

S 008990

正中工商管理叢書

企業內的勞工問題及其處理

丁幼泉 著



正中書局印行



版權所有



翻印必究

中華民國六十六年四月臺初版

中華民國七十一年三月臺三版

正中工商
管理叢書 企業內的勞工問題及其處理

全一冊 基本定價 精裝 三元
平裝 一元九角

(外埠酌加運費滙費)

著	者	丁	幼	泉
發	行	人	廉	儒
發	行	印	刷	局
正	中	書	局	

新聞局出版事業登記證 局版臺業字第〇一九九號(7324)銘
(500)

正 中 書 局

CHENG CHUNG BOOK COMPANY

地址：中華民國臺灣臺北市衡陽路二十號
Address: 20 Heng Yang Road Taipei., Taiwan, Republic of China
經理室電話：3821145 編審部電話：3821147
業務部電話：3821153 門市部電話：3822214
郵政劃撥：九九一四號

海 外 總 經 銷

OVERSEAS AGENCIES

香港總經銷：集成圖書公司

總辦事處：香港九龍油蔴地北海街七號

電話：3—886172—4

日本總經銷：海風書店

地址：東京都千代田區神田神保町一丁目五六番地

電話：291—4345

東海書店

地址：京都市左京區田中門前町九八番地

電話：791—6592

泰國總經銷：集成圖書公司

地址：泰國曼谷暹羅力路233號

美國總經銷：華強圖書公司

Address: 41 Division St., New York, N.Y. 10002 U.S.A.

歐洲總經銷：英華圖書公司

Address: 14 Gerrard Street London W.L. England

加拿大總經銷：嘉華圖書公司

Address: China Court, Suite 212, 208 Spadina Avenue Toronto
Ontario, CANADA M5T 2C2.

F 272.9
8313

S

008990



S9000858

序

年來國內工商發達，社會進步，凡百行業無不蒸蒸日上，出版事業，尤爲蓬勃，大小書局多至一千數百家，每年出版書籍萬餘種，新舊並陳，令人有目不暇給之感。

二年前，本人承乏正中書局董事會職務，因感於知識爆炸時代，出版事業爲滿足社會大眾求知慾望，所負責任較前更爲重大，多出新書，介紹新知識，固然重要；而發行整體性，系統性的叢書，以介紹一系列知識，尤爲重要。編印叢書一事因而定爲本書局編審部門今後出版方針之一，當時所擬計劃，計有叢書多種，分別約稿，陸續發行。今茲所出，爲「工商管理叢書」。

本叢書稱「工商管理叢書」者，係對工商社會企業之經營與管理作一系列的介紹；有關企業經營之各種知識，如國際貿易、國際金融、經濟預測、經濟發展、行銷管理、財務管理、投資決策、品質管制、國際企業、運輸經濟、賦稅實務等，無不包羅在內。叢書各冊行文用字，引證資料，以通俗實用爲原則，此爲本叢書之特色而不同於坊間其他企業管理一類書籍者。

本叢書籌編之初，承魯傳鼎及許士軍兩位教授共同策劃，提供寶貴意見，併此致謝。



朱建民謹識

民國六十五年八月

自序

企業管理的目的與要求有二：一為發揮物的功用；二為提高人的效率。而以後者作為前者的條件或基礎，人的效率提高了，企業經營的效能自可隨之提高。因為企業中的管理工作，不外是財務管理、物料管理、生產管理和行銷管理等，很顯然的，這些工作能否達成理想要求，取決於擔任這些管理工作的人，是否心甘情願的負責盡職。所以，企業中「人」的因素最為重要，人可以使企業經營的效能提高，人也可以使企業經營的效能降低。每個人的工作效率，又往往受其本身心理所左右；如其在心理上對於管理當局有所不滿，工作情緒即將因之低落，影響所及，企業經營的效能勢必難以維持和發揮。因此，如要提高經營效能，必須搞好「人」的關係，也就是勞資之間的關係；而要搞好勞資關係，應從積極方面避免勞工問題的發生，更在消極方面對已發生的勞工問題善加處理。

近年以來，臺灣企業中的勞資關係，已漸發生變化，企業內的員工，不再毫無條件的接受傳統的「家長式的管理」，而斤斤計較於法令的保障和本身的需求，這是由於國民教育延長、勞工教育普及和由農業社會邁向工業社會的必然結果。而一般員工，對勞工法令的瞭解，比若干企業管理當局更為深入；於是，企業內的現行規定，優於勞工法令所定之標準者，員工自然樂於享有，彼此的關係，亦可保持有限度的合作或表面上的合諧；如其低於法定標準，或另「有詞可藉」，不免形成勞工問題，演成敵對狀態，使企業單位受到有形的因

素內企業」觀念，則問題將〔1〕愈複雜，則〔2〕重慶花柳醫藥
因知案中企業全干告法已國開工使見而，〔3〕重慶同成藥廠開工使難

2 企業內的勞工問題及其處理

擾或無形的損失，對企業的經營與發展甚為不利。探討目前一般勞資關係，約可分為如下三類：

(一) 真誠合作

由於企業管理當局「作風之開明」與勞方「態度之合理」，達成勞資雙方互相容忍與信賴，彼此相見以誠，合作無間，共謀生產事業之發展，勞資互利，皆大歡喜。

(二) 貌合神離

企業管理當局恪守勞工法令規定之標準，使勞方「無懈可擊」；但對勞方實際困窘，漠不關心。於是，祇能維持表面上的合諧，勞方對企業單位既未能產生「感情」，又沒有結成「利害上的關係」，拿錢做事，如此而已。當別的單位薪資較高時，即不惜離職以去，造成高度的流動率，影響企業經營效能至鉅。

(三) 互相敵對

企業管理當局為了節省表面上的成本，盡量避免勞工法令中的應有負擔，使勞方的權益受到損害，勞方不免依法要求，據理力爭。爭到了，認為是應該的，對管理當局並不感激，爭不到，則心有不甘，對管理當局萌生仇視，影響工作情緒，降低生產效率。而管理當局為了伸張紀律，又難免對勞工多所要求，彼此的關係就陷於一種緊張狀態，滋生許多惡果，對企業經營頗為不利。

筆者曾應中華企業管理發展中心之邀，主持「勞工法令問題及勞資關係研究班」多期，每期參加人士所提問題，多為「企業內的種種勞工問題應如何處理」，可見勞工問題已在若干企業單位中造成因

擾。正中書局朱董事長暨黎總經理履新不久，有輯印「工商管理叢書」之議，囑筆者就企業管理與勞工問題範圍撰寫一稿，適筆者正在國立政治大學企業管理研究所講授相關課程，乃以此一講稿的理論部分作基礎，參據中華企管中心歷屆研究班中參加人員所提之問題，廣徵博引，對臺灣企業已發生之勞工問題以及可能發生的勞工問題，詳加分析，從而就我國當前的經濟與社會背景，提出可行性的處理辦法；期望有助於現存勞工問題之解決，進而推動建立進步合理的勞資關係，以消弭勞工問題於無形，裨利我國經濟發展。惟筆者願大力微，智慧有限，疏漏和錯誤之處在所難免，祈望海內先進和閱讀者不吝指正，無任感幸！

丁 幼 泉

民國六十五年一月廿五日

第一章 勞資關係問題	17
第一節 勞資關係的成立	17
第二節 自然終止	23
第三節 預告終止契約	23
第四節 即時解約的要件	33
第二章 勞動條件問題	41
第一節 一般問題	41
第二節 工 資	45
第三節 工作時間、休息與休假	56
第四節 勞工福利	74
第三章 工作環境問題	103
第一節 一般問題	103
第二節 安全環境	107
第三節 衛生環境	114

企業內的勞工問題及其處理

丁幼泉撰 民國 66 年 臺北市

正中書局印行

[9] 229面 21公分

(正中工商管理叢書)

I. 丁幼泉撰

556

8589

目次

序

自序

第一章 序論	1
第一節 勞工問題的發生	1
第二節 企業內的勞工問題	6
第三節 發生勞工問題的徵象	9
第二章 僱傭關係問題	17
第一節 僱傭關係的成立	17
第二節 自然終止	23
第三節 預告終止契約	28
第四節 即時解約的要件	33
第三章 勞動條件問題	41
第一節 一般問題	41
第二節 工資	45
第三節 工作時間、休息與休假	56
第四節 勞工福利	74
第四章 工作環境問題	103
第一節 一般問題	103
第二節 安全環境	107
第三節 衛生環境	118

2 企業內的勞工問題及其處理

第五章 特別勞動者的保護問題	143
第一節 童工之保護	143
第二節 學徒之保護	147
第三節 女工之保護	153
第六章 工會的組織與活動問題	167
第一節 蛻變中的工會	167
第二節 工會組織問題	177
第三節 活動上的困擾	183
第四節 雇主與工會的相處之道	190
第七章 勞資合作問題	201
第一節 勞資合作與企業經營	201
第二節 促進勞資合作的功用	204
第三節 如何促進勞資合作	208
第八章 結語——如何有效處理	221
第一節 認清問題真象	221
第二節 恪守處理原則	222
第三節 把握工作要領	224
主要參考書目	228

第一章 序 論

第一節 勞工問題的發生

勞工問題是工業革命的產物，沒有工業革命，不會有近代工業的發展；沒有近代工業的發展，便不會有勞工問題的發生。勞工問題在觀念上和本質上，又隨着工業的發展而變化。但是，變化到現階段為止，有一點是可以確定的，就是勞工問題的存在與發展，與企業經營的前途息息相關。如何避免勞工問題發生，以提高企業經營的效能，是當前企業管理科學中的一個重大課題①。

企業管理的目的與要求有二：一為發揮物的功用，二為提高人的效率；而以後者作為前者的條件或基礎；人的效率提高了，企業經營的效能自可隨之提高。因為企業中的管理工作，不外是財務管理、物料管理、生產管理和行銷管理等等；很顯然的，這些工作能否達成理想要求，取決於擔任這些管理工作的人，是否心甘情願的負責盡職。所以，企業中「人」的因素最為重要；人可以使企業經營的效能提高，人也可以使企業經營的效能降低。每個人的工作效率，又往往受其本身的心理所左右；如其在心理上對於管理當局有所不滿，工作情緒即將因之低落，影響所及，企業經營的效能勢必難以維持和發揮；而使個人感到不滿的原因，不外：(一)企業的經營不當；(二)管理或監督欠週；(三)工作環境惡劣；(四)勞動條件的不合理等；這些問題大都與勞工的切身利害攸關。因此，如果提高經營效能，必須搞好人的關係；

2 企業內的勞工問題及其處理

而要搞好人的關係，應從積極方面避免勞工問題的發生，更在消極方面對已發生的勞工問題善加處理。茲將勞工問題的發生及其特徵，作一簡要分析：

一、工業革命的影響

人類經濟生活的演變，通常分為漁獵時代、畜牧時代、農業時代、手工業時代和機械工業時代^②。在漁獵時代，人類仰賴天然的資源維持生活，工作只是迫於生活資源的獲得而努力，分工僅表現於男女之間，無所謂勞工與雇主，也就不會發生利害衝突問題。至畜牧時代，人類漸知畜養獸類，以為生活之需，牧地與獸羣，成為部族的產業；私有財產的累積，漸見萌芽，社會上開始有貧富的分野，分工日趨發達，但尚無勞工與僱主之分，仍無利害衝突問題發生。及至農業時代，因土地之繁殖，私產觀念注入人心；在「有人斯有土，有土斯有財」的情況下，勞力受到重視，弱者為強者所奴役，產生了奴隸制度，勞工即是奴隸；雖有利害衝突，但非僱傭關係。到了手工業時代，貿易漸盛，鎮市興起，家庭工業開始蛻變，農村中的剩餘勞力湧進市鎮，受僱於僱主從事工作，僱傭關係趨於明顯，利害衝突亦漸明朗，一方面促成了手工業改革，另一方面為近代的勞工問題催生。

由手工業一變而為機械工業，歷史上稱之為工業革命。工業革命的結果，使用機械從事生產，大規模工廠相繼出現，資本躍居首位，勞力淪為商品；獨立之勞工，被迫與其原有之生產手段，脫離了所有關係，除了受僱於新興的工廠，出賣勞力，以為雇主工作而外，別無其他謀生方法。勞工與雇主，遂成為兩個截然不同的階級；而由於立場的不同，願望與要求也就恰正相反。例如：站在雇主的立場，惟望

工資愈低愈好，工作時間愈長愈好，工作環境的設備愈簡化愈好，一切待遇愈是單純愈好。可是，處於勞工的地位，卻是工資愈高愈好，工作時間愈短愈好，工作環境的設備愈充實愈好，一切待遇愈是優惠愈好。在這種情況下，要想勞工與雇主之間不發生利害衝突的問題，幾乎是不可能的。

然而，發明和使用機械的目的，就是爲了減少勞力的使用，機械化的程度愈深，對勞力的需求愈爲減少，勞動市場成爲一個不完全競爭的市場，使得一般雇主獲得必要的控制與利用；他們認爲投資設廠，當然有權決定所僱勞工的勞動條件，不應受任何方面的干涉。勞工如願受僱工作，必須從其決定，不容有何異議，否則可以任意將其解僱。何況一般雇主投資創辦工廠，需要付出鉅額的資本；這些投入的資本是固定的，不得不加珍惜使用，藉以追求較高之利潤。於是，凡是與勞工有切身利害的勞動條件，也正是雇主利益之所攸關；聽憑雇主片面決定的結果，使勞工在工作中和生活上受到許多剝削和威脅，造成勞工與雇主之間的嚴重衝突，成爲衆所矚目的勞工問題。

二、勞工問題的特徵

所以，勞工問題的發生，起因於勞工與雇主關係的失調；其對勞工而言，具有如下四個特徵：

(一) 就業困難

工業革命的結果，使用機械從事生產；而發明和使用機械的目的，便在於節省勞力的使用，於是，機械使用愈普遍，對於勞力的需求愈爲減少，造成勞動市場的勞力過剩，勞動者就業困難。同時，資

4 企業內的勞工問題及其處理

本制的企業，既是以機械爲其主要的生產工具，生產貨物的式樣，完全取決於機械，勞工只是伴隨着機械從事一種簡單的動作，就是毫無經驗的婦女和兒童，也可以加入工作。由於工資微薄，勞工個人的收入，不足以養家活口，迫使妻子兒女不得不外出謀生，以分擔家庭生活的責任；而在勞動市場中，女工童工的工資又遠較成年男工爲低，一般雇主當更樂於雇用。大批的女工和童工湧入勞動市場，使勞力供剩的現象更趨嚴重，一方面加重了一般勞工的就業困難，另方面也使雇主獲得更爲有利的態勢，以壓低勞工之工資。

此外，隨着工業的發展，繼之而生的是失業問題。失業係指具有勞動能力和勞動意願的勞工，得不到工作的機會，或是從原有的工作崗位上被淘汰了下來；其主要原因，爲勞動市場供求的不相適應。按勞動的供給，由於轉業不易，變化較爲遲緩；故打破供求之均衡者，恒在需求方面。勞動的需求天天有所增減，而勞動的供給難以緊密配合，乃使失業現象經常存在。以需求變化爲主因，致打破勞動供求平衡時，失業現象約可分爲下列三種：一是「技術性失業」，二是「季節性失業」，三是「循環性失業」；其結果，又牽涉到轉業問題，其間存在着種種限制，也是對勞工很不利的。

(一) 工資偏低

工資爲勞動的價格；勞動市場對於勞動價格的決定，在原理上與一般市場相類似，取決於供求關係的均衡，求過於供則價漲，供過於求則價跌；但是，勞動市場有一個特殊的因素，常使勞工居於劣勢地位；這是因爲勞工仰賴出賣勞力以維生活，同時勞力不能儲藏，使保有勞力的勞工急於出賣，而購買勞力的雇主卻不如是迫切。一般雇主掌握了這一優勢，乃將勞工的工資故意壓低，勞工祇有俯首帖耳的忍

受；因為勞力不能與其生活機能分開，勞力是生活機能的函數^③。於是，雇主雖然僅與勞力之購買有直接關係，但其必然結果，使得雇主掌握了一些與勞工生命有關的支配權，這些權力他並沒有購買，而是無償的落在他的手中。對於這種不利於勞工的情形，韋布夫人（Mrs Webb）的說法最為透澈。她說：「勞工之出賣勞力，並不是和商店主人一樣，僅僅出賣一件可以拿得走的貨物；而是將他整個的生命，置於雇主支配之下。在什麼時候，什麼場所他應該工作，在什麼時候、什麼地方他可以用膳，都要聽命於雇主的安排。」「至於（衛生）環境、機械的安全和工作場所的溫度，工作時的疲勞及緊張的程度，難測之危險和疾病等等，對於勞工的關係，其重要性並不低於工資。然而，在大多數的場合，這些條件，勞工是不能計較的」^④。

（二）工時過長

在手工業時代，工時有其一定之限度；因為手工業係以技術為主，技術的發揮，有賴於充沛的精神，即或有趕工之必要，也不能漫無限制。工業革命使手工業一變而為機械工業，生產以機械為中心，勞工祇做一種簡單的動作，易使雇主產生錯覺，以為延長工作時間，對勞工及工作並無若何妨害。於是，一般雇主為了謀求更多利潤，儘量發揮機械的功能，從事夜以繼日連續的生產，造成了工作時間的漫無限制。而在勞工方面，由於工資偏低，正常工資所得，不足以維持最低之生活，乃亦不顧身體健康，爭取更多加班機會，俾可獲得正常工資以外之收入，以彌補生活費用的不足，致使工作時間，因之更其延長。

工時過長的結果，使勞工無暇休息，不能得到充足的睡眠，無法享受家庭生活，當然更談不到從事必要的教育、娛樂和社會活動，勞

6 企業內的勞工問題及其處理

工的身心都不免受到嚴重的影響。

(四) 災害頻繁

一般雇主投資創辦工廠，購買設備，需要鉅額金錢，招徠勞工，只費一紙通告；於是，勞工的地位不受重視，對於勞工的安全與衛生問題，也就不加考慮。而在另一方面，工廠工業既然使用固定資本，雇主爲了節省固定資本的支出，勢必樽節工廠中的設備開支，因而造成了安全與衛生問題。由於安全設備的簡陋，不免引起工業災害，使勞工在工作中常時受到生命的威脅；而衛生環境的惡劣，更使勞工容易罹患職業病或普通病，工廠中的勞工集約度甚高，傳染最爲迅速，勞工的健康也就隨時受到嚴重的影響。

此外，諸如工作興趣的低沉，精神方面的痛苦，女工童工的受到剝削，勞資隔閡的加大加深，莫不與勞工的切身利害攸關。很顯然的，這些問題之所以發生，係受工業革命的影響。易言之：因爲有了工業的革命，然後纔有近代工業的發展；有了近代工業的發展，然後纔有虐待勞工的事實；有了虐待勞工的事實，然後纔有解放勞工大眾的呼聲；有了解放勞工的呼聲，然後纔有勞工大眾的覺醒；有了勞工大眾的覺醒，然後纔有近世紀汹涌澎湃的勞工運動出現。所以勞工問題，可以說是工業革命的產物^③。

第二節 企業內的勞工問題

如上所述，勞工問題是勞工與雇主之間的利害衝突問題。因之，勞工問題的本質是經濟問題；如果發生勞工問題未能及時解決，則將成爲社會問題，甚至發展成爲政治問題^④。這是就勞工問題的一般性

質而言，站在企業管理的立場，勞工問題既是起因於勞工與雇主關係的失調，則應儘量避免這種失調現象的發生，以消弭勞工問題於無形。而要達到這一目的，必須針對企業內可能發生的勞工問題，未雨綢繆，採取適當措施，加以預防。企業內的勞工問題，歸納起來，不外如下數種：

一、僱傭關係問題

僱傭關係的成立，乃基於受僱勞工與雇主之契約。這種契約的法律依據有二：其一為民法，另一為勞動契約法^⑦。民法上的僱傭契約，對於受僱勞工及雇主的資格，都沒有任何限制的規定，在報酬及勞務的種類方面，亦未加以限制。至於勞動契約，則是依據勞動契約法而生的法律關係，報酬的種類有一定之限制，勞務的性質更須具有特別的依附性。任何企業僱用勞工，均須遵守這種法律規定，如有違反，或不依約執行，即將促使僱傭關係失調，成為勞工問題。

二、勞動條件問題

凡是適用勞工法^⑧的企業單位，在僱用勞工時，必須依據勞工法中有關勞動條件的規定，給與勞工以應有之待遇。同時，依據「團體協約法」，由勞工組成之工會，可以代表勞工與企業單位管理當局談判勞動條件，替勞工爭取較勞工法為優之待遇標準。因此，如果企業單位所定勞動條件與勞工法不符，或是工會與管理當局談判勞動條件調整時難獲協議，以及管理當局對團體協約之不履行，均將導致勞工與雇主關係的失調，演成勞工問題。

8 企業內的勞工問題及其處理

三、工作環境問題

勞工受僱於企業單位，在從屬關係上提供其勞力，對於工作場所及勞務性質不能加以選擇，當然需要有一個合乎安全與衛生標準的工作環境，以求確保身體的健康和生命的安全。但是，這種標準是很難確定的，政府縱有規定，亦難求其週詳；工會有維護會員權益的職責，難免代表勞工有所主張或要求，如果管理當局不加重視，難免引起爭議，形成勞工問題。

四、特別勞動者的保護問題

在勞工羣衆中，女工、童工和學徒，均與成年男工不同，需要特別加以保護。這是因為女工的生理情況比較特殊，尤其已婚婦女，除投身於社會工作外，尚須肩負料理家務的雙重責任；而童工和學徒，均未發育成熟，缺乏獨立行為能力；所以工業化的民主國家，多循立法途徑，採取特別保護措施。執行這種保護措施的責任，在於企業單位；而企業單位在執行這種保護措施時，勢必增加金錢上的負擔；爲了圖負擔之減輕，難免有不盡符合法定標準的情事發生，引起僱傭關係的失調，成爲勞工問題。

五、工會的組織與活動問題

工會的起源和目的，在於組織勞工，以團體的力量與雇主相對抗，從而謀求勞動條件的改善，使勞工的生活與地位獲致提高，其所