

臺北市政府勞動局

高中公民與社會補充教材

教案設計者	黃益中、許珍慈	教案編輯審查	臺北市政府勞動局
教學主題	民法與生活	教學名稱	身為勞工， 你可以怎麼做？
教學對象	高中二年級 第三冊第六課	教學時間	50 分鐘
教學理念	<p>青年初入社會的第一件大事即是找工作，為避免青年學子進入勞動市場就業後，遭到詐騙或不法對待，針對高中職學生推動勞動權益課程。課程主題為「基本勞動權益相關知識」及「勞工權益受侵害後之救濟方法」。</p> <p>先以新聞案例引起學生注意，讓學生討論參與勞動工作可能面臨的紛爭與權益。有了基本的概念後，以勞動基準法為教學主軸，為避免生澀的法令條文解釋，採深入淺出、生活化的時事應用，使未來步入社會的青年學子們能對於勞工權益有概略性的了解，並透過新聞案例做即時的練習。最後，學生將運用今日所學，以分組合作的方式完成各案例中所涉及勞工權益之危害及相關保障的討論與學習。</p> <p>接著向學生們介紹勞工權益受侵害後之救濟方式。包括對應的法律條文、救濟的程序、相關組織等；對於相關的勞工權益救濟案例做介紹，使學生能更具體了解救濟流程。</p> <p>除了讓學生充分瞭解相關勞工權益知識、培養學生能運用所學保障自我權益，更重要是種下勞工權益認知的種子，加強國人對於勞動意識</p>		

	的認知及深化。
教學目標	單元目標
	<p>一、 認知目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 能知道勞動基準法的成立意義 2. 能知曉勞工基本權益的相關內容 3. 能說出勞工權利受侵害的救濟方式 <p>二、 技能目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 能辨別勞動權益對應的勞工權利 2. 能運用救濟方式來解決相關問題 3. 能舉出勞動權益之相關內容 4. 能分析法律條文對應的案件 <p>三、 情意目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 能感受勞工權益的重要性 2. 能重視勞資之間的權利義務
教學資源	<p>一、參考書目</p> <p>衛民、許繼峰。勞資關係—平衡效率與公平。前程(2009)</p> <p>鄭津津。職場與法律。新學林(2015 修訂五版)</p> <p>楊通軒。個別勞工法—理論與實務。五南(2013)</p> <p>二、參考資料</p>

全國法規資料庫

<http://law.moj.gov.tw/>

中華民國行政院勞動部

<http://www.mol.gov.tw/>

台北市政府勞動局

<http://www.bola.taipei.gov.tw/GIPDSD/xslGip/xslExport/116003/>

地球圖輯隊

<http://world.yam.com/info.php>

新台灣新聞週刊

<http://www.newtaiwan.com.tw/periodview.jsp?period=>

三、影片連結

公視節目 「獨立特派員」 第 259 集 「改變的勇氣」

https://www.youtube.com/watch?v=8Bm-B_hHygI

黑手那卡西工人樂團創作音樂 「勞動者聖歌」

<https://www.youtube.com/watch?v=SnA1lq7edgU>

華視新聞資訊蛋塔工廠積欠薪資、惡意倒閉影片

<https://www.youtube.com/watch?v=FpdqseIJVAU>

教學流程

教學活動

資源

時間

壹、
準備
活動

- 一、學生分組
- 二、教學媒體設置

2'

貳、
發展
活動

- 一、引起動機



標題：蛋塔工廠積欠薪資、惡意倒閉

網址：<http://youtu.be/FpdqseIJVAU>

(一) 新聞內容：知名蛋塔工廠，傳出惡意倒閉，甚至積欠員工薪水將近 150 萬元，平均每個員工都已經有兩個月領不到薪資了，受害員工不想再忍下去，站出來大力抨擊，要公司出面解決，把該還給員工的權益還有薪水通通拿出來。

(二) 教師提問，小組回應

1.問題：此案件的糾紛當事人是誰？

答案：糾紛當事人可以分為資方與勞方。

資方就是老闆，也就是蛋塔工廠；勞方就是受雇者，也就是蛋塔工廠的員工。

2.問題：此案件涉及了那些勞資相關的爭議呢？

答案：積欠工資、超時工作、員工權益受損。

3.問題：規範勞動條件與權利的相關法律為？

答案：勞動基準法(勞基法)

*補充：什麼是勞動條件(labor conditions)？

勞動條件指勞動者從事勞動有關的各種物質和精神條件的總和，例如雇主提供的工作環境與工資報酬等。

新聞影片

2'

附件一

3'

勞動基準法第八條: 雇主對於僱用之勞工, 應預防職業上災害, 建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項, 依有關法律之規定。

二、勞動基準法立法目的與適用

* 勞動基準法: 規定勞動條件最低標準的法律, 以保障勞工權益, 加強勞資關係, 促進社會與經濟發展。

勞動基準法共有 12 章, 其中內容包含了「勞動契約」、「工資規定」、「工時限制」、「勞工休假」、「職業災害補償」、「罰則」等等。

且雇主與勞工所約定之勞動條件, 不得低於勞動基準法所定之最低標準, 如低於最低標準, 該約定無效, 並以勞動基準法的標準做為約定的勞動條件。

參考資料: 勞動部網站

<http://laws.mol.gov.tw/chi/flaw/FLAWDAT01.asp?lsid=FL014930>

附件二

5'

三、勞動契約三部曲:

此三部曲為勞工面對工作時所可能面對的相關法律與權益之過程。

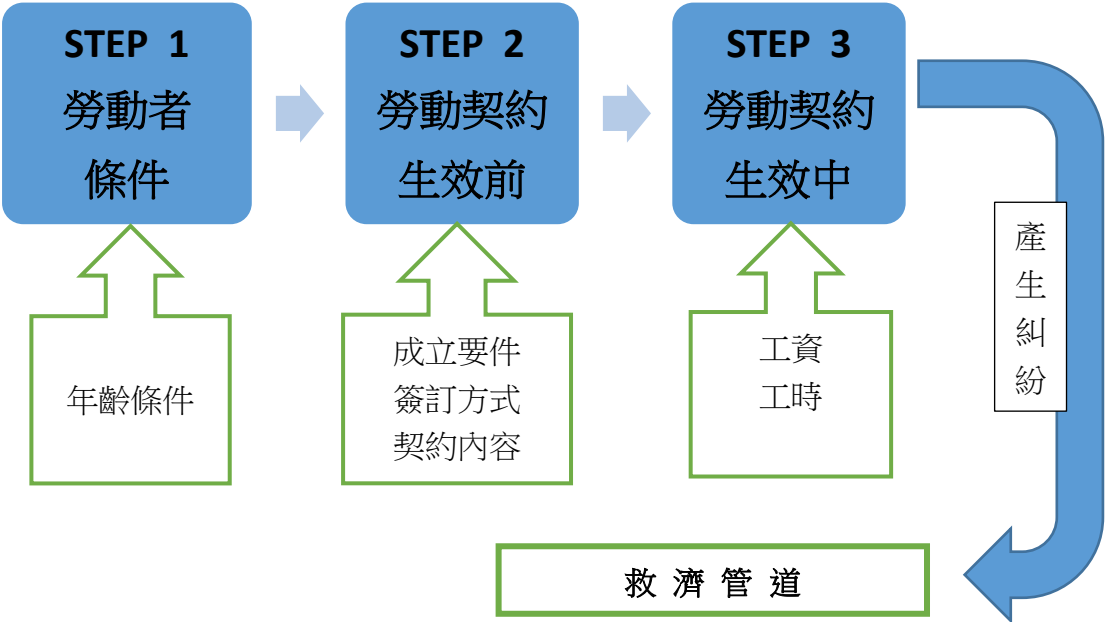
可分為第一步、勞動者條件評估;

第二步、勞動契約生效前;

第三步、勞動契約生效中。

而救濟管道為勞動糾紛產生時, 可以採取的方式。

「勞動契約三部曲」



(一) STEP 1 勞動者條件評估

當面對工作時, 首先要考慮自己是否符合法律規定的年齡標準, 受雇者未滿 16 歲, 雇主應備置其法定代理人同意書。

1. 年齡條件: 15 歲以上

(1) 雇主不得雇用未滿 15 歲之人從事工作。

	<p>例外:未滿 15 歲應得法定代理人同意,國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境對其身心健康無障礙時許可。 參考資料:勞基法§45, §46。</p> <p>2.童工範圍:15 歲以上之成人即可參與勞動工作,但為了保障身心健康的發展,特別規定 15 至 16 歲為童工。雇主不得給予童工從事繁重及危險性的工作。 參考資料:勞基法§44</p> <p>(二) STEP 2 勞動契約生效前</p> <p>在勞動契約生效前,也就是勞工與雇主「訂定契約」的階段過程,必須注意那些問題呢?</p> <p>1. 勞動契約的成立要件:</p> <p>勞動契約的成立與其他私法契約相同,必須要有相對的當事人,針對某一標的,達成意思表示的一致。因此,契約的成立包含三項要件,亦即當事人、意思表示與標的。勞動契約的當事人雙方,也就是權利義務的主體,一方為個別受雇者,另一方當事人為雇主</p> <p>2. 勞動契約簽訂方式:</p> <p>口頭契約或書面契約皆具有效力。 勞動契約是一種諾成契約,因此,只要勞工與雇主雙方達成意思表示的一致就成立。 原則上無須以書面或形諸文字,當事人依口頭約定、默示的意思表示或事實上的行為均可。 *想想看:哪一種方式較具保障?</p> <p>3. 勞動契約可以分為定期契約與不定期契約</p> <p>(1)定期契約:指約定一定工作期限的契約,如臨時性、短期性、季節性及特定性工作。 (2)不定期契約:並沒有約定一定工作期限的契約,是繼續性工作。 參考資料:勞基法§9 *想想:父母的工作類型是屬於哪一種契約?</p> <p>4. 勞動契約的內容</p> <p>但是,勞動契約的內容不得違反勞動基準法的相關規定,如有違反,該約定的內容無效。勞動契約中包含了受雇者與雇主雙方的權利義務,受雇者要提供勞務,雇主要提供報酬。</p> <p>(三) STEP 3 勞動契約生效中</p> <p>1. 工資:勞工付出相關的勞務工作所獲得的報酬即稱為「工資」</p> <p>(1) 數額:</p> <p>勞資雙方自由約定,但不能低於勞基法規的規定。</p>	5'	附件三
		5'	

	<p>基本工資：104 年 7 月 1 日起規定最低時薪為 120 元；最低月薪 20,008 元。 參考資料:勞動部網站 http://www.mol.gov.tw/announcement/2099/16860/</p> <p>(2)工資的調漲: 依據國家經濟發展狀況與民眾生活關係密切之生活水準進行相關幅度的調整，才能回應勞工與社會期待，增進勞工的福祉。</p> <p>(3)工資調整之法定程序: 勞動部依法成立基本工資審議委員會，考量國家經濟發展狀況，檢討並合理調整基本工資，並報行政院進行核定。</p> <p>2. 工時 工作時間可分為正常工時與彈性工時，延長之工作時間稱為延長工時(即加班)。</p> <p>(1)正常工時： 每日不得超過 8 小時；每週不得超過 40 小時(自 105 年 1 月 1 日起施行)；連續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘休息時間。</p> <p>(2)彈性工時： 2 週彈性工時、4 週彈性工時、8 週彈性工時。 *勞動部特別規定的指定行業才能適用。</p> <p>(3)延長工時（加班時間）： 每日正常工時加上加班時數不得超過 12 小時。每月加班時數不得超過 46 小時。 （勞基法§30、30-1、32、35）</p> <p>3. 休假（勞基法§36、37、38 條）</p> <p>(1)例假：工作七天至少有一天例假日。</p> <p>(2)休假：紀念日（國慶日、開國紀念日）、勞動節日、中央主管機關規定應放假日(農曆正月初一至初三之春節、端午)。</p> <p>(3)特別休假：勞工在同一雇主或事業單位，依照工作年資給予特別休假。</p> <p>四、 勞資糾紛的救濟管道</p> <p>(一)調解 調解人在進行調解時，積極為爭議當事人提出不同的建議與解決方案，但最終還是由爭議當事人自己解決問題，調解人並無法為其做決定。勞資爭議的調解結果達成協議後，若不履行可交由強制執行。 ※對口單位：各縣市政府勞工局（處）。</p> <p>(二)仲裁 仲裁是指爭議雙方無法達成協議，由仲裁人為其作決定，同時雙方同意遵從該決定。仲裁人的身分有較高的條件與資格。 仲裁是勞資爭議最後的一個處理程序，具有強制拘束力。</p>	5'	5'
--	--	----	----

(三)訴訟

勞資爭議發生後，也可以直接向法院提起訴訟，我國採取設置勞工法庭審理勞資爭議案。

※財團法人法律扶助基金會可提供相關協助。

五、其他與勞工相關的權益

(一)勞工保險

勞工保險是一種社會保險，以促進勞工工作安全，維持勞工老年退休、失能及身故時遺屬基本生活的保障。

勞工保險的內容：投保年資影響請領退休金和老年給付的資格與金額；以及勞工因為工作時發生的職業災害、事故時，也可以請領相關給付。

勞工退休制度提供個人的可攜式退休專戶，以前退休舊制時，勞工的退休金只算在同一間公司，所以當勞工換一間公司工作時，退休金就必須從新公司重新開始計算。而現在的退休新制則建立個人退休金專戶，即使換一間公司工作，前後的工作年資都可以被採計。

(二)就業保險

就業保險是為了提昇勞工就業技能，促進就業，保障勞工職業訓練及失業一定期間之基本生活。

就業保險的重要性在於，當勞工不幸失業時可以請領失業給付；或是勞工生兒育女時，可以請領育嬰留職停薪津貼。

(三)試用期：

1. 試用期間之勞工條件比照一般勞工辦理

(勞工保險、就業保險、工資、工時等)。

2. 試用期間之勞動契約不因為試用期而改變契約性質。

(四)台灣的民間勞動團體：

1. 全國產業總工會
2. 台灣勞工陣線
3. 中華電信工會
4. 中華航空工會
5. 中鋼產業工會
6. 台灣石油工會
7. 全國金融業工會聯合總會
8. 台灣省機械業產業工會聯合會
9. 法律扶助基金會
10. 社團法人台灣勞工發展協會
11. 社團法人台灣國際勞工協會

<p>參、 綜合 活動</p>	<p>一、影片</p>  <p>他們用生命來寫台灣的工運歷史</p> <p>標題: 獨立特派員第 259 集 改變的勇氣 網站: https://www.youtube.com/watch?v=8Bm-B_hHygI</p> <p>(一)影片引言:不願與現實妥協 來自底層的吶喊 聯福當年是很知名的製衣企業，前總統蔣經國的西服都是他們做的，聯福也因為配合政府政策搬去泰國，並不是不賺錢，為什麼就是不付勞工薪資、退休金？留下爛賬政府也無力追討？ 十六年前的一次臥軌抗爭，讓政府看到勞工站出來硬起來，才拿出借位求償的解決方案。當時帶頭的是曾茂興，台灣第一個工運領袖；帶領這次抗爭行動的毛振飛就是受到他的感召，接下了這個棒子。 接下來我們一起回顧這段歷史，看曾茂興這個人，看台灣的工運領袖，努力改變現實、突破體制，為底層勞工爭取長期被漠視的權益，他們，究竟哪來的勇氣？</p> <p>(二) 影片討論 請同學分組討論以下問題：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.勞資雙方存在著甚麼樣的糾紛？ 2.是甚麼樣的信念支持著曾茂興、毛振飛等勞工運動者？ 3.對於採取非法的手段，以彰顯政府失職之抗爭行為，你有甚麼看法？ <p>二、音樂賞析</p>  <p>標題:勞動者戰歌</p>	<p>附件四</p>	<p>8'</p> <p>10'</p> <p>5'</p> <p>附件五</p>
-------------------------	---	------------	---

網站: <http://youtu.be/SnA1lq7edgU>

社會運動之靈魂：

自解嚴以來，台灣的社會運動歷經多次的歷煉、改革，呈現多元的風貌。其中有不同的象徵物、訴求口號、符號及主題曲以凝聚群眾信念並有效傳達運動理念。這些元素中，音樂不再只是音樂，而是巧妙的利用旋律與歌詞的變化，達到宣傳的效果。黑手那卡西工人樂隊成立於1996年，是以音樂融入社會運動的樂團。歌曲乘載或再現社會運動意涵是此樂團獨特之所在。

課後作業:請各小組回去蒐集與勞工運動相關的社運歌曲，並分析歌曲中再現之社會運動意涵與其訴求。

附件一 蛋塔工場相關新聞

一、蛋塔工場 每天工時逾 8 小時

【蔡亞樺／台北報導】台北市勞工局昨公布五、六月違反《勞動基準法》企業黑名單，總計二十七家業者違規，項目包括超時工作、超時加班及例休假未休等，燦坤、統一超商及全家便利商店等知名業者均榜上有名，違反情節最重為蛋塔工場有每日工時逾八小時等五項違規，且已二度上榜，遭重罰二十四萬元。業者昨均說，會遵守法令配合改善。

最嚴重是二度上榜的蛋塔工場違反五項，包括未足額給付加班費、每日工時逾八小時、加班超過十二小時，及員工例假日出勤，未給予加倍工資等，重罰二十四萬元。

資料來源:2012 年 08 月 01 日 蘋果新聞

<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20120801/34408015/>

二、血汗"蛋塔"! 迫員工連上 17 天班

【任明玥、林郁凱／台北報導】台北市勞工局接獲民眾檢舉，知名的蛋塔工場讓員工超時工作，還有員工連續上班 17 天，違反勞基法，而勞工局已經對業者開罰 24 萬元。

台北市勞工局就接獲民眾檢舉，工廠員工不但工作超時，還有員工連續上班 17 天，違反勞基法的上七天就要休假一天的規定，嚴重違規一共被開罰 24 萬元。目前蛋塔工場經過溝通後，已經全面改善，完全符合勞基法標準。而現在正是畢業季和暑假期間，社會新鮮人或是打工的學生，在找工作時一定要先看清楚。勞工局也提醒，如果工作上出現不合理，就得向雇主提出疑問，來保障自己的權益。

資料來源:2012 年 7 月 8 日 華視新聞

<http://news.cts.com.tw/cts/society/201207/201207071042740.html#.VX7iOfmqkko>

三、蛋塔工場爆欠薪!員工怒控要薪水

知名蛋塔工廠，傳出惡意倒閉，甚至積欠員工薪水將近 150 萬元，平均每個員工都已經有兩個月領不到薪資了，受害員工不想再忍下去，站出來大力抨擊，要公司出面解決，把該還給員工的權益還有薪水通通拿出來。

大張旗鼓的開店，全台灣最多曾經開了 82 間分店，現在一一倒閉，已經連一半都不到了，甚至有些連店租租金都沒有付清，員工、房東通通受害，公司轉手再轉手，連現在到底是誰負責，都還沒有辦法說個清楚。員工替公司賣命，業者卻不發薪水，甚至超時工作讓員工忍無可忍，相關單位也已經搜證調查，要業者做出說明，把該付的錢通通付清。

資料來源:2014 年 4 月 7 日 華視新聞

http://news.cts.com.tw/cts/society/201404/201404171407490.html#.VX7ko_mqkko

附件二

勞動基準法(104 年 7 月 1 日修正)

第一章 總則

第 1 條

為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

第 2 條

本法用辭定義如左：

- 一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。
- 二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。
- 三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。
- 四、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。
- 五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。
- 六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。

第 3 條

本法於左列各業適用之：

- 一、農、林、漁、牧業。
- 二、礦業及土石採取業。
- 三、製造業。
- 四、營造業。
- 五、水電、煤氣業。
- 六、運輸、倉儲及通信業。
- 七、大眾傳播業。
- 八、其他經中央主管機關指定之事業。

依前項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。

本法適用於一切勞雇關係。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。

前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一款至第七款以外勞工總數五分之一。

第 4 條

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

第 5 條

雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。

第 6 條

任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。

第 7 條

雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。

前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

第 8 條

雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。

第 二 章 勞 動 契 約

第 9 條

勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。

定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：

- 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
- 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。

前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

第 10 條

定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。

第 11 條

非有左列情事之一者，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。

第 12 條

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。

雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

第 13 條

勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

第 14 條

有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。

二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。

四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。

五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。

六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

第 15 條

特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。

不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。

第 16 條

雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。

二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

第 17 條

雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：

一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。

二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。

第 18 條

有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：

- 一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。
- 二、定期勞動契約期滿離職者。

第 19 條

勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。

第 20 條

事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

第 三 章 工 資

第 21 條

工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。

前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

第 22 條

工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。

工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

第 23 條

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

第 24 條

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：

- 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
- 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
- 三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

第 25 條

雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。

第 26 條

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

第 27 條

雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

第 28 條

雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權：

- 一、本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。
- 二、雇主未依本法給付之退休金。
- 三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。

雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償下列各款之用：

- 一、前項第一款積欠之工資數額。
- 二、前項第二款與第三款積欠之退休金及資遣費，其合計數額以六個月平均工資為限。

積欠工資墊償基金，累積至一定金額後，應降低費率或暫停收繳。

第二項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。

雇主積欠之工資、退休金及資遣費，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金依第二項規定墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。基金墊償程序、收繳與管理辦法、第三項之一定金額及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

第 29 條

事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。

第 四 章 工作時間、休息、休假

第 30 條

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

第 30-1 條

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。

二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。

四、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

第 31 條

在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

第 32 條

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

第 33 條

第三條所列事業，除製造業及礦業外，因公眾之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內以命令調整之。

第 34 條

勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，應給予適當之休息時間。

第 35 條

勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作

有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

第 36 條

勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。

第 37 條

紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。

第 38 條

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：

- 一、一年以上三年未滿者七日。
- 二、三年以上五年未滿者十日。
- 三、五年以上十年未滿者十四日。
- 四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

第 39 條

第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

第 40 條

因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。

前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

第 41 條

公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第三十八條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。

第 42 條

勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

第 43 條

勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。

第 五 章 童工、女工

第 44 條

十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。

童工不得從事繁重及危險性之工作。

第 45 條

雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。

前項受僱之人，準用童工保護之規定。

第一項工作性質及環境無礙其身心健康之認定基準、審查程序及其他應遵

行事項之辦法，由中央主管機關依勞工年齡、工作性質及受國民義務教育之時間等因素定之。

未滿十五歲之人透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接為他人提供勞務取得報酬未具勞僱關係者，準用前項及童工保護之規定。

第 46 條

未滿十六歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。

第 47 條

童工每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時，例假日不得工作。

第 48 條

童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

第 49 條

雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：

一、提供必要之安全衛生設施。

二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。

女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。

第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

第 50 條

女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。

前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

第 51 條

女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

第 52 條

子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

第 六 章 退 休

第 53 條

勞工有下列情形之一，得自請退休：

一、工作十五年以上年滿五十五歲者。

- 二、工作二十五年以上者。
- 三、工作十年以上年滿六十歲者。

第 54 條

勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：

- 一、年滿六十五歲者。
- 二、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。

第 55 條

勞工退休金之給與標準如左：

- 一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。
- 二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。

第一項所定退休金，雇主如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。

第 56 條

雇主應按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

前項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。

第 57 條

勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。

第 58 條

勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

第 七 章 職 業 災 害 補 償

第 59 條

勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一起事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支

付費用補償者，雇主得予以抵充之：

- 一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。
- 二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。
- 三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。
- 四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如左：

- (一) 配偶及子女。
- (二) 父母。
- (三) 祖父母。
- (四) 孫子女。
- (五) 兄弟姐妹。

第 60 條

雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

第 61 條

第五十九條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。

受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或擔保。

第 62 條

事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。

事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。

第 63 條

承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。

事業單位違背勞工安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。

第 八 章 技 術 生

第 64 條

雇主不得招收未滿十五歲之人為技術生。但國民中學畢業者，不在此限。稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目

的，依本章之規定而接受雇主訓練之人。

本章規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，準用之。

第 65 條

雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份，訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。

前項技術生如為未成年人，其訓練契約，應得法定代理人之允許。

第 66 條

雇主不得向技術生收取有關訓練費用。

第 67 條

技術生訓練期滿，雇主得留用之，並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。雇主如於技術生訓練契約內訂明留用期間，應不得超過其訓練期間。

第 68 條

技術生人數，不得超過勞工人數四分之一。勞工人數不滿四人者，以四人計。

第 69 條

本法第四章工作時間、休息、休假，第五章童工、女工，第七章災害補償及其他勞工保險等有關規定，於技術生準用之。

技術生災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。

第 九 章 工作規則

第 70 條

雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：

- 一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。
- 二、工資之標準、計算方法及發放日期。
- 三、延長工作時間。
- 四、津貼及獎金。
- 五、應遵守之紀律。
- 六、考勤、請假、獎懲及升遷。
- 七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。
- 八、災害傷病補償及撫卹。
- 九、福利措施。
- 十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。
- 十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。
- 十二、其他。

第 71 條

工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。

第十章 監督與檢查

第 72 條

中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。

前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。

第 73 條

檢查員執行職務，應出示檢查證，各事業單位不得拒絕。事業單位拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。

檢查員執行職務，得就本法規定事項，要求事業單位提出必要之報告、紀錄、帳冊及有關文件或書面說明。如需抽取物料、樣品或資料時，應事先通知雇主或其代理人並掣給收據。

第 74 條

勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

雇主不得因勞工為前項申訴而予解僱、調職或其他不利之處分。

第十一章 罰則

第 75 條

違反第五條規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣七十五萬元以下罰金。

第 76 條

違反第六條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十五萬元以下罰金。

第 77 條

違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條第一項、第四十七條、第四十八條、第四十九條第三項或第六十四條第一項規定者，處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

第 78 條

違反第十三條、第十七條、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十五條第一項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

第 79 條

有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：

- 一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。
- 二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

第 79-1 條

違反第四十五條第二項、第四項、第六十四條第三項及第六十九條第一項準用規定之處罰，適用本法罰則章規定。

第 80 條

拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

第 81 條

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。

法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。

第 82 條

本法所定之罰鍰，經主管機關催繳，仍不繳納時，得移送法院強制執行。

第 十二 章 附則

第 83 條

為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。

第 84 條

公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。

第 84-1 條

經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。

一、監督、管理人員或責任制專業人員。

二、監視性或間歇性之工作。

三、其他性質特殊之工作。

前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

第 84-2 條

勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。

第 85 條

本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。

第 86 條

本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自九十年一月一日施行。

本法中華民國一百零四年一月二十日修正之條文，除第二十八條第一項自公布後八個月施行外，自公布日施行。

本法中華民國一百零四年五月十五日修正之條文，自一百零五年一月一日施行。

勞動部新聞稿

基本工資審議委員會達成共識，自 104 年 7 月 1 日起，

每月基本工資調整至 20,008 元，調幅 3.81%；每小時基本工資比照調升至 120 元。

業務單位：勞動條件及就業平等司

發布日期 103/08/29

聯絡電話：02-8995-6866

基本工資審議委員會於 103 年 8 月 29 日下午召開第 28 次會議，邀請勞、資、學、政四方委員共同與會討論，達成共識決議：自 104 年 7 月 1 日起，每月基本工資由 19,273 元調整至 20,008 元，調升 735 元，調幅約 3.81%；每小時基本工資則比照每月基本工資之調幅，由 115 元調整至 120 元。全案將由勞動部陳報行政院核定。

勞動部進一步說明，本次每月基本工資調升後，預估約有 186.78 萬名勞工受惠；除工資調升 735 元外，另雇主因而增加之其他法定支出（如勞保、就保及健保保費與勞退金提繳等），每人每月約增加 130 元。至於每小時基本工資調升 5 元後，預估約有 44.97 萬名勞工受惠；除工資外，雇主因而增加之其他法定支出，每人每小時約增加 0.88 元。本次基本工資之調整，可有效提升弱勢勞工之收入，對其維持基本生活有一定助益。

近來經濟情勢穩定成長，與民眾生活關係密切之民生消費物價有相當幅度之上揚，馬總統及江院長對此均表達關切基層勞工的生活，並指示勞動部於近期內邀集勞、資、政、學代表，儘速召開基本工資審議委員會，檢討並合理調整基本工資，及時回應勞工及社會各界之期待，並提升弱勢勞工所得，增進勞工福祉。勞動部呼籲，事業單位之人事成本雖因基本工資調升而有所增加，惟仍希望企業應本於勞資合作夥伴之精神，將營收盈餘與利潤回饋給共同打拼的勞工，企業與勞工係互相依存，勞工所得增加後更應提升工作效能，以更好的工作績效，創造雙贏的勞資關係。

曾茂興：有隨時回籠的準備

為了勞工權益，他用十個月徒刑，凸顯政府失職，雖在總統特赦下，提早出獄，但只有除刑沒有除罪，他認為仍美中不足，對於未來，他有心理準備，只要搞激烈工運，都會有進牢的一天。

2000/12/15 第 247 期 文／吳孟芳 新台灣新聞周刊

接過特赦令、跨過象徵「去楣氣」的火盆，一片「工人無罪」的呼喊聲中，工運領袖曾茂興在親人及工運人士的簇擁下，結束了三個多月的牢獄生活。這是曾茂興第二次因為工人抗爭入獄服刑，只是這一次雖然獲得總統特赦，但卻也不代表一勞永逸。曾茂興說他早已有心理準備，「當有非抗爭不可時，我還是會回到監獄裡。」

遠化事件 被判刑兩月

一九八九年，曾茂興就曾因為遠東化纖罷工事件，被判刑二個月。這次入獄服刑，則是因為他在九六年底率領聯福女工進行臥軌抗爭，觸及了公共危險罪，因而被判刑十個月。「工運生涯，至死不『悟』」，剛離開監獄的曾茂興依然堅定的表示。

八〇年代，解嚴與蔣經國去世，台灣勞工長久以來被壓抑的、不對等的勞資關係，終於有了敢於抒發的勇氣。所以一九八八年由曾茂興所推動的「桃園客運罷工」事件，才會在引起資方嘩然的同時，就像點燃聖火般，在台灣各地引起罷工狂潮。「勞工心聲」也因此開始有了傳遞的管道。

「客運司機的勞動條件真的很差，農曆過年，當別人都回家團圓時，我們卻要加班。不能休息外，一天只有一百元的加班費，中午也沒有便當可吃，只發給一顆粽子。這樣的環境，你要不要造反？」曾茂興說，「是大環境逼迫我們成為工運領導者的角色」。

「跟老闆談不攏，我們只能用集體力量來形成壓力，不然，我們沒有籌碼。」當時擔任桃客工會常務理事的曾茂興，只得鼓吹桃客員工採取集體罷工方式，迫使客運老闆正視員工的工作環境。只不過桃客罷工事件成功後，曾茂興卻也脫離不了工運環境，許多勞工團體都想找他幫忙，希望藉助桃客經驗幫自己爭取應有的報酬。

全力搞工運 十年沒收入

現任桃勤工會常務理事的毛振飛，是曾茂興從事工運的老戰友，他說，曾茂興的煽動性很高，只要他去過的地方，二、三天後就一定會造反。而必須各地奔波的曾茂興，「家」幾乎是不回去的，他隨身的包包裡一定放著簡單的盥洗用具和衣物，相當機動地往需要幫助的地方去。

有時候要在哪裡策動工運活動，是不能洩漏給太多人知道的，就連太太黃婉挺也常常不曉得自己的老公會在哪裡落腳，甚至曾茂興帶領工人臥軌的消息，還是經由朋友轉述才知道。因此曾茂興會笑著說：「我每次坐牢我太太都很高興，因為，終於知道我在哪裡了。」

工運一幫就是十多年，這些年來曾茂興沒有工作、沒有半點收入，家裡支出都是靠黃婉挺的薪水、變賣首飾、抵押房地產貸款而來。「我不知道那時是哪來的傻氣，十幾年前我的小孩都還在唸書，家裡開銷很大，但我還是去了。剛開始太太也不認同，很擔心會出事，但我做都做了，反正先造成事實再說。其實，我不是沒找過工作，只是人家知道我是曾茂興，就不敢用我。當然我對家人是一直都感到很抱歉的。」

家裡的人當然也不是沒有抱怨過，曾茂興的女兒還曾經很生氣的對他說：「你的眼裡只有勞工」，當然老婆有時候也會罵他幾句，只是「講不到兩句，他就睡著了。」坦白說曾茂興與關廠工人非親非故，但他卻願意為他們吃上官司，也難怪家人會有抱怨，然而曾茂興說：「不這樣，那些白髮蒼蒼、一輩子都在工廠做事的女工，怎麼辦？誰來幫她們？」

當然也有人質疑總統對曾茂興的特赦，忽視了某些抗爭方式對社會秩序可能產生的影響。但是曾茂興卻說，如果還有別的途徑可以解決問題，誰會以臥軌觸犯法律的行為，將他們的痛苦訴諸社會？「我們是學習甘地的不合作運動，以和平非暴力的手段做最激烈的抗爭。臥軌、高速公路撿垃圾、撒錢影響大學聯考交通都是。我是做錯，但也是不得已的，這東西不能覺悟，一覺悟就會打折扣。我只是用十個月的徒刑，來凸顯政府的失職。」

雖然在總統的特赦下，曾茂興提早七個月離開監獄，但只有除刑沒有除罪，卻是曾茂興認為「美中不足」的地方。「除刑，代表新政府對勞工的認同，但是不除罪，勞工運動還是會有陰影存在。」在還是會有罪的情況之下，曾茂興知道，搞激烈工運將來也還是會有進入監牢的一天。

欣見勞工意識抬頭

不悟、不悔是曾茂興從事工運的心情寫照。這十多年來，產業外移、惡性關廠的事件不減反升，曾茂興也知道未來工運道路還是很難走。但令他欣喜的是，現在的勞工多敢於向威權挑戰，勞工的意識已然抬頭。

引自 2000/12/15 第 247 期 文／吳孟芳 新台灣新聞周刊

<http://www.newtaiwan.com.tw/bulletinview.jsp?period=247&bulletinid=7637>

看完影片及閱讀以上文章，請與同學討論並寫下你自己的想法

(一) 勞資雙方存在著甚麼樣的糾紛？

(二) 是甚麼樣的信念支持著曾茂興、毛振飛等勞工運動者？

(三) 對於採取非法的手段，以彰顯政府失職之抗爭行為，你有甚麼看法？

學習單：社會運動之靈魂

解嚴以來，台灣的社會運動歷經多次的歷煉、改革，呈現多元的風貌。其中有不同的象徵物、訴求口號、符號及主題曲以凝聚群眾信念並有效傳達運動理念。這些元素中，音樂不再只是音樂，而是巧妙的利用旋律與歌詞的變化，達到傳達、宣傳的效果。

黑手那卡西工人樂隊成立於1996年，是以音樂融入社會運動的樂團。歌曲乘載現代社會運動意涵是此樂團獨特之所在。



* 音樂賞析：勞動者戰歌

全國的勞動者啊，勇敢地站出來
為了我們的權益，不怕任何犧牲
反剝削，爭平等，我的同志們！
為了明天的勝利，誓死戰鬥到底，殺殺！

一、你覺得社會運動有哪些要素？

二、音樂對於社會運動有甚麼樣的作用？

三、搜尋一首有關於勞工運動的歌曲，並分析歌曲中再現之社會運動意涵、訴求，並於下一堂課分享。