

高雄市議會舉辦「一例一休？全民皆休？因應一例一休產業衝擊」公聽會會議紀錄

日期：中華民國 106 年 4 月 11 日（星期二）下午 2 時

地點：本會 1 樓第一會議室

出席（列）席：

本會—議員黃柏霖、唐惠美、陳麗珍

政府官員—高雄市政府勞工局勞動條件科科长羅永新

高雄市政府法制局科長張瑞霖

學者—義守大學副校長李樑堅

國立高雄大學法學院講師馬翠華

樹德科技大學副教授吳建德

大仁科技大學副教授林爵士

國立餐旅大學教授劉維群

民間團體—高雄市總工會副理事長陳丁發

社團法人高雄市勞資事務協進會理事長卓水源

中華民國全國商業總會理許萬長

高雄市政府地政局工會總幹事歐子郁

OpenKMT 聯盟副秘書長敖博勝

其他—陳麗娜議員服務處秘書沈育正

主持人：黃柏霖議員、唐惠美議員

記錄：曾雅慧

甲、主持人介紹與會出席人員，宣布公聽會開始並說明公聽會要旨。

乙、議員、學者、各單位陳述意見。

黃議員柏霖

高雄市政府勞工局勞動條件科羅科長永新

高雄市政府法制局張科長瑞霖

義守大學李副校長樑堅

國立高雄大學法學院馬講師翠華

樹德科技大學吳副教授建德

大仁科技大學林副教授爵士

國立餐旅大學劉教授維群

中華民國全國商業總會許理事長萬長

高雄市總工會陳副理事長丁發

社團法人高雄市勞資事務協進會卓理事長水源

高雄市政府地政局工會歐總幹事子郁

OpenKMT 聯盟敖副秘書長博勝

陳議員麗珍

丙、主持人黃柏霖議員結語。

丁、散會：下午 4 時 11 分

高雄市議會舉辦「一例一休？全民皆休？因應一例一休產業衝擊」公聽會錄音紀錄整理

主持人（黃議員柏霖）：

我們就開始了，首先謝謝各位學者專家，今天現場很多市民朋友，還有市府相關局處代表、熱心工會代表，以及陳議員麗娜服務處，今天「一例一休？全民皆休？因應一例一休產業衝擊」公聽會，基本上實施這幾個月以來，我們也發現幾個狀況，譬如我前天遇到一位企業主，我就問他說，他有沒有影響？他就說他的公司很早就全面實施周休二日，他說對他完全沒有影響，但是他的產業有影響，我說怎麼說？他說因為他是賣房子的，有一個跟他買房子的人，本來一個月連加班費領4萬多，因為一例一休老闆不敢讓他加班，每一個行業別都不一樣，但這個個案是這樣，所以他一個月從領4萬多降到只領3萬多，他說這樣他就沒有餘力再去繳貸款了。所以那個人的房子就退訂，他就不太敢繼續，自住也好，投資也好，反正收入減少了，這是一個。從這個例子裡面，我們看到幾個狀況，事實上這一陣子我們到外面普遍去觀察，有企業主因為這樣他就不太敢讓員工加班，為什麼？一方面確實有很多雇主如果要讓員工加班，你就要按照規定來，按照目前一例一休的規定，他的成本會增加很多。我問到最多有加到7%的，也有沒影響的，也有增加3%、5%的都有，這些行業別都不一樣，所以等一下請相關科室做說明，這是一個。

第二個是什麼？很多員工尤其是3萬元以下，他需要大量加班費來增加收入的，現在就沒有加班機會了，因為什麼？因為老闆也不敢讓你加班，一方面加班老闆要多付很多錢，他沒有付那麼多，萬一這位員工去檢舉，現在檢舉工具很方便，一個Line、一個App就可以了，所以造成雇主對員工加班，如果要投入很多錢，他也覺得不划算。不然就不要加班，假如要加班的話，就要偷偷

摸摸的，這個也是一個困擾。但是這二個現象以後，第三個現象產生了，就是所有物價幾乎都上漲，我們看到最近的情形，各位，如果你自己有在買東西，你會覺得很多東西都漲價，結果你會發現食衣住行都漲了。我那天特別注意金百齡雞腿飯已經漲到95元，我以前在買都沒有去注意，每次買好3個找完錢都沒有注意到；高雄很快…，以前都覺得那個是台北的價格，那天注意看一下子已經到95元。我要提到的是，物價上漲，薪水沒有漲，有的甚至實質他是減薪的，因為他沒有多加班費這一塊，然後雇主也不敢，所以就造成很多民怨。

我們今天開這個公聽會，就是希望市府相關局處來報告以外，有很多熱心的工會團體也來，學者專家也來，大家來討論一下，因為我也希望會後包括勞工局、法制局，把相關意見彙整以後，然後給勞動部，因為我知道好像勞動部他們還要做專案再討論，到時候請你們把這些意見帶上去，這樣好不好？我們依序就先請勞動條件科羅科長做報告，等一下相關局處完以後，再請學者專家，然後是這些各工會代表，以上。

高雄市政府勞工局勞動條件科羅科長永新：

主席、各位與會代表，大家午安。針對一例一休造成產業衝擊的部分，我們願意一直傾聽各界的意見。剛剛議員也特別說到，在這一段法令通過加強宣導及輔導期間，我們也同步在收集各界意見，以利勞動部在政策擬定上面，以及做相關配套措施時，能夠做反映。

先針對議員前頭所說的，首先我們說一例一休這次的修法，完全沒有動到延長工作時間的相關規範，完全沒動。第二個，我們說加班費有增加，是針對休息日的規定，只有休息日規定，然後大家說的大漲，但是這個大漲是法律文字上似乎有漲，實質上面它和一般實務的運行，因為今天有許多產業界的代表在，我們也可以問問他們，以往他們的公司在休息日，雖然沒有加班費的給

付標準，但是他們仍然照著什麼標準來給付？因為原本就有工時縮減之後，原無須排定出勤日的休息日，雖然它不是一個法律名詞，但它是一個現象。這個部分，各產業界是如何給付這一日的工資，我們也可以聽聽產業的說法。這個法在休息日部分，明訂一個加班費給付標準，實質增加多少加班費用，這個就是可以公開討論。

剛剛議員也特別提及，各界對於人事成本增加幅度不一，因為大家在加班費的需求上面是不同的，應該講加班時數的需求，以及人力可調度的範圍，真的是有不同，所以我們也願意更傾聽大家在實務運作時，所發現的一個現象和問題。也更進一步透過這樣公聽的方式，讓大家的意見可以更廣泛討論。但我們經過這麼多場宣導之後，所發現的問題，我們還得先在前頭讓大家知道一下。我們發現多數的問題不是因為這次修法所造成，多數的問題是，許多業者對於一開始勞動基準法的規定就不太熟悉。舉例來說，這次一例一休的修法，並沒有變加班規定，沒有定例假在哪一天，沒有強制休息日該是哪一天等等，這些在許多勞資之間，也常存在疑惑的。第二個，我們從他們所問的問題當中，發現多數是沒有休到的那一部分的問題。舉例來說，七休一的問題，他們覺得彈性很僵化的是七休一，而七休一是73年有勞動基準法就已經有的規範。大家說沒有彈性的部分，我們也說從85年開始就已經有變形工時，這一次一例一休也沒有動變形工時，說有動的部分30條之1，它只是把不受36條限制的那一段文字，移到36條裡面去規範，所以在這個部分，我們說變形工時的制度也都在。

許多業者也都反映說，同樣一件L的衣服要各種身型的人都來穿，所以我們才說為什麼勞動基準法會存在變形工時的設計，因為它在當時85年納入比較屬於服務業類型，擴大適用勞動基準法的時候，就已經有把服務業會遇到的比較需要彈性的許多配套措施，透過變形工時設計納入勞動基準法，所以目前我們有2週、4

週、8週變形工時，以及也參考日本太陽勞動的精神，而有了84條之1。這一些就是為著讓勞動基準法，雖然似乎是一個比較制式的規範，它能夠符合各行各業，因為我們有365行，每一個行業處境都不同，所以我們才需要有這麼多變形工時，甚至是84條之1去做配套設計。它為什麼要做這些放寬？它不是為了讓雇主降低成本，或者苛扣勞工，它是為了讓各行各業在勞資之間能夠擁有更多彈性協商管道。所以在變形工時實施上，就必須工會或勞資會議同意，它就是納入集體勞資關係，讓我們的勞資之間，擁有在勞動條件上面可以預定的一個彈性。

針對84條之1的部分，它也是指定行業，並且必須經過勞資之間，在工作時間、休息、休假另行約定之後，再報到主管機關核備。所以在目前幾個彈性作為上面，它就是有加以適度的一個煞車皮，就是我的確有放寬的彈性，但是我在這裡也加上集體勞資關係協商機制，或是主管機關核可機制，所以這個是目前在一部勞基法如何適用各行各業當中，法令所做的幾個相關配套，也希望能夠進一步的大家可以共同來檢討。因為這一波一例一休的修法的確對於媒體大量關注之後，許多人似乎醒過來發現，原來台灣有勞基法，原來高雄有勞基法。許多人在人力銀行公聽會當中，他們就明白講，由業者來說，他發現高雄勞工局執法相當嚴謹，由業者自己來講。許多網民可能會說高雄沒有勞工局，但業者說高雄有勞工局，而且高雄勞工局執行很嚴謹。這個部分我們都願意更多傾聽大家的意見，但是第一段透過這樣的關注，讓大家認識勞基法這件事情。我們也透過多個加強宣導方式，也透過接下來4月開始，進入個別輔導的歷程，就是讓大家能夠在這段過渡期過渡得更好，相關意見能夠彙整完畢之後，在擬訂施行細則，或者在做法令釋示的時候，能夠更加完備。也感謝大家今天公聽會提供的意見，我都會逐一記載，謝謝。

主持人（黃議員柏霖）：

有啦，勞工局當然有，很多朋友都被開罰單，沒有按照勞基法被開罰單處罰的也很多，這個也是滿重要的，接著是法制局代表。

高雄市政府法制局張科長瑞霖：

主席、各位與會專家代表，大家午安。法制局代表第一次發言，從整個法制作業的法律修正，在大法官解釋裡面，它的最好方式是要有一個過渡的條款，或是它有一個過渡期間讓人民去適應。第二個部分，如果一個法令在修正的時候，它本來就會有一段適應和磨合期間。我們從勞基法這一次的修法來看，它其實是滿站在它的立法意旨，它是在保護勞工的本意，只是這個東西也許在執行上面可能力道比較大一點。但是我們從勞基法的修法，其實36條第一項一個原則，第二項有一個類似排除的條款，從它的排除條款裡面，事實上它又透過30條和30條之1的規定，它會由中央主管機關指定一些行業，來做一些彈性配合。所以在過渡的階段裡面，它當然可能說到底哪一些行業指定可以用變形的工時。這個東西當然是還在磨合階段，只是以現在的情況而言，其實法規本來就是一個抽象，它就是一個抽象，它很難要各行各業，那個太多行業，要單一用幾條法令就把它涵攝全部所有的態樣，事實上有它的困難度。這時立法者和後來在執行的時候，大家可能執行一段時間之後，發現有什麼問題，當然透過修法是一個方法，不透過修法，如果用一些變通方式，譬如行業，還有變形工時方式去調整，可能會找出一個最適合大眾去執行的規定。

對於這個階段可能各行各業所反映的一些意見，事實上是可以大家彙整，大家集思廣益。有任何的問題，其實透過廣大的民眾，還有一些聲音，然後匯聚到中央。還有一個立法院，他們透過方式，或透過修法或透過解釋，甚至透過公告指定行業的方式，其實是應該可以達到找到最適合大家的一個模式出來，以上。

主持人（黃議員柏霖）：

今天公家的代表，請問鳳山調解委員會有派代表來嗎？沒有。

現在接著請學者專家，有4位，等一下再請民間團體，包括許理事、陳副理事長、卓理事長，還有勞工代表歐子郁。如果剛剛唸到這幾位，沒有唸到的，而你想發言的，你寫個發言條到後面，等一下我會邀請你，好不好？現在請李副校長。

義守大學李副校長樑堅：

主席、市政府代表、各相關團體代表及各位學者專家，還有唐議員、媒體記者，大家好。一例一休從頒布法令到現在，事實上勞工局、勞動部也聽到很多聲音，原來一例一休的目標是希望建立有尊嚴的勞動，希望能夠提高工作的薪水、合理的工時、減少勞工被剝削、避免連續上班，甚至工時太長也沒有進修機會，這是當初它希望能夠達到的一個作業目標。但是我們來檢視一例一休現在所衍生出來的狀況，第一個，勞工的整體薪水到底是下降還是上升？當初我們是希望能夠提高薪水，但是為什麼會變成是下降？這個一定有它的原因。我當然知道有些行業可能原來是採取責任制，因為有一例一休的頒訂，可能他的工作就會變成比較正常一點，但是實質上其他多數產業，是不是有受到比較大影響？我們從幾個指標來看，勞工的薪水到底上升還是減少？勞動部從頒布到現在，你從一些相關薪資結構應該可以查核。第二部分，請問勞工必須要再找第二份工作，參加派遣勞工的比例是不是在提高？第三個，物價到底上來不上來？剛剛勞工局代表的科長說，這個部分不會增加企業任何成本，當然不可能不增加，以我們學校來講，適用勞基法的同仁大概有100多位，我們自己請人事處做個估算，大概一年要增加800多萬，怎麼會沒有增加？其他各行各業，像運輸業大概要增聘五分之一勞動力，依照這樣的排班性質去做處理的話，它真的是勞工成本就提高了。像7-11現在產生的現象，我一個學生是有5家7-11，結果他現在經常跟他太太要卡班，卡班就是聘不到人，他必須要自己去卡班，尤其過年的時候，是他們一家開始分離的時候，因為禮拜六過年就沒

有人要來了，然後夫妻兩個就輪流去卡班。所以物價為什麼上揚？因為員工裡面未休的天數，必須要全數付錢，以前是不需要的。第二個，勞基法裡面明定，在一例一休裡面，禮拜六如果出來上班大概一天要花2.67倍的薪水，這個應該也都知道，平日當然前2小時要加1.33，第3小時要加1.67。如果禮拜六出來加班的話，來加班1小時就要算4小時，加班4.5小時要算8小時，這個都是有這樣的規範。

剛剛科長提到二個因應大家的說法裡面，第一個部分，說它會有變形工時，從2週、4週、8週，也就是你要協調去界定什麼是休假日，什麼是例假日，但是很多事情並不是我們能夠料想得到的，很多是臨時性活動辦理，你們要求一個禮拜前都要先告知，我們要怎麼去處理？真的有時候有困難。當然天災地變是有例外的條款，在法令上就有明訂，我們都知道，可是有很多過程裡面，我們舉一個例子來講，像醫療產業，醫生本來預計開刀要4小時，結果一開下去之後，慘了，裡面的狀況很多，要開十多小時，難道開刀4個鐘頭要休息半個鐘頭嗎？因為我們的規範是每4個鐘頭要休息30分鐘，一天工作不能夠超過12小時，然後隔天上班不能差異超過10小時以下，這又會造成很多狀況，根本沒辦法符合現在既有條款。所以你剛剛提到有哪些行業要做排除，就是所謂的負面表列的部分，負面表列剛剛法制局也在講，現在台灣在你的施行細則裡面，有哪些條件是要排除在外，有哪些是要做漸進式推動實行？7月1日開始這些勞檢也要全面到各個地方做查核，可是有很多人會擔心，這個有很多狀況，並不是各位所想像的那樣子。所以我們由幾個指標看出來，你原來要達到的目標好像並沒有達到這樣的過程，而且對我們的中小企業來講，中小企業本來找工就不容易，台灣現在缺工缺得很厲害。為了要拿取訂單，我們的報價又很低，現在整體成本上揚，他聘到一定的人力，如果要超時加班又很困難的情形之下，因為他可能臨時接到

一張訂單要在二個月裡面拼出來，結果你根本就達不到，可能就要放棄，所以台灣的薪資結構和我們的公民素養水準，是不是達到這樣的狀態？這樣實施的時機到底對不對？是不是應該要達到一個更好的狀態才去推動實行？我覺得是勞動部要去了解的。事實上我們也知道勞工局每次接到地方產業，各個單位所提出的一些要求，你們有時候法令上的解釋，也沒有辦法達成和中央的共識，所以還有很多磨合的部分。

事實上一例一休裡面沒有考慮到什麼問題？部分行業聘人不易。以運輸業來講，我問這些老闆，他告訴我說，如果要達到一例一休所要求的標準，必須要增聘20%的人力，司機不是隨便聘僱就可以開車的，匆忙上路，你會造成很多的問題，他是連想聘都聘不到，但是他聘到以後，他的費率如果沒有上揚，他根本也經營不下去，你要叫生意人做虧本的生意，是沒有人要做的，這是很現實的事情，然後更糟糕的是，司機想多賺點錢也領不到。像這些問題，我們當然希望給勞工有尊嚴的勞動，但是勞工也想要有賺錢的需求，可是法令規定下去變成他不能做，除非他要去當第二家公司的派遣工，他才能夠得到適當的薪水，所以是不是在法令推動上，你的周延性考量真的有欠缺？

第二個，原來勞資關係其實有些狀態之下是滿和諧的，可是一例一休似乎打破這個建置，好像勞資關係變成處在不信任的關係。當然官員會講說這是正常規定，勞工不會怎樣，勞工如果被fire掉，勞工因為自己工作表現不好，天啊！就開始收集資料，我當初同意，現在到最後變不同意了，你們拿出證據出來就要被告，哪一個老闆能夠承受這樣的事情？事實上我們聽到很多人在反映這個，我們學校自己也碰到，我們也處理過工作表現不好的人員，他就是一天到晚到勞工局去告，我們天天就是要去作說明，你們也真的派人來做勞檢，我們不幸就被罰款，不是我們不想遵守，事實上真的有些小細節，有很多東西不是如你想像的。

因為有的主管真的批公文都沒在看，閉著眼睛就批下去，我們怎麼辦？我們也是千交代萬交代說，我們一定要遵守。可是法令上惡法亦法，你就是要執行，所以這一方面真的要多加思考。

現在所謂的排除條款，就是哪些行業不適用，這個要儘速，要了解社會實務狀況。據我了解，餐飲業、醫療業、交通運輸業、媒體業，還有很多你們最近公布出來的例外狀況，像如果隨總統出國去8天，這個算不算超時呢？你們現在有提出來說，那個是例外狀況，可是剛出來的時候，每個人想說這樣也是違反規定。所以你們可能要盡力搜集一些相關的狀況，如何列出一個比較好負面表列的狀況，讓我們比較能夠有所依循，而且在網路上很容易查到一件事，經過勞動部所確認核可這樣的條件。因為我們都在上網查，可是現在查出來的狀況好像都沒有一致的標準，不知道怎麼去依循。

我另外提到一點，民眾有工作的自由，他想要多加班，竟然我們的政府規定他不能多加班。這樣算不算違憲？憲法說人民有工作的什麼？自由，你算不算違憲？我也很不能夠了解。另外，那些例外原則和排除適用行業，真的你要儘速了解社會是什麼狀況，訂一個好的標準讓我們知道，這樣我們才知道，因為你剛剛提到2週、4週、8週變形工時，要如何去安排，你要有一個範例，讓我們能夠很清楚的知道，不然每個人都去問你們相關的承辦人，大家問到都有點紊亂了，當然你們現在辦很多巡迴說明會。

此外，是勞檢員的心態，我舉例來跟你講，這是我同學告訴我的，他是某一家大銀行公司的總經理，他說他們某一家分行的員工，他們為了要考證照，因為銀行業都要考很多專業證照，他禮拜六拜託已經考過證照的資深同事來幫他們做複習，因為在家裡比較吵，他們是自願希望到工作地點由資深同仁給他們輔導，他們不是要上班，他們是自己要去認真學習，結果勞檢員來看到說，你們銀行為什麼禮拜六還開燈？結果敲門進去問他，那些自

己要來尋求學習的人跟他講說，我們是自己來這邊請資深同仁給我們教導，我們不是要上班；勞檢員不聽他的，第一個，要求公司要補給加班費。第二個，給他開罰。勞檢員自己的水準，對於社會認知的狀況，他認為這個是雇主壓迫，所以員工故意要講這樣的話。每一個雇主都是這麼差勁嗎？為什麼勞檢員出來去做勞檢的時候，人家給你講的真實狀況，你都不願意接受，你憑你的法令就要求說，這個一定是雇主壓迫勞工，社會上不是這樣子，也有很多不錯的雇主，我就舉這個例子。結果我那位同學很不爽，他就打行政救濟，法官最後判決他贏了，這個是大企業，他覺得這種事情我怎麼可能讓你，一般的中小企業如果要打行政救濟，不就要摸著鼻子自認倒楣了。我舉這個是真實發生的狀況，他不是要來上班的，結果叫人家要補加班費，然後還要給人家罰款，請問這樣合理嗎？我們跟勞檢員反映，他說，我就是依法執行，你們員工都是接受雇主的壓迫，所以故意要講這樣的話。我覺得勞檢員你們出去，甚至全面做勞檢的時候，也要多聽聽業界或者單位給你們告知的一些理由，不要一天到晚講得出口說，我這是執法，我就不能怎麼樣。因為法裡面有時候會有周延不完整，其實剛剛科長也講的很好，你們最近都在收集很多意見，企業要全面啟動要派勞檢員出來，拜託、拜託、拜託！這三個月期間之內，訊息傳遞能夠更加完整，我們單位在要求要執行時，像你剛剛講的變形工時部分，因為我們出來，也有一部分勞工團體又反對，說這樣又會讓人家加班21天，然後只有休息1週，好像也有這種狀況會發生。我就講一個例外，中華民國的法律，如果每次都因為一個個案就把它當作通案，我們全部人都不要玩了，因為這個問題會發生就是從7-11一位勞工揭發的事情，勞動部因為立委有質詢，就把那個協調的條文拿掉了，結果就引發一系列的問題，那一個人就可以影響全台灣1,100多萬個勞工嗎？我覺得這個是威力強大，真的這個要去注意。

另外，這樣的做法裡面，企業的競爭力有提升嗎？我們的中小企業接單真的可以有適度提高嗎？這個我們希望三贏，真的不要三輸。

主持人（黃議員柏霖）：

接著請國立高雄大學馬老師。

國立高雄大學法學院馬講師翠華：

主席、陳議員、各位嘉賓，還有勞工局官方的長官們、學校老師、勞團，有一些都是老朋友了。針對一例一休部分，其實就我們這個角度，我是用高雄大學學生，包括學分班已經在工作當中，或是老闆，他們提出來的一些看法，提供給大家作參考。第一個部分，我們看到一例一休，如果是從勞工的角度，那是OK的，也就是我們只是要縮短他的工時，是否增加他的工資呢？剛剛李副校長已經有提到，事實上是有點困難的。所以我發現我們在一例一休過程裡面，立法精神雖然不錯，但貫徹的過程裡面，忽略很多因素，第一個，社會層次的因素。在社會層次裡面，我們應該要分成上、中、下，我用年齡層來講好了，年齡大的人快退休了，他面臨我們的一例一休，真的是頭都大了，為什麼？加班費減少了，包括公部門也是，就是適用勞基法這一塊的技工、工友，或是公營事業單位，我們發現他們的退休金已經怎麼樣？有在減少，因為他現在開始不加班了，甚至他們會說，加班會造成什麼？罰款，罰款很重。工時或工資這一塊要罰都是2萬到100萬，所以這個地方剛剛科長也提到了，大家好像喚醒了，真的是喚醒了。因此我們應該是從社會階層三個層次來看，第一個是從老年人這一塊，快退休了，我們老化的問題相當嚴重，所以很多人退休的時候，心情很慌，會憂心說我要退休了。我發現加班費沒有，如果按照目前來講，很多老一輩的，包括中油、台電有一些老一輩的，他們都是適用勞基的什麼制，你要往前推，推多少呢？推6個月去平均。第一個，從老的角度，他們需要錢的鼓勵。

如果你是從中心點這些年輕人，事實上，他需要休息，這個階層的人工作很辛苦，為什麼？我們發現中間這個人力的部分已經弱減，人口問題沒有處理得很好。

如果你是在中間這一塊的人，他有些是老闆，剛才我和副校長有一個雷同的案例，我們在學分班有一個統一超商的老闆，他開了3家店，每次上課他都是一個苦瓜臉，每次我都安慰他，明天會更好。我問他發生什麼事情，他說工讀生要求加班，他說不行，罰款很高，我是小本經營，我一直強調我們幾乎有八成以上是中小企業。現在因為他也有去投資餐飲業，剛才我們提到服務業，雖然他可以用變形工時，問題是兼職的不行，我們兼職的不能用變形，這是大家不知道的部分，這個阿桑拜託讓他加班，他說不行，兼職的不可以。我們現在最慘的就是部分工時的，所以這個老闆也很痛苦，每次上課都愁眉苦臉，真的沒辦法，我們只能告訴他一切依法。

再來是醫療院所的部分，我們學生群有來自大醫院的，例如海總、802醫院等等，他們一個問題很嚴重，積假，現在他們實施變形工時，可是他們以前累積100多天的假、200多天的假怎麼辦？變形工時你可以把他調整，累積出來就是讓他休息的假，如果弄得很好的還有空班，問題是怎麼休？他本來就有很多假沒休了，尤其醫護人員，醫護人員反映這些事情的時候，我們在去年課堂上很緊繃。

現在講比較基層，還沒有出校門的，有5家公司告訴他，其中一家公司說，按照法令規定，星期六、日就是不來了，我們就是周休，然後就40個小時，晚上也不叫你加班了，這種公司你要不要來？第二個是，這家公司寧願違法，他星期六、日讓你們來加班，晚上也讓你來加班，這種公司你要不要？第三種就是會有搭配AB公司的，搭配AB公司有派遣人員，這種公司你要不要？我一共列舉5樣，全部舉手最高的是在第二種，年輕人喔！二個班都

是這樣，後來我問為什麼？他說我們要去打工都沒機會了。各位可以了解讀到大學有多人的家境不是很好，他必須要去打工，所以當一例一休下來的時候，他們發現打工機會變少了，這個部分提供大家參考。

我們回到年齡比較大，中上階層這一段，他可能是當老闆，一例一休，叫勞工不要來，自己搬重物，結果搬到腰失能，我問他為什麼當老闆當得這麼辛苦？一例一休不讓勞工做，所以老闆要自己來做，他現在還在療傷，或許你們會認為他是個案，但是這是可以去做調查的。再來是成本的問題，成本問題我們上課上過了，我不看報紙，因為報紙有時候會偏頗，所以在課堂上我們真的去算了，真的是多了2.67，就那一天，我們按照一般的薪資袋去計算，真的多了2.67，人事成本我們先不考量，我們考量後半段，萬一我佛心來的，真的讓他來加班，後面還有一個機制在等著我，那就是2萬到100萬，還有一個機制，74條在等我，就是吹哨條款。

吹哨條款到底要到什麼程度？如果勞資間沒有信賴的關係，那你就不要經營了，差不多要倒了。所以在這種狀況之下，據說吹哨條款要訂定一個辦法，這個辦法就是要把通報人、申訴人的姓名通報出來，這個落實度是如何？而且行政程序法相關行政機關你在處理這種檢舉案是不是也這樣處理？我想可以一併考量，因為現在在檢討這個辦法。

我們勞動部所屬整個行政系統，勞動部是最高的機關，下面一定要跟著走，所以我們地方跟著走，最近有一個問題，我們勞動檢查很多人反映一件事情，0.33和0.66，常常有人被罰，因為你一個小時差0.33或0.34去計算，累積一個月出來的數字有一點可觀。現在我們勞工局或勞動部所有的法令都說，你能多給、不能少給，所以你算出來的加班費，24條加班費裡面算出來的東西，你就必須是0.34，這是最安全的。但是最近最高法院提到說，這

是計算的誤差，要不要罰呢？最近網路上都有我就不必太多的詮釋，我強調的是，我們執法是不是需要嚴格到那種誤差都要罰，這是我個人的看法，坦白講，0.33或0.34在我們勞基法並沒有嚴格規定，他是用三分之一、三分之二，所以你三分之一、三分之二你再去計算小數點，然後告訴他，你差0.01我就罰你，這個部分大家可以再思考一下。

再來是84條之1，大家都知道那個是屬於比較特殊的，包括保全業，當然我們了解保全業真的職災很多，是有需要，可是很多人說，一例一休下去以後，舉一個例子，製造業有沒有考慮它的特殊性？製造業的訂單進來，如果不做的話他就沒錢賺了，馬上就被困住了。還有一種，我們現在有些工程師在蓋廠房，麥寮那個地方，台塑有個什麼廠，他們有特別提到，他們都是用部分工時人員，就是日薪，他們的日薪滿高的，因為他請不到工人，所以日薪很高，他們現在已經喊到一天2500元，所以如果願意做工的人可以去那裡，不過那裡比較偏遠。

我提這個問題是一定要用日薪，剛才我有提到日薪不能夠變形，它是不能變形，他現在怎麼說呢？不是這樣子，好，等一下請科長說明，因為部分工時的部分它有特別規定一個要點，所以雖然他們可以做調整，可是它有提到，他有分大月和小月，如果是3月，上個月他們就是大月，大月的星期六、日他都要來工作，工作一整個月，這個部分等一下請羅科長指正。所以他們在談這一塊的時候發現一個問題，就是日薪，以日薪來講，他們可能要工作15天，所以他們有可能一個月領二次薪水，但是大月一定倒，大月會被處罰，罰很多錢，這個也是很困難。所以我們一例一休是不是有增加一些問題，這個是可以討論的。

再來，剛才科長提到集體協商，我們以高雄市政府來講，有幾個團體協約，沒幾家，可能就是我們環保局、交通局，以我們公部門就沒有幾家在訂了，我們如何能期待在整個勞動市場上去

訂定團體協約呢！有些東西你訂定團體協約大家可以坐下來談的，但是目前來講，可能要用很快的速度建立這種普化的觀念可能有一點困難。執法的過程以目前來講，一例一休加上吹哨條款，再加上我們罰金很重這個部分，有些雇主被罰到要去看醫生，看憂鬱症。以鳳山來講，鳳山幾位里長我們都認識，他們說，賣滷肉飯的也被罰，要開勞資會議，因為我們賣滷肉飯中午時段顧客最多，他又賣晚上的，結果就被罰了。還有一種是賣魚丸湯的，叫賣魚丸湯的要開勞資會議，他說，我們員工只有3、4人，他說你要加班一定要開會。

坦白講，我們今天透過這樣的平台把各行各業所面臨到的一些痛苦，或者說對於我們國家的發展，當然用勞動人權角度切進來，這個政府是真的有在關心，但是在關心當中你還是要根據憲法相關的規定，我們要用勞資和諧的狀況來處理一切，這是我個人的看法。

主持人（黃議員柏霖）：

謝謝老師，你那些同學滿有趣的，各行各業都有，接著請吳教授發言。

樹德科技大學吳副教授建德：

這個一例一休還有勞基法的修正案在去年12月通過之後，引起國內眾多的業者怨聲載道，奇怪！為什麼會怨聲載道？理論上不是有一方得利，另一方比較不得利的狀況才正常，那為什麼勞資雙方都不樂見這種情形，其實我覺得徒善不足以為政，徒法不足以自行，我們把回憶拉到馬英九總統那時候，當時他為了拉低貧富差距，大力去規劃證所稅立法，最後弄得灰頭土臉，未蒙其利，先受其害，我想這個殷鑑不遠。如果這個勞基法的修正案是好的，那為什麼一個部長會被抓掉，如果是好的，那這個部長應該是升政務委員，甚至更高的階層。如果這個勞基法立法是好的，它照顧勞工弱勢基層的立意，我相信不會有人去懷疑他的立意良

善。為什麼會出現這麼的的爭議和大家怨聲四起，我覺得可能從立法裡面來探討，在從宣導和執行呈面來探討可能比較能得出他的想法。

剛剛羅科長提到經過很多調查，因為一例一休沒有太多的改變、沒有太多的傷害，諸如此類，我常常會把官方統計的資料和民間統計的資料做對比，譬如官方的統計一直說我們物價沒有提升，本來一個月花6000元可以吃得很舒服，怎麼現在一個月要花到9000元，到底這個差異在哪邊？如果到超商看到一根香蕉可以賣到23至25元，我就很難說服我自己說物價沒有調漲。以前我去菜市場，有時候柳丁一斤10幾塊，為什麼現在柳丁一斤都30幾塊，為什麼一台斤的香蕉賣到將近100元。我有個好朋友最近去美國度假一個月，到美國之後看到香蕉，他狠起來一天吃五根，以洩在台灣沒辦法吃香蕉的心中大恨。官方的調查數據和民間的調查數據呈現很大的落差，為什麼會呈現很大的落差？可能官方有某些考量，或許做某種程度的報喜不報憂的情形。

針對勞基法修正案通過之後，到目前為止，我覺得做一個比較系統化調查的是人力銀行在三月份做了南部，嘉義、台南、高雄、屏東企業主和企業員工的抽樣調查，它有效樣本有278份，這個278份當中，這些受訪的業者有51.8%認為是受到衝擊的，會造成人力成本增加的有6.6%，其中還有5.4%的業者認為未來可能會節減人力、遇缺不補，或者乾脆是裁員。其中有14.5%的業主表示受到一例一休影響非常大的，有53.9%的業者認為如果遇到重災區，他可能會調整組織的運作，例如改變排班的制度，如同剛剛馬老師、李副校長提供的，這些排班的制度，什麼A、B班，這邊做完幾小時，再到別的公司做幾小時是有可能的。第二個，調整員工的薪資和獎金的制度，再來增聘兼職人員或短期派遣人力，這幾個部分來加以因應，這個是依人力銀行的調查。

針對受訪的企業當中，他們認為最應該修改的部分是加班費過

高的問題，這是業者的反應。第二個，每個月加班的上限46小時，他們也認為做某種程度彈性的處理，例假日不能加班這個也是他們認為應該做彈性處理的部分。剛剛羅科長有談到變形工時248週，但是業者也有反映，因為不同的產業你用一套的變形工時，是否應該考量到季，甚至半年的變形工時，當然這個變形工時必須要確立在兩個基本原則，第一個就是員工的安全，第二個是不能過勞。安全的部分就像汽車駕駛、火車駕駛、高鐵駕駛、飛機駕駛，你一過勞就會造成不安全，當然要特別考量。

就受訪員工部分，有16.7%的員工認為薪水是增加的，但是有74.2%的員工認為沒有因為一例一休而增加薪水，理論上會增加，但是沒有增加，事與願違，只有9.1%的員工認為他們的薪資反而是減少的，這是依人力銀行的調查報告。坦白說，我在台灣這麼久，我也曾經在公部門服務過，我不太相信公部門的調查資料，從歷年來所謂的物價水平的結果到各式各樣的調查，我通常比較相信民間的調查，相對客觀。

針對這種執行上和宣導上的部分，如果立法執行上沒有問題，我相信不會有南投縣長公然帶頭反對這項修正案在南投縣實施了。這個反應到勞資雙方面臨到窒礙難行的地方，我相信勞動部或相關公部門都會蒐集各式各樣的資料，提出各樣的檢查或是修正，我覺得朝令有錯，夕改又何妨，但是這個法去年12月剛修通過，目前要修可能不是這麼容易。可否有其他的施行細則或藉由公開的公告或解釋，來針對不同行業類別的這種不同的多元化規範和彈性，這個可能才是未來要去實施考量的一個要點。

如同剛剛羅科長所提到的，85年就有變形工時乃至於到現在相關的提出，我覺得勞基法的30條、32條、40條這些規範，可能你要去考量到不同產業不同的需求或特別的需要，最近我有去訪問2個企業主和一些就業人員，其中一個服務業的企業主像捷安特很大的經營商，還有訪問一家螺絲工廠，這個捷安特很大的自營

商我最近去看，奇怪了，老闆和老闆娘最近常來店值班，他告訴我，不來值班不行，不值班最後只能收店了，為什麼會產生這種情形？可能大家都很清楚。

然後去另外一家螺絲工廠，螺絲工廠本來有幾十個機台，各位很清楚螺絲師父的工作不是那種臨時派遣工可以處理的，那個需要很專精的技巧。如果他接到訂單，這個訂單可能2個月或3個月，他必須要求他的員工一星期工作6、7天，或加班不停的趕工來完成他的產品。因為目前勞基法修正案一例一休實行到最後，可能到最後算一算，他覺得不符合成本，不符成本他有二個解決之道，先關閉機台，如果關閉機台還不能達到損益平衡的話，最後沒辦法他只能收了。

針對勞資雙方這種議題上的對立或不和諧的狀況，好像比沒修法之前更加嚴重，這種情形我覺得主管機關像勞動局、勞動科、勞動部這些官員應該把這些案例提出來加以說明，然後再向上面反映所遇到的種種困難。我覺得各種產業類別一定要有不同工時多元化的設計，目前248可能不符合他們的需求，是否應該再做更彈性的處理，他們認為可能有季節性調整的空間，從季或半年擴升到從248擴升到季或半年這種調節的設計。

我覺得宣導不足才會導致這麼重大的傷害，我提供一個案例給大家參考，當初我們幫行政院作ECFA相關類別宣導的時候，經濟部陸委會就在網頁裡面開闢臉書專頁或網路專頁，針對全省收集到100個問題、500個問題，針對這500個問題，每一個問題製作文字版、圖片版或懶人包或影音檔的說明，讓各個業者，譬如我業者遇到什麼問題我可以看它的影音檔、看它的懶人包也可以看它的文字檔或圖表版，讓業者可以更方便深入了解。

如果未來真正要照顧到勞工權益和福利的時候，薪資的設定可能要立法規範，歐美有一些國家，新加坡有立法規定一些企業，就是你獲利多少%必須回饋給員工，而不是只照顧到股東。你獲

利多少%回饋給員工作為變動工資的一種調整的話，當然政府可能要提出相關的稅賦減免優惠，這樣雙方才會皆大歡喜，業者也願意提供獲利多少盈利的空間，提供給員工當福利，或者是變動工資的一種基礎，然後讓業者心甘情願說，我願意照顧員工，然後政府也願意給我稅賦減免優惠，我覺得這個可能是唯一的解決之道。

主持人（黃議員柏霖）：

接下來請林副教授發言。

大仁科技大學林副教授爵士：

我從另外一個不同的角度來看這個問題，如果法律是一種政策工具的體現，這次的勞基法修正就是想要藉由這個法律的變動來創造或消滅，來規範或者改變，達到我們政策工具所要達到的目標。從這個目標來講，它創造勞工工作更好的福祉條件，貼近勞動人權的世界潮流，我想沒有人會否定這個部分。但在這個基礎之上，為什麼我們一個政策的美意到它立法過程當中的折衝，引起的衝突性是這麼的高，本來價值的整合、利益的整合的衝突性本來就很高。

立法從來不是一件簡單的事，修法，尤其是重大爭議性的法案，歷來如此，我們在中華民國任何法制的建構一定要先認清這個事實，其實有時候它的爭議是必然的，而且我們要認為它是合理的，只是說你這個爭議、這個妥協下的結果。今天你要落實政策推動的實踐面，我們就要來檢視它的效果是怎樣，不然那個意義在哪裡？吵了半天結果出來多數人都不滿意，代表你在構思的時候沒有貼近這個本質，或者你沒有預期它會導致這個結果。

剛才吳教授提到人力銀行的基本調查，它的客觀性比較足，我們中南部4個縣市的調查，有一半是沒有任何影響的，所以這個法令的修正對它來講，只是把他們本來職業的運作方向、現象確認，如此而已，對這些行業來講，它根本一點影響都沒有，所以

它不用出聲，它也不用改變。但是我們一般在媒體看到是說，我的確受到影響了，作為一個政府主事者你就要去把這個東西當重點，那不是你期待的結果嘛！它的負面效應出來了，你怎麼去看待這個問題呢？譬如本來你說，如果因為這樣勞工可以領到更多的錢，更多的錢可以改善他的經濟生活，提高他的工資，大家不是說，台灣從來都不調薪，調薪對台灣來講是一件很困難的事，大家不覺得嗎？

舉個例子，預官退伍之後我開始到學校教書，教到現在20年了，私立學校兼課老師的鐘點費連調過1元都沒有，20年不動如山，就我的這個工作年資，公立學校教育部押著走，調了十幾%，通令全國各級公立學校調漲3%，兼任老師的部分，結果反映在這個勞動市場是什麼意思？勞動市場是自由競爭的，他沒有條件你卻強迫它，結果被你規範的公權力你有辦法提及之處，它一定要聽你的話，所以勉勉強強它撐起來了。你管不到的或是沒有辦法的，你永遠沒有它的辦法，不是它不為，是它不能啊！

剛才李副校長提到一件事，義守大學光是用勞基法，可能1、2百個員工，它不是私校公保，它可能就是外聘這些或是走勞基法的，剛才他說成本是800多萬，那我要請問大家，它的收入有沒有增加，它有沒有辦法去調漲學雜費？我們現在談任何問題良善的循環是什麼？好，加班費給你賺，你賺到加班費了，我呢？我人事成本增加對不對？但是我商品售價或我的收入端，我同時要跟著降，這樣就大家都加了，如果你有辦法這樣，學生數變多、收入變多，然後給付給員工的薪水也增加了，我管你什麼加班。

所以在這個立法上我們有時候過於輕忽現實勞動市場所展現的市場機制，它的反撲力道，你沒有走到那個方向去，你要把它導到那裡，它最後就弄一個變形、排班，弄一個約僱、鐘點計薪的，就像我姪女他們現在在打工就是老闆給你一小時133元，做3小時就現金給你，保險什麼的通通都沒有，就這樣直接拿133時

薪的現金給你，看你做3小時就領現多少錢這樣。要回去雲林過清明節，他爸爸還要先等他打工到12點，這種計時的哪有什麼加班或特別津貼，通通都沒有就對了。

我的意思是說他就會自然地扭曲，勞動市場在某些時候其實是看不見的手，你硬要去把它匡正到限制彈性、要緊縮的時候，你必須考慮到這樣的結果是會出現的，否則彭淮南就不會舉1979年新加坡的工資調整政策。

新加坡那時候就是說他的生產力平均差距太大，雇主們賺太多，都沒有給員工，結果他們就出了個工資調整政策，搞到最後才發現他們的競爭力和經濟在5年後就減速衰退了，所以他們再1986年又出了個彈性政策出來。

所以彭淮南一直提醒我們不要重蹈新加坡覆轍的道理就在這裡，他怕你把他的彈性限制的太僵硬的時候，到時候讓企業或職場端的生產力沒辦法降低的時候，這個成果是絕對不會被勞工分享的。長期以來我覺得這是一個暮鼓晨鐘的說法，他已經是總裁也無所求的，他也不可能再去做什麼了，幾A的總裁他都已經拿到了，他不需要去打官腔也不需要巴結任何蔡政府的人。我想這個提供給大家思考。

就印象中，我的父親是一個泥水工頭，民國78年我讀大學的時候，一個勞工不管你會不會抹牆壁，只要稍微做得像樣一點的日薪在台北就有3000元。而且六合彩要簽的時候沒有人，就是因為勞動市場供需跟經濟有到那裡，所以多少工資都給。曾幾何時現在到台北去看看一個泥水工師父日薪哪裡有3000元？我弟弟後來繼承我爸爸的工作日薪才2700元，做得很辛苦。現在是要技術很好的師傅才有這樣的工資，以前祇要是會做就可以了，但現在是被越南那邊的人替代了。

台灣很多的工資條件為什麼不能往上漲？因為不斷地有那種人力的替代力太強了，越南人薪水大約1800元而已，而且一樣是整

個樓梯包下來。我想這個意思是要告訴大家說，有些人主張的勞動人權及勞動價值，包括民進黨是屬於中間偏左的政黨，這自從他成立以來就非常清楚，所以他們一定是緊抓著勞工的這個思維在施政。但是他也要思考當這種生產力跟全民的經濟拉不起來的時候，勞工事實上是不可能享受到勞動成果的。

有些勞團主張的東西，他們有他們很深刻的理論基礎，我們絕對不會去否定或者批判，但現實也是告訴你你學理上或政策上的美意其實還要經過時間的檢視。就好像我們在看這個東西，大家也不用太悲觀，但我們作為一個思考並提出建言的人，我們寧可謹慎保守一點，而且我們會去看比較悲觀的地方，把這個地方點出來。

如果你可以把這些地方處理得很ok，比方說彭淮南就告訴我們說可能在工時上或基本薪資上，或是就業政策上要多所著墨地注意，如何去建立一個彈性且安全的環境。他不是叫你都置勞工於不顧，而是一個彈性且安全的環境，這個我想是台灣亟待努力之處的地方。

大家沒有發現嗎？台灣今天法令越走越先進的結果其實是保障了公權力所能及的，或是公權力自己本身。不相信的話你到鄉下去問問勞工，我自己就是雲林縣的鄉下孩子，那邊哪有什麼勞動條件跟勞動人權？到田裡去工作，叫你從5點半做到幾點就是幾點，然後當場發錢，就是這樣啊！我們家的田也是這樣運作的，全村全鄉幾乎都是這樣的，大家就是處在最低層的勞動條件之下，有多大的保障？沒有啊。但是有時候我們要想是誰得到這些保障？立法通過之後，真正能享受到的人就是願意受規範的人，而且是政府能力有及的，我一直在提到這件事。

但我們國家法律能及於所有的行業嗎？這是絕對不可能的事，因為不可能，所以有些人不但沒有受到保障，反而可能被忽略，甚至被剝削都是有可能的。我們會期待這樣的思考比較全面一

點，謝謝。

主持人（黃議員柏霖）：

謝謝林教授，接下來請劉院長，謝謝。

國立餐旅大學劉教授維群：

我們今天在這裡談的一例一休的母法是勞基法，跟勞工切身相關。高雄整個發展裡面勞工是最重要而且最大的存在，我們對於這樣的政策有這樣的參與，我也覺得很榮幸。

今天在議會辦公聽會，議會發的公文有沒有公文書的效益？如果有，中央部會勞動部到現在已經3點10幾分了還沒看到人。我們上一次在這裡辦過南向政策，從台北來是一樣的距離，行政院辦公室還是有派代表來，我非常地難過。

勞動部在台北跟高雄如果不方便來的話，我們沒有要求要部長來，勞動部在南部所屬單位也可以派一個工讀生來好嗎？或是志工來也行，難道他們有那麼困難嗎？我們在這裡是空談還是要把政策能確實地關懷勞工？如果最後的意見還是要從勞動部來彙整的話，勞動部把意見行政彙整之後再由立法院來彙整吧？不是這樣嗎？我們的部會是這麼傲慢的嗎？是這樣謙卑嗎？這樣是關懷民眾嗎？是關懷高雄的勞工嗎？可能他們在塞車，我們等他們到4點，如果沒有，我們在場的大家的時間也是很寶貴，我們等到他們來好不好？

因為我要談一個關鍵點，今天我們的目的就是不分黨派、不分立場、不分中央跟地方，我看了很感動，目前為止大家都很肯定關懷勞工這個政策是對的，只是因為實施的期程跟時間可能在配套方法上有待強化，並不否定對勞工的關懷。

我們看到這樣的論述過程中，我想假設從目前面對的問題，不只是單一勞工的問題，剛好時機不對。現在物價在漲，以上星期主計處公告的情形中我們也可以看得很清楚。主計處自己在講3月份裡面汽車客運上漲18.28%；包括其他水果等等都有漲價，我

就不再講了。現在幼兒園也要漲，高鐵停車費從4月5號開始，從原本的1天240元漲為300元，漲幅將近30%。

在這個階段有關一例一休的問題當然都有連帶關係，就這個部分來看我認為在整個時機方面，在民眾的收入、物價的不穩定等方面，我們沒有把它提升到中央級來做。坦白說我在這邊要向羅科長表達敬意，我花了很長的時間在你的網站去一一看你們做了什麼事。因為如果在政策上不是從中央來處理，地方很多部分都是在執行，所以羅科長你在這段時間做了一些事情我們也看到了。

我們在去年總共4812件的廠商進行督導，裡面1286張罰單，被開罰單率佔27%。你總共獲命督導8次，8次的後面2次我來算，105年的第7次被違規勞基法的總共130家廠商，這是10月份的；105年的第8次督導是12月份，有96家。但是在網站上目前查不到第106年第一波，106年第二波就是在2月份的資料，有120家，最近剛剛在4月7號公告的第三波可能因應環境，總共65家。

我們基本上來說按照依法行政，對勞動條件科的執行我個人是覺得他們是法律執行者。但是問題有幾個部分，我們從這裡面要看到幾個問題：你在去年勞動違規的部分總共罰了5300萬，請問這些罰款後來的用途在哪裡？我們的目的應該是罰勞動的違規條件，目的是要幫助輔導他們改善，我們有把這樣罰的5300萬做妥善用途嗎？

我個人也要提一個觀點，我為什麼要對勞動條件科鼓勵呢？因為他罰的過程中，我們要注意到有最大的公司值得我們去注意的，以這個第三次首罰的65家來說，中國石油公司總共被罰了2案，一個案子是30萬，一個是2萬。

中國石油公司的負責人上面寫得很清楚，他就是以前我們的副市長，中國石油公司是國營事業，國營事業都做不到，中國石油公司的營業額是大概8000億，營收目標就是300億的公司，他都

做不到了，我們可不可以請他先做示範？其他像是小間的餐飲業，餐飲業有麗字頭開頭跟大字頭開頭的店，也有合字頭開頭的也被罰得很多。

事實上就連政府部門都做不到，我認為應該先從政府相關的企業來做，剛剛聽到的只是國營事業。法務部都做不到，在這次公告裡面的案子第42件，法務部高雄監獄也是被罰了2萬元，因為違反第36條。裡面被處罰最多的大概不外乎是第24條及第36條前後，所以可見這些部分有待於就目前在實務上執行面遇到的困難，還有在未來要在相關的推動過程中，我們要反應到修法程序上。

同樣以中國石油公司來說，他也不是這一次才被罰，他在之前幾波也有被罰過。中國石油公司連續都無法改善了，那我們要怎麼改善？所以我個人有幾個小小建議，第一個就是我們目前看到在勞工局有提到做一些溝通跟宣導，但是問題是面向無法讓它有效，而且讓宣導是否能具體化？也許並不只限於宣導，而是幫忙解決在實務上的疑義？因為我們的目的不是在取締，而是在協助業主及勞工能在這次的相關制度中能樂於推動勞資關係？

我也想請教勞工局或是法制局目前針對一例一休有沒有做研究或計畫？如果有研究的話有沒有做調查？如果方便的話可不可以把這個數據一樣讓大家更清楚？如果還沒有做那請盡快做。

接下來最重要的，可能未來這個是要修法的，從哪裡來就回到哪裡去，所以這個案子最後還是要回到立法來處理。目前有高雄的立委，我相信他們應該一樣會關心這個議題。但是就有關一例一休而產生的相關問題，我個人想請教說如果我們彙整了意見，這個意見的窗口在高雄市政府是指派哪個部門來彙整？彙整了意見之後是否能請高雄的立委確實地依民眾意見到立法院反應？我相信這個應該有期程，而不是坐在這裡講。在這裡講但是沒有期程的話，可能最後都是耗費很多無謂的社會資源。最後我們還是

期待勞動部一樣多關心地方，謝謝。

主持人（黃議員柏霖）：

謝謝教授。那我們接著有邀請四位來賓，第一位是商業總會的許萬長理事。

中華民國全國商業總會許理事萬長：

剛剛教授講了很多，事實這個法在我認為是惡法，教授講過了我就不要重覆了，我要重申一下我不是理事長，但是我是跟勞動部溝通最多的商總代表。因為本來這個案子推出來之後，我們商業總會有跟勞動部開過7場會，七大工商團體開了3場，我們和他們開了4場這樣下來總共是7場，我全部都在場。

我們向他們建議的事情他們都不理不睬，也把我們的東西退回來，所以接下來我們都拒絕和他們溝通了，林全院長看到事態嚴重，他就約全國商業總會跟行政院來一場面對面的溝通。那時候包括勞動部長及經濟部長等人一共有9位部長在場，我向他們提出建議，當時商總一共有60位理監事全部出席，就是為了這個法案。

我跟各位說，因為政府要提出法案，我們都舉雙手贊成，但是如果提出一個法案卻沒有好的配套，忽然間就提出來的話會造成很大的困擾。所以我在這邊有幾點向大家報告：法律如果要修改，事先沒有配套的話會難以適應，會亂糟糟的。一例一休到目前為止是爭論不休；一例一休差點讓很多人把工作丟；一例一休物價漲不休；一例一休如果開罰嚴重的話凱道抗爭會永遠不休。

那天林全院長只給我們每人3分鐘的時間，但是他特別給了我10分鐘，我認為是因為我的意見他也很贊成，所以他給了我10分鐘。我向林院長舉了3個例子，說政府做一件衣服要給所有人穿，這件衣服要給胖子穿也要給瘦子穿；要給高個兒穿也要給矮個兒穿，這要怎麼穿？很多人穿不進去覺得非常痛苦。

第二個例子是假如我是個外科醫生，我要動個需時12小時的大

手術，但是8小時到了我就必須中止手術，難道我可以先把傷口縫起來明天繼續開刀嗎？他沒有辦法回答我。

我又跟他說台灣人都會挑個黃道吉日把往生者的遺體火化，要是黃道吉日時的台北市及新北市差不多要火化600具左右的遺體，那當他們處理到400具的時候時間到了，剩下的200具不繼續處理了，那家屬都是看好日子火化遺體送進塔位的，這樣的話要如何一例一休？

第三例遠洋漁船一出港就是半年一年的，他們要如何一例一休？跳到海裡嗎？所以說這幾個案例也是讓他很苦惱。因為一例一休過程中已經換了一個部長了，假使沒有收尾收好，就算再換第二位部長也不會有起色的，因為最後拍板定案的是蔡總統。所以那天我也向院長說，你做不到的，我向你提建議你採納了，但是你做不到，因為你上面還有其他人，你是一人之下萬人之上的，你還是必須回去請示總統，總統如果不答應你也沒有辦法處理，所以商總也不會責怪你。

所以現在推行一例一休後，業主成本增加、勞工收入減少，收入減少了就不敢消費，所以蔡政府說要拼經濟，那天經濟部李世光部長在場的時候我就跟他說，你說要拼經濟但是一例一休都把你綁死了，因為業者為了應付一例一休所以把營業時間縮短，也不讓員工加班。

我請的員工一人月薪5萬元，本薪是3萬元而另外2萬元是加班費，現在為了一例一休我跟他們說我不要讓他們加班了，就以8小時工時做就好，而且要讓他們周休二日不要加班了，我的員工就一直拜託我說他們如果賺不到5萬元沒辦法生活，因為家裡有貸款、有小孩學費等等，如果沒有5萬元沒辦法生活，是不是能讓我加班？我就說要是讓你們加班我違反了勞基法就會被罰錢了。為了賺另外那2萬元，他跑去找了第二份工作，所以員工會累死的原因是因為找了第二份工作的關係。

今天我要說我對事不對人，民進黨是靠街頭運動起家的，表面上是要照顧勞工，就是為了選票。我們全國的資方不超過100萬人，但是勞工就有900多萬人。今天為了選舉你是要9票還是要1票？當然是要選照顧勞工啊！但是其實並沒有照顧到勞工。

一例一休20歲以下的年輕人的鼓掌叫好，因為他們只要顧好自己就好，一人飽就是全家飽，他不用加班不用多賺，一個月只要賺個1萬元就能生活了，反正還有父母幫忙。所以我看會不會還有那種一周三休四休的；但是對於30至50歲的民眾來說就很可憐了，因為有家庭要照顧，要賺錢給孩子上學補習吃好穿好，但是政府不讓他們加班，要是加班了變成雇主違反勞基法被罰錢的話員工也難過，訂這個法案造成非常大的困擾，我們不知道要怎麼辦。

所以我向林全院長說，院長，今天我們向你提供的這些建議，你回去以後彙報一下，因為你要是說錯一句話上面的人就會責怪你了。他說物價上漲是必然的現象結果被蔡英文打臉說怎麼可以亂講話，所以拍板定案是她在拍板定案的，勞基法要修改也需要她同意，林全院長也不敢說要修什麼法。

那天我們還有一次與國民黨團和民進黨團及立法院30幾名立委進行溝通，我們也向他們建議說蘇院長雖然你是立法院院長，但是拍板定案的也不是你，人家如果叫你要通過，民進黨現在是多數就一定要通過，你要是沒有通過你就對不起蔡總統，他就跟我說他也沒辦法。就連柯總召也這樣說，如果要休假休到讓勞資雙方都滿意，但是蔡總統不滿意的話要怎麼辦？

所以我就提醒林全院長，政策錯誤會勝過貪污。一個錯誤的政策會導致全盤皆輸，我說就有個例子讓你看了，韓國總統是收賄下台的，蔡總統不要因為錯誤的政策而下台。我說我們可以讓你們上台執政，我們就有辦法讓你們下台，不信的話你們這樣硬，到了2018我們就會表現給你們看了，到了2020就要讓你們政黨輪

替了。我說話都是對事不對人的，林全院長也笑了，所以說勞基法對我們是綁手綁腳的。

上次人力銀行在議會辦的會我也有來，我也提了很多建議，我希望人力銀行的人回去也能轉述並且反應意見，到最後只要蔡總統同意就好了，要是她不同意其他人也沒有辦法。我也說過了她現在是有這個權力沒有錯，但是如果一例一休改不好讓大企業出走、小企業休業，到了2020年大家就來看看，看他們還有沒有辦法執政，嚴重的話也不要變成朴槿惠第二，我也講得很清楚了。

商總理事長賴正鎰經營鄉林建設跟涵碧樓大飯店，2間都被處罰了，被罰了120萬。他說你們怎麼罰那麼多？他們說沒有辦法因為要先對商總開刀，因為你是商總理事長所以也只能自認倒楣了，他也就摸摸鼻子認了被罰共120萬元。

為什麼勞基法開始就是因為商總有去溝通及抗議，他們才有這些宣導期、輔導期和開罰期的，不然就要正式開始了。現在商總又向法院說你是105年12月通過，然後1月就要開始了，希望你能延1年讓我們有辦法適應，是不是到107年的1月才開始進行開罰及勞檢？他說他要再回去研究看看，可能最後還是要蔡總統同意才行。

我們跟他說你要拼經濟已經沒有辦法了，光是一例一休就把你綁死了，人家大陸現在是一帶一路帶來好處，你現在還在一例一休爭論不休，到底要怎麼進步？經濟要怎麼發展？沒有辦法的。李世光部長也一直看我，我跟他說你不用看我你看蔡總統要怎麼辦，要是蔡總統說好我們就好；要是蔡總統說不好的話，你當經濟部長也是拼不出經濟的，謝謝大家。

主持人（黃議員柏霖）：

謝謝許理事長，接下來是陳副理事長。

高雄市總工會陳副理事長丁發：

我發覺有很多實際上的問題和議題你們都講得很好，今天我看

我們也不必等到4點了，因為找不到路來的話，應該也沒有那麼容易找到高雄市議會來，我們希望今天討論的這些錄音可以給立法院，都要給他們，就算不來也讓他聽得到我們的聲音。我不曉得新政府上來以後在急什麼，非常地急，剛才理事說的做了一件衣服要給大家穿，但大家不知道能怎麼穿。我覺得這件不是衣服，而是超人的內褲，而且還非常大件，業者就亂剪，剪得亂七八糟，勞工就不敢穿了。所以今天的主題是「一例一休產業衝擊，勞工嘆氣」。因為一個法令下來或是一個法令的改變，應該會有受害者和受益者，結果我們今天發覺資方困擾，勞工也沒有得到原來想要的利益。

總歸一句話，設計一例一休的人只為了單純的個人想法，想討好勞工。結果沒想到，有一天這些人可能會穿著他所做的超人內褲走上街頭，走上凱道。我應一位公司董事長邀請，他不知道一例一休該怎麼做，我們去探討了一個多小時，也找不到一個好的方法。我就建議請勞工一起來看看，勞工來只有一句話，給我多點時間沒有關係，只要我的家庭可以生活，我太太明天到菜市場可以買得到菜，但是現在一個月損失了一萬多元。這是大家非常痛苦的事情。物價在上漲，這些人怎麼辦。

我們都很認同當初訂一例一休是為了鼓勵週休二日，讓勞工比較有勞動尊嚴，讓勞工有一點空間。但我認為這應該是在台灣經濟發展很好的時候，勞工才会有心情去享受週休二日，否則他每天為了生活，為了太太可以上菜市場買菜都會有很大的困難時，他如何能享受週休二日。這是目前感覺到非常大的困難。

再來就是一例一休規定得這麼細，我不曉得設計者是真的行家還是粗製濫造隨便做一做，後面讓所有的業主和勞工收尾。我們想一想從一例一休公布以後，發生了很多問題，但是勞動部到現在好像跟診所一樣，感冒的先醫，頭痛的後面再來，咳嗽的慢慢在後面等。現在的政府或是勞動部是不是應該趕快站出來，各科

會診，讓業主有一個遵循的方向，讓勞工實際獲得加班費，獲得更大的利益，這才是我們想要的。不是今天訂了一個法令讓大家來吵，好像這樣台灣才不寂寞，才有熱鬧的場面，我覺得這樣非常不好。

我們盼望著所有的收入降低、物價上漲的情況之下，政府應該趕快找出一個好的方法，不管是用施行細則也好，或是任何其他行政命令也好，應該趕快調整你的腳步。也不要一樣一樣細節慢慢去做各行各業的改變，我覺得太慢，非常非常的慢。台灣的各行各業比一家醫院的各科門診還多，你要到何年何月才能讓大家有所適從，讓大家感覺這是一個我們可以信賴的政府。這是我們勞工最大的心聲，謝謝各位。

主持人（黃議員柏霖）：

謝謝陳副理事長。接下來請卓理事長，然後請歐代表。

社團法人高雄市勞資事務協進會卓理事長水源：

主席，我是你的鄰居。各位教授大家好，我跟羅科長很熟。我以前也在勞工局上班，我認為一例一休並不是不好，立意是很好的。我們從以前的工廠法，到民國64年以後的勞工安全衛生法的立意都在保護勞工，一直到民國90年的時候又有職業災害勞工保護法。因為上班做一個工作過長過久的時間，例如做耐火泥的工人，他需要用鏟子一直鏟，然後再抹上耐火泥，久而久之就會造成五十肩的肩頸問題，這種案件我們認定成立職業災害，這是在保護勞工。勞基法的制定就是為勞工謀福利，演變至今要更進一步的來保護勞工。所以無論哪一個黨，大家都是為了爭取勞工的好處。我不介入任何一個黨，我跟什麼黨都沒關係，但是基本上我認同一例一休。只是針對作法的部分，我建議地方政府勞工局，如果可以指定比較特殊的行業，還有勞工想要賺錢的，是不是可以寬鬆一點，透過勞資會議協商，這是勞工自願的。剛才教授也提過，為了要賺錢，但是我們還是要有一個限度，不要為了

要賺錢就違反勞基法工時加班的規定。基本上的規定還是要保護勞工，不要造成超時加班等等的。

剛才教授也有提到0.33倍變0.34倍，勞工局就會處罰，我想這個不見得。不是因為我是勞工局退休的，我就講勞工局的好話，我的公司，羅科長還有派人來檢查，當然我有被處罰兩萬元，但是兩萬元跟這個沒關係。勞動檢查員來，發文請我去勞工局說明，這部分的誤差不大，例如一個月4萬元，0.33倍和0.34倍只差400元而已，加班費不可能到4萬元，也不會超過2萬元，所以誤差頂多到200元左右。勞工局也是滿有人性的，就叫我補200元給員工，這是我們計算上的誤差，我們沒問題，只要勞工同意，勞工基本上也同意，所以這個部分勞工局並沒有處罰。所以勞工局並不是不能溝通，勞工局也是很好溝通的。剛才教授有提到，勞動檢查員來就怎麼樣，我後來也調到勞動檢查處，也是勞動檢查員，所以對於執行檢查和處分，我們通常會給他們一個改善期。只要勞資雙方協議好，違法不是很嚴重的話，寫個立即改善，並不是馬上開罰，羅科長也在場，他也不是馬上開罰。我被叫去兩次，不是羅科長叫我去的，是他們的檢查員要我去的。

我的公司在談一例一休這個部分，為什麼我說我也認同呢？因為沒有什麼影響，以前一位員工一個月薪資4萬，還沒有實施一例一休之前，我就說月休4天，一個月4萬。一例一休實行之後我就開始算，或許是我在勞工局任職過，我就開始計算前兩個小時和後6個小時費用，我就已經開始做這個規劃了。前兩個小時，禮拜六月休4天，例如一個月薪資3萬6千元，領到的加班費大概是一萬多元，所以一個月大約領4萬7千元左右。大概是這樣，前2個小時、後2個小時的計算，這樣我也不違法，勞工也很樂意。

坦白說在小港的大企業這邊，那邊有一百多家，我算是他們的下包商，一例一休對這部分也沒有影響，影響不是很嚴重，對我來講並不覺得很嚴重。之前你們提到的派遣工，就是所有的營建

工地這個部分，我沒有受到什麼衝擊，其實早就已經做好因應的準備。勞基法規定如何，我們就依照規定算好就好了，沒有什麼爭議。

在小港工作的勞工，我跟三個部門分別開了三場座談會。我跟勞工開座談會時，先請他們把手機打開錄音，我說的話都算數，如果沒做到，你們可以去勞工局告我。我就先宣布我們一切依勞基法規定辦理。你們質疑加班費會不會減少的問題，不會減少。他們是四班三輪制，所以沒有這個問題，反而我們的薪資稍微調了一點點，而且還是調高了，並沒有因此而降薪，勞工的薪資也沒有減少。

只是政府機關在實施勞動檢查的時候，我建議勞工局和勞動部可以鼓勵勞資雙方透過勞資會議的協商，給他們一個協商的空間。不要拘泥於0.33倍或0.34倍，違法屬實就開罰，但那只是計算的誤差，小小的錯誤也不是故意的。如果老闆故意用這種方式只為了佔這一點點工資的便宜，乾脆不要做了，這是我的看法，我也很很認同教學生這種觀念。

所有的工人為什麼想要自願加班，有兩種選擇，如同剛才副理事長所講的，他們還要繳貸款，買車也要繳貸款，孩子也需要註冊，例如常會有員工跟老闆借支5千元，我也都照准。事實就是這樣，然而他們要怎麼還錢，如果一次還清，生活費又不夠了，所以會要求一個月扣薪1千元就好，這樣就要扣五個月，但是如果這段期間員工跑了怎麼辦。員工愈多，借出去的錢就多，所以他們需要加班。這一點如果我們能做成一個好的建議，政府機關也可以接受的方式，一例一休並非很不好，只是大家的觀念問題而已。

提到外面的物價上漲，我覺得並不是百分之百都因為一例一休的關係。詳細的看過新聞之後，我並不覺得是這樣。我現在也不是在替政府機關講話，沒有必要，我已經退休了，我是普通的老

百姓而已，我不需要為任何人講話。在勞資事務協進會擔任理事長，我也沒有接受政府任何的補助，我們都靠自己，我們不拿政府一毛錢。我也是義務職，完全不領一毛錢的，出席費等等的費用我一概不領，我們這樣也可以做得很好。只是大家建議的部分，希望勞工局或是市政府法制局，市政府方面可以再多做協商。

至少我們今天在高雄市議會的公聽會，能夠讓高雄市的產業界和勞工都能受到保護，資方也不會因此而倒閉，這是雙贏的方式。適當的放寬一點，鼓勵勞資會議先協商好，應該不會產生這麼大的問題。就是被自己綁死了，0.33倍和0.34倍只差200元而已，就要開罰2萬或30萬，這就太離譜了。

主持人（黃議員柏霖）：

接下來請歐代表發言。謝謝。

高雄市政府地政局工會歐總幹事子郁：

兩位主持人、各位學者代表、各位工會先進好。我先自我介紹一下，我也是工會的代表，我本身是公務機關總工會以及地政局工會理監事的召集人。就一例一休的議題，我談一下對於我們公部門的影響，我是馬老師在高雄大學的學生，那一班的人真的滿多的，那一班就有三、四位是公部門的人，包括台電等等，像我就是任職在市政府。我發現很多資方和勞方現在很多人都在學這些東西，像我們公部門的部分，我發現一例一休執行之後，勞工局很辛苦，羅科長就配合秘書處辦了兩次公聽會。可是我發現一個很嚴重的問題是，我們的秘書處很辛苦的在跟大家解釋的時候，所有的單位沒有人清楚要怎麼去執行，這是問題所在。在我們基層工會和總工會的部分，我們會探討一些問題出來，就是我們發現其實在一般的，例如客家文物館或是有一些開放式空間的場館大概都是5點閉館，5點之後大部分都是職工在執行的工作，因為5點要閉館，所以4點半就要開始關冷氣。所以變成受損的是一般的民眾，譬如說今天我來議會借場地，可能會麻煩議會的工作人

員，今天公聽會如果開到5點的話，待會兒這些人的加班費要怎麼算。所以有一些無形上的受損是我們看不到的，是比較細微的東西，是大家損失掉的部分。

我們在計算這些部分的時候，其實一些彈性空間都不見了，例如五一勞動節在一例一休頒布之後就是我們的國定假日。我們很多秘書室的單位並不清楚勞基法的部分，在這種情況下，執行的方式就變成不要讓你加班，所以我的要求就是把門檻全部關起來。因為大部分我們的預算編列都是不夠的，甚至沒有編列加班費的，所以我不讓你們這些人參與，所以你們以前的一些加班費等等都不見了，以前補休的計算方式也很麻煩，以1.34倍計算，後面多少小時要怎麼計算的時候大家都很頭痛，所以我把這一群人的門檻全部關起來，我不要用你們這一群人，我就不用煩惱這些問題了。可是我們有聽到一些狀況是，既然這些人這麼不好用的話，為什麼不找一些派遣人員或是約聘雇人員來執行，我們這些成立工會的人會擔心失去工作。因為他們覺得我們如果使用這些人，就像剛剛副教授講的，他們的人力成本必須多800萬。而我們這些人是有受到保護的，如果這些人沒有受到保護，反而被派遣人力取代掉的時候，就失去真正的立法的原意了，我們會擔心失去工作。

所以不只一例一休，一例一休衍生的問題很多，其實我們會擔心的問題是，很多狀況你必須，譬如說一例一休執行下去之後，我們原本的執勤習慣是週休二日，週一到週五上班，變成我們所有的彈性空間變小了。例如我星期六辦活動，星期六就變成我的上班日，我的休息日就要拉到前面，週休二日變成不是固定常態的週休二日了，但是通常一般的行政部門，或是一般通常的社會型態習慣下，包括學校上課的部分都是這樣在執行的。就會造成我星期六要上班，我的孩子六、日是放假的，這樣親子互動的時間變少了。譬如說五一勞動節，很多私立的學校是放假的，可是

公立的幼兒園是上課的，而所有的私立幼兒園是沒有上課的，到後來會造成很多衝擊，事實上的社會需求會有問題。

我們公部門的部分會覺得因為秘書單位不清楚勞基法的執行，所以會造成問題。我覺得法的原意是在保護勞工，也保護資方，可是當我們行政部門習慣用行政程序法在命令所有的勞工配合執行的時候，我覺得相對的，我們勞工的權益完全都不見了。因為大部分的行政部門沒有所謂的勞資協商的部分，都是決定什麼事之後，請你們去執行並配合，我們的問題很大。羅科長辦了兩場公聽會都是請大家不要把這樣的前提放在前面，可是事實上大家在回去執行的時候，還是會用這樣的方式去執行。因為他不清楚，他怕受罰，他把門檻關住了，無形中可以開放給大家的權益是受損的，所以所有勞工的權益其實是受損的。一例一休實行之後，我相信所有全國在公務部門的職工一定是非常受損的狀況，可是沒有人去提到這個部分，甚至沒有職工去提到這樣的問題。謝謝。

主持人（黃議員柏霖）：

謝謝歐代表。接下來請教副秘書長發言。

OpenKMT聯盟教副秘書長博勝：

兩位主持人、市政府的官員、各位學者、各位工會和產業界的代表大家好，我是OpenKMT聯盟副秘書長教博勝。聽完各位學者以及各產業界的代表發言之後，很多講過的我不再贅述，我要著重在幾個部分。第一、一例一休這個法令，當初為什麼這麼倉促的實施，在台灣的社會還沒有很完備的條件之下，就強硬的去實施這樣的法令。它原意是為了要保障勞工的權益，立意是非常好的，但是在沒有足夠條件的情況下去實施，反而讓勞工權益受損。我總結剛才劉教授和歐代表的意見，他們其實都有提到一個很有趣的現象，被一例一休開罰的單位，竟然有非常多的單位都是政府部門的單位，包含中油、法務部矯正署、退輔會，更好笑

的是連市政府，也就是負責勞檢的市政府單位，地政局也被勞工局開罰，地政局沒有被開罰？但是有其他的單位被開罰。也就是說連市政府的單位在聽完公聽會之後，還是不能夠了解一例一休的法令，甚至不了解該怎麼去做，還是會觸犯法令。其實這也是一個非常荒謬的事實。我們可以回歸原始點，的確一例一休並不是在社會有足夠條件的情況下就去強硬推行的法令。

其實我們可以回想到勞基法在民國73年制定以後，經過很多次的修改，包括85年修改了很多部分。勞基法在保護勞工的前提下做了那麼多次的修正，到現在為止這個法已經是在一個穩定的情況下，社會的各行各業都在這種穩定的情況下去做自己該做的事情。勞工和雇主該怎麼去做，在沒有條件之下去做這樣子的修法，造成相當多的勞工和雇主無所適從，勞工必須要去改變原有的勞動習慣，雇主必須要去改變原有聘僱勞工的習慣。這樣所產生的社會成本基本上是很難去估算的，因為我們知道一例一休才剛開始實施，它所造成的衝擊，已經有非常多的例證出來了。但是我們現在還在一例一休帶來的衝擊過程中，也就是這個過程還沒有停止。

政府部門該如何去因應一例一休造成的衝擊，其實也沒有非常有效的辦法。剛剛大家有提出來，是不是應該在一例一休的實行細則裡面對各個產業別做一些規範，包含哪些行業適合二週、四週、八週的變形工時。這些規範到目前為止都還沒有出來，但是這個法令已經在實施了；對社會的衝擊也已經在造成了；對於物價的影響，民眾的感受其實是最真實的。政府部門，尤其是中央政府，到現在為止到底提出了什麼樣的因應措施，怎麼樣來應對這樣的因應措施，我們現在幾乎看不到，因為每天看到的都是在吵年金改革。這個衝擊會持續加劇，例如南投已經有表態，對於一例一休持保留的態度。所以其實我也很想要請教羅科長，對於高雄市政府來講，高雄市政府對於一例一休的衝擊，除了做勞檢

和宣導之外，有沒有什麼更有效的措施。如果一例一休實行起來的確有窒礙難行的部分，高雄市政府有沒有什麼因應的措施，能讓它的衝擊降低。這是我的第一個問題。

第二個問題是人力的問題，因為我們知道勞基法實施到現在，勞檢人力不足一直是一個非常嚴重的問題。在一例一休的法令修法通過開始實施之後，去宣導一個新的法令改變的人力是否足夠？一例一休是這樣的複雜，或許大家都是專家，所以能了解其中的問題點，但是要講解到能夠讓雇主和勞工都能夠了解，這又是另外一個過程。勞工和雇主如果沒有辦法全盤了解的話，勢必會造成勞資糾紛，勞資糾紛之後又會造成另一波社會成本的增加。這些問題，高雄市政府有應對之策嗎？

最後我要為一例一休做個結論，一例一休是在一個條件不夠的情況之下強硬推動的法令，在推動的過程中，開過這麼多次的公聽會，已經有這麼多部分工時的勞工當時在抗議7天國定假日，是他們這些部分工時者實質的薪資損失，造成很多的爭議。但是一例一休還是通過了，而且也公告實施了。在這個情況下，我認為一例一休是勞工休、雇主休、百姓休，根本是萬事皆休。現在錯誤已經造成了，我們要如何來彌補這個錯誤，是用修法的方式？還是用什麼其他的方式，我覺得這才是接下來我們要關心的。謝謝大家。

主持人（黃議員柏霖）：

謝謝。請馬老師補充，等一下再請科長回應。

國立高雄大學法學院馬講師翠華：

我想補充一下剛剛卓理事長，因為剛剛有提到0.33倍、0.67倍或0.66倍的部分。因為那是從訴願、行政訴訟裡面看出來的東西。這是第一個。第二個、在這一年當中，我們有看過一些企業主的確因為這個法令，我剛剛有特別提到是累積下來的。譬如今天0.33倍沒有罰，但是累積一個月，像最近就有一件已經到勞工

局去了，就是累積一個月的案子，所以就請他先做說明。但是我在勞工局待過八年，我非常清楚執法不一，有時候會看狀況；有時候在處理的過程中不是很客觀。以上我做一個補充。

第二個部分，唐議員剛才離開了，我想要補充的就是原住民、身心障礙者的部分。現在我們身心健全的人都已經變成想要工作也沒辦法加班的情況了，如果以我們現在的情況來思考，這一群人又該怎麼辦。所以我們應該要針對全民去做思考，身心健全的人會搶了他們的工作，這些原住民怎麼辦？身心障礙者又該如何呢？做以上的補充，謝謝。

主持人（黃議員柏霖）：

謝謝，請羅科長回應。

高雄市政府勞工局勞動條件科羅科長永新：

因為考量到大家的時間，所以剛剛提到的幾個重點就是，我們今天齊聚一堂，事實上也很積極的解決問題。剛剛大家都提出目前如果一例一休有問題，有沒有具體的建議方向，我們希望的是什麼樣的勞基法。

舉例來說，目前一例一休是不是一種配套？它就是一個配套，相對於兩例的配套。因為原本一讀過的是兩例，所以兩例是不是大家目前想要的制度，這是大家可以公開討論的。剛才提到這個法令是不是沒有經過許多的討論？有。我們去年一整年都在吵這個，已經有多少人上街頭去表達他們的意見，都是為了同樣一個議題。剛剛也提過包含國定假日的問題，這一波的修法就是在修改原本在105年1月1日開始工時縮減的問題，它就是在做配套。所以現在大家所提出的問題，剛剛已經有諸多代表提及，因為時間有限我就不一一回應，如果有空，我們應該都可以私下會後討論。

剛剛所提及的幾個部分，多數所提的，就算我們把一例一休拿掉都無解。因為它不是一例一休造成的問題，是目前現行就算沒

有一例一休，勞基法也限制住的問題。諸如此類，像林老師剛才特別提到在雲林的農村裡頭，你完全不曉得有一例一休的問題，也完全沒有勞基法的問題。剛剛商總的代表所提的那三個案例，也幾乎都不是一例一休的問題，因為商總所提及的三個例子是醫師，不適用勞基法，所以不會有開刀開到一半縫回去，明天再來的問題。第二個、遺體燒不完，只要容量許可，都可以透過調整人力把它燒完就好了。民眾服務優先，我們市府就可以調整資源配置，滿足民眾服務，這是政府存在的目標。所以我們只要不站在本位的角度，以市民服務為優先，資源就可以調配，因為它不是被法令卡住。第三個、遠洋漁業的問題，船員法不適用勞基法，因為船員法是勞基法的特別法。所以剛才所提的這三種情形都沒有一例一休的問題。以上。

主持人（黃議員柏霖）：

接下來請陳議員麗珍發言。

陳議員麗珍：

主持人黃議員柏霖、專家學者、科長、理事長、副理事長大家午安。剛剛聽了我們教授和各位專業理事長們的發言，真的都講得非常棒。我們台灣為了讓勞工走向國際化，像國外多一些休閒生活的時間，少一些工作的時間，所以一直在設計一個方案，結果就設計出一例一休的方案。但是這個方案卻更糟糕，之前還沒有一例一休的時候是22K，薪資真的低得很糟糕，然而這個方案可能會比22K更糟糕。因為我的朋友做中小企業，就是比較小型的企業或是加工業，他們就不想要再多接訂單了，因為多接訂單會多付出成本，並不好賺，他們認為利潤沒那麼好。有一些人就會找漏洞，固定的職員就讓他固定，下班了就不讓他們加班，雇主就會找一些部分工時的員工，就找這些漏洞，這樣反而害了這些本來可以加班的人不能加班。

所以像這些種種的問題，到後來勞工、企業、雇主都吃虧，可

能就連22K都不到，因為我們現在基本工資是21,009元。所以雇主就算好了，應徵的時候就給他低的薪資，如果有加班的話就給，沒有加班就沒有，然後另外請一批人來做部分工時，這是最近常常看到的現象。最近也有一位部分工時的勞工來跟我說要多賺一些錢，本來一個小時133元，他說現在物價上漲，要求我給他一個小時140元。他做了兩、三年都沒有提出，突然提出要多加一點錢。我想也許是被最近的氛圍所帶動。還有最近常常看到民生物價都在漲，其實整個國內，大家的生活可能會愈來愈難過，愈來愈痛苦，變成M型化兩個極端的社會，有錢的非常有錢，勞工變得愈來愈窮，而且賺得愈來愈少，物價又愈漲愈高。所以我們可以看到牛排不是四、五千元的，就是90元的。我常常會去觀察這些情形，所以我覺得專家學者和專業人士一定要好好的來討論，也希望中央能有一些作為，再改變一些法規。謝謝。

主持人（黃議員柏霖）：

謝謝陳議員每次都會來參加。陳議員麗娜的代表要不要發言？不用，謝謝。我想其實如果大家的薪水都增加了，誰會去討論這個。現在的重點就是在施行的過程中，有人的薪水減少了。說實話，人實際上都會改變，許文龍一直在談馬克思的三塊麵包論，他說第一塊是很餓的時候吃以維持生命；第二塊麵包是讓你生活品質好一點的；但是第三塊麵包如果硬吃下去就會漲死。所以人也不能過勞，不要為了賺錢，每天一直上班，都不去規範，讓他一個禮拜工作7天賺很多錢，這個也不對。只是在這個運作的過程裡面，目前台灣的現況，我們整體而言是屬於效率型的經濟，就是低成本、低薪資、低成本結構，我們不是走創新的經濟。如果是創新的經濟，現在討論這個都不是問題，沒有0.33倍、0.34倍的問題。但是重點是我們還是要面對現實，既然還是有這麼多產業有意見，像全國商業總會也代表很多商業界的意見，我們高雄市總工會也代表很多不同業別的意見。我覺得院長滿好的，他

說他上你的網站看很多，我覺得那個例子也滿好的。就是說如果有一個平台，你們有什麼問題都可以提出來，我們的目的就是解決問題。因為像我們當議員，我們也不可能什麼都懂，我們開公聽會就聽大家的意見，就會知道你們關心的是什麼，我們的資訊來源這樣就很充分，否則我們也不了解這麼多。

第一個是希望市府相關局處針對這麼多民眾的反映，包括各團體類別，各商業總工會的意見，我們有一些類別應該要怎麼調整。有些人質詢加班的費率是否訂得太高，例如我姑丈，以前看慢性病都禮拜六有門診，他說看了幾十年，那個門診都沒有了，因為醫生說他不划算，所以星期六就休診不看了。當然這樣就真正落實週休二日了，因為星期六、日都休診，以前還有看禮拜六，因為這個方案實施之後要加幾倍，所以他覺得不划算就不看診了。

但是我覺得沒有一個法律訂完之後全國都競爭力提昇，最後還是回歸到個人，你如果有認真打拼的人就沒有影響，但是我們的制度要合理。我覺得剛剛馬老師提到的，我們的檢查員如果未來要出去做宣導或是執行，當然我們標準要相對一致，就是放寬也要一定的寬度。不能這個人寬，那個人窄，到最後大家都標準都不一致，我覺得這樣是不對的。你們應該要給他一個範圍，什麼範圍是可行可接受的，不可以以個人的喜惡判斷，否則以後大家會說政府不公平，這個找人來關說，那個沒有找人關說等等的，這樣就不好了。我希望勞工局可以廣徵民意，因為事實上大家要體諒他們也不能決定什麼，到最後還是中央決定。只是我們要善盡我們的義務。譬如說我們議員的責任就是搜集你們的意見，跟相關局處說，但是你們要去反映，因為我們也沒有投票權，沒辦法反映，但是我們會努力來做。

再次謝謝大家，今天的公聽會到此，謝謝。