

●———台灣地區
勞資糾紛之分析——●

林 忠 正*

* 中央研究院三民主義研究所副研究員

壹、前言

勞方與資方在勞動市場裏，爲了創造共同的利益而有生產因素上的合作關係；爲了分配利益則又產生了對立的關係。因此，勞方與資方是既合作而又對立的關係，這種關係常稱爲產業關係或勞資關係（*industrial or labor relations*）。勞資關係的構成因素相當複雜，但是基本上可分成五類變數。第一類變數是環繞在勞資雙方的「政治經濟矩陣」（*politicoeconomic matrix*），例如政治制度、產業結構、勞動力的組成特性、勞動市場的景氣變化、企業的人事管理制度等等因素；這些因素構成了勞資糾紛事件的大環境與資方變數。第二類變數是工會的特色，例如工會的組織結構與權力分配的狀況、工會的領導力與會員的向心力、以及工會的財務結構等等，這些因素構成了勞方在勞資爭議或勞資糾紛中的實力。第三類則是屬於工會的戰術或策劃（*tactics*）變數，工會可以選擇團體協商（*collective bargaining*），也可以採用政治上的影響力達成工會的目標。第四類是團體協商的結構變數，譬如勞資雙方在規模上大小的比較，團體協約（*collective agreement*）的內容與有效期、工會運用罷工與怠工的程度、爭議解決的管道等等。第五類則是政府對勞資雙方的控制變數，例如政府對工會活動的限制規則，或是政府允許那些工作條件可以列入團體協商中，或者政府對勞資糾紛的干預程度等等。一個社會良好的勞資關係就是依賴上述五類變數的圓滿運作（*Dunlop, 1958; Dunlop etc., 1960*）。

然而台灣地區因爲政治環境特殊，工會的發展與活動受到法令與政策的影響非常明顯。由於「非常時期」的各項法令對人民活動的限制，我們看不見大規模的勞資爭議活動；在官方的正式勞工統計報告裏，我們也找不到罷工與怠工的記錄。這些現象都使我們在研究台灣地區的勞資關係有很大的困難，到底台灣地區的勞資關係如何呢？目前僅有少數的研究與調查，這個領域是值得學者、專家再進一步深入的研究。本文僅就台灣地區的勞資糾紛作分析報告，但受制於有限資料，分析的內容不能稱爲完整。不過，分析的結果却極爲有趣。

我們相信研究勞資糾紛的重要性是在於可以顯現勞方在現有制度下的實質地位。因爲由勞資糾紛的內容、糾紛的協調過程、與糾紛的結果，我們可以判斷勞方在經濟社會中的地位，甚至可以推論勞方與資方是否有一套公平的競爭

規則來分配利益。如果資方在政治經濟上有很高的支配權力，那麼通常勞方與資方的糾紛；就常常不是因為勞方要求生產成果重分配而所引發；反而多數是勞方為了保護自己的基本權力才與資方發生糾紛。事實上，我們的分析結果顯示台灣地區的勞工地位有待進一步改善。

貳、勞資糾紛與勞資爭議處理管道

我們官方對於勞資爭議的定義有別於一般西方勞動經濟學者的定義。根據一般勞動經濟學者的定義，所謂「勞資爭議」(labor disputes 或 industrial disputes) 在本質上可分為兩種類型：第一類是勞資雙方對現有勞動契約規定的權利或義務在解釋上或行使上有所爭議，亦即「權利爭議」(disputes over rights)；另一類是「利益爭議」(disputes over interests)，也就是勞資雙方在達成新勞動契約前，因利益的爭取而有所爭執(Reynolds, 1978)。但是目前台灣官方的勞資爭議統計，不僅是包括此兩種爭議案件，也包涵了違犯勞動法規的犯罪案件。譬如，行政院主計處的勞資爭議統計分類中，有一項目是「積欠工資」(見表1)，其中案件包含了資方違犯「工廠法」或「勞動基準法」而積欠勞方工資、退休金或資遣費的勞動法規之犯罪案件。「傷害賠償」項下也常發現部分資方違犯「勞工保險條例」，短報勞方工資或未依法辦理勞工保險的犯罪案件。

在官方的統計還沒有將資方的犯罪案件與勞資爭議案件分開處理前，我們無法瞭解台灣地區裏勞資爭議的真正狀況；目前我們能夠分析只是勞資料紛案件，而非勞資爭議案件〔註1〕。嚴格來說，台灣勞資料紛多是屬於勞方要求法定的勞工權利案件〔註2〕，因為大部分勞方並未與資方訂有勞動團體協約(見表2)或書面之個別勞動契約；資方口頭承諾之權益，勞方無從爭起。從表1的統計也可以發現這項事實，「無故遣散」、「積欠工資」與「傷害賠償」三項常涉及勞動法規賦予特定勞工的基本工權，所佔勞資料紛案件總數的比例一直很高〔註3〕。

台灣地區的勞資料紛案件成長非常迅速(見表1)，由1975年的458件上升至1986年的1424件，成長率平均每年近百分之二十。但是涉及勞資料紛的勞方人數佔總就業人口的百分比，卻沒有呈現任何上升的趨勢，都在0.3%以下。同時，表1的官方統計資料又顯示，絕大部分的勞資料紛都協調

表1 台灣地區勞資糾紛統計，1975~1986

項 目 年 代	(1) 總 件 數	(2) 因 故 解 雇	(3) 無 故 資 遣	(4) 要 求 調 整 工 資	(5) 積 欠 工 資	(6) 減 低 工 資	(7) 要 求 津 貼	(8) 傷 害 賠 償	(9) 業 務 爭 執	00 其 他	01 調 解 成 立	02 涉 及 糾 紛 人 數 (人)
1975	458	150	79	5	59	12	21	42	26	64	452	16809
1976	371	89	52	7	49	2	13	60	18	81	371	12817
1977	380	113	34	6	59	4	9	67	11	77	380	4047
1978	506	187	40	10	83	8	11	44	39	84	506	4084
1979	503	110	59	6	84	7	6	66	22	143	503	11529
1980	700	122	93	8	140	4	31	105	34	163	700	6065
1981	1060	200	180	17	197	5	20	168	10	263	1060	6903
1982	1303	382	266	2	181	8	10	164	7	283	1303	9423
1983	921	140	79	7	211	5	325	100	44	10	858	12344
1984	1154	263	273	7	243	5	23	90	35	215	1118	9761
1985	1622	447	375	3	255	12	58	111	71	290	1595	16517
1986	1471	231	47	3	249	16	594	138	148	45	1424	11294

資料來源：行政院主計處，中華民國75年勞工統計年報，表2與表129

表 1 (續)

(2) ÷ (1) (%)	(3) ÷ (1) (%)	(4) ÷ (1) (%)	(5) ÷ (1) (%)	(6) ÷ (1) (%)	(7) ÷ (1) (%)	(8) ÷ (1) (%)	(9) ÷ (1) (%)	(10) ÷ (1) (%)	(11) ÷ (1) (%)	涉 及 糾 紛 人 數 佔 總 比
32.8	17.2	1.1	12.9	2.6	4.6	9.2	5.7	14	98.7	0.3
24	14	1.9	13.2	0.5	3.5	16.2	4.9	21.8	100	0.2
29.7	8.9	1.6	15.5	1.1	2.4	17.6	2.9	20.3	100	0.1
37	7.9	2	16.4	1.6	2.2	8.7	7.7	16.6	100	0.1
21.9	11.7	1.2	16.7	1.4	1.2	13.1	4.4	28.4	100	0.2
17.4	13.3	1.1	20	0.6	4.4	15	4.9	23.3	100	0.1
18.9	17	1.6	18.6	0.5	1.9	15.8	0.9	24.8	100	0.1
29.3	20.4	0.2	13.9	0.6	0.8	12.6	0.5	21.7	100	0.1
15.2	8.6	0.8	22.9	0.5	35.3	10.9	4.8	1.1	93.2	0.2
22.8	23.7	0.6	21.1	0.4	2	7.8	3	18.6	96.9	0.1
27.6	23.1	0.2	15.7	0.7	3.6	6.8	4.4	17.9	98.3	0.2
15.7	3.2	0.2	16.9	1.1	40.4	9.4	10.1	3.1	96.8	0.1

成功（平均百分之九十七以上）而達成和解協議。但是根據台灣省政府社會處 1981 至 1986 年的台灣省勞工生活狀況調查報告，我們發現受訪之勞工平均有 25% 以上表示所屬工作單位當年發生過勞資糾紛。這兩個不同來源的勞資糾紛統計，呈現了重大的矛盾存在，因為台灣地區的就業場所之平均人數不及三十人（行政院主計處，1986），利用最保守的估計，假設每件勞資糾紛僅涉及一人而已，每年最低亦應有總就業人口的 0.6% 以上。這個鉅大的統計差距我們認為是官方勞資糾紛統計低估了實際發生的案件，而這個現象是因為現行勞動法令所造成的事實。

表 2 台灣地區勞資關係與工會人數

年 別	總就業人數	工會會員人數*	工會會員人數佔	勞資關係發生過	勞資雙方訂團體
			總就業人數百分比	糾紛之百分比**	協約之百分比**
				—	—
1975	5,521	765,176	13.9	—	—
1976	5,669	838,408	14.8	—	—
1977	5,980	926,306	15.5	—	—
1978	6,228	963,987	15.5	—	—
1979	6,424	1,028,733	16.0	—	—
1980	6,547	1,103,005	16.8	—	—
1981	6,672	1,172,954	17.6	25.9	—
1982	6,811	1,207,681	17.7	41.3	14.2
1983	7,070	1,304,309	18.4	29.2	16.4
1984	7,308	1,370,592	18.8	27.2	10.5
1985	7,428	1,549,351	20.9	(14.2)***	(22.16)**

* 資料來源：行政院主計處，中華民國 75 年勞工統計年報，表 127

** 資料來源：台灣省社會處，台灣省勞工生活狀況調查報告，1981 至 1986

*** 1986 年資料

根據現行「勞資爭議處理法」，中央部會主管勞資爭議案件為社會部，地方單位為縣市政府，可應任一方當事人聲請，而組成調解委員會，調解失敗後，可應當事人之聲請組成仲裁委員會作成強制裁決。但是，「勞資爭議處理法」僅適用於勞方當事人達 15 人以上或工人團體，因此個別勞工或者未達上述

條件之勞方若涉及勞資爭議時，這個爭議處理法並不適用。事實上自 1956 年以來，台灣的勞資糾紛就從未引用過「勞資爭議處理法」作成仲裁（行政院主計處，1986）〔註 4〕。

對於非工人團體或勞方當事人未達 15 人時，各地方單位通常也由社會處或局組成協調會，調解勞資糾紛。但是在這種情況下，地方協調會的組織並無法律地位，也無執行地位。除非勞方指控資方違犯各種勞動法規，各地方社會局並非一定會接受勞方聲請的勞資糾紛案件，因為協調會並不能強制執行任何協議，甚至也沒有把握僱主會願意接受協調會的協調；此外，調解未成立的案件若是過多又影響承辦單位（或人員）的考績。相反的，若是資方違犯勞動法規的案件，協調結果必然不會劣於司法單位對資方的處罰，否則資方一定不會願意達成協議。勞方也可能明知資方違犯勞動法規，應該以司法途徑解決糾紛，但是仍然會向地方社會處聲請協調，無非是訴訟成本所致。協議之結果雖然有可能是勞資雙方的「柏拉圖最適境界」（Pareto optimum），却可能傷及勞方之法定權利與勞動法律本身的尊嚴，所以不一定是「社會的柏拉圖最適境界」（Social Pareto Optimum）。這是一種執法反常的現象，因為行政單位替代了司法單位的職責。不過也說明了在我們目前的法規結構下，個別勞方應有權利受損時，除了向所屬工會申訴請求幫助外，並無簡單的司法過程（如勞工法庭）提供給資源相對貧乏的勞工聲請裁決糾紛，才造成勞方向地方社會處聲請調解司法案件的反常現象。

又因為現行的勞動法規只涵蓋具有發動機器的工廠（工廠法第一條）之勞工，或農林漁牧業、礦土業、製造業、營造業、水電與煤氣業、運輸倉儲通訊業與大眾傳播業之受僱者（勞動基準法第三條）。商業、金融保險、不動產及工商服務業、公共行政社會服務及個人服務業，以上各業之受僱人員，加上農林漁牧之自營作業與其他無酬家屬工作者（至少佔全體就業人口的百分之五十以上）皆不受現有勞動法規所保護，在這些行業裏的勞方若發生勞資糾紛，除非有勞動契約，基本上可以不被官方正式接受為勞資糾紛案件而加以處理或協調。

因為終生僱用制（lifetime employment）和勞資合議制度（joint consultation）成為先進國家中勞資關係最為融洽的日本（Shirai, 1984），不但設有專業之勞工法庭，也有健全之勞工法律與仲裁制度，每年涉及爭議人數佔總就業人口也達百分之三以上，有時甚至高達百分之十，並且常常涉及

罷工。這些統計並不包括台灣官方所包涵的資方違犯勞動法律的犯罪案件，如果包括了資方的犯罪案件，日本的勞資糾紛必然更多〔註5〕。舉這個日本例子是要特意說明：目前台灣勞動法規與仲裁制度不健全之下，台灣實際上發生的很多勞資糾紛案件可能被遮蓋了，因為目前勞資糾紛的解決管道（調解、仲裁或司法裁決）就勞方而言並不是很暢通，可能造成許多真正的勞資爭議案件在勞方不易堅持下無疾而終。

表3 日本之勞資爭議案件與爭議人數比

項目 年代	爭議案件數	涉及爭議人數	罷工日數
		總就業人口	涉及爭議人數
1974	9581	10.1%	1.81
1976	7240	6.0%	0.95
1978	4852	3.8%	0.65
1980	3737	3.2%	0.57
1982	6779	4.3%	0.23

資料來源：Shirai (1984)，表1；與行政院主計處中華民國勞工勞動年報(1986)，表149

叁、勞資糾紛與工會功能

「勞資爭議處理法」限制了個別勞方不得引用其協調與仲裁法規；本來是可以加強工會的地位，因為勞方必須要透過工會的運作，才能引用本法規或利用工會的團體壓力與法律資源來幫助勞方調處勞資糾紛，況且除了各級公務員與軍火工業人員外，我國的「工會法」規定同一區域或同一廠場僅能組成一個產業工會〔註6〕，就個別資方而言，「工會法」賦於個別產業工會勞務獨賣（monopoly）的地位，可以對抗資方聘僱勞方的壟斷或控制力量（monosony）。照理，工會應可扮演協調勞資糾紛的重要角色，可惜我們缺乏這方面的統計資料，無法加以正面評估。但是，我們從台灣省勞工生活狀況調查報告(1986)，發現受訪勞工中有百分之六十三左右，表示「為使工會多發揮一些功能，他們願意多繳些會費」；同時也只有百分之二十二受訪勞工表示發生勞資糾紛時第一個會想「透過工會出面協調」。更嚴重的是，百分之五十以上的受訪勞工認為目前的工會組織對勞工來說是「不太必要」和「毫無必要」。這些統計都可以支持「一般勞工對工會的功能存在普遍不滿的心理」的說法。

工會的功能一方面受到「工會法」中會費的上限規定的限制（第 22 條），財務極為拮据，需要仰賴政府的補貼，甚至也要資方的幫忙。當工會領導人仍然需要依賴僱主的薪資，工會如何能為會員爭取更多的權利與利益（張清溪 1985）？更重要的是，「非常時期人民團體組織法」給予主管單位核准人民團體（包括工會）成立的審核權，並且可以警告或撤銷人民團體的決議，甚至可以主動整理與解散人民團體的權力。此外，「加強督導各級人民團體實施辦法」也規定了合法人民團體集會必須事前備查，任何集會時主管機關有權派員指導。在這些法令下，工會的組成與功能就自然由政府政策所控制了。況且，目前的「動員勘亂期間勞資糾紛處理辦法」又禁止罷工與怠工，工會在爭取有利於勞方的團體協約或調處勞資糾紛之力量，就受到更多的限制。

我們在這裏並不是主張沒有了這些法令的限制，台灣的工會就會具有強大的運作力量，可以與資方相抗衡爭取更多權益。而是認為健全的工會運作，至少可以保護勞工的法定權利。雖然學者張清溪（1985）認為目前台灣地區工會之積弱主要原因不是罷工（或怠工）權被剝奪，而是工會被「工會法」所規定之組織結構與會費上限所限制了。我們則認為 Alfred Marshall 的引伸需求（derived demand）四法則，更能解釋台灣一般工會力量薄弱的現象。依據此四法則，如果(1)最終財貨需求缺乏彈性；(2)勞務是策略性生產因素（strategic factors）；(3)勞動成本佔總成本比例很小；和(4)可替代勞務的生產因素或可替代工會會員的勞動供給彈性很小，那麼工會的力量自然強大無比（Rees, 1962）。台灣是一個出口導向的經濟社會，最終財貨的需求彈性必然很大；生產的技術水準層次不是很高，勞工之間或勞工與機械間的替代彈性自然很高；整體而言，台灣的生產尚未脫離勞力密集方式，所以勞動成本佔總成本的比例並不是很低。在這樣的市場條件下，不只是工會的發展，甚至工會在勞資爭議中要扮演抗衡角色都是困難重重。如果再考量目前法令對工會組織與罷工行為的限制，猶如先天營養不良之體質再加以鏹鏹，其衰弱不想而知。

肆、勞資糾紛個案之分析

在第二節裏我們認為：(1)台灣勞資糾紛絕大部分屬於勞方要求法定勞工權利的案件；(2)各地方勞資協調會缺乏法律地位，可能拒絕接受不易達成協議的案件，而導致較少的勞資糾紛案件數，造成勞資糾紛協調成立的比率過高；(3)

個別勞資糾紛案件因為沒有適當的仲裁管道，勞方處於不利的地位。在第三節裏，我們主張台灣的市場條件與法令限制使得工會功能不彰，進而推論工會在幫助勞方解決勞資糾紛的影響力可能不大。

爲了支持我們上述四個臆論 (hypotheses)，我使用了**台灣勞工法律支援會**所有的個案。這些個案發生的期間起自1982截至1986年12月爲止，我們從這些案件中，隨機抽樣選出一半——206件，去除僅是詢問的四個案件。再將勞資糾紛內容分成16類，亦依據當事人之特性 (labor characteristics) 分門別類，分別得到表4與表5。由於這些個案個人資料並非每件都很完整，因此我在計算時，就每一項勞動特性，僅從其已知的資料群中取得平均數。勞資糾紛內容常常不僅涉及一項性質而言，因此表5中各糾紛性質之比例總和大於100%。在所有202件中僅有1件涉及勞動契約權利之爭議。雖然有13件涉及勞動契約之改變 (利益爭議)，這其中大部份是資方爲了逃避勞動法規退休金之支付而引起之糾紛。僅1件涉及勞工福利之爭議；1件是勞工犯罪案件；3件是資方要求勞方補償損失。此外所有的184件皆是勞方爭取法定權利之糾紛案件。

工會會員佔所有當事人之21.27%，這個比例都高於1982年至1986年台灣工會會員佔全體就業者之比例 (見表2)。若且工會在勞資糾紛的協調上有明顯的影響力，那麼理論上工會會員求助於工會以外的協調 (或法律) 單位應低於非會員。我們的統計結果却指出，工會會員與非會員在勞資糾紛中以相同的比例求助於工會以外的**勞支會**。

同時，我們也發現**勞支會**成立迄今約三年期間，在私人捐助的有限財力下，僅台北一處辦事處，平均每年就有52件個案沒有解決或失去連絡，這個數字已經可以指出官方統計高估了勞資糾紛達成協議的比例 (請參看表1)。**勞支會**因屬於勞方立場之機構，樣本可能有所偏頗，而且勞工也可能已在其他公私單位聲請幫助失敗後才來求助於**勞支會**，所以**勞支會**的案件基本上應比官方收集的勞資糾紛案件更難以調處，所以我們從表5也可以看出**勞支會**的糾紛案件解決比例非常低，僅27.2%。

爲了進一步瞭解勞支糾紛解決的決定因素，我們將這202個案件資料，依性別 (2組)、省籍 (2組)、年齡 (5組)、教育 (3組) 來分組，去除空組總共得到38組。以「糾紛解決比例」(p) 與「糾紛未解決或失去聯絡之比例」(1-p) 之對數比 ($\ln(p/1-p)$) 作爲被解釋變數，透過邏輯函數的迴歸

表6 勞資糾紛解決之迴歸分析〔註7〕

解釋變數	係數	標準差	T 值
男	4.5835**	2.2419	2.04
工資之對數值	-0.5412	0.5627	0.96
管理或專技人員	-9.9718**	4.9017	2.03
初中程度及以下	-1.623104	2.3238	0.70
高中程度	-3.9795*	2.3336	1.71
常數	-3.3100		
X ₁	1.6515	5.1656	0.32
X ₂	9.0761	16.8557	0.53
X ₃	3.5313	5.5262	0.64
X ₄	-0.0945	7.6263	0.01
X ₅	-12.4625*	6.9570	1.79
X ₆	17.7665*	9.7412	1.82
X ₇	13.5832***	3.9021	3.48
X ₈	0.1420	2.7374	0.05
X ₉	-10.1108	15.7585	0.64
X ₁₀	2.0820	4.4726	0.47
X ₁₁	1.4524	2.4146	0.6
X ₁₂	4.6696	15.2580	0.31
X ₁₃	6.8104	6.5848	1.03
X ₁₄	22.8461***	5.8772	3.89
X ₁₅	0.5089	5.3315	0.95
X ₁₆	1.2765	2.9405	0.43
N = 38 R ² = 0.7001 F = 2.6552			

說明：X₁ 至 X₁₆ 所代表之變數說明列於表 5

*** 在 0.01 時顯著

** 在 0.05 時顯著

* 在 0.10 時顯著

分析我們將所得到的結果列於表 6。就勞資糾紛案件性質而言，在 5% 的顯著水準下，只有未資遣的解僱 (X₇) 與工時計算 (X₁₄) 兩項糾紛性質，能顯著提高糾紛的解決機率；在其他條件相同時，其他的勞資糾紛性質與是否能解決的機率之間的關係，基本上是隨機 (random) 關係。事實上，我們也曾將當事者是否為工會會員與已採法律訴訟之案件作為解釋變數。但是兩者之迴歸係數在統計上都無異於零，且迫使迴歸式的 F 值低於顯著水準 (5%) 的臨界值，所以我們未將兩者並列於表 6。這些統計檢定隱示勞資糾紛之解決大部份與案件性質無關；也與是否採用法律行動無關，甚至與是否工會會員無關。至此，我們的統計分析都不摒棄本節開始所敘述的四個臆論。

此外，我們的迴歸分析又指出男性顯著地有比較高的勞資糾紛解決機率。在職業方面，我們發現「管理與專技」之受僱者都顯著地呈較低的糾紛解決機率。男性有較高的解決機率，我們猜想一方面是男性在勞動市場的活動較女性為主動，當糾紛發生時男性投入較多心力於事件的解決，女性一般不是終生的職業婦女 (career women)，薪資也較低，一旦在勞動市場遭到挫折時，退縮性可能較高。但是我們也不排除一般僱主對女性員工常因統計性的歧視 (statistical discrimination) 或性別歧視，而對女性有較多“苛刻”的做法，譬如女性員工必須先簽署因結婚或懷孕而辭職或調職的“自願書”。在這種情況下，協議合解而解決的機會較低。

從我們的案件資料觀察，一般管理或專技人員薪資較高，職責範圍也較廣，所以也有較多藉口被資方運用，而不利於勞方，譬如營運不佳之責任，管理失當等等。所以一旦發生勞資糾紛，其解決之機率就比較低了。

伍、結論與政策建議

勞資糾紛發生時，屬於勞資爭議的部份受限於「勞資爭議處理法」形成協調或仲裁的管道狹狹，工會的功能在「非常時期」的法令與政策下受到極大的限制，造成大規模的爭議不容易發生，而小型的勞資爭議又不利於勞方。若屬於勞資雙方違犯勞動法規的糾紛案件，又因為大部份罰則 (對資方而言) 過於輕微，不能形成對資方違反勞動法規行為的退阻力量；且無專業的勞工法庭，形成勞方對抗資方犯法時的成本過重。結果是勞方不是在法定權利受到嚴重剝奪時不會提出糾紛案件，不是在決定離開資方之事業時也不易提出控訴。

我們的個案統計分析雖然可以佐證勞方在糾紛案件的不利地位，事實上個案的故事內容給與我們的衝擊却更為深刻。雖然，勞資糾紛不能獨立於其他社會經濟的問題，而企圖單獨處理（在個案中有許多故事是與資方的經濟犯罪連結在一起；有時勞方勝利的司法裁決，却因資方行跡杳然，無法獲得實質賠償）。但是鑒於台灣地區的勞資糾紛絕大部份屬於勞工法定權益的爭執案件，因此在法律方面的補救，未嘗不是一條捷徑，例如成立專業的勞工法庭，簡化勞資糾紛的司法過程，不但可以減輕勞方的訴訟成本，也可以改善勞方在糾紛案件中處於資源不足的劣勢地位，同時勞動法規的執行效率可因勞方的檢舉而得以提高；當然也必須修改勞動法規中對違犯一方過輕的處分，那麼社會賦予勞工的權利才能受到更多的保障。

附 註

- [註1] 在本文中勞資糾紛包括勞資爭議與勞資兩方涉及勞動法規或其他法規之案件。
- [註2] 請參見中小企業處，**勞資合作促進工業升級**——從勞工法令的角度探討（台北：勞資關係協進會），1984年，第69頁；同時，本文第四節之個案亦有相同之統計結果。
- [註3] 「勞動基準法」目前適用於農林漁牧業、礦工業、製造業、營造業、水電與煤氣業、運輸倉儲通訊業、大眾傳播業；「工廠法」則僅適用於所有裝設發動機器的工廠。以上兩種勞動法律都規定資方應定期發給工資，除了事先另有約定外，資方不得積欠工資。又規定非特定原因，資方不得任意終止勞動契約，遣散勞工。職業災害發生時，資方也應負起補償責任。因此，「無故遣散」、「積欠工資」、與「傷害賠償」之案件若涉及勞動法規之範圍，應屬司法案件，而非勞動爭議案件。
- [註4] 「勞資爭議處理法」規定非國營之公用或交通事業發生勞資爭議，經調解失敗，應付仲裁委員會仲裁，亦即主管官署得不經當事人之一方聲請，而逕付仲裁委員會仲裁。
- [註5] 事實上任何市場經濟之國家都有大量違反勞動法令的現象。在1975年美國的National Labor Relations Board接受的勞資糾紛就有四萬伍仟件之多。在1975年約有百分之八十三的非監理性工作人員受到「最低工資法」的保護，一年之中就查出約21萬7仟人的受僱人員之工資，低於最低工資率（每小時US\$2.10）（請參照 Handbook of Labor Statistics, 1976, Bureau of Labor Statistics, U. S. Dept. of Labor, pp. 316~317或“**中華民國勞資關係**”（張清溪著，1985年，中華經濟研究院出版）pp.13。張清溪教授在上述一文亦曾指出，在美國估計只有77%的廠商遵守最低工資率的法規。一般經濟學多同意一項法規之遵守與否，視「被查獲的機率」、「被處罰所造成的成本」、「違犯法規的利益」三者與當事

人的風險態度，交互作用而成（Becker, 1968）。但是，美日都視這些違犯勞動法規之案件為非勞動爭議案件。

〔註6〕「工會法」第六條規定，同一區域或同一廠場年滿二十歲之同一產業工，或同一區域、同一職業之工人，人數在三十人以上時，應依法組織產業工會或職業工會。第八條規定，凡同一區域或同一廠場內之產業工人，或同一區域之職業工人，以設立一個工會為限……。但第四條則規定各級公教人員與軍火工業人員不得組織工會。

〔註7〕一般迴歸分析中，若利用虛擬變數控制「質」的變化，必須符合下列的要求：如果質的變化分成 n 項，虛擬變數不得超過 $(n-1)$ 項，若用 n 個虛擬變數則形成 $D_1 + D_2 + \dots + D_n = 1$ 的完全「線性重合」之問題。但是我們在此處的糾紛性質基本上不是互斥的分類，因此 n 項的性質使用 n 個變數，不會造成「線性重合」的現象。

參 考 文 獻

- (1) 行政院主計處，中華民國勞工統計年報，1986。台北：行政院主計處，1986。
- (2) 中小企業處，勞資合作促進工業升級，台北：勞資關係協進會。
- (3) 台灣省社會處，台灣省勞工生活狀況調查報告，1980至1986年。
- (4) 張清溪，“中華民國勞資關係”，中華經濟研究院，經濟專論 66。台北：中華經濟研究院，1985。
- (5) Becker, G.S., "Crime and Punishment: An Economic Approach," JPE, 76:2 (March / April 1968): 169~217。
- (6) Dunlop, J.T., Industrial Relations Systems, NY: Halt, Rinchart, and Winston Inc., 1958.
- (7) Dunlop, J.h., Harbison F., Kerr, C. and Myers, C., Industrialism & Industrial Man, Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1960.
- (8) Rees, A., The Economics of Trade Unions, Chicag: University of Chicag Press, 1962: 70~73.
- (9) Reynolds, L.G., Labor Economics and Labor Relations, 7th ed, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1978: 535~607.
- (10) Shirai, T., "Recent Trends in Collective Bargaining in Japan", Interiational Labor Review, Vol. 123 No 3 May-June, 1984: 307~318.

主 評

張天開

主席、各位女士、各位先生：剛才林教授的報告大家都聽到了。他居然能在資料不全的情況下，做這麼好的報告，我實在很佩服他。

我是唸勞工問題的，各位先生都是唸經濟學的，我講的話各位聽了也許格格不入也說不定。不過我想我還是把我的話簡短地說出來。

今天的報紙大家都看到了，對於勞工委員會成立之後、國家安全法成立之後，馬上勞工問題就要產生，一大堆的問題都來了。今天我們三民所開會，事實上只要根據三民主義的辦法，勞工問題就很容易解決了。

三民主義最重要的目的就是和諧、協調。地球是人類的前途，不和諧、不協調就完了。我們看各地方都有爭議、打架，剛才張教授所說的外籍勞工也有很多問題，什麼都發生問題，問題太多了，所以要是不和諧、不協調的話，人類就滅亡。根據三民主義勞工政策就是和諧協調。

「和諧」和「協調」我們的中國字很清楚。什麼叫「和諧」，有飯吃就是「和」，一個「禾」，一個「口」；「諧」就是大家都講話，溝通之意。有飯吃，有問題大家來討論，這就是「和諧」。現在我們的勞資關係是你不跟我講話我不跟你講話，所以沒有和諧，當然有問題產生。外籍勞工躲起來，不敢說話，一出來就捉，怎麼能解決問題？什麼是「協調」，「心」，「力」，同心協力；「調」，周全的言，話說得很周全都顧到，這就是「協調」。勞工問題不只是勞方、資方啊！經濟、社會、勞工各層面都包括，應該各方面去探討，我認為若能這樣就沒問題。

我們的經濟奇蹟，結果是罷工，那不是開玩笑嗎？經濟奇蹟什麼都可以解決；什麼問題都沒有。我們有勞資會議。工會不是對抗，對抗不可能，跟誰對抗？找事找不到還跟誰對抗？所以不可能。剛才林教授引用張教授提到工會不能對抗，不能組織，老闆不讓你組織，怎麼對抗，對抗就開除，對抗絕不可能。這是兩百年前的老路，我們不應該走。現在三民主義的工會不是對抗的工會，是合作的工會。工會替老闆解決問題，否則那麼多，幾千幾萬個工人怎麼辦？透過工會我們來處理勞資合作、勞資協調。老闆有事情透過工會告訴工人；工人有問題透過工會告訴老闆。這樣就溝通了，彼此進行討論。對抗罷工不是背道而馳嗎？請問你唸書，罷課可以嗎？不可以的。唸書要好好地唸，拼命地唸才能出頭。到這個單位想罷工，你走就是，為什麼要強迫大家罷工？這是犯法的。要和諧協調才好。

所以我們不要走老路，要好好地辦好工會，大家都需要工會。現在工會沒辦好，所以工人和老闆都不需要工會。所以一個法律出來，不是怎樣找漏洞怎樣鑽出去，應該守法，民主就是法治。要守法，大家不守法，我們要法律幹什麼？很明顯的例子，就是淡水河，現在要花幾十億幾百億才能弄清，假如大家守法，不亂丟髒東西、亂丟圾垃，一點事都沒有，淡水河可以喝沒問題。五千

年前沒有自來水，大家什麼水都喝，乾淨的不得了。現在淡水河花幾百億弄清了，又髒了。愛河乾淨了沒有？沒有，愛河的水你敢喝嗎？剛剛弄乾淨了，又來倒了。

所以不要等到勞資糾紛產生才來解決，這是不可能的，就像人要身體好是很簡單的事，只要早睡早起，不要胡思亂想、多運動、過正常的生活，有固定的工作，身體自然好，否則很難。

因為時間關係，我就簡單說到這裡。

三民所陳新民

我個人在德國是學憲法的。

勞資糾紛根據憲法，應該用和平方式解決，但這是一種爭端，資本家想多賺點錢，勞工想多得一些工資；罷工是一種鬥爭方式。

我覺得當然要守法，但什麼是法？教你不要鬥爭是其中的一種法，還有更積極的法是假如勞資糾紛應用那一種管道較合適，例如工人評議會、勞資評議會等。

本世紀以後，大概都強調勞工的基本權利。守法是一回事，但法是如何形成的，是較偏向資本家或偏向勞工這是很重要的問題。

我國憲法規定，應制定保護勞工和農民的法律，是保護勞工，而非保護本家。因此立法院應該好好改進，是否注意到是這一點，這是憲法很重要的問題。

第二個問題，提到淡水河污染的問題，以為大家不要丟就不會污染。這不是守法的問題。政府規定的排水道都排到淡水河，當然會污染，政府應在環保問題上好好策劃。我們當然都不喜歡勞資糾紛。工人也說我不喜歡罷工，罷工會被警察打、被調到更壞的工作去等等。大家都不喜歡，我想應如何改進，是立法上應多重視的問題。

吳惠林：

我個人在此有幾個小小意見：

第一點：林教授認為解決糾紛時，用協調是不妥當的，通過法院較好，我個人不明白問題的目的何在？

第二點：你提到勞工法令好像很不合理，法令滯礙難行，或根本沒有施行。我想如何定得合理，是大家應思考的問題。

第三點：工會存在的功能的問題，在我的看法，工會存在目的應在勞資雙

方溝通，促進生產，這個積極的目的上，均較正確。

第四點：你在第二頁提到，到目前為止，勞方爭取的是基本權利要求，而非生產成果的重新分配。這一點我很 Confuse，我想什麼是成果重分配，什麼是基本權利要求應有明確的考慮。基本上勞方的基本權利在那裡，每個人要求的權利皆有差異，看法皆有不同。我想是不是法律或社會能定一標準規範，認定這是基本權利，這是比較屬哲學層次的問題，是不是應加以考慮。

作者答覆

首先，感謝張教授與陳教授對於勞資關係的補充，關於吳教授認為勞資糾紛協調應優法院判決。我個人看法是：違反勞動法規部份是屬於法律事件，應以繼續法律為優；而勞資法定權利外的利益的爭執並不屬於法律事件則應以協調和解為優。當勞資糾紛是勞方法定權利受到傷害時，若以協調來加以和解有違法規的立法精神；例如，勞基法是勞動條件的最低標準，是勞資關係的行為最低規範，也相當於一個遊戲（game）的公認規則，如果這個遊戲的規則可以任意破壞，勞方則會因為資源的貧乏而處於不利的談判地位，就立刻破壞了立法的原意，而形成無規則的遊戲。因為司法單位是違反遊戲規則的最後仲裁者，勞工行政單位不應以行政立場利用協調改變社會已訂的遊戲規則。

吳教授認為工會應扮演勞資的橋樑，且改善生產效率為其主要功能。我個人覺得工會是勞工的團體，就不應扮演勞資溝通的橋樑。在經濟上，工會就是出售勞務的廠商組織，出售勞務的廠商組織與一般出售產品的企業一樣，自然要追求其組織最大的利益。企業追求利益可以的話，為什麼工會就要出賣自己的利益？只有相信勞動市場任一部份都是競爭市場的學者才相信工會組織妨礙了經濟效率的達成。於勞動市場是不是到處都是競爭？是不是單一勞資雙方的交易都處在訊息平等的立場？是不是單一勞資雙方都具一樣的交易成本？是不是違反勞動契約或勞動默契時單一的勞資雙方所承受成本（處罰）是一樣的？如果不是的話，資方所分配到的資源就多於真正競爭市場所應得到的資源。只要工會的組織是自由的，以工會之間競爭取代工會單一的獨占性，勞資雙方談判運作的結果（performand）應該也是效率的，也是公平的。

本文所謂的勞動基本權利是指法律所賦予勞工的基本權利。如果沒有一些交易的公共規則，商業的交易成本必然很高。同樣的，勞動市場的交易若沒有

一些交易的準則，勞動市場的交易成本也必然很高，而使生產活動受到阻礙；所以，法律賦予勞工的一些權利（亦即資方應遵守的規範），不見得有害於社會整體的利益。所謂成果重分配就是指生產成果分配（如工資）的改變；如果部份資方在勞務上有獨資（或有利）的地位，爲什麼勞方就不能以個人身份爭取法定權利之外的利益？或勞方就不能團結起來產生獨賣勞務的行爲，重新與資方談判，重新商定工作條件與待遇，達成生產成果的重分配，更何況競爭市場的構成條件是不是統統存在於任何勞動市場，而使工會喪失其存在的意義，這個問題也是值得一些相信「勞動市場若沒有工會存在就是競爭而公平的市場」的經濟學家再深思的。