

一例一休，爭權利？討恩惠？： 政治經濟學批判的觀點

劉梅君

政治大學勞工研究所教授

摘要

勞動基準法將週工時縮減為 40 小時，同時刪除 7 天國定假日的修法，引爆一連串勞資間激烈的鬥爭。這場被稱之為一例一休的政策爭議，雙方的攻防仍僅止於表象經濟層面的拉鋸：資方以修法後增加成本、降低企業競爭力、不利企業投資及失業擴大等說詞反對，勞方則以台灣不能再繼續停留在長工時低薪化的勞動力市場以為抗衡。然而追溯台灣工時法制的演變，我們發現 1929 年工廠法開始到後來的勞動基準法至今，在這長達 90 年的歷史中，工時的規範持續惡化，早年加班作為正常法定工時是特殊例外，但今日作為特殊例外的加班反倒變成了常態。這個事實造就了台灣年總工時高居世界長工時排行榜的前四名！過勞成為台灣職場普遍的噩夢。

從政治經濟學批判的觀點，本文試圖跳脫表象上的爭議，進入背後的本質問題，那就是工時所涉及的理論層面，值得我們細究。本文特別針對兩部分深入討論：勞基法所定之正常工時乃對應到工資的合理性，亦即勞工的正常法定工時之工資，必須能支持勞工及其家庭生活所需，否則法定工時的規範即無意義。其次延長工時（加班）所涵攝的理論意涵有兩層面：其一，加班象徵的是資本對勞動的超級剝削；其二，加班會縮短勞動力的使用年限，因而加成給付是對勞動生涯縮減的補償，故足額的加成給付是權利，而非恩惠！從這兩層面理論意涵來省思目前一例一休的修法方向，顯然行政部門偏好的彈性，放在台灣目前職場的脈絡底下，將會是更大的災難！

關鍵字

政治經濟學批判、一例一休、勞動基準法

壹、前言

「一例一休」這個詞彙近年來創造了前所未有的知名度，幾乎成了台灣社會街頭巷尾的熱議話題，有人戲稱一例一休開啟了台灣《勞動基準法》（簡稱勞基法）的元年。因為在那之前，沒有幾個人弄得清楚勞基法中「休息日」及「例假日」的差異，當然也就陷入「週休二日」、「休假日」、「例假日」哪個是哪個的丈二和尚摸不著腦袋的迷霧中！更遑論到底有幾個人了解究竟加班費是怎麼計算？又該怎麼計算？修法會有什麼不同？特別是長期以來，中小企業幾乎是勞基法的絕緣體，工資、工時或休假，幾乎是老闆及主管說了算，但這個爭議讓大家開始認識或重新認識勞基法，這的確是始料未及。一開始，以縮減工時來達成勞工週休二日的修法動機，是長期以來台灣社會發展的共識，因為早在 2001 年公教人員已先調整為週休二日了，因而勞工部分的調整是指日可待的政策行動。然而，出乎意料的是，修法過程中要刪減勞方原享有之 7 日國定假日的配套被提出來時，勞方憤怒地以「二例」及主張其他福利比照公務人員的提議來反制，「一例一休」的爭議就在這個一波三折的過程中出現；當中原本實務執行許久，也少有人弄得清楚的加班費怎麼計算的問題，意外地被暴露出來，致使休息日出勤該如何計算加班費的問題，一併加入爭議的戰局。

不同於以往，這次引起勞資雙方極大爭議的修法事件，弔詭的地方在於，不僅資方反彈的動作大，勞方也未必領情。當然，長期以來，資方對於任何以法令規範其權力的法治與行政干涉，均抱持抵抗的態度與立場，連說詞都千篇一律，¹ 這本不足為奇；但邏輯上，對資方雇用權力施展之自由意志，以法令限制之舉，應可博得勞方的支持與喝采，但現實裡勞方陣營卻頗多雜音，這毋寧是相當怪異的結果。究竟這個近年在政治角力場上，引發最激烈爭議的勞動政策，到底爭議了什麼？又觸發了勞資雙方哪條最敏感的神經？是否在新任閣揆誓言旦旦地要在任內處理完畢的公開宣示後，近期內即可在立法院順利修法？目前，從媒體披露的修法方向主要是五大部分：包括七休一的例假日可挪

1 例如工總在 2011 年公布的白皮書就表示：「我國勞動市場的彈性機制逐漸降低，其影響所及不僅國內產業競爭力下降，國內失業問題也隨之惡化。政府應適度鬆綁不當介入企業經營之勞動法規，同時強化社會安全機制」（2011 年全國工業總會白皮書，2011：55）。

移；休息日加班以實際工時計算；年度未休完之特休假採可遞延至翌年，若仍未修完需折現金；加班工時上限為每季 138 小時、每月最高 54 小時；輪班間隔至少 8 小時（或 11 小時）。這樣的修法內容很清楚是環繞在資方所在意的成本及彈性上，卻離當初要讓勞方「週休二日」的目標越來越遠！可以預計，進入實質修法討論時，勢必將掀起另一波勞資雙方的角力！

本文在有限的篇幅內，除了先介紹台灣工時規範的沿革，及國際社會對工時規範的呼籲，藉此為後面討論勞資雙方在攻防時所拋出論證的合理性，預作鋪路。藉由此次「一例一休」爭議所揭露出來的台灣勞工所面對的勞動現實，包括工資、工時及休假，本文企圖從政治經濟學批判的角度來深入探究相關爭議的合理性。唯有如此，才能掙脫出爭議的表象，從本質上著手，為此次再度修法，提供不同的思考前路。

貳、一甲子以上屹立不搖的工時標準：台灣「經濟奇蹟」的墊腳石

早在國民政府成立的大陸時期，於 1929 年即已制定《工廠法》。當時的工時規範，一直延續至今，幾無變化，例如每日法定正常工時（8 小時）、每月延長工時上限（46 小時）、² 每 7 日有 1 日作為例假休息、每年特休日數等等。將近 90 年過去，也走過勞工運動風起雲湧的二十世紀末，前述的工時規定，竟然可以屹立不搖，沒有太大的改變，這的確是不可思議的現象。眾所周知，民國創建後國民政府制定的許多法制，在當時的確是接軌於國際社會的先進潮流。然而，時移境遷，國際社會在勞動法制上已多所修訂，而我們卻仍躊躇不前，對照下來令人有今夕不知何夕之唏噓！

一、工時規範的變遷：與國際社會標準漸行漸遠的我國

讓我們先來看看聯合國下主掌勞動事務的法定組織——國際勞工組織（International Labor Organization，簡稱 ILO）——關注工時議題的軌跡。在所有勞動條件中，工時的重要性，至少從以下兩方面表露無遺，一是 ILO 在 1919 年正式成立後的第一年所頒布的天字《第一號公約》——《（適用於工業）

2 「延長工時」及「加班」這兩個同義字在本文不同脈絡下會交互使用，但指涉的意義相同。

工時公約》，第二是在 1919 年至 2004 年之間頒布了與工時、休息、休假等相關總共 16 個公約及 11 項建議書！將近一百年前頒定的《第一號公約》對於每日工時的規範，已是每日最多 8 小時，每週最高 48 小時，如該公約第 2 條所述：「任何公共或私人經營之企業，或其分支機構所僱用之工人，除該種工人全體係屬同一家庭者外，其工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十八小時」。當然其中也規定了前述原則之三種例外，包括一般例外情況、³特殊緊急情況下的例外，⁴以及針對輪班工作的延長工時之例外規定。⁵但當時對於例外的規範相對嚴謹，例如，即使是一般的例外，也須經主管機關許可，或勞資團體或代表的同意，而超時的部分，也「不得使超過每日八小時之限制多於一小時」，且要這麼做的前提是「每週有一日或多日之工作時間較少於八小時」，換言之，該日延長工時至多一小時而已，且需該週其他某日的工時要少於 8 小時為必要前提；再以輪班制工作者之工時為例，如於三星期或較少之時間內，平均每日不超過八小時，每週不超過四十八小時，可以允許其中一日之工作時間超過八小時，一週超過四十八小時。

而晚於《第一號公約》10 年後頒布的我國《工廠法》，雖也是規定每日 8 小時，每週 48 小時的限制，但卻在每日及每月延長工時上，有較 ILO《第一號公約》更寬鬆的規定。例如，《工廠法》第 8 條後半但書規定：「如因地方情形或工作性質有必須延長工作時間者，得延至十小時」，然而何謂「地方情形」及「工作性質」則無明確例示，因而是否雇主單方說了就算，不得而知！總之，這條已將 8 小時的法定正常工時放寬至 10 小時，但第 10 條接著更進一

- 3 所謂一般例外情況是：（1）本公約之條款，不適用於任監督或經理之職者，其任機密事務者亦不適用；（2）根據法律、習慣或雇主團體與工人團體間之協約，（若無該種團體時，即根據勞資代表所訂之協約）設每週有一日或多日之工作時間較少於八小時，則其他日之工作時間，得經主管機關許可，或勞資團體或代表之同意，超過八小時之限制，惟依此條之例外，不得使超過每日八小時之限制多於一小時；（3）輪班制工人，如於三星期或較少之時間內，平均每日不超過八小時，每週不超過四十八小時，可以允許其中一日之工作時間超過八小時，一週超過四十八小時。
- 4 所謂特殊緊急情況下的例外載於第 3 條：如遇目前或迫近之意外，或遇機器或工作場所需要緊急工作時，或遇天災事變，則前條所載之工作時間限制可得超過，惟僅以免除嚴重窒礙使該企業工作正常進行所必要為限。
- 5 所謂輪班工作的延長工時之例外載於第 4 條的條文如下：如遇某種工作程序，因工作性質必須數班工人連接工作時，則第 2 條所載之工作時間限制亦得超過，惟每週平均工作時間，不得超過五十六小時。

步放寬至 12 小時，條件是：「因天災、事變、季節之關係，於取得工會同意後，仍得延長工作時間；但每日總工作時間不得超過十二小時，其延長之總時間，每月不得超過三十六小時」。此規定雖有延長適用的前提條件，但前提要件與 ILO 在鬆嚴程度上大不相同。ILO 的《工時公約》在延長工時上需要主管機關許可且勞資團體同意，反觀台灣的《工廠法》是「如因地方情形或工作性質有必須延長者」這種缺乏明確定義的前提；其次就放寬時數這點而言，顯然也比 ILO 的標準寬鬆，《工廠法》的每日延長工時，就比 ILO《第一號公約》所規範的每日延長工時多 1-3 小時，而《工廠法》的每月延長工時可達 36 小時，也遠高於 ILO《第一號公約》所計算出來的小時數。⁶ 正常法定日工時及延長工時的上限，即使在《第一號公約》的特殊輪班工作上，每週最高也不得超過 56 小時，但我國《工廠法》的規定雖有每日及每月的上限，卻沒有每週的上限，因此在無違反法律的情況下，每週總工時可達 60 小時，甚至更高。⁷

前述《第一號公約》是適用於工業，然二十世紀服務業勃興，甚至雇用人數超過工業，故而 ILO 於 1930 年另對商業和辦公處所頒定了《第三十號工時公約》。該公約第 3 條也是延續《第一號公約》的原則，亦即每星期不得逾 48 小時，每日不得逾 8 小時。顧慮到商業及辦公室營業的需求，第 4 條對於超時部分有稍微融通彈性的放寬：「前條規定之每星期最多工作時間，得於任何之一日工作時間不超過十小時內通融分配之」。至於特殊情形下（如由於地方假日，意外或天災事變，為補償廠商損失之工作時間），每日之工作時間得增加，但仍須遵守以下的但書，分別是（1）補償損失工作時間之日數在一年中不得逾三十日，並須在適當時期中完成之；（2）每日增加之工作時間不得逾一小時；（3）每日工作時間共計不得逾十小時。即使遇到特別情形，使得工作必須繼續進行時，該公約第 6 條也訂有例外，亦即：「主管機關得訂立規

6 按照《第一號公約》，即使是輪班的特殊情況下。每月超時部分的極限也只能是 32 小時（每週上限 56 小時，表示每週超時 8 小時，以 4 週來計算，8 小時 * 4 [週] = 32 小時），仍低於我國《工廠法》所容許的每月 36 小時的上限。

7 依《工廠法》第 8 條，若每日延長 2 小時，則每週工時達 60 小時（48 小時 + [每日] 2 小時 * 6 [天]），然若依第 10 條因天災事變或季節等特殊情況下，每日延長最高可達 4 小時，雖有每月不超過 36 小時的上限，但有可能某特定週每日均延長 4 小時，該週的週工時很可能就高達 72 小時（48 小時 + [每日] 4 小時 * 6 [天]），遠比 ILO 針對特殊情況下放寬的最高上限 56 小時，高出許多。

章許可較一星期為長之支配工作時期，但在該時期數星期中其平均工作時間每星期仍不得逾四十八小時，任何一日不得逾十小時」。由此可看出，《第三十號公約》在每日及每週的法定正常工時，是延續《第一號公約》的原則，但在一般情形下，提供商業及辦公處所單位工時上一點彈性，亦即在每週 48 小時上限不變的原則下，每日延長的工時可以融通放寬到 2 小時以內，換言之，每日工時仍不超過 10 小時。總之，ILO 於 1930 年頒布的商业及辦公室工時公約，即使在每日工時上限上，有稍微放寬一點，仍比當時我國《工廠法》延長工時的時數上限嚴格。⁸

每週 48 工時的規範，一直到 1935 年才有了改變，那年 ILO 透過頒訂《第四十七號公約》，建立「每週工作 40 小時原則」，且續於 1962 年為了實現每週工作 40 小時原則，另行頒布《第一一六號減少工時建議書》，敦促各會員國應努力實踐該法。無論是《第四十七號公約》或《第一一六號建議書》，都分別提及一項不可忽視且重要的但書，那就是：「每週四十小時之原則的實施，務求其結果不致降低生活水準」。關於這點的重要性，後文將特別予以說明。

以上是就 ILO 所頒定之工時規範與我國《工廠法》的比較。雖然 1929 年訂定的《工廠法》被認定已相當先進，但不容否認的事實是，該法仍與 ILO 的工時標準有很大距離。是否由《工廠法》蛻變而來的《勞基法》，因為制定時間在後，而能跟上國際標準？

二、持續鬆綁工時規範的勞基法

1929 年的《工廠法》第 8 條的規定是：成年工人每日實在工作時間，以八小時為原則。而此項每日法定正常 8 小時的規定，仍沿用至今。不因 1935 年 ILO 頒定的《第四十七號公約》倡議 40 週工時而有改變，在延長工時部分，1929 年訂定時，每月延長工時最高不得超過 36 小時，且此例外僅止於因天災、事變、季節之關係，但三年後 1932 年《工廠法》再修訂時，則竟然進一步提高延長工時的上限到 46 小時，雖然同時附加但書：因天災、事變、季節之關

8 雖然《工廠法》於 ILO 1930 年《第三十號公約》頒定後的次年（即 1931 年）修訂，但該次修訂並非針對工時條文進行更動，因而仍保留民國 18 年初訂定的標準。

係，必須於取得工會同意後仍得延長工作時間；但每日總工作時間不得超過十二小時，其延長之總時間每月不得超過四十六小時。等到 1975 年工廠法再次修訂時，該延長工時的條件與標準，並未更動，仍延續 1932 年的標準。甚至《勞基法》於 1984 年頒布實施時也一直延續下來，並規定在第 32 條：

工時因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後，得將第三十條所定之工作時間延長之。其延長之工作時間，男工一日不得超過三小時，一個月工作總時數不得超過四十六小時；女工一日不得超過二小時，一個月工作總時數不得超過二十四小時。經中央主管機關核定之特殊行業，雇主經工會或勞工同意，前項工作時間每日得延長至四小時。但其工作總時數男工每月不得超過四十六小時；女工每月不得超過三十二小時。因天災、事變或突發事件，必須於正常工作時間以外工作者，雇主得將第三十條所定之工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關核備。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

甚至在第 33 條還有延長工時的例外規定：

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。

對照《工廠法》放寬每月延長工時到 46 小時上限的前提要件必須是天災、事變或季節因素，《勞基法》則進一步鬆綁為只要是「工時因季節關係或因換班、準備或補充性工作」，即可當月延長工時為 46 小時（男工）及 24 小時（女工）。甚至「因公眾之生活便利」或「其他特殊原因」這兩個語焉不詳的理由，也得以再度放寬原本每月的延長工時的上限！

《勞基法》於 1996 年首度修訂，新增了變形工時及第 84 條之 1，所謂的「責任制」條款，以便排除正常法定工時適用的條款；《勞基法》續於 2002

年 12 月再次修訂，增加了八週變形，同時也進一步鬆綁了延長工時的規定。值得特別注意的地方是，《勞基法》1984 年的版本中，雇主要使勞工延長工時，除了要取得工會同意或勞資會議同意外，還有一個很重要的前提，那就是「工時因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者」，然而此但書卻在 2001 年雙週 84 工時修法時，悄悄的被刪去。換言之，之後雇主要使勞工延長工時，無須「工時因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者」這個前提，亦即，無論何時，只要雇主要取得工會或勞資會議的同意，⁹ 資方即可實施延長工時。當 2015 年 6 月 3 日法定正常工時從雙週 84 工時縮短為 40 小時後，數度放寬且一再延長的工時上限，卻仍是紋風不動地保持在原來的 46 小時！

《勞基法》歷經多次修訂，但延長工時的上限卻是非常頑強的不動如山！將近一百年前 ILO 天字《第一號公約》對延長工時的原則性規定是「不得使超過每日八小時之限制多於一小時」且要這麼做的前提是「每週有一日或多日之工作時間較少於八小時」。換言之，要能讓勞方某一天的工作時間超過 8 小時，且僅能超時一小時的前提是，其他工作天的工作時間必須少於 8 小時，回頭對照我國勞基法目前的規定，每日加班最高可達 12 小時，且無須有其他日工作小時少於 8 小時的前提；再以輪班制工作者之工時為例，前述《第一號公約》規定即使是輪班制勞工的工時，如要延長，也得是平日要有少於 8 小時的情況，且僅能允許一天延長工作超過 8 小時，一週超過 48 小時！即使在此原則的例外情況是：「如遇某種工作程序，因工作性質必須數班工人連接工作時，則第二條所載之工作時間限制亦得超過，惟每週平均工作時間，不得超過五十六小時」，亦即在此種例外下，每週允許延長工時的上限是 8 小時！以此標準回頭看台灣二週、四週、八週的變形工時制，及責任制，大概很難不為之震驚！

仔細檢視勞基法的各種法定工時例外，如各種變形工時制度，及最為人詬

9 關於雇主要取得工會或勞資會議同意的這個條件，對絕大多數的企業或廠場，也不是問題，因為絕大部分企業或廠場根本沒有工會。至於要勞資會議同意的這個要件，絕大多數也不困難，因為勞資會議中勞方代表的產生，資方操作的機會很大。實務上，勞方藉由勞資會議捍衛勞方權益的效果不大。

病的責任制條款，可以說當年延續工廠法而來的勞動基準法，整體上算是不錯的進步立法，但掩蓋在這項進步立法之下，卻是不斷放寬以利於雇主規避責任的例外條款，例如勞基法制定之初，第 30 條第 2 項就已有一周變形的設計：

前項正常工作時間，雇主經工會或勞工半數以上同意，得將其中週內一日的正常工作時數分配於其他工作日，其分配於其他工作日的時數，每日不得超過兩小時，每周工作總時數原以 48 小時為度。

雖然週工時仍在法律限度內，但經過這麼變形彈性處理，原本勞工每日超過 8 小時之工時部分的加班費，即刻化為烏有。

一週變形未了，1996 年為因應勞基法擴大適用到服務業，而有了再次的工時條文的修訂，這次更進一步制定出了四週變形，亦即增訂第 30 條之 1 的四周變形及第 84 條之 1（俗稱的責任制），雖然此次修訂並不適用於先前已適用本法的行業，亦即大部分的製造業，但九〇年代台灣服務業的就業人口已超越製造業，所以四週變形所影響的勞動人口其實是相當可觀。

2000 年總統大選後，為實現選前對勞方縮短工時的承諾，於同年 6 月 16 日通過了「雙週 84 工時」的勞基法工時條款的修正。¹⁰但當時少有人注意的是，該次修法除了雙週 84 工時外，還增加了另一項修正，那就是各個產業都可以適用的雙週變形工時：

前項正常工作時間雇主經工會或勞工半數以上同意得將前二週內二日之正常工作時數分配於其他工作日。分配於其他工作日之時數每日不得超過 2 小時。但每兩週工作總時數仍以 84 小時為度。

換言之，偷渡的這個條文讓各個產業可以挪移兩天總共 16 小時的正常工時到其他工作日，雖然挪移後的每日仍有 2 小時的上限，但這多出的 2 小時不計為加班，而是視為正常工時，因此實實在在地省去了資方給付加班費的成本！但

10 事實上，2000 年首次拿到執政權的民進黨，當時的修法版本是週工時從原來 48 小時，縮減到 44 小時，詎料國民黨政策大轉彎，提出雙週 84 工時的改革案。至於民進黨的工時版本，在民進黨黨團不支持也不動員的情況下，就讓雙週 84 工時通過了！但隨即遭資方強力反對，也因而才有當年年底「四大工商團體支持法定 44 工時」的請願行動，勞方也強力動員阻止已通過之 84 工時被翻案，期間民進黨團曾提議變更議程，要將修正案逕付二讀，但再度遭到國民黨封殺，才終於確保雙週 84 工時於 2001 年實施。綜觀這次修法，與其說是台灣朝野在認知上有了進步的工時認知，還不如說這次是兩黨赤裸裸政治角力的結果，無關乎進步與否！

即使如此，資方仍不罷休，而再度讓行政院提出了勞基法的修正草案，此次行政部門的策略改變，不在工作時數上做文章，而是如其修正草案的說明文所提「雙週 84 小時的修法以後，為因應各界迭有應在不損及勞工權益並兼顧企業經營之需要原則下，增加勞資雙方安排協商空間與彈性之建議」（底線係作者所加），因此這次修法的重點放在彈性的配套上，雖然草案版本中的「一年工時彈性」最終沒通過，但在 2002 年 6 月通過了三項有利於資方的條文，分別是八週變形工時、放寬勞資協商的條件及解除了女性夜間加班的限制。¹¹ 這裡特別要指出來的是放寬勞資協商機制這個修正的影響，之前資方要實施變形工時的前提條件是「經工會或勞工半數以上同意」，修正後是「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……」（底線係作者所加），修正後是放寬了雇主實施八週變形的條件，因為台灣成立工會的企業，寥寥可數，如果有成立，絕大多數集中於國公營及大型企業，根據勞動部的統計，台灣企業工會組織率僅 3%，而這個數字其實是嚴重低估，因為工會法排除了雇用人數低於 30 人以下的企業勞工可以組工會的權利。因此，此條文的效果是實施八週變形工時變得簡單多了，因為歷來勞資會議是資方主控的場子！總之，這次修訂讓前一次鬥爭中落敗的資方，雖然失了面子，但保住了裡子！

至於 1996 年勞基法第 84 條之一的「責任制」更是惡名昭彰！因為這是攸關台灣過勞的制度面問題。原來「責任制」的實施有以下前提，包括中央政府負責把關的責任（如審核、公告），地方政府需再審查核備，勞資雙方同意約定，且限縮在第 84 條之 1 的三種特殊屬性的工作上。但在執行時幾乎都走了樣，因為僅能開放的這三項特殊屬性工作，勞動部沒有訂定核定的原則和標準，此其一；至於勞雇雙方同意約定的條件，也在勞資權力不對等的現實底下成了資方的片面決定，此其二。因此地方政府實際執行時，書面核備往往淪為報備，因而該條嚴重被濫用。《過勞之島》一書所控訴的正是 84 條之 1 被濫用對勞工的致命傷害！因為在國家無能查察與監督的情形下，84 條之 1 的實

11 關於女性夜間加班的限制，原來《勞基法》第 32 條之 1 有性別差異，亦即男工每月的加班時數以 46 小時為限，女工則不得超過 24 小時；修訂後，男女勞工的每月加班時數上限，均拉到 46 小時，無兩性差異！

質效果是，它架空了勞基法的法定正常工時及延長工時的上限！當這個能讓勞工保命的基本條款被架空後，勞方的命運，脆弱如風中遊絲！

另一件少為人知卻影響深遠的一號函釋，必須在此一提，那就是 1984 年勞基法頒布實施後的同年，內政部出了一個函釋——台內勞字第 274234 號函釋，函釋文這麼寫著：

《勞動基準法》第 39 條規定：雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。所稱休假日僅指該法第 37 條所定之休假及第 38 條所定之特別休假而言。至其休假日工作時數可不包括在同法第 32 條每月延長工時總時數限額內。

簡單講，該函釋將紀念日、勞動日及其他中央主管機關規定應放假的休假日與特別休假日的出勤，都排除在每月延長工時的計算中，以極端的例子來計算，以年資滿一年才拿到 7 日特休的勞工為例，若該勞工原本享有的 19 個國定假日及 7 日特休，都被雇主要求出勤，則一整年因此額外多出來的延長工時高達 208 小時，若平均分配到 12 個月，則每個月在原來最高 46 小時外，還有額外 17.33 小時，如今透過這號函釋，因不計入延長工時的計算，不僅為資本開了一個大後門，更強化了資本對於勞動力的彈性運用空間！

在 1986 年勞基法擴大實施包括服務業的修法過程中，也有一個少為人知的條文，那就是原本勞基法第 36 條每 7 日至少應有一日休息為例假的規定，也為 1986 年 5 月 17 日的一道行政函釋所架空。該函釋如下：

一、勞動基準法第三十六條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」所謂「一日」係指連續二十四小時而言。

二、前開例假日得依下列原則作適當調整：

(一) 安排例假日以每七日為一週期，每一週期內應有一日例假，原則上前後兩個例假日應間隔六個工作日；如遇有必要，於徵得工會或勞工同意後，於各該週期內酌情更動。

(二) 例假日經更動後，如連續工作逾七日以上時，對於從事具有危險性工作之勞工，雇主須考慮其體能之適應及安全。

此函釋的關鍵就在於第二條第一款畫底線的地方。此例外的嚴重性在於，它架空了原本勞基法每 7 日應有一日為例假的原則，兩週變形實施後更是有利於資方，雖然該函釋有要求兩個施行要件，分別是「如遇必要應徵得工會或勞工同意」，如前所述，有工會的企業非常稀少，而勞資權力不對等的現實底下，勞方有拒絕資方加班的可能性嗎？此時第一項條件「如遇必要」即是關鍵，但遺憾的是此函釋並未在此進一步說明究竟「必要」的要件是什麼！至於該函示第二點竟然是期待雇主須考慮勞工體能之適應及安全，這更是模糊不明確，如何執行？雇主主觀判斷？抑或有客觀標準？體能不適或認為有安全之虞的勞方可以婉拒嗎？總之，此函示實質效果是讓勞工可以連續工作 12 天而無違反勞基法！目前行政院正在進行「一例一休」再度修法大翻案的行動中，已決定將勞基法「七休一」規定予以修改，過去是以行政函釋架空七天須有一日作為例假的規定，如今將挪移那一日並坐實成為正式法條，修法後，已存在近 90 年的「七休一」規定，實質上將走入歷史！

參、關於「一例一休」的爭議

一、爭議的起因

追溯「一例一休」爭議起因的歷史，得回到 1998 年 1 月 1 日開始講起。那年伊始，公家機關及學校開始實施隔週週休二日，並在三年後的 2001 年 1 月 1 日起全面施行週休二日，併隨修訂 7 個國定假日的取消，分別是元旦翌日（1 月 2 日）、青年節（3 月 29 日）、教師節（9 月 28 日）、台灣光復節（10 月 25 日）、蔣介石誕辰紀念日（10 月 31 日）、孫文誕辰紀念日（11 月 12 日）、行憲紀念日（12 月 25 日）。然而非受雇於公家機關及學校的勞動者，則仍依勞基法的工時與休假規定，在 2000 年 6 月修正勞基法前，每週法定工時是 48 小時，修法後改為雙週 84 小時，等於是隔週週休二日，一直到 2015 年 12 月才再度修法，並於 2016 年 1 月 1 日起實施法定正常工時由「雙週 84 小時」縮減為「每週 40 小時」，但縮減法定工時的同時，也一併取消了前述的七個國定假日。而原定的週休二日中，一日為「休息日」，另一日為「例假日」，前者可以勞資協商於休息日出勤，但後者則僅有天災或緊急情況下才可調遣員工

出勤，且須於事後安排補休。¹²

勞動部在修法時表示，此修法對勞工是有利的，因為原本雙週 84 小時減少為每週 40 小時後，全年減下來的時數為 104 小時，換成天數是 13 天，因此即使取消了 7 天國定假日，仍然還多出 6 天，勞工並未吃虧。然而何以勞方的反彈如此激烈？究其實，原來實務上有以下幾點爭議，分述如下。

二、「一例一休」的實務爭點

首先，週休二日實施後，《勞動基準法》第 36 條並沒同步修訂，而該條所定例假日，仍為每 7 天至少 1 日，因而有部分企業是將每週 40 小時之正常工時，安排於 6 個工作日中，導致縮短法定工時以促進「週休二日」之美意，未能落實於這些勞工身上，卻面臨直接損失七天國定假日及於該國定假日出勤可以拿到的加班費，兩頭落空的結果，其不滿可以想見。

其次，根據「勞動部」2015 年「職業類別薪資調查」顯示，已實施週休二日的企業中，工業部門內佔比是 67.82%，服務業則有 61.71%，工業及服務業合計有 64.39% 已實施週休二日，未週休二日的 35.60% 反而是少數。對這些已經週休二日的受僱勞工而言，「一例一休」實質上對他們沒有任何幫助，但是刪除國定假日 7 天的效果是等於被刪除有薪休假 7 天。對於那些還沒有週

12 當時《勞動基準法》修正重點如下：

- (一) 明定勞工每 7 日應有之 2 日休息，其中一日為例假，另一日為休息日，並規範休息日工作時間應計入延長工作時間總數。
- (二) 增訂休息日出勤工資計算標準，休息日出勤工資，2 小時以內者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 1/3 以上，第 3 小時起另再加給 1 又 2/3 以上。工作 4 小時以內，以 4 小時計；超過 4 小時至 8 小時，以 8 小時計算；超過 8 小時至 12 小時以內者，以 12 小時計。
- (三) 國定假日回歸內政部有關規範辦理，讓國定假日達成全國一致標準，給予全國上下一體適用的秩序。考量勞動節之特殊意義，仍於勞動基準法內明定「五一勞動節」應予放假。
- (四) 提升勞工特別休假日數，同時保障初入職場資淺勞工及資深勞工；配套採取「特別休假期日以勞工指定為原則」、「雇主應告知勞工排定特別休假」及「特別休假未休完日數雇主應給付工資」、「雇主應於工資清冊記載特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，並定期以書面通知勞工」等規定，減少外界所謂「看得到吃不到」之疑慮。前開特別休假新規定自明(106)年1月1日實施。
- (五) 輪班制勞工換班時，至少應有連續 11 小時休息，前開規定之實施日期由行政院定之。
- (六) 增訂「吹哨者條款」，主管機關或檢查機構接獲申訴後於 60 日內將處理情形以書面通知申訴勞工，並應對申訴人身分資料嚴守秘密。
- (七) 對於違反工資、工時等相關條文，提高罰鍰金額上限至 100 萬元。另為強化雇主責任，增訂主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

休二日的勞工而言，「一例一休」本來會是一個增加加班費的機會，但是否雇主為規避人事成本的額外支出，而採其他方式因應的結果，致使這些勞工不僅也沒撈到加班加成給付的好處，反而失去加班的機會？

再者，雖然在「一例一休」中的休息日或例假日，雇主依需要或特殊緊急狀態，可使員工出勤，且出勤時數以加班來計算，看似勞工可以在正常法定工時之外，額外地賺取加成的薪資。例如以勞工於休息日出勤加班為例，原定加班費的計算是以前兩小時 1.33 倍計算，後面則 1.66 倍計算，然而對於領月薪的勞工而言，實際上在休息日出勤只能領到額外的 0.33 倍及 0.66 倍的工資，原因是月薪工資已包含了原來 1.33 中的 1 了，如此一來顯然不利於在休息日出勤的員工，因而後來在勞方的抗議下，修法的調整是在休息日出勤，必須給足 1.33 及 1.66 倍，這才稍稍平息了勞方的不滿；¹³ 若是例假日出勤，除了事後補休外，加班薪資的算法是，月薪者當日可以獲得額外 1 倍的加班費。

然而遺憾的是，在爭取到實拿 1.33 或 1.66 倍休息日出勤加班費的修法結果後，不少勞方未蒙其利卻先受其害，面臨的是實質所得不增反減的問題，原因是過去台灣有不少低薪勞工，往往得靠加班來增加月所得。如果根據前述修法後休息日出勤時加班費的計算方式，雇主的雇用成本提高了，因而資方的因應策略是，在這些需要於休息日出勤的日子，資方可能會採取雇用時薪兼職者，而不是要求自己的員工來加班，如此一來就可避免以倍數計算工資給付的問題。¹⁴ 因而這些過去靠加班來讓家庭生活勉強打平的勞工，在修法後可能就會失去這些加班賺取額外工資的機會。勞工得靠加班才能勉強存活這個現象的荒謬，留待後面章節來討論。

13 對於在休假日加班，加班費如何計算的問題，從原來僅只 0.33 及 0.66 倍，到目前 1.33 及 1.66 倍。然也有論者認為應該是 2.33 及 2.66 倍，原因是固然月薪勞工的休假日已包含 1 了，但當日原應休息的，如果雇主需要勞工出勤，則應該再算當日的出勤工資 1，再加上加班費 1.33 及 1.66 倍，所以休息日出勤應拿到出勤工資的 1 及加班費的 1.33 及 1.66，總共 2.33 及 2.66 倍。若依此邏輯，則顯然例假日出勤的算法，也應修正，因為例假日出勤是比休息日出勤更嚴重的事情，但例假日出勤的補償只有加 1 倍工資及再補休一日，亦即 2 倍而已。就補償程度而言，例假日補償反比休息日補償來得輕，顯不合理。因此若依論者前述邏輯，則例假日出勤，就應加 2 倍工資（1 是例假日出勤的補償，另個 1 是例假日出勤的加班費）及再補休一日才是。

14 至於雇主雇用這些時薪兼職者，是否真的節省成本的問題，的確是有審酌空間。如果雇主雇用兼職者，也為他們投保勞健保且薪資給付不是以基本工資來計算，則這種做法並不會為雇主節省成本；但如果雇主不提供勞健保且以基本工資率來給付薪資，則顯然雇主可以省去不少的成本。

再者，前述飽受勞方不滿的修法，邏輯上應受資方歡迎，但實際在修法過程中，資方亦是動作頻頻，因為長期以來，任何降低工時的修法均不受資方歡迎。這在勞基法每週 48 工時要改成雙週 84 工時的時候，資方團體在公開記者會的反對說詞，和這次週工時改成每週 40 工時的說法，如出一轍，都不外提到縮減工時會提高企業成本，影響人力排班調度，降低企業的競爭力，令經營環境更是雪上加霜等等！因而對於刪減七日國定假日自然是極力擁護。特別是有些早在雙週 84 工時的年代就已週休二日的民營企業表示，當初實施週休二日時，就沒放那 7 天舊制國假，因此若修法落實週休二日後，卻不取消 7 天舊制國定假日，等於要再加放消失多年的 7 天舊制國假，而認為「這是非常弔詭的事」。事實上，真正令人匪夷所思的，其實正是前述這套說詞：如果企業在雙週 84 工時的年代，就實施週休二日，但卻也同時自行取消 7 天國定假日，這顯然在法律面上是違法之舉，因為雙週 84 工時年代的勞基法國定假日就是 19 天，若企業願意自動降低週工時，此種優於法定工時的舉措是受歡迎的，但是企業主不能私自以降低週工時，來交換 7 日國定假日的取消。換言之，雇主早在此次修法前即已降低週工時但卻取消 7 日國定假日的行為，已涉違法，卻以此違法之舉作為支持一定要刪除這 7 日國定假日的說詞，實為詭異且荒謬之至！

至於資方因加班費成本增加，而不願提供勞工加班的因應做法，一來不僅令勞工大為不滿，且此不滿反過來成為勞方也反對此修法的原因；二來企業以提早打烊並縮減服務的時間來避免額外成本，影響所及是消費者（亦是勞工大眾）無法如以往能繼續享受服務的方便性，無論是哪種影響，俱見資方是居心叵測地引導勞工及消費者將不利後果的這筆帳，算在此次國家的修法上！然而，此種怪罪之詞亦是本末顛倒之言。誠如論者表示「若商品或服務的利潤支撐不起微幅調漲的加班費，這是企業不具競爭力的問題；若勞工依正常工時所得的薪水不能支應生活所需，則是薪水過低的問題，這兩個問題不但不是勞基法造成的，反而是勞基法所要解決的」（李翊宸，2017）。此評論一針見血地戳破長期以來企業將勞動法令之例外，當成常態來運行的沉疴，同時也揭露了台灣經濟競爭力其實是建立在勞方長工時、低薪且過勞之危險基石上。這樣一

種不正常的勞動體制，一旦要開始認真扭轉並執行時，以長工時、低薪且過勞所架構起來的經濟競爭力，旋即產生土石流效應！這也說明了何以每一次勞動法令的修訂，只要涉及工資及工時的合理調整，毫無例外地遭遇資方團體的各種恫嚇與抗議。

至於企業以提早打烊及縮短營運時間來因應此次修法，我們該如何來看待？曾出國旅遊的人大概不會不熟悉歐美先進國家商家的營業時間，如同公司工廠一樣，五、六點即結束營業，週末也不開張做生意。雖然會造成一般民眾的生活便利度大打折扣，但卻可以保全了許多勞工享有家庭生活、社會參與、休閒時間及個人興趣發展的機會！因而工時長短及工資高低，不僅是關乎勞工個人的人權問題，更是一個國家社會大是大非的價值選擇問題，關係到這個島嶼上所有人怎麼來看待生存的姿態、人我之間的責任義務及最終我們要追求何種的生命意義與價值實現！

「一例一休」拍板定案前，曾有「二例」的提議，所謂「二例」即是週休二日實施後的那兩日，究竟性質該如何定位的討論。如果是兩個「例假日」，則按勞基法第 36 條規定：「勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假」，若雇主須在例假日使勞工出勤，必須回到第 40 條，亦即「例假日」的出勤不若「休息日」，後者可以勞資協商雙方合意即可，但「例假日」出勤須符合「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時…；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」。換言之，正常日子裡的營運，除了加班及休息日可以商請勞工加班外，例假日原則是被禁止調整挪移用來出勤加班的。也因此雇主團體以法令僵固為由極力反對！而 *Thinking Taiwan* 也認為，若採週休二日均禁止（二例制）出勤之作法，勞資間幾乎沒有合理運作空間，因而新修法（一例一休）提供了保有休息日加班的選項，「務實地讓勞工可以確定享有每週兩天之休息，也讓有經濟需求的勞工可以同意在休息日加班，是現階段最務實可行的方案」。的確歐美社會勞動條件的規定，往往透過勞資雙方共同協商規範，因此若雇主願付加倍的成本，而勞工在可獲得加倍工資的條件下，願意於休假日出勤，並非得絕對禁止！然而這項爭議的關鍵點就在於，究竟台灣勞資關係之間有無勞資協商機制的存在，

讓勞資雙方可以透過勞資協商的方式，來議定相關的勞動條件？¹⁵

肆、「一例一休」爭議背後深層的理論意涵

這次一例一休的爭議，表面上似乎爭的只是那七日國定假日、休息日出動的工資率計算方式、七休一可否挪移、輪班間隔至少要多長等，但爭議背後所凸顯的本質問題，當然不僅止於此！在資本主義的經濟邏輯底下，資本永遠是在追逐更高的利潤率，積累再積累是無止境的資本運動旅程，這個內在邏輯使得勞資雙方處在持續的衝突與矛盾中，因而要不要放假、放幾天假、放假工資怎麼算，關係到利潤率多寡，因而必定是勞資間永不歇息的拉鋸戰，雙方也必定是大動作來抗衡。特別是勞方，面對資本的節節進逼，若無抗衡，就只能坐以待斃。歷史殷鑑，勞工權益從來就是爭來的，而不會是對方拱手奉上，即便時代走到了一人一票的民主法治社會，人數占優勢的勞方，仍得時不時的展現集體力量，來與人數少但權力大的資方較勁！

資本邏輯使然，資方在剩餘價值的佔有上，向來也從不手軟，這可以從台灣《工廠法》及《勞動基準法》規範內容得到驗證！前面段落已分析勞基法在工時的規範上，不僅與國際工時降低的趨勢背道而馳，也比工廠法當時的規範還寬鬆，從勞方的立場來看，勞基法工時的規定，特別是延長工時的部分，是改惡而非改善！例如原來延長工時僅是種例外的放寬，因此有嚴格的適用前提，但後來這些前提逐一撤去，例外反變成了常態！因此，此番修法刪除七日國定假日，勞方激烈反抗自在意料中，因為在資本主義這套經濟運作邏輯下，勞資雙方為各自利益而進行的保衛戰，以政治經濟學批判的觀點來看，是典型對剩餘價值佔有的攻防！

一、法定正常工時所內涵的理論意義

15 台灣長期以來規範勞資雙方權利義務的方式，均是由國家制定法令規範，但這種規範方式的確在執行上無法兼顧不同行業的差異。歐美先進國家主要是透過勞資協商的方式來取得勞資間最大共識。但要能讓勞資協商機制能成熟上軌道，很重要的前提是工會的存在，但台灣企業主普遍有工會恐懼症或工會嫌惡症，因而工會組織率非常低。依勞動部的統計，30 人以上的企業工會組織率僅 3%，30 人以下企業因被工會法排除，故而完全沒有工會組織，此種情形完全不利於勞資協商的開展與成熟，則資方希冀爭取適合於該行業內之工時標準的願望，也將無從實現！

前面篇幅繞著法定正常工時、延長工時，在時間及空間序列上的比較，得到的初步結論是，就時間序列來看，台灣在法定正常工時的變遷上緩步前行，在空間序列上，則遠遠落後國際社會半個世紀以上！至於延長工時部分，時間序列上完全呈現倒退的情況。從一開始，工廠法嚴格規範延長工時僅能作為法定正常工時的特別例外，到後來放寬例外的條件，再到勞基法時代更是一路放行到幾乎無所遮攔的地步，甚至出現例外變常態的顛倒！

然而，指出前述的現象並無法令吾人了解究竟法定正常工時的「正常」所指何意？也無法幫助吾人看穿延長工時必須要加成本給付，所牽涉的深層理論意義。吾人只看到在這波爭議中，猶如討價還價般的在進行加班費率高低的鬥爭而已，而看不到內在其中的理論意義。職是之故，以下討論將聚焦於這兩點。

（一）「正常法定工作時間」與工資水準的連動關係

國際社會對於法定合理工時的規定，或是我國法定正常工時的規定，如「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」的規範中，所謂「正常工作時間」的「正常」，究竟所指何意？正常之指涉，必有相對應之不正常，例如，一天 24 小時，除了睡覺的 8 小時外，其餘時間全都在勞動，這算是正常嗎？這個問題的回答大概會因時代背景而異。奴隸時代與民主化時代，自然不能同日而語，因為奴隸是奴隸主的財產，由奴隸主全權支配使用；進入以雇用關係為主導的資本主義時代後，固然勞雇之間存在所謂的從屬關係，¹⁶ 然此從屬關係不等同於勞工人身自由的買斷，而是僅在一定期間內的勞動力買賣，因而第一件事可以確定的是，工作時間之正常範圍的界定，當然不是出自雇主單方的恣意所願，而是必須有所限縮，限縮的程度主要取決於

16 從屬關係包括組織的從屬性、經濟的從屬性及人格的從屬性。勞動視野工作室（2015）引用黃程貫（2002：63—65）的主張，認為其中「人格的從屬性」是判斷有無雇用關係的核心概念。筆者完全同意該看法，這是因為在勞動關係中，雇主因為掌握了資本從而主導經濟活動，勞工雖然在形式上有自由選擇雇主的權力，但由於資本主義下的勞動者如馬克思所言是「自由的一無所有」，故而須依靠出賣勞動力方能獲致報酬，因此勞資之間先天上就是不對等的關係。在勞動過程中，據有主導地位的雇主為使勞動力能最大利用，必定行使指揮監督之權力，換言之，雇主在指揮監督勞動力的過程中，必然對勞工的人身及人格，進行相當程度的支配與運用，這導致「人格從屬性」的產生。

勞資雙方實力的抗衡，部分來自國家長遠利益的考量。¹⁷ 資本主義先進國家及國際社會在過去一兩百年來，頻頻在工時上訂定必要之規範，正是對於資本慾望的節制。

勞工階級自然也有他們認為合理且正常的工時標準，因而過去一兩百年來，勞工階級為了工作時間的縮短，所發動的階級鬥爭，多得不可計數，最著名的就屬 1886 年為了爭取「8 小時標準工作日」發生於美國的芝加哥乾草市場事件，在那之前美國也已經發生過為爭取 10 小時標準工作日而來的工人抗爭。該事件最終有 8 位工人被逮捕，其中五位被處死刑，但 8 小時工作日的風潮愈演愈烈，終於在 1889 年 7 月於巴黎召開的「國際勞工會議」中，做出了兩個重要的決議，分別是訂定出：（一）1890 年的 5 月 1 日訂為「國際勞動節」；（二）在此日，全世界各處勞動者將舉行爭取八小時標準工作日遊行，並舉行民主和勞工權利的群眾大會，以此來聲援美國的勞動者，同時也紀念發生於芝加哥的「乾草市場事件」之受難者。

眾所周知，工時與工資的關係，彼此緊密連動！要評估工資是否合理的參數之一，必定是工時，因而當一國或國際社會在設定最低工資率時，必也跟每日、每週或每月的法定正常工時或延長工時的上限連動，如此法定工時的概念才有意義。換言之，國際社會在訂定最低工資水準時，該工資水準對應的工時框架應該是法定正常工時，否則國家很難有立場要求企業遵守最低工資的立法。現實裏頭，若工人在法定工時內勞動所獲得的工資很低，我們大概很難期待工人可以僅在法定工時內安心地工作，這類低工資的工人往往得被迫以自我剝削的方式，兼好幾個差，以換得基本生活的溫飽，也因此過低的工資顯然就不合理！換言之，當國際社會提出法定正常工時的這個概念時，背後應該預設了勞工在該正常工時內的勞動所得，應足以支持勞工的家庭生活所需。接下來我們來探察在正常工時內的工資應包括哪些內涵，以此為加班這個現象的討論預作鋪路。

17 例如英國在十九世紀三〇年代制定了工廠法，其中主要著眼於資本對於勞動力的濫用，導致國民平均壽命竟然短少於十八世紀末，這項事實對英國政府而言，不啻是個嚴重的警訊。因而工廠法的訂定是為了節制資本對於勞動力的恣意使用。

(二) 「勞動價值」內涵的具體元素

國際社會對規範工資這件事的具體行動，很清楚晚於工時或工作年齡的規範。前已述及，工時是 ILO 成立那年所頒布的《第一號公約》，至於最低工作年齡也是同一年的《第五號公約》，隔年的 1920 年則規範海上的最低工作年齡，1921 年又再度規範農業的最低工作年齡，之後陸續將特定職種或行業規範加進來。相較於工時與最低工作年齡，國際社會對於工資的規範顯然遲疑許多，這或許是因為 ILO 作為國際勞工組織，其會員國包含了已開發先進國家及數量更多的後進開發中國家，因著各個國家發展程度的差異，工資水準自然差異極大，故而在訂定工資規範上無法像工時或年齡，訂定出一個具體的數字。

ILO 在工資規範的策略上，也只能從最低工資著手，但一開始也非直接規範出一個具體的工資水準，而是循序漸進，於 1928 年的《第二十六號公約》（即「創設訂定最低工資機構公約」），先鼓勵創設訂定工資的機構或機制出來；到了 1949 年再以《第九十五號公約》（即「保護工資公約」），進一步具體地建議保護工人工資應注意的面向。其中涉及究竟工資的目的為何的內容，則可從第 4 條及第 10 條略見端倪。第 4 條是這樣規定：

各行業、職業之工資，由於各該有關行業、職業之性質，部份以實物津貼形式給付，業已成為習慣並符合需要者，所有法令、團體協約或仲裁裁定書得授權其部份工資以實物給付之。但在任何情況之下，均不得以含有高度酒精飲料或有毒藥品為工資之給付。凡授權其部分工資以實物津貼形式給付者，應採取措施，保證：一、此項實物津貼宜於個人應用，並有益於工人及其家庭者；

而第 10 條內容如左：

工資非依法令之規定方法與範圍，不得加以扣留或轉讓於他人。工資之扣留或轉讓，不得及於維持工人及其家庭生計所必需之部份；准許或規定以銀行支票、郵局支票、郵局匯票為工資之給付。

這兩條在分別規範工資給付的形式、禁止的內容、及不得扣留或轉讓之外，均分別提到這個工資是要維持勞工個人及其家庭生活所必須。這點極其重

要，因為這至少確立了一件事，那就是工資不是僅供勞工個人維生而已，還必須包括勞工家庭。這點在 1970 年頒訂的《第一三一號公約（即「最低工資公約」）》中有更清楚明確地例示，該公約第 3 條明白寫著：

如合適與可能，應考慮之有關決定最低工資標準之要素，除須符合國情外，尚須包括：（1）勞工及其家庭之需要應顧及國內一般工資水準、生活費用、社會安全給付、及其他社會團體之生活水準；（2）經濟因素，包括經濟發展要求，生產力水準，及達到與維持高就業水準之願望。

前述最低工資標準的決定因素中，除了受到大環境經濟因素的牽動外，也必須顧慮勞工及其家庭的生活所需，而此生活所需又必須考慮到國內一般工資水準、國內生活費用、國內社會安全給付水準及其他社會團體的生活水準。此種界定最低工資的方式，可以歸納出兩個重點，其一，最低工資的最低，不是絕對意義下的最低，而是相對意義下的最低；其二，即便是「最低工資」，不能只是養活勞工個人而已，而是也必須能支持勞工的家庭所需。

至於「勞工家庭」所指何意呢？我們不妨借鏡古典政治經濟學派的觀點。例如，李嘉圖認為工資是勞動的價值，¹⁸ 而勞動分為自然價格與市場價格，在其《政治經濟學及賦稅原理》這本書的第五章論工資中，提到勞動的自然價格是讓勞動者大體上能夠生活下去，並不增不減地延續其後裔所必需的價格；¹⁹ 接著又說，勞動者要能支撐自己及其家庭的能力並不取決於工資的量，而是來自於習慣所必要的食物量、生活必需品及生活所需的便利品²⁰。亦即要判斷工資是否合理，不在工資的絕對量，而是勞動價格是要能讓勞工支付得起購買必

18 這也是馬克思資本論與古典政治經濟學在理論上最根本的一個不同處。資本論區分了勞動與勞動力，而主張在資本主義制度下的工資是勞動力的價值，而非如古典政治經濟學所言，工資是勞動的對價。由於此非本文的重點，故不再詳究！

19 該段原文如右：Labour, ...has its natural and its market price. The natural price of labour is that price which is necessary to enable the labourers, one with another, to subsist and to perpetuate their race, without either increase or diminution.

20 原文如右：The power of the labourer to support himself, and the family which may be necessary to keep up the number of labourers, does not depend on the quantity of money which he may receive for wages, but on the quantity of food, necessaries, and conveniences become essential to him from habit, which that money will purchase

要量的食物、生活必需品及便利品。李嘉圖很清楚表明，此價格在同一個社會也會因時代不同而有異，當然更不用說國家之間也有很大的差異，因為勞動價格根本上視人民的習慣與風俗而異（It essentially depends on the habits and customs of the people）。

這一段李嘉圖對勞動的自然價格的看法，基本上與前述公約所提工資的內涵是相似的。我們無論如何都不會讀漏工資是要能養活勞工及其家人的意思，且此處養活家人的意思，不是僅止於存活意義上的溫飽而已，還包括了依風俗及習慣而來的所需便利品。李嘉圖在書中就此曾舉了一個例子說明，他說如果工人的工資僅能買得起馬鈴薯，供得起住泥草屋，此工資對貧窮落後的國家，可以稱得上是自然價格，但對英國工人而言則是遠低於自然價格了。

馬克思在《資本論》第一卷第四章「貨幣轉化為資本」中論述到作為勞動力價值的工資是怎麼決定的問題時指出，「勞動力的價值，就是維持勞動力所有者所需要的生活資料的價值……。生活資料的總和應當足以使勞動者個體能在正常生活狀況下維持自己」，同時也很務實地表示所需的生活資料「本身是歷史的產物，因此多半取決於一個國家的文化水平，其中主要取決於自由工人階級是在什麼條件下形成的，從而它有哪些習慣和生活要求……，因此，和其他商品不同，勞動力的價值一定包含一個歷史的和道德的因素」。接下來馬克思明確指出工資也須包含勞工生養及教育子女的費用：

生產勞動力所必需的生活資料的總和，要包括工人的補充者即工人子女的生活資料。要改變一般的人的本性，使它獲得一定勞動部門的技能和技巧……就要有一定的教育或訓練……因此，這種教育費……包括在生產勞動力所耗費的價值總和中。²¹

21 《資本論》原文的全文是：「勞動力所有者是會死的。因此，要使他不斷出現在市場上，勞動力的賣者就必須『像任何活的個體一樣，依靠繁殖使自己永遠延續下去』。因損耗和死亡而退出市場的勞動力，至少要不斷由同樣數目的新勞動力來補充。因此，生產勞動力所必需的生活資料的總和，要包括工人的補充者即工人子女的生活資料，只有這樣，這種特殊商品所有者的種族才能在商品市場上永遠延續下去。要改變一般的人的本性，使它獲得一定勞動部門的技能和技巧，成為發達的和專門的勞動力，就要有一定的教育或訓練，而這就得花費或多或少的商品等價物。勞動力的教育費隨著勞動力性質的複雜程度而不同。因此，這種教育費——對於普通勞動力來說是微乎其微的——包括在生產勞動力所耗費的價值總和中」（卡爾·馬克思，1956—1983，第23卷：194—195）。

以上討論試圖指出一個理論上的重點。在當今資本主義雇用關係底下的勞動力買賣，勞工出賣其一定時間（法定正常工時）的勞動力，應該交換回來的貨幣價值應足以支持其個人及其家庭的生活所需，而無須依賴延長工時獲得加成工資來達成這個目的。因而「一例一休」議題所呈現出來的激烈攻防，恰恰揭露出一個在台灣行之多年的問題，那就是勞工需要經常額外加班才能得以生存的荒謬！

（三）加班，才得以存活的現實

現實裡，台灣勞工的薪資結構，四十年來有很大的改變，由底薪與浮動薪資兩部分所構成的薪資結構，兩者比例有微妙的改變。浮動薪資，顧名思義，這部分每月能領到多少是不固定的，通常包括加班費、年終獎金、紅利、績效獎金、全勤獎金等，而其浮動的幅度與勞工的工作投入及產出表現直接掛鉤，這種薪資結構令勞方不得不以配合雇主加班出勤來爭取較好的考績表現、加班費及年終獎金。依據行政院主計總處統計，非經常性薪資佔平均薪資的比重，²²的確在1990年代前後有明顯的改變，請見圖1。根據主計處統計，1980年初期該佔比不及10%，但之後迅速增加，九〇年代起呈現一個高原狀態，到2016年仍高達19.58%，是八〇年代的兩倍。前述統計數字是全體平均值，意思是其中有些行職業之非經常性薪資的占比，甚至高達三成以上。對這類領取高比重非經常性薪資的勞工而言，如何不能不加班呢？加班成為常態自是意料中事！

除了觀察非經常性薪資的占比外，另一個觀察指標是這兩個數值的年增幅比例。圖1顯示，有幾個關鍵時點，非經常性薪資的增幅非常驚人。第一個時期是勞基法實施後的那幾年，除1985年外，非經常性薪資的成長幅度大幅躍升，連續五、六年增幅在20%–30%；而同期經常性薪資成長幅度遠不如非經常性薪資，例如同時期增幅最低的是1986年的5.61%，最高的是1990年，但也僅是13.35%；第二個時期是2008年的世界性金融海嘯，2009年負成長到-17.88%，但隔年暴漲到24.29%，近十年非經常性薪資的成長幅度，有增

22 含加班費、年終獎金、員工紅利、非按月發放之績效獎金與全勤獎金等。

有減。除了 2009 年外，其餘幾年的經常性薪資成長率都在 1% 左右，但非經常性薪資則在 -4.2%–24% 之間震盪。以 2011 年為例，經常性薪資年增率僅 1.3%，非經常性薪資年增率卻達 8.28%；2013 年時，經常性薪資的年增率也仍僅 1.81%，但非經常性薪資卻高達 11.74%。兩者之間增幅的差距相當驚人！整體來看台灣過去三、四十年這個數值的變化，雖然非經常性薪資的年增幅度有起有落，但若和經常性薪資的增幅比較起來。非經常性薪資的增幅超過經常性薪資許多，特別是勞基法剛通過的那些年。這顯然與企業的成本策略脫不了關係，那就是以壓抑經常性薪資，提高非經常性薪資，來降低雇用上的法定社會成本，如勞健保及勞退的提撥責任，同時也以此策略做為實質獎懲及激勵勞工生產力提升的經濟手段。

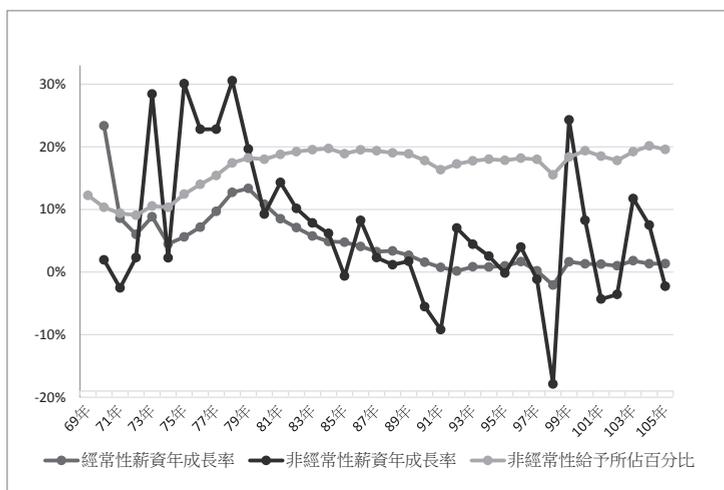


圖 1 1980 年—2016 年台灣地區勞工非經常性薪資占總薪資的比例

資料來源：行政院主計處薪資與生產力統計。http://win.dgbas.gov.tw/dgbas04/bc5/earning/ht456.asp

也因此台灣有相當高比例的受僱勞工是長期長工時勞動。根據 2016 年《勞工生活與就業調查》顯示，當年約有 44% 的勞工有延時加班，至於要加班的原因中，將近半數的勞工表示是因為「趕貨及業務上需求」（49.9%），另外有 27.5% 是因為「工作（或會議）太多」，這兩者加起來已經是 77.4%，這個調查數據顯示台灣勞工之所以加班，根本原因是在於工作量太大，雇主不得不

要求勞工加班，而 53.0% 的勞工表示只要「有給加班費或補休」就加班，因為不少勞工必須靠加班來增加總薪資所得。這也解釋了何以台灣長期以來，勞工全年的總工時水準，一直高居世界排名第三第四。依據 2012 年勞動部委託陳正良的一份專題研究〈臺灣地區公司水準與縮短工時促進就業政策〉的報告，台灣地區工時偏長的問題出在法定正常工時以外的加班和休假日工作（陳正良，2012：60），而令勞工在正常法定工時外，仍需拖著過勞的身心去加班的原因就正是經常性薪資不足。

二、延長工時的二重理論意涵

此次一例一休的爭議中，勞資雙方在加班費率上各有主張。如前所述修法前加班費的計算方式按勞基法標準，無論每日或每週超過法定正常工時部分按 1.33 或 1.66 倍計算，但月薪制勞工的週六薪資已包括在月薪中，因此若週六加班，雇主僅需支付 1 之外的 0.33 及 0.66 倍，而非一般人以為的 1.33 及 1.66 倍，因而此次修法，加班究竟該支付多少成數，雙方互有攻防。由於週休二日已是國府為了實質降低台灣長工時的既定政策，因而資方沒有太多喊話的空間，故而當政府以刪減七日國定假日，要來交換額外的 1.33 及 1.66 倍之「一休」的加班費時，資方勉強同意。事後看來，資方勉強同意的背後想來是另有計算，亦即，當刪除七天國定假日的目的拿到手後，在需要加班趕工的時候，則另行找臨時人力來替補所需人手，而非以自己的員工來加班，如此即可免去額外的加班成本，甚至這類臨時人力通常是以基本工資率來計算工資，對雇主而言更是划算。換言之，如此一來資方在無需給付加班費率的情況下，也達到刪減七日國定假日的目的。

這個結果令勞方極為不滿，因為原來意欲嘉惠勞方的修法努力，落得國定假日及加班費全無兩頭空！也因此有不少長期靠加班勉強生活的勞方，直言乾脆回到原點不要修法，至少他們還有班可加，雖加班費微薄但至少領得到。也因此出現一個早已見怪不怪的「台灣現象」，那就是原本僅能作為正常工時之例外的「加班」，卻是將近半數勞工之實際勞動過程中的常態！根據勞動部的「勞工生活與就業調查」統計表十三顯示，某些行職業的勞工，經常性加班的比例甚至超過沒有加班的比例，例如電力及燃氣供應業（55.4%），運輸及倉

儲業（50.4%），出版／影音製作／傳播及資通訊服務業（53.4%），專業、科學及技術服務業（58.2%），公共行政及國防、強制性社會安全業（51.4%），醫療保健及社會工作服務業（54.7%），這些行業每兩位勞工中就有一位是有延時加班，其他加班比例最低的行業中，也有將近 3 成的勞工是有延長工時的情況。

（一）加班，作為超級剝削的實現手段

面對此種濫用，國家長期以來卻無法堅守住加班僅能是特殊例外的立場，國家更不應附和勞工想要加班的這種說法！因為勞工渴望加班的原因出在工資過低，而工資過低，除了有勞動生產力不足的問題外，²³ 整體資本罔顧社會責任的剝削，恐怕才是更大的問題。無論是前者或後者，都是國家應積極處理的問題，而非倒果為因的放任弱勢勞工在就業市場拼命加班。

John Smith 於 2016 年出版的《二十一世紀的帝國主義：全球化、超級剝削和資本主義的最後危機》（*Imperialism in the Twenty-First Century: Globalization, Super-Exploitation, and Capitalism's Final Crisis*）這本書，雖然討論的對象，是那些跨國資本以全球為範圍所進行的超級剝削，但其「超級剝削」概念用來形容台灣雇主對延長工時的深度依賴時，一點也不為過！馬克斯在《資本論》第一卷第五篇討論「絕對剩餘價值」及「相對剩餘價值」時指出，雇主為了要能生產並擴大剩餘價值的佔有，必定是竭盡所能的在正常工時內，透過勞動強度的增加或機器設備效率的提升等手段，來增加相對剩餘價值的擷取；但僅如此仍不能滿足資本對於追逐利潤率的慾望，因而只要在國家不設限或疏於監督的情況底下，資本會以延長工時來擷取絕對剩餘價值。前已述及，正常工作時間內的勞動力價值，理論上應能足以讓勞工及其家庭維持一定水準的生活，但在台灣當前的現實卻不是這麼一回事，許多勞工在法定正常工時所獲得的工資，竟無法支應勞工及其家庭生活，因而加班成了許多勞工不得不的

23 關於勞動生產力高低的問題，的確是影響行業在市場是否具有競爭力的關鍵因素，因而這個問題也很值得追究。簡單講，究竟勞動生產力不足是誰的責任？誰要負最大的責任？馬克斯在資本論第一卷第二篇貨幣轉化為資本這章節中，分析影響勞動生產力的因素包含了教育水平、機器效率、管理模式。若從這個分析來看，勞動生產力不足，主要的責任顯然在雇主，但我們眼見顛倒的現象，由勞工來承擔勞動生產力不足的苦果！

選擇。換言之，在法定正常工時所獲得的工資低於其勞動力價值，此是第一重剩餘價值的剝削；勞工必須靠加班來獲得額外工資以維生，這是第二重剩餘價值的剝削！這種剝削強度，不是超級，又能是什麼呢？濫用加班這個現象，暴露出來的資本主義真相不正是雇主的超級剝削？

目前廣泛存在的工作貧窮（working poor）現象，恰恰好為此做了註腳，血淋淋地控訴這種超級剝削的事實。過去貧窮的生成，或者是生病、失業、低度就業或者不願就業而致貧，但今天許多窮人卻不是這種情形。他們有份正職，也努力勤奮地終日忙碌，然而勞動所得的工資卻仍讓勞工處於貧窮的懸崖。2002年11月勞工團體發起的「活不起、反貧窮」秋鬥大遊行，遊行的主要控訴標語是「六不起——生不起、養不起、讀不起、住不起、老不起、病不起」，這六不起暴露並控訴的正是勞動力價值未能足額給付的事實。當然此種現象也非台灣獨有，資本主義所在之處，勞工階級貧窮化的陰影如影隨形，且於今尤烈。2015年出版了《二十一世紀資本論》的法籍經濟學家Thomas Piketty於2017年和另外兩位美國柏克萊大學的教授共同提出了一篇報告：“Distributional National Accounts: Methods and Estimates for the United States”，再度引起高度的討論，因為該文提出統計證據，顯示1980–2014年之間國家財富極端不平等分配的事實。由下圖2可以清楚的看到國民所得分配中那前百分之一的人，其所得成長的幅度如同火箭發射，一衝上天，無論是稅前或稅後，將其他所得者遠遠拋諸後塵。這張圖表也恰好坐實了2008金融大海嘯後占領華爾街運動的激憤，「1% vs. 99%」不是個意象口號，而是事實真相！

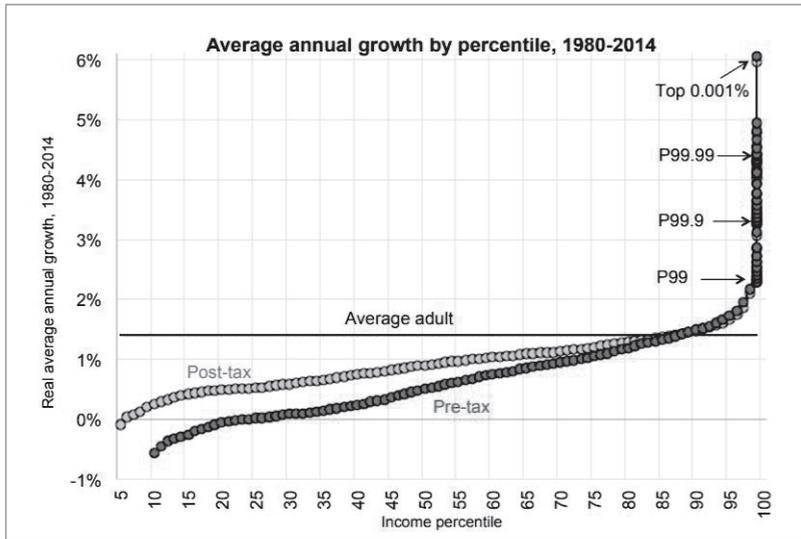


圖 2 1980 年—2014 年美國國家財富成長在收入一百等分中的分配情況
資料來源：（Piketty et al., 2017: fig.S.31）

（二）加班費的加成給付，是對勞動生涯縮減的補償

加班之所以不被鼓勵，甚至以法令嚴格限制，背後有其嚴肅的社會經濟意涵。首先，任何超過工人身心負荷的加班勞動，是以犧牲未來勞動壽命為代價，無論是死亡或失能的情況，也因此無論國際社會或任何一個進步社會，法制上對於法定正常工時以外的工作時間，僅能作為例外加以嚴格限制，從而輔以加成工資這項反誘因的經濟手段來節制可能的濫用。台灣從 1929 年的工廠法開始到現在將近 90 年，很清楚看到延長工時的規範一直在鬆綁，而鬆綁的同時，政府也的確採取了經濟學「以價制量」（亦即加成給付）的做法來制衡可能的濫用。但顯然以價制量並不奏效，因為如同前述統計所呈現，台灣工人的加班已成常態。但更深刻的提問是，即便雇主願意以高額加成作為誘因，國家是否可以放任雇主這麼做？這才是一個更值得深究的問題，因為誘因說的背後，顯然忽略了人有身心負荷的極限，也忽略了人對於合理生活的應然期待（這可從新世代勞工普遍不願加班的行為即是明證）。

因而，究竟加班薪資的加成計算，該如何來看待？是如前述，作為一種抑

制雇主濫用的經濟手段？還是國家應明確展現出不容許的立場？台灣對這個問題的思考，似乎仍停留在前者作為經濟手段的層次。像澳洲等國家以「懲罰費」（penalty rate）來稱呼加班費，僅從名稱就可看出國家對於雇主使用加班這種經營方式的立場。顧名思義，這裡的「懲罰」不是針對違法，因為澳洲也容許加班，因此雇主要工人加班，並沒有違反法令的疑慮，但是國家立場就很明白表示加班是不好的事情，因此如雇主非得這麼做，他就得付出高額加班費作為被懲罰的代價。

其次，從勞工微觀個人勞動權益保障的角度來思考，加班得加成給付，另有一個深刻的層面，那就是長時間勞動所造成的過勞死亡或失能，導致勞動生命的提早結束，因而加班的加成給付是對勞動生命提早結束的賠償。這些年來過勞事件層出不窮，勞動部也因而大幅修訂《職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引》（俗稱的過勞認定指引）。²⁴ 但如圖 3 所顯示，以勞動部公布的統計來看，2007 年至 2016 年這十年間，因為過勞死亡而請領職災給付的案件，占當年勞保死亡給付的比例都相當驚人，最低的年度都占半數以上，如 2009 年及 2015 年該比例都在 50% 以上。而 2011 年該佔比甚至大幅提升，占勞保職業傷病死亡給付總人次的 84.2%，換言之，每 10 個職災傷病死亡的勞工，就有超過 8 個是死於過勞。這十年間，有七年該佔比超過 70%，其中有四年的佔比超過 80%，可見其嚴重性實不容小覷！事實上，過勞的嚴重影響性，不僅限於死亡案件，更多過勞的結果是傷病與失能，這種結果更不能忽略，因為死亡固然會造成勞動力的損失，必然影響勞工家庭的生計，但一旦失能發生，除了同樣造成勞動力的損失外，還會增加家庭額外的照顧負荷，對勞工家庭而言，失能的實質影響甚至大過死亡！

24 2010 年一名工程師之死，促發了勞動部修正過勞的認定標準，因而降低了工時認定標準，刪除原規定「工作特殊壓力需超過 50% 以上」，改為因職業促發而導致；也刪除「作業中」及「工作當場促發」等要件（黃怡翎、高有智，2015：281）。

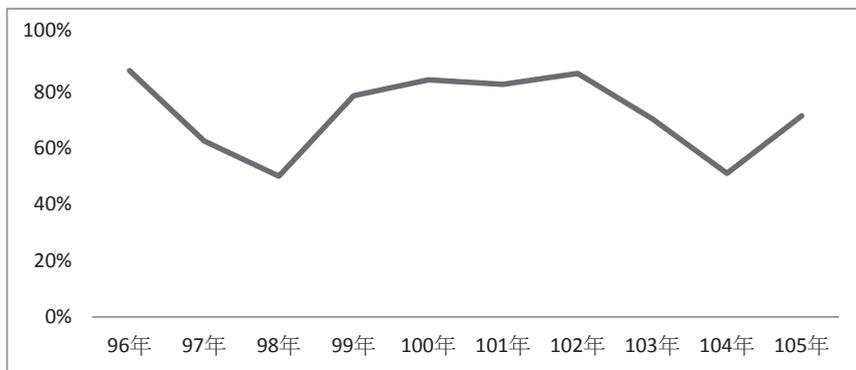


圖 3 心血管疾病相關之職業病死亡案件占職業病死亡總數之占比

資料來源：勞動部的職業傷病統計，請見網址：<https://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q08>

無論是過勞死亡或失能，毫無疑問會造成勞工職業壽命的縮短，因此加班費的加成給付是對未來無法實現之勞動價值的補償。正如先進國家職災傷病的補償一樣，職災保險給付的計算公式中，有二大參數，除了投保薪資外，另一個參數就是未能實現的工作年資。²⁵ 即使從雇主將勞工及其他機器設備視為生產要素的角度來檢視，機器設備都有折舊攤提的計算方式，如果該設備正常使用，且以使用十年的方式來攤提折舊，但若企業預備以五年折舊攤提，則每年攤提的折舊金額就會是十年的兩倍。換另一種方式來理解，如果雇主沒有正常使用機器，而是日以繼夜地過度使用，使得該設備沒有得到適當的維修保養，以至於該設備不到年限即報銷，雇主同樣得面臨巨大損失！同樣的道理，耗費多年養成的勞動力，正常使用時，預計可以做個三、四十年，但一旦因雇主未善盡保護責任致使職災發生，造成勞工無法如願完成預計年數，則雇主有責任賠償勞工無能實現的勞動收入。

事實上，加班對雇主不見得有利，這是因為除了有加成給付的額外成本外，加班時間內的工作效率事實上是比較低的，且易發生職業傷害，因為人體總有能承受負荷的極限，一旦超越該極限，專注度較差，工作效率下降，生產

²⁵ 然而非常遺憾的是，台灣在職災給付的計算公式中，不是以未能實現的工作年資，而是投保勞工保險的年資，與所有先進國家的法制背道而馳！

力不增反減，這也解釋了何以工時長短與國家或企業的競爭力沒有必然關係，許多西北歐國家的工時相對較低，但並不因此減損該國的總體經濟競爭力。換言之，雇主要能提升勞動生產力，正辦是改善機器設備的效率、製程工序的改良與人力保持精良的水準，而非以延長工時或壓低工資此種飲鴆止渴的拙劣手法！

國家站在更宏觀的整體發展立場來考量工時問題，需要清楚辨明兩件事。其一，是否採取較嚴格的立場來規範加班，會傷及經營秩序及企業競爭力？其二，更為嚴格的加班規範，對於國家整體人力資源之質與量的影響為何？這兩個關鍵提問均攸關國家競爭力的問題，值得進一步討論！

關於第一點，在一國之內，由於所有的企業均受制於同樣的法令規範，因而一體適用的加班規範，反而有助於經營秩序的維持與穩定。大家在同樣的法制下營業，法規趨嚴的影響會是汰弱留強，競爭力強的企業得以留下，這對整體國家競爭力的反有助益。若企業主要是出口至世界市場，則品質與成本會影響其世界市場競爭力。但這是整體社會選擇的問題：我們要一直停留在紅海市場跟其他國家比低薪長工時？還是我們要向上提升，擺脫後進國家追趕？顯然，第一條路是死胡同。經驗證明，此種低薪長工時的競爭模式，已讓台灣的勞動及社會再生產無以為繼！²⁶ 我們沒有其他選擇，只能趕緊向上提升以擺脫後進國家低廉人海戰術的追趕！關鍵在，怎麼向上提升？可以確定的是，繼續以低薪、長工時的生產模式，不僅無法向上提升，只會讓我們走到懸崖邊上，再也無退路！

關於第二點，眾所周知，工時過長是職場過勞的主因，導致職業傷病的比例居高不下！無論是心血管疾病的發生或因長工時勞動後注意力下降致使職災的發生。職業傷病的後果不僅罹災之勞工個人承受極大的痛苦（甚至死亡），整體社會也因之付出高昂的社會成本，特別在人口少子化的當下，勞動世代後繼無以為續的危機已在眼前。前述因果關係已一再地由研究證實。²⁷

26 2011年台灣勞工陣線出版《崩世代》一書，引起社會極大注目，該書所敘述的社會變遷幾可總結台灣半個世紀以來的經濟至上之發展模式及其社會後果。王幼玲在本書的推薦文中，以「貧窮產業」來稱呼這些充斥於就業市場中，僅願提供低薪、低勞動條件且無勞動保障的企業，對台灣社會造成的貧窮化危害的後果，誠哉斯言！

27 這方面國內研究已累積不少，例如（辛炳隆等，2013；湯家碩等，2011；王佳雯等，2011；Lin, et al., 2012）。

伍、總結

本文撰寫期間，「一例一休」已進入再次修法的鬥爭中，行政部門強勢主導通過了幾項重大的修訂。即使行政院表達再次修法的部分條文中仍保有「四個不變」，那就是「正常工時不變、週休二日不變、加班總工時不變、加班費率不變」，卻又同時端出「四個彈性」，亦即「加班彈性、排班彈性、輪班間隔彈性、特休運用彈性」，然而每七日作為例假休息的哪一日可以挪移、週休二日中休息日的加班工時要核實給付、每月超時加班上限從現行 46 小時拉高到 54 小時、輪班間隔以 11 小時為原則、特休可遞延至隔年，實質上立刻就瓦解了前述的四個不變。雖然行政部門強調修法保有了彈性與安全原則，但究竟此次再度修法，是更進一步修惡，還是改善？所宣稱的彈性，究竟是誰的彈性？所力倡的安全，是誰的安全？這不該是操弄詭辯的嚴肅時刻，而是政府該誠實面對廣大勞工長期處於低薪長工時的困境，究竟出路在哪兒的自省與行動。

台灣勞工多年來的年總工時之長，名列世界前茅，因而長期迭遭勞工團體的強烈抨擊。根據勞動部官方網頁上公布 2005 年—2015 年的總工時，這十年來似乎已有下降的趨勢，從 2,183 小時降為 2,104 小時，但不爭的事實是，總工時仍長期高居世界排名第四（勞動部，2017：表 6-1）。因而政府去年以「週休二日」為訴求的修法的確有其正當性，除了回應勞方降低工時的要求，也可比照公務員能享有週休二日。然而，政府將每週法定正常工時由雙週 84 小時，縮減為每週 40 小時後，卻連帶取消 7 個國定假日，甚至今年再度修法加碼鬆綁條文，包括七天必須有一日為例假日的規定予以鬆綁、縮短兩輪班的間隔時數、假日加班費改為核實計算、每月延長工時的上限提高等等，這一連串的修法舉措，不僅讓週休二日的政策美意落入自相矛盾的窘境，甚且演變成政策災難。更重要的是這個修法，表面上是勞工休假日與雇主成本 / 利潤的鬥爭，但此鬥爭背後的底線是人作為靈性動物的本質與尊嚴的鬥爭，因為人非如一般商品般為賣而生產，人從來不是如此！所以，國家在這個嚴肅的問題上，應該選擇的立場非常清楚，那就是作為在勞資關係中處在不利弱勢位置的勞方的最後防守線，而非放任勞資雙方相互角力，甚至很諷刺的反過來成為迫害勞工的

暴力機器。

古典政治經濟學鼻祖亞當斯密或李嘉圖，都分別在其學說中提到，勞動力對價的工資，應能換來勞工及其家庭衣食溫飽的滿足，而非榨到最後一滴汗一滴血後仍難以存活！馬克思進一步從勞動力再生產的角度表示，勞工子女的教育費用也應包含在工資內。甚至亞當斯密對於道德情操的重要論述，也在國家資本主義化的過程中刻意被忽略。在資本積累 / 擴大再積累及集中化的兩股驅動力下，這些真知灼見、智慧之言不幸早已為資本的貪婪所吞噬。今日我們見到資本主義國家普遍發生的無產階級貧困化現象，此趨勢已非馬克思的預言了，而是勞工大眾的日常勞動現實！

勞基法一例一休再次修法在即，值此關鍵時刻，如果修法方向是朝進一步鬆綁工時的規範，讓勞工繼續陷於長工時的處境下，則無產階級大眾的貧困問題，只會日益惡化，整體社會也必將走向 Karl Polanyi 所描繪的社會崩解毀壞。他因而語重心長地指出，唯有將市場與經濟置於（而非凌駕於）社會關係下，人與自然才得以被確保，經濟永續也才能夠實現！

參考書目

- Lin, Kuan-Han et al. 2012. "Psychological Outcome of Injured Workers at 3 Months after Occupational Injury Requiring Hospitalization in Taiwan." *Journal of Occupational Health* 54: 289–298.
- Piketty, Thomas et al. 2017. *Distributional National Accounts: Methods and Estimates for the United States*. The National Bureau of Economic Research.
- Polanyi, Karl. 1944. *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. Beacon Press.
- Smith, John. 2016. *Imperialism in the Twenty-First Century: Globalization, Super-Exploitation, and Capitalism's Final Crisis*. Monthly Review Press.
- 王佳雯等。2011。〈不安定雇用模式與受雇者健康之相關〉。《台灣公共衛生雜誌》30，3：217–227。
- 卡爾·馬克思。（1867）1956–1983。《資本論》。《馬克思恩格斯全集》第23卷。中共中央馬克思恩格斯列寧斯大林著作編譯局編譯。人民出版社。
- 艾瑪。2016。〈民進黨落實週休二日，全國放假日一致〉。想想論壇[網站]。<http://www.thinkingtaiwan.com/content/5520>。
- 全國工業總會。2011。2011年全國工業總會白皮書。

- 李嘉圖。(1817) 2013。《政治經濟學及賦稅原理》。北京聯合出版社。
- 李翊宸。2017。〈由全聯員工過勞死，評一例一休之妥當性〉。《風傳媒》，2017年8月20日，觀點投書。
- 辛炳隆等。2013。《防範職場過勞並促進產業競爭力之研究》。行政院研考會編印。
- 林宗弘等。2011。《崩世代》。台灣勞工陣線。
- 陳正良。2012。〈臺灣地區工時水準與縮短工時促進就業政策〉。《就業與勞動關係季刊》2，1：41-84。
- 勞動視野工作室研究暨宣傳部。2015。〈兼任學生助理「勞動從屬性」論爭與出路(上)——「學習活動」與「勞動工作」之區隔困難與必要〉。勞動視野協會。
<https://labor-vision.org/2015/10/13/>。2015/10/13。
- 勞動部。2017。《2016年國際勞動統計》。中華民國：勞動部。
- 湯家碩等。2011。〈台灣公司部門受僱者雇用方式和職場疲勞狀況的相關性〉。《台灣公共衛生雜誌》30，3：230-244。
- 黃怡翎、高有智。2015。《過勞之島》。台灣職業安全衛生健康連線。
- 黃程貫。2002。《勞動法》。空中大學。
- 鄭雅文、鄭峰齊編。2013。《職業，病了嗎？》。新北市：群學。

Dispute on Newly Amended Five-Day Workweek, A Right Claim? Or Asking a Favor? : Perspective from the Critique of Political Economy

Mei-Chun Liu

Professor of The Institute for Labor Research
School of Social Science, National Chengchi University

Abstract

The amendment of labor standard law with regard to reduction of working hours and elimination of 7 national holidays has been generating fierce labor dispute. However, the discourse and reasoning of both labor and capital is largely limited to economic rationale, which is superficial and unable to clarify the nature of the struggle. A serious review on working hours' legislation over the past 90 years points to the fact that working hours rule is loosening in terms of overtime restriction and flexi-time application. Overtime used to be an exception of normal working hours. But today overtime is widely adopted and applied in various industries. This very fact explained why Taiwan remained one of the highest working hours' societies. Overwork due to long working hours becomes a new threat and a nightmare in the workplace in this island.

This paper aims to address the nature and its theoretical underpinning of the dispute from the perspective of the critique of political economy. The first theoretical argument is the concept of so call "normal" working hours refers to a wage level that can support the living of workers and their family beyond subsistence. That means workers do not have to rely on overtime to earn a living. The second argument is overtime has two theoretical implications.

One implication is that overtime indicates the super exploitation of capital over labor. The other is overtime will inappropriately shorten the length of working years. Therefore, overtime rate has to be doubly compensated, which is labor's right, not a favor from capital. From the theoretical perspective, it is clear that the flexibility favored by the government will bring forth even more disasters to workers who have been overworked and underpaid for at least two decades.

Keywords

critique of political economy, five-day workweek 、 Labor Standard Law
