發佈：2017-07-12, 週三 14:23
點擊數：6453

圖一、余宛如委員發言

第一輪發言

鍾孔炤委員：

台灣經濟發展的過程中，中小企業扮演相當重要的角色，台灣企業能夠走到現在，都是中小企業的協助幫忙，台灣的經濟結構跟南韓不同，南韓幾乎集中在大財團，台灣則是靠中小企業在支撐；相對
一部法令的修
改，從工廠法裡面直接轉移
到勞基法，當時的時代背景製造業居多，30
年過後，台灣在經過八四工時的轉換，漸漸地朝向服務業類別，服務業類別碰到勞基法衍生諸多問題，法令是不是要更有彈性一些，或者在服務業的規範，是不是要去訂定服務業專章，都有不同的意見；降低工時、提高工資所得是修法的目標，但是在整個追蹤的過程中，確實碰到一些問

Phoca PDF

題，之後希望不論是技術上、管理上能有一些配套措施。

落實週休二日，就是要避免勞工長工時的過勞，台灣也不能再走回頭路，但是也要顧慮到各行業類別，在適應的過程當中，多一點時間、輔導和宣傳，我想在今天座談會上大家可以互相討論，在法律面上可以做得更周全一些。

余宛如委員：

一例一休制度推動以來，在不同的產業，面對的挑戰是什麼，我們還是期待新的制度一方面能夠促進勞工的權益，尤其是青年的部分，另一方面能協助產業的健全。

過去勞基法是以30
年前工廠思維所產生的法條，現在台灣已經進步到知識經濟了，勞動的形式跟條件已經跟從前完全不同了，希望今天在大家盡量分享的過程裡，能夠讓我們看到制定更好辦法的方向，也希望能促進勞資雙方能和諧發展。

陳素月委員：

其實，一例一休的修法立意就是希望避免勞工過勞，但現實所造成的狀況跟原先所構想是有所落差的，像我在基層遇到的民眾，有許多勞工因為沒辦法加班，造成收入減少，致使他下班之後還要兼其他的工作，這種情形似乎跟原先的構想是相違背的，我們應該誠實面對一例一休所造成的衝擊，今天也是希望聽聽大家的意見，集思廣益，再來思考如何調整，讓薪資結構提升，勞工的條件可以更好。

Phoca PDF

發佈：2017-07-12, 週三 14:23
點擊數：6453

圖二、塗家興組長發言

塗家興組長(中華民國無店面零售商業同業公會)：

針對目前一例一休想提的建議是，未來法條修正的部分應該依不同產業、不同特性來做分別修法，誠如剛剛余委員所說，現在產業的特性不一樣了，不能用一個產業的法規去套用全部產業，所以建議未來是否能依照不同產業特性來做修法。

電子商務相關的業者，經營有淡、旺季的分別，不同的節慶有不一樣的狀況，所以如果套用一例一休僵化的規定，會使業者毫無彈性來做調整、應用跟搭配，尤其是旺季時會找不到人力，淡季時人員不知如何調配，對勞工、業者來說都不是很大的幫助。

一例一休的執行之後，所有業者成本增加，包含人事成本，特別像是物流業者，物流成本也提升，以前台灣的物流業，電子商務的配送可以打出
「24小時到貨」、「五、六小時到貨」，可是因為新制上路後人事成本增加，又找不到相關人力，可能這樣的服務精神就會大打折扣，對產業的發展是比較沒有幫助的。

Phoca PDF

發佈：2017-07-12, 週三 14:23
點擊數：6453

陳文彬理事長(桃園市百貨商業同業公會)：

這幾年來大環境的影響，百貨業可說是門可羅雀，只有在例假日、母親節、周年慶生意才會比較好，也就是我們所謂的旺季，那一般平常日，禮拜一到禮拜五，都沒有生意，所以在假日旺季的時候，勞資雙方是有默契沒有休假的，勞方跟資方的一種潛規則，現在政府實施一例一休後，假日業績最好的時候卻要請勞工休假，不要來上班，變成另外要再請一個代班或兼職的人員來上班，這樣造成企業也會增加成本，對於門市人員則是造成收入減少，原本政府好意是希望勞工過好日子，結果卻造成從業人員經濟上的壓力。

另外，百貨公司是一個獨立體，裡面分好幾個櫃位，譬如說一樓是化妝櫃，二樓是女裝，就以女裝來講，女裝有好幾個櫃，每一個櫃都是一個獨立體、一個企業主，也有分大櫃小櫃，大櫃可能會請兩個櫃姐，比較小的企業主一個櫃可能只聘請一個小姐，現在一例一休一實施，這些比較小的企業主變成要聘請兩個甚至三個小姐，才有辦法應付這個現行法規，以櫃姐來說，櫃姐本薪很少，都要靠業績稱高薪水，結果現在多請人，業績也就被分掉了，造成收入減少、生活負擔增加。

百貨公司上下班用固定時間計算也不是很合理，服務人員可能提早15~30分鐘就來上班了，譬如說百貨公司11點上班，他可能10點半就來了，原本10點下班可能因故延誤到10點半下班，結果多出來這30分鐘算在老闆身上，也造成企業主成本增加，這也不是很合情合理；也有櫃姐早上送小孩子上課就直接來上班打卡，這個錢又該算誰的？

基於以上幾點，建議政府工時應該有彈性，一例一休應該要有配套措施，休假日加班費應單一化，不要太複雜，法規不要邊走邊修，這樣業者很難適應，實施細則何時會公布，一例一休實施細則還沒出來，勞檢不應先開罰。

鍾孔炤委員回應：

百貨公司所謂的一例一休不是固定在禮拜六、日放假，你可以在禮拜一到禮拜天這一段時間選擇一天例假日、一天休息日，你可以禮拜一放，也可以禮拜二放，不是明文規定說一定禮拜六、日放，因為大家都知道週末是服務業生意最好的時候，也是百貨業生意最好的時候，所以不是一例一休就是固定在禮拜六、日，這一部分可能宣導不夠，勞動部的宣導都習慣用禮拜六休息日，禮拜天例假日，造成一些誤解；另外依照勞基法舊法就有規定，打卡計算到分鐘，所以要跟陳理事長說明的是，現在勞檢去查的都是依照舊法，新法現在還在宣傳輔導期，正式要落實執行，也是執行「做滿一小時以四小時計算」這一部分，現在這一部分其實都沒有開罰，現在罰的都是違反舊有法令的規範。

陳日中秘書長(中華民國遊覽車客運商業同業公會全國聯合公會)：

新聞報導有調查，最不受老百姓歡迎的就是一例一休，不曉得當初為什麼會設計成這樣，本意是良好，但是裡面什麼一又三分之一、一又三分之二，讓我們覺得設計得很花俏，畢竟一個政策要能適當推行，才是一個好的政治。

勞動部主管機關的這種設計，讓我們覺得有一種知識的傲慢，做出一大堆複雜的配套，讓民眾不知道怎麼去推算加班費；一部勞動法令就要包羅全部的行業，感覺也有一點便宜行事，講嚴重點甚至有行政怠惰的感覺，因為你每個行業的特性都不同，不可能用一個法規要包含各行各業，或者是官員不了解各個行業的特性，只用一個簡單的法規套用全盤，不是一個很好的治國方式。

Phoca PDF

實務上，我上個禮拜才從美國東岸回來，我們也去考察美國的遊覽車，遊覽車在外面繞一次就10天，人家也沒有要做六休一，每天固定從早上8點到晚上8點，別人都有做好配套，為什麼在台灣這個小島，沒辦法讓我們各個行業去發揮，像陸客團環島有一個原則就是八天七夜，這就違反了做六休一的規範，當初勞基法30-1條，還有四週變形工時，還有一個解釋函，兩週前後休一可以連續工作12天，現在則是整個綁死，沒有彈性去利用，導致雇主和勞工都得不到利益，嚴重也許會拖垮台灣經濟，所以我們認為法令應該針對不同的行業特性，來做不同的彈性解釋；主管機關不懂產業沒關係，他可以委託各個公會來制定，制定以後再送回核備就可以了。像人民團體法，底下有商業團體法、工業團體法這樣的組織，勞基法也應該是個母法，底下再由各種行業分別制定，這樣才能適當的施行。

鍾孔炤委員回應：

剛剛陳秘書長特別提到加班費的計算方式，要跟陳秘書長做說明的是，這個加班費的計算方式，1.33和1.66這個方式，這20幾年來從來沒有改變過，就是延長工時的計算方式，不是因為這次一例一休改成1.33和1.66，改變是在於休息日的出勤，做滿一小時以四小時來計算；現在的加班是例假日加班(出勤補休一天)、休假日加班(出勤加班費加倍)、平日加班(延長工時用1.33、1.66計算)，新法休息日加班是未滿四小時以四小時計算，超過四小時以八小時計算，最大的差距在這邊。

遊覽車司機的部分，上次蝶戀花事件發生之後，靠行是不是適用勞基法；國外的計程車是有裝一個電子器，工作時數超過8小時就無法再啟動，台灣是不是要用這一套制度，在交通委員會也有人提出來，畢竟駕駛不僅是個人，後面是載著30、40個人的身家性命財產，相對的責任跟壓力很大，如果工時過長，公司、個人或乘客來講都會處於不安定的感覺，這部分在立法院也討論過，未來怎麼去做調整，勞動部的實行細則草案也出來了，也在徵詢地方意見與看法，做為在細則或未來函釋時能更清楚，業者也能更明白。

Phoca PDF

圖三、劉士豪顧問發言

劉士豪顧問(中華民國中小企業總會)：

去年跟今年，我分別參與了兩項大型的計畫與民意調查，去年是針對公協會的理事長要求說服務業適用勞基法工時非常沒有彈性，所以希望能訂立一個服務業專章，當時受勞動部委託做了一個大型研究計畫，做了八場產業界、勞工界深入了解訪談為何服務業無法適用勞動基準法，也做了一個國外的對照比較，分別對新加坡、美國、德國、日本、韓國做了一個研究，研究發現世界上沒有一個國家對服務業有另外立法，但是針對一些特殊的行業，有一些特殊工時的部分是有特別法的設計，舉例來說像德國，對於空服員、機師或空勤組員，有一個特別的規範，他們是跟民航局航管單位設立一個空勤組員的管理規章，這是特別法的規定，另外船舶的工時也是要特別規定，當然，在服務業當中，很多星期六、日上班跟德國的營業休息法時間不一樣，所以有特別規定，根據每種特殊狀況，他確實有特別規範，德國的公司法是非常嚴格的，原則上禮拜天是絕對要休息的，這跟宗教有關，但是公司法也規定，許多的行業會在週末或假日工作，所以有另外規定勞工至少15天的時間要在星期天中休假，如果你有團體協約的約定，可以透過團體協約約定排除，他們的設計既保障勞工，也保留給特殊產業有特殊規定；像日本，一週一般工時是40小時，小型零售業一週放寬到44小時，我們發現各個國家針對部分行業是有彈性的。

Phoca PDF

台灣的勞基法的設計是從工廠法來的，也參考當時日本的勞基法設置，可是在民國85年時，因為要把勞基法適用範圍擴大到所以的工商服務業，當時有一個配套措施，就是設計了所謂的兩週彈性工時、四週變形工時跟八週彈性工時，不過勞動部沒有積極宣導或直接輔導產業，所以在一個多月前的公聽會，有些公協會的理事長，譬如百貨或美容美髮業的理事長都聲稱他們僅適用一般工時，沒有彈性工時跟變形工時的使用，最多只能使用八週彈性工時，我想可能有所誤會，實際上這兩個行業在86、87年都已經指定適用四週變形工時；按照勞動部長林美珠對外發布的新聞稿曾說過，如果四週變形工時的情況下，彈性最大可以達到連續工作16天，12天休息，這個彈性非常大，但林部長也說是不是可以盡量不要使用強度那麼大的工時，可見彈性實際上是有的，只是可能公司單位並不曉得，假如公協會理事長覺得要適用這個法令有困難，那個別的雇主肯定也不太清楚行業有這麼大的彈性可以使用，這是我覺得勞動部還有相關勞工教育團體可能需要協助企業來深入了解，勞動基準法本來就針對各種特殊工商業跟服務業彈性的處理。

不過這幾年勞動部對於八週彈性工時、四週變形工時乃至於84條之1，都是採緊縮的政策，這是無庸置疑，從國民黨跟民進黨執政以來都是如此，譬如說最近剛開放關於貨車運輸業的行業，從2003年之後，第一次有行業加入八週彈性工時，所以我想勞動部針對一例一休已經有做一些步伐的調整，如果你的行業當中，以現行的型態，隨著時代變化，原本使用的工時有困難的，不妨研擬一個說帖向勞動部說明，原本勞基法不適用，是否能讓我使用八週彈性工時或是四週變形工時，這是勞動部不需要修法就可以做到的，或者在特殊情況下，譬如說余委員非常關心的網路工作者跟電傳工作者，即使用兩週彈性工時他也不是完全適用，是不是可以考慮使用84條之1，但在他適用工時的參考指引當中，是不是要有適當的規範，來做一個保障勞工、也有彈性的可能性。

一例一休衝擊有多大呢？今年一月一日開始施行勞基法，我跟中小企業總會有一個小組，受中華民國中小企業處的委託，成立一個法規調適小組，我們跟處裡面的研究團隊還有中研院的團隊做了一個大型的民意調查，這個樣本非常大，當時只有七天的時間，就擬好了問卷，在1月3日到11日就發出了將近12000多份的問卷，回收樣本有2022份，有效問卷達到1659份，製造業中樣本數有984份，增加雇用人力的有282份，占總問卷的28.66%，想用勞動派遣來因應的216份，占總比例的21%，盡量不排一例一休時加班的有741份，比例高達75%，要增加服務商品售價的有185份，占總比例18.8%，確實有企業說他沒辦法因應，占了11.69%，調整營業時間、增加生產效率，甚至改用自動化設備、工作外包等方式的也占10%，在服務業的部分稍有不同，總樣本數有675份，增加雇用人力的有159份，占23.56%，使用勞動派遣的有164份，占24%，盡量不加班的有436占64.59%，增加服務售價的有208占30%，無法因應的占14%；所以我們發現，一例一休影響的產業確實需要做很多調整，有些行業目前還沒辦法找到調整。

另外有做過一例一休的現場調查，我們發現規模超過10人的公司，搭配兩周變形工時、四週變形工時或八週彈性工時的時候，他的人力調整比較容易，但是在5人以下的公司，他非常困難施行；譬如說便利商店，在都會區的加盟店要找臨時人力沒有問題，但是在偏遠地區的零售業要找人手就很難，那他的營業時間就會調整，這時就會影響經濟的狀況，當然這必須再做進一步更大規模的產業研究，勞動部為了這個問題，今年要做一個19大行業的基礎研究，要調查勞工和企業主在面對一例一休會遇到什麼問題，做為未來政策的參考。

鍾孔炤委員：

劉教授特別提到勞動基準法與相關數據做說明，台灣其實在現有法令不只有兩週、四週、八週的變形工時，只是很多業者不知道有這個彈性上的運用；兩週變形工時是任何行業都適用，四週變形工時是40種行業類別適用，八週變形工時當時是因為兩週84小時工時所衍伸出來，因為當時是工時每週48小時降到兩週84小時，當時勞委會為了因應工時調降，很多製造業者必須做一些輪班

Phoca PDF

人力的調整，勢必要有一些彈性，所以把八週變形工時放入84工時之後一個配合的行業類別，增加彈性。

在兩週、四週、八週變形工時，怎麼規定去做調整，業主可能對這些彈性不太清楚，不曉得怎麼去運作；一例一休後大家討論這麼多，大家開始去做人力調整後，有些規模大的企業在人力不足時可能增加人力，這也達到當初週休二日的目標、降低工時，增加人力相對也讓失業率更低一點；相較之下偏遠地區，尤其五人以下的小公司，未來可能會增加一些派遣人力或是兼職的方式。

圖四、孫友聯秘書長發言

孫友聯秘書長(台灣勞工陣線聯盟)：

其實一例一休修法過程到現在，很常跟業者代表座談，我說「散佈一例一休恐懼，是現在最好的商機。」因為你只有把一例一休講得越來越恐怖，企管顧問公司才有事做，我真的要跟很多企業主講，1984年勞基法實施以來，縮短工時是一個不可逆的發展趨勢，而且是社會共識，從1984年的一週48工時，到2000年雙週84工時，到2015年的單週40工時，到2016年的一例一休，這個趨

Phoca PDF

勢是朝野共識，因為我們不想再看到有人因為長工時而倒下，我覺得這應該不是一個需要再討論的問題。

誠如剛剛代表所說，我覺得還蠻詫異的，就好像之前跟一群雇主座談，我得到一個結論，1984年以來實施的勞基法，似乎很多人視而不見，舉例來說，有個大老闆叫徐旭東曾說，百貨公司都禮拜六、日開，禮拜六、日不上班我們怎麼活下去，實際上不是這樣。

這個不可逆的趨勢在工時的規範裡，不論是製造業或服務業，有人說勞基法是工廠法的延伸，現在是服務業的時代，包括美國商會也建議修改一例一休，我說難道美國有25小時嗎，你一天就只有24小時，要用多少時間在工作上。

我稍微整理一下幾位朋友所說的，無商店主要就是物聯，撇開資本跟勞動份額，台灣物流業是非常慘烈的情況，物流業是非常賺錢，但是給勞工的薪水卻非常的低，這個資本所獲得的利益，遠高於經濟成長率，也遠高於應付給勞工的利益，我覺得這是物流業者要去檢討而不是要檢討一例一休；當然有提到24小時、6小時到貨的事情，聽說中國有2小時就要到貨的規定，這從留德的劉老師來看應該是不可思議，這是一種畸形且變態的模式，因為如果我真的很急著買手機，我就到外面去買就好，為什麼一定要6小時到貨、24小時到貨，因為這樣的制度設計而去扭曲了勞工的休息權，這是一個大家要來共同面對的現象，在這個趨勢之下，我們如何達到最好的協調；百貨業我剛也講過，就連徐旭東都不知道例假日不一定會設在禮拜天，其實回頭看，從1984年到現在，這些產業的工作型態到底是什麼，如果過去是月休八天，那一例一休對你完全沒有影響，一點衝擊都沒有，唯一的衝擊是偶爾可能想多賺一點，所以讓勞工在四個休息日有出勤的機會，企業為了多賺一點，多給勞工一點加班費，我覺得這個制度設計也沒有問題啊，昨天南投縣長林明溱說要用地方自治法來修改，剛剛鍾委員講得很清楚，勞動基準法是基準不是標準，過去也有做過，郝龍斌在當台北市長時說低薪是可恥的事情，所以台北市的基本工資要高於22K，你只要高於勞基法這沒有問題；至於加班費1.33、1.66很難計算，你用1.5高於勞基法很好算，而且大家都好，這是一個很容易回應跟設計的事情；遊覽車的部分，我只能這樣講，各國對相關的產業只有更嚴格，沒有更彈性，因為他牽涉的是公眾的安全和利益，包括剛剛劉老師說的航空業或其他產業，你只有更嚴格，沒有更寬鬆，蝶戀花事件之後大家都在檢討工時、靠行制度的問題，包括台北的307公車，原來司機的底薪只有一萬六，但是他薪水是七萬元，獎金都是用生命來換取的，他只有用更高的工時來換取原本應該有的報酬，勞基法在遊覽車相關或交通事業裡肯定不夠周全，應該在公路法有更嚴格的規定。

零零總總聽下來得到一些結論，第一，一例一休的衝擊是不太存在的議題，包括你假如讓勞工四個休息日都出勤，原本設計是當天本來就有薪水，現在的加班費如果沒辦法負擔，就讓勞工充分休息，回到一例一休原本的美意；像今天這樣的對話蠻好的，可以釐清一些事實，我是有點訝異，勞基法不是今天才設立，1984年它就存在，當然有一些產業要納入勞基法需要彈性工時，舉例來說，醫療保健服務業要納入勞基法，就適用84條之1，後來在民國100年國民黨執政時期把醫療保健服務業排除在84條之1，因為從1987年醫療保健服務業適用勞基法之後，從來沒有一家醫院去申請勞基法84條之1的核備，顯然沒有必要；所以很多人對工時的想像是出自於資訊不明的恐懼，如果說因此獲得更多的商業利益，我覺得本來就應該給勞工更多報酬，而這個報酬其實是反應在用生命、健康來換取的加班。

我再舉一個例子，便利商店的服務業雇用很多我們稱作全職部分工時者，也就是說他該排的班都排了，一天也工作八小時，但他的工資是基本工資，便利商店服務業在過去10年來成長率113%，10幾年前跟今天比較，便利商店的工讀生所付出的強度是不一樣的，10幾年前不用幫你打高鐵票、不用幫你煮咖啡，他是領當時的基本工資，10幾年後是領現在的基本工資，這表示我們的商業、企業部門應該要有所檢討，我建議應該多瞭解劉老師提到的德國的企業營業法，他們對營業

Phoca PDF

、自由有很豐富的討論，他甚至規定特殊宗教節日不得營業，因為宗教的價值高於營業的價值，那我的結論是，健康的價值高於營業的價值，過去過勞死的大宗都在物流業，他們獲利的能力相信經濟學家很清楚，物流、保全業者獲利的能力是非常強的，但是願意給勞工的薪水是非常低的，回過頭來又說勞工需要長工時才能獲得高薪資，這是倒因為果的藉口。

一例一休如果2000年雙週84工時以後就已經是月休8天的產業，我覺得一例一休完全沒有任何的衝擊，如果有，那是被創造出來的恐懼。

賴偉文博士(中華經濟研究院)：

首先回應孫秘書長所說的，縮減工時是一個潮流，在修法上這是無庸置疑的，剛剛在坐先進們也提到勞基法一體適用，是不是不同企業也要有不同的法令規定，我這邊再補充，不只是企業，可能勞工也無法一體適用；一例一休主要是不要讓勞工工時過長，避免過勞，從台灣一些比較落後基層的勞工來說，他們可能需要第二份工作薪水才夠生活，一例一休可能牽涉勞工自主權干涉的問題，因為有些勞工他可能想要工作，可是因為一例一休他無法加班，甚至他在A公司工作、去B公司加班，從整個工時計算上來看，是以企業來算加班工時，這樣的計算方法可能會低估加班的總時數，一例一休本意是要降低工時，卻可能讓勞工工時反而增加，這是一個問題，也許後面對一例一休的討論，可能要把不同的勞工階層是否適用加入考慮。

再來就是休息日的工作彈性，我們研究也發現，四小時內以四小時計算，四到八小時以八小時計算，可是這時就會另外呈現一個問題，一般來說薪資是跟勞動工時付出是有一個對比，你工作的付出跟薪資所得是不是能夠呈現，這是企業非常關注的地方。

剛剛劉老師跟孫秘書長有提到，一例一休到底實際影響是什麼，劉老師有提出很多數據說明一例一休對生產成本可能會有影響，但除了生產成本以外，加班工時的計算方式是不是能讓中小企業主能充分瞭解，衍伸出來行政調整成本，這樣的成本對中小企業來說是不是更高，這方面目前還沒有數據呈現出來，剛剛有企業認為一例一休影響很大，有的人認為一例一休沒有影響，這是一個衝突，政府是不是要做一個一例一休的實際調查，剛剛劉老師有做過問卷，我其實有看過那個問卷，我認為會有一個小問題是在它是所有的企業都灑，可是實際上一例一休影響的是本來沒有週休二日的部分，而不是全部都受影響，應該是原本沒有後來有，我們才去做比較，所以在實際的影響上，要有一個更精準的調查方式，真正瞭解一例一休的影響，這樣對後續調整才能有一些理論依據。

黃勢璋副所長(中華經濟研究院)：

在一例一休的過程中，不管是站在恐懼的影響，或是沒什麼影響的議題，各有各自的一些想法，我覺得這中間缺少互信跟彼此瞭解的基礎，剛剛孫秘書長也提到，他其實一直以來都有跟雇主做一些溝通協調，但其實現在的社會，資方與勞工、官員跟行政同仁，很多原來彼此是合作的關係，現在慢慢變成有一些對抗的局面，就我個人看法，一例一休不管任何法治上的調整，對於經濟發展跟產業結構確實會有不同程度的一些影響，剛剛孫秘書長有提到物流業，產業賺了很多錢，但是勞工得到的薪資相對不是那麼多，這是一個不同行業特性的差異；現在有一個狀況是，物流業慢慢有機器人的使用、AI人工智慧的發展，未來產業升級，機器人是產業發展的重點，一例一休在產業結構上，就企業的角度而言，可能真的會讓人事成本上升，但是就勞工的角度而言，薪資收入不一定上升或下降，當公司不賺錢，不會願意雇用更多正職的勞工，他可能會用一些非典型或派遣來作因應，這邊跟各位報告一個數據，OECD再年工時公布每年工時水準約在1600到1700個小時，台灣的年工時是2100小時，新加坡是2300小時，韓國是2100小時，這是東方國家的部

Phoca PDF

分，在西方國家方面，英國是1600小時，法國是1400小時，德國是1300小時；東方跟西方世界確實不同，當假日走在國外很難找到逛街的地方；所以在年工時上似乎台灣是偏高，歐美雖然年工時相對較低，不過部分工時非常高，也就是說正職勞工不足的地方，他用另外一種方式來作替代，台灣在未來會不會發生這種狀況，剛剛提到重要的一點就是，現在各行各業執行一例一休開始如火如荼，再過幾個月就要面臨勞動檢查的壓力，這個問題在於這是個全國性實施的政策，像金融業的監管沙盒初步已經通過，還沒完全立法，但他提供我們一個非常重要的概念是，實驗場域的重要性，任何的法規制度在設計的同時，相信不可能十全十美，尤其像台灣這樣特殊的情況，現在產業型態發展越來越多元，傳統上可能很清楚是服務業或製造業，尤其年輕人創業，有可能橫跨一級產業、二級產業，甚至三級產業，所以在這個多元性的情況底下，如果我們在法規制度下直接一刀切，這樣的情況可能會把問題帶到將來有持續性的延展。

我們是不是可以尊重勞資雙方，設立一個協商機制，過去勞工其實是弱勢的，協商機制在過去並不是那麼完善，勞工的權利不是那麼被重視；勞資雙方能夠真正落實協商機制，尊重每個不同產業的特性，西方勞動市場結構裡，研究都是希望企業以彈性調整人力，去提高管理效率的目標；我認為薪資彈性、數量彈性、功能彈性、甚至針對不同的區隔策略訂定差異化目標。

剛剛劉老師提到的德國是很好的例子，其實不僅德國，日本、美國、澳洲跟荷蘭對於員工的尊重跟協調，都有一些討論跟發展的空間，未來一例一休要進一步做修法時，我建議可以參考這些國家，從重視員工產出利益的角度去思考，從勞資雙方協商的結果去制定，這是比較好的情況。

最後，在實驗場域，如何在這麼多的立法條規裡通過就全國性適用，這種影響性非常大，2300萬人甚至600萬財稅申報戶，所以這種監管沙盒的概念我想不一定僅限於金融業，非金融業或創新科技發展甚至勞工社會福利的議題，我想它都是一個可以參酌的方向跟目標，小規模有一個先試先行的產出的成果，立法或行政機關就可以針對這種小規模的宣導執行或優劣檢討，進一步去做修正，再做全國性的施行。

陳曉雯理事(九五聯盟)：

最近在籌備百貨專櫃人員的公會，比較常接到的電話都是問說，百貨專櫃也是排班制服務業，百貨專櫃業是不是會受到一例一休的影響，以媒體上的呈現出來的是說排班混亂，因為制度僵化、一定要休假，所以加班時間縮減，空出來的時間就找代班進來，有時候是公司找代班，有時候是員工自己要去找代班。

對專櫃人員來說，他們的薪資結構都是底薪加上加班費跟業務抽成，如果說不能加班，那收入就會受影響，但是其實我們發現這跟一例一休無關，它是一個本來就存在很久的問題，當記者設定這些是一例一休的衝擊，這本身就是一個假問題了。

在一例一休以前，大部分的合法的專櫃人員是月休六天，有的可能月休四天，然後去分配他的休假日是哪幾天，排班日就是一天12個小時，所以一例一休之前就有專櫃人員自己配班的人力調度方式，一例一休之後，月休六天變成月休八到十天，其實差別並沒有媒體報導那麼大，雇主最在意的是要多付加班費，加上勞資談判不對等，有時候雇主找代班，有時叫專櫃人員找代班，叫專櫃人員找代班這個制度有點畸形，因為以一個公司做人力調配的責任，不應該是在個別的專櫃人員身上，所以百貨業的人力調配上本來就不太健康，依照過去的人力調度模式，過了一例一休以及單週40工時，其實業主還是調度得過來的，雇主只是不想付多出來的加班費。

所以我認為真正要解決這些人力調度上混亂或僵化的問題，應該是要增加公會的組織率及增加談

Phoca PDF

判權，我們才會那麼努力要籌備公會，讓我們的專櫃人員可以跟資方討論工作規則如何去訂定、怎麼做人力調配，最重要是談判權跟公會組織率的問題；還有就是加強勞動檢查，監督加班費有沒有確實執行，我們覺得這才是最重要的問題，而不是一例一休的問題。

第二輪發言

塗家興組長(中華民國無店面零售商業同業公會)：

剛剛黃博士提到的監理沙盒、先制先行，其實一個法規影響大家很多，透過先制先行可以降低衝擊，而且比較可以知道每個人適用法律後產生的狀況，所以我很贊成先制先行，且不只是在金融單位。

另外我想提到的是，企業是人組成的，人是企業的資產，是支撐企業最基本的部分，我們常提到的要降低工時、提高工資所得，可是我覺得重點有點放錯地方，應先提高工資所得再降低工時，因為一般高薪者會比較想週休二日，他想要休息、有好的生活品質，可是如果台灣整體環境變得更好，大家收入可以提高的時候，一例一休的衝擊就比較不會這麼大。

以物流為例，我們公會在前年有帶台灣幾間物流業者到日本考察自動化的部分，工資越來越高、物流的經營成本越來越高、工時降低是未來必然的趨勢，企業都有在想要如何因應，但台灣產業市場其實沒有大到現在就要開始自動化，但企業其實有再想，透過自動化來去除血汗工廠的汙名，政府是不是在企業自動化這部分做一些補助或技術支援，這可以降低工時，朝向美歐先進國家發展。

其次是法規的說明，剛剛劉老師有提到，其實很多企業主都不太了解相關法規的部分，我覺得政府應該要多加強宣導，業者都是看新聞才打電話到工會詢問，有資訊不明或落差的情形，政府可以補助各工會教育及宣傳法規；在加班人力的部分，現在因為工時限制之後，變成要聘僱額外人力，可是額外的人力又不足以彌補正職的人力，臨時人員可能是工讀生，沒辦法完全取代正職，所以有些企業沒辦法聘僱部分工時的人力來支援，因為有些事必須要專業人士才能做，所以我們才會強調需要彈性的部分，才會建議法規依照各產業稍作調整。

剛剛還有先進提到基本法是最基本的規定，這個我非常認同，大家應該朝這個基本之上來運行，既然是基本法就是規定基本的部分，其他部分是不是可以透過勞資協商溝通，而不是在基本法規定很多、很雜，以上幾點建議提案，謝謝。

陳文彬理事長(桃園市百貨商業同業公會)：

剛剛聽到很多學者、先進的建言，我在這邊再強調一點，以稍有規模的百貨公司來講，一般是比較沒有問題，很早就已經實施這種工時法了，現在比較有問題的，以我來說，全省大概30個點，櫃姐很多都做了十幾年，為什麼都相安無事呢？其實勞方跟資方雙方有一個默契、潛規則，週年慶、母親節對百貨業來說就是大日子，櫃姐就會利用這段時間賺錢，不會休假，以前週年慶有的櫃姐做一個月都沒休假，老闆也會體恤他們，希望她們休假，但因為櫃姐是做業績的，收入是來自營業額的抽成，他捨不得休假，一休假就減少她的收入；這個問題也不是很困難，只要勞方跟資方有一個默契，像我們公司盡量照規定工時來走，不要延長時間加班，員工可能收入就少了一點，減少工時，抽成相對就少，但也不會差太多；我是建議應該各個行業有分別的工時法，這樣可能比較恰當。

Phoca PDF

陳日中秘書長(中華民國遊覽車客運商業同業公會全國聯合公會)：

我們絕對支持安全第一、健康第一，沒有安全、健康就沒有人生；我們也贊同勞工工時越短越好，像遊覽車客運，問題不在我們產業，問題在社會上的大眾、機關、學校團體，用車人租了一輛遊覽車，他希望從早用到晚，司機一天工作就十幾個小時，所以我們上次在勞動部也提出來；比方說學校租一輛遊覽車，早上八點出發，六點就要到學校報到做一些檢查，在外面希望晚上十點才回飯店，這些問題在用車人或旅行社身上，消耗司機，當然這牽涉到產業的特性。

剛剛也提到靠行的問題，靠行是很嚴重的問題沒錯，舉例來說，上個月我跟我們理事長到勞動部說明產業的一些狀況，簡單來說，你存了點錢買了一輛車，靠在遊覽車公司，這個是好事，因為他全家靠這台遊覽車在維生，所以他會很注意、維護這些安全問題；如果買了三輛車靠行，可能會產生二老闆的問題；再來就像蝶戀花這種企業的靠行，我有五十、一百輛車分別在各地靠行，這產生的問題更大，或許因為產業結構，司機的薪資都拿基本工資，主要靠抽傭金來增加獎金，這些問題事實上我們也提出來十幾年了，我們自己也請大學教授做研究報告，問題是做出來以後送去主管機關，不管是交通部、工總局也好，他們完全都不重視，以前遊覽車這塊確實不受重視，畢竟他不是民生必需品，是因為馬英九開放陸客，才受到政府重視，一下子遊客大幅增加，遊覽車多了一倍出來，現在陸客又縮減，遊覽車又過多，完全不是產業結構的問題。

工時的部分，站在業者的立場，我希望時間越短越好，司機就按照勞基法一天八小時，現在是用車人逼使司機工時過長，應該要教育社會大眾、租用遊覽車的人，行程不要壓榨遊覽車司機，這觀念要改，這也間接會影響乘客的安全；對產業來講，工時不是問題，問題是在社會大眾用車人的觀念。

孫友聯秘書長(台灣勞工陣線聯盟)：

第一點，我無法理解「先行試行」這件事，劉老師看法應該跟我一樣，事實上，一例一休是2000年就開始了，不是今天才開始的，只是今天把它法制化，把休息日出勤的加班費提高法制化而已，已經實驗了十幾年了還不叫實驗，那什麼才叫實驗。

回到業者所說的彈性這部分，平常日的加班跟一例一休無關，現在每天工時是八小時+四小時(加班)，這個社會應該沒辦法接受四小時(加班)再往上加，二十四小時有一半的時間在工作，這個彈性是社會無法接受的；禮拜六的彈性到底是什麼？假設過去像櫃姐都已經是月休六天了，六天再加二天，到底那個成本在哪裡我聽不出來，那個成本有增加到產業無法去承受的狀態嗎？再加二天的話，用三萬六的薪水來算，頂多再加不到三千元，如果這樣一個產業就會倒掉的話，那我覺得這是一個國安議題，這不是一個勞動法的議題。

其他的產業到底彈性在哪裡，跟一例一休有關的彈性就是休息日出勤的這個彈性，那到底我們允許它彈性到什麼程度，我再講一遍，按照過去的法規，本來都至少要六(月休)，再加上二天到底要多彈性，而且那個彈性的想像，不管是經濟學者或業者，彈性的想像到底是什麼，我聽不出來，也許是我沒有想到，也問一下大家的看法。

劉士豪顧問(中華民國中小企業總會)：

針對陳理事長的問題，我可以提出部份解決的情形，可以順便幫陳理事長說明為什麼沒有彈性的情形，我稍微跟各位解釋一下。

Phoca PDF

百貨業適用四周變形工時，我想陳理事長絕對了解，他說實施上面有困難，我也了解為什麼會有困難；假設一個週年慶，剛剛鍾委員講說四週變形工時可不可以像林美珠部長所說，中間可以連續工作24天，前後再各放兩天假，姑且不論對不對，假設按照林部長所說，這個規定是可以的話，這個週年慶，因為四週32天前後兩天各有例假日，中間本來有16天是正常工作時間，其他12天是休息時間，因為週年慶變成24天都要工作，會變成16天每天工作10小時，另外8天必須用加班的方式，百貨營運來說一個櫃員一天的工時10小時算是很緊繃了，但是會有一個問題，因為那8天每天都做10小時，80小時就超過法定一個月46小時的加班時間，所以四週變形工時百貨可以適用，有這個彈性，但是超過46小時他沒有辦法再加班。

另外陳秘書長所說的公車司機的問題，德國的規定移進來台灣，必須要考慮很多問題，不是單純把法規移進來而已，這個法規在德國為什麼可以運作，旁邊有其他的經濟規範，有一些社會文化的背景；台灣是一個高度競爭的社會，德國雖然也有競爭，但他有嚴格的經濟規範，人民對工時也有不同的想法，舉例來說，請問台北這個大市區有多少間藥局，德國對於藥局在每個區域是有限制的，不能開太多間，因為開太多間有的藥局就無法生存，所以他必須要控制，星期六晚上、星期日整天所有藥局都關門，這個社區只維持一間藥局在休息日營業，因為有這個規範，藥局不會想要拉長營業時間來賺取更多金錢，再加上剛剛鍾委員所說的營業時間法，營業時間法的規定非常嚴格，基本上市區裡的商店六點半後都關門，想加班也不可能，這個東西台灣如果沒有，硬是把法令移植過來，必須要考慮到德國有這個情形。

再來對工作時間的認定，剛剛我們說德國的平均工時是1300小時，主要是因為勞資雙方議定和團體協約議定降低工時，台灣常常把德國團體協約談出來的結果，拉進勞動基準法，這會有一點問題，德國工時法規定，每天工作原則上八小時，但任何企業可自行調整為十小時，而且是正常工時，每週正常工作時間最長可到48小時，都比勞動基準法高，只有星期日休息，而且星期日休息時勞工沒有薪水，跟勞基法有領薪水不同；在一例一休中，休息日加上去也有領薪水，在德國排班後的休息日是沒有薪水的，只有什麼什麼情況下才有延長薪水的情形呢，叫做工資續付法的規例，也就是說一年當中，有六週的時間請病假或事假，這六週有薪水，基本上他們放假的時間是沒有薪水的，所以團體協約當時雇主跟企業必須訂定一週工時多少，正常一週工時48小時，我跟你談38小時，一個小時的薪水是多少，如果你要加班，我需不需要加給津貼，都是這樣談；在台灣則都是用勞基法來規範，勞資雙方當然就只能槓上，要妥協非常困難，因為勞方有勞方的立場、資方有資方的立場，大家不會把勞動條件當成最低規範，都會爭的僵持不下。

一例一休會造成這些問題，我認為不能完全怪這個法律訂錯，因為是整個脈絡上發生的問題，首先在2000年陳水扁總統的政策白皮書提到一週工時降為40小時，當時民進黨不是絕對多數，所以在立法院不得已的情況下談出兩週84工時，又有四週彈性工時、兩週彈性工時跟八週彈性工時；馬英九第一次競選總統時就有提出一週工時40小時，但執政到第七年才提出來這個政策，而且還不是馬上實施，所以工時的討論確實必須讓民眾先有心理準備，那麼這次一例一休為什麼這麼急促，主要是因為剛好政黨輪替，蔡總統原本競選白皮書是主張週休二日，國民黨還沒有離開執政前是朝向一例一休的方式處理，可是選完之後有一些立場方面的改變，政治上大家都不肯讓步的情況下，國民黨喊出二例這種激烈的口號，民進黨我當然能體會不能讓步，這時候必須趕快立法出來、斬釘截鐵馬上實施，來阻止政治的惡鬥，但是這樣就沒有時間的緩衝，一般來說，工時這麼大的情況下，很多企業排班不是你立法，隔一個月我就能馬上調整，特別是大廠，他接國際大單的時候，他必須要時間的緩衝，所以種種因素造成說，媒體把這個問題擴大了，有時我常說一例一休造成那麼多挑戰，到底是福是禍，我都覺得福禍難定，各位想想看，過去從勞動基準法實施以來，有哪一年對勞基法報導這麼詳細，沒有，勞動部從以前就都是弱勢部會，有哪一年像今天這樣受重視，沒有，從現在開始大家重視勞動部，所以有時候我反而慶幸，短暫的衝突反而對全體的勞資雙方有利，第一次那麼重視勞基法、勞動部，從這個立場我常跟勞動部官員說，不要洩氣，勞動部終於受到重視，這是我的看法，以上。

Phoca PDF

賴偉文博士(中華經濟研究院)：

剛剛孫秘書長有講說，一例一休到底對成本有沒有影響，事實上中華經濟研究院有針對一例一休的成本去做估算，這邊也提供給在座的先進做參考，一例一休推行之後，我們有用政府的大型資料庫去計算，在生產成本上，服務業是增加12.41%，總成本增加了1.4%，服務業中特別受影響的是住宿、餐飲、零售、運輸業，成本增加也相對較高，其中在餐飲業，他的成本增加了17%，總成本增加6%，零售業成本也增加13%，總成本增加2%，運輸成本增加9.67%，總成本增加1.6%，這是我們根據政府現有的調查資料所估算的結果，那問題在於成本的提高會不會吃掉企業的獲利率，根據我們的計算，一例一休對服務業的獲利率大概吃掉四成，也就是因為這樣的狀況下，服務業對一例一休的反彈特別大，一例一休對製造業反而影響沒那麼大，整體製造業總成本只增加0.8%，提供這些數據給大家參考。

再來就是，一例一休之所以有這麼大的討論，背後有一個原因是因為台灣低薪問題很嚴重，今天假如我薪水高，一例一休對我的影響不會很大，台灣很多人除了本身工作外，還有其他部分工時的工作，我本來想加班，但是一例一休讓我沒辦法加班，那薪資就有減少，但是高薪者的影響就很小，去年我有幫勞動部、國發會針對低薪的問題有做一些研究、建議，在低薪的議題上，台灣很大的問題是薪資不透明，當我們去找工作時，很多勞工不知道自己位置在哪裡，到底能夠找到多少的薪資，不知道位階在哪裡，在國外像新加坡、美國、韓國，他們有網站訂定工作對應的薪資，甚至哪個職位的薪資中位數在哪裡，都會有一些資料呈現，讓勞工知道自己價值在哪裡；找工作時老闆都會問你希望的工資在哪裡，很多應徵者都會回依照公司規定，這句話有很大的解讀空間；如果能解決低薪問題，一例一休的反彈應該就不會那麼大，在薪資透明這個部分政府還有改善的空間。

黃勢璋副所長(中華經濟研究院)：

回應孫秘書長提到的，對於實驗場域的概念，我們現在已經有這樣的法規了，目前實行影響的層面非常廣，服務業成本的差異更大，所以監理沙盒的概念在未來是不是能在政策施行前規劃，有一個前期的作業標準是可以檢討的重點，站在減緩衝擊、影響降低的目標，去做考量跟設計，另外如何讓跨部會真正能合作協調也是一個重點。

主計總處在上個月公布不同行業別的平均薪資跟中位數薪資，發現中位數相較平均薪資是降低的情況，而且差距越來越大，這表示低薪真的是一個問題，在低薪問題上這邊提出幾個建議，林全部長宣示今年是稅改重要的年分，兩稅合一的取消搭配讓綜所稅稅率最高45%降到40%，除了兩稅合一取消外也做一些配套，鼓勵民眾可以選擇25%的稅率級距，讓薪資所得的扣除額從12萬8千變成15萬，當然這有一些搭配，從稅制的角度來看，未來是不是能協助基層勞工薪資所得者，設計一套勤勞所得稅額扣抵制度，像美國的EITC，也就是一種負所得稅的概念。

陳曉雯理事(九五聯盟)：

在人力調配上，一個月把例假往前後排，休假放中間，這是一個不符合社會接受度的排法，最大的問題是櫃姐為什麼這麼想加班，底薪過低才是最大的問題，因為底薪都不到2萬元，在這種情形下他們當然必須拼命加班，再來是人力不足應該是要多請人，而不是把原來的員工操壞，台灣的工會組織率低，所以才會需要勞基法來保護勞工，外國是工會強，才會參考團體協約，這是台灣的現實問題。

Phoca PDF

圖五、余宛如委員發言

余宛如委員：

先就稅的方面來作回應，我今天早上才質詢財政部，因為我們看的不只是台灣，而是全球的格局，其實台灣稅收占GDP的比例只有12%，香港13%，新加坡13.7%，我們比很多國家都來的低，台灣對於產業稅收上有很多幫忙，可是我們很遺憾企業沒有拿這筆錢，來投資年輕人、國家，反而把錢拿去買房子或投資中國；另外有關稅額扣抵，我一直強調個人標準扣除額是應該增加的，因為這才是對受薪階級最有感的部分，攤開這幾年來的稅收資料，9大稅收大部分來自薪資所得的受薪者，包含中產階級；我覺得這次討論過程裡釐清了很多問題，一例一休的爭議很多來自政治的急迫性、沒有緩衝期，長期以來企業主對於法遵成本的忽視；一例一休這次喚醒了大家對勞基法的重視，很多的誤解像是沒有彈性、加班費1.33、1.66很複雜，其實這些都不是先例，獲利率怎麼提升才是企業最大的考量。

如果法規不熟悉我們可以說明法規，產業轉型困難也有相對應的資源，我們也會對產業、勞工、民間、消費者多做說明，希望能創造多贏的局面。

Phoca PDF