

## 調 查 報 告

壹、案由：我國疑似勞動條件欠佳，屢傳員工被迫不當超時加班、工作環境管理不當等情形，廠商剝削勞工之行為涉及違反勞動基準法、相關國際人權公約之規定；行政院勞工委員會等相關權責單位似未善盡保護勞工權益之責，涉有違失乙案。

貳、調查意見：

本院為加強勞動人權保障、建立人權保障機制，案經本院財政及經濟委員會第4屆第13次會議決議，推派委員調查，為調查案情，本院函請行政院勞工委員會（下稱勞委會）、教育部、行政院主計處提供資料，並於99年9月13日、10月20日，100年6月20日及7月1日分別諮詢國立政治大學勞工研究所教授劉梅君、國立臺灣大學國家發展研究所教授辛炳隆、全國產業總工會秘書長謝創智、建教生權益促進聯盟代表黃耀南（國立海山高工高級工業職業學校教師）、臺灣勞工陣線聯盟秘書長孫友聯、「高科技冷血青年團體」及高科技公司員工等4位人員。另於99年10月27日約詢勞委會主任委員王如玄、勞資關係處處長劉傳名、勞動條件處處長孫碧霞、檢查處處長林進基、綜規處副處長鐘琳惠及科員劉曉盈、統計處副統計長羅怡玲、職業訓練局副局長廖為仁，桃園縣政府勞動及人力資源處處長湯惠禎，科學園區管理局勞資組組長張金豐，教育部技職司司長林騰蛟、專門委員劉火欽、國教司專門委員黃月麗，教育部中部辦公室副主任黃新發、科長韓春樹，行政院主計處副局長劉天賜、科長侯美鈴、張一穗等。復於100年1月7日會同勞委會赴宏達電子股份有限公司、洋華光電股份有限公司及臺灣積體電路股份有限公司現場履勘瞭解高科技廠

作業型態與員工工作情形。嗣後勞委會及教育部、行政院主計處再於99年11月29日、100年3月28日及5月5日、12日、31日、8月9日與11月15日、12月2日補充資料到院，業經調查竣事。茲臚述調查意見如次：

**一、我國目前尚未適用勞動基準法公告排除適用者約 23 萬人，並有 8 項行業或工作者尚未適用該法，勞委會應積極檢討，以達成勞動基準法適用於一切勞雇關係之目標，加強勞動人權保障：**

(一)依據勞動基準法第3條第3項規定：「本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。」不符《公民與政治權利國際公約》第26條之規定：「人人在法律上一律平等，且應受法律平等保護，無所歧視。在此方面，法律應禁止任何歧視，並保證人人享受平等而有效之保護，以防因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分而生之歧視。」及《經濟、社會和文化權利國際公約》第7條之規定：「人人有權享受公正和良好之工作條件，尤其應保證男女同工（值）同酬不得因性別而有差別待遇；安全衛生之工作條件；適當、公平之升遷機會；休息及工作時間之合理限制，定期給薪休假及公共假日報酬。」依據「公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法」（下稱《兩公約》施行法）第8條規定「各級政府機關應依兩公約規定之內容，檢討所主管之法令及行政措施，有不符兩公約規定者，應於本法施行後二年內，完成法令之制（訂）定、修正或廢止及行政措施之改進。」

(二)按勞動基準法為規定勞動條件最低標準之法律，舉

凡勞動契約、工資、工時、休息、休假、退休、職災補償等皆屬勞動條件。對雇主而言係成本及責任，對勞工而言係權益，故凡受僱者應皆有勞基法之適用，惟考量事業單位、工作者工作性質特殊，或有窒礙難行，爰於該法第3條明訂：「本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作性質等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。」然各行各業勞工本應適用勞基法，以保障勞工勞動權益，依據勞委會100年5月12日說明，目前公告適用勞基法之受僱勞工計651萬人，佔受僱勞工總人數約674萬人之96.6%，目前尚未適用該法，公告排除適用者約23萬人。勞委會自98年9月至99年3月陸續檢討尚未適用勞基法之行業，於該時程中已完成指定適用之行業或工作者計6項<sup>1</sup>，目前仍有8項行業或工作者尚未適用勞基法為：1.娛樂業中職業運動業之教練、球員及裁判人員。2.家事服務業。3.農民團體。4.法律服務業之律師。5.未分類其他社會服務業。6.私立各級學校之教師及職員。7.醫療保健服務業之醫師。8.未分類其他餐飲業。勞委會已檢討勞基法第3條不符合《公民與政治權利國際公約》第26條規定及《經濟、社會和文化權利國際公約》第7條之規定，並依《兩公約》施行法第8條規定，目前刻正由相關單位進行研議。

(三)綜上，我國勞動基準法係就適用該法之事業單位僱用之勞工所為基準性之規定。為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進經濟發展，適用勞動基準法之勞

---

<sup>1</sup> 勞委會於98年9月至99年3月檢討適用之行業或工作者為1.依立法院通過之組織條例所設立之基金會。2.私立學術研究及服務業之研究人員。3.傳教機構。4.會計服務業之會計師。5.國際機構及外國駐在機構。6.私立藝文業。

工權益獲得基本之保障，凡適用該法之行業或工作者，雇主與勞工所訂勞動條件，皆不得低於該法所定之最低標準。目前尚未適用勞動基準法，公告排除適用者約23萬人。勞委會自98年9月至99年3月陸續檢討，目前尚有8項行業或工作者尚未適用勞基法，勞委會應予檢討，以達成勞動基準法適用於一切勞雇關係之目標，加強勞動人權保障。

## 二、勞委會未落實保障勞動權益，近 11 年我國實質經濟成長率與受僱者薪資之間逐漸脫勾，實質平均每年薪資呈現負成長現象，並已影響勞工之身心健康及家庭生活，應積極檢討改進：

(一)依據行政院主計處統計資料顯示，臺灣89年國內生產毛額(Gross Domestic Product 簡稱GDP)為9兆7,312億餘元，99年GDP為14兆2,139億餘元；89-99年平均每年實質經濟成長率約4.04%，惟以薪資水準觀察，99年實質平均薪資新台幣(下同)42,122元低於89年的43,564元，89年至99年實質平均薪資增加率呈現負成長為-0.17%，造成我國GDP雖有成長但受僱者實質薪資卻呈現負成長之現象(表1)。另據瑞士洛桑國際管理學院公布《2011年世界競爭力年鑑》，臺灣勞動市場排名全球第七，在59個受評比國家中，臺灣在「製造業單位勞動成本」<sup>2</sup>細項指標顯示企業主節省人力成本高居第3，台灣勞工薪資嚴重低估(表2)。

(二)行政院主計處99年9月之主計通報所述，國內生產毛額(GDP)是一國國內民眾創造的所得，最後依生

<sup>2</sup> 瑞士洛桑國際管理學院公布《2011年世界競爭力年鑑》調查「製造業單位勞動成本」係用來衡量台灣企業每一年生產一單位商品所須支付的人力成本變動情況。據100年6月5日聯合報載針對該指標解讀：從企業角度出發，企業節省人力成本愈多，世界排名愈高，等於勞工薪資停滯不前，代表台灣勞工薪資遭嚴重低估。



產要素之貢獻進行分配，收入初次分配可單純視為對勞動及資本兩大基本生產要素之分配，分別形成受僱報酬與資本收入，其中資本收入一部份用以彌補固定資產消耗，一部份以間接稅形式繳交國庫，其餘再以營業盈餘形式成為資本淨收入<sup>3</sup>。資本要素通常掌握於少數人，勞動則為大多數人所擁有，受僱報酬占GDP比重升高，社會分配越趨均等。我國GDP分配面完整統計始自70年，迄97年止資料顯示，初次分配大致以79年中期為分水嶺，之後出現較大起伏。受僱報酬向居GDP最大分配項目，70至79年間占GDP比重緩步上升，79年達51.71%之歷年高點，其後受僱報酬居GDP比重一路下滑，96年降至45.55%之歷年低點，營業盈餘比重相對攀高。



圖1.受僱人員報酬占GDP比率及經濟成長率比較圖

(三)又依勞委會公布100年3月之「勞工工作與生活平衡調查」統計分析情形，74.27%勞工表示服務單位未訂定或告知每月延長工時最高時數(表3)，80.90%勞工表示其服務單位未訂定加班費請領時數或金額上限之規定(表4)，近一年49.23%勞工有延

<sup>3</sup> 國內生產毛額為國家財富指標，分為受僱員工的勞動報酬、間接稅淨額、固定資本消耗及企業盈餘四部分，即  $GDP = \text{受僱報酬} + \text{間接稅淨額} + \text{固定資本消耗} + \text{營業盈餘}$ 。

長工時，近一年49.23%勞工有延長工時(加班)，12.29%曾經有未領加班費或補休之情形(表5)，近一年有加班之勞工認為加班對身心健康及家庭生活有影響者占40.39%(表8)、40.86%(表9)。而勞工不知道「責任制勞工須中央主管機關核定，由事業單位和勞工雙方以書面訂定，並報請當地勞工行政主管機關核備」占56.4%。(表10)

(四)基上，我國89-99年平均每年實質經濟成長率約4.04%，惟同期間實質平均薪資增加率呈現負成長現象，另據瑞士洛桑國際管理學院公布《2011年世界競爭力年鑑》，在59個受評比國家中，臺灣在「製造業單位勞動成本」細項指標顯示企業主節省人力成本高居第3，臺灣勞工薪資嚴重低估。再依勞委會公布100年3月之「勞工工作與生活平衡調查」統計分析情形觀之，高達74.27%勞工表示服務單位未訂定或告知每月延長工時最高時數，80.90%勞工其服務單位未訂定加班費請領時數或金額上限之規定，且有49.23%勞工加班，惟12.29%未領加班費或補休，56.4%勞工不知道責任制之核備程序，超過四成加班之勞工認為已對身心健康及家庭生活有影響。顯示勞委會未落實勞工勞動權益保障，且近11年間我國實質經濟成長率與受僱者薪資之間逐漸脫勾，實質平均每年薪資呈現負成長現象，並已影響勞工之身心健康及家庭生活。

三、勞委會實施事業單位工時檢查違規結果，由97年度之4.94%，逐年攀升至100年11月30日之20.47%，高達4倍；復該會99年度實施國道客運、醫療院所、托兒所及幼稚園、工讀生、電子製造業之勞動條件專案檢查及科學工業園區管理局99年度實施事業單位勞動條件檢查違規情事均偏高。顯見該會未落實

**勞動檢查及未審慎檢討合理勞條件與工時制度，核有違失：**

- (一)依據勞動基準法第30條規定：「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二周工作總實數不得超過八十四小時。（第一項）前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。（第二項）第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。（第三項）第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。（第四項）」同法第30條之1規定：「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。三、二週內至少有二日之休息，作為例假。...」同法第32條規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。（第一項）前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。（第二項）」同法第42條規定：「勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間

以外之工作者，雇主不得強制其工作。」同法第77條規定：「違反第四十二條……處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。」因此，勞動基準法第30條訂有勞工每日暨每週之工作時數，同條第2項、第3項及第30條之1訂有二週、八週及四週彈性工時制度（表12）。雇主有使勞工於正常工作時間以外工作（加班）之必要時，除應依同法第32條規定之程序外，應徵得勞工同意，始得為之。

(二)依據勞委會99年11月15日說明略以：「事業單位如需勞工延時工作或於假日出勤，除應徵得勞工同意外並應依勞基法規定辦理，惟有部分事業單位為節省人力成本，時有要求員工配合延時工作之情形。另部分事業單位因業務性質特殊，亦有要求其員工於休假日出勤之情形，事後片面規定僅得『補休』不得請領延時工資之情事。為維護勞工權益，本會每年參酌我國勞動條件現況，訂定年度勞動檢查方針，據以辦理各項勞動檢查，惟仍有少數事業單位未能確實遵守法令。」經查勞委會及科學工業園區管理局對於事業單位勞動條件檢查結果如下：

1、勞委會97年至100年11月30日實施事業單位勞動條件工時檢查違規結果，逐年攀升：

勞委會於97年至100年11月30日各年度實施事業單位勞動條件檢查發現，違反勞動基準法第30條及第32條工時規定結果為97年度勞動檢查7,760家次，違反工時規定計384家次，占該年度檢查家次之4.94%；98年度勞動檢查9,158家次，違反工時規定計762家次，占該年度檢查家次之8.33%；99年度勞動檢查7,943家次，違反工時規定計1,162家次，占該年度檢查家次之14.63%；



100年度截至11月30日止勞動檢查11,544家次，違反工時規定計2,363家次，占該年度檢查家次之20.47%，大幅增加4倍（表13）。復依該會100年3月28日提供統計資料所示，98年度與99年度實施事業單位勞動條件檢查，其違規移送罰鍰處分率各為9.15%及22.37%，增加達2.4倍。

2、勞委會99年度實施國道客運、醫療院所、托兒所及幼稚園、電子製造業工時及勞動條件專案檢查結果，違反罰則家數占受檢家數達56%至92%：

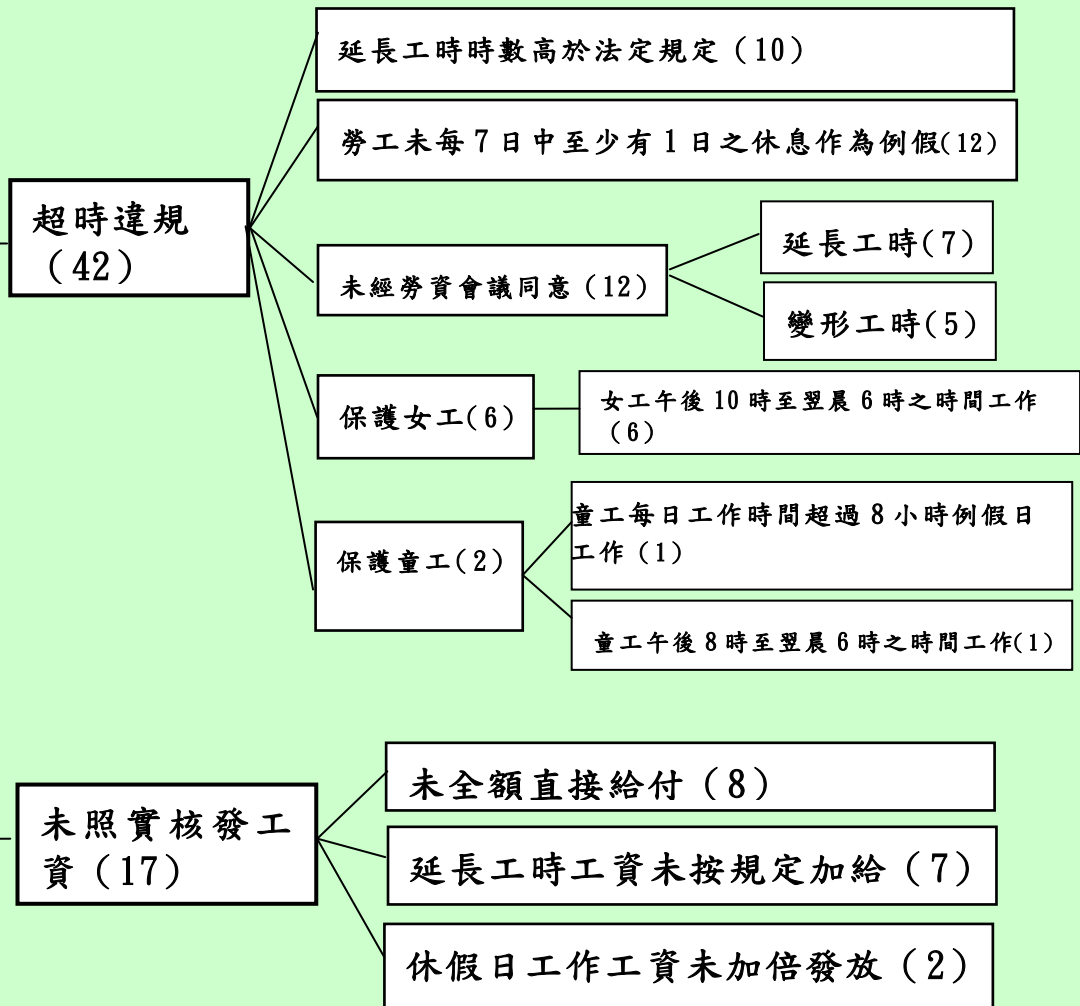
勞委會於99年度勞動條件專案檢查結果分別為，99年1月國道長途客運駕駛員工時專案檢查35家，違反罰則計26家，占受檢家數74.3%；99年5月至6月醫療院所勞動條件專案檢查72家，違反罰則47家，占受檢家數65.3%；99年6月至7月托兒所及幼稚園勞動條件專案檢查50家，違反罰則46家，占受檢家數92%；99年8月工讀生勞動條件專案檢查52家，違反罰則47家，占受檢家數90.4%；99年10月電子製造業工時勞動條件專案檢查30家，違反罰則24家，占受檢家數80%，其中違反勞基法第30條及第32條工時規定者占違反罰則比例達56%；99年10月保全服務業勞動條件專案檢查50家，違反罰則31家，占受檢家數62%（表14）。

3、勞委會於99年10月共計抽檢30家電子製造業事業單位，涉違反法令情事家數計有24家，違反法令之事業單位家數佔總受檢家數80%。檢查違反法令件數共計68件，違反法令有罰則部分計62件，60件屬違反勞動基準法、2件屬違反勞動檢查法之情事。違反法令有罰則比率最高者為「延長工時超過法令規定」占19%（13件）。違反比

科學工業園區違規情事類

例次高者為「未依規定置備勞工出勤紀錄表」佔15%（10件）。另「延長工作時間未依規定加給工資」及「未依法令規定給予例假」，則佔12%（各7件）違法者除責其立即改善外，並依權責交由各地方勞政機關依法裁罰。至違反無罰則之規定部分，共計6件，分別為違反勞動基準法第83條未依規定舉辦勞資會議共5件，違反勞動基準法施行細則共1件，勞委會已督促事業單位改善。因此，勞委會針對99年度電子業超時工作勞動條件檢查結果，其中違反勞基法第30條及第32條工時規定者占違反罰則比例高達56%（表15）。

4、科學工業園區管理局99年度實施事業單位勞動條件檢查結果：



科學工業園區管理局99年1月至12月實施事業單位勞動條件檢查計48家次，罰鍰處分24家次，罰鍰處分事業單位占總檢查事業單位50%；上開勞動條件86件檢查結果中，計有42件超時違規、17件未照實核發工資、5件欠缺書面表列、總計64件違規情事（表16）。茲就違規情事分析如下：

（1）42件超時違規情事：

〈1〉延長工時時數超過法定規定，計 10 件：

國興保全股份有限公司、聯亞科技股份有限公司三廠、光磊科技股份有限公司二廠、友達光電股份有限公司 L3B 廠、新日光能源科技股份有限公司-總公司、聯發科技股份有限公司、台灣積體電路製造股份有限公司十二廠、聯測科技股份有限公司、隆達電子股份有限公司、復盛精密工業股份有限公司，違反勞動基準法第 32 條第 2 項規定，計 10 件違規情事。

〈2〉勞工未每 7 日中至少有 1 日之休息作為例假，計 12 件：

興國保全股份有限公司、漢翔瑞運通實業股份有限公司、聯亞科技股份有限公司三廠、光磊科技股份有限公司二廠、新日光能源科技股份有限公司-總公司、力晶科技股份有限公司 P1/2 廠、台灣積體電路製造股份有限公司十二廠、中強光電股份有限公司竹南廠、光耀科技股份有限公司、聯測科技股份有限公司、前源科技股份有限公司、復盛精密工業股份有限公司，違反勞動基準法第 36 條規定，計 12 件違規情事。

- <3>延長工時未經勞資會議同意，計 7 件：  
世界先進積體電路股份有限公司一廠、台灣積體電路製造股份有限公司、台灣積體電路製造股份有限公司三廠 3E 廠、台灣積體電路製造股份有限公司十二廠、台灣積體電路股份有限公司二廠、聯發科技股份有限公司、前源科技股份有限公司，違反勞動基準法第 32 條第 1 項規定，計 7 件。
- <4>變形工時未經勞資會議同意，計 5 件：  
聯華電子股份有限公司 FAB 8D、力晶科技股份有限公司 P1/2 廠、聯發科技股份有限公司、台灣積體電路製造股份有限公司十二廠、台灣積體電路製造股份有限公司二廠，計 5 項，違反勞動基準法第 30 條第 2 項規定，計 5 件違規情事。
- <5>女工午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，未經勞資會議同意，計 6 件：  
世界先進積體電路股份有限公司一廠、台灣積體電路製造股份有限公司、台灣積體電路製造股份有限公司三廠 3E 廠、台灣積體電路製造股份有限公司三廠十二廠、聯發科技股份有限公司、前源科技股份有限公司，違反勞動基準法第 49 條第 1 項保護女工之規定，計 6 件違規情事。
- <6>「童工每日工作時間超過 8 小時，例假日工作」及「童工於午後 8 時至翌晨 6 時之時間內工作」，計 2 件：  
中強光電股份有限公司竹南廠，違反勞動基準法第 47 條及第 48 條保護童工之規定，計 2 件違規情事。



(2) 17件未照實核發工資違規情事：

<1> 工資未全額直接給付勞工，計 8 件：

大紘科技股份有限公司、天工通訊積體電路股份有限公司、國興保全股份有限公司、奇美電子股份有限公司 T1 廠、新日光能源科技股份有限公司-總公司、力晶科技股份有限公司 P1/2 廠、台灣積體電路製造股份有限公司十二廠、聯測科技股份有限公司，違反勞動基準法第 22 條第 2 項，計 8 件違規情事。

<2> 延長工時工資未按規定加給，計 7 件：

世界先進積體電路股份有限公司一廠、台灣積體電路製造股份有限公司、台灣積體電路製造股份有限公司三廠 3E 廠、揚明光學股份有限公司、漢翔瑞運通實業股份有限公司、力晶科技股份有限公司 P1/2 廠、聯發科技股份有限公司、違反勞動基準法第 24 條規定，計 7 件違規情事。

<3> 休假日工作者，工資未加倍發給，計 2 件：

國興保全股份有限公司、聯發科技股份有限公司，違反勞動基準法第 39 條規定，計 2 件違規情事。

(3) 5件欠缺書面表列違規情事：

<1> 未置備勞工出勤紀錄，計 3 件：

友達光電股份有限公司、力晶科技股份有限公司 P1/2 廠、隆達電子股份有限公司，違反勞動基準法第 30 條第 5 項規定，計 3 件違規情事。

<2> 技術生契約未送主管機關備查，計 2 件：

中強光電股份有限公司竹南廠、台灣積體電路製造股份有限公司二廠，違反勞動基準法

第 65 條第 1 項規定，計 2 件違規情事。

(三)綜上，勞動基準法於73年施行至今，隨著社會經濟發展及產業結構變化，工時制度給予雇主彈性調整之適用，並使勞工工時及勞動條件依行業特性或事實妥適安排。惟近年來事業單位違反勞動條件及工時情事大增，除勞委會97至100年實施事業單位工時檢查違規結果，由97年度之4.94%，逐年攀升至100年11月30日之20.47%，高達4倍外，該會99年實施國道客運、醫療院所、托兒所及幼稚園、工讀生、電子製造業之勞動條件專案檢查結果發現違反罰責家數占受檢家數56%至92%；且科學工業園區管理局99年度實施事業單位勞動條件檢查結果，違規情事偏高。勞委會亦表示，部分事業單位為節省人力成本，時有要求員工配合延時工作或要求員工於休假日出勤，事後片面規定僅得「補休」不得請領延時工資之違規情事，顯見該會未落實勞動檢查及未審慎檢討合理勞動條件與工時制度，致違規情事偏高，未能保障勞工勞動權益。

四、勞委會對於部分事業單位逕採「責任制」不予給付勞工延時工資、雇主要求員工延時工作或假日出勤、勞工超時工作等違反法令情事，均未能提出具體因應措施，影響勞工身心健康及家庭生活至鉅，甚且造成過勞猝死個案頻傳，引發社會關注；復該會對於勞動基準法第 84 條之 1 規定特定性質行業種類之工作者，其工時保障均欠缺審核與檢查機制，均有違失：

(一)依據勞動基準法第84條之1規定：「經中央主管機關核定公告下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。

一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。（第一項）前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。（第二項）」，同法施行細則第50條之1規定：「本法第八十四條之一第一項第一款、第二款所稱監督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性工作，依左列規定：一、監督、管理人員：係指受雇主僱用，負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員。二、責任制專業人員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。三、監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。四、間歇性工作：係指工作本身以間歇性之方式進行者。」準此，勞動基準法第84條之1係因應工作性質或勞動型態無法適用於法定工作時間者，針對「監督、管理人員或責任制專業人員」、「監視性或間歇性及其他性質特殊之工作者」得由勞雇雙方在不損及勞工健康及福祉下，另行約定工作時間及例、休假日，不受勞動基準法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制。其適用程序需經勞雇雙方以書面約定報請當地主管機關核備並經勞委會核定公告，始生效力。

(二)查勞委會自86年迄今，核定公告上開工作者計38項（表17）。其中13項係核定公告28類責任制專業人員，自97年度至99年度共計7,006人（表18）。惟依勞委會99年11月15日、100年5月5日及12日說明：「部分事業單位逕自規定工作採『責任制』，不予給付延時工資。雇主如有要求員工延時工作或假日出勤之情事，勞工為免影響工作多半勉予同意，未

立即拒絕，致勞動檢查機構於檢查時，僅得就勞工之出勤紀錄據以判定是否有超時工作或未依法給付延時工資之情事，無法依勞動基準法第42條規定移送地檢署依法處理<sup>4</sup>。另部分事業單位以該公司採行責任制，未製備勞工出勤紀錄，致勞動檢查機構僅得以違反勞動基準法第30條第5項規定處理<sup>5</sup>，未能針對勞工是否有超時工作或未依法給付延時工資等情事據以檢查。……檢查實務上，對於事業單位恣以責任制為由，拒絕給付延時工資或假日出勤工資之事業單位數及比例等情形，尚無按責任制予以區分，無統計資料提供。」因此，勞委會對於事業單位逕自認定適用責任制，要求員工延時工作或假日出勤，或未依規給付延時工資等情事，欠缺統計分析資料，亦未能提出因應對策。

(三)復查勞委會於87年3月4日勞動2字第004365號公告資訊服務業僱用之系統研發工程師與維護工程師為責任制專業人員，所稱資訊服務業係依行政院主計處第6次修訂之行業分類標準表<sup>6</sup>始屬之，電子製造業僱用之系統研發工程師與維護工程師非屬勞動基準法第84條之1工作者。惟本院調查委員於100年1月7日為實地瞭解電子製造業之高科技廠作業型態與員工工作情形，會同勞委會至臺灣積體電路股份有限公司、宏達電子股份有限公司、洋華光電

---

<sup>4</sup> 勞動基準法第42條規定：「勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。」第77條規定：「違反第四十二條規定者……，處六月以下有期徒刑、拘役或科或併科二萬元以下罰金。」

<sup>5</sup> 勞動基準法第30條第5項規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」同法第79條規定：「有下列行為之一者，處二千元以上二萬元以下罰鍰：…違反勞動基準法第30條規定者。」

<sup>6</sup> 行政院（主計處）85年12月31日（85）人授一字第13336號函修訂「中華民國行業標準分類」第6次行業定義及分類，所稱資訊服務業係指「凡備有資料處理設備，從事代客設計資料處理程式，規劃系統分析作業，處理作業，製備報表，提供服務，開發套裝軟體及諮詢之行業均屬之」。



股份有限公司等3家事業單位履勘結果，發現事業單位仍對首揭法令所稱責任制專業人員仍有誤解，認為部分工作人員屬於責任制之範疇，勞委會顯未落實法令宣導（99年勞動檢查結果台灣積體電路製造股份有限公司已有4次違規情事）。又勞動基準法第84條之1於85年12月27日公告實施以來，資訊服務業核定工作者所屬之行業別，係參照行政院主計處85年12月31日第6次修訂「中華民國行業標準分類」之行業定義及分類。然行政院主計處已於90年1月、95年5月、100年3月分別修訂第7至9次行業定義及分類，其行業態樣已多元化，各行業定義亦有所差異，勞委會對於已核定公告工作者之業種是否合宜，及各地方主管機關依上開規定核定工作者之審核標準，是否一致，未盡周延，實應重新檢討勞動基準法第84條之1規範性質之行業種類及審核標準，以符實需。

- (四)綜上所述，勞委會未落實法令宣導，且對於部分事業單位逕採「責任制」不予給付勞工延時工資、雇主要求員工延時工作或假日出勤、雇主未製備勞工出勤紀錄，致未能查察是否超時工作等違反法令情事，均無統計分析資料；復上開規定於85年12月27日公布施行，其核定工作者參照之行業定義及分類，業經3次修訂，勞委會對於已核定公告工作者之業種是否合宜，及各地方主管機關核定工作者之審核標準是否一致，未盡周延。顯見勞委會未落實責任制之法令宣導，且對於部分事業單位逕採「責任制」不予給付勞工延時工資、雇主要求員工延時工作或假日出勤、勞工超時工作等違反法令情事，均未能提出具體因應對策，影響勞工身心健康及家庭生活至鉅，甚且造成過勞猝死個案頻傳引發社會關

注；復該會對於勞動基準法第84條之1規定特定性質行業種類之工作者，其工時保障均欠缺審核與檢查機制。

五、勞委會事前未發現南亞科技股份有限公司早於 97 年 12 月 1 日逕行將徐紹斌工程師列屬責任制專業人員，上下班不須刷卡亦不得報核加班費之違規情事，致其超時工作於 99 年 1 月 11 日猝死，惟卻認定係普通疾病發給保險給付，致引發家屬質疑，該會遂修正過勞認定參考指引後，始鑑定徐君係職業疾病致死。顯見該會事前未審慎檢討過勞之職業疾病認定法規，致勞工家屬舉證不足，影響認定結果，核有不當：

(一)依據勞動基準法第59條第4款規定：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一起事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：...勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。」復依職業災害勞工保護法第11條規定：「勞工疑有職業疾病，應經醫師診斷。勞工或雇主對於職業疾病診斷有異議時，得檢附有關資料，向直轄市、縣（市）主管機關申請認定。」同法第13條規定：「直轄市、縣（市）主管機關對於職業疾病認定有困難...或勞工保險機構認有必要時，得檢附有關資料，向中央主管機關申請鑑定」。依據「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」二：「.....勞動者罹患目標疾病<sup>7</sup>，

<sup>7</sup>「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」（即過勞）內之目標疾病，其中腦血管疾病包括：腦出血、腦梗塞、蜘蛛膜下腔出血及高血壓性腦病變；心臟疾病包括：心肌梗塞、急性心臟衰竭、主動脈剝離、狹心症、嚴重心律不整、心臟停止及心因性猝死。若為非上述之目標疾病，需經解剖或經醫學文獻證實其促發與工作有關，方能適用。

且符合本指引工作原因過重負荷要件者，原則上認定為職業疾病。……非屬目標疾病，僅能認知其發病與負荷過重較無相關性，但依解剖報告如能證實其與工作有關（腦血管與心臟疾病被客觀認定超越自然進行過程而明顯惡化，且工作負荷對惡化促發之貢獻度大於50%）時，仍應以職業疾病處置。」因此，過勞猝死職業病之診斷，需由職業醫學科專科醫師，視個人工作現場之環境、製程、職業暴露證據及時序性等情形，評估該疾病與工作是否具因果關係，並參考各職業病認定參考指引及職業病診斷準則進行評估與診斷，需有「工作負荷過重」事實，再綜合判斷職業原因促發惡化之貢獻度大於50%，則認定為職業原因過勞猝死。

- (二)查南亞科技股份有限公司（下稱南亞公司）工程師徐紹斌自95年10月擔任蝕刻製程工程師，負責平常製程改善及良率提升工作，需與其他工程師輪流值班，97年12月1日起南亞公司將渠列屬出勤責任制，上下班不須刷卡亦不得報核加班費。依據99年3月11日臺灣臺北地方法院檢察署相驗屍體證明書：徐君於99年1月11日死亡，原因係心因性休克、肥厚性心肌病變、先天性二尖瓣異常、過勞加重心臟病變。勞委會北區勞動檢查所（下稱北區勞檢所）曾於99年4月1日對南亞公司三廠實施勞動條件檢查，發現徐君98年12月10日於正常工作時間（上午8時至下午5時30分、中間休息1小時）後，再延長工時至夜間10時50分，未依規定加給延長工作時間工資違反勞動基準法第24條規定<sup>8</sup>。同年4月2日徐君家屬向北區勞檢所釋示徐君是否適用責任制，該所

---

<sup>8</sup> 勞委會北區勞動檢查所99年4月6日勞北檢製字第0995000297號函內容。



以同年月28日釋復，徐君並未負一定任務之成敗責任且該公司未經報當地主管機關核備，其工作間、例假及休假仍受勞動基準法相關規定限制<sup>9</sup>。99年4月14日徐君家屬向勞工保險局提出職業災害保險給付，該局移請2位醫師提供醫理見解於同年6月7日及15日認為非屬職業病，同年6月29日該局核定按普通疾病發給保險給付，因而引發徐君家屬質疑南亞公司濫用責任制及徐君加班時數認定爭議，其後勞工保險局於同年9月15日函請勞委會職業疾病鑑定委員會請求職業病鑑定。茲因職業病診斷須先調查罹病證據、罹病時序性、危害因子暴露證據及個人因素等資料方能研判具工作因果關係，惟醫師無主動調查權，所開立之診斷書，因危害暴露證據未完整而生爭議。又弱勢勞工常無法舉證及蒐集職業暴露資料，致證據不足影響認定結果，勞委會遂於99年12月17日完成「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」修正目標疾病、認定原則及雇主舉證內容，職業疾病鑑定委員會於100年3月14日召開會議審查，參考上開認定參考指引，業鑑定徐君為「職業疾病」致死，並於同年3月22日核發職業疾病死亡給付在案。

(三)綜述，勞動基準法第84條之1第1項第1款所稱「責任制專業人員」係因應工作性質或勞動型態無法適用於法定工作時間者，由勞雇雙方在不損及勞工健康及福祉下，另行約定工作時間，經勞雇雙方以書面約定報請當地主管機關核備及勞委會核定公告，始生效力。勞委會事前未發現南亞公司早於97年

<sup>9</sup>勞委會北區勞動檢查所99年4月28日勞北檢製字第0995011319號函：「依據勞動基準法第84條之1第1項第1款規定『監督、管理人員或責任制專業人員』經報當地主管機關核備後，可不受同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，另同法施行細則第50條之1亦規定責任制專業人員係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。」



12月1日逕行將徐紹斌工程師列屬責任制專業人員，上下班不須刷卡亦不得報核加班費之違規情事，致其超時工作於99年1月11日猝死，同年6月29日核定按普通疾病發給保險給付，致引發家屬質疑；復該會迄至本案發生後始修正過勞認定參考指引，方於100年3月鑑定徐君係職業疾病致死，顯見該會事前未審慎檢討過勞之職業疾病認定法規，致勞工家屬對於職業疾病之舉證不足，影響認定結果，核有未當。

調查委員：尹祚芊

陳進利

李炳南