

投稿類別：法政類

篇名：一例一休，休不休？

作者：

曾泓叡。內湖高中。二年十二班

林怡嘉。內湖高中。二年十二班

指導老師：

姜淑慎老師

周維毅老師

壹、前言

一、研究動機

為縮短勞工工時並落實周休二日制度，立法院於 2016 年底三讀通過由民進黨黨團提出的《勞動基準法》修正案，而主要的制度改革即在於推行「一例一休」。然而一例一休上路後，卻有別於政府預期的勞資雙贏，反而引起雙方反彈。為此，立法院於 2017 年底提出修正草案，並於 2018 年三月正式實施新版一例一休。在一片修法聲浪中，為更瞭解一例一休的爭議點，本研究將統整新舊版一例一休修法的重點與差異並探討修法對勞資雙方的影響。

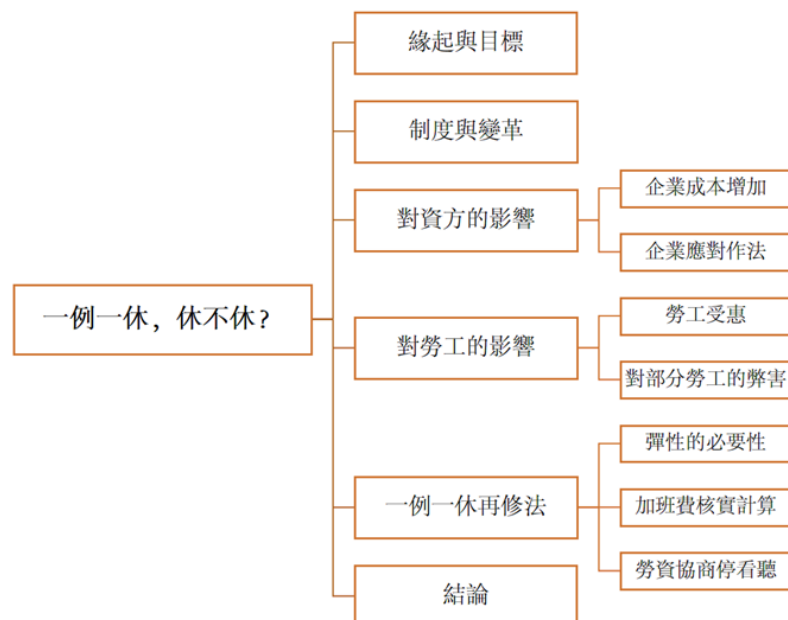
二、研究目的

- (一) 瞭解舊版一例一休的政策緣起與制度
- (二) 分析舊版一例一休對勞資雙方的影響
- (三) 瞭解新版一例一休的修法內容與改變
- (四) 探討新版一例一休可能引發的爭議點

三、研究方法

- (一) 研讀法條內容、政府統計、期刊專欄與網路文章
- (二) 比較並統整《勞動基準法》兩次修法內容的差異
- (三) 分析各式民調數據以了解社會看法與大眾的民意

四、研究架構



圖一：研究架構圖
(圖一資料來源：研究者自繪)

貳、正文

一、一例一休緣起與目標

勞動部於 2016 年國際勞動統計中，整理我國與其他 36 國的就業者平均每年工時，下表一顯示我國勞工平均總工時自 2006 年起長期位居 37 國中的前五高。勞工長時間工作，不僅工作效率降低，也對勞工健康造成危害。有鑑於此，立法院於 2016 年底修法通過一例一休制度。政府期望藉由此政策保障勞工享有週休二日，以縮短勞工工作時數，達到改善勞動環境與提高勞工生活水準的目標。

表一：就業者平均每年工時

單位：小時

項目別	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
新加坡(2)	2,402	2,408	2,408	2,392	2,402	2,402	2,402	2,402	2,392	2,371	2,366
墨西哥	2,278	2,260	2,264	2,255	2,254	2,248	2,239	2,244	2,242	2,248	2,255
韓國(3)	2,219	2,174	2,163	2,133	2,109	2,100	2,075	2,082	2,069
希臘	2,125	2,111	2,106	2,081	2,020	2,038	2,055	2,059	2,022	2,033	2,035
中華民國(4)	2,171	2,165	2,156	2,120	2,173	2,144	2,141	2,124	2,135	2,104	2,034
智利	2,165	2,128	2,095	2,074	2,070	2,047	2,024	2,015	1,990	1,988	1,974

（表一資料來源：行政院主計總處。105 年國際勞動統計-就業者平均每年工時。2017 年 12 月 24 日，取自 <http://statdb.mol.gov.tw/html/nat/105006%E8%A1%A81.pdf>）

二、一例一休制度與變革

此次《勞動基準法》修法，除調整國定假日與特休假天數外，政府也新增「休息日」一詞。與例假日有所區別，休息日是指勞工仍可加班，但雇主須給予勞工延長工作時間的工資；而例假日，原則上雇主不得使勞工工作。有關一例一休制度與法源依據如下表二：

表二：一例一休制度與法源依據

	例假日	休息日	國定假日	特休假
名詞解釋	除有天災、事變或突發事件發生外，雇主不得使勞工工作。	雇主可在勞工同意下要求勞工工作，但須給予勞工延長工作時間的工資。	內政部或其他主管機關制定的國定假日，皆須休假。若雇主要求勞工於國定假日工作，則須按制付給加班費。	勞工若在同一事業單位任職滿一定年限，雇主需給予特休假，且特休假數隨年資增長而增加。
法源依據	勞動基準法第三十六條：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」	勞動基準法第三十六條：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」	勞動基準法第三十七條：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。」	勞動基準法第三十八條：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假。」

（表二資料來源：研究者整理）

一例一休明定勞工每週享有一天休息日及一天例假日。在休息日方面，保留加班彈性但提升加班費以降低雇主使勞工加班的意願，讓勞工得享有完整休假或較好的加班待遇；例假日方面則強制勞工休假，若勞工因天災或突發事變發生必須上班，雇主除須發給兩倍工資並給予勞工補休，也須於事後 24 小時內報請中央主管機關核定。同時，政府修正原本勞基法未明確規範的「輪班限制」，規定勞工換班後需連續休息十一小時才得繼續出勤。此外，政府刪減勞工七天國定假日，使勞工與公務人員國定假日天數達到一致，只多出五一勞動節一天假期，並將此次刪減作為政府縮短勞工工時所引發的衝擊的配套措施。其制度變革如下表三：

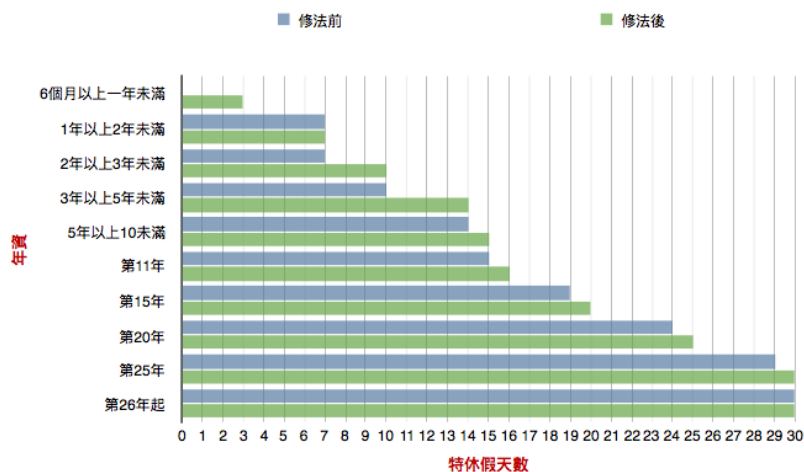
一例一休，休不休？

表三：一例一休制度變革

	修法前	修法後	修法目的
週休	每七日一例假日	<ul style="list-style-type: none"> 每七日一例假日、一休息日 符合政府公告之「三例外」條件且經主管機關核准，再經工會或勞資會議同意，即可放寬工時彈性 	徹底落實勞工「週休二日」。
輪班限制	無法律規範	換班後須至少連續休息十一小時，才可繼續出勤	勞基法修正前，原條文只規定僱主須給予勞工「適當」休息時間，缺乏明確性，故予以修正。
休息日加班	無「休息日」之設置	<ul style="list-style-type: none"> 工作時數計入每月延長工時總時數 出勤工資前兩小時內另再加給1又1/3；第三小時起另再加給1又2/3 	藉由休息日之設置，政府期望除了保障勞工休息時數，也能兼顧加班彈性。
例假日加班	雇主須付給兩倍工資	<ul style="list-style-type: none"> 除有天災、事變或突發事件發生，否則不得加班 若有上列條件發生，迫使勞工加班，須於事後24小時內向當地主管機關核定 工作時數不計入每月延長工時總時數 勞工出勤，工資加倍發給，且僱主須給予補假 	政府藉由例假日的設置，充分保障勞工休息時數。
國定假日	全年共十九天	<ul style="list-style-type: none"> 全年共十二天 若勞工於國定假日加班，雇主需加倍發給工資 	本次勞基法修正國定假日之休假天數，使勞工與公務人員之國定假日達到全國一致，勞工只多出五一勞動節一天假期。同時，政府也將此次刪減勞工七天國定假日做為因應縮短勞工工時所引發之衝擊的配套措施。
特休假	年資不同，特休假天數3至30日不等，計算方式如下圖二。	<ul style="list-style-type: none"> 若於年度、契約終止前未休完，雇主需發給未休之日薪 年資不同，特休假天數3至30日不等，計算方式如下圖二。 	勞基法修法前，勞工人資滿一年，雇主才需給予勞工特休假，但與國際勞動公約的第132條「有薪休假公約」規定中的「勞工人資滿六個月，雇主就應給予有薪休假」相比，我國特休假門檻仍顯過高，故予以修正。

（表三資料來源：研究者自行整理）

立法院法律系統解釋，修改特休假是因國際勞工組織（International Labour Organization）第 132 號有薪休假公約（Holidays with Pay Convention）中，明定「有薪休假之最低服務年限資格不得超過六個月」。相形之下，我國《勞動基準法》規定「年資滿一年始享有特休假」的門檻顯然過高。故此次修法，政府放低特休假門檻至六個月，勞工隨年資增長而增加的特休假天數也較修法前為多。若勞工在年度終結或契約終止時仍未休完特休假，雇主須依天數折算工資發給勞工。有關《勞基法》年資與特休假的換算方式如下圖二：



圖二：年資與特休假換算方式
（資料來源：研究者自繪）

三、一例一休對資方的影響

（一）企業成本增加

一例一休施行後，加班費率的調整、特休假的制度修改，加上政府強制勞工「七休一」，使企業成本增加。根據中華經濟研究院的資料，約有 86.3%與 77.3%的製造業與非製造業受訪廠商表示，在「勞動成本」與「工作人力調度」上對公司營運成本造成影響。勞動部也試算，施行一例一休將造成全國企業年成本增加約 476 億元。而中華民國全國工業總會調查修法對產業影響後，也發現一例一休將使 72.8%企業年增 3%以上人事成本，67.4%企業將在排班上產生困擾，其中以中小企業更為顯著。

1、人力調度

新法施行後，由於輪班限制與例假日強制休息的影響，勞工排班彈性減少，企業因而產生調動人力的困難。此次修法，尤以勞力密集與淡旺季勞力波動幅度大的行業受較大衝擊。以我國四大物流為例，有三家業者因一例一休造成的人力調度困難而宣布週末停止送貨；在公共運輸業方面，大都會客運向公運處申請停駛假日部分班次、豐原客運取消校園專車、桃園客運向交通局提出減班計劃、東南客運提出部分班次停駛計劃等，均呈現出業主無人力可調度的困境。

2、勞動成本

如前文所述，一例一休施行後引發企業人力調度困難，進而造成企業在調動人力上產生許多勞動成本。yes123 求職網於 2017 年底發布的「勞資一例一休與職場冷感症調查」顯示，有 61.2%企業因一例一休而增加人事成本支出。以連鎖餐飲業為例，鬍鬚張、八方雲集、麥當勞等業者，均在一例一休施行後調漲商品售價；以交通業為例，客運業者針對部分路線進行微幅調漲；以幼兒園為例，一例一休施行後，申請調漲學雜費的業者較往年增加，平均漲幅也高達 40%，顯示一例一休讓業者必須承擔更多的勞動成本。而企業為因應勞動成本增加，將成本轉嫁到消費者身上的行為，也間接造成物價上漲，對社會產生不小衝擊。

（二）企業應對作法

1、加速自動化佈局

隨著人力支出增加，企業開始思考如何減少成本並有效提升工作效率，因此加速推動「生產自動化」。以大量人力為基礎的製造業，如宏全國際集團與和大工業皆表態，未來將陸續增加自動化設備，以取代原本操作、包裝與搬運的人力；服務業如統一集團也表示將嘗試推動無人商店以因應人力問題。智慧化生產佈局於企業而言既可節省人力資源，又可提升作業效率，然而從長遠來看，也將使勞工未來工作機會減少，失業率上升。

2、以外包人員、臨時性約僱人員取代正職

根據行政院主計處 106 年 5 月公布的人力運用調查統計結果，從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者年增 1.3 萬人，增加約 0.07%，顯示企業開始以外包人員、臨時性約僱人員取代正職來面對一例一休造成的人力成本上升。此外，商業周刊對員工人數兩百人以上企業進行調查後，約 20%企業表示為因應一例一休引發的衝擊，將委外處理部分勞務工作並加快外部人才佈局，以期未來能大幅減少企業內部正職人員人數，將人事開銷降到最低。

四、一例一休對勞工的影響

（一）勞工受惠

1、平均工時縮短

依據行政院主計總處統計資料顯示，一例一休實施後，2017 年一月至八月的工業及服務業正常工時與去年同期相較減少 1.4%，享有週休二日的勞工增加 14.7%，顯示一例一休確有達到縮短工時的成效。

2、加班工時縮短與加班費提高

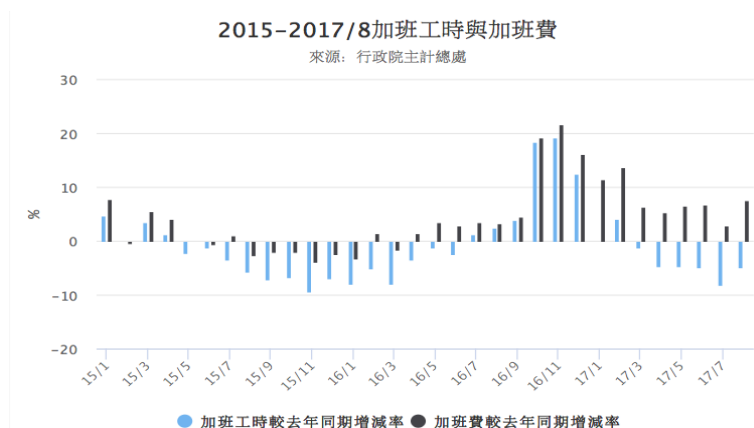
從勞動部 2017 年 11 月提出的「勞動基準法週休二日新制施行及部分條文修正草案之影響評估」報告書（如下表四）中可得知，在 2017 年施行一例一休後，一月至八月勞工平均領取的加班費與 2016 年同期相比，增幅約 7.55%；平均加班時數也較 2016 年同期減少，減幅約 0.34%。將數據繪製成長條圖（如下圖三）則更清楚的發現，與 2016 年相比，2017 年勞工加班工時持續下降、領取的加班費用不斷提高，顯示政府藉調整加班費計算方式，減少雇主要求勞工加班意願的「以價制量」政策目標確有成效，也達成縮短工時的修法目的。

表四：2017 年一月至八月勞工平均加班時數與加班費較去年同期增減率

月份	加班時數		加班費			
	時數	增減幅	加班費	增額	增減比率	增減幅
2017/1	8.1	0	1,707	175	0.00%	11.42%
2017/2	7.7	-0.3	1,654	198	4.05%	13.60%
2017/3	8	-0.1	1,693	102	1.23%	6.41%
2017/4	8.1	-0.4	1,719	86	4.71%	5.27%
2017/5	8.1	-0.4	1,731	106	4.71%	6.52%
2017/6	7.8	-0.4	1,689	108	4.88%	6.83%
2017/7	7.8	-0.7	1,678	45	8.24%	2.76%
2017/8	7.9	-0.4	1,708	121	4.82%	7.62%
	7.94	-0.34	1,697	118	4.08%	7.55%

（表四資料來源：孫窮理（2017）。對工人來說，勞基法該休嗎？讓數字說說話。

2017 年 11 月 17 日，取自 <http://www.eventsinfocus.org/news/2087>）



圖三：2015 年至 2017 年八月勞工平均加班工時與加班費較去年同期增減率之長條圖

（圖三資料來源：孫窮理（2017）。對工人來說，勞基法該休嗎？讓數字說說話。

2017 年 11 月 17 日，取自 <http://www.eventsinfocus.org/news/2087>）

（二）對部分勞工的弊害

在「勞動基準法週休二日新制施行及部分條文修正草案之影響評估」報告書中同樣顯示，雖然勞工平均加班費用提高，仍有 16.8% 勞工因加班費計算方式改變使加班費或加班機會減少，其中更有 60.3% 勞工因此有兼職的想法。此結果顯示我國整體勞工約有 10.1% 受一例一休影響而考慮兼職。勞工若因無法加班而轉向兼職，恐怕無助於改善勞工工時過長的問題。

五、一例一休再修法

一例一休施行以來，社會各界從中發現諸多缺失。除了資方認為人力調度困難、增加企業成本外，勞方也認為此政策限縮過多加班空間，要求一例一休再修法的聲音日漸強烈。根據臺灣民意基金會發布的「2017 年終臺灣重大民意走向」民調顯示，約 53% 民眾贊成行政院鬆綁一例一休；執政黨也同樣提出民調，顯示高達 59.7% 的民眾支持修法。不過，在勞動部「勞動基準法修法方向意向調查」中，針對行政院草案裡放寬加班時數至 54 小時、取消休息日加班費「做一給四」、輪班間隔下修至八小時等修法內容，皆有近半數或更甚的勞工認為無需調整；草根影響力文教基金會於修正案三讀通過後的民調也顯示，高達 59.9% 民眾不認同修法內容，更有 61.8% 民眾認為此次修法內容讓勞動權益大倒退。這樣的民意反差，顯示政府的修法方向不盡然符合民眾期待。此修正案於 2017 年底三讀通過，並於今年三月一日正式實施。新修法的內容與差異如下表五：

表五：新舊版一例一休比較

	舊版一例一休	新版一例一休
週休	<ul style="list-style-type: none"> 每七日一例假日、一休息日 符合政府公告之「三例外」條件且經主管機關核准，再經工會或勞資會議同意，即可放寬工時彈性 	符合中央目的事業機關公布之四樣態（時間特殊、地點特殊、性質特殊、狀況特殊）的公司行號，報請主管機關同意後，再經工會或勞資會議同意，即可在規範時間內放寬為「十四休二」。
輪班限制	換班後至少需連續休息十一小時，才可繼續出勤	因工作性質特殊，符合中央目的事業機關公布之特定行業，經工會或勞資會議同意後，可將輪班間隔縮短為八小時。
休息日加班	休息日加班四小時內，以四小時計；四小時至八小時內，以八小時計；八小時至十二小時內，以十二小時計。	加班費採核實計算
加班時數上限	一個月最多加班46小時	<ul style="list-style-type: none"> 經工會或勞資會議協商後，一個月加班時數可增至54小時，但三個月加班時數不得超過138小時。 若勞工有補休之意願，經雇主同意後可將勞工延長工作之時數轉為相應的補休時數。 補休期限由勞資雙方自行協商。
特休假	若於年度、契約終止前未休完，雇主需發給未休之日薪	若於年度、契約終止前未休完，可將特休假移至下一年度使用。若勞工於下一年度仍未休完，雇主便須付給勞工未休之日薪。

（表五資料來源：研究者整理）

經研究者歸納，其修法重點大致可分為三個面向，以下將各別進行探討：

（一）彈性的必要性

自一例一休施行以來，外界所詬病的問題之一，即是它的彈性問題。此次修法主打放寬「四彈性」，分別為：加班彈性、排班彈性、輪班間隔彈性、特休假運用彈性。行政院發言人徐國勇表示，希望能藉此次修法「讓勞工有更好的收入、讓業者有更好的經營環境。」然而，此四彈性雖可為勞力密集與淡旺季明顯的業者帶來更大的人力調動彈性，勞方也擔憂新法將使過勞風險提高而非增加收入。截至 2018 年三月，勞動部做出的 225 件勞檢處分中，即以加班時數過長和未給予加班費的比例最高，占其中的 66 件。有鑑於此，研究者認為政府除需繼續加強勞動檢查並研擬相關配套措施，以防止勞工工時過長，也須重新審視放寬此四彈性的必要性。

就加班彈性而論，舊法規定每月加班時數為 46 小時，修法後增為 54 小時，雖仍保持三個月總工時為 138 小時，但每月的加班時數上限仍較修法前多出 8 小時，與一例一休「減少工時」的立法目的明顯相悖。同時，立法條文中採「每」三個月，而非「任」三個月的字眼，此種計算方式恐使勞工出現連續四個月加班 54 小時，即資方以六個月為一單位，於前後兩個月安排加班時數 30 小時，中間四個月便可使勞工連續加班 216 小時。針對此加班時數排法，勞動部並未駁回；此外，勞工若無法有效透過勞資會議拒絕此種安排，在勞檢僅是備查而無強制力的情況下，長期的連續加班恐對勞工身心造成嚴重傷害。

就排班彈性而論，此次放寬 14 休 2，令勞工擔憂未來將面對高強度的連續工時。在過去一例一休未鬆綁前，四週變形工時排班便可達連續 12 天，如今修法後，排班最長更可達連續 24 天。在勞保局「勞工保險職業病死亡給付人次」資料中，2016 年開始實施單週工時 40 小時後，亡於腦心血管疾病的勞工為 15 人；但 2017 年一例一休開始實施後卻上升至 30 人。研究者認為，在一例一休已縮短平均工時，卻仍無法改善勞工過勞問題的現況下，新修法恐使勞工面臨更高的過勞風險，無法真正保障勞工權益。

就輪班間隔彈性而論，採三班輪班制的批發零售業、交通運輸業與醫護業，皆憂心一旦放寬彈性將產生「花花班表」，即零碎工時下的畸形班表。勞工若無法獲得完整的休息時間，便有可能產生如張姓臺鐵列車長因密集輪班而過勞死的案件。同時，儘管輪班間隔表定為八小時，在扣除用餐、通勤與盥洗的時間，和不論睡眠品質好壞的情況下，完整的休息時間已所剩不多。輪班間隔彈性雖然能有利資方的人力調度，卻可能因此罔顧勞工休息權益。

（二）加班費核實計算

如前文的研究結果，舊版一例一休在調整加班費制度後，確有達成「以價制量」的目標，縮短了勞工平均加班時數。而此次修法，政府以「希望讓想加班的勞工可以加班」為由，將原來加班費制度改為核實計算，且資方經勞資會議得到勞工同意後，還可將加班費換成補休。此舉雖可減少雇主的人力成本並增加雇主讓勞工加班的意願，卻有可能使勞工的加班費因核實計算而減少，加班工時也將回歸原形，無疑違背當初「縮短工時」的修法初衷。

（三）勞資協商停看聽

新版一例一休施行後，不管是週休天數、輪班間隔，或加班時數上限，經工會或勞資會議同意，即可有條件放寬限制，增加雇主在人力調度上的彈性。但根據勞動部統計，2016 年全國工會組織率為 33.2%，其中能代表勞工與雇主進行勞資協商的工會僅占 7.3%，意即多數勞工無法依靠工會爭取權益。因此，政府在此次修法中明令，未參與工會者可藉由「勞資會議」與雇主進行勞資協商。

《勞動基準法》第八十三條中提到，為促進勞資合作並提升工作效率，企業應按時召開勞資會議，而勞資會議的實施則依《勞資會議實施辦法》進行。勞基法再修法前，女性夜間工作、延長工時及變形工時須經工會或勞資會議通過後才可實行；修法後，週休天數、輪班間隔及加班時數上限也須經工會或勞資會議同意，在臺灣工會覆蓋率低的情況下，勞工只能依靠勞資會議來保障自己的權益，勞資會議因此更顯重要。

根據勞動部的說法，勞資會議是「勞資雙方溝通」的平台，勞雇雙方藉此模式，協調彼此都滿意的決議。然而，至 2017 年底登記於商業司的企業總數總計 695,693 家，但依勞動部主計處的統計，其中僅 79,083 家企業有按時召開勞資會議，比例遠遠不及企業總數，且對於未召開會議的企業，目前政府也並無任何罰則規範。此外，依據 2012 年勞動部公布的函釋，勞資會議做成的決議，若雙方未約定有效期限，討論出的結論就是「萬年有效」，就算之後

勞工組成工會也不需重新商討制定。這造成當美麗華工會在捍衛週休二日權益時，資方卻說 2006 年已召開勞資會議，勞方同意採用四周變形工時來反駁；當家樂福工會主張四週變形工時無效時，資方卻以民國 90 年已召開勞資會議，超過半數同意為由主張有效。雖勞動部回應未來將針對勞資會議的效期再發函釋說明，但函釋內容是否能解決決議萬年有效的漏洞，有待觀察。

參、結論

為解決我國勞工工時過高、保障勞工充足的休息時數，並全面落實週休二日，我國通過《勞動基準法》修正案（簡稱一例一休），針對輪班限制、加班費及特休假計算方式、國定假日天數等進行多項改革，並於 2017 年正式上路。本研究發現，一例一休確使勞工平均工時與加班工時縮短、加班費用增長，享有週休二日的勞工增加 14.7%；然而，政策亦遭批評加班彈性不夠。政府於是進行一例一休再修法，規定只要經工會或勞資會議同意，勞工即可放寬加班時數、輪班限制等加班空間。

然而，工會及勞資會議在此次修法中取代《勞動基準法》成為勞工與資方磋商的最後一道防線。相對於歐美國家，我國工會在組織率或規模皆遠無法企及，導致工會無足夠力量與資方協商；對未加入工會的勞工來說，政府雖以勞資會議作為協商平台，但對未召開的企業也只是「勸導」而無罰則，勞工明顯處於劣勢。研究者認為，政府雖強調修法是給予勞工上班彈性，但政府若不提供勞工足夠的武器與資方抗衡，最終可能提升了資方彈性，卻無法保障勞工過長的工時與加班福利，與《勞動基準法》保障勞工的本意形成衝突。

此外，研究者雖發現舊版一例一休實行後，確使我國勞工整體工時降低、加班費用上升。然而，勞工工時降低卻意外引發部分勞工反彈，認為此制度限縮勞工加班空間，造成勞工薪資減少。進而反思我國勞動現況，研究者認為此一現象的產生，顯示我國勞工對如今的薪資水平現況仍感到不滿。論其結構性因素，或許與我國勞工實質經常性薪資仍停留在 2000 年的水準有關。十八年間的物價上昂，讓基層勞工必須犧牲休息時間與自我健康以換取足夠維持基本生活的薪水。因此，政府不能只著重於縮短勞工工時、勞動政策也不能只依靠一例一休，唯有解決臺灣當前面臨的低薪問題，才能徹底扭轉勞工「高工時、低薪資」的現狀，讓過勞之島書中的『努力工作賺錢，不是為了「生活」，而僅是為了「生存」』的狀況不再發生。研究者認為政府應對症下藥，致力於產業轉型與技術升級以提高企業獲利與加薪空間，如此才能改善低薪的勞動環境，並真正舒緩勞工高工時的問題。

如今，以「放寬彈性」為目的的新版一例一休正式上路。憂心的是，政府在工會議價能力薄弱及勞資會議仍有漏洞時，交付其掌管勞工權益的大權，研究者認為恐無法有效保障勞工權益。誠如立法委員林淑芬女士所述：「**政府應避免讓極端有漏洞可以鑽，而不是讓極端情形合法化。**」研究者期待政府積極處理新版一例一休所衍生的各式問題，增加勞檢次數並修法嚴懲違規者，將極端漏洞降至最低，讓公權力成為改善勞資關係不對等的重要武器。

勞工用自己的勞動換取支撐自己或整個家庭的收入，卻因勞資雙方的不對等承受極大壓力。《勞動基準法》是由公權力介入以保障勞工權益的法律，若無法透過此法減緩工時過長的困境，我國勞工終將困在過勞的工作環境耗損健康與生命，亦或移動至他國成為國際移工，這些可能性都將威脅我國的經濟發展。所謂的「尊嚴勞動」（Decent Work）是指「在自由、平等、安全與尊嚴的條件下，有足夠酬勞、權益受到保護並有社會安全保障的具有生產收益的工作。」倘若在勞資不對等的關係下，勞工權益仍不受國家與社會的充份保障，勞工還能具有尊嚴的提供勞動嗎？

肆、引註資料

一、期刊書籍類

- (一) 黃怡翎、高有智(2015)。過勞之島：台灣職場過勞實錄與對策。臺北市：社團法人臺灣職業安全健康連線。
- (二) 康育萍(2017)。一例一休用人意願調查：20%企業外包取代正職。商業周刊，1522，70-77。
- (三) 陳業鑫(2017)。一例一休引爆反彈，怎樣改會更好。Cheers 雜誌，207，62-63。

二、網站資料

- (一) 立法院法律系統。勞動基準法-法條沿革。2018年1月20日，取自 <https://goo.gl/eqJA4M>
- (二) 中華經濟研究院。2017年上半年臺灣採購經理人營運展望調查。2017年12月22日，取自 <https://goo.gl/LVH7js>
- (三) 中華民國全國工業總會。因應一例一休。2017年9月20日，取自 <http://www.cnfi.org.tw/front/bin/ptdetail.phtml?Part=magazine10604-565-2&PreView=1>
- (四) 風傳媒。一例一休上路，勞動部估企業年增476億成本。2017年9月25日，取自 <http://www.storm.mg/article/206978>
- (五) 經濟日報。黑貓宅急便-周日假日停止配送。2017年8月2日，取自 <https://money.udn.com/money/story/5612/2618115>
- (六) 中國時報。一例一休增成本，客運業吃不消，擬釋路線減班。2017年8月5日，取自 <http://www.chinatimes.com/newspapers/20170205000257-260114>
- (七) yes123 求職網。調查主題：2017年11月，勞資一例一休與職場冷感症調查。2017年11月，取自 <https://goo.gl/AWAAUK>
- (八) 中國時報。一例一休，442所幼兒園學費喊漲。2017年11月13日，取自 <http://www.chinatimes.com/newspapers/20170406000299-260114>
- (九) TVBS 新聞網。一例一休衝擊！這些店都漲價了。2017年11月13日，取自 <https://news.tvbs.com.tw/life/697569>
- (十) 三立新聞網。一例一休衝擊！企業加速自動化布局，未來失業率恐飆升。2017年11月15日，取自 <http://www.setn.com/News.aspx?NewsID=211688>
- (十一) 關鍵評論網。考量台灣未來人力短缺，統一的「無人商店」將落腳台北。2017年11月20日，取自 <https://www.thenewslens.com/article/83669>
- (十二) 中央通訊社。一例一休上路-勞動部：工時減少1.4%。2017年11月30日，取自 <http://www.cna.com.tw/news/aip/201711170333-1.aspx>
- (十三) 行政院主計總處。106年人力運用調查統計結果。2017年11月30日，取自 <https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=42052&ctNode=5624>
- (十四) 立法院。勞動基準法週休二日新制施行及部分條文修正草案之影響評估。2017年12月30日，取自 https://www.ly.gov.tw/File/Attach/166287/File_149892.pdf
- (十五) 台灣民意基金會。2017年終台灣重大民意走向。2017年12月30日，取自 <https://www.tpof.org/%E7%B2%BE%E9%81%B8%E6%96%87%E7%AB%A0/2935/>
- (十六) 中央通訊社。行政院：勞基法修法盼增加勞資雙方彈性。2017年12月30日，取自 <http://www.cna.com.tw/news/firstnews/201712200270-1.aspx>
- (十七) 聯合新聞網。今年勞檢處份200多件-加班過長和不給加班費最多。2017年12月30日，取自 <https://udn.com/news/story/6656/3011198>
- (十八) 今周刊。民意打臉？勞動部最新民調：無需再修勞基法。2017年12月30日，取自 <https://goo.gl/xuXfLC>

- (十九) 聯合新聞網。草根民調：勞基法修法-逾 6 成認為有利資方。2018 年 1 月 23 日，取自 <https://udn.com/news/story/11311/2945104>
- (二十) 關鍵評論網。沒有違法、沒有過勞的班表，台鐵列車長為何連上六天班過世？。2017 年 1 月 25 日，取自 <https://www.thenewslens.com/article/86344>
- (二十一) 勞動部勞工保險局。職業災害統計資料。2018 年 1 月 26 日，取自 <https://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=oAtWtl7cf%2Bs%3D>
- (二十二) 勞動部。105 年勞工生活及就業狀況調查-統計結果表。2018 年 1 月 28 日，取自 <http://statdb.mol.gov.tw/html/svy05/0522menu.htm>
- (二十三) 勞動部。工會數及會員數-全國勞工工會組織率。2018 年 1 月 30 日，取自 <http://statdb.mol.gov.tw/html/year/year05/33010.htm>
- (二十四) 聯合新聞網。勞基法修法後首例-企業打壓工會、解僱 18 名員工。2018 年 1 月 30 日，取自 <https://udn.com/news/story/7238/2926064>
- (二十五) 報導者。勞資會議是什麼？勞工真的能坐下來跟老闆好好談？。2018 年 1 月 30 日，取自 <https://www.twreporter.org/a/labour-law-management-and-labor-council>
- (二十六) 經濟部統計處-商業司。106 年 12 月公司登記資料。2018 年 2 月 3 日，取自 https://www.moea.gov.tw/Mns/dos/content/ContentLink.aspx?menu_id=6849
- (二十七) 政府資料開放平臺。勞資會議家數。2018 年 2 月 3 日，取自 <https://apiservice.mol.gov.tw/OdService/rest/datastore/A17000000J-020134-ogA>
- (二十八) 周商財富網。藍瘦香菇！台灣實質薪資還比不上 16 年前水準。2018 年 2 月 3 日，取自 <https://wealth.businessweekly.com.tw/GArticle.aspx?id=ARTL000075690>
- (二十九) 鉅亨網。以護理師猝死為例-綠委林淑芬：修法非讓極端合法化。2018 年 2 月 5 日，取自 <https://news.cnyes.com/news/id/3979255>
- (三十) 台灣勞工陣線。尊嚴勞動(DECENT WORK)概念介紹。2018 年 2 月 5 日，取自 <http://labor.ngo.tw/follow-topics/79-decentwork/245-decentwork1>