



**台灣總工會**  
Taiwan Federation Of Labor

會址：台中市北屯區興安路一段92號  
電話：04-22309009 傳真：04-22309012  
網址：<http://www.tpfl.org.tw>  
發行人：董文雅 編輯顧問：洪清海  
總編輯：陳錦煌 編輯：林孟寬  
美術編輯：恆邦印刷有限公司

# 勞動論壇

第19期



## 全球經濟危機與工會作用 - 國際觀察與思考

董文雅

### 壹、前言

2008年第三季，源自美國房市的危機，經由缺乏管制的金融系統加以散佈後，首先造成了信貸危機，並進而產生就業危機，使全球經濟因而跌入複雜而危險的循環。

2008年11月，20集團(G20)領袖首次於華盛頓會面。當時工業化國家已經面臨生產衰退的陰霾。許多經濟專家從2008年第四季GDP的搖擺跌勢，預估今年七大工業國家、歐盟、及其他OECD會員國的GDP將呈6%的負成長，而新興國家及開發中國家的經濟成長則將停滯不前。2009年，由於出口大幅減少及民間投資不足，經濟衰退將造成開發中區域的緊繃情勢。世界貨幣基金會(IMF)更憂慮指出，世界26個低收入的開發中國家，將因全球經濟衰退的不利影響而淪為「高度脆弱」(highly vulnerable)的國家。

如今，全球經濟情勢雖然尚未完全復甦，至少未見經濟學家所預言的災難，其中致勝的關鍵，固然來自各國政府面對危機的誠實與理性，但產業與工會的緊密合作與扶持，則如同「龜息大法」，起了固本培元的作用，護住企業的命脈與勞工的就業機會，終得以乘勢再起。

### 貳、全球經濟危機對勞動的衝擊

全球經濟危機對勞動市場的衝擊，主要表現在大量裁員、就業不安定、工資凍結或緊縮、以及侵害勞工法定權益的爭議。

失業率自2009年1月已經繼續湧現，國際勞工組織(ILO)預估全球將有5000萬人被迫退出勞動市場，新興及開發中國家的2億勞工可能被推向極度貧窮之地，而且

毫無社會安全網的支持。每日所得低於2美元的「工作貧窮」(working poor)可能高達14億人，其中有60%是女性勞工。全世界的勞工，因金融部門的貪婪與無能(greed and incompetence)，以及民營化、自由化及勞動市場的鬆綁，無辜被迫承受經濟危機而失去其工作與家庭。

誠如國際工聯研究發現，近十年來，由於工資緊縮、企業違法侵蝕勞工權利、不穩定的就業方式、政府刪減社會保障，以及不當的金融相關政策，皆加深勞動市場的不公平及脆弱性(inequality and vulnerability)，而此次全球經濟危機，更使勞動市場雪上加霜。

### 參、國際工會的回應

全球勞工在此次經濟危機中所受的衝擊，從無薪休假、減薪到失去工作，甚至因無力繳交房貸淪為無家的流浪漢，可說是受創不輕，更對不確定的未來感到憂慮不已。國際工聯(ITUC)和工會諮詢委員會(TUAC)為表達全球勞工對經濟復甦與金融改革的期待，籲請各國領袖正視勞工議題在經濟重建中的急迫性與重要性，特別在2009年4月G20高峰會議舉行之前，公佈了「全球工會倫敦宣言」(Global Union London Declaration)，完整表達全球工會對抗經濟危機的思維與主張。

全球工會組織要求G20的領袖，加強與其他國家及機構合作，採取五項策略來對抗當前的經濟危機，期望能為未來年代建立更公平和更穩定的世界經濟。其中第一項建議，即要求採取「協調的國際復甦與穩健成長計畫」。國際工會建議經由公共投資(public investment)、主動的勞動市場政策(active labor market policy)、擴大社會安全網(extended social safety nets)和綠色經濟投資(green economy investment)以及對開發中國家及新興國

家的援助等方式，來達到創造工作（job creation）的最大效用。

所謂主動的勞動市場政策(Active Labor Market Policies, ALMPS)，首要任務在於將人民留在工作崗位上，並促使勞工更主動積極。其方案應包括降低失業風險及提供損失工資的所得支持(income support)。在艱困的時候，企業更應盡到社會責任，儘可能保留勞的工作機會。根據在國際勞工組織(ILO)的規範，企業進行重整必須經由勞資對話機制，而接受公共資助的企業，更應遵守勞資政三方有關重整計畫的協議，其中應包括雇用及訓練項目。

政府必須採行的勞動市場政策包括：

- (一)打消企業初遇困難即裁員的想法，並提供遭遇短期信貸困難的企業必要的財務支持。
- (二)關注受到經濟危機最大衝擊的族群，包括青年、中高齡、無技術勞工、短期僱用、兼職勞工、婦女及移民勞工。
- (三)近一步努力消除性別給付差距(gender pay gap)，據統計，目前性別給付差距超過22%，值得重視。
- (四)提供所得支持，特別是經由失業給付，來協助失業者維持生計。
- (五)在終止勞動關係時，應確保完全遵守國家及國際勞工權利基準。
- (六)加強對人民的投資，並提供訓練機會來協助各年齡組勞工獲得工作所需的新技術。
- (七)確保移民勞工獲得與本國國民相同的權利，使其免於種族攻擊及陷入貧窮。

## 肆、亞洲工會的積極作為

在全球化的經貿體系中，亞洲地區以出口為導向的經濟結構，承受此次全球經濟危機的衝擊相當劇烈而沉重，如何有效回應也格外受到關注與期待。台灣總工會從亞洲工會面對全球經濟危機的回應中，觀察到亞洲工會的務實、堅韌與理性，令人對工會的危機處理能力感到欣慰。以下謹就日本、韓國、新加坡、中國等工會的積極行動提出扼要觀察報告。

### 一、日本工會

(一)受到美國金融危機之影響，日本出口呈現衰退，2008年第4季實質GDP成長率較前年同期下降12.7%。經濟的惡化，迅即反應出就業市場的脆弱與不安。為了面對日本雇用情勢的嚴峻變化，日本雇主團體「經團連」與總工會「連合」於2009年1月15日

聯合發表「雇用安定與創出」的勞資共同宣言，建議政府「降低雇主調整助成金」的申請條件，簡化手續，擴大助成率；「降低失業給付申請要件」，並及早擴大雇用保險制度的適用範圍；「擴大公共職業訓練」，協助失業者轉業，經由訓練職類多樣化，訓練期間長期化及技能升級的努力，使勞工的技能符合社會及企業需求。在雇用創出部分，則建議政府加強物流、交通、公共設施、耕地再生(法人經營)及育林雇用支援，強化通訊電子基本設施，擴充大學IT人才的培育，電動汽車的開發，以及擴大其他有關創新技術的投資等，期能厚實未來競爭力的基礎。此外，有關國民生活福祉的基礎設施，如高齡者的多樣住宅，看護設施及托兒設施的擴充，照顧和保育職類的復職援助和資格的取得等，均是創造新的就業機會和促進國民生活福祉的可行方向。

(二)日本連合為了實現創新就業機會的主張，提出「180萬人雇用創出方案」，以三年為期，創造180萬個工作機會，期使失業率降至3%以下。該就業機會創新的領域包括(1)醫療、看護、保育人員86萬人；(2)就業服務和外籍勞動翻譯人員16萬人；(3)公立學校教師及協助人員13萬人；(4)能源再、綠能建築和節能交通運輸等產業30萬人；(5)永續性農業，森林和水產業就業人員25萬人；(6)道路有關的改善工程，包括電氣、電話的共溝化，信號、街燈的省能源設施改善，以及改善交通阻塞等設施，合計約10萬人。

### 二、南韓工會

2009年2月23日，南韓工會聯合會(Federation of Korea Trade Union, FKTU)與雇主團體總會倡議「大社會共識」，獲得南韓勞動部和公民社會組織的一致支持，正式簽署四方(Four-Party)協議，並對外公開宣誓共同承擔痛苦(share the pain)與攜手對抗經濟危機的決心。此一協議，勞、資、政和公民組織各有其角色分工，主要內容包括：

- (一)勞資雙方同意在政府的支持下，共同致力於工作維持與分享(job retention and sharing)。為對抗金融危機，工會同意避免罷工行動，並接受薪資凍結或緊縮；資方同意戒除不公平勞動行為，並避免基於管理之理由而裁員，盡可能維持僱用現況。大企業應主動採取有效的方法，來促使其外包或合作的企業改進工作安全與穩定。
- (二)公民團體應舉辦各種活動來推廣「分享文化」

(sharing culture)，並鼓勵社會大眾優先購買實施「工作分享計畫」之企業的產品。公民團體應努力促使政府及國會通過對抗經濟危機的計畫與預算。

(三)政府應擴大社會服務部門的就業機會，並提供失業者轉業訓練，強化就業安置服務，建立以數據與顧客服務為導向的服務系統。

(四)擴大社會安全網，提供失業者和低收入者多元的支持，如雇用、托兒、健康照護等。

(五)展開履行協議的行動計畫，四方同意盡最大之努力，經由持續性的協商，促使協議內容能在企業、地區和全國層次全面推動。為了掌握執行的成效，應在四方團體之下建立一個評估團隊。

此次南韓「大社會共識」的推動，最引人注意的是，倡議來自於勞資雙方，有別於過去由政府主導的社會對話，而且在勞資政三方機制中加入公民社會組織，使其社會共識的基礎更為穩固。

### 三、新加坡職工總會

2009年2月，當全球經濟危機重創新加坡的經濟與就業之際，新加坡職工總會(NTUC)秘書長Lim swee say對外樂觀表示，新加坡因為擁有勞資政三方(tripartism)機制，因此很有信心能順利度過全球經濟衰退的困境。新加坡職工總會預估，2009年新加坡損失的工作機會應可控制在29000人以下，(目前已有5500個工會會員被裁員)，失業率則可控制在5.2%之內。新加坡為協助被裁減勞工，特別成立照顧基金(U Care Fund)。

新加坡職工總會認為當前的工運重點，就是想方設法把中高齡勞工留在職場，並對失業者提供技能訓練，協助其進入健康、旅遊、建築和公共服務的產業部門。據統計，新加坡職工總會在2008年透過所屬會員工會與企業協商，在706家企業中順利保住4659位中高齡勞的工作機會，並協助2329位女性勞工找到新的工作。2009年的工作目標，則分別為4500位中高齡和2500名女性勞工。此外，職工總工總會積極推動「升級與彈性的技能方案」(Skills Program for Upgrading and Resilience, SPUR)，目前已有170家企業7800名勞工同意加入此一提高競爭力的訓練計畫。

新加坡職工總會對於勞資政三方協調機制的運作極具信心，並且引以為傲。

該會秘書長一再強調，「在新加坡，我們擁有運作良好的三方機制，經由此一獨特的優勢(unique advantage)，我們足以通過經濟頹勢。我們目前唯一的挑戰，就是繼續讓新加坡此一獨特的優勢擴大」。為此，新加坡勞資政三方簽訂了一個共同的四項承諾(Four Commitment)

，努力打造新加坡成為「最先進的商業經濟」(the most pro-business economy)，「全球最先進勞工的國家」(the most pro-worker nation in the world)，「最團結的三方關係」(the most united tripartite relationship)，以及一個「最具照顧力的勞工運動」(a most caring labor movement)。

### 四、中華全國總工會

在全球金融海嘯襲擊下，大陸經濟陷入成長率保八(8%成長)的苦戰。當各界聚焦在四兆人民幣的擴大內需的同時，中共當局在減輕企業負擔以穩定就業情勢的努力，其實也頗為用心。

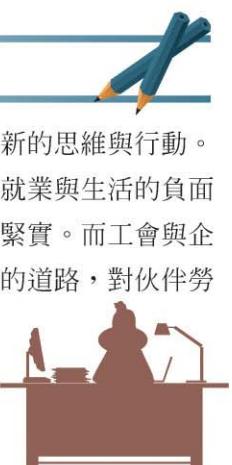
如眾所知，大陸的失業問題相當嚴重，尤其是農民工及大學畢業生的就業需求，遠大於勞動市場所能提供的就業機會，加上區域性勞動力供需不平衡，更讓就業問題更為棘手。根據中國社科院的預測，2009年大陸實際失業率為10%，每人僅有0.97個的工作機會。想要達到失業率控制在4.5%的水準，至少必須安置1500萬人進入職場，這是一項艱難的就業工程。尤其每年走出大學校園的650萬名大學畢業生，更是衝擊就業市場的一大隱憂。

大陸全國總工會面對全球經濟危機，於2008年12月29日執委會通過「共同約定行動」方案，透過企業與職工的協定，彼此允諾在金融風暴中攜手合作，共渡難關。資方應全力穩定就業，避免經濟裁員，並確保工資按時發放，凡涉及裁員、放長假、解除或中止勞動合同的非常措施，以及依法對職工利益的補償，均應通過職工代表會來聽取職工的意見及建議，而工資的調整則以協商方式確定。至於勞工部份，則應加強知識與技術的學習，提高工作效率，提供合理化建議，並嚴格遵守企業紀律。

此一由中華全總發起的「共同約定行動」，透過各企業工會體系落實推動，已獲得亮麗的成效，並成為各國工會學習的成功典範。

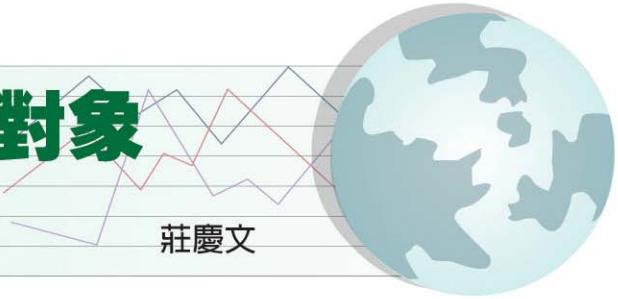
### 伍、結語

新的危機帶來新的挑戰，也激發新的思維與行動。此次全球經濟危機雖然造成許多勞工就業與生活的負面影響，卻也讓工會與勞工的關係更為緊密。而工會與企業之間經由讓步的協商，也找到雙贏的道路，對伙伴勞動關係的建構與強化，必然產生長期的催化作用。而國際工會之間的互動與交流，也因經濟危機全球化的深刻體驗，有機會朝向更緊密合作之路。



# 勞工退休金條例適用對象 與請領門檻的省思

莊慶文



勞工退休金條例於93年6月11日完成三讀立法，經同年6月30日公布，7月1日正式施行，廣大的勞工朋友無不感謝政府為免除勞工因台灣中小企業囿於生命週期之限或勞動基準法第五十三及五十四條退休條件之箝制，而難以成就退休金給付要件困窘所為之勞工政策，自勞工退休金條例立法意旨觀之，係使勞工得以「可攜式概念」讓退休金制度由原先之「確定給付制」轉變成「確定提撥制」，擺脫以往基數上限及中途離職所致無效年資之憾，更可透過自願提繳、保障累積收益及享有月退休金請領等，獲取法定權益，爰一般勞工因勞工退休金條例之施行，對於退休後安養生活之基本保障，無疑是一大躍進。

惟面對勞工退休金條例第七條第一項規定，本條例之適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工。但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之。又第八條第二項規定，公營事業於本條例施行後移轉民營，公務員兼具勞工身分者繼續留用，得選擇適用勞動基準法之退休金規定或本條例之退休金制度。此外，第二十四條第一項規定，勞工年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，得請領月退休金。但工作年資未滿十五年者，應請領一次退休金。同條第三項規定，勞工不適用勞動基準法時，於有第一項規定情形者，始得請領等條文規範，排除沒有18%優惠存款利率及子女教育補助的公務員兼具勞工身分適用，以及面對如此高不可攀的退休金請領絕對條件，「好硬喔」！是勞工對屬於他們新的退休金制度普遍扼腕的嘆息。

## 一、勞工退休金條例不應排除公務員兼具勞工身分之適用權益

首先「公務員兼具勞工身分者」被界定於公務員與勞工身分間游移，突顯出長久以來，法令適用採從嚴選擇性適用之不公平現象。而勞工退休金條例的排除適用，又再一次催化「變相弱勢」形成。不禁令吾等回顧勞動基準法於民國73年實施時，亦曾有排除「公務員兼具勞工身分者」適用情節，在多經審議考量後認有欠周延，而後行政院勞工委員會始於民國79年9月17日(79)台

人政肆字第38807號函示略以，經濟部所屬事業機構公務員兼具勞工身分者之退休、資遣、撫卹給與，均照勞基法之規定支給，方得獲致平反，解決同一單位兩種退休金制度之特殊現象。

其次，勞退新制實施後，公營事業中的純勞工可以在五年內（99年6月30日前）選擇適用新制或維持舊制，而公務員兼具勞工身分者，卻只能適用公務員相關退休規定，除非公營事業民營化後被留用的人員方才能選擇勞退新制，導致公營事業內部員工退休金制度選擇權被箝制架空，且需俟「民營化」條件成立後，方得以釋放羈絆，獲取遲滯卻原即應有之退休制度選擇權。

再者勞動基準法第八十四條規定，公務員兼具勞工身分者之退休事項應適用公務人員法令，復查公務人員退休法第二條卻又規定：「本法所稱退休之公務人員，係指依公務人員任用法律任用之現職人員」，頓時將公務員兼具勞工身分者推回事業單位所隸主管機關。而後，經濟部再訂定「經濟部所屬事業機構退休撫卹及資遣辦法」來讓渠等人員適用。然觀該辦法內涵不難窺出其係繕謬自於勞動基準法之痕跡。另再查勞工退休金條例第七條規定發現，並無排除公務員兼具勞工身分者之適用條文或文意。此外，公務員兼具勞工身分之任免不具考試院銓敘資格，薪資亦採單一薪俸制度而有別於公務行政體系，且在保險方面非公保之勞保身分者眾，僅有獎懲部分囿於政府公共事務法定權限之行使，如採購承辦、監辦人員須以高標準控管而「比照」公務人員外，如此斑斑歷證，公務員兼具勞工身分者其實本質就是「勞工」。是以質言之，公務員兼具勞工身分者拜勞動基準法第八十四條所賜，在退休制度中形成「勞不勞、公不公」之窘境，吾等認為，既然不適用公務人員退休法則應回歸為勞工法制之適用對象，當然亦包括勞工退休金條例之適用，以圖正本清源，依據大法官270號解釋精神，還給公務員兼具勞工身分者一個屬於他們的退休法。

筆者訪問一位國營事業嫻熟勞工事務之人資人員指出，當國公營事業依法執行該項法令後，在人力資源管理、激勵與勞動條件衡平性等，屢遭員工與工會批判，深究其因後悉，公務員兼具勞工身分者雖於勞工退休金

條例中未予「明文排除適用」，然主管機關卻將渠等人員排除於適用對象範疇，導致「僱用人員（純勞工身分）」得於99年6月30日前選擇適用新制，享有上開所述法定權益，相對的，「派用人員（公務員兼具勞工身分）」則望塵莫及。試想，同一退休法令執行於同一個公司，卻因身分差異呈現兩種截然不同的退休金制度，不僅徒增行政作業困擾，尤甚者是員工屢屢透過工會及勞資會議等場合，提出勞動條件極度不對稱與政策執行缺乏公平與一致性等質疑，而這對於公司管理機制已形成莫大困窘。因此，勞工退休金條例之於一般勞工，可謂是德政，惟執行於國公營事業時，則當初「保障勞工退休金權益」之立法意旨在此已不復見，實可謂「未蒙其利先受其害」。

基上，衡酌勞工退休金制度之良窳，攸關勞工退休生活品質，以及勞動基準法在國公營事業延宕適用所致渠等人員權益受損往例不應重蹈等因素。為維衡平公理，實應將國公營事業之「公務員兼具勞工身分者」納入勞工退休金條例適用範圍，以昭公信。

## 二、不應以絕對條件限縮勞工退休金請領權益

除上所述，另一個私部門極度關切之議題即是退休金請領門檻議題，經查勞工退休金條例第第二十四條一項規定，勞工年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，得請領月退休金。但工作年資未滿十五年者，應請領一次退休金。同條第三項規定，勞工不適用勞動基準法時，於有第一項規定情形者，始得請領。觀諸其立法精神，主要係在於勞工退休金之發放以月退休金為原則，並

以退休金係為保障勞工退休生活，不宜太早提領，爰規定請領年齡為六十歲。

經查，一般適用勞退舊制之勞工約於五十五歲退休離開勞動市場，據此，勞工退休金條例第二十四條規定執行的結果，致使勞工於任職期間，公司提繳及勞工自提之退休金，形同遭致凍結之不合理情事。次查，勞工保險條例第五十三條規定，被保險人遭遇普通傷害或罹患普通疾病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，請領失能補助費。據此，勞工退休金條例第二十四條規定執行的結果，造成職災勞工即便業經診斷為終身無法工作，卻仍無法及時取得已提繳之勞工退休金及累積收益以為應急。

基上，勞動基準法第五十三條賦予勞工自請退休之抉擇權、勞工退休金條例第九條賦予勞工選擇適用新舊退休制度之彈性期間、勞工保險條例第五十八之二條規定，同法五十八條所定老年年金給付標準得提前或延後請領等，均使勞工擁有「相對選擇權」，然為何勞工退休金條例第第二十四條自始至終仍堅持以「絕對限制」條文來「不當墊高」勞工退休金請領門檻。殊不知勞工退休金對於退出職場（退休或失能）勞工而言，是基本生活之須而非一夕致富之泉，爰勞工主管機關實應慎思門檻擬訂之合宜及勞工實際所需，更何況退休金裡尚有勞工自提成分，豈能完全失去應有之「適當主導權」。另勞動基準法第五十五條第二項謂強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十的規定，在勞工退休金條例中亦憑空消失許久，事涉職災勞工權益，是否亦應一併檢討呢？

# 對於經濟環境的變化與勞動運動的對話 日本的社會經濟情勢與勞動運動的課題

（中華民國營造業總工會辦理“2009年中日韓三國交流研討會”—日本建設連合文章分享）

首先，對於中華民國營造業總工會在主辦2009年三國交流之際，設定了這麼重要的討論的機會，為此深表感謝。

因此，現在謹以「日本的社會經濟形勢和勞動運動的課題」做為主題，讓我來為大家作報告。

## 當前的情勢

**I 激動的國際社會，增加不透明感的世界經濟**  
(1)柏林圍牆倒塌，東西冷戰情勢落幕已經過了20年。在其間，國際社會為了要求確立新秩序，以聯合國為中心，進行邁向和平與安定之各種行動。但是，世界各地至今還有起因於民族、宗教、領土等因素之地區紛

爭，而且越來越激烈，國際恐怖行爲持續發生以及核子武器擴散等很深刻的課題無法找出解決之道，國際社會還是持續混亂。

(2)核能武器縮減、不擴散等是今日國際社會必須一起協調強調、專心致力的最重要課題之一。「以沒有核能武器的和平安全的世界為目標」的美國歐巴馬總統的布拉格演說，作為表現美國政權的政策轉換的同時，對國際社會而言，一致合作要求廢除核能武器的劃時代的發言在全世界受到了高度的評價。我國以唯一的原子彈被爆國的立場來看，透過明年召開之NPT(核擴散防止條約)再檢討會議的機會，以及各種場所上，進行強化核能武器縮減及核能不擴散等的行動是必須的。

(3)從去年美國的金融危機開始，全世界經濟同時陷入了不景氣的狀況，不僅是金融體系，對於實體經濟與雇用也帶來了難以估計的打擊，引起了很嚴重的經濟問題。在美國因雷曼兄弟引發的大型金融機關相繼經營失敗和世界的汽車製造廠的實質國有化等，陷入了前所未有的嚴重經濟不景氣的環境。

另一方面，亞洲經濟雖然也一時受到全世界同時不景氣的影響，面臨了嚴厲的經濟環境，但是，以亞洲各國的經濟復甦基調作為牽引角色，在其他的國家、地域中也有整體性景氣復甦的傾向。

(4)要致力於解決國際社會所存在的超越國界的貧富差距、貧困問題、及地球環境問題，不是單一國家所能夠解決的。為了維持變動的國際社會的安定和秩序，實現和平與繁榮，一方面需要理解各國相互的文化和價值觀、另一方面也不能只是追求自己國家的利益，而應當以聯合國為始，加強國際性的互助合作。

## II 將來不安和閉塞感增強的日本經濟、社會與新的政治形勢

(1)日本經濟因著2008年秋天美國開始的金融危機所引發的世界同時不景氣，使得日本國內景氣也急速減速當中。特別是扮演日本經濟主要龍頭角色的汽車、電機等出口型製造業的業績驟然緊縮，日本的經濟，社會週遭的環境遭遇激烈的變化。

02年度以後，日本持續稱為超越戰後最長的「いざなぎ景氣Izanagi Keiki」的經濟擴展，企業收益有大幅改善。雖然擴大了，但是最後不止反映在個人，家計部門上，對工作者而言，是為「沒有真實感的經濟擴大」，而且景氣已經惡化，開始擔憂通貨緊縮經濟的復發。

(2)少子高齡化的結果，導致可稱作是國民生活基礎的年

金、醫療、看護等的社會保障制度的相關政策的制定朝向負擔增加、供給減少的方向。國民對社會保障制度的不安全感越來越增加。特別是「消失的年金」問題，因牽涉了很多的課題，到現在還沒徹底的解決，如果考慮年金支付對象的生活，實在必須儘快解決。使國民感到安心生活的基礎之社會保障制度的確立是最重要課題，政府為了公共社會保障制度的將來性與供給和負擔，必須積極地公開情報，同時也需要站在國民的立場來進行考量。

(3)在全球經濟發展之下，日本社會這10年來，按照競爭、效率優先的市場原理注意推進其政策。結果，蔓延過度的規定緩和政策以及市場原理主義，導致社會等級差距擴大之外，地區間差距，企業間差距，所有領域的差距越來越大。這引起多數的國民受到對將來不安、生活不安的折磨，這種狀況讓國民生產總值(GDP)佔6成的個人消費迅速冷卻，景氣也更加迅速惡化。

(4)在國內課題堆積如山當中，麻生內閣終於在7月21日解散眾議院，8月18日公告、同月30日投開票的日程，施行第45次眾議院議員選舉。

第45次眾議院選舉在30日進行，當日就開了票。以民主黨為中心的在野黨勢力提出「政權交替」的口號，從官僚和家族議員為中心的政治，轉為訴諸國民生活為中心的政治，國民主權的政治。這次選戰的結果，民主黨單獨得到308議席，社民黨和國民新黨合計獲得318議席，實現了政權交替。在眾議院成了第一大黨的民主黨，聯合了社民黨和國民新黨，組成鳩山政權，致力擺脫官僚政治、推動育兒支援等，以及制訂直接支援國民生活的政權公約。

## III 信賴和活力的復甦，能夠自豪的建設產業

(1)建設產業周圍的形勢，在景氣擴大做為基調的背景下，民間設備投資，住宅建設投資的增加等在整體上都顯示了擴大的傾向，不過，受到2008年秋天的世界同時不景氣的影響，在日本房屋市場投資的外資一口氣撤回資金等，不動產關聯業界蒙受了大幅度的打擊。同時，隨著景氣急劇的衰退，民間設備投資和住宅開工件數明顯地減少，因此今後的建設產業被預測將面對更困難的環境。

在鳩山政權下，與公共投資相關的公共事業費更加持續地被削減。即使本年度的前麻生內閣的經濟措施編列了大型的預算修正案，公共事業費比前年度大幅增加，不過，變成鳩山政權後，預算修正案被大幅削減。2010年度的政府預算案的概算要求基準，是要達到

實際削減17%的公共事業費的目標。因此恐怕產生國內市場的縮小，建設業者的破產，建設工人的僱傭問題等嚴重的影響。

(2)建設產業是社會資本整備與住宅建設等的直接旗手，是佔國內生產總值以及就業人數約1成的骨幹產業。可是，2008年度面臨景氣急劇的惡化，建設投資約47.2兆日元，在國內總支出的全體中佔的比例變為9.75%。

2009年度，民間投資雖然持續減少，但是根據大型的經濟措施，公共投資將預定擴大，因此預測整體上大約會與前年度的水準一樣。

(3)因為困難的財政狀況和投標制度的不透明感，國民對公共事業和建設業的不信任感更為增加。其原因為，從前到現在公共事業是以社會資本的絕對不足作為前提，為實施最本質的擴大提升整備水準。因此，被看出了沒有充分關照投資成本、費用相對效果的評估系統。同時，公共事業的實施過程的不透明性，資訊公開的缺乏，導致了公共事業本身遭受社會性批判的結果。

為了使建設產業構築獲得社會的信賴以及認同，必須努力提高透明性與可靠性。公共事業、社會資本整備需要以整體的觀點推動整備目標的明確化以及重點化。同時，加強確立成本概念以及公平競爭的原則，轉向有效率的、有效的實施，各種改善、改革必須著手進行。

(4)查閱年間總勞動時間，年間工資總支付額等的指標顯示為，建設產業的僱傭勞動條件比全產業平均值尚屬落後。以2008年的年間總勞動時間來看，建設業為2098小時，製造業為1987小時，與全產業平均為1836小時比較的話，超過了262小時的長時間勞動，而且這差距有逐年擴大的傾向。

另外，年間工資總支付額也根據2008年的調查，建設產業總額為411萬7千日元，比全產業平均的550萬4千日元少了138萬7千日元，存在很大的差距。

(5)為了再建構有活力的建設業，人材的確保與培養成為重要的課題。建設業的就業人數，以1997年的685萬人為顛峰，2008年為537萬人，整體上有持續減少的傾向。特別是青年人從事這個產業的比率有降低的趨勢，年齡結構越來越高齡化，45歲以上的階層佔過半數，從55歲到64歲的階層，佔了全建設就業人數的24.6%，顯示為最高的數值。

中長期來看，這些的高齡工人的退休，引起在建設業的技術繼承，技術工人的不足等擔憂。在這種現況當中，為了實現高品質的施工，確保與培養能精通現場

的施工，並能根據現場的狀況建議施工方法的基本技能者，是非常重要的。也必須要進一步進行具體的確保、培養。

(6)建設產業是透過社會資本整備、建造國民安心生活的社會、強化國際競爭力，對產業基礎設施大有貢獻的產業。又以因應自然災害的修復工程為首，默默地承擔了建造國民能夠安全放心生活的國家、街頭建設的角色。對社會訴諸建設產業是為社會與國民服務的重要骨幹產業是我們勞動工會的任務。

#### IV 訴求社會真正價值的勞動運動

(1)由於經濟全球化、資訊化和放寬管制的經濟構造的轉換，在個人對勞動的意識變化等的社會環境的大轉換下，僱傭、勞動環境也大大改變。在其中，對勞動工會的期待和作用愈來愈擴大。從僅以工會會員為對象的勞動運動，轉變為以全體工作人員為著眼點的勞動運動之建構是必須的。

(2)因無法擺脫去年秋天的世界同時不景氣的影響，僱傭情勢急速持續惡化。今年8月的總失業者人數為361萬人，是10個月連續增加的結果。總失業率雖然比前一個月改善了0.2點，但是仍然有5.5%的高數值。僱傭環境從去年10月以後急速持續惡化，8月的有效招人競爭率最後還是與前一個月同樣的0.42倍，繼續著過去最低數值。景氣的後退一口氣使僱傭環境惡化，引起非正式勞動者的不續約，中途解雇等合同等出現，更加波及到正式勞動者，蔓延著解雇以及暫時停工。同時，15歲～24歲的青年層的失業率達到9%新高，新就業環境陷入在遠比泡沫經濟崩潰以後的「就業冰河期」更嚴重的環境。

為了青年者僱傭對策，制訂支援就業的新規定，同時提高穩定工作比率的充實對策是必須的。

(3)90年代以來，隨著勞動市場的過度放鬆管制，增加了鐘點工、派遣、約用等非正式工人，被認為是working poor(一年的收入不到200萬日元)的人們超過1300萬人，非正規工人的4人中有3人屬於working poor，陷入了極為嚴厲的僱傭勞動環境。去年底受到急速的景氣後退的影響，以製造業為中心，實行了解雇或不續約派遣、約用人員所謂的甩去派遣，導致有關失去工作跟住家而無地可去的非正式雇員之雇用與生活所造成的社會的問題越來越被大書特書。

地方經濟的復甦遲遲未見，同時，地方的僱傭環境也未顯出改善的兆頭。企業規模間、行業間、地域間等，經濟社會的兩極化擴大而使得社會差距變得更明顯，為了邁向僱傭的穩定，社會的穩定，必須解決的課

題大到堆積如山。

(4)工會的組織率傾向持續減少，在平成20年的調查顯示出減少到18.1%。為了面對這嚴重的局勢，抑制組織比率的減少，對勞動工會來說是個很重要的課題。因此，在發展勞動運動上，需要以組織擴大活動當作最重要課題來專心致力，也同時需要積極地改善那些特別是組織化遲延的中小企業、地方企業和鐘點工人等非正規工人的勞動條件。

現在，在勞動運動的課題上，所訴求的不再是以往那種追求自我利益的運動，而是為了邁向社會全體的穩定和發展，能否轉換成完成勞動運動的任務與責任等的現代社會的真正價值。

## 勞動運動的課題

### 〔聯合的運動〕

(1)1989年日本的勞動運動集結National center聯合，今年迎接了成立20週年紀念。當初把「力量和政策」做為標語，重點放在組織內部的和睦和團結強化。不過，現在提出「政策和行動」，以擴大政策方面的影響力為目標，策劃強化與政黨的合作關係以及與NGO等的聯合。

(2)勞動工會的組織率在2008年6月底的現在，尚在18.1%徘徊著。聯合也標榜了800萬人(組成當時798萬人)。不過，現在組織人員減少到低於660萬人。

(3)其原因是被認為隨著產業構造的變化，勞動力從製造業到服務業移動，鐘點工工人、派遣勞動等雇傭形態的多樣化進行，勞動者自己的意識變化等。同時，無法否定勞動工會對非正規雇傭工人的努力相當有限。

(4)聯合認為為了恢復「勞動運動的社會影響力」擴大組織是不可缺少的，為了復甦勞動工會組織率提升到20%台，要專心致力於擴大組織活動這個最重點課題。

(5)聯合希望達到的社會是「以勞動作為中心的福利型社會」，是「寬裕」、「公平」、「聯合」成為三位一體的社會，同時，也是尋求從中央集權轉換到地方主權的分散型社會。

(6)聯合今年10月8~9日以「所有工作者聯合來構築希望和安心的社會！」作為標語，召開第11次定期大會。下列項目為中心所確認的2010~2011年度的運動方針，以推動具體的活動。

1.組織擴大，集體的勞資關係之再構築，以聯合活動

的推進來展開對社會有影響力的勞動運動。

- 2.提高非正規工人的勞動女性權利水準，展開組織化與社會運動。
- 3.構築以福利與團結為基礎的安心社會，專心致力進行政策與制度。
- 4.勞動條件的社會性橫斷化之促進、安全網的擴充、工作規則的確立。
- 5.為男女平等、平等待遇的實現，強化平等參與計畫。
- 6.為實現政策而強化政治活動。
- 7.為實現健康福利持續可能的國際化，強化國際活動。

### 〔建設聯合的課題〕

(1)為了確立建設產業內的健全勞資關係，需要擴大產業別工會的產業內以及社會性的影響力，組織擴大成為最優先的課題。

(2)具體性方面，加強跟其他建設相關產業的交流和聯合，拉長來看，則以建設相關工會的大結合為目標。

(3)也同時推動構成組織內的工會會員範圍的重新評估等，擴大組織。

(4)加深跟社會的聯合，以被社會所認同的運動作為目標。特別推動雇傭對策、安全對策、環境對策和公共事業改革和公平競爭的確保等。

(5)依據以民主黨為中心所產生的政權，強化政策執行力成為重要的課題。

(6)在2009年9月的定期大會中，確認下列4項具體的活動，現在正在推動。

- 1.政策活動的推動(勞動政策、產業政策、社會政策)。
- 2.組織活動的推動(組織擴大和重組、統一，組織的聯合強化和運動的擴大)。
- 3.互助事業活動的推動(互相幫助和終生福利)。
- 4.國際聯合活動的推動(國際勞動運動的參與和協助)。

**更多精彩內容請上本會網站**

**<http://www.tpf.org.tw>**

**並竭誠歡迎全體理監事及各會員工會**

**踴躍投稿**

