

締造雙贏的勞資關係

——專訪勞委會勞動條件處董處長秦琪

被視為壞小孩的“勞基法”，
在負責催生的勞委會勞動條件處董處長眼中，
卻認為它有好本錢，只看勞資雙方如何摒除成見，
就不合時宜部份儘量修法，以降低其影響層面，
終極目標是備而不用……

採訪／何俐禎・許素鳳
記錄／許素鳳

勞基法乃規定勞動條件的最低標準

●勞基法之原始立意為何？

勞基法的立法宗旨乃是規定勞動條件標準之法令。國人求職與雇主面談時，著重的是薪資待遇、工作內容、地點、工作時間、休息、休假等等，舉凡上述求職者所欲與雇主談的事均稱之為工作條件或勞動條件亦為勞基法所規範的範圍。就法律上之契約自由而言，只要雙方同意，則契約即屬生效，然而，有意義的契約自由，其前提是談判的雙方均在平等的立場，也就是說在雙方強弱不均情況下所訂定的勞動契約，易發生不合理與不公平的現象。雖明知契約內容並不公平，但勞工為了生活，往往必須被迫接受不合理待遇並忍受它，如此一來，家庭受連累，進而影響到勞工階層，社會也因此產生動亂。『消基會』功能受到各界認同，就是進入買賣契約自由最典型例子。同理應用於勞資關係上，由於勞資雙方經濟地位差距

大，國家為了避免契約自由被強者濫用，導致使勞工勞動條件惡劣，各國才有保護勞工法令的制定。由於政府是以選擇勞動條件中較為重要之事項加以管制，因此，勞基法並非能夠完全解決勞動者的所有問題，換言之，勞基法僅是部分工作條件的標準行情而已，並非勞工眼中萬靈丹。

●勞基法自民國73年8月1日實施以來，於民國85年12月7日首次修正公告，此次修法重點為何？

當然法令有不符合行情時就要修正，以基本工資為例，勞委會年年都在檢討而且還請專家一起探討，台經院也有參與過，所以，該調整的時候還是需要調整。以85年修法這次為例，在工時修法時就必須兼顧行業特性，讓各行各業均可適用，因此很具彈性。另外在退休金來說，在適用勞基法前的年資，工作年資是採溯及既往，但在計算退休金、資遣費時，由於涉