

致理技術學院應用日語系

103 學年度畢業實務專題報告

台日黑暗企業比較

指導老師：安井伸介

組員：10022214 嚴立婷

10022201 林雅群

10022205 蔣欣宜

10022211 蔡宜親

10022221 歐巧琳

10022232 柯軍峯

2014 年 11 月

目錄

目錄	1
圖目錄	3
表目錄	4
第一章、緒論	5
第一節、動機與目的	5
第二章、日本黑暗企業分析	7
第一節、厚生勞動省調查報告	7
第二節、日本企業案例	10
一、UNIQLO	10
二、和民股份有限公司	12
三、大庄	14
第三節、日本黑暗企業的特性	16
第三章、台灣企業分析	17
第一節、台灣企業案例	17
一、保全業	17
二、科技電子業	18
第二節、台灣黑暗企業特性	20
第三節、黑暗企業問卷調查	21
第四章、黑暗企業的職場霸凌	28
第一節、日本的職場霸凌定義	28
第二節、台灣的職場霸凌定義	33
第三節、日本的職場霸凌案例	35

第四節、台灣的職場霸凌案例-----	37
第五節、職場霸凌問卷調查-----	38
第五章、結論-----	42
分工表-----	43
附錄-----	44
參考文獻-----	54

圖目錄

圖 3-3-1 性別統計	21
圖 3-3-2 年齡統計	21
圖 3-3-3 職業調查	22
圖 3-3-4 職位調查	22
圖 3-3-5 就職時間	23
圖 3-3-6 是否為黑暗企業認定	23
圖 3-3-7 加班型態	24
圖 3-3-8 常態加班型加班時數	24
圖 3-3-9 週期加班型加班時數	25
圖 3-3-10 週期加班型旺季加班時數	25
圖 3-3-11 加班費用	26
圖 3-3-12 對個人之影響	26
圖 4-5-1 周遭親友或是自身是否經歷過霸凌的問題	38
圖 4-5-2 遭遇的霸凌類型	38
圖 4-5-3 如何應對遭霸凌的問題	39
圖 4-5-4 傾向於何種方式和解	39
圖 4-5-5 是否有成效	40
圖 4-5-6 無作為之原因	40

表目錄

表 2-1-1 日本厚生勞働省各行業違反事項數據整理	8
表 2-1-2 申訴受理、申訴監督實施狀況	9
表 4-1-1 厚生勞動省對於職場霸凌的相關處理方式	30
表 4-1-2 建議、指導實例：解雇	31
表 4-1-3 建議、指導實例：職場霸凌	31
表 4-1-4 調停實例：解雇	32

第一章、緒論

第一節、動機與目的

自 18 世紀的工業革命開始，工業就隨著時代的革新而有了不同的變化。市場供需的提升、新穎的工業器械、繁盛的商業貿易，都使得人們的生活逐漸產生改變。當時的世界，正朝著繁榮的未來前行。

然而，伴隨而來的問題也層出不窮。由於 18 世紀的產業環境普遍充斥著工資低廉、工作環境惡劣的現象，再加上產量的需求不斷提升，工時也逐年增加，對於勞動者而言，已經成為難以負擔的問題。面對這種情形，工人開始意識到自身的權益已經逐漸受損，工人為了對抗雇主的惡劣行徑，利用罷工的方式迫使雇主達成合理協議，並由數名工人集結組織成工會，使工人們能以團結的形式爭取權利。這不僅僅是改變當時的工作環境，它也影響了政治決策與福利制度的建立，並且使後代人們不輕忽勞動權益保障的重要性。

勞方的抗議行動發起後，雖然徹底引起了整個世界對於權益保障的重視。但儘管如此，勞資雙方的衝突仍未能停息。由於經濟發展的重要性，使得企業主們力求利潤最大化，以利於在國際市場上嶄露頭角。然而，大量訂單的接取、因應需求提高產量、工資向下調整等等所衍生而出的超時工作與對勞工權益的壓迫再度引起人們不滿。此勞權壓迫的現象，逐漸浮現在各行各業上。現今的國際社會，有許多勞動者仍然受到壓榨及不平等對待。

近年來，日本鑒於有過勞、霸凌、低薪等不平等對待勞工行為之企業，將其稱之為「黑暗企業(ブラック企業)」。黑暗企業一詞曾入圍日本 2013 流行語大賞，由此可知，當年就有不少民眾注意到黑暗企業之現象，並對黑暗企業有些許認識與認知。過去幾年來，日本黑暗企業大賞企劃委員會所規劃的「黑暗企業大賞」¹之黑暗企業排名，目的就在於讓民眾了解哪些企業的制度是不恰當、且有濫用權力之行為。並詳細

¹ブラック企業大賞，(黑暗企業排名)<http://blackcorpaward.blogspot.tw/p/blog-page.html>，2014.6.7。

條列理由以利民眾能透過詳細資訊來保護自身權益，也希望能藉此讓登上排行榜的企業改善制度及行為。

與黑暗企業概念相似，台灣對壓榨勞工的工廠稱為「血汗工廠」²。血汗工廠一詞，是基於如代工產業、成衣業等這類需要大量人力運行生產行為之工廠，由於產量與成本以及利潤的考量，雇主刻意調整工時薪資，而導致超時低薪之現象發生，因此人們便將有此類現象之工廠稱為血汗工廠。然而，日本特以黑暗企業一詞作為「不合理對待勞工行為之企業」之象徵，此一象徵即是包含整個企業體系，也就是說，日本並不會特別細分工廠與企業之差異，不論何者皆以黑暗企業稱呼。相比之下，台灣針對不法工廠皆以血汗工廠相稱，但碰上以非工廠生產性質之企業時，卻不像日本一樣有針對企業不法行為所定義之代表性名詞。因此，台日企業之中的差異以及社會上對黑暗企業的認知，將會是我們要了解的。

此外，職場霸凌也將是我們要探討的。職場霸凌的主要問題就在於，霸凌者會藉由排擠、騷擾、威脅等行為，使受霸凌者在精神、人際關係、情緒控制等等層面上造成創傷與影響，甚至牽涉到上述黑暗企業所列出超時、低薪的壓迫現象。因此，職場霸凌在黑暗企業定義之中，占了重要的成分，所以也將作為本專題之討論範圍。

本專題黑暗企業，將在第二章首先提出數據做為參考，分析日本企業之案例。並藉由參考書籍及雜誌來統整出其定義。第三章則分析台灣企業之特性，並比較台日企業兩者間的相關性。而前段所述之職場霸凌現象，本專題將會於第四章作探討。

²苦勞網〈血汗工廠 2.0 時代的省思〉

<http://www.cooloud.org.tw/node/320%EF%BC%882007/01/04%EF%BC%89?page=190>，2014.5.11。

第二章、日本黑暗企業分析

第一節、厚生勞動省調查報告

根據日本厚生勞動省的調查資料顯示，被列為因有違法行為而需注意之行業以製造業為主，其次為商業；違反勞動基準關係法令的件數分別是 1222 件、821 件³。其中違反事項裡以超時工作、未支付加班費以及危害工作者的健康為主要因素。

表 2-1-1 日本厚生勞動省各行業違反事項數據整理

事項 業種	重點監督 的工作場 所數	違反勞動基準 關係法令的工 作場所數	違反事項			
			勞動時間	不付加班費	健康保障	
合計	5,111 (100.0%)	4,189 (82.0%)	2,241 (43.8%)	1,221 (23.9%)	71 (1.4%)	
主要業種	製造業	1,501(29.4%)	1,222	647	233	39
	建設業	208(4.1%)	164	88	77	1
	運輸交通業	574(11.2%)	491	326	105	3
	商業	987(19.3%)	821	428	321	4
	金融、廣告業	106(2.1%)	80	36	34	1
	教育、研究業	147(2.9%)	118	65	35	3
	保健衛生業	506(9.9%)	423	171	127	6
	服務業	381(7.5%)	335	198	141	2
	其他	515(10.1%)	396	218	112	10

資料來源：厚生勞動省

³厚生勞動省，〈「過重労働重点監督月間」における「重点監督」実施状況〉
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000032425.html>，2014.11.26。

另外，在調查資料中有顯示受理申訴案件的數據。其中接獲受理最多申訴案件的行業依序是商業（452 件）、建設業（404 件）、服務業（393 件）。申訴的項目前四名為超時工作、未支付加班費、不付薪資及不當解僱。

表 2-1-2 申訴受理、申訴監督實施狀況

事項 業種	申訴受理件 數	申訴監督實 施工作場所 數	違反勞動基 準關係法令 的工作場所 數	違反事項			
				勞動時間	加班費	不付薪資	不當解雇
合計	2,495 (100.0%)	2,094	1,491 (71.2%)	77 (3.7%)	348 (16.6%)	954 (45.6%)	176 (8.4%)
製造業	282(11.3%)	237	184	16	45	110	26
礦業	1(0.04%)	3	2	0	0	0	2
建設業	404(16.2%)	301	211	3	26	170	21
運輸交通業	220(8.8%)	203	154	14	47	81	12
貨運業	13(0.5%)	8	7	0	1	3	1
農林業	23(0.9%)	19	17	0	0	12	4
畜牧、水產業	9(0.4%)	8	4	0	0	3	0
商業	452(18.1%)	387	275	15	67	168	47
金融、廣告業	48(1.9%)	44	34	1	4	29	2
電影、表演業	2(0.08%)	4	4	0	1	3	1
通信業	8(0.3%)	4	2	0	1	1	0
教育、研究業	53(2.1%)	40	28	3	8	18	2

保健衛生業	180(7.2%)	153	108	9	35	54	19
服務業	393(15.8%)	353	251	6	67	178	20
清潔	76(3.0%)	61	40	3	12	22	5
公家機關	2(0.08%)	2	1	0	0	1	0
其他	329(13.2%)	267	169	7	34	101	14

資料來源：厚生勞動省

在以上日本厚生勞動省的調查報告中，被認定需要多勘查、注意的行業，皆有發生過員工因超時工作，導致過勞死亡以及業主未給付加班費等事件。諸如此類的違反事項屬於實際存在。

以下就以 UNIQLO、和民、大庄這三家日本知名的服務及餐飲企業，針對其符合調查報告所認定之不合理行為，作為本專題所探討的日本黑暗企業之案例。

第二節、日本企業案例

一、UNIQLO(ユニクロ)

1. 公司簡介

優衣庫（日語：ユニクロ，英語：UNIQLO）是家經營休閒服裝設計、製造和零售的日本公司，由柳井正創立。UNIQLO 分別在 2002 年 9 月中國上海和 2005 年 9 月香港尖沙嘴開設分店，將事業擴展至東亞地區。於 2005 年 11 月 1 日公司重整後，UNIQLO 現在為迅銷集團⁴的 100% 全資附屬公司。⁵

2. 出現的問題

在這樣大的連鎖公司下，新進員工中三年內辭職的員工卻高達 50%，這種每年以數百人為單位招募的現象在業界是非常極端的，即使公司打著「進入公司一年半後能往法國進修」、「能在孟加拉創業」等讓人心動又吸引人的內容，仍然無法留住員工。UNIQLO 於 2007 年有 37.9% 的員工是應屆畢業生，相同的狀況 2008 年有 46.3%、2009 年 53.0%、2010 年 47.4%、2011 年 41.6%，到了 2009 年卻有一半以上的員工為新進員工。出現如此數據，顯示出 UNIQLO 對於內部人員管理有顯著的問題。

3. 公司制度導致員工被迫接受超時等對待

目前 UNIQLO 的規定為員工每個月最高勞動時間為 240 小時，但是最高勞動時間未包含每月加班 80 小時的時間。上限是絕對不能超過 240 小時，如果超過這個時數，公司會給予停止出勤的處分，上頭也會關切。另外「加班」也是被嚴格禁止的行為，如果被發現加班的話公司會對其進行降職、剝奪店長職權或人事調動的處分。在這樣的制度下，UNIQLO 卻還是有超時的案例及加班的行為。

⁴迅銷集團，〈公司簡介〉，<http://www.fastretailing.com/tc/about/business/>，2014.12.17。

⁵UNIQLO，〈公司簡介〉，http://www.uniqlo.com/tw/corp/corp_about.html，2014.11.26。

- a. UNIQLO 的員工 D 提出自己去年 12 月，工作 23 天共工作了 276 小時，卻只能向上報告 240 小時，其餘時數只算義務性加班，如果直接向上報告 276 小時的話，便會接受嚴厲處分。因為公司制度的關係，所以員工們為了避免因為超時而受到處罰，都默默接受超時工作。
- b. 因為加班會立即遭受處分，而強行和公司索取加班費則是會直接被要求離職，因此就算真的忙到加班，也沒有人敢向上頭領取加班費，只能接受無薪加班的事實。
- c. UNIQLO 所開設的店長職務是由打工、兼差這樣的形式約聘，並非法律上規定店長須聘正規職員。其店長做大的權限只有下訂貨品的訂購數量和員工的採用，而必須負擔人事管理和現場服務的店長的工資大約一年 400 萬日幣左右，在 UNIQLO 的新生手冊中有提到，店長的薪資是所有階級排下來第四低的。責任比員工大、事情也較多、加班或超時相對的也較頻繁，卻無法得到等值的薪水及加班費。

4. 被列為黑暗企業的原因

近年，在 UNIQLO 旗下工作的員工罹患憂鬱症的情形日趨嚴重，2012 年 8 月統計全正職內就有 42.9% 的人有相關精神疾病，申請休假的比率和產假、育嬰假的比率約正式員工的 3%。由此可見 UNIQLO 的員工不僅是三年內離職率高達五成，連罹患憂鬱症的情況也逐年提高。

民間調查機構在 2010 年進行「企業的心理衛生對策實務調查」，發現 UNIQLO 的員工因心理因素而請一個月以上長假的正式員工占總員工數的 0.5%。進入公司半年後就拉拔為店長，隨之又因憂鬱症而辭職的人年年都在增加，在接受訪問的員工和前員工都被「如果沒有能力就不要有怨言」的公司風氣所壟罩，因此 UNIQLO 被列為黑暗企業之首。⁶

⁶東洋經濟，〈ユニクロ 疲弊する職場 [拡大版]〉，<http://toyokeizai.net/articles/-/13101>，2014.11.26。

二、和民股份有限公司

1. 公司簡介

和民股份有限公司，創立者為渡邊美樹，業務以餐飲業為主。主要是負責監督隸屬於旗下之子公司。所成立之子公司，除以餐飲為主的企業外，其內容還涵蓋農業、護理、環境、教育事業等各種產業。

2. 出現的問題

旗下所屬產業由於人員專業能力不足，時常出包。也曾出現因過勞、壓力大而自殺的員工自殺案件以及超時、未付薪資等案例。

3. 被列為黑暗企業的原因

和民公司常對員工灌輸要不斷工作，即使加班、超時都要持續工作到死的理念，因此造成員工在心理壓力影響下導致自殺事件發生。另外，和民公司於2012年，在黑暗企業大賞⁷中被列為黑暗企業的第一名，獲得總票數的49.8個百分點。連續二年被提名為黑暗企業，2013年的網絡投票有72%的選票，因此被列為「黑暗企業」。以下為致死案例及票選結果。

4. 各公司出現的案例

- a. 2012年2月，當時74歲的女性在浴缸中溺死，和民公司營運的護理公司卻向死者親屬表示死者的死因為病死，後來經警方解剖的結果死者確實為溺死。⁸

⁷黑暗企業大賞，〈和民企業一覽〉，http://blackcorpaward.blogspot.tw/p/blog-page_12.html，2014.5.17。

⁸日本經濟新聞，〈ワタミ系の介護施設で74歳女性が溺死 入浴中、警視庁が捜査〉，http://www.nikkei.com/article/DGXNASDG1200Z_S3A110C1CC0000/，2014.5.17

- b. 2012 年，當時 87 歲的男性於神奈川縣的和民護理公司住院，從一開始的褥瘡惡化變成了敗血症。因護理公司的放任不管，男子於住院 5 日後確認死亡。於其他地方也發生很多諸如此類的事件，住院病患的家屬都表示其護理公司的員工人數很少。⁹
- c. 26 歲的女員工 2008 年 4 月剛進入和民公司的飲食店，卻於兩個月後在家中自殺。死者死前當月的加班時數一百四十一小時，遠超過規定時數，且從下午三點半開始工作到隔天凌晨三點半。另外，就連假日也要上班，甚至被強制當志工，閱讀書籍、撰寫心得報告等，導致她罹患身心方面疾病因而自殺。2012 年 2 月 14 日已經正式認證自殺原因是過度勞累。¹⁰
- d. 被解雇的前和民員工於 2007 年因店長不願付工資，而向勞動基準監督署告發。卻因為勞動基準監督署對公司是一種威脅，將其員工開除。然而，和民的社長渡邊美樹解釋，沒有以內部告發為由解雇其員工，當時因不得已的理由之下才解雇，堅決非因為內部揭發的原因。2009 年 1 月 14 日在大阪地方裁判所達成和解，和民的飲食服務撤銷解僱，並同意當事人自行退職，和解金為 75 萬日元。¹¹
- e. 和民公司旗下的企業「和民飲食服務」，以 30 分鐘為一個單位，其餘的時間以四捨五入或直接捨去來計算打工人員的工作時數，這樣的時間規定是被勞動基準法所禁止的行為。據北大阪勞動基準監督署的調查，全國有 47 店鋪皆有工資未付的問題。¹²

根據勞動基準法來看，和民有一部分以上的店都觸犯勞動基準法。於 2012 年 5 月被揭發後，該公司表明會開始內部調查各店鋪的資金給付問題。

⁹神奈川新聞社，〈老人ホーム入居者死亡訴訟判決、ワタミ側に賠償命令/横浜地裁〉，<http://news.kanaloco.jp/localnews/article/1203240010/>，2014.3.24

¹⁰東京新聞，〈ワタミ社員の過労自殺を認定入社 2 カ月の 26 歳女性〉，<http://www.tokyo-np.co.jp/s/article/2012022101001979.html>，2014.3.24

¹¹朝日新聞社，〈ワタミ賃金未払い告発の元店員——『解雇は報復』と提訴〉，2014.3.24

¹²読売新聞，〈ワタミ未払い賃金 1200 万円〉，http://job.yomiuri.co.jp/news/jo_ne_08060204.cfm，2014.3.24

三、大庄

1. 公司簡介

日本的大庄有限公司，與和民類似，是一間餐飲類型並擁有許多子公司的企業。其營運模式為，針對不同的客群或以販售餐點的內容做區分，主要都是居酒屋一類的餐飲店面，也開放連鎖加盟，總稱為大庄集團。

2. 出現的問題

因強迫員工超時加班，導致員工身心疲憊而過勞死亡以及未給予等值薪水的問題。

3. 被列為黑暗企業的理由

由於大庄有過勞死案件，因此在《ブラック企業——日本を食いつぶす妖怪》¹³這本書裡，作者今野晴貴把大庄歸類為黑暗企業。以下為大庄過勞死案件。

4. 過勞死案例

2007年4月，受害者24歲男性正式員工，進入大庄公司旗下連鎖的居酒屋「日本海庄屋」工作。於8月工作四個月後，因過勞而死亡。

死者每月額外的加班平均為112小時，已超出厚生勞動省所規定的80小時。大庄公司表示每個月加班100多小時，對於外食產業來說很正常。而法院則認為公司應該要考量到員工的生命及健康問題，不該將過量超時的加班制度常態化。

2011年6月8日，被告公司不服高等法院的裁決，上訴至最高法院。2013年9月，最高法院駁回大庄的上訴。裁定由社長支付賠償金日幣7860萬元。¹⁴

¹³今野晴貴(2014)，《ブラック企業日本を食いつぶす妖怪》，日本：理想社，頁69-71。

¹⁴日本經濟新聞，〈店員過勞死訴訟、大庄側が敗訴 最高裁で確定〉
http://www.nikkei.com/article/DGXNASDG2603I_W3A920C1CR8000/，2014.3.9

5. 有名無實的店長案例

2009年3月24歲的前男員工，原本於名古屋的大庄居酒屋擔任店長，但實質上無店長職權，每個月不僅被要求要工作80小時以上，公司還不願支付加班費。於2009年7月向名古屋裁判所提告，要求支付應給予之加班費約570萬日幣。¹⁵

¹⁵產經新聞，〈「名ばかり管理職」と提訴 居酒屋チェーンの元店長〉
<http://sankei.jp.msn.com/affairs/trial/090708/tri0907081434002-n1.htm>，2014.3.9。

第三節、日本黑暗企業的特性

透過分析後可以發現，上述所列出 UNIQLO、和民、大庄，這三間企業的共通點為員工超時加班、企業主未支付加班費、薪資。這也是造成勞資衝突及爭議，被視為黑暗企業的主要原因。

而從日本官方的厚生勞動省針對企業的調查中，數據顯示最高的違法事項分別為超時工作、不付加班費以及危害健康，位列前三項黑暗企業的指標。

另 NPO 法人 POSSE 代表今野晴貴認為，黑暗企業的定義最具指標性的說法為員工「無法持續工作」。細分而言，如薪資與實際獲得有出入、職稱與工作內容不相符、有計劃性的霸凌、強迫超時工作並且不允許辭職、未支付加班費等，導致員工「無法持續工作」此一說法出現。

綜合案例分析、厚生勞動省調查以及今野晴貴代表所歸納出構成黑暗企業之原因，我們可以定義出最為明顯的黑暗企業特性為：

- (1)強迫超時工作
- (2)未正常支付薪資、加班費
- (3)公司內部人員流動過於頻繁
- (4)危害勞工權益、忽視勞工身心狀態
- (5)勞資雙方資訊不對等

依據上述定義，接下來將於下一章節列出台灣案例，探討台灣是否有如黑暗企業相同概念的現象發生。

第三章、台灣企業分析

現存於國內外企業之問題，不乏霸凌、工作超時、薪資分配不均、歧視等諸多問題。由前幾章可得知日本的企業其問題多為讓員工超時工作，而台灣的企業或許也存在著超時工作、不付薪資的黑暗企業特質。以下為台灣的案例分析。

第一節、台灣企業案例

一、保全業

保全業是屬於工作性質較為特殊的行業，著重於長時間的管理與監看，需要足以應付的精神力與體力。但由於入行門檻低，所以也吸引不少人從事保全業。然而，保全業普遍工時長，薪資低，有時須靠加班才能補足家用，因此近幾年許多因超時工作而衍生的問題逐漸浮現。

2011年5月26日，國聯保全未依照規定給予保全人員加班費用，並要求員工必須超時工作。原先員工與資方約定，每月工時252小時，加班不得超過100小時。然而，該員工實際工作卻是每月總工作時數達到360-370時，而其加班時間，業者也未依法計算加成及補貼。¹⁶

2014年6月13日，台農委會農試所外包保全也出現超時狀況。該派駐保全員每日工作12小時，有時必須值班24小時，公司卻從未給予加班費，僅給予連續上班24小時的上班天補助。¹⁷

隨著保全員工的權益受損情形日益嚴重，各勞工團體也開始針對法律問題以及保全業者提出抗議。2012年2月4日，高雄產業總工會及台灣勞工陣線等團體，針對現行勞基法法規提出抗議。勞團表示，該法規第30條及30-1條對勞工工作時數之規定中，一般工時168小時加上加班上限46小時，工時最高214小時。然而，該法

¹⁶蘋果日報，〈總工時超過法定上限〉

<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20110526/33412977/>，2014.6.1

¹⁷大紀元電子報，〈台保全控過勞〉，

<http://www.epochtimes.com/b5/14/6/13/n4177738.htm%E9%80%A3%E7%BA%8C%E5%9F%B7%E5%8B%A41008%E5%B0%8F%E6%99%82-%E5%8F%B0%E4%BF%9D%E5%85%A8%E6%8E%A7%E9%81%8E%E5%8B%9E.html>，2014.6.1

規 84-1 核定，以保全員在內之「另行約定工作者」¹⁸，不受上述最高工時保障。而勞委會認定過勞死之標準時數為 276 小時，保全員工作時數卻超過此標準。

2013 年 12 月 11 日，由全國保全業產業工會、新竹地區保全業產業工會，以及其它 NGO 團體，由於新光保全林總經理要求延長工時，因此對其提出抗議。

林總經理認為，目前法令規範過於嚴格，要求將工作時數從原本的 12 小時調整至 14-16 小時，並且會提供加班費。對此，工會認為現今規定之每日工作 12 小時已經嚴重影響保全員工的身心健康與家庭生活，且保全薪資普遍偏低，應提高薪資，而不是以提供加班費的方式使得員工不得不依靠加班來維持生計。

二、科技電子業

科技電子業是目前國內產值最高的行業，與保全業的管理性質不同，科技電子業著重操作性質的工作。但近幾年來，由於產量需求增加，從事科技電子業的員工們業務壓力逐漸加重，而業者也未善盡待遇員工之責任，導致勞資問題逐漸衍生。

2010 年 11 月 30 日，發生南亞科技工程師疑因過勞致死。經過調查後發現，高達八成企業皆違反勞基法，其中以超時工作所占數為最多。此外，還有企業未依法提供加班費，甚至讓孕婦於晚間十點至凌晨六點工作。勞委會卻僅能對企業開罰六千至六萬元，且未宣布違法廠商之名單。

然而，同樣的問題也出現在派遣工上。2011 年 1 月 30 日，勞委會公布派遣勞工勞動調查，結果發現高達九成企業違反勞基法，超時、低薪的問題仍然十分嚴重。甚至有勞保、勞退高薪低報的狀況發生。

2012 年由新北市政府勞工局所發布之勞工 E 閱報 5 月號期刊，公布了高科技電子製造業勞動檢查報告。檢查結果為 25 家事業單位當中，依然有 9 家違反勞基法規定之情事。違法之狀況為，單日工作時數超過 12 小時或該月加班時數超過 46 小時、未依法給予加班費及工資低於基本工資、未依法於國定假日或給予特休等事例。

¹⁸勞基法 84-1 規定，監督管理或責任制人員、工作性質具監視性、間歇性或其它特殊性質之工作者，由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作。

即使勞委會意圖透過調查、勸導、開罰來達到監督企業的效果，依然成效不彰，甚至逐年嚴重。

第二節、台灣黑暗企業特性

經由上述案例可看出，台灣產業也存在著黑暗企業之特質，超時工作、薪資低廉的問題影響著勞工生計，甚至因業務壓力而造成身心狀況出現偏差。儘管政府以各種手段，企圖使各企業重視勞工權益之問題，但問題仍然層出不窮。

對照第二章所整理出的日本黑暗企業特性，其中的低薪、超時工作、加班費未支付、忽視勞工身心狀態、勞資雙方資訊不對等，與台灣的情形可以說是幾乎一模一樣。

儘管這些問題在近年逐漸浮現於台灣社會上，但黑暗企業的問題仍然不斷的發生。因此，我們將透過問卷了解台灣的就業人士對於黑暗企業的認知，並了解他們是否也碰過類似的情形。

第三節、黑暗企業問卷調查

本問卷依據專題內容分為兩段，前段係以國人對於黑暗企業之概念了解，並針對超時加班及加班費給付之現象所作之調查內容。後段則以與黑暗企業文化息息相關之職場霸凌個人經歷為主要調查重點。以下為前後段共同之受訪者基本資料。

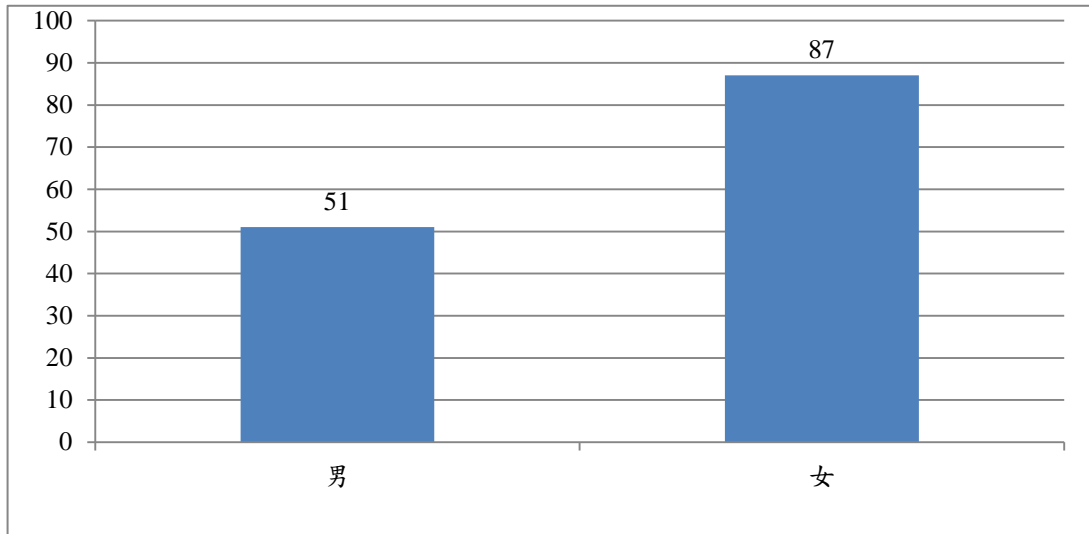


圖 3-3-1 性別統計

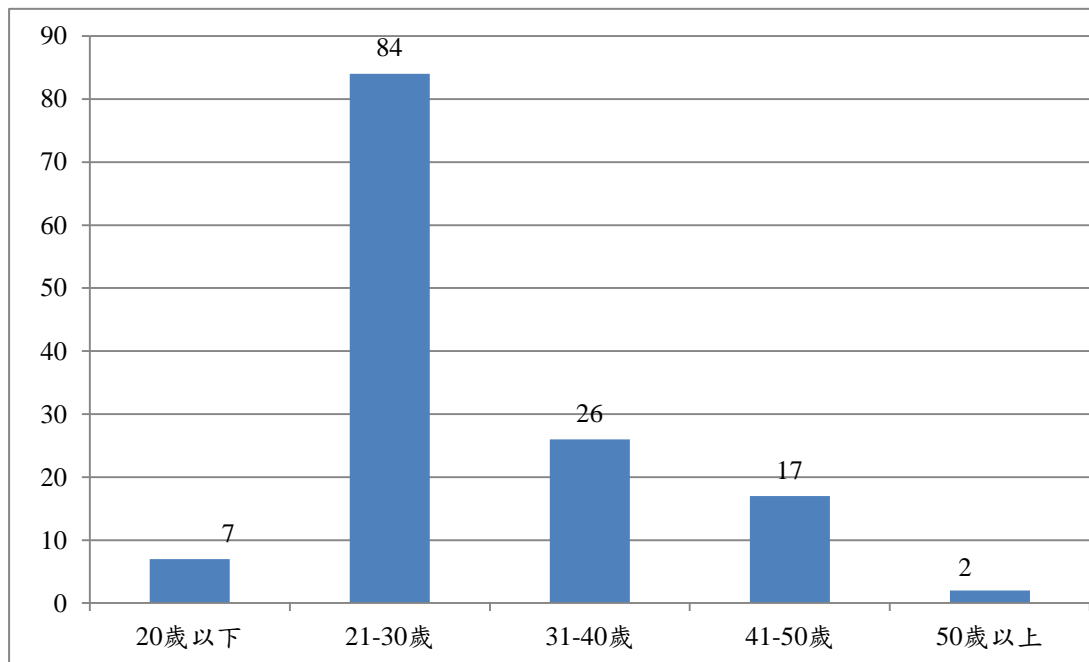


圖 3-3-2 年齡統計

因加入網路問卷調查，受訪者普遍為年輕族群，故 21-30 歲的數據明顯高。

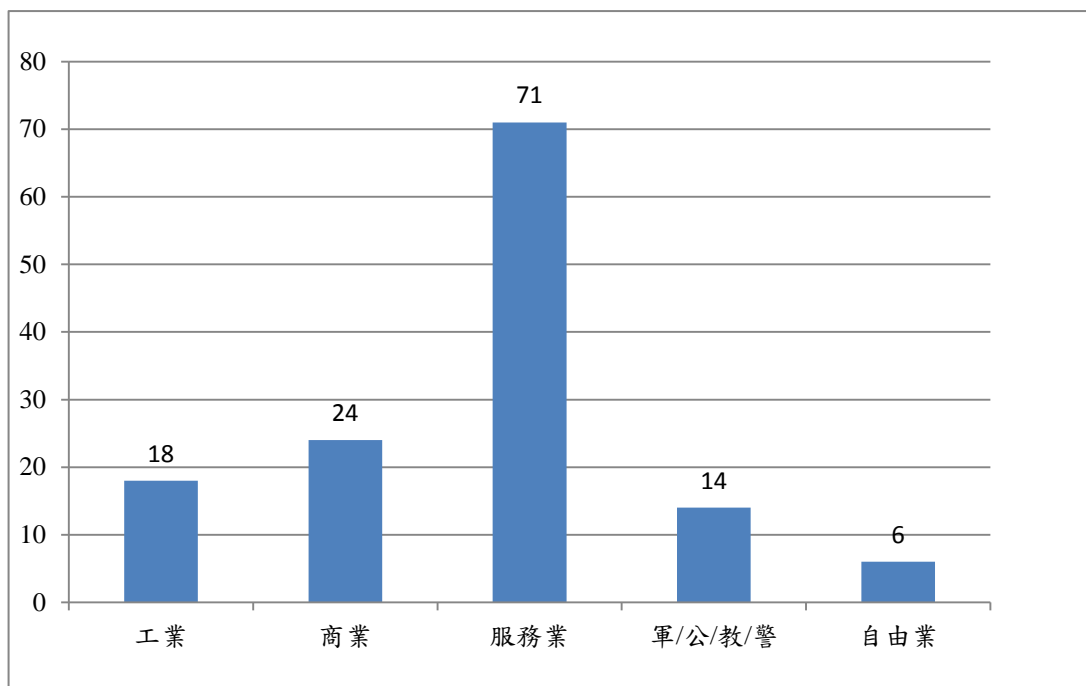


圖 3-3-3 職業調查

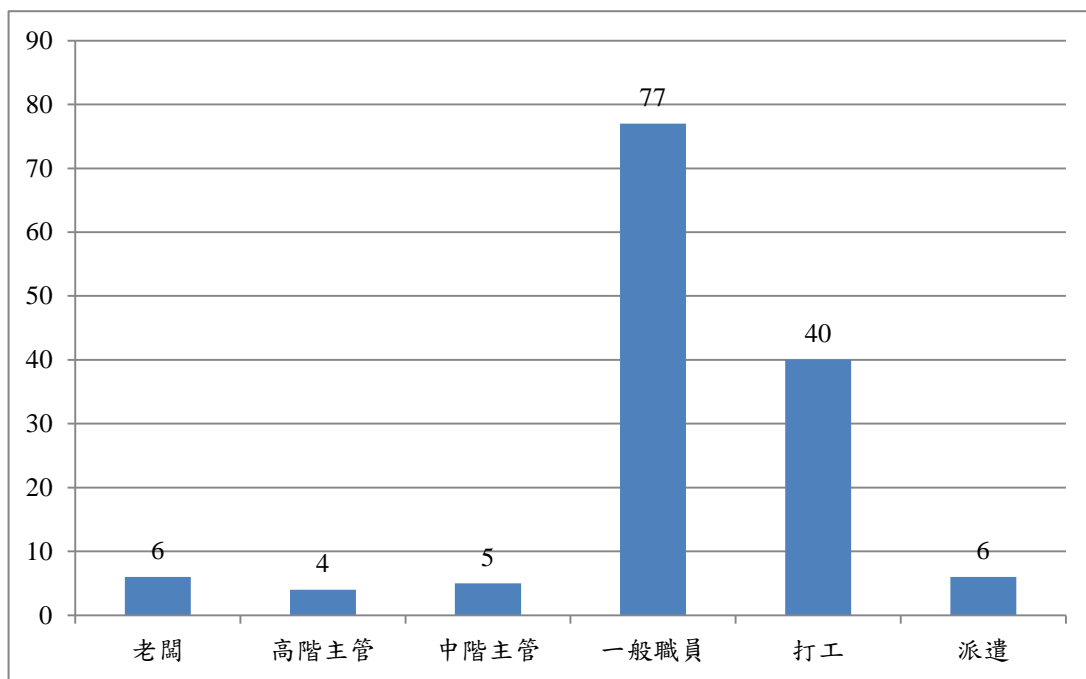


圖 3-3-4 職位調查

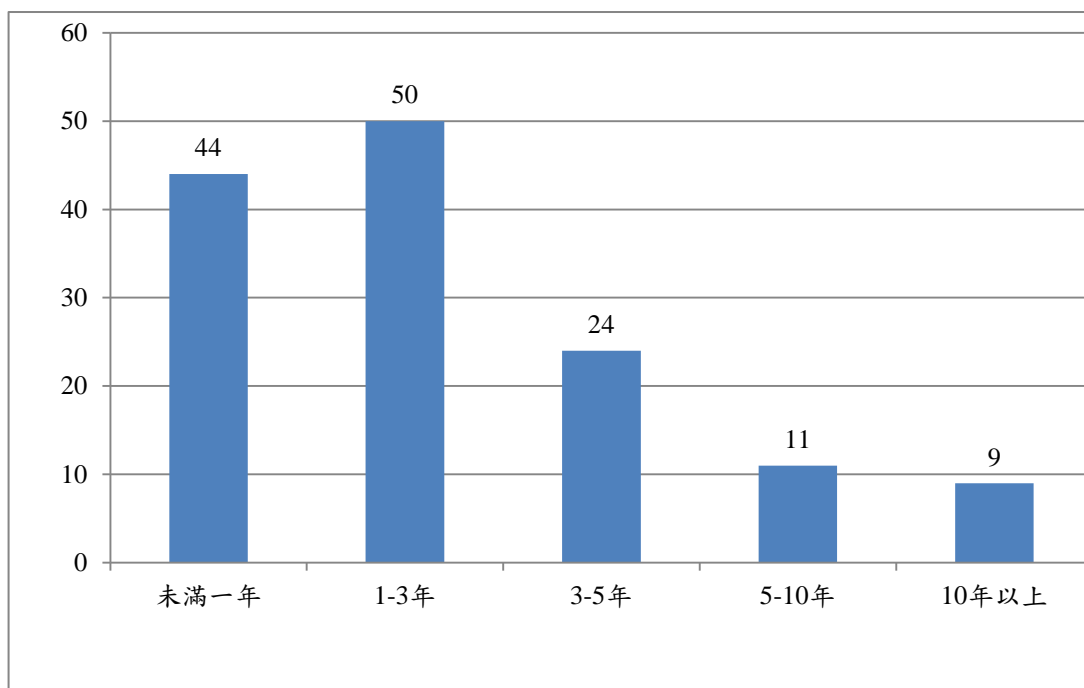


圖 3-3-5 就職時間

年輕族群的樣本增加，就職時間相對較短，但也不能排除草莓族和黑暗企業導致的離職率高。

以下為黑暗企業相關調查結果。

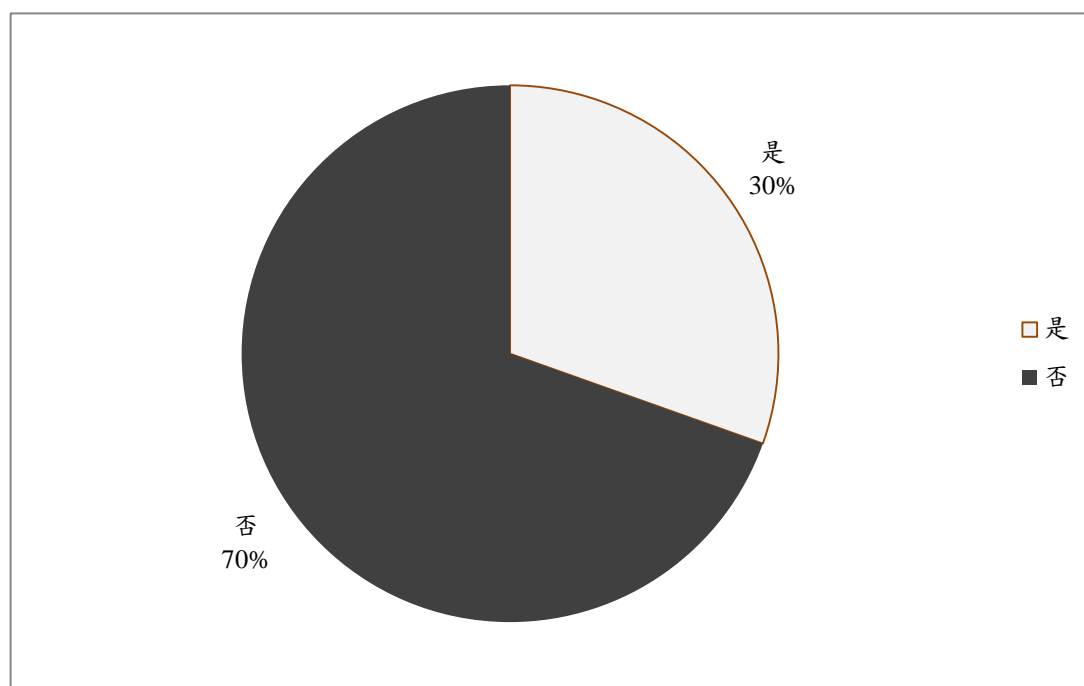


圖 3-3-6 是否為黑暗企業的認定

在訪者中主觀認定自己的企業為黑暗企業的比例為 3:7，比例有偏高的情況。

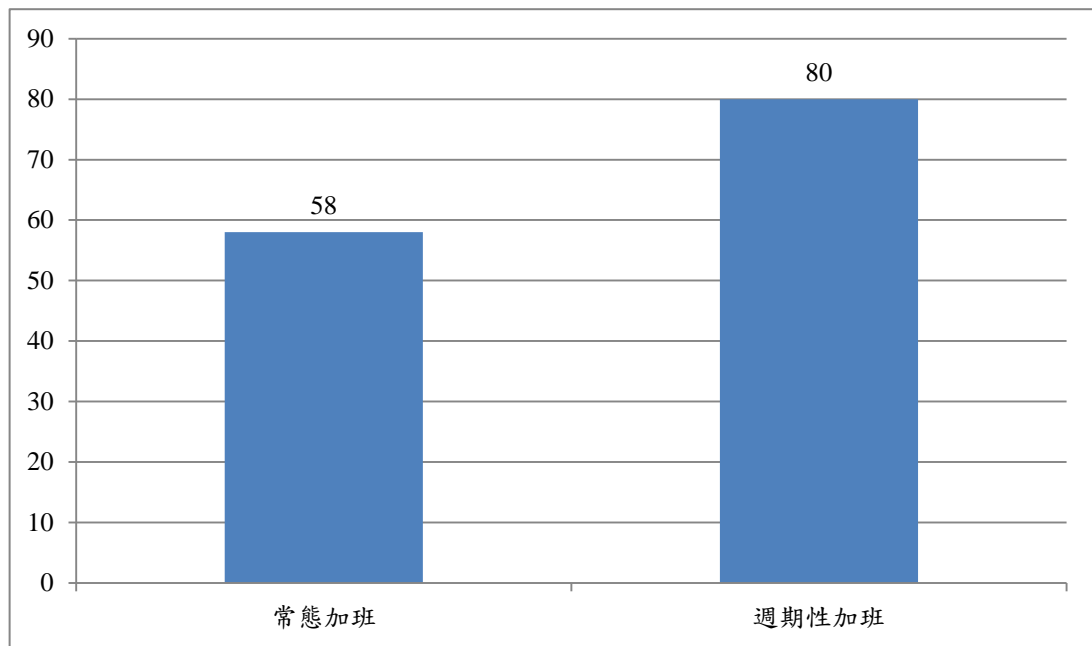


圖 3-3-7 加班型態

考量到職業別有淡旺季的現象，因此我們把加班的形態分為兩類進行調查。

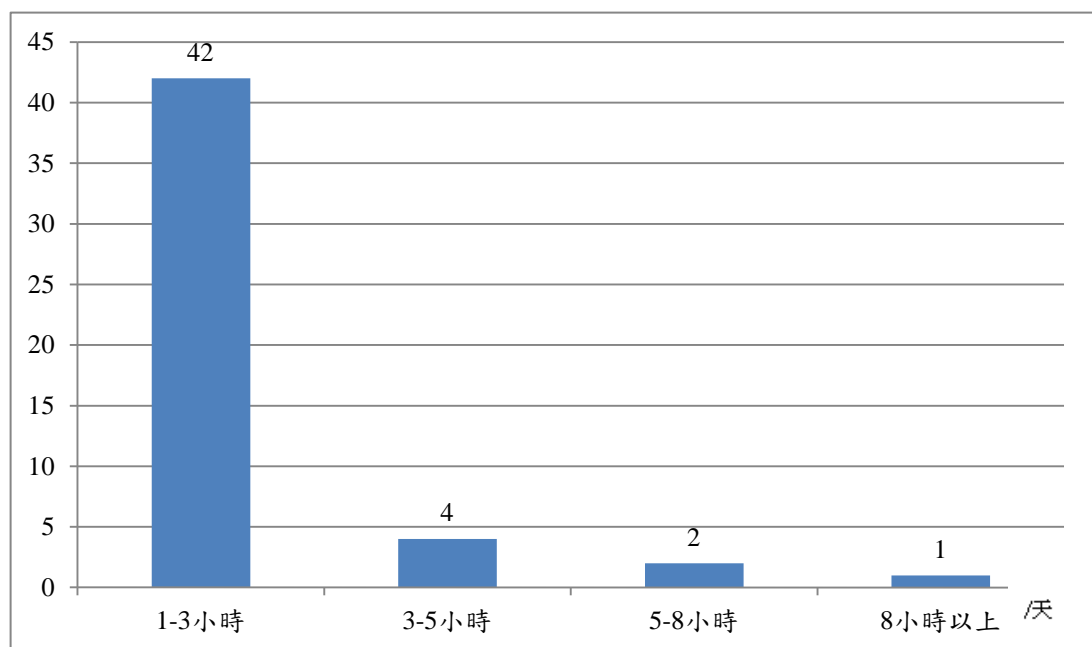


圖 3-3-8 常態加班型加班時數

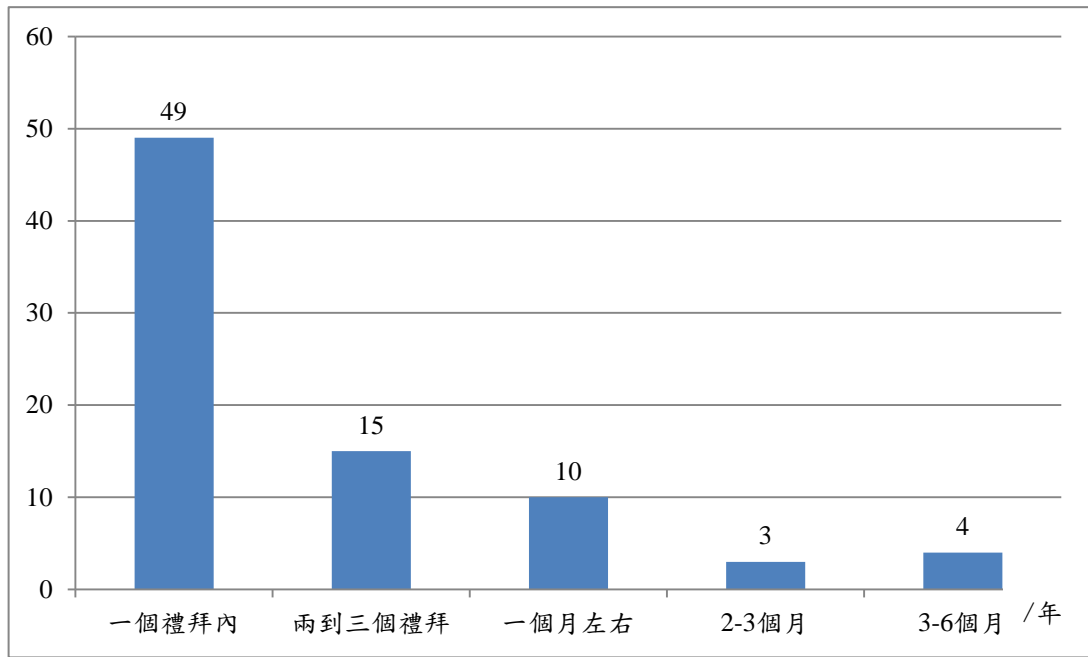


圖 3-3-9 週期加班型加班時數

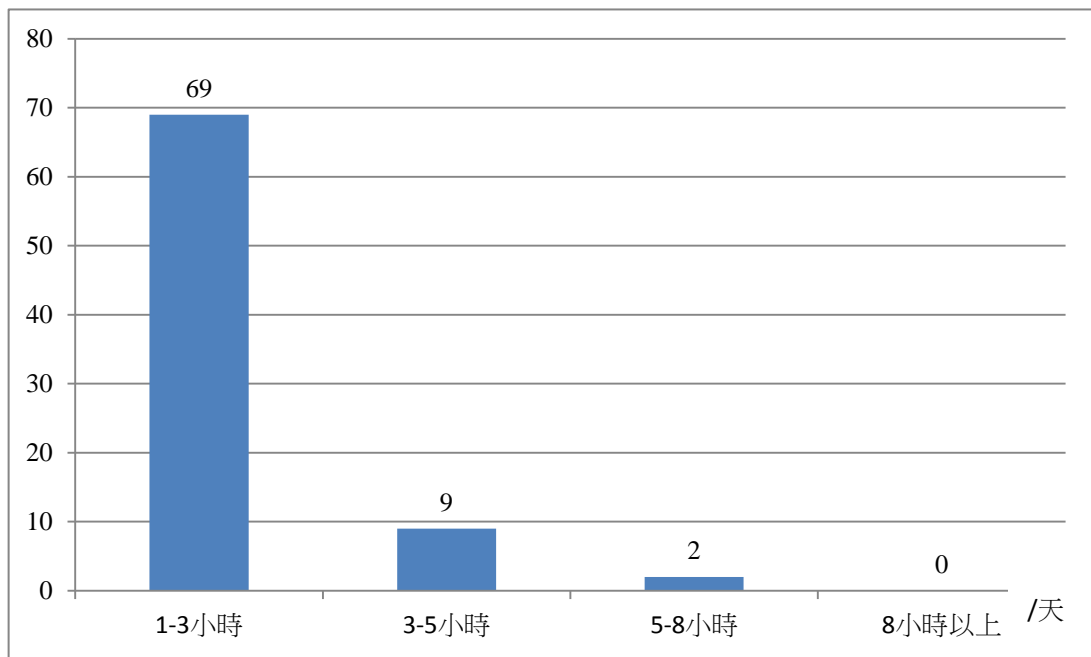


圖 3-3-10 週期加班型旺季加班時數

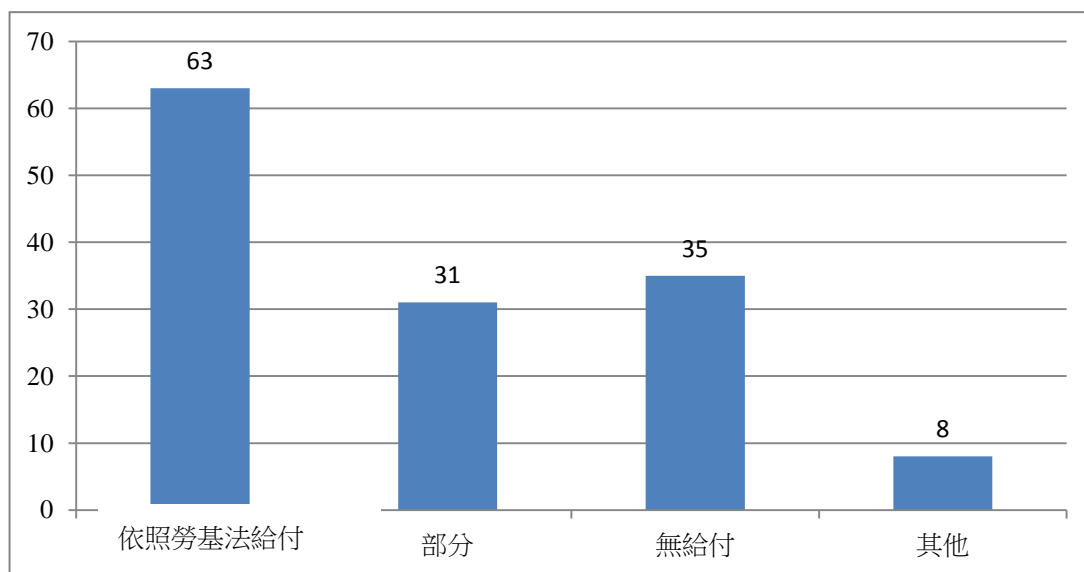


圖 3-3-11 加班費用

不管是週期性加班或是常態性加班，公司都應依照時數正常的給予加班費，就調查顯示還是有一半以上的企業並沒有全額給予加班費，或者以補休代替加班時數。

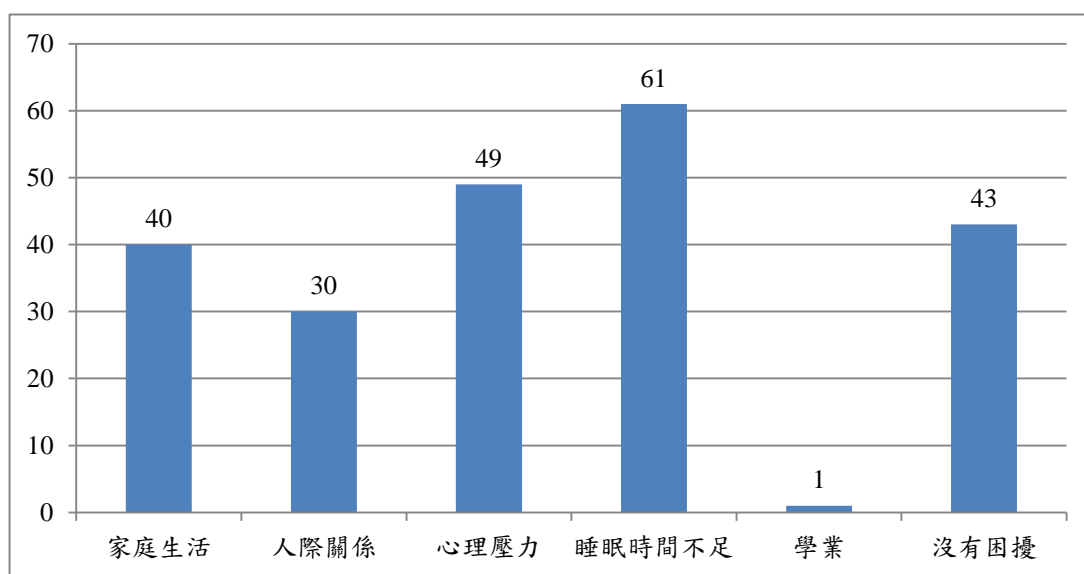


圖 3-3-12 對個人之影響

在這個圖表可以看出加班對個人的影響佔最高比例的是睡眠時間不足，其次是心理壓力。當長時間的加班縮短了自己原本的時間，首當其衝的就是影響了生理的健康，導致精神狀況不佳、工作的不順，進而讓心理壓力增加。

透過問卷調查結果，台灣民眾對於黑暗企業的認定還較為陌生，表達否定的人佔了多數。對於勞工來說這是一個好現象，不過在一百多份的調查下肯定與否定人數僅僅差了十七人，並且在否定者當中，也有不少人曾遭遇過非平等對待以及薪資沒有全額給付的狀況。顯見並非台灣不存在損害勞工權益的現象，而是當民眾碰上這類問題時，把不符合正常待遇的狀況視為正常現象，也才會導致許多企業以責任制的方式來壓榨勞工。

第四章、黑暗企業的職場霸凌

近年以來，社會大眾普遍經由大眾傳播媒體之報導而耳聞所謂「職場霸凌」之新聞事件，包括我國引發高度社會關注與討論之洪仲丘的軍中霸凌事件，以及日本爆紅電視劇「半澤直樹」之企業職場的霸凌現象。

對於「職場霸凌」此一行為是否該歸於法律的支配範圍，又如何規範、如何給予該行為一個明確的定義，尚屬我國新生之法律政策課題。

本章節的研究目的，在於初步探究我國勞動社會之「職場霸凌」的發生，以及此一行為所引發之權利爭議於現行法律秩序下的處理方式與裁定結果。再者，藉由與日本兩者比較的途徑來介紹外國有關職場霸凌行為之規範法制，以為我國未來立法政策的選擇參考。

第一節、日本的職場霸凌定義

在日本，職場霸凌一詞一般稱為「いじめ・嫌がらせ」或「パワーハラスメント」¹⁹，同樣也非屬現行法令上之用語，但不僅是學界，無論是行政部門或法院判決，對於此一行為的概念已逐漸提高。例如，於2012年由內閣厚生勞動省委託研究而提出的《職場霸凌問題圓桌會議報告書》（職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告），即明確指出職場的霸凌行為乃是對於勞動者之尊嚴與人格之侵害²⁰；該行為不僅是藉由職務上之優勢地位或濫用人際關係而實施具有意圖性的霸凌行為，即使是基於職務上的教育指導，卻以過度不當的斥責方式也屬於霸凌行為。

該報告提出從職場上的優勢性，以及業務執行之適當方式來看。其一，認為職場霸凌不僅存在於主管與部屬之間，也包括前輩與後輩、同事之間，甚至可能是部屬對

¹⁹「パワーハラスメント」此一用語乃日本式英語（即所謂「和製英語」），借自組合性英文「power-harassment」之義，是日本民間專業職場霸凌協助處理機構機構クオレ・シー・キューブ的負責人岡田康子女士於2001年開始創造使用；若自中文取義，對照於「性騷擾」（sexualharassment）之用語或可理解為「權力騷擾」，但直譯用語上似以「權力霸凌」較為貼切。

²⁰厚生勞動省，《職場霸凌問題圓桌會議報告書》，<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000021hkd-att/2r98520000021hlu.pdf>，2014.11.26。

主管霸凌。換言之，所謂的職場上的優勢性，不僅限於職務上的地位，也包括人際關係與專業知識的優勢性；其二，業務上的指揮命令不應超越業務執行之適當方式，但如果是基於一般業務執行的必要指示、指導或要求注意的業務行為，然而受指示者對此感到不滿甚至主觀認為是刁難，也無法就其片面說法認定是職場霸凌。²¹

歐美的國際相關勞工組織，近年來也相當注意職場霸凌的問題，²²通常都以「mobbing」、「bullying」或者是「moral harassment」等用語表示，其中「mobbing」與前述的日本「パワーハラスメント(權力霸凌)」的概念較為相近。而「bullying」則是較「mobbing」更為嚴重之侵害行為，包括暴力性行為在內。

日本學者大內伸哉指出，任何具有暴力性行為的行使該當刑事犯，自屬法律所禁止的行為。然而其粗暴的言詞等行為是否能被認定於「パワーハラスメント(權力霸凌)」之內，若如日本現行之法令規範而言，由於不具有明文規範，因此具體行為該以何種標準作為判定基礎，確實有待進一步加以檢討。²³

雖然日本社會對於「職場霸凌」的行為，其概念尚處於發展階段，學說或實務各界對於該行為的定義，或基於不同視野之途徑而有相異程度不一之判斷，但整體而言，對於該行為如何予以定義，依據厚生勞動省所列之以下要素考量²⁴：

(一) 場所之考量：與執行職務有關之場所或鄰近之場所

(二) 當事人關係之考量：一方居有職務上優勢的地位或者一方於人際關係上較為弱勢。

(三) 行為樣態：超越業務執行上應有的正當行為範圍且有繼續性

²¹本多則惠，〈職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けて〉，《Business Labor Trend》，2012.8月號，頁3。

²²例如 2006 年 ILO (海事勞工公約) 公約，http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090298.pdf，2014.11.26。

²³大內伸哉，《君は雇用社會を生き延びられるか》，明石書店，2011 年，頁 253。

²⁴其他例如東京都産業労働局所發布之《職場霸凌之發現與預防(職場のいじめ--発見と予防のため)》手冊；律師水谷英夫所著之《職場のいじめ・パワハラと法対策》；知名之專門協助企業處理霸凌之發生與預防之民間機構「クオレ・シー・キューブ」，以及「職場のハラスメント研究所」、「全国労働安全衛生センター連絡会議」等工作環境安全衛生狀況認知調查。

(四) 影響結果：造成一方於精神上、身體上的痛苦或不適、侵害其人格尊嚴、惡化職場環境的安全。

在日本關於勞工與企業主發生的紛爭，勞動局分別設有「勞工諮詢（綜合労働相談）」、「建議、指導（助言・指導）」、「調停（あっせん）」三個個別方向來予以協助，以下為三種解決方向。

表 4-1-1 厚生勞動省對於職場霸凌的相關處理方式

勞工諮詢	建議、指導	調停
都道府縣勞動局、勞動監督署內，一切有關勞工方面的問題都可在這尋求專人協助。	對於民事上的個別勞動紛爭，都道府縣勞動局長對於紛爭的當事人提出解決的方法，讓當事雙方自行解決。	擔任紛爭的仲介者，由具有勞工議題相關知識的律師和大學教授來進行調解。採取雙方所求的具體條件來進行談判。

資料來源：厚生勞動省

在 2013 年的數字統計，關於勞工紛爭申訴逐漸變少，不過綜合勞動相談依然出現一年超過 100 萬件的相關案子。

在近兩年相對於解雇相關的紛爭越來越少，「欺負・故意做出令人討厭的事情」卻日益增長，已經成為日本工作中最受困擾的問題。從 2011 年到 2013 年成長 14.6%，可見員工與企業的良好關係已經成為許多人所追求或是期望的方向。

日本政府對於這些上門來尋求協助的勞工與企業都以迅速的方式解決，在「助言・指導」方面一個月就能處理 96.4% 的案件。雖然不是每件案子都能獲得解決，仍然存在必須要走上法院的例子，但是在政府積極處理之下達成和解的也不在少數，勞資糾紛不再是令人難以啟齒的問題，而是應該積極去面對的。下表為受害者遇到霸凌事件並提訴後，得到的建議。

表 4-1-2 建議、指導實例：解雇

建議、指導實例：解雇	
案件緣由	<p>申訴人是與企業簽一年的派遣員工，在契約未履行完畢的途中被企業通知終止合約，原因是因為和其他同事相處不良，在提出改善要求後依然未見改進。但與同事相處不洽的事件屬於不實指控，因此希望企業撤回合約終止的指令，並讓他重返崗位。</p>
提出方案	<p>企業方不應於合約期限未滿而予以解雇，如申訴人的案件經調查後屬實，須以之前合約條件再重新任用。</p>

資料來源：厚生勞動省

表 4-1-3 建議、指導實例：職場霸凌

建議、指導實例：職場霸凌	
事件緣由	<p>申訴人成為正職員工之後，係長就開始對他拳腳相向，甚至辱罵、惡意中傷。雖然課長有出面要求改善職場環境，使情況稍有好轉，但沒過多久，係長又開始對他暴力對待。</p> <p>申訴人希望可藉由課長的權力，將申請人與係長的工作上時間錯開，在係長上班時他出外勤，因此來尋求助言指導。</p>
提出方案	<p>企業的職場上只要出現暴力、傷害、威脅、毀謗、侮辱等行為，將要負起社會責任，為了解決問題，希望雙方可以再加以討論。</p> <p>企業主希望當事人可以提出輪班以外的提案，並且對於管理階層進行再教育，以防更多的職場霸凌。</p>

資料來源：厚生勞動省

表 4-1-4 調停實例：解雇

調停實例：解雇	
事件緣由	部長以業績不好為由解雇申訴人。申訴人表示自己的業績並非不理想，卻因此被解雇，希望能和部長重新溝通並希望部長能撤回解雇通知。如果提出申訴後，部長依然沒有撤回解雇通知，將要求賠償 150 萬元的經濟和精神上的賠償費。
提出方案	聽取雙方的主張後，申請人傾向私下解決並且回復申訴人的職位，如果出現未能復職的狀況，也同意以金錢方式解決。申訴人認為如果再回公司工作，會有人際上的壓力，因此最後希望以金錢解決，公司也願意用 60 萬元達成和解。

資料來源：厚生勞動省

以上為日本厚生勞動省對於職場霸凌的定義與處理方式。在台灣是由勞動部負責處理勞資糾紛，但勞動部網站卻只提出關於職場上出現任何不合理行為就認定為職場霸凌，卻對於被霸凌之後，被霸凌者該如何處理、解決的解說相當少。²⁵基於上述理由，以下將探討台灣對於職場霸凌的定義。

²⁵勞動部，〈勞工紓壓健康網〉http://wecare.mol.gov.tw/lcs_web/index.aspx，2014.5.10。

第二節、台灣的職場霸凌定義

「職場霸凌」在台灣社會案件上時有所聞，但卻無相關法律規範。在 SOS 社團法人救命網中，淡江大學楊明磊教授根據外國學者的見解，認為職場霸凌是在職場中，有權力者濫用權力與不公平對待，進而造成被霸凌者感到受挫、威脅、羞辱、孤立等心靈創傷以及生理上的攻擊，使被霸凌者的自信心受挫或更深層的壓力創傷。

另外 SOS 生命網²⁶具體列舉十七種職場霸凌的情況：

1. 只對被霸凌者做的事情挑剔，把微小的錯誤放大並加以扭曲。
2. 總是批評並拒絕看見被霸凌者的貢獻或努力，否定被霸凌者的存在與價值。
3. 試圖貶抑被霸凌者的職位、地位、價值與潛力。
4. 在職場中特別對被霸凌者負面地另眼看待，並孤立被霸凌者，用各種小動作欺負被霸凌者。
5. 以各種方式唆使同事孤立被霸凌者，不讓被霸凌者參與重要事務或社交活動，把被霸凌者邊緣化，忽視、打壓排擠及冷凍被霸凌者。
6. 在他人面前輕視或貶抑被霸凌者。
7. 私下或在他人面前對被霸凌者咆哮、羞辱或威脅。
8. 給予被霸凌者過度負擔的工作、指名去做繁雜的瑣事、或不給被霸凌者任何事情做。
9. 剽竊被霸凌者的工作成果或聲望。
10. 讓被霸凌者的責任增加卻降低其權力或地位。
11. 不准被霸凌者請假。
12. 不准被霸凌者接受必要的訓練，導致其工作績效不佳。
13. 給予被霸凌者不實際的工作目標或當其正努力達成時，卻給予其他任務徒增壓力。
14. 突然縮短交件期限，或故意不通知被霸凌者工作時限，害其誤了時限而遭到

²⁶SOS 救命網 〈社團法人台北市生命線協會〉：
http://www.sos.org.tw/lifeline-02.asp?ser_no=459，2014.11.4。

處分。

15. 將被霸凌者所說或做的都加以扭曲與誤解。

16. 用不是理由的理由且未加調查下，對被霸凌者犯下的輕微錯誤給予沈重處罰。

17. 在未犯錯的情形下要求被霸凌者離職或退休。

從以上可見，儘管 SOS 生命網提出具體項目，但台日對於職場霸凌的定義極為相似。然而，相較其後續處理狀況來看，日本具備較為完善的機構，而臺灣則在這方面尚未成熟。為了詳細了解情況，以下將先探討日本霸凌案例。

第三節、日本的職場霸凌案例

一、上司職場霸凌，下屬請求損害賠償²⁷

公司高層擁有較多的權力，部下遇到不公正的事情時，可向上司反應，如未得到應有的權利時，是可以尋求法律途徑向公司提出賠償。以下為實際案例分析說明：

1. 電風扇的風向

被告上司從 12 月到翌年 6 月左右，把電風扇放在原告 A、B 的座位附近，把電風扇固定方向後，設定為強風。

2. 會議的斥責

被告上司知道原告 A 沒採用被自己提議的方法執行業務，未經說明原委就指責原告 A，「今後再發生這種事，受到怎樣的處分不能有任何異議」。

並在會議中，原告 A 發表業務的改善方法，卻被當場被被告訓斥「你有什麼資格說話？從明天開始不用來了」。

3. 悔過書的提交

被告上司因為原告 B 沒有繳交報告，原告 B 及其直屬上司被斥責「混蛋」「工資小偷」「給我負責任」等，並提交悔過書，寫上「我領了薪水但沒好好工作」等侮辱性字眼。

4. 暴行

被告上司毆打原告 C 的背部，以及在面談中，一邊訓斥並攻擊原告 C 的膝蓋。

5. 粗暴的言語

被告上司和原告 C 吃午飯的時候說「怎麼會有人跟你這種人結婚，也會有人喜歡你這東西啊」。

以上判決為非法行為，原告 A 因霸凌行為而停職，獲得賠償費 60 萬日圓及額外的精神賠償，原告 B 賠償費 40 萬日元，原告 C 得到賠償費 10 萬日元。

²⁷財團法人 21 世紀職業財團(2011)，《增補版わかりやすいパワハラメント裁判例集》，財團法人 21 世紀職業財團。

二、職場霸凌的自殺案件

從事郵政的一名男子，因業務過多而申請調職，卻被上司刁難，被逼得走投無路而自殺。男子的妻子說：「丈夫每年都希望可以調動職務，不僅得不到公司回應，甚至被欺負，最後自我了結」。根據起訴書，這名男子在新都心郵局，擔任郵件的分類和投遞等職務，只要一犯錯就被上司要求當眾道歉，使他苦不堪言，最終跳樓了結自己的生命。²⁸

三、職場霸凌及過勞的自殺案件

一名男性派遣醫生接受在兵庫縣養父市的公立八鹿醫院的工作，僅僅上工 2 個月就自殺身亡。原因是長時間在夜間被緊急呼叫，以訴訟判決兩名主管為職場霸凌。主管醫師在巡迴診察中，在護士和患者的面前對派遣醫生多次訓斥並出手毆打。自殺的前 5 天被主管指責：「你只做了工資的三分之一而已。無法勝任此工作的事情要不要打電話跟你父母說」。甚至在進行手術時，亦曾被罵：「大學生都能做到的事情，你怎麼到現在都還做不到」。派遣醫生生前因在兩位主管下面工作關係，3 個月內消瘦了 8 公斤，還希望能消除被霸凌的記憶等。²⁹

²⁸MSN 産経ニュース，〈日本郵便パワハラ自殺 第 1 回口頭弁論 さいたま地裁〉，<http://sankei.jp.msn.com/region/news/140205/stm14020521460005-n1.htm>，2014.6.3。

²⁹産経 WEST，〈医師がわずか 2 カ月で命を絶った常軌を逸したパワハラとは…過労自殺判決 鳥取地裁〉，http://sankei.jp.msn.com/west/west_affairs/news/140527/waf14052708250005-n1.htm，2014.6.3。

第四節、台灣霸凌案例

一、過勞死案件

在媒體公關業任職年約四十歲的女性，長期在下班後收到長官透過 WhatsApp 交辦工作而忙到深夜，最後中風過世；經勞保局認定，成為國內首例舉證僱主透過通訊軟體指令員工加班導致其過勞死案例。

收到家屬投訴的台灣職業安全健康連線執行長黃怡翎說，該名員工在媒體公關業工作，職責為媒體宣傳，除了時常需接聽記者的電話，還被主管要求時時監看媒體報導。該女於去年五、六月間，某天下班時在公司樓下昏倒，送醫後確實為中風，在醫院昏迷一個多月後不幸去世。

勞保局證實確有此案，但不公布細節。據了解，該女被認定為職災死亡，家屬獲給付一百九十七萬五千元，較非職災死亡多四十三萬八千五百元。

勞動部近日也接獲民眾詢問，主管下班後仍用 LINE 交辦工作，是否算加班。勞動部認為，勞工於約定工作時間外，沒有提供勞務的義務，若僱主透過通訊軟體在下班後交辦、指揮工作，須受《勞基法》規範，包括付加班費，且時數須受限制。違規僱主可罰款兩萬元到三十萬元。

科技業者宏正自動科技人資協理王安倫認為，若主管只是透過通訊軟體提醒明天工作注意事項，不應算加班；若是交辦工作並要求限期完成，認定為加班就合理。北市商業會理事長王應傑說，若下班後僱主仍透過通訊軟體交辦工作，應發加班費。³⁰

³⁰通訊軟體加班族過勞死，
<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20140627/423591/>，2014.11.26。

第五節、職場霸凌問卷調查

本段問卷調查為針對個人是否經歷霸凌、遭受到何種霸凌、如何解決與改善。以下為調查內容。

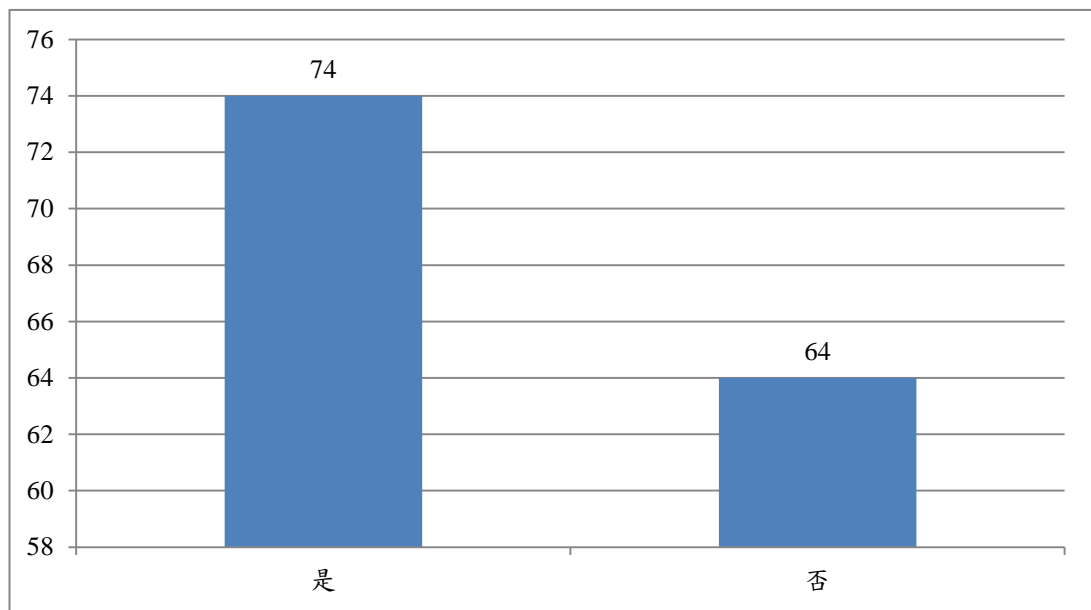


圖 4-5-1 周遭親友或是自身是否經歷過職場霸凌的問題

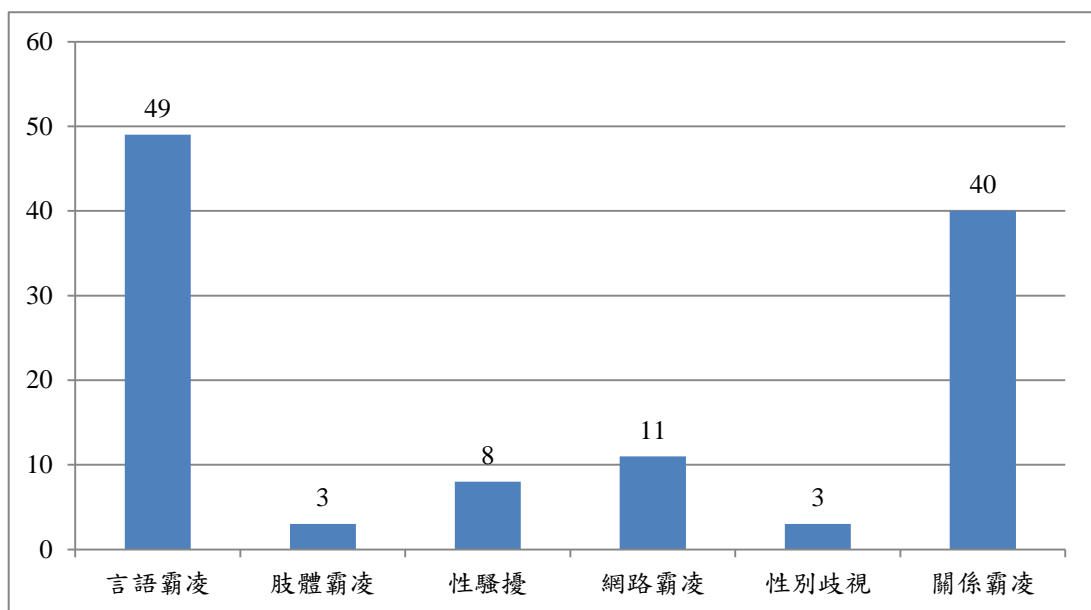


圖 4-5-2 遭遇的霸凌類型

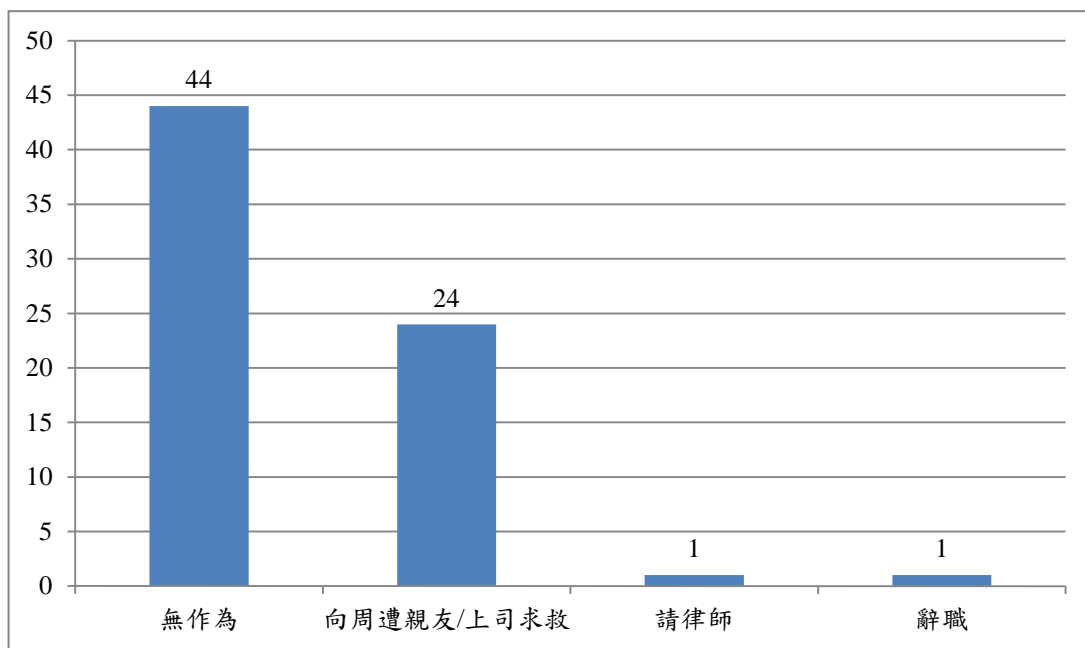


圖 4-5-3 如何應對遭霸凌的問題

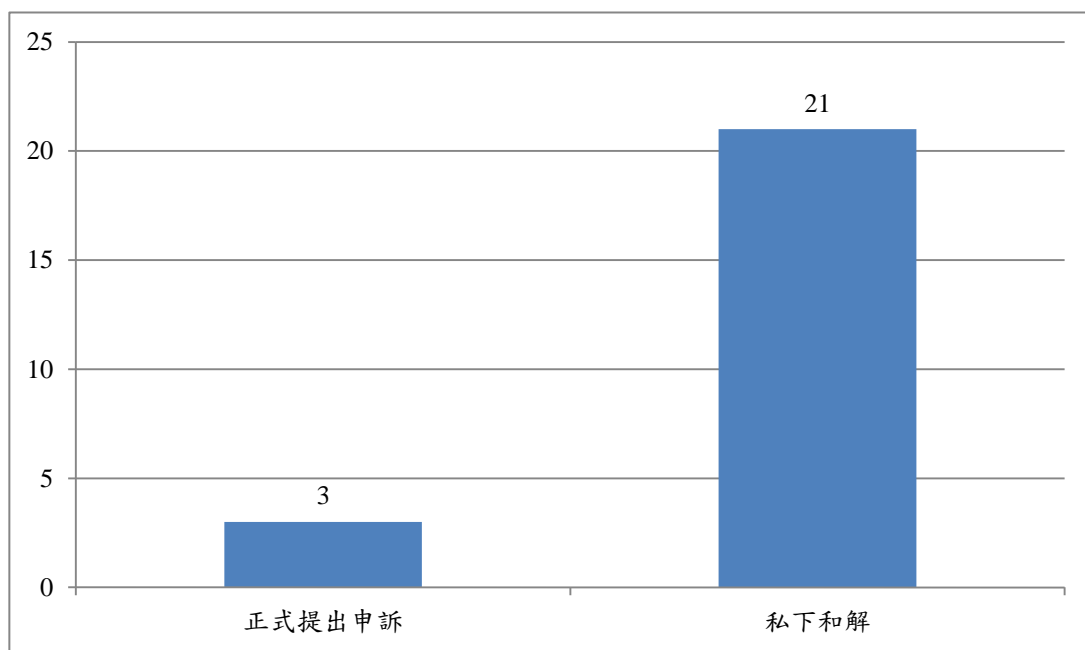


圖 4-5-4 傾向於以何種方式和解

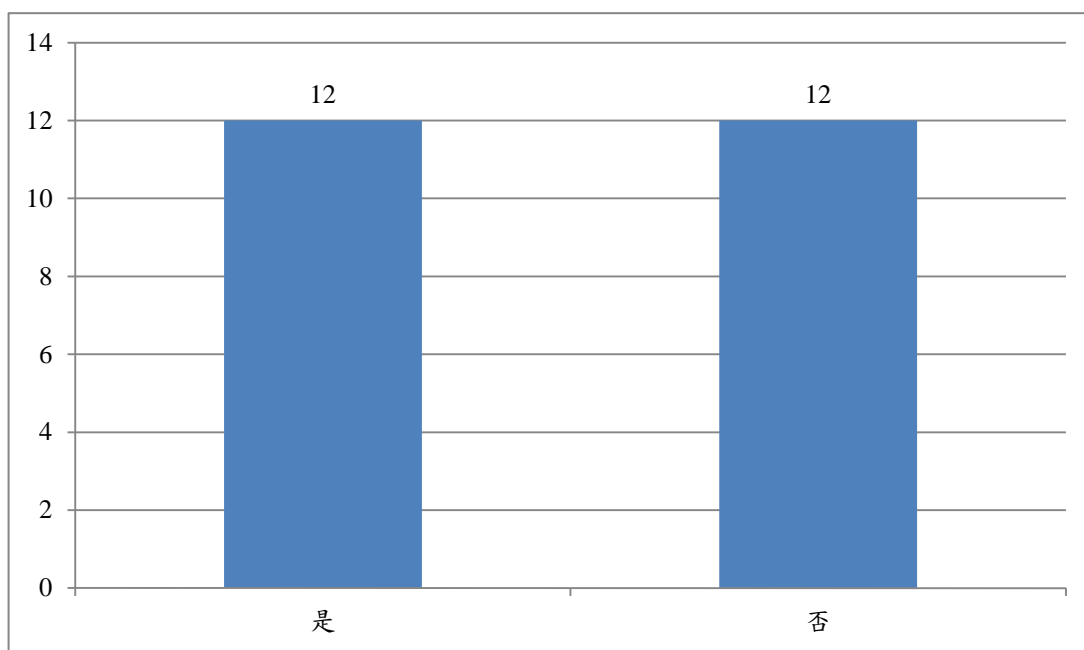


圖 4-5-5 是否有成效

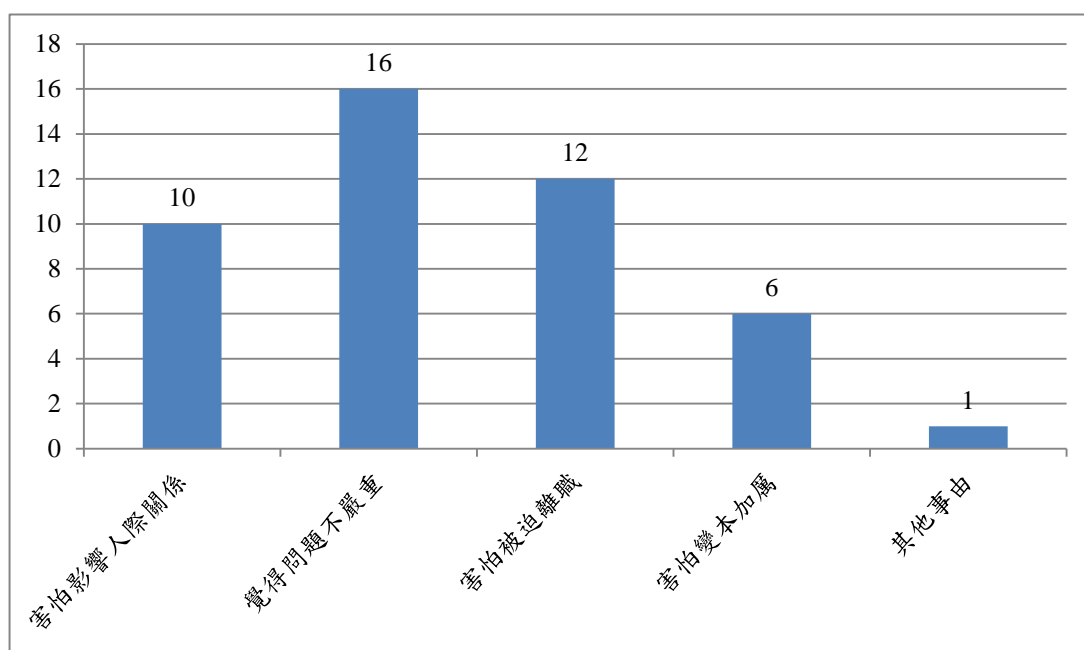


圖 4-5-6 無作為之原因

70 多位受訪者有經歷職場霸凌的狀況。其中以言語霸凌和關係霸凌為大宗。遭遇這樣的對待時無作為的人高達 44 位，主要的原因是覺得問題不嚴重，其次是害怕被迫

離職、霸凌者變本加厲、影響在公司的人際關係等。另一半的人則多選擇向上司或親友求助，然後私下和解。只是這樣的解決方法有沒有真的解決問題，得到的答案卻是一半一半。由此可知，在台灣的職場上霸凌的問題確實存在，只是在法律的規範沒有能夠完整保障被霸凌者的相關條例，並且一般大眾的認知中多數會默默隱忍，抱持著「多一事不如少一事」「大事化小，小事化了」的心態，使得職場霸凌的事情無法受到重視。

結論

近年以來，勞資衝突已成為備受關注之議題。依據各方調查資料顯示，日本企業不論是內部制度與文化上的缺陷、員工變動的異常、甚至日趨嚴重的霸凌問題，都是造就了黑暗企業一詞生成的主要原因。這也使得日本政府不得不重視該問題的產生。

而從日本的角度看待台灣，可以發現台日企業之間的相似性非常高。如本專題所列舉之各項案例可發現，企業為基於產量、業務效益之考量，而迫使勞工超時工作，導致勞工身心狀況受到損害，甚至發生過勞致死的悲劇。其中保全業還牽涉到業者取巧法律漏洞，導致勞資雙方資訊不對等、無從得知權益已受損。

長年以來，台灣各界民間團體就十分關注勞工權益之議題，如全國關廠工人連線、產業工會、自救會等等，基於廠商不法對待、惡性倒閉、薪資積欠等種種理由，紛紛挺身向政府、企業提出不滿與訴求。在長時間的努力下，近期關注勞工基本權益之議題的人有逐漸增加的趨勢。而政府因應勞權所設立之勞委會，近年來也不斷推動多項保障、補救勞工權益之措施來協助勞工，以避免其再度受到傷害。

透過本次專題研究，我們認為企業良心的確是需要受到檢視的。調查過程中，我們發現，它不僅僅涉及個人求職、就業過程中可能遇上的問題，還包含企業對於環境、社會之責任、以及國際形象等無法由本次專題來詳細說盡，但其內容也十分廣泛之議題。也因此，我們希望藉由探討黑暗企業之研究，提升社會對於勞工權益的重視，並誘使人們放大檢視企業責任。同時也期盼有更多人能以多元角度來思考這些問題。

分工表

姓名 \ 分工	資料調查	統整	問卷製作	發問卷	海報	PPT	報告
林雅群	●		●	●			●
蔣欣宜	●		●	●		●	●
蔡宜親	●		●	●	●		●
嚴立婷	●	●	●		●		
歐巧琳	●		●	●		●	●
柯軍峯	●	●	●				●

附錄

黑暗企業網路問卷調查表

*必填

您在求職路上或職場上碰上那些問題 *

(可複選)

- 言語霸凌(言語侮辱、嘲笑)
- 肢體霸凌
- 性騷擾
- 網路霸凌(如信件騷擾、散布不宜謠言)
- 性別歧視(女性因孕婦或月事遭歧視，男性被要求承擔更多責任)
- 關係霸凌(被排擠)
- 其他：

您是如何對應以上發生的問題 *

- 向上司或是同事尋求協助
- 請律師或外部機構協助
- 無作為
- 其他：

上題若勾選無作為，是因為何種原因

- 害怕加害者變本加厲
- 害怕影響人際關係
- 害怕被道離職
- 覺得問題不嚴重
- 其他：

若勾選對應方式者，您傾向於何種方式解決

- 私下和解
- 正式提出申訴
- 其他：

職業 *

如為學生請以打工或兼職的性質為主

- 工業
- 商業
- 服務業
- 軍/公/教/警
- 自由業
- 其他：

部門職稱 *

若無部門分配請填X

現任職稱位 *

- 老闆
- 高階主管
- 中階主管
- 一般職員
- 派遣人員
- 打工

以目前公司來看，您就職幾年 *

- 未滿一年
- 1-3年
- 3-5年
- 5-10年
- 10年以上

繼續 »



上題若勾選無作為，是因為何種原因

- 害怕加害者變本加厲
- 害怕影響人際關係
- 害怕被迫離職
- 覺得問題不嚴重
- 其他：

若勾選對應方式者，您傾向於何種方式解決

- 私下和解
- 正式提出申訴
- 其他：

以過去經驗，是否得到實質幫助

- 有
- 無

如果您願意，請簡述您的經歷於下方讓我們可以更了解目前職場實際狀況

[« 返回](#)

[提交](#)

請勿透過 Google 表單送出密碼。

100%：恭喜完成！

黑暗企業網路問卷調查表

*必填

黑暗企業

根據日本說法，黑暗企業的性質為：公司為了追求利益而違反法令或倫理道德，造成勞動者身心壓力，使勞動者無法繼續工作的職場。

您認為目前所在任職公司是否為黑暗企業*

- 是
- 否

您所任職的公司加班型態為何*

- 常態性
- 週期性（淡旺季）

【常態性者填寫】公司平均一天加班多久

- 1小時以下
- 1-3小時
- 3-5小時
- 5-8小時
- 8小時以上

【週期性者填寫】旺季加班的情形持續多久

- 1周以內
- 2-3週
- 1個月左右
- 2-3個月
- 3-6個月

【週期性者填寫】公司旺季平均一天加班多久

- 1-3小時
- 3-5小時
- 5-8小時
- 8小時以上

加班是否造成您的困擾 *

(可複選)

- 家庭生活
- 人際關係
- 心理壓力
- 睡眠時間不足
- 沒有困擾
- 其他：

公司是否給付加班費用 *

- 全額給付
- 給付部分費用
- 無給付
- 其他：

您就職公司約有多少員工 *

若不知請填X

您所屬部門有多少員工 *

若不知請填X

您所屬部門有多少員工 *

若不知請填X

您公司一年離職人數為多少人 *

- 10位以下
- 10-20位
- 20-50位
- 50位以上
- 不清楚

您所屬部門一年內離職人數為多少人 *

- 無離職
- 1-2位
- 3-5位
- 5位以上
- 不清楚

職場霸凌

根據日本厚生勞動省定義「職場霸凌」為加害者利用職場上的地位或人際關係等優勢，對其他職員給予超過其本身業務範圍的事情，造成精神上、身體上的痛苦，或使職場氣氛有失和諧。

周遭親友或是自身是否經歷職場霸凌 *

- 是
- 否

◀ 返回

繼續 ▶



已完成 66%

黑暗企業網路問卷調查表

親愛的受訪者您好：

這是一份學術性的研究問卷，旨在您於職場上的實際情形，根據自己的觀點填寫即可。

本問卷採匿名方式，您所提供的資料僅提供學術研究之用，絕不對外公開，敬請安心填答，

由於您的參與，使得研究得以順利進行。最後，衷心的感謝您熱心的協助與合作。

致理技術學院應用日語系

指導老師：安井伸介老師

學生：嚴立婷、蔡宜親、蔣欣宜、林雅群、歐巧琳、柯

軍峯

***必填**

性別 *

- 男
- 女

年齡 *

- 20歲以下
- 21-30歲
- 31-40歲
- 41-50歲
- 51歲以上

職業 *

如為學生請以打工或兼職的性質為主

- 工業
- 商業
- 服務業
- 軍/公/教/警
- 自由業
- 其他：

黑暗企業問卷調查表

親愛的受訪者您好：

這是一份學術性的研究問卷，旨在瞭解您於職場上的實際情形，根據自己的觀點填寫即可。

本問卷採匿名方式，您所提供的資料僅供學術研究之用，絕不對外公開，敬請安心填答，由於您的參與，使得本研究得以順利進行。最後，衷心的感謝您熱心協助與合作。

敬祝您

身體健康！萬事如意！

致理技術學院應用日語系

指導老師：安井伸介老師

學生：嚴立婷、蔡宜親、蔣欣宜、林雅群、歐巧琳、柯軍峯

1. 性別： 男 女
2. 年齡： 20 歲以下 21-30 歲 31-40 歲 41-50 歲 51 歲以上
3. 職業： 工業 商業 服務業 軍/公/警/教 自由業 其它_____
4. 部門名稱：_____
5. 現任職位： 老闆 高階主管 中階主管 一般職員 派遣人員 打工
6. 以目前公司來算，您就職幾年？ 未滿一年 一到三年 三到五年 五到十年 十年以上

根據日本的說法，黑暗企業的性質為：公司為了追求利益而違反法令或倫理道德，造成勞動者身心壓力，使勞動者無法繼續工作。

7. 您認為您現在任職的公司是否為黑暗企業？ 是 否
8. 您所任職公司的加班型態為何？ 常態性 週期性(淡旺季)
9. (常態性者填寫)公司平均一天加班多久？ 1-3 小時 3-5 小時 5-8 小時 8 小時以上
10. (週期性者填寫)旺季加班的情形持續了多久？ 一個禮拜內 兩到三個禮拜 一個月左右 二到三個月 三到六個月
11. (週期性者填寫)公司旺季期間平均一天加班多久？ 1-3 小時 3-5 小時 5-8 小時 8 小時以上
12. 加班時間是否造成您的困擾？(可複選) 家庭生活 人際關係 心理壓力 睡

眠時間不足

其他_____ 沒有任何困擾。

13. 公司是否有付加班費用? 全額給付 只有部分的費用 沒有任何加班費用 其他_____

14. 您公司的大約有多少員工? _____ 您所屬部門員工大約有多少人? _____

15. 您的公司一年內員工的離職人數為多少? 10 位以下 10-20 位 20-50 位 50 位以上 不清楚

16. 您的公司部門一年內員工的離職人數為多少? 一年內換 1-2 位 一年內換 3-5 位 一年內換 5 位以上 不清楚

根據日本厚生勞動省定義，職場霸凌為加害者利用職場上地位或人際關係等優勢，對其它職員給予超過其本身業務範圍的事情，造成受害者精神上、身體上的痛苦，或使職場氣氛有失和諧。

17. 周遭親友或是自身經歷過職場霸凌的問題嗎?

是

否 (感謝您的填寫，問卷到此結束謝謝您的協助。)

18. 您在求職或職場上碰上哪些問題(可複選)? 言語霸凌(言語侮辱、嘲笑) 肢體霸凌 性騷擾 網路霸凌 (如信件騷擾、遭散佈不實謠言) 性別歧視(如女性因孕婦身分、或女性月事而遭歧視) 關係霸凌(被排擠) 其他_____

19. 您如何應對以上發生的問題? 向上司或同事尋求協助 請律師或外部機構協助 無作為

其他_____ (勾選無作為選項請跳第 22 題)

20. 您傾向於何種解決方式? 私下和解 正式提申訴 其他_____

21. 是否得到實質的幫助? 有 沒有

22. 為何不願意尋求協助? 害怕加害者變本加厲 害怕影響人際關係 害怕被迫離職 覺得問題不嚴重 其他_____

23. 如果願意簡述您的經歷，請在下方填寫

問卷到此全部結束，再一次感謝您熱心的協助，謝謝您！

参考文献

1. 城繁幸 (2014), 《ブラック企業大論争》, 東京都: 寶島社出版。
2. 今野晴空(2012), 《ブラック企業日本を食いつぶす妖怪》, 文藝春秋。
3. 笹山尚人(2012), 《それ、パワハラです。何がアウトで、何がセーフか》, 光文社。
4. 蟹沢孝夫(2012), 《ブラック企業、世にはばかる》, 光文社。
5. 財団法人21世紀職業財団(2011), 《増補版わかりやすいパワハラメント裁判例集》, 財団法人21世紀職業財団。
6. 戸塚美砂監修(2012), 《管理者のためのセクハラ・パワハラ・メンタルヘルスの法律と対策》, 三修社。
7. 本多則恵(2012), 《職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けて》, Business Labor Trend。
8. 大内伸哉(2011), 《君は雇用社会を生き延びられるか》, 明石書店。

網址:

1. 苦勞網〈血汗工廠2.0時代的省思〉
<http://www.cooloud.org.tw/node/320%EF%BC%882007/01/04%EF%BC%89?page=190>, 2014.5.11
2. My News Japan, 〈入社4カ月で過労死した「日本海庄や」社員の給与明細とタイムカード公開〉, <http://www.mynewsjapan.com/reports/1277>, 2014.3.9。
3. wiki, 〈ワタミ〉, <http://ja.wikipedia.org/wiki/%E5%92%8C%E6%B0%91>, 2014.3.24
4. 維基百科, 〈大庄〉 <http://ja.wikipedia.org/wiki/%E5%A4%A7%E5%BA%84>, 2014.3.9。
5. 黑暗企業大賞, 〈和民企業一覽〉,
http://blackcorpaward.blogspot.tw/p/blog-page_12.html, 2014.5.17
6. 蘋果日報, 〈總工時超過法定上限〉
<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20110526/33412977/>,

2014.6.1

7. 大紀元電台，〈台保全控過勞〉，
<http://www.epochtimes.com/b5/14/6/13/n4177738.htm%E9%80%A3%E7%BA%8C%E5%9F%B7%E5%8B%A41008%E5%B0%8F%E6%99%82-%E5%8F%B0%E4%BF%9D%E5%85%A8%E6%8E%A7%E9%81%8E%E5%8B%9E.html>，2014.6.1
8. 勞動部，〈勞工紓壓健康網〉http://wecare.mol.gov.tw/lcs_web/index.aspx，2014.5.10
9. 淡江教育心理與諮商研究所，〈職場霸凌的定義〉
http://wecare.mol.gov.tw/lcs_web/contentlist_c6.aspx?ProgId=1010015&SNO=2527
10. 關東地區新聞，〈職場霸凌案件〉

<http://sankei.jp.msn.com/region/news/140205/stm14020521460005-n1.htm>，2014.6.3
11. 日本犯罪新聞，〈職場性騷擾案件〉

<http://sankei.jp.msn.com/affairs/news/140612/crm14061215490012-n1.htm>，2014.6.3
12. 關西地區新聞，〈職場霸凌案件〉

http://sankei.jp.msn.com/west/west_affairs/news/140527/waf14052708250005-n1.htm，

2014.6.3
13. 今日新聞，〈職場霸凌性騷擾〉，<http://www.nownews.com/n/2013/01/03/345056>，

2014.3.18
14. 東森新聞雲，〈職員控女經理性歧視〉，社會中心，

<http://www.ettoday.net/news/20121025/118635.htm>，2014.4.10