

【新聞稿】

發稿日期：2019 年 2 月 26 日

## 勞動不分你我他 五一改為國定假

五月一日是國際勞動節，全世界有近百個國家於這一天全國放假。我國也將五月一日定為勞動節，但是只有適用勞基法的「勞工」放假，不僅是全世界獨特規定，也分化勞動價值，更造成諸多不便，全教總建議政府修訂「紀念日及節日實施辦法」，將勞動節改為全國放假一日。

眾所周知，五一勞動節是紀念全美勞工聯盟為爭取每日工作八小時而發起的罷工行動。紀念的本意是團結各國勞工，為良好的勞工生活品質而努力，因此全世界約有 80 個國家將五月一日定為國定假日，有些國家如英國、美國、加拿大，雖非於五一放假，但仍有全國放假的勞動節。可見得勞動節採全國放假是國際趨勢。然而，我國的五一勞動節卻區分適用勞基法的勞工放假，其他則不放假的模式，把「適用勞基法的勞工」當成一種特殊行業。影響所及，明明同為「受僱用，從事工作獲取工資」的公務員、教師、受僱醫師、保姆、私人駕駛、個人看護……等等，成了「非勞工」或「特種勞工」，其中隱含的分化或歧視，完全悖於勞動節的意義，也是一種貶抑勞工的做法。

此外，勞動節有上千萬勞工放假，但仍有近百萬人沒有放假，這種不一致也確實造成民眾生活的不便。例如：父母放假，子女仍要上課，少了家庭活動的時間。又如：子女的托兒所、幼兒園放假，父母卻仍要上班而產生困擾。公務機關、學校又因為公務員、教師不放假，但適用勞基法的工友、臨時人員、派遣人員放假，也會造成運作上的困擾。諸如此類，不勝枚舉；一到五一，就會發生。與其形成困擾，不如全國放假，一同紀念勞動節。

我國目前的節日主要規定在內政部的「紀念日及節日實施辦法」，對於勞動節明定在第 5 條第 2 項第 2 款：「勞動節：勞工放假。」。所謂的勞工，依勞基法的定義是：「謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。」依此解釋，凡是受僱於人，從事工作而領有工資者皆是勞工。因此，公務人員、教師、受僱醫師、保姆、私人駕駛、個人看護……都是勞工，理應在勞動節也放假一日，然而長期將勞工限縮為「適用勞基法勞工」的情況下，不僅把勞工的定義狹隘化，也有違反勞動基準法定義之嫌。政府與其被質疑區解勞工定義、分化勞動者，不如直接將勞動節明定為全國放假，不僅符合勞動節的意義，更能提升社會大眾對勞動的認識。

全教總認為，不論是從理論面或生活面，在勞動節這一天都應該全國放假，不僅是對所有勞動者的尊重，也是和世界同步的具體做法。倘若不予修改，繼續讓特定勞工放假，不僅是分化勞動者，也會讓世界看笑話！

新聞聯絡人：全教總理事長張旭政