

勞動關係之倫理課題

陳繼盛 / 總統府資政、新世紀智庫論壇編輯顧問

勞動關係因其具有雙面性之特質，故不論勞資雙方之互動，或勞資雙方以外之第三者與之互動時，皆不可偏廢法理與倫理。

一、前言

勞動關係從法學觀點予以研討，多年來已引起學界及實務界熱烈興趣，但從倫理學觀點來探討勞動關係，並企圖以倫理為基礎穩固勞動關係之努力則仍然為數不多。勞動關係因其特質，若僅以法學觀點而不論及倫理學觀點者，即難能對勞動關係有全盤性之了解與認識。對於勞動關係倫理課題之探討，本文擬就勞動關係之特質、工業倫理與勞動關係之關連、勞動關係倫理義務之內容，以及倫理之規範化，分別予以說明。

二、勞動關係之特質

勞動關係具有以下幾個雙面特性：1.勞動關係之個別性與集體性，2.勞動關係之平等面與不平等面，3.勞動關係之對待性與非對待性，及4.勞動關係之共益性與非共益性。在勞動關係之倫理探討時值得多予留意，茲分述如下：

（一）勞動關係之個別性與集體性

就主體而言，勞動關係可有個別的勞動關係及集體的勞動關係。所謂個別的勞動關係，乃指個別的勞動者與雇主間之權利

義務關係而言，係以個別的勞動者在從屬的地位上提供職業上之勞動力，而雇主給付報酬之對待關係為其主要內容；又集體的勞動關係，則指勞動者之團體，以維持或提高勞動者之勞動條件為目的，與雇主或雇主團體為勞動條件交涉之協商關係而言。因此，吾人在檢討勞動關係時，實際上以個別的勞動關係為探討的主要對象，即以勞動關係之當事人，其相互間應遵守的規範之內容，為研討的主題。吾人有時以「勞資關係」涵蓋個別的勞動關係與集體的勞動關係，或僅指集體的勞動關係。而常常以「勞動關係」限指個別勞動關係而言，本文即為如此。

（二）勞動關係之平等面與不平等面

勞動者係在從屬的地位上提供其職業上之勞動力為主要義務，因此，勞動者在勞務的提供過程當中有服從雇主指示之義務，就此觀點而言，勞動關係有其不平等面之存在。但勞動者在成立勞動關係前，與雇主就勞動條件為協商時，並無從屬地位之關係；縱使在勞動關係存立間，就勞動條件之維持或提高，與雇主為協商時，亦無服從之義務。就此觀點而言，勞動關係另有其平等面之存在。因此在勞動關係之法理及倫理問題之探討時，將不平等關

係之原則運用於平等面之勞動關係，或將平等關係之原則運用於不平等面之勞動關係，均將造成謬誤。

(三) 勞動關係之對待性與非對待性

就勞動關係當事人應為履行的義務而言，其相互間則可有對待性義務及非對待性義務之別。所謂對待性義務乃指當事人之一方不為某一項義務之履行時，他方可免為另一項相對義務之履行而言；而所謂非對待性義務則指當事人之一方縱使不為某一項義務之履行，他方仍不能免為另一項義務之履行而言。例如：勞動者之勞務提供與雇主之報酬給付確有對待性；但勞動者之勞務提供與雇主之照扶義務，勞動者之忠實義務與雇主之報酬給付，以及勞動者之忠實義務與雇主之照扶義務則無對待性可言。蓋勞動者之勞務提供與雇主之報酬給付為利益之相互交換，而勞動者之忠實義務與雇主之照扶義務則為獨立的倫理要求。惟倫理要求之內容與程度將為吾人值得深入探討之課題。

(四) 勞動關係之共益性與非共益性

勞動者與雇主建立勞動關係之目的，有其共益性與非共益性。所謂共益性，乃指勞動關係中，契約之履行，對勞動者與雇主二者有其共同利益之處而言；而所謂非共益性，則指勞動關係中，契約之約定履行，對勞動者與雇主二者，無其共同利益之處而言。在勞動契約履行中就勞動者勞務提供之義務與雇主報酬給付之義務間觀之，二者各有其利益，自無相同利益可言，此即屬於勞動關係之非共益性。但就勞動關係結合之目的觀之，勞動契約目的之完成，乃共同利益之創造，則為勞動關係之共益所在。因此，吾人在檢討勞動關係之倫理及法理時，不可單從其共益性或

單就其非共益性之一端觀之。

三、工業倫理與勞動關係之關連

就工業倫理與勞動關係而言，擬先說明1.工業倫理之涵義，再敘述2.工業倫理規範之基本架構，最後再提示3.工業倫理規範之理念及課題。

(一) 工業倫理之涵義

就「工業倫理」之概念，有人將其涵蓋工業社會生活中，人與人之間所有倫理關係，即現代工業社會生活中，父母子女之倫理關係，夫妻之倫理關係。兄弟姊妹之倫理關係，鄰居之倫理關係亦均列為工業倫理研討之範圍，甚至視為主要的內容。也有人在工業倫理之概念下，只以勞資關係為探討的課題，或僅以企業之社會責任為其討論範圍。因此在工業倫理之概念之下，究竟其研討範圍應否界定，都是我們研討如何建立工業倫理規範體系及如何使其實踐的前提問題。筆者認為父母子女關係，夫妻關係，兄弟姊妹關係，鄰居關係或朋友關係先於工業社會而存在，有其形成關係之原有基礎原因，各有其關係之特定功能，已有其倫理原則之形成，雖實踐的行為方式或有改變，但基本上未因工業化而有基礎性之變動，就倫理規範體系之建立而言，不宜與工業倫理混為一談。至於只限於企業內勞資關係或只限於企業之社會責任範圍則似乎又偏居一方。故就工業倫理這個概念為問題之探討時，似可以工業社會經濟活動之特質所顯現出來的新的倫理關係為討論範圍較為妥適。因此就工業革命後所形成之工業社會予以觀察，我們不難發現，其與農業社會呈現顯著之

差異者有三：a.產業之分工。b.資本與勞動之分立。c.生產與消費之分離。這些分異隨著工業化之程度愈趨顯明。而這些工業社會之特點，塑成工業社會經濟活動之三個主要角色，即企業主、勞動者及消費者。我們在這工業化的社會中，從事經濟活動或其相關活動中，可能同時或不同時扮演其中之一，其中之二或甚至其中之三，即我們可能單是消費者，可能是勞動者兼消費者，可能是企業家兼勞動者，可能是企業家兼消費者，也可能是企業家兼勞動者及消費者。而這三個角色在經濟活動行為中，仍然以企業家擔任著主導的角色，因此企業家之行為應予以倫理上考量之問題也較多，對於企業家之行為雖因為成為工業倫理的主要討論對象，然而仍非工業倫理研討的唯一對象。勞動者及消費者之倫理要求在工業倫理上之探索仍然極為重要。

(二) 工業倫理規範之基本架構

至於如何形成有體系的工業倫理規範之架構，以利工業倫理問題之形成及探討，筆者認為可以是以企業家、勞動者、消費者此三個工業社會之角色為基點，而在角色與角色相互之間之倫理關係作為工業倫理規範之基本架構，因此形成三類九項之不同規範如下：

就企業主之倫理規範而言，可有：

- a.企業主對企業主之倫理規範（同業倫理）
- b.企業主對勞動者之倫理規範（雇主倫理）
- c.企業主對消費者之倫理規範（售服倫理）

以上統稱企業主之倫理，亦稱企業倫理。

就勞動者之倫理規範而言，可有：

- a.勞動者對企業主之倫理規範（工作倫理）
- b.勞動者對勞動者之倫理規範（同事倫理）
- c.勞動者對消費者之倫理規範（服務倫理）

以上統稱勞動者倫理，亦稱勞動倫理。

就消費者之倫理規範而言，可有：

- a.消費者對企業主之倫理規範（顧客倫理）
- b.消費者對勞動者之倫理規範（受服倫理）
- c.消費者對消費者之倫理規範（共濟倫理）

以上統稱消費者倫理，亦稱消費倫理。

(三) 工業倫理之理念及課題

工業倫理之構成體系已如上述，茲舉出實例，將各項主要倫理理念之內容及課題說明如下。

1.企業主倫理（企業倫理）相關之課題

(1)企業主對企業主之倫理問題—同業倫理

企業主對企業主之倫理可稱為同業倫理，就同業間之倫理問題，舉例而言，如「同業間之惡意中傷」、「同業間企業秘密之收買」、「同業間從業人員轉職之不當誘惑」、「同業間商品之仿造」等等。皆該當此項倫理問題，此等事例顯有違反「誠實」、「公平」、「公正」、「尊重」等倫理理念之處，應屬同業倫理之問題。

(2)企業主對勞動者之倫理問題—雇主倫理

企業主對勞動者之倫理可稱為「雇主倫理」，此乃企業主以雇主之地位對於身為

從業人員之勞動者之倫理問題。舉例而言，「安全衛生設施之怠慢」、「勤務時間之不當延長」、「薪資之不合理降低」、「危害生命健康工作之強迫」等等皆該當此項倫理問題。此等事例顯有違反「照護」、「公平」、「公正」、「尊重」等倫理理念，應屬雇主倫理之問題。

(3) 企業主對消費者之倫理問題—售服倫理

企業主對於消費者之倫理可稱為「售服倫理」，此乃企業主以產品之製造者或販賣者或服務業之業主提供服務者之地位對消費者之倫理問題。舉例而言，「有害商品之製造」、「瑕疵製品之出售」、「產品之誇大宣傳」、「不合理抬高售價」等等均該當本項倫理問題，此等事例有違「真實」、「正直」、「公正」、「尊重」等倫理理念，應屬售服倫理之問題。

2. 勞動者倫理（勞動倫理）相關之課題

(1) 勞動者對於企業主之倫理問題（工作倫理）

勞動者對於企業主之倫理問題，可稱為「工作倫理」，此乃勞動者以企業從業人員之身分，在勞動提供過程對於企業主之倫理問題。舉例而言「從業人員之洩漏企業秘密」、「作業員之工作怠慢」、「從業人員之侵佔企業資產」、「從業人員不服從勤務指示」等等，均該當本項倫理問題，此等事例有違「忠實」、「正直」、「勤勉」、「服從」等倫理理念，應屬工作倫理之問題。

(2) 勞動者對勞動者之倫理課題—同事倫理

勞動者對於勞動者之倫理問題，可稱為「同事倫理」此乃勞動者對擔任與自己同類角色之其他勞動者之倫理問題。舉例而

言，「同事間之不實告密」、「同事晉升之惡意阻止」、「同事間工作之抵制」、「同事間責任之推卸」等等，均該當本項倫理問題，此等事例有違「友誼」、「正直」、「合作」、「協同」等倫理理念，應屬同事倫理之問題。

(3) 勞動者對消費者之倫理課題—服務倫理

勞動者對於消費者之倫理問題，可稱為「服務倫理」此乃勞動者直接對於消費者服務時之倫理問題。舉例而言，「對於消費者之傲慢態度」、「對於消費者之睥睨表現」、「對於消費者之粗暴行動」、「對於消費者之身體傷害」等等，均該當本項倫理問題，此等事例有違「謙虛」、「誠懇」、「親切」、「尊重」等倫理理念，此應屬服務倫理之問題。

3. 消費者倫理（消費倫理）相關之課題

(1) 消費者對企業主之倫理課題—顧客倫理

消費者對於企業主之倫理問題，可稱為「顧客倫理」，此乃消費者以企業之顧客，享用企業主所提供之產品或服務時，應持態度之倫理問題。舉例而言，「仿冒品之購買」、「商品使用損害之退貨」、「不符事實之惡意宣傳」、「現場使用物之帶出」等等，均該當本項倫理問題，此等事例有違「公正」、「誠實」、「真實」、「信義」等倫理理念，應屬顧客倫理之問題。

(2) 消費者對勞動者之倫理課題—受服倫理

消費者對於勞動者之倫理問題，可稱為「受服倫理」此乃消費者接受勞動者之服務對於勞動者應持態度之倫理問題。舉例而言，「對於勞動者之暴行」、「對於勞

動者之侮辱」、「對於勞動者之過份要求」、「對於勞動者之蔑視」等等，均該當本項倫理問題，此等事例有違「愛護」、「適切」、「諒解」、「尊重」等倫理理念，應屬受服倫理之問題。

(3) 消費者對消費者之倫理課題—共濟倫理

消費者對於消費者之倫理問題，可稱為「共濟倫理」此乃基於消費者與消費者均在同一立場享用必要之物資或服務，在此同舟共濟意義下，相互間應持態度之倫理問題。舉例而言，「市場物品缺乏期間之搶購囤積」、「行列之插隊」、「公共場所之吵鬧」、「公務之佔用不放」等等，均該當本項倫理問題，此等事例有違「公平」、「順序」、「共享」、「尊重」等倫理理念，應屬共濟倫理之問題。

(四) 勞動關係倫理課題之範圍

勞動關係以勞動者願意提供勞務而雇主願意給付報酬為主要對待義務關係，但勞動關係乃繼續性契約關係，又具有濃厚的人與人結合關係，因此倫理問題成為探討的對象。吾人亦常稱為勞資倫理。勞資倫理可有狹義、廣義之分。就上述工業倫理之基本架構而言，勞資倫理課題可包括：

(1) 企業主對於勞動者之倫理問題（雇主倫理）及(2) 勞動者對企業主（工作倫理）、勞動者對勞動者（同事倫理）及勞動者對消費者（服務倫理）之倫理問題，此為廣義之勞資倫理。我人亦可僅限於討論(1) 企業主對於勞動者之倫理問題（雇主倫理）(2) 勞動者對於企業主之倫理問題（工作倫理），此即為狹義之勞資倫理。以下討論勞動關係之倫理義務，將以狹義之勞資倫理為範圍，以符合勞動關係乃勞動者與雇主間相互對待之人

倫關係之涵義。

四、勞動關係之倫理義務內容

勞動關係在債法上為契約關係，但非單純的債法上之法律關係，而為勞動者與雇主間之人的結合關係。基於債法上的法律關係觀念，勞動者固有提供勞務於雇主之義務，而雇主則有給付報酬之義務，此二者為對價關係；而基於勞動者與雇主間之人的結合關係，勞動者在勞動過程或生活過程外，雇主於勞動者之勞動過程或生活過程中相互之間均有應遵守的倫理理念。基本上以勞動者的忠實義務與雇主之照扶義務為其核心概念，茲就其內容分述如下。

(一) 勞動者之忠實義務

勞動者之忠實義務基本上與其勞務之提供有密切關連，可有下列倫理內容值得吾人探討。

1. 順從義務之問題

勞動者在勞務給付上有服從雇主指導、監督之義務，勞務給付之方法、地點、時間，除法令、團體協約、服務規則有規定或勞務契約有約定之外，應順從雇主之指示，否則勞務無從提供，或勞務之提供無法合於雇主之目的。但勞動者之順從，本質上乃為勞務之提供，即其順從之範圍，以達成勞動關係之目的為限，超越勞動關係範圍外之事情則無絕對順從之義務。

2. 保密義務之問題

勞動者對於在勞動關係存續中所知悉之營業或企業秘密，有保密之義務不得任意洩漏。所謂營業或企業秘密係指在一個事業單位內限定一小部分人始得知悉而未公開發佈，並依雇主之指示列為機密之事

實。至於秘密之實際取得或獲悉，不限於勞務提供過程所知悉，甚至私下知悉者亦包括在內，亦不以其有無營業競爭之目的、自己之使用、圖利他人或損害雇主之意圖為要件，甚至應避免因過失洩漏秘密，造成雇主之損害。至於勞動關係終了後，對於勞動關係存續中獲悉之秘密是否仍有繼續保密之義務，則可依當事人之約定或秘密對於雇主之重要性而有異。

3. 勤慎義務之問題

勞動者對於其所承受之勞務應注意為之，所需材料由資方供給者，應注意使用其材料，不能有浪費之情事，並有真實報告消耗數量之義務，如有剩餘，自應歸還，對於雇主之設備及工具均應審慎使用。勞務提供過程中，應盡最大可能之注意。

4. 信譽維護之問題

勞動者對於有傷雇主信譽之事不能傳播於第三人，雖然該有關信譽之事可證明其為真實，原則上也不得任意傳播。又雇主縱有違法或違背公共秩序之事，除非對於勞動者有直接不利之情形，原則上也不能輕易傳播於第三人。雖然勞動者在法律上保障有若干申訴、訴願或訴訟之權利，但亦不能以法律救濟方式作為傳播不實損害雇主之手段。

5. 不正利益之收受問題

勞動者不得收受金錢、禮物或其他利益而為違背職務之行為。約定收受金錢、禮物或其他利益而為違背職務者一同。縱使雇主不因勞動者之收受不正利益而有損害，勞動者亦不得為之。雖收受不正利益，並不因而違背職務之行為時亦不得為之。但為該行業所允許之小惠程度，如酒場之小費，或公司日曆之贈送，以及友誼

性質餐飲邀約，則不在此限。

6. 營業競爭禁止之問題

勞動者在勞動關係存續中，不得有任何與雇主營業競爭之行為。勞動關係終了後，除非當事人另有約定，勞動者原則上不受營業競爭之限制，至於限制的程度則應有合理的極限，否則將使勞動者之工作權受到不合理之限制，亦不符勞動者忠實義務之本質。

7. 危害通知義務之問題

勞動者在自己工作中所察覺或預見之障礙應及時告知雇主，勞動者對於同事有害雇主之行為是否有向雇主告知之義務？則應視其所擔任之職務而定，因此在同事倫理與工作倫理之衡量問題，例如會計人員查知收納人員之侵佔行為時，自有向雇主告知之義務。但勞動者其本身並非擔任監督或管制之工作，原則上並無將其與工作無關之同事的過錯或犯行告知其雇主之義務。

8. 兼職之問題

勞動者在勞動關係中，不得與雇主有任何營業競爭之行為，已如上述，但勞動者可否在勞動關係存續中，為與雇主無競爭性之行為則有探究之必要，原則上在勞動關係存續中，工作時間內不得有兼職之行為，而在工作時間之外，則以不妨礙正常工作為原則始得兼職，另兼職並未妨礙正常工作，但所兼任之工作對公司形象有不良影響者，自不得為之，蓋維持公司形象仍為勞動者之倫理義務。

9. 協力義務之問題

協力義務可有兩種，勞動者一為消極地有忍受雇主之行為及積極地協助雇主為一定之行為。雇主為維護企業安全及秩序，可能對勞動者攜入物加以限制，或為必要

的搜身檢查，也可能為防止勞動者任意攜出雇主之所有物，自得做必要而適當的搜身檢查，但均應以妥當方法及相當程度為之。此項措施並應以一體適用為原則，不能有違反差別待遇原則及侵犯人權之情事。又此項措施原則上亦應有明確之規範始為妥適。雇主在維持企業秩序時或有必要聽取勞動者之事實陳述並為調查其所知之事實，而對於勞動者為調查行為時，勞動者應有積極協力之義務，但其方法及範圍仍以必要及合理為原則。

(二) 雇主之照扶義務

雇主對於勞動者負有照扶義務，此義務與勞動者之忠實義務相對照，乃基於勞動契約係雇主與勞動者之人的結合關係而來，就其內容分述如下：

1. 安全維護之問題

勞動者基於勞動關係應親自提供勞務，本質上，其自身務必在雇主所設置或指定之工作場所從事雇主所指示之工作，因此在勤務中或勤務相關的活動中，雇主應避免勞動者發生危害生命或身體健康之情事，安全維護涵意即在此。至於安全維護之具體措施，可分為物之環境之整備及人的環境整備，就物之環境整備而言基本上包括：a. 勞務提供場所之保護及安全設施。b. 勞務提供所需之器具之安全適用。c. 機器設備之安全裝置，及d. 操作員之安全裝備等。又就人的環境整備而言則可有a. 勞務提供場所之安全監視人員之配置。b. 安全教育之徹底施行。c. 易生事故器具之適格操作人員之指派等。

2. 安置職務之問題

就上述勞動關係之一般債法上觀點而言，勞務之提供乃勞動者之義務而為雇主之權利，因此基本上雇主只要履行義務而

不行使其權利在法理上並無不可。但就勞動者之勞務提供而言，有時其職業技能及職業聲譽需要藉勞務提供始能增進，而酬勞並非其唯一的利益，因此對於若干此類職業之勞動者，應安置其職務，始為合理。又晚近勞動本身也成為人格表現及發展之重要階梯，此種觀念之發展使得安置職務亦逐漸成為雇主之一般義務。除非有暫時不能安置職務之情事，自應儘速安置，不宜長久擱置不理。

3. 人格權保護問題

基於照扶義務觀念或一般人格權之保護，雇主有義務排除來自勞動者上司或同事之任何侮辱、人身侵犯或嘲弄。為維護其聲譽，雇主以勞動者之犯行為理由公告解雇時，若嗣後證明並無其事時，應以同樣方法公告並撤回其解雇始為合理。雇主對於勞動者隱私權之尊重，不宜竊聽其私人電話，但雇主對於勞動者在上班時間工作場所禁止其過份之私人電話，並有權隨時中止其公物私用。雇主不應錄音、監聽勞動者，未經勞動者之同意所為錄音亦應認為有侵犯勞動者之人格權，但為企業秩序之維護，公開設置監視或監聽系統應認為合理。雇主對勞動者所取得之資訊應予以保密，此類資訊不論勞動關係中所獲致或私下所獲致均應予以保密。雇主不能洩漏勞動者之秘密，包括不能將之告知其他勞動者，但對於其人評有關之人事部門及其上司則為除外。

4. 福利之增進問題

勞動者與雇主相比，一般而言為相對的經濟弱者，勞動者為雇主提供勞務，合力促成雇主財富之累積，就勞動力的回饋而言，固有工資之給付，惟為使勞動者有更合理的生活及繼續發揮勞動力，成為企業

發展的動力及社會安定的力量，雇主就其所營得的利潤，應儘可能促進勞動者之福利，例如協助勞動者之儲蓄，增進食衣住行之方便及舒適，以及促進勞動者之置產均為可行之福利觀念。

五、倫理之規範化

人對於倫理規範之遵守可有三段的進階，最初階段係因處罰之威脅或獎賞之利誘而遵循規約，此為 Proconventional Level。次係因襲家族與社會制約而遵循規範，此稱為 Conventional Level。最後，以自己對於是非、對錯之認識，並經過判斷之思維過程而自主的遵循規約，此為 Postconventional Level，吾人將倫理規範化時，必須考量規範對象之守規層次，為適當內容之規範，始能發揮規範化之目的。討論勞資倫理之具體規範化時，對於：1.倫理規範之本質。2.倫理規範之綱目均值得我們予以理解，茲分述如下。

（一）倫理規範之本質

1.自然法則與行為規範

要理解倫理規範之本質，我們先要瞭解自然法則與行為規範之區別。自然法則為物理法則，亦可謂其為因果法則或科學法則，例如水在正常狀態下，攝氏零度時即會結冰，此為具有必然性的自然法則。而行為規範則為行為之當否或良否之基準，例如「勿盜」、「勿殺」、「勿虐」、「勿欺」乃行為規範。行為規範以承認一定之價值為前提，並以促成此價值為目的。為達成此目的，可有積極的該為與消極的不該為之規範。另倫理問題以應然（Sollen；Ought to）問題為主，而自然法則則以實然（Sein；be）問題為重。倫

理規範實為行為規範而非技術規範。

2.技術規範與社會規範

倫理規範乃屬行為規範已如上述，而行為規範又可分為技術規範與社會規範。技術規範係由自然法則轉化而來。例如「食物對於維持生命有其功用」乃自然法則，將此命題轉化為「為維持生命應用餐」則為行為規範，此類行為規範則帶有技術規範之性質。有兩人以上在一起，為營共同生活或集團生活，為共同活動或集團活動時，為達成此目的，或維持和諧就有共同遵守的規約。社會越繁雜就有越繁雜的規範要形成。此即為維持社會秩序所必要之社會規範。以各項體育活動為例，運動員對於其運動用具之使用技巧相關之規範乃技術規範，但競賽規則以維持競賽者之間公平競技秩序為目的，故為社會規範。倫理規範實為社會規範而非技術規範。

（二）倫理規範之綱目

倫理規範化之最終目的乃將倫理理念形成行為規範做為勞資雙方可資應用之明確規則，常以產業規約、企業規則、管理規則、就業規則、服務規則或勤務規則種種名目出現，至於此類規則之製作則有必要就各種不同產業及企業之特色，考量最適宜之倫理理念將之化為具體行為內容之要求，作成行為規範。甚至必要時將其動作及操作方法亦以技術現象之形式一併表示。另為實踐或貫徹之目的，亦有必要就實際事實，有當與不當之評定，以及賞與罰之種類及輕重加以規定，因此1.理念之宣示。2.行為之準則。3.動作之要領。4.評斷之程序，及5.賞罰之方式均為倫理規範之重要綱目，茲再分析如下。

1.理念之宣示

產業細分化之結果，各產業及各企業各

有其生產目的、生產方法及生產方式形形色色，不一而足。又各產業及企業均有其演變歷史、特殊文化及獨特信念。利潤之追求固為企業重要的目的，但為永續經營，倫理理念之宣示及遵守，實為勞資雙方共同之需要。這些信念通常均宣示於產業規約、企業規則、管理規則、就業規則、服務規則或勤務規則之前頭。所謂產業精神、企業精神之宣示即為此意。通常以方針規定的形式表達。

2.行為之準則

基於產業文化及企業文化之精神，產業或企業自有其生產方法及生產方式。企業主與勞動者，甚至消費者，相互之間互相對待之行為，有必要予以類型化並體系化後，具體以規範的方式表達。即將企業之該為與不該為，勞動者之該為與不該為，甚至其顧客（消費者）之該為與不該為，基於過去累積的實際經驗，並預想將來可能產生的事態，以達成促進其產業或企業信念或防止不正事態之發生為目的，予以規範化。因時、因地、因人、因事會有各種行為規範之內容。此類行為規範通常以命令規定或禁止規定的形式表達。

3.動作之要領

行為準則將該為與不該為以倫理規範方式表現，但實際上，更具體地如何動作或如何操作，始能符合其所要表現的倫理意涵，則在實務上會有困惑。勞動者之家庭及教育背景各有層次上的差異，理念、行為及動作之拿捏未必恰到好處。因此在一般產業規則、企業規則、管理規則、就業規則、服務規則、勤務規則之外，有更為詳細規定動作要領之相關規範，此類規範通常具有社會規範與技術規範雙重性格。

4.評斷之程序

實際的具體行為是否符合所設定的準則，動作的要領，常有疑義而有爭議，因此需經全般事實經過之詳細調查始能把事實釐清。事實調查及事情判斷之程序應符合公平、公正、公開之原則，但公開原則以維持企業或勞動者之重要權益為前提，可以排除。此類具體程序亦應為規範化工作之對象，給予當事人充分辯解之機會，具有評斷權限者，應為無利害關係之人而站在中立客觀之立場，有冷靜判斷事務且對於規範之適用有足夠知識之人始為適格。對於行為人之意思狀態、意念（善惡）程度、行為手段、行為結果及其延續之影響，均應加以綜合思量才能做成正確公允之判斷。此程序內容均有必要明確予以規範，此類規範即以程序規定。

5.賞罰之方式

倫理規範基本上應以自律性為其本質，行為者應使其自動遵守規範，實踐規範所要達到之目的，但因個人的生長背景、教育程度、心性品行，自律性無法完全依靠時，以賞罰則成為不得已之手段。但賞罰方式及輕重則仍應服膺比例原則，始稱公允。

六、後語

綜上所述，勞動關係因其具有雙面性之特質，故不論勞資雙方之互動，或勞資雙方以外之第三者與之互動時，皆不可偏廢法理與倫理。對於勞動關係之法制，多年來已斐然有成，但失序之現象所在多有，細究之，實源於倫理觀念之欠缺有以致之。本文已將勞動關係之倫理課題加以說明，但本文提出問題，多於解決問題，有些觀念之提出，對於勞動關係之研討有所助益，但亦留下有待繼續研討之課題。