

2

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



活用法規

勞工保險預防職業病健康檢查新增項目

—新增鎳及其化合物、乙基汞化合物、汞及其無機化合物作業與尿中無機砷檢查項目

勞工保險局

勞保局於 81 年 7 月間開辦勞工保險預防職業病健康檢查（以下簡稱勞保健檢）業務。預防職業病健康檢查，係由保險人視實際需要，就勞工保險職業病種類表及中央主管機關核准增列之職業病作業種類中選定，健康檢查之對象及項目，則係依勞工健康保護規則及粉塵危害預防標準規定辦理。符合勞保健檢對象之最近加保年資連續滿 1 年者，每年得申請本項檢查 1 次。截至 103 年 4 月止，102 年已實際受檢人數達 23.4 萬餘人，對於維護勞工健康已有相當保障。



為加強職業病預防，本局逐年擴大辦理勞工保險預防職業病健康檢查，原依勞工健康保護規則所列從事 25 類特別危害健康作業種類做為年度受檢對象，102 年 1 月 22 日又新增鎳及其化合物、乙基汞化合物、汞及其無機化合物作業，並自 103 年 1 月 1 日施行。自此，勞保局辦理勞保健檢種類合計 27 種。

勞工健康保護規則第 2 條第 1 項及第 13 條修正，業經改制前行政院勞工委員會 102 年 1 月 22 日勞安 3 字第 1020145036 號令發布，自 103 年 1 月 1 日施行。

什麼是勞工保險預防職業病健康檢查？如何辦理？要支付費用嗎？

一、勞保健檢之檢查對象

為維護被保險人健康，勞保局辦理勞工保險預防職業病健康檢查，希望及早發現職業病徵兆，早日治療。被保險人若從事勞工健康保護規則所列 25 類（如：高溫、噪音、游離輻射、粉塵……等），及新增第 26 類（鎳及其化合物）、第 27 類（乙基汞化合物、汞及其無機化合物）特別危害健康作業，最近加保年資連續滿 1 年以上者，投保單位得向勞保局申請勞工保險預防職業病健康檢查 1 次。

二、申請方式

本項檢查全年均可申請辦理，投保單位可視情況為所屬合於規定之被保險人向勞保局提出申請，申請方式如下：

- (1) 網路申辦：於勞保局 e 化服務系統登錄申辦，網址：<http://edesk.bli.gov.tw/aa>，需另行檢附作業環境測定報告。





- (2) 媒體申請方式：填具「勞工保險預防職業病健康檢查申請書」並檢附作業環境測定報告，及存有被保險人相關資料之磁碟片或光碟片
- (3) 紙本申請方式（申請人數在 50 人以上時，請以網路或媒體方式申請）：填具「勞工保險預防職業病健康檢查申請書」並檢附「勞工保險預防職業病健康檢查申請名冊」及作業環境測定報告。
- (4) 被保險人自行申請（投保單位未依規定申請者）：填具「勞工保險被保險人自行申請預防職業病健康檢查申請書」並檢附作業環境測定報告。

此外，勞保局提醒如屬依法無須實施勞工作業環境測定之投保單位，應提供其他相關證明或詳述勞工作業內容、場所、時間等資料。如係職業工會被保險人，請加填「勞工保險預防職業病健康檢查特別危害作業經歷報告書」或「勞工保險預防職業病健康檢查特別危害健康作業經歷切結書」以齊備申請文件。

三、健檢費用支付標準

勞保健檢費用依全民健康保險醫療費用支付標準所列有關項目規定核付之，該標準未列者，應報請中央主管機關核定。該檢查費用由勞保局在職業災害保險費項下支付。本局受理健檢申請書件經審查核定後，會寄送投保單位「勞工保險預防職業病健康檢查指定醫院名冊」及符合受檢規定之被保險人每人 1 張「勞工保險預防職業病健康檢查證明單紀錄表」，並通知投保單位下載「勞工特殊體格及健康檢查紀錄」，一併轉知被保險人於規定之 3 個月有效期間內前往勞工特殊體格及健康檢查指定醫療機構受檢。上述健檢費用由勞保局支付，被保險人只需繳交掛號費，醫院不得另行向被保險人收取任何費用。但如果投保單位未取得勞保局核發健檢證明單而事先實施健康檢查，勞保局不會支付健檢費用。



勞保健檢新增項目：鎳及其化合物、乙基汞化合物、汞及其無機化合物作業何時可開始提出申請？

一、新增項目自 103 年 1 月 1 日開始可提出申請

因應改制前行政院勞工委員會 102 年 1 月 22 日勞安 3 字第 1020145036 號令修正發布勞工健康保護規則第 2 條第 1 項特別危害健康之作業，新增鎳及其化合物、乙基汞化合物、汞及其無機化合物作業，及第 13 條之附表十二，有關從事矽及其化合物作業之勞工特殊健康檢查項目，新增尿中無機砷檢查，並自 103 年 1 月 1 日施行。因此，被保險人若有從事上述鎳及其化合物、乙基汞化合物、汞及其無機化合物之特殊危害作業環境，自 103 年 1 月 1 日開始可向勞保局申請該類危害作業之預防職業病健康檢查，提升被保險人之健康維護。

二、勞保職業病健檢新增「尿中無機砷」檢查項目

為助勞工預防職業病，勞保預防職業病健檢有關矽及其化合物作業，將「尿中無機砷」納入檢查項目，以維護勞工健康。砷廣泛存在於空氣、水及食物中，長期處於農藥化學、木材防腐、半導體工業等製程作業中的被保險人，有可能暴露於有害人體的「無機砷」風險中。為預防職業病發生，若被保險人實際從事矽危害作業，投保單位可依勞工保險預防職業病健康檢查規定，為其所屬合於規定之被保險人向勞保局申請健康檢查。

三、查詢勞工保險預防職業病健康檢查相關的法令規定管道

勞保局為因應此次勞保健檢新增檢查項目修法事宜，已將相關資訊及書表同步更新並建置該局網站，供民眾查詢利用。如果您對勞保局的預防職業病健康檢查申請作業內容有疑問，勞保局全球資訊網（網址：www.bli.gov.tw，路徑：勞工保險 / 給付業務 / 預防職業病健康檢查）提供完整資訊，相關法令也可至該網站的「法令規章」專區查詢參閱。如果仍有不明白的地方，可就近至勞保局各地辦事處或致電（02）23961266 勞保局洽詢。





對我國非典型僱用 問題之探討

中央研究院歐美研究所兼任研究員 焦興鎰

一、序言

隨著經濟全球化腳步之加速，世界各國各類解除市場管制之作為紛紛出爐，而勞動市場彈性化即成不可避免之趨勢，影響所及，造成各種非典型僱用（atypical employment）之型態逐漸興起，這種變革固能增加生產效率，甚至還會創造更多就業機會，但由於也會對受僱者就業安全及其他權益造成不利影響，因此，其他工業先進國家莫不開始建構相關法律制度或採取其他具體措施來加以規範，除對這類受僱者之基本權利及一般福祉加以保障外，也希望能儘

早將他（她）們導入正規僱用之列。一般而言，與其他國家相較，我國此類受僱者之數量雖不算可觀，但對某些特定群體，諸如青少年、婦女及中高齡者之就業權益，仍會產生相當負面之影響，而相關改革措施及構想也應運而生。本文之目的，即是要根據學者專家之相關研究，說明此類僱用產生之背景，然後透過行政院經建會、主計處及勞工委員會所公布之數據，探討此類僱用在我國之現況及相關之法律規範，接著再檢視其他國際組織及先進國家之實施經驗，最後則是以三個階段為期，提出政府所應採取之相關對策。

二、非典型僱用問題興起之背景說明

自八〇年代中期以來，經濟全球化之趨勢即勢不可擋，它主要之目的，是要處理歐美國家自七〇年代以來即採取福特主義（Fordism）所累積之各種危機，在新自由主義之推波助瀾下，特別強調解除管制及經濟自由化之路線，尤其為解決失業問題及促進經濟發展，各類解除管制市場之機制應運而生，其中尤以勞動市場彈性化更與全球勞動者之基本權益息息相關。根據雇主或事業單位之立場，掃除前述福特主義大規模生產及機械化管理之僵化現象，而以即時生產及外包制度來加以取代，如果能透過世界地理分工，並整合資本主義過去所累積之體制，將能創造更大之利潤，在這種情形下，雇主或事業單位為降低營運成本，即要減少過去全時全職或典型僱用之員工，而增加僱用彈性工時、部分工時、定期契約或派遣勞工等之運用，藉以節省成本並精簡組織，再加上在此一階段各國工會運動急劇衰微，集體勞資關係法制幾乎無法發揮力量，所以勞動市場逐漸形成雙元化，在核心部分是由全時、具永久地位且與組織關係密切之員工所組成，而在邊陲部分則是由非典型僱用員工所構成，前者無論在就業安全及工作條件之保障上，

均要較後者為優厚，這種現象對後者究竟是否也構成一種新興形態之就業歧視（employment discrimination），即曾引發相當多之討論。

三、我國非典型僱用之現況及相關法律規範

雖然非典型僱用之類型極具多樣性，而且也沒有統一之定義，但在我國勞動市場較為常見者，大體有兩種主要類型，即：部分時間工作及勞動派遣工作。在前者之情形，根據主計處之調查，我國近年從事部分工時工作之受僱者有逐年上升之趨勢，在二〇〇九年約有三十六萬八千人，占總就業人口百分之三點六，到二〇一〇年則微增至三十八萬四千人，占總就業人口之比例大致相等，而到二〇一一年，則略降至三十七萬八千餘人，但仍維持百分之三點五四之總就業人口比例，呈現相當穩定狀態，然與二〇〇六年之近二十五萬人相比，已有大幅度之提升，其中多為女性及青少年。至於後者之情形則成長幅度更大，根據學者分析，在二〇〇〇年以前，約僅有六萬餘人，但到二〇〇四年即突破十萬人，至於在二〇〇八年全球金融危機後，則激增至近三十四萬人之多，增加幅度達四點四倍之多，主要是以十五歲至二十四歲之青少年為主。



與後述之其他先進國家相較，我國目前尚未對非典型僱用制定專法，以部分工時勞動為例，主要仍是以勞委會在二〇〇三年所公布之「僱用部分時間工作勞動參考手冊」為指導原則，並無法律拘束力，但對此一群體之勞動權益保障部分，在近年來已有相當幅度之改進。舉例而言，在勞工保險之保障方面，透過司法院大法官釋字第四五六號解釋，此一群體勞動者已被納入勞工保險。至於在其他相關勞動條件部分，他（她）們之工資、例假日、特別休假或相關福利措施等，主要是適用勞動基準法之規範，而在退休金及資遣費之保障方面，根據勞委會之相關函釋，也是依照勞動基準法及勞工退休金條例之標準給付，與全時勞動者之差異逐漸縮小。至於在勞動派遣方面，由於涉及特殊之三方勞資關係，情形較為複雜，目前無論是在勞動基準法中以專章加以規定，或是另立勞動派遣專法，可說仍是眾說紛紜，

不論是對派遣行業範圍限制、派遣期間之規範及對派遣與要派機構之管制等，所謂官方版、業界版及其他立法委員版本均無定論。由於勞工團體（尤其是工會）對勞動派遣專法採堅決反對之態度，因此，目前勞委會較傾向在勞動基準法中訂定專章之方式來加以規範，但基於目前朝野對立鮮明之情勢，要在短期內加以法制化，似仍有困難。

四、國外經驗之探討

事實上，國際組織對非典型僱用問題之重視，可追溯自國際勞工組織（International Labour Organisation: ILO）在一九九四年所通過之第一七五號部分時間勞動公約，它除確立平等待遇之原則外，並強調應讓從事此類工作者自由轉換為全時工作者，同時，此一公約也特別保護女性勞動者，藉以讓她們得以兼顧工作與家庭生活之平衡。嗣後，國際勞工組織還在一九九七年通過

第一八一號私營就業機構公約，共有二十四條條文，主要內容計有：（1）私營就業機構全面合法化而公營就業機構之獨占地位宣告結束；（2）擴大私營就業機構之適用範圍至勞動派遣及其他求職相關之各類服務；（3）訂定有關收取費用之原則；（4）強化對派遣勞動者之保護；及（5）釐清有關責任分配之問題。至於在歐洲聯盟（European Union: EU）方面，則是在一九九七年頒布有關部分時間勞動之指令，主要是要消除對此類勞動者之歧視，並設法改善此類勞動之品質。在此值得注意者是，經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD），雖並未為其會員國訂定類似之國際勞動基準，但也透過每年《就業展望》（Employment Outlook）之出版，來強調對非典型僱用加以運用及規範之重要性。



至於在各別國家方面，相關法制之發展堪稱情形不一，但大體都是朝向制定專法來加以管制及保障為主，目前較沒有明顯進度者是美國，由於整體勞工運動之衰微，以及此類勞動者之政治實力不足，因此，該國迄今尚未見有專法出現，而主要仍是透過聯邦及各州之制定法，尤其是規範就業歧視之相關法律來加以保護，與其他先進國家相較，仍有甚大之努力改革空間。目前較值得我國參考者，主要是德國及日本相關法制之發展，以前者為例，早在一九七二年即開始實施勞動派遣法，嗣後經過三次修正，並在一九九七年增列促進就業之功能，而在二〇〇二年將派遣期間延長為二十四個月，最近則是採取更為鬆綁之作法，除廢除此一上限規定外，並已有將此類勞動由「臨時性」修正為「經常性」之趨勢。而在部分時間及定期契約工作部分，則為因應前述歐盟所頒布之指令，特別在二〇〇〇年制定部分工時及定期契約法，以取代早在一九八五年所制定就業促進法之相關規定。至於日本則是在一九九三年實施「部分工時勞動法」，並在二〇〇七年進一步加以修正，其主要內容計有五項：（1）勞動條件均等待遇之說明；（2）禁止差別待遇；（3）推動轉換成全時勞動者；（4）相關勞資爭議之解決；及（5）短時勞工援助中心業務之重新檢視等。



至於在較受重視之勞動派遣部分，該國早在一九八五年即已制定勞動派遣法專法，嗣後此法之適用工作種類即不斷被開放，並在一九九九年由正面列表制，鬆綁至負面列表制，甚至在二〇〇三年還開放製造業允許使用派遣勞力。在此值得注意的是，我國競爭對手韓國在二〇〇六年，也曾通過一全面性非典型勞動者保護立法，是由三部法律所組成，分別是：「定期契約及部分工時勞工保護法」、「勞動派遣保護法」及「勞動委員會法」，其立法目的是要匡正不平等待遇、強化對非典型僱用勞動者之勞動條件保護，以及促進勞動市場健全發展等。



五、結語—對我國之啓示及具體建議

一般而言，與其他國家實施經驗相較，我國非典型僱用之問題似並不算突出，但由於此類勞動者未來勢必會更快速成長，政府應如何一方面為這些勞動者設計一套法律規範，以保障其基本權益及一般福祉，另一方面應如何善用此類人力資源，以肆應勞動市場彈性化之需求，即成為一當務之急，個人認為根據其他國家之經驗，應可分短、中、長三期來加以努力。首先在短期方面，對這類勞動者相關資料之搜集、調查、統計、分析及研究等，都甚具重要性，以期能更深入瞭解這種嶄新僱用形態所產生之影響。目前雖有行政院勞工委員會（現為勞動部）所做相關研究供參考之用，但顯然無法取得較精確之數字資料。將來似應專案進行調查，並鼓勵學術機構從事相關研究，以加強充實對此一問題發展趨勢之認知，並做為未來可能制定專法時參考佐證之用。

其次在中期方面，由其他國家之經驗顯示，即使對這類勞動者提供最完整之法律保障，都難免會造成就業市場雙元化之結果。在這種情形下，如何建立一套完整之社會福利及社會安全體系，即成不可或缺之一環。我國目前已實施健保、失業保險制度及國民年金制度等，



或可為這類勞動者提供較堅實之保障基礎。至於在此類制度實施後，如何避免因與其他常態勞動者待遇不均等所產生之各類就業歧視爭議，也是值得注意之處。目前我國有關處理就業歧視制度尚在萌芽階段，並無相當經驗可資援引，而現行法律中亦無可適用者，以最主要之就業服務法第五條之規定為例，由於目前仍不承認派遣勞動者係要派事業單位之受僱者，即無法適用此規定來加以保護，因此，其他國家有關機會與待遇均等之一般規定，即可用來做為我國將來以法律明文禁止此類就業歧視時參考之用。

最後在長期方面，對這類勞動者究應以單獨立法方式來加以保障，或讓他（她）們透過結社權及團體協商之方

式，來爭取其權益，可說見仁見智。以前者為例，由目前已有這類專法國家所實施之經驗顯示，仍有甚多盲點無法解決，僅能提供幾項基本原則而已。至於後者之情形，雖有體認這類受僱者參與正式工會組織之實際困難，而認為應籌組各類「替代性勞工組織」（alternative worker organizations）來爭取權益者，且各國相關立法及國際勞工組織此一公約亦採相同之立場，然而，由我國目前政治生態及集體勞資關係仍積弱不振之情形觀之，這兩種途徑似乎均非易事。將來不如採取循序漸進之方式，在修正勞動基準法、就業服務法或其他相關法律時，於相關條款中設法將這類勞動者納入加以保護，或許是較為可行之策。☉



生理假 相關法規議題

勞動部勞動條件及就業平等司科員 劉翔翕

為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，性別工作平等法規定雇主有給予各項促進性別平等措施之義務。而基於女性受僱者生理上的特殊性，該法明定女性受僱者之生理假，且為了兼顧勞資雙方權益衡平，故將生理假併入病假日數計算，其薪資給付也依照各相關病假規定辦理。

然而，依現行勞工請假規則規定，勞工未住院普通傷病假一年內為 30 日，生理假之請假日數併入病假計算，恐將造成女性受僱者因請生理假，致當年度未住院普通傷病假日數減少，間接影響女性受僱者之權益。

為減輕女性受僱者因請生理假致影響其病假天數之情形，102 年 12 月 11 日修正公布「性別工作平等法」第 14 條條文，明定女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假 1 日，全年請假日

數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，依各該病假規定辦理。主要目的為將 3 天生理假與病假脫勾，不需與病假一起計算，以維護女性受僱者權益。

舉例而言，一位女性受僱者小花，她在 9 月底前雖已請完未住院普通傷病假 30 日並均取得半薪（未曾請過生理假），在 10 月、11 月及 12 月仍可依法分別請無薪之生理假每月 1 日。如果她在 6 月底前已請完未住院普通傷病假 30 日並均取得半薪（其中包括生理假 6 日），因全年請生理假日數最多可有 3 日不併入病假計算，所以小花全年仍可以請無薪之未住院普通傷病假或無薪之生理假 3 日。當然，如果小花的事業單位有優於法令的規定，則可以從其規定。另言之，女性受僱者每月得請生理假 1 日，一年最多共計可請生理假 12 日。同時適用勞動基準法之工作者，生理假連同普通傷病假全年請假日數未逾 30 日部分，依勞工請假規則第 4 條第 3 項規定，工資折半發給；至女性受僱者全年普通傷病假請假日數已達 30 日者，仍得依性別工作平等法第 14 條規定另請生理假每月 1 日，至多 3 日，惟該期間，雇主並無給付工資之義務。又事業單位如有優於法令規定者，從其規定。



另因實務上女性受僱者申請生理假，雇主一般皆要求提出醫療證明文件，但是經期不適症狀很難用客觀判斷或儀器檢查，縱使就醫，醫師也是根據病人描述生理症狀而診斷，而每個人對疼痛的忍耐程度不同，亦難以區分忍耐程度，因此在認定上十分困難。為使生理假之設置符合維護女性受僱者身體健康之意旨，性別工作平等法施行細則第 13 條業於 103 年 1 月 16 日修正施行，刪除受僱者請生理假，雇主得要求提出相關證明文件之規定，女性勞工請生理假時不再需要附上相關證明文件。

最後，女性受僱者為生理假之請求時，雇主不得因此視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。如有違反之情事，可依該法第 38 條規定處新臺幣 1 萬至 10 萬元罰鍰。☺