



臺灣

勞工簡訊

Taiwan Labor E-Newsletter

中英文版本內容如有出入，以中文版本為準。

The Chinese version rules if any contradiction in meaning exists between the Chinese version and English version.

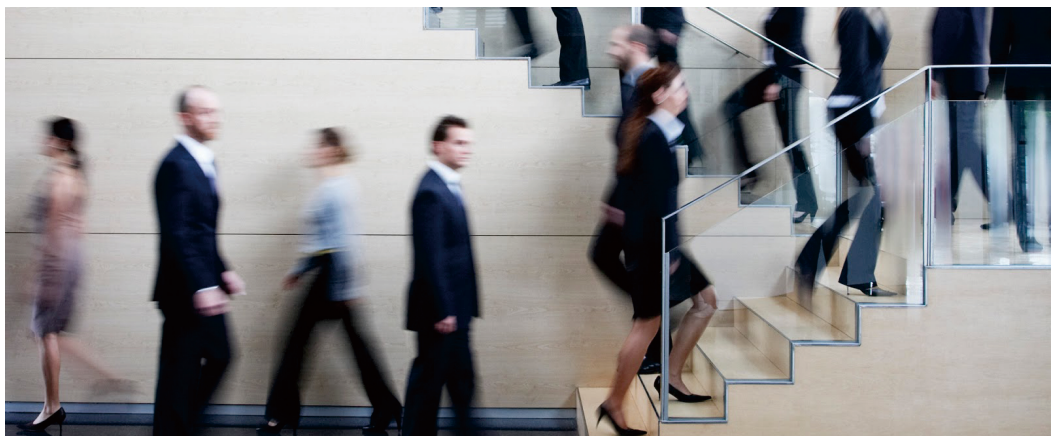
勞動部發布《外國專業人才延攬及僱用法》有關外國專業人才在臺工作的相關法令

為加強延攬外國專業人才，提升國家競爭力，《外國專業人才延攬及僱用法》（以下簡稱專法）業於106年11月22日經總統公布，並經行政院核定於107年2月8日施行，勞動部配合專法發布外國特定專業人才聘僱許可期間一次最長核給5年、外籍藝術工作者核給個人工作許可、取得永久居留外籍專業人才的隨同居留成年子女得在臺申請工作許可等申請規定及書表。

依據專法規定，雇主欲聘僱外國特定專業人才，須符合相關中央目的事業主管機關公告的科技、經濟、教育、文化藝術、體育、金融、法律及建築等8大領域所定外國人資格，並由雇主向勞動部申請聘僱許可，經許可後，其聘僱許可期間最長為5年，不受《就業服務法》第52條最長許可3年的限制。

勞動部業依專法規定會同商文化部訂定「外國專業人才從事藝術工作許可及管理辦法」及申請應備文件等規定，並於107年2月8日同步施行。外國專業人才在我國從事表演及視覺藝術類、出版事業類、電影、廣播電視及流行音樂類及工藝類等藝術工作，且符合所定資格者，得不經雇主申請，逕向勞動部申請個人工作許可。

勞動部已訂定「勞動部受理外國專業人才延攬及僱用法第17條申請案件審查作業要點」，並於107年2月8日同步施行。依該要點規定，現為或曾為受聘僱從事專業工作的外國專業人才，經內政部移民署許可永久居留者，其成年子女經內政部移民署認定符合一定居住要件，得不經雇主申請，逕向勞動部申請個人工作許可，在我國從事工作且無行業別及工作許可期間的限制。



《勞動基準法》新修正規定於3月1日上路，勞動部強調法令執行沒有空窗期，也會加強勞動檢查

《勞動基準法》部分條文修正案前於1月31日經總統公布，並自107年3月1日施行。勞動部強調，法令執行沒有空窗期，事業單位應依法辦理，絕不容許有違規脫法的情事，也會加強勞動檢查。

本次修正秉持安全與彈性之原則，堅持勞工權益「四不變」，即「正常工時不變」、「週休二日不變」、「加班總工時不變」、「加班費計算費率不變」，並考量勞動現場之實際需求，增加「四彈性」，至有關「輪班換班間距」之原則11小時正式上路。

勞動部進一步說明，配合法令之修正，勞動基準法施行細則修正條文、《勞動基準法》第34條第2項但書（輪班換班間距）適用範圍及第36條第4項（例假七休一）指定行業，將與《勞動基準法》修正案同步在3月1日生效。另配合「例假（七休一）」規定之修正，勞動部105年9月10日勞動條3字第1050132134號核釋例假安排之令釋亦同步自3月1日廢止。

勞動部強調，「輪班換班間距」及「例假（七休一）」例外規定之適用對象，並非一經公告即可實施；個別事業單位仍應踐行工會或勞資會議同意之程序，始得依法變更輪班換班間距及適用「例假（七休一）」例外規定。

至部分團體希望指定適用「輪班換班間距」及「例假（七休一）」規定例外情形而尚未經勞動部公告者，由各目的事業主管機關再與勞雇雙方持續溝通，評估是否確有適用之必要，以落實部會合作把關之機制。



撫育雙（多）胞胎子女之受僱者， 其配偶縱未就業，可依《性別工作平等法》申請育嬰留職停薪



為使受僱者能安心兼顧工作與親職，勞動部於 2 月 12 日發布通函解釋，撫育雙（多）胞胎子女之受僱者，縱其配偶未就業，於依《性別工作平等法》申請育嬰留職停薪時，符合該法第 22 條但書之「正當理由」，雇主仍應准其申請育嬰留職停薪。

勞動部表示《性別工作平等法》第 22 條規定：「受僱者之配偶未就業者，不適用第 16 條及第 20 條之規定。但有正當理由者，不在此限。」該規定係因受僱者之配偶如未就業，應可照顧其家屬，受僱者自毋須請假，故原則以受僱者之配偶有就業者始得申請。但有正當理由，雇主仍得准其申請，爰為但書規定。

勞動部說明，鑑於實務上，受僱者若有親自照顧雙（多）胞胎子女之需求，然因配偶未就業，難以依《性別工作平等法》第 16 條規定申請育嬰留職停薪。經考量雙（多）胞胎子女之父母不易單獨完善照顧責任，爰通函釋示：凡受僱者如有親自照顧雙（多）胞胎子女之需求並提出育嬰留職停薪申請者，可認其配偶縱未就業，仍符合該法第 22 條但書之「正當理由」，雇主應准其申請。

我國107年同酬日為2月21日

為藉由節日喚起兩性同酬之公共意識，勞動部廣續公布我國同酬日，由於兩性平均薪資不僅因性別影響，也囿於工作性質、年資、學經歷、工作績效等因素致有差異，仍需各界共同為縮小兩性薪資差距而努力。

我國同酬日係依據行政院主計總處「受僱員工薪資調查」，以當年兩性平均時薪差距計算自隔年1月1日起女性需增加之工作日數。106年我國女性平均時薪271元，為男性315元之86.0%，兩性薪資差距為14.0%，換言之，女性較男性需多工作52天（兩性薪資差距14.0% × 365日曆天 ÷ 52天），才能達到整年總薪資相同，因此107年同酬日為2月21日，維持與去年同天。

近10年我國兩性平均時薪差距由96年18.2%下降至106年14.0%，亦即女性需增加工作天數由67天減少至52天，兩性平均薪資差距縮小4.2個百分點及減少15個工作天數。



「2018國際職業衛生研討會—圓桌會議」 熱烈交流職場危害暴露及身心健康管理議題

勞動部職業安全衛生署於3月7日假臺灣大學公共衛生學院舉辦「2018國際職業衛生研討會—工業衛生及職業健康實務圓桌會議」，邀請美、日、韓、新等學者專家及國內產、官、學、研之職業衛生領域專業人士，針對提升「危害暴露評估之有效性及風險管理」及「職場身心健康與過勞管理」議題，分享國際趨勢並交流實務經驗與作法。

會中日本中央勞動災害防止協會（中災防）產業健康顧問山田憲一博士分享過去3年執行暴露評估及風險評估經驗，韓國職業安全衛生法人機構（KOSHA）主席 Doo Yong Park則提出危害暴露評估之採樣策略目標，運用降低風險因素及暴露時間的矩陣概念模型策略，另針對職場暴力預防方面，強調應於組織內導入積極正向作為，以改變整個企業文化；美國 Thomas H. Gassert 教授更強調作業環境監測數據分析的重要性，並介紹有關整合性職業衛生指標（Integrated Health Index, IHS）的運用；新加坡職業及環境衛生協會（OEHS）理事長周麗儀則針對高工時情形，表示目前導入全面性工作場所安全與健康（Total Workplace Safety and Health, TWSH）策略以預防過勞。

職業安全衛生署表示，圓桌會議就危害暴露評估及職場健康促進等主題探討，皆為目前職業衛生施政重點與關切議題，希望藉由這難得的機會，交流國內外實務經驗，以提升我國職業衛生之專業水準，保障勞工的身心健康與安全，及作為我國未來相關政策規劃與推動之參考，更期許在產、官、學、研各界的共同努力下，對我國工作環境之危害暴露風險管理及職場身心健康改善等面向有所精進，共同打造安全、健康及舒適的職場環境。



勞動基金106全年收益新臺幣2,552億元，收益率7.59%

106年全球經濟受益於貨幣市場仍屬寬鬆，製造業及貿易活動漸趨活絡，企業獲利持續改善，各主要股市及債市多有亮眼表現，勞動基金掌握投資契機，全年投資收益2,552億餘元，收益率7.59%。

勞動基金截至106年12月底止規模為3兆6,288億元，其中新制勞退基金規模為1兆8,984億元，舊制勞退基金規模為8,687億元，勞保基金規模為7,231億元，就保基金規模為1,161億元，職災保護專款規模為101億元，積欠工資墊償基金規模為124億元。勞動基金運用局面對全球政經情勢多變的金融市場，積極採取多元分散資產配置，依各基金屬性分散投資於國內外存款、債券、權益證券及另類資產，並提升風險控管機制，強化策略性指數操作，106年截至12月底，整體勞動基金評價後收益數為2,552.8億元，收益率7.59%。其中新、舊制勞退基金、勞工保險基金、就保基金、職災保護專款及積欠工資墊償基金收益率分別為7.93%、7.74%、7.87%、0.70%、0.93%及2.28%。

展望未來，勞動基金運用局表示，全球利率仍處於相對低檔、通貨膨脹相對溫和、美國經濟穩健成長且持續推動財稅改革、歐元區擴張增速及中國經濟情勢可望持穩，雖然全球主要央行貨幣政策持續溫和緊縮，惟資金動能仍相對充沛，有利支撐全球景氣表現。然仍需持續關注各國經濟成長動能續航力及各國的政經動向，勞動基金運用局將密切掌握全球金融情勢，俾獲取勞動基金長期穩健收益，保障勞工經濟安全與退休生活。

