TAIWAN QUARTERLY www.mol.gov.tw

台灣勞工

季刊
中華民國 103 年 3 月
MARCH 2014

NO. 37

全球新位置 勞動新價值

樂說頭條 從勞委會到勞動部－業務規劃與未來展望

活動法規 勞動教育發展方向及機制探討

動態瞭望 日本活用高齡者人力機構的做法

勞動部
MINISTRY OF LABOR

匈牙利 Hungary

度假打工再添一國

青年視野更加開闊

我國與匈牙利於103年2月21日完成簽署兩國「青年度假打工計畫協議」，預計於103年6月底前正式實施。我國與匈牙利每年將互相提供100個名額，核發一年效期的度假打工簽證，適用對象為18歲至35歲青年。

資料來源：外交部



自主．公平．發展

MINISTRY OF LABOR
勞動部

廣告

[編輯手記] Editor's Introduction

隨著新的一年的到來，勞委會也在民國 103 年 2 月 17 日改制為勞動部，從民國 76 年行政院勞工委員會成立伊始，政府一直致力打造一個能使全體勞工「尊嚴勞動」的職場環境，讓勞工能在工作中實現自我，兼顧美滿家庭，並且提升整體市場競爭力，使臺灣勞動市場更具發展性。

在這期的「樂說頭條」，追溯勞委會的過去同時也展望勞動部的未來，不變的是政府確保勞動者福祉的決心，務使企業永續發展，經濟持續成長，而勞工都能有美好的工作生活。首先專訪到從勞委會到勞動部這幾年來歷任的主委及現任部長，從各位主委及部長的訪談中，來回顧歷年來的重大措施及變革，並且在他們侃侃而談的過程中，省視過去推行各項勞動政策背後不為人知的辛酸和艱難；接著詳細介紹勞動部內設部門主要功能及展望，期能讓大眾更加瞭解勞委會改制勞動部之後的責任及業務，透過改制，創造勞工更大受益。

「活用法規」旨在讓讀者能夠得知最新的勞動相關修正條文，本期針對三個面向進行討論，先述及配合自由經濟示範區而進行相關法規修訂，希望能吸引優秀外籍人士來臺工作，提升市場整體競爭力；而因應我國目前多元的就業型態，從事臨時性和派遣人力漸多，為保障派遣勞工之權益，針對保護法修法進行重點說明及分析；再者，為使每位在臺灣辛苦工作的勞工在退休之後生活都有所保障，勞工退休金條例擴大適用對象自103年初起生效，就此進行詳盡介紹。

「勞工心聲」則有兩位微型企業創業楷模，由他們講述篳路藍縷的創業過程，以及對於專業的堅持、對於工作的熱情，是怎麼帶領他們走向成功之路。「動態瞭望」再次將目光投向國際，淺論日本企業公會代扣會費之相關法律問題，以提供我國借鏡；除此之外，知識即是力量，以美國及紐西蘭勞動教育實施之經驗，與我國勞動教育機制比較，期能做為未來推行之方向參考，讓臺灣勞工持續提高知能、充實技能，擁有富足的精神能更加適應現代就業環境，隨時能應付社會之變動。

接下來一年，勞動部將持續地以「自主」、「公平」、「發展」出發，推動各項勞動政策主張，讓所有勞工享有公平正義的勞動環境，讓我國經濟繁榮，有著競爭力強大的勞動市場，向著「人人有尊嚴工作」的願景，步履堅定而踏實的前進。



37
TAIWAN LABOR QUARTERLY
勞工季刊

目錄 CONTENTS

樂說頭條

新時代新使命勞動部的願景

06 傳承與期許

24 從勞委會到勞動部 - 業務規劃與未來展望
易永嘉

30 勞動力發展署的功能與展望
勞動力發展署

38 勞動基金運用局的功能與展望
陳忠良、陳秀娃

46 勞動及職業安全衛生研究所的功能與展望
王安智

54 勞動部勞工保險局組織變革與未來展望
郭文玲

62 勞動部職業安全衛生署願景目標與推動策略
傅還然

活 用法規

68 修訂外籍專業人士來臺規定
勞動部勞動力發展署

70 勞工退休金擴大適用對象
—外籍配偶．自營作業者．受委任工作者
勞工保險局

78 派遣勞工保護法修法重點說明
蔡勝傑

82 勞動教育發展方向及機制探討
成之約

勞 工心聲

92 越嚼越香的良心堅持—蔡技食品張協盛
林芷婕

96 充滿母愛的手工皂—鈦生利企業劉虹儀
林芷婕

動 態瞭望

100 簡介日本代扣會費之相關法律問題
李柏毅

114 日本活用高齡者人力機構的做法
林政諭

著作權利管理資訊
勞動部保留對本書依法所享有之所有著作權利，欲重製、改作、編輯或公開口述本書全部或部分內容者，須先徵得財產權管理機關之同意授權（請洽勞動部綜規司，電話：85902862－4）

封面故事

勞動部希望為勞工打造一個「有人性尊嚴的工作」之未來，將秉持著自主、公平與發展的政策方向，以提升自主的勞動關係、創造公平正義的勞動環境、建立具有發展性的勞動市場作為施政主軸及願景，實踐社會公平正義，人人活出有尊嚴的生命。



台灣勞工季刊　第 37 期

發行人	潘世偉
總編輯	王厚誠
副總編輯	莊美娟
編輯	羅文娟　紅連煌　白麗真　張惠鈴 李仲辰　王志銘　張國明　何俊傑 郭文玲　陳忠良　陳彧夫　陳文宗
執行編輯	易永嘉
發行所	勞動部
地址	台北市大同區延平北路二段 83 號 9 樓
電話	02-8590-2863-4
網址	www.mol.gov.tw
美術編輯	左右設計股份有限公司
地址	台北市敦化南路一段 247 巷 10 號 2F
電話	02-27810111
著作人	勞動部
著作財產權人	勞動部
展售處	國家書店 台北市松山區松江路 209 號 1 樓 TEL：02-25180207 五南文化廣場 台中市中區中山路 6 號 TEL：04-22260330 三民書局 台北市重慶南路一段 61 號 TEL：02-23617511

GPN：2009501239

新時代 新使命

勞動部的願景

打造一個「人人有尊嚴工作」的未來

在臺灣所有人在選擇進入職場時，都應該獲得充分的就業機會；工作相關權利也應受到保障；在獲取足夠收入的同時，能得到充分的社會保障使生活穩定並遠離貧窮；更進一步可以創業發展，讓每個人的能力可以得到充分的發揮；隨時可獲取新的科技技能並保持身、心健康；可以兼顧家庭和工作；婦女在職場可以受到公平對待並掌握自己的工作生活，不受歧視，那就是勞動部希望爲勞工打造一個「人人有尊嚴工作」的未來。



勞委會 ▶ 勞動部



鄭水枝	趙守博	謝深山	許介圭
1987/08/01 & 1989/02/25	1989/02/25 & 1994/12/15	1994/12/15 & 1997/04/23	1997/05/14 & 1998/02/04



傳承與期許



詹火生	陳 菊	李應元	盧天麟	王如玄	潘世偉
1998/02/04 & 2000/05/20	2000/05/20 & 2005/09/20	2005/09/20 & 2007/05/20	2007/05/20 & 2008/05/20	2008/05/20 & 2012/10/02	2012/10/02





勞動部部長 潘世偉

今天，勞動部正式成立，不僅深具意義，更是中華民國歷史的里程碑，代表台灣勞工權益已邁入新的紀元。勞工事務最高主管機關原為內政部勞工司，後來升格為勞委會，現更成立勞動部，見證台灣勞動行政的演變、進步，每一位勞工都是歷史的參與者與創造者。

回顧過去 27 年的歷史，勞動部不斷成長、茁壯，業務也愈來愈多元。民國 76 年，勞委會成立後，承接內政部勞工司與職業訓練局的業務；民國 81 年，勞委會增設勞工安全衛生研究所，專責研究如何促進勞工安全、衛生；民國 85 年，則納編了勞工保險局。

到了民國 88 年，勞委會納編了原台灣省政府的勞工處；民國 96 年，創建勞工退休基金監理會；民國 102 年，又納編了原行政院青輔會輔導青年就業的業務，並轄管其青年職訓中心。這一路走來，雖然勞工政策推動內容有所更迭，但其理念卻始終不變，即堅持保障勞工權益，並創造更多福祉。

勞工問題日益困難複雜

然而，在一個自由經濟體系的市場，想打造兼具保護勞工權益、維持市場彈性的制度，可說相當不易；在今日，不能再以簡單的二分法，看待日益複雜的勞工議題，但如果勞、資雙方可充分合作，將可創造更多福祉。

當下，台灣的勞動市場，已無法脫離全球化經濟的漩渦，勞工問題的難度與複雜度，也遠勝往昔。台灣不僅應學習更多新的知識、觀念，也需建立更具凝聚力的社會共識，面對、處理、解決勞工問題。

簡而言之，勞動部職責在於，從市場力量、制度規範的夾擠中，為勞工找出一條康莊大道，並引領國家向上發展。未來，勞動部將繼續秉持自主、公平、發展的精神，並以創造正義、公平的勞動環境，建立具前景的勞動市場，作為施政的主軸與願景。

全球化時代到來 勞動部任重道遠

勞動部更期許，透過勞動政策，讓全體國民在投入勞動的過程中，可同時實現自我、享有美好的生活，讓勞動市場創造更多、更好的工作機會，不僅可繁榮經濟，亦能實踐社會公平、正義，人人的生活、生命皆有尊嚴。

勞動力是經濟競爭核心

面對全球化經濟時代到到來，勞動力的培育、養成，已是一個國家經濟成長與國際競爭力的核心。如今，勞動部當務之急，在於增進勞動市場的潛力、動能，以因應日益嚴峻的國際局勢；但在發展經濟之際，也得關注、因應其對勞工權益、社會平衡發展的負面影響。



勞動部一方面要建構符合國際勞動公約、聯合國 2 個人權公約 (公民與政治權利國際公約、經濟社會文化權利國際公約) 的公平體制，保障所有從事勞動的國民，另一方面，則要與時俱進，不斷促進產業發展，以提昇就業機會、國民所得，並讓國民獲得合理的基本勞動保障，確保其工作、生活品質。

近期內，勞動部將積極推動的政策，包括推動勞資協商與對話、促進和諧的勞資和諧夥伴關係；推動工作與生活平衡、促進企業永續發展；推動人性尊嚴的勞動教育、形塑職業倫理價值；健全退休及保險制度、確保勞工經濟安全；落實性別平等、禁止就業歧視，確保障勞動者機會平等。

除此，勞動部也將致力打造安全衛生的工作環境，維護勞動者身心健康；強化勞動力的開發與運用，提升國家勞動競爭力；健全就業安全體系，促進勞動市場功能並實質參與國際組織促進國際勞動事務交流，以兌現對全國勞工的承諾。



首任勞委會主委 前監察院副院長 鄭水枝

卸下首任行政院勞工委員會主任委員一職，至今已 25 年，但我仍相當關心這個部會。日前欣聞升格勞動部，內心感到非常歡喜，延宕多年的計畫終於實現。不但改制也改名，以「勞動」取代勞工一詞，象徵政府跟上世界潮流，更進一步照顧廣大的受雇者。

早在民國七十八年，我就曾在行政院會上提出，勞工委員會應正名為「勞動」，歷任主委與同仁們辛苦了這麼久，這次終於改對了。在過去，勞工經常被視為藍領階級，其實，白領階級也是勞工呀，只要領薪水的都是勞工，如今以勞動部作為中央行政主管機關．再適切不過。

見證勞委會難產過程

按照台灣人的算法，我今年 90 歲了，但往事仍歷歷在目，書房牆上還掛著當年勞委會成立時一級主管的合影，照片上的每個人我都叫得出名字，我親身參與勞工委員會難產的過程，感觸特別深。

猶記得民國七十三年時，我自台灣省建設廳廳長，調至內政部當政務次長，當時勞工事務是由內政部勞工司管轄，編制很小、僅 20 多人。為因應未來產業需求，行政院有意提升為「勞工局」，並草擬《內政院勞工局組織條例》。交由行政院法規委員會審查時，邀集各部會與勞工、企業代表參加，有人反映勞工局仍太小，行政院重新考慮的結果，改為「勞工署」。送到立法院審查後，立委們直接改為「勞工委員會」，七十六

保護勞工 也要兼顧企業

採訪撰文　陳婉箐

年七月初通過，十三日總統令公布。同月十五日，台灣也宣告解嚴，各項社會運動風起雲湧，其中也包括勞工運動。

難忘蔣總統的囑咐

勞委會籌備期間，我兼任籌備處主任，七十六年八月一日勞委會在台北市重慶南路的永豐餘大樓掛牌成立，我即從行政院院長俞國華手上接下印信，擔任首任勞委會主委。蔣總統經國先生在我上任前還特別召見，他叮囑我一件事，「保護勞工，也要兼顧企業，要保持不偏不倚的中立地位，才能促進國家經濟發展。」我也一直秉持著這個原則行事。

老實說，勞委會是跳火坑的工作，我很清楚歷任主委與同仁之苦，夾在勞工與企業之間，不管怎麼做，都難兩面兼顧。像是勞工委員會裡頭有各機關代表與勞資雙方代表，開會時常有意見相左情事，忝為主委必須盡力協調、做出決定，對一邊有利，另一邊可能不利，過去有幾次如此情境，我因此成為眾矢之的，感到非常傷心。

現在勞委會升格為勞動部，範圍擴大了，還是很辛苦。因應日形複雜的大環境，未來應朝著健全法制化進行，明確訂出各項法規，如遇勞資紛爭，就交由法院去判決，才能順利推動勞動政策。同時，也要維持經國先生所指示的原則，勞動事務要照顧勞資雙方，考慮整體國家利益與人民的幸福。我想，這是勞動部應努力的方向，也是我的期待。





總統府資政 趙守博

勞動部早就該升格了！不論是美國或歐洲國家都有勞動部，日本則稱為厚生勞動省，我國因《行政院組織法》的限制，一直等到修法後，勞工委員會才得以改制。

談起勞工行政單位立法，個人曾扮演推手的角色。民國七十六年前，從地方到省政府都是由社會局處兼管勞工政策，但七〇年代的台灣已邁入工業時代，受僱人數相當多，因此總統蔣經國先生有意成立中央專責的勞工行政單位；另一方面，工會代表也請願，要求成立部會層級的勞工單位，當時我擔任國民黨社會工作會主任，了解勞工代表的意見後，向身兼黨主席的蔣總統報告，促使原本送交立法院的勞工署規格，一夜之間升級為勞工委員會。

強勢作為替勞工發聲

事實上，勞工單位的重要性不在於名稱，而在於勞工行政的地位應與其他行政相當，專責單位的成立，反映出政府有決心要改善廣大受僱者的權益。沒有一個國家可以犧牲勞工，來成就經濟發展，因此成立勞動部有實質意義，是國家發展上重要的里程碑。

然而，在衆多部會中，勞動部仍屬弱勢部會，一定要有強勢作為。我在勞委會服務五年十一個月（民國七十八年至八十三年），是任期最長的主委，而在省政府時期也擔任六年的社會處處長，長期接觸勞工行政，深切了解受僱者的處境遠不如雇主，要為他們謀福利，一定要有強而有力的作法。

回顧調漲最低工資，我曾在行政院院會上孤軍奮戰，與七、八個部會首長激辯，

成功的勞動政策 是國家經濟發展助力

採訪撰文　陳婉箐

沒有一個人支持我，但我收集資料據理力爭，最後達成任內每年都調漲基本工資的目標。在外勞政策上，我也是充分考察國內外市場之後，才提出外勞引進政策。當時國內缺工嚴重，但非法外勞猖獗，以國外的前車之鑑，若未妥善處理，恐衍生紛爭，因而促成外勞引進制度化，訂定《就業服務法》。



積極職訓提升創新力

任內有感於重大職災造成傷亡，還成立勞工安全衛生研究所（現為勞動部勞動及職業安全衛生研究所），提高工作場所的安全。此外，我們也運用「職訓外交」，替友邦國家培訓人才，呼應「和平締造者」的訴求。

今日我們處在全球化時代，和別的國家競爭時，勞動政策也要與時俱進，否則會被扣上不公平競爭的帽子，這是勞工部門須多加留意的。而知識經濟重視研究發展，創新關鍵在於勞動技能的提升，終身學習非常重要，政府與企業都應積極培訓勞工。

勞動部除了要隨時提醒政府其他部門與雇主，只有不斷照顧勞工的福祉，才能提升國家勞動力品質，也不要忘了，發展經濟也要有資金、土地、設備與管理等因素，這些都是企業主要做的事，如果他們不投資，何來產業？沒有經濟發展，何來就業機會？一項成功的勞動政策，應該是國家經濟發展的助力，而非阻力！



勞委會前主委 謝深山

勞委會終於升格為勞動部；由內政部的勞工司改為行政院勞工委員會，再升格為勞動部，其過程篳路藍縷、備極艱辛。能夠升格為勞動部，在我看來最應該感謝 2 個人，一個是排除萬難、力促升格的馬英九總統，另一個則是前總統蔣經國先生。



民國 62 年，我初入立法院，擔任立法委員；該年，勞工最高主管機關為勞工司，層級低於部、會。工會團體、勞工立委不斷疾呼，應提高勞工主管機關的層級，行政院也有善意回應，並將勞工署的組織草案，送至立法院審議；但諸多工會理、監事認為，應升格為部會層級的勞工委員會，於是連袂造訪時任國民黨秘書長的馬樹禮先生。

勞工司、勞委會到勞動部

在馬樹禮秘書長向蔣經國總統報告過後，特別安排我以勞工立委的身分，前往總統府。蔣經國總統徵詢過我的意見，也同意將勞工司直接升格為勞工委員會；然而，由於行政院已向立法院遞交勞工署組織草案，變動需獲得當時行政院長俞國華先生的支持。

為此，我特別拜會時任行政院院長俞國華先生，反映大多數勞工的心聲；要獲得原為財經首長的俞國華院長的首肯，可說頗為不易、至為關鍵。不過，行政院若撤回、重新研擬組織法案，程序相當繁複、冗長；因此，由數名立委與我領銜，逐條修改組織法案，將原訂的勞工署改為行政院勞工委員會。

勞動部成立 兼顧勞工照顧、經濟成長

整理撰文　高永謀

不過，即使升格為勞委會，在行政院院會中，分量仍不及部，且勞委會既為委員會之架構，委員會之委員成員，包括其他部之代表；根據我當主委的經驗，勞委會研擬攸關勞工權益法案時，便常受財經部會代表的制肘。

如今，勞委會升格為勞動部，擁有更多揮灑的空間；馬英九總統親自蒞臨升格典禮，足見他對勞動部之重視，並將當潘世偉部長的後盾。

促進企業、勞工相互扶持

政務官需對政策、承諾負責。我在擔任勞委會主委時，銀行員工尚未被納入勞動基準法的適用對象；銀行工會意欲在大學聯考的 7 月 1 日推動罷工、遊行活動，我請工會給予 1 個月的緩衝期，並承諾讓銀行員工與其他 5 個行業從業者，都可適用勞動基準法。

不過，行政院決定以勞基法退休金不溯及既往的前提下，同意六大行業納入勞基法適用範圍，但須完成退休金辦法修正後再指定。個人眼見指定無望遂於 85 年 7 月 1 日提出辭呈，行政院長連戰先生隔日批示慰留，並准 10 天假。擴大適用勞基法議題，也因個人的去職成為各界關注話題。當時為總統的李登輝先生以堅定的態度表示執政黨應支持銀行業納入勞基法，且要行政部門加緊協調，儘快實施。行政院幾經協調而於 85 年 11 月開會決定，勞基法修正前，先用指定方式將銀行、加油站、環境汙染防治等三行業納入勞基法適用範圍並於 86 年 5 月 1 日起實施。有關銀行業等適用勞基法爭議總算拍版定案。

我曾與潘世偉部長共事，在中華民國全國總工會理事長期間，他獲聘為教育處處長，對我幫助極大。為了爭取勞工權益，潘世偉部長犧牲頗多，甚至不惜辭去工作，前往美國攻讀勞動關係相關法規；希望在未來，他可秉持往昔的精神、原則，繼續捍衛勞工權益。

然而，勞工照顧、經濟成長必須兼顧，但也不能為照顧勞工而輕忽企業的經營；期許勞動部團隊在讓經濟持續成長的前提下，同時照顧勞工、幫助企業，促進兩造的對話、合作，化解其對立、對抗，讓台灣變得更美好。



勞委會前主委 許介圭

在勞動部正式成立後，同仁的位階提高了，可發揮的空間更大了；但也代表著，職責更為加重了，未來應有更多作為。

潘世偉部長是一位不可多得的人才，他在勞委會副主委任內，全力輔佐王如玄主委，完成《勞動三法》的修法工程，可說功不可沒。而在接任勞委會主委後，他任勞任怨、兢兢業業，致力處理關廠失業勞工的爭議；雖然遭到工運團體嚴厲指責，但我認為，外界應給他更多鼓勵、支持。

外界對勞動部多有誤解

然而，一直到今天，在關廠失業勞工的爭議上，媒體仍有諸多誤解，有時甚至醜化勞動部。在此，我簡略解釋爭議的緣起、經過，以正視聽。

在我接任勞委會主委的第一天，一大早便有將近 500 名關廠失業勞工，集結在當時民生東路勞委會辦公大樓前，進行 48 小時的絕食抗爭。第二天，更有數位立委、學者到場，要求我與勞工當面晤談。當時，勞委會同仁力勸我切勿前往，由勞資處處長出面即可。

雖然，直接面對勞工、處理爭議，實非易事，但我仍決定親赴抗爭現場。當我抵達抗爭現場時，有一位在世新大學任職的年輕學者，滔滔不絕地發言，更對近 500 名關廠失業勞工說：「勞委會都是騙人的，你們千萬不要上當！」

我對此番言論深不以為然，立即搶過麥克風；首先澄清，這位學者的煽動言論，對於解決爭議並無助益，並對在場的關廠失業勞工說，「如果你們相信我，我就留下來。」當時，獲得關廠失業勞工熱烈的掌聲，表達他們對我的信任。

提升位階 勞動部職責更加重

整理撰文　高永謀



貸款補助並非代位求償

聽過關廠失業勞工的陳述後，我對他們的處境深表同情；但我也深知，昔日勞委會也曾多方設法援助他們，諸多方案皆窒礙難行。

我應承關廠失業勞工，將盡力協助他們脫離困境。解決關廠失業勞工爭議，有治本、治標兩種方案；治本的方案即推動勞動新制，讓勞工不因轉業、失業，而拿不到退休金，至於治標的方案，則是從勞委會 80 億元的就業基金中，拿出錢幫助關廠失業勞工。

因為考量這些關廠失業勞工很難再就業，勞委會仿效青輔會的青年創業貸款，透過華南銀行貸款給失業勞工，協助他們自行創業。只是，部分媒體與學者卻將其稱為代位求償，其實兩者截然不同；因為若是代位求償，就必須寫委託書，說明雇主積欠款項的金額、事由，但勞委會並未收到任何委託書。

所以，追帳理應是華南銀行的職責，而非勞動部。企業主惡性倒閉，倘若政府代為清還積欠薪資，未來將沒完沒了，無疑鼓勵企業主惡性倒閉，此例萬不可開。

最後，期許在潘世偉部長的帶領下，勞動部很快便可順利解決相關爭議；而潘世偉部長還找了 3 位年輕有為的次長襄助，相信將可如虎添翼，推動勞動部各項業務。



總統府國策顧問 詹火生

今 (民國 103) 年 2 月 17 日勞動部正式掛牌成立，是我國勞工行政史上的一件大事。在勞動部元年，謹從較宏觀的角度，提出下列三點期許，與大家共同努力。

一、勞動政策視野要寬廣前瞻

當前面對全球化與區域經濟整合的浪潮，尤其我國經濟結構是以出口導向為主，勞動條件更容易受到衝擊影響。因此，勞動部的首要任務就是仔細盤整未來有那些可能受全球化與區域經濟整合影響的勞工，並提出相關因應對策；最重要的莫過於強化技職訓練的層次，藉此擺脫目前國內低技術勞工低薪的困境。換言之；勞動部要能以更高更寬廣的政策視角，配合政府政策，邁向區域經濟整合，接軌區域經濟的大環境，同時也要替低技術的勞工找出路，協助弱勢勞動人口的就業與經濟保障。

二、勞動研究要與政策密切結合

勞動政策必須審度社會經濟變遷而隨時調整，因此必須強化勞動部的政策研究與勞動調查的深度與廣度；更重要的是當勞動部提出研究報告或調查分析時，必須同時把解決問題的相關對策或措施提出來，讓社會了解政府的對策。試舉一例說明，如果勞動部發表當前青年工作者就業和薪資水準的調查時，按照現有的做法，只是就調查統計分析結果加以公布而已，缺乏

對勞動部的三點期許

政府解決青年高失業率的政策論述。而如果勞動部要能提出紮實的政策論述，就需要強化勞動部在政策研究與分析的能力。

三、勞動關係要勞資建立對話平台

勞動部成立後，就不具備原來勞工委員會在大委員會中勞資政三方對話平台，特別是勞動部的許多政策必須在勞資對立關係中找到平衡，如何建立一個勞資雙方願意而且有效的對話平台，是勞動部亟需思考的一個難題。尤其當前國內勞工團體多元，彼此利益考量差異大，勞工團體之間就非常不易形成共識，更何況在勞資之間要達成雙方可以接受的共識，就是高難度的挑戰。因此勞動部的當務之急，就是儘速建立一個勞資雙方可以接受的對話平台，爭議性的議題可以先在此平台交換意見，雖然不一定可以達成共識。





勞委會前主委 現任高雄市市長 陳 菊

勞委會正式提升為勞動部，其所代表的精神，是要讓台灣勞工的勞動環境朝更具人性、尊嚴的目標前進。勞動部與勞委會一脈相傳，其不變的角色，是在政府部門內作弱勢勞工的代言人、作勞動權益的捍衛者，這個我們責無旁貸。

回顧過去在勞委會服務時期，和同仁一起推動多項改革。特別是勞退新制的上路，透過可攜帶式的勞工退休制度，在就業環境變遷之下，為台灣勞工帶來立即性及永久性的保障。其他諸如兩性工作平等法的立法促進職場性別平權、就業保險法制度革新擴大對失業者經濟救助，而職業災害勞工保護法則是



堅持走對的路，創立公義、富足、有尊嚴的勞動環境

讓勞工在辛勤勞動之際能夠無後顧之憂 一切的一切，都是為了讓台灣社會更趨向公平與正義，弱勢者能得到更多的保障，也期待未來勞動部在這條道路上繼續前進。

而當前政府的重大任務，是迎戰低薪化的挑戰。相較於亞洲其他先進國家，台灣勞動者實質所得成長有待提升，低薪化不但影響勞工權益，也威脅人力資源與創新能力的發展。也因此，期勉勞動部透過基本工資提升等政策作為，為勞動權益築起堅實的堤防。我更祝福，未來勞動部能夠繼續傾聽勞工心聲，更積極與勞工對話，並持續推動勞動法令改革，扮演勞工朋友最堅強的後盾，創立公義、富足、有尊嚴的勞動環境。



勞委會前主委 **盧天麟**

今天，我帶著無比興奮的情緒，專程從台中北上與會。日前，潘世偉部長親自打了一通電話給我，邀請我參與勞動部的揭牌典禮；我二話不說、立即答應，表示一定會躬逢其盛。

因為，今天是台灣勞工史上極具意義的一天，其重要性一如 1987 年的 8 月 1 日；那一天，勞委會正式成立，由我的姑丈鄭水枝先生接任第一任主委，堪稱台灣勞工權益的里程碑。而經過 27 年的努力，勞委會終於升格為勞動部，也代表台灣勞工權益，又向前跨了一大步。

不過，我特別提醒，勞動部其實不屬於行政院，也不屬於特殊政黨，而屬於台灣全體勞工；早年，我也出身勞工，對此特別有感觸。個人對潘世偉部長先生銜下的勞動部有 2 個期待。

所有勞工朋友的娘家

其實，今天勞委會揭牌典禮有個副標，即「歷任前主委回娘家」。對台灣人而言，回娘家總充滿溫馨、喜悅；大多數女性回娘家，最常因為 2 個原因，一個是娘家有重大節慶，一個是自己受了委屈。

勞動部就像我的娘家，我今天回到娘家，正因為娘家有重大節慶，而非受



勞動部揭牌
台灣勞工權益的新里程碑

整理撰文　高永謀

了委屈。我第一個希望是，勞動部不僅是歷任勞委會前主委與前同仁的娘家，更是所有勞工朋友的娘家。

倘若有勞工朋友受了委屈，來到勞動部陳情、請求協助，就好比回到娘家訴苦；我希望潘世偉部長與勞動部團隊成員，都能抱持同理心，照顧他、體恤他、回應他，而非冷漠以對。

如果有已結婚的女性回到娘家，滿腹委屈無法傾訴，還得忍受家人的冷言冷語；爸爸不僅不安慰，還說「你回家做什麼」，或媽媽說「你又回來要飯嗎」、「是不是又沒錢了」，那將多麼令人感傷、情何以堪啊！

讓勞動部招牌閃亮亮

我第二個希望則是，馬英九總統應給與潘世偉部長更多力量，方能使勞動部在行政院院會中，不再居於弱勢；也讓潘世偉部長不必像歷任前主委般，必須賭上烏紗帽，才能推動重大勞工政策。

勞工朋友與歷任勞委會前主委的支持，都比不過總統的支持；過去如此，現在如此，未來也是如此。歷任勞委會前主委幾乎都曾為了捍衛政策，以「我不惜辭職」等話語表達立場，包括我在內；當年我因為基本工資是否應與外勞脫鉤的爭議，以個人去留為最後的底線。

當然，一定有勞工朋友勉勵潘世偉部長，當推動勞工政策遭遇阻撓時，「肩膀應該硬起來」；但我期許在馬英九總統的支持下，潘世偉部長不必再說「我不惜辭職」，即可克服所有困難。

最後，期許在潘世偉部長與勞動部所有同仁的努力下，可擦亮勞動部的招牌，不再只是壓克力的招牌，而是金光閃亮的招牌，更是所有勞工朋友隨時都願意前來的娘家。

從勞委會到勞動部—

業務規劃與未來展望

勞動部綜合規劃司科長　易永嘉



前言

回顧過去，民國 40 年中央勞工行政主管單位為內政部勞工司，其下分科辦理工會組織、勞資關係、勞動條件、勞工福利暨教育、勞工安全衛生、勞工檢查等勞工行政業務，民國 70 年設職業訓練局統籌全國職訓工作。民國 76 年 8 月 1 日行政院勞工委員會成立，承接原內政部勞工司及職業訓練局業務，後續並納編勞工保險局、勞工保險監理委員會、原省屬勞工處、青輔會青年就業服務及青年職業訓練中心業務，及設置勞工安全衛生研究所及勞工退休基金監理會。民國 103 年 2 月 17 日行政院勞工委員會改制為勞動部，勞動部正式成立。

勞動部置部長 1 人，由原勞委會潘世偉主任委員擔任，置次長 3 人，分別為郝鳳鳴政務次長、陳益民政務次長、郭芳煜常務次長。勞動部內設綜合規劃司、勞動關係司、勞動保險司、勞動福祉退休司、勞動條件及就業平等司、勞動法務司等 6 司，及秘書處、人事處、政風處、會計處、統計處、資訊處等 6 處；另設勞工保險局、勞動基金運用局、勞動力發展署、職業安全衛生署、勞動及職業安全衛生研究所等 5 個三級機關（構），並於勞動力發展署下設北基宜花金馬分署、桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署、高屏澎東分署及技能檢定中心等 6 個四級機關（構），分別掌管相關業務，功能漸趨完整。

勞動部之挑戰與願景

所有國民皆需工作，工作即勞動，因此勞動部將來所掌之業務，係針對工作國民所涉及到各項事務，提供勞動行政服務的機關。當前臺灣的勞動市場面臨全球化經濟與環境變遷、結構性失業、非典型勞動、高齡化與少子女化等挑戰，因此，如何開發及運用人力資源？如何降低經濟變遷對勞動市場的衝擊？



如何建立既安全又有彈性的勞動市場政策？如何因應人口結構之改變帶來的勞動市場新課題？皆為勞動部所面臨之重要議題。

改制勞動部後之責任，就是要增進勞動市場之潛力與動能，以因應日益競爭的環境，但同時也必須關心勞動市場變得彈性帶給勞工權益的負面影響與社會發展平衡的需求。勞動部一方面要建構符合國際勞動公約及聯合國人權兩公約之公平勞動體制，保障所有從事勞動的國民，另一方面也必須注意到我國經濟的實際環境，與時俱進的向上提升我國國民的所得與就業機會之維持，讓國民獲得合理的基本勞動保障且提升工作生活的品質。

勞動部希望為勞工勾勒出一幅勞動生活的美好願景，那就是打造一個「有人性尊嚴的工作」之未來，將秉持著自主、公平與發展的政策方向，以提升自主的勞動關係、創造公平正義的勞動環境、建立具有發展性的勞動市場作為施政主軸及願景，使全體國民在投入勞動過程中能實現自我，享有美好的工作生活，並讓勞動市場創造出更多更好的工作機會，進而繁榮經濟，實踐社會公平正義，人人活出有尊嚴的生命。

勞動部將積極推動九項施政重點，包括：「推動勞資協商與對話，促進和諧勞資夥伴關係」；「推動工作與生活平衡，促進企業之永續發展」；「推動人性尊嚴之勞動教育，形塑職業倫理價





值」；「健全退休及保險制度，確保勞工經濟安全」；「禁止就業歧視落實性別平等，確保勞動者機會平等」；「打造安全衛生工作環境，維護勞動者身心健康」；「強化勞動力開發與運用，提升國家勞動競爭力」；「健全就業安全體系，促進勞動市場動能」；「實質參與國際組織，促進國際勞動事務交流」。

勞動部業務規劃及架構

勞動部為因應時勢變遷及勞工朋友對政府效能殷切期盼，歷經多年對組織做全面且系統性的檢討調整規劃，已於民國 103 年 1 月 9 日立法院三讀通過勞動部暨所屬共 6 項組織法案，並於 103 年 2 月 17 日正式成立，除強化原有勞委會核心職能外，透過組織精簡效益、決策層級的提升，集中組織專業度及研發能量，並強化勞動力發展與運用、健全勞動保障制度之行政效能，提升基金運用效能，確保安全健康勞動力等業務規劃，調整勞動部組織架構更具規劃力與執行力，勞動部業務調整重點及架構如下：

（一）強化勞動力發展與運用

國家經濟發展來自企業的成長，企業成長奠基於「優質化」的勞動力及技術創新，勞動部勞動力發展署透過「勞動力運用」、「勞動力提升」及「勞動力開發」三大策略，打造國家級就業通路，並整合就業服務、職業訓練、技能檢定及創業協助體系；整合相關資源強化在地服務，充分發揮區域運籌角色，促進區域勞動力發展；未來勞動力發展署政策與執行合一，強化跨部會的協調、整合，以有效落實勞動力發展政策，各項施政作為兼顧「經濟與社會」、「長期與短期」之效益，強化方案及計畫執行動能，最後朝向「促進勞動力發展，升國家競爭力」的新使命邁進。

（二）健全勞動保障制度之行政效能

勞動部部本部負責勞動保障制度之政策規劃與監理，使決策規劃與監督功能更緊密結合，並提升監理機制；勞工保險局負責基金收支保管，並由事業機構改制為三級行政機關，除提升永續發展之行政效能外，專責勞工保險承保、給付及財務收支業務，全面提升服務效能；勞動基金運用局負責基金管理運用，統籌新制勞退

基金、舊制勞退基金、勞工保險基金、就業保險基金、職災保護專款、積欠工資墊償基金等六大勞動基金之管理運用事宜，整合基金運用資源，擴展多元運用，強化風險控管，提升勞動基金運用績效，保障勞工經濟生活，並由勞動部專責監理。未來勞動部、勞動基金運用局、勞工保險局將共同打造勞動保障制度鐵三角。

（三）讓人人享有安全健康的工作環境

勞動部整併勞委會勞工安全衛生、勞工檢查二處及三區勞動檢查所成立「職業安全衛生署」，將安全衛生政策規劃與執行予以整合以提升組織最大效能，並落實符合國際「安衛單獨立法並設專責機構」的現代需求。未來勞動部職業安全衛生署將打造一個人人享有安全健康工作環境，藉由垂直整合安衛政策規劃力與執行力、齊一職災預防及檢查步調、水平整合職業傷病通報、診治、補償及重建業務，將有利整體防災資源之規劃與配置，加速職業災害率降低與職業健康照護率之提升，完備職災勞工保護體系，進而確保安全健康勞動力及促進國家競爭力。

（四）集中組織專業度及擴大研發能量

勞委會「勞工安全衛生研究所」原致力於職場危害因子調查、改善科技研發與職業病預防研究，改制勞動部後，除延續勞研所技術研發能量外，未來勞動及職業安全衛生研究所將建構為勞動部之政策智庫、全國勞動與安全衛生智庫、全國勞工安全衛生技術中心，新增加勞動市場研究與勞動關係研究，將容納相關勞動議題之研究，將使勞動研究之範圍更周全，以專業

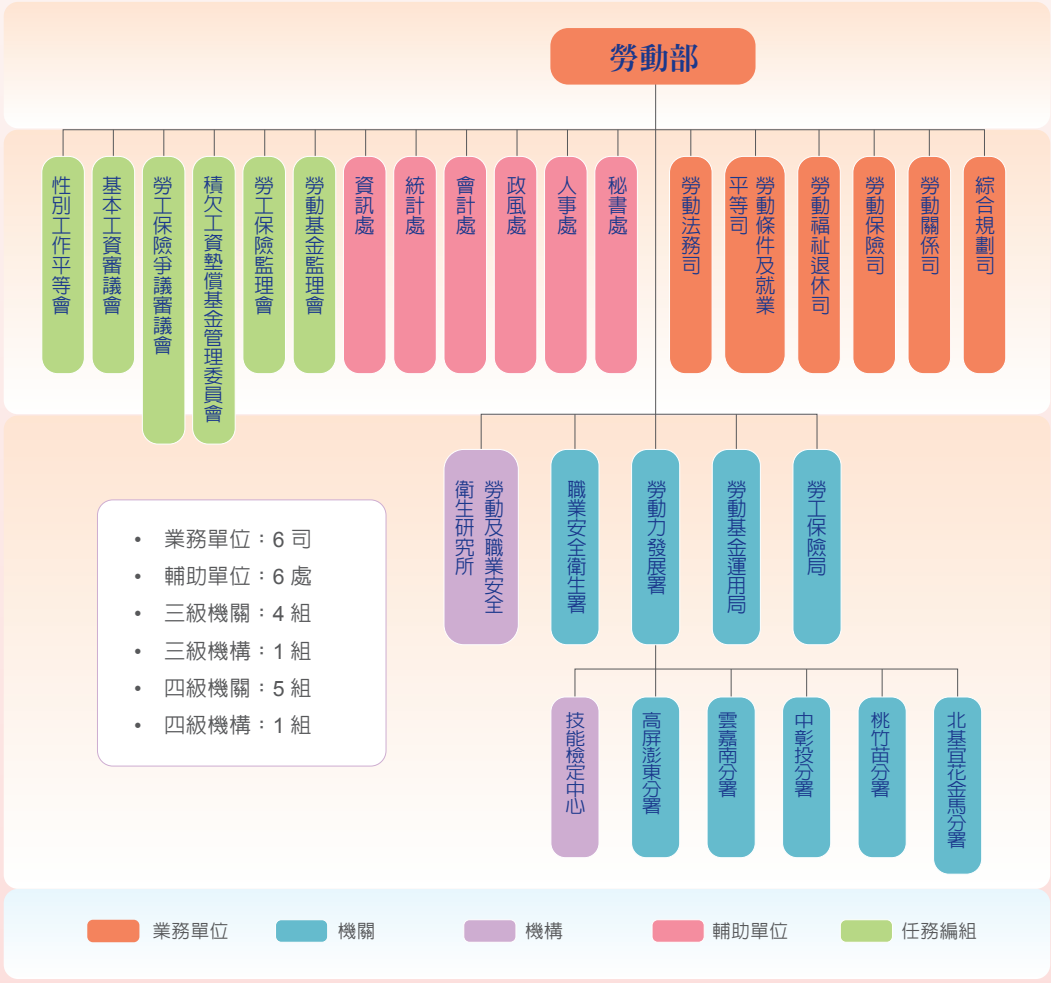


人力進行問題導向的應用研究，為政策擬定最有力的後盾。

結語

勞動部已經正式成立，體現國家對於「勞動」之重視。未來，「勞動部」將秉持自主、公平、發展的政策方向，以提升自主的勞動關係、創造公平正義的勞動環境，以及建立具有發展性的勞動市場為目標，期望為全體國民打造一個「有人性尊嚴的工作」之新願景。

勞動部暨所屬組織架構圖



勞動力發展署的功能與展望

勞動力發展署



前言

職業訓練局成立於民國 70 年 3 月 2 日，原隸屬於內政部，掌理全國職業訓練、技能檢定及就業輔導等事項，以人才培訓為宗旨。復因主管全國勞工行政之行政院勞工委員會於 76 年 8 月 1 日成立，職業訓練局同時改隸。而職業訓練局之業務執掌，亦隨著我國勞動市場發展而快速成長，多元發展。

我國早期職業訓練政策，主係支援國家經濟建設計畫，政策目的為「純經濟性」之目標。民國 80 年代之後，隨著產業轉型，傳統產業外移，結構性失業問題開始顯現，加上勞工意識抬頭等種種政經因素之變化，為解決社會弱勢族群所受之衝擊，我國職業訓練政策從過去之純經濟目標，加入「社會福利」任務。民國 90 年代，更結合就業保險及就業服務，轉趨重視職業訓練之「就業安全功能」，為因應社會經濟變遷及需要，職業訓練中心從單純之職業訓練提供者轉型增加區域運籌之角色，配合區域特色產業加以審慎評估規劃職業訓練職類，核心訓練職類繼續保留自辦，另結合民間辦訓能量彈性，以符合勞動市場人力需求，扮演職業訓練資源整合者、規劃購買者、績效評鑑者及諮詢推介者角色，並使職業訓練發展能更符合勞動力提升之內涵與目標。

另為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，政府於 81 年 5 月 8 日公布就業服務法，並依據該法設置公立就業服務機構提供就業服務。復配合 87 年公布之勞工保險失業給付實施辦法服務量大幅增加，逐步增設就業服務據點，至 92 年就業保險法實施，推動就業保險法結合就業服務、職業訓練與失業給付之三合一就業服務，即規劃一鄉鎮一就業服務據點，以就業服務資源不重疊為原則，大幅增設就業服務據點，使就業服務相關訊息即時、準確、快速流通。隨著資訊普及與數位能力之提升，虛擬與科技化服務之需求也愈來愈高。因此，建立並經營親民之虛實整合品牌，透過經營虛擬服務平臺，建置全國就業 e 網及全年無休之 24 小時免付費客服專線，另為增加各服務據點之通路便利性，持續與超商及其他部門協調合作之可行性。

在為提升弱勢族群就業能力，排除就業障礙方面，建構身心障礙者職業重建服務體系，提供身心障礙者在地性、



可近性之服務。依身心障礙者需求提供就業轉銜、社區化就業服務、庇護性就業服務、居家就業服務等適性就業服務。加強辦理身心障礙者職業訓練及數位學習，針對不同障別、程度身心障礙者需要推動養成、進修、訓用合一、數位學習等多元化職業訓練。擴大辦理職務再設計服務及補助，加強辦理雇主僱用身心障礙者初期補助服務，開拓身心障礙者就業機會。

復為因應社會發展需要並促進產業發展及兼顧本國勞工就業機會，78 年依據行政院人力補充方案陸續引進外籍勞工，於 91 年立法院通過就業服務法將外勞聘僱許可及管理法制化，辦理審查外國人聘僱許可作業。

勞動力發展署的業務調整

配合行政院組織改造，立法院於 103 年 1 月 9 日三讀通過勞動部暨所屬機關組織法，行政院勞工委員會於 103 年 2 月 17 日正式改制為「勞動部」，職業訓練局亦同步改制為「勞動部勞動力發展署」。勞動力發展署負責統籌政策規劃並執行職業訓練、技能檢定、就業服務、創業協助、技能競賽與跨國勞動力聘僱許可及管理等業務，且規劃推動我國職能標準制度，及促進身心障礙者及特定對象就業等業務。為統合國家勞動力運用、提升及開發網絡，擔任國家經濟發展及勞動力發展之幕僚工作，並因應國內外整體勞動環境情勢之影響與挑戰，首要之務為促進勞動力永續發展，以穩定勞工就業並提供充足及優質之勞動力，爰調整部分職掌業務如下：

一、青年就業業務：

原行政院青年輔導委員會之青年就業服務及所屬青年職業訓練中心，於 102 年 1 月 1 日業務已先移撥至行政院勞工委員會職業訓練局，並併入勞動力發展署整體規劃青年就業業務。

二、創業協助：

原行政院勞工委員會福利處創業鳳凰業務併入勞動力發展業務規劃，協助 20-65 歲婦女及中高齡勞工創業，取得低利創業資金，以及創業前、中、後全程免費創業諮詢輔導陪伴措施與創業研習課程。

三、設置「職能標準及技能檢定組」：

100 年 11 月 9 日公布之「職業訓練法」明文規定，中央主管機關應協調整合各中央目的事業主管機關所定之職能基準、訓練課程、能力鑑定規範與其辦理職業訓練等服務資訊，以推動國民就業所需之職業訓

練及技能檢定，爰新增設置「職能標準及技能檢定組」，以建構我國國家職能標準之平臺，降低育才與用才之間之落差，並作為學校課程及教育訓練之指引。同時建置職能發展與應用平台 (簡稱 iCAP 平台 http://icap.wda.gov.tw)，未來將整合並公布各中央目的事業主管機關發展與勞動部發展並通過品質審查之職能基準，目前已彙收各部會職能基準 31 項，供各界參考應用並進行宣傳。

四、成立「跨國勞動力事務中心」：

為因應國家產業政策、人口政策、長期照護政策及外勞政策開放變革等實際需要，每年受理申請外籍勞工許可案件約達 106 萬件，每年辦理就業安定費收繳約達 85 億元，且受理申請案件及就業安定費均呈逐年成長趨勢，為提升行政效能及人民申請案件之服務品質，爰成立「跨國勞動力事務中心」，負責受理雇主申請外國人工作許可及就業安定費收繳業務等事項，簡化跨國勞動力許可業務。

五、成立「勞動力發展創新中心」：

面對全球化、人口結構變化、能源危機與後金融風暴等社會經濟問題，勞動力發展之模式亦與以往有所不同，因此有必要以創新之思維建構勞動力發展之知識系統、數位平台並針對師資及教法等進行研發，以達成勞動力發展策略之創新育成；另亦必須有更多創新人才以保持勞動政策創新競爭思維，方能及早進行相關之規劃，建構臺灣成為人才之培育基地，達成發展創新育成業務及人才培育等目的。

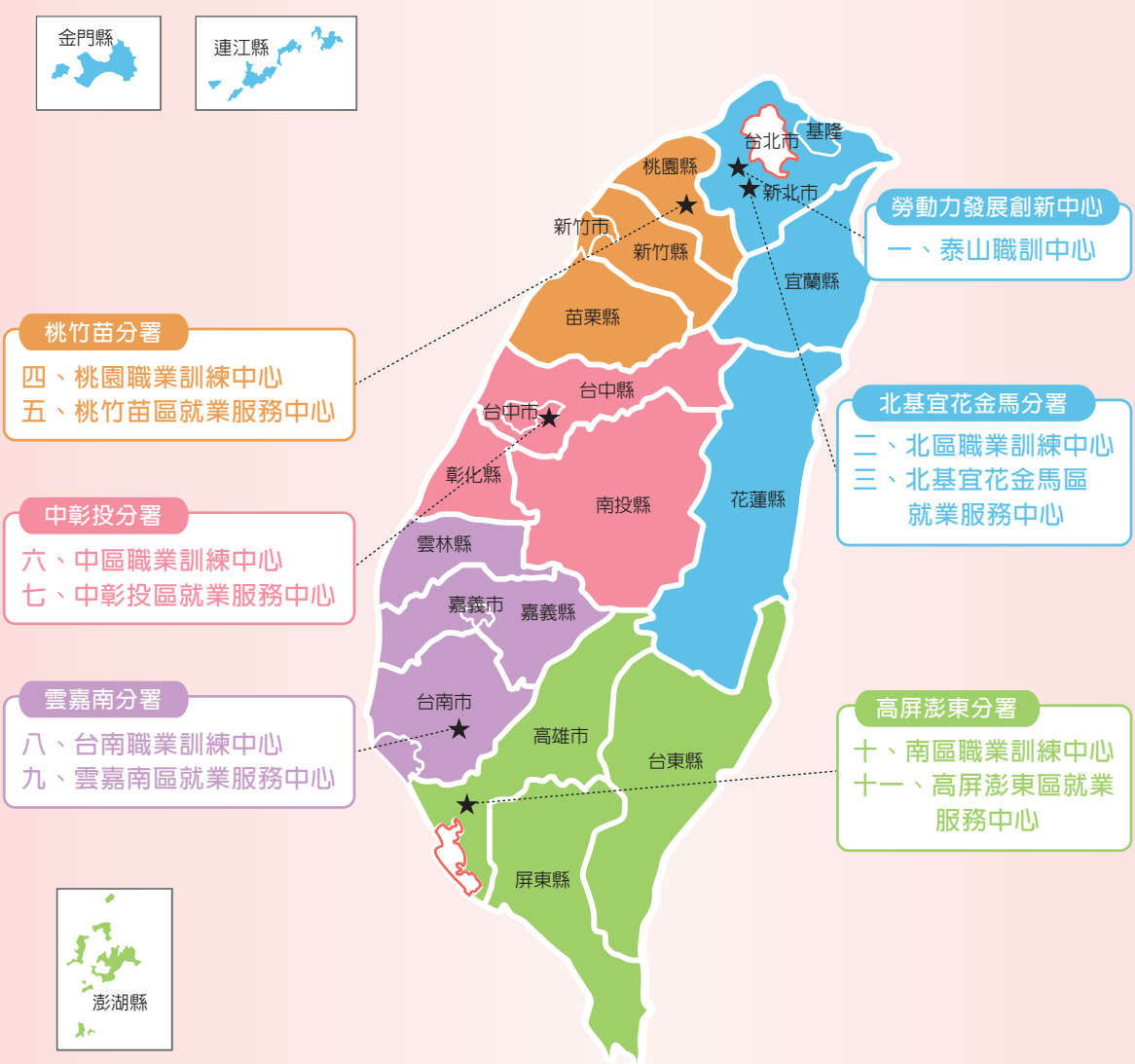
六、設置勞動力發展署各分署：

以創新之全人職涯發展思維，將原職業訓練局所屬各區職業訓練中心與就業服務中心整併為北基宜花金馬分署、桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署、高屏澎東分署等 5 個四級機關，各分署將整合轄區現有職業訓練、就業服務、技能檢定，及創業協助等不同機關之服務資源，提供民眾在地化之各項就業協助措施。此外，在區域運籌之概念下，整合所屬轄區人才供需資訊，適時調整資源分配，即時培訓產業技術人才，發展彈性之訓練計劃，以契合產業變動需求，從過去一次性服務整合成終身職涯服務，並以提供求職民眾及企業求才廠商「單一窗口」及「一案到底」客製化之服務，使服務可以更精緻、更深入。

七、設置技能檢定中心：

為求人力資源於訓檢用之一貫性，除新增職能規範及職能基準相關業務，將原行政院勞工委員會中部辦公室辦理之技能檢定及國際技能競賽業務，一併移撥至勞動力發展署，以推動及統籌辦理全國技能檢定、技術士證核發與管理等業務，將技能檢定整併為勞動力發展之一環。

◎職業訓練局 vs 勞動力發展署



勞動力發展署的願景、目標、策略及行動方案

勞動力發展署將推動社會、經濟兼顧之就業政策，並強化勞動力運用、勞動力提升及勞動力開發，以達到「人人有事做、事事有人做」、「職能多一點、工作生活好一點」之社會期待，同時，兼具就業市場之預測及貼近民眾之專業與貼心服務，提供實體與虛擬之就業服務通路，提升相關政策服務品質。

一、願景及目標

勞動力發展署將秉持「促進勞動力發展」之工作原則，從「調整人才培育機制、優化產業人才結構」、「強化人才訓練體系、協助職能轉換提升」、「善用海外專業人才、以利產業國際連結」三方面，擘劃國家勞動力發展政策，達成「開創就業新氣象、創造勞動新價值」之願景，並以「深耕國家軟實力、打造產業堅強後盾、立足全球新位置」為目標。

二、策略

因應全球化、少子化、高齡化等因素，我國勞動力結構必然有所調整，勞動力發展署將積極執行「職業訓練」、「就業服務」、「就業保險」之就業安全政策，透過「勞動力運用」、「勞動力提升」及「勞動力開發」等三構面推動，提升國家競爭力。

（一）勞動力開發：

1. **研擬妥適政策，不同特徵之勞動力開發，如有幼年子女需照顧之女性、體力減弱之中高齡、尼特族及獨力負擔家計者，搭配不同之配套措施，以促進其參與勞動市場，強化社會安全體系。**

2. **在全球化經濟衝擊下，勞動力跨國流動成為必然之趨勢，調整外籍勞動力引進政策，以有效的引進優質專業人力，確保外籍勞動力供給之穩定。**

3. **建構民間團體與政府部門促進就業之夥伴關係，由民間團體依據地方發展特性，提具創意性、地方性及發展性之經濟型或社會型計畫，促成在地產業發展，促進在地就業機會，引導失業者參與計畫工作，重建工作自信心，以培養再就業能力。**

(二) 勞動力運用：

1. **強化雇主服務積極協助招募所需人力，儘速補充事業單位所需人**

力，因應企業求才提供就業媒合服務，減少供需落差所產生之衝擊。

2. 針對身心障礙者，補助各地方政府設置職業重建個案服務窗口，提供身心障礙者一般性、支持性、庇護性之職業重建服務，擴大推動工作職務再設計或職業輔導評量工具，協助身心障礙者適性就業。

3. 擴擴大技能發展及職業訓練之投資，加速職能基準之建構工作，敦促各中央目的事業主管機關，促進民間各工商團體建立機制參與發展產業職能基準，並以職能基準模式，認證產業之人才培訓及職能發展，減少訓用落差。

(三) 勞動力提升：

1. 配合民間產業發展，培訓產業技術人才，並促進中央與地方訓練資源整合，強化國內培訓環境品質，提升訓練效能，以契合民眾就業與產業發展需求，提升就業能力 。

2. 針對青年畢業前、就業與失業再就業等各職涯發展階段青年，整合青年就業服務與職業訓練，加強就業促進服務及跨部會合作機制，共同協助青年就業。

3. 因應產業發展並結合地方就業機會，提供多元化職業訓練，引導企業投入人才培訓工作，充分發揮企業社會責任，重塑工作價值，並結合民間訓練單位提供實務導向訓練課程，以提升就業力。

三、行動方案：

(一) 打造全方位國家級就業通路，整合就業服務、職業訓練、技能檢定及創業協助體系，提供所有勞動者全人終身職涯服務規劃。

(二) 建立國家職能標準，協調整合推動各中央目的事業主管機關發展產業所需職能基準，促進民間各工商團體建立機制參與發展產業職能基準，挹注資源鼓勵輔導民間機構發展職能導向人才培育，實施職能基準與職能導向課程品質審核管理，建立維運國家職能發展應用整合平台，提供各界民眾單一資源管道，以提升勞動技能，支持產業發展，推動多元就業導向之職前訓練、在職訓練、轉業或第二專長訓練等。



（三） 維護身心障礙者、特定對象就業權益，提供個別化之就業協助行動計畫，並運用各項就業促進工具，協助排除就業障礙，促進勞工穩定就業。

（四） 因應國內經濟、社會發展，在促進本國人就業及提升國際競爭力之原則下，彈性調整外國勞動力政策；並協助企業引進外籍專業人士，促進產業技術交流，進而提升產業競爭力及永續經營。

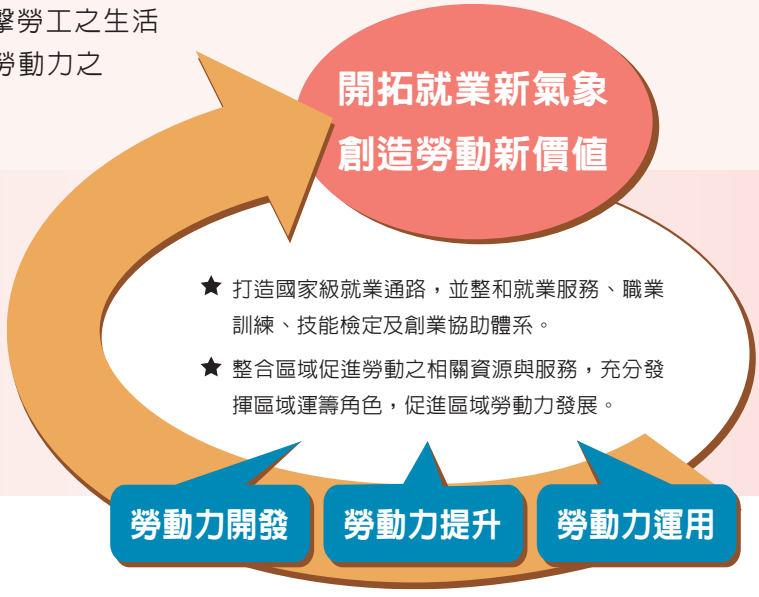
（五） 配合外交政策，積極推動職訓援外事務，協助我國友邦規劃勞動力發展事務，舉辦海外職訓師訓練進修計畫，並與先進國家進行國際交流與合作，學習其人力資源發展、職業訓練制度等方面之成功經驗，使我國優秀之勞動力發展經驗與國際交流分享。

（六） 貿易自由化對產業及勞動市場所產生之衝擊將逐漸顯現，勞工受貿易自由化影響亦日漸增加，以新思維規劃及推動各項計畫與措施，提供受到衝擊勞工相關之就業協助、僱用安定協助、待業生活協助、創業協助、職業訓練生活津貼等就業安定措施，以協助及安定受衝擊勞工之生活，促進臺灣勞動力之永續發展。

結語

面對全球化、少子化之挑戰，並配合國家經濟之發展及國家競爭力之提升，勞動力發展署未來將運用建立「平臺」與「創新」之概念，建構國家職業訓練品質與效能、維護身心障礙者及特定對象就業權益、強化外國人聘僱許可與管理，並致力於國際勞動力發展之交流與合作、借鏡世界勞動市場趨勢，掌握全球脈動及產業變遷，促進臺灣勞動力之永續發展，與世界各先進國家之 WDA（Workforce Development Agency）並駕齊驅，成為最在地化也最國際化之勞動力發展署！

勞動力發展工作經緯萬端，需妥善周全配套方得以順利推展，促進國家勞動力發展乃成為國家經濟發展及提升競爭力之必要條件，勞動力發展署未來將靈活運用民間力量與加強政府機關之服務精神，並配合國內外情勢之變化，發揮統合之效能，以開拓就業新氣象、創造勞動新價值。



勞動基金運用局
功能與展望

勞動部勞動基金運用局企劃稽核組組長　陳忠良
科長　陳秀娃

隨著國內人口結構日益老化，國人退休後之經濟生活準備日顯重要。勞動部掌管全國勞工政策及所轄之各勞動基金，提高基金之運作效能，創造勞工更大之獲益，爲勞動部重要之政策推動方向。



勞動基金之投資運用以追求長期穩健之收益為目標，惟近年來國際金融市場瞬息萬變，投資商品日新月異，基金之管理需更深、更廣、更專業。勞動基金原由勞保局及勞工退休基金監理會 (以下稱勞退監理會) 負責管理運用，為使勞動基金運作更具專業化、權責更明確，勞退基金監理會在政府組織改造之際，於 103 年 2 月 17 日改制為勞動基金運用局，統籌管理勞動部所轄之各勞動基金，勞動部則另設置基金監理委員會，期分別透過專責之運用與監理，提升基金運作之效能。

基金現況

勞動部所轄勞動基金包含新、舊制勞工退休基金、勞工保險基金、就業保險基金、積欠工資墊償基金及職業災害勞工保護專款等，各勞動基金原分別由勞退監理會、勞保局運用，並依各基金之屬性及規模而分別辦理各項不同之運用項目。截至 102 年 12 月 31 日止，勞動基金之規模已達 2 兆 3,304 億 8,607 萬元，預估未來仍將以每月 200 億元之金額持續增長。

另根據 P&I/TW 2012 年全球退休及保險基金 300 大排名，整體勞動基金約排名第 36 名。世界規模第 1 的日本政府退休基金規模 1 兆 2,920 億美元，為勞動基金 772 億美元的 16.7 倍。

原管理單位	基金別	基金規模 (仟元)	比重	運用項目
勞退監理會	新制勞退基金	1,078,776,307	46.29%	存款、股票、基金、ETF、債券、短票、國外投資、另類投資
	舊制勞退基金	601,618,689	25.82%	存款、股票、基金、債券、短票、放款、國外投資、另類投資
	小計	1,680,395,146	72.10%	
勞保局	勞保基金	527,988,811	22.66%	存款、股票、基金、債券、短票、放款、不動產、被保險人貸款、國外投資、另類投資
	就業保險基金	88,179,644	3.78%	存款、債券
	職災保護專款	11,503,780	0.49%	存款
	積欠工資墊償基金	9,215,984	0.40%	存款、股票、基金、債券
	小計	636,888,219	27.33%	
合計		2,317,283,365	100.00%	

勞動基金運作之變革及功能

(一) 成立勞動基金運用局：

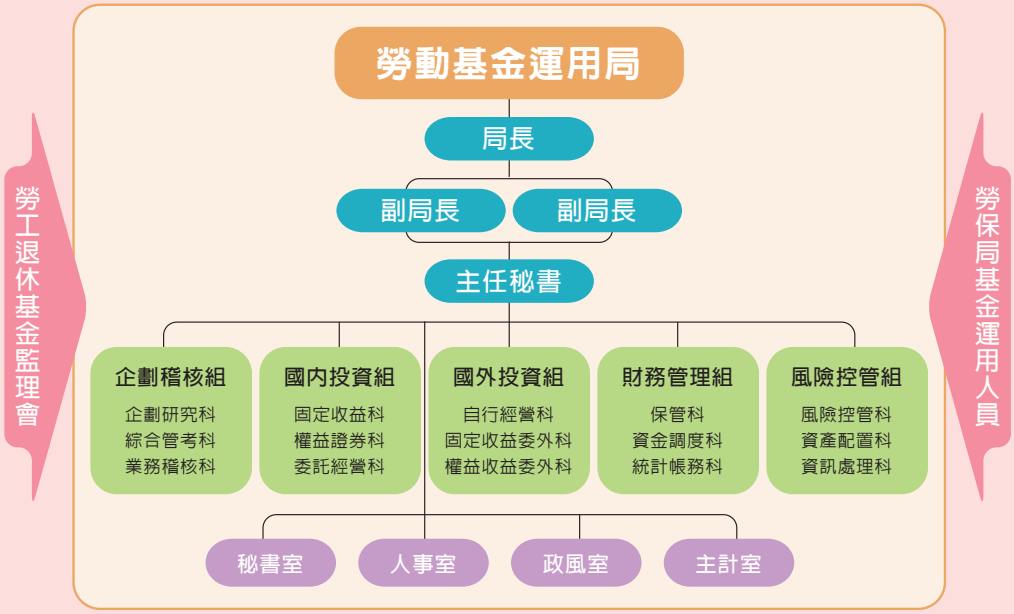
各勞動基金原分別由勞退監理會及勞保局運用，管理資源無法共享。透過組織改造，勞退監理會改制為勞動基金運用局，另加入原勞保局負責基金運用之人員，打造精實投資團隊。

勞動基金運用局組織以功能別設置，分五個業務組，以及四個輔助單位。在國內外投資流程中，藉由前台專業投資、中台風險管控、後台帳戶保管，配合內外部稽核等分工，達成有效整合資源，提昇運用效能，以確保基金收益及安全性。

(二) 成立專責勞動基金監理會：

勞動部成立後勞動基金採行監、管分離制度，監理單位除提升至勞動部層級外，並特別成立專責勞動基金運用之監理會，於法定職權範圍下監理各勞動基金年度運用計畫、資產配置、運用績效、預決算等業務，確保基金管理之妥適性。

又為能達到專業之監理，規劃於相關法規中明訂監理委員成員中，專家學者之



業務單位主要職能表

業務組別	主要職掌
企劃稽核組	1. 施政計畫研擬、執行及管考。 2. 基金制度研究、與國際組織聯繫。 3. 稽核法規制度之研擬、執行、列管追蹤及考核。 4. 基金年報製作等宣導事項。
國內投資組	1. 國內投資策略規劃、研究、擬定及執行。 2. 國內委託經營業務研擬、執行及監督、考核。 3. 國內不動產投資規劃與執行。 4. 國內投資法規研擬執行及解釋。
國外投資組	1. 國外投資策略規劃、研究、擬定及執行。 2. 國外委託經營業務研擬、執行及監督考核。 3. 國外投資市場投資策略與商品特性之研究、分析。 4. 國外投資法規研擬執行及解釋
財務管理組	1. 基金收支、保管及流動性之管理。 2. 委託保管機構之研擬、執行及監督考核。 3. 財務統計、帳務資料之編製分析。 4. 最低保證收益率之計算及公告。
風險控管組	1. 基金投資政策、資產配置之研擬。 2. 編制風險預算及定期性風險報告。 3. 風險管理政策之研擬、執行。 4. 基金管理資訊系統之建置、管理、維護。



人數不得少於總人數二分之一，以有效提升監理職能。

(三) 基金收支、運用、監理分立：

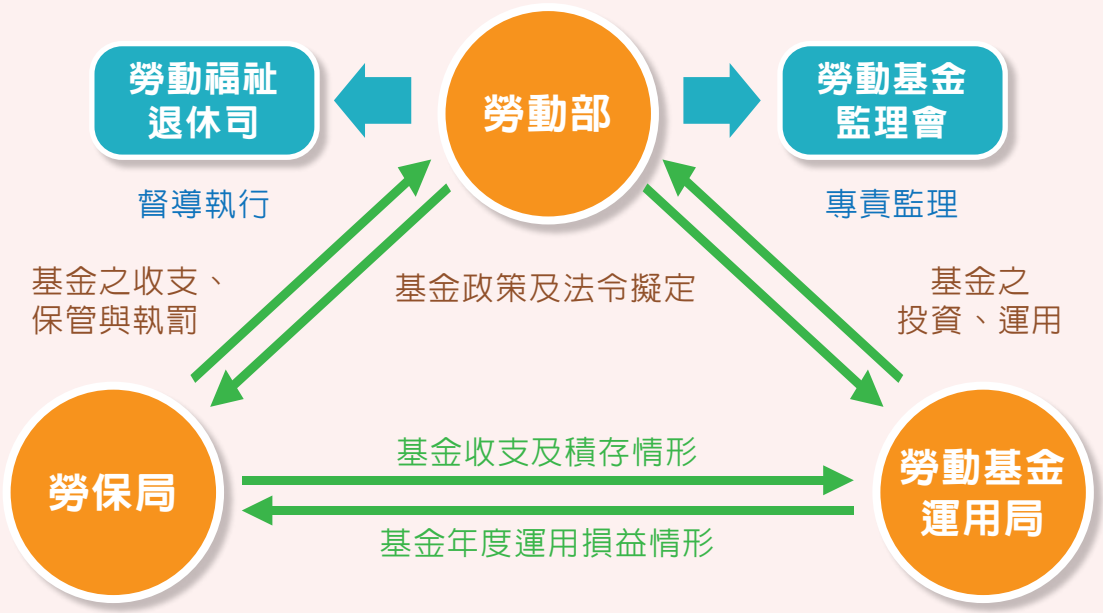
勞動基金之運作，係由勞動部為政策主管機關，職掌基金業務法令擬定，並組成監理單位，於法定職權範圍下監理各勞動基金。勞保局專責辦理收支作業，以專業的態度及服務人力，儘速完成勞工申辦業務。勞動基金運用局則專職各勞動基金運用事宜，透過專業團隊研究、內部控制、風險控管及獨立稽核機制，確保基金管理之專業及安全性，形成鐵三角之職權分立。

勞動基金運用局施政遠景

(一) 資源整合共享

1. 整合投研資源

基金運作整合後可共享相關投資研究資源，在人力部分整合原勞退監理會及勞保局人員以業務功能分組，整合相似工作，減化重複性之工作，將不同基金之專長業務，擴大應用於各基金的投資項目。另整合資訊系統，通用於各基金，原勞退基金建置之資產配置模擬系統，同時運用於其他基金，提升基金管理系統之使用效能。





2. 降低營運成本

為能掌握金融市場即時、正確之資訊，原分別租用各項財金資訊源平台，經整合後可共同使用，節省租用經費，並增加基金之議價能力，節減營運成本。而在政府人力精簡政策下，省去機關內輔助單位人力之重複設置，亦能有效節約行政資源。

3. 提升投資績效

透過專業人才匯集、資源共享，勞動基金運用投資團隊可深化投資研究、擴大運用範圍、精進各項投資策略，期能有效提升投資績效。

（二）擴展多元運用

1. 強化自營策略：

新制勞退基金過去受限於人力不足，投資於國內權益證券多採委託經營模式運作，而自行經營部位僅投資 ETF。而原勞保基金投資團隊自 86 年起即自行經營國內權益證券投資，於國內權益證券市場投資經驗豐富，經營績效良好。勞動基金運用局經由整合勞保基金自行經營團隊，將逐步擴展各基金自營部位，強化各基金自營策略。

2. 深耕全球布局：

勞動基金規模龐大，為能在風險控管下有效提升基金收益，需積極布局全球，辦理多元投資。國內投資部分，考量相對報酬追蹤指數之特性，績效表現貼近大盤，持股相對穩定，符合資產配置精神，將擴大相對報酬委外規模，及多樣化相對報酬之委託型態，陸續增列被動、增益、主動型相對報酬之委外。在國外投資部分，將推動各基金全球多

元投資，除傳統市值加權指數，新增策略性指數 (如基本面指數、低波動指數) 之委託經營。

3. 推展另類投資：

另類投資有別於傳統股票及債券，具有抗通貨膨脹之效果，近年來全球各大退休保險基金亦有逐步提升另類投資部位，勞退基金過去布局於另類投資績效良好，未來將擴大各基金另類投資規模及類別，以提升基金績效。

（三）強化風險控管

1. 建構最適配置

各勞動基金法源、資金運作及風險屬性不同，勞動基金運用局採用「資產配置模擬管理系統」，依各基金投資商品風險及報酬屬性，並配合法令規範可投資限額調整投資區間，進行最適資產之配置管理，供基金投資運用與管理決策參考，量身打造各基金最適資產配置。

2. 完善風控機制

原勞退監理會已建置完備風險控管機制，基金整合運作後，由風險控管組以現有風險控管機制持續運行，建立各基金之風險辨識、衡量、監控及報告，架構完善之風險管理機制。並依各別基金建置獨立帳戶，完備防火牆機制，以有效降低運作之風險。

3. 強化稽核效能

稽核作業以縱向（功能業務）及橫向（基金別）進行有效稽核，委託經營各委託帳戶資料透過相互比對勾稽，可有效強化稽核效果。並與金管會建立資訊通報雙向溝通平台，必要時將請金融



監督管理委員會協助查核受託投信，以發揮共同監督實益。

資訊揭露公開及透明

勞動基金運用情形一直以來為社會大眾所關注，勞動基金運用局為使各基金運用資訊透明化，基金運用局網站規劃設置13項專區，包括組織簡介、重大政策、新聞公佈欄、基金專區、政府公開資訊、統計資訊、社會責任投資專區、投資政策書專區、廉政園地、廉政會報專區、服務資訊、性別主流化專區及就業資訊等，讓勞工了解基金之運用情形。

勞動基金運用局亦依立法院有關資訊揭露之決議，於網頁「政府公開資訊」項下「基金運用情形」設置「資訊揭露」專區，用以揭露各勞動基金運用相關資訊，包含基金積存金額、運用規模與最低保證收益率、基金資產配置、國內外委託經營績效統計表、投資股票類別、股票持股比率等，目前各基金運用公布項目，仍持續依原定公布期程，定期公布各項資訊，供社會大眾隨時查閱。

未來之展望

勞動基金之運用攸關全國勞工工作所得、勞動及退休生活的保障，成立勞動基金運用局，並將監理單位提升至勞動部位階，彰顯政府對勞工的重視，並邁入勞動基金管理運用展新的一頁。

過去勞退監理會及勞工保險局，戰戰兢兢，審慎辦理基金投資運用業務，並為勞工創造穩健之績效。勞動基金運用局成立後，在各界指導及所有同仁的努力下，將發揮最大之整合效益，完備各項投資運作機制，積極辦理多元投資運用，以全國勞工福祉為依歸，為廣大勞工創造長期穩健之運用收益。



勞動及職業安全衛生研究所

的功能與展望



勞工是臺灣經濟成長背後的沉默巨人，「自主、公平、發展」的勞動與勞工安全衛生則是維持企業運作的齒輪，隸屬於勞動部的勞動及職業安全衛生研究所正是為了確保齒輪正常運轉而成立。勞動及職業安全衛生研究所原名勞工安全衛生研究所，成立於民國 81 年 8 月，多年來致力於研究、分析及改善工作環境當中各種可能危害到勞工健康安全的問題。

任務 - 勞動智庫，保障勞工職場安全衛生

勞動部成立後，勞工安全衛生研究所更名為「勞動及職業安全衛生研究所」（以下簡稱勞研所），並擴增「勞動政策研究」之任務，改制後勞動醫學組與分析檢驗組合併為職業危害評估研究組，並增設「勞動市場研究組」及「勞動關係研究組」，扮演勞動部智庫的角色。勞研所被賦予勞動政策研究及職業安全衛生的業務，在勞動政策研究方面致力於提升勞動基準，保障多元勞動型態勞工權益，營造平等就業環境，掌握國內勞動情勢，研議前瞻性勞動政策，盱衡國際情勢，推動國際勞動事務合作交流；而職業安全衛生業務則為健全職業安全衛生及職業災害保障法制，加強安全衛生監督、檢查、輔導及研究，提升職業災害預防效能，建構職業傷病勞工通報、照護、補償及重建體系以提升人力價值和塑造健康職場的勞動環境。研究成果除應用於制訂或修訂國內勞動及安全衛生政策、法令的參考外，也透過發表論文、刊物、資訊網路、展示或技術移轉等方式推廣至產業界，以達到『有尊嚴的勞動與健康安全的工作環境』。

沿革 - 一步一腳印，陪伴勞工一路成長

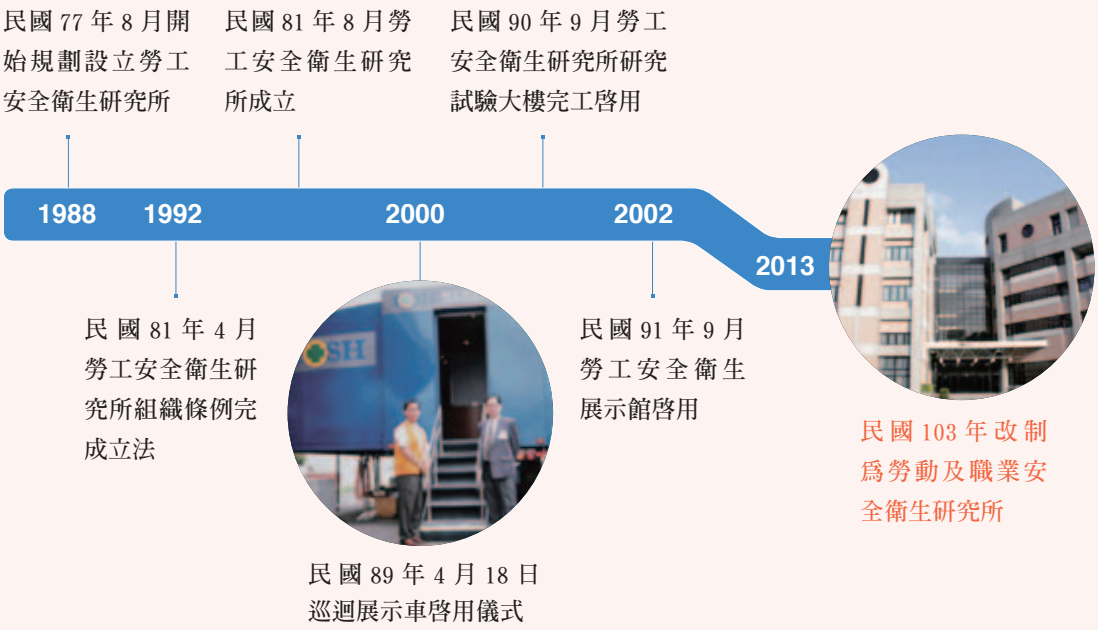
勞動是人類社會發展的核心，不論在任何時代，勞動者永遠是國家經濟發展的穩定力量。勞研所成立以後，擔任我國最重要的職業安全衛生專責研究機構。

編制 - 專業分工，各司其職，跨領域互相支援

勞動及職業安全衛生研究所設有 5 組 1 館，分別為：勞動市場研究組、勞動關係研究組、職業安全研究組、職業衛生研究組、職業危害評估研究組、及勞工安全衛生展示館。

1. 勞動市場研究組

主要研究領域包括全球化與產業市場趨勢、勞動市場供需分析、勞動經濟分析、就業安全研究等範疇。目的為建立具有發展性的勞動市場，增進勞動市場之潛力與動能，以因應全球化國際經貿競爭的挑戰。研究主軸為強化勞動力開發、運用與提升，勞動者終身職涯發展與提升就業能力，研析弱勢勞工之就業狀況，建構兼具安全與彈性之勞動法制，研析低度就業勞動力開發策略等。



2. 勞動關係研究組

主要研究領域包括僱傭關係、勞資關係、職場平權、勞動條件及基準、勞工保險制度、勞工退休制度、勞動教育及福利、職業災害保護及重建等範疇，目的為提升自主的勞動關係、創造公平正義的勞動環境。其中自主的勞動關係將以勞動教育、勞資合作機制、工會組織、勞資夥伴關係、勞資爭議處理制度等為研究主軸。創造公平正義的勞動環境則以建構符合國際勞工公約及聯合國人權公約之公平勞動體制、保障弱勢者的就業、落實就業與發展機會的均等、強化勞動者社會保障制度與退休生活經濟安全、消除弱勢者的就業障礙、確保職業安全衛生與勞動者健康之工作環境、強化職災權益照顧體系、營造友善工作與生活平衡的勞動環境等為研究主軸。

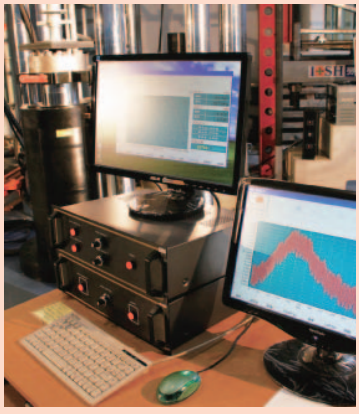


3. 職業安全研究組

主要研究領域包括安全政策、安全法規、安全檢查技術、化學安全、機電安全、營造安全、火災爆炸預防技術、防災系統及安全防護器具等研究。主要研究方向為：(1) 針對石化、化工、奈米粒子等工廠運作時因化學品、機電設施、安全裝置及各類相關感電等造成職災的原因，技術支援勞動檢查機構進行職災調查鑑定，並建立相關之安全評估與改善技術；(2) 採取機械產品源頭之風險控管作法，掌握國際間機械安全構造、檢查規範與製造階段的許可與品質管制趨勢，建立機械設備本質安全，針對國內致災率高之機械設備提出安全防護改善方法；(3) 針對營造工程墜落與倒塌災害研提災害預防技術，研究施工安全評估與改善技術，製作各類作業危害預防與安全技術指引，研修相關安全設備國家標準，輔導事業單位建立安全操作及檢查程序等；(4) 分析勞工作業安全行為與組職安全管理關鍵因素，強化職場安全行為與安全管理效能，達到減災的目標。期望讓臺灣勞工都能在零災害作業環境下工作，避免工安事故。



▲ 雙軸振動平台及動態測試驗機



▲ 雙軸振動平台及動態測試驗機



▲ 超大型萬能試驗機施工架和模板支撐測試

4. 職業衛生研究組

主要研究領域包括職業衛生管理制度、空氣中有害物控制與防護技術、新興職業衛生問題評估與改善技術及人因工程肌肉骨骼傷病預防等。開發工業通風、呼吸防護具性能測試與管理技術，降低勞工遭受有害物傷害之風險。掌握新興職業衛生問題及暴露狀況，改善職場噪音、高溫、生物、非游離輻射等可能暴露問題。透過本土化人體計測資料及人因工程評估與改善技術，改善職場

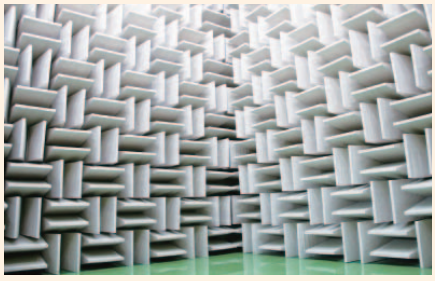
人工搬運、重複性作業、久站、跌倒滑倒等肌肉骨骼傷病問題。透過整合性研究，掌握並提出職業衛生改善策略，達到保護勞工、降低勞工暴露風險的目的。



▲ 跌倒滑倒骨骼肌肉測試



▲ 研究生利用九個不同測點測試隔音材料的穿透損失



▶ 半無響室，由五面吸音棉所構成，阻隔外界音源干擾，接收直接音

5. 職業危害評估研究組

主要研究領域包括職場有害物管理、有害物採樣分析技術、有害物暴露調查、採樣設備性能、職場健康管理及評估、職業病及生物暴露指標、職業傷病監視系統及監視技術、職業流行病學之調查等研究。主要研究方向為透過環境測定與生物偵測方法開發與驗證，建立職場有害物分析技術，持續對有害物作業場所進行暴露調查研究，掌握職場勞工暴露之實態。經由職業流行病學之調查研究、以及勞工與職場健康管理及評估之研究，作為研修職業安全衛生法令、職業病預防政策與職業病判定之參考依據，以達到降低職業病的目的。



▲ 身心能量分析儀



▲ 有害物採樣設備

6. 勞工安全衛生展示館

負責安全衛生新知的傳播與研究成果的推廣。主要職掌包括刊物出版、勞動安全展示、科技研發與成果運用及技術轉移以及國內外研究機構聯繫、技術交流。民眾可由勞工安全衛生展示館獲取所需的資訊，增加對於職場安全衛生的了解。平時一樓展館也開放一般民眾或是學術團體參觀，除了淺顯易懂的勞工安全衛生展場設施可供民眾親身體驗之外，並以實例和模型說明勞工在工作中所承受的負荷以及如何以人性化方式安排合理的工作環境。除此之外，更積極舉辦各類勞工安全特展，希望讓參觀者體認到安全衛生之重要性；從而改變態度行為，提高工作安全健康之警覺。亦提醒企業雇主善盡其責任與義務，希望全民能一起重視勞工安全衛生工作，減低職業災害的發生。



▲ 常態性導覽－勞工安全設備防護

歷年研究成果豐碩

勞研所累積研究成果相當豐碩，諸如化工廠爆炸、施工架倒塌等案例分析、職業傷病監控與流行病學調查研究應用、職場健康管理、通風系統性能管理與人因工程現場改善、物理性與生物性危害暴露評估、重金屬與有機化學物質危害調查、職業安全衛生輔導機制等，統計完成研究報告約 1,500 種、提供安衛法等法規修訂或政策應用者約 400 項、展示參觀人數超過 3 百萬、發表於國內外期刊與學術研討會論文數約 2,000 篇、核准專利約 70 項、技術推廣約 180 案。在協助勞動部職災或職業病調查鑑定、提供法規修正參考等行政政策應用上，皆扮演重要角色，其中尚有不乏居世界領先地位的研究成果。



▲ 勞工健康危害調查研究



▲ 民國 102 年成果發表會



▲ 奈米個人採樣器



▲ 刊物

與國際接軌

勞研所積極參與國際活動，歷次獲得安全衛生多媒體獎項， 2008 年以「關鍵時刻」多媒體影片獲得世界職業安全衛生大會首獎，繼又於 2011 年以「勞工安全衛生展示館 E-Book」獲得「評審團獎」殊榮。為拓展國際學術交流機會，自 96 年起參與多屆台北國際安全博覽會「防火防災應用展」，每年提供各界認識安全衛生領域的發展趨勢，並展示最新的研發技術與設備。來訪主要國家包括日本、中國、馬來西亞、新加坡、美國等，每年活動約可吸引 22,000 位國內外人士參觀。另結合工會團體，加強推動安全衛生知識交流，透過邀請國際重要人士參訪活動，展示推廣我國安全衛生重要研發成果。

願景 - 展望未來，尊嚴勞動

勞動及職業安全衛生問題是動態且多元的，往往隨時間與環境的不同而改變，當前國際職業重大議題包括全球金融危機、全球化經濟整合衝擊、變遷的人口結構、快速變動的產品市場之挑戰，將造成我國社會、經濟（包括產業結構、勞動人力等）急遽轉變，預期未來對勞動及職業安全衛生問題將產生更深遠影響。

為了落實勞動研究的價值，勞研所與學術界、勞資團體及相關專業協（學）會團體將會緊密合作，扮演好勞、資、學、政合作的平台角色。其中，勞動研究中程策略規劃方向可分為「政策支持優先研究領域」及「前瞻趨勢共通研究構面」二大策略。有關政策支持優先研究領域區分為「具世界競爭力之勞動資源」、「人權保障落實弱勢優先機會均等」、「社會正義經濟重分配」、「工作生活平衡」、「企業內部管理」、「社會創新」等六項重要議題；有關前瞻趨勢共通研究構面區分為「趨勢分析與監測工具」、「問題導向研究平台」、「勞動教育平台」三項重要議題。主要目的皆在保障勞工人權與增進福祉、厚植產業人力資源、加速產業結構優質化、健全就業安全制度與友善工作環境、提高婦女勞動參與率等，未來將在「自主、公平、發展」三大方向下，創造更多就業機會，追求社會永續發展，提升國家競爭力。

未來在職業安全衛生領域，勞研所將協助勞動部修訂職業安全衛生法附屬法規，持續推動職業災害勞工保護法修法，輔導中小型傳統產業改善工作環境，擴大化學品管理跨部會合作機制，強化勞工健康照護服務，加強勞動檢查，推動職業災害保險單獨立法為方向，並持續深入分析與研究勞工安全衛生議題，以職業傷病預防及調查研究、職場危害因子暴露評估技術研究、職場環境控制技術與管理方法研究、職場安全衛生技術推廣應用等項目為主要研究，達成建構安全工作環境，增進勞工健康的目標。



勞動部勞工保險局

組織變革與未來展望

勞工保險局企劃管理組視察　郭文玲





勞保局組織概況與沿革

勞工保險為台灣開辦的第一個社會保險，自民國 39 年開辦，迄今已邁入第 64 個年頭了，回顧這超過一甲子的期間裡，隨著台灣經濟起飛與不同時期之政經發展背景下產生的社會需求，勞保局所承辦的業務種類亦隨之不斷增加，除了辦理勞工保險業務外，陸續承辦農民健康保險、老農津貼、就業保險、國民年金保險等社會保險外，還辦理積欠工資墊償、職業災害勞工保護補助、新制勞工退休金、育嬰留職停薪津貼等與勞工經濟生活保障習習相關的業務，而勞保局的組織型態亦隨著不同時期辦理業務之擴展也經歷過數次大變革，且在 103 年 2 月 17 日「勞動部勞工保險局」正式更名之前，一直被定位為國營事業，比照金融保險事業機構，直至 103 年 1 月 9 日勞動部勞工保險局組織法經立法院三讀通過，總統 103 年 1 月 29 日華總一義字第 10300010791 號令公布，勞保局正式改制為行政機關。茲就勞保局歷次之組織變革略述如下：

一、民國 39 年初創辦勞工保險業務時，隸屬台灣省政府社會處，制定《台灣省勞工保險辦法》，委由同時省屬的台灣人壽保險公司成立「勞工保險部」專責辦理勞保業務。

二、民國 47 年《勞工保險條例》立法通過，「台灣省勞工保險局」於民國 49 年 4 月 16 日正式成立，主管機關明定為 2 級，中央為內政部，在省 (市) 為省 (市) 政府社會處 (局)，勞保局為省屬 3 級機關。

三、民國 59 年，勞工保險業務擴大實施至金門、馬祖，因此更名為「台閩地區勞工保險局」。

四、民國 68 年，《勞工保險條例》修法擴大納保對象及明訂保險給付分普通事故保險與職業災害保險二類，將「台閩地區勞工保險局」提升為省政府 2 級機關，與各廳處地位平行，主管機關在中央仍為內政部，但省 (市) 由原社會處 (局) 提升為省 (市) 政府。

五、民國 84 年全民健保開辦，勞工保險之醫療業務移撥健保局辦理，《勞工保險條例》修法將生育給付之分娩費及普通事故醫療給付規定於全民健保實施後停止適用，勞工保險業務自 85 年 7 月 1 日起完全改由中央統籌，隸屬於行政院勞工委員會，原「台閩地區勞工保險局」更名為「勞工保險局」。

六、行政院勞工委員會組改制為勞動部，「勞動部勞工保險局」於 103 年 2 月 17 日正式揭牌成立。

業務發展與功能

勞保局主要辦理勞工保險業務，後因應經濟發展與社會需求，陸續接受委託辦理有關社會安全體系的各項業務，為保障全體國民的經濟生活不遺餘力。茲就各階段業務發展及各該項業務功能略述如下：

一、勞工保險：

這是台灣首次出現的社會保險，民國 39 年 3 月 1 日開辦，開辦的第一個月，投保單位僅 2 百多個，投保人數 7 萬餘人，納保對象為廠礦的勞工，給付項目則有傷害、殘廢、生育、死亡及老年 5 種，至該年底，經統計有 554 個投保單位，12 萬 8 千餘被保險人，各項給付 (含普通與職災) 合計 5 千 886 件，其中生育給付就有 1 千 391 件，占了 5 分之 1 強，老年給付尚無人符合規定申請。民國 40 年增加職業工人保險業務，42 年開辦漁民保險，45 年接受委託辦理蔗農保險，47 年漁保併入勞保，此期間勞保業務係由台灣人壽勞工保險部依據《台灣省勞工保險辦法》辦理，迨 47 年 7 月 21 日《勞工保險條例》正式立法、49 年 4 月 1 日公布施行，設立勞工保險局正式執行業務，至該年底投保單位數已有 1 千 899 個，投保人數增至 47 萬 8 千餘人，而給付案件計核發 12 萬 4 千 647 件中生育給付有 6 萬 6 千 678 件，亦即 2 件給付案件中就有 1 件生育給付，乃因當時台灣適逢戰後嬰兒潮時代，大多數家庭都有 5、6 個小孩，被保險人本人分娩或流產時得申請 2 個月的生育給付或由其配偶申請 1 個月的分娩費給付，可說是當時最夯的給付。而蔗農保險隨著台灣 70 年

代已由農業轉型成工業，加上農民健康保險於 74 年開始試辦，蔗農保險完成階段性任務而於 75 年廢止走向歷史。《勞工保險條例》自民國 47 年立法迄今歷經過 10 餘次修法，加保對象不斷擴大，給付項目日益增多，除一次給付外，97 年 7 月 17 日更修法增加年金給付於 98 年 1 月 1 日施行。數次修法中以在民國 84 年之第 5 次修法，勞保醫療給付移歸至健保局辦理，惟職業災害的醫療給付仍由勞保局負責，另原勞保生育給付之分娩費部分亦因有健保醫療，在社會保險不重複保障原則下停止適用，及老年給付由一次給付改為年金給付，均屬勞保業務的大變革。經統計至 102 年 12 月底止，投保單位數有 51 萬 7325 個，為開辦第 1 年底的 9 百 33 倍；投保人數 974 萬 5794 人，為開辦第 1 年底的 76 倍之多；至給付案件就以 102 年 12 月單月計，各項給付合計之一次給付即有 26 萬 3298 件，年金給付有 50 萬 7411 件 (為累計數)，其中生育給付僅 1 萬 1 千 447 件，而老年給付有 50 萬餘件 (含年金、一次金)，與 39 年開辦時的情境大異其趣，此係因經濟環境變遷及戰後嬰兒潮出生的被保險人已陸續屆退休年齡



之故，而由投保單位及投保人數的增長變化亦顯見勞工保險實為建構全國社會安全網之基石。

二、積欠工資墊償：

民國 73 年 10 月勞保局成立辦理此業務的專責單位，行政院 75 年 2 月 7 日核定《積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法》，75 年 11 月起由適用勞基法的雇主按月為其勞工提繳，76 年 2 月 11 日起為基金開始墊償日，使工廠因歇業破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿 6 個月部分，勞工有優先受償之權，國內幾件知名的勞資問題，如自立晚報、福元百貨、台南汽車客運、遠東航空等都有因此業務的實施而和平落幕。

三、農民健康保險：

民國 77 年 10 月台灣省政府委託勞保局展開農保全面試辦，78 年 6 月 23 日《農民健康保險條例》立法公布，78 年 7 月 1 日正式受內政部 (今衛生福利部) 委託辦理農民健康保險業務，給付項目有生育、殘廢、醫療、喪葬津貼，84 年 3 月 1 日醫療移由全民健保局辦理。惟農民迭反映沒有退休保障，政府為了照顧農民生活，於民國 84 年 5 月立法增加老農福利津貼，照顧農民老年生活。

四、職災勞工保護補助：

《職業災害勞工保護法》於民國 90 年 10 月 31 日立法公布，91 年 4 月 28 日施行，勞保局成立「職災勞工保護室」辦理，係對發生重大職業災害的勞工提供第二層保障，除了被保險人發生職業災害時得請領之各項補助與生活津貼、災後職能復健、職業重建使職災勞工儘快重返職場等機制外，對於雇主未依法申報參加勞工保險之勞工發生職災時也可獲得補助，俾確保勞工職業安全網之完備。

五、就業保險：

民國 57 年《勞工保險條例》第一次修法時將失業給付列入給付範圍並規定實施時間及辦法由行政院另以行政命令定之。民國 87 年台灣許多企業受亞洲金融風暴影響致關廠歇業導致大批失業勞工生活頓失依靠，政府為照顧失業勞工生活，88 年開辦「勞工保險失業給付」。又為促使失業勞工在獲得失業給付生活暫無虞下能積極找工作或再接受職能訓鍊投入職場，91 年 5 月 15 日《就業保險法》立法公布，失業給付自勞工保險脫離，並增加提早就業獎助津貼、職業訓練生活



津貼與全民健康保險補助費，92 年 1 月 1 日正式施行。98 年 5 月起增辦育嬰留職停薪津貼，對於被保險人保險年資一年以上、子女滿 3 歲前、依性別工作平等法之規定辦理留職停薪者得申請育嬰留職停薪津貼使勞工能安心在家照顧寶寶培育未來主人翁，爰本法對促進就業及維持社會安定極具功效。

六、勞工退休金：

台灣企業多屬中小型企業，經營壽命平均約 13 年，鑑於《勞動基準法》規定勞工在同一事業單位工作滿 25 年以上或同一事業單位工作 15 年以上、年滿 55 歲退休始得符合請領退休金條件，致多數勞工領不到雇主發給的退休金，民國 93 年 6 月 30 日制定公布《勞工退休金條例》，94 年 7 月 1 日正式施行，此勞退新制規定雇主每月負擔之勞工退休金提撥率不得低於勞工每月工資 6%，勞工亦得在其每月工資 6% 範圍內自願另行提繳退休金，因此選擇新制退休金的勞工有其個人退休金專戶，退休金可累積帶著走，不會因轉換工作待屆齡退休、年老體衰時領不到退休金的窘境，而且還享有勞退基金的收益分配，讓老年生活更有保障。

七、國民年金：

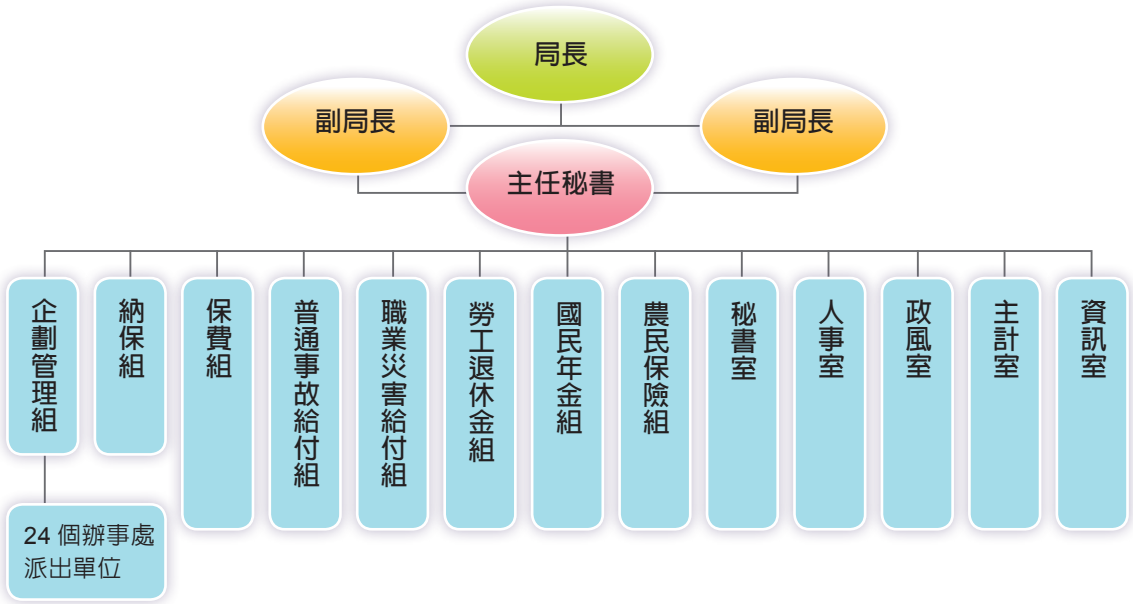
97 年 10 月 1 日勞保局受內政部 (現業務移入衛生福利部) 委託辦理國民年金保險，只要未滿 65 歲國民在國內設有戶籍且未參加相關社會保險者，應參加國民年金保險，使無工作之國民亦得獲取社會安全保障，另開辦後「敬老津貼」轉為國民年金法之「老年基本保障年金」。至此，我國已邁入全民社會保險的時代，實是全體國民一大福祉。

「勞動部勞工保險局」之組織架構

「勞動部勞工保險局」於 103 年 2 月 17 日正式更名並由國營事業改制行政機關後共有 8 組 5 室，原稽核室及



辦事處總管理室併入企劃管理組，保費收支及職業工會、漁會之承保作業及欠費處理事項由保費組統籌辦理，給付之申辦及核付依事故屬性分由普通事故給付組及職業災害給付組執掌，有關勞保、勞退、就保、國保、積欠工資墊償等基金投資運用業務移撥至勞動部下另成立之勞動基金運用局辦理，另職業災害勞工補助業務移撥至職業安全衛生署辦理。組改後勞保局組織架構如下：



改制後各組室業務職掌與功能

勞工保險為社會保險，非以營利為目的，惟勞保局組織型態因前述歷史淵源，60 年來一直被定位為國營事業，當主管機關在審查勞保業務績效時每每因業務性質不同產生扞格。行政院組織再造，及勞動部組織法規自 103 年 2 月 17 日施行，勞保局由國營事業改制為行政機關，並正式更名為「勞動部勞工保險局」，同時配合勞動部組織再造，勞保局組織架構亦依業務職掌重新改組，以提升行政效能。茲將組改後各組室之主要職掌功能簡介如下：



組室別	掌 理 事 項
企劃管理組	辦理保險綜合業務規劃、保險費率精算、法律事務、稽核管考、辦事處管理、業務講習、資料之蒐集及分析等業務。另各縣市辦事處納入本組，辦理各項交查案件調查、欠費洽催、保險業務聯繫及各種書表、職災醫療書單核補發等事項。
納保組	辦理事業單位、公司行號及機關團體之新投保業務；事業單位、公司行號之加保、退保及投保薪資調整處理等業務。
保費組	辦理工會、漁會之新投保業務；工會、漁會、機關團體與職業訓練機構之加保、退保及投保薪資調整處理等業務；與其他有關保費處理、欠費清理及資料管理等業務。
普通事故給付組	辦理勞工保險生育、老年給付及就業保險之審核業務；勞工保險、就業保險收支及帳戶之管理業務。
職業災害給付組	辦理勞工保險傷病、失能、死亡及醫療給付之審核業務。
勞工退休金組	辦理勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵、罰鍰處分、強制執行及積欠工資墊償等業務。
國民年金組	接受委託辦理國民年金之承保受理、給付審核、收支管理與財務調度等相關業務。
農民保險組	接受委託辦理農民健康保險及老年農民福利津貼業務。
秘書室	印信典守、文書收發、檔案管理、出納、庶務、公關及工員管理等事項。
人事室	人事業務等事項。
政風室	政風業務等事項。
主計室	歲計、會計及統計業務等事項。
資訊室	辦理資訊作業規劃、推廣、操作、管理、資訊設施維護等事項。

未來展望

一、戮力辦理社會保險，提供老年生活保障：辦理勞、國保雙年金，提供適足的年金給付，且給付金額隨消費者物價指數達一定成長率調整，使老年經濟生活更有保障。

二、加強建構完善的社會安全保障網：協助推動完善的職業災害保險制度，照顧職災勞工及其眷屬，使發生職災的勞工獲得更周延的保障，勞保業務也更臻健全。

三、提升服務效能：加強電子化申辦作業，及勞保局網站的 e 化服務，力求簡政便民，以「服務、便民、效率、創新」的經營理念，提供民眾最便捷的查詢與服務管道。

四、增強服務品質：勞保局改制行政機關後，政府社政單位人員得以相互流通，易挹注入更多創新理念及新思維，未來行政效率將更提升，使達勞保局的全方位服務。

勞動部職業安全衛生署願景目標與推動策略

勞動部職業安全衛生署署長 傅還然

緣起

職業災害的發生，不僅勞工個人遭受身心痛苦，連帶影響其家庭生計，甚至造成家庭的破碎。事後的補償，或許能救助與撫慰勞工或其家屬於一時，但再多的補償與歉意也挽回不了勞工的生命與健康。因此，致力於保障勞工安全健康是國家重視基本人權的表徵，也是政府長期以來的重要施政項目。尤其，我國勞動人口約為人口總數之 49%，於少子化、高齡化的社會變遷趨勢下，提供安全健康勞動力及協助職業災害失能勞工快速重返職場，除可保障勞工權益、減少工時損失與保險支出外，亦將成為國家競爭力發展之重要因素。



職業災害預防與職業災害勞工重建攸關弱勢勞工生命安全健康與重返職場之權益，其政策與執行具全國一致性，且分屬不同技術領域，具有高度專業性，須營造優質工作環境，留住專業人才，團隊合作方能有成。故基於人權保障、安全健康勞動力、產業損害防阻及勞動檢查定位之考量，於中央設立統籌政策規劃並執行職業安全衛生、勞工健康、職業病防治等事項之專責機關，實有其迫切需求。

76 年 8 月 1 日成立之行政院勞工委員會，經由行政院組織改造方案，自 103 年 2 月 17 日正式更名為勞動部。基於強化勞動場所安全健康、維護勞動權益、完備職業災害勞工保護體系及提供安全健康勞動力之需要，原勞工委員會主管勞工安全衛生法規政策之勞工安全衛生處、執行勞動法令監督檢查之勞工檢查處與北區、中區、南區勞動檢查所，以及主管職災勞工補助與重建業務之勞工保險局職業災害勞工保護室整併為職業安全衛生署（Occupational Safety and Health Administration, OSHA），並與勞動部同日成立。

組織架構

一、職安署內部設「綜合規劃及職業衛生組」、「職業安全組」、「職災勞工保護組」3 個業務單位及北區、中區、南區「職業安全衛生中心」3 個派出單位，以及 5 個輔助單位「秘書室」、「人事室」、「主計室」、「政風室」及「資訊室」（如圖 1）。

二、署內業務單位主要辦理法規、政策、制度及計畫之規劃、推動及管理等核心性與公權力業務，派出單位「職業安全衛生中心」則由原勞委會各區勞動檢查所改制，擴大服務功能，職司監督檢查、防災宣導、輔導、協助等執行事項。

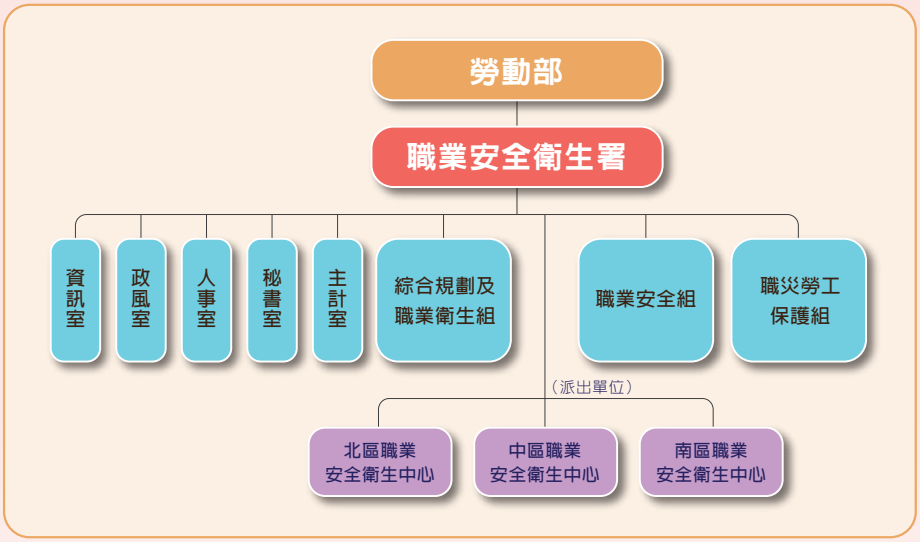


圖 1 職安署組織架構圖

組織特色

一、垂直整合安全衛生政策規劃與執行，齊一職災預防及檢查步調。

二、水平整合事前職災預防及事後職業傷病防治、職業病調查鑑定、職業災害勞工復工、復健、權益協助等業務，完備職災勞工保護系統。

三、透過醫療職能復健、社會復健及職業重建等服務架構，結合政府與民間力量，整合個案管理及服務資源，建構完整之職災勞工重建服務體系，以強化職災勞工重建服務。

施政願景

一、讓人人享有安全健康、尊嚴勞動之工作環境。

二、健全職業傷病通報、診斷、補償與重建服務網絡。

三、確保安全健康勞動力，促進國家競爭力。

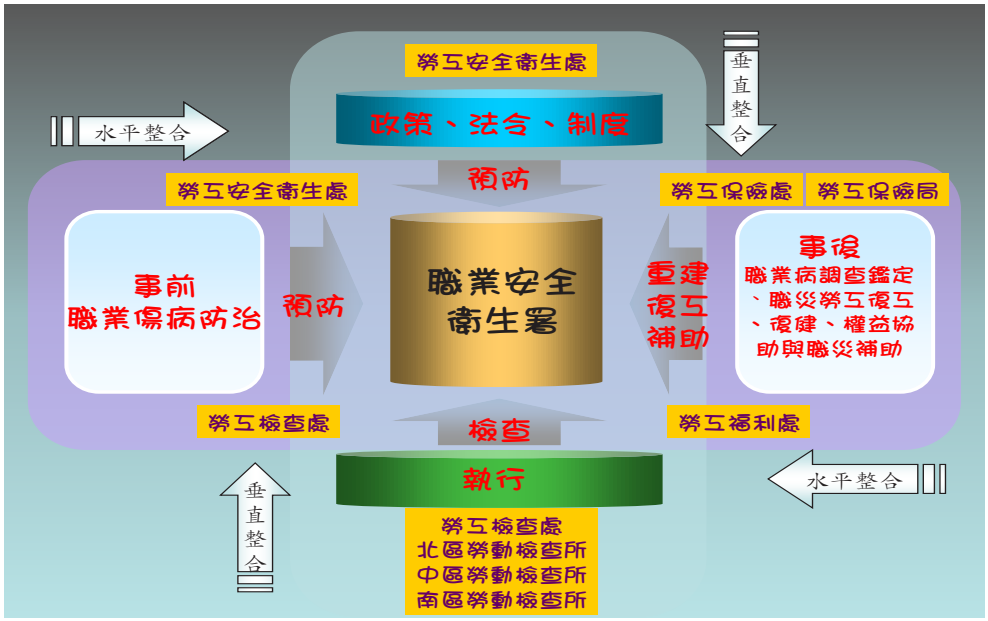


圖 2 職安署組織功能整合示意圖

推動策略與行動方案

【目標一】

持續降低職業災害率，保障勞工基本人權

（一） 完備職業安全衛生法及其附屬規章

職業安全衛生法（以下簡稱職安法）業於 102 年 7 月 3 日經 總統修正公布，修正幅度為近 22 年之最，全文 55 條中，新增及大幅修正條文高達 44 條（佔 80%），本法已明定施行日期由行政院定之，惟立法院附帶決議，應於公布後一年內施行，鑑於本法之修正範圍涵蓋機械、設備安全驗證、化學品安全管理、作業環境監測、勞工健康管理與健康服務、危險場所風險管理及安衛文化促進等逾 20 項重大制度變革，後續須配合新訂或修正之相關法規更達 60 種，為落實我國勞動人權之保障及職業安全衛生政策能迎頭趕上先進國家，與國際接軌，增加人力規劃完善之職業安全衛生制度，並置專人專責辦理該等新增業務之跨部會協調、監督查核、審核許可等，以及其相關法規命令、行政規則、行政指導之制定、宣導與推動工作，使各界瞭解俾利各項法令、制度順利施行，實有其急迫性與必要性。

（二） 調整安全衛生檢查策略，發揮監督檢查效能。

1. 因應職安法擴大適用，爭取合理勞動檢查人力

2. 調整檢查策略，提升安全衛生監督檢查效能

我國六都成形，職業安全衛生執行面已不具中央專責化之可能性，為擴大勞動檢查以外其他政策工具之運用能量，職安署應研議相關辦法，讓具有資源之直轄市政府依法負起該轄區之職業安全衛生主管機關之義務。具體方案得參採美國勞工部職業安全衛生署授權各州之方式，要求直轄市政府提出職業安全衛生政策、目標、政策工具、組織人力與資源計畫（非現行之勞動檢查計畫），通過中央主管機關審議者得予以補助，具績效者得予以獎勵。

（三） 勞資政合作促進全民工安文化

1. 設置勞、資、政、學組成之職業安全衛生政策諮詢委員會

2. 促進全民職災預防文化

3. 善用社會、政府、民間資源，促進安全衛生知識傳播及經驗交流

【目標二】

維護勞工權益及身心健康，形塑尊嚴勞動環境

（一） 強化地方主管機關勞動條件檢查效能，維護勞工權益與尊嚴，促進身心健康。

（二） 建構全國性勞工健康服務網絡，提供親近性之勞工健康服務

（三） 提升職業衛生危害評估及控制效能

（四） 積極參與國民健康促進及工作相關疾病預防

（五） 強化健康檢查功能

【目標三】

發展機械設備與化學品源頭管理制度，迎頭趕上國際水準

（一） 建構機械設備及個人防護具等產品安全驗證制度

（二） 建構化學品管理制度

【目標四】

構築產業安全衛生自主管理機制，落實風險管控

（一） 促進職業安全衛生自主管理系統之發展

（二） 推動職業安全衛生風險管理，協助雇主因應新興危害及一般責任

（三） 推廣安全衛生教育訓練、宣導，提供輔導與技術協助

（四） 協助高風險產業，落實危險性工作場所安全管理

（五） 推動建立產業工安自主管理機制

（六） 精緻化職業安全衛生評核機制，鼓勵雇主、目的事業主管機關及地方主管機關追求高水準績效

【目標五】

健全職災勞工通報、診斷、補償與重建體系，強化弱勢勞工照護及權益保障策略

（一） 配合職業災害保險法之制定，修正職業災害勞工保護法

（二） 建立全國性職業傷病通報機制，提高職業病發現率

（三） 整合職災勞工診治、重建、補償與預防體系

（四） 訂定符合國際趨勢之職災勞工重建方案，擴大職災勞工服務，提升重返職場率

（五） 國際交流合作，發展職業安全衛生、職業醫學與職業災害勞工重建核心技術

（六） 培訓職業醫護、職災勞工重建及職業衛生專業人員

（七） 建立全國性職業傷病、勞工健康檢查、作業環境監測及專業人才等資料庫

（八） 推動職業安全衛生與職災勞工重建國際交流合作

（九） 勞動部捐助成立法人機構，接受政府委辦職災預防、重建等相關事務性工作

【目標六】

建置輔導服務網絡、輔導產業工作環境轉型、建置勞工健康服務網絡，促進青少年、中高齡及在地勞工就業

（一） 建構安全衛生輔導網絡，提供整合性服務

（二） 輔導產業工作環境轉型，參與國家就業促進方案

協助具辛苦、骯髒及危險性質之 3K 產業轉型升級結合工作環境改善，以振興產業發展，促進就業，已列入行政院「短期內興利除弊措施」，並請石材、印染等相關同業公會推薦 3K 產業輔導廠商名單，對於有改善意願者，即透過跨部會協商會議辦理輔導事宜。此外，勞動部已修正就業保險法第 12 條第 4 項規定訂定之「就業保險促進就業實施辦法」，增訂為協助雇主改善工作環境及勞動條件，中央主管機關得辦理之事項及得公告計畫補助雇主辦理之事項。原勞委會（安衛處）於 102 年規劃完成國家級「傳統產業維新方案第 2 階段推動計畫－ 3C 鑄造業發展計畫」（報經建會審議通過並送行政院核備），於 103 年度起結合經濟部等資源以跨部會方案執行，職安署將運用就業保險基金，為鑄造業工作環境轉型風潮注入政策誘因，推動跨部會輔導機制，協助傳統產業改善工作環境結合轉型升級，促進就業。

（三） 建置勞工健康服務網絡，促進中、高齡勞工就業

產業缺工尤以 3K 產業最為顯著，如何確保健康勞動力，為提升產業競爭力關鍵因素之一，惟現行勞工健康檢查後之後續處理機制，除大型企業外，其餘中小企業亦無適當之服務網絡，勞工健康照護率偏低。為提升勞工之健康照護，規劃分區建置勞工健康服務網絡，針對有意願之事業單位，藉由專業團隊，依產業特性及需求，進行深度輔導，提供職場健康諮詢、健康檢查與指導、異常追蹤、環境檢測、危害評估、肌肉骨骼疾病預防、工作環境改善等職業健康服務，並建立服務模式，促進勞工身心健康，進而提升企業生產力及勞工就業意願。

結語

職業安全衛生署之成立，代表我國職業安全衛生水準將邁入新的里程碑，除安全衛生政策規劃與執行之垂直整合，可強化職業災害預防功能，加速降低職業災害率與提升職業健康照護率，確保勞工安全與健康外，「預防、補償、重建」業務的進一步水平整合，將職業傷病診斷、職業病調查鑑定、職業災害勞工補助及重建等職業災害勞工保護業務之納入該署任務，亦可強化職業災害勞工權益保障，貫徹國家職業安全衛生與職業災害勞工保護政策目標之達成。





修訂外籍專業人士來臺規定

勞動部勞動力發展署

全球化趨勢下，各國莫不積極爭取國際人才，並研提人才引進策略。透過外籍專業人才的引進，有助於促進企業升級與轉型，更可提升企業的國際競爭力。因此，為配合自由經濟示範區的推動，勞動部針對區內事業聘僱外籍專業人士，進行多項放寬措施，期藉由外籍專業人才的引進，帶動企業進行更多投資，創造更多的就業機會。

勞動部自 102 年 7 月 31 日起，陸續針對自由經濟示範區聘僱外籍專業人士之相關規定，進行下列調整措施：

一、外籍專業人士具學士學位，不受工作經驗之限制。

依據外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準 (以下簡稱本標準) 第 5 條規定，外國人受聘僱從事專門性或技術性工作，需具備國內外大學相關系所碩士以上學位，或取得學士學位而有 2 年以上相關工作經驗者。為配合自由經濟示範區之推動，協



助企業延攬專門性或技術性人才，勞動部爰將自由經濟示範區之區內事業，納入外國人得免除 2 年工作經驗之通案會商範疇，即區內事業單位聘僱之外國人，若具學士學位學歷，得不受需 2 年相關工作經驗之規範，即可申請從事專門性或技術性工作。

二、區內事業單位聘僱外籍專業人士，不受營業額限制。

依據本標準第 36 條規定，聘僱外籍專業人士之雇主，需符合營業額、進出口實績、或代理佣金等相關規範。考量自由經濟示範區之推動，對於國內經濟發展有實質貢獻，爰放寬雇主資格限制，若企業屬自由經濟示範區之區內事業單位，聘僱外籍專業人士從事專門性或技術性工作，得不受雇主營業額之資格規範。

三、外籍專業人士得以委託或承攬方式，於自由經濟示範區內從事專門性或技術性工作。

勞動部開放外籍專業人士來臺工作，主要係以聘僱與法人間履約關係為主要型態。為配合我國與世界各國洽簽國際經貿協定之需，勞動部於 101 年新增外國人得依國際書面協定開放之行業項目，依契約在境內從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款或第 2 款工作，不以聘僱關係為限。復為配合自由經濟示範區之政策，於 102 年 12 月 10 日再增訂外籍獨立專業人士之訂約事業機構，如屬自由經濟示範區內事業單位，且外籍獨立專業人士於區內從事本法第 46 條第 1 項第 1 款或第 2 款規定之工作者，得不受國際書面協定開放行業項目之限制。惟外籍專業人士來臺從事履約工作，其執業資格仍須回歸各目的事業主管機關所定相關規範，即外國人來臺從事律師、會計師及建築師等工作，仍應具備執業資格。

另為配合示範區單一窗口，提供企業一站式的服務，示範區內採取「一處收件，全程服務」措施。若示範區內事業有聘僱外籍專業人士之需求，雇主或締約之事業單位，可向勞動部或示範區管理機關申請外籍專業人士之工作許可。

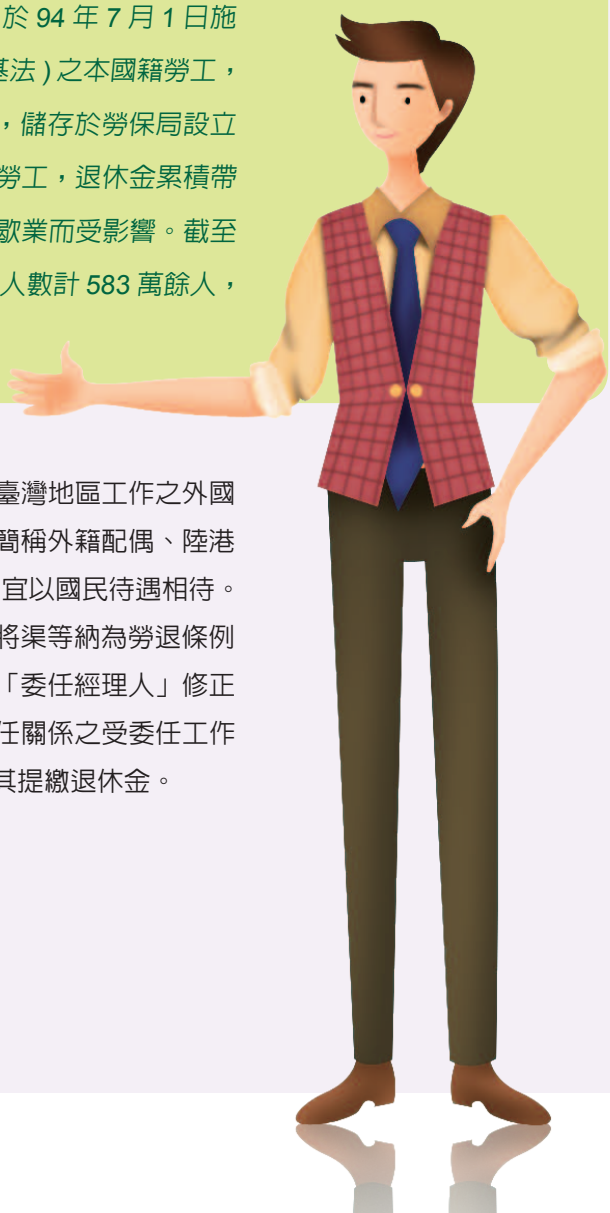


勞工退休金擴大適用對象

—外籍配偶．自營作業者．受委任工作者

勞工保險局

勞工退休金條例（以下簡稱勞退條例）於 94 年 7 月 1 日施行，雇主應為適用勞動基準法 (以下簡稱勞基法) 之本國籍勞工，按月提繳不低於其每月工資 6% 勞工退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，該專戶所有權屬於勞工，退休金累積帶著走，不因勞工轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響。截至 102 年 11 月止，依勞退條例提繳退休金中之人數計 583 萬餘人，對於勞工退休權益已有相當保障。



基於與我國國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民（以下簡稱外籍配偶、陸港澳地區配偶），係與國民組織家庭共同生活，宜以國民待遇相待。另自營作業者目前尚無退休金相關保障，爰將渠等納為勞退條例之適用對象。又將勞退條例自願提繳對象之「委任經理人」修正為「受委任工作者」，故與事業單位存有委任關係之受委任工作者得自願提繳退休金，所屬單位亦得自願為其提繳退休金。

勞退條例部分條文修正，業經總統 103 年 1 月 15 日華總一義字第 10300004871 號令公布，自 103 年 1 月 17 日生效。

擴大適用對象

（一）外籍配偶、陸港澳地區配偶

考量外籍配偶、陸港澳地區配偶，係與我國國民組織家庭共同生活，宜以國民待遇相待，故將其納入勞退條例適用對象。

修法生效後新僱用且適用勞基法之外籍配偶、陸港澳地區配偶，為勞退條例強制提繳對象，雇主應自到職日起按月為其提繳不低於每月工資 6% 退休金，儲存於勞保局設立之退休金個人專戶。

至於修法生效前已受僱適用勞基法之外籍配偶、陸港澳地區配偶，修法生效後仍服務於同一事業單位者，應自修法生效日（即 103 年 1 月 17 日）起適用勞退新制，但勞工如欲繼續適用勞基法之退休金規定（勞退舊制），應自修法生效日起 6 個月內（即 103 年 7 月 16 日前），以書面向雇主表明，一旦選擇繼續適用勞退舊制後，不得再變更選擇適用勞退新制。

（二）自營作業者

考量自營作業者亦有為老年生活預作準備之需，故開放自營作業者可在提繳率 6% 範圍內個人自願提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。自營作業者如欲自願提繳退休金，只要填具申請書及轉帳代繳退休金約定書直接向勞保局辦理，即可按月以自動轉帳方式繳納退休金。自營作業者年滿 60 歲，即得向勞保局請領退休金個人專戶累積之退休金及收益。

（三）受委任工作者

修法前，委任經理人得自願提繳退休金，所屬單位亦得自願為其提繳退休金。惟適用勞基法之事業單位，不以公司型態之組織為限，事業單位中非屬公司法之「委任經理人」且非自行執業之專職受委任人員，亦與事業單位存有委任關係，兩者權益宜予同等對待，故將勞退條例第 7 條第 2 項中之「委任經理人」修正為「受委任工作者」，該等人員得自願提繳退休金，所屬單位亦得自願為其提繳退休金。

勞保權益知多少？

勞保加保日期是不可以追溯的，您知道嗎？

Q：我是一位營造公司的老闆，僱用員工人數約 25 人左右，公司都會為員工辦理參加勞保，前些日子有位員工發生工安意外住院，公司幫他申請傷病給付時被勞保局核定不給付，原因是查無該員工在公司加保紀錄，我請會計查詢後發現當初真的漏為該名員工加保了。我想幫該名員工補辦理加保，結果勞保局回文告知不可以追溯，公司後來還因為該名員工向勞保局投訴而被罰了錢，我覺得很不合理，公司只是不小心漏辦了加保手續，而且我也願意替員工補申報加保，為什麼會得到這樣的結果？

A：**勞工保險採申報制度，雇主應於員工到職當日申報加保，加保生效日無法於事後要求追溯自到職日起算**

依照勞工保險條例第 11 條及其施行細則第 14 條規定，雇主應於所屬勞工到職當日填具加保申報表送交勞保局辦理加保手續。保險效力的開始，是從投保單位將加保申報表送交勞保局或郵寄的當日零時起算，而郵寄的當日，係以原寄郵局郵戳為準。投保單位如果未於員工到職當日申報加保，經勞保局查明屬實，將依規定核處罰鍰，且員工的加保日期也無法追溯自到職當日生效，員工如因投保單位未依規定申報加保致權益受損，應由投保單位負責賠償。

僱用員工 5 人（包含工讀生、臨時工）以上的事業單位，為勞工保險的強制投保單位，雖然您並非故意不幫員工申報加保，但依據上述規定，您已不小心違反了勞保條例的規定！我們很抱歉做出這樣的裁定，但違法既是事實，勞保局只能依法行政。日後還請督促承辦人能多加留意各項申報作業是否都已依規定按時完成，才能確實保障員工的權益。

請投保單位確實核對繳款單的異動清單，如資料有誤，請儘速向勞保局反映

勞保局提醒投保單位，請確實於員工到職當日申報加保，才不會影響員工領取各項給付的權益，勞保局每月 25 日前會寄發上個月的繳款單，並附有本月有異動被保險人計費清單，裡面列示該單位計費當月申報加保、退保、投保薪資調整及變更等異動的被保險人姓名、身分證號(隱藏中間5碼)、出生日期、個人應繳保險費金額、單位應繳保險費金額、異動情形及說明等資料，請投保單位確實核對異動清單，若資料有誤，請於繳費期限前儘速備函向勞保局說明，或依繳款單所列印的分機號碼撥電話至勞保局洽詢，多一份留心，不但可以保障員工權益，公司也可以免除許多不必要的麻煩。

如何查詢勞保相關的法令規定呢？

如果您對勞保局的各項申辦作業有疑問，勞保局全球資訊網（http：//www.bli.gov.tw ）提供了完整資訊，相關法令規定也可至該網站的「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 將您的問題與總機說明後，由總機幫您轉接承辦單位洽詢。



申請勞保老年年金，會在何時入帳？



Q：老張工作了幾十年，今年已經 60 歲了，覺得最近體力比以前差了很多，想想小孩都已經長大成人，也各自有份不錯的工作，於是就向他任職的公司申請退休。公司的人事部門問老張，勞保的部分是要一次領還是每個月領，老張覺得每個月領比較有保障，可以活到老領到老，於是選擇了每月領。公司就在老張退休的當天也就是 2 月 10 日，幫老張在「勞工保險老年給付申請書及給付收據」的「申請給付項目」欄，勾選按月領取老年年金給付，並寄給勞保局。不久老張就收到勞保局的手機簡訊通知，「您好，您所送的勞保年金申請書，本局已收到，俟審查認定後一律以書面通知。勞動部勞工保險局關心您！」，之前老張聽說勞保老年年金給付是從申請的當月開始按月發給，可是到了 2 月底老張去銀行刷他的存款簿，錢卻沒有匯入，一直到了 3 月底才有一筆年金匯入。老張覺得勞保局把他 2 月份的年金給漏掉了，這是怎麼回事呢？



A：勞保老年年金是從申請當月開始發給年金，次月底入帳

原來勞保老年年金是活到老，領到老，並且是採申請制，如果申請手續完備，符合請領規定，經勞保局計算每個月應領的年金給付金額後，從申請人寄送申請書向勞保局提出申請的當月起開始按月發給，並於次月底入帳，一直發到領取人死亡的當月止。因為第 1 次和最後 1 次的年金給付，都是以每個月的應領金額全數發給，而且年金是持續性發給，所以在次月底入帳，並不會影響被保險人領取勞保老年年金的權益。

例如，老張退職退保日期是 103 年 2 月 10 日，在同年的 2 月 10 日提出申請勞保老年年金給付，年金給付款項則從 2 月起開始按每個月的應領金額全數發給，並於 3 月底入帳。他每個月領取的勞保老年年金，都是在每個月的最後 2 個工作日內入帳。又老張領取勞保老年年金以後，在 120 年 2 月 10 日死亡，他死亡當月的年金，也是在 120 年 3 月底全額發給，如果入帳前他的帳戶已經結清，則改由繼承人領取。

申請當月應如何判斷？

「勞工保險老年給付申請書及給付收據」如果是以郵寄方式送勞保局者，將以原寄郵局的郵戳日期為準；如果是以親自送件方式送勞保局或勞保局各地辦事處者，將以勞保局或勞保局各地辦事處的收文章日期為準。

如果在當月最後 1 日退休，勞保老年年金是從次月開始發給

因為勞保老年年金，是以退職退保的翌日才具備請領資格，所以在當月最後 1 日退休者，退休當月不會發給勞保老年年金，是從退休的次月起開始按月發給，並在退休後的第 2 個月底入帳。例如被保險人離職退保日期是 1 月 31 日，要 2 月 1 日才具備請領資格，所以 1 月 31 日離職退保同時申請勞保老年年金者，勞保老年年金是從 2 月起開始按月發給，並於 3 月底入帳。

有債務問題，怕勞保老年年金入帳會被扣押，怎麼辦？

Q：老王退休領取勞保老年年金已經 3 年多了，別人的年金款項都是按月匯到銀行帳戶中，老王因為有債務問題，擔心每個月的勞保年金給付款項匯入帳戶後就會被執行扣押，所以要求勞保局按月郵寄年金支票，老王再拿支票到土地銀行去兌領現金。3 年多以來每到月底年金支票要寄來的那幾天，老王因為怕漏接掛號信，所以都不敢出門。收到支票以後，還得跑一趟土地銀行去兌領現金，造成老王很大的困擾，不曉得有沒有什麼辦法可以解決這個問題？

A：**按月領年金，入帳方便又安全**

申請勞保年金給付的朋友都應該要提供一個申請人本人的銀行帳戶給勞保局，勞保局會從申請的次月底開始，按月將勞保年金給付款項匯入申請人的帳戶中。

但是有一些勞工朋友跟老王一樣，因為債務問題，擔心年金款項一匯入帳戶後就會被執行扣押，而要求勞保局改以按月郵寄支票方式發給年金給付。改寄支票發給年金給付款項雖解決了被執行扣押的風險，然而，受款人每到月底需在家等候收取掛號信，領到支票還要跑銀行換取現金，如果支票遺失還要辦理掛失止付等手續，真的很麻煩。



年金專戶有保障，不會被執行扣押

為了保障勞工朋友按月領取勞保年金給付的權益，使年金給付款項入帳不會有被扣押的風險，立法院於 102 年 12 月 24 日三讀通過勞工保險條例第 29 條條文修正案，增列規定被保險人或受益人請領年金給付者，得檢具保險人出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入年金給付之用。該專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行的標的，並自 103 年 1 月 10 日起施行。自此，勞工朋友不用再擔心領取的勞保年金給付款項會被執行扣押。

收到勞保局證明函，快去土銀開立年金專戶

勞保局已經委託代發勞保年金給付的台灣土地銀行辦理年金專戶作業，像老王一樣已經在領年金支票的人，約有 5 千餘人，勞保局會在 103 年 2 月底寄發年金支票時，隨函夾寄勞保局通知開立專戶的證明函。在收到支票和開立專戶的證明函以後，就可以到台灣土地銀行各地分行兌領支票，同時以勞保局寄送的證明函申請開立年金專戶，以後勞保局就可以改用銀行轉帳的方式，按月將年金款項存到專戶中；專戶內的存款經銀行安全控管，不會被扣押、抵銷、提供擔保或強制執行。



至於還沒申請勞保年金給付，但跟老王一樣也有債務問題，不方便提供個人帳戶的人，從 103 年 2 月開始，只要在申請勞保年金給付時，以書面說明無法提供一般帳戶的原因，經勞保局審核符合請領年金資格後，同樣會發函寄送通知開立專戶的證明函，申請人可持該證明函至台灣土地銀行各分行或郵局開立年金專戶，供日後勞保局按月存入年金給付使用。

派遣勞工保護法修法重點說明



勞動部勞動關係司科員　蔡勝傑

近年來因爲國內產業結構的調整，企業追求經營效率以及人力資源的彈性運用，促成我國就業型態的發展更加多元，非典型僱用型態也逐漸興起。根據行政院主計總處公布的人力運用調查，102 年 5 月從事臨時性或人力派遣之工作者約有 59 萬人。另外根據行政院人事行政總處 102 年第 3 季的統計情形，目前公部門派遣勞工的人數約有 1 萬 365 人，顯示我國勞動派遣之勞務給付樣態已存在目前之勞動市場當中。

除我國之外，先進國家的勞動市場同樣存在勞動派遣之勞務給付樣態，透過研訂法制保障派遣勞工之權益已成為先進國家之趨勢。日本於 1985 年便制定了「有關勞動者派遣事業妥適營運之確保及派遣勞動者就業條件整備等之法律」，歐洲大部分國家也針對勞動派遣制定特別的法律。我國考量「勞動派遣」涉及「派遣事業單位」、「要派單位」及「派遣勞工」三方關係，其「僱用」及「使用」分離之特性，較傳統之僱傭關係更為複雜，現行針對傳統勞動關係之勞動法令尚無法完整規範派遣勞動所產生的相關問題，為避免派遣勞動三方關係因缺乏法律明確規範，導致派遣勞工權益無法受到完整的保障，造成三方之間發生爭議，因此制定相關規範，以維護派遣勞工之相關權益。



「派遣勞工保護法草案」於今 (103) 年 2 月初已經由勞委會主政時的委員會審查通過，該草案依循「長僱型派遣制度（禁止雇主與派遣勞工簽訂定期契約）」、「確保派遣勞工核心勞動債權」、「保障派遣勞工均等對待」、「合理限制派遣勞動」以及「派遣業登記制管理」等主要原則而訂定，重點包括派遣勞工與企業內之一般受僱勞工應適用「均等對待」之原則、要派單位對派遣勞工應負起共同雇主的責任、禁止登錄型（定期契約）派遣與要派單位指定特定派遣勞工之規定、並且派遣勞工在同一要派公司工作 1 年以上可有機會轉換成要派公司之正職員工、針對派遣勞動訂有事業單位使用派遣勞工總額上限以及不得僱用或使用派遣勞工之特定工作等限制與管制規定等等，以兼顧派遣勞工「工作安全」及「工資安全」的權益保障及產業運用人力之彈性空間。

一、確保派遣勞工之僱用安定：

在確保派遣勞工之僱用安定原則部份，主要立法重點著重於禁止登錄型派遣、偽裝派遣之擬制直接僱用及轉換正職機制部分。

(一) 禁止登錄型派遣：派遣勞工保護法草案中關於派遣勞工與派遣事業單位的勞僱關係以維持長僱之目的為原則，規範派遣事業單位不得與派遣勞工訂定定期契約，以避免派遣事業單位以要派契約期間作為與派遣勞工訂定定期契約之理由，並藉此去規避相關勞工法令上終止契約、特別休假及給付資遣費或退休金的責任，強化派遣勞工之僱用安定保障。

(二) 偽裝派遣之擬制直接僱用：為了避免要派單位以「假派遣真僱用」之方式規避勞工法令上直接雇主的責

任。派遣勞工保護法草案明定要派單位不得於派遣事業單位依要派契約派遣其派遣勞工前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工的行為，如有違反，直接擬制要派單位直接與派遣勞工成立僱傭關係，以避免實務上常見要派單位與派遣事業單位約定所謂「人員轉掛」的情形，藉以規避勞動法上所課之雇主義務，而造成派遣勞工之勞動條件降低，損及派遣勞工工作年資相關權益。

(三) 轉換正職機制：為避免企業長期使用派遣勞工，以規避勞工法令應有之義務，而影響一般受僱勞工之工作權益，「派遣勞工保護法草案」規定派遣勞工於同一要派單位工作滿 1 年，並繼續為這個要派單位提供勞務者，可以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示，如要派單位未於收到通知之日起十日內以書面表示反對，派遣勞工即與要派單位成立勞動契約。

二、確保派遣勞工之權益 -- 均等待遇原則以及工資補充及職災補償連帶責任：

「派遣勞工保護法草案」最為核心部分在於明確派遣勞工有均等對待原則的適用，其規定派遣勞工於要派單位工作期間的工資、使用設施、設備與托兒措施以及工作機會的資訊權，都應該受到均等對待原則之保護，以避免派遣事業單位藉由壓低派遣勞工的工資來獲取利潤，並保障派遣勞工在要派單位之工作場所免於遭受歧視對待。

為避免派遣事業單位積欠工資嚴重影響勞工生計，並明確派遣事業單位與要派單位之雇主與使用者之角色，「派遣勞工保護法草案」規範勞工遭受積欠之工資，經請求派遣事業單位給付仍未給付時，要派單位應負給付責任，其後再向派遣公司求償，以確保勞工經濟生活來源，另派遣勞工於要派單位發生職業災害時，要派單位與派遣事業單位對於職業災害補償有連帶補償責任。

三、明確要派單位之法定義務：

「派遣勞工保護法草案」課予要派單位在使用派遣勞工時有「使用上雇主」的相關責任，在勞動基準法中有關工作時間、休息、休假及女工等相關事項、性別工作平等法中有關性別歧視、性騷擾防治、哺乳時間及工作時間調整等相關事項、及就業服務法中有關就業歧視禁止等相關事項上，避免派遣勞工於要派單位之指揮監督下遭受不法對待。另如有發生違法情事時，除處罰雇主（派遣事業單位）外，並得依上開法律處罰要派單位。

四、強化派遣事業單位之法定義務：

「派遣勞工保護法草案」要求派遣單位僱用派遣勞工時，必須要對派遣勞工詳細說明工資、保險等派遣條件。另外，在派遣公司與要派單位之間的要派契約可以約定派遣事業單位依法給付派遣勞工工資後，要派單位再支付價金，如果發生派遣公司積欠派遣勞工之工資，要派單位負有補充責任。派遣勞工如有加班、女性夜間工作等情事，要派單位應向派遣事業單位確認有無依法辦理勞資會議或工會同意之法定程序。

五、明定派遣事業之管制方式：

在派遣公司與要派公司的限制與管理部分，「派遣勞工保護法草案」規定事業單位要從事派遣業務時需要向主管機關登記，並課派遣公司應定期提報派遣相關資料的義務。未來派遣公司如有違法的情形或欠缺專業的管理人員，將無法從事派遣業務，並且經由登記之管制手段，改善現在實務上一人公司或掛名公司的情形。

六、使用派遣之限制規範—總額上限及負面表列規範：

在派遣總額管制部分，參考行政院主計總處 102 年人力運用調查，從事臨時性或人力派遣工作者占全體就業者之 5.39%，以及主計總處工商及服務業普查統計，100 年有使用派遣人力之企業共計 7,428 家，平均每月使用派遣人數 13 萬 1 千人，占僱用員工比率 1.074%等情形，於「派遣勞工保護法草案」明訂要派單位使用之派遣勞工，不得超過該單位受僱員工總額 3%。另外「派遣勞工保護法草案」也針對大眾安全、衛生及公共利益具有重大影響的工作（如醫事人員、保全人員、航空人員、船員、大眾運輸駕駛及採礦人員）做出禁止使用派遣的規範。

由於勞動派遣關係較傳統勞僱關係更為複雜，勞資雙方對勞動派遣關係也較為陌生，導致勞動派遣被濫用且派遣勞工勞動權益缺乏保障的情事時有所聞，雖然目前從事派遣的工作者相較於全國勞動者而言尚屬少數，但派遣勞工之勞動權益仍應受到保護，不應與其他直接僱用之勞動者有所差別，「派遣勞工保護法草案」即基於前開原則研制，藉以保障派遣勞工權益的基礎，來提供派遣勞工完善的就業安定與勞動權益。



勞動教育發展方向及機制探討

國立政治大學勞研所教授　成之約

談到「勞動教育」，或許多數人並不十分瞭解何謂「勞動教育」與「勞動教育」的重要性為何，更遑論要將「勞動教育」的角色與功能予以定位和建構「勞動教育」推動的機制。換言之，雖然勞動教育係一專門為勞動者所辦理的「教育」，即便是「勞動教育」的目的是為提高勞動者的知識水準、加強勞動者的謀生能力與培養工會優秀幹部，（行政院勞工委員會，民 82：1-2）「勞動教育」該如何推動與執行，相信是許多人共同的疑問。



為解答前述問題，可能必須要由「勞動教育」的內涵加以探討。「勞動教育」的範圍，有時也會因為時間或空間的不同，而有所差異。例如，我國早期的勞動教育範圍是以補習教育、教導文盲識字為主。近年來，由於教育水準提高，加上整個社會價值的改變，為符合勞動者的需求，勞動教育從過去只求溫飽時代，偏重在知能、技術及專長訓練，改變為重視生活素質的提升與精神生活的滿足為內容。

根據我國政府主管機關現行勞工教育實施辦法規定，「勞動教育」包含知能教育、公民教育、生活教育及工會教育四大部分；關於各該項的內容分別為：

一、知能教育

「知識就是力量」，過去勞動者之所以無法在社會上享受平等待遇，即是因為教育上機會的不平等，以致知能無法提高、地位低下。但自十八世紀工業革命以來，社會結構發生了重大變化，科學文明不斷進步，工業技術日新月異，人民為適應時代需要，必須不斷學習提高知能，充實自己。勞動者為適應潮流與工作需要，自然必須提高知能，充實技能。而各種常識及新知的增進，也是為適應現代生活，作為現代人所必備而不可缺少的。尤其今天處在自動化工業時代，為了使生產工業化、政治民主化及生活社會化，勞動者更必須要具有豐富的知識與技能，才能因應時代的改變。

二、公民教育

公民教育包含有「怎樣才可以將一般國民陶冶成為公民」的意義，他實施的對象指的是全體國民而言。希望每一位國民將來表現的各種社會行為，能成為國家忠勇服務的公民。一個國家是否富強康樂，要看全國國民是否健全而定。而所謂一個健全的公民，首先必須認識他的國家民族所構成的因素，國際地位及本國文化在人類文化中的重要性，以養成堅強的民族意識。公民教育的第二任務是在明瞭本國政治制度、憲法精神、民主生活方式、及地方自治的運用，以培養使用民權能力。公民教育第三任務是瞭解國家現階段經濟實況，以啓發對於民生的正確觀念。勞動者為國家之國民，也是社會之中的一份子，平時接受教育的機會較少，公民教育的灌輸與加強，尤為重要。

三、生活教育

所謂「生活教育」是將四維與八德等重要項目融會於日常生活之中。生活教育的次一目標是勞動與創造，在生活教育的任務下，要有創造精神與刻苦耐勞修養，養成勞動精神與習慣，使手

腦並用，分工合作。每個人的日常生活應該包括許多方面的活動，為求得能圓滿適應個人的日常生活，打破時間或空間對個人的生活限制，推展教育活動，充實生活內容，是一種主要手段，何況勞動者平時從事工作，其需要各方面的補習教育更較一般人為迫切。再者，使勞動者養成良好的生活習慣，促進健康生活，維護固有文化，加強倫理觀念、敦親睦鄰，在今日倡導端正社會風氣中，更顯得重要。而在工作之餘，勞動者更需要康樂活動及休閒生活來調劑身心，提升精神生活。

四、工會教育

工會組織的發展，需要有能力且負責任的幹部及熱心參與的會員，因此幹部及會員的培養與訓練，非常重要，這是達到工業民主的必經之路。工會健全是勞資合作的一個必要條件，工會教育又是促進工會培養優秀幹部一個最好的方法。如何灌輸勞動者對於工會依法活動的各種知識，增進會員對工會的認識及對工會的向心力，促使工會組織能夠健全，以維護勞動者合法權益，及使工會幹部瞭解勞動政策和社會經濟政策的本質，始能協調勞資關係，提高工作效率，改善勞動者生活，都有賴工會教育的實施。尤其是關於進行團體協商和參加勞資會議，實施工業民主的技術，都要透過教育方式加以訓練，使其熟悉法令和各種實際業務之技巧。

根據以上的敘述與討論可知，就「勞動教育」的內涵而言，至少「知能教育」、「公民教育」和「生活教育」等面向是與勞動者就業能力的提升具有關聯性。因此，為提升勞動者因應外在環境變遷與發展的能力，「勞動教育」的重要性與必要性似乎更加凸顯。

根據前述的討論，至少可以理解「勞動教育」和勞動者就業能力的提升息息相關，更與勞動者和企業因應能力的提升息息相關。然而，無可否認地，「勞動教育」的內涵並非僅限於「知能教育」、「公民教育」和「生活教育」等三項，「工會教育」也是其中重要的一環。因此，若討論重點忽略了「工會教育」，似乎有其不夠周延與不夠完整的情況。

事實上，配合集體勞資關係法制的調整，工會的角色與功能將越加重要。由「工會教育」的內涵可知，「工會教育」的目的係為「灌輸勞動者對於工會依法活動的各種知識，增進會員對工會的認識及對工會的向心力，促使工會組織能夠健全，以維護勞動者合法權益，



並使工會幹部瞭解勞動政策和社會經濟政策的本質，進而協調勞資關係，提高工作效率，改善勞動者生活。」（行政院勞工委員會，民 82：6）因此，為發展工會與因應集體勞資關係的發展，「工會教育」的重要性勢必不可忽略。

大體而言，本文主要探討重點包括以下三項：

一、 掌握先進國家勞動教育內涵與推動方法。

二、 探討勞動教育內涵及項目，以及勞動教育的經費來源。

三、 研提我國勞動教育的定位、發展方向與推動機制。

美國與紐西蘭的勞動教育

一、美國經驗

雖然，依據我國【勞工教育實施辦法】第七條的規定：勞工教育應以勞動事務、知能及生活等教育為範圍；大體上包括：知能教育、公民教育、生活教育和工會教育等。（行政院勞工委員會，民 82：4-6）

儘管如此，有學者卻認為，勞動教育僅包括對工會會員（Union members）所提供的勞動研究（Labor studies）有關課程。（Spencer, 1996）換言之，勞動教育似乎僅限於前述的「工會教育」。

根據 Spencer 的主張，勞動教育具有以下三項的目的：（Spencer, 1996）

一、 協助與提升工會會員和工會幹部工會參與的能力。

二、 讓工會會員瞭解工會政策，以及工會環境的變化；例如，新的管理技術和勞動法令的變動。

三、 提升工會認知（Union consciousness）和支持社會行動（Social action），建構共同目標與分享組織與活動經驗。

由於工會幹部不多，必須仰賴工會會員的熱心參與。因此，勞動教育成為培養工會活動志工的重要手段。此外，勞動教育具有社會目的，透過勞動教育可以提升和發展工會能見度和目標，進而提升工會集體力量。（Spencer, 1996）

根據學者意見，勞動教育的課程包括三類：（Spencer, 1996）

（一） 工具性訓練（Tools training）課程；例如，訓練廠場代表申訴處理能力、安全衛生和招募策略等。在加拿大，這些課程多是由工會來提供；在英國與美國，除工會外，這些課程也會由教育機構來提供。

（二） 與工作場所有關的社會議題（Societal issues）課程；例如，性騷擾或種族主義。

（三） 與工會發展有關的勞動研究（Labor studies）課程；例如，勞動史、經濟學和政治學等。一般而言，這些課程多由教育機構來提供；舉辦的方式不一，可以是一定期間內的密集式課程，也可以是利用晚間、週末或遠距教學（Distance education）方式進行。

除了以上的課程類型外，工會也會舉辦前述勞動教育範圍以外的教育訓練課程；例如，識字課程，提升不識字勞工或移民勞工閱讀能力，以便能多接觸工會的有關資訊。職業訓練課程，以提升工會會員的就業能力。此外，少數工會會透過電視、廣播或電腦網路來達到教育民眾與會員的目的。

一般而言，多數工會的功能著重於「工會的運作」與「會員利益的爭取」兩大類。因此，工會會傾向於辦理以下類型的訓練：

（一） 養成訓練，讓勞工具備職場所需的技能。

（二） 勞動教育和勞動研究，提升工會幹部與會員工會發展有關的專業能力。勞動教育不同於成人教育，因為勞動教育係透過工會將勞工與教育結合。

（三） 職業訓練，協助勞工本職專長與第二專長的培養。

（四） 自我提升教育（Self-improvement education），讓會員具備基礎技能、公民等能力。（Naylor, 1985）

根據調查發現，勞動教育內容與方向包括：協約協商與執行（Contract negotiation & administration）、工會組織（Union-building programs）、組織技巧（Organizing skills）、政治（Political education）、領導統御技巧（Leadership skills）、語言和公民有關教育（ESL, Citizenship, Etc.）、包容與多多元化議題（Inclusion/diversity Issues）、經濟學（Economics）、幹部訓練（Staff Training）和講師訓練（Train-the Trainer）等；而教學方式包括課堂講授、演練、小組討論和線上學習等。（Byrd & Nissen, 2003）

在美國，勞動教育係由大專校院和工會來提供，尤其又以前者扮演的角色最重。（Naylor, 1985）然而，由於州立大專校院面臨經費刪減、工會組織率下降和潛在學生人數的減少，美國公立大專校院的勞動教育課程面臨持續發展的危機與挑戰。除此之外，由於工會體認到面臨所謂生存危機，也因而將資源從教育移轉到工會的發展和運作上。（Hertenstein, 2009）結果，勞動教育的發展受到相當程度不利的衝擊與影響。

在美國公立大專校院的勞動教育主要著重於勞動史、組織工會、申訴處理、集體協商、仲裁和勞工運動理論等課程的講授。通常分為學位課程和非學位課程兩類；而招收的對象包括工會會員、一般勞工、移民勞工和一般學生等。（Hertenstein, 2009）

美國公立大專校院的勞動教育課程經費多來自於州政府的補助。不過，由於經費的刪減，這些大專校院不是減少課程數量，就是尋求其他經費補助來源；包括工會所繳納的服務費用、個人學費、聯邦政府補助和個人或基金會贊助等。（Hertenstein, 2009）

勞動教育的發展方向為何？取決於國內外環境，以及工會的意識型態。強調抗爭的工會，對於辦理勞動教育的重點，自然與強調合作的工會不同。換言之，企業型工會主義（Business unionism）的勞動教育著重於工具性訓練和企業問題解決等課程，而社會型工會主義（Social unionism）則著重於社會議題和與工會發展有關的勞動研究的課程。無論如何，學者認為，勞動教育的發展應該著重於以下的方向：（Spencer, 1996）

（一） 有薪教育假（Paid education leave，PEL）：英國於 1970 年代和紐西蘭於 1986 年都曾以立法方式要求雇主提供工會幹部「有薪教育假」。若是無薪教育假，則多是由工會來支付有關的薪資。若無法以立法方式達成，則工會必須將「有薪教育假」列入協商的重要議題。

（二） 職業訓練：著眼於全球化與產業結構的轉變，提供與工會會員工作有關的訓練必須成為工會發展的核心策略。尤其是在順應政府提升勞工就業能力的訴求上，工會在職業訓練的推動上取得一定程度的正當性與優勢。

（三） 提供遠距或網際網路教學。

二、紐西蘭規定

紐西蘭有關勞動教育的規範是規定於【聘僱關係法】（Employment

Relations Act）；不過，在【聘僱關係法】中，並非以「勞動教育」為名，其名稱是「聘僱關係教育」。儘管如此，若進入提供「聘僱關係教育」課程的機構網站，可以發現所謂「聘僱關係教育」的內涵，就是吾人所稱的「勞動教育」，而提供「聘僱關係教育」的機構，絕大多數都是工會團體。

在【聘僱關係法】中，紐西蘭政府針對「勞動教育」的實施規劃有以下的機制或規定：

（一）聘僱關係教育競爭基金 (Contestable Fund)

此基金之目的為支持與普及聘僱關係教育提供保障，聘僱關係教育能促使工作環境更加安全並且提高整體生產力。這類課程應當與聘僱關係或者職業健康與安全的目標有關，且應包含：

1. **教育能增進處理聘僱關係事件的技巧與知識，能改善工作環境的聘僱關係，也能使僱主、受僱者與工會間在彼此信任的情況下進行協商。**
2. **在職業健康與安全法案 (Health and Safety Employment Act) 的認可下，為負責健康與安全訓練的工會代表舉辦特定的訓練課程。**

申請者可以是已註冊的工會、工會組織、雇主、雇主的聯合組織，或是任何其他在教育法案下或 NZQA 的供應者。若您所處的組織不符資格，您可以透過其他符合資格的組織來申請；組織必須申請聘僱關係教育競爭基金並概括承受所有責任。

（二）聘僱關係教育假

聘僱關係教育假的目的在於，若受僱者參與的工會有派放了聘僱關係教育假給受僱者，則符合資格的受僱者可憑聘僱關係教育假參與核准的聘僱關係課程。

此教育目的在於讓參與者能更加了解聘僱關係，尤必須強化彼此間的信任感，進而改善工會、受僱者與僱主間的關係。

聘僱關係教育假只能在經過勞動部部長核可的特定課程內使用。

聘僱關係教育假的權利，工會成員都擁有由聘僱關係教育假而來的權利；工會統籌聘僱關係教育假的權利

在每年固定日期前某個月的 30 號，工會必須計算團體中符合資格受僱者的聘僱關係教育假之數量。除非僱主與工會決定另擇他期，否則日期統一為每年的三月一號。即使符合資格的受僱者名單更動，同樣的權利在接下來的期間中 (換言之，表示未來的 12 個月) 仍將持續。

工會必須在確定日期後的一個月內通知雇主，通知中必須載明：符合資格的受僱者參與聘僱關係教育課程至多將為期多久，以及計算的方式。

工會可決定有哪些符合資格的受僱者可獲得聘僱關係教育假。工會必須以書面告知獲得許可證的受僱者將可有多少參加訓練課程的天數，同時說明獲得許可證的相關限制及規定。工會也必須寄通知書的副本給雇主。

相關限制及規定有：

1. **受僱者必須在憑證年度結束前使用掉聘僱關係教育假。**
2. **此許可證由僱主依照受僱者的相對日薪比例支付。(相關規定可參考 2003 年的休假法案第九章) (as defined in section 9 of the Holidays Act 2003)**
3. **受僱者必須至少在十四天前通知雇主，通知內容載明他們將領取聘僱關係教育許可證及預備參加的課程種類。**
4. **若能夠具體證明受僱者於特定期間參與訓練課程，將可能導致雇主公司營運受到影響時，雇主可拒絕同意受僱者於特定期間使用聘僱關係教育假參加訓練課程。**

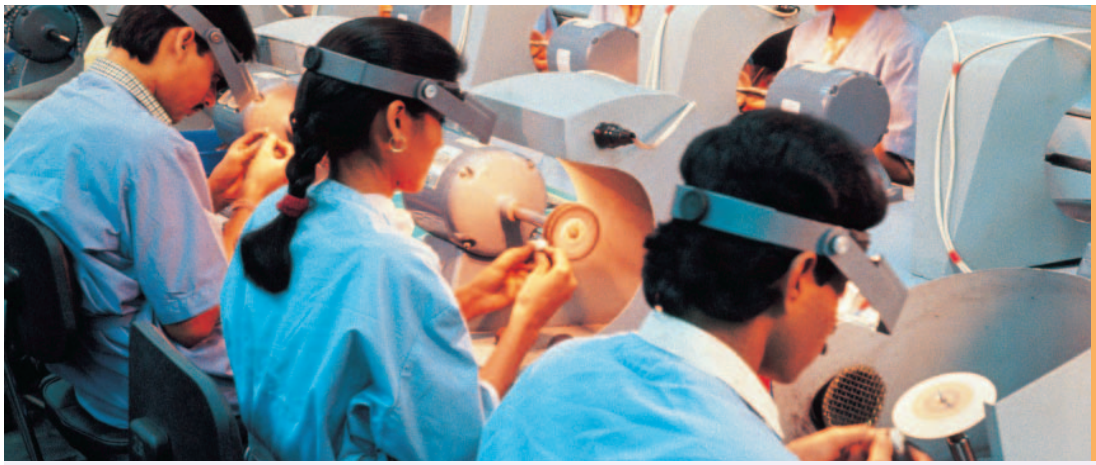
（三）聘僱關係教育假的權利限制

【聘僱關係法】制定一套計算方式，使工會得以計算個別僱主的聘僱關係教育假使用權利。除非在集體同意的情況下使用其他的替代方式，否則工會得以持續使用此計算方式。

此計算是以全職工作者中符合資格的受僱者為基準。為了計算目的，符合該請假權利之領取資格的受僱者只要每週工作時數大於等於 30 小時都被視為全職工作者。而符合許可證領取資格但一週工作時數少於 30 小時的受僱者則以半數計算。

下列公式可用以計算符合資格之受僱者團體的整體權利：

在 2001 年及之後年份特定日期之前某個月的 30 號時，符合資格的全職工作者人數	工會可統籌的聘僱關係教育課程天數 (最多)
1–5	3
6–50	5
51-280	每八位全職工作者可有一天
281 以上	35 天；超過 280 人，每增加一百個全職工作者可再增加一天



（四）聘僱關係教育課程認證資訊

在【聘僱關係法】規範下的聘僱關係教育課程許可證權利，只能在經過核可的聘僱關係教育課程中使用。所有的申請都必須達到一定標準，如：與法案規定的主題一致，且必須符合品質保證的規範。

結論

綜合其他國家的經驗，大致上可以獲得以下的分析結果，以提供我國推動勞動教育的參考：

一、勞動教育內涵

雖然，有學者主張，為配合勞動情勢的發展，勞動教育的內涵應擴及到職業或技能有關的教育訓練等；證諸美國的經驗。勞動教育還是以工會教育和勞動研究課程為核心。換言之，也就是以下列的課程方向為主：

（一）工具性訓練（Tools training）課程；例如，訓練廠場代表申訴處理能力、安全衛生和招募策略等。

（二）與工作場所有關的社會議題（Societal issues）課程；例如，性騷擾或種族主義。

（三）與工會發展有關的勞動研究（Labor studies）課程；例如，勞動史、經濟學和政治學等。

在我國工會團體辦理勞動教育，為獲得經費補助辦理工會教育訓練，則多以宣導政府施政重點為內容，例如性別平等議題、勞動法規等等。而日韓辦理勞動教育的單位，其課程設計內容較少發現會以宣導政府施政重點為教材。

二、勞動教育提供者

勞動教育的提供者為誰？美國和

紐西蘭主要係以工會和教育機構為主要的提供者，有些國家則呈現相當多元的現象，甚至連管理顧問公司都成為勞動教育的提供者。

三、勞動教育法制化與經費來源

在資訊有限的範圍下，本文並未發現美國政府針對工會團體辦理工會教育訓練，有頒布明確的法制規範，而我國則訂頒「補助工會團體辦理工會教育訓練實施要點」。

我國補助工會團體辦理工會教育訓練實施要點（98 年 1 月 20 日勞資 1 字第 0970126618 號令修正）的目的是，行政院勞工委員會為鼓勵工會團體配合政府施政措施，辦理工會教育訓練，以增進工會會員知能及宣導政府施政重點為目的。符合此要點時，工會在辦理工會教育訓練，得向勞委會申請費用補助。

在美國，若是教育機構來提供勞動教育課程，則是透過政府補助、募款和學費收入等方式來掌握經費來源。紐西蘭則是勞工參與指定的勞資關係教育課程，由政府提供教育費用補助。

四、勞動教育活動實施方式

在我國工會團體辦理勞動教育，在經費有限之下，若要申請政府補助，則須符合補助要點規定，因此多以研討會或宣導會之方式辦理，時間長短與學員招募人數要符合基本規定。而日韓課程實施方式除也以研討會或座談會方式進行外，也設計多元的方式，如行動學習計劃、個案演練、實習課程、勞工學院或勞工大學等方式為之。

五、實施對象

多數勞動教育實施對象以工會會員、工會幹部與工會領袖為主，非工會會員為輔。另外，隨著勞動市場非典型工作越來越多樣性，有些國家的勞動教育提供單位，積極地將部份工時工、派遣員工、臨時工、定期工以及女性納入勞動教育的實施對象，並針對這些非典型工作者特別設計勞動教育教材內容。

六、勞動教育法制化之可行性分析

就所掌握的資料而言，美國似乎也未就勞動教育的實施等予以法制化。最特殊者，莫過於紐西蘭。根據【聘僱關係法】的規定可知，紐西蘭將聘僱關係教育（勞動教育）與安全衛生教育明訂於該法之中。同時，對參與經指定課程的勞工，政府還提供必要的經費補助。因此，若要將勞動教育及其經費予以法制化，紐西蘭的經驗似乎可以列入參考與學習的對象。

微型創業

越嚼越香的良心堅持

蔡技食品張協盛

採訪撰文　林芷婕



蔡技食品的干貝醬和小卷醬，剛放入口時味道清淡，但咀嚼過後，香氣和鮮甜慢慢在嘴中化開，蛋捲有著魚酥夾心，鹹鹹甜甜的味道和綿綿密密的口感，讓人會一支想接著一支，在基隆七堵的小巷裡，蔡技食品靠著天然健康的良心美味，不只得到基隆十大伴手禮，也得到民國九十九年微型創業楷模的殊榮。

天然無負擔的干貝醬

在這段期間，張協盛和太太四處走訪北部地區的老街，想從中獲得一些靈感，後來因為他的太太家鄉在東港，從事海鮮加工，於是在弟弟的支持下，他決定投入食品業，從干貝醬做起，炒好的干貝醬先讓親友們試吃之後，確定口味能夠進入市場，然而他也很清楚，自家吃和要商品化的東西，是完全不同的兩件事，而為了和市場其他產品有所區隔，他對自己的產品有著「四不一沒有」的原則，這「四不一沒有」是「不加糖、不加鹽、不加防腐劑，沒有任何人工添加物」，但也因為這樣的堅持，讓張協盛在一開始吃了不少苦頭。

由於是添加了許多海鮮的干貝醬，張協盛說不可避免地會有腥味，然而他們又沒辦法靠添加人工調味料來掩蓋腥味。張協盛笑著說，那陣子滿腦子都是不停的在想如何解決干貝醬中的腥味問題，有時候半夜想一想，覺得好像有辦法了又從床上跳起來，趕快進廚房嘗試，當時他一天到晚跑中藥行、香料店，最後靠著十幾種植物香料的秘方，總算成功讓干貝醬即使不添加人工調味料，品嘗時有著層次豐富的鮮美味道卻沒有腥味。可是緊接著又面臨了干貝醬如何保存的問題，他說當時做好的干貝醬，只能先一罐一罐的放在冰箱裡，不過這樣終究不是長久之計，於是他還去請教食品相關的教授、老師，才知道透過殺菌



和真空包裝，就能夠讓干貝醬的保存期限拉長。可是當時的他，苦於沒有資金買入高溫殺菌機和其他設備，幸好勞委會 (勞動部) 的微型創業貸款，如久旱之後的雨水紓解了張協盛的困境。

干貝醬和蛋捲打響名聲

不過將產品開發出來之後，並非從此就一帆風順，原先是職業軍人的張協盛，又再度遭遇到下一個難題。不擅言詞的他，對於行銷一竅不通，根本不知道要怎麼將自己的干貝醬銷售出去，於是在別人的介紹之下，他和太太去參加各公家單位的臨時擺攤，張協盛說不管是行政院、勞保局、經濟部等地方他都去過，可是對於連 DM 都不敢發的張協盛，一開始的效果非常有限，當時甚至有站了一整天卻連一瓶都賣不出去的經驗，所幸到處擺攤也讓他們認識了周遭的攤販，彼此間相互傳授，他才知道應該要把產品擺出來給民眾試吃，也學著怎麼介紹產品的特色和訴求的重點來吸引客人。

在此期間，除了干貝醬之外，張協盛也研發出了夾著魚鬆的鹹蛋捲，最初只是兒子無意提起市面上怎麼都沒有鹹的蛋捲，張協盛心想既然是做食品的，不如就來試試看吧！遂開始嘗試將蛋捲結合各種鹹的口味，才發現魚酥不管是口感和味道都相當契合，只是蛋捲本身薄脆，要將魚酥夾入易碎的蛋捲皮實在不容易，張協盛說當時做好十支蛋捲，就有七支是碎的，後來不停地調整麵皮的比例，才成功地製作出了魚酥口味的蛋捲，也因此他們的蛋捲口感和市面上的不太一樣，顯得較為綿密、細緻。

在魚酥蛋捲成功推出之後，張協盛以他自豪的干貝醬和蛋捲參加了民國九十九年的基隆十大伴手禮選拔，經過美食專家到網路票選再到民眾試吃的層層關卡，兩





樣產品最終竟然都獲得殊榮，也讓張協盛的用心和堅持得到肯定，並且開始有曝光和露出的機會，接著他又獲得民國一〇〇年的微型創業楷模，各種媒體採訪紛擁而至，蔡技食品從此打開了知名度。

連自己都愛吃

這些成功其實不靠其他，靠的是張協盛對於自己產品的用心至深，他認為做食品，真正是在做良心企業，張協盛說，做吃的，唯有自己敢吃、喜歡吃的東西，才能賣給消費者。他坦言，聽過身邊不少同業為了賺錢，賣給消費者的產品使用大量農藥或者添加許多人工添加物，以至於連自己都不敢吃，但張協盛的理念就是要做出無負擔的健康食品，他拿起一罐干貝醬，請我仔細看看裡面的填充物，他得意的說，許多人會用辣椒、薑蒜這些調味料來占分量，但張協盛在爆香之後，就把多餘的調味料通通撈起來，在蔡技食品的干貝醬裡，真的連辣椒籽都幾乎沒看見蹤影，裡面貨真價實的滿滿是丁香魚、劍蝦仁和干貝，張協盛說他剛開始做食品時，有長者給他一個想法，希望他要厚道，不要占消費者的便宜，而他也一直維持這樣的堅持，不斷地提升產品的品質，沒有像是許多店家在有了名氣之後，品質卻開始下滑，他始終沒有忘記自己的創業理念，以天然的原料，讓消費者沒有負擔的能夠品嘗到食材的自然美味。

過去幾年台灣的食安頻頻出現問題，許多對人體有害的有毒食品在市場上層出不窮，然而也有像蔡技食品這樣的良心企業，持續默默堅持，要給消費者最好的健康的食品，也因此微型創業楷模，實至名歸。張協盛說他和太太最近假日也在碧砂漁港擺攤賣咖啡和蛋捲、干貝醬，蔡技食品的蛋捲和咖啡意外地合拍，有空不妨到碧砂漁港探訪蔡技食品，越嚼越香的干貝醬，絕對讓你回味無窮。

微型創業

充滿母愛的手工皂

鈦生利企業劉虹儀

採訪撰文　林芷婕

最初只是一個媽媽的愛，希望能減緩女兒嚴重的濕疹，從這樣的出發點開始的手工肥皂，有著推己及人的眞心，從一個小小的工作室，到成爲榮獲民國九十八年微型創業楷模獎，今日小有規模甚至向大陸進展的工廠，一切都是因爲媽媽的力量。



劉虹儀在手工肥皂的事業之前，只是一個一般的家庭主婦，因為女兒從出生就有著嚴重的濕疹，連太陽都不能曬，心疼女兒的她，給女兒試過許多藥劑，但藥物即使有療效，卻也多少有著副作用的影響，反而是買了手工肥皂給女兒使用之後，卻明顯的改善了女兒的濕疹問題，不過十年前手工肥皂在市面上不常見，一個手工肥皂要價不斐，在友人的介紹下，劉虹儀和先生學著做起了手工肥皂，最初只是當作業餘時候的興趣，但因為兩人在做肥皂這件事裡，找到對於工作的熱情和興趣，於是勇敢地放棄在市場擺攤，每個月堪稱優渥的固定收入，投入創業的行列。

主動出擊　機會上門

劉虹儀和先生從一間小小的工作室開始做皂，雖然手藝和用料都好，可是一塊又一塊做好的肥皂，卻不知道要怎麼賣出去，但後來他們轉念一想，何不透過幫大品牌代工的方式，來銷售自己的肥皂，於是學商的劉虹儀主動出擊，去尋找和各家廠商合作的機會，四處去自我推薦，也因為他們的手工皂用料好工法扎實，機會也一個一個的找上門來。劉虹儀笑著說當時工作室就只有和她先生兩個人，不過卻有一個月甚至要做兩萬顆皂，但由於他們將作皂這件事當作興趣、充滿熱情，接到這樣的挑戰最開始劉虹儀說也曾想過「真的做得到嗎？」不過他們謹慎地規劃出自己一天要做出多少顆皂，開始執行之後不但不覺得辛苦，反而從中得到工作的樂趣，當最後順利完成兩萬顆皂並且出貨時，對於自己的肯定和快樂，更是言語無法形容。



不迎合市場　有所堅持

劉虹儀的手工皂只使用植物油和各種花草，她說因為做出來的手工皂，女兒也會使用，因此她期許自己能當好的生產者，一定要對消費者負責，劉虹儀專門使用冷製作的工法，她說這樣才能保留手工皂使用的植物草本所含的微量元素，對人體也更有益，她向我解釋，其實手工皂並非什麼神丹妙藥，只是單純地回歸到清潔的本質，比起人工化學製成的清潔用品，手工皂在深層清潔的同時卻也能維持人體所需的適量油脂，既不過度清潔也不堵塞毛孔，久了肌膚就能顯現原本的光采，而口生利的手工皂堅持天然，沒有誇張的香味或花俏的樣式，劉虹儀提到曾有客戶要求他們做出粉紅色的香皂，但是這樣就要加入化學色素，即使這是市場走向，她也斷然拒絕，不因為要迎合市場而改變自己的理念。

在小工作室裡做皂的日子，隨著對於手工皂的法規漸嚴，劉虹儀與先生決定尋找廠房，並且投資設備，說到此處，劉虹儀忍不住苦笑說，有的人會以為創業只要賺錢就能好過，其實創業是當收入進來，就必須將資金再投入事業，不斷地提升設備和產品。她說創業初期的生活品質很差，劉虹儀在此之前也曾天真地想過若是投入創業，就可以有自由的時間陪小孩，結果卻是相較忙碌，反而經常要將小孩帶到工廠裡一起工作，講到這裡，劉虹儀說，她認為創業最重要的基礎之一，就是要有家人全心全意的支持，她和先生就是得到了雙方家庭作為強力的後盾，有著家人的體諒和付出，才能夠順利發展事業。

產品會說話　不怕考驗

手工皂的製作耗時，由於使用自然的原料，初期也有保存期限較短的問題，隨著事業移入工廠，劉虹儀和先生持續地精進製皂的技術，將手工皂以真空的方式封裝，劉虹儀說一旦將手工皂真空包裝，直到被開封前，手工皂等於進入休眠的狀態。而手工皂做工繁瑣，要花費較長的時間製作，為了讓客戶能更快速的拿到產品，產品的品質也能兼顧，劉虹儀為鈦生利的手工皂訂製了一套 SOP 的製作流程，讓工作過程能順暢而準確的執行。



目前鈦生利都還是以代工為主，但合作對象有不少是知名品牌，其實這就是對於劉虹儀的肯定，而他們在前年七月到大陸設廠，開拓新的市場，未來也期望能發展自有品牌。長久以來，一直嚴格把關自家產品，劉虹儀樂觀地說，她相信產品會說話，這幾年不斷地有黑心商品被爆料出來，連帶的消費者也開始更加重視自身健康，追求「天然」無人工添加物的產品，有不肖業者罔顧消費者權益，就有像鈦生利這樣用心的製造者，因為堅定的維護產品品質，得以通過消費者的考驗，業績在動盪的環境下反而成長，劉虹儀說就連自家員工對於工廠環境都相當有信心，大家常開玩笑說鈦生利的廠房比做食品的還乾淨，而做出來的手工皂，就連員工們都很愛用。

員工就是家人

劉虹儀和先生把作皂這件事當作興趣和熱情所在，賺取龐大的利益並不是他們最初創業的原因，講到一開始和先生做皂時，錢賺不多但依然快樂的日子，劉虹儀的雙眼還是閃閃發光，鈦生利手工皂品牌的規模逐漸擴展的同時，劉虹儀的身分也跟著轉換成了管理者，不想做以利益為最優先的老闆，劉虹儀對自己的身分有不一樣的期許，她談到公司裡的員工，笑容滿面如同談論著很熟稔的朋友，她說因為有這些員工的幫忙，公司的產品才得以被看見，所以對她而言，老闆就是要吃一點虧也無所謂，要對員工好，把員工當成家人一般的照顧，負責他們的生活。

跟著劉虹儀參觀了一圈手工皂的製作流程，不管是她和員工的互動，還是她在介紹製皂的每個步驟，都能確實地看到她流露出的真切情感，懷著這樣的熱情製作出來的手工皂，出自於呵護家人的心，相信每個使用的消費者，也都能感受到這份情意。







簡介日本代扣會費之相關法律問題

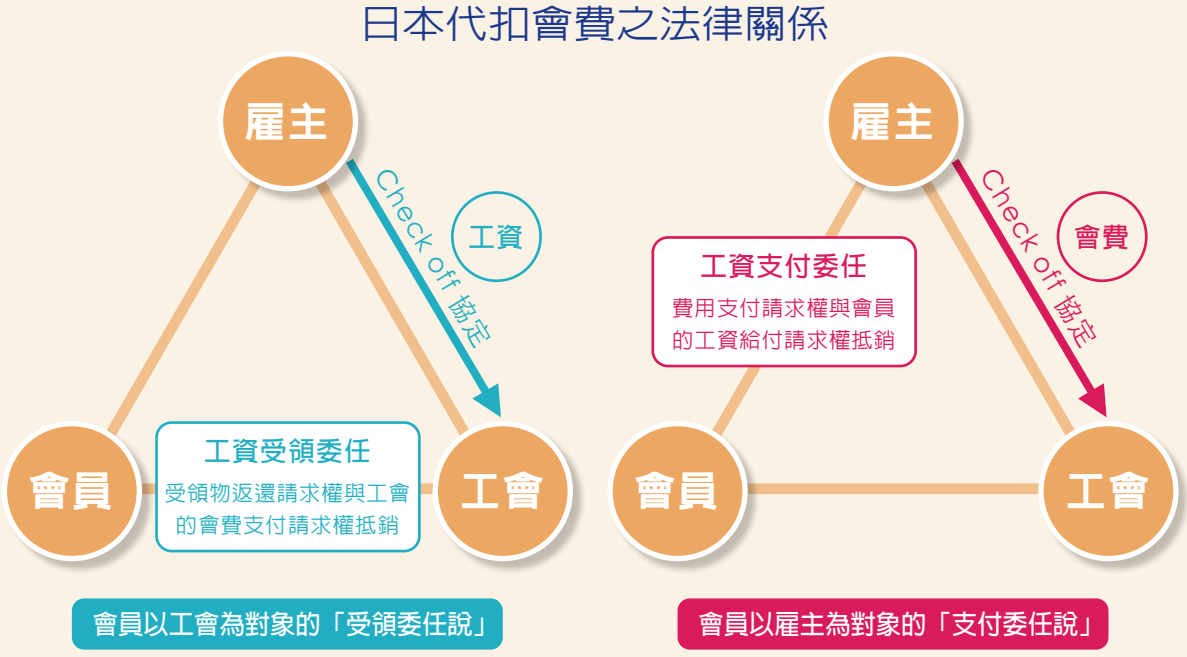
國立政治大學法律系社法組碩士　李柏毅

前言

工會會員所繳納的會費通常為工會主要經濟來源，至於工會收取會費之方式，在日本普遍係透過「check off」制度來處理，亦即基於勞資間的合意或慣例，由雇主從會員勞工之工資中代扣會費交予工會。

我國自民國 100 年 5 月 1 日起施行之新工會法第 28 條第 3 項規定：「企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。」本條文明定雇主替企業工會代扣會費之義務，立意良善，然施行之初在實務上也產生爭議，特別是不當勞動行為裁決制度也同步上路，相關爭議常也與裁決個案息息相關。

而日本的工會組織型態大多為企業內工會，其關於「check off」之理論發展與實務見解或可提供我國工會法第 28 條第 3 項相關爭議一些啓發，故本文擬簡介日本之相關法律問題，期能供我國法參考。



圖表 1：「受領委任說」以及「支付委任說」示意圖。

「check off」的法律關係此一問題，理論上有①員以工會為對象的「受領委任說」以及②會員以雇主為對象的「支付委任說」。

具體的法律構造上，所謂「受領委任說」係指由會員委託工會受領相當於會費金額的工資，然後會員的日本民法第 646 條（相當於我國民法第 541 條第 1 項）受領物返還請求權與工會的會費支付請求權進行抵銷。所謂「支付委任說」則係由會員委託雇主代替會員支付會費，然後雇主的日本民法第 649、650 條（相當於我國民法第 546 條）費用支付請求權與會員的工資給付請求權進行抵銷[1]。

目前最高法院明確採取了「支付委任說」的法律構造[2]，學說上也多以此討論相關問題。

日本代扣會費與工資全額給付原則之關係

日本勞基法第 24 條第 1 項規定，工資必須以通貨直接對勞工支付全額，但①法令另有規定或②有該事業單位之過半數勞工所組織的工會或代表過半數勞工者以書面與雇主締結協定的情形，得扣除工資的一部份。此即所謂「工資全額給付原則」及其例外。此時產生的問題在於，雇主替工會代扣會費是否也有必要適用本條所謂「工資全額給付原則」？

一、最高法院見解

1989 年，最高法院在濟生會中央醫院事件[3]表示：「所謂 check off 也不外乎是對勞工工資的一部預先扣除，在不具備同條項但書的要件下，不得進行乃為當然。」

本判決對代扣會費採取了全面適用勞基法第 24 條之見解，亦即締結主體上必須是該「事業單位之過半數勞工所組織的工會」或「代表過半數勞工者」，締結方式上則需「書面」，以此與雇主締結協定後，方可作為工資全額給付原則的例外而實施代扣會費。但此種嚴格要求被批評顯與日本廣泛進行代扣會費的勞資關係實態未盡相符[4]。

---

1. 水町勇一郎，「組合員によるチェック・オフ中止の申入の可否 -- エッソ石油事件」，日本労働法学会誌 85 号（1995 年 5 月），162 頁；山川隆一，「チェック・オフをめぐる権利義務関係と不当労働行為 -- ネスレ日本霞ヶ浦工場事件」，ジュリスト 960 号（1990 年 7 月），86 頁。
2. エッソ石油事件，最二小判平 5.3.25，労判 650 号 6 頁。
3. 最二小判平 1.12.11，労判 552 号 10 頁。
4. 學者推估當時未完全符合 24 條但書要件而仍實施「check off」的工會起碼佔全體的 35%。詳細可參中島正雄，「チェック・オフと賃金全額払の原則 -- 済生会中央病院事件・最高裁判決の検討（最判１・１２・１１）」，労働法律旬報 1245 号（1990 年 8 月），14 頁。

二、學說見解

（一）全面適用說[5]

基於條文文義及勞基法第 24 條強行規定的性質，本說認為代扣會費形式上就是雇主對工資的預先扣除，難以解為不適用勞基法第 24 條，故現行法上只能接受最高法院肯定適用的見解。

若接受代扣會費的實施必須滿足勞基法第 24 條第 1 項但書的要件，因為現實上根本難以期待工會都有事業單位內過半數勞工作為會員，故若要達成法定要件以合法實施代扣會費，少數工會只能靠以下幾種方式：①與其他工會聯名締結過半數協定、②尋求非自身會員的勞工協助，選出過半數代表者與雇主締結協定（包括與其他工會共同選出過半數代表者）、③依附於過半數工會或過半數勞工代表與雇主締結之代扣會費書面協定下（學說上認為勞基法上的協定通常意在容許某些適用於該當事業單位內全體勞工的原則之例外，亦即所謂「免罰」的效果，故只要有過半數工會就代扣會費締結書面協定，則對少數工會的會員而言，應該認為也已滿足本條項但書之要求）。

（二）否定適用說[6]

此說反對代扣會費原封不動適用勞基法第 24 條，理由條列如下：

1.「check off」非個別法上工資債權保護所應處理

勞基法第 24 條乃針對個別工資債權所設的一般性保護規定，與作為團結活動、具團結權作用的「check off」，

5. 以下摘自：菅野和夫，『労働法（第十版）』（弘文堂，2012 年 12 月），617 頁；荒木尚志，『勞働法』（有斐閣，2009 年 7 月）；下井隆史，『労働基準法（第四版）』（有斐閣，2007 年 11 月），154 頁；安枝英訷，「労働基準法における労使協定」，同志社法学 39 巻 3·4 号（1987 年 11 月），287、288 頁；倉田聡，「チェック・オフと不当労働行為」，日本労働法学会誌 88 号（1996 年 10 月），245 頁；秋田成就，「チェック・オフ（組合費等の給与控除）制度について -- 済生会中央病院事件最高裁判決を契機に」，季刊労働法 155 号（1990 年 5 月），114 頁。

6. 以下摘自：西谷敏，『労働組合法（第 3 版）』（有斐閣，2012 年 12 月），270 頁；渡辺章，『労働法講義（下）労使関係法・雇用関係法 II』（信山社，2011 年 11 月），200 頁；本多淳亮，『不当労働行為と組合活動（増補版）』（法律文化社，1978 年 6 月），264 頁；中山和久，「チェック・オフ（組合費の控除）」，載於石井照久、有泉亨編，『労働法大系第 1 巻 - 労働組合』（有斐閣，1963 年 1 月），169、170 頁；小宮文人，「チェック・オフの廃止と支配介入―済生会事件」，増刊ジュリスト平成元年度重要判例解説 957 号（1990 年 6 月），223 頁；中島正雄，同註 4，18 頁；盛誠吾，「チェック・オフと労働基準法２４条 -- 済生会中央病院事件（最判平成１・１２・１１）」，日本労働法学会誌 76 号（1990 年 10 月），126 頁；岸井貞男，「１・いわゆるチェック・オフと労働基準法（昭和６２年法律第９９号による改正前のもの）２４条１項　２・いわゆるチェック・オフの中止が労働組合法７条３号の不当労働行為に該当しないとされた事例（最判平成１・１２・１１）」，民商法雑誌 103 巻 1 号（1990 年 10 月），128、129 頁。3. 最二小判平 1.12.11，労判 552 号 10 頁。

本屬不同領域。且代扣會費從維持工會組織與穩固工會財政的面向上看來，應有助於團結權之保障而有勞動組合法上值得保護的利益，單從勞基法的觀點加以著眼，認為應由勞基法加以規制的論點並非適切。

2.「check off」非勞基法第 24 條預設要規範的對象

勞基法第 24 條的規範對象應為壓制勞工的自由意思、對勞工不利益的工資事先扣除，例如雇主巧立名目強制性地從工資中事先扣除部分金額的場合，但雇主代扣會費難認係對勞工不利益的工資事先扣除。

3. 代扣會費範圍與 24 協定效力範圍的不協調

勞基法第 24 條第 1 項但書之協定，締結主體要求「事業單位之過半數勞工所組織的工會」或「代表過半數勞工者」，不外乎是因為該協定效力及於全體勞工，然而代扣會費的效力應僅及於工會會員，應無相同要求之必要。

4. 勞基法第 24 條第 1 項但書的主體要件適用於「check off」之怪異

以「代表過半數勞工者」而言，日本的過半數代表制度尚未完備，令工會內部經民主討論形成集體意思，且只適用在會員的代扣會費，必須遷就於過半數勞工代表與雇主間締結的 24 協定，甚為怪異。

以「事業單位之過半數勞工所組織的工會」而言，若認為以 24 協定作為代扣會費的要件係基於對勞工的保護，代扣會費關係中勞工需受保護的場合應係勞工與工會間有拒絕繳納會費之衝突存在時，然此時 24 協定的締結對解決此衝突並無幫助，蓋協定的締結主體就是作為衝突一方當事人的工會，何以與



勞工發生衝突的相對人和雇主締結的協定可以保護個別會員勞工，也甚為奇妙。

5. 不符最高法院向來對勞基法第 24 條之解釋方式[7]

最高法院向來不乏彈性、實質解釋勞基法第 24 條的判決 ，何以對代扣會費卻仍堅持形式上的解釋方式，實有檢討必要。

6. 肯定說對少數工會代扣會費產生不合理障礙

肯定說的最大問題在於會員未達過半數勞工的少數工會將無法單獨滿足勞基法第 24 條第 1 項但書的要件而合法實施代扣會費，其要求雇主代扣會費將變得極為困難。

（三）部分適用說

此說認為「check off」只要達成書面協定此方式上的要求，就符合勞基法第 24 條，而可合法有效實施代扣會費。

至於未依書面方式所為的代扣會費，例如基於雇主的了解或慣例所實施者，仍違反勞基法第 24 條[8]。

三、小結

代扣會費外觀上雖該當勞基法第 24 條所要規範的對象，但反對適用之學者所提出的各種理由也相當有說服力，故日本學說上已可見修法解決的呼聲[9]，並有具體主張在代扣會費的場合，可明文將團體協約作為「工資全額給付原則」的例外[10]。

日本代扣會費與會員之意思

簡言之，此處的討論重點在於兩個問題：①代扣會費的實施是否以會員的同意為前提、②代扣會費實施後，會員可否自由要求中止代扣會費。

以下分別介紹日本實務與學說見解：

7. シンガー事件，最二小判昭 48.1.19，民集 27 卷 1 号 27 頁；日新製鋼事件，最一小判平 2.11.26，民集 44 卷 8 号 1085 頁；福島県教組事件，最一小判昭 44.12.18，民集 23 卷 12 号 2495 頁。
8. 山口浩一郎，『労働組合法（第 2 版）』（有斐閣，1996 年 3 月），307 頁。
9. 秋田成就，同註 5，114 頁；盛誠吾，同註 6，129 頁。
10. 盛誠吾，『労働法総論・労使関係法』（新世社，2000 年 5 月），176 頁；荒木尚志，同註 5，488 頁。

一、實務見解

（一）伊索 (ESSO) 石油事件之最高法院判旨

以下將伊索石油事件[11]最高法院的判旨分點介紹如下：

1. 訂有「check off」內容之勞資協定的效力

本案中最高法院接續前述濟生會中央醫院事件的見解，在承認代扣會費有勞基法 24 條適用的前提下，接著表示：「具備勞動基準法 24 條 1 項但書要件的 check off 協定之締結，不過使雇主基於該協定所為的代扣會費成為同項工資全額給付原則的例外，而有不受同法 120 條 1 款罰則的適用之效力罷了。」

2. 訂有「check off」內容之團體協約的效力

對於具有團體協約之性質的「check off」協定，判旨表示：「即使其（check off 協定）以團體協約的形式締結，也不當然使雇主取得代扣會費的權限，應解為工會會員不負有忍受代扣會費的義務。」

3.「check off」 的 要 件（「check off」的法律性質）

判旨確認工會與雇主就代扣會費所締結的協定不拘束個別會員勞工後，接著表示：「從而，即使雇主與工會間締結了前述協定（團體協約），雇主要有效代扣會費，除前述協定之外，仍有必要從個別會員勞工受有從其工資中扣除相當於會費之金額支付給工會的委任。在無此委任存在之時，解為雇主不得從該當勞工的工資中代扣會費乃為相當。」

4. 個別會員勞工可否要求雇主中止代扣

於代扣會費合法實施中，個別會員可否要求雇主中止代扣？就此，判旨表示：「如此一來，就算在代扣會費開始進行後，會員也可隨時對雇主要求中止代扣，一旦為中止的通知，則雇主即應對該當會員中止代扣會費。」

（二）伊索石油事件之意義、影響

本判決的理論上意義在於，最高法院首次表達了其對以下兩個問題的見解，一為「check off」的法律性質此一根本問題，二為訂有「check off」內容的團體協約之效力。且判決當時正值工會內部常發生對立，會員出走要求中止代扣會費的案例頻傳此一時空背景下，

11. 最二小判平 5.3.25，労判 650 号 6 頁。8. 山口浩一郎，『労働組合法（第 2 版）』（有斐閣，1996 年 3 月），307 頁。

本判決的出現被認為將對後續實務產生不小影響[12]。果然，伊索石油事件的判決作出後不久，最高法院也在針對不當勞動行為救濟命令不服的案例[13]，重申了伊索石油事件判旨的內容，而學說上則對此展開豐富的討論，並不乏對實務見解加以批評的意見。

二、學說討論

（一）團體協約中「check off」條款是否有規範效力

由於雇主與工會的「check off」協定常可能兼具團體協約的性質（特別是若對於前述代扣會費是否適用勞基法 24 條採取肯定見解者，由於要符合 1 項但書要件必須與雇主締結書面協定，故也容易符合勞動組合法 14 條團體協約要式性的要求[14]），對於會員同意的必要與否及可否要求中止的問題，便有嘗試以團體協約的規範效力作為解決途徑的討論。

1. 規範效力肯定說

本說認為代扣會費事項該當勞動組合法第 16 條所謂「勞動條件或其他關於勞工待遇之基準」，從而「check off」協定具有團體協約性質時應具有「規範效力」[15]。依此見解，則「check off」協定本身便足以使雇主有權代扣會費，不需會員另外表示同意，且個別會員勞工只要維持有會員身分，事後也不得違反此處規範效力而要求雇主中止代扣會費。

反對見解的著眼點不外乎認為代扣會費乃係對個別會員勞工已發生的工資債權加以處分，故應基於個別會員勞工同意方可為之。但代扣會費具保障工會的機能，向來也多為團體協約中重要的一部分，若僅注意到個別性工資預先扣除的面向就認為團體協約中代扣會費的約定只有債法性效力，此種觀點應非適當[16]。

2. 規範效力否定說

此說認為代扣會費作為會費的一種支付方式，本即不過是工會與會員間要決定的問題，並無欲變更雇主及勞工間的權利義務關係而與勞動契約內容無

12. 水町勇一郎，同註 1 文，161 頁。
13. ネスレ日本 (霞ヶ浦工場) 事件，最一小判平 7.2.23，労判 670 号 10 頁；ネスレ日本 (東京、島田) 事件，最一小判平 7.2.23，民集 49 巻 2 号 281 頁。
14. 日本勞動組合法第 14 條：「關於工會與雇主或其團體間之勞動條件等的團體協約，乃以作成書面並經兩當事人署明或記名蓋章而發生效力」。
15. 菅野和夫，同註 5，617、618 頁；下井隆史，同註 5，155 頁；荒木尚志，同註 5，499 頁；小西国友，「チェック・オフの法的構造」，季刊労働法 164 号 (1992 年 8 月)，135 頁。

關，無法該當作為規範效力發生對象的勞動組合法第 16 條所謂「勞動條件或其他關於勞工待遇之基準」[17]，且工會並無對勞工已發生的工資債權加以處分之權限，欠缺發生規範效力的前提[18]。

雖有從「check off」的工會保障機能出發，對否定說加以質疑的見解，然而工會本得直接向會員請求交付會費，也可對拒絕代扣的會員以違反章程為由進行統制處分，且在會員與雇主間就代扣會費的合意上，不妨允許特約限制勞工撤回同意，此皆可化解重視「check off」的工會保障機能者的疑慮。另外，在工會分裂、會員集體性退出工會的案例中，當勞工要求雇主中止代扣時，要求雇主判斷該勞工是否尚受規範效力所及是不切實際的[19]。

3. 小結

首先，現實情況中工會與雇主間就代扣會費所締結的合意並非都是團體協約，



故從規範效力的觀點著手並無法全面解決會員意思與工會利益衝突之問題[20]。

其次，即使將團體協約中的代扣會費條款解為不具規範效力而僅具債法性效力，也非當然表示個別會員得請求中止代扣，因為如何在集體勞資關係中處理勞工不願繼續被代扣會費的意思，此問題與團體協約中「check off」條款的法律性質本為不同問題[21]。

從而，要在工會利益與會員個人意思的衝突上取得解決，規範效力雖是理論上一個可能的突破點，但實應非關鍵，關鍵應該是在更上位的層次，不分是否為團體協約性質的協定，或甚至是勞動

16. 荒木尚志，同註 5，499 頁；古川陽二，「チェック・オフ―エッソ石油事件」，載於：菅野和夫、西谷敏、荒木尚志編，『労働判例百選（第七版）』（有斐閣，2002 年 11 月），191 頁。
17. 萬井隆令、西谷敏編，『労働法 I - 集団的労働関係法 -（第三版）』（法律文化社，2006 年 4 月），79 頁（藤内和公執筆）；水町勇一郎，同註 1，164 頁；鈴木隆，「チェック・オフと協約法理」，日本労働法学会誌 88 号（1996 年 10 月），226 頁。
18. 東京大学労働法研究会，『注釈労働組合法下巻』（有斐閣，1982 年 12 月），717 頁；本久洋一，「チェック・オフ協定の効力と使用者のチェック・オフ権限の法的根拠 -- エッソ石油事件」，法律時報 67 巻 4 号（1995 年 4 月），105 頁。
19. 本久洋一，同前註，105 頁。
20. 西谷敏，同註 6，272 頁。
21. 鈴木隆，同註 17，228 頁。

習慣的場合，在雇主、工會與個別會員三方的法律關係中解決此一問題。

（二）會員同意是否為實施代扣會費的前提

1. 肯定說

在「check off」的法律構造上若接受「支付委任說」的見解，則雇主要合法代扣會費，除了與工會間的「check off」協定外，尚有必要得到作為支付委任之個別會員的同意。蓋雇主與工會間的「check off」協定本不另生支付委任的效果，難以認為工會只要有與雇主締結「check off」協定，在法律上就可針對會費支付方式單方拘束會員[22]。

至於該雇主與會員間支付委任的合意到底要求何種形態、程度，學說有較寬鬆的見解指出[23]：①可藉由會員「默示」同意成立與雇主的支付委任關係，具體情形例如エッソ石油事件二審判決[24]所謂：「對於該會員乃隸屬於訂有『check off』協定的工會者，通常可解為其對代扣會費有加以承諾或至少有默示的承諾。」②由工會獲得授權後代理會員與雇主締結支付委任，而章程若有以代扣會費作為會費收取方式之規定，此時得推定個別會員有授權工會代理締結的意思。

反之，較嚴格的見解認為，即使章程有所規定亦僅為工會內部統制權發動的根據，無法取代本人的同意，且具體上究竟何種場合可以解為個別會員有默示同意在實際運用上可能產生很多問題，例如日本工會章程實際上多有就代扣會費加以規定，若入會時會員未有所表示可能幾乎都被認為有默示同意，事後會員若欲撤回也會衍生問題[25]。

2. 否定說

有學說雖仍接受「支付委任說」的法律構造，但主張「check off」協定應已包含全體會員的支付委任，蓋會員本有繳納會費的義務，若多數會員贊成以代扣會費作為會費的繳納方式，並基此與雇主成立代扣會費協定，就應拘束個別會員，個別會員不可拒絕代扣會費[26]。

---

22. 倉田聡，「チェック・オフ協定の協約理論 -- 2つの高裁判決を素材に」，労働法律旬報1290号（1992年6月），34、35頁。23. 西谷敏，同註6，272頁。
23. 盛誠吾，同註10，175頁；本久洋一，同註18，105頁。
24. 大阪高判平3.2.26，労判615号55頁。
25. 東京大学労働法研究会，同註18，717頁；倉田聡，同註22，35頁。

另有根本性質疑「支付委任說」者指出，在雇主、工會及會員的三面法律關係中，「支付委任說」僅著重雇主及會員間的關係，且無法反映工會的意思，應有必要從三面法律關係中另行檢討。具體而言，在工會與會員的法律關係上，代扣會費可否適用於個別會員身上，應以工會團結意思的選擇作為前提，例如章程的規定，若章程有所規定，則會員的入會可推定其有對代扣會費加以同意，至於無章程規定的場合，則應要求個別會員對工會明示同意。至於雇主與會員的法律關係上，「支付委任說」既然有所不當，則會員勞工對代扣會費的同意應求諸於工會與會員的關係間，作為工會內部問題加以處理，雇主代扣會費毋庸要求個別會員對雇主表示同意，只要透過工會確認會員勞工的名單即可依協定代扣[27]。

（三）個別會員可否自由要求中止代扣

1. 肯定說

在採取「支付委任說」的前提下，認為代扣會費需以個別會員同意作為前提者，通常也容易如實務見解般得出此處勞工事後可要求雇主中止對其代扣會費的見解。亦即，既然雇主與會員間成立支付委任契約，依日本民法 651 條 1 項（相當於我國民法 549 條 1 項），未定期限的委任契約當事人本得隨時解約，則會員一旦要求中止，雇主自應中止。此外，即使章程有以代扣會費作為收費方式之規定，或章程有對會員的事後中止加以限制，但此頂多成為工會內部統制處分或損害賠償的原因，不應影響支付委任契約的部分[28]。

並且，當個別會員以退會為由對雇主提出中止代扣要求時，若解為勞工需要經合法退出工會才可中止，則工會一旦怠於確認該勞工的會員資格或對雇主的詢問加以推託、遲延，雇主將陷於難以判斷是否繼續代扣的窘境。故相較於採取可否中止代扣繫於會員資格喪失於否的見解，不如直接以勞工的意思來決定，此對雇主而言乃一個明確的處理方式，對工會而言其尚可對未喪失會員資格的勞工直接收取會費，甚至有進行統制處分的可能，應非不適當[29]。

---

26. 西谷敏，同註 6，272 頁。
27. 鈴木隆，同註 17，222~225 頁。26. 西谷敏，同註 6，272 頁。
28. 盛誠吾，同註 10，175 頁；山川隆一，同註 1，86、87 頁；水町勇一郎，同註 1，165 頁。
29. 和田肇，「判評 381 号 68 頁（ネッスル事件評釈）」，判時 1358 号（1990 年 11 月），230 頁。

2. 否定說

前一層次在代扣會費是否需以個別會員同意作為前提採取否定見解者，不論係基於規範效力或其他理由，通常於此也會認為只要會員仍保有該工會會員身分，則該會員就不能要求對其中止代扣會費[30]。

主張會員個別同意的對象應為工會之學者於此也認為，若章程或工會的團結意思已選擇代扣會費作為收取會費的方式，則會員自應加以服從，除非會員可提出其因代扣會費將蒙受不利益的合理理由（例如其會費債務被免除或延期清償）[31]。

至於個別會員勞工主張其已退出工會而要求雇主停止代扣時，若其已確定退出固無疑問，但若工會與該勞工有爭議時，學說上有認為，因為雇主不應偏袒任何一方，故除非雇主已確認該勞工的退會合法有效、勞工客觀上已失會員資格，否則不應中止代扣[32]。不同見解則認為只要會員已合法提出退會手續，則縱使工會尚未進行退會手續，雇主也應依會員的通知逕行中止對其代扣[33]。

日本中止代扣會費與不當勞動行為之成立

在代扣會費與不當勞動行 為的關係上，主要問題在於當雇主單方中止代扣會費時，是否成立日本勞動組合法第 7 條第 3 款支配介入的不當勞動行為。

一、日本實務既有傾向

就此問題，法院與勞動委員會大抵已形成穩定的判斷模式，亦即「check off」作為團結權保障的一環，在此應重視雇主的單方中止是否具備合理理由，以及是否履行與工會充分的協議手續。若雇主的單方中止代扣會費未滿足此處合理理由與協議手續的要求（中止的時間點、是否工會間差別待遇也是重要考量點），則一般通常會推定雇主的該當中止行為具備不當勞動行為意思，而有認定成立支配介入的傾向[34]。

二、代扣會費違反勞基法第 24 條與不當勞動行為之成立

在目前最高法院肯定「check off」有勞基法第 24 條適用的前提下，現實

30. 菅野和夫，同註 5，618 頁；西谷敏，同註 6，272 頁；山口浩一郎，同註 8，309 頁；渡辺章，同註 6，200 頁。
31. 鈴木隆，同註 17，，222、223 頁。
32. 鈴木隆，「チェック・オフ」，労働法律旬報 1351·1352 号（1995 年 1 月），50 頁。
33. 西谷敏，同註 6，272 頁。
34. 倉田聡，同註 5，222 頁；道幸哲也，「チェック・オフの中止と不当労働行為 -- 済生会中央病院事件（最判平成１，１２，１１）」，ジュリスト 953 号（1990 年 4 月），51 頁。

上將產生許多未符合同條要件但仍持續代扣會費的案例，此時雇主若以代扣不合法為由中止代扣會費，該當中止是否成立不當勞動行為？

1. 實務見解

最高法院在前述済生会中央病院事件[35]中表示：「本案代扣會費的中止顯為勞基法 24 條 1 項違反狀態之消除行為，除此之外，考量雇主難以特定應代扣會費之會員（若可特定，不會吝於代扣） 本件代扣會費的中止不能說係雇主基於不當勞動行為意思所為，結論上應不該當不當勞動行為。」

2. 學說見解

依照學說之見，應承認特定雇主的行為是否違反勞基法與該行為是否成立不當勞動行為，此二者乃分立的兩個問題[36]。在不當勞動行為成立與否的判斷上，本不必特別重視勞基法第 24 條，其違反狀態的消除並不能直接導出不成立不當勞動行為的結論，頂多可推定雇主無不當勞動為意思，且違反勞基法的代扣會費若係基於慣例實施的場合，僅由一方負擔事後導正的風險，從形成適當勞資關係秩序的觀點看來應非適當。故在此應重視的並非雇主中止代扣的目的是否為導正違法狀態，而是該手段由向來的勞資關係看來是否適當[37]。

三、個別會員要求中止代扣與不當勞動行為之成立

1. 實務見解

最高法院在雀巢日本公司 (Nestle S.A.)（東京、島田）事件[38]中表示：「即使雇主與工會間有締結代扣會費協定，雇主要有效進行代扣會費，除前述協定之外，仍有必要從個別會員勞工受有從其工資中扣除相當於會費之金額支付給工會的委任。就算在代扣會費開始進行後，會員也可隨時對雇主要求中止代扣，一旦為中止的通知，則雇主即應對該當會員中止代扣會費。本案中雇主知悉 B 工會及其 T、S 兩分會的存在，也握有其會員名單，卻無視其中止代扣會費的申請，仍繼續代扣並且將扣除的會費交給 C 工會的各分會，此成立對 B 工會及其 T、S 兩支部的支配介入。」

35. 最二小判平 1.12.11，労判 552 号 10 頁。31. 鈴木隆，同註 17，，222、223 頁。
36. 岸井貞男，同註 6，130 頁。
37. 倉田聡，同註 5，245、246 頁；道幸哲也，同註 34，54 頁。
38. 最一小判平 7.2.23，民集 49 巻 2 号 281 頁。

2. 學說見解

上述判旨重申前述伊索石油事件中的最高法院見解，指出雇主違反私法上中止代扣的義務後，就快速得出成立不當勞動行為的結論，頗有把雇主私法上契約義務的違反連結到不當勞動行為的成立之味道。然學說上一般認為此處私法上契約義務的違反並非當然可導出成立不當勞動行為的結論，此二者屬不同層次的問題，故即使雇主違反此處委任契約，仍應檢討是否該當不當勞動行為的要件。如此，就支配介入而言，本案中的關鍵乃在於雇主明知工會已經分裂為二，卻無視某一方的存在，仍繼續代扣會費予另一方的行為，是否為對工會的否認乃至於弱化，而應成立支配介入[39]。特別是對提出不當勞動行為救濟的工會而言，是否成立支配介入的重點應是在於雇主竟將扣除金額交付給他方工會此一事實，而非法院所重視的違反個別會員意思之工資扣除[40]。

結語

日本與我國不同，並未就代扣會費特別立法加以規範，此種情形也導致代扣會費的相關法律問題必須仰賴法院判決來解決，最終形成法院判決與學說見解有豐富討論的結果。

我國工會法第 28 條第 3 項雖已就代扣會費有所規定，但仍有些爭議問題例如：①本條項與勞基法第 22 條第 2 項之關係、②本條項所謂「經會員同意」的方式、③雇主可否以工會未提出會員同意書為由拒絕代扣、④個別會員可否嗣後不同意代扣會費而要求中止、⑤工會會員資格產生爭議時雇主繼續代扣會費與否。上述幾個問題又常與雇主中止代扣會費是否構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為有牽連。這些爭議問題在我國實務上目前已提出不少見解[41]，僅提出部分日本法上有關之討論期能有助於討論我國相關問題之思考。

39. 山川隆一，「チェック・オフの中止要求拒否の不当労働行為性及びその救済方法―ネスレ日本事件」，法学教室 179 号（1995 年 8 月），109 頁；倉田聡，同註 5，240 頁。

40. 道幸哲也，「天引組合費が別組合に誤払いされた場合の救済命令（最高裁判決平成７・２・２３）」，民商法雑誌 114 巻 1 号（1996 年 4 月），135、136 頁。

41. 目前涉及雇主中止代扣會費之裁決案例共有 6 則，包括 100 年勞裁 1 號、100 年勞裁 9 號、100 年勞裁 16 號、101 年勞裁 6 號、101 年勞裁 52 號、101 年勞裁 54 號，後續法院判決包括北高行 101 年度訴字第 1264 號、北高行 102 年度訴字第 343 號、最高行 102 年度判字第 563 號。

日本活用高齡者人力機構的做法

勞動部綜合規劃司專員 林政諭

日本高齡者就業情勢

日本人口 2010 年至 2020 年的 10 年間，15 歲 -59 歲年齡層將減少 492 萬人，而 65 歲以上的高齡者卻增加 418 萬人，換言之，每 3 人中有 1 人屬 60 歲以上的高齡者。2012 年的勞動人口約 1,183 萬人，而所謂戰後出生的「團塊世代（指 1947-1949 出生者）」在 2012-2014 時將年滿 65 歲，倘等同 2010 年的勞動力參與率則 2010-2020 的 10 年間，60-64 歲的勞動力人口減少 154 萬人，65 歲以上的勞動人口將增加 134 萬人。



2011 年的完全失業率為 4.5%，而 60-64 歲年齡層則為 5.1%，再依性別分，男性為 4.8%、60-64 歲年齡層是 6.2%，女性為 4.1%、60-64 歲年齡層為 3.4%。由此可知男性及其 60-64 歲年齡層的失業率均較女性為高。常用勞工在 31 人以上企業其 60-64 歲年齡層的勞工數，由 2009 年的 155 萬人在 2012 年達到 196 萬人。該年齡層的就業率於 2005 年為 52.0%，而 2011 年增加至 57.3%。再依性別分，男性由 65.9% 增至 70.9%，女性為 39.0% 增至 44.2%。另依 55-59 歲勞工的工作型態，男性屬非全時工作的比例，55-59 歲占 13.2%、60-64 歲 占 35.0%、65-69 歲占 64.4%，女性方面分別為 55.1%、65.1%、81.1%，隨者年齡的提高，工作人數隨之增高。

鼓勵企業延長僱用勞工至 70 歲

日本厚生勞動省審度日本社會的少子女化、高齡化現象持續急遽發展，導致勞動力人口的減少，及整合促進青（少）年、女性、高齡、身障等就業，建構全員參加型社會，與延長厚生年金請領年齡的實施，研擬鼓勵高齡者的僱用，修正部份高齡僱用安定法於 2012 年 8 月 24 日經國會審查修正通過，將於 2013 年 4 月 1 日正式施行；此次修正重點，首為原事業單位需透過勞資協商訂定之高齡繼續僱用基準的作法予以刪除，次為擴大繼續雇用制度的適用範圍擴大至該企業集團，並公布未善盡推動高齡雇用保障措施之企業名單及厚生年金給付年齡之配套措施。

日本積極修正高齡僱用安定法的必要性與正面效益，在於日本高齡化率已超過 20%，且預期呈不斷增加的趨勢，而且高齡者的勞動力參與率不但較外國高且工作意願熱度高，面對少子化的深層化導致青少年層勞動力的減少現象，透過法規、措施等途徑協助事業單位進用屆齡退休勞工、協助高齡者再度投入勞動市場，期 65 歲以上人力補充勞動力的缺口。基於日本厚生勞動省係掌管勞動政策，而政策的執行常常委相關機構推動，而行政院勞工委員於 103 年 2 月 17 日改制勞動部，職業訓練局亦改制為勞動力發展署，該署對於高齡勞動力參與的提升及就業輔導等對策亦為當前的重要施政重點之一，茲藉日本獨立行政法人高齡身障求職者就業支援機構（Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers；JEED）及公益法人日本銀髮人力中心協會（NATIONAL SILVER HUMAN RESOURCES CENTER ASSOCIATION）的任務簡介供為運用高齡人力他山之石的參考。

獨立行政法人高齡、身障、求職者就業支援機構

現行的獨立行政法人高齡、身障、求職者就業支援機構，源自 1961 年 7 月 1 日成立的僱用促進事業團，該團幾經多次組織調整、與他機構（如職業能力開發機構）合併等，而於 2003 年 10 月 1 日起的現行機構樣貌，是為日本厚生勞動省的重要夥伴之一。該機構設立宗旨係針對事業主僱用高齡者相關津貼（補助金）的給付、提供事業主僱用高齡者的諮詢及其他協助、辦理促進身障者得自立的職業生活之設施的建立及經營事項、辦理僱用身障者有關經濟性負擔事項、其他高齡者及身障者僱用協助相關業務及渠等求職提升職業能力事項的設施設置及經營等業務、促使高齡者及身障者及渠等求職者的職業安定與其他福祉事項、以促進經濟與社會經濟的發展。

在辦理促進僱用高齡者的業務，計有 1. 供事業主僱用高齡者有關諮詢、協助事項 2. 提供高齡者工作期間職業生活設計有關必要建議、指導事宜 3. 身障者職業中心設置及經營事項 4. 身障者職業能力開發學校相關經營事宜 5. 僱用身障者繳納款相關業務（繳納款的徵收、補助金的支付、身障者技能競賽、僱用身障者相關研習等）6. 職業能力開發短期大學校、職業能力開發大學校、職業能力開發促進中心、職業能力開發綜合大學校校等的設立與經營事宜 7. 協助求職者訓練的檢定及實施訓練相關必要的建議、指導 8. 促進僱用有關住宅的轉讓或撤銷時的經營管理業務。

針對事業單位提供補助金的工作，即執行事業單位積極運用高齡者就業安定津貼（補助金，該津貼亦於 2013 年 5 月 16 日起配合高齡者僱用安定法的修正實施），其津貼項目計有：（一）高齡者搬遷津貼（補助金）：事業單位承接非原屬將屆齡退休的高齡者有意願提供其知識或經驗，而透過從事就業介紹單位的介紹，無接縫的僱用該高齡者，則支付津貼給事業主每人 70 萬日圓（短時間工作者每週工作時間在 20 小時以上未滿 30 小時：為 40 萬日圓）；對象為 1. 高齡者屆齡退休前 1 年起至屆齡退休之期間，與該屆齡退休勞工訂定工作契約的事業單位、2. 透過從事職業介紹單位承接有意願該屆齡退休的事業單位（至非該勞工原屬單位）3. 預定僱用該勞工年滿 65 歲之事業單位 4. 與該勞工原屬事業主無緊密關係之事業單位。（二）活用高齡者促進津貼：1. 提供事業主津貼上限 500 萬日圓，津

貼係為促進活用高齡者實施就業環境相關措施所需費用的二分之一（中小企業為三分至二）；但此津貼以僱用 1 年以上之加入就業保險 60 歲者每人上限 20 萬日圓。事業單位規模大小不居。2. 津貼支給要件：無違反工僱用安定發相關規定者 3. 實施就業環境相關措施：（1）提供高齡者簡易的環境類別（即新事業）、高齡者的工作再設計（2）機器設備的導入：提供高齡者得簡易工作相關機械設備、作業方式及工作環境等改善（3）僱用管理制度的建構：a. 建置高齡者薪資制度、能力評估制度 b. 實施短工作時間制度、居家就業制度 c. 實施專業制度 d. 研習等能力課程的開發。茲就相關案例介紹於下：

1 新創異業種事業的投入，以旅館業為例

現　　狀：旅館內使用之棉麻布類衣物（如床單、浴巾、浴衣等）委由外部洗衣業者之業務。

工作內容：就自有館內空間，設計機械配置圖樣，於該當業館內推動新的事業

效　　果：僱用館內高齡員工、集團企業的屆齡退休者，創造高齡者敬業機會

津貼項目：倉庫修繕、請領洗衣業執照手續費、購置洗衣機器等

2 減輕高齡者工作負荷機器設備的導入，以道路貨物運輸業為例

現　　狀：貨品裝載卡車作業而無法使用吊車需用人力作業，導致高齡者工作體力負擔造成腰痛等危險性作業

工作內容：導入高齡者操作之堆高機

效　　果：針對笨重物搬運作業得減輕高齡者身體的負荷及確保作業的安定性

津貼項目：購置堆高機費用

3 改善高齡者容易工作環境，汽車保養修理為例

現　　狀：汽車鈑噴作業有關色彩檢查，為彌補因高齡者視力下降，需補強照明度

工作內容：鈑噴作業將螢光燈改為 LED 燈，並使用移動式照明器具、針對產生高溫的機器週邊設置散熱器

效　　果：改善高齡者工作環境，提供充足的照明設備及舒適的工作環境，提升高齡者的工作效率

津貼項目：購置 LED 燈、移動式照明器具、散熱器等費用

另該機構為協助事業單位僱用高齡者專家諮詢服務，截至 2014 年 3 月底止全日本國內計配置約 490 名，接案達 4,2 萬件；又該機構也辦理事業單位延長退休措施的支付補助金業務，計發給 5 千於件金額達日幣 31 億元。

日本銀髮人力中心協會

銀髮族的活用，由於日本的分工較為細膩，透過社區發展的途徑，提供銀髮族的資源再分配，謹有別於前述 JEED 機構的組織與功能，簡述日本銀髮人力中心協會（以下簡稱該協會）的角色供為比較、該協會是依據高齡雇用安定法設立，為推動中央及地方政府（自治團體）之高齡社會對策的重要組織之一，為公益法人的組織型態（註、須向各地縣市政府申請許可、以鄉鎮級以上為單位（例台北市大同區、大安區、新北市樹林區…）目前約 1300 個中心，各自獨立營運。

該協會的主要任務類似國內行政機關的就業媒介服務，接受厚生勞動省的行政指導、協助，仲介屆齡退休高齡者仲介從事臨時性且短期的單純工作；該協會所屬各中心接受所轄地區的家庭、企業、公共團體等委託（委託契約），安排其會員（高齡者登錄制）從事工作；各中心與會員無僱用關係；委託者（含

事業單位）與會員高齡者無僱用關係；對會員無保證一定收入；委託者（含事業單位）就該工作完成後依契約規定將酬勞直接支付該中心；在事業單位與一般員工共同工作、需接受委託單位的指揮命令的工作，比照一般勞動派遣事業或不收費職業介紹所事業的規範；提供安全對策與保險服務：各中心提供安全衛生對策的宣導等。倘會員於工作中受傷或對委託者造成損害等情事，提供加入民間損害保險（中心團體傷害險、綜合賠償責任險）。

該協會所屬各中心工作項目，雖各中心可自行訂定營運計畫，但內容大同小異，茲以宮城縣為例，提列於後：1、對區民宣導銀髮中心的角色及強化區民的協助與認知 2、辦理宣導就業安全措施：（1）透過工作安全標語的徵文、表揚等活動提昇就業安全觀念（2）辦理所屬中心有關就業安全、就業相關諮詢；指導、協助（3）實施安全、合宜工作的督導及其改善（4）辦理就業安全、合宜工作就業研習 3、開發就業機會：（1）有效運用「銀髮工作網」促進就業機會（2）依據會員的創意開發新事業的協助（3）透過銀髮派遣事業擴大就業機會（4）推動福祉、家庭服務及托兒等工作 4、提供不收費就業媒合：對於臨時性短期或簡易工作的需求，對於會員或非會員有意願工作者提供不收費就業介紹業務 。5、辦理銀髮派遣事業：辦理登錄陸會員派遣業務；6、推動 55 歲以上地區就業計畫：對 55 歲以上有就業意願者，規劃技能講習、設置僱用保障就業促進員、僱用與就業一貫協助工作。7、指導諮詢業務：中心營運的諮詢、公益法人制度諮詢等 8、研究調查：（1）設置專門委員會，進行該中心經營相關統計、分析、優良案例的蒐集等調查研究工作。（2）有關公益法人制度的資訊蒐集與提供。9、宣導啓發業務：（1）發行刊物及寄送（2）制作宣導 DM、手冊（3）舉辦活用銀髮中心產物展（4）建置網頁推廣宣導 10、交流研修：積極參加各銀髮中心對經營理念、活動範圍內容的交流研習，如理監事會、總幹事、幹部、職員等各層級研習活動。



結語

近期某機關針對國內中高齡者的人力運用委託研究曾提出，於國內各公立就業服務中心設置銀髮單一窗口從事就業媒介的研究發現，蓋該建議似以參考日本銀髮中心就業媒合的做法，協助銀髮族勞動力的再開發與運用，此固然為一新的嘗試，但限縮於就業服務，且以現有人力編制辦理，是否能有效吸引銀髮族上門、事業單位的青睞，不無疑問。就服中心的任務，原則以辦理各年齡層勞動者含特殊弱勢族群、企業單位為對象的就業媒合、輔導及相關促進就業安定津貼的發放等業務，人力已呈緊繃狀態，再為單一族群設置窗口，似宜有充份的規劃配套作法。日本的HELLO WORK（即國內的就服中心）為協助婦女求職（含再度就業），量身打造設置單一窗口，該窗口裝潢、地板等採粉紅色系列的溫馨環境，併設有諮商櫃台（專職諮商人員）、托兒室、哺乳室、兒童遊樂室等，已非屬單純就業媒合的工作；再說 NGO 型態與行政機關組織其成立的屬性具有差異性、經費來源、目標等亦為不同。活用銀髮族的經驗、提供有工作意願高齡再度就業，的確可填補勞動力的不足，單一窗口中應有專職顧問諮詢輔導人員提供有尊嚴的媒合環境，而能發揮高齡有適當適所及安全無虞的工作環境。民間人力銀行的就業媒合，如同民間運輸業者常裹足不經營不賺錢的公共運輸路線的做法，但公立機構的求才就業媒合需身具「低檔」薪資的承辦求職求才業務，尚屬政府責任義務，「顧客」不上門，多少影響就業媒合的士氣與正面的效益。因此，合宜的推動高齡者就業，活化高齡者人力，似仍需再有週延的規劃，畢竟文化、國情不同，往往制度的設計會有所不同。

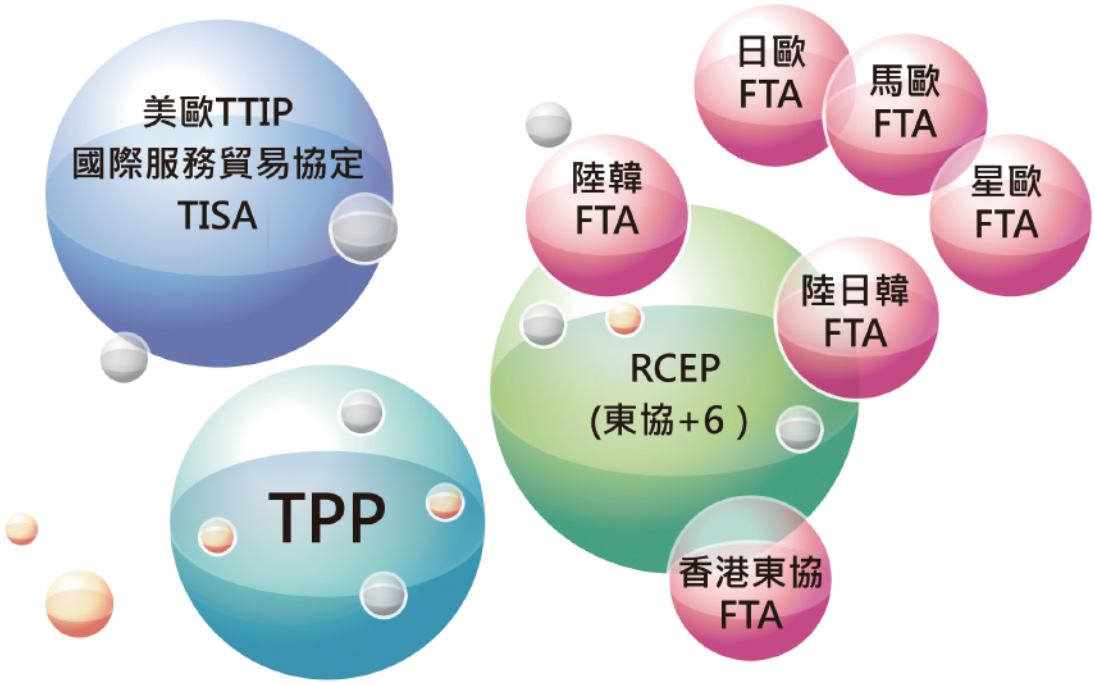


當別人走向世界 我們不能畫地自限

2000年至2008年間，我國僅與中美洲5個邦交國簽署4個FTA。主要原因在於兩岸敵對，其他國家缺乏與我洽談經貿協定之誘因，由此可知「從世界走向中國」之作法並不可行。2010年起，我國與中國大陸、日本、美國、紐西蘭與新加坡經濟合作有重大進展。同時也和印度、印尼完成FTA共同研究，證明「同時走向世界及中國大陸」之策略確實有效。

1984年7月肯德基炸雞進來了，反而刺激本土炸雞排的盛行；星巴克咖啡進來了，但本土產業很快學習到經營模式，發展出像85度C等臺式咖啡連鎖店，甚至創意加值，行銷世界。臺灣產業並非弱不禁風，我們要對自己有信心。如今正處在關鍵時刻，我們最重要的工作，就是加快自由化與市場開放的腳步，團結一致，向世界舞臺大步走。

2014年到2016年：將是亞太及全球區域整合爆炸期



廣告

「微型創業鳳凰計畫」

讓女性也能有機會實現自己的夢想

全國設置6個服務據點置專人提供諮詢
及受理申請服務，另設置免付費
諮詢專線電話0800-092-957及
專屬網站beboss.mol.gov.tw



自主．公平．發展

MINISTRY OF LABOR
勞動部

ISSN 1991158-0
9 771991 158001
定價 NT $180 元