

2

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



報乎你知~

勞動部放寬買賣銷售賺取 差價之自營作業者

應由職業工會 參加勞保

勞動部勞動保險司專員 李蕙安

活用
法規



壹、前言

勞工保險條例所稱「自營業者」，係指獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。過去為明確職業工人之勞動性質，避免一般以買賣、銷售為目的，賺取差價獲致利潤之自營業主透過職業工會加保而造成不公平情形，改制前行政院勞工委員

會於 81、82 年間作出多項函示，認定上開以買賣、銷售為目的，賺取差價獲致利潤之自營業主，純屬從事商業行為，與勞工保險之實施對象主要為從事勞動工作獲致薪資報酬之勞工仍屬不同，故將此等人員排除於自營作業勞工範圍之外。惟鑑於現今勞動態樣日趨多元，為保障自營作業勞工投保權益，故而重新檢討相關函示規定以符合現今社會之需要。

貳、自營作業者投保規定

一、依勞工保險條例第 6 條及其施行細則第 11 條規定，無一定雇主或自營作業而參加職業工會者，應由職業工會辦理加保；所稱自營作業者，指獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。

二、改制前行政院勞工委員會相關函示規定略以：

(一)81 年 8 月 13 日 台 81 勞 保 2 字 第 22695 號函：以部分勞動或技藝為手段，終以買賣、銷售為目的賺取差價獲致利潤之事業主，其縱有勞動事實，惟未從物品之製造加工，終以買賣賺取差價為主，純屬商業行為，自不符自營作業者之要件；另從物品製造加工之體力

技術勞動並兼銷售獲致報酬者，乃以體力技術勞動從物品製造加工為主，雖兼銷售，仍屬體力技術勞動，如依法勿須辦理商業登記，自符自營作業者之要件。

(二)82 年 7 月 28 日 台 82 勞 保 2 字 第 24213 號函：

- 1、凡主要從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作，雖間有買賣、銷售行為，准由本業職業工會加保。若以部分勞動或技藝為手段，終以買賣、銷售為目的賺取差價獲致利潤之事業主，不得由職業工會加保。
- 2、未從事勞動或技藝工作，僅以買賣、銷售貨品以賺取差價獲致利潤之事業主，不得由職業工會加保。各業職業工作會員之從事場所如係攤位，凡符合產、職業工會分業標準表所列組織成員範圍者，即准由本業職業工會申報加保。

(三)82 年 10 月 23 日 台 82 勞 保 2 字 第 60111 號函：

- 1、凡從事勞動、技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者，無論是否辦理營業（利）登記證，均准以自營作業職業工人身分由所屬本業職業工會申報加保。



2、終以買賣、銷售為目的，賺取差價，獲致利潤之自營業主，不得透過職業工會加保。

參、放寬自營作業業者加保規定

查勞工保險條例施行細則第 11 條規定，所稱自營作業業者，指獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者，其就自營作業業者已有定義；上開改制前行政院勞工委員會 81 年 8 月 13 日、82 年 7 月 28 日及同年 10 月 23 日函示，則進一步限縮自營作業業者範圍，將此等以買賣、銷售為目的，賺取差價，獲致利潤之事業主（自營業主）排除該條例之適用。

惟考量上開函示原係以勞工保險之實施對象主要為從事勞動工作獲致薪資報酬之勞工，如將以買賣、銷售為目的之營利事業負責人納入自營作業勞工範圍，並由政府補助 4 成保險費，顯有不公平情形。然於現今勞動態樣愈趨多元化之社會，從事買賣、銷售相關活動之

自營作業勞工實非罕見，上開行政函示所稱「賺取價差，獲致利潤」，其文義並不明確，且將大部分販賣貨品以賺取微薄利差之自營作業勞工併予排除，已不合時宜。勞動部為避免過度限制此等自營作業勞工投保勞保權益，因而適時檢討過去見解，乃於 105 年 6 月 27 日以勞動保 2 字第 1050140323 號令將上開函示予以廢止。

肆、結論

綜上，關於改制前行政院勞工委員會 81 年 8 月 13 日、82 年 7 月 28 日及同年 10 月 23 日函於廢止後，年滿 15 歲以上，65 歲以下，符合勞工保險條例規定「自營作業業者」定義之職業工會會員，不論是否從事以買賣、銷售貨品為目的之工作，均屬勞工保險的強制納保對象，應由所屬本業職業工會為其申報加保，俾保障自營作業勞工投保勞保權益。☺



增訂就業服務法第 48 條之 1 規定

初次
聘僱

家庭類
外籍勞工

應 參 加 聘 前 講 習

勞動部勞動力發展署跨國勞動力管理組視察 黃偉誠

為使聘僱外籍家庭看護工及家庭幫傭之雇主，於聘僱前能獲悉聘僱管理的法令及資訊，以加強外籍勞工管理，立法院於 104 年 9 月 18 日三讀通過增訂就業服務法第 48 條之 1 規定，同年 10 月

7 日總統華總一義字第 10400116251 號令公布，並於通過 6 個月後實施。依據增訂之就業服務法第 48 條之 1 規定，本國雇主第 1 次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭前，應參加聘前講習（簡



稱聘前講習)，於申請許可時檢附已參加講習之證明文件。另外為使講習的對象、內容、實施方式、受委託辦理的資格、條件及其他應遵行事項有明確的依據，勞動部於 105 年 5 月 26 日發布訂定「雇主聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭聘前講習實施辦法」（簡稱本辦法），並於 105 年 7 月 1 日起實施聘前講習。

此外，為明確雇主第 1 次聘僱之定義，依勞動部 105 年 6 月 15 日發布之令釋，係指家庭類雇主在 105 年 7 月 1 日起第 1 次聘僱或接續聘僱外籍勞工，雇主過去如未曾取得勞動部核發的聘僱或接續許可（不論聘僱許可期間長短），於 105 年 7 月 1 日起引進或接續聘僱外勞者，即屬應參加講習的適用對象，另自 105 年 7 月 1 日起，未依規定參加聘前講習或違反就業服務法相關規定，且未曾參加講習，雖經勞動部依相關規定核發法定申請期間的聘僱或接續許可，日後申請外籍家庭看護工或家庭幫傭時，由於自始未依規定參加聘前講習，仍應參加聘前講習。

講習對象部分，考量雇主聘僱外籍家庭看護工或家庭幫傭後的實際管理者，並非全為雇主，依據本辦法第 2 條規定，講習對象除明定雇主本人外，如

雇主無法參加講習時，亦可由與被看護者或被照顧者間具有相關親屬關係，且共同居住或代表雇主對外勞行使管理監督地位的親屬參加講習。

在講習的規劃設計上，為使雇主便利透過多元管道參與聘前講習，可透過 3 種講習方式參加講習，雇主可以使用內政部憑證管理中心所簽發之自然人憑證透過網際網路至雇主聘前講習資訊網站進行「網路講習」或可就近至當地就業服務中心，以隨到隨訓之方式參與「臨櫃講習」，另外，如果雇主同時參加講習人數達 10 人以上者，亦可以向各地方政府預約至其指定場所參加「團體講習」。完成聘前講習者，參訓資料將登錄於勞動部的雇主聘前講習資訊網站，做為雇主辦理聘僱或接續聘僱許可時的申請文件。





為能使雇主在聘僱外籍勞工前明確知道相關權利義務事項，使雇主有充分的家庭與心理準備，清楚家庭未來將面對的狀況、相關法令規定，及可運用的政府資源，講習內容著重於聘僱外籍勞工的相關法令、外國人健康檢查及其罹患法定傳染病之處置、聘僱外國人入國後應辦事項、外籍勞工權益保障事項、外籍勞工來源國風俗民情、雇主應注意事項及相關違法案例說明等事項，講習時數為 1 小時。參加臨櫃講習或團體講習之人員，應攜帶身分證明文件，包括國民身分證、駕駛執照或全民健康保險卡等。代講習人員，除本人身分證明文件外，應另出具與被看護者（被照顧者）符合親等關係文件（如戶口名簿或國民身分證影本），經就業中心或地方政府人員核對後，始得參加講習。

針對初次申請聘僱外國人之家庭類雇主，實施聘前講習有助於維護雇主聘僱外勞權益，保障外勞勞動人權，並可

間接強化外籍勞工管理措施，降低外勞發生行蹤不明之機率，達成政府、雇主及外籍勞工多贏之局面，且聘僱講習為免費、不辦理測驗，不額外增加雇主聘僱費用，另對於雇主有特殊狀況或地理交通限制之情形，除規劃透過代理人制度參加講習，亦提供網路講習、臨櫃講習或團體講習等多元化服務方式，避免雇主因工作或家庭等不便參加因素，降低對雇主額外之負擔，據勞動部統計，聘前講習自 105 年 7 月 1 日起實施至 7 月 31 日止，共計有 3,276 名雇主參加並取得完訓憑證，預估至 105 年 12 月 31 日止，將有 1 萬 2,000 名雇主完成聘前講習。☺

