

紐西蘭篇

簡介

紐西蘭為全球第一個與簽署「臺紐打工度假計畫協議」的國家(2004年6月1日生效)。主要目的在於促進臺、紐青年交流、增進青年國際視野及見聞，青年在旅遊時可藉由打工方式來補助旅費之不足。

紐西蘭法定最低工資及相關規定

1. 最低工資：

2018年4月1日起18歲(含)以上受僱者法定最低工資，每小時紐幣16.50元，實習工資則為每小時紐幣13.20元。

2. 最低之工資保障：

任何被給付於最低工資之受僱者可向勞工部監察員申訴。勞工部監察員可調查此申訴並追究任何積欠受僱者之工資。受僱者或其代表可自行尋求調解委員會協助以保障最低工資，當其無效時，或逕往僱傭關係局申訴，另一些對經驗要求比較高的工作處於培訓期的實習員工可合法發放低於法定最低工資的「實習工資」(為法定工資之80%)。

3. 法定平等待遇：

(1) 平等待遇法：僱主不得因其性別而同工不同酬。

(2) 人權法：僱主不得因受僱者之膚色、種族、原始國籍、性別(含懷孕及生產)、婚姻或家庭狀況、年齡、傷殘、宗教信仰、政治立場、受僱狀況、性傾向而於僱用或遣散、訓練或晉升時有所歧視。

(3) 勞資關係法：僱主並且不得以下述原由歧視而使受僱者蒙受任何不利：人員涉入工會活動，僱用條款、工作情況、特別福利、訓練機會、晉升或調職、解職、退休。

4. 工作契約：

在紐西蘭打工不能為同一僱主從事超過 3 個月的工作，除非取得工作許可(Temporary Work Permit)並獲准。但得參加1次訓練或研究課程¹，時間不得超過 3 個月。簽訂工作契約前，務必充分瞭解工作性質及待遇，並考量自己體力與能力可否勝任。簽約後應履約工作，避免中途違約，造成勞資糾紛。另[紐西蘭法律禁止](#)任何持度假打工簽證者提供營利之性服務，或從事上開服務之營運或投資事業。

¹三個月之訓練或研究課程內容：先在學校完成密集英語課程(通常為 6 週、8 週、12 週)依每位學生英語程度而異。工作內容：採水果、辦公室助理、洗碗、打掃工作、勞力工作、餐廳服務員、電話客服中心、電話行銷中心等。

紐西蘭勞動環境及勞動法令簡介²

一、 紐西蘭勞動環境

一般而言，紐國勞動力教育訓練尚稱良好，政府亦相當重視相關職訓計畫，惟人力素質仍然有相當落差，資深之管理階層和特殊技術勞工較為短缺，此外，工資水準過高亦為企業經營面臨之主要問題。預期未來高齡勞工人口將增加，勞動市場之人力成長趨緩，但亞洲人占勞動市場之比率將上升。

依據紐西蘭統計局至2015年3月的年度統計資料(Productivity Statistics: 1978-2015)，紐國的勞動生產力提高 0.3%，此一成長率係因產出成長(4.1%)高於勞動輸入成長(3.7%)。勞動生產力是衡量每 1 小時勞動力所製造的貨品與服務(產出)之數量，向被視為是提高紐國生活標準的重要因素，亦是經濟活動重要指標—GDP 的主要驅動力量。紐國生產力提高，除科技變化、組織變革與經濟規模有所影響外，亦意味著勞工素質提高，能創造更有效率的產能。

二、 勞工法令

(一) 主要法令：

紐國於2000年10月2日實施新「僱傭關係法」(Employment Relations Act 2000)，旨在促進勞雇關係和諧及規範勞工集體諮商的權利。紐國「僱用關係(彈性工作安排)修正法」於 2008年7月1日正式生效，該法

²青年度假打工的簽證為「度假打工簽證」，並非「工作證」，與工作不盡相同，須投保旅行平安險或醫療保險，並非投保「勞工保險」。本簡介所列為一般勞動條件，並非均適用度假打工青年(度假打工的工作待遇以勞資雙方簽訂的契約為準，一般均明訂加班的時薪待遇)。

賦予符合條件的員工(需要照料他人)法定權利，可提出彈性工作安排的要求。另自2010年開始，紐國政府並完成修訂勞工休假法規，其中包括彈性處理勞工每年固定休假時間、允許勞工將每年1週年假折算成加班費，並將延長員工90天試用期的規定適用至所有企業，以鼓勵企業僱用年輕人。

(二) 法定工時：一天工作8小時，每週工作40小時。

(三) 休假規定：

紐國「休假法案」(Holidays Act 2003)規定，勞工在工作滿12個月後，除11天的法定公共假期外，亦可享有每年至少3週的帶薪休假。在連續服務滿6個月後，可享有每年5天的帶薪病假(如未使用可展延至次年，惟累積最高限度為20天)和每年3天的帶薪喪假。自2007年4月1日起，勞工年度最低休假週數將由3週增加為4週，且工作屆滿1年，即可獲得另外1週休假的應得權利。另勞工有權向雇主提出將該年度年休假折合現金之請求，惟每年折合現金之年休假不得超過一星期。勞工於規定假日上班，雇主需支付勞工平日1倍半之工資，並享有至少1天補休假權利。

(四) 最低工資：

紐國「最低工資法」(Minimum Wage Act 1983)規定，紐國最低工資規定，分為2種情形：

1. 該勞工已工作滿3個月或200小時，則其資歷符合成年勞工之規定，自2018年4月1日，最低工資調為每小時16.50紐元/稅前，每天8小時為132紐元，

每週 40 小時為 660 紐元。

2. 另一些對經驗要求比較高的工作處於培訓期的實習員工以及初次就職者，可依法發放低於法定最低工資的「實習工資」（為法定工資之 80%），自2018年4月1日，實習工之最低工資為每小時13.20紐元/稅前，每天8小時為105.6紐元，每週40小時為528紐元。

另依據紐西蘭統計局數據，2015年第2季(6月)平均每小時薪資(average ordinary time hourly earnings)為 30.09紐元。

(五) 「僱用關係(彈性工作安排)修正法」：

自2008年7月1日起，「僱用關係(彈性工作安排)修正法」賦予符合條件的員工(需要照料他人)法定權利，可要求彈性工作安排。即員工若確有困難需要照料他人，可提出要求，符合條件的員工可依法與雇主就工作時間、日期及地點的彈性安排進行協商。雇主須對員工提出的要求進行評估，若雇主拒絕該項要求，其拒絕的理由必須符合法律規範。

(六) 勞工保險：

紐國並未採取強制性的全民醫療保險制度，勞工如擬參加醫療保險，必須自行負擔，雇主不須為勞工支付保費。另在意外保險方面，紐國政府於1974年4月設立一強制性的全民「意外賠償方案」(Accident Compensation Scheme)，凡紐國國民、居民或短期訪客遭遇個人意外傷害事件時，均可向主管的 ACC 公司

(Accident Compensation Corporation)申請理賠。該項方案中最主要的部分涉及非工作意外傷害的賠償，雇主應由勞工薪資按規定比例(目前約為薪資之 1.21%)，定期向 ACC 公司繳交保險費用(ACC Earners' Levy)。ACC 公司的主要任務則在防止意外之發生、徵收個人傷害保險費、審核傷害是否屬於理賠範圍、支付賠償金、向受傷人員提供治療照護和復健服務等。

(七) 退休規定：

紐國企業界一般並未訂定最低或最高退休年齡。紐國政府每年自稅收提撥部分挹注政府「超級退休年金」(Superannuation)。凡65歲以上的紐國公民和永久居民，於滿20歲以後在紐居住超過10年(其中5年須在滿50歲之後)，得向紐國政府請領該項年金。經核准後，政府每2週會將退休給付匯入請領人帳戶。自2011年4月1日起，單身獨居者每週可領取389.14紐元的退休給付(稅後)；單身與他人同住者每週可領取357.4紐元；已婚或伴侶關係者(2人均符合規定)每週可領取588.16紐元，詳細規定可參考紐國社會發展部網站。

(八) 勞工保障規定：

紐國「僱傭健康及安全法」(Health and Safety in Employment Act)課以雇主須盡力防止員工及其他人員在工作場所發生意外的責任。另「傷害預防、復原及賠償法」(Injury Prevention, Rehabilitation and Compensation Act)則提供法律架構，對勞工在工作場所的傷害提供賠償補助，包括收入損失、醫療費用、復

建費用、傷殘補助等。「工資保護法」(Wages Protection Act 1983)規定雇主在扣減員工薪資，或以現金以外的形式支付工資時，應事先獲得員工的書面同意。「平等工資法」(Equal Pay Act 1972)規定雇主不得以員工的性別給予差別性的工資待遇。「人權法」(Human Right Act 1993)規定雇主不得以員工之種族、國籍、性別、婚姻和家庭狀況、年齡、宗教、政治立場和殘障為理由，在員工的僱用、辭退、訓練或升遷方面採取歧視待遇。

(九) 工會：

根據「僱傭關係法」，勞工有絕對的權利自行決定是否加入工會及決定加入何一工會，雇主不可予以強迫，且不得因員工所作的決定而予歧視。勞雇雙方可單獨進行諮商，惟所有集體協議必須經由工會與雇主進行諮商並簽署。該法規範的重點包括善意諮商原則、工會在工作場所活動的權利、僱傭契約的諮商及履行、勞資爭端的解決、罷工等。

(十) 對女工及童工的規定：

18歲以下的勞工禁止在酒吧、旅館或俱樂部等場所工作，惟擔任清潔、上菜服務及庫存盤點等工作不在此限。15歲以下的童工不得從事加工製造、營建、伐木等行業，亦不得在有傷害危險性的地點工作，惟僅在該等行業的辦公室內工作者不在此限。另，15歲以下的童工不得駕駛或乘坐曳引機、操作機器和搬運重物；16歲以下的童工不得在晚間10時後和早上6時前工作。

紐西蘭

度假打工勞動糾紛案件申訴、諮詢或救援資訊一覽表

項目	內容	備註
<p>主管機關</p>	<p>僱傭關係局(Employment Relations Authority, ERA)</p> <p>網站： www.era.govt.nz 奧克蘭辦公室</p> <p>電話：+64-9- 970 1550 傳真：+64-9- 970 1579 地址：Level 10, The 280 Centre, 280 Queen Street, Auckland</p> <p>威靈頓辦公室</p> <p>電話：+64-4- 915 9550 傳真：+64-4- 915 9549 地址：Mezzanine floor, 50 Customhouse Quay, Wellington</p> <p>基督城辦公室</p> <p>電話：+64-3- 964 7850 地址：Level 1, Taylor Shaw House, 53 Victoria St., Christchurch</p>	
<p>提出方式</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 僱傭關係局建議，當事人提出申請前，請先試與雇主談判和解。相關資訊及步驟如下： <ol style="list-style-type: none"> (1) 至紐西蘭商業、創新及就業部 (Ministry of Business, Innovation and Employment, MBIE) 網站(http://employment.govt.nz/er/index.asp)查詢就業權利及僱傭關係，以利雙方釐清問題，早日和解。另紐西蘭公民諮詢局(Citizens Advice Bureau, CAB)亦可提供相關資訊。 (2) 倘雙方未能達成和解，可利用 MBIE 提供的免費調解服務(mediation)，透過第三方調解員(mediator)協助雙方和 	<ul style="list-style-type: none"> ● 紐西蘭公民諮詢局 (Citizens Advice Bureau, CAB) 網站：www.cab.org.nz

	<p>可上網查詢：http://employment.govt.nz/er/solvingproblem/s/resolving/mediation.asp，或撥打服務專線 0800 20 90 20。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 倘經前述步驟仍無法達成和解，才向 ERA 提出申訴： <ul style="list-style-type: none"> (1) 至該局網站下載填寫申訴申請書： http://era.govt.nz/assets/Uploads/Application-to-Authority.docx (2) 須繳納紐幣 71.56 元(案件提出後成功受理與否均無法退費)。 	
<p>應備文件</p>	<p>向 ERA 提出申訴：(以下文件一式兩份)</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 申請書。 (2) 相關佐證文件： <ul style="list-style-type: none"> ✓ 倘若想復職，請附上復職申請書 (http://www.era.govt.nz/forms-and-fees/) ✓ 僱傭關係證明(employment agreements) ✓ 薪資單(pay slips) ✓ 與雇主往來的信件、電郵或其他書面溝通紀錄 ✓ 協商紀錄(meeting notes) 	

處理流程	向 ERA 提出申訴： (1) ERA 收到申請書及費用後，會指派 1 名專人負責聯繫及處理本案。 (2) ERA 同時寄送申訴對造一份申請書影本，並限於 14 日內答復。 (3) ERA 安排雙方(通常透過電話)會談，以釐清案情，並設定後續調查時程。 (4) 召開調查會議(investigation meeting)，雙方提供證據與證人。 (5) ERA 根據調查會議所提供的各項事證進一步商議後，做出具法律拘束力的判	
-------------	--	--

	決。	
大約處理時程	包括 MBIE 調解程序，處理時程少則 5 至 6 週，多則數月，視案情而定。	
是否提供免費語言翻譯及如何申請	<ul style="list-style-type: none"> ● ERA 並未提供免費語言翻譯服務，有任何語言上的困難可請公民諮詢局(CAB)志工協助，該局並可免費協查相關資訊。 ● ERA 調查會議可請親屬、友人或傳譯到場協助。 	
其他(含當地救援資訊)	倘不服ERA 的判決，當事人可再向就業法庭(Employment Court)提出上訴。	