

# 台灣勞工

季刊

TAIWAN LABOR QUARTERLY  
www.mol.gov.tw

中華民國 112 年 9 月

September 2023

NO.  
75

## 薪資透明政策之 趨勢與發展



### 樂說頭條

- 推動薪資透明政策之國際經驗—以歐盟為例
- 推動薪資透明政策之國際經驗—以美國為例
- 薪資透明政策對性別薪資平等理念達成之影響
- 薪資透明政策對國內企業人力資源管理的影響與因應

# 勞退自願提繳好處多

## 勞工退休財富多更多

適用勞退新制的勞工，除每月雇主強制提繳的退休金外，也可依自身的財務狀況在每月工資 6% 範圍內彈性自願提繳退休金，尤其是學生打工族或初入職場的社會新鮮人，建議及早來參加，提繳的時間越長，可領取的退休金也越多，趕快來為老年退休生活預做準備吧！



### 自願提繳退休金 有哪些好處！

- **享有賦稅優惠**  
自願提繳金額不計入提繳年度薪資所得課稅。
- **保證收益機制**  
自願提繳金額每年也可參與分配投資運用收益，請領時還有不低於依當地銀行 2 年定期存款利率所計算的保證收益。
- **保障退休生活**  
自願提繳退休金可提前建立儲蓄習慣，並可累積更多勞工退休金個人專戶的本金，強化退休生活保障。

### 自願提繳退休金 相關注意事項！

- 勞工可口頭或書面向雇主表達自願提繳的意願，由雇主向勞保局申報參加勞退自提，並由雇主每月向勞工收取自提金額繳納至勞保局。
- 勞工自願提繳率 1 年內最多可調整 2 次，且可隨時透過雇主向勞保局申報停止勞退自提。
- 勞工自願提繳金額，雇主每月應於勞工薪資單中註明，或另以其他書面或電子傳輸方式通知勞工，年終時應另掣發收據。
- 雇主、自營業者及受委任工作者，亦可於每月工資或執行業務所得 6% 範圍內自願提繳，同樣享有稅賦優惠等好處。



勞動部自提  
影音分享



更多資訊  
「勞退自提好處多！」  
懶人包

廣告

在就業媒合過程中，求職者與求才者常處於資訊不對稱的狀態，因為薪資資訊不透明，導致求職者議價能力有限，被動接受雇主單方提出的薪資條件，或者在工作職場出現同工不同酬的情形。因此，本期《台灣勞工季刊》以「薪資透明政策之趨勢與發展」為題，探討主要國家推動薪資透明政策的發展趨勢。

在「樂說頭條」單元，《推動薪資透明政策之國際經驗－以歐盟為例》與《推動薪資透明政策之國際經驗－以美國為例》分別介紹歐盟及美國經驗，分享先進國家在推動薪酬公平的歷程與進展，作為我國未來政策發展的借鏡；《薪資透明政策對性別薪資平等理念達成之影響》則是分析我國性別薪資概況，參考主要國家薪資透明政策，建議透過企業定期揭露相關指標，以落實性別薪資平等理念；在薪酬公平對待逐漸受重視的年代，《薪資透明政策對國內企業人力資源管理的影響與因應》從雇主與人力資源管理角度，說明企業邁向薪資透明，對於在缺工時期攬才與留才的重要性。

「活用法規」主要針對近期國人關心的重要勞動法規措施進行深度說明，包括以《推動疫後改善缺工擴大就業方案紓緩缺工問題》一文，說明透過專案引導勞工投入缺工產業，以及輔導業者推動自動化、調整工作方法及改善工作環境，以減少人力需求及提升產業勞動條件，解決疫情後內需市場回溫的缺工問題；基於女性保護，《修正勞工請假規則第 9 條規定保障女性勞工受領全勤獎金之權益》則是透過法律明文規定，女性勞工妊娠未滿 3 個月流產，如未請產假而選擇請普通傷病假時，不得扣發全勤獎金。

在「勞工心聲」單元，介紹「第 53 屆全國技能競賽」金牌得主，機電整合職類金牌得主詹智凱與林睿杰，分享從組隊後的點滴，不斷練習、挑戰自我，一起克服困難，勇奪金牌；侯臣諺三度挑戰全國技能競賽，憑著絕佳的專注與耐性，在賽場充分發揮，終抱回冷凍空調職類金牌；李雨威與陳亮均為機器人職類的搭檔，兩人經歷過轉換隊友、重新培養合作默契，在賽事過關斬將、成功鍍金；陳姿渝則是上大學後轉換專長，以樂觀的態度二度挑戰花藝職類競賽，一圓摘金夢。

本期「動態瞭望」報導，《疫情下的勞工紓困措施－以生活補貼為中心》分析疫情期間的紓困措施；參考日本經驗，《運用「安全可視化」提升營造工地職業安全衛生管理》，介紹說明我國營造業引進安全可視化運動的優點；《臺比勞動政策及職業安全衛生國際研討會》則介紹我國與比利時目前勞動政策面臨的挑戰，共同探討如何因應未來勞動市場的變化與挑戰。



## 封面故事 COVER STORY

為營造更公平的職場環境，避免資訊不對稱導致就業媒合落差及職場上同工不同酬的不公平狀況發生，本期台灣勞工季刊以「薪資透明政策之趨勢與發展」為題，探討先進國家推動薪資透明的歷程與進展，作為我國未來政策發展的借鏡；同時分析我國性別薪資概況並提出建議，以落實性別薪資平等理念；再從人力資源管理的角度，說明企業邁向薪資透明對攬才與留才的重要性，以期在薪資透明化的趨勢下創造更和諧進步的勞動環境。

發行人 | 許銘春

總編輯 | 王厚誠

副總編輯 | 賀麗娟

編輯委員 | 林永裕、許根魁、黃琴雀、邱倩莉、李怡萱、  
林佳世、陳或夫、葉加榮、徐貴香、李麗霞、  
鄭進峯、張毅斌、潘致弘

執行編輯 | 易永嘉、蕭彩含

發行所 | 勞動部

地址 | 104472 台北市中山區松江路 207 號

電話 | 02-8590-2858

網址 | www.mol.gov.tw

美術設計 | 種子發多元化廣告有限公司

地址 | 11054 台北市信義區基隆路 2 段 189 號 9 樓之 9

電話 | 02-2377-3689

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

02-2518-0207

五南文化廣場 台中市區中山路 6 號

04-2226-0330

三民書店 台北市中正區重慶南路一段 61 號

02-2361-7511

GPN : 2009501239



台灣勞工季刊  
線上看



填問券  
抽好禮

### 著作權利管理資訊

勞動部保留對此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，須先徵得著作財產權管理機關之同意授權（請洽：勞動部綜合規劃司，電話 02-8590-2858）



# CONTENTS 目次



www.mol.gov.tw

## 樂說頭條

- 04 推動薪資透明政策之國際經驗－以歐盟為例  
李健鴻
- 14 推動薪資透明政策之國際經驗－以美國為例  
賴偉文
- 24 薪資透明政策對性別薪資平等理念達成之影響  
王素鸞、蔡依恬
- 34 薪資透明政策對國內企業人力資源管理的影響與因應  
鍾文雄

## 活用法規

- 42 推動疫後改善缺工擴大就業方案 紓緩缺工問題  
徐誠佑
- 46 修正勞工請假規則第 9 條規定 保障女性勞工受領全勤獎金之權益  
吳思儀

## 勞工心聲

- 50 不設限 無極限 第 53 屆全國技能競賽上千名選手同場較勁  
機電整合 | 詹智凱、林睿杰  
冷凍空調 | 侯臣諺  
機器人 | 李雨威、陳亮均  
花藝 | 陳姿渝  
邱琮皓

## 動態瞭望

- 60 疫情下的勞工紓困措施－以生活補貼為中心  
鍾秉正
- 71 運用「安全可視化」提升營造工地職業安全衛生管理  
洪維隆
- 76 第 2 屆臺比勞動政策及職業安全衛生國際研討會  
吳宙容



# 推動薪資透明政策之 國際經驗—以歐盟為例

李健鴻 | 中國文化大學勞動暨人力資源學系 教授

## ◎ 壹、前言

2020年11月6日，歐盟執委會特別在歐洲「同工同酬日」（11月10日）之前，發表聲明指出：2020年時，女性與從事同樣工作的男性相比，有高達14.1%的薪資差距，比起2019年的14.5%只是略有進步。歐盟執委會強調，以這個速度，要實現「性別薪酬平等」將需要數十年，必須加快腳步，將性別薪資差距縮小為零，特別是在提供社區服務的低薪工作中，女性所占的比例極高，在社會保護體系未涵

蓋的非典型工作部門中，女性勞工的比例也很高。

在發表聲明後不久，歐盟執委會為了改善男女薪資不平等的長期問題，決定在2021年3月4日，向歐洲議會與歐盟理事會提交「透過薪酬透明與執行機制加強男女同工同酬原則或同值同酬原則的指令草案」(Proposal for a Directive to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or

work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms，簡稱「薪酬透明指令草案」），為歐盟推動「性別薪酬平等」的目標，邁進了一大步。歐洲議會歷經多次的協商後，終於在 2023 年 3 月 30 日修正通過薪酬透明指令，隨後歐盟理事會也在同年 4 月 24 日批准該法案，並由歐洲議會與歐盟理事會於同年 5 月 10 日聯合簽署，自此以後，歐盟正式進入「性別薪酬透明法制」的新時代。

歐盟所面臨的性別薪酬差距問題，其實也是台灣社會長期面臨的問題。根據主計總處公布的「受僱員工薪資與生產力調查報告」顯示，在 1995 年以前的 35 年間，台灣女性的平均經常性薪資，都是低於男性平均經常性薪資的 70%，直到 1995 年才達到 71%；至 2003 年時，開始實施性別平等工作法，才首次提高為 80%，2014 年時，進一步達到 85% 的新高水準。此後連續數年，都只有小幅進步，2021 年微幅進展到 86% 的水準，但是至 2022 年時，卻又倒退回 84.2%，顯示女性與男性的薪資差距，面臨了難以突破的困境，有必要思考改善性別薪資差距的制度途徑。

有鑑於歐盟執委會推動的薪酬透明指令，乃是歐盟加強實踐「性別薪酬平等政策」的重要指令，具有重要的政策意義，而歐盟在推動「薪酬透明指令草案」的立法過程中，面對勞資團體的爭論以及解決途徑，對於台灣社會討論如何制定「性別薪

酬平等」的政策，應可提供一定的參考，因此，本文擬針對歐盟制定薪酬透明指令的內容進行瞭解，首先說明歐洲國家推動薪資透明制度的途徑，其次說明歐洲勞資團體對於薪酬透明指令草案的爭論，第三部分說明歐盟通過薪酬透明指令的主要內容，最後，提出台灣未來推動性別薪酬平等法制的建議。

## ◎ 貳、歐洲國家推動「薪資透明制度」的途徑

長期以來，歐盟始終面臨女性勞工與男性勞工之間的薪酬差距問題。根據「歐盟統計局」（Eurostat）調查，在 2010 年以後，歐盟女性勞工相較於男性勞工，始終存在相當程度的薪資差距。2017 年時，歐盟成員國的「性別薪資差距」平均值是 16%，相較於 2019 年的「性別薪資差距」平均值 14.1%，雖然略有下降，但是仍有差距，其中又以愛沙尼亞（21.7%）、拉脫維亞（21.2%）的性別薪資差距最大，其次是奧地利（19.9%）、德國（19.2%）、法國（16.5%）等國，顯示有許多成員國都出現性別薪資差距的問題。

有鑑於「性別薪酬差距」問題，違反歐盟長期堅持的平等原則，在歐盟執委會於 2021 年提出薪資透明指令草案以前，已經有部分的歐盟成員國透過訂立本國的薪酬透明法律或是計畫措施，推動實施薪酬透明制度。根據歐盟執委會在 2017 年公布的「歐盟薪酬透明報告」（Pay Transparency in EU）指出，歐洲各國的

「薪酬透明制度」可以區分為二種制度途徑，第一種制度途徑是：透過行政命令或是政策計畫的途徑，實施薪酬透明的制度措施，包括：歐盟成員國的瑞典、丹麥、芬蘭、荷蘭等國家，以及不是歐盟成員國的挪威，例如，早在2001年時，挪威就開始賦予挪威公民擁有「薪酬資訊權」，可以至政府的網站，查詢同事與雇主的薪資與每年繳納的稅額。瑞典、芬蘭則是訂立措施，針對男女員工的薪酬進行審計，並採取激勵措施，促使「同工同酬」成為勞資集體協商的議題。

第二種制度途徑是「訂立薪酬透明法律」，在歐盟提出薪資透明指令草案之前，已經有7個歐洲國家通過薪資透明法。最早是奧地利在2012年時，通過薪資透明法，規定100人以上的企業，必須每年向「職場性別平等機構」提交「薪酬資訊報告」，報告內容必須包括：職場中的性別組成結構；底薪、其他報酬、總薪資等數據；工作場所中關於員工履行家庭照顧責任的彈性工作安排；雇主針對性別平等問題與員工進行諮商的問題；工作場所的性騷擾與歧視問題。同樣在2012年時，比利時也通過薪資透明法，要求50人以上的企業必須每二年向政府提交「性別薪酬差距分析報告」，報告的內容包括：每種職業類別、工作級別的本薪與津貼的性別區隔平均值，工作評估等級、資歷與教育水準。如果「性別薪酬差距分析報告」顯示，女性的薪酬低於男性，則企業必須制定行動計劃，以縮小差距。

歐盟執委會為了回應奧地利、比利時等會員國的薪資透明立法行動，就在2014年公布「執委會對薪酬透明的建議」（Commission Recommendation on pay transparency，簡稱「薪酬透明建議」），提出改善性別薪資差距的建議：成員國應鼓勵公民營企業與社會夥伴針對薪酬組成結構，採取透明政策；成員國應採取適當措施，以確保員工獲知薪酬資訊的權利；成員國應採取具體措施，以確保僱用50名以上員工的雇主定期向員工與員工代表告知平均薪資的資訊；成員國應針對僱用250名以上員工的企業實施薪酬審計等。

薪酬透明建議公布以後，鼓勵了更多成員國推動薪資透明的立法。義大利在2015年訂立的薪資透明法規定，企業必須公布「性別薪酬資訊」的報告，並且接受政府的性別薪酬資訊的審計。至2016年時，立陶宛也立法規定，賦予20人以上企業的員工代表會與工會，有權利獲知企業內的性別薪酬資訊。英國則是在2017年的性別平等法規定，250人以上企業必須每年提供員工的性別薪酬資訊報告。北愛爾蘭在2017年時，也立法要求企業必須提供員工的性別薪資資訊。另外，德國也在2018年時，訂立薪資透明法，要求超過200人的企業，其員工有權知道同等職務另一性別同事的薪水。而員工超過500人的大公司，必須主動檢視公司內部的薪資結構，並定期向員工告知。還有愛爾蘭也已經立法要求50人以上企業，員工有權得知企業內性別薪資的資訊。

## ▷ 參、歐盟「薪資透明指令草案」的爭論

有鑑於歐盟成員國實施薪酬透明的立法趨勢已經形成，歐盟執委會歷經 6 年的研究後，終於在 2021 年 3 月提出薪資透明指令草案。在這項草案公布之後，由於直接影響了歐盟各成員國的所有產業，因此很快就引發了勞工團體與雇主組織的關注，當然也引發了歐洲的性別平權團體的討論。歐洲經濟與社會委員會為了瞭解各方團體的意見，在 2021 年 5 月 5 日舉辦薪酬透明指令草案公布後的首場公聽會，出現正反對不同的評價，持正面立場者，包含：各工會組織、性別平等團體、女權團體，雖然對於適用對象與執行方式仍然有不同意見，但是基本上都支持歐盟執委會應該制定具有約束力的性別薪酬指令。

在工會組織方面，歐洲工會聯合會 (European Trade Union Confederation，簡稱 ETUC)、歐洲工會教育委員會 (European Trade Union Committee for Education，簡稱 ETUCE)、歐洲公共服務工會 (European Public Service Union，簡稱 EPSU) 等組織，都是支持歐盟應該訂立「薪酬透明立法」的歐洲工會組織，其中又以 ETUC 最為積極。ETUC 早在 2019 年時就公開呼籲，歐盟應制定具有約束力的薪酬透明指令。除了 ETUC 之外，EPSU 早在 2014 年時，就曾經公開質疑歐盟執委會在 2014 年提出「執委會對薪酬透明的建議」，對於雇主的約束力有限，將導致縮



小性別薪酬差距的成效不佳，至 2018 年時，EPSU 進一步公開呼籲，歐盟執委會應該制定具有約束力的薪酬透明指令，因為只有透過立法，才是縮小性別薪酬差距的正確途徑。

相對而言，歐洲的各雇主組織，則是明確表達反對歐盟執委會制定具有約束力的性別薪酬指令，商業歐洲組織 (Business-Europe)、中小企業聯合組織 (Small Medium Enterprise United，簡稱 SME-united)、歐洲公共服務與一般利益服務企業與雇主中心 (European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of general interest，簡稱 CEEP)，都反對歐盟訂立薪酬透明指令。其中，商業歐洲組織早在 2018 年 5 月時，就對於歐盟執委會啟動制定薪酬透明指令草案的立法行動，表達極大的擔心，因為商業歐洲組織認為，這種作法將導致員工個人的薪酬資訊被揭露，不利於勞動市場的運作，而且不論是在歐盟層次或是國家層次，都已經訂立了關於

性別平等的立法。SME-united 作為歐洲的中小企業組織，在 2019 年 5 月時也表達反對的立場，因為中小企業難以承受薪酬報告增加的成本負擔，而且歐盟已經存在充足的性別平等制度措施，不需要再採取新的立法行動。

整體而言，這場公聽會呈現的實際情況就是：歐洲的勞工團體與雇主團體間，已經陷入了應該「訂立具有約束力的指令」或是「加強落實現有性別平等措施」的政策爭論中，而爭論的背後，其實反映出歐盟面臨了如何同時兼顧「性別薪酬平等目標」與「經濟發展目標」的兩難。

當歐盟執委會面臨歐洲的勞資團體針對「是否制定薪酬透明指令」、「中小企業難以承受薪酬報告增加的成本負擔」、「各成員國勞動市場的性別薪酬差距」等爭議問題出現明顯的立場分歧時，為了使薪酬透明指令草案順利通過，決定採取「限縮企業報告男女薪酬差距的適用範圍」、「薪酬資訊權不涉及個別員工隱私及薪酬獎

勵」、「最低標準的歐盟立法方式」、「限縮聯合薪酬評估的適用對象與條件」等各種妥協性的立法途徑，以減少企業團體的反對壓力。而在薪酬透明指令草案提交歐洲議會進行審查時，歐洲議會的各黨團議員共提出了高達 313 項修正案，針對上述各項爭議問題，進行多次的協商，最後終於通過薪資透明指令，以下說明指令的主要內容。

## ► 肆、歐盟「薪資透明指令」的主要內容

薪酬透明指令第 1 條開宗明義指出，指令的立法目的是：訂立最低的要求，透過「薪酬透明」與「強化執行機制」，加強男女同酬原則的適用，禁止基於性別的歧視。從前述立法目的可以得知，「薪酬透明指令」的整體制度設計，乃是透過「薪酬透明制度」(Pay transparency)、「補救與執行制度」(Remedies and enforcement) 等二方面的制度共同聯結形成，而受到外



界重視的立法新制主要集中於「薪酬透明制度」，至於「補救與執行制度」則是涉及「員工代表或支持員工的程序」、「獲得補償的權利」、「舉證責任轉移」、「時效」、「法律與司法費用」、「處罰制度」等執行層面的制度，以下說明「薪酬透明制度」的各項制度內容。

在薪酬透明指令的第2章－「薪酬透明」專章中，共訂有「就業前的薪酬透明」、「薪酬設定及薪資調升政策的透明」、「資訊權」、「報告性別薪酬差距」、「聯合薪酬評估」、「資料保護」、「支持中小企業與員工」、「社會對話」等8項條款，分別在第2章的第5條至第13條中規範。

首先，針對「就業前的薪酬透明條款」而言，主要目的是確保求職者可以在「進入僱用關係」以前，擁有必要的薪酬資訊，以利求職者針對薪酬內容，與雇主進行公平的協商談判。為了達到上述目的，薪酬透明指令第5條明確規定，求職者有權利要求未來的雇主，提供以下資訊：(1) 基於客觀的、性別中立的標準，提供職位的初始薪資或其範圍；(2) 提供該職位適用的集體協議規定，以確保針對薪酬進行透明的談判。另外，第5條特別規定，雇主不得詢問求職者在當前或以前的僱用關係中的薪酬歷史。

在「薪酬設定及薪資調升政策的透明條款」方面，為了確保「薪酬設定及薪資調升政策」的性別中立，因此要求雇主應

該向員工描述「性別中立」的標準，同時應向員工說明「薪酬設定」以及「薪資調升」的做法。薪酬透明指令第6條規定，雇主應以客觀、不分性別的方式，向員工說明員工薪資水準與薪資等級的標準。但是為了避免使小型企業承受不合理的負擔，因此，第6條特別訂有「例外條款」，規定成員國可以免除員工人數少於50人的企業雇主，履行前述規定的薪資調升相關義務。

在「資訊權條款」方面，薪酬透明指令第7條規定：員工有權利以書面的形式，要求及收到有關其個人薪資水準及平均薪資水準的資訊，依照性別分類，從事與他們相同工作的工人類別或與他們同等價值的工作。另外，如果員工獲知的資訊不準確或不完整，員工有權利親自或透過其員工代表要求雇主提供有根據的答覆。同時，雇主應每年告知所有員工獲知上述資訊，以及員工為行使該權利，可以採取的步驟，而且雇主應在員工提出要求之日起2個月內告知。最後，雇主不得阻止員工為執行同工同酬原則而揭露其薪酬資訊，成員國應採取措施，禁止「限制員工揭露其薪酬資訊」的契約條款。但是雇主可以要求獲得資訊的員工，除了關於自己的薪資或薪資水準的資訊之外，不得將這些資訊用於行使「同工同酬權利」以外的任何目的。

在「報告男女薪酬差距條款」方面，薪酬透明指令第9條第1項規定，成員國應

確保雇主提供下列各項薪酬資訊：(1) 所有女性員工與男性員工的薪資差距資訊；(2) 所有女性員工與男性員工間，超出正常基本薪資的補充薪資或變動薪資的薪酬差距資訊；(3) 所有女性員工與男性員工的薪資中位數差距資訊；(4) 所有女性員工與男性員工，關於補充薪資或變動薪資的薪資中位數差距資訊；(5) 所有女性員工與男性員工領取補充薪資或變動薪資比例的資訊；(6) 在每一個四分位的薪資區間範圍內，女性員工與男性員工的比例；(7) 在不同的職業類別中，女性員工與男性員工領取補充薪資或變動薪資比例的資訊。

原本在歐盟執委會提出的指令草案中，上述規定的適用對象僅限於「250人以上的大型企業」，但是歐洲議會在審查時，考量到不同規模的企業擁有的資源有明顯差距，因此訂立了「分級適用」的規定，第9條第2項至第5項分別針對不同員工人數規模的企業，訂有不同的義務規定(1) 擁有250名以上員工的雇主，應在本指令生效之日起的4年後，每年提供第1項規定的資訊；(2) 擁有150名至249名員工的雇主，應在本指令生效之日起的4年後，每3年提供第1項規定的與資訊；(3) 擁有100名至149名員工的雇主，應在本指令生效之日起的8年後，每3年提供第1項規定的資訊；(4) 成員國不得阻止員工少於100人的雇主，自願提供第1項規定的資訊，成員國也可以根據國家法律，要求員工少於100人的雇主提供薪酬資訊。

而為了確保員工可以獲得雇主提供的性別薪酬差距資訊，薪酬透明指令第9條的第6項至第10項，特別要求雇主提供薪資差距資訊的合理方式。首先，雇主每年應該採取員工方便接近與使用的方式，在企業網站或是其他公開的管道，公布上述各項性別薪酬差距資訊。同時雇主應根據勞動檢查機構或就業平等機構的要求，向所有的員工與員工代表，提供過去4年的上述各項性別薪酬差距資訊。最後，員工與員工代表、勞動檢查機構、就業平等機構，有權利針對雇主提供的任何資訊，要求雇主提供解釋，雇主應在合理時間內，提供答覆，如果雇主不能基於客觀、性別中立的因素，證明性別薪資差距是合理的，則雇主應與員工代表、勞動檢查機構或就業平等機構進行合作，修正不合理的薪資差距問題。

在「聯合薪酬評估條款」方面，要求雇主執行「聯合薪酬評估」的主要目的是：識別、糾正雇主未能根據客觀、性別中立的標準而訂立出不合理的男女員工薪資差距問題，為了達到上述目的，薪酬透明指令第10條，特別要求成員國應該採取適當的措施，以確保雇主與員工代表合作，在符合下列3項條件的情況下，執行「聯合薪酬評估」的行動：(1) 雇主提供的「性別薪酬差距報告」顯示，在任何職業類別的員工之中，女性員工與男性員工之間的平均薪資差距，至少達到5%以上；(2) 雇主無法以客觀、性別中立的因素，證明女性員工與男性員工之間的平均薪資差距，

是合理情形；(3) 雇主在提交「性別薪酬報告」之日起的6個月內，沒有糾正這種不合理的平均薪酬水準差距。

在符合上述條件後，當雇主執行「聯合薪酬評估」時，應該評估的項目包括：(1) 分析每一種職類類別中，女性員工與男性員工的比例；(2) 女性員工與男性員工之間的平均薪資水準，以及每一種職業類別的補充薪資或變動薪資組成內涵的資訊；(3) 確定每一種職業類別的女性員工與男性員工間，關於薪資水準的任何差異的資訊；(4) 薪資水準差異的原因，以及由員工代表與雇主共同確認的客觀、性別中立的理由；(5) 在休完產假或陪產假、育嬰假或看護假之後，如果相關類別的員工在休假期間的薪資有所提高，則受益的女性員工與男性員工的比例；(6) 如果沒有根據客觀、性別中立的標準，證明這些薪資差異是合理的情形，則必須採取措施，改善這種薪資差異；(7) 報告關於先前的「聯合薪酬評估」中，任何措施的有效性的資訊。

為了加強監督聯合薪酬評估行動的成效，薪酬透明指令第10條特別要求，雇主應該向員工與員工代表提供「聯合薪酬評估」的結果，並將「聯合薪酬評估」的結果提交給勞動檢查機構、就業平等機構。另外，雇主在執行聯合薪酬評估時，應根據國家法律或慣例，與員工代表密切合作，在合理期限內，糾正不合理的薪酬差異。應該實施的措施包括：對於現有的不分性別的工作評價及分類制度的分析，以確保排除任何基於性別的直接或間接薪酬歧視。

在「支持中小企業與員工」條款方面，薪酬透明指令第11條特別規定，成員國應採取技術援助與培訓的適當方式，向員工人數少於250人的雇主以及相關員工代表提供必要的支持，以促進中小企業與員工代表履行本指令規定的各項義務。

在「資料保護條款」方面，薪酬透明指令第12條規定，根據本指令而實施各項薪酬透明度措施時，對於員工個人資料的潛在處理或揭露，應依照歐盟於2006年通過的一般資料保護法進行。第12條規定，雇主根據第7條、第9條或第10條而蒐集的任何員工個人資料，可以用於「執行同工同酬或同值同酬原則」的事項，但是不得用於任何其他目的。另外，如果雇主揭露特定員工的薪酬資訊，將會在直接或間接的情形下，可以識別該名員工之同事的薪酬，則只有員工代表、勞動檢查員或就業平等機構有權利獲得這項資訊，而不需要揭露從事相同工作或同等價值工



作的個別員工的實際薪資水準，同時員工代表或就業平等機構應該向該名員工之同事提供「要求賠償」的建議。

在「社會對話條款」方面，這項條款的主要目的是確保社會夥伴可以在適當的集體協商層次，將同工同酬或同值同酬的議題，納入集體協商的範圍內。基於上述目的，薪酬透明指令 13 條規定，成員國應該在不損害社會夥伴自主權的情況下，根據本國的法律與慣例，採取適當措施，以確保的有效參與，討論本指令規定的權利和義務。

## ► 伍、結語

從歐盟推動薪酬透明指令面臨爭議問題時所採取的妥協性立法途徑，對於台灣社會討論如何制定「性別薪酬平等」的政策，具有多項可供借鏡之處。特別是考量到台灣的中小企業家數占全部企業家數的 98% 以上，略高於歐盟的中小企業比例，因此歐盟採取的「分級規範企業報告男女薪酬差距的適用範圍」、「薪酬資訊權不涉及個別員工隱私及薪酬獎勵」、「限縮聯合薪酬評估的適用對象與條件」等各種妥協性的立法途徑，確實是值得台灣參考的作法。

台灣可以思考制定的薪酬透明法制，建議有二種立法途徑，第一種途徑是制定薪酬透明法，在考量台灣勞動市場現況的情況下，將上述歐盟制定薪酬透明指令的



主要立法內容，做為薪酬透明法的立法核心內容。第二種途徑則是「修正現行相關法律」，包括下列四項修法方向 (1) 修正「僱用前薪資透明條款」，雖然台灣已經修正就業服務法第 5 條第 2 項，要求雇主在招募或僱用員工時，不得有提供職缺之經常性薪資未達新台幣 4 萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍的情形，不過這項條款並不適用「職缺薪資 4 萬元以上」的求職者，為了擴大保護更多求職者，應該修正就業服務法第 5 條第 2 項，將適用範圍擴充至所有職缺；(2) 增訂「員工資訊權條款」，台灣目前並沒有「企業報告男女薪酬差距的義務」的相關法律規定，建議仿效歐盟的作法，修正性別平等工作法，增訂「員工資訊權條款」：員工有權利得知相同企業內從事相同工作之其他員工的平均薪酬水準；(3) 「企業報告性別薪資差距條款」：考量台灣的多數企業是中小企業，建議修正性別平等工作法，要求僱用超過 250 人的企業，有義務定期報告在同一職

業類別中的女性員工與男性員工之間的薪酬差異；(4) 增訂「聯合薪酬評估條款」，考量台灣多數企業是中小企業，建議修正性別平等工作法，要求僱用超過 250 人的雇主，應該定期與員工代表共同執行聯合薪酬評估，同時員工有權利因為違反同工同酬或同值同酬的性別薪酬歧視，而獲得

全額賠償；(5) 建議修改「勞資會議實施辦法」與「團體協約參考範本」，確保在適當的集體協商層次，將「同工同酬」或「同值同酬」的問題，以及檢視性別之間的薪酬差距問題，納入勞資會議與團體協約的討論議題中。

---

## 參考文獻

1. 主計總處 (1995-2022)：「受僱員工薪資與生產力調查」。台北：主計總處。
2. BusinessEurope (2018). EU action plan on tackling the gender pay gap - a BusinessEurope position paper, 29/05/2018. <https://www.bussinesseurope.eu/publications/eu-action-plan-tackling-gender-pay-gap-bussinesseurope-position-paper>.
3. European Parliament legislative resolution of 30 March 2023 on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0091\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0091_EN.html).
4. EU Commission: Commission Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency Text with EEA relevance. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32014H0124>.
5. European Commission(2017). Author: Albertine Veldman, Pay Transparency in EU: A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway.p.7.
6. Eurostat (2020). Structure of Earnings Statistic. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey>.
7. ETUC (2019). Fine companies who refuse gender pay transparency, unions tell Von der Leyen, 25 October 2019. <https://www.etuc.org/en/pressrelease/fine-companies-who-refuse-gender-pay-transparency-unions-tell-von-der-leyen>.
8. EPSU (2018). Women's Rights Are Workers' Rights: "The Prague Statement". Adopted by the EPSU Executive Committee, 8–9 May 2018. <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPSU%20Prague%20Statement%20New%20Gender%20Contract%20-%20EN.pdf>.
9. National Woman's Law Center(2020). Promoting Pay Transparency to Fight the Gender Wage Gap: Creative International Models. <https://nwlc.org/resource/promoting-pay-transparency-to-fight-the-gender-wage-gap-creative-international-models/>.
10. Reporting requirements, Austrian Government, Workplace Gender Equality Agency, <https://www.wgea.gov.au/about-legislation/reporting-requirements>; Reference Guide, Guide to reporting under the Workplace Gender Equality Act 2012, Austrian Government, Workplace Gender Equality Agency.
11. SMEunited (2019) . "Reducing the Gender Pay Gap", 7 May 2019. <https://smeunited.eu/news/reducing-the-gender-pay-gap>.

# 推動薪資透明政策之國際經驗 —以美國為例

賴偉文 | 中華經濟研究院 助研究員



## ► 壹、緒論

在就業市場上，資方（求才者與企業）與勞方（求職者與員工）通常處於訊息不對稱的狀況，其中在尋職階段，求職者由於未能充分瞭解各行業與職缺之薪資行情或是未能正確評估個人能力所對應的薪資水準，因而受制於雇主於應徵面試時所提出的僱用薪資水準，致使求職者在薪資談判上相對處於較弱勢的一方，往往被動接受求才者所提供的薪資水準；或者當員工已入企業就職之後，受限於企業的規定而隱蔽各級員工的薪資，可能產生「同

工不同酬」或是薪資歧視的狀況。故而，可以推論求才廠商對其待聘職缺的薪資揭示，影響就業市場上職業媒合的效率以及求職者應聘時之薪資水準，可能是造成目前青年薪資低迷；而企業內薪資的不透明，亦可能是形就就業市場薪資歧視的原因之一。

一般而言，薪資透明化政策方向大致可分為尋職時的薪資透明化，以及就業時的薪資透明化。長期以來，世界各國均致力於加強推動就業市場薪資的透明化，大

多數的勞動領域專家認為，在就業媒合過程中，若求才廠商明確揭示公司徵才所需的條件，有助於求職者瞭解該廠商對人才的需求，並據以評估個人能力特質的契合與否以及求職應徵的意願，可進一步提升職業媒合的效率。而職場中的薪資透明化，亦有助於避免同工不同酬與薪資歧視的可能性。

惟目前在我國就業市場中，大多數的企業主因為考量所揭示的薪資資訊，可能涉及企業機密甚或影響公司內部員工的工作狀況，故而未能達成薪資透明化，因此造成求職者在履歷投遞與應徵面試時的困擾，致使就業媒合的效率未能提升；且薪資的不透明，亦可能是造成目前國內低薪的可能原因之一。

據此，本文將以美國之薪資透明政策為例，檢視其薪資透明化的相關政策與法規，比較台美在薪資透明化政策的差異，從中探討我國可借鏡之處，並進一步分析廠商未能揭露薪資水準之可能成因。

## ◎ 貳、國內薪資透明化之相關法規

為建立優質的就業市場環境，並維持就業市場良好運作、保護勞工權益及加強勞雇關係，目前我國關於就業市場媒合過程的相關法律，主要依據勞動基準法、就業服務法及其相關管理辦法等，針對就業市場內勞動者、雇主及就業媒合中介三方之權利義務訂定相關法律規定。

在薪資揭示的法律條文上，根據私立就業服務機構許可及管理辦法第 29 條：「私立就業服務機構於從事職業介紹、人才仲介及甄選服務時，應告知所推介工作之內容、薪資、工時、福利及其他有關勞動條件」，即規定私立就業服務機構刊登求才廠商招募廣告時，應揭露相關資訊。

而在 2018 年就業服務法新制，規定雇主在招募員工時，若薪資未達新台幣（以下同）4 萬的職缺須公開薪資級距，不得再寫「面議」，違者將罰 6 萬至 30 萬元不等的罰鍰。



另外，為避免求才廠商以不實徵才資訊吸引求職者應徵的爭議，就業服務法第 5 條第 2 項第 1 款規定：「雇主招募或僱用員工，不得為不實之廣告或揭示」，另該法第 40 條第 1 項第 2 款亦指出：「私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示」，若經主管機關查核認定就業服務業者有違反上述條文規定者，其罰則包括就業服務法第 65 條：「處 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰」，及同法第 70 條第 1 款規定：「主管機關得廢止其設立許可」，惟該項限定乃針對廣告不實之罰則而非針對薪資揭示之罰則。

另依據勞動基準法第 21 條第 1 項規定指出：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」，也就是說，政府除了透過團體協約方式，保障薪資位於基本工資數額邊緣的弱勢勞工，得以維持其基本生活及購買能力外，基於契約自由原則 (Freedom of Contract) 及尊重市場調節機制的考量下，並未對基本工資以上的薪資水準多加干預。

綜合上述，從我國現行與就業媒合相關之法律條文來看，勞動基準法僅規定薪資由勞雇雙方議定，而就業服務法亦僅規範求才廠商不得揭示不實之薪資資訊，雖然私立就業服務機構許可及管理辦法中有明文規範要求廠商「應當」揭露薪資水準，但並未「強制」要求廠商須於徵才資訊上明確揭示其職缺之薪資水準。

## ◎ 參、美國薪資透明化之相關政策與法規

美國是相當尊重市場機制的國家，因此過去美國法律並未強制要求企業必須提供具體的薪資待遇資訊，但近年來，由於勞工的薪酬公平性已成為在工作場所中的一個重要問題，也導致在美國，愈來愈多的立法者和雇主採取更多行動來解決這問題。具體來說，過去幾年在美國已有十幾個州和地方司法管轄區通過薪酬透明度的相關法律，其目的在縮小包括製造業在內的許多行業中仍然存在的薪資差距，亦即對同工同酬的法律的補充。

### 一、薪資透明法 (Pay transparency laws)

隨著薪資透明化愈來愈受重視，自 2023 年 1 月 1 日起，薪資透明法 (Pay transparency laws) 於美國加州、羅德島州和華盛頓州等三州地區生效，而紐約州也通過了薪資透明法，該法將於 2023 年 9 月生效。加州、紐約州和華盛頓州的薪資透明法，規定適用範圍內的雇主必須在每次徵才時揭露該職位的工資或薪資範圍。而羅德島州法律要求雇主根據求職者的要求並在討論薪酬前，向求職者提供該職位的工資範圍。另外羅德島州的新法律還要求雇主在僱用時、僱員調任新職位時以及在僱用過程中，根據僱員的要求提供僱員職位的工資範圍。

除了薪資揭露外，該法案要求雇主應了解其他關於薪資透明度規定。例如，



除了發布職位工資或薪水範圍外，還包括對職位及工作的描述。此外，薪資透明度法還包含對薪資的通知與記錄，具有保存義務，亦即雇主對於其受僱員工，應對於其自受僱起，保存所有薪資變化的記錄，並在調整薪資時，必須事先通知其受僱員工。若是違反上述規定，則雇主可能面臨一系列後果，包括被所在州之勞工專員調查、相關的民事處罰以及員工可向法院提起訴訟。

此外，目前美國其他州亦正在考慮實施或修訂薪資透明度的法律，並可能在未來幾年實施更嚴格的要求。例如，康涅狄格州已提議在 2023 年立法會議上立法，要求雇主在所有職位發布中披露薪資範圍。

## 二、公立就服機構薪資揭露作法

在美國勞動市場中，求職、求才者之間進行薪資談判，或雇主、員工之間的加薪談判，係屬普遍且正常的勞資互動，因此政府亦思考如何在不干涉市場自由運作之下，揭露求職者尋職時的求才廠商所提供的薪資參考水準。

美國在薪資揭示的作法，首先介紹目前政府機關（以加州州政府為例）提供求才職務資訊的作法，接著再介紹美國勞工部（Department of Labor）贊助的職涯單一窗口（career one stop）網站內之各職務的市場薪資概況情報。

### （一）加州州政府求才網站

美國加州州政府的就業發展部官網

上，公布的職缺資訊皆包含具體的薪資區間，這是由於官方要求求才者到公立就業服務單位辦理求才登記時，必須要提供求才薪資區間的資訊。該薪資揭示的方式，乃透過公立機關公布當地職缺的薪資區間，以提供求職者薪資談判的參考依據。

## （二）職涯單一窗口（career one stop）的薪資資訊

職涯單一窗口（career one stop）是美國勞工部的就業與訓練署（Employment & Training Administration）所設立的生涯輔導網站，該網站為雇主、求職者、學生與專業人士提供職涯探索與規劃、尋求工作與就業相關資源的整合性服務。而其中「薪資與福利」功能，是透過勞動統計局（Bureau of Labor Statistics）的職類別就業統計（Occupational Employment Statistics Program, OES）調查報告，提供求職求才

者搜尋超過 800 個以上職務的年薪、時薪等薪資分布狀況，更精確地依據不同州（state）及郡（county）揭示各地域的市場薪資，並可將其對照全國薪資水準。

觀察美國公立就業服務機構在尋職時對於薪資揭露的作法，大致可規納以下特點：

1. 操作模式簡易，方便一般民眾查閱。
2. 提供求職求才者搜尋超過 800 個以上職務的年薪、時薪等薪資水準。
3. 以點選方式，提供各職業高、中、低薪資水準分布，以及詳細的薪資資訊。
4. 固定職業別之下，可比較使用者所選州、郡與全國的薪資水準差距。





## ► 肆、薪資透明化的困難與影響

### 一、薪資透明化的困難

從就業市場來看，求才廠商所揭露之公司徵才需求條件愈完整，愈能提升就業媒合的效率。然目前市場上的求才廠商大多數仍傾向不主動揭示薪資，究其原因可歸納為以下幾點：

#### （一）行職業的特性不利薪資揭示

部分行業（如金融保險業）與職業（專業人員、民意代表、主管及經理人員與技藝有關工作人員等）因所需的專業技術差異較大，求才廠商多半希望透過面議方式來招聘所需之員工。

#### （二）薪資揭示限制其敘薪彈性

求才廠商在招聘人才時，多希望保有較高之薪資彈性，避免因揭示薪資水準而

限縮其敘薪條件，導致某些原本在敘薪彈性下能招聘到的優秀人才，因明確揭示薪資而過濾掉。

#### （三）通用且精確的薪資區間界定不易

由求才廠商的實務運作考量，因為勞動報酬具有多重決定因子，亦可能取決於求職者本身之學經歷而有所不同，相對較不易以齊頭式平等的方式揭示薪資。即使公司以薪資區間方式揭示，但若薪資區間太小，不利廠商招聘員工，而薪資區間太大，則又失去傳達薪資訊息的意義。

#### （四）避免競爭業者進行人才挖角

部分公司視員工的薪酬待遇為公司營業的秘密之一，公司可能擔心因揭示薪資而讓其他競爭對手瞭解公司的薪資結構，進而挖角內部員工，造成人才流失。

### （五）降低額外的人事管理成本

通常所謂的薪資公平係由暫時性的不公平與長期的動態公平組成，而通常員工預期自己的能力與貢獻所對應的薪資所得往往高於公司所給予的薪資，若公司明確揭示招聘員工的薪資水準，則工資滿足感中的「比較滿足感」將被放大，造成內部員工互相比較薪資，影響工作士氣，產生人事管理的困擾。



## 二、薪資透明化對企業之影響

### （一）增加求職者應徵的意願

企業欲吸引勞工對組織產生工作意向，則應在招募內容增加職位未來發展、薪資福利與力求資料完整性，因此求才廠商於徵才廣告提供具體薪資待遇，將可增加求職者前來應徵的意願。

### （二）可能產生資訊不對稱的逆選擇問題

求才廠商提供具體且提供競爭力之薪資條件，雖然可吸引眾多求職者前來應徵，但因為就業市場中存在資訊不對稱，造成在就業媒合過程中可能產生類似逆選擇 (**adverse selection**) 的問題。舉例來說，若廠商揭示某工作薪資，但在此薪資水準之下，更優秀的人才不願屈就，而條件較差的求職者會被吸引，形成「劣幣驅逐良幣」的現象。久而久之，願意提供具吸引力薪資的廠商將不再願意透過就業服務機構招募人才，導致就業服務機構新增之較佳職缺的數量下降。

### （三）增加晉用人才的潛在風險

揭露薪資有助於求職者在應徵前先行評估自己的能力及期望薪資待遇，做初步篩選、分流，進而減少求才廠商徵信與面試的時間，並提高媒合效率。但具體的薪資揭露也會限縮應徵該職務的人才範圍，存在過濾優秀人才的潛在風險。

## 三、薪資透明化對勞工之影響

### （一）節省求職者之搜尋成本

根據搜尋摩擦 (**search frictions**) 理論，在現實社會中因勞動市場的就業資訊不完整與摩擦、搜尋成本過高，使得供需雙方無法充分完成交易，即使求職求才者搜尋到彼此，進行進一步對談，也可能因不符合雙方需求而使得交易失敗。求才招募的揭示薪資，將有助於求職者依循其期望薪資選擇應徵職務，減少於求職過程中尋找工作資訊所投入的時間、面試的交通費用等搜尋成本，將更多的心力放在應徵合適的工作。

## （二）限縮談薪可能性

揭示薪資對基層與高階職務的求職者影響效果不同。由於基層職務必須具備的資歷、專業技能要求較低，求職者的談薪能力薄弱，因此最終薪資水準多由公司決定，求職求才者面試後更動薪資的彈性相對較小，揭示薪資對基層職務的求職者的影響效果較小。相反地，欲應徵高階職務的求職者，期望因其具備之工作經歷、為公司創造業績能力等條件，而有較大的談判空間與面試薪資彈性，故徵才廣告中的薪資揭示反而會限縮相對高知識、高技術人才取得高薪的可能性。

## （三）薪資資訊透明化，減少雇主剝削

薪資資訊透明化有助於求職者瞭解該行、職業在勞動市場上的薪資待遇，降低勞方資訊不對稱程度。但廠商揭示薪資水準有

時並非是勞動契約內的雙方合議的最終薪資，因此求職者單靠求才廠商提供之薪資待遇區間，難以確實瞭解應徵之職缺的薪資水準，仍需透過企業在工作場所的薪資揭露數據，方能全面性地推敲該職務在勞動市場的薪資水準，以降低雇主剝削的可能性。

## ◎ 伍、結論與建議

若勞動市場上具有完全訊息，則勞動供給者與勞動需求者在尋職期間，雙方皆能根據其願付與願收之價格（薪資）進行有效就業媒合；而在工作場所的薪資透明化，也可避免「同工不同酬」的狀況發生。事實上，因為勞雇雙方存在資訊不對稱，故也衍生出許多就業媒合障礙與職場薪資歧視的問題。



為避免因資訊不對稱而造成的就業媒合落差與薪資公平性問題，勞動市場的薪資資訊透明化與否至關重要，因為資訊的透明度會影響市場能否健全發展。資訊越不透明，則越容易讓掌握資訊的一方有機可乘，如果勞方都能清楚掌握自己應取得的薪資水準，並依此來體現自己的價值，自然能降低資方剝削的可能性。

目前我國雖有相關法律條文規定企業於求才時對於薪資揭露的要求，但對於工作場所的薪資透明化，卻尚未有明確規定須公布員工的薪資待遇。比較美國在薪資透明度的作法，不僅在尋職期間，公立就業服務機構即提供就業市場中職缺的薪資水準，且在工作場所中，亦立法要求雇主需揭露薪資相關資訊，甚至對於不遵守的企業予以處罰，亦即以強制性法律規定，增加市場薪資資訊的透明化程度。

雖然薪資揭示有助於提升受僱員工的薪資合理性，但因為雇主認為若是揭露薪資，恐對其經營上有不利的影響，且實務上亦可能有所困難，如削弱薪資與工作績效掛鉤的能力，因此在短期上要完全落實薪資透明化仍有相當程度的困難。

然而，降低勞資雙方之資訊不對稱，逐步邁向就業市場薪資透明化已成為開發國家的共識，但要完全薪資透明化仍非一蹴可及，因此在薪資透明化的程序上，首先政府應積極推廣並公布具公信力的職業別薪資水準調查結果，讓求職者與求才者在尋職期間，得以取得正確之薪資結構等相關資訊，不僅可達到提高薪資資訊透明化及就業媒合率的目標，也能保留廠商的敘薪彈性，不致漏失優秀人才。

其次，由於我國勞動市場上的薪資差異主要體現在地區別的差異，且對於求職





者而言，應徵時的區域與實際工作場所之區域可能有所不同，惟目前勞動部統計處的「職業別薪資調查」卻只有規模別、行業別薪資資訊，尚未有地區別資訊，若未來政府能針對不同地區的需求者，提供更精細地各區域的平均薪資水準，將更有助於提高薪資資訊透明化及就業媒合率，使廠商不致於剝削新進職場的青年勞工。

最後，若政府欲透過強制性（立法）之手段要求企業明確揭露徵才時及實際工作場所中之薪資，可參考美國在薪資透明法的方式，除了揭露該職位的工資或薪資範圍，亦應包括該職位之工作內容的描述。另外，亦應同時要求企業對員工薪資的通知與記錄具有保存的義務，以避免敘薪不公的情況發生。

---

## 參考文獻

1. 全國法規資料庫，網址：<http://law.moj.gov.tw/>。
2. 全國就業e網，網址：<http://www.ejob.gov.tw/#&panel1-1&panel2-1>。
3. Ministry of Manpower, <http://www.mom.gov.sg/Pages/default.aspx>。
4. career in california government, URL: <https://www.jobs.ca.gov/>。
5. CareerOneStop, URL: <http://www.careeronestop.org/SalariesBenefits/SalariesBenefits.aspx>。
6. Pay Transparency Laws, URL: <https://www.govdocs.com/pay-transparency-laws/>。

# 薪資透明政策對性別薪資平等理念達成之影響

王素鸞 | 中華經濟研究院台灣經濟所 研究員

蔡依恬 | 中華經濟研究院國際經濟所 輔佐研究員



## ▷ 壹、前言

根據經濟合作暨發展組織 (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) 2021 年的報告<sup>1</sup>，OECD 國家的平均性別工資差距為 12.8%，代表全職工作的男性勞工所賺 1 美元或 1 歐元平均收入的中位數，而女性全職勞工只有 87 美分或歐元。這個 12.8% 的性別工資差距已經比 1996 年的 19% 有所改善。不過，代表性別不平等仍然相當顯著，特別是高薪者。

而世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 的報告「Global Gender Gap Report 2023」<sup>2</sup> 指出，過去幾年全球性別

平等因新冠肺炎 (COVID-19)、全球經濟疲軟及地緣政治危機等，對女性教育及勞動力出現負面影響。同時，以全球性別平等指數從女性的經濟參與機會、教育程度、健康及政治賦權等方面來看，性別平等的進步幅度仍相對停滯，要消除性別差距還需 131 年。

另一方面，國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 的「Global Wage Report 2022-23」<sup>3</sup> 報告也指出，長期以來全球持續存在薪資不均與性別薪資差距的問題，在歷經 COVID-19 的封城及停工期

間之後，許多國家低所得人群大量失業，更加劇了部分國家的薪資不平等。不過ILO也指出，儘管COVID-19對全球性別薪資差距的影響變化不大，近年來全球各國，如美國、歐洲地區、澳洲及日本等也採行薪資透明化政策以縮小性別薪資差距，但各國仍須持續努力實現性別薪資平等。

我國勞動基準法（簡稱勞基法）及性別平等工作法（簡稱性工法）雖有保障不得因性別而有薪資給付之差別待遇，但因企業傳統的薪資保密文化，以致難以實際得知是否有性別薪資差距，以下由相關數據來探究我國性別薪資概況，再從美歐等主要國家的薪資透明政策概況，探討薪資透明化政策對性別薪資平等的影響，並提出相關建議。

## ► 貳、我國當前性別薪資概況

我國在2007年通過加入消除對婦女一切形式歧視公約（Convention on the

Elimination of All Forms of Discrimination Against Women，簡稱CEDAW），2011年通過CEDAW施行法，2012年1月1日起施行，以落實在政治、社會經濟及就業等領域之各項性別平等權利。除了遵守國際公約外，在勞基法及性工法也明定雇主對勞工不得因性別而有差別待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。同時，針對上述違反者，也在勞基法及性工法中，規定對違反者將處以罰鍰。

由於傳統的企業文化將薪資視為個人隱私，一般員工在職場上難以察覺是否有差別待遇的情況。但由行政院主計總處的「受僱員工薪資調查」<sup>4</sup>數據來看，2022年我國女性總薪資為新台幣（以下同）51,636元、工時為164.6小時，換算平均時薪為314元，僅為男性373元的84.2%，亦即兩性薪資差距為15.8%。換算日曆天，女性需較男性多工作58天（365日曆天\*15.8%≐58天），才能達到整年相同薪資。（參見表1）

表1 近十年我國兩性薪資差距

單位：元；小時：%

項目別	男性			女性			平均時薪比	
	總薪資	總工時	平均時薪	總薪資	總工時	平均時薪	女/男 (男=100)	兩性 差距
2013年	50,485	179.5	281	41,091	174.2	236	83.9	16.1
2014年	52,087	180.2	289	42,877	175.2	245	84.7	15.3
2015年	53,315	177.6	300	44,070	172.8	255	85.0	15.0
2016年	53,445	171.7	311	44,457	167.2	266	85.4	14.6
2017年	54,706	171.4	319	45,633	167.4	273	85.4	14.6
2018年	56,903	171.6	332	47,257	166.9	283	85.4	14.6
2019年	58,176	171.1	340	48,172	166.4	289	85.1	14.9
2020年	58,917	170.7	345	48,807	165.9	294	85.2	14.8
2021年	61,150	169.3	361	49,809	163.8	304	84.2	15.8
2022年	63,219	169.7	373	51,636	164.6	314	84.2	15.8

註：本表資料自2019年起行業範圍擴增「研究發展服務業」、「學前教育」及「社會工作服務業」。

總薪資為每月經常性薪資加每月非經常性薪資。

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

以近十年的資料來看，兩性差距由2013年最高的16.1%逐年下降，在2016年至2018年間均維持14.6%。2019年起受僱員工薪資調查統計行業範圍擴增，兩性薪資差為14.9%，2021年因新冠肺炎疫情限制人流與物流的封城措施，使兩性的薪資差距比率升至15.8%，2022年兩性薪資差距仍維持在15.8%。（參見表1）

從行業來看，根據行政院主計總處的「受僱員工薪資」<sup>4</sup>資料顯示，2022年工業及服務業男性整體每月平均總薪資為

6.3萬元，女性為5.2萬元，僅為男性的81.7%。進一步觀察兩性薪資差距較大的行業，發現兩性薪資差距最大的為「醫療保健及社會工作服務業」，兩性差距高達40.8%；其次為「藝術、娛樂及休閒服務業」的34.8%，「製造業」的28.9%位居第三。僅有「教育業（不含小學以上各級公立學校等）」的女性每月平均薪資高於男性，但整體教育業女性平均薪資相對不高，僅3.3萬元，遠低於整體工業及服務業平均的5.2萬元。（參見表2）

表2 2022年我國各行業每月總平均薪資—依性別區分

單位：元；%

項目別	每月總薪資		平均工資比	
	男性	女性	女/男	兩性差距
工業及服務業	63,219	51,636	81.7	18.3
工業	65,300	48,292	74.0	26.0
礦業及土石採取業	61,309	47,603	77.6	22.4
製造業	68,567	48,760	71.1	28.9
電力及燃氣供應業	97,656	85,877	87.9	12.1
用水供應及汙染整治業	46,230	45,054	97.5	2.5
營建工程業	50,460	39,360	78.0	22.0
服務業	61,138	53,273	87.1	12.9
批發及零售業	55,819	48,594	87.1	12.9
運輸及倉儲業	65,184	56,594	86.8	13.2
住宿及餐飲業	38,248	34,405	90.0	10.0
出版、影音製作、傳播集資通訊服務業	85,735	72,517	84.6	15.4
金融及保險業	106,843	96,318	90.1	9.9
不動產業	57,606	56,856	98.7	1.3
專業、科學及服務業	75,030	58,947	78.6	21.4
支援服務業	39,317	37,545	95.5	4.5
教育業 (不含小學以上各級公立學校等)	28,877	33,298	115.3	-15.3
醫療保健及社會工作服務業	98,813	58,517	59.2	40.8
藝術、娛樂及休閒服務業	47,811	31,191	65.2	34.8
其他服務業	42,362	34,404	81.2	18.8

資料來源：行政院主計總處「薪情平台」，[https://earnings.dgbas.gov.tw/query\\_payroll.aspx](https://earnings.dgbas.gov.tw/query_payroll.aspx)。

從職業來看，行政院主計總處的「人力運用調查」<sup>6</sup>資料也顯示，2022年男性整體每月平均總薪資為4.4萬元，女性為3.7萬元，女性平均薪資僅為男性的84.8%。進一步由兩性薪資差距較大的職業來看，差距最大的為「技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工」，兩性差距高達23.0%；「專業人員」的兩性薪資差距19.8%次之；而兩性薪資差距最小的職業為「民意代表、主管及經理人員」，薪資差距6.3%。再由教育程度來看，隨著教育程度的提高，兩性薪資差距有所縮小，其中以研究所的兩性差距13.4%最小，而國小及以下的性別薪資差距最大，達27.5%。（參見表3）



綜合而言，近十年兩性薪資差距仍普遍存在，從業別來看，薪資差距最大的業別為醫療保健及社會工作服務業、藝術娛樂及休閒服務業及製造業。若以職業及教

表3 2022年我國兩性每月平均收入—依職業、教育程度區分

單位：元；%

項目別	每月總平均收入		平均工資比	
	男性	女性	女/男	兩性差距
整體	44,048	37,358	84.8	15.2
職業				
民意代表、主管及經理人員	76,734	71,866	93.7	6.3
專業人員	61,266	49,165	80.2	19.8
技術員及助理專業人員	47,290	42,940	90.8	9.2
事務支援人員	39,611	34,003	85.8	14.2
服務及銷售工作人員	36,245	29,700	81.9	18.1
農、林、漁、牧業生產人員	33,555	28,436	84.7	15.3
技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	37,131	28,580	77.0	23.0
教育程度				
國小及以下	33,418	24,218	72.5	27.5
國中	36,711	27,724	75.5	24.5
高級中等 (高中、高職)	37,381	31,017	83.0	17.0
專科	45,764	37,579	82.1	17.9
大學	45,279	38,881	85.9	14.1
研究所	65,217	56,510	86.6	13.4

資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

育程度來看，則會發現隨著教育程度及職業階層的提高，兩性薪資差距有縮小跡象，但普遍仍以男性薪資為高，女性薪資相對較低，顯示我國兩性薪資差距持續存在。不過，由表 3 也可看出，教育程度的提高，兩性薪資差距有所縮小，尤以國小及以下的性別薪資差距最大，達 27.5%，可見教育可以改善兩性薪資差距。近十年來我國兩性的薪資差距透過法律、政策與教育制度的提升與改善，已經有所縮小，惟 2020 年起的新冠肺炎疫情，可能使得差距再度擴大。

## ▶ 參、主要國家的薪資透明政策概況

歐美實現性別平等的起步較早，且在男女同工同酬的議題上，已經制定相關的法制與實行策略，以下分別從美國、歐洲地區、澳洲及日本來看薪資透明政策概況。

### 一、美國

美國在 1960 年代即意識到性別歧視會導致工資不均、引發勞資糾紛等問題，因此在 1963 年通過《1963 年同酬法》，1974 年美國國會對此法進一步修正，並將適用範圍擴大至聯邦、州以及地方政府，並將權責機關由勞動部改為公平就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission)<sup>7</sup>。但根據美國公平就業機會委員會歷年公布的申訴案件資料，每年平均仍會收到約 1,000 件有關「同工同酬」爭議的事件<sup>8</sup>。

為衡量工作場所的平等情況，公平就業機會委員會規定員工人數 100 人以上的事業單位，每年須提交包括按工作類別、性別、種族區分的員工人數資訊等多樣性年度調查報告，而在 2018 年更進一步要求報告中須涵蓋勞動力、就業狀況及薪酬級別等性別、種族資訊，該委員會並公開發布分析報告。

### 二、歐盟

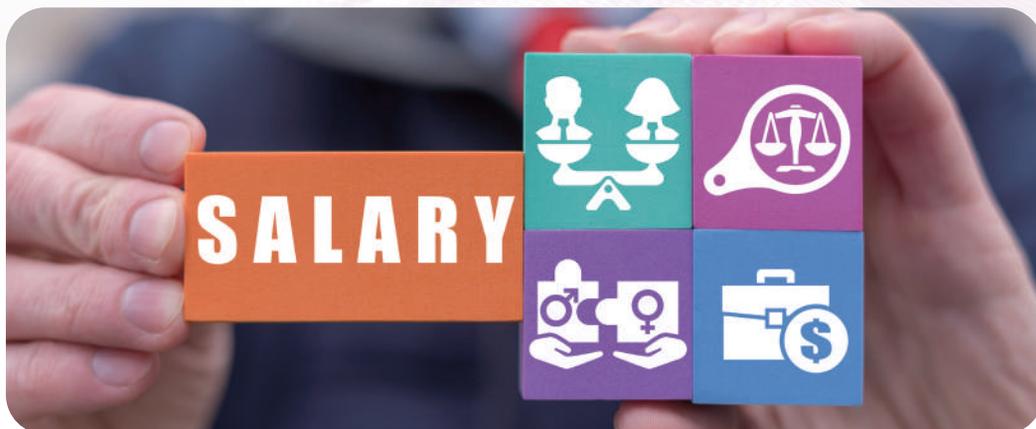
根據文獻指出，歐盟持續推動薪資透明度的改革，歐盟委員會並於 2022 年將薪資透明化納為歐盟官方的重點政策<sup>9</sup>。目前歐盟地區縮小性別薪資差距的工具主要包括三項透明度政策：

#### (一) 員工有獲取薪資水準的權利

多數國家主要賦予個人有獲取薪資資訊的權利，即員工有權向公司詢問從事相同工作員工的平均薪資的資訊，如奧地利、丹麥、芬蘭、法國、德國、義大利、西班牙及瑞士等。以德國為例，德國為改善性別薪資不平等的現象，在 2018 年宣布實施《推動薪酬結構透明度法》，規定員工人數 200 人以上的企業，員工有權利詢問工作性質及內容相近者的收入中位數或平均薪資。

#### (二) 公開薪資報告

規範一定人數以上的企業，雇主必須每年向政府提供關於性別薪資及相關措施的資訊報告，如比利時、英國等。其中比利時自 2007 年起，政府每年公布全國性別薪資差距報告。2012 年時更進一步要求



員工人數 50 人以上的企業，每兩年須在企業審計報告中揭露性別薪資差距。若數據顯示女性的薪酬低於男性時，企業組織有義務提出行動計畫來改善薪資不平等的問題。

英國自 2017 年起，規定員工人數 250 人以上的公民營企業及非營利團體每年須向政府提交薪酬差距報告，由政府於每年 3 月 31 日公開公部門的數據，4 月 5 日則公開民營企業的數據。

### （三）薪資審計

規定一定人數以上的企業，若兩性的平均薪資水準差距達 5%，而雇主未能透過客觀且性別中立的標準來說明此差異的合理性，則該企業需與工會進行聯合評估。以奧地利為例，自 2014 年起奧地利根據《平等待遇法》要求員工人數 150 人以上的事業單位，每兩年須向員工或員工代表提報職場性別組成，以及按職業與薪酬級別（平均薪資或薪資中位數）區分的兩性薪資資訊（包括薪資、獎金、加班費或實物福利，如汽車或私人醫療保險等）。雖然該法

案對於未遵守的雇主並未設定罰則，但若是員工代表未收到相關報告，則可請法院強制命令企業提交報告，員工亦可運用該資料進行勞雇協商、歧視申訴或進行訴訟。

另一方面，冰島<sup>10</sup>在 2017 年宣布修正《平等法》，通過《男女平等地位和平等權利法》（Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No.10），自 2018 年起規定僱用人數超過 25 人的事業單位，每年須通過「國家性別平等中心」的審核，以獲得同工同酬的認證（Equal Pay Certification），而未能通過審查獲得證書的事業單位，將面臨每日 500 美元的罰鍰，直到取得認證為止。

### 三、澳洲

澳洲<sup>10</sup>於 2012 年實施《職場性別平等法》，要求員工人數 100 人以上的事業單位，每年須向政府提出 6 項性別平等指標報告，其中包括勞動力性別組成、管理階層性別組成、兩性薪資概況、彈性工作的配置作法、兩性平權的諮詢管道，以及其他基於性騷擾防治及歧視等議題。

#### 四、日本

日本為消除性別薪資差距，使兩性薪資透明化，厚生勞動省<sup>11</sup>在2022年底修正《女性活躍推進法》，規定自2023年起，員工人數超過300人以上的企業，須公開揭露男女薪資差異比率。

#### ◎ 肆、薪資透明化政策對性別薪資平等的影響

從主要國家的薪資透明化政策來看，維持薪資資訊透明是提高工作場所公平性的方式，同時也是發現薪資差異的第一步。根據 **Bennedsen et al. (2022)**<sup>12</sup> 指出，薪資透明化有助於縮小性別薪資差異，在丹麥對薪資透明化立法後，性別薪資差距縮小了17%。另一方面，**Baker et al. (2022)**<sup>13</sup> 針對加拿大大學教職員工進行分析也得到類似的結果，在採取薪資透明化以及教師成立工會後，加拿大大學教職員工的性別薪資差距大幅縮小了30~50%。

**Blundell(2020)**<sup>14</sup> 也針對英國執行薪資透明化政策的前後進行比較，發現採取薪資透明化政策的企業，性別薪資差距縮小了1.6個百分點。**Obloj & Zenger(2022)**<sup>15</sup> 運用美國的資料，發現薪資透明化對於改善薪資平等與降低薪資差距具有顯著的效果。**Ahrens & Scheele (2022)**<sup>16</sup> 以德國資料以及 **Canales (2018)**<sup>17</sup> 使用美國資料均顯示，薪資透明化是縮小性別薪資差距的有效工具。

前述多篇論文均指出薪資透明化政策有助於縮小性別薪資差異，但性別薪資差距縮小的幅度仍須取決於透明化政策改革的程度（例如薪資數據係公開查詢或僅供內部使用），以及是否有強制性的裁罰機制（此將影響員工與企業談判薪資的能力，以及企業面對公眾的壓力）。同時，若員工與工會的協商及談判能力較強，薪資透明化政策對縮小性別薪資差距的程度也會愈高。

另一方面，薪資透明化不只影響薪資與利潤，性別薪資差距的縮小也會透過進入（聘僱）、退出（解僱或自願離職），以及升遷等來影響勞動力結構配置及生產力。**Bennedsen et al. (2022)**<sup>15</sup> 指出，相較於未公開性別薪資的企業，薪資透明企業的中階女性員工人數增加了5%，顯示隨著企業提供更公平的薪酬職位，女性員工的人數也會相對增加。**Duchini et al. (2020)**<sup>18</sup> 也指出，在丹麥採用薪資透明化政策對企業的兩性員工離職率並未造成影響，但提高了女性員工晉升的機會。

不過，COVID-19的出現，可能使性別薪資平等的努力受到影響，例如 **Czymara, Langenkamp & Cano (2020)**<sup>19</sup> 針對德國在COVID-19疫情封鎖前4週進行一項1,100多份的調查，發現由於學校和日託中心關閉，導致照顧兒童與幼兒的需求擴大，雖然民眾最在意的是社交和兒童保育問題，不過，他們認為COVID-19對女性的影響比男性更大，不僅是在實質的工作方面（例如，女性比男性減少更多



的有薪工作時間)，而且還擴大到對工作認知的分配上(例如，女性比較擔心育兒問題，而男性則更擔心工作)。這些發展可能會導致未來經濟復甦過程，性別薪資差距擴大；Adams-Prassl et al.(2020)<sup>20</sup>指出美國和英國，沒有大學學歷的女性勞工因為COVID-19失業的可能性明顯比大學畢業者為大，而年輕人收入下降的可能性也明顯比中高齡為大，使得薪資差距擴大；Fabrizio et al.(2021)<sup>21</sup>利用美國每月人口調查數據，分析男性和女性就業影響的差異，發現在COVID-19發生的最初9個月，教育程度較低、有年幼子女的女性因額外的育兒負擔而失業者，占就業性別差距擴大的45%，在2020年4月至11月間減少總產出約0.36%。

## ► 伍、結論

世界經濟論壇(WEF)在最新的報告中指出，全球因為COVID-19、經濟疲軟及地緣政治危機等因素，對女性教育及勞動力出現負面影響，目前全球性別平等的進步幅度仍相對停滯，要消除性別差距還需131年。

由於性別薪資平等理念仍有待落實，因此，各國多透過薪資透明化政策來推動，從主要國家的作法來看，目前薪資透明政策主要從一定規模以上的企業優先執行，包括讓員工有獲取薪資水準的權利，企業需公開薪資報告以及兩性薪資差距達一定程度的企業應說明原因，政府並制訂相關的指標要求一定規模的企業定期揭露，以促進兩性薪資透明化。

從我國的薪資統計數據來看，近十年兩性薪資差距仍普遍存在，不管從業別、職業及教育程度，均可發現男性薪資普遍比女性薪資為高，顯示我國兩性仍存在薪資差距。我國勞基法及性工法雖有明定雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇，不過因國內企業規模以中小企業為主，雇主對於同工同酬法令的規範多有不明之處，加上傳統產業的中小型企業對於子女教養及家中經濟掌權的刻板影響，仍以同工不同酬的方式對待兩性薪酬。惟教育程度的提高，可以縮小兩性的薪資差距。只是社會對薪資報酬結構普遍認為屬個人隱私，加上多數企業對工資採保密制度與協議，員工無法從中得知事業單位是否有同工不同酬的狀況，也缺乏能取得相同職位薪資資訊的管道，或企業內部對於此問題的溝通處理機制。因此，如何使薪資透明化成為縮小性別薪資差距的重要工作。

從國外的經驗來看，提升薪資透明資訊是提高工作場所薪資公平性的方法，也是發現彼此薪資差異的第一步，同時薪資透明化也有助於企業勞動力結構的配置，以及員工的健康，目前已經有許多國家朝此方向努力。我國由於多為中小企業，初步的薪資透明機制之建立可先由大型企業進行試點或示範來鼓勵揭露薪資結構，以作為中小企業的典範，進而促使其建立薪資透明機制，從而朝向正面良善之循環發展。最後在中長期的政策目標上，在充分宣導與輔導後，再逐步走向強制性的法定薪資透明揭露，方有助於社會氛圍之適應與調整，實現縮小性別薪資差距的目標。



---

## 參考文獻

1. OECD (2021), Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap.
2. World Economic Forum (2023), Global Gender Gap Report 2023.
3. International Labour Organization (2023), Global Wage Report 2022-23.
4. 行政院主計總處(2022)，《受僱員工薪資調查》。
5. 行政院主計總處(2022)，《薪資與生產力調查》。
6. 行政院主計總處(2022)，《人力運用調查》。
7. Australian Workplace Gender Equality Agency (2018), International Gender Reporting Schemes.
8. U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2023), <https://www.eeoc.gov/>.
9. Morten Bennedsen, Birthe Larsen & Jiayi Wei (2023), Gender wage transparency and the gender pay gap: A survey, *The journal of economic surveys*, 1-35.
10. 鄭津津、馬財專(2020)，發展事業單位同工同酬檢核表之研究，勞動部委託報告。
11. 日本厚生勞動省(2022)，男女の賃金の差異の情報公表について<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>.
12. Morten Bennedsen, Elena Simintzi, Margarita Tsoutsoura & Daniel Wolfenzon (2022), Do firms respond to gender pay gap transparency? *The journal of Finance*, 77(4), 2051-2091.
13. Michael Baker, Yosh Halberstam, Kory Kroft, Alexandre Mas & Derek Messacar (2022), Pay transparency and the gender gap. *American Economic Journal: Applied Economics*.
14. Jack Blundell (2020), Wage responses to gender pay gap reporting requirements. Available at SSRN 3584259.
15. Tomasz Obloj & Todd Zenger (2022), The influence of pay transparency on gender inequity, inequality and the performance basis of pay. *Nature Human Behaviour*, 6(5), 646-655.
16. Petra Ahrens & Alexandra Scheele (2022), Game-changers for gender equality in Germany's labour market? Corporate board quotas, pay transparency and temporary part-time work. *German Politics*, 31(1), 157-176.
17. Bilma Canales (2018), Closing the federal gender pay gap through wage transparency. *Houston Law Review*, 55(4), 959-987.
18. Emma Duchini, Stefania Simion & Arthur Turrell (2020), Pay transparency and cracks in the glass ceiling, arXiv:2006.16099.
19. Christian S. Czymara, Alexander Langenkamp & Tomás Cano (2020), Cause for concerns: gender inequality in experiencing the COVID-19 lockdown in Germany, *European Society*, p S68-S81. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1808692>
20. Abi Adams-Prassl, Teodora Boneva, Marta Golin & Christopher Rauh (2020), Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys, *Journal of Public Economics*, 189.
21. Stefania Fabrizio, Diego B. P. Gomes & Marina Mendes Tavares (2021), COVID-19 She-Cession: The Employment Penalty of Taking Care of Young Children, IMF Working Paper No. 2021/058.

# 薪資透明政策對國內企業人力資源管理的影響與因應

鍾文雄 | 一零四資訊科技股份有限公司 資深副總經理暨人資長



## ► 壹、前言

每個國家為保障國民在求職、就業與日常生活都能獲得平等對待，會透過立法程序，制定就業平等與公平對待勞動者的政策與法令。近年來各國政府與企業正積極倡議永續發展、公司治理與多元(Diversity)、公平(Equity)、共融(Inclusion)的政策，員工薪酬的公平對待逐漸受到政府與企業的重視。薪資透明

度是指企業或組織對於員工在薪酬結構、薪資範圍、績效獎金、員工福利等方面資訊進行公開和透明化的程度。根據實證研究，薪資透明可以為企業帶來多方面的正向影響，包括提升員工滿意度、組織信任度、工作績效以及人才吸引力。但是另一方面，這政策卻跟部分企業薪酬保密原則背道而馳。

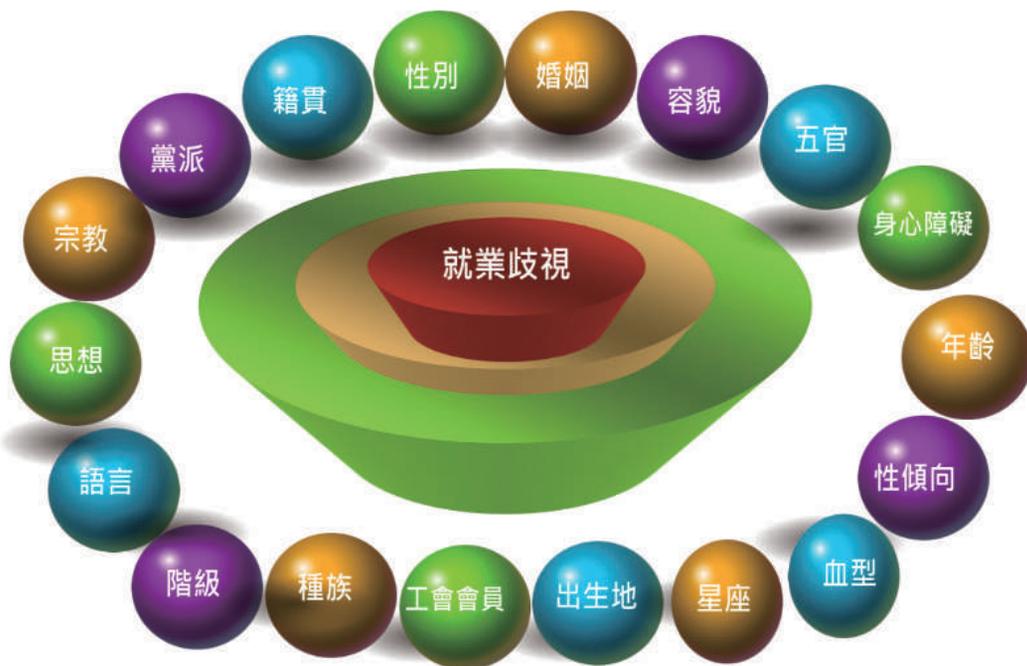
根據 104 人力銀行針對上班族工作價值觀的研究調查，台灣上班族對於工作的價值觀、求職優先考量因素與轉換工作的主因，薪資條件符合期待是首要因素<sup>1</sup>。企業如果能夠透過薪資透明政策，讓員工了解公司的薪資水準符合市場競爭力，也兼具內部公平性，員工便能安心、穩定地留任下來，為企業貢獻心力

## ► 貳、我國關於薪酬公平與薪資透明的法令規定

關於薪酬公平對待的勞動法令，主要揭槩在勞動基準法第 25 條規定：「雇主對

勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。企業對於不同背景與特徵的員工，必須設計同工同酬與同值同酬的薪酬制度，不應該有差別待遇」。

其次就業服務法第 5 條規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視」。(參見圖 1)



▲ 圖 1：就業服務法第 5 條規定禁止就業歧視項目

性別平等工作法第10條也規定，雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。

身心障礙者權益保護法第16條規定，身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。

在薪資透明政策方面，則規範在就業服務法第5條第2項第6款：「雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：六、提供職缺之經常性薪資未達新台幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍」，違反者，依就業服務法第67條第1項規定可裁處新台幣（以下同）6萬元以上30萬元以下罰鍰。

另外行政院每年透過臺灣證券交易所，彙總並揭露本國上市公司申報年度非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，包括員工人數、薪資總額、薪資平均數及中位數，該資訊係排除經理人及部分工時人員

等，聚焦於一般常僱員工之薪資水準，期許上市公司於營運績效成長之際，亦應重視員工權益、增進基層員工薪資待遇、促進勞資雙贏，俾落實公司治理及企業社會責任。

### 參、薪資透明度與DEI之間的關聯

薪資透明度和多元、公平性與共融（Diversity, Equity and Inclusion, DEI）之間存在密切關聯。DEI是指組織或公司在聘用、僱用、晉升、薪酬等方面重視多樣性，並確保公平對待所有員工，不論其種族、性別、性傾向、宗教、身心障礙狀況或其他特徵。

- 一、多元（Diversity）：看見人的多元性（包括性別／性傾向／種族／宗教等），進一步接納重視這些多元與差異。
- 二、公平（Equity）：創造每個人可以盡情發揮、被公平對待的環境，根據個別差異給予機會和資源，達到實質公平。



三、共融 (Inclusion)：多元個體都可以在組織的設定中感受到自己的價值，能在組織貢獻的歸屬感。

薪資透明度在DEI中扮演重要角色，其關聯性主要表現在以下幾個方面：

- (一) 減少薪資差異：薪資透明度使員工能夠了解同一職位或同樣貢獻的人之間的薪資差異。這可以幫助發現不合理的薪酬差異，並促進更公平的薪酬分配，從而減少薪資上的不平等。
- (二) 激勵多樣性：薪資透明度可以確保公司內部的薪資標準一致，不會因為個人特徵而有所不同。這有助於吸引和激勵不同背景和多樣性的員工加入公司，因為他們知道自己會得到公平對待。
- (三) 提高公平感：DEI的一個重要目標，是讓所有員工感到受到平等尊重和看重。薪資透明度可以讓員工知道公司對待薪資的公平標準，從而增加他們對公司的信任，並提高公平感。
- (四) 促進透明和開放文化：薪資透明度不僅揭露薪資數字，還反映了公司的開放文化和價值觀。一個重視DEI的公司，通常更願意公開其薪資結構，鼓勵溝通和討論，從而打造更加共融和多樣化的工作環境。



## ► 肆、歐洲薪資平等和薪資透明度的政策

隨著各國政府與企業擁抱多元化、公平與共融政策，未來的工作職場與文化將變得更開放、透明與公平。2022年12月歐洲議會和歐盟理事會就薪資平等與薪資透明度的政策與措施，達成政治協議，歐盟正進入薪資平等與薪資透明度的新時代。

歐盟薪資平等和薪資透明化的企業政策涵蓋三個領域：

### 一、法律遵循

某些形式的性別薪資報告是歐洲和全球越來越多國家的法律要求，而對於薪資透明度的要求也日益增加。

### 二、員工體驗

員工期待企業建構更平等與透明的文化與做法，讓員工可以安心貢獻更好的勞動成果。

### 三、薪資平等

薪資透明度與穩健管理制度相結合，有助與員工了解同工同酬與同值同酬的真實狀況，支持更公平的薪資和職業平等<sup>2</sup>。

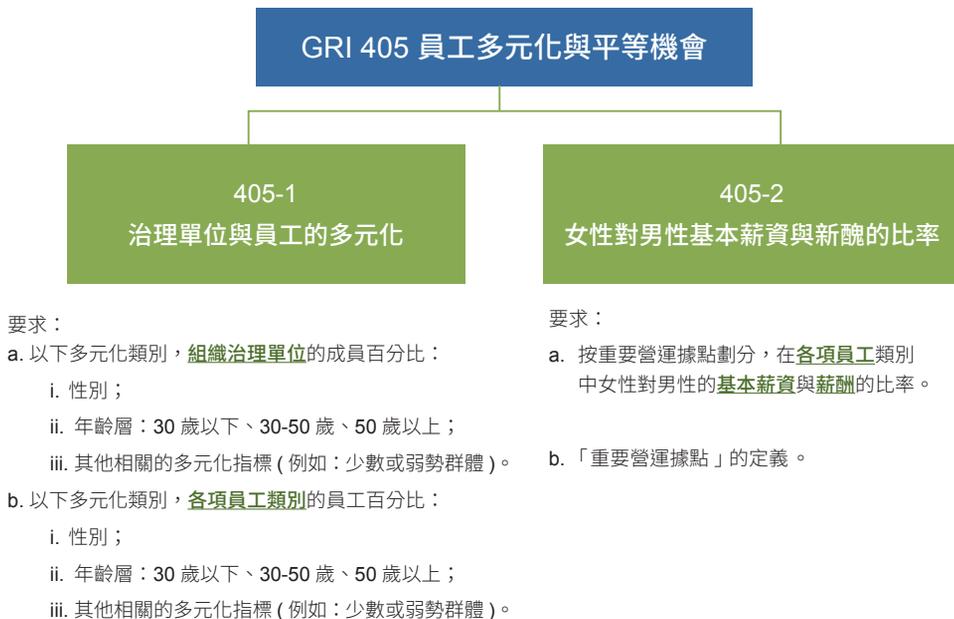
另外在美國有近 10 個州已經執行工資透明法 (Pay Transparency Law)，加州也在 2023 年跟進實施，足見薪資透明度也是歐美國家持續推動的重要政策。

### 伍、薪酬公平與全球永續性報告協會 GRI 標準的關聯

金融監督管理委員會在今年 3 月公布 2023 年上市櫃公司永續發展行動方案，要求 1,267 家實收資本額不到 20 億元上市櫃公司，自 2025 年起編製永續報告書，還將打造數位化永續報告書平

台，建立標準化統一格式揭露企業在環境 (Environment)、社會 (Social) 與公司治理 (Governance) (簡稱 ESG) 相關資訊，並將於 2024 年試行，未來更進一步研議溫室氣體排放數據強制揭露的可行性。在最新公布上市櫃公司永續發展行動方案中，以治理、透明、數位、創新四大主軸，主要聚焦五大面向，包括企業淨零、永續治理、永續資訊揭露，利害關係人溝通，以及推動 ESG 評鑑及數位化<sup>3</sup>。

各國政府在制定永續發展行動方案時，大多引用全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 在經濟、環境與社會構面所制定的 GRI 標準，其中 GRI 405 管理方針揭露項目包括 405-1 治理單位與員工的多元化與 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率 (參見圖 2)，企



▲ 圖 2: 全球永續性報告協會 GRI 405 員工多元與平等機會內涵

業得描述法律與社經環境所提供性別平等的機會與障礙，包括女性工作者於組織活動中的工作、同工同酬以及參與最高治理層級的比例<sup>4</sup>。

薪資透明度僅是實現 DEI 策略和目標的一個部分，要能實現真正的多元性、公平性和共融性，需要公司採取整合性的措施，包括改善人才招聘流程、員工教育訓練晉升與調遷、驅動組織文化的轉變等。

### 📍 陸、企業薪資透明政策案例

有些企業和組織採取了不同程度的薪資透明政策，具體案例如下：

一、**Buffer**：**Buffer** 是一家知名的社交媒體管理工具公司，以其開放和透明的文化而聞名。全公司實施薪資透明政策，員工可以在內部系統中查看所有同事

的薪酬。此舉旨在促進員工之間的公平感和信任，並確保薪酬的公正性<sup>5</sup>。

二、**Whole Foods Market**：這家美國有機食品零售商，實施薪資透明政策。他們將所有員工的薪酬訊息都建置在一個內部系統中，供所有員工查閱。這種透明度政策旨在鼓勵員工分享薪酬訊息，並提高他們對公司的忠誠度。

三、公共部門和政府組織：許多政府組織和公共部門實行薪資透明政策，特別是在一些北歐國家。這些國家的公務員薪酬通常是公開透明的，以確保公平和合理的薪酬結構，減少腐敗和不公平的可能性。

薪資透明並不是所有企業都會採用的策略，部分公司可能因為人才競爭和商業機密等原因，選擇不完全公開薪酬資訊。



薪資透明政策需要謹慎的實施，以確保合理的薪酬差異和激勵機制，並降低可能帶來的負面影響。

## ◎ 柒、企業人力資源管理的因應措施

根據人才招聘網站 Indeed 的最新數據發現，該平台上超過 40% 的美國職缺，會發布企業提供的薪資訊息，這在過去三年中增加 137%。國內 104 人力銀行統計 2023 年 7 月有刊登求才廣告的 67,452 家企業中，有 94.1% 的企業有揭露薪資數據，整體 556,024 職缺數中有 81.1% 的職缺有揭露薪資，足見在政府的政策法令推動與人才競爭的態勢下，就業市場的薪資揭露是必然的趨勢。

企業在執行薪資透明政策時，如果要避免員工的比較心態，造成不公平感，建議可採行措施如下：

一、一開始發布薪資訊息時，可以公開各職等的薪資區間，比如 7 職等的薪資幅距是 60,000 元到 80,000 元、8 職等



的薪資幅距是 65,000 元到 90,000 元，員工可以就職等職級得知薪資概況。其次也可以公布不同職務的專業加給、工作津貼與主管職務津貼數額，讓員工了解不同專業、不同工作性質與擔任主管時的津貼額度是有所差異的。

二、蒐集同業薪資訊息、參加市場薪資調查或是使用人力銀行的薪資情報平台，透過員工職務、職等與就業市場的比對，協助員工在就業市場和現行績效、能力狀態下，了解自己的薪資行情。

三、建構薪資連結職務職能基準的架構，讓員工透過技能測試與職能評鑑，了解自己的專業技能 (Hard skills) 與職能 (Soft skills) 等級，當員工持續學習提升專業技能與職能後，可以申請晉升更高的職等。比如 104 資訊科技的晉升作業，除了主管在每年元月提報晉升以外，員工可以隨時舉手申請晉升評鑑。在 2022 年全年 207 位晉升員工中，就有 72 人 (佔 35%) 是透過職務職等評價後獲得晉升。

四、制定並公告明確的年度獎金與員工酬勞制度，有些企業會提撥每月稅前盈餘的固定比例做為員工年終獎金，年度結算後盈餘的固定比例做為員工分紅與酬勞，搭配每月公布累積獎金數字與換算月數，讓員工掌握公司的營運與獲利狀況，並了解公司利潤分享的誠意。



## ► 捌、結論

近年台灣企業正面臨前所未見的缺工潮，許多公司為了吸引與留任人才，在薪酬政策上採用調高固定薪、降低變動薪的方式，讓求職者更透明、清楚地了解薪資待遇。在內部員工方面，則建議採用循序漸進的方式公布薪資級距與津貼額度，建構以職務職能為基礎的薪資結構，員工

可以透過終身學習提升專業技能，獲得職位晉升與調薪的機會。透過就業市場薪資調查可以確認公司薪資水準是否具備競爭力、採取薪資透明政策讓員工理解公司薪酬公平的政策與事實，如此更能建構勞資雙方穩固的互信基礎，一起為實現企業願景而打拚。

---

## 參考文獻

1. 104 人力銀行 2023 年工作價值觀調查報告，2023 年 7 月。
2. 歐洲薪資平等和薪資透明度的案例 The Case for equal pay and pay transparency in Europe，美世顧問股份有限公司 (Mercer)，2023 年。
3. 2023 年企業永續發展行動方案出爐！資本額不到 20 億元上市櫃公司未來也要編製永續報告書，iThome，2023 年 3 月 29 日發表。
4. ESG 永續報告書與勞動關係，中國文化大學法律系邱駿彥教授，2023 年 5 月。
5. 戴羽 (2022 年 6 月 30 日)。你想知道同事的薪資嗎？介意全世界知道你的薪資嗎？這兩家公司主張「薪資完全透明」，行得通嗎？創新拿鐵。<https://startuplatte.com/2022/06/30/pay-transparency/>。



# 推動疫後改善缺工 擴大就業方案 紓緩缺工問題

徐誠佑 | 勞動部勞動力發展署 科長

## ◎ 壹、前言

我國少子化、高齡化使得工作年齡人口逐漸減少，又受疫情影響，於疫情期間部分產業因工作不穩定造成人員大量流失；加上零工經濟等多元就業型態發展，職業選擇偏好具自主性與工作彈性工時工作人口增加；以及離島偏遠地區招募不易等因素，使得疫後部分產業人力未及回流而形成缺工現象。

針對疫後缺工問題，勞動部規劃推動「疫後改善缺工擴大就業方案」（下稱疫後缺工方案），經 112 年 4 月 27 日行政院會議通過。相較以往針對產業缺工問題，偏

重於透過加強辦理專案媒合，擴大勞動力供給來源以協助雇主補實人力的做法；疫後缺工方案特別加強結合跨部會資源，同步針對勞工（勞動力供給端）及雇主（勞動力需求端）給予協助。勞工部分，由勞動部提供「專案擴大就業獎勵」、「先僱後訓產訓合作」、「參訓獎勵」等專案措施，以引導勞工投入缺工產業；雇主部分，則是優先由缺工產業中央目的事業主管機關推動「雇主補助」及「產業輔導」措施，輔導業者推動自動化、調整工作方法及改善工作環境，以減少人力需求及提升產業勞動條件。

## ◎ 貳、推動重點

### 一、聚焦於受疫情影響而缺工之產業

疫後缺工方案係針對受疫情影響造成疫後缺工影響產業營運之業別及職務，其中職務類別以基層體力工作為原則。

### 二、建立跨部會合作與會商機制

於疫後缺工方案推動過程中，缺工產業中央目的事業主管機關負責分析產業疫後缺工概況及成因、提供缺工事業單位協助資源或輔導措施，及彙蒐缺工事業單位職缺需求等相關任務。於評估業管產業確屬受疫情影響造成疫後缺工影響產業營運後，向勞動部提案會商。

勞動部於接獲中央目的事業主管機關會商提案後，邀集中央目的事業主管機關及學者專家共同就以下事項進行會商討論，並評估是否將該行職類納入疫後缺工方案：

- (一) 專案職缺之行業與職類範圍。
- (二) 專案職缺合理經常性薪資。
- (三) 專案實施期間。

(四) 專案媒合辦理方式。

(五) 專案職缺所需訓練課程內容及期程，包含專案職缺相關職類之職前訓練及新進人員在職訓練之訓練課程內容與訓練期程。

(六) 偏遠（特定）地區：是否有因交通位置、區域生活機能等地域因素形成缺工之鄉鎮市區。

(七) 中央目的事業主管機關針對缺工產業所預定推動之雇主補助及產業輔導措施。

### 三、訂定專案職缺合理薪資條件

依行政院主計總處 111 年人力運用調查報告，失業者有工作機會但未就業之主因為「待遇不符期望」。為引導缺工產業提高薪資水準，及考量投入政府資源之合理性，疫後缺工方案規範中央目的事業主管機關須與勞動部共同會商訂定專案職缺合理薪資條件。缺工事業單位所提職缺須符合此薪資條件，始能納入疫後缺工方案專案職缺。



#### 四、專案擴大就業獎勵

失業勞工經公立就業服務機構推介，願意投入專案職缺工作，且符合相關規定者，給予最長 12 個月就業獎勵（參見表 1，表 2）：

- (一) 一般失業勞工：每月給予新台幣（以下同）6 千元就業獎勵；另工作地點位於偏遠（特定）地區者，每月加發 3 千元。
- (二) 失業連續達 14 日以上之特定對象：
1. 全時工作：每月給予 1 萬元就業獎勵；另工作地點位於偏遠（特定）地區者，每月加發 3 千元。
  2. 部分工時工作：每月收入符合規定者，給予 5 千元就業獎勵；另工作地點位於偏遠（特定）地區者，每月加發 1,500 元。

#### 五、缺工工作先僱後訓

依專案職缺及其所需之訓練內容與時數，由企業以先僱後訓方式辦理工作崗位訓練，補助企業每人每月 1 萬 2 千元自訓指導費，並依經會商認定之訓練期程，最長補助 3 個月。另訓練地點位於偏遠（特定）地區者，補助企業每人每月 1 萬 5 千元自訓指導費。

#### 六、缺工工作參訓獎勵

為鼓勵失業者學習專案職缺所需技能，依專案職缺範圍所辦理相關職類之職前專班訓練，一次性補助結訓學員每人 5 千元參訓獎勵金。另訓練地點位於偏遠（特定）地區者，一次性補助結訓學員每人 8 千元參訓獎勵金。

表 1 專案擴大就業獎勵各身分別獎勵額度

身分別	工作類型	一般地區 (每人/每月)	偏遠(特定)地區再加給 (每人/每月)
一般失業勞工	全時工作	6,000 元	3,000 元
失業連續達 14 日以上之特定對象	全時工作	10,000 元	3,000 元
	部分工時工作	5,000 元	1,500 元

表 2 專案擴大就業獎勵各身分別資格條件

身分別	符合下列情形之一
一般失業勞工	(一) 失業期間連續達 30 日以上。 (二) 非自願離職。 (三) 經公立就業服務機構評估。
失業連續達 14 日以上之特定對象	中高齡者、高齡者、二度就業婦女、獨力負擔家計者、身心障礙者、原住民、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者、長期失業者、家庭暴力被害人、更生受保護人、15 歲以上未滿 18 歲之未就學未就業少年。

## 七、缺工事業單位應配合事項

缺工事業單位如具有下列情事之一，且經公立就業服務機構與事業單位協調仍未改善者，反映予中央目的事業主管機關協調溝通；溝通未果者，該事業單位職缺即不列為專案職缺，並暫停提供專案徵才服務，改為提供一般求才服務：

- (一) 事業單位於專案徵才同期間有減班休息之情形。
- (二) 屬無立即徵才需求、無法立即上工之預估缺。
- (三) 專案執行期間求才人數達5人(含)以上，無故不參加徵才活動(含單一、聯合徵才活動)達3次以上者。
- (四) 經推介應徵之求職者中，有逾50%求職者表示於投遞履歷後7日內未收到面試、錄取或不錄取通知，或面試後7日內未收到錄取或不錄取通知。
- (五) 職缺規格與工作能力要求不對等(如要求體力工英文聽說讀寫流利)，或資格條件較高(如需5年以上工作經驗)但起薪低於當地同

類型職缺(職務內容與求職者應徵條件相似者)達10%以上。

## 參、執行現況

截至112年7月止，勞動部已陸續與交通部、經濟部完成會商程序，將旅宿業房務(含清潔)人員、航空站地勤業勤務及清艙人員、餐飲業內外場服務人員及廚務人員，納入疫後缺工方案專案職缺。透過辦理專案媒合，依職缺需求篩選推介合適人員，同時加強開發中高齡者及高齡者、二度就業者等潛在勞動力，增加人力供給，及運用相關獎補助(如職務再設計)提升媒合成效，以積極媒合改善產業缺工情形。

## 肆、結語

疫後缺工方案為期試辦1年，希冀透過此試辦過程建立產業缺工跨部會合作機制。其中就業獎勵為紓緩產業缺工問題之階段性措施，於我國工作年齡人口逐年減少趨勢下，中長期政策仍需借重中央目的事業主管機關輔導產業轉型，企業提高人力資源運用效率、減少人力需求，增加獲利並與勞工共享獲利成果，提高薪資待遇，才能留住人才，有效改善缺工問題。

# 修正勞工請假規則第 9 條規定 保障女性勞工受領全勤獎金 之權益

吳思儀 | 勞動部勞動條件及就業平等司 科員



## ◎ 壹、前言

現行性別平等工作法對於女性勞工「分娩前後」與「妊娠 3 個月以上」、「妊娠未滿 3 個月」及「妊娠未滿 2 個月」流產分別訂有 8 星期、4 星期、1 星期及 5 日之產假規定，至於產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。另適用勞動基準法者，勞動基準法則訂有產假 8 星期及 4 星期工資照給之規定。

過去女性勞工妊娠未滿 3 個月流產，如果依性別平等工作法請 1 星期或 5 日產假者，相關法令並無給薪規範，但依性別平等工作法第 21 條第 2 項規定，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金；如果女性勞工未請產假，而選擇於上開日數期間內依勞工請假規則請普通傷病假，1 年內未超過 30 日部分，工資折半發給，惟以往對於雇主得否因此扣發全勤獎金，並無明文規範。

為進一步保障母體恢復之勞動權益，勞動部於 112 年 5 月 1 日修正發布勞工請假規則第 9 條規定，明定雇主不得因女性勞工妊娠未滿 3 個月流產選擇依勞工請假規則請普通傷病假，而扣發全勤獎金。

## ► 貳、訂定緣起

### 一、勞動基準法施行後至性別平等工作法施行前（73 年 8 月 1 日至 91 年 3 月 7 日）

勞動基準法於 73 年 8 月 1 日施行後，該法第 50 條就分娩前後和妊娠 3 個月以上流產之女工，定有應停止工作並分別給予「8 星期」及「4 星期」產假之規範；「產假」是為了保護母性並以法律明定停止工作之強制性規定。

至於前開產假期間工資之計算，如女性勞工請產假時工作年資已滿 6 個月，停止工作期間工資照給；如工作年資未滿 6 個月，則產假期間工資減半發給。

由於勞動基準法僅就「分娩前後」及「妊娠 3 個月以上流產」之產假予以規範，有關「妊娠未滿 3 個月流產」女性勞工之請假權益，勞動部改制前行政院勞工委員會曾發布函釋：「女性勞工妊娠 3 個月以下流產者，得請病假。」；因此，妊娠未滿 3 個月流產之女性勞工，如有調養恢復之需求，可依勞工請假規則第 4 條規定請普通傷病假，一年內未超過 30 日部分，工資折半發給。

### 二、性別平等工作法（原兩性工作平等法）施行後（91 年 3 月 8 日起）

性別平等工作法於 91 年 3 月 8 日施行後，該法第 15 條規範女性受僱者分娩前後或流產者，雇主應使其停止工作，並明定各該應給予之產假日數，除與勞動基準法相同的「8 星期」及「4 星期」產假外，新增妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產之「1 星期」產假，以及妊娠未滿 2 個月流產之「5 日」產假。



由於性別平等工作法未規範上述產假期間薪資之計算方式，而是依相關法令規定，故與勞動基準法一致的「8 星期」及「4 星期」產假，產假期間工資即依該法第 50 條所定之標準計給；至於「1 星期」及「5 日」產假薪資計算方式，並無相關法令規範。

基此，勞動部改制前行政院勞工委員會曾於 91 年發布函釋說明，女性受僱者如欲請「1 星期」及「5 日」之產假，雇主不得拒絕。適用勞動基準法之勞工，如依性別平等工作法請求前開產假，雇主並無給付薪資之義務，但受僱者為此項請求時，依性別平等工作法第 21 條，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。惟勞工如依勞工請假規則請普通傷病假，則雇主應依勞工請假規則第 4 條第 3 項規定，就普通傷病假 1 年內未超過 30 日部分，折半發給工資；至雇主是否得因勞工請普通傷病假而扣發全勤獎金，並無明文規範。



## 參、請休法定假別之受領「全勤獎金」權益

勞工請假規則明定婚假、喪假及依法令規定應給予之公假，工資照給；「工資照給」係指雇主不得因勞工請婚假、喪假及公假而減損其工資。公傷病假期間雇主則應依勞動基準法第 59 條規定，按其原領工資數額予以補償。除就上開法定假別之工資權益予以保障外，勞工請假規則第 9 條更規範雇主不得因勞工請休上開假別，扣發全勤獎金。

## 肆、本次修正後的產假期間工資權益

現行女性勞工如因「妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產」或「妊娠未滿 2 個月流產」，可選擇於性別平等工作法規定之產假期間內，依該法請休產假或依勞工請假規則請休普通傷病假。

為貫徹憲法母性保護之精神，爰參照性別平等工作法第 21 條第 2 項規定意旨，修正勞工請假規則第 9 條，明定妊娠未滿 3 個月流產之女性勞工如未請產假，而選擇於「1 星期」或「5 日」期間內依勞工請假規則請普通傷病假，雇主除就普通傷病假 1 年內未超過 30 日部分折半發給工資外，亦不得因此扣發全勤獎金。至如逾上開期間仍有休養之需求，勞工可繼續請休普通傷病假，後續全勤獎金之發放方式則應由勞雇雙方協商約定。

另產假原則上應自分娩或流產事實發生日起一次依曆連續請足，如當日勞務提供完成後始分娩或流產者，得以分娩或流產次日起算；而普通傷病假係免除勞工工作日出勤義務，因例假、休息日本無需出勤，毋庸請假。

爰以妊娠未滿2個月流產之女性勞工為例，如勞雇雙方約定週一至週五為工作日、週六為休息日、週日為例假日，勞工於週四上班前發生流產事實並開始請產假，產假期間為週四至下週一；如勞工選擇請普通傷病假，因週六及週日為休息日

及例假日，不用上班，雇主工資照給，則勞工於週四、週五及下週一請3日病假、工資折半發給，且不得因此扣發全勤獎金。

## ► 伍、結語

產假之目的，係為提供母體恢復、休養之用，基於母性保護考量而以法律明定停止工作之強制性規定，女性勞工妊娠未滿3個月流產如未請產假而選擇請普通傷病假，其法定權益仍應同受保障；希望透過本次修正，進一步保障女性勞工權益，使其在恢復休養期間，能獲得經濟支持。



# 第53屆全國技能競賽

THE 53<sup>rd</sup> NATIONAL SKILLS COMPETITION



## 不設限 無極限

## 第53屆全國技能競賽上千名選手同場較勁

邱琮皓 | 採訪撰文

全國技能競賽自57年開始舉辦，至112年辦理第53屆，於7月13日至7月17日在台北南港展覽館及南港高工擴大舉行，有青年組及青少年組總計68個職類，共計1,181名選手齊聚一堂互相切磋技能、爭取最高榮譽。各職類優勝選手將同時選拔部分職類的第2屆亞洲技能競賽以及第47屆國際技能競賽入圍國手，入圍者可參加8月底舉辦的第2階段國手選拔賽，正取國手將有機會代表我國參加112年11月在阿布達比舉行之第2屆亞洲技能競賽，及113年9月在法國里昂的第47屆國際技能競賽。

除了競賽現場，勞動部更舉辦「技能遊樂園」，透過趣味闖關活動，進一步探索職

涯方向、體驗職業技能、瞭解職業安全衛生知識，共同呼應112年「不設限 無極限」的主題。

### 國際規格的競賽場地 獲國際技能組織的肯定

「不設限 無極限」，象徵選手擁抱技能不設限，熱情發揮無極限！開幕典禮現場特別邀請本屆全國賽應援大使宇宙人，獻唱量身打造的主題曲「最初的夢想」，為在場年輕選手加油打氣，並由漆作裝潢職類選手代表李俊誠以及餐飲服務職類選手代表許佳玉帶領所有選手宣誓，將秉持公平公正的態度參賽、正式宣告啟動112年的全國賽。

行政院長陳建仁在開幕致詞時表示，選手們經過分區賽晉級到全國賽，就是一種成就也是一種成功，「我們不給自己設限，就可以無極限發展自己的能力」，在激烈的競爭當中能夠脫穎而出，就已經是最頂尖的人才。陳建仁也特別謝謝勞動部比照國際賽規模、提供國際般的比賽場地、打造成為國際級賽事，期望選手們都能展現平常練習的成果，超越自己，探索沒有極限的未來。

勞動部長許銘春也說，全國技能競賽於109年第50屆時首次移師到南港展覽館辦理，打造國際規格的競賽場地，也因此受到國際技能組織的肯定，爭取到2025亞洲技能競賽主辦權，112年第53屆競賽場地規模比3年前更盛大，比賽在南港展覽館1、2館及南港高工同時辦理。她在競賽開始前期勉選手們：「絕對的專注、絕對的信心」，活在競賽的當下，不要去想輸贏怎麼辦，專注手上拿到的題目，發揮出最好的實力！

### 產學合作各界相挺 技能發展邁向共好共榮

在比賽期間，勞動部特別選定於7月15日「世界青年技能日（World Youth Skills Day）」，舉辦「第53屆全國技能競賽贊助廠商感謝日活動」，由勞動部長許銘春頒贈獎座給18個本屆全國技能競賽的協辦單位，以及136家111年對各項技能競賽熱心贊助的單位及個人，感謝社會各界相挺支持，提供技術人力支援，慷慨贊助競賽用的機具材料等，讓選手們擁有豐富資源，邁向技能發展的共好共榮。

行政院副院長鄭文燦在閉幕致詞時也表示，1千多位選手在歷經3天競賽後，皆在

這舞台上發光發熱，並培養樂在工作的「職人精神」，現在的教育鼓勵孩子們發掘潛能，讓他們未來能夠在各領域中展現自身才華，期勉大家持續充電學習，在更大的世界舞台上奪得佳績、為國爭光。他也指出，未來的經濟趨勢會融入更多知識及科技元素，配合產業轉型需要，政府投入更多技職教育發展經費，也與產業界緊密合作，希望能縮短學校教育與產業需求的距離。

許銘春表示，這幾天裁判群跟指導老師們也很辛苦，給選手最好的舞台盡情揮灑，並感謝所有熱情參與的工作夥伴及團隊。繼82年於台北舉辦第32屆國際技能競賽後，相隔約30年我國再次取得2025亞洲賽主辦權。為累積辦理國際賽事的能力，本屆全國賽不只比照國際規格辦理，也邀請到國際技能組織會長Chris Humphries與21國代表31人、國際技能組織國際裁判長與職類經理15人，來台灣交流及觀摩，他們對於台灣辦理技能競賽的實力非常肯定。

許銘春也對所有全國賽選手喝采，恭喜大家成功挑戰自己、完成比賽，增添了人生寶貴的經驗，但人生不只是這一場競賽，未來還有許多挑戰要面對，但選手們只要永保初心，記住最初的夢想，不設限就會無極限！



▲ 勞動部長許銘春在賽事期間天天到現場為選手加油。

機電整合是全國技能競賽中少見的二人組合競賽，目前就讀臺北市立大安高級工業職業學校的詹智凱與林睿杰以扎實的學科與技術基礎、絕佳的默契、相似又互補的合作順利完成比賽，才17歲的他們也決定先回歸課業，重新補實各項知能，相約未來的技能賽事上再相會！

「機電整合」在業界簡稱「自動化」，但實際上卻包含從機件組裝識圖、氣壓迴路、電器裝配、感測器調整、程式設計、偵錯、跨領域的工程技術，透過這些技術來完成一個系統架構、透過感測器接觸外界元件，讓機器結構做出正確的反應、達到的自動化生產。



## 扎實技術基礎、絕佳默契合作 詹智凱與林睿杰攜手奪金

### 新奇的酷東西 兩人走上機電整合之路

詹智凱與林睿杰從高一開始接觸機電整合這項職類，從基本的程式邏輯控制器 PLC (programmable logic controller) 開始學起，在實習課時，看到學長們做出「很酷的東西」也激起他們的興趣，於是開始依照學校的安排，練習機電整合技術士丙級檢定題目、接觸機構與登打程式，進一步更參加證照考試，走上與學長們一樣的挑戰之路。

在踏入機電整合賽事的初期，兩人就遇到挫折，詹智凱主要負責控制程式，回顧這段培訓路程，他表示，在初賽時開始練習丙檢題目，由於剛開始接觸，做出的成果跟想像中有段差距，「那時候對於很多台（機構）一起工作會手忙腳亂」，再加上打程式的速度還不夠快，機械動作沒有那麼理想。

負責機構組合的林睿杰指出，考試的做題時間為4小時，「一開始完全做不完，到了時間結束東西還沒有出來、完全沒有成績」，但學長也會跟他們分享方法與技巧，重複練習。靠著老師與前一屆學長們的帶領，不論是學校的中堂下課、還是課後練習時間，兩人抓準機會就找學長們求教，花了2至3周的時間，順利突破困境。

### 不斷練習溝通、挑戰自我 兩人磨出默契

大安高工有深厚且優良的技職傳統，詹智凱與林睿杰從111年暑假開始練習，從熟悉丙檢的題目，到參加校內選手選拔，2人從近20人中脫穎而出，成為最後可以代表學校的6人，並且成為搭檔。雖然兩人一開始也會意見不合，但隨著每天的練習與溝通，同樣想要挑戰自我的心情，也逐步找到兩人的默契，成為賽場上的最好助力。

踏進全國賽賽場，兩人既興奮又緊張。林睿杰回想，第一天賽事主要是發放各式機構零件，但他花了快一個小時在組裝，比預期多拖延了一些時間，也因此他馬上與詹智凱討論要如何縮短時間、儘量拿到高分。詹智凱補充，當時兩人決定同步進行，先著手登打控制程式，一邊觀察林睿杰做到哪個階段、哪個部分還沒做，甚至協助完成機構，讓他們第一天拿下較高的分數，兩人也憑著這股氣勢，順利完成接下來的賽事。

### 驚喜奪金 感謝家人當溫暖後盾

拿下112年全國賽金牌，詹智凱表示，參賽的選手們能力都很好，觀察其他學校的分數，其實擔心會被超前，但在最後一天閉幕典禮頒獎時，看到拿下第一名，大家都十分驚喜。林睿杰也說，家人們都非常開心，透過直播看宣布名次時，聽到銅牌、銀牌都不是他們名字時，一度說不出話，但聽到金牌屬於他們的那一刻，全部人都跳了起來。

談起在背後支持的家人，林睿杰表示，自己個性其實很獨立，但一直記著家人說了一句「只要有需要，都可以開口提出來」，這成為他心裡最溫暖的支持。詹智凱也說，家人們非常支持他的選擇，即便訓練到很晚，有時候晚上10時、11時才踏出捷運站，都可以看到家人站在捷運站接他回家的身影，陪他吃宵夜、陪他聊兩句，家人們的溫暖轉為踏實的后盾。

### 「熟練技術、興趣動力」 奪金兩大秘訣

工業4.0浪潮帶來各式自動化設備的轉型，但不只是常見的製造業工廠，從潛水艇到飛機，從工業機器人到智慧機器人，世界各國對於機電整合的人才是急需且大量的，這也讓很多技職教育體系啟動人才培育機制，迎上產業的需求。

想要投入機電整合，林睿杰認為，最基本的就是要了解丙檢的所有機構、要建立打程式的邏輯，這樣練習的時候會比較少遇到困難。詹智凱則指出，由於有不少高職生是因為看準拿下名次對未來甄審有加分而加入，但他也建議「要有興趣再來」，因為在這段艱辛且長時間培訓的過程中，如果對機電整合沒有興趣的話，這一路走來會反而會變得非常辛苦。



▲ 詹智凱與林睿杰兩人靠著不斷練習，練出技術、也養出默契。

二度挑戰全國技能競賽，侯臣諺在第53屆全國技能競賽冷凍空調職類拿下金牌。他認為，走向金牌之路沒有任何捷徑，就是要耐得住磨練、用心學習，而且要面對自己的錯誤，盡力修正，將這些經驗學習起來，成為在賽場上最好的發揮。



## 耐住磨練、用心學習 侯臣諺扎實苦練迎向金牌

### 兼具興趣與職涯 每日勤練逾8小時精進技能

冷凍空調與日常生活息息相關，包括家庭、大樓、工商產業等均需應用冷凍空調相關產品與技術，是相當基礎的技能。隨著不同時代、工業發展與人類需求改變，冷凍空調與生活上的應用更是密切相關。

侯臣諺為112年臺北市立南港高級工業職業學校冷凍空調科的應屆畢業生，他說因為國中的時候成績不好，參加技藝班之後，發現這些可以動手做的實習課很有趣，這也讓他決定要走上技職之路，選擇進入南港高工冷凍科。

為何會選上冷凍空調？他說，當時跟家人討論，考慮到冷凍空調的薪資跟未來發展都很不錯，在兼具興趣跟職涯的考量下，於是選擇了冷凍空調科，但實際接觸到「技能競賽選手」，則是入學後，看到學校舉辦選手選拔，就想挑戰自我的能力，沒想到這一個念頭就讓他愛上冷凍空

調，並願意放棄休閒娛樂，每日投入超過8小時練習。

冷凍空調不像外界認為的裝冷氣、洗冷氣，侯臣諺說，踏入這職類之後才發現冷凍空調不只是冷氣，還有冷凍系統、冰箱、冰水機等系統，跟想像的很不一樣，而且競賽內容涵蓋冷凍、冷藏機組安裝、空調設備安裝及故障判斷、冷媒系統管路與電路系統的組裝等，必須要同時具備很多技能才能勝任。

侯臣諺坦言，在這些技術中，最不喜歡的就是電路項目，因為電路圖很複雜，「線路連接都讓人很燒腦」，只能靠著不停埋首練習，不斷與師長們多解題、多討論，來擺脫電路苦手的窘境。

### 全心投入比賽反覆練習 使電路苦手也能駕輕就熟

回顧投入選手後的漫長練習，侯臣諺說，學校在高一的时候，從2個冷凍空調班、1個實用技能班甄選了大約20個同

學，起先都是進行一些基礎練習或是整理環境，有些人挨不住吃苦就會被刷掉，之後開始加入一些專業技能的練習，像是銅管製作等，再由老師與學長姐們出題，選拔出最後參加全國技能競賽的選手。但2022年參加第52屆全國技能競賽時，僅拿下第4名，也讓他萌生再次挑戰的鬥志。

侯臣諺說，其實訓練的過程、時間沒有很長，學校安排選手們在放學後留下來練習，而比賽前則是集中住在宿舍練習，只有週六才能回家，就是為了讓他們能全心投入比賽，同時師長交辦的例行練習，也是在磨練他們各種基礎技能，「在學長每次檢討問題時，努力記下缺點、並且將做錯的部分修正」，就會從中學習到很多，



▲ 放棄休閒娛樂，侯臣諺在賽前全心投入培訓。

就連他最不喜歡的電路圖，也是在師長領著解題之下，慢慢練習解題技術與速度。

談到這次技能競賽，侯臣諺回憶，第一天賽事為銅管模組，但沒想到上午有一站因為時間緊迫而沒完成加壓，這讓他懊惱不已，第二天比賽時趕緊將第一天的模組確認完成，才開始延續第二天的冷凍機組，總算順利度過前兩天賽事，但到了第三天完成要開機、送電、試車、調整時，竟然發現電路出現問題，導致沒有辦法開機，「當時真的很緊張」。他也重新調整心情，在最後一天的賽事遇上分離式冷氣的故障檢修，順利完成每一項題目，將成績扳回一城。

### 感謝父母支持、師長鼓勵、前輩無私經驗傳承

侯臣諺表示，學校給了很好的練習環境，這一路走來很辛苦，每天不斷地反覆練習，放棄了所有的娛樂與休閒，非常感謝學長姐們無私地經驗傳承、老師的支持與父母的鼓勵，「特別是我爸媽都很放心讓我自已來，支持我的決定，這給我很大的幫助，如果沒有他們，就沒有現在的我」。

由於侯臣諺為112年的應屆畢業生，拿到金牌之後，預計先去工作一年，磨練自己的臨場實作基礎，再考慮運用這項資格去甄選臺北科技大學。我國業界對於冷凍空調人才需求相當高，對於想要投入冷凍空調的學弟妹，他建議「什麼都不會沒關係，一定要有心學習」，師長傳承的經驗都要聽進去，要主動、認真學習，「有心想學真的是最重要的」。

機器人是整合資訊、機電與機械技術的職種，培養人工智慧及自動化科技人才。李雨威與陳亮均112年初才選為搭檔，兩人靠著對機器人濃厚的興趣、絕佳的默契，在112年第53屆全國技能競賽大放異彩，第一天的賽事就拿下滿分，後續屢次化險為夷、脫穎而出，順利奪下金牌。



## 雙人挑戰機器人職類 李雨威與陳亮均迎風摘金

因應智慧機械、AI浪潮，世界各國的機器人應用產業興起，「機器人」相關人才不僅是業界所需，同時也是年輕人爭相投入的產業。李雨威與陳亮均兩人為臺南高級工業職業學校電機科的同班同學，李雨威自高一開始投入，從頭學習，「學長教什麼就跟著認真學」，更謙虛地說程式很複雜，自己不是太聰明的人，要花多一點的時間去理解；陳亮均則是從小對手作、組合玩具及電器就很有興趣，更是勇於挑戰複雜的事務，於是加入選手訓練、鍛煉自我。

### 培養智慧自動化技術 機器人職類重視程式控制

機器人職類競賽主要針對機器人的機構進行設計、機構組裝與感測器調整，透過撰寫程式控制機器人，並完成競賽之特定任務，可培養智慧自動化技術人才。陳亮均解釋，與機電整合的職類不同，機電整合較重視機構與電路，機器人職類則著重於程式，主要由機構、電

路、程式三項專業所組成，分別來看都會很好理解，但要將這三項整合後一起互相協同運作，「有些程式會卡到機構、有些機構會影響程式，而且改了任何一項還要配合變動」，因此複雜更多。

該競賽由2位選手組成團隊，在競賽前會公告指定的套件以進行機器人組裝，各隊以組裝之機器人進行練習與競賽，測試機器人辨識物件、抓取物件、搬運物件與放置物件之靈活度與精準度，同時以遙控或自主方式控制機器人在規範之場地與時間進行競賽任務，完成智慧自動化科技之特定目標。

李雨威從高一開始練習，看著學長們參加分區賽、全國賽的背影，跟著邊做邊學，學長們也是一邊準備比賽、一邊指導學弟；陳亮均則是在高二時、111年11月才開始準備比賽，雖然起步時間比較晚，但因為從國中就開始學習各種程式，即使年初時兩人才組隊成軍，在112年3月的南區分區賽就獲得銀牌。

## 全國賽第三天遇亂流 絕佳默契扳回一城

李雨威與陳亮均在 112 年全國技能競賽的賽事中，在前半段包括組裝、檢查配線及基本功能測試、最簡化等賽事項目都是拿下高分，在個人賽事中出現卻小亂流。陳亮均表示，成績不如預期理想，靠著隊友支援才救回，但李雨威也說，個人賽因為比賽位置有變動，在更換位置之後，很多設定都要調整，李雨威因為陳亮均先上場、已經改好設定，這也讓他後來接手時更改其他設定的速度較快。

最難忘的環節也出現在個人賽，陳亮均在個人賽的最後一分鐘，把某個機器零件不小心弄斷，李雨威上場第一件事情就是請裁判換新斷掉的零件繼續接手，沒想到自己操做到一半時，同樣的零件不小心再度被弄斷，只好再請裁判來替換。

最後一天的賽事為兩場完整的自動機器人賽事、也是整場比賽最難的環節，兩人在第一場拿下全場最高分，緊張的心情放鬆很多，原本以為第二場可以穩穩拿下第一，沒想到竟然出現小插曲。李雨威解釋，下午的陀螺儀校正出現問題，導致結果不理想，當下心情有受到影響，幸好最後結果是好的。

## 賽前超過 12 小時苦練 摘金實至名歸

在準備全國賽期間，兩人每天練習超過 12 小時，假日也不例外，成績公布的一刻，讓他們感覺這些努力都非常值得。



▲ 李雨威與陳亮均兩人互補的好默契在賽場上也充分發揮。

陳亮均表示，爸媽都很支持，「他們不會特別要求學校的成績，但聽到我當上選手反而特別開心」，李雨威也說，家人很支持，有時候忙太晚回家也不會多責難。

兩人在完成全國賽之後，立即投入國際技能競賽的國手選拔，112 年有 5 組選手參賽，目前他們積分排名第二，但與第一名差距不遠，他們正在準備全力追趕，希望能再次靠著絕佳的技術與默契，成功挑戰自我、代表我國出賽。

機器人職類的未來發展包括機械設計工程師、模具工程師、CAD 工程師、自動控制開發工程師、機器人設計工程師、智動化產線規劃工程師，而兩人也都期望走向相關之路，讓未來職涯之路繼續寬廣。

在第53屆全國技能競賽拿下花藝職類金牌的陳姿渝，112年是第二次參賽，憑著穩健的心理素質，獨特的美感與絕佳的表現能力，讓她在比賽中脫穎而出。面對未來，她繼續放眼國際賽資格，希望能挑戰自己的能力，透過花藝璀璨人生。



## 二次挑戰奪金 陳姿渝接觸花藝反轉人生

### 磨練設計與創作力 力求手作完美 呈現想像與創意

過去在高職就讀美髮技術科，陳姿渝從小就喜歡各種編髮，而在接觸花藝之前，她曾一度對自己的未來很迷惘。但就在進入台南應用科技大學就讀一年級時，在老師的介紹下讓她開始接觸花藝，也因此喜歡上這時尚又夢幻的職類。

陳姿渝表示，因為學校課程有安排，就開始慢慢學習，逐漸發現自己喜歡上花藝，就算有時候作品做一半不知道該如何繼續，她也會在網路上、生活周遭找一些圖片來模仿，尋找到適合自己的方法，這讓她養成隨手拍照的習慣，只要是她覺得漂亮的、有機會發揮在花藝題材的，都會存在手機內，等待可以發揮的時機。

花藝主要是運用自然界盆花、切花等作為主要媒材，搭配非植生物件做設計與實作，除了園藝、景觀，還可以多方面運

用在服裝、髮型、珠寶、佈置等領域。花藝職類考題包含手綁花束、新娘花飾、切花配置、組合盆栽等四個必考項目，選考項目更是有花環（非喪禮用）、空間花飾（吊飾、壁飾、立式花飾等）、桌花、主題設計、物件花飾、花珠寶、以及身體花飾等。

花藝不只是插花，還很多不同設計上的運用，同時是藝術創作作品，也是空間設計，投入花藝必須要擁有不同層面的設計與創作力。陳姿渝認為，花藝最難的部分，就是要確保自己的手作能力跟想像沒有差距，「有時候自己想得很遠，但做不出來是沒有用的」。

「不怕蟲這一點也很重要！」陳姿渝笑說，因為有些花材很容易長毛毛蟲，甚至有些植物作品可能忘記換水、就會長出蚊子或小飛蟲，如果會害怕這些小昆蟲，可能投入花藝就會很快面臨「非技術」的卡關。

## 全神貫注練習 強化心理素質 勇於再次挑戰自我肯定

陳姿渝曾參加第52屆全國技能競賽花藝職類，當時只在分區賽拿下第4名。她說，由於全國技能競賽有年紀限制，「想在超齡之前再拚一下，給自己最後一次努力的機會」。於是從112年3月的分區賽前1個月，開始進行自主練習，當時雖然沒有老師在一旁緊盯，仍是耐著性子慢慢練、慢慢摸索，遇到問題時再請老師協助調整，就這樣一路練到全國賽，中間只休息農曆春節1周。

在準備比賽的過程中，她從一開始的基礎架構，到後期、比賽前一個半月，才開始有花可以練習。個性較獨立的陳姿渝說，如果練不下去的時候，就會開始找別的事情來做，不會讓自己的精神一直專注在卡關的負面情緒，她認為在埋首練習時，「不要讓自己練到身心麻痺」是很重要的事情。

陳姿渝認為，心理素質也是很重要的一環，因為在練習時必須要全神貫注，沒有辦法經常回家，因此「不能太過想家」。她說，從分區賽開始，她與學姊每天晚上一起練習到門禁時間、一起回宿舍，「要找到可以指導的人，不要自己傻練，否則很容易做出奇怪的東西」。

在112年的比賽中，陳姿渝完全投入比賽，腦中、眼中只有自己的作品，以絕對的專注力完成一項又一項的題目。在第一天的賽事中，遇到了壁飾的題目，由於當下不太會使用這形狀的花飾，所以一開

始放的花量比較小，整體看起來不那麼豐富，「只有給自己打70分」，但她很快調整自己。回飯店之後讓自己充分休息、重新調整步調，繼續後面兩天的賽程。

## 以絕對的專注力投入競賽 驚喜贏得金牌榮耀

後續賽程中，陳姿渝運用大地色系的花材、以及木本植物，綁出大地色的新娘捧花來傳達波光粼粼的意念，也順利完成以規定的主題色「紫色」為主的同色系桌花。她笑說，回去飯店之後，還是會想著比賽時少了什麼感覺，是否可以再添加哪些素材讓整個作品更飽和，但她還是會重振精神，讓自己迎向最後一天的比賽。

在最後一關的神秘箱考題為擴香瓶，要用這香味的意念完成作品，陳姿渝說，當時她聞到竹子的味道，因此她在最後的賽程中運用很多木板、木片創作完成這項作品。她說，當時完全不覺得自己會得到金牌，反而覺得可能最好只會拿到銅牌。但是公佈成績時，聽到自己拿下金牌，陳姿渝還是相當驚喜，除了感謝協助她的師長，也謝謝自己決定再拚一把的努力。



▲ 陳姿渝完全投入比賽，努力將腦中所想的透過手作呈現。

# 疫情下的勞工紓困措施 —以生活補貼為中心

鍾秉正 | 國防大學法律系 教授



## ◎ 壹、勞工紓困措施之規範依據

我國政府為因應新冠疫情對勞工之影響，於防疫條例第9條第1項規定，「受嚴重特殊傳染性肺炎影響而發生營運困難之產業、事業、醫療(事)機構及相關從業人員，得由目的事業主管機關予以紓困、補貼、振興措施及對其員工提供必要之協助。」而勞動部訂頒之紓困辦法第3條第1項亦規定，「主管機關對受嚴重特殊傳染性肺炎影響之勞工，得採行下列紓困、補貼及協助措施：一、協助穩定勞雇關係及培育人才。二、降低受影響勞工及失業勞

工生計衝擊。三、創造就業機會及促進就業。四、延緩勞工保險保險費、就業保險保險費或勞工退休金條例退休金之繳納。五、提供自營業者或無一定雇主之勞工生活補貼。六、提供勞工紓困貸款利息補貼。」政府雖然為因應新冠疫情而有緊急立法作為實施依據，但相關勞工紓困措施並非一時性的突發之想，而應與現行就業促進措施相輔相成。其目的在藉由補助費用、提供津貼、緩繳費用等優惠措施，以因應疫情對勞動市場的衝擊，使受影響的勞工能獲得平等發展之機會，故性質上仍屬社會促進之一環。

關於前述勞工紓困措施之實際推動方式，於紓困辦法第3條第2項即規定，前項第1款至第3款之措施，由主管機關訂定相關計畫，並運用就業安定基金等經費辦理；第4款保險費等相關費用之延緩繳納，亦有同辦法第4條作為依據，最長延緩繳納期間達6個月。另外，第6款之勞工紓困貸款則依同辦法第7條規定，每人每次最高新台幣10萬元，利息得由主管機關補貼。至於第5款之生活補貼為典型之社會促進措施，下文擬就此部分為較深入之分析。

## ◎ 貳、勞工紓困措施之給付內容

### 一、勞工就業協助措施相關計畫

為落實紓困辦法中「協助穩定勞雇關係及培育人才」、「降低受影響勞工及失業勞工生計衝擊」以及「創造就業機會及促進就業」三項勞工協助措施，勞動部推動了諸多實施計畫。其給付目的皆以穩定勞動關係與促進就業為核心，明顯具有勞動促進之屬性。實施態樣大抵係延續以往就業促進計畫之模式，因應疫情帶來的就業市場衝擊，仍可發揮相當之穩定作用。以下舉例介紹：

#### (一) 因應勞工「減班休息」之協助措施

首先為「充電再出發訓練計畫」。按計畫第5點規定之參訓勞工「指因重大災害、景氣情勢變動或傳染病防治法所定之傳染病等事由，而與受僱之事業單位達成協議，同意減少正常工作時間，並利用該時段參加訓練課程之年滿十五歲以上之勞

工保險被保險人」。而為協助受新冠肺炎影響採行「協議縮減正常工時」之企業及在職勞工，辦理或參加訓練課程，以持續發展勞工個人職業技能，勞動部更於2021年7月公告於嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例施行期間提高補助上限。在企業方面，補助辦理訓練費用，最高補助350萬元；勞工方面，參加企業或勞動部自(委)辦之訓練課程(含參加線上數位課程)，得依實際參訓時數補助訓練津貼，補助標準比照每小時基本工資160元發給，每月最高補助144小時。

另外，為因應新冠疫情對國內就業市場之影響，勞動部亦推動「安心就業計畫」，針對減班休息勞工提供「部分薪資差額補貼」，以協助穩定就業，最長補貼24個月<sup>1</sup>。這種因應俗稱「無薪假」現象而補助勞工參加職業訓練的措施，早在2008年金融海嘯期間，即有科技界提出「教育券」的建議<sup>2</sup>，其後則逐步融入主管機關的勞動措施中。其原因在於企業訂單不足，無法提供足夠的工作量，但又不願因此資遣勞工，從而採取部分勞工「休假」、「支領基本薪資」的妥協模式。由於勞動契約仍存在，一旦景氣回春企業即能召回有經驗的勞工全職上班，似乎是因應我國出口導向生產模式的雙贏作法。對此，勞動部亦訂頒「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」，防止雇主濫用該制度。

#### (二) 提供勞工「計時工作津貼」

為協助受疫情影響之勞工，勞動部自

2020年4月13日推動「安心即時上工計畫」，由政府提供「符合公共利益之計時工作」，並核給工作津貼及防疫津貼，以降低薪資減損對勞工生活造成之影響<sup>3</sup>。工作津貼按每小時基本工資補助，每月最高工作80小時，每人最長以960小時為限，並就有新冠肺炎接觸風險之工作，由用人單位依進用人員實際上工時數，按比例核給每月最高2,000元之防疫津貼。凡年滿15歲以上之中華民國國民、獲准居留外陸籍配偶、持中華民國永久居留證及工作許可之外國人，皆能申請參加。

另外，為創造更多元化及在地化之職缺，勞動部更於2021年6月29日訂定「輔導民間團體即時上工計畫」，將非政府組織或非營利團體等民間團體，列為上工計畫之用人單位，民間團體如有用人需求，除得由政府機關(構)申請「安心即時上工計畫」外，亦可透過輔導民間團體即時上工計畫擔任用人單位，協助更多受疫情影響之勞工度過難關。

### (三) 青年就業協助措施

因應疫情衝擊青年就業，勞動部辦理「產業新尖兵計畫」及「青年就業旗艦計畫」等訓練措施，並發給「青年職前訓練學習獎勵金」，提升青年就業技能，協助青年就業<sup>4</sup>。另亦自109年起逐年推動「青年就業獎勵計畫」，運用就業獎勵措施，鼓勵青年積極尋職並穩定就業。針對每年應屆畢業青年於每年9月30日前就業，連續受僱於同一雇主滿90日，一次發給2萬元就業獎勵，如持續受僱於同一雇主滿

180日，則加發1萬元，合計最高發給3萬元，以鼓勵青年穩定就業。

再者，為避免青年因疫情關係而產生「畢業即失業」，勞動部更提供應屆畢業青年尋職期間之就業服務協助及經濟支持，自2021年8月16日起推動「應屆畢業青年尋職津貼計畫」，以減輕其尋職壓力，使其安心求職並能順利就業。青年尋職期間最高得發給4次尋職津貼，可至「台灣就業通」網站註冊會員並完成求職準備，即能請領尋職津貼2千元，並自參加計畫之日起90日內，有積極尋職、且參加就業輔導或推介就業者，每月可請領1萬元，最多可領3個月(3次)。

由於失業率的計算往往以在職勞工「非自願性失業」為核心，至於剛出校園的「尋職者」還涉及升學、兵役以及再教育(Umschulung)等問題，必須另外對待。由於此波疫情衝擊的不僅是現職人員，剛踏入社會的新鮮人也減少了就業機會。藉由此項青年就業協助措施，希望能推介適合的工作，縮短求職期間。

## 二、保費緩繳與紓困貸款相關措施

勞動部為協助受疫情影響之投保(提繳)單位及職業工會被保險人，自2020年4月1日起至9月30日止，提供勞工保險、就業保險保險費及勞工退休金緩繳協助措施，緩繳月份為2020年2至7月<sup>5</sup>；另自2021年5月28日起至11月30日止，則申請2021年4至9月之費用緩繳。及自2022年7月11日起至2023年1月3日止，申請2022年5至10月之費用緩



繳。保險費相關費用自寬限(限繳)期滿日起算,得延後6個月繳納,緩繳期間免徵滯納金。該措施適用對象為(1)因受嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情影響向各縣(市)政府勞工行政主管機關通報減班休息者。(2)符合「嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例」第9條第3項之規定,由各中央目的事業主管機關認定受影響之產業或事業,及與產業相關之職業工會被保險人。足見其目的仍在透過緩繳費用的手段,緩和勞工於疫情期間所面臨的經濟壓力。

再者,為協助受疫情影響之勞工得以安心生活,勞動部於2021年6月15日開辦「勞工紓困貸款」,由銀行提供自有資金,財團法人中小企業信用保證基金提供十成信用保證,每人貸款額度最高10萬元,貸款期限3年,並由勞動部補貼勞工第1年貸款利息。又為提供受疫情影響之失業者創業職涯選項,擴大「微型創業鳳凰貸款」<sup>6</sup>適用對象至年滿20歲之失業者,其所營事業於2020年1月15日以後依法設立登記者,皆得申請貸款額度

最高200萬元之創業貸款。此外,更加強已貸款戶之還款優惠措施,因疫情導致還款困難之貸款人,得向承貸金融機構提出暫緩繳付貸款本息1年、展延貸款還款期限1年,暫緩繳付貸款本息期間之利息均由勞動部補貼。這種優惠貸款與補利息的措施亦屬於典型的社會促進,其間成立「核准資格」、「補助利息」以及「提供貸款」多面向的法律關係,也呈現公私協力之樣態。例如前文提及之助學貸款即是採取類似模式。

### 三、勞工生活補貼

#### (一) 自營作業或無一定雇主勞工生活補貼

依據紓困辦法第5條之規定,「本辦法所定生活補貼之補助對象,為具中華民國國籍或持中華民國發給永久居留證之自營作業或無一定雇主之勞工,且符合下列各款情形者:一、由職業工會參加勞工保險。二、中華民國一百十年四月三十日已參加勞工保險。三、一百零八年或一百零九年個人各類所得總額未達新台幣四十萬八千元。」按辦法第6條之規定,生活補

貼之給付額度乃是按補助對象 2021 年 4 月之勞工保險月投保薪資，依下列基準一次發給：(1) 月投保薪資超過 24,000 元者，發給 10,000 元。(2) 月投保薪資未超過 24,000 元者，發給 30,000 元。同條第 2 項亦規定，前項所定生活補貼，與其他機關所定補助、補貼或津貼性質相同者，應擇一適用，不得重複。

### (二) 部分工時受僱勞工生活補貼計畫

為協助「部分工時」勞工度過疫情難關，於 2021 年 6 月 24 日訂定「勞動部因應嚴重特殊傳染性肺炎影響辦理部分工時受僱勞工生活補貼計畫」，並於 7 月 7 日修正本計畫，放寬為凡 2021 年「4 月份任 1 日」有參加就業保險，且月投保薪資 2 萬 3,100 元以下者亦適用，並於符合一定資格條件下，發給生活補貼 1 萬元。因為以參加就業保險為前提，本計畫之保障對象仍限於受僱勞工。2021 年 8 月 11 日再次修正計畫，將「逾 65 歲或屬就業保險法第 5 條第 2 項第 2 款不得參加就業保險人員，受僱參加勞工保險或僅參加職業災害保險者」納為適用對象<sup>7</sup>。

### (三) 全時受僱勞工生活補貼計畫

為照顧新冠肺炎疫情警戒標準提升至第三級後，薪資受到相當程度影響之受僱勞工，勞動部於 2021 年 7 月 8 日訂定「勞動部因應嚴重特殊傳染性肺炎影響辦理受僱勞工生活補貼計畫」，並於 8 月 11 日修正本計畫，擴大補貼範圍<sup>8</sup>。凡於 2021 年 4 月 30 日「參加就業保險」或「逾 65 歲或已領勞工保險老年給付、其他社會保險養

老給付者，受僱參加勞工保險或僅參加職業災害保險」，月投保薪資在 2 萬 4,000 元以上至 3 萬 4,800 元以下，其 5 至 7 月任一個月全月薪資較 4 月份受僱於同一雇主之薪資，減少達 20% 以上，且薪資減少月份當月底與 4 月 30 日在同一雇主之投保單位加保者，發給生活補貼 1 萬元。另有不得重複領取政府機關相同性質之補貼等排除條件。

## ◎ 參、從社會法觀點分析勞工紓困措施—以生活補貼為中心

政府在建構疫情下的勞工紓困措施時，大抵沿襲了以往的就業促進措施，此為典型勞動行政上的「路徑依賴」。尤其後者之主管機關仍習於以「年度計畫」推動相關措施，一旦為因應疫情而有特別預算到位，業務單位只要將計畫改變或加強，即足以應付政策所需。然而在這波防疫紓困措施中，有關生活補貼一項的適用對象，特別框定「自營作業者或無一定雇主之勞工」，而且是借助勞工保險投保單位的機制來推動。此一模式與前述社會促進以「中低收入」為篩選門檻有異，這或許與勞動行政的業務傳統以及職業工會的影響力有關，值得吾人再行探究。

### 一、以職業工會投保作為鏈結點

傳統勞動法制對於「勞工」的界定，大多糾結於民法僱傭契約關係，以及依勞動基準法上勞動契約所展現的「從屬性勞

動」(abhängige Beschäftigung)。而勞工傳統之社會安全制度亦植基於此一架構上<sup>9</sup>，例如勞工保險、職災保險、失業保險以及勞工退休金制度等。然而，隨著現代社會中勞動型態的改變，依循傳統勞動關係所建構之制度亦面臨考驗，諸如「部分工時」、「派遣勞動」以及新近發展的「數位平台經濟」，在在衝擊著此一古典圖像<sup>10</sup>。例如，大法官釋字第740號解釋所涉的即是「保險業務員是否為勞工」之爭議，惟該號解釋似亦無法解決勞動型態非典型化所帶來的挑戰<sup>11</sup>。

相較之下，社會法所欲保障之對象乃依循法律規範之設定，重點不在於其「身分」，而是著眼於「需求性」。故縱使我國社會保險多按職域區別為適用對象，但亦有「無所屬」之其他國民量身訂作「國民年金」，以填補職域保險之保障漏洞<sup>12</sup>。尤其全民健康保險更是以「全體國民」作為保障對象，因為醫療需求無需區分被保險人是否有工作，醫療給付也不必依職業而有所

不同。至於職業災害風險雖與執行業務相關，且係源自雇主責任，但制度上亦將自營作業者、自然人雇主等勞工納入。

其實，我國在1950年代勞工保險實施之初，即設有經由「職業工會」投保的途徑。如此可使實際從事勞動之自營作業者、在家工作者，或是各種非典型勞動之從業人員有機會投保勞工保險<sup>13</sup>。尤其為降低是類勞工之保險費負擔，在保費分攤上更由政府補助40%。在保險行政上，透過現行4,000多個職業工會作為投保單位，可以減省勞保局相當大的業務量。尤其在早期尚無電腦可用的年代，其功用更不可小覷。至今職業工會負責辦理加退保、催收保費、申請給付等保險業務，勞保局仍按當月已繳納勞保費之被保險人數給予工會行政事務費<sup>14</sup>。

## 二、以非典型勞動者為生活補貼對象

較之其他以廣大勞工為實施對象之紓困措施，生活補貼一項則特別鎖定非典型



勞動者，此舉於疫情威脅下的社會促進制度別具意義。傳統社會促進措施大多以老人、兒少、身心障礙、原住民等弱勢族群為對象，至於勞工的就業促進則在 2002 年就業保險實施之後，成為保險給付的一部分。如此一來，「自營作業者」等未參加就業保險者則在這波疫情紓困中成為焦點。因為這類非典型勞動者，既非就業保險之投保對象，也被排除於該制度下所建構就業促進措施的適用範圍。

按勞工保險條例施行細則第 11 條規定，無一定雇主之勞工係「指經常於三個月內受僱於非屬同條項第一款至第五款規定之二個以上不同之雇主，其工作機會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬不固定者。」；至於自營作業者則是「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。」

誠如前文所述，現行就業促進措施首先以就業保險之被保險人為實施對象，亦即處於僱傭關係下的受僱勞工。然而，我國就業保險與勞工保險之被保險人範圍並不一致。吾人如果將勞工保險的被保險人按投保單位來區分，可涵蓋 (1) 經企業單位投保之受僱勞工 (2) 經職業工會投保之自營作業者或無一定雇主之勞工兩大類。換言之，後者之自營作業者即無法適用僱用安定措施、僱用獎助措施，乃至於其他源自就業保險的各項就業促進措施。

前述非典型的勞工族群通常是從事微型工作、承攬業務或在家工作，職業風險與收益盈虧皆須自行負擔。其平時就處於

收入較不穩定的狀態，而在疫情來臨之時，更是第一波受到衝擊之人。相較之下，受僱勞工則有俗稱「無薪假」的減班休息、防疫假，乃至於就業保險之相關保障作為因應。依據勞保局公布之統計資料，及至 2022 年 3 月為止，經由職業工會投保之勞保被保險人仍有 210 餘萬人，佔勞工保險全體被保險人 20% 以上<sup>15</sup>，任何政策都無法忽視此一比例之勞動族群。故將其設定為紓困生活補貼之保障對象，有社會促進學理上的合理性；給付條件設有所得上限，亦符合憲法平等原則之要求。

### 三、自營作業者與無一定雇主勞工之保險自由

自營作業者與無一定雇主勞工於勞工保險之投保義務，以加入職業工會之會員為前提，而保險效力更自工會列表通知保險人之日才算開始。換言之，勞工保險之強制對象乃是「已加入」職業工會符合自營作業或無一定雇主身分之會員，而不及於未加入者，故此二者事實上即擁有選擇加入與否的「保險自由」。另外，我國在 2002 年通過就業保險法時，將被保險人範圍限縮在「受僱勞工」，足見在立法者的設想中，自營作業者等之就業型態實不同於一般受僱勞工。在勞工保險行政作業上，勞工保險條例施行細則第 10 條，關於投保單位應備資料之規定，就「出勤工作紀錄」、「薪資表」、「薪資帳冊」暨「工作時間及薪資」、「傷病請假致留職停薪期間」等項目，皆無法適用於職業工會。因此，自營作業者等投保勞工保



險之情形，即不應與受僱勞工之加保義務等同視之。

按理，被保險人加入勞工保險之後，其勞動狀況在保險生效期間內仍會變動，其中例如工作情形、薪資異動等，皆會影響保險費用以及保險給付之計算。故勞工保險條例第 10 條第 3 項即規定，「保險人為查核投保單位勞工人數、工作情況及薪資，必要時，得查對其員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊。」其查核對象若為雇主或機構，則關於被保險人之相應資料皆應提出，並可與投保單位之報稅資料勾稽核實。相較之下，如查核對象為職業工會，則除了會員名冊外，關於會員之工作狀況、所得水準等，因與會員未具僱傭關係，掌握程度未如一般事業單位雇主，爰尚須由會員配合提供予保險人審查。

綜上所述，可見並非所有從事勞動之自營作業者與無一定雇主勞工，皆可經由職業工會匡列；尤有甚者，現行職業工會之會員是否皆為實際從事勞務之人？恐

怕也有黑數存在。因此，新冠疫情勞工生活補貼施倘若與一般民眾間呈現較大之差異，尤其是給付額度亦有明顯落差的話，則可能衍生實質公平性問題。故無寧將此一模式作為疫情紓困的管道之一，便於主管機關相關給付任務之達成，畢竟所有的給付都設有禁止重複請領之條款。

#### 四、生活補貼之給付條件與額度

按紓困辦法第 5 條規定，勞工申請生活補貼之限制為「一百零八年或一百零九年個人各類所得總額未達新台幣四十萬八千元」此一所得限制之目的，一如我國歷來的社會促進措施，無非希望達到「排富」之效果。然而，申請人之前的收入情形，是否能與其受疫情影響之程度有所關連？此點即不無疑問；再者，自營作業者大多小本經營，欠缺稅籍，其執行業務所得亦難以比照受薪階級可經由企業申報資料勾稽。主管機關手上得以查詢者，大抵是申請人自行申報的投保薪資。換言之，自營作業者或無一定雇主勞工，倘若其

勞工保險投保薪資較高者(超過 34,000 元)，即無法於此波紓困措施中獲得生活補貼。

再按辦法第 6 條之規定，生活補貼之給付額度乃是按補助對象 2021 年 4 月之勞工保險月投保薪資，依下列基準一次發給：(1) 月投保薪資超過 24,000 元者，發給 10,000 元；(2) 月投保薪資未超過 24,000 元者，發給 30,000 元。此一給付級別乃以當年度之基本工資為界分，投保薪資低於基本工資者多屬收入較為不穩定之勞工。惟因 2022 年度之基本工資已經調整為 25,250，主管機關後續如欲延續該措施，勢必要修正紓困辦法。又依據新聞報導，勞動部於 2021 年第二度發放生活補貼給投保在職業工會的自營作業者與無一定雇主勞工，符合請領資格者達 185 萬人。而勞保局於該年 6 月之統計亦顯示，生活補貼已撥付給 159 萬多人。按照彙整的生活補貼撥付資料，其中約有七成三(116.3 萬多人)獲得生活補貼三萬元；另約有二成七(42.6 萬多人)獲得生活補貼一萬元<sup>16</sup>。



## 五、勞工紓困生活補貼之行政管制

依據紓困辦法第 11 條之規定，關於生活補貼與勞工紓困貸款利息補貼之申請應備文件、資料有欠缺，經通知申請者限期補正，屆期未補正者，不予受理。此乃社會給付程序中典型之「協力義務」(Mitwirkungspflicht)，義務之違反將導致給付全部或部分無法實現。因此紓困辦法 13 亦規定，有下列情形之一者，應不予發給生活補貼或紓困貸款利息補貼；已發給者，經主管機關撤銷或廢止後，應以書面行政處分令其限期返還：(1) 不實申領(2) 同一事實重複領取(3) 規避、妨礙或拒絕查對(4) 其他違反本辦法之規定。

按理，要求當事人必須履行協力義務，乃是社會法中典型的行政程序。例如，德國社會法法典第 1 篇總論第 60 條以下 (§§60 ff. SGB I) 即有諸多相關規定，要求當事人「提供事實」、「到場陳述」、「接受檢查」、「接受診療」、「安排工作」等等。未能適時配合該程序者，即可能要面臨給付提供單位拒絕給付或是收回給付的後果 (§66 SGB I)<sup>17</sup>。縱然相關不利益或懲罰手段在社會法實務上屢見不鮮，但是該國學界仍然認為機關在手段上必須遵守「比例原則」，尤其應當注意總論第 65 條有關「協力界限」(Grenzen der Mitwirkung) 的規定<sup>18</sup>。另外，機關在拒絕給付或收回給付時也必須踐行「書面通知」及「限期履行」等法定程序 (§66 III SGB I)。

我國至今尚無社會法典之編纂，各類社會給付規範則散見於不同機關之特別

立法。為了因為新冠疫情帶來的衝擊，政府在疫情爆發初期即有防疫條例之立法公告，惟其內容僅為框架性規範，故勞動部仍訂頒紓困辦法作為細部規定。縱使如此，各項勞工紓困措施之推動仍有賴於現行勞動行政業務，如有不足者則回歸行政程序法之相關規定。因此，對於生活補貼之請領仍應符合行政處分之程序規定，並遵守行政法之原理原則。另就違反規定或重複請領之生活補貼，亦適用行政程序法第 117 條以下處分撤銷或廢止之規定。當事人對於機關所為行政處分，亦得提起行政救濟。

## ► 肆、結論

值此新冠疫情逐漸減緩之際，回首過去 2 年多的時光，彷彿薄伽丘「十日談」的重現。台灣在經歷「口罩之亂」、「疫苗之亂」以及「快篩之亂」之際，也藉著國人的自律以及醫療體系的努力挺過一波波的衝擊，未來並定調要開放與世界接軌、與病毒共存。在這段期間內，每個逝去的生命都是親友心中的痛，每一家關門的店也成了人們的回憶，然而日子總要往前走。從統計數據看來，我國勞動市場受到疫情衝擊之情形，並未能明顯反映在失業率上。例如 2021 年 1 至 9 月失業率平均為 4.04%，僅較 2020 年同期上升 0.16 個百分點，及至 2022 年 4 月則降至 3.62%。

而這之間經勞雇雙方協商減少工時，也就是俗稱「無薪假」之情形，至 2022 年 6 月亦已達到 19,000 人以上<sup>19</sup>。

本文經過學理與相關制度之分析，認為疫情下的勞工紓困生活補貼屬於一次性的社會給付，故必須要在現行勞動促進持續性的措施中加以觀察。由於既有就業促進制度之保障對象限於就業保險之被保險人，亦即傳統勞動關係下的受僱勞工，使得自營作業者等非典型勞工或無一定雇主之勞工成為最弱勢的一群。然而，因為主管機關勞動行政所能掌握之範圍，紓困生活補貼最終僅限於經職業工會加入勞工保險之人，以至於未參加勞保之勞工彷彿成為「紓困黑數」。實則在整體防疫紓困措施中，個別主管機關也各顯神通，例如衛福部對於長照、托育業者；交通部對於遊覽車、旅遊業；農委會對於農民；勞動部對於勞工……。正如同國民年金的功能在填補既有社會保險保障圈之空缺，從事自營作業之勞工若未能透過職業工會加入勞保者，其相關紓困只能回到前言所述衛福部之補充規定。

相較於他國有「普發防疫津貼」的作法，我國政府卻如同「精準疫調」般，交由各主管機關依據現行社會促進之途徑為之，其成效仍有待後續比較性之研究。然而，至今各項防疫紓困津貼或補助多屬一次性給付，至於勞動市場所繫的整體經濟復甦，還有待疫情早日落幕。

---

## 參考文獻

1. 參考勞動部勞動力發展署網頁：<https://gov.tw/MDK>。
2. 鍾秉正，從社會法觀點看教育券相關措施 以社會促進為學理基礎，月旦法學雜誌，第171期，2009年8月，頁183以下。
3. 參考勞動部勞動力發展署網頁：<https://gov.tw/51p>。
4. 參考台灣就業通網頁：<https://ttms.etraining.gov.tw/eYVTR>。
5. 見勞保局網頁：<https://www.bli.gov.tw/0104102.html>（最後瀏覽2022.04.20）。
6. 參考勞動部勞動力發展署網頁：<https://gov.tw/iRp>。
7. 相關規定見勞動部疫情紓因：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/33295>（最後瀏覽2022.06.02）。
8. 相關規定見勞動部勞動法令查詢系統：<https://gov.tw/Eep>。
9. 黃越欽，《勞動法新論》，2001年3月，頁131以下；Gitter/ Schmitt，Sozialrecht，5. Auflage，2001，S. 48。
10. 林佳和，後釋字第740號解釋之勞動趨勢分析，於《勞動保護的未來》，2021年9月，頁2以下。
11. 例如，近年「美食外送員」所衍生的勞動保護問題即是對勞動關係的一大挑戰。邱羽凡，自營作業之勞動保護與「準勞工」立法之初步分析 以德國法為參考，於《勞動保護的未來》，2021年9月，頁77以下。林佳和，前揭文（註11），頁12以下。
12. 國民年金法第7條即規定，「未滿六十五歲國民，在國內設有戶籍而有下列情形之一者，除應參加或已參加相關社會保險者外，應參加本保險為被保險人」。鍾秉正，《社會保險法論》，2019年9月，修訂四版，頁214以下。
13. 依據勞工保險條例第6條之規定，無一定雇主或自營作業而參加職業工會者，由所屬職業工會辦理加保。
14. 勞動部訂有「職業工會漁會辦理勞工保險業務補助作業要點」，於符合一定量繳率之條件，就已繳納勞保費之被保險人數，每人每月新台幣14元。
15. 相關統計見勞工保險局網頁：<http://www.bli.gov.tw>（最後瀏覽2022.03.21）。
16. 資料來源，自由時報2021/06/19報導：<https://ec.ltn.com.tw/article/paper/1455668>。
17. Schulin/ Igl，Sozialrecht，7. Auflage，2002，Rz. 1075ff.
18. 該條文內容在於要求協力義務應符合比例原則、當事人之期待可能性、義務相對性等。
19. 勞動部勞動統計查詢：<https://statfy.mol.gov.tw>（最後瀏覽2022.05.21）。

# 運用「安全可視化」提升營造工地職業安全衛生管理

洪維隆 | 勞動部職業安全衛生署 技正



## 壹、前言

想像勞工站在鋪滿模板的建築工地二樓，模板與牆面沒有任何標示，勞工該往哪邊走？看起來堅實的模板其實暗藏危機，勞工不知道模板下方的支撐強度夠不夠？隨意走出的下一步可能就隨著腳下的模板一起墜落到一樓，這樣的狀況常在營造工地發生，安全路線只有組搭模板者與少部分管理者知道，看不見的危險及資訊不足造成營造業職業災害受害者大部分集中在初入工地的勞工。

日本厚生勞動省自2011年起發起所謂的「安全可視化」運動，提倡預防事故從安

全資訊的標示做起，鼓勵事業單位將工作場所的危險源可視化，以提高安全措施的防範能力，進而有效預防職災發生。安全可視化運動自推行以來，獲得業界的肯定與支持，也展現出亮眼的減災成效。此外，由於安全可視化運動多僅需要利用小東西即可預防，投資成本相對減少，因此也受到中小型營造工地的歡迎與推廣。

勞動部職業安全衛生署（以下簡稱職安署）於111年派員前往日本考察，發現日本安全可視化運動的成效，業界回響熱絡，於是將該運動的理念帶回台灣，在112年5月19日藉由全國營造業職業安全衛生促進聯合總會辦理「安全看得見」種

子教師培訓活動，分享安全看得見案例，並於6月26日由該會會長根基營造股份有限公司在C212標台南車站地下化工程辦理安全看得見減災運動工程觀摩（圖1），現場積極落實「安全看得見」小技巧，並發揮創意展示各項成果，在工程觀摩之後也激發更多安全看得見的創新想法。



▲ 圖 1：安全看得見減災運動工程觀摩

資料來源：全國營造業職業安全衛生促進聯合總會活動資訊

且表面未漆以黃色並書以警告訊息（圖2）。



▲ 圖 2：模板護蓋未能防止掀出，且表面未漆以黃色並書以警告訊息肇災

## ➤ 貳、安全資訊不足相關職災案例

### 一、掀開護蓋墜落職災：

（一）發生經過：111年12月23日中午，某工地張姓勞工尋找到一塊模板當作墊子作為吃飯及飯後休息之用，該模板未固定且未書以警告訊息，在不知該模板下方有開口之情形下，張姓勞工將模板掀起並欲搬離，卻自模板下方開口墜落至地面（墜落高度6.4公尺）不治死亡。

（二）災害原因：高度2公尺以上之樓板開口設置之模板護蓋，未能防止掀出，

### 二、吊掛土石飛落職災：

（一）發生經過：111年6月3日11時30分許，某工地紀姓勞工於地下開挖面從事接地電阻量測作業，一台移動式起重機於施工構台使用吊土桶從事開挖面土方吊運作業，因吊掛區域未確實管制，致吊土桶內的石頭飛落撞擊中下方紀姓勞工額頭，經送醫急救不治死亡。

（二）災害原因：未採取防止吊掛物通過人員上方及人員進入吊掛物下方之設備或措施（圖3）。

## ◎ 參、有關「安全可視化」的法令規定

歸納前述職業災害的發生成因皆因危害源與人接觸，故防止這些災害有 3 個方法，首先是消除危害源，再來是隔離危害源，最後是人避開危害源，日本「安全可視化」運動主要策略之一為運用適度的誘因、鼓勵或提醒等方式，在不限制個人選擇自由的情況下，改變人的決定，顯然屬於前述第 3 種防災方法，該策略在英國的安全行為應用獲得良好成效，若人皆有趨吉避凶的本性，本運動應可改變工作者的危害意識與安全行為。

「安全可視化」運動的第一步就是危害辨識，依據營造安全衛生設施標準第 6 條第 1 項規定，在營造工程作業前，即應由相關專業人員，實施危害調查、評估，再

來就是將工作場所的危險源可視化，然後採取適當防護設施，將該等設施可視化，以提高安全措施的防範能力。

採取將危險源可視化的警示設施以防止職業災害，雖然在危害防止對策採取順序中屬於末段班，在職業安全衛生法令中仍有相關規定，比如防止墜落的警告標示、護蓋警告訊息、警示線，防止物體飛落的物料投擲警示線、吊物重量標示、起重機負荷標示，防止倒塌危害的施工架載重限制標示、鋼管施工架符合規定標示、結構物拆除範圍標示、升降機乘載限制標示等，防止感電的高架線路標示及停電作業標示，防止被撞的交通標示及車輛機械警示燈，防止崩塌造成危害的露天開挖警告標示及隧道開挖湧水警報裝置，防止缺氧中毒危害的局限空間標示，防止火災爆炸的禁止煙火標示等，我們可以發現這些設施



▲ 圖 3：土方吊運作業未採取防止吊掛物通過人員上方及人員進入吊掛物下方之設備或措施肇災

在營造工程相關安全設施規定之設計上，屬於輔助性質，如果檢查員看到建築工地的二樓樓板開口部分只設置警示帶，將不會允許事業單位繼續施工的。

相對法令明示的標示設施，某些「暗示」的標示卻是檢查重點，如起重機吊掛範圍標示、挖溝機作業範圍標示等，雖然法令沒有明確要求，但在相關指引中卻有「標示」圖解，只要檢查員看到工地有此類作業，還是會以圖解為檢查標準，而許多的「安全可視化」創意也隨之而生。

## ◀ 肆、日本「安全可視化」運動介紹

日本厚生勞動省自 2011 年起，每年都會設定主題邀請事業單位分享其當年度成功應用的安全可視化作為，經由民眾投票與評審委員會評比後，評選出優良案例進行公開分享。

統計日本可視化運動的歷年參賽數量，每年都有超過 300 件作品參加，自 2011 年起迄今已有 5,131 件案例申請，2021 年甚至有 742 件作品，報名情況熱絡。在歷經評選後，厚生勞動省會將優良案例進行公開分享以供互相學習。這些優良案例都具有簡單性、創新性、有效性，非常值得參考學習。以下選擇兩個案例跟讀者分享，更多優良作為可以透過以下網址瀏覽：  
<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzenproject/concour/sakuall.html>。

### 一、預防跌倒的可視化

東亞建設工業株式會社橫濱分公司大黑製作所為地盤改良工程架設的注入外管(Φ40 PVC管)，露出地面約 10 公分，間距約為 2 公尺，採用迷你色錐保護，以降低絆倒和跌倒危險(圖 4)。



▲ 圖 4：防止跌倒的可視化設施

資料來源：日本厚生勞動省「看得見的」安全活動大賽網頁 2021 年優良事例－東亞建設工業株式會社・橫濱支店 大黑作業所

### 二、墜落危害預防可視化

東亞建設工業為了防止工作者忘記使用安全帶，在施工架所有入口處都安裝紅外線感應式語音提示(圖 5)。



▲ 圖 5：施工架入口紅外線感應式語音提示

資料來源：日本厚生勞動省「看得見的」安全活動大賽網頁 2015 年優良事例－東亞建設工業株式會社

## ◎ 伍、結語

從日本的經驗可知，安全可視化運動能有效提升營造業職業安全衛生績效，我國營造業可從幾個方向學習安全可視化運動的發展：

### 一、運用營造業職業安全衛生促進組織的力量

我國可以運用營造業職業安全衛生促進組織的力量來發起營造業安全可視化運動，徵集與分享會員的優良作法分享給營造業相互學習，並藉此普及到不同規模的營造工地。

### 二、研擬適合我國的安全可視化運動主題

我國可以參考日本的經驗，配合我國減災策略目標進行調整。例如先針對墜落、倒崩塌、感電等作為安全可視化運動的主題，再滾動式調整。

### 三、活用營造業職業安全衛生管理系統資訊應用平台的資源

我國雖然尚未推動安全可視化運動，但職安署營造業職業安全衛生管理系統資訊應用平台上已有相關資源可以應用，該平台提供多款安全衛生管理識別標示下載使用，可於危險源或安全措施處張貼，讓安全看得見。

營造工程中最難控制的因素是人，影響工作者發生職災的源頭是無知，在營造工程普遍缺工的情況下，管理者越來越難藉由強迫手段避免工作者的不安全行為，從而提升勞資對立的衝突，安全可視化提供一個新的可能性，給予工作者足夠的資訊，就可以在不限制個人選擇自由的情況下，改變人的決定，進而改變職災的結果，期待事業單位運用此工具，共同為降低職業災害努力。

---

## 參考文獻

1. 李秉展，「預防事故從小技巧做起－淺談日本的安全可視化運動」營造業職業安全衛生管理系統資訊應用平台-營造業安全衛生電子報。2023年3月31日。<https://coshms.osha.gov.tw/resc/newspaper/all>。

# 第2屆臺比勞動政策及職業安全衛生國際研討會

吳宙容 | 勞動部勞動及職業安全衛生研究所 助理研究員



▲ 勞動部次長李俊偲與貴賓合影

## 壹、前言

勞動部勞動及職業安全衛生研究所（以下稱勞安所）為推動國際交流，並掌握國際勞動情勢與重要課題，於110年正式與比利時魯汶大學勞動及社會研究所（Research Institute for Work and Society (HIVA), KU Leuven, Belgium）簽署合作協議，深化雙邊研究合作量能。合作協議特別聚焦勞動市場與勞動關係兩大面向，在此合作協議下，勞安所於111年3月24日已辦理第1屆臺比勞動政策研討會。

為持續強化我方與比利時雙邊合作交流，勞安所於112年5月23日至24日辦理第2屆臺比勞動政策與職業安全衛生研討會，本次研討會除邀請相關專家學者外，特地邀訪HIVA研究人員來台共襄盛舉，並與勞動部職業安全衛生署攜手合作，除針對淨零轉型政策、工作質量和工作條件、勞動市場變動等目前熱門議題外，更擴大討論職業安全衛生議題，讓與會夥伴在勞動領域上擴展國際視野。

## ▷ 貳、開幕及專題演講

研討會開幕邀請勞動部政務次長李俊侶致詞，李次長特別感謝HIVA研究夥伴來台參加本次研討會，共同討論當前的勞動及職業安全衛生相關議題，除了讓彼此有更深一層的交流外，並擴展政府及相關單位的視野，讓勞動部能在勞動及職安衛政策議題上做得更好、更貼近廣大勞工族群的需求（圖1）。另外HIVA所長Emmanuel Gerard則以錄影致詞方式，祝賀本次研討會圓滿成功。

本研討會特別邀請台灣中油股份有限公司董事長李順欽，針對「2050 淨零轉型之能源政策」議題進行專題演講，李董



▲ 圖 1：第 2 屆臺比勞動政策及職業安全衛生研討會上勞動部政務次長李俊侶開幕致詞

事長提倡數位先行觀點，強調氣候危機為 21 世紀人類所面臨的重要課題，並說明在我國淨零轉型的戰略方針下，如何提供零（低）碳能源為中油致力的目標（圖2）。



▲ 圖 2：台灣中油股份有限公司董事長李順欽專題演講「2050 淨零轉型之能源政策」

### 參、第一場次－淨零轉型政策

研討會首日第一場次由政治大學教授成之約主持討論淨零轉型政策，由 HIVA 研究人員 Mikkel Barslund 及臺灣大學副教授辛炳隆，分別報告「淨零轉型政策和勞動市場」及「我國淨零政策對於勞動市場影響」，Barslund 博士對勞動市場和環境政策分享研究成果；辛炳隆副教授則探討了綠色轉型對我國勞動力市場的潛在影響，並從產業角度分析，說明政府與民間在淨零政策上的互動關係。

本場次由中國文化大學教授李健鴻進行與談，李教授強調政府角色的重要性，在淨零政策的推動下，如何在轉型過程中，針對就業機會相對較少之中高齡就業者進行培訓，這同樣為多數國家政府面臨的難題。另外 Barslund 博士亦不吝分享歐盟現行措施，包括解決綠色轉型所產生地區性不平等現象，如何平衡環境政策、社

會及經濟發展三者間關係，是政府未來不可忽視的重要課題。

### 肆、第二場次－疫情影響與產業人力變化

研討會首日第二場次主要針對勞安所與 HIVA 於 111 年合作研究案進行成果報告，本場次由高雄大學副教授許聖章負責主持工作。HIVA 研究人員 Tim Goesaert 博士簡要揭示比利時勞動市場的動態訊息；中華經濟研究院主任彭素玲則以我國為例，將產業分以 4 象限闡述產業間勞動力流動的特性；HIVA 研究人員 Laurène Thil 博士亦以比利時為例，說明 COVID-19 流行後如何影響工作條件（圖 3）。至典通股份有限公司蔡孟君總監補充疫情前後不同產業類型間，其勞動市場的變化及勞工面臨的困境。



▲ 圖 3：HIVA 研究人員 Laurène Thil 說明 COVID-19 對比利時工作條件的影響



▲ 圖 4：張玉山教授（中）回應有關新技術導入對工作質量衍生的相關議題

本場次榮幸邀請中央研究院社會學研究所教授張晉芬進行與談，張教授於研討會上分享在此議題上獨特見解，因後疫情時代來臨，勞動市場的變化趨勢與在座聽眾息息相關，現場互動熱烈，台上專家們對聽眾所提出的問題，均能提出精闢的看法予以回應。

### ◎ 伍、第三場次—工作質量與工作條件

研討會次日第三場次，由銘傳大學教授劉士豪主持討論技術變遷與工作條件，HIVA 研究人員 Ezra Dessers 博士報告「技術壓力還是技術力量？在現今緊張的勞動市場中提高工作質量的新技術」，簡明扼要地探討了新技術對工作質量的潛在影響，透過「技術壓力」與「技術權力」二分法，討論技術如何在當今緊縮的勞動力市場中產生壓力並賦予勞工權力，Dessers

博士的見解在工作技術的研究領域做出了寶貴貢獻；台灣經濟研究院劉光哲研究員則報告「數位科技導入對勞動市場影響」，劉研究員透過產業田野調查，並搭配全國勞工保險人資料進行數據分析，探討技術變革對於勞動市場人力的影響。

本場次由中山大學教授張玉山進行與談。張教授以宏觀的角度，從全球發展趨勢探討未來工作的挑戰，並說明科技如何影響未來工作，未來產業將從重組再生，在科技主導的趨勢下，人才跨域學習並須具備適應快速及高執行力的特性，來保持勞動市場的競爭性（圖4）。

### ◎ 陸、第四場次—職場健康勞動力與企業永續發展

研討會次日第四場次重點在於職業安全衛生議題，由安全衛生技術中心總經

理余榮彬主持討論職場健康勞動力與企業永續發展。本場次特別邀請比利時商巴可股份有限公司（Barco NV）總監 Frank Gebruers 分享在台推動職場健康經驗，報告「比利時在台企業推動職場健康安全與永續發展之作為」（圖5）。另外安全衛生技術中心處長李政惠及職業安全衛生署組長張國明報告「台灣推動職場健康勞動力永續發展之策略」，說明實踐永續發展目標，提升安全健康勞動力為不可或缺的首要工作。

本場次最後由HIVA專家 Ezra Dessers 博士進行與談，台上講者及與談人與台下聽眾討論熱烈，最後圓滿結束了2天行程的研討會。

## ◎ 柒、結論

本次研討會為期2日，議題切中目前勞動政策上所面臨的挑戰，各場次主題廣泛而深入，比利時HIVA學者 Mikkel Barslund、Ezra Dessers 及 Laurène Thil 等人分享比利時經驗，與現場相關領域專家學者及與會來賓討論熱烈。本次研討會是一個重要的平台，將學術界、政策制定者、專業人士和相關利害關係者聚集在一起，共同探討如何應對未來勞動市場的變化和挑戰，與會者通過這次研討會的分享交流，除豐富勞動政策和職業安全衛生領域的專業知識外，更促進臺比間的國際交流和合作。未來勞動部將持續與HIVA強化合作夥伴關係，共同聚焦勞動領域研究面向，提升跨國研究及實務應用的效能。



▲ 圖5：比利時在台公司 Barco NV 總監 Frank Gebruers 分享在台經驗

# 職災勞工重返職場

津貼  
補助

“  
老闆看這裡  
”

## 輔助設施補助

### 什麼是輔助設施呢？

「恢復、維持或強化就業能力器具、工作環境、設備及機具之改善項目」。

提供職災勞工從事工作必要之輔助設施，有申請需求得逕洽各直轄市、縣〔市〕主管機關辦理。

最高補助 **10 萬元**



應備書件



應備書件

## 事業單位僱用補助

僱用符合職業災害保險及保護法  
第43條失能程度之職災勞工



且職災勞工為

原公司人員，且您  
有協助他/她恢復原  
工作、調整職務或  
安置適當工作後。

或

其他公司人員



並持續僱用滿6個月，得逕洽各直轄市、  
縣〔市〕主管機關申請補助喔！

“  
職災勞工看這裡  
”

## 職能復健津貼

完成訓練後  
依實際訓練  
日數補助  
(每人最高180日)



補助標準 ▶ 投保薪資分級表第一等級 60% 除以 30 之日額標準 × 強化訓練日數。



應備書件

# 職務再設計 工作好助力

歡迎踴躍申請

## 勞動部 最高補助10萬元

### 服務對象



雇主



勞工

(身心障礙者、中高齡與高齡者)



詳情請至職務再設計官網

### 五大協助項目

- 1 改善職場工作環境**  
如工作桌高度調整等。
- 2 改善工作設備或機具**  
如省力裝置調整改善等。
- 3 提供就業輔具**  
如擴視機、支架類輔具等。
- 4 改善工作條件**  
如職場適應輔導、彈性工作安排等。
- 5 調整工作方法**  
如工作重組簡化工作流程等。

### 服務七步驟

- 1 提出申請**
- 2 資格審查**
- 3 實地訪視**
- 4 核定補助**
- 5 執行改善**
- 6 核銷撥款**
- 7 追蹤輔導**

安穩 安心 安全



勞動部



台灣勞工季刊

ISSN 1991-1580



9 771991 158001

定價 NT \$ 180 元

廣告