

臺灣勞工



簡訊

Taiwan Labor E-Newsletter
中華民國113年12月 December 2024

No. 78



職業災害勞工工作或生活所需輔助器具， 勞動部均有補助

勞工發生職業災害後，經醫師診斷需要使用如輪椅、背架、助行器或彈性衣等輔助器具，這些都可以依照《勞工職業災害保險及保護法》（下稱災保法）請領補助，補助對象、補助項目及金額標準均有明定，申請時只需填寫申請書，連同診斷書、統一發票或收據正本等應備文件，手續簡便。此項補助屬於職業災害保險以外的補助項目，可減輕勞工災後經濟負擔，更利其災後復原，早日重返職場。

勞動部表示，現行災保法之器具補助，已由原先《職業災害勞工保護法》之補助105項，增加至116項，包含新增義齒項目等之補助，並調高20項較常申請之輔具補助額度，如背架由8千元調高為1萬元、膝部支架由3千元調高為6千元、特製輪椅由1萬5千元調高為2萬5千元等，此外，除增列非表列項目亦得專案申請補助外，也將每人每年總補助金額上限由6萬元調高為10萬元。經統計，自災保法施行起至今113年9月止，依新法領取更高補助金額之受益人數合計369人，占總補助1,056人之35%。

勞動部補充說明，考量職災勞工身體復原狀況與各階段對不同輔助器具之需求及經濟負擔，並兼顧輔具資源使用效益，對於表列之器具項目或是以專案申請之非表列器具，不論以購買或租賃方式取得，都可檢據申請補助，有助減低勞工負擔一次性高額費用之經濟壓力，倘日後身體復原，歸還該器具即可，以發揮致用，讓有需要的勞工受惠。

有關器具補助之申請方式及應備書件，相關資訊可於職業安全衛生署官網瞭解，或洽詢職業災害勞工保護組由專人提供服務（電話：02-8995-6666分機8287）。



關鍵字：職業災害、輔助器具、補助

勞動部獎勵工會簽訂團體協約， 肯定工會提升會員勞動福祉

工會與事業單位簽訂團體協約，除可穩定勞資關係，並可確保勞資雙方彼此權益，勞動部為鼓勵工會締結團體協約，於105年訂定「勞動部獎勵工會簽訂團體協約實施要點」，依工會簽約內容最高核發25萬元獎勵金。自105年起至113年8月止，已核定531件工會申請案，核發8,476萬餘元獎勵金，肯定工會對於團體協約簽訂的貢獻及努力。

勞動部表示，團體協約效力的維持及內容的完整性，須要靠工會不斷地向雇主協商及爭取，並非一朝一夕可以輕易談成，而且團體協約約定事項攸關會員權益，所以該部在核定工會簽約獎勵金時，皆會逐一審酌團體協約對會員權益保障及提升勞動條件程度、內容完整性及受益人數等，核給不同額度之獎勵金。

勞動部進一步說明，勞資雙方簽訂的團體協約內容已越來越充實、豐富，除展現勞資雙方高度自治的和諧勞資關係外，對於勞資雙方促進員工權益所付出的努力，應值得鼓勵及肯定。此外，該部為協助勞資雙方可以精進團體協約內容，已在113年7月重新編訂「團體協約撰擬條款注意事項及參考案例」，並已放置官網。對於協商陷入困境者，該部亦設有「團體協約入廠輔導協助方案」，透過勞資關係或法律專家依個案需求提供專業諮詢服務，讓協商過程能更加順利完成協約的簽訂，如有需要可向本部委辦單位中國生產力中心提出申請。



關鍵字：協商、團體協約、團體協約獎勵金

年終將近，提醒雇主遵守特別休假相關規定

年終將近，因年度終結而未休之特別休假日數，除經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者外，其餘日數，不論未休原因為何，雇主均應結清發給勞工工資。

勞工如在同一事業單位，繼續工作滿一定期間者，雇主應依《勞動基準法》第38條規定，給予特別休假，勞雇雙方得協商以勞工受僱當日起算，每一週年之期間、曆年制（1月1日至12月31日）、會計年度、學年度（學校）或勞雇雙方約定年度之期間行使特別休假權利。但是不論約定用那一種方式給假，凡是年度終結勞工未休畢之特別休假日數，雇主即應發給勞工特別休假未休日數之工資。有關發給工資的期限，必須在契約約定之工資給付日，或至遲於年度終結後30日內發給。

特別休假是勞工的法定權益，特別休假期日的排定應按照勞工意願。為使勞工瞭解每年特別休假可休日數，雇主應將勞工當年可休日數及未休日數所發給之工資，記載於勞工工資清冊，並以書面通知勞工；書面通知之形式，得以紙本、電子資料傳輸方式為之。

雇主如有違反相關規定，勞工可檢具相關事證，就近向當地勞工行政主管機關【直轄市、縣（市）政府勞工局（處）或社會局（處）】或勞動部1955專線提出申訴，以維權益。



關鍵字：特別休假、結清工資、年度終結

勞動部何佩珊部長（時任）接見美國工會領袖訪團

勞動部何佩珊部長（時任）於2024年9月23日上午接見美國工會領袖訪團一行6人，本次訪團有勞動與就業關係協會（LERA）、國際駕駛員工會（IBT）、全美教育協會（NEA）、華府勞動與就業關係協會（DCLERA），以及美國政府僱員聯合會（AFGE）第12分會來訪。

臺灣勞動部自2013年起，每兩年邀請美國工會領袖組團訪臺交流，深化臺美工會間交流與互動，此為COVID-19疫情解封後，最具規模之臺美工會事務交流團。

勞動部在外賓訪臺期間，規劃辦理臺美工會領袖座談會，邀請我國重要工會共襄盛舉，並將針對「如何掌握數位時代下工會發展因應策略」等最新勞動議題與趨勢，進行座談及經驗分享，另安排拜會相關工會，以期協助臺灣的集體勞資關係發展更趨完善，進而攜手深化臺美勞動事務的合作夥伴關係。



何佩珊部長（時任）與美國工會領袖訪團合影

關鍵字：美國工會領袖團、臺美勞動事務、國際交流

「2024年工作生活平衡獎」頒獎典禮 快樂新職場，幸福心配方

勞動部113年10月30日於台北喜來登大飯店舉行「2024年工作生活平衡獎」頒獎典禮，由勞動部許傳盛政務次長（時任）頒獎，對獲獎企業推動工作生活平衡付出的用心與努力表達感謝，期盼帶動更多企業響應推動與交流。

「2024年工作生活平衡獎」評選重點，包括推動靈活彈性的工作制度、支持育兒照顧的友善措施及促進身心健康的關懷制度，今年共有35家次企業獲獎，分別為「彈性工作獎」13家、「友善家庭獎」8家及「員工關懷獎」14家。

本屆獲獎企業在員工不同的生涯階段裡，推動多元貼心的友善措施，如：「台灣新思科技股份有限公司」推動彈性工作時間與地點，員工有家庭照顧或健康休養需求，可申請遠距工作，支持同仁靈活安排工作與家庭生活；「長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院」設立托嬰中心、幼兒園和課後照顧中心，並為長輩提供照顧措施與資源，給予員工眷屬從幼到老完善的照顧；為促進員工身心健康，「國泰金融控股股份有限公司」結合數位資訊科技，運用健康管理APP及辦理線上數位健康課程等，與時俱進運用創新作法，鼓勵員工養成自主健康管理的習慣；此外，「玉山金融控股股份有限公司」，首創「玉山寶貝成長基金」，提供每胎10萬元的子女成長基金，並設置多元溝通管道，主動關懷員工需求，聆聽員工意見。

企業打造友善職場，支持員工發揮工作熱情與創意，企業也能穩健永續的進步與創新。勞動部將持續鼓勵企業推動工作生活平衡，與企業齊心打造幸福職場！有關「2024年工作生活平衡獎」獲獎名單及創意措施，歡迎至勞動部「工作生活平衡網」瀏覽。



許傳盛政務次長（時任）與員工關懷獎獲獎企業合影

關鍵字：工作生活平衡、優良企業表揚、友善職場

臺印度勞務合作工作層級第1次會議圓滿落幕 首批規劃優先引進千名製造業印度勞工

「臺印度勞務合作工作層級第1次會議」於11月5日圓滿落幕，本次會議由勞動部勞動力發展署蔡孟良署長（時任）及印度海外移工保護司Mr. Surinder Bhagat司長共同主持，印度代表團包含印度海外移工保護司及印度台北協會（ITA）葉達夫會長等官員代表出席，臺方代表團由勞動部、外交部、經濟部及我駐印度代表處出席，雙方討論議題包括：確認臺印度工作層級會議未來運作方式、啟動計畫架構及內容、引進印度勞工程序、直接聘僱窗口及直接聘僱系統，經雙方討論後，獲致3項主要結論：

- 一、臺印度雙方同意，工作層級會議由雙方司署長層級主持；工作層級會議原則採線上會議辦理，並配合印度方提議，原則每2個月召開1次，必要時召開臨時會議。
- 二、臺印度雙方將共同推動「引進印度勞動力啟動計畫（launch program）」，不預設計畫年限，並配合雙方工作層級會議討論滾動修正。雙方同意初期採小規模穩健推動，初次引進製造業1,000名、直聘5%印度移工為目標，並滾動檢視執行成效，倘評估良好時，適時擴大業別及人數。
- 三、臺印度雙方同意各自指定直接聘僱專責單位，臺方指定勞動力發展署，並指定執行單位為直接聘僱中心；印度方指定海外移工保護司為專責單位，並透過 eMigrate 2.0 線上系統配合執行，臺方將就以上系統提出問題清單，透過ITA請印度方協助釐清。

勞動部將持續就臺印度雙方達成的共識，積極規劃及後續推動相關事宜，未來與相關部會及印度方共同完成籌備工作後，將先採小規模引進，再視成效逐步放寬行業別及引進人數。



勞動部勞動力發展署蔡孟良署長（時任）、印度海外移工保護司Mr. Surinder Bhagat司長及臺印度雙方代表團