



「勞工職業災害保險及保護法」 上路施行

毛翊宇 | 勞動部勞動保險司科員

► 壹、前言

為了讓職業災害勞工及其家屬獲得更周全的保障，勞動部制定《勞工職業災害保險及保護法》（以下簡稱災保法），藉由擴大納保範圍、提升各項給付權益，除可確保勞工遭遇職災後之生活，依法納保繳費之雇主亦可有效分攤補償責任；此外，也整合職災預防與重建業務，完善政府對職災勞工的照顧。該法將於今（111）年 5 月 1 日施行，相關授權子法與配套措施均已完備，以落實各項保障。

► 貳、擴大納保範圍及提高處罰 額度

災保法整合了勞工保險條例的職業災害保險及職業災害勞工保護法的保護措施，建構更完整的職災保障制度。其相關重點，包括：

- 一、明定受僱於登記有案事業單位之勞工，不論僱用人數，皆強制納保，且其保險效力自到職日起算。勞工遭遇職業傷病，即使雇主未辦理加保手續，勞工仍得依規定請領相關給付。

又為督促雇主確實依規定辦理各項保險手續，該法提高未加保處罰額度，並明定公布事業單位名稱、負責人姓名等名譽處罰；勞工於未加保期間遭遇職業傷病領取保險給付者，後續也將向違法雇主追繳保險給付金額。

二、考量我國從事非典型工作的勞動者逐漸增加，且提供勞務的型態日趨多元，災保法明定補充性加保措施，讓臨時或短暫受僱於自然人雇主之勞工、實際從事勞動之人員，得透過保險人網站、便利商店多媒體事務機等方式參加職業災害保險，確保渠等之工作安全。

▶ 參、保險費率調整機制

為減低施行初期勞資雙方之保險費負擔，該法明定施行前 3 年按現行職業災害保險費率表計收保費（111 年公告之職業災害保險費率平均為 0.20%），第 4 年起再依精算結果據以調整費率。另基於職業

災害保險屬短期保險，各先進國家就其保險費率，多採經驗費率方式，以達各行業費率計算之公平性與保險財務之健全，災保法亦依循該作法，並針對僱用員工達 50 人以上之投保單位搭配採實績費率機制，以確實反映各行業別發生職業災害之風險程度，鼓勵雇主重視職業安全衛生，降低職業災害發生。

▶ 肆、增進各項保障權益

為強化職業災害勞工及其家屬之生活保障，災保法經參酌先進國家職業災害保險制度做法，調整或新增本法各項給付或津貼補助內容，包括：

一、提高投保薪資上下限

為使災保法之投保薪資級距貼近勞工之實際薪資，以提升保障水準，於兼顧保障適足性與勞資保險費負擔可行性之前提下，該法明定投保薪資分級表，將上限提高為 72,800 元，可涵蓋 9 成勞工薪

擴大納保範圍



事業單位不論勞工
人數，由**老闆加保**

4人以下也要加!



參加職業工會的無一
定雇主或自營作業勞
工，由**工會加保**



受僱自然人或實際從事
勞動者，由老闆或自行
簡便加保

新管道!

資水準，下限則訂為基本工資（111 年為 25,250 元），可提高勞工之給付保障，雇主亦可有效分攤職業災害補償責任，減少勞資爭議，穩定企業營運。

二、提升給付內容與水準，擴大津貼補助

(一) 醫療給付：為強化職災勞工之醫療保障權益，擴大醫療給付項目，除依全民健保支付標準給付診療費用外，另將全民健保給付之特殊材料自付差額，納入給付範圍。

(二) 傷病給付：為填補勞工遭遇職業傷病致不能工作初期之所得損失，並弭平與勞動基準法職業災害補償責任之差額，以減少勞資爭議，明定傷病給付前 2 個月按被保險人平均月投保薪資 100% 發給，第 3 個月起按平均月投保薪資 70% 發給，合計發給期間最長 2 年。

(三) 失能給付：為因應現行勞工保險之失能年金，係以年資計算給付額度，致年資較短之被保險人領取之給付金額較低，而有保障不足之狀況，經參採國際勞工組織第 121 號公約及日、韓等國所定給付標準，明定失能年金不按年資，改依失能程度，按被保險人平均月投保薪資之 70%、50% 及 20% 發給，以加強保障遭遇失能事故者基本生活。

(四) 死亡給付：現行勞工保險之遺屬年金，係按年資計算給付額度，為因應年資較短之被保險人遭遇職災死亡，致遺屬保障不足，及實務上遺屬若不

符合請領條件者，即無法獲得職災保險給付保障，雇主亦無從抵充職業災害補償責任之狀況，災保法定遺屬年金不按年資，改按平均月投保薪資 50% 發給；不符年金條件之遺屬，得請領遺屬一次金。

(五) 年金併領：基於現行被保險人遭遇不同保險事故，同時符合職業災害保險及其他社會保險年金者，僅得擇一請領，除保障較為不足外，且若其本人或受益人擇領其他社會保險年金給付，可能導致雇主無法抵充職業災害補償責任。因此，參酌德、日等國針對年金給付競合之作法，規定前開被保險人得同時領取職業災害保險及其他社會保險年金給付，惟基於適當保障原則，職業災害保險年金將予以減額發給。

(六) 提供各項津貼補助：針對被保險人於傷病住院期間或發生失能事故，生活無法自理而有看護需求者，提供照護補助；經醫師診斷需使用輔助器具者，提供器具補助。另考量部分職業

給付保障全面提升 ↑

立法前	立法後
投保薪資下限11,000元 上限45,800元	投保薪資下限25,250元 上限72,800元 ↑
傷病給付第一年按投保薪資70%發給 第二年按50%發給	傷病給付前2個月按投保薪資100%發給 之後以70%發給 最長2年 ↑
失能年金以年資計算 基本保障4000元	失能年金依失能程度按投保薪資70%、50%、20%發給 未達請領年金資格，可請領失能一次金 ↑
遺屬年金以年資計算 基本保障3000元	加保期間死亡，遺屬年金按投保薪資50%發給 不符年金條件可請領一次金 ↑



病潛伏期長，對於退保後始診斷罹患職業病者也提供醫療、器具、照護補助、失能或死亡津貼等。此外，未加入本保險之職業災害勞工，也可申請照護、失能及死亡補助。

► 伍、整合職業災害預防重建及其他勞動權益保障

災保法為有效連結災前預防與災後重建業務，除自保費收入提撥穩定財源外，藉由相關業務的法制化、專責機構的建置，以同步提升辦理職業災害預防與重建措施之質與量。相關辦理措施，包括：

- 一、為落實社會保險之預防投資原則，藉由挹注穩定資源，提升服務職業災害勞工能量，災保法明定自年度保費收入 20% 範圍內編列經費，並成立財團法人職業災害預防與重建中心，統籌辦理職業災害預防與重建業務。
- 二、於落實職業災害預防部分，擴大預防職業病健康檢查，明定除現行在職被保險人之健康檢查外，亦將提供曾從事有害作業勞工，於轉換工作或離職退保後追蹤健檢，以及早發現職業病。

- 三、於職業災害勞工重建部分，為協助勞工儘速重返職場，藉由職業重建、個案管理服務機制法制化，未來將於醫療期間早期介入，以個案管理服務方式提供專業評估及諮詢服務，並協助擬定復工計畫。另為提升勞資參與職能復健的誘因，除針對勞工提供最長 180 日的職能復健津貼外，針對雇主協助該等勞工復工之輔助設施，或事業單位僱用職業災害勞工，亦將提供相關補助。

- 四、由認可醫療機構擴大辦理職業傷病整合性診治服務及職業傷病通報，且職災勞工、雇主或醫療機構亦得主動通報。目前以年度計畫方式建構職業傷病防治中心及網絡醫院，考量服務中斷的可能，亦可藉由擴大通報，讓相關重建資源得以及早介入。

- 五、明定雇主與職業災害勞工得終止勞動契約之情形，以及職業災害勞工續保、資遣費、退休金或離職金、與傷病假等權益，提供職災勞工完整權益保障。

► 陸、結語

《勞工職業災害保險及保護法》之立法，除了是我國職業災害保障制度一大變革外，更是我國社會保險制度的嶄新一頁。今年上路施行後，透過前端預防措施之強化、給付保障之提升，以及後端重建作為之及時介入，落實政府對於職業災害勞工及其家屬的保障，同時也讓企業無後顧之憂，藉由安全的工作環境及穩定、健康的勞動力，讓我國社會與經濟發展更加向上。

修正「第二類及第三類外國人工作資格及審查標準」 開放外國人從事中階技術工作

葉宥亨 | 勞動部勞動力發展署科員



壹、前言

我國人口結構在 110 年已出現重要轉折點，依據國家發展委員會人口推估資料顯示，我國正面臨工作年齡人口減少、高齡人口迅速增加及出生數減少等 3 大問題的挑戰，為了維持台灣經濟成長動能，須透過積極政策增加勞動力，除提升國內勞動力之質與量，亦須加強吸引外來移民，補充不足之勞動力。

過去我國移工政策，以保障國人就業及避免妨礙社會安定為前提，移工在台工作除有工作年限外，亦無法銜接我國移民政策；隨著我國勞動力人口逐漸減少，移工政策應有新的思維，嘗試以良好勞動

條件吸引移工留台，並擇優留用穩定的外國技術人力，填補我國勞動力缺口，進而銜接移民制度。另我國亦投注相當教育及社會資源培育僑外生，現應強化僑外生畢業後留台工作之誘因，以充實我國人力資源。且亞洲鄰近國家如日本，已推出相關政策優惠措施，積極於國際勞動力市場爭取具優良技術之人力。如何留用外國技術人力與將僑外生轉為技術移民，我國應有立即政策措施因應，刻不容緩。

貳、勞動力問題缺口評析

移工來台從事工作達一定期間後，經雇主投入人力訓練資源、具備基礎工作技

能，且對我國社會文化有一定程度認識，社會關係融洽；但依現行就業服務法第 52 條規定，在台工作期間累計不得超過 12 年；另從事家庭看護工作，在台工作期間累計不得超過 14 年。因此，移工年限一到，就無法再留台工作，致移工在台累積一定工作年資後，即可能轉往他國工作，使我國無法留住具備技術及經驗之中階人力。

參考其他國家如新加坡、日本及加拿大等，陸續推出移工轉為移民優惠措施，訂出技能認定、薪資門檻等篩選機制，對於優質外國技術人力，亦不再限制工作期間，且得採計工作期間申請永久居留資格，並同意其攜眷居留，藉此吸引優秀移工轉為移民，以厚實國家人口質量。惟我國目前移工依入出國及移民法第 25 條規定，移工在台工作期間不計入居留資格計算，無法申請永久居留，使具備一定技術水準移工無法移民我國。

► 參、政策目標

考量我國產業與長照人力皆具有需求，若能留用具熟練技術之移工轉為技術人力，填補我國缺乏的中階技術人力，除有助我國產業發展、滿足失能家庭照顧需求外，提供渠等優秀移工轉銜移民管道，更能解決我國少子化、高齡化等人口危機。



因此勞動部訂定「移工留才久用方案」，在今(111)年 2 月 17 日經行政院拍板定案，開放外國人從事中階技術工作，且期滿 5 年後，即可與現行入出國及移民法規定接軌，申請在台永久居留。

► 肆、修正重點及具體內容說明

因「移工留才久用方案」已經行政院核定，開放雇主得聘僱外國人從事中階技術工作，爰勞動部配合修正外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準(下稱本審查標準)及相關法規，說明如下：

一、適用對象

- (一) 在台工作累計達 6 年以上移工，或曾在台工作累計達 12 年(家庭看護工為 14 年)以上已離境之移工，且在台工作期間無違法之情事。

(二) 透過我國教育資源培育，已取得高等教育副學士以上學位之僑外生。

二、開放工作類別

中階技術工作開放類別，是在現行移工從事類別調整開放，包括海洋漁撈、機構看護、家庭看護、製造、營造、外展農務、農業(限蘭花、蕈菇、蔬菜，不含屠宰業、魚塭養殖、畜牧工作及禽畜糞堆肥)及其他經中央目的事業主管機關指定之國家重點產業。

三、相關申請程序

為保障國人優先就業權益，雇主聘僱外國人從事中階技術工作，與申請聘僱移工相同，仍應先以合理勞動條件辦理招募本國勞工，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數，檢具相關文件，向勞動部申請許可。

四、雇主資格條件

本審查標準已就雇主聘僱移工從事各類別工作之資格，予以明列，因中階技術人力所從事之工作類別，與移工現行所從事工作類別相符，雇主仍應符合本審查標準規定之雇主資格條件。

五、外國人資格條件

(一) 技術條件資格

產業類應符合專業證照、訓練課程或實作認定等 3 項資格條件之一，如製造業中階技術工作須具備全國技術士技能檢定專業證照，或通過其他製造業技能檢定項目；農業中階技術工作須通過



農業技術條件中級考試等；另社福類中階技術人力(機構看護及家庭看護中階技術工作)則須通過我國語文能力測驗，或完成照顧課程相關訓練達 20 小時以上。

相關技術條件各項目、範圍、內容，由各目的事業主管機關訂定，並視情形滾動檢討及調整。

(二) 薪資數額

為兼顧國人就業及產業發展平衡，規範移工從事中階技術工作，應達一定薪資及技術水準。其中，產業類中階技術工作每月經常性薪資應達新台幣(以下同) 33,000 元，或年總薪資 500,000 元；中階技術機構看護工作每月經常性薪資應達 29,000 元；中階技術家庭看護工作每月總薪資應達 24,000 元。

另因僑外生畢業首次進入職場，與技術熟練移工不同，因此彈性調整僑外生首次聘僱薪資為 30,000 元，續聘則同樣回歸 33,000 元。

如移工或僑外生經常性薪資已達35,000元以上，考量雇主已有意願給付較高薪資聘僱，顯示其技術已獲雇主認可，則免除此條件限制。

六、名額限制

中階技術人力不設總名額限制，惟就個別雇主申請名額設有上限；如嗣後取得永久居留，並依就業服務法第51條第1項第4款規定經核發工作許可者，不計入雇主申請上限名額計算。

七、在台管理機制

- (一) 聘僱期間及次數年限：申請聘僱許可每次最長3年，且無申請次數之限制。
- (二) 轉換雇主：於聘僱許可有效期間內，有不可歸責於該外國人之事由外，始得轉換雇主或工作。另聘僱期滿時，得轉換雇主或工作。
- (三) 生活照顧：雇主聘僱外國中階技術人力，與同雇主所聘僱之移工共同工作、生活，應依據外國人許可及管理

辦法及外國人生活照顧服務計畫書裁量基準規定，提供符合規定之飲食、住宿，並善盡照顧義務。

八、工作年限及永久居留

依照入出國及移民法的規定，外國中階技術人力在台工作期間得計入居留期間，若連續居留滿5年，即可向內政部移民署申請在台永久居留。

◎ 伍、結語

開放雇主得聘僱外國人從事中階技術工作，因無聘僱次數及年限等限制，並銜接我國移民政策，有助於產業留用優質穩定之勞動力，進而提升產業競爭力，帶動本國勞工薪資成長。短期目標期望補充我國勞動人口，提升我國生產及消費；長期目標在於改善我國人口結構。另藉由提高外國中階技術人力在台受聘僱薪資，有助於我國留才，且外國中階技術人力相較移工所支付私立就業服務機構之費用較低，亦可減輕移工經濟負擔，提升我國國際形象。



編訂誠信協商義務參考手冊 降低勞資爭議發生

王 婷 | 勞動部勞動關係司科員



◎ 壹、前言

勞動三法自 100 年 5 月 1 日修正施行以來，團體協約法特別增設勞資任何一方如有違反誠信協商及無正當理由拒絕協商的不當勞動行為時，他方可透過不當勞動行為裁決機制，尋求救濟。為使勞資雙方明確瞭解誠信協商義務內涵及違反誠信協商不當勞動行為之態樣，勞動部於 109 年完成編訂「團體協約法誠信協商義務參考手冊」，該手冊經蒐集相關裁決、法院判決與行政機關見解，按照「協商當事人」、「協商代表」、「誠信協商義務之內涵」及「違

反誠信協商之行為」四個章節編排，除提供勞資雙方國內現階段重要團體協商法律見解外，更期望引導勞資雙方朝向理性、雙贏協商，避免勞資任何一方發生類似的不當勞動行為案件，降低勞資爭議發生。

◎ 貳、團體協約法誠信協商義務參考手冊重點介紹

一、團體協商之當事人

團體協約法第 2 條規定，團體協約之當事人可為「工會」（包含企業工會、產業工會及職業工會）、「雇主」或「具有法人格

之雇主團體」。又，團體協約法第 6 條第 3 項立法意旨在強調團體協約勞方當事人之協商代表性，使勞工之協商利益得以極大化，爰於第 1 至 4 款明定各工會種類及工會協商代表資格，且如非屬前述各款之協商資格，該項第 5 款授權裁決會亦得衡酌個案認定具有團體協約協商資格之勞方當事人。依裁決會見解，雇主對工會之協商資格或協商代表之資格提出質疑時，雖工會並不因此負有將其會員名單及相關事證資料提出予雇主之義務，但就其符合協商資格之事實，仍負有具體說明之義務，但如工會就其合法組織成立及登記，及符合協商資格等事實提出具體說明後，雇主即不得再以其不具協商資格為由拒絕與其進行團體協商。

二、團體協商之協商代表

協商代表是代表團體協約當事人「工會」、「雇主」或「雇主團體」出席團體協商進行交涉之人，故勞資雙方進行團體協商，協商代表的指派相當重要。考量協商內容



有可能涉及會員所欠缺之專業知識，如果企業工會委任其上級工會代表到團體協商之會場，擔任輔助、協助團體協商工作之情形（如：擔任團體協商會議之紀錄，或者居於第二線提供企業工會諮詢意見），依裁決會見解，得不受團體協約法第 8 條第 2 項但書規定之限制，即不需雇主或雇主團體之書面同意。

三、何謂誠信協商義務（包含無正當理由拒絕協商）

依團體協約法第 6 條第 1 項及第 2 項規定，當具有團體協商資格之一方請求他方進行團體協商時，他方如無正當理由，不得拒絕協商，且在進入團體協商程序後，雙方均需秉持誠信原則協商。關於誠信協商義務之內涵、判斷原則及參考因素如下：

（一）誠信協商義務之內涵

1. 對於他方合理適當的請求或主張，己方有提出具體性或積極性之回答、主張或對應方案，必要時有提出根據或必要資料之義務。
2. 誠信協商義務，非指雇主必須讓步與工會達成合意之義務。但是對於工會之要求，雇主應出示所以不能接受之論據。
3. 不得就已達成合意之團體協約條文拒絕簽訂團體協約及意圖延滯協商程序。



(二) 構成違反誠信協商不當勞動行為判斷

1. 勞資雙方平時往來互動情形及勞資關係是否處於緊張狀態。
2. 雇主是否具有敵視、嫌惡之意向或言論，或從協商開始自始就無達成合意之意思。
3. 雇主的行為不以故意為限。
4. 雇主是否已提供一定程度之資料來回應工會所提疑問，為判斷其是否已盡「提供協商必要資料」義務之核心。
5. 依勞資雙方間之互動脈絡以及客觀事實之一切情狀，判斷工會或雇主雙方為達成協商合意，是否已為合理的努力。
6. 勞資一方已有充分說明無法同意他方所提條款理由，並提出相關佐證資料，縱最終無法達成合意，亦無違反誠信協商義務。

四、違反誠信協商之不當勞動行為

本參考手冊共整理出 19 項違反團體協約法第 6 條之不當勞動行為裁決案例，僅列舉說明以下：

(一) 雇主無正當理由不得對工會提出預備協商事項拒絕協商

勞資雙方為順利推動團體協商，經常對於預備協商階段程序事項另行協議之時（如：協商之時間、頻度（率）、場所、何人擔任主席、協商是否錄音、是否製作會議紀錄以及發言順序等），亦有適用團體協約法第 6 條規定。

(二) 雇主不得佯裝、拖延或杯葛協商程序

雇主在團體協商過程中，如僅係假裝有協商、談判之意思，但實際上無實質進行協商、談判之意，而透過藉故拖延（如：屢屢更換協商代表，或遇有重要關鍵或具爭議性之條款拖延不決）、假意協商或刻意杯葛協商之程序事項（如：經工會具體說明具協商資格後仍藉故爭執），致團體

協商延宕或無法進行，亦將構成違反誠信協商之不當勞動行為。

(三) 拒絕提供協商必要資料

團體協約法第 6 條第 2 項第 3 款所指進行協商之必要資料，係指「該資料與協商事項相關，且若無該資料之提供，則有關該事項之團體協商將不可能或難以進行者」；且如雇主於協商過程中曾自行援引該資料做為訴求之論據者，則該資料亦屬進行協商之必要資料，雇主亦有提出之義務。

(四) 雇主不得迴避工會，直接與工會會員個別協商、說明、徵求同意或意見

團體協商過程中，雇主如迴避工會，直接與工會會員進行個別協商，或徵求個別工



會會員之同意或意見，或向個別會員為說明或通知，乃刻意規避、忽視團體協商，亦將構成違反誠信協商之不當勞動行為。

(五) 雇主無正當理由不得事後推翻、反悔、否決已達成合意或共識之內容

勞資雙方如於協商先前已達成共識協商草案、內容達成合意，雇主卻拒絕簽訂書面協約，將構成違反誠信協商之不當勞動行為。

► 參、結語

為鼓勵勞資雙方自主簽訂團體協約，營造最適合勞資雙方自身的勞資關係與勞動條件，勞動部除編製誠信協商手冊，期能透過類型化不當勞動行為裁決實務案例，降低不當勞動行為之發生，以保障工會與雇主順利行使協商權。此外，勞動部也提供勞資雙方團體協商專業培訓、遴聘不同領域的專家個案輔導，協助工會與事業單位簽訂團體協約，以及獎勵工會簽訂團體協約措施。未來勞動部亦將廣續推動多元行政措施，以建立勞資自治協商的夥伴關係，促進勞資和諧及保障勞工權益。

參考文獻

1. 本參考手冊中所引用之法令規定、裁決會作成之裁決決定、法院實務見解及行政機關函釋等，係檢索蒐集至 109 年 9 月止，之後倘有所更迭，應以修正後內容，作為個案判斷依據。