

臺灣勞工 簡訊



中華民國
114年4月
April
2025

Taiwan Labor E-Newsletter

勞動部順利促成新光銀行及新光銀行工會 簽署員工安置計畫，保障勞工權益

Ministry of Labor Facilitates Signing of Employee Placement Plan between Shin Kong Bank, its Labor Union to Protect Workers' Rights

■ 勞動部擴大補助產業改善工作環境，鼓勵投資健康勞動力

Ministry of Labor Expands Subsidies to Industries to Improve Working Conditions, Encourage Investment in a Healthy Workforce

■ 從事林業移工參加勞工保險權益，勞動部三大提醒

Three Reminders from the Ministry of Labor on Rights, Interests of Foreign Forestry Workers Receiving Labor Insurance

No. 80

中英文版本內容如有出入，以中文版本為準。
The Chinese version rules if any contradiction in meaning exists between the Chinese version and English version.

勞動部擴大補助產業改善工作環境，鼓勵投資健康勞動力

勞動部為協助3K傳統產業改善工作環境及提升健康勞動力，訂定「特定製程產業改善安全衛生工作環境補助計畫」，114年特別將補助資格放寬至勞工人數299人以下，讓更多願意投資安全衛生的企業加入。另因結晶型游離二氧化矽為國際癌症研究中心分類之一級致癌物，長期職業暴露可能引發肺部纖維化和癌症等疾病，為維護勞工健康，114年將該產業補助額度提高為350萬元，鼓勵企業積極改善工程控制設備及工作環境；此外，113年首度透過與同業公會簽署合作備忘錄，以公會為合作平臺，結合其會員廠商積極參與工作環境改善會議、推廣活動與製作技術文件等，因此調升公會補助額度至50萬元，鼓勵各公會積極提升及精進該產業安全衛生水準。

本計畫自103年起陸續以鑄造業、表面處理業、染整業、橡膠業、塑膠製品相關產業為補助對象，歷經10年累計訪視輔導企業912家次、補助349家次，補助金額近3.56億元，促進企業總投資改善金額達33.5億元；113年參與合作公會皆成立職業安全衛生推動小組，辦理交流觀摩會等活動7場次，並與會員廠共同制訂技術文件計17件，刊登於公會網站或雜誌供業界參考運用，提升職業安全衛生水準。

勞動部表示，補助計畫已擴大適用所有傳統特定製程產業，請企業善加運用，提升工程控制效能及廠房整體環境，顛覆以往傳產工廠潮濕昏暗、高溫悶熱、噪音、粉塵及化學品異味充斥的刻板印象，以吸引留住人才，並提升勞工健康安全及促進企業永續發展。相關資訊可至「輔導特定製程產業資訊整合網」查詢（網址：<https://3kto3c.osha.gov.tw/>）。



補助整體廠房環境改善 - 提升工作環境更加明亮潔淨，減少粉塵及噪音危害

關鍵字：特定製程產業工作環境改善、攜手公會推動職業安全衛生、提升健康安全勞動力

看護移工重症怎麼辦？政府協助雇主安心！

當家庭看護移工突然發生重大傷病該怎麼辦？別擔心！為了減輕雇主負擔同時確保移工獲得適當照護，勞動部自114年3月10日起正式啟動「家庭看護移工重大傷病整合服務」，協助雇主在面對移工因重大傷病無法繼續工作及照顧之空窗期，提供支援機制。

截至114年1月底，全臺依法聘僱的家庭看護移工已達19萬7,742人。然而當家庭看護移工因故遭遇重大傷病時，雇主將面臨移工的重病照料及被看護者無人照顧等困境。因此，勞動部建立家庭看護移工重大傷病整合服務，雇主只要向各地方政府的移工諮詢服務中心或1955勞工諮詢申訴專線通報，後續地方政府將啟動單一窗口整合服務模式，派員關懷訪視，瞭解移工的身心狀況及雇主的家庭照顧需求，並提供最適切的轉介、諮詢及協助。

此外，地方政府也會協調駐臺辦事處聯絡移工的母國親屬，並依家庭看護移工之需求提供支援服務，包括安置服務及醫療協助等。同時，提供雇主必要的支援，包括協助申請「擴大聘僱外籍家庭看護工家庭使用喘息服務」或「聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務」。另1955免付費專線將於接獲通報1個月後主動關懷追蹤雇主及移工之狀況，確保雙方均已獲得妥善協助。

勞動部表示，家庭看護移工重大傷病整合服務的實施，可提供雇主整合性的協助，並確保家庭看護移工能在健康、工作、生活上獲得支援，藉此強化勞資雙方和諧，促進勞雇雙贏，如欲瞭解該機制之相關細節，亦可撥打1955免付費專線諮詢。



從事林業移工參加勞工保險權益， 勞動部三大提醒

勞工保險課予雇主應為所屬勞工辦理加保之責任及義務，從事林業工作的雇主，如有引進移工，應依規定向勞保局成立投保單位，為所僱用的移工辦理參加勞工保險。勞動部有三大提醒：

- 一、依《勞工保險條例》規定，僱用勞工（包含本、外國籍員工）5人以上之林場、公益及合作事業，為勞工保險強制投保單位，雇主應為勞工辦理參加勞工保險；僱用勞工4人以下之林場等，雇主得為其辦理參加勞工保險。另外，不論僱用人數多寡，均應依《勞工職業災害保險及保護法》規定為所僱用的勞工辦理參加勞工職業災害保險。
- 二、勞動部表示，因應實務需求，從事林業之自然人雇主，如有引進移工，可持由農業部核發「林業工作申請引進外籍移工之雇主資格認定」函，作為林場有關認定證明文件，向勞工保險局申請成立投保單位，為所僱用的勞工辦理參加勞工保險及勞工職業災害保險。
- 三、勞動部提醒，農業部為改善季節性缺工問題，建立移工外展農務服務模式，由農會（屬公益社團法人）或農林漁牧有關合作社擔任雇主聘僱移工，指派移工到服務契約履行地直接從事農林漁牧相關體力工作者，農會或合作社等外展農務雇主，亦應依規定為所僱移工辦理參加勞工保險及勞工職業災害保險。如尚有加保相關問題，可以向勞工保險局洽詢（電話：02-2396-1266）。



勞動部順利促成新光銀行及新光銀行工會 簽署員工安置計畫，保障勞工權益

為儘速促成台新金控、新光銀行及新光銀行工會三方就新光銀行員工安置計畫內容達成共識，保障併購員工權益，勞動部於114年2月25日下午邀集勞資三方再次召開協商會議，全國金融業工會聯合總會韓仕賢秘書長並與會參與協助，針對尚未確認的關鍵議題討論熱烈，勞資三方均釋出最大善意，歷經5小時協商後達成共識。勞動部洪申翰部長並親赴現場見證勞資協商代表簽訂員工安置計畫，並肯定勞資合作及協商的成果。

勞動部向來重視金融機構併購中的勞資協商及員工權益保障，長期以來均與金融監督管理委員會合作，要求金融機構合併時應妥善與工會協商員工安置計畫，保障員工於合併後權益，該部也透過各種方式協助勞資雙方透過公平對等協商達成共識。洪部長於當日見證簽署協議時，除表達對於勞資三方基於對提供員工最大的照顧所進行協商、溝通努力的感謝外，亦期許台新銀行與新光銀行未來完成合併後，務必讓留用員工繼續安心工作，並應與工會建立良好溝通互動模式，共同為台新銀行創造更好的前景。

勞動部最後也呼籲，未來金融機構在規劃合併時，均應遵循與工會協商併購員工安置計畫的作法，該部亦將與金融監督管理委員會盡力協助勞資雙方透過勞資合作共同保障勞工權益。



勞動部洪申翰部長（中）見證台新金控、新光銀行及新光銀行工會勞資達成共識

預防職業病健康檢查，勞保局幫您出錢！

為預防高風險作業勞工罹患職業病，維護被保險人健康，工作環境如接觸高溫、噪音、粉塵等32種有害作業或曾經從事其中游離輻射、鎳、甲醛等16種有害作業之勞工，加保年資連續滿1年，每年可向勞保局申請1次預防職業病健康檢查或健康追蹤檢查，檢查費用由勞保局支付。

勞保局每年均會主動發函提醒，符合預防職業病健康檢查申請資格者，應由投保單位提出申請，如檢查結果有異常情形，勞保局會主動發函通知前往職業醫學科門診進一步追蹤，如診斷確定罹患職業病，可依規定申請職災保險給付。

另外，曾經從事上述16種有害作業之勞工，於變換工作、離職或退保後，亦可自行向勞保局提出申請預防職業病健康追蹤檢查，檢查結果如有異常，仍在加保期間者，經職業醫學科專科醫師診斷罹患職業病，亦可享有前述職災保險給付權益；若已離職退保，經勞動部認可職業傷病診治專責醫療機構之職業醫學科專科醫師診斷，為保險有效期間執行職務導致罹患職業病，可申請退保後罹患職業病相關補助或津貼。

有關預防職業病健康檢查及健康追蹤檢查、職災保險給付與退保後罹患職業病補助、津貼等相關資訊，可參閱勞保局全球資訊網業務專區「勞工職業災害保險」之預防職業病健康檢查及健康追蹤檢查與給付保障介紹 (<https://www.bli.gov.tw/0105426.html>)。



113年僱用管理及工作場所就業平等概況

為瞭解《性別平等工作法》實施情形及受僱者在職場就業平等實況，勞動部於113年8至9月分別以「事業單位」及「受僱者」為調查對象，辦理僱用管理／工作場所就業平等概況調查，其中事業單位回收有效樣本為3,114份、受僱者為6,901份（女性4,801份及男性2,100份）。調查統計結果摘述如下：

一、性騷擾防治

- （一）30人以上事業單位已訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」占8成9。
- （二）女、男性受僱者最近一年在工作場所未遭受性騷擾各占9成6、9成9。女性受僱者遭受性騷擾主要樣態以非肢體接觸（含言語、偷窺、偷拍、跟蹤、傳訊、暴露等）占1.9%最多，性別歧視言行占0.8%。

二、促進工作平等措施

- （一）事業單位會同意員工申請母性保護相關假別之比率以「產假」之95.1%最高，另「安胎休養」與「流產假」分別為92.9%及92.7%，「陪產檢及陪產假」、「生理假」及「產檢假」則各為89.8%、87.7%及86%。
- （二）100人以上事業單位有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」占7成8；有設置「哺（集）乳室」占8成4。

三、就業歧視

- （一）事業單位辦理各項業務有性別考量之比率以「工作分配」15.8%最高，「薪資給付標準」、「育嬰留職停薪」分占4.1%、3.5%次之；有跨性別／性傾向考量亦以「工作分配」6.5%最多。
- （二）女性受僱者最近一年因性別在職場遭受不平等待遇比率以「調薪幅度」之2.8%最高，男性則為「工作分配」之1.9%。
- （三）兩性受僱者最近一年在職場上遭受性別以外之就業歧視因素均以「年齡」最多，女性占3.6%、男性占4.5%。

