



# 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。

