



勞動部擴大勞工法律扶助範圍 相關規定及推動現況

郭家辰 | 勞動部勞動關係司 科員

► 壹、前言

勞動部多年來致力於建立完善穩定的勞資爭議調解機制，以期爭議得於行政調解階段即獲得解決，又雙方爭議如經調解不成立而進入訴訟階段，勞動部為建構更周全的扶助措施以提供勞工相關訴訟協助，積極提升法律扶助的量能，協助勞工於各個階段爭取其勞動權益，並促進勞資關係永續發展。

觀察我國近5年（2019年至2023年）勞資爭議調解案件數趨勢，約介於2萬3千件至2萬8千件間，按爭議類別區分之，

以工資爭議屬勞資爭議案件中最主要類型，約占40%；其次為資遣費爭議，約占25%；第三則為契約及職業災害爭議，各約占7%。顯示工資爭議占整體爭議件數比例最高，若雇主違法積欠勞工工資，恐嚴重影響勞工經濟生活，因此勞動部持續透過調解機制引導勞資雙方以誠信方式尋求共識，並積極研議將工資爭議納入法律扶助範圍，使多數勞工都能運用本部相關措施妥處爭執，達到即時解決衝突之實益。

另為協助勞工於訴訟階段爭取勞動權益，勞動部自 2009 年起委託財團法人法律扶助基金會（以下簡稱法扶基金會）辦理「勞工訴訟扶助專案」，又勞動事件法於 2020 年施行，針對勞資爭議事件的特殊性，制定易為勞工使用的民事特別程序，以迅速公平解決糾紛。勞動部希望除前端的行政調解外，在後續的訴訟程序亦能提供勞工朋友實質有效的幫助，以下概要介紹前述之法律扶助機制，以瞭解勞動部法律扶助相關規定及推動現況。

► 貳、補助律師陪同調解，協助勞工爭取權益

在勞工進入勞資爭議調解程序時，為協助其有律師陪同以維護其權益，勞動部於 2020 年推動提前於行政調解期間導入法律扶助措施，訂定「補助行政機關辦理勞資爭議調解法律扶助實施要點」（原名稱：補助行政機關辦理職業災害勞工勞資爭議調解法律扶助實施要點），如屬積欠工資、積欠退休金、確認僱傭關係或職業災害等複雜案件，補助地方主管機關

提供律師陪同進行調解，並致力於增加扶助範圍，期能使勞工與雇主發生勞資爭議時，於行政調解階段即能迅速有效解決紛爭，進一步降低勞工因勞資爭議進入訴訟程序之可能，因此勞動部於去（2023）年擴大調解法律扶助範圍及對象，重點說明如下：

- 一、考量工資、違法調動等爭議對勞工生計將產生重大影響，為使勞工得以安穩工作，所以納入調解請求事項為「積欠工資」及「調動」等爭議者，也可以透過調解期間的法律扶助，迅速解決爭議，早日穩定就業。
- 二、放寬對於勞工身分之規定，考量實務上原住民、身心障礙者及新住民身分等勞工，較缺乏相關法律資源，爰新增原住民、身心障礙者及新住民身分勞工請求標的（職災補償或賠償、工資、資遣費或退休金）金額不受新台幣（以下同）1 萬元限制之規定，以貼近地方政府實務執行需求，並達到給予不同勞工朋友實質、有力幫助之效益。



勞動部藉由持續擴充補助要點之內涵，並與地方政府及勞工律師攜手合作提供勞工法律扶助，由受理並協處勞資爭議第一線的地方政府評估勞工個案事實及其權益受損等情形，據以綜合判斷是否有提供法律扶助之需求，並主動詢問符合補助條件之勞工接受法律扶助的意願，使律師陪同調解資源得以發揮最大扶助效果。

◎ 參、擴大法律扶助範圍，貼近實務訴訟需求

為協助弱勢勞工爭取法定權益，排除勞工訴訟所遇障礙，勞動部借助法扶基金會專業之人力及廣布之服務據點，委託其辦理「勞工訴訟扶助專案」，提供專業與便利的法律扶助服務，讓有需求的勞工能善加利用這項資源，至今已逾10年，未來也將持續落實協助經濟弱勢勞工透過司法途徑解決勞資爭議之法律扶助精神。

另勞動部每年皆與法扶基金會召開業務聯繫會議，針對法律扶助業務執行時遇

到的實務問題與困難交換意見，凝聚精進扶助措施之共識，藉以持續優化服務品質，並運用官網、粉絲專頁、法扶基金會所屬大眾傳播管道，及印製宣導摺頁等相關文宣品，分送法扶基金會與所屬分會、各地勞動行政主管機關，共同積極宣導推廣各項勞工訴訟扶助措施，以期確實使勞工朋友知悉相關資訊，並透過勞動部法律扶助措施有效維護自身權益。

又為朝向擴大扶助事由及範圍之方向完善法律扶助措施，勞動部持續滾動檢討「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」（以下簡稱扶助辦法）相關規定，除2021年7月起擴大將「必要費用扶助」（包含裁判費、聲請費、執行費、證人費及鑑定費或經法院裁定須支出之費用等）納入扶助範圍外，又於2023年10月修正扶助辦法，預訂於今（2024）年9月1日起擴大訴訟扶助範圍，除原本「勞動基準法終止勞動契約」、「資遣費」、「退休金」、「職業災害補（賠）償」及「未依勞工保險條例、勞工職業災害保險及保護法或就業保險法



辦理加保」等爭議提供律師代理及必要費用扶助外，考量積欠工資爭議占總件數4成，為勞資爭議標的中最多者，倘雇主有違法積欠工資情事，確實對許多勞工及其家庭生計影響甚鉅，為有效降低勞工訴訟障礙，以透過司法制度保障自身權益，爰增加納入「工資」類型之案件，以貼近實務上弱勢勞工法律扶助資源之需求，保障其應有的勞動權益。

► 肆、勞資爭議一條龍服務，持續推動法律扶助措施

「補助行政機關辦理勞資爭議調解法律扶助實施要點」自 2020 年 5 月施行迄至 2023 年，勞動部已補助地方政府辦理法律扶助陪同調解計 1,395 件，協助勞工於行政調解程序即有專業人員陪同釐清爭議、瞭解法令，以迅速解決雙方爭議。另勞動部自 2009 年推動法律扶助迄至 2024 年 6 月止，已提供 3 萬 7 千位勞工律師代理扶助，核定律師酬金約 5 億元，累計為勞工爭取逾 100 億元，成為勞工朋友最有力之後盾。

目前為止，勞動部除於行政調解階段提供法律扶助外，於訴訟時亦提供律師代理、必要費用等法律扶助，另勞工如於訴訟期間未就業，且符合無資力標準者，可向勞動部提出必要生活費用扶助之申請，



以渡過訴訟期間生活上的困難。藉由更完整全面的法律扶助措施，促進雙方穩定勞動關係，並協助勞工維護權益、弭平紛爭。

2024 年勞動部預計補助地方政府辦理 1,000 件調解法律扶助案件、扶助 2,600 位勞工律師代理及核發 180 人次必要生活費用扶助，期與地方政府及法扶基金會共同努力，使扶助資源產生最大化效能，讓勞資爭議於各階段皆有圓滿獲得解決的機會，勞工權益能獲得更充分的保障。

► 伍、結語

精進勞資爭議調解機制及推動勞工法律扶助業務，向來為勞動部施政重點，勞動部未來仍會持續滾動檢討與充實完善現有相關機制及措施，使勞工在爭議處理過程中能獲得最周延的勞動權益保障，並維持勞動關係的穩定和諧。

職務再設計擴大服務 讓你職場無障礙

黃靜怡 | 勞動部勞動力發展署 聘用人員



► 壹、前言

為協助勞工排除工作障礙、提升工作效能，勞動部推動職務再設計服務，除提供相關諮詢、實地訪視評估及輔導服務外，並補助雇主為其身心障礙、單側聽損、確診失智、中高齡及高齡等員工進行職務再設計，每人每年最高10萬元，補助項目包含改善工作設備機具、職場環境、工作條件、調整工作方法及提供就業輔具等項目。

► 貳、職務再設計

勞工在職場作業環境中，對於職務內容執行的能力與表現，與其個人因素（如體力、健康狀況、職業經驗等）、環境因素等息息相關。「職務再設計」是透過專業評估的方式，針對職場工作特性，依勞工的工作能力及所面臨的工作不便，透過工作分析，重新設計職場工作環境、改善機具設備、提供適當就業輔具、改善工作流程、分派適當的工作或工作時間彈性安排等，將工作環境中不利的因素排除，以提升勞工的工作產能與效率。

依勞動部「推動職務再設計服務計畫」，職務再設計實施項目可歸類為五大項：

一、改善工作設備或機具：為提高個案工作效能，增進其生產力，所進行工作設備或機具之改善。

二、提供就業輔具：為排除個案工作障礙，增加、維持或改善個案就業能力之輔助器具。

三、改善工作條件：

（一）為改善個案工作狀況，提供必要之工作協助，如職場適應輔導、彈性工作安排等。

（二）為身心障礙者就業提供所需手語翻譯、聽打服務、視力協助或其他與工作職務相關之職場人力協助。

四、調整工作方法：透過評量分析及訓練，按個案特性，分派適當工作，如工作重組、調派其他員工共同合作、簡化工作流程、調整工作場所等。



五、改善職場工作環境：為穩定個案就業，所進行與工作場所環境有關之改善。

職務再設計改善的重點從硬體環境、實物提供到軟體調整都包含在內，其中就業輔具的介入更是常見的措施，因此職務再設計服務是具有相關經濟效益的措施。

► 參、推動職務再設計服務計畫修正重點

為落實身心障礙者權利公約、因應精神衛生法修正施行及提供優質之服務，勞動部已修正「推動職務再設計服務計畫」規定，並於今（2024）年5月2日公告生效，內容包含擴大服務對象、服務範圍、簡化服務流程、放寬身心障礙者職場人力協助補助範圍及標準等。

一、擴大服務適用對象

精神衛生法於2022年12月14日修正，依該法第7條第2項規定略以，各級勞動主管機關應提供病情穩定之精神疾病病人職業重建等服務，協助其穩定就業，另外界關注特殊教育學生畢業後就業權利，為落實身心障礙者權利公約，並協助其穩定就業，參酌精神衛生法第3條及特殊教育法第3條規定，增列2類服務對象，分別為「經精神科專科醫師診斷為精神疾病且未取得身心障礙證明者（精神病人）」，及「符合特殊教育法所稱身心障礙之情事且未取得身心障礙證明者（特教生）」。

二、擴大服務範圍

實務上身心障礙者於求職面試時，對於視力協助、手語翻譯或同步聽打等服務確有需求，為協助身心障礙者排除就業面試所遇到的障礙，並促進身心障礙者就業，本次修正將身心障礙者人力協助服務範圍擴大包含就業面試。另考量中高齡者及高齡者於參與職業訓練時，亦有相關調整或提供輔具之協助需求，將中高齡及高齡者職務再設計服務擴及於職業訓練期間。

三、整併未取得身心障礙證明 4 類對象受理單位

將失智症者、精神病人、單側聽損者及特教生等 4 類對象，併同身心障礙者由地方政府受理申請，以提供民眾更有效、便捷的服務。

四、放寬個人申請項目

因應身心障礙者於接受職業訓練及求職面試人力協助需求，如有求職面試需求或經訓練單位同意之職務人力協助，得由

身心障礙者個人提出申請，另中高齡及高齡者於參加職業訓練時得由個人申請就業輔具。

五、簡化服務流程

新增申請簡易就業輔具且申請金額為 5 千元以下案件，得免安排訪視及免召開審查會議，由受理單位逕行審查核定，以加速服務輸送。

六、放寬職場人力協助範圍及補助標準

- (一) 為契合身心障礙者多元需求，「職場人力協助」放寬非僅限於重度肢體障礙者或含肢體障礙之多重障礙者適用。
- (二) 為穩定職場人力協助量能及服務品質，視力協助、職場人力協助服務費用修正比照社政服務補助標準，每小時補助 250 元。
- (三) 考量身心障礙者對於職場人力協助需求，人力協助補助標準



放寬每人每月補助時數不受總工作時數3分之1的限制。

► 肆、結語

台灣正面臨人口高齡及少子化的衝擊，因此每一名勞動者均彌足珍貴，「職務再設計」可以協助職場勞工在工作上發揮所長及提升工作效能，也幫助企業穩定組織人力。本次修正擴大服務對象、服務

範圍、簡化服務流程、放寬身心障礙者職場人力協助補助範圍及標準等，期望更符合服務需求，協助事業單位對於人力運用帶來更大的效益及成長，增加多元人才之參與，及全方位營造適性就業環境。未來將持續檢視推動職務再設計服務成效，並加強引導事業單位運用，協助勞工穩定就業。

服務對象

雇主

勞工

身心障礙者
中高齡者及高齡者
失智症者
精神病人
單側聽損者
特教生

EFCA指定產業
所屬事業單位勞工

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**

詳情請至
職務再設計官網

▲ 勞動部推動職務再設計服務，協助雇主為勞工排除工作障礙，提升工作效能