

Taiwan Labor E-Newsletter

勞動力 簡訊



No.49
中華民國109年2月
February 2020

ISSN 2306-7454

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.

108年12月4日總統公布《中高齡者及高齡者就業促進法》，為勞動力發展開啓新的里程碑

總統於108年12月4日公布《中高齡者及高齡者就業促進法》，施行日期將由行政院定之。勞動部表示，本次立法在明文禁止因年齡因素歧視中高齡者及高齡者，保障中高齡者及高齡者勞動權益，並透過各項措施促進就業，及建構友善就業環境。

考量中高齡者及高齡者就業主要面臨年齡歧視、社會刻板印象等問題，因此《中高齡者及高齡者就業促進法》訂定「禁止年齡歧視」專章，禁止雇主因年齡因素歧視求職或受僱之中高齡者及高齡者。此外，為協助中高齡者及高齡者續留職場，未來也會強化運用職務再設計、職業訓練、創業輔導等措施協助在職、失業及退休之中高齡者及高齡者傳承智慧經驗與技術，促進世代交流與合作。再者，考量65歲以上勞工需求，放寬雇主以定期契約僱用65歲以上高齡者，增加勞雇雙方彈性，也將運用獎補助提高雇主僱用誘因。尤其，未來將整合中央與地方政府資源共同推動銀髮人才服務，設立「銀髮人才服務中心」或據點，宣導倡議中高齡及高齡人力運用及延緩退休，開發短期性、臨時性、部分工時等工作機會，並建置退休人才資料庫促進退休人力再運用。

勞動部表示，總統公布《中高齡者及高齡者就業促進法》，是臺灣歷史性的一刻，制定此法的目標在於建構友善就業環境，發揮中高齡者及高齡者的職場優勢，更呼籲企業共同珍惜及善加運用中高齡及高齡人才寶貴的經驗及知識，並期望透過本法訂定，促進企業與中高齡及高齡勞工成為雙贏夥伴關係，強化職場世代合作及提升國家競爭力。



勞動部訂定「勞動契約認定指導原則」，協助事業單位確切認知勞動契約，避免損及勞工權益

勞動部於108年11月19日訂定「勞動契約認定指導原則」，對於勞動契約的主要判斷標準，分別從「人格從屬性」、「經濟從屬性」及「組織從屬性」，逐一舉出具體判斷要素。其中，（一）人格從屬性，是從勞工的「工作時間」、「給付勞務方法」及「勞務地點」受到事業單位指揮或管制約束，「不能拒絕雇主指派的工作」、「勞工必須接受事業單位對其考核」、「必須遵守服務紀律及懲處」、「須親自提供勞務」及「不能以自己名義提供勞務」等8項要素進行判斷；（二）經濟從屬性，是從「勞工不論工作有無成果，事業單位都會計給報酬」、「勞工無須負擔營業風險」、「勞工不須自行備置勞務設備」、「勞工僅能依事業單位訂立或片面變更之標準獲取報酬」、「勞工僅得透過事業單位提供勞務，不得與第三人私下交易」等5項要素進行判斷；（三）組織從屬性，是從勞工須透過與其他人分工才能完成工作等；其他還包含勞工保險、薪資扣繳及相同勞務的勞工契約性質等參考事項。

為便於判斷勞動契約之從屬性，又依指導原則各項從屬性之要素，訂定「勞動契約從屬性判斷檢核表」，共25項檢核事項；如有符合任一事項，即代表該項目有從屬性之特徵，勾選符合的項目越多，越可合理推論該契約趨近於勞動契約，但仍然需視整體契約內容，及事實上勞務提供受事業單位拘束的程度來做綜合判斷。

勞動部強調，勞工與事業單位間雖得本於契約自由，約定勞務契約類型，但法院或行政機關絕不會受契約形式或名稱拘束，仍得就個案事實及整體契約內容，依從屬性之高低，實質認定是否為勞動契約。



年度終結未休畢之特別休假，雇主應依法結算工資

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）或另行約定年度之期間行使特別休假權利。

勞工於年度終結未休畢之特別休假日數，雇主應發給勞工特別休假未休日數之工資。如經勞雇雙方協商同意，得遞延至次一年度實施。但至次一年度終結或契約終止時，勞工仍有未休畢之日數，雇主應按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發工資。

特別休假係以給予勞工休息為目的，因此特別休假期日應由勞工排定，雇主不得限制排定期日或強制遞延。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）】申訴，以維權益。



勞動部勞安所「2019亞太青年勞動力趨勢論壇」，青年齊聚激盪勞動創新力

勞動部勞動及職業安全衛生研究所於108年12月6日起，假臺北市沃田旅店國際會議廳辦理為期3日之「2019亞太青年勞動力趨勢論壇」，論壇首日由勞動部許銘春部長出席開幕式並致詞勉勵，歡迎來自國內及亞太地區國家共70名優秀青年與會。

許銘春部長於開幕式中表示，現在的青年面對新科技與新技術的發展，對於勞動市場的影響與衝擊，沒有人是局外人，希望透過論壇過程中充分討論，共同找出解決的方向。許部長也勉勵在場國內外青年朋友，「絕對的專注、絕對的信心」，做任何事情都要專注，心無旁騖的往前衝，必定會有成果。

該論壇以「勞動力社會創新，開拓青世代」為願景，3日議程皆從勞動力議題出發，邀請14名國內外相關領域知名學者專家及實踐家與會，與現場青年進行深度對談與互動，促進與會青年掌握未來職場所需職能與樣態，充分瞭解日後勞動市場變遷與脈動。議題內容包含國際勞動力趨勢、青年創新思維、地方創生、職能發展、人工智慧之科技應用、女性勞動力等主題，另於論壇中規劃青年倡議咖啡館，讓與會國內外青年針對特定議題進行激盪與討論，提出屬於亞太青年的行動倡議內容。

支持青年朋友就業、規劃各項促進就業及提升勞工福祉的政策，為勞動部持續關注與著力的重點，近年業已積極推動「安穩工作」、「安心職場」及「安全勞動」等勞工3安政策。在「安穩工作」部分，希望青年朋友得以透過本部現有資源的協助與自我職能的提升，得以積極穩定的投入勞動市場，展現自我能力與實踐自我價值。



自109年1月起，勞保局「e化服務系統」申辦單位可線上預辦加保或退保，申報作業更便利

自109年1月起，勞保局「e化服務系統」申辦單位（含職業工會、漁會），可於確認勞工預定到職、入會、到訓或離職、退會、結（退）訓日前10日內線上預辦加保或退保，保險效力並自投保單位預定的加、退保當日生效，申報作業更彈性、便利。

勞保局進一步說明，因投保單位反映，早已確定員工到職日期，惟因到職當日疏漏申報加保，致影響員工權益，期勞保局提供更方便作業方式，為回應投保單位需求，勞保局於108年底規劃完成勞保局網路申辦單位得線上預辦加、退保作業，並訂定「勞工（就業）保險投保單位線上預辦加保及退保試辦作業要點」。

勞保局提醒，如果員工實際到、離職日期早於或晚於原先預定的加、退保日，在原預定的加、退保日以前可作線上更正或刪除，但原預定加、退保當日過後即無法線上更正或刪除，需以書面來函並檢附相關佐證資料，由勞保局審核辦理。



2020年全球經濟展望及投資策略

2019年在美中貿易衝突反覆不斷、英國脫歐情勢混沌以及多起地緣政治緊張局勢等多重因素影響下，金融市場波動起伏甚大，但由於美國及歐洲等主要國家央行同步採取寬鬆貨幣政策，新興國家央行也紛紛降息，使得資金行情發酵，不論股票、債券、不動產或是基礎建設等各項金融資產價格皆呈現上揚的局面。

國際主要經濟預測機構，包括「經濟合作暨發展組織」（OECD）及「國際貨幣基金」（IMF）都指出，2019年全球經濟成長恐為金融海嘯以來最疲弱的一年，但也認為成長雖然持續疲軟，惟在全球主要央行貨幣政策轉趨寬鬆及部分國家推出各項財政刺激政策以因應經濟減速下，預估2020年經濟前景將趨近平緩，全球成長率約介於2.9~3.4%，尚不致陷入衰退；然而，貿易紛爭、美國總統大選、英國脫歐僵局、中東地緣政治衝突等不確定性風險仍然存在，金融市場恐持續受到影響而使波動加劇。

面對金融環境的諸多風險，勞動部勞動基金運用局將持續全球多元投資布局，國內投資除廣續綜合評估產業發展趨勢及投資價值進行均衡布局，並因應市場情勢規劃不同的委任型態，以在多空盤勢中掌握投資契機。國外投資部分，積極運用各種策略性指數建構多元化投資組合，並將適度增加與傳統股、債相關性較低的另類投資。此外，在委託經營類型方面，將續兼採相對報酬型與絕對報酬型進行配置，期透過經理人操作風格的多元化，有效分散投資風險及增益基金投資報酬。

