

修正「因應貿易自由化受影響產業之勞工參加技術士技能檢定補助要點」

勞動部勞動力發展署專員 陳虹羽



壹、前言

作為海島型國家，經濟發展多倚賴國際貿易，隨著國際間簽署的經濟合作協議增加，為強化臺灣對外貿易動能，政府積極與主要貿易夥伴國簽訂經濟合作協議，以降低貿易障礙，增加國際競爭力。另一方面，政府因應國際經濟合作協議推動，衍生受衝擊產業及其勞工就業問題能獲得妥善協助，以提升產業競爭力，於 99 年訂定「因應貿易自由化產業調整支援方案」，整合各部會資源提供相關協助方案，其中為協助勞工因應產業技術更新，提升專業技能水準並取得相關技術士證，勞動部配合推動補助受衝擊產業之勞工參加技能檢定費用之輔助措施。

因應國際經濟合作協議持續推動，勞動部為強化受衝擊產業之勞工從業所需專業技能，於 108 年 12 月 23 日公告「因應貿易自由化受影響產業之勞工參加技術士技能檢定補助要點（以下簡稱本要點）」，並自 109 年 1 月 1 日施行，期透過相關經費補助措施，鼓勵貿易自由化受影響產業之勞工提升技能水準，並取得就業所需技術士證。為落實簡政便民之施政目標，並提升行政效能，配合實務運作情形，勞動部於 110 年 3 月 18 日公告修正上開補助要點部分規定，期全面提升補助措施整體績效。

貳、修正重點

一、連結資訊平臺、簡化申請程序

因應貿易自由化受影響產業之勞工參加技術士技能檢定補助之受補助對象，係指原行政院因應貿易自由化產業調整支援方案所定適用對象，且參加勞動部勞動力發展署及所屬分署自辦、委託或補助辦理之勞工相關職業訓練者。原規定民眾申請技能檢定補助時，應填具補助申請書，並檢具國民身分證影本及受訓證明文件。為簡化民眾申請程序，勞動部透過資源共享，進行機關資料橫向連繫，以系統介接方式進行申請資格確認，民眾申請補助時無須檢附受訓證明文件，落實簡政便民之施政目標，並同步修正相關條文規定。

二、單一聯繫窗口、提升服務品質

申請補助案件原規定由承辦技能檢定相關業務單位受理及辦理初審作業後，再彙整編製補助清冊送勞動部勞動力發展署技能檢定中心進行複審，經複審合格者，由技檢中心通知申請者審查結果。為提升政府服務品質，已將申請案件受理及審查結果通知作業，調整改由承辦技能檢定相關業務單位辦理，以落實政府施政單一窗口服務之便民措施。

三、落實補助管控、強化資源運用

為協助獨力負擔家計者等特定對象參加技術士技能檢定，取得就業所需技術士證，勞動部已同步提供相關經費補助，另為使補助經費有效運用，明定申請補助經審查同意後，未參加學科或術科測試者，不得再申請

尚未補助之項目。基此，為強化政府補助經費運用效能，比照上述特定對象參加技術士技能檢定補助措施及規定，同步修正本要點相關規定。

四、掌握經費額度、公告受理期程

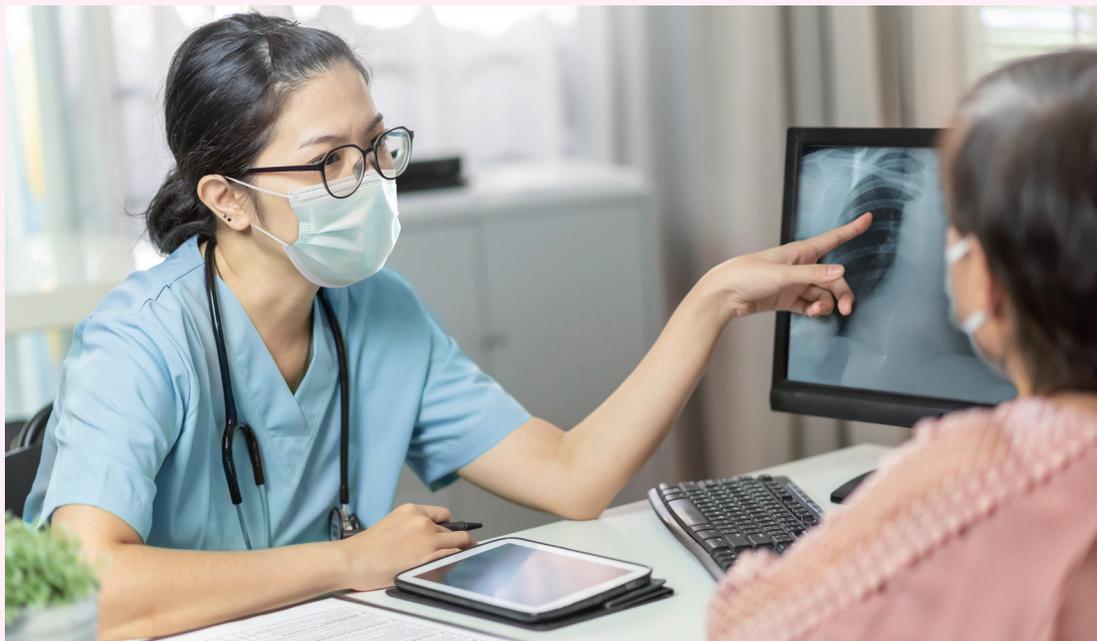
因應貿易自由化補助經費係採專款專用方式進行相關預算編列，每年度經費編列均參照歷年預算執行情形進行調控，惟考量國際總體經濟環境變遷快速，因貿易自由化衝擊產業之勞工人數尚無法完全精準預測，為及時掌握經費執行額度，並適時辦理暫停受理申請之公告作業，爰增加勞動部勞動力發展署技能檢定中心得於當年度經費用罄後公告停止受理補助申請之規定，俾周知民眾。

參、結語

在全球貿易自由化浪潮下，各國皆藉由簽署區域性或雙邊自由貿易協定，以強化彼此經貿互動關係，向以出口為導向的臺灣自難置身於外。面對全球經貿的競爭，除持續擴大既有產業優勢，順勢輔導弱勢產業轉型，厚實勞工技能將是臺灣放眼未來的契機。因此，勞動部不僅提供相關津貼確保勞工經濟安全外，更推動各項就業促進措施以協助勞工穩定就業，而技能檢定作為能力鑑定制度，除供應檢人檢視自身能力，亦可作為產業進用或升遷人員之重要參考依據，具有積極意義。透過技能檢定相關費用補助及持續提供完善服務，勞動部期鼓勵勞工精進就業所需專業知識與技能，增強職場競爭力，以切合產業環境之變遷，培植軌國際所需人才。

修正「事業單位改善工作環境及促進職場勞工身心健康補助作業要點」

勞動部職業安全衛生署技正 賴雅芬



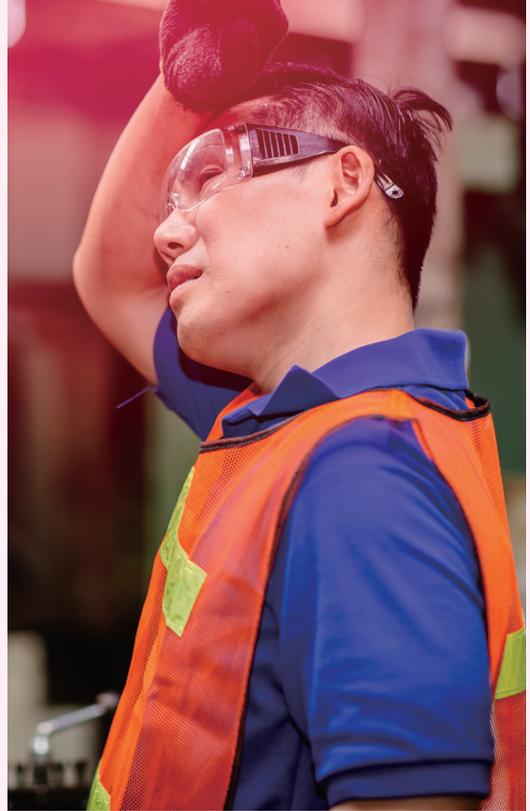
壹、前言

工作場所可能充斥各種勞工健康危害，包含噪音、振動、有害氣體、蒸氣或粉塵及高溫等，又我國近年面臨少子化、高齡化及工作型態改變，過勞、肌肉骨骼疾病及心理壓力等新興工作相關疾病興起，除透過立法要求雇主執行相關危害預防措施，考量國內中小企業的勞工健康相關資源較為欠缺，亟需透過政府建置專業服務量能提供資源及協助。

為協助中小企業營造健康工作環境，勞動部自 103 年 10 月 30 日訂定發布「勞動部

補助企業改善工作環境及促進職場勞工身心健康作業要點」，開辦補助企業改善工作環境及促進勞工身心健康，主要補助範圍如下：

- 一、工作環境改善類：包含「工作環境、製程及設施之改善」（聲 - 噪音振動、光 - 照明、氣 - 通風換氣、溫濕度 - 人工熱源作業環境改善）、「人因工程硬體之改善及工作適性安排」等。
- 二、身心健康促進類：包含「新興職業疾病預防」（重複性作業促發肌肉骨骼疾病預防、異常工作負荷促發疾病預防、



執行職務遭受不法侵害預防等措施)及「特殊族群健康保護」(未滿 18 歲、母性、中高齡、特別危害健康作業、職災勞工)等健康管理措施與健康促進活動。

貳、近年修正重點說明

該要點每年視實務需求滾動檢討，推動迄今共經 9 次修正，其中去 (109) 年 3 月 18 日的修正重點，係考量補助作業之規劃及執行單位為勞動部職業安全衛生署 (以下簡稱職安署)，故將名稱修正為「事業單位改善工作環境及促進職場勞工身心健康補助作業要點」；另因應嚴重特殊傳染性肺炎 (Covid-19) 疫情，除擴大補助勞工人數 200 人至 299 人企業並提高補助金額外，因疫情致影響營運者優先予以補助。

去年 8 月 4 日的修正重點，主要考量近年因全球氣候異常變化，高氣溫頻率及持續期間愈來愈長，為維護戶外工作者健康，職業安全衛生法令已規定雇主應視天候狀況採取熱危害預防措施，故「工作環境改善類」補助範圍新增「高氣溫戶外作業危害預防」之設施或器具，如遮陽裝置、噴霧降溫設備或冰背心等，協助雇主透過降低環境或體表溫度等方式來避免高氣溫造成的熱傷害。

此外，因應勞動部公告之「呼吸防護計畫及採行措施指引」，自 109 年 7 月 1 日施行，考量呼吸防護具是保護勞工健康的最後一道防線，使用錯誤可能比不使用的結果更為嚴

重，因此，雇主應依工作環境危害特性，提供勞工合適的呼吸防護具，同時也要進行密合度測試，以確認呼吸防護具能與勞工臉部密合，避免有害物質自縫隙經口鼻進入體內而造成傷害；為鼓勵中小企業能主動落實執行職場呼吸防護計畫，舉凡購買呼吸防護具及密合度測試檢測設備，或是委託第三方專業團體實施呼吸防護具密合度測試的檢測服務費，也都新增納入補助範圍。

今 (110) 年 3 月 22 日的修正重點，係因應補助申請作業未來將以電子化方式線上辦理，故新增事業單位應依職安署公告的受理方式提出申請。另修正補助項目範圍，考量補助目的及必要性，排除補助一般辦公家具及因營業必要設置之自動化生產設備。又基於設置防爆器具或設備之專業性，職安署已另委託專業團體提供事業單位協助，且另訂

有相關要點提供經費補助，故一併排除補助防爆照明器具或設備。

又對於勞工作業型態分散各處或屬臨時性作業（如營造工程、農耕等）的高氣溫戶外作業危害預防，考量補助大範圍或設置臨時性遮陽或降溫設施或器具之效益，補助範圍以休息場所為限，以利勞工在高氣溫戶外作業時，適當分配休息時間，降低勞工熱暴露危害。

參、補助案例分享

改善工作環境及促進職場勞工身心健康補助措施推動迄今約 7 年，獲得業界廣大回響及支持，相關補助效益，透過案例分享如下：

一、苗栗縣一家金屬製品公司藉由補助經費挹注，購置輔助搬運機，讓原本辛苦操勞的工作變得輕鬆，減少勞工肌肉骨骼的傷害，並舉辦工作適能及健康促進活動，有助於穩定勞工留任率，也大幅度增加新進人員報到率，進而獲得提升產值之附加價值。



二、南部地區某縫紉機製造公司，中高齡勞工至少占了 4 成以上，部分勞工長期有肌肉骨骼酸痛情形，在勞工健康服務團隊訪視後，發現勞工需要徒手抓取及推拉重達 20 公斤的縫紉機，並以不良姿勢進行作業。經由輔導協助，透過利用搬運機取代過度施力作業，調整工作臺面高度，並提供員工記憶鞋墊降低久站不適感，舉辦工作適能強化活動等措施近 1 年後，大幅改善工作環境，除穩定中高齡勞工留任就業外，也增加事業單位產值，讓員工

表 1 申請補助條件對象與補助金額

資格條件	勞工人數規模	最高比率	最高金額	
			工作環境改善類	身心健康保護類
經勞工健康服務中心訪視輔導者	50-299 人 49 人以下	70% 80%	50 萬元	15 萬元
已僱用或特約從事勞工健康服務醫護人員辦理職場健康服務者	299 人以下	70%	10 萬元 (呼吸防護及高氣溫戶外作業危害預防)	10 萬元

健康家族、健康伙伴、中高齡勞工健康服務示範企業等，也可申請補助。

資料來源：事業單位改善工作環境及促進職場勞工身心健康補助作業要點



調薪 2%-3%，大幅提升勞工向心力。

- 三、中部地區某精密機械製造公司，因製程須使用大量化學溶劑進行清洗，而造成臭味四溢，在輔導團隊詳細說明溶劑毒性及可能對人體造成傷害，協助其改善通風系統，並針對過度施力及員工抱怨肌肉痠痛之工作站提供省力機械裝置後，使員工滿意度由 27% 大幅提升至 90%，離職率也下降，進而促使該公司轉而擔任領頭羊角色，帶動鄰近 20 家企業相互觀摩學習，共同推動勞工健康保護措施，讓勞工擁有安心的工作環境。

肆、結語

職安署透過補助企業改善工作環境及促進

職場勞工身心健康，除協助企業建立健康的工作環境，提升企業整體健康勞動力外，亦可穩定勞工留任率，提高勞工滿意度並凝聚企業向心力，進而助益產業提升競爭力。

今年度改善工作環境及促進職場勞工身心健康補助工作，受理申請期限至 10 月 20 日止，工作環境改善類最高補助新臺幣（以下同）50 萬元（個人防護具以 5 萬元為限），職場勞工身心健康促進活動或措施類為 15 萬元（如表 1）；有特殊需求，事前報經職安署審核同意者，還可再提高補助金額，歡迎中小企業多加善用資源，踴躍申請補助，如有意願，請洽職安署委託之勞工健康服務中心諮詢或由專家提供免費現場訪視與輔導（洽詢電話 0800-068580）。

修正「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」

勞動部勞動條件及就業平等司專員 李佳佩



壹、前言

勞動基準法係國家本於保護勞工權益之旨，規範各項勞動條件最低標準之法律，事業單位固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，但仍不得低於勞動基準法所定之最低標準。至於保護勞工最低勞動條件方式之一，即透過罰則章的設計，以收嚇阻雇主違法之效果，而各地方勞工行政主管

機關於裁處罰鍰時，本得綜合衡量與具體個案有關之各項因素，做成符合比例原則之適切裁量。又為使裁處結果與個案之可責難程度相符，也就是「當重者不過輕、宜輕者不過重」，勞動部前於 106 年 8 月 22 日訂定「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」作為各主管機關依該法規定制裁處罰鍰審酌之參據，但仍不妨礙各主管機關於「具體個案」

之裁罰權限。107年10月1日更針對「上市」、「上櫃」公司違反勞動基準法第32條(超時工作)、第34條(輪班換班之休息間隔)或第36條(例假、休息日)規定者，從重處罰新臺幣5萬元以上。

貳、修正重點及理由

為滾動式檢討各地方勞工行政主管機關實務運作情形，並強化事業單位法遵義務，擴大產業影響面的效果，勞動部於110年3月11日修正發布「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」第4點規定：「下列違反本法第24條、第32條、第34條、第36條或第39條規定者，主管機關應審酌其資力，依本法第79條第1項規定，處新臺幣5萬元以上100萬元以下罰鍰，並得依同條第4項規定，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一：一、上市或上櫃之事業單位。二、依法辦理公司登記或商業登記，實收資本額超過新臺幣1億元之事業單位。」，並自110年5月1日生效。

本次修正增列加重處分之對象範圍及重要條文，將原「上市」、「上櫃」之事業單位違反勞動基準法第32條(超時工作)、第34條(輪班換班之休息間隔)或第36條(例假、休息日)規定，以新臺幣5萬元為罰鍰最低額，新增對象「依法辦理公司登記或商業登記，實收資本額超過新臺幣1億元之事業單位。」及違反勞動基準法條文「第24條(延長工時工資)及第39條(假日工資)規定」，以有效提升勞動基準法裁罰之嚇阻力。

有關資本額1億元以上之門檻，主要是參考經濟部所定「中小企業認定標準」第2條規定，所稱中小企業，採實收資本額在新臺幣1億元以下之事業。從而資本額超過新臺幣1億元之事業單位，雖未符合上市、上櫃標準，惟仍堪認屬具一定經濟規模之企業，應有完善管理與內控制度之能力，對於勞工權益之保障，應課予較高標準之要求，故將其納入與上市或上櫃事業單位相同程度之規範，提高違反主要條文之裁罰下限，以促其善盡法遵責任。

另依據勞動部勞動檢查統計年報資料，歷年來勞動條件專案檢查違法狀況，以第24條(延長工時工資)居首，次為第32條(延長工作時間)、第36條(例假日)及第39條(假日工資)等情形，且與勞工權益密切相關，第32條及第36條前已列為應加重處罰之條文，本次修正新增第24條、第39條，擴大督促法遵之力道，以收遏阻違法之效。

參、結論

行政裁罰乃是行政機關為維持行政秩序之一種手段而非目的，經由制裁違反義務的行為，以威嚇及防止違反行政法上義務。勞動部本次修訂「違反勞動基準法裁處罰鍰共通性原則」，主要係擴大加重處分之範圍，更加深化各中小企業法令遵循之力道，目的乃是呼籲雇主能恪遵法令規定，保障勞工權利，並期許朝向勞資雙贏的目標邁進。