

# 台灣勞工

季刊

TAIWAN LABOR QUARTERLY  
www.mol.gov.tw

中華民國 115 年 3 月

March 2026

NO.  
85

## 美國關稅變局對 勞動市場的挑戰與因應



### 樂說頭條

- 美國關稅措施對我國產業及勞動市場的影響及挑戰
- 美國關稅措施對勞動市場的挑戰與因應—以日本為例
- 美國關稅措施下勞工面臨企業調整之勞動權益保障及國際經驗借鏡
- 美國關稅變局下支持勞工就業措施及國際經驗借鏡

# 個人自願提繳勞工退休金 3大好處報給你知!

依照《勞工退休金條例》規定，勞工不僅能享有雇主按月提繳的退休金，還可以根據自己的財務狀況，額外自願提繳退休金，讓退休金累積更快、保障更全面!



## 個人自願提繳退休金的3大好處

**1** 退休金額外累積，  
強化保障

額外提繳的退休金直接增加個人專戶的累積金額，強化未來退休經濟生活。

**2** 賦稅優惠，  
減輕負擔

自願提繳的金額不會計入提繳年度薪資所得，減少課稅金額，享有賦稅優惠。

**3** 參與收益分配，  
享受收益保障

自願提繳金額每年可參與分配投資運用收益，請領時有不低於依當地銀行 2 年定期存款利率計算的保證收益保障。

### 為何要提早參加?

越早開始自願提繳退休金，未來領取的金額就會越多，讓你的退休生活更安心。特別鼓勵學生打工族或是初入職場的社會新鮮人儘早加入!

### 如何參與?

只需口頭或書面向雇主表達自願提繳的意願，由雇主向勞保局申報，即可輕鬆參與。

### 想了解更多?

掃描下方 QR Code，輕鬆獲得更多勞退自提的詳細資訊與好處!

更多資訊





美國川普總統為調整貿易逆差與強化美國產業競爭力，上任後陸續推動多項關稅措施，對全球貿易秩序與供應鏈佈局產生深遠影響。隨著國際經貿情勢變動與產業鏈重組加速，各國企業皆面臨生產基地移轉、營運成本上升與市場不確定性升高等挑戰，進而牽動就業市場變化。我國作為高度依賴出口之經濟體，如何在變局中穩定就業、保障勞動權益，已成為重要課題。

因此，本期《台灣勞工季刊》以「美國關稅變局對勞動市場的挑戰與因應」為題，從總體經濟影響、產業調整動向、就業結構變化、勞動權益保障到政策回應，系統性剖析我國勞動市場所面臨之風險與因應方向，借鏡國際經驗，提出精進方向。

在「樂說頭條」單元，首先透過《美國關稅措施對我國產業及勞動市場的影響及挑戰》自經濟學角度分析我國與美國關稅談判後，對產業發展與勞動市場的整體影響；其次，《美國關稅措施對勞動市場的挑戰與因應－以日本為例》說明在面對美國關稅政策衝擊下，日本產業與就業調適作法，作為我國政策推動的參考；《美國關稅措施下勞工面臨企業調整之勞動權益保障及國際經驗借鏡》則進一步聚焦於企業調整生產佈局或僱用型態變更時的勞工權益保障機制，對照美國、歐盟、德國、日本等國制度設計，檢視我國現行措施之完備性；最後，《美國關稅變局下支持勞工就業措施及國際經驗借鏡》則從就業安定與支持措施層面，分析我國及歐盟主要國家、日韓等國經驗，提出未來政策調整與強化方向。

在「活用法規」部分，《強化政府角色 海外延攬外國技術人力》介紹勞動部近年因應跨國勞動力發展趨勢所進行之制度精進與策略調整；為積極延攬國家經濟發展所需之專業人才，《優化攬才環境：放寬永久居留外國專業人才納入就業保險保障》一文說明最新的外國專業人才權益保障機制，完善外國專業人才在台發展之支持體系；《職業安全衛生法修正公布 強化職場減災及霸凌防治》進一步解析修法重點，展現政府守護勞工身心健康之決心。

本期「勞工心聲」單元回顧「2025 亞洲技能競賽」精彩成果，邀請家具木工職類陳祈聖、商務軟體設計職類呂治寬、工業設計技術職類王子予三位金牌國手，分享投入技能競賽的心路歷程。同時，本單元亦專訪素有人資界奧斯卡美譽的「2025 國家人才發展獎」三家得獎單位，分別為「大型企業獎」中強光電集團、「中小企業獎」台華精技股份有限公司，與「非營利企業獎」社團法人多扶無障礙生活與交通發展協會，分享其人才培育策略與組織革新經驗。

本期的「動態瞭望」單元，以《運用民間專業資源輔導中小型營造工地降低職業災害之策略－以中區輔導計畫為例》一文分析實施臨場輔導作為職業災害預防策略的計畫成果；《全球供應鏈下企業永續規範及勞權治理國際研討會》則從產官學多元角度，探討國內外法規與實務分享，以深化國際交流，並促進勞動政策正向發展。

# 台灣勞工季刊 NO. 85

中華民國 115 年 3 月  
www.mol.gov.tw



## 封面故事 COVER STORY

美國關稅變動為全球產業與勞動市場帶來劇烈衝擊，我國也因此深受影響。本期《台灣勞工季刊》以「美國關稅變局對勞動市場的挑戰與因應」為題，深入分析產業發展、就業結構及勞工權益將面臨那些挑戰，並借鏡日韓及歐美國家實務經驗，檢視我國就業安定與支持措施，提出政策調整建議，讓台灣在全球貿易變局中穩健轉型，邁向下一個世代。



發行人 | 洪申翰

總編輯 | 莊美娟

副總編輯 | 楊玫瑩

編輯委員 | 黃君浩、許根魁、黃琴雀、邱倩莉、李怡萱、  
林佳世、鄭雅慧、吳孟娟、李麗霞、于曉秋、  
潘致弘、石佳輝、葉錦堂

執行編輯 | 易永嘉、蕭彩含

發行所 | 勞動部

地址 | 104472 台北市中山區松江路 207 號

電話 | 02-8590-2858

網址 | www.mol.gov.tw

美術設計 | 種子發多元化廣告有限公司

地址 | 11054 台北市信義區基隆路 2 段 189 號 9 樓之 9

電話 | 02-2377-3689

著作人 | 勞動部

著作財產權人 | 勞動部

展售處 | 國家書店 台北市松山區松江路 209 號 1 樓  
02-2518-0207

五南文化廣場 台中市區中山路 6 號  
04-2226-0330

三民書店 台北市中正區重慶南路一段 61 號  
02-2361-7511

GPN : 2009501239

### 著作權利管理資訊

勞動部保留對此本書依法所享有之所有著作權利，欲重製、改作、編輯或公開口述本書全部或部分內容者，須先徵得著作財產權管理機關之同意授權（請洽：勞動部綜合規劃司，電話 02-8590-2858）



季刊線上看



填問券抽好禮

# CONTENTS 目次

## 樂

### 說頭條

- 美國關稅措施對我國產業及勞動市場的影響及挑戰 04  
蔡明芳
- 美國關稅措施對勞動市場的挑戰與因應－以日本為例 14  
侯岳宏
- 美國關稅措施下勞工面臨企業調整之勞動權益保障及國際經驗借鏡 23  
戴曉惠
- 美國關稅變局下支持勞工就業措施及國際經驗借鏡 32  
辛炳隆

## 活

### 用法規

- 強化政府角色 海外延攬外國技術人力 42  
江昱辰
- 優化攬才環境：放寬永久居留外國專業人才納入就業保險保障 46  
陳奕中
- 職業安全衛生法修正公布 強化職場減災及霸凌防治 50  
廖彥翔、蔡佳軒、吳宗哲

## 勞

### 工心聲

- 再創榮耀巔峰！ 2025 亞洲技能競賽台灣隊二度奪冠 54  
家具木工職類 | 陳祈聖  
商務軟體設計職類 | 呂治寬  
工業設計技術職類 | 王子予
- 展現台灣人才新風貌 2025 國家人才發展獎 62  
中強光電集團  
台華精技股份有限公司  
社團法人多扶無障礙生活與交通發展協會  
洪維珣

## 動

### 態瞭望

- 運用民間專業資源輔導中小型營造工地降低職業災害之策略－以中區輔導計畫為例 70  
洪維隆
- 全球供應鏈下企業永續規範及勞權治理國際研討會 76  
易永嘉、莊子忻



# 美國關稅措施對我國產業及勞動市場的影響及挑戰

蔡明芳 / 淡江大學經濟學系 教授

## 壹、前言\*

自去（2025）年4月2日川普公布公平與互惠計畫（Fair and Reciprocal Plan）以來，如何與美國政府談判以降低關稅與協議對美投資金額，是各國政府將近一年時間以來努力的方向。行政院在今（2026）年2月13日發布新聞稿指出，美東時間2026年2月12日簽署台美「對等貿易協定」（Agreement on Reciprocal Trade, ART）內容包含「台灣對等關稅調降為15%且不疊加最惠國（Most Favoured Nation, MFN）稅率、半導體及半導體衍生品等232關稅取得最優惠待遇、擴大供應

鏈投資合作、深化台美AI戰略夥伴關係」等多項談判結論。就國人所關心的關稅措施以及涉及232條款的半導體關稅而言，我國談判團隊所得到的結果除了在對等關稅與日本、韓國與歐盟一樣的稅率外，也為半導體產業的出口爭取到最優惠稅率。

雖然美國最高法院美國聯邦最高法院在2026年2月20日以6比3的票數，否決美國總統川普引用《國際緊急經濟權力法》（International Emergency Economic Powers Act, IEEPA）作為「對等關稅」法源依據的正當性，但是，美國貿易代表葛

\* 本文所述美國關稅及相關政策，均係整理至2026年2月底以前已發布之資料。鑑於近期國際經貿情勢變動劇烈，文中提及之稅率與政策情境僅供分析參考，具體細節應以各國政府最新公告為準。

里爾 (Jamieson Greer) 在 2 月 23 日也表示，美國與歐盟、日本及其他夥伴的貿易協議依然有效，台美 ART 也在美國貿易代表署 (Office of the United States Trade Representative, USTR) 所公布的貿易協定中。

美國目前改採《1974 年貿易法》122 條款，對全球新課徵「15%+MFN」稅率，依行政院 2026 年 2 月 24 日之「關稅最新情勢說明記者會」說明，仍不如台美 ART 所爭取到「15% 且不疊加」的待遇。

回顧去年美國政府公布的對等關稅計畫，在 2025 年 4 月 2 日時，美國政府對所有國家課徵的基本關稅為 10%，台灣當時出口至美國的產品將被課徵 32% 的進口關稅。除了台灣外，中國除了已被加徵的 20% 外，再被加徵 34% 關稅，韓國、日本、越南、泰國與印度分別被加徵 25%、24%、46%、36% 與 26%，惟泰國不在美國對外前十大貿易逆差國名單中。然而，在美國金融市場大幅波動後，川普於 4 月 9 號宣布延長 90 天實施，最終在 2025 年 7 月 31 日公布對等互惠關稅稅率修正版本 (FURTHER MODIFYING THE RECIPROCAL TARIFF RATES) 更新各國對等關稅稅率。

在 2025 年 7 月 31 日所公布的對等關稅稅率後，台灣面對的關稅稅率由 4 月 2 日的 32% 降低至 20%。總統府也立即發布新聞稿指出，此關稅稅率為「暫時性」關稅稅率，這是因為，台灣與美國雙邊談判小組雖已完成技術性磋商，就關稅、非

關稅貿易障礙、貿易便捷化、供應鏈韌性及經濟安全議題達成共識，也商討投資採購等台美經貿合作相關議題。此外，在上述白宮文件中，美國政府也持續強調美國的國家安全與經濟的重要性 (the national security and economy of the United States)，這與川普自第一任起以中國與美國的貿易為不公平貿易的立場是一致的。川普認為中國政府與廠商所採取的補貼與低價競爭的行為已對美國廠商與國內就業產生巨大的衝擊，因此，川普在 2018 年開始對中國進口品加徵高額關稅，以降低低價中國產品對美國廠商與勞動的傷害。

## 貳、貿易赤字背後成因是川普第二任期所重視的問題

在川普於 2025 年一月回任美國總統後，川普認為世界各國對美國享有大量貿易順差，美國對外國產生大量貿易逆差的主要原因為，世界各國都對美國採取不公平貿易的手段所致，因此，



川普在2025年4月2日推出對等關稅（reciprocal tariff）計畫。川普指出世界各國的八個非關稅作弊（non-tariff cheating）手段，包含一、貨幣操縱（currency manipulation）；二、利用增值稅變相實施關稅與出口補貼；三、以低於成本傾銷；四、出口補貼和其他政府補貼；五、透過農業技術標準排除進口，例如歐盟禁止基因改造玉米；六、透過技術門檻設限；七、仿冒、盜版等侵犯智慧財產權行為；八、透過第三地轉運以規避美國關稅的行為（洗產地）。上述八個不公平貿易的作法對美國經濟可能產生的傷害是川普在此次對等關稅談判中持續關注的議題。

例如，在2025年7月31日更新後的對等關稅文件第三節（Sec. 3. Transshipment.）指出，任何為了規避美國關稅而衍生的違規轉運行為，都會被加徵40%的關稅，這也凸顯美國政府對於洗產地問題的重視。

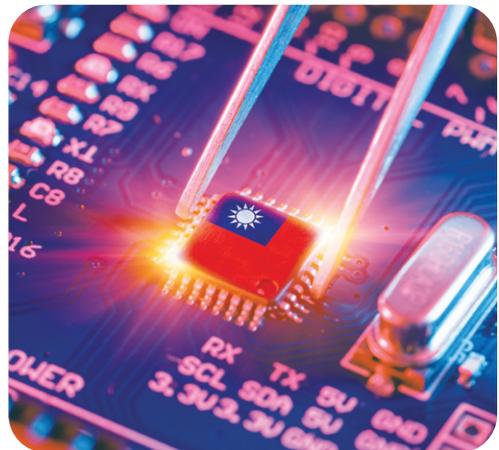
就洗產地問題，美國商務部去年開始對馬來西亞、柬埔寨、泰國、越南等四個東南亞國家的太陽能產品展開調查，該調查源自於美國太陽能製造貿易聯盟委員會（American Alliance for Solar Manufacturing Trade Committee）在2024年4月提交的請願書，指控在馬來西亞、柬埔寨、泰國和越南設有工廠的中國大型太陽能板製造廠商，以低於生產成本的價格運送電池板，並接受不公平的補貼，在美國市場進行低價競爭，進而導致美國廠商因產品價格競爭力不足而產生的

損失。為此，美國國際貿易委員會（US International Trade Commission）在2025年5月20日確認，東南亞4國傾銷的太陽能設備對美國太陽能廠商造成傷害，其中，柬埔寨部分廠商面臨最高3,521%關稅，越南的平均稅率為396%，泰國為375%，馬來西亞為34%。

由美國對東南亞四國所加徵的反傾銷關稅可以知道，中國藉由東南亞國家低價傾銷太陽能電池模組至美國，對美國當地廠商獲利的傷害以及就業的負向影響是相當大的。

### 參、關稅措施對於我國出口產業的影響

美國對於世界各國加徵對等關稅談判的目的是為了降低美國對外貿易逆差，因此，除了對世界各國加徵對等關稅外，各國政府對於美國的投資承諾以及對美採購也是美國關注的重點，換句話說，對等關稅與各國國內市場對美開放以及對美投資是一起談判的。



在 2025 年 7 月 31 日美國公布台灣關稅稅率為 20% 疊加關稅時，由於我國關稅稅率較日本與韓國高，因此，該關稅稅率對我國出口產業的影響已引起社會的討論，特別是對於台灣的工具機、模具、塑膠製品與電子材料等非半導體產業在美國市場的價格競爭力影響，格外受到關注。但是，這些憂慮在 2026 年公布對等關稅的最終結果為與日本、韓國與歐盟同樣為 15% 不疊加關稅結果後，已經消失。

### 一、關稅措施對台灣出口產業的影響由負向轉正向

平心而論，除了英國外，沒有國家能談到 15% 以下，換句話說，15% 已是川普獲美國官員認為該對各國普遍課徵的基礎稅率。對台灣而言，15% 的對等關稅稅率看似與日本、韓國或德國等潛在競爭對手國的關稅相同，但是，在台灣與美國沒有簽署自由貿易協定的情況下，我國非半導體產業的產業面對的關稅多是高於其他國家的。因此，相較於沒有對等關稅前的台美貿易情況，在台美對等關稅談判完成後，我國與許多美國貿易逆差國的關稅差距縮小，這對我國輸美廠商的價格競爭力將有很大的幫助。

以機械業為例，工具機屬於機械業，機械業為我國第四大出口產業，根據財政部 2025 年海關進出口數據顯示，2024 年機械業的出口總值為 240.62 億美元，出口占比為 5.06%，2025 年機械業的出口總值為 257.51 億美元，出口占比為 4.02%，雖然機械業的出口總值增加，但是，出口

占比因為電子及資通產品的出口總值由 3,097.24 億美元增加至 4,740.26 億美元，年增率為 53%，因而使得其他產業的出口占比降低。

就出口至美國的產業占比而言，2025 年資通與視聽產品的出口總值為 1,516.85 億美元，出口占比為 76.5%，其餘四大出口產業為電子零組件業（94.93 億美元）、基本金屬及其製品業（72.48 億美元）、機械業（67.53 億美元）、電機產品業（64.64 億美元），因此，在 15% 不疊加的關稅稅率確定後，我們可以觀察 2026 年非資通與電子產業的出口金額是否會進一步上升。

從 20% 疊加 MFN 稅率到 15% 不疊加的關稅稅率，對等關稅對我國輸美產業的影響已由負向轉為正向。經濟部長龔明鑫在 2026 年 1 月 20 日的「台美關稅談判說明記者會」指出，原先受關稅衝擊的工具機產業，從過去 24% 關稅降至 15%，等同主要競爭對手國稅率，影響大幅降低；此外，機械業原先關稅為 21.5%、自行車業為 25.6%、水五金業 22.6%、手工業 23.3% 等，關稅都降至 15%，可擴大台灣產業競爭優勢。因此，此次對等關稅的最後成果對原本可能受衝擊產業的影響均轉為正向了。

更重要的是，在美國政府實施對等關稅後，我國非半導體的輸美產業除了消除與其他國家競爭者的關稅不利因素外，美國政府對中國加徵關稅，將使得美國市場的競爭者可以免於中國廠商的低價競爭，這對與中國產品差異較小的輸美廠商而

言，是額外的好處。事實上，無論是高品質或低品質的廠商，只要市場存在以低價進行掠奪性訂價（Predatory pricing）的廠商，都會壓低市場的訂價，傷害市場公平競爭的環境，甚至影響廠商的研發誘因，對高品質廠商帶來較大的傷害，這是對等關稅對中國以外的廠商帶來的正向影響。

此外，依經濟部2026年2月24日發布之新聞稿，美國加徵臨時關稅對我產業影響，經委託智庫進行總體影響評估，顯示在排除232項目下，初步估算美國對全球加徵臨時關稅15%（疊加MFN）對我國產業之影響，與去（2025）年美國課徵暫時性對等關稅20%（疊加MFN）相比是有所改善。倘若與台美貿易協定談判成果（15%不疊加）相比，台美貿易談判模擬結果對我出口、產值GDP及工業就業影響效果將為最佳情境，顯示台美談判結果對我產業帶來正面效益。

因此，此次關稅的談判結果已使得原先政府預期受到影響的工具機、水五金等產品的衝擊由負轉正，對輸美產業的勞動衝擊影響也大幅減少，甚至轉為正向的影響。

## 二、台灣對美貿易順差的原因與232條款產業課稅對象相同

當我們在分析台灣產品在美國產品的競爭力時，除了觀察我國產品的市占率外，更應該關心我國真正的競爭對手應該是來自那些國家。根據財政部公布的2025年海關進出口貿易初步統計顯示，我國

電子及資通產品（包含電子零組件與資通與視聽產品）的出口占比已從2016年44.1%增加至2024年65.2%，2025年則提高至74%，出口總值為4,740.26億美元。電子零組件與資通及視聽產品的出口總值分別為2,228.72億美元與2,511.54億美元，值得注意的是，資通與視聽產品的出口占比在2024年的27.9%低於電子零組件出口占比37.3%，但是，2025年的資通與視聽產品出口占比39.2%已較電子零組件業的出口占比34.8%為高。就台灣對美國貿易順差而言，我國對美貿易順差由2018年的63.85億美元增加至2024年649.06億美元已有十倍之多，2025年上半年對美貿易順差已達到552.33億美元，超過2024年上半年對美貿易順差規模258.72億美元，2025年全年對美貿易順差金額為1,501.16億美元，年增率為132%。由此顯見，台灣對美貿易順差的增加速度是非常快的，因此，我國談判團隊將對等關稅稅率降至15%不疊加的困難度是相當高的。

就232條款的半導體及半導體衍生製品而言，在台灣對美貿易順差顯著高於日本與韓國的情況下，依照川普過去的計算方式，台灣就會面對較日、韓為高的對等關稅稅率，這是因為，2025年我國資通與視聽產品的輸美總值為1,516.85億美元，出口占比為76.5%，「資通與視聽產品」產業為美國對我國貿易逆差主要的來源。但是，我國此次與美國就半導體及其衍生製品的232產業別關稅將享有「最優



惠待遇」，因此，除了非半導體的關稅談判結果讓我國與其他競爭對手國的關稅差距顯著縮小外，我國在半導體產業的關稅也不會較其他國家高，這對我國的產業與就業市場的幫助都是非常正向的。

#### 肆、關稅背後的市場開放對進口產業與勞動的可能影響

此次關稅談判與過去經貿談判最大的不同在於，達成協議會有一些產業受到傷害，但不達成協議一樣會有另一批產業受到傷害，更重要的是，即使兩國談判代表達成協議，川普也可能進一步改變協議的內容，這是各國與美國進行關稅談判的困難之處。此時，各國政府一定會先盤點關稅障礙的合理性或受到保護的產業競爭力有無提高，特別是川普持續強調的汽車或農產品等產業。

就市場開放而言，我國行政院經貿談判辦公室總談判代表楊珍妮（以下簡稱楊

政委）在2026年1月20日於「台美關稅談判說明記者會」指出，美國要求我國市場全面開放、提高自美國採購量等，希望可以對齊鄰近東南亞國家全面市場開放的情況，並參考過去我方與他國簽署自由貿易協定的開放程度，因此，「台紐經濟合作協定（Agreement between New Zealand and the Separate Customs Territory of Taiwan, Penghu, Kinmen, and Matsu on Economic Cooperation, ANZTEC）」應是美國與我國談判開放市場的重要依據。楊政委也指出，在和美方討論到降稅產品，包括：

- 一、美國無產製或台灣未自美國進口。
- 二、台美產業互補性，減讓關稅有助減少進口成本。
- 三、台灣需仰賴進口的產品，對美降稅只會替代他國進口產品，有助台灣消費者多元選擇、消費用途，在市場定位與國內產品有區隔性。

換句話說，我國政府在上述條件下與美國進行開放國內市場的談判，以極小化對等關稅談判對國內產業的衝擊。此外，政府雖已多次強調，以維護國家及產業利益，維護國民健康及糧食安全為核心任務，為國家爭取合理的關稅。但是，在與外國進行貿易談判時，有關產品檢驗標準、環境、勞動權益等非關稅貿易障礙（Non-Tariff Barriers, NTBs）都必須按照國際標準，這是未來我國產業需面臨的調整成本，就勞動環境而言，這部分的調整對我國勞動品質與生產力的提升應是正向的。廠商的利潤在短期內雖可能因非關稅障礙的調整成本而降低，但是，長期而言，對廠商的國際競爭力會產生正向的助益，因為，這是先進國家的競爭標準。

### 一、台灣對美國開放市場對國內產業的可能影響

對台灣而言，進口汽車關稅的合理性是此次對等關稅談判項目中最多被討論與關注的產業。汽車產業從業人員擔心汽車關稅的降低可能產生大量失業，消費者則是等待對美汽車關稅降低可以有較便宜的進口汽車可以購買，但廠商與勞工的擔憂與消費者的期待是否未如預期，值得進一步討論。

首先，此次對等關稅的談判僅止於美國與各國間的關稅談判，無關美國以外其他國家的進口車關稅，因此，各國政府只會對美國汽車降低關稅，即使不符合 WTO 的規定，所有國家都會執行。否則，美國如同幫所有外國汽車降低關稅，這對美國



汽車業是沒有幫助的。因此，在只有美國汽車關稅可以降低的情況下，其他外國車廠是否會跟進降價，就必須視美國汽車與歐洲或日本的汽車間的產品替代性而定，當替代性愈高時，市場的競爭程度愈高，汽車降價的可能性就愈高。除了美國製汽車與其他外國製汽車產品間的替代性外，關稅降低對本土汽車價格的影響同樣也受國產車與外國汽車的替代性所影響。因此，單純以進口關稅降低就會對本國廠商利潤造成衝擊的說法過於簡化。

其次，若僅有美國輸往各國汽車關稅降低，則對許多國際車廠而言，其有誘因增加美國製造的比重，例如，歐洲、日本、韓國等品牌車廠可能因各國對美關稅降低而增加由美國工廠出口的產量，以獲得關稅降低的好處，此時，品牌汽車母國的就業就會受到影響。假設所有外國車都由美國出口到台灣市場，以享受關稅降低的好處，則進口車售價降低的可能性也不大。這是因為，汽車市場為寡占市場，因此，關稅降低雖可以使得進口車代理商的關稅

支出降低，但代理商不一定會將關稅節省的好處回饋給消費者。

例如，我國與紐西蘭雖簽有台紐經濟合作協定，但是，在協定生效後，我國對於紐西蘭的進口農產品關稅雖然降低，但紐西蘭奇異果的售價並未有顯著降價，應該是國人普遍的感受，這與紐西蘭奇異果與其他水果的產品替代性以及供應紐西蘭奇異果廠商數的多寡高度相關。在以紐西蘭進口的牛乳為例，若紐西蘭牛乳的台灣經銷商也有經營鮮乳及其製品，則本土與進口牛乳均由同一家廠商所控制的情況下，廠商更沒有誘因降價，本國的業者沒有因為競爭者增加而降價，本國消費者也未因為自由貿易協定而得到降價的好處，這是因為關稅降低的好處移轉至廠商身上所致。

若進口關稅降低不一定會使得進口品價格降低，則進口品的競爭者認為關稅降低會對其利潤與勞動市場帶來「重大」衝擊的說法就不成立。沒有人會否認關稅降低對國內產業的衝擊，但衝擊多大須視進口產品間的替代性以及進口產品與本土產品間的替代性而定。如前文所述，紐西蘭的鮮乳已進口至台灣市場，但台灣鮮乳業者也未因紐西蘭鮮乳關稅降低而降價。

因此，當大家在關心汽車產業降低關稅對本國產業的衝擊與對消費者產生的好處時，產品間的替代性以及進口品市場的市場結構才是真正評估關稅降低影響的重要因素，關稅降低對本國廠商、勞工與消費者的影響並非簡單公式的計算結果。

此外，此次對等關稅的降低也對於我國輸美的許多汽車零組件供應商產生較大的好處，由於我國汽車零組件面對的關稅差距較對等關稅發生前顯著縮小，因此，對許多以出口為主要市場的本國汽車零組件業者必然是好消息，可以合理預期，機械業、自行車業、水五金業、手工具業等業者未來輸美的獲利水準會因為與競爭國家廠商關稅差距降低而提高，對這些產業的受僱勞工也會帶來正向的影響。

## 二、關稅措施對我國與美具生產互補關係的產業與勞動就業的影響

不同於韓國與日本均以汽車產業為主要輸美產業，日、韓的汽車產業與美國的汽車為市場的「競爭者」，我國主要輸美產品為AI相關產品與美國的輝達（NVIDIA）、超微（AMD）、微軟（Microsoft）等品牌廠商為上下游的垂直供應商「互補」關係，因此，當美國對日、韓汽車加徵高關稅時，將使得日、韓汽車的進口成本上升，進而提高美國製汽車的競爭優勢，增加美國製汽車的銷售量。但是，當美國提高台灣的關稅時，美國品牌廠商的進口成本一定會上升，在目前尚無法找到相近替代供應商的情況下，美國品牌廠商就必須承擔部分的關稅成本，因此，美國廠商並不會因為美國對台灣加徵關稅得到好處，反而會導致其利潤的降低，這樣的道理美國政府不可能不知道。因此，雖然台灣對美國的貿易順差遠高於日韓，但是，台灣、日本、韓國三國與美國關稅談判對美國產業的影響是不同的，

這應是在我國對美貿易順差創新高的情況下，美國政府仍給我國與日本、韓國及歐盟國家相同對等關稅水準 15% 稅率不疊加的重要原因。

再者，行政院談判團隊除了與美國達成 15% 關稅稅率不疊加與民間企業對美投資 2,500 億元以及政府對產業投資支持的 2,500 億融資保證外，美國將對台灣徵收的對等關稅限制在 15% 以內（原為 20%），並承諾對學名藥、藥品成分、飛機零件和一些自然資源實施零對等關稅。美國給予我國這類產品的進口關稅豁免，也再次顯示美國政府對於與其國內產業具有高度互補性生產關係的產品已有高度掌握，因此，在避免其國內廠商生產成本因對等關稅而提高，進而影響美國製造的優勢下，美國政府會給予這類外國產品豁免對等關稅。同理，根據美國商務部公布的事實清單（Fact Sheet: Restoring American Semiconductor Manufacturing Leadership Through an Agreement on Trade & Investment with Taiwan）指出，



美國也同意我國已承諾設廠的業者，在核准建廠期間，可能獲准免稅進口計劃產能 2.5 倍的产品，超過限額的進口量將適用 232 條款關稅的較低優惠稅率。在完成建廠計畫後，業者仍可獲准免繳 232 條款稅，免稅進口量為新產能的 1.5 倍。

換句話說，即使已承諾要赴美投資的產業與相關供應鏈，其未來要出口至美國的產品仍可以享有一定比例的關稅豁免，對這些產業的國內生產與就業不一定會帶來不利的影響。更重要的是，與過去工廠外移至中國不同的是，過去外移的工廠被取代性高以及廠商間的产品差異性低，多以降低生產成本為主要考量，因此，當這些廠商外移至中國時，就會導致台灣產業空洞化的疑慮，進而對勞動市場的薪資與就業產生負向的影響。然而，若廠商的研發投入可以持續維持產品的領先地位，則不會經濟被掏空的可能性也大幅降低。不可否認，在赴中投資的年代，我國廠商多為國際市場的價格接受者（price taker），但是，在未來有能力赴美投資的廠商則為國際市場的價格制定者（price maker），或產品的生產製造能力因為可信賴的供應鏈而不易被取代。因此，廠商是為了包含「訂單客戶要求」或「當地政府要求」的市場需求而赴美投資，並非降低成本，這樣的投資門檻是較過去僅以降低成本為主要考量的門檻高出不少的，因此，市場的價格激烈程度也會降低許多，這也說明許多人將台灣重要產業赴美投資形容為「掏空台灣」的說法並不正確。

## 伍、結論

在2025年4月美國對等關稅公布之初，勞動部原已擬定《因應美國對等關稅政策支持勞工安定就業推動要點》，包含「支持受企業辦理職能訓練」、「減班勞工休息再充電」、「維持僱用安定」、「整合型就業服務」、「鼓勵青年參加政策性產業訓練課程」、「初次尋職青年穩定就業措施」等兩大面向，該要點涵蓋不同的就業型態與年齡差異，這是因為去年4月份對等關稅實施之初確實可能對於我國勞動市場產生巨大衝擊所致。

在美國政府於2025年7月31日公布修正後的對等關稅後，我國面臨20%疊加的輸美關稅，使得我國與日本與韓國的輸美關稅差距擴大，進而引發許多產業的勞動就業可能受到衝擊的擔憂，為此，勞動部在2025年8月13日公布就業安定辦法並強化減班休息補助措施，適用範圍從決定從3月公告的橡膠製品、機械設備、其他運輸工具及其零件等三製造業，增加食品及飼品、塑膠製品、金屬製品、電力設備及配備、汽車及其零件等製造業與紡織

業者共九大行業，以降低對等關稅對我國就業市場的衝擊。

然而，在我國與美國政府達成對等關稅協議後，目前所公布的相關台美貿易談判對我國產業與勞動市場的影響均較去年7月底的版本改善許多，甚至變成正向的助益，因此，上述的就業安定推動要點或措施應可視情況調整。

未來，對等關稅對我國勞動市場可能產生的挑戰應是我國必須要從創造就業量轉為更重視就業的品質或工作環境的提升。隨著我國廠商的生產力持續提高，我國廠商對於改善勞動環境的負擔能力也持續提高，勞動環境的改善不一定可以一步到位，但是，勞動權益在國際上愈來愈受到重視卻是不爭的事實，因此，若廠商可以逐步有序地提高勞動權益，則對於攬才、留才與育才等勞動生產力的提升也會有很大的幫助。

最後，由前述分析可以知道，關稅的談判結果對於我國產業與勞動市場的好消息是多於壞消息的。

---

## 參考文獻

1. "National Trade Estimate Report on Foreign Trade Barriers of the President of the United States on the Trade Agreements Program," United States Trade Representative.
2. "Fact Sheet: Restoring American Semiconductor Manufacturing Leadership Through an Agreement on Trade & Investment with Taiwan," U.S. Department of Commerce (2026).

# 美國關稅措施對勞動市場的挑戰與因應—以日本為例

侯岳宏 / 台北大學法律學系 教授



## 壹、前言\*

美國總統川普（以下簡稱川普總統）自去（2025）年1月20日上任以來，啟動新一輪的關稅措施，從大規模的加徵關稅，到全球對等關稅，經過多次調整，對於各國貿易及金融都產生許多影響<sup>1</sup>。

台灣原先一度被點名可能面臨高達32%的關稅稅率，在台美多輪接觸後，美方最終先行公布對台適用20%的「暫時性稅率」。在美國時間今（2026）年1月15日，台美關稅談判達成協議，並2月12日簽署台美對等貿易協定（Agreement on

\* 本文所述美國關稅及相關政策，均係整理至2026年2月底以前已發布之資料。鑑於近期國際經貿情勢變動劇烈，文中提及之稅率與政策情境僅供分析參考，具體細節應以各國政府最新公告為準。

1. TVBS新聞網，《川普關稅懶人包》台灣關稅疊加20%怎麼算？各國最新關稅一次看，2025年8月11日，<https://news.tvbs.com.tw/world/2835959>（2026年1月23日）。

Reciprocal Trade, ART)，確立台灣對等關稅調降為15%且不疊加原稅率等<sup>2、3</sup>。

相較於台灣近日才有較明確協議結果，鄰國日本的部分，川普總統已於美國時間2025年7月22日表示，與日本的關稅協議中達成共識，並且於同年7月31日簽署有關對等關稅的行政命令，公布最新針對約70國及地區的修正後稅率，對日本課的稅率為15%，於同年8月7日實施<sup>4</sup>。

考量關稅措施對於各國也產生許多影響，本文主要整理日本在美國這一系列關稅措施下，對其貿易與勞動市場的影響及相關因應，以作為台灣推動相關措施與討論之參考。

## 貳、初期關稅措施的影響與日美關稅合意

### 一、初期關稅措施的影響

此次關稅措施對日本的影響，在2025年4月日本政策投資銀行（Development Bank of Japan, DBJ）針對其融資對象（227家）進行訪談，結果顯示：回答因銷售量下降、生產成本上升等因素，「整體事業可能受到影響」的比例約占2成；回

答「資金周轉可能受到影響」的比例約占1成。若僅限於運輸用機械（汽車產業），回答「整體事業可能受到影響」的比例升至4成。其次，日本政策金融公庫中小企業部以其融資對象（705家）為主，並加上同公庫國民事業部對全國商工會、商工會議所（277家）所進行之訪談結果顯示：以製造業（汽車零組件等）為中心，雖然有一定比例的企業回應「未來可能會產生影響」，但在訪談當時階段，回答「尚未受到影響」者占多數<sup>5</sup>。

國際協力銀行（Japan Bank for International Cooperation, JBIC）針對17個業種廣泛進行訪談（共165件，亦包含海外據點的聽取意見），有下列內容：（一）包含出口額龐大的汽車產業在內，多數業種正審慎評估關稅措施的影響，並對先行走向的不透明性表示憂慮；未來影響可能擴大。（二）從美國的國家安全保障與產業回流觀點出發，對於是否會對戰略上重要的品項課徵部門別關稅表示關切，如汽車、汽車零組件、半導體（含製造設備）、醫藥品、電子設備（電腦相關、智慧型手機）。（三）關稅是否能轉嫁至銷售價格，因業種而異；但幾乎所有業種皆對「因關

2. 中央社，台美關稅15%對產業影響、台灣模式與日韓投資差異一文看懂，2026年1月16日，<https://www.cna.com.tw/news/aip/202601160141.aspx>。（2026年1月23日）。
3. 行政院，臺美簽署「對等貿易協定」確立對等關稅15%且不疊加我輸美2072項產品豁免對等關稅，2026年2月13日，<https://reurl.cc/6G2Nr6>（2026年2月13日）。
4. 經濟日報，川普對日本課15%對等關稅8月7日實施，2025年8月1日，<https://money.udn.com/money/story/5599/8910524>（2026年1月23日）。
5. 此部分之說明，引自日本厚生勞動省，委員からの追加要望資料，日本厚生勞動省下列網址可下載：<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001519563.pdf>（2026年1月23日）。

稅措施導致景氣惡化，進而造成需求下降」的二次影響感到憂慮。(四)就區域別來看，各地尚未出現重組供應鏈的明顯動向；一方面有聲音認為在地生產在地消費商業模式的相對影響較輕，另一方面也有聲音憂慮影響將跨區擴散<sup>6</sup>。

在地方政府上，以茨城縣為例，該縣所做的調查中，實施基本薪資調升 (base up) 的企業比例已連續兩年超過四成。另一方面，認為美國關稅政策帶來負面影響的企業比例，在3月時尚為三成多，但至4月時已急遽增加至七成以上<sup>7</sup>。在日本中國區域的調查中，關於4~6月期的展望，由於美國川普總統政權啟動汽車關稅措施，已在區域經濟中引發不安。當地汽車製造商表示：「關稅措施影響難以進行合理估算，業績展望暫定為『未定』。」不過，在供應商層面，已出現向行政機關呼籲的聲音，除希望提供更詳細的資訊外，亦要求在就業或資金周轉出現困難時，能給予相應的支援<sup>8</sup>。

從這些調查中，可見到初期因為關稅措施的不確定性升高，企業主在不同行業有不同影響評估，也對走向感到憂鬱，並期待行政機關能有些支援。

## 二、日美關稅合意與發展

在上述背景之下，川普總統與日本於2025年8月22日公布日美合意，其內容概要如下<sup>9</sup>：

### (一) 關於關稅措施的部分：

1. 將對日本的對等關稅率由25%降至15%。
2. 對一般關稅率 (最惠國稅率 Most-Favored-Nation, MFN) 低於15%的項目，稅率將以MFN稅率與對等關稅相加達到15%。對MFN稅率15%以上的品目，僅適用MFN稅率，不適用對等關稅。
3. 美國方面說明，自8月7日開始徵收的對等關稅中，超出日美間協議部分的，將自8月7日起追溯退還。
4. 根據1962年《貿易擴張法》第232條 (Section 232 of the Trade Expansion Act of 1962) 對汽車及其零部件徵收的25%附加關稅，將與MFN稅率一併降至15%的總統行政命令，將與對等關稅相關的總統行政命令修正同步發布。

6. 此部分之說明，引自日本厚生勞動省，同上註。

7. 常陽産業研究所，米国の関税政策でマイナスの影響があるとする企業が急増との調査結果も，[https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2025/08\\_09/ibaraki.html](https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2025/08_09/ibaraki.html) (2026年1月23日)。

8. 中国地域創造研究センター，4~6月期の経済動向は米国の通商政策への懸念から「やや悪化」に転落，[https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2025/08\\_09/chugoku.html](https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2025/08_09/chugoku.html) (2026年1月23日)。

9. 相關內容，請參見日本貿易振興機構 (ジェトロ)，米国トランプ政権の関税政策の要旨，[https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/world/us\\_tariff/pdf/00\\_20250822.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/us_tariff/pdf/00_20250822.pdf) (2026年1月23日)。



5. 即使對半導體或醫藥品等特定領域徵收關稅，不會給予日本低於其他貿易夥伴的待遇。

#### (二) 日本對美國投資部分：

1. 在半導體、醫藥品、鋼鐵、造船、重要礦物、航空、能源、汽車、人工智慧 (Artificial Intelligence, AI) 與量子技術等經濟安全關鍵領域，日美將緊密合作，在美國境內建立可讓雙方受益的強韌供應鏈。
2. 為促進日本企業在醫藥品、半導體等重要領域的對美投資，日本官方金融機構可提供最高 5,500 億美元的出資、貸款及貸款擔保。

#### (三) 日本對美國進口部分：

1. 日本將擴大購買美國農產品、半導體、航空器等產品。
2. 就稻米而言，在現行 77 萬噸左右的最低進口量 (Minimum

Access) 框架內，將兼顧國內供需狀況，增加自美國進口。

3. 本次協議中，日本並未同意降低農產品關稅。

關於上述日本對美國投資的部份，日本首相高市早苗與川普總統也於 2025 年 10 月 28 日舉行日美高峰會談。美方公布 7 月 22 日日美關稅協議內容之一的關於對美投資清單 (Fact Sheet)，並明確說明日美兩國共同關注的計畫領域。

在上述合意之下，川普總統也於美國時間 2025 年 9 月 4 日發布總統令，以執行日美協議。依日本政府公布的內容，修正並降低對等關稅以及汽車及其零件關稅。民用飛機及其零件則不課徵對等關稅等。對等關稅的修正追溯至 8 月 7 日生效。汽車及其零件、民用飛機及其零件的關稅修正則自 9 月 16 日起生效。美國海關於 9 月 15 日公布了關於關稅修正的指導說明。

## 參、日本對於關稅措施之因應

### 一、內閣之緊急因應方案

為全面因應美國的關稅措施，初期，日本內閣（日本最高行政機關）於2025年4月8日便設置「美國關稅措施綜合對策本部」（以下簡稱對策本部）。對策本部於同年4月25日公布「美國關稅措施下的緊急因應方案」，並且持續滾動式調整。其內容概要如下<sup>10</sup>：

首先，對於因應措施之基本方針，說明略以：雖然美國的關稅措施暫時停止部分相互關稅的適用，但這並不能改變其可能對日本的產業與經濟（尤其是汽車產業），乃至全球經濟造成重大影響的事實。日本將繼續強烈要求美方檢討一系列關稅措施，同時在掌握並分析對國內產業與經濟的影響之際，全力確保資金周轉等必要支援。日本政府將密切關注與美國的協商情況，以及關稅措施對出口產業、相關中小企業與地方經濟、甚至國民生活的影響，並且毫不猶豫地追加必要的因應措施。

其次，在因應措施上，該文件說明有下列幾項措施：（一）建立即時的諮詢體系、（二）加強對受影響企業的資金融通等支援、（三）維持就業與人才培育、（四）強化國內刺激消費措施，支撐國民生活、（五）推動產業結構轉型與競爭力強化。

以下就（二）、（三）、（四）的部分概要說明：

關於（二）的部分，說明略以：對於因關稅措施導致出口停滯或交易條件惡化的企業，特別是中堅企業（日本在2024年4月，於中小企業與大企業間，增設中堅企業名稱。僱用勞工人數大約2,000人以下之企業）與中小企業，強化金融支援。尤其針對中小企業，若關稅影響預期擴大或長期化，除已放寬使用條件外，還將研擬自5月起在適當時機擴大適用利率往下調降措施。同時，擴大適用「安全網保證制度」及推動資本性支出貸款的活用，以引導民間金融機構擴大支援。並推廣線上辦理以加快貸款申請至放款的流程。此外，透過諮詢窗口收集業者狀況，並請公私金融機構全面加强資金融通支援，包括債務延期或條件變更等。同時，將強化貸



10. 相關內容，引自內閣官房美國關稅措施綜合對策本部（內閣官房米国の関税措置に関する総合対策本部），美國關稅措施所引發的緊急因應方案（日文原文為：米国関税措置を受けた緊急対応パッケージ），2025年4月，[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/tariff\\_measures/pdf/package\\_250425honbun.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/tariff_measures/pdf/package_250425honbun.pdf)（2026年1月23日）。此外對策本部網頁如下：[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/tariff\\_measures/index.html](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/tariff_measures/index.html)（2026年1月23日）。

款條件變更相關報告與公布的頻度，並由金融局盡速設立專用諮詢熱線。

關於（三）的部分，說明略以：為防止因生產調整或減少產量導致就業不穩定，將在全國勞動局與公共職業安定所（Hello Work）等機構提供諮詢因應，並透過僱用調整助成金等就業相關補助金在程序上的簡化與運用，靈活提供短時間工作或培訓制度之援助。必要時將檢討放寬適用條件，以便迅速提供支援。

為推動再學習（Re-skilling），根據令和6年（2024年）通過的新修正僱用保險法，於同年10月提高教育訓練給付率，並於令和7年（2025年）10月新增設教育訓練休假給付金。此外，透過充實與活用針對中小企業及中堅企業的訓練經費等補助，使勞工能夠習得與職務相關的專業知識與技能，以適切支援結構轉型期的勞動力流動。

關於（四）的部分，說明略以：針對新出現的關稅局勢，將靈活、提前執行令和6年度補充預算與令和7年度預算中的措施。例如：向低收入戶發放每戶3萬日圓補助、支援購買住宅（育兒家庭綠色住宅支援計畫）、擴充高中、大學免學費與育兒休業補助等。另外，將因應汽車關稅影響，檢討追加國內需求對策。

最後在結論上說明，政府將不斷檢視美國關稅措施的動向及其對國內外經濟的

影響，隨時採取必要的追加對策，以確保日本產業競爭力、國民生活的穩定，以及世界經濟的持續發展。

## 二、在美國之日本企業的因應與日本企業對美國投資狀況

2025年4月時，關稅措施的推動速度超出許多人的預期。在美國的日本企業在當時也面臨許多挑戰。日本有研究人員整理2025年6月當時在美國的日本企業之因應方式，相關內容具有參考價值，茲整理概要如下<sup>11</sup>：

### （一）價格轉嫁

面對這種每日不斷變化的情勢，日本企業究竟是如何應對的呢？日本貿易振興機構（Japan External Trade Organization, JETRO）對多家在美國的日系企業進行訪談後發現，在不確定性高度升高的情況下，企業很難作出長期性的判斷，眼前能採取的對策幾乎僅限於將成本轉嫁至價格上。

此外，一般認為美國原本就具備較容易進行協商調漲價格的環境。再加上基準關稅原則上是對來自全球的進口商品一律課徵，因此也有受訪者表明期待著相較於平時的價格上調，此類調漲能更容易被市場所接受。

關於價格轉嫁的時機，由於事前已增加庫存，不少企業表示，將自2025年5月起正式與客戶展開協商，並於6月以後

11. 赤平 大寿，変遷する関税措置と在米日系企業の対応方針 米トランプ関税の行方（1），2025年6月，載：JETRO網頁，<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2025/f1d155a1e03261ed.html>（2026年1月23日）。

開始實施。此外，也有多家企業表示，將一邊觀察同業的動向，一邊事先做好準備，以便在美國企業調漲價格時同步實施。

根據紐約聯邦準備銀行於 2025 年 6 月 4 日公布的調查結果，四分之三的企業表示，已將關稅上升所增加的成本部分或全部轉嫁給客戶。就轉嫁時點而言，在製造業中，回答「於追加關稅課徵後 1~3 個月內」的比例最高，達 27%。

另一方面，對華盛頓特區的業界團體進行訪談，截至 5 月中旬，普遍看法如下：「尚未聽到會員企業進行價格轉嫁的消息。由於仍有追加關稅課徵前的庫存，即使已有行動，恐怕也僅限於小型企業」、「至少目前尚未出現明顯的價格上漲」、「在對等關稅適用暫停期限 7 月 9 日之前，可能仍將採取觀望態度；待之後的狀況更為明朗，各公司的因應方式也將更加清楚」等。

該研究報告也說明，綜合上述情況可推測，在美國日系企業中，於 6 月左右實際進行價格轉嫁的企業將逐漸增加，並且隨著 7 月 9 日對等關稅暫時適用停止期限的結束，各企業的因應方針將更為明確<sup>12</sup>。

## （二）積極運用 USMCA

除了價格轉嫁之外，另一個能夠採取的重要對策之一，是善用美墨加協定（United States-Mexico-Canada Agreement, USMCA）。川普總統第二任

期的追加關稅措施，與第一任期不同，其一大特徵在於未設置依國別或產品別的適用除外。然而，符合 USMCA 原產地規則的產品，在針對墨西哥與加拿大原產品所課徵的《國際緊急經濟權力法》（International Emergency Economic Powers Act, IEEPA）關稅與對等關稅，以及對汽車及其零組件所適用的《貿易擴張法》（Trade Expansion Act）第 232 條關稅之下，則設有緩和措施。

不過，來自墨西哥與加拿大的進口商品中，仍有超過一半未使用 USMCA。其原因在於，當一般關稅稅率為零時，企業無須透過自由貿易協定（FTA）來享受優惠關稅。作為自由貿易推動者的美國，其 2023 年的平均關稅率僅為 3.3%，比較低，免稅品項亦有不少。然而，在目前的情勢下，即便一般關稅稅率為零，為了降低成本，運用 USMCA 仍顯得格外重要。

另外，運用 USMCA 的好處並不僅止於關稅的降低。透過使用 USMCA，進口商還可免除海關商品處理費（Merchandise Processing Fee, MPF）。在美國，作為海關商品處理費，原則上會就進口申報金額，對 2,500 美元以上或非紡織品等受限制品項，課徵 0.3464% 的費用（最低 32.71 美元，最高 634.62 美元）。然而，若與 USMCA 的優惠關稅申請一併提出，則可同時免除 MPF。由於追加關稅的課徵使企

12. 赤平 大寿，同上註。

業的成本負擔較以往更為沉重，任何能夠稍微降低成本的措施都顯得格外重要<sup>13</sup>。

### （三）供應鏈的調整

針對此次追加關稅措施所引發的供應鏈大規模重組，多數企業持否定態度。例如，生產據點的移轉通常需要約3～5年的時間；即使現在著手進行生產移轉，實際投入運作時也很可能已是在川普總統任期結束之後。因此，僅因應此次追加關稅措施而進行供應鏈的大幅重組，在現實上並不可行，這是許多日系企業的共識。不過，也有多家企業表示，若同一產品在多個工廠生產，仍會透過提高美國工廠的稼動率等方式進行調整<sup>14</sup>。

除上面所介紹在美國的日本企業之因應方式外，也有日本研究人員整理川普總統政權下日本企業對美投資的現況與展望，此部分也值得留意。相關內容可整理如下：

1. 從總體經濟指標來看，日本企業對美投資至少在川普總統政權於2025年上任後的一年間，呈現出穩健的態勢。
2. 然而，由於包括關稅在內的不確定性升高，近期對美投資出現較多審慎的聲音。
3. 即便如此，作為全球最大的單一市場，美國在日本企業海外戰略中的重要性並未改變。



4. 因此，在一段時間內，企業將在考量政策變動風險的同時，以需求為重進行判斷，投資重心將以追加或擴張投資為主。
5. 在進行對美投資時，除政策變動帶來的不確定性外，人力資源不足與人事成本上升，仍將持續構成主要障礙。另外，也提到為美國商業環境帶來不確定性的關稅措施，被普遍認為即使在川普總統政權於2029年結束之後仍將持續，美國不太可能回到過去以世界貿易組織（World Trade Organization, WTO）為核心的自由貿易體制<sup>15</sup>。

## 肆、結語

從上面的整理，可概略了解在川普總統的關稅措施下，日本所受到的影響與因應，日本也持續性的滾動檢討與因應，後續仍續隨時留意其發展。

13. 赤平 大寿，同上註。

14. 赤平 大寿，同上註。

15. トランプ関税後の日本企業による対米投資動向，<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/special/2026/0102/b22b8fffdeb2f0f6.html>（2026年1月23日）。

川普總統於2025年4月2日宣布對包括台灣在內全球多國實施的高額關稅措施後，行政院也推動「因應美國關稅我國出口供應鏈支持方案」，協助企業、勞工與農漁民朋友減輕衝擊<sup>16</sup>。

勞動部針對安定就業的部分，有下列措施：一、主動訪視衝擊：主動聯繫關心受影響相關企業工會，並建立衝擊資訊回報合作網絡；同時掌握事業單位之人力變動情形及服務需求。二、勞工安心就業：如提供減班休息勞工薪資差額補貼、鼓勵勞工減班休息期間參訓與提供參訓津貼、補助事業單位辦理產業所需之人力訓練。三、受衝擊再就業：針對受影響產業失業勞工提供客製化包裹式就業服務，整合各類資源，包含工作崗位訓練、僱用獎助



及職務再設計，以協助受影響中高齡等失業勞工順利受僱。四、青年接軌職場：鼓勵青年參加職前訓練之政策性課程，並發給學習獎勵金。另提供尋職津貼與就業獎勵，使初次尋職及畢業青年能順利銜接職場<sup>17</sup>。各項措施均依美國關稅政策影響情形滾動檢討。

川普總統自上任以來，啟動的關稅措施，歷經數個月，台美關稅談判終於於2026年1月15日達成協議，並於2月12日簽署ART。除調降關稅等措施外，台灣以「台灣模式」與美磋商達成直接投資2,500億美元共識，政府亦將提供等額2,500億美元的信用擔保<sup>18</sup>，此部分也引起一些討論。隨後，美國聯邦最高法院於2026年2月裁定 IEEPA 課稅逾越授權，川普總統改採《1974年貿易法》第122條款課徵150天暫時性關稅。如同日本研究人員所提及為美國商業環境帶來不確定性的關稅措施，被普遍認為即使在川普總統政權於2029年結束之後仍將持續。由於關稅措施之發展，仍持續變動中，僅能就目前已公開的資料進行整理並介紹，以提供參考。後續相關議題，以及對於勞動市場的影響，仍然需要審慎並持續觀察與因應。

16. 因應美國關稅我國出口供應鏈支持方案，<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/2a893f43-8b03-4c6e-9150-474a2b3b2136>（2026年1月23日）。

17. 勞動部因應美國關稅我國出口供應鏈支持方案，<https://www.mol.gov.tw/1607/28752/79749/79773/post>（2026年1月23日）。

18. 中央社，台美關稅15% 對產業影響、台灣模式與日韓投資差異一文看懂，2026年1月16日，<https://www.cna.com.tw/news/aip/202601160141.aspx>（2026年1月23日）。

# 美國關稅措施下勞工面臨企業調整之勞動權益保障及國際經驗借鏡

戴曉惠 / 中國文化大學勞動暨人力資源學系 助理教授



## 壹、現今關稅衝擊簡介\*

自近期美國總統川普再次就任後，其於去（2025）年上半年期間依據美國《國際緊急經濟權力法》（International Emergency Economic Powers Act, IEEPA）宣布對全球各經濟體研議或啟動對等關稅（reciprocal tariff），針對貿易逆差國實施廣泛性稅率調整，造成全球經濟貿易重大動

盪，各國由傳統多邊主義框架轉向互惠對等的防禦性競爭。這項政策的本質並非單純建立貿易壁壘，而是美國試圖透過關稅壓力，強迫供應鏈回流（reshoring）或轉向友岸合作（friendshoring）的政策工具。

歷經數個月談判協商，截至今（2026）年1月，台灣與美國針對貿易框

\* 本文所述美國關稅及相關政策，均係整理至2026年2月底以前已發布之資料。鑑於近期國際經貿情勢變動劇烈，文中提及之稅率與政策情境僅供分析參考，具體細節應以各國政府最新公告為準。

架進行諮商，確立我國輸出美國商品的關稅因應架構。根據當時諮商進度與情境分析，雙方曾針對對等關稅不疊加、半導體及衍生品關稅優惠待遇等範疇尋求共識，同時以大規模的企業赴美投資計畫與政府信用擔保作為談判重要參考因素。若能爭取到最優惠盟國待遇，將使台灣企業稅負成本與日本、韓國、歐盟等企業具有相同基準。

儘管台灣與美國所探討之潛在稅率架構，可能低於談判期間國內企業曾擔憂的極端關稅稅率，緩解立即性的產業危機，但對於如工具機、汽車零組件、傳統鋼鐵及塑膠製品的常態性關稅壓力，仍迫使企業必須進行深度的策略性調整，以回應國際貿易形成的長期挑戰。若為避開新增的關稅成本增幅，企業的調整將不再僅限於利潤的吸收，更涉及經營模式的根本轉移，例如生產基地的地理性重組、資本替代勞工與加速自動化、彈性僱用與觀望效應等，這些重要轉變都將影響到企業內勞工的勞動權益保障。

一、生產基地的地理性重組：因應關稅的實施，出口導向的製造業可能將原本集中於台灣或特定受限制地區的產線，逐步遷移至美國境內或至享有

美國關稅豁免的地區以避免關稅成本<sup>1</sup>。這種生產的地理性重組雖然能讓企業維持市場，但也可能使母國原本長期累積的相關技術聚落出現真空，勞工因而面臨結構性失業的威脅。

二、資本替代勞工與加速自動化：對於企業而言，降低勞動成本的另一個選擇是自動化，可用來取代將生產轉移到低工資國家的做法，減少對人工成本的依賴，同時以資本投資抵銷稅務支出。然而自動化與機器人技術通常會取代不具備特定技能的勞工（unskilled labor），同時這些技術會互補並增加對高技能勞工（skilled labor）的需求，導致勞動市場出現兩極化，進而推升工資不平等，低技術職位更產生直接的排擠效應<sup>2</sup>。

三、彈性僱用與觀望效應：基於關稅仍存有未來動態調整的風險，企業面臨不可逆轉的投資或不明確的未來政策時，在人力投資可能產生保守化的趨勢以規避風險<sup>3、4</sup>，例如採取定期契約、派遣勞動等彈性僱用方式可作為企業的緩衝機制，進而取代長期僱用模式，容易導致勞動權益保障的穩定性受到威脅與挑戰。

- 
1. Blonigen, B. A., Tomlin, K. & Wilson, W. W. (2002). Tariff-jumping FDI and Domestic Firms' Profits. NBER Working Paper No. 9027. <http://www.nber.org/papers/w9027>.
  2. Antràs, P. (2020). Conceptual Aspects of Global Value Chains. World Development Report 2020 Policy Research Working Paper 9114.
  3. Handley, K. & Limão, N. (2022). Trade Policy Uncertainty. NBER Working Paper No. 29672. <http://www.nber.org/papers/w29672>.
  4. The World Bank (2020). World Development Report: Trading for Development in the Age of Global Value Chains.

同時，大企業（如車廠）在面臨關稅措施的壓力，也可能要求下游零件商共同吸收成本；然而小微型供應商相較於大企業，缺乏產線遷移或自動化升級的資本，其勞工面臨的失業風險更具突發性。

由上述分析可知，關稅對勞工的影響，並非僅是企業單點的解僱與裁員，而是透過企業策略的連鎖反應，重塑勞動力的需求。當企業為了抵禦 15% 稅率而進行大規模的產線重組、技術更換或僱用型態改變時，現有的勞動權益保障機制是否能迅速跟上企業調整的腳步，便成為當前政策最急迫的命題。

## 貳、我國現有因應措施概況

當企業為因應關稅政策而啟動大規模產線外移或加速自動化轉型時，我國現行的勞動保障體系雖具備基本的穩定功能，



但在面對預防性策略調整與結構性職能轉型方面，仍顯露出法制設計與政策工具的顯著不足。

目前我國有關企業因經貿衝擊而裁員的法律規範，主要建立在《勞動基準法》與《大量解僱勞工保護法》，其核心在維持僱用關係的穩定性。一般來說，雇主必須符合《勞動基準法》第 11 條規定各款情事，始可經濟性解僱勞工；同時雇主必須符合解僱最後手段性原則，在正式解僱前必須先盡力進行企業內部安置或職能再培訓等方式<sup>5</sup>。因此，若企業僅為避稅目的而將產線移至海外，其解僱合法性常成為勞資爭議的主要標的。

現行《大量解僱勞工保護法》雖明文規定企業若大規模裁員必須於 60 日前通報主管機關與相關單位或人員，勞動部亦一再重申企業不可僅因關稅衝擊或造成訂單減少即大量解僱勞工<sup>6</sup>；但實際面臨關稅情境時，企業仍可能採取策略性、漸進式的調整，例如先凍結招募、縮減派遣、再分批縮編等；這種分散式的策略調整容易使企業得以規避《大量解僱勞工保護法》的法定通報義務，最後實質發生大量解僱情事，勞工行政主管機關卻難以在第一時間即介入協商。

為了緩解經濟貿易震盪，勞動部近年已強化政策面的支持方案<sup>7</sup>，若事業單位因

5. 參閱勞動部網站業務專區：因應美國關稅可能受影響之勞工重要勞動權益在職勞工權益保障事項：<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28296/81206/81230/81234/post>，檢索日期 2026 年 1 月 1 日。

6. 同上。

7. 勞動部 2025 年 12 月 2 日勞動條 3 字第 1140149143 號函修正，因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項。

景氣影響導致停工或減產，經勞雇雙方協商同意得暫時縮減工作時間與減少工資。2025年8月13日勞動部發布「因應國際情勢支持勞工安定就業辦法」，同時公告強化版僱用安定措施，因應美國關稅等國際情勢變動衝擊，政府補貼受影響勞工薪資差額，並擴大適用對象<sup>8</sup>。

此外，勞動部亦以「充電再出發訓練計畫」補助受影響企業辦理在職訓練，並給予勞工訓練津貼，期使在企業暫時性訂單減少時發揮緩衝功能，協助企業穩定勞動力、避免核心技術人力流失。

政府雖有以上相關機制實施，但在面對關稅引發的長期企業策略調整，可能仍存在如缺乏「轉職薪資損失」的防護網、職業訓練與產業自動化脫節、預警資訊的跨部會斷層等政策缺口。

一、缺乏「轉職薪資損失」的防護網：目前的政策重心在「留任」勞工，但當企業決定永久性撤資或產線遷移，致使勞工必須轉職至其他低薪服務業時，政府缺乏類似美國貿易調整協助方案（Trade Adjustment Assistance, TAA）的薪資差額補貼（wage insurance），導致勞工轉職意願低落，甚至陷入長期失業風險。

二、職業訓練與產業自動化脫節：現有職業訓練補助多由企業自主規劃申請，缺乏政府端的前瞻性轉型引導。若企業為抵銷關稅而導入人工智慧、自動化設備時，法規並未強制要求企業必須培訓現職勞工轉型以作為補貼條件，導致技術升級的紅利由企業獨享，而轉型成本（失業）則由勞工承擔。



8. 參閱勞動部網站新聞稿：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/82201/>，檢索日期2026年1月1日。

三、預警資訊的跨部會斷層：現行制度多在裁員解僱發生後才啟動，勞工行政機關缺乏與財經部會連動的企業調整監測指標，無法在企業因關稅壓力而產生外移意圖的早期，就啟動預防性的勞資對話與保障機制。

## 參、主要國家因應貿易衝擊對策

面臨如關稅等重大經濟貿易衝擊，先進國家多已逐漸意識到傳統的失業救濟（unemployment insurance）並不足以緩解企業策略調整帶來的結構性震盪。進一步觀察美國、歐盟、德國、日本等主要國家的實務經驗，其核心在於將勞動政策與貿易政策深度整合，轉化為更具主動性的保障機制，由被動補償轉向為主動賦能，確保企業在調整產線與技術結構時，勞動力亦能同步轉型。

### 一、美國

即便是當今主導關稅的美國，過去為協助因受國際貿易衝擊（如進口增加或生產外移）而失業的勞工，依據《1974年貿易法》（Trade Act of 1974）提出TAA幫助勞工重返職場並提供經濟支援，主要協助包括就業服務、技能培訓、經濟補貼等方面。在就業服務方面，提供職位安置服務與諮詢；技能培訓部分，資助勞工參加職

業技能培訓以轉行或提升競爭力；經濟補貼的內容，則包括尋職補貼、搬遷補貼，以及針對特定對象的薪資支援<sup>9、10</sup>。

其中特別針對50歲以上勞工，TAA提供再就業貿易調整協助方案（Reemployment Trade Adjustment Assistance, RTAA）的薪資補貼，若其再就業後年收入少於5萬美元，協助方案可提供相當於勞工再就業工資與原工作工資差額的50%補貼，最高補貼金額為1萬美元，最長可領取2年，領取期間同時仍享有健康保險補助。

自2022年7月起，美國已暫停受理TAA新案件。由於貿易對勞動力市場的衝擊仍具有不對稱性，受衝擊的勞工（特別是低技術勞工）往往面臨長期的收入損失和轉業困難，TAA主要功能在於事後補救，承認勞工在貿易調整中的技術資歷損失事實，有效誘發勞工從衰退產業（如受關稅重創的傳統產業）向新興產業流動，解決轉職薪資斷層，降低勞工因技術斷層而面臨的收入損失。

### 二、歐盟

歐盟於2006年設立歐洲全球化調整基金（European Globalisation Adjustment Fund for Displaced Workers, EGF），當時為因應全球化導致貿易模式改變，許多歐

9. 參閱美國勞動部網站：<https://www.dol.gov/agencies/eta/tradeact>，檢索日期2026年1月1日。

10. Mavroidis, P. C. (2025). Reciprocal Tariffs in the Quest for Balanced Trade: A Zero-Sum Game for the WTO. *Quebec Journal of International Law, Special Issue*, p. 109-123. <https://doi.org/10.7202/1121448ar>.

洲傳統產業因競爭力不如新興市場發生大規模裁員。EGF旨在透過緊急資金實施積極勞動市場政策，幫助受大規模裁員影響的勞工及自營作業者重新進入就業市場，是歐盟應對勞動市場衝擊的核心工具<sup>11</sup>。

依據EGF的2021-2027年新版規範<sup>12</sup>，當單一公司（包括其供應商及下游廠商）或特定行業因任何重大結構性變革（如疫情衝擊、自動化、數位化等）導致裁員超過200人時，可申請EGF資金啟動協助，資助會員國進行職業訓練、創業支持、就業指導、跨國/跨區流動津貼等。由於歐盟意識到可能被迫失業勞工應該在遭遇裁員風險時就該被協助，因此EGF已修正為在裁員正式生效前就可啟動，讓勞工可以及早接受訓練等積極協助，以便減低勞工被解僱的比例，同時協助勞工轉換至新工作<sup>13</sup>。

EGF的特色在於資金不是補貼企業的經營成本，而是專款補助勞工的技能轉型，同時強調提升勞工在歐盟單一市場內的可移動性，這在應對企業產線外移具有高度參考價值。

### 三、德國

德國的短工津貼（Kurzarbeitergeld）是一項歷史悠久的常態性、預防性勞動市場政策，旨在當企業面臨短期經濟波動或不可避免事件時，透過縮減工時與工資補貼來穩定就業並避免解僱。短工津貼的核心機制是雇主暫時減少勞動契約約定的工時並依比例減少工資，而政府則補貼勞工因工時縮減所損失的部分淨工資差額，如此作法可以幫助企業保留熟練員工，省去景氣復甦後重新招募與訓練的成本<sup>14、15</sup>。

政府同時鼓勵勞工利用縮減工時的期間參加職業訓練，因應產業的數位化轉型，參加勞工還可獲得額外保費補貼。而勞工在領取短工津貼期間仍可從事「微型工作（minijob，月薪低於450歐元者）」，其所得在特定條件下不扣除津貼，確保勞工在經濟危機期間的生活水準<sup>16、17</sup>。

短工津貼是德國常態化的勞動促進工具，不論整體經濟環境如何，只要個別企業因經濟原因或不可避免事件導致工作重大減少，如一定比例的勞工受到影響且工資損失超過十分之一，即可通報申請實

- 
11. 參閱歐盟網站：<http://ec.europa.eu/egf>，檢索日期2026年1月1日。
  12. 參閱歐盟法網站：<https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/european-globalisation-adjustment-fund-for-displaced-workers-2021-2027.html>，檢索日期2026年1月1日。
  13. 參閱歐盟新聞稿網站：<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2025/12/01/european-globalisation-adjustment-fund-council-agrees-its-position-on-support-for-people-at-risk-of-unemployment/>，檢索日期2026年1月1日。
  14. 吳姿慧（2022）。在疫情敲磚之下，「僱用安定措施」仍未能應門？！—以我國減班休息之薪資補貼制度為核心。政大法學評論，169期，頁1-85。
  15. 劉士豪（2020）。因應疫情下勞動者紓困之實例探討。台灣勞工季刊，64期，頁24-35。
  16. 吳姿慧（2022）。在疫情敲磚之下，「僱用安定措施」仍未能應門？！—以我國減班休息之薪資補貼制度為核心。政大法學評論，169期，頁1-85。
  17. 劉士豪（2020）。因應疫情下勞動者紓困之實例探討。台灣勞工季刊，64期，頁24-35。



施。行政機關擁有高度授權，能根據社會重大事件迅速調整；同時法律明確規定領取短工津貼的期間與金額不影響未來失業給付的計算基準，避免勞工因同意減班休息而受到二度懲罰<sup>18、19</sup>。

#### 四、日本

日本因應經貿衝擊與長期的勞動力供給制約，採取積極的結構性改革，其核心為推動「三位一體的勞動市場改革」，包含支援勞工在職期間的技能重塑、導入反映實際貢獻而非年資的職務給、引導勞動力順利轉移至具備競爭力的成長領域等三大支柱。日本政府高度重視人才開發，厚生勞動省透過「人材開發支援助成金」提供多樣化的補助方案，提供「事業展開等轉職支援方案」及「人力資本投資促進方案」，補助企業的培訓經費與受訓期間的

部分薪資。針對特定產業的缺工與結構性挑戰，日本推動自動化與彈性運作，例如在運輸業採取中繼運輸模式以改善勞動條件<sup>20</sup>。整體而言，日本的做法已從單純的就業維持，轉向以提升勞動生產力與人力資本投資為核心的全面轉型。

此外，日本曾以類似德國短工津貼的「產業雇用安定助成金」，鼓勵受景氣影響而被迫縮小規模的企業以「在籍型出向」方式，將員工「暫時借調」給人力需求較高的企業，而非直接解僱，以達到穩定就業的目的。員工在出向期間結束後，必須以回到原公司工作為前提；政府會同時對「送出員工的企業（出向元）」以及「接收員工的企業（出向先）」雙方提供補助。這項制度現已終止，但在疫情期間扮演重要緩衝角色，透過政府財政介入，將受困產

18. 吳姿慧（2022）。在疫情敲磚之下，「僱用安定措施」仍未能應門？！—以我國減班休息之薪資補貼制度為核心。政大法學評論，169期，頁1-85。

19. 劉士豪（2020）。因應疫情下勞動者紓困之實例探討。台灣勞工季刊，64期，頁24-35。

20. 厚生勞動省（2025）。令和7年版 労働經濟の分析—労働力供給制約の下での持続的な經濟成長に向けて—。

業的勞動力暫時轉移或保留，以避免大規模失業潮<sup>21</sup>。

## 肆、我國借鏡方向與結語

綜合上述美國、歐盟、德國、日本等國家經驗，大致可歸納出三個應對企業調整的核心邏輯，做為我國補足政策缺口之調整方向。

一、承認薪資缺口：仿效美國，提供受衝擊勞工再就業薪資差額補貼，而非僅發放現行失業補助，能減少受衝擊勞工面臨薪資水準下滑的恐懼，更誘導勞工主動進入新興產業。

二、勞動力資產化：仿效日本，將政府對企業的「技術補助」與「留任義務」掛鉤，強迫企業在追求自動化等技術轉型的同時，承擔勞工職能提升的社會成本及實踐企業社會責任。

三、預防性協商：仿效歐盟，將勞動權益保障機制提前至企業產生外移意圖的階段，同時透過勞、資、政三方協商提前促進勞動力轉型，而非坐視大規模解僱發生。貿易政策的衝擊必須透過早期協商緩衝，將勞動權益保障從事後補救推向前置的策略規劃。

依循這三大方向，我國勞動權益保障政策可參考以下幾點建議。

一、借鏡美國 TAA 的再就業薪資補貼 (RTAA)，創設台灣版貿易轉職補貼機制。我國勞動部已於 2025 年 8 月 13 日公告強化版僱用安定措施，公告受影響產業的減班休息勞工可領取薪資差額七成的補貼。然而若是因此波關稅衝擊而被迫跨產業轉職的勞工，缺乏薪資損失協助。建議可針對因關稅情勢變動導致職位消失、轉職後薪資降低的受影響勞工，由政府提供一定期間的轉職薪資補貼，縮減其在技術轉換期的收入短少，更鼓勵勞動力由傳統產業向人工智慧、半導體等韌性產業流動。

二、借鏡日本經驗，政府應將企業辦理職業訓練補助，與人工智慧、自動化技術導入等產業升級面向，以及留任義務深度掛鉤。目前勞動部減班休息勞



21. 參閱日本厚生勞動省網站：[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805\\_00008.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082805_00008.html)，檢索日期 2026 年 1 月 1 日。

工再充電計畫已放寬補助企業辦理職業訓練至最高 350 萬元<sup>22</sup>，但缺乏對技術替代人力的防範。未來應規定獲補助企業須將自動化產線影響的剩餘勞動力，轉化為人機協作或數位維護職能。透過補助企業將基層員工培訓為技術人力，確保企業在減緩關稅衝擊的過程中，不會以惡意裁員為手段，達成「技術升級、僱用穩定」的平衡。

三、借鏡歐盟經驗，強化行政院層級的跨部會監測。當經濟部監測到特定產業因關稅導致出口額減少超過臨界值時，勞動部應主動啟動訪視，同時依據《大量解僱勞工保護法》的精神，預先引導企業與工會進行策略性人力盤點。這將有助於改變目前裁員後才救濟的被動情形，將勞動權益保障機制提早至企業產生外移意圖的早期階段。

當今面臨的美國貿易政策變局，是企業韌性與勞動權益保障的雙重挑戰。雖然過往研究顯示企業可能進行地理性重組或

技術性替代，以作為維持競爭力的選項，但並非只有犧牲勞工權益換取企業生存。國際借鏡告訴我們，最強韌的經濟體並非排斥調整，而是擁有一套能將調整成本「公平分擔」的機制。

台灣產業因應國際關稅措施之潛在衝擊，實已進入結構性調整的關鍵期，若要應對企業加速外移與自動化轉型帶來的長期衝擊，我國勞工政策不應僅止於被動的失業救濟，而須轉向以韌性賦能為核心的主動防禦。勞動權益保障更應自傳統的事後補償提升至事前職能引導，透過建立轉職薪資補貼機制、強化企業技術人力培訓、推進三方對話等方式，政府能引導企業在經貿變局中轉型升級，同時確保勞工不因貿易政策更迭而被屏除在外。

在全球供應鏈重組的脈絡下，提升勞工韌性正符合台美貿易合作長遠利益的策略。唯有建構一套具備適應能力的勞動韌性體系，台灣才能在瞬息萬變的全球經貿體系中，守護最核心的人力資產，實現勞資政共榮的願景。

22. 參閱勞動部新聞稿：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/85756/>，檢索日期2026年1月1日。

# 美國關稅變局下支持勞工就業措施及國際經驗借鏡

辛炳隆 / 台灣大學國家發展研究所 兼任副教授



## 壹、前言\*

美國川普總統自第二任就職以來，為解決美國商品貿易長期呈現入超，以及製造業外移導致美國產業空洞化，進而形成「鐵鏽帶 (Rust Belt)」問題，陸續採行較第一任更激進，且更具保護主義色彩的經貿政策，包括想要透過各種手段大幅提高關稅。由於美國是我國主要出口市場之一，為預防提高關稅對國內產業與勞工的衝擊，行政院在 2025 年 4 月提出「因應美國關稅我國出口供應鏈支持方案」(以下簡稱「對等關稅因應方案」)，希望透過金融支持、

拓銷市場多元化、推動產業升級，加強就業穩定與勞工照顧等措施，協助企業、勞工與農漁民朋友減輕衝擊，全力穩定國家經濟及產業發展，並確保勞工能穩定就業。

從治理模式的角度觀察，政府此次回應呈現出相當程度的前瞻部署與跨部會協調特徵。不同於過往多半在衝擊已明顯浮現後才啟動的事後補救型政策，具有明確的預防治理 (preventive governance) 色彩。尤其政策內容並未僅聚焦於補貼或紓困，而是同步納入產業升級、市場多元化

\* 本文所述美國關稅及相關政策，均係整理至 2026 年 2 月底以前已發布之資料。鑑於近期國際經貿情勢變動劇烈，文中提及之稅率與政策情境僅供分析參考，具體細節應以各國政府最新公告為準。

與供應鏈韌性建構等中長期目標，顯示政府已意識到美國關稅政策調整所帶來的衝擊並非單純的景氣循環問題，而是與全球經貿秩序重組密切相關的結構性挑戰。整體而言，現行政策架構可被理解為一種「以短期穩定換取中長期調整空間」的策略性治理設計。

在整體政策架構中，「安定就業措施」則被賦予穩定過渡與社會緩衝的關鍵任務。就短期政策目標而言，這樣的定位具有相當程度的合理性，在高度不確定的國際經貿環境下，先行穩定既有僱用關係，有助於避免恐慌性裁員與勞動市場的過度波動，並為企業與勞工爭取評估與調整未來方向的時間窗口。從比較政策的角度來看，這類以「內部勞動市場穩定」為核心的調節機制，亦是多數經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）國家在面對重大外部衝擊時常見的政策工具，且台灣相關制度在過去金融危機與疫情期間，亦已多次發揮穩定就業的實質效果。惟現行制度設計仍隱含一個值得檢討的限制，亦即現行政策架構仍然隱含一種分工邏輯，產業政策負責處理結構調整，就業政策則負責降低調整過程中的社會衝擊。這樣的安排在景氣循環型衝擊下或許合理，但在高度結構性的供應鏈重組壓力下，是否仍然適切，則有進一步檢討的必要。爰此，本文擬一方面介紹並評析我國安定就業措施的內涵，另一方面透過與歐盟國家、日本、韓國的比較，檢視台灣就

業安全體系在面對結構性衝擊時的限制，並提出可能的調整方向。

## 貳、我國安定就業措施之評析

面對美國關稅政策調整對我國出口產業與農業帶來的衝擊，政府已提出一套涵蓋工業與農業的「出口供應鏈支持方案」，從金融支持、行政減負、產業升級、市場多元化、租稅優惠到就業安定等多個面向，協助企業降低風險、提升競爭力，並確保勞工就業穩定。

在工業部門方面，政府規劃六大面向、共十四項措施。首先在金融支持上，提供高達 2,000 億元的貿易融資利息減碼，以及 1,650 億元的輸出保險費用減免，並同步加碼外銷貸款保證與中小微企業貸款額度，以降低企業資金成本與外銷風險。其次，在行政成本方面，透過簡化保稅區通關程序與擴大遠端稽核機制，協助業者節省作業時間與人力負擔。在提升產業競爭力與市場布局方面，政府鼓勵企業投入研發與轉型升級，補助企業開發高附加價值產品，並協助設立海外展示據點、倉儲或拓展代理通路，降低對單一市場的依賴。同時，配合《產業創新條例》修法，擴大研發、設備投資、AI 與節能減碳支出的租稅抵減適用範圍，加速產業數位與低碳轉型。

在農業部門，政府則從三大面向、六項措施著手因應，包括提供專案農貸利息補貼、強化外銷冷鏈體系、推動農漁產品

加工增值與認證制度，以及同步擴大國內外行銷通路，穩定既有輸美市場並開拓多元銷售管道。

除上述產業面的因應措施外，政府在對等關稅因應方案中採行的安定就業措施主要項目包括：

### 一、主動訪視衝擊

為能正確且即時掌握國內業者與勞工可能面臨美國關稅調整措施的衝擊與所需協助措施，勞動部主動訪視可能受影響產業的企業與基層工會，並向其說明安定就業措施的內容與申請程序。

### 二、勞工安心就業

為讓受衝擊在職勞工可以穩定就業，勞動部一方面強化僱用安定機制，同時提高薪資差額補助成數與擴大適用產業，以降低在職勞工解僱風險；另一方面推動減班休息勞工再充電計畫，並提高企業辦訓補助金額上限，允許參訓勞工可以合併領取訓練津貼及薪資補貼，以鼓勵勞資雙方協議實施減班休息期間進行職業訓練。



### 三、受衝擊再就業

勞動部會視衝擊狀況，協助受衝擊離職勞工重返職場，一方面協助失業勞工向公立就業服務機構求職登記，提供客製化包裹式服務，包括協助申請失業給付、提早就業獎助及缺工就業獎勵，保障勞工基本生活與減低就業障礙；另一方面為鼓勵雇主僱用及促進受影響產業失業勞工再就業，整合僱用獎助、工作崗位訓練及職務再設計資源，雇主依規定僱用符合資格之失業勞工即可申請。

### 四、青年接軌職場

為協助青年就業，針對未在學且連續失業達 60 日的初次尋職青年，可依規定報名參加計畫，完成各項求職準備，未能找到工作者，發給尋職津貼；參加計畫期間找到工作且穩定就業者，發給就業獎勵金。每人最高合計發給 4.8 萬元。

就整體政策內涵來看，這次安定就業措施是延續台灣過去在因應金融危機與景氣循環時期的政策邏輯，其核心目標在於延緩勞動市場的即時衝擊，而這隱含一個關鍵假設：亦即此次關稅衝擊屬於暫時性的外生衝擊，只要透過短期補貼與工時調整機制，企業與勞工即可撐過難關，並回到原有的生產與就業軌道。然而，隨著美國關稅調整可能朝向制度化，並與供應鏈重組與投資轉向緊密連動，這樣的假設本身已愈來愈難以成立。雖然整體方案也包含協助產業升級轉型，但分屬不同部會掌管，若不能透過跨部會合作在制度設計與

實際執行上將產業升級轉型與就業安定做更緊密結合，則就可能各行其是，而出現以景氣循環型治理邏輯來因應結構調整變局的制度錯置風險。

在具體執行層面，「主動訪視受衝擊企業」雖被視為政策精準投放的關鍵前提，也是不同以往的新措施，但在實務上仍面臨資訊治理上的多重挑戰。首先，在多數企業缺乏工會組織的情況下，政府高度依賴雇主單方提供資訊，勞工實際處境與企業策略性陳述之間，可能存在落差。其次，企業所面臨的市場波動往往同時受到多重因素影響，要明確判定是否因美國對等關稅措施衝擊，本身即具有相當程度的不確定性。再者，瞭解企業轉型的意願與可行性是主動訪視的目的之一，惟即便掌握即時資訊，行政體系是否具備足夠能力判斷企業轉型可行性，亦仍有疑問。

在各項安定就業措施中，減班休息補貼制度一直被視為台灣就業安全體系的重要緩衝器。然而，面對全球供應鏈重組，台灣產業結構必須轉型的結構性衝擊時，過度依賴此政策工具便可能延宕轉型的進程，勞工亦可能因補貼存在而被動停留在低度就業狀態，延遲職涯轉換的時機。此外，職業訓練在現行制度中的政策定位，同樣存在值得商榷之處。目前其主要功能在於填補減班休息期間的時間缺口，使勞工在工時縮減期間維持一定程度的活動安排。然而，若訓練內容未能與產業轉型方向緊密連動，則極容易淪為「以訓代賑」，

而難以真正發揮促進跨產業流動的人力資本再投資功能。

## 參、歐盟國家支持就業方案之評析

2025 年底至今（2026）年初，美國總統川普多次以關稅不對等為由，威脅對多個歐洲國家加徵關稅，特別點名丹麥、瑞典、芬蘭、德國、法國、荷蘭、挪威與英國等國。此一政策不僅引發歐美貿易緊張，也對歐洲出口導向產業（汽車、機械、鋼鐵、酒類、電子等）與就業穩定構成實質威脅。

由於歐洲多數國家高度依賴對美出口，若關稅措施正式落地，極可能透過「訂單減少 → 產能縮減 → 裁員或工時縮短」的管道，對勞動市場造成外溢衝擊。因此，各國政府雖尚未全面啟動「緊急就業救助方案」，但已開始盤點既有制度工具，並在歐盟層級與國家層級進行政策備戰。

### 一、歐盟層級的就業穩定政策工具

（一）延後反制關稅、爭取談判空間以避免就業衝擊擴大

歐洲聯盟執行委員會（European Commission）於 2026 年 1 月宣布，將原訂規模約 930 億歐元、針對美國的反制關稅方案再度延後 6 個月實施，藉此爭取談判時間，避免短期內貿易衝突升高，進而衝擊企業投資與就業穩定。此一作法顯示，歐盟將「避免就業市場動盪」視為貿易政策決策的重要考量之一。

(二) 歐洲全球化調整基金 (EGF)：因貿易衝擊失業者的再就業工具

歐盟長期設有「歐洲全球化調整基金 (European Globalisation Adjustment Fund, EGF)」，專門用於支援因全球化、產業結構變化或重大貿易衝擊而遭裁員的勞工。該基金可提供職業訓練、求職媒合與就業輔導、創業支持與再技能培訓。若美歐關稅衝突導致大規模裁員，EGF 將成為歐盟層級最重要的「失業後就業安全網」。

## 二、主要會員國的政策動向

### (一) 丹麥

丹麥政府已召集企業與勞工團體，就美國關稅威脅對「經濟成長與就業」的衝擊進行政策磋商。丹麥一向以三方協商（政府 工會 企業）處理景氣衝擊，未來極可能透過工時調整機制、在職訓練補助與就業轉換支持等政策措施來避免企業以裁員作為第一反應。

### (二) 瑞典

瑞典國家貿易委員會評估，若關稅全面實施，瑞典對美出口可能下滑近三成，對製造業與其就業影響甚鉅。瑞典出口融資與保險體系亦已公開警告不確定性升高，顯示政府可能優先透過出口信用保證、融資支持、穩定企業現金流等政策工具來間接穩住就業。

### (三) 芬蘭

芬蘭政策圈與媒體已將美國關稅威脅視為「國家層級經濟風險事件」，雖尚未公布新方案，但芬蘭傳統上會透過國家就業

服務體系、再訓練與轉職計畫與產業調整支持等措施來緩衝外需衝擊對就業的影響。

### (四) 荷蘭

荷蘭央行已就「對等關稅」對 2026 年經濟成長與出口的衝擊提出警告。政策邏輯上，這通常意味著政府將強化現有短工時補助制度、產業轉型與技術投資支持、以及勞工技能升級方案來穩定就業。

### (五) 德國

德國政府目前的公開表態集中於支持歐盟採取「必要時的果斷反制行動」。然而在就業政策層面，德國最成熟的工具是「短工時制度 (Kurzarbeit)」，該制度在金融危機與疫情期間已證實能有效避免大規模裁員。雖尚未宣布專案啟動，但明顯處於「政策待命狀態」。

### (六) 法國

法國總統已明確表示將採取「逐一產業別」的方式因應關稅衝擊。法國貿易與投資機構亦已建立美國關稅動態監測系統，協助企業調整出口策略。就業政策上，法國極可能透過產業別支援方案、投資補助與轉型計畫與就業維持補貼，來避免產業鏈斷裂引發失業潮。

綜合歐盟與各國作法，可以看出各國的因應策略都是以「既有制度」為主，而非立即推出新就業方案。此外，各國支持就業政策內涵也反映歐洲的就業治理已高度制度化，已將「短工時、再訓練、產業支持」視為面對外部經濟衝擊的標準政策工具組合。

## 肆、日韓支持就業方案之評析

近年來，美國以提高關稅為核心的經貿政策，已逐漸從單純的貿易談判工具，轉變為結合供應鏈重組、產業安全與地緣政治考量的結構性政策。對日本與韓國這類高度依賴出口、且在全球製造體系中占有關鍵地位的經濟體而言，此一轉變不僅影響出口條件，更直接牽動企業投資布局與產業鏈重組的長期策略。因此，日本與韓國政府在因應相關衝擊時，並未僅止於短期紓困，而是採取一條可概括為「穩定中升級」的制度化政策路徑，而強調轉型升級的政策思維也反映在其所推動的支持就業方案。

其中，日本在就業政策方面雖未放棄其一向重視的僱用維持原則，但也逐步對相關制度進行「功能升級」。其中，最具代表性的便是僱用調整助成金制度的轉型。過去，該制度主要用於補貼企業在景氣不佳時縮短工時、以避免裁員；但近年來，其運作方式已與在職訓練制度深度結合。企業若要申請補貼，往往必須同步提出人力培育或轉型計畫，使「維持僱用」不再只是消極凍結，而是與「提升能力」制度性地連結在一起。這種設計，實際上是將短期就業穩定措施，轉化為爭取轉型時間與累積人力資本的政策工具。

再者，日本也逐步將「再學習」正式納入社會安全體系的重要組成。近年政府提高了教育訓練給付的補助上限，並引入教育訓練休假給付制度，讓勞工在進行較



長期訓練或能力轉換時，仍能維持基本生活保障。這一制度調整，等同在政策上明確宣示：在結構轉型的時代，勞工的「再學習權」應被視為與失業給付同等重要的社會權利，而不再只是個人自行承擔風險的選擇。

韓國政府在因應美國關稅調整的可能衝擊時，除了企業端的支援措施外，韓國政府亦高度重視關稅衝擊可能對勞動市場造成的連鎖影響。韓國僱用勞動部於2025年5月21日宣布，已追加111億韓元的僱用安定補貼預算，使相關預算總額達到814億韓元。這項措施原本即用於因應產業波動所引發的就業不穩定問題，在此次政策調整中，則進一步被定位為因應關稅上調所帶來不確定性，以及同時支援受大型災害影響企業的重要工具。這顯示韓國政府在面對多重衝擊時，選擇將就業安定機制作為勞動市場的第一道防線。

更值得注意的是，在因應美國關稅政策所引發的結構性產業與就業衝擊時，韓國政府並未僅止於傳統的「僱用維持」與

「短期補貼」思維，而是明確將政策重心放在青年世代的人力重組與能力轉換上，並以此作為推動整體產業結構轉型的重要槓桿。其中，最具代表性的政策工具，便是整合式推動的「六大青年就業支援計畫」。該計畫是一套涵蓋「在學階段、畢業初期、待業階段、轉職階段與就業穩定階段」的全流程就業支持體系。政府同時透過串接獎學金與就業保險資料，主動辨識尚未就業的畢業生，並將支援對象進一步擴及高中職學生，使就業準備不再只是個人責任，而成為公共政策體系的一部分。這樣的設計，顯示韓國已將「提早介入」視為降低結構性失業風險的關鍵策略。

其次，為彌補學校教育與實際職場之間的落差，韓國推動「未來明日工作體驗」計畫，提供多元化的企業實習、專案參與與職場體驗機會，並特別鎖定具成長潛力的產業與大型科技企業。此一政策不僅協助青年累積實務經驗，也同時作為企業甄選未來人力的重要管道，使「學用落差」問題在進入正式就業前即獲得一定程度的緩解。

第三，在技能轉換層面，最具戰略意涵的是「K-數位訓練」計畫。此一計畫以AI、半導體、資安等國家戰略產業為核心，針對非本科系背景青年提供高強度、長時數（平均約900小時）的密集培訓課程，並由三星、微軟、首爾大學等機構共同參與。政府不僅提供學費補助，亦透過「學習卡」制度降低青年參訓期間的經濟壓力。這種作法，顯示韓國已不再將職業訓練視

為短期就業配套，而是直接視為產業轉型的人力投資工具。

第四，針對長期待業或弱勢青年，韓國透過「國民就業支援制度」提供整合型支援，將就業服務、職業訓練、工作體驗與生活補助結合為一套制度性安排，並依青年個人條件區分不同支援類型。此一制度的核心精神，在於避免青年因長期失業而陷入「退出勞動市場」的惡性循環，並確保其在轉職或再培訓期間仍能維持基本生活穩定。

第五，針對「長期賦閒青年」，韓國另行推動「青年挑戰支援」計畫，除提供密集諮詢與職涯輔導外，亦納入心理支持、生活重建與同儕支持機制，甚至擴及家長教育方案。這反映出韓國政策已開始正視「隱蔽青年」與「社會退縮青年」問題，並將其視為結構轉型過程中必須處理的社會成本，而非單純的個人適應問題。

最後，在就業後端，韓國透過「青年就業飛躍獎勵金」制度，鼓勵青年進入中小企業並穩定留任18至24個月，青年與企業雙方皆可獲得補助。這項制度的政策意涵，在於避免青年即使順利就業，仍因工作條件或職涯不安定而再度流動，從而提高整體人力培育投資的報酬率。

綜合來看，韓國的六大青年就業支援計畫，已形成一套從能力建構、就業媒合到就業穩定的完整政策鏈。在因應美國關稅調整與供應鏈重組所帶來的結構性衝擊時，韓國並未僅試圖「保住既有工作」，

而是選擇透過大規模投資青年人力資本，來推動整體產業與就業結構的重組。這也正是其就業政策與傳統短期紓困模式最根本的差異所在。

## 伍、台日韓三國政策比較

在因應美國關稅調整對就業市場影響的作法上，歐盟國家主要是運用既有制度，並未提出新的就業方案。反觀日韓與我國則都推出涵蓋產業協助與就業支持的特別因應方案，惟在就業政策上的回應邏輯與治理模式仍存有差異，而這些差異不僅反映各國既有制度路徑的延續，也體現了不同國家對「就業穩定」與「結構轉型」之間關係的根本理解。台灣目前的政策取向仍是以「僱用安定」作為首要目標，而其主要政策工具就是減班休息的薪資補貼，至於短期職業訓練、再就業服務與青年就業獎勵措施等，這些原本可以搭配產業結構轉型的政策工具反而較不受重視。究其原因除了在制度設計上欠缺連結機制外，

更重要的是多數受對等關稅衝擊的業者與勞工不知未來產業轉型的方向，甚至認為只要透過短期的政策緩衝與撐持，產業環境與勞動市場終將回到原有的成長軌道。

聚焦於僱用安定的優點在於政治可行性高、社會衝突低，且在短期內確實能有效抑制失業率的快速上升，避免景氣反轉時出現劇烈的勞動市場動盪。然而，其結構性限制亦十分明顯。首先，這種作法容易延後必要的產業調整，使部分缺乏長期競爭力的部門得以在補貼支持下持續存續。其次，公共資源可能被用來維持既有結構，而非引導人力重新配置。最後，在這套思維下，青年與跨產業轉職者往往被視為次要政策對象，導致勞動市場的世代更新與結構轉換動能不足。

相較之下，日本雖同樣高度重視僱用穩定，但其政策邏輯並未將「保留工作」與「產業轉型」視為彼此衝突的目標，而是嘗試將兩者制度性地結合起來。透過僱用調整助成金與在職訓練制度的緊密連



動，以及對企業轉型計畫的實質審查機制，日本成功地將短期的僱用穩定政策，嵌入中長期的產業升級與技術轉型路徑之中。在此模式下，穩定不再被理解為「凍結既有結構」，而是被視為「爭取轉型時間」的政策工具。企業若要獲得補助，不僅必須維持僱用，更必須提出具體的升級或轉型計畫，並將勞工培訓納入整體策略之中。這種治理邏輯，使日本得以在維持社會穩定的同時，逐步推動勞動力結構的質變與產業競爭力的更新。

韓國則呈現出最為鮮明的轉型導向。其政策明確將外部衝擊視為推動國內結構重組的「政治窗口」，不再以「保留既有工作」作為政策核心，而是以「快速重建人力配置」為主要目標，並且將青年世代定位為轉型投資的關鍵對象。在此模式下，政策重心放在大規模再訓練、跨產業轉職支持，以及結合產業戰略的就業動員體系。這種作法的優點在於轉型速度快、政策方向明確，能夠迅速將人力資源導向國家戰略產業；但其代價則是較高的短期摩擦成

本與政治風險，對既有產業勞工也可能帶來相當程度的不確定性。

## 陸、結語

整體而言，台灣目前對美國關稅調整政策的整體因應，在政策反應速度、工具整合程度與治理協調層次上，均已顯示出相當程度的制度成熟度，並在穩定企業經營信心與短期就業情勢方面，具有實質政策效果。然而，正因這套體系已逐步從臨時性應變走向常態化治理，其未來發展重點便不應僅止於衝擊緩衝，而更應進一步思考：如何使安定就業措施從「穩定器」升級為「轉型推進器」，使其真正成為引導人力資本重新配置、支撐產業結構升級的關鍵政策支柱。在全球供應鏈重組已成為長期趨勢的情勢下，這樣的制度升級，將不僅是因應單一貿易衝突的權宜之計，而是攸關台灣勞動與產業治理體系能否成功轉型的核心課題。因此，台灣未來政策調整的關鍵，並不在於「是否要繼續推動就業安定措施」，而在於「如何重新界定就業安定的功能定位」。

首先，僱用安定政策應逐步從單純的補貼機制，轉化為具有附條件性的「轉型投資工具」，例如要求企業提出明確的升級計畫、將補助與培訓成效掛鉤，並對缺乏轉型成果者設計退場機制。其次，台灣有必要建立「產業轉型 × 人力培育」的共同治理架構，突破目前產業政策與就業政策分屬不同體系、彼此斷裂的制度現況，使人力配置問題成為產業政策的核心議



題，而非附屬議題。此外，青年就業不應再被視為「附帶處理的政策項目」，而應被明確定位為結構轉型治理的核心對象，因為青年正是最可能承擔長期調整成本、同時也是最關鍵的轉型投資標的。最後，

整體政策方向必須從「補貼導向」轉向「能力導向」的社會投資國家模式，逐步減少單純的工時與僱用補貼，改以高強度、高品質的轉職訓練與終身學習制度化支持，作為勞動市場治理的核心工具。

---

## 參考文獻

1. Business France. (2025). Monitoring tariff measures introduced by the United States. Business France. <https://en.media.businessfrance.fr/news/monitoring-tariff-measures-introduced-by-the-united-states-0592c-aba4d.html>.
2. De Nederlandsche Bank (DNB). (2025). How the US tariffs can harm the Dutch economy. DNB. <https://www.dnb.nl/en/general-news/news-2025/how-the-us-tariffs-can-harm-the-dutch-economy/>.
3. European Commission. (n.d.). European Globalisation Adjustment Fund (EGF). [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/funding/european-globalisation-adjustment-fund-displaced-workers-egf\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/funding/european-globalisation-adjustment-fund-displaced-workers-egf_en).
4. Helsinki Times. (2026). Trump tariff threat raises alarm in Finland. Helsinki Times. <https://www.helsinkitimes.fi/world-int/28425-trump-tariff-threat-raises-alarm-in-finland.html>.
5. Reuters. (2025, July 13). EU must be ready decisive action over US tariff hike, Germany finance minister says. Reuters. <https://www.reuters.com/markets/europe/eu-must-be-ready-decisive-action-over-us-tariff-hike-germany-finance-minister-2025-07-13/>.
6. Reuters. (2025, April 3). France's Macron calls suspension of investment in US after tariffs. Reuters. <https://www.reuters.com/world/frances-macron-calls-suspension-investment-us-after-tariffs-2025-04-03/>.
7. Reuters. (2026, January 20). EU Commission working on package to support Arctic security, von der Leyen says. Reuters. <https://www.reuters.com/world/europe/eu-commission-working-package-support-arctic-security-von-der-leyen-says-2026-01-20/>.
8. Reuters. (2026, January 20). Swedish exports to US could drop 28% if tariff threat carried out, Board of Trade says. Reuters. <https://www.reuters.com/business/swedish-exports-to-us-could-drop-28-if-tariff-threat-carried-out-board-of-trade-says-2026-01-20/>.
9. Reuters. (2026, January 23). EU to suspend 93 billion euro retaliatory trade package against US for 6 months. Reuters. <https://www.reuters.com/business/eu-suspend-93-billion-euro-retaliatory-trade-package-against-us-6-months-2026-01-23/>.
10. Swedish Export Credit (SEK). (2025). US trade policy continues to create uncertainty for Sweden's export industry. SEK. <https://www.sek.se/en/us-trade-policy-continues-to-create-uncertainty-for-swedens-export-industry/>.
11. 日本內閣官房 (2025)。米国の関税措置に関する総合対策本部。 [https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/tariff\\_measures/index.html](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/tariff_measures/index.html)。
12. 韓國KBS (2025)。노동부, 추경 2 천 113 억 원 편성...통상 대응·저소득 근로자 지원。 <https://news.kbs.co.kr/news/pc/view/view.do?ncd=8231615&ref=A>。
13. 韓國就業與勞工部 (2025)。통상리스크 영향 산업·지역 고용동향 면밀 점검 청년고용올케어플랫폼 등 「6대 청년일자리 사업」 선정하여 집중 관리。 [https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news\\_seq=17717](https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=17717)。



# 強化政府角色 海外延攬外國技術人力

江昱辰 / 勞動部勞動力發展署跨國勞動力延攬中心專案辦公室 視察

## 壹、前言

自行政院 2022 年核定「留用外國中階技術人力計畫」以來，至去（2025）年底已逾 3 年，留用人數約 6 萬人，每年留用人數雖能達成國家發展委員會預定至 2030 年留用 8 萬人的目標，但考量國內少子化、高齡化趨勢加劇，以及國際間人才競爭日趨激烈，目前外國技術人力來源有限，僅包含在台工作滿 6 年以上的資深移工，或是取得我國副學士學位以上僑外生，符合一定技術能力條件者，由勞動部依《就

業服務法》第 46 條第 1 項第 11 款規定，專案核定留台從事外國技術人力工作<sup>1</sup>，其中僑外生每年畢業人數約 1.3 萬人，新增投入外國技術工作者誠屬有限。

另經濟部、交通部等產業主管機關陸續開放企業及法人申請外國籍大專以上學生來我國實習（簡稱外國籍實習生），該等實習生已初步瞭解我國社會及環境，惟實習結束及取得外國學校學位後，無法留台從事技術工作，人力資源無法留下。

1. 勞動部於 2025 年 12 月 30 日訂定發布「外國技術人力工作資格及許可管理辦法」，已將「中階技術人力」統一名稱為「外國技術人力」。

又鑒於近年來我國面臨人口老化與人力短缺的雙重挑戰，除了辛勞且較具危險性的傳統產業缺工現況持續外，部分服務業也浮現國內勞動力不足、缺工等情形，導致產業人力需求未獲滿足，影響我國經濟發展。考量目前我國跨國勞動力補充來源主要為白領專業技術人員、外國技術人力及移工，而依行政院主計總處事業人力僱用狀況調查及勞動部全時職位缺工概況結果顯示，國內各產業缺工數以技術人力最多，現行外國技術人力來源顯然已無法滿足國內產業對技術人力的需求，需擴大外國技術人力來源，積極從海外延攬已具備一定技能之技術人力，故在面對國內近幾年缺工現況的因應對策上，勞動部做出跨國勞動力政策精進的調整，訂定「跨國勞動力精進方案」辦理相關法制作業，並成立專責單位「跨國勞動力延攬中心專案辦公室」，配合國內各產業技術人力需求，協助雇主自海外引進具有語言溝通及技能條件的外國技術人力，同時帶動本國勞工薪資提升，以紓解產業缺乏技術人力問題。

## 貳、海外延攬外國技術人力內容

為了積極延攬運用跨國勞動力來協助產業解決缺工問題，同時鼓勵企業提升本國勞工薪資與就業條件，避免低薪定錨，以兼顧產業用人需求並建立勞資雙贏機制。在本國勞工權益優先原則下，針對企業自海外引進外國技術人力，需先完成加薪本國勞工的條件後，始得引進外國技術人力，相關措施說明如下：

### 一、加薪本國勞工引進外國技術人力機制

#### (一) 資格條件

雇主申請外國技術人力名額時，應確實為所屬勞保投保薪資等級最低的本國全時員工加薪，業者在核給名額內，得申請聘僱外國技術人力。

#### (二) 技術及語言條件

為確保引進外國技術人力符合我國產業用人需求，海外引進的外國技術工作者需符合一定資格條件，如技術檢定合格證書、語言能力標準、訓練時數及技能能力要求；另參照相關行業及職類工作的國內薪資水準，設立外國技術人力的薪資門檻，搭配勞動市場行情狀況進行動態調整。

#### (三) 核給方式

雇主為所屬勞保投保薪資最低等級的本國全時員工加薪，提升每月薪資且經查核屬實，每加薪1位本國全時勞工核給1名自海外引進的外國技術人力，最多核給員工人數10%，許可期間最長為3年。以今（2026）年為例，雇主加薪的幅度條件為每月新台幣2,000元以上。

#### (四) 申請聘僱方式

勞動部將透過跨國勞動力延攬中心及海外據點招募延攬外國技術人力，並建立海外技術人力人才資料庫，雇主如已為其聘僱本國勞工加薪，符合外國技術人力聘僱條件，勞動部將協助雇主與外國技術人力媒合，並於雇主選定外國技術人力完成聘僱流程後，協助辦理外國技術人力入境前應辦事項，包括勞動契約等文件驗證、

來台簽證、入國前健康檢查及代訂來台機票等事項。

### (五) 查核機制

為確保雇主聘僱自海外引進外國技術人力時，能同步保障本國勞工權益，將建立多元查核機制，包括申請時查核、定期查核、高風險對象專案查察、暢通申訴管道及實地訪查等措施，並透過宣導，確保雇主充分瞭解相關規定，落實保障本國勞工權益的政策目標。

## 二、開放「旅宿服務工作」及「商港碼頭貨物裝卸集散工作」得自海外引進外國技術人力

經考量旅宿業及商港碼頭貨物裝卸集散業長期缺乏技術人力，自2026年1月1日起開放「旅宿服務工作」及「商港碼頭貨物裝卸集散工作」得自海外引進外國技術人力，明定其資格條件包括工作內容、技術資格、薪資條件（如圖1）。

## 參、強化政府角色

### 一、設立「跨國勞動力延攬中心」專案辦公室及海外據點

為推動延攬外國技術人力，勞動部透過任務編組方式成立「跨國勞動力延攬中心」專案辦公室，負責評估各該產業主管機關所提出外國技術人力需求、開放行業工作名額及技能條件，專責規劃海外招募及技能測驗的制度架構、流程及各式行政資源，並與來源國簽訂瞭解合作備忘錄（Memorandum of Understanding, MOU），同時設立海外據點推動海外招募。

因應產業缺工需求，勞動部開放特定行業工作得自海外引進外國技術人力，有別於開放引進移工制度，本次開放自海外引進外國技術人力均要求語言能力及技術資格，勞動部將依產業團體與目的事業主管機關共識所建立的海外技能評量測驗標

## 旅宿及商港碼頭業，開放引進外國技術人力



### 旅宿服務工作

工作內容：房務、清潔、訂房及旅宿業所屬工作場所旅客接待服務工作

語言能力：華語或英語A2基礎級

技術資格：「旅館客房服務」丙級檢定證明 / 海外訓練課程 / 海外技能測驗

薪資門檻：新臺幣**3萬2,000**元

### 共同聘僱條件

申請資格：替勞保投保單位內最低投保薪資全時本勞加薪**2,000**元

聘僱人數：加薪1位本勞就多1位外國技術人力，最高勞保投保人數10%



### 商港碼頭貨物裝卸集散工作

工作內容：於商港碼頭或貨櫃集散站等區域內，從事貨物(櫃)輸送設備控制、載具設備拆裝、地動作業指揮調度、人機動線控管、起重機操作及危險機械修護等工作

語言能力：華語或英語A2基礎級

技術資格：「起重機操作」或「機電整合」丙級檢定證明 / 海外訓練課程 / 海外技能測驗

薪資門檻：新臺幣**3萬9,000**元

備註：外國技術人力3年工作期滿續聘需幫本國勞工再次加薪

▲ 圖1：旅宿服務工作及商港碼頭貨物裝卸集散工作海外引進外國技術人力資格條件

準，透過海外據點及結合來源國當地招募機構、大專院校及海外台商等網絡，協助招募、篩選合格外國技術人力，並視需要辦理技能培訓，確保外國技術人力素質具一定標準，符合產業界人才需求。

勞動部已於2026年1月起，首先於菲律賓設置官方的海外延攬服務據點，相較於韓國以行政法人組織（Human Resources Development Service of Korea, HRDK）指派人員派駐海外，日本則無專責人員派駐海外，我國於海外設立的官方延攬據點，以政府對政府的方式，可直接與來源國政府進行溝通對話，並完整傳達我國延攬外國技術人力的政策方向及執行細節，以利於跨國勞動力來源國與當地政府共同推動海外招募，強化政府服務，減輕外國人來台經濟負擔，替雇主更全面地把關外國人人力素質，完善健全跨國勞動力延攬機制。

## 二、強化直接聘僱及轉換服務

勞動部除於台北設有直接聘僱聯合服務中心，為協助雇主海外引進外國技術人力後，更全面且優質的直接聘僱服務，勞動部將於2026年在彰化、高雄兩地增設直接聘僱分中心，以期透過擴增服務據點，提升服務可近性，完善直聘雇主服務。

另為因應外界持續反映移工於轉換雇主時常遭遇語言溝通困難，辦理轉換雇主程序未有雙語人員引導、協助及雙語環境不夠友善等，致影響其轉換權益，現行勞動部已於桃園及彰化設置「雇主聘僱移工轉換服務

中心」並配置雙語人員，提供一案到底、就業資訊、深度諮詢、預約媒合等雙語服務，解決因語言不通導致資訊不能完整傳達之情形，促進移工順利轉換雇主或工作。為便利移工、雇主及仲介辦理轉換雇主業務，勞動部將運用各地移工諮詢服務中心的移工聘僱管理及雙語專長，協助公立就業服務機構辦理轉換雇主業務，以合署辦公方式，提供移工轉換雇主一站式整合服務。

## 肆、結語

在面對產業缺工的解方，勞動部仍將持續開發本國勞動力資源，協助青年、中高齡及婦女再就業，並透過職業訓練及就業服務資源協助國人職能提升與就業媒合；另輔以資深移工留才久用及海外延攬外國技術人力，作為國內技術工作補充性人力來源，並透過加薪本國勞工為前提要件，鼓勵企業在使用跨國勞動力時，需同時提升本國勞工薪資與就業條件，以兼顧產業用人需求並促成勞資雙贏。

勞動部將積極透過政府服務效能的強化，如成立跨國勞動力延攬中心協助海外引進外國技術人力、透過直接聘僱及轉換中心對外國人工作權益的保障、1955專線提供外國人的申訴諮詢及雙語翻譯服務、外國人就醫地圖等生活關懷輔助資訊的協助、家事移工一站式服務及多國語言宣導資訊的可近性等，讓來台工作的外國人享有更便利友善的生活環境，強化台灣在國際人才市場的競爭優勢。

# 優化攬才環境：放寬永久居留 外國專業人才納入就業保險保障

陳奕中 / 勞動部勞動保險司 視察



## 壹、前言

為建構完善之就業安全體制，我國在2003年1月1日實施《就業保險法》，以提升勞工就業技能、積極促進就業為核心目標，整合既有失業給付、就業服務及職業訓練制度，以保障勞工失業一定期間及職業訓練之基本生活。就業保險開辦之初，考量其立法目的係為促進國人就業，提升技能而設，故適用對象為具中華民國國籍者，後來隨著相關政策的變動，2009年將無須辦理工作許可之與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留依法

在台灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港居民或澳門居民，納為就業保險適用對象，以提供其就業安全保障。

近期為應國際人才競逐激烈及國內產業發展需要，亟須延攬國家經濟發展所需之專業人才之政策目的，國家發展委員會自2024年8月起啟動《外國專業人才延攬及僱用法》之修法工作，召開多場跨部會研商會議，研擬完成全案共33條的「外國專業人才延攬及僱用法修正草案」，以增進外國專業人才來台工作、居留、永久居留、社會保障及退休等待遇。該修正案經

立法院於去（2025）年8月29日三讀、總統於同年9月24日公布，行政院指定修正案施行日期，除該法第4條第4款第4目後段、第28條及第29條，定自今（2026）年6月30日施行外，其餘條文自2026年1月1日施行。其中，該法第25條增訂外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才受僱在我國從事工作，並經內政部許可永久居留者，除該法另有規定外，適用《就業保險法》之規定，已於2026年1月1日施行，以提高勞動及社會權益保障，優化我國攬才留才環境。

## 貳、外國專業人才等適用就業保險法之說明

### 一、就業保險之投保說明

就業保險為在職保險，在就業保險法之相關規範中，係採「申報」制，課予投

保單位（雇主）應依規定替其所僱員工申報參加就業保險的責任及義務。依照2026年1月1日修正施行之《外國專業人才延攬及僱用法》第25條規定，外國專業人才等適用就業保險之時點，因取得永久居留身分之時間而定，雇主為外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才申報參加就業保險的情形可分為下列三種（如圖1）：

#### （一）施行前已在職並取得永久居留證者

外國專業人才、外國特定專業人才及外國高級專業人才於《外國專業人才延攬及僱用法》施行前已受僱在我國從事工作，並經內政部移民署許可永久居留者，自2026年1月1日起即為《就業保險法》適用對象。為簡政便民，針對此類適用對象，勞動部勞工保險局（以下簡稱勞保局）將主動比對相關機關資料，外國專業人才等如



▲ 圖 1 外國人員適用就業保險法之說明

符合《外國專業人才延攬及僱用法》第25條加保規定，且於施行當日勞工保險、勞工職業災害保險仍加保生效中，勞保局將自2026年1月1日起逕納其為適用就業保險身分，投保單位（雇主）無須另行申報。惟因相關機關之資料會有時間落差問題，如勞保局未能透過比對資料逕予轉變身分時，投保單位（雇主）仍須辦理申報作業。

### （二）施行後到職時已取得永久居留證者

外國專業人才等如於《外國專業人才延攬及僱用法》施行後到職，且到職時已取得永居身分者，係自「到職日」起適用就業保險法，投保單位（雇主）應自「到職日」起為其申報參加就業保險。

### （三）到職以後始取得永久居留證者

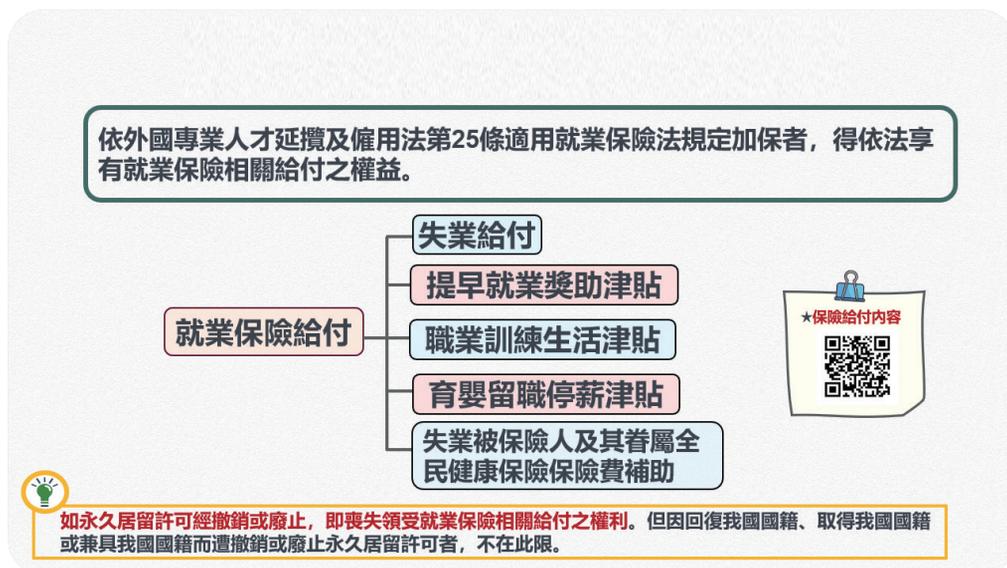
外國專業人才等如於到職後始取得永居身分者，則係自「取得永久居留之日」起適用《就業保險法》，投保單位（雇主）應自「取得永久居留之日」起為其申報參加就業保險。

另在加保手續部分，因符合《外國專業人才延攬及僱用法》第25條之專業人才，依同法第7條規定，在我國從事工作，不須申請許可，故當投保單位（即雇主）為渠等專業人才加保時，應注意下列事項：

- （一）於加保表上註明「永居外專」文字。
- （二）檢附其永久居留證影本。
- （三）檢附其為《外國專業人才延攬及僱用法》第25條專業人才之工作證明或聲明書。相關聲明書文件，可至勞保局全球資訊網「便民服務/書表下載專區/就業保險/加保類」項下下載。

## 二、就業保險之保險給付權益

依《外國專業人才延攬及僱用法》第25條適用就業保險法規定加保者，得依法享有請領就業保險相關給付之權益（如圖2），請領條件分別如下：



▲ 圖2 就業保險法有哪些給付權益

- (一) 失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，就業保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。
- (二) 提早就業獎助津貼：被保險人符合失業給付請領條件，於失業給付請領期間屆滿前受僱工作，並參加就保滿3個月以上者。
- (三) 職業訓練生活津貼：被保險人非自願離職，向公立就業服務機構辦理求職登記，經公立就業服務機構安排參加全日制職業訓練者。
- (四) 育嬰留職停薪津貼：被保險人之就業保險年資合計滿1年以上，子女滿3歲前，依《性別平等工作法》之規定，辦理育嬰留職停薪。
- (五) 失業被保險人及其眷屬全民健康保險保險費補助：補助對象為失業之被保險人及被保險人離職退保當時，隨同被保險人參加全民健康保險之眷屬，且受補助期間為《全民健康保險法》第2條規定之眷屬或第6類規定之被保險人身分。但不包括被保險人離職退保後辦理追溯加保之眷屬。

再者，考量外國專業人才的眷屬可能隨同前來台灣生活，為了確保外國專業人才家庭於失業期間，得以維持基本生活保障，故依《外國專業人才延攬及僱用法》第25條第5項規定，外國專業人才等於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，如有在我國境內生活並受其扶養的眷屬（如配偶、父母、未成年子女或身心障礙子女），亦得依《就業保險法》第19條之1規定，加給失業給付或職業訓練生活津貼。

另外，值得留意的，依《外國專業人才延攬及僱用法》第25條適用就業保險法規定加保者，如其永久居留許可經內政部移民署撤銷或廢止，即喪失領受就業保險相關給付之權利。但因回復我國國籍、取得我國國籍或兼具我國國籍而遭撤銷或廢止永久居留許可者，則不在此限。

## 參、結語

《就業保險法》上路二十餘載，制度已成功為無數受僱勞工在職涯轉換期提供穩定經濟支持。面對國際競逐人才的挑戰，本次配合《外國專業人才延攬及僱用法》之修法，正式將永久居留的外國專業人才等納入保障範圍，讓長期在台貢獻專業，已視台灣為家的人才，能享有完善的社會保險權益，期許透過社會保險制度的完善，讓國際人才在台工作更無後顧之憂，展現台灣包容且健全的勞動環境。

# 職業安全衛生法修正公布 強化職場減災及霸凌防治

廖彥翔 / 勞動部職業安全衛生署 檢查員 蔡佳軒 / 勞動部職業安全衛生署 檢查員  
吳宗哲 / 勞動部職業安全衛生署 技正



## 壹、前言

《職業安全衛生法》(以下簡稱《職安法》)自1974年《勞工安全衛生法》(《職安法》前身)公布施行以來，歷經多次修正，旨在建構完善之職業安全衛生環境，防止職業災害，保障工作者安全及健康，然而鑑於近年重大職業災害未能有效下降，尤其是營造工程職災占比居高不下，顯見現行制度在工程規劃設計階段之風險評估、現場安全衛生管理功能及罰則嚇阻力方面仍有不足，為強化職場減災並提升法律規範效能，勞動部於2024年啟動修

法作業，經彙整各界意見及國際經驗，完成修法草案，並於去(2025)年12月2日經立法院三讀通過，及12月19日經總統公布，共計修正25條(含新增6條)，展現政府守護勞工身心安全健康之決心。

本次修法核心聚焦於「工安預防全面化」及「職場霸凌法制化」兩大主軸，在職場減災方面，將工程業主納入交付承攬責任體系，其於每個工程階段皆有安全衛生管理責任，從源頭規劃設計階段消除，降低施工風險，同時強化事業單位交付承攬時，與各級承攬人應負防止職業災害之

責任，增列工作場所、設備出租或出借者之危害告知責任，以及定明特定機械操作人員、自營作業等防災職責；此外，針對近期引發社會高度關注之職場霸凌議題，亦將其納入法制化規範，以補足現行制度對不法侵害防護之不足，積極督促各界落實職業安全衛生管理，打造更具安全、健康與尊嚴之職場環境。

## 貳、本次修正主要重點

一、強化營造工程源頭防災：增列工程業主將其一定規模以上營造工程交付規劃、設計及施工時，應依工程特性分析潛在危害，編製安全衛生圖說、規範及經費，並使施工者採取預防作為。（修正條文第 15 條之 1）

二、加強承攬安全管理：事業單位（含自營業者）交付承攬時，應實施風險評估並據以告知危害，及應採取之安全衛生設施，且出租或出借工作場所、設備時，應事前完成危害告知，以及擴大共同作業之防災管理及進場管制等。（修正條文第 26 條、第 27 條、第 51 條）

三、完善職場霸凌防治：（新增職場霸凌防治專章）

（一）定明職場霸凌定義，及雇主應依事業單位規模訂定申訴管道、規範及防治措施。

（二）強化職場霸凌內部申訴之調查、處理機制，提供申訴人協助及保護措

施；申訴案件及處理結果應登錄中央主管機關指定網站。

（三）建立職場霸凌被申訴人為最高負責人時之外部申訴、調查及處理等機制。

四、適度提高刑事罰刑期與罰金及行政罰鍰額度，擴大處罰對象（例如工程業主、最高負責人等），以發揮遏止不法，符合社會期待。（罰則章）

五、針對違反規定者，公布事項增列處分期日、違反條文及罰鍰金額；發生職業災害者，並增加公布發生日期、發生地及罹災人數。（修正條文第 49 條）

## 參、強化營造工程之源頭防災責任機制

從國際研究與實務經驗觀察，工程安全的關鍵並不僅存在於施工階段，而是早在工程決策初期即已形成，美國學者 Szymberski 於 1997 年提出「Project Safety Timeline」概念，明確指出工程生命週期愈前端之規劃與設計階段，其決策



對後續施工安全的影響愈為關鍵，因此，無論是工程方案選擇、結構配置、工法與材料決定，或施工順序與工期假設，皆將直接形塑施工階段的風險基礎，並影響承攬鏈後續的安全管理負荷，若源頭階段未將安全納入決策考量，勢將加重施工現場的管理壓力，甚至導致無法補救的高風險作業型態，另在制度面上，英國於2015年修訂「工程（設計及管理）規則（The Construction [Design and Management] Regulations)」，即明確將工程業主納入安全治理核心，要求其於工程全生命週期中負起規劃、資源投入、查證與監督責任；新加坡、日本亦透過法制與技術指引，強化源頭防災與承攬鏈統合管理。上述國際經驗顯示，唯有從源頭控制工程風險、課予工程業主明確責任，並提升整體承攬鏈之安全治理效能，方能有效降低營造業職災發生率。

本次修法新增第 15 條之 1 及第 27 條之 1 等規定，首次將工程業主正式納入職業安全防災體系，工程業主於工程規劃、設計及施工各階段，均應負責監督並查證風險評估之執行情形，並合理編列安全衛生經費，此一制度設計，打破過去將工安責任高度集中於施工廠商之作法，使安全不再只是施工現場之管理議題，而是工程決策之基本前提，未來，工程是否具備合理工期、是否選擇適當工法、是否投入足夠安衛資源，皆將成為業主不可迴避之法定責任，藉此引導工程安全由末端管理，轉為前端預防。

## 肆、完善職場霸凌防治之法制規範

職場霸凌為職場新興危害型態，近年日漸受到國際重視，本次修法過程中，經廣泛收集勞資團體及專家學者之意見，就勞工擔心之問題，例如調查不公、官官相護、接獲申訴不處理及申訴後受到不利對待等，定明相關規定如下：

- 一、明確職場霸凌定義：有鑑於霸凌樣態多元，各國尚無統一的定義，除參考韓國、日本、加拿大及澳洲等國家對於職場霸凌之定義，並參考「校園霸凌防制準則」及法院判決案例等，於第 22 條之 1 明定職場霸凌為「勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。」
- 二、強化雇主防治措施：考量我國以中小企業居多，參考性別平等工作法規定，明定不同規模之企業雇主應採取必要防治職場霸凌措施並在工作場所公開揭示，例如勞工人數在 10 人以上者，應訂定職場霸凌申訴管道、勞工人數在 30 人以上者，應訂定職場霸凌防治措施、申訴及懲處規範。另就外界關注調查程序是否公正、公平及客觀、外部調查委員之比例、遵守利益迴避、調查期限等，均已納入規範。



三、明定雇主通報義務：為掌握全國職場霸凌申訴案件數、樣態、調查結果及處理情形，定明雇主接獲被霸凌勞工申訴時，應將該事件相關資訊及處理結果登錄至中央主管機關指定之網站，勞動部已著手建置通報系統，後續將宣導企業落實法遵。

四、強化霸凌之行為人為最高負責人之申訴調查機制：考量最高負責人為行為人，內部申訴機制往往失靈且調查過程結果未盡公正，定明被申訴人為最高負責人，勞工可以直接向直轄市或縣（市）主管機關提起申訴，由公權

力介入調查程序，並對行為人課以罰鍰處分，以保障申訴人之權益。

## 伍、結語

本次《職業安全衛生法》修法是提升我國整體勞動環境之關鍵行動，為確保修法精神能夠具體落實，勞動部同步推動為期3年（2026年至2028年），投入近6億元之「強化職場減災行動計畫」，作為制度轉型之重要藍圖，期許勞雇雙方能藉此凝聚共識，將職場安全健康內化為企業經營之核心價值，攜手打造一個讓勞工安心、企業永續之雙贏職場環境。

# HANDS ON

worldskills  
Asia Taipei 2025

技能在手

未來看我

# FUTURE ON



## 再創榮耀巔峰！ 2025 亞洲技能競賽台灣隊二度奪冠

洪維珣 / 採訪撰文

第三屆「2025 亞洲技能競賽」於去（2025）年 11 月 29 日圓滿落幕，這是台灣睽違 32 年再度主辦的國際級技能盛會，49 位國手合力為台灣隊再次奪下總冠軍、完成二連霸，展現台灣深厚的技能實力。

### 展現技能實力 台灣之光耀亞洲

台灣首度舉辦亞洲技能競賽，吸引近千人參與、逾 300 位青年選手同場較勁，展現亞洲各國頂尖技能實力。本屆亞洲技能競賽共辦理 44 個職類，包括正式賽青年組 36 個職類、青少年組 6 個職類，表演賽青年組 2 個職類。台灣選手表現亮眼，在主場面對來自 30 個參與國的菁英，勇奪青年組 17 面金牌、9 面銀牌、5 面銅牌、

2 面優勝與青少年組 5 面金牌，再度拿下賽事總冠軍。

總統賴清德（以下簡稱賴總統）在開幕典禮時表示，台灣扎實的技職體系及卓越的技職人才，讓台灣成為全球供應鏈中不可或缺的關鍵拼圖，強調政府非常重視技職教育，積極推動「產學訓用合一」、「技能扎根計畫」，讓台灣技職實力不斷進化。期待選手們發揮「勇於挑戰、敢於創新」的職人精神，突破自我、創造佳績。

在賽事成績公布後，賴總統也第一時間發出賀電恭喜國手們展現超群的技藝，讓台灣名聲享譽國際，更鼓勵選手們精益求精，為今（2026）年第 48 屆國際技能

競賽做好準備，繼續成為閃耀的「台灣之光」。

行政院長卓榮泰在閉幕典禮時也說，「以技能立國、以技能興產」是台灣產業永續發展的關鍵，台灣願與各國夥伴攜手合作，深化「亞洲技能夥伴網絡」，透過跨國連結培養人才，共同讓亞洲在全球產業鏈中展現更強的技術與創新動能。

## Welcome Taiwan Yes! 夜市文化 展現台式熱情

回顧「2025 亞洲技能競賽」系列活動，各國代表團提早在開幕前陸續抵達台灣。我方特別規劃充滿在地特色的「Welcome Taiwan Yes!」歡迎餐會，以台灣「夜市文化」款待國際友人。

勞動部也在競賽首日舉辦「2025 國際技能教育研討會」，以「打造技能教育訓練的未來藍圖」為題，邀集國際技能組織（WorldSkills International, WSI）執行長與國內外產官學界專家，共同探討未來技能發展趨勢與新興挑戰。

## FORMOSA 科技之島 13 萬人共襄盛舉

「2025 亞洲技能競賽」於台北南港展覽館舉辦，一館聚焦資訊與通訊技術、營建技術、運輸與物流等類群；二館則匯集製造工程技術、社會與個人服務、藝術與時尚等類群。全程免費入場，3 天賽事現場人潮絡繹不絕，總計吸引近 13 萬人次。

勞動部也在現場規劃「FORMOSA 科技之島」主題區，展示政府前瞻科技與應用成果；特邀國內外賽事合作企業設置「科技展示區」及「產業展示區」，打造 AI 協作型機器人、建築 3D 列印技術等創新應用及互動體驗站，展現台灣產業軟硬實力。

## 各方齊心協力 共鑄競賽盛事

勞動部也特別感謝國內外企業及機構的支持與投入，為選手及技能發展提供資源與後盾，使這次賽事能順利進行，共同成就 2025 亞洲技能競賽盛事，期盼未來能一同持續推動全球技能發展。

本期台灣勞工季刊特別邀請獲獎的三位國手分享投入技能競賽的心路歷程，分別為「家具木工」職類金牌陳祈聖、「商務軟體設計」職類金牌呂治寬、以及「工業設計技術」職類金牌王子予，如何在「亞洲技能競賽」突破自我、創造佳績。



▲ 行政院長卓榮泰勉勵所有選手在專業領域發光發熱，共塑亞洲技能未來。

## 從一塊木頭開始的堅持 家具木工職類金牌陳祈聖

與第一志願失之交臂後投入家具木工，陳祈聖一步一步被家具木工「從無到有」的製作過程吸引，以堅定的信仰、樂觀的態度找到前進方向。歷經國手選拔失利、休學調整與長時間訓練，憑著高度的耐心與細心，從挫折中不斷累積實力，順利在亞洲技能競賽摘金，持續朝國際競賽與未來職涯目標邁進。



### 從第二志願開始 逐步深入家具木工之路

陳祈聖為代表台灣參加去（2025）年亞洲技能競賽（以下簡稱亞洲賽）家具木工職類的國手。回顧投入家具木工的起點，陳祈聖說，高中一年級時開始接觸選手培訓，原本想選擇粉刷項目，但因名額已滿，只好轉而投入「第二志願」家具木工，卻意外被「從無到有，把一個材料慢慢變成一件作品」的過程深深吸引。

家具木工競賽項目包括框架設計、箱體組裝、抽屜安裝、門（蓋）版處理、五金裝配等，不僅考驗結構與精度，也重視設計美感與線條流暢度。但對陳祈聖而言，家具木工不只是「把東西依照圖面做出來」，而是在精準地完成設計圖面之外，還必須具備高度的耐心與細心打磨細節，才能真正完成一件作品。

隨著實際投入訓練與競賽，陳祈聖逐漸體會到家具木工最核心、最不可或缺的基礎能力，就是「精準度」，因為競賽對

於尺寸的要求極為嚴格，只要與圖面不符，就會被大幅扣分，甚至影響結構與整體成果。為了磨練施作時的精準度，他在製作過程中不斷要求自己要有耐心、要細心，即使是其他人看不到的地方，也必須做到最好。透過反覆練習與自我要求，才能讓作品的線條與整體呈現達到理想狀態。

### 不願停下腳步 修整後重新出發

談到選手生涯中最深刻的低潮，陳祈聖回憶，第 53 屆全國技能競賽（以下簡稱全國賽）是他受到最大打擊的一次。他說，當時自認準備相當充分，卻未能取得理想成績，讓他一度陷入挫敗，「我很不甘心，不想就這樣結束」。不願停下腳步的他決定休學一年，重新調整步伐，專心投入訓練。

然而，在長時間、高強度的練習下，陳祈聖坦言，仍不可避免遇到瓶頸與疲乏，也因為投入了一條結果未知的道路，甚至會有點想逃避，因為這瓶頸不只是技術上，同時心理狀態也有，「練到一定程

度會停滯，心理上每天重複一樣的事情也會感到疲勞」。他坦言，在這樣的狀態中，自己一步步學會面對停滯、承受壓力，並選擇繼續堅持，才得以重新站回競賽舞台。

## 感謝師長與親友 信仰成為前進的動力

回顧這段訓練與競賽歷程，陳祈聖表示，很慶幸遇到許多優秀的老師和學長，不管是母校公東高級工業職業學校（以下簡稱公東高工）在初期的傾力栽培，屏東科技大學（以下簡稱屏科大）師長陪伴他在新的環境中持續成長，還是勞動部勞動力發展署中彰投分署（以下簡稱中分署）提供的資源與技術指導，讓他能有齊全的設備以及貼近賽事的場地進行練習。

他說，特別是公東高工的老師羅正明、學長蘇界任，屏科大木材科學與設計系講師鄧兆鈞、學長徐弘力，以及中分署的老師蔡浩章、張晉豪，這些貴人在他訓練的不同階段提供教導、經驗分享與資源支持，讓他能在新的環境中持續成長，也不斷提醒他「既然走到現在，就要繼續堅持下去」，讓他在面對各國高手環伺的亞洲賽時，仍能在比賽中持續懷抱信心。

在這段訓練與競賽的旅程中，陳祈聖也特別感謝一路相伴的家人與朋友，他表示，家人始終支持他的選擇，只要是他下定決心要走的路，家人都會全力支持；而在低潮時，他也常透過信仰讓自己沉澱下來，透過禱告與心靈對話，從中獲得繼續前進的力量。他說：「我覺得金牌不是只



▲ 陳祈聖認為獲得金牌不是靠他自己的力量，還要感謝一路上家人師長與前輩們的鼓勵與支持，讓他獲得不斷前進的力量。

屬於我一個人，是屬於所有在這五年裡幫助、鼓勵、支持我的人。」

## 加緊備戰國際賽 為未來職涯奠基

經歷這段完整的選手歷程後，陳祈聖對未來也有了更清楚的想法。他表示，接下來的目標是國際技能競賽，希望在到九月底出國參賽這段期間，可以讓技術跟心理素質再更精進一點。他謙虛地認為，自己還需要加強對圖面的理解，以及臨場反應，因為比賽當天只有 15 分鐘可以看圖，之後就要直接進賽場，必須在短時間內理解結構、尺寸和造型，所以對於圖面的理解越詳細，越可以掌握產品設計的精神。

面對未來職涯發展，陳祈聖笑說，會先努力完成學業，之後嘗試進入職場，希望能找到一份符合自己理想、也真正喜歡的工作；同時，他也不排除在未來有機會與時間時，投入教學或培訓工作，將自己在全國賽與亞洲賽中累積的經驗，傳承給後進的學弟妹，延續這條從一塊木頭開始的技藝之路。

## 練技也練心 商務軟體設計職類金牌呂治寬

在家人的支持與師長的鼓勵下，商務軟體設計職類國手呂治寬重拾兒時的興趣，全心沉浸於程式的世界。他不只撫平自我懷疑、找到開啟心門的鑰匙，也成為技能競賽賽場上的常勝軍，在亞洲技能競賽（以下簡稱亞洲賽）成功鍍金，繼續備戰國際賽的進階殿堂。



### 在人生卡關期，想起寫程式的快樂

回顧走上商務軟體設計職類的起點，呂治寬表示，家人沒有類似的背景，在國小時曾短暫接觸過 JAVA 語言，當時僅透過擴充功能讓遊戲功能更加豐富、還不知道寫程式可以做什麼，後來因為校園內發生一些事情、導致心理疾病，儘管後續轉換環境後一度緩解，但仍時不時深陷情緒泥沼。國中一年級在醫院與學校諮商中度過，即便輔導老師建議他嘗試自學，還是找不到未來的方向，直到他母親也重提幼時的興趣，才讓他想起當年寫程式的快樂。

呂治寬說，當時抱持著「反正已經沒有什麼好失去」的想法，不管成功與否，至少能學到一些新東西。於是，他開始去學習程式，逐漸發現自己很喜歡這種「從零開始，可能寫出一些東西，然後看到它跑起來」的成就感，後來上網查到技能競賽相關資訊，便萌生挑戰的想法。

### 找到歸屬與目標，向技能之路前進

在當時國中輔導老師的協助下，呂治寬加入了新北市立新北高級工業職業學校

（以下簡稱新北高工）的青少年組培訓團隊，認識其他商務軟體設計職類的選手，在練習的過程中，逐漸確認興趣。他說，商務軟體設計職類比較像是大方向的整合與規劃，在比完第 51 屆全國技能競賽（以下簡稱全國賽）青少年組之後，心中已經確定方向，想要持續在商務軟體設計職類鑽研。

呂治寬不僅拿下第 51 屆全國賽青少年組、第 53 屆青年組商務軟體設計職類金牌，還在第 52 屆全國賽青少年組獲得網頁技術職類金牌、第 54 屆全國賽青年組行動應用開發職類拿下銀牌。談起跨職類的挑戰，他說，這些職類都有共同的技術存在，彼此相輔相成，學習其他領域的專業可以刺激不同想法，再回頭檢視原本的作品時也會產生新的思維。

雖然是競賽常勝軍，但呂治寬並不是一直都很有自信，因為在練習的過程中遇到非常多厲害的學長，感受到自己的不足，甚至產生自我懷疑，總覺得自己的成果像是一路「剛剛好」走到這裡，而不是完全建立在實力之上。也正是在這樣反覆



▲ 在訓練與競賽的過程中，有賴師長與夥伴們的關鍵支持，助呂治寬重新調整心態，應對亞洲賽挑戰。

懷疑與確認的過程中，他逐漸意識到，自己願意為這個職類長時間投入心力，並承擔隨之而來的壓力與責任。

### 在崩潰時刻被接住，成為心境轉捩點

他認為，在整個訓練與競賽過程中最大的困難，並非技術瓶頸，而是心理層面的壓力與自我懷疑，在高壓的競賽情境下，如何穩定地發揮實力，是從賽事中脫穎而出的關鍵。呂治寬坦言，曾在模擬賽中大幅失常，不僅成績不理想，心理狀態也全面崩潰，甚至出現身體不適的反應。這段經驗讓他深刻體會到，除了基本能力之外，面對複雜任務時的判斷力、在壓力下維持思考清晰的能力，以及能否在時間限制內做出取捨的決斷力，都是不可或缺的，如果缺乏心理素質，即使實作能力堅強，也很難在競賽中完整展現。

然而，也正是在這個階段，呂治寬得到技能競賽團隊帶來的關鍵支持，即使模擬賽成績不理想，團隊仍然耐心地陪他回顧整個比賽過程，試著找出心態開始崩

解的原因，並討論後續可以如何調整與協助。這種「沒有被放棄」的感受，成為他後來能夠穩定面對亞洲賽的重要轉捩點。

### 感謝親友與師長，轉換心態邁向國際

以與別人不同的學習路徑通往亞洲賽的金牌，他感謝一路包容與陪伴的父母；還有國中時期鼓勵並協助他參加技能競賽的輔導老師與班導；新北高工資訊科時期的科主任陳錫齡；訓練時培訓團隊裁判長許基文、指導老師曾彥，每一位提點過他的指導老師，都是他努力的標竿。此外還有國際技能競賽（以下簡稱國際賽）商務軟體設計領域的諸位國手，都是他心中最可靠的支柱，協助他度過訓練時的低潮。

在站上亞洲賽舞台後，呂治寬表示，他的心態已有明顯轉變，國際級賽事帶來的是一種全新的刺激與期待，即使清楚評分存在不確定性，內心也難免忐忑，但在比賽當下，他發現自己更專注於比賽本身，甚至享受整個過程。未來他準備以更成熟的心態與強烈的企圖心備戰國際賽。

## 正面迎向各種挑戰 王子予奪工業設計技術職類金牌

工業設計技術職類是一場對專業深度與心理韌性的雙重考驗。王子予從大學時期被意外指定參賽開始，不斷將一次次練習轉化為實戰經驗，更以正面、積極的心態面對壓力與低潮，最終在亞洲技能競賽中穩定發揮，成功拿下工業設計技術職類金牌，為這段長時間的訓練與堅持寫下最有力的註腳。



### 意外踏入競賽路 從被指定到主動投入

談起對技能競賽的認識，王子予笑說，這趟技能競賽的旅程並非一開始就明確，初衷甚至很簡單，「只是想多了解一些可能性」。她回憶起第一次接觸工業設計競賽，是在大一課堂上，當時老師在課堂中推廣比賽，並鼓勵學生參加，但她對需要在限定時間完成题目的比賽並不感興趣，因此當時並沒有特別留意。

真正讓她踏入工業設計職類的契機，則是來自大二的產品設計課程。當時老師需要選出學生參加比賽，課堂上沒有人自願，老師便隨機地指定四位同學，而王子予恰巧是其中之一。對那時尚未確定未來方向的她來說，這次比賽是一個了解不同可能性、與其他人交流的全新機會。

### 總結工業設計的技能關鍵

工業設計技術競賽項目涵蓋市場趨勢研究與分析、產品構想展開與概念圖繪製、CAD 3D 模型建構、產品渲染圖、使

用情境動畫及設計專案報告等內容，不僅考驗從觀察到創造的整體思維，也要求具備精準的繪製與建模能力，將設計具體實現。王子予說，對這個職類的第一印象，就是「拿到一個題目，把產品從零設計完成」，在這個過程的每一個環節，都可以讓人看到專業的廣度與深度。

與許多早在國中或高中就接觸工業設計的選手不同，王子予表示，自己從大學才開始接觸，在比賽中常會遇到年紀更小、更有參賽經驗的選手，而自身的優勢就是更多、更廣的學校與社會經驗，而這恰好反映了工業設計職類的特性「經驗決定優勢」。

工業設計競賽要求選手完整完成從市場研究、資料分析、產品構想到CAD繪圖、動畫、專案報告、行銷的每一環節，每一項專業技能不只是一要會、還要專精。王子予認為，最重要的三項技能包括：第一，開放的學習態度。工業設計競賽橫跨研究、設計、工程與行銷等多元領域，因此保持開放的心態、吸收新知、主動向他

人學習，讓設計不只是完成任務，而是在過程中發現更多未曾預期的可能性。第二，發現問題、定義問題到解決問題的能力。她指出，設計的核心並非一開始就產出造型，而是先看見問題、釐清真正的需求。如果問題定義錯誤，即使後續投入再多心力也難以產生價值。第三，懂得「剛剛好就好」，王子予分享，競賽往往有明確的時間與資源限制，若一味追求完美，反而可能錯失節奏、影響整體表現。設計並非永遠追求最完美的答案，而是在當下條件下，做出最適合現實情境的選擇。

在比賽中勝出的關鍵，王子予認為來自於經驗的累積與檢討。她曾參加兩年的分區賽與全國賽，每次比賽後都會練習、反思、改進。她說，「比賽對我而言像玩遊戲」，因為遊戲有系統與邏輯，抓住比賽的重點，知道在哪一部分努力最有效，而這種整體規劃與策略感，使她在比賽中能發揮最大效益。



▲ 王子予拿下 2025 亞洲賽工業設計金牌後，將朝下一個目標國際賽前進，未來也規劃出國留學擴展視野，探索職涯的不同可能。

## 每一次進步，都從推翻自己開始

回顧每次比賽，王子予認為最大的困難是如何讓每個項目做得比以往更好，即使是自己當下覺得最完整的版本，仍需推翻和重新構思，這種不斷自我更新的過程充滿挑戰。就連在遇到低潮時，她也會將心中負面想法寫下，分析是否因不熟悉新事物而產生不安，再設定目標整理自己，冷靜的持續前進。

王子予表示，能拿到金牌，回顧這一路要感謝的師長與單位很多，特別感謝她就讀新竹市光復高級中學室內設計科時的圖學老師張清楨，為她指出了另一種可能，讓她大學決定選擇工業設計系；工業設計技術職類裁判長陳建男，當初在朝陽科技大學推廣技能競賽，在對未來還沒有方向的她心中種下一顆種子；以及在她對未來迷惘時，推薦她參賽的產品設計課的林萱老師，甚至連後續備賽過程中遇到困難、需要協助時，林萱老師都鼎力相助。

對於 2026 年的國際技能競賽（以下簡稱國際賽），王子予已在研究所入學前休學並全心投入訓練，以全力準備九月的國際賽。展望未來，她希望在職業與學習上保持彈性，不急於將自己定位於單一方向。經歷過技能競賽的訓練與賽事洗禮，她對各領域及工作規則的理解更加清晰，希望能嘗試不同領域，未來計畫出國留學，拓展視野，繼續實踐她對學習與挑戰的堅持。



# 展現台灣人才新風貌 2025 國家人才發展獎

洪維珣 / 採訪撰文

國家人才發展獎是我國人力資源領域的最高榮譽，去（2025）年舉辦的「2025 國家人才發展獎」，共吸引 117 家事業單位報名，涵蓋大型企業、中小企業、機關（構）團體、非營利組織及傑出個案，最終由 16 家單位脫穎而出，行政院長卓榮泰（以下簡稱卓院長）親臨頒獎，勉勵得獎者持續打造兼具智慧創新及永續多元的「台灣人才之島」。

卓院長指出，國家在各項發展過程中，需要各行各業、不同領域的人力與人才投入，感謝在場企業為人才培育、企業創新、產業升級、環境永續共存、國家競爭力提升付出的努力，不僅彰顯企業精神，也立下新的里程碑。

## 多元並進 各領域展現人才培育實力

卓院長表示，獲獎企業在各自的領域中，為國家未來發展提供更新的態樣，建立更高的標準，讓其他企業共同遵循。例如中強光電、玉山銀行、遠傳電信及凱基銀行，將永續與 AI 能力融入人才培育與服務流程，堅定地發展各領域人才；台華精技、群亞國際、漢來美食及慶鴻機電，則持續透過產學共創、強化學用接軌與產業升級，培育人才即戰力。

在多元人才運用上，裕元花園酒店讓熟齡工作者能持續在職場發揮能力，展現職場包容性；財團法人金屬工業研究發展中心創造多語言友善的學習與工作環境，

幫助不同語言背景的人才安心投入職場；台電高雄訓練中心持續強化智慧電網訓練，為能源產業培養足夠且穩健的關鍵人才。

社團法人多扶無障礙生活與交通發展協會與財團法人臺中市私立童庭社會福利慈善事業基金會，分別致力於無障礙與長照人才的培訓與媒合，讓專業與社會服務可以相互融合。

在強化人才留任制度上，精誠資訊展現無比的用心，透過數位平台優化人才培訓與管理流程；輝瑞大藥廠積極推動多元職涯探索與發展機制，幫助員工找到適合自己的成長路徑；徠通科技也充分善用政府資源，打造兼顧工作與生活的友善職場制度。

### 兼具創新與包容 落實永續目標

為呼應產業數位轉型與永續發展趨勢，勞動部常務次長陳明仁致詞時也表示，本屆國家人才發展獎特別將「數位轉型應用、ESG 永續實踐」以及「性別平等與多元友善」列為獨立評審構面，在審查時從制度規劃、資源投入到實際成效，全面檢視各單位如何以人才為核心，打造兼具創新、永續與包容的工作環境。

勞動部指出，2025 年度得獎單位多運用 AI、大數據及數位學習平台強化培訓效率，協助員工在新科技與新商業模式下持續精進職能；同時將綠色供應鏈、節能減碳與 ESG 治理納入訓練，培育兼具專業能力與永續思維的人才。許多單位也積極導入性別平等與友善職場措施，包含彈



▲ 卓院長表示，國家發展需要不同領域的人才投入，期勉更多企業關注人才培育，共同建設國家。

性工時、育兒與照顧支持、高齡與中高齡生涯發展規劃，以及移工與身心障礙者職訓與升遷機會。

### 厚植國家競爭力 讓台灣人才走向世界

面對國際情勢與產業變局，勞動部將持續推展多項支持措施，協助企業穩定營運，幫助勞工安心就業，期盼未來政府、企業及民間團體的共同投入下，勞動市場將更具韌性，台灣也會在全球舞台持續綻放光芒。

本期台灣勞工季刊邀請在「2025 國家人才發展獎」獲獎的三家得獎單位分享自身改革策略與經驗，分別是「大型企業獎」中強光電、「中小企業獎」台華精技，與「非營利企業獎」社團法人多扶無障礙生活與交通發展協會。

## 以人才韌性奠基永續競爭力 中強光電獲大型企業獎

在高度不確定的產業環境與全球供應鏈持續變動的背景下，企業競爭力的核心，逐漸從單一技術或規模優勢，轉向組織是否具備持續應變與自我更新的能力。中強光電集團（以下簡稱中強光電）以「人才韌性」為核心策略，透過制度化、系統化的人才發展設計，將個人能力累積轉化為組織可長期運作的競爭力，更獲得「國家人才發展獎——大型企業獎」肯定，展現企業在人才培育與接班的深度與前瞻布局。

## 國家人才發展獎

2025 National Talent Development Awards



### EDP 結合 HiPo 打造不怕變動的人才庫

中強光電對「人才韌性」的理解，並非停留在抽象精神或口號，而是明確指向員工在高度不確定環境下，仍能持續學習、快速疊加專業、穩定承擔責任，並與公司共同面對挑戰的能力。這樣的能力被公司具體拆解為學習韌性、技術韌性、心理韌性與組織韌性四大面向，並與企業文化相互呼應，成為支撐日常營運與策略轉型的重要基石。

中強光電人資長李維倩（以下簡稱李人資長）回顧，中強光電在 2014 年成立了人才發展委員會，由高階主管親自參與規劃，確保培育方向與公司中長期策略一致，聚焦經營管理能力、強化新事業商業價值，建立起完整的高階主管人才發展計畫（EDP），並透過制度化的人才發展設計，確保在市場波動與組織調整過程中，人才培育不因環境改變而中斷，使人力資源能穩定轉化為支持企業持續成長的核心

力量，10 年來成果豐碩。此外還有高潛力人才方案（HiPo），藉由主題式學程、跨部門學習、高階主管導師陪伴與實戰專案，讓人才潛力在實務中被驗證。

### 打造多元平台 讓學習更有方向

為避免學習僅止於資源堆疊，中強光電將職能體系與 EZ Learn 多元學習平台進行系統性整合，將其定位為「承載人才策略的平台」。李人資長指出，公司透過定期職能盤點，將職能清楚區分為專業職能、管理職能與核心職能三大面向，對應不同職類與職級的能力需求，讓學習與職涯發展形成明確連結。

舉例來說，中強光電 2024 年重新進行職能盤點並同步產出課程，僅專業職能即建構 182 門課程，讓學習內容能即時回應產業與技術變化。EZ Learn 不僅作為學習平台，也成為知識資料庫，累積企業內部多年實務經驗，支援新進人員或接任新任務者快速上手。

## Z 字型晉升 打造可接班團隊

在職涯發展設計上，中強光電打破傳統直線式晉升思維，建立管理職與專業職雙軌制度，核心精神在於「不讓單一次選擇限制未來發展」。員工可在不同階段依自身志向與組織需求進行轉換，而領導力則被視為兩條軌道的共通能力，確保無論身處何種角色，皆能對組織產生影響力。

為深化人才歷練，公司進一步設計多元輪調機制，將輪調視為「發展工具」而非單純人力調度。透過任務型與專案型輪調，員工得以在原職務之外承擔專案責任，學習整合跨部門資源；跨地域輪調將人才派駐中國、越南或歐洲等地，累積國際實務經驗；跨產品線與事業處的輪調，讓人才在成熟事業與新事業之間流動，累積內部創業能力。

李人資長強調，「晉升不是直線，而是 Z 字型的平移」，主管在任期屆滿時需接受接班或跨領域能力評估，促進職位流動，為新世代人才創造舞台。這也促使

EDP 的晉升率達 57%，展現制度在留才與育才上的具體成果。李人資長特別點出，要晉升一名員工，不單要確認他能否承擔更高責任，還要考慮現有工作是否有人接手、公司是否能持續創造舞台，以及個人是否能持續學習、準備就緒。

舉例來說，人資單位培養某位南科廠基層 HR，將其轉調至北部廠區，安排擔任跨廠區專案負責人，在綜合評估之後，近年升任為訓練發展部門主管，提供更寬廣舞台並強化管理職能；還有在年輕時加入公司，從擔任 PM 工作起步，到負責業務工作至國外各市場歷練，如今已升任為集團子公司執行長的例子。

整體而言，中強光電以制度化平台、清楚的職涯設計與實戰驗證機制，透過長期而系統性的投入，成功將「人才韌性」從個人特質，轉化為可複製、可持續的組織能力，搭配任期制度與內部創業舞台，確保接班梯隊在高度不確定的環境中仍能穩定運作，並持續為組織創造價值，為企業長期發展奠定穩固基礎。



▲ 安排高階主管進行分享，協助同仁掌握產業趨勢

## 翻轉代工命運 台華精技打造中小企業轉型新典範

傳統產業長期被視為缺乏吸引力的勞動環境，台華精技股份有限公司（以下簡稱台華精技）卻選擇從「人」出發，逐步翻轉組織文化與產業想像。面對缺工、技術斷層與產業升級等多重挑戰，台華精技並未僅聚焦於設備投資或製程優化，而是提前布局人才戰略，成功從板金代工走向自有品牌的關鍵轉型，並以系統化培育人才，榮獲2025年國家人才發展獎中小企業獎肯定。

## 國家人才發展獎



### 從代工走向品牌，人才結構成為轉型起點

台華精技在仍以代工為主要營運模式時，已意識到單靠製造效率與價格競爭，難以支撐企業的長期發展，因此提早調整人才結構，為未來品牌與產品創新奠定基礎。隨著自有品牌NONAGON逐步成形，企業內部的人才角色也同步轉變，不再只是生產端的執行者，而是能參與產品討論、理解設計意圖的重要一環。

台華精技副總莊忠益（以下簡稱莊副總）表示，為了讓員工從名片遞出來的那一刻就「去標籤化」，公司將職稱改為「折床工程師」或「雷射工程師」；鼓勵員工參與具代表性的專案，例如台中綠美圖紀念品、國家檔案館公共藝術等，讓他們從「默默的輔助者」變成能與設計師並肩的創造者，從中獲得成就感；同時安排跨單位體驗與參與展覽，讓製造部員工親自面

對客戶並聽取對產品的讚美。他認為，這種來自外部的直接肯定，比內部的獎勵更有激勵效果，也能讓員工理解行銷與業務端的辛勞，減少跨部門溝通的誤解。

### 板金學院串聯產學資源，形成人才共育機制

在這樣的轉型脈絡下，「板金學院」成為台華精技人才升級的重要平台，透過制度化的課程規劃與實務導向訓練，協助員工培養跨領域理解能力。板金學院積極串聯學校資源、企業實務與製造現場，形成人才共育的學習環境。透過與技職體系合作，邀請教師進入工廠進行識圖與製程教學，協助學員補足理論與實務之間的落差，讓業內最新的技術標準可以對接校園教學內容。

此外，台華精技也同步關注中堅與幹部層的人才成長，推出TOP GUN幹部培育計畫，透過多職能與跨部門歷練，協助

具潛力的員工逐步從單一技術角色，成長為能兼顧管理、專案執行與溝通協調的關鍵幹部，並透過具體工具與實務操作，協助主管拆解任務、規劃流程與分配資源。

透過數位化與數據化的管理方式，主管派工與決策不再仰賴個人經驗或人情判斷，而是建立在可回溯的紀錄與分析之上，團隊運作更具透明度與公平性，也降低內部溝通摩擦。TOP GUN 計畫目前晉升率已超過一成，顯示多職能培育已逐步轉化為實際的組織效益。

### 將美學導入製造現場，人才成為創新的起點

隨著 NONAGON 品牌的發展，台華精技也面臨將美學思維導入製造現場的挑戰。對長期以工程與製程為核心的團隊而言，從「做得出來」走向「做得好看、好用」，需要的是觀念與能力的雙重轉換。公司透過產學共創機制，讓員工實際參與設計過程與作品發展，逐步建立對生活型金屬產品的理解。

過程中，員工開始接觸使用情境、設計需求與市場回饋，設計素養與使用者思維不再停留在概念層次，而是透過反覆嘗試與修正，內化為日常工作的一部分。莊副總指出，創新巧思不只應用在對外的作品，也會導入工作環境，例如傳統工廠多使用綠色防塵漆，公司卻打破「綠色地板」迷思，改用具設計感的配色，並設計工業風的自製辦公桌與家具，創造出兼具溫度及專業質感的空間；在工廠內導入視障按

摩服務與休息空間，讓從事高重複性勞作的夥伴能獲得生理上的舒緩；舉辦員工活動時，將傳統枯燥的尾牙形式改為邀請流行餐車進入公司分享美食，或舉辦充滿創意且不具壓力的聖誕活動，營造輕鬆的組織氛圍。

在中小企業普遍面臨缺工與技術斷層的情況下，台華精技選擇以制度化的人才培育，建立具延續性與可複製性的組織韌性。從板金學院的基礎訓練、TOP GUN 的幹部養成，到品牌與智慧製造的跨域實踐，逐步形成一套支持企業轉型與成長的人才系統。

本次台華精技獲得國家人才發展獎的肯定，顯示以「人」為本的轉型路徑，已為中小企業開闢出一條具體且可行的發展方向，未來台華精技也將持續深化板金學院在技術傳承、跨域學習與智慧製造上的角色，讓人才不僅能回應當前轉型需求，更能成為支撐企業的永續競爭力。



▲ 板金學院是台華精技培育人才的樞紐，讓員工接受制度化的課程與實務導向訓練，使其獲得跨領域的理解能力。

## 從服務缺口到人才典範 多扶協會 以「無障礙旅遊管家」打造共融社會 的人才基礎

台灣正式邁入超高齡社會，銀髮族與身心障礙者「行」的需求快速成長。社團法人多扶無障礙生活與交通發展協會（以下簡稱多扶協會）深耕第一線服務現場，發現專業服務人才長期不足是影響服務品質與使用者尊嚴的關鍵，因此以「無障礙旅遊管家」的人才培育體系，為抽象的「銀髮服務」建立起標準作業流程（SOP），拿下2025年國家人才發展獎非營利團體獎。

## 國家人才發展獎



### 堅守市場化初衷 建立專業 SOP

多扶理事長許佐夫（以下簡稱許理事長）表示，多扶事業股份有限公司（以下簡稱多扶事業）在定位上更傾向於社會企業。選擇以市場機制提供服務，是為了與現有的社福體系形成互補，這份初衷源於對無障礙服務品質的進階追求。許理事長解釋，透過市場的直接檢驗，多扶事業能第一線聽取使用者的真實回饋與建議，每一位客戶的聲音都是推動多扶事業進步的力量，讓我們能更敏銳地察覺使用者的需求，從而打磨出最貼心的服務流程與培訓基礎。這正是多扶事業能不斷精進服務品質、建立專業 SOP 的核心動力。

因此，多扶事業選擇承擔風險、直接面對市場，經過客戶實打實的評比，與同仁一起記錄第一線經驗並整理成制度，慢慢建立起行業 SOP。他說，台灣不是不知道怎麼做服務，而是太小看「服務」，這次協會獲獎，很感謝政府理解多扶事業在

努力建立的是一套可以依循的專業系統，有法規、有原理原則，而不是憑感覺在做。

### 系統化培訓 養成專業人才

多扶事業在服務成熟之後，成立了多扶協會，以實際需求為出發點，系統性發展「無障礙生活與旅遊管家研習營」，課程內容涵蓋無障礙環境與法規認識、銀髮



▲ 多服事業秉持市場化初衷，持續精進服務品質，為業界打造制度化的行業 SOP，不再停留在憑感覺做的層面。

族與障礙者的生理心理需求、旅遊輔具操作、行程與風險管理，以及輪椅與老化體驗等實地演練，讓學員不僅學會「怎麼做」，更理解「為何而做」。透過親身體驗與情境操作，培訓過程本身即成為一種共融教育，培養專業服務能力的同時，也深化同理心與跨族群溝通素養。

透過系統化訓練與結訓機制，多扶協會持續追蹤學員完成率、滿意度回饋與後續實務參與情形，並將培訓成果實際連結至服務品質提升、場域改善與使用者體驗優化。2024年協會辦理多場研習課程，培訓逾百名學員，完成率接近百分之百，五星好評比例穩定成長，具體回應ESG中「社會面(S)」與「治理面(G)」對可量化、可追蹤成果的期待。

多扶協會長期協助企業、地方政府與教育單位推動無障礙服務與場域改善，「無障礙旅遊管家」這套人才培育模式也逐漸成為串聯產官學與在地場域的共同語言。無論是在企業ESG培訓、地方政府旅遊推廣，或大專校院的教育合作中，都有效縮短專業落差，讓不同部門能在同一套無障礙標準與實務框架下協作，提升政策與服務落地的可行性。

相較於一次性的硬體改善工程，多扶協會更重視透過教育訓練與人才陪伴，促成組織與場域的行為轉型。在推動無障礙認證與服務優化的過程中，協會觀察到，當第一線人員具備無障礙專業與價值認同後，組織文化與服務流程往往隨之調整，從被動配合規範，轉為主動檢視與持續改

善，讓無障礙不再只是標章，而是內化為日常運作的一部分。

## 從施捨到尊重 讓共融成為日常

許理事長解釋，過去銀髮族和身心障礙者常被用「施捨」的方式對待，「我給你服務，你就不要多問」，但當服務市場化之後，事情就不一樣了，因為必須對品質負責。他說，不管是社工還是護理師，若服務裡沒有「生活感」，就像是在一趟難得的家族旅遊中，長輩無法自己進食和體驗、就沒辦法真正跟家人一起歡樂，這就不算是一次成功的「喘息旅遊」。

多扶把這些細膩的概念放進旅遊管家及無障礙駕駛的課程，許理事長說，培訓SOP非常細，連無障礙駕駛在關門時的風壓、提醒「要關門囉」、準備乾淨的找零現金等細節都有規範，正是這些看似瑣碎的要求，讓滿意度越來越高，甚至比一般復康巴士還高，也讓客戶變得很「死忠」，因為他們感受到被尊重，也會反過來要求協會的服務更精細。

展望未來，多扶協會將持續規劃深化基礎、進階與實務導向的培訓藍圖，並逐步擴展至無障礙駕駛、場域顧問等專業角色，期望建立更完整的人才生態系。多扶相信，無障礙專業人才不只是特定族群的服務者，更是台灣進入超高齡，以及包容社會的重要基礎建設，因為當友善與共融成為制度化、專業化的人才標準，無障礙將不再是例外，而是所有人共享的生活日常。



# 運用民間專業資源輔導中小型營造工地降低職業災害之策略—以中區輔導計畫為例

洪維隆／勞動部職業安全衛生署 技正

## 壹、前言

中小型營造工程因其規模小、資源分散，安全衛生管理能量相對不足，長期以來職業災害頻傳，不僅對第一線勞工造成嚴重傷亡，更衝擊其背後的家庭經濟與社會安定。面對數量龐大且流動性高的中小型工地，傳統以監督檢查為主的執法模式已觸及人力與覆蓋率的極限，亟需政策上的典範轉移。為此，勞動部職業安全衛生署（以下簡稱職安署）萌發公私協力、預防優先的策略構想：善用社會的專業資源，以「輔導代替檢查」的軟性介入方式，作為強化前端預防的關鍵手段，彌補傳統勞

檢機制的不足。為深入剖析此策略的實務運作與成效，本文將以職安署中區職業安全衛生中心（以下簡稱中區職安中心）的「中小型營造工程臨場輔導計畫」為案例，從計畫的建構、執行流程、量化數據，乃至實務挑戰等多個面向進行分析，期能為未來職業安全衛生政策的精進提供實證基礎與策略參考。

## 貳、民間專業資源的崛起

日本營造業職業災害降災素有成效，經過原行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會，現改制為勞動部）與日本建設業勞動

災害防止協會多次交流，該協會自 1964 年成立後，以民間單位的角色制定各項安全衛生標準及制度供業界參考，辦理各項安全衛生教育訓練，甚至推動建設業職業健康安全管理系統認證，發揮強大的防災協助功能。借鏡日本的降災成功經驗，勞委會鼓勵營造業成立職業安全衛生促進會，中部地區勞動檢查機構號召重視員工生命財產安全的業者，於 2009 年成立營造業中區職業安全衛生促進會（以下簡稱中促會），中促會會員成員類型類似日本建設業勞動災害防止協會，係以機關或公司為參加對象，而非由職業安全衛生從業人員自由參加，在雇主的支持下，其所屬職業安全衛生人員得以發揮所長，盡全力提升事業單位職業安全衛生管理水準，漸漸培養出豐厚的安全衛生管理文化，成立以來，會員所承攬工程多榮獲優良工程金安獎（以下簡稱金安獎）肯定，成為金安獎搖籃。

中促會辦理活動原以促進會員間之安全衛生交流合作為目的，到了 2021 年，中部地區勞動檢查機構向中促會提出協助輔導中小型營造工程的構想，期盼以中促會會員豐富的營造安全衛生管理經驗，臨場教導小規模工地設置安全衛生設施，經中促會允諾協助，號召 10 個會員所屬職業安全衛生人員踴躍參與組成輔導團。輔導團成員不乏公司負責人，以同為雇主的立場現身工地輔導重視職業安全衛生（如圖 1），陣容堅強，凝聚強大的輔導能量。



▲ 圖 1 時任中促會會長蔡清為董事長親自輔導中小型工地

圖片來源：輔導員側拍照片

## 參、輔導計畫之建構與執行

### 一、計畫目標

本計畫的設立，旨在針對高風險且資源相對匱乏的中小型工程，提供精準的防災輔導。計畫的核心目標與範疇界定如下：

- (一) 輔導對象：中部地區，包含苗栗縣、南投縣、彰化縣及雲林縣。
- (二) 工程規模：工程總金額新台幣 5,000 萬元以下之中小型營造工程。
- (三) 重點作業類型：鎖定墜落、倒塌崩塌等重大職災發生頻率較高的高風險作業，包括：屋頂作業、鋼架作業、施工架組拆作業、使用施工架之相關作業、吊掛作業、管溝開挖作業、裝修作業、拆除作業。
- (四) 計畫目標：針對輔導對象每年輔導 1,200 至 1,500 工地次。

## 二、公私協力之組織架構

為使本計畫順利執行，除委辦中促會外，另行發包社團法人中華民國工業安全衛生協會（以下簡稱中華工安協會）協助負責庶務工作，各單位的任務如下：

### （一）委辦單位：中區職安中心

作為政策的規劃與監督者，負責設定計畫目標、範疇與預算，並對執行成效進行最終的審查與考核。

### （二）執行單位：中促會

負責計畫的實際執行，包括開發輔導案件、執行臨場輔導。

### （三）協辦單位：中華工安協會

線上即時協助輔導員諮詢輔導對象適宜性，就委辦單位指定輔導對象分派指導員前往輔導，審查輔導表單內容，就應修正部分對輔導員提出建議，篩選剔除重複輔導案件，提供營造工程輔導網頁系統供輔導員輸入輔導資料，數據彙整與成果報告撰寫。

這種合作模式有效地整合了政府的宏觀監督職能與民間機構的專業技術及執行彈性，使政策目標能更深入、靈活地觸及第一線工地。

## 三、輔導團隊的遴選與專業培訓

輔導員的專業素養是計畫成敗的基石。為此，本計畫團隊建立了一套嚴謹的遴選與培訓機制：

### （一）嚴格的遴選標準：持有營造業甲種職業安全衛生業務主管、職業安全

衛生管理員等相關資格，並具備工地實務經驗者。

- （二）職能模型的導入：為了確保輔導員的專業適任性，計畫團隊建立了「營造業職安衛輔導人員職能模型」。此模型明確定義了輔導員應具備的知識、技能與行為指標，從危害辨識、評估控制能力到溝通表達技巧等面向，建立了一致的專業標準，並將其應用於輔導員的甄選、培訓與考核。

## 四、標準化輔導作業流程與品質管控

為確保輔導的品質與一致性，計畫建立了完整的標準作業程序與多層次的品質管控機制。

### （一）標準作業程序

依據計畫的「臨場輔導作業程序」，整體流程涵蓋從案件開發到結案的完整循環：

1. 建立輔導案件：輔導員透過主動巡查、政府機關轉介或利用建管網站等多元管道，發掘潛在輔導對象。
2. 初訪（診斷性輔導）：首次進入工地進行全面性的安全衛生診斷，實地踏勘並找出潛在危害與缺失，提供具體的改善建議與方法，並與工地負責人確認改善期限。
3. 複訪（追蹤改善成效）：針對初訪發現缺失的工地進行第二次或以上的追蹤輔導，核實其改善進度與成效。

4. 完成輔導報告：每次輔導後，將結果登錄至數位系統，產出標準化的輔導報告。若事業單位拒絕輔導或改善成效不彰，則通報委辦單位卓處。

## (二) 品質管控機制

1. 品質管理循環：將計畫、執行、檢查、改善的管理循環制度化，定期檢討執行進度與品質，並持續修正作業流程。
2. 數位化管理平台：導入「雲端輔導作業系統」，讓輔導員能透過行動裝置即時回報輔導狀況、上傳照片證據，大幅提升了數據管理的效率與即時性。
3. 內部稽核制度：建立分級稽核機制，對不同經驗的輔導員設定差異化的稽核頻率，確保輔導品質。
4. 發布「技術通報」：當發現輔導員間對於法規或缺失判定尺度不一時，由管理人員發布「技術通報」，統一輔導做法與判定基準，確保尺度一致。
5. 滿意度調查表：為瞭解受輔導事業單位實際接受臨場輔導之感受，回饋作業流程並據以改善及確保輔導品質。

## 肆、輔導計畫之量化成果與質化發現

### 一、輔導執行量化成果

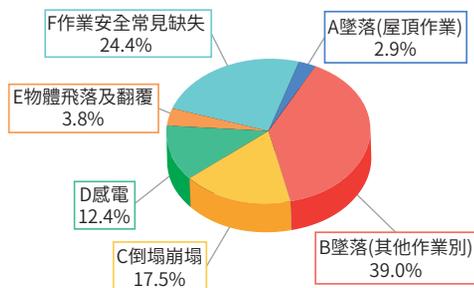
本計畫規劃每年輔導場次為 1,200 工地次，執行單位均達成甚至超越預定目

標，展現了卓越的執行效率，其中，複訪占總輔導次數約 14%，顯示計畫能有效追蹤改善成效。更值得注意的是，本計畫獲得了事業單位的高度肯定，在針對初訪工地進行的滿意度調查中，問卷回收率高達 95%，且各項指標（含輔導態度、專業程度、整體品質）的整體滿意度均超過 99%。這證明「輔導代替檢查」的模式不僅有效，也廣為業界所接受，建立了良好的互信基礎。

### 二、工地主要安全缺失態樣分析

如圖 2，為利分析中小型營造工程缺失態樣，本計畫將輔導缺失依作業危害類別分為六類，分別為 A 墜落（屋頂作業）、B 墜落（其他作業別）、C 倒塌崩塌、D 感電、E 物體飛落及翻覆及 F 作業安全常見缺失，透過對初訪的數據分析，顯示中小型營造工地最普遍的安全衛生缺失以兩大類別最為突出：B 類-墜落（其他作業別）：39.0% 及 F 類-作業安全常見缺失：24.4%，這兩類合計占所有缺失的六成以上，是防災輔導的核心重點。

各查驗類別為查驗缺失之比例



▲ 圖 2 中小型營造工地安全衛生缺失比例圖  
圖片來源：中華工安協會 112 年中小型營造工程臨場輔導計畫（中區）期末報告

進一步細分其主要缺失項目，可發現風險高度集中於幾個關鍵環節：

1. 墜落風險之首一開口防護不足：在所有墜落相關缺失中，B類缺失「高度二公尺以上開口，未設置護欄、護蓋、安全網」是最常見的項目。這顯示施工架、樓梯、樓板邊緣及管道間等開口的防護，是中小型工地最容易忽略的致命弱點（如圖3）。



▲ 圖3 輔導發現施工架工作台未設置護欄  
圖片來源：輔導員現場輔導照片

2. 作業安全風險之首一個人防護具輕忽：在作業安全相關缺失中，F類缺失「未提供或未正確戴用安全帽或安全帶」的比例最高。這反映出基層作業人員對於最基本的個人防護輕忽，仍存有僥倖心態（如圖4）。

## 伍、實務挑戰與策略反思

### 一、中小型營造業的結構性困境

輔導過程中所觀察到的安全缺失，其背後往往根植於中小型營造業普遍面臨的



▲ 圖4 輔導發現作業人員未使用安全帶及安全帽  
圖片來源：輔導員現場輔導照片

結構性問題，這些問題直接限制了職安衛管理的落實：

- （一）缺工與缺才的雙重壓力：營造業普遍缺工，且經驗豐富的技術人力與管理人才多流向大型建案或高科技廠房工程，導致中小型工地常由一位工地負責人身兼數職，在指揮、監督與安全管理上的能量嚴重不足。
- （二）層層轉包與專業分工的失靈：營造工程層層轉包的產業生態下，越下游的分包商為求利潤，越容易忽略安全衛生措施的投入。此外，對於鋼構、模板等專業工程應由專業營造業施作的規定未能完全落實，導致技術不足的廠商承攬高風險作業，衍生管理風險。

(三) 普遍存在的僥倖心態：特別是在工期短、規模小的民宅修繕、室內裝修等工程中，作業人員或自營業者普遍抱持「一下下就好」的僥倖心態，常常連最基本的安全帽都未佩戴，更遑論採取高處作業防墜等措施。

## 二、從重大職災案例反思輔導策略的精進

計畫執行期間，輔導過的場次中仍有不幸發生重大職業災害的工地。這些沉痛的案例，不僅突顯了單次輔導無法保證危害完全消除，更深刻地揭示了純粹輔導模式的局限性。這促使我們進行策略反思：防災體系必須有配套機制，對願意改善者提供專業指導，對罔顧安全者則需迅速導入公權力執法。基於此一反思，本計畫將採取精進作法，旨在強化輔導與檢查之間的聯動機制：

(一) 強化立即性風險的應對：當輔導員在現場發現有「立即發生危險之虞」的狀況時，應當下建議工地暫時停止該項作業，直至完成改善為止。

(二) 建立快速通報勞檢機制：對於改善意願低落、經複訪後改善成效依然不彰，或直接拒絕輔導的高風險工地，應建立更即時、有效的通報機制，立即將案件通報給當地的勞動檢查機構處理。

## 陸、結語

綜合前文的分析，顯示透過公私協力模式，運用民間專業資源對中小型營造工地進行臨場輔導，是一項極具潛力與價值的職業災害預防策略。未來可朝一、常態化輔導計畫，擴大政策覆蓋面。二、深化輔導員專業職能，確保輔導品質。三、持續優化數位管理工具，提升行政效率。等三個方向持續優化計畫內容，以期能將此成功模式深化與推廣。

# 全球供應鏈下企業永續規範及勞權治理國際研討會

易永嘉 / 勞動部綜合規劃司 科長

莊子忻 / 勞動部綜合規劃司 專員



全球供應鏈下企業永續規範及勞權治理國際研討會

The International Conference on Corporate Sustainability Regulations and Governance on Labor Rights in Global Supply Chain

▲ 全球供應鏈下企業永續規範及勞權治理國際研討會

## 壹、前言

因應美國、歐盟等主要國家及國際組織近年強化推動企業永續相關規範，以及國際品牌與倡議團體對勞動人權與環境永續的重視，勞動部於去（2025）年12月18日、19日假國立雲林科技大學國際會議廳舉辦為期2日之「全球供應鏈下企業永續規範及勞權治理國際研討會」。邀請國內外熟悉企業永續與社會責任、國際供應鏈人權風險辨識與管理相關領域之專家學者從法規、實務與企業等多重角度，交流分享供應鏈勞動人權觀點、實務經驗與

建議，協助企業、勞工團體及政府部門瞭解協助我國掌握國際永續治理整體趨勢。

## 貳、活動紀要

勞動部政務次長李健鴻於開幕致詞（如圖1）表示，面對全球供應鏈快速變動，美國與歐盟等國家及國際組織已大幅強化供應鏈永續規範，國際品牌商日亦益重視供應鏈之勞動人權、環境永續盡職調查。企業永續發展不再僅是道德要求，而是全球合作、產業競爭力與企業長期發展的重要基礎。企業、勞工團體與政府擔負著共

同推動負責任商業行為及保護勞工權益的重大任務。勞動部將與相關部會合作持續推動相關政策措施與建置制度，以逐步與國際接軌，支持並強化我國企業競爭力，保障勞動人權與強化企業永續發展。

本次國際研討會共分五大議題，從多元面向深入探討全球供應鏈永續與勞權治理的最新趨勢，僅摘要重點如下：

### 一、議題一「企業永續與社會責任實踐」

由美國真相組織（Verité）亞洲區域負責人姚文娟資深總監（以下簡稱姚總監）及黃瓊瑤教授（以下簡稱黃教授）分別報告分享「外籍移工的人權盡職調查——企業永續中的負責任招募與實務經驗」及「供應鏈盡職調查與勞權指標——從合規到價值提升」。

姚總監表示因應全球治理典範結構性轉移，台灣已逐漸轉為國際供應鏈中受關注之強迫勞動高風險地區；勞工風險不再僅是企業社會責任，而是直接影響產品進口與國家經貿談判，此外，依國際趨勢發展，企業招募勞工不再只詢問勞工有



▲ 圖 1 勞動部政務次長李健鴻開幕致詞

無付費，而是要求雇主提供「付費證據」（Employer Pays Principle, EPP）。

黃教授提醒「合規不等於沒有風險」，企業不能以「國內法合規」作為免責理由，尤其是大量使用移工之企業，因為國際標準往往高於當地法律，當企業產品因涉及強迫勞動遭扣留、銷毀，將對企業造成貿易與財務重大風險，企業須將勞權與核心業務進行緊密銜接。

### 二、議題二「負責任商業行為與人權確保機制」

由責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）公共政策副總裁巴特德沃斯（Bart Devos）及台灣勞工陣線資深研究員孫友聯（以下簡稱孫研究員）報告分享「推動供應鏈中的負責任商業行為——國際法規和產業合作機制的角色」及「全球供應鏈的問責與對話——NGO視角下的人權盡職調查新趨勢」。

巴特德沃斯表示全球供應鏈治理已由企業自願性企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR），轉向具法律拘束力之盡職調查制度，如歐盟《企業永續盡職調查義務指令》（Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD）及強迫勞動相關規範。盡職調查不再僅屬合規負擔，而係企業回應國際社會合理期待、展現風險管理能力之重要契機。為提升執行效率，國際品牌透過RBA等機制，統一供應商管理要求，並讓企業有能力發現問題（如強迫勞動）及解決與管理風險的能力。

孫研究員以NGO觀點表示「企業要永續，人權要顧好」已成為全球商貿的共識，人權盡職調查（Human Rights Due Diligence, HRDD）已從企業的自願行為轉變為國際規範趨勢。強調台灣HRDD立法刻不容緩。此外，台灣500大企業雖有禁止強迫勞動政策，但多半缺乏專責單位、缺乏供應鏈訓練、有效救濟管道及實質勞資對話，難以回應國際審查與社會期待，並以「新疆原料」為例，若企業無法證明原料無強迫勞動風險，產品將無法銷往美、歐市場，面臨邊境貿易制裁。

### 三、議題三「國際供應鏈人權風險辨識」

由日本世嘉颯美控股株式會社（SEGA SAMMY HOLDINGS INC.）經營企劃本部永續發展規劃部主管堀江菜月及律師鍾元珧（以下簡稱鍾律師）報告分享「日本SEGA SAMMY Group人權盡責方面的努力歷程與經驗」及「企業人權風險與供應鏈管理」。

堀江菜月表示日本政府於2020年發布《企業與人權行動計畫》，並於2021年在《公司治理守則》中明確要求企業尊重人權。集團企業已於2024年11月正式發布最新人權方針，強調尊重國際認可的人權標準，也明確表示供應商等商業夥伴能共同尊重人權，及設有針對員工的「內部通報制度」與針對供應商的「供應商熱線」，並持續將其優化為更完善的救濟體制。企業責任規範已從企業內部守則擴大至對供應商及商業夥伴的治理整合。

鍾律師表示人權議題已成為一套「無形的產品規格」，是進入美國或歐盟市場的必備環節，隨著美國海關及邊境保護局（Customs and Border Protection, CBP）發布暫扣令（Withhold Release Order, WRO）事件頻傳，人權議題已轉化為企業積極面向的經營策略。此外，台灣企業常將移工管理外包仲介，而不知風險在哪，企業應建立內控與風險管理制度，彙整及分析可能構成重大風險之員工申訴資訊，將流程整合成風險矩陣，納入管理階層決策，並將人權風險納入董事會的營運策略。

### 四、議題四「供應鏈管理之勞權及有效救濟」

由英國社會企業（Work Better Innovations）執行長凌怡華（以下簡稱凌執行長）及國立中正大學勞工關係學系副教授吳啟新（以下簡稱吳副教授）報告分享「傷害與救濟——辨識供應鏈中的勞動風險並建立有效救濟機制」及「企業ESG永續報告書勞權指標之精進方向」。

凌執行長表示國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）關於強迫勞動指標的本質，是在威脅或懲罰的壓力下被迫工作。須從勞工的角度判斷，ILO的指標中，債務束縛、扣留薪資與超時加班常同時出現，且具關聯，是移工面臨最大強迫勞動的風險組合，也是美國CBP查核的核心指標。另外，國際社會對於招募費用已有共識，應視為「經營成本（cost of doing business）」，而非勞工負擔，與台灣收取移工服務費制度有落差。

吳副教授表示過去企業社會責任缺乏明確指標且未經驗證，現在永續報告中的GRI (Global Reporting Initiative, GRI) 準則已成為主流，數據具備跨企業的「可比性」，且須經過第三方公正單位確信與驗證。2021年新版GRI的重大變革是將人權(原GRI412)擴散到401到409的各個勞權指標中，強調人權是所有採用GRI指標企業皆須揭露的普遍性項目，不再是選填的單一主題。

### 五、議題五「勞工權益、政府政策與企業實踐」

由美國喬治亞大學法學院助理教授德西蕾·勒克萊爾(Desirée LeClercq)及逢甲大學環境工程與科學學系助理教授陳孝倫(以下簡稱陳助理教授)報告「川普政府時期的供應鏈管理——從貿易協定到強制勞動禁令」及「責任供應鏈實踐之路——企業人權、風險管理與永續行動」。

德西蕾·勒克萊爾表示美國CBP依據《關稅法》第307條(Section307)，禁止進口任何全部或部分涉及強迫勞動生產的商品，透過剝奪市場進入權迫使他國政府與企業進行調整，此外，美國正透過《美墨加協定》等貿易協定，透過執法系統與情報共享合作，使勞權執法走向貿易制裁與體系化。此外，國際趨勢開始反思過度依賴外部稽核的問題，認為唯有賦予勞工「結社自由」與「集體協商」等權利，讓勞工能發聲，才能從根本解決供應鏈風險。

陳助理教授表示經濟部已要求國內80家企業必須做「盡職調查(Due Diligence)」，且國際供應鏈管理要求已自企業自身或一級供應商(Tier 1)擴及至二級甚至第三級供應商(Tier 2&3)。另外，針對移工招募的「零付費」已是主流趨勢，企業參與國際交易即須遵守此遊戲規則。仲介管理上必須在移工離開母國前即落實零付費告知，並留存紀錄。此外，RBA要求新進者零付費，舊有者需退費(refund)，並將於今(2026)年實施新的認證制度，對於半導體與電子廠而言，將直接轉化為「接單能力」的門檻。

勞動部綜合規劃司司長莊美娟於閉幕致詞(如圖2)表示，當前全球供應鏈中勞動人權風險辨識與管理仍是各國及企業面臨的重要課題。期望本次研討會的議題探討與實務經驗分享，可協助與會者更有效推動企業永續發展、提升勞動人權保障、促進負責任供應鏈治理，共同為打造更公平、可持續的全球商業環境。



▲ 圖2 勞動部綜合規劃司司長莊美娟閉幕致詞

## 參、結語

當前全球供應鏈中勞動人權風險辨識與管理是各國及企業面臨的重要課題，勞動人權治理全球規範逐漸轉變為強制規範，台灣企業面臨強迫勞動與貿易制裁風險，綜整說明如下：

### （一）勞動人權治理全球規範轉變為強制規範形式

1. 軟性自願遵循到強制規範：對企業於勞動人權的保障從基於誠信聲譽等，主動承擔員工福利與社會公益，轉為須義務遵守的國際規範及各國防制強迫勞動相關法規。
2. 貿易進口條件：勞動人權保障成為進口商品的規格條件之一，從 Tier 1 延伸至 Tier 2 甚至更上游的 Tier 3 投入品，任何環節的產品生產被判定有侵害勞動人權情事，將導致產品無法順利入關，形成貿易障礙，如美國 CBP 的 WRO 針對相關貨物進行扣留、退運或銷毀。
3. 融資風險：違反資訊揭露規範，例如美國證券交易委員會（Securities and Exchange Commission, SEC）揭露控管規則，可能導致融資成本提高、信用額度縮減甚至無法獲得資金的風險；國內金融投資審查標準：金融機構將環境保護、社會責任與公司治理 ESG 風險納入授信評估，並計畫撤資具有侵害勞動人權風險的產業。

### （二）企業面臨強迫勞動的關鍵風險與貿易制裁成本

1. 強迫勞動認定標準：非政府組織與民間國際稽核機構普遍以 ILO 強迫勞動的 11 項指標為標準，包含債務束縛、扣留證件、過度加班等面向，並以員工流

動率、訓練時數、申訴管道透明度等作為領先指標。

2. 貿易制裁及相關成本：企業任何違反 ILO 強迫勞動指標的行為，如遭公開批露或檢舉，均可能使其面臨貿易與金融制裁，例如美國 CBP 憑藉 NGO 調查、其他民間稽查或檢舉提供的資訊，在合理懷疑進口的商品具有強迫勞動風險，即發布 WRO，癱瘓他國供應商或產品商出口至美國的產品，企業須建立補救、預防措施，爭取撤銷 WRO。
3. 聲譽風險：遭公開批露或檢舉具強迫勞動風險，將影響企業聲譽形象，降低國際競爭力。
4. 營運與訂單流失：Apple、Google 等大型品牌商普遍重視國際民間組織例如 RBA 的供應鏈社會責任標準，將其作為管理供應鏈的核心標準，合作企業不符規定可能導致終止長期合約。

### （三）移工招募費用、管理與申訴之挑戰

1. 服務費的制度衝突：國際品牌商與倡議團體普遍認為移工離開母國至其他國家工作，主因為工作國雇主需要勞動力，所有招募成本均應由雇主承擔，與台灣國內法對於仲介服務費用的規範與解釋有界定範疇上的落差。
2. 管理與申訴問題：企業常將移工管理外包給仲介，誤以為風險隨之轉移；但國際標準認定，買方須對整體價值鏈（包含仲介行為）負責。另外，移工因擔心報復而不敢使用「1955 專線」，使申訴機制的「有效性」存疑。

勞動部未來將持續於供應鏈永續治理勞動權益保障上，加強跨部門協作及國際交流，期望與相關部門共同打造企業永續勞權治理環境。

# 懷孕不該成為失去工作的理由

很抱歉，但我們最終決定仍是不錄用。

我明明已經收到錄取通知了，為何又拒絕我？

拒絕

看不出來她已經懷孕了，雖然面試表現優秀，但一進來就要開始請產假，還是不要用比較好。

## 遇到性別（懷孕）歧視該怎麼辦？

依《性別平等工作法》第 7 條規定，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

受僱者如果受到性別（懷孕）歧視，可逕向工作所在地勞工行政主管機關，即直轄市、縣（市）政府勞工局（處）或社會局（處）提出申訴。



※經認定雇主性別（懷孕）歧視者，處新台幣 30 萬元以上，150 萬元以下罰鍰。並公布姓名、名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

# 好孕3方案



共築育兒友善環境

## 1 擴大生育補助

115年1月1日起

每胎生育  
給付加補助至**10萬元**

## 3 醫療性 生育保存補助

114年9月1日起

取卵最高補助 **7萬元/次**  
取精最高補助 **8千元/次**

## 2 不孕症試管嬰兒補助3.0

114年11月1日起

年齡	未滿39歲	39歲至未滿45歲
各胎首次申請	<b>10萬元</b> ▶ <b>15萬元</b>	<b>10萬元</b> ▶ <b>13萬元</b>
各胎第2-3次申請	<b>6萬元</b> ▶ <b>10萬元</b>	<b>6萬元</b> ▶ <b>8萬元</b>
各胎第4-6次申請	<b>6萬元</b> (未滿40歲)	40歲至未滿45歲 只補助前3次
胚胎植入數	1個	2個

低收及中低收入戶，不分年齡、胎次，最高補助**15萬元**



# 祝您好「孕」連連！

行政院  
Executive Yuan

政策廣告

歡迎轉貼



資料來源：勞動部、衛生福利部



台灣勞工季刊



勞動部

ISSN 1991-1580



9 771991 158001

定價 NT \$ 180 元

廣告