

「助圓夢、安心生、國家跟你一起養」政策之勞動相關措施說明

勞動部勞動條件及就業平等司專員 李思嫻



壹、前言

少子女化問題攸關國安危機，為建構安心懷孕友善生養環境，行政院於今(110)年5月6日提出「助圓夢、安心生、國家跟你一起養」三面向政策，包含擴大不孕症治療(試管嬰兒)補助及對象、提高產檢次數至14次並增加篩檢項目、增加2日產檢假及提供雇主該2日產檢假薪資補助、育嬰留職停薪津貼提高到8成薪並放寬育嬰留職停薪(津貼)申請彈性等，另鼓勵未滿30人之事業單位，經勞雇協商，亦得適用性別工作平等法有關

減少1小時工時或調整工作時間規定，希冀從0歲前到6歲，從育嬰到育兒給予父母適度協助。

上開措施牽涉修法及經費補助，為使育兒父母盡早享有該等福利，除涉及修法部分外，其餘措施已於今年7月1日上路。本文係介紹與勞動政策有關部分，包含增加2日產檢假及提供雇主該2日產檢假薪資補助、育嬰留職停薪津貼提高到8成薪並放寬育嬰

留職停薪(津貼)申請彈性等、以及鼓勵未滿30人之事業單位，經勞雇協商，亦得適用性別工作平等法有關減少1小時工時或調整工作時間規定等。

貳、產檢假相關措施

配合產檢假次數從今年7月1日起由10次增加為14次，並考量雇主負擔，除將增加2日產檢假外，另給予雇主該2日產檢假薪資補助：

一、將增加2日產檢假(修法中)

現行性別工作平等法所定5日產檢假係考

量懷孕受僱者產前檢查需求，參酌預防保健給付產檢次數10次(每次約需半日)而訂定。配合預防保健產檢次數調高為14次，性別工作平等法有關產檢假日數將由現行5日修正為7日之修法草案，行政院於今年7月1日審查通過，並已函送立法院審議。

二、給予雇主2日產檢假薪資補助

在增加受僱者產檢假的同時，為減輕雇主負擔，勞動部定有「產檢假薪資補助要點」，自今年7月1日起，給予適用性別工作平等法之受僱者第6日、第7日產檢假薪資之雇主，可向勞工保險局申請全額薪資補助。



因性別工作平等法有關產檢假日數之修正於今年 7 月 1 日尚未修法通過，在法定之產檢假修正為 7 日前，雇主宜優於法令給予受僱者第 6 日、第 7 日有薪產檢假，並可向勞工保險局申請薪資補助。

參、育嬰留職停薪 (津貼) 相關措施

為使受僱者兼顧工作與家庭生活，性別工作平等法及就業保險法分別定有育嬰留職停薪及育嬰留職停薪津貼規定，為使相關規定更符合受僱者需求，進一步放寬育嬰留職停薪期間申請彈性、提高育嬰留職停薪津貼至 8 成薪，以及將開放育兒父母可以同時申請育嬰留職停薪 (含津貼)：



一、放寬育嬰留職停薪期間申請彈性

「育嬰留職停薪實施辦法」原規定每次育嬰留職停薪期間以不少於 6 個月為原則。為使育嬰留職停薪申請期間更符合受僱者需求，勞動部修正「育嬰留職停薪實施辦法」第 2 條規定，自今年 7 月 1 日起，受僱者在子女滿 3 歲前，如有少於 6 個月育嬰留職停薪之需求亦可提出申請，但每次仍不得低於 30 日，且少於 6 個月的育嬰留職停薪申請以 2 次為限。同時考量雇主人力調配需求，另規範受僱者申請育嬰留職停薪時，應於 10 日前以書面向雇主提出。

二、提高育嬰留職停薪津貼至 8 成薪

為提升育嬰留職停薪期間勞工的經濟性支持，勞動部發布「育嬰留職停薪薪資補助要點」，凡是依就業保險法相關規定請領育嬰留職停薪津貼之被保險人，即可享有育嬰留職停薪薪資補助，亦即依該津貼所依據之平均月投保薪資發給 20%，與育嬰留職停薪津貼合併發給，合計可達 80% 的薪資替代率。符合資格之被保險人一次申請，即可享有補助，對身為父母的勞工朋友，提供更多的經濟支持。

三、將開放育兒父母可以同時申請育嬰留職停薪及津貼（修法中）

現行性別工作平等法規定受僱者之配偶未就業者，除有正當理由外，不得申請育嬰留職停薪。為鼓勵雙薪家庭父母共同陪伴子女成長，使受僱者有自行考量整體經濟狀況及家務分工，選擇是否共同照顧年幼子女之空間，將刪除受僱者之配偶未就業者，除有正當理由外，不適用申請育嬰留職停薪之規定，修法草案已於今年7月1日由行政院審查通過，並已函送立法院審議。未來修法通過後，不論配偶是否就業，不再限定須有正

當理由，受僱者都可申請育嬰留職停薪。

另，現行就業保險法規定父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之。基於照顧子女為雙親共同之責任，為讓津貼申請方式更切合被保險人實際需求，將刪除父母同為被保險人，不得同時請領育嬰留職停薪津貼之規定，修法草案已於今年7月1日由行政院審查通過，並已函送立法院審議。未來修法通過後，父母同為就業保險法被保險人者，若同時申請育嬰留職停薪，亦可同時請領育嬰留職停薪津貼。



肆、工作時間彈性調整相關措施 (修法中)

為利受僱者照顧其幼兒，現行性別工作平等法規定，受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女，有減少工作時間或調整工作時間之需求，得依規定提出申請，以期兼顧工作與家庭。我國以中小企業為主，為使該等企業之受僱者也能在工作與家庭生活上取得平衡，並顧及雇主之人力調配，將增訂受僱於僱用未滿 30 人雇主之受僱者，在與雇主協商合意後，亦得適用減少工作時間或調整工作時間相關規定，修法草案已於今年 7 月 1 日由行政院審查通過，並已函送立法院審議。

伍、結語

我國少子女化問題引發社會關注與重視，要解決少子女化問題須從各面向著手，包含職場平權、友善托育育兒、教育資源分配等，本文僅為其中一小部分，尚需社會各界共同努力，齊力思考與解決攸關國安危機的少子女化現象。



修訂「補助行政機關辦理勞資爭議調解法律扶助實施要點」

勞動部勞動關係司科員 吳彥權



照片來源：法律扶助基金會提供（攝影／王弼正）

過去 10 餘年間，勞動部推動勞工訴訟扶助措施，幫忙勞工透過司法程序解決勞資爭議，提供超過 3 萬件訴訟扶助；又為提升訴訟措施的品質與效能，勞動部與財團法人法律扶助基金會合作，借助該基金會廣布的服務據點，以及專業、熱心的律師協助，積極為勞工爭取應有權益。又勞動訴訟新制 - 「勞動事件法」於 109 年施行，該法因應勞資爭議之特性，於原有的民事訴訟程序架

構下調整勞動事件爭訟程序規定，讓勞資雙方在程序上有實質平等，以達到公平審理，有效權利救濟之目標。雖然訴訟扶助措施及勞動事件法之推動，整體而言有利於勞工透過訴訟解決勞資爭議，惟以司法途徑作為權利救濟手段，對於勞工而言仍然勞心勞力。為期勞資雙方產生勞資爭議時，得儘早獲致共識解決爭議，回歸勞動生活常態，勞動部於 109 年 5 月訂定「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」（下稱補助要點），於行政調解期間導入法律扶助措施，提供受職業災害之勞工專業的法律協助，維護其勞動權益。

勞動部為幫助勞工於訴訟前解決勞資爭議，多年來致力於建立更加完整之勞資爭議調解機制，以期爭議得於行政調解階段即獲得解決，穩定勞資關係正常發展。又勞動部積極於調解階段促使勞工權益得以維護，經審慎評估之後，考量對於勞工而言，在勞動過程中發生職業災害，除有勞動權益損失之外，常見會伴隨身心的傷害，甚至對於勞工可能發生永久無法回復之損害，同時也損及一個家庭的正常生活；再查我國勞資爭議類別之勞動統計資料，涉及職業災害補償爭議約佔爭議總案件數 6%，爰於初期推動

於調解期間導入法律扶助措施之時，即率先提供對於職業災害勞工提供法律扶助，自去（109）年 5 月起補助地方政府辦理職業災害勞工及家屬於勞資爭議行政調解時，有專業律師陪同的法律扶助措施，以期有效保障職災勞工的勞動權益，避免進入漫長的訴訟程序。



照片來源：法律扶助基金會提供（攝影／梁弘儒）



照片來源：法律扶助基金會提供（攝影／王弼正）



勞動部於 109 年補助超過 100 件的調解法律扶助，是初期的推動補助措施成果。對於受法律扶助的勞工來說，補助措施可以提供即時幫助。爰此，勞動部於本（110）年修訂補助要點，以增加扶助範圍方式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爭議，進一步減少勞工因勞資爭議而進入訴訟程序的可能，因此擴大補助法律扶助的範圍，除了原本對於職災勞工提供調解法律扶助之外，修訂後的補助要點亦納入包括恢復僱傭關係、給付資遣費或退休金等爭議為補助專業律師陪同調解之範圍。新增補助法律扶助的範圍在於考量

勞工發生勞資爭議時，受影響的勞動權益是否將影響其維持正常生活。勞工如喪失工作權，頓失經濟來源，對其生活將產生巨大影響，為使勞工得以安穩工作，所以納入調解請求事項為回復僱傭關係之爭議，透過調解期間的法律扶助，幫助勞工迅速解決爭議，以穩定就業。另因勞工被資遣後至覓得新職前，多數有一段時間沒辦法有穩定之收入來源，換言之，前份工作的資遣費將為尋得新職期間支持勞工基本生活之重要經濟來源，雇主有無依法給付資遣費，對於勞工則相當重要，因此同時納入補助提供法律扶助之範圍。又因勞工退休金係勞工退休後，維持其



照片來源：法律扶助基金會提供 (攝影 / 王弼正)

基本生活所需之主要經濟來源，為避免勞工退休生活無以為繼，本次也新增請求勞工給付退休金之勞資爭議作為法律扶助之範圍。

勞動部藉由持續精進補助要點之內涵，建構更周全的扶助措施提供勞工相關法律協助，爭取勞動權益；又為了提升法律扶助的量能，勞動部與地方政府及勞工律師攜手提供勞工法律扶助。地方政府做為第一線受理並協處勞資爭議之機關，對於處理勞資爭議案件亦有長久經驗，由地方政府依個案背景及勞動權益損失之情形，認定是否有提供法律扶助之需求，並主動積極徵詢符合補助條件之勞工接受法律扶助之意願，同時排除資源重置之可能，讓本項法律扶助得以發揮效能，達到扶助之精神。

「補助行政機關辦理勞資爭議調解法律扶助實施要點」係法律扶助措施實施1年後再修訂措施，旨為協助更多有勞資爭議的勞工，並用迅捷有效的機制解決其勞資爭議。目前為止，勞動部不僅提供勞工於訴訟上有提供律師代理、必要費用之法律扶助，更於行政調解時扶助恢復僱傭關係、給付資遣費或退休金等爭議項目，藉由更完整的法律扶助措施，協助勞工解決勞資爭議，維護其勞動權益，回復穩定之勞動關係。110年勞動部預計補助1,000件的調解法律扶助案件，並期地方政府可以積極發揮扶助資源之效能，讓爭議在訴訟前即圓滿獲得解決，勞工權益可獲得更好的保障。

修正「職業安全衛生教育訓練規則」 提升勞工安全衛生知能，保障職場安全健康

勞動部職業安全衛生署綜合規劃組技士 陳建豪



壹、前言

勞動部依據職業安全衛生法第 32 條第 2 項規定，訂定職業安全衛生教育訓練規則（以下簡稱本規則），規範雇主對於擔任不同職類的勞工，應使其接受各該職類安全衛生教育訓練及在職訓練；並規定安全衛生教育訓練單位的資格、條件、管理方式及辦訓

應遵行事項等。本規則自民國 64 年 6 月 12 日發布施行迄今，歷經 16 次修正，本次因應職業安全衛生相關法令修正，持續強化訓練單位辦訓品質，並配合產業發展趨勢，於 110 年 7 月 7 日修正發布。

貳、現況分析

一、職業安全衛生相關法令持續翻修，訓練職類須與時俱進檢討

依勞工健康保護規則規定，考量現行提供勞工健康服務之人員，除勞工健康服務護理人員外，亦包含勞工健康服務相關人員（如心理師、職能治療師或物理治療師等）；另職業安全衛生管理辦法第 2 條已規範第二類或第三類事業之事業單位且勞工人數在 5 人以下者，其雇主或其代理人得經由職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練，擔任職業安全衛生業務主管；且高空工作車操作屬高風險、高危害及高技術之作業方式，為確保



前述人員的安全衛生，衍生檢討本規則訓練職類之需求。

二、安全衛生教育訓練單位規模不一，須持續關注並確保辦訓品質

目前安全衛生教育訓練單位辦理一般安全衛生教育訓練之資格未有明確規範，且辦訓無需報備地方主管機關，致坊間訓練單位有辦訓品質參差不齊的疑慮；另對於結訓測驗採技術士技能檢定之教育訓練職類，如吊升荷重在 3 公噸以上之固定式與移動式起重機、鍋爐、第一種壓力容器及荷重在 1 公噸以上之堆高機等，因其操作具有高度危害風險，宜參照訓練單位辦理職業安全衛生管理人員安全衛生教育訓練需經中央主管機關認可之方式，以保障學員受訓品質，強化訓練單位落實自主管理。

三、配合產業發展趨勢，滾動檢討部分職類課程內容適切性

近年來由於工作型態轉變，職業性肌肉骨骼疾病居勞保職業傷病給付之首，強化勞工對於健康管理及健康促進等方面知識，包含身心健康危害預防（如肌肉骨骼疾病、異常工作負荷促發疾病，及執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防）等內容已是促進勞工健康的基礎，且因嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情影響，協助事業單位人員提升對於生物病原體危害預防知能也成為社會關注重點，爰為符合實務需求，重新檢視相關職類安全衛生教育訓練之課程及時數。



參、修正重點介紹

有鑑於現況問題，參考各界建議及實務需求後，勞動部於 110 年 7 月 7 日修正發布「職業安全衛生教育訓練規則」，修正重點摘述如下：

- 一、增加勞工健康服務相關人員(含心理師、職能治療師、物理治療師)職類，且規範該職類之課程、時數及師資依勞工健康保護規則規定辦理，以周全訓練體制。
- 二、因應高空作業車的操作風險，增加高空工作車操作人員職類，以確保高空工作人員之作業安全；另新增丁種職業安全衛生業務主管職類，規範勞工人數在 5 人以下之第二類或第三類事業風險較低之事業單位，由雇主或其代理人參加訓練，合格即取得業務主管資格，協助微型企業主強化自身安全衛生專業。



辦理訓練單位實地評鑑

三、規範雇主團體、勞工團體及事業單位等，有對外招生辦理一般安全衛生教育訓練需求時，須先設立職業訓練機構方得辦訓，以確保前述單位具有基本辦訓能力，並確保辦訓品質；另為利掌握對外招生辦理一般安全衛生教育訓練及在職教育訓練的訓練單位辦訓狀況，規定該等設有職業訓練機構之訓練單位應於結訓後，辦理訓練資料上網登錄作業。

四、針對結訓測驗採技術士技能檢定的技術職類教育訓練，基於齊一訓練品質，規範訓練單位需建立教育訓練自主管理制度且經中央主管機關認可後，方得辦理該項訓練，以保障學員權益。

五、對於上網學習中央主管機關指定職業安全衛生教育訓練網路教學課程，取得認證時數的勞工，得採認一般安全衛生教育訓練時數。前述指定之課程，係指勞動部職業安全衛生署建置之職業安全衛生數位學習平臺內所開設，目前該指定課程尚在規劃製作階段，鼓勵勞工透過多元管道接受教育訓練。

肆、結語

本次修正的內容，因涉及新增安全衛生教育訓練職類、調整教育訓練課程時數，以及訓練單位辦理技術士技能檢定的教育訓練職類需先經認可等事項，為使雇主及訓練單位有充分時間準備，部分條文的施行日期訂有緩衝時間，以利預先規劃及配合調整作業。

未來勞動部亦將持續滾動檢討職業安全

衛生教育訓練相關規定，以符合產業發展及訓練實務需求，敦促訓練單位落實建立自主管理制度，以精進辦訓品質，並持續規劃新增不同產業領域之數位學習課程，提供勞工多元、便利之安全衛生教育訓練課程，廣續強化勞工安全衛生知能，保障勞工安全與健康，以有效防止職業災害發生。

免費的多國語言課程

支援行動載具，隨時可以進行學習不受限制

提供符合職業安全衛生教育訓練規則第18條第1項第13款及第19條，勞工應接受每3年至少3小時安全衛生在職教育訓練課程時數

職業安全衛生數位學習平台

註冊說明

職業安全衛生數位學習平臺鼓勵勞工接受教育訓練取得認證時數