

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¹。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²。

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^{3、4}，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⁵。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⁶；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⁷，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⁸。

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^{9、10}。

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¹¹。

依據EGF的2021-2027年新版規範¹²，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¹³。

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^{14、15}。

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^{16、17}。

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^{18、19}。

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²⁰。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²¹。

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，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²²，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。