

台灣勞工

季刊

中華民國 104 年 9 月
SEPTEMBER 2015

NO.

43

勞動條件合理化 與工作生活平衡

說 頭條

平衡政策探討
主要國家工作與生活

活 用法規

付要點介紹
勞工出勤管理及工資給
天然災害發生事業單位

動 態瞭望

年金給付之規定與啓示
國際公約與南韓對外勞請領



實現人生職涯理想 不是夢

跨域就業補助 最高 9 萬元



詳細說明請洽
公立就業服務機構
或至「[台灣就業通網站](http://www.taiwanjobs.gov.tw)」
(www.taiwanjobs.gov.tw)查詢
亦可撥打勞動部全年無休
24小時服務專線 0800-777888
將有專人提供就業諮詢服務

合作 · 安全 · 發展



[編輯手記] Editor's Introduction

對許多人來說，能在工作中享受生活並兼顧家庭健康，成為現今生涯規劃的重要選項。國家在追求經濟發展之際，調和工作與家庭的衝突，已是時勢所趨。本期《勞工季刊》整合勞動條件合理化與工作生活平衡相關議題，透過對各國政策的探索，進行內部思考與觀念的碰撞，以期激起更多政策改進的火花。

為順應潮流及社會環境需要，政府及企業致力推動工作彈性化措施，在「樂說頭條」中，從先進國家的工作與生活平衡政策，探討世界發展趨勢，讓他方之石作為我國相關政策的參考與借鏡；在工時法制之新紀元本文介紹修法重點及效益外，勞動部同時提供數種工作彈性化措施、勞工工作與生活平衡概況分析，以期帶動事業單位建立多樣化的工時制度，使勞工工作與家庭生活有更多的調適與平衡。

本期「活用法規」裡，勞動部同樣深度關切勞工權益，訂定天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點，守護勞工生命安全與照顧事業單位的營運需求；面對國人長照服務需求殷切，放寬 85 歲以上輕度失能者可申請聘僱外籍家庭看護工，減輕家庭照顧負擔；為協助二度就業婦女重返職場，辦理「就業融合計畫」，並擴大跨域就業補助至初次尋職青年，打造更完善的求職環境。

企業的穩定成長，來自人才的均衡成長，許多獲利企業開始翻轉舊式思維，創造員工追求工作、生活平衡的經營策略，本期的「勞工心聲」中，除進入「賽孚思」的五星級員工餐廳，也從「應用材料」免費營養早餐開始，找出員工活力與和樂的來源，並進一步採訪兩位職場女力如何兼顧家庭且樂在工作的生活哲學。

在「動態瞭望」裡，從國際公約與南韓對外勞請領年金給付案例，省思臺灣未來改革的啓示，以促進外籍移工順利跨國移動就業。最後在「人物好誌」中，則將場景轉至今（104）年 8 月中旬在巴西聖保羅舉辦的第 43 屆國際技能競賽，專訪臺灣新一代的優秀技職好手，如何透過自我專注與堅持的奮鬥過程，為臺灣爭取金牌榮耀，成為閃耀國際舞台的新星。

透過本期《勞工季刊》的各篇報導，期許臺灣的勞動環境，藉由多方意見的整合與有效政策的推動，創造勞工、企業與政府三方的共贏，為國民維持天秤兩端的平衡，打造讓國民能樂於工作、享受生活的優質環境。

樂

說頭條

- 06 主要國家工作與生活平衡政策探討
徐國淦
- 18 我國工時法制之新紀元
李思嫻
- 23 鼓勵企業推動工作與生活平衡
張壹鳳
- 29 勞工工作與生活平衡概況分析
楊玉如 陳櫻分
- 44 守護企業腰力健康
讓專業的人共同做專業的事
— 某外商公司的成功經營策略
林世明 張榮蘭

活

用法規

- 52 天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點介紹
楊怡婷
- 54 放寬 85 歲以上輕度失能者可申請聘僱外籍家庭看護工
顏璋志
- 57 核釋就業服務法第 24 條所稱「二度就業婦女」定義
于曉秋
- 59 跨域就業補助適用對象擴大至初次尋職青年
林季微
- 61 檢討僑外生工作評點制實施成效，增加名額及簡化申請文件
張元怡
- 64 基本工資調整說明
蔡瑩潔

著作權利管理資訊

勞動部保留對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，須先徵得財產權管理機關之同意授權（請洽勞動部綜規司，電話：02-85902858）

勞 工心聲

- 66 二度就業 樂在工作 從護士轉型成為企業健康管理師
—專訪和泰興業美生中心健康管理師王連馨
單美雲
- 69 與壓力和平共處的金融菁英
—專訪星展銀行人力資源處處長朱麗文
單美雲
- 72 五星級員工餐廳 紓壓好所在
陳婉菁
- 75 免費營養早餐 開啓員工一天活力
陳婉菁

動 態瞭望

- 78 國際公約與南韓對外勞請領年金給付之規定與啓示
莊正中
- 88 各國最低工資法系列（一）：法國
林佳和

人 物好誌

- 98 全心投入 用熱情「自造」金牌人生
—姚嘉昇 不懈怠的選手路
楊毓馨
- 101 教授、校長之子卻獨鍾木工
—相信自己 朝目標邁進的蘇學羿
高永謀
- 104 用堅定無比的信念 拚出國際金牌
—勇敢追求 不斷挑戰的阮培皓
蔡佩吟
- 107 用謙虛的心 一步步邁向國際金牌
—掌握態度 不斷累積實力的顧勝偉
蔡佩吟
- 110 奮戰 7 年 美夢成真
—陳詩婷 朝夢想不斷邁進
高永謀

封面故事

人才是企業的重要資產，支持勞工工作與生活平衡、促進勞工身心健康，保障勞工之勞動條件與基本權益，事業單位主動推動友善措施制度，促進勞工福祉，創造勞資雙贏。



台灣勞工季刊 第 43 期

發行人	陳雄文
總編輯	王厚誠
副總編輯	莊美娟
編輯	羅文娟 王金蓉 白麗真 張惠鈴 李仲辰 尤舜仁 張國明 汪禧年 郭文玲 陳忠良 陳彥夫 陳文宗
執行編輯	易永嘉
發行所	勞動部
地址	台北市大同區延平北路二段 83 號 9 樓
電話	02-85902858
網址	www.mol.gov.tw
美術編輯	左右設計股份有限公司
地址	台北市敦化南路一段 247 巷 10 號 2 樓
電話	02-27810111
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 TEL: 02-25180207 五南文化廣場 台中市中國區中山路 6 號 TEL: 04-22260330 三民書局 台北市重慶南路一段 61 號 TEL: 02-23617511



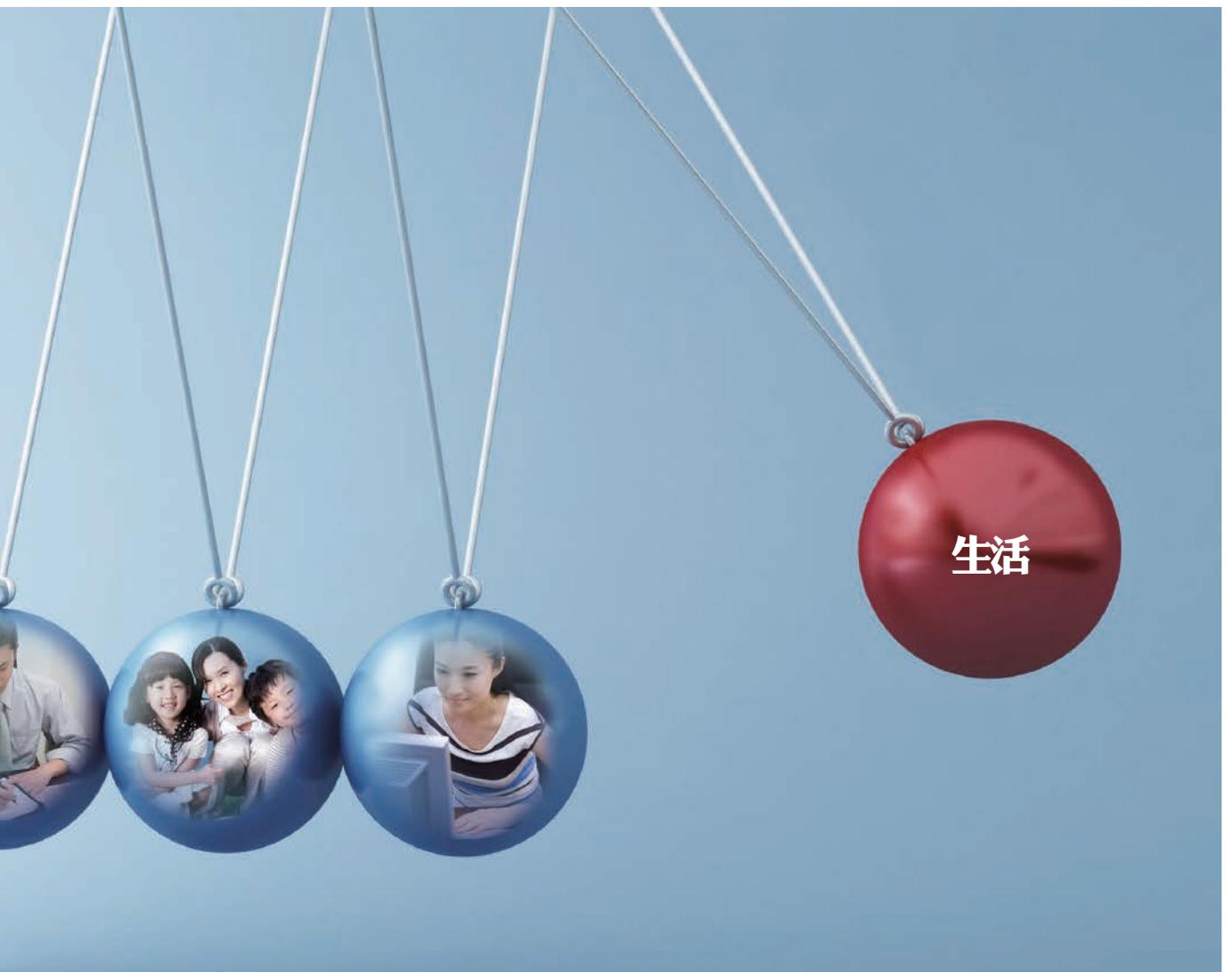
工作



勞動條件合理化

工作與生活平衡

Balance



工作與生活就像是天秤的兩端，當一端壓力過大，就會產生失衡；工作與生活上的衝突如果能獲得調和，就比較能降低員工將工作中的壓力帶回家庭生活，或是因為生活中的困擾和需求，而影響在企業中的工作表現。

全球化時代，企業為維持競爭力，唯有建立良好的勞動條件制度，創造正向支持的工作環境，照顧員工及其家庭，重視員工的職涯規劃與自我實現，使員工「工作與生活平衡」，才能吸引及留住優秀人才，使其發揮工作潛能，提升向心力及滿意度，進而提高生產效益，達到企業永續經營的目標。

1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



樂說頭條

主要國家 工作與生活平衡

政策探討—母性保護 及家庭照顧假別之比較

世新大學傳管系兼任助理教授
台師大科技應用與人力資源發展系博士生 徐國淦



工作生活平衡 (Work & Life Balance) 或工作與生活的平衡 (Work-life balance) 是一個廣泛的概念，包含工作（生涯與抱負）與生活（家庭與休閒）的次序。在克拉克提出的「工作—非工作生活」的理論中，將工作與生活平衡定義為，工作與家庭間維持最少衝突角色，並處於完美的正常運作。

勞動部的定義為：

工作與生活就像是天秤的兩端，當一端壓力過大，就會產生失衡；「工作與生活平衡」，意指工作與生活上的衝突獲得調和，以降低工作中的壓力帶回家庭生活，或是生活中的困擾、需求影響工作表現。

工業先進國家已陸續推行促進工作與生活平衡政策，通常包含靈活工作安排、彈性工時、幼兒照顧等領域，以支持與鼓勵企業提供員工家庭照顧措施。

壹、工作與家庭無法平衡的影響與平衡政策

經濟建設委員會（現已更名為國家發展委員會）在 2008 年 1 月 24 日發布的「歐美國家實施工作與家庭平衡政策之啓示」新聞稿中強調，工作與家庭無法平衡，對於勞工、工作、企業及社會可能造成的影響包括：

1、家庭責任束縛了賺取所得者的潛在前途，尤其是低所得家庭，無法支應家事工作及日間照顧的費用，不易消弭社會的貧窮與不公平。

- 2、難以適當照顧家中小孩及老人。
- 3、妨礙婦女勞動力參與及利用她們的教育與技術。
- 4、阻礙夫妻（尤其是妻子）生育小孩的意願而降低生育率。
- 5、阻礙性別工作平等機會及待遇，因為家庭責任造成進入勞動市場的限制及不利，多為婦女受影響。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

6、工作與家庭責任不能協調時，可能使人員流動、難以招募到適當的替代人力，也可能是缺席或延遲工作，有家庭責任壓力的員工可能影響其專注力及生產力。

針對工作家庭平衡政策，主要包括：工作彈性（flexible work）、受撫養者的照顧服務（dependent care service）、家庭事故休假（leave program）及其他照顧四大部分。

（1）受撫養者的照顧服務：

托兒中心、病童托兒中心、托兒諮詢服務、幼兒照顧財務援助、年老親屬照顧服務、年老親屬照顧諮詢服務等。

（2）工作彈性：

彈性工時、部分工作時間、自動減縮工時、工作分享、在家工作等。

（3）家庭事故休假：

彈性休假、產假、緊急事故假等。

（4）其他：

工作／家庭幕僚及諮詢服務、工作／家庭研討會等。

貳、各國工作與家庭生活平衡政策

不過，各國擬訂工作與生活平衡政策，往往因立國背景不同，而有不同的發展趨勢，然而落實工作與生活平衡的核心價值卻是一致的。本文透過各國政策介紹，藉以了解先進國家制度設計的思維價值，同是也藉以做為我國政策規劃的參酌。本文選擇的國家包括：日本、韓國、新加坡、美國及德國。日、韓、星為亞洲鄰近國家，應具參考價值；美國為高度資本主義國家，與台灣關係密切，我國許多法令受其影響；德國則受社會主義影響，台灣勞動法制訂過程中，德國也是主要參酌國家之一，有其參考價值。

一、日本的工作與生活平衡政策

（一）產假

產前 6 週、產後 8 週（多胞胎為 14 週）的有給產假，可領取薪資所得 2 / 3 的生產津貼，由勞工健康保險經費支付。產婦經醫師證明工作活動不影響母親健康時，可於產後 6 週重返職場。

（二）育嬰假

養育一歲以下子女之受僱者，不論男女皆可提出一年育嬰假。若父母親同



時提出育嬰假，採合併計算，計算後的育嬰假由原本一年延長至 14 個月，每人以申請 1 年為限。嬰兒因傷病，須超過兩週以上照顧時，父母得於休假期限屆滿前 2 週申請延長育嬰假，至多延長至 18 個月。請育嬰假期間，由僱用保險支付，可領取 50% 所得的津貼。另外，厚生年金及健康保險等相關社會保險費用得於免繳，且不會影響受僱者的健康保險及厚生年金的受益資格。

(三) 介護留職（假）

1. **介護留職**：家中有人因受傷、疾病，或有身體和精神上障礙，需要 2 週或更長期間接受照顧者，可請 3 個月（93 天）的介護留職假，由僱用保險給付開始請假前薪資的 40%，惟此項以於假滿後得重返該工作崗位為前提。

2. **傷病兒童看護假**：家中有需要照顧的受傷、疾病學齡前兒童，每年有 5 天的無薪照顧假；如有 2 人以上需要照顧，得請最長 10 天的無薪照顧假。
3. **介護休假**：為照顧需要照顧之家庭成員，每年得請 5 天介護休假；有 2 人以上需要照顧時，得請最長 10 天介護休假。

(四) 彈性工作政策

日本女性受僱者有未滿一歲的子女，每天可有 2 次 30 分鐘休息時間；家中有 3 歲以下子女需照顧者，且未請育嬰假者，每日正常工時可減至 6 小時，事業單位不得要求加班、假日上班及夜間工作。另外，為照顧學齡前子女，每月加班不得超過 24 小時、每年不得超過 150 小時，也不得深夜工作。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

(五) 禁止歧視政策

事業單位不得藉勞工結婚、懷孕、分娩、育嬰假、家庭照顧假、傷病子女看護假、短期家庭照顧假、縮短工時等，予以解僱或其他不利對待，且不得因勞工申請免除加班及夜間工作等，予以解僱或有其他不利對待。

二、韓國的工作與生活平衡政策

(一) 產假

產假共 90 天，分娩後應至少分配 45 天以上；妊娠 16 週後流產或產死胎之婦女勞工請求，雇主應給予 30 至 90 天保護假。產假期間薪資不得低於正常工資，前 60 天薪資應由雇主給付，後 30 天則由就業保險基金給付。

(二) 育嬰假

家有未滿 8 歲或小學 2 年級以下子女的受僱者，父母可以享受 1 年的育兒休假，但父母不得同時使用（可以各自請 1 年假），而這一年的假可拆成一或兩次使用，員工仍保有原工作權。育兒休假期間政府給付原薪水的 40% 育兒津貼。

(三) 父親假（陪產假）

配偶生產，父親可申請 5 天的帶薪育兒假。

(四) 減輕工作時數

合於請育嬰假未請育嬰假的勞工，得要求雇主於育嬰期間縮短工時；但每周工作時數應在 15 小時以上、30 小時以下，縮短工時期間至多 1 年，可與育嬰假搭配，一次使用育嬰假、一次使用縮短工時。

(五) 照顧孫輩專案

針對家中有 2 名以上 12 個月以下嬰幼兒的雙薪家庭；若有 70 歲以下的祖母和外祖母輪流照顧孩子，並接受 40 個小時的育兒培訓，會發給 60 萬韓元（約新台幣 25,500 元）的育兒津貼。其中 40 萬韓元由政府預算支付，其餘 20 萬韓元則由孩子父母承擔；也就是說，孩子父母繳納 20 萬韓元後，政府會補足至 60 萬韓元。

(六) 育托嬰設施

500 名以上員工或 300 名以上女性員工的公司，應附設育嬰設備。政府在小型企業密度高的地區，業設置公立托嬰中心，以解決小型企業員工需求。

(七) 禁止歧視政策

妊娠勞工請產前健康檢查假，雇主不得扣減勞工之工資；婦女產假結束後，雇主應准許其重返請假前之工作或同等工資之工作。

三、新加坡的工作與生活平衡政策

(一) 產假

受雇的婦女可享有 16 週的有給產假。勞雇雙方可以自訂協議最後 8 週的產假，可彈性改為生產日期前後 12 個月的期限內休完。受雇父親可享有 1 週有給的陪產假。另外，設立分享產假 (Shared parental leave) 父親可以分享母親產假中的 1 週，協助照顧嬰兒。如果屬於沒有任何產假資格的工作婦女，可以享受政府支付現金的產假。另外，為加強懷孕僱員之產假保障，懷孕婦女於懷孕期間在沒有充足理由下被解僱或裁員，雇主必向該懷孕婦女支付產假福利。

(二) 育兒 (Child care leave) 及育嬰假 (Infant care leave)

為了鼓勵父母分擔責任，有 7 歲以下子女的父母，每個人可以享有每年 6 天的有給子女照顧假。有 7 至 12 歲子女的家長，也將能夠享有每年 2 天的有給子女照顧假。

此外，家長也可以選擇使用每年 6 天的無薪育嬰假來照顧嬰幼兒。另外，推動生育補助方案，以紅利金的形式補助每一名新生兒，以減輕家長的經濟負擔。前兩胎可領最高星幣 6,000 元之津貼，第三、四胎則為最高星幣 8,000 元的生育津貼。





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

(三) 收養假 (Adoption leave)

收養子女母親享有 4 週收養假，讓母親與領養小孩培養感情。

(四) 托育嬰措施

廣設托兒中心，提供半日及全日的托兒方案。將子女送到嬰兒和幼兒中心的家長還可以分別享受最多每月星幣 600 元或 300 元的補貼。

(五) 兒童照顧政策

1. 為了幫助父母分攤撫養孩子的成本，還有寶寶花紅計畫，稅賦優惠，以及補助新生兒的新保健儲蓄。
2. 提倡夫妻共享家庭責任計畫：推動「愛心爸爸」(Dads for Life) 運動，發起夫妻共同分攤家務，改變家務是女性責任的傳統思維。
3. 推動職場家庭教育方案：雇主可向「社會與家庭發展部」(Ministry of

Social and Family Development)

申請補助，為員工開辦家庭與工作生活的午餐會談。

(六) 其他

1. 推行「Work-Life Works! Fund」的一次性補助，支應企業因推動工作生活平衡政策所需的花費。宣導「彈性工時安排」(flexible working arrangement)、加強休假福利，以及「員工支持方案」(employee supporting schemes)，並提供雇主的相關補助。
2. 由資方、勞方與政府三方組成的委員會，落實工作與生活平衡政策。委員會工作包括：提供討論工作與生活平衡空間的「工作與生活平衡會議」(Work-Life Conference)，以及選出落實工作與生活平衡政策優秀的公司範例的「工作與生活平衡獎」(Work-Life Excellence Award)。

四、美國的工作與家庭生活平衡政策

美國於 1993 年國會通過「家庭與醫療假法」(Family and Medical Leave Act; FMLA)，首次從工作與家庭平衡觀點制定全國性政策。





（一）親職假

美國法令沒有明訂產假、陪產假、育嬰假等，「家庭與醫療假法」僅規定，每年可請 12 週的無薪親職假，雇主不得拒絕；但僱用 50 人以下企業或非營利組織排除適用。

「家庭與醫療假法」是最低標準的法律，有些州的適用範圍及對象更為廣泛。

（二）親職假請假條件

1. 需要照顧新生兒（包括懷孕、產前醫療照顧或分娩）；
2. 需要照顧出生後的嬰兒或領養、寄養安置；
3. 需要照顧有嚴重健康問題的配偶、子女（包括 18 歲以下子女與 18 歲以上的身心障礙子女）或父母；

4. 本人有嚴重健康問題無法執行職務。

（三）集乳時間

產後 1 年內，需哺乳嬰兒者，雇主應給予合理的擠乳時間，以及提供可避免同事干擾之洗手間以外的擠乳場所，但勞工不得要求給付哺乳時間的工資。僱用 50 人以下企業或非營利組織排除適用。

（四）請假勞工之保障

勞工請假重返工作後，必須回復其原職或同樣或相等之工作。

如果受僱者請假結束後不重返工作，請假期間的保費須歸還雇主；員工於請假期間，年金提撥、年資以及與年資有關的權利（如年休假）停止累計，請假結束後再開始計算。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

(五) 禁止歧視政策

雇主若介入、限制、拒絕受僱者行使各種請假權利，屬違法行為；任何人因反對違反請假權利之舉，而遭雇主解僱或以任何其他方式歧視亦屬違法。

五、德國的工作與家庭生活平衡政策

(一) 產假

受雇婦女可享有 14 週的有給產假，分娩前 6 週、分娩後 8 週。多胞胎或是早產時，分娩後的產假可延長為 12 週。產假期間給付全薪津貼。由健康保險與雇主共同支付。失業者或無健康保險者，由政府負責產假津貼。自營作業之女性無產假津貼的權利。

(二) 育嬰假

育嬰假最長可達子女出生後 3 年；育嬰假津貼可領取 12 個月。育嬰津貼是依據父母在子女出生前 12 個月平均薪資的 67% 給付。父母長期失業領取社會救助超過 12 個月以上者，不再具有領取最低每月 300 歐元的育嬰津貼；如果子女出生前未就業但未領取社會救助者，仍具有領取最低 300 歐元的育嬰津貼。



(三) 子女照顧假

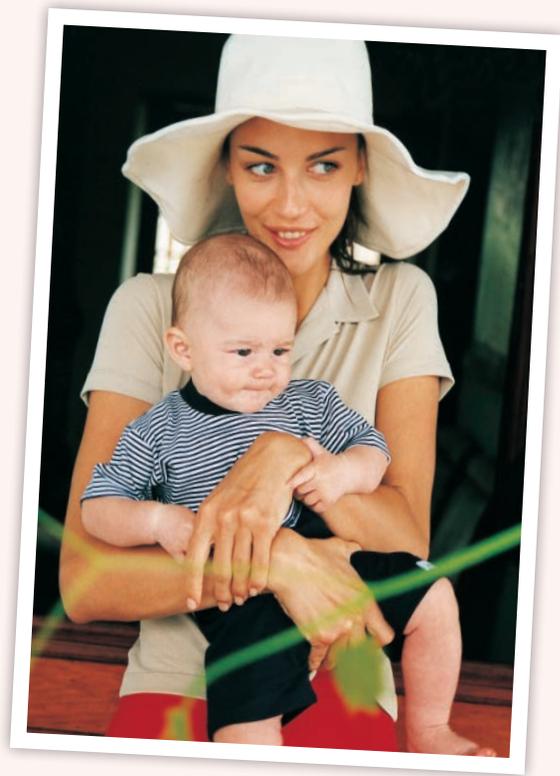
家中有 12 歲以下子女生病，且有醫師證明，父或母可以請 10 天照顧假，每年總共不得超過 20 天，健康保險支付 80% 的所得。

(四) 親屬照顧假

家中長輩或配偶需要照顧時，可請 10 天的無薪短期照顧假。如需更長時間照顧時，可請最長 6 個月的無薪照顧假。這項措施只適用於僱用 15 人以上的事業單位。

(五) 家庭照顧時間

受僱者需要照顧家中扶養親屬，得在兩年期間內工時縮短至最低每週 15 工時。縮短工時期間，受僱者會領取較低的工資。



六、我國的工作與家庭生活平衡政策

(一) 產假

有給產假 8 週，妊娠 3 個月以上流產者給予有給產假 4 週，產假期間薪資適用勞動基準法之事業單位勞工受僱工作 6 個月以上者，由雇主照給；未滿 6 個月者，減半發給。另性別工作平等法針對妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者及妊娠未滿 2 個月流產者給予有給產假一星期及 5 日之規定。

(二) 陪產假

受雇者享有 5 天陪產假，由雇主給付 100% 工資。

(三) 育嬰假

育嬰假最長 2 年。育嬰假期間由就業保險給付 6 個月津貼，按請假前 6 個月平均月投保薪資 60% 計算，其他 18 個月無給付。父母同為被保險人者，可分別請領育嬰留職停薪津貼各 6 個月；同時撫育 2 名子女以上者，以發給 1 名為限。

(六) 強性工時

所有受僱於僱用 15 人以上公司且負擔家庭照顧責任的受僱者，有權要求部分工時安排。

(七) 禁止歧視政策

雇主不得在女性員工懷孕期間、生產後 4 個月內予以解僱。雇主不得在員工育嬰假結束前予以解僱。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

(四) 哺乳時間

子女滿 1 歲前，需受僱者親自哺乳者，雇主應給予每日哺乳時間 2 次，每次 30 分鐘，並應給付工資。

(五) 親屬照顧假

受僱者之家庭成員需要預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入無給事假計算，全年以 7 日為限。

(六) 彈性工作

僱用 30 人以上雇主，受僱者有撫育未滿 3 歲子女，可向雇主請求每日減少無薪工作時間 1 小時。此外，女性受僱者於妊娠期間，得向雇主申請改調輕易之工作，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

(七) 兒童照顧政策與措施

僱用 250 人以上的雇主或事業單位，應設置托兒設施或措施，主管機關可給予經費補助：

1. **托兒設施**：新興建完成並登記立案者，補助費用最高 200 萬元；已設置並登記立案者，補助改善或更新托兒設施費用，每年最高 50 萬元。

2. **托兒措施**：每年補助最高 30 萬元（包括托兒遊樂、廚衛設備、衛生保健、安全設備、教保設備、幼童專用車內部安全設施及哺集乳設備等）。

(八) 托育補助

受僱者因就業，致無法自行照顧家中未滿 2 歲幼兒，而需送請保母人員照顧，符合下列規定即能請領補助：

1. **一般家庭**：申請人經稅捐稽徵機關核定之最近 1 年綜合所得總額合計未達申報標準或綜合所得稅稅率未達 20% 者，每位幼兒每月可獲新台幣 2,000 至 3,000 元補助。
2. 中低收入戶每位幼兒每月可獲新台幣 3,000 至 4,000 元補助。
3. 低收入戶、家有未滿 2 歲之發展遲緩或身心障礙幼兒之家庭、特殊境遇家庭、高風險家庭，每位幼兒每月可獲新台幣 4,000 至 5,000 元補助。
4. 有 3 位以上子女之家庭，其未滿 2 歲幼兒需送請保母人員照顧者，補助對象不受最近 1 年綜合所得總額合計未達申報標準或綜合所得稅稅率未達 20% 限制。

(九) 禁止歧視政策

受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除非有特殊情形，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕；受僱者依規定請產假、陪產假、育嬰假、家庭照顧假時，雇主不得拒絕且不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

參、結論

國際勞工組織（ILO）強調，無論是已開發或開發中國家，如果無法解決工作與家庭衝突，不僅會對就業機會、工作平等、勞工健康、生產力等產生負面影響，更對家庭、兒童與成人不利。因此，國家在追求經濟發展之際，調和工作與家庭的衝突，應被視為不可或缺的

一部分，特別是對女性工作者而言，如何兼顧工作與家務，免除「蠟燭兩頭燒」的困境，更是當務之急。

綜觀各國推行的工作與生活平衡政策，各有其優劣之處。然而，工作場所的友善家庭措施對於協調工作與家庭生活是很重要的，不但可促進企業勞動力的素質，降低招募及訓練成本，消除勞工的壓力，減少缺席率及增進勞工的忠誠度，更有助於提升企業及勞工的彈性、生產力及獲利能力。

「師法他人之優點，可收截長補短之借鏡功效」。參考其他國家的政策措施，我國在促進工作與生活平衡政策規劃上，是否有更寬廣的思維及全新領悟？





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

我國工時法制之 新·紀·元

勞動部勞動條件及就業平等司專員 李思嫻



壹、前言

勞動基準法部分條文修正甫於 104 年 6 月 3 日公布，最受矚目的變革莫過於法定正常工時自 105 年 1 月 1 日起將縮減為一週 40 小時；除縮減正常工時外，其他與時俱進之相關修正亦受重視。另，為順應潮流及社會環境需要，政府及企業莫不致力於推動工作彈性化措施，以建立多樣化之工時制度，使勞工工作與家庭生活間有更多的調適與平衡之時間。

本文除介紹本次修法重點及效益外，併提供數種工作彈性化措施供勞資雙方參考，以期帶動事業單位有效促進工作與家庭生活之平衡。

貳、勞動基準法工時規定修正重點及效益

本次勞動基準法修正第 4 條、第 30 條、第 79 條及第 86 條條文，相關修正，重點及效益概述如下：

一、法定正常工時縮減為一週 40 小時

現行法定正常工時為 2 週 84 小時，自 105 年元旦起，法定正常工時縮減至每週 40 小時。

勞工在現行 2 週正常工時 84 小時規範下，常見之出勤模式為隔週休二日（一週工作 5 天、一週工作 5 天半），未來法定工時縮減後，勞工與公部門勞動者之正常工時，將不再有差異。

另，國際勞工組織 1935 年通過第 47 號公約，早已揭櫫「每週工作時間減至 40 小時」之精神，世界主要國家亦多已實施 1 週 40 小時之正常工時，我國法定正常工時之縮減，當符國際勞動趨勢及人民期待。

二、原雇主應置備「勞工簽到簿或出勤卡」之規定修正為「出勤紀錄」

隨著科技進步，雇主記載勞工出勤情形之方式已不限於簽到簿或出勤卡等工具或格式，現行解釋亦已允雇主以其他可資覈實記載之工具或方式（如刷卡、指紋機、掌紋機…等）置備出勤紀錄，為與時俱進，故將原規定之「簽到簿或出勤卡」修正為「出勤紀錄」，以減少無謂爭議。

三、提高出勤紀錄保存年限至 5 年並提高罰則

工資債權之請求權時效本為 5 年，基於無對應之出勤紀錄即無法釐清工資數額，爰將雇主保存勞工出勤紀錄之年限，由現行 1 年修正為 5 年，有助釐清勞雇權益。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



有鑒於實務上常見事業單位恣以未置備出勤紀錄為由，規避工資、加班費、例休假日及其他法定給付義務等情事（違反以上各項法定給付義務應分別裁罰 2 萬至 30 萬元罰鍰），完備之出勤紀錄是勞工維護勞動權益不可或缺之工具，為督促雇主確實置備出勤紀錄並保存 5 年，故提高罰鍰額度改處 9 萬至 45 萬元罰鍰。

四、勞工得向雇主申請其出勤紀錄副本或影本

勞動基準法原規定係課雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡之義務，然未併規定勞工有權利取得個人之出勤紀錄，勞工如欲確明個人工資數額正確與否，仍屬不易。本項規定之新增，當可使勞工更清楚本身出勤情形，進而維護自身權益。

五、雇主不得因法定正常工作時間縮減而減少勞工工資

工作時間與工資密切關連。國際勞工公約除揭槩每週工作時間減至 40 小時之精神外，並要求不應於縮減工時的同時，造成勞工工資反而減少的情形；參採國外立法例，亦有類同規範（例如：日本勞動基準法第 1 條第 2 項規定，本法所訂勞動條件為最低標準，勞動關係之當事人不得以此基準為理由降低原有勞動條件，且應致力予以提高）。為確保勞工既有工資不因法定工時縮短減損，爰增訂「雇主不得以正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由」之規定。

六、勞工因照顧家庭成員需要，得與雇主協商調整工作起迄時間

隨著小家庭及雙薪家庭之增加，勞工於工作與家庭之間，時見「蠟燭兩頭燒」，而允許勞工請求其工作時間得予適當之彈性調整，有助於勞工兼顧工作與家庭生活，故特立法明定，鼓勵勞雇雙方於不變更每日正常工作時數，在一小時範圍內，協商彈性調整工作開始及終止之時間。例如：事業單位統一工作起迄時間原為早上 9 時至下午 6 時，A 員工因有到幼兒園接小孩之需求，希望

最遲下午 5 時可以離開公司，即可援引本條規定與雇主協商，將工作起迄時間改為早上 8 時至下午 5 時。如此一來，勞工可以不再為家庭照顧的事情煩惱，雇主也留下了認真的勞工。

參、工作彈性化措施之建立

為使勞工兼顧家庭生活、企業得以有效運用人力，政府及企業莫不致力於推動工作彈性化措施（包括：彈性上下班、調整工作時間、彈性請假及縮短工時），促進工作與家庭平衡之目標，以下介紹事業單位推動相關工作彈性化措施之實務經驗，提供其他事業單位以更有效的方式推動，共創勞資雙贏。

一、彈性上下班

員工可於時段內自由選擇上下班的時間，避免上下班交通巔峰的時間，讓員工選擇適合個人生活方式及安排，降低曠職及遲到次數。

1. 以某金融業為例，企業提供三種工作時段，供員工自由選擇：

方案一	8:00 ~ 16:30
方案二	8:30 ~ 17:00
方案三	10:00 ~ 18:30

2. 以某玻璃製品製造業為例，常日班人員上班時間為週一至週五 8:30 ~ 17:30。常日班人員徵得主管之同意可採彈性上下班，上班時間可為 8:00 ~ 9:00、下班時間可為 17:00 ~ 18:00。

3. 以某藥品製造業為例，體恤員工家庭作息、交通狀況難以控制等因素，提供上下班各浮動半小時期間的彈性，每週五提早一小時下班。重大節慶考量返家車潮，節日前皆規劃提早半天下班。

4. 以某網路設備製造業為例，上班時間 8:30 至 9:30，下班時間，17:30 至 18:30。年假或長假前最後上班日提前於 16:00 下班。

二、調整工作時間

企業訂定核心工作時間，部門之間的聯絡及會議安排，仍安排在核心時段進行，員工如因個人或家庭需求，可申請調整工作時間。

1. 以某汽車及其零件製造業為例，核心時間為 9:00~16:30，員工可依以下方案申請調整工作時間。

方案一	週一、週二 8:00 ~ 17:30 週三至週五 8:00 ~ 16:30
方案二	週一、週二 8:30 ~ 18:00 週三至週五 8:30 ~ 17:00



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

2. 以某金融業為例，員工因公司業務及營運的性質或自身的需求，可申請不同的工時安排。此種因應特殊需求的安排應為暫時性的而且是單一需求為準。如果是多於 2 週以上的期間則必須由員工及其直屬主管就個案達成共識，且該工作安排對該員工達成其工作要求或公司的營運不造成負面影響。
3. 以某網路設備製造業為例，員工有照顧家庭的需求，可申請調整工作時間，每週上班 3 日或採用彈性上下班。
4. 以某 IC 設計業為例，因個人因素或家庭因素可向公司申請調整工作時段，甚至可以申請於特定期間成為部分工時，以兼顧家庭與工作。部分工時員工仍享有與全時工作同仁相同之福利，薪資獎金則依部分工時比例給予。

三、彈性請假

企業優於法令規定，給予員工更大的請假彈性，使員工更充分運用假期。

1. 以某汽車及其零件製造業為例，特別休假可以「半日」為休假單位，事假則以「半小時」為請假單位。
2. 以某電子零組件製造業為例，特別休假因年度終結，未休完之日數，員工可延後 6 個月申請。全年請事假以 14 天為限，但如遇重大事故或特殊原

因無法正常上班者，主管得視情況核准後專案處理。

3. 以某 IC 設計業為例，實施週休二日，然依據勞動基準法相關規定應放假之紀念日，雖公部門已將部分假日調整為「只紀念但不放假之紀念日」，仍將此原不放假之紀念日給假予員工，員工可於整年度內靈活支配此假別。
4. 以某汽車及其零件製造業為例，實施彈性週休二日，勞工如於週六上班，勞工可選擇將時數累計為日後自行運用之彈性休息日，公司另給 2 天旅遊假，形成連續 9 天之小暑假。

肆、結語

隨著經濟發展與社會進步，人們的工作與休閒生活型態逐漸產生變化。在生產技術進步及對休閒生活的重視下，縮短法定工作時間並使工作彈性化，已成為國際勞動立法趨勢。我國為順應潮流及社會環境需要，除修正法定正常工時有關規定外，並積極鼓勵企業推動工作彈性化措施，當使勞工工作與家庭生活間有更多的調適與平衡之時間，使得我國之勞動力充滿活力，進一步提升勞動效能與生產力，活絡經濟與社會之發展，並已使我國工時法制正式邁向新紀元、與世界先進國家並駕齊驅。🇹🇼



鼓勵企業推動 工作與生活平衡

勞動部勞動福祉退休司視察 張壹鳳





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

壹、前言

對現代工作者來說，平衡工作與生活的挑戰發生在生活的每分每秒裡，如員工無法兼顧工作、家庭照顧與私人生活，將耗損專注投入工作的精力、創意與穩定性，對於企業而言，不僅無法延攬與留住優秀人才，更失去在資訊快速變遷時局下的競爭力。

近年來台灣少子化及高齡化的議題，凸顯現代工作者的家庭照顧負荷，長遠來看，更攸關國家的勞動力與競爭力，因此「推動工作生活平衡」涵蓋了勞動、人口與社會福利等政策內涵，國家透過制定各項制度，使有家庭照顧責任的勞工在職場安心工作，並鼓勵企業提供支持員工兼顧工作與生活需求的友善措施，不但能強化企業的創新與績效，使國家擁有高素質勞動力，也有助於青壯年人口承擔照顧責任，更有生育子女的意願，厚實國家發展基礎。

貳、我國鼓勵企業推動工作生活平衡的制度沿革

勞動部為鼓勵企業推動工作生活平衡，建構友善工作環境，透過法律制度、宣導、輔導、表揚、補助等作法，支持企業推動各項工作與生活平衡措施與制度。

一、制訂友善家庭勞動法令

在友善家庭制度的法令規範，除了勞動基準法中訂有母性保護等相關規定外，2002年制定的「性別工作平等法」，訂定有關育嬰留職停薪制度、家庭照顧假及企業托兒補助等規定，作為支持勞工兼顧工作及家庭照顧的法令依據。後來在2009年就業保險法（育嬰留職停薪津貼）、2010年勞工請假規則（安胎休養）等，陸續修訂了友善家庭與母性保護的相關規定。並在2013年開始辦理「育嬰留職停薪復職協助措施」，積極宣導育嬰留停員工的復職權益，創造一個更友善支持勞工兼顧工作與家庭照顧的制度環境。

為持續擴大支持勞工家庭照顧，建立友善生育環境，2014年修正勞工保險條例，提高生育給付由1個月延長為2個月；在2014年12月11日修正公布「性別工作平等法」，增訂有薪產檢假5日、延長有薪陪產假至5日、放寬受僱者任職滿6個月後，即可依法申請育嬰留職停薪、並增訂僱用受僱者250人以上之雇主應提供哺（集）乳室。2015年4月27日，為鼓勵雇主建立友善家庭職場環境，更放寬解釋，任職未滿6個月之受僱者，如雇主同意其申請育嬰留職停薪，得繼續參加原有社會保險，以有效保障受僱者權益，使台灣支持勞工平衡工作與家庭照顧的勞動法令日益進步與完備。



二、推廣工作生活平衡理念，輔導企業推動工作生活平衡措施

為支持企業發展更優於現行勞動法令的友善措施，勞動部自 2006 年開始推動「友善職場」、「員工協助方案推動計畫」、「企業托兒」、「工作與生活平衡」等專案計畫，透過辦理教育訓練、企業觀摩及研習工作坊，培訓企業規劃工作生活平衡措施之專業知能，另組成專家入場輔導小組，提供企業諮詢建議，協助企業依其組織文化特色與員工需求，發展各項工作生活平衡措施制度。

三、辦理優良企業表揚，廣徵企業推動績優範例

為肯定企業照顧員工用心，廣徵企業推動友善員工各項創意措施，勞動部

定期辦理「友善職場」表揚，並陸續辦理「員工協助方案」及「企業托兒」優良企業選拔，發掘友善優質的企業，以帶動其他企業參與響應。然而，為鼓勵企業以更整體全面的觀點關懷照顧員工，2014 年擴大整合相關專案計畫內涵為「工作生活平衡」，並辦理「工作生活平衡獎」表揚，從「工作自主與成就」、「家庭照顧與支持」、「身心健康與安全」等面向，徵選與推廣企業績優創意措施，並邀請 220 家企業參與成果發表會，促進企業間相互學習交流。

四、補助企業推動工作生活平衡措施

為具體支持企業推動各項工作生活平衡措施，2014 年訂定「推動工作與生



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

活平衡補助計畫」，補助企業辦理推動工作生活平衡相關的員工紓壓課程、員工關懷協助課程、兒童或長者臨時照顧空間、創意家庭日或親子活動等友善家庭措施，協助企業營造正向支持工作環境，使員工得以兼顧工作與家庭照顧責任，安心效率工作，發揮工作潛能熱情。

參、工作生活平衡的內涵與作法

勞動部為鼓勵企業推動工作與生活平衡，營造友善職場，於 2013 年訂定工作與生活平衡內涵為工作面、家庭面與健康面，作為企業推動的方向。

在工作面的目標是「工作自主與成就」，鼓勵企業推動優於法令的靈活工作制度，支持員工得以自主安排工作與生活時間。家庭面的目標是「家庭照顧與支持」，提供友善家庭的措施，協助員工兼顧家庭照顧責任。而健康面是指「身心健康與安全」，透過健康職場環境的營造，讓員工在身心健康狀態下投入工作，發揮工作效率及創意，營造勞資雙贏。

以下就工作生活平衡的各面向，舉例相關的企業創意措施：

一、工作面—工作自主與成就

企業透過「營造靈活工作安排與正

向紓壓友善職場」，支持員工在工作上獲得自主與成就。員工因而能發揮工作潛能與效率，提高企業的生產力與創意，同時也凝聚員工的向心力與工作士氣。在這個面向的工作生活平衡措施，主要包含了彈性工作安排、優化給假、建立多元溝通管道及營造正向紓壓工作氣氛等作法。

現行勞基法在勞動條件對於工作時間與休假上有最低標準的規定，企業為了發展友善支持的工作環境，可以在制度面上推動優於法令的規定，推動更具有「靈活彈性安排工作的制度」，如在家工作、彈性上下班、工作分享等，使同仁更自主安排在工作、家庭照顧與個人生活的時間分配，而能全心穩定工作表現；提供「優於法令給假」規定，如提供全薪病假、家庭照顧假或是創意的志工假、充電假、壯遊假、學習假等，使同仁能充分休養與充電，能以更佳狀態投入工作。

此外，透過「建立多元溝通管道」，如企業資訊公開媒介、民意申訴管道、組織氣氛調查或是與長官面對面茶會等，有助於強化同仁與企業的溝通，以相互瞭解彼此的立場與想法，建立信任與關懷的基礎，達到促進組織氣氛和諧，降低流動率；另外，企業還能以更主動積極的立場，創造一個讓同仁更能激發效

率與創意的工作環境，如創意辦公環境設計、腦力激盪或靜心沉澱時間，或是辦理促進同仁關懷的感恩傳情活動等，都有助於活絡同仁的工作思緒與節奏，以更正向熱情的心情投入工作。

二、家庭面—家庭照顧與支持

企業支持員工的家庭照顧責任，推動「安心育兒及貼心家庭關懷措施」，使員工從成家到安家階段，得到完善的家庭照顧與支持，減低員工因照顧耗費的心力與時間，使員工專心工作，增進員工及家屬對企業的認同感與向心力，企業可透過推動母性保護友善措施、家庭照顧支持及促進員工家庭關係與情感活動等，來營造友善家庭職場。

「母性保護友善措施」是為了協助孕期及產後的女性同仁能兼顧工作及家庭，減少因孕期及產後帶來身心上的不適感，企業可提供優於法令的措施，如推動不限時間與次數的哺乳規定、提供貼心設計的哺（集）乳室，或是提供孕婦專用停車位、專屬補眠室，設置孕媽咪關懷諮詢專線，建立婦幼資訊交流平台，主動提供衛教諮詢關懷或講座，以支持妊娠女性員工兼顧工作及育兒照顧的需求。

企業針對有年幼子女或長輩等家庭照顧需求的員工，可發展各項「家庭照



顧支持」協助，如給予更靈活彈性的友善工作制度（如彈性上下班、在家工作）、優於法令的全薪家庭照顧假，亦可提供托兒或托老的設施/措施服務、優惠照顧服務資訊、照顧津貼等；亦可結合企業組織特性或福委會、社團資源，辦理各類「促進家庭關係」活動，如家庭日、眷屬讀書會、親子閱讀，增進員工眷屬對公司的認同，提高同仁對公司的向心力。

三、健康面—身心健康與安全

健康活力的員工，是企業永續經營與創新的最大資產。企業除了確保員工的職場安全外，更應以預防性的角度，「發展效率活力的健康促進計畫」，辦理健康促進活動以及推動「員工協助方案」，創造友善健康的職場環境，培養員工「健康自我管理」的意識，達到促進員工身心健康與安全。

企業可建立「健康管理制度」，聘任健康管理師瞭解同仁健檢情形，定期



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

主動關心同仁的身心健康，提供衛教諮詢；並可針對同仁普遍的三高、肩頸痠痛或是睡眠障礙等主題，辦理促進同仁身心強健的健康講座、減重比賽、健康養生營隊等；或是提供養生健康餐食的員工餐廳、設置運動休閒空間、成立運動類社團等，培養同仁運動與規律的生活作息，打造友善員工健康的空間環境與組織文化。

此外，員工在生活面臨的各類議題，如工作適應、人際溝通、親子管教、法律訴訟、理財規劃等，若未能得到妥善處理，將影響員工工作的專注度，累積心理壓力，長期可能造成情緒或身心失調。企業透過建立「員工協助方案」制度，可提供員工心理、理財法律、婚姻家庭、人際溝通等諮詢與講座，亦可針對特定需求的員工，發展個別化服務或專案，如新人適應方案、退休屆齡關懷

方案、病友團體互助方案、新手爸媽育兒方案等，透過支持性的主動協助，穩定員工的情緒心智與工作適應。

肆、結論

企業推動工作與生活平衡，營造正向支持的友善環境，使員工可兼顧工作、家庭照顧，並實現個人興趣與夢想，有助於員工安心效率工作，提升企業創意與生產力，達成勞資雙贏，厚植國家社會競爭力。

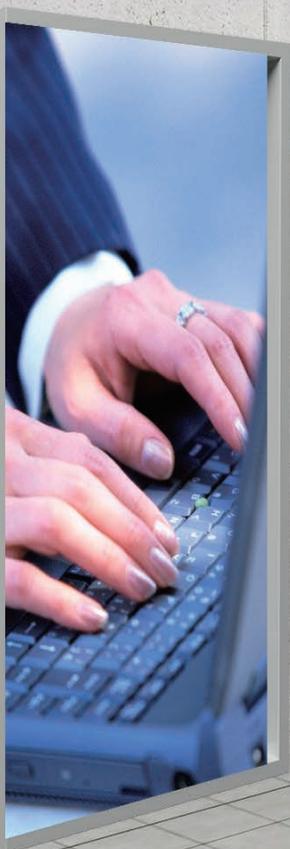
企業對待員工友善與體貼，員工定將回饋高績效及生產力。衷心期盼有更多企業加入推動工作生活平衡行列，相互學習與交流激勵，提升台灣勞動環境，讓快樂幸福的員工，為職場帶來效率與活力，成為帶動企業優質創新的正向力量！🍀



勞工工作與生活平衡

概況分析

勞動部統計處科長 楊玉如
勞動部統計處科員 陳櫻分





「工作與生活平衡」¹有兩層意涵，在個人層面，是指個人能將時間及心力適當地分配於工作、家庭及休閒等領域，使工作與家庭生活間的角色衝突減至最低；在企業層面，是指企業透過實施各項制度與措施，使員工安心、有效率的工作，以提高企業競爭力。為了解我國勞工工作與生活平衡，本文綜合勞工延長工時（加班）、受僱者工時過長比率、每日休閒及生活起居時間、時間分配滿意度、服務單位提供員工協助方案及福利措施、勞工預計退休年齡等統計分析，提供各界參考。

一、勞工延長工時（加班）情形

企業因業務需求，要求勞工延長工作時間來因應固屬常理，但勞工工作時間越長，越可能排擠到勞工個人時間，進而破壞其生活網絡的平衡，損害其生活品質。故勞動基準法第 32 條規定，勞

工之延長工作時間連同正常工作時間，每日不得超過 12 小時。延長之工作時間，每個月不得超過 46 小時，以保障勞工身心健康及權益。

（一）103 年 4 成 5 的勞工近一年有延長工時，其中以專業、科學及技術服務業、資訊及通訊傳播業、專業人員較多。

103 年有 44.9% 勞工近一年有延長工時，為近年最低，較 100 年減少 4.3 個百分點。按行業別觀察，以「專業、科學及技術服務業」、「資訊及通訊傳播業」較高，分別為 60.8%、59.0%，其次為「運輸及倉儲業」占 56.1% 及「金融及保險業」占 54.5%。按職業別觀察，以「專業人員」占 59.1% 為最高，其次為「技藝有關工作人員」占 51.9%，「機械設備操作及組裝人員」占 50.0% 居第三。

¹ 勞動力發展辭典—工作與生活平衡

表 1

勞工近一年延長工時情形

單位：%

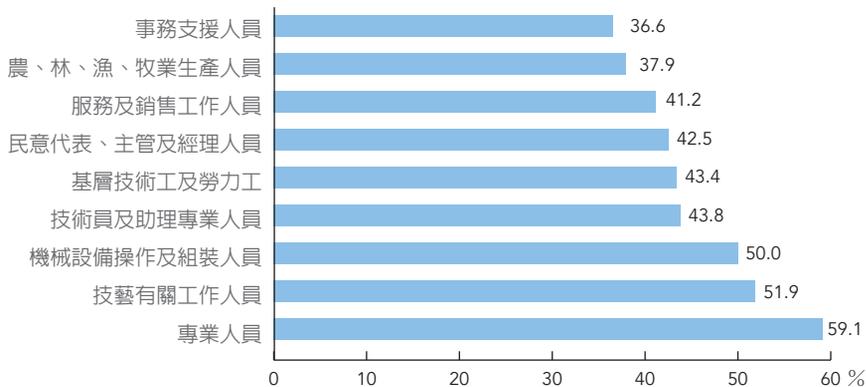
項目別	總計	沒有延長工時	有延長工時
100 年	100.0	50.8	49.2
101 年	100.0	49.3	50.7
102 年	100.0	48.8	51.2
103 年	100.0	55.1	44.9
農、林、漁、牧業	100.0	63.6	36.4
工業	100.0	55.0	45.0
礦業及土石採取業	100.0	51.6	48.4
製造業	100.0	53.3	46.7
電力及燃氣供應業	100.0	61.3	38.7
用水供應及污染整治業	100.0	64.5	35.5
營造業	100.0	67.5	32.5
服務業	100.0	55.1	44.9
批發及零售業	100.0	58.9	41.1
運輸及倉儲業	100.0	43.9	56.1
住宿及餐飲業	100.0	59.9	40.1
資訊及通訊傳播業	100.0	41.0	59.0
金融及保險業	100.0	45.5	54.5
不動產業	100.0	62.9	37.1
專業、科學及技術服務業	100.0	39.2	60.8
支援服務業	100.0	52.8	47.2
公共行政及國防；強制性社會安全業	100.0	57.5	42.5
教育服務業	100.0	67.1	32.9
醫療保健及社會工作服務業	100.0	60.7	39.3
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	47.9	52.1
其他服務業	100.0	63.8	36.2

資料來源：勞動部勞工生活及就業狀況調查。

圖 1

各職業勞工近一年延長工時比率

中華民國 103 年 5 月



資料來源：勞動部勞工生活及就業狀況調查。



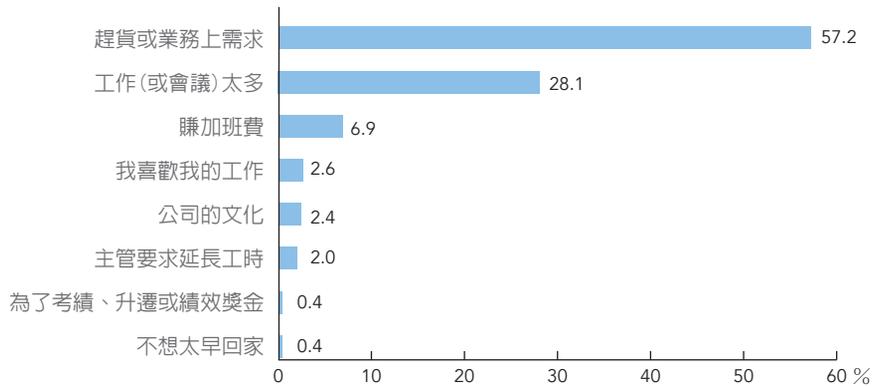
勞工近一年延長工時主要原因以「趕貨或業務上需求」最多占 57.2%，其次是「工作（或會議）太多」占 28.1%，為賺加班費占 6.9%。按員工規模別觀

察，因「趕貨或業務上需求」而延長工時比率，隨員工規模越大而遞減，由 29 人以下之 62.7% 減至 500 人以上之 53.0%。

圖 2

勞工近一年延長工時主要原因

中華民國 103 年 5 月



資料來源：勞動部勞工生活及就業狀況調查。

表 2

勞工近一年延長工時主要原因

單位：%

項目別	總計	工作(或會議)太多	賺加班費	趕貨或業務上需求	為了考績、升遷或績效獎金	公司的文化	主管要求延長工時	我喜歡我的工作	不想太早回家	其他
101 年	100.0	26.3	6.4	56.4	1.3	1.8	3.2	4.0	0.3	0.2
102 年	100.0	24.5	6.9	57.6	1.0	1.8	2.3	3.3	0.2	2.4
103 年	100.0	28.1	6.9	57.2	0.4	2.4	2.0	2.6	0.4	-
29 人以下	100.0	24.4	5.9	62.7	0.6	2.0	1.4	2.1	0.8	-
30~49 人	100.0	19.8	7.5	62.2	-	0.2	4.3	6.0	-	-
50~199 人	100.0	28.1	7.3	58.2	0.8	0.8	2.0	2.8	-	-
200~499 人	100.0	24.6	10.6	53.1	0.1	5.5	3.2	2.9	-	-
500 人以上	100.0	33.9	5.9	53.0	0.3	2.8	1.4	2.0	0.6	-

資料來源：勞動部勞工生活及就業狀況調查。

(二) 1成5的勞工近一年一日工時超過12小時，超過日數以1~9日占6.0%最高。

勞工近一年一日工作時間超過12小時者占14.9%，其中超過12小時日數以1~9日占6.0%最高，其次為10~19日占5.3%。按行業別觀察，一日工作超過12小時的比率，以「專業、科學及技術

服務業」占28.7%最高，其次是「資訊及通訊傳播業」占24.0%及「不動產業」占23.8%，「支援服務業」占20.8%及「運輸及倉儲業」占19.2%居第三。按職業別觀察，一日工作超過12小時的比率，以「專業人員」占26.8%、「民意代表、主管及經理人員」占17.2%及「服務及銷售工作人員」占16.9%較高。

表 3

勞工近年一日工時超過12小時情形

單位：%

項目別	總計	沒有	有，一年日工作時間超過12小時				
			1~9日	10~19日	20~49日	50日以上	
100年	100.0	73.3	26.8
101年	100.0	73.0	27.0
102年	100.0	72.0	28.0
103年	100.0	85.1	14.9	6.0	5.3	1.6	2.0
行業							
農、林、漁、牧業	100.0	93.8	6.2	4.6	1.5	-	-
工業	100.0	87.9	12.1	4.6	5.1	1.5	0.9
礦業及土石採取業	100.0	89.5	10.5	9.4	1.1	-	-
製造業	100.0	87.4	12.6	4.4	5.8	1.7	0.8
電力及燃氣供應業	100.0	93.4	6.6	6.1	-	-	0.6
用水供應及污染整治業	100.0	93.1	6.9	5.6	0.6	-	0.7
營造業	100.0	90.7	9.3	5.8	1.2	0.7	1.6
服務業	100.0	83.3	16.7	6.8	5.5	1.7	2.7
批發及零售業	100.0	85.5	14.5	4.5	5.6	2.1	2.4
運輸及倉儲業	100.0	80.8	19.2	1.4	10.1	4.7	3.0
住宿及餐飲業	100.0	85.5	14.5	5.3	4.9	0.7	3.6
資訊及通訊傳播業	100.0	76.0	24.0	11.1	8.5	0.9	3.5
金融及保險業	100.0	83.9	16.1	5.7	5.0	1.1	4.2
不動產業	100.0	76.2	23.8	7.1	11.4	-	5.3
專業、科學及技術服務業	100.0	71.3	28.7	20.1	5.1	1.5	2.0
支援服務業	100.0	79.2	20.8	12.7	1.1	1.5	5.5
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	90.2	9.8	8.6	-	-	1.1
教育服務業	100.0	86.8	13.2	8.2	5.0	-	-
醫療保健及社會工作服務業	100.0	86.1	13.9	3.0	6.1	2.6	2.2
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	87.1	12.9	11.1	1.8	-	-
其他服務業	100.0	85.2	14.8	2.4	7.2	4.2	1.0
職業							
民意代表、主管及經理人員	100.0	82.8	17.2	6.4	5.9	3.3	1.6
專業人員	100.0	73.2	26.8	12.0	8.4	3.0	3.4
技術員及助理專業人員	100.0	85.4	14.6	6.0	5.6	1.1	1.9
事務支援人員	100.0	91.0	9.0	4.2	3.1	0.6	1.1
服務及銷售工作人員	100.0	83.1	16.9	5.8	5.4	1.6	4.1
農林漁牧業生產人員	100.0	97.6	2.4	2.4	-	-	-
技藝有關工作人員	100.0	84.8	15.2	3.2	7.5	4.5	-
機械設備操作及組裝人員	100.0	91.7	8.3	2.1	4.4	1.2	0.7
基層技術工及勞力工	100.0	88.4	11.6	4.0	5.1	1.3	1.2

資料來源：勞動部勞工生活及就業狀況調查。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

(三) 8.0% 的勞工近一年月延長工時有超過 46 小時，超過之月數以 1~2 個月占 3.0% 最高。

勞工近一年月延長工時有超過 46 小時者占 8.0%，其近一年有超過之月數以 1~2 個月占 3.0% 最高，其次為 3~4 個月占 2.3%。按行業別觀察，以「金融及

保險業」、「公共行政及國防；強制性社會安全」、「支援服務業」、「資訊及通訊傳播業」月延長工時超過 46 小時的比率較高，皆超過 1 成。按職業別觀察，以「基層技術工及勞力工」、「技藝有關工作人員」、「專業人員」較高，分別超過 1 成。

表 4

勞工近一年月延長工時（加班）超過 46 小時之情形

單位：%

項目別	總計	沒有	有，一年月延長工時（加班）超過 46 小時				
			1~2 個月	3~4 個月	5~6 個月	7 個月以上	
100 年	100.0	87.0	13.0
101 年	100.0	89.5	10.5
102 年	100.0	89.5	10.5
103 年	100.0	92.0	8.0	3.0	2.3	1.0	1.8
行業							
農、林、漁、牧業	100.0	94.6	5.4	4.1	1.3	-	-
工業	100.0	92.6	7.4	2.3	2.7	0.7	1.8
礦業及土石採取業	100.0	93.6	6.4	-	-	6.4	-
製造業	100.0	91.8	8.2	2.5	3.1	0.7	1.9
電力及燃氣供應業	100.0	97.4	2.6	0.6	-	-	2.0
用水供應及污染整治業	100.0	97.1	2.9	2.2	-	-	0.7
營造業	100.0	97.4	2.6	1.3	-	0.6	0.6
服務業	100.0	91.7	8.3	3.4	2.0	1.1	1.8
批發及零售業	100.0	92.4	7.6	4.2	1.9	0.5	1.0
運輸及倉儲業	100.0	92.5	7.5	1.8	0.5	-	5.2
住宿及餐飲業	100.0	94.9	5.1	-	1.4	-	3.7
資訊及通訊傳播業	100.0	89.3	10.7	2.1	6.9	0.1	1.5
金融及保險業	100.0	87.1	12.9	5.5	4.1	1.0	2.3
不動產業	100.0	91.7	8.3	1.8	4.7	-	1.8
專業、科學及技術服務業	100.0	91.1	8.9	7.3	1.6	-	-
支援服務業	100.0	89.1	10.9	4.3	4.1	1.8	0.7
公共行政及國防；強制性社會安全	100.0	87.1	12.9	4.5	-	4.8	3.5
教育服務業	100.0	92.2	7.8	0.5	0.1	4.5	2.6
醫療保健及社會工作服務業	100.0	94.3	5.7	1.2	-	3.1	1.4
藝術、娛樂及休閒服務業	100.0	97.7	2.3	2.3	-	-	-
其他服務業	100.0	93.3	6.7	0.9	0.4	1.9	3.4
職業							
民意代表、主管及經理人員	100.0	93.2	6.8	3.3	1.7	0.6	1.2
專業人員	100.0	89.0	11.0	4.3	2.4	1.5	2.8
技術員及助理專業人員	100.0	93.0	7.0	3.1	1.8	0.4	1.6
事務支援人員	100.0	94.7	5.3	1.7	1.9	1.2	0.6
服務及銷售工作人員	100.0	91.7	8.3	3.6	2.0	1.4	1.3
農林漁牧業生產人員	100.0	98.6	1.4	-	1.4	-	-
技藝有關工作人員	100.0	88.9	11.1	4.3	5.7	-	1.1
機械設備操作及組裝人員	100.0	92.1	7.9	1.6	2.4	0.4	3.5
基層技術工及勞力工	100.0	87.6	12.4	4.0	3.6	1.3	3.5

資料來源：勞動部勞工生活及就業狀況調查。

(四) 7.4% 勞工表示最近一年曾有例假日出勤，以服務及銷售工作人員較多。

勞工最近一年有例假日出勤占 7.4%，其中 6.1% 偶爾，1.3% 經常有此情形。按職業

別觀察，以「服務及銷售工作人員」占 13.2% 為最多，其次為「機械設備操作及組裝人員」占 11.9%、「基層技術工及勞力工」占 11.0%。

表 5

勞工例假日出勤情形

單位：%

項目別	總計	否，不曾有	是，例假日出勤頻率		
			經常	偶爾	
100 年	100.0	90.8	9.2	2.2	7.0
101 年	100.0	94.3	5.7	1.0	4.7
102 年	100.0	92.7	7.3	1.6	5.7
103 年	100.0	92.6	7.4	1.3	6.1
職業					
民意代表、主管及經理人員	100.0	95.0	5.0	0.7	4.4
專業人員	100.0	92.4	7.6	1.1	6.5
技術員及助理專業人員	100.0	93.9	6.1	1.6	4.4
事務支援人員	100.0	95.9	4.1	0.6	3.5
服務及銷售工作人員	100.0	86.8	13.2	1.4	11.8
農林漁牧業生產人員	100.0	89.7	10.3	3.5	6.8
技藝有關工作人員	100.0	93.5	6.5	1.6	4.9
機械設備操作及組裝人員	100.0	88.1	11.9	3.0	8.8
基層技術工及勞力工	100.0	89.0	11.0	1.6	9.3

資料來源：勞動部勞工生活及就業狀況調查。

二、延長工時對勞工身心健康及家庭生活影響

(一) 延長工時勞工中 4 成 5 認為延長工時會對身心健康造成影響。

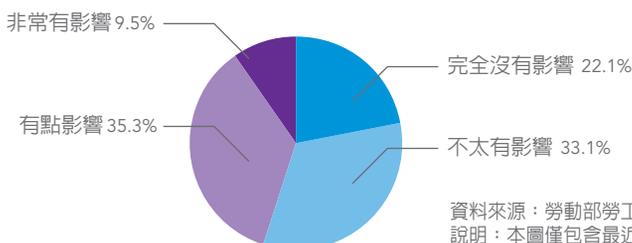
近一年有延長工時勞工認為加班會對身心健康造成影響占 44.8%（35.3% 有點影響，

9.5% 非常有影響），較上年之 41.1%，增加 3.7 個百分點。按月加班是否有超過 46 小時觀察，月超時加班工作者認為有影響占 65.8%（46.4% 有點影響，19.4% 非常有影響），明顯高於未超時加班之 40.3%（32.9% 有點影響，7.4% 非常有影響）。

圖 3

延長工時勞工認為延長工時會對身心健康影響情形

中華民國 103 年 5 月

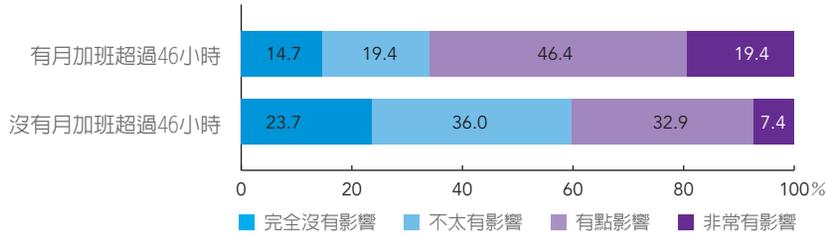


資料來源：勞動部勞工生活及就業狀況調查。
說明：本圖僅包含最近一年有延長工時之勞工。



圖 4 月加班超過 46 小時勞工認為延長工時會對身心健康影響情形

中華民國 103 年 5 月



資料來源：勞動部勞工生活及就業狀況調查。

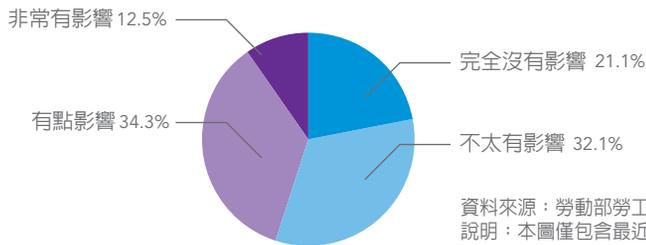
(二) 延長工時勞工中 4 成 7 認為延長工時會對家庭生活造成影響。

近一年有延長工時勞工認為加班會對家庭生活造成影響占 46.8% (34.3% 有點影響, 12.5% 非常有影響), 較上年略增 1 個百分點。按性別觀察, 女性認為加班會對家庭生活造成影響的比率 49.0% (35.7% 有點影響, 13.3% 非常

有影響) 高於男性 44.7% (32.9% 有點影響, 11.8% 非常有影響)。按月加班是否有超過 46 小時觀察, 月超時加班工作者認為有影響占 68.5% (43.7% 有點影響, 24.8% 非常有影響), 明顯高於未超時加班之 42.1% (32.2% 有點影響, 9.9% 非常有影響)。

圖 5 延長工時勞工認為延長工時會對家庭生活造成影響情形

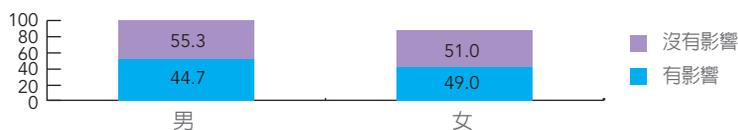
中華民國 103 年 5 月



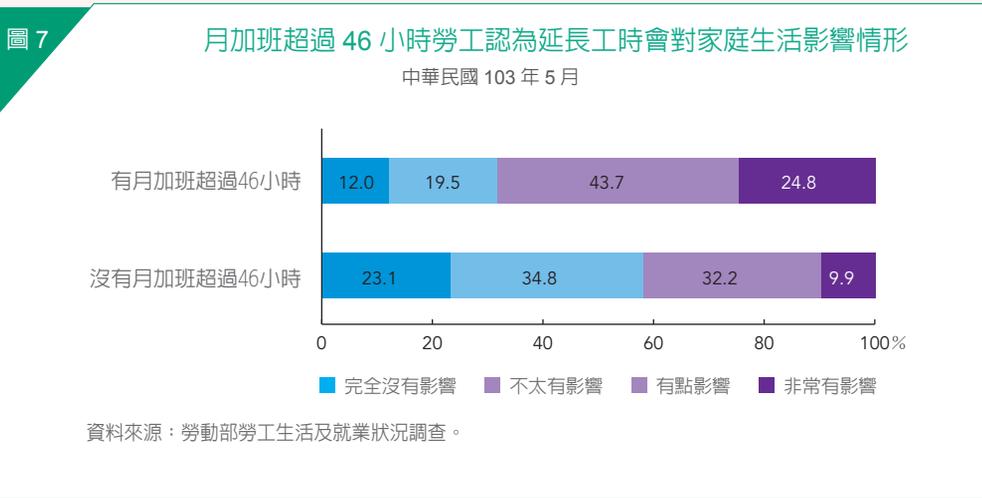
資料來源：勞動部勞工生活及就業狀況調查。
說明：本圖僅包含最近一年有延長工時之勞工。

圖 6 兩性延長工時勞工認為延長工時會對家庭生活造成影響情形

中華民國 103 年 5 月



資料來源：勞動部勞工生活及就業狀況調查。
說明：本圖僅包含最近一年有延長工時之勞工。



三、OECD 美好生活指數 - 工作與生活平衡

勞工工作與生活是否平衡，可就其工作、休閒及生活起居時間是否妥適分配，行政院主計總處除依經濟合作發展組織（OECD）選取「受僱者工時過長比率」、「每日休閒及生活起居時間」等國際指標外，另輔以「時間分配滿意度」在地指標，觀察勞工工作與生活間之平衡。

（一）我國受僱者工時過長比率 11.9%，在主要國家中屬中等水準。

每個人對於工時長短之認知未有一定標準，且長工時未必然有負面影響，有些人樂在工作或從中得到工作成就感而自願延長工時，但過長的工時可能損害個人健康，且或多或少都會影響到家庭生活。因此，OECD 採用受僱員工主要工作每週工時達 50 小時以上的比率，做為工時過長的衡量指標。





1

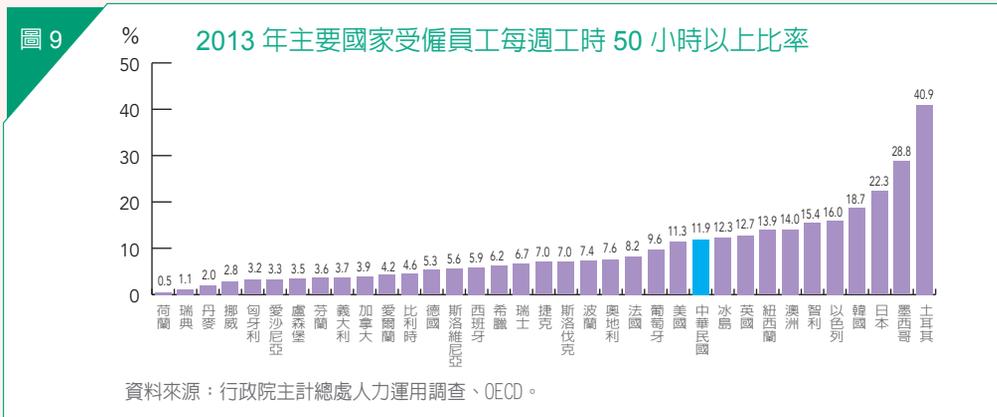
TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

近年我國受僱者主要工作每週工時 50 小時以上之比率，則維持在 1 成左右，2008 年金融海嘯過後，景氣逐步復甦，受僱者工時過長比率隨之上升，2014 年 11.1%，較 2009 年增加 2.3 個百分點。

較高為土耳其之 40.9%、墨西哥 28.8%、日本 22.3%、韓國 18.7%，較低者為荷蘭之 0.5%、瑞典 1.1%、丹麥 2.0%、挪威 2.8%，我國為 11.9%，與美國之 11.3% 相當，和各國相較，我國屬於中等水準。

觀察主要國家，2013 年工時過長比率



(二) 我國每日休閒及生活起居時間 14.93 小時，在主要國家中屬中等水準。

2012 年我國全時工作者平均每日（含假日）休閒及生活起居時間為 14.93 小時（16 小時 56 分），其中有配偶或同居人之全時工作者每日休閒及生活起居時間 14.8 小時，較未婚者（15.22 小時）少 0.42 個小時。

觀察主要國家，2011 年全時工作者每日分配在休閒及生活起居時間大部分國家約 14 ~ 16 小時，以西班牙及丹麥最長，分別為 16.1 小時，土耳其 13.4 小時及墨西哥 13.9 小時最短。在 35 個國家中，我國 14.9 小時，排名位居中間，與日本相當，高於南韓之 14.6 小時、美國之 14.3 小時。



(三) 就業者自認分配在家人、社會聯繫、工作及嗜好等時間均為剛好的比率占 30.1%，近 5 成認為分配在嗜好和興趣時間太少。

2012 年我國就業者覺得自己分配在家人、社會聯繫、工作及嗜好等四方面的時間均為剛好的比率占 30.1%，其中認為工作時間剛好者占 66.4%、太多者 26.7%、太少者 6.9%，而有近 5 成就業者認為分配在嗜好和興趣時間太少。

按教育程度觀察，學歷越高時間分配滿意度也越高，由國中及以下 26.8%，遞增至大專及以上 32.4%；按婚姻狀態觀察，離婚、分居或喪偶僅有 22.8%，明顯低於未婚者之 31.6% 及有配偶或同居人之 30.1%；按職業觀察，事務支援人員 35.4% 最高，服務及銷售工作人員 24.2% 最低，顯示工作形式越固定者時間分配滿意度越高。

表 6

2012 年就業者之時間分配滿意情形

單位：%

項目別	時間分配滿意度(各類均剛好的比率)	工作時間			家人互動時間			家庭以外社會接觸時間			嗜好和興趣時間		
		太多	剛好	太少	太多	剛好	太少	太多	剛好	太少	太多	剛好	太少
總計	30.1	26.7	66.4	6.9	2.2	68.4	29.4	4.2	61.3	34.5	1.6	51.7	46.8
教育程度													
國中及以下	26.8	20.0	66.3	13.7	2.5	71.9	25.6	3.1	57.2	39.7	1.2	46.0	52.8
高中(職)	29.1	26.5	65.9	7.6	2.6	68.0	29.4	4.7	60.0	35.3	1.7	50.2	48.2
大專及以上	32.4	29.8	66.8	3.4	1.8	67.1	31.2	4.4	64.0	31.6	1.7	55.3	43.0
婚姻狀況													
未婚	31.6	25.6	68.7	5.8	1.8	64.1	34.1	4.7	64.5	30.8	2.3	56.4	41.3
有配偶或同居	30.1	27.6	65.5	6.9	2.5	71.8	25.7	4.0	60.0	36.0	1.2	49.6	49.2
離婚、分居或喪偶	22.8	24.7	62.4	12.9	2.1	60.5	37.4	4.3	55.3	40.4	1.5	45.2	53.4
職業													
民意代表、主管及經理人員	30.9	39.1	59.9	1.0	1.5	62.8	35.7	9.7	61.7	28.7	2.1	54.8	43.2
專業人員	32.4	31.2	64.6	4.2	1.8	66.9	31.3	3.2	64.6	32.2	1.7	57.6	40.7
技術員及助理專業人員	33.7	28.6	68.3	3.1	1.9	67.7	30.4	5.9	64.8	29.3	1.6	55.1	43.4
事務支援人員	35.4	22.4	75.3	2.4	2.5	72.6	25.0	3.6	64.8	31.6	1.9	55.5	42.6
服務及銷售工作人員	24.2	34.3	58.4	7.3	2.8	64.0	33.3	4.7	58.9	36.5	1.3	46.2	52.4
農林漁牧業生產人員	32.0	15.6	73.7	10.7	3.3	77.9	18.9	2.6	60.3	37.1	1.3	49.0	49.7
技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	28.6	20.8	67.4	11.7	2.0	69.9	28.1	3.2	58.3	38.5	1.6	49.5	48.9

資料來源：行政院主計總處國民幸福指數。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



四、勞工服務單位提供員工協助方案及福利措施情形

(一) 3成3勞工表示服務單位有提供促進身心健康措施或「員工協助方案」，主要以提供「健康醫療諮詢/課程」為最多。

103年有32.7%的勞工表示服務單位有提供促進身心健康措施或「員工協

助方案」，主要以提供「健康醫療諮詢/課程」占16.3%最高，其次為「心理諮詢/課程」占14.5%、「溝通管理諮詢/課程」占12.4%。按員工規模觀察，服務於員工規模越大事業單位的勞工，其事業單位有提供的比率越高，以服務於500人以上規模者占52.2%最高。

表 7

勞工服務單位提供促進身心健康措施或「員工協助方案」情形

中華民國 103 年 5 月

單位：%

項目別	總計	沒有	有，目前提供之措施為									
			心理諮詢/課程	健康醫療諮詢/課程	法律諮詢/課程	理財稅務諮詢/課程	溝通管理諮詢/課程	危機處理服務/課程	壓力管理服務/課程	婚姻/親職教育諮詢/課程	其他	
總計	100.0	67.3	32.7	14.5	16.3	8.3	6.3	12.4	7.8	10.0	3.4	4.9
29人以下	100.0	80.0	20.0	7.3	5.5	3.9	3.4	7.9	5.7	5.0	2.5	5.0
30~49人	100.0	75.1	24.9	8.8	9.8	4.4	5.5	8.3	6.7	4.8	2.1	5.1
50~199人	100.0	70.9	29.1	12.2	12.7	6.5	3.7	11.4	7.3	7.4	2.4	3.1
200~499人	100.0	63.7	36.3	14.2	20.9	10.8	7.7	12.6	9.2	12.7	4.2	4.9
500人以上	100.0	47.8	52.2	27.0	32.7	15.4	11.3	19.9	10.5	18.7	5.1	5.8

資料來源：勞動部勞工生活及就業狀況調查。

說明：服務事業單位提供之身心健康措施為可複選，故細項合計大於或等於小計。

(二) 曾使用促進身心健康措施的勞工認為有幫助者占 88.0%。

6.9% 的勞工「經常」使用服務單位提供的促進身心健康措施，「偶爾」使用者占 24.9%，「很少」使用者占 18.6%，「從未使用」占 49.7%。按年齡別觀察，35~44 歲者經常使用占 7.9% 高於其他年齡，而 15~24 歲者從未使用占 58.1% 高於其它年齡層。

曾使用促進身心健康措施的勞工，認為有幫助的比率達 88.0%（非常有幫助占 21.9%，還算有幫助占 66.1%）。按性別觀察，男、女性認為有幫助的比率均在 8 成 8 左右。按年齡別觀察，55~64 歲認為有幫助的比率較高為 94.4%，以 35~44 歲認為沒有幫助的比率較高為 15.1%。

表 8

勞工使用促進身心健康措施或「員工協助方案」的頻率及效益

中華民國 103 年 5 月

單位：%

項目別	使用頻率				
	總計	經常	偶爾	很少	從未使用
總計	100.0	6.9	24.9	18.6	49.7
性別					
男性	100.0	9.1	20.6	21.5	48.8
女性	100.0	4.5	29.3	15.5	50.7
年齡					
15~24 歲	100.0	5.7	28.2	8.0	58.1
25~34 歲	100.0	6.1	21.8	19.2	52.9
35~44 歲	100.0	7.9	25.2	20.7	46.2
45~54 歲	100.0	6.8	27.5	17.5	48.3
55~64 歲	100.0	7.6	29.0	17.0	46.4
項目別	使用效益				
	總計	非常有幫助	有點幫助	不太有幫助	完全沒有幫助
總計	100.0	21.9	66.1	10.9	1.1
性別					
男性	100.0	22.5	65.8	10.4	1.3
女性	100.0	21.3	66.5	11.4	0.8
年齡					
15~24 歲	100.0	26.0	65.5	8.5	-
25~34 歲	100.0	21.9	64.9	11.5	1.7
35~44 歲	100.0	21.4	63.6	14.1	1.0
45~54 歲	100.0	19.0	72.5	7.6	0.9
55~64 歲	100.0	28.9	65.5	5.6	-

資料來源：勞動部勞工生活及就業狀況調查。

說明：1. 使用頻率按服務單位提供促進身心健康措施之勞工統計；使用效益按使用服務單位提供促進身心健康措施之勞工統計。

2. 本表資料包含 15 歲以上勞工，因「65 歲以上」者樣本數不足，故本表不陳示。



(三) 勞工服務單位提供之福利設施或措施以「婚喪喜慶禮金」、「員工旅遊」及「年節慰問」居前三項。

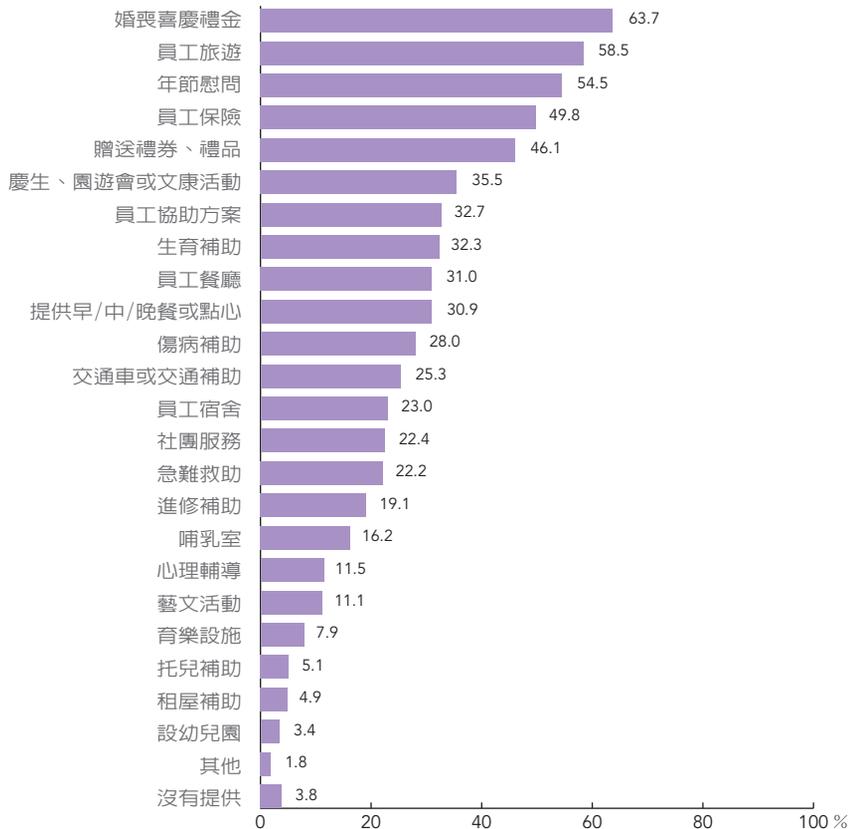
勞工服務單位提供福利設施或措施情形，以提供「婚喪喜慶禮金」占 63.7% 最高，其次為「員工旅遊」占

58.5%，「年節慰問」占 54.5% 居第三，其餘超過 4 成尚有「員工保險」占 49.8%，「贈送禮券、禮品」占 46.1%，而以「育樂設施」、「托兒補助」、「設幼兒園」及「租屋補助」皆 8% 以下較低。

圖 11

勞工服務單位提供福利設施或措施比率

中華民國 103 年 5 月



資料來源：勞動部勞工生活及就業狀況調查。

五、勞工預計退休年齡

7 成 9 勞工規劃 60 歲以上退休，預計平均退休年齡 60.4 歲，近年來勞工預計平均退休年齡有略增趨勢。

103 勞工預計退休年齡分布，以「60 歲」及「61 歲以上」比率較高，分別占 40.4%、38.7%，其次為「55 歲」占 10.9%，「50 歲」占 7.1% 居第三，預計平均退休年齡 60.4 歲，較 102 年略增

0.8 歲，近年來勞工預計平均退休年齡有略增趨勢。

按性別觀察，男性勞工預計平均退休年齡 61.1 歲，以規劃「61 歲以上」退休為多數占 44.6%，女性勞工預計平均退休年齡 59.8 歲，以「60 歲」退休為多數占 40.9%。整體而言，男性勞工預計退休年齡較女性勞工多 1.3 歲。

表 9

勞工預計退休年齡

中華民國 103 年 5 月

單位：%

項目別	總計	未滿 50 歲	50 歲	51~54 歲	55 歲	56~59 歲	60 歲	61 歲	平均 年齡 (歲)
97 年	100.0	3.1	11.0	0.3	17.0	0.8	41.8	26.1	58.8
98 年	100.0	3.8	12.2	0.5	19.5	0.7	33.8	29.5	58.7
99 年	100.0	3.9	11.4	0.4	21.8	1.0	34.6	27.0	58.6
100 年	100.0	3.0	8.4	0.4	14.6	0.8	41.9	31.0	59.5
101 年	100.0	2.8	9.5	0.6	15.8	1.4	35.4	34.5	59.6
102 年	100.0	2.1	9.5	0.5	16.6	1.5	36.4	33.6	59.6
103 年	100.0	1.8	7.1	0.4	10.9	0.9	40.4	38.7	60.4
性別									
男性	100.0	1.7	4.4	0.3	8.4	0.9	39.7	44.6	61.1
女性	100.0	1.8	9.4	0.4	12.9	0.8	40.9	33.7	59.8

資料來源：勞動部勞工生活及就業狀況調查。

六、結語

我國受僱者工時及休閒時間，在主要國家中屬中等水準，優於日本、韓國及美國，顯示我國勞工工作與生活平衡與國際比較未顯較差。目前許多事業單位已開始關注到員工身心健康問題，3 成 3 勞工之服務單位有提供促進身心健康措

施或員工協助方案且高達 8 成 8 的勞工認為有幫助，因此，為延攬與留住優秀人才，協助員工平衡工作、生活與家庭，期盼企業均能善盡社會責任，積極導入或建置促進身心健康措施，共創勞資雙贏邁向永續發展。🌀



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

MekTEC

MEKTEC CORPORATION
旗勝科技股份有限公司

守護企業腰力健康

讓專業的人共同做專業的事

— 某外商公司的成功經營策略

指導主管 / 旗勝科技副本部長 林世明

撰寫人 / 專職護理師 張榮蘭



重視人本的經營理念，優先推動職場過勞預防

我們的大家長總經理早瀨泓人秉持著—“以人為本，創新科技，實現精巧夢想世界”的經營理念，以此為底蘊來支持公司各項健康管理的推動。除視員工為公司重要資產，優先推動職場防過負荷外，更參照勞動基準法及職業安全衛生法（簡稱職安法）規定，實施定期人力負荷檢視，推動健康風險管理適性工作安排，另外總經理及副總經理也時時對中階主管耳提面命，希望所有主管把員工當作家人照顧，讓員工能持續開心工作，一起駕馭旗勝這條大船，共同面對狂瀾怒波的市場，讓員工開心認真工作同時保有健康，存入健康存摺。



總經理親身參與各項安全健康活動



安全文化績優人員進行表揚

經濟部工業局南區管理處災害應變績優單位表揚



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



一、用心努力讓健康管理概念導入公司文化涵養

在公司對專業的支持下，護理人員積極運用專業，搭配公司目標制定健康主題及目標，並以讓員工有感知的（就是感到窩心）來規劃進行；另外，也率先於新進人員訓練加入健康管理知能訓練，逐步將健康的概念帶入組織管理，形成共同的文化涵養，從下至上做好健康管理。

公司推進健康管理的重要里程碑如下：

- 2002** 年導入 HACCC 中央廚房委託概念，強化食安風險管控。
- 2003** 年察覺 SARS 疫情傳染疑慮，啟動健康管理避免生產線斷線疑慮。
- 2004** 年首推 5 月職場美麗女性樂活人生健康促進計劃。
- 2005** 年預防保健整合專案（體檢、健檢、廠醫、健康促進活動一條線）。
- 2006** 年新進傳染病管理標準建置。
- 2007** 年健康促進三段式管理計畫推動。
- 2008** 年健康促進專案計畫（戒菸班 48% 成功率、減重 51.7 公斤）及設置集哺乳室。
- 2009** 年通過 TOSHMS&OHSAS 系統及職場自主健康認證。
- 2010** 年健檢專案規劃及新進人員體格檢查通知書與新人健康知能訓練上路。

二、推動防過負荷健康管理，讓員工了解健康存摺的質量，做好健康管理，正確出發！

健康風險管理防過勞

避免過勞案例發生



名單

重點關懷人員
大於 45 歲以上
長病假管理人員
→ 其他重大疾病者 →

健康管理措施 (3)

每週定期
血壓監測



參照職醫適性工作安
排及加班限制
每半年駐廠醫師個人
健康指引

在職安法修法通過前，恰逢公司訂單持續暢旺，然主管擔心部門員工有工時過長疑慮，於是人資部門經理當下指示立即推進健康管理，由護理人員偕同駐廠醫師進行員工健康與工作負荷評估，透過分級與諮詢，由醫師提供工時調整建議，在人資、產線、醫護人員合作下，每週檢討工時管理及生產實績，建立了員工適性工時調整的機制，進而落實以人為本的照顧精神。

2011年「勞工健康保護規則」修正，駐廠醫師（簡稱廠醫）與護理人員（簡稱職護）需接受專業訓練、職醫共同入廠服務，及明確地界定醫護人員在職業疾病預防與職場健康管理的任務下，公司主管不僅配合規定、提供經費及調整預算辦理健康管理計畫，更協助從管理層面，切入執行職場健康服務工作，落實職場健康管理。

職護、職醫及廠醫獲得支持與重視，得以更加著重於規劃具個案管理的職場健康主題及有深度的藍圖，超越單純地辦理個人健康促進活動（如：減重、戒菸等方面）。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

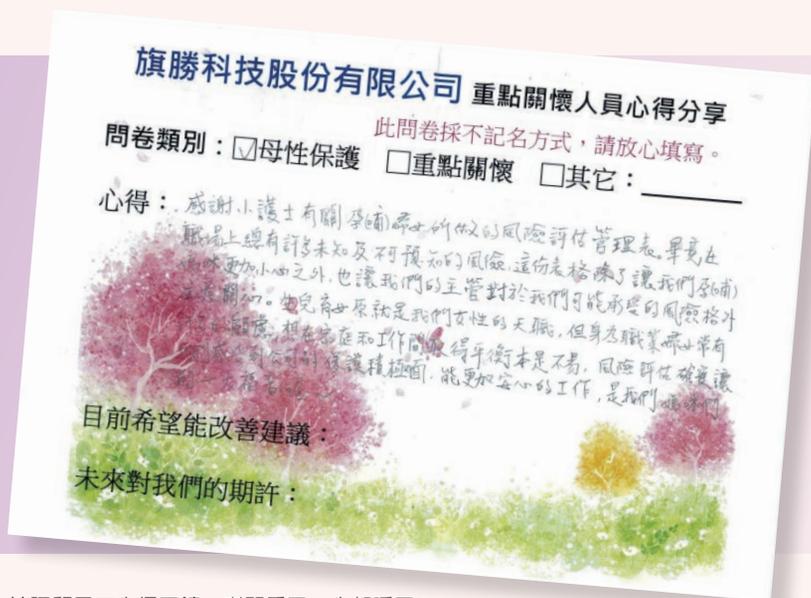
樂說頭條

在團隊的努力下，我們逐年建立復工、超長病假等高風險族群管理、超時加班等過負荷健康管理…等作業標準，並納入常規工作範圍，包括：

- 2011 年全廠區健康履歷卡專案之推動及從事健康服務醫師合約簽立。
- 2012 年推動加班人員健康關懷及健康檢查結果分級管理計畫與妊娠健康保護計畫。
- 2013 年推動職業醫學科專科醫師職場訪視、職業傷病復工管理、聽力保護計畫及初引進外籍人員健康管理計畫。

在推動防過負荷管理執行之初，廠醫協助建立健康風險分級，並進行工時管理之際，曾經遭遇員工反彈聲浪，在秉持專業的理念，及透過持續不斷溝通及運用同理心的傾聽，讓員工了解、接受公司的用心。

公司一位資深員工就因當初列入管理對象時，到辦公室申訴被標籤化，後來透過職護持續關心及辦理健康管理相關措施，員工不僅經由改變飲食習慣及持續運動觀念，成功控制血壓及減重成功，最終排除為健康關懷重點對象，且演變為同仁每週到健康管理中心報到，其主要原因為感受到受尊重與被關心，且喜歡與醫護專業人員之互動！。而另一位年輕員工因為體重過重列入健康管理對象，最終也主動要求幫忙處理管理前及管理後照片，以瞭解其減重前後差異。



被照顧員工心得回饋，老闆看了，心都暖了！



企業內跨組織團隊合作，展現（創造）工作與職場健康新價值，為推動職場母性健康保護及下一代，繼續共同努力！

2013年職安法公告後，法案內容加入母性健康保護及健康風險管理概念，因為職場相關部門及職護的角色與工作加重，出現擔心、抗拒，團隊也因為不清楚法規美意而紛紛出現無法認同的雜音。於是，蒐集法令與新資訊、搜尋可運用的資源、主動與主管機關（勞檢機構、職安署）及專業團隊（職業傷病防治中心、專業學會）溝通、討論與澄清，是終結困頓的最重要策略之一！

在確認應遵循之法令規定外，也需適時回饋給公司相關部門主管與人員，透過持續不斷的組織溝通、澄清、討論的互動過程中，規劃符合公司文化的健康服務推行方式的草案，再與公司特約的職醫討論，研擬出可執行的、能展現團隊功能的作法。令人鼓舞的是，這樣的努力之下，公司主管們互相鼓勵並提醒，攜手一起努力完成，共同心念就是「我們努力試試看，盡力提升優質的、健康的職場，為我們下一代孩子努力！」。

2013年10月我們開始規劃母性保護，這個許多公司都望之卻步的主題，要如何著手讓職場上下清楚，且願意配合相關措施？

- 首先，優先掌握法規動態，第一時間建立主管群正確的認知，透過平日定期檢視勞動法規動態，於法令公告後即時彙整，並於主管會議、公司平面及網路宣導，提供主管及員工了解即時訊息。



- 接著收集資料、研擬計畫草案，並與彙辦單位一一當面溝通、協調，在獲得職場幹部積極協助與配合，及職護的主動連繫詢問下，即使評估表項目繁多，全職場仍一起完成職場所有妊娠員工作業職場健康風險評估。
- 由職護安排妊娠員工接受廠醫與職醫的健康指導與適性工作安排建議。
- 最終，讓人感動的是計畫執行結果，職場妊娠員工皆已依個別狀況調整為常日班、坐著工作、採取彈性工作，這是公司主管、幹部們共同力挺與付出的成果。



公司夥伴一起努力發揮同理心，共同響應設計孕婦需知卡，讓保護對象放心，權益不疏漏。



同理心健康照顧展開，落實職安法精神，也溫暖企業員工！

2014 年職安法身心健康四大面向 - 防過負荷、母性保護、防肌肉骨骼傷害預防及防執行職務不法侵害等計畫展開，跳脫了過往職場單純功能（獲得薪資）外，事實上是更加落實健康工作環境的概念，不僅能與國際的職場健康作法接軌，其更將員工視為公司資產照顧關懷之概念，事實上更能創造勞資雙贏之局面。

全員動起來，最重要的是：

- 第一 老闆支持，從大老闆到小老闆，每個老闆都非常重要，團隊老闆支持是成功最重要關鍵。
- 第二 健康管理文化養成，公司文化一旦養成，就能創造出全公司員工都是職場健康好幫手的助力。



職安法訓練

邀請專家說明法規，提供主管了解法令精神。



第三 人資好夥伴，從新人錄用開始，職護與人資彼此緊密工作互動，將使得體檢報告繳交、適性工作調整或安排及後續的員工關懷，事半功倍。

第四 廠醫、職醫、職護與職安衛人員之間有計劃性的搭配。

俱足此四大要素，或朝這樣的方向努力，方能發揮優質團隊管理，落實職安法的勞工健康保護，而職護居中發揮同理心的健康服務，更讓合作的團隊及被照顧者感到窩心及感動。

職場健康管理與生產產品及業績並不是快速直接的關係，公司主管與幹部的鼎力相助，才能有事半功倍之效，而這，須要企業 CEO 的政策支持、正向的組織文化，及具備雞婆熱忱的職護，透過建立組織合作、員工友善互動及良好溝通，持續強化企業的健康文化素養。坦言之，健康管理要成功，需要依靠團隊及公司文化之相輔相成，才能將職安法的身心健康四大面向落實。公司目前小小的成就，源自於主管，從總經理、本部長、副本部長、經理、副理及幹部們的認同與協助，在忙碌不已的生產任務中，熱情支持且大力配合，讓健康管理串成一條心，在大家齊心協力才能有成。

在經濟活動的觀點下，看似企業養育著勞工，實則是員工支撐著企業運作，但惟有企業用心的照護員工，方能創造優質人力及具充足人力與資源應付市場變化，而企業也才能有優質的產出與獲利。☺

2

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



活用法規

天然災害發生..... 事業單位勞工出勤管理及 工資給付要點介紹

勞動條件及就業平等司科員 楊怡婷



台灣颱風、地震等不可抗力天然災害頻仍，當天然災害發生時，勞工宜否出勤，應以勞工之安全作為首要考量。

台灣位處颱風路徑的要衝及環太平洋地震帶上，颱風侵襲及地震發生的次數相當頻繁，根據交通部中央氣象局統計資料顯示，台灣平均每年有3到4個颱風侵襲，平均每年約發生1,000次有感地震。

有鑑天然災害頻傳，且勞雇雙方對於天然災害發生時應否出勤之不確定性，為保護勞工生命安全及兼顧事業單位營運需求，勞動部經邀集勞雇團體、專家學者及相關單位多次研商後，業訂定「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，明定包括颱風、洪水、地震及其他經目的事業主管機關認定屬天然災害發生時，如工作地、居住地或上班必經途中，任一轄區首長已通報各機關停止上班，勞工可不出勤。但因業務性質需要，需特定勞工照常出勤者，應由勞雇雙方於事前約定；有工會者，應徵得工會同意，無工會者，應經勞資會議同意。

勞工因天災致未出勤，或因災後交通阻塞，致未能返回工作崗位，實不可歸責於勞工，雇主不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。舉例來說，勞工因天然災害致未出勤或延遲到工，雇主如視為曠工或遲到，並據此扣發全勤獎金者，可認違反勞動基準法第22條，工資應全額直接給付勞工之規定。勞工可向事業單位所在地勞工行政主管機關尋求協處，以維權益。至於天然災害過後，勞工因有事故（如需重建、整理家園等）必須親自處理者，可依勞工請假規則請事假，亦可與雇主協商排定特別休假。

至於勞雇雙方都關心的工資給付問題，天然災害發生該日如係約定之工作日，勞工因天災致未出勤，與勞動基準法有關「放假」



的目的及概念不同，亦難歸責於雇主，然有鑑於雇主本應照扶勞工，要點中約定雇主宜不扣發工資。目前，已有相當部分的雇主同意勞工該日停止出勤且給薪。此外，對於應雇主之要求而勉力出勤者，雇主更應疼惜，除於正常工作時間內照給出勤時數工資外，要點中認為，雇主宜加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。至於該日如係勞動基準法第36條至第38條之假期，且雇主認有使勞工繼續工作之必要者，仍應依同法第40條規定辦理。

勞工是企業最重要的資產，為免勞雇間無謂的爭議，勞雇雙方最好在平時即透過協商，約定天災發生時勞工之出勤及工資給付事項準則，除其他相關法令已有規定者外，可參照「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，事先於勞動契約、團體協約中約定或工作規則中規定，以兼顧勞工安全、企業營運與公眾利益。☉



放寬 85 歲以上輕度失能者 可申請聘僱外籍家庭看護工

勞動力發展署跨國勞動力管理組專員 顏璋志



長期照顧服務法已於今（104）年 6 月 3 日公布，並將在公布 2 年後施行。發展國內長照體系是國家重大政策，但考量長期照顧服務法通過後，仍需相當時間才能健全長照體系，而國人照顧需求殷切，特別是 85 歲以上輕度失能者的身體機能可能在短期內快速衰退，具有較高惡化之風險，應給予特別照顧，所以，勞動部已於同年 8 月 6 日修正放寬外籍家庭看護工申請資格，自 104 年 8 月 8 日起，85 歲以上長者經醫療機構評估有輕度失能，即可申請聘僱外籍家庭看護工。

近年來，我國整體人口結構快速朝向高齡化發展，失能照顧問題亦隨高齡化而日趨嚴重，依國家發展委員會及衛生福利部推估，103 年全人口失能人數 74 萬人，120 年將增至 120 萬人。其中 65 歲以上失能人口推估約 46 萬人，占我國 65 歲以上整體人口約 16.5%；85 歲以上失能人口推估約 15.6 萬人，占我國 85 歲以上整體人口約 49.4%，顯示失能比率隨年齡增長而大幅增加。又 85 歲以上人口中，85 至 89 歲人口約 22.1 萬人、90 歲以上人口約 9.5 萬人，呈現人口快速減少趨勢，顯見 85 歲以上長者失能後死亡率亦偏高，更需要特別照顧。

進一步分析 85 歲以上失能人口，輕度失能者約 5.7 萬人、中度及重度失能者約 9.9 萬人。其中聘有外籍家庭看護工者約 6 萬人，全數為中、重度失能；其餘則申請使用長照資源、入住全日照顧機構或由家屬自行提供照顧。但截至 103 年底，勞動部、地方政府及其他部會共同培訓本國照顧服務員雖達 10 萬人以上，實際登錄於長照體系內從事居家照顧的本國照顧服務員僅有約 8 千人，顯見本國照顧服務員訓後就業情形不佳，人力普遍不足，輕度失能家庭難以申請足夠補助時數的長照居家服務，最終只好由家屬自行照顧。但家屬本身也須外出工作，又須同時負擔家中長輩照顧責任，形成蠟燭兩頭燒的窘境。據推估，105 年臺灣扶老比將高達 18%，每 100 位工作年齡人口需扶養 18 位老人，推估當前在職且須同時照顧

長輩的隱形照顧者將超過 200 萬人，若無適當照顧資源，可以想見輕則將導致離職潮，重則家中長輩將淪為失能快速惡化但卻無人照顧的悲劇發生。

長期照顧服務法公布後，當前我國長期照顧體系的發展，正由長照十年補助型計畫轉銜為長照服務網計畫，透過政府及民間單位積極健全長期照顧人力及資源，以配合未來長照保險開辦後多元長照服務給付項目。但相關照顧人力建置並非短期一蹴可幾，現階段國內仍無足夠照顧資源及人力可以幫忙分擔在職家屬的照顧責任，而 85 歲以上長者又有高度失能惡化風險，身體機能將在短期間快速衰退，且一旦失能往往急速加重，因此，社會外界屢有建議在長照體系尚未建置完全前，應先放寬 85 歲以上輕度失能者可申請外籍家庭看護工，以減緩失能惡化風險，同時減輕家庭照顧負擔。

為瞭解社會意見，勞動部已於 104 年 2 月 9 日至 12 日間進行電話訪問，針對家中有 65 歲以上人口之家庭進行調查，結果發現：88.3% 民衆贊成放寬 85 歲以上輕度失能者可聘僱外籍看護工，僅有 6.4% 民衆不贊成；另外有 52.7% 受訪者不認同「放寬 85 歲以上輕度失能者聘僱外籍看護工，會影響中高齡從事家務工作的婦女就業」。勞動部嗣於 104 年 5 月 29 日至 6 月 5 日針對照顧服務員訓練結訓學員就業狀況辦理電話訪問調查結果，放寬 85 歲輕度失能者



家庭僱用外籍看護工，受訪結訓學員認為工作機會受影響者占 51.1%、不會有影響者占 44.5%，另無意見者占 4.4%。

勞動部經過整體評估，由於本國照顧服務員普遍不足，且居家服務單位普遍優先派案至中、重度失能家庭服務，所以放寬外籍看護工申請資格，對於本國照顧服務員現行主要服務對象及就業市場應該不會有重大影響。而放寬聘僱外籍看護工申請資格後，除了能有效舒緩在職家屬的照顧壓力外，同時有利釋放因照顧長輩而無法外出工作或已離開職場的家屬重返職場。勞動部 104 年 5 月 29 日至 6 月 5 日調查結果亦顯示，受訪結訓學員對於「放寬家庭僱用外籍看護工照顧失能老人家，家庭中的照顧者就可以外出就業」看法，同意者占 68.2%、不同意者占 24.6%，普遍認為有利釋出家庭內照顧人力重返職場，提升勞動參與率。

因此，為回應多數民衆照護需求，減緩 85 歲以上失能者惡化速度，同時促進家庭內勞動人力重返職場，勞動部已於 104 年 8 月 6 日修正發布「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準」部分條文，放寬外籍家庭看護工申請資格，自同年 8 月 8 日起，85 歲以上長者經醫療機構評估有輕度失能，即「巴氏量表」評估有任一項目失能，就能申請聘僱外籍家庭看護工。

另外，就業服務法於今 (104) 年 6 月 17 日修正，已將中高齡及二度就業婦女列為特



定對象，並由政府訂定計畫促進就業。因此，勞動部將持續推動辦理相關職業訓練及就業獎助措施，對於少部分可能受影響的本國照顧服務員，協助提升就業技能，以穩定就業及促進職涯發展。至於外界質疑同時可能影響本國家事清潔人員或保母就業，因家事清潔人員並非從事照顧服務工作，且和保母的服務對象均不是失能長者，與外籍看護工主要從事身體照顧工作，兩者工作內容截然不同，所以放寬外籍看護工申請聘僱資格，並不會對家事清潔人員和保母就業造成影響。

發展國內長照體系是國家重大政策，但是高齡失能者的照顧需求也不能等待，此次放寬外籍家庭看護工申請資格只是現階段的權宜之計，除滿足高齡失能者的照顧需求外，亦有助於提升國內勞動力之運用，勞動部後續仍將配合衛生福利部的長照政策規劃，適時再檢討外勞政策及彈性調整外勞申請資格。☺

核釋 就業服務法第 24 條所稱

「二度就業婦女」定義

勞動部勞動力發展署身心障礙及特定對象就業組視察 于曉秋



現代婦女因現實經濟所需或欲重新找尋自我價值、信心、發展自我，開始走出家庭並踏入職場，但由於受限於性別與母職角色，及整體勞動市場型態、自身資源與技能，甚至是長期處於社會孤立形成缺乏就業資訊等因素，面臨之就業障礙包含：就業資訊不足、工作經驗與技能不足及家庭照顧問題等。為協助二度就業婦女重返職場，本部辦理「就業融合計畫」，提供個別化就業服務，透過就業諮詢、就業媒合及辦理現場徵才、就業促進研習等方式，建立工作自信心或培養其就業能力，協助因家庭因素退出勞動市場二年以上，欲重返職場之失業婦女就業。



鑑於我國婦女提升婦女勞動參與率係為當前促進國家經濟發展之重要政策，爰推動將二度就業婦女納入「就業服務法」第 24 條條文以專款明定為政府應致力促進就業之特定對象，以落實保障婦女就業之精神，修正條文經立法院 104 年 6 月 2 日三讀通過，並經總統 104 年 6 月 17 日以華總一義字第 10400070741 號公布施行。依就業服務法第 24 條修正條文規定，主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金：

- 一、獨力負擔家計者。
- 二、中高齡者。
- 三、身心障礙者。
- 四、原住民。
- 五、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。
- 六、長期失業者。
- 七、二度就業婦女。
- 八、家庭暴力被害人。
- 九、更生受保護人。
- 十、其他經中央主管機關認為有必要者。

「二度就業婦女」成為就業服務之特定對象後，將適用得免費參加職業訓練及得申領職業訓練生活津貼、臨時工作津貼、求職交通補助金等就業協助措施。各項措施內容如下：

一、職業訓練及生活津貼：

鼓勵二度就業婦女學習一技之長、培養第二專長或創業，參加職業訓練時，訓練費用全免，並提供全日別職業訓練期間生活津貼。

二、臨時工作津貼：

紓緩二度就業婦女失業期間之生活壓力，並於短期就業安置期間培養其再就業之能力。

三、求職交通補助：

增加二度就業婦女求職動機及意願，減少其因距離所致就業障礙。

四、跨域就業津貼：

具就業保險被保險人身分之二度就業婦女依「就業保險促進就業實施辦法」，得申領搬遷津貼、租屋津貼及異地就業交通津貼。

五、缺工獎勵：

為鼓勵失業勞工受僱特定行業從事工作，紓緩特定行業缺工情形，並兼顧穩定二度就業婦女就業，提供二度就業婦女受僱特定行業之津貼補助。

六、僱用獎助：

運用「就業保險促進就業實施辦法」之僱用獎助措施，增加雇主僱用之誘因，協助具就業保險被保險人身分者順利就業。

七、職場學習及再適應：

運用「職場學習及再適應計畫」，協助二度就業婦女就業準備及就業適應，進而協助其重返職場。

為明確範定「二度就業婦女」一詞，勞動部於 104 年 7 月 10 日以勞動發特字第 10405074311 號令核釋就業服務法第 24 條第 1 項第 7 款所稱二度就業婦女，指因家庭因素退出勞動市場二年以上，重返職場之婦女。上開退出勞動市場期間，自該婦女最近一次勞工保險效力停止之翌日起算；未有勞工保險投保紀錄者，自其最後任職事業單位出具服務證明所載離職日之翌日起算。該項解釋令自中華民國 104 年 6 月 17 日生效。☺

跨域就業補助 適用對象擴大至 初次尋職青年

勞動部勞動力發展署就業服務組視察 林季微

樂說頭條

活用法規

勞工心聲

動態瞭望

人物好誌

Taiwan Labor Quarterly





依據就業保險促進就業實施辦法之跨域就業補助（以下簡稱就保跨域就業補助）相關規定，已針對就業保險失業被保險人提供跨域就業補助措施，但如為初次尋職、未曾參加就業保險者不適用就保跨域就業補助。

依就保跨域就業補助 103 年申領情形統計，29 歲以下請領者約占 5 成，顯示青年跨域求職意願高。又依行政院主計總處人力資源統計資料顯示，103 年 29 歲以下失業者之失業原因以「初次尋職者」占約 4 成 5，而 102 年自願離職之轉業就業者轉業原因以「想更換工作地點」占 2 成 7 最高。故為協助青年跨域就業，已於 104 年 6 月 30 日訂定發布「青年跨域就業促進補助實施辦法」並自 104 年 7 月 2 日生效實施，主要適用於年滿 18 歲至 29 歲，未在學有就業意願，於推介就業前未曾參加勞工保險，且經公立就業服務機構諮詢推介就業地點與日常居住處所距離 30 公里以上的初

次尋職青年。如果在學期間曾因工讀而參加勞工保險，於推介就業前未曾再投保者，也可以適用本補助辦法。

依據符合資格的職場新鮮人可以向公立就業服務機構辦理求職登記，如當地就業職缺無法符合職能或期待時，願意至距離原居住地 30 公里以上的地點就業，且連續受僱同一個雇主滿 30 日以上，並符合相關補助規定時，即可向就業當地之公立就業服務機構申請各項跨域就業補助金，包括：（一）求職交通補助金 1 次核發 500 元，特殊情形最高發給 1,250 元，1 年最高 4 次；（二）搬遷補助金最高核發 3 萬元；（三）租屋補助金每月最高核給 5,000 元；（四）交通補助金依就業地點與原日常居住處所的距離遠近，每月核發 1,000 元至 3,000 元不等，其中租屋補助金及交通補助金最長發給 12 個月。

除了青年跨域就業補助外，勞動部還為職場新鮮人提供多項就業促進措施，包括就業諮詢、心理測驗、職業訓練諮詢及就業促進研習活動等，運用豐富多元的服務資源，協助青年投身職場，就業無礙。職場新鮮人如果想進一步了解各項措施方案，歡迎就近洽詢全國各公立就業服務機構，或至台灣就業通（網址：<http://www.taiwanjobs.gov.tw>）查詢，也可以撥打 24 小時免付費客服專線 0800-777888，獲得相關資訊。☎

檢討 僑外生 工作評點制實施成效， 增加名額及簡化申請文件

勞動力發展署跨國勞動力管理組科員 張元怡

我國人口結構面臨工作年齡人口減少、人才外流、高出低進等現象，且國際人才競逐日趨激烈。為因應當前人口結構變遷，及工作人口自105年起，每年將迅速減少18萬人之問題，人才政策必須以新思維規劃填補勞動力缺口，並擇優吸引外籍優秀人才。

人才政策涵蓋育才、留才及攬才三大面向，我國每年招收許多外籍留學生及僑生來臺接受教育，投注許多教育資源，培育僑外生成為人才，據教育部統計，102學年度大專校院在臺攻讀學位之僑（港澳）生有1萬7,055人，外國學生有1萬2,597人，總計2萬9,652人（在學總計）。



僑外生畢業後，多數並未留臺工作，形成教育及人力資源的浪費，強化優秀僑外生留臺工作屬於留才政策的一環，也是政府善用人力資源的做法。

為積極推動外籍留學生及僑生留臺工作，經行政院召集勞動部及國家發展委員會、教育部及僑委會等機關跨部會研商，檢視現行僑外生留臺相關規定，又考量新加坡、日本、南韓近年均陸續採行「評點配額」制度，針對不同類型人才訂定學經歷、語言能力、聘僱薪資、特有專技技術、創新創業能力等多元篩選機制，以遴選外國優秀人才，顯見「評點配額」制度已成為國際趨勢，行政院爰於 103 年 6 月核定「強化優秀僑外生留臺工作行動計畫」。勞動部並於 103 年 7 月配合增訂外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準第 5 條之 1，對於大學畢業的僑外生申請專門性或技術性工作許可，改採配額評點制，並以學歷、工作經驗、聘僱薪資、擔任職務資格、他國語言能力、他國成長經驗、配合政府政策等 8 個項目評分，累計評分達 70 分且雇主符合聘僱外籍專技人員資格，僑外生即可受聘僱在臺工作，不再受限聘僱薪資及 2 年工作經驗限制。

新制第 1 年開放 2,000 名配額，後續再由勞動部會同教育部、國發會等相關部會，參考實施情形、各年畢業人數、雇主需求人數、國內就業市場及經濟情勢，滾

動檢討，調整各年度配額人數。另留臺工作的僑外生，若在臺合法工作居留連續滿 5 年，則可依據入出國及移民法與國籍法相關資格規定，申請永久居留、歸化或定居等，成為我國未來的經濟移民。

103 年 7 月實施「僑外生評點制」後，僑外生留臺工作人次持續成長。經統計，103 年 7 月實施僑外生工作配額評點制至今（104）年 6 月底，累計核准在臺從事專門性技術性工作的僑外生計 1,821 人次，留臺工作人次較 102 年成長超過 40%，其中循僑外生工作配額評點制留臺工作為 770 人次，為人數增加主因，且以行業別觀察，集中於科學技術、電腦系統設計服務業、專門設計服務業、醫療及批發業等行業；從事職業則集中於商業專業人員、建築師、工程師及有關專業人員等。

根據 104 年 6 月統計資料顯示，核准案件平均評點分數為 72.64 分，得分集中於學歷、聘僱薪資、華語語文能力、職務資格等項目，惟工作經驗、他國語言能力、他國成長經驗及配合政府政策分數較低。經瞭解，工作經驗得分低，係因第 1 年申請之僑外生多為應屆畢業生，而他國語言能力及他國成長經驗得分低係因僑外生不及或未能提供前一教育階段畢業文件或遺失海外聯招會入學許可文件，至配合政府政策分數偏低係因適用範圍僅限卓越中堅企業、在臺設立營運總部或研發中心之企業。



104年6月18日勞動部經彙整國發會、僑委會、經濟部、教育部意見及僑外生工作配額評點制說明會反映意見，檢討如下：

- 一、僑外生工作配額評點制自103年7月開放2,000個名額，實施1年核准770人次，應繼續開放剩餘名額及適度增加下年度開放名額，並調整公告開放期間改為曆年制，以利畢業生尋職及準備工作申請作業。
- 二、僑外生申請案件在他國語言能力、他國成長經驗及配合政府政策平均得分低於達該項配分之50%，應簡化申審流程與申請文件。

經跨部會研商，就上述檢討事項提出因應作法，勞動部並於104年7月8日公告開放名額及簡化申請文件相關規定（自104年7月3日生效）：

- 一、簡化僑外生前一教育階段學歷證明免驗證；僑外生無法出具前一教育階段學歷證明文件，可由其在臺就讀學校或僑委會開立證明替代。

- 二、公告「他國成長經驗」之應備文件增列提供前一教育階段學歷證明，即可得分；無法出具前一教育階段學歷證明文件，可由僑外生在臺就讀學校或僑委會開立證明替代。
- 三、擴大「配合政府政策」認定範圍部分，已公告將具創新能力之新創事業、潛力中堅企業納入認定範圍。另勞動部已請各部會提供重點政策相關獎項，俟彙整完畢後公告納入認定範圍。
- 四、公告受理名額期間部分，將103年公告尚未受理完畢之1,200個名額延長受理申請至104年12月31日止；另開放105年受理2,500個名額。

目前我國每年大學畢業生約20多萬人，僑外生畢業人數約5,000人，為強化留才，應擴大僑外生來源，教育部、僑委會、經濟部等部會應加強向海外臺商員工或曾來臺工作之外勞及其家屬宣導來臺就讀大學；另建議企業應以合理的薪資及健全的職涯發展招募人才，以增加僑外生留臺工作的誘因。另勞動部將持續追蹤申請及核准情形，並將跨部會滾動檢討開放名額、評分項目、案件申審程序及平均得分情形，及會同國發會、教育部、僑委會、經濟部向海內外僑外生及雇主加強宣導僑外生配額評點制，鼓勵申請。☺



基本工資

調整說明

勞動部勞動條件及就業平等司視察 蔡瑩潔



基本工資旨在保障勞工基本生活並維持其購買能力；對於工資在基本工資數額邊緣的弱勢勞工，尤其重要。查勞動基準法第 21 條規定，工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。基本工資數額，由中央主管機關（勞動部）設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。

基本工資之調整，係由基本工資審議委員會擬訂後，由勞動部陳報行政院核定後實施。依基本工資審議辦法第4條規定，為審議基本工資，基本工資審議委員會應蒐集國家經濟發展狀況、躉售物價指數、消費者物價指數、國民所得與平均每人所得、各業勞動生產力及就業狀況、各業勞工工資、家庭收支調查統計並研究之。近年來並已將最低生活費及扶養比列入考量。

復依基本工資審議辦法第5條規定，基本工資審議委員會原則於每年第三季進行審議。本年度基本工資審議委員會業於104年8月12日召開第29次會議，邀請勞、資、學、政四方委員共同與會討論，依數據顯示，今（104）年累計前7月消費者物價指數下跌0.65%，國內物價相對平穩。但國內今（104）年上半年經濟表現欠佳，出口值連續6個月下跌，第2季經濟成長率概估僅0.64%，當前經濟景氣復甦力道偏弱等因素，實在難以輕忽。

基本工資審議委員會議經過充分討論，通盤參考物價指數、經濟成長率等相關數據，審慎考量後，包括勞資雙方在內的委員共識認為，105年基本工資是否調整，將於今（104）年第四季的基本工資工作小組會議中，進一步觀察第三季、第四季經社相關數據之變化後，就是否再度召開審議委員會進行討論，以求周延。



自97年以來，基本工資7年來已調整5次，每月基本工資已由17,280元調整至20,008元，共調升2,728元，調幅累計達15.79%。每小時基本工資亦由95元調整至120元，共調升25元，調幅更達26.32%。現階段而言，對勞工之基本生活，已有一定程度的保障。

另為加強勞資雙方互信協商，凝聚共識，基本工資審議委員會去（103）年已增設「基本工資工作小組」，每季召開一次會議，並委託學者專家進行「最新統計數據及當前經濟社會情勢影響評估」及「基本工資計算方式」等相關議題研究，透過建立常態性討論機制，使委員充分溝通、理性對話。勞動部樂見此一勞資良性互動模式，有助於凝聚更為周延之集體共識，顯見我國基本工資審議制度已更臻健全。

勞動部爾後將定期召開基本工資工作小組及基本工資審議委員會會議，在兼顧勞資雙方之權益下，審慎考量調整基本工資，以保障勞工基本生活。☺

3

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

勞工
心聲



二度就業 樂在工作

從護士轉型成為 企業健康管理師

採訪撰文 單美雲
照片提供 塗文鳳

專訪
和泰興業美生中心
健康管理師 王連馨



在台大醫院擔任護理師的王連馨，婚後為養育三個孩子，離開職場九年。返回職場前，她考上台北護理學院，戲稱自己是全班年紀最大又已當媽。

二度就業，她轉入企業，擔任健康管理師，辦年度健檢及健康講座，推動公司下午動一動時間。現在的她，珍惜職場生涯，樂在工作。

依約來到和泰興業位於內湖的總公司，王連馨迎上前來介紹：「這是我們今年一月剛搬過來的新大樓。」說話親切，充滿工作熱情的她，看不出來，曾因家庭因素，離開職場九年。

台大護士 走入家庭

走入婚姻家庭前，王連馨曾是台大醫院新生兒加護病房的護理師，「我從屏東美和護專（現為美和科技大學）畢業後，在台大醫院工作七年，後來結婚有小孩，醫院工作要輪三班，我才離開。」

育有三子的王連馨說：「其實，我很喜歡小孩，帶孩子對我來說，一點也不辛苦，但我待在家裡不快樂，好像沒了工作，就沒有成就感。」

後來等孩子上小學，王連馨考上國立台北護理學院（現為台北護理健康大學），她笑稱：「那時我三十四歲，全班我是唯一結婚，還有三個小孩，跟老師年紀差不多的學生，哈哈！」

二專進修 重返職場

念二專，是王連馨再度踏入職場的前奏，「臺大醫院進修風氣很盛，很多同事下班後再

上課，我本來也想進修，卻因婚姻、孩子中斷，在我心中是個遺憾，所以回到職場前，我想充實專業知識。」

二專畢業後，王連馨在一家健康管理中心擔任護理工作，「我下班後再去接小孩回家，孩子適應很快，適應不良的是我老公，因為他是土木技師，以前半夜一、兩點從工地回來，我會煮消夜等他吃，上班後，太晚我就睡了，他很不習慣。我一直跟他溝通，雖然夫妻相處時間變少，但品質變好，吵架機會也減少，大概一兩年他才習慣」。

工作能力強的王連馨，很快被長官賞識，「後來我晉升當中級主管，必須處理人事及排班等問題，但我覺得自己的個性不太適合管人事，剛好有業務同仁接洽健檢問題，發現這裡有缺，四年前，我就過來了。」

轉換跑道 負責健檢

王連馨說：「原本我在人資部門，處理年度健檢，安排健康講座或辦活動。但董事長很重視員工健康問題，希望大



家能有美好生活，這是一個願景，後來成立『美生中心』，我就調過來。」

「起初，我老公不能理解為什麼我要換工作，因為在這裡，我的手機必須二十四小時不能關機，同事如有緊急健康或就醫問題，可打電話找我。不過，四年來，我記得只有一位同仁，過年期間因心肌梗塞住院，公司來電，要我去探視，其餘，半夜或假日打給我的人，真的很少。」

王連馨也在公司推動下午四點動一動時間，「我希望同事能在一天八小時的工作中，抽出十五分鐘，做國民健康操，這個構想得到董事長支持，後來時間一到，我和工讀生到各樓層帶大家運動，剛開始，大家不好意思站起來，但久了就習慣。」

瑜珈紓壓 快樂工作

不過，要管理追蹤全台三百多位同仁的健檢問題，一年舉辦八場健康講座，還要辦活動，說輕鬆也不容易。王連馨說：「我參加公司免費提供每週一次的瑜珈課程，紓緩壓力，晚上比較好入睡，而且我參加登山社，我們最常去陽明山、象山，最近還去草嶺古道和東眼山」。

提起公司友善員工的措施，王連馨笑說：「我覺得彈性上下班，對我來說幫助很大，以前老擔心上班遲到，摩托車在馬



路上鑽來鑽去，現在彈性上班，只要上午八點到九點來，不必趕時間；另外，公司也鼓勵員工在職進修，一年補助上限二萬元；還有每年一萬多元不等的年度旅遊補助，及每個月的餐費補助等。」

「尤其是一年一度的家庭日，全台各地的員工藉這個機會相聚，今年初，我們就在河濱公園舉辦園遊會，晚上喝春酒，也讓彼此多認識。現在透過家庭日，我老公很支持我的工作，小孩還會建議我可以辦什麼活動。」

連著四年，和泰興業拿到衛生署健康促進標章、健康領航獎、台北市政府的幸福企業獎三星級及勞動安全獎，去年榮獲勞動部的工作生活平衡獎等獎項。王連馨說：「很感恩董事長和總經理，重視員工身心健康，公司也投入很多資源來做，我也希望能讓外界多認識我們，很幸運能在這裡工作，現在的我，是『樂在工作』。」

與壓力和平共處的

金融菁英

採訪撰文 單美雲
照片提供 朱麗文、星展銀行



專訪星展銀行人力資源處處長 朱麗文

大學、研究所念的是理工科系，朱麗文從研發工程師，轉入銀行界，身為人事主管的她，曾像空中飛人，每周奔波海內外，然結婚多年尚未有孩子，一直是遺憾。朱麗文努力十年，終在四十六歲喜獲雙胞胎，現在，假日她帶著兒子到戶外運動，就是紓壓的最佳方式。



一身連身裙，罩著黑色西裝外套，短髮幹練的朱麗文（Julia），擔任銀行人事主管長達十二年，但她笑說：「我以前是唸理工，做過研發工程師，自己也沒想到，會轉到銀行界！」

理工出身 轉戰銀行

東吳大學電子計算機系（資訊管理學系前身）畢業後，朱麗文在學校當過兩年助教，後赴美國雪城大學（Syracuse University）取得電腦暨資訊科學碩士，返台第一份工作，是電子公司的軟體研發工程師。

「大學時，班上五十多個男生，只有三個女生，以前我都和男生打籃球，後來到研發部門又都是男生，我還記得，第一天上班，我穿我媽幫我買的套裝，結果大家嚇一跳，因為他們都穿牛仔褲，後來我也改穿牛仔褲上班。」

從研發轉到人力資源，朱麗文說：「因為公司要去大陸投資，選我當講師，我負責 training（培訓），常常得一個人跑台灣各地和上海和瀋陽等地的電信局，那時我剛結婚，老公拿到博士學位當預官，沒有孩子，自己一個人工作很輕鬆」。

後來，有朋友介紹朱麗文到花旗銀行，「到銀行業，我發現『眼界大開』。」

她解釋：「以前當工程師，大家話少，講話很直接，『呷飽沒』，類似這種時候，但銀行是服務業，人與人互動很多，也比較 warm（溫暖）。」

空中飛人 掌舵人資

在花銀銀行，朱麗文起先在人資部門負責 E – earning，運用電子科技輔助金融產品的訓練學習。後來，轉任台新銀行，及英國保誠集團香港亞洲區域總部人資部門，「對於要去香港，我問我先生，他說：『想去就去』，於是每週五下班，我搭晚班飛機回來，周日晚上再飛回香港」。

香港待了三年，朱麗文有機會調回台灣任職，長年像空中飛人，頻繁海外出差，「以前年輕，覺得懷孕不方便出差，一直避孕，結果想生，卻沒辦法，我結婚十七年都沒生，四十五歲才受孕成功。」

事業女強人，卻未能順利懷孕生子，朱麗文自覺是遺憾，「為了懷孕，十年來，我做了十四次試管手術，中間一度還休息三個月，每天遊山玩水，但沒用。」

「不過，我的個性不容易放棄，沒想到，第十四次手術後，護士告訴我成功了，我還以為她跟我開玩笑！」



努力十年 生雙胞胎

四十五歲懷上雙胞胎，又剛換銀行沒多久，朱麗文苦笑：「那時剛好是工作壓力最大，懷孕前三個月還出血，最後雙胞胎是八個多月早產，兒子剛出生，一個一千七百多公克，一個一千三百多公克，在早產室待了三、四個星期才出院。」

有了雙胞胎，公事如麻的朱麗文說：「家裡多了兩個小 baby，當然手忙腳亂，剛好我老公退休沒教書了，白天他和我婆婆帶雙胞胎，晚上我下班再接手。我曾經接連十天，每天晚上十點、十一點下班，每天睡不到三個小時，可是我只有一個信念，一定要穩住，也是得感謝我老公，他是我最大的支持力量。」

五年前，朱麗文轉任星展銀行，她露出笑容說道：「這裡的企業文化很重視人，工作起來很開心，我們有家庭日，生日假，還有員工感恩日，也推「小朋友上班趣」等活動，希望凝聚大家向心力。」

彈性福利 登山紓壓

她在二〇一二年推彈性福利計劃，員工每年有三萬八千多元的額度，可使用在醫療保險、身心健康、個人學習發展，及家庭照顧等四大類，「同事可依自己需求，彈性選擇福利項目」。

朱麗文也進入校園，和台大財金系合作開設金融實務課程，提前培育人才，「因為將來學生就業，不只和台灣人競爭，且競爭的市場也不只有台灣，我希望學生出校園，很快接軌到企業」。

金融情勢多變，銀行競爭激烈，朱麗文說：「HR（人資部門）需要站在企業前端，掌握趨勢，並提出因應對策。」面對工作壓力，她說：「我不會讓自己煩心太久，現在我每天走一萬步，周末帶兩個兒子爬山，把煩惱清乾淨，到周一又可以上班了。」對工作保持熱情，與壓力和平共處，這就是朱麗文。☺



五星級員工餐廳

紓壓好所在

採訪撰文 陳婉菁

圖片提供 台灣賽孚思科技股份有限公司



台灣賽孚思科技股份有限公司可彈性上下班，方便員工兼顧工作與家庭生活，另廠房環境設計以員工需求為依歸，明亮且充滿綠意，員工可在五星級餐廳享用午餐，每月還可參加主題講座，擴展工作以外的新知。

走進坐落於高雄科學園區的台灣賽孚思科技股份有限公司（SAFC Hitech Taiwan Co., Ltd.），立即被綠意盎然的中庭花園所吸引，以中國禪風為基調的雅致餐廳圍繞而築，員工中午可在此享用美味營養的免費餐點，透過落地窗欣賞園藝造景，身心得到全然放鬆。

台灣賽孚思為美商西格瑪奧瑞奇集團（Sigma-Aldrich）的子公司，該集團為世界前十大之知名精密化學材料廠商，目前全世界有超過 9000 名員工。台灣賽孚思於高雄科學園區主要在製造 LED 及半導體先進 ALD 奈米製程的上游材料，因應業務發展，在 2011 年興建新廠，現



有員工一百多名，平均年齡約 34 歲，是一家充滿年輕朝氣的公司。

台灣賽孚思人力資源課課長莊堯巽先生表示，公司在新建廠房時，考慮到整體工作環境的明亮度與舒適感，特別加強美化綠化工程，並且在總經理徐國賢博士的支持下，人力資源課自 2013 年開始實施一系列措施，協助員工達到工作與家庭生活的平衡。

根據集團在 2014 年所做全球內部員工滿意度調查，在全球分公司中，台灣賽孚思的員工滿意度與投入最高，代表同仁對於公司非常認同，工作穩定度也高，這對招募新進人員時很有幫助。

彈性上下班請假制度人性化

公司為讓同仁安心工作，提供免費午餐與舒適的用餐環境，並於特定節日（端午節、聖誕節等）舉辦特色餐點活動。人

力資源課管理師蔣佩婕小姐說，夜班則由公司代訂免費晚餐，省去到外覓食的時間與開銷，同仁普遍對於這項福利制度感到滿意。此外，由於台灣賽孚思多數員工處於三十而立階段，除了忙於工作，也要負責家庭責任，像是接送年幼子女或是照顧父母，有人需要晚一點上班，也有人想要早一點下班，因此公司設計一小時的彈性上下班，員工可依需求，在彈性時間內自行安排上下班時間，這也是生活與工作平衡的第一步。

蔣佩婕表示，公司的特休假優於《勞動基準法》規定，新進人員即享有特休假，因員工個人或家庭突發狀況，如果該年度休假已經使用完，公司會依照個案狀況提供同仁預支下個年度的特休假，整體而言，休假制度相當人性化，並給予員工充分彈性。

蔣佩婕舉例，最近有同仁因家庭狀況，忙得焦頭爛額，公司經過討論後，提供該同仁“在家工作”方案以協助該同仁工作與家庭平衡，調整後每周只要在固定時間回公司開會並報告進度即可，其他時間都是透過網路與通訊在家工作。同仁並未因為沒到公司而影響工作績效，反而因為減少通勤與往返的時間，而做更有效的時間管理，提高了工作績效，同時也安心地兼顧家庭生活，這全然是建立在公司與員工的互信基礎



上，才能很有默契地達到預定目標也達成工作與家庭生活平衡。

各式主題講座集點換小禮物

為了促進員工健康，台灣賽孚思設有健身房，員工可利用公司健身房健身。公司也會固定舉辦與當地視障團體合作舉辦紓壓按摩活動，同仁均可免費報名參加。這個活動也得到同仁熱烈迴響，讓同仁在工作忙碌之餘有個紓壓放鬆的機會。關心同仁身體健康，每年均請合作醫療院所到廠辦理免費健康檢查，健檢報告出爐後，特約醫院的醫師也會親至公司向員工說明健檢報告，課長莊堯巽說，醫師會一對一面談，就每位同仁的身體狀況提出改善建議事項，同仁也都把握機會，仔細詢問與自己切身相關的醫療問題。

健檢之外，課長莊堯巽指出，公司也舉辦各式生活健康講座，每月穿插不同的主題，包括心理健康、人際溝通、

親子教育、養生保健等，為吸引同仁踴躍參加，別出心裁地推出像超商的集點辦法，發給每位員工一本小護照，每聽一次就能集一點，集點可在年終換取驚喜小禮物，去年辦了八場就吸引約四百人次的參與，今年議題還將擴展到旅遊與公益。

值得一提的是，台灣賽孚思現正規劃，將閒置的空間規劃為親子空間，蔣佩捷說，像腸病毒流行時會導致停課，或是放寒暑假時，家長常不曉得要把小孩送去哪裡，公司因此規劃親子空間，讓同仁可以在緊急需安置孩子的時候，可以把孩子帶來公司，工作起來較為安心。

不只照顧員工身心健康，課長莊堯巽說，公司也為員工的家人設想，每年舉辦家庭日，員工可攜家帶眷參加行程；而年資滿一年的員工，享全額補助國外旅遊，家屬則可自費參加，整個公司就像大家庭般歡樂和諧。☺



免費營養早餐 開啟員工 一天活力



採訪撰文 陳婉菁
圖片提供 台灣應用材料公司

台灣應用材料公司致力於創造安全舒適的工作環境，提供多項優於業界的福利措施，紓解員工身心壓力，在全心投入工作同時，也能享受生活樂趣，隨時保持最好的活力和極佳的工作效率，達到企業與員工的雙贏。





豐富的早餐是一天活力來源。上班族為了趕上班，常匆匆忙忙地在通勤途中買早餐，或者乾脆不吃，空肚子撐到中午。長期下來，不但有損健康，工作效率也不彰。台灣應用材料公司（Applied Materials Taiwan）體恤員工辛勞，供應免費營養早餐，讓每位員工得以從容地到公司享用多樣化的中西式餐點。這項貼心措施在業界相當罕見，也是公司送給每位新進員工的第一份禮物。

應用材料公司是全球最大的半導體設備商，自 1989 年來台設立後，現有一千多名員工。人力資源中心資深經理邱金隆表示，公司視員工為最重要的資產，主動投入許多資源在職場健康促進上，希望創造一個安全舒適的工作環境。為了照顧同仁的飲食健康，設有舒適的員工餐廳，不僅提供免費早餐，也聘請專業團膳公司，高額補助員工午、晚餐，一餐只需自付 25 元，就能擁有均衡營養。另外，各樓層都有茶水間，無限量供應各式茶包、現磨咖啡、膠囊咖啡、鮮奶等，方便同仁泡茶泡咖啡，小歇及提振精神。

健身中心為健康加分 多元社團豐富生活

上班族常因工作忙碌而久坐辦公室，又苦於抽不出時間運動，因而健康拉警報。邱金隆說，這一點公司也設想到，



撥出一個樓層設置

Wellness Center，

裡頭有健身房、韻律教室、Wii 運動遊戲機、美髮室、按摩室、更衣室、淋浴間等，並聘請專業教練提供運動諮詢，員工可免費使用各項設備，也可參加韻律教室的各式有氧運動課程，如拳擊有氧、皮拉提斯、瑜珈等；另可付費做美髮美甲與按摩等加值服務，不用出公司，即能煥然一新。

台灣應用材料還提供超規格的健檢，每年定期舉辦醫院駐點，幫員工健檢，預防潛在性疾病發生。並根據健檢結果追蹤前十大異常率，輔導有異常數值的員工進行改善。另有員工協助方案，委聘新竹生命線，提供員工及其家人免費諮詢服務，包括在生活上遭遇的各項難題，例如病痛、家庭、理財、生兒育女、人際發展等，都可以在享有隱私下，獲得專業人員的輔導。

追求身心平衡，同儕之間的相互激

勵也很重要。邱金隆說，公司鼓勵員工成立社團，發展工作以外的興趣，福委會每季提撥經費補助，由社團自行運用。目前公司共有 60 個的社團，包括重型機車、單車、露營、登山、書法、繪畫、美食等類型多元，能滿足不同年齡層員工的休閒需求。另外還有不限日數的志工服務假，只要報備主管，就可自行在公司系統上預約，實現公益服務。

邀家人參與文藝季輪調 機會擴展視野

台灣應用材料深知員工背後的家人支持，是推動員工前進的力量。因此，懷抱感恩之心，讓公司福利擴及員工家人。每年舉辦家庭日及春秋季旅遊，以包場方式，邀請員工及其家人同歡。另有周全的醫療險合約，員工、配偶及子女均可免費享有同等級的團保；同時也提供優惠保險，將照顧的承諾延伸至員工的高齡父母。

特別的是，台灣應用材料推行了 15 年的文藝季，北中南各區均舉辦藝文講座，專程禮聘美學大師蔣勳演講東西方的美術史，講座場場爆滿，除了員工可攜帶家人參加，也開放給民衆前往聆聽，共享藝術薰陶。邱金隆透露，蔣勳老師對於台灣應用材料願意長期贊助美學推廣，深表肯定。而公司為此，也常舉辦聽講座買好書作慈善，慷慨地將民衆購書收入全數捐贈給慈善機構。

除了藉由各項福利以提升員工的工作動能，台灣應用材料的教育訓練也很完善，



使用國際級教材，增強員工工作技能。同時既是跨國集團，員工有機會轉調到其他國家或外派出差，擴展國際視野，為職涯增添不同的歷練。

邱金隆表示，工作與生活密不可分，如能達到樂在工作的境界，才能創造企業與員工的雙贏。台灣應用材料提供優於業界的福利措施及良好的環境，主要就是要讓員工充分發揮專才，增進身心靈健康，家人同樂，形成正向循環，產生良好的經營績效。事實也證明，對比於科技業界的離職率約在 10 至 15%，台灣應用材料 2014 年離職率僅 4.86%，且業績始終維持高成長，顯示兼顧工作與家庭生活平衡，有助於成就團結且高績效的團隊。☺

4

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

動態瞭望



國際公約 與 南韓對外勞請領 年金給付 之規定與啓示

國立暨南國際大學社會政策與
社會工作學系副教授 莊正中



壹、前言

隨著全球化的腳步，跨國就業的外籍勞工或移住勞工¹（migrant workers，簡稱移工）人數急遽增加。國際勞工組織（ILO）預估2014年有近2億3,200萬名國際移工在全球遷徙（Wikipedia, 2015a），其遷徙模式可分為三類：一是由南半球（開發中國家）到北半球（已開發國家）（人數略高於總移工數的三分之一），二是由南半球至南半球（人數比例同前），三是由北半球至北半球（人數比例低於三分之一）（UNDP, 2009: 21）。

近年國際間對移工的老年退休權益均訂有保障其年金權（pension right）的制度規範，如可攜式年金（portable pension）或國際互惠協定（陳琇惠，2013）。其中，可攜式係指不論國籍和居住地何在，均可保留、維持與轉移社會安全既得權利的能力。另外，可攜式應可促進勞動力的流動與供給，並且選擇居住地不會受社會給付的影響（Fuchs & Winkelmann, 2014）。

¹「移住勞工」的定義會因地區而異，故缺乏統一的界定標準。聯合國的定義較廣泛，係指在自己母國以外工作的個人（含旅居海外的僑民）；在美國還必須有「低工資」的意涵；移住勞工亦可指為尋找工作在一個國家內移動的個人（鄭津津，2008:135）。





自 1989 年起，我國政府為因應十四項重大建設的勞力短缺，首度以「專案方式」引進營造業的藍領外籍勞工（又稱外勞）。

1992 年通過《就業服務法》後，其中設有外籍勞工專章，允許民間產業引進外勞，並且逐漸放寬引進的行業種類。截至 2015 年 1 月底止，外勞在臺人數總計達 55 萬 6,412 人。依行業別區分，外勞以從事製造業的 31 萬 9,341 人（佔 57.4%）最多，看護工的 21 萬 9,552 人（佔 39.5%）居次，其次為漁船船員的

1.3 萬人、營造業的 5 千多人以及家庭幫傭的 2,100 人。若依其來源國觀察，以印尼籍的 23.14 萬人（佔 41.6%）最多，其餘依序為越南籍的 15.2 萬人（佔 27.3%）、菲律賓籍的 11.2 萬人、泰國籍的 5.9 萬人（林潔玲，2015）。

雖然我國勞工保險（勞保）係一體適用本、外國籍勞工，但家庭類外籍看護工或幫傭因受僱於勞工 4 人以下的單位（屬於自願投保對象），雇主通常是以意外險替代而無勞保老年給付的保障。

不過，依據《勞工保險條例》第 57 條，外勞從事營造業、製造業、及漁船



船員等，仍是屬於勞保強制納保對象，勞保年資合計滿 15 年的勞工，每月將可領取「老年年金」；至於勞保年金施行前有年資且符合規定者，亦得選擇「一次請領老年給付」。

值得注意的是，根據《就業服務法》第 52 條，因為外勞在臺工作有「12 年上限」，僅能等到年滿 60 歲時才可請領「一次金」的老年給付。

近期有多位立委主張修正《就業服務法》，期望外勞在我國境內工作期間累計，從現行不得逾 12 年延長至 15 年（洪敏隆，2015）。一旦修法通過，未來每年請領勞保年金之外勞（或其遺屬）人數勢必超過百萬人，並衍生許多繁瑣作業與問題，亦有實務上的困難（特別是認定「親屬關係」）。

事實上，外勞申請海外年金給付費時、費力、費錢，不僅每年須將中譯本的親屬關係證明送交我國駐外單位驗證；若中譯本未驗證，則須將原文及中譯本送法院或民間公證人公證以確認親屬關係（勞保局，2010）。在負擔國際匯費與認證費用後，不僅缺乏及時雨成效，領到的年金給付恐所剩無幾。

再者，因為受限於外勞來源國的戶政系統大多不夠完善，我國主管機關實難查核失能及遺屬年金停發條件（眷屬

死亡、配偶再婚、子女成年、每月工作收入超過投保薪資分級表第一級、入獄服刑等情事）。加上各國風土民情不同，像是泰勞可因各種理由改姓，包括運氣不好或因朋友很幸運而改成他的姓。就會發生外勞的父母或子女，跟本人不同姓的情況，都將使親屬關係的認定難上加難（勞保局，2010）。

基此，本文首先試圖檢視國際公約如何規範移工的勞動條件，其次將審視南韓對於外勞請領老年退休給付的規定，並提出對臺灣未來改革的啓示。

貳、國際公約對外勞人權的規範

（一）國際公約重視「國民待遇」原則

早在 1919 年 ILO 成立時，即相當重視移工權益保障。首先，1919 年的第 2 號「失業公約」即明確規範核准會員國在簽署失業救濟時，應以雙邊協議的方式且給予外勞公平的待遇。於此，表示該公約已賦予外勞「國民待遇」之先河（劉秋英，2003）。

檢視歷年「國際勞動公約」以及「國際勞動建議書」顯示，ILO 在外勞人權的議題上，最重視的原則是「國民待遇」，亦即給予外勞在工作場所、經濟、社會、政治和文化等方面平等的待遇。



表一、國際勞工組織通過的保障移工權益的公約或建議書

	相關公約或建議書	主張
1	1919 年（第 2 號）失業公約	第三條明確規範核准會員國在簽署失業救濟時，應以雙邊協議的方式且給予外勞公平的待遇。
2	1925 年（第 19 號）平等待遇（職災賠償）公約	在職災補償情況，移工與本國勞工應享有平等待遇。
3	1935 年（第 48 號）維護移工年金權利公約	維護移工年金權利。
4	1952 年（第 102 號）社會安全（最低標準）公約	外國籍居民應比照本國居民享有最低的社會安全保障（第 12 章）。
5	1958 年（第 111 號）歧視（就業與雇用）公約	該公約雖無以移工為名，但其適用範圍則是規定不得基於種族、民族、血統等給為歧視差別待遇（第 2 章）。
6	1962 年（第 118 號）平等待遇（社會安全）公約	在社會安全事項上，移工與本國勞工應享有平等待遇。
	1975 年（第 143 號）移工（補充條款）公約	剷除移工在非法狀況下所衍生的問題，另一方面對於合法外勞給予平等的機會與待遇。
	1975 年（第 151 號）移民勞工建議書	將移工之家屬列入保障對象。
7	1982 年（第 157 號）維護社會安全權利公約	應保證外籍勞工在社會安全保障方面的平等待遇，並採認加保他國社會保險的年資，促進跨國的可攜性。
8	1983 年（第 167 號）維護社會安全權利建議書	短期（兩年以內）外派員工只受母國法律規範。

資料來源：作者整理自孫健忠（2008）、勞委會（2010）、焦興鎰（2004）、劉秋英（2003）、藍科正、吳啓新、馬財專（2013）。

再者，不僅對移工的保障範圍逐漸擴大，第 151 號建議書更將移工之家屬納入保障對象（參表一）。

基於國際勞動公約之效力同等於國際條約，凡是簽署的會員國都必須遵行。而國際勞動建議書主要是與其中某一個

國際勞動公約配套，供會員國在制定相應的國內法律或者政策時參考（焦興鎰，2004）。

為避免對會員國之國內法造成更大衝擊，國際勞動建議書則是一種非正式的文件，ILO 以不需要會員國批准、不具

拘束力的建議書方式，來加強國際上對移工權益的關注。雖然，建議書的效力不及於公約，但是從中卻可解讀出 ILO 對於外勞權利的重視。

再者，我國 2009 年正式施行聯合國「經濟社會文化權利國際公約」²（International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights）（1966 年通過、1976 年 1 月 3 日生效），該公約第 9 條提及：「本公約締約國確認人人有權享受社會安全，包括社會保險。」條約文字使用「人人（everyone）」，而非「國民（national）」或者「公民（citizen）」。因此，只要是「人（包括移工）」，就有權享受社會安全的保障。

另聯合國 1990 年通過（2003 年 7 月 1 日生效）的「保護所有移工及其家庭成員權利國際公約」（International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families）是目前所有與移工相關之國際公約中最為完備者（鄭津津，2010）。該公約涉及之政策範圍相當廣泛，包括移工與其家庭成員之醫療、教育、司法、選舉、社會

福利、保險、國際關係、國家主權、國家安全、移民等。截至 2012 年 4 月 27 日，該公約共有 45 個締約國（勞委會，2013）。該公約強調所有移工，不論其身份係合法或非法，皆應享有「國民待遇」（national treatment）而非「最低基準」（minimum standards），且有權在移入國組織工會（鄭津津，2010）。

由上可知，當今國際組織的共識是須基於「國民待遇」原則，一視同仁的對待本外勞，惟基於特殊考量仍可對外勞權利採行差別對待。

（二）「國民待遇」的例外規定

當然，國民待遇的原則也有例外，畢竟各國社會安全保障與其社會成員與該社會的連結程度成正比關係，當社會連結越深，社會保障程度就應越多。

基此，移工來臺工作因有時間限制，而無法享有需要長時間提供勞務方可領取之老年給付，並未違反「國民待遇」原則（鄭津津，2010）。例如，瑞典對老年居民提供最低收入保障的「保障年金」，其給付額度乃依照居住的年數而定，領取全額年金者須在當地住滿 40 年以上。

²「經濟社會文化權利國際公約」全文 31 條，其宗旨在促進各國對人權及自由之重視，提升人類在政治地位及經濟、社會、文化各方面之發展；規定締約國應尊重人民之自決權、工作權以及男女平等、組織公會、罷工、免除飢餓、恐懼、教育、工作等權利，提供人民適當之勞工保護、社會安全保險、家庭福利、參與文化、科學生活等平等機會。



再者，「國民待遇」原則亦允許各國基於「國家安全、公共秩序、公共衛生或道德或他人的權利和自由所必要者」，可例外地對外勞權利做差別對待。例如，雖然我國現行外勞「健檢制度」雖不符合「國民待遇」之原則，但為避免外勞的引進成為防疫的漏洞，因此這項為保障國民健康的公共衛生政策，只要手段合理必要，仍應是符合國際組織對「國民待遇」之例外規定（鄭津津，2010）。

參、南韓支付外籍勞工年金的規定

（一）外籍勞工適用國民年金的差異

長久以來，南韓都扮演著勞工輸出國的角色，主要是向美國、德國與中東地區輸出農工、礦工、護士與勞工。直到 1990 年代，拜經濟快速成長之賜，南韓國內勞動力缺乏而因開始引進外勞（Wikipedia，2015b）。

南韓為避免不肖仲介從中剝削，自 2004 年 8 月開始實施「僱用許可制」（Employment Permit System, EPS）來引進低技術的藍領外勞（Yoo, 2005）。目前經核准可引進外勞之行業，包括製造業、營建業、農業及畜牧業、漁業以及特定類別之服務業（冷凍倉儲業、餐館、企業輔助性業務、社會福利、污水處理、機動車輛維修、護理、家庭幫傭）



（邱駿彥，2009）。另外，南韓採行「國對國協商會議」方式來決定外籍勞工輸入國及輸入人數（邱駿彥，2009），目前准許引進外勞的 15 個國家包括，菲律賓、柬埔寨、蒙古、中國、斯里蘭卡、孟加拉、越南、吉爾吉斯、泰國、尼泊爾、印尼、緬甸、烏茲別克、東帝汶以及巴基斯坦等國（監察院，2013）。

雖然南韓對於外勞權益之保障，向來採行「國民待遇」原則，不分本、外勞一體適用國民年金、健康保險、僱用（就業）保險以及職災保險等相關保障，惟外籍勞工獲得的保障程度最終仍須依照前述「國對國」協定內容與工作性質而定（邱駿彥，2009）。

自 1999 年起，所有在南韓工作之 18 歲至 60 歲的外籍人士（除少數特例），

不論工作場所大小或員工人數，都必須強制加入國民年金（保障對象涵蓋全體受雇者、農民、漁民與自雇者）並繳納保險費。惟南韓基於「相互主義」原則，當該外籍人士之母國並無與南韓國民年金相對應制度之適用者，則該國籍勞工將被排除在南韓國民年金的適用對象（邱駿彥，2009）。

依上述規定，孟加拉、柬埔寨、東帝汶、緬甸、尼泊爾、巴基斯坦、巴基斯坦以及越南，因無相當於國民年金制度，因此在韓國，來自這 8 個國家的外籍勞工即被排除在國民年金的適用對象。不過，「相互主義」在南韓也引發道德上的爭議，因為外勞大多從事具高職災事故率之 3D（Dirty, Dangerous, Difficult；骯髒的、危險的、困難的）性質的行業。無法加入國民年金意味著一旦發生事故，這些外籍勞工即無法獲得國民年金之殘障年金或遺屬年金（邱駿彥，2009）。

由於南韓與部分國家已簽訂「社會安全協定」（Social Security Agreement），得以確保雙邊之移工得享有完善之社會保險保障。根據協定的適用範圍又可分為「通算協定」（totalization agreement）與「保費免除協定」（contributions only agreement）。目前，與南韓簽訂通算協議的有 16 個國家，包

括加拿大、英國、美國、德國、中國、荷蘭、日本、義大利、烏茲別克、蒙古、匈牙利、法國、澳大利亞、捷克、愛爾蘭、比利時。

（二）國民年金的「一次性返還金」

2014 年，參加南韓國民年金的外籍勞工逼近 20 萬人大關（實際人數為 199,816）人，其中 44%（約九萬人）為中國籍勞工（趙雲，2014）。對永久離境外勞的年金給付上，因外勞國籍不同而有領取時間與方式的差別（Sharkie, 2015）。

一旦外籍勞工的勞動契約期滿，即使未符合領取老年年金的條件（達 60 歲且投保滿 10 年），但是在符合領取「一次性返還金」的條件（遷居海外、滿 60 歲、死亡）之下，返國時仍是可一次性領回（勞雇雙方）已繳納之保費並加計利息（傅從喜，2014）。申請「一次性返還金」的優點是可免除日後透過海外匯款收取年金給付的不便（驗證），以及可節省了海外匯款的手續費用（20 至 50 美元）。外籍勞工可在返國前一個月內到附近的國民年金支社（或出境前利用「仁川機場支付服務」）領取「一次性返還金」（趙雲，2014）。

2014 年，南韓政府承認 54 個國家的外籍勞工（不論是藍領外勞或是以專



門技術資格到南韓就業之白領外勞），在離境前均可一次性地領回已繳付之年金保費。有關領取者須具備的資格如下（Sharkie, 2015）：

- a) 外籍人士的母國法律提供南韓國民「一次性返還金」。
- b) 外籍人士的母國與南韓所簽署的「社會安全協議」（Social Security Agreement）中，特別規定「一次性返還金」。2013年11月，已簽署的國家包括澳大利亞、奧地利、比利時、保加利亞、加拿大、捷克、法國、德國、匈牙利、波蘭、羅馬尼亞、斯洛伐克和美國。
- c) 外籍人士的簽證為 E-8（研修就業）、E-9（非專業就業），或 H-2（訪問就業）。

不過，即使外籍勞工參加國民年金並且符合請領給付的資格，但其母國並未與南韓簽署社會安全協議或不適用「相互主義」原則，回國時無法領取年金。

以在南韓的 4,800 名英國籍勞工為例（Foreign & Commonwealth Office, 2015），當他們離境時將無法獲得「一次性返還金」，因為他們領取國民年金給付必須符合法定退休年齡（年滿 60 歲）與加保滿 10 年的兩要件。換言之，雖然



英國勞工與南韓勞工享有同等待遇，但對於永久離境者將失去所有繳納的保費（Sharkie, 2015）。

值得注意的是，南韓的一次性退回年金保費的規定，亦是許多先進國家之常態作法。事實上，一般簽訂的社會安全協議皆允許未達退休年齡而離境的外籍勞工得申領一次性給付（通常是其所繳交的部分保險費），或是允許在海外申請給付（藍科正等，2013: 44）。例如，在日本居住的 20 歲至 60 歲的外國人，皆須加入國民年金（基礎年金）。若外籍人士在日本任職於適用厚生年金（受僱年金）的企業，則皆為厚生年金之保險對象。此類受僱者原則上於參加厚生年金之同時，即為國民年金之第二類被保險人。

當外籍人士繳納過六個月以上的國民年金或厚生年金保費，因為歸國退出前述年金保險時，可在回國後的兩年內，申請一次性的「退保一次金」（原文：脫退一時金）。申請國民年金的退保一次金不課所得稅，但是厚生年金保險的給付將被課徵 20% 的所得稅（藍科正、馬財專、呂建德、吳啓新、黃良志、張秋蘭，2014）。

另外，德國對於所有參加年金的外籍勞工，同樣也不是一視同仁的對待。最重要的差別是外籍勞工是從歐盟或其他國家（這裡又須區分其母國是否有與德國簽訂雙邊社會安全協議）。若外籍勞工來自非歐盟地區（無法適用於歐盟的單一政策），其年金給付將較為不利。針對沒有簽訂類似協議的國家，退休者是否可領德國年金或多少金額，因各國情況而異，因而會出現許多規則或特例的情況。

至於對沒有與德國簽訂社會安全協議的國家，該國的勞工可在離開德國兩年之後，獲得自己所繳納的保費的二分之一（藍科正等，2014）。

肆、結語

綜上所述，各國經驗顯示，雖然法規上各國年金制度都一視同仁對待本外

勞，但在年金給付的實務作業上，南韓（以及日本與德國）提供未滿請領老年給付資格就返國的外籍人士，可申請退還保費的規定。目前在我國勞保無前述規定（僅軍人保險有退還保費之規定），依照《軍人保險條例》第 16 條第二項規定（全國法規資料庫，2015），「（退伍給付）…保險未滿五年，未曾領受殘廢給付或育嬰留職停薪津貼者，照最後月份繳費標準，退還其以往各月自付部分保險費。」

在政策建議方面，短期而言，勞保應明定年齡未達請領老年給付資格的外勞，可一次性的領回與已繳與老年年金相關的保費。對於領回一次金的時機，可參考南韓（回國前的一個月內或離境前）或日本（回國後的兩年內）的規定，而對於退還保費之金額計算則可參考軍人保險的作法。

長期而言，我國可參考已開發國家，針對外勞的主要來源國，優先協商社會安全協議，以促進其順利跨國移動就業。☺



各國最低工資法系列（一）

法國

國立政治大學法學院副教授 林佳和





最低工資與勞動市場之關係，特別是從 70 年中後期的「最低工資上揚將惡化失業」之標準學院說法誕生以來，即經常予人負面關聯的印象。

然而，即便主流經濟學界仍未完全鬆口，新古典經濟學派之學術威信並未全盤淪喪，但就算以新自由主義供給導向經濟政策為主的英美諸國，近年來，不論社會各界或政府部門，均迭見支持法定最低工資的倡議，包括應時時檢討而提高數額的主張。

諾貝爾經濟學獎得主 Joseph Stiglitz，針對美國 1997 年的提高最低工資，他認為：「我們看不到任何失業率上的反應。失業率只是明顯的繼續下降」（Schulten 2013）；2006 年，650 位美國經濟學家，包括諾貝爾經濟學獎得主 Kenneth Arrow、Robert Merton Solow，以及 6 位美國經濟學會（AEA）的前任會長，共同連署提出所謂的《提高最低工資》（Raise the Minimum Wage）之呼籲，其核心訴求是：「適當的提高聯邦以及各州的最低工資，將極為明顯的改善低工資勞動者及其家庭的生活，而不會產生批評者所警告的所謂負面效果」，2014 年，更進一步要求提供聯邦最低工資應調整為 10.10 美元以上（Economic Policy Institute, 2014）；美

國經濟學家，1987 年諾貝爾經濟學獎得主 Robert Merton Solow 說：「我真的不知道，為什麼還有那麼多人害怕最低工資…我們早已發現，因為擔心失業惡化，所以反對實施最低工資的說法，根本就不正確」；歐洲經濟學界普遍認為，所謂《歐洲最低工資規範》行動，時機已逐漸成熟，更有學界提出「最低工資應為各國平均薪資至少 50% 水準」的主張（Schulten 2014a; Schulten 2014c）。

接下來的幾篇系列文章，將介紹一些歐洲國家的最低工資法制度。雖然有近 3 年方制定法律的國家（例如德國），但亦有超過 40 年悠久經驗的國家（例如法國），發展路徑雖有歧異，共同點則是面對全球化與產業變遷所帶來之新興問題，例如新貧，新下層階級，工作貧窮，非典型勞動，各國都必須在最低工資的環節上，做出正確的回應，一個與時俱進又符合當代需求的制度調整。



壹、歷史悠久的法國最低工資制度

二次大戰結束未久的 1950 年，法國即通過施行最低工資法，堪稱法國勞動市場法制的重要里程碑，逾今超過 60 年的制度經驗，一般咸認，為勞資政各界所普遍接受，並無太多的質疑或批評」(Schulten 2014b)。今日的法國最低工資制度現況，主要是 1970 年改革後的最低工資 (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance, SMIC)，主要規定於法國勞動法典 (code du travail) 的第 L3231 條，其立法理由為「抑制法國國內的薪資不平等，使勞工得以適當地分享經濟發展成果」(Seifert 2011)。

依法律規定，最低工資應於每年一月一日進行調整，「至少要符合物價上漲幅度，以及平均真實工資上揚二分之一的金額」，值得注意的是，即便已過每年一月一日的法定義務調整日期，只

要在其間，通貨膨脹上揚超過 2%，最低工資數額便自動調整提高，以均衡通膨帶來的實質工資抵銷。

除上述規範外，法國政府亦得主動對之進行必要的調整，亦即所謂的「附帶推動」(coup de pouce)：例如從 2008 年以降，法國政府即組成獨立的專家委員會，由其固定提出年度報告，分析最低工資實質現況，同時對提高幅度做出具體的調整建議，另外也同時交予由法國全國性工會組織及雇主團體所組成之「全國協約委員會」，進行討論與諮詢，提供最低工資調整的建議 (Arni/Eichhorst/Pestel/Spermann/Zimmermann 2014)。

貳、最低工資適用範圍與內容核定

法國的法定最低工資，適用於包括公私部門在內的所有勞動關係，不論其選擇之報酬計算方式為何，例如計時或

計件，但法律明文列舉例外：包括建教合作關係下的學徒，非職業教育關係之實習生，家內勞動者與無固定工時之外勤工作者，此外，未滿 18 歲的青少年勞工，在前 6 個月得適用不同的計算標準，未滿 17 歲者最低工資為法定最低工資的 80%，17-18 歲者則可為法定最低工資的 90%（Arni/Eichhorst/Pestel/Spermann/Zimmermann 2014）。

自 2014 年 1 月 1 日起，法國法定最低工資為時薪 9.53 歐元，如以一般法定工時每週 35 小時計算，每月合計約 151.67 小時，則最低月薪資約莫 1445.38 歐元，大概相當於法國勞工平均工資的 62%，在各國比較中算是非常高

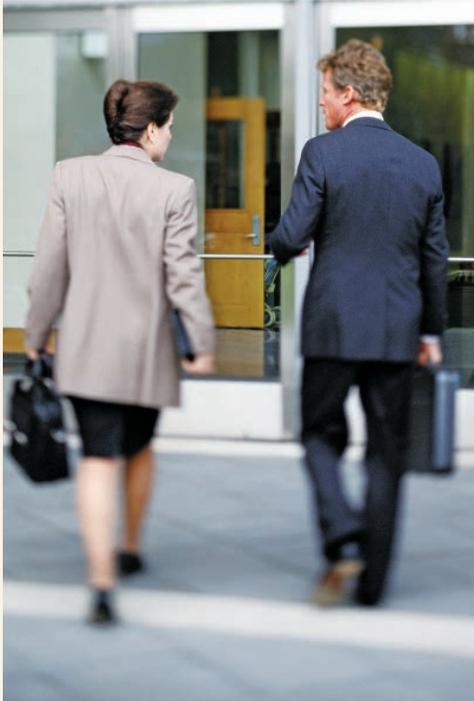
的。自 2015 年 1 月 1 日起，則以 0.8% 的提高幅度，成為時薪 9.61 歐元，同樣以每週 35 小時計算，折合月薪則為 1457.52 歐元。以 2013 年的統計為例，大約有 12%，190 萬的法國勞工僅領有相當於法定最低數額的薪資。

由於法國一般勞工都是領取月薪，因此究竟有無違反法定最低工資，實務上遂僅能由月實領薪資去回推結算，是以形成一重要的問題：「何等給付與津貼應列入或不應列入最低工資計算」？法國勞動法典第 3232-6 條，即明文得予或不得予計入最低工資計算的事項（Vincent 2014）：

表一、法國勞動部依法國勞動法典第 3231-6 D 所提出列表

列入最低工資計算之項目	不列入最低工資計算之項目
基本薪	加班津貼
實物給付	週日勞動，假日勞工與夜間勞動之津貼
縮短工時之補償給付	中高齡久任津貼
經常性津貼與加給	與特殊勞動條件相關之津貼
經常性工作加給	交通津貼
誤餐費	勞工支給費用補貼
年終獎金（得列入給付之該月份）	盈餘分紅
特別休假津貼（得列入給付之該月份）	





當然，即便法律有所規定，但觀察者咸認，雇主仍然經常列入不應計入最低工資範圍的項目，結果雖然最後給付的數額不低於法定最低值，但仍屬違法，也成為主管機關與法院頭疼的問題，例如知名的家樂福（Carrefour）案例（Vincent 2014）：其實不僅見於家樂福，在大型銷售業與賣場，由於營業需要，經常須縮減工作人員的休息時間，因此勞資雙方的團體協約常訂有休息津貼（Pausenzuschläge），其數額約佔基本薪的 5% 左右，以補償員工犧牲部分休息時間的損失，而雇主卻常主張此休息津貼應計入最低工資的範圍內。

根據法國勞動檢查當局的估計，如果雇主如此主張合法，則每個勞工每個月將可減少約莫 45 歐元的最低工資。家樂福資方提出「締結廠場協定」的要約，亦即勞資雙方在協定中應承認休息津貼得列入最低工資計算，惟遭家樂福員工所加入之三大全國工會組織 CGT，CFDT 與 FO 的拒絕，家樂福遂決定直接實施該項措施。

三大工會除向勞動檢查當局檢舉外，並以里昂（Lyon）兩家家樂福分店共 429 名員工受任人之身份（依法國法律，工會亦有提起集體訴訟之權利），向地檢署提起告訴，里昂地方法院並判決 120 萬歐元的刑事罰金，其後雖遭高等法院廢棄原判決，但在第三審的法國最高法院，受理上訴的兩庭均為刑事犯罪成立的終局裁判（Cass Crim 15.02.2011 Nr. 10-83988、Cass Soc. 15.03.2012 Nr. 10-21737），在判決理由中都論證到：既屬員工休息時間，即非雇主所得支配之工作時間，則針對此所為之休息津貼，自然不得計入最低工資的範疇。

在這兩則判決後，家樂福於全法國許多分店的所在地，均遭法院判決刑事犯罪成立，罰金合計逾 366 萬歐元，「犯罪被害人」則為隸屬全國 12 家分店

共超過 1200 名的員工，每人均受法院判決應獲 2000 歐元之補償金（Vincent 2014）。

參、規避與濫用之可能性

當然，前述特定給付項目之是否應列入最低工資計算，只是常見的規避與濫用方式之一，即便法有明定—正面與負面表列，但實務上仍不免爭議甚多。

其他常見的規避手段，包括工時之錯誤計算，亦即故意將部分實際提供勞務的時間，不予之計入工時之內，這特別對於部分工時時薪工具有重要影響，如果任其氾濫，無疑將使最低工資制度的保護本旨流於空談。

最後，尤其是在地下經濟的非法打工或其他違法的僱傭型態，自然也就難以受最低工資保護傘所及。可以想見，在低工資、特別是最低工資數量龐大且作為主要僱用型態的產業部門，諸如大

零售賣場、小商家、旅館、餐廳、清潔公司、運輸物流，乃至於食品工業，規避最低工資之問題最為常見，如果這些企業的工會組織率又偏低，也就是說，透過工會組織以監督最低工資遵守狀況的可能性不高，則違法情況當更形嚴重。

在清楚以時薪計薪的工作中，這種「實際提供勞務卻未計入工時」的情形，將間接使最低工資的保障淪為空談，常見的例如重工作成果、非完全以工時單位計算報酬的工作類型，雖然依 1990 年法國社會法院的一則經典判決（Cass Soc. 25.09.1990, Nr. 87-40493），即便此類工作，「仍須考量每一實際工作小時之最低工資」，換言之，不得任意以「工作量計價」，例如打掃一個旅館房間多少歐元，進而低於所有工作小時所換算應得之最低工資，但法國勞動檢查單位仍尷尬地承認，在具體個案中要清楚認定其違反最低工資，並非易事。



事實上，在 2000 年初，法國出現多件旅館業的罷工，主要訴求即包括提高清潔打掃人員之勞動條件，但值得注意的是，對象雖是旅館業打掃清潔工作，但該等人員之雇主卻是外包的清潔公司，並非旅館業本身，至今為止，不論政府機關或工會與雇主團體，都無法找出有效的因應方式，以保障該等人員受至少最低工資的保障，道理很簡單：一方面，難以證明真正的工時多少，再者，清潔打掃人員因畏懼工作，也比較少透過訴訟直接挑戰這種「以量計酬」（Stücklohnbezahlungen）的合法性，當然特別是是否低於最低工資的違反性判定（Vincent 2014）。

此外，就像在其他國家一般，如果特定工作帶有相當之單純在場、但未實際工作（heures d' équivalence）或是所謂的備勤（heures d' astreintes）時間，則究竟是否、以及如何計算工作時間，一直存在重大爭議，如果答案是否定的，自然發生間接規避最低工資的效果。

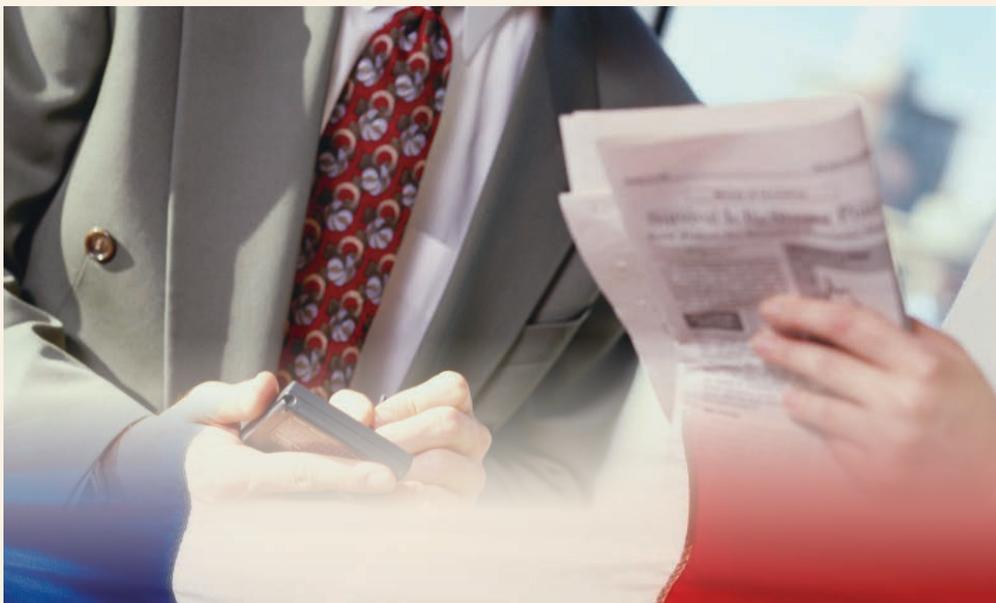
2000 年，法國修改法律，明定只有經法國勞動部認有經濟上之必要性，賦予特別許可者，方得實施「單純在場待

命而未實際提供勞務」，且必須進一步明定其時間範圍與計酬方式，否則仍不得為之。

在此之後，旅館、餐飲與美髮業，均因法律環境的改變，正式廢止長久以來之作法，但仍有如麵包店、屠宰肉品店、超市、遠程運輸、旅遊、社會福利與醫療業等，繼續充斥此問題（Vincent 2014）。

肆、控制、處罰與申訴

在法國，專責最低工資監督的單位是勞動部所屬之各地勞動檢查局（inspection du travail），由其對違法之雇主課予罰鍰，同時轉向刑事法院提起告訴（tribunal de police）。當然，個別勞工或工會，如認雇主違反最低工資規定，亦可直接向勞動法院（conseil de prud' hommes）提起訴訟，自不待言（Vincent 2014）。



對於全法國 182 萬家企業，合計約 1820 萬勞工，法國勞動部（Ministere du Travail）設有勞動檢查總署（Direction Générale du Travail, DGT），在全國 120 個轄區中，共有 790 所地區辦公室，合計共 2236 位勞動檢查員（其中 743 位為正式勞動檢查員，其他 1493 位為輔助人員，資料均為 2012 年），依該署 2013 年的年度報告，三分之二的勞動檢查都是在服務業部門實施，17% 在工業部門，9% 則在農業，8% 則為建築營造業。如同一般國家的勞動檢查機關，除監督企業是否遵守最低工資外，也當然包括其他勞動條件的審視，就此，法國勞動法典第 L8113 條，原則上融入國際勞工組織第 81 號勞動檢查公約的規定。

在最低工資方面，依法得自由進入企業所屬工作場所，並隨時檢查勞工與雇主相關文件之餘，通常勞動檢查之重點在於「實際提供勞務之工作時間證明」；法國勞動法典第 L3171-2 條規定，非約定一般每週工時之勞工，必須各自實施所謂的個人工時登記簿（individueler Arbeitszeitnachweis），以作為檢查審視標的。如雇主拒絕接受勞動檢查，或不提供必要文件資料，則依法屬刑事犯罪，勞動檢查人員得為進一步之處理與告訴。

在通常之情形，如勞動檢查人員發現有違反最低工資之情事，通常會先直接請雇主立即改善，亦即給付勞工應有的差額，進而依勞動法典規定認定為秩序違反行為，課予行政罰鍰，依勞動法



典第 3233-1 條規定，每查獲一人低於最低工資保障，課予雇主 1500 歐元以下之罰鍰，同時將案件移送該管地檢署檢察官，由其決定是否進入刑事偵查與起訴程序，或僅為之前的行政罰即為已足。

在法國，通常是嚴重違反最低工資保障的案例，檢察官才會決定進入偵查起訴程序，比例上並不多見，觀察者認為，應該說：正因為法律將違反最低工資規範訂定為刑事犯罪之嚇阻作用，使得絕大多數之法國企業決定還是守法了事，方為最後進入刑事訴訟階段者比例不高之原因（Vincent 2014）。

依法國勞動檢查總署 2013 年的報告，以 2012 年為觀察範圍，超過六成的檢查案件，係針對雇主違反職業安全

相關規定，相對的，只有約 19% 的案件是有關勞動條件，包括最低工資問題。在所有的檢查案件中，只有約 4% 進入秩序不法之行政裁罰程序，而其中也只有 11% 係與工資給付有關，包括男女同工卻不同酬、未遵期給付工資，以及這裡的違反最低工資法定數額之情形（Vincent 2014）。

未實際受領最低工資的勞工，依法得向各地區勞動檢查單位提出申訴檢舉，亦可直接向該管勞動法院起訴。

由一名職業法官、勞資雙方各一名代表所組成之勞動法院，雖然已較其他訴訟歷時較短，但仍經常逾一年以上，再者，法國勞動法院有超過 95% 的案件，起訴原告的勞工之勞動關係已消滅，這種「畏懼失業而不敢向法院起訴控告雇主」之結構性現象，也是勞動訴訟程序無法作為主要解決違反勞動法令問題之手段，一個現實上難以改變的原因。當然，工會，乃至於員工代表會代表勞工的集體訴訟權限（droit de substitution），是一個可以期待的方法，有助於更有效的落實勞動保障，在前述的家樂福個案中，即可看出這項設計所造成的正面影響（Vincent 2014）。

伍、結語

相較於接下來幾篇系列文所要介紹的英國、德國等，相對而言，法國的最低工資制度制定實施甚早，即便相較於其他歐洲國家，法國向來之團體協約涵蓋率不算高，但其實也未必低，換言之，如同德國一向自詡「以團體協約之社會自主形成手段，落實勞動生活最低工資保障，因此未必需要法定最低工資制度」的說法，在法國，雖然沒有如德國般的「協約強度」，因為沒有如德國般強大的工會組織，但也並非必須完全靠強制法律的最低工資保障，方得避免嚴重之勞動剝削。

無論如何，早於二次大戰後就實施的最低工資制度，仍然作為其他歐洲國家的重要典範（Arni/Eichhorst/Pestel/Spermann/Zimmermann 2014; Schulten 2014a; Schulten 2014b）。

從以上的簡單討論可看出，要真正落實最低工資保障，有實體與程序兩個面向：在前者，必須嚴肅面對雇主可能的濫用可能性，在此，不應列入最低工

資計算支給付項目為何？如何與工時，特別是無實際提供勞務外觀、但勞工時間支配上卻明顯受拘束的在場待命與備勤連動？如何處理「以量計價」類型、實則逃避最低工資保障的勞動型態？如果這些問題沒有妥善的面對與解決，最低工資的保障密度與強度將大打折扣，必須加以留意。當然，徒法不足以自行，以勞動檢查為貫徹主力的程序搭配，作為落實最低工資保障的重要基礎，法國之經驗足為殷鑑。

當然，被認為普遍為法國各界，包括資方與企業所接受的最低工資制度，絕不能、亦非完全仰賴於嚴格的法律，包括行政與刑事處罰之制裁威脅，而是來自於真正的社會團結，至少要倚靠勞動者團結所扮演的現實監督與貫徹力量，法國經驗，正是如此。☺

5

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



人物好誌



全心投入

用熱情「自造」金牌人生 姚嘉昇 不懈怠的選手路

採訪撰文 楊毓馨



今(104)年8月中旬，巴西聖保羅舉辦第43屆國際技能競賽，在工業電子類，共有24個國家的選手角逐競爭，歷經四天的賽程，臺灣的選手在最終戰「錯誤檢修與量測」中，扳回前一天因緊張而產生的失誤，拿下工業電子類的金牌，與日本齊列第一。此位選手，即是21歲來自彰化的姚嘉昇。

即將升上臺灣科技大學三年級的姚嘉昇，因父親從事電機管理工作，自幼稚園開始，就有機會接觸如：電表、螺絲起子、尖嘴鉗、虎頭鉗等工具，當其他小孩把玩機器人、模型汽車，他則把這些電工器具當玩具，偶爾客串小幫手協助拆、裝家電。也因三位姐姐都就讀科技大學的關係，「耳濡目染」下，姚嘉昇比同齡孩子在更早的時候，就在思考自己未來的方向。

小電工動手造夢 為自己爭取參賽門票

國中時因評估自己數理表現較好，儘管成績足夠錄取彰化高中，姚嘉昇選擇順從自己的興趣，申請彰師附工電子科。喜歡進行軟體設計的他，彰工時期會設計些俄羅斯方塊等趣味性的小遊戲，同時享受實際動手操作的成就感，能「手腦並用」的電子科，對他說來再「順手」不過。因此當入學時知道科內老師帶學生參加競賽屢獲佳績，很想「動手」參與的他，即積極爭取機會。

高二時他與3、5位同學常利用課餘時間互相評比，接受林全財主任與蔡文欽老師細心且嚴格的指導，面對許多同學因無法承受壓力而打退堂鼓，姚嘉昇則是轉換心境當成進化自己的課題。也許是這份比其他同學更多的執著，姚嘉昇相繼在高二獲得校內技藝競賽工業電



子的第1名與數位電子的第1名，101學年度全國高級中等學校工業類科學生技藝競賽工業電子職種，獲得金手獎第1名，並藉由技優推甄，順利進入臺灣科技大學電子工程系，在第43屆全國技能競賽獲得電子（工業電子）職類金牌，並取得國手選拔資格。

正向面對挫折 讓錯誤為明日照路

即便對電子擁有極大熱情與興趣，姚嘉昇在進行國手訓練時，因初期尚未適應臺科大的培訓方式，產生自我懷疑。在每天長達12小時的密集訓練裡，常因模擬賽時誤解英文題目，或是處理細節不夠完善，被求好心切的老師與學長「指教」盲點而感到挫折，但想到自己從高中到現在的堅持，轉念安慰自己「在訓練期間能被挑出這麼多毛病，總比在國際賽事上被扣分好。」將這些指點與困難化為前進動力。



的時間，自行安排細項，掌握賽事節奏。雖在第三天應賽時，因緊張而在「組裝」項目上失誤，但仍用最快的時間回穩下來，用心仔細分析題目，在第四天最後一戰「錯誤檢修與量測」中，拉回分數與日本並列第一。因此不難想像，當這位年輕選手高舉著中華台北會旗，在閉幕與頒獎典禮上，接受金牌表揚那一刻，內心的激動。

金牌國手成績單 轉身傳承助新力

為有充分時間專心訓練，當時正值大二的姚嘉昇，只修習與競賽相關的專業學分（如：電子學、電路學等）。一星期僅有 10 小時與好友、同學一起上課的時間，成為姚嘉昇排解練賽孤獨感的出口。在外人看來，學科表現優異、獲獎無數、順利升學的「人生勝利組」，其實背後是無數小時不斷演練的實力堆積，在別人休息時，他捨棄玩樂時間，專注在自己的選擇上，成為站上國際舞台的新星。

面對競爭激烈的國際技能競賽，因知道自己在模擬賽時常因誤解題目而表現不佳，為求謹慎，從第一天的賽事「硬體電路設計」開始，只要一有疑惑，即會主動詢問裁判直到自己完全理解為止。同時，姚嘉昇會依照老師在賽前規劃好

在為自己的國手之路交出一張漂亮的成績單後，姚嘉昇半輕鬆表示終於可以過回單純的學生生活。從國手「退休」轉變為傳承者的角色，感謝一路受到老師與歷屆國手學長的指導與鼓勵，他也將承襲臺科大林淵翔裁判長、彰工林全財主任與蔡文欽老師給予的指點，成為新力選手背後「推一把」的助力，提供經驗傳承，再為臺灣取得好成績。

接下來，姚嘉昇除將在實驗室與指導教授進行生醫電子領域的嵌入式系統與穿戴式裝置研究，也計畫與同學組隊參加商業競賽。未來更希望在拿到學士及完成碩士學位後，串聯跨領域（如：機械、化工、平面設計等）的優異國手們，組成最強的創業團隊，繼續交出人生精采的成績單。🌀

第 43 屆
國際技能競賽
金牌得獎選手

門窗木工職類

教授、校長之子卻 獨鍾木工

相信自己 朝目標邁進的 蘇學羿

採訪撰文 高永謀



被譽為「技能界奧林匹克」的國際技能競賽（World Skills Competition），已在 104 年 8 月中旬，於巴西聖保羅舉辦第 43 屆盛會；在電子、門窗木工、服裝設計、西餐烹飪與冷凍空調等職類項目，台灣選手勇奪 5 面金牌、7 面銀牌、4 面銅牌，及 18 個優勝獎，創下歷屆最佳成績。

奪得國際技能競賽職類金牌獎的蘇學羿，甫從嘉義高工畢業，並獲保送台灣科技大學。蘇學羿的父親為嘉義大學教授，任教於木質材料與設計系，母親則是嘉義市蘭潭國小的校長；雖出生



於教育世家，但他自幼便不愛讀書，在耳濡目染與父親的啟蒙下，對木工情有獨鍾。

「從小到大，我父母皆採開明教育，以鼓勵取代責備，未曾給予任何壓力；在就讀嘉義高工後，他們更是我鑽研木工技藝的強力後盾。蘇學羿感激父母無怨無悔的支持，更靦腆地說，他從國小到國中，學業成績一直位於班上後半段，但父母並未強迫他參加補習；國中畢業時，他毫不猶豫地選擇技職體系，父母不僅不阻擋，更全力奧援。

放學後自動留校練習

蘇學羿直言，因為他對電子、機械等科目，並無濃郁的興趣；因此，在升學考試時，以嘉義高工裝潢技術科為第一志願，希望升上高職後，可繼續鑽研木工工藝。如願考進第一志願後，蘇學羿彷彿如魚得水，當其他同學放學後，他還留在嘉義高工的實習工廠練習，幾

乎天天早出晚歸，但他卻從不喊累，反而甘之如飴。

在嘉義高工裝潢技術科，蘇學羿充分蘗露木工天分，學業成績一直名列前茅，更獲推薦參加全國技能競賽，並先後獲得傢俱木工職類第2名，與門窗木工職類第1名，取得進軍國際技能競賽的入場券。

為了在全國技能競賽獲得好成績，蘇學羿更加勤奮練習，卻也付出慘痛代價。在全國技能競賽門窗木工職類分區賽的前一周，他因為持續練習，導致專注力略為下降，在練習時，不慎被刀具割斷了左手食指的神經。

受傷後，學校老師顧慮蘇學羿的傷勢，力勸他放棄比賽，畢竟「留得青山在、不怕沒柴燒」；但他不願讓先前的辛勤努力，就此付諸流水，毅然決定負傷參賽。最後，他憑著過人的技藝與毅力，成功通過分區賽的挑戰，更接續奪下全國技能競賽冠軍、國際技能競賽。如今，他的左手食雖然活動自如，因為神經被截斷，感覺略為遲緩，但已無大礙。

訓練過程比得獎重要

取得國際技能競賽參賽權後，蘇學羿效法先前參賽的前輩，毅然休學1年，前往台南市官田區國家職訓中心，接受



專業教師指導。雖然家住嘉義縣，距離官田區並不遠，他仍決定入住；在國家職訓中心裡，他天天從早上 8 點刻苦練習，一直到晚上 9 點，才返回宿舍歇息，即使是周末、周日、國定假日，依然練習不輟，僅在春節、端午節、中秋節等重大節日，才返家省親。

日以繼夜、幾無一天間斷的練習，連熱愛木工技藝的蘇學羿，有時也不免感到疲倦、辛苦，但為了追求遠大的目標與榮譽，仍咬牙繼續埋頭苦練，從未有中途而廢的念頭。他透露，在集訓的 1 年中，花最多時間、精力克服的，並非高難度的木工技藝，而是龐大且如影隨形的精神壓力。

然而，無論參加大小競賽，比賽時皆頗為緊張的蘇學羿，遠渡重洋到巴西參加國際技能競賽，出賽時卻毫不緊張。

面對來自其他 22 個國家的對手，他仍從容不迫地完成作品，雖然比賽中途遭遇些許麻煩，但他穩紮穩打，未讓麻煩擴大，快速回復常軌，並拿下夢寐以求的冠軍。

「當我完成作品時，心情頗為篤定，因為幾乎沒有失誤，應可名列前茅。」蘇學羿回憶道，其他國家選手實力皆頗為堅強，但他經過整整 1 年的集訓，縱使強敵環伺，依然毫無恐懼；最後，他有驚無險地奪下冠軍，第 2 名則由 4 個國家的選手並列，足見競爭之激烈。

蘇學羿建議有志投身全國、國際技能競賽的技職體系學生，無論參加任何競賽，都應該堅持到底，不可半途而廢；而他參加多次競賽，最大的收穫是在訓練過程中，所學到的寶貴知識、經驗，讓自己對未來職涯充滿信心、希望，至於獎牌、獎金，皆是次要的！🎯



用堅定無比的信念

拚出國際金牌

勇敢追求 不斷挑戰的 阮培皓

採訪撰文 蔡佩吟



今年才 21 歲的阮培皓，在 8 月中甫落幕的國際技能競賽中獲得金牌殊榮，國中時期的他曾歷經叛逆期，讓師長、父母相當頭痛，然而在發掘到自己真正的興趣，以及師長、父母的鼓勵與支持之下，如今他以堅定的信念、純熟的技術，為我國拚下冷凍空調職類第一面國際金牌。

從小耳濡目染 確立志向便勇往直前

踏上冷凍空調這條路，培皓受父親影響很深，由於父親同樣從事冷凍空調事業，讓他在國中就開始接觸此一領域，也從父親及其他師傅那兒學到不少技術，這

一學也學出了興趣，加上對讀書不是那麼在行，讓他在思考後，確立自己將跟隨著父親的腳步。

進入南港高工冷凍科就讀的第一年，培皓看到學長在加拿大競賽中為我國贏得一面銅牌，讓他開始對成為國手這個目標有了憧憬，也將這份憧憬付諸行動。這時期的培皓，遇見了人生中的啟蒙恩師——林謙育主任，林主任看見了培皓的潛能，鼓勵他精進技能，也點出他在個性上的缺點，而這樣的改變，讓培皓在 101 年獲得了全國技能競賽第 1 名，以及國手選拔賽之備取國手資格。

然而這樣優秀的成績，並沒有讓他就此停下腳步，反而進一步去思索如何在下一屆國手選拔賽中贏得正取名額。由於國際技能競賽有年齡上的限制，讓培皓陷入繼續念書與爭取國手資格的抉擇中，「參賽的機會只剩這一次，只要再努力一點，我是有這個機會為國爭光的」，因著這份心念，剛保送進大學的培皓毅然決然休學，專心準備國手選拔賽，之後再加上師長的栽培、父母的支持，最後終於順利取得代表我國參加國際技能競賽的資格。

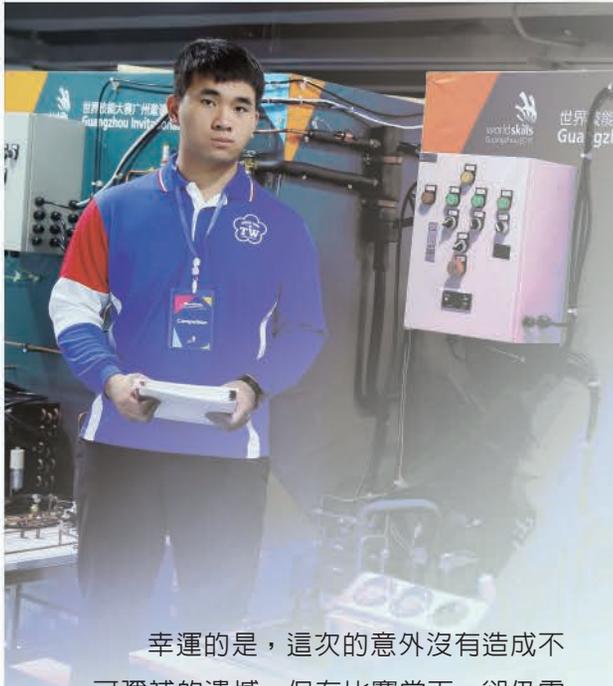
過程一波三折 目標明確 而無所畏懼

在獲得國手資格後，培皓面臨接踵



而來的挑戰，除了技術上的訓練外，他還要進行「減重計畫」，原來是當初在比完全國技能競賽後，他的體重飆升 3、40 公斤，而在今年初赴中國的友誼賽中慘敗，讓他發現體態攸關比賽時的靈活度，而比賽過程中分秒必爭，因此下定決心減重。培皓表示，其實因為沒日沒夜的練習導致食慾降低，加上適度的運動，減重 30 公斤不是難事。

然而在這樣破釜沉舟的訓練之下，培皓卻在比賽前 40 天發生了嚴重意外，右手中指被劃破長達 4 公分的傷口，醫生表示至少需要 6 個星期的恢復期，而前 20 天還必須停止訓練。這對培皓來說無疑是致命傷害，但也由於這個意外，讓他有機會停下如機械般的訓練，靜下心來思考從前的錯誤該如何修正；也在這段沉寂的過程中，更確信自己是多麼熱切地想把握這個為國爭光、光宗耀祖的機會。



未來精益求精 以一己之力回饋業界

在獲獎的喜悅之後，培皓最要感謝三個人，一位是從高中一路帶著他成長的林謙育主任、一位是在比賽過程中傳授他許多進階技巧與國際經驗的卓清松裁判長，最後一位則是翻譯，對冷凍空調一竅不通的他，為了能讓選手和外國裁判準確溝通，特地準備了厚厚一疊專有名詞資料，避免讓選手在比賽過程中浪費寶貴時間。

幸運的是，這次的意外沒有造成不可彌補的遺憾，但在比賽當下，卻仍需面對各種難以預測的壓力。比賽分成四天，一共只有 20 小時的時間，讓選手只能靠著平日練習的反射動作應對。而在前三天比賽告一段落時，教練粗估名次大約落在 4-5 名，這對認為「既然參賽了就要得到冠軍」的培皓是一大打擊，好在林主任向他勉勵：「前三天的落後不代表最後的失敗」，讓他重拾希望，在最後一天僅有 4 小時「空調機故障排除」項目中，以清楚的思緒拿到將近滿分的成績。

由於教練預測獲獎無望，讓團隊皆相當沮喪，因此，當培皓的姓名及我國名稱被念出時，所有人的興奮之情難以言喻，更遑論在揭曉銅牌、銀牌，到最後得知自己總算為國家爭取到金牌時，那無法控制的激動情緒以及潰堤的淚水。

獲得國際技能競賽金牌，讓培皓完成了人生中的短期目標，而在未來，他希望能先重返大學，補足目前學術上的缺乏，他相信學術的補強能讓實作技能有更突破的精進；而再進一步，則是以自己在冷凍空調上的專業技術，為業界盡上一己之力，在為國爭光之後，也讓此一專業更受人重視，甚至在未來發展出更多的可能。☺



第 43 屆
國際技能競賽
金牌得獎選手

西餐烹飪類

用謙虛的心 一步步邁向 國際金牌

掌握態度 不斷累積實力的 顧勝偉

採訪撰文 蔡佩吟



小時候父親因病去世、來自單親家庭，又是家中唯一男人的顧勝偉，從小就告訴自己要擔起照顧母親、姊妹的責任。國中時期的他不愛念書、對未來沒有方向，憑著對烹飪些微的興趣，以及覺得「做西餐的男生很帥」的誘因，踏入餐飲業；而在博大精深的烹飪世界裡，勝偉不斷從挫折中學習、持續成長，在第 43 屆國際技能競賽中打敗眾多西方選手，為我國摘下 28 年來第一面西餐烹飪職類金牌。



誤打誤撞 一頭栽進西餐烹飪世界

高中時期的勝偉，在家人的鼓勵下，進入中山工商餐飲科就讀，然而一開始他並未找到自己的人生方向，直到有一次放學，他經過西餐教室，看到一群人下了課還留下來拚命練習的場景，讓他因此愛上了那個廚房，也愛上了西餐。勝偉與西餐的緣分就此展開，隨著進入高雄餐旅大學，他更是見識到西餐的千變萬化，於是便一頭栽進西餐烹飪的世界裡。

在學習過程中，勝偉秉持著「謙虛」兩字不斷學習，一心只想著「如何做出讓自己滿意的菜色」，當結果不如預期時，他不怨天尤人、不垂頭喪氣，而是向老師、學長姐、同學詢問，統整大家的意見再做修正。這樣的由做中學、學中做，讓勝偉的實力不斷精進，然而他並不沉溺於當下眾人的讚美與成就，而是告訴自己唯有繼續學習，才能創造更卓越的可能。

失誤接二連三 拋開壓力一舉奪冠

進入高雄餐旅大學的勝偉，跟著陳寬定老師學習製作西餐，在入選為國手、準備參加國際技能競賽訓練的這段期間，除了必須承受一個人練習時的寂寞，壓力的累積也使他每天要到半夜三、四點才能入睡，隔天進廚房時，也會因為想要在比賽中得到好成績的壓力，讓他覺得每天的練習絲毫沒有任何進展。在這樣龐大的挫折之下，所幸有指導老師、歷屆國手學長、家人們在一旁陪伴，不論是給予技術上的指導或是精神上的支持，都讓勝偉能用更堅定的心撐過這段相當辛苦的日子。

在為期四天的比賽中，勝偉在前兩天因為過於追求完美，以及比賽當下才能揭曉的神秘食材，讓他忽略了時間掌控的重要性、更導致他頻頻失誤，成績明顯落後。在第二天比賽結束時的檢討會中，陳寬定老師提醒他說：「練習時明明可以做得很好，為什麼比賽一直失誤？」讓勝偉壓力大到一個人躲到廁所發洩，而在發洩完他靜下心來只告訴自己：「這是我的舞台，我不需要去在意別人的眼光，只需要把自己練習時的成果完整地呈現出來，享受那個當下、享受我的舞台。」

這樣的轉念，讓勝偉在最後一天，靠著自己最不擅長的甜點贏得評審一致好評、拉高了平均成績、也在最後反敗為勝。然而勝偉回憶，在頒獎的當下他並沒有十足的把握，坐在台下的他，一方面對自己有相當自信、相信自己可以為國爭光；一方面卻也怕萬一沒有得獎，便辜負了這麼多人的支持與付出。而從公布前三名的那一刻、到公布第三名、第二名時，再到金牌紮紮實實地掛在他的脖子上，勝偉形容那是腦筋一片空白、無法思考了。直到頒完獎回到台下，他才意識到指導老師們邊流著淚邊抱著他，此時勝偉想到的，依舊不是自己的榮耀，而是總算沒有讓老師的辛苦白費、以及所有支持他的人失望了！

在成功的路上 態度決定高度

回想起比賽前的那段日子，不管是生理還是心靈上都倍感壓力，而一路走來，勝偉要感謝的人太多了。對於陳寬定老師嚴格的訓練，以及付出的時間、金錢、心力，勝偉一直銘記在心，甚至表示自己的辛苦遠不及老師付出的多。也要感謝翻譯老師李怡君，不論是練習過程、或是比賽會場的一切資訊及溝通，讓身處異地的勝偉，完全不會因為語言不通而造成比賽上的阻礙。



曾經對自己的未來感到茫然失措，勝偉想鼓勵和他年輕時一樣的孩子：「不管做任何事千萬不要忘記『態度』，就算是雞毛蒜皮的小事，也要盡最大的努力去完成；並且在面對每一次的機會時都不要輕易放棄，就算你可能不知道你現在在幹嘛，起碼你知道自己正在成長，最終的成功也正是因為這些小事情的累積。」

而在西餐烹飪上已經獲得非凡成就的勝偉，仍舊認為自己尚有不足的地方，他沒有忘記當初剛進入西餐烹飪這行時，不斷從錯誤中學習，並對這樣的過程感到樂此不疲；因此，勝偉在未來也將繼續以這顆「謙虛」的心不斷強化自己，希望能藉此開創自己的事業、給家人更好的生活；除此之外，也希望能夠把自己所學與經驗傳承下去，讓台灣在西餐烹飪上的技術，在這面金牌之後，可以持續在國際舞台上發光發熱。☺



奮戰 7 年美夢成真

陳詩婷 朝夢想不斷邁進

採訪撰文 高永謀



為台灣奪得第 43 屆國際技能競賽服裝創作職類金牌的陳詩婷，堪稱奮鬥不懈、苦盡甘來的最佳典範。此次參賽，雖是陳詩婷首次獲選為國手，卻是所有國手年紀最長者，只比參賽年齡限制的上限小 4 天，亦將是最後一次參賽；但皇天不負苦心人，她終於圓夢榮歸。

目前就讀實踐大學服飾設計與經營學系 4 年級的陳詩婷，國小、國中皆頗為平凡，考進嘉義家職服裝科

後，才逐漸對服裝設計產生興趣，並決定以此為終生志業。就讀嘉義高職時，有位同班同學參加國際技能競賽，榮獲服裝創作職類金牌，返校後常被詢問集訓、比賽的情況，躍居校園風雲人物，讓她心嚮往之，並相信「有為者亦若是」。

見賢思齊 立志揚威國際

「這位獲獎的同學一談起集訓、比賽過程，總是神采飛揚，她還在國際技能競賽中，認識了許多外國朋友。」陳詩婷感性地說，原本因國中課業成績不佳，被迫選擇報考、就讀高職，胸無大志、隨波逐流；在同學奪牌後，激發她的熱情與鬥志，發願在服裝設計領域，闖出屬於自己的一片天。

陳詩婷在設定人生目標後，學習態度亦隨之丕變，不僅上課時認真學習，放學回家後，仍不斷練習、複習，生活相當充實而緊湊，服裝設計實力亦快速提升。因為過人的努力與堅持，從高職到大學，她屢屢獲選為選手，先後參加過第40屆、第42屆與第44屆全國技能競賽。

不過，從高職1年級到大學3年級，整整6年的時間，陳詩婷雖然在全國技能競賽成績斐然，但卻遲遲無法當上國手；但她從不言放棄，終於在大學4年級，

得以挺進國際技能競賽，並在國際舞台上為台灣爭光，揚威巴西聖保羅。

不像其他奪牌選手，在第1次或第2次挑戰，便取得國際技能競賽國手資格，甚至立即金牌加身；陳詩婷歷經7年的奮戰，終於摘下勝利桂冠，不讓學生時代留下遺憾。過程中，她亦曾深感挫折，也曾面對親友的不解，但從未徬徨、猶豫，而其堅持、努力，終於開花結果。

休學1年 日以繼夜苦練

「最沮喪的時刻，應是前2次國手選拔落選時；與雖然刻苦練習，已練習到疲憊至極，但成品卻慘遭老師嫌棄，還挨上一頓教訓，被批評技術不進反退。但我仍鼓舞自己，不可輕言放棄。」陳詩婷不諱言，眾人只看到國際技能競賽





得牌選手的台前風光，卻看不見其背後的辛苦，例如她也常在練習時，不小心被剪刀傷到手，但受傷後總是立即包紮，接著繼續練習。

獲選國手時，即使大學畢業在即，但陳詩婷依然毅然休學1年，回到母校嘉義家職集訓，幾乎天天從早練習到晚，幾乎沒有任何休閒娛樂。雖然得比大學同學晚1年畢業，但她並不以此為憾，更深信龐大的付出換來的，不僅是獎牌、獎金，還有自信心與過人的技藝。

家住嘉義縣民雄鄉的陳詩婷，到嘉義家職進行集訓，優點在於不必重新適應環境，每天還可回家休息、就寢，家人的大力支持，更讓她無後顧之憂，可專心一志的練習。因此，參加國內比賽總是緊張萬分的她，在國際技能競賽出賽時，情緒一直平靜無波，終於展現經7年淬煉的實力，在25個國家的參賽選手中脫穎而出，奪得夢寐以求的冠軍。

破釜沉舟 終於奪下桂冠

「國際技能競賽設有年齡限制，第43屆參賽者的年齡上限，為出生日不得早於1993年1月1日，而我出生於該年的1月5日；倘若此次失利，已無再次挑戰的機會。」陳詩婷靦腆地說，參加國際技能競賽的台灣選手，大多數為高

職生，僅有她已屆大學畢業；於是，她抱持破釜沉舟的決心參賽，練習、比賽無不全力以赴。

國際技能競賽結束後，陳詩婷亦返回實踐大學高雄校區復學，完成大學最後1年的學業。在畢業後，她將立即投身服飾業，希望可發揮才華與所學，盡個人一分心力；不過，她想從事的並非服裝設計師，而是打版師。

「與服裝設計師相較，打版師屬於幕後的職位，但對技術要求更高。」陳詩婷建議後進，服飾產業相當寬廣，但並非人人都適合從事服裝設計師，打版師亦是一條康莊大道，相當值得投入。☉



工作與生活平衡

WORK-LIFE BALANCE 企業好

讚



「工作悠活」、「家庭樂活」與「健康快活」
是實踐工作與生活平衡的核心信念，
攜手環抱象徵勞資和諧，共創雙贏的榮耀。

合作 · 安全 · 發展



企業推動工作 與生活平衡

營造悠活工作環境 提升競爭力勞資雙贏

JOB

LIFE



「工作生活平衡」相關資訊
可至勞動部「工作生活平衡網」
(<http://wlb.mol.gov.tw/>) 查詢

合作 · 安全 · 發展



ISSN 1991158-0



9 771991 158001

定價 NT \$ 180 元