



臺灣勞工

Taiwan Labor E-Newsletter 簡訊

中華民國112年10月
October 2023



《性別工作平等法》自112年8月18日更名為 《性別平等工作法》，針對性騷擾規定之修正， 將更加完善保障性騷擾被害人權益

《性別工作平等法》部分條文修正案經112年8月16日總統修正公布，自112年8月18日起修正名稱為《性別平等工作法》。本次修法因範圍較大，部分條文自公布日施行，其餘條文則自113年3月8日施行。

本次修法，自112年8月18日生效之規定包括：修正本法名稱為《性別平等工作法》、工作場所性騷擾事件之適用範圍、利用權勢為性騷擾者加重懲罰性賠償責任、地方主管機關提供性騷擾申訴人法律諮詢或扶助及本法性騷擾事件適用《性騷擾防治法》有關被害人資訊保密及相關處罰規定。

自113年3月8日生效之規定包括：本法性騷擾管轄範圍、就雇主「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉性騷擾後應有之「立即有效之糾正及補救措施」、僱用受僱者10人以上未達30人之雇主應訂定性騷擾申訴管道並公開揭示、雇主接獲申訴及調查認定屬性騷擾之案件應通報地方主管機關、被申訴人及機關首長涉案調查處理及停職機制、地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴之範圍、處理程序、調查方式、必要處置及不服處分之救濟程序，及性騷擾行為人為最高負責人之罰則及裁處權時效等相關規定。

本次修正條文範圍較大，兼有授權法規須訂定，為使雇主及受僱者瞭解本次修正《性別平等工作法》中職場性騷擾防治相關規定，未來除增訂及修正相關子法外，亦將辦理機關人員、專業團體調查人力之教育訓練，並持續透過研習會、網站、臉書及摺頁等多元管道宣導，加強事業單位及大眾對法令認知。

勞動部鄭重呼籲所有雇主，面對職場性騷擾事件，必須重視且確實做到立即有效的改善措施，並且以預防的角度，積極建立免受性騷擾之友善職場環境，讓每一個受僱者都能有安心、安全的工作環境。

我改名稱囉!

性別平等工作法

受僱者/求職者
遇到職場性騷擾
要申訴！**保護自身權益**

工作場所性騷擾發生
雇主要**積極處理**
若有疑問可以向地方政府
請求協助

共同維護職場安全

打造友善、平等職場環境



勞動部推婦女再就業計畫，營造友善職場，3年增加14萬女性勞動力

依行政院主計總處統計，我國女性勞動參與率在101年首度突破50%，逐年成長至111年51.61%，但仍低於OECD國家。再依國家發展委員會人口推估，未來10年間15至64歲工作年齡人口將減少145萬7千人，加上多元就業型態發展，將使各產業出現人力缺口，為鼓勵因家庭因素退出職場的婦女重返職場，勞動部結合經濟部、衛生福利部及教育部等4個部會服務資源，訂定為期3年的「婦女再就業計畫」，自112年9月1日起上路，預計3年增加14萬名女性勞動力，女性勞參率提升到53.5%。

「婦女再就業計畫」目的在打造友善職場、協助精進職能、深化就業服務，並運用獎勵措施增加就業意願，協助婦女排除就業障礙。在打造友善職場方面，衛生福利部提供托育及長期照顧等服務資源，經濟部和勞動部共同推動職場工作平權，鼓勵雇主營造性別平等職場環境及提供友善家庭措施，教育部運用多元終身學習管道，滿足不同生涯階段學習需求，同時倡議職場友善與世代融合，協助員工平衡工作與家庭，引導婦女重返職場。

在精進職能方面，針對因家庭因素退出職場180天以上之婦女，勞動部鼓勵其自行規劃訓練更新職能，參訓計畫經審核通過，完成訓練並辦理求職登記、重回職場者，發給「自主訓練獎勵」最高3萬元，同時深化個別化就業服務，運用「再就業獎勵」鼓勵穩定就業，最高發給3萬元，另外以「工時調整獎勵」鼓勵雇主為有照顧家庭需求之婦女提供工時調整或部分工時工作，每一職缺每月發給3千元獎勵，最長12個月，共同協助婦女發展職涯第二春。



5大常見加班費違法態樣，雇主須留意以免觸法！

勞動部針對5大常見加班費違法態樣，說明如下：

第一類是「公司規定加班只能換補休」，勞工於平日延長工作時間或休息日工作後，原則上雇主應依《勞動基準法》第24條規定給付加班費，勞工有意願選擇補休並經雇主同意者，始得依同法第32條之1規定實施補休，雇主不得片面要求勞工僅能換取補休。

第二類是「公司僅以本薪或底薪計算加班費」，工資非以本（底）薪為限，勞雇雙方所約定符合工資定義之各該正常工作時間內的給付，例如全勤獎金、夜班津貼等，於核計加班費之「平日每小時工資額」時，均應列入計算。

第三類是「雇主規定加班未滿1小時不給加班費」，雇主給付勞工工資應計算至分鐘為止，至工作未滿1小時之時間，仍可換算為小時後，再依《勞動基準法》第24條規定發給加班費。

第四類是「雇主計算加班費時以1.33或1.66計給」，有關加班費之乘數，依《勞動基準法》第24條第1項規定，須視延長工作時間之時數，按平日每小時工資額加給三分之一或三分之二以上，雇主若逕自將小數點後第3位以下之部分予以捨去計算，一定會少算，因而會違反法令所定基準。

第五類是「雇主未依法給付休息日加班費」，依《勞動基準法》第36條第1項規定，勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。雇主使勞工於休息日工作，其加班費應依同法第24條第2項規定加給；按日或按時計酬之勞工，亦同。

勞動部提醒，雇主如有違反上開規定，勞工可檢具相關事證，就近向當地勞工行政主管機關申訴，以維權益。



勞動部關注工業機器人與智慧自動化發展趨勢，超前部署職場安全強化及勞工權益保障

勞動部許銘春部長於8月24日前往台北南港展覽館1館參訪「2023台灣機器人與智慧自動化展及台北國際自動化工業大展」，關注智慧科技發展趨勢，並提醒業者應強化人機協同作業安全，防止工安事故發生。

許部長表示，工業用機器人的興起及運用，將使現行具高重複性、高替代等性質的工作，逐步被機器人取代，勞動部將結合產、官、學、訓等資源，規劃辦理實務與理論兼具的整合式訓練，協助事業單位加強掌握智慧自動化所需人才與職能，強化員工具備人機協作相關的各項知識與技能。

勞動部職安署指出，隨著工業用機器人與智慧製造系統運用於工作場所，人機共同作業場域越來越普及，但人、機近距離接觸，稍有不慎，極易發生夾捲、被撞等工安事件，雇主應妥適評估作業場所危害，採取適當的安全防護措施，保障勞工作業安全。此外，現行「工業用機器人危害預防標準」已增列人機協同作業安全衛生規定，職安署將持續辦理工業用機器人宣導、輔導及教育訓練，協助事業單位落實人機協同作業安全。



勞動部許部長參觀機器手臂展示並與廠商合影

112年第3次人力需求調查結果概況

為瞭解112年10月底就業市場人力需求情形，勞動部於112年7月3日至7月21日就員工規模30人以上之事業單位辦理「112年第3次人力需求調查」，回收有效樣本計3,048家，相關調查統計結果摘述如次：

- 一、雖然產業鏈庫存調整持續，終端市場需求仍疲，全球景氣復甦延緩，持續抑制我國外貿表現，惟疫後人潮動能釋放，國內消費強勁帶動，事業單位仍有一定水準之人力增補需要，人力需求續處高檔。
- 二、各事業單位112年10月底較7月底預計增加人力者占27.7%、減少人力者4.4%、人力需求不變者63.8%、無法預估者4.1%；需求人數預計增加6.2萬人、減少1萬人，淨增加5.2萬人。
- 三、與112年7月底相較，服務業部門之人力需求淨增加，已連續4季高於工業部門。各大業以製造業人力需求淨增加1.7萬人較多（電子零組件製造業淨增加5千人，金屬製品製造業、機械設備製造業分別淨增加3千人、1千人），住宿及餐飲業淨增加8千人次之。
- 四、按職類別觀察，以技術員及助理專業人員淨增加1.5萬人較多，技藝機械設備操作及組裝人員1.3萬人次之。
- 五、全體事業單位增加人力主要原因以「公司營運擴增或多角化經營」占51.5%最多，「退離者之補充」占33.5%次之，各行業增加人力之首要原因多為前者，僅醫療保健及社會工作服務業為「退離者之補充」。
- 六、人力需求淨增加較多之製造業、住宿及餐飲業、批發及零售業，增加人力主要原因均以「公司營運擴增或多角化經營」最多（分別占44.5%、56.3%、47.4%），「退離者之補充」次之（分別占36.2%、26.1%、45%）。



謹慎使用耳掛式N95口罩

勞動部勞動及職業安全衛生研究所（以下稱勞安所）實際測試了70位受測者配戴耳掛式N95口罩的效果，結果發現只有1位通過密合度測試。因此，勞安所呼籲事業單位在選用口罩時應該謹慎，並且需落實呼吸防護計畫，以確保達到預期的防護目的。

根據勞動部頒布的「呼吸防護計畫及採行措施指引」，事業單位應該透過工程控制或行政管理有效控制空氣中的有害物濃度。如果無法改善有害環境，則應根據有害物的特性，採取適當的呼吸防護措施。為了保護從事高風險粉塵作業的工作者，事業單位應該選用通過認證或檢測的口罩，確保其具有適當的過濾效率。同時，工作者應選擇通過密合度測試的適當口罩類型，確保口罩能夠與工作者的臉部緊密貼合，以達到有效的防護效果。

勞安所對市售經認證的耳掛式N95口罩進行了檢測，發現其濾材過濾效率可符合規定，但配戴時只有少數受測者能通過密合度測試。由此可知，這類口罩可能無法達到預期的防護效果，因此呼籲事業單位應該謹慎選用這類口罩，高風險工作者一定要能通過密合度測試，才能使用這類口罩，也才符合呼吸防護相關規定。

