

台灣勞工

季刊

中華民國 104 年 3 月
MARCH 2015

NO.

41

樂說頭條

讓三 K 變三 C
建構合宜的傳產就業環境

活動法規

放寬創新新創事業
配合創業拔萃方案

動態瞭望

政策、現況與管理
日本外籍看護人力引進

安全的勞動政策與運用

建構友善環境、維護身心健康

104年度

推動**工作**與

生活平衡補助計畫

開跑囉



相關計畫及申請表件請至本部官網/活動訊息

(<http://www.mol.gov.tw>)

或

「工作生活平衡網」活動訊息區下載

(<http://wlb.mol.gov.tw>)。

MINISTRY OF LABOR



勞動部

[編輯手記] Editor's Introduction

勞動部對於提升國內勞動品質，以及建構安全的工作環境一直不遺餘力，但除了既有的問題之外，隨著時代演變，許多新的問題也層出不窮，因此勞動部必須不斷與時俱進，順應各項難題的產生，提出最有效的解決對策。

在本期的「樂說頭條」中，因應目前傳統產業面臨到的人力短缺、青少年勢力崛起、工資長期停滯、失業等問題，講述了相關策略與解決方案。隨著時代進步，高學歷的擴張成為青少年在面對就業時最嚴峻的阻礙，而對於傳統產業而言，也因此面臨到人才斷層，造成產業外移或者歇業的危機，因此，改善工作環境、增進勞動福祉、人才培育即為當務之急，否則，傳統產業的消失，將使我國面臨到前所未有的考驗。

而在權益維護方面，我國也針對不同族群的勞動人口修改相關法條，給予勞動者最適當的保障與幫助。在「活用法規」中，除了基本的工資權益，如債權問題、基本工時修訂之外，對於勞工朋友們在職場中發生的勞資爭議，則擴大對於勞動者的扶助範圍，讓辛苦的勞動者不用再受到雇主的不當對待，也能藉此穩固勞資關係的發展。另外為了創造工作與家庭平衡兼具的友善職場，我國也陸續修正性別工作平等法，希望能實際落實「等者等之，不等者不等之」的平等之意涵。

另外在本期的「勞工心聲」中，提到為了保障人民權益及解決紛爭，我國設置了明確、分工細微的體系機制，不管是「訴訟上之紛爭解決」或是「訴訟外之紛爭解決」，在文中均有詳細說明，希望靠著妥善的制度，得以維護弱勢之權益，進而促進整體社會和諧。

在我國逐漸邁入少子化、高齡化社會的趨勢之下，勞動部也研擬許多對策，在「動態瞭望」中清楚說明了日本關於外籍看護人力引進的政策、現況與管理方式，希望能藉由參考國外相關案例，擬定出對我國最有利的對策，讓國內類似的問題能在最短時間內獲得最有效的改善。而看準許多國家因應「高齡化社會」所採行的「漸進退休」，勞動部也希望將相關概念引進我國，期盼能讓更多老年人留在勞動市場發揮所長，同時減輕政府及青壯年人口的壓力。

世代不斷更迭，不論是全球經濟體系或者我國勞動狀況，可以說是時刻都在改變著，因此，勞動環境的改善勢必永遠不會有完備的一天，然而勞動部依舊持續致力於改善目前不盡理想之現況，希望能建構更為友善的職場環境，守護國內勞動者的身心健康，進而提升台灣整體競爭力、促進經濟繁榮，以更加穩定的步伐，去面對接下來台灣將面臨的各種挑戰。

樂

說頭條

安全的勞動市場

- 04 職業安全衛生與勞動條件檢查專業分工體系
邱繼賢
- 12 建構合宜的傳產就業環境，讓三 K 變三 C
楊忠政
- 22 工資工時相關規定與勞動生產力的提升：
從企業加薪減稅的政策方向思考
陳金福
- 30 非典型就業型態的保障與發展—
以部分時間工作及派遣勞動為例
楊通軒
- 40 提升工資債權、保障勞工權益：
論勞動基準法修訂
徐國淦
- 46 失業給付之請領資格
徐廣正

活

用法規

- 58 配合創業拔萃方案放寬創新新創事業
張元怡
- 62 勞工訴訟扶助，擴大勞資爭議扶助範圍
謝雅青

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）

- 65 檢討勞動基準法第 84 條
之 1 規定之部分工作者廢止適用
羅馨怡
- 67 近年性別工作平等法修正之意義與作為
廖慈璋
- 72 勞動基準法縮短法定工時修法草案之探討
羅馨怡

勞 工心聲

- 76 勞資爭議行政解決之啓示
羅忠政

動 態瞭望

- 82 日本外籍看護人力引進政策、現況與管理
張秋蘭
- 92 漸進退休的意涵與國外制度介紹
傅從喜
- 98 日本縮減加班新動態
林政諭

人 物好誌

- 110 新北勞政 源頭管理新嘗試
謝政達
- 112 瞬息萬變中力求合作共榮與穩定的勞動關係
黃荷婷
- 114 一二三四 敏于思勤于行
王鑫基

封面故事

安全的勞動政策與運用，建構出職場與就業的安全環境，並維護勞工身心的健康，以期提升職場勞動力，因此勞動部不斷與時俱進，順應各項難題的產生，提出最有效的解決對策，創造勞資雙贏。



台灣勞工季刊 第 41 期

發行人 陳雄文
 總編輯 王厚斌
 副總編輯 莊美娟
 編輯 羅文娟 黃維琛 白麗真 張惠鈴
 李仲辰 王志銘 張國明 何俊傑
 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 02-8590-2858
 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 2F
 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

1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



樂說頭條

職業安全衛生與 勞動條件檢查專 業分工體系



勞動部職業安全衛生署技正 邱繼賢



壹、前言

近年來因產業蓬勃發展，雖增進了人類生活的福祉，但勞工卻往往在事業單位追逐利潤下，常成為被犧牲的對象。諸如勞動條件、安全衛生、勞資關係及就業安全等勞工問題，經常成為社會關切的焦點，政府為解決勞資衝突，並促進社會安全，爰訂定各項勞動法令，使勞工享有生存權、工作權、結社權、爭議權及協商權等合法勞動權益。惟徒法不足以自行，立意再良好的法令政策，如無法使事業單位落實，成效也將大打折扣。

按勞動檢查為政府推動勞動法令遂行之重要措施，也是國家以公權力介入勞資關係之私領域，以達到保護勞動者目的之有效制度，故勞動檢查法第一條即開宗明義，揭櫫勞動檢查之目的，係為貫徹勞動法令，以維護勞工安全與健康，防止職業災害發生，並保障勞工權益，進而增進勞資和諧，提高勞動生產力，促進社會建設及經濟發展。簡言之，勞動檢查之主要任務，即為促使勞工之工作場所安全衛生化，勞動條件合理化，以維護勞雇雙方權益。

由於勞動檢查影響勞雇雙方權益甚鉅，國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 在 1947 年發布的第

81 號「勞動檢查公約」(Labour Inspection Convention, 1947) 即開宗明義強調，勞動檢查機制必須由單一的中央主管 (central authority) 所監督與管轄，而勞動檢查員也必須是職位穩定、免於外界壓力、具備專業能力的政府公務人員。其目的即在確保勞動檢查的專業性與獨立性，以避免受到外界影響。目前日本、美國及歐盟各國均採中央集中制，以求事權一致，避免出現中央與地方檢查標準不一致的問題。

我國勞動檢查制度，係遵循上開國際公約之原則設計，依勞動檢查法第 5 條第 1 項規定：「勞動檢查由中央主管機關設勞動檢查機構或授權直轄市主管機關或有關機關專設勞動檢查機構辦理之。勞動檢查機構認有必要時，得會同縣（市）主管機關檢查」。故有關勞動檢查業務之推動，係由中央主管機關（勞動部，以下簡稱本部）或授權直轄市主管機關或有關機關設勞動檢查機構辦理。目前本部除設置職業安全衛生署，負責勞動檢查政策規劃、法規制訂及各勞動檢查機構業務監督等業務外，其下並設有北區職業安全衛生中心、中區職業安全衛生中心、南區職業安全衛生中心等 3 個派出單位，辦理第一線勞動檢查業務。另本部授權直轄市及有關機關設立之檢查機構，計有台北市政府勞動檢查處、新北市政府勞動檢查處（部分授權）、台



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

中市勞動檢查處(部分授權)，授權辦理勞動檢查之有關機關則包括經濟部加工出口區管理處、科技部所屬各科學工業園區管理局等單位。上開勞動檢查機構除實施勞動檢查法、勞動基準法、勞工安全衛生法、勞工保險條例、職工福利金條例、就業服務法等法令規定事項及其他相關法令之檢查外，有關危險性機械設亦委託代行檢查機構派代行檢查員實施之。

至勞動條件部分，考量該法係規定勞動條件最低標準之特別法，且相關申訴案件大多涉及勞資爭議，考量直轄市、縣市政府乃該法之地方主管機關，直接面對雇主與勞工，關係最為密切，亦應有執行該法之公權力，包括監督、檢查與處罰。為使各勞動檢查機構與各地方主管機關分工合作，加強勞動條件檢查，維護勞工基本權益，有關勞動條件申訴案之分工方式，過去係依本部(時為行政院勞工委員會)96年4月3日「研商縣市政府與本會各區勞動檢查所勞動檢查分工會議」決議，勞動條件申訴案件如係勞工直接向地方政府申訴者，即由縣市政府受理查處，如向中央及勞動檢查機構申訴者，則由勞動檢查機構查處。除申訴案件依前述分工方式執行外，各勞動檢查機構尚需負責本部交辦之專案檢查及一般檢查。



貳、現況檢討

過去囿於勞動檢查人力不足，並考量職業災害發生率居高不下，各勞動檢查機構進用之勞動檢查員，皆以執行勞工安全衛生法令之理工科系背景為主，勞動條件檢查僅以申訴案為主，致勞動條件檢查率長期偏低(檢查量僅占約安全衛生檢查之20%)。然我國勞動基準法已就工時、工資、休息、休假、童工女工保護等規定最低標準，另有性別工作平等法保障性別地位實質平等，以及提供育嬰假等友善職場措施，尊嚴勞動之法制面已然俱足。在工會力量不彰顯之社會，政府未能以公權力保障弱勢勞工權益，勞工只能為了養家活口，默默承受各種結構性不合理之勞動條件，近年來，我國產業結構改變，國家社會持續進步，但各行各業遵循勞動基準之程度卻無顯著進步，甚至尚有惡化之現象，例如科技業、電子業、資訊業、金融服務業、保全業等濫用「責任制」致過勞死案件之浮現，即為明顯之警訊。

去(103)年2月27日美國國務院公布2013年全球人權報告指出，勞工遭剝削，為台灣人權的一大問題。該報告同時指出，近年台灣勞工薪資倒退，部分行業、部分企業超時工作成為常態，但勞動檢查人員僅294人¹，無法有效監督，業者違法行為及工作條件不安全情況普遍，政府未展現對企業監督之威攝作用。

另依2006年國際勞工組織(ILO)之報告，認為足夠的勞動檢查人力，提高勞動檢查率，才能有效督促雇主遵守法令，確保勞工的生命安全、健康與權益，爰分別建議已開發國家、工業化國家、開發中國家及未開發國家之勞動檢查員與勞工人數比例之合理基準，應達1:10,000、1:15,000、1:20,000及1:40,000。而我國現今各勞動檢查機構之勞動檢查員為384人²(含經濟特區與部分授權之勞動檢查機構，至縣市政府則多無專責檢查人力)，如依101年行政院主計處統計平均就業人數1,086萬人計算，我國勞動檢查員與勞工人數比率為

1:28,280³，遠高出ILO開發中國家之建議值；如單就本部職業安全衛生署(以下簡稱職安署)之勞動檢查員與轄區勞工人數，比例更高達1:34,000⁴，顯不利於我國人權保護形象之提昇。

參、亟待解決問題與遭遇困難

現行勞動檢查機構除人力不足外，基於近年來滅災任務之需求，各勞動檢查機構進用之勞動檢查員，皆以執行勞工安全衛生法令之理工背景為主，兼執行勞動條件檢查(勞動條件檢查量僅占約安全衛生檢查之20%左右)，除無法整合勞資關係資源外，因應職業安全衛生法施行，既有人力執行安全衛生檢查已顯不足，對於勞資對立日益高漲的現今勞動情勢，更形見拙，勢將無法有效督促事業單位遵守勞動基準法令。此外，在爭取勞動檢查人力過程中，勢必面臨法令及經費限制問題，茲將亟待解決問題與遭遇困難簡述如下：

¹2013年全球人權報告所引用數據，係101年3月當時之全國勞動檢查員人數，約占總就業人數每10萬勞工有2.7名勞動檢查員【(294÷1,086)×10】，而該報告所載0.27名係屬誤植。

²103年1月全國各勞動檢查機構(含102年擴大授權新北市政府、臺中市政府及高雄市政府辦理)之勞動檢查員預算員額數，不包括職安署本部(即原勞工委員會安全衛生處及勞工檢查處)之業務承辦人力。

³就業人數1,086萬人÷全國檢查員預算員額384人≐28,280。

⁴就業人數570萬人÷本署三區職安衛中心檢查員預算員額168人≐34,000(就業人數不含臺北市、高雄市、及新北市、臺中市部分授權檢查事業之就業人數)。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



一、勞動條件受社會重視，卻欠缺制度化之檢查體系

我國因勞動檢查人力有限，勞動檢查機構歷來均以安全衛生檢查優先，勞動條件檢查則以申訴案為主，致勞動條件檢查次量約僅占總檢查量五分之一。惟目前社會所關切，除了減災之外，尚包括職場上之超時過勞、青少年打工、假派遣、解僱、性別平等議題，勞動條件檢查已屆需要認真面對並予以強化之階段，亟需建構完整勞動條件檢查體系。

二、考量政府員額精簡原則，勞動條件檢查經費爭取不易

近來國內景氣低迷，勞工處於相對困難之時刻，社會各界期待政府能展現魄力，落實法規、保障權益及提供勞工

更高標準之服務效率與福祉。職安署主管勞動檢查法，面對要求強化勞動條件檢查之壓力日增，惟政府組織改造，因員額不宜大幅成長，且考量現有勞動檢查機構內之勞動檢查人力不足以因應更大能量之檢查，在貫徹勞動基準法等勞動條件相關法令之執行與政府組織精簡之兩難困境下，相關經費人力爭取不易。

三、地方政府實施勞動條件檢查，恐無法齊一檢查尺度

部分地方主管機關於實施檢查時，難免因專業經驗、檢查技巧不足或對中央規劃之專案檢查目的有不同見解，甚至囿於地方人情壓力，致法令有未充分貫徹之虞，為免公權力執行步調不一，亦須實規劃配套措施，藉由派員會同檢查、經驗分享或督導等監督機制，協助

地方主管機關提升檢查效能。

肆、因應做法

為改善國內勞動環境，本部特擬具「建構勞動條件檢查體系保障勞工權益人力因應計畫」，規劃由本部補助各地方政府聘用 325 名勞動條件檢查員，得依據「聘用人員聘用條例」規定，以聘用方式進用，並免受聘用員額不得超過機關預算員額百分之五之限制，屆時上開人力將具正式公務員身分，以建構永續性勞動條件檢查體系。該計畫業經行政院於 104 年 2 月 3 日以院授人組字第 1040024178 號函核定，將可建立完善之勞動條件檢查制度，兼顧勞動檢查人力質量之提升，以達成職業安全衛生與勞動條件專業分工之目標。有關該計畫具體因應作法如下：

一、建立以地方主政之勞動條件檢查人力：

依就業保險促進就業實施辦法第 48 條規定，中央主管機關為協助雇主改善工作環境及勞動條件，促進勞工就業，得公告計畫，補助直轄市、縣（市）主管機關或有關機關辦理之。鑒於各地方政府執行勞動條件檢查人力嚴重不足，本部將依前開規定，運用就業保險基金補助縣（市）政府聘用法律、勞工、社會

等專業人員執行勞動條件查核，並責成職安署於 103 年 3 月 7 日及同年 6 月 9 日邀集各地方縣市政府研商完妥。對於有意願改善勞動條件檢查人力不足之縣（市）政府，屆時均予以補助聘用檢查人力，規劃補助各地方政府聘用勞動條件檢查員 325 人。

二、強化中央勞動條件檢查督導與執行能量

為協助地方主管機關提升檢查效能，除於職安署配置必要之勞動條件專業檢查人力，辦理勞動條件檢查執行策略擬訂、規劃、部會協商、計畫審核、督導與全國勞動條件檢查資訊管理等業務外，另於 3 區職業安全衛生中心亦配置一定人力，機動調派及會同地方主管機關實施督導檢查或專案檢查，以全面提升勞動條件檢查效能，協助地方齊一檢查尺度。

三、預期效益

（一）我國勞動檢查人力符合工業化國家標準，提升人權形象

依照 ILO 對工業化國家建議，勞動檢查員與勞工人數比例之合理基準應達 1：15,000，即每 10 萬名勞工至少分配 6 名勞動檢查員，未來勞動條件檢查人力陸續到位後，我國整體勞動檢查人力增



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

至 709 人 (384 人 + 325 人)，每 10 萬名勞工約可分配 6.5 名勞動檢查員，將達到 ILO 建議之標準，大幅改善我國勞動檢查人力不足之窘境，有效提升我國人權形象。

(二) 地方主管機關負責勞動條件檢查，符合機關功能最適原則：

盱衡國內外環境情勢，勞動條件業務涉及勞工、法律及社會等背景，已發展為一行政專業領域，而該等監督檢查案件多屬勞工申訴個案或勞資爭議案件之處理，有因地制宜之必要性，又直轄市及縣（市）政府既為勞動基準法、性別工作平等法等勞動法令之法定主管機關，且熟稔勞動條件及勞資關係等業務，對案件處理當能順應實際需要，勞動條件檢查由地方政府主政執行，當符合機關功能最適原則，亦能獲取地域性及親近性等益處。

(三) 勞動條件檢查次量大幅增加，保障勞工權益並穩定就業：

各地方政府聘用 325 名勞動條件檢查員後，預計每年至少可實施 4 萬家次勞動條件檢查，約較目前大幅增加至 4 萬家次 (增加 2.7 倍)；另本部並將針對違反勞動條件法令比例較高、僱用弱勢族群較多及常態性違規之企業，列為重

點檢查對象，實施高強度、高密度之檢查，上開重點檢查對象之覆蓋率更將由現行 5%，大幅增加至 18% 以上 (增加 3.6 倍)，將可帶動整體產業勞動條件結構性之改變，協助在職勞工穩定就業，降低離職率。

(四) 帶動提升產業水準，營造友善就業環境：

在勞動條件檢查人力充足之情況下，將可提高整體產業勞動條件水準，形塑良好經營型態，避免不肖廠商在刻意壓低勞動成本下競爭，造成劣幣驅逐良幣之情形，進而營造友善就業環境，促進國人就業，避免我國人才外流。

伍、結語

「政府資源有限，民間資源無窮」，目前雖然已充實勞動檢查人力，並達成職業安全衛生與勞動條件專業分工之目標，但勞動檢查不應成為企業遵守法令的理由，最重要仍須管理階層自我醒覺，體認勞工是企業永續發展的基石，發揮自主管理能力，方能逐步改善產業環境。

挪威前首相布蘭登夫人在 1987 年發表的「我們的共同未來」中提到：「人類的發展在滿足當前需要的同時，亦不應危害後世子孫滿足其需要的能

力」(Meeting the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs),除成為目前永續發展之定義外,並明確指出永續發展應同時達成經濟成長、環境保護及社會公平三大目標,同時並應強調世代內(intra-generation)與世代間(inter-generation)之公平。上開概念即明確闡釋企業社會責任(Corporate Social Responsibility,簡稱CSR)之重要。

行政院金管會日前已強制規定,經營民生相關業務、直接面對消費者、或具一定規模以上之企業,其營運活動對環境及社會大眾影響層面較大,應善盡其企業社會責任,爰要求上市(櫃)食品業、金融業、化學工業及實收資本額為新臺幣(下同)100億元以上之公司,

應編製企業社會責任報告書(下稱CSR報告書),以提升直接面對民眾(B to C)公司之社會責任。該會並要求上開CSR報告書之編製,應採用國際通用指引。

按目前國際上各大企業之CSR報告書,大多依據全球永續報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)發布之「永續報告書撰寫指引」,上開指引已將勞動行為及尊嚴勞動之相關項目,列為核心指標,如企業未能應及早思考並因應勞工問題,保障勞工權益,在全球化浪潮下,將大幅提高營運風險,並導致對外貿易產生阻礙,過往已有蘋果、三星等跨國品牌,因血汗工廠事件,造成商譽嚴重影響,並引起許多國家消費者之抵制,實可供國內經營階層借鏡。☉





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

建構合宜的 傳產就業環境—

讓鑄造業 3K 變 3C

勞動部職業安全衛生署科長 楊忠政



緣起

傳統產業的工作環境多存有粉塵、高溫、噪音、有機溶劑等危害因子，是以國人多不願屈就所謂骯髒、辛苦、危險的 3K 產業工作，導致 3K 產業長期處於缺工狀態而影響生產運作，雇主不得不僱用外籍勞工以填補短缺之人力，甚至被迫將產業外移或關廠歇業。為提高產業競爭力，吸引本國勞工就業，傳統產業轉型升級與建構合宜的就業環境，已是業界與政府必須共同面對的問題。

鑄造產業為國家重要基礎工業，多具在地產業特色，涵蓋工具機、汽機車、

民生、航太及生物醫學等範圍，且國內鑄造廠約有 800 餘家，從業勞工約有 18,000 人，年產量約 140 萬噸，年產值達 800 餘億台幣，名列世界第 12 位（如圖 1）。如以國家的單位面積及人口數換算其鑄件產量，則為 25.4 公噸 / 平方公里及 39.6 公斤 / 人，分別位居第 1 位及第 3 位。惟鑄造業的工作環境不佳，屬傳統產業 3K 中的 3K，年輕人多不願投入該等產業工作，故現面臨「高齡化」（平均年齡 55 歲）、「缺工」及「人才斷層」等問題，且在社會少子化趨勢下，如再不啟動改善工作環境、增進勞動福祉及人才培育機制，將無法吸引年輕人

產業地位

台灣鑄造業產值達 800 億台幣 / 年，廠商約 800 餘家
台灣鑄件產量排名全球 12，鑄件生產密度居全球之冠

產業現況

廠商類型以中小型企業為主，主要集中於中部地區，占 49%，原因是台中為台灣工具機生產重鎮也是鑄件供應基地，屬於產業聚落型態，具有支援與健全工具機產業與機械設備產業供應鏈體系特性

廠家數：約 800 多家

（北部 34%，中部地區占 49%，南部 17%）

從業人員：約 18,000 人

產銷現況

台灣鑄造業產業 2012 年總產值約新台幣 800 億元，80% 以內銷為主，主要是以支援台灣工具機產業與機械設備產業供應體系為主

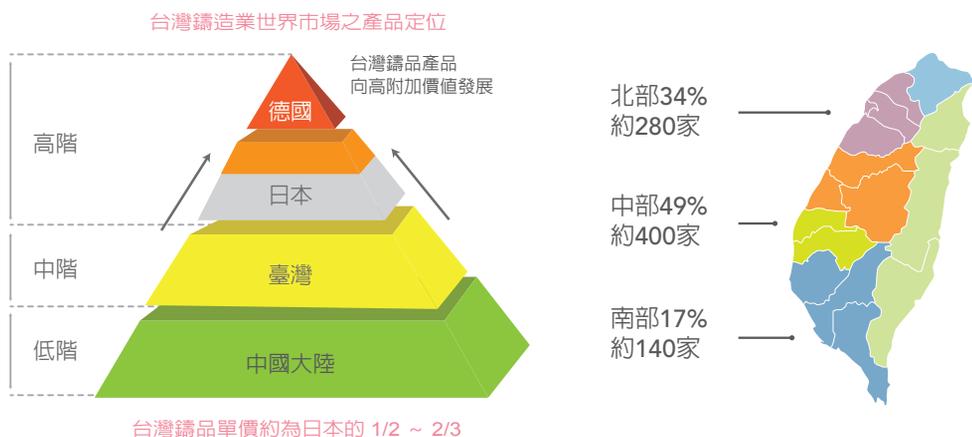


圖 1 台灣鑄造產業現況



投入，可能面臨產業消失危機，影響我國相關產業發展甚巨，有轉型升級之迫切性。

另依據金屬工業研究發展中心對於鑄造業的發展前景及競爭分析，認為我國鑄造業雖多為中小企業，但人事精簡，經營者多參與生產事務，縮短決策流程，機動性強，反應速度快，對於多種少量的生產形態適應極強，且與週邊產業如機械加工業、模具業等配合度高，在製造加工度複雜及品質要求精密的鑄件，仍具有競爭優勢，在日本或美國採購汽車或機械零組件時，台灣仍被視為重要的採購據點。惟國內鑄造業仍面臨研發資金及能力不足，技術升級不易，且年輕勞工不願進入鑄造業工作，技術人力不易取得，環保工安要求日趨嚴格等問題。為協助鑄造業改善工作環境及轉型升級，故優先選擇鑄造業試辦相關輔導工作。

鑄造業製程相關危害及輔導策略

依據勞動及職業安全衛生研究所102年的鑄造業報告顯示，鑄造從造模、熔融金屬、澆鑄、拆模清砂至後處理等製程中，可能會產生粉塵、噪音、高溫、金屬燻煙、有機溶劑等危害（如圖2）。鑄造業為使用結晶型游離二氧化矽之主要行業之一，在鑄造過程中，造模需要大量製作砂模，砂模又是由矽砂與黏結劑混合後壓製而成，在生產鑄件的過程中容易發生二氧化矽粉塵的逸散，造模、拆模、噴砂等作業勞工暴露於結晶型游離二氧化矽，如未有適當防護，可能有超過標準之虞，而該物質的化學特性穩定，溶解度低，進入肺部便不易排出，可能會造成肺部組織纖維化，產生不可逆之病變稱為矽肺症，亦可能產生其他健康危害。

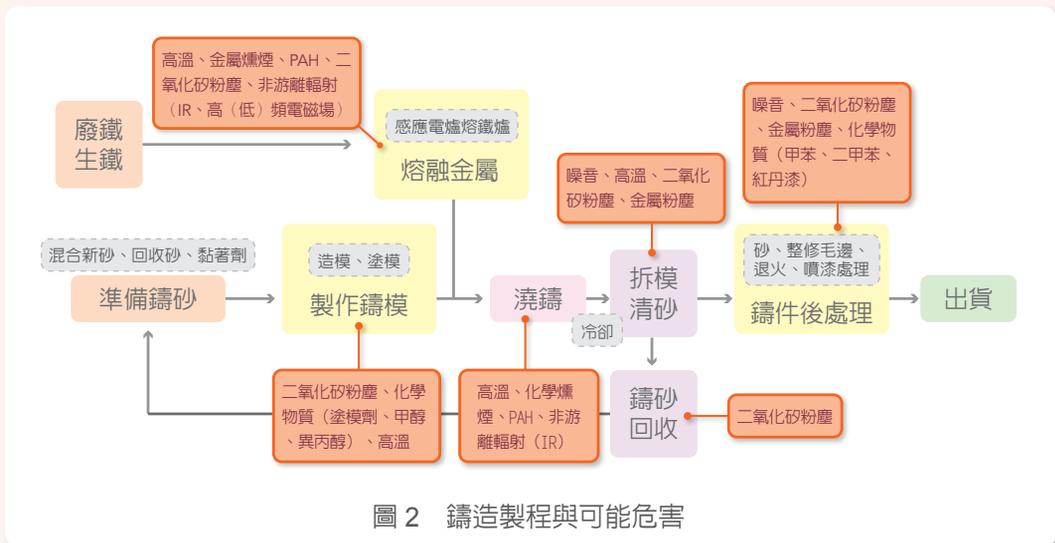


圖2 鑄造製程與可能危害

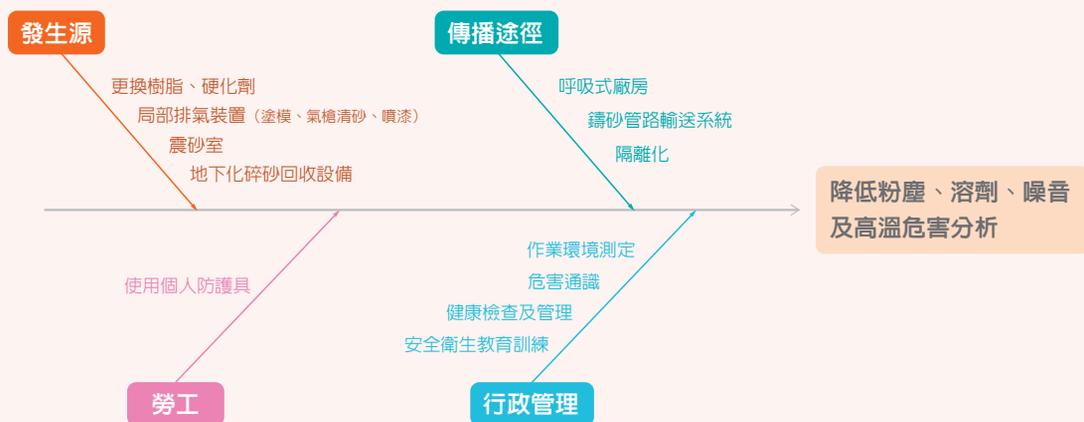


圖 3 改善粉塵、溶劑、噪音及高溫危害分析

另外傳統鑄造廠的廠房設計，多為封閉式設計，其設備佈置亦多以生產動線順暢及減少物料搬運為原則，缺乏安全衛生考量，全廠區各製程間未區隔，充斥粉塵、噪音及溶劑臭味。另鑄造廠多未從粉塵的發生源頭集塵，如碎砂、清砂過程中，未採隔離化、地下化及局部集塵等設施，造成粉塵散布嚴重。另有些勞工於現場使用壓縮空氣噴槍吹除鑄模上的殘存砂砂，或用工業用電扇吹除粉塵，其作業習慣更造成粉塵四處飛散的情形。

鑑於傳統輔導較著重於安全衛生危害辨識、評估及遷就現況的改善建議，例如要求勞工戴用防護具，提供安全衛生教育訓練、實施作業環境測定、勞工健康檢查等，多屬後段之改善，3 K 產業工作環境多年來沒有太大變化。如能從製程源頭或傳播途徑予以改善，例如引

進新型製程設備、廠房佈置或自動化，以改善粉塵、溶劑、噪音及高溫等危害（如圖 3）。

國內外產業改善工作環境及轉型成功經驗

歐、美、日、韓等國家輔導傳統產業轉型升級及改善安全衛生條件，因而留住企業，提升產業競爭力已有例可循。以韓國為例，由產業通商資源部主導輔導「草根產業」（即類似於我國傳統產業）發展，涵蓋鑄造、車床、熱處理等基礎產業，在兼顧產業競爭力及促進就業之政策下，邀集財政部、就業暨勞動部及中小企業廳等部會編列預算，以補助、融資等政策工具，輔導「草根產業」製程自動化、設備升級及人才培育，並輔導工廠轉型成為 SMART 工廠，亦即新 3D 工廠（乾淨、舒適、安全），以吸



引年輕人就業，在政府政策引導下，廠商轉型蔚為風潮。

另外再以丹麥養豬產業政策為例，其豬肉貿易額約占全球三成，行銷全球130國，其關鍵在於結合跨部會資源，將高度污染的養豬產業經由政府列為重點發展產業，成功解決養豬業3K及污染等問題，其採行措施包括提供低利貸款興建科技化養豬場，高額補助養豬場沼氣發電，處理高污染豬糞，豬場很乾淨，沒臭味又能賺錢，吸引年輕人就業。另養豬場主人需接受4年半養豬學校技職教育，學習育種、養殖技術、沼氣發電技術、財務管理、經營管理，並取得證

書。另肉品交易學校培訓屠宰、拍賣、肉體分拆之肉品生產鏈人才。丹麥豬締造北歐綠色奇蹟的故事，達到競爭力稱霸世界，年輕人於農場就業的目標，「沒有落伍的產業，只有落伍的競爭力」的產業政策可資參考借鏡。

最後參考國內鑄造廠轉型成功案例，穎杰鑄造工業（股）公司為國內鑄造廠轉型之領先群，經常派員到歐洲考察，發現風景優美、環保要求嚴格的國家如德國、瑞士、法國仍有鑄造廠，而且工廠環境優良，認為台灣有其優勢條件，只要不斷提昇技術及環境，鑄造工業絕對是台灣的工業之光，其推行措施如下：



圖 4 自動脫模機

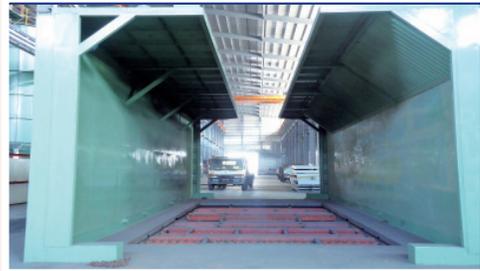


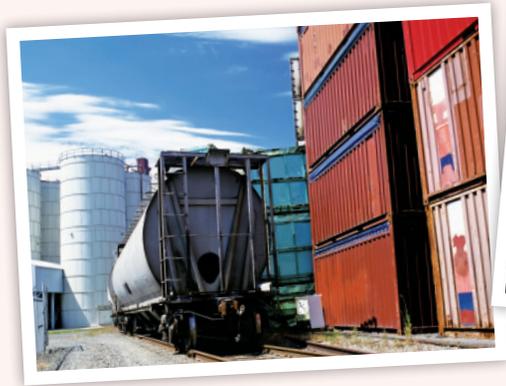
圖 5 地下化碎砂回收設備



圖 6 呼吸式廠房設計



圖 7 自然導風設計



一、電腦控制自動化生產

擁有台灣第一套味喃無砂箱自動造模設備，採用電腦控制自動化生產，可自動翻轉砂模、合模及脫模（如圖 4）。

二、控制粉塵淨化廠區

除設計獨立的輸砂管線輸送外，防止粉塵逸散於空氣，並引進歐洲設計之碎砂機，碎砂時，將砂模作業隔離於獨立集塵室內，使其產生之碎砂以重力方式，自然墜入於地下回收槽，將砂回收後再生利用（如圖 5），並對部分飛砂予以局部集塵，有助降低粉塵散布於其他廠區。

三、呼吸式廠房設計

因發生源控制粉塵逸散設備須耗費電力，廠房改採呼吸式設計，廠房空氣可產生自然對流（如圖 6 及圖 7），與一般廠房採「封閉式設計及大型集塵設備」不同，有助降低廠內高溫，並可節省電力。

四、提升勞動福祉，吸引年輕人就業

經由培訓、改善薪資結構及福利，吸引在地年輕人投入；勞工平均年齡為 43 歲，較一般鑄造業勞工年齡 55 歲為低，另外勞宿舍採休閒木屋造型，設立開心農場，舒緩外勞身心。

推動 3C 鑄造業計畫

「為傳產找機會，為年輕人找出路」，係政府施政努力的目標。勞動部參考國內外產業改善工作環境及轉型成功模式，並訪視國內多家鑄造廠、台灣區鑄造品工業同業公會、台灣鑄造學會等，瞭解鑄造業之產業特性、安全衛生工作環境及產業技術提升與勞力需求等情形，業界對於產業轉型已有共識。依據國內鑄造產業發展現況及遭遇瓶頸，勞動部訂定 3C 鑄造業計畫，採取創新作為，藉由製程轉型升級從源頭改善工作



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

環境，透過跨部會合作，期望由「3K」產業轉型為「3C」產業（Clean 乾淨的、Career 具生涯發展性的、Competitive 有競爭力的），其相關措施如下：

一、輔導及補助改善工作環境 (Clean)

輔導鑄造廠改善工作環境，提供粉塵、噪音等作業環境測定、危害評估、局部排氣裝置設計改善及技術諮詢服務，對於廠商設置全新具安全衛生效能廠房及設備者與局部改善安衛設施者，補助部分經費，提供改善誘因。

二、人才培育 (Career)

藉由產學合作或職業訓練建教合作，培訓鑄造人力。包括模具設計、鑄造技術、製程自動化、檢驗分析、安全衛生、環保及經營管理等人才培育制度化，讓年輕勞工就業後有發展的願景，願意留在鑄造業打拼。另由 Top-down 產業應用技術及 Bottom-up 產業需求，產學予以連結或互補。

三、製程轉型升級 (Competitive)

辦理生產製程升級之跨部會輔導、補助或融資，提供製程自動化、生產智慧化等相關技術，推廣相關設備及廠房設計結合節能減碳作法，以提升鑄品國際競爭力。

103 年 3C 鑄造業計畫執行成果

本計畫經教育部、經濟部、環保署及勞動部等部會合作推動下，103 年執行情形已達成工作目標，並有 3 家鑄造廠複製製程轉型成功經驗，設立新廠投資新型設備以轉型升級，另有多家鑄造廠設置地下化碎砂回收設備、輸砂管路輸送系統、集塵設備等，改善安全衛生工作環境，促進國人就業 72 人，執行成果彙整如下（如表 1）

104 年 3C 鑄造業計畫執行重點

本計畫 104 年將結合各部會資源，廣續推動輔導改善工作環境 (Clean)、人才培育 (Career) 及製程轉型升級 (Competitive) 等相關措施，複製產業改善工作環境及製程轉型成功經驗，提供業者必要誘因及措施，以改善安全衛生工作環境，提升產業競爭力，並吸引年輕人就業。未來如能加上創新 (Creative, 3C+)，可提升產品價值及產業競爭力，目前歐美先進國家刻正積極發展 3D 列印技術，日、韓亦積極推動，我國也急起直追，依據初步評估，鑄造業相較於其他產業，未來應用 3D 列印技術的可行性較高，具有發展潛力，可用數位化方式

表 1

103 年 3C 鑄造業計畫執行成果

措施	項次	執行情形
輔導及補助改善工作環境 Clean	1	輔導 16 家鑄造廠改善粉塵、噪音等工作環境，新聘 72 名新進人力，勞工平均年齡降至 50 歲。
	2	訂定發布補助鑄造業改善工作環境作業要點，補助 13 家公司辦理全新具安全衛生效能的廠房設備或局部改善工作環境，補助金額約 600 萬元。
	3	實施 80 場次作業環境測定評估服務。
	4	辦理鑄造業改善工作環境研討會及觀摩會共 6 場次，邀請日本鑄造專家來台提供技術指導及產業轉型經驗。
	5	輔導 10 套排氣裝置設計或既有排氣裝置效能改善。
	6	輔導 2 家公司進行燃燒粉塵排放與砂處理回收率改善。
	7	輔導 1 家公司辦理節能減碳。
	8	實施 2 家公司空氣汙染防治宣導與輔導。
	9	協助 1 家公司引進職業安全衛生管理系統。
人才培育 Career	1	國立高雄應用科技大學提出「鑄造科技產業在職教育班」課程規劃供台灣區鑄造品工業同業公會參考。
	2	辦理鑄造模具製作相關職類職前訓練課程，計 14 班，訓練 310 人。
製程轉型升級 Competitive	1	輔導 2 家公司進行鑄造技術與產品提升。
	2	輔導 3 家公司進行低銅抗脫鋅異型特用無鉛黃銅棒材澆鑄連續製程的量產製程技術開發。
	3	輔導 1 家公司進行蠟模沾漿淋砂產線智慧型自動化，穩定品質與提高產能。
	4	協助 1 家公司申辦青年創業及啟動金政策性專案貸款，計 150 萬元；另協助 1 家公司辦理債權債務協商，本金展延約 4,421 萬元。
其他	1	協助業界成立鑄造產業發展平台。
	2	12 月 27 日協辦鑄造產業發展平台高峰會
	3	協助 1 家新廠擴建工程需求與土地取得。
	4	辦理跨部會協商會議 4 次



圖 8 鑄造產業發展平台記者會

開發砂心、砂模及精密鑄造產品，不但可改善工作環境，且因 3D 列印為高科技技術，較能吸引年輕人加入，並使鑄造業提升國際競爭力。

另本計畫除協助台灣鑄造學會、台灣區鑄造品工業同業公會及金屬工業研究發展中心成立鑄造產業發展平台，協辦鑄造產業發展平台高峰會及記者會（如圖 8），104 年將協助鑄造產業發展平台能持續運作發展，以 3C+ 為願景，透過產官學合作模式發揮集體力量，導入先進技術、建立產業標準、複製成功經驗，以解決工作環境、人才訓用、技術升級、創新應用等產業面臨問題，強化台灣基礎工業競爭力，並促進國人就業。

預期成效

目前鑄造業的發展，面臨「環境」及「人力」問題，如工作環境未改善，國外客戶不會下訂單，國人亦因「危險」、「辛苦」及「骯髒」而不願從事鑄造業工作，唯有「以人為本」，建構合宜的就業環境，方能吸引人才及留住人才。

本計畫複製部分鑄造廠改善工作環境及轉型成功經驗，鼓勵傳統產業轉型及改善工作環境，預防勞工發生職業病，並增加本國年輕勞工在 3K 產業的就業意願，其預期成效如下：

一、促進在地年輕勞工就業意願

協助鑄造業轉型升級並結合工作環境改善，可使產業根留國內，促進國內年輕人就業及留住人才，預期可促進國人就業 200 人，受輔導廠商勞工平均年齡降至 50 歲以下，解決人才斷層問題。

二、改善鑄造業工作環境

協助業者提供作業環境測定及危害評估服務，輔導業者引進粉塵、噪音及臭味控制技術，以改善現場骯髒、辛苦及危險的工作環境。

三、提升鑄造業競爭力

在鑄件品質穩定、提升產品附加價值及工作環境改善後，與國外相較，

仍有其利基，有助爭取國外訂單，增加產值。

四、培育鑄造人才

藉由產學合作或職業訓練合作，培訓鑄造業專業人才，提升專業技術。

五、塵肺症勞保職災補償的減少

改善鑄造業工作環境，將可減少勞工發生塵肺症發生率，促進勞工健康及提升生活品質，減少塵肺症勞保職災潛在補償費用。☺





工資工時相關規定與 勞動生產力的提升

從企業加薪減稅的政策方向思考

國立空中大學助理教授 陳金福



壹、前言

瑞士洛桑管理學院 (Switzerland's International Institute for Management Development, IMD) 於 2014 年 11 月 20 日首度發布「2014 年 IMD 世界人才報告」(IMD World Talent Report 2014)，IMD 報告中的台灣近 5 年排名，2010~2012 年維持第 19 名，2013 年降至第 23，今年更降至第 27，排名一路下滑。在 60 個評比國家中，台灣落後馬來西亞、新加坡、香港、印尼等 4 國，亞洲地區排名第 5，領先南韓、日本、泰國及中國。國家發展委員會表示低薪是人才競爭力一大警訊。

臺灣薪資長期停滯問題，已成為近年來政府與社會各界共同關心的議題。本文擬先介紹法律上有關工資工時的相關規定，其次探討臺灣薪資長期停滯現象及其產生原因，最後分析企業加薪減稅的政策利弊。

貳、工資工時相關規定

工資工時相關規定見於勞動基準法 (以下簡稱勞基法)。勞基法係自民國 73 年 8 月 1 日起施行，102 年 12 月 11 日第 10 次修正。勞基法之立法宗旨為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展。

有關工資工時之規定，除了在勞基法第一章總則第二條明定工資、平均工資之定義外，並於第三章有工資專章 (第二十一條至第二十九條)、第四章有工作時間、休息、休假專章 (第三十條至四十三條)。有關工資、工時主要相關規定如下：

一、工資主要相關規定

工資，勞工因工作而獲得之報酬，包括薪金及按計時、計日、計月、計件

以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之 (第二條)；工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資 (第二十一條)；雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資應依規定標準加給之 (第二十四條)；雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資 (第二十五條)；雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分，有最優先受清償之權 (第二十八條)。

二、工時主要相關規定

勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十

四小時 (第三十條)；雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時（第三十二條）。

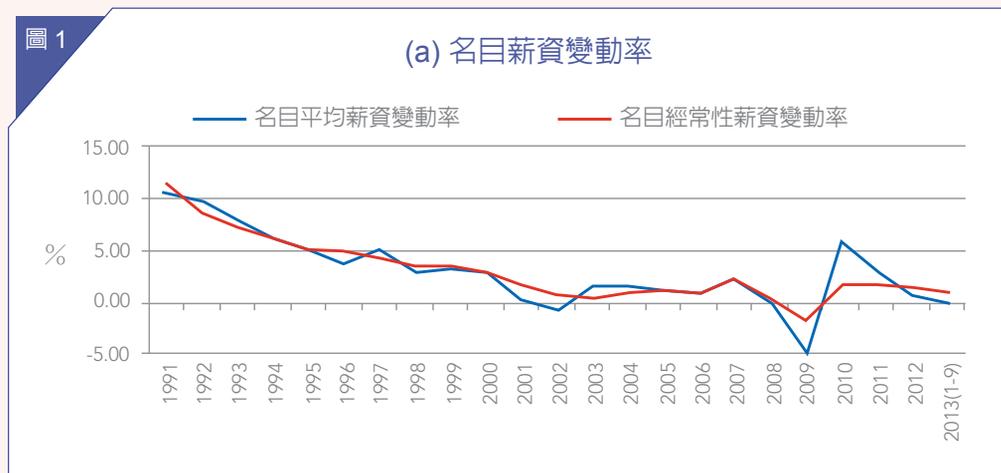
參、台灣薪資長期停滯現象與原因

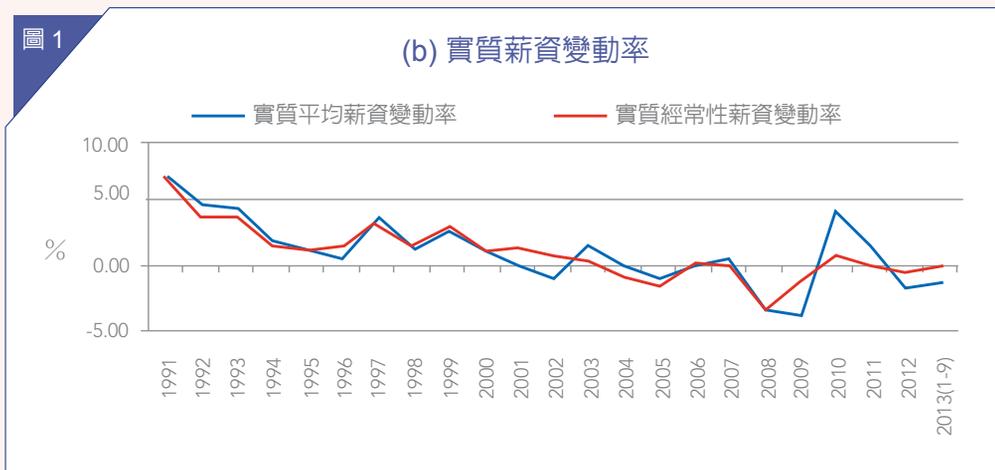
一、台灣薪資長期停滯現象

依行政院主計總處統計，台灣在民國 70 年的平均薪資僅 10,677 元，80 年升至 26,881 元，90 年再升至 41,960 元，到 100 年僅微升至 45,749 元。過去三十年裡的第一個十年薪資激增 1.5 倍，第二個十年也成長了近六成，惟第三個十年僅竟成長不到一成。其實，多數民衆並不認為近十年薪資還有成長一成，因為小小的薪資增長還抵不過市場上的物價上揚。以消費者物價指數平減後的

實質薪資恰可呈現這一處境，民國 70 年民衆的實質薪資 16,641 元，80 年升至 34,829 元，90 年再升至 43,672 元，至 100 年反而降至 42,664 元。與前兩個十年的榮景相比，近十年薪資停滯、倒退，自然要引來廣大的民怨。何以同樣面臨這些問題的韓國近十年的薪資還大幅成長 62%，新加坡成長 38%，香港也成長 23%。

由圖 1(a) 可知，我國工業及服務業的平均薪資與經常性薪資自從進入 2000 年代（民國 89 年）以來迄今呈現成長停滯的現象，只有 2009~2010 年因受到全球金融海嘯響，一度出現較大幅的波動，2001~2012 年平均薪資與經常性薪資的年平均變動率分別只有 0.79%、0.80%，2013 年 1~9 月的平均薪資較上年同期減少 0.23%，經常性薪資則較上年同期增加 0.88%。





若扣除消費者物價上升的因素，則如圖 1(b) 所示，實質平均薪資與經常性薪資在 2001~2012 年間有一半的時間是呈現衰退，平均每年分別衰退 0.27%、0.26%，亦即實質薪資呈現長期衰退現象。

二、台灣薪資長期停滯的原因分析

我國薪資停滯是不是勞動生產力下降所致？圖 2 顯示 2002~2012 年勞動生產力指數平均每年上升 4.97%，而平均薪資只上升 1.32%，在金融海嘯以後，勞動生產力指數平均成長率也高於平均薪資的增加率，顯示並非因勞動生產力下降所致。看學者指出，造成勞動生產力的提升，可能來自於資本深化、技術進步、規模報酬等，若對照圖 2 中單位產出勞動成本在 2002~2012 年間平均每年下降 3.29%，似乎指出生產力的提升除了來自於人力資本的提升之外，有相

當的部分是來自於資本深化及技術進步的結果。對此，也有學者指出，是企業少分配報酬給勞動力，而多分配給企業主的結果，例如根據國民所得統計，受僱人員報酬占 GDP 的比率過去多維持在 50% 左右，但 2000 年以後則多維持在 45% 左右，而營業盈餘占 GDP 比率則從約占 30% 上升至約占 35%。到底是薪資停滯是分配問題還是人力資本競爭力問題，至今仍有爭議，有待進一步研究。

針對薪資停滯的原因，國內有許多文獻探討，大致可以歸納成如下十點原因：

- (一) 產業外移以致勞動需求減少
- (二) 國內投資不振，勞動需求弱
- (三) 全球化及技術進步



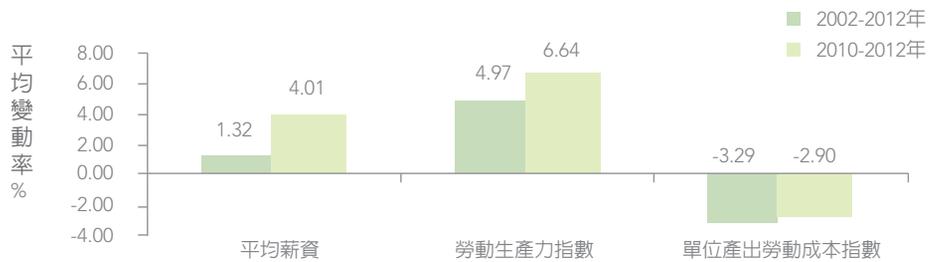
1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

圖 2

薪資、勞動生產力、單位產出成本之平均變動率



全球化趨勢與技術進步，促使新興經濟體興起，透過大量生產，使得商品價格下跌，原料上漲，低價競爭，影響企業調薪意願；2. 全球化與技術進步也加劇人才的全球移動，中低階人才替代性提高，薪資走向 M 型化，亦即重要管理層級、專業人員的薪資上升，而其他人員下滑；

(四) 國內企業研發不足，停留在代工模式，企業競爭力不足，難以調薪

(五) 產業以及就業結構調整結果顯示，人才未流向高薪產業

1. 受僱員工人數增加主要集中於低薪資行業；2. 薪資較高或薪資成長較多的行業，受僱員工人數增加不多；

(六) 高等教育擴張，高等人才供過於求、品質下降，平均薪資下滑

(七) 薪資彈性化

非經常性薪資比重增加，由 2002 年的 16.34% 增加至 2011 年 19.37%；2. 非典型就業增加：根據主計總處最新的「人力運用調查統計結果」顯示，2013 年從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者等非典型工作，有 75 萬 9,000 人，占整體就業人數的 6.94%，皆創新高，兼差、臨時或接受派遣的人數逐年增加，但相對於 2012 年日本、韓國的非典型就業人數占整體就業人數比重分別達 35%、33%，我國的非典就業比率仍相對低；

(八) 非薪資報酬提升

法規制度使然，如勞退新制的實施等；

(九) 經濟成長成果未分配給勞工，或主要來自企業的貢獻

台灣早已大幅降低企業的營所稅到 17%，在亞洲僅略高於香港的 16.5%；



20年來，國內生產毛額（GDP）中，分配給股東（盈餘分配）的比重上升，分配給受雇員工的比例則一路下滑。但台灣員工不是懶惰鬆懈，平均1年工時2104小時，高居全球第3名，近半員工的工時超過法定上限。超過百萬勞工全年超時工作312小時—等於免費幫老闆工作39天。

（十）企業界比較習慣用業績獎金、年終獎金、其他津貼等包裹成為總工資，但基本工資還是主張不調漲。這種方式很容易讓企業界以各種理由（經濟不景氣等）取消或減少獎金與津貼，進而影響了勞工的實質工資所得，這也是我國勞工實質薪資所得，長期以來沒有上漲的其中一個重要原因。

肆、企業加薪減稅的政策方向與利弊分析

一、政府對企業加薪減稅之政策方向

（一）經濟部提出構想

前經濟部部長杜紫軍103年10月28日指出，近年來推動各項搭配產業升級轉型方案，並把中小企業視為主角，包括放寬研發支出投資抵減、智慧財產權入股緩課規定，以及祭出增僱員工加成減除租稅優惠。為改善台灣低薪問題，經濟部與財政部近期更共同推出中小企業發展條例第36條之2修正草案，日前立法院經濟委員會已初審通過，若能順利立法，企業為基層員工加薪，未來營所稅將可加成減除，可望有效改善國內



基層員工薪水偏低問題，達成政府、中小企業、勞工三贏局面。

(二) 財政部認為可行

財政部部長張盛和 103 年 05 月 14 日表示，租稅優惠是政府要達成政策目的之誘因，因此若加薪是政府當前政策，將其放入租稅手段是可行的。他指出，經濟部提議對加薪企業給予租稅優惠，而新北市長朱立倫提議若企業不加薪就考慮取消租稅優惠，這是一體的兩面，一個是胡蘿蔔、一個是棒子，鼓勵企業加薪若形成政策，提供租稅優惠並非不可考慮。他強調，租稅優惠工具主要是為輔助政府達成特定政策目的，政策方向若是要鼓勵企業加薪，可列入租稅優惠的條件，例如在產業創新條例中納入規範。

二、企業加薪減稅政策之利弊分析

(一) 利

1. 勞動生產力增加

美國各州常以減稅獎勵勞工僱用，日本的安倍首相最近也在說服大企業加薪，企業管理的理論也認為企業薪資支出占營收比例不宜過低，因為勞工薪資可以推動生產力的增加，更是未來經濟發展的主要動力。



2. 縮短貧富差距

企業加薪減稅政策將可縮短貧富差距。長期以來政府為了鼓勵投資，提供資本所得許多租稅優惠，使得綜合所得稅賦收入有七成五來自薪資所得，租稅負擔不合理。政府主要採用如社會保險等福利政策移轉收支，作為主要平衡所得分配之手段，而在租稅政策方面，則較無平衡國內所得分配考量。稅改方向應從改善貧富不均的角度著手，讓勞動所得稅負擔減輕，鼓勵工作就業，讓資本利得稅負合理增加。

以《二十一世紀資本論》暢銷聞名全球的法國巴黎經濟學院教授皮凱提 (Thomas Piketty)，應聯合報、經濟日報、衛城出版共同邀請在 103 年 11 月 16 日「2014 國際

名人論壇」發表演說時提出警語：當一個社會所得分配越不平均，資本主義恐無法正常運作，甚至民主社會的基石也會受到傷害；民主社會的基石是一個人依天賦和努力應得到的報酬。

3. 提升人才競爭力

實施企業加薪減稅政策後，勞工薪資增加，將可促進消費，活絡經濟，並提升人才競爭力。

(二) 弊

1. 稅收減少

實施企業加薪減稅政策將使的政府稅收減少。估計減稅優惠措施實施之後，政府將減少 300 億元的稅收。

2. 公平性問題

不宜對各企業一律實施加薪減稅的政策，否則產生公平性問題。因為大企業制度較完善，且財務結構較為健全，加薪能力強，比較不需要政府

給予加薪減稅。而中小企業佔全部企業的比率佔 97.64%，因制度不夠完善，結構較不健全，加薪能力弱，比較需要政府給予加薪減稅。惟中小企業創造就業及對經濟的貢獻有目共睹，也是台灣經濟中流砥柱，更是台灣推動產業結構轉型升級與新興產業發展重要基礎與動力。

伍、結語

總而言之，實施企業加薪減稅政策利弊互見，如以受患者層面而言，則利大於弊。因此，在不妨礙企業自由意志之下，個人以為政府應當積極提出加薪減稅措施。立法院應儘速通過《中小企業發展條例》修法，鼓勵加薪中小企業可以將薪水支出抵稅，達到減稅加薪的目的，並考慮在《產業創新條例》修正草案中，增列企業留才攬才調高研發創新人才薪資，可視同研發投資抵減稅負，鼓勵企業調薪。如此可望有效改善國內基層員工薪水長期偏低問題，達成政府、中小企業、勞工三贏局面。☺



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

非典型就業型態的 保障與發展

以部分時間工作及派遣勞動為例

國立中正大學勞工關係學系教授 楊通軒



壹、事實概要及理由

1. 針對一個貨車司機的案子：貨櫃車車主甲僱用乙為該車之司機，並委任乙保管該車。依據最高法院 80 年度台上字第 2276 號民事判決，認為雖然同為「勞務之給付」，但僱傭與委任兩者究有不同。本案中甲與乙成立僱傭與委任之混合契約，關於乙之駕駛貨櫃車部分，屬於僱傭關係，關於保管該車部分，則為委任關係，不能說保管車輛即為受僱提供勞務之本質。所以，應分別適用民法僱傭及委任之規定。
2. 在臺灣台北地方法院 95 年度勞簡上字第 17 號民事判決（安泰人壽保險股份有限公司案）中，原告（甲）先於 1999 年 8 月與被告（乙）（XX 保險股份有限公司）簽訂「高階承攬人 (CI) 契約」，擔任保險業務員的工作。其後，雙方在 2000 年 8 月另訂立「籌備主任 (ST) 僱傭暨承攬合約書」。雙方在 2004 年 3 月終止勞動契約，甲乃起訴主張工資及資遣費等權利。法院基於契約自由原則，在考量保險業務員之工作特質之下，肯定僱傭與承攬併立之契約，並且認為甲為部分時間工作勞工。

上述兩個案例事實，均涉及混合契約或契約聯立之問題。惟前者，法院並



未將僱傭契約與部分時間工作相連結，而是單純地以「一個全時工作的駕駛員、附帶地保管車輛」作為判決思考點。後者，則已加入部分時間工作的聯想。亦即其主要問題是：在契約聯立或契約併立的前提下，勞務提供者概為部分時間工作勞工（甚至為微量工作勞工），有理否？甲的勞動權益是否不保？乙是否應事先明確告知甲所欲從事者為部分時間工作？

貳、非典型工作型態的發展

一、正常的勞動關係

長久以來，無論是人力經濟的或勞工法的運作，均是環繞著「正常的（普通的、一般的）勞動關係」而為。至於所謂的「正常的勞動關係」，係指一個長期的、存續受到法律相當程度保障的



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



全時的勞動關係而言。其特徵為：1). 係全時的（或依據團體協約所約定的時間而定）；2). 係五天制、且在同一廠場的；3). 係依受僱者之資格（能力）及受僱期間長短而定之月薪；4). 具有解僱保護；5). 其勞動條件受到團體協約所保障。¹

從歷史的發展來看，約在 1980 年代，學者間對於正常勞動關係的存否激烈討論。其背景是因企業界大量採用定期僱用、部分時間勞動、以及派遣勞動，以因應生產基地各種生產成本的負擔。為此，部分有識者乃有一「正常的勞動關係」的倡議，以對抗「非典型的勞動關係 (atypische Arbeitsverhältnisse)」及「正常勞動關係的腐蝕」。其目的，無非是在要求所有違反「正常的勞動關係」

的作業，都需要一個特殊的正當理由始有合法性可言。

然而，對於所謂的「正常的勞動關係」理論，德國多數的勞工法學者毋寧是持懷疑的態度的，而其立論根據主要是私法自治。依之，所謂「正常」或「一般」，應是指標準值或規則之意，亦即普通值或中間值也。決定法律原則的，不是企業實務的作法，而是以法律的規範為準。而法律的規範並不以實務出現次數是否頻頻之現象的 - 經驗的，而是以法律的價值判斷為準。無論是民法或勞工法，法律規範之形塑都是私法自治原則，該原則且受德國基本法第 12 條第 1 項所保障。因此，總括而言，勞工法上並不存在「正常的（或一般的）勞動關係」，「正常」應是指契約當事人可以自由形成契約而言。所謂「正常」應是指繽紛不一的圖像，而非「齊一原則」。也因此，新的工作型態的願景是可以加以構思的。²

二、彈性化

現代的勞動環境是一個變化莫測的、勞資雙方均感不確定的時代，蓋資訊科技的不斷推陳出新、以及全球化及國際化下資本及人力的移動，無形中使

¹Däubler, AuR 1988, 302 f.

²Boemke/Föhr, Arbeitsformen der Zukunft, 1999, Rn. 7 ff.



得勞資雙方無所適從。尤其是，在這種環境中，勞工無力阻止工廠的外移及外勞的進入本國，勞工甚至必須搖身一變作為一隻隨處漂泊的候鳥（就如台灣早年台語歌曲中「舊皮箱的流浪兒」所描述的出外人一般）。這也使得勞工憂鬱 (Melancholie) 的逐漸加深。僅以美國 1969 年鄉村歌手 Merle Haggard 的 ” Working mans’ Blues” 及 2006 年 Bob Dylan 的 ” Working mans’ Blues # 2” 相對照。前者還滿懷幸福、滿足之感，但後者已對日子失去信心或期待。在這種環境中，勞工的工作尊嚴也逐漸失去（落）：亦即低薪資（或饑餓工資）的出現、政府社會保障的逐漸無力負擔。

在嚴峻的勞動市場裡，企業有關工作位置的決定會受到勞工法令的影響。尤其是解僱保護法制的嚴格與否，將會

影響企業新增人力的考慮。此種嚴峻的勞動環境會影響生產基地是否外移，企業採取合理化措施以延長生命。在另一方面，勞動市場的及契約所約定的勞動關係的「基準條件」不斷地變更。包括法律、判決、團體協約、以及國際的影響（如國際公約）等，持續地影響勞動契約的締結及履行，使得契約自由原則在勞動契約中之運用，受到相當程度的限制。

由於上述法令規範的限制，使得雇主在用人方面採取謹慎的態度，大多數的雇主會以加班方式取代僱用勞工，或者說先觀察一陣子，再決定是否要新增人力。這當然會影響勞工就職或受僱的生態。換言之，在現代職場中，將會有越來越多的勞動者在其職業生態中，無法僅與一位雇主從事工作。他必須不斷



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

地在受僱及自僱（自營作業）間輪轉。這可以從 2008 年下半年起的金融風暴中，獲得部分印證。在該波不景氣中，使得許多企業裁員，促使原先有固定雇主的勞工一變而為無一定雇主或自營作業者，例如開計程車、開早餐店、擺攤、打零工等，以度過職場的寒冬，這也致使職業工會的被保險人人數增加。

上述勞工身分的轉變，代表雇主使用人力的彈性化。傳統上的僱傭關係具有高度僱用安全之繼續性的勞動關係、幾乎無變化之單一技能、高度的勞動保護等，已逐漸地不符合現代工作環境的須要，或者要做相當程度地修正。相對地，彈性化的工作方式則逐漸佔有重要地位。至於勞動關係彈性化的可能方式，主要有：時間戶頭、派遣勞動、電傳勞動等。只不過，這一些對於未來具有吸引力之現代化的僱用關係不見得能適合於所有的企業，蓋每個企業都必按照本身的須要，選擇對其經營最有利的人力使用方式。一般來講，「正常的勞動關係」仍然是企業內最主要的人力使用方式，且將持續下去相當久的時間，這是因為它能夠為企業帶來獲利，符合當代勞動關係之需要也。



三、非典型工作之產生及勞動市場作用

相較於非典型僱用型態，在民法上早已存在「非典型契約」，其係指法律未特別規定而賦予一定名稱之契約，在該契約中，具有數個典型契約的特徵彼此交錯的現象，亦稱為無名契約³。混合契約是其中之一。至於混合契約，係指個案所涉及之契約，含有不同契約類型的重要因素（部分），具有不可分割的關係。性質上屬於一個契約，與契約聯立有別（最高法院 77 年度台上字第

³ 林誠二，民法債編各論（上），2007 年 3 月，修訂二版二刷，16 頁以下；楊崇森，混合契約之研究，法學叢刊第 4 卷第 4 期，1959 年 10 月，42 頁以下；劉春堂，判解民法債編通則，2011 年 2 月，修訂六版二刷，44 頁。

1286 號判決參照)。這表示契約聯立為兩個以上契約併存的形式。

非典型工作型態一般是指定期契約工作、部分時間工作、派遣勞動及電傳勞動而言。其中，定期契約工作（臨時工）及部分時間工作係伴隨著人類生產活動即已存在，故其係一歷史悠久的勞務型態。至於派遣勞動及電傳勞動則是晚近所出現的工作型態，後者更是拜網際網路的興盛，始在一些國家佔有一席之地。非典型工作型態既是勞務型態的一種，除了雇主企業經營所亟需者外，非典型工作者的保護更是不可或缺。另外，非典型工作除了涉及勞工保護問題外，更涉及其社會安全保障。惟在台灣，非典型工作型態除了勞工保護規定普遍不足外，社會保障也亟待加強。

再以派遣勞動為例。在台灣，勞動派遣人力的使用已有一段時間。派遣人力的增加及派遣產業的興起與壯大，顯示出派遣勞動在我國經濟上及企業經營上已佔有一定程度的重要性。此種派遣人力的使用，固然使得企業界可以藉由派遣勞工取代正職人員而達到降低人事成本，以及藉由派遣工作適度減少正職勞工的加班。然而，由於法律規範的不明，使得此類人員與企業內核心僱員的勞動條件有所不同。因此，是否從特殊勞動關係的角度，以勞動保護的觀點，納入一些與普通勞工法令不同的規定，適度地提升派遣勞工的權益保障？即成為各界爭論的焦點。蓋從擴大勞動派遣的市場，以達到擴大就業市場角度加以立法者，並非是少數國家。

參、非典型工作型態的保護

一、一般原則

(一) 平等待遇原則

即雇主在僱用非典型工作者時，是否應將一般正職勞工的勞動條件適用及之？對此，全時勞工與部分時間勞工、定期契約工與不定期契約工原則上固應採肯定的見解。但是，派遣勞工卻不得要求獲得要派機構正職勞工同等勞動條件的待遇，只有在勞工保護法上受到一





1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

體的對待。至於電傳勞動者，如其係勞工的身份，自然能獲得在廠勞工同等的待遇，否則，亦無平等待遇之適用。

（二）不採全有或全無原則

在非典型工作者無平等待遇原則之適用時，實際上亦應考慮將勞動條件或勞工保護規定逐點適用，例如針對家內勞動者，由於其身份大多為承攬人，因此，只在其受單一或至多兩位委託者賦予完成工作之任務、且其所獲得的給予構成其經濟的主要來源時，即可將各種假期（尤其是特別休假）、職業災害的補償、參加勞健保等規定適用及之。蓋在這種經濟從屬性的場合，家內勞動者與在廠工作者實際上只是工作地點的差異而已，其獲得逐點的保障應具有相當程度的正當性。

（三）適度社會保障原則

在非典型工作的運用上，必須輔以社會安全保障的設計，以使得勞工能夠如正常全時的勞工一般，無後顧之憂的工作。這尤其應在健康保險、勞工保險及就業保險上予以規定。現行就業保險法第 11 條第 2 項規定，即有定期契約勞工請領保險給付的保障。而針對部分工時勞工，除了在「僱用部分時間工作勞工權益手冊」第七項規定外，中央勞工主管機關早已在勞工保險投保薪資分級

表的備註中，區分其薪資是否已達基本工資，而規定其投保薪資。解釋上，只要是勞工，即使是從事非典型工作者，也應該獲得適度的保障。只是，由於其非不定期、非全時、非在雇主處、以及非定點定時工作等特點，使得社會保障的設計面臨法理上的及實務上的困難。例如，以派遣勞工而言，假設派遣機構未為其加入各種社會保險，是否即應課以要派機構負擔繳交保險費之義務？此在立法中的派遣勞工保護法有規定嗎？

二、例示非典型工作型態的保護

（一）部分時間工作

1. 法令規定

除了中央勞工主管機關的解釋令外，其主要係以「僱用部分時間工作勞工權益手冊」規定勞雇雙方的權利義務。雖然其能給予雙方一定的指引作用，但也留下一些法規不明之處。尤其是，只具有行政指導效力的「僱用部分時間工作勞工權益手冊」，有無與勞工保護法（特別是勞基法）的規定牴觸？畢竟，部分時間工作勞工也是真正的勞工。

2. 強制性部分時間工作（尤其是微量工作）之防（禁）止

值得注意的是，由混合契約或契約

聯立所造成的強制的部分時間工作問題。以最高行政法院 95 年度判字第 1472 號判決為例，在該案中，保險業務員申請改採部分工時制，保險公司與業務員乃配合改簽訂勞動及承攬混合契約⁴。該案的特殊處是：將單純的僱傭 / 勞動契約改簽訂勞動及承攬混合契約，業務員的原工作內容及進行工作方法並未改變。二者之差別，僅係業務人員在每月業績達一定額度以上或就客戶續繳之報酬及某些項目之獎金，改列為承攬報酬（工作成果之所得）。如此，這就是保險法學者所說的混合制或佣金制。

另外，在台灣台北地方法院 95 年度勞簡上字第 17 號民事判決（安泰人壽保險股份有限公司案）中，原告（甲）先於 1999 年 8 月與被告（乙）（XX 保險股份有限公司）簽訂「高階承攬人 (CI) 契約」，擔任保險業務員的工作。其後，雙方在 2000 年 8 月另訂立「籌備主任 (ST) 僱傭暨承攬合約書」。雙方在 2004 年 3 月終止勞動契約，甲乃起訴主張工資及資遣費等權利。法院基於契約自由原則，在考量保險業務員之工作特質之下，肯定僱傭與承攬併立之契約，並且認為甲為部分時間工作勞工。



吾人觀上面所舉的兩個案例，不論是混合契約或契約聯 / 併立、亦不論是具勞工身分的業務員主動申請或被動要求而改為僱傭與承攬混合契約，業務員從事勞動的時間都會被大大擠壓，而掉入部分時間工作的勞工，甚至是工作時間極短或工資收入極低的微量工作者。這將會相當程度影響勞工的收入及生活，甚至是老年生活照護的不保，處理上，如上所述，可以「單一契約說」的理論

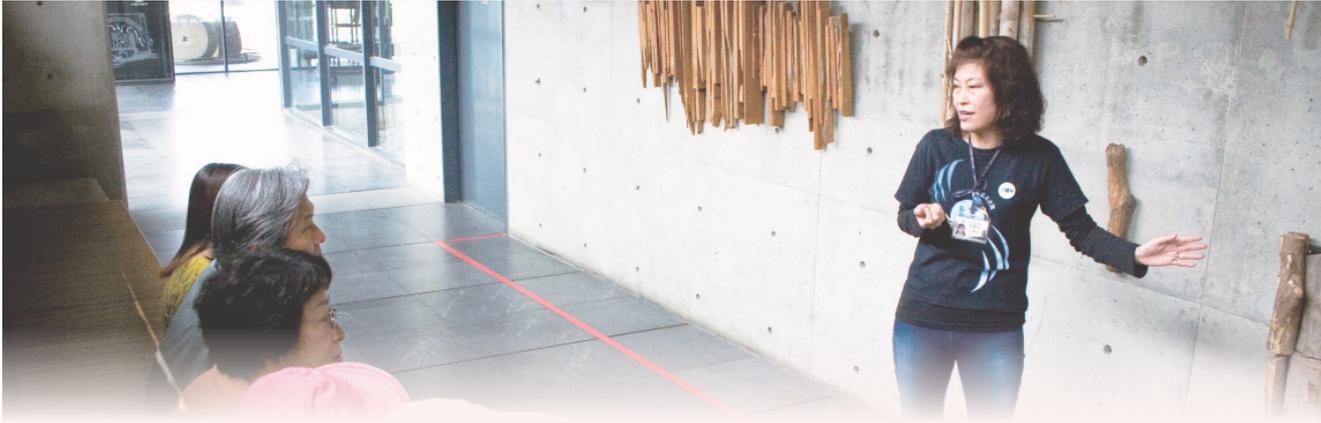
⁴ 只是，在一般情況下，吾人實難理解勞工為何會自願申請改為部分工時制。其是否因雇主的策動而不得不為？



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



予以救濟。或者，退而求其次，原則上以吸收法解決混合契約的爭議。

惟歸根結底之道，似乎應課雇主事先明確告知勞工所欲從事者為部分時間工作（甚至是微量工作者）的義務，而且，無論是立法者、行政者或司法者，都應透過各種途徑（立法、行政行為、判決等），以盡力防止此類老年貧窮（老年給付及企業退休金的減少）案例發生。只是，無論是強制部分工時或老年貧窮的發生及防止，並非僅是侷限於保險業務員而已，而是應將之擴充及於所有的勞工。

（二）派遣勞動

1. 法令規定

在台灣，勞動派遣已存在一段時間，立法的嘗試也有一段時日，但至今仍未立法通過。中央勞工主管機關有關勞動派遣的規定，主要有 2012 年 6

月 26 日行政院勞工委員會函發布的「要派單位與派遣事業單位要派契約書範本」及「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」。其法律性質應為行政指導與行政規則。另外，依據行政院勞工委員會 89 年 5 月 12 日台(89)勞資二字第 0018469 號函：「二、所詢勞務外包公司派至發包公司提供勞務之人員，是否可要求發包公司所僱用勞工享有相同待遇或勞動條件乙節，查現行勞工法令並無強制規定，惟事業單位基於事業整體運作管理一致性，就部分勞動條件（如工時、休息與休假等），宜要求外包公司提供相同條件予所屬員工，至其他勞動條件部分，發包公司亦應本照顧勞工權益原則，避免於同工作場所中有過大差距而滋生爭議，於承攬時要求承包公司提供適當條件，較為允當。」本文認為上述解釋並不完全正確，蓋其（此時又）將勞務外包看成是勞動派

遣處理，忽略了勞務外包如果是勞務承攬，即應按照承攬關係處理之道。換言之，其係單純地將勞務外包公司等同於派遣公司，而將發包公司等同於要派公司。在這裡，實在應該區分勞務承攬及勞動派遣之不同。只有在勞務外包實質上為勞動派遣時，上述函釋的見解始屬正確。

2. 保護構想

整體來看，目前台灣的勞工派遣法制，並非採取嚴格的國家管制規定，而是給予派遣勞動的三方當事人有相當大的自由形成契約內容的空間。雖然尚未立法完成，但法院有關勞動派遣的判決已經汗牛充棟，大體上也符合勞動派遣的法理，值得肯定。其兼採契約自由及勞工保護的思想，既在保障勞雇雙方當事人，也在促進勞動市場的活化，這也符合非典型就業的本質。雖然如此，相較於定期契約工作及部分時間工作，派遣勞動畢竟有較強的特殊性，故其仍較偏於特殊的勞動關係，允宜強化其勞工保護的色彩。

肆、判決評析

保險業務員的工作，是外勤工作者的型態之一⁵。由於其工作地點以事業單位外為主，而且工作時間較不易確定，再加上保險業者主要是依賴招攬保險成果的多寡維生，遂衍生出雙方對於契約屬性的認知及雙方權利義務的爭議。其根據法律及法理公平合理的處理此類爭議，不僅影響勞雇雙方的權益，也攸關我國保險業的持續發展。

在保險業務員契約屬性的認定上，法院之所以承認混合契約或契約聯立之效力，應當是以雙方所約定的契約內容，那一部分屬於僱傭契約、那一部分屬於承攬契約或委任契約，可以明確地、或者至少能適當地切割為前提。惟這僅是理論上的可能，在實際的操作上可能困難重重、甚至不可能、或者至少在法律科學上並不精確，難以舉證或否認。因此，本文以為保險業務員應採「單一契約說」的理論解決其權利義務問題，也就是保險人與業務員間之契約關係為僱傭契約或承攬契約或委任契約或居間契約，不應該承認混合契約或契約聯立的存在與適用。⊕

⁵最高法院 85 年台上字第 179 號判決參照。另外，德文文獻部分，請參閱 ErfK/Preis § 611 Rn. 96; Schaub/Vogelsang, ArbR-Hdb., § 8 RN. 40, 43.



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

提升工資債權、 保障勞工權益

論勞動基準法修訂

世新大學傳播管理系兼任助理教授

台灣師範大學科技應用與人力資源發展學系博士生 徐國淦



立法院在今（104）年 1 月 20 日三讀通過《勞動基準法》部分條文修正案，將勞工債權與銀行債權並列第一順位，今後雇主積欠勞工薪水等惡性倒閉案將有法律保障，不再求償無門。

勞動部長陳雄文表示，這次修法是立法院朝野政黨的委員、勞工團體及相關部會共同努力推動，才得以順利完成。他強調，《勞動基準法》修正案實施後，可以進一步保障勞工工資、資遣費及退休金權益，減少勞資爭議，預計將有 670 萬名勞工受惠。

勞動基準法的修訂

《勞動基準法》自民國 73 年 7 月 30 日公布實施以來，有過四次重大修訂：

第一次修訂是回應社會全面適用《勞動基準法》呼籲，於民國 85 年 12 月 27 日修法公布，「至民國 87 年底以前，適用於一切勞雇關係。但其適用確有窒礙難行者，不在此限」。

第二次修訂則是工時縮短，於民國 89 年 6 月 28 日公布法定工時由原先「勞工每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週工作總時數不得超過 48 小時」，調降為「勞工每日正常工作時間不得超過 8 小時，每二週工作總時數不得超過 48 小時」。

第三次修訂則是勞工退休金制度變革。《勞動基準法》原本規定「勞工工作 15 年以上且年滿 55 歲者或工作 25 年

以上者」才能請領退休金，造成勞工「看得到、領不到」的現象。94 年 6 月 11 日立法院完成修法，7 月 1 日公布實施，將原本雇主「確定給付制」改為「確定提撥制」，雇主必須按月提撥勞工退休金至勞工個人帳戶。

這次是第四次重大修訂，主要是提升勞動債權順序，總計修訂第 17 條、第 28 條、第 55 條、第 56 條、第 78 條、第 79 條、第 80-1 條和第 86 條等 8 條條文。修正重點包括：

- (1) 提升勞動債權受償順序：雇主積欠勞工工資、舊制退休金及資遣費等債權，將受償債權的順序提升至與第一順位的抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權。



- (2) 擴大積欠工資墊償範圍：雇主提繳的積欠工資墊償基金，從原本的工資墊償，擴大納入退休金及資遣費均可墊償，但合計以 6 個月平均工資為上限。
- (3) 提高雇主提繳率比例：將法定提繳費率由現行的萬分之 10 提高至萬分之 15。
- (4) 明訂退休金、資遣費給付期限：雇主給付退休金、資遣費應於勞動終止契約起，30 日內發給。
- (5) 加重雇主未依規定給付退休金、資遣費罰責：原處新臺幣 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰，修正案提高至處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期末給付者，應按次處罰。
- (6) 明訂雇主應每年足額提撥給付當年度退休者的退休準備金：雇主應於每年年終檢視勞工退休準備金專戶餘額，是否足額支付次年預估可退休勞工的退休所需金額，如有不足時，應於次年三月前一次提撥補足，未依規定補足者，將課予新臺幣 9 萬元以上 45 萬元以下罰鍰。
- (7) 賦予金融機構查核權：增訂金融機構可要求主管機關提供雇主退休金提撥、數額及裁罰等相關資料，藉以降低核貸疑慮，但需負保密義務。
- (8) 明訂退休金調整的規定：考量勞工退休準備金提撥情形，攸關日後勞工請領退休金及資遣費權益，為使事業單位勞退監督委員會能參與提撥率的擬訂或調整，並發揮監督功能，明訂退休金比率及調整，應經勞退監督委員會審議通過，並報當地主管機關核定。

(9) 增訂雇主違法之處置原則：原本事業單位違反勞基法，現行法令只規定「得」公布事業單位名稱及事業主，修正案一律改成「應」公布，強制地方主管機關公布違法業者，並限期改善，屆期末改善者，應按次處罰。另主管機關得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。

(10) 訂定實施日期：除了勞動債權之受清償順序提升至第一順位的規定，自公布後 8 個月施行，其餘條文自公布日施行。

勞動部強調，《勞動基準法》修正通過後，後續將訂定擴大積欠工資墊償範圍的行政作業、每年查核事業單位落實舊制退休準備金提撥、建置金融機構查詢事業單位勞工退休準備金提撥狀況機制及宣導等配套措施，也會積極儘速辦理，以使勞工工資、資遣費及退休金的保障更為周延。

勞動基準法立法的旨意

然而，提升工資債權的修法工程，並非一蹴可幾，是歷經漫漫歷程。民國 73 年 7 月 30 日《勞動基準法》實施，第 28 條就已明訂：「雇主因歇業、清算

或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分，有最優先受清償之權」。立法的旨意在保障勞工基本生活權益，避免雇主積欠薪水，造成勞工生活陷入困境。不過，立法之初，只重視到雇主積欠工資問題，並未將退休金、資遣費列入。再者，《勞動基準法》實施初期，正逢台灣中小企業高度成長、開花結果時期，企業求才若渴，並未發生太多工資爭議。尤其是，1980 年代，政府推動金融自由化、貿易自由化及國營事業民營化等政策，積極放寬管制與保護，並於民國 69 年設置第一個科學工業園區，產業逐漸朝科技化發展。這個時期，台灣平均每年經濟成長達 7.7%，外匯存底高達 800 億元，也是所謂「台灣錢淹腳目」的時代，企業欣欣向榮，到處都是職缺，並未發生企業重大脫產爭議。

到了 1990 年代的台灣，隨著政治解嚴，社會多元開放，經濟逐漸邁入成熟階段，加上中國、東南亞等新興競爭市場的產生，以及台灣勞動力成本的上升和勞工意識提升，使得原有大量依靠勞力密集的傳統產業，紛紛被迫關廠或外移，再加上遭逢亞洲金融風暴，石油危機等，企業關廠歇業頻傳。民國 78 年 10 月高雄加工出口區安強十全美惡性關廠，引發員工抗爭；民國 81 年 6 月，板



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條



橋嘉隆成衣廠移資印尼，女工為追討老闆積欠工資、資遣費，展開長期抗爭。同年7月，台陽文山老礦工追討積欠工資及退休金的抗爭。另外，東洋針織、聯福製衣、福昌紡織、東菱電子等重大關廠爭議，並組成「全國關廠工人連線」，彼此相互奧援，展開一波水又一波的陳情抗爭，同時引發社會大眾對日愈嚴重的企業關廠，積欠員工工資、資遣費、退休金等問題的關注。

勞工界的爭議焦點除了要求政府能向雇主「代位求償」，支付給雇主積欠員工的工資、資遣費及退休金外，並且主張修訂《勞動基準法》第28條，將勞工的債權提升至第一順位。

因為，現行法令的債權順序為：

第一順位：土地增值稅、地價稅、房屋稅；

第二順位：擔保物權，如抵押權、留置權、質權；

第三順位：勞工未滿六個月的工資債權；

第四順位：一般的稅捐債權；

第五順位：一般債權。

勞動部這次修法就是將工資債權提升與土地稅等同等順位，同時增列資遣費、退休金至第一順位債權中。

《勞動基準法》第28條修正案，行政院及朝野立法委員共提26個相關修版本，立法院三讀修正通過條文以行政院版為主，將勞工工資、退休金及資遣費債權受償順序提高到與銀行債權相同的第一順位。但勞工團體認為，薪資債權仍無法優先所有抵押債權，和第一順位抵押債權並列，按債權額比例受償的結果，勞工棺材本的小蝦米，會被銀行貸款的大鯨魚吞沒；再加上墊償範圍只



以六個月平均工資為限，勞工的權益仍被大打折扣，希望政府能再修法或提出補強條文，真正落實確保勞工權益。另民進黨籍立委林淑芬主張將勞工債權提高至第一順位，高於銀行債權，因為實務上銀行往往不去處理超貸問題，卻與勞工斤斤計較。此外，國民黨籍立委吳育仁亦指出，這次修法是第一次對勞工所得債權有突破性的修訂，不僅提昇勞工工資所得債權至與擔保物權同一順位，更擴大積欠工資墊償範圍，強化保障勞工因不可歸責之事由造成的權益損失。他強調，接下來會要求地方政府確實執行修法內容，督促沒依法提撥舊制退休金業者按規定辦理。

就整體而言，勞動部修法主張的確有其進步性。至於雇主應於每年年終檢視勞工退休準備金專戶餘額，是否足額支付次年預估可退休勞工的退休金，如有不足時，應於該年三月前一次提撥補足，未依規定補足者，處新臺幣 9 萬元

以上 45 萬元以下罰鍰部分，未來執行上應有萬全配套，以使勞工受益。

政策規劃前的評估機制

行政院近年來引進經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) 的「法規影響評估」（Regulatory Impact Assessment, RIA) 機制，會是很好的檢驗基準。亦即，任何政策規劃，行政機關應有法制作業前置的政策評估機制；針對規範背景、問題爭點、規範目的有明確評估，並提出各種可能措施，分析評估實施結果對社會、企業及政府影響，以提供決策者擬定法律時，可依據具體事實的描述，甚至量化的數據所呈現的分析內容，作為理性選擇的基礎。因此，政府在制定或修訂法規時，應先確定法規所產生的效益大於成本，才有制（修）訂之必要，如此才能減少「輕率立法」的習性，減少多如牛毛的無用法律。

法規的用意本在增進社會福利與促進公共利益，但訂立的法規，一旦無法執行時，反而成為國家競爭力與促進民間活力的絆腳石，豈能不慎。☹



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

失業給付請領條件 之商榷

中國文化大學勞資關係學系 副教授 徐廣正

壹、前言

由於景氣榮枯不一，勞工因應失業危機的準備或有不足，因此政府必須開辦失業保險，以提供失業勞工失業期間的經濟保障，俾協助失業勞工順利回歸就業。不過失業保險的建立，往往受到保險的投機因素與政治上的敏感性因素影響，所以失業保險是多數國家最後開辦的社會保險項目。¹

但是根據國外實證研究的結果，多數認為失業保險雖然將誘發較高的失業，但同時又會促進勞動力流動與分派效率。²為避免失業給付產生缺乏再就業動機的負面效果，因此對於失業給付請領條件與發

給標準，多數國家相關規定往往從嚴；尤其是請領給付前的加保期間，與給付期間的長短之間，應有何種對應關係，同時又能不危及保險財務的適足性，迄今仍然有不少爭議，所以本文將就此做一些剖析。

貳、現行失業給付給付實績與請領條件

依據勞工保險局 103 年 12 月統計提要資料顯示，當月計有 26,892 人請領失業給付，給付金額 599,967,878 元。在就業保險法五項給付之中，僅低於育嬰留職停薪津貼的 33,960 人，與 610,960,241 元的給付金額。³至於歷年的失業給付發給實績，則如表 1 所示。

表 1

2003-2013 年失業給付發給件數金額統計

年 (月) 別	件 數	金 額
總 計	4,269,674	80,852,272,074
2003	325,340	5,458,734,264
2004	212,097	3,680,157,590
2005	250,600	4,406,323,808
2006	276,811	4,957,930,167
2007	298,859	5,353,019,405
2008	370,190	6,645,870,726
2009	1,119,303	20,824,877,248
2010	494,843	9,910,794,927
2011	286,526	5,909,850,952
2012	304,638	6,491,664,611
2013	330,467	7,213,048,376
2014	285,469	6,354,788,546

資料來源：

1. 勞工保險局，102 年統計年報第 54 表，網站地址：<http://www.bli.gov.tw/reportY.aspx?y=102&f=h540>，最後瀏覽日期：2015 年 3 月 1 日。
2. 勞工保險局，103 年 12 月統計提要。

¹ 柯木興，社會保險，第 354 頁。

² 柯木興，社會保險，第 356 頁。

³ 勞工保險局，103 年 12 月統計提要。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

目前我國失業給付制度，係規範於就業保險法之中。茲就失業保險給付請領給付前的加保期間，與給付期間的長短之間的對應關係，分項說明如下：

一、失業給付請領條件

被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練；或是被保險人因定期契約屆滿離職，逾1個月未能就業，且離職前1年內，契約期間合計滿6個月以上者，視為非自願離職，並準用前開規定。⁴

二、失業給付發給標準

失業給付按申請人離職辦理退保之當月起，前6個月平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理退保時，已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月。於經濟不景氣致大量失業或其他緊急情事時，中央主管機關於審酌失業率及其他情形後，得延長給

付期間最長至9個月，但必要時得再延長，惟最長不得超過12個月。不過延長給付期間，並不適用申請人對公立就業服務機構推介之工作不接受，仍得請領失業給付及發給提早就業獎助津貼之規定。另外，被保險人於非自願離職退保請領失業給付期間，如有受其扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女者，每一人按申請人失業給付發給標準10%，加給給付或津貼，最多計至20%。⁵

三、失業給付扣減標準

被保險人於失業期間另有工作，其每月工作收入超過基本工資者，不得請領失業給付；但是每月工作收入未超過基本工資者，則該月工作收入加上失業給付之總額，超過其平均月投保薪資80%部分，應自失業給付中扣除。但是該月工作收入加上失業給付總額低於基本工資者，不予扣除。⁶

分析相關規定，我國失業保險給付請領給付前的加保期間，與給付期間的長短之間的對應關係，可以歸納如下表2：

⁴ 參見就業保險法第11條第1項第1款及同條第2項。

⁵ 參見就業保險法第13條、第16條第1項及同條第2項、第18條，以及第19-1條。

⁶ 參見就業保險法第17條第1項。

表 2

我國請領失業給付前加保期間與給付期間長短之對應關係

適用對象及狀態	申請人	請領條件	給付期間
一、一般勞工	(一) 不定期契約勞工	非自願離職辦理退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 1 年以上。	最長 6 個月
	(二) 定期契約勞工	定期契約屆滿離職前 1 年內，契約期間合計滿 6 個月以上。	最長 6 個月
二、特定對象	(一) 年滿 45 歲以上	1. 非自願離職辦理退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 1 年以上。 2. 定期契約屆滿離職前 1 年內，契約期間合計滿 6 個月以上。	最長 9 個月
	(二) 領有社政主管機關核發之身心障礙證明	1. 非自願離職辦理退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 1 年以上。 2. 定期契約屆滿離職前 1 年內，契約期間合計滿 6 個月以上。	最長 9 個月
三、中央主管機關經濟不景氣致大量失業或其他緊急情事時，審酌失業率及其他情形後延長給付期間。	(一) 一般勞工	1. 非自願離職辦理退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 1 年以上。 2. 定期契約屆滿離職前 1 年內，契約期間合計滿 6 個月以上。	1. 延長給付期間最長至 9 個月。 2. 必要時得再延長，最多不超過 12 個月。 3. 但在公告實施前，已依據規定領滿失業給付者，不得申領延長失業給付。 ^註
	(二) 特定對象	1. 年滿 45 歲以上，或領有社政主管機關核發之身心障礙證明。 2. 非自願離職辦理退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 1 年以上。 2. 定期契約屆滿離職前 1 年內，契約期間合計滿 6 個月以上。	保險人應先發給失業給付最長 9 個月，但於公告實施再延長失業給付時，合計最長發給 12 個月。 ^註

資料來源：作者自行整理。

註：就業保險延長失業給付實施辦法第 5 條。

參、韓國與日本請領失業給付（求職給付）前加保期間與給付期間長短之對應關係

我國失業保險給付請領給付前的加保期間，與給付期間的長短之間的對應關係，是否合宜？與其他鄰近國家的類似規定，有何差別？以下選擇與我國經濟社會發展最為類似的韓國與日本兩國的相關規定，做為比較參考。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

一、韓國

韓國的失業給付，係規定於僱用保險法之中。依據僱用保險法的規定，所有受雇者均應參加僱用保險，特定對象則可以自願加保。領取失業給付（韓國稱求職給付）之申請人，給付標準為失業前 90 日平均日工資額 50%，如經計算低於前 90 日平均日工資額 90%，則按法定最低基本工資 90% 計算⁷；每日最高給付日額為 40,000 韓圓，最低 36,640 韓圓。在申請求職給付前，申請人除有 7 天等待期，並應在申請前 18 個月中，至少有 6 個月的加保期間，並且不屬於自願離職、行為失檢、勞資爭議或拒絕就業服務機構推介之合適工作機會。⁸

就韓國請領失業給付前加保期間與給付期間長短之對應關係，如表 3 所示。

除前述失業給付（求職給付）規定外，失業給付（求職給付）尚提供其他相關給付，包括傷病給付、職業訓練延長給付、個人延長給付及特別延長給付等 4 種給付。其中傷病給付包括在失業給付（求職給付）給付日數之內，職業訓練延長給付、個人延長給付及特別延長給付則在失業給付（求職給付）日數之外，額外發給。相關規定彙整如表 4 所示。

表 3

韓國請領失業給付（求職給付）前加保期間與給付期間長短之對應關係

繳費期間 \ 失業時年齡	未滿 30 歲	30 歲至未滿 50 歲	年滿 50 歲以上及身心障礙者
(6 個月以上) 未滿 1 年	90	90	90
滿 1 年以上至未滿 3 年	90	120	150
滿 3 年以上至未滿 5 年	120	150	180
滿 5 年以上至未滿 10 年	150	180	210
滿 10 年以上	180	210	240

資料來源：金鍾範，韓國社會保障制度，第 152 頁

⁷ 韓國就業與勞動部，僱用保險法第 46 條，網站地址：http://www.moel.go.kr/english/poli/poliLaw_view.jsp?idx=232&tab=1，最後瀏覽日期：2015 年 3 月 1 日。

⁸ 美國社會安全署，韓國社會保障計畫，網站地址：<http://www.socialsecurity.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2012-2013/asia/south-korea.pdf>，最後瀏覽日期：2015 年 3 月 1 日。

表 4

韓國失業給付（求職給付）相關給付

給付項目	請領條件	給付期間與標準
傷病給付	<ol style="list-style-type: none"> 1. 申報失業以後，因為疾病、傷害、分娩等原因不克就業，而無法獲得失業認定之日起。 2. 因 7 日以上之疾病、傷害而不克就業的狀況下，需要另附證明書申報。 3. 分娩的情況下，超過法定假期天數的 60 日或 75 日（多胞胎），自分娩之日起支付 30 日或 45 日（多胞胎）。 	與失業給付（求職給付）標準相同，每日最高給付日額為 40,000 韓圓，最低 36,640 韓圓。
職業訓練延長給付	做為失業給付（求職給付）受益人，根據地方勞動主管機關的職業能力開發培訓指示，參加職業訓練課程。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為失業給付（求職給付）每日最高給付日額的 100%。 2. 最長給付期間 2 年。
個人延長給付	就業特別困難、生活困難的受益人中，考慮工資水準、財產狀況、撫養家屬、是否參加職業訓練課程等因素，有必要生活支援者。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為失業給付（求職給付）每日最高給付日額的 70%。 2. 最長給付期間 60 日。
特別延長給付	因失業激增等原因，而被認為再就業特別困難的情況下，就業與勞動部部長規定一定期間，並在該期間內失業給付（求職給付）的給付期間終止者。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為失業給付（求職給付）每日最高給付日額的 100%。 2. 最長給付期間 60 日。

資料來源：

1. 韓國就業與勞動部，僱用保險法第 63 條，網站地址：
http://www.moel.go.kr/english/poli/poliLaw_view.jsp?idx=232&tab=1，
最後瀏覽日期：2015 年 3 月 1 日。
2. 金鍾範，韓國社會保障制度，第 153 頁。

二、日本

日本在 1974 年，將原有失業保險法修改為雇用保險法，主要的區別包括：

(一) 變更給付日數的決定方式，改以被保險人年齡及有無身心障礙決定；

(二) 新設短期雇用特例被保險人制度，對於季節性勞工支付 50 日基本補助日額；

(三) 廢除就職準備金制度，改進常用就職準備金制度；



(四) 新增雇用改善、能力開發、雇用福利、雇用安定(1977年增定)等事業。

2007年又再進行結構性改革，以因應2003年開始的失業高峰，包括：

- (一) 將所有被保險人統一為一般被保險人身分；
- (二) 修改基本津貼請領資格條件；
- (三) 縮短短期雇用特例被保險人失業時領取的「特例一次性補貼」給付日數；
- (四) 縮短教育訓練給付所需請領資格條件的期間要求；
- (五) 對於育兒停職勞工復職給付的給付率，由3年的10%提高為20%。
- (六) 降低保險費率，削減國庫負擔。⁹

日本的失業給付，係規定於僱用保險法之中。依據僱用保險法的規定，所有65歲以下的受雇者，均應參加僱用保險；特定對象可以自願加保，日雇勞工與季節性勞工，則適用特別體系。至於每週工作時間在20小時以下的勞工與自雇勞工，排除適用。¹⁰領取失業給付(日本稱求職給付)之申請人，給付標準為失業前6個月工資總額除以180以後所得的日平均工資額。給付標準一般為日平均工資額在2,140元至未滿4,210元為日平均工資額50%，但依據厚生勞動省統計當年4月1日至次年3月31日勞工平均正常所得指數，相較2001年4月1日開始的財政年度，如有增加，可以調整為日平均工資額的80%。日平均工資額在4,210元至12,220元者，則可以在日平均工資額80%至50%的範圍內調整。但年滿60歲至未滿65歲之勞工，日平均工資額的

⁹ 宋健敏，日本社會保障制度，第311-313頁。

¹⁰ 美國社會安全署，日本社會保障計畫，網站地址：<http://www.socialsecurity.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2012-2013/asia/japan.pdf>，最後瀏覽日期：2015年3月1日。

¹¹ 日本法務省，僱用保險法第16條、第18條，網站地址：<http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?ft=1&re=02&dn=1&co=01&ia=03&x=59&y=14&ky=employment+insurance&page=18>，最後瀏覽日期：2015年3月1日。

¹² 日本法務省，僱用保險法第15條，網站地址：<http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?ft=1&re=02&dn=1&co=01&ia=03&x=59&y=14&ky=employment+insurance&page=18>，最後瀏覽日期：2015年3月1日。

¹³ 日本法務省，僱用保險法第21條，網站地址：<http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?ft=1&re=02&dn=1&co=01&ia=03&x=59&y=14&ky=employment+insurance&page=18>，最後瀏覽日期：2015年3月1日。

¹⁴ 日本法務省，僱用保險法第13條，網站地址：<http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?ft=1&re=02&dn=1&co=01&ia=03&x=59&y=1>，最後瀏覽日期：2015年3月1日。



50%，將改為日平均工資額的45%：4,210 元至 12,220 元的區間，亦修正為 4,210 元至 10,950 元。¹¹

在領取求職給付前，申請人必須親自到公共職業安定所，經失業認定後取得給付資格，但應每 4 週再認定一次。¹² 除有 7 天等待期¹³，並應在申請前 2 年中，至少有 1 年的加保期間（有特定資格或因特定理由離職者，應在申請前 1 年中，至少有 6 個月的加保期間）。¹⁴

就日本請領失業給付前加保期間與給付期間長短之對應關係，如表五所示。

基於個人特殊情況、失業時的雇用

情況、地域的特殊情況不同，前述規定基本津貼給付日數無法完全保障失業勞工的基本生活，因此雇用保險設計給付日數延長機制，申請人如符合一定條件，基本津貼給付日數可以延長一定日數。茲分述各種延長給付如下：

（一）職業訓練延長給付

在等待接受公共職業訓練期間（90 日以内）、接受公共職業訓練期間（2 年以内）及公共職業訓練期間結束後再就業困難（30 日以内），發給職業訓練延長給付。



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

表 5

表 5

日本請領失業給付（求職給付）前加保期間與給付期間長短之對應關係

(一) 一般被保險人

單位：日

區分 \ 曾是保險人期間	未滿 1 年	1 年以上 未滿 5 年	5 年以上 未滿 10 年	10 年以上 未滿 20 年	20 年以上
全年齡	-	90		120	150

資料來源：日本法務省，網頁地址：

https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_benefitdays.html，最後瀏覽日期：2015 年 3 月 1 日。

(二) 特定資格及特定理由離職者

單位：日

區分 \ 曾是保險人期間	未滿 1 年	1 年以上 未滿 5 年	5 年以上 未滿 10 年	10 年以上 未滿 20 年	20 年以上
未滿 30 歲	90	90	120	180	-
30 歲以上 35 歲以下		90	180	210	240
35 歲以上 45 歲以下				240	270
45 歲以上 60 歲以下		180	240	270	330
60 歲以上 65 歲以下		150	180	210	240

資料來源：宋健敏，日本社會保障制度，第 324 頁。

(三) 高齡被保險人

單位：日

區分 \ 曾是保險人期間	未滿 1 年	1 年以上
滿 65 歲以上	30	50

資料來源：日本法務省，雇用保險法第 37-4 條，網站地址：<http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?ft=1&re=02&dn=1&co=01&ia=03&x=59&y=14&ky=employment+insurance&page=18>，最後瀏覽日期：2015 年 3 月 1 日。

註：高齡被保險人指被保險人年滿 65 歲以上。

表 5

(四) 短期雇用特例被保險人

區分	曾是被保險人期間	資格條件	給付標準	日平均工資額
季節性受雇勞工				1. 前 2 個月內，繳納第一級保險費印花 24 張以上，日平均工資額為 7,500 円。
短期性受雇勞工（受同一事業連續雇用期間未滿 1 年）		申請前 1 年中，至少有 6 個月的加保期間	日平均工資額 50 日	2. 前 2 個月內，繳納第一級保險費印花 24 張以上，日平均工資額為 6,200 円。 3. 其他日平均工資額為 4,100 円。

資料來源：日本法務省，雇用保險法第 38 條，網站地址：<http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?ft=1&re=02&dn=1&co=01&ia=03&x=59&y=14&ky=employment+insurance&page=18>，最後瀏覽日期：2015 年 3 月 1 日。

(二) 區域（廣域）延長給付

特定地區失業率達全國失業率兩倍以上，在廣泛範圍內進行職業介紹活動時，對符合資格之申請人支付區域（廣域）延長給付（90 日以內）。

(三) 全國延長給付

全國失業情況顯著惡化，達到行政命令規定標準時，對符合資格之申請人支付全國延長給付（90 日以內）。

此外，尚有技能培訓津貼與傷病津貼。所謂技能培訓津貼，包括受訓津貼及交通津貼兩項；受訓津貼為接受公共

職業訓練時，因為家庭需要或交通支出額外支付時給予補貼。至於傷病津貼，是在被保險人申請失業認定後，因傷害或疾病 15 天以上而無法工作時，取代失業給付，而發給被保險人。

三、歸納與分析

整體而言，韓國與日本在請領失業給付（求職給付）前加保期間與給付期間長短之對應關係，有下列幾點值得關注，包括：

(一) 依據被保險人年齡大小，考慮國內經濟情勢對於不同年齡別被保



1

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

樂說頭條

險人的影響，決定給付期間長短的標準。

- (二) 參考被保險人保險年資的多寡，對於不同年齡別的被保險人，決定給付期間長短的標準；或兼採年齡大小，決定給付期間長短的標準。
- (三) 對於超過退休年齡的高齡被保險人，基於長期參加保險的貢獻，提供特別的給付或延長給付期間。
- (四) 對於強化就業能力或是就業困難的被保險人，達成提高失業勞工再就業機率，在訓練期間給予延長給付期間的待遇。
- (五) 在超過全國平均失業率的特定區域，或是全國失業情況顯著惡化，由於並非失業勞工個人所能左右，因此對於符合條件的失業勞工，給予延長給付期間的待遇。
- (六) 為鼓勵失業給付受益人接受公共職業訓練，對於失業勞工參加訓練期間增加的家庭需要或交通支出，給予額外補貼。
- (七) 給付標準相當平均工資的比率，依據年度勞工平均正常所得指數

與基期年比較的增減幅度，可以彈性調整。

失業只是就業市場上的短期現象，超過正常勞工平均失業期間，就非經濟層面可以解決的問題。何況調整給付期間或標準，勢必增加給付總額，也要相對提高累存基金餘額，因應發生大規模失業現象時之需要。由於近年來國際經濟情勢波動幅度甚大，勞工實質薪資也有下降趨勢，所以調高現行失業保險費率似無可能；但是參考韓國與日本相關規定，變更失業給付平頭式的計算方式，同時兼採被保險人保險年資與年齡，針對受失業影響較大的族群，提供較高標準或較長期間給付，在不變動目前給付總額的狀況下，應該可以使失業給付更



能發揮降低失業率的效果。此外，也可以學習日本的作法，要求申請人接受地方就業服務機構先行安排公共職業訓練，提高再就業能力，做為領取失業給付的先決條件，俾能降低福利依賴的道德危機，也是可以優先考慮的途徑。

伍、結論

失業保險給付，對於台灣地區的勞工而言，是失業期間重要的經濟來源，

也是協助失業勞工重返職場的踏腳石。因此必須妥善規劃，使其發揮應有的功能。如何建立請領失業給付前加保期間與給付期間長短之對應關係，應經長期審慎討論，研提最適方案分期實施，期於穩定中逐步改善，發揮保障失業勞工的最大經濟與社會效果。☺



2

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



活用法規

配合創業拔萃方案 放寬創新新創事業

勞動力發展署跨國勞動力管理組科員 張元怡

配合創業拔萃方案放寬創新新創事業

國家發展委員會(以下簡稱國發會)為加速優化我國創新創業環境,以期更多國內外新創企業根植臺灣,爰訂定「創業拔萃方案」於103年8月19日陳報行政院核定。「創業拔萃方案」提出3項具體策略,包括積極排除各類法規障礙、引入國際資金與專業知識及打造國際創新創業園區等,以協助新創企業誕生和萌芽。

新創事業除需吸引資金挹注外,亦需不同領域專業人才投入,而為協助新創事業招攬國際專業人才,將國外專業經驗或創意引入,營造有利於新創事業聘僱外籍人才的法制環境確有必要。為因應產業環境變動及協助新創事業延攬外國人才,勞動部與國發會會商,已放寬新創事業聘僱大學畢業之外籍專業人士免2年工作經驗限制,並放寬雇主得不受營業額須達新臺幣(下同)1,000萬元以上或實收資本額500萬元以上之限制:

一、放寬新創事業聘僱外籍專業人士免2年工作經驗限制:

為協助新創事業能順利引進國際專



業人才及技術與創意,與我國人才激盪出新事業,勞動部與國發會會商後,針對創業拔萃方案所定「具創新能力之新創事業認定原則」之新創事業,在申請聘僱外國人從事專門技術工作(諸如工程師或研究發展工作)時,放寬大學畢業之外國人可不必有2年工作經驗。

二、放寬新創事業之雇主資本額或營業額限制:

為配合「創業拔萃方案」之推動,勞動部依本標準第36條第5款規定,增列「符合創業拔萃方案『具創新能力之



新創事業認定原則』之事業單位」亦得申請聘僱外國專技人員，採正面表列方式，敘明專案認定雇主之資格條件：

- (一) 已獲得國內、外創業投資新臺幣 2 百萬元以上者。
- (二) 已登錄財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心創櫃板者。
- (三) 申請取得我國發明專利權、或經我

國發明專利權人以其發明專利權讓與或授權實施並經經濟部智慧財產局登記者。

- (四) 已進駐行政院核定之國際創新創業園區、經濟部直營、合作之育成機構 (表 1)，以及獲得該部近 3 年評鑑優良之育成機構 (表 2)。
- (五) 申請事業或其負責人曾參加國內、外具代表性之創業、設計競賽 (表 3) 獲獎者。☉

表 1

符合「具創新能力之新創事業認定原則」之條件四，經濟部直營、合作之育成機構，以及獲得經濟部近 3 年評鑑優良之育成機構之名單

經濟部直營、合作之育成機構	
1	經濟部中小企業處南港生技育成中心
2	經濟部中小企業處南港軟體中小企業創新育成中心
3	經濟部中小企業處高雄軟體育成中心
4	經濟部中小企業處南科育成中心
5	新竹生物醫學園區產業及育成中心 (籌備中)
6	財團法人工業技術研究院創新育成中心
7	國立交通大學中小企業創新育成中心
8	中原大學中小企業創新育成中心
9	財團法人資策會科技服務中心中小企業創新育成中心

表 2

符合「具創新能力之新創事業認定原則」之條件四，經濟部近 3 年 (100 年至 102 年) 評鑑優良之育成機構名單：

經濟部近 3 年 (100 至 102 年) 評鑑優良之育成機構	
1.	國立清華大學中小企業創新育成中心
2.	國立交通大學中小企業創新育成中心
3.	國立臺灣科技大學中小企業創新育成中心
4.	國立臺北科技大學中小企業創新育成中心
5.	國立中央大學中小企業創新育成中心
6.	國立中正大學中小企業創新育成中心
7.	國立高雄應用科技大學中小企業創新育成中心
8.	淡江大學中小企業建邦創新育成中心
9.	銘傳大學中小企業創新育成中心
10.	中原大學中小企業創新育成中心
11.	中華大學中小企業創新育成中心
12.	逢甲大學中小企業創新育成中心
13.	朝陽科技大學中小企業創新育成中心
14.	遠東科技大學精密機械中小企業創新育成中心
15.	財團法人鞋類暨運動休閒科技研發中心中小企業創新育成中心

表 3

符合「具創新能力之新創事業認定原則」之條件五，國內、外具代表性之創業及設計競賽名單：

分類	名稱
創業競賽	創新創業激勵計畫 (臺灣)
	經濟部中小企業處新創事業獎 (臺灣)
	教育部青年發展署 U-Start「大專畢業生創業服務計畫」(臺灣)
	International Data Group(IDG)DEMO Show(美國)
設計競賽	德國 Red Dot Award(德國紅點設計大獎)
	德國 IF design Award(德國漢諾威工業設計獎)
	G-Mark Award(日本通產省優良產品設計獎)
	IDEA Award (美國傑出工業設計獎)



勞工訴訟扶助 擴大勞資爭議扶助範圍

勞動部勞動關係司科員 謝雅青



增加民事訴訟裁判費及不當勞動行為裁決代理之扶助

勞工朋友在職場中發生勞資爭議，可以向縣市政府勞工局提請調解，如果無法達成和解時，且該爭議屬於權利事項的爭議，可以透過法律訴訟程序尋求救濟。惟權利事項之勞資爭議大約有五至六成，可在勞工局之調解下達成和解，也就是說，尚有四成左右之勞資爭議，仍須透過「訴訟」才能回復勞工應有權益。為讓勞工安心循訴訟方式得到權益救濟，避免因怯於訴訟上之障礙而不得不放棄本身應有之法定權益，勞動部（前身為行政院勞工委員會）自 98

年起特別設置勞工權益基金，辦理勞工訴訟扶助專案。又為提升勞工法律扶助之位階，以落實扶助勞工及保障勞工權益之目標，勞動部另依勞資爭議處理法第六條規定訂定「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」。該辦法於 100 年 5 月 1 日施行，並訂有扶助勞工刑事告訴及民事訴訟代理、仲裁法仲裁代理、訴訟期間必要生活費用等之扶助。勞動部的勞工訴訟扶助專案，自 98 年推動至今，受理件數已超過 2 萬件，已確實發揮扶助勞工之目的。

增加民事訴訟裁判費的扶助

以我國勞資爭議類型來看，雇主積欠勞工資遣費或退休金之爭議案件，近年來約佔我國整體勞資爭議件數的 30%。雖勞資爭議處理法第五十七條，已規定勞工提起確認僱傭關係或給付工資之訴訟，可以向法院申請暫免徵收裁判費的二分之一，但是此項排除勞工訴訟障礙的規定，只有適用勞資爭議類別為契約或工資爭議的訴訟，對於勞工與雇主發生積欠工資遣費或退休金的爭議，則未納入保護範圍，因此，為周全現行勞工訴訟扶助制度，為扶助勞工因工資遣費、退休金所生爭議的民事訴訟裁判費，勞動部於 103 年 9 月修正「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」，擴大扶助範





圍包括勞工因與雇主發生積欠資遣費或退休金爭議的民事訴訟程序、保全程序、督促程序及強制執行情序等之裁判費，惟每一位勞工之同一案件扶助最高新臺幣二萬元。至於申請要件，案件需經主管機關調解不成立而提起民事訴訟且勞工當事人非屬有資力者，勞工可於法院判決確定前，向勞動部申請裁判費的扶助，另依據民事訴訟法規定，訴訟費用係由敗訴之一方當事人負擔，因此，為有效使用扶助資源，讓更多人得以利用受惠，亦訂定裁判費不是由申請人負擔者，申請人應返還的相關規定，以更加落實保障勞工權益。

增加不當勞動行為裁決代理的扶助

另外，由於我國勞動三權（結社權、協商權、爭議權）尚於發展階段，但是集體勞資關係的運作，常需仰賴勞工或工會幹部的投入，如果雇主以不當勞動行為之動機解僱工會幹部，將嚴重影響工會之發展，為使這些案件，可以經不當勞動行為裁決程序獲得迅速解決，因此，「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」於 103 年 12 月增訂工會幹部遭到雇主不當解僱申請裁決時，可以向勞動部申請律師代理扶助的規定，裁決代理

扶助的標準為，個別勞工申請，每一案最高四萬元，但是案件複雜經審核認為有必要，可以增加至六萬元；共同勞工申請，每一案最高十萬元，但是案件複雜經審核認為有必要，可以增加至二十萬元。該項扶助，必須在提起裁決當天起三十日內向勞動部提出。勞動部將裁決代理扶助納入「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」的扶助範圍，希望使勞資雙方於不當勞動行為裁決機制中，處於平等地位，以穩定集體勞資關係的發展。

結語

「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」自民國 100 年施行迄今已滿 3 年多，該辦法扶助範圍，從扶助勞工訴訟、仲裁、訴訟期間必要生活費用等，到去（103）年增加民事訴訟裁判費及不當勞動行為裁決代理的扶助，皆係勞動部審酌社會情勢、勞工需求所訂定，並以現有的勞工權益基金規模，扶助對象仍以勞工權益受損較大、雇主違法性或可責難性較高的案件為優先。該扶助內容，更重要之目的係提高雇主遵守勞動法令的意願，以提升勞工權益；另一方面，亦能穩定勞資關係的發展，確實保障勞動三權。☺

檢討勞動基準法 第 84 條之 1 規定 之部分工作者廢止適用

勞動部勞動條件及就業平等司 羅馨怡

行政院莫拉克颱風災後重建推動委員會公務車駕駛人員等 14 類勞動基準法第 84 條之 1 工作者，自 104 年 1 月 1 日起回歸勞動基準法一般工時規範。

依勞動基準法第 84 條之 1 規定，經中央主管機關核定公告之工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制。又該約定應以書面為之，並應參考勞動基準法所定之基準且不得損及勞工之健

康與福祉。但近年來，該條規定之善意遭到曲解，認為只要與勞工簽訂勞動基準法第 84 條之 1 書面契約，即可無限制使勞工長時間工作且無需給付延時工資（加班費），致使勞工長期處於過度勞動狀態又無法獲取加班費，嚴重侵害勞工健康及權益。該條規定發展至今，確有檢討之必要。

經邀集勞資團體、相關主管機關及學者專家審慎討論，勞動基準法第 84 條之 1 核定之工作者中，行政院莫拉克颱風災後重建推動委員會公務車駕駛人員、銀行業僱用之經理職以上人員、廣告業



僱用之創作人員及客務企劃人員、建築師事務所之個案經理人員及建築規劃設計人員、電影片映演業之主管人員、證券商之外勤高級業務員及業務員、海軍所屬各造船廠指泊工、管理顧問業之管理顧問、室內設計裝修業之個案經理人及專業規劃設計人員、營造業專業規劃設計人員、建築及工程技術服務業之計畫主辦人員及工程規劃設計人員、交通部所屬各港務局港勤工作船舶之起重船船員、凡領有經中央主管機關核發之「美容乙級」、「男子理髮乙級」及「女子美髮乙級」等職類之技術士證照之工作者等工作者，部分因階段性任務已完成，另一部分因社會經濟情勢變更，事業單位可透輪班或工時之調整解決原先無法適用勞動基準法工時規定之問題，已無繼續適用勞動基準法第 84 條之 1 規定之

必要，爰勞動部於 103 年 12 月 18 日公告，廢止 14 類工作者適用勞動基準法第 84 條之 1 規定，以保障其勞動權益。

前開 14 類工作者自 104 年 1 月 1 日起已排除勞動基準法第 84 條之 1 規定，有關工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，應依該法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條及第 49 條等規定辦理。雇主不得再以責任制為藉口，要求勞工超時工作而不給加班費或不給予其例假。另外，其餘仍適用勞動基準法第 84 條之 1 規定之工作者，雇主應將勞雇間之約定以書面報當地主管機關核備，始得依約辦理。☺

近年 性別工作平等法 修正之意義與作為

勞動部勞動條件及就業平等司 廖慈璋





前言

我國憲法賦予人民之「平等權」係一基本權利，也是國際間各種勞動組織追求工作平等的核心價值。自 1975 年起，歐盟陸續制定一系列有關男女平等待遇、同工同酬的法令，性別工作平等之思潮於焉展開。

所謂「平等」之真義在於「等者等之，不等者不等之」，在工作平等這方面，於男女無差別之共通事項上，如進用、陞遷之機會，即應秉持公平對待原則處理，至男女因生理、心理上無法共通之事項，如女性特有的產假、生理假等，則應針對女性實際需求給予不同之處理，以期達到實質平等。

102 年 12 月 11 日至 103 年 12 月 11 日一年內，性別工作平等法（以下簡稱本法）及其施行細則歷經數次重大修正，目的係創造工作與家庭平衡的友善職場，本文將就近期修法歷程及其立法意旨分子論述如後。

近年性別工作平等法之修正

（一）102 年 12 月 11 日公布修正性別工作平等法：

依本法第 14 條，女性受僱者每月得

請生理假 1 日，併入病假計算。實務上發現女性忍受生理痛卻未敢請生理假之原因之一，係因以往請生理假須併入病假計算，換言之，請了生理假會導致病假的額度減少。根據統計，臺灣女性每年生理假平均之請假天數為 3.3 天。

本次修法後，女性受僱者全年請生理假日數未逾 3 日部分，不併入病假計算。至薪資部分，適用勞動基準法之工作者，生理假連同普通傷病假全年請假日數未逾 30 日部分，依勞工請假規則第 4 條第 3 項規定，工資折半發給。本條修正後，舉例而言，當女性受僱者已請滿 30 天病假，仍有生理假需求時，可再請 3 天無薪的生理假。

（二）103 年 1 月 16 日公布修正性別工作平等法施行細則：

刪除受僱者依本法第 14 條規定請生理假時，雇主於「必要時」得要求提出相關證明文件之規定。

實務上，女性受僱者申請生理假，雇主無論是否有必要，都會要求受僱者提出醫療證明文件。然而，經期不適症狀難以用客觀判斷或儀器檢查，縱使就醫，醫師亦需根據病人描述生理症狀而診斷，且每個人對疼痛的忍耐程度不同，認定上十分困難，導致勞資爭議頻傳，為符合生理假維護女性受僱者身體健康



之意旨，爰修正本條，女性受僱者申請生理假時，無需提出醫療證明文件。

(三) 103年6月18日修正性別工作平等法：

有關「實習生」部分，本次一併修正第2條第5項及第3項，除給予「實習生」一詞定義外，並增訂實習生所屬學校於知悉本法性騷擾事件時，應督促實習單位採取立即有效之糾正及補救措施，並提供必要的支持與協助，例如：心理輔導或轉安置等。日後實習生性騷擾事件適用性騷擾防治三法方式如下：

- 1、倘被害人為學生，加害人為學校校長、教師、職員、工友或學生者，依「性別平等教育法」規定辦理。
- 2、倘實習生於事業單位實習期間遭受性騷擾者，依「性別工作平等法」規定辦理。

3、非屬上述二項情形之性騷擾事件，依「性騷擾防治法」規定辦理（例如實習生於通勤時間遭受他人性騷擾時即屬之）。

第3條明訂實習生要派單位、派遣勞工、派遣事業單位及及育嬰留職停薪復職之定義，並使要派單位在某些情形下視為派遣員工之雇主。

第38條及第38條之一，提高雇主違反本法之罰則，並賦予主管機關公布違法者姓名或名稱、負責人姓名及按次處罰之權限。

(四) 103年10月6日修正性別工作平等法施行細則：

陪產假之目的在使受僱者於配偶分娩時，能陪伴在側。實務上預產期前後常有配偶因產前陣痛或預期將分娩，受僱者需請假因應之情事，然事後經診斷



係為假性陣痛致無分娩事實，衍生需更改假別疑義；另依婦產科醫學會表示婦女分娩後之身心亟需配偶陪伴及協助照顧，爰放寬受僱者得請陪產假之區間，允許勞工於其配偶分娩當日及其前後 15 日內自行擇 3 天請假，勞工得視配偶狀況彈性運用，更加落實陪產照顧之給假目的。

又原第 1 項規定所訂請假區間係依民法規定依曆連續計算，如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內。茲因得請假期間已予放寬，該 3 日陪產假應可於該 15 日內請畢，爰刪除原第 2 項規定。

(五) 103 年 12 月 11 日修正性別工作平等法：

第 12 條增訂第 3 項：「前項性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。」性騷擾之認定原則。將現行「性別工作平等法施行細則第四條」規定提升至母法位階，俾利明確性騷擾案件應審酌之具體事實項目與內容，以強化我國性騷擾案件之處理作為。

為使生理假之立法意旨更形明確，使不併入病假計算之生理假薪資也能減半發給，爰修正第 14 條。



婦女於妊娠期間，不僅精神、體力多增加負擔，若同時要兼顧工作，則對於孕婦本身及其家庭都是考驗。尤其受孕後至生產前之產前檢查，係為保護胎兒及母體所為之必要醫療行為，故增訂有新產檢假 5 日，以方便孕婦進行產前檢查。又「5 日」之訂定係參酌全民健保給付產檢次數為 10 次（每次約需半日），受僱者得視其產前檢查之需求請假，雇主不得拒絕給假。另考量產婦產後之恢復和新生兒之照顧，均需配偶之陪伴與照料，爰將陪產假延長至 5 日。

修正第 16 條，受僱者依法申請育嬰留職停薪之資格，自任職滿一年放寬至任職滿 6 個月即可申請。又考量依現行「兒童及少年福利與權益保障法」與「兒童及少年收出養媒合服務者許可及管理辦法」之規定，收養人與兒童及少年可先行共同生活一段期間，俾使兒少儘早適應新環境，並與收養人建立良好依附



關係，讓收養兒童試行同住期間亦可依法申請育嬰留職停薪，以打造友善育兒及收養環境。

為確保第 18 條有關哺乳時間規定之立法意旨得以落實，修正第 23 條明定僱用受僱者 250 人以上之雇主應設置哺乳（集）乳室，主管機關需給予必要協助及補助，並明定相關措施之設置標準及經費補助辦法由中央主管機關會商有關機關訂定之。

另鑑於原性別工作平等法及就業服務法中雇主對於求職或受僱者有性別歧視之行為時，二法對於違法之雇主罰鍰標準規定不一致。當雇主對求職人或受僱者之行為有違反本法第 7 條至第 11 條其中一條規定，亦同時違反就業服務法第 5 條第 1 項規定，按特別法優於普通法之法理，主管機關將依性別工作平等法裁罰，如此對於就業上性別歧視罰則

較輕情形下，恐無法貫徹憲法消除性別歧視等政策，基於考量違反各種就業歧視罰鍰標準之平衡，修正第 38 條之 1，罰鍰從 10 萬元至 50 萬元大幅提高為 30 萬元至 150 萬元。

小結

勞動部向來為推動職場性別平權不遺餘力，自 91 年 1 月 16 日兩性工作平等法 (97 年 1 月 16 日更名為性別工作平等法) 頒布以來，性別工作平等之概念歷經 13 年宣導以及落實其施行，依據行政院主計總處資料顯示，截至 103 年 11 月止臺灣女性平均勞動參與率已達 50.76%¹。另我國兩性薪資差距已逐步縮減，且較美、日、韓之差距為小，足見我國在促進女性就業及排除就業障礙之努力已漸顯成效。希冀藉由分階段的修法，逐步完善法制，讓職場之性別平等意識更上一層樓。☺

¹ 行政院主計總處，人力資源調查提要分析，下載網址：<http://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/41219141526BYSDYTB1.pdf>



勞動基準法

縮短法定工時修法 草案之探討

勞動部勞動條件及就業平等司 羅馨怡



勞動基準法為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益之重要法律。該法自民國 73 年 7 月 30 日公布施行後，法定正常工作時間原為每週 48 小時，有鑒於國際勞工組織西元 1935 年通過第 47 號公約，早已揭示「每週工作時間減至 40 小時」之精神，縮減工時已為國際趨勢，我國亦思考逐步縮短法定正常工時，以促進勞工福祉。自民國 90 年起，參照公部門以前「隔週休」之出勤模式，首次調降法定正常工作時間為每週 84 小時，十餘年來，隨著生產方式之改進，生產力大幅提昇，已提供進一步縮減法定正常工時的可能空間。又公務機關早已實施每週正常工作時 40 小時，社會迭有能縮短勞工法定正常工時之期待與建議，當前應為縮短法定工時之適當時機。

為建構兼顧勞工健康福祉並具合理彈性的工時制度，法定正常工作時數之縮減，應併就相關規定配套檢討。考量現行法令規定於實務適用上常見之問題產生，為符合當前社會與經濟發展所需，並使勞工基本勞動權益獲得更合理之保障，勞動部研擬縮短法定正常工時相關條文修正草案，以下茲就修正草案之重點概略說明：

(一) 縮減法定正常工時為每週 40 小時：

參考國際勞工組織第 47 號公約「每週工作時間減至 40 小時」之精神，及其他主要國家工時規定均為每週正常工作時間 40 小時，研擬縮短法定正常工時修正條文為「每週 40 小時」之規範。部分雇主團體提議將現行條文修正為每 2 週 80 小時，惟考量適用勞動基準法之行業，運用勞動基準法第 30 條第 2 項 2 週變形工時規定，亦可達成 2 週 80 小時之工時安排，已有助於事業單位人力之運用，故修正條文仍採行「每週 40 小時」之規範。

(二) 增訂雇主應於發給工資時提供勞工工資各項目計算明細：

現行勞動基準法並未明文規定雇主應提供勞工工資細目，致勞工無法即時判斷雇主是否短付工資，於實務上，常有勞資因無薪資明細，頻生勞資糾紛，

爰增訂雇主應提供工資各項目明細予勞工之規定，以確明勞資雙方權利義務。

(三) 提高雇主保存勞工出勤紀錄之年限及未置備或未保存出勤紀錄之罰鍰金額：

勞動基準法第 30 條第 5 項規定雇主保存勞工出勤紀錄之年限為 1 年，同法第 23 條第 2 項規定雇主保存勞工工資清冊之年限為 5 年，薪資明細與出勤紀錄保存年限不一。工資請求權時效為 5 年，倘無可對應之出勤紀錄即無法釐清工資數額，故應將出勤紀錄保存年限提高至 5 年。又出勤紀錄係確明工資（含延時工資）數額之重要依據，為避免雇主刻意以未置備出勤紀錄為由，以規避法定工資給付義務，故本次修正條文特別提高雇主未置備出勤紀錄或未保存 5 年之罰鍰金額，以保障勞工權益。

(四) 適度調整每月延長工時：

依勞動基準法第 32 條規定，雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時。延長之工作時間，1 個月不得超過 46 小時。法定正常工時縮減對雇主營運需求仍有一定影響，為凝聚勞雇團體共識，經與勞雇團體充分座談，綜合考量勞雇團體建議，適度調整每月延長工時，有其必要性。至於部



分勞工團體認為調整每月延長工時，可能增加勞工工時，然經考量延時工作除應經工會或勞資會議同意，尚需勞工同意，其與勞工於正常工作時間有出勤義務之概念不同，每月延長工時之調整，勞工未必當然延長工時。又考量事業單位有偶發性之急單需求，臨時尋求補充人力不易，調整每月延長工時，有助於事業單位安排人力。

(五) 明定輪班制勞工更換班次之休息時間：

勞動基準法第 34 條規定，勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。更換班次時，應給予適當之休息時間。現行對於該條文所稱「適當之休息時間」之解釋，係指可使勞工獲得足以恢復體能所需之時間，至於休息時間之長短，可視工作繁重程度及勞工體能狀況由勞雇雙方自行約定。由於原條文「適當之休息時間」屬於不確定之法

律概念且定義不明，實務上頻生爭議。為供勞資可資遵循，配合縮短法定正常工時修正條文，亦將合理明定輪班制勞工更換班次之休息時間。

(六) 修正雇主因天災、事變或突發事件使勞工於假日工作者，有關「事後補假休息」之規定：

勞動基準法第 40 條規定，因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第 36 條至第 38 條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。現行對於該條文所稱「事後」之解釋，係指停止假期的原因結束後，並未明定雇主應於一定期間內給予勞工補假休息。惟停止假期的原因結束後，部分特殊情況可能有相當長之時間處於救援或搶修狀況，依現行解釋，勞工可能無法即時獲得適當之休息，故規劃明定雇主完成「事後補假休息」義務之期限。

(七) 增訂雇主違法使勞工於例假日工作者，工資應加倍發給並給予勞工補假休息之規定：

勞動基準法第 36 條規定，勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。此項例假規定旨在中斷連續勞動，以使勞工回復勞動力，避免連續多日工作，影響勞工健康及福祉，除因同法第 40 條第 1 項所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，雇主亦不得使勞工在該例假日出勤工作。違反者，依現行規定應處雇主新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，惟勞工有關權益卻未受實質保障。雇主依同法第 40 條第 1 項規定合法停止勞工例假者，既負有加倍發給工資並給予補假休息之義務，違法使勞工於例假日出勤工作，宜比照規定，課予雇主加倍發給工資及補假休息之義務，以保障勞工實質權益，較為衡平。

(八) 將勞工延長工時、休假日出勤得選擇補休及補休標準等規定入法：

雇主有使勞工延長工作時間或於休假日出勤工作者，應分別依勞動基準法第 24 條、第 39 條規定給付延時工資（加班費）或休假日出勤加倍工資。依現行解釋，勞工於延長工時或休假日出勤後，如同意選擇補休並放棄請領延時工資或休假日工資加倍發給，亦屬可行。補休制度已為實務上常見型態，惟現行勞動

基準法對於補休標準等事項並無相關規定，迭見爭議，為確明勞雇雙方權利義務關係，故研議將勞工延長工時、休假日出勤得選擇補休及補休標準等規定入法。惟應考量補休係依勞工意願選擇，始得為之，以避免雇主片面要求勞工僅得補休時，勞工難以拒絕之情事產生。另補休標準亦應一併規範，依延時工資加成比例及休假日出勤日數計算，較為衡平。

(九) 明定施行日期：

勞動基準法縮短法定正常工時條文修正後，相關配套措施需適度時間同法施行細則，且雇主亦需適度緩衝期以調整工時安排及人力配置，應明定縮短法定正常工時相關條文之施行日期，俾使有關規定能順利執行。

有關縮減法定正常工時政策之推動，勞動部充分考量各界團體意見後研擬勞動基準法部分條文修正草案，並邀集勞、資、政、學共同討論草案內容，修正草案業已陳報行政院審查。未來，有關工時規定如何調整，勞動部當配合行政院在兼顧勞資需求的前提下審慎辦理，以建構兼顧勞工健康福祉並具合理彈性的工時制度。☺

3

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



勞工心聲

勞資爭議 行政解決 之啓示

勞動部勞動關係司科長 羅忠政

相對人席

聲請

為保障人民權利及解決私權紛爭所設之私權紛爭解決體系，得概分為「訴訟上之紛爭解決」及「訴訟外之紛爭解決」機制，前者係以透過設置法院所建構之民事審判機制為主要內容，後者，則包括仲裁、調解、和解等多樣之替代性紛爭解決機制（Alternative Dispute Resolution System）；二者雖在理論上存在一定分工與配合關係，惟從各國實際運作情形，儘管社經環境、文化價值、人民行為模式及紛爭解決機制設計不同，惟均存在一普遍現象，即人們在社會生活中產生之私權紛爭，絕大多數都不是透過訴訟途徑解決，更真確的說，實際上，透過訴訟決紛爭者，僅占私權紛爭的一小部分¹。

勞資間基於勞動關係產生權利義務之爭議，亦屬私權之紛爭，除得循司法途徑救濟外，為迅速解決紛爭，修復勞資關係，保障勞工權益，我國勞資爭議處理法建構了調解、仲裁及裁決機制，於勞資間發生權利事項、調整事項或不當勞動行為爭議，無法透過企業內部之處理解決時，得向勞工行政主管機關尋求救濟，解決紛爭。從司法院有關地方法院民事第一審勞資爭議訴訟件數之統計，及我國勞工行政主管機關每年受理

之調解申請件數之資料觀之，每年因勞資爭議事件新增之訴訟件數約為 3000 件左右，然而，勞工行政主管機關受理之件數，則達 2 萬餘件，顯見，勞工在勞動生活中，如遇與雇主之爭議時，尋求行政機關協處之情況，亦較向司法機關為普遍。從而，如何使勞工法定權益或追求之正義，得於勞資爭議處理法所建構之訴訟外紛爭解決機制中，獲得確保與實現，有其重要性。

另外，近年國內因關廠或歇業所衍生之若干重大勞資爭議案，例如榮電案、華隆案及大眾電信等，雖案關利害關係人包括勞工及其他債權人均已透過訴訟上之救濟手段尋求解決，惟勞工（團體）同時透過陳情，訴請民意機關及監察機關，正視法令保障不足、行政監督未落實等問題，期行政機關透過其行政影響力，確保其法定權益，上開例舉個案，在相關權責機關協處下，均已獲得重大進展。顯見，行政機關基於弱勢保障優先、促進社會和諧等施政理念，運用其行政上之影響力，調和勞、資及其他相關利害關係人之利益，進而避免爭議擴大或解決爭議，在勞動權益之維護及正義之實現，亦有其重要性。

¹ 學者稱訴訟上解決構成所謂「紛爭解決金字塔」（dispute resolution pyramid）的頂端。



本文所揭「勞資爭議行政解決」，即含攝前述勞資爭議處理法所建構之訴訟外紛爭解決機制及行政機關透過行政影響力所為之行政協調，期分析二者在解決勞資爭議上扮演之角色，功能及並期於部分個案中執行之經驗，提出建議。

壹、訴訟外紛爭解決機制之角色與功能

勞資爭議處理法第 6 條第 2 項規定，法院為審理權利事項勞資爭議，必要時應設置勞工法庭，期專責、專業法庭之設置，提供更多可近性之服務，使勞資爭議得於審判程序，獲得更有效率之解決；另為排除勞工訴訟上之障礙，勞資爭議處理法第 57 條對於勞工或工會提起確認僱用關係或給付工資之訴，明定暫免徵收依民事訴訟法所訂裁判之二分之

一，降低勞工提起經濟負擔；勞資爭議處理法第 6 條 3 項亦明定，權利事項勞資爭議勞方當事人提起訴訟時，中央主管機關得給予適當補助，勞動部依該規定推動了「勞工訴訟扶助專案」，對於符合一定條件或資格者，提供訴訟代理及裁判費之扶助。該等規定於 100 年 5 月 1 日施行以來，從勞動部勞工訴訟扶助之件數從開辦初期的 2400 餘件，至近二年來，每年扶助件數約在 1500 餘件；另近年來，地方法院民事第一審每年新增之勞資爭議訴訟件數亦未有明顯增加之趨，民衆遭遇勞資爭議循求司法解決之意願，並未因上開制度改善或措施之提供而有明顯增加。因此，我國勞資爭議訴訟外紛爭解決機制之重要性，並未因於勞資爭議審判之專責、專業化，及訴訟扶助之強化，而有改變。

勞工遇有勞資爭議偏好採取訴訟外紛爭解決機制尋求解決，除了司法審判制度長期以累積難以親近之印象，勞、費等因素外，筆者認為，我國工會及團體協商尚值發展階段，勞工權益之保護仍以勞動保護法制為主，勞資爭議之發生，常伴隨著雇主違反行政法所課之義務，概勞工行政機關亦為該等勞動法令之主管機關，從而，勞工遇有雇主未遵守法令致權益受損時，一方面期行政機關透過行政裁罰，遏止其不法，使其獲應有之制裁，另一方面亦認為，透過該罰裁手段，可迫使資方出面解決爭議意願，提高所受損害獲償之可能，此為原因之一。

其次，行政機關之調處雖已溢於事業單位之外，惟考量勞動關係具有繼續性，為避免爭議處理過程中，破壞長期建立之信賴關係，或期得獲修補，由於調解與訴訟相較，具有調解方式、調解人之選任，當事人均得高度參與，調解進行之形式亦較具彈性等特性，亦為勞工偏好透過訴訟外之程序解決紛爭之因。

再者，行政機關所設之訴訟扶助程序，多以「勞資爭議調解」為前置程序，亦即如欲獲得行政上之訴訟扶助，須以經調解不成立者為限。從而，透過此前置程序之規定，引導勞資爭議事件往訴

訟外紛爭解決機制解決之趨。

近年來，勞工行政主管機關受理之勞資爭議調解件數均達為 2 萬餘件，未因經濟榮枯，勞動情勢變動而有重大變動，其平均處理所需時間約為 17 日，調解成立比率可達 55% 左右，顯見，勞資爭議之調解已達一定程度息訟止爭之目標，未來，如何進一步使勞工權益得於此機制中，獲得充分之保障，達到促進勞動關係穩定之積極目的，將係未來勞資爭議訴訟外紛爭解決機制，應著重之課題。

貳、行政協調之角色與功能

美國國際碼頭倉儲工人工會 (International Longshore and Warehouse Union, ILWU) 及太平洋海事協會 (Pacific Maritime Association, PMA) 103 年底因集體協商僵局產生之爭議，為避免爭議持續及擴大影響勞工權益與經濟發展，在美國總統之指示下，美國勞工部、商務部、聯邦調解暨調停署 (Federal Mediation and Conciliation Service, FMCS) 及洛杉磯市政府等機關，積極介入該案之協調及調解，於 104 年 2 月 20 日獲得協議。此事件為集體協商僵局產生之爭議，本得由該國建構之集體協商法制，透過雙方協議建立之



爭議解決方式或依法進行爭議行為之對抗等，獲得解決，惟基於國家、社會整體利益考量，即便集體協商發展成熟之美國，行政機關介入調處，已為本事件平和落幕之鑰。

我國近年來發生之重大勞資爭議案，本質上仍為權利事項之勞資爭議，依循私權紛爭解決之體系，經調解不成立後，本應循司法審判獲得最終之解決。前述例舉之個案，案關勞工雖均已依法採取相關法定救濟手段，惟依循該等救濟程序之結果，其法定權益未能獲充分確保，實係可得知之情。為此，勞工（團體）以「勞動債權保護不周」、「行政監督未落實」之由，除認制度面應予改革、落實行政監督外，對於個案亦認應以福利國之思維，尋求亡羊補牢之策。



衡酌若干勞資爭議案演變至難以依法解決，或其解決結果難符正義之境，除法制未落實、完善之結構性因素外，處理「時機」，亦為重要之因。行政機關對於營利事業之營業項目、營收情形及資金移轉等，常有各種監管、核駁之權，事業單位發生勞資爭議前、中、後期，與之相關之利害關係人及處理事務之關鍵人（機關），均有不同，具有統合行政機關權能者，適時介入調處，可達事權統一、跨域協調之效，「關鍵的時機」、「關鍵人或機關之態度」所為之決定，往往亦為某一案件，得有突破性解決方案之鑰。以前揭例舉個案為例，榮電案係榮電公司主要股東行政院退除役官兵輔導委員會以尋求立法機關支持之方式，編列預算代為支付榮電公司積欠之資遣費及退休金，使該事件得獲解決；華隆案則在勞動部、金管會及財政部等單位，協調同案之債權金融機構，基於促進社會和諧，發揮企業社會責任，提撥部分得受償款之金額，以捐贈之方式，作為處理該案之財源，使該案得獲解決契機；大眾電信案更於法院裁定破產後，在勞動部、國家通訊傳播委員會基於保障勞工及消費者權益優先之前題下，積極與破產管理人協調下，逐步獲得解決，避免引發爭議。

行政協調並非行政機關之法定義務，現行國內發生之案例，多為事業單位涉及關廠或歇業，或經營陷困時，其介入則為勞方之陳情，且資方對於行政機關之介入未有反對意見（部分案件資方實已無實質之代表人）下，進行者。然而，縱有這些獲有成果之先例，尚不能表示，未來一旦有類似案件產生時，均可有同樣的正面結果，惟行政機關先期、適時運用行政影響力介入協調，至少可使資訊透明、避免事端惡化或擴大。從而，建立一規範性之處理機制，避免因行政機關人事更迭，影響行政協調之運作，似有其必要。

參、啓示

我國基於承認私有財產、契約自由原則建構之經濟體系，勞工之勞動投入如何於此經濟體系獲得合理之分配，原則上應由勞資雙方透過契約之協定予

以明定。然而，長期以來，工會組織發展因受法令之限制，未能形成與資方協商之實力，如何透過行政、立法機關之權能，提升並落實勞動權益保障，即成為當政者為達成其政治承諾得運用之手段。在此政經環境下，勞工行政機關於勞資爭議事件中，成為勞工訴請協助之對象，已為常態，在政府行政組織分工中，勞動部門承擔樞紐之角色，亦屬必然，本文認為勞工行政主管機關，對於勞資爭議之疏處，應持續從制度面提升訴訟外紛爭解決之效能，使勞資爭議得透過親近、經濟、迅速之方式獲得解決；另外，對於重大、特殊之個案，應以積極之態度面對，掌握先機，發揮跨域協調之功能，使可能發生之爭議得獲疏處，對於特殊之個案，得於社會整體利益最大、弱勢優先等價值下，亟思調和解決之機。◎

臺灣臺北地方法院



4

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



動態瞭望



日本外籍看護人力引進政策、現況與管理

大葉大學人力資源暨公共關係學系助理教授 張秋蘭

日本長期照護人力需求

日本在 1980 年代開始討論由政府來承擔老年照護服務與責任，隨即制定「促進高齡者健康與福利十年計畫」，在地方建立機構協助老年居家服務。1990 年修訂「老人社會福利法」，規定各級政府依法籌劃一系列居家與機構性質的照護服務。自此便積極地討論長期照護政策，至 1997 年通過長期照護保險法，2000 年 4 月開始實施。日本成為繼荷蘭 (1967 年) 與德國 (1995 年) 之後，以社會保險實施老年照護的國家。

然而日本推估戰後嬰兒潮出生的世代到 2025 年幾乎都到了高齡年齡，能支撐的醫療服務與照護人力將會壓倒性的不足。例如在醫師人數的需求量上，2025 年會比 2014 年的 3 萬人需求增加到 33 或 34 萬名醫師；看護人員的需求也會從 50 萬人增加為 200 萬人、介護職員也會有 100 萬人增加為 250 萬人 (橫井楓, 2014)。相較於老年人數急速增加，日本醫療與看護人材卻無法一朝一夕養成。除高等教育制定醫學系的培育員額，無法隨意地超額招生外，又，1 個醫學院的學生修完業到醫院實習也需要花 8 年的時間。另外，每年護士雖有 5 萬位專科畢業生就職，但是離職的也很多，例如 2010 年正職護士的離職率為 11.2%，新進護士也有 8.6% 的離職率。護理人員



勞動條件較差是離職的主因，特別是輪三班的工時制度，是形成離職率的殺手。雖然 1992 年頒布護士保護法，課醫院夜班排班一個月內最多僅能 8 天的努力義務，但是事實上日本的診所、醫院多採三班制，4 人中有 1 人會有 9 天以上執夜班的情形。護士增加的人數也相對地緩慢。

自由貿易談判與外籍看護人力引進政策

長照保險開辦以來，日本投入看護人力在 2000 年約有 55 萬人，到 2006 年增為約 117 萬人，5 年間人數增加約 2.1



表 1

2008~2014 年度間外籍護士儲備人員申請與核准數

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	累計
印尼	申請數	173	235	62	62	44	59	56	691
	核准數	104	173	39	47	29	48	41	481
菲律賓	申請數	0	141	77	100	43	78	49	488
	核准數	0	93	46	70	28	64	36	337
越南	申請數	0	0	0	0	0	0	57	57
	核准數	0	0	0	0	0	0	21	21
申請數合計		173	376	139	162	87	137	162	1,236
核准數合計		104	266	85	117	57	112	98	839

資料來源：張秋蘭翻譯自厚生勞動省 (2014)，經濟連携協定 (EPA) に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れ概要。

倍。2014 年所需要的照護人數預估約 140 萬到 160 萬人。因此，外籍護士與看護工的引進成為補充日本看護人力的可行作法之一。然而，外籍護理人力引進的主要背景，一開始透過日本與東南亞各國進行自由貿易 (FTA) 與經濟合作 (EPA) 等談判內容，讓外籍看護人員開始可以進入日本就業作為協議內容之一。

首先，日本與菲律賓在 2004 年 11 月達成協議，透過與菲律賓的共同經濟合作協定，以 2006 年為目標年，接受菲律賓籍護士與看護人員。2005 年 7 月又與泰國協議自由貿易時，達成基本合議引進泰國籍看護人員。而看護人員就業資格條件，當時與菲律賓的協議中，規範入境的菲籍看護人員，入境後必須

通過日本國家資格考試，未來才能繼續在日從事看護工作 (山崎隆志，2006)。自此，日本又繼續與印尼協定 (2008 年 7 月 1 日生效)，從 2008 年度開始；與菲律賓更新協定 (2008 年 12 月 11 日生效) 從 2009 年度開始；與越南協定 (2012 年 6 月 17 日生效) 從 2014 年度起，每年開放接納這些國家外籍護士與看護儲備人員。2014 年 6 月為止，三國共累計 2,377 位入境日本 (表 1~2)，其中外籍護士儲備人員有 839 名 (35.3%)、外籍看護儲備人員有 1,501 名 (63.15%)、留學許可可有 37 名 (1.6%)。

雖因應高齡社會所引發的護理人力荒，但是日本政府還是不願意承認已經開放基層勞力引進的事實。日本堅稱接

表 2

2008~2014 年度間外籍看護儲備人員申請與核准數

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	累計
印尼	申請數	291	232	87	67	78	115	154	1,024
	核准數	104	189	77	58	72	108	146	754
菲律賓	申請數	0	288	102	73	84	98	152	797
	核准數	0	190	72	61	73	87	147	630
越南	申請數	0	0	0	0	0	0	241	241
	核准數	0	0	0	0	0	0	117	117
申請數合計		291	520	189	140	162	213	547	2,062
核准數合計		104	379	149	119	145	195	410	1,501
申請日本留學數 (菲律賓)		0	158	25	0	0	0	0	183
核准日本留學數 (菲律賓)		0	27	10	0	0	0	0	37

資料來源：張秋蘭翻譯自厚生勞動省 (2014)，經濟連携協定 (EPA) に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れ概要。

受外籍看護人員就業最主要原因，並不是要解決看護人力不足的問題，而是強化與東南亞國家經濟活動能密切合作的觀點下，回應勞力輸出國對日本政府強烈要求開放輸入的談判結果 (厚生勞動省，2014)。因此，當初協議中議定引進數最高限額，如在護理儲備人員每年每國家最多為 200 人 (特殊情況為印尼與菲律賓，開始受理申請的前二年為 400 人)；而看護儲備人員為每年每國最多為 300 人 (特殊情況為，印尼與菲律賓開始受理申請的前二年為 600 人)。申請留學就讀人數 2011 年度以後原則上不受理。目前採用限額協定與專業資格審核引進策略。

經濟合作協定下日本外籍看護工引進流程與管理

一、外籍護理看護儲備人員引進架構

雖然日本在基層護理看護人力明顯不足，護理人員勞動條件與待遇越來越不受日本國人的青睞下，日本政府在開放基層勞力由國外引進的政策，依舊採取保守作法，對外宣稱僅以特定性的目的為由，讓少部分的人特許引進，如以實習為目的的現場作業員以及外籍護理儲備人員。而後者，日本在官網更是強調基於經濟合作協定，才開放印尼、菲



圖 1

經濟合作協定外籍護理與看護諸備人員就業申請流程

日本受理外籍護理諸備人員並非是因應護理或看護人力不足的應對措施，而是基於二國間經濟活動的密切合作基礎下，簽定 EPA，所進行特別措施。

申請要件

印尼 (2008 年度起~)

護理

取得印尼護理師資格 + 2 年實務經驗

看護

高等教育 (3 年學程以上) 畢業學歷 + 印尼政府認可之看護士認定或印尼看護學校 (3 年以上學程)

菲律賓 (2009 年度起~)

護理

取得菲律賓護理師資格 + 3 年實務經驗

看護

4 年制大學畢業學歷 + 菲律賓政府認可之看護士認定或菲律賓 4 年制看護學校畢業

越南 (自 2014 年度起)

護理

修完 3 年制或 4 年制護理課修畢 + 3 取得越南護理師資格 + 2 年實務經驗

看護

3 年制或 4 年制護理修畢

入國前日語研習 12 個月

僅通過日語能力測驗 N3 程度以上者

仲介媒合

入國前日語研習 6 個月

2014 年度申請者新增規定
僅通過日語能力測驗 N5 程度以上者

入境 (居留資格類別：特別活動)

訪日後日語研習 6 個月 (居留資格特別：特別活動)

訪日後日語研習 2.5 個月 (居留資格類別：特別活動)

在申請核准機構 (診所、看護機構) 簽訂勞動契約從事就業活動與實習活動 (居留資格類別：特別活動)

補註：

- 1、日本能力測驗通過 N2 以上的外籍護理諸備人員，基本上免修日語研習。
- 2、菲律賓與越南國籍另外亦設有留學課程。菲律賓國籍從 2011 年度開始受理申請。

資料來源：張秋蘭翻譯自厚生勞動省官網

律賓以及越南等外籍護理人員，而依此要解決日本國內護理人員荒的問題。因此如圖 1 所示在提升經濟合作前提下，外籍看護人員申請要件與日語能力，皆須符合一定標準。例如，在看護人員的資格條件，必須在護理專業領域具有基本學養、護理實務經驗（特別是外籍護士的工作），以及入境日本前具有基礎日語能力（考取日語能力各級檢定測驗，2014 年針對印尼又新增日語檢定須合格的規定），才可以提出申請特別活動的居留簽證。

而圖 1 中，仲介與媒合外籍護士與看護儲備人員引入日本工作，主要由各國相關機構主導。如在菲律賓籍，委由菲律賓勞動就業省所管轄之海外就業廳 (Philippine Overseas Employment Administration, POEA) 進行招募與甄選 (知花いづみ, 2012)。而入國前的日語學習，則由日本財團法人海外技術者研修會 (AOTS) 與日本獨立行政法人國際交流基金，共同實施 6 個月日語課程與看護課程，課程研習結束後，再申請日本看護機構的特別就業活動 (山崎隆志, 2006)。

二、外籍護理與看護人員專業資格認定考試

由於每一國在護理與看護人員專業養成以及工作內容有所差異，形成在護

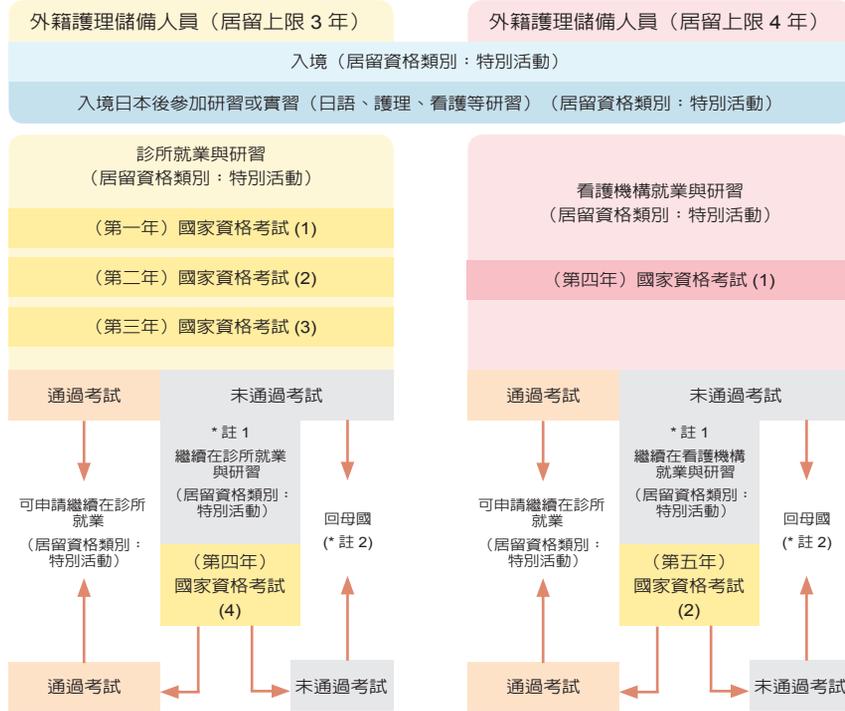
理專業能力的認定難以一致化。例如在菲律賓看護的工作，基本上和家庭幫傭的工作內容相近；而在病患的家中或機構裡照顧老人起居、準備三餐、清洗衣物等一切家務工作性質雖稱為照顧服務員 (care giver)，但是這與日本“福祉介護士”的具體工作卻有些出入。日本長照保險制度中，第一線主要照護人力有看護員 (介護福祉士) 及看護社工師 (社會福祉士) 兩類。若要成為長期照護領域的專業人員，則必須參加國家考試 (介護福祉士或社會福祉士國家試驗) 以測驗其對於長期照護知識的瞭解程度。通過考試後須經過一段實習期間，學員才可取得證書。

基於此，日本在過去經濟合作協商談判中取得共識，外籍護士與看護人員採用實習技能方式，進入日本學習日語外，基於勞動契約一邊實地就業接受培育，3~4 年內參加國家考試，取得資格成為看護人員，或取得資格成為護士，視其在日繼續雇傭的必要條件。是故，這些外籍護士或看護儲備人員，在獲准就業居留期間，必須與日本國人一樣，積極參加國家資格考試並通過資格檢定 (如圖 2)。若居留期間 3~4 年內無法考取資格者，可寬限 1 年繼續參加考試；又如果最後還是無法取得通過檢定，則必須返回其母國；而取得通過資格檢定者，可繼續申請在日本診所、醫院或看護機



圖 2

外籍護理、看護儲備人員入國就業與繼續就業管理架構



註 1: 入境日本前 (印尼籍以 2011 年度為止, 菲律賓籍以 2012 年度為止) 日語研習不到 6 個月, 符合一定條件者, 若國家考試未通過, 可提出展延 1 年的申請案。

註 2: 歸國後也可以申請「短期停留」的簽證, 入境日本再參加考試。

資料來源: 張秋蘭翻譯自厚生勞動省官網

構繼續工作, 其居留資格依舊為特別活動資格。對於那些無法通過考試的儲備人員, 即使返回母國, 亦可以申請短期簽證入境日本參加考試。而為使這些人能積極報名與參加考試, 考試舉辦單位會寄送考試手冊到這些儲備人員受僱的機構, 在海外的部分則在駐外單位放置考試手冊, 如在印尼日本大使館以及菲律賓日本大使館等處, 會提供書面資料

與諮詢。甚至從 2014 年起, 公益財團法人國際厚生事業團還會直接郵寄相關資料, 到已離境的外籍護士或看護人員之母國居住地 (公益財團法人社会福祉振興・試験センター, 2014)。

目前「介護福祉士國家考試」由厚生勞動大臣授予公益財團法人社会福祉振興考試中心, 舉辦考試與發照, 該機

表 3

外籍護理、看護儲備人員核准入境人數與考試合格者數比較
(2010 年度入境者為止)

	入國年度	國別	入境人數等① (*1)	合格者數② (*2)	② / ① (%)
外籍護理 儲備人員	2008	印尼	104	24	23.10%
	2009	印尼	173	39	22.50%
	2010	印尼	39	13	33.30%
	2009	菲律賓	93	15	16.10%
	2010	菲律賓	46	8	17.40%
	護理人員合計			455	99
外籍看護 儲備人員	2008	印尼	94	46	48.90%
	2009	印尼	165	80	48.50%
	2010(*3)	印尼	71	41	57.70%
	2009	菲律賓	137	47	34.30%
	2010(*3)	菲律賓	52	27	51.90%
	看護人員合計			519	241

註：*1. 外籍護理儲備人員是指入境人數；外籍看護儲備人員因需要有三年的實務經驗才可參加考試，本表外籍看護儲備入境人數計算乃以入境第四年為止繼續就業的人數而言。

*2. 不分其取得資格的年度別。

*3. 2010 年入境的外籍看護儲備人數，計算範圍從 2013 年度初次參加考試、以及 2014 年度有申請居留展延的人數。

資料來源：張秋蘭翻譯自厚生勞動省 (2014)

關也進行專業人員訓練、考照與登記等事務。該考試分為學科與術科二科，不同時間舉辦考試，每年考一梯次，報名費為 10,650 日圓。自 1998 年辦理第一次考試以來，到 2014 年為止，辦過 26 梯次。學科有 10 項科目，包括 1. 人性尊嚴與自立、基本護理、2. 人際關係溝

通與技巧、3. 社會理解、4. 生活援助技巧、5. 看護流程、6. 成長與老化認知、7. 失智症認知、8. 失能障害認知、9. 身心構造、10. 綜合問題等專業科目，術科則檢驗看護相關技巧熟練度 (公益財團法人社會福祉振興考試中心，2014)。學科共計 120 題單選題，每題一分，學科合



格者需要具有二個條件。第一、達總分(120分)的60%以上，並計算出問題難易度校正分數，受測者須得分比較正分數還高。第二、通過第一條件者還需要在上述10科中，每科有一題以上答對。術科則以實務技術題難易度60%為通過要件。

另外一個專業考試為「社會福祉士國家考試」，考試僅考學科，每年考一梯次，報名費為6,360~17,510日圓。學科科目有1.人體構造、機能與疾病、2.心理學理論與心理協助、3.社會理論與社會制度、4.現代社會與福祉、5.區域福祉理論與方法、6.福利行政財務與福利計劃、7.社會保障、8.身障者援助與自立援助制度、9.低所得者援助與生活保護制度、10.醫療保健服務、11.權利維護與成人監護人制度、12.社會基本調查、13.基本會談支援與專業會談、14.福利

組織服務與經營、15.高齡者支援與介護保險制度、16.兒童、家庭支援與兒童、家庭福利制度、17.就業服務支援、18.更生保護制度(公益財團法人社會福祉振興考試中心，2014)。共計150題單選擇題，每題一分，考試時間240分鐘。合格者需要具有二個條件，第一、達總分(150分)的60%以上為準，並計算出問題難易度校正分數，受測者得分須比較正分數還高。第二、通過第一條件者還需要在上述18科中，每科有一題以上答對。

而護士國家考試是根據保健、生產與護理師法規定，由厚生勞動省醫政局所舉辦的國家資格考試，每年辦理一梯次，考試科目為學科，包括1.人體構造與機能、2.疾病形成與復健促進、3.健康支援與社會保障制度、4.基礎看護學、5.成人看護學、6.老年看護學、7.兒

童看護學、8. 女性看護學、9. 精神看護學、10. 居家看護理論與綜合看護及實踐等學科。

三、外籍護理、看護儲備人員證照考取情形

2014 年現在為止，日本約有 2,377 人外籍看護儲備人力的輸入，從開放以來引進的人數持續增加，但是因為語言的障礙，要通過上述專業資格考試挑戰性極高。表 3 為 2008~2010 年度間外籍看護人員核准入境人數與考試合格者數比較，合格者比重並不高。一般日本國民通過國家資格考試的比重約為 80~90%，而外籍儲備人力及格率則在呈現低水準。而看護人員的及格率，日本人約有 60% 前後通過率，外籍儲備人力通過率則低於 50%。為因應語言的隔閡，厚生勞動省在 2010 年起決定檢討與改進介護福祉士國家考試，避免試題使用艱澀的用語，以較易懂的方式命題。

外籍護理儲備人員因學術專業日語艱澀，導致考試合格低，雖然可以再參加考試，但是這種機制，僅能針對那些以護理工作為職志，且樂愛日本工作文化的東南亞籍外國人士才能有激勵效果。除此，日本媒體也揭發一些小型社服機構對外籍人員給付較低的勞動條件，也有報導一些通過考試的外籍護理或看護

人員，選擇返回母國從事日語翻譯或在日商工作，除可與親人同住，尚可獲取比在日本醫療機構受僱還高的薪資。雖然日本法令皆樹立不分國籍、同工同酬等國民待遇原則，厚生勞動省也委託公益社團法人國際厚生事業團 (2014) 實地訪視僱用 EPA 協定下的用人單位，還是很難防止歧視外國人的惡性業者 (藤本伸樹，2007；一般財団法人アジア・太平洋人權情報センター，2014)。

結語

目前日本社會可能對國際照護人才之需求意識較低，即使有照護人才不足的狀況，政府部門、醫師及護理師等專業人士，依然不認為外國看護積極輸入有其必要性 (佐藤和美，2012)。反觀我國則對東南亞外籍看護人數需求從未降低，又我國對外籍看護工資格條件除較寬鬆外，在大量的家庭式照護人力需求下，雇主個人主觀偏好等因素交互形成引進越多，外籍看護行蹤不明人數未降低的現象。為吸引有意願到我國工作的外籍看護人員，我國現行資格條件，未來應可以納入多元指標，或者思考機構與家庭外籍看護人力資格條件是否須一致的問題。也可採日本對外籍看護人員以先聘後訓與相關配套措施的規劃，因應我國醫療院所人力不足的問題。☺



漸進退休的意涵

與國外制度介紹

台灣大學社會工作系助理教授 傅從喜

全球已開發與開發中國家目前都共同面臨人口高齡化的挑戰，致力於尋求有效的政策途徑。漸進退休就是許多國家所採行的**重要高齡社會政策**之一。由於民衆的平均餘命延長，許多國家將年金給付的合格年齡往後延，使得許多原本在勞動市場就處於相對弱勢的高齡者面臨更嚴峻的就業壓力。另一方面，由於老人健康條件的改善以及非體力型就業型態的增加，使得更多老人可以繼續留在勞動市場發揮所長，老人的就業需求益加值得重視。這些都是引發各國提倡漸進退休的重要背景。本篇短文將介紹漸進退休的相關概念，並扼要介紹國外推動漸進退休的作法。

漸進退休的意涵

西方國家勞動市場過去數年來的發展顯示，把退休視為單一事件並將就業與退休二分對立的觀點，已經不符合許多人就業生涯的發展型態。對許多高齡者而言，從就業狀態到完全退出勞動市場，牽涉到一個漸進且逐步轉換的過程，這就是所謂的漸進退休 (gradual retirement 或 transitional retirement)。

對於漸進退休的概念，至今並未有一致性的定義。Alcover 等人 (2014) 指出，在實務上，漸進退休有幾種重要的形式，包括：



1. 分段退休 (phased retirement): 指繼續受僱於同一個雇主，但減少工作時數。
2. 部分退休 (partial retirement): 指結束原先終身從事的職業轉換到另一個新的工作，不管新的工作是屬於全職或部分工時，都屬於此一類型。
3. 重新受僱 (re-entry): 可能是有計劃性地在結束終身從事的職業後短暫休息未就業，然後再從事另一份新的工作；或者是退休後因經濟因素而不得不再度回到勞動市場。
4. 過渡就業 (bridge employment 或 bridge jobs): 指在結束全職就業或終



身從事的職業到完全退出勞動市場之間的階段之轉換雇主的短期就業，亦包括從受僱轉為自僱。(Alcover, et al., 2014)。

上述四種形式中，僅分段退休與部分退休的受僱者可以繼續受僱於同一雇主，在實務上僅有這種形式的漸進退休牽涉到勞雇雙方聘僱契約的重新議定，以及年金政策上的對應配合。其他兩種型式都是轉換雇主，只是強調結束終身從事的職業後的就業轉換，實務上與一般就業者的職涯轉換相似。同時，上述各項漸進退休的形式，並未絕對地指涉是發生在法定退休年齡之前或之後，亦即可能意味著提前退休或延後退休。

另一方面，在 OECD 的統計名詞資料庫中，只有收錄「phased retirement」這個詞，卻沒有「gradual retirement」、「part-time retirement」

及「transitional retirement」等詞，似乎以此一用語來代表漸進退休的概念。OECD 明確地將「phased retirement」界定為：「個人已可退休並符合領取退休給付資格，但仍繼續就業（通常是部分工時）並繼續參加年金方案」（OECD, 2014）。此外，美國勞動部的一份報告，則從兩個不同的面向來界定「phased retirement」：第一個面向是工作時數的逐漸降低；第二個面向是強調受僱者的總體所得維持在相似的水準，即受僱所得雖逐步減少但年金給付逐步增加，進而使總所得不致有太大之變動 (ERISA Advisory Council, 2008)。

漸進退休的實例

一、英國的教師年金方案 (Teacher's Pension Scheme)

英國教師年金方案之正常退休年齡為 60 歲，在漸進退休方案之下，參與者在年滿 55 歲以後，可以與雇主協商其工作形式，轉移到責任較輕的工作或是轉換為部分工時，其薪資須較之前六個月的平均降低 20% 以上，並持續至少一年以上，如此就可領取漸進退休給付。年金的給付水準，最高可領取已累積的年金權益之 75%，參與者可在這個上限以內任意選擇自己想領取的比例。如果是在達到一般退休年齡之前就請領，因提

前領給付且總領取時間較長，故給付水準會依精算結果而減少一定的比例。

參與者在完全退休之前，亦可選擇二度漸進退休，做此選擇者，其年金給付最高上限為原有給付的 75% 減去第一次漸進退休時領取的給付水準。換言之，兩度辦理漸進退休者，其可領取的年金給付總額上限仍不得超過其原先累積的權益之 75%。

選擇漸進退休者，其減少工作責任和工作時間的部分，都必須與雇主協商。須由雇主證明當事人已調整工作並降低薪資到一定水準之下，才可領取漸進退休給付。如果新的工作職位是受僱於不同之雇主，亦符合申請資格。申請者須在轉換成新的工作形式後的三個月內提出申請。

領取漸進給付者若在領取後 12 個月之內其薪資水準有所改變，致不符合薪資須較之前降低至少 20% 之規定，則其漸進退休給付將停止發給，且將針對之前已領取的漸進退休給付總額課予 40% 之稅額。

至於在漸進退休階段未請領的另 25% 以上的年金給付權益，將與後續就業繼續累積的年金給付權益結合，相加計算後成為未來的年金給付權益 (Teacher's Pensions, 2011)。

二、德國

德國在 1990 年代面臨嚴重失業問題，許多高齡者在領取年金給付前都經歷一段失業期間，且因請領提早退休給付盛行，使年金財務惡化，為舒緩這些問題並試圖為青年創造更多就業機會，而展開漸進退休的集體協商，最後達成 11 個產業層級的集體共識，並有一些個別企業達成企業層級的集體共識。自 1996 年開始，政府用新的部分退休方案取代原有的提早退休方案。

當時德國法定正常退休年齡為 65 歲，但根據漸進退休方案之規定，參與者在年滿 55 歲時，可從下列兩種方式中擇一以漸進退休：

1. 部分工時模式：參與者在全部的漸進退休期間都繼續維持就業，但工時減半，最長可持續 6 年。
2. 區塊模式：參與者在漸進退休期間有一半的時間仍繼續維持全職就業、另一半的時間則完全不就業。

不管參與者選擇何種模式，他們仍被視為繼續就業，並須持續繳交社會安全方案的保費。在受僱者適用漸進退休期間，雇主給予的薪資水準須達其先前薪資的 70% 以上，亦即相當於雇主至少須為其加薪 20% 以上。同時，雇主仍需要繼續為該受僱者繳交至少相當於其



全職就業時的 90% 之年金保費，以避免其年金權益的損失過大。另一方面，若雇主運用漸進退休方案來提供新的就業機會給失業者或在接受職業訓練者，則其新增加的雇用成本可以獲得國家補貼 (Eurofound, 2014)。實務上約有 2 百萬的受僱者適用漸進退休，且絕大部分都是選擇區塊模式。易言之，漸進退休最後變成受僱者實現提前退休的工具。由於漸進退休增加國家與雇主負擔，卻未能預期般增加青年就業機會，故德國政府在 2009 年時取消對漸進退休的國家補貼。在國家的補貼取消之後，提早退休或漸進退休所衍生的成本就完全落到雇主和受僱者身上 (Kimmer, 2014)。

三、瑞典

瑞典在 1960 年代就開始實施部分退休制，年長者可以在正常退休年齡前後選擇提前或延後退休，其年金給付則需相對應地減少或增加。在 1976-2000 年間瑞典針對 60-64 歲的就業者實施部分工時年金方案（1994 年時適用年齡改為 61-64 歲），加入此一方案者，當年齡達到 65 歲時其年金給付權益完全不受影響。2003 年和 2007 年時又分別針對中央政府和地方政府的受僱者實施部分工時年金方案。

以中央政府部門受僱者的部分工時退休為例，其參加部分工時年金方案的規定為：

1. 年滿 61 歲即可申請，最長可參加到年滿 65 歲之前。
2. 參加者在參加方案之前必須已累積超過 120 個月以上的年金權益。
3. 參加者最高可繼續維持 50% 的就業。
4. 部分工時年金給付相當於因降低工時所減少的薪資之 60%。
5. 雇主可以決定要接受或拒絕受僱者提出的漸進退休申請。
6. 部分工時年金給付的財源由雇主支應。
7. 參加漸進方案者可以從事其他工作，例如維持 50% 的工時繼續在公部門就業，同時在私部門從事部分工時的工作。

此方案實施的結果發現，參加漸進退休者中，以年齡而言，屆滿 61 歲時即申請參加者比率最高。同時，參加者中女性以減少工作時數到原先的 20% 為最多，男性則以減少到 50% 為最多 (Lachowska, et al., 2009)。



結語

漸進退休制度是西方國家用來調節勞動市場供需、舒緩年金財務壓力的重要策略之一。此一制度在許多國家已行之有年，國內也開始對此制度展開更多的討論。對於此一制度意涵的瞭解與各國實施經驗的檢視，有助於思考我國應否採行此項制度。

從前述各界對漸進退休提出的不同定義，以及各國政策實務的內涵觀之，可以歸納出制度性的漸進退休的幾個核心元素：

1. 可以讓受僱者在正常退休年齡之前和 / 或之後參加，端視方案設計而定。
2. 參與者可繼續受僱於同一雇主，亦可轉換雇主，但須降低工作時數。
3. 參與者繼續加入年金方案，繼續累積其未來的年金給付權益。

4. 參與者開始領取部分年金給付，以彌補減少工時的薪資損失。

5. 受僱者須與雇主協商議訂新的工作契約。

從國外實施的經驗來看，漸進退休為受僱者提供了更多從就業到退休的路徑選項，但對於創造工作機會或舒緩年金財務而言，其效果則相當有限。以創造工作機會而言，各國實施漸進退休的經驗發現，此種制度並未能創造更多就業機會給年輕人，因為高齡者與青年的就業並非此消彼長的「零和」關係，而是呈現正相關 (Gruber, et. al., 2009)。因為就業市場的工作機會是變動的而非固定數量，高齡受僱者提早退休可能導致雇主非薪資成本的上升，成為其創造新的工作機會之阻礙 ((Alcover, et al., 2014)。

我國當前的退休與年金制度面臨雙重的困境。一方面受僱者退休年齡偏低造成年金財務壓力，同時青年失業率卻長期居高不下。若要透過漸進退休來回應這兩個課題，需要細緻的制度設計，以避免此一制度的實施僅讓優勢受僱者受益而讓弱勢就業者更加不利。☹



日本縮減加班新動態

勞動部綜合規劃司專員 林政諭

壹、企業的「朝勤」制度—促進工作與生活平衡

朝型勤務制度（以下簡稱「朝勤」）是日本厚生勞動省為實現「工作與生活平衡，work-life balance」的願景，推動工作與生活的調和的對策之一。日本安倍首相也在 2014 年 6 月內閣會議通過修正之「日本再興戰略」計畫中，也明揭該制度的普及化。日本伊藤忠商事股份有限公司是從事纖維、機械、金屬、能源、化學品、食材、生活用品、資訊、保險、物流、建設、金融等日本國、內

外輸出入及第三國間貿易等事業（含投資事項），2015 年員工計約 4,300 名。基於業務及工作型態的需求其東京總公司導入朝勤制度，在一般的朝九晚五型的工作樣態，鼓勵員工在上午 5-8 時到班，此時段的工資加成 150%（原為規定工時外工作的工資為 125%）、20-22 時調整為規定工時外工作（原則禁止，其工資加成仍 125% 不變），調整工時時間前後比較詳如下表。

調整工時比較表

		05:00	09:00	12:00	13:00	17:15	20:00	22:00	24:00
舊制	深夜工作 (原則禁止)	規定工時外工作	工作時間	午休	工作時間	規定工時	外工作	深夜工作 (原則禁止)	
工資加成	150%	125%	---			125%		150%	

		05:00	08:00	09:00	12:00	13:00	17:15	20:00	22:00	24:00
現行	深夜工作 (禁止)	朝勤 (鼓勵)	規定工時外工作	工作時間	午休	工作時間	規定工時外工作	規定工時外工作 (原則禁止)	深夜工作 (禁止)	
工資加成	150%	150%	125%	---			125%	125%	150%	

註：1. 屬 22:00—05:00 的夜間工作為禁止、20:00—22:00 原則禁止。惟 20:00 以後仍須工作者必須事先提出申請。

2. 屬 05:00-08:00 的早朝工作，為鼓勵性質，比照深夜工作從而工資加成以 150% 計。

3. 基於健康管理針對 08:00 前到工者提供簡餐。



實施前後相關數據之比較：

1. 上下班時間（加班）之變化表

	時間	實施前	試辦期間
下班	20:00 以後	約 30%	約 7%
	22:00 以後	約 10%	約近為 0%（指為事前申請或臨時）
上班	08:00 以前	約 20%	約 34%

註：試辦期間共合計減少 21,000 小時工作時數。

2. 規定工時外工作（加班）每人每月平均時數變化表

	實施前	試辦期間	績效比
綜合職務	49 小時 11 分	45 小時 20 分	約減少 4 小時
一般事務職務	27 小時 5 分	25 小時 5 分	約減少 2 小時

3. 用電量的變化：約減少 6%（東京總公司）

4. 人事費等成本變化

實施朝勤制度後支給津貼減少 7%，即使負擔提供晨間簡餐費用，人事成本約減少 4%。

規定工時外勤務津貼（1）	含朝勤加成約減少 7%
使用簡餐者（2）	500 名 / 天
（1） + （2）	約減少 4%

註：1. 朝勤工資加成與提供簡餐等支出較實施前成本合計約減少 4%。

2. 簡餐內容原則為飯糰、水果及罐裝咖啡等，公司免費提供。

《職員的心聲—以一位法務部門員工為例》

05:00 起床 05:30 健身運動
07:30 送幼兒至 L-kids
(L-kids 為員工專屬托兒所)
07:40 到班
18:30 至 L-kids 接幼兒回家
19:00 晚餐、整理家務、家庭團樂
21:30 附近圖書館閱讀或學習
23:00 就寢

【心聲】

結束一天的工作後，和家族成員團聚的時間增多了，而且孩子尚小，每天可以感受到小孩成長的喜悅，自己也滿懷向前衝的幹勁。而且在一天當中能擁有自己的沈澱的時光，且小孩就寢後，得利用住家附近的圖書館等設施進修充電。又因就寢時間比之前提早的緣故，睡眠時間也較充足，隔日朝氣十足、整天充滿活力。

實施朝勤制度之各方反映

一、認同：

1. 早上 9 時之前暫無客戶的來電，得專心處理業務、製作資料或與上司面談、請示。
2. 20 時以後不得滯留公司，從而盤整工作量所需時間，以提高效率。
3. 之前將業務人員夜間加班、晚上交際應酬過了午夜才搭計程車回家的現象視為常



態，在導入「朝勤」試辦 6 個月後，綜合職務人員的月平均加班時數減少約 4 小時，加班費支出也減少 7%，扣除提供免費簡餐費用等，其人事管理成本減少 4%。

4. 用電量少 6%。另一方面比較容易安排與主管見面，且及時取得工作相關的指示後，在拜訪客戶及商務內容獲得合意的案件數逐漸增加。
5. 女性員工因照顧孩童處理家事等，得於傍晚時刻下班，較不需擔心。



6. 改變夜間交際應酬續攤習慣，自發性的於第 1 攤後且晚上 10 點前即可結束。
7. 紓緩應屆畢業生對於嚴重加班刻板印象。
8. 由於時差與北美的分公司或客戶的聯絡得因「朝勤」制度得更有效運用。
9. 降低夜間工作所增加的加班費支出，且紓緩因超時工作影響勞動者身心健康。
10. 公司免費提供簡餐且早上 5 時至 9 時上班，支付加成工資。
11. 「朝勤」型態促進員工的意識改革，改善公司組織文化。
12. 基於慣性夜間工作型態無法適時處理的業務，調整至晨間工作得完成工作。
13. 公司執行力的試金石：試辦初，仍有承襲在 20 時以後持續工作者，被巡視人員（保全）提出「還未下班嗎？」，且於隔日被要求「昨晚逾留者提出說明」，深深體會公司執行此制度的決心，建立員工對於工作的安排必須重新調整的心態。

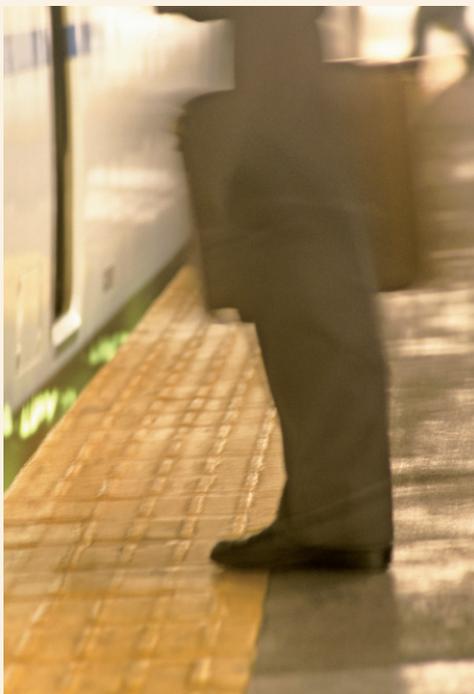
二、不認同：

1. 核心工作時間併夜間工作加上朝型勤務的一條龍工作型態，與現行沒兩樣，縮短工時尚無實質意義。
2. 事業單位祭出許多措施，但從未有增

聘人力的打算，工作量未有改善的跡象。

3. 此制度只是將夜間加班的事實移轉至早上的手段，不值得支持。
4. 指為單純在早上加班，無任何助益；只屬工作時間的改變，看不出有減少加班的現象。
5. 此為自我中心為主的制度，且與奉客戶第一為圭臬原則相抵觸，應屬自我運用的範疇，對工作實無影響。

縮短工時減少加班，促進工作與生活平衡其他案例



一、日本富士全錄公司 (FUJI XEROX)

原則禁止晚間 8 點以後加班，未處理完成的部分，則移至隔日早上 7 點起處理，原年平均在 2,000 小時的工時預定在 2015 年下降至 1,800 小時。

二、理光公司 (RICOH Company, Ltd：辦公室機器、光學機器)：

以增進員工身心健康提升經營效率為出發點，原晚間 8 時起至隔日早上 8 點止禁止工作，惟事先申請並取得主管同意者為例外，從而經常加班員工者約減少 3 分之 2。另要求員工不得將待辦工作帶回家，且不得將工作集中於特定員工，工作需分散於相關部門處理。

三、可果美公司 (KAGOME CO；食品、飲料、調味料)

因蕃茄等進口食材價格高漲及日圓貶值等衍生成本增加，自 2014 年 5 月起原則禁止加班，對總公司及其直屬工廠的員工約 1,500 名為對象，在晚間 8 點定時播放音樂，提醒應下班了。

結論

由日本伊藤忠商事公司的朝勤制度及其他案例經驗顯示，透過調整工作的起訖時間，維持核心工作時間，得縮減



無謂的加班時數及增進與家庭成員活動時間。且實務上加班費及電費等支出之降低，亦有助雇主降低成本。此外，推動朝勤制度除可使「朝九晚五」勞動者改變早起的現行生活型態及其分散搭乘通勤交通工具，亦可分散車廂擁擠現象。

伊藤忠商事公司於試辦朝勤制度後，透過勞資協商取得合意後於2014年5月1日起正式實施朝勤制度。企業配合厚生勞動省的施政願景，而遵守縮短工時的行政指導原則，不只展現社會企業責任，增進勞動者的生活與工作平衡。

惟目前仍無法全面實施，尤其服務業的旅宿餐飲業的工作時間屬集中，且有季節性質，原本人力的調配、有給休假的有效取得等即有困難，如採取朝勤制度在工時的縮短或休假日的安排，其效果仍屬有限。朝勤制度雖為日本企業

之新創作法，其效果雖待評估，但不失為突破現狀之做法，可供我國就促進工作與家庭生活平衡業務做進一步可行性評估。

國內旅宿、餐飲等服務業已屬成熟產業且持續成長，但常因消費者消費型態，致勞動者的法定工時、休假日的取得較難落實，導致工時長度居高不下，勞動部刻正積極推動縮短法定工時及工作與生活平衡，其中工作生活平衡方案中提列「工作彈性化與靈活工作」類別，有調整工作的起訖點、合工制（Job Sharing）等項目，另勞動部『工時制度及工作彈性化措施手冊』，亦介紹企業彈性調整工作時間等，因此如參酌日本的朝勤制度適度運用，應可使勞動者自主安排生活，降低實際工時，間接促進部分工時制度的推動及營造工作與生活平衡。



貳、日本厚生勞動省率先推動禁止夜間加班—— 促進縮減加班

東京都千代田區的霞之關是日本立法、司法、行政等三權機關中央部會辦公廳舍的大本營，聯合辦公大樓比櫛林立。依據「中央部會公務員加班實態」問卷調查統計顯示，在此大本營上班的公務員 2010 年每月加班時數平均為 35.1 小時、2012 年為 34.6 小時，而擠身中央聯合辦公大樓第 5 號館的厚生動働省係由原厚生省及勞動省於 2001 年 1 月合併改為現稱是最大的部會，業務量大且繁重，從而其員工加班時數幾乎名列前

茅（參考下表），過量加班現象對照於職司推動縮短工時等勞動條件的改善、預防過勞死等勞動事務舵手的厚生勞動省是一大諷刺，常被揶揄為「無可奈何省」。

日本厚生勞動省倡導民間企業縮短工時、建構勞動者的工作與生活平衡的優質生活環境，研（修）改「改善工作時間指導方針」，敦促民間企業遵循，並自 2015 年 1 月起針對每月超過 100





霞之關地區（2004-2012）主要部會每月平均加班時數變化一覽表

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
國土交通省	49.3	40.2	48.1	46.2	42.4	39.7	47.8	42.7	35.3
厚生勞動省 (厚生業務)	76.6	91.6	79.3	75.8	71.2	71.7	58.1	60.7	55.4
厚生勞動省 (勞動業務)	67.6	79.2	84.0	72.8	66.3	73.4	67.9	61.4	51.1
經濟產業省	52.8	51.0	50.4	50.3	50.5	45.9	50.5	56.0	57.7
霞之關（全體）	42.9	38.9	39.1	37.7	36.3	32.3	35.1	38.3	34.6

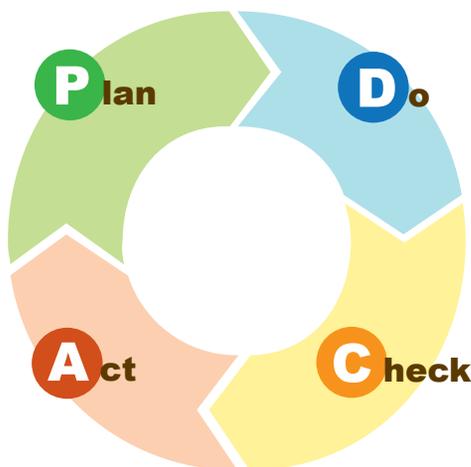
註：日本人事院之法規範，公務員每週上班時數為 38 小時 45 分、每年加班時數最大限 360 小時即月平均為 30 小時。

小時的企業，強化監督或指導；對於未經勞資協商而有超時工作的企業，通知改善，而不予改善之企業，則公布名單。另一方面，該省設置「長時間勞動削減推進小組」並由現任塩崎厚生勞動大臣擔任召集人推動縮減工時，改善勞動條件，提高效能，於「長時間勞動削減推進小組」內並成立「厚生勞動省內部長時間勞動削減推進 team」，開會研商盤點業務業務流量、業務樣態、休假申請、減少加班等的可行性，經 2 次會議後決定自 2015 年 3 月 2 日起隸屬大臣官房之單位（計有人事、會計、總務、統計、國際事務、新聞、公關等部門）、職業

安定局等率先實施夜間 8 時起必須下班，例外時得執勤至當晚 10 時止的措施，且保全人員自夜間 8 時起會逐層關心督促下班，各局處將自同年 10 月起比照辦理。此措施的實施，職掌預算編製的會計單位的員工到了晚上 8 點時即陸陸續續的下班回家，晚上 10 時前辦公室已呈淨空狀態。惟處理國會答詢相關文書的人員，即使晚上 10 點以後仍留守或趕辦資料的現象，仍未改變。

推動本項措施的作法有三：一為厚生勞動大臣親為主導的半強制推動，二為員工的加班情形列入主管人事升遷及

PDCA 管理循環圖



列入考績的依據項目，三為運用 PDCA 管理循環（PDCA cycle、plan-do-check-act cycle，P（Plan 計畫）、D（Do- 執行）、C（Check-- 檢查、評價）、A（Action-- 行動、改善）活化管理。倘無法改善時，則以股或科或司處局為群組，提出改善計劃書。

厚生勞動省對於該組織員工長時間工作體質，於組織改造後持續重視。2010 年 7 月提出「有關業務改善・效率化之建議書」中，例如問卷調查的問項以業務量為「很多或非常的多」占 54.4%。究其原因以員額不足的 32.0% 占首位。此緣故導致員工「加班時間

的增加」（46.6%）、「誘因下降」（45.8%）、「從事業管業務時間不足」（43.7%）等問題。

又該建議書中亦提及「員工感受有危機感，即是厚生勞動省的危機」。厚生勞動省所管行政業務廣泛，背負社會的極大需求，員工個人的業務量負荷過大，且新增業務接踵而來，打亂工作與生活的節奏。加上「過勞」現象的批評聲音不絕於耳、員工對於厚生勞動省的使命感及向心力逐漸退色，導致厚生勞動省的機能下降。針對此問題提出解決方法計有「增加職員員額」、「擴大組織效能」「刪減成本」等。但增加員額



表 2

增加業務量的原因一覽表

項目	比率
國會議員質詢通知書送達太慢	71.89%
需要等待指示、批示	40.5%
答辯時間冗長	30.2%
答辯態樣經常變更	25.9%
確定分辦單位費時間	21.6%

員額一節在社會觀感不佳的氛圍中極為困難不易取得支持。故退而求其次重要課題是「刪減不要業務」。該「不要業務」是指與國會相關業務包括質詢相關文書的研撰、質詢模擬題等，此項業務基於業務量的觀點視為不必要者占 19.0%，質詢稿的作業流程，針對國會文書質詢製作答辯資料及出席各委員會的樣態與我國類似。如研撰質詢稿為例，其流程首由「書面通知」→「分辦」→「研撰答覆稿」→「答覆稿送陳」→「報告併資料製作」→「向黨團說明」→「政務官的答辯」等流程。惟此作業的瓶頸在於國會在野黨議員的質詢題綱的通知，往往逾越需二日前送達相關之規定，且質詢內容五花八門、亦有如天馬行空的提問者，經分辦並彙整涉及多

數的局處的研撰內容，需要承辦人員或留守者的配合及處理時間不足的壓力，不得不深夜加班。又以厚生勞動省為例，國會議員的質詢相關文書或綱要通知，往往在前一天的晚間才收到，連夜加班研撰答覆稿及資料，供翌日之晨間向大臣報告。易言之，認為質詢綱要通知太慢的問題回答占 71.8%（複數回答）、「留守」占 40.5%。此解決方法寄望於國會議員、黨政政務 3 役、財務省的協助才有改善之可能。

又例如針對職員的休假部分，也取得共識，內容為 1. 每月 1 日以上的年度有薪休假 2. 夏季休假得有連續 1 週間以上的休假 3. 黃金週（以 2015 年為例，以自 4 月 25 日起至 5 月 6 日之

期間的通稱)、除夕、元旦期間得有 1 日以上的年度休假。因此，全體員工的 65%，必須每月 1 日以上的年度休假。倘無法達到此目標，責各部局長或事務官等主管必須提出改善計劃書。

綜觀厚生勞動省為職員紓緩加班等措施（含下班到家之 10 小時以後才能到班的規定），在行政組織中應為創新且具前瞻性的做法，對於中央部會組織的工作習氣、加班意識等變革開了先河。畢竟厚生勞動省所轄業務在於國民個人的一生健康福祉、醫療、勞動權益、就業等業務實是包山包海，處理業務衍生加班量大的事實，在各部會中是非常出名。此項的變革，在於對加班視為家常便飯且陷入理所當然的人情漩渦中，可望注入一股清流，落實工作與生活的平

衡。另一方面，日本人放任加班現象的工作觀，幾乎根深蒂固且樂在其中。究其原因一般慣例部屬的加班多寡，其直屬主管不擔任任何責任，理所當然主管之考績或陞遷不受影響。

然而加班的管理上，有實際加班但未依規定填報、無法在晚間加班處理，而將該工作偷偷移至翌日晨間處理，即使逾越加班時數的上限且無請領加班費（奉獻加班）等情形並非不存在，在人力不足的現狀下，要有效達成縮短工時上，似仍無解。至於將加班量列為主管的升遷或不列考績之部分，倒是可行的作法，只要釐訂「減少部屬的加班時數」之考核項目，則加班時數的長度自然會降低。☺



5

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY

人物好誌

新北勞政 源頭管理新嘗試

新北市勞工局長 謝政達



101年8月8日，我到新北市勞工局擔任局長，記者在交接典禮後問最想做什麼，我毫不考慮就聯想到「高職勞動權益課程」。在過去長達20年執業律師生涯中，我看過太多勞資爭議、職災案例，由於絕大多數人都是碰到問題才處理，但如果我們能夠在學校階段就提供一些勞權課程，當學生有一天成為勞工、老闆，至少具備了一定程度的基礎勞動意識，應該能夠減少一些勞資爭議與職災，這就是我們勞工局施政的理念「源頭管理」。因此我們籌組「高職勞動權益課程」編輯委員會、編寫教材，並且透過教育局發文邀請各校種籽教師參與培訓。今日新北市59所高中與高職的高一3萬多個學生，會有二堂課的勞動權益課程。

我始終認為，預算和資源不僅要用在刀口，更要用在對的地方。以勞工局現階段的預算規模和人員編制，不可能每天動用武器，對各行業發動勞動檢查；相反地，我們必須在不同行業找到合作夥伴，建立一套規則，讓絕大多數廠家自主管理，如此勞檢資源才能移轉到更需要的產業部門。進一步來說，「勤查重罰」是一種處理模式，但我們更偏好「源頭管理」，並且透過輔導改善，找出徹底解決之道。

針對肇災率較高營造工地，我們推動「低風險工地認證計畫」，督促營造廠加強承攬管理。我們設定最低標是讓每一個工人進入工地都戴安全帽、必須有勞保、團保，需符合相關安全規範，即可獲得認證工地，認證後以輔導為主，基本上不主動實施檢查。由於認證後，職災發生率非常低，我們進一步與採購處研議，推出「公共工程勞安管理與獎勵措施」，明定 5 千萬元以上市府工程必須於開工後六個月內強制取得工地認證，未取得則按日處罰違約金，同時對工安績優得標廠商，提供押標金、履約保證金或保固保證金減收 50% 的優惠獎勵。讓公共工程帶頭示範，也讓勞檢處同時擁有「棒子與胡蘿蔔」。迄今已有 98 個工地取得認證。

在工廠安全衛生部分，勞檢處建置「新北產業職業災害風險地圖系統」，我們套用經發局的工廠 GIS 系統，將年度檢查資料整合於資料庫，標明不同區位的工廠風險等級，從而採取不同檢查密度，希望經過幾年後，我們有一份完整的新北風險地圖。103 年起我們也補助微型企業改善機械設備器具計畫，透過更新安全設備，減少被夾被捲職災。

勞動條件管理部分，我們推動了「連鎖加盟業者勞動條件自主管理」，勞工局輔導企業總部簽訂承諾書，把工資、工時、加班、休假白紙黑字說清楚，由企業總部透過內部稽核，我們協助作教育訓練，強力要求加盟店務必確實遵守法，一旦勞工局接獲檢舉屬

實或抽查未能落實，不僅取消認證，還會提高勞檢頻率促使企業改善。針對過勞產業，我們也推動「工時改善與職場健康促進計畫」，結合勞動部北區勞工健康服務中心，希望透過各別產業的檢查與輔導，改變工時管理的組織文化，增進勞資雙方對職場健康的意識。

在就業服務與職業訓練方面，我們也做了一系列相應「源頭管理」的方案。包括先開發友善身障企業職缺，後與國內 4 大人力銀行共構「身障者求職網路平台」。另外針對畢業半年以上、目前待業中的「初次尋職青年」，給予職業心理測驗、職涯諮商、團體輔導、就業促進研習、職場參訪、訓用合一等活動，同時提供津貼使其安心接受輔導、求職。最近更從初次尋職服務經驗裡，推出升級版的「非典型就業青年轉正職」，為兼職、派遣、部分工時等已就業的青年朋友，提供進一步的服務，幫助青年逐漸擺脫「窮忙族」和「青貧化」。

勞工局這幾年也推動「性別工作平等自治條例」，創設產檢假、陪產檢假及延長陪產假，以及號召職業工會參與「新北工會行善團」等政策創新，並推動勞資爭議仲裁等業務，希望能在積極的勞工行政作為下，逐年累積成果。未來，新北市勞工局將在各項專案的推動基礎上，持續檢討精進，讓我們的服務方案和受惠對象，願意給我們按讚、更有感。☺



瞬息萬變中力求 合作共榮與穩定的 勞動關係

臺中市勞工局局長 黃荷婷

由於整體勞動環境持續面臨全球化經濟復甦與整合、產業需求快速變遷及勞動力人口結構改變，勞動力的全球移動及勞工自我競爭力的急迫需求，使得勞工與雇主顯現較以往更形複雜的勞動關係，雖然我們看得見勞工的焦慮與不安，也感受到雇主經營困難的無奈，然於此形同再次結冰的勞動關係，政府勢必扮演破冰的積極協調角色。臺中市政府勞工局依林佳龍市長的城市行動派理念及其全方位創新思考與整合資源的做法下，規劃勞動事務的施政願景如下：

一、打造宜居宜業的勞動環境正循環，提升青年就（創）業力

提供勞工從職涯探索、實習、就業媒合到就業穩定、創業輔導等完整的就創業協助措施，吸引產業進駐，並結合 NPO 組織協力，整合政府及民間資源，以高技術含量產業及知識經濟的勞動力，創造高薪高質量的就業市場，同時減除青年就創業障礙與負擔，提供諮詢與補貼補助，營造整體向上的勞動環境。

二、縮短學用落差與平衡城鄉勞工學習，提升勞工競爭力及工作所得

整合各項資源於國高中職導入勞動教育，建立勞動尊嚴與職場倫理的觀念，並透過實作及技職或行業達人競賽選拔，縮短學用落差及就業等待期並榮耀各行各業，協助重新找回技職體系的路。又透過職業訓練、勞工教育、勞工大學等管道及職涯工作卡等工具，提供勞工多元的

進修管道及補助費用，累積職場知能與提升競爭力，確保工作權及提高工作所得。

三、落實勞動法令與即時提供訊息，建立穩定勞動關係及友善職場

為預防事業單位發生大量解僱勞工及關廠歇業，對積欠勞工相關費用者積極訪查與催繳，並建立預防性整合性協助輔導措施與即時提供必要訊息，確保工作權及勞工工資等權益主張。基於職業健康與安全及工作與生活平衡，建議勞動部修法縮短法定正常工時及推動員工協助、勞工休閒活動與經濟生活安全補助等方案，並落實性別工作平等與防治職場性騷擾，鼓勵及表揚友善職場標竿企業。

四、主動就近提供服務與加強勞動檢查，保障勞動權益及職業安全

為方便偏遠及山區市民使用市府的就業服務、勞資爭議調解與仲裁、勞動法令諮詢等服務，將增闢市府行動服務據點。並擴充勞動檢查人力，以宣導、輔導、檢查三合一策略，落實職場勞動條件與改善安全衛生設施，提升事業單位自主管理能力。

五、中央與地方勞動機關充分合作，發展在地化的特色

為使中央勞動政策規劃及監督能與地方執行契合，減少資源重置浪費，應充分合作，發揮功能性互補，並依在地化需求與特色規劃執行策略。

六、善用勞資政社會對話及工會多元化參與，解決社會的問題

為解決營造業、製造業、農業等缺工及薪資過低等社會問題，將透過勞資政社會對話模式尋求解決方案，並鼓勵工會的多元化參與社會公益，有效保障勞工權益。

七、結合民間平台與國際接軌，解決全球化的問題

為使產業急遽變化及全球移動所生跨域勞工權益問題獲得協助與解決，將嘗試結合公協會或工會等非官方組織平台，共同參與國際勞動事務並建立溝通協商管道。

值此變動中的勞動環境方興未艾，走在這條求取合作穩定勞動關係的路上雖不容易，也不見得會有重大成效，但仍選擇與勞工一起努力，不畏艱難地繼續前進，用心傾聽、真誠行動，也許未來回首來時路時，也能有洗盡鉛華的感動。☺



一二三四

敏于思且勤于行

台南市政府勞工局局長 王鑫基

不悔的使命 - 以「勞工」服務「勞工」

原台南市是文化古都，擁有深厚的文化底蘊與人文素養，原台南縣為農業大縣，縣、市人口數合計僅約 187 萬人，99 年 12 月 25 日臺南縣、市合併為台南市，且獲得賴清德市長青睞，受邀擔任台南市直轄後第一任勞工局局長，對我來說，是人生中一個出乎意料的轉折點；在進入公務體系之前，我在善化啤酒廠服務長達 35 年，期間除了是善化啤酒產業工會理事長外，同時也擔任台南縣總工會理事長以及社團法人臺南縣勞工志願服務協會理事長，這輩子我似乎一直是以「勞工」身分在服務「勞工」，第二屆賴市長順利連任，由於推動的勞工政績及態度獲得肯定，再度留任，不悔服務初衷，我將以如此的使命不斷地努力下去。

我必須要先深深感謝那段擔任工會幹部的歲月，自我接手勞工局業務以來，許多勞工政策的靈感發想，皆源自於過去工會幹部所推動各項措施，我對於臺南市政府勞工局所遇到的衆多勞工權益問題，提出於各層面的創新作法，在未來四年我對勞工事務將秉持「一個核心」、「二個平衡」、「三個目標」及「四大創新」作為我的施政願景及期許。

一個核心-「吃飯皇帝大」：市民能擁有一份穩定的工作，務實讓市民滿足「溫飽」的需求，協助市民「找頭路」是最基本的要務，過去的四年及未來的四年我將秉持「吃飯皇帝大」的施政核心價值，讓市民充分就業。

二個平衡-「服務資方 造福勞方」：設「勞動安全基金」，維護勞工訴訟權益；積極促成資方與工會團體簽訂團體協約。開啓及續推勞工議題「社會對話」機制，相關議題包括就業、派遣、勞動三法、工安等。另在服務資方方面，首創工業區就服據點，立即協助資方替公司找

人才。啟動事業單位入廠輔導勞動基準、勞工退休準備金等健全勞動法令協助機制，達到「服務資方，造福勞方」的效益。

三個目標 - 「樂業大台南」、「溫暖大台南」、「安全大台南」

一、在「樂業大台南」方面，建構綿密的就業服務網絡，提供市民求職便利，找工作不必舟車勞頓，結合原台南縣、市原有的 5 個就業服務台，以及勞動部勞動力發展署雲嘉南分署所設置據點後，本市轄區內 37 個行政區都有實體就服台。設置網路虛擬就業服台，102 年再進一步設置「台南工作好找 app」-「手機服務台」。

二、在「溫暖大台南」方面，對於弱勢勞工以「不只給釣竿，更要找豐沛漁場」的創新思惟，規劃了「身障銀行」、「晴天創意築夢坊」、「秀格樓」格子鋪產品或作品的網路及實體通路平台，並首創商品申請註冊商標，目前協助弱勢銷售產品金額高達 1 千六百萬餘元佳績，更深受勞工朋友肯定。

三、在「安全大台南」方面，成立「防災訪視團暨安全衛生專業輔導團」，由安全衛生專業志工，協助雇主找出職場危害因子，並成立「安衛家族」，以一家安全衛生優良企業擔任「領頭鵝」的角色，帶領 19 家以上承攬商及中小企業，目前已成立 16 個家族。

四大創新 - 推動「勞工領袖大學」、「暑期專案工讀」、「統一招考」、「TTQS 評核」

一、「勞工領袖大學」：全國首創階梯式學習系統，結合國立成功大學開辦「勞工領袖大學」管理職能班，創設階梯式的學習系統及結業標準 - 從初階、進階到高階，就如同從大學、碩士到博士，不能越級就讀。每一階結業標準各有不同。此外配合市長規劃未來 10 年英文為南市第二官方語言開辦「勞工領袖生活美語班」，要讓勞工幹部跟上時代的腳步 - 「說英語嘛也通」！

二、「暑期專案工讀」- 許青年一個未來，我上任勞工局長後複製在擔任台南縣總工會理事長任內推動「青年職場體驗計畫」的經驗，首先各機關必須提報「專案計畫」，經審核所提計畫內容符合非例行性工作、設定所需的「專業職能」，並以「專業團隊」的方式執行。接下來透過「公開甄選」方式，由各用人機關甄選所需的人才。最後以「成果發表競賽」驗收成果，包括靜態的書面企劃書審查及動態簡報 PK 大賽。這樣的創意吸引了其他縣市高度的興趣，並奪得勞動部就業安定基金最佳創意獎。

三、市府統一招考新制 - 用人唯才 丟掉人事包攬，傳統用人制度的公平性遭到質疑，賴市長在就職滿周年時，希望建立公正、公平、公開的考試制度，將市府



視為一家服務的大企業，約、聘、僱用及臨時人員職缺透過統一招考就業媒合平台，媒合求職市民及市府各求才機關，讓沒有任何背景有能力的市民有機會到公部門服務，也幫機關找到最佳的人才。目前全國只有台北市及本市採取統一招考制度，但本市除了參考台北市的作法，還有多項全國創舉，如口試委員宣誓大會、當日考試當日放榜、成績計算資訊系統化(縮短放榜時間 5 小時)，同時推動節能減碳，提供接駁車服務。101 年開始已舉辦 7 次，成功媒合 400 多人在公部門就業。考生對制度的滿意度高 9 成 6，用人單位對進用人員的工作表現的滿意度也高達 9 成 1。

四、「TTQS 評核」- 四連金 地方政府職訓品質領頭羊，面臨知識經濟時代，在有限的資源下，人力資本的好壞是決定企業或產業甚至一個城市最重要的競爭元素，因此如何透過訓練提升人力價值並確保訓練品質更顯重要。本人曾帶領台南縣總工會參加「TTQS 職訓訓練品質系統評核」，榮獲銀牌獎，以此經驗帶入勞工局職業訓練業務的推動上，我個人認為勞工局開辦那麼多訓練班讓民間辦訓單位來承作，本身是民間辦訓單位之監督機關，更應該主動參與 TTQS 評核，並應以高標的評核等級，作為民間辦訓單位的表

率。因此首開地方政府先例，職業訓練業務於 100 年參加 TTQS 評核，並勇奪訓練機構「金牌」的榮譽，成為地方政府第一個公家職訓單位參與 TTQS 評核獲得金牌的領頭羊，接下來每年秉持 TTQS 訓練品質迴圈持續改善與創新的精神，每年都參與評核，連續 4 年交出亮眼成果，得到四年金牌。導入 TTQS 前後，訓後就業率大幅提升 25%，同時也帶動了公部門職訓機關參與 TTQS 評核風潮。此外，也以此水平展開推動本局各項業務，103 年也因此獲得行政院第六屆政府服務品質獎。這是本市職業訓練業務最大的創舉。

結語

在我的人生中，其實從未設定自己要達到任何職位，但回顧一路走來，不論身處任何位置，我一心只為勞工權益發聲跟努力，現今出任勞工局長，能服務更多的勞工朋友，也更有能力積極的進行改革並捍衛勞工權益。因此只有全力以赴、勇往直前，不負「勞工」服務「勞工」的神聖使命。

台南擁有悠久的人文、歷史背景及豐富的自然環境，相信在市府團隊的努力下，必能打造光榮宜居的幸福城市，讓台南成為當代文學家葉石濤眼中，台南是個適合做夢、幹活、戀愛、結婚、悠然過日子的好地方。☺

落實新聞業工作者 勞動權益保障

每半年定期公布
新聞媒體勞動條件結果



推動企業加薪

提升勞工所得



所得

合作 · 安全 · 發展



ISSN 1991158-0



9 771991 158001

定價 NT \$ 180 元