

頭條大話題

勞動三法實施週年概況之初探



法規面面觀

我國職業災害勞工保護法之回顧與展望



國際瞭望台

日本勞基法工作時間規定除外適用規範之啓示

30 NO.

台灣勞工季刊

TAIWAN LABOR QUARTERLY

中華民國101年6月 | JUNE 2012 |

平等 尊嚴 人性 安全



行政院勞工委員會

COUNCIL OF LABOR AFFAIRS, EXECUTIVE YUAN, TAIWAN



本籍外籍都是寶
照顧權益要周到

平等・人性　安全・尊嚴

行政院勞工委員會
Council of Labor Affairs, Executive Yuan
Taiwan

編輯手記

Editor's Introduction

眼下，正是滂沱梅雨和颱風相繼報到的時節，本期的《勞工季刊》，就在日漸蒸騰的暑氣中出刊了。

西元1886年，芝加哥爆發「乾草市場暴亂（Haymarket Riot）」，促使國際重新審視勞工階層的工作權與基本尊嚴，進而明訂每年五月一日為「國際勞動節」，而今，這個日子依舊以其溫和而堅毅的口吻提示勞動者：一個視和平公理為積極價值的社會，不僅值得期待，我們亦有責任共同敦促、守護。去年此時，行政院勞委會推行令人矚目的新勞動三法，而今已屆滿週年，「頭條大話題」單元，便針對此一劃時代法案，進行多面向的回顧與檢視。除邀請勞委會現身說法，就工會組織、團體協約、勞資爭議處理三方面分作論述外，亦邀請到法律實務工作者陳金泉律師、工會方代表韓仕賢秘書長等各方學者專家，暢談新法推行狀況與影響，分析精闢入裡，值得讀者深入思考。

親友及自身的生、老、病、養等課題，總在生命旅程中不時扣問我們，台灣有著許多長期照護工作者，其中一些人出身異鄉，卻在各種因緣際會下來到此地，在本期「勞工的心聲」中，我們實際走訪三位外籍長照工作者，他們服務的家庭情況或許各有殊異，不變的是，那份人與人間難能互信互助的溫暖與光輝。

本期的「法規面面觀」和「國際瞭望台」同樣精彩可期，前者不僅有與勞工身心健康切身相關的職災勞工保護法回顧，也對頗受關注勞基法第84條之1其弊利深入探討，後者則放眼國際，從鄰近國家日本談起，暢談其勞基法工作時間規定除外適用規範執行上的種種現象與啓示。

最後，重回版面的「本期人物誌」，將為讀者介紹甫獲表揚的績優志工以及模範勞工，他們面對職場與人生，始終積極、樂觀以對，請讀者務必細細品味四則故事貼近人心的溫度。

夏日將至，勞委會內部也充滿即將升格的嶄新氣象，但不論內部組織如何再造，替勞工服務、打拼的心情，是始終如一的。本刊編輯團隊，期待在這樣朝氣蓬勃的時刻，繼續秉持專業，提供讀者優質的刊物閱讀，敬請各位不吝指教！

30
TAIWAN LABOR QUARTERLY
勞工季刊

目錄 CONTENTS



頭條大話題
HEADLINE

勞資雙贏　黃金未來

06 勞動三法實施週年概況之初探
劉格珍

12 新勞動三法之施行
從法律實務工作者的角度談起
陳金泉

20 勞動三法修正實施後
對集體勞資關係的影響
韓仕賢

28 新勞資爭議處理法
施行成效之檢視—以調解與仲裁機制為中心
鄭津津

40 勞動情勢與建構尊嚴勞動環境的重點方向
勞委會綜合規劃處



勞工的心聲
RESPONSE

耐心守護　溫暖人間

51 感同身受　真心以待
外籍模範勞工 Jani Ponowu
陳慧敏

著作權利管理資訊
勞委會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（請洽勞委會綜規處，電話：85902862－4）

55 積極學習　快樂以對—黎氏花的築夢之旅
湯蕙華

59 專業護理　折服人心—優良外勞　瑪蒂娜
丁瑛芳



法規面面觀 REGULATION

62 我國職業災害勞工保護法之回顧與展望
李涓鳳

72 有關勞動基準法部分工作性質特殊工作之法規範與檢討
李思嫻

80 淺談勞資爭議處理法第8條「調解、仲裁及裁決期間」規定之意涵
邱昀薇



國際瞭望台 WORLDWIDE

88 日本勞基法工作時間規定除外適用規範之啓示
周兆昱

94 美國保障婦女就業同工同酬之「薪資公平法案（Paycheck Fairness Act, PFA）」介紹
李仲辰

98 日本引進印尼護理人員的現狀
林政諭



本期人物誌 PEOPLE

110 鐘錶世家的專業堅持—林政良的一步一腳印
陳慧敏

114 苦學練就的廚神—李家成的料理人生
陳慧敏

118 就服站志工 助人最快樂
—傾聽求職者心聲 陪伴走過低潮
陳婉箐

封面故事

為響五月一日勞動節，本期以強化勞動權益為題，盼望在勞委會溫暖呵護與關懷下，勞、資雙方能攜手合作，共創優質勞動環境，達到倆造雙贏、共榮共存的黃金時代。



台灣勞工季刊　第30期

發行人	王如玄
總編輯	李來希
副總編輯	鐘琳惠
編輯	謝青雲　王素琴　徐嘉珮　張惠鈴　洪根強　葉美月　紅連煌　龔桂蘭　游逸駿　張履平　陳忠良　廖清輝　陳彧夫
執行編輯	李仲辰
發行所	行政院勞工委員會
地址	台北市大同區延平北路二段83號9樓
電話	02-8590-2863-4
網址	www.cla.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	行政院勞工委員會
著作財產權人	行政院勞工委員會
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

GPN：2009501239

勞資雙贏 黃金未來



建國百年的 5 月 1 日，新勞動三法正式實施上路
而今，新勞動三法實施屆滿週年。
此三法實施後，對勞資關係運作造成何種影響
有待本期各方專家學者娓娓道來。




給
薪

勞動三法
實施週年概況之初探

勞委會勞資關係處科員　劉格珍







去年，建國百年的5月1日，新勞動三法正式實施上路，使臺灣的勞資關係制度邁入另一個新的歷史階段。今年，5月1日則是新勞動三法實施屆滿一年的日子，惟此三法實施後對於勞資關係之運作有何影響，以下將就工會組織、團體協約、勞資爭議處理三方面分別敘述如下：

工會組織方面

一、工會組織數增加

去年施行之新工會法，最大的特色即是工會組織的多元化和自由化，新工會法將工會組織之類型擴大為，企業工會、產業工會及職業工會三種類型。其中，將以往之產業工會名稱改為企業工會，且為配合日趨複雜之企業組織型態，打破原工會法廠場型工會限制，除了單一事業體可組織工會外，於該法中更明定依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工可以組織工會。且在產業工會方面，開放勞工只要實際從事相關產業即可跨越廠場或企業組織工會，而在職業工會方面，廢止產業工會職業工會分業標準表之限制，只要是相關職業技能之勞工皆可組織工會。根據統計資料，從去年5月1日截至今年3月31日止，新成立並完成登記之工會家數共計240家，其中包括聯合工會組織12家、企業工會38家、產業工會59家及職業工會131家。由此可知，新工會法的實施為我國團結權之行使邁進一大步，因為對於勞工組織工會之限制已放寬許多，更能夠有效促進勞工組織工會，並且亦能看出我國勞工漸漸轉變思維意識到在勞資關係中，勞工不是只能默默承受，亦可以有另一個選擇即是透過工會法所賦予之權利組織工會行使團結權，以便後續與資方協商。

二、教師團結權意識強

另外，回想在去年5月1日新工會法施行前各地方之教師會就已經摩拳擦掌為組織工會預先做準備，以其在新工會法施行後能夠馬上送件。因為新工會法亦放寬教師有組織及加入工會之權利，果不其然在新成立之240家工會中，教師職業工會成立19家，教育產業工會則成立12家，教師工會聯合組織成立1家，共計32家，占新成立之工會比例非常高，且全國教師工會總聯合會並於100年7月11日召開成立大會，會員人數約達八萬餘人。顯現出教師團結之意識非常強烈，他們體認到必須透過團結權組織工會，才能進而行使協商權為教師爭取應有之權利。

表 1　100 年 5 月 1 日後新成立工會登記數統計表

時間	企業工會（原產業工會）	產業工會	職業工會	工會聯合組織	合計	備註
100 年 5 月 1 日至 101 年 3 月 31 日	38	59	131	12	240	

表 2　100 年 5 月 1 日後教師組織工會情形

時間	教師職業工會	教育產業工會	教師工會聯合組織	合計	備註
100 年 5 月 1 日至 101 年 3 月 31 日	19	12	1	32	

三、提升外籍勞工加入工會意願

此外，舊工會法對於理監事之資格設限，必須具有中華民國國籍者才可被選為工會理監事，在這種情形下，外籍勞工可以加入工會為會員，但不能擔任工會理監事為自己發聲，此部分確實有需改變之必要。爰此，修正後之工會法第19條放寬工會理監事國籍之限制，使外籍勞工也有被選為工會理事、監事之權利，以促使外籍勞工加入工會意願，保障外籍勞工之團結權。根據資料顯示，目前新北市、桃園縣已各有兩家企業工會，嘉義縣、屏東縣各一家企業工會，有外籍勞工加入工會之情況。



二、團體協約方面

（一）團體協約簽訂數逐漸成長

在團體協約部分，新團體協約法於法中明定雇主有強制協商規範及誠信協商之義務，且亦配合勞資爭議處理法之裁決機制，若經裁決委員會認定有拒絕協商而為不當勞動行為時，可處以相當數額之罰鍰。截至今年3月31日止團體協約有效家數有65家，其中勞資雙方於新團體協約法施行後重新或首次簽訂的有27家，佔總比例約達42%，另新團體協約法施行後，受團體協約影響之勞工人數也逐漸增多。足見新團體協約法上路之後，有效促進勞資雙方本誠實信用原則，進行團體協約之協商，換言之，勞資雙方進行團體協商之意願已有提高，另對於不被雇主重視或被雇主打壓排斥之工會，確實能使雇主重回談判桌，以促進紛爭解決，甚或達成協議解決勞資雙方緊張之局勢。

（二）團體協約替勞工爭取優於勞動法令之規定

另勞資雙方於新團體協約法施行後重新或首次簽訂的27份團體協約中，其中替

表 3

	家數	簽訂工會會員人數
100 年 4 月 30 日前簽定有效團體協約	38	18,437
100 年 5 月 1 日至 101 年 3 月 31 日簽訂團體協約	27	27,079
合計	65	45,516

會員勞工爭取到優於勞動法令部分，在工資部分包含加班費、獎金、休假及颱風假給薪等優於勞動基準法規定計給，在工時部分則有縮減工時、特別休假、病假等優於勞動基準法，且其他優於勞動法令部分，也包括優惠離職雇主提供團體保險、意外保險，以及優於勞動法令之職業災害死亡撫恤金。另外，在勞資關係事項有包含約定搭便車條款、工會會員專職有薪駐會及給予會員會務假及雇主業務外包、僱用外勞等事項。以上皆能展現出勞工逐漸意識到可以透過協商機制為自身謀求福祉及保障；企業亦能認知於面臨經濟不景氣時，除了透過大量裁員之方式外，更能以透過協商方式，約定勞資雙方各退一步共體時艱，以尋求勞資雙贏之方法，以度過經營難關。再者，亦可向勞工傳達工會不是只會向會員收取會費，而僅能作一些福利事務之角色，且若能與雇主協商爭取到優於勞動法令之事項，更能團結組織，凝聚會員的向心力，進而招收到更多之會員。

三、勞資爭議處理方面

（一）獨任調解人制度成效顯卓

以往地方主管機關受理調解申請案時，只能透過調解委會之方式進行調解，但有時勞資爭議案件較單純或爭議金額不高，卻必須勞師動眾花費相當多的時間，非常不符經濟效益。因此，以往各地勞工行政主管機關往往改採協調方式處理，可是協調是非法定的紛爭解決機制，當事人將不受原勞資爭議處理法第7條及第8條的保護。所以，勞資爭議處理法為能有效提

表 4

工資部分	1. 工資不得調降 2. 加班費優於勞動基準法計給 3. 提供三節獎金、久任獎金、五一勞動節獎金等 4. 颱風放假給薪
工時部份	1. 縮減工時 2. 暫停勞務提供條款 3. 特別休假、病假、喪假及婚假優於勞動基準法
其他優於勞動法令規定事項	1. 優惠離職或資遣方案 2. 雇主提供勞工團體保險、意外保險 3. 職業災害死亡撫恤金優於勞動基準法 4. 調動關係企業年資併計 5. 保障工作權 -- 不得以業務外包、併購為由資遣 6. 併購後維持原勞動條件及優惠離職方案
勞資關係事項	1. 禁止搭便車條款 2. 工會會員專職有薪駐會及給予會員公假 3. 雇主僱用外勞需經工會同意

升勞資爭議處理效能，建立多元專業之勞資爭議處理機制，於新法中增訂獨任調解人、仲裁人制度等規定。從去年5月1日截至今年3月31日，由主管機關受理之勞資爭議案件計16834件，其中以主管機關成立之勞資爭議調解委員會方式處理計4412件；由主管機關所聘獨任調解人處理件數計5942件；由主管機關委託民間團體之獨任調解人方式處理計6480件。可從以上數據中發現多數申請勞資爭議調解之申請者，在選擇調解方式時，還是傾向選擇獨任調解人之方式進行，顯見採取獨任調解人方式調解以為民眾所逐漸接受，也展現出新法將以往之協調人轉為獨任調解人制度，已順利轉銜，而且亦顯示獨任調解人已在勞資關係協處中佔有一席地位，並為民眾所信賴。



（二）不當勞動行為裁決機制有效處理紛爭

在不當勞動行為部分，以往個案為雇主侵害工會與勞方集體基本權時，以個別勞動契約爭議之外觀，像是包藏在解僱、調職等個別勞動契約之爭議的外衣內，但是實際上卻是雇主妨害勞工行使勞動三權，面對雇主此類行為，過去勞工僅能循勞資爭議調解或司法訴訟途徑解決，惟因司法訴訟常曠日廢時，勞工權益無法

表 5　調解及仲裁制度績效統計表

100 年 5 月 1 日至 101 年 3 月 31 日調解及仲裁情形					100 年 5 月 1 日前調解及仲裁制度	備註
爭議處理程序	爭議處理人員	聘用或納入名冊人數	主管機關處理案件數	民間團體處理案件數	聘用委員人數	
調解	調解委員	797	4412	\	608	
	調解人	353	5942	6480	\	含受委託辦理調解民間團體調解人人數
仲裁	仲裁委員	452	1	\	260	
	仲裁人	213	0	\	\	

註 1：「\」表無須填寫。

獲得有效保障。但在新勞資爭議處理法增列「裁決」機制，對於不當勞動行為之認定，能有效保障工會幹部工作權及工會運作，避免被資方打壓。從去年5月1日截至101年3月31日止，不當勞動行為裁決委員會已受理46件裁決申請案，其中有13件作成裁決決定，而有5件申請案於審理期間由裁決委員促成和解。由此可見，不當勞動行為裁決制度已發揮一定效用，已往若透過司法途徑將花費相當多的時間，但如透過不當勞動行為裁決制度將可於3個月~5個月內做出裁決決定，時間大大的縮短，且申請裁決還可受新法第8條之保護。不過，亦可以從數據中看出，我國雇主對於構成不當勞動行為之概念並不清楚，以為只要包裝在個別勞動契約中，就不會被發現，進而能有效阻礙勞工行使勞動三權。而在實際受理之案件中，也可觀察出有些案件並不屬不當勞動行為，但申請人抱著嘗試的心態而送件，是否會使此一制度的美意被有心人濫用，是我們日後值得注意的。

新勞動三法的施行，不論是在工會組織方面，或是簽訂團體協約部分，甚至在勞資爭議處理上，皆可由上述之說明中看出已明顯對我國勞資關係產生影響，雖然相關制度在未來還必須面臨更多的挑戰和考驗，但不可否認的新勞動三法已為我國勞資關係向前邁向一大步。

表 6　不當勞動行為裁決案件審理情形表

（截至 101 年 3 月 31 日）

項次 / 案件處理結果	件數	申請人	件數	違反不當勞動行為樣態			備註
				不當影響工會運作	不利益待遇之解僱、降調或減薪等行為	違反誠信協商義務	
裁決決定案件	13	工會	4	8	5	0	其中 2 件同時構成「不當影響工會運作」及「不利待遇之解僱、降調或減薪等行為」，另有 4 件駁回申請人之申請，1 件不受理。
		勞工	9				
裁決委員會促成和解案件	5	工會	3	3	2	0	依申請人請求事項
		勞工	2				
申請人撤銷案件	11	工會	7	5	6	0	
		勞工	4				
審理中案件	17	工會	9	5	11	1	
		勞工	8				
合計	46		46	21	24	1	



新勞動三法之施行
從法律實務工作者的角度談起

陳金泉律師

前言

2011年5月1日起，新勞動三法正式施行，臺灣勞動情勢發生重大變革，立法政策與行政機關均強化對於集體勞動權行使的保護。

勞動三法係指工會法、勞資爭議處理法與團體協約法。在新工會法部分，修正與施行的結果，使工會組織與類型更加多樣化（在企業工會部分雖仍維持單一工會制，但開放各層級企業工會，例如關係企

業端的企業工會、法人端的企業工會、廠場端的企業工會等是）。勞資爭議處理法之修正與施行，使得爭議與救濟制度多樣化，其中最重要的變革即裁決機制，此一制度給予工會相當有力武器，用以對抗資方的不當勞動行為，確保工會組織與活動的順利運作；此外團體協約法之修定，明文規範勞資雙方應誠信協商外，亦對若干團體協約約定之內容條款，例如禁止搭便車條款(約定非工會會員勞工不得享有工會爭取之權益)等，有進一步的規範與容許。

就整個臺灣勞動情勢之大環境而言，未來勞資關係之重心將由個別勞資關係轉向集體勞資關係，工會的存在、如何面對工會，將成為企業主再也不能忽視之議題。新法的施行促使臺灣勞動情勢發生巨大改變，而這些變革幾乎均是偏向有利於勞方的改變。現制底下30人以上即得籌組工會與資方進行協商、爭取勞動條件，再如裁決制度賦予工會一大利器對抗資方的不當勞動行為，而新團體協約法更課予資方必須與工會進行實質誠信協商之義務，由此足見2011年5月1日以後的勞動情勢新紀元，係全面性地有利於工會。



新工會法

新工會法仍維持單一工會制，但工會法第6條已開放各層級企業工會，再加上籌組工會僅30人即可為之，100年5月1日以後，勞工籌組工會之意願普遍提高。然而工會數量如雨後春筍般增加的原因，除立法與行政主管機關的鼓勵外，當然也因為工會在勞資關係中扮演日趨重要的角色，自然有籌組成立工會之動機與實益。

在企業發生併購或面臨經營危機而需大量裁減勞工時，工會往往扮演維護勞工工作權守護神的角色；在平常時期，勞基法的各種同意權操控在工會手中（很多事業單位尤其看重勞基法修正草案中使用派遣人力的同意權），事業單位其他法定委員會的選派權等，也在在給予工會重要舞台。日前媒體報導南山人壽企業工會，一舉取得南山人壽公司勞工退休準備金監督委員會勞方委員的指派權[1]，旋即以6比3

1 台北市政府勞工局 100 年 10 月 26 日北市勞資字第 10040332000 號函 https://www.nsitu.org.tw/news_in.php?nid=185



的多數決更改在臺銀信託部的印鑑章，等同凍結了南山人壽公司為內勤員工提撥的退休準備金，成功的迫使雇主必須就內勤員工的退休權益與工會談判，也為自己爭取到與雇主談判外勤業務員權益的重大籌碼[2]，可說是相當成功的例子。

就因工會佔有這樣重要的地位與功能，所以取得工會的主導權就等於取得在勞資關係中的戰略高點。我國企業工會仍採單一工會制，只要有人先組成工會就合法的排除其他人另組同一層級企業工會的可能性，其他勞工只有消極的不加入或不情願的加入兩種選擇，並無另起爐灶的機會。日前苦勞網報導南亞電路板公司工會爭議可見一斑，舊法時期原為廠場工會性質的南亞電路板公司錦興廠產業工會，新法施行後認為應優先改制為為法人層級的企業工會，然此時另有其他勞工先一步籌組南亞電路板公司企業工會，以至於原來運作多年的錦興廠產業工會面臨奪名，其因此認為工會法是惡法，「給予少數人私自成立工會空間！」云云[3]。

類似的議題，其實也可在第一件不當勞動行為裁決案即勞裁（100）字第1號裁決決定書中看出端倪。依該裁決決定書記載，XX公司除原來民國48年即已存在迄今的工會外，也在100年5月1日新法施行前後，成立3個廠場工會及1個關係企業法人級工會等於多出4個工會，依裁決決定書所引述工會提出的裁決申請理由，勞方指控該4個新成立的工會都是由資方扶持成立，用以稀釋與弱化原工會代表在法定委員會（如職工福利委員會、退休準備金監督委員會）等之代表人數[4]。而另一件裁決案勞裁（100）字第3號則更是活靈活現的單一工會爭奪戰[5]，最後的結果似乎是「資方」取得主導權。

2 請參商業週刊第 1258 期（2012.1.2-2012.1.8）第 40 頁的報導。
3 苦勞網 2012.3.11 標題「分化優質工會！破壞勞工團結！勞委會的新工會法是工會瘦肉精！」的報導 http://www.coolloud.org.tw/node/67184
4 引自勞裁（100）字第 1 號裁決決定書第 4 頁。
5 勞裁（100）字第 3 號裁決決定書參照。

以上種種讓吾人深思，新工會法的多層級企業工會是否埋下勞勞相爭的種子？單一工會制究竟是保護勞方還是弱化勞方？

主張維持單一工會制的人認為，若開放複數工會，勢必勞勞相爭弱化工會，並啓資方分化工會之動機。但現實的結果卻是單一工會制更容易讓資方取得控制權，前揭勞裁（100）字第3號裁決所述「資方」以72張入會申請書一舉奪下單一工會的主導權，其他勞工別無另組工會的機會可為例證。南亞電路板錦興廠產業工會的例子則更讓人見識到「先佔為贏」的不合理。單一工會其實只是保護到少數既得利益者，造成的結果常是「少數挾持多數」，雇主方面只要花比較少的成本取得少數控制權，就可以「以局部控制全部」。筆者淺見以為這些實證的例子比起理論的空談要有說服力的多。



新工會法開放籌組關係企業層級的企業工會，也從另一面向凸顯出單一工會制的不合理，幾乎是目前大家競相詬病的都更「圈地」案翻版！何謂也？舉例來說，甲集團企業旗下有A、B、C、D、E等五家公司，各僱用1,000名員工，A公司有台北、台中、台南、高雄、花蓮五個廠各僱用200名員工。這時A公司台北廠30名員工可以籌組A公司台北廠企業工會固無疑義，但更重要是的這相同的30名員工也可以同時籌組A公司法人層級企業工會（不需台中、台南、高雄、花蓮等四個廠的員工參與）、最重要的還可籌組甲集團企業的關係企業層級企業工會（同樣不需要B、C、D、E四家公司的員工參與），豈不荒謬乎？B、C、D、E四家公司的員工想要籌組關係企業層級的企業工會時，才會赫然發現已經被「圈地」圈進去了，另外的4,970人想另外籌組關係企業層級企業工會，門都沒有！這就是現行單一工會制度下「少數挾持多數」的實證！



新勞資爭議處理法（裁決制度）

新勞資爭議處理法中最重要的就是裁決制度。

裁決制度係新勞資爭議處理法第39條以下專章規範，該制度所救濟者為「雇主」之不當勞動行為。按不當勞動行為制度緣起於美國，美國現制雇主或工會均同受不當勞動法制規範。日本戰後移植美國制度考量應先保護工會故僅規範「雇主」之不當勞動行為，工會方面之不當勞動行為則不在規範之列。我國立法之初即設定應師法日本制度，故目前原則上構成不當勞動行為者通常均為資方之行為，例如不當介入工會活動、不當解僱工會幹部等等。至若工會方面的不當勞動行為則僅侷限於團體協約法第六條之拒絕誠信協商單一項目爾。

及至本文定稿時為止（2012.4.23），歷經近一年的實務運作，裁決委員會已公告的裁決決定書共有12件，其中

101年度1件是因已調解成立而以不受理駁回，其餘100年度的11件均為實體審理。觀諸已公告且為實體審理的11件裁決決定書內容發現：金融業企業工會提出裁決申請數量偏多、就結果而論裁准工會申請比例也比駁回申請者高[6]。細繹觀察結果，金融業的工會組織與發展較為健全，故申請者偏多；至若裁決結果略較有利勞方，也屬合理，本來裁決制度就是創設給勞方用以對抗資方不當勞動行為的武器。

正因裁決制度的設立本用以作為工會面臨資方不當勞動行為時之救濟武器，且委員們多為熟稔集體勞動法令的專家學者，預計在該制度中，資方欲取得有利認定有先天上的困難度。如同勞動訴訟一般，勞工庭法院也多要求雇主必須舉證，但裁決委員較諸法院法官，對於工會運作等更為熟稔，故近來各事業單位之工會或工會幹部均喜善用此裁決制度，即便雇主未必真為不當勞動行為，也會有工會或工會幹部爭先恐後地申請裁決。日後工會將善用裁決機制的理由與動機，除結果而言裁決決定多有利於工會外，該制度與裁決委員等整個氛圍對於工會較為友善，申請裁決無須負擔任何費用，對勞方而言自無不為之道理。

受此裁決制度之影響，對工會而言，與資方對應時更有恃無恐，若無法達其目的或要求，動輒以送裁決作為達成訴求之手段。工會與資方進行團體協約未能順遂時，工會也可能以資方未實質與工會協商、未善盡誠信協商義務等為由，提出裁決；又或是工會幹部考績不佳，雖資方也許並無歧視工會幹部之意，但工會幹部也很有可能提出裁決救濟主張所謂的不利益對待型不當勞動行為。原因無他，裁決環境有利於工會或工會幹部，且提出裁決申請者不會有任何損失、無須負擔任何成本，而且裁決獲勝固然欣喜、縱使失利也不必負擔任何費用或受任何不利益，可謂有百利而無一害也！裁決期間亦屬勞資爭議處理法第8條之冷靜期，甚至可爭取裁決期間不受不利益對待（例如工會幹部以考績不佳，涉及不利益對待不當勞動行為申請裁決，則裁決期間內不得對其為不利益對待，屆時績效改善未能通過，能否資遣、是否為裁決期間不利益對待，恐另生爭議）。

6 目前已公告且為實體裁決之案件共計 11 件，其中金融業企業工會或工會幹部申請者即佔 6 件以上（勞裁 100 字第 2 號、第 3 號、第 6 號、第 16 號、第 19 號、第 20 號）；再且，已公告且為實體裁決案件中，就裁決主文而言，全部駁回申請人申請者為 3 件（勞裁 100 字第 16 號、第 20 號、第 23 號）。



裁決在法律層面的影響，依據勞資爭議處理法第49條規定，若雙方均無不服裁決決定，則經法院核定後，該裁決決定書具有與民事確定判決相同之效力，法律效力甚鉅，以解僱工會幹部而言，等同法院三審確定之效力。至若裁決不利益之一方，可分別提出行政或民事訴訟救濟，但假設係解僱工會幹部之裁決案且為勞方獲勝，此時資方向法院起訴，訴訟費用負擔等不利益藉此轉嫁予資方（以往無裁決制度，遭解僱的工會幹部必須向法院提起訴訟，歷經三審法院判決勝訴確定才能回復權益，現存之裁決制度將徹底扭轉此一局勢）。即便在案件未確定前，例如資方正向法院提告程序中，依據勞資爭議處理法第50條規定，勞方也可憑裁決決定書輕易、先行取得准予假扣押或假處分之裁定，在法院尚未終局判決前，先行透過假處分或假扣押程序暫先保有勞工原有權益與身分。故在法律層面而言，徹底扭轉勞

雇雙方訴訟對立局勢而使雇主在訴訟程序中更為艱辛。是以，或為平衡勞資雙方互動，在不久的將來，應亦得考慮立法另增設勞方不當勞動行為類型。

新團體協約法

團體協約法是實務工作者以往比較陌生的，原因無他，在於過往工會與雇主完成團體協約簽署者甚少，同時簽署內容多比照勞基法等勞動法令規範，故實務爭議案例並不常見。觀諸新法團體協約法之規範內容，除特別規範誠信協商義務、資料提供義務等外，也對複數協商主體之代表比例、進行團體協約協商代表之產生暨法定簽署與追認要件等定有明文，此外尚有例如禁止搭便車條款等各項例示勞資雙方得約定條款，較諸舊法規範甚為豐富，而100年5月1日新法施行後，數家金融業企業工會在上級工會的指導下紛紛與雇主完成團體協約之簽署，且內容條款也依新法例示規範泡製，讓人耳目一新[7]。

較諸前述工會法與勞資爭議處理法，筆者以為團體協約法對於實務工作者已較為陌生，若能透過制定相關施行細則或子法方式進一步演繹或解釋法條適用，或許將更有助於新團體協約法之實務運作（按勞資爭議處理法固無施行細則但有相關子法；工會法則有施行細則，唯獨團體協約法既無施行細則亦無子法）。上揭需相關子法進一步解釋與規範者，例如協商資料之提供範圍？有無個人資料保護法或營業秘密問題？倘若涉及第三人權益、公共利益或觸犯法規者如何處理等，新團體協約法並未詳盡規定，謹建議或得透過相關子法進一步具體規範，以利勞資雙方適用。

展望未來

勞動三法均屬有利於勞方、工會之法令，大環境氛圍亦鼓勵工會之籌組、活動，乃至於積極與資方進行團體協商。

工會的面對，就資方而言已屬無可避免也不能忽視，舉凡外勞聘僱、延長工時、職工福利委員會暨勞工退休準備金動支等，均屬工會同意事項或選派範圍，必須有良好勞資關係與互動，方能無後顧之憂的共創營業佳績。至於不當勞動行為裁決制度，在立法面上或許可以思考勞方不當勞動行為規範的增設，在行政措施上也宜給予裁決委員更多的支援以利其行使職權。筆者甚至建議未來宜考慮仿公平會、金管會、NCC等專門委員會之例設置專任職裁決委員（人數可以降低至3到5人間），俾利向學術機構及民間借將，以進一步發揮裁決功能。

7 例如合作金庫、高雄銀行等團體協約條款不僅規範理事長駐會、考績事宜，亦多有約定雇主不得以業務外包或承攬或派遣等為由資遣勞工，以及經營權變更應告知工會或經營權變更而須裁減勞工必須與工會協商等。

勞動三法修正實施後對集體勞資關係的影響

全國金融業工會聯合總會秘書長　韓仕賢



《工會法》、《團體協約法》與《勞資爭議處理法》是規範台灣集體勞資關係的主要勞動法，亦稱「集體勞動三法」，已於2011年5月1日正式生效實施。這三部對應「勞動三權」－團結權、協商權及爭議權的法律修正案，實施迄今甫滿1年，本文擬以當初官方宣稱強化勞工「團結權」、落實勞工「協商權」及保障勞工「爭議權」之修法目的為對照，來檢視新法的實施成效，並且提出相關的修法建議。

新法有助於提升工會組織率？

為確保勞工團結權，當時在修法期間，很多工會及勞工團體對於《工會法》的修法草案最有意見，尤其強調組織及加入工會是勞工的權利也是「義務」，堅持保留此一原本規範於舊《工會法》第12條的「強制入會」條文；同時擔心新法若無勞工應強制加入「企業工會」的明文規定，而新法第28條（工會經費來源）又大幅提高會費收取下限，將使工會的既有會員快速流失，結果造成工會崩盤瓦解。其次，有鑑於台灣這些年來僱傭關係非常脆弱、不穩定，相同的工作廠場出現許多不同身分或是僱傭關係不明確的勞工，工會主張新法應該強化保障派遣、外包等「非典型僱用」勞工的團結權。

惟工會強調的企業工會應明確規範「強制入會」及開放「非典型僱用」勞工可加入企業工會的主張最後落空；至於工會收取會費，雖可另依《工會法施行細則》於工會章程自訂收費分級表，但是搞到最後，絕大多數工會不是維持原來低價、單一的會費收取規定，就是象徵性訂定兩級或三級收費標準。

遺憾的是，此次修法仍然禁止公務員籌組工會，教師則是因教育部反動保守、醜化敵視工會的錯誤心態，不能成立「企業工會」、僅能籌組「產業工會」或「職業工會」，而且教師的罷工權另於《勞資爭議處理法》明文禁止，致使其「團結權」與「爭議權」受到雙重限制，根本不符勞動人權價值及先進國家公共部門勞資關係發展趨勢。

最後，大部分工會自治事項均回歸「由工會章程訂定」，以取代舊法「管制或禁止」的戒嚴心態，算是值得一提的變革。

整體而言，雖然新法對於籌組工會的「事後登記」規定，很大程度免除了勞工不必再面臨籌組工會消息走漏的風險，而且對於雇主的「不當勞動行為」認定也包括工會籌組階段對勞工的打壓行為或不利待遇，理應有助於提升工會組織率。然而報載（聯合晚報，2012/05/01）新法上路

表 1　最近 3 年企業工會、職業工會組織概況

最近 3 年 工會組織統計	企業工會數 （家）	企業工會 會員人數（人）	職業工會數 （家）	職業工會 會員人數（人）
2009 年底	947	518,073	3,595	2,659,518
2010 年底	890	520,947	3,818	2,695,555
2011 年底	889	529,685	3,891	2,757,499

1年，新增「企業工會」只有38家，更慘不忍睹的是，截至今年3月底為止，「企業工會」組織率只有3%，勞工加入工會的比例也僅14.4%，如果以全台千萬勞工計算，參加工會比率更不到5%。此項報導可由勞委會的統計資料佐證（表1），顯示工會組織率的成長仍極其有限，甚至是停滯不前的困境。

從表1可知，截至2011年底為止，「職業工會」不論是「家數」及「人數」仍逐年持續成長；但是「企業工會」在這10年間卻呈現「家數」持續下滑、最近3年「會員人數」僅約52萬人的停滯狀態。至於因新《工會法》實施，尚屬起步階段的「產業工會」只有37家、會員人數34,785人，仍無法看出其成長潛力為何。由上述數據觀之，修法之後是否可以讓工會組織率起死回生，多數人係持保留看法。

增訂團體協約「誠信協商」的效應有待觀察

《團體協約法》本次修正新增「誠信協商」規範，要求勞資雙方均有進行團體協約協商之義務，非有正當理由，不得任意拒絕。若有一方無正當理由拒絕協商，經依法裁決認定者，處以罰鍰；未依裁決決定書所定期限為一定行為或不行為者，再處以罰鍰並令其限期改正；屆期未改正者，按次連續處罰。而且若是資方違反誠信協商原則、甚至拒絕協商，工會得依法進行爭議行為，以及取得協商團體協約之資格。

這項「誠信協商」的規定是一有利於勞方的武器，因為資方的心態就是不樂見工會成立，甚至進而要求簽訂團體協約；勞委會的統計資料顯示，在新法修正實施之前，全國已簽訂團體協約的有效份數僅有43份，可知台灣的團體協約簽訂狀況很不理想。所以《團體協約法》增修「誠信協商原則」及一方違反可透過「裁決」認定，並有相關罰則及發動爭議行為等配套措施，就是冀望可以提升團體協約簽約質與量的政策目標。

但是相較於雇主團體是「強制入會」模式，在國內目前工會組織率極低



的困境沒有解決之前，以及個別工會力量不強的懸殊情形下，絕大部分雇主團體不僅不樂見有行業別團體協約的締約，去「刺激」或「鼓勵」勞工籌組及參加工會，更樂於企業內部沒有工會可以施壓，所以行業別團體協約未來要有突破性的成長實屬困難。因此，新法實施之後，有可能仍是由企業工會與其雇主簽訂團體協約為最大宗。

為此，《團體協約法》實有修法必要，首先針對該法第13條所謂「禁止勞工搭便車」的拒絕協商應增訂罰則，以促成勞資誠信協商及提升「集體協商覆蓋率」。因為《工會法》第9條第1項規定：「依本法第六條第一項所組織之各企業工會，以組織一個為限。」《團體協約法》第13條並有所謂「防止搭便車」的配套規定：「團體協約得約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。」但是工會強烈質疑這項規定雖然立意良善，但是沒有相關罰則，終究形同具文；因為雇主願意給非工會會員的勞工，比照團體協約的勞動條件，目的無非就是希望利誘更多勞工不加入（或退出）工會，以遂其降低勞工參加工會意願的企圖。

其次，政府聲稱「健全勞資關係的建構」是這次修法的主旨，，希望日後可以稍微衡平目前勞資實力懸殊的困境，可是卻隨處可見「目的事業主管機關」無所不用其極的干預條文，尤其《團體協約法》第10條第2項規定，團體協約一方當事人為公營事業機構或國防部所屬機關（構）、學校，或政府機關（構）、公立學校而有上級主管機關者，其團體協約簽訂前應取得主管機關核可，否則無效，這項蠻橫的「核可」規定，根本與勞資自治協商原則悖離，也已牴觸該法第6條「誠實信用原則」及第1條「穩定勞動關係，促進勞資和諧，保障勞資權益」之立法目的，應該修法刪除。

裁決：新法最受期待的新制

舊《工會法》雖有對於雇主不當勞動行為的規範，但因法條對於保護勞工不足、沒有規定罰鍰額度等諸多缺失，雇主巧妙閃躲的空間很大，而屢遭勞工批評。這次修法針對「不當勞動行為」的態樣，明定於《工會法》第35條及《團體協約法》第6條，並於《勞資爭議處理法》參考美、日制度增訂「裁決」機制，也是官方在新法宣導時總會大肆宣傳的修法內容，強調這項新制可以迅速排除及處理「不當勞動行為」，有效保障勞工的團結權及協商權，使集體勞資關係得以盡快回復正常運作。



何以見得「裁決」有此功能？這是因為新法規定雇主若有「不當勞動行為」，勞方當事人可逕向由中央所組成的裁決委員會申請裁決認定，以為解決。整個裁決流程所需花費天數最多約120天，相較於司法訴訟的冗長程序，或可視為一快速解決勞資爭議的管道。另外，若是因違反《工會法》第35條第2項所生之民事爭議，於裁決程序終結前，法院應依職權停止民事訴訟程序。

實務上，不當勞動行為的構成要件，可概要分類為「不利益待遇」、「支配介入」、「拒絕團體協商」，目前尚無因為違反「誠信協商」而申請裁決的案件，不過據知已傳出有幾件銀行業的團體協約協商，進行得並不順利的情形，而受阻原因都源於資方抗拒協商的心態，包括蓄意拖延協商時程、強硬要求工會依照資方意見通過協約內容、明確拒絕第三人參與協商會議等。如果這些協商觸礁的案例也由工會正式提出裁決，並且可以獲得快速有效的改善解決，或許才能真正測試這項新制度是否足以全面反擊雇主不當勞動行為的惡行惡狀！

筆者願意肯定這項新設機制的必要性及重要性，原因在於台灣的雇主並不樂見



工會的存在，動輒杯葛工會活動及打壓工會幹部，遑論願意與工會「誠信協商」團體協約；而且台灣的勞資實力懸殊眾所周知，就像一個失衡的翹翹板，當瘦弱單薄的勞工（或工會）遇到孔武有力的雇主，最後絕對是向資方這端嚴重傾斜，勞方被困在懸空的那端孤立無援、進退失據。

面對台灣的集體勞資關係長期積弱不振的現實，以及勞工行政主管機關在處理勞資爭議時掌握的武器及籌碼也不太多，「裁決」機制有一重大目的就是避免冗長費時的訴訟，使勞工及工會可以在不算太長的時間，就有可能「平反」，這樣才會有助於維護勞工團結權及協商權之落實保障。

當然，這套解決勞資爭議的新制度，其執行成敗將對台灣工會運動之未來走向具有決定性影響，「慎始」的重要性不言可喻，以下就該機制運作提供幾點實務淺見：

一、「裁決委員會」的委員人選應謹慎遴選，除秉持「熟悉勞工法令、勞資關係事務」之專業條件，更應盡量避免政治力的故意介入，而影響此一委員會之公正性。其次，為了讓裁決委員會正常運作，並且兼顧時效性，有關



調查工作（調查事實及必要證據、製作調查報告等）的進行及處理，應有專人專責協助裁決委員辦理，也有助於辦案經驗之累積及傳承，所以協助處理這類案件行政人員之訓練非常重要。

二、為了提升裁決成立的比例，讓雇主收斂打壓工會的意圖，當勞工或工會因遭受雇主「不當勞動行為」而申請裁決時，針對「請求裁決之事項及其原因事實」（第40條）的事項，應力求具體明確；所以勞工行政主管機關應加強宣導、甚至編製相關之教材及手冊，讓基層工會幹部能充分瞭解此一新制。

三、由於裁決決定書最後仍應送請法院審核，並經法院核定後，與民事確定判決有同一效力（第48條、第49條），不僅裁決決定書的論述品質相當重要，法院也應由審判勞工案件經驗豐富的法官擔綱，則此一新創良制才能贏得勞方的信賴，也才可收雇主遵法之效果。

四、勞委會為了能夠達到「預防」效果，應該就每件裁決決定的結果，發布正式新聞說明，並且由權責主管不厭其煩宣導說明這項制度的功用及目的，而非像現在只是靜悄悄放在官網瀏覽下載而已，這樣才能警惕雇主切勿輕舉妄動，破壞勞資關係；而且日後隨著裁決件數的累積，勞委會將來更應該主動進一步統計分析所有案例的事由、類型、結果、雇主作為等，以作為建構台灣勞動法學相關研究的重要來源，以及日後相關修法的參考。

對於仲裁制度修正的缺失與批評

所謂「仲裁」，係指「透過爭議雙方當事人的合意，將爭議委由中立的仲裁人或仲裁委員會，由該仲裁人或仲裁委員會作成對當事人具有法定拘束力之仲裁判斷的機制。」以往勞資爭議調解若不成立，有關「權利事項」爭議，勞工只能無奈地透過司法訴訟爭取應有權益，而適合於仲裁對象者，僅限於「調整事項」爭議，致使經由「仲裁」解決勞資爭議的案件簡直不成比例；從勞委會相關統計資料來看，自1980年迄今僅有6件，「仲裁」顯然並未發揮其應有功能。

此次《勞資爭議處理法》修法已將「權利事項」納為得依法申請仲裁之對象，此可參照該法第25條第1項規定：「勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁。」但經過1年運作，申請仲裁者卻幾無，究其原因在於「權利事項」申請仲裁須由雙方當事人共同為之，實務上可能發生的情況是勞方同意仲裁，但是資方卻基於諸多考慮並不同意，最後勞方還是被迫要透過訴訟爭取其權益，使此良制美意大打折扣。因此，從減少訟源，建立迅速有效解決爭議、保障勞資雙方當事人權益的立場出發，本條文或應考慮修正為：「勞資爭議調解不成立者，經申請人書面同意向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁，對造人不得拒絕。」

另外，由於《勞資爭議處理法》針對特定行業勞工的罷工權利予以禁止或限制，有違《公民與政治權利國際公約》、《經濟社會文化權利國際公約》精神，更是政府將勞工的罷工權視為洪水猛獸的 證。尤其該法第54條第3項規定水、電、燃氣、醫院和金融資訊服務等行業，勞資雙方應先約定「必要服務條款」之後，工會始得宣告罷工。所謂必要服務（essential service）是指維持與大眾生命安全或公共利益之事業基本運作與服務，但是此一概念在台灣尚無任何具體實務經驗可供參考，各行各業的必要服務程度與內容又不一樣，本法施行之後，最先生的爭議可能就是這些被限制行使爭議行為之行業，勞資雙方因約定「必要服務條款」而衍生之爭議。

總而言之，新的集體勞動三法已經正式上路，面對全球經濟瞬息萬變、跨國資本快速自由流動、勞動市場彈性化、非典型僱用的工作興盛、工會組織率下滑，這些迥異於過去傳統工會運作的變遷，工會必須思考並善用相關法律規定，以及謀定新的組織目標與遠景，而非只是怨嘆連連、一籌莫展，如此才有可能累積工會集體協商實力，以捍衛勞動尊嚴與工作權益。

新勞資爭議處理法施行成效之檢視—以調解與仲裁機制為中心

國立中正大學法律系教授　鄭津津





前言

當年制訂舊勞動三法（工會法、團體協約法與勞資爭議處理法）之時間，距今已有七、八十年，隨著時空的變遷，即使工會法與勞資爭議處理法在當中曾歷經數次之修正，但從未有大規模之修正，許多規定皆已不合時宜，無法因應現代社會集體勞資關係之需要，因而有了勞動三法的大規模修正。新勞動三法於在2011年5月1日全面施行，我國集體勞動關係也因此進入另一個新里程。新勞動三法施行至今已屆一年，應是評估其施行成效的好時機。本文將就新修正勞資爭議處理法之施行成效進行檢視，有鑑於職場中發生勞資爭議在所難免，新修正之勞資爭議處理法，除了修正原有之調解與仲裁機制外，還增加了裁決機制，期能藉此更為有效地處理勞資爭議。限於篇幅，本文僅將以「調解」及「仲裁」機制為討論之中心，內容包括新勞資爭議處理法（以下簡稱新法）有關「調解」與「仲裁」機制之修正重點、新制之概況與成效，以及針對目前「調解」與「仲裁」相關規範不足處提出之修正建議，以供日後相關法規推動落實之參考。

新勞資爭議處理法「調解」與「仲裁」機制之修正重點

一、新勞資爭議處理法之「調解」機制

在新法之規範下[1]，勞資爭議分為權利事項爭議[2]與調整事項爭議[3]，不論是權利事項爭議或是調整事項爭議，皆可透過調解機制來解決勞資爭議，但調解並非解決勞資爭議之必要程序[4]。新法修正勞資爭議調解機制之重點如下：

（一）新增由獨任調解人進行調解

新法增訂「獨任調解人」之規定，不論是由勞資爭議當事人一方提出調解或是由主管機關依職權將爭議交付調解，皆可由獨任調解人進行調解。當勞資爭議當事人向勞務提供地之主管機關提出調解申請後[5]，主管機關得依法指派調解人，或是委託民間團體指派調解人進行調解[6]。

---

1 參見勞資爭議處理法第 5 條第 1 項。
2 權利事項爭議係指「指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。」參見勞資爭議處理法第 5 條第 1 項第 2 款。
3 調整事項爭議係指「勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。」參見勞資爭議處理法第 5 條第 1 項第 3 款。
4 參見勞資爭議處理法第 6 條第 1 項與第 2 項。
5 參見勞資爭議處理法第 9 條。
6 參見勞資爭議處理法第 11 條第 1 項。



圖 1　獨任調解人之調解時程

（二）調解程序快速化與明確化

新法修正舊法中進行調解時程不明確之問題，明訂指派獨任調解人或是由勞資爭議調解委員會處理勞資爭議之程序，其主要規定為勞資爭議處理法第12、14、15與16條，整理如圖1與圖2：

（三）勞資爭議調解之效力

勞資爭議調解委員會所作成之調解方案，經爭議雙方當事人同意在調解記錄簽名之後，調解即為成立[7]，該調解方案之內容即自動轉換為爭議雙方當事人間之契約；如果當事人一方為工會，則視之為當事人間之團體協約[8]。

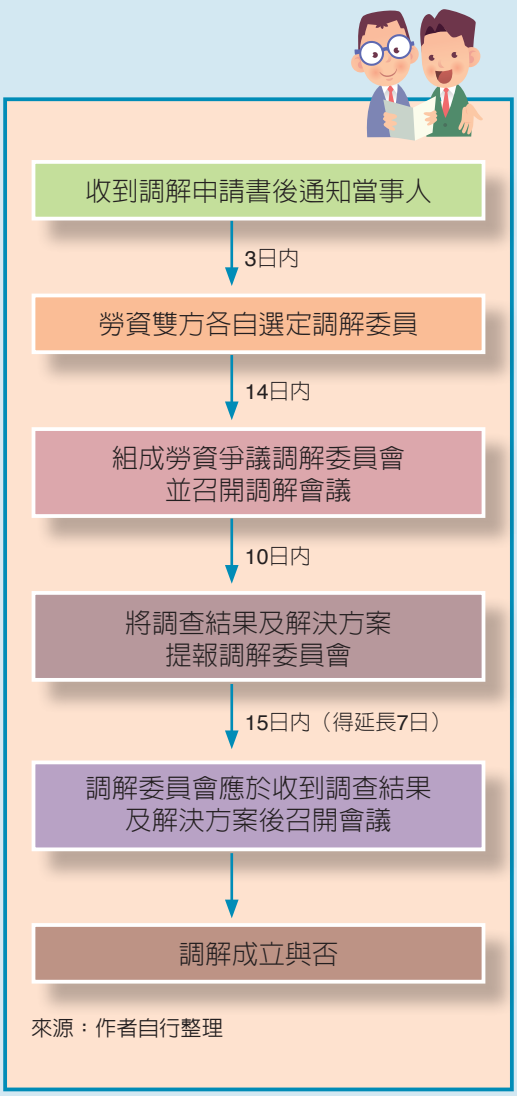


圖 2　勞資爭議調解委員會之調解時程

7　參見勞資爭議處理法第 19 條。
8　參見勞資爭議處理法第 23 條。

二、新勞資爭議處理法之「仲裁」機制

在新法規範下[9]，不論是權利事項爭議或是調整事項爭議，亦皆可透過勞資爭議仲裁機制來解決，但此項機制亦非解決勞資爭議之必要程序[10]，新法修正勞資爭議仲裁機制之重點如下：

(一) 權利事項亦可以進行仲裁

在舊勞資爭議處理法（簡稱舊法）的規範下，爭議仲裁機制很難發揮其應有之功能，主要原因在於舊法規定唯有調整事項爭議得以仲裁機制解決，由於調整事項爭議數量原本就不多，進入仲裁程序者更是少之又少。另一方面，權利事項爭議雖占勞資爭議案件之絕大部分，卻無法透過仲裁機制解決。為使勞資爭議仲裁機制得以發揮其應有之功能，新法修正原有之規定，將權利事項爭議納入仲裁機制之處理範圍內。

(二) 不同之仲裁啓動方式

根據新法之規定，仲裁的啓動有不同的啓動方式。首先，勞資爭議調解不成立者，雙方當事人得共同向直轄市或縣（市）主管機關申請交付仲裁[11]，此種仲裁為「合意仲裁」。第二種啓動方式係調整事項爭議經調解不成立者，直轄市或縣（市）主管機關認為有影響公衆生活及利益情節重大，或應目的事業主管機關之請求，得依職權交付仲裁，並通知雙方當事人[12]，此為「強制仲裁」。第三種啓動方式係規定於新法第25條第2項，該條項新增了任一方得申請交付仲裁的類型，當勞資爭議當事人之一方為新法第54條第2項[13]之勞工，發生之爭議為調整事項爭議時，則任一方得向直轄市或縣（市）申請交付仲裁；其屬同條第3項事業[14]調整事項之勞資爭議，而雙方未能約定必要服務條款者，任一方亦得向中央主管機關申請交付仲裁[15]。

---

9 參見勞資爭議處理法第 5 條第 1 項。

10 參見勞資爭議處理法第 6 條第 1 項與第 2 項。

11 參見勞資爭議處理法第 25 條第 1 項。

12 參見勞資爭議處理法第 25 條第 4 項。

13 根據勞資爭議處理法第 54 條第 2 項之規定，教師與國防部及其所屬機關（構）、學校之勞工，不得罷工。

14 根據勞資爭議處理法第 54 條第 3 項之規定，下列影響大衆生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：

（1）自來水事業。

（2）電力及燃氣供應業。

（3）醫院。

（4）經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業。

15 參見勞資爭議處理法第 25 條第 2 項。

（三）新增由獨立仲裁人進行仲裁之機制

新法增訂當事人雙方得選定獨任仲裁人之規定，然僅適用於當事人合意申請仲裁之情形，一方當事人申請交付仲裁及主管機關依職權交付仲裁之個案，僅得以組成勞資爭議仲裁委員會之方式進行仲裁[16]。

（四）仲裁程序快速化與明確化

新法明確規定仲裁程序之時程，並且縮短仲裁程序之相關時程，以達到迅速處理勞資爭議之目的，其主要規定為勞資爭議處理法第27、29、30、31、33與35條，整理如圖3與圖4：

（五）勞資爭議仲裁之效力

針對權利事項爭議所做成之仲裁判斷，於當事人間與法院之確定判決有同一效力[17]。針對調整事項爭議所做成之仲裁判斷，視為爭議當事人間之契約，當事人一方為工會時，則該仲裁判斷被視為當事人間之團體協約[18]。

舊法規定爭議雙方當事人對於勞資爭議仲裁判斷不得聲明不服，然而勞資爭議仲裁判斷有可能存在足以影響其效力之瑕疵。因此，新法新增撤銷仲裁判斷之訴的相關規定，勞資爭議當事人得準用仲裁法第五章之規定，對他方提起撤銷仲裁判斷之訴[19]。

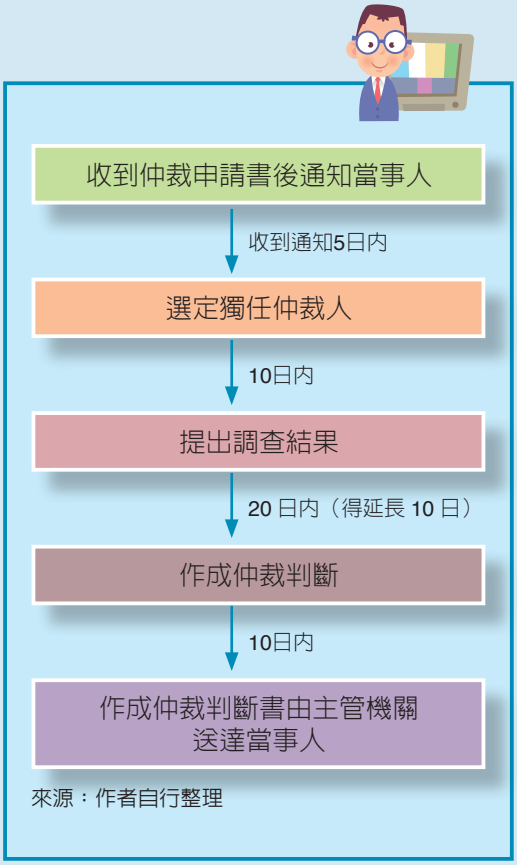


圖 3　獨任仲裁人之仲裁時程

16 參見勞資爭議處理法第 26 條。
17 參見勞資爭議處理法第 37 條第 1 項。
18 參見勞資爭議處理法第 37 條第 2 項。
19 參見勞資爭議處理法第 37 條第 3 項。



收到仲裁申請書後通知當事人

收到通知5日內

選定仲裁委員

3日內

通知雙方仲裁委員於7日內選定
其餘委員與主任仲裁委員

7日內

選定（或指定）主任仲裁委員

14日內

組成仲裁委員會、召開仲裁會議、
指派調查委員

10日內

調查委員提出調查結果

仲裁委員會收到仲裁結果 20 日內
（得延長 10 日）

作成仲裁判斷

10日內

作成仲裁判斷書由主管機關
送達當事人

來源：作者自行整理

圖 4　勞資爭議仲裁委員會之仲裁時程

新勞資爭議處理法「調解」與「仲裁」機制之施行現況與成效

新勞動三法於民國100年5月1日施行迄今已滿一年，各方對於新勞動三法一年來之施行成效皆有高度之期待。限於篇幅，本文僅針對新法「調解」與「仲裁」機制之施行現況與成效為論述之重點，茲分述如下：

一、新法施行前之勞資爭議處理概況

從民國89年至100年之統計資料（參見表1）可以看出，在新法施行前，我國勞資爭議之處理主要係透過「協調」機制，透過「調解」機制處理之勞資爭議數量較少，透過「仲裁」機制解決之勞資爭議就更是少之又少。

二、新法施行後之勞資爭議處理概況

從民國100年1月至101年2月勞資爭議按月處理統計資料可以看出，自民國100年5月1日新法施行後，「協調」與「調解」機制的使用比例出現顯著之變化。在新法施行之前，體制外「協調」機制的運用多於「調解」機制的運用，然在新法施行之後，「調解」機制的運用次數已逐漸超過「協調」機制的運用。至民國101年的1月與2月，運用「協調」機制的數量每月已不超過100件（參見表2）。然而，在「仲裁」機制的運用上並沒有明顯的增加，新法施行7個月內僅有2件勞資爭

議申請以「仲裁」方式處理。雖然在新法施行之後，勞資爭議仲裁機制的使用仍未能普及，但與舊法時期相比（89年至99年間僅有3件勞資爭議仲裁案件，參見表1），新法施行後之勞資仲裁機制已較能發揮功能了。

三、新法施行後處理爭議之單位概況

新法施行後，主管機關得依當事人之請求，組成勞資調解委員會或指派、委託民間團體指派獨任調解人進行「調解」程序。自民國100年5月1日新法公布施行起，在「協調」機制部分，主管機關委託民間團體辦理「協調」的數量呈現減少的趨勢，101年1月與2月主管機關委託民間單位以「協調」方式處理勞資爭議案件的數量甚至降到每月5件以下（參見表3）。

截至民國101年3月31日，由主管機關受理之勞資爭議案件計有16,834件，其中以主管機關成立之勞資爭議調解委員會處理爭議之案件計有4,412件，調解成立比率約佔58%；由主管機關所聘之獨任調解人處理之勞資爭議案件共5,942件，調解成立比率約佔54%；由主管機關委託民間團體之獨任調解人處理爭議之案件共計

表 1　民國 89 年至 100 年之勞資爭議處理概況

年度	爭議件數總數	處理結果		
		協調	調解	仲裁
89	8,026	6,603	1,445	---
90	10,955	8,807	2,170	---
91	14,017	11,795	2,050	2
92	12,204	10,559	1,933	---
93	10,838	9,199	1,724	1
94	14,256	11,756	2,130	---
95	15,464	12,796	2,376	---
96	19,729	16,367	2,813	---
97	24,540	19,546	4,320	---
98	30,385	25,441	5,201	---
99	23,865	19,108	4,469	---
100	22,618	10,419	11,598	1

來源：行政院勞工委員會統計資料庫查詢，
http://goo.gl/xdKt5（最後瀏覽日：2012/05/03）。

表 2　民國 100 年至 101 年之勞資爭議處理概況統計表

年度、月份	爭議件數總數	處理結果		
		協調	調解	仲裁
100 年 1 月	1,791	1,422	310	---
100 年 2 月	1,408	1,030	221	---
100 年 3 月	2,075	1,656	416	---
100 年 4 月	1,800	1,436	383	---
100 年 5 月	1,931	1,062	551	---
100 年 6 月	1,927	1,041	1,005	---
100 年 7 月	2,025	884	1,045	---
100 年 8 月	2,167	825	1,251	---
100 年 9 月	1,955	507	1,547	---
100 年 10 月	1,917	242	1,590	---
100 年 11 月	1,833	157	1,627	---
100 年 12 月	1,789	157	1,652	1
101 年 1 月	1,522	93	1,300	1
101 年 2 月	1,801	86	1,786	---

來源：行政院勞工委員會統計資料庫查詢，
http://goo.gl/KX7k5（最後瀏覽日：2012/05/03）。

6,480件，調解成立之比率約66%[20]。相較於民國99年協調成立之比率約54%，新法施行後，以獨任調解人方式處理爭議之案件至民國101年3月31日止合計件數共12,422件，平均調解成立之比率為60%[21]。另一方面，透過獨任調解人處理之勞資爭議案件占總數約七成，調解成立之比率高於勞資爭議調解委員會，且亦高於協調機制處理之案件，顯見獨任調解人制度已於現行勞資爭議處理機制中建立其專業性及可性度，故已能發揮迅速處理勞資爭議之功效[22]。

20 行政院勞工委員會，新勞動三法施行週年，勞委會展望未來勞資關係邁向「成熟有秩序，合作又競爭」之新勞動三法時代，2012 年 5 月 1 日，http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/View/view?state=more&mode=home&group=01&item=69（最後瀏覽日：2012/05/03）。

21 同前註。

22 同前註。

表 3　民國 100 年至 101 年 2 月「協調」與「調解」機制之處理單位概況

年度、月份	處理結果 / 協調			處理結果 / 調解		
	總計	勞工行政主管機關	委託民間團體	總計	勞工行政主管機關	委託民間團體
100 年 1 月	1,422	408	1014	310	310	–
100 年 2 月	1,030	268	762	221	221	–
100 年 3 月	1,656	404	1,252	416	416	–
100 年 4 月	1,436	430	1,006	383	383	–
100 年 5 月	1,062	282	780	551	542	9
100 年 6 月	1,041	265	776	1,005	992	13
100 年 7 月	884	190	694	1,045	970	75
100 年 8 月	825	254	571	1,251	917	334
100 年 9 月	507	210	297	1,547	908	639
100 年 10 月	242	141	101	1,590	840	750
100 年 11 月	157	123	34	1,627	825	802
100 年 12 月	157	115	42	1,652	811	841
101 年 1 月	93	88	5	1,300	688	612
101 年 2 月	86	86	–	1,786	897	889

來源：行政院勞工委員會統計資料庫查詢，
http://goo.gl/QrC9Q（最後瀏覽日：2012/05/03）。

新勞資爭議處理法「調解」與「仲裁」機制未來應有之發展

一、「調解」機制方面

1. 獨任調解人之選定應可更多元

新法增訂獨任調解人之規定，不論是由爭議當事人一方提出調解或是由主管機關依職權交付調解，皆可由獨任調解人進行調解，但獨任調解人仍須由主管機關指派，或委由民間團體指派，而非由爭議當事人合意選定。雖然獨任調解人由主管機關或委由民間團體指派不一定會有負面影響，但不可否認，由主管機關或委由民間團體指派的獨任調解人可能是一方當事人甚或是雙方當事人都無法信任或接受之人，一旦此種情況發生，調解之功能必大打折扣。反之，獨任調解人若是由雙方當事人合意選定，該獨任調解人應是在專業、品德、能力、經驗各方面，為雙方當事人所信



任之人，此種獨任調解人較能營造和諧有信任感的調解環境，有助於調解的順利進行[23]。

2. 調解機制應以雙方合意為原則

在新法的規範下，調解程序的啓動除得由爭議當事人一方提出外，亦得由直轄市、縣（市）主管機關依職權將爭議交付調解。因此，若有一方當事人無意與他方進行調解，他方當事人仍可單方面申請調解；或是雙方當事人皆無進行調解之意願，直轄市、縣（市）行政主管機關仍得依職權強制雙方當事人進行調解。調解的成立與否取決於當事人是否同意調解人或調解委員會所提出之方案，該提案對於雙方並無拘束力，若調解非出於雙方當事人之合意，很容易造成人力、時間與資源上的浪費[24]。因此，未來應修改相關規定，改以雙方當事人之合意為調解之基礎。

23 鄭津津，健全我國之勞資爭議調解與仲裁機制－以獨任調解人及獨任仲裁人為中心，臺北大學法學論叢，第80期，頁149，2011年12月。

24 鄭津津，我國勞資爭議調解制度之研究，月旦法學，第159期，頁29-30，2008年。



二、「仲裁」機制方面

1. 擴大獨任仲裁人機制的運用

不同於調解機制，仲裁的結果原則上會拘束爭議雙方當事人，故對勞資爭議的解決更能發揮迅速與經濟的效果。然而，新法規定獨任仲裁人僅適用於當事人合意申請仲裁的情況下，若是一方當事人申請交付仲裁或是主管機關依職權交付仲裁的情況，則必須以組成勞資爭議仲裁委員會的方式進行仲裁。上述規定自我侷限了「獨任仲裁人」的功能，實為可惜。事實上，不論是獨任仲裁人或是勞資爭議仲裁委員會，其功能與運作方式多是大同小異，只要制度設計得當，皆能發揮迅速有效解決爭議的功能。只要能夠有效解決爭議，雙方當事人以何種方式進行仲裁並不重要。因此，未來應修改相關規定，原則上改以雙方當事人之合意為基礎，由當事人合意選定以獨任仲裁人或是勞資爭議仲裁委員會的方式來進行仲裁[25]。

2. 仲裁機制應以合意為原則強制為例外

在新法的規範下，勞資爭議仲裁的啓動並非皆係以當事人的合意為原則。由於仲裁結果原則上對爭議雙方當事人具有法律上的拘束力，一旦爭議進入仲裁，爭議雙方當事人原則

25 鄭津津，同註 23，頁 151-152。

上即必須接受仲裁的結果，此種爭議解決的機制若非基於雙方合意，而是得由一方提出，另一方當事人即須配合，仲裁的結果萬一又對提出仲裁的一方有利，另一方當事人勢必很難心服口服，反而會造成對仲裁機制的不信任。因此，未來應修改相關規定，除非勞資爭議涉及國家安全與社會重大利益，有必要以強制仲裁的方式來解決外，仲裁的運用應以雙方當事人合意為原則[26]。

3. 加強宣導

新法除了保留原先的勞資爭議調解與仲裁委員會之外，又新增了「獨任調解人」與「獨任仲裁人」等機制，提供勞資爭議處理更多元的管道與方式。從相關的統計數字亦可看出，在舊法時期普遍被使用的「協調」機制亦逐漸被取代，但取而代之者多為調解機制的運用，尤其是獨任調解人的機制。然而，勞資爭議仲裁機制，不論是獨任仲裁人或是勞資爭議仲裁委員會，仍是處於乏人問津的狀況。由此可見，勞資雙方對於「仲裁」機制仍是相當陌生，甚至有不信任感，故多不願運用此項機制解決其爭議。在先進國家中，勞資雙方透過「仲裁」機制解決勞資爭議之情形則十分普遍，且其成效亦是相當卓著的。新法既已將勞資爭議仲裁機制做了相當的修正，其目的當是為了使該項機制發揮其應有之功能。因此，未來主管機關宜在「勞資爭議仲裁機制」的內容與運用方面多加宣導，使勞資雙方得藉由瞭解此項機制之功能，進而願意透過此項機制解決其爭議。

結論

在現代職場裡，勞資爭議的發生在所難免，爭議事件的處理不當不僅會傷害勞資關係，整體社會往往也必須付出代價。因此，建立一套完備的勞資爭議處理機制對有效解決勞資爭議是非常有必要的。隨著民國100年新勞動三法的施行，新法針對調解與仲裁機制作了相當多的修正，顯示出政府欲透過修正勞資爭議調解與仲裁機制，使其發揮應有功能的決心。新法施行一年以來，調解機制的運用有了明顯進展，但仲裁機制的運用仍差強人意。為使我國勞資爭議調解與仲裁機制更能發揮功效，未來仍應繼續修正相關規定，以建立更完備之機制。

26 鄭津津，同註 23，頁 152。

勞動情勢與建構尊嚴勞動環境的重點方向

勞委會綜合規劃處





當前勞動情勢

一、勞動環境趨勢

去（100）年就業市場整體表現平穩，勞動力參與率呈現上升，就業人數穩健成長，下半年受歐債風暴影響，失業率雖稍有波動，但大致仍呈緩降趨勢，失業率從98年5.85%及99年5.21%的高峰，下降至100年4.39%。

隨去（100）年下半年，歐債危機持續蔓延，對全球經濟影響擴大，雖近來歐債疑慮未見惡化、美國經濟復甦態勢漸趨明朗，惟歐債問題與中東局勢不安、油價居於高檔等諸多因素，使全球經濟穩健成長仍有變數，對於以出口為導向的我國，仍可能隨全球經濟與金融局勢震盪而受衝擊。

去年我國經濟成長率為 4.04%，行政院主計總處預估今（101）年為 3.85%，經濟成長較為趨緩，另以各季成長率觀之，預估呈現逐步成長趨勢，景氣期可逐漸復甦，惟國內經濟結構處於轉型之際、民間投資成長動能下滑等因素，仍將影響就業市場。

因此，當前勞動政策仍首重就業議題，除須強化就業服務與職業訓練品質，提升其效能外，尤其對於青年畢業後求職不易、弱勢者就業困難，及協助在職勞工面對產業轉型挑戰、復甦產業之人才供需落差等問題，應更積極因應。

勞工是國家發展的基石、社會安定的力量，在整體勞動環境仍可能因經濟景氣未明而受影響之際，對於勞工權益之維護與生活照顧更顯重要，因此，建立無薪休假通報機制、檢討基本工資、加強勞動檢查、保障非典型及跨國勞動勞工權益、健全相關勞動法令及提供生活照顧與創造就業福祉等，亦皆為當前重要課題。

二、勞動市場情勢

（一）勞動力概況

本（101）年4月勞動力人數為1,128萬1千人，較上月增加5千人或0.04%；如與上（100）年同月比較，則增15萬5千人或1.40%。4月勞動力參與率為58.15%，較上月下降0.02個百分點，較上年同月則升0.24個百分點；其中男性為66.71%，女性為49.92%。

101年1至4月平均勞動力人數為1,127萬7千人，較上年同期增加14萬8千人或1.33%。1至4月平均勞動力參與率為58.19%，較上年同期上升0.20個百分點；其中男性為66.70%，女性為50.00%。

以去（100）年觀之，平均勞動力人數為1,120萬人，較99年增加13萬人或1.17%。全年平均勞動力參與率為58.17%，較99年上升0.10個百分點；其中男性為66.67%，女性為49.97%。



（二）就業概況

本（101）年4月就業人數為1,081萬8千人，較上月增加1萬2千人或0.11%；如與上年同月比較，則增17萬人或1.60%。

各部門就業人數與上月比較，服務業與工業部門分別增加1萬1千人與4千人或0.17%與0.08%，農業部門則減少1千人或0.32%。若與上年同月比較，服務業部門增加11萬2千人或1.79%，工業部門與農業部門亦分別增加5萬6千人與3千人或1.44%與0.46%。

101年1至4月平均就業人數為1,080萬6千人，較上年同期增加18萬1千人或1.70%。

以去（100）年觀之，平均就業人數為1,070萬9千人，較99年增加21萬6千人，較97年則增加30萬6千人。

（三）失業概況

4月失業人數為46萬3千人，較上月減少7千人或1.58%，其中因季節性或臨時性工作結束與對原有工作不滿意而失業者分別減少1千人與3千人，因工作場所業務緊縮或歇業而失業者與初次尋職失業者則分別減少1千人與2千人；與上年同月比較，失業人數減少1萬4千人或3.05%。

4月失業率為4.10%，較上月下降0.07個百分點；如與上年同月比較，則降0.19個百分點。

按教育程度別觀察，國中及以下程度者失業率3.46%；高中（職）程度者失業率4.21%；大專及以上程度者失業率4.32%，其中大學及以上程度者失業率5.01%。

按年齡層觀察，15至24歲年齡者失業率11.75%；25至44歲年齡者失業率4.32%；45至64歲年齡者失業率2.28%。

101年1至4月平均失業人數為47萬1千人，較上年同期減少3萬3千人，失業率為4.18%，較上年同期下降0.35個百分點，其中男性平均失業率為4.46%，女性為3.81%。

以去（100）年觀之，平均失業人數為49萬1千人，較99年減少8萬6千人；平均失業率已從98年5.85%及99年5.21%的高峰，下降至100年4.39%。

現階段重要施政與立法計畫

落實勞動人權保障，是進步國家的象徵，隨著社會發展，勞動意識抬頭，勞委會以「人性、平等、安全、尊嚴」的施政理念，積極規劃及落實各項勞動政策。近4年來努力，勞委會完成修正勞動三法、開辦勞保年金、實施育嬰留職停薪津貼、創設勞工權益基金等，各項法案及措施的推動，期望建構「尊嚴勞動」的勞動環境。當前政府整體施政，刻依　總統政見及「黃金十年」政策主張，規劃推動各項施政，勞委會亦將據以規劃短、中、長期之具體施政作為，並逐步落實，期促進就業及均富共享，讓勞工朋友能有更好的工作生活品質，進而繁榮經濟並實踐社會公平正義。

一、多面向促進及穩定就業

（一）深化就業服務功能

規劃推動就業服務站功能轉型為職涯發展中心，服務內容將整合、就業服務、職業訓練、技能檢定、創業等服務，提供求職者「一案到底之終身職涯服務」，並檢討調整三合一服務流程及硬體設施，辦理就服人員之教育訓練、購買專業服務等，以強化公立就業服務機構之就業諮詢服務專業度。

（二）促進訓練品質再升級

為提供優質訓練服務資源，建全訓練品質評核系統，規劃推動TTQS專業人員認證制度，並擴大輔導服務，於101年預定提供9,000小時以上之輔導時數。另規劃推動「職能發展規範」，以有效整合運用各目的事業主管機關所訂定之職能基準。

（三）加強青年與職場接軌

1. 推動青年就業讚計畫

鼓勵失業青年強化技能、提升就業能力，以促進就業，推動「青年就業讚」計畫，協助失業青年訓練與學習，針對初次尋職或連續失業6個月以上之18歲至29歲

青年朋友，提供「2年12萬」元之訓練學習自付額補助，協助其順利就業，預定2年補助1萬名青年訓練。

2. 加強青年與職場接軌培力訓練

101年針對在學及離校青年不同發展需求，推動辦理「雙軌訓練旗艦計畫」、「產學訓合作訓練」、「補助大專校院辦理就業學程計畫」及「青年就業旗艦計畫」，以提升青少年就業技能並促進其就業，預計訓練3萬5,000人。

（四）穩定在職勞工就業

1. 提升「產業人才投資方案」補助

針對在職勞工辦理「產業人才投資方案」，結合民間訓練單位辦理多元化實務導向訓練課程，並補助參訓勞工80％至100％訓練費用，101年起每人3年內最高補助額度由5萬元提高至7萬元，並取消補助對象65歲年齡上限之規定。101年度預計協助6萬5,700位在職勞工參訓。

2. 推動「協助事業單位人力資源提升計畫」

鼓勵事業單位依據營運策略或發展需求，為所屬員工規劃、辦理訓練計畫，針對員工人數在50人（含）以下之事業單位優先輔導，經各職業訓練中心提供申請事業單位輔導服務及瞭解訓練需求後，協助規劃及執行訓練課程，以有效投資人力資本。101年預計協助事業單位辦理員工訓練計畫計1,125案，參訓15萬人。

3. 推動「充電起飛計畫」

加強輔導可能受貿易自由化影響之各產業從業人員參訓，提升工作知識技能與就業能力，並協助事業單位發展人力資本，持續提升勞工職場能力，穩定就業。其中，在職勞工部分101年預計協助1萬6,390位參訓，並另協助235家事業單位辦理員工進修訓練計畫，預計可訓練1萬210人，共計協助2萬6,600人訓練。

（五）促進失業者再就業

1. 辦理在地化失業者職業訓練

配合國家發展政策及經濟轉型，對於產業及勞工之訓練需求，有效進行動態需求管理，依區域訓練需求動態，即時提供所需之職業訓練諮詢輔導與服務，並結合民間訓練資源，辦理在地化失業者職業訓練，提供失業民眾在地就近之訓練與服務。101年度預計培訓5萬1,000人。

2. 推動多元就業開發方案

運用政府部門及民間團體資源，賡續推動「多元就業開發方案」，透過促進地方發展及提升社會福祉之促進就業計畫，創造失業者在地就業機會，101年度預計協助1萬名弱勢失業者就業。

3. 加強就業媒合

透過全國357個就業服務據點、就業服務科技客服中心及全國就業e網等實體與虛擬網絡提供就業媒合服務，並由各就業服務站就業服務外展人員主動拜訪廠商



開發就業機會，運用就業促進工具，辦理單一或聯合徵才，提高就業媒合率，101年預計求才僱用人數達100萬人以上。

（六）協助弱勢者就業及創業

1. 協助特定對象就業

運用職業重建服務，適性提供身心障礙者一般性、支持性及庇護性就業措施，協助其就業，101年身心障礙者就業率預定達成34%，並同時推動就業融合計畫提供各類特定對象就業諮詢、就業媒合、職業訓練諮詢及相關就業促進工具預計協助13萬人就業。另加強低收入戶及中低收入戶的就業意願與能力，辦理低收入戶及中低收入戶就業促進實施計畫，預計1年平均服務約5萬名或內政部提供名單之九成低收入戶及中低收入戶。

2. 協助獨力負擔家計者創業

為擴大對弱勢照顧，101年1月修訂「微型創業 鳳貸款要點」，將就業服務法第24條第1項第1款所定獨力負擔家計者，納入微型創業 鳳貸款特定身分，提供前3年免息之優惠貸款，加強對獨力負擔家計者之創業協助，101年度預計協助300人完成創業。

二、提升勞動權益及福祉

（一）保障非典型及跨國勞動勞工權益

1. 訂定合理之派遣勞動權益保障規範

擬訂派遣勞工權益保障法制，明確要派與派遣單位之雇主責任，持續與相關勞雇團體溝通協調，另賡續辦理勞動派遣專案檢查及宣導，並落實公部門派遣勞工權益保障相關措施。

2. 檢討勞動基準法第84條之1規定

勞委會已邀集勞資團體、主管機關及學者專家進行研商，並訂定保全業保全人員、醫療保健服務業部分工作者、社會福利服務機構之輔導員（含保育員、助理保育員）及監護工、托兒所保育員以及一般旅館業鋪床工之工作時間審核參考指引五種。另已公告分階段排除醫療保健服務業（含國軍醫院及其附設民衆診療處）之工作者、托兒所保育員繼續適用勞動基準法第84條之1，至一般旅館業鋪床工之排除適用，刻依法制作業進行中。勞委會亦將就勞動基準法第84條之1相關規範持續檢討。

3. 推動家事勞工保障立法

為保障家事勞工之勞動權益，已研擬「家事勞工保障法」草案，規範工資、休息時間、例假、特別休假、請假、保險等事項，並已陳報行政院審議。本會將參考各界意見賡續審慎研議，俾使家事勞工之權益能獲得保障。

4. 舉辦跨國或跨區域勞動論壇

隨著經濟全球化發展，國人赴海外工作情形日益普遍，海外工作員工面臨履行僱傭契約產生之爭議、權益之維護、爭議處理程序、失業、職業災害、生病、退休養老等問題，為了解前述問題及研擬因應對策，舉辦跨國勞動論壇，集思廣益，保障我國海外工作者的權益。

（二）研議基本工資調整機制及時薪計算標準

依行政院指示，將在「衡平勞雇權益」及「符合法理」前提下組成專案小組進一步研議建立「基本工資調整公式之可行性」並檢討「時薪計算標準」，以強化保障採時薪制勞工之權益。

（三）研議「無薪休假」通報機制法制化

已與各地方勞工行政主管機關共同建立勞雇雙方協議減少工時通報協處機制，惟為完整掌握事業單位協商減少工時相關訊息，刻正研議將所謂「無薪休假」之通報機制法制化，規定事業單位如因景氣因素影響，與勞工協議減少工時並減少工資，即負依法通報各地方勞工行政主管機關之義務，俾利協處並避免企業濫行。

（四）研議縮短法定正常工時

我國法定正常工時自90年起實施迄今已10年，隨著時代進步，勞工工作及家庭、休閒生活之平衡逐漸受到重視，縮短工時已成為未來發展趨勢，且亦為國際趨勢。為研議縮短法定正常工時，除已蒐集相關資料進行研議外，為凝聚勞資雙方共識，並將是項議題提送勞委會100年12月14日辦理之100年度全國層級社會對話圓桌會議中進行討論，相關之建議均已錄參，將積極研議可行方案。



勞委會王如玄主任委員與中華民國全國商業總會張平沼理事長就流通服務業部分工時相關議題交換意見

（五）推動性別工作平等法修法

為解決颱風停課，有照顧年幼子女需求之勞工無薪可領之困境，勞委會持續推動性別工作平等法之有薪家庭照顧假之修法。另為積極督促事業單位恪遵法令，擬修正性別工作平等法，於罰則章中增訂公布違反性別工作平等法之事業單位或事業主名稱、負責人姓名規定，並已於101年3月19日邀集專家學者與勞資團體進行討論，循修法程序辦理。

（六）修訂勞工安全衛生法並加強勞動檢查

1. 修訂勞工安全衛生法

積極研修「勞工安全衛生法」，名稱並修正為「職業安全衛生法」，一體適用所有工作者，並積極研訂機械、設備及化學品源頭管理機制、職業病預防體系、勞工身心健康保護、女性勞工保護及強化高風險事業風險評估監督制度等相關制度，完整建構我國職業安全衛生防護體系，使我國工作者安全健康之保障邁入與國際接軌之新紀元。

2. 加強勞動檢查

為提升勞動檢查整體效能，使國家整體資源能妥善運用，將透過中央與地方之協調分工，互相配合，加強勞動檢查機制。101年度預定實施石化廠、大型營造工程、電鍍廠等高風險事業單位及工作場所安全衛生檢查7萬廠次；勞動條件部分預定執行派遣業、國道客運等勞動條件專案檢查；另中央與地方全年合計共實施1萬廠次以上之勞動條件檢查。

（七）推動職業災害勞工保護法修法

賡續推動「職業災害勞工保護法」修法，將職業災害勞工重建工作納入法源；加強職業傷、病通報制度；擴大職業災害勞工保障；規範雇主參與職災勞工重建之責任及獎勵；擴大職災保護專款運用之範圍，提升審議機關之權限等。

（八）提供生活照顧與創造就業福祉

1. 擴大失業勞工子女就學補助

擴大照顧非自願離職失業勞工，減輕其子女就學負擔，放寬失業勞工子女就學補助申請資格，由原「非自願性離職失業六個月以上」放寬為「非自願性離職失業並請領失業給付1個月以上之勞工」；另獨力負擔家計或其子女就讀大專校院有2人以上之失業勞工，加給2成補助，自100學年度第2學期起受理申請。



2. 提升勞工之保險基本保障

因應近年來物價已有上漲，國民年金保險年金給付自101年1月1日起調整基本保障金額，為照顧經濟弱勢勞工，本會已研議將老年及遺屬年金給付基本保障由3,000元調整為3,500元，失能年金基本保障由4,000元調整為4,700元，及按消費者物價指數每4年調整一次，並追溯至101年1月1日施行。另為保障勞工請領保險給付權益，研擬於勞工保險條例及就業保險法增訂保險人給付期限及逾期應加給利息之規定。

3. 放寬生育給付

為增進勞工保險被保險人請領生育給付之權益，本會研議放寬請領條件，刪除加保年資門檻，並增訂生雙胞胎以上者，依生產之胎數發給生育給付。

4. 賡續推動勞工退休金條例修法

因應社會情勢變遷並使勞退新制推行更加完整周妥，提升勞工退休金相關權益，將外籍配偶納入勞工退休條例適用對象，並開放自營作業者自願提繳退休金，以減輕高齡化社會老年照顧之問題。

5. 輔助企業辦理托兒福利

推動性別工作平權政策，建構友善職場及托育環境，依據「性別工作平等法」規定，以獎勵補助方式，鼓勵事業單位辦理托兒設施或提供適當托兒措施，協助員工解決子女托育問題。未來將積極推動企業聯合托育，鼓勵新設置或已設置企業托兒設施之資源共享，並強化企業與托育機構之媒合，營造友善育兒的職場環境。

結語

走過建國百年，今年又邁入一個新的紀元，感謝勞工朋友過去對臺灣社會的努力與貢獻，讓臺灣經濟能傲立於國際舞台，面臨當前國內外環境變遷的衝擊與挑戰，勞委會全體團隊也將更積極規劃及落實各項施政，期能協助勞工朋友迎接新時代的考驗。

依據各項經濟預估，今年景氣逐漸走緩，因應景氣降溫帶來之衝擊，當前施政除以促進勞工就業為重，對於維護勞工權益與照顧勞工生活，亦為本會當前施政之重要課題。因此，勞委會將結合「繁榮經濟、公平正義」的政府整體施政理念，以「繁榮經濟 促進就業、公平正義 照顧弱勢」為主軸，推動各項政策，期讓勞工有更好的勞動生活，安居樂業，進而繁榮經濟並實踐社會公平正義。

勞委會目前已送立法院待審之法案，特別是優先審議之「勞工保險條例」、「性別工作平等法」及「職業災害勞工保護法」等，具施政上之重要性，勞委會持續與立法院密切溝通，期望早日完成立法程序俾以實施。









耐心守護　溫暖人間

當親友或自己不幸遭逢疾病，
或年事漸長、生活起居難以自理
都需要有人從旁扶持，
方能度過往後的生活
本期勞工的心聲單元
訪問到三位來自不同國家的長期照護工作者
且看他們一步步適應台灣陌生而潮熱的土地，
以其無比的細心，陪伴每位受照護者
並逐步建立跨越種族的友誼，
展現人性難得可貴的溫暖光輝

感同身受　真心以待

外籍模範勞工
Jani Ponowu

採訪撰文　陳慧敏



四年前，帶著忐忑不安的心情離開印尼家鄉，當飛機緩緩降落在桃園機場時，面對未知的境遇及陌生的雇主，篤信基督教的Jani Ponowu，相信上帝會指引她最好的道路，她告訴自己：「只要全力以赴，一切都會沒問題。」

在仲介業者的安排下，Jani來到了位於淡水小鎮的戴家。對於曾赴新加坡從事家庭幫傭的她而言，照顧小寶寶可是駕輕就熟，然而戴家需要她負責照顧的人是罹患失智症的爺爺戴禮漢。她還記得第一次見到八十多歲的爺爺時，心裡十分緊張，「哇！他又高又壯，我體型卻很嬌小。」儘管如此，她堅定的勉勵自己：「沒有問題，我一定會想出照顧爺爺的好點子。」

處處用心　獲得稱讚

Jani 的雇主徐美雲說，因為他們夫婦倆白天上班，其實也看不到 Jani 怎麼照顧她公公，然而短短的時間內，鄰居卻上門稱讚 Jani；這時他們觀察到，Jani 非常細心，帶老人家出門，不僅幫他把衣服穿戴整齊，還會套上鞋子，戴好帽子，讓爺爺整齊而體面，所有細節一點都不馬虎。



更讓人感動的是，Jani 每天都會推著輪椅帶著爺爺到公園散步，她不像多數所看到的外傭、在公園忙著與同鄉聊天訴苦，讓需要被照顧的老人家自顧自地坐著發呆，而是認真地帶著爺爺使用公園設施，進行各種復建動作。她活力十足地喊口號，鼓勵爺爺動起來，這樣的朝氣也感染了爺爺，讓他開始活動四肢，同時得到適當的運動量。此外他還會推著爺爺在陽光下散步，她說如果爺爺能夠睜開眼睛，看看街上移動的人和車、曬曬溫暖的太陽，晚上也就比較好入眠。

徐美雲感恩地說：「在 Jani 照顧之下，我公公的身體越來越好，越來越硬朗健康，這一切並非來自我們的命令或要求，而是 Jani 自動自發去做，這樣用心及細心真的讓我們十分感謝。」

視之如父　真心關懷

走在記憶迷宮裡的爺爺，其實也把 Jani 當成親人。Jani 說，爺爺有時候看著她，會突然問：「你是我的妻子？還是我的女兒？」她笑著說，「爺爺愛說我是什麼，都好啊！」她知道，這是爺爺對她的信任和肯定。

Jani 細心的部分還不止於此，雖然兩人無法以言語溝通，但是她很快就懂得如何觀察爺爺起起伏伏的心情。Jani 說：「我只要看著他的眼睛，馬上就能判斷他今天的心情是快樂，或者是沮喪。」如果快樂，她就會跟著開心，如果爺爺有些沮喪，她想辦法逗他開心，如果她正好忙著做菜，她還是會趕緊為爺爺打開電視，讓他歡樂的卡拉 Ok 節目，聽聽唱歌，心情就舒坦了。



去年冬至時，全家圍在一起吃湯圓，當時爺爺吃了一口湯圓，卻卡在喉嚨，全家有點不知所措，也沒有意識到事情的嚴重性，只是幫爺爺拍拍背，敏捷的 Jani 馬上做危機處理，進行催吐動作，才真正化解了危機，「Jani 挽救了爺爺一命，是爺爺的救命恩人。」戴家就讀小學五年級的戴曼玲說。

忍住悲傷　堅強開朗

對爺爺無微不至的照顧，除了責任心使然外，另一方面是她把爺爺視為自己的父親。提到父親，活潑的 Jani 一下子哽咽了起來；她說，來台四個月的時候，接到父親過世的消息，內心悲痛，但才剛抵台工作，無法回印尼奔喪，只能每天暗暗流眼淚，心裡卻默默決定，「要把對父親的思念轉化為照顧爺爺的動力，把爺爺當作自己的父親一樣照顧。」

堅強而開朗的 Jani，把對父親的悲傷和思念，安靜地收在內心裡，沒有讓雇主家庭知道她內心沉重的遺憾，她輕輕收拾起難過的情緒，用笑臉迎接每一天。直到有一天，雇主突然問起她雙親的情況，一時之間，她掉下了眼淚，才講起自己為了工作，無法回去奔喪的遺憾。

講到這裡 Jani 又難過的掉下眼淚，不過她隨即用衛生紙擦乾了眼淚，笑顏燦爛地拿出一張帶媽媽去峇厘島玩的合照。她說，為了彌補遺憾，去年回印尼探望媽媽，就聽了雇主建議，帶著不曾搭飛機的媽媽，搭飛機到峇厘島玩，看到媽媽的笑容，她也就快樂滿足了。

模範勞工　實至名歸

Jani 說自己實在非常幸運，能夠遇到好的雇主，彼此相處融洽如同一家人。戴家的家庭相簿裡，裡面都有 Jani 的影子，一起去陽明山泡溫泉、去中正紀念堂看展覽、到高雄義大世界遊玩，她跟著孩子和爺爺合拍了不少溫馨而搞笑的照片。



徐美雲提到，週末時候，Jani 沒有外出放假，而是跟著家族成員一起遊山玩水，不過，他們不是要 Jani 看護爺爺工作，相反地，他們讓 Jani 跟家人享有同等的待遇，一起吃、一起玩，她和先生則在一旁照顧老人家，讓她得到休息和放鬆。

日前，在戴家一家人的鼓勵和支持下，Jani 獲得新北市首屆的外籍模範勞工獎，在五一勞動節到新北市領獎的前一晚，她興奮地失眠了。領獎當天，Jani 穿上雇主陪她去買的印尼禮服，推著爺爺出席；當她從新北市長朱立倫手中拿到沉甸甸的獎牌，領到許多禮品和紀念品，並且接受現場媒體記者的採訪時，她的內心十分激動。「得獎的這一刻，我真的感覺到上帝緊緊地擁抱著我，這是上帝給我的祝福，我充滿了喜樂。」Jani 興奮地表示。因為獲得了肯定，得到戴家全家人的鼓勵，讓她忘記了來台的辛苦和寂寞，「我感覺自己的付出，有了很大的成就和回報。」

採訪的過程，問到是否會有工作、文化落差帶來的壓力，樂觀的 Jani 回應著，「只要我全力以赴，一切都會沒問題啦！」Jani 面對人生和工作的哲學，看似簡單，其實並不簡單。



積極學習　快樂以對

黎氏花的築夢之旅

文字攝影　湯蕙華
圖片提供　黎氏花



今年獲得臺北市政府勞工局頒發100年度優秀勞工獎項的黎氏花，對於能獲得這樣的榮耀十分開心，也讓自己在異鄉奮鬥的生活沒有白費。

在台灣從事8年居家看護工作的黎氏花，於訪談中不斷提及很高興來到台灣，也很幸運遇到一個好雇主。由於她充滿感激與歡喜之心，將面對在異鄉生活、工作上的不適應輕鬆化解，而在台灣愉快的工作經驗，也逐漸實現她的夢想，讓自己成爲一個勇於追夢的人！



黎氏花（右三）榮膺台北市政府勞工局頒發的優秀勞工獎項。

轉換心情再出發

黎氏花回憶起8年前在越南的困境，訪談時曾數度哽咽；由於丈夫從事打漁工作，收入非常不穩定，加上自己三個孩子還年幼，需要她在家裡照顧，因此黎氏花只能偶爾幫忙農作貼補家用，所以家中常處於一貧如洗的狀態。

當時女兒生病無錢就醫，好不容易籌足治療費用時，卻已回生乏術；正在就讀國小二年級的大兒子，也因沒錢讀書而被老師趕出校門，當孩子哭著問她：「家裡還有可以變賣的東西來換錢讓我讀書嗎？」這句話讓她心酸不已。而向娘家借住的茅草屋，屋頂也開始瓦解，每逢下雨就漏水，真的是呼應了「屋漏偏逢連夜雨」的窘境。

黎氏花看到家鄉的人前往台灣工作，賺了錢回來後還能買房子改善家中經濟，這使得她萌生到台灣工作的念頭。當時她只有一個簡單夢想，就是希望孩子有機會讀書，未來能過得比她與丈夫更好，以及全家有一間屬於自己的房子。

黎氏花一開始到臺灣時，對很多生活方式都不太能適應；如潮溼的氣候讓她變得容易過敏、飲食風味及習慣不一樣讓她常沒有食慾、照顧病人不太順心影響自己的情緒等情況，都加深她想家的鄉愁。

不過，黎氏花惦念著在越南積欠的債務，為了讓孩子未來有書念、家人有房子住，她不但要照顧好自己，同時更

要開心地工作，她常常自我提醒地說：「相較於故鄉更多比我生活更苦的人，沒有機會來到臺灣，我卻十分幸運能有這個機會，我一定要好好把握！」

因為這個信念讓黎氏花轉換心情，此外，她也因結識同社區的外籍雇傭，彼此在閒聊之餘分享寂寞心事，加上雇主同意讓她打電話回家一解鄉愁，使得她的心情不再那麼惆悵，臉上也開始充滿笑容。



黎氏花認真盡職的態度讓雇主對她倍加肯定。

以笑容改善緊張關係

平日她主要負責的工作，是照顧無法言語又不良於行的老太太，由於奶奶無法完整表達自己的意思，加上長年臥病在床，情緒很容易波動，不是常發脾氣就是落淚。剛開始黎氏花還不夠瞭解奶奶的表達方式，往往處於雞同鴨講的情況下，此時奶奶會無理取鬧地更加生氣，有時連看她一眼都不願意，就連她的穿著都會被刁難，要黎氏花離開她的視線範圍或換衣服。常常黎氏花會因奶奶的負面情緒而偷偷落淚，但是一想到遠在越南的家人，她依然堅持下來。

為了克服溝通難題，黎氏花轉念心想，「奶奶跟我的母親年紀相當，照顧她就像照顧自己媽媽一樣，而且她是個病人，身體有病痛，情緒本來就會受影響。」從此，不管奶奶喜不喜歡她，她都不會因奶奶的憤怒情緒而表現出不悅的神情，每天笑臉以對，就這樣潛移默化地取得奶奶的信任，也讓奶奶身體有所改善，健康狀況也越來越好。

除了照顧奶奶外，黎氏花也在外面學習中文，上課時老師偶爾會教手語歌，她回來就像獻寶般地表演給奶奶看，奶奶心情好時還會與她一起學習，在肢體的溝通過程中，不知不覺拉近彼此的距離。在她的努力之下，奶奶開始

在意她的陪伴，以前奶奶看電視時不喜歡她在旁邊，現在則是需要她一起觀看電視，兩人互動時，奶奶臉上還會浮現難得的笑容，對於這樣的結果也讓黎氏花感到欣慰。

由於她必須常常帶奶奶到醫院檢查，還有協助洗澡、幫忙輔助奶奶全身的復健工作，單調繁瑣的工作讓她需要耗費大量體力，但是黎氏花一點也不以為苦；因為她認為若自己遭遇困難時，如果有人伸出援手幫忙，她會很感激，因此她也將這樣的想法反映在奶奶身上，由於奶奶行動不便，她協助奶奶有更好的生活品質，奶奶一定會開心，也因這「助人」的心念使然，讓自己工作起來充滿衝勁。

心存感恩　追逐夢想

由於雇主一家人都對她很好，也很關心她的生活，在工作之餘，每天都有一小段屬於自己的休息時間，讓她可以散散步舒緩工作壓力，同時假日也不會要求黎氏花加班，讓她可以好好休息，對黎氏花而言，她十分感恩能在這樣的環境工作。

因為來臺灣後，認識許多外籍勞工朋友，有些朋友對工作待遇或適應環境都不盡如意。她常告訴朋友，不管遇到什麼困難，不論遇到的狀況是好是壞，難過是無濟於事的，因為有些人可能還遇到更糟的待遇，心存「比上不足、比下有餘」的念頭，同時心想還可改善家鄉生活狀況，就會覺得自己十分幸運！

黎氏花說現在小孩在學校每年都拿到獎狀，是她的最大安慰，在越南的新房子也正在興建當中，對黎氏花來說，現在新房子只是夢想的起點，受到這個圓夢成功經驗的影響，她也開始積極規劃未來的夢想，同時向雇主表達想多精進中文的意願，因為日後回到越南，可以找到至台商企業工作的機會而黎氏花好學上進的精神不但受到雇主肯定，同時還鼓勵她上課學習。

因為來到臺灣工作，開拓了黎氏花的視野，也讓她勇於追求更美好的夢想，對這所有的一切她心存感激；如果沒有這樣的機緣，她仍是位每日愁苦於金錢來源的家庭主婦。此刻的她正以快樂及自信築出更美好的未來！



專業護理　折服人心

優良外勞　瑪蒂娜

採訪撰文　丁瑛芳



今年三十歲的瑪蒂娜，因爲在家鄉菲律賓有醫院相關照護經歷，一到台灣就在振興醫院護理之家擔任照顧服務員的工作，每日掌管護理之家住民的生活起居，至今已四年多。

生活起居好幫手

在菲律賓，醫院的護士主要負責行政工作，打點滴、打針、餵藥、操作儀器等等技術工作都是由護士的助理來執行，瑪蒂娜來台前就是擔任醫院護士的助理，因此對護理之家的照護工作駕輕就熟。

在振興護理之家，日間照服員約照護四到五位住民，大夜班的照服員則要照護十二位住民，一般工作項目即是協助長者飲食、身體清潔、上廁所等等生活起居的大小事，若是身體狀況較不好的長者則還需要幫忙翻身、拍背、挪位，也需要定期帶長者們到醫院看門診或是作健康檢查，每天也要陪長者們到外頭散散步、曬曬太陽。

談起在護理之家的工作內容，瑪蒂娜特別提到自己還會幫爺爺奶奶剪頭髮，她表示，剪髮是自己來到台灣後才學會的技能。富有責任感的瑪蒂娜稱道，因為在上班時間要全力照顧好每位長者，所以不會在上班時間提供剪髮的服務，平常都是自願利用休假時間到護理之家為住民剪髮。對自己「刀法」很滿意的瑪蒂娜總是對爺爺奶奶說：「以後不用花錢去醫院美髮部剪頭髮了，我幫你剪是免費的喔。」

回憶起自己獲頒台北市外籍模範勞工獎一事，瑪蒂娜仍面露出謙虛而害羞的笑容，他認為自己不適合得到這個獎項，因為護理之家的其他外籍勞工都擁有比他更豐富的經歷，而自己也只是做好份內的工作而已。

為美好的未來打拼

問起為什麼要離開家鄉來到台灣工作，正值台灣人口中「輕熟女」年齡的瑪蒂娜道出，自己已經是四個孩子的媽媽了，「最大的十三歲，最小的七歲，都需要上學了。」當年聽朋友說台灣的工作待遇好很多，為了籌措四個孩子的生活費用與教育經費，毅然決然與丈夫和孩子告別，離開家鄉來到台灣工作。瑪蒂娜表示，同樣的照護工作，在菲律賓與在台灣的薪資與待遇卻是天差地別。在振興護理之家，一個月可以排休七到八天，而且本籍員工與外籍員工同資同酬，待遇平等，每年也有固定年假可以回去探親。

提到護理之家的待遇，瑪蒂娜想起一段往事。當年她剛來台灣還不到兩個月，就因為盲腸炎需動手術而無法工作，當時主管不但保留她的工作職缺，還讓他好好靜養一個月，沒有其他賠償

或是扣薪的要求，只要她養好身體，回到工作崗位上再好好表現就好，瑪蒂娜除了感謝也相當感動，在工作上全力以赴，毫無懈怠。

有如家的溫暖氛圍

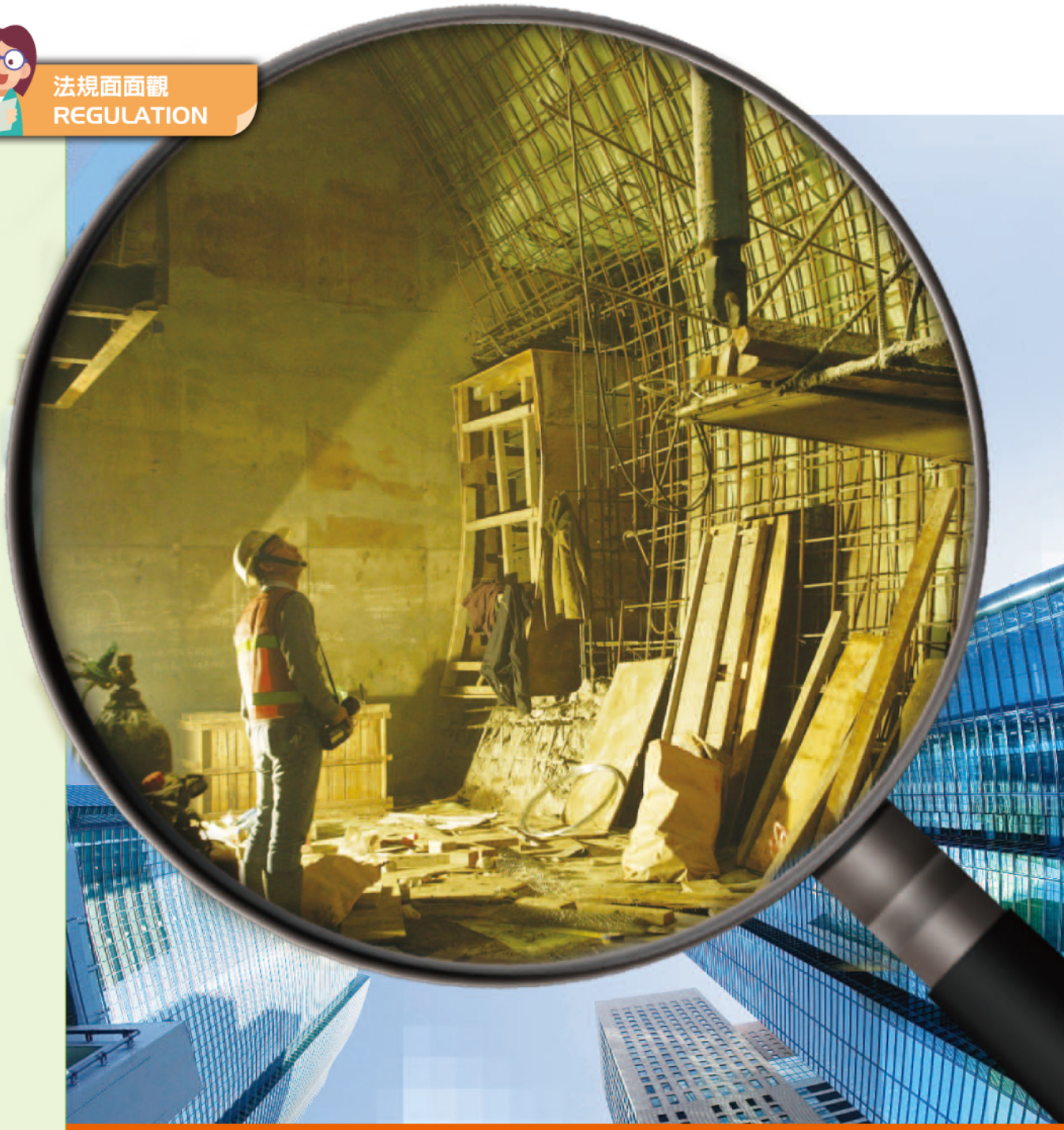
瑪蒂娜坦言，剛到台灣時，經常會想念家鄉的丈夫和兒女，不過近兩年因為網路電話的發達，每天下班都可以與家人遠洋連線，撫平不少相思之情。然而，對她而言，護理之家也逐漸變成她的「另外一個家」了。

除了護理之家同事們相處融洽、主管照顧有加之外，護理之家的住民與員工們在朝夕相處下，也像大家庭一樣。護理之家定期為爺爺奶奶們舉辦一些聯誼或娛樂活動，例如每週例行的卡拉 OK 歡唱活動，瑪蒂娜有時也會被爺爺奶奶拱上台唱幾首歌，雖然國台語歌還不太在行，英文歌還可以唱個幾首，如果能逗爺爺奶奶開心的事情，她都會竭盡所能做到。「只要他們可以不要太在意家人太忙不能常過來探望，他們心裡就會舒坦一點。」瑪蒂娜說道。

瑪蒂娜也提到，自己很能體會爺爺奶奶來到護理之家居住後，對家人的思念之情。自己遠在異鄉無法照顧家人，因此會把對家人的思念，轉化為照顧爺爺奶奶們的動力。換句話說，不只是瑪蒂娜在照護爺爺奶奶的身體，其實爺爺奶奶與瑪蒂娜的互動，也同樣「照護」了他思鄉的心，就像家人互相扶持彼此一樣。

透過本次訪談，可以看見振興醫院護理之家不只是提供全方位的照護服務，也以友善的工作環境網羅優秀的照護人才，讓護理之家更添溫馨氣氛，成為員工與住民共同的大家庭。





我國職業災害勞工保護法之回顧與展望

勞委會勞工福利處　專員李涓鳳

職業災害勞工保護法之源起

我國職業災害勞工保護制度，主要是由雇主責任及社會保險二大面向組成，並分散於不同法令。雇主責任方面，勞工安全衛生法、勞動檢查法係課予雇主提供安全衛生之設備及環境之義務，預防職業災害之發生；勞動基準法則是從特別保護的觀點，賦予雇主負擔無過失之職災補償責任，以維護職業災害勞工及其家屬之經濟生活。另勞工保險條例訂有各項保險給付，而職災保險給付可與勞動基準法雇主職災補償責任抵充之。但上開規定散見於各部法律中，且適用對象略有不同，另對於未參加勞工保險及離職後始發現罹患職業病之勞工亦缺乏保障，有加強保護之必要，爰於90年10月31日制定公布「職業災害勞工保護法」，並自91年4月28日起施行。

「職業災害勞工保護法」（下稱職保法）除擴大適用對象至所有受雇者外，亦加強職災補償保障範圍，並強化職業災害預防工作，納入協助職災勞工重返職場等相關規定，建立我國職業災害勞工保護體系之雛型。

職業災害勞工保護法之制度內涵

職業災害勞工保護制度大致上分為職災預防、補償、重建等幾項內涵，而職保法係依據該法第3條規定，開辦初期由職業災害保險基金提撥100億元，並由職災保險上一年度收支結餘提撥40%，除補助參加勞工保險而遭遇職災勞工之生活外，並供辦理職災預防及職災勞工重建工作。以下則分別介紹職災預防、補償及重建等工作之現況。



一、職災預防

有關職災預防係透過事業單位、職業訓練機構及相關團體向勞工保險局申請（下稱勞保局）辦理職業災害預防計畫之補助。若說勞工安全衛生法是從課予雇主提供勞工必要安全衛生設備及採取管理措施之公法責任與義務出發，而職保法則是從投入社會保險基金從事預防之基礎工作，以「預防投資」觀念減少職業傷病發生，從而大幅降低保險給付之支出。

93年10月20日行政院勞工委員會（下稱勞委會）依據職保法第10條規定，訂定「職業災害預防補助辦法」，申請補助的項目則有職業災害之研究、職業疾病之防治、職業疾病醫師之培訓、職業衛生護理人員培訓、安全衛生設施之改善與管理制度之建立及機械本質安全化制度之推動、勞工安全衛生之教育訓練及勞工安全衛生之宣導等七大項，並由中央主管機關於每年十月底前依職業災害預防之需要，公告下年度職業災害預防重點及優先補助事項，如101年公告事項有：預防被夾、被捲、被撞、墜落等職業災害之安全衛生設施改





善及管理制度之建立；屋頂作業、入槽作業、堆高機作業等職災發生率較高之安全衛生宣導；鋼鐵業、石化業、營造業等關鍵危害工程改善措施及作業安全；職業疾病危害因子之暴露評估及危害控制技術之開發等。申請案件經勞保局審核後，繼續提請由勞工保險監理委員會審議。截至100年底止，已補助242案，補助金額約3億3913萬餘元[1]。並陸續於北、中、南、東等區成立九大職業傷病診治中心，辦理有關職業傷病相關診療、防治及轉介等服務。

二、職災補償

職災補償制度在我國有勞動基準法之雇主補償責任，以及勞工保險之各項給付，兩者並可抵充，但難免有未獲雇主補償且未加保之勞工，其發生職業災害時，可能會發生兩者皆空之局面，職保法則補足了制度的不足，而該法指稱的未加保勞工依其施行細則第15條規定，係包括實際從事勞動之受僱或自營作業之勞工等。

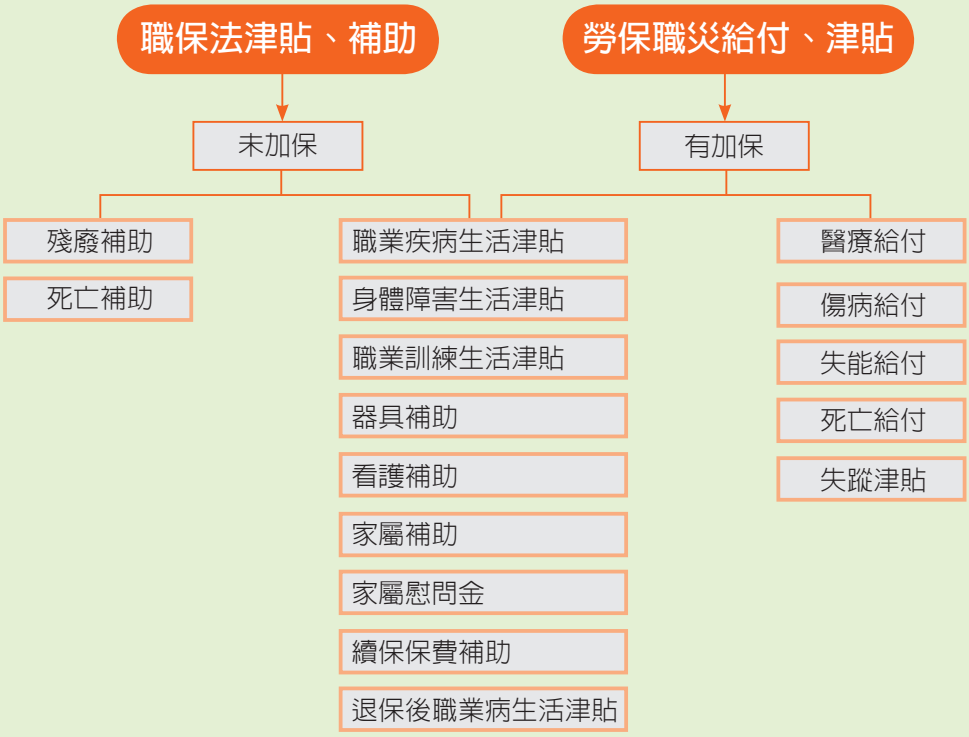
職保法所定津貼、補助的申請對象，主要係以有參加勞保及未參加勞

1 93 年以前，係依據「職業災害預防及職業災害勞工重建補助辦法」辦理職災預防及重建補助案，故統計數據中兩者未予區分；經查 93 年以前職災勞工重建補助案僅有 1 件。



保區分發給之項目；勞工如遭遇職業災害，已參加勞保者，除勞保之職災給付外，可依職工保法第8條規定請領職業疾病生活津貼、身體障害生活津貼、職業訓練生活津貼、器具補助、看護補助、勞工死亡家屬補助、退保後職業疾病生活津貼等各項補助。至未參加勞工保險勞工發生職災時，符合該法第9條規定者，亦得依規定請領上開各項補助及津貼；又雇主如未依勞動基準法規定予以職業災害補償時，得另依該法第6條規定請領殘廢補助或死亡補助。（詳見下圖所示）

自91年職保法施行起，至今（101）年3月止，請領各項津貼、補助案共計68,357件，共補助1,910,151,271元。請領項目最多為續保保費補助，計



職保法津貼、補助與勞保職災給付、津貼之比較

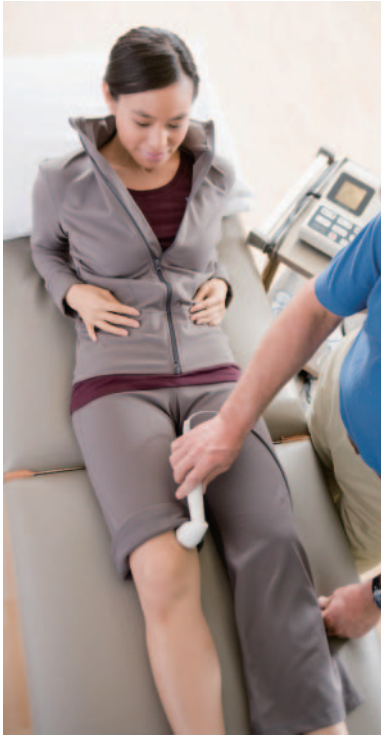
表 1　職業災害勞工保護法請領各項津貼、補助情形

單位：件、元

項 目	91 年至 101 年 3 月累計	
	件數	金 額
殘廢補助	348	143,304,838
死亡補助	289	179,146,423
職病生活津貼	768	24,589,850
身障生活津貼	10,716	621,558,950
職訓生活津貼	18	530,000
看護補助	2,375	243,804,900
家屬補助	5,968	596,616,667
器具補助	4,212	35,328,591
續保保費補助	43,663	65,271,052
總計	68,357	1,910,151,271

資料來源：勞工保險局。

43,663件，其次是身體障害生活津貼10,716件，其餘各項津貼請領情形詳如表一。而其中職業疾病生活津貼、身體障害生活津貼、職業訓練生活津貼及看護補助等按月發給之項目，於中央主計機關發布之消費者物價指數累計成長率達正負5%時，補助之金額將依該成長率調整之，可適時提供職災勞工及其家屬之生活安全保障。惟經外界反映，職保法所定之補助及津貼之失能等級規定不一致，不符公平性，尤以第6條失能補助（第1-10等殘）與第8條失能生活津貼（第1-7等殘），同為失能兩者請領條件不一致，有修正調整之必要。



職保法所定的相關補助、津貼，可說是勞工保險之補充性措施，該法所定的雇主未加保責任也較勞工保險條例罰鍰為高。依職保法第34條規定，依法應為所屬勞工辦理加入勞工保險而未辦理之雇主，其勞工發生職業災害事故者，按僱用之日至事故發生之日應負擔之保險費金額，處以4倍至10倍罰鍰，不適用勞工保險條例第72條第1項有關罰鍰之規定。而所處之罰鍰，亦將撥入職災保護專款中，繼續作為推動職災保護業務之用。

三、職災重建

勞工發生職業災害後，除了給予必要之治療、照護以及經濟生活之補償外，更重要的是，如何協助其重返職場，且以恢復原工作或由原雇主調整職務為優先目標，無法恢復原單位工作者，



再透過職業重建服務協助其就業。

現行有關職業災害勞工重建相關規定係規定於職保法第10條，事業單位、職業訓練機構及相關團體得向勞工保險局申請補助辦理「職業災害勞工之職業重建」、「職業輔導評量」所需經費。而職業災害勞工職業重建涵蓋的事項，則規定於「職業災害勞工職業重建補助辦法」，包括心理輔導及社會適應、工作能力評估及強化、職務再設計、職務再設計、職業訓練、就業服務、追蹤及輔導再就業等。目前職業災害勞工之職業重建服務除勞保局依職保法提供之職業重建方案補助，主要以工作能力評估及強化為主，開辦至100年底止，共補助67案，補助金額約5,218萬餘元。

除勞保局之職災重建補助案外，另職訓局亦補助各地方政府辦理身心障礙者就業個案管理、職業輔導評量、職業訓練、支持性就業及庇護性就業服務單位等。同時辦理多元化職業訓練，並提供訓練生活津貼，協助身障者職能提升，以個案管理方式，連結及運用身

障各項就業服務資源，有效協助身心障礙者就業。至於遭受職業災害但未領取身心障礙者手冊且有就業意願之勞工，於各地公立就業服務機構提供三合一就業服務，透過個別化諮詢與輔導，及個案管理就業服務、促進研習等方式，以協助其就業準備與就業適應；並運用雇主僱用失業勞工獎助津貼、臨時工作津貼、多元就業開發方案及職場學習及再適應計畫等促進就業措施，協助其重返職場就業。另外，為協助職災勞工恢復原職，職保法第20條明定，事業單位僱用職業災害勞工，而提供其從事工作必要之輔助設施者，得向勞工保險局申請補助，以藉此降低職災勞工復職之障礙。

另為加強協助職災勞工及其家庭，提供職災勞工單一服務之窗口，勞委會自97年8月起，推動「職災勞工個案主動服務計畫(FAP) 」，於各縣市設置40名個案管理員提供服務，重大職災案件發生後，個案管理員即辦理職災個案慰問及後續協助，主動發掘及聯繫勞保局職災傷病給付個案，協助請領相關給付或津貼。以個案管理及資源整合之工作方式，視個案情況，協助轉介醫療、職能復健、勞資爭議協處、法律訴訟、職業重建及福利資源機構，協助職災勞工維護其權益，支持勞工家庭度過危機困境，並協助傷病勞工重返職場。100年1至12月，透過本計畫評估後進入深度個案管理服務計1,140件，短期服務計1,807件，以主動關懷之電話關懷或問卷關懷、家庭訪視與機構晤談等合計88,010人次，並依案家需求提供個案法律協助、經濟補助資源連結、心理社會支持、轉介醫療職能復健、勞資爭議協處、職業重建等資源連結服務合計77,110人次。

未來展望

依目前職災勞工保護制度，因缺乏完善之職業災害個案通報制度，行政機關於第一時間並無法完全掌握職災個案之發生及其需求為何，職災個案如未被轉介至各縣市之職災個案管理員或得知各項職災勞工服務之存在，僅能自行尋找資源及協助，亦影響職災重建之先機。而職保法所建

構之職業災害預防及重建服務，係以被動式計畫補助方式推動，未能彰顯整體規劃職災勞工保護效能，且容易落入區域資源分配不均、服務缺乏可近性及服務量不足等問題。而職災勞工最重要的重返職場問題，因目前重建工作法制化尚未周全，職災重建需經過哪些過程，復工評估及復工追蹤之機制亦相對缺乏，換言之，即職災重建的開始至結束的流程尚未具體化、標準化，致無法有效推展整體性及連續性之職災勞工重建服務，建構一套完善之職業災害勞工重建服務體系，實有其必要性。

職業災害勞工保護法自91年4月28日施行迄今，即將屆滿10年，隨著經、社環境的改變，該法有修正及充實之必要。勞委會醞釀修法已歷經多年，自97年9月起，政策決定從職業災害之預防、通報、補償、重建等面向，整體規劃職業災害勞工照護制度。勞委會已擬具「職業災害勞工保護法修正草案」，修法重點包括：建立職災傷、病之通報機制；擴大職業災害勞工生活保障；職業災害勞工重建工作納入法源，明確定義職災重建包含社會復健、職能復健及職業重建，並賦予中央主管機關主動規劃推動之權責，確立職災重建之內涵及方向；健全職業災害保護專款之財務；加強雇主之職業災害補償責任及強化職業災害預防等。未來對於職災勞工之服務，期能從接獲個案通報開始，即針對個案需求進行評估，以個案管理方式整合醫療、保險、職能復健、心理支持等各項服務資源，提供客製化服務，持續進行復工之協助及追蹤，以達儘早重返職場之目標。



本次擬定修法之方向均較現行法更為進步，或許各方對於部分條文之修正意見尚待凝聚共識，亦有主張應將職災保險單獨立法以建立職災預防、補償及重建整體連動的關係，無論如何，只有開始邁步走，始能從旅途中累積經驗，尤其是目前亟需建立的職災重建服務網絡，才能將消極的補償轉向積極的重返職場。



有關勞動基準法部分工作性質
特殊工作之法規範與檢討

勞委會勞動條件處科員　李思嫻

查勞動基準法第84條之1規定係民國85年間為擴大勞動基準法之適用範圍，因應部分工作性質特殊工作者之需要所增訂，其意旨在給予雇主與特定勞工合理協商工作時間的彈性，使擴大勞動基準法適用範圍之政策得以順利執行，有其訂定背景及意旨。行政院勞工委員會歷年，分次核定各該行業之特定工作者為得適用勞動基準法第84條之1之勞工。

有鑑於該條規定實施至今，社會經濟情勢已有顯著改變，又部分事業單位曲解法令的善意，或濫以「責任制」之名，要求勞工超時工作且未給付延時工資，致使各界對此一議題多所關切，行政院勞工委員會亦從100年起開始針對已核定之工作者陸續進行檢討。

勞動基準法第84條之1之內涵

一、勞動基準法第84條之1之規定內容

依勞動基準法第84條之1規定，經中央主管機關（行政院勞工委員會）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後，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。

二、勞動基準法第84條之1之規定重點

1. 限經行政院勞工委員會核定公告之三類工作者得適用該條規定之工作者，限經行政院勞工委員會核定公告之下列三類工作者：
   （1） 監督、管理人員或責任制專業人員：監督、管理人員係指受雇主僱用，負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員。責任制專業人員係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。
   （2） 監視性或間歇性之工作：監視性工作係指於一定場所以監視為主之工作。間歇性工作係指工作本身以間歇性之方式進行者。
   （3） 其他性質特殊之工作
2. 勞雇雙方另行約定之書面契約，需報請當地主管機關核備。



勞雇雙方另行約定之書面契約，其工作時間可不受每日正常工時不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時規定之限制；例假日及休假日可不受每7日應休1日及應放假日於當日放假規定之限制，惟須經地方勞工行政主管機關核備後，始得適用之。

地方勞工行政主管機關於審核勞雇雙方另行約定之書面契約時，會就不



同業類之工作者，針對其工作項目、工作權責或性質等，並參考本法所定之基準，及審酌勞工之健康及福祉，逐案瞭解並嚴格審核，避免其因工時過長、休息時間不足，致有長期處於過度勞動之狀態。

至雖屬行政院勞工委員會核定公告之工作者，惟未曾將勞雇間之約定以書面報該當地主管機關核備者，仍不得適用勞動基準法第84條之1之規定。

三、勞動基準法第84條之1所衍生之問題

1. 法令之善意遭到曲解

部分雇主曲解法令之善意，認為只要與勞工簽訂勞動基準法第84條之1書面契約，就可以無限制使勞工長時間工作且僅需給付勞工行政院勞工委員會公告之基本工資數額即可，致使其長期處於過度勞動狀態又領取過低之報酬，嚴重侵害勞工健康及權益。

查勞動基準法第84條之1之立法意旨在給予雇主與特定勞工合理協商工作時間的彈性，雖可使勞雇雙方另行約定工作時間及例、休假，惟尚非可使勞工之工作時間完全不受限制或無例假與休假，且該條第2項亦明定，該書面契約應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康與福祉，因此勞雇雙方另行約定之工時及例、休假，仍應受到合理限制。

再者，行政院勞工委員會依據勞動基準法第21條第2項所公告之月基本工資數額，係以法定正常工時每2週工作總時數84小時之上限為計算基礎，雇主與適用勞動基準法第84條之1之工作者所約定之正常工作時間，如超出前開法定正常工時之時數，該等工作者之基本工資仍應按時數增計，並非僅以原公告之數額為限。

2. 法令遭濫用

得適用勞動基準法第84條之1規定之勞工，僅限經行政院勞工委員會核定公告之工作者，且勞雇雙方另行約定之書面契約，須經地方主管機關核備後，始生不受同法原工作時間相關規定限制之效力。

惟部分雇主對於相關規定「誤解很大」，往往片面規範員工為「責任制」，要求非屬核定公告之工作者，或



縱屬該等工作者，惟未曾將勞雇間之約定以書面報該當地主管機關核備者超時工作或無例假與休假等，影響勞工權益甚鉅。

四、現階段針對勞動基準法第84條之1之檢討與改進

勞動基準法第84條之1規定發展至今，確有檢討之必要，行政院勞工委員會為保障適用該條規定工作者之權益，於100年間，密集邀集勞、資、政、學，集思廣益，詳加檢討。除要求地方主管機關嚴審約定書，善進把關職責外，同時也針對已核定公告工作者中，人數較多且爭議性較高者進行檢討，並獲致以下若干具體結論：

1. 廢止部分工作者繼續適用

（1） 醫療保健服務業適用勞動基準法第84條之1規定之工作者

該等工作者原則已無繼續適用之必要，惟考量事業單位增補專業人力之需求，爰公告醫療保健服務業適用勞動基準法第84條之1之規定工作者分兩階段不再適用該條規定。（詳如下表）

（2） 托兒所保育員

該等工作者原則已無繼續適用之必要，惟考量事業單位增補

表 1　自 101.3.30 起廢止適用者

場所（單位）	人員
手術室	清潔人員
急診室	清潔人員
加護病房	清潔人員
產房	清潔人員
手術麻醉恢復室、燒傷病房、中重度病房、精神科病房	清潔人員
血液透析室	醫事及技術人員
高壓氧艙單位	醫事及技術人員
放射線診療部門	醫事及技術人員
檢驗作業部門	醫事檢驗人員
血庫	醫事檢驗人員
呼吸治療室	醫事及技術人員
實驗室、研究室	研究人員、技術員
管理資訊系統部門	系統程式設計師、維護工程師
救護車	救護車駕駛、救護技術員

表 2　自 103.1.1 起廢止適用者

場所（單位）	人員
手術室	醫事及技術人員
急診室	醫事及技術人員
加護病房	醫事及技術人員
產房	醫事及技術人員
手術麻醉恢復室、燒傷病房、中重度病房、精神科病房	醫事及技術人員
器官移植小組	醫事及技術人員

人力之需求及幼托制度即將於101年底完成整合，爰公告自102年1月1日起不再適用該條規定。

（3）一般旅館業鋪床工

該等工作者原則已無繼續適用之必要，惟於衡酌增補人力並參酌勞雇團體之意見，爰擬自102年2月1日起不再適用勞動基準法該條規定，刻正依法制程序辦理後續作業事宜。

2. 訂定適用勞動基準法第84條之1部分工作者之審核參考指引，供地方主管機關審核之參考。

為利各地方主管機關審核勞動基準法第84條之1勞雇約定書之需，本會邀集勞、雇團體及地方政府機關代表，針對人數較多、爭議性較高之工作者，包含保全業之保全人員、醫療保健服務業適用該條規定之工作者、社會福利服務機構之輔導員（含保育員、助理保育員）及監護工、托兒所保育員以及一般旅館業鋪床工等5類，分別訂定工作時間審核參考指引，並已函送各地方主管機關參考。以下就審核參考指引之一般規範及特別規範做概略介紹。





1. 審核參考指引之一般規範
   （1） 勞工每日正常工作時間不得超過10小時;連同延長工作時間，1日不得超過12小時。
   （2） 勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。經由彈性約定，得於2週內安排勞工2日之休息，作為例假。
   （3） 各紀念日及節日均應休假，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，加倍發給工資；惟不宜全年度均以加給工資方式實施。
   （4） 審核時應參考過勞認定相關標準。

2. 審核參考指引之特別規範
   （1） 醫療保健服務業適用該條規定之工作者
   遇有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工作時間不得超過14小時，惟下次出勤應間隔至少12小時。
   （2） 保全業之保全人員
   民國101年5月1日以後，每日正常工作時間不得超過10小時；連同延長工作時間，1日不得超過12小時。
   遇有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工作時間不得超過14小時，惟下次出勤應間隔至少12小時。

（3）人身保全及運鈔車保全，每4週內正常工作時間不得超過168小時。

結語

隨著勞動基準法適用範圍不斷擴大，為避免僵固的工時限制使特殊行業有窒礙難行之處，勞動基準法訂有數種彈性工時之規定，勞動基準法第84條之1即屬其一。該條規定實施至今誠有檢討之必要，勞政主管機關除針對現行問題進行立即補救與解決外，亦應持續積極審慎評估，適時檢討，使該條規定能符時代所需，發揮應有的功效，以兼顧勞資雙方權益，創造勞資雙贏之局面。



淺談勞資爭議處理法第8條「調解、仲裁及裁決期間」規定之意涵

勞委會勞資關係處科員　邱昀薇

「勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該勞資爭議…，勞方不得因該勞資爭議…」雖然是係吾人再熟悉不過一段文字，但反映在現實生活中則防止引爆勞資雙方火線的最後一道防線，或著更精確的說，是防線也可能是另一個引爆點的開始。是項規定旨在保障勞資雙方藉由政府依法所提供之爭議處理機制解決紛爭之合法行為，同時使勞資爭議在此期間得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，應係屬一中性機制。惟該規定如欲真正發揮功能，某程度須賴以勞資爭議當事人雙方對於此規定有所共識，而達成共識之最重要前提乃在於該冷卻期發動始點是否為勞資爭議當事人雙方所知悉，是以，如何兼顧爭議當事人於該處理期間不受不利對待或是其他之爭議行為，及避免一方欲行使爭議手段之際，他方得隨時申請調解、仲裁或裁決予以中斷，使國家賦予人民之其他自由[1]及權利行使陷於不能之情形發生，乃係本文探討之動機。



就勞資爭議處理法第8條法律之沿革概述，次就現行規定分析發動時機的妥當性討論，配合案例背景，得窺見該法第8條之於訴願或訴訟上均僅著墨於勞委會77勞資3字第15393號「有關勞資爭議處理法第七條及第八條所訂「勞資爭議在調解或仲裁期間」文字內容，對於該期間意義之於不同立場間有不同矛盾之處。筆者以為，不論係行政裁罰、救濟規定又或是法院司法判決規定，執法者或立法者對於問題之本質應跳脫表面文字的解讀方式為宜。筆者以為除有關勞資爭議處理法第8條期間爭議外，還有許多類似不符時代潮流、模擬兩可，似是而非規定，尚存於各類法規之中，如何不繼續讓這些看似合理卻可能不合法，合法卻不見得合理之規定模糊了人民對於法律規定的見解，甚至影響人民的價值觀，進而影響國家整體發展社會、經濟、政治、文化等問題恐怕都是未來執法者或立法者所應認真思考的課題。

勞資爭議處理法第8條所訂「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期」發動時點之討論

行政院勞工委員會於77年8月4日曾就某團體詢問勞資爭議處理法第7條及第8條所訂「勞資爭議在調解或仲裁期間」(以下簡稱「冷卻期」)，此期間之正式生效起訖各為何一案以(77)台77勞資3字第15393號函復：「有關勞資爭議處理法第七條及第八條所訂「勞資爭議在調解或仲裁期間」，其期間之起訖如下：一、調解期間：係指直轄市或縣(市)主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人雙方或一方之完備申請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止。二、仲裁期間：係指直轄市或縣(市)主管機關依職權交付仲裁，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人雙方完備申請書之日起算，至仲裁書送達之日終止。」自此，奠定我國俗稱冷卻期之發動起點係為「主管機關受理」時為原則。100年5月1日勞動三法正式上路，其中處理勞資爭議之方式已更為多元，於新舊法交替期間，勞委會將原77年函釋廢除，另於101年4月26日核釋勞資爭議處理法第八條所定「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間」：「一、調解期間：指直轄市或縣(市)主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申請書之日起算，至解紀錄送達之日終止。二、仲裁期間：指主管機關依職權交付仲裁，並通知勞資爭議當事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備仲裁申請書之日起算，至仲裁判斷書送達之日終止。三、裁決期

1 憲法第 22 條：「凡人民之其他自由及權利，不妨害社會秩序公共利益者，均受憲法之保障。」



間：指中央主管機關接到勞資爭議當事人一方之完備裁決申請書之日起算，至裁決決定書送達之日終止。」

解釋論之探討

一、主管機關發動冷卻期之妥當性

勞資爭議處理法第1條即已闡明為處理勞資爭議，保障勞工權益，穩定勞動關係，特制定本法。冷卻期意義已然從中得知其功能，無庸贅述。惟我國所設冷卻期異於其他先進國家係以保障集體勞動關係為主，我國冷卻期涵括個體勞動關係及集體勞動關係。此設計無非在於希望保障勞資雙方就爭議之解決得以於和平氣氛下順利處理而設之保護機制。換言之，我國類此之機制擴及個體勞資關係，也因個體勞資關係處理思維較於集體勞資關係處理單純，故應以妥當時機點為發動始利不論個體或集體爭議解決，而非造成僵化。擬先就發動時機之妥當性分析如下：

1. 維繫勞資自治，避免該冷卻期設計為行使爭議行為之障礙

我國憲法揭櫫，勞資雙方應本協調合作原則發展生產事業，明確勞資自治解決爭議之精神。雖政府本於避免勞資雙方爭議擴大而於勞資爭議處理機制中設有冷卻期之規定，然不可否認的是，實務確實發生勞資爭議當事人動輒將該冷卻期

2 經查 77 年 6 月 27 日修正公佈之勞資爭議處理法第第 7 條規定：「勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利勞工之行為。」同法第 8 條：「勞資爭議在調解或仲裁期間，勞方不得因該勞資爭議事件而罷工、怠工或為其他影響工作秩序之行為。」

3 依據美國「國家勞資關係法」，由總統發布對國家的安全衛生有相當之影響或危險，且涉及跨州的商業、交通運輸或大眾傳播事業單位之全部或重大部門，冷卻期不得逾 80 日；依美國「鐵路勞工法」由全國調解委員會發布對鐵路和航空業，冷卻期為 60 日；依日本「勞動關係調整法」，由內閣總理大臣發布對公益事業自緊急調整公告發布之日起 50 日內。

作為對抗他方之武器，換言之，往往勞方會期待利用該項規定，可以使資方有所忌憚，以時間換取空間，但此舉是否對於勞資關係之修補是否有利，值得探討。

2. 政罰法第7條立法理由「國家負證明行為人有故意或過失之舉證責任」

民主法治國家對於行為人之非故意或過失之行為處罰，自有救濟途徑，以維基本人權。惟如主管機關逕以「推定過失」主義推定當事人一方有違本法第7條規定時，依本法第62條所為裁處是否妥適值得探討。經查過去司法院釋字第275號解釋：「司法院大法官會議解釋釋字第275號見解認為「人民違反法律上之義務而應受行政罰之行為，法律無特別規定時，雖不以出於故意為必要，仍須以過失為其責任條件。但應受行政罰之行為，僅須違反禁止規定或作為義務，而不以發生損害或危險為其要件者，推定為有過失，於行為人不能舉證證明自己無過失時，即應受處罰。」，顯見釋字第275號解釋係採取「推定過失責任」立場。複查，近年立法之行政罰法第7條立法理由揭明：(一)現代國家基於「有責任始有處罰」之原則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提，故第一項明定不予處罰。(二)現代民主法治國家對於行為人違反行政法上義務欲加以處罰時，應由國家負證明行為人有故意或過失之舉證責任，方為保障人權之進步立法…..。其他論者亦認為，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上並非出於故意或過失情形，應無可非難性及可歸責性。

是以，本於人權之保障，如以行政罰法第7條已有救濟程序為由，而得補充「勞資爭議當事人一方未知而違反規定」似有未足，且又衍生行政機關何以遽以「違反勞資爭議處理調解、仲裁或裁決期間」而逕裁罰，且要求爭議當事人舉證之依據為



4 吳庚著，《行政法理論與實用 (增訂九版)》，頁 487，499

5 李惠宗著，《行政法要義》，頁 473，元照出版有限公司，2011 年五版補充資料，2011.9 月

何之疑義，又日後即便當事人一方因行使該救濟程序而撤銷裁罰，則又衍生行政機關裁罰意義不復存在，政府機關立法暨執法威信建立，甚而造成雙方歧見加深，似更不利勞資關係穩定發展。

二、冷卻期起點疑義

誠如背景說明，此函釋字77年沿用迄今，因社、經、政情況

原處分機關	案號	事實	理由	結果
台南縣政府	96 年 6 月 29 日府勞關字第 0960188768 號	勞工 A 君於 96 年 6 月 6 日向台南縣政府提出勞資爭議調解申請，訴願人於 96 年 6 月 11 日將劉君解僱。	訴願人稱 96 年 6 月 11 日上午開除 A 君，同日下午收到調解開會通知單。	原處分未載明裁罰理由，容欠妥適，原處分撤銷，由原處分機關於 2 個月內另為適法之處分。
台北市政府	96 年 10 月 12 日府勞二字第 09637734000 號	勞工 A 君於 96 年 8 月 14 日向台北市政府提出調解申請，該府於 96 年 8 月 24 日函請訴願人選定調解委員並通知於調解期間雙方之義務，訴願人於 96 年 8 月 23日開除施君。理由：	訴願人稱 96 年 8 月 28 日接獲通知，訴願人認為調解期間之起始，應以調解委員組成之後，得行使職權時方得認定為調解之起點，如逕以行政機關受理當事人調解申請書為起始點，主管機關即應即時告知雇主，方不致有誤觸法令之情。	訴願人解僱 A 君時，尚未知悉本案已處於調解期間，則其既非明知或可得而知有不得與勞工 A 君終止勞動契約之事由，自無出於故意或過失，則原處分機關逕以訴願人違反勞資爭議處理法第 7 條規定，與行政罰法第 7 條第 1 項之規定有違。是原處分機關仍應查明訴願人與勞工施君終止勞動契約時，究否知悉應可知悉本案已處於調解期間，從而確有故意或過失後，再為適法之處分。本件事實未明，爰將原處分撤銷，由原處分機關於 2 個月內另為適法之處分。
高雄市政府	92 年 1 月 17 日高市府勞二字第 0920003538 號	高市於 91 年 11 月 4 日受理勞工 A 君調解申請，該案於 92 年 1 月 14 日調解不成立，訴願人於 91 年 12 月 6 日勞資爭議調解期間終止 A 君勞動契約，訴願人 92 年 1 月 17 日函請陳游君回復工作。	訴願人稱其尚未將陳 A 君解僱，且未將其勞工保險退保，訴願人亦未收到高雄市政府 91 年 12 月 17 日函。	經本會 (訴願會)92 年 4 月 17 日逕向勞工保險局查證，有關勞保部份所稱尚屬實在，則根據訴願人 92 年 1 月 17 日函及 A 君之勞保尚未退保兩者，究係訴願人 91 年 12 月 5 日有否請勞方離職、抑或勞方 A 君誤認訴願人告之終止勞動契約？均有待原處分查明並取得相關之佐證。原處分撤銷，由原處分機關於 2 個月欵查明事實另為適法之處分。

更迭，但囿於既有之習性及價值觀，與此期間規定及函釋有關之如下說明：

1. 勞資爭議發生時，一方申請調處時，另一方以尚不知之假設下提起訴願，勞委會處理類此訴願案件，訴願人多以不知進入該冷卻期為由而提起，節錄整理如下表：
2. 法院判決雖多循勞委會77年函釋內容裁判，即以主管機關受理時為發動起始點，惟亦有採「勞資爭議之調解，主管機關應於接到當事人申請調解或依職權交付調解之日起七日內，組成勞資爭議調解委員會處理之」，故爭議事件於提出申請後，於主管機關尚未組織處理之調解爭議委員會之前，根本無法進行爭議之調解，當非屬「勞資爭議在調解或仲裁期間」，爰此，自不應將已申請爭議調解或仲裁者，逕予認定已進入該條文所揭示之調解或仲裁程序中。甚有行政機關受理時點，同為調解，卻於再次調解不成立以後之爭議行為不受冷卻期規範之矛盾。

綜上，勞資當事人一方或雙方依勞資爭議處理法申請之調解、仲裁或裁決期間，當事人依本法第8條規定所受之「調解、仲裁或裁決期間」保護之起迄時間為何，事涉雙方應受法律之拘束與限制，現況本會函釋就該期間之迄點尚屬明確，惟展開冷卻期之保護如執法者對此期間認定模糊，當影響處理結果，致當事人一方受冷卻保護，而造成當事人另一方因不滿處分而方須採訴願、訴訟救濟權利，恐已有違立法「避免爭議擴大」之初衷，是以立法者當應避免勞資爭議當事人有意採冷卻期間保護規定作為對抗之籌碼或武器，加深勞資間歧見，此間如何平衡值得深思。

起始點之分析

一、主管機關受理

依照現行政機關或法院判決慣例，採勞資任一方向主管機關提出調解、仲裁或裁決申請之日為起始點，將使不論係個別或集體勞資爭議當事人均得及時於爭議時進入勞資爭議冷卻期保護。惟同時亦生勞資爭議發生時，一方申請調處時，另一方尚不知情之假設下，恐有誤蹈法網之虞；.承上，另一方當事人在不知情況下而對他方為不利行為時，恐致勞資爭議處理法第62條法效問題。又雖相對人得以行政罰法而減輕或免除處罰行政處罰責任，則此等救濟結果恐失勞資爭議處理法第8條防止於冷卻期爭議擴大之立法意旨，亦不利

4 台南市政府 97 年 3 月 4 日府勞關字第 0970044087 號，訴願決定：原處分機關重新審查時，已依行政罰法第 18 條第 1 項之規定：「裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益等相關因素，於罰鍰額度內 (即新台幣 6 萬元以上至 60 萬元以下)，處以罰鍰新台幣 30 萬元整，於法有據。

行政機關所作處分之威信建立。更甚者，當事人恐利用一方於未知另一方已申請調解、仲裁或裁決之情況，作為勞資間對抗之籌碼甚或武器使用。

二、主管機關通知

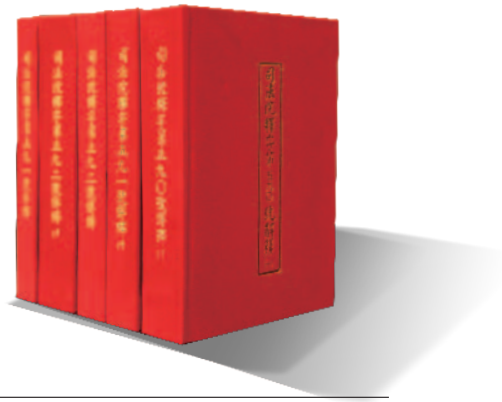
依勞資爭議處理法第8條例法意旨，係為當勞資爭議事件已進入仲裁程序時，勞資雙方應冷卻，不得對他方有不當之作為，俾利於爭議之解決，爰該期間之起迄點，應以該相對人知悉仲裁申請之日起，至該仲裁程序終結或完成之日止方為合理。以防勞資任一方得以其為手段，以阻止資方歇業、停工、終止勞動契約，或阻止勞方行使其爭議行為，違反權利濫用，違反信賴保護原則之虞。惟因當事人送件至主管機關通知之日仍有數日，且繫於行政機關作業時間，如當事人以行政機關承辦效率快慢以致該保護期間會有落差影響勞資雙方權益為由，就行政機關立場是否中立或延誤辦案提出質疑或抨擊，恐生承辦人困擾並徒增機關與人民之間衝突。

主管機關籌組

採勞資雙方均已受通知組成調解庭、仲裁庭或裁決庭之日為起始點，則雙方於有冷卻之共識基礎且有調解、仲裁或裁決之預期下進行解決更形意義。惟.裁決機制尚不需由當事人選認裁決委員，與調解及仲裁機制無法併同適用此方案。此與前開方案所可能衍生之相關問題相似。

審理

採主管機關通知之調解、仲裁、裁決庭開會之日為起始點，雙方當已有進入調查詢問程序之預期，雙方得交相辯詰、溝通，提供資訊供當事人或調解、仲



7 最高行政法院判決 98 年度判字第 1127 號；臺北高等行政法院判決 98 年度簡字第 338 號；最高法院民事判決 98 年度台再字第 47 號；最高法院民事判決 98 年度台再字第 4 號；最高法院民事判決 98 年度台再字第 47 號。

8 台灣高等法院民事判決 98 年勞上易字第 20 號。

裁、裁決庭參考，就此冷卻期間之認識更為明確。惟同上本方案繫於承辦人員作業時間，如當事人以行政機關承辦效率快慢為由，就行政機關立場是否中立或延誤辦案質疑，恐生承辦人困擾進而影響單位形象。

如以現行令釋規定，維持第一種類型，基於確保維護人民權益立場，則另生兩種可能係未來主管機關得以思考之問題：提出申請之當事人是否有義務主動於向主管機關調解時副知另一當事人；其二，主管機關本於勞資爭議處理法第62條裁罰時，舉證責任及效率問題。如下表說明：

建議及結論

維繫勞資自治乃於我國憲法、勞動相關法令乃至國際公約得見，見諸所涉之意涵不外勞資關係同時包含合作與衝突，人事管理與人際關係，勞工參與、團體協約等，完整的勞資關係政策，應係將綜合因素判斷在內，了解彼此的關聯性。

勞委會於今年配合修法廢止原77年函釋，這樣的改變確實與法律明確化、程序正義理想恐還有許多繼續努力之空間，但或許是因為考量到人民自77年始即對於勞資爭議處理法所訂「冷卻期」已有根深蒂固的認為應自「受理時」就受規範保護，短時間無法大幅度改變思惟之原因，雖然這政策目的或是立法目的造成的結果都是立意良善，但未來政府應進一步應針對「受理一方申請」時「雙方即應遵守冷卻期」，所造成另一方當事人以未知悉進入冷卻期而誤蹈法網提出異議及行政機關未來裁處時須採證時之困難等相關疑慮，提出相關配套及執行之指導，讓勞資政三方均有明確可知道之規範可供信賴，將可有效降低所可能衍生爭執，真正落實該機制所設立之目的。綜言之，既此冷卻期為歷史的政治目的，或是政策目的，整體評價自在人心，惟若然，有效運用仍得彰顯其功能而得免於深化勞資歧見之遺憾。

通知者	通知另一方當事人	裁罰時之舉證困難度
主管機關	另一方當事人無法及時知道他方已向主管機關申請調解、仲裁或裁決，恐怕必須等收到主管機關通知選任調解人或調解委員時始知悉。	主管機關裁罰前須查明並取得相關之佐證，惟佐證資料均係於當事人提出申請時以後之情況來推定是否另一方當事人有違法事宜。
申請之當事人	申請之當事人向主管機關提出申請同時以存證信函方式通知另一方當事人其已向主管機關申請。另一方當事人則不得因該勞資爭議而為不利對待或爭議。	主管機關裁罰前查明時得依要求申請之當事人提出證明當事人則得提出有利之證據，減少佐證資料取得之困難。

7 最高法院民事判決 97 年台上字第 1459 號。

日本勞基法
工作時間規定除外適用規範之啓示

國立中正大學法律系助理教授　周兆昱



前言

近年來，吾人經常可以在新聞媒體見到有關勞動基準法（下稱勞基法）第84條之1之報導，惟其內容以負面或批判該條規定者居多。例如，企業違法濫用責任制造成勞工疑似因長時間工作而猝死，或是醫療從業人員、保全人員（合法適用勞基法第84條之1）因工時過長無法休息而猝死等等。基於以上勞基法第84條之1之適用或濫用所帶來的不良影響，國內不斷出現主張修正甚或完全廢除該條規定之主張。然則，考量不同產業乃至個別勞工之就業形態彼此相去甚遠，要以單一工作時間規定來規範所有適用勞基法的事業單位其實並不容易，有部分行業或工作有另行規定之需求。事實上，鄰近國家之勞動法律中亦不乏類似勞基法第84條之1的規範。

以對我國勞基法有相當影響之日本勞動基準法（以下簡稱日本勞基法）為例，日本勞基法中共使用了三個內容極為繁複之條文（日本勞基法第38條之2、第38條之3、第38條之4）來規範工作場所外工作、專門業務型裁量勞動制、企劃業務型裁量勞動制等三種不同類型之擬制工作時間制度，再加上日本勞基法第41條有關工作時間法規除外適用之規定等，共計四個條文來建構該國工作時間法制之法規鬆綁的規範體系。「他山之石可以攻玉」本文以為在決定是否要修正或廢除勞基法第84條之1之前，應先了解法制先進國家之相關規範以為參考。以下將簡要說明日本勞基法之規範體例與內容，以作為將來檢討我國勞基法第84條之1規範合理性的參考，惟因篇幅有限，有關擬制工作時間制度只能作最簡要之說明，本文將以規範內容最接近勞基法第84條之1的日本勞基法第41條為主要內容，至於擬制工作時間制度之詳細介紹則待他日另行為文。

擬制工作時間制度

日本勞基法中有關擬制工作時間之規範尚可分為「工作場所外工作擬制工作時間制度」及「裁量勞動制」等二類型，茲分述其要如下。

一、工作場所外工作擬制工作時間制度

按勞工提供勞務之處所如全部或部分位於工作場所之外，雇主可能難以對其行使指揮監督權，以致無法確實掌握其實際之工作時間。為解決此種因勞工於工作場所外提供勞務以致難以正確計算其工作時間之問題，日本勞基法遂於第38條之2訂定關於工作場所外工作之擬制工作時間制度。該條第1項本文規定，「勞工於全部或部分工作時間在工作場所外從事業務而難以計算其工作時間者，視為於約定工作時間工作」

二、裁量勞動制

日本勞基法立法當時僅允許同法第41條所定勞工得除外適用該法有關工作時間之規範。但隨著技術革新、服務經濟化、資訊化，勞工就完成工作方法之裁量幅度加大，雇主繼續依一般的工作時間法制度

來管理將有害其發揮能力之專門性勞工亦有所增加。因此之故，日本勞基法於1987年修正時增加了「裁量勞動制」，以因應此類勞工之工作形態，使其能脫離傳統工作時間制度之約束，而以其能力及工成果來作為評價報酬之主要依據。又裁量勞動制與上述工作場所外工作擬制工作時間制度相同，所排除的只有不須依實際工作時間計算勞工之工時乙點，並未排除有關休息時間、例假日、延長工作時間、深夜工作等規定之適用。從而，如依勞雇協議所擬制之工作時超過法定正常工作時間者，仍舊有日本勞基法有關延長工時規定之適用，必須完成簽訂「三六協定」之程序，並依法給付延長工時工資。此外，依勞工工作內容性質之不同，區分為以需要高度技術工作之「專門業務型裁量勞動制」，以及以企劃、擬案為工作內容之「企劃業務型裁量勞動制」。

工作時間法規除外適用規定

一、意旨、範圍與適用對象

日本勞基法第41條係該法有關工作時間法規範除外適用之規定，主要立法意旨在於該法有關工作時間、休息及例假日之規定（以下簡稱工作時間相關規定），未必適用於部分性質特殊之工作或處於一定地位之勞工，為使法律之適用得合於實務，故排除其適用日本勞基法中之工作時間相關規定[1]。至於依日本勞基法第41條規定而被排除適用之工作時間相關規定，包括該法第4章（工作時間、休息、例假日及特別休假）、第6章（童工）、第6章之2（孕婦等）各章中有關工作時間、休息、例假日之規定。易言之，對於日本勞基法第41條適用對象之勞工而言，該法中有關工作時間之規定除了特別休假外均不適用，影響範圍不可謂不小。

日本勞基法第41條共有三類得排除適用該法工作時間相關規定之勞工，分別為農業、畜牧業及水產業（以下簡稱農畜水產業）、管理監督暨機密業務從事者（以下簡稱管理監督者）、監視或間歇性工作勞工。其中農畜水產業係因各該產業易受天候、季節之影響，為免造成生產上之不便故而排除適用工作時間相關規定[2]，性質較為單純[3]。故而，以下僅針對管理監督者、監視暨間歇性工作勞工等二類型勞工之規範進行相關法律問題之檢討

二、管理監督者

日本勞基法第41條第2款將「不拘事業之種類而居於監督或管理之地位者或處

1 安西愈，新しい労使関係のための労働時間・休日・休暇の法律実務，中央経済社，頁 924，2010 年 7 月全訂 7 版。

2 菅野和夫，労働法，弘文堂，頁 283，2010 年 4 月第 9 版。

3 惟亦有學者認為，即便是農畜水產業，隨著技術革新其受到自然力量影響之程度亦降低中，實可謂已欠缺一律排除適用工作時間之相關規定的理由。參見西谷敏，労働法，日本評論社，頁 318，2008 年 12 月。

理機密業務者」，列為排除適用工作時間相關規定之對象。此類型勞工因處於與企業經營者同一之立場，有被要求必須超越工作時間相關規定而從事勞動之「經營上必要」，其職務之性質不適合於適用對於通常勞工為規範之工作時間相關規定，且對於上、下班具有某種程度之自由裁量，即便脫離工作時間相關規定亦不致欠缺保護，故而成為排除適用工作時間相關規定之對象[4]。按勞工一旦被認定屬於管理監督者而排除適用工作時間相關規定時，除了能「自由掌控」工作時間之外，亦會因此喪失延長工作時間工資之請求權，從而受到工資待遇上的不利益。此外，相較於後述之監視或間歇性工作勞工必須經主管機關許可後，始得成為排除適用工作時間相關規定之對象，管理監督者並無此一限制，易有被雇主濫用之可能性。為避免雇主濫用此一制度來規避支付延長工作時間工資之義務，法院判決與行政解釋均傾向從嚴認定，承認系爭勞工該當管理監督者之法院判決極為少見[5]。

因此之故，不問勞工之職稱為何，必須從其工作實態是否已達與企業經營者處於同一立場之程度來決定。易言之，並非所有從事管理職或具有管理職之職稱者，



均當然可以成為排除適用工作時間相關規定之對象。具體而言，必須符合如後之要件始得認為該當於日本勞基法第41條第2款所定之管理監督者，包括：1、參與雇主關於經營之決定，擁有關於勞務管理之指揮監督權限；2、對於自己之上、下班及工作時間具有裁量權；3、與一般員工相比，領有與其地位及權限相當之工資[6]。以知名連鎖速食店店長是否屬於管理監督者之爭議為例，雖然系爭店長對於部分工時店員之僱用、時薪金額、工作班表等有管理權，亦可決定自己之工作時間，但關於營業時間、商品之種類與價格、供貨商等事項則必須遵循總公司方針為之，亦未參與企業整體之經營方針。因此之故，系爭店長未獲法院承認係為管理監督者[7]，雇主須賠償其應領取而未領取延長工作時間工資之損害。

4 荒木尚志，労働法，有斐閣，頁 173，2009 年 7 月。

5 大 伸哉，管理監督者 日本マクドナルド事件，最新重要判例 200 労働法，弘文堂，頁 117，2011 年 4 月増補版。

6 菅野和夫，前揭書，頁 284。

7 日本マクドナルド事件，東京地裁平成 20 年 1 月 28 日判決労判 953 號 10 頁。

三、監視或間歇性工作勞工

日本勞基法第41條第3款將「從事監視或間歇性工作且雇主得到主管機關許可者」，亦列為排除適用工作時間相關規定之對象。監視或間歇性工作在觀念上雖然頗為相近，同樣屬於所謂工作密度較低之職務，惟實務上二者之認可要件仍屬有間，以下分述之。

依據行政解釋，所謂「監視工作」係指屬於一定部門且以監視為其本來之業務，常態性只承受較小之身體或精神緊張程度者。因此之故，交通相關之監視或從事車輛誘導之停車場的監視工作等精神緊張程度較高之業務、以工廠的儀表之監視為常態之業務、位於危險或有害場所之監視性業務，地方主管機關均不得許可[8]。

至於「間歇性工作」，依據行政解釋，意指從事此類工作之勞工其休息時間雖然較短，但是卻有較長之待命時間，原則上依後述之基準決定是否許可[9]。

1. 修繕等通常之業務較為閒散，但為備事故發生時能立即處理而待命者應予許可。
2. 宿舍之廚師等，如其全體勤務時間中，作業時間與待命時間各佔二分之一之範圍內者應予許可。但是，實際工作時間超過八小時間者則不應許可之。
3. 鐵道平交道柵欄之操作等，一日交通量不超過去回各十班次範圍內者應予許可。
4. 其他從事特別有危險之業務者，不應許可之。

倘若勞工之工作形態係屬於間歇性工作與通常工作混合或反覆之態樣者，因為不符合必須勤務整體皆屬於間歇性工作之要件，故而不該當常態性從事間歇性工作，不應許可之＋。

至於在國內亦引起「血汗醫院」爭議之醫護人員工時規定部分，日本之醫師有關醫護人員之「值日（夜）」是否該當間歇性工作之要件，必須依下列原則判斷之[11]。

首先，值日（夜）必須是自通常勤務時間之拘束完全解放者，故而勞工如果於通常勤務時間終了之後，仍繼續處於通常勤務態樣之時間，因難謂已自通常的勤務得到解放，該當時間必須以延長工作時間來處理之。

其次，於從事夜間業務時，除了一般值班的工作之外，僅限於從事定時的巡房、患者出現異常時向其主治醫師報告、少數要注意患者之定時測量脈搏或體溫等，不需特殊措置之輕度的或短時間之業

8 前勞動省昭和 22 年 9 月 13 日發基 17 號、昭和 63 年 3 月 14 日基發 150 號通達。
9 前勞動省昭和 22 年 9 月 13 日發基 17 號、照和 23 年 4 月 5 日基發 535 號、昭和 63 年 3 月 14 日基發 150 號通達。
10 前勞動省昭和 63 年 3 月 14 日基發 150 號通達。
11 前勞動省昭和 24 年 3 月 22 日基發 352 號、平成 11 年 3 月 31 日基鄉發 168 號通達。

務。如值夜時仍舊處於與日間相同之勤務態樣時，不應許可之。又值夜時必須能取得充分之睡眠。

再者，當醫療機構得到如上之許可時，如於值夜時偶有突發事故而必須對患者進行緊急之處理，或是遇上患者之死亡、生產等與日間相同勤務態樣之情事發生時，以值夜者得以充分確保其睡眠時間為限，不必取消其許可。該當與日間相同勤務態樣之時間，則應依日本勞基法之規定計給延長工作時間工資。從而，自值夜醫師與護理人員與其擔當患者人數之關係，或是該當醫療機構於夜間到院急診患者之發生率的關係觀察，如果與日間相同勤務態樣之情況係常態性發生時，不應許可之。例如實施二班制或三班制之大型醫院中，僅以少數值夜人員來負擔如上之所有業務時，即不應給予值夜之許可。

四、小結：日本法之啓示

吾人自上述有關日本勞基法工作時間規定除外適用規範之檢討可知，單一的勞動法律（如台、日二國之勞基法）中有關工作時間之規定，的確難以適用於部分特殊工作形態之勞工，故而有另予規範之必要。然則，工作時間除對個別勞工而言係與工資及職務內容同為重要之勞動條件外[12]，亦直接與勞工之身心健康息息相關，對於國家整體勞動力之永續利用亦非常重要。因之，法定工作時間規定除外適用規範之立法務須慎重為之。此外，即便勞工因其工作形態而難以適用勞基法工作時間規定，其難以適用之程度亦非完全一致。因此之故，實無從要求所有特殊工作者均必須適相同之除外適用法規範，形成非A（通常之工作時間規定）即B（單一的除外適用法規範）之不合理結果。

上揭日本勞基法工作時間規定除外適用之規範內容，係將各種不同形態之特殊工作者加以類型化，並異其適用之實體與程序法規範，規範體例細膩且合乎邏輯。亦且，不同類型之特殊工作者得排除適用的工作時間規定之範疇亦不相同，例如管理監督者因為被視作係與雇主居於同一立場者，監視或間歇性工作勞工則因工作密度低或待命時間長，故而均得排除有關工作時間全部規定（含休息及例假日在內）之適用。但是，工作場所外勞工及裁量勞動制則因雇主無法管理或不適合管理其工作時間，故而排除每日工作時間之管理，惟休息及例假日之規定並未被排除適用。

相較之下，我國勞基法則僅有第84條之1之單一且幾乎排除適用所有工作時間規範的條文，形成非A（適用全部工作時間規定）即B（幾乎不適用工作時間規定）之相當不合理結果。此種立法體例對於勞資雙方均有所不公，實際上亦引起了許多紛爭。因此之故，上述日本勞基法所採行分門別類之規範體例實具有法理及實務上之重要意義，殊值得我國參考。

12 台灣勞動法學會編，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，新學林，頁 360，2009 年 9 月二版。

美國保障婦女就業同工同酬之「薪資公平法案（Paycheck Fairness Act, PFA）」介紹

勞委會綜合規劃處科長　李仲辰







「薪資公平法案」背景說明

美國參議院共和黨議員今（2012）年6月5日以52比47的票數，讓民主黨無法獲得議事規定所需的60票，再度成功封殺民主黨提出的「薪資公平法案（Paycheck Fairness Act, PFA）」。該項法案提出的用意是希望藉由法律條文的強制規定，強化婦女在就業職場上能獲得同工同酬的保障，並禁止企業對與其他同事交換薪酬資訊的員工加以報復，但持反對立場的共和黨卻認為，該法案若通過將會鼓勵女員工對雇主興訟而影響企業經營。

美國最早規範國內有關最低基本工資、加班費、童工等勞工議題之法案，為1938年國會通過的「公平勞動標準法（Fair Labor Standards Act, FLSA）」，該項法律對勞工的僱用、薪資標準與勞動條件等項目發生監督的作用，不但對當時期大多數公私部門的僱用內容產生極大的影響，並成為美國國會後續修法的依據。接著為了改善美國女性勞工無法和男性勞工獲得同工同酬的不平等現象，美國國會繼續在1963年通過對「公平勞動標準法」部份條文的修正，通稱為「同酬法（Equal Pay

Act, EPA ）」，該項法律修正案明確規定男女同工不同酬係違法之行為，並經當時的甘迺迪總統簽署後，於1964年6月11日正式成為美國第一個明定以性別歧視為概念基礎的正式法律。而民主黨近年主推的「薪資公平法」，則是再就「公平勞動標準法」作修正，希望加強防止因性別造成之薪資歧視。

「薪資公平法案」修法目的與重點

在美國國會於1963年通過「同酬法」當時，其國內婦女薪資僅為從事相同男性工作的59%，但在該法實施近50年後，已提升到男性的77%。雖然薪資的性別差距已有縮小但仍未完全達到相同的待遇，且近年似乎有停滯不增的現象（如附圖）。

一、修法目的

依據美國馬里蘭州民主黨籍參議員芭芭拉．米庫斯基 （Barbara A. Mikulski）於本屆國會會期領銜重新提出的修正案聲明及參考其他相關連署民主黨參議員的發言，本次修法的目的大致可歸納為下列幾個原因：

1. 依據現有的法律規定，勞工如果與其它同仁分享個人薪資的相關資訊，雇主可對該名勞工提出控告與處罰，對勞工不公平。
2. 希望加強消除薪資的性別歧視。
3. 強化婦女在職場薪資的談判能力及其它技能。
4. 婦女同工不同酬的成本其實是轉嫁到中產階級家庭及社區上。
5. 男女在職場權益相同可強化美國企業的競爭力與經濟力。

二、修法重點

美國國會歷次提出的修法版本內容重點如下：

1. 要求雇主證明男女勞工薪資的差異的確與個人工作表現相關--但非與性別因素相關。
2. 勞工因性別而受到薪資歧視可要求薪資償還及損壞賠償。
3. 禁止雇主對與受僱勞工因接受詢問、討論、揭露個人薪資相關資訊或對提出抱怨的勞工有所回應而發生報復的行為。
4. 要求美國勞工部強化相關訓練並與雇主合作，消除薪資差異、持續蒐集與宣導性別薪資資訊，以加強勞工部協助婦女尋求同工同酬的功能。
5. 提供女性協商技巧訓練的專案及經費。
6. 禁止企業為求達到薪資公平而對任何勞工有減薪之情事發生。

「薪資公平法案」立法過程與最新進度

美國國會有關消除薪資性別歧視的修法在「同酬法」之後，亦先後有「公平薪資法案（Fair Pay Act, FPA）」與「薪資公平法案（Paycheck Fairness Act, PFA）」的推動階段，其間的變化過程分述如下：

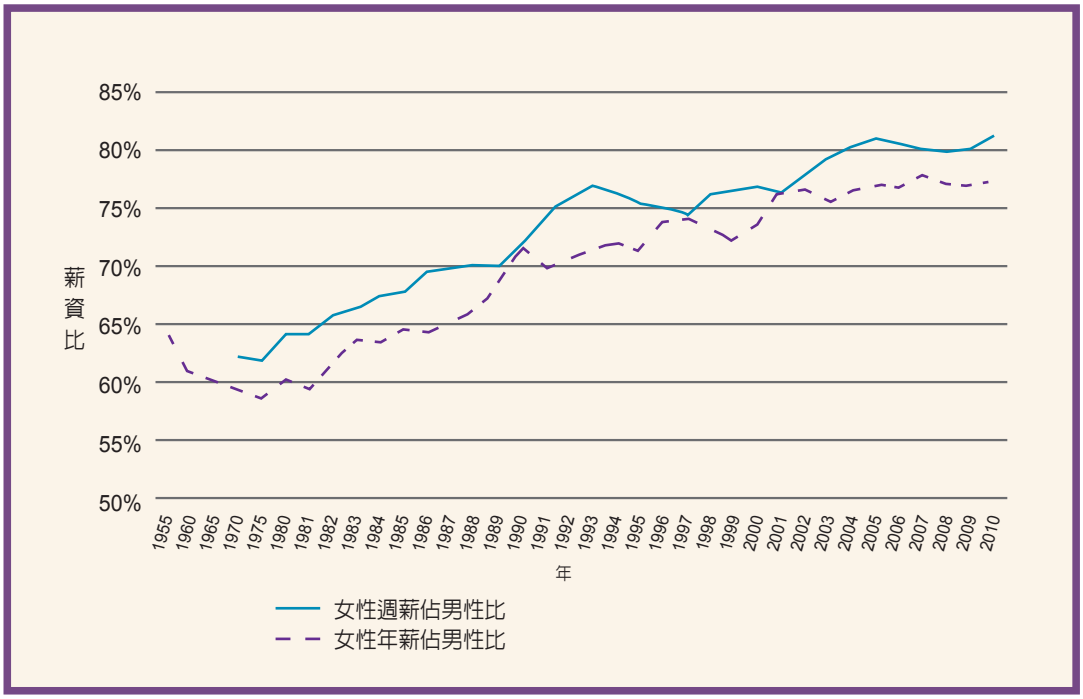
一、「*公平薪資法案*（Fair Pay Act, FPA）」階段

1. 有關「薪資公平」名詞的法案於1994年7月20日，首度由民主黨華盛頓特區選出的眾議員伊蘭諾．荷美斯諾頓（Eleanor Holmes-Norton）提出，但是以「公平薪資法案（Fair Pay Act）」為名提出，最後未獲國會通過，接著1995年4月7日再被提出後仍未獲通過。
2. 1996年3月28日愛荷華州民主黨籍參議員湯姆．哈金（Tom Harkin）緊接著仍以「公平薪資法案」為名第三度於國會提出。當時的柯林頓總統更於同年4月11日宣布當天為美國首次的「國家同工不同酬自覺日（National Pay Inequity Awareness Day）」，鼓勵雇主能夠採行公平的薪資政策，可惜皆未獲得國會的多數支持通過。

二、「*薪資公平法案*（Paycheck Fairness Act, PFA）」階段

1. 1997年1月21日南達科達州民主黨籍參議員湯姆．戴須利（Tom Daschle）強化「同酬法」的資源運用內容，並首度改以「薪資公平法案」為名向國會提出修正案。
2. 美國國會民主黨眾議員伊蘭諾．荷美斯諾頓與羅莎．迪勞羅（Rosa DeLauro）分別於1997年4月10日及6月24日向眾

美國全職工作者薪資性別比，1955-2010



資料來源：美國婦女政策研究中心

議院提出不同版本的修正案，但同樣皆遭到失敗的結果。

3. 雖然美國民主黨針對保障婦女同工同酬的所提出的法律修正案不斷的在國會遭到封殺，但民主黨仍舊持續在每個會期中提出，包括2007年3月6日衆議院的第110會期、2009年1月6日衆議院及1月8日參議院的第111會期，但仍舊是在衆議院就未獲得通過。
4. 美國民主黨最近一次的修正案，係於今（2012）年5月22日，由馬里蘭州民主黨籍參議員芭芭拉．米庫斯基提出並獲一讀，同時排入參議院本會期的立法議程，隔（23）日二讀通過並排入參議院大會之立法議程。在這段期間民主黨雖與相關民間婦女團體積極向大衆鼓吹推動修法，歐巴馬總統亦積極遊說國會能夠支持通過此修正案，白宮更於投票前日發出新聞稿，呼籲國會議員們應該共同為支持同工同酬的理念而通過「薪資公平法案」，可惜6月5日的投票日仍舊以52比47的票數功敗垂成。

結語

美國國會1938年通過的「公平勞動標準法」係涵蓋最低基本工資、同酬、加班等勞工議題的聯邦基本法。1963年修正通過的「同酬法」主要是規範不可因性別原因而造成同工不同酬的歧視情形，標的為從事相同職位的範圍。而「薪資公平法案」則希望進一步將禁止歧視層面拓展至種族、移入國籍及類似職位但不同工作的範圍。而國際勞工組織（ILO）在1951年通過的男女同工同酬公約（Equal Remuneration Convention）中，對於從事同等價值的工作就主張薪資收入不可有性別歧視待遇，並應保障男性與女性皆具有獲得同等薪資報酬的權利。

就業職場同工同酬早已成普世之價值，但縱使以婦女運動較東方國家先進發達的國家如美國，自從在1963年通過對「公平勞動標準法」部份條文修正的「同酬法」，並經過近50年的實施後，就再也無法通過有關消除婦女性別歧視的新重要法案。其中涉及的因素諸多，除了傳統勞雇的立場不同外，兩黨政治角力因素涉入，也是修正案遲遲無法獲得共識的重要因素之一。民主黨的主要支持者為勞工，因此當然不遺餘力的推動此案，而共和黨傳統上則多為企業主發聲，因此擔心修法後反而會影響到小企業的經營管理。但不論是共和黨小布希總統時代的行政、立法權優勢，或是歐巴馬總統時代的行政優勢但立法權的兩黨勢均力敵，民主黨主推的「薪資公平法案」仍舊無法突破共和黨的反對力量，但筆者相信未來的美國國會及各界，仍舊會就此議題繼續發展與討論。

日本引進印尼護理人員的現狀

勞委會綜合規劃處專員　林政諭







日本與印尼於2007年8月20日簽署經濟夥伴協定（Economic Partnership Agreement：EPA），且日本國會於2008年5月16日同意後，該協定自2008年7月1日正式生效。日本厚生勞動省基於該協定的規範之一，自然人移動章有關準護理師、準照護士等護理人員的入境，發布「基於經濟夥伴關係有關日本與印尼間協定引進準護理及準照護實施指導原則」，於同年度開始引進印尼籍的「準護理師」、「準照護士」，以取得國家證照及具有護理資格後在醫院、照護等醫療設施機構「工作」，截至2012年5月計引進892名（表一），並依照引進相關措施及期程，於今（2012）年首度舉辦該類人員國家級的「護理師」、「照護士」的資格考試，95人的「準照護士」應試而36人通過，該等合格人員將取得永久居留資格在日本工作（居留上限為3 年，但得展延無展延次數之限制）。該護理等人員在透過EPA而入境工作，是現行專業、專門等資格得允許入境工作外，實質上開啓外國籍勞工在日本「工作」的先河。

由於世界貿易組織（WTO）在多邊貿易自由化談判的緩慢結果，各經濟體遂尋求在雙邊架構下，進行雙邊或區域型的經濟整合，簽署自由協定之工作是如火如荼地展開，而且自然人移動也納入經濟合作協議的議題之一。日本的平均壽命為居世界各國之冠，在此少子女化、高齡化的結構社會中，護理或看護的人力尤顯不足，而具有護理資格未從事護理工作者約估55萬人、照護士約20萬人，而照護的工作型態是24小時，深夜照護或協助盥洗等繁重勞動條件下，導致照護人員身感憂鬱傾向或罹患腰痛等症狀，遂而辭去該類工作，其退出護理工作比其他職種高。由於印尼國民赴海外就業人數在亞洲諸國中（沙烏地阿拉伯除外）以來台人數最多，尤其是從

表一　日本引進印尼籍準護理師準照護士人數一覽表

2012 年 5 月 18 日

	準護理師	準照護士	合計	
2008	入境人數	104	104（3）	208（3）
	入境日	2008/08/07	2008/08/07（2008/08/31）	
	就勞開始日	2001/02/13	2009/01/29（2008/09/08）	
2009	入境人數	173	189（1）	362（1）
	入境日	2009/11/13	2009/11/13（2009/10/04）	
	就勞開始日	2010/01/16	2010/01/16（2009/10/04）	
2010	入境人數	39	77（2）	116（2）
	入境日	2010/08/07	2010/08/07（2010/09/12）	
	就勞開始日	2010/12/04	2010/12/04（2010/09/23）	
2011	入境人數	47	58（1）	105（1）
	入境日	2011/07/05	2011/07/05（2011/06/08）	
	就勞開始日	2012/01/06	2012/01/06（2011/06/17）	
2012	入境人數	29	72（1）	101（1）
	入境日	2012/05/18	2012/05/18	
	就勞開始日（預定）	2012/11/14	2012/11/14	
總計	入境人數	392	500（7）	892（7）

註：（）內係指已具有日語能力，不須接受 6 個月的日語訓練者。

資料來源：http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other21/index.html

事看護人力的工作居多，國內是基於照護人力不足，大多為「家庭式」照護人力，而日本厚生勞動省發布前述指導原則，則稱為落實EPA的規範，強化兩國間的經濟合作關係，但其實是藉「醫療院所、照護機構」之機構式體制，允許



推動「研修」計畫之時程中，由該印尼籍護理師、照護士實際「就勞」的協助護理相關工作，純屬「機構內」照護，而暫無如同我國的「家庭」照護型態。鑑於目前盛行簽訂國與國或地區間的經濟協定，勞動市場的自然人移動議題也嘗試納入，以名為加強兩國間的經濟關係，而可能衍生職業訓練、人才養成等合作事項。謹就日本印尼的EPA有關自然人的移動規範事項及實際推動情形簡介於後供參。

日本印尼的EPA之引進護理人員的作法

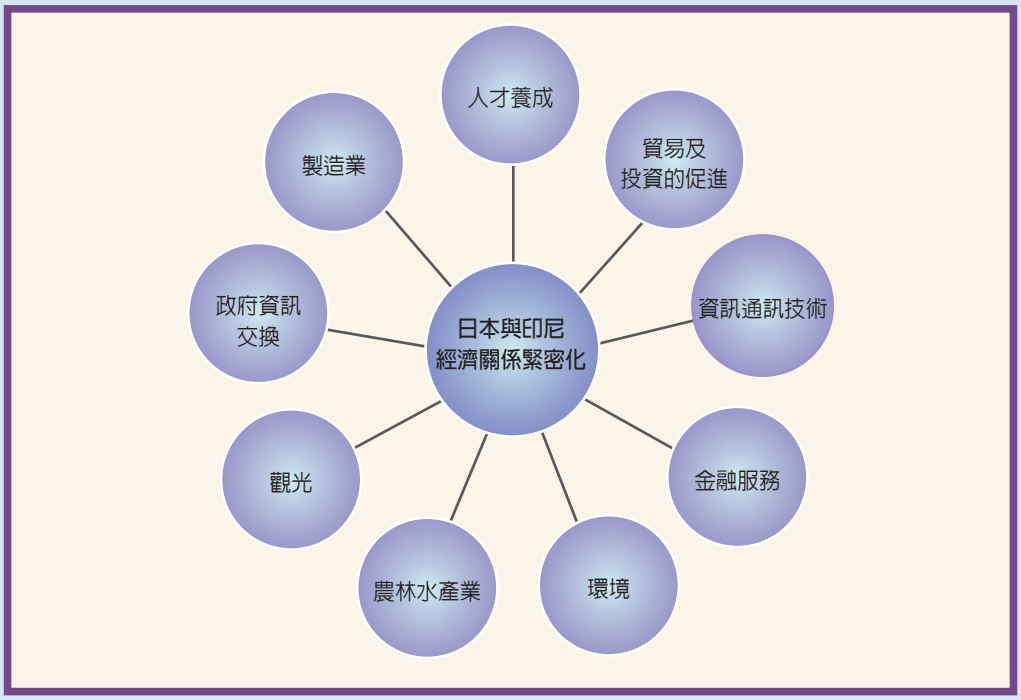
印尼擁有約2.2億以上人口居世界第四位，且為世界最多伊斯蘭教的人口，亦為東南亞的大國，可謂深具廣大的經濟市場，另日本的原油輸入的百分之九十均需通過該國領域，地理上極具戰略位置；在貿易上亦屬日本的主要貿易國，為日本的第11位，特別在天然瓦斯（LNG）的能源供應是日本的最大供應國。日本在尋找產業經濟的活路及對照FTA有關取消關稅為貿易自由化主軸下，與印尼簽署EPA並規範了投資、智慧財產及自然人的移動。

日本與印尼的EPA，涵括總論的物品貿易（礦工業、農林水產等）、投資、服務業（金融服務、工程服務服務、觀光旅遊服務、補修、批發、電腦等相關製造業服務、電氣通訊服務、影像音響服務等）、能源資源、自然人移動及其相關協助、其他如稅關手續、政府間資訊交換、智慧財產等及協助項目（圖一）。

在自然人移動及相關協助的架構中，明列1、短期商務客2、投資者3、履行契約的專家4、企業內調動5、自由服務業者6、準護理師、準照護士等六種資格（入境簽證均屬特定活動項），並各自訂定入境條件，同意入境及短期居留。而準護理師、準照護士得在日本各為3 年、4 年，渠等在居留期間內需通過國家考試取得資格證照，未取得相關證照且踰越該期限者必須離境，

準護理師的資格須具有印尼護理師資格且有2年工作經驗，經日本社團法人國際厚生事業團（Japan International Corporation of Welfare Services；JICWELS）與印尼海外勞工派遣保護廳（Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenega Kerja Indonesia；BNP2TKI）辦理求才媒合、協助簽訂僱用契約，具有日語檢定2級以上或接受一定期間日語課程者得入境，並依據在

圖一　協助事項



醫療院所工作的勞動契約從事協助護理工作、參加護理有關專業知識及技能的研修課程、日語進修等「就勞」、「研修」活動，並須在三年內接受日本護理師國家考試（照護士則為四年內），通過考試者，取得護理師（照護士）資格在日本工作且具有永住資格，在該當期間內無法通過資格考試者則必須出境，惟日後得以參加該類科考試為由，短期入境參加應試。而未具日語能力者須於入境日本前參加日語訓練6個月並於入境後繼續接受6個月的日語進修。而準照護士的資格係為高等教育機關（3年制以上）畢業並舉得印尼官方照護士檢定合格者或為印尼護理學校畢業者，入境後需在照護機構從事就勞研修等活動，並如同準護理師一樣在期限內（4 年）通國國家資格考試。

一、得引進準護理師醫療院所的條件：

得引進準護理師醫療院所係指提供護理學校學生實習的醫院或相當規模的醫院並符合以下條件者為限，1、配置護理學生實習指導者，2、每3名住院者人數有護理師及準護理師的1人比例。但每4名人精神病患、安養病床則為6人，3、護理人員需一半以上為護理師，4、護理人員的配置明確規範者，5、護理基準製成手冊清楚且操作簡便，並隨時可用及明示護理流程、評估與修正，6、護理的相關記錄齊全者，7、過去3 年內透過EPA申請引進準護理師、準照護士並無不實求才申請、簽訂複數契約等不當行為的醫療院所，或指派外籍工作者從事居留資格外工作等情事者。

研修措施：語言是護理工作的重要障礙，因此研修內容必須先以接受護理師國家資格考試為優先考量，研訂護理研修計劃，並配置研修指導人員，另配置研修協助人協助渠等專門知識及技能的學習、日語進修及生活上等協助，該研修指導人員以護理部門的教育專責人員擔任，研修協助人則以具3年以上護理經驗的護理師擔任之。另該機構亦需安排日語的進修、強化職場的適應及熟稔日本的生活習慣等機會。而研修之病床限於適用醫療保險者為限。

薪資等相關規定：原則採與日本人同等報酬為原則（護理助理之薪資）並提供住宿場所及擔保歸國時相關費用，而醫療護理院所必須透過JICWELS向當地出入國管理局或厚生勞動省提出報告。



二、得引進準照護士機構的條件

以老人安養之家、老人照護保健設施其員工員額在30人以上及老人日間照護中心、屬疵呆性共同照護之設施等為對象並需具備：1、具有照護士養成之實習設施或具相當規模者，2、照護人員的員額須符合法定規定，3、常時照護員工約有4成以上具有照護士資格者，4、過去3 年內透過EPA申請引進準護理師、準照護士並無不實求才申請、簽訂複數契約等不當行為的醫療院所，或指派外籍工作者從事居留資格外工作等情事者。

研修措施：研修內容必須先以接受照護士國家資格考試為優先考量，研訂照護研修計劃，並配置研修指導人員統籌研修，另配置研修協助人協助渠等專門知識及技能的學習，提供日語進修及生活上等協助；該研修指導人員以具有5年以上照護經驗且具有照護士資格者擔任，或修畢社會福祉法人全國社會協議會所開辦之照護士養成實習設施指導員特別課程並具有照護士資格者擔任之。另該機構亦需安排日語的進修、強化職場的適應及熟練日本的生活習慣等機會。

薪資等相關規定：原則採與日本人同等報酬為原則（照護助理之薪資）並提供住宿場所及擔保歸國時相關費用，

而照護機構必須透過JICWELS向當地出入國管理局或厚生勞動省提出報告。

三、設置引進作業單一窗口

依循EPA的規範落實經濟等協助措施，辦理護理人員的引進作業，厚生勞動省授權JCWELS為日本單一窗口，受理日本國內醫療照護機構申請案，當申請案較多時則以研修之場所設施具規模、設配齊全者為優先考量，並請印尼BNP2TKI依照EPA所規範徵求符合條件之意願者並提供名單及告知意願者有關求人機構相關資訊。依照印尼提供之名單，JCWELS則派員至印尼現地與BNP2TKI所推薦護理人選進行面試及適性診斷，亦同時辦理引進機關構之相關設施說明會。當JCWELS取得意願者之意向表（可填選最多10個醫療照護機構）後，將資料送用人機構（應徵者資料參考表二）以供第1次甄選，最多提列10名。倘第一次甄選未果，得再進行第2 次甄選。當雙方同意則由JCWELS與BNP2TKI協助訂定僱用契約。

表二　應徵者資訊

應徵者編號	
照片姓名性別年齡地址	
學歷	含入學畢業起訖日期、學校名稱學位
在印尼舉得護理師資格證明	
經歷	
日語能力或進修日語相關證明	提列進修時間、地方及奉府機關名稱等
希望工作的醫療機構	明示地區及設施的類別
工作時希望能提供的協助事項	
面試評估、適性診斷結果報告	
取得資格後希望工作期間	
日語能力檢定成績証明書	為日本國際教育協助協議會或國際交流基金所舉辦之日語能力測驗 1 級至 5 級合格證明
大學成績証明書	
面試錄影影帶	

JCWELS在現地面試時需就媒合的宗旨、日本的生活含氣候、物價及於取得護理國家資格後工作等內容現身說法，且經應徵者之同意得錄影，及確認應徵者的動機、取得資格後希望在日本的工作期間及是否通過國家證照考試的決心等。另JCWELS需於緊接現地面接會場同時舉辦聯合說明會，由申請引進醫療機構、設施等業者對應徵者提供說明該當設施相關概要，至現場提供說明之醫療機構需自行負擔參加來回機票、簽證、旅宿等費用，且並不得內定相關護理照護人員。而出席說明會者，仲介業者不得參加為特殊之規定。

四、僱用契約

經甄選及決定人選後，由JCWELS或印尼BNP2TKI以郵寄方式協助引進醫療機關與該準護理人員簽訂契約，該契約即為入境簽證及居留期間等申請之必要資料，該契約原則以引進醫療機關申請求才時時所附徵求內容製成，必須明列1、工作期間（護理人員3 年、照護士則為4年）；2、工作場所；3、工作內容；4、基本薪資；5、超工時加班費；6、工作時間；7、休假、假日等勞動條件。渠等薪資需同日本人之報酬及加入社會保險、就業保險並不得有適用期間之規定。另需註記僱用契約期滿後渠等返國費用負擔、及契約結束後相關應注意事項等。

五、引進機關有關就勞及研修應辦理事項：

1. 該類準護理人員在入境後進修日語6個月結束日需至現場接回。
2. 落實研修計畫。
3. 協助辦理居留証（外國人登錄証，需按指紋）之申請或更新手續。
4. 向所轄地之就業服務中心提出僱用外國人報告表。
5. 辦理就業、社會等相關保險。
6. 居留屆滿前3個月協助居留資格延長申辦。
7. 向JICWLS提出相關報告。

六、厚生勞動省及JICWLS協助事項

該類護理人員入境後進修日語6個月期間，以引進醫療機媾設施為對象，辦理工作前說明會及辦理約10天的護理、照護導入研修的活動；又該類護理照護人員開始工作、研修後，應設置英語、印尼語諮詢窗口、辦理引進機關構之巡迴訪問，確認渠等工作狀況及提供日語專家的有關日語學習方法的建議。

七、引進機關構需向JCWELS支應之費用：

1. 申請求才手續費，約31,500日圓以

為申請案之審查、求才求職資訊的翻譯及提供、Web求才申請系統的管理費等。

2. 仲介費，每1名約138,000日圓，以為現地面試、舉辦聯合說明會、求職書類翻譯、甄選系統管理費、協助辦理訂定僱用契約、與印尼BNP2TKI的聯繫、交換意見等必要作業。
3. 居留管理費，每1名1年2100日圓，以為居留者資訊的彙整及提報核備、辦理引進機構及該類人員的諮詢、協助辦理居留期間延長申請等手續、系統管理，並部分負擔日語進修每名36萬日幣。另引進機關構需向印尼BNP2TKI支付每1 名約332萬盧幣（約3.1萬日圓）之仲介費。



日本各界的反應

公益社團法人日本照護協會（Japanese Nursing Association），就該EPA是以產業政策為主軸而設計簽訂，外國人從事護理照護工作因文化、生活背景的不同，護理工作成效不無疑問，且日本對於醫療人員相關證照資格並未互相承認（即需與日本人同樣取得國家考試及格為前提），草率引進外國籍護理人員補充人力不足，倒不如強化健全護理人員養成體制、提昇渠等勞動條件，而印尼籍等護理人員的引進，將降低醫療護理品質、促使護理師、照護士的勞動條件更加惡化、將低社會地位等意見，而反對。惟該協會在國家整體利益之強化經濟夥伴關係的大旗下及兼顧護理人力不足現象，只堅持外國籍護理人員必需在一定期間內通過國家級證照，以保障照護品質。

日本經團連、日本商工會議所等工商團體，以需要兼顧人權的觀點及兩國均可獲得利益為前提下，贊成引進「高等人才」，並要求為準備通過國家證照考試，應取消渠等的居留期限限制之規定。

另地方自治團體以無法確實掌握那些醫療機構設施，有引進外籍護理人員的動態，而持保留的態度。另引

進性別而言，以女性居多，業者亦以女性為首選。

結語

日本的照護產業隨著少子女化、高齡化的結構下，是不斷的成長。但提供照護服務的醫療機構設施也面臨逐年削減人事費用及人力確保的課題。照護工作是屬勞動密集性的型態，是幾乎無法以機械化取代。照護保險制度亦對於設施醫療機構的收入、支出名目，均有嚴格規範與管控，要大幅縮減人事費用是無法大刀闊斧的進行，且因市場需求而增設設施，新設施亟需「熟手」，導致人力青黃不接，「新手」的輕驗不足衍生醫療、照護等爭議糾紛。另照護工作也成為白領的3k之一辛苦性，渠等薪資不因工作的負荷度、超工時等有所調漲，反有被抑制的現象，如此的勞動條件下，無法留住資深照護人員，照護人員又常時與身障者共同「生活」，生活的節奏容易變調，且有憂鬱症容易上身的傾向，將照護工作視為畏途，轉而從事其他工作。而且，日本的入境簽證中列有「醫療」資格項，但實際取得該資格簽證入境從事醫療工作者可說寥寥無幾，主要是日本仍未相互承認護理等專業資格。再說，以非屬漢語體系的印



尼等東南亞諸國的國民而言，在日本參加考試，其藥籤、照護手冊等說明仍以漢字註記比例比比皆是，日語文要能「上手」並無特效藥，且無法通過考試者將面臨強制遣返，可能導致印尼方面的不滿。因此，厚生勞動省對於未合格者的分數在某分數以上者，暫不以「死當」，得不計入只限應試3次的規定，並延長一年期限及放寬應試時間的長度，及調整試題的難度，說是權宜措施其實應為放水之虞，有趣的是日籍人士的合格率却增加15%。醫療等照護人命關天，在在需要照護品質的維護及提昇，但因護理人手不足，日本的照護體系確實遇到瓶頸，苦無對策並非言過其實。

另外引進時需支應仲介費、研修費用等，對日本「雇主」也是一筆極大的負擔且統籌由單一窗口辦理，解讀為「國」對「國」引進亦屬妥適，但無法多元選擇也是「雇主」抱怨之一。當然單一窗口的設置，可強化甄選作業有一定的效率及管控，但印尼國民海外就業，仍然是由仲介業者代為向印尼BNP2TKI提供人選，並辦理相關出境等相關手續，即使透過EPA模式其護理人員等所須支付的費用，仍絲毫不減。國內職業訓練局設置外勞直聘中心，提供直聘申請作業（聘雇期滿申請再入境案件），是減輕雇主及外籍勞工在仲介費用的負擔，進而外籍勞工可免支付仲介業者每月1500-1800元的「服務費」，誠屬進步的施為，倘以「錢」收入增減的角度，外籍看護工應會更愉快投入工作，照護品質的提昇是可受期待與肯定。國內社福外籍人力是不斷的成長為不爭的事實，渠等的投入，確實提供身障家庭成員的喘息空間及本國籍勞動力暫不會退出勞動市場，然而國內是採先求「有」，照護品質的提昇往往被忽略，畢竟日本引進的從事護理工作的人員須有證照資格及工作經驗，而國內對引進的外籍看護工是否具有護理資格或工作經驗，則採取極大彈性的作法。

誠如前述，國與國間經濟協定的簽署，為物品、商品等產業尋找出路之同時，常將勞動市場與取消關稅、貿易自由化等掛勾已成為趨勢而自然人移動的議題將無法倖免，或許國內在引進社福外勞的既有基礎上，是否在加強經濟合作關係的作為上，思考得增進國內照護品質的作法如提供職業訓練等措施，使經濟合作更緊密化，並快馬加鞭建構合宜的長照體系，以因應國內照護需求及照護品質的提昇。

鐘錶世家的專業堅持

林政良的一步一腳印

採訪撰文　陳慧敏



從小看著父親林榮俤兢兢業業地經營著鐘錶店，林政良形容，父執輩的工作是「早上十點開門，晚上十點打烊，敬業又樂業地守著一家店等著服務上門的客人。」日後，他接棒家族事業，繼承了父親對鐘錶業的熱情，同時也思索著如何在傳承的領域裡開創新局。

PROFILE

林政良

中華民國鐘錶眼鏡職業工會全國聯合會

台北市鐘錶眼鏡業職業工會理事長

化被動為主動

林政良觀察，父執輩的敬業，值得效法，但是，若沒有管道跟同業交流技術資訊，是無法提升經營技巧的。

由於臺灣鐘錶修理業長久以來採取師徒制模式傳承，而師徒制往往是私相授受，如果老師傅留一手，就可能產生技術斷層的危機，尤其在鐘錶業第二代普遍不願意接棒的情況下，技術與人才往往更難以薪傳。也因此讓林政良深刻體認到鐘錶修理的深層危機，來自技術和人才的斷層。

「商業環境變化極大，需要更多新的觀念和作法，否則這個行業就會變成夕陽行業。」林政良說。

受到母親林黃淑貞「取之於鐘錶業，應該回饋給鐘錶業」的勉勵，林政良從民國95年起，先擔任台北市鐘錶眼鏡業職業工會理事長，隔年又當選中華民國鐘錶眼鏡業職業工會全國聯合會理事長，而後他將時間與心力投注在工會事務的推動上，希望為鐘錶和眼鏡行業注入新活力。

加強職能訓練

接手工會之後，林政良思索如何打破職業工會的傳統功能，他說：「很多夜晚，我埋著頭寫企畫案，直到窗外透入曙光，傳來鳥鳴聲，一抬頭，才發現已經是早晨四、五點了，趕緊回家補眠。」

在林政良的堅持與推動下，工會開辦了鐘錶技術訓練、驗光配鏡門市管理訓練等課程，並且增加了勞工職能專業訓練、技能檢定、職業證照認證工作和勞工就業媒合等各種新的職能，讓工會由以往被動幫會員辦理勞健保等行政事務，轉為主動提供會員職涯服務，會務人員也從過去的四個人，一舉擴增到八個人，提供更多元化的服務。

林政良表示，會員原本就渴望有機會進修鐘錶修理的專業技術，以及門市服務，透過工會開辦課程，讓大家走出單店，同業間共同交流與學習，是自我成長很重要的管道。

考量到科技化的新趨勢，林政良也推動工會開辦電腦網路課程，如網路購物經營行銷班、網路購物產品攝影暨影像編修實務班等，以培育會員新的技能，對應消費趨勢與商業環境的變化。

建立專業人才培育機制

在加強會員職能技術外，林政良也期許鐘錶修理行業應該有產學互動的聯繫，因此，他目前致力促成中華科技大學能開辦相關科系，讓鐘錶修理業打破師徒制度的僵局，建立人才培訓管道。

同時，林政良嘗試推動工會能夠將寶島鐘錶的考核與進修制度，轉化為鐘錶業修理師傅行業共同的證照機制。他說，目前業界培育機制最健全的是寶島鐘錶，它設有十七級考核與進修制度，鼓勵修理師傅精益求精，林政良希望能夠透過寶島鐘錶提供師資與進修機制，為整個鐘錶行業建立進修與證照制度，由工會來承辦證照認證。

他說，雖然這套機制是寶島鐘錶的品牌資產，但是，若能夠轉化為行業的證照標準，不但寶島鐘錶的內規，可以受到社會大眾肯定，深化寶島鐘錶的品牌價值，而對整個行業來說，更能建立技術認定的平台，同時打開技術進修的管道。

林政良認為，新的「職業訓練法」通過後，經由勞委會認可的職業工會所訓練出來的人才，不但可以得到核發證照，而甲級和乙級技術士證照分別比照大學、專科學歷遴用，此舉不但有助於鐘錶行業建立市場秩序，同時也能提供消費者更專業的服務。



以身做則

除了鐘錶行業外，林政良對於眼鏡業也用心良苦。他說，工會從民國47年成立以來，就是鐘錶和配鏡兩個行業同在一個工會，這個現象在職業工會生態上極為獨特，也因此他不希望兩個行業在他任內分家。他強調：「讓這兩種行業維持在同一家，是我的歷史責任。」

為了取信會員，他甚至花兩年時間修讀苗栗仁德醫護專科學校二專視光科，並取得丙級眼鏡鏡片製作技術士證照，「會員就不會說我不懂配鏡行業，反而能夠體會到我對配鏡行業的用心和誠意。」他說。

為了維護驗光師的權益，民國97年「驗光師法草案」於立法院審議期間，林政良發動三千名驗光師，表達對驗光師法草案的修法意見，並參予立法公聽會。他表示，驗光師都希望此法能順利通過，讓驗光配鏡擁有職業證照，提升專業水準和地位，不過，最核心的關鍵是老驗光師的「落日條款」；由於老驗光師擁有豐富的配鏡驗光經驗，卻不擅長證照考試，若能給予通融，允許他們可以在較長時間內考取證照，自然能夠打通草案的癥結點，推動草案過關。

此外，中華民國鐘錶眼鏡職業工會全國聯合會從民國97年起，開始承辦全國技能檢定丙級眼鏡鏡片製作技術士的術科測試，讓驗光師能以更專業的技術服務消費者。

任重道遠的歷史責任

猶如滴答走的鐘錶一樣，林政良時刻不鬆懈，隨時上緊發條，在推動工會會務工作外，林政良同時構思著如何擴展工會的多角化經營，因此，這兩年之間，另外成立了第二專長協會、國民旅遊與創意生活發展協會、文化創意產業發展協會、老弱婦孺關懷協會、生活環境關懷協會等。

其中，第二專長協會希望協助會員培養轉業的謀生技能，國民旅遊與創意生活發展協會可以規劃與統籌會員的旅遊休閒活動，而文化創意產業發展協會可以用來發展鐘錶眼鏡的創意文化，老弱婦孺關懷協會用以著手規劃年長會員的長期照護與會員子女的托育服務，生活環境關懷協會則可以關注鐘錶電池附件、環保材料等議題。

林政良解釋說，工會原本只有勞委會一個官方窗口，根據會員的不同需求，籌辦各種協會，可以建立與內政部、經濟部、環保署、經建會、青輔會、文建會、交通部等各單位的溝通管道，可以取得政策資訊和資源，同時，透過協會的運作，活絡相關領域的人才與資源，為鐘錶和眼鏡產業注入新活力與新思維。

對於未來，林政良充滿熱情，他更打破台北市、高雄市和台灣省鐘錶眼鏡業職業工會理事長輪流擔任全國聯合會理事長的慣例，續任第四屆理事長。他說，「我感覺到點點滴滴的付出，已受到會員莫大的肯定」，然而，任重道更遠，他會更加倍努力，擴展工會功能，提供會員更多的服務。



苦學練就的廚神

李家成的料理人生

採訪撰文　陳慧敏





2010年，台灣國際年輕廚師協會的12位廚師，赴馬來西亞參加有「中餐界奧林匹」克之稱的世界金廚爭霸賽，他們打敗來自13個國家的五十四支隊伍，以精湛的廚藝，奪下總冠軍與多面金牌，取得最高榮譽的美極霸王獎，榮獲總統馬英九接見。身為12名代表之一的李家成，除了在團體賽卯足全力，也在個人組賽程奪下拼盤組特金獎，這些得來不易的榮耀的背後，都是李家成一步一腳印，苦學練就出的艱辛歷程





毅然投身料理　從零開始

從小在東北角鹽寮海邊長大的李家成，16歲起就踏入料理界。他說，國中畢業之後，因為家境因素，為了體諒爸媽，縱然父母有意栽培他繼續升學，他卻毅然決定放下書包和課本，跟隨著舅舅踏入料理界，用鍋鏟、廚刀和一身的好本領，養活家人，闖出一番天地。

他跟著舅舅在日本料理餐廳工作，舅舅教他的第一門功課就是衛生清潔和食品安全。李家成說，食品安全和衛生，看似簡單，卻必須落實成為每日的工作，變成好習慣，絕對不能偷懶，這也是他廚師生涯信奉的鐵則，「因為做吃的，萬一衛生出問題，消費者也會吃壞肚子，餐廳也沒有辦法經營下去。」因此，他會隨手清理好桌檯和廚房環境，「如果每天清潔工作都落實，根本不需要年終大掃除。」

李家成說，自己對廚藝有莫名的狂熱，因此在當兵之前，就曾在多家餐廳工作，退伍之後的三、四年，更開始積極地跳槽，目的不是追求高薪，而是有計畫地進入不同餐廳去拜師學藝，他只要聽說某一家餐廳有手藝不錯的師傅，就先去吃吃看，覺得不錯之後，就透過朋友引介進去工作，利用機會，向師傅求教，或者從旁觀察學習，因此，他在每家餐廳都停留不到一年，「我幾乎是全省跑透透了，去過的餐廳不少家，東西學到了，我就走，再找下一個練功的地方。」

放低身段求教　成就大氣

為求廚藝精進，李家成說，他做好份內工作之後，還會利用空檔時間，到其他料理部門去轉轉，遇到自己不懂、不會的部份，就謙虛地求教於同事或資深師傅。

「只要教過我的，都是我尊敬的師傅，師傅不是論年紀，年紀輕的廚師，也可能懂得我不會的東西，也可以是我的老師。」李家成如此表示。在四處登門的過程中，他碰到許多不藏私的資深師傅，把自己的絕門手藝傾囊相授，「這種樂於傳承的文化，造就今日的我。」李家成談起這段過去時，話語中仍洋溢著感恩與敬重。

李家成說，氣度大的師傅，根本不怕徒弟學會手藝就出走或另立門戶，他們反而大方給予祝福，因為知道徒弟出去歷練一圈，如果有機緣，仍舊可能回來幫忙，「這是料理界很好的倫理」。受到諸多前輩的恩惠，李家成不僅傳承手藝，也學習他們寬闊的胸襟，他說，自己帶徒弟、帶學生都不會藏私，樂意把秘訣和關鍵技巧傳授出去，近期他正在寫一本日本料理的書，就把關鍵技巧和私房食譜都公開。



不過，他也感嘆地說，許多年輕輩的廚師，常常自以為手藝已經了得，總是擔心資深師傅搶去自己的丰采，不再尊重料理界的倫理和輩分，令人惋惜。

老師傅對徒弟的傳承，只講緣分，不求名利，也成為李家成自我勉勵的處事哲學。



他說，有一次，某家燒烤店老闆出價六十萬元，跟他求售獨門醬料秘方，由於這一個醬料祕方來自老師傅的無償傳授，他特地去請示老師傅，老師傅對他說，既然秘方已傳授給他，就不干涉他如何運用與處理，這番話，當下就讓他領悟到，傳承貴在心意，不能用金錢衡量，因此，他後來婉拒出售祕方，「傳授祕方，但求有緣人，只要有緣分，免費傳授也可以。」他笑著說。

跨足教學領域　作育英才

雖然很早就放下書本，李家成卻在因緣際會下執起教鞭，他曾在實踐大學、文化大學、德霖技術學院任教，把自己的好本領，毫不保留地傳授給學生。

李家成說，自己剛開始是嚴厲又兇悍的老師，因為自己從廚房小徒弟歷練出身，在傳統師徒制的環境下養成，老師傅帶徒弟的作法，就是「做錯了也罵，做對了也罵」，因為他會以嚴肅的態度，嚴格





要求學生，「畢竟廚房是做吃的，要對消費者的健康和安全負責，不能開玩笑」。不過，李家成逐漸體會到世代差異，他以食材生動比喻道：「他這一輩的學徒，就像皮蛋，不怕打罵，遇到挫折反而能夠越彈越高，相對的，年輕一輩的學徒與學生，就是雞蛋，一打罵，就請假、辭職」，因此必須採取不同的管理和教育方式。

如今，他改用「養鴨子」理論來對待學生，他解釋說，教學生要像是養鴨子，要想辦法趕著整群鴨子，讓落後的鴨子也跟上來，要養肥鴨子，得費各種心思，不能捏痛他們，給予肥料和照顧之後，只能保持耐心，等候他們自己慢慢長大，一切都急不來。

時刻自我砥礪　成就顛峰

儘管已是得獎的常勝軍，更時常擔任學生比賽的評審，李家成為了砥礪自己，他會自我要求每年去參加一場大型廚藝競賽。李家成說，很多同業看到他仍在參賽，都勸他不需要再去了，不過他認為，參賽是一種自我砥礪的方式，得獎不是目的，最重要的是督促自我、挑戰自己，並透過與同業的競爭與觀摩，提醒自己不斷進步提升。

除了料理，李家成另外一項專長是冰雕。他曾遠赴日本、哈爾濱參加戶外冰雕比賽，三天兩夜的賽程裡，不僅要有大型雕塑的技術和美感，更需要好體力。創作時也必須要考量到戶外氣溫和冰塊硬度。李家成認為，儘管冰雕看起來跟廚藝毫無關聯，但對藝術的追求，仍能成為廚藝的養分。

李家成解釋說，烹飪不只是對食材的掌握，廚師也必須要懂得藝術，這樣才能具備美感，懂得如何運用食材去配色，如何在小小的盤面呈現出擺盤佈置。此外，好廚師也必須讀文學作品，才能擺脫陳腔濫調的菜名，取出具備巧思的菜名，因此，他總是鼓勵學生要多看書、多看展，懂得欣賞藝術和文學，美學素養自然能夠成為廚藝養成的底蘊。

李家成總結自己養成廚藝的方法，就是「停、看、聽」，所謂的「停、看、聽」，就是到各地尋覓巷弄內的美食，多吃好味道，並且要多去參加比賽，多去美食展觀摩，並且虛心向人求教。

「當個好廚師，是我的興趣，而不僅是工作而已。」李家成說，他期許自己不停下前進的步伐，在中餐和日式料理界，精益求精，磨練廚藝，讓美味料理成為他一生追求的職志。



就服站志工　助人最快樂
傾聽求職者心聲　陪伴走過低潮

二〇一二年五一勞動節全國模範勞工及績優勞工志工表揚大會，在就業服務站擔任志工的張月盆與鄭瑞章皆獲表揚，他們在退休後投入志工服務，體驗到助人最快樂。

撰文　陳婉箐
圖片提供　沙鹿就業服務站、左營就業服務站

失業時心情總是苦悶的，如果有人在這時候陪在求職者身邊，聽聽他們的心聲，給予適當的建議，不但能讓求職事半功倍，也能紓解內心壓力。全臺各地設置的就業服務站，就肩負這樣的使命與功能，今（二〇一二）年五一勞動節全國模範勞工及績優勞工志工表揚大會，更有就服站志工入選。



沙鹿就服站志工張月盆：「無法改變大環境，就要改變自己。」

在沙鹿就業服務站服務五年多的張月盆，今年接受績優勞工志工表揚。以往在百貨公司工作的經驗，讓她更能以親切的態度，把求職者當成朋友般關懷，協助他們找工作，而她自己也因助人而感到更快樂。

沙鹿就業服務站主要服務中彰投地區的求職者，鄰近中部科學工業園區、中港加工出口區、梧棲工業區等地，大部分屬於勞力付出的工作。

張月盆退休後，每周固定到就服站兩個早上，擔任引導志工。她總是先了解勞工本身的需求與能力，再給予建議。像是身心障礙朋友，除了精神上的支持，也會留意有保障身障工作機會的公司，以促進就業；針對中高齡勞工，她則會依據勞工技能和興趣，再建議工作性質。

在媒合經驗裡，張月盆印象最深刻的是，曾有一位年約30歲的高學歷男子，在母親的陪伴下，一起來到就服站。詢問後得知，兒子打算出國進修，辭去台北的高薪工作，但父親猝逝，讓母親無法承受，擔心無依無靠，硬拉兒子返鄉到就服站找工作。了解事情原委後，張月盆慢慢開導婦人，不宜將自己的願望加諸在孩子身上，要試著規劃自己的人生。另外，張月盆也力勸男子，要體諒母親，以他的好條件，不妨在中部找工作。

一個月後，這位母親來找張月盆道謝，開心地說兒子媒合到中部高薪職務，自己也到學校當愛心導護媽媽，原本緊張的母子關係轉變為相互扶持。這次的經驗，讓張月盆深深覺得，要鼓勵勞工敞開心胸、多方嘗試，「其實世界是很美好的！」

張月盆觀察到，金融海嘯過後，就業率原已改善，但最近有家企業大幅裁員一百多人，其中大部分是三、四十歲的婦女，家中還有嗷嗷待補的小孩，她們來領失業給付金時，臉上寫滿恐慌，迫切地要找到工作。看在為人母的張月盆眼中萬般不捨，除了盡力替她們媒合工作，也勸說「先求有再求好」。

求職者難免心裡不平衡，張月盆應對這些負面情緒，常跟待業朋友說，「地震也是無預警的，在毫無準備的情況下發生，無法改變大環境，就要改變自己。」她希望求職者要樂觀看待人生。



左營就服站志工鄭瑞章：「小小力量，推動更多愛心」

同樣獲選為績優勞工志工的鄭瑞章，目前在左營就業服務站服務。他是小學退休老師，以前輔導學生，現在開導求職者，以循循善誘的方式，傾聽勞工朋友的心聲與需求，進而協助他們找到理想工作。

鄭瑞章表示，自己當了一輩子的公務員，原本完全不了解社會中多數勞工生活，因此退休後決定加入志工行列，希望藉此觀察社會百態。除了在就服站服務之外，也擔任法律志工，提供民眾勞基法相關問題諮詢。

回想起二〇〇九年莫拉克風災發生後，高雄縣山區受創嚴重，鄭瑞章於災後便到仁武、鳥松軍營收容中心安撫災民，陪伴他們走出傷痛。為了幫忙災民重新就業、重振家園，鄭瑞章協助他們填寫就業調查等資料，以利政府單位媒合工作。這段期間的服務經驗，讓鄭瑞章深深了解到弱勢民眾的需求。

鄭瑞章忍不住替勞工發聲，他說現行制度，每月工作時數為184小時，但加班時薪卻是用月薪除以240小時計算，無形之中，加班時薪比正常時薪低很多；舉例來說，如果月薪兩萬元，加班時薪甚至不到一百元，相當不合理。也因此有雇主利用這點，減少聘用員工人數，本來可以聘十人，改聘八人，讓這八人常常加班，以致於健康亮紅燈。

他說，來就服站的大部分都是中高齡失業者，除了本身工作技能缺乏之外，體力難以負荷須長期加班的工作，也是一大原因。很多中高齡失業族群想轉業，到職訓局學習電腦技能，但實際上的確較為吃力，鄭瑞章會盡力輔導，也不忘鼓勵他們從先前的上班經驗去找工作。

鄭瑞章就成功媒合一位失業司機，原本他到職訓局學電腦繪圖，但沒有基礎較難入門，後來建議他到一家工廠開堆高機、整理貨物，現在收入已不成問題。

從備受敬重的老師，到隨時伸出援手的志工，鄭瑞章懷抱著無所求的態度，幫助所有需要幫助的人。他覺得自己得到的比付出的更多，希望透過自己的一份小小力量，可以慢慢推動更多愛心，讓社會更美好。



101年
充電起飛計畫

開跑

即日起至9月28日前皆可申請

平等・人性　安全・尊嚴

行政院勞工委員會
Council of Labor Affairs, Executive Yuan
Taiwan

節能

成就美麗家園

今年6月10日起，
三階段調整電價後，
每月**超過330度**的度數才適用新費率，
120度以下及**121~330度**都用原來的費率來計算。

營造綠生活．持續落實生活節電
冷氣不外洩、冷氣室溫26-28度
照明節能、能源效率分級、少看電視多運動
你將擁有最酷(cool)的一夏！

更多節能訊息請上
EnergyPark 節約能源園地http://www.energypark.org.tw/



養成省電好習慣，落實節能減碳。

行政院
Executive Yuan

平等．人性 安全．尊嚴

行政院勞工委員會
Council of Labor Affairs, Executive Yuan
Taiwan

ISSN 1991158-0
9 771991 158001
定價 NT $180 元