TAIWAN LABOR QUARTERLY www.mol.gov.tw

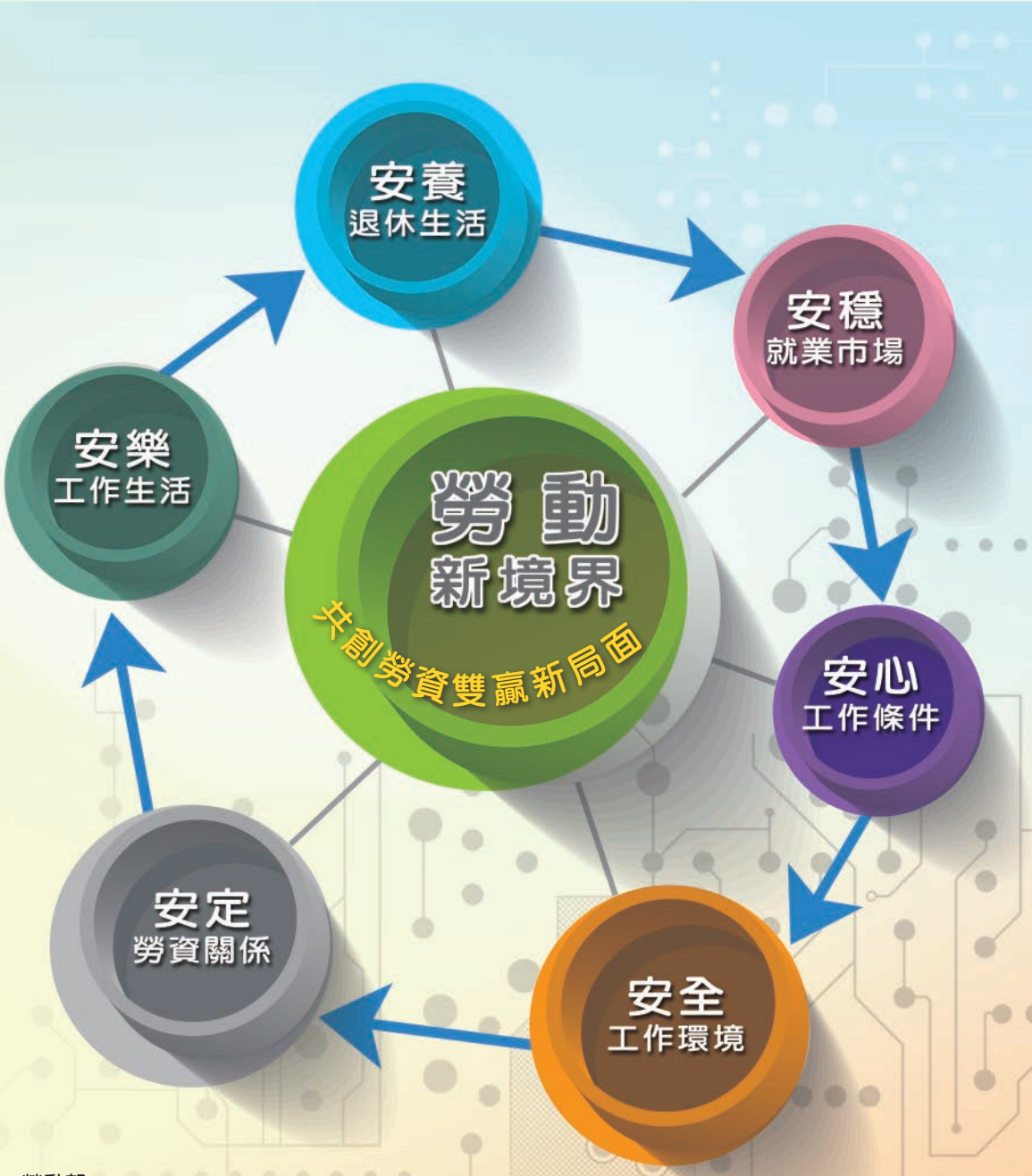
台灣勞工季刊

NO. 46
中華民國 105 年 6 月
JUNE 2016

樂說頭條 營造公平成長、永續發展的勞動新境界

活用法規 訴訟應給予公假 訂因職場性騷擾衍生法律 放寬哺（集）乳規定、增

動態瞭望 參加多國退休金年度論壇之見聞



勞動部
MINISTRY OF LABOR

青少年打工資源地圖

心有所暑 職涯好行

勞動部
Ministry of Labor

廣告

［編輯手記］Editor's Introduction

本期《勞工季刊》中，將展現新團隊上任後，針對各項勞動政策發展的新勞動政策願景。在「樂說頭條」中，本期專訪郭芳煜部長，暢談六安施政理念 -「安穩的就業市場、安心的工作條件、安全的職場環境、安定的勞資關係、安樂的工作生活、安養的退休生活」，期讓所有勞動者在勞動生活中獲得保障，營造一個公平成長、永續發展的勞動新境界。

近年來高齡人口比例漸增，韓國高齡化速度與台灣差不多，將以南韓中高齡者就業專法分析進行初探；我國非典型就業型態人數有增加的趨勢，為保障勞工權益，就派遣勞工保護專法立法方向進行分析；為了讓勞工獲得更完整的休息權，讓工作、休閒與家庭生活或得更好的平衡，針對日本部分工時勞動專法進行探討；參考與我國國情相近的日本及南韓，調整我國職業災害保險法制。本期樂說頭條呼應新政府即將推動「中高齡就業專法」、「派遣勞工專法」、「部分工時勞工保護」相關立法，及健全我國職業災害保險法制。

另外基於就業兩性平等，將修正性別工作平等法、改善育兒職場環境，盼望藉此提升勞工權益、增進產能，營造勞資雙贏局面。為友善育兒職場環境，「活用法規」中特別詳細解說雇主提供哺（集）乳室與托兒設施補助辦法、性別工作平等法，改善哺（集）乳之設施，以及被害人進行職場性騷擾的法律訴訟期間可擁有公假權利，保障受僱者育兒及就業環境。

「勞工心聲」中，105 年全國模範勞工五位當選人，特別分享個人生活中的溫馨故事。不論是三十多年來投身公益活動的林美英阿嬤，或在全國身心障礙技能競賽獲得進階女裝冠軍的莊文英女士，都帶來滿滿的正面能量。

新制勞工退休基金已成為目前國內政府基金中成長速度最快者，且這種成長情形還會持續下去，因此「動態瞭望」裡提到，勞動部勞動基金運用局參與多國退休金年度論壇，談論效率與可持久的退休金。

透過本期《勞工季刊》，可發現我國對於勞工權益越發重視，一方面多方分析台灣、各國勞動結構，另一方面以實際法令、制度調整現況，期盼在勞工與企業中間取得平衡，讓勞資雙方共享經濟成長的果實。

46
TAIWAN LABOR QUARTERLY
勞工季刊

目錄 CONTENTS

樂說頭條

04 營造公平成長、永續發展的「勞動新境界」
陳婉箐

08 南韓中高齡者就業專法分析初探
郭振昌

16 派遣勞工保護專法之立法方向
劉政彥

23 日本部分工時勞動法之探討
周兆昱

32 職業災害重建服務現況與未來展望
簡秀華

43 健全我國職業災害保險法制
－以日、韓二國為借鏡
林煥柏

活用法規

51 修法擴大僱用 100 人以上之雇主應提供哺（集）乳室與托兒設施或措施
黃惠君

53 性別工作平等法之修正
－放寬哺（集）乳規定、增訂因職場性騷擾衍生法律訴訟應給予公假
顧家容

勞工心聲

56 玩美的活力阿嬤－林美英
單美雲

60 堅持做好水的人－程宇利
單美雲

64 與勞工一起找路－葉品言
單美雲

68 為興趣下足功夫－莊文英
張俊平

72 殯葬業界的博士－黃芝勤
張俊平

動態瞭望

76 參加多國退休金年度論壇之見聞
游迺文

82 第 6 屆亞洲移工圓桌會議：
移工從來源國（Home）到目的國（Workplace）的保障
謝青雲、徐嘉霜

92 我國身障選手閃耀國際舞台
陳奇威

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（請洽勞動部綜合規劃司，電話：02-85902857）

封面故事

勞工是國家經濟及社會發展的穩定力量，勞動部以「安穩、安心、安全、安定、安樂、安養」6 安的政策理念，營造公平成長、永續發展的「勞動新境界」。

台灣勞工季刊　第 46 期

發行人	郭芳煜
總編輯	王厚誠
副總編輯	莊美娟
編輯	羅文娟　王金蓉　白麗真　張惠鈴 李仲辰　吳敏華　張國明　徐嘉珮 郭文玲　陳忠良　陳彧夫　陳文宗
執行編輯	易永嘉、蕭彩含
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	02-85902857
網址	www.mol.gov.tw
美術編輯	左右設計股份有限公司
地址	台北市仁愛路三段 17 號 3 樓
電話	02-27810111
著作人	勞動部
著作財產權人	勞動部
展售處	國家書店 台北市松山區松江路 209 號 1 樓 TEL：02-25180207 五南文化廣場 台中市中區中山路 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

營造公平成長 永續發展的「勞動新境界」

採訪撰文／陳婉箐　攝影／游家桓

個人從事公職近37年來，歷任台灣電信工會總幹事、中華民國全國總工會處長、行政院勞工委員會主任秘書、勞工保險局總經理、職業訓練局局長及副主任委員；行政院勞工委員會改制為勞動部後，續任常務次長。新政府上任後，接任勞動部部長一職，正如同行政院長林全所言「沒有蜜月期」，期盼藉由長久以來對於勞政業務的熟悉度，與部內同仁齊心協力，無縫接軌地處理各項勞動議題。

壹、六安施政理念 保障勞動者的勞動生活

面對多元化與彈性化勞動趨勢的挑戰，勞動政策的目標在於謀求勞資雙方平衡發展，共享經濟成長的果實。雖然一上任就面對許多從過去延續至今的問題，但民眾期待新政府能有新作法，因此勞動部提出六安施政理念—「安穩、安心、安全、安定、安樂、安養」，期讓所有勞動者在勞動生活中獲得保障，營造一個公平成長、永續發展的「勞動新境界」。

一、安穩的就業市場：提升勞動力參與、整合就業安全體系、妥善規範跨國人力運用，讓所有勞動者處於安穩的就業市場。

二、安心的工作條件：健全勞動條件、加強非典型勞動保障、提升薪資水準，讓所有勞動者享有安心的工作條件。

三、安全的職場環境：充實勞動檢查量能、落實職業安全規範、整合職災勞工保障，讓所有勞動者工作於安全的職場環境。

四、安定的勞資關係：健全集體勞資關係、促進勞工參與機制、強化社會對話，讓勞資雙方朝向安定、合作之發展。

五、安樂的工作生活：推動友善職場、促進工作生活平衡、加強弱勢勞工家庭扶助，讓所有勞動者擁有安樂的工作生活。

六、安養的退休生活：健全勞保年金制度、完善勞工退休金法制、建構職場至退休轉銜制度，讓所有勞動者享有安養的退休生活。

貳、六安施政理念 結合總統六大勞動政策及年金改革

實際上，六安施政理念是呼應蔡總統的六大勞動政策「縮短勞工的年總工時、扭轉勞工低薪的趨勢、支持青年與中高齡就業、立法保護非典型勞動、保障過勞與職災勞工、公平的集體勞資關係」，以及年金改革制度之主張。勞動部也已經擬定具體作法，以落實施政理念，要讓民眾「有感」。

一、安穩的就業市場：支持青年與中高齡就業

年輕人失業率高，是政府很重視的社會現象。探究年輕人失業原因，不外乎有兩種，一種是結構性失業，因職業技能不足，以致不符企業需求，這部分則要透過職業訓練來補強；另一種為摩擦性失業，雖然具備技能，但無工作機會之訊息，因此要加強就業服務功能，媒合人才到適合的企業上班。

為協助青年就業，勞動部已推出各項措施，除了將訓練資源提早導入校園，推動產學訓、大專就業學程及雙軌訓練，也提供失業青年免費參加勞動部自辦職前訓練或一對一師徒制訓練。另規劃推動工作卡制度，記錄求職者的服務歷程、職訓及證照等個人就業能力，精確完成就業媒合服務。

在協助中高齡就業方面，我國 45-64 歲勞動力參與率約為 61.8%，65 歲以上勞動力參與率約為 8.6%，遠低於美、日、韓等國，勞動部於 103 年在新北市設置全國首家「銀髮人才資源中心」，今年下半年將於高雄成立第 2 家，提供中高齡及高齡勞動力專屬的求職服務及就業推介。為建構銀髮友善職場，發揮中高齡就業優勢，勞動部刻正研訂《中高齡就業專法》，以積極協助中高齡以上勞工持續活躍職場。

二、安心的工作條件：扭轉勞工低薪的趨勢、立法保護非典型勞動

針對勞工低薪困境，勞動部將儘速於七月召開基本工資審議委員會，在尊重勞資雙方意見前提下，使基本工資調整得以符合經濟情勢、保障邊際勞工生活。為強化工資之保障，未來將研訂《最低工資法》，針對最低工資調整機制、委員會之組成與職掌、調整機制、核定程序及實施時程等事項審慎研擬，力求每年穩定、明確的調整最低工資。

關於立法保護非典型勞動，主要針對部分工時與派遣人力。部分工時方面，勞動部仍在評估訂專法，或是在《勞動基準法》條文中加以規範，目前尚未有定論；而加強保障派遣勞工權益，勞動部已於 103 年將《派遣勞工保護法草案》函報行政院審議，但因勞雇團體各自持不同立場，無法取得共識。未來勞動部將賡續針對工會團體所關注「限制派遣使用上限」及「正面表列」議題，持續進行溝通，據以調整派遣專法內容，儘速完成立法程序。

三、安全的職場環境：保障過勞與職災勞工

為預防勞工過勞或發生職災意外，勞動部從法制、檢查及輔導三大面向著手，在《職業安全衛生法》中增訂預防過勞條款與強化健康管理機制；並且透過委託辦理的北、中、南區勞工健康服務中心，提供產業或勞工身心健康相關輔導或諮詢服務。從去（104）年起，勞動部也建立一支 325 人的勞動檢查大軍，和地方政府密切合作，7 個月內就勞動檢查進行 10.5 萬場次，未來將持續增

加，相信對改善勞工的勞動條件會有很大助益。

勞動部另將推動職業災害保險單獨立法，加強保障職災勞工及其家屬的基本生活，除了規劃將受僱勞工全部納入保障範圍，也會適度提高投保薪資及給付水準，並研議建立部分失能年金，及提撥經費辦理職災預防及重建業務。配套措施將研訂修正《職業災害勞工保護法》，整合預防、補償與重建工作，深化職災勞工個案管理服務，強化職災勞工重建網絡。

四、安定的勞資關係：落實公平的集體勞資關係

為有效落實公平的集體勞資關係，勞動部將朝向「促進工會組織自由化」、「營造有利誠信協商環境」及「持續提升勞資爭議處理效能」三面向規劃辦理。很多勞工朋友反映，組織工會的門檻太高，未來勞動部將檢討《工會法》、《勞資爭議處理法》、《團體協約法》的運作機制，讓勞動三法更加自由化、民主化，以提升工會的普及率及強化與雇主對話的能力。

五、安樂的工作生活：縮短勞工的年總工時

勞動部將推動全面周休二日，並檢討《勞動基準法》第 84-1 條，避免責任制遭到濫用。法定正常工時已自今（105）年 1 月 1 日起縮減為一週 40 小時，但部分企業規定勞工每天工時為 6 小時 40 分、每週出勤 6 天，未能落實「週休二日」。為確保勞工權益，勞動部將提出《勞動基準法》第 36 條等修正條文草案，包括每週應有 1 日例假、1 日休息日，全年休息日可望增加 52 天；配套措施則是將國定假日回歸內政部統一規範辦理，調整全國國定假日一致後，勞工全年法定休息日仍可大幅增加。

六、安養的退休生活：配合年金改革，研擬勞保年金改革法案

對於全體勞工朋友都關心的「年金改革」議題，依勞工保險局去年度精算結果，勞保基金將於 116 年用罄，這項警訊提醒大家，勞保年金在 11 年後就可能無法支付。為了世代公平正義及年金永續經營，現行制度須及早檢討因應，勞動部已彙整勞工意見，包括費率、所得替代率、基金收益率及平均月投保薪資等，將在總統府國家年金改革委員會中充分反映勞工的心聲。

未來勞動部也將配合總統府國家年金改革委員會的運作，參酌先進國家年金改革經驗及最新財務精算結果，提供相關專業意見、各種可行性方案及財務評估資訊供各界討論，並依據最終共識研擬勞保年金改革法案，以保障每位勞工的老年經濟生活。

南韓中高齡者就業專法分析初探

台北海洋技術學院健康照顧社會工作系副教授 / 社會工作師　郭振昌

全面執政的蔡英文新政府在6大勞動政策中提出要推動「中高齡就業專法」，本文以已有相關就業專法的南韓作借鏡，因為南韓的高齡化速度跟台灣差不多，但是早在1991年就有高齡者就業促進法，可作為台灣要推動之參考。

壹、立法背景

南韓自從2000年成為高齡化社會，嬰兒潮世代（712萬人）開始成群結隊地退休，已經老化比其他任何國家都快。據估計，65歲以上老年人口，將在2018年增加至佔總人口的14%，到2030年再到23.3%，這將成為超高齡社會。特別是在2017年開始的經濟活動人口（15～65歲）的數量會減少，到2030年的主要勞動力，年齡在25～49歲的人預計減少到不到50%，這對南韓的勞動力市場將有重大衝擊。

然而，之前的法律規定：“當雇主設定了退休的年齡，將盡力在 60 歲以上。”300 名以上員工的工作場所，其平均退休年齡為 57.2 歲，有鑑於此，2013 年禁止就業年齡歧視與高齡者就業促進法（Act on Prohibition of Age Discrimination in Employment and Aged Employment Promotion，以下簡稱 AEPA），修訂的目的是要求各公司建立自己的退休年齡為 60 歲以上，並採取必要措施，根據退休年齡的延長，修改其薪資制度等。生效日期將根據工作場所的性質與大小而有所不同。

貳、立法重點

南韓 2008 年修訂的禁止就業年齡歧視規定，從 2009 年 3 月 21 日開始規範招募、聘用禁止歧視，2010 年元旦開始對薪資與其他福利給付、教育與訓練、工作指派、調職或升遷、退休或解僱等禁止歧視。

這一次的修訂把 1994 年高齡者就業促進法（the Aged Employment Promotion Act）除高齡就業促進外，增加禁止就業年齡歧視。

2013 年立法的修正重點主要作延長退休年齡提高到 60 歲以上，配合退休年齡的延長，薪資制度也必須要調整，經協商工會或大多數員工確認，政府也可以提供就業補助及設立諮詢委員會協助推動。以下分述現行法規各章的內容重點：

一、第一章總則

包括立法目的、相關名詞定義（高齡者意指 55 歲以上的人民和員工；中高齡者意指 50 歲以上未滿 55 歲者），規範政府的責任在於設定禁止就業年齡歧視政策、提供高齡者就業措施，包括職業技能發展訓練、就業促進與保障；雇主的責任要努力消除就業年齡歧視，提供適合高齡者的就業機會、改善職業技能、工作設施、延長退休年齡、增加就業就會；就業勞動部長每五年洽請中央相關機關訂定促進高齡者就業基本計畫，訂基本計畫時，相關機關必須提供相關資料，該計畫必須包括高齡者就業現況與展望、職業技能發展、改善僱用高齡者的可行方法，含職業介紹、再就業服務；基本計畫並需送到就業政策委員會審議。

明文禁止雇主關於招聘和僱用、薪資與其他福利給付措施、教育和訓練、工作指派、調職或升遷、退休或解僱等方面基於年齡上的歧視。由於 AEPA 只禁止歧視沒有正當理由者，如果雇主能夠證明對用人單位的歧視行為，或政策有正當理由，用人單位沒有違反 AEPA。該 AEPA 枚舉，政策和做法的幾個理由，可能構成非屬就業年齡歧視，即：

(一)凡不可避免地需要因相關職責的特性需有一定的年齡限制者。

(二)凡基於服務年資，薪酬和其他福利會有合理的差異者。

(三)凡退休年齡依照 AEPA 或其他法律，由勞動契約、工作規則、團體協約等規定者。

(四)凡依照 AEPA 或其他法律，為某特定年齡組的就業維護和促進，採取支持措施者。

依照國家人權委員會法（the National Human Rights Commission Act 以下簡稱“NHRCA”）第 30 條規定，基於年齡遭受歧視的員工，可向國家人權委員會（以下簡稱 NHRC）提出申訴。NHRC 隨後將調查，並可以發出不具約束力的諮詢意見，並通知就業勞動部（Ministry of Employment and Labor 以下簡稱“MOEL”）。如果雇主不遵守國家人權委員會的建議，而不提供正當理由，如果歧視是巨大的，MOEL 無論是在員工的要求或自發性地，可以責令用人單位糾正歧視行為。就業勞動部長對未遵守禁止就業年齡歧視建議的雇主，可發布糾正令，包括不遵守建議、累犯、意圖不遵守造成傷害，其糾正令內容可以包括停止就業年齡歧視行為、傷害賠償，還有預防再犯等。就業勞動部長可要求雇主提供糾正令的執行報告。

二、第二章政府對高齡者就業的支持

包括為高齡者收集發佈就業資訊、提供職業技能發展訓練、提供適應環境訓練、職場安全衛生訓練，必須依照高齡者身心狀況適當修正訓練內容；為高齡者提供職業輔導、職業介紹、性向測驗，改善相關的行政組織與設施，並規範職業輔導人員的適當資格；就業勞動部長必要時應為雇主提供適當的管理輔導，包括工作指派、設施環境改善、提供適合高齡者身心狀況與職業技能的就業，其教育訓練、設施改善等費用，必要時給予補助，其費用由就業保險經費支應，支應標準由就業勞動部長決定；於必要的地區設立高齡者就業資訊中心（Employment Information Centre for the Aged），提供求職求才登記、職業輔導、職業介紹、職業適應訓練與教育，延長退休、人事管理與工作環境改善的技能諮商輔導，及宣導高齡者就業促進等；就業勞動部長得指定適用就業服務法與職業技能發展法，具備有職業輔導、職業介紹服務、職業技能發展訓練專業人力與設施的適當機構，設立高齡者人才銀行（Talent Bank for the Aged），由政府提供全部或部分經費，提供職業介紹與職業技能發展訓練；就業勞動部長可以從非營利組織和公共機構中指定設立已退休中高齡者專業人員就業服務中心

（Employment Service Center for Middle-aged Professionals），提供求職求才登記、職業諮商、職業介紹、中小企業管理諮商、志願服務工作等。經指定的專門機構如停辦免費職業介紹、業務暫停、職業訓練設施取消或業務暫停、職業訓練設施關閉、職業訓練機構停止運作和績效不彰等，則終止指定，停止經營須通報就業勞動部長。政府的高齡者促進就業業務項目可以包括提供適當的社會服務工作、創業協助、就業博覽會、相關的調查研究、服務人員的教育訓練、支持僱用高齡者的績優單位表揚。

三、第三章高齡者僱用促進與保障

300 人以上員工的雇主應依標準僱用率（製造業 2%，交通、不動產、租賃業 6%，其餘各業 3%）致力於僱用高齡者，每年要向就業勞動部長報告僱用情況，未達標準僱用率者，需要提出必要的措施，促進與穩定就業，政府可提供諮商建議，其他必要的合作與支持，超過僱用率的可以減免稅，政府也可以為雇主提供相關的就業補助，包括新僱用、大量僱用，經多數工會或員工同意實施薪資高峰制度、專業機構診斷重整高齡者的薪資制度與職務再設計等；就業勞動部長在就業政策委員會審議之後，應選定適合高齡者與中高齡者就業的優先職業，舉辦必要的調查研究，促進高齡者與中高齡者優先職業的發展；政府部門須優先僱用篩選優先職業的高齡者與中高齡者，僱用優先職業績效欠佳的雇主必須提出報告說明理由；對於沒有遵守與無正當理由根據優先僱用篩選優先職業的高齡者與中高齡者增加就業要求的人，就業勞動部長可以公開宣布上述細節或暫停由參與就業保障行政部門提供的就業服務，如職業指導和就業服務等。

四、 第四章退休年齡

雇主的內部退休年齡規範在南韓非常普遍，員工常不由自主達到法定退休年齡之前終止僱用。該 AEPA 明確規定，當用人單位設置了員工退休年齡，用人單位必須設置年齡不超過 60 歲以下。如果用人單位設置了退休年齡低於 60 歲，它被視為已延長至 60 歲。這對於公司退休年齡強制基礎（在 2013 年通過修改採取 AEPA，擁有 300 名員工以上公司與公營企業於 2016 年實施，而其餘 300 名員工以下公司與中央地方部分將從 2017 年實施）。許多南韓頂級公司都已經或打算，採取薪資高峰制度作為緩解支付員工薪水。薪資高峰制度包括將定期減薪 - 而不是加薪 - 給員工們達到一定年齡（55 歲）後，對他們的服務的其餘時間，直到達到退休年齡。

平常僱用 300 人以上員工的雇主每年須向就業勞動部長報告退休年齡制度的執行狀況，如果沒有遵守法定的退休年齡制度，政府會公告，另外對於退休的員工可以努力協助適合他們能力的工作，但不再適用退休前的年資、休假與薪資水準；就業勞動部長對於僱用退休後再就業的員工可以提供相關的求職活動必要協助、勞動成本補助、就業諮商建議等支援合作事項。

依據統計南韓員工離開主要的工作平均為 53 歲，平均真正退出勞動市場是 57 歲，在 2013 年 5 月新修訂的法案之後，會擴大薪資高峰制度的補助從 840 萬韓元增加到 1,080 萬韓元。

薪資高峰制對於員工的補助主要分為 3 大方面：

1. 在延長退休年齡方面，如果退休年齡延長到 56 歲以上，每人每年可以補助達 1,080 萬韓元，最長可以補助 5 年，但是前提是員工的薪資在第一年要減少至之前的 90%，在第二年的時候減少至 85%，在第三年減少到 80%，如果是少於 300 人員工的企業，他在第三年的補助前提是員工的薪資要減少到 90%。
2. 在退休後再就業方面，適用對象是退休年齡在 55 歲以上，他的補助可以到一年 600 萬韓元，但是他的薪資必須要減少到少於之前的 80%，如果是在 300 人員工以下的企業就 90%。
3. 在減少工時方面，作為減少工時的標準是每 1 個禮拜減少到公司只有 15 到 30 個小時，每年的補助可以到 500 萬韓元，最高五年，補助的標準是他減少薪資至 70%。

延長高齡者僱用對雇主的補助方面也是分為三項：

1. 有關延長退休年齡的補助，對於少於 300 人員工的企業，必須僱用員工到 60 歲以上，依延長退休年齡年數，每個月補助每位年長員工 30 萬韓元；
2. 補助退休員工再就業方面，在 300 人以下員工的企業，依提供再就業期間，每個月也是一樣每個人補助 30 萬韓元；
3. 補助 60 歲以上員工方面，對於少於 300 人員工的企業，未設定退休年齡，從 2017 年開始，在特定的產業裡面，僱用 60 歲以上員工超過特定的標準至少 1 年，按季補助超過僱用員工每位 18 萬韓元。（MOEL, 2015）

五、第五章附則（含罰則）

就業勞動部長認為有必要的時候可以指派相關政府官員檢查本法規範執行

法定事項。禁止雇主對於面臨就業年齡歧視的申訴、控告、報告、提供資訊、反應和證詞等的員工，給予不公平的對待，如解僱、調職和懲戒，處兩年以下拘役或科 1,000 萬以下韓元；無正當理由違反禁止就業年齡歧視之雇主，處 500 萬以下韓元；未遵守就業勞動部長糾正指令者處 3,000 萬以下韓元；有以下情形者處 500 萬以下韓元：1、未提就業年齡歧視報告者，2、未提供僱用高齡者情形者，3、未提供退休年齡制度實施狀況者，4、高齡人才銀行、中高齡專業人員就業服務中心未提供執行報告者，5、拒絕或逃避官員檢查本法所規範的法定事項者。

參、優缺點比較

一、優點

依據 2008 年所修訂的禁止年齡歧視與高齡就業促進法的規範，其經濟效益如何？Rheea et al.（2013）研究的結論指出：經估計對員工來說延長退休的收益每年增加 5.77 兆韓元，推估出來雇主每年會約損失近 4 兆韓元，故立法後的社會經濟淨效益是每年約 1.56 兆韓元；另根據南韓產業聯合會（the Federation of Korean Industries）與南韓經濟研究院（the Korea Economic Research Institute, KERI）研究顯示：估計到 2020 年薪資高峰制度可以增加 107 兆韓元，55 歲以上者每年減少 10% 的薪資可以省下 25.9 兆的韓元，此情況之下企業大概可以在 2016 年到 2019 年創造 8 萬到 13 萬個工作機會。（Kim, 2015）

二、缺點

對於南韓提高退休年齡效果方面的分析，有些工會認為延退但也沒有升遷機會為什麼要延退？另外在一般的觀察裡面，大企業或者是公部門的職場可以立即享受到延退的優惠，但是對於中小企業來講，低薪的狀況根本沒有辦法解決，所以也不見得延退會獲益，還有因為延退的話會增加公司的負擔而且會減少僱用，在勞雇關係上還有再加強的空間；另外有一些雖然提高了退休年齡但卻降低薪資，所以工會團體持反對的態度。（Lee, 2013）

採用薪資高峰制通常需要對現有工作規則或就業公司的契約進行修訂。工作規則可以由公司透過與員工協商修正（Lee, 2016）。南韓的薪資高峰制度充滿了爭議，勞雇雙方並沒有共識，年資本位薪資制度要改成績效本位薪資制度，誘因不足。雖然南韓最高法院的解釋：對員工工作規則改變的不利狀況，如屬於社會規範合理範圍內，可以接受，所謂合理要考慮的因素有底下幾種：1、對

員工不利的程度，2、公司必要的程度與性質，3、這種變動的公平性，4、與其他勞動條件改善的相關性，5、是否有充分與工會或員工協商，6、當前一般產業的做法等。顯然目前這些原則均不見得相符合。（Lee, 2015）

在 2015 年 9 月 13 日勞雇政參方達成協議辦理薪資高峰制度，但雇主還是認為會增加人事成本，薪資高峰制度的目的在於：減少接近退休年齡員工五到七年薪資，以僱用青年並維持年長員工部分工作，但是他的一項缺失是他只是一種行政指導沒有強制力（無罰則）。在這樣的情況之下，沒有清楚的規範會造成可能的勞資衝突，因為節省的薪資成本未必創造青年的工作機會，對於工會來說他們會拒絕減少薪資並延長退休，因為雇主減少薪資的效益不大，對企業來說只有大企業比較能夠接受，贊成這一塊的人主要是政府跟雇主 -- 他們認為可以增加青年與高齡員工就業保障；反對比較激烈的是工會，他們拒絕減薪，因為這樣減少實質薪資只會增加雇主的利潤，所以工會一直拒絕上談判桌。但最近這幾年南韓青年失業創新高，所以這樣的情況之下，工會也只好被迫接受這樣的協議，這可以說是一種政治的妥協；還有所謂的薪資高峰制度，只有述說薪資制度的改善（“wage system improvement”），雖然碰到爭議的時候會有一些仲裁，但是它的效果還是會遭質疑，因為必須要勞雇雙方都能夠接受，政府的規範變成只有指導方針與提供諮詢而已。

企業省下的這些費用之後，他不見得會重新僱用，而且員工平均在一家公司的時間大概 85 個月（約 7.08 年），此情況之下解僱跟自願離職會頻傳，延退與薪資高峰制度對於公司的勞動成本降低，還有員工就業保障的影響不大，要創造青年的工作機會也遭質疑，公司重組之後穩定的減少了員工，但是不見得會有同比例來增加僱用年輕人。（Kim, 2015）

肆、初步結論與建議

南韓的禁止年齡歧視與中高齡者就業促進專法涵蓋對高齡者與中高齡者的就業促進、禁止就業年齡歧視詳細規範、退休年齡的強制規範與倡議薪資高峰制度、相關的就業輔助規範等，台灣在就業促進上已多所著墨，禁止就業年齡歧視的規範已在就業服務法，只是不夠細緻，臺灣地區年齡歧視占就業歧視第二位（勞動部，2014）；中高齡失業者未曾遇有工作機會，尋職時所遭遇之困難以「年齡限制」占 52.04% 居多（行政院主計處，2012）；「工作場所對中高齡員工不友善」占中高齡受僱就業者擔

心失業情形第二位的 24.67%（行政院主計總處，2015）；2015 年高齡友善城市調查公布，滿意度最低的為「對國內提供給老人工作的機會」（2.45 分）（衛生福利部，2016）等數據在在顯示臺灣禁止就業年齡歧視有很大的改善空間，可參考南韓的規範再細緻規範。

台灣目前面臨高齡化與少子化的趨勢，嬰兒潮世代的退休使得台灣的勞動力人口未來預期會有短缺的壓力，目前台灣的平均退休年齡太早了，2014 年工業及服務業受僱員工退休年齡平均為 57.8 歲（行政院主計總處，2015），為了避免退休金給付的壓力及勞動力人口的有效運用，往後漸近延後與部分退休搭配部分時間工作與部分年金一定要實施，勞工保險條例已規範：「老年給付之請領年齡，於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行之日起，第十年提高一歲，其後每二年提高一歲，以提高至六十五歲為限」。我們的立法已經有 65 歲可退休的規定，只是這種規定並不是強制到 65 歲才能夠退休，而是可以退休，故退休年齡的強制規範可依可領老年給付年金的年齡來規範。至於立法的其他政策方向，從國際比較的經驗來看，歐美國家只是在於消極規範禁止就業年齡歧視這樣是不夠的，台灣比較適合參考亞洲國家如本文介紹的南韓等國的立法經驗，必須把禁止就業歧視結合中高齡者就業促進。

OECD（2006）早在十年前就倡議，高齡化與少子化的社會如果要鼓勵延退，沒有在敘薪制度上作合理的變更，雇主很難接受，因為我們習慣用年資來敘薪，但是當中高齡者到某一個年齡之後，生產力或績效無法達到薪資的水平，對雇主來說不划算，所以才會有日前媒體報導：50 歲以上中高齡者職場急退現象。（許俊偉，2016）

現在韓國 2013 年跟新加坡 2012 年均立法，當中高齡者生產力無法達到薪資的水準之後就會透過減薪的方式或鼓勵讓位。臺灣可能以生產力 / 績效敘薪取代目前的年資本位薪資制度嗎？「中高齡就業專法」該將韓國、新加坡此種立法經驗納入嗎？阻力很大，除非勞雇團體真能不斷對話產生共識，倡議薪資高峰制與用就業保險經費的補貼與基於績效而非年資的薪資制度等暫緩立法，或可以行政命令先試辦。

至於南韓的標準僱用率在台灣適合規範嗎？南韓員工 300 人以上的企業才適用，另外日本曾經有立法，後來也取消，考量台灣以中小企業為主，且部分學者反應課予企業義務強制僱用中高齡恐有爭議，建議台灣應審慎評估。

派遣勞工保護專法之立法方向

勞動部勞動關係司專員　劉政彥

壹、我國勞動派遣之現況

因應國際競爭與產業轉型，業界對於人力資源運用改採彈性、多元之運用策略，因此，勞動派遣的工作型態已行之有年。在 2008 年全球金融海嘯爆發後，我國勞工在海嘯時期，不僅承受著高失業的危機，而且由於社會面臨整體「勞動市場彈性化」發展趨勢，我國就業型態更加明顯朝向「非典型化」傾斜發展，從事不穩定且薪資偏低的部分工時、臨時性工作及派遣工作等「非典型就業」型態的人數愈來愈多，而這些從

事非典型工作的勞工，正面臨著日益擴大的低穩定性工作風險與低所得性風險問題。

依據行政院主計總處每五年調查一次之工商及服務業普查結果顯示，2011年底有經營派遣業務之企業計2,586家，平均每月派遣人數達15萬3千人，工商及服務業企業平均每月使用派遣人數13萬1千人，二者相差2萬2千人，係行政部門（含中央、地方政府）所使用之派遣人數 。100年底有使用派遣人力之企業共計7,428家，平均每月使用派遣人數占僱用員工比率為1.79%，若按大行業別觀察，使用派遣勞工占年底僱用員工比率最高的5個大行業為資訊及通訊傳播業4.09%、電力及燃氣供應業3.12%、運輸及倉儲業3.03%、金融保險業及強制性社會安全2.37%、製造業2.34%；若按中行業別觀察，則使用派遣人力占年底僱用員工比率最高的5個中行業為電信業12.03%、業務及辦公室支援服務業9.29%、電腦/電子產品及光學製品製造業6.20%、博物館及類似機構6.18%、郵政及快遞業5.42%。

又依行政院主計總處人力運用調查，2015年5月臨時性或人力派遣工作者為61 萬2 千人，占全體就業者5.47%，2014年5月臨時性或人力派遣工作者為59萬8 千人，人數成長1萬4千人，顯示近年來我國非典型人力仍處於增加趨勢。

貳、勞動派遣之問題

企業運用勞動派遣之主要原因為節省成本及取得勞動力的彈性配置。根據新古典學派經濟理論，企業若要極大化某產品之利潤，必需極小化該產品之生產成本，若不能，則需另尋找更節省成本的生產方式。企業主基於以上動機，在受到市場需求日益不穩定，以及成本競爭壓力增加的影響下，對非典型勞動力需求大幅增加。此外，2005年勞委會的「職類別薪資調查」報告也顯示，事業單位使用派遣勞工的前三項主因為「可機動調整人員配置」、「減少人事成本」、「迅速找到適當人員」，其中第一及第三項原因都是要派事業單位基於「有效彈性運用人力」的考量，而第二項原因則是要派事業單位企圖藉由使用派遣勞工來達到「降低人力成本」的目標。勞動派遣衍生的常見問題如下：

一、僱用不安定之產生

勞動派遣主要有登錄型派遣與常僱型派遣兩種型態，所謂登錄型派遣勞動，通常是派遣公司與要派公司於勞務派遣簽訂商務契約得到訂單後，派遣公

司始與派遣勞工簽訂定期之勞動契約，當要派期間屆滿，勞工即無工作，造成無收入狀態。以鄰近國家日本為例，2012 年登錄型派遣勞工約為 160 萬人，遠高於常僱型派遣勞工人數，甚至造成了派遣村等就業不安定之情形。而我國派遣勞動現況，雖然勞動部 98 年 4 月 14 日勞資 2 字第 0980125424 號函釋重申人力派遣為派遣公司之經常性業務，不得配合客戶需求，與所僱勞工簽訂定期契約，且最高行政法院 101 年度判字第 230 號判決亦採相關看法，但目前國內仍存有違法登錄型派遣勞動之情形，這種短期工作的型態，使得派遣勞工常被稱為「免洗筷勞工」或「寶特瓶勞工」。

二、派遣勞工與正職勞工產生差別對待

一般而言，派遣勞工所受的對待較難比要派單位自僱員工優厚，依據受僱員工薪資調查顯示，2015 年人力供應業（主要提供人力派遣、人力資源事務管理等服務）每人月平均薪資為 36,839 元，為總平均薪資之 75.97%，且幾乎不會有相關獎金或福利。另外，要派公司工作場所內相關設備設施之使用，亦發生派遣勞工無法與正職員工有相同使用權利之情形。上述情形常造成派遣勞工有「次級勞動者」之感。

三、「僱用」與「使用」分離之勞動派遣造成雇主責任不明確

我國勞動法對於保障勞工之規範皆以傳統僱傭關係為前提，課予雇主相關法定責任，而勞動派遣係屬僱用與使用分離情況，對於指揮監督派遣勞工之要派公司，因其與派遣勞工間未有勞動契約關係，非屬勞動法令所稱之雇主，現行勞動法令難以課要派單位應負有「使用上雇主」之責任。例如，要派公司要求派遣勞工超時加班，或是不准派遣勞工依法休假，雖然勞工主管機關可以實施勞動檢查，處罰及要求派遣公司遵守法令及維護派遣勞工權益，但對於實際指揮監督之要派公司，卻無法直接處罰，往往造成要派公司推卸責任，派遣公司為配合客戶而態度消極的情形。

參、派遣勞工保護專法之立法方向

勞動部針對上述勞動派遣存在的諸多問題及現象，於 2014 年推出派遣勞工保護法草案，並於 2 月 12 日函報行政院審查。可惜的是，該草案嘗試針對派遣使用上限作明確規範，期待立法通過後能達到降低國內派遣勞工人數日益成長之情形，但是雇主團體及勞工團體歧見過大，無法形成共識，行政院已於 2016 年 4 月 25 日請勞動部再行檢討及研議。不過，派遣專法經歷多年的醞釀，且社會各界普遍支持加強保障派遣勞工權益，因此推動立法解決現行法令無法保障派遣勞工權益之處，仍有其必要性。

一、確保派遣勞工之僱用安定

鑑於鄰國日本長年來以登錄型為主的勞動派遣型態，造成僱用不安定、社會貧富差距擴大，使社會受到巨大衝擊，我國在派遣專法研擬方向上，關於派遣勞工與派遣事業單位之勞動契約，應維持過去一貫的思維，明確界定為不定期勞動契約，禁止登錄型的勞動派遣，避免派遣勞工需要不斷的重新尋找下一份工作。

再者，近來常發生企業成立子公司經營派遣業務後，將部門人力轉包給該子公司，再要求原自僱員工改與子公司簽訂勞動契約，但實際工作內容、上班地點及薪水等都沒有改變，這種「假派遣真僱用」、「人員轉掛」等作法，不僅規避勞動法上所課之雇主義務，且造成勞工工作年資損失，實應加以規範，若要派公司發生人員轉掛的情形，應視為與派遣勞工有成立勞動契約之意願，擬制直接僱用，以維護勞工之工作權益。

另外，為了讓派遣勞工有獲得銜接正職工作的機會，及避免企業長期使用派遣，應使派遣勞工於同一要派單位工作滿一定期間，並繼續為該要派單位提供勞務者，有請求與要派單位成立勞動契約之權利，若要派單位未有反對意思表示時，雙方勞動契約即成立，同時不受派遣公司約定最低服務年限條款之限制。

二、派遣勞工同工同酬等均等對待

參考歐盟 2008 年制定暫時勞動派遣指令，確立平等待遇原則應適用於要派事業內由要派事業僱用的勞工與對其為勞務給付的派遣勞工，另德國及日本皆課予派遣公司對派遣勞工於派遣期間給付之工資，需與要派公司內其他可供比較之勞工相同給付之義務。此等規範賦予派遣勞動者應享有與其同等性質勞務之勞工，完全相同的勞動與經濟條件的目標。德國聯邦憲法法院亦判決，2002 年 12 月修法後的派遣勞動法，所宣示

之「派遣勞工應享有與一般正職勞工相同之勞動與經濟條件」之原則，並未違憲，亦未侵害派遣公司的職業自由與同盟自由。

上述國外立法例，得做為派遣專法立法方向之依據，對於派遣勞工之雇主－派遣公司，課予其應保障派遣勞工與要派公司裡從事同種工作之勞工享有相同之工資水準；另為使派遣公司得遵守同工同酬規定，要派單位對與派遣勞工從事相同工作性質、內容及職務之受僱勞工之相關必要資訊，應負提供義務。

三、明確要派公司之法定責任

為確保派遣勞工之工作環境安全及促進其性別平等保護，於派遣專法立法完成前，已分別透過修正職業安全衛生法第 51 條第 2 項（自 103 年 7 月 3 日施行）及性別工作平等法第 3 條第 3 款（自 103 年 6 月 18 日施行），明訂要派單位就職業安全衛生、性別歧視、性騷擾防治及性別平等措施等事項負有共同雇主責任，予以充分保障。

至於就業歧視及勞動基準法中有關工作時間、休息、休假等相關規範，考量要派公司為派遣勞工之實際指揮監督者，且目前民事法院亦有判決指出其與派遣勞工之關係屬於「使用上之雇主」，因此，為使派遣勞工之權益受到充分保

障，應認要派公司皆須負有上開法律中有關雇主責任，有發生違法情事時，除處罰雇主（派遣公司）外，並得依上開法律處罰要派公司。

此外，工資為派遣勞工之經濟來源，為避免派遣公司積欠工資嚴重影響勞工生計，應使要派公司負給付工資補充責任，即派遣勞工向派遣公司請求給付積欠工資未果後，要派公司應負給付責任，其後再向派遣公司求償，另派遣勞工於要派單位發生職業災害時，要派公司則應與派遣公司對於職業災害補償有連帶補償責任。

四、強化派遣公司之法定義務

韓國及日本派遣法皆要求派遣公司僱用派遣勞工時，必須負有對該勞工詳細說明工資、保險等派遣條件之法定義務，考量派遣勞工於派遣期間之工作條件，本會隨要派公司之需求而有所不同，且我國勞動派遣政策係朝禁止登錄

型之方向規劃，應具體規範派遣公司就派遣期間之工作事項、勞動條件、申訴方式等重要權益事項，提供予派遣勞工知悉。

五、建立派遣公司管理制度

過去經營派遣事業單位無特別限制，商業登記經營該項業務者，即得專營或兼營，因而時常發生一人公司無預警歇業，派遣勞工遭積欠工資或職災補償等情形。為淘汰不良派遣業者，專法應明訂派遣業者管理規範，依勞動部103年草案版本，係採登記管制手段，若未經申請准予登記者，不得經營派遣業務，且未來派遣業者如有違法情事或欠缺專業管理人員，亦會遭廢止登記，以改善現存一人公司或掛名公司之情形，此等管制手段也同時增加派遣業者經營之不方便性。

六、使用派遣之限制規範—正負面表列或總額上限規範

觀察日本派遣法對派遣使用範圍限制規範之發展，從一開始被許可的16項業務，到1999年修法時已增加到26項，將派遣勞動業務原則上予以自由化，除了港灣運送、建設、警備業務，醫療相關的業務（醫師、齒科醫師、看護婦），以及勞動省特別規定的製造業部份等不得適用派遣業務外，原則上各行各業都不再禁止，2003年修正後，製造業也不再屬禁止範圍內之業務，2015年則全面廢止26項專門業務之區分。日本之後的修法重心係放在強化派遣勞工的僱用權益保障權益。

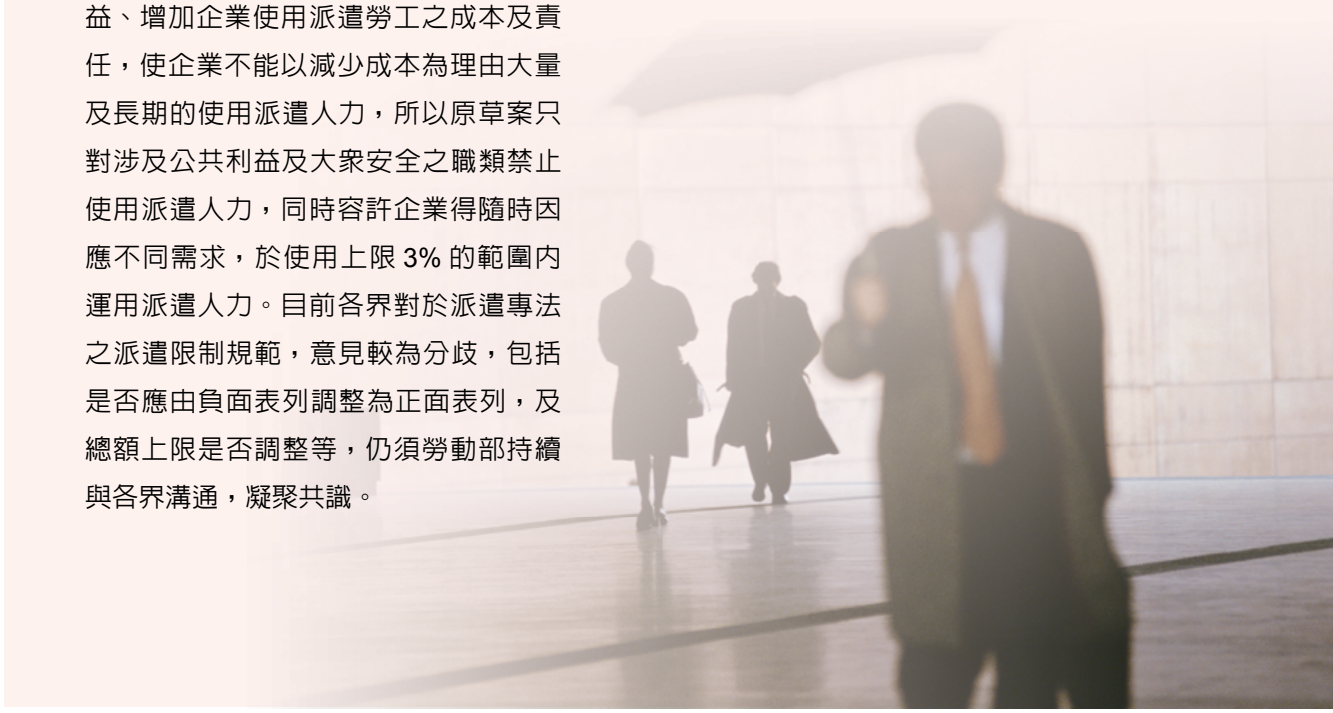
日本勞動委員會檢討正面表列規範之執行結果有下列弊端：①該等工作是否確有專業性難以區分，②勞工實際從事工作時難以清楚劃分其從事的職務種類。以日本經驗得知，透過法律規定一致性限制派遣使用範圍，無法真正達到強制企業直接僱用之僱用安定原則。

又，關於派遣使用之總額上限規範，鄰近只有中國大陸規範企業使用派遣人數不得超過員工人數10%，日本則對企業使用派遣人數無上限規範，係規定企業使用派遣原則不得超過一定期間，若需繼續使用應聽取工會意見。

關於上述二議題，過去勞動部所提出的派遣勞工保護法草案，針對派遣使用範圍係採負面表列，禁止保全、醫事人員等六種職類以派遣勞工從事工作，並派遣使用上限則明定不得超過受僱員工人數之 3%，主因其立法的核心價值在於，加強派遣勞工之僱用安定及勞動權益、增加企業使用派遣勞工之成本及責任，使企業不能以減少成本為理由大量及長期的使用派遣人力，所以原草案只對涉及公共利益及大眾安全之職類禁止使用派遣人力，同時容許企業得隨時因應不同需求，於使用上限 3% 的範圍內運用派遣人力。目前各界對於派遣專法之派遣限制規範，意見較為分歧，包括是否應由負面表列調整為正面表列，及總額上限是否調整等，仍須勞動部持續與各界溝通，凝聚共識。

肆、小結

「立法保護非典型勞動」為 2016 年蔡總統提出勞動政策六大主張之一，「制定『派遣勞工專法』，讓他們與在同一職場內從事相同職務或工作的正式員工，能夠同工同酬，並且可以銜接成為長期穩定就業的勞工」，立法從加強勞動權益保障之根本做起，消除派遣勞工為次等勞工之印象，如果未來企業使用派遣勞工的人力成本，與自僱員工沒有差別，相信將促使企業大幅降低使用派遣之意願，而願意改僱用正式員工，不僅可增加員工對組織承諾及認同，且得提高勞工就業穩定。既然，社會各界普遍認同派遣勞工權益需要保護，儘速推動派遣勞工專法完成立法，不失為務實作法。



日本部分工時勞動法之探討

國立中正大學法律學系副教授　周兆昱

壹、日本部分工時勞動之定義

在日本，部分工時勞動（日文稱為「パートタイム労働」）是具有多重意義之法律概念。吾人如果僅從字面意義來解釋，部分工時勞工為相對於一般全職勞工之概念，通常係指工作時間較少之勞工。然而，在日本的企業中「部分工時（日文稱『パート』）」係一種表示勞工於企業內「身分」的獨特概念，與上述單純自工作時間來定義部分工時勞工之意義並不相同。例如，在企業內被稱呼為部分工時的勞工中，也存在其工作時間（日數）、職務內容與正職勞工幾乎沒有差別者，日本將此稱之為「擬似部分工時者（日文稱『擬似パート』）」。此種「身分」意義部分工時勞工之重視特徵為，低工資與僱用不安定。「部分工時」之用語可以出現在許多情況中，例如婚後一度離職後二度就業之女性工

作者、其他直接僱用的非典型勞工（如打工族、囑託勞工、定期契約勞工等），但他們之間並沒有一個明顯的區別，甚至在許多時候同一勞工可能有多種之身份。故而，關於部分工時勞工之定義仍須回歸法律之規範。

日本部分工時勞動法（關於短時間勞工之僱用管理改善等之法律，短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律，通常稱為「パート労働法」）第 2 條就部分工時勞工之定義設有明文規定，係指「一週約定工作時間較同一事業單位所僱用之通常勞工之一週約定工作時間為短之勞工」，但是所謂「通常勞工」必須是與部分工時勞工從事同種業務者始足當之。亦即，日本部分工時勞動法係採取與相同職務之全時勞工相比較之規定，而非明定每週工作未滿一定時間者為部分工時勞工。但是日本官方在進行勞動力調查時，係將部分工時勞工定義為「每週工作時間未滿 35 小時之工作者」。

在日本有關部分工時勞動之定義，整理後大致有如下三類型。

一、在企業中被稱為「部分工時」者（依稱呼來區別之定義），勞動力調查特別調查即採用此種定義。

二、每週工作時間未滿 35 小時者（依絕對性短時間來區別之定義），勞動力調查中採用此種定義。

三、每週所定工作時間較通常勞工為短者（依相對性短時間來區別之定義），部分工時勞動法之立法解釋採用此種定義。

貳、部分工時勞工與正職勞工間之均等待遇爭議

傳統部分工時勞動之問題，主要集中於部分工時勞工工資較正職全時勞工為低，特別是「全時制部分工時勞工」與正職勞工之間之差別待遇問題。然而，隨著日本泡沫經濟之崩潰與在全球化下所面臨更為激烈之國際競爭，許多日本企業被迫改變既有的人事勞務管理模式（所謂日本式人事勞務管理模式）--以男性正職勞工之長期雇用與年功序列薪資為主之僱用習慣，藉以作為因應之

手段。例如，降低正職勞工比例、減少新進正職人員之僱用以及大量增加雇用成本相對偏低之部分工時勞工。此問題已不僅止於部分工時勞工本身，更擴大影響到整體勞動市場。例如，因部分工時勞工之工資〈僱用成本〉遠低於正職勞工，企業開始減少僱用正職勞工，已僱用者亦利用各種經營合理化之名義將其解僱。長期下來，部分工時勞動之負面影響即擴大到正職勞工及年輕人僱用機會減少等各種不同層面上。

較諸正職勞工的僱用機會減少等問題，部分工時勞動所造成更為嚴重的問題是，伴隨著非正職人員數量之增加及工作內容之改變（內容複雜化、責任提高等等），其工資與正職勞工間之差距卻未隨之減少，反而更形擴大。除此之外，部分工時勞工加入以事業單位為投保單位之社會保險的機會，亦常因其工時未達各該保險之最低下限而受到限制。例如每週於單一事業單位之工時少於二十小時者即不得參加僱用保險，而健康保險（約相當於我國實施全民健保前之舊制勞工保險，但不含職災與老年給付部分）之加保要件為「通常勞工週工時之四分之三以上」，故每週於單一事業單位工作未滿三十小時者即無法加入，只能加入需自行負擔全額保費之國民健康保險。

綜上所述，因部分工時勞工所受到勞動條件上之差別待遇即社會安全體系上之問題，目前以部分工時勞工為主之非正職勞工中，有相當比例已淪為二十一世紀之新形態貧困階級，且其身分日趨固定難以改變。其所造成之不良影響已超出單純的勞動或就業問題之領域，而成為嚴重之社會問題。

參、部分工時勞動法重要內容概述

一、立法背景

日本大約於 1960 年代開始出現部分工時之勞工型態，且人數一直不斷增加，至 1980 年代中期，已大約占受僱人口之 15%。惟至 1990 年代初期泡沫經濟崩壞前，主要從事部分工時勞動者為二度就業之兼職家庭主婦，其目的多為貼補家用，此外即為在學學生或年輕的打工族。此些部分工時之就業型態，一般而言在工資等各方面之勞動條件均不如正職，但其考量可避開調動、工作內容較簡單或責任負擔較輕等理由，因此當時日本部分工時勞工絕大多數是以自願選擇此種雇用型態為主。在此背景下，日本政府於 1993 年制定了部分工時勞動法，然當時部分工時勞動法係以實施適當之勞動市場政策為目的，故而，不論是對於均等待遇或其他勞動條件內容之所有規定皆止於努力義務而已。

但是，如上述，隨著世界經濟的改變並影響企業對使用勞動形態之態度，社會上對部分工時勞工人數之增加，其與正職勞工間之差別待遇問題以及對於整體勞動市場影響之關心日益高漲，部分工時勞動法乃於 2007 年進行全面修正。修正後之部分工時勞動法增訂了禁止雇主對「應與通常勞工等同看待之部分工時勞工」為差別待遇等規定，強化了該法之規範強度。

二、2007 年修法重點

1. 勞動條件明示與工作規則

部分工時勞工亦適用勞基法之勞動條件明示之規範〈勞基法第 15 條、勞基法施行規則第 5 條〉。但是，即便企業已存在為正職勞工制定之工作規則，其未預定適用於部分工時勞工之情況亦不在少數，可能因此產生勞動條件曖昧不明之問題。就此，部分工時勞動法增訂，雇主負擔於變更工作規則時應聽取部分工時勞工代表意見之努力義務（同法第 7 條）。2007 年修正部分工時勞動法並於勞基法上勞動條件明示事項之外，就特定事項（加薪、退職津貼、獎金之有無等），課以雇主對於部分工時勞工交付文書等義務（同法第 6 條、同法施行規則第 2 條），違反者處以 10 萬日圓以下罰緩（同法第 47 條）。

2. 禁止對於「應與通常勞工等同看待之部分工時勞工」之差別待遇

針對部分工時勞動之最嚴重問題，即部分工時勞工與正職勞工之差別待遇，2007 年修正部分工時勞動法創設了禁止差別待遇之規定。亦即，就「應與通常勞工等同看待之部分工時勞工」，部分工時勞動法禁止雇主於工資、教育訓練、福利厚生及其他各項待遇上以「因為屬於部分工時勞工」作為理由而給予差別待遇（同法第 8 條）。部分勞工是否屬於「應與通常勞工等同看待之部分工時勞工」，依下列三項基準判斷部分工時勞工是否與通常勞工（即所謂正職勞工）完全相同。

（1）職務內容，包括業務內容及所伴隨之責任。

（2）人才活用之架構，自受僱時起至僱用終了為止，有無人事異動及其範圍等。

（3）勞動契約之期間，須為不定期契約，或因反覆更新而可於社會通念上與不定期契約視作同一之定期契約。

凡部分工時勞工完全該當上述三要件者，事業主即不得以其為部分工時勞工為由，在工資之決定、教育訓練之實施、福利厚生設施之利用及其他待遇上給予差別地對待。

3. 均衡待遇與說明義務

部分工時勞動法針對應與通常勞工等同看待之部分工時勞工以外之勞工，就工資（第 9 條）、教育訓練（第 10 條）、福利厚生設施（第 11 條）等項目，課以雇主確保其能取得與通常勞工間均衡待遇之努力義務。所謂均衡待遇，係指雖然無法承認職務是相同，如果參照職務之差異，例如 100:80，但待遇之差異過大而失去均衡時，例如 100:40，雇主應努力使勞工之職務與待遇能取得均衡。惟因比較不同職務而正確地計算其差異係近乎不可能之事，故而此一規範僅止於努力義務。

修正部分工時勞動法為謀求均衡待遇規範之實效性，於同法第 13 條課以雇主當部分工時勞工提出要求時，應說明係依何種考慮而採取了相應措施的說明義務。可惜的是，此一說明義務似乎未被廣泛地利用，應該有檢討更有實效措施之必要。

4. 轉換成通常勞工

為了促進部分工時勞工得以轉換成通常勞工（正職勞工），雇主應採取下列措施之一。

（1）於招募正職勞工時，將其應從事業務內之內容、工資、工時等招募內容相關事項一併向部分工時勞工周知。

（2）於事業所內進行新的正職勞工之配置時，亦給予部分工時勞工申請該當配置之機會。

（3）設立員工得由部分工時勞工轉換為正職勞工之制度（第 12 條第 1 項）。

三、2014 年修法說明

然則，由於上述禁止對於應與通常勞工等同看待部分工時勞工差別待遇規定之要件過於嚴格，難以適用於多數部分工時勞工，以致日本部分工時勞動法之修正規定於 2008 年 3 月開始施行後，直到 2013 年 12 月才出現第一件有關違反上述禁止差別待遇規定之判決。為了解決上述要件過於嚴格難以適用之問題，日本部分工時勞動法於 2014 年再次進行修正，將禁止對部分工時勞工差別

待遇之規定移至第 9 條，並刪除上述第 8 條中「不定期契約」之要件，新法自 2015 年 4 月 1 日起施行。惟 2014 年修法內容施行迄今僅年餘，其對實務之影響仍有待觀察。

肆、2007 年修正部分工時勞動法之影響

修正部分工時勞動法施行約二個月後，日本民間研究機構「財團法人勞務行政研究所」曾就企業如何因應新法之規定進行調查，並於 2008 年 9 月將調查結果之要點公布於其網頁。以下即就該調查結果作重點整理。

一、有關企業是否隨著部分工時勞動法之修正，重新檢討有關部分工時勞工待遇之狀況。根據調查結果所示，已進行有關檢討並有所改變者僅佔回答企業之 48.1%，尚未達到半數。至於改變之內容，最多企業採用了促進部分工時勞工得轉換為正職勞工之措置，達到 55.7%，34.1% 之企業變更了部分工時勞工之待遇，但亦有 35.2% 之企業將正職勞工與部分工時勞工之職務內容作嚴格區分。

二、本次修正之重要內容，即「應與通常勞工等同看待之部分工時勞工」待遇是否隨著法律之實施得到改善？調查結果顯示，即使法律明文禁止對此類型部分工時勞工於所有待遇上有差別待遇，但隨著修法而於工資部分實施均等待遇之企業僅有 9.1%，回答「檢討中」者亦有 18.2%，惟有 63.6% 之企業強調早於修法前即已就工資實施均等待遇。亦且，無任何企業就長期以來部分工時勞工與正職勞工間差別待遇最為嚴重之獎金、退職金及升遷等問題採取改善措施，回答「檢討中」者亦不滿 30%〈修法前即已實施均衡待遇者，分別為獎金 25%、退職金 11.1%、升遷 27.3%〉。

此外，為充分了解修正部分工時勞動法之實施成效，獨立行政法人勞動政策研究機構進行了大型實證研究，並在 2011 年 9 月發表「部分工時勞工實態調查結果—修正部分工時勞動法實施後之現況」（『短時間労働者実態調査』結果 - 改正パートタイム労働法施行後の現状，以下稱實態調查）報告，茲摘要重點如下。

一、僱用部分工時勞工之人數

此調查中，實際上僱用部分工時勞工之事業單位佔各該行業之比例於 2011 年佔 58%，相較於 2006 年的 66.3% 下降了許多，此下降之原因可能係因調查

單位不同，以及在採樣數和認定上有差異所造成的。但部分工時勞工佔全體受僱者之比例確實是逐年上升的。換句話說，即為僱用部分工時勞工之事業單位數是下降的，惟總人數仍是上升的。

二、部分工時勞工之僱用理由

從僱用理由比例下降的程度來看，以「因為人事費用比較便宜（勞動費用的效率化）」此理由下降最多。雖然此僱用理由所佔之比例仍然最高，但可見其重要性不如以往，此現象即可能是修法所帶來之影響。由於修法後就部分工時勞工之待遇，要求企業實施其與正職勞工之均衡待遇或是禁止差別待遇（如工資、教育訓練、福利設施之利用等），而企業為符合法律規範上之要求，勢必會增加僱用部分工時勞工之人事成本。故而，企業在修法後認為僱用部分工時勞工人事費用較便宜之比例，呈現明顯下降之結果。

三、關於勞動條件之明示

如上所述，雇主必須對於部分工時勞工明示其勞動條件，係為日本部分工時勞動法修法重點之一。首先，雇主於僱用部分工時勞工時明示勞動條件乙節，接受調查企業認為其「有明示」之比例在 2006 年至 2010 年呈現上升的結果；針對部分工時勞工之調查，認為有「被明示」之比例在 2006 年至 2010 年亦為上升之狀態。整體看來，雖然勞動條件明示不論係對企業或部分工時勞工之調查，在 2006 年已高達九成認為有明示與被明示，然在修法過後仍有一定幅度之上升。由調查結果可知，修法對於實務運作仍產生一定之正面效果。

四、全體部分工時勞工之待遇

針對全體部分工時勞工之待遇，雇主在決定工資之考慮要素上，2006 年調查以「相同地區、職種相同的部分工時勞工工資」之要素為最高，其次如「工作的困難度」、「年資」與「依地區、產業之最低工資」等。而在 2011 年之調查中，則以「能力、經驗」等要素為最高，其次如「職務的內容（業務內容及責任程度）」、「地區內的工資行情」、「職務成果」與「最低工資」等。

由此可見，部分工時勞動法修法後，法律希望雇主依據勞工之能力、經驗、職務內容、職務成果等來考量其待遇，已產生一定之成效，成為企業通常會考慮之要素。除了上述決定工資之要素外，在其他各種津貼制度之實施狀況，如通勤津貼、康樂設施的使用等皆是上升的狀態。

五、職務和人才活用架構相同之部分工時勞工待遇

依此調查，職務相同和人才活用架構亦相同之部分工時勞工，在工資決定要素之考量上，與一般部分工時勞工相比，因「地區內的工資行情」與「最低工資」之考慮因素比例較少。而從反面來看，對於在「能力、經驗」、「職務的內容」、「職務成果」和「年齡」等因素上，則較受調重視。

然而，對於基本待遇（底薪，不包含獎金、津貼等，下同）等的計算方式，在職務相同之部分工時勞工部分，與正職勞工在工資計算之制度與基準上，大約只有四分之一部分工時勞工是與正職勞工相同的。另一方面，在基本待遇之性格上，從整體來看，會影響正職勞工之基本待遇結構的主要因素係業務能力、業績、成果等，部分工時勞工反而在「其他」的因素上亦佔了一定的影響力。

綜上所述，對於部分工時勞工之待遇改善部分已在慢慢改進，惟以職務和人才活用架構亦相同之部分工時勞工來作比較對象，在工作上之均衡待遇確保，仍有可進步之空間。

六、轉換成通常勞工之促進

調查中，雇主實施部分工時勞工轉換為正職勞工促進措施之實施率，相較於 2006 年調查結果上升了若干幅度；惟「沒有實施」之比例，仍高達將近五成。

再來，針對 2011 年調查中回答「有實施」促進轉換成正職勞工措施之企業，在實施方法上，以「如果有招募正職勞工，會把招募內容公開給部分工時勞工知道」最高，其次為「引進測驗制度等正職勞工轉換制度」的以及「如果公司內部公開招募正職勞工時，部分工時勞工亦會給予應徵機會」。在轉換的過程中，將近六成的企業主是沒有設置任何轉換型態的，均係直接轉換，有將近三成的企業主在是以「定期契約之正職勞工」作為轉換過程之設置。

就受訪者是否認為有實施效果的統計方面，2006 年調查認為沒有實施效果至 2011 年之調查僅微幅下降。仍有將近

五成認為轉換通常勞工之制度是沒有效果的。從整體來看，促進轉換成通常勞工之措施，在修法後之實施增加幅度有限。

七、待遇決定說明與待遇意見之獨立解決能力

關於部分工時勞工之待遇說明部分，部分工時勞工從可以「要求」企業主說明其待遇，發展至當其對於待遇有意見時已有獨力解決之能力，至少在企業主方面似乎已經接受了這樣的政策，亦相當程度的被實施著。惟如果是考慮部分工時勞工本身在契約地位上即為弱勢，在要求其說明與提出改善意見時亦有必要同時顧慮這一點，對於將來可能發生之糾紛必須給予一定的協助。對於部分工時勞工之要求，企業主或主管應有必要體諒和斟酌個別勞工實際之情況，謹慎認真的給予其說明幫助。

最後，關於部分工時勞工待遇在決定時，部分工時勞工是否能親自參與其中亦是討論之重點。針對工作規則訂定時之意見聽取狀況之調查，在企業中之部分工時勞工是否有適用工作規則，對於意見聽取之政策已慢慢開始達到效果。惟其中在「聽取工會意見」之比例不超過五成，可以說是，在整個組織環境中都仍有改善之必要和空間，並希望能藉此提高意見之提出。

伍、結論

日本部分勞動法自 1993 年完成立法後，陸續配合社會經濟、就業情勢之變化進行了數次修正，並藉由提高雇主責任之方式強化了對於部分工時勞工之保護。雖然保護強度最高，亦即有關禁止雇主對於「應與通常勞工等同看待之部分工時勞工」為差別待遇之規定施行成效尚屬有限，惟此為 2007 年修法內容過於嚴格所致，放寬適用之規定已於去年（2015 年）起實施，可再觀察其具體成效。惟本文以為，日本部分工時勞動法針對不同類型部分工時勞工訂定不同程度之保護規定，避免齊頭式平等之立法體例，相當值得吾人參考。按部分工時勞工從事部分工時勞動之動機、工作態樣與工作時數之差異甚大，確實不宜一律適用相同之法規範。從而，本文建議，我國未來研擬制定有關部分工時勞工之保護規定時，亦應考量部分工時勞工之特性，給予不同類型部分工時勞工不同之法律保護，以達到最佳之施行效果。

職業災害重建服務現況與未來展望

勞動部職業安全衛生署科長　簡秀華

壹、前言

職業災害是勞工因工作或工作過程中所造成的意外傷害或是疾病，而職業災害是每一勞動人口於工作中都會面臨的問題，近來，政府致力於減災工作，推動職業安全衛生促進工作，並落實勞動檢查、健康宣導等，以持續降低職業災害，期待為勞工建構健康安全的職場環境。然而隨著工業發展與科技進步，生產設備機械化以及生產原料的愈益發展，伴隨職業災害發生的可能態樣也越來越複雜，過去未發現的潛在有害物質，也可能在未來對於接觸該物質的勞工造成身體上的傷害或疾病。

依據 2015 年勞工保險統計，職業災害保險傷病給付件數為 51,304 件，職業災害失能給付件數為 3,481 件，職業災害死亡（含失蹤）給付為 1,303 件，此外，對於未加入勞工保險之勞工，依職業災害勞工保護法規定，由政府於編列預算撥付提供相關之給付協助，而職業災害的發生除經濟上的損失外，也可能會造成職業災害勞工身體或心理之傷害，這些傷害也可能讓勞工在工作上無法發揮傷病前的工作能力，以致於生產力下降，甚或引發後續就業、社會再適應以及家庭經濟困難等問題，或因此成為身心障礙者，其需求可能涵蓋醫療、心理、社會、經濟、家庭，復健，法律、勞資關係及就業等面向。除了勞工之外，雇主亦須承擔職災勞工可能因無法工作所造成生產、補償或賠償等損失，因此，一個職業災害事件的發生，對於雇主以及個別勞工均有相當程度的影響。

貳、職業災害重建服務概述

每一個職業災害事件的背後，除了是一個事業經營體的損失，也是一個家庭的問題，當職業災害對於勞工個人心理與生理受到損害時，其家庭也會受到經濟、照顧負擔及心理壓力等衝擊，因此，除了職業災害預防之外，如何讓受到職業災害的勞工後續可以健康的返回職場，從事適當的工作，以保障其經濟生活的安全，是為一項重要的工作。

國際勞工組織（ILO）2002 年「職場障礙管理實施規範」，亦揭示政府應透過立法確立政策架構，透過醫療復健、社會重建、職能復健及職業重建，提供職業災害勞工各項重建之支持措施，以協助職業災害勞工重返職場。此外，國際勞工組織（International Labor Organization）1955 年第 99 號「障礙者職業重建建議書建議：對於工作能力因身體損傷而有所改變的勞工，鼓勵雇主將職災勞工轉換至可勝任且與原工作相關之其它工作」，對職災勞工強調「建設性補償」。各國亦強調如何使職災勞工在受傷後儘可能恢復功能，並協助其重返就業市場，為職災勞工重建服務之工作重點。

職業重建是一個連續的過程，且職業災害對於職災勞工身心造成之傷害程度不一，所需醫療及復建時間亦不等，所以，職業災害重建會因為每一個個案受到職業災害的情形不同而有不同的介入時機與處置方式，因此，協助職災勞工恢復工作能力，並非一次到位，勞工從醫療期間到是否得以復工，應經醫師診斷，或物理治療師、職能治療師依個

案情形加以評估後決定之，整個職災重建過程，除涉及醫療範圍的「醫療復健」外，通常還包含職能復健、社會復健以及職業復健（重建）等工作，概述如下[1]。

「職能復健」或稱之為「產業治療」乃是醫療復建階段性完成後，為利於往後重返職場而準備的一種過程，根據評估的需求給予適當、正確及適時的服務，其復健目標是如果勞工發生職業傷病時，讓傷病勞工能夠獲得早期而有效的治療，讓傷病勞工可以恢復傷病前的就業狀況或是重返傷病前的生活型態，也就是讓職災勞工能夠回到原公司從事原來的工作或是調整或替代工作。所涵蓋的項目包括：工作強化、脊髓損傷方案、腦部傷害方案、工作能力評估、功能性能力評估、工作與職務分析、工作模擬訓練、漸進式復工計畫、身體機制及衛生教育訓練、法律諮詢等。

「職業重建」乃是針對受職業災害勞工無法回到職務工作者，當他們須要培養第二專長、找尋其他公司上班從事原來的工作職務，或是調整不同工作時所採用的重建方法。職業重建所提供的服務包括：職業輔導評量、職業訓練、就業服務、就業安置、職業諮商、就業媒合、職務再設計等。

「社會復健」職災勞工於甫遭職業災害後，勞工本人及其家屬往往對於職災勞工權益不瞭解，而家庭亦因職災事件造成勞動力之減損與身心之重創，導致家庭陷入危機。社會復建之主要目的為透過專業服務，提供職業災害勞工及其家屬心理支持、社會適應、福利諮詢、勞工權益維護及保障等，以確保勞工及其家庭獲得權益保障與協助，恢復社會功能。社會復健從職災發生後即可進行，並涵蓋之後的每個階段[2]。

參、我國職業災害重建之作法

工作場所或勞動場所發生職業災害，此係事業單位經營難以避免之風險，基於雇主保護照顧之義務，雇主應予職災勞工適當之保障，而職災保護制度重點之一在於協助職災勞工後續之復工，此部分不因事業單位規模大小而有別，又為了讓職業災害勞工復工、重返職場，政府推動職業重建工作。

---

[1] 張彧、徐雅文，我國職業災害勞工重建政策之探討，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所（現為勞動部勞動及職業安全衛生研究所），2007 年，頁 2-3。

[2] 楊玫瑩，職業災害重建協助勞工看見希望，台灣勞工季刊，第 24 期，2010 年，頁 49。

我國對於職業災害勞工重建工作，最主要始於2002年4月28日施行之「職業災害勞工保護法」，職業災害勞工保護法是針對發生職業災害之勞工，制定職災補償及重建等相關法律保障措施，更藉由預防工作之推動與落實，有效減少職業傷病之發生，從而降低保險給付之支出，以達到從預防、補償至重建之整體性職災勞工保護之目標。其中，職業災害勞工保護法第4章明定各項促進就業措施，並於第18條規定，職業災害勞工經醫療終止後，主管機關得依其意願及工作能力，協助其就業；對於缺乏技能者，得輔導其參加職業訓練，協助其迅速重返就業場所。已有職業重建之雛型，另於同法第27條規範雇主安置職災勞工之工作應以原工作為優先，又為加強職災勞工之復工，亦規定雇主應提供其從事工作必要之輔助設施，以期職災勞工迅速重返職場。

而後，2003年1月7日訂定發布「勞動部職業安全衛生署補助相關單位辦理職業災害預防及職業災害勞工職業重建事項作業要點」（原名稱：勞工保險局補助相關單位辦理職業災害預防及職業災害勞工職業重建事項作業要點），2004年10月20日依「職業災害勞工保護法」第10條規定，訂定發布「職業災害勞工職業重建補助辦法」，利用計畫補助方式，鼓勵民間專業團體辦理心理輔導及社會適應、工作能力評估及強化、職務再設計、職業輔導評量、職業訓練、就業服務、追蹤及輔導再就業，與其他職業災害勞工職業重建相關研究事項，進一步加強輔導提供勞工工作能力強化、心理輔導等促進就業之積極性措施，以加強照顧職業災害勞工傷病後重返職場之需求。

至2008年，為了讓職災勞工家庭，能在職災發生的第一時間得到陪伴支持，並獲得各項醫療健康、法律訴訟、經濟安全、福利服務、心理支持、重返職場等協助資訊或資源，勞動部（改制前行政院勞工委員會）推動「職業災害勞工個案主動服務計畫」，於全臺配置個案管理服務人員，結合各縣市政府在地資源，提供職災勞工權益協助、家庭支持以及復工協助，並且，設置「職業災害勞工諮詢專線」（0800-001-850），主動關心聯繫職災勞工，瞭解其需求，並做為轉介各縣市個案管理服務的管道。自此，初步建構具資源連結功能之職災勞工服務資源網絡。

承上，茲就我國職業災害勞工重建之作法，依職業災害重建內涵，分述如下：

一、職能復健

包含職能治療及復健、工作能力評估、工作強化訓練以及重返職場之協

助等，主要由勞動部職業安全衛生署依「職業災害勞工保護法」第 10 條、「職業災害勞工職業重建補助辦法」以及「勞動部職業安全衛生署補助相關單位辦理職業災害預防及職業災害勞工職業重建事項作業要點」規定，每年 2 月及 7 月進行計畫申請公告，委託相關醫事專業團體（依法設立之事業單位、機構、學校及相關團體，且須置職能治療師或物理治療師 1 人以上）辦理，協助對象為勞工發生職業災害後，由醫師診斷為職業傷病，致工作能力降低或喪失者。

現階段已補助臺大醫院、臺北榮總、彰化基督教醫院、高雄長庚等 15 個機構成立「職能復健單位」，亦連結委託設置之全國各區職業傷病防治中心，提供工作分析及功能性體能測驗，並進行增進其生心理功能之治療、復健及訓練等職能復健相關服務，並應依職業災害勞工工作能力之恢復狀況，擬訂復工計畫，協助其復工，讓遭遇職業災害傷病勞工，能夠獲得有效之治療，及早恢復傷病前之工作能力與就業狀況，重返職場。

二、社會復健

包含職業災害權益諮詢與維護、勞資爭議協處、雇主協商（補償、復工）、福利資源連結與提供、勞工保險給付津貼協助申請、家庭功能支持及調整、心理支持與社會適應等，主要辦理規定如下：

（一）職業災害勞工職業重建補助辦法

由依法設立之事業單位、機構、學校及相關團體（須置臨床心理師、諮商心理師、職能治療師、護理師、社會工作師或具相關工作經驗 1 年以上之大學校院社會工作、心理輔導、特殊教育相關系所畢業者 1 人以上）提出計畫辦理「心理輔導及社會適應」。

（二）職業災害勞工個案主動服務計畫

透過補助地方政府配置 47 名個案管理服務人員辦理，以保障職業傷病勞工之最低生活條件，以恢復其傷病前之社會生活功能為目標，並扮演資源連結之重要角色，其重點工作說明如下：

1. 協助提出職業傷（病）鑑定與治療：疑有職業病個案，轉介職病防治中心進行診斷與治療，並協助申請職業病認定與鑑定。
2. 職業災害勞工權益維護：協助取得醫療給付（含職災醫療書單），連結復健與輔具資源，陪同個案瞭解醫療復健計畫及相關衛教知識；維護案主工作權益，並爭取法定應有公傷病假；協

助案主爭取職災補償權益；案主遇有解僱或離職情形，協助案主獲取資遣費或退休金；爭取雇主賠償等。

3. 勞資爭議協調：向雇主主張維護案主權益，協助調解勞資雙方爭議；轉介與陪同參與勞資爭議調處，協助獲得有利案主事項（職災補賠償、復工條件等）；運用法律諮詢或轉介法律扶助資源，獲取訴訟協助及權益保障等。

4. 職災慰問與家庭功能維護：發放職災慰問金；視案家需求及條件申請各項社福補助、津貼與連結民間相關經濟或物資資源；建立良好支持關係，並視案家需要連結心理諮商與精神醫療資源；協助案家獲得相關福利服務，使案家生活功能得以穩定；連結社福生活重建團體，協助案家社會適應等。

5. 重返職場協助：定期追蹤醫療復健個案，了解其復原情形及復工需求；視個案工作能力恢復情形及身心需求，連結各項職能復健、職業重建與就業服務等資源，協助案主強化其工作能力，或發展新專業知能；協助案主進行復工協商，透過職務再設計、復健安排、環境改善等，返回工作崗位。

三、職業重建

包含職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導等工作，主要係以協助未能回到原工作職場之職災勞工再就業為目標。

就目前職業重建體系，除勞動部職業安全衛生署依「職業災害勞工職業重建補助辦法」，補助相關專業團體辦理「職務再設計」以及「職業輔導評量」措施外，另主要透過勞動部勞動力發展署相關「職業訓練」、「就業服務」、「創業協助」以及「身障礙者職業重建服務」資源，提供職業災害勞工職業重建服務，摘述如下：

（一）勞動部職業安全衛生署

1. 職業輔導評量

依「職業災害勞工職業重建補助辦法」規定，為瞭解職業災害勞工之職業潛能、興趣、技能、工作人格及生理狀況等所實施之評量，以提供具體就業建議，協助職業災害勞工適性就業。

2. 職務再設計

依「職業災害勞工職業重建補助辦法」規定，指協調改善工作環境或工作機具設備、調整職務內容、工作方法及條件或應用就業輔助器具等措施，協助職業災害勞工重返職場，提高工作效能。每一個案之改善額度最高補助 20 萬元。

（二）勞動部勞動力發展署

1. 職業輔導評量

依身心障礙者權益保障法第 37 條第 1 項規定，提供身心障礙者職業輔導評量服務，以瞭解其職業潛能、興趣、技能、工作人格、生理狀況及所需輔具或服務等，提供具體職業重建服務或建議，俾利其適性就業。

2. 職務再設計

依「身心障礙者職務再設計實施方式及補助準則」、「推動身心障礙者職務再設計服務實施計畫」以及「推動中高齡者職務再設計計畫」辦理，包含改善工作設備或機具、提供就業輔具、改善工作條件、調整工作方法、改善職場工作環境等。雇主每進用一名身心障礙者、每名自營作業者、受僱之身心障礙者個人、中高齡或高齡者，每年補助金額最高以新臺幣 10 萬元為限。但有特殊需求，經專案評估核准者，不在此限。

3. 就業服務

由公立就業服務機構依據勞工就業需求，提供相關就業服務，並為積極協助勞工就業，提供有僱用獎助、臨時工作津貼、求職交通補助金、異地就業交通補助金、搬遷補助金、租屋補助金、職場學習及再適應計畫、多元就業開發方案、培力就業計畫等就業協助措施，鼓勵雇主僱用弱勢之勞工、降低勞工求職之障礙、提供勞工職場學習、在地就業之機會。

4. 職業訓練

由職業訓練機構依據勞工職業訓練需求，運用政府及民間資源，以自辦、委辦或補助方式，對於工作技能不足或需補充就業技能之失業、待業或轉業適訓之勞工，規劃辦理各類就業導向職業訓練措施，提供相關參訓津貼及補助，以提昇勞工工作實務技能，促進其就業及安定生活，順利就業。除辦理職業訓練課程外，亦依不同對象提供其他職業訓練相關協助措施，包含職業訓練生活津貼、產業人才投資方案（補助訓練費用）、充電起飛計畫、青年就業旗艦計畫、明師高徒計畫等。

5. 創業協助

為協助勞工創造就業機會，辦理創業諮詢輔導服務以及低率創業貸款措施，協助勞工獲得創業知能、顧問輔導以及創業資金等資源，且進一步辦理相關商品行銷服務，降低勞工創業障礙，提高勞工創業之成功機率。

6. 身心障礙者職業重建服務

包含身心障礙者就業轉銜、職業訓練、職業輔導評量、職務再設計、就業服務（庇護性就業、居家就業、職場學習及再適應計畫、支持性就業）、職業重建窗口（就業轉銜服務、職業重建個案管理服務）、身心障礙者創業輔導。

肆、職業災害重建服務之檢討與未來展望

德國、日本、韓國等國家，均將職業災害勞工予以特別照顧，並且認知推動職業災害勞工重建政策，協助其儘速返回職場有利於勞工、雇主、保險人及整體社會，爰分別制定職災勞工重建方案、成立專業法人團體、投資職災醫院及建構職災勞工重建網絡。然而我國職業災害勞工保護法施行迄今，已逾 10 餘年，期間社會、經濟、科技、政府組織分工已然發生變化，爰衡酌各國職業災害重建制度發展，檢討國內職業災害重建服務，並提供未來展望之芻議。

一、職業災害重建服務之檢討

我國職業災害勞工重建之推動，目前係依職業災害勞工保護法提撥之專款，並依「職業災害勞工職業重建補助辦法」規定補助若干職能復健單位，以及依計畫推動方式，補助地方政府僱用個案管理人員提供諮商協助服務，但完整重建體系未建構、資源亦欠整合，難以滿足職業災害勞工個別化、多元化之重建服務需求，經檢討國內職業災害重建服務，概述如下：

(一) 重建服務缺乏普及性及資源分配不均

有關職業災害預防及職業災害勞工之重建，現行「職業災害勞工保護法」、「職業災害勞工職業重建補助辦法」規範

相關工作相關專業團體向職業安全衛生署申請補助辦理，故僅能視民間專業團體之參與意願，受理補助案之申請。近年來在主管機關積極鼓勵各醫院提出申請之努力下，服務單位雖有成長趨勢，但由於未能依各地區服務需求統籌配置，致服務單位及數量成長仍然有限，且容易因服務單位人員輪替更換等因素，而影響其繼續提供服務之意願與服務品質，不利服務的連續性與完整性，對職業災害勞工而言，在接受職業重建服務過程，也可能造成未得到整體性與連續性的服務，且如資源未具普及性及區域均衡性，可能讓部分地區職災個案管理員連結職能復健資源時面臨困境，缺乏相關資源得以轉介提供，較為不利勞工重返職場及再就業。

（二）服務網絡連結待加強

依目前現行體制，職業災害重建資源仍由不同單位主政，如職能復健主要由勞動部職業安全衛生署補助醫事單位辦理工作能力評估及工作強化，社會復健由勞動部職業安全衛生署補助地方政府辦理，職業重建仍以勞動部勞動力發展署所提供之就業服務、職業訓練以及身心障礙者職業重建等資源較為完整；惟各單位間的服務資源連結，缺乏標準化以及常態性作業。

（三）缺乏職業災害勞工職業重建服務之專責專業團體

國內尚無職業災害勞工重建及職業災害預防之產業或具整合能力之專業團體，然職災勞工職業重建的工作並非短期即可完成，透過計畫補助以每年度申請補助方式進行，對於提供服務單位在不確定隔年度方案是否能夠通過申請時，提供服務單位較不容易推動較延續性並連貫的服務措施。

另職災勞工重建及預防專款，如以年度補助或政府採購法等方式，將職災重建等業務具高度專業化及持續性之委託不特定民間機構或學校辦理，易衍生

專業能力不足、人才難以久任、技術經驗無法傳承或公益與私益難以區分等影響重建業務發展之情形。且相關服務網絡之建立以及相關專業人員之培養，亦欠缺強而有力的執行單位，故實須有常設性專責組織及足夠人力，方能永續經營與發展職業災害重建業務。

二、職業災害重建服務之未來展望

為加強協助職業災害勞工重建作業，勞動部職業安全衛生署於 2014 年成立後，將原由勞工保險局辦理之職能復健，以及勞動部推動之「職業災害勞工個案主動服務計畫」，納入職業安全衛生署工作範疇，進行業務整合。此外，並重新檢討職業災害勞工保護法之規定，研議相關修法作業，以下就職業災害重建體系可能之未來展望，提出以下參考：

(一) 主管機關積極參與職業災害勞工重建，協助勞工重返職場

職業安全衛生署於 2015 年開始委託臺灣大學辦理職能復健服務中心計畫，辦理職業災害重建之各項規劃工作，包含訂定相關標準作業流程，試辦網絡連結服務作業，加強相關單位之聯繫，主動開發職能復健單位，協助提升職能復健單位服務品質，以及辦理相關課程加強服務人員之專業能力。

除此之外，考量目前現行的補助方式，具有服務缺乏連續性與完整性之問題。因此，未來應加強職業災害勞工重建功能，中央主管機關運用專款，主動積極規劃職業災害重建服務項目，以及整合區域重建資源，方能成效。

(二) 加強職業災害重建網絡連結，提供職災勞工完整服務

職業災害勞工傷病診斷、療程、重建過程，各有不同之介入方式，需要團隊協同方能有成。政府之責任在於提供職災個案「及早介入」及「整合性服務」之網絡。

現階段國內勞工社會復健、職能復健及職業重建窗口分立，難以有效提

供整合性之職業災害重建服務，又實務上，職業災害職能復健事涉專業，且該等專業人員背景多元化，涵蓋職業醫學、職能治療、物理治療、心理諮商、職務再設計、工作能力評估等個案管理專業事宜；另整體職業災害重建業務涉及社政、勞政、醫學、復健、就業服務等多方領域專業，仍需透過政府單位間以及與民間相關團體等單位合作，方能奏效。因此，在不同專業由不同單位辦理之情形下，服務網絡之連結，整合區域性相關重建資源，令勞工得到更為便利與完整的服務，對於職業災害重建工作至為重要。

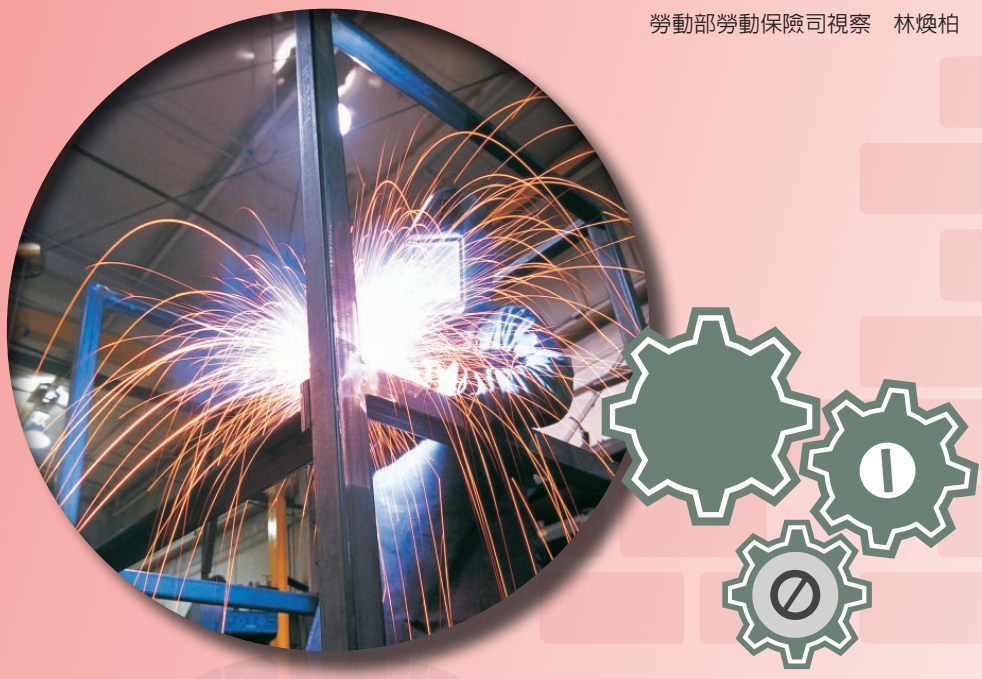
（三）進一步統籌辦理職業災害勞工重建事項，建立跨專業服務團隊

職業災害勞工重建服務機構應以「個案管理」的方式，藉由專業團隊落實執行職業傷害的案主管理服務，提供各項專業評估及處遇計畫，從接到職災勞工通報開始，列入管理，對於醫療復健穩定尚無法回復原職場者，依職業災害勞工個人需求，擬定職能復健計畫，實施工作能力評估與強化、職務再設計方案等，提供個案職業重建、評估、諮詢等服務。

然目前對於職災重建業務，囿於專業涵蓋程度較廣以及人力等因素，尚難完全整合單一提供服務之單位，惟職業災害重建是一延續的過程，故由跨領域專業團體統籌辦理職業災害勞工重建事項，提供民眾便捷且單一窗口，並由重建單位之專業人員與雇主、職災勞工及相關醫療單位共同研訂復工計畫並追蹤辦理情形，以及加強服務人員之專業度，使職災重建工作更具專業化，以發揮重建最大效益，協助職業災害勞工返回原職場工作，應為未來進一步加強職業災害勞工重建工作需妥慎研議之發展方向之一。

健全我國職業災害保險法制
——以日、韓二國為借鏡

勞動部勞動保險司視察　林煥柏



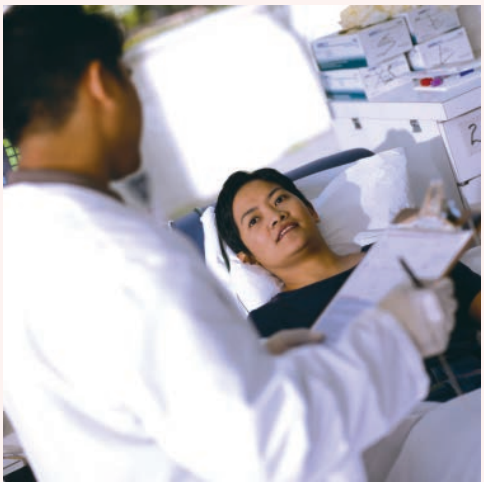
壹、我國職業災害保險之現況與困境

查我國勞工保險於民國 39 年開辦，係採包含普通事故及職業災害事故之綜合保險方式，於 68 年 2 月始將前開二者之保險費率分開計列，並首次進行職業災害保險費率精算事宜，惟職業災害保險相關規定仍於勞工保險條例中規範。又職業災害保險之辦理目的，係透過納費互助、風險分攤之社會保險方式，除可立即提供職災勞工基本生活保障外，同時，亦可分散雇主之職業災害補償風險，避免其因重大工傷事件承擔鉅額補償，影響企業經營。

惟普通事故保險與職業災害保險除規範目的不同，職業災害保險相關規定亦受限於普通事故保險財務、保費負擔、適當保障等規定，致各界認為現行我國職業災害保險對職災勞工保障顯有不足，以下將說明目前職業災害保險制度之困境：

（一）受僱勞工未全面強制加保，發生職業災害事故無法獲得職業災害保險給付保障

如上所述，勞工保險係綜合保險制度，職業災害保險之加保規定與普通事故保險相同，爰現行勞工保險條例僅規定僱用 5 人以上員工之事業單位，皆應為勞工辦理參加勞工保險，至受僱於 4 人以下公司行號的勞工，則屬所謂「自願加保」對象，並未課以雇主為其辦理參加職業災害保險之責任。此外，實務上部分雇主為規避普通事故保險保費負擔，未替受僱勞工加保；或因工程層層轉包，人員流動性高，無法即時辦理加保手續等，而發生未加保狀況，致勞工發生職業災害事故時，無法獲得職災保險給付之保障。



（二）勞工保險投保薪資有其上限，致雇主無法充分抵充所得較高者之勞動基準法職業災害補償責任

現行勞工保險不論普通事故保險或職業災害保險均適用同一投保薪資分級表。因普通事故保險包含老年給付，財務負擔較重，且需考量勞、資、政三方保費負擔能力及社會保險適度生活保障等，故訂有上、下限規定，無法反映部分勞工實際薪資水準。因此勞工一旦發生職業災害事故，如其原領薪資超過投保薪資上限規定，除保險給付與其實際薪資有所差距，保障不足外，恐使雇主職業災害補償責任抵充不足，造成沈重負擔，衍生後續勞資爭議。

另一方面，對於薪資較低、就業較不穩定之非典型勞動者而言，可能以 11,000 元之級距投保，一旦發生職業災害，所得請領之給付恐不足以保障其基本生活，爰部分勞工團體亦提出，職業災害保險之投保薪資至少應以基本工資（現為 20,008 元）作為最低級距，以保障較為弱勢之勞工。

（三）年金給付金額過低，保障不足，且按年資計算，不利年資較短之勞工

依勞工保險條例規定，前開年金給付係將平均月投保薪資、年資納入計算，因此年資較短之被保險人，若遭遇職業傷病致終身無工作能力，所計算出來的結果可能僅得領取基本保障年金，保障顯有不足，且部分勞工團體亦指出，受僱勞工之職業災害保險之保險費由雇主全額負擔，與勞工個人之保費貢獻程度無關，納入年資計算給付金額並不合理。

另部分勞工團體認為，目前職業災害保險之失能、遺屬年金給付，其給付金額水準過低，難以實質確保職災勞工災後經濟生活安全，建議應參照國際勞工組織第 121 號公約及先進國家實施經驗，適度提高給付水準，以保障職災勞工及其遺屬之基本生活。

此外，目前多數先進國家皆已將職業災害保險單獨立法，建立一完整的職業災害補償體系，並有專責運作之機關，進而與失業、老年退休生活等相關法令，構成保障勞工就業安全的社會安全網。考量該世界趨勢及目前我國職業災害保險所面臨的上述困境，將其自勞工保險條例抽離，單獨立法，站在保障職業災害勞工、建立完善職業災害保險制度的觀點，應是勢在必行。爰此，本文第二章將擇要介紹與我國國情相近的日、韓二國，其職業災害保險法之保障內容，以作為未來政策研擬之參考。

貳、日、韓二國職業災害保險制度概述[1]

日本「勞動者災害補償保險法」於 1947 年頒布，其立法目的係為提供因業務上或通勤等因素而致傷病、失能或死亡之勞動者，相關保險給付保障，並促進職災勞工重返社會、提供職災勞工家屬之協助，以及防止職業災害的保險制度。此外，亦有以保險制度提供勞基法

[1] 本文有關日、韓二國職業災害保險法資料皆取自該國勞動主管機關，並自行翻譯，資料網址如下：1. 厚生勞動省所管法令 http://wwwhourei.mhlw.go.jp/hourei/；2 韓國勞動部所管法令 http://www.moel.go.kr/english/poli/poliLaw.jsp?tab=7。

之職災補償制度擔保的政策目的，其後經數次修正，擴大適用行業，提高給付水準，並引進通勤災害保護制度，創設勞動福祉業務等。韓國「產業災害補償保險法」則於 1963 年訂定，係該國實施的第一個社會保險制度，於工業發展方面，該法扮演相當重要的角色，除為雇主保護事業基礎，亦保障了勞工的收入和健康，企業經營更無後顧之憂，得以在極短期間內追求快速經濟成長。

與我國勞工保險係委由勞工保險局辦理不同，日本之勞災保險除由厚生勞動省轄下勞動基準法局為主管機關，並由地方勞動基準監督署辦理給付業務外，另成立「獨立行政法人勞動者健康福祉機構」辦理職災勞工重建、預防等業務，另韓國則設立類似公法人性質的「勞動福祉公團」以辦理職業災害保險業務。

（一）適用範圍

日、韓兩國職業災害保險制度，原則上適用所有事業單位。亦即，該事業單位不問僱用人數多寡，皆需強制參加職業災害保險，其所僱用之勞工，於僱用關係存續期間，自可獲得職業災害保險之保障。另兩國針對部分對象有適用除外規定，例如：公務員、軍人等，因已有各別之職業災害補償制度，無適用之必要，而部分特殊行業，亦有排除規定，茲將日、韓二國職業災害保險之適用及除外規定臚列如表 1。

表1 職業災害保險之適用及除外規定

國別	適用範圍	除外對象
日本	僱用勞工 1 人以上之所有事業單位。	• 適用國家公務員災害補償法、地方公務員災害補償法之國營事業、行政機關。 • 農、林、水產業，因其發生職災案件較少，且事業規模較小，爰列為自願適用事業單位。
韓國	僱用勞工 1 人以上之所有事業單位。	• 適用公務員年金法、軍人年金法者。 • 適用船員法、漁民及漁船災害補償法或私立學校年金法者。 • 建築工程金額未滿 2 千萬韓元，或工程總面積 100 平方公尺以下及 200 平方公尺以下之翻修工程。 • 家事勞動者。 • 業務屬上開四項以外之事業單位，其僱用人數不超過 1 人者。 • 農、林（伐木業除外）漁、狩獵業之事業單位，其僱用人數未滿 5 人者。

除了強制適用之事業單位外，日、韓二國之職業災害保險，基於保護實際從事工作之勞動者，於受到災害時應給予補償之考量，就中小企業雇主、獨立作業勞動者、家事工作者等，於獲得主管機關認可後，得准其辦理加保，兩國之特別加保對象詳如表 2。

表2

特別加保對象

國別	特別加保對象
日本	• 中小企業主及其受僱者、家族勞動者。 • 自營作業者。 • 派遣至國外工作者。 • 從事特定行業者： （1）農事相關作業工作者。 （2）辦理國家或地方公共團體委辦職訓者。 （3）從事適用家事勞動法之特定行業者。 （4）工會會務人員。 （5）從事照護行業者。
韓國	• 派遣至國外工作者。 • 接受在職訓練之學生或職業訓練受訓者。 • 中小企業主（包含未僱用勞工幫同工作者）。 • 自營作業者。 • 從事特殊型態工作者（不問其契約形式，係以類似勞工之方式提供勞務，獲取報酬，惟無勞動基準法等相關法令之適用者）。

（二）給付內容

日、韓二國之職業災害保險皆提供醫療給付、休業給付（韓國稱為工資替代給付，即我國勞工保險之傷病給付）、失能給付、遺屬給付、看護給付等給付項目。給付係以勞工之實際工資按各該給付規定計算金額，與我國按勞工之「月投保薪資」計算不同。此外，針對上、下班交通事故，日本勞災保險將其列為保險事故，可請領相關保險給付，惟查韓國職災保險法除公、出差外，並未給付通勤事故。二國之保險給付內容擇要整理如表 3：

表3

職業災害保險給付內容

		日本		韓國	
		給付條件	給付內容	給付條件	給付內容
給付項目	醫療給付	勞工因執行職務或通勤災害致傷病，於勞災醫院或指定醫院內進行療養。	提供職災勞工必要之醫療措施。	勞工因執行職務而致傷病，於指定職災醫院內進行療養者。	提供職災勞工必要之醫療措施；若無法於指定醫療院所進行醫療者，則發給醫療費。
	傷病給付	勞工因業務或通勤災害中造成傷病需要療養，致無法工作。	自休假之第4天起給付平均工資之60%。	勞工因執行職務遭遇傷病而需診療，致無法工作者。	自無法工作之第4天起給付平均工資之70%。
	傷病補償年金	勞工因業務或通勤災害，其醫療行為開始後經1年6個月仍未痊癒，失能程度符合所定要件且狀態持續者。	依其傷病等級發給平均工資之245日～313日之年金。	請領醫療給付之勞工於醫療行為開始後2年仍未痊癒且無法工作，傷病程度符合所定要件者。	依其傷病等級發給平均工資之257日～329日之年金。
	失能給付	勞工因業務或通勤災害所致之傷病，治癒後於身體遺存一定之失能狀態者。	1. 失能年金：依其失能等級發給平均工資之131日～313日之年金。 2. 失能一次金：依其失能等級發給平均工資之56日～503日之一次金。	勞工因執行職務所致之傷病，經治癒後仍遺存一定之失能狀態者。	1. 失能年金：依其失能等級發給平均工資之138日～329日之年金。 2. 失能一次金：依其失能等級發給平均工資之55日～1,474日之一次金。
	遺屬給付	勞工因業務或通勤災害致死亡時，遺有符合要件之遺屬者。	1. 遺屬年金：依遺屬人數發給平均工資之153～245日之年金。 2. 遺屬一次金：平均工資之1000日。	勞工因業務或通勤災害致死亡時，遺有符合要件之遺屬者。	1. 遺屬年金：基本給付金額為平均工資之47%，再依遺屬人數調整。 2. 遺屬一次金：平均工資之1,300日。

表3

職業災害保險給付內容（續）

		日本		韓國	
		給付條件	給付內容	給付條件	給付內容
	喪葬費	為因業務或通勤災害致死之勞工辦理喪葬事宜者。	發給315,000日圓加計平均工資之30日之金額；前開金額若未滿平均工資之60日者，即發給平均工資60日。	為因業務或通勤災害致死之勞工辦理喪葬事宜者。	發給平均工資之120日。
	看護給付	因業務或通勤災害致重度失能之勞工，其日常生活有隨時看護之需求者。	依其看護狀態，每月給付57,030～104,950日圓。	無	無
	二次健康檢查等給付	勞工於最近一次健檢，發現有腦心血管等疾病項目之異常狀態時，得申請二次健檢及特定保健指導。	提供為確實掌握腦心血管疾病狀態之相關健檢及醫師保健指導。	無	無

（三）其他保障措施

日韓二國職業災害保險除提供上述主要的保險給付外，亦提撥經費辦理協助職業災害勞工後續重返職場、家屬照顧、職業災害預防等措施。例如，日本針對職災勞工發給各種一次性給付的「特別支給金」，亦辦理協助職災勞工家屬就學、貸款等業務，至韓國亦從保險基金提撥經費辦理協助職災勞工後續醫療、重建及職業災害預防等措施。

（四）小結

綜觀日、韓二國職業災害保險法制之發展演進，我們可以整理出一些基本原則，諸如：納保範圍逐漸擴大至全部事業單位及受僱勞工，給付內容隨著該國經濟發展、勞工意識萌發、職業傷病之發現，進而漸次提高給付水準。因此，職業災害保險隨著勞動型態多樣化及醫療科技發展，各種以往不曾被發現的職業病逐漸被發掘，為了保障勞工工作安全，政策規劃者更應隨時應變，適時調整保險法制，以因時制宜。

參、結論

考量勞工保險普通事故保險與職業災害保險保障目的不同，且為加強保障職災勞工及其家屬之基本生活，勞動部前已擬具「勞工職業災害保險法」草案，規劃擴大加保對象、提高給付水準等，並於 103 年 10 月 31 日送立法院審議，惟經該院第 8 屆會期屆期不續審。惟誠如上述，基於保障職災勞工之目的，職業災害保險單獨立法係勞動部未來的重點工作項目，自當繼續積極推動，針對前開所述各項困境及各界提出的各項建議，政策規劃單位亦應廣泛蒐集先進國家實施經驗，並分析我國勞工就業及職業災害發生實況，以擬定確實適合我國的職業災害保險法令。此外，職業災害保險係社會保險制度，亦即將有限之保險資源，做最適之運用，故各項保障皆有其限制，當要求更多更好的給付項目或保障措施時，保險財務得否支應？是否降低勞工積極重建以重返職場意願？及與各社會保險間之衡平等面向，皆需納入考量。因此，透過勞、資、政、學等各界的積極參與、理性討論，於各種不同意見中取得最大公約數，始可建立一套健全的職業災害保險法制，亦是勞工之福，企業之福。

報乎你知～

修法擴大僱用 100 人以上之雇主應提供 哺（集）乳室與托兒設施或措施

勞動部勞動福祉退休司專員　黃惠君

為鼓勵雇主建立友善支持員工哺育的工作環境，性別工作平等法於第 23 條規定一定規模以上之事業單位，應提供哺（集）乳室與托兒設施或措施，以協助員工哺育其子女，使其兼顧工作與家庭。

一、法令規定

為推動雇主提供更多受僱者哺育與托兒服務，性別工作平等法第 23 條（以下簡稱本法）已於本（105）年 5 月 18 日修正公布，並自本（105）年 5 月 20 日起生效，將原僱用受僱者 250 人以上之雇主應提供哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施之適用範圍，擴大至僱用受僱者 100 人以上之雇主。

二、設置標準及經費補助

依據本法第 23 條第 2、3 項規定，主管機關對於雇主設置哺（集）乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。有關哺（集）乳室、托兒設施、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定之。據此，勞動部訂定「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」（以下簡稱本補助辦法）。

依據本補助辦法規定，哺（集）乳室係指雇主設置供受僱者親自哺乳或收集母乳之場所，哺（集）乳室之設置位置應便於受僱者使用，設有明顯標示，且鄰近洗手台或提供洗手設施，另具隱密、安全性、良好之採光及通風，並應具靠背椅、桌子、電源插座、母乳儲存專用冰箱、有蓋垃圾桶等基本設備，及訂定哺（集）乳室使用規範；托兒設施係指雇主以自行或聯合方式設置托兒服務機構（托兒服務機構包括托嬰中心、幼兒園或兒童課後照顧服務中心）；托兒措施係指雇主與立案托兒服務機構簽約，或由雇主提供補助托兒津貼者。

為鼓勵雇主提供員工哺（集）乳室、托兒設施或措施，針對雇主辦理哺（集）乳室、托兒設施或措施者，不限事業單位規模大小，皆可補助相關經費。依據本補助辦法規定，補助雇主設置員工哺（集）乳室最高 2 萬元；新興建托兒設施最高補助 200 萬元，已設置托兒設施每年最高補助 50 萬元；托兒措施每年最高補助 60 萬元。

三、輔導措施

為協助雇主提供哺（集）乳室、托兒設施或適當之托兒措施，勞動部與各地方勞工行政主管機關辦理觀摩座談、媒合說明會，並提供專家諮詢輔導、企業托兒服務參考手冊，以及建置企業托兒與哺（集）乳室資訊網（http://childcare.mol.gov.tw）等，該網頁包括認識企業托兒與哺（集）乳室、如何規劃辦理企業托兒與哺（集）乳室、經費補助與專家諮詢輔導等相關資訊，提供雇主辦理托兒設施或措施之各項資源與協助措施。歡迎雇主查詢及運用，以營造友善職場環境，讓員工安心托育、放心工作，進而提高工作效率，創造勞資雙贏。

性別工作平等法之修正

放寬哺（集）乳規定、增訂因職場性騷擾衍生法律訴訟應給予公假

勞動部勞動條件及就業平等司專員　顧家容

立法院於105年5月3日三讀通過性別工作平等法部分條文修正草案，同年5月18日以華總一義字第10500042821號總統令公布，並於5月20日生效。

本次修正除放寬受僱者哺乳期間至子女未滿2歲、刪除哺（集）乳次數限制及增訂延長工作時間達1小時以上者，雇主應另給予哺(集)乳時間30分鐘，另增訂被害人因職場性騷擾衍生法

律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假之規定。上開修正將有效強化友善育兒職場環境，使受僱者能安心兼顧工作與親職，亦同步確保受僱者於遭受職場性騷擾進行訴訟時之請假權益。

一、放寬哺（集）乳相關規定

為使受僱者能兼顧工作與親職，性別工作平等法於立法之初，經參酌國際勞工公約「母性保護公約」及勞動基準法第 52 條規定，定有哺（集）乳相關規定：「子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間 2 次，每次以 30 分鐘為度。前項哺乳時間，視為工作時間。」

為進一步鼓勵母乳哺育、維護受僱者身心健康，104 年至 105 年間，立法院多位立法委員連署提出性別工作平等法第 18 條修正案，提出延長受僱者哺（集）乳時間至其子女二歲、除休息時間外雇主應另給哺（集）乳時間 90 分鐘，及增訂受僱者延長工作時間時，雇主應另給予哺（集）乳時間等相關規範。

為加強保障受僱者職場工作權益，立法院遂於 105 年 5 月 3 日三讀通過修正哺（集）乳相關規定如下：

(一)為加強受僱者兼顧工作與親職及配合政府持續推廣母乳哺育之政策，放寬受僱者哺乳期間至子女未滿 2 歲，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺 (集) 乳時間 60 分鐘。

(二)因受僱者每人每次哺（集）乳所需時間不同，刪除哺（集）乳次數限制，受僱者可依個人需求，於每日 60 分鐘內「不限次數」加以運用哺（集）乳時間。

(三)考量延長工作時間亦有哺（集）乳需求，增訂受僱者於每日正常工作時間以外延長工作時間達 1 小時以上者，雇主應另給予哺 (集) 乳時間 30 分鐘。

二、受僱者因遭受職場性騷擾進行訴訟時得請公假

依勞工請假規則第 8 條規定，勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之。復依行政院勞工委員會（勞動部前身）相關釋示略以，勞工因事業單位違反勞動基準法或勞工安全衛生法等法令，經司法機關傳喚出庭作證，應給予公假。惟上開公假規範並未包含職場性騷擾情事衍生之司法訴訟。

有鑑於此，立法院多位立法委員遂連署提出性別工作平等法第 27 條及第 38 條之修正案，建議增訂因職場性騷擾衍生司法訴訟，受僱者經通知需出庭時，雇主應給予公假，違反規定者，應處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

基於性別工作平等法第 13 條規定，雇主有防治性騷擾行為發生之義務，並於知悉時採取立即有效之糾正及補救措施，立法院遂於 105 年 5 月 3 日三讀通過修正性別工作平等法第 27 條及 38 條，增訂被害人因職場性騷擾衍生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假，未依法給假者，處以罰鍰等規定，以積極保障受僱者職場工作權益。

三、結論

為使性別工作平等法符合社會各界期待及需求，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) 頒布迄今，業經多次修正，本次有關哺（集）乳規定及因職場性騷擾衍生法律訴訟應給予公假之修正，將可有效強化友善職場環境。未來，勞動部將持續檢視法令之適用性，使法制規範更臻完善，保障受僱者職場性別平權；並將加強法令之宣導及落實其施行，讓社會大眾更加瞭解職場平權法令規定，共同營造工作平權之職場環境。

中華民國105年 全國模範勞工

玩美的活力阿嬤

林美英

採訪撰文　單美雲

樂觀外向的林美英，外表看不出她已經是六十八歲的阿嬤。從小失學的她，三十歲開始學美容，抱著要學就學到最好，她赴日研習美容技術，返台後，她幫電影電視明星化彩粧，開過自己的工作室，也教過書，成立工會，催生美容證照制度。三十多年來，林美英投身公益活動，樂此不疲，在這美麗的大千世界，她還要繼續活躍下去。

打了好幾通電話找不到人，最後終於聯繫上，林美英在手機那端直道歉：「不好意思，這幾天在上課，又去勞動部拜會長官，有的時候又要開會。」行程幾乎排得滿滿的，充滿活力的她，看不出來已經六十八歲了，林美英笑說：「我就是閒不下來。」

從小失學　幫忙麵攤

林美英打開話匣子，回憶當年，從小失學的她說：「爸爸跟著奶奶從福州來到台灣後，人家說，福州人有三把刀，剪刀、菜刀和剃刀，爸爸拿的是菜刀，是總鋪師。我念小學時，爸爸做生意失敗，只能到處工作，我們也跟著四處搬家，居無定所，為了養活六個孩子，爸爸擺了一間小麵攤，我下課後，要幫忙招呼生意洗碗，還要照顧弟妹，有時小菜賣不完，我就到各個茶室，四處兜售，賣完才能回家。」

「也因此，我常常功課沒寫完就去學校，上課不是被老師罵就是罰站，同學嘲笑我，所以小學三年級開始逃學，不想上學。爸爸看不下去，一度帶我去上學，但我不喜歡那樣的環境，又跑回家，最後爸爸只好隨我，但他要求，既然在家，就得幫忙。」

活潑外向的林美英，十幾歲時，在麵攤旁賣起手工藝品，後來改賣飾品，也賣過女裝，直到二十八歲結婚，嫁到金瓜石。「那時，我先生在中華工程公司工作，沒多久考上台北工專夜校，為了通車方便，夫妻倆只好跟我先生七堵的堂姊暫借房子住。後來兩個孩子相繼報到，為了照顧孩子，我忙得焦頭爛額，常常忘了吃飯，最後終於病倒，只好拜託婆婆幫忙。在生病休養期間，我思考自己以後的人生，難道就這樣過一生？我覺得自己喜歡打扮漂漂亮亮的，所以決定學美容。」

赴日研習　返台創業

病癒後，林美英白天到台北學美容課程，這時她已經三十歲，跟著當時著名的美容老師馬它學習，「為了繳美容學費，我下午到電子公司工作，一直到晚上九點。」

即便如此，林美英仍堅信，既然要學就要學到最好，一年多的美容課程結業後，她燃起赴日學習的念頭，「我沒錢，於是跟老爸商量，跟他借十萬塊，去了日本，我白天在山野愛子美容學校上課，晚上到伯父在上野當主廚的酒店裡打工，幫忙洗碗。」

三個多月後，林美英返回台灣，先在台視幫忙影歌星化粧，也到過電影公司幫忙明星化戲粧，最後發現自己不適合日夜顛倒的生活，於是回到基隆，一開始跟人合租一間小小的美容室，從一張美容椅起家，結果生意越做越好，開起自己的美容坊。

「當時台灣景氣好，想學美容保養的人多，但這方面師資卻不多，加上從日本學美容的人很少，於是 YMCA 請我去上美容彩粧課程，後來包括海洋大學彩粧社團也邀我去上課，才慢慢開啓我成為美容教師之路。」

然對教學，林美英內心深感不安，「我一個小學沒畢業的人，好多字我都看不懂，怎麼去教大學生？」於是林美英晚上從小學夜補校開始念起，然後國中，到高中夜補校畢業，期間還順利取得以丙級及乙級中餐烹調技術士證照」。

籌組工會　推動證照

林美英回憶，「三十幾年前，當時只要有美容技術的人，有客人，就可以開店，技術難免良莠不齊，但很多國家都有美容技術證照，台灣卻沒有，友人告訴我，可透過工會力量來推動，那時基隆有理燙髮美容業職業工會，民國七十六年（一九八七年）職業可分類時，我在三天內成立基隆市美容業職業工會。」

「後來我到職訓局提出技能檢定的訴求，又串聯高雄、台南及嘉義等其他縣市的美容職業工會，我們還多次跟媒體投訴，爭取美容證照制度，有一次我主動上電視訪談節目，提到因為這一行沒

有證照，消費者對美容師沒信心，萬一發生美容糾紛，應該如何處理，沒想到當時的行政院長郝柏村看到節目後，指示職訓局趕緊解決，一九九一年終於有了美容技術士檢定制度。」

檢定制度啓動後，林美英自己也去報考，並錄取美容技術檢定監評人員，熱心公益的她，結束自己的美容工作室，一方面到大學教授美容化粧課程，「為了教學生，我還特別去上語言溝通的課程」，另一方面推動工會業務，從基隆市美容業工會，並接任台灣省美容業職業工會聯合會，做了六年理事長，再任中華民國美容工會全國聯合會，同樣當了六年理事長，直到前年卸任。

熱心公益　不退休

林美英觀察，這十年來，隨著醫療科技及美容保養品推陳出新，傳統美容業面臨醫美診所、傳銷、民俗療法（例如泰式按摩）等興盛的嚴苛挑戰，「所以我在工會，開了很多研習課程，除了傳統的美容保養及新娘化粧課程外，還增設飾品設計、芳香療法，及指甲彩繪等課程，因為美容業越來越競爭，得朝多元化經營發展，我們也培養有興趣人士作為第二專長，或培訓中高齡人士，投入職場，並培育優秀人才成為師資。」

儘管工作及教書兩頭忙，林美英還積極投入公益活動，擔任勞動部性別工作平等委員，幫忙基隆市政府協調處理勞資爭議，還曾到監獄傳授更生人學化粧，「我曾在基隆及桃園龍潭監獄，教更生人學化粧，並成立愛心社帶團固定幫忙基隆仁愛之家、博愛之家、署立基隆醫院及市立醫院，及為獨居老人進行義剪指甲，因為很多老人視力不好，腰也彎不下來，只要我有空，就一定會去幫忙。」

喜歡和人互動，林美英有感而發地說：「教書和擔任工會幹部三十多年了，深知人要惜福感恩，參與工會活動，不僅拓展自己視野，還可以發揮團體力量，幫助別人，身在其中，我很快樂，儘管很多人在我這個年紀早就退休，但我從沒有這個念頭，因為還有很多事等著我去做。」

林美英 小檔案

所屬單位：
基隆市美容業職業工會

職稱：
理事長

服務年資：
常務理事 25 年，理事長 4 年

推薦單位：
基隆市總工會

中華民國105年 全國模範勞工

堅持做好水的人

程宇利

採訪撰文　單美雲

農家子弟的邱文生，台大農機研究所畢業後，進入台鹽通霄精鹽廠，如願返鄉工作。金融海嘯後，市場消費力轉弱，他接手包裝飲用水生產業務，協助取得多項國家認證，改善工廠設備，並推動節能方案，每年替公司省下近三百萬元成本。

食安問題層出不窮，海洋鹼性離子水業績暴增，邱文生日夜緊盯製程，維持供貨穩定，如今市佔率第一，身為幕後推手的他，謙稱自己只是「小螺絲釘」，儘管壓力大，卻是他最愛的工作。

家裡世代務農的邱文生是苗栗通霄人，六個兄弟姊妹中，排行老四的他，幫忙種過田，養過雞鴨，也餵過牛、羊和豬，所有農家的活，幾乎都做過。為減輕父母負擔，國中畢業後北上新莊讀高中，也曾在機械加工廠做過兩年學徒。

農家子弟　返鄉工作

退伍後，邱文生就讀屏東科大機械工程系，並取得台大農機工程研究所碩士學位，二〇〇〇年進入台鹽通霄精鹽廠。「當時很多學長都在新竹科學園區工作，同學也都把目標放在那裡，我曾一度考量，但離開家鄉十幾年，我其實很不習慣都會擁擠嘈雜的環境，反而嚮往藍天綠地的鄉間生活。後來考上台鹽工程師，覺得自己很幸運，因為通霄精鹽廠是我小時候上下學就經常看到，以前曾想過，長大如果有機會要進這家公司，覺得那是家鄉的指標，沒想到竟能如願。」

邱文生進入台鹽時，當時台鹽已經公司化，並逐步由國營事業轉為民營化，他說：「我們從過去配合政策的公營事業，轉為與市場競爭的民營公司，內心的衝擊是一定有的，幸好公司體質很好，同仁對公司的向心力很強，大家工作氣氛融洽，對公司有強烈的歸屬感，所以很快度過調適期。」

做事認真負責的邱文生，經培訓後，很快接手海洋鹼性離子水的生產製造業務，他解釋：「台鹽海洋鹼性離子水，其實是杜進漢廠長一手催生，帶領團隊研發出來。過去在日本，鹼性離子水也僅用於果汁或酒類等飲料的部分成分，很少作為飲用水，但這是我們製鹽過程的蒸發冷凝水，水源取自通霄離岸一千五百六十公尺，水深十二至十四米處，經過蒸發煮沸過的熟水，杜廠長覺得和一般包裝水有市場差異化，因此投入研發量產。」

外界看衰　協助認證

邱文生笑稱：「二〇〇一年台鹽準備蓋水廠，投入包裝飲用水產業，業界普遍不看好，因為那時飲料市場的大宗仍是茶類及碳酸飲料，番茄汁也正夯，大家認為台鹽製鹽是本業，製水不是專業，水的利潤微薄，看衰我們一定做不起來。」

外界越不看好，越能激起邱文生鬥志，為確保鹼性離子水的品牌形象及品質，他協助取得包裝水 FGMP 認證、ISO9001、ISO2200000、HALAL 及 SNQ 等多項國家品質認證，並規劃執行一系列的產能擴充計畫。二○○六年，台鹽海洋鹼性離子水產量從當初五、六十萬箱的年產量，成長至二百五十萬箱。

他還被派去日本埼玉縣川越市，學習電解水機耗材更換技術，「這套設備我們是從日本引進，過去須請日本技師來台更換，不含耗材費，光是技師來回飛機及技術費用，一趟就超過二十萬元以上，學會這套技術，我們就可以自行更換。」

二○○九年，邱文生榮獲苗栗縣模範勞工，二○一一年從工程師升為主任，掌理整個包裝水的生產製造過程，確保供貨穩定，並年年突破預算目標，短短四年內，年產量成長 213%。在此同時，他還逐步改善工廠設備、減輕空

瓶重量與包材耗損量，規畫執行節水方案，每日節省用水 250 噸以上，一年省下成本近三百萬元。

業績成長　壓力倍增

他戲稱，以前在學校時老師曾提醒，將來至少準備兩套方案，一套是適用目前作業環境，一套是為將來預作準備；但當了主任，掌理整個生產活動，發現市場瞬息萬變，遇到突發狀況兩套方案不夠用，必須有多個替代方案，「尤其『好』水的製造過程複雜，從生產端水源、檢驗分析、成品包裝、運輸到消費者手中，不能有一點馬虎，在趕產量的同時，維持水的品質穩定至為重要，無形中壓力也倍增。」

近幾年國內食安問題陸續爆發，消費者改以包裝飲用水為優先選擇，過去

包裝水的市場，平均每年以百分之五到八左右成長，二〇一三年台鹽海洋鹼性離子水成長暴增四成，尤其是五到十月的旺季，需求超過原先的預期太多，造成供貨不及，人手也不足。」

「那時工廠生產線幾乎二十四小時趕工，因為四大超商、超市、量販及大賣場等通路的貨源不能中斷，那時我幾乎每天加班，壓力大到半夜也睡不好，一、兩個小時就會醒來，長期日夜顛倒，後來有一陣子經常暈眩，走在路上突然天旋地轉嘔吐，我趕緊就醫治療，才發現因壓力太大，身體發出抗議，在旺季趕單過後，再一次調整增產計畫，並招募更多人手，提前做好準備，才能確保供貨穩定性。」

邱文生感性地說：「那段時間幸好有我太太支持，她知道我工作壓力大，家務幾乎都是由她分擔；因為我比較晚婚，孩子還小需要照顧，有太太的協助，才能在工作上全力以赴。」

市佔第一　幕後推手

如今，台鹽海洋鹼性離子水市占率全台第一，並連續七年為「康健雜誌」讀者票選品牌第一名，還外銷至新加坡、香港及大陸等地。外界認為邱文生是重要的幕後推手，今年當選全國模範勞工，他卻謙稱自己只是「小螺絲釘」，也會盡最大的努力，希望能帶給孩子正面的啓發。

邱文生接著說：「通霄精鹽廠自從有了觀光工廠後，人人都必須是推銷員，大家還上過簡報課程，我有時也要做導覽，無形中口才變得比較流利，而且假日有很多遊客來玩，廠區裡有海線鐵路貫穿，可近看火車，還可以玩水、餵魚，和吃冰，我兒子也常來，他們玩得很開心。」

鹼性離子水成為台鹽的明星商品，他與有榮焉：「苗栗通霄是人口外移的小鄉鎮，很多年輕人都到外地工作，很開心能在家鄉服務，同仁的向心力很強，經常看得到爸爸退休後，兒子考進台鹽接棒，還有父子兩代都在這裡上班，這裡儘管新的壓力不斷，但我從中成長不少，這也是我最愛的工作。」

邱文生 小檔案

所屬單位：
台鹽實業股份有限公司通霄精鹽廠

職稱：
飲料工場主任

服務年資：
16 年

推薦單位：
台鹽公司企業工會聯合會

中華民國105年 全國模範勞工

與勞工一起找路

葉品言

採訪撰文　單美雲

大學念的是財務管理，畢業後，葉品言改念勞工研究所，從此和勞工議題結下不解之緣。針對台灣長期基本工資過低，他舉辦國際研討會，完成調整基本工資說帖，為改善保全員工時過長，葉品言協助籌組工會，爭取權益，終獲官方提出降低工時的善意回應。

面對台灣產業結構快速調整，服務業蓬勃成長，葉品言期望勞工能正視自身權益，參與並信任工會，利用團體力量，才能爭取創造更佳的勞動環境。

大學念的是中央大學財務管理系，原本家人期盼葉品言能往金融界發展，他卻另有規劃。退伍後，葉品言考上政大勞工研究所，原打算繼續攻讀博士、教書，卻從此和勞工議題解下不解之緣。

完成基本工資說帖 改善低薪環境

葉品言回憶：「研究所快畢業時，學長介紹我到天主教的新事社會服務中心當社工，那時主要負責職災勞工和雇主的協調，以及轉介到慈善團體或基金會等業務，那時我才發現，台灣很多勞工在職場工作時受傷後，礙於不熟悉法令，或有經濟沉重壓力，常和雇主達成不合理的協議，損及自身權益，若走上法律訴訟一途，又擔心訴訟期太長，反不利勞工。所以勞工大家應該要了解自身的權益，才能透過工會或其他外援力量，爭取自己該有的權益。」

後來葉品言轉任全國產業總工會時，著手調查台灣基本工資概況，完成說帖，「那時台灣基本工資月薪才一萬五千八百四十元，已經十年沒有調整，長期的低薪標準，造成雇主不願多花成本聘僱員工。我們先研究國內外的相關研究報告，當時台灣論述不多，研究國外資料時發現，那時美國也十年沒有調整時薪，最後是透過工會力量協商，官方同意調高基本工時薪資百分之四十。」

「於是我們積極舉辦研討會和記者會，要求提高百分之四十的基本工資，最後也才達成調薪一萬七千二百八十元，調幅僅百分之九，但大家並沒有放棄，繼續強調這個議題，去年再調高為兩萬零八元，這讓我覺得如果工會能發揮更積極的角色，那麼台灣勞動條件的低薪環境，就有更大的改善空間。」

籌組工會　關懷弱勢勞工

九年前，葉品言轉任高雄產業總工會，「因為我本身是高雄人，在北部讀書工作也將近十年，回到南部服務，家人也很開心。」進入高雄市產業總工會後，葉品言很快發現，「高雄服務業提供的就業數早已遠超過工業，但企業工會與產業工會仍以製造業為主，許多新興的服務業的勞動條件並不佳，尤其是像保全業、餐飲、便利超商和物流業，工時過長，且大多沒有成立工會，都是需要優先組織的對象群。」

於是，他積極協助成立勞工組織工會，例如高雄市陸上運輸產業工會、

全國保全產業工會、高雄市石油產業工會，及高群裝卸企業工會等。

另一方面，葉品言也期能改善保全員工作過長的問題，「因為保全業被納入勞基法第八十四條之一，因此基本工時的保障遭排除，其工時只要勞資協商，報主管機關核備即可，過去保全人員動輒一個月工時達 360 小時，換算下來，等於一天工作十二小時，常常連續工作三十天，早已超過勞動部平均六個月每月工時 205 小時的過勞標準，而每月工時超過 270 小時以上，就算高度過勞族群，亟需改善勞動條件，於是我們協助保全業成立工會，並以問卷調查收集資料，舉辦好幾場記者會，讓外界正視保全業過勞現象，最後勞動部訂定『保全業之保全人員工作時間審核參考指引』後，今年保全人員總工時上限每月降至 288 小時，這樣結果我們雖不甚滿意，但至少已經跨出改善的第一步。」

他也感嘆，「一開始，我們在爭取保全業成立工會時，很多保全員自己都不願意站出來，其實，不光是保全業，很多行業也都如此，連勞工自己都不願意保護自身權益，會讓我們有點洩氣，不過，總是會有一些熱心的人願意挺身而出。」

「我印象很深的，有幾個保全人員，常利用晚上七、八點下班時間，或

假日，跑來總工會，和我們一起討論，工會該如何擴大會員，還提出了許多具體改善方案，最後官方也提出縮短保全員工時參考指引，每次看到辛苦努力多時，有了初步的成果，這時就會很有成就感」。

鼓勵勞工　參與工會

隨著產業結構的調整，這幾年，高雄企業有的關廠，有的外移，工會解散的數量超過新成立的工會數，所以他一有機會，葉品言總是會大聲疾呼，希望民眾別讓自己的權益睡著了，因為一旦發生勞資爭議，靠單一勞工是很難與資方爭取有利自己的條件，若其中有工會參與協調，或許還有改善轉圜的空間。

葉品言感嘆，目前台灣籌組工會比例僅百分之七，在國際上屬於後段班，先前美國的工會組織率降到百分之十三，美國的工會就非常擔心，認為如果組織率不提高，會造成政府政策更向資方傾斜。再者，他也認為當前很多工會都是到了資方快倒了才成立，「在國外，工會通常是公司正常運作時，就成立了，並爭取和資方簽訂團體契約，獲取更好的勞動條件。但台灣常常是等公司出問題，不賺錢了，甚至要倒閉了才來籌組，要求比照勞基法最低條件，這其實比較像是自救會，不是工會原本應有的功能。」

關心自身權益 改善勞動條件

葉品言觀察，很多勞資雙方對勞動法令權益認識不清，不僅是勞方，有的就連資方都不清楚，如果勞工團體自己都不了解自身權益，不能保護自己的權益，支持工會，讓工會站出來說話，那麼在制定勞工相關政策時，官方就更聽不到勞工的聲音，更遑論發揮勞工的力量」。

所以葉品言舉辦多項勞工訓練講座，包括女性勞動權益的維護，也到高中及大學進行勞工知識講座，並協助處

理會員工會的勞資爭議，推出「工議」季刊，及利用網路傳遞工會訊息。

他也再三強調：「勞工應該關心自己的權益，先不要想著要靠別人幫忙，也別忘了自己也是工會的一份子，所以大家應該積極參與並支持工會決定和行動，讓工會有更強的力量，才能爭取更好的勞動條件。」

葉品言 小檔案

所屬單位：
高雄市產業總工會秘書長

服務年資：
9 年

推薦單位：
高雄市產業總工會

中華民國105年 全國模範勞工

為興趣下足功夫

莊文英

採訪撰文 張俊平

103年獲得第13屆全國身心障礙技能競賽——進階女裝冠軍的莊文英，自小就失去聽覺功能，然而這樣的遭遇並沒有讓她放棄從小就感興趣的服裝設計，而是花費比別人更多的時間及精力學習，一路走來，靠著穩紮穩打的實力，囊括縫紉界大大小小獎項，未來更打算爭取國手資格，期盼自己能為國爭光、也為自己充實的人生再添一筆輝煌戰績。

心之所向　便無所畏懼

擅於縫紉的莊文英，在出生未滿足歲前就因發燒傷及耳神經，以致兩耳失聰，從未聽過外界任何聲音的她，卻沒有因此自怨自艾，憑藉著一顆熱愛服裝設計的心，找到築夢踏實的動力。由於國小、國中、高中皆就讀台南啓聰學校，在童年時期的莊文英並未因聽障身分而帶來太大的影響，直到報考大學時，為了興趣選擇實踐大學服裝設計科，然而大學課程不像從前啓聰學校一樣，是為了聽障人士而設計的教學方式，因此莊文英必須耗費比其他同學更多的心力，才能跟上教學進度。聽不見教課過程的她，只能靠著勤抄筆記，並在下課後馬上複習、對於不清楚的部分立即詢問，憑藉著土法煉鋼的努力，再加上大學教授與同學給予的幫助，讓她的求學過程，雖然比起一般人較為艱辛，卻也沒有面臨到難以跨越的困境。

雖因雙耳失聰，使得莊文英的日常生活有許多不便，而這樣的處境也讓她在學習上必須耗費不只雙倍的努力，然而上天額外賦予她的，是對於服裝設計打不退的熱情，也許正是因著這份熱情，讓她可以克服先天不足的條件，用堅定的心踏實地朝自己的夢想前進。

在大學獲得專業技術的莊文英，畢業後便進入服裝設計公司上班、從事樣品師一職，偶爾也接洽計件專案，雖因聽障問題以致無法擔任服裝設計師，但能從事設計相關事業，對她來說已經相當滿足，後來莊文英也在職場上遇到了當時從事業務的邢恕良先生，兩人在相識不久後結婚，並開始一起打拚事業。

產業轉型　生活隨之轉變

婚後莊文英與老公繼續從事有關服裝設計的事業，兩人向設計公司承接專案，尋找代工人員替設計公司完成裁縫工作，並完成整件等工作，邢先生表示：「這樣的工作需要相當精準的眼光，因為在接洽一項設計案之前必須先判斷這個款式有沒有符合市場需求、顧客接受度高不高，而這方面太太則是比較在行。」

這樣平穩而踏實的日子持續了幾年，然而好景不常，民國 83 年適逢台灣產業結構劇變，許多服飾加工廠因成本考量，將人力資源的尋求轉向較為廉價的東南亞及大陸，導致原本以此為業的莊文英夫婦在選擇代工的品項上銳減許多；而在這樣的情況之下，聽覺問題便變成了莊文英與先生溝通上的阻礙，負責對服裝款式把關的她，由於沒辦法在第一時間告知先生產品可能產生的問題，導致許多時候先生已經請人開始代工，而後卻因為款式不佳而造成銷售狀況不良的窘境，進而導致設計公司與代工人員皆無法獲得報酬的局面。

然而隨著時間流逝，這樣的狀況並沒有改善，當時的台灣面臨到的是更多工廠外移，甚至倒閉的危機，因此代工的案子更是少之又少；在這樣的處境之下，莊文英思考著：「既然大環境的轉變無可避免，那我們該是時候做些改變了！」秉持著山不轉路轉、路不轉人轉的意志，她開始留意目前台灣市場走向，發現由於明星所帶起的風向，使得韓版男士西裝成為近年來很受歡迎的款式，這讓原本專精於縫製少淑女服飾的她決定轉換跑道，以原有的技術作為基礎，重新學習有關韓版服式的縫紉技巧。

當時靠著對服裝設計從一而終的熱情，在仔細評估市場狀態後，勇於嘗試與改變，並且願意花費心思學習新事物，是莊文英能克服產業結構轉變的原因，而如今算是半退休的莊文英，在家過著含飴弄孫的生活，偶爾接洽零星的服裝代工，依照設計公司需要的版型裁剪布料並加以縫製，繼續做著她最愛的裁縫，愜意而踏實。

再接再厲
朝國手目標前進

不因先天缺陷而有所埋怨的莊文英，除了有顆樂觀開朗的心，本身也是個樂善好施的人，在工作閒暇之餘，她會將身邊多餘的布料縫製成圍巾、毛帽等物件，提供給社區做為舉辦活動時的獎品，能看見民眾在獲獎時的喜悅，也讓莊文英獲得不少成就感。

除了樂於參與社區活動之外，大大小小的縫紉比賽也是莊文英近年來熱衷參與的事。當初和先生從事服裝設計代工頭，因而加入縫紉工會，也因為工會的關係，讓她得知許多有關縫紉的比賽

資訊，在一次因緣際會下參加了全國身心障礙技能競賽——基礎女裝，在毫無準備的情況下竟意外獲得第三名，獲獎的肯定也讓她更有動力參加進階比賽；靠著從前穩紮穩打的縫紉技巧以及曾遭遇挫折時的學習與突破，莊文英在兩年後參加全國身心障礙技能競賽——進階女裝，順利獲得第一名的佳績，這樣的成績也讓她於 105 年獲得國際展能節職業技能競賽國手備取資格，雖因工會規定，最後沒能代表我國參賽，卻也讓她定下四年後為國爭光的目標。

樂善好施的個性與精巧的縫紉技術，讓莊文英獲選為 102 年度模範勞工，對此，莊文英最想要感謝工會給予幫助，「不論是獲選為模範勞工或者獲得參賽資格，都需要工會的肯定與舉薦，而其中特別要感謝陳曾常務來春的幫助！」不特別著墨於自己對縫紉所下的功夫，而將一切成功原因都歸諸在他人身上、心中充滿感恩，是莊文英鮮明的謙卑性格。

而從莊文英從小立定志向、求學時期煞費苦心的勤奮學習，到出社會面臨大環境的轉變、對於本身縫紉技巧所做的轉型，再到如今繼續充實自我實力，並且志在參賽、為國爭光，我們所看到的，不是她勤練技巧時的艱苦困境、或者因為聽力問題所帶來的阻礙，而是熱愛服裝設計的初心，以及樂在學習的從容；也許縫紉這件事對她而言，從來就不純粹只是一個謀生能力或者一分餬口的工作，而是讓生命得以更為完整的重要部分；而因著這份對縫紉的喜愛，聽不見聲音這件事反而讓莊文英獲得了別人無法擁有的超強專注力，能在日復一日的日子中做著自己從小就感興趣的事，不讓無法改變的身體缺陷成為阻礙夢想的絆腳石，而是用最積極正向的態度，活出屬於自己最精彩的人生。

莊文英 小檔案

所屬單位：
新北市縫紉業職業工會

職稱：
會員

服務年資：
23 年 7 個月

推薦單位：
中華民國全國縫紉業總工會

中華民國105年 全國模範勞工

殯葬業界的博士

黃芝勤

採訪撰文 張俊平

現年 38 歲的黃芝勤，國中時期開始接觸殯葬業，從跑現場開始，到後來考取政治大學民族學系博士學位、到各處兼課，傳授殯葬業相關知識，長達 25 年時間，剛開始只是為了幫助家中事業、不讓母親太過辛苦，之後便深深為殯葬禮俗著迷，有鑑於年輕一輩對傳統殯葬習俗的漠視，黃芝勤希望從自己做起，傳遞正確觀念，也能將這些別具意義的傳統禮俗傳承下去。

為分擔家計 一頭栽進殯葬業

國中時期的黃芝勤因家中事業而接觸殯葬業，有別於一般人對此多有忌諱，她像是天生就要吃這行飯，不但毫無懼怕，還覺得這些禮節相當有趣，於是這一接觸便過了 25 個年頭，更一路念到博士，太多人向她說「扛死人的，書不用讀那麼高」，但黃芝勤就因母親及碩士班指導教授徐福全教授的鼓勵以及一份對傳統禮俗的熱愛，雖然求學過程可以說是跌跌撞撞，最後卻也順利取得博士學位。

孝順的黃芝勤，高職就讀台中商專附設高商補校的會計事務科，專科則考取台中商專附設進專（現為台中科技大學）商業經營科，一邊讀書、一邊幫忙家中事業，專科畢業後則繼續考取南華大學生死學研究所及政治大學民族學系博士班，考取博士班時黃芝勤抱著只許成功不許失敗的決心，「就算考十年也要考上！但是當時跑遍全台灣，卻沒有一個地方願意收我……」雖然實務經驗很多，但每個教授都認為這樣的經歷和該系所學無關。所幸在第三年，她在一次的論文發表中遇到評論人詹素娟教授，建議她去報考政大民族學系。

雖然後來順利考上政大博士班，之後的論文撰寫卻也讓她吃盡苦頭，抱持著「要好好完成人生最後一份論文」的心態，她去拜訪以嚴格聞名的林修澈教授，希望林教授能作為她的指導教授，但教授卻指出她「因基本功夫不足以致改造困難，不妨另找他人會比較容易畢業。」然而她認為學位固然是目標，但希望自己的學位能夠代表真學問、達到名符其實的地步，於是懇求入門、從底學起。而論文修改方式是藉由同學一齊評論辯駁修改，她每次改論文都是邊哭邊改，累積廢稿甚至超過半身。就這樣，陪在身邊不是丈夫子女，而是眼淚電腦，如此奮鬥七年……最後於 104 年取得博士學位的她，讓人驚訝於她毫不動搖的意志，因著母親一句「希望家裡能出一個博士」，完成看似不可能的任務。

需要鐵人般意志所完成的經歷

自專科畢業開始，黃芝勤除了撰寫研究計畫、考取學位，還經歷了結婚、生子，期間依舊持續幫忙家裡事業，除此之外還到台灣各地兼任講師，如此馬不停蹄的日子讓人聽了瞠目結舌，然而對熱愛殯葬禮俗的她而言卻是樂在其中。

從民國 97 年任職於空中大學生命事業管理科，至今快要十個年頭，當初之所以會決定在空大任教，是由於一位講師將「孝杖」解釋為白髮人送黑髮人時，長者所拿的枴杖（實為父母過世，晚輩因悲傷過度、體力不支而需拿杖支撐身體），黃芝勤不願看見殯葬文化因為其中意義的傳遞不當，造成最後整個傳統的崩壞。

為了這樣的意念，在空大任職期間，黃芝勤跑遍全台灣，但有時候拿到的鐘點費扣除掉備課、交通時間的耗費後，還不如工讀生鐘點，即便如此，她卻因為能藉由遊歷各地，看見不同地區的殯葬文化而甘之如飴，而這段經歷也成為她傳遞知識時的養分。這樣的經驗更讓她後來順利考取喪禮服務乙級、丙級技術士證照，以及內政部核發的禮儀師證書，「算是傻人有傻福吧，這樣的經驗剛好可以派上用場！」在學術這條路上，雖然是從實務經驗回到學術研究，然而這樣的過程卻也讓她在學習上更為深刻，慢慢地將必須一次到位的實務與學術融會貫通、理出一條清晰而完整的理念。

而對於「恐懼」這件事，黃芝勤表示剛開始只是不排斥，後來則是想要幫助人。在面對每一個逝去的生命，黃芝勤用心去聆聽每一個故事、對待家屬如同自己的親人一樣，雖然剛開始會因

為年紀較輕受到質疑，後來也會因為她的用心對待而讓這些質疑煙消雲散；再加上黃芝勤認為「這個行業是養我長大的！」甚至在她身懷六甲時，也毫不忌諱地做抬棺工作，也許正是因為心中存有尊敬，因此做任何事便無所顧忌了！

殯葬禮俗的保存與傳承

熟悉各地殯葬儀式及禮俗的演變，黃芝勤有感而發地表示：「現在一個問題是形式過於繁複，可能用很多的花卉布置得很氣派，卻是在做給別人看，就是俗話說的『在生一粒豆，卡贏死後拜豬頭』；另一個問題是辦得過於簡單，像是有家屬為了省事而選擇聯合奠祭，但『省事』並不是聯合奠祭的初衷。」如今人情味少了許多，倒是多了很多政治味，這也是黃芝勤想要呼籲現代人要注意的課題。

如今在空大、中華殯葬教育學會都有固定兼課的黃芝勤，除了想傳遞正確的禮俗意義、避免傳統式微之外，也想教導學生正確倫理觀念，像她提到現在很多同行互為冤家，但其實在以前同行會互相幫助，所求只是家屬在告別式上能順利圓滿；而當提到在這段過程中有什麼較難克服的困境，黃芝勤表示，對於自己的不足，可以靠著學習來改進，比較難應對的是家屬需求，像有些長輩與晚輩對於禮俗的做法有不同意見；有些是家屬跟其所信奉宗教師理念有所背離，面對這些問題，黃芝勤都要想辦法從中化解、找到最圓滿的解決方法。

一路走來，黃芝勤想感謝的人很多，首先要感謝媽媽拉拔她長大，以及鼓勵她繼續考取博士的碩士班指導教授徐福全教授、給她考取政大民族學系建議的詹素娟教授、博士班指導教授林修澈教授、在她面臨瓶頸時開導她的黃季平教授，同門一齊提供論文修改意見的同學、斗六東區扶輪社的長輩、中華扶輪教育基金會的長輩和獎學生們的相互鼓勵、全台各地曾幫助她的殯葬禮儀服務業者引薦、親戚或朋友介紹個案，甚至是有緣在殯儀館、喪宅受訪的喪家、耆老，以及曾經幫助過她的學生們，除此之外，還要感謝妹妹協助電腦排版資料處理、以及公婆、老公與小孩的無限包容，感謝老公在她考試、寫論文時照顧小孩，讓他無後顧之憂，也感謝小孩的支持，和她訂下一起畢業的約定（其博士班畢業時，老公博士畢業、女兒國中畢業、兒子國小畢業），讓她更有動力完成夢想。

對於未來，現在固定有在兼課的黃芝勤表示，一直都想到大學任職，雖然資格有符合，但礙於各個大學一直都沒有職缺，只好再繼續等待、也繼續充實自己。而對於未來在教書的規劃上，黃芝勤也有一番憧憬，「想帶著學生環島、實際去了解各地的殯葬禮俗，像我之前在空大任教、跑遍台灣各地一樣！」說起未來，黃芝勤在言談間依舊充滿雀躍與期待，熱切地想將腦中知識與想法傳承下去，讓有關殯葬的一切禮俗不再是大家口中所忌諱的事物，而是人生必須坦然面對的圓滿結局。

黃芝勤 小檔案

所屬單位：
雲林縣殯禮服務職業工會

職稱：
會員代表

服務年資：
7 年 2 個月

推薦單位：
雲林縣政府

參加多國退休金年度論壇之見聞

勞動部勞動基金運用局組長　游迺文

勞動基金運用局於 104 年 9 月派員參加第六屆多國退休金年度論壇－建構效率與可持久的退休金，上屆會議主題為「退休金的全面觀（A 360　View of Pensions）」，探討確定提撥制退休金的治理、經濟影響與挑戰、跨境解決方案及風險與報酬管理等課題，相當值得借鑑。今年會議主題「建構效率與可持久的退休金（Building Efficient and Sustainable Pensions）」，延續探討歐盟退休金管理的相關實務經驗與確定提撥制退休金的發展轉型外，並擴大討論跨國的退休金管理實務。

歐盟退休金協會（Pensions Europe）是歷年論壇的主要參與者，該協會擁有 24 個國家級及區域型協會會員，以及 25 個企業會員，會員所代表管理的退休金規模達 370 億歐元，涵蓋 7,700 萬餘退休金參與者，是歐盟退休金的領導與前瞻性組織。其一方面主持論壇小組討論相關議題，提供歐盟退休金產業最新發展外，另一方面也藉此論壇獲取相關資訊，作為歐盟有關退休金規範制定的參考。當中比較值得一提的是其於 2013 年成立的跨國諮詢小組（Multinational Advisory Group, MPG），這個小組設置的主要目的，在提供一個平台，讓跨國公司分享它們的觀點給協會，該協會這幾年來針對歐盟保險及職業退休金管理局（European Insurance and Occupational Pensions Authority, EIOPA）提出的相關資本適足要求與清償能力分析等規範，給予相當多的建議，並持續對職業退休金規範機構（Institutions for Occupational Retirement Provision, IORP）的退休金改革方案之影響持續評估，這些報告都與跨國公司退休金準備與提撥息息有關。

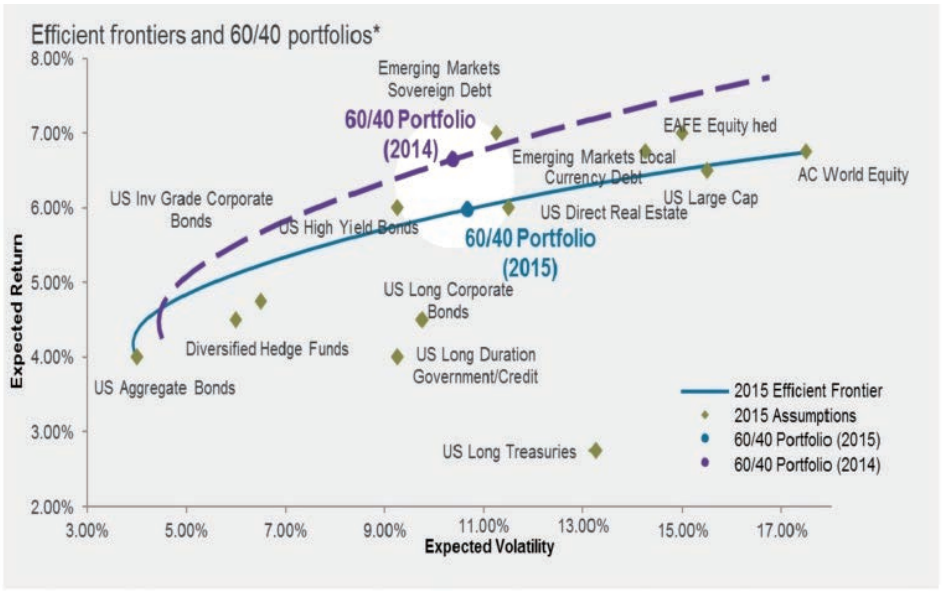
這次論壇另邀請艾克森．美孚（Exxon Mobil）公司退休金投資部的主管分享此類大型跨國企業在退休金管理的經驗，而歐洲最大的退休金資產管理機構之一的荷寶（Robeco）資產管理公司執行董事，也在小組討論時分享該公司的跨國退休金計畫（IORPs）目前運作情形，其作法已成為跨國公司在歐盟及全球退休金管理，以及歐盟退休金協會推廣的典範。

壹、確定提撥制退休金的發展與未來轉型

2015 年摩根大通銀行針對退休計畫發起的雇主調查，資料顯示，美國家戶平均年齡各級距中，35-44 歲與 45-54 歲的中壯年人數不斷下降，而 55-64 歲與 65-74 歲二戰嬰兒潮及戰後 10 年內出生，即將面臨退休及已退休者大幅上揚。然而截至 2013 年止，他們的家戶所得平均僅約 24 萬美元，其中 80% 為非金融性資產，70% 放置在不動產資產上，就流動性來看，如此係不足以支應消費的，尤其是退休以後的生活開銷。現今投資面臨一個低利率、低回報、低通膨的「新平庸時代」，以投資效率前緣來表示的風險與報酬關係圖來看，在相同的市場與金融商品下，維持一樣的投資組合，不僅難以獲取如同過去一樣的報酬，且要面臨更高的風險。

另外，在這個調查中亦指出，只有 36% 的工作者可以正確地認知雇主提供的「目標到期日退休金」計畫係不提供

圖1 風險與報酬關係圖



Source: J.P. Morgan Asset Management. For illustrative purposes only. Expected risk and returns are based on J.P. Morgan's 2015 Long-term Capital Market Return Assumptions (LTCMRA)
*60/40 portfolio compositions: 60% AC World Equity, 40% US Aggregate Bonds. Efficient frontiers based on portfolio combinations of AC World Equity and US Aggregate Bonds.

保證收益，高於 1/3 受訪者無法明確地指出基金的到期年日，此外，超過 3/4 的受訪者認為退休基金之投資相關資料太多而無法充分閱讀。雖然一個完善的雇主退休金計畫可以提供受雇者多元且數量多的投資選擇，但有 44% 退休計畫參與者無法吸收這些過多的資訊，因此，有必要依受雇者屬性進行溝通及安排適合的基金規劃退休金計畫。

在「愈少即是愈多」的選擇邏輯下，費用和成本格外重要，一個高度發展的計畫可提供廣泛選擇，但卻可能複雜到令參與者怯步。因此，退休基金大部分多以精心設計的自動選擇投資類型基金或目標到期日基金為參與者進行退休金的投資安排。當退休計畫參與者未選擇投資基金類型時，由退休計畫管理者代為選擇投資之基金類型，稱為自動選擇投資類型基金（Default-type fund），而該類型基金通常被退休計畫管理者設定為生命週期基金（Life-cycle fund）。所謂的目標到期日基金（Target date fund），均設有預定的到期日，基金在到期前會逐步改變投資組合的成份，隨著到期日接近，帳戶的資產類別將更趨向保守的投資風格，即在接近到期日時，將有最高的固定收益商品比率，減

少投資組合因未能配合到期日接近而適時調整所帶來的風險。

目標到期日基金之績效、手續費、目標到期日風險水準、可選擇的資產類別、彈性選擇的定價、資產經理人、資產組合風險、參與者年齡分布、開放式平台及參與者退休的行為模式等，皆為退休基金計畫提供者規劃考量的重要因素，但績效及手續費依然是其所認為最重要的兩項因素，且資產規模越大者越覺得重要。

另外，就退休計畫所面臨的風險而言，無論是從參與者可掌握的提繳與領取、累積及中途提領等風險，或是依經驗法則確認的市場風險、事件風險、利率風險、通膨風險及長壽風險等，都是相當動態及多面向的。所謂動態是指在不同的年齡階段要去承擔的風險不同，像在早於 40 歲前可多承擔市場及事件風險，40 歲以後至 65 歲退休前，則應加入利率及長壽風險，並且調降承擔市場及事件的風險，而從 65 歲退休後的資產則需相對保守以對，並考慮購買力，多承擔通膨的風險。

貳、跨國工作者之退休金管理

在論壇中，歐盟退休金協會（Pensions Europe）執行長 Matti Lappala 先生分享歐盟各國退休金的最新發展，Matti Lappala 先生除分享歐盟各國退休金的最新發展，以及主持論壇相關議題的小組討論外，也藉此論壇獲取相關與會代表所提出的一些實務與面臨挑戰，作為歐盟有關退休金規範制定的參考。

隨著區域經濟整合，勞動力跨境流動的機會增加，而跨境工作者的權益該如何保障，早已成為國際勞工組織不斷推動的重要議題，從安全的工作環境、薪資待遇，到目前關切的退休金權益保障議題。在我國一位勞工在本國工作逾 15 年且年滿 60 歲即可申請勞保老年給付、勞退年金，但如果這位勞工有 5 年在海外工作，有 10 年在國內工作，年滿 60 歲可能就無法獲得同樣的退休待遇，即使有可攜式的新制勞退帳戶及勞保年金制度，但仍就可能無法採年金方式領取，要解決此問題，必須讓勞工退休金不僅是可攜式帳戶，且要能跨國提撥或轉換，如此一來，才可不受不同國家工作而影響退休權益。

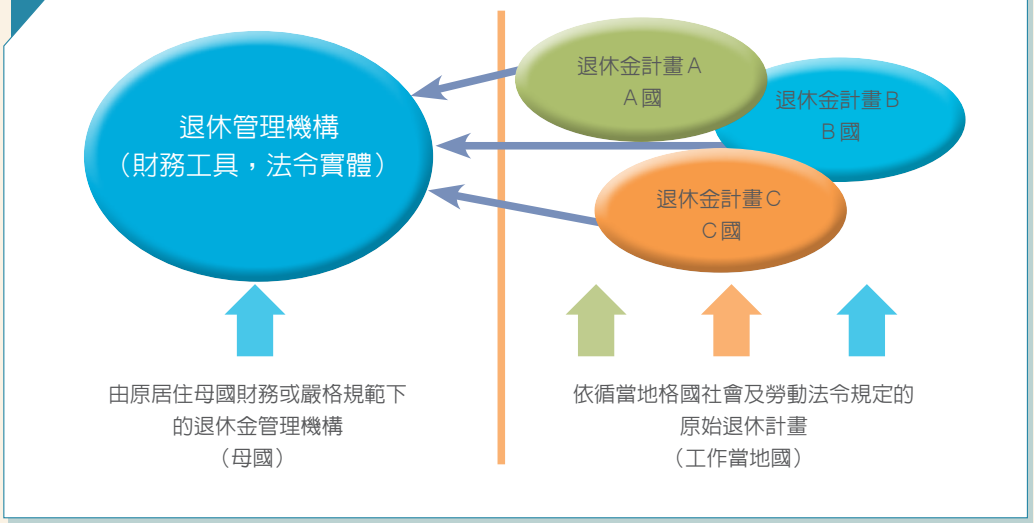
就跨國企業而言，要在多個國家間增加確定給付制或確定提撥制的退休金給付，特別是在不同的司法管轄範圍

下，有許多挑戰及阻礙以致問題複雜化。會議中可聽到主要的法律及稅務專家如何處理這些挑戰的分析，實務應用於跨國公司的跨國界解決方案。艾克森．美孚（Exxon Mobil）公司 EMEA 區退休金投資部的 Melanie Kennett 女士分享該公司截至 2014 年底退休金準備情形，該公司在全球 50 個國家擁有 578 億美元規模的退休金資產，其中採確定給付制的達 330 億美元，分布於 21 個國家，而 98% 又集中在美國、英國、加拿大、荷蘭、澳洲、挪威、比利時及尼日等 8 個國家的主要退休金計畫。

荷寶（Robeco）資產管理公司歐洲退休金部執行董事 Jacqueline Lommen 女士分享該公司設立的一個跨境退休金計畫（IORP），並將其運用它在未來管理其他歐洲的退休金計畫，概念如下圖。在跨國公司工作的勞工可隨時在母公司指定的退休金管理機構，依循每一個工作當地國家勞動法令及社會保險的需要，提繳各類合規的退休金計畫，再鏈結到 IORP 主計畫帳戶，不僅確保跨國工作者持續維持其退休金提撥，亦不會因跨境工作而中斷。這類型的安排具有實質的助益，特別是對於較小型計畫方案的管理。主辦的資產管理業者可審視個別計畫的績效，以及整合並提供總部級的服務，以了解風險與曝險程度，趨使退休金計畫更有效率。

對於跨國公司來說，類此一個概念看似「簡單」的全球解決方案應運而

圖2 跨境退休金概念圖



生，有一些解決方案可更容易地執行，以提升效率及改善管理流程等方式達成，不過因仍涉及各國法規要求，以致在歐盟體系下似乎有了解決方案，有助於跨國公司的員工能安心在歐盟各國工作，對企業的人才競爭力也有幫助，但對在歐盟境外之工作者而言，此方案未必能適用。

參、退休金制度之展望

「恐懼活的太久，而非死於太年輕……（Fear of living too long, rather than dying too young……）」，長壽已不見得人人稱羨，當財務上無法支撐，長壽反而成為一種風險，並且是沉重的經濟負擔，益發凸顯退休金管理的重要。金融風暴後這幾年來，在歐洲債務問題及美國結束貨幣寬鬆陰影下，世界經濟展望持續混沌不明，加深了擁有龐大投資部位與全球化資產配置的各國退休基金之投資決策與資產風險管理的困難。而全球投資人的投資版圖配置，也隨著全球經濟發展重心移動而不斷的變化，關注的重點與投資方式也隨之變化。目前新興市場的投資機會、配置比重與投資方式已成為全球機構投資人的焦點所在。透過參與此國際會議，可進一步了解各與會會員在新興市場投資上關心與觀察的方向。

新制勞工退休基金為目前國內政府基金中成長速度最快者，預估這樣的成長情形還將持續下去，而舊制勞退基金、勞工保險基金與國民年金保險基金等，即使基金提撥率或費率不足而有收支疑慮，目前仍累積相當可觀的餘額須審慎運用，勞動基金運用局身為基金的管理機關，已積極關注國內外市場經濟情勢變化及投資機會，透過適當的資產配置以及對市場情勢的掌握，獲取退休基金長期穩定的合理報酬，以保障勞工退休生活福祉。

本屆及上屆論壇會議均討論到跨境或跨國公司退休金管理面臨的一些司法管轄、稅務及收支管理上的挑戰。事實上，不僅台商在兩岸人力管理亦面臨同樣的問題，前幾年香港、澳門居民赴中國工作一段時間後返回，其特區政府也面臨輿論壓力，因在大陸繳納的社會保險費在日後均無法享受年金，近年兩岸四地退休金論壇針對此課題曾有所討論。2015 年亞太經濟合作會議（APEC）亦就跨國人力移動的權利保障架構積極討論，包括保障跨國移動勞工的退休年金等權益。由此看來，國際勞工可攜式退休帳戶的計畫作法，如 IORPs，在跨國勞工興盛下愈形重要，在退休金管理及運用上，無論在歐盟甚至亞太地區，也不論是政府或是跨國企業，這種移轉收支管理將是未來除退休金請領外之另一重要課題。

第 6 屆亞洲移工圓桌會議：移工從來源國（Home）到目的國（Workplace）的保障

(Safeguarding Labor Migrants from Home to Workplace)

勞動部勞動力發展署組長　謝青雲
勞動部綜合規劃司科員　徐嘉霜

我國自 1966 年起，為亞洲開發銀行（Asian Development Bank, ADB）的發起會員國之一[1]。自 2010 年起，隸屬 ADB 之亞洲開發銀行研究所（Asian Development Bank Institute, ADBI）協同經濟合作暨發展組織（OECD）及國際勞工組織（ILO），每年召開亞洲移工圓桌會議，並邀訪亞洲地區會員國之專家、學者及官方代表進行交流，會中針對亞洲移工最新移動趨勢、遷徙政策、防範非法聘用策略、來源國及目的國保護移工相關措施、外籍家事工管理等議題研討。本屆（2016 年）圓桌會議主題為「移工從來源國到目的國的保障（Safeguarding Labor Migrants from Home to Workplace）」。本篇文章就聯合國永續發展中有關勞工目標、亞洲移工趨勢、移工匯款、來源國及目的國對移工之倡議等分享相關資訊。

[1] 因我國為 ADB 會員國，自第 2 屆起，每年受邀出席與會。

壹、聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals 2030, SDGs 2030）

聯合國於2015年9月25日舉行「聯合國發展高峰會」，針對千禧年發展目標（Million Development Goals, MDGs）於2015年尚未完成計畫，於該會中公布「永續發展目標（SDGs 2030）」，作為未來15年內（2030年前）各國努力及合作的目標及指導原則。此屆亞洲移工圓桌會議中提及SDGs 2030，其中有關改善勞工之勞動權益，為第8項及第10項目標，其目標及細項目標如下：

1. 第8項目標為促進包容且永續的經濟成長，達到可充份就業，人人都有份尊嚴勞動的工作。第8.8細項目標為保障勞工權益、促進工作環境安全，包含所有移工，特別是婦女及從事危險工作者。
2. 第10項目標為減少國內及國家間不平等。第10.7細項目標為促進有秩序性、安全、規律及可信賴的移工制度，包含實施、規劃及管理移民政策。第10.C細項目標為在2030年以前，將移工匯款手續費減少到小於3%，並消除手續費高於5%的匯款。其相關指標係落實ILO的勞動核心基準及相關公約。

貳、亞洲移工趨勢

依據國際勞工組織調查[2]（2013），亞洲移工人數約為1億5,030萬餘人，55%為男性，45%為女性，其主要移動分佈情形為70%從東南亞國家至海灣國家理事會（Gulf Cooperation Council, GCC）[3]；14%係往東協（ASEAN）[4]區域；16%移至東亞國家（如日本、韓國、臺灣等），這些移工多數從事低技術工作，例如：製造業、漁業及看護工等。而亞洲的中國、印度、菲律賓、越南及巴基斯坦等國家為高技能移工的來源國，2013年計約170萬人前往OECD會員國[5]工作。外籍留學生選擇留學國家時，會考量畢業後是否續留該國求職，

[2] 資料來源：Nilim Baruah（ILO亞太區資深移工專家）報告亞洲移工趨勢及發展。

[3] 海灣國家理事會包含科威特、卡達、阿拉伯聯合大公國（UAE）、阿曼、沙烏地阿拉伯、巴林等6個中東國家。

[4] 東南亞國家協會（The Association of Southeast Asian Nations, ASEAN）簡稱「東協」，會員國為印尼、馬來西亞、菲律賓、新加坡、泰國、汶萊、越南、寮國、緬甸及柬埔寨，形成東協10國。

[5] OECD會員國包含：美國、加拿大、日本、德國、法國、英國及義大利（前面7大工業國稱為G7）、澳洲、紐西蘭、土耳其、墨西哥、韓國、挪威、冰島、瑞士及部分歐盟會員國等共有30個國家。

因此，除移工議題外，亦關注留學生移動趨勢。目前超過 150 萬亞洲留學生到 OECD 會員國就學，占約 OECD 總留學生數將近 55%。其中，23% 亞洲留學生來自中國；亞洲留學生選擇留學國家依序為美國（38%）、英國（14%）、澳洲（14%）等，日本及韓國則為少數[6]。

ILO 亞太區資深移工專家 Nilim 表示近年亞洲移工有增減人數之變動情形，其中菲律賓、巴基斯坦及中國移工人數倍增，但印尼[7]人數並無太大幅度增加，孟加拉移工人數較以往少，斯里蘭卡則成長至 30 萬人左右。Nilim 並指出 2013 年，東協約有 1,020 萬名國際移工，其中有 2/3 是來自緬甸（220 萬）、印尼（120 萬）、馬來西亞（100 萬）、寮國（90 萬）及柬埔寨（80 萬）等國家[8]。

參、亞洲移工匯款[9]

移工離開家鄉到異地工作，最主要因素是在外地工作可以獲得更好的薪資，並將所獲得的薪資匯回家鄉，提供給家人更好的生活。而移工匯款亦會影響該國每人平均國內生產毛額數額（GDP），其中以中亞及太平洋地區的國家特別依賴移工匯款以提升 GDP。

從移工匯款資料中，可得知勞工移動是從勞動力剩餘移至勞動力不足的國家、全球收入重新分配狀況及從有錢國家匯入貧窮國家等相關資訊。總匯款金額高低與移工數量、薪資及匯款成本等有關，整體匯款資訊可透過銀行取得，但無法具體呈現個別移工薪資資訊。依 2014 年統計資料[10]，全亞洲移工匯款共計有 2,850 億美元，其中 7 個國家移工匯款[11]占全亞洲近 8 成以上，而印度及中國每年各近有 600 億美元，位居亞洲之最。從移工匯款來源國[12]分析：印度移工匯款來源主要是來自阿拉伯聯合大公國（UAE）、美國及沙烏地阿拉伯等；菲律賓則是美國及阿拉伯聯合大公國；巴基斯坦是沙烏地阿拉伯及阿拉伯聯合

---

[6] 資料來源：Jean-Christophe Dumont（OECD 國際移工科科長）關於來自亞洲及其他區域國際移工到 OECD 會員國最新趨勢之報告。

[7] 印尼移工人數減少係與其政府提倡尊嚴勞動政策及國內就業市場蓬勃有關。

[8] 資料來源：同註 1。

[9] 資料來源：Paul Vandenberg（亞洲銀行開發研究所資深經濟學家）報告有關亞洲移工匯款分析及相關資料。

[10] 資料來源：同註 7。

[11] 此 7 國為印度、中國、菲律賓、巴基斯坦、孟加拉、越南及印尼等國，這些國家一年至少各有 100 億美金移工匯款。

[12] 從移工匯款來源國資料亦可得知，該國移工前往服務的國家。

大公國；孟加拉是來自印度及沙烏地阿拉伯；越南主要來自美國；多數移工匯款來源國是海灣石油國家，但中國移工匯款主要來源為美國及香港。

移工將薪資匯回母國需負擔相關手續費用（包含銀行行政費用、匯兌手續費、規費等），長期是筆不小的支出，目前全球平均匯款成本為 8%（2008 年為 10%），中國是 10%（2008 年為 14%），印度、印尼及土耳其約為 6%、南亞為 5.7%、東亞及太平洋區域是 8.1%。在聯合國永續發展目標（SDGs2030）中，第 10.C 細項目標，設定在 2030 年前，致力將移工匯款手續費減少到 3% 以下，並消除高於 5% 手續費[13]。以現況論，南亞手續費用為 5.7% 為世界最低，但尚未符合 SDGs 2030 目標低於 3%，因此在 2030 年前，各國還可致力降低相關費用，以達成此一目標。

肆、亞洲各國保障移工政策及措施

一、柬埔寨[14]

目前柬埔寨總人口數約為 1,500 萬人，其中 29 歲以下人口佔 60%，屬於勞動力充足的國家，15 歲至 64 歲的勞動年齡人口，從 2009 年至 2014 年增加了 120 萬人，在 2014 年勞動人口達到 1,000 萬人，勞動參與率達到 83%[15]，其中 75% 居住在農村地區。另依私立仲介機構到國外工作的統計資料顯示，柬埔寨移工目的國分別依次為泰國（1 萬 6,163 人）、日本（1,399 人）及馬來西亞（807 人）。

在柬埔寨「2014-2018 年國家發展策略」綱要中，移工已視為人口問題的一環，該策略目標為加強移工人力資源發展相關作為，包含輸出移工及歸國移工相關就業服務等。此外，柬埔寨加強對移工的保護，分年辦理以下措施：（1）2011 年，通過多項行政命令，規範私立仲介機構媒介移工至海外工作之規

[13] 原　文：By 2030, to reduce to <3% the transaction costs of migration remittances and eliminate corridors with costs higher than 5%.

[14] 資料來源：Chuop Narath（柬埔寨勞動及職業訓練部副處長）報告柬埔寨輸出移工相關政策。

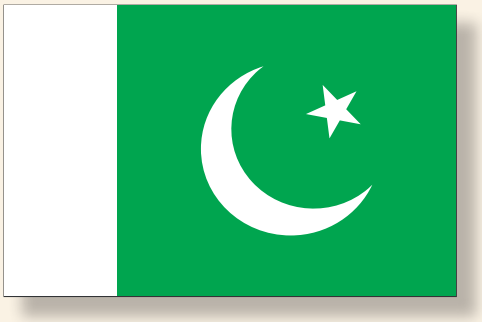
[15] 2014 年柬埔寨的女性勞參率為 78%，男性勞參率為 88%；2012 年青年失業率為 3.8%。

定；（2）2013 年，在國內 3 個省份成立移工資源中心，並透過省勞工局提供相關協助；（3）建立移工申訴機構，加速解決移工勞資爭議；及（4）建立職前訓練標準化流程。

柬埔寨政府目前已與泰國、馬來西亞等國簽訂合作協定。近期更訂定「2015-2018 年移工政策及行動計畫」，由政府相關部會、社會伙伴以及 NGO 團體共同落實推動以下政策：透過各個層級社會對話，推動性別及敏感議題的相關立法及政府政策；推動職前教育讓移工瞭解自身境遇及權益；利用移工遷徙與流動，以帶動柬埔寨社經發展。柬埔寨勞動及職業訓練部副處長 Chuop 肯定移工對國家發展具有重大貢獻。

二、巴基斯坦[16]

截至 2015 年底統計資料顯示，在海外居住、工作或求學的人數約有 900 萬餘人，其中以在中東地區（以阿拉伯聯合大公國及沙烏地阿拉伯）人數最多（49.21％），其次為歐洲（28.34％）及美洲（16.23%）。



巴基斯坦近年推動移工相關制度及措施包含：成立移民及海外就業局、海外就業公司、海外巴基斯坦人基金、設立社會福利監察官、海外移工申訴中心及移工資源中心等。海外巴基斯坦人基金係運用於提供移工職前訓練；於海外成立 19 個辦公室，並透過社會福利監察官，確保海外移工受到目的國相關社會福利制度的基本保障；海外移工申訴中心，可加強海外移工的權益及安全保障。巴基斯坦針對歸國移工提供就業及回國創業等服務。巴基斯坦已與南韓、

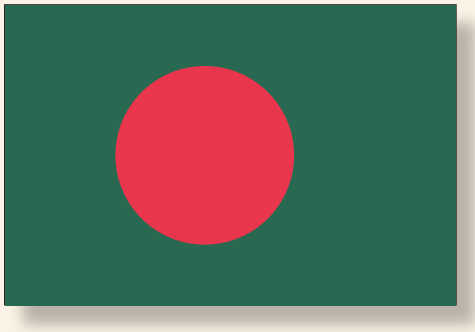
[16] 資料來源：Raja Manzoor Ahmad Kayani（巴基斯坦海外及人力資源部秘書）報告巴基斯坦勞動政策。

巴林、利比亞、阿拉伯聯合大公國、卡達、馬來西亞等國家簽訂合作協定，以確保移工就業及人權保障等相關權益。

移工對巴基斯坦具有相當多正面效益，包括提供人力資源開發及運用、增加外匯、促進投資及對外貿易、解決國內失業及貧窮問題、促進人才及技術的流動，以及提升國人生活水準等。

三、孟加拉[17]

自從 1976 年以來，將近約有 970 萬名移工遍佈全球，而在 2007 及 2008 年金融海嘯危機時，人數更是從 1 年 30 萬人激增至 80~90 萬人，但在 2013 年至 2014 年間，移工人數僅有 40 萬人[18]，到 2015 年成長 30%。多數孟加拉移工前往沙烏地阿拉伯、阿拉伯聯合大公國、馬來西亞、新加坡、南韓、科威特等共 160 個國家工作。孟加拉將近一半移工於海外從事熟練（skilled）及技術尚未純熟（semi-skilled）工作，另外一半則從事無專業性技能（less-skilled）及勞動力密集工作，例如：製造業、木工、司機、石工、服務生及工廠工人等。而女性移工自 2010 年起逐年增加，截至 2015 年，女性移工比例為 18.66%，累計已有 10 萬 3,718 人。



孟加拉移工規則（Migration Rules, 2016）中規範移工就業許可、職業訓練、勞工利益及勞資紛爭等，亦規範勞工秘書職責。另仲介機構許可證明及行為 規 則（Recruitment Agents License and Conduct Rules, 2016），詳細規範仲介機構應具有相關證照以及政府有權恢復及取消許可證等。

孟加拉對移工福利和海外就業政策的目標：

（1）在自由、安全及有人性尊嚴情況下，促進兩性移工海外就業機會，並保障其自由選擇就業機會。

[17] 資料來源：Md Nizam Uddin（孟加拉人力資源、就業及職業訓練局秘書）報告有關孟加拉海外就業情形及移工法規、政策的變動。

[18] 2008-2009 年因金融海嘯的關係，國內景氣蕭條，所以移工是大幅增加，而 2013-2014 年景氣較為復甦，其國內就業市場活絡，移工較少。

（2）移工遷徙過程應符合國際勞工法規及標準，並提供移工及其家人相關社會保障及福利。

（3）促進性別平等，保障女性移工在安全及有尊嚴的就業環境工作。

（4）在國家發展及計畫架構下，建立移工、經濟、社會及勞工政策一致性及協調性。

（5）移工發展是需要高效率及包容性治理框架。

目前孟加拉已成立 47 個科技訓練中心及 4 個漁業技術機構，預計未來增加到 400 個科技訓練中心及新增 3 個漁業技術機構。此外，政府安排移工前往海外就業時，針對其目的國做必要性簡報，使移工瞭解該國法規，而孟加拉當地銀行亦提供前往海外及海外歸國的移工貸款。

四、緬甸[19]

緬甸總人口為 5,300 萬人，主要勞動力佔全部人口 30%，所從事的產業依序為農業（64.5%）、服務業（21.55%）及工業（14%）。緬甸針對國內就業政策制定 7 項原則：（1）提供尊嚴勞動工作、（2）促進就業所帶來的經濟效益、（3）促進創業及私人投資，以活絡勞動市場及經濟成長、（4）改善工廠生產流程、（5）提供就業機會、（6）消除就業歧視、（7）社會環境的永續發展及強化勞工就業力及適應力等。

緬甸自 2012 年起，與 NGOs、INGO、UN 合作，指派勞工秘書駐點於泰國、南韓、馬來西亞 3 個國家，處理及監督移工就業情形，以保障移工，並提供移工相關協助。

[19] 資料來源：Thein Win（緬甸勞動部部長）報告有關於緬甸管理移工政策及計畫。

另外，緬甸勞動部部長 Thein 指出緬甸私立仲介機構的挑戰，並且認為政府須配合協助處理有：

（1）私立仲介機構在移工前往海外就業及簽署合約前，應提供足夠工作性質內容及相關資訊。

（2）緬甸移工語言及技能有待加強。

（3）持有相關證照且合法的私立仲介機構應時時自我檢視，並具有相當警覺性及確切掌握移工動向，避免成為人口販運的幫兇。

（4）私立仲介機構應避免及減少移工赴海外工作延遲情形。

（5）私立仲介機構如知曉雇主有剝削勞工情形，應協助移工通報當地政府及海外當局。

（6）移工違法停留或自工作地點逃逸時，可能有不當勞動情事。

五、菲律賓[20]

菲律賓有近 1,000 萬移工，分為從事陸上工作（78%）及漁業工作（22%）。菲律賓移工主要在海灣國家工作（41%），其次是在亞洲國家（30%，包含新加坡、香港、臺灣等）。菲律賓認為移工在遷徙過程中，政府需提供全面性機制以保護移工權益。菲律賓移工可透過大型私立仲介機構與中東、亞洲及全球各地雇主及仲介機構相互合作，或可透過政府與政府間所訂的協議（G to G）及直聘（Name hire）系統到海外工作。

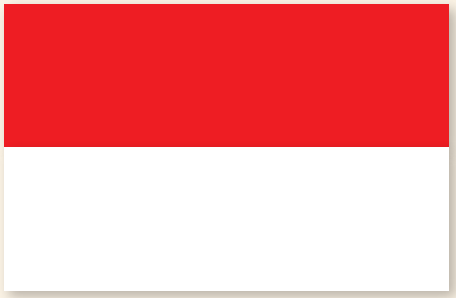
[20] 資料來源：T. Casco（菲律賓勞工及就業部海外就業管理局副局長）報告菲律賓招募機制。

菲律賓移工赴海外工作需繳交仲介費及文件費用，其中仲介費部分，除家庭幫傭外，機構最多可向移工收取 1 個月薪資做為安定費用；另仲介漁工前往英國、愛爾蘭、挪威、荷蘭、加拿大 4 個省份[21]、紐西蘭及美國（H2B 簽證）等國，不得向漁工收取費用。其次，在文件費用部分，包含護照費、醫療檢查費、相關證明文件驗證費及職前訓練費等。

菲律賓亦重視公平及人道的招募機制，致力打擊非法仲介機構及遏止弊端：提供不實工作及造假文件、仲介機構違法或超收費用、抽換合約、非法招募及人口販運及非法扣減薪資等。菲律賓認為部分弊端情形較易發生在目的國，導致社會保障不易落實，因此呼籲移工來源國及目的國應相互合作，共同保障移工權益。菲律賓為落實公平招募機制，提出以下措施：(1) 對仲介機構持續提供相關訓練計畫；(2) 招募機制中加入高品質管理系統，如 ISO 國際管理認證，協助私立仲介機構建立良好管理制度；(3) 協助私立仲介機構建立相關道德標準，避免成為人口販運幫兇；(4) 加強雙邊勞動協議，規定合理的招募機制及研發線上直聘系統，或透過雙邊政府簽署協議，保障移工相關勞動權益。目前菲律賓已與南韓、臺灣、日本、沙烏地阿拉伯、德國及英國簽署 G2G 協議。

六、印尼[22]

印尼移工人數受到內外推力及拉力影響，推力為國內貧窮、失業、勞動力充足及低薪因素；拉力為國外對勞動力的高需求、較高聘僱薪資及國際交通便利等因素。然而印尼移工透過正式管道前往海外工作人數持續減少，從 2011 年每年 58 萬人，2012 年減少為每年 49 萬人，至 2015 年底降至每年 27 萬餘人，但透過非法管道前往海外的移工並非少數。另外有關移工性別部分，2015 年男性移工為 10.8 萬人，女性移工為 15.2 萬人，女性移工占約 6 成左右。



鑒於透過非法管道前往海外工作的移工並非少數，因此印尼政府採取預防

[21] 4 個省份為薩斯喀徹溫省、馬尼托巴省、艾伯塔省及卑詩省。

[22] 資料來源：Hermono（印尼海外人力安置及保護處主任秘書）報告移工輸出國對移工保護的倡議。

措施、早期發現以及立即處理等 3 大面向，希望可以有效遏止非法移工：(1) 預防措施：包括修改相關法律和規定、提高公眾注意、利用整合線上系統等，掌握移工動向，並杜絕一切非法管道，提高社會團體權力等。(2) 早期發現：加強警戒、暫停對中東 19 國的移工輸出、提供在目的國歡迎措施，以及加強歸國移工的保護措施等。(3) 立即反應：建立電話服務中心（call center）、公民服務及庇護中心、提供移工法律協助及強化國內執行機構間之合作等。

印尼海外人力安置及保護處主任秘書 Hermono 提出解決移工問題，針對推力及拉力採取相對應措施。推力（國內）：加強國內鄉村發展、落實教育制度、發展勞力密集產業、提供金融服務及保障，並落實非法移工管道的制裁等；拉力（國外），目的國應履行 ILO 對移工保護之規定、建立移工保護雙邊協議、杜絕非法僱用以及落實對移工的查核機制。

結語 [23]

移工來源國及目的國的倡議有些微不同，來源國重視移工各階段權益，從（在來源國）其尋求海外就業，到赴海外工作（目的國），甚至是歸國後生活適應等。目的國倡議為招募外籍專業人士，以提升國內專業知能技術及創造相關就業等，並引進藍領移工做為基層工作補充勞動力。

本次會議，加拿大、英國、ILO 資深官員及馬來西亞代表均指出，引進移工可能對國內就業市場、技術提升及薪資水準等帶來負面影響。鑒於我國目前引進外籍藍領勞工人數近 60 萬人，加上未來規劃鬆綁外籍白領及僑生留臺之可行性，外籍勞工人數可能持續增加。未來規劃相關政策，應先研擬配套措施（包含人口販運及非法移工等），以期發揮及增進延攬外籍移工或外國留學生對我國社經之正面效益。

[23] 資料來源：略以亞洲開發銀行研究所（ADBI）、經濟合作暨發展組織（OECD）與國際勞工組織（ILO）合辦「第 6 屆亞洲移工圓桌會議」報告之心得與建議。

我國身障選手閃耀國際舞台

勞動部勞動力發展署技能檢定中心科員　陳奇威

眾所矚目的第 9 屆國際展能節職業技能競賽於 105 年 3 月在法國波爾多盛大舉辦，我國代表團由時任勞動部勞動力發展署署長劉佳鈞及中華民國展能協會劉理事長慰慈率團，帶領 25 位國手參加 25 職類競賽，與來自 35 個國家、520 位身障選手一較高下，並一舉奪得 10 面金牌、4 面銀牌、2 面銅牌及 1 項特別獎，刷新我國歷屆參賽獲金數，總排名名列參賽國第 2 名，成績斐然。

眾所矚目的第 9 屆國際展能節職業技能競賽於 105 年 3 月在法國波爾多盛大舉辦，我國代表團由時任勞動部勞動力發展署署長劉佳鈞及中華民國展能協會劉理事長慰慈率團，帶領 25 位國手參加 25 職類競賽，與來自 35 個國家、520 位身障選手一較高下，並一舉奪得 10 面金牌、4 面銀牌、2 面銅牌及 1 項特別獎，刷新我國歷屆參賽獲金數，總排名名列參賽國第 2 名，成績斐然。

壹、國際展能節活動簡介

國際展能節職業技能競賽（International Abilympics）是由國際奧林匹克殘障聯合會（International Abilympic Federation）會員國輪流舉辦，該組織於 1981 年由日本發起成立，至今已有 69 個會員國加入，致力於鼓勵身心障礙者參與社會上的經濟活動、促進社會大眾瞭解身心障礙者的能力以及督促各國政府重視身心障礙者的需要和權利。而每 4 年舉辦一次的國際展能節職業技能競賽，更有「身障界技能奧運」之美稱，透過國際間技術及經驗交流的活動向社會大眾及雇主展現身心障礙者之職業技能，並且改變對身心障礙者能力質疑的刻板印象。

1981 年，我國首度選派 7 位選手參加在日本舉辦的第 1 屆國際展能節職業技能競賽。隨後六度組團分別參加在香港、澳洲、捷克、印度、日本及韓國舉辦之第 3、4、5、6、7 及 8 屆國際展能節。歷屆參賽選手均表現優異、成績亮眼，截至第 9 屆國際展能節前，我國已摘下 99 面獎牌。

貳、參加第 9 屆國際展能節活動紀實

一、活動簡述

第 9 屆國際展能節於 2016 年 3 月 23 日至 26 日在法國波爾多舉辦，共計 35 個代表團參賽，舉辦 49 個職類技能競賽，橫跨工藝、餐飲、資訊、工業及服務等 5 大類群。除備受關注的職業技能競賽外，主辦單位同步舉行保障身心障礙者權益相關之研討會、身心障礙者表演活動、創新輔具展示區及各國展覽館等節目，以多元方式推廣活動目的。

二、我國代表團競賽表現

（一）賽前準備

勞動部於 103 年第 13 屆全國身心障礙者技能競賽中選拔 25 位選手，自 104 年 9 月起展開為期 6 個月的密集加強訓練，為選手們量身打造培訓計畫，調整至最佳的身心狀態，並特別為聽障及重度肢障選手安排 7 位手語翻譯人員及 3 位照顧服務人員，協助選手克服身體上的限制，專注在比賽場上發揮所長。

表1 競賽選手資料分析表

性別	男		女	
人數	15		10	
障別	肢障	聽障	視障	其他
人數	10	12	1	2
年齡別	20 以下	21~30	31~40	41 以上
人數	6	3	6	10

（二）競賽成績

本屆競賽成績共獲得 10 面金牌、4 面銀牌、2 面銅牌及 1 項特別獎。其獲獎成績及參賽國排名彙整如表 2、表 3。

表2 英雄榜

職類名稱	選手姓名	得獎成績
家具木工	陳浚雄	金牌
家具木工（基礎家具製作）	李政軒	金牌
陶藝	甘芫鋐	金牌
手工絹繪	鄞綸宏	金牌
西餐烹飪	黃威智	金牌
電腦程式設計	劉幼瑩	金牌
資料庫建置	黃原博	金牌
工業電子	陳漢昇	金牌
基礎女裝	陳憶川	金牌
男裝	胡秀玲	金牌
花藝	秦金鳳	銀牌
電腦組裝	王中	銀牌
編輯排版	林哲瑩	銀牌
電腦輔助機械繪圖	楊帝珈	銀牌
籐藝	汪必珍	銅牌
攝影（棚內攝影）	洪文廣	銅牌
進階女裝	韓承憓	特別獎

表3

參賽國排名表

排名	國名	金牌	銀牌	銅牌	特別獎
1	韓國	15	11	6	1
2	中華民國	10	4	2	1
3	法國	9	8	8	1
4	中國大陸	8	6	6	1
5	日本	2	3	5	1
6	泰國	1	2	4	1
7	加拿大	1	3	0	1
8	馬來西亞	1	1	2	1
9	澳大利亞	1	0	0	1
10	香港	0	3	2	1
11	澳門	0	2	1	1
12	蒙古	0	2	0	1
13	印度	0	1	1	1
14	菲律賓	0	1	0	1
15	斯里蘭卡	0	1	0	1

註：本表是由法國大會公告，依序依據金牌數、銀牌數及銅牌數進行排名。

（三）選手故事

選手中，母子檔的母親汪必珍為籐藝職類國手，獲得銅牌；至於我國首次參賽之基礎家具製作職類，則由其子李政軒以黑馬之姿勇奪金牌。而背後促成他們母子參賽的重要推手，則是李政軒的父親 - 第 7 屆展能節家具木工職類的金牌國手李介洲，可謂「一門三傑」。

此外，我國首次摘下金牌的職類，還有工業電子、男裝、資料庫建置等，其中工業電子職類國手陳漢昇為自閉症者，透過母親及指導老師用心養育與陪伴，啓發他對電子的興趣及天份，參賽時穩如泰山、專注的眼神令人動容，更一舉為我國摘下一面金牌。

而家具木工職類選手陳浚雄，則是我國最年輕的選手，但競賽時仍以「技術跨越年齡」，展現驚人實力，一舉奪金；另外，西餐烹飪職類金牌選手黃威智，則克服手指缺少導致烹飪時不靈活的問題，燒出一手好菜，過程中飄香的風味吸引許多觀賞者駐足圍觀。

至於代表我國參加手工絹印職類選手鄞綸宏，除了優異的美術天分，也曾在我國主辦的 2009 年聽障奧運（Deaflympics Taipei 2009）中，摘下定向越野賽銀牌的榮耀，可說是「文武雙全」。而 2007 年第 7 屆國際展能節獲得網頁設計職類特別獎選手劉幼瑩，自小

因車禍導致重度肢障，本次則以「電腦程式設計」職類選手參賽，由於該職類須於指定時限內完成競賽項目，而劉選手因手指不便處於先天劣勢，但最終仍以優異技術戰勝肢體障礙，打敗各國好手，為我國再添一金。

更值得一提，本屆特別獎頒發規則變更為各代表團未獲獎中分數最高者頒予特別獎，導致我國選派參加蛋糕裝飾、木雕、機件組裝及軟體應用（英文文書處理）等 4 職類之選手，雖然表現亮眼，獲得第 4 名佳績，卻未能如上屆職類受獎，實屬遺珠之憾。

參、結語與展望

我國身障選手歷屆參加國際展能節以來，都能在國際舞台上大放異彩，本次參賽更一舉刷新摘金數，足見我國身障選手技能備受國際肯定。勞動部勞動力發展署技能檢定中心林宏德主任表示，政府多年來投入大量資源培訓身障選手出國參賽，這不僅意味著政府對於身障選手技能培養的重視，也象徵著身心障礙者政策，擺脫過去傳統依賴福利的刻板印象，更著重於身心障礙者「自立發展」的趨勢。藉由對於身心障礙者技能培養的重視，使身心障礙者「突破依賴」，得以更融入勞動市場。

勞動部冀望透過協助身心障礙者參加國際賽事，展現我國身心障礙者在職業技能的優異實力，鼓舞更多身心障礙者學習、精進技能，同時尋求企業持續關注支持，讓身障朋友在職場上找到自己的舞台，建立信心，進而開創更好的未來。

勞工保險 暨 就業保險

相關法令宣導會

開辦囉！！

勞動部為加強勞工及投保單位對勞工保險與就業保險法令之瞭解，將於本（105）年度5月至8月，在全國各縣市辦理24場「勞工保險暨就業保險相關法令宣導會」。歡迎勞工朋友及投保單位負責勞、就保業務人員，逕洽各縣市政府承辦單位報名參加。

勞動部
Ministry of Labor

廣告

青年就業旗艦計畫

開跑囉～

由事業單位僱用15至29歲青年（不含日間部在學學生），並提供3至6個月實務訓練，帶領青年在職場中邊做邊學。

相關申請內容及方式請至上
青年職訓資源網 查詢
http://ttms.etraining.gov.tw/eYVTR/main/index.aspx

青年職訓資源網

安穩．安心．安全
安定．安樂．安養

MINISTRY OF LABOR
勞動部

勞工季刊電子書

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