

優化檢查 - 強化勞檢內控廉能措施

勞動部職業安全衛生署檢查員 許奕興



壹、緣起

勞動檢查為國家行使行政權之作為，惟囿於檢查人力有限，均以單人作業為原則，致執行職務過程中，可能潛藏不同面向之風險，過往即曾發生勞動檢查員遭事業單位辱罵等不理性對待之情事，及部分事業單位反映勞動檢查員有執法態度不佳等問題，實已影響勞動檢查團隊形象及打擊勞檢團隊之士氣。

為預防檢查同仁執勤可能面對人身安全及道德風險，積極回應外界所提執法態度與意見，勞動部（以下簡稱本部）已通盤檢討並調整勞動條件檢查作業流程，除推動「優化勞動條件檢查品質策略」自 108 年 6 月起試行外，並積極精進內控作為，實踐廉能透明政策，期使整體勞動檢查朝「質量均衡導向」

調整。

貳、優化勞檢品質策略及內控廉政措施

本部為達前開優化勞檢之目的及為強化各項內控廉能措施，秉持「優化勞檢」、「協助法遵」及「維護勞權」之核心理念，以提升勞檢公信力為目的，相關措施如下：

一、優化勞檢

(一) 調整勞動條件檢查作業流程：勞動條件檢查調整以 2 人以上之小組方式執行，除能增加勞動檢查員在外執法面臨異常狀況之人力支援外，亦可相互督促切勿發生行為與態度不佳之情事。另為確保勞動檢查員及受檢事業單位雙方權

益，勞動檢查員於執行勞動條件檢查時一律配置隨身錄音設備並全程錄音，旨在提升勞動檢查之服務品質，並不會作違法蒐證之用。

(二) 建立異常管理機制：勞動條件檢查過程如發生異常狀況（如發生請託關說、言語衝突等），應填具「異常狀況通報表」陳報所屬單位，單位接獲通報後，除應指派相關主管人員妥為處理外，後續應分析異常狀況發生成因並提出預防對策，以利於日後檢討與精進。

(三) 整合並精進勞動條件檢查員之教育訓練：訂定「勞動條件勞動檢查員訓練實



如何實施勞動條件檢查

勞動條件檢查程序



施計畫」，依勞動檢查員職能需求作為課程設計核心，邀請有相當經驗之現職律師、檢察官、法官與專家學者，講授勞動檢查所需技巧與專業知能，並持續要求落實各項檢查作業規範，藉以提升服務品質，同時輔以每月舉行之工作會報即時檢討實務常見問題，透過討論方式齊一見解。

(四) 加強監督管考及外界反映處理機制：設置「勞檢意見反映專線」(02)8978-8117，除回應受檢事業單位於勞動條

件檢查過程中之疑慮外，如有反映態度、專業不佳或廉政之情形，將立即要求所屬單位查證改善及依法處理，並透過內、外部查核督導、委託第三方民意調查單位針對受檢事業單位進行電訪調查等，了解整體勞動檢查員執法態度與專業表現以掌握檢查品質。

(五) 完善勞檢作業相關規範：本部陸續訂定「地方主管機關執行勞動條件檢查注意事項」、「勞動條件檢查音訊資料保存管理要點」及「各地方政府及勞動檢查

機構請事業單位赴機關接受勞動條件檢查作業原則」等檢查作業規範，並要求各地方政府及勞檢機構共同遵守，以齊一勞動檢查員檢查作業流程。

二、廉能內控措施

(一) 對地方主管機關與勞動檢查機構實施內、外部勞動檢查業務督導

本部已訂定「勞動部督導地方主管機關勞動條件檢查執行要點」與「勞動部加強勞動檢查機構勞動檢查業務督導注意事項」，由本部職安署對地方主管機關及勞動檢查機構，每年實施 2 次外部督導，各地方政府及勞檢機構單位主管對每位檢查員，每年實施 2 次內部督導，以確保各業務科之法規執行、人員操守等面向符合法制，並將督導結果作

成紀錄以檢討改善。

(二) 勞動檢查機構績效考評實施計畫

由本部邀請外聘專家學者，依勞動檢查法第 5 條規定對各勞動檢查機構之勞動檢查業務執行情形、多元策略工具執行情形、為民服務績效辦理情形、創新策略規劃及行政配合度等事項進行績效評量，以健全勞動檢查組織功能發展，提升整體效能。

(三) 落實內部稽核制度

本部每年進行各業務單位自行評估及內部稽核，其中風險評估項目有關「勞動檢查員廉能檢查業務」部分，訂有「勞動檢查內部督導作業規範」之控制措施，就實施勞動檢查程序、檢查尺度、態度操守等，定期分層





圖左至右：勞動部職安署長鄒子廉、中華民國工業區廠商聯合總會理事長秦嘉鴻、勞動部長許銘春、法務部政務次長陳明堂、法務部廉政署副署長陳榮周、勞動部政務次長林明裕、勞動部政風處長林進丁共同宣誓「斷絕貪瀆不法、守護安全與廉潔」

督導內部各級人員。

(四) 委託進行業務執行滿意度調查

為確實了解外界對於勞動檢查之觀感，以即時調整回應，本部委託專業民調公司，針對各地方政府與勞動檢查機構之行政效能、專業程度、服務態度、清廉操守等事宜進行調查，並就提供之具體建議進行細部研析，以作為精進作為之參考。

參、辦理廉政論壇

為提升政府的廉政透明度及強化勞動檢查員的廉潔觀念，以降低勞動檢查業務所產生之廉政風險，防範弊端發生，本部於 108 年 7 月 24 日擴大辦理「勞檢廉政透明論壇」，除邀請法務部、廉政署及各勞動檢查機構首長等，共同宣誓「斷絕貪瀆不法、守護安全與廉潔」外，並邀請工商業界代表及專家學

者，就現行勞動監督檢查之廉政與策進措施進行探討，以避免檢查員陷入違法的困境，並作為日後勞動監督檢查廉政內控政策的依據及執行方向。

肆、結論

依法行政、廉能自持是公務人員之天職，尤其勞動檢查涉及勞工生命安全健康及基本勞動條件之保障，外界有著高度的期待與要求。因此，勞動檢查員不僅要有足夠的勞動法令素養，充分瞭解各該勞動法令之立法意旨，兼顧勞雇雙方權益外，也要不斷提升個人專業知能，以提升服務品質及效能。此外，廉潔是身為公務員最基本的要求，檢查員首應自我要求與自我尊重，方能得到人民的信任，且務必恪遵依法行政之原則，如發生檢查員接受賄賂招待、收送禮品紅包等情事，絕對依法辦理。



「勞檢廉政透明論壇」盼勞檢員貫徹勞動政策，維護勞工的權益

另徒法不足以自行，勞動檢查品質之良窳直接影響勞動法令推行之成效，尤其現今勞動環境複雜多變，外界對於勞動檢查業務之意見及指教也相當多元，本部透過重新檢討作業流程，提出優化勞檢及廉政措施之革新作法，就是希望能更貼近勞動現場實務需

求，不僅爭取社會大眾之認同外，也可大幅降低不當個案之風險，未來也會透過滾動式檢討，以「止於至善」之理念，不斷精進勞動檢查實務，逐步提升整體勞動環境。



勞動部職安署長鄧子廉期許勞檢員執行職務必然恪守廉政規範

108 年勞動基準法增訂及修正條文說明

勞動部勞動關係司秘書 蔡勝傑



勞動基準法部分條文修正案，前經立法院分別於 108 年 4 月 26 日及同年 5 月 24 日三讀通過，並於 108 年 5 月 15 日及 6 月 19 日經總統公布施行，本次增(修)定勞動基準法涉及派遣條文為第 2 條、第 9 條、第 17 條之 1、第 22 條之 1、第 63 條、第 63 條之 1 及第 78 條等規定，除第 63 條修正法律條文名稱外，勞動派遣定義、禁止登錄型派遣型態、職災補償及賠償連帶責任規範、工資補充給付責任規範及禁止人員轉掛規範

等派遣勞工保護規定，均納入本次增(修)訂之條文。針對前開修正條文與過去既有行政規則及函釋之適用疑義，及未來相關因應作為及方式，說明如下：

一、勞動基準法第 2 條

派遣之法律關係為一種三方之勞動關係，其主體有三，分別為要派單位、派遣勞工及派遣事業單位，本次修正係明確勞動派遣三方關係，參照性別工作平等法之定義，增訂

派遣事業單位、要派單位、派遣勞工及要派契約之名詞定義。

二、勞動基準法第 9 條

本次於勞動基準法第 9 條第 1 項後段增訂派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。有關人力派遣係為派遣事業單位之經常性業務，其不得與所僱勞工簽訂定期契約，勞動部業已於 89 年 3 月 11 日以臺勞資二字第 0011362 號函及 98 年 4 月 14 日臺勞資二字第 0980125424 號函釋在案，該函釋亦受最高行政法院 101 年度判字第 230 號判決認同，本次修法係提升其法律位階，於勞動基準法予以規範。

另此條文之修正，使我國派遣勞工與派遣事業單位以長僱目的維持僱傭關係之定性更臻明確，避免派遣事業單位以要派契約期間作為與派遣勞工訂定期契約之理由，以規避勞工法令相關終止契約及給付資遣費之責任，亦兼顧派遣勞工之僱用安定。

三、勞動基準法第 17 條之 1

本條文係增訂禁止轉掛之規定，避免實務上常見要派單位與派遣事業單位約定所謂「人員轉掛」服務。要派單位違反規定者，除課以行政處罰外，並賦予派遣勞工要求要派單位直接僱用之權利，此規定將得遏止轉掛派遣情形的發生。

派遣保障再向前！

2019/5/24 立法院三讀通過

增訂《勞基法》第17條之1

禁止轉掛

禁止要派單位將勞工轉掛派遣公司。如違法轉掛，最高可處45萬元罰鍰，且派遣勞工可要求要派單位直接僱用

增訂《勞基法》第63條之1

雙重保障

如果派遣勞工發生職災，要派單位與派遣公司必須連帶負起補償及賠償責任



持續給予派遣勞工更多保障！

四、勞動基準法第 22 條之 1

本條文係增訂要派單位工資補充責任規定，保障派遣勞工之工資安全，避免派遣事業單位積欠工資而嚴重影響派遣勞工生計。基此，於勞動基準法第 22 條之 1 規定派遣勞工遭受積欠工資時，經請求派遣事業單位給付仍未給付時，要派單位負有補充給付之責任。要派單位給付派遣勞工工資，得再向派遣公司求償或由應付給派遣公司的費用中



扣除。本條文修正之後，預期得使要派單位更謹慎挑選合法的派遣事業單位，以避免讓企業陷入經營風險。

五、勞動基準法第 63 條之 1

本條文係增訂要派單位連帶負派遣勞工遭遇職業災害之補(賠)償責任規定，當要派單位所使用之派遣勞工發生職業災害時，應與派遣事業單位連帶負職災勞工之補償及賠償責任，以保障職災派遣勞工相關權益。本條文修正之後，預期得使要派單位及派遣事業單位彼此慎選有制度及合法之公司，降低相關責任分擔之風險。

六、勞動基準法第 78 條

本條文係增訂違反勞動基準法第 17 條之 1 第 1 項、第 4 項及第 7 項規定之行政處罰規定。

另前開新修正條文公告施行後，外界針對勞動基準法第 17 條之 1 規定產生相關適用疑義，勞動部為釐清實務上之疑義，業於 108 年 6 月 21 日以勞動關 2 字第 1080127025 號函說明勞基法第 17 條之 1 規定於 108 年 6 月 21 日生效日起，要派單位於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為，除地方主管機關得依違反同條第 1 項規定處罰外，若要派單位併已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工亦得依同條第 2 項規定向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。至於勞基法第 17 條之 1 規定生效前，

要派單位、派遣勞工有同條第 1 項及第 2 項規定之情形者，雖有法律不溯既往原則之適用，惟若該派遣勞工認與要派單位間於實質上具有僱傭關係，仍得循民事訴訟程序確認之，由法院依個案事實判定。

又針對勞動基準法第 17 條之 1 第 1 項所定之面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為適用疑義，勞動部亦於 108 年 7 月 26 日以勞動關 2 字第 1080127136 號函說明勞動基準法第 17 條之 1 第 1 項規定之立法理由係為避免實務上常見要派單位與派遣事業單位約定所謂「人員轉掛」服務，即該項規定係禁止要派單位已經決定特定人選（如以招募、面試或其他方式）後，將該名

勞工轉由派遣事業單位僱用，再派遣至要派單位，並接受其指揮監督從事工作之行為。前開行為禁止，係為規範要派單位不得有事先指定特定派遣勞工之行為，例如要派單位自行招募及決定派遣人選後，再要求派遣事業單位僱用；或於要派契約屆滿時，要求新派遣事業單位承接僱用原有派遣勞工等情形，即屬違反本項禁止面試或其他指定特定派遣勞工行為之規定。

本次修法將派遣勞工重要權益保護項目納入勞動基準法之規範，使派遣勞工重要權益保障更為周延，勞動部後續將積極辦理相關宣導，以利勞動派遣關係當事人瞭解條文內容並遵法辦理，確保派遣勞工權益。



修正勞工退休金條例， 擴大適用對象及強化勞動債權保障

勞動部勞動福祉退休司視察 唐曉雲



94年7月1日施行勞工退休金條例（以下簡稱本條例），雇主應為適用該條例退休金制度（勞退新制）之勞工，按月提繳不低於勞工每月工資6%之退休金，儲存於勞工退休金個人專戶，勞工轉換工作，不同雇主應為勞工提繳退休金，勞工也可以自願提繳退休金，並享有稅賦優惠，以累積退休所得。勞退新制施行解決了過去勞動基準法退休金制度（勞退舊制），勞工於不同事業單位工作，其年資無法累計而領不到退休金的問題。

為確保勞工退休金權益及強化勞動債權保障，並讓更多還沒有退休金制度保障之工作者，可以參加勞退新制自願提繳退休金，勞動部多年來推動修法，本條例部分條文修正業經108年5月15日總統令公布，並自同年5月17日施行。相關修正重點說明如下：

壹、擴大適用對象

一、勞工退休金係為保障勞工老年生活重要所得來源，取得永久居留許可之外國

人，係以在臺長久居住為目的，應以國民待遇相待，爰納入本條例強制適用對象，以照顧其老年退休生活。

二、本條例修正前已受僱且適用勞動基準法之永久居留外國人，仍服務於同一事業單位者，雇主應自 108 年 5 月 17 日起，按月為渠等提繳退休金，渠等亦得自願提繳退休金（勞退新制）。如果勞工想要繼續適用勞動基準法之退休金（勞退舊制）規定，應於 108 年 11 月 16 日以前，以書面向雇主表明，一旦選擇繼續適用勞退舊制，就不得再變更選擇適用勞退新制。

貳、以執行業務所得自提退休金享稅賦優惠

自營作業者、實際從事勞動之雇主、受委任工作者等，因工作獲致報酬可為薪資所得或執行業務所得。修法前，依所得稅法規定，以薪資所得自願提繳退休金者始享有稅賦優惠，而以執行業務所得依該條例自願提繳退休金者，卻無法享有稅賦優惠。修法後，以執行業務所得自提退休金亦享有稅賦優惠，以鼓勵更多工作者透過勞退新制提繳退休金，及早為退休做準備。





參、保障勞工退休生活經濟安全

勞工退休金為勞工退休後重要所得來源，修法前，請領月退休金者得於金融機構開立專戶，專供存入核發月退休金之用，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。而一次請領之退休金，若被抵銷、扣押、供擔保或強制執行，對勞工退休生活影響甚鉅，實有保護之必要，爰修法將勞工請領一次退休金時，亦得開立不得扣押專戶儲存，以保障其老年退休生活。

肆、勞工之遺屬或指定請領人權益

- 一、配合現行條文第 24 條之 2 規定，增訂身心障礙勞工已請領月退休金者，於請領年限屆滿前死亡時，由其遺屬或指定請領人領回其退休金專戶結算剩餘金額。
- 二、另外，為有效管理勞工退休金專戶及避免耗費過多行政成本，並參考行政程序法第 131 條第 1 項之規定，勞工之遺



屬或指定請領人退休金請求權時效由 5 年延長為 10 年。

伍、強化勞動債權保障

- 一、為督促雇主履行提繳勞工退休金及繳納滯納金之義務，並收警惕之效，爰明定違反本條例經處以罰鍰或滯納金者，應



公布事業單位、事業主或受託機構名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處分金額。

- 二、為保障勞工退休金權益，參考全民健康保險法第 38 條規定，增訂雇主未依本條例規定繳納退休金或滯納金，且無財產可供執行或其財產不足清償者，由其

代表人或負責人負清償責任。

- 三、為確保勞工保險局對雇主欠繳退休金及滯納金之債權能獲致清償，增訂退休金、滯納金優先於普通債權受清償，使勞工退休金權益更能獲得充分的保障。
- 四、為利公司重整、債務人更生，相關法律定有債務免除規定，雇主經重整、更生、

清算等程序後，未能受清償債權部分，債權人請求權視為消滅。但為保障勞工退休生活之經濟安全，明定勞工退休金不適用公司法之重整、消費者債務清理條例之清算、破產法之破產等債務免責規定。公司經重整、更生、清算程序後繼續營業，雇主積欠勞工退休金之債務仍然存在，仍可繼續向雇主追償。

陸、加重罰則

參照勞動基準法第 78 條規定，雇主未依

規定給付舊制退休金、新舊制資遣費，由新臺幣 25 萬元以下罰鍰提高為 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，以使勞退新、舊制對於未依規定給付舊制退休金、新舊制資遣費之處罰，有一致性規定。

柒、相關機關提供資料

考量勞工保險局辦理勞工退休金之收支、保管等相關業務，常需請求相關機關提供資料查核、比對。為維護勞工之退休金權益，爰明定勞工保險局辦理勞工退休金業務有請





相關機關提供必要資料時，各該機關不得拒絕提供，及勞工保險局對於取得資料應有遵守保密之義務。

捌、配合組織改造

配合行政院組織改造之機關權責調整，將勞工退休金基金之監理事項提升至勞動部掌理，勞工退休基金監理會改制為勞動部勞動基金運用局，負責勞工退休基金之管理業務。改制後，勞工退休基金之監理與管理業務權責分離，更強化基金風險之管理。

結語

勞工退休金係老年經濟生活保障重要來源之一，故勞動部對勞工退休金權益非常重視，適時檢視法規以因應經濟社會情勢變遷。本次修法讓更多勞工、工作者參加勞退新制，及勞工退休金、資遣費債權更能確保，逐步建構完整且安穩的勞工退休金制度安全網，以保障老年經濟生活，具有正面效益。