

► 2021.9.9 本會第7屆理監事會第6次會議，本會江理事長頒發退休紀念品予本會林進勇常務理事(大同關係企業工會理事長)



► 2021.9.9 本會第7屆理監事會第6次會議，本會江理事長頒發退休紀念品予本會林鈞陶常務理事(台灣自來水工會理事長)



發行人：江健興

《編輯部》

總編輯：戴國榮

主編：李佳育

執行編輯：茆閔政

《發行部》

專員：曾淑娟

發行所：全國產業總工會

發行所所在地：10647台北市

大安區羅斯福路三段177號5F

電話：02-23630980

傳真：02-33652950

網址：www.tctu.org.tw

E-mail:tctu.tw@msa.hinet.net

印刷：映鈞彩色印刷有限公司

中華郵政台北雜字第1800號執

照登記為雜誌交寄

郵政劃撥帳號：19519344

戶名：全國產業總工會

# CONTENTS



## 本會近期活動

- 02 (一)出席會員工會各項會議及活動
- 04 (二)參加記者會及座談會活動
- 07 (三)本會會員工會理事長異動一覽表
- 07 (四)本會110年優秀工會幹部及優秀會務人員
- 16 (五)中國文化大學暑期實習生來會實習心得分享
- 18 (六)國民法官模擬法庭體驗活動-我的司法 我來+



## 本期焦點

- 20 (一)勞方團體「勉予接受」基本工資調漲5.21%  
2022年1月1日起月薪25,250元，時薪168元
- 23 (二)釋字807號對夜間工作、工會同意權後續影響與對策



## 法令動態

- 25 近期重要勞工法案修正
- 47 近期勞工政策與措施



## 勞動訊息

- 50 國內外勞動相關訊息



## 推薦書目

- 63 《不流血的戰役-非暴力抗爭的理論與實踐》
- 64 《勞動僱用資本：以「經濟民主」翻轉資本主義之路》



# 本會近期活動(一)

## ▷ 出席會員工會各項會議及活動



▲ 2021.9.29江理事長出席台灣菸酒(股)公司會全國聯合會第二十四屆會員代表大會第四次會議



▲ 2021.10.1 江理事長出席臺銀人壽保險(股)公司企業工會第四屆會員代表大會第三次會議



▲ 2021.10.1 江理事長出席新光合成纖維(股)公司關係企業工會第三屆會員代表大會第三次會議



▲ 2021.12.3 江理事長出席台灣中油(股)公司與台灣石油工會團體協約續約儀式



▲ 2021.12.21江理事長出席中華電信工會110年模範勞工暨優秀會務人員表揚典禮



## 本會近期活動(二)

### ▶ 參加記者會及座談會



▲ 2021.8.13 江理事長出席台灣民眾黨舉辦「拖延超過2000天，民眾黨團籲：儘速審議《最低工資法》！」記者會



▲ 2021.9.13 江理事長出席「釋字第807號 對夜間工作、工會同意權後續影響與對策公聽會」



▲ 2021.10.26 江理事長主持勞動三法座談會



▲ 2021.11.11 江理事長主持「110年因應貿易自由化穩定產業勞資關係說明活動」



▲ 2021.11.27 江理事長出席勞動部「勞動三法實施10周年法制及實務運作研討會」



## 本會近期活動



▲ 2021.11.01-02 本會舉辦「110重大勞工議題共識營-因應AI科技發展教育訓練」，聘請橋頭地方法院法官楊富強(左圖)及國立台灣大學國家發展研究所副教授辛炳隆(右圖)，為本會幹部講授AI對勞動趨勢的影響。



▲ 2021.12.29 江理事長及高雄市產業總工會林順基理事長偕同接待光陽工會來訪本會進行會務交流。



▲ 2021.10.10 本會幹部參加110年國慶大會



## 本會近期活動(三)

### ▶ 本會會員工會理事長異動一覽表

工會名稱	新任理事長	本會職務
大同(股)公司關係企業工會	王祥兆	常務理事
台灣電力工會	吳有彬	常務理事
台灣自來水工會	蕭瑞榮	常務理事
第一商業銀行(股)工會	李麗珍	理事

截至2021年12月31日止

## (四)110年全國產業總工會優秀工會幹部及優秀會務人員

### ▶ 優秀工會幹部

	<p><b>01 王君</b></p> <p>桃園國際機場(股)公司企業工會 職稱：理事（工會年資10年） 經歷：桃園國際機場(股)公司工會代表、理事</p>
	<p><b>02 王秋榮</b></p> <p>合作金庫銀行(股)公司企業工會 職稱：理事（工會年資23年） 經歷：合庫工會理事、全國金融工會聯合會理事、合庫銀行甄審考核委員</p>





	<p><b>03 吳明發</b></p> <p>臺灣石油工會 職稱：常務理事（工會年資30年） 經歷：石油工會第一分會代表、理事、常務理事、高雄市產業總工會代表</p>
	<p><b>04 吳崑財</b></p> <p>台灣電力工會 職稱：理事（工會年資32年） 經歷：台灣電力工會第54分會理事、代表</p>
	<p><b>05 沈明祥</b></p> <p>中華郵政工會 職稱：台南分會理事長（工會年資18年） 經歷：中華郵政工會新營分會理事長、理事、代表、台南分會理事長</p>
	<p><b>06 周玉書</b></p> <p>新光合成纖維(股)公司關係企業工會 職稱：理事（工會年資22年） 經歷：新光合成纖維(股)公司關係企業工會理事、福利委員、勞資會議勞方代表</p>
	<p><b>07 林士智</b></p> <p>兆豐國際商業銀行工會 職稱：理事（工會年資24年9個月） 經歷：兆豐工會監事會召集人、理事、代表、中國商銀福利會福利委員等</p>



	<p><b>08 林育群</b></p> <p>臺銀人壽保險(股)公司企業工會              職稱：理事（工會年資5年5個月）              經歷：臺銀人壽保險(股)公司企業工會理事</p>
	<p><b>09 林金庭</b></p> <p>苗栗縣產業總工會              職稱：常務理事（工會年資39年）              經歷：苗栗縣產業總工會常務理事，中華電信工會代表、理事等</p>
	<p><b>10 林振聲</b></p> <p>臺灣銀行企業工會              職稱：常務理事（工會年資8年）              經歷：臺灣銀行企業工會代表、常務理事</p>
	<p><b>11 林偉平</b></p> <p>中華郵政工會              職稱：澎湖分會理事長（工會年資43年）              經歷：中華郵政工會澎湖分會理事長、理事</p>
	<p><b>12 林碩杰</b></p> <p>台中市產業總工會              職稱：理事（工會年資9年）              經歷：台中市教育產業工會理事長、副理事長</p>



	<p><b>13 邱孟鴻</b></p> <p>臺灣銀行企業工會 職稱：代表（工會年資11年） 經歷：臺灣銀行企業工會屏東農科園區分行代表</p>
	<p><b>14 洪正言</b></p> <p>華南金融控股(股)公司與子公司企業工會 職稱：理事（工會年資23年） 經歷：華南金控工會理事、監事、職工福利委員會委員</p>
	<p><b>15 洪緯承</b></p> <p>臺鹽公司企業工會聯合會 職稱：常務理事（工會年資18年） 經歷：臺鹽公司生技三廠企業工會理事、理事長，臺鹽公司工會聯合會常務理事</p>
	<p><b>16 唐國智</b></p> <p>兆豐國際商業銀行工會 職稱：理事（工會年資24年9個月） 經歷：兆豐國際商業銀行工會代表、理事，職工福利會委員、團體協約協商代表</p>
	<p><b>17 孫慶先</b></p> <p>新竹縣產業總工會 職稱：建成機械工會理事長（工會年資37年） 經歷：新竹縣產業總工會理事、常務理事，建成機械工會理事長、常務理事</p>



	<p><b>18 徐佩璇</b></p> <p>高雄市產業總工會 職稱：中宇環保工會理事長（工會年資4年） 經歷：中宇環保工程(股)公司企業工會理事長</p>
	<p><b>19 張資盟</b></p> <p>合作金庫商業銀行(股)公司企業工會 職稱：常務理事（工會年資23年） 經歷：合作金庫工會代表、常務監事、監事會召集人、常務理事</p>
	<p><b>20 許東和</b></p> <p>宜蘭縣產業總工會 職稱：常務理事（工會年資41年） 經歷：台化龍德企業工會理事、常務監事、宜蘭縣產業總工會常務理事</p>
	<p><b>21 陳明輝</b></p> <p>臺灣中小企業銀行(股)公司企業工會 職稱：常務理事（工會年資23年） 經歷：臺灣中小企銀企業工會代表、理事、常務理事、全國產業總工會代表</p>
	<p><b>22 陳建州</b></p> <p>臺灣土地銀行企業工會 職稱：監事（工會年資6年） 經歷：臺灣土地銀行企業工會代表、理事、監事，職福會委員、團協代表</p>



	<p><b>23 陳朝榮</b></p> <p>臺灣菸酒(股)公司工會全國聯合會 職稱：桃園印刷廠工會監事會召集人（工會年資27年） 經歷：桃園印刷廠工會理事長、常務理事、理事、勞資會議勞方代表</p>
	<p><b>24 陳碧燕</b></p> <p>高雄市產業總工會 職稱：高雄市政府勞工局工會理事長（工會年資10年） 經歷：高雄市政府勞工局工會理事</p>
	<p><b>25 黃文杰</b></p> <p>臺灣石油工會 職稱：第四分會常務理事（工會年資17年） 經歷：臺灣石油工會第四分會代表、勞資會議代表、常務理事</p>
	<p><b>26 黃坤鎮</b></p> <p>臺灣菸酒(股)公司工會全國聯合會 職稱：副理事長（工會年資25年） 經歷：臺灣菸酒工會聯合會副理事長、常務理事，新北市產業總工會副理事長</p>
	<p><b>27 黃獻忠</b></p> <p>臺灣中小企業銀行(股)公司企業工會 職稱：監事會召集人（工會年資23年） 經歷：臺灣中小企銀企業工會代表、監事、監事會召集人</p>



	<p><b>28 楊順欽</b></p> <p>第一商業銀行(股)公司工會              職稱：會員代表（工會年資24年）              經歷：第一商業銀行(股)公司工會代表、理事、常務理事</p>
	<p><b>29 溫永光</b></p> <p>台灣機械業工會聯合會              職稱：副理事長（工會年資18年）              經歷：國瑞汽車(股)公司企業工會代表、理事、副理事長</p>
	<p><b>30 劉慧君</b></p> <p>大同(股)公司關係企業工會              職稱：理事（工會年資3年11個月）              經歷：大同(股)公司關係企業工會代表、理事</p>
	<p><b>31 劉聯祥</b></p> <p>高雄市產業總工會              職稱：理事（工會年資22年）              經歷：高雄市光陽工業公司企業工會理事</p>
	<p><b>32 鄭俊煒</b></p> <p>第一商業銀行(股)公司工會              職稱：常務理事（工會年資24年）              經歷：第一商業銀行工會代表、理事、常務理事、勞退基金監督委員會委員</p>



	<p><b>33 蕭崇鴻</b></p> <p>臺灣石油工會 職稱：第三分會常務理事（工會年資17年） 經歷：臺灣石油工會會員代表、理事、勞方申訴委員</p>
	<p><b>34 賴炳況</b></p> <p>台灣電力工會 職稱：福委會總幹事（工會年資39年） 經歷：台灣電力工會小組長、福委會總幹事</p>
	<p><b>35 簡俊永</b></p> <p>臺灣土地銀行企業工會 職稱：理事（工會年資2年） 經歷：臺灣土地銀行企業工會代表、理事、人評委員、職工福利委員</p>



▶ 優秀會務人員

	<p><b>01 朱良駿</b></p> <p>中華航空公司企業工會              職稱：副秘書長（工會年資22年）              經歷：全國航空業總工會監事會召集人，桃園市空服職業工會理事</p>
	<p><b>02 許韋皓</b></p> <p>臺灣石油工會              職稱：工安處長（工會年資5年）              經歷：臺灣石油工會處長</p>
	<p><b>03 許素芳</b></p> <p>台灣自來水(股)公司企業工會              職稱：秘書（工會年資45年）              經歷：台灣自來水(股)公司企業工會南工處分會秘書</p>
	<p><b>04 劉清梁</b></p> <p>台糖公司工會聯合會              職稱：台糖公司花蓮工會幹事（工會年資4年5個月）              經歷：台糖公司花蓮工會幹事</p>





## (五)中國文化大學暑期實習生來會 實習心得分享

編按：今年暑期實習因逢三級疫情警戒期間，實習人數不若以往，僅有文化大學勞動暨人力資源學系2位大三學生，本辦公室在此期間也實行人員分流、居家上班，因此整個辦公室亦顯得日常冷清，在此期間為了避免群聚接觸，因此也無法比照以往，帶實習生參訪會員工會，聽取會員工會實務上工會運作的經驗分享，實屬可惜！期盼疫情能儘早結束，早日回復正常無罩、可自由呼吸的生活。以下兩則為本次實習生的心得，顯見勞動教育、工會意識仍需繼續努力深耕。

### ▶ 中國文化大學 勞動系3A 郭沛緹

今年真的有點可惜，與想像中的實習有點差距，雖然沒辦法去別的單位觀摩但是收穫也不少，上課從沒認真聽過的勞動三法，加上剛好上學期被當的團體協約法，都透過了這次機會認真地了解每一條內容，而佳育姊的講解與實務分享也解決了我目前內心所有疑惑，除此之外也認識到了全產總與一般工會的區別，為了準備報告也查了許多相關議題、文獻，甚至去關注平常不會特別注意到的新聞，平常都怠惰只在課堂上聽老師講述，而且這算是第一次自己完成一份報告，平常在學校都是設定好題目或是內容就和組員分工，實際自己要去找資料時才會發現其實很多事情不能只是第一時間站在勞工的角度為出發點，也從各種大型罷工事件中認知到協商的重要性。

### ▶ 中國文化大學 勞動系3A 柯萬群

在這次的全產總實習中，了解了許多，雖然因為疫情的突然，帶來許多的困擾，導致我們無法實際體驗工會的許多運作，考量在全產總主要是以介入方案或是其他管道來對基層工會的爭議問題進行討論，並且在與基層工會上的管理是有差別的。

- (1) 工會的經濟來源，大部分是透過企業（發薪水的那天人資或財務會計部門一起收）來收費，其他則捐款、行政補助收入、經費等。
- (2) 在人員的配置上，從辦公的人員來看，就因為經費不足，而出現人數少的情況，部門的配置大多一人，並且至今尚未網站更新。
- (3) 在事務的操作上，大部分以對勞動部的法令規範為主，針對其最新的法規來了解與提出問題，繼而再去做成簡報到勞動部開會，說明依附於勞動相關的事件，形成一個有效溝通。



這次的實習，再次讓我想起當初碰上勞動三法的東西，聽著老師說要背的情形下，一整個無奈與發慌，但在實務上，往往都是碰到什麼問題再去查詢，而且主要的問題都是勞動條件的待遇問題。有參與工會的成員以工會法、團體協約法來解釋爭議情況就變成常態，而在當中企業與工會的關係，就更是一大重點了，要考量工會的背景與是否偏向資方等等。



▲ 2021.7.28江理事長歡迎暑期實習生來會實習，並簡單分享工會經驗(左圖)；2021.7.30戴秘書長在暑期實習生專題報導後給予簡報建議(右圖)。



## (六)國民法官模擬法庭體驗活動 —我的司法 我來+1

「國民法官法」已於2020年8月12日經總統公布，並將於2023年1月1日起正式實施，司法院為推廣民眾對於國民法官制度的認識，特舉辦「國民法官模擬法庭活動」，12月7日本會偕同會員工會幹部計80人，受邀參與司法院和勞動部共同舉辦的「國民法官模擬法庭活動」，體驗擔任國民法官一日活動，從隨機遴選國民法官、宣誓、了解案情、審訊、討論案情、評議、宣判等程序，體驗國民法官的工作。

國民法官制度是我國歷來刑事訴訟體制最重大的變革，是第一次用普遍、隨機選任的方式，讓全國國民都有機會直接參與刑事審判程序，與法官共同作成判斷。國民參與審判的目的，是要讓司法審判更透明、更平易好理解，要在審判程序中實現法官與國民的溝通對話，也要在法院的判決中展現國民對公平正義最樸素的期待，消彌司法審判與社會的鴻溝，實現國民對司法的信賴。

未來，只要你年滿23歲、具有我國國籍、在地方法院管轄區內居住4個月以上，且有完整國民義務教育，都可能被隨機抽選成為國民法官，每次開庭能支給一

**「國民法官模擬法庭-工會領袖場次」課程**

課程	時間	內容
開場	13:30-14:00	司法院院長 謝長廷 主持
開幕典禮致詞	14:00-14:15	司法院院長 謝長廷 主持
模擬法庭程序說明	14:15-16:45	司法院院長 謝長廷 主持
中場休息	16:45-16:55	
模擬法庭審訊	16:55-17:20	司法院院長 謝長廷 主持
致謝詞及合影留念	17:30-17:35	

主辦 | 司法院、勞動部  
協辦 | 全國產業總工會

日期 | 110年12月7日

地點 | 法官學院 (111 臺北市士林區福國路 103 號)

「國民法官法」2020年8月12日總統公布，將在2023年上路。未來年滿23歲、完成義務教育的國民，都有可能被抽選為國民法官，與法官一起坐在法庭上，共同審理有罪、無罪，以及刑責多重、開罰司法多元對話的新紀元。

天新台幣3,000元的日費，還有旅費補助及申請公假，法院也會妥善安排各種措施，保障國民法官的隱私、人身安全，建構國民安心參與審判的環境。

具體來說，國民法官法第11條及39條規定國民到法院參與審判，雇主應給予公假，並不得為不利處分。我們期盼，企業主將來可以依照法律規定，積極鼓勵員工參與審判；更期待國民不只知道自身的權益，也願意暫時放下日常工作、生活



事務進入法院參與審判。如此，才能落實國民法官法普遍性參與的精神，讓不同背景、職業、族群的國民都有機會參與審判。

此次模擬活動透過有可能發生在你我鄰里間的事件當作背景，因長期小孩活動噪音影響鄰居老人家的睡眠所引起的爭執，最後演變成流血衝突事件，嫌犯被依

殺人未遂起訴，由國民法官判斷罪名跟量刑。本次活動透過影子團，由庭長及法官帶領小組討論的方式，讓參與活動的每個人，能提出自我想法表達意見，運用不同的人生經歷及處事角度，讓不同的聲音進入審判當中，讓多元的意見豐富判決的視野，並拉近司法與人民的距離。



- ▲ 本會江理事長(右五)及戴秘書長(左五)扮演法官，並從參與學員中隨機抽選6位國民法官及2位備選國民法官，共同參與此次模擬法庭。

說明：國民法官制度更詳細資料，可上司法院網站查詢 <http://social.judicial.gov.tw>



## 本期焦點(一)

# 勞方團體「勉予接受」基本工資調漲5.21% 2022年1月1日起月薪25,250元，時薪168元

因受新冠肺炎疫情影響，原訂於第三季前召開之基本工資審議委員會首次延至10月8日召開，全國產業總工會、台北市產業總工會及全國金融業產業工會聯合總會三家總工會暨其所屬會員工會於當日會議前召開調漲基本工資記者會，呼籲基本工資應該「大幅調漲」，且調漲要讓勞工「有感」。



綜觀疫情發生迄今，重創世界各國經濟，惟台灣經濟卻仍保持穩健亮眼之正成長，諸如今 2021 年前三季經濟成長率分別為 9.27%、7.43% 和 8.34%；而台灣工業產值及出口也分別呈現連續 18 個月、14 個月的正成長。其次，國內受疫情影響甚為嚴重的批發零售業、餐飲業等之景氣燈號也由綠燈轉為紅燈，顯示內需產業也正持續復甦當中，且此次各縣市政府也配合振興方案，特別針對受疫情影響嚴重的產業。因此，行政院主計總處於近期上修今年經濟成長率至 5.88%，國發會亦表示可以樂觀期待突破 6%。這一切係因政府採取有效的防疫措施；且針對受衝擊產業提供持續性的各種企業紓困方案；

以及台灣人民團結一致共同抗疫的成果。而隨著國內疫情趨緩，政府除將管制措施逐步鬆綁外，並將於 10 月份開始發放五倍券以振興經濟、刺激消費，相信短期內應可看出成效，讓內需產業步上營運正軌，恢復往日生機。

另考量國內消費者物價指數 CPI 預估上漲 1.74%，及參酌近期日本、韓國等鄰近國家在疫情及經濟受創程度皆較台灣嚴重的情況下，仍堅定調漲基本工資之作法，全國產業總工會強烈主張應「大幅調漲」明 2022 年基本工資，包括月薪調高至 26,400 元 調幅 10%，時薪調高至 176 元 調幅 10%，才能讓勞工真正「有感」！



全國產業總工會江健興理事長指出，近期國發會、經濟部及勞動部相繼表態支持調漲基本工資，且相關部會也都研議針對疫情受創嚴重的產業有相關的補貼方案，但我們認為重點還是在於此次調漲的幅度，是否能讓勞工有感，讓台灣的勞動生產力與薪資得以呈現正相關，並加速推動台灣擺脫長工時、低薪及過勞之島的國際惡名。

基本工資審議委員勞方代表莊爵安表示，全球雖然受到疫情影響，不過在這波疫情期間台灣卻也是受惠國之一，台灣的經濟表現相當亮眼，就算5月份受到本土疫情衝擊，但在政府及國人的努力防疫下疫情逐漸趨緩，且政府也一直有把紓困、補貼及振興做好，因此台灣的經濟成長率表現才能有如此好的表現。並強調，雖然這次政府相關部會都有共識希望調漲，但也希望政府單位能做出相關配套補貼弱勢企業，「因為沒有一個勞工是希望企業不好」，如果企業倒了勞工也會沒工作機會，因此勞方代表們也再三強調希望政府能有相關因應配套，例如韓國去年調漲基本工資後，就給予相對弱勢企業減稅優惠等，希望政府也能參考。



最後，台北市產業總工會邱奕淦理事長指出，目前已經有100多個國家有訂定專法，日本和韓國分別在1959年和1988年訂立最低工資法，沒有專法訂定的話，最後調幅都是由政府任意解釋。因此我們還是強烈要求政府應儘速通過最低工資法，讓基本工資有客觀因素及參採指標調整制度化，讓勞工及企業皆有所依循。

基本工資審議委員會，經過數小時的討論，因勞資雙方能接受調漲的幅度有相當落差，最後由專家學者提出用消費者物價指數(CPI)年增率及經濟成長率(GDP)試算後，得到5.21%調幅，計算出月薪為25,200元，時薪為168元，基本工資審議委員勞方代表莊爵安對於這樣的調幅表示「勉予接受」，並提出會議中政府代表表示會對疫情受創嚴重的產業及勞工提出配套措施，但在此次會議中並未提出相關方案，雖然明年1月基本工資才會實施，但應儘快瞭解受創產業的需求，給予協助。

爾後經濟部於11月初宣布，110年度疫情衝擊國內內需產業，包含農業及



服務業及受疫情連帶影響工業，又適逢基本工資調升，經濟部與勞動部共同研擬補貼方案，以減緩調漲基本工資對企業造成的負擔。

有關該補貼方案範圍為 110 年受疫情影響之農業及服務業，另受疫情連帶影響工業，也在補貼適用範圍；補貼對象包含依法辦理公司登記、商業登記或有限合夥登記者，或無上述登記而有稅籍登記之營利事業，另取得主管機關依法核發營業證照之事業，如托嬰中心、長照機構、補習班、合作社等也為補助對象。

關於營業額受疫情影響的衰退比例及比較基期，經濟部已參酌業者意見，以 110 年 9 月及 10 月總營收較 109 年 9 月及 10 月總營收減少 20% 之事業；若為 109 年 9 月以後成立之事業，則以 110 年 9 月及 10 月總營收較成立後之 2 個月完整報表總營收減少 20% 認定。經濟部指出，本方案係補貼雇主因基本工資調漲所增加之成本，補貼金額依員工數計算，全職員工原月投保薪資 24,000 元及 25,200 元者，包含以時薪支付之全職員工，補貼定額 1,000 元；部分工時員工原月投保薪資 23,100 元以下者，補貼定額 560 元，補貼 6 個月。



基本工資補貼於 2022 年 1 月 17 日正式受理申請，經濟部表示申請平台於 17 日正式上線將受理到 3 月 31 日為止，並盼透過補貼平抑物價。基本工資自今年元旦起調漲，受疫情影響衰退達 20% 的服務業、農業及部分製造業，可於本月起申請長達半年補助；受補貼員工約 66 萬人、金額 35 億元，補貼辦法中已列入「非正當漲價條款」，如補貼期間有經公平會、法務部等查獲不法哄抬物價、囤貨居奇等行為，將撤銷並追回補貼款。



## 本期焦點(二)

# 釋字第807號對夜間工作、 工會同意權後續影響與對策

8月20日大法官作成釋字第807號【限制女性勞工夜間工作案】的違憲解釋，就勞基法第49條第一項規定：「雇主不得使女工於午後10時至翌晨6時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。」，宣告違反憲法第7條保障性別平等之意旨，並於解釋公布之日起立即失效。

在台灣不論是製造業或是服務業皆充斥著24小時不停歇的運轉機制，因此夜班工作不論男性、女性皆大有人在，過去因為勞基法的規定，讓女性在夜間服勤時，要求雇主須符合第49條第1項規定：「雇主不得使女工於午後10時至翌晨6時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。」大法官此次指出勞基法第49條第1項因特別指涉女工，違反性別平等，所以違憲且立即失效之宣告，使夜間工作者之權益保障，出現巨大空窗，雇主可以將過去依該條款之義務配合或津貼給予，

另外解釋為恩惠性給予甚至之後就任意取消。釋字第807號原意係為保障性別平權，我們擔心這並非讓所有性別之保障一律提升，反而是一體下降，這不是我們所樂見的。因此我們或可正面解讀為，不分性別，對於夜間工作的勞工，雇主皆須提供必要之安全衛生設施、交通工具或宿舍，讓所有勞工在職場安全、身心健康、育兒及家庭照顧等需求上，受到法律同等之保障。

另外，大法官以工會是否具代表性來否定集體協商權之功能與意義，完全漠視台灣集體勞動力量普遍仍不足以保障個別勞工，且勞動者普遍處於協商弱勢地位之現實，因此如何提升實質工會組織率並確保工會之協商權，勞動部及工會組織責無旁貸。

目前勞基法與工會同意權相連動的條文，包含了勞基法第30條及第31條關於兩周、四週、八周彈性工時、勞基法第32條在正常工時以外的工作時間、勞基法第30-1指定行業含延長工時不得超過12小時、變更例假日之規定，工會擔心的是未來這些勞動法規相關規定勞資會議同意或工會同意的相關條文，是否會因代表性的問題，受到挑戰，致資方拒絕協商，使勞工權利無法主張。





在現實運作上，對於夜間工作的女性勞工，雇主必徵得勞工同意後，在向工會或勞資會議，提出女性勞工同意名單，工會或勞資會議在行使本條款同意權時，都會充分考量企業經營需求及保障勞動者權益兩者間之衡平性，在檢視雇主符合法令規定後，自然無理由拒絕女性在夜間工作的權益。另外，在檢視相關產業上女性勞動者佔比較高之醫療服務業、零售服務業、媒體出版業、金融服務業、航空運輸業等，更需工會透過協商機制，確保多數勞動者其權益與意願均獲得保障。

勞動基準法是勞動條件最低標準，並為勞雇雙方於勞動契約構成與勞動條件約定之基礎，之所以針對夜間工作之工時規範、工資加成、雇主應盡義務等，本會認為勞基法中仍應有具體規範。至於隨著現在少子化趨勢，關於原法「母性保護」之概念，更應擴大為「生養及家庭照顧」觀點，未來在研修性別平等法中有關育嬰假、家庭照顧假、長照安排假等修法案時，應積極參考納入。





# 近期重要勞工法案修正

勞動部令：修正「就業促進津貼實施辦法」第10條、第12條條文

公發布日期	110年7月2日
文 號	勞動發特字第 11005094721號
發布機關	勞動部
法規名稱	就業促進津貼實施辦法
公 告	<p>第10條</p> <p>公立就業服務機構受理第二條第一項所定人員之求職登記後，經就業諮詢並推介就業，有下列情形之一者，公立就業服務機構得指派其至用人單位從事臨時性工作，並發給臨時工作津貼：</p> <p>一、於求職登記日起十四日內未能推介就業。</p> <p>二、有正當理由無法接受推介工作。</p> <p>前項所稱正當理由，指工作報酬未達原投保薪資百分之六十，或工作地點距離日常居住處所三十公里以上者。</p> <p>第一項所稱用人單位，指政府機關（構）或合法立案之非營利團體，並提出臨時工作計畫書，經公立就業服務機構審核通過者。但不包括政治團體及政黨。</p> <p>用人單位應代發臨時工作津貼，並為扣繳義務人，於發給津貼時扣繳稅款。</p> <p>第12條</p> <p>第十條津貼發給標準，按中央主管機關公告之每小時基本工資核給，且一個月合計不超過月基本工資，最長六個月。</p>

勞動部令：修正「職業安全衛生教育訓練規則」部分條文

公發布日期	110年7月7日
文 號	勞職授字第11002028852號
發布機關	勞動部
法規名稱	職業安全衛生教育訓練規則
公 告	<p>修正發布全文43條；除第3條條文之附表一、第4條條文之附表二、第5條條文之附表三、第13條條文之附表十一、第16條條文之附表十三，自發布後六個月施行，及第14條條文之第1項第6款、第18條條文之第1項第12款、第20條條文之第3項、第21條條文之第1項第1款、第17條條文之附表十四自發布後一年施行外，自發布日施行</p>



勞動部公告：修正「勞動部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響勞工紓困辦法」第5條

公發布日期	110年7月7日
文 號	勞動關1字第1100126937號
發布機關	勞動部
法規名稱	勞動部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響勞工紓困辦法
公 告	<p>第 5 條</p> <p>本辦法所定生活補貼之補助對象，為具中華民國國籍或持中華民國發給永久居留證之自營作業者或無一定雇主之勞工，且符合下列各款情形者：</p> <p>一、由職業工會參加勞工保險。</p> <p>二、中華民國一百十年四月三十日已參加勞工保險。</p> <p>三、一百零八年或一百零九年個人各類所得總額未達新臺幣四十萬八千元</p>

勞動部令：修正「勞工退休金條例施行細則」第39條

公發布日期	110年7月12日
文號	勞動福3字第1100135603B號
發布機關	勞動部
法規名稱	勞工退休金條例施行細則
公告	<p>第39條</p> <p>勞工或其遺屬或指定請領人，因僑居國外，不能返國或來臺請領勞工退休金時，可由請領人擬具委託書，並檢附僑居地之我國駐外使領館、代表處、辦事處或其他外交部授權機構（以下簡稱駐外館處）或該國出具之身分證明文件，委託代領轉發。</p> <p>前項委託書及身分證明文件，應包含中文譯本，送我國駐外館處驗證，中文譯本未驗證者，應由我國法院或民間公證人公證。但委託書及身分證明文件為英文者，除勞保局認有需要外，得予免附中文譯本。</p> <p>第一項請領人為大陸地區人民，無法來臺領取退休金時，得由請領人擬具委託書，並附身分證明文件委託代領轉發。委託書及身分證明文件需經大陸公證，並經我國認可之相關機構驗證。</p>

勞動部令：修正「勞工退休金條例年金保險實施辦法」第48條

公發布日期	110年7月12日
文號	勞動福3字第1100135597B號
發布機關	勞動部
法規名稱	勞工退休金條例年金保險實施辦法



公告	<p>第48條</p> <p>勞工或其遺屬或指定受益人，因僑居國外，不能返國或來臺請領年金保險之退休金時，可由請領人擬具委託書，並檢附僑居地之我國駐外機構或該國出具之身分證明文件，委託代領轉發。</p> <p>前項委託書及身分證明文件，應包含中文譯本，送我國駐外機構驗證，中文譯本未驗證者，應由我國法院或民間公證人公證。但委託書及身分證明文件為英文者，除保險人認有需要外，得予免附中文譯本。</p> <p>第一項請領人為大陸地區人民，無法來臺領取退休金時，得由請領人擬具委託書，並附身分證明文件委託代領轉發。委託書及身分證明文件需經大陸公證，並經我國認可之相關機構驗證。</p>
----	---

#### 勞動部令：修正「青年跨域就業促進補助實施辦法」第1、3條條文

公發布日期	110年7月28日
文號	勞動發就字第11005092521號
發布機關	勞動部
法規名稱	青年跨域就業促進補助實施辦法
公告	<p>第一條</p> <p>本辦法依就業服務法第二十四條第四項規定訂定之。</p> <p>第三條</p> <p>本辦法所定雇主，為就業保險投保單位之民營事業單位、團體或私立學校。</p> <p>前項所稱團體，指依人民團體法或其他法令設立者。但不包括政治團體及政黨。</p>

#### 勞動部令：修正「就業保險促進就業實施辦法」部分條文

公發布日期	110年7月29日
文號	勞動發就字第1100511133號
發布機關	勞動部
法規名稱	就業保險促進就業實施辦法
公告	<p>第十九條</p> <p>雇主以不定期契約或一年以上之定期契約，僱用前條由公立就業服務機構或受託單位發給僱用獎助推介卡之失業勞工，連續滿三十日，由公立就業服務機構發給僱用獎助。</p> <p>雇主有下列情形之一者，公立就業服務機構應不予發給僱用獎助；已發給者，經撤銷原核定之獎助後，應追還之：</p>



	<p>一、申請僱用獎助前，未依身心障礙者權益保障法及原住民族工作權保障法比例進用規定，足額進用身心障礙者及原住民或繳納差額補助費、代金；或申請僱用獎助期間，所僱用之身心障礙者或原住民經列計為雇主應依法定比率進用之對象。</p> <p>二、未為應參加就業保險之受僱勞工申報參加就業保險。三、僱用雇主或事業單位負責人之配偶、直系血親或三親等內之旁系血親。</p> <p>四、同一雇主再僱用離職未滿一年之勞工。</p> <p>五、僱用同一勞工，於同一時期已領取政府機關其他就業促進相關補助或津貼。</p> <p>六、同一勞工之其他雇主於相同期間已領取政府機關其他就業促進相關補助或津貼。</p> <p>七、第四條受委託之單位僱用自行推介之勞工。</p> <p>八、庇護工場僱用庇護性就業之身心障礙者。</p> <p>第四十條 前條津貼發給標準，按中央主管機關公告之每小時基本工資核給，且一個月合計不超過月基本工資，最長六個月。 失業被保險人二年內合併領取前項津貼、依就業促進津貼實施辦法領取之臨時工作津貼或政府機關其他同性質津貼，最長六個月。</p>
--	--

勞動部令：修正「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準」部分條文

公發布日期	110年7月30日
文號	勞動發管字第1100511766號
發布機關	勞動部
法規名稱	外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準
公告	<p>第4條 中央主管機關依本法第四十六條第一項第十款規定指定之工作，其工作內容如下：</p> <p>一、製造工作：直接從事製造業產品製造或與其有關之體力工作。</p> <p>二、外展製造工作：受雇主指派至外展製造服務契約履行地，直接從事製造業產品製造或與其有關之體力工作。</p> <p>三、營造工作：在營造工地或相關場所，直接從事營造工作或與其有關之體力工作。</p> <p>四、屠宰工作：直接從事屠宰工作或與其有關之體力工作。</p> <p>五、外展農務工作：受雇主指派至外展農務服務契約履行地，直接從事農、林、牧、魚塭養殖工作或與其有關之體力工作。</p> <p>六、農、林、牧或魚塭養殖工作：在農、林、牧場域或魚塭，直接從事農、林、牧、魚塭養殖工作或與其有關之體力工作。</p>



七、其他經中央主管機關指定之工作。

#### 第13條

外國人受聘僱從事第四條第一款之製造工作，其雇主申請初次招募時，應具下列條件之一：

- 一、屬異常溫度作業、粉塵作業、有毒氣體作業、有機溶劑作業、化學處理、非自動化作業及其他特定製程，且所屬工廠最主要產品之行業，經中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關認定符合附表二或附表六規定者。
- 二、屬午後十時至翌晨六時之時段內，生產運作工作時數至少達一小時以上之特殊時程之行業，並經中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關認定符合附表三規定者。

符合前項特定製程或特殊時程，而非附表二、附表三或附表六所定之行業者，得由中央主管機關會商中央目的事業主管機關專案核定之。

中央主管機關、中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關得就前二項規定條件實地查核。

本標準中華民國九十八年三月七日修正生效日起，外國人不得受聘僱於第一項第二款所定之行業。但有下列情事之一，不在此限：

- 一、九十八年三月七日前依第一項第二款申請認定，並經認定符合規定者。
- 二、經中央主管機關會商中央目的事業主管機關或自由貿易港區管理機關專案核定者。

#### 第17條

外國人受聘僱從事第四條第三款之營造工作，其雇主應為承建公共工程，並與發包興建之政府機關（構）、行政法人或公營事業機構訂有工程契約之得標廠商，且符合下列條件之一，得申請聘僱外國人初次招募許可：

- 一、工程契約總金額達新臺幣一億元以上，且工程期限達一年六個月以上。
- 二、工程契約總金額達新臺幣五千萬元以上，未達新臺幣一億元，且工程期限達一年六個月以上，經累計同一雇主承建其他公共工程契約總金額達新臺幣一億元以上。但申請初次招募許可時，同一雇主承建其他公共工程已完工、工程契約總金額未達新臺幣五千萬元或工程期限未達一年六個月者，不予累計。

前項各款工程由公營事業機構發包興建者，得由公營事業機構申請聘僱外國人初次招募許可。

第一項得標廠商有下列情形之一，其與分包廠商簽訂之分包契約符合第一項規定者，經工程主辦機關同意後，分包廠商得就其分包部分申請聘僱外國人初次招募許可：

- 一、選定之分包廠商，屬政府採購法施行細則第三十六條規定者。
- 二、為非屬營造業之外國公司，並選定分包廠商者。

第一項公共工程，得由得標廠商或其分包廠商擇一申請聘僱外國人初次招募許可，以一家廠商為限；其經中央主管機關核發許可後，不得變更。



第17-1條

外國人受聘僱從事第四條第三款之營造工作，其雇主承建民間機構投資興建之重大經建工程（以下簡稱民間重大經建工程），並與民間機構訂有工程契約，且個別營造工程契約總金額達新臺幣二億元以上、契約工程期限達一年六個月以上，得申請聘僱外國人初次招募許可，並以下列工程為限：

- 一、經專案核准民間投資興建之公用事業工程。
- 二、經核准獎勵民間投資興建之工程或核定民間機構參與重大公共建設，或依促進民間參與公共建設法興建之公共工程。
- 三、私立之學校、社會福利機構、醫療機構或社會住宅興建工程。
- 四、製造業重大投資案件廠房興建工程。

雇主承建符合前項各款資格之一之民間重大經建工程，其契約總金額達新臺幣一億元以上，未達新臺幣二億元，且工程期限達一年六個月以上，經累計同一雇主承建其他民間重大經建工程契約總金額達新臺幣二億元以上者，亦得申請聘僱外國人初次招募許可。

前項雇主承建其他民間重大經建工程，該工程已完工、工程契約總金額未達新臺幣一億元或工程期限未達一年六個月者，工程契約總金額不予累計。

前三項雇主申請許可，應經目的事業主管機關認定符合前三項條件。

第一項各款工程屬民間機構自行統籌規劃營建或安裝設備者，得由該民間機構申請聘僱外國人初次招募許可。

第18條

外國人受第十七條之雇主聘僱在同一公共工程從事營造工作之人數，依個別營造工程契約所載工程金額及工期，按附表四計算所得人數百分之二十為上限。但個別工程有下列情事之一，分別依各該款規定計算之：

- 一、經依附表四分級指標及公式計算總分達八十分以上者，核配外國人之比率得依其總分乘以千分之四核配之。
- 二、中央目的事業主管機關認有增加外國人核配比率必要，報經行政院核定者。

前項所定工程總金額、工期及分級指標，應經公共工程之工程主辦機關（構）及其上級機關認定。

第18-1條

外國人受第十七條之一之雇主聘僱在同一民間重大經建工程從事營造工作之人數，依個別營造工程契約所載工程總金額及工期，按前條附表四計算所得人數百分之二十為上限。但由民間機構自行統籌規劃營建或安裝設備，其個別營造工程契約金額未達新臺幣一億元，契約工程期限未達一年六個月者，不予列計。

前項所定工程總金額及工期，應經目的事業主管機關認定。但其工程未簽訂個別營造工程契約者，應由目的事業主管機關依該計畫工程認定營造工程總金額及工期。



	<p>第19-12條</p> <p>外國人受聘僱從事第四條第六款所定農、林、牧或魚塭養殖工作，其雇主應從事下列工作之一：</p> <p>一、經營畜牧場從事畜禽飼養管理、繁殖、擠乳、集蛋、畜牧場環境整理、廢污處理與再利用、飼料調製、疾病防治及畜牧相關之體力工作。</p> <p>二、經營蘭花栽培、食用蕈菇栽培、蔬菜栽培及農糧相關之體力工作。</p> <p>三、經營魚塭養殖水產物之飼養管理、繁殖、收成、養殖場環境整理及魚塭養殖相關之體力工作。</p> <p>四、經營其他經中央主管機關會商中央目的事業主管機關指定之農、林產業工作。</p> <p>前項雇主經中央目的事業主管機關認定符合附表十二規定者，得申請聘僱外國人初次招募許可。</p> <p>雇主依第一項規定聘僱外國人從事農、林、牧或魚塭養殖工作，其核配比率、國內勞工人數及聘僱外國人總人數之認定，應符合附表十二規定。</p>
--	---

勞動部令：修正「外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」部分條文

公發布日期	110年8月27日
文號	勞動發管字第11005137351號
發布機關	勞動部
法規名稱	外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則
公告	<p>第七條</p> <p>雇主申請接續聘僱外國人，公立就業服務機構應依下列順位辦理：</p> <p>一、持外國人原從事同一工作類別之招募許可函，在招募許可函有效期間，得引進外國人而尚未足額引進者。</p> <p>二、符合中央主管機關規定聘僱外國人資格，且與外國人原從事同一工作類別，於聘僱外國人人數未達審查標準規定之比率或數額上限者。</p> <p>三、在招募許可函有效期間，得引進外國人而尚未足額引進者。四、符合中央主管機關規定聘僱外國人資格，且聘僱外國人人數未達審查標準規定之比率或數額上限者。</p> <p>五、屬製造業或營造業之事業單位未聘僱外國人或聘僱外國人人數未達中央主管機關規定之比率或數額上限，並依本法第四十七條規定辦理國內招募，經招募無法滿足其需要者。</p> <p>公立就業服務機構經審核前項申請接續聘僱登記符合規定後，應於中央主管機關指定之資訊系統登錄必要資料。</p> <p>第一項申請登記，自登記日起六十日內有效。期滿後仍有接續聘僱需要時，應重新辦理登記。</p>





第八條外國人辦理轉換登記，以原從事同一工作類別為限。

但有下列情事之一者，不在此限：

- 一、由具有前條第一項第三款或第四款規定資格之雇主申請接續聘僱。
- 二、遭受性侵害、性騷擾、暴力毆打或經鑑別為人口販運被害人。
- 三、經中央主管機關核准。看護工及家庭幫傭視為同一工作類別。

#### 第十條

公立就業服務機構應每週以公開協調會議方式，辦理接續聘僱外國人之作業。

前項協調會議應通知原雇主、接續聘僱申請人及外國人等相關人員參加。

原雇主、接續聘僱申請人未到場者，可出具委託書委託代理人出席。接續聘僱申請人或其代理人未出席者，視同放棄當次接續聘僱。

外國人應攜帶護照、居留證或其他相關證明文件，參加第一項之協調會議。但其護照及居留證遭非法留置者，不在此限。

外國人無正當理由不到場者，視同放棄轉換雇主或工作。

第一項之協調會議，接續聘僱申請人應說明外國人預定工作內容，並與外國人合意決定之。外國人人數超過雇主得接續聘僱外國人人數時，由公立就業服務機構協調之。

中央主管機關規定之期間內，外國人無符合第七條第一項第一款或第二款規定之申請人登記接續聘僱者，始得由符合第七條第一項第三款至第五款規定之申請人，依序合意接續聘僱。

#### 第三十二條

製造業雇主聘僱外國人之人數與其依第七條第一項第一款至第四款及第十七條第一項第三款規定接續聘僱外國人之人數、引進前條第一項外國人之總人數，及中央主管機關辦理查核雇主聘僱外國人之比率及方式，應符合附表三規定。

中央主管機關自雇主接續聘僱前項首名外國人滿三個月起，每三個月依前項規定查核雇主聘僱外國人之比率或人數。

第一項聘僱外國人之人數及僱用員工人數，以中央主管機關查核當月之前二個月為基準月份，自基準月份起採計前三個月參加勞工保險人數之平均數計算。

雇主聘僱外國人超過第一項所定之比率或人數，經中央主管機關通知限期改善，屆期未改善者，應依本法第七十二條規定，廢止雇主超過規定人數之招募許可及聘僱許可，並計入第十五條與審查標準第十四條之七第一項第三款之人數。

#### 第三十三條

屠宰業雇主聘僱外國人之人數與其依第七條第一項第一款至第四款及第十七條第一項第三款規定接續聘僱外國人之人數、引進第三十一條第一項外國人之總人數，及中央主管機關辦理查核雇主聘僱外國人之比率及方式，應符合附表四規定。

中央主管機關自雇主接續聘僱前項首名外國人滿三個月起，每三個月依前項規定查核雇主聘僱外國人之比率或人數。



	<p>第一項聘僱外國人之人數及僱用員工人數，以中央主管機關查核當月之前二個月為基準月份，自基準月份起採計前三個月參加勞工保險人數之平均數計算。</p> <p>雇主聘僱外國人超過第一項所定之比率或人數，經中央主管機關通知限期改善，屆期未改善者，應依本法第七十二條規定，廢止雇主超過規定人數之招募許可及聘僱許可，並計入第十五條與審查標準第十九條之四第一項第三款之人數。</p>
--	--

勞動部令：修正「船舶清艙解體職業安全規則」部分條文

公發布日期	110年9月10日
文號	勞職授字第11002045001號
發布機關	勞動部
法規名稱	船舶清艙解體職業安全規則
公告	<p>第35條 雇主使勞工以氧乙炔焰從事切割工作時，其對有關乙炔熔接裝置、氧乙炔熔接裝置及其他氣體集合熔接裝置作業，應依職業安全衛生設施規則第八章第六節之規定辦理。</p> <p>第36條 雇主對氧氣及乙炔鋼瓶之運輸、搬運與儲存，應依職業安全衛生設施規則第四章第三節及高壓氣體勞工安全規則之規定辦理。</p> <p>第62條 本規則自發布日起六個月施行。 本規則修正條文，除中華民國一百零三年七月二日修正發布條文自一百零三年七月三日施行外，自發布日施行。</p>

勞動部令：修正「特定化學物質危害預防標準」部分條文

公發布日期	110年9月16日
文號	勞職授字第11002045371號
發布機關	勞動部
法規名稱	特定化學物質危害預防標準
公告	<p>修正發布第2、3、16、17、20、24、34、36、38、50、51條條文；增訂第38-1條條文；除第2條條文之附表一第三款第一目之22至24、第三目之13至15、第17條條文第2項、第38條條文第2項至第4項、第38-1條條文，自一百零二年七月一日施行外，自發布日施行</p>



勞動部令：修正「私立職業訓練機構個人資料檔案安全維護計畫及處理辦法」部分條文

公發布日期	110年9月27日
文號	勞動發訓字第11005122851號
發布機關	勞動部
法規名稱	私立職業訓練機構個人資料檔案安全維護計畫及處理辦法
公告	<p>第八條</p> <p>私立職業訓練機構為因應所保有之個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏等事故，於本計畫中應建立下列機制：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、應變處理機制：控制事故對當事人之損害。</li> <li>二、事故調查機制：以適當方式通知當事人，並告知採取之因應措施。</li> <li>三、檢討預防機制：避免類似事故再次發生。</li> </ol> <p>私立職業訓練機構發生前項事故時，應於七十二小時內填具通報紀錄表（如附表），通報所在地之直轄市、縣（市）政府，並副知中央目的事業主管機關；中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府接獲通報後，得依本法第二十二條至第二十五條規定所賦予之職權，為適當之監督管理措施。</p> <p>第十八條</p> <p>私立職業訓練機構蒐集、處理或利用個人資料，就資料安全管理，應採取下列措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、訂定作業注意事項。</li> <li>二、運用電腦或自動化機器相關設備，訂定使用可攜式設備或儲存媒介物之規範。</li> <li>三、保有之個人資料內容，有加密或遮蔽之必要時，採取適當之加密或遮蔽機制。</li> <li>四、傳輸個人資料時，因應不同之傳輸方式，有加密必要時，採取適當加密機制，並確認資料收受者之正確性。</li> <li>五、依據保有資料之重要性，評估有備份必要時，予以備份，並比照原件加密。儲存備份資料之媒介物，以適當方式保管，且定期進行備份資料之還原測試，以確保有效性。</li> <li>六、儲存個人資料之媒介物於報廢或轉作其他用途時，以物理或其他方式確實破壞或刪除媒介物中所儲存之資料。</li> <li>七、妥善保存管理機制及加密機制中所運用之密碼。</li> </ol>



勞動部令：修正「人力仲介業個人資料檔案安全維護計畫及處理辦法」部分條文

公發布日期	110年9月27日
文號	勞動發管字第11005103441號
發布機關	勞動部
法規名稱	人力仲介業個人資料檔案安全維護計畫及處理辦法
公告	<p>第八條 人力仲介業為因應所保有之個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏等事故，應建立下列機制：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、採取適當應變措施，以控制事故對當事人之損害。</li> <li>二、查明事故狀況，以適當方式通知當事人，並告知已採取之因應措施。</li> <li>三、檢討預防機制，避免類似事故再次發生。</li> </ol> <p>人力仲介業發生前項事故時，應於七十二小時內填具通報紀錄表（如附表），通報所在地之直轄市、縣（市）政府，並副知中央目的事業主管機關；中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府接獲通報後，得依本法第二十二條至第二十五條規定所賦予之職權，為適當之監督管理措施。</p> <p>第十九條 人力仲介業蒐集、處理或利用個人資料，就資料安全管理，應採取下列措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、訂定作業注意事項。</li> <li>二、運用電腦或自動化機器相關設備，訂定使用可攜式設備或儲存媒體之規範。</li> <li>三、保有之個人資料內容，有加密或遮蔽之必要時，採取適當之加密或遮蔽機制。</li> <li>四、傳輸個人資料時，因應不同之傳輸方式，有加密必要時，採取適當加密機制，並確認資料收受者之正確性。</li> <li>五、依據保有資料之重要性，評估有備份必要時，予以備份，並比照原件加密。儲存備份資料之媒介物，以適當方式保管，且定期進行備份資料之還原測試，以確保有效性。</li> <li>六、儲存個人資料之媒介物於報廢或轉作其他用途時，以物理或其他方式確實破壞或刪除媒介物中所儲存之資料。</li> <li>七、妥善保存管理機制及加密機制中所運用之密碼。</li> </ol>



勞動部令：修正「不當勞動行為裁決辦法」部分條文

公發布日期	110年9月29日
文號	勞動關4字第1100128232號
發布機關	勞動部
法規名稱	不當勞動行為裁決辦法
公告	<p>第一條 本辦法依勞資爭議處理法（以下簡稱本法）第四十三條第五項規定訂定之。</p> <p>第二條 不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會），置裁決委員七人至十五人，由中央主管機關遴聘之，任期二年，並由裁決委員互推一人為主任裁決委員。 裁決委員會置常務裁決委員一人至三人，由中央主管機關於裁決委員中遴聘之。 裁決委員會之委員，任一性別比例不得少於三分之一。 裁決委員出缺時，由中央主管機關另行遴聘之，其任期至同屆裁決委員任期屆滿之日止。</p> <p>第二條之一 主任裁決委員主持裁決委員會，綜理裁決案件審理相關事務。常務裁決委員為促進裁決案件之妥善審理，其職責如下： 一、追蹤裁決案件之進度。 二、檢視裁決案件之調查程序。 三、提出對裁決案件調查報告及裁決決定書之意見。 四、提供不當勞動行為裁決制度等之諮詢。 五、其他為促進裁決案件妥善審理有關事務。</p> <p>第十四條 裁決委員會得以裁決委員二人至四人組成審查小組。 裁決委員會收到裁決申請書後，應將案件輪流分案予審查小組進行初步審查；審查小組應於審查後七日內，提交常務裁決委員。 前項初步審查，審查小組於必要時，得通知當事人到會說明。</p> <p>第二十二條 裁決委員依本法第四十四條第二項、第三項規定進行調查時，得作成調查計畫書，並為下列之處置： 一、通知當事人、相關人員或事業單位以言詞或書面提出說明。 二、聽取當事人之意見或詢問證人。 三、命鑑定人提出鑑定書或詢問鑑定人。 四、通知有關機關協助提供相關文書、表冊及物件。 五、進入相關事業單位訪查。 裁決委員進行調查時，應作成調查紀錄。</p>



常務裁決委員應檢視前項調查紀錄，如有意見應以書面提出，供審查小組參考。

#### 第二十七條

裁決委員作成之調查報告，應包含下列事項：

- 一、調查之處所及年、月、日。
- 二、裁決委員及記錄職員姓名。
- 三、裁決事件。
- 四、到場當事人、代理人、及其他經同意到場相關人員之姓名。
- 五、當事人及相關人員所為聲明或陳述之要點。
- 六、證人之陳述或鑑定人之鑑定結果。
- 七、調查紀錄。
- 八、調查意見。

前項調查報告，應送交裁決委員會。

常務裁決委員應檢視下列資料，並提出書面意見，供審查小組或裁決委員會參考：

- 一、第一項之調查報告。
- 二、裁決委員撰寫之裁決決定建議書。
- 三、裁決委員依裁決委員會作成之裁決決定撰寫之裁決決定書。

#### 第三十一條之一

裁決委員會認申請人之申請有理由者，應為全部或一部有理由之裁決決定；無理由者，應為全部或一部駁回申請之裁決決定。

全部或一部有理由之裁決決定，其主文得具體記載當事人履行之方法、內容。

裁決決定有誤寫、誤算或其他類此之顯然錯誤者，裁決委員會得依申請或職權更正；其正本與原本不符者，亦同。

#### 第三十二條

當事人雙方對請求事項具有處分權，且其和解無礙公益之維護者，裁決委員於裁決委員會作成裁決決定之最後詢問程序終結前，得隨時試行和解。

因試行和解，裁決委員得命當事人、代表人或代理人到場。

和解成立者，裁決程序當然終結，並應作成和解書。

和解書應於和解成立之日起二十日內，以正本送達於當事人。

#### 第三十九條

本辦法自發布日施行。

本辦法中華民國一百十年九月二十九日修正發布之條文，自一百十年十月一日施行。



## 勞動部令：修正「基本工資」，並自中華民國一百十一年一月一日生效

公發布日期	110年10月15日
文號	勞動條2字第1100131349號
發布機關	勞動部
法規名稱	勞動基準法第21條
公告	依據勞動基準法第21條第2項規定，公告修正「基本工資」每小時為新臺幣一百六十八元；每月為新臺幣二萬五千二百五十元，並自一百十一年一月一日生效

## 勞動部令：修正「短期補習班聘僱外國專業人才從事教師工作資格及審查標準」部分條文

公發布日期	110年10月25日
文號	勞動發管字第11005171761號
發布機關	勞動部
法規名稱	短期補習班聘僱外國專業人才從事教師工作資格及審查標準
公告	<p>第一條 本標準依外國專業人才延攬及僱用法(以下簡稱本法)第五條第二項規定訂定之。</p> <p>第三條 本法第四條第四款第三目所定之專業工作，為外國專業人才受聘僱從事下列教學工作：</p> <p>一、數位內容產業之技術創作或實際技術教學工作：</p> <p>(一) 數位遊戲產業：家用遊戲軟體、電腦遊戲軟體或手機遊戲軟體。</p> <p>(二) 電腦動畫動漫產業。</p> <p>(三) 體感科技產業：虛擬實境(VirtualReality,VR)軟硬體研發技術、擴增實境(AugmentedReality,AR)軟硬體研發技術、混合實境(MixedReality,MR)軟硬體研發技術、互動操控應用軟硬體研發技術或光學感測應用軟硬體研發技術。</p> <p>(四) 其他對培育國內人才有實質貢獻，經中央目的事業主管機關會商教育部指定之數位內容產業。</p> <p>二、專任外國語文教學工作。</p> <p>三、其他具專門知識或技術，且經中央目的事業主管機關會商教育部指定之教學工作。</p> <p>第五條之一 雇主聘僱從事第三條第二款規定工作之外國專業人才，每週從事教學相關工作時數不得少於十四小時，且應具備下列資格：</p> <p>一、成年。</p>



<p>二、大專以上學校畢業。</p> <p>三、教授之語文課程為該外籍教師護照國籍之官方語言。</p> <p>前項外國人未取得學士學位者，另應具有語文師資訓練合格證書。</p> <p>第一項外國人於聘僱許可有效期間內，依就業服務法第五十三條第一項規定另受聘僱於其他雇主時，其於每一新雇主每週從事教學相關工作時數，不得少於六小時。</p> <p>第一項及前項外國人每週從事教學相關工作總時數，不得超過三十二小時。</p> <p>第十四條</p> <p>香港或澳門居民受聘僱從事本法第四條第四款第三目工作之資格、程序及其他相關事項，準用第二條至第十二條規定。</p> <p>第十五條本標準自本法施行之日施行。</p> <p>本標準修正條文，自中華民國一百十年十月二十五日施行。</p>
--

勞動部令：修正「勞動部受理外國專業人才延攬及僱用法申請案件收費標準」部分條文

公發布日期	110年10月25日
文號	勞動發管字第1100515879號
發布機關	勞動部
法規名稱	勞動部受理外國專業人才延攬及僱用法申請案件收費標準
公告	修正發布全文8條；並自一百十年十月二十五日施行

勞動部令：修正「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準」部分條文

公發布日期	110年10月25日
文號	勞動發管字第11005171766號
發布機關	勞動部
法規名稱	外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準
公告	修正發布第48條條文；刪除第42條條文及第四章章名；並自一百十年十月二十五日施行





勞動部公告：修正「勞動基準法第三十四條第二項但書適用範圍」，並自110年11月2日生效

公發布日期	110年11月2日
文號	勞動條3字第1100131411號
發布機關	勞動部
法規名稱	「勞動基準法第三十四條第二項但書適用範圍」
公告	<p>增列</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.李長榮化學工業股份有限公司</li> <li>2.台橡股份有限公司</li> <li>3.台灣氯乙烯工業股份有限公司</li> <li>4.亞洲聚合股份有限公司</li> <li>5.台達化學工業股份有限公司</li> <li>6.華夏聚合股份有限公司</li> <li>7.台灣聚合化學品股份有限公司</li> <li>8.台灣石化合成股份有限公司</li> </ol> <p>前開輪班人員於天災、事變或突發事件之處理期間或勞雇雙方協商調整班次期間，適用勞動基準法第三十四條第二項但書規定</p>

勞動部公告：訂定「核定電影片製作業拍攝現場工作之人員為勞動基準法第八十四條之一之工作者」，並自即日生效

公發布日期	110年11月2日
文號	勞動條3字第1100131410號
發布機關	勞動部
法規名稱	勞動基準法第八十四條之一
公告	訂定「核定電影片製作業拍攝現場工作之人員為勞動基準法第八十四條之一之工作者」

勞動部公告：訂定「核定市場徵信業僱用之不動產估價助理人員為勞動基準法第八十四條之一之工作者」，並自即日生效

公發布日期	110年11月2日
文號	勞動條3字第1100131400號
發布機關	勞動部
法規名稱	勞動基準法第八十四條之一
公告	訂定「核定市場徵信業僱用之不動產估價助理人員為勞動基準法第八十四條之一之工作者」，並自即日生效



勞動部令：修正「優先管理化學品之指定及運作管理辦法」部分條文

公發布日期	110年11月5日
文號	勞職授字第11002051701號
發布機關	勞動部
法規名稱	優先管理化學品之指定及運作管理辦法
公告	修正發布全文13條；除第6、9條條文自一百十一年四月一日施行外，自發布日施行

勞動部令：修正「勞工保險投保薪資分級表」，自111年1月1日生效

公發布日期	110年11月24日
文號	勞動保2字第1100140783號
發布機關	勞動部
法規名稱	勞工保險投保薪資分級表
公告	修正「勞工保險投保薪資分級表」，自111年1月1日生效

勞動部令：修正「勞工退休金月提繳分級表」，自111年1月1日生效

公發布日期	110年11月24日
文號	勞動福3字第1100136255號
發布機關	勞動部
法規名稱	勞工退休金月提繳分級表
公告	修正「勞工退休金月提繳分級表」，自111年1月1日生效

勞動部公告：公告「勞動部勞工保險局辦理一百十一年勞工保險被保險人紓困貸款」事項，自即日生效

公發布日期	110年12月22日
文號	勞動保1字第1100140859號
發布機關	勞動部
法規名稱	勞動部勞工保險局辦理一百十一年勞工保險被保險人紓困貸款
公告	公告「勞動部勞工保險局辦理一百十一年勞工保險被保險人紓困貸款」事項，自即日生效



勞動部令：修正「雇主聘僱外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作應繳納就業安定費數額表」，自即日生效

公發布日期	110年12月22日
文號	勞動發管字第11005201261號
發布機關	勞動部
法規名稱	雇主聘僱外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作應繳納就業安定費數額表
公告	修正「雇主聘僱外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作應繳納就業安定費數額表」，自即日生效

勞動部令：修正「勞工健康保護規則」

公發布日期	110年12月22日
文號	勞職授字第11002063351號
發布機關	勞動部
法規名稱	勞工健康保護規則
公告	修正「勞工健康保護規則」全文詳行政院公報

總統令：修正就業保險法第19-1條條文；施行日期，由行政院定之

公發布日期	110年12月29日
文號	華總一義字第11000115861號
發布機關	總統
法規名稱	就業保險法
公告	第19-1條 被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之十加給給付或津貼，最多計至百分之二十。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之父母、配偶、未成年子女或身心障礙子女。

勞動部令：修正「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」部分條文

公發布日期	110年12月30日
文號	勞動關3字第1100129856A號
發布機關	勞動部
法規名稱	勞資爭議法律及生活費用扶助辦法



## 公告

## 第六條

第三條第一項、第三項、第四條、前條、第十五條第一項第一款、第三款及第三十五條第一項所定有資力者，為申請人或當事人申請時每月收入總計逾新臺幣（以下同）七萬元或其資產總額逾三百萬元者。但申請人或當事人名下之自住不動產，不含計在內。

第三條第二項及第十五條第一項第二款所定有資力者，為工會前一年度流動資產逾五百萬元者。

第一項申請人或當事人之家庭人口中有重大傷病而需定期支付之必要費用，或因申請人或當事人單親扶養子女、照顧直系血親等經濟狀況顯較困難，不扣除部分收入或資產顯然違背扶助之目的者，得自第一項收入或資產扣除之。

第九條勞工或第三條第五項所定遺屬或法定代理人，申請勞動調解、訴訟代理酬

金扶助，應檢具下列文件：

- 一、申請書。
- 二、勞資爭議事件之陳述及相關證據。
- 三、勞工之資力狀況及相關釋明文件；其有第六條第三項所定得扣除收入或資產之情形者，應另檢具相關釋明文件。
- 四、直轄市、縣（市）勞工行政主管機關調解不成立之紀錄影本。
- 五、未獲政府機關或政府機關委託之民間團體同性質扶助之切結書。

工會申請勞動調解、訴訟代理酬金扶助，應檢具下列文件：

- 一、申請書。
- 二、勞資爭議事件之陳述及相關證據。
- 三、直轄市、縣（市）勞工行政主管機關調解不成立之紀錄影本。
- 四、未獲政府機關或政府機關委託之民間團體同性質扶助之切結書。
- 五、工會登記證書影本。
- 六、依工會法第三十一條規定所送事項，並經主管機關同意備查之最近一年證明文件。

依第三條第三項申請扶助者，並應檢附第一項第三款之文件。

依第四條申請扶助者，並應檢附不當勞動行為裁決決定書。

第十條申請勞動調解、訴訟代理酬金扶助，有下列情形之一者，不予扶助：

- 一、勞動調解、訴訟顯無實益或顯無勝訴之望。
- 二、同一案件之同一扶助項目，曾獲政府機關或政府機關委託之民間團體同性質扶助。
- 三、不符合第三條及第四條規定。
- 四、不符合第五條規定。
- 五、申請文件或證明有偽造、變造、虛偽不實或失效等情事。
- 六、未依第三條第六項規定期限提出申請或申請文件欠缺，經通知限期補正，屆期未補正。



七、勞工或工會勝訴所可能獲得之利益，小於律師酬金。但對社會及公益有重大影響或意義者，不在此限。

八、案件相對人為行政院或中央主管機關及其所屬機關（構）。

九、申請之事項不符本法扶助之目的。

第十八條勞工申請勞動事件必要費用扶助，應檢具下列文件：

- 一、申請書。
- 二、勞資爭議事件之陳述及相關證據。
- 三、勞工之資力狀況及相關釋明文件；其有第六條第三項所定得扣除收入或資產之情形者，應另檢具相關釋明文件。
- 四、直轄市、縣（市）勞工行政主管機關調解不成立之紀錄影本。
- 五、繳納必要費用之證明文件。但情況急迫或情形特殊者，得以法院命繳納必要費用之裁定影本為之。
- 六、未獲政府機關或政府機關委託之民間團體同性質扶助之切結書。

工會申請勞動事件必要費用扶助，應檢具下列文件：

- 一、申請書。
- 二、勞資爭議事件之陳述及相關證據。
- 三、直轄市、縣（市）勞工行政主管機關調解不成立之紀錄影本。
- 四、工會登記證書影本。
- 五、依工會法第三十一條規定所送事項，並經主管機關同意備查之最近一年證明文件。
- 六、繳納必要費用之證明文件。但情況急迫或情形特殊者，得以法院命繳納必要費用之裁定影本為之。
- 七、未獲政府機關或政府機關委託之民間團體同性質扶助之切結書。

依第十五條第一項第一款申請扶助者，免附第一項第二款至第四款規定之文件。

依第十五條第一項第二款或第三款申請扶助者，已依第三條第二項或第三項申請訴訟代理酬金扶助，免附第二項第二款至第五款規定之文件。

依第十五條第一項第三款申請扶助者，並應檢附第一項第三款之文件。

第四十六條本辦法自中華民國一百零九年一月一日施行。

本辦法修正條文，除中華民國一百零九年十一月十日修正發布之第二條、第六條及第三章規定，自一百十年七月一日施行；一百十年十二月三十日修正發布之條文，自一百十一年一月一日施行外，自發布日施行。



勞動部令：修正「技術士技能檢定規費收費標準」第6條附表

公發布日期	110年12月30日
文號	勞動發能字第1100521475號
發布機關	勞動部
法規名稱	技術士技能檢定規費收費標準
公告	修正「技術士技能檢定規費收費標準」第6條附表

勞動部令：修正「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第7條、第31條、第36條條文

公發布日期	110年12月30日
文號	勞動發管字第11005211551號
發布機關	勞動部
法規名稱	雇主聘僱外國人許可及管理辦法
公告	<p>雇主聘僱外國人許可及管理辦法第七條、第三十一條、第三十六條修正條文</p> <p>第七條雇主申請聘僱第一類外國人，應備下列文件：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、申請書。</li> <li>二、申請人或公司負責人之身分證、護照或外僑居留證、公司登記、商業登記證明、工廠登記證明、特許事業許可證等影本。但依相關法令規定，免辦工廠登記證明或特許事業許可證者，免附。</li> <li>三、聘僱契約書影本。</li> <li>四、受聘僱外國人之名冊、護照影本或外僑居留證影本及畢業證書影本。但外國人入國從事本法第四十六條第一項第二款、第五款及第六款工作者，免附畢業證書影本。</li> <li>五、審查費收據正本。</li> <li>六、其他經中央主管機關規定之文件。</li> </ol> <p>申請外國人入國從事本法第五十一條第三項規定之工作，除應備前項第一款、第五款及第六款規定之文件外，另應備下列文件：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、承攬、買賣或技術合作等契約書影本。</li> <li>二、訂約國內、國外法人登記證明文件。</li> <li>三、外國法人出具指派履約工作之證明文件。</li> <li>四、申請單位之登記或立案證明。特許事業應附特許證明文件影本及負責人身分證、護照或外僑居留證影本。</li> <li>五、履約外國人之名冊、護照或外僑居留證影本及畢業證書影本。但自申請日起前一年內履約工作期間與當次申請工作期間累計未逾九十日者，免附畢業證書影本。</li> </ol> <p>前二項檢附之文件係於國外作成者，中央主管機關得要求經我國駐外館處之驗證。</p>



雇主為人民團體者，除檢附第一項第一款、第三款至第六款規定之文件外，另應檢附該團體立案證書及團體負責人之身分證、護照或外僑居留證影本。

第三十一條前條外國留學生從事工作，應符合下列規定：

一、正式入學修習科、系、所課程，或學習語言課程一年以上。

二、經就讀學校認定具下列事實之一者：

(一)其財力無法繼續維持其學業及生活，並能提出具體證明。

(二)就讀學校之教學研究單位須外國留學生協助參與工作。

外國留學生符合下列資格之一者，不受前項規定之限制：

一、具語文專長，且有下列情形之一，並經教育部專案核准：

(一)入學後於各大專校院附設語文中心或外國在華文教機構附設之語文中心兼任外國語文教師。

(二)入學後協助各級學校語文專長相關教學活動。

二、就讀研究所，並經就讀學校同意從事與修習課業有關之研究工作。

第三十六條雇主申請聘僱第四類外國人，應備下列文件：

一、申請書。

二、申請人或公司負責人之身分證、護照或外僑居留證、公司登記、商業登記證明、工廠登記證明、特許事業許可證等影本。但依相關法令規定，免辦工廠登記證明或特許事業許可證者，免附。

三、聘僱契約書或勞動契約書影本。

四、受聘僱外國人之護照影本。

五、受聘僱外國人之外僑居留證或永久居留證影本。

六、審查費收據正本。

七、其他經中央主管機關規定之文件。

雇主為人民團體者，除檢附前項第一款、第三款至第七款規定之文件外，另應檢附該團體立案證書及團體負責人之身分證、護照或外僑居留證影本。



# 近期勞工政策與措施(一)

## ▶ 111年勞動部元月新實施之重大政策或便民措施

項次	項目	法令依據	內容說明
1	調整勞工保險職業災害保險費率	勞工保險條例第13條	依「勞工保險條例」第13條規定，每3年精算調整職業災害保險費率，行業別災害費率之平均費率由現行0.14%修正為0.13%，上、下班災害費率維持0.07%，合計修正後職業災害保險費率平均為0.20%。
2	落實勞工保險老年年金請領年齡調整規定	勞工保險條例第58條第5項	因應我國高齡化及少子化趨勢，勞工保險條例於98年實施年金制度已明定，老年年金請領年齡採逐步提高機制，自111年起請領年齡由62歲提高為63歲（每2年提高1歲至115年為上限65歲；又未達法定請領年齡條件者，得提前5年請領減額年金）。
3	基本工資調整	勞動基準法第21條	自111年1月1日起，每月基本工資由新臺幣(以下同)24,000元調整至25,250元，預估約有194.28萬名勞工受惠；每小時基本工資由160元調整至168元，預估約有51.11萬名勞工受惠。
4	修正「勞工退休金月提繳分級表」	勞工退休金條例第14條	配合基本工資調整，修正「勞工退休金月提繳分級表」，將原規定第21級實際工資/執行業務所得級距上限及月提繳工資/月提繳執行業務所得修正為25,250元，原規定第22級實際工資/執行業務所得級距下限亦配合，其餘維持不變。預估勞工退休金逕調受益人數約151萬餘人，落實保障勞工退休金權益。
5	修正「勞工保險投保薪資分級表」	勞工保險條例第14條第3項	配合基本工資調整，修正「勞工保險投保薪資分級表」第1級之月投保薪資為25,250元，預計勞工保險逕調人數約349萬餘人，增進勞工請領勞保給付權益。
6	「事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項」停止適用		「事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項」自111年1月1日起停止適用，雇主如有使勞工從事值日(夜)工作，一律認屬工作時間，超過正常工作時間的部分，應計入延長工時時數並給付加班費。值日(夜)工作回歸勞動基準法工作時間計算，有助保障勞工權益。
7	修正「特定對象參加技術士技能檢定補助要點」	特定對象參加技術士技能檢定補助要點	考量訓練、檢定、就業服務均為促進就業重要環節，增訂高齡失業者報名參加技術士技能檢定時，得依特定對象參加技術士技能檢定補助要點申請技能檢定費用補助，每年預計補助約300人次。





項次	項目	法令依據	內容說明
8	新增丁種職業安全衛生業務主管教育訓練職類	職業安全衛生教育訓練規則	原規定各業30人以下事業應置丙種職業安全衛生業務主管，為鼓勵職業安全衛生管理辦法所定第二類及第三類風險較低之事業，且勞工人數在5人以下之微型企業雇主，親自接受安全衛生教育訓練及擔任職業安全衛生業務主管，爰新增丁種職業安全衛生業務主管教育訓練職類
9	擴大事業單位辦理勞工健康服務事項	職業安全衛生法第22條、勞工健康保護規則第4條	為擴大勞工健康保護之涵蓋對象，同時兼顧健康風險較高勞工之權益，勞工健康保護規則明定，自111年1月1日起，事業單位勞工人數在50人以上未滿99人，且其中從事特別危害健康作業在1人以上未滿49人者，應特約勞工健康服務之醫護人員，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等勞工健康保護事項。依勞工保險局勞保投保資料及全國勞工健康檢查資料庫統計資料推估，有將近1千家中小企業適用。



## 近期勞工政策與措施(二)

### ► 2021年政府刺激勞工生養環境政策方案整理

台灣少子女化形成國安危機，已經喊了好多年，2020年開始步入人口負成長，問題更加凸顯且面臨急迫性，如果無法有效解決，減緩負成長速度，將造成人才短缺、消費力降低等問題，嚴重衝擊經濟。

2020年對台灣是個關鍵年度，除了2019新冠病毒（COVID-19）疫情改寫政經局勢，這一年台灣也面臨「生不如死」的困境，根據內政部統計，2019年全國總出生數為16萬5249人，2020年總出生數15萬3820人，再創新低，死亡人

數則為18萬3732人，今年「生不如死」現象比去年更嚴重。

人口問題之所以被視為國安危機，是因為人口結構老化、出生率低迷，將導致青壯年人口扶養負擔日益沉重，對社會生產力造成衝擊；長遠來看，產業缺工、消費力降低、政府稅收減少、勞健保財務等問題也恐成為經濟及社會問題隱憂。

以下整理2021年政府推出之相關政策，希望可透過這些政策、優惠補貼或津貼刺激低迷不振的生育率。

階段	相關政策方案
生育前	<p>一般不孕夫妻一方為我國國籍且妻未滿45歲，並具不孕症診斷證明需進行試管嬰兒療程的民眾。</p> <p>除低收及中低收入戶維持每次最高補助15萬元外，一般不孕夫妻首次申請最高補助10萬元，再次申請者最高補助6萬元，並依各範圍療程給予不同補助額度。</p> <p>受術妻年齡在39歲(含)以下進行試管嬰兒療程並順利活產前，最多補助6次；另年齡在40歲(含)以上至44歲(含)以下者，最多補助3次</p>
生育中	<p>將原定10次產前檢查增加至14次，並新增妊娠糖尿病篩檢、貧血檢驗等項目納入補助，並將超音波檢查次數增加至三次。</p> <p>孕婦享有的產檢假從5日延長至7日之外，配偶陪產假5日也加碼為陪產檢及陪產假7日。</p>
生育後	<p>自7月起育嬰留停津貼加碼至平均投保薪資的8成。夫妻可同時申請育嬰留職停薪津貼。</p> <p>育兒津貼，年齡0至6歲的幼兒，從2021年8月起，每個月可請領3500元補助，家有第2名子女，每個月可加領500元，若為育有3胎以上家庭，每個月可加領1,000元津貼。</p> <p>2022年8月1日起將調高育兒津貼補助。未滿2歲兒童育兒津貼自3500元提高至5000元(第二胎6000元，第3胎7000元)</p> <p>2022年8月1日起托育補助從現行7000元調高至8500元(第2胎9500元，第3胎15000元)</p>

## 國內外勞動相關訊息(一)

# 限制女性深夜工作違憲 勞動部3個月內提修法

轉載自2021-09-14陳恆光 / 綜合報導



▲ 限制女性深夜工作失效，可能引發的後續效應為保護所有性別工作者在深夜工作的權益。  
(圖 / 取自Pexels)

針對大法官日前(8月20日)做出釋字第807號解釋，宣告勞動基準法第49條第1項限制女性勞工在夜間工作，違反中華民國憲法第7條保障性別平等意旨，應自本解釋公布日起失其效力。勞動部常務次長陳明仁13日允諾，為因應司法院釋字第807號解釋，勞動部將盤點夜間工作相關法律與法規命令，將於3個月內提出後續修法規劃。

此次大法官解釋的勞基法第49條第1項，為「雇主不得使女工於午後十時至

翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：一、提供必要之安全衛生設施。二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。」

雖然此一解釋為落實性別平等精神，但為避免女性勞工夜間上班無相關配套，且可能原有補助津貼因而喪失，為此近日引起各界討論。民進黨立委洪申翰13日舉辦「釋字第807號對夜間工作、工會同意權後續影響與對策」公聽會。會中指出



《勞基法》、《職業安全衛生法》如何適用夜間工作者，法規上是否充足？未來如何強化《勞基法》第 49 條女性保護規範？工會同意權如何積極發揮提升個別勞動權益保護的作用？並呼籲行政部門修法補強。

對於司法院公布釋字 807 號解釋令，勞動部對此回應，勞動基準法第 49 條第 1 項對女性夜間工作的特別規定有其歷史脈絡。既然大法官會議認定違憲，勞動部身為行政機關，當然受到解釋案的拘束，將依照司法院解釋意旨，持續檢視主管法令政策，關注及促進勞動領域性別平權。

據媒體報導，國民黨立委萬美玲擔心在條款失效後，雇主可無條件要求女性夜間上班，又不用提供相關保護措施，因此將盡速提出修法補足漏洞。民進黨立委范雲認為，釋憲結果有助於消除婦女就業歧視，後續還需要明確修法。

國民黨立委萬美玲表示，可理解大法官釋憲是對於性別平等的重視，但釋憲結果，對於雇主應給予夜間工作女性勞工的保護條款也失效。因此將提修法，明定雇主要求女性勞工於夜間上班時，仍應維持原本條文保護條款。

民進黨立委范雲指出，早在 2013 年台灣依聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」(CEDAW) 進行全面法規檢視時，就已討論勞基法禁止女性夜間工作條款，可能違反 CEDAW 規定，包括工作權等。樂見大法官釋憲給予明確的性平方向，接下來將提出勞基法第 49 條修法

草案，全面關照所有性別者夜間工作的平等權益和保障。

民眾黨立委賴香伶提到，勞基法 49 條第 1 項原賦予雇主應提供女性夜間工作者必要的安全衛生設施，及計程車等交通工具安排，透過工會等勞資協商，讓不同性別的勞工於夜間工作時可領取「夜點費」、「交通津貼」或「夜間工作津貼」，但該法失效後，勢必衝擊夜間勞工工作權益。要求勞動部應負起責任提出修法草案，讓勞工深夜工作的安全衛生設施、交通安排與工會參與 3 個部分都納入規範，保障勞工深夜工作權。

資料來源：<https://www.1111.com.tw/news/jobs/140886>



## 國內外勞動相關訊息(二)

# 立院三讀修正就業保險法夫妻 可同時請領育嬰留停津貼

轉載自2021/12/24聯合報/吳亮賢

立法院會今三讀通過「就業保險法第19條之2條文修正案」，刪除「父母同為被保險人者，應分別請領育嬰留職停薪津貼，不得同時為之」條文，日後不分行業別，夫妻均可同時申請育嬰留停津貼。

修法要點指出，考量就業保險法增列育嬰留職停薪津貼為給付項目，係為提供被保險人育嬰留職停薪期間部分所得損失之補助，並穩定就業。基於照顧子女為雙親共同之責任，為讓津貼申請方式更切合被保險人實際需求，爰擬具修正草案，刪除父母同為被保險人，不得同時請領育嬰留職停薪津貼之規定。

時代力量立委王婉諭表示，雖然行政

院提出友善生育策略，但力道仍不足，在野立委也提出修法，雖夫妻均可同時申請育嬰留停津貼已有進步，但仍很遺憾只有此修正，應實際提高津貼鼓勵，促進男性參與親職工作；時代力量立委陳椒華表示，改革步伐過度保守，恐幫助有限。

民進黨立委劉建國表示，可惜此次修法未將育嬰留停津貼從6成提高至8成，必須向行政院、勞動部呼籲，搶救少子女化是重要政策目標，應持續努力改善；民眾黨立委賴香伶說，逆轉少子化從親職均等做起，今天也提出附帶決議，要求勞動部及相關部會提出研議完善家庭照顧制度之報告，提升政策成效。

資料來源：<https://udn.com/news/story/6656/5985889>



▲ 立法院會今三讀通過「就業保險法第19條之2條文修正案」，日後夫妻均可同時申請育嬰留停津貼。圖／翻攝自國會頻道

## 國內外勞動相關訊息(三)

## 開放性密室：午夜超商悲劇

轉載自2021/11/26林佳和

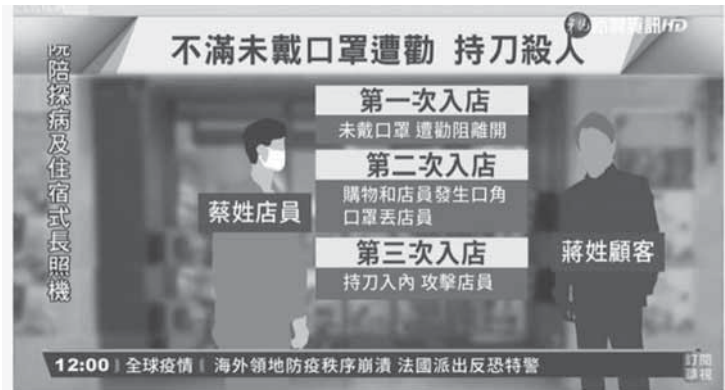
11月21日清晨，桃園市龜山區41歲的蔣姓紙雕家，不滿29歲的蔡姓店員規勸請其戴上口罩，持工作用刀刺殺12刀，店員遭心臟穿刺身亡，發生時間：凌晨4時多。

## 超商夜間悲劇不斷發生

這當然不是首次發生超商店員於午夜時分被攻擊，10月22日，正好一個月前，台中亦發生上大夜班的超商店員，午夜時分，因提醒男顧客要戴口罩，對方激動咆哮，闖入櫃台持玻璃瓶瘋狂攻擊，店員頭部撕裂傷，眼窩邊破碎與肋骨骨折，合併血胸與腦震盪。超商、大夜班、口罩，共同成就多少悲劇。

蔡總統對前起事件，立即回應（以下原音重現）：針對夜間工作，政府會與業者進一步討論、協調，運用科技及相關軟體措施，提升保護機制，並加強夜間巡邏，給予夜間工作者更完善的保護。對於嚴重精神疾病患者的身心狀況，政府會持續增加量能，透過心理衛生中心、社會工作人員、關懷訪視員，定期提供患者家庭關懷協助，協助患者穩定就醫與服藥，穩定其情緒，政府也會強化追蹤及預警機制，預防不當暴力事件的發生。

總統的回應當然沒有錯，事件令人遺



▲ 圖片來源：翻攝自華視新聞YouTube頻道

憾，這些都是該做的，只是，容許本文選擇另一個角度來觀察：精準的說，大夜班，晚上10時至清晨6時，特別是這種非眾人聚集之集體生產類型（工廠），而是開放性的、任何人得任意進出的、勞動者經常獨自面對不可預知的狀況的營業，是否確實有其必要？要開放與容許的如此24小時經營模式，究竟要維護與促進的，是什麼樣的公共利益或重大私人利益？

雖然說，夜間工作對於勞動者的身心，社會一般交往的利益等，都有不當的影響，不論所處工業、服務業或何種產業部門，當有加以保護，採取對勞動者最有利之方式形成的必要，但如交通運輸、物流、醫療，尚得具備其正當性，滿足的是不同的重要利益，問題顯然不同。這裡要問的是：超商，或類似這種獨特的日用品或飲食之服務營業，大夜班之必要性從何而來？



## 歐洲對於營業時間有嚴格管控

看看吾人稱羨的歐洲國家，營業開放時間的規範，就可知道不同：以歐盟 27 個會員國為例，幾乎全部的國家，週一到週五都是上午 9 點至下午 6 點，作為容許的營業時間。比利時、愛沙尼亞、英國、波蘭、匈牙利，則是 10 點才可以開門營業，但同樣在下午 6 時或 7 時結束，德國、克羅埃西亞則是可以 8 點到 8 點，12 小時營業時間，但這不代表各家營業均如此，而是可以在這個時段內決定營業時間。

某些極為重視午休的國家，則還有「不得營業之午休時段」，如義大利的下午 1 點半至 3 點半，葡萄牙的 1 點到 3 點，馬爾他的 1 點到 4 點，或是台灣人耳熟能詳的西班牙：下午 1 點半至 5 點，商店不營業。如果講到週六，有些國家如比利時、德國、法國、愛爾蘭、義大利、克羅埃西亞、荷蘭、西班牙、匈牙利、奧地利，營業時間大致上跟週一至週五相當，或略短一兩個小時，其他如保加利亞、丹麥、芬蘭、希臘、葡萄牙、羅馬尼亞、斯洛伐克、捷克，則明顯少於週間，多半中午過後沒多久，商店就謝絕客人，放狗關門（未必放狗）。講到星期天，則 27 個歐盟會員國中，有 19 個沒有店家營業，大家一起休息，其他 8 個國家則就算開放，也是明確較短的營業時間。

看出這個差別了嗎？年度總工時常高踞世界前幾名的台灣，過勞幾成普遍事實，在就業人口已佔七成以上的服務業部門，原因無疑出在過長的、甚至某些全年無休的營業時間。《勞動基準法》的工時規範其實嚴格，跟其他國家相較，台灣並

不如許多社會行動者所指控的，法律那麼樣的不保護勞動者，實情不然。

## 台灣是徒法不足於自行

真相毋寧在於：台灣同時存在相互矛盾與拉扯的怪異現象，一方面有著不失嚴苛的個人工作時間限制，每日、每週、每月最高工時，法律信誓旦旦，政府口口聲聲，好似工時規範隨時在我們身旁作用著，結果理應緊密相隨的營業時間，自由任性，開心放送，大家隨意，處處不設防，半夜不僅可以打保齡球，吃宵夜，歡唱享樂，剪頭髮，看電影，還有公立圖書館怕大家找不到地方睡覺，不是，找不到地方讀書？結果台灣人還要處處指控：為何過勞？何故《勞基法》工時規範無效？豈不怪哉！只限制工作時間，不限制營業時間，如果沒有特別的配套，強而有力的社會貫徹與實踐，結果一定是後者為大，前者淪為空談。看看台灣，就是如此。

## 勞動者必須休息，更得參與一般社會生活

歐洲國家的經驗其實告訴我們：勞動者不僅需要休息，也有參與一般社會生活的正當需求，那種大半夜或週日也要營業的服務部門，普遍為各國所拒絕。學理上經常從公共利益角度去分析，認為勞動者共同享有同日、多數共同時段之休息，係社會共同生活必需之基礎，在此，經濟營利上之利益，乃至於個人「純粹消費性滿足」之考量，必須退讓，兩相秤重，何者重要，立馬可見。

早在一百年前的威瑪共和，德國



社會就支持所有社會成員在「社會節奏時間上之同步狀態」( Zustandsozial-temporalersynchronisation )，作為重要的價值，努力使社會成員有共同的每週休息日，乃至於夜間的休息，以從事家庭或其他社會生活，前者叫週日工作禁止，後者叫做營業時間的限制。「社會時間上之同步狀態」，其實是一憲法所期待之價值與社會實踐的結果。

台灣的社會實踐？已淪為無一不可24小時之營業現況，到處熱鬧，時時可以喧囂，只要人民愛、企業也喜歡，伴隨的，難道也是毫無知覺、找不到價值的法律體系？

歐陸憲法學討論告訴我們，只有在「雇主擁有超越週日工作禁止、夜間營業禁止之一般不利益以外，形成特別犧牲」時，方有跨越紅線，容許其例外開放的餘地。憲法價值說的清楚：經濟上的目的性、獲利考量，不足以作為例外開放之正當事由，所以必須假借他求。

例如本於企業之特殊利益，為防止重大損害，或是公眾有著無比重要的私人利益必須加以時時維護 醫療院所當屬之，或是其他重大的公共利益，那麼，不論是週日，或是夜間，才可以被容許開放，得到例外。德國聯邦憲法法院與聯邦行政法院向來以為，憲法上之週日禁止工作，目的在於使公共生活跳脫「平常工作日之要素」，特別是擺脫平日之拘束與強制，除非，聯邦行政法院說道：要不受週日工作禁止原則之限制，則必須限於滿足週日之特殊需求。這樣的論述，同樣適用於夜間開門營業的服務工作，問題與邏輯相同。

## 開放性密室的夜間危機

多少的夜間超商悲劇，誠然，未必真與夜間工作畫上等號，也不是白天就截然不會發生。然而，請大家思索：超商，經常獨自一人服務，任何人均得自由進出，午夜時分，缺乏日間一般的人群關係與相互牽引，白天顯性或隱然地制約眾人行為之結構與氛圍不存在，顧客好似從黑暗從遠走近，兩者風險天差地別，不是嗎？我們塑造了一個幾近完美的「開放性密室」：只是對外來的不特定人開放，勞動者，甚至是單獨一人，則形同身處密室，侷限，孤立，背負著營利風險（遭竊、被搶），面對不可知的身心威脅。

而這一切，正當性又是來自公眾什麼樣的特殊強大需求？宵夜，飲料，可以買車票繳手機費搶演唱會入場卷？辛苦打工族已屬艱難的勞動市場機會，必須仰賴夜間，所以不能沒有超商？這或許可以勉強說上一二，然而，沒有其他更好的方式與手段？只能有此選擇？

或許，時候已到，我們必須開始全面性的檢視，那個向來習以為常的社會時間節奏。說穿了，其實就是沒有節奏，毫無合拍，無一不可、漫無節制的開放性營業活動，它所帶來的代價，不只是令人畏懼地等候下一個悲劇發生 通常是在弱勢者身上的悲劇，可能是更多的，被包裝與隱藏在亮麗的「生活便利」之下的扭曲。

資料來源：<https://voicettank.org/%E9%96%8B%E6%94%BE%E6%80%A7%E5%AF%86%E5%AE%A4%E5%8D%88%E5%A4%9C%E8%B6%85%E5%95%86%E6%82%B2%E5%8A%87/?fbclid=IwAR0Mopc6yIPT13pxOVGc20f50F7GmMbKKDSBLdW0a7DMT7Hp03xGjpBbSpq>



## 國內外勞動相關訊息(四)

# 三星顯示與工會簽署薪資協議罷工活動落幕

轉載自2021/7/8鉅亨網/編譯陳達誠



▲ 三星顯示與工會簽署薪資協議罷工活動落幕(圖片：AFP)

南韓面板大廠三星顯示 (SamsungDisplay) 的工會罷工活動於週四 (8 日) 結束。工會幹部與資方代表在當天簽署了一份薪資協議，而這也是三星顯示創立以來的頭一次罷工活動。

據《韓聯社》8 日報導，三星顯示的工會成員在週一 (5 日) 接受了資方提出的 4.5% 加薪提案。從投票結果來看，有 83% 的成員接受資方所提出的薪資條件。

日前於 6 月 21 日的時候，有 6 名三星顯示的工會幹部展開了這次罷工行動，主要訴求是要求把基本工資調高 6.8%。

這是三星顯示成立以來的首度罷工，也是三星電子副會長李在鎔自去 (2020) 年承諾廢除「無工會經營」以來，三星集團旗下首次有公司實施罷工。

約有 2400 名 (約 10%) 的三星顯示員工加入工會組織，而在上個月所實施的投票當中、有高達 91% 的比例贊成工會的罷工決定。

該工會成立於 2020 年 2 月，也是「韓國勞總」(FKTU) 的成員之一。在南韓有兩大工會組織，除了前述的「韓國勞總」之外、還有另一個團體「民主勞總」(KCTU)。

資料來源：<https://tw.news.yahoo.com/%E4%B8%89%E6%98%9F%E9%A1%AF%E7%A4%BA%E8%88%87%E5%B7%A5%E6%9C%83%E7%B0%BD%E7%BD%B2%E8%96%AA%E8%B3%87%E5%8D%94%E8%AD%B0%E7%BD%B7%E5%B7%A5%E6%B4%BB%E5%8B%95%E8%90%BD%E5%B9%95-082005937.html>

## 國內外勞動相關訊息(五)

# 英國醫護上街抗議薪資停滯多年 為疫情付出後政府只調漲3%

轉載自2021/07/22上報/王侑芳

新冠肺炎疫席捲世界，英國曾是全世界疫情最嚴峻的國家之一，如今疫苗接種率高達七成，全體醫護人員功不可沒。

綜合《衛報》(The Guardian)報導，今年3月，英國前衛生部長漢考克(Matt Hancock)對於醫護人員加薪1%的建議引發眾怒，本月初大批醫護人員在英國國民保健署(National Health Service, NHS)成立73週年走上街頭，要求全面性的結構改革。目前，當局決定為100萬名NHS員工提供3%的加薪，然而，護士們可能會拒絕，他們與其他醫護工會不排除以罷工向政府抗議。

## 1%薪水漲幅引眾怒，改為3%

英國醫護人員在新冠肺炎疫情期間，不但必須穿著全套防護裝備，休假也遭到取消，他們對當局提出加薪要求，前衛生部長漢考克3月時提議加薪1%。



▲ 英國醫護人員上街抗議工資多年停滯，政府僅上漲3%。(湯森路透)

調漲1%薪水的提議一傳出，便遭醫療人員工會強烈反彈，經過四個月，政府決定將加薪提升到3%，當中的1.5%為長期加薪計畫的一環，另外1.5僅是一次性獎金。另外，政府也決定將6.1萬名初級醫生(junior doctors，資格同台灣住院醫生)排除在加薪獎勵之外。

英國衛生部(DHSC)補充，3%薪水漲幅涵蓋大多數健保署員工，包括護士、護理人員、顧問醫生、牙醫和受薪全科醫生，但不包括仍在接受培訓階段的醫生、牙醫。



## 工會：政府可恥

許多工會表示，他們正在考慮採取行動以抗議長期過低的薪水漲幅，包含英國醫學會(BMA)、皇家護理學院(RCN)、英國總工會(GMB)和團結聯盟(Unite)。

衛生工會(HealthUnions)批評，3%調漲的提議「嚴重不足」且「微不足道」，由於通貨膨脹，他們過去十年的收入實際上不斷減少，在此期間，醫護人員薪資年增長率僅有1%，甚至可以說他們的工資「被凍結」了。

皇家護理學院代理秘書長卡倫(PatCullen)分析，當財政部預計通膨率為3.7%時，加薪3%意味著，一名經驗豐富的護士的實際工資減少了200多英鎊(約台幣6,500)。他認為護士們應當加薪12.5%。

團結聯盟批評薪酬報價「嚴重不足且無感」，英國總工會的官員雷哈里森(RachelHarrison)則指出，「保健署的員工們知道自己的價值，公眾也知道，『對此一無所知的政府很可恥』」。

工會對政策的高度批判使政府不得不面對醫護人員，的不滿情緒；尋求調漲5%薪水的專科醫生(consultant)則警告，他們可能會拒絕加班以示抗議。

## 加薪改善醫療品質

英國護士組織「護士聯合」(Nurses United,NU)的領導成員安柏斯(RachelAmbrose)表示，要求加薪15%真的不是非常過分的要求，更重要的是，透

過調漲薪水將改善醫護人員生活品質，對於整體醫療結構的幫助更大。

她提到，在15年的護理工作中，她的加薪「根本趕不上通貨膨脹」，多年來薪水看似調漲，實際上卻沒有增加。

護士聯合公布的一項民意調查顯示，四分之三的人支持將護理人員加薪10%時，且近八成民眾支持年度加薪高於通膨率。

安柏斯認為，在公眾的支持下，勢必可以與政府進一步協商醫護人員薪資漲幅。

她指出，採取罷工行動將會非常困難，不過希望初級醫生可以在行動中支持護士團體，同時尋求其他醫護人員的支持。罷工與否將取決於工會內部的投票結果，至少四成工會成員參與投票，且同意者過半。

影子內閣衛長馬德斯(JustinMadders)表示，保守黨對醫護人員的加薪很虛偽，政府必須讓健保署員工在新冠肺炎疫情後可以感受到被支持和重視。

同時，工黨也提到對警察族群的實際減薪。影子內閣內政部長托馬斯-西蒙茲(NickThomas-Symmonds)表示，政府的作為，對疫情期間勇敢為國家服務的人來說，是一個打擊。

資料來源：[https://www.upmedia.mg/news\\_info.php?SerialNo=119433](https://www.upmedia.mg/news_info.php?SerialNo=119433)

## 國內外勞動相關訊息(六)

# 阿聯2022起縮短工時， 「每週工作4天半」全球首創！

2021/12/30 換日線阿拉伯



▲ Photo Credit : Fredrik Öhlander@Unsplash

星期五對許多穆斯林國家來說就如同西方的星期天一樣，是穆斯林放下所有事情到清真寺做禱告的日子，除黎巴嫩、突尼西亞和摩洛哥將週六和週日定為國定週末外，其他的阿拉伯國家仍舊延續週五和週六是假日的模式，所以當從 1971 年建國以來都秉持「週五不工作」政策阿聯宣佈要將星期五上午改為工作日的政策一出，便引起巨大的討論。

編譯：戴含 / 換日線編輯部

「我們應為生活而工作，而不是為工作而生活」這不僅僅是 Netflix 影集《艾蜜莉在巴黎》的雞湯台詞，也是前英國財政大臣 John McDonnell 在工黨年度會議上對選民的喊話，而讓這句話成真的具體做法——減少工作天數，近年也正逐步成為國際潮流，不只冰島政府花 4 年進行測試，證明其可行性；阿拉伯聯合大公國政府更在此一作為上邁出一大步，官方於 12 月 7 日宣布：從明（2022）年 1 月 1

日始，法定工作日將縮短成 4.5 天，週末從原先的星期五、六改為星期五下午、星期六和日，成為世界上第一個正式將每週工作天數縮短到 5 天之內的國家。

阿聯國家通訊社 WAM 的聲明中表示：「延長週末是阿聯政府促進勞工工作

與生活平衡、提高社會福利的努力」，也期望新的工作週期將「順利讓國家的金融、貿易和經濟交易更順利，為成千上萬的阿聯公司與跨國企業提供更強大的國際貿易機會。」



▲ 圖 / pranjal srivastava@Pexels

### 上有政策，下會有對策嗎？

星期五對許多穆斯林國家來說就如同西方的星期天一樣，是穆斯林放下所有事情到清真寺做禱告的日子，除黎巴嫩、突尼西亞和摩洛哥將週六和週日定為國定週末外，其他的阿拉伯國家仍舊延續週五和週六是假日的模式，所以當從 1971 年建國以來都秉持「週五不工作」政策阿聯宣佈要將星期五上午改為工作日的政策一

出，便引起巨大的討論。

根據阿聯的官方公告，這項政策目前僅適用公共部門和學校，私營企業可以在遵守勞工法的前提下選擇繼續使用新制或沿襲舊制。對此，Grant Thornton UAE（正大聯合會計師事務所的阿聯辦公室）首席執行長 Hisham Farouk 便表示：「當公部門發生變化時，意味著銀行業連帶會發生變化，如果銀行業發生變化，則意味



著私營公司也會發生變化。」

考慮到大多數公司還是會與政府以各種形式產生連結與合作，儘管沒有強制改變的命令，不少五星酒店和餐飲業者卻都已表示會改動運營模式，從 Friday Brunch 到 Tuesday Ladies Night 都會做出調整，W 飯店阿布達比的音樂策展人 Antonio Zubiaga 對《Time Out》雜誌說：「我們必須重新安排所有節目活動並適應新的工作週，看消費者習慣會立即還是緩慢改變的過程會很有趣，這會影響公司要馬上應用新的規則或逐步調整。」

隨著新政策出台，投資人普遍認同這是阿聯推動經濟現代化並使其對外國人更具吸引力的一部分，但倫敦大學的經濟學教授 Pedro Gomes 則指出其中弊端，他在 Twitter 上表示：「從公共部門展開這項計畫是一個錯誤。它將加深私營部門辛勤工作與官僚繼續偷懶這一印象，這就是猶他州 2011 年『每週工作 4 天』計畫失敗的原因之一，應該讓制度落實到整個經濟產業中，用 4 到 6 年的時間去調整。」雖然阿聯人力資源部部長 Abdulrahman al-Awar 對外表示會敦促私營公司和機構通過適合各自的方式去配合新制度，但對於許多仍以區域間貿易為主的公司來說，延續舊的工作週似乎更符合利益。

「考慮到鄰近海灣國家的競爭對手仍將在周日工作，因此以區域貿易為主要的公司將不得不每週工作 6 天」以中東業務為主要的企業財務顧問公司 deNovo Corporate Advisors 創辦人 May Nasrallah 表示，基

於這項現實難題，如果 4 ½ 天工作制度沒辦法在國營部門之外實施，那麼便會消滅大眾到民營企業工作的動力，並讓阿聯去年規劃的 65 億美元促進私營部門就業的計畫失敗。

（多數阿聯酋人傾向在公家機關任職，除了政府刻意保留職位給阿聯酋公民外，工時短、事情少、假期多、薪水高也是誘因，詳情可參考本文：「從搖籃到墳墓」，政府補助你一輩子「坐享其成」你也想成為阿聯酋人嗎？）

### 接軌西方，斷軌區域？

除了考量這項政策能否在國內由上到下達成真正變革外，另一個讓外界關注的是這項政策能否由內向外對區域起到示範的效果 2006 年時，阿聯是第一個將週末從週四、週五調整為週五、週六的海灣國家，之後其他海灣國家相繼跟進因此備受國際投資者關注。

若其他海灣國家沒有與之同步，那阿聯境內面向區域市場的私營企業將受到挑戰，尤其在阿聯的證交所宣布工作日改為週一到週五，不再與中東最大的沙烏地證交所同步後，以海灣市場為主的交易員和投資者可能難以在新舊兩種工作週間找到平衡。

但有鑒於近年來沙烏地逐漸強勢的實現經濟多元化，兩國爭奪成為中東商業中心的區域競爭日益激烈，沙烏地不只加大海灣國家進口貨物的關稅，還表示 2024 年前想要在其境內做生意的企業必須將過

去設立在杜拜的中東總部搬到利雅德，阿聯改制擁抱新的工作週可說是對維穩、拉攏企業留在當地所放出的大招。

阿聯法律顧問公司 Galadari Advocates and Legal Consultants 的合夥人 Bassem Daher 在接受《Arab Business》的採訪時表示：「阿聯是全球金融中心，人口組成主要是來自國外的底層人民，因此推動這一改革與國際市場同步，比其他國家相對容易。」他指出這項改變將會對從事國際經融貿易的帶來許多影響，雖然對以區域貿易為主的企業會受到衝擊，但對注重國際市場的私人公司來說，「你無法在全世界市場開放時，關閉 20% 的時間」，新的工作週將幫助他們與全球市場更好的合

作，讓外國投資者更有動力挹注資金。

明年 2 月，阿聯政府也將推動新的勞動法，旨在加強對不同工作類別（例如臨時和兼職工作）的監管，為員工提供更大的保護，期待能解決長就以來爭議不斷的移工問題，進而吸引更多外國人才留下，並為工作場所引入更多的靈活性。其中縮短工時這一向政策調整，除保障勞工有充足的休閒時間外，也被認為是在替私營企業接軌新工作週鋪路，而成效如何還是得看政策實際上路後，阿聯整個社會如何與之磨合。

執行編輯：劉芳瑜 / 核稿編輯：林欣蘋

資料來源：<https://crossing.cw.com.tw/article/15698>

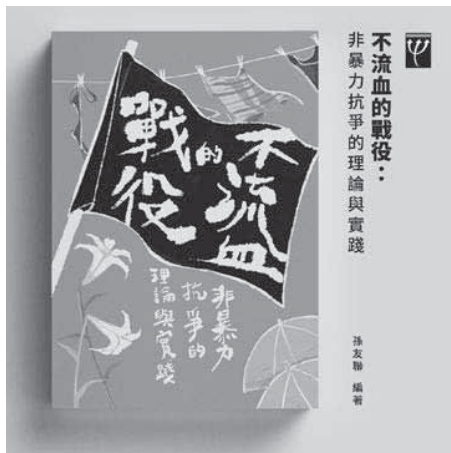




# 台灣勞工陣線最新出版

## 《不流血的戰役—非暴力抗爭的理論與實踐》

此時此刻，香港、緬甸、中國等國人民正身處於獨裁暴政水深火熱之中，國家暴力動輒恣意妄為打壓民主與人權，甚至對手無寸鐵進行和平示威的民眾進行謀殺，不血債血償、以暴制暴，實難消心裡的「國仇家恨」。就在仇恨情緒在憤怒中滋長的當下，還談非暴力抗爭、公民不服從運動，真的合時宜嗎？而面對獨裁者，如何在「武器」不對等的情况下持續反抗，就成為這本書在此刻重新強化非暴力抗爭思想武裝的重要意義！



不流血的戰役：

非暴力抗爭的理論與實踐

編著：孫友聯(台灣勞工陣線秘書長)

共編：香港邊城青年與鍾逸謙

出版者：台灣勞工陣線協會

協同出版：紐約台灣研究所

規格：平裝 / 366頁 / 14.8 x 21 / 單色印刷 / 2021年7月初版

定價：350 元

### 第一部

吉恩·夏普和非暴力抗爭的一種方法

收錄已故的吉恩·夏普 (Gene Sharp, 一九二八年一月二十一日—二〇一八年一月二十八日) 關於非暴力抗爭的重要論述。

### 第二部

台灣、香港與緬甸的非暴力抗爭

整理台灣、香港與緬甸政治與各領域社會運動中「非暴力抗爭」經驗，應證這個運動信仰的作用和影響；額外收錄過去台灣社會運動中操作「非暴力抗爭」實務分享，讓有志成為非暴力抗爭信仰者或推廣的運動伙伴，更能掌握其中真諦，並在未來改變台灣社會的長路上，同行共進。

### 劃撥資訊

《不流血的戰役—非暴力抗爭的理論與實踐》及  
《勞動僱用資本：以「經濟民主」翻轉資本主義之路》兩本書

郵政劃撥：50118157 戶名：台灣勞工陣線協會

銀行：第一銀行(007)營業部 銀行帳號：09310116958 戶名：台灣勞工陣線協會

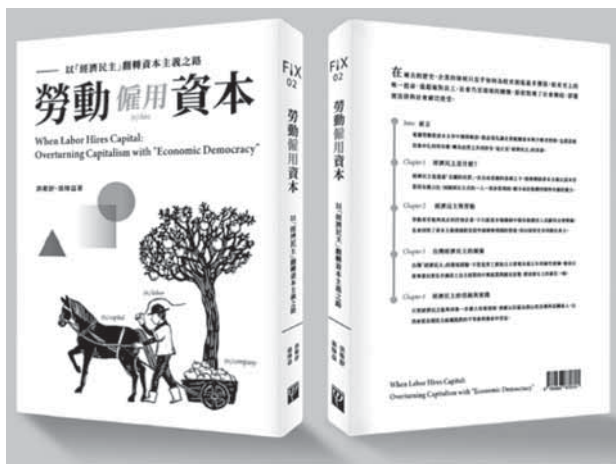
如需購買，請洽台灣勞工陣線 02-23217648或臉書私訊





# 台灣勞工陣線最新出版《勞動僱用資本： 以「經濟民主」翻轉資本主義之路》

在過去的歷史，只為股東實現價值的單一使命，遠超過對員工、社會乃至環境的關懷，一直主導著企業的使命發展，股東至上也成為廣泛接受的法律與社會常識。不過，這一切是有可能被改寫。希望藉由《經濟民主》的概念介紹，能夠引導讀者進一步思考透過「勞動僱用資本」重組並且改變企業組成結構，創造新經濟生態系統的可能性與可行性。



勞動僱用資本：

以「經濟民主」翻轉資本主義之路

ISBN：978-986-88707-4-1

作者：洪敬舒(台灣勞工陣線協會研究部主任)、張烽益(台灣勞動與社會政策研究協會執行長)

規格：平裝 / 240頁 / 14.8 x 21 / 普通級 / 單色印刷 / 2021年1月初版

定價：300 元

## 目 錄

### 第一章 經濟民主是什麼？

經濟民主是透過「自願的社群」，將政治民主的運作模式運用在所有權的共同控制，從而修正了共產主義的大鍋飯與資本主義的英雄崇拜，賦予成員集體控制所有權的權力。

### 第二章 經濟民主與勞動

由勞動者共同控制生產工具之後，生產規劃就不再是由資本或是國家完全控制或承擔，而是勞動者共同議定並承擔生產責任與風險。

### 第三章 台灣經濟民主的顛簸

台灣「經濟民主」的發展經驗，很可惜都沒有成功，不管是新竹玻璃、中興紙業與國光客運，都是歷史上的曇花一現。八十年代科學園區實施分紅配股，也在分紅費用化的會計準則實施後消失匿跡，員工持股信託方案則是淪為資方鞏固股權的籌碼。

### 第四章 經濟民主的借鏡與實踐

共同支配所有權的經濟民主，能夠讓企業轉化為勞工、社區乃至社會可控制的經濟體，是因為在它的社會使命中，資本從來就不是唯一的利益關係人，只要經濟民主能夠再進一步擴大市場領域，那麼以社區為核心的各種利益關係人，自然會從各種民主組織提供的平等參與機會中受益。



鋰電池負極材料

循環再生綠能源



迎接低碳新生活