

- 2021.1.18 本會第7屆理監事會第4次會議，江理事長頒發退休紀念品予本會林茂棠理事



- 2021.3.18 本會第7屆理監事會第5次會議，江理事長頒發退休紀念品予本會宋介馨常務理事(第一銀行工會理事長)



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
- 06 (二)參加記者會及座談會活動
- 06 (三)本會會員工會理事長異動一覽表



本期焦點

- 07 2021【薪資要提高，年金要保障】五一勞工大遊行
- 12 《勞工職業災害保險及保護法》整合預防補償與重建職災勞工保障跨大步



法令動態

- 26 近期重要勞工法案修正
- 42 近期勞工政策與措施



勞動訊息

- 47 國內外勞動相關訊息



勞動觀點

- 54 Covid-19疫情下，女性勞動者就業的危機



本會近期活動(一)

出席會員工會各項會議及活動



▲ 2021.2.23 江理事長出席台糖公司工會聯合會第25屆第1次會員代表大會



▲ 2021.3.4 江理事長出席中華電信工會第8屆會員代表大會第1次會議



▲ 2021.3.10 江理事長出席台灣石油工會第15屆會員代表大會第3次會議



▲ 2021.3.18 江理事長出席土地銀行工會第6屆第3次會員代表大會



▲ 2021.3.19 江理事長出席兆豐商業銀行工會第8屆第2次會員代表大會



▲ 2021.3.23 江理事長出席台灣電力工會第15屆第1次會員代表大會



▲ 2021.5.7 江理事長出席臺灣企銀企業工會第八屆第二次會員代表大會暨第十一屆優秀勞工頒獎典禮



▲ 2021.4.7 江理事長出席新光合纖關係企業工會會所落成啟用典禮



▲ 2021.5.10 江理事長出席中華郵政工會模範郵工表揚大會



本會近期活動(二)

參加記者會及座談會



▲ 2021.4.29 江理事長出席范雲委員舉辦「補上勞權拼圖缺角 五大法案保障勞權！」記者會



▲ 2021.5.10 江理事長出席監察院國家人權委員會「社會對話-人權Hub交流站(勞工場次)」

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	林進勇	常務理事
台糖公司工會聯合會	田賢堂	常務理事
台灣電力工會	吳有彬	理事
第一商業銀行(股)工會	高正義	理事
高雄市產業總工會	林順基	理事
宜蘭縣產業總工會	胡勝已	理事

截至2021年6月30日止



本期焦點(一)

2021【薪資要提高，年金要保障】 五一勞工大遊行

2021年五一勞動節，「2021五一行動聯盟」將舉辦「五一勞工大遊行」。此次五一行動聯盟鎖定台灣人民共同面對的兩大迫切問題「薪資」及「勞保年金危機」作為遊行焦點，呼籲政府重視當前迫切的勞動危機，盡速提出改革方案。

2020年雖然疫情衝擊之下重創世界各國經濟，但台灣卻成為世界上少見經濟成長之國家。2020年經濟成長率達3.11%，股市也不斷創新高，主計處也樂觀預測2021年經濟成長率4.64%。然而創造這樣經濟奇蹟的台灣勞工，並沒有公平分配到經濟成長的果實，薪資成長的速度遠遠不及經濟成長速度，攸關1,100萬



▲ 本會江健興理事長籲請政府正視勞工長期低薪及勞保年金危機問題。

勞工退休生活的勞工保險年金改革，至今也不見政府提出具體改革方案！

此次遊行路線、活動設定就是要呼籲政府，不論總統府、立法、行政機關都應





該提出具體方案，解決台灣勞工低薪、缺乏退休生活基本保障的迫切問題！此次遊行由本會江健興理事長擔任總領隊、新高市產業總工會何政家擔任總指揮，江健興理事長在正式遊行前發言指出，現在的基本工資只有新台幣 2 萬 4000 元，在台北市根本無法過活，因此要求政府應調高基本工資，更認為總統蔡英文和行政院長蘇貞昌，一直說台灣經濟成長率好，頻頻呼籲企業要幫勞工調薪，但政府自己也應該先帶頭讓國營事業、軍公教加薪，當企業榜樣，不要說一套做一套。另外在勞保年金方面，江健興理事長提到目前勞保年金岌岌可危，勞工都非常擔憂，勞工也都知道勞保有收支不平衡的問題，政府應該積極處理，更應該負起最終責任，確實保障勞工老年生活。隨後由平台外送員送來「神秘禮物」做為行動劇開場，並且邀請各行各業工人代表上台呼籲政府正視各業工人「低薪」、「勞保年金危機」問題，在主舞台活動結束後便帶領隊伍自總統府前的凱達格蘭大道出發，途經教育部、立法院群賢樓，直到接近行政院之中山南路-忠孝東路路口前（行政院前為禁制區無法申請集會遊行）。最後以演出行動劇：「選票換跳票」——諷刺台灣人民以 817 萬選票送給政府「執政」的大禮包，卻不見政府提出具體方案回應勞工權利問題。

本次遊行我們提出攸關「薪資要提高」及「年金要保障」的幾項訴求：

■薪資要提高

(1)基本工資要調漲

去年因為新冠肺炎 (covid-19) 疫情的影響，多數產業受疫情衝擊，使得去年上

半年經濟成長趨緩，基本工資審議委員會在去年 8 月召開，當時雖然疫情趨緩，但對於未來經濟成長率預測，相對保守不樂觀，也因此去年基本工資月薪做了有史以來最少幅度的調整，僅有 0.84% 的調幅，從 23,800 元調整至 24,000 元，時薪從 158 元調整至 160 元，並自今年 1 月 1 日生效。

而疫情自去年起肆虐全球，重創各國經濟，許多國家仍舊在封城、開放中不斷循環，和其他國家相較，因台灣防疫成效卓著，讓生產、製造、消費活動得以持續，2020 年台灣成了世界少見經濟成長的國家；且從 2020 年 10 月份開始，股市不斷創新高，顯見台灣的產業前景看好，而景氣燈號也從今年 2 月開始來到所謂的「紅燈」表示景氣熱絡，因此在台灣經濟繁榮，前景一片看好的情況下，去年勞資雙方因疫情影響未明，保守調整的基本工資幅度，今年應該一律補漲並調高基本工資幅度，讓領基本工資約 155 萬勞工，可以受惠並擁





有一個基本尊嚴的生存權。

勞動部長許銘春曾表示，希望能夠在蔡英文總統任內努力達成基本工資 30,000 元的目標，目前還有 3 年任期，現行基本工資從 24,000 元到 30,000 元，還有 6000 元的距離，政府應趁台灣經濟成長率大好時，突破調薪幅度，讓台灣擺脫低薪、高工時的國家，真正名符其實的進入已開發國家（平均每人國民所得達 3 萬美元）之列。另，全世界已有 110 個國家有最低工資保障法令，我國卻仍停留在行政規則（基本工資審議辦法），行政院落實應儘速於本會期提出最低工資法法案！

(2) 公教代表要參與

全教總指出近 10 年來重要民生物價指數增加 16%，政府稅收和國家經濟都增加了 36%，但受雇者的薪水卻遠遠跟不上。軍公教人員近 10 年也僅調薪 3%，遠遠跟不上物價上漲的幅度。有關軍公教待遇的調整是依據「公務人員加給給與辦

法」，由行政院人事行政局會商銓敘部擬定方案，送軍公教員工待遇審議委員會審議後，報請行政院核定。可是，該委員會究竟依據何種數據、理由來決定是否調薪？幅度多少？完全沒有規範和說明。

其次，目前的「軍公教員工待遇審議委員會」完全沒有軍公教推派的代表在內，以致軍公教的心聲無法在審議委員會內呈現。政府做為軍公教的雇主，除拒絕基層代表進入薪資審議委員會，還聲稱教育部即可代表老師，這是非常荒謬的說詞！因此，全教總主張該審議委員會既然是審議軍公教的待遇，自當有軍公教團體的代表參與，方能忠實反映軍公教心聲，也可避免「黑箱作業」的批評。

因此，全教總呼籲行政院蘇貞昌院長，軍公教調薪應該法制化並納入基層公教代表參與審議。政府應和公部門受雇者之工會進行良性互動，以做為全臺雇主之表率，還給軍公教應有的待遇和尊嚴。





(3)青年低薪要突破

青年低薪所延伸的社會問題甚至國安問題，已超乎你我的想像，青年為了要賺足所需的生活費來成就世俗的人生規劃（如結婚、生子、買房等），透過加班（延長工時）、兼差（美其名為斜槓），來增加薪水，為了成就這些人生規劃，只能不斷的賣時間來換取收入，而這些人生規劃只能不斷的往後遞延，也因此造就了現在結婚年齡不斷向後遞延、生育率逐漸降低、中高齡勞動者無法退休，繼續在職場上賣命，這些都是我們國安的隱憂。

蔡總統此次連任，有為數不少的青年們投票支持，便是希望她能改善青年現今所面對的實質生存問題，因此冀望政府部門能夠儘速提出解決青年低薪問題，讓青年不再為這些人生規劃而躊躇不前。

(4)性別薪資落差要改善

根據勞動部 2021 年 2 月 25 日公布兩性同酬日是 2 月 21 日，意謂著女性較男性需多工作 52 天才能達到總薪資相同的狀態。然而，這數據是以受雇員工薪資調查的兩性受雇者平均時薪差距去做計算，該數據是受到性別、工作性質、年資、學經歷、工作績效等因素影響，無法真實反映女性在就業歷程中所遇到的困難，包含因結婚、生子、照顧家人、處理家務等因素離開職場，且大多數女性難以返回原職場或是最後僅能進入貼近基本工資的次級就業市場，都顯示社會對女性就業環境的不友善，所導致的結果，就是造成社會勞動力的減損。

因此，為了讓兩性同酬日能持續往前推進，政府部門應積極弭平薪資落差讓辛苦打拼的二度就業女性勞工，擁有一個基本尊嚴的生活；我們亦應該持續檢討現行勞動法令中關於育嬰留職停薪制度或長期照護安排假可行性等職場保障相關規定。

■年金要保障

勞保去年收支出爐，全年勞保支出 4,488.56 億元，但保費收入僅 4,002.86 億元，短絀持續惡化。從 2017 年勞保收支逆差達 275 億元、2018 年勞保收支逆差 251 億元、2019 年勞保收支逆差 218 億元，到 2020 年勞保收支逆差暴增到 485.7 億元，不但是連四年收支逆差，逆差金額更較前三年倍增。

實際上目前勞保主要會遭遇的問題是人口結構的急遽變化，老年化的趨勢使得請領勞保年金人數從初期的 6.5 萬人逐年增加，截至 2020 年底，老年年金請領人數已經來到 139 萬 7,302 人，與前一年相





比請領人數就增加 12.4 萬人，已對財務形成莫大壓力。又少子化的趨勢亦將加重未來勞保的給付壓力，年輕人增加的幅度遠遠不及老年人增加的速度。去年台灣的出生率與死亡率正式呈現死亡交叉，人口開始負成長。這意味著未來繳保費的人持續減少、少到不足以維持現在的給付水準，勢必造成政府要調整勞保給付水準或費率，來維持勞保永續經營。

政府為安民心，行政院長蘇貞昌提出「政府不倒，勞保就不會倒」的說詞，而勞保局也提出，雖然去年收支短絀拉大，但政府去年首次撥補基金 200 億元，全數投入基金投資，加上去年勞保基金投資收益創佳績，投資收益約 640 億元，撥補加上收益不但可彌平收支短絀，還可多挹注基金 400 多億元，因此勞保基金規模不但未縮水，還從前年底的 7,410 億增加到 7,851 億元，請勞工放心，但畢竟從歷年來勞保基金的投資收益也不盡然都穩賺不賠，因此無法將年金缺口都寄望在勞保基金收益上。

參照西歐、日韓等國家在 1980 年代

就遇到人口老化問題，其為了解決人口老化的危機，都不得以減少給付的方式來處理。但在西歐、日韓等國家的經驗上，並非只有減少年金而已，這些國家還是在基於保障弱勢與預防老年貧窮的基礎上，用配套方案來補充減少公共年金給付之後會造成的缺口。

目前大多數國家都有以基礎年金為基礎的退休年金制度，這樣從基礎、公共年金制度到私人儲蓄金字塔般的多層次的老年年金給付制度，從 1993 ~ 2000 年間，國際勞工組織（ILO）亦有推廣多層次的年金體系，訴求以一個強制性的確定給付制為核心的多層年金體系，並輔以基礎的扶貧制度與確定提撥制用以緩和當時許多國家正在實行的確定給付制年金的財政壓力。

因此為了避免勞保破產危機的發生，我們提出建議：1. 以稅收建立基礎年金做為配套措施，仿效大多數國家用多層多柱的退休年金體系，來保障勞工退休後來自於各層的總年金收入不低於基本工資。2. 政府應務實提出勞保年金規劃方案及時程，並與勞工團體對話及溝通。

注意事項：雖然當前台灣 COVID-19 疫情趨緩，但鑑於世界各地仍然疫情肆虐，五一行動聯盟也會嚴加注意防疫措施，要求參與遊行的勞工、公民全程配戴口罩，注意保持防疫社交距離。遊行途經醫院時，將會適當放低音量；路線並未經過四技二專統測考場，絕不影響考生權益。

2021 五一行動聯盟

發起團體：全國產業總工會(台灣石油工會、臺灣菸酒(股)公司工會全國聯合會、第一商業銀行(股)公司工會、臺灣中小企業銀行(股)公司企業工會、合作金庫商業銀行(股)公司企業工會、台灣自來水(股)公司企業工會、台糖公司工會聯合會、中華郵政工會、新北市中央印製廠工會、臺銀人壽保險(股)公司企業工會、臺灣土地銀行企業工會、兆豐國際商業銀行企業工會、華南金融控股(股)公司與子公司企業工會)、全國金融業工會聯合總會、全國教師工會總聯合會、中華電信工會、工鬥(宜蘭縣產業總工會、新北市產業總工會、桃園市產業總工會、新竹縣產業總工會、雲林縣產業總工會、新高市產業總工會)、團結工聯、台北市產業總工會、台南市產業總工會、高雄市產業總工會、自主工聯、新海瓦斯工會、桃園市總工會、豐裕工會、台灣電子電機資訊工會、高雄市教保人員工會、全國教保產業工會、嘉基工會、台灣護師醫療產業工會、財團法人婦女新知基金會、勞動人權協會、青年九五聯盟、高教工會、藝創工會...等



本期焦點(二)

《勞工職業災害保險及保護法》 整合預防補償與重建 職災勞工保障跨大步

歷經勞工團體及專家學者超過十多年的倡議推動，《勞工職業災害保險及保護法》終於在朝野立委共同努力下，於 4/23 完成立法三讀。總統亦迅速於勞動節前 4/30 公布，職災保險單獨立法推動小組肯定朝野立委對於職災勞工權益的高度重視，透過充分的討論後盡速完成立法三讀，並趕在今年的五一勞動節前給予勞動者更合理的保障制度，職災勞工的保障終於向前邁進一步！

此次通過《勞工職業災害保險及保護法》，未來將有以下重大變革：

一、單獨立法整合職災勞工權益

統整職災補償制度，將職業災害保險自勞工保險抽離，整合職災勞工相關權益保障，讓勞工快速取得合理的保障，同時也結合職災的預防與重建工作，讓職災保障更為完善。

二、擴大納保範圍，使所有勞工皆能獲得保障

職災保險適用對象擴大至各行業，包括四人以下公司的受僱員工、全台 23 萬外籍家庭看護工與家庭幫傭皆納入強制納保對象，此外，亦讓臨時性、不穩定僱用或僱傭關係較不明確的工作者，如高風險的營造業臨時工、點工等弱勢勞動者，都能透過簡便的加保程序獲得保障。

我是勞工 只要工作，都可以加保

擴大納保範圍

事業單位不論勞工人數，由老闆加保
4人以下也要加!

參加職業工會的無一定雇主或自營作業勞工，由工會加保

受僱自然人或實際從事勞動者，由老闆或自行簡便加保
新管道!

3/9



三、保險效力從受僱開始生效

受僱勞工在到職當日起，保險效力即生效，雇主縱使未予以申報，一旦發生事故仍受保險保障，可請領相關職災給付；勞工不會因雇主未依法申報加保而得不到給付。

我是勞工 發生職災，有給付保障	給付保障全面提升 ↑	
	立法前	立法後
4/9	投保薪資下限11,000元 上限45,800元	投保薪資下限24,000元 上限72,800元 ↑
	傷病給付第一年按投保薪資70%發給 第二年按50%發給	傷病給付前兩個月按投保薪資100%發給 之後以70%發給 ↑
	失能年金以年資計算 基本保障4000元	失能年金依失能程度按投保薪資 70%、50%、20%發給 ↑
	遺屬年金以年資計算 基本保障3000元	加保期間死亡，遺屬年金按投保薪資50%發給 不符年金條件可請領一次金 ↑

四、增加職災給付，並提高投保薪資上限及樓地板保障

1. 職災醫療給付：除健保相關規定，另增如醫材等必要的給付項目。
2. 職災傷病給付：勞工在職災醫療不能工作期間，前兩個月給付百分之百的月投保薪資，第三個月之後給付七成，最長兩年。
3. 職災失能給付：依照失能程度給付一次金或年金；年金給付水準分為部分失能（月投保薪資20%）、嚴重失能（月投保薪資50%）、完全失能（月投保薪資70%），且可一直請領不因返回職場後而中斷，至退休後再合併老年給付（但合計不得超過一定金額）繼續請領，相較過去給付金額大幅提高。
4. 職災死亡給付：喪葬津貼維持現行 5 個月外，符合資格的遺屬可請領月投保薪資 50%的遺屬年金，若遺屬未符合資格者，則一次發給40個月的投保薪資。

此外，提高投保薪資上限，貼近勞工的實際薪資，以保障高薪工作者補償權益，解決過去給付所得替代率不足問題，以及提高投保薪資下限至基本工資，保障部分工時、臨時工、兼職工的補償權益。

五、新增照護補助，補貼看護照護費用

勞工因職業傷病不能工作需休養四天以上者，其住院治療期間可申請照護補助，或因職業傷病已確認失能，評估為終身無工作能力，導致生活無法自理，經常需醫療



護理及專人周密照護，或為維持生命必要之日常生活活動需他人扶助者，也可申請照護補助。

六、新增離職退保後才罹患職業病的補助

針對部分職業病因潛伏期長，導致職災勞工在診斷為職業病時，已在離職退保後，如石綿引起的職業病等，致使勞工權益受損。新法針對這些職業病勞工增加醫療、照護、失能、失能輔具與死亡等相關津貼補助。

七、加強復工重建機制，讓職災勞工能迅速重返職場

以職災保險基金設置「財團法人職業災害預防及重建中心」，專責推動職災預防與重建工作，有足夠專業人力編制，提供職災勞工的職業重建服務，同時課與雇主協助職災勞工復工之義務，讓職災勞工得以重回職場，維護勞動尊嚴。

我是老闆 勞工復工，政府有補助

9/9

- 向認可職能復健機構，申請擬定復工計畫協助。
- 企業僱用職災勞工，可以向地方政府申請補助。
- 讓職災勞工順利復工的輔助設施，雇主可向地方政府申請補助。

八、填補分攤雇主的補償責任

由於職災補償屬於無過失主義，一旦發生事故，雇主不論有無過失依法都必須予以補償，然而，由於一直以來職災保險的保費本都是由雇主全額繳納，因此法規允許職災保險的給付金額可用於抵充雇主的補償責任，但過

我是老闆 繳小保費，獲得大保障

職災保費低，老闆只要繳納少許保費，就可以省下數十萬甚至上百萬元的補償支出，參加職災保險真的划算！

施行前3年	
已加保單位	新加保單位
68%勞工保費不受影響 增加者每人平均增加9元	平均每人保費75元 75%勞工保費不超過100元

企業可將加保事務委託給職業工會等勞工團體，不用擔心不熟悉或沒有人手，可以順利幫勞工加保。



去因保險給付金額過低，導致雇主抵充後，還是有很大的職災補償差額需要負擔，新法提高投保薪資、增加給付內容，一旦發生職災，由職災保險基金填補職災勞工的損失，不只是勞工可以快速獲得補償，雇主的職災補償責任也由保險大幅填補。

完善的社會保險制度，可讓不幸遭遇職業傷病的工作者能獲得公平合理且即時的補償，透過職災補償社會保險化也能合理分攤雇主的職災補償責任的風險，同時可進一步促進職業傷病的預防，整體的設計讓勞、資、政三方皆可受益。我們期待《勞工職業災害保險及保護法》能有效保障職災勞工的權益，然而，由於此次修法在制度上有許多重大變革，未來還須訂定數十部的子法以利落實，我們仍將持續關注相關法規之修訂，以確保建立完善的職災補償制度。

職災保險單獨立法推動小組成員：

台灣職業安全健康連線、台灣勞工陣線、全國產業總工會、全國金融業工會聯合總會、六輕企業工會聯合會、台北市產業總工會、高雄市產業總工會、雲林縣產業總工會、永豐銀行工會、大同公司關係企業工會、麥寮台化企業工會、台灣勞動與社會政策研究協會、桃園市群眾服務協會



▲ 2021.4.23 江理事長偕同職災保險單獨立法推動小組於立法院前請朝野立委協助順利讓「勞工職業災害保險及保護法草案」三讀通過。



「勞工職業災害保險及保護法」與 現行規定對照表

D 【承保】

	新法	現行規定
納保範圍	<ul style="list-style-type: none"> ※ 登記有案事業單位之勞工，不論僱用人數，皆強制納保。 ※ 無一定雇主或自營作業而參加職業工會者，亦強制納保。 ※ 受僱自然人雇主或實際從事勞動之人員，可由簡便加保管道，為特別加保。 	<ul style="list-style-type: none"> ※ 5人以上事業單位，強制納保；4人以下事業單位，自願加保。 ※ 無一定雇主或自營作業而參加職業工會者，強制納保。
相關新法條文第六條~第十一條	<p>第六條 年滿十五歲以上之下列勞工，應以其雇主為投保單位，參加本保險為被保險人：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、受僱於領有執業證照、依法已辦理登記、設有稅籍或經中央主管機關依法核發聘僱許可之雇主。 二、依法不得參加公教人員保險之政府機關（構）、行政法人及公、私立學校之受僱員工。 <p>前項規定，於依勞動基準法規定未滿十五歲之受僱從事工作者，亦適用之。</p> <p>下列人員準用第一項規定參加本保險：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、勞動基準法規定之技術生、事業單位之養成工、見習生及其他與技術生性質相類之人。 二、高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法規定之建教生。 三、其他有提供勞務事實並受有報酬，經中央主管機關公告者。 <p>第七條 年滿十五歲以上之下列勞工，應以其所屬團體為投保單位，參加本保險為被保險人：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、無一定雇主或自營作業而參加職業工會之會員。 二、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。 <p>第八條 年滿十五歲以上，於政府登記有案之職業訓練機構或受政府委託辦理職業訓練之單位接受訓練者，應以其所屬機構或單位為投保單位，參加本保險為被保險人。</p> <p>第九條 下列人員得準用本法規定參加本保險：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、受僱於經中央主管機關公告之第六條第一項規定以外雇主之員工。 二、實際從事勞動之雇主。 三、參加海員總工會或船長公會為會員之外僱船員。 <p>前項人員參加本保險後，非依本法規定，不得中途退保。</p> <p>第一項第二款規定之雇主，應與其受僱員工，以同一投保單位參加本保險。</p>	



	<p>僱用勞工合力從事海洋漁撈工作之漁會甲類會員，其僱用人數十人以下，且仍實際從事海洋漁撈工作者，得依第七條第二款規定參加本保險，不受前項規定之限制。</p> <p>第十條 第六條至第九條規定以外之受僱員工或實際從事勞動之人員，得由雇主或本人辦理參加本保險。</p> <p>勞動基準法第四十五條第四項所定之人，得由受領勞務者辦理參加本保險。</p> <p>依前二項規定參加本保險之加保資格、手續、月投保薪資等級、保險費率、保險費繳納方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>第十一條 第六條至第十條所定參加本保險之人員，包括外國籍人員。</p>	
<p>保險效力</p>	<p>登記有案事業單位勞工，保險效力自到職日生效，雇主未加保，發生事故仍得請領給付。</p>	<p>採申報制，雇主未於勞工到職日辦理加保，始生效力；未依規定申報，無給付保障。</p>
<p>相關條文第十三條~第十四條</p>	<p>第十三條 符合第六條規定之勞工，其保險效力之開始自到職當日起算，至離職當日停止。但有下列情形者，其保險效力之開始，自各款所定期日起算：</p> <p>一、勞工於其雇主符合第六條第一項第一款規定前到職者，自雇主領有執業證、依法已辦理登記或設有稅籍之當日起算。二、第六條第三項第三款公告之人員，自該公告指定日期起算。</p> <p>符合第七條及第八條規定之勞工，其保險效力之開始，依下列規定辦理：</p> <p>一、投保單位於其所屬勞工入會、到訓之當日通知保險人者，自通知當日起算。</p> <p>二、投保單位非於其所屬勞工入會、到訓之當日通知保險人者，自通知翌日起算。</p> <p>下列勞工，其保險效力之開始，自本法施行之日起算：</p> <p>一、本法施行前，仍參加勞工保險職業災害保險或就業保險之被保險人。</p> <p>二、受僱於符合第六條規定投保單位之勞工，於本法施行前到職，未參加勞工保險職業災害保險者。</p> <p>但依第六條第三項第三款公告之人員，不適用之。</p> <p>第二項勞工之保險效力之停止，依下列規定辦理：</p> <p>一、投保單位於其所屬勞工退會、結（退）訓之當日通知保險人者，於通知當日停止。</p> <p>二、投保單位非於其所屬勞工退會、結（退）訓之當日通知保險人者，於退會、結（退）訓當日停止。</p> <p>三、勞工未退會、結（退）訓，投保單位辦理退保者，於通知當日停止。</p> <p>依第九條規定參加本保險者，其保險效力之開始或停止，準用第二項、第三項第一款及前項規定。</p> <p>第十四條 依第十條規定參加本保險者，其保險效力之開始，依下列規定辦理：</p> <p>一、自雇主、受領勞務者或實際從事勞動之人員保險費繳納完成之實際時間起算。</p>	



	<p>二、前款保險費繳納完成時，另有向後指定日期者，自該日起算。 前項人員保險效力之停止，至雇主、受領勞務者或實際從事勞動之人員指定之保險訖日停止。 前二項保險效力之起訖時點，於保險費繳納完成後，不得更改。</p>	
投保薪資	<p>上限：規劃72,800元。 下限：基本工資(目前24,000元)</p>	<p>上限：45,800元。 下限：基本工資(目前24,000元)。部分 工時者，得自11,100元起申報。</p>
相關新法條 文第十七條	<p>第十七條 前條第一項月投保薪資，投保單位應按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報。 被保險人之薪資，在當年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。 前開調整，均自通知之次月一日生效。 依第九條第一項第二款規定加保，其所得未達投保薪資分級表最高一級者，得自行舉證申報其投保薪資。 第一項投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定後發布。 前項投保薪資分級表之下限與中央主管機關公告之基本工資相同；基本工資調整時，該下限亦調整之。</p>	

●【給付、津貼與補助】

	新法	現行規定
醫療給付	<p>除依健保支付標準外，由保險人會商健保署另訂，目前已規劃支付健保給付之特殊材料自付差額。</p>	<p>依健保支付標準給付診療費用。</p>
相關新法規定 第三十八條	<p>第三十八條 醫療給付分門診及住院診療。 前項醫療給付，得由保險人委託全民健康保險保險人辦理。 被保險人遭遇職業傷病時，應至全民健康保險特約醫院或診所診療；其所發生之醫療費用，由保險人支付予全民健康保險保險人，被保險人不得請領現金。 前項診療範圍、醫療費用之給付項目及支付標準，除準用全民健康保險法及其相關規定辦理外，由保險人擬訂，並會商全民健康保險保險人後，報請中央主管機關核定發布。</p>	
傷病給付	<p>前2個月發給平均投保薪資之100%。 第3個月起發給平均投保薪資之70%， 最長2年。</p>	<p>第1年按平均投保薪資70%發給，第2 年減為50%，最長2年。</p>



<p>相關新法規 定第四十二 條</p>	<p>第四十二條 被保險人遭遇職業傷病不能工作，致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之日起算第四日起，得請領傷病給付。 前項傷病給付，前二個月按被保險人平均月投保薪資發給，第三個月起按被保險人平均月投保薪資百分之七十發給，每半個月給付一次，最長以二年為限。</p>	
<p>失能年金</p>	<p>※ 增列部分失能年金。 ※ 年金按失能程度已平均投保薪資一定比率發給，不以年資計(完全失能70%、嚴重失能50%、部分失能20%)</p>	<p>年金須評估終身無工作能力者，按平均投保薪資*年資1.55%計算，並加發20個月補償一次金。</p>
<p>相關新法規 定第四十三 條</p>	<p>第四十三條 被保險人遭遇職業傷病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能改善其治療效果，經全民健康保險特約醫院或診所診斷為永久失能，符合本保險失能給付標準規定者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付基準，請領失能一次金給付。 前項被保險人之失能程度，經評估符合下列情形之一者，得請領失能年金： 一、完全失能：按平均月投保薪資百分之七十發給。 二、嚴重失能：按平均月投保薪資百分之五十發給。 三、部分失能：按平均月投保薪資百分之二十發給。 被保險人於中華民國九十八年一月一日勞工保險年金制度施行前有勞工保險年資，經評估符合失能年金給付條件，除已領取失能年金者外，亦得選擇請領失能一次金，經保險人核付後，不得變更。 被保險人請領部分失能年金期間，不得同時領取同一傷病之傷病給付。 第一項及第二項所定失能種類、狀態、等級、給付額度、開具診斷書醫療機構層級、審核基準、失能程度之評估基準及其他應遵行事項之標準，由中央主管機關定之。</p>	
<p>遺屬年金</p>	<p>※ 加保期間死亡，按平均投保薪資50%發給，不以年資計。 ※ 不符年金資格，發給遺屬一次金。</p>	<p>加保期間死亡，按平均投保薪資*年資*1.55%計算，並加發10個月補償一次金。</p>



<p>相關新法規 定第四十九 條~第五十一 條</p>	<p>第四十九條 被保險人於保險有效期間，遭遇職業傷病致死亡時，支出殯葬費之人，得請領喪葬津貼。</p> <p>前項被保險人，遺有配偶、子女、父母、祖父母、受其扶養之孫子女或受其扶養之兄弟姊妹者，得依第五十二條所定順序，請領遺屬年金，其條件如下：</p> <p>一、配偶符合第四十四條第一項第一款或第二款規定者。</p> <p>二、子女符合第四十四條第一項第三款規定者。</p> <p>三、父母、祖父母年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級者。</p> <p>四、孫子女符合第四十四條第一項第三款第一目至第三目規定情形之一者。</p> <p>五、兄弟姊妹符合下列條件之一：</p> <p>(一)有第四十四條第一項第三款第一目或第二目規定情形。</p> <p>(二)年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。</p> <p>前項當序遺屬於被保險人死亡時，全部不符合遺屬年金給付條件者，得請領遺屬一次金，經保險人核付後，不得再請領遺屬年金。</p> <p>保險人依前項規定核付遺屬一次金後，尚有未具名之其他當序遺屬時，不得再請領遺屬年金，應由具領之遺屬負責分與之。</p> <p>被保險人於中華民國九十八年一月一日勞工保險年金制度實施前有保險年資者，其遺屬除得依第二項規定請領遺屬年金外，亦得選擇請領遺屬津貼，不受第二項各款所定條件之限制，經保險人核付後，不得變更。</p> <p>第五十條 依第四十三條第二項第一款或第二款規定請領失能年金者，於領取期間死亡時，其遺屬符合前條第二項規定者，得請領遺屬年金。</p> <p>被保險人於中華民國九十八年一月一日勞工保險年金制度施行前有保險年資者，其遺屬除得依前項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領失能給付扣除已領年金給付總額之差額，不受前條第二項各款所定條件之限制，經保險人核付後，不得變更。</p> <p>前項差額之請領順序及發給方法，準用第五十二條及第五十三條規定。</p> <p>第五十一條 前二條所定喪葬津貼、遺屬年金、遺屬一次金及遺屬津貼給付之基準如下：</p> <p>一、喪葬津貼：按被保險人平均月投保薪資一次發給五個月。但被保險人無遺屬者，按其平均月投保薪資一次發給十個月。</p> <p>二、遺屬年金：</p> <p>(一)依第四十九條第二項規定請領遺屬年金者，按被保險人之平均月投保薪資百分之五十發給。</p> <p>(二)依前條第一項規定請領遺屬年金者，依失能年金給付基準計算後金額之半數發給。</p> <p>三、遺屬一次金及遺屬津貼：按被保險人平均月投保薪資發給四十個月。</p> <p>遺屬年金於同一順序之遺屬有二人以上時，每多一人加發依前項第二款計算後金額之百分之十，最多加計百分之二十。</p>
<p>失蹤給付</p>	<p>不限特定作業，凡於作業中遭遇意外事故致失蹤時發給。</p> <p>於漁業、航空、航海或坑內作業中，遭遇意外事故致失蹤時發給。</p>



<p>相關新法規 定第五十五 條</p>	<p>第五十五條 被保險人於作業中遭遇意外事故致失蹤時，自失蹤之日起，發給失蹤給付。 前項失蹤給付，按被保險人平均月投保薪資百分之七十，於每滿三個月之期末給付一次，至生還之前一日、失蹤滿一年之前一日或受死亡宣告裁判確定死亡時之前一日止。 第一項被保險人失蹤滿一年或受死亡宣告裁判確定死亡時，其遺屬得依第四十九條規定，請領死亡給付。</p>	
<p>年金競合</p>	<p>得併領，職災年金給付減額發給。</p>	<p>擇一請領。</p>
<p>相關新法規 定第五十八 條</p>	<p>第五十八條 被保險人或其受益人因不同保險事故，同時請領本保險或其他社會保險年金給付時，本保險年金給付金額應考量被保險人或其受益人得請領之年金給付數目、金額、種類及其他生活保障因素，予以減額調整。 前項本保險年金給付減額調整之比率，以百分之五十為上限。第一項有關本保險年金給付應受減額調整情形、比率、方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>	
<p>相關津貼補 助</p>	<p>※ 退保後經診斷確定罹患職業病者，發給醫療補助、失能或死亡津貼 ※ 提供被保險人、退保後經診斷確定罹患職業病者之照護補助、輔助器具補助。 ※ 未加保勞工之照護、失能及死亡補助。</p>	
<p>相關新法條 文第七十七 條、第七十九 條~第八十二 條</p>	<p>第七十七條 參加勞工保險之職業災害勞工，於職業災害醫療期間終止勞動契約並退保者，得以勞工團體或保險人委託之有關團體為投保單位，繼續參加勞工保險，至符合請領老年給付之日止，不受勞工保險條例第六條規定之限制。 前項勞工自願繼續參加勞工保險，其加保資格、投保手續、保險效力、投保薪資、保險費負擔及其補助、保險給付及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。 第七十九條 被保險人遭遇職業傷病，經醫師診斷或其他專業人員評估必須使用輔助器具，且未依其他法令規定領取相同輔助器具項目之補助者，得向勞動部職業安全衛生署（以下簡稱職安署）申請器具補助。 第八十條 被保險人因職業傷病，有下列情形之一者，得向保險人申請照護補助： 一、符合第四十二條第一項規定，且住院治療中。 二、經評估為終身無工作能力，喪失全部或部分生活自理能力，經常需醫療護理及專人周密照護，或為維持生命必要之日常生活活動需他人扶助。 第八十一條 未加入本保險之勞工，於本法施行後，遭遇職業傷病致失能或死亡，得向保險人申請照護補助、失能補助或死亡補助。 前二條及前項補助之條件、基準、申請與核發程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。 第八十二條 職業災害勞工請領第七十八條至第八十一條所定津貼或補助之請求權，自得請領之日起，因五年間不行使而消滅。</p>	



D 【預防重建】

	新法	現行作法
經費來源	年度應收保費 20% 範圍內，編列經費辦理。	職災保險基金收支結餘比例提撥支應，財源不穩定。
相關新法條文第六十二條	<p>第六十二條 中央主管機關得於職業災害保險年度應收保險費百分之二十及歷年經費執行賸餘額度之範圍內編列經費，辦理下列事項：</p> <p>一、職業災害預防。</p> <p>二、預防職業病健康檢查。</p> <p>三、職業傷病通報、職業災害勞工轉介及個案服務。</p> <p>四、職業災害勞工重建。</p> <p>五、捐（補）助依第七十條規定成立之財團法人。</p> <p>六、其他有關職業災害預防、職業病防治、職業災害勞工重建與協助職業災害勞工及其家屬之相關事項。</p> <p>前項第一款至第四款及第六款業務，中央主管機關得委任所屬機關（構）、委託、委辦或補助其他相關機關（構）、法人或團體辦理之。</p> <p>第一項第五款與前項之補助條件、基準、程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>	
專責機構	成立財團法人職災預防及重建中心統籌辦理。	以年度採購委由不同機構或團體辦理，人才經驗難傳承。
相關新法條文第七十條~第七十二條	<p>第七十條 為統籌辦理本法職業災害預防及職業災害勞工重建業務，中央主管機關應捐助成立財團法人職業災害預防及重建中心（以下簡稱職災預防及重建中心）；其捐助章程，由中央主管機關定之。</p> <p>第七十一條 職災預防及重建中心經費來源如下：</p> <p>一、依第六十二條規定編列經費之捐（補）助。</p> <p>二、政府機關（構）之捐（補）助。</p> <p>三、受託業務及提供服務之收入。</p> <p>四、設立基金之孳息。</p> <p>五、捐贈收入。</p> <p>六、其他與執行業務有關之收入。</p> <p>第七十二條 職災預防及重建中心應建立人事、會計、內部控制及稽核制度，報中央主管機關核定。</p> <p>為監督並確保職災預防及重建中心之正常運作及健全發展，中央主管機關應就其董事或監察人之遴聘及比例、資格、基金與經費之運用、財產管理、年度重大措施等事項，訂定監督及管理辦法。</p> <p>中央主管機關對於職災預防及重建中心之業務與財務運作狀況，應定期實施查核，查核結果應於網站公開之。</p> <p>中央主管機關得邀集勞工團體代表、雇主團體代表、有關機關代表及學者專家，辦理職災預防及重建中心之績效評鑑，評鑑結果應送立法院備查。</p>	



	<p>明定重建業務</p>	<p>※ 明定重建業務範疇(醫療復健、社會復健、職能復健、職業重建)。 ※ 個管服務機制法制化，整合資源提供個別化服務。</p>	<p>職災重建內涵、個管服務機制未法制化。</p>
	<p>相關新法條文第六十四條</p>	<p>第六十四條 主管機關應規劃整合相關資源，並得運用保險人核定 本保險相關資料，依職業災害勞工之需求，提供下列適切 之重建服務事項： 一、 醫療復健：協助職業災害勞工恢復其生理心理功 能所提供之診治及療養，回復正常生活。 二、 社會復健：促進職業災害勞工與其家屬心理支持、社會適應、福利諮詢、權益維護及保障。 三、 職能復健：透過職能評估、強化訓練及復工協助等，協助職業災害勞工提升工作能力恢復原工作。 四、 職業重建：提供職業輔導評量、職業訓練、就業 服務、職務再設計、創業輔導、促進就業措施及其他職業重建服務，協助職業災害勞工重返職場。 職業災害勞工之重建涉及社會福利或醫療保健者，主管機關應協調衛生福利主管機關，以提供整體性及持續性服務。</p>	
<p>預防重建措施</p>	<p>強化職能復健</p>	<p>※ 提供職能復健服務，包含就業適性評估、擬定復工計畫及生理心理功能強化訓練等。 ※ 提供勞工最長180日之職能復健津貼。 ※ 雇主協助職災勞工復工之輔助設施補助。 ※ 事業單位僱用職災勞工補助。</p>	<p>未有積極誘因鼓勵勞資雙方參與。</p>
	<p>相關新法條文第六十六條~第六十九條</p>	<p>第六十六條 為使職業災害勞工恢復並強化其工作能力，雇主或職業災害勞工得向中央主管機關認可之職能復健專業機構提出申請，協助其擬訂復工計畫，進行職業災害勞工工作分析、功能性能力評估及增進其生理心理功能之強化訓練等職能復健服務。 經認可之職能復健專業機構辦理前項所定職能復健服務事項，得向中央主管機關申請補助。 前二項專業機構之認可條件、管理、人員資格、服務 方式、申請補助程序、補助基準、廢止及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會商中央衛生福利主管機關定之。 第六十七條 職業災害勞工經醫療終止後，雇主應依前條第一項所定復工計畫，並協助其恢復原工作；無法恢復原工作者，經勞雇雙方協議，應按其健康狀況及能力安置適當之工作。 為使職業災害勞工恢復原工作或安置於適當之工作，雇主應提供其從事工作必要之輔助設施，包括恢復、維持 或強化就業能力之器具、工作環境、設備及機具之改善等。</p>	



預防重建措施	相關新法條文第六十六條~第六十九條	<p>前項輔助設施，雇主得向直轄市、縣（市）主管機關申請補助。</p> <p>第六十八條 被保險人因職業傷病，於下列機構進行職能復健期間，得向直轄市、縣（市）主管機關請領職能復健津貼：</p> <p>一、依第七十三條認可開設職業傷病門診之醫療機構。</p> <p>二、依第六十六條認可之職能復健專業機構。</p> <p>前項津貼之請領日數，合計最長發給一百八十日。</p> <p>第六十九條 僱用職業災害勞工之事業單位，於符合下列情形之一者，得向直轄市、縣（市）主管機關申請補助：</p> <p>一、協助職業災害勞工恢復原工作、調整職務或安排其他工作。</p> <p>二、僱用其他事業單位之職業災害勞工。</p> <p>前二條及前項補助或津貼之條件、基準、申請與核發程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>		
	辦理預防健檢	<p>※ 持續辦理被保險人在職健康檢查。</p> <p>※ 曾從事有害作業(疾病潛伏期長)者，在轉換工作或離職退保後，提供追蹤健檢。</p>	僅在職被保險人享有健檢補助。	
	相關新法條文第七十八條	<p>第七十八條 被保險人從事第六十三條第二項所定有害作業，於退保後，經第七十三條第一項認可醫療機構之職業醫學科專科醫師診斷係因保險有效期間執行職務致罹患職業病者，得向保險人申請醫療補助、失能或死亡津貼。前項補助與津貼發給之對象、認定程序、發給基準及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>第一項所定罹患職業病者，得依第七十九條及第八十條規定申請補助。</p>		
	職業傷病通報	<p>※ 擴大辦理職業傷病診治整合性服務及職業傷病通報。</p> <p>※ 職災勞工、雇主、醫療機構亦得主動通報。</p>	以年度採購或補助方式建構職業傷病防治中心及網絡醫院，有服務中斷及人員流動頻繁問題。	
	相關新法條文第七十三條	<p>第七十三條 為提供職業災害勞工職業傷病診治整合性服務及辦理職業傷病通報，中央主管機關得補助經其認可之醫療機構辦理下列事項：</p> <p>一、開設職業傷病門診，設置服務窗口。</p> <p>二、整合醫療機構內資源，跨專科、部門通報職業傷病，提供診斷、治療、醫療復健、職能復健等整合性服務。</p> <p>三、建立區域職業傷病診治及職能復健服務網絡，適時轉介。</p> <p>四、提供個案管理服務，進行必要之追蹤及轉介。</p> <p>五、區域服務網絡之職業傷病通報。</p> <p>六、疑似職業病之實地訪視。</p> <p>七、其他職業災害勞工之醫療保健相關事項。</p> <p>前項認可之醫療機構得整合第六十六條之職能復健專業機構，辦理整合性服務措施。</p>		



預防重建措施	相關新法條文第七十三條	<p>勞工疑有職業病就診，醫師對職業病因果關係診斷有困難時，得轉介勞工至第一項經認可之醫療機構。</p> <p>雇主、醫療機構或其他人員知悉勞工遭遇職業傷病者，及遭遇職業傷病勞工本人，得向主管機關通報；主管機關於接獲通報後，應依第六十五條規定，整合職業傷病通報資訊，並適時提供該勞工必要之服務及協助措施。</p> <p>第一項醫療機構之認可條件、管理、人員資格、服務方式、職業傷病通報、疑似職業病實地訪視之辦理方式、補助基準、廢止與前項通報之人員、方式、內容及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會商中央衛生福利主管機關定之。</p>	
職業病鑑定		<p>※ 中央鑑定單軌一級制。</p> <p>※ 除受理保險人認有必要案件外，被保險人經認可醫療機構診斷罹患職業病者申請爭議審議時，得請保險人逕向中央主管機關申請鑑定。</p>	<p>地方認定與中央鑑定雙軌並行；勞工、雇主或縣市主管機關及保險人，均得申請鑑定，無先後順序，存有行政處份矛盾問題。</p>
相關新法條文第七十五條~第七十六條		<p>第七十五條 保險人於審核職業病給付案件認有必要時，得向中央主管機關申請職業病鑑定。</p> <p>被保險人對職業病給付案件有爭議，且曾經第七十三條第一項認可醫療機構之職業醫學科專科醫師診斷罹患職業病者，於依第五條規定申請審議時，得請保險人逕向中央主管機關申請職業病鑑定。</p> <p>為辦理前二項職業病鑑定，中央主管機關應建置職業病鑑定專家名冊（以下簡稱專家名冊），並依疾病類型由專家名冊中遴聘委員組成職業病鑑定會。</p> <p>前三項職業病鑑定之案件受理範圍、職業病鑑定會之組成、專家之資格、推薦、遴聘、選定、職業病鑑定程序、鑑定結果分析與揭露及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>第七十六條 職業病鑑定會認有必要時，得由中央主管機關會同職業病鑑定委員實施調查。</p> <p>對前項之調查，雇主、雇主代理人、勞工及其他有關人員不得規避、妨礙或拒絕。第一項之調查，必要時得通知當事人或相關人員參與。</p>	

資料來源：勞動部網站及本刊整理



近期重要勞工法案修正

勞動部公告：訂定「核定從事國際船舶用品供應補給工作之人員為勞動基準法第84-1條之工作者」，並自即日生效。

公發布日期	110年1月14日
文號	勞動條3字第1090131169B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「核定從事國際船舶用品供應補給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：修正「勞動基準法第三十四條第二項但書適用範圍」，並自中華民國一百十年二月九日生效。

公發布日期	110年2月9日
文號	勞動條3字第1100130079號
發布機關	勞動部
法規名稱	勞動基準法第三十四條
公告	修正「勞動基準法第三十四條第二項但書適用範圍」，並自中華民國一百十年二月九日生效。

勞動部公告：訂定「核定市場徵信業僱用之不動產估價師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4月23日
文號	勞動條3字第1100130221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師為勞動基準法第八十四條之一之工作者」



勞動部公告：訂定「核定司法院所屬機關特種車輛駕駛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4月23日
文 號	勞動條3字第1100130220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「核定司法院所屬機關特種車輛駕駛為勞動基準法第八十四條之一之工作者」，自即日生效

總統令：修正勞工保險條例第29條

公發布日期	110年4月28日
文 號	華總一義字第11000038701號
發 布 機 關	總統
法規名稱	勞工保險條例
公 告	<p>第 29 條 被保險人、受益人或支出殯葬費之人領取各種保險給付之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。 依本條例規定請領保險給付者，得檢具保險人出具之證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入保險給付之用。 前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。 被保險人已領取之保險給付，經保險人撤銷或廢止，應繳還而未繳還者，保險人得以其本人或其受益人請領之保險給付扣減之。 被保險人有未償還第六十七條第一項第四款之貸款本息者，於被保險人或其受益人請領保險給付時逕予扣減之。 前項未償還之貸款本息，不適用下列規定，並溯自中華民國九十二年一月二十二日施行： 一、消費者債務清理條例有關債務免責之規定。 二、破產法有關債務免責之規定。 三、其他法律有關請求權消滅時效規定。 第四項及第五項有關扣減保險給付之種類、方式及金額等事項之辦法，由中央主管機關定之。 保險人應每年書面通知有未償還第六十七條第一項第四款貸款本息之被保險人或其受益人之積欠金額，並請其依規定償還。</p>



總統令：修正公布勞資爭議處理法第 43 條條文；增訂第 47-1 條條文；施行日期，由行政院定之

公發布日期	110年4月28日
文 號	華總一義字第11000038661號
發 布 機 關	總統
法規名稱	勞資爭議處理法
公 告	<p>第 43 條 中央主管機關為辦理裁決事件，應組成不當勞動行為裁決委員會（以下簡稱裁決委員會）。</p> <p>裁決委員會應秉持公正立場，獨立行使職權。</p> <p>裁決委員會置裁決委員七人至十五人，均為兼職，其中一人至三人為常務裁決委員，由中央主管機關遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期二年，並由委員互推一人為主任裁決委員。</p> <p>中央主管機關應調派專任人員或聘用專業人員，承主任裁決委員之命，協助辦理裁決案件之程序審查、爭點整理及資料蒐集等事務。具專業證照執業資格者，經聘用之期間，計入其專業執業年資。</p> <p>裁決委員會之組成、裁決委員之資格條件、遴聘方式、裁決委員會相關處理程序、前項人員之調派或遴聘及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>第 47-1 條 中央主管機關應以定期出版、登載於網站或其他適當方式公開裁決決定書。但裁決決定書含有依政府資訊公開法應限制公開或不予提供之事項者，應僅就其他部分公開之。</p> <p>前項公開，得不含自然人之名字、身分證統一編號及其他足資識別該個人之資料。但應公開自然人之姓氏及足以區辨人別之代稱。</p>

總統令：修正公布工會法第 17 條條文；施行日期，由行政院定之

公發布日期	110年4月28日
文 號	華總一義字第11000038691號
發 布 機 關	總統
法規名稱	工會法
公 告	<p>第 17 條 工會應置理事及監事，其名額如下：</p> <p>一、工會會員人數五百人以下者，置理事五人至九人；其會員人數超過五百人者，每逾五百人得增置理事二人，理事名額最多不得超過二十七人。</p> <p>二、工會聯合組織之理事不得超過五十一人。</p>



公告	<p>三、工會之監事不得超過該工會理事名額三分之一。</p> <p>前項各款理事、監事名額在三人以上時，得按其章程規定推選常務理事、常務監事；其名額不得超過理事、監事名額三分之一。工會得置候補理事、候補監事至少一人；其名額不得超過該工會理事、監事名額二分之一。</p> <p>工會應置理事長一人，對外代表工會，並得視業務需要置副理事長。理事長、副理事長應具理事身分。</p> <p>工會監事名額在三人以上者，應設監事會，置監事會召集人一人。監事會召集人執行監事會決議，並列席理事會。</p>
----	---

總統令：制定勞工職業災害保險及保護法並公布全文109條；施行日期，由行政院定之

公發布日期	110年4月30日
文 號	華總一義字第11000040931號
發布機關	總統
法規名稱	勞工職業災害保險及保護法
公告	制定勞工職業災害保險及保護法並公布全文109條；施行日期，由行政院定之

行政院令：修正「就業安定基金收支保管及運用辦法」第8條條文

公發布日期	110年5月3日
文 號	院授主基營字第1100200473A號
發布機關	行政院
法規名稱	就業安定基金收支保管及運用辦法
公告	<p>第八條 本基金應設就業安定基金管理會（以下簡稱本會），置委員十九人至二十九人，任期二年，其中一人為召集人，由勞動部部長兼任之；其餘由勞動部就下列人員聘兼之：</p> <p>一、行政院內政衛福勞動處代表一人。</p> <p>二、勞動部代表二人。</p> <p>三、財政部代表一人。</p> <p>四、經濟部代表一人。</p> <p>五、行政院主計總處代表一人。</p> <p>六、國家發展委員會代表一人。</p> <p>七、直轄市或縣（市）政府代表三人。</p> <p>八、勞工團體代表二人至五人。</p> <p>九、雇主團體代表二人至五人。</p> <p>十、專家、學者四人至八人。</p> <p>本會委員任一性別比例不得少於三分之一。</p> <p>本會委員及派兼人員，均為無給職。</p>



勞動部令：修正「基本工資審議辦法」第2條條文

公發布日期	110年5月3日
文 號	勞動條2字第1100130212號
發 布 機 關	勞動部
法規名稱	基本工資審議辦法
公 告	<p>第 二 條 為審議基本工資，由勞動部設基本工資審議委員會，置主任委員一人，由勞動部 部長兼任之；委員二十一人，由勞動部就下列人員聘（派）兼之，委員任期二年：</p> <p>一、勞動部代表一人。</p> <p>二、經濟部代表一人。</p> <p>三、國家發展委員會代表一人。</p> <p>四、勞方代表七人。</p> <p>五、資方代表七人。</p> <p>六、專家學者四人。</p> <p>前項委員任一性別比，不得少於三分之一。</p>

勞動部令：修正「職工福利委員會組織準則」第13條之1條文

公發布日期	110年5月14日
文 號	勞動福1字第1100135341B號
發 布 機 關	勞動部
法規名稱	職工福利委員會組織準則
公 告	<p>第十三條之一 職工福利委員會得視需要及經費狀況，辦理下列設施及業務：</p> <p>一、餐廳。</p> <p>二、宿舍或住宅。</p> <p>三、理髮室。</p> <p>四、托嬰中心、幼兒園、兒童課後照顧服務中心、職場互助教保服務中心及社區 公共托育家園等托兒設施。</p> <p>五、居家式托育服務。</p> <p>六、洗衣室。</p> <p>七、圖書室。</p> <p>八、康樂室。</p> <p>九、日用品供應。</p> <p>十、其他有關職工福利之事項。</p> <p>前項設施及業務，以所屬事業單位之職工及其眷屬為受益對象。其經費應以自給 自足為原則，不足部分由職工福利金撥充。</p> <p>辦理第一項第四款所定設施者，得受其他事業單位委託，收托該事業單位職工子 女，不受前項有關受益對象規定之限制。</p>



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」，自110年5月20日生效

公發布日期	110年5月20日
文 號	勞動條3字第1100130346號
發布機關	勞動部
法規名稱	勞動基準法
公 告	勞動基準法第三十四條第二項但書適用範圍附表

勞動基準法第三十四條第二項但書適用範圍附表

適用主體	適用人員	適用期間	公告日期及文號
交通部臺灣鐵路管理局	乘務人員(機車助理、司機員、機車長、整備員、技術助理、助理工務員及工務員；列車長、車長及站務佐理)	自107年3月1日至108年12月31日	107.2.27勞動條3字第1070130305號
	下列乘務人員： 1.機車助理 2.司機員 3.機車長 4.整備員 5.技術助理 6.助理工務員 7.工務員 8.技術員 9.技術工 10.幫工程司 11.副工程司 12.列車長 13.車長 14.擔任列車行包押運工作之站務或營運人員	勞雇雙方協商調整班次期間	109.1.17勞動條3字第1090130044號
經濟部所屬台灣電力股份有限公司	輪班人員	自107年3月1日至108年7月31日止	107.2.27勞動條3字第1070130305號
		勞雇雙方協商調整班次期間	108.10.7勞動條3字第1080131034號



適用主體	適用人員	適用期間	公告日期及文號
經濟部所屬台灣中油股份有限公司	輪班人員	自107年3月1日至108年7月31日止	107.2.27勞動條3字第1070130305號
		勞雇雙方協商調整班次期間	108.12.2勞動條3字第1080131293號
	設備管線搶修人員 原料與產品生產、輸送、配送及供銷人員	天災、事變或突發事件之處理期間	107.2.27勞動條3字第1070130305號
經濟部所屬台灣糖業股份有限公司	輪班人員	自107年3月1日至108年7月31日止	107.2.27勞動條3字第1070130305號
	砂糖事業部小港廠之輪班人員	天災、事變或突發事件之處理期間	110.2.9勞動條3字第1100130079號
經濟部所屬台灣自來水股份有限公司	1. 設備管線搶修人員 2. 原料與產品生產、輸送、配送及供銷人員	天災、事變或突發事件之處理期間	107.2.27勞動條3字第1070130305號
中國鋼鐵股份有限公司	輪班人員	天災、事變或突發事件之處理期間 勞雇雙方協商調整班次期間	108.4.10勞動條3字第1080130349號
下列公司： 海光企業股份有限公司 有益鋼鐵股份有限公司 盛餘股份有限公司 美亞鋼管廠股份有限公司 東盟開發實業股份有限公司 榮剛材料科技股份有限公司 中鋼焊材廠股份有限公司 統一實業股份有限公司 燁輝企業股份有限公司 燁聯鋼鐵股份有限公司 鑫陽鋼鐵股份有限公司 春源鋼鐵工業股份有限公司 官田鋼鐵股份有限公司 中鴻鋼鐵股份有限公司 高興昌鋼鐵股份有限公司	輪班人員	天災、事變或突發事件之處理期間 勞雇雙方協商調整班次期間	110.2.9勞動條3字第1100130079號
財團法人中央廣播電臺	工程部之輪班人員	勞雇雙方協商調整班次期間	110.2.9勞動條3字第1100130079號



適用主體	適用人員	適用期間	公告日期及文號
下列公司： 1. 永豐餘工業用紙股份有限公司 2. 正隆股份有限公司 3. 榮成紙業股份有限公司 4. 上評科技實業股份有限公司 5. 東隆紙業股份有限公司 6. 大昌紙業股份有限公司 7. 廣源造紙股份有限公司	輪班人員	天災、事變或突發事件之處理期間 勞雇雙方協商調整班次期間	110.5.20勞動條3字第1100130346號
下列行業： 製造業 批發業 綜合商品零售業 倉儲業	輪班人員	嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例施行期間，且經中央流行疫情指揮中心宣布提升疫情警戒標準至第三級以上之日起，至解除該役情警戒標準之次日起三十日之期間	110.6.4勞動條3字第1100130446號

勞動部公告：修正「指定勞動基準法第三十六條第四項行業」，自110年5月20日生效

公發布日期	110年5月20日
文號	勞動條3字第1100130339號
發布機關	勞動部
法規名稱	勞動基準法
公告	指定勞動基準法第三十六條第四項行業 新增紙漿、紙及紙製品製造業

勞動部令：修正「私立就業服務機構許可及管理辦法」第3條、第21條條文

公發布日期	110年6月2日
文號	勞動發管字第11005082191號
發布機關	勞動部
法規名稱	私立就業服務機構許可及管理辦法
公告	第三條 本法第三十五條第一項第四款所定其他經中央主管機關指定之就業服務事項如下：



公告	<p>一、接受雇主委任辦理聘僱外國人之招募、引進、接續聘僱及申請求才證明、招募許可、聘僱許可、展延聘僱許可、遞補、轉換雇主、轉換工作、變更聘僱許可事項、通知外國人連續曠職三日失去聯繫之核備。</p> <p>二、接受雇主或外國人委任辦理在中華民國境內工作外國人之生活照顧服務、安排入出國、安排接受健康檢查、健康檢查結果函報衛生主管機關、諮詢、輔導及翻譯。</p> <p>三、接受從事本法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人委任，代其辦理居留業務。</p> <p>第二十一條 私立就業服務機構為從事本法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，辦理其在中華民國境內工作之就業服務事項，應與外國人簽訂書面契約，並載明下列事項：</p> <p>一、服務項目。</p> <p>二、費用項目及金額。</p> <p>三、收費及退費方式。</p> <p>四、中央主管機關規定之其他事項。</p> <p>外國人從事本法第四十六條第一項第九款規定之家庭幫傭或看護工作，前項之書面契約，應由外國人親自簽名。第一項契約應作成外國人所瞭解之譯本。</p>
----	--

勞動部令：修正「勞動部對受嚴重特殊傳染性肺炎影響勞工紓困辦法」部分條文

公發布日期	110年 6月3日
文 號	勞動關1字第1100126544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>第五條 本辦法所定生活補貼之補助對象，為具中華民國國籍之自營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、一百零八年個人各類所得總額未達新臺幣四十萬八千元。</p> <p>第六條 經主管機關認定符合前條所定生活補貼之資格者，按補助對象於中華民國一百十年四月之勞工保險月投保薪資，依下列基準一次發給，並得直接匯入本人金融機構帳戶：</p> <p>一、月投保薪資超過新臺幣二萬四千元者，發給新臺幣一萬元。</p> <p>二、月投保薪資未超過新臺幣二萬四千元者，發給新臺幣三萬元。</p> <p>前項所定生活補貼，與其他機關所定補助、補貼或津貼性質相同者，應擇一適用，不得重複。</p>



公告	<p>第七條 受嚴重特殊傳染性肺炎影響之勞工，得向金融機構申請勞工紓困貸款，每人每次最高新臺幣十萬元，並由財團法人中小企業信用保證基金（以下簡稱信保基金）提供信用保證。</p> <p>前項貸款利率，最高按中華郵政股份有限公司二年定期儲金機動利率加百分之一計算。第一項貸款之利息，主管機關得予補貼。</p> <p>前項利息補貼與其他機關所定紓困貸款利息補貼，應擇一適用，不得重複。</p> <p>第十一條 本辦法所定生活補貼與勞工紓困貸款利息補貼之資格、帳戶提供、發給方式、應備文件、資料、申請方式、申請期間、貸款申請次數、貸款利息補貼與還款之期限，及行政費用等相關事宜，由主管機關公告之。</p> <p>前項應備文件、資料有欠缺，經通知申請者限期補正，屆期未補正者，不予受理。</p> <p>第十三條 有下列情形之一者，應不予發給生活補貼或紓困貸款利息補貼；已發給者，經主管機關撤銷或廢止後，應以書面行政處分令其限期返還：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、不實申領。 二、同一事實重複領取。 三、規避、妨礙或拒絕查對。 四、其他違反本辦法之規定。 <p>第十五條 本辦法自中華民國一百零九年四月二十日施行。本辦法修正條文，自中華民國一百十年六月三日施行。</p>
----	--

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」，自110年6月4日生效

公發布日期	110年6月4日
文號	勞動條3字第1100130446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	修正「勞動基準法第三十四條第二項但書適用範圍」如附表 新增下列行業：1.製造業 2.批發業 3.綜合商品零售業 4.倉儲業輪班人員嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例施行期間，且經中央流行疫情指揮中心宣布提升疫情警戒標準至第三級以上之日起，至解除該疫情警戒標準之次日起三十日之期間



勞動部令：修正「育嬰留職停薪實施辦法」第2條、第9條條文

公發布日期	110年6月4日
文 號	勞動條4字第1100130433號
發布機關	勞動部
法規名稱	育嬰留職停薪實施辦法
公 告	<p>第二條 受僱者申請育嬰留職停薪，應於十日前以書面向雇主提出。前項書面應記載下列事項：</p> <p>一、姓名、職務。</p> <p>二、留職停薪期間之起訖日。</p> <p>三、子女之出生年、月、日。</p> <p>四、留職停薪期間之住居所、聯絡電話。</p> <p>五、是否繼續參加社會保險。</p> <p>六、檢附配偶就業之證明文件。</p> <p>前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。但受僱者有少於六個月之需求者，得以不低於三十日之期間，向雇主提出申請，並以二次為限。</p> <p>第九條 本辦法自發布日施行。</p> <p>本辦法中華民國一百十年六月四日修正發布之條文，自一百十年七月一日施行。</p>

勞動部令：修正「勞工保險條例施行細則」部分條文

公發布日期	110年6月8日
文 號	勞動保2字第1100140321號
發布機關	勞動部
法規名稱	勞工保險條例施行細則
公 告	<p>第十三條 本條例第六條及第八條之勞工，其雇主、所屬團體或所屬機構申請投保時，除政府機關（構）、公立學校及使用政府機關（構）提供之線上申請系統辦理投保手續者外，應檢附負責人國民身分證正背面影本及各目的事業主管機關核發之下列相關證件影本：</p> <p>一、工廠：工廠有關登記證明文件。</p> <p>二、礦場：礦場登記證、採礦或探礦執照。</p> <p>三、鹽場、農場、牧場、林場、茶場：登記證書或有關認定證明文件。</p> <p>四、交通事業：運輸業許可證或有關認定證明文件。</p> <p>五、公用事業：事業執照或有關認定證明文件。</p> <p>六、公司、行號：公司登記證明文件或商業登記證明文件。</p> <p>七、私立學校、新聞事業、文化事業、公益事業、合作事業、漁業、職業訓練機構及各業人民團體：立案或登記證明書。</p>



公告

八、其他各業應檢附執業證照或有關登記、核定或備查證明文件。投保單位無法取得前項各款規定之證件者，應檢附稅捐稽徵機關核發之扣繳單位 設立（變更）登記申請書或使用統一發票購票證，辦理投保手續。

第二十四條 被保險人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號等有變更或錯誤時，投保單位應即填具被保險人變更事項申請書，檢附國民身分證正背面影本或有關證件送交保險人憑辦。

前項被保險人之相關個人資料有變更或錯誤之情形，被保險人應即通知其所屬投保單位。

被保險人未依前項規定通知其所屬投保單位，或投保單位未依第一項規定檢附相關文件送交保險人者，保險人得依相關機關登記之資料逕予變更。

第二十八條之一 本條例第十三條第一項所定保險費，每月以三十日計算。

被保險人依第二十三條規定辦理轉保者，轉出單位之保險費計收至轉出前一日止，轉入單位之保險費自轉入當日起計收。

第五十四條 依本條例規定請領各項保險給付，所檢附之文件為我國政府機關（構）以外製作者，應經下列單位驗證：

- 一、於國外製作者，應經我國駐外使領館、代表處或辦事處驗證；其在國內由外國駐臺使領館或授權機構製作者，應經外交部複驗。
- 二、於大陸地區製作者，應經行政院設立或指定機構或委託之民間團體驗證。
- 三、於香港或澳門製作者，應經行政院於香港或澳門設立或指定機構或委託之民間團體驗證。

前項文件為外文者，應檢附經前項各款所列單位驗證或國內公證人認證之中文譯本。但為英文者，除保險人認有需要外，得予免附。

第五十七條 依本條例第三十三條或第三十四條規定請領傷病給付者，應備下列書件：

- 一、傷病給付申請書及給付收據。
- 二、傷病診斷書。

前項第二款所定傷病診斷書，得以就診醫院、診所開具載有傷病名稱、醫療期間及經過之證明文件代之。

罹患塵肺症，初次請領職業病補償費時，並應附送塵肺症診斷書、粉塵作業職歷 報告書及相關影像圖片。但經保險人核定以塵肺症住院有案者，得免再附送。



**勞動部令：修正「大量解僱勞工時禁止事業單位代表人及實際負責人出國處理辦法」
第5條條文**

公發布日期	110年6月8日
文 號	勞動關3字第1100126431B號
發 布 機 關	勞動部
法規名稱	大量解僱勞工時禁止事業單位代表人及實際負責人出國處理辦法
公 告	<p>第 五 條 中央主管機關為審核禁止事業單位代表人及實際負責人出國案件，應成立審查會，置委員十三人，其中一人為召集人，由中央主管機關指派人員兼任之；其餘委員，由中央主管機關就下列人員派（聘）兼之：</p> <p>一、中央主管機關代表二人。</p> <p>二、內政部代表一人。</p> <p>三、外交部代表一人。</p> <p>四、法務部代表一人。</p> <p>五、財政部代表一人。</p> <p>六、經濟部代表一人。</p> <p>七、專家學者五人。</p> <p>前項委員，任一性別比例不得少於三分之一。</p>

勞動部令：修正「性別工作平等訴訟法律扶助辦法」部分條文

公發布日期	110年6月10日
文 號	勞動條4字第1100130456號
發 布 機 關	勞動部
法規名稱	性別工作平等訴訟法律扶助辦法
公 告	<p>第 三 條 依前條第二項第二款規定提供律師代撰書狀之費用，每一審最高補助新臺幣五千元，全案最高補助新臺幣一萬五千元。</p> <p>申請前項補助，應檢具下列文件：</p> <p>一、申請書。</p> <p>二、律師代撰書狀之費用收據。</p> <p>三、申請人之資力狀況及相關釋明文件；其有第八條之一第二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。</p> <p>前項申請案件，應檢具之文件有欠缺，經通知限期十五日內補正，逾期未補正者，不予受理。</p> <p>第 五 條 依第二條第二項第三款規定申請補助，應檢具下列文件：</p> <p>一、申請書。</p> <p>二、律師委任狀。</p> <p>三、律師費收據。</p>



公 告

四、申請人之資力狀況及相關釋明文件；其有第八條之一第二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。

五、申請補助項目之相關證明文件：

(一) 民事第一審：起訴狀繕本或影本。

(二) 民事第二審或第三審：上訴狀或答辯狀及第一審或第二審裁判書影本。

(三) 保全程序：假扣押或假處分聲請狀及法院裁定書影本。

(四) 督促程序：支付命令聲請狀及裁定書影本。

(五) 強制執行程序：強制執行聲請狀及相關證明文件影本。

前項申請案件，應檢具之文件有欠缺，經通知限期十五日內補正，逾期未補正者，不予受理。

第六條 主管機關為審核依第二條第二項第二款及第三款規定申請法律扶助之案件，應成立審核小組；審核小組置委員七人，其中四人由專家學者擔任，餘由主管機關派兼，並指定一人為召集人。

審核小組委員任期為二年；委員離職時，補任委員任期至原委員任期屆滿之日止。

審核小組委員，任一性別比不得少於三分之一。

審核小組委員就審理之案件，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。

第八條 申請補助案件，有下列情形之一者，不予補助：

一、未經主管機關認定雇主違反本法規定。

二、同一事件同一項目已獲法院訴訟救助或已向中央或地方主管機關申請獲得補助。

三、申請人之資力狀況，經認定屬有資力者。

四、訴訟顯無實益或顯無勝訴之望。

第八條之一 前條第三款所定有資力者，為申請人申請時有下列情形之一者：

最近一年度平均每月收入總計逾新臺幣七萬五千元。

二、資產總額逾新臺幣三百萬元。但申請人名下之自住不動產，不含計在內。

申請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，得自前項收入或資產扣除之。



勞動部令：修正「大量解僱勞工訴訟及必要生活費用補助辦法」部分條文

公發布日期	110年6月15日
文 號	勞動關3字第1100126436B號
發布機關	勞動部
法規名稱	大量解僱勞工訴訟及必要生活費用補助辦法
公 告	<p>第二條 符合本法第二條被解僱之勞工，有下列情形之一而訴訟者，得向中央主管機關申請訴訟補助：</p> <p>一、僱主未依法給付勞工工資、資遣費或退休金者。</p> <p>二、僱主違反本法第十三條第一項或勞動基準法第十一條規定解僱勞工者。</p> <p>前項訴訟補助範圍，指民事訴訟程序、保全程序、督促程序、強制執行程序及文件撰擬之律師費。</p>
公 告	<p>第三條 符合本法第二條被解僱之勞工有前條第一項各款情形之一，因保險年資不足、僱主未依法為其投保就業保險或未依規定繳納保險費，致未得依規定請領失業給付且未就業，得向中央主管機關申請訴訟期間必要生活費用補助。</p> <p>申請前項補助者，至遲應自解僱之日起六個月內為之。</p> <p>申請第一項補助，應向公立就業服務機構辦理求職登記；繼續請領者，應按月向公立就業服務機構提供二次以上之求職紀錄。</p> <p>領取就業保險失業給付、勞工保險傷病給付、職業訓練生活津貼、臨時工作津貼等相關津貼者，領取期間，不得同時請領第一項補助。</p> <p>第八條 訴訟補助標準如下：</p> <p>一、個別申請者，每一審級最高補助新臺幣四萬元。</p> <p>二、共同申請者，每一審級最高補助新臺幣十萬元。</p> <p>但經審核認有正當理由者，共同申請者，律師費得增至新臺幣二十萬元。</p> <p>三、保全程序每次最高補助新臺幣三萬元。</p> <p>四、督促程序每次最高補助新臺幣一萬元。</p> <p>五、強制執行程序每次最高補助新臺幣四萬元。</p> <p>中央主管機關為前項補助時，得扣除同一案件已獲當地勞工行政主管機關補助之金額。</p> <p>第十二條 中央主管機關為審核申請補助案件，應成立審核小組。</p> <p>前項審核小組置委員三人或五人，由中央主管機關指派一人兼任並擔任召集人，其餘遴聘專家學者擔任之，任期二年。</p> <p>前項委員，任一性別比例不得少於三分之一。</p> <p>第二項委員就審理之案件，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。</p> <p>第十四條 訴訟補助及必要生活費用補助之申請書，由中央主管機關定之。</p>



勞動部令：修正「大量解僱勞工時勞動市場變動趨勢評估委員會組織辦法」

公發布日期	110年6月16日
文 號	勞動關3字第1100126438B號
發布機關	勞動部
法規名稱	大量解僱勞工時勞動市場變動趨勢評估委員會組織辦法
公 告	<p>大量解僱勞工時勞動市場變動趨勢評估委員會組織辦法修正條文</p> <p>第一條 本辦法依大量解僱勞工保護法（以下簡稱本法）第十五條第二項規定訂定之。</p> <p>第二條 中央主管機關為掌握勞動市場變動趨勢，應設勞動市場變動趨勢評估委員會（以下簡稱委員會），置委員十三人，其中一人為召集人，由中央主管機關指派人員兼任之；其餘委員，由中央主管機關就下列人員派（聘）兼之：</p> <p>一、中央主管機關代表三人。</p> <p>二、國家發展委員會代表一人。</p> <p>三、行政院主計總處代表一人。</p> <p>四、財政部代表一人。</p> <p>五、經濟部代表一人。</p> <p>六、專家學者五人。</p> <p>前項委員，任一性別比例不得少於三分之一。</p> <p>第三條 委員任期二年，期滿得續聘之。</p> <p>第四條 委員會之任務如下：</p> <p>一、蒐集大量解僱勞工之事業單位相關資訊。</p> <p>二、分析事業單位大量解僱勞工之原因。</p> <p>三、評估及分析預警通報相關資訊。</p> <p>四、研議相關勞動或就業政策之建議。</p> <p>第五條 中央主管機關得將勞動情勢及本法第十一條預警通報等相關資訊，按季提供委員進行評估及分析。</p> <p>第六條 委員會由召集人召集，以每六個月開會一次為原則；必要時得召開臨時會。</p> <p>委員會認有必要時，得邀請中央主管機關或地方主管機關派員列席說明。</p> <p>第七條 委員會開會時，應有二分之一以上委員出席，決議事項須有出席委員二分之一以上之同意。</p> <p>第八條 委員會置執行秘書一人，由中央主管機關派兼之；所需工作人員，由中央主管機關指派現職人員兼任之。</p> <p>第九條 委員會因執行任務所知悉之相關資料或專案研究報告等，於中央主管機關未對外發表前，委員應盡保密責任，不得對外揭露。</p> <p>第十條 委員為無給職。但專家學者得依規定支領出席費。</p> <p>第十一條 委員會所需經費，由中央主管機關編列預算支應之。</p> <p>第十二條 本辦法自發布日施行。</p>



近期勞工政策與措施(一)

► 因應新冠肺炎疫情嚴峻，勞工如何請假？雇主如何給薪？

自今年5月中，新冠肺炎本土疫情爆發，政府發布三級警戒後，我們的日常生活發生了急遽的變化，從政府強制八大行業停業，人與人要保持1.5公尺以上的距離、避免群聚、學校宣布停止到校上課，改為線上網課、餐廳停止內用，僅供外帶、外送等，這一切改變，就是要民眾待在家，不要出門遊玩、觀光，也因此內需產業如餐飲服務業、觀光旅宿業、交通運輸業、其他支援服務業，在這波疫情的影響下，成了十足的慘業，而受此疫情影響的各行各業的勞工，亦面臨了各項假別、給薪的疑惑，到底甚麼狀況可請假？什麼情況下雇主應給薪，本刊整理如下：

條件	可請假別	請假事由	工資給付
因應中小學延後開學或學校因疫情標準停課、因托嬰中心、居家托育服務停止收托期間、社區式長照機構(不含團體家屬)及身心障礙者日間照顧服務暫停服務期間而有家屬需要照顧者	防疫照顧假	勞工親自照顧下列家屬： 1. 12歲以下之國小學童 2. 國、高中職領有身心障礙證明子女 3. 公私立幼兒園、短期補習班、兒童課後照顧服務中心因自主停課之孩童 4. 社區式長照機構之家人 5. 居家托育服務之孩童	未強制雇主應付薪資，但不得視為曠職、強迫以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。
家庭成員有預防接種，發生嚴重之疾病或是其他重大事故需親自處理	家庭照顧假(全年以7日為限)	勞工有需親自照顧的成員	雇主可不給薪，但不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利處分
中央流行疫情指揮中心110年5月5日宣布，自該日起實施疫苗接種假。勞工前往接種疫苗，以及為避免接種發生不良反應，自接種之日起至接種次日24時止，得申請疫苗接種假。	疫苗接種假	勞工自行接種	自接種日至隔日24小時止，雇主不得拒絕，得不給薪，不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，不得扣全勤獎金、解僱或不利之處分。



條件	可請假別	請假事由	工資給付
接種疫苗	公假	雇主要求勞工接種疫苗	工資照給
採檢		勞工因與確診者足跡重疊，雇主要求至快篩站採檢	工資照給
因工作染疫	公傷病假	因工作上原因受感染之治療休養期間	依勞動基準法第59條給予原領工資補償
勞工家屬因受防疫隔離、檢疫，致使生活不能自理	防疫隔離假	勞工為親自照顧生活不能自理隻受隔離、檢疫家屬	雇主得不給薪，但不得視為曠職、強迫以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。
居家檢疫 居家隔離		因執行職務	工資照給
		與執行職務無關	雇主得不給薪，但不得視為曠職、強迫以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。
採檢	建議雇主以「防疫隔離」註記	勞工因與確診者足跡重疊至快篩站採檢	工資得由勞雇雙方自行協商約定。因不可歸責於勞工，另因隔離事由亦不可歸責於雇主，因此雇主不得視為曠工、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或予不利之處分。
	勞工自行選擇病假、事假或特休	勞工如有發燒或呼吸道感染等不適症狀就醫，經醫療院所評估應予以採檢者，於檢驗結果前期間未能出勤	雇主依各假別規定給薪
自主健康管理	勞工自行選擇病假、事假或特休	勞工自主健康管理	雇主依各假別規定給薪
	勞工無須請假	雇主要求勞工在家隔離	工資照給



條件	可請假別	請假事由	工資給付
因政府通知強制停業	勞工無須請假	受政府通知須停業而勞工致無法提供勞務	雇主得不給薪，但不得視為曠職、強迫勞工以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分
雇主因疫情自行停業	勞工無須請假	雇主自主停業而勞工無法提供勞務	1. 屬雇主不受領勞務，工資應由雇主照給 2. 雇主徵得勞工同意實施減班休息，但按月計酬全時勞工，其每月工資不得低於基本工資
因雇主未落實防疫措施，被政府勒令停業	勞工無須請假	雇主未落實防疫措施，被政府勒令停業致勞工無法提供勞務	因屬可歸責雇主之事由，工資應由雇主照給，且不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利處分

註：

1. 雇主如扣發全勤獎金，將依違反勞基法第22條工資未全額給付處罰；如強制勞工一定要請特別休假、普通傷病假或事假，將依違反勞基法第38條或第43條規定處罰，處罰金額都是2萬元至100萬元。
2. 以上資料整理自勞動部網站及台北市政府勞動局網站。



近期勞工政策與措施(二)

因應新冠肺炎本土疫情嚴重，政府自5月中宣布全國三級警戒，相較去年疫情剛爆發時，影響更為劇烈、深遠，政府因此再度推出紓困4.0方案，但因紓困對象或有遺漏，無法精準到位，致頗多民怨，因此推出紓困4.0精進版，到底有哪些對象符合勞動部的紓困貸款、補貼方案，本刊整理如下：

方案計畫	對象	條件	金額	備註
補貼方案	自營業者及無一定雇主勞工	<ol style="list-style-type: none"> 1. 須具中華民國國籍或持中華民國發給永久居留證 2. 110年4月30日已於職業工會參加勞工保險 3. 108年度或109年度個人各類所得總額未達新台幣40萬8千元 4. 未請領其他機關所定性質相同之補助、補貼或津貼 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 月投保薪資超過新台幣2萬4千元者，發給新台幣1萬元 2. 月投保薪資未超過新台幣2萬4千元者，發給新台幣3萬元 	8月9日前提出申請
補貼方案	部分工時勞工及受雇勞工	<ol style="list-style-type: none"> 1. 110年4月份有參加就業保險之紀錄 2. 月投保薪資在23,100元(含)以下 3. 未領其他同性質補貼兼職2家以上，僅得請領一份 	補貼新台幣1萬元	<ol style="list-style-type: none"> 1. 7月12日開放申請 2. 適用其他紓困方案及未實際在職者不列入補貼對象
補貼方案	全時受雇勞工	<ol style="list-style-type: none"> 1. 就業保險月投保薪資24,000元~34,800元(至少110年4月底仍在職)且 2. 110年5月或6月的薪資較4月減少20%且5月薪資減少者，5/31需於同一投保單位加保，5月薪資減少者，6/30需於同一投保單位加保 	補貼新台幣1萬元	<ol style="list-style-type: none"> 1. 5月分受影響者，7/12開放申請 2. 6月分受影響者，7/23開放申請有以下情況者，不列入補貼對象 <ol style="list-style-type: none"> (1) 領有勞動部自營業者或無一定雇主、部分工時勞工之生活補貼 (2) 領有教育部、經濟部、交通部、衛福部、文化部之停業生活補貼及其



方案計畫	對象	條件	金額	備註
				他性質相同之津貼或補貼 (3) 110年5月或6月領有勞動部安心就業薪資差額補貼、充電再出發訓練津貼、安心即時上工工作津貼 (4) 同時在職業工會或漁會參加勞保者 (5) 留職停薪期間等依法繼續參加就保者
貸款方案	受疫情影響之本國籍，年滿20歲之勞工	108或109年個人各類所得總額在50萬元以下， 1. 參加勞工保險者 2. 未參加勞工保險，可提出工作事實證明	每人最高10萬元 利率1.845%、 貸款三年，勞動部補貼第一年利息	6月15日啟動，6月19日暫緩申請

註：以上資料截至2021年7月9日整理自勞動部網站

全時受僱勞工生活補貼 勞動部
Ministry of Labor

補貼1萬元

5月份受影響者 110/7/12上午10時開放申請
6月份受影響者 110/7/23 開放申請

110年5、6月受疫情影響，收入減少勞工，
每人發給1次性補貼**1萬元**

補貼對象三要件

就業保險月投保薪資
24,000~34,800元
(至少110年4月底仍在職)

且

110年5月或6月的薪資較4月
↓減少20%

且

5月薪資減少者，5/31需於同一投保單位加保
 6月薪資減少者，6/30需於同一投保單位加保

勞動部 **部分工時受僱勞工生活補貼** **2.0版放寬適用**
7月12日10時開放申請

- ✓ 110年4月份有參加就業保險紀錄
- ✓ 月投保薪資23,100元(含)以下
- ✓ 未領其他同性質補貼
- ✓ 兼職2家以上者，僅得請領1份

! 適用其他紓困方案及未實際在職者
不列入補貼對象

1. 110年4月30日同時在職業工會或漁會加保勞保者
2. 110年4月30日同時有月投保薪資在24,000元(含)以上者
3. 110年4月30日或4月全月，屬留職停薪期間依法繼續參加就保者

勞動部

國內外勞動相關訊息(一)

勞工大遊行

3000勞工籲政府重視低薪與年金

■ 轉載自2021/5/1 中央社/吳欣耘



▲ 一年一度的勞工大遊行1日中午登場，今年活動號召逾3000人參與，民眾在立法院前拉開「薪資要提高」、「年金要保障」布條，表達期待立院「最低工資法」、「勞保年金改善方案」儘速審議通過的訴求。中央社記者鄭清元攝 110年5月1日

勞工大遊行今天中午在凱道集結後，下午近3時宣布解散，現場有逾3000人參與，訴求「薪資提高、年金保障」，遊行隊伍先後至立法院及監察院，要求政府重視低薪及勞保年金問題。

每年五一勞動節，勞工團體都會舉辦勞工大遊行，但去年受武漢肺炎（2019

冠狀病毒疾病，COVID-19）疫情影響，勞工團體改為舉辦記者會，並製作巨型口罩，象徵勞權需要保護。

今年由於疫情趨緩、經濟成長率創近年新高，勞工大遊行捲土重來。遊行開始前，先有超過百名來自基隆、瑞芳、平溪等地的老礦工在立法院群賢樓前召開記者

會，要求政府比照老農發給老農津貼，照顧他們老年生活，隨後老礦工們也前往凱道集結，加入遊行隊伍。

全國工會團體今天中午 12 時 30 分高舉工會旗幟，集結凱道，高呼「薪資要提高、年金要保障」，由遊行總指揮、總領隊說明訴求，並安排行動劇演出。

全國產業總工會理事長、遊行總領隊江健興指出，台灣經濟成長率好，政府呼籲企業帶頭加薪，但政府也應以身作則，讓國營事業、軍公教加薪，做給企業看；而勞保年金岌岌可危，政府應積極處理勞保問題，應負最終給付責任，確實保障勞工老年生活。

遊行開場時，勞團也設計行動劇，現場打電話叫外送，由 4 名外送員騎機車入場，送來「薪資要提『糕』，老年要溫『飽』」餐點，象徵勞工最想要的禮物，並邀請過勞低薪沒保障的行業代表，包含流浪教師、過勞護理師、沒保障藝術家、玩命外送員、職災老工人、低薪保全員等上台演講。

遊行隊伍約在下午 1 時 30 分出發，走到立法院群賢樓時，也在立法院前拉開「薪資要提高」、「年金要保障」布條，表達期待「最低工資法」、「勞保年金改善方案」儘速審議通過的訴求。

根據遊行規劃，遊行隊伍原本將走到行政院前，但由於主辦單位申請的路權僅到監察院，因此遊行隊伍在監察院前被警方攔下，僅有部分教師團體工會走到行政院前。

由於遊行隊伍被截成兩段，主辦單位便在指揮車上演出最終行動劇，要求政府應該儘速展開公眾對話，挽救年金危機，且要求公教調薪及勞保年改的政策討論過程，應該公開透明並納入工會代表，隨後由江健興在下午近 3 時宣布今年勞工遊行結束，明年勞動節再相會。(編輯：屈享平) 1100501

資料來源：

<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/202105010131.aspx>



國內外勞動相關訊息(二)

三類技術工 缺很大

■ 轉載自2021/5/3 經濟日報/翁至威

營造業缺工嚴重，尤其以鋼筋、模板、水泥等三大類技術工，人力缺口最大。儘管勞動部舉辦相關職訓，但願意投入的本國勞工寥寥可數，勞動部日前公布第2季營建工程業人力需求增近2,500人，是近九年單季新高。

內政部去年底統計，在台移工人數約70萬人，但其中僅不到5,000人是營建業移工，由於政府積極推動前瞻基建公共工程大量開辦，台商回流國內工廠大幅擴張，及資金回流房市供需增加，加上都更與危老案量大增，但營造業員工增加卻極為有限，年輕人較無意願投入營造市場，缺工問題日益嚴重。

營建署官員表示，為吸引勞工投入營造業，勞動部有訂定「鼓勵失業勞工受僱營造業工作試辦計畫」，依任職期間，每月發給5,000元至7,000元就業獎勵，最長發給18個月，最高10.8萬元的就業獎勵津貼。

此外勞動部也持續舉辦職業訓練，不過據了解，包括鋼筋、模板、水泥等三項，應徵的人數愈來愈少，願意參與受訓的占比不到一成，找不到勞工願意投入，內政部表示會再跨部會討論。

營建署表示，後續將就公益性角度及本國勞工就業權益下，適度彈性調整聘僱外籍勞工限制。

資料來源：https://udn.com/news/story/7238/5429027?from=ddd-umaylikeneews_ch2_story

國內外勞動相關訊息(三)

育嬰津貼加碼新制7／1上路 育嬰留停增至8成薪、產檢假多2天

攸關勞工政策相關的7月新制你都掌握了嗎？不知道的也沒關係，《ETtoday新聞雲》將幫你一口氣整理出即將上路的7月新制，讓你一文就能了解自己的相關權益。

一、育嬰留停薪資補貼

勞動部指出，為落實「讓國家跟你一起養」政策，提升對育嬰留職停薪期間勞工的經濟性支持，以公務預算按平均月投保薪資2成，加給育嬰留職停薪期間薪資補助，提高育嬰留職停薪期間平均月投保薪資替代率，也就是說，育嬰留停津貼7月1日起加碼，從原本6成薪資提升至8成，其中6成將由就業保險基金支出、2成則由政府出。

勞動部於110年6月4日訂定發布「育嬰留職停薪薪資補助要點」，並定於同年7月1日施行。

二、產假薪資補助

為了讓民眾「安心生」，產檢次數從10次調高為14次，性別工作平等法定有薪產檢假日數配合修正從5日增加為7日，而第6日、第7日的也是屬於有薪產檢假，雇主得向中央主管機關申請補助，

■ 轉載自2021/6/29 東森財經/余弦妙

勞動部已於110年6月4日訂定發布「產檢假薪資補助要點」，並定於同年7月1日施行。

三、新制勞工退休金申辦手續變動

勞動部表示，為了讓民眾申請勞保退休金更加便民，自7月1日起，勞工或其遺屬或指定請領人，如因僑居國外，不能返國或來臺請領新制勞工退休金（年金保險之退休金）者，可由請領人擬具委託書，並檢附僑居地的我國駐外使領館、代表處、辦事處或其他外交部授權之機構或該國出具之身分證明文件，委託代領轉發。委託書及身分證明文件為英文者，除勞保局（保險人）認為有需要外，可以免附中文譯本。

四、工會法17條修正

勞動部指出，自今年7月1日起工會得置候補理事、候補監事至少1人，以避免工會監事名額僅1人時，無法置候補監事，影響工會運作，爰工會監事名額僅1人而面臨出缺時，無須再透過召開臨時會員或會員代表大會選舉產生監事，可減輕工會負荷並提高行政效率。

資料來源：

<https://finance.ettoday.net/news/2018396#ixzz6zGIY5atM>

國內外勞動相關訊息(四)

英國最高法院判決uber司機是員工 享有最低工資等權利

■ 轉載自2021/2/19國際中心 上報

英國最高法院駁回 uber 上訴，維持 2016 年判決 Uber 司機應該被視為員工 (Worker)，享有最低工資以及有薪假期等法定權益。

根據《衛報》報導，六位法官毫無意義地支持 2016 年的原判決，認為 uber 想要用合約規避勞動法規是不合法的。法官也批評 uber 要求駕駛簽署不合理條款。「可以被視為刻意排除駕駛享有合法權利。」

根據英國法規，員工 (worker) 跟雇員 (employee) 是兩個不同的法律地位，此次判決判定 uber 司機為 worker。根據英國政府網站，所有 worker 都享有有薪病假、解約前通知、彈性工作要求、緊急情況休假、法定有薪假等。

uber 駕駛工會 James Farrar 表示「該判決將會根本地改變零工經濟 (gig economy)，終結用演算法和合約剝削勞工 ... 現實一直以來都是低工資，危險的高工時和嚴密的數位監視。我很高興工作者因為這次判決終於有些補償。」

該案件將會回到雇傭審判 (employment tribunal)，決定補償金額。代表 2000 位提起訴訟的 uber 司機的律師事務所表示每人可能可以拿到 12000 鎊 (約 46 萬台



▲ 倫敦街頭uber app畫面。(湯森路透)

幣) 補償。Uber 則表示判決只影響少部分司機，沒有義務補償給所有司機。

Uber 英國地區主管 Jamie Heywood 表示將會持續與每個司機溝通，提供更多的職業保護。

該訴訟案起源於兩名 uber 司機 Farrar 與 Yaseen Aslam 代表 20 名司機向法院控訴他們是給 uber 工作，而不是給自己，因此享有法定的權益。期間 2016, 17 與 18 年上訴過程中 uber 全輸，此次最高法院判決終結 uber 在法院上的翻盤機會。

此訴訟案耗時五年，《Verge》指出將會影響英國整個零工經濟的生態，目前英國零工經濟預估有 470 萬從業者。

資料來源：https://www.upmedia.mg/news_info.php?SerialNo=106933

國內外勞動相關訊息(五)

籲改善勞動市場現況

葉倫：疫情對女性造成極不公平影響

■ 轉載自2021/3/9 自由財經

〔財經頻道／綜合報導〕美國財政部長葉倫（Janet Yellen）週一表示，武漢肺炎（新型冠狀病毒病，COVID-19）疫情對於女性的收入和就業機會造成「極度不公平」的影響，呼籲採取長期措施，改善婦女的勞動力市場現況。

《路透》報導，葉倫8日與國際貨幣基金組織（IMF）總裁喬治艾娃（Kristalina Georgieva）進行對談，會中提到，防止武漢肺炎疫情留下「永久疤痕」、影響女性的職場前途，這件事至關重要。

葉倫指出，疫情爆發前，美國女性的就業參與度就比歐洲要低，這也是需要的問題。而這場疫情危機對於婦女而言，尤其是低技術性女性勞工以及少數族群再度造成「悲慘的影響」。

葉倫表示，那些處於經濟頂端的人面對疫情仍可做得很好，但那些接近底層、原本就已經處境困難的人，受到的衝擊卻是最嚴重的，發生這樣的情況「極度不公平」。



據報導，截至今年1月，上千萬個工作崗位因為疫情消失，其中受影響的女性超過一半。在2020年2月到今年1月之間，有250萬女性離開勞動力市場，男性則為180萬。

葉倫提到，以長遠目標來看，改善勞動力市場中女性所面臨的條件相當重要，包括缺乏福利、家庭緊急情況的帶薪休假和育兒，隨著時間流逝，這些都是政府要解決的問題。

資料來源：
<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/3460826>



國內外勞動相關訊息(六)

國際勞工組織：全球就業受疫情重創 復原等2023年

國際勞工組織 2 日指出，受到疫情衝擊，今年全球失業人口仍將高達 2 億 2000 萬人，最快要到 2023 年就業市場才會完全復原。(中央社檔案照片)

國際勞工組織今天指出，受到 2019 冠狀病毒疾病 (COVID-19) 疫情衝擊，今年全球失業人口仍將高達 2 億 2000 萬人，遠高於疫情前的水準，且最快要到 2023 年就業市場才會完全復原。

聯合國 (UN) 轄下國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 發布年度「全球就業與社會展望」報告，當中指出，到了今年底，全球失業人口仍遠高於 2019 年底時的 1 億 8700 萬，就業人口則距離疫情前水準還差了 7500 萬人。

根據國際勞工組織的計算模式，這相當於今年全球失業率將達到 6.3%，遠高於疫情前的 5.4%。

而儘管明年全球失業人口預估將略降至 2 億 500 萬人，就業人口與疫情前差距縮小至 2300 萬人，且失業率降至 5.7%，但距離 2019 年水準仍有段距離。

報告指出：「就業人口成長速度不足以填補疫情造成的損失，這種情況至少會持續到 2023 年。」

法新社報導，國際勞工組織秘書長

■ 轉載自 2021/6/2 中央社日內瓦／綜合外電
賴德 (Guy Ryder) 在記者會上表示，Covid-19 疫情「不僅是一場公共衛生危機，也是一場就業和人道危機」。

他說：「若缺乏審慎努力來加速創造適當的就業機會、支援社會最弱勢族群及幫助受創最深的經濟層面復甦，那麼疫情帶來的後續影響恐怕會跟隨我們多年，形式包括人力和經濟發展機會損失、貧窮人口增加與社會不平等。」

國際勞工組織經濟學家暨報告主筆庫恩 (Stefan Kuehn) 告訴路透社，若考量到疫情造成許多勞工被迫工時減少等其他因素，全球就業市場受到的衝擊其實還更嚴重。

根據國際勞工組織估計，與 2019 年相較，2020 年全球減少的工作時數相當於 1 億 4400 萬份全職工作，到今年第二季差距仍高達 1 億 2700 萬份全職工作。

庫恩指出：「光看失業人口，不能了解勞動市場受到衝擊的全貌。」例如美國就業人口大幅流失後，企業又開始招募人力；但在其他地區尤其是歐洲，許多勞工仍以縮短工時形式維持就業。(譯者：張正芊 / 核稿：林治平)

資料來源：<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/202106020394.aspx>



Covid-19疫情下，女性勞動者就業的危機

■ 孫友聯／台灣勞工陣線秘書長

自 2019 年 12 月開始，一場世紀瘟疫從中國武漢爆發，快速擴散、蔓延到全世界，全球無一倖免的一一淪陷、哀鴻遍野，一年多來雖然各國都極盡所能的採取積極防疫措施防堵大流行，並開始施打疫苗，但截至 2021 年 4 月 30 日止，全球不幸染疫人數已超過 1.5 億人，死亡人數更已突破 316 萬人，而各國疫情起起伏伏讓恢復原有正常生活遙遙無期，對全球經濟的影響衝擊仍持續擴大中。

然而，不只是疾病與健康的衝擊，各國政府強度不一的防疫措施，都對各國的社會經濟生活帶來影響；為了控制社區感染，各國紛紛採取限制人民行動自由（Movement control order, MCO）、嚴格邊境管制、封城或社區封鎖、禁止或限制營業、強制或建議保持社交距離等（Social distancing），甚至宣佈進入「緊急命令」，無不影響廣大勞工的勞動生活。根據國際勞工組織（ILO）在 2020 年 4 月 7 日發表的第二份報告中估計，疫情可能導致全球 1 億 9 千 5 百萬名勞工失業。ILO 秘書長賴德（Guy Ryder）更表示，這不僅是一場全球公共衛生和健康的事件，更是重大勞動市場危機。隨著疫情的撲朔迷離，ILO 先後發表四個版本的報告，補充這場世紀瘟疫對勞工的全面性影響。

疫情爆發邁入第二年，疾病大流行對社會的影響也逐漸固著，只是疫情反覆繼

續侵擾著全球每一個人的生活，無一倖免。本文嘗試聚焦於各項報告書中疫情對女性勞工影響與衝擊的分析，以茲作為政府政策介入及工會協商之參考。

■ 疫情對女性就業的影響惡化了社會不平等

無庸置疑，這波流行病引發的經濟衰退衝擊了所有勞工，而對女性勞工的打擊更是明顯，隨著時間拉長，情況也會更加惡化。2021 年 3 月，美國財政部長葉倫（Janet Yellen）在一場針對女性就業衝擊的論壇中認為，COVID-19 疫情對於女性收入和就業機會造成「極度不公平」的影響，呼籲採取長期措施，改善女性勞動力市場現況。以美國為例，截至 2021 年 1 月，近千萬個工作機會因疫情消失，其中受影響的女性超過一半，而過去一年來有 250 萬名女性因此離開勞動力市場，多數失業或轉入所得更不穩定的勞動，而男性則只有 180 萬人。

然而，歐洲總工會則發現，與以往的經濟危機不同，這次危機嚴重影響了歐洲聯盟女性的就業，不僅反映在女性主導的經濟部門中出現大量失業潮的現象，就如同 ILO 第一份針對疫情影響衝擊的報告書顯示，勞動條件較差、所得不穩定的「易脆弱勞動者」以女性居多，



對工作與生活平衡構成更大的危脅。根據歐盟的統計，從 2020 年 3 月至 2021 年 2 月之間，歐盟的失業人數增加了約 240 萬人，其中婦女超過 130 萬人，女性的失業率增長了 20.4%，而男性則為 16.3%。幾乎所有歐盟國家都實行了短期工作計劃，在 2019 年最後一個季至 2020 年第二季之間，女性工作時間減少了約 18.1%，高於男性的 14.3%，總時數下降相當明顯。

■ 已經存在的失衡，在疫情下更加擴大

在 ILO 第一版報告中，分析了哪些人在疫情大流行中將會特別脆弱，其中，以女性勞工居多的服務業影響最大。全球 58.6% 的就業女性投入服務業工作，而男子為 45.4%。女性獲得社會保護的機會也較少，而在疫情下關閉學校或照顧服務的情況下，婦女又往往必須承擔不成比例的照顧負擔。在第二版報告中，標示了「承受高風險的產業」，其中包括醫療保健、照顧及各項服務業，女性受僱比例超過 70%；而「海嘯第一排」的旅遊餐飲業中，全球 1.44 億名勞工受到影響，該產業超過一半的勞工都是女性。2020 年 5 月，ILO 亦針對非正式經濟部門中的勞動衝擊提出報告，除了疾病，估計各項防疫措施對全球 16 億從事非正式經濟的勞動者構成嚴重打擊，其中女性將占大多數。

然而，對女性勞工這種不成比例且跨越經濟部門的影響，多數建構在原有已經存在的性別失衡和不平等之上。只是，

在大流行之下的「社會疏遠」和「封鎖措施」，對於需要直接與人接觸的服務業打擊最為嚴重，包括住宿，食品服務，旅遊，零售，娛樂，家政等，無法透過遠程作業完成。根據歐洲統計局的報告，由於女性佔這些部門的 61%，因此她們更容易受到裁員、暫時裁員和減少工作時間的影響；其中，在食品服務業和住宿業從 2019 年底到 2020 年第三季間期，歐洲流失近 88 萬的該產業就業機會中，其中 53.5 萬是女性。

主要從業人員為男性的行業，例如工業和建築業，雖然未能倖免於這場危機，但最初的影響衝擊不僅不那麼劇烈，相較於與人群接觸密集型服務業，復甦和反彈也更快、更強勁。此外，這段期間創造就業機會的復甦，也「結構性」和「系統性」地偏愛男性（公共部門除外）。值得注意的是，電信和電腦程式相關產業因遠距工作而受益，而因此受益的主要也是男性（63 萬），遠高於女性（17 萬）人。

從長遠來看，女性的就業可能會進一步惡化。由於短期工作計劃和其他公共措施所提供的支持逐漸結束，無法迅速而強勁復甦的行業很可能會面臨大規模的倒閉和裁員。根據歐盟委員會的預測，服務業的復甦將需要更長的時間，這意味著對女性的影響衝擊也會更長。此外，研究顯示休假計劃結束後，非典型勞動者比全職員工更有可能被裁員，由於女性在這類人員中的任職人數過多（佔絕大多數的兼職工人），因此她們在未來幾個月內更容易被解僱。



■最被低估的影響

從歐盟統計資料中更細緻的分析疫情大流行對於女性勞工的深層影響。從產業的就業分佈來看，在女性佔第一線工作者居多的行業，如醫護人員（76%）、食品店收銀員（82%）、個人看護（86%）、兒童護理人員和老師（93%），以及佔95%的家庭清潔工，在危機期間，這些受僱者的工作量大幅增加，進而導致更大的健康風險。雖然各國政府都提出若干紓困和補助措施，降低勞工和企業不可預期的經濟損失，但由於原本身處低薪，所以女性勞工所能獲得的工資替代措施也相對不足。根據歐洲基金會（Eurofound）的報導，女性宣稱難以維持生計和維持其生活水平，其中58%的女性表示她們無法撐過三個月，男性則為48%。

另一項值得關注的面向，主要是歐洲各國原來的相關職場性別平等措施被擱置或暫緩施行，這就導致錯失了結構性調整的職場性別不平等的機會。同時，以經濟復甦為名，各國政府亦可能傾向於讓公司應盡義務更為寬鬆。以法國為例，雖然過去努力的經濟效益已經確立，但許多公司已經推遲採用縮小性別薪酬差距平等計劃，將對未來幾年的職場性別平等進步構成威脅。

■其他不平等的影響

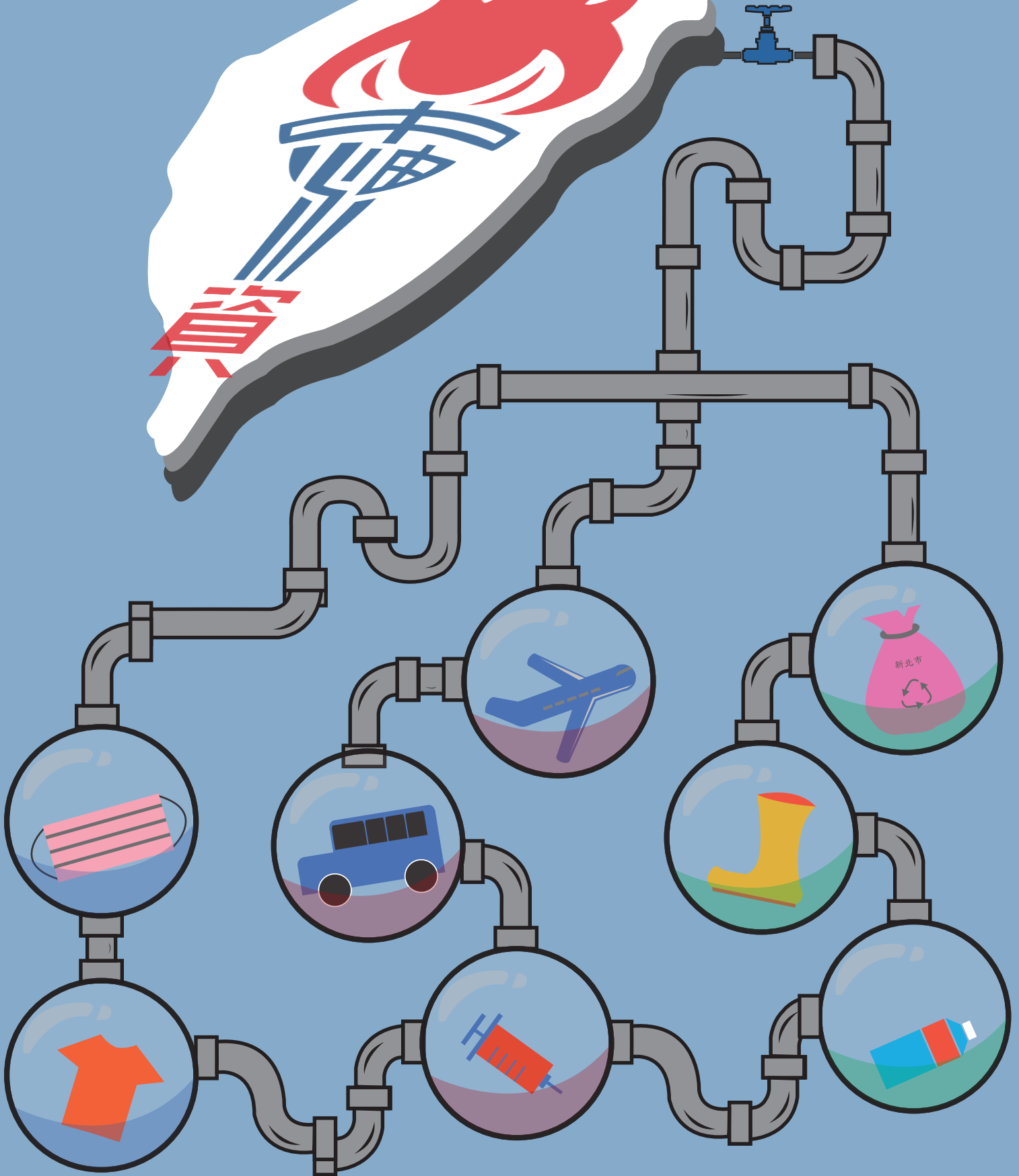
根據歐洲總工會研究中心（ETUI）的分析，遠程辦公的普遍性讓大部份勞工的「幸福感」和「滿意感」都降低，但「孤單感」卻大幅增加，這也讓勞工憂鬱

和自殺的問題更加惡化。由於封鎖而關閉學校和托兒服務，增加了家庭內部的照顧需求，根據歐洲基金會初步研究顯示，女性一直承擔著大部分無償照顧工作，在疫情之下更加惡化。

數據還證實，在大流行期間，女性更有可能減少工作時間照顧孩童。這種情形可能對女性職涯產生更長時間的影響，包括可能危及她們的晉升機會，使她們比沒有受到同樣限制的男性人更難晉升。因此，許多人開始擔心此次疫情大流行會逆轉過去勞工及女權運動在職場性別平等上取得的成就，而為了避免對女性就業產生更長期影響，歐盟各國工會呼籲成員國需提高對疫情性別衝擊的敏感度，以確保平等的發展得以永續。

■台灣可以做些什麼？

雖然台灣因防疫得當，讓疫情大流行對於整體經濟的影響，相對於世界大部份國家而言較小，甚至因為國際生產鏈移轉，以及經濟生活未受疫情干擾而在各項經濟發展指標上都有亮麗的表現，根據報載，主計處預估2021年第1季的經濟成長率高達8.16%，而股市也衝破一萬七千五百點的歷史新高。因此，在慶幸台灣未受嚴重衝擊的當下，政府更應以前瞻性的態度促進職場的性別平等工作，並提出具體解決低薪普遍化問題的政策措施，讓台灣在各項平等指標能和防疫表現一樣有亮麗的表現。



油你選擇