

台灣勞工

NO. 60

季刊

中華民國108年12月
DECEMBER / 2019

TAIWAN LABOR QUARTERLY www.mol.gov.tw

勞動事件法

說
頭
樂
頭
之
制
定
勞
動
訴
訟
改
革
：
勞
動
事
件
法

用
規
「
精
進
外
送
作
業
安
全
保
護
活
法
訂
定
「
食
品
外
送
作
業
安
全
指
引

工
聲
資
深
調
解
人
表
揚
暨
感
謝
典
禮
勞
心
團
體
協
約
簽
訂
單
位
與
勞
資
爭
議

態
望
對
話
深
化
亞
洲
進
步
夥
伴
關
係
動
瞭
玉
山
論
壇
：
亞
洲
創
新
與
進
步



網路便民新措施

勞保老年及生育給付

可委託投保單位線上申辦！

✿ 勞保局e化服務再升級，想申請勞保老年給付或生育給付的勞工朋友，如果沒有自然人憑證或不方便自行申請，自即日起，也可以選擇提供同意書交予投保單位，委由單位登入勞保局網站之「投保單位網路申報及查詢作業 (<https://edesk.bli.gov.tw/cpa/>)」代為線上申辦喔！不但可省去郵局投遞或跑勞保局送件的時間，而且比書面申請提早3至5個工作天入帳，歡迎多加利用！

✿ 勞保局提醒，各項申請管道只要選擇一項辦理即可，已完成網路申辦的勞工，不用再另寄申請書件到勞保局，如重複送件反而會因為併案審查而增加核付作業時間喔！



※投保單位線上申辦作業相關Q&A



勞保老年給付

<https://www.bli.gov.tw/0103897.html>



勞保生育給付

<https://www.bli.gov.tw/0103900.html>

廣告

編者手記

Editor`s Introduction

勞資爭議處理制度攸關勞工權益能否落實，107 年 11 月 9 日立法院三讀通過「勞動事件法」，其施行對勞動權益之保障產生巨大影響，本期《臺灣勞工季刊》以「勞動事件法」為主題，該法訂於 109 年 1 月 1 日起正式施行，未來相關解釋及運用，對於所有勞工、從事勞資關係及勞資爭議處理工作者，皆為須要費心瞭解之重大議題，本期針對勞動事件法立法介紹全貌，期能引領讀者瞭解制度重點所在。

在「樂說頭條」單元從《勞動訴訟改革：勞動事件法之制定》及《勞動事件法重要立法內容》指出，有鑑於勞資爭議事件，現行民事訴訟程序難以滿足其需求，故針對勞資爭議程序，實有於現行民事訴訟法之外，另定專法特別規定之必要性。《從工會與勞工角度談勞動事件法》及《因應勞動事件法 - 從企業及人力資源面向談起》則從勞工及人力資源管理者角度，協助讀者理解勞動事件法之功能，對於勞資雙方均有正面啟發，期望雙方共同努力減少勞資爭議發生。

「活用法規」就近期眾人關心重要勞動法規措施進一步說明，包括：《勞資爭議法律及生活費用扶助辦法修正重點與內容介紹》說明本部提供勞工訴訟扶助等相關措施；《勞工創業協助相關規定說明》針對提供民眾相關創業協助措施等資源之說明；《雇主應依規定為適用新制之永久居留外籍人士申報提繳勞工退休金》說明本次勞工退休金條例修法將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；《訂定「食品外送作業安全指引」精進外送作業安全保護》則說明保障外送員之安全與健康，俾有效防止職業災害發生。

「勞工心聲」特別報導「團體協約簽訂單位與勞資爭議資深調解人表揚暨感謝典禮」、「108 年世代合作提案競賽頒獎典禮」及「第 17 屆金展獎暨第 6 屆職務再設計創意競賽頒獎典禮」得獎者心路歷程與分享。

本期「動態瞭望」報導國際交流動態，包括「108 年美國工會領袖訪問團來臺參訪」奠定臺美工會未來合作重要基石、「玉山論壇：亞洲創新與進步對話深化亞洲進步夥伴關係」7 大場次發表多元合作成果與展望區域堅實夥伴關係、勞動部長許銘春出席「2019 職業健康服務國際研討會」汲取國內外寶貴經驗及相互交流，有助於臺灣在推動勞工健康保護上更加完善。「2019 職業安全衛生管理系統運作實務國際研討會」綜合專家及與會人員相關意見，規劃及推動強化職安衛管理之策略，以提供勞工安全健康的工作環境。

樂說頭條

- 04 勞動訴訟改革：勞動事件法之制定
黃程貴
- 18 勞動事件法重要立法內容
吳俊達
- 30 從工會與勞工角度談勞動事件法
韓仕賢
- 36 因應勞動事件法 - 從企業及人力資源面向談起
周昌湘

活用法規

- 44 勞資爭議法律及生活費用扶助辦法修正重點與內容介紹
莊育杰
- 48 勞工創業協助相關規定說明
柯嘉欣
- 52 雇主應依規定為適用新制之永久居留外籍人士
申報提繳勞工退休金
蔡滋芳、陳柏元
- 55 訂定「食品外送作業安全指引」精進外送作業安全保護
李文進、陳志祺、陳永楠

勞工心聲

- 58 團體協約簽訂單位與勞資爭議資深調解人
表揚暨感謝典禮
黃敏惠
- 64 108年世代合作提案競賽頒獎典禮
黃敏惠
- 70 第17屆金展獎暨第6屆職務再設計
創意競賽頒獎典禮
黃敏惠

動態瞭望

- 80 108年美國工會領袖訪問團來臺參訪
黃敏惠
- 82 玉山論壇：亞洲創新與進步對話
深化亞洲進步夥伴關係
黃敏惠
- 89 2019職業健康服務國際研討會
張恆豪
- 94 2019 職業安全衛生管理系統
運作實務國際研討會
李柏宏、張福慶

著作權利管理資訊

勞動部保留對此本書依法所享有之所有著作權利，欲重製、改作、編輯或公開口述本書全部或部分內容者，須先徵得財產權管理機關之同意授權（請洽勞動部綜合規劃司，電話02-85902858）

封面故事

勞資爭議處理制度攸關勞工權益能否落實，107年11月9日立法院三讀通過「勞動事件法」，其施行對勞動權益之保障產生巨大影響。本期《臺灣勞工季刊》以「勞動事件法」為主題，該法訂於109年1月1日起正式施行，未來相關解釋及運用，對於所有勞工、從事勞資關係及勞資爭議處理工作者，皆為須要費心瞭解之重大議題。本期針對勞動事件法立法介紹全貌，期能引領讀者瞭解制度重點所在。



台灣勞工季刊 第60期

發行人 許銘春
總編輯 王厚誠
副總編輯 賀麗娟
編輯委員 羅文娟 王金蓉 邱倩莉 吳品霏
林永裕 吳敏華 林秋妙 陳旺儀
吳美雲 李麗霞 陳或夫 陳文宗
執行編輯 易永嘉 邱欣怡
發行所 勞動部
地址 臺北市中正區館前路77號9樓
電話 02-85902858
網址 www.mol.gov.tw
美術設計 新世紀公共事務有限公司
地址 臺北市松山區南京東路五段171號2樓
電話 02-87871111
著作人 勞動部
著作財產權人 勞動部
展售處 國家書店
臺北市松山區松江路209號1樓
02-25180207
五南文化廣場
臺北市中區中山路6號
04-22260330
三民書店
臺北市中正區重慶南路一段61號
02-23617511

GPN：2009501239

勞動訴訟改革： 勞動事件法之制定

國立政治大學法律系教授 黃程貫



2018年11月9日立法院幾經折衝，終於通過了勞動事件法，總統亦於12月5日公布，該法有1年準備期，亦即於2020年年初即會施行。此法作為民事訴訟法之特別法，其施行未來對勞工權益之保障與落實將有極鉅的影響，實可謂近十年來，除引進不當勞動行為裁決制度外之一大進步性創舉，吾人不可不特加注意研究！細究此一勞動事件法之立法背景，其實乃國內社會各界歷經二十年之不斷努力所致！

壹、1999年全國司法改革會議之結論

一、會議之討論與結論

當時之研究成果報告書提及：「為避免職業法官之審判可能拘泥於法條上之認知，對社會之法律情感及價值觀念體認不足，應就具有專業性、特殊性之案件類型，引進國民參審制度，以提升國民對司法之信賴」，並應於立法時參酌德國、奧地利之立法例。

至於具體引進國民參審制度時，應立法明定：



「少年案件、家事案件、勞工案件、智慧財產權案件、醫療糾紛案件及重大刑事案件等實施參審制。

國民參審員之資格、遴選、研習、任命、職權、義務及迴避，應以法律定之。

國民參審員於行使職務期間亦相當於法官，應受一定保障。……

因國民參審員非職業法官，並無終身職之身分保障，是引進參審制度，可能涉及違憲與否之爭議。就此，如有必要修憲，即應進行修憲。……」

而在分組會議中則作成如下結論：「為因應社會價值觀之多元化，增強法官法律外之專業知識，並提升國民對司法裁判之信服度，應規劃如何立法試行酌採專家參審制，處理特定類型案件（如少年、家事、勞工、智慧財產權、醫療糾紛、行政爭訟及重大刑事等類案件）。其中就家事事務部分，應儘

速制定家事審判法，並研究設立家事法院、勞工法院或促使此類法庭法院化」。此一分組結論獲無異議通過，成為全體會議結論。」

此外，當時亦有論者為文討論勞動訴訟制度改革問題，例如現任司法院副院長蔡炯燉法官當時即曾撰文（勞資關係月刊1999年第18卷第6期）指出：必要時宜制定特別之勞動訴訟程序法即可，渠認為每年勞工訴訟案件數尚不足以說服行政或立法當局成立專業之勞工法院的迫切性，故建議在成立勞工法院前先行制定勞工案件處理法，以強化勞工之保護，諸如：訴訟費用減半徵收（並設上限）、縮短訴訟流程、強化法官之職權調查、放寬勞工假扣押、假處分之條件，並規定勞工法庭法官應由曾在大學或研究所研修一定勞工相關課程學分數，或曾發表相關之學術論文者擔任，為曾有上開條件者，應施以勞工法之專業訓練。此外，亦建議可引入歐陸之參審制。



二、司法改革國是會議後之發展

2012年1月家事事件法公布，同年6月施行！但勞工法院或勞動訴訟特別程序法一直未見後續動作！社會上亦未形成政治壓力要求落實前述結論。

針對專家參審制度問題，司法院亦曾擬訂專家參與審判諮詢試行要點及專家參審試行條例草案，但此一推行專家參審之企圖，最後終究是因為是否有違反憲法第81條「法官為終身職」之疑慮，以及法官審判權限與參審專家分享之問題，未再繼續推動！

貳、勞動部十餘年前連續兩年之再度策動

勞動部十餘年前連續兩年之再度策動

(2007、2008年)，雖然最後結果僅是勞資爭議處理法中增訂特別規定，惟其推動過程其實有諸多之研究與國際、國內之研討。

勞動部當時之訴求主要係認為勞資爭議案件的消失黑數，應是訴訟制度障礙所致：有3成的勞資爭議消失了！值得吾人深思與檢討。因為依前述統計資料分析所示，每年約有2萬餘件勞資爭議事件進入勞工行政主管機關之處理機制，而處理有結果，亦即勞資雙方因而達成合意者約只有接近6成，無結果者則超過4成，亦即2萬件爭議的4成，即是8千件爭議係勞工行政主管機關無法處理。

可是這8千件爭議，若對照司法院的統計資料，各地方法院每年多只受理2千餘件左

右的勞工案件（94年2,055件，95年2,036件一審新收案件），也就是說，粗估之下有5千餘件，近6千件的爭議案件的差異。6千件爭議占行政機關每年受理事件的3成，這3成的6千件案件是勞工行政主管機關在現制下無能為力，而當事人之不願或不能進入司法訴訟來尋求救濟。

此一情況到105年其實未有改變，105年勞資爭議案件計25,587件，爭議人數36,582人，終結案件之處理方式多為調解，平均處理日數13日；105年勞資爭議終結案件25,337件，其中勞工行政主管機關（構）11,688件，占46.1%，民間團體13,649件，占53.9%；處理方式以「調解」25,056件，占98.9%最高，「協調」269件，占1.1%，「仲裁」12件。「調解」及「協調」處理結果均以「成立」者最多，分別占其處理方式的51.8%、45.7%，「仲裁」則以「和解」占41.7%最高。該年勞資爭議終結案件處理結果，調解共25,056件，其中成立者共12,985件，占51.82%；不成立者共8,058件，占32.16%；撤回者共4,013件，占16.02%；協調共269件，其中成立者共123件，占45.72%；不成立者共85件，占31.60%；撤回者共61件，占22.68%；仲裁共12件，其中作成仲裁判斷者共3件，占25%；和解者共5件，占41.67%；無法作成仲裁判斷者共4件，占33.33%；共有8,147件未成立，而撤回的4,078件中應不排除也有其實未解決，但不願再尋求救濟者。

地方法院勞資爭議訴訟事件件數統計

| 地方法院 | 新收案件 (件) | 終結案件 (件) |
|------|-------------|-------------|
| 101年 | 3,370 | 3,116 |
| 102年 | 3,168 | 3,251 |
| 103年 | 3,126 | 3,101 |
| 104年 | 3,306 | 3,220 |
| 105年 | 3,573 | 3,345 |

由上述統計數據可知，情況與先前未有差異。

除了由前述量的差距進行觀察之外，由當時學者（黃國昌）針對勞工行政機關的調解與協調制度之研究，也顯示：在調解、和解成立之事件中，勞方當事人所取得之給付，平均只達到法定權益的5至6成！而這些勞方當事人之所以願意接受如此低標的調解結果，其主要原因就在於不堪再繼續進行訴訟的時間、金錢、精神負擔！實現法定權益的成本過高，造成法定權益的拋棄！而拋棄的法定權益多是作為最低基準的勞基法保障！

當時之研究並指出法院訴訟制度的主要缺失：

一、訴訟曠日廢時，無法使勞工獲得即時的救濟

一般社會上常見的批評就是：訴訟期間太長，使勞工視訴訟為畏途，勞工之訴訟時間長達8年，甚至10年始確定者，時有所聞。

2016年學者周兆昱之研究「新北市勞資爭議調解不成立案件分析」也指出勞工不願進行訴訟的最主要原因是：擔心訴訟期間過長

影響日常工作與生活，或無力負擔訴訟所需費用。

惟當時學者黃國昌針對第一審訴訟之審理進行實證研究（臺灣勞動訴訟之實證研究－以第一審訴訟之審理與終結情形為中心，2007），並得出下列結論：

- （一）法院以終局判決以外之方式（例如和解、撤回、裁定駁回等）所終結，則平均案件審理時間為 84 日，若係藉由法院以判決之方式終結訴訟，平均案件審理時間則增加至 154 日。
- （二）第一審實體判決之平均審理時間，依序為「通常訴訟程序」之 226 日、「簡易訴訟程序」之 110 日以及「小額訴訟程序」之 61 日。
- （三）在 120 日內即能作出第一審終局判決之案件比例，在小額訴訟程序高達 85%，在簡易訴訟程序亦有 68%，而在通常訴訟程序則僅約有 32%。
- （四）適用通常訴訟程序之案件，在 360 日內終結之案件比例，由 1996 年之 93.84%，逐年遞減至 2000 年之 81.28%；反面言之，亦即審理日數超過 360 日之案件比例，由 1996 年之 6.16% 逐年提升至 2000 年之 18.72%。

- （五）平均案件審理期間最短者為「請求給付退休金或資遣費」之 203 日，最長者則為「請求職業災害補償或損害賠償」之 287 日，而「請求給付工資」以及「請求給予獎金或分配紅利」之平均案件審理期間則為 240 日以及 246 日。

根據上述數據可知：雖然基本上並未呈現出勞動訴訟之案件審理時間長於普通財產權訴訟之現象。惟基於勞動關係之特殊性，勞資爭議之迅速解決對勞資當事人，尤其對勞方當事人更是切身且影響個人與家庭生計至鉅，故有論者強調即時正義對於勞動訴訟之重要意義；再者，若相較於勞工行政主管機關之勞資爭議平均處理時間只有 12 至 13 天，則訴訟時間相對比較下，委實顯得過久；況且第一審所呈現之情形，尚未能反映勞資爭議案件在二、三審的全貌。

由上可知社會上一般對訴訟期間之所以有過長之批評的原因，或許是 1、勞方當事人基於其經濟弱勢，故對訴訟期間之壓力承受能力較低；2、相對於勞工行政主管機關之調解平均時間（一般平均為 12 至 13 日），勞方當事人主觀上會感覺訴訟時間甚長。惟雖如此，制度改革仍不應漠視！

二、訴訟費用之負擔構成訴訟之經濟性障礙

各種裁判費用與律師費用，對資力不佳的勞工，確實是一大負擔。前述 2016 年學者周兆昱之研究也指出勞工不願進行訴訟的最

主要原因之一是：無力負擔訴訟所需費用。例如裁判費問題：裁判費之徵收乃以財產權而起訴或非因財產權起訴而有顯著之差異，對於確認僱傭關係存在之訴是財產或非財產權上請求在學說及實務上有所爭議，實務通說認為係屬財產權上之請求，而對於訴訟標的之金額，乃認為應以權利存續期間之收入總數為準，期間未確定者，應推定其存續期間。推定存續期間時，原則上應算至勞工滿60歲時止，但民訴修正後，依第77條之10之規定意旨，推定存續期間，應不得超過10年。

惟有論者認為：確認僱傭關係之訴並非確認僱傭期間內可能之收入金額，自不宜以權利存續期間之收入總數為訴訟標的價額，且將來僱傭關係是否存續及可能存續期間仍有相當之變數，故應認其訴訟標的價額不能核

定，依民訴第77條之12之規定，以民訴第466條所定不能上訴第三審之最高利益額數加十分之一其訴訟標的價額。惟不問如何，對勞工仍可能構成起訴的障礙。

民事訴訟法之訴訟救助與各種法律扶助，例如法律扶助法、勞動部之勞工訴訟補助、臺北市勞工權益基金等等，對於此一問題確實起到一定程度的助益，但仍非全面解決此一問題。

三、勞動法令之專業性有進步空間及勞工法庭制度未能落實原本期待之功能

勞工法庭法官之專業知識，有待加強：雖部分法院有勞工法庭之配置，但勞工法庭的法官大多由民事庭法官輪辦，此乃法院院長或法院內部之事務分配，常基於法院內部工作量平衡之考量而來，而法官或因訓練或歷





練不足，裁判內容之專業程度自然不足，有的法官認為勞工案件較為繁瑣，甚至排斥辦理此類案件，是以勞工法庭與其他法院內部分工之國際貿易、國家賠償等專庭一般，法官對此類案件之專業程度，與理想中仍有相當距離。

四、勞資事務或勞資關係之專門性、特殊性的理解可待補強

法院從事審判工作者係受法律專業教育與訓練的司法人員，多未有勞資關係之面之知識與訓練，遇有勞資爭議訴訟案件多係在法言法，而時與勞動生活之現實有所乖違，以至於判決結果或有未能切中勞資關係本質之情形。針對此一情形，如前述我國司法界過去亦曾有所謂專家參審制度之研議（即 1999

年 7 月之司改會之後），但後因種種原因亦未有進一步發展。

五、當事自治合意解決爭議原則在訴訟前或訴訟中應可強化：法院調解功能應可再強化

以「訴訟上和解」以及「移送調解成立」兩種方式終結之案件於全體案件中所占之比例為 10.06%；若包括「原告撤回起訴」之方式，則為 23.16%。

研究也突顯了幾個有趣的現象：

- (一) 小額訴訟程序案件之和解率 > 簡易訴訟程序案件之和解率 > 適用通常訴訟程序案件之和解率。

- (二) 訟爭金額愈高、和解率愈低。
- (三) 法院愈大、愈都會型，和解率愈低。
- (四) 設有勞工法庭或勞工專股者，和解率愈低。

由之或可顯示法官對調解、和解之抗拒或態度消極，司法院未來要落實新法的調解、要使之真正發揮消弭爭議於訴訟程序前（殲敵於境外）的目的，實不可不正視此一問題！

六、民事訴訟法規定對勞資爭議案件所形成之障礙

- (一) 關於管轄法院問題：依民訴規定嚴格解釋，任職於分公司、工廠的勞工須遠赴總公司所在地法院進行訴訟，增加勞工訴訟上支出，造成實質不公平結果，因而須擴大解釋契約履行地範圍。
- (二) 關於訴訟程序依踐行程序是否簡捷，區分為小額訴訟程序（民訴 436 條之 8 以下）與簡易訴訟程序（民訴 427 條以下）：依民訴第 427 條第 1 項關於財產權之訴訟，其標的之金額或價額在 50 萬元以下者，適用簡易訴訟程序，但依該條第 2 項第 2 款之規定「僱用人與受僱人間，因僱傭契約涉訟，其僱傭期間在 1 年以下者」，不問其標的金額或價額，一律適用簡易訴訟程序。其區分是否得當，容或有討論空間，且與法律就勞資爭議案件特別設置勞工法庭之原意，或有違背。

- (三) 關於舉證責任問題：勞工不知如何維護本身訴訟權益：民訴規定主張有利於己之事實，應負舉證責任，但勞工往往不知如何主張對自己有利之事實，不知如何舉證，對法律感到陌生，在訴訟上常不能為自己做最好的攻防，法院也愛莫能助。常見而較有爭議的勞動訴訟類型（如請求給付工資、請求確認僱傭關係等）之舉證責任，常有對勞工不利之情形，應基於勞動關係之特性，而課資方以舉證責任。

- (四) 關於保全程序方面亦有論者提出立法建議，認為有於我國勞資爭議處立法中明訂勞資爭議可藉由假處分程序謀求自主解決之必要。在體系上，應設專章，而列於調解仲裁章之前，總則章之後。並且規定假處分除本章之規定外準用我國民事訴訟法及強制執行法之相關規定。

勞動部當時具體提出的訴求如下：

- 1、設立獨立之勞動法院、獨立的審判體系，可參考已實施 80 年之德國勞動法院制度。
- 2、制定特別的勞資爭議訴訟程序法。
- 3、針對勞資爭議之特殊性，增修民事訴訟法之規定。
- 4、針對勞資爭議處理法第 5 條第 2 項所規定之勞工法庭，應檢討改進司法院對於勞工法庭內部軟性制度，促使其達到勞工法庭應發揮之專業效果。
- 5、強化目前已有之訴訟前調解制度，並完



善必要之配套措施，以期發揮更強之當事人自治解決爭議的功能，並可參考日本近年施行之勞動審判法。

6、建立小數額或特定類型之單方申請仲裁制度，疏減訟源。

但是司法院當時基本態度消極，因此，勞動部與學界當時的推動成果不大！最後只有在勞資爭議處理法之中增訂部分特別規定，如該法第 57、58 條。

參、新政府之司法改革目標

一、司法改革國是會議之討論與結論

2016 年民進黨政府高舉司改大旗，司改也是司法院長許宗力之重要施政目標，而先前支持勞動司法改革的蔡炯墩法官亦擔任司法院副院長。在國是會議中的討論有兩大方向：

(一) 是否設定勞動法院？

在隨後進行的司改國是會議中，分組二(建立全民信賴、公正專業的司法)之議題四(建

構專業的法院/法庭)中的子題一為設立專業法院/法庭審理相關案件，如商業、勞動、財稅法院，即有論及此一議題，究竟是要採德國模式？或採日本模式？最後是未如德國設獨立的勞動法院，也未如日本只針對調解特別立法，而是制定特別程序法。

德國模式就是獨立的勞動法院 + 程序法：德國在普通法院體系之外，另設有獨立的勞動法院系統，德國勞動法院系統為三審制，第一至三審依序為地方勞動法院、邦勞動法院及聯邦勞動法院。並訂有勞動法院法 (Arbeitsgerichtsgesetz, 簡稱 ArbGG)，規範勞動法院之組織、各審級之審判程序及特定勞動爭議事項之仲裁。

日本模式就是只對調解特別立法：日本過去僅於部分法院設有勞動法庭審理勞資爭議事件(事件範圍各法院不完全相同，部分勞動法庭須兼辦一般民事事件)，進行司法改革時，並未參採德國立法例設置專業法院，而只對於勞資爭議事件之審理制定勞動特別程序法(亦即於 2004 年 5 月 12 日公布之勞動審判法)，該法於 2006 年 4 月 1 日施行，以勞動調解制度為基礎，由法官及具有勞資關係專門知識之人，以合議庭方式進行審理，以求紛爭解決之簡易、迅速程序。

司法院政策上最後否決德國模式，依司法院之評估：為保障勞工權益，設法降低勞工利用法院解決紛爭之障礙，固有其必要性，然以目前全國第一、二審法院每年受理約 7



千件勞資爭議事件，如僅設立一所勞動法院，將增加非居住於該法院所在地之勞工應訴之勞力、時間及費用負擔，對於處於經濟上弱勢之勞工更加不便利；若為求勞工應訴之便利，而於各縣、市均設立人事、預算獨立之勞動法院，以各地方法院受理的勞資爭議事件數僅個位數至1千餘件不等，將造成與其他司法資源之排擠作用，事涉司法資源之合理分配，有待慎重評估。現階段宜先從研議制定勞動特別程序法著手，俟該法施行後，依其運作成效，再行評估設立勞動法院的必要性及可行性。

(二) 勞動訴訟程序法如何改革？

關於特殊的勞動訴訟程序法的問題，在前

述之司改國是會議的分組二之議題四的第二子題：評估針對勞工案件訴訟制訂特殊訴訟程序，提升訴訟效能，即論及此一主題，並作成如下結論：「為便利勞工利用法院制度保障其權益，司法院應研擬勞動訴訟程序特別法，並採有利於勞工的裁判費計算方式、調整法院一般管轄規定，便利勞工提起訴訟、合理調整舉證責任分配、強化法官專業能力及當事人自治解決紛爭功能等原則」。

司法院之評估認為，勞資爭議訴訟除影響勞工個人權益外，更影響生計，且勞工在訴訟程序中通常居於弱勢，相關證據偏在於資方，不利勞工舉證，同時勞資事務具有專業性及特殊性，有賴當事人自治合意解決及勞

資雙方代表參與程序，故針對勞資爭議訴訟有制定容易為勞工所利用的特別程序、迅速解決糾紛的必要性，以符合實質公平。並提出下列改革方向：

- 1、法院調解可再強化：我國勞資爭議事件以法院調解方式解決的比例約為 2 成餘至 3 成餘，也就是大部分事件須經訴訟程序才能解決。
- 2、訴訟時間過長：勞資爭議經過第一、二、三審訴訟程序合計平均 490 餘日（約 1 年 4 個月餘）才能終結，以致於勞工權益無法迅速獲得救濟。
- 3、裁判費可再降低：以僱傭關係確認訴訟為例，依民事訴訟法相關規定，其裁判費用，應以勞雇關係之存續期間或 10 年期間為標準計算（勞資爭議處理法第 57 條規定暫免徵民事訴訟所定裁判費的二分之一），也使勞工起訴時必須預納高額裁判費。

4、管轄權規定不利勞工：勞工如不在雇主的主事務所或主營業所所在地工作，其提起勞資爭議訴訟，原則上必須向總公司所在地之法院提起訴訟（民事訴訟法第 1 條第 1 項、第 2 條第 2 項參照），增加勞工程序上的不利益。

5、舉證責任規定不利於勞工：民事訴訟法第 277 條規定主張有利於己的事實，應負舉證責任，然因帳冊、簽到資料等多由資方保管，在勞資爭議訴訟，易造成勞工難以舉證致受到不利判決，對其不甚公平。

結論：有鑑於勞資爭議事件具有上開特性，現行民事訴訟程序難以滿足其需求，故針對勞資爭議程序，實有於現行民事訴訟法之外，另定專法特別規定之必要性。

最後總結宣示改革方向與重點如下：

1、制定勞動程序特別法



- (1) 強化當事人自治解決爭議的功能 (即強化調解)。
- (2) 訴訟迅速原則。
- (3) 採取有利於勞工的裁判費計算方式。
- (4) 便利訴訟的提起，調整管轄權規定。
- (5) 基於勞資關係的特性，課以資方舉證責任。

2、強化勞工專業法庭及專股功能

茲分述如下：

- (1) 制定勞動程序特別法
- A、強化當事人自治解決爭議 (亦即調解) 的功能：參考日本勞動審判法，研議立法明定由法官 1 名、企業經營者代表、勞工代表各 1 名，進行勞動審判程序 (即調解)。
- B、訴訟迅速原則：參照德國勞動法院法 (Arbeitsgerichtsgesetz，簡稱 ArbGG) 第 9 條第 1 項之規定，明定所有審級的程序均應迅速進行，以強化勞資爭議事件的審理效能。
- C、採取有利於勞工的裁判費計算方式：參採德國勞動法院法相關規定，另定勞資爭議訴訟事件之裁判費徵收標準，改採有利於勞工的計算方式。
- D、便利訴訟的提起：研議立法明定勞工可以向分公司、工廠所在地之法院提起訴訟等。
- E、基於勞資關係的特性，課以資方舉證責任：勞資關係之相關資料，通常由資方持有中，勞工往往因難以舉證而受到不利的判決，對其造成不公，研議立法課以資方就部分相關的事實應負舉證責任。

- (2) 強化勞工專業法庭及專股功能

為確保法官之專業化，司法院院設有核發勞工專業證明書的制度，取得該證明書的法官得優先辦理勞工專業法庭或專股案件，及參加勞工專業案件有關之研習。為進一步提升勞工專業法庭及專股之審理效能，除研擬鼓勵法官專業、久任勞工專業法庭或專股的措施外，並宜拓展專業研習課程的內容，除法律相關課程外，另增加人力資源管理、企業經營及產業介紹等課程，以充實法官辦理勞資爭議案件之專業知能。

二、司法院草案之形成與提出

在司改國是會議進行之同時，司法院於 2017 年 1 月正式委託政治大學法學院研究小組於 6 個月內完成初步草案。參與者有姜世明、許政賢、沈冠伶、林佳和、邱羽凡、黃程貫等 6 人。該研究小組經徵詢各界意見後，於 2017 年 6 月 28 日提出初步草案交予司法院。自 2017 年 7 月起，司法院成立草案制定委員會，逐條討論，於 2018 年年初完成，交由司法院院會討論定案完成，並送交立法院！2018 年 11 月 9 日立法院通過，12 月 5 日總統公布，施行日期由司法院定之。勞動事件法全文共 5 章，共計 53 條。有 1 年緩衝期可準備，2020 年初開始施行！

肆、未來展望

一、立法目的的落實

本法第 1 條即宣告此法之立法目的在於建



立迅速、妥適、專業、有效、平等的勞動事件特別處理程序，定位係民事訴訟法之特別法（第 15 條），而其四大主要手段乃是 1、減少受僱人之訴訟障礙、2、促進勞動爭議事件之審判程序迅速化與 3、審判專業化，以及 4、強化當事人自治解決爭議之功能。

針對最重要目的的迅速，在第 8 條更明白宣示。第 8 條第 1 項規定：法院處理勞動事件，應迅速進行，依事件性質，擬定調解或審理計畫，並於適當時期行調解或言詞辯論。第 2 項規定：當事人應以誠信方式協力於前項程序之進行，並適時提出事實及證據。在後續各章中亦有配合規定，例如在調解章規定：30 日內第一次期日，3 個月內 3 次期日終結（第 24 條第 1 項）、當事人應儘由提出事實及證據，原則上至遲應於第 2 次期日終結前為之（第 24 條第 2 項）；在訴訟章中規定一審在 6 個月內審結（第 32 條第 1

項）。凡此均是期能符合、落實第 1 條最高立法目的「迅速」的要求！惟最重要的關鍵在於第 8 條第 2 項當事人之配合！第 2 項若能落實，則法院的處理速度自然能加速，因此，各級勞工行政主管機關的訴訟補助機制宜再強化，尤其是補助範圍應擴及調解時的律師費用，有律師的參與，才有可能落實本條第二項，諸如調解：30 日內第一次期日，3 個月內 3 次期日終結（第 24 條第 1 項）；一審：6 個月內審結（第 32 條第 1 項），也才有可能。

二、組織上的配合與法官人力

第 4 條第 1 項規定：為處理勞動事件，各級法院應設立勞動專業法庭（以下簡稱勞動法庭）。但法官員額較少之法院，得僅設專股以勞動法庭名義辦理之。第 2 項規定：前項勞動法庭法官，應遴選具有勞動法相關學識、經驗者任之。在未來應可確保勞動法庭法官之勞動法專業與經驗，且在立法理由中



亦宣示：未來配合勞動事件法之施行，勞工法庭法官會朝專業且久任之方向遴選之。

未來勞動法庭之人力是否充分，係勞動事件法能否發揮功能的基本條件，在現有人力下，未來案件與業務勢必增加，例如小額訴訟、簡易訴訟案件，若符合第2條之勞動事件定義，則應由勞動法庭處理，另外，調解未來是法官親自為之，且有勞資雙方推薦之委員2人，須相互配合，種種新規定，必會增加勞動法官之工作負擔！會不會造成具資格條件的法官畏懼進勞動法庭，而現任的勞動法庭或專股法官企圖脫離，應是司法院須面對的重要課題。

勞動事件法通過後，司法院民事廳在媒體專訪時表示：未來的「勞動法庭」將遴選具有專業勞動法素養，或是有其熱枕的法官作

為「勞動法官」，譬如說由5個法官來辦所有的勞資爭議案，這樣一年每位法官就能經手40件個案，也能迅速累積經驗；而勞動法官的研習需要時間過度，不可能都是變了專家才去，只能邊做邊學，大量案件累積幾年後，自然就會變成「具有勞動素養」的法官。

至於人力問題，由於是透過調整法官案件類別來達成需求，他認為，暫時不會有人力短缺的問題，但近年來無論何種類別的案件都有上升趨勢，不排除未來案件量會增加，仍需要與行政院討論增加司法院員額。

不過，勞動事件法若如司法院所宣稱的對勞工與工會的訴訟門檻、訴訟障礙大幅降低，且程序迅速化、審理專業化、程序上更有諸多有利於勞工的規定，則難保勞動訴訟案件會不會有大幅增加之發展，值得觀察！

勞動事件法重要立法內容

尚詒法律事務所律師

法律扶助基金會勞工專科律師 吳俊達



「勞動事件法」(下稱本法)將於民國109年1月1日正式實施。未來本法之解釋及運用，對於從事勞資關係及勞資爭議處理工作者，乃需要費心瞭解之重大議題。本文針對立法全貌介紹，期能引領讀者瞭解制度重點所在。

壹、為什麼要有勞動事件法？

本法作為民事訴訟法之特別法，乃立法者考量現行勞動訴訟特殊性，基於保障弱勢勞動者政策而制定。詳言之，在勞資關係存續中，乃至於勞資爭議發生及處理過程中，常見勞方遭遇下列各個面向「結構性不對等」的情況：

首先是「實體權利義務不對等」，包括：勞動契約幾乎由雇主片面制訂，勞工根本毫無置喙、議約或修改餘地。當雇主恣意修改工作規則、勞動條件，勞工僅能被動接受或隱忍。雇主對勞工的指揮監督無所不在，勞工必須承受相當工作強度及壓力。法律對於勞工權益之保障不足，以「勞動基準法」(下稱勞基法)為核心的實體勞動法律體制，無法有效解決勞工在職場上遭遇的各類具體法律問題，造成雇主動輒遊走法律邊緣或灰色模糊地帶。甚至，即使法律已經明確規定，或勞動部已有明確解釋函釋，仍常見雇主無視勞動法令要求。



其次，當勞工想爭取勞動契約或法律規定之基本權益時，仍然將遭遇「爭議協商地位不對等」。例如，勞工經常必須先長期隱忍職場上的剝削及壓迫，方能蒐集足夠的資方違法事證。除非有強大的工會組織作為後盾，否則勞工個別的議約及協商能力嚴重不足，無法對資方形成合理協商的壓力。相較雇主有資力聘請專業法律、人資或企管等顧問，提供法律及人事管理、紛爭處理上的各種建議，每日為生計疲於奔命而過勞的基層勞工，根本無暇充實勞動權益之專業知識，導致在法律觀念上嚴重不足或易受資方誤導。面對資方屢見不鮮的違法，勞動主管機關受限人力，也無法提供勞工爭取法律權益上的強力支援。

再者，當「勞資對等協商」淪為口號，勞工必須透過正式訴訟程序尋求救濟時，依然必須面對「訴訟經濟條件不對等」之困境，包括：勞工通常必須扮演訴訟上原告之角色，必須先承擔發動訴訟的成本，如訴訟費用、律師費，這對因為勞資爭議已經失去工作的

勞工，顯然是一大障礙。雇主設有人資、法務，或有資力聘請律師，面對單槍匹馬的勞工。訴訟經常纏訟多年，造成勞工在金錢支出及精神折磨上，更加不堪負荷。而勞工歷經多年纏訟結果，亦未必能真正實現正義，因為勝訴可能僅是乙紙債權憑證。

此外，勞工更經常遭遇「證據偏在掌控不對等」的嚴重問題。例如，雇主的龐大組織分工，在結構上發生證據切割的效果，涉及雇主違約、違法的事實及證據，經常是跨越雇主內部不同部門執掌，加上雇主幾乎嚴格管控內部資料外洩，導致勞工在蒐證上步步卡關。而勞工經常欠缺第一時間即時蒐集雇主違約、違法事實及證據之「蒐證意識」。甚至，常見勞資爭議爆發第一時間，資方不會給勞方準備及反應時間，違論先尋求專業法律上及蒐證方向上之具體建議。勞工每每需要借助主管、部屬或同事以人證方式，出庭為自己發聲，但雇主對於上述證人都有實質控制力量，導致證人通常難以期待。

貳、勞動事件法有什麼特色？

為有效解決前述不對等，使勞動權益可具體實現，且爭議解決方案可貼近雙贏，遂有本法的誕生，期能迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧（見本法第1條）。本法概分為總則、勞動調解程序、訴訟程序、保全程序、附則共5章計53條，內容由下列七大重點組成。

一、本法特別擴大勞動事件的範圍

本法第2條規定採取擴張「勞動事件」的概念，包括：(1)基於勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議，例如：試用期、解僱、調職、懲戒、積欠工資、加班費、獎金、資遣、退休、違約金、訓練費、違反團協、職場霸凌、工作規則變更或勞資會議決議效力、勞動派遣等傳統勞動訴訟之類型。

另外，(2)建教生與建教合作機構基於高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法、建教訓練契約及其他建教合作關係所生民事上權利義務之爭議；(3)因性別工作平等之違反、就業歧視、職業災害、工會活動與爭議行為、競業禁止及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議，例如：性騷擾、性別工作平等法第7條、就業服務法第5條、隱私權、個資、營業秘密、商業間諜、兼業禁止、競業禁止、罷工、工會言論等等傳統勞動訴訟以外的爭議類型，亦屬勞動事件。

關於「有無本法之適用」，這邊要特別說明供讀者瞭解的是：勞基法是「實體法」，而本法是「程序法」。因此，本法第2條關於「勞動事件」的定義，本法第3條關於「勞工」及「雇主」的定義，都是「程序法」角度的定義。這些定義的目的是，立法者為了要讓「訴訟案件爭議能夠適用本法各條規定

勞動事件法 7 大重點特色

01 → 特別擴大勞動事件範圍

02 → 大幅提升工會法律機能及訴訟權能

03 → 全面降低勞工訴訟成本及障礙

04 → 落實兼顧訴訟中勞工之生計保障

05 → 調解及訴訟程序特別要求迅速

06 → 拉近勞資專業資源之差距

07 → 強化課予雇主舉證責任



來解決」，這樣一個功能性考量、目標之達成，所特別定義出來的「程序性」概念。「案件有沒有本法之適用」、「案件是否根據本法進行調解、訴訟或保全程序」，都和「案件涉及的實體法律關係是否適用勞基法」、「案件中當事人的契約關係是否適用勞基法」，兩者完全脫勾，沒有必然關係。

本法立法者有意擴張「勞動事件」的概念及範圍，而這樣的設計，正是為有助於本法第4條、第16～31條（關於調解程序）、第32～45條（關於訴訟程序）及第46～50條（關於保全程序）等規定，所共同形成的「調解及專業法庭功能」更加能夠擴大適用於「最廣義下的所有勞動關係爭議」。換言之，本法第2條的基本法理是：儘可能『擴大』本條「勞動事件」的範圍，以有效落實第1條的立法目的。

基於以上說明、對本法「程序功能性」的理解，未來我們在決定「案件應不應該適用本法」的判斷上，必須注意以下幾點：

(一)「案件」是否符合本法第2條定義的「勞動事件」，是根據「原告」、「聲請人」這方的「主張事實」，在「形式上」是否符合本法第2條第1項規定的「三款情形」之一，作為判斷標準。只要原告（聲請人）主張「案件原因事實、爭議事實，構成了三款中任一情況」，形式上就符合了「要適用本法進行後續相關程序」的「勞動事件」。

(二)案件中的被告、相對人，可能會抗辯、爭執「契約關係的定性」、「契約內容的定性」、「實體法律關係存否」、「侵權行為存否」等等，但被告、相對人抗辯的理由，均不會影響「案件是否適用本法」之判斷。

(三)舉例來說，雖然被告爭執、答辯說：「雙方的契約關係，根本不是勞動契約，而是委任契約或承攬契約」，但針對這樣的被告說法，法院在判斷「案件是否適用本法」時，完全無須加以考慮。因此，即使法院『初步』檢視雙方契約內容，認為被告抗辯『可能極有道理』、『雙方契約偏向構成委任契約』，法院仍然必須依據本法規定的調解程序、訴訟程序，進行案件的後續處理，不可以將案件排除適用本法，或將案件回歸「民事訴訟法」去處理。

(四)決定「案件是否適用本法」，法院不考慮「最後實質認定的實體法律關係」。在案件依據本法規定的「調解程序」、「訴訟程序」，進行之後，因為經過了詳盡的爭點整理、證據調查，最後法院（法官）邁入結案階段，法院在心證上認為：「案件中的實體法律關係，根本沒有勞基法之適用」、「案件中當事人的契約內容，根本不是勞動契約，而是委任契約或承攬契約」，此時，法院只需要援引「勞基法以外的其他法律規定」，作為案件當事人實體法律關係、

各項爭點的「判斷依據」即可。例如：即使法院最後審理結果，認定「案件排除勞基法的適用」、「原告根據勞基法第 59 條請求職災補償，並無理由」，法院先前根據本法規定業已進行的一切程序，程序上並無任何瑕疵或違法，法院只需要作出實體上「駁回原告請求」的實體判決即可。

根據以上說明，我們可以知道，非典型勞動契約關係，例如：部分工時者、定期勞動契約、派遣勞動關係、電傳勞動）、加盟契約、演藝經紀契約等衍生的爭議，都可以根據原告、聲請人的主張，因為原告、聲請人方主張「實質上是勞動契約關係」，而被涵蓋在本法「勞動事件」的概念下，進而可以適用本法的相關程序。另外，目前實務上常見「規避勞基法適用」的契約類型，例如：自然人承攬、假派遣、加盟、演藝經紀等，依原告、聲請人主張，也可以被涵蓋在「勞動事件」的概念下，並可以適用本法。

此外，在招募過程發生的性騷擾爭議，主張遭受性騷擾的求職者，對於疑似進行性騷擾行為的招募人資主管、公司，提出民事侵權行為連帶損害賠償訴訟。因為符合本法第 3 條關於「求職者列入勞工」、「招募者列入雇主」之規定，所以這個求職過程的糾紛，也可以依照本法來進行後續的爭議處理，包括可以適用本法特別規定的調解程序。此時，雖然在招募、面試階段，根本還沒確定僱用，法律上勞動契約關係還沒成立，但這

個過程發生的性騷擾爭議，仍然構成本法的「勞動事件」，而可由勞動法庭依循本法規定之「調解程序」來處理當事人間爭議。

二、大幅提升工會法律機能及訴訟權能

本法第 40 條肯認工會可提出不作為訴訟，賦予工會事先介入、預防勞資紛爭。又依第 9 條，工會可擔任個案訴訟中勞工之輔佐人，有助未委任律師勞工之訴訟權保障。

對於具有集團性的勞資爭議事件，如過去發生的「關廠工人案」、「華隆工人案」、「復興航空倒閉大量資遣案」等具有「集團性」之類似勞資爭議，未來如再發生，本法第 41、42、45 條賦予工會可提出「團體訴訟」之權能，進而利用本法建置的「調解及專業法庭」一次解決集團性爭議。同時，為了降低工會提出團體訴訟之障礙，增加工會協助勞工起訴的誘因，本法第 13 條特別規定團體訴訟暫免或免收裁判費。

前述條文規定「工會」，並不限於企業工會。資方或須理解：未來產業工會、職業工會的法律角色將大幅提升。職業工會除可合法發動罷工，更能依據本法與雇主直接進行法律戰。因此，向來透過掌控企業工會，以抑制企業內勞工爭取勞權的思維，必須適當調整。正面處理工會的合理協商要求，其「維穩成本」可能會低於不斷應付工會發動法律戰的耗費。雇主何妨與「自主性工會」進行實質協商，將工會的合理監督，視為消弭經營弊病的陽光，以提升企業治理水平，並促



進企業經營穩定。

定，勞工得選擇不受該契約條款之拘束。

三、全面降低勞工訴訟成本及障礙

因應我國普遍存在國際化企業，進行全球化勞務派遣之現實狀態，基於「便利勞工法庭」原則，本法第5條規定：『勞務提供地』或被告（雇主）之住所、居所、事務所、營業所所在地在中華民國境內者，由中華民國法院審判管轄；且國際勞動事件之審判管轄問題，即使勞動契約中有不利勞工之約定，如約定必須由中國、美國法院審判，勞工亦得選擇不受該契約條款之拘束。

在便利勞工訴訟的原則下，本法第6條規定：「勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄。」另第7條規定，關於管轄法院，勞動契約中有不利勞工之顯失公平約

為了減輕勞工、工會之訴訟障礙，本法第11條針對定期給付涉訟之訴訟標的價額之計算，本法12、13、14條分別針對確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費涉訟、工會提出團體訴訟或不作為訴訟、提收入戶勞工及職災勞工提出之訴訟，分別規定減輕裁判及執行費。另加上目前勞動部、縣市政府勞動局輔助勞工律師費的機制，將大幅降低現行勞工提起訴訟的成本。

關此，資方向來倚仗高訴訟成本來抑制勞工起訴的想法，亦需要改變。當勞動訴訟的程序障礙、訴訟成本大幅降低，關於爭議個案，在專業律師分析下，若雇主評估較站不住腳，似應改採企業內協商、訴訟前調解，以免在付出法律賠償外，還須承擔勞檢裁罰，更可能因媒體大幅報導損害企業及經營者形象。

四、落實兼顧訴訟中勞工之生計保障

考量勞工在訴訟過程之生計維持，避免勞工因欠缺經濟收入而放棄訴訟，本法第 46 ~ 50 條關於假扣押、假處分、定暫時狀態假處分等規定，修正了民訴法保全程序的基本架構。

在現行勞動訴訟，勞工聲請保全處分，經常因難以釋明民訴法要求的「保全必要性」，而遭法院駁回聲請。為此，本法第 49 條第 1 項針對「確認僱傭關係存在的保全程序」特別規定：法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。本法第 46 條第 2 項針對「涉及不當勞動行為裁決的保全程序」特別規定：勞工得以裁決決定代替請求及假扣押、假處分或定暫時狀態處分原因之釋明。以上規定均為減輕勞工的釋明責任。

應予注意者，本條規定勞工僅須釋明「勞工有勝訴之望」，而無須釋明「勞工顯有勝訴之望」。因此，如果雇主終止權行使明顯無效，包括：依可知之事實明確違反法律規定（如：超過勞基法第 12 條第 2 項規定 30 日除斥期間、違反勞基法第 13 條職災醫療期間禁止終止規定、違反性別平等工作法 11 條第 2 項禁止懷孕解雇），或其他終止權行使明顯權利濫用、恣意解僱之情況，應可認為已達釋明「勞工顯有勝訴之望」之程度，故當已釋明「勞工有勝訴之望」。

又，本條雇主繼續僱用非顯有重大困難，應考量、權衡：「雇主有無不繼續僱用勞工之重大利益」（前者）及「勞工有受繼續僱用之重大利益」（後者）。關於前者之雇主重大利益，例如：勞資雙方共同的信任基礎、契約基礎已完全消滅；雇主營業上缺少訂單，無繼續僱用勞工可能；基於營業秘密保護，或勞工觸犯刑事犯罪、其他持續在職將重大危害雇主之具體情事。關於後者之勞工重大利益，則如：涉及勞工職業資格或專業證照之確保、專業知識或技能之維護。

另本法第 48 條規定「法院闡明義務」，即勞工所提請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費事件，法院發現進行訴訟造成其生計上之重大困難者，應闡明其得聲請命先為一定給付之定暫時狀態處分。

為了減輕勞工提供擔保金的負擔，本法第 47 條規定：供擔保金額之上限勞工就請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費、勞工保險條例第 72 條第 1 項及第 3 項之賠償與確認僱傭關係存在事件，聲請假扣押、假處分或定暫時狀態之處分者，法院命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一。如勞工能釋明提供擔保於其生計有重大困難者，法院不得命提供擔保。

若勞工遭到雇主不當調動，本法第 50 條規定：勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，法院認雇主調動勞工之工作，有違反勞



落實兼顧訴訟中 勞工之生計保障

調解及訴訟程序 特別要求迅速



工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分。

為使勞工獲得即時有效的權利保護，本法第 44 條特別規定：「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。」未來假執行職權宣告，不再限於民訴法規定「給付金額 50 萬元以下，或 1 年以下僱傭契約關係」的情況。

此外，為兼顧工會提出團體訴訟時「暫時權利保護需求」，本法第 47 條第 3 項規定：依民事訴訟法第 44 條之 1 或本法第 42 條規定選定之工會，聲請假扣押、假處分或定暫時狀態之處分者，亦得減輕或免除擔保金。

當勞工之生計保障需求已能兼顧，勞工提出訴訟可能性勢必大幅提高。因此，倘經由案情分析，雇主敗訴可能性較高，或法律上雇主較為理虧，雇主似應考慮放棄「訴訟打到底」，改採「協商減少損失」的紛爭處理策略。

五、調解及訴訟程序特別要求迅速

在勞工生計維持需求下，本法不論是調解程序、訴訟程序，均要求快、狠、準。

本法第 16、17、18、22 條採取強制調解。本法第 8、23、24 條更具體要求「當事人及法院協力促進調解進行」，尤其調解程序以 3 個月內進行 3 次終結為原則。為了促進調解成立機會，本法第 19 條規定相牽連事件可合併調解，第 26、27、28、29、31 條關於勞動調解委員會提出調解建議、擬制調解成立、由調解法官續行訴訟，以及第 30、25 條關於鼓勵暢所欲言、友善調解環境等規定，都是為了盡可能避免調解破局所設。

調解不成後的訴訟程序，仍採取集中審理，此所以本法第 8、32 條亦要求當事人及法院協力促進訴訟進行，法院以一次期日辯

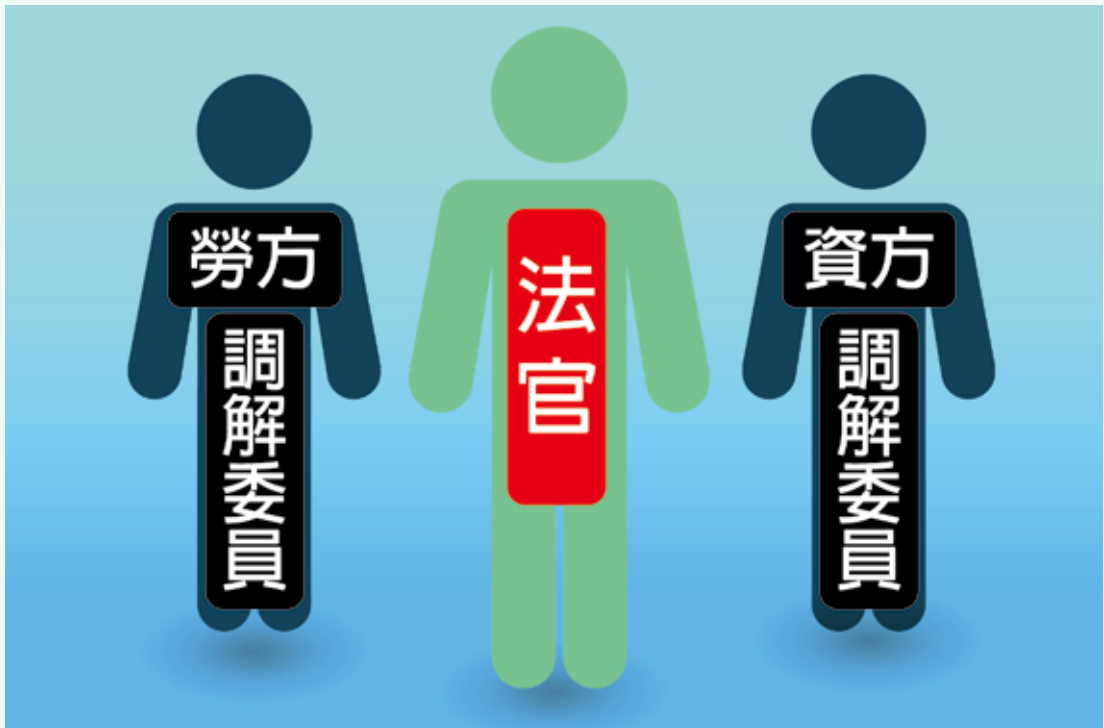
論終結為原則，第一審應於6個月內審結。因此，本法第34條進一步規定：「法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而由主管機關指派調解人、組成委員會或法院勞動調解委員會所調查之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案。」

未來依本法進行的司法調解，與目前各地勞動局進行的行政調解，顯然存有以下功能差異，而讀者應予注意：

- (一) 在本法架構下，未來「勞動事件」（見本法第2條），原則上都會依循本法規定的「調解程序」（例外見本法第16條），由1名法官、2名勞動調解委員3人組成的「勞動調解委員會」來進行調解（見本法第21條）。
- (二) 本法進行的「調解程序」，其特色為333原則，除了由3名調解人合議進行「調解程序」外，另以「3個月內」進行「3次調解期日」終結案件的「調解程序」為原則。此一333原則，乃本法第1條揭示「迅速、妥適、專業、有效、平等」法理基礎的具體展現。
- (三) 目前由各地政府勞動局、勞工局主辦，或社會處兼辦的「行政調解」，固設有由調解人、指派調解委員調查事實之規定（見勞資爭議處理法第12條第3項、第16條第1項），且針對拒絕配合調查之情況亦有行政罰鍰規定（見勞資

爭議處理法第63條第2項），然實務上受限於調解委員之人力、時間，上述規定鮮少使用。凡此長期運作之結果，造成「行政調解」容易流於形式，淪為「觀念勸導」、「單純溝通」的對話平臺，加上「調解委員意見」更僅具「建議參考性質」，毫無任何「實質影響當事人勞資爭議解決方向」的法律效力，更使得「調解成立與否」幾乎完全取決於資方的良心、雙方的讓步空間與協商誠意，導致「促進調解成立」的功能大打折扣、不足。

- (四) 在本法「司法調解」實施之後，現行「行政調解」的功能不足，則相當程度上因為前述說明的嶄新設計（見本法第24條第2項、第3項），而有所填補。換言之，根據本法規定，在本法「司法調解」不成立之後，勞動事件仍會繼續進行的「訴訟程序」，將由「參與勞動調解委員會的法官」直接進行審判（見本法第29條第5項）；且「法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件，由法院勞動調解委員會所調查之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案。」（見本法第34條第1項）。因此，本法「司法調解」過程中的事實及證據調查、爭點整理及建議調解方案，在接續進行的「訴訟程序」中，顯然將在心理上持續影響「承審法官」的心證形成。
- (五) 此一調解程序中「事實釐清、證據調



查、爭點整理（協議簡化爭點）、建議方案」直接轉化成「訴訟資料」的「無縫對接」法律設計，更使當事人、律師在未來面對本法「司法調解」時，不能再如目前面對「行政調解」時的一般處理態度。日後本法正式施行，勞資雙方當事人、委任律師，都必須採取更為嚴肅、積極、盡力的參與程序、事證迅速提出方式，以避免在「司法調解」階段「喪失先機」，甚至招致「調解暨承審法官」對自己主觀印象不佳，甚至已形成不利、難以動搖之心證判斷，進而遭受「敗訴判決」。

(六) 以上「當事人」負有「促進調解進行迅速、有效進行」之程序義務，及「調解

委員會」應依職權「迅速釐清事實、整理爭點、調查證據，並適時曉諭當事人訴訟可能結果（勝敗風險）」的模式、特殊設計，乃本法「調解程序」（下稱司法調解）完全迥異於目前「勞資爭議處理法」第9條至第24條「調解程序」（下稱行政調解）的嶄新設計。

六、拉近勞資專業資源之差距

為協助法院更貼近理解勞動事件之實務情境，提升法官對於勞動事件涉及經驗法則、論理法則的瞭解，並強化其同理心及勞資不對等之情境感受力，本法規定組成「勞動調解委員會」，由專門知識經驗委員協助法官進行調解程序。



勞動部

不當勞動行為裁決委員會 仲裁委員會

Tribunal for Unfair Labor Practice
and Arbitration Committee,
Ministry of Labor



關此，本法第 20、21 條規定：「法院應遴聘就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗者為勞動調解委員。」「勞動調解，由勞動法庭之法官 1 人及勞動調解委員 2 人組成勞動調解委員會行之；勞動調解委員，由法院斟酌調解委員之學識經驗、勞動調解委員會之妥適組成及其他情事指定之。」未來，如何依照勞動事件性質選擇調解委員？如：職災案件可否選任職業醫學專科醫師擔任？金融專業案件可否選任具有財務金融背景之人士擔任？乃調解委員會能否促進調解成立的關鍵。

本法第 46 條第 2 項規定，勞工得以裁決決定代替請求及假扣押、假處分或定暫時狀

態處分原因之釋明。本法第 34 條規定：「法院得審酌勞動主管機關指派調解人、組成委員會（如不當勞動行為裁決委員會）、法院勞動調解委員會所調查之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案。」均可供法院因應個案彈性運用。

七、強化課予雇主舉證責任

在向來勞動訴訟中，「證據偏在掌控不對等」乃造成勞工舉證活動上的重大障礙，經常成為勞工敗訴之主因。

為了消弭勞工舉證活動上遭遇的各種障礙，本法第 24 條第 3 項特別規定：「勞動調解委員會應儘速聽取當事人之陳述、整理

相關之爭點與證據，適時曉諭當事人訴訟之可能結果，並得依聲請或依職權調查事實及必要之證據。」此一規定乃迥異於行政調解制度之全新作法。又，第 33 條更規定：「法院審理勞動事件，為維護當事人間實質公平，應闡明當事人提出必要之事實，並得依職權調查必要之證據；勞工與雇主間以定型化契約訂立證據契約，依其情形顯失公平者，勞工不受拘束。」

針對常見工資認定的爭議，本法第 37 條規定：「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。」所有勞動事件，只要工資金額計算有爭執者，均有本條適用。惟勞工仍應先證明：金額是勞動關係存續中，由雇主所給付；關此，勞工可搭配本法第 35 條、勞基法第 23 條第 2 項規定，聲請法院命雇主提出工資清冊，或提出各年度所得稅扣繳憑單。在本法第 37 條規定下，未來雇主抗辯「非經常性給與」（非工資），應負舉證責任。

另針對工時認定的爭議，本法第 38 條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」所有勞動事件，只要涉及工作時間計算（待證事實）的爭執，均可適用本條。關此，勞工可搭配本法第 35 條、勞基法第 30 條第 5 項規定，聲請法院命雇主提出勞工出勤紀錄。在本條規定下，雇主張「出勤紀錄內記載之出勤時間，勞工有休息，或勞工

未經雇主同意而自行於該期間內執行職務，不應列入工時計算」，亦應負舉證責任。

關於勞工舉證障礙之克服，本法第 35 條規定：「勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。」，乃強化雇主文書提出義務之規定。所謂「依法令」，包括：勞基法第 23 條第 2 項「5 年內工資清冊保存義務」、勞基法第 30 條第 5 項「5 年內勞工出勤紀錄保存義務」等規定。

此外，本法第 36 條第 1 項規定：「文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處新臺幣 3 萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。」，及同條第 4 項規定：「當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。」，此等規定乃雇主違反證物提出義務之法律效果，也是透過裁罰雇主，進而減輕勞工舉證責任。

在本法架構下，未來雇主的「舉證責任」將被大幅要求。因此，雇主必須體認到充分準備證據的重要性，唯有經得起法院檢驗的事實及證據，才能成為支持雇主張的堅強後盾，或在調解程序中為雇主搶佔先機，並成功說服本法組成的「調解委員會」。

透過以上概要性介紹，本文期許能夠幫助讀者理解勞動事件法之機能，並對於勞資雙方均有正面啟發，期雙方共同努力減少勞資爭議發生。

從工會與勞工角度談勞動事件法

全國金融業工會聯合總會秘書長 韓仕賢



《勞動事件法》(以下簡稱本法)是針對勞資雙方因勞動關係所發生之民事紛爭，由法院進行處理時所適用的程序規範，是《民事訴訟法》的特別法，即將於明(2020)年1月1日正式施行。此一勞動訴訟新制之立法目的係為貫徹《憲法》保障國民基本人權、維護人格尊嚴及保障勞資雙方地位實質平等之精神，期能妥適、專業、迅速、有效、平

等處理勞動事件，以促進勞資關係和諧，進而謀求健全社會共同生活。

眾所周知勞資爭議之訴訟耗時，實不利於經濟弱勢之勞工；新制實施後，勞工透過勞動訴訟爭取己身權益的門檻與成本降低，咸認將使勞工提高訴訟意願，甚至改變向來資方的優勢地位¹。媒體甚至預估，今(2019)

1 勞工通常顧慮訴訟曠日廢時，難以獲得即時救濟，以及各種裁判費及律師費之訴訟負擔，訴訟程序上管轄法院、舉證責任等問題，故而卻步；勞動事件法對於前述不利於勞工之訴訟障礙有所改革，像是調整管轄權規定、採取有利於勞工的裁判費計算方式，基於勞動關係特性，課以雇主舉證責任等規定。簡言之，減少勞工的訴訟障礙包括：(1) 為方便勞工起訴，規定勞工得於勞務提供地法院起訴等；(2) 減徵或暫免徵收勞工起訴、上訴及聲請強制執行之裁判費、執行費；(3) 減輕勞工舉證責任，規定雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務等。參見：劉志鵬，迎接嶄新的勞動訴訟時代，<https://www.mol.gov.tw/media/5761150/%E8%BF%8E%E6%8E%A5%E5%B6%84%E6%96%B0%E7%9A%84%E5%8B%9E%E5%8B%95%E8%A8%B4%E8%A8%9F%E6%99%82%E4%BB%A3.pdf> (最後瀏覽日期：2019年11月11日)。



年上半年勞資爭議案件總計 13,192 件，按行業別前五大勞資爭議案件排名為批發及零售業、製造業、支援服務業、住宿及餐飲業、營建工程業，預期將是未來訴訟的重點行業；因為「住宿及餐飲業」、「批發及零售業」及「支援服務業」是低薪族集中的三大產業，這些弱勢族群在新法施行之後，可能會是日後相關訴訟的主體²。

勞動事件包含之事件類型範圍廣泛，本法第 2 條³ 定義其適用對象有三：一、勞動關係當事人之權利事項爭議；二、建教生依與建教合作機構間有關建教合作關係權利義務之規定所生之民事權利義務爭議；三、因勞動關係所生之侵權行為爭議⁴。至於因一般侵權行為所生之民事上權利義務之爭議，其損害之發生與勞動關係之存在無涉，自無依

2. 江非凡，明年勞動事件法將上路 幾家歡樂幾家愁，2019 年 10 月 4 日，<https://udn.com/news/story/6853/4085242> (最後瀏覽日期：2019 年 11 月 7 日)。

3. 勞動事件法第 2 條：

本法所稱勞動事件，係指下列事件：

- 一、基於勞工作法、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。
- 二、建教生與建教合作機構基於高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法、建教訓練契約及其他建教合作關係所生民事上權利義務之爭議。
- 三、因性別工作平等之違反、就業歧視、職業災害、工會活動與爭議行為、競業禁止及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議。與前項事件相牽連之民事事件，得與其合併起訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。

4. 勞動事件法將勞動事件定義為勞資間民事上權利義務所產生的爭議，或者因勞動關係所生之侵權行為的爭議。由於勞動事件法擴大權利義務的依據，放寬對「勞工」與「雇主」的定義，加上與勞動事件相牽連的民事事件，可與勞動事件合併起訴或於訴訟中追加或反訴，以致勞動事件法的勞資爭議範圍擴大。包括企業與派遣人員間如發生就業歧視、職場性騷擾或職業安全的紛爭，即有勞動事件法之適用。依據要派契約，實質的指揮、監督、管理派遣勞工從事工作的企業，都將成為勞動事件法下的雇主。



本法所定特別程序處理之必要，非屬適用本法之勞動事件；此外，涉及工會與其會員或工會會員之間，基於《工會法》、工會章程、工會決議及其所訂相關規範所生民事上權利義務之爭議，則非屬「勞動事件」，此乃立法者有意排除之故。

檢視本法七大重點⁵之一的「強化紛爭統一解決功能」，係為利於爭點集中、提升審判效率及紛爭統一解決，參考德國法制引進團體訴訟之分階段審理模式，故與工會角色密切相關，因其立法目的即冀望「讓本於同一原因事實有共同利益之勞工，可以併案

請求，紛爭一起解決」。經查「工會」這個用詞在本法出現 21 次、影響 11 個條文，俱皆為提升工會法律機能及訴訟權能之重要規定，例如賦予工會可以擔任勞工輔佐人的規定，係認為工會具備輔助勞工進行訴訟行為之知識與能力，而得偕同工會所選派之適當人員到場擔任輔佐人。

本文擬對於本法中與工會有關之重點條文摘要彙整，提供工會及勞工參考，以期提升工會在本法施行之後得以扮演適切、重要之角色。

5. 為建立專業、迅速、便利的勞動事件特別程序，勞動事件法的七大重點如下：一、專業的審理：設立勞動專業法庭。二、擴大勞動事件的範圍：納入建教生與建教合作機構間、求職者與招募者間等所生爭議。三、組成勞動調解委員會：由法官 1 人與勞資專家之調解委員 2 人，共同進行調解。四、減少勞工的訴訟障礙：勞工可以在勞務提供地法院起訴；減輕勞工繳納費用之負擔及舉證之責任。五、迅速的程序：勞動調解於三次內終結，勞動訴訟以一次辯論終結為原則。六、強化紛爭統一解決的功能：讓本於同一原因事實有共同利益之勞工，可以併案請求，紛爭一起解決。七、即時有效的權利保全：減輕勞工聲請保全處分的釋明義務與提供擔保的責任。參見：司法院網站 <https://www.judicial.gov.tw/work/work22.asp> (最後瀏覽日期：2019 年 11 月 9 日)。

一、工會可擔任勞工輔佐人

依《民事訴訟法》第 76 條第 1 項規定，當事人經審判長或受命法官的許可，才能於期日偕同輔佐人到場協助進行訴訟⁶；所謂「輔佐人」係指「輔助」當事人或訴訟代理人為訴訟上陳述之第三人。

本法為了強化對勞工的訴訟協助，第 9 條第 1 項⁷ 規定工會或財團法人可以擔任勞工的輔佐人，亦即工會或財團法人若於章程所定目的範圍內，選派人員（例如工會理事長或幹部）擔任勞工之輔佐人，則勞工即可直接於期日偕同該受指派之人到場擔任輔佐人，以協助該勞工打官司並代為闡述事實，而不用先經過審判長或受命法官的許可。惟「應釋明輔佐人符合該項所定之資格」⁸，例如勞工應提出章程、選派文件或其他可即時調查之證據釋明之；未釋明者，仍須先經審判長或受命法官的許可。

此一條文係最低限度之勞工程序保障，當個別勞工之勞資爭議衍生訴訟時，有處理勞資爭議實務經驗的工會幹部，可於該勞工訴

訟期日陪同擔任輔佐人；至於勞工所選派之輔佐人，係協助勞工進行訴訟，並不以勞工所屬工會為限⁹，而且工會、財團法人及輔佐人，均不得向勞工請求報酬。故提醒建議工會應先於工會章程修訂有關工會任務之規定，增加「協助會員或勞工有關勞動事件法所定勞動事件之處理及相關事項」之任務；未來法院進行審理時，擔任輔佐人的工會幹部只要提供工會選派的證明，例如理事會的決議或是工會指派的相關公文，工會幹部擔任輔佐人之資格即無疑義。

二、工會可提出不作為訴訟

為了減少勞工的訴訟障礙，工會未來擁有提起團體訴訟之權限，其中之一是不作為訴訟，可視為工會事先介入、預防勞資紛爭之機制。依本法第 40 條第 1 項規定：「工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴。」亦即當雇主有侵害多數勞工利益之行為時（例如雇主片面不利益變更勞動條件），個別受損害之勞工常無力或憚於獨自訴請排除，致使多數勞工權益持續受損而無從制止；此際，勞

6. 民事訴訟法第 76 條：

當事人或訴訟代理人經審判長之許可，得於期日偕同輔佐人到場。

前項許可，審判長得隨時撤銷之。

7. 勞動事件法第 9 條：

勞工得於期日偕同由工會或財團法人於章程所定目的範圍內選派之人到場為輔佐人，不適用民事訴訟法第七十六條第一項經審判長許可之規定。

前項之工會、財團法人及輔佐人，不得向勞工請求報酬。

第一項之輔佐人不適為訴訟行為，或其行為違反勞工利益者，審判長得於程序進行中以裁定禁止其為輔佐人。

前項規定，於受命法官行準備程序時準用之。

8. 勞動事件審理細則草案第 8 條第 1 項。

9. 勞動事件審理細則草案第 8 條第 2 項。

工所屬工會得於章程所定之目的範圍內，以工會名義對侵害其多數會員¹⁰利益之雇主提起不作為之訴（惟應委任律師代理訴訟），以預防勞工權益遭受侵害。舉例而言，雇主若經勞動檢查有違法之事實，有些雇主不怕裁罰，故雖經主管機關裁罰後未必即會改正，此時工會就可考慮向法院提起不作為訴訟，針對勞檢所認定雇主違法之行為，主張雇主不得繼續進行，否則將會繼續侵害多數會員權益；一旦不作為訴訟成立的話，法院可以強制執行禁止雇主繼續作為，以防止雇主繼續為之而衍生勞資爭議。

工會提起不作為訴訟，無須個別會員之授權，係於前述雇主如有侵害多數勞工利益之行為時，工會基於保障會員之權益，可以用工會的地位向法院起訴，請求法院命令雇主不能片面變更為之而侵害會員權益。工會提起不作為訴訟，既是為了多數會員之利益，具有公益性，故可免徵收裁判費¹¹，以降低工會團體訴訟之障礙。故該條文不僅係一事先預防勞資紛爭之機制，未來也可提供工會選擇以訴訟手段處理勞資爭議之另一途徑，此有別於現行工會主要透過罷工等爭議行為作為談判籌碼之因應模式；而且工會如果可以妥當運用該條文相關規定，日後將會有效成為工會成長的力量。



三、共通基礎中間確認之訴

我國《民事訴訟法》於 2003 年修正增列特殊型態之選定當事人制度，於第 44 條之 1 第 1 項規定：「多數有共同利益之人為同一公益社團法人之社員者，於章程所定目的範圍內，得選定該法人為選定人起訴。」依此規定，工會於其章程所定目的範圍內，得被工會會員選定為之提起訴訟，工會即得為適格之原告¹²。

基此，工會依《民事訴訟法》第 44 條之 1 受選定，而為其多數會員起訴者，係本於各選定人之請求為之，故法院審理之對象包含涉及全體選定人之共通爭點（如：雇主有無違反勞動法規之行為等）及各選定人之個別爭點（如：受損害之情形、請求權已否罹於消滅時效等）。為使選定人與被告間關於

10. 勞動事件審理細則草案第 67 條第 1 項。此處所指會員係以自然人會員為限，而不包括法人會員。

11. 勞動事件法第 13 條第 2 項：工會依第四十條規定提起之訴訟，免徵裁判費。

12. 鄭傑夫，勞動訴訟，收錄於：臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，新學林，2005 年，514-515 頁。

請求或法律關係之共通基礎前提要件及早確定，本法第 41 條第 1 項明定工會於第一審言詞辯論終結前，得追加提起中間確認之訴，請求對於被告確定選定人與被告間關於請求或法律關係之共通基礎前提要件是否存在之判決，以提升審判效能，並促使當事人得根據該確認裁判結果自主解決紛爭¹³。

工會提起此項團體訴訟，因具有訴訟經濟及便利勞工行使權利之效益，為避免工會依法應預納之裁判費金額較高致無力負擔，其訴訟標的金額或價額超過新臺幣 100 萬元之部分，暫免徵收裁判費¹⁴。本法關於中間確認之訴的設計，更積極和簡化地處理工會會員或同一原因事實有共同利益之勞工的權益；因此提供工會未來在運用本法時，無論是解決不當勞動行為或提起基於會員權益之集體訴訟，提供了更有利的空間。

例如某公司以虧損為由大量解僱勞工數十人，而衍生重大勞資爭議，人數龐大的勞工決定透過司法救濟請求確認僱傭關係；為求達成紛爭一起解決之功能，本件個案勞工可以選定工會為其提起團體訴訟。以本件非法

資遣個案為例，由於本法規定一審要在 6 個月內判決，為使紛爭早日解決，工會為選定人等訴請被告（雇主）給付每位選定人被非法資遣後的按月給付工資。這時候兩造間的僱傭關係存在就是中間確認之訴，工會可對於雇主大量解僱勞工的共通基礎前提要件（雇主以企業虧損之事由解僱員工），要求予以確定，故而以公司並無虧損之事證，作為被告非法資遣的主張，而在中間確認之訴判決後（法院審理認定雇主沒有虧損之事實，判決雇主解僱違法），後續的每個選定人「按月給付工資」之訴求，資方就可以不用再打下去了，因為勝敗已定。亦即，如果法院確認企業沒有虧損，雇主敗訴可能就不會再上訴，因為違法解僱期間的工資雇主要照付，官司打得愈久付得愈多，所以會加速提前解決訴訟。

本法實施在即，然而臺灣的工會組織率低，建議工會除了應該思考如何運用本法，以減少勞工的訴訟障礙，更須提升工會在相關事項的專精能力及處理經驗，才能有效協助勞工訴訟之進行，以保障其會員之勞動權益。

13. 勞動事件法第 41 條：

工會依民事訴訟法第四十四條之一第一項為選定之會員起訴，被選定人得於第一審言詞辯論終結前為訴之追加，並求對於被告確定選定人與被告間關於請求或法律關係之共通基礎前提要件是否存在之判決。（第 1 項）關於前項追加之訴，法院應先為辯論及裁判；原訴訟程序於前項追加之訴裁判確定以前，得裁定停止。（第 2 項）

勞動事件法第 41 條之立法理由參見：司法院網站，勞動事件法逐條說明，file:///C:/Users/user/Downloads/%E5%8B%9E%E5%8B%95%E4%BA%8B%E4%BB%B6%E6%B3%951071205%20(2).PDF（最後瀏覽日期：2019 年 11 月 12 日）。

14. 勞動事件法第 13 條第 1 項：工會依民事訴訟法第四十四條之一及本法第四十二條提起之訴訟，其訴訟標的金額或價額超過新臺幣一百萬元者，超過部分暫免徵收裁判費。

因應勞動事件法 - 從企業及人力資源 面向談起

睿哲管理顧問有限公司總經理 周昌湘



壹、前言

將於明(109)年1月1日正式施行的勞動事件法，定位上雖然屬於民事訴訟法的特別法(為程序法性質，非如勞動基準法等之實體法)，似乎並不直接規範具體勞動權利義務關係。但因為該法打破勞資爭議程序處理上，先天不對等的狀態(例如：耗費時日、舉證責任等)，賦予勞方迅速有效爭取權益的利器，對長期勞資關係衝突對立、信任關係薄弱、規章制度不健全，甚至管理技巧能

力不足的企業組織，將是重大風險的開始，不得不謹慎面對因應。

人力資源部門在企業內主要負責人事制度建立、和諧勞資關係維繫的專業單位。當發生勞資爭議案時，實務上，一般都是由人力資源主管代表公司處理(例如：人資或內部法務人員負責調解程序，而進入訴訟程序後才委任律師處理)，因此作為企業經營者重



要專業諮詢的關鍵角色，應該結合人力資源管理及勞動法律規範，從預防作業開始到現況危機處理、到安撫重建結束，保障勞資雙方權益，圓滿完成任務。

為此，筆者從人力資源管理面向，撰寫本文，期盼能對此次勞動事件法實施，在企業規劃準備上的有所助益，敬請各界先進不吝指教。

貳、企業應法遵經營

公司法第1條第2項：「公司經營業務，應遵守法令及商業倫理規範，得採行增進公共利益之行為，以善盡其社會責任。」即闡明企業必須建立「法遵管理」觀念、制度體系。

在探討勞動事件法的影響和因應之前，其實如何設計合法規章制度、管理作業流程，避免勞資爭議發生，才是治本之道。而這都是根源於公司的組織文化（就是經營者認知意識），如果經營者是常被戲稱的「慣老

闆、惡雇主」（註：「慣」的意思：就是沒有按照「約定」與「法規」來做），例如：一般民營企業老闆掌握大權，追求利潤、計較成本，因此對於依法應負擔的費用，大多抱著僥倖逃避的心態。除非，真正被罰、破財，損失慘重後，才有可能覺悟自新。如果是因為不諳或誤解法令，缺乏或疏忽管理能力，只要願意遵守法令，仍然可以避免爭議訴訟。（例如：缺乏專業人資人員的中小企業）。另外就是企業經營的現實的需求考量，與現行法令窒礙難行，造成違法事項，（例如：平臺經濟下的外送員工身分認定）。所以筆者認為，對企業而言，勞動事件法的規定其實也不是嚴刑峻罰，只是要讓勞動法規範更加落實執行而已。

根據筆者多年協助客戶處理勞資爭議調解的經驗，實務上，絕大多數都是資方已經發生明顯違法的事實，當然也有勞方誤解法令感情訴求的情況。而在行政體系下的調解，通常調解委員（一般較偏袒弱勢勞方）都是以「喬」事情的方式，軟硬兼施的要求資方

「就範」，重點放在金額數字的多寡罷了。

因此，願意遵照勞動法令的公司，其實不必太擔心「勞動事件法」。只要人事制度合法合規，寬待關懷員工，建立友善職場，一定可以輕鬆面對法令衝擊的。但是新法環境下，仍有企業、人資管理者應該關注的「新焦點」，以下筆者以法條內容分析及人資管理實務分別說明。

參、法條分析

一、勞動事件範圍擴大

一般違反勞動法令的爭議事件發生，可能會產生 3 種處罰後果（見表一），而勞動事件法（以下簡稱本法）屬於民事訴訟程序法。（註：因勞動檢查而受裁罰的案件，不服處分者屬於行政爭訟程序，並非勞動事件法處理範圍）

在本法第 2 條適用對象，有下列擴大範圍：

（一）勞資會議決議

勞資會議決議，應由企業分送工會及有關

部門辦理，在誠實信用原則下履行決議，如有情事變更或窒礙難行時，得提交下次會議復議。（勞資會議實施辦法第 22 條參照）未來，如果企業拒絕履行，本法可以為救濟，人資部門為勞資會議行政業務執行單位，必須注意控管。

（二）勞動習慣

指企業中基於多年慣行之事實及勞資雙方之確信所形成之習慣。（本法第 2 條立法理由參照）。實務上常見，企業在招募面試時，會提到多年來公司年終獎金都是給幾個月、外派返任會有升遷加薪機會等情形，未來如果產生爭議，是否會納入，值得後續觀察。

（三）其他因勞動關係所生之侵權行為爭議

其損害之發生與勞動關係密切相關，亦有專業、迅速處理之必要（本法第 2 條立法理由參照）。因此未來勞資雙方之外的第三人，也可能進入本法程序辦理，值得關注。例如：貨運公司的司機撞傷行人、工會罷工造成旅客不便要求損害賠償。

表一、一般違反勞動法令的爭議事件發生 可能會產生 3 種處罰後果

| 處罰種類 | 法令實務見解 | 風險評估 | 參考條文 |
|------|---------------|----------------------------------|-------------------|
| 行政 | 政府主管機關、企業 | 訴願、再訴願、行政訴訟、裁決 | 勞動基準法第 78、79 條 |
| 民事 | 勞工、企業 | 協調、行政（鄉鎮市、勞工局、委外機構）調解、仲裁、勞動調解、訴訟 | 勞動基準法第 56 條職業災害補償 |
| 刑事 | 檢察官、法官、企業、行為人 | 起訴、訴訟 | 勞動基準法第 75 條 ~77 條 |

資料來源：作者自行繪製。

二、雇主責任風險加重

由於本法放寬對「勞工」與「雇主」的定義，與原先勞動基準法定義不同（本法第3條參照），企業要特別注意。例如：透過網路平臺接单送貨的人員、應徵求職者、要派公司、實施建教合作公司等。另外「工會提起不作為之訴」的新規定（本法第40條參照），增加了各類型工會（不限於企業工會）的展現實力機會，只要有兩人（含）以上會員是企業員工，便可以由工會委任律師代理訴訟，對侵害會員利益的雇主，提起不作為之訴。（該條立法理由參照）同時，本法也賦予工會提出「團體訴訟」的權利（本法第41、42、45條參照），提高未來成立發展的誘因及動力，無論目前有无工會組織的企業均須注意。

三、雇主訴訟成本增加

本法基於「保障勞資雙方地位實質平等之精神，期能迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件」（本法第1條參照）的立法目的。在「法院管轄」（本法第5、6、7條參照）、「替代履行的補償金給付」（本法第33條第1項參照）、「文書提出義務」（本法第35條參照）、「違反證物提出命令」（本法第36條參照）、「舉證責任轉換推定」（本法第37、38條參照）等規定下，企業將增加替代補償金、在交通住宿、收集保管文件證物等費用支出。

四、企業管理威信被破壞

企業建立設計人資管理制度、執行指揮命



令行為，是組織紀律威信的表徵，過去被視為不容挑戰懷疑的堅強堡壘，可惜未來在本法保護弱勢勞工、追求公平正義的大旗下，將發生破壞動搖、土崩瓦解的嚴重危機。

（一）證據契約無拘束力

為避免雇主濫用優勢的經濟地位，與勞工以定型化契約方式，訂立對勞工不利而顯失公平的證據契約（民事訴訟法第376-1條參照，指於保全證據程序期日到場之兩造，就訴訟標的、事實、證據或其他事項成立協議），例如：明定是否為延長工作時間，由雇主單方決定之。因為勞工可不受拘束，證據契約形同具文。（本法第33條第2項參照）

（二）金錢給付訴訟進行中，要先支付部分金額

在有關「請求給付工資」、「職業災害補償或賠償」、「退休金或資遣費」的訴訟事件，法院於審理中如發現勞工有因訴訟進行而造成生計上重大困難的情形，有關明義

務，提醒勞工聲請讓雇主先支付一定金額的處分。（本法第 48 條參照）

（三）被解僱員工可以聲請繼續僱用、給付工資

目前在「確認僱傭關係存在」訴訟進行中，被解僱員工必須離開企業，自謀生活。現在本法規定，如果法院認勞工有相當程度的勝訴可能性（例如：未達業務緊縮情形，終止勞動契約理由不合法），且雇主繼續僱用非顯有重大困難（例如：組織部門已不存在）時，該被解僱員工可以依保全程序為暫時權利保護，再回到公司上班，形成尷尬場面。如果有提供勞務事實，就算之後勞方敗訴，不需返還已領工資。（本法第 49 條參照）

（四）被調動職務員工可以聲請依原工作或兩造同意工作內容繼續被僱用

目前企業調動員工後，員工如果不願接受，只能先去新職務報到（避免因曠職 3 日

解僱）然後再進行爭議行為。現在本法規定，如果法院認為雇主調動行為有違法或違反契約之虞（例如：調動後職級、薪資下降，違反勞動基準法第 10 條之 1 規定），且雇主依勞工原職繼續僱用又非顯有重大困難（例如：組織部門已不存在）時，可以依勞工聲請為暫時權利保護，重新返回原職務（工作地點），將破壞人力調度配置工作，造成業務管理困難。

肆、人力資源管理實務因應

一、協助建立守法的企業文化

企業經營管理源於組織文化、價值觀、經營者意志想法、內外部環境變化等主客觀因素。筆者多年對臺灣勞資關係實務觀察，可以說，固然有公平和諧、關懷尊重勞工的優良企業，但也不乏缺乏信賴互動、違法強勢對立的無良企業。而最關鍵人物，就是公司老闆（其實他就是人力資源最高負責人）。



其實，遵守法律是大家都知道的常識，問題是企業經營者，如果有大家長意識（員工就要乖巧聽話）、僥倖心態（反正又不一定被逮到）、現實需求考量（利潤低付不出高成本）、長年形成習慣行為（主管工時採用責任制）等情形，才會徘徊在守法或違法之間。

根據媒體報導，勞動部已經宣示將進行跨部會合作，若企業有重大勞動違規紀錄，將影響行政優惠申請權利，例如外勞申請、上市櫃審查、競賽評比等。甚至有可能不能參加公辦的招募活動。

人資管理者應該扮演正確法遵觀念的宣傳溝通、輔導諮詢者，藉由此次「勞動事件法」實施的機會，提供專業分析建議，提醒企業經營決策者，修正固有錯誤思維，支持企業制度辦法、習慣陋規、作法流程的改善。

二、維護企業良好勞資關係

本法實施後，將改變現有的企業勞資關係環境。

一方面，從法令條文中企業將產生：有形的金錢成本及無形的舉證責任、人資管理及訴訟時間等成本。其實，企業在勞動調解程序時，由調解委員會的曉諭闡明行為，便可預測出「風向」狀態，進而判斷此次爭議訴訟的勝算機率，避免無謂的纏訟。

另一方面，確認日常勞資關係經營及內部

處理機制的重要性：除了目前尚未普及的企業工會外，其實勞資會議、職工退休金管理委員會、職工福利委員會、性騷擾調查委員會、職業安全衛生委員會等現有企業內部勞資互動溝通平臺，早已存在。人資管理者應該依法妥善運用，建立互信互賴關係，降低誤解矛盾，讓衝突爭議早日化解於無形。

如果真的發生勞資爭議，也應該優先透過「內部申訴」制度（勞動基準法第70條第11款、第74條第1項，勞動檢查法第32條，職業安全衛生法第39條第1項，性別工作平等法第13條第1項等參照）處理，而非進行「外部檢舉告發」、「調解訴訟」。人資管理者應該依法對該制度的組織分工、人員配置、程序流程等做適當設計規劃。並進行員工溝通宣導，具體成效宣傳。讓員工對企業的任何不滿抱怨或不法、誤解事件能夠有一定的管道與流程反應及說明處理，家醜不必外揚，減少勞動爭議擴大。

三、執行人力資源管理作業

（一）風險評估預防工作

本法規範屬於調解訴訟程序為主，企業因應最佳方案就是遵守法令規定，避免發生勞資爭議，排除本法的適用。

筆者在輔導講課時，常奉勸企業經營者應該專注在業務、技術和管理，創造組織永續發展，方為正道。不應該為了節省小錢（例如：勞、健保投保薪資以多報少），形成巨大違法風險，煩惱擔心員工檢舉爭議、勞動檢

查受罰。未來企業如果勞動調解、訴訟案件量多繁重，人資人員疲於奔命、心力交瘁，挫折受辱，可能出現「大逃亡」、「找嗚人」的窘境。

建議人資人員，可以按照勞動部公布的「勞動檢查」事項、勞動事件法舉證責任的要求，檢視所有公司現行的規章辦法、表單表格、實務作業流程、部門管理者執行方式，過去發生過的案例改善狀況等狀況。製作一份風險評估報告（包含所有違法之虞的內容），提供企業決策者參考。

尤其對於終止勞動契約、職務調動行為，應先確定事由是否在程序、事實上合法？是否有足夠的證據證明？如果企業無法提出完整或有效的證據，法院認為員工勝訴希望濃厚，將增加負擔給付、回復原狀的管理成本。

（二）進行相關制度、契約規則修正

如果未來要在勞動調解訴訟中能夠據理力爭，建議依照主管機關解釋令、最高（行政）法院判決的意見轉化為勞動契約、工作規則、人事辦法的條款及內部訓練教材內容，

強化人資管理正當合法性。例如：工作規則中有關「非延長工時」定義為：本公司為有效維護員工身心健康，員工應於約定之下班時間 15 分鐘內即離開工作場所；公司基於經營管理權責，有權檢核員工必要之延長工作合理性，故延長工時的認定非以員工自提的工作紀錄為憑，應經直屬主管事前要求或經申請核准始可確認。未經前述程序，即為公司拒絕員工繼續提供勞務，乃員工個人因素留滯工作場。本公司將在該工時紀錄上記載說明，經員工確認。

（三）重視勞動爭議證據管理

為因應本法舉證倒置規定，必須妥善準備、保管依法令應備置的文書，例如：勞工名冊、出勤紀錄和工資清冊等。但是要注意不可以提供造假資料。實務上曾發生公司將員工上下班打卡紀錄更改的造假行為，甚至有人事系統業者提供能（自動）竄改出勤紀錄的功能，建議企業及人資人員切勿以身觸法，得不償失。

（四）加強部門主管管理能力

筆者認為部門主管是第一線的人力資源主

表二、企業人事規章風險評估表（範例）

| 現行規定 | 法令實務見解 | 風險評估 |
|--|---|---|
| 勞動契約第 10 條： 「乙方勞工每次受領甲方公司發給之制服後，繼續工作未滿 6 個月而有終止契約情形者（不論其原因為何），其應負擔制服成本，甲方公司並得自發給之各項報酬中扣抵之。」 | 勞動基準法第 22 條第 2 項、勞委會 89 年 10 月 16 日臺勞資二字第 0043550 號函釋、最高行政法院 108 年度裁字第 1263 號裁定 | 勞動基準法第 79 條處新臺幣 2 萬元以上 1 百萬元以下罰鍰規定顯失公平，條款無效 |

資料來源：作者自行繪製。



管。企業勞動爭議、違法作業的發生，其原因大都來自管理者對勞動法令的錯誤認知、及員工管理、溝通輔導不足所致。

人資人員應該在新進管理人員的訓練計畫中安排對應的課程，例如：「部門主管應知的勞動法令」、「員工輔導溝通技巧」等課程。教材內容可以運用社會新聞案件、同行業所發生的案例、公司內部發生的案例來吸引注意。甚至針對特殊問題（例如：業務人員在外工作時間認定）召集相關部門進行溝通研討、交流分享。

(五) 運用系統軟體功能

本法實施後，對人資管理作業增加不少繁瑣複雜度，不過很多中小企業仍以人工方式進行管理作業，除了費時費工外，如要保留

龐大的紙本資料，留下過程數據、確認文件真實性等事項，將形成極大負擔。建議利用科技工具，以簡御繁，例如：線上出勤打卡、異常刷卡檢核、工資非工資列表等功能。

伍、結語

筆者並不希望本法實施後，由於：勞方提告成本降低、企業舉證責任加重，法院強制調解等規定，讓勞動爭議訴訟成為企業經營的「惡夢」。誠摯盼望企業經營者能做好風險評估，在能力所及下儘量遵守法令。勞方也不應見獵心喜，蓄意刁難。畢竟調解本身就一種讓步妥協行為，勞資關係就像跳探戈一樣，有進有退，順勢流暢。如果企業遵守法令勞資和諧，根本用不到本法規範，那該是多美好的一刻啊！

勞資爭議法律及生活費用扶助辦法 修正重點與內容介紹

勞動部勞動關係司科員 莊育杰



壹、前言

為維護勞工權益，協助勞工排除訴訟上之障礙，勞動部（下稱本部）自 98 年起，陸續提供律師代理酬金、訴訟期間必要生活費用及民事訴訟裁判費等勞工訴訟扶助措施，並透過設立「勞工權益基金」，穩定各項扶助所需財源，同時與財團法人法律扶助基金會合作，借重其廣布之扶助據點及法律專業

資源，提升整體服務量能。

截至本（108）年 6 月底，共計扶助 24,000 餘件，協助勞工爭取應有權益已超過 34 億元，對於勞工循訴訟途徑爭取應有權益，已發揮極大功效¹，且據本部所做之專案滿意度調查報告指出，近 3 年獲扶助之勞工有 9 成以上滿



意整體勞工訴訟扶助措施所提供服務，成效斐然。

鑑於勞資爭議事件除影響勞工個人權益外，更影響其家庭生計，且勞工在訴訟程序中通常居於弱勢，相關證據偏在於資方，不利勞工舉證，而勞資事務亦具有專業性及特殊性，有賴當事人自主合意解決及勞資雙方代表參與程序，多年來國內各界多有我國須制定易為勞工使用的民事特別程序之建議²，該院爰針對勞資爭議事件上述特性及相關建議，制定「勞動事件法」，並定於明(109)年1月1日施行。

「勞動事件法」對現行民事訴訟制度有多項變革，除減少勞工訴訟費用、突破以原就被原則及加強雇主舉證外，該法亦新增「勞動調解程序」，並強化工會統一解決紛爭之功能，本部為因應該法施行，並持續完善勞工訴訟扶助措施相關內容，爰修正「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」。

貳、扶助辦法修正重點與扶助內容介紹

一、扶助辦法修正重點

本部為因應「勞動事件法」施行，並持續落實扶助勞工訴訟之宗旨，著手本次修正，已於本(108)年8月8日公告修正內容，

1. 勞動部新聞稿：勞動部因應《勞動事件法》施行，將擴大勞工訴訟扶助範圍，落實扶助勞工訴訟之宗旨(<https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/41416/>)

2. 司法院107年6月8日第167次院會通過勞動事件法草案：勞動事件法草案總說明(<http://jirs.judicial.gov.tw/GNNWS/NNWSS002.asp?id=341512&flag=1®i=1&key=%B3%D2%B0%CA%A8%C6%A5F3%AA&MuchInfo=&courtid=>)

並預計於明(109)年1月1日施行，以完善訴訟扶助機制，主要重點如下：

(一) 納入勞動調解程序

勞動事件法採調解前置原則，而勞動調解程序係為強化當事人自主解決爭議功能，由法官及勞動調解委員參與程序，本迅速妥適等原則處理勞資爭議，惟考量申請人多為經濟弱勢之勞工，為協助勞工在調解階段爭取應有權益，提供律師代理酬金、聲請費及必要生活費等法律扶助，實有必要，爰擴大扶助範圍。

(二) 提供工會法律扶助

為有效落實勞動事件法強化紛爭統一解決之功能，將工會依勞動事件法第40條或依

民事訴訟法第44條之1，向法院聲請勞動調解或起訴納入勞工法律扶助範圍，實有必要，爰新增工會集體訴訟之扶助。

二、修正後勞工訴訟扶助內容介紹

(一) 可申請扶助之情形

1. 勞工有以下情形之一，經主管機關調解不成立而向法院聲請勞動調解或起訴，且非屬有資力者，可申請律師代理扶助：

- (1) 與雇主發生勞動基準法終止勞動契約、積欠資遣費或退休金之爭議。
- (2) 遭遇職業災害，雇主未給與補償或賠償。
- (3) 雇主未依勞工保險條例或就業保險法辦理加保或投保薪資以多報少，致勞工受有損失。
- (4) 依民事訴訟法第44條之1第1項規定，



- 選定工會向法院起訴，且勞工非屬有資力者，可由工會提出申請。
- (5) 不當勞動行為裁決委員會裁決認定雇主有不當勞動行為，雇主仍以勞工為被告提起訴訟者。(得不經調解程序)
 - (6) 因雇主違反職業安全衛生法致勞工發生職業災害之刑事審判程序開始前之律師代理。
2. 工會認雇主侵害其多數會員利益，經主管機關調解不成立，依勞動事件法第 40 條第 1 項規定向法院起訴，且非屬有資力者，得申請律師代理扶助。
 3. 勞工因與雇主發生勞動基準法終止勞動契約、積欠資遣費或退休金之爭議，經主管機關調解不成立而向法院聲請勞動調解或起訴，且勞工非屬有資力者，可申請聲請費、裁判費之扶助。
 4. 勞工因終止勞動契約所生爭議向法院聲請勞動調解或起訴，於該期間未就業，有下列情形之一且屬無資力者，可申請勞動調解及訴訟期間必要生活費用扶助：

- (1) 請求給付資遣費或退休金。
- (2) 請求確認僱傭關係存在。
- (3) 請求雇主依法給與職業災害補償。

(二) 扶助項目

1. 勞動事件之律師代理酬金(包含勞動調解程序、訴訟程序、保全程序、督促程序、強制執行程序、文件撰擬及刑事告訴等)。
2. 勞動事件之聲請費、裁判費(包含調解程序、訴訟程序、保全程序及督促程序等)。

3. 勞動調解及訴訟期間必要生活費用。
4. 依仲裁法仲裁、不當勞動行為裁決案件之代理酬金。

(三) 受理申請單位

1. 以個別或多數勞工為申請人之勞動事件律師代理酬金，可向財團法人法律扶助基金會洽詢，聯絡電話：412-8518(市話可直撥，手機及外縣市請加 02)
2. 以工會為申請人之勞動事件律師代理酬金及其他扶助項目，可向勞動部洽詢，聯絡電話：0800-08-5151

參、結語

勞動事件法之施行，對我國勞動訴訟制度之變革甚鉅，勞工循司法途徑進行救濟之障礙，已有一定程度降低，但面對經濟、社會資本相對優勢之雇主，完善勞工訴訟扶助各項措施仍有必要，期望本次辦法之修正，將勞動調解程序及工會集體訴訟納入扶助，能夠落實本部推動勞工訴訟扶助措施之宗旨，協助勞工爭取應有權益。

修正後「勞資爭議法律及生活費用扶助辦法」將與「勞動事件法」同步，於 109 年 1 月 1 日施行，有需要且符合申請資格者可依相關規定向本部提出申請，相關規定及表格可逕至本部首頁 / 便民服務 / 捐補助專區 / 本部捐補助規定中之「勞工訴訟扶助」下載(網址：<https://www.mol.gov.tw/service/18394/18395/23118/>)。

勞工創業協助相關規定說明

勞動部勞動力發展署創新中心助理研究員 柯嘉欣



創業是就業的選項之一，要考慮的面向很多，包含商機選擇、風險評估、顧客來源、營業地點選擇、產品差異性、原料供應鏈、財務規劃與管理、員工招募、培訓與管理、產品研發、行銷策略、品牌經營等，創業前若能充分做好準備工作，將能降低日後面對市場競爭的各樣衝擊。

創業過程中，難免會遇到一些經營上的困

難，或需要突破的瓶頸，勞動部（以下簡稱本部）長期致力陪伴民眾在創業路上站穩腳步，提供許多創業協助措施，摘述如下：

一、免費創業研習課程：鼓勵民眾創業，穩定事業經營，依民眾創業各時期之需求，規劃創業入門班、進階班、精進班、網路行銷等研習課程，提供創業趨勢分析、創業前準備、創業計畫書撰寫、經



營管理及行銷措施等相關創業知能與培訓；並因應數位學習趨勢，於勞動力發展數位服務平臺開設創業數位課程，提供民眾不限時間、地點及載具之學習方式。

二、免費顧問諮詢輔導：遴聘具產業知識與專長之創業顧問，依創業者需求提供創業前、中、後期之全程免費創業諮詢輔導服務，協助創業者排除創業障礙及穩定事業經營。

三、創業貸款及利息補貼：本部為減輕民眾

創業資金壓力，提供創業貸款措施包含「微型創業鳳凰貸款」及「就業保險失業者創業貸款」，措施內容如下：

(一) 微型創業鳳凰貸款

1. 適用對象：20 歲至 65 歲女性、45 歲至 65 歲國民及 20 歲至 65 歲設籍離島居民。
2. 貸款額度：於 108 年 4 月 19 日修正「微型創業鳳凰貸款要點」，最高貸款額度由新臺幣 100 萬元提高為 200 萬元（僅辦有稅籍登記之小規模商業最高貸款額度為 50 萬元），在額度上限內最多可再申貸 2 次。



3. 貸款利率：按郵政儲金 2 年期定期儲金機動利率加年息 0.575% 機動計息（目前為 1.67%）。

4. 貸款期間及還款：每次貸款期間最長 7 年，按月平均攤還本息。

5. 利息補貼：一般貸款人於每次貸款期間前 2 年利息由本部全額補貼；另符合特定身分並檢具證明文件者，每次貸款期間前 3 年利息由本部全額補貼，第 4 年起貸款人固定負擔年息 1.5%，利息差額由本部補

貼，但年息低於 1.5% 時，由貸款人負擔實際全額利息。

6. 保證條件：免保證人、免擔保品，並提供 9 成 5 信用保證。

（二）就業保險失業者創業貸款

1. 適用對象：65 歲以下之曾經投保就業保險，且所營事業登記前 14 日內無就業保險投保紀錄者。

2. 貸款額度：於 108 年 8 月 26 日修正「就



業保險失業者創業協助辦法」，最高貸款額度由新臺幣 100 萬元提高為 200 萬元（僅辦有稅籍登記之小規模商業最高貸款額度為 50 萬元），在額度上限內最多可再申貸 2 次。

3. 貸款利率：按郵政儲金 2 年期定期儲金機動利率加年息 0.575% 機動計息（目前為 1.67%）。
4. 貸款期間及還款：每次貸款期間最長 7 年，

按月平均攤還本息。

5. 利息補貼：每次貸款期間前 3 年利息由本部全額補貼，第 4 年起貸款人固定負擔年息 1.5%，利息差額由本部補貼，但年息低於 1.5% 時，由貸款人負擔實際全額利息。

如想瞭解更多創業貸款、創業課程及諮詢輔導等資訊，可撥打免付費專線 0800-092-957，或至微型創業鳳凰網 (<https://beboss.wda.gov.tw>) 查詢。

雇主應依規定為適用新制之永久居留外籍人士申報提繳勞工退休金

勞動部勞工保險局勞工退休金組專員 蔡滋芳
專員 陳柏元



壹、前言

《勞工退休金條例》自 108 年 5 月 17 日起修正生效，將取得永久居留之外籍人士納入適用，自是日起到職且適用《勞動基準法》者，一律適用新制，雇主應提繳至少每月工資 6% 的新制退休金，儲存於勞動部勞工保險局（以下簡稱勞保局）設立的個人專戶。其政策目的係考量永久居留之外籍人士以長久居住我國為目的，是類人員多屬專業人才，為鼓勵其在臺服務，故比照外籍配偶納入適用對象，以保障其退休後老年生活。

貳、永久居留外籍人士納入勞工退休金條例之制度銜接

為保障永久居留外籍人士在修法生效前（108 年 5 月 16 日以前）到職者可以繼續選擇適用《勞動基準法》之勞工退休金制度（勞退舊制），該條例第 8 條之 1 明定是類人員可以選擇繼續適用勞退舊制，不過必須在 6 個月內（108 年 11 月 16 日以前）向雇主表明，屆期末表明適用舊制者，就應適用勞退新制，雇主須依法於期限屆滿 15 日內（即 108 年 12 月 2 日以前）向勞保局申報提繳新制退休金。



值得注意的是，《外國專業人才延攬及僱用法》前已於 107 年 2 月 8 日施行，依該法第 11 條規定略以，受聘僱從事專業工作且取得永久居留之外國專業人才自是日起適用勞退新制，雇主應依法按月為是類人員提繳不低於其每月工資 6% 之退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，而該法施行日以後到職者，一律適用勞退新制。且由於該法為特別法，如已依該法規定適用勞退新制者，應優先適用該法，不得再主張以永久居留外籍人士身分變更適用制度。

參、永久居留外籍人士適用勞退新制 相關權益

適用勞退新制之永久居留外籍人士，可享有以下權益：

- 一、勞工退休金可累積帶著走：如轉換工作，前後提繳年資可併計，退休金可累積帶著走。
- 二、個人自願提繳可享稅賦優惠：得在其每月工資 6% 範圍內另行自願提繳，自提退休金並得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。
- 三、退休金有最低保證收益：勞工領取退休金時，存儲期間退休金運用收益不得低於 2 年定存利率計算之收益，如有不足，由國庫補足。
- 四、年滿 60 歲即可請領退休金：年滿 60 歲即可請領退休金，提繳年資滿 15 年者得

選擇請領一次或月退休金，未滿 15 年者，請領一次退休金。

為使永久居留之外籍人士掌握新制特色、制度銜接、請領條件及勞退個人專戶查詢管道等資訊，勞保局已製作英文版簡報，建置於該局全球資訊網 (<https://www.bli.gov.tw/EN>)，供勞工朋友瀏覽下載。

肆、違反勞退條例經處以罰鍰或加徵滯納金，將公布事業單位相關資訊

為督促雇主履行提繳勞工退休金及繳納滯納金之義務，勞退條例本次修正已增訂第 53 條之 1 規定，雇主違反本條例，經勞保局處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處分金額。因應永久居留之外籍人士納入適用勞退新制，勞保局除於官網發

布相關訊息周知，並已通函 50 萬餘家單位修法後之相關規定，以避免雇主不諳法令而遭受處罰。另勞保局亦運用內政部移民署提供永久居留者資料，比對勞保加保勞退尚未提繳者之所屬單位，寄發通知提醒應於 108 年 12 月 2 日前申報適用新制者提繳退休金，以保障勞工權益並避免受罰。

伍、結語

永久居留之外籍人士長久居住我國並從事工作，與我國國人共同為臺灣經濟打拚，為保障是類人員退休生活，雇主實有依法為其提繳勞工退休金之責。提醒雇主應依規定申報提繳新制退休金，並於期限內繳納，以維護勞工權益。如未依規定辦理，勞保局將處以罰鍰或加徵滯納金，並依法公布單位名稱、負責人姓名等相關資訊，請雇主多加注意及配合，共同建構一個勞資雙方互相扶持、雙贏的退休經濟安全制度。



訂定「食品外送作業安全指引」 精進外送作業安全保護

勞動部職業安全衛生署組長 李文進
科長 陳志祺
技正 陳永楠



近年來餐飲外送服務興起，食品外送平臺業者多以快速到餐及多元食物類型供選擇等便利性，吸引民眾使用，外送員也因為了多賺搶單及外送平臺制定的限制送餐時間規則，造成食品外送員車禍事故頻傳，引起社會大眾關注食品外送員之勞動安全。有鑑於食品外送作業風險，除交通期間易發生被撞、碰撞等交通事故外，於戶外高低氣溫環境下作業，亦可能引起相關疾病危害等，勞動部職業安全衛生署為了強化食品外送作業之安全保護機制，避免外送員發生災害，於

108年8月29日邀集11家業者研商「食物外送員作業安全保護」事宜，並於同年10月2日參考各界建議及實務需求後，訂定發布「食物外送作業安全指引」，提供外送業者參考運用，內容除包括汽油量、機油燈、煞車功能、輪胎等車況檢查項目、確認已投保強制險、意外險等相關保險、遵守交通法令、避開危險、不搶快、注意保持適當距離等防禦駕駛觀念外，也明列熱適應、足夠飲水、穿著透氣工作服、定時休息、健康管理等熱危害預防內容，同時也要求外送業者，對於



地方政府因天然災害宣布停止上班期間（如颱風天等），經評估各項資訊，認有顯著或有可預見風險時，應即停止從事食品外送作業，以維護外送員之生命安全。為再強化食品外送作業安全及權益保障，於同年 12 月 2 日修正發布「食品外送作業安全指引」，增列食品外送業者應置備安全帽、反光標示等防護設施、低溫預防措施，及避免工作負荷及績效壓力等造成外送員身心健康危害。同時，於該指引內容增列外送業者應於合理範圍內予以適當分派工作及提供足夠相關保險保障，並增列保險建議種類及額度檢核表供外送業者遵循。

「食品外送作業安全指引」係就可能發生之危害風險，如交通事故及可能因戶外高低氣溫環境引起之相關疾病危害等，提供災害預防之行政指導措施，指引提供之安全管理原則，包括分級管理、交通事故災害防止、熱疾病危害預防、低溫危害預防及事故處理等 5 大面向，分別簡要說明如下：

一、分級管理：業者應事先訂定食品外送作業安全之評估機制、流程及相關表單，經由對食品外送員之工作環境或作業危害，如淹水、強風、大雨、道路受損、物體飛落等實施危害辨識及評估，並依評估結果，採取因應之分級管理措施，如為具顯著風險或媒體報導具可預見之風險時，即應停止食品外送作業，對於中度風險則應採取相關防護措施，如使用安全交通工具執行食品外送作業、限縮食品外送作業區域至一定距離以內或採取其他防護措施等。

二、交通事故災害防止：外送前應實施車況檢查，如汽油量、機油燈、煞車功能與輪胎等，確認已投保相關保險如強制險、意外險、額外之商業團體保險等，以保障外送員權益，及應教育外送員遵守交通法令規定，具有「預測危險、避開危險」防禦駕駛觀念，並穿戴反光背心或配置反光標識等措施，以防止交通事故災害發生。

- 三、熱疾病危害預防：應參考交通部中央氣象局發布之溫度及相對濕度資訊，找出作業現場對應之熱指數值，評估熱危害風險等級，並依其風險等級採取對應措施，如實施熱適應訓練、穿著舒適工作服、身體循環調節機能差，應避免長時間從事高氣溫戶外作業，及對外送員應施以熱疾病預防相關教育宣導，並就高氣溫戶外作業危害防範措施實施檢核。
- 四、低溫危害預防：應參考交通部中央氣象局發布之低溫特報資訊，並採取預防教育宣導及提供多層次保暖、透氣工作服等危害預防措施。
- 五、事故處理：發生車禍時，應即停車以雙黃燈及三角牌警示後方來車避免追撞，撥打「110」報警處理，保留現場以利警方採證，做為未來肇事責任研判的依據。如有人傷亡，應即採取必要之急救、搶救等措施，迅速撥打「119」尋求救護車將傷者送醫急救，並於事後實施事故調查、分析及作成紀錄，對發生死亡、



罹災人數在 3 人以上或罹災人數在 1 人以上，且須住院治療之職業災害，應於 8 小時內通報當地勞動檢查機構。

目前外送業者多使外送員利用機車、自行車等交通工具從事食品外送作業，為避免發生交通事故災害及權益保障，應提供符合規定之安全帽、反光標示及緊急用連絡通訊設備等必要安全衛生設備及措施及提供足夠相關保險保障，並評估交通、天候狀況、送達件數、時間及地點等因素，於合理範圍內予以適當分派，以避免造成身心健康危害，及設置安全衛生管理單位或管理人員從事安全衛生管理，同時對外送員施以從事工作與預防災害所必要之安全衛生教育訓練，訂定適合實際外送作業需要之安全衛生工作守則，供食品外送員遵行，定期或不定期實施作業安全稽核，督導落實風險評估、安全管理及改善措施，適時檢討風險評估結果，必要時予以修正，傳達給相關人員周知。另為落實自主管理，外送業者得參考本指引，依本身實際需要及相關法規要求，適度修正及調整，訂定符合實際需求之外送作業危害防止計畫，並據以執行。

勞動部職業安全衛生署後續為再強化食品外送員安全衛生防護機制，將持續滾動檢討修正指引相關內容，以符合產業發展需求，並促請外送業者配合本指引之訂定發布，儘速加強安全衛生措施及落實自主管理，以保障外送員之安全與健康，俾有效防止職業災害發生。

迅速公平調解止爭 誠信協商共創雙贏 團體協約簽訂單位與勞資爭議資深調解人 表揚暨感謝典禮

整理撰文 黃敏惠



勞動部長許銘春指出因應勞動事件法明(109)年將上路，未來將強化調解機制，提供多元協助。

勞動部於今(108)年11月15日假臺中市大墩文化中心，舉辦團體協約簽訂單位與勞資爭議資深調解人表揚暨感謝典禮，勞動部長許銘春、臺中市政府勞工局長吳威志及各縣市勞資關係協會代表出席，會中表揚20名資深調解人及90組團體協約單位，希望透過多項鼓勵政策，強化勞資雙方關係與權益。部長許銘春致詞時表示，

團體協約是透過工會集體的力量，讓勞方與資方協商，談判出優於勞動基準法(以下簡稱勞基法)的條件，是工會成立最大的意義，勞動部推動許多鼓勵勞資雙方簽訂協約的措施，包括輔導課程與鼓勵金等，也感謝雇主願意站在和諧共處的基礎上，支持團體協約。

為鼓勵工會締結團體協約，提升會員的勞動條件，勞動部自105年起訂定「勞動部獎勵工會簽訂團體協約實施要點」，依簽約內容核發獎勵金，從新臺幣5萬元起，最高可達

30萬元，長期以來勞動部推動企業與工會簽訂團體協約，除提升勞工權益，也有助於穩定勞資關係，至於勞資爭議部分，則依「勞資爭議處理法」設有調解人機制，透過調解



勞動部長許銘春會中表揚20名資深調解人及90組團體協約單位，感謝雇主願意支持團體協約促進和諧共處。

人的溝通及協商技巧，讓勞資雙方儘速就爭議達成共識。近年來工會簽訂團體協約的量與質皆有顯著的提升，勞資雙方協商簽訂團體協約，內容優於勞動法令，誠屬不易，除展現勞資雙方高度自治的和諧勞資關係外，對於勞資雙方促進員工權益所付出的努力，應值得鼓勵及肯定。

部長許銘春指出，雖然勞資爭議是不可能完全避免，政府有責任擔任勞資雙方的和事佬，勞動部也投入許多資源在調解人制度，近幾年每年調解案件逾2萬件，調解成功率約5成，因應勞動事件法明年將上路，未來將強化調解機制，提供多元協助。

專業公正樂在助人 資深調解人 - 彭紹璋

調解的目的是透過中立之第三者，提供其經驗與能力，協助勞資雙方繼續溝通與協商，以解決雙方之爭議。也因此調解人之組成多元，其中有律師、勞政退休人員、工會幹部、企業人資法務、記帳士、勞工局志工、企業負責人等。對於京展數位媒體科技公司執行副總彭紹璋而言，擔任調解人一職，是計畫之外的事，直至今日約莫有10年調解人經歷。

彭紹璋指出現今產業最常見的勞資爭議，以他服務的所屬地域來看，「加班費」應屬



資深調解人彭紹瑋認為調解人是種執業，是種「助人」的執業。

大宗，而「給付資遣費爭議」、「職業災害補償爭議」也不遑多讓，僅次於「加班費」案例。近年「薪資短給」或「遲延給付薪資」或「勞保投保爭議」的數量也有漸次增加之勢。印象中最深刻的爭議是某次調處「加班費」，基於尊重雙方自主意願，不但開了2次調解會議，並於主持第2次調解會議時，為了「加班費」計算問題，足足花了3個鐘頭，會議圓滿結束的同時，也達到他個人主持調解會議最長紀錄5小時。彭紹瑋表示勞資調解會多數冗長，因此擔任調解人首先必須要「坐得住」，才有辦法承受持久進行之苦。再來是「頂得住」會議中不斷發生的爭執與衝突。同時也要「聽得住」，以持高度專注聆聽雙方重覆贅語式的表達。以及「穩得住」保持會議在高度聚焦下進行，最終便是「和得住」即使會議在歷經極大衝突之下，也能讓勞資雙方安靜地簽字離開。

在調解過程中，彭紹瑋認為未曾遭受到極大困難，最多就是勞資雙方為了「法意」而僵持，各有見地互不相讓，無法達到共識，此時，彭紹瑋多是請求地方主管機關協助釋疑，企業化解認知的矛盾和差異。他認為，社會工作領域中有很多值得調解人學習、領略和參酌的實務，在調處過程中，若能藉之，相信會對調解會議進行多所助益，也會使調解人更能認知雙方爭執所在和切入調處爭執的方向。

勞資問題，自有商業行為以來，就有也一直存在，今日，多數人認為勞資問題增加，彭紹瑋認為最大原因來自於現今訊息流動快、傳達透明、受薪勞工普遍低薪和景氣榮枯所致。以新竹縣市為例，眾多的中小企業因為仍採行「人情」治理，而常常造成組織內許許多多所謂「不成文規定」，當遇上100年勞動法令大翻修的情境時，自然而然地，過往被認為是「理所當然」之事，對於現下來說，就得見人見智了。彭紹瑋表示：「過去做錯了，不表示現在就要繼續錯下去。」若撇開大環境因素，目前勞動部所推廣的「落實勞資會議」、「協助簽訂團體協約」、「入廠建構勞資關係夥伴雙贏」都是協助事業單位重整人力資源的助力以及降低勞資爭議的舉措，值得為大家推薦。

彭紹瑋認為調解人是種執業，是種「助人」的執業，他以心理學行為學派說法為例：「苦痛常恒久，快樂一剎那」，即使短暫，調解

人都應該是在做「剎那間創造永恆」的事業。彭紹璋表示：「如果您常有『路見不平拔刀相助』的念頭、曾有『歡喜做、甘願受』的志業之心、或有『眾生平等』的概念，歡迎您加入調解人的行列。」

強化集體勞動關係 讓勞基法不再只是樓地板 資深調解人 - 葉品言

葉品言自 100 年開始擔任勞動部獨任調解人的工作，最初是想透過調解來幫勞工爭取權益。並透過調解協助組織工會凝聚力量。在參加獨任調解人培訓時，時值休息時刻，講師把葉品言叫了過去，詢問他為何想擔任調解人。講師對葉品言說，調解人的工作會看到很多的不如意，許多人生的困頓與窘境，再三與葉品言確定擔任調解人的意志，要他搞清楚，對於葉品言而言，當年那段對話是一個省思，提醒自己不要忘記擔任調解人的初衷。

當葉品言接到勞工局轉來的案子，會先看申請人的主張，了解勞工的訴求、如果遇到比較特殊的情況，會優先查詢法院是否有相關的判決。他表示調解人除了要對勞動法令有基本的認識，調解過程中還要能不預設立場並且傾聽雙方的訴求與說法，設法為勞資雙方取得共識。服務至今，有時看到資方違法的情況很明確，但雇主寧願被勞工局處罰，也不願意給予勞工法定權益，甚至放話要勞工去打官司。遇到這種情況，葉品言深感無奈。

雖然遇到令人深感無力的案例，但有時也會遇到令人振奮的好結局，葉品言印象最深的是一群司機，他們的勞動條件因為公司業務一再轉包的結果，造成勞動條件愈來愈差，可以說每一年新標案，他們的勞動條件就被砍一次。這群司機就連續被砍了 2 年的薪水，最後他們去高雄市政府勞工局求助，勞工局將他們轉介到高雄市產業總工會。在葉品言的協助下，最後這群司機成功組織了工會，並且在大家的努力下提高了勞動條件。

葉品言認為擔任調解委員最大的成就感是幫勞工拿到應有的權益，免去訴訟之苦。同時讓勞資雙方了解勞動法令，避免將來可能發生的爭議。在調解的過程裏，如何確保勞工權益不受損是一大挑戰。因為調解一定要雙方合意才算成立，這也給了資方很大的籌



葉品言認為擔任調解委員最大的成就感是幫勞工拿到應有的權益，免去訴訟之苦。

碼。追求調解成立跟法定權益的保障間該如何拿捏，是門很深的學問。為了讓調解成立，不僅僅要思考勞工的讓步是否合理，而勞資雙方的權利義務在調解的過程中是否有取得平衡點，葉品言認為這是所有調解人都會面臨的一大挑戰，也因此調解人要不不斷進修，與時俱進。

在調解的過程裡，葉品言發現不僅是勞工，有許多雇主對於勞基法是一知半解或是不了解。透過調解不只讓勞資雙方解決這次的爭議，也希望讓雙方了解勞動法令的規定，避免將來的爭議。如何加強勞資雙方對勞動法令的認識。一個是學校教育增加勞動法令的介紹；另一個就是公司設立時可以發一本基本勞動法令規定如工資工時、勞保重要性等等的適法規定給予資方。所謂不教而殺謂之虐，企業當然要守法，但如何讓企業了解法令規定，也是政府應有的責任。

葉品言表示透過調解的程序來擴大勞工的集體力量，讓調解不只是個別勞動權益，也包含了集體勞動權益，而組織工會，利用集體力量的集結才能夠真正達到擴大勞工的談判籌碼。105年的勞資爭議件數是25,587件，其中權利事項佔了25,478件，調整事項只有109件。所以工會透過調解來爭取集體勞動權益的比例偏低，這也反映在團體協約簽訂的比率不高。如何在調解的過程中讓勞工除了知道個別的勞動法令，甚至知道集體力量的重要。這也是葉品言時時提醒自己的。因為只有當團體協約的簽訂更加普及，勞工

能透過透過集體力量來提升勞動條件，勞基法才會真正成為樓地板而不是天花板，勞動權益的保障才能更落實。

共創友善職場 樹立業界典範 臺灣本田股份有限公司企業工會

臺灣本田股份有限公司企業工會於100年成立，其成立近8年以來，持續以保障會員權益、促進勞工團結、改善勞動條件及建構穩定且和諧的勞資關係而努力。工會於104年首次與公司簽訂團體協約，並於107年3月31到期，第二版團協也於107年4月1日生效。當初簽定團協的契機為薪資部分有爭議，為了要讓員工在未來更有保障，就朝向制定團協的方向前進。由於臺灣本田為日本



臺灣本田股份有限公司企業工會理事長孫傳泰表示簽訂團體協約後對於資方、工會組織、工會會員三方好處多多。

公司體系，日本總公司對於工會及團協均有一定的認知，所以在制定過程中總公司抱持著正向的態度鼓勵，因此在制定團協之後工會組織、會員相關權益較於之前更有保障。

為了建構企業永續發展的基石，工會在勞資雙方的共同支持下，訂定優於政府機關、法定的休假天數及工作天數外，更將員工福利、獎金發放規則、休假制度及工會權益予以明確化，落實勞工權益能獲得的確實保障。臺灣本田股份有限公司企業工會「勞資團體協約」的簽訂，不僅創造勞資雙贏環境，更樹立了推動勞資良性互動的典範，其中包括：

- 一、團協內容中有列出獎金制訂方式，也就是春鬪，藉由理性的談判，勞資雙方針對公司的營收來去談出合理的獎金，讓員工信任公司，公司也不用擔心工會獅子大開口，逐步建立互信及良好的互動。
- 二、年度行事曆的制定，當初由公司片面決定下年度的行事曆，當有工會後除了公司願意體恤勞工給予優於勞基法的天數外，制定權由勞資雙方互相討論議定之，雙方在工作日出勤更為積極及認真，這也是一個非常好的案例。

臺灣本田股份有限公司企業工會理事長孫傳泰表示簽訂團體協約之後，對於資方、工

會組織、工會會員三方好處多多。對於資方可以針對先前較具爭議性的話題如獎金、例假日、加班出勤等將其制定下來，於合約有效期內無須針對上述議題，每年傷透腦筋，勞資雙方即可全神貫注在經營及創造利益。對於工會簽訂團協後，上述議題也無須每年對應，能提出更多對公司、對員工福利待遇更好的方案，讓員工對公司未來前途更具信心，且對內位階大幅提升，唯有在公司內部地位提升，才能充分反映員工提案，並要求公司改善。對於員工，因為有了團協後，除了獎金等議題明確化，更不用擔心資方片面更改福利事項，減少對公司不信任，這樣也才能安定安穩的在公司付出。

孫傳泰更表示簽訂團協之後，勞資雙方都會依循所簽訂的協約內容及精神進行談判，因此過程當中，若有政府的關心與協助則會更快加速議定的效率。一旦簽訂後，政府不應過度介入勞資協商內容，應該要透過多舉辦教育訓練來提升工會幹部的談判及議題設定能力，才能真正讓勞方成長。他更提出簽訂團協過程當中，工會及資方談判小組都非常的重要，工會方更是要能夠對會員說明簽訂團協的最主要目的為何，若員工不清楚簽訂團協的目的，很可能就會成為簽訂團協的最大阻力。因此要讓員工清楚了解目的，工會幹部更要能夠主導相關議題，且具備良好的論述能力，這些必須要透過教育訓練才能達成。建議未來其他企業若想簽訂團協，理事長一定要鼓勵幹部踴躍參加坊間的團協簽定相關課程，才能夠增加自己的實力。

青銀合作世代共融

108年世代合作提案競賽頒獎典禮

整理撰文 黃敏惠



勞動部長許銘春親自蒞臨頒獎給15隊得獎團隊。

勞動部於今(108)年10月31日舉行108年世代合作提案競賽頒獎典禮，公布得獎名次並表揚15隊得獎團隊，從入選就可獲得1萬元獎勵金，共頒發117萬元獎金，現場還展示得獎團隊作品，讓參與者一起感受青銀合作所激盪的火花。勞動部今年以「青銀合作 世代共融」為主題舉辦世代合作提案競賽，讓充滿創意熱情的青年與經驗豐富的銀髮族合作，以中高齡與各世代族群合作為議題提案，吸引高達202隊報名，經過初選、複選、決選重重關卡，選出

「映畫製作組」、「創新設計組」、「職場合作組」各類組第一至三名各1隊、佳作2隊，同時現場還展示各得獎團隊作品。

隨著國內人口老化的趨勢，中高齡與高齡者就業議題越來越重要，勞動部研訂中高齡者及高齡者就業促進法，10月30日已經立法院三讀通過，總統於108年12月4日公布，推動本法將可提升中高齡和高齡人力的運用。

勞動部長許銘春親自蒞臨頒獎給 15 隊得獎團隊，表示勞動部重視智慧與經驗的傳承，希望中高齡及高齡者可以和年輕世代攜手合作，在職場一起發光發熱，今年舉辦提案競賽活動，特別強調「世代合作」，規定參賽團隊的成員年齡層，都必須要有 30 歲以下及 55 歲以上的伙伴組成，讓充滿創意熱情的青年與經驗豐富的銀髮族共同合作與互動，發揮 1+1 大於 2 的能量。這次得獎的作品都展現出青銀合作的元素與特色，不論何種呈現方式，在在都展現「青銀合作 世代共融」的精神。

「映畫製作組」第一名「醫護巧幫手」

團隊成員：翁玉玲、賴秀花、郭家娟、
陳昱文、廖佳君

「映畫製作組」第一名「醫護巧幫手」是運用敘事的拍攝手法，將中高齡退休護理人員重返職場傳授新進醫護人員專業技能與溝通技巧，透過運鏡將其細膩的情感展現無遺，而團隊成員充分分工，讓老、中、青共同完成影片，呈現跨世代合作共融價值。

作品影片中述說著，新進護理師小芬照護高齡者阿嬤罔市，阿嬤只會講臺語，並且有一點重聽，唯一可以居中溝通的就是阿嬤的孫子-阿勇。平常都是阿勇照顧阿嬤，但孫子突然接到電話暫時離開，因此只剩下護理師小芬與阿嬤。小芬不會說臺語只能比手畫腳，然而在照顧的過程中遭遇到許多困境。此時秀花大姊登場，她是一名高齡退休醫護人員，平時在醫院擔任志工，專門協助排除新進人員工作上所面臨的問題。當秀花大姊得知小芬所遇到的困難時，即時給予協助，並解決當下所發生的問題。同時在過程中，反映出不因世代的差異而導致溝通障礙，懂得彼此互相學習、傳承寶貴技能與經驗，更重要的是學習彼此相互尊重。

護青銀團隊成員表示醫護人員是最重要的健康守護者，然而現今人力一直不斷的流失，醫護人力的流失直接反應到社會大眾的健康將受到威脅。因此，本提案是根據臨床現況進行演繹，並製作成影片讓社會大眾對醫護產業人力流失有所關心之外，並可提供留住人力方式給



「映畫製作組」第一名-護青銀「醫護巧幫手」。

予相關產業參考。由於目前年輕的新進護理人員須獨自操作技術，往往與長者溝通時，對方只會使用方言，例如臺語、客語、外省語等，當年輕的新進護理人員只會講國語的情況下，容易導致溝通困難，依據上述種種情況，容易導致患者對於護理人員有著許多抱怨與不滿，因而造成無法順利進行醫護照護措施。青銀團隊藉由戲劇的演出方式，表達出目前年輕世代護理人員的處境，隨著劇情的推演，展現中高齡者退休醫護人員協助的角色的重要性，不僅引導新進人員如何將相關醫學用語，轉化成老人能輕鬆理解的生活用語，並在臨床技術層面上傳承工作技巧，這些實作經驗是無法形諸於筆墨，亦無法在學校裡習得，因此中高齡者能將畢身技能傳承給下一代，對於社會是非常具有意義的事。

如此符合社會需求的作品，榮獲「映畫製作組」第一名可謂實至名歸，不僅讓退休醫護人員

能持續發揮專業，並傳承社會經驗給予新生代的護理人員，也讓新生代護理人員更有意願留任於醫護職場，以提昇醫療照護品質，回饋社會大眾。

「創新設計組」第一名

「Muscle care 奇肌 - 擊退肌少症鍛鍊組合」

設計單位：臺北醫學大學

指導老師：王明旭、邱佳慧、臺北醫學大學展齡中心的阿公阿嬤們

團隊成員：莊喬雯、吳季庭、郭聖文、陳昱慈、王萬興

由年輕人和銀髮者共同合作，設計符合長輩所需的銀色商品，讓長者能夠自主檢視身體狀態，並運用互動視訊模式，讓親人參與長輩的運動過程，陪伴並給予鼓勵，增加長者對運動的期待感與趣味性，並與保險公司合作，展現完整的營運模式，產品設計雖然簡單，但對銀



勞動部長許銘春聆聽「映畫製作組」第一名-護青銀「醫護巧幫手」解說。



能隨身攜帶的工具包配合展齡中心彈力帶課程，一起擊敗肌少症。

髮者相當有幫助。

長青非凡團隊成員們均為工業設計系出身，對於產品設計領域有一定的經驗，過去也曾設計過不少作品，而平時都會利用時間在臺北醫學大學展齡中心服務，與長輩聊天對話中發現他們常常跌倒而導致受傷，成員們希望設計出一套能隨身攜帶的工具包 (tool kit) 並配合展齡中心的彈力帶課程，讓他們能夠變得更健康，擊敗肌少症。

團隊表示參加競賽是一個能讓產品變得更完整的過程，吸取評審老師的經驗與意見，再進一步更改讓設計變得更完整。因此將不被重視的肌少症議題提出來以對民眾呼籲其重要性；為了培養自主運動的習慣，將整個肌肉訓練組結合為工具包，讓他們能夠隨時攜帶，長者能

和朋友、家人一起分享運動過程中的樂趣，設計專用握把和腳踏板，讓彈力帶的使用過程更加穩定及安全，藉由虛擬寵物的陪伴和由高齡者帶領的教學影片，提升年長者的使用意願。從構想到實際設計場域中，成員們曾前往澎湖舉辦工作營，訪問長者與帶領彈力帶活動等，從中觀察與資料搜集後做出3版模型，提供臺北醫學大學附設領域中心的長者們試用，為了能更貼近長者的需求，逐一進行修正。

為預防及減緩長者肌少症的發生，藉由自主訓練的方式提升自我的肌耐力，主要以彈力帶的形式訓練，搭配夾式握把，針對不同動作調整握把的距離。腳踏板的設計在做腿部運動時，能夠保持腳底的平衡，增加動作過程的安全。教學卡片依據程度分為3個等級，不同年齡的長者對應適當的運動量，檢視自己的達成率，



勞動部長許銘春聆聽「創新設計組」第一名「Muscle care 奇肌-擊退肌少症鍛鍊組合」解說。

了解自己的肌力狀況，卡片上方有營養飲食的口號，讓他們在伸展時，念出口號，潛意識的加深對營養飲食部分的印象，並增加在運動時的律動感。搭配手機 APP(Musclicare)，內容包括教學影片及飼養虛擬寵物，使長輩鍛鍊動作正確及增加使用產品的誘因。背包的收納設計無論是在室內還是室外，都能夠輕鬆的攤開使用，增加便利性，吊掛的設計將背包掛於椅子上，節省空間。

透過這次的比賽，團隊成員領悟到一個好的產品設計，除了貼近使用者的需求外，營運模式也非常重要，產品如何在社會上立足，使用者誘因與企業誘因，這些以往在設計上會忽略的重點，都是這次最珍貴的收穫，當然還有實際探訪的經驗與組員間配合的默契與回憶，對他們而言是非常難能可貴的。團隊成員期望未來能有更多創新，並實際回到領域中觀察使用

者，在使用者經驗上下足功夫，是不可或缺的設計環節，且未來將不斷精進，期望能服務更多長者。

「職場合作組」第一名 「世代合作齡距離 · 共創五星專業服務」

設計單位：漢來大飯店

團隊成員：楊馨琳、黃清雅、林志謙

漢來大飯店積極推動「跨世代團結」的模式，傳承專業技術與青銀世代間協作，健全混齡訓練制度鼓勵員工建立終生學習之觀念，期望建立企業共同價值觀，成為學習型組織，達成公司短、中、長目標，因此成立「漢來旅館管理學院 - 青銀互為導師」專案計畫，期望成為共學與共好的友善職場，讓中高齡員工透過自身經歷擔任「內部講師」，將經驗傳授於青年同仁；而青年員工也將現行科技新知識教導予中

高齡同仁，形成「青銀互為導師」的合作模式，發揚青銀合作、職務互助的精神，同時也能解決青銀員工間的溝通障礙，讓員工彼此互相理解與體諒，共同打造零距離的青銀融合友善環境，創造五星級專業服務溫馨職場。

在計畫執行過程中曾遭遇過挫折，例如青銀同仁溝通不良、同仁學習意願低，因此透過管理部和人力資源部穿針引線，建立「內部講師制度」、「技能競賽」、「溝通表達訓練」與「員工關懷」等制度，提升同仁學習互動意願與運用。並以 AI 服務機器人操作教學，導入智能旅館新概念，藉由師徒制引導搭配，傳承專業技術與簡化工作流程。同時，團隊成員也非常感謝高屏澎東分署南區協助競賽過程諮詢與資訊提供，更了解比賽方向與相關資源，讓計畫得以順利實行。透過這次專案計畫的進行，讓團隊成員了解到其實公司的每位員工都是很寶貴的教材，透過青銀員工互相交流而產生出來的火花，遠比預期的要多很多，像是有些房務阿姨學日語時真的很認真，每天都抄筆記，最重要的是看到他們因為上了日文課後敢跟客人問早，因而獲得了顧客讚賞，這就是團隊成員最想看到的成果。

雖然計畫僅僅進行 3 個月，但由於青銀同仁學習成效極佳，樂於分享經驗與心得，也讓團隊成員更能深入了解飯店現場同仁在工作上所遇到的困難與挑戰，公司也更了解該如何幫助

他們解決問題，當他們的後盾，這也是管理部門最大的功能，最後團隊成員非常感謝勞動部舉辦本屆提案競賽，除了釐清自己能為青銀同仁多做些什麼，也能知道還有制度之不足，需要改進的方向。未來漢來大飯店會持續往共學、共好與專業的精神向前邁進，讓更多的青銀員工都能加入溫暖漢來大家庭。



「職場合作組」第一名-漢來大飯店「世代合作齡距離·共創五星專業服務」。

用心看見 就業無礙

第 17 屆金展獎暨第 6 屆職務再設計創意競賽頒獎典禮

整理撰文 黃敏惠



第17屆金展獎暨第6屆職務再設計創意競賽頒獎典禮圓滿落幕大合影。

勞動部於今(108)年11月6日假集思交通部會議中心舉辦「第17屆金展獎暨第6屆職務再設計創意競賽頒獎典禮」，由勞動部長許銘春親自頒獎，表揚49個金展獎績優機關(構)及23組職務再設計創意競賽優秀得獎隊伍對協助身心障礙者就業的努力。

頒獎典禮結合聲光影像由身心障礙運動好手現場表演，秀出虛實交錯的「超越想像」為典禮揭開序幕。部長許銘春致詞表示，今年身心障礙者定額進用人數持續穩定成長，全國義務機關(構)有1萬7,500餘家，實際進用人數

超過法定應進用人數43%，勞動部積極推動身心障礙者定額進用、職業訓練、就業服務等措施，呼籲並鼓勵用人單位多加運用政府資源，並強調在職場上只要適才適所、用對方法，身心障礙朋友與一般人的就業表現並無二致，還能創造勞資雙贏。金展獎表揚今年是第17屆、職務再設計競賽為第6屆，感謝所有得獎的機關(構)、團體與隊伍積極協助身心障礙者就業的慧眼及用心，更希望將積極進用、創造友善職場的正向能量散播到各個角落，讓更多單位見賢思齊。

開幕儀式在部長許銘春的帶領下，企業、得獎團隊及評審代表共同點亮今年金展獎主視覺意象，象徵政府及社會各界用心看見不同需求，身心障礙朋友也能在各種職場上發光發熱，實現社會共好精神。今年金展獎計頒發楷模獎、優等獎、一等獎、二等獎及優良事蹟獎等獎項。獲得一等獎並代表本屆績優單位致詞的晨揚國際事業有限公司，主要經營洗衣、醫材零售及織品製作等業務，創辦人邱奕田致詞時直言，身心障礙員工對於工作的熱愛及投入是有些一般員工也比不上的，員工像自己的孩子，只要有心，瞭解每位員工的個性，透過多元分工將他們安排在合適的崗位，互相合作提升效率，就能克服所有障礙。

為打造身心障礙者及中高齡者更友善的工作環境，勞動部推展職務再設計讓更多社會大眾瞭解，每2年舉辦1次的職務再設計創意競賽正是以「用心看見 就業無礙」為主題，分為「感官障礙設計組」、「動作障礙設計組」、「認知學習障礙設計組」及「中高齡者及高齡者通用設計組」4大組別，吸引全國175件創意作品參賽，經過初、決賽的激烈競爭，評選出20組在掌握設計理念與主題契合度、表現手法兼具創新美觀，並具備有推廣應用效益的優秀作品，另外為鼓勵參與及避免遺珠之憾，並擇優選出兼具新意及發展潛力的3組潛力獎作品，各組首獎獎金20萬元，總獎金高達159萬元。

頒獎典禮當日下午2時並同時發表職務再設計創意競賽得獎作品，特別邀請職務再設計專

家及得獎優勝作品隊伍代表，針對得獎作品創作和來賓進行精闢的互動對談與分享，並於臺灣就業通臉書粉絲頁全程直播，讓更多企業、團體及社會各界關注身心障礙就業議題的朋友，瞭解本屆得獎作品原創構想及應用，共同參與建構友善職場。

相關活動典禮花絮可至「第17屆金展獎暨第6屆職務再設計創意競賽」活動官網(<http://www.2019jobaccommodationcontest.com/>)查詢。

有起點就沒有終點 永遠做視障者逆光翱翔的燈塔 金展獎楷模獎—財團法人愛盲基金會

視障者最大的障礙不是看不見，而是缺少一個友善便利的生活環境。有鑑於20多年前政府只提供視障學齡兒童教育及輔導，尚未考量成年視障朋友在就業及社會適應上的問題，為了彌補當時視障福利與軟體推動的不足，財團法人愛盲基金會於80年以文教基金會之名成立，為擴展服務層面，更於96年正式改制為全國性福利基金會，為國內第一個為視覺障礙朋友及其他身障朋友，在文教、職訓與視障福利政策方面，提供全面性服務與前瞻性規劃的基金會。

成立初期，愛盲基金會著力於視障有聲出版資訊系統，發行「講義雜誌有聲版」與「心橋有聲月刊」，是國內第一套專為視障者發行的綜合性有聲刊物，供視障朋友訂閱與主動學習。然而，社會福利服務只要一開始，就沒有終點。

從有聲學習開始，愛盲全方位展開協助視障教育及就業輔導、視覺功能及輔具評估、護眼預防社會教育、營運庇護工場，到推動視障朋友休閒活動與社會參與，愛盲以視障朋友的終身服務為宗旨，提升其整體生活品質。為了能讓視障同仁安心、專心工作，工作活動所需的軟硬體設施，如放大軟體、大眼睛、導盲鼠、E化系統或是盲用電腦、擴視機、點字觸摸顯示器、白手杖等是基本配備。外部環境上，除了導盲磚、語音引導外，同仁常使用的電梯、洗手間等設施都設有點字、無障礙扶手等輔助設施。

提升生活品質，視障服務沒有終點 愛盲服務 30 年，獲楷模獎實至名歸

思屏在愛盲基金會服務多年，負責擔任盲用電腦老師的工作，雖然年輕，個性沉穩、細心，很快的便擔任主要教學老師，為增加自己的教學經驗，思屏還會利用假日做教學工作或進修相關技能，期望以自己的能力，協助更多視力不便的朋友，以身作則便是最好的範例。身為服務視障者的機構，能看到工作崗位上的視障同仁適才適所，發揮工作潛能並能樂在工作，是愛盲基金會最大的支持與鼓勵，也是持續前進最大的動力。同時，也感謝勞動力發展署一直致力於推廣身障者就業，與基金會理念不謀而合，公部門提供多元的補助與協助方案，對於基金會招募及輔導身障者進入職場助益良多。愛盲身心障礙同仁從事的職務十分廣泛，包括就業服務、盲用電腦教學、無障礙 資訊平臺管理、樂團經營、錄音、櫃臺服務、有聲書製作、志工管理等，透過改善工作環境、提供

適當輔具、個別化教育訓練等，支持身障同仁適才發揮、與愛盲一同成長。

「行動自主」是視障朋友重建尊嚴與自信心的首要關鍵。國際公認盲人專用識別手杖—「白手杖」，則是促成視障朋友達成「行動自主」，進而生活自立及獲得教育、工作等機會，在愛盲服務的同仁只要有需求均可申請「白手杖」。為此，愛盲基金會以一己棉薄之力，希望其他相關團體也能共同推廣公益活動，共同督促政府及激發社會大眾對視障朋友的關懷與協助，讓視障朋友能夠從獨立行動、自我肯定、自我實現中逐步積極的融入社會的脈動中。愛盲陪伴視障朋友近 30 年，近年更將服務跨足海外，與亞太地區視障福利與社會工作組織積極交流，獲得今年金展獎楷模獎實至名歸。

身心障礙員工帶給社會的正向能量 再多金錢也買不到

金展獎優等獎—財團法人陽光社會福利基金會陽光加油站

你是否曾經受到用心的服務或陌生人一個友善舉動而發現生活如此美好，一整天心情愉悅、滿懷感恩呢？這樣的美好體驗在陽光加油站你一定有機會感受得到。陽光加油站長王顧婷表示：「身心障礙員工有許多特點是他們的優勢，這群孩子就業穩定度及指令服從度高，從事重複性工作比一般人更有耐心，在現今職場中更顯得難得可貴。」王站長和員工們相處多年，不僅溝通沒有阻礙，回顧陽光從 92 年建南加油站設立到今天臺北市已有 3 間分店，由於這些身障員工的參與，加油站每日都持續進步、每天

歸名至實。



財團法人愛盲基金會在地服務30年，獲楷模獎實至名歸。

都有新的收穫與驚喜。

陽光加油站以提供身心障礙朋友平等、穩定就業機會為宗旨，並貼心設想多元服務項目，以提供每一位前來加油的車友超值的服務，而社會大眾給與陽光加油站的回饋也出乎預料。營運至今，已有一群固定忠實客群為每次都特地繞路前來加油，經歷長年相處，已經和陽光加油站所有員工成為朋友。陽光就像一個用愛與笑容建構的溫暖大家庭，而這主要歸功於身心障礙員工帶來的正能量，正如王站長所言：「陽光讓每位車友帶著溫暖航向城市各個角落，傳遞幸福感染力。」

翻轉社會刻板印象，王站長表示：「身心障礙員工其實和一般員工沒有太多差異，也許工作初期較需要時間磨合，但適應後他們比一般員工更珍惜機會與真心喜愛工作，穩定性自然高。」也因此，陽光加油站支持身心障礙員工升遷，也持續釋放行政管理類型的專業職缺，以實際協助身心障礙員工薪資有所成長。

近幾年，陽光基金會更運用職場實作以推動身心障礙朋友專業職能培訓，並將他們引薦至大臺北地區各大連鎖加油站就近就業，這些經由陽光培訓的身障朋友能專業細心地勝任加油服務、汽車美容等工作，企業聘用後莫不給予高度肯定。未來，陽光加油站除了持續保持市場競爭力與多元化服務項目，也會努力提供更優質的職業訓練服務和就業環境，為身心障礙朋友融入社會及經濟自立盡一份心力。

我們用心服務，用愛行動，讓他們成為我們的家人

金展獎一等獎—富山精機廠股份有限公司

富山精機廠股份有限公司成立於1962年，早期是生產建築五金製品，至今已有50幾年的歷史，在董事長鐘連在先生的領導之下，不斷地成長。因持續研發創新產品，推行品保制度，對成本、品質、效率及士氣均投入諸多心力管理，因此榮獲ISO9001、CNS、FM等驗證標誌，堅持提供客戶最高的品質與服務。董事長鐘連在用心經營，由當初8名員工的小工廠，成長到現今員工人數296名，行銷全世界的國際化



富山精機廠身心障礙員工樂於投入工作。

企業，位居國內製閥業的領先地位。富山精機廠一直秉持以精誠勤和之理念，提升企業品質、服務社會、追求企業之永續經營。

富山精機廠不僅位居臺灣製閥業龍頭，產品行銷至歐美、日本等先進國家，市場更是遍及世界各大洲，自創立以來堅持一流的研究發展、合理化生產流程及嚴謹的品保制度。初期由於未曾有過相關經驗，在任用身心障礙員工時，主管與同仁們因心理的疑慮及溝通技巧的生疏，遭遇諸多困難，因此公司特別針對身心障礙員工，加強提供職前教育訓練、在職專業訓練及特殊訓練，同時安排資深同仁擔任導師，

引導入廠後的身障同仁學習。同時，也提供操作說明書，由資深身障同仁或懂得手語同仁協助解說，並利用唇語、筆談方式引導協助。在硬體部份則依其工作需求，增設及調整照明設備和座椅等。

回饋社會的方式非常多元 唯一不變的就是責任與使命

身心障礙剛進公司試用時，直屬主管先安排他在組立線作業，因專注力不佳，效率與品質狀況都不理想，幾經協商安排到其他單位，負責試壓之單獨作業，經一段時間的觀察與衡量，依然會有差錯，導致品質仍有疑慮。但主管及阿傑並不氣餒，再與包裝單位主管協商，第3次安排協助裝箱，經過一段時間的觀察與衡量，品質仍然會有疑慮，直到第4次再度協商安排到產品組裝班，由資深女同仁耐心引領教導，從陌生到熟練，直到效率與品質都符合需求，目前阿傑已在公司服務十餘年，並多次榮獲工作績效榮譽榜肯定與獎勵。在工作上得心應手的阿傑，十分感謝主管幹部與同仁們付出的耐心與用心培育。

管理部經理許楚忻表示：「給他們一根魚竿，教他們釣魚，勝過給他們魚吃，我們用心服務，用愛行動，讓他們成為我們的家人。」並表示身心障礙員工的就業有其困難度，一方面要培養其正確的工作態度與良好技術，另一方面則要教育公司同仁懂得同理，接納並引導他們，特別感謝董事長、各級主管與全體同仁的全力支持，一起建立公司的完善制度，給予身心障礙同仁最大肯定與鼓勵。

中高齡者及高齡者通用設計組第一名 「省力 good 架」

設計單位：勞動部勞動力發展署雲嘉南分署
設計團隊：李倍甄、蔡明君、洪儷璋、
許淑秋、陳霽瑀

由勞動部勞動力發展署雲嘉南分署所組成的設計團隊，為協助廠商進用之中高齡個案，改善中高齡勞工因動作緩慢，無法快速準確將陶瓷管固定的問題，設計團隊結合 3D 列印機器，繪製所需零件，組裝後即為成品「省力 GOOD 架」，使用支架固定陶瓷管，不改變工廠原有的機具設備，並有效降低時間成本，適時地解決中高齡員工工作效率落後難題。改善前綁 1 支陶瓷管須花 2.8 分鐘，完成 1 組機臺，須綁

120 支陶瓷管，耗時 5.6 小時。改善後效率大增，綁 1 支陶瓷管僅需 1.86 分鐘，完成 1 組機臺，需綁 120 支陶瓷管，耗時 3.72 小時。改善前後節省約 2 小時時間，且改善姿勢、穩定體力，個案腰痛得以舒緩，傑出的工作效率，深獲得廠長的肯定。

動作障礙設計組第一名 「一手包剪」

設計單位：勞動部勞動力發展署雲嘉南分署
設計團隊：余佳濤、蔡怡庭、羅珮甄、
洪儷璋、劉斐方

設計團隊是由勞動部勞動力發展署雲嘉南分署 - 特定對象及學員輔導科業務輔導員所組成，組員們主要執行特定對象之職業訓練及就業、身心障礙者職業重建服務推動等相關服務。從研究中發現適合肢體障礙者從事的職種分析，肢障者較適任的職種有強調口語溝通、技能訓練、在室內工作、不須尋常走動、不須進行高難度肢體動作等特性，大多數的肢障者適任之職類是技術性和半技術性相關工作，例如辦公室事務人員、接待員及服務臺事務人員等職種，所需的特性包含口語溝通、在室內工作，而無須進行高難度肢體動作及高強度體能工作，相當適合肢體障礙者就業。

然而，事務支援人員的工作內容繁瑣，諸多工作內容需要雙手操作，由於設計團隊均是從事該職種，故能同理肢體障礙者行政業務工作之不便，因此從案主的分享及自身經驗為出發點，了解到許多行政庶務中不乏使用剪刀的機會，一般人使用剪刀剪裁是輕而易舉的動作，

「省力 good 架」5 大特色

1. 線材長短隨手可得，長度適宜，不會再浪費耗材。
2. 綁具便宜耐用，無需再找尋其他合適工具。
3. 作業速度提高 150%，工作效率及精神相對提升。
4. 可單手施作，坐著亦能輕鬆作業，能有效改善中高齡者，因長期姿勢不良所引起的不適感。
5. 任何場所地點皆能作業、綁線距離輕鬆調整。



中高齡者及高齡者通用設計組第一名省力 good 架。

但對上肢障者是個困難的挑戰，因此設計團隊欲設計一項輔具能夠替代上肢障者的另一隻手，使剪裁東西對上肢障者是輕鬆、安全又方便的，透過「一手包剪」輔具，僅靠單手即可完成操作剪裁這項動作，增加案主穩定就業度，突破其職場上的阻礙，期望解決行政作業困難，提升案主的自信心。

以阿正為例，他是一名上肢體障礙個案，大學時因車禍而失去右手，原本是右撇子，得重新學習用手習慣，多年後，阿正目前已經能使用左手寫字，並且順利地進入嘉義市衛生局擔任行政助理。在職場上，他可以自行完成電腦輸入作業、文書印製及資料整理工作，常常需要做的工作就是協助民眾更換執照，將民眾拿來的大頭貼剪裁到一定大小，並且黏貼到特定用紙上並進行護貝，完成後當場將新執照發放給民眾。

上述工作流程阿正已能自行完成9成，唯獨在使用剪刀上有明顯困難，因為一般人使用剪刀時，須一手拿紙張一手拿剪刀進行剪裁作業，但阿正僅剩下左手，若是遇到需要裁剪相片紙時，會請民眾自行完成裁剪或是拜託同事幫忙，若民眾有事情不在現場或是同事非常忙碌時，就會面臨到無法請他人協助裁剪相片的窘境。而辦公室有一組專門裁剪相片紙的工具，但使用年限已長，外表均生鏽，裁剪也不容易，故考量時間性及方便性，阿正鮮少使用裁切相片紙的工具，且表示用左手拿取剪刀剪相片紙或紙張時，會因為無法固定而不易剪裁，若用重物協助壓著剪裁，也要常常調整剪裁的方向或

重新拿重物壓好紙張，較耗費工作時間，若相片太小張根本無法用重物壓著剪裁時，就會需要請他人協助幫忙，恐造成同事及民眾的困擾及不便。

透過勞動部勞動力發展署雲嘉南分署所研發的「一手包剪」輔具，即可單手進行剪裁的行

「一手包剪」7大特色

1. 可單手操作剪裁，無須仰賴他人幫忙，有助於提升作業效率及工作獨立性，提升案主自信心，降低工作挫敗感。
2. 設計為可攜式輔具，可隨意移動，提升便利性。
3. 可自行調整高度及方向，讓案主選擇自己最順手的剪裁方向及高度。
4. 具有收納功能，不因體積大而占空間，方便收納。
5. 非常容易上手，初次使用時即可順利裁剪各種形狀。
6. 適用對象年齡不限，安全性高，適用所有上肢障者，能輕鬆又安全剪裁紙張。
7. 有效提升社會正向觀感，讓社會大眾了解身心障礙職務再設計的必要性及支持性，進而肯定身心障礙者的工作能力。



動作障礙設計組第一名一手包剪。



感官障礙設計組第一名-聽障智慧安全背心。



政作業，平常自己剪裁東西需靠另一支上臂壓著才能剪裁，但要剪裁照片紙或是小紙張，並無法能單靠另一支上臂壓好即可剪裁，相片紙或紙張容易因移動而誤剪，而「一手包剪」輔具無需靠另一支上臂壓著，就可以用單手準確剪裁所需的形狀或大小，再小的紙張自己都能剪裁，對自己的工作非常有幫助，主管以及同事看到這項輔具也都更能認同自己的能力。

感官障礙設計組第一名 「聽障智慧安全背心」

設計單位：智能耳聰團隊

設計團隊：黃光渠、陳信嘉、謝文欽、
黃靜微

智能耳聰團隊為勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署創客基地進駐團隊，具有創客精神，喜愛動腦、動手解決問題。黃光渠去年帶領團隊應用人工智慧辨識臺灣鳥類、蛙類等聲音，透過動物所發出的鳴叫聲就能得知是何種動物。陳信嘉則為多功能型創客，看到任何物件總是忍不住動手修改、製造生活用品，焊接這條電線、拆除這個多餘物，讓生活更便利。謝文欽擅長寫程式與演算法，嚴謹調整好程式的每一部分，讓電腦程式更流暢。萬綠叢中一點紅

的黃靜微則是手工藝的愛好者，喜歡探索各種手工藝技巧，總是不停縫縫補補，想到需要甚麼，就運用手邊材料把它做出來。

團隊成員們曾觀察到在高噪音的倉庫、工廠，聽障人士因為聽不見，可以適應這嘈雜環境。但聽障人士在倉庫、工廠工作時，因為聽不到推高機與天車等機具移動的聲音，或是警示聲音等，曾經發生聽障人士被移動的機具碰撞造成肢體障礙。因此引發團隊成員們思考，該如何透過科技的協助，保障聽障人士在工廠與倉庫工作的安全。

然而，尋找適當的材料本身就是個挑戰。智慧背心的製作前牽涉到微控版、超音波距離感測器、麥克風、振動器、光條的組合及後續的穿戴和清洗的方便性。團隊在感應器的選擇曾遭遇到成效不符合預期的困難，需要逐一測試後，才找到價位合宜並能發揮功效的感應器。此外控制硬體的軟體開發也需要不斷的測試改進，才能確保裝置順利的運作。背心的設計與製作也一再更新數個版本，逐步將美觀、便利性與容易清洗的特色加諸在作品之中。經由團隊成員細心研發的智慧安全背心上配置了麥克

風、超音波距離感測模組，能幫助聽障人士偵測環境聲音與背後的移動物，結合微處理器驅動振動、警示燈的方式提醒聽障者與機具操控人員，採取適當措施，以確保穿著安全背心人員的安全，達到提供聽障人員安全的工作環境。

多傾聽、多體察需求 才能完成最好的設計

團隊成員們藉由本次競賽了解到團隊合作的重要性，包括了解、信任與互相尊重，是能完成目標的重要因素。完成作品期間最大的收穫便是聽障人士的笑容，從一開始時了解他們的需求與期待的輔具，一直到試用時的喜悅，讓團隊成員們更確知這正是他們需要的輔具，讓團隊成員們更有動力，繼續尋找更好的解決方案。

另外在工廠實測時，發現有更多潛在需要，像是聽障智慧安全背心可以幫助許多在高噪音工廠的員工，避免聽力損傷。然而現今科技發展，最重要也是最困難的，是能實際應用在生活上，讓人們擁有更好的生活品質。團隊成員表示對於服務對象的了解越深入，才能設計出更符合需要的作品，多傾聽服務對象的聲音，實際體察他們的需求，才能完成最好的設計。

成員們表示每個領域都有不可取代的價值，同樣的，不是單一領域的技能就可以解決所有問題。對自己的領域越熟悉，越習慣用該領域的思維方式找出解決方案，這時要練習跳脫習慣的思維方式，欣賞與接納不同領域的處理方法，再一起找出最佳方案。多元化成員組成的

團隊，團隊合作是完成目標的最重要因素，團隊才能發揮更大功效。

另外，成員們特別感謝勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署的創客基地，基地規劃許多創客課程與講座，團隊成員才有機會互相認識，共同合作。同時，北分署也提供場地、資源，讓大家能實現構想，參與競賽並完成作品。更感謝勞動部辦理職務再設計活動，增加團隊創作動能，也有機會服務更多有需要的聽障朋友一起圓夢。

認知學習障礙設計組第一名 「幸福紅綠燈」

設計單位：齊普生鮮超市

設計團隊：吳敏華、張華玉、江長壽、
吳宗駿、吳宗泰

齊普生鮮超市為社區型超市，其中聘請1位認知學習障礙類的員工，該員工在執行生鮮和其他商品包裝工作時，常因對數字辨識緩慢和錯誤，導致工作效率低落。因此嘗試過多種方法加以改善，但都無法達到明顯的成效。因此團隊想設計出簡單、自動化、不改變工作模式，且省錢省力的方式加以改善工作效率。設計重點即針對分裝重量區間的認知，簡化輸入方式，並減少對電子磅秤顯示的數字產生困惑，進而提升工作效率，增加自信。

紅燈停、綠燈行，是臺灣小孩從小到大所受的交通號誌訓練。利用紅、綠燈號的容易判斷，將電子秤的功能加以改造。紅燈表示“不行”、綠燈表示“可以”，極易辨識，大大增進了認知

學習障礙者在包裝工作上的效率與精確度。因重量的改變，燈號的數量也會做相對應的改變。成品設計時有預留資訊孔，是標準的USB介面。因開源分享的特性，只要有 Arduino 程式基礎者，即可輕易地作二次開發，在架構上增加或修改其功能，更符合不同行業別使用。

設計巧思低成本 增強工作效率無遠弗屆

燈號電子秤是使用 Arduino 模組套件連結了壓力感測器，加上程式的處理，在電子秤功能上加改良，增加了 LED 燈條來加以提示。燈號電子磅秤會直接、簡單、清楚的顯示目前包裝的重量狀況，可簡易的判斷目前是重量是否足夠或是在許可範圍內，即使是超重也會有燈號提示。

當重量到達 10%~19% 時，燈條會亮一顆燈，20%~29% 會亮二顆燈，以此類推。可由燈號的數量或離綠燈區的遠近，輕易的知道要再加多一點，或已經很接近了，再來不可以加太多。超過綠燈區後的紅燈亮起來，代表超重了，要

拿一些起來。從燈號位置馬上知道目前重量的狀況，下一步要如何做也了然於心。經由像遊戲般的燈號明滅，和燈號位置可以馬上知道目前重量的狀況。科學證實顏色燈號對人類的感官刺激是很直接的，大腦可很快做出反應。將 3 位數或 4 位數的判讀，改變成僅僅 2 種顏色燈號的判斷，對有認知學習障礙類者來說，效益相當明顯

設計團隊成員們大多是利用下班後的時間研發設計，雖然總研發時間僅花費 100 小時，但因初期程式設計和整合測試，都是連結電腦，那時燈號電子秤的電源都是電腦直接供應，重量感測器的訊號非常穩定都沒有問題，但當設計完成後安裝市售的電源轉換器，成員們發現訊號非常的不穩定，為了找到價格合適品質又穩定的電源轉換器，又更改了內部電路進行配合，著實吃了一番苦頭才達到大家想要的品質，所幸總花費成本僅 1,500 元，性價比極高。團隊成員們表示若可以藉由競賽，讓作品給更多人看見，進而推廣普及，可有效提高學習障礙員工的工作效率，同時也是對團隊最大的鼓勵。



認知學習障礙設計組第一名 幸福紅綠燈。

108 年美國工會領袖訪問團來臺參訪 奠定臺美工會未來合作重要基石

整理撰文 黃敏惠



勞動部次長劉士豪代表勞動部接見美國工會領袖並主持座談。

推動臺美勞動事務交流合作工作，勞動部已進行多年，今（108）年由美國政府受僱人員工會財務長凱利（Mr. Everett B. Kelley）擔任團長，率美國工會聯盟國際協調員費尼根（Mr. Brian J. Finnegan）、堪薩斯教師工會理事長奧可絲（Ms. Lisa A. Ochs）、國際駕駛員工會處長金波（Mr. James N. Kimball）、美國通訊工人工會分區理事長藍絲基（Ms. Marisa Remski）、加州大學洛杉磯分校勞工中心執行長黃道權（Mr. Kent D. Wong）共 6 名美國工會領袖，應勞動部邀請訪臺。訪臺期間拜會勞動部、衛生福利部中央健康保險署、勞動部勞工保險局等行政機關，並與中華民國全國總工會、中華民國全國產業總工會、花蓮縣總工會、臺灣鐵路工會、臺北捷運工會等，

就勞工運動及工會運作與發展及勞動議題進行交流。

此行不僅加強臺美工會合作與交流、增進美國工會領袖對我國勞動人權保障之瞭解，鑑於美國重要工會運動對政府各項政策具相當政治影響力，更有助強化美國工會及政府推動與我國建構更緊密貿易關係之意願與機會，係我國推展對美勞工業務之重點工作，參訪過程中向訪賓具體說明我國最新勞動保障之發展，就未來兩國工會簽署備忘錄及強化各項訓練合作事宜進行討論。

參訪團首先拜會衛生福利部中央健康保險署，並由副署長李丞華介紹我國健保制度與

現況，包括保費結構、健保制度面臨之挑戰及二代健保改革方向等。整體而言民眾仍對於我健保制度普遍滿意；此外，該署亦說明我國推動健保相當重視品質與成本管理，因此健保行政管理成本相較其他國家而言相對節省。訪團成員對於我健保制度規劃與推動印象深刻，並就全民健保規劃過程、醫院及藥品管理、醫療品質、成本控制、醫療疏失及醫療人員對健保制度之看法等交換意見。

隨後，參訪團拜會勞動部，由勞動部政務次長劉士豪負責主持「臺美勞工事務座談」，雙方就近期熱門勞動議題如長榮空服員罷工事件、工會組織運作、勞動派遣及數位經濟發展對勞動市場的影響等，進行意見交換及經驗分享。次長劉士豪表示，工會是勞資雙方重要的溝通橋樑，同時也是政府與勞工之間重要的對話窗口，在保障勞動權益上，工會更是扮演著舉足輕重的角色與功能。美國工會成功且具影響力的運作經驗，除了值得臺灣工會學習外，勞動部亦可從不同的視角，由美國工會處理勞資問題及集體協商等實務經驗中，獲得促進我國勞資關係更加健全之做法。次長劉士豪進一步指出，透過本次交流活動，未來將可推動臺美工會簽署合作備忘錄，以提升雙邊工會合作關係及定期互訪，我國工會未來亦可派員參與美國工會相關訓練，藉此促進我國工會朝向國際化發展。會中由美國工會領袖及勞動部所屬機關，分別就美國航空業勞資爭議處理制度、人工智慧及自動化對產業及工會之挑戰等議題交換意見。

訪賓表示感謝我國盛情邀請，並精心規劃安排拜會全國產業總工會、臺北捷運工會及臺灣鐵路工會等工會團體，透過專業交流與實務經驗分享，讓訪團成員可以深化瞭解臺灣工會勞動事務推動情形，並可作為臺美工會未來合作發展的重要基石。並表示美國航空業及鐵路業勞資爭議，係由美國國家調解委員會(NMB)負責處理。一旦爭議發生，須先經調解程序，由於法律規範雙方團體協約如無更新仍持續有效，因此縱使調解進行多年，仍可有效規範勞資雙方，避免爭議擴大。我國因法律設置有所不同，如工會欲有效強化力量，應作完善規劃與溝通，結合大眾輿論意向，倘貿然罷工，恐難達到工會所設定爭議目標。有關自動化及人工智慧取代人力部分，美國工會領袖認為產業發展與變化係持續性過程，雖將造成重複性、機械性人力遭到取代，但也會因此創造新形態之就業機會。有關中高齡之勞工，因接受及吸收新工作技能之可能性降低，因此是自動化與機械化進程中最需被關注與協助之勞動者。

由於美國工會領袖團成員均為首度訪臺，勞動部除安排訪賓拜會衛生福利部中央健康保險署及勞動部勞工保險局，並參訪社會創新實驗中心及行政院新創基地，訪賓對我社會保險提供勞工完整保障及協助青年運用創意創業以促進就業等做法印象深刻，咸認未來臺美工會應加強合作交流，可謂此次參訪已為未來臺美工會深化合作奠定重要基石。

玉山論壇：亞洲創新與進步對話

深化亞洲進步夥伴關係

整理撰文 黃敏惠



總統蔡英文於開幕式致詞時表示很高興看到玉山論壇成為區域對話的重要平臺。

玉山是東亞第一高峰，在當地布農族語稱為「東谷沙飛」，象徵臺灣人追求卓越的精神，玉山登頂過程不僅和緩友善，更代表臺灣對周遭國家溫暖的友誼。「玉山論壇：亞洲創新與進步對話」是一個由臺灣發起的亞洲區域對話平臺，活動宗旨為擴展亞洲多面向合作契機，以促進思想、人才、科技及社會交流，同時深化臺灣與亞洲各國的夥伴關係。歷年邀請亞洲地區重要的領袖、思想家、創新人士及青年領袖共襄盛舉，並邀請其他理念相近的國家參與對話。

玉山論壇今年邁入第3屆，今年論壇主軸定調「深化亞洲進步夥伴關係」延續去年的主題「共創區域榮景」，以新南向政策推動人與人之間的鏈結為精神，呈現臺灣的公、私部門與公民社會在深化夥伴關係中的角色與能量，藉由相互理解與真誠交往，共同促進區域和平繁榮。今年論壇報名人數約900人，國際嘉賓共來自36國家，結合公、私部門與公民社會力量，共同於「推進技術與科技夥伴關係」、「搭建亞洲人才培育夥伴關係」、「促進發展經驗夥伴關係」、「公民社會的協力實踐」、「共同描繪 - 國際文



今年開幕式共邀得22國共計30位使節共襄盛舉。

化合作的跨國視角」、「亞洲智庫對國際民主挑戰的因應與合作」和「促進變革的新世代領袖」等7大場次發表多元合作成果與展望區域堅實夥伴關係。今年開幕式共邀得22國共計30位使節共襄盛舉，其中尤以加拿大前總理哈帕（Stephen Harper）、美國國務院主管澳洲、紐西蘭及太平洋島國事務副助卿暨APEC資深官員孫曉雅（Sandra Oudkirk）、美國白宮前發言人桑德斯（Sarah Sanders）、菲律賓總統府前內閣部長艾曼德（Jose Rene Gregory D. Almendras）、印度前國家安全顧問兼外長梅農（Shivshankar Menon）、韓國前外交通商部通商交涉本部長朴泰鎬（Taeho Bark）等多國政要出席蔚為焦點，我國總統蔡英文、副總統陳建仁、國家安全會議秘書長李大維、外交部部長吳釗燮、財團法人臺灣亞洲交流基金會董事長蕭新煌等亦出席。

積極國際對話 促進新南向政策

財團法人臺灣亞洲交流基金會董事長蕭新煌於致歡迎詞中表示，新南向政策的目標是5M，首先「要賺錢」，臺灣與周邊國家之間的相互投資可以促進經濟增長，亦能促進地區繁榮。第二「創造工作」，透過臺灣與亞洲共同努力，可以創造人民大量的就業機會和經濟機會，並賦予他們通過工作實現和實現生活願景的能力。第三「結交朋友」。

臺灣的企業和民間社會組織與亞洲同行建立了長期的友誼。新的南向政策在這裡是為了加強現有的夥伴關係，同時並建立新的夥伴關係，為整個區域提供更為便利的合作渠道。第四「建立家庭」，目前臺灣有超過170,000個家庭屬於東南亞跨境婚姻，這些婚姻不僅改變了家庭內部的人口統計數據，而且還維繫了亞洲各國的緊密關係。最後，則是「創造價值」，通過支持自由、開放和繁榮的亞洲的新南向政策，臺灣致力於創造使所有有關國家受益的社會、文化、政治和經濟價值。財團法人臺灣亞洲交流基金會自2018年成立以來，一直致力於為臺灣政府和民間社會合作夥伴提供便利的合作渠道，以實現上述5個“M”，更積極從事研究和國際對話，以促進新南向政策成為臺灣以人為本的區域戰略，相信這些努力正漸漸被世界各國肯定。

國際經驗將有助於拓展視野，用區域觀點處理區域議題

總統蔡英文於開幕式致詞表示今年是玉山論壇第3年邀集大家齊聚一堂，探討南亞、東南亞及整個印太區域的進步和夥伴關係，很高興看到這個論壇成為區域對話的重要平臺。並指出現在新南向國家來臺就學學生超過5萬人，約是2015年的兩倍，而2018年，臺灣到新南向國家就學學生首度達到2萬人。這些青年才俊是這個區域的未來，而這個國際經驗將有助於他們拓展視野，用區域的觀點來處理區域的議題。總統蔡英文進一步說明，臺灣也看到了南亞和東南亞在旅

遊、貿易及投資方面豐沛的經濟潛力。2018年臺灣和新南向國家旅客互訪人次突破500萬，創下歷史新高，其中新南向國家旅客來臺人次達到260萬，較2015年成長近7成，可以說，今天每4位來臺旅客中，就有1位來自新南向國家。臺商也持續在新南向國家擴大營運，帶動當地經濟成長，增加就業機會，促進貿易。過去3年來，臺商在新南向國家的投資已超過100億美元。2017年臺灣和新南向國家的貿易總額首次超過1,000億美元；去年更達到1,170億美元，較2015年成長近兩成。這些成長數據只是整體發展的一部分。

展望未來，在貿易衝突和國際經濟新情勢下，全球供應鏈將持續重整。臺商尋求新的生產基地時，新南向國家正是他們的首選。只要亞洲國家共同攜手，就有潛力在區域內建構重要的供應鏈，讓亞洲和全球市場擁有更緊密的連結。總統蔡英文強調臺灣對於實現此區和平與繁榮的未來，是不可或缺的，最後，總統請與會貴賓繼續和臺灣站在一起，共同打造更堅實的區域夥伴關係。

信任度將是推進成功夥伴關係的關鍵

本屆首場論壇由科技部與經濟部聯合辦理，並由科技部常務次長鄒幼涵擔綱主持人，先行為主題「推進技術與科技夥伴關係」發表新南向成果報告；本場論壇邀請到印度旁遮普州科技委員會執行長阿羅拉 (Dr. Jatinder Kaur Arora)、越南河內國家大學科技處長武文績 (Prof. Vũ Văn Tích)、臺



副總統陳建仁肯定「玉山論壇」不但是亞洲創新與進步經驗的分享平臺，也是臺灣與亞洲國家推動社會資源共享、互助合作的國際舞臺。

灣外貿協會秘書長葉明水、馬來西亞檳城州立法會議議長拿督劉子健、印尼工業部長顧問普圖 (Mr. I Gusti Putu Suryawirawan) 和日本亞洲經濟研究所新領域研究中心執行長佐藤幸人 (Dr. Yukihiro Sato) 等共6位與談人，分別就新南向國家的科技產業發展與雙邊技術合作關係進行相關報告及討論。

會中，科技部次長鄒幼涵提及未來科技部將持續在「人才培育」、「永續發展」、「發展APEC」和「雙邊機制關係」上，邁向「長期合作、達到雙贏」的目標，由與談人印度旁遮普州科技委員會執行長阿羅拉介紹印度旁遮普州科技委員會目前所推動的「INNOVATE PUNJAB」計畫，未來可和我國科技園區進行投資合作；而另一位與談人越南河內國家大學科技處長武文績 (Prof. Vũ Văn Tích)，則以目前臺越共同合作研究的「越南國家大學開放式智慧城市生態系

統 (VNU Open Smart City Ecosystem)」為例，強調該場域將可作為未來企業進行經驗交流、尋求合作投資夥伴與技術移轉的契機。此外，長期研究臺灣和亞洲經濟發展的與談人日本亞洲經濟研究所新領域研究中心執行長佐藤幸人 (Dr. Yukihito Sato)，則提及臺灣企業和日本企業合作過程中，最大的優勢在於信任度。因此，未來在推動與新南向國家產業合作過程上，信任度將會是推進成功夥伴關係的關鍵。

提升全面人力發展 強化區域創新與進步

第二場論壇由勞動部常務次長林三貴針對「搭建亞洲人才培育夥伴關係」，以「新南向政策與亞洲職訓國際合作」為題進行政策演說，並結合教育部、經濟部及外交部等相關部會力量，展現我國新南向政策執行成果與未來展望。次長林三貴指出新南向政策重點推動臺灣與 18 個重點新南向國家全面、雙向互利、以人為本的夥伴關係，亦藉此開啓我國與新南向國家的協商和對話，期能建立緊密的合作，共創區域的發展和繁榮。

次長林三貴表示「產業人才發展」為新南向政策重點項目，係為五大旗艦計畫之一，我國辦理職業教育與訓練主要政府部門為勞動部、教育部、經濟部、國際合作發展基金會等。主要發展措施包括建立新南向國家臺灣企業數位平臺、外國技術師資培訓、對接國內新南向發展企業人力培訓需求、建立資深外籍技術人員評點制度，以及 APEC、

WSI 能力建構中心。我國針對從教育體系至職場的轉銜，從在職到失業乃至退休前，提供全人培育。隨著政府對技職發展的積極關注，目前有 342 所 (含技術型高中及技專校院)，其中北部占 40%、中部占 26%、南部占 29%、東部及離島占 5%。基於自辦訓練之容量有限，勞動部透過委託、補助、合作等多元合作模式，結合民間訓練資源共同辦訓。訓練之提供者亦不僅限於職業訓練機構，尚包括事業單位、大專校院、工業商業團體、農漁民團體、研究機構、財團法人或公益社團法人等外部職業訓練資源。

透過簽署合作備忘錄，與新南向國家、APEC、WSI 等國際機構建立合作平臺，以進



財團法人臺灣亞洲交流基金會董事長蕭新煌於致歡迎詞中表示新南向政策的目標是 5M。



勞動部次長林三貴(右4)與澳洲、印尼、泰國、印度、越南及馬來西亞等國的專家學者進行與談交流。

行職業訓練、就業服務、技能開發，經由雙方洽談合作架構、合作項目，正式簽署 MOU 締結關係，並執行雙方具體合作年度交流事項。同時也呼應政府「5+2」重點產業政策，提升勞動力技能並培植產業人才，辦理「綠能光電」、「自動化機械」兩班，超過 20 國派職訓師來臺受訓。同時也應用亞太觀光職能基準，發展職能導向訓練課程，邀集產官學訓 7 方共同採認訓練成效，並簽署合作意向書；超過 20 國 32 位會展從業人員，及逾 200 位公私部門代表來臺參訓見證。另，為促進新住民就業或穩定其就業，辦理或結合民間訓練資源，辦理多元之職業訓練課程，供新住民選擇參加，自 106 年起訓練至今已超過 4,000 人。對於符合各職類報檢資格之外籍人士，鼓勵其報名參加技能檢定，取得

臺灣技術士證，有利協助外籍移工取得該等工作從業人員資格。針對越南、印尼、泰國及菲律賓等國家外籍移工，參加堆高機操作及固定式起重機操作職類技能檢定學科測試時，提供中文對應該國母語試題輔助措施，以協助外籍移工順利參加技能檢定。

臺灣為拓展海外市場及貿易實務人才之需求，挑選就讀國際貿易相關科系大三以上在學校之學生，提供獎助金送學生赴海外進行實習，增加國際貿易及跨國企業管理之瞭解。自 2014 年實行，截至 2019 年止，共計選送 735 人次實習生前往海外實習，目前已有 12 名學生於越南、泰國、菲律賓、印尼等國家工作。臺灣推動新南向政策，人才培訓是最重要的一環，不僅只有經濟貿易往來，

更著重在培訓人才，真正協助產業發展扎根。經濟部提供來自亞洲、歐洲、非洲及美洲 354 位職訓師相關訓練，並委託勞動力發展署中彰投分署辦理訓練。透過合作夥伴關係，協力促進區域人才培育、技能發展及人才移動，共同提升全面人力資源發展，進而強化區域創新與進步。

目前 APEC 及 WSI 已於臺灣設立 3 座國際能力建構中心，透過全面拓展各國職業教育與訓練合作機會，進而提升勞動市場就業力，打造全面、進步的職業教育與訓練夥伴關係，促進人才技能提升以推動區域創新與進步。新南向政策，有助於臺灣與新南向國家人才交流，未來將持續精進，強化人才與產業之鏈結，提升臺灣與新南向國家雙邊人才資源之互補及合作，打造全面、進步的職業教育與訓練夥伴關係。除成果展現外，並與澳洲、印尼、泰國、印度、越南及馬來西亞等國的專家學者進行與談交流，以提升我國職業訓練及技職教育能量，促進我國勞動力技能接軌國際。

亞洲前瞻圓桌對話 聚焦我國新南向政策座標

除了彙整並呈現新南向政策的合作成果之外，玉山論壇第二日議程也特別設計了「亞洲前瞻圓桌對話」，邀請各國政要與意見領袖齊聚臺灣，針對亞洲未來發展藍圖與各國的東南亞與亞洲政策進行對談與意見交流。此一圓桌的設計是希望藉由主場外交啟動高層級的戰略對話，讓世界看見與聽見臺灣，從區域的架

構與亞洲主要國家的發展戰略及具體政策環境中，聚焦我國新南向政策的座標。

玉山論壇「『亞洲前瞻』圓桌對話」係由副總統陳建仁主持，副總統首先肯定「玉山論壇」不但是亞洲創新與進步經驗的分享平臺，也是臺灣與亞洲國家推動社會資源共享、互助合作的國際舞臺。副總統陳建仁並指出，臺灣推動「新南向政策」是基於經濟發展需要，秉持以人為本、互惠互利及多元發展等原則而擬訂的策略性計畫，聚焦於經貿合作、人才交流、資源共享及區域鏈結四大主軸，盼結合政府及民間資源，充分發揮臺灣軟實力，尋求與相關國家共創互利共贏的新合作模式，為區域和平繁榮及永續發展做出貢獻。「玉山論壇」今年已邁入第 3 屆，這個由民間發起、政府支持的論壇，已逐步成為常態辦理的重要區域對話機制；不但是亞洲創新與進步經驗的分享平臺，也是臺灣與亞洲國家推動社會資源共享、互助合作的國際舞臺。當前亞洲及印太地區各國均面臨國際保護主義盛行、民族主義意識高漲及美中貿易摩擦所衍生的全球產業供應鏈重新調整、佈局等新的經貿挑戰課題，讓各國的地緣政治與經濟戰略也同樣面臨亟需調整之重要抉擇關鍵期，期待透過今天圓桌對話的討論，能為臺灣與區域內各國尋求未來戰略合作的可能方案帶來啟發，以契合舉辦「玉山論壇」目標之「臺灣協助亞洲、亞洲協助臺灣」的精神。

隨後，副總統與臺灣亞洲交流基金會董事



總統蔡英文感謝區域夥伴眾使節的參與。

長蕭新煌、美國國務院主管澳洲、紐西蘭及太平洋島國事務副助卿暨 APEC 資深官員孫曉雅 (Sandra Oudkirk)、印度前國家安全顧問兼外長梅農 (Shivshankar Menon)、韓國前外交通商部通商交涉本部長朴泰鎬 (Taeho Bark) 及行政院政務委員鄧振中等人，進行圓桌對話，針對印太地區所面臨的挑戰、發展策略、經貿合作、人才培育、綠色能源、資源共享等議題，廣泛交流意見。

圓桌對話中，與談代表除了就亞洲整體發展藍圖分享了各自的觀點與價值，並且再次確認各國關注區域共同體與強化政策的方向，透過對話逐步轉換成實際合作建議與期待。印度梅農大使認為，各國應該要發展彈性架構來發展外交，在許多議題上務實地納入更多元的利害關係人，如私部門與公民社會組織等發展協力關係，而此一觀點也與新南向政策所實踐的夥伴關係若合符節。而韓國前外交通商交涉本部長朴泰鎬肯定臺灣在越南的勞工職業訓練

中心，此一成功經驗值得韓國參考，他也進一步提到臺韓之間在東南亞與其他議題上都存在許多緊密合作的空間。

本屆玉山論壇特別希望透過高階政策對話來推動主場外交，並強調臺灣與亞洲的緊密互助關係。除此之外，由於今年適逢臺灣經歷九二一震災二十週年與八八風災十週年紀念，本屆論壇也特別安排另一場政策對話，邀請日本、菲律賓、印尼等面臨類似天災挑戰的鄰近區域國家，與我國代表就當前亞洲防災夥伴關係的具體實踐及合作模式交換意見，同時聚焦韌性社區、智慧防災、救災與重建、人員訓練等具體議題，商討後續可能合作的發展方向，希望能在防災領域共享各項準備經驗與合作成果。相關對話也說明了臺灣各界在推動新南向政策的努力，並不只有在經貿與投資領域，聚焦在社會、防災等跨領域的共同發展挑戰，也更彰顯此政策關注以人為中心發展議程之理念與精神。

2019 職業健康服務國際研討會

南區勞工健康服務中心醫師 張恆豪



勞動部長許銘春(左5)與日本北里大學醫學部公共衛生學系教授暨主任 Akizumi Tsutsumi(左3)、馬來西亞首要大學醫學研究院副教授 Jayakumar Gurusamy(左4)、韓國嘉泉大學職業與環境醫學系教授 Wanhyung Lee(右5)、歐洲學術職場健康心理學會主席 Sergio Iavicoli(右6)等國外學者合影留念。

政府與企業共同推動勞工健康保護，除讓勞工能安全健康的在職場工作，亦能提升工作效率，尤其面對高度緊張及壓力的工作型態，更需要關懷勞工的身心健康。為學習各國職業健康管理策略及作法，勞動部職業安全衛生署於於2019年9月2日及3日舉辦「2019 職業健康服務國際研討會」，邀請來自義大利、日本、韓國及馬來西亞等國際專家學者來臺，分享推動勞工健康服務之實務作法。本次大會重點聚焦於職場心理危害的預防措施，亦探討如何提升小型業者或派遣勞工更好的健康服務品質，期望透過研討會

汲取國內外寶貴經驗及相互交流，作為我國規劃勞工健康服務制度相關政策之參考，亦強化我國從事勞工健康服務專業人員素質，使我國職業安全衛生及健康服務能與國際接軌。本篇內容僅擇重點分享。

壹、臺灣職場健康保護現況

鑑於國內產業結構改變，工作場所除傳統之職業危害外，勞工尚面臨績效壓力、工時過長、輪班、心理壓力等健康危害，因而產生因工作壓力、過重工作負荷引起或促發的新興職業病。為保障勞工的身心健康，政府



勞動部長許銘春出席致詞呼籲企業應建立「以人為本」的核心價值。

於近年來積極推動勞工健康服務制度，自2018年7月1日開始，依「勞工健康保護規則」規定，應僱用或特約醫護人員辦理勞工健康服務，已由勞工人數300人以上，擴大適用至勞工人數在200至299人的事業單位，且預計於2022年50人以上的事業單位都需由醫護人員提供臨場服務。對於依現行規定尚無須僱用或特約醫護人員之中小企業，透過設立之北、中、南區勞工健康服務中心，提供臨場服務及個人諮詢與適當的資源轉介。此外，勞動部職業安全衛生署已補助企業改善工作環境及推動健康促進活動，並建構工具指引等配套措施，以減少事業單位推動臨場健康服務的困擾。

貳、臺灣中小企業的健康服務概況

依據《中小企業認定標準》，我國中小企業之定義，係指製造業、營造業、礦業及土石採取業經常僱用員工數未滿200人者，或其他行業經常僱用員工數未滿100人者，另經濟部中小企業處編印中小企業白皮書(2018版)指出，中小企業佔全部企業數量百分比高達97.7%，佔全部雇員百分比為78.44%。過去研究指出，中小企業無論在健康促進外部資源使用、二手菸暴露的改善上，相對於大型企業都較不理想；但體重管理計畫之成果，中小企業表現較佳，可能是因為在小職場減重的成果較容易被其他勞工所看見而影響他人動力的原因。母性保護

措施方面，中小企業員工聽過性別工作平等法、有明定性騷擾防治措施並公布、女性員工每月可請生理假、為員工設置適當托兒設施、鼓勵母乳哺育與設置母乳哺(集)乳室與提供適當的設備等的比例都是比較低的，顯示中小企業在推動母性保護措施上，可能受限於人力資源而有較多限制。隨著勞工健康保護規則之修訂，中小企業未來勢必需要特約醫護人員辦理勞工健康保護，但是否能有政策上的誘因而減少中小企業推展的阻力，是必須考量的課題。

參、職業衛生護理師的角色

隨著產業結構與工作型態的不斷改變，人口老化、心血管、精神與心理壓力及肌肉骨骼等新興職業相關疾病也不斷增加，職場健康與安全問題相較於過去已有大幅的改變，職業健康服務需求持續增加。為維護勞動權益及提升企業與勞工之競爭力，強化職場勞工健康服務推動是重要之工作，而推動發展重要關鍵，在於組織管理階層，是否能以具體行動支持，宣示健康政策及執行決心。同時亦需要第一線的職業健康服務護理師，扮演法規執行、行政管理、研究、健康保護、教育諮詢、溝通協調等不同的角色，以執行健康服務規劃、辨識評估作業風險、職業傷病預防、健康檢查、衛教指導、高風險個案管理等工作。中小型企業不及大型企業資源與人力充足，因此首先應取得主管支持，再評估職場現有環境、資源與勞工需求，進而區分「現在」可以做的事及「未來」要做的事，經與相關單位及人員討論後，再選擇適

宜之方式或引進外部健康專業團隊或人員介入職場協助執行。

肆、勞工健康服務中心—韓國經驗

為協助企業落實勞工健康服務制度，勞動部職業安全衛生署辦理「勞工健康服務專案輔導中心計畫」，委託設立北、中、南區勞工健康服務中心，提供中小企業及個人之職場輔導與諮詢，目前以服務 200 人以下之企業為主。韓國目前則設置有 21 個勞工健康服務中心與 21 個分處，目標協助 49 人以下事業單位，中心多設在工業區內，人員編制有職業醫學科醫師、家醫科醫師、護理師、心理師、復健師、職安師等 7-9 名人員，協助事業單位辨識職業健康危害並提供解決方案、預防職業病和工作相關健康危害、早期篩檢預防疾病發生等。此外，中心開放時間為早上 9 點至晚上 9 點，並配備有健身中心、戒菸門診與講座課程、營養諮詢、遠距醫療設備等設施。韓國近年來的職災率或職災死亡率皆逐步降低，勞工健康服務中心的設立可能扮演了一部分的角色。未來，韓國勞工健康服務中心計畫建構更細緻的中心特色規劃與分工、第一時間的職傷處理、職業傷病監測系統、提升中心人員工作穩定性等。

伍、職場心理健康預防—日本經驗

在 2014 年《職業安全衛生法》修訂中，日本明訂 50 人以上企業之雇主有義務執行壓力檢測 (Stress Check)，以做為初級預防，厚生勞動省以此為法源於 2015 年開始推動壓力檢測計畫。壓力檢測主要是透過問卷來

篩選出心理健康有問題的勞工，進而能夠早期介入安排醫護人員面談，並希望事業單位能藉此改善職場環境，但後者目前並無法令強制力。研究發現，此一政策的篩檢工具可以預測長期病假、員工更替率，因此問卷應有充分的信效度。另一方面，不少研究證實藉由職場壓力的監測以及組織層級的介入，能有效改善職場的社會心理氛圍以及勞工健康。然而，透過壓力檢測並提供高風險個案面談，是否可以改善勞工的心理健康，目前尚未有充足的證據支持。以過勞促發之腦心血管疾病作為參照，在《過勞死防止對策推進法》通過後，腦心血管疾病發生率每年減少 78 件。依企業大小區分，可以發現小型企業對《勞動安全衛生法》的意識較不足，在 50 人以下企業之過勞死案例佔比超過一半。因此，如何介入中小型企業及不穩定就業者、發展有力的介入工具，將是日本未來的挑戰。

陸、職場心理健康預防— 歐盟與義大利經驗

歐盟社會夥伴在 2004 年簽訂「工作相關壓力架構協議」(Framework Agreement on Work-Related Stress)，接著 2007 年再簽訂「職場騷擾與暴力架構協議」(Framework Agreement on harassment and violence)，是直接與職場心理健康相關的政策，但關於工作時間、母性保護、歧視禁止等面向的指令 (Directive) 與規章 (Regulation)，亦與社會心理危害的預防息息相關。目前已有 8 國將工作相關壓力架構協議之內容納入國內法

律，其他國家可能透過協議或其他無約束力的政策文件來落實此壓力架構協議。在 2009 年第一波政策推動中，歐盟有將近三成企業設立工作壓力處理程序，在 2014 年第二波推動已有將近四成企業設立工作壓力預防行動計畫。

義大利已於 2008 年立法要求雇主有義務全面評估職場安全健康危害風險，條文明確指出職場健康風險包括工作相關壓力，若雇主未執行相關風險評估，則依執行程度不同可能受到 3 至 6 個月刑期或 2,500 至 6,400 歐元罰鍰。為了讓雇主能落實法令對於評估職場社會心理危害的要求，義大利政府於 2010 年制定職場壓力評估的參考指引，在執行面上分為兩步驟，初步評估邀請勞工代表、部門主管、安全衛生人員利用檢核表評估職場壓力警訊事件、工作環境與工作內容，若有無法立即改善之風險則需要進階評估，挑選職場壓力的相似暴露族群接受主觀問卷評估或是訪談，問卷內容包含工作要求、工作控制、工作角色、同儕及主管支持、職場人際關係、改變等面向，針對 5 人以下的事業單位建議以焦點團體訪談的方式取代問卷。最後針對結果提出介入改善措施，並且監控改善成果。2014 年的統計資料顯示，義大利已有超過五成的企業設立工作壓力預防行動計畫。

柒、醫療從業人員職場霸凌預防策略

由於在職場上的要求與節奏以及對於工作表現的重視，健康照護人員較其他產業的

勞工更有可能遭遇職場霸凌。根據歐盟的資料，有 52% 醫療從業人員、39% 社工人員、25% 行政人員曾遭受職場侵擾的行為。當某人持續一段時間受到無法抵抗的負面行為即可被視為霸凌。醫療業職場霸凌會導致的後果包括：遇到臨床問題降低求助的意願、增加病假與壓力的風險、降低工作滿意度、提高離職率、影響病人安全等。職場霸凌的預防，應先從組織與環境面針對可能問題進行辨識與描述，再來給予個別勞工指導如何應對壓力與霸凌行為，以及針對已受害員工提供必要協助等三個層次。另外，建立職場平等而開放溝通的文化是相當重要的，工作設計上應儘量增加多樣性、改善作業流程、避免工作負荷過重或步調過快，有透明且保密性的反應管道，提供有高壓力風險的勞工諮商服務，這些都是可以預防職場霸凌的作法。

捌、職業安全衛生的漏網之魚——派遣勞工

現行臺灣職業安全衛生法適用所有行業，並未針對派遣勞工有特殊規範，因此派遣公司本應負保障派遣勞工安全與健康之雇主責任，而承攬的部分則於該法中有訂定原事業單位之連帶責任。非典型勞工的職業安全衛生保障，在韓國也是個重要的課題，近年來人數逐年增加，2017 年統計約有 72 萬名派遣勞工，其中公部門使用派遣勞工的比例甚至高於私人事業單位。派遣勞工相較於一般工作者，容易有較多的肌肉骨骼症狀、心理健康症狀、職業災害，而所屬工作場所的危



勞動部長許銘春(中)與日本北里大學醫學部公共衛生學系教授暨主任Akizumi Tsutsumi(左1)、馬來西亞首要大學醫學研究院副教授Jayakumar Gurusamy(左2)、歐洲學術職場健康心理學會主席Sergio Iavicoli(右2)、韓國嘉泉大學職業與環境醫學系教授Wanhung Lee(右1)等國外學者合影留念。

險性也較高，也較常遭受職場暴力。依據韓國派遣勞工保護法，派遣工作僅限於 26 項工作內容，若涉及直接製造的程序則被排除在外，此外，職業安全衛生法也針對派遣公司以及要派公司之職業安全衛生責任，有更明確的要求。近年來，因有多起外包人員職業災害死亡事件的發生，引起韓國民眾強烈的反彈與抗議，於 2018 年 12 月，韓國國會通過職業安全衛生法修正案，禁止事業單位將危險的工作進行外包。

玖、結論

透過本研討會及與會專業人員熱烈討論，充分進行交流，有助於提升與會人員的專業經驗與素養，而國外的經驗可作為未來政策之參考，透過產、官、學界等共同攜手合作，進而完善我國之職業健康服務體制。隨著勞動市場的轉變，工作壓力引起的身心健康問題日益嚴重，需要事業單位雇主將勞工視為重要資產，將職場中的社會心理危害納入職場安全衛生及勞工健康管理工作中，打造讓勞工「安心」工作的職場環境，進而創造勞資雙贏。

2019 職業安全衛生管理系統 運作實務國際研討會

勞動部職業安全衛生署技正 李柏宏
財團法人安全衛生技術中心經理 張福慶



勞動部政務次長林明裕(左5)、職安署長鄧子廉(右4)及蒞臨研討會之國內外專家及貴賓。

壹、前言

我國職業安全衛生管理系統推動已有 10 年時間，目前各國均將大型高風險之事業單位列為推動職業安全衛生管理系統對象，回顧職業安全衛生管理系統的建置，職業安全衛生管理辦法第 12 條之 2 規定，針對第 1 類事業（高風險事業）勞工人數在 200 人以上及第 2 類（中風險事業）勞工人數在 500 人以上，或從事石化工業工作場所等高危害性工作場所，均須建置適合該事業單位之職業安全衛生管理系統，但非屬上開規定之低度

風險事業單位，並未強制要求建置。惟面對 2018 年 ISO45001 及 CNS45001 陸續公布，國內企業要有國際競爭力，事業單位驗證通過是未來趨勢，而符合國家規範 (CNS45001) 將可提升企業競爭。

貳、研討會背景說明

勞動部職業安全衛生署（以下簡稱職安署）為協助事業單位有效推動 ISO 45001 及 CNS 45001，於 2019 年 10 月 8 日起連續 2 天假

新莊中央聯合辦公大樓 B1 國際會議廳舉行「2019 職業安全衛生管理系統運作實務國際研討會」，計有 108 家事業單位合計 195 人參與，邀請國際職業安全衛生管理系統專家 Mr.Charles Corrie、Ms.Elena Mansilla、高毅民博士、國內績優企業環安衛主管及職安署代表共同分享管理系統實際運作情形及實際案例，透過國際交流，讓事業單位推動管理系統運作更為精進，共同打造優質的安全健康工作環境。

參、研討會紀要

這次研討會是以國際交流、經驗分享、雙向溝通為活動主軸，藉由國內外專家分享國際標準 ISO 45001 及國家標準 CNS45001 的推動背景、建置系統、組織營運及風險、策略方向及運用管理系統等成功技術及關鍵，促使事業單位在推動職業安全衛生管理系統上更上一層樓，提升各產業界安全衛生技術水準。

一、勞動部的期許

本次研討會邀請到勞動部林明裕政務次長蒞臨指導，林次長致詞表示勞動部推動我國特有的職業安全衛生管理系統 (TOSHMS) 已逾 10 年，依據統計顯示，通過管理系統驗證的事業單位，其職業災害發生率明顯較其他同行業職災率為低，對於保障勞工安全及健康有顯著成果，所以將持續推動企業建立系統化的職業安全衛生管理制度，持續發掘職場潛在危害並消除風險，建立優質的勞動環境，減少職業災害發生。

二、研討會摘要

BSI 職業安全衛生管理負責人 Mr. Charles Corrie 表示，新版 ISO 45001 是將職業安全衛生管理與組織的“策略方向”聯繫起來，並試圖將職業安全衛生思想融入組織的營運過程中。藉由策略層級提升職業安全衛生，ISO 45001 不僅只是考慮職業安全衛生的危害辨識及控制，更是擴大考慮範圍。此外，ISO 45001 促使組織瞭解職業安全衛生是一項關鍵的營運風險，如果管理不當，可能會對組織造成極大的損害，甚至可能迫使組織關閉。

職安署葉錦堂簡任技正表示，職業安全衛生法於 2014 年 7 月 3 日修正施行時，已要求一定規模以上事業單位或從事石油裂解之石化工業等之工作場所，應建置職業安全衛生管理系統，政府機關得對其實施訪查，管理績效良好並經認可者，得公開表揚。2018 年配合國際標準 ISO 45001 公布施行，修正 TOSHMS 驗證依據並與國際標準接軌，將督促事業單位落實職業安全衛生管理，預防職業災害發生。

大中華區首席技術專家高毅民博士說明，ISO 45001 在管理系統須對兩類的風險和機會進行評估，包括職業安全衛生和職業安全衛生管理系統的機會和風險，ISO 45001 首先提出管理系統風險的概念，是其他 ISO 管理系統標準未提出，事業單位在建置 ISO 45001 過程應特別注意前開事項。

中鼎集團安衛環主管丁心逸博士表示，推動有效的職業安全衛生管理系統，關鍵因素之一就是高階管理階層的決心、支持和參與，以促使安全文化的建立。因此，維持安全衛生的工作環境不僅是雇主、管理者或安全衛生管理人員的責任，更是每一位工作者的共同責任，這種「全員參與」的精神亦是 ISO 45001 所強調的重點之一，將安全活動融入工作者的日常作業之中，逐漸提升同仁及協力廠商的安全衛生意識。

SGS 全球職業安全衛生管理系統驗證產品經理 Ms. Elena Mansilla 指出，管理系統內使用過程方法的目的，是增強組織實現目標的有效性和效率，與其它方法比較，過程方法的主要優點在於管理與控制過程之交互作用，及職能層次交介面，組織可以透過過程方法來提升管理績效。另外，組織最高管理階層的領導及承諾，包括認知、回應、積極支持與回饋，為職業安全衛生管理系統成功與達成其預期結果的關鍵；而工作者的諮商及參與也是職業安全衛生管理系統成功的重要因素，組織須透過建立的過程予以工作者鼓勵。



2019職業安全衛生管理系統運作實務國際研討會活動剪影。

肆、結語

隨著職業安全衛生管理系統國際標準 ISO 45001 及國家標準 CNS 45001 的發布、社會少子化及高齡化趨勢、以及近年來針對勞工身心壓力與職災勞工保護等，均為社會普遍關注的議題，如何持續推動職業安全衛生管理系統，保障工作者安全及健康，強化職場安全管理，並提升企業與國家競爭力，對政府及企業來說，是極重要的議題。

職安署後續將綜合專家及與會人員相關意見，規劃及推動協助事業單位建置及強化職安衛管理系統之相關策略，共同為提升各產業安全衛生水準而努力，以提供勞工安全健康的工作環境，避免職業災害的發生。

108年頒獎典禮

國家職業安全衛生獎



恭賀榮獲108年

「國家職業安全衛生獎」標竿企業及個人

勞動部於12月2日假財團法人張榮發基金會國際會議中心B1會議廳舉辦「108年國家職業安全衛生獎」頒獎典禮，由行政院陳其邁副院長親臨頒獎表揚獲獎單位及人員，並有許銘春部長致詞感謝及勉勵各界持續推動職業安全衛生工作，企業標竿獎得獎單位(大銀微系統公司)亦代表全體受獎單位致詞。「國家職業安全衛生獎」為我國職業安全衛生領域最高榮譽之獎項，主要是表彰職業安全衛生具卓越績效或貢獻之企業及個人，目前設有「企業標竿獎」、「個人奉獻獎」、「中小企業特別獎」及「傳統產業投資特別獎」、「勞動健康特別獎」等5個獎項，自96年辦理迄今已邁入第13年，當日並播放獲獎單位得獎實績影片，分享得獎榮耀。

108年國家職業安全衛生獎得獎名單

| 獎項名稱 | 得獎企業及個人 |
|-----------|--|
| 企業標竿獎 | 大銀微系統股份有限公司 漢翔航空工業股份有限公司 |
| 中小企業特別獎 | 嵩贊油封工業股份有限公司 星能電力股份有限公司 |
| 傳統產業投資特別獎 | 協順工業股份有限公司 台朔重工股份有限公司 |
| 勞動健康特別獎 | 天主教中華聖母修女會醫療財團法人 天主教聖馬爾定醫院 國泰世華商業銀行 全球人壽保險股份有限公司 衛生福利部桃園醫院 |
| 個人奉獻獎 | 林宜長先生 馬文松女士 |

2020 基本工資

時薪158元 連UP

月薪23800元 4



安穩 安心 安全



勞動部



勞工季刊電子書

ISSN 1991158-0



9 771991 158001

定價 NT \$ 180 元

廣告