

2

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



活用法規

天然災害發生

事業單位勞工出勤管理及 工資給付要點介紹

勞動條件及就業平等司科員 楊怡婷



台灣颱風、地震等不可抗力天然災害頻仍，當天然災害發生時，勞工宜否出勤，應以勞工之安全作為首要考量。

台灣位處颱風路徑的要衝及環太平洋地震帶上，颱風侵襲及地震發生的次數相當頻繁，根據交通部中央氣象局統計資料顯示，台灣平均每年有 3 到 4 個颱風侵襲，平均每年約發生 1,000 次有感地震。

有鑑天然災害頻傳，且勞雇雙方對於天然災害發生時應否出勤之不確定性，為保護勞工生命安全及兼顧事業單位營運需求，勞動部經邀集勞雇團體、專家學者及相關單位多次研商後，業訂定「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，明定包括颱風、洪水、地震及其他經目的事業主管機關認定屬天然災害發生時，如工作地、居住地或上班必經途中，任一轄區首長已通報各機關停止上班，勞工可不出勤。但因業務性質需要，需特定勞工照常出勤者，應由勞雇雙方於事前約定；有工會者，應徵得工會同意，無工會者，應經勞資會議同意。

勞工因天災致未出勤，或因災後交通阻塞，致未能返回工作崗位，實不可歸責於勞工，雇主不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。舉例來說，勞工因天然災害致未出勤或延遲到工，雇主如視為曠工或遲到，並據此扣發全勤獎金者，可認違反勞動基準法第22條，工資應全額直接給付勞工之規定。勞工可向事業單位所在地勞工行政主管機關尋求協處，以維權益。至於天然災害過後，勞工因有事故（如需重建、整理家園等）必須親自處理者，可依勞工請假規則請事假，亦可與雇主協商排定特別休假。

至於勞雇雙方都關心的工資給付問題，天然災害發生該日如係約定之工作日，勞工因天災致未出勤，與勞動基準法有關「放假



的目的及概念不同，亦難歸責於雇主，然有鑑於雇主本應照扶勞工，要點中約定雇主宜不扣發工資。目前，已有相當部分的雇主同意勞工該日停止出勤且給薪。此外，對於應雇主之要求而勉力出勤者，雇主更應疼惜，除於正常工作時間內照給出勤時數工資外，要點中認為，雇主宜加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。至於該日如係勞動基準法第36條至第38條之假期，且雇主認有使勞工繼續工作之必要者，仍應依同法第40條規定辦理。

勞工是企業最重要的資產，為免勞雇間無謂的爭議，勞雇雙方最好在平時即透過協商，約定天災發生時勞工之出勤及工資給付事項準則，除其他相關法令已有規定者外，可參照「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，事先於勞動契約、團體協約中約定或工作規則中規定，以兼顧勞工安全、企業營運與公眾利益。☉



放寬 85 歲以上輕度失能者 可申請聘僱外籍家庭看護工

勞動力發展署跨國勞動力管理組專員 顏璋志



長期照顧服務法已於今（104）年 6 月 3 日公布，並將在公布 2 年後施行。發展國內長照體系是國家重大政策，但考量長期照顧服務法通過後，仍需相當時間才能健全長照體系，而國人照顧需求殷切，特別是 85 歲以上輕度失能者的身體機能可能在短期內快速衰退，具有較高惡化之風險，應給予特別照顧，所以，勞動部已於同年 8 月 6 日修正放寬外籍家庭看護工申請資格，自 104 年 8 月 8 日起，85 歲以上長者經醫療機構評估有輕度失能，即可申請聘僱外籍家庭看護工。

近年來，我國整體人口結構快速朝向高齡化發展，失能照顧問題亦隨高齡化而日趨嚴重，依國家發展委員會及衛生福利部推估，103 年全人口失能人數 74 萬人，120 年將增至 120 萬人。其中 65 歲以上失能人口推估約 46 萬人，占我國 65 歲以上整體人口約 16.5%；85 歲以上失能人口推估約 15.6 萬人，占我國 85 歲以上整體人口約 49.4%，顯示失能比率隨年齡增長而大幅增加。又 85 歲以上人口中，85 至 89 歲人口約 22.1 萬人、90 歲以上人口約 9.5 萬人，呈現人口快速減少趨勢，顯見 85 歲以上長者失能後死亡率亦偏高，更需要特別照顧。

進一步分析 85 歲以上失能人口，輕度失能者約 5.7 萬人、中度及重度失能者約 9.9 萬人。其中聘有外籍家庭看護工者約 6 萬人，全數為中、重度失能；其餘則申請使用長照資源、入住全日照顧機構或由家屬自行提供照顧。但截至 103 年底，勞動部、地方政府及其他部會共同培訓本國照顧服務員雖達 10 萬人以上，實際登錄於長照體系內從事居家照顧的本國照顧服務員僅有約 8 千人，顯見本國照顧服務員訓後就業情形不佳，人力普遍不足，輕度失能家庭難以申請足夠補助時數的長照居家服務，最終只好由家屬自行照顧。但家屬本身也須外出工作，又須同時負擔家中長輩照顧責任，形成蠟燭兩頭燒的窘境。據推估，105 年臺灣扶老比將高達 18%，每 100 位工作年齡人口需扶養 18 位老人，推估當前在職且須同時照顧

長輩的隱形照顧者將超過 200 萬人，若無適當照顧資源，可以想見輕則將導致離職潮，重則家中長輩將淪為失能快速惡化但卻無人照顧的悲劇發生。

長期照顧服務法公布後，當前我國長期照顧體系的發展，正由長照十年補助型計畫轉銜為長照服務網計畫，透過政府及民間單位積極健全長期照顧人力及資源，以配合未來長照保險開辦後多元長照服務給付項目。但相關照顧人力建置並非短期一蹴可幾，現階段國內仍無足夠照顧資源及人力可以幫忙分擔在職家屬的照顧責任，而 85 歲以上長者又有高度失能惡化風險，身體機能將在短期間快速衰退，且一旦失能往往急速加重，因此，社會外界屢有建議在長照體系尚未建置完全前，應先放寬 85 歲以上輕度失能者可申請外籍家庭看護工，以減緩失能惡化風險，同時減輕家庭照顧負擔。

為瞭解社會意見，勞動部已於 104 年 2 月 9 日至 12 日間進行電話訪問，針對家中有 65 歲以上人口之家庭進行調查，結果發現：88.3% 民衆贊成放寬 85 歲以上輕度失能者可聘僱外籍看護工，僅有 6.4% 民衆不贊成；另外有 52.7% 受訪者不認同「放寬 85 歲以上輕度失能者聘僱外籍看護工，會影響中高齡從事家務工作的婦女就業」。勞動部嗣於 104 年 5 月 29 日至 6 月 5 日針對照顧服務員訓練結訓學員就業狀況辦理電話訪問調查結果，放寬 85 歲輕度失能者



家庭僱用外籍看護工，受訪結訓學員認為工作機會受影響者占 51.1%、不會有影響者占 44.5%，另無意見者占 4.4%。

勞動部經過整體評估，由於本國照顧服務員普遍不足，且居家服務單位普遍優先派案至中、重度失能家庭服務，所以放寬外籍看護工申請資格，對於本國照顧服務員現行主要服務對象及就業市場應該不會有重大影響。而放寬聘僱外籍看護工申請資格後，除了能有效舒緩在職家屬的照顧壓力外，同時有利釋放因照顧長輩而無法外出工作或已離開職場的家屬重返職場。勞動部 104 年 5 月 29 日至 6 月 5 日調查結果亦顯示，受訪結訓學員對於「放寬家庭僱用外籍看護工照顧失能老人家，家庭中的照顧者就可以外出就業」看法，同意者占 68.2%、不同意者占 24.6%，普遍認為有利釋出家庭內照顧人力重返職場，提升勞動參與率。

因此，為回應多數民衆照護需求，減緩 85 歲以上失能者惡化速度，同時促進家庭內勞動人力重返職場，勞動部已於 104 年 8 月 6 日修正發布「外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準」部分條文，放寬外籍家庭看護工申請資格，自同年 8 月 8 日起，85 歲以上長者經醫療機構評估有輕度失能，即「巴氏量表」評估有任一項目失能，就能申請聘僱外籍家庭看護工。

另外，就業服務法於今 (104) 年 6 月 17 日修正，已將中高齡及二度就業婦女列為特



定對象，並由政府訂定計畫促進就業。因此，勞動部將持續推動辦理相關職業訓練及就業獎助措施，對於少部分可能受影響的本國照顧服務員，協助提升就業技能，以穩定就業及促進職涯發展。至於外界質疑同時可能影響本國家事清潔人員或保母就業，因家事清潔人員並非從事照顧服務工作，且和保母的服務對象均不是失能長者，與外籍看護工主要從事身體照顧工作，兩者工作內容截然不同，所以放寬外籍看護工申請聘僱資格，並不會對家事清潔人員和保母就業造成影響。

發展國內長照體系是國家重大政策，但是高齡失能者的照顧需求也不能等待，此次放寬外籍家庭看護工申請資格只是現階段的權宜之計，除滿足高齡失能者的照顧需求外，亦有助於提升國內勞動力之運用，勞動部後續仍將配合衛生福利部的長照政策規劃，適時再檢討外勞政策及彈性調整外勞申請資格。☺

核釋 就業服務法第 24 條所稱

「二度就業婦女」定義

勞動部勞動力發展署身心障礙及特定對象就業組視察 于曉秋



現代婦女因現實經濟所需或欲重新找尋自我價值、信心、發展自我，開始走出家庭並踏入職場，但由於受限於性別與母職角色，及整體勞動市場型態、自身資源與技能，甚至是長期處於社會孤立形成缺乏就業資訊等因素，面臨之就業障礙包含：就業資訊不足、工作經驗與技能不足及家庭照顧問題等。為協助二度就業婦女重返職場，本部辦理「就業融合計畫」，提供個別化就業服務，透過就業諮詢、就業媒合及辦理現場徵才、就業促進研習等方式，建立工作自信心或培養其就業能力，協助因家庭因素退出勞動市場二年以上，欲重返職場之失業婦女就業。



鑑於我國婦女提升婦女勞動參與率係為當前促進國家經濟發展之重要政策，爰推動將二度就業婦女納入「就業服務法」第 24 條條文以專款明定為政府應致力促進就業之特定對象，以落實保障婦女就業之精神，修正條文經立法院 104 年 6 月 2 日三讀通過，並經總統 104 年 6 月 17 日以華總一義字第 10400070741 號公布施行。依就業服務法第 24 條修正條文規定，主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金：

- 一、獨力負擔家計者。
- 二、中高齡者。
- 三、身心障礙者。
- 四、原住民。
- 五、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者。
- 六、長期失業者。
- 七、二度就業婦女。
- 八、家庭暴力被害人。
- 九、更生受保護人。
- 十、其他經中央主管機關認為有必要者。

「二度就業婦女」成為就業服務之特定對象後，將適用得免費參加職業訓練及得申領職業訓練生活津貼、臨時工作津貼、求職交通補助金等就業協助措施。各項措施內容如下：

一、職業訓練及生活津貼：

鼓勵二度就業婦女學習一技之長、培養第二專長或創業，參加職業訓練時，訓練費用全免，並提供全日別職業訓練期間生活津貼。

二、臨時工作津貼：

紓緩二度就業婦女失業期間之生活壓力，並於短期就業安置期間培養其再就業之能力。

三、求職交通補助：

增加二度就業婦女求職動機及意願，減少其因距離所致就業障礙。

四、跨域就業津貼：

具就業保險被保險人身分之二度就業婦女依「就業保險促進就業實施辦法」，得申領搬遷津貼、租屋津貼及異地就業交通津貼。

五、缺工獎勵：

為鼓勵失業勞工受僱特定行業從事工作，紓緩特定行業缺工情形，並兼顧穩定二度就業婦女就業，提供二度就業婦女受僱特定行業之津貼補助。

六、僱用獎助：

運用「就業保險促進就業實施辦法」之僱用獎助措施，增加雇主僱用之誘因，協助具就業保險被保險人身分者順利就業。

七、職場學習及再適應：

運用「職場學習及再適應計畫」，協助二度就業婦女就業準備及就業適應，進而協助其重返職場。

為明確範定「二度就業婦女」一詞，勞動部於 104 年 7 月 10 日以勞動發特字第 10405074311 號令核釋就業服務法第 24 條第 1 項第 7 款所稱二度就業婦女，指因家庭因素退出勞動市場二年以上，重返職場之婦女。上開退出勞動市場期間，自該婦女最近一次勞工保險效力停止之翌日起算；未有勞工保險投保紀錄者，自其最後任職事業單位出具服務證明所載離職日之翌日起算。該項解釋令自中華民國 104 年 6 月 17 日生效。☺

跨域就業補助 適用對象擴大至 初次尋職青年

勞動部勞動力發展署就業服務組視察 林季微

樂說頭條

活用法規

勞工心聲

動態瞭望

人物好誌

Taiwan Labor Quarterly



依據就業保險促進就業實施辦法之跨域就業補助（以下簡稱就保跨域就業補助）相關規定，已針對就業保險失業被保險人提供跨域就業補助措施，但如為初次尋職、未曾參加就業保險者不適用就保跨域就業補助。

依就保跨域就業補助 103 年申領情形統計，29 歲以下請領者約占 5 成，顯示青年跨域求職意願高。又依行政院主計總處人力資源統計資料顯示，103 年 29 歲以下失業者之失業原因以「初次尋職者」占約 4 成 5，而 102 年自願離職之轉業就業者轉業原因以「想更換工作地點」占 2 成 7 最高。故為協助青年跨域就業，已於 104 年 6 月 30 日訂定發布「青年跨域就業促進補助實施辦法」並自 104 年 7 月 2 日生效實施，主要適用於年滿 18 歲至 29 歲，未在學有就業意願，於推介就業前未曾參加勞工保險，且經公立就業服務機構諮詢推介就業地點與日常居住處所距離 30 公里以上的初

次尋職青年。如果在學期間曾因工讀而參加勞工保險，於推介就業前未曾再投保者，也可以適用本補助辦法。

依據符合資格的職場新鮮人可以向公立就業服務機構辦理求職登記，如當地就業職缺無法符合職能或期待時，願意至距離原居住地 30 公里以上的地點就業，且連續受僱同一個雇主滿 30 日以上，並符合相關補助規定時，即可向就業當地之公立就業服務機構申請各項跨域就業補助金，包括：（一）求職交通補助金 1 次核發 500 元，特殊情形最高發給 1,250 元，1 年最高 4 次；（二）搬遷補助金最高核發 3 萬元；（三）租屋補助金每月最高核給 5,000 元；（四）交通補助金依就業地點與原日常居住處所的距離遠近，每月核發 1,000 元至 3,000 元不等，其中租屋補助金及交通補助金最長發給 12 個月。

除了青年跨域就業補助外，勞動部還為職場新鮮人提供多項就業促進措施，包括就業諮詢、心理測驗、職業訓練諮詢及就業促進研習活動等，運用豐富多元的服務資源，協助青年投身職場，就業無礙。職場新鮮人如果想進一步了解各項措施方案，歡迎就近洽詢全國各公立就業服務機構，或至台灣就業通（網址：<http://www.taiwanjobs.gov.tw>）查詢，也可以撥打 24 小時免付費客服專線 0800-777888，獲得相關資訊。☎

檢討 僑外生 工作評點制實施成效， 增加名額及簡化申請文件

勞動力發展署跨國勞動力管理組科員 張元怡

我國人口結構面臨工作年齡人口減少、人才外流、高出低進等現象，且國際人才競逐日趨激烈。為因應當前人口結構變遷，及工作人口自105年起，每年將迅速減少18萬人之問題，人才政策必須以新思維規劃填補勞動力缺口，並擇優吸引外籍優秀人才。

人才政策涵蓋育才、留才及攬才三大面向，我國每年招收許多外籍留學生及僑生來臺接受教育，投注許多教育資源，培育僑外生成為人才，據教育部統計，102學年度大專校院在臺攻讀學位之僑（港澳）生有1萬7,055人，外國學生有1萬2,597人，總計2萬9,652人（在學總計）。



僑外生畢業後，多數並未留臺工作，形成教育及人力資源的浪費，強化優秀僑外生留臺工作屬於留才政策的一環，也是政府善用人力資源的做法。

為積極推動外籍留學生及僑生留臺工作，經行政院召集勞動部及國家發展委員會、教育部及僑委會等機關跨部會研商，檢視現行僑外生留臺相關規定，又考量新加坡、日本、南韓近年均陸續採行「評點配額」制度，針對不同類型人才訂定學經歷、語言能力、聘僱薪資、特有專技技術、創新創業能力等多元篩選機制，以遴選外國優秀人才，顯見「評點配額」制度已成為國際趨勢，行政院爰於 103 年 6 月核定「強化優秀僑外生留臺工作行動計畫」。勞動部並於 103 年 7 月配合增訂外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款工作資格及審查標準第 5 條之 1，對於大學畢業的僑外生申請專門性或技術性工作許可，改採配額評點制，並以學歷、工作經驗、聘僱薪資、擔任職務資格、他國語言能力、他國成長經驗、配合政府政策等 8 個項目評分，累計評分達 70 分且雇主符合聘僱外籍專技人員資格，僑外生即可受聘僱在臺工作，不再受限聘僱薪資及 2 年工作經驗限制。

新制第 1 年開放 2,000 名配額，後續再由勞動部會同教育部、國發會等相關部會，參考實施情形、各年畢業人數、雇主需求人數、國內就業市場及經濟情勢，滾

動檢討，調整各年度配額人數。另留臺工作的僑外生，若在臺合法工作居留連續滿 5 年，則可依據入出國及移民法與國籍法相關資格規定，申請永久居留、歸化或定居等，成為我國未來的經濟移民。

103 年 7 月實施「僑外生評點制」後，僑外生留臺工作人次持續成長。經統計，103 年 7 月實施僑外生工作配額評點制至今（104）年 6 月底，累計核准在臺從事專門性技術性工作的僑外生計 1,821 人次，留臺工作人次較 102 年成長超過 40%，其中循僑外生工作配額評點制留臺工作為 770 人次，為人數增加主因，且以行業別觀察，集中於科學技術、電腦系統設計服務業、專門設計服務業、醫療及批發業等行業；從事職業則集中於商業專業人員、建築師、工程師及有關專業人員等。

根據 104 年 6 月統計資料顯示，核准案件平均評點分數為 72.64 分，得分集中於學歷、聘僱薪資、華語語文能力、職務資格等項目，惟工作經驗、他國語言能力、他國成長經驗及配合政府政策分數較低。經瞭解，工作經驗得分低，係因第 1 年申請之僑外生多為應屆畢業生，而他國語言能力及他國成長經驗得分低係因僑外生不及或未能提供前一教育階段畢業文件或遺失海外聯招會入學許可文件，至配合政府政策分數偏低係因適用範圍僅限卓越中堅企業、在臺設立營運總部或研發中心之企業。



104年6月18日勞動部經彙整國發會、僑委會、經濟部、教育部意見及僑外生工作配額評點制說明會反映意見，檢討如下：

- 一、僑外生工作配額評點制自103年7月開放2,000個名額，實施1年核准770人次，應繼續開放剩餘名額及適度增加下年度開放名額，並調整公告開放期間改為曆年制，以利畢業生尋職及準備工作申請作業。
- 二、僑外生申請案件在他國語言能力、他國成長經驗及配合政府政策平均得分低於達該項配分之50%，應簡化申審流程與申請文件。

經跨部會研商，就上述檢討事項提出因應作法，勞動部並於104年7月8日公告開放名額及簡化申請文件相關規定（自104年7月3日生效）：

- 一、簡化僑外生前一教育階段學歷證明免驗證；僑外生無法出具前一教育階段學歷證明文件，可由其在臺就讀學校或僑委會開立證明替代。

- 二、公告「他國成長經驗」之應備文件增列提供前一教育階段學歷證明，即可得分；無法出具前一教育階段學歷證明文件，可由僑外生在臺就讀學校或僑委會開立證明替代。
- 三、擴大「配合政府政策」認定範圍部分，已公告將具創新能力之新創事業、潛力中堅企業納入認定範圍。另勞動部已請各部會提供重點政策相關獎項，俟彙整完畢後公告納入認定範圍。
- 四、公告受理名額期間部分，將103年公告尚未受理完畢之1,200個名額延長受理申請至104年12月31日止；另開放105年受理2,500個名額。

目前我國每年大學畢業生約20多萬人，僑外生畢業人數約5,000人，為強化留才，應擴大僑外生來源，教育部、僑委會、經濟部等部會應加強向海外臺商員工或曾來臺工作之外勞及其家屬宣導來臺就讀大學；另建議企業應以合理的薪資及健全的職涯發展招募人才，以增加僑外生留臺工作的誘因。另勞動部將持續追蹤申請及核准情形，並將跨部會滾動檢討開放名額、評分項目、案件申審程序及平均得分情形，及會同國發會、教育部、僑委會、經濟部向海內外僑外生及雇主加強宣導僑外生配額評點制，鼓勵申請。☺



基本工資

調整說明

勞動部勞動條件及就業平等司視察 蔡瑩潔



基本工資旨在保障勞工基本生活並維持其購買能力；對於工資在基本工資數額邊緣的弱勢勞工，尤其重要。查勞動基準法第 21 條規定，工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。基本工資數額，由中央主管機關（勞動部）設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。

基本工資之調整，係由基本工資審議委員會擬訂後，由勞動部陳報行政院核定後實施。依基本工資審議辦法第4條規定，為審議基本工資，基本工資審議委員會應蒐集國家經濟發展狀況、躉售物價指數、消費者物價指數、國民所得與平均每人所得、各業勞動生產力及就業狀況、各業勞工工資、家庭收支調查統計並研究之。近年來並已將最低生活費及扶養比列入考量。

復依基本工資審議辦法第5條規定，基本工資審議委員會原則於每年第三季進行審議。本年度基本工資審議委員會業於104年8月12日召開第29次會議，邀請勞、資、學、政四方委員共同與會討論，依數據顯示，今（104）年累計前7月消費者物價指數下跌0.65%，國內物價相對平穩。但國內今（104）年上半年經濟表現欠佳，出口值連續6個月下跌，第2季經濟成長率概估僅0.64%，當前經濟景氣復甦力道偏弱等因素，實在難以輕忽。

基本工資審議委員會議經過充分討論，通盤參考物價指數、經濟成長率等相關數據，審慎考量後，包括勞資雙方在內的委員共識認為，105年基本工資是否調整，將於今（104）年第四季的基本工資工作小組會議中，進一步觀察第三季、第四季經社相關數據之變化後，就是否再度召開審議委員會進行討論，以求周延。



自97年以來，基本工資7年來已調整5次，每月基本工資已由17,280元調整至20,008元，共調升2,728元，調幅累計達15.79%。每小時基本工資亦由95元調整至120元，共調升25元，調幅更達26.32%。現階段而言，對勞工之基本生活，已有一定程度的保障。

另為加強勞資雙方互信協商，凝聚共識，基本工資審議委員會去（103）年已增設「基本工資工作小組」，每季召開一次會議，並委託學者專家進行「最新統計數據及當前經濟社會情勢影響評估」及「基本工資計算方式」等相關議題研究，透過建立常態性討論機制，使委員充分溝通、理性對話。勞動部樂見此一勞資良性互動模式，有助於凝聚更為周延之集體共識，顯見我國基本工資審議制度已更臻健全。

勞動部爾後將定期召開基本工資工作小組及基本工資審議委員會會議，在兼顧勞資雙方之權益下，審慎考量調整基本工資，以保障勞工基本生活。☺