

# 勞工論壇報

1994.10.創刊

行政院新聞局版台誌字第9579號  
中華郵政南台字第681號 執照登記為雜誌  
發行單位：社團法人全國勞工團結總會  
高雄市工會團體總工會  
發行人/社長：張茂昌 總編輯：許茂南  
編輯委員：洪信治、蔡順周、江榮華、侯啓惠、  
陳淑惠、廖水生、董國基、林惠珠、  
侯秀珠、李傳謙、孫吉儀、蔡秀麗、  
何為之、蔡福興、高玉雪、張秋香、  
採訪部：陳南榮、陳素玲、蔡秀雯、劉淑珍、  
吳姿蓉、陳玟吟、蘇筠華、吳榮田  
地址：高雄市成功二路126號  
電話：07-3333143 傳真：07-3317655  
網址：www.lua.org.tw

## 勞動部鬆綁 特休假可採周年、曆年、會計年度三軌並行 未休完可遞延 張茂昌：政府應協助企業升級、強化工會、落實勞資協商 共創勞資政三贏

（本報記者陳素玲報導）勞動部日前預告施行細則，公布配套措施。針對特休假，原本給假方式建議採取周年制（到職日計算），現放寬各行業可依據「曆年制」或「會計年度」給予特休假，雇主可不必趕在每位勞工到職日，分別結算未使用的特休假，勞工則可分段使用特休假。

為確保勞工了解特休假天數，施行細則明定雇主在勞工符合特休假條件起30日內告知；未休完特休假折抵工資，必須在年度結日後30日內或下一個發薪日結付，例如若雙方約定每月5日發薪，結算日是4月15日，則公司應在5月5日發給，最晚不能超過5月15日。針對未休完特休假工資，勞動部首度明確訂出標準，要求雇主按天數發給一倍工資。

一例一休規範，未休完特休假須折算工資，勞動部曾建議，事業單位採用到職日的周年制作為結算日，避免發生勞資爭議，卻引發許多事業單位抗議，因為現行特休假都採曆年制（1月1日至12月31日）發放，若換成到職日計算，因每位勞工到職日不同，恐每月都在結算，增加人資部門負擔。

勞動部公布施行細則，明定在「特休假總天數不低於法定標準」前提下，經勞資雙方協商，特休假可有三種給假方式，分別為周年制、曆年制、會計年度；曆年制或會計年度為勞資雙方協議後，可以約定「分段」發給特休假，並分段結算；舉例來說，勞工去年7月1日到職，依據到職日計算方式，今年1月（年資滿半年）有3天特休，使用期限為今年1月1日至7月1日；今年7月1日（年資滿1年）再享7天特休，使用期限為7月1日至明年6月30日；若改以曆年制計算，今年特休除了勞工原本年資滿半年的3天特休外，勞資雙方可約定滿一年7天特休分段給付，今年按比率先拿4天，今年度總計特休假7天；明年度特休假則剩3天，再下加1年特休假按照比率給予天數，以此類推。

會計年度為事業單位制定預算或計算收入的統計時間，自行規範「年度」，實務上常見，因應5月份報稅，許多事業單位會計年度為4月1日起至隔年3月31日為1年；此外，一例一休規定未使用的特休假，須折算為工資，施行細則中規範，不管哪種特休方式，都須於年度結結後30日或最近一個發薪日結算，一個未休完特休假須折算為1日工資，計算方式為月薪除以30日。

《勞基法施行細則》修正草案，明定休息日、例假若遇到國定假日時，都必須補假一天，全體適用《勞基法》的850萬名勞工都可受惠，雇主若不給補假，將遭罰2萬到100萬元。

勞基法第44條規定，15歲以上未滿16歲受僱者為童工。當初童工及童工時及效率較低，因此施行細則訂定童工最低工資可為基本工資7成。但隨著社會環境變遷，僅以年齡作為減給工資依據，有違同工同酬原則，前年修法版本原已納入刪除該條規定，讓童工基本工資回歸基本工資，但因國定假日爭議修法未過，此次施行細則重提修正案，重新納入該項條文；此外，勞動部之前函釋，國定假日遇「休息日」可補休，此次也納入施行細則，明定國定假日遇例假及休息日，都可補假，但不包括選舉投票日。

勞基法新增雇主應提供工資明細，施行細則明定工資明細記載約定之工資總額，以及各項給付金額如本（底）薪、獎金、津貼、加班費，以及約定扣除的金額如勞健保、福利金、勞退自提等。至於雇主提供的工資明細不限書面，可以電子資料傳輸方式，以電子郵件、簡訊、通訊軟體、公司網站系統等，讓勞工可隨時取得或列印。

修正案也增訂勞工出勤紀錄方式不限書面，可以出勤卡、門禁卡、刷卡機及電腦出勤紀錄等方式進行。勞工若權益受損，可向各地勞工主管機關或撥1955專線申訴。

勞動部回應一例一休的爭議		資料來源：勞動部
爭議	勞動部回應	
特休可否用以往的曆年制，不必用到職日計算？	修改施行細則，除到職日外，也允許採曆年制、會計年度、分段給付、結算	
一例一休規範，勞工最長只能連續上班6天？	開放部分行業納四週彈性工時，新增納入桶裝瓦、新豐集業、批發業，勞工可連上12天班	
休息日原答應加班，卻未出勤，一定要請假？	以辭職令說明，勞工若已出勤，提早離開，須比照勞工請假規則	
例假日可否為完整一日？	以辭職令說明，例假日為0時至24時，惟雇主實施「輪班制」，難以達成，也應盡量維持完整一日	
特休可遞延？	未休完特休須結算，不可遞延，但要折算工資	
加班費換補休，天數可否依比例換算？	法令明定加班費計算方式，未規範補休計算	

特休假排休、結算規定			資料來源：勞基法施行細則
計算、排休方式	周年制	以勞工到職日計算	
	曆年制	給假不低於勞基法、經勞工同意可適用	
	會計年度		
何時通知勞工休假日數	勞工符合特休假條件起30日內告知休假日數		
結算日	周年制	以到職日結算	
	曆年制	以12月31日結算	
	會計年度	例如4月1日起為會計年度，以3月31日為結算日	
未休完特休假折現時發給勞工	<ul style="list-style-type: none"> <li>最好是下一次發薪日發給勞工</li> <li>最遲在結日後30天發給</li> </ul>		
未休完特休假如何折算成工資	每天一須發給一日工資，月薪制者以最近一個月工資除以30計算		
勞工未休完特休假可遞延休	<ul style="list-style-type: none"> <li>周年制不可以遞延</li> <li>曆年制、會計年度經勞資協商可適度遞延</li> </ul>		

《勞基法施行細則》主要修正重點				資料來源：勞動部
原規定	項目	新規定	重點	
未明定計算周期，過去官方解釋以周年制（勞工到職日為周期）為主	特休假	<ul style="list-style-type: none"> <li>新增可採曆年制（每年1月1日至12月31日）或依企業會計年度計算</li> <li>雇主應於勞工符合特休條件之日30日內告知勞工排特休</li> </ul>		
雇工基本工資為一般勞工7成	雇工工資	刪除此規定，雇工基本工資比照一般勞工		
未規定	薪資明細	雇主應告知工資各項計算方式明細，包括工資總額、各項給付金額、扣除項目金額、實際發給金額		
僅規定雇主須記載出勤紀錄	出勤紀錄	可以簽到簿、出勤卡、刷卡機、生物特徵辨識（如指紋）或其他可記載出勤時間之紀錄，但遭勞檢或勞工申請時應以書面提出		
原僅以辭職令方式發布，國定假日遇例假或休息日可補假	補假	<ul style="list-style-type: none"> <li>明定國定假日遇例假或休息日可補假，選舉投票日不補假</li> <li>配合民法，刪除7天國定假日</li> </ul>		
未明定計算方式	特休折現	<ul style="list-style-type: none"> <li>特休未休完，須發給1日工資，月薪制者以最近一個月工資除以30計算</li> <li>年度結算未休工資，應於原約定給薪日或年度結結後30日內發給；因契約終止而未休工資，應於契約終止日或原約定給薪日發給</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>雇工係指15歲上、未滿16歲勞工。</li> <li>施行細則預告全文見<a href="https://goo.gl/XhNvaa">https://goo.gl/XhNvaa</a>。勞動部諮詢電話0800-085151</li> </ul>				

## 勞保年資未滿15年

（本報記者陳南榮報導）配合軍公教勞年金改革，推動不同職業別保險「年資併計，年金分計」，確保未來無論民眾參加何種保險，都可因年資併計達到領取月退休金，不會再有「年金孤兒」。

勞保條例修正案新增各項保險年資與勞保年資併計條款，未來勞保年資未滿15年無法領年金者，都可與軍、公、教、農保及國保各項保險年資併計，取得領取勞保年資資格，但必須年滿65歲才能領，且只能就勞保年資計算勞保年金，也不能領3000元保證年金。此外，若已領取其他保險老年給付後，就不能再併計勞保年資請領勞保年金。

各項年金改革後，請領年齡都將延至65歲，為使不同職業別人才流動，年金改革委員會推動不同職業別

## 可以併計軍公教、農、國保 投保薪資採計 逐步延至15年

的年資可併計，未來不論由公轉私，或私轉公任職，都將採「年資併計，年金分計」。

勞保規定滿15年年資才能領勞保年金，否則只能領一次金。目前勞保年資只能與國保併計，僅限雙方都未滿15年年資，可因年資併計各自領取勞保、國保年金。此次配合各項年金改革，勞保條例新增條款，勞保年資未滿15年，可併計軍、公、教、農、國保年資，只要併計後達到15年，就可跨越勞保滿15年領年金門檻。

現行勞保條例請領年齡為60歲，明年起每2年調高1歲，修正案規定，如果是併計其他保險年資達到請領年金資格時，必須年滿65歲才能領勞保年金。此外，勞保年金請領標準有二，一是按每年1.55%所得替代率計算請領金額，一是3000元保證年金起

算，如果是併計年資才達到勞保年金請領資格者，只能按所得替代率計算年金，不能請領3000元保證年金。

此外，基於保險年資併計係為保障民眾可請領月退休金，修正案明訂若已是已請領軍、公、教、國保及老農津貼或其他月退休金者，日後再投保勞保，就不能再併計年資領勞保年金。

勞保年金平均投保薪資採計期間擬由目前5年拉長至15年。據了解，行政院年金改革辦公室原本規畫，自新制實施後第1年就直拉長到15年，但勞動部幕僚認為，一次到位易引發勞保擠兌潮，最後採溫和作法，逐年拉長到15年。

依行政院年改辦公室最新規畫是，新制實施第1年仍按勞工投保薪資最高60個月（即5年）平均計，之後每年延長12個月，換言之，以10年時間

才拉長到180個月，即15年。

勞動部熟悉勞保的高層官員強調，「勞保年金改革不論怎麼改，就是不能發生擠兌」。一旦發生勞保擠兌，將會對勞保財務造成嚴重衝擊。

投保薪資是決定年金給付水準的依據，勞工的投保薪資是依據在職時當月實質薪資計算，因此，如果投保薪資採計期間越長，越能反映勞工工作期間實質平均薪資，如果只採計最高60個月，就出現繳少領多現象。

不過，拉長平均投保薪資採計期間會使得給付減少，由5年一步到15年，受衝擊勞工不少，易造成勞工不安，引發勞保不理性擠兌。若改為逐年拉長的溫和方式，可使衝擊大幅下降，可說是以「不著痕跡」方式拉長勞工平均投保薪資採計期間。

## 遺贈稅滯納金加徵利息 大法官746解釋違憲 財部：所得稅等一併檢討

(本報記者陳玟吟報導)大法官釋字第746號解釋，係指《稅捐稽徵法》第20條規定「依稅法規定逾期繳納稅捐應加徵滯納金者，每逾2日按滯納數額加徵1%滯納金」，以及《遺贈稅法》中的類似規定，目的都是督促人民在法定期限內履行納稅義務，手段合理，並未違憲。

但大法官認為，既然已處罰滯納金，《遺贈稅法》第51條第2項卻規定，要按時加計滯納金利息，並不合憲原理，不符《憲法》保障人民財產權宗旨與比例原則，因此宣告違憲，即起失效。

至於其他如所得稅等，若相關法令也有滯納金加計利息的規定，是否也違憲，大法官書記處表示，746號解釋只針對該聲請案提出的法令條文，不過依解釋意旨，其他法令若有類似情形，恐都有違憲之虞。

據統計，截至去年底行政執行署整體尚有11.59萬件欠稅案件未執行，欠稅金額達280億元，不過此數不包括本稅(本來應該繳的稅金)、滯納金、本稅利息和滯納金利息，其中違

憲滯納金利息金額有待進一步了解。財政部表示，目前無法細算實際影響的件數及金額。

財政部賦稅署長李慶華指出，已通知各地國稅局、行政執行署修改欠稅計算方式，尚未執行的遺贈稅欠稅案可立刻照大法官意旨執行。至於其他包括《營業稅法》、《所得稅法》、《菸酒稅法》、《貨物稅法》都有「滯納金加徵利息」計算方式，賦稅署將會同法制處一併檢討，未來會以修法或另發解釋令方式處理，計算方式會和大法官解釋的精神一致。

司法院大法官會議日前做出釋字第746號解釋，對於遺產及贈與稅法規定，逾期繳納稅捐加徵滯納金合憲，但對滯納金再加徵利息是重複懲罰，欠缺合理性，不符合比例原則，宣告違憲，即日起失效。

司法院表示，大法官認為人民依法有納稅義務，人民是否在法定期限内依法繳稅，攸關國家財政收入能否如期實現，關係重大，有必要貫徹執行課徵期限；逾期未繳納稅捐加徵滯納金的規定，目的正當，且手段與目

的間有合理關聯性，不違反比例原則。不過，大法官同時要求有關機關對加徵滯納金的方式，應隨時檢討修正。

大法官認為，對未如期繳稅者加徵滯納金合憲，但為督促人民如期繳納稅捐而設的滯納金，沒有加徵利息的餘地，滯納金再加徵利息，是對納稅額遲延損害的重複計算，欠缺合理性，不符合憲法比例原則，應立即失效。

稅捐稽徵法第20條規定，逾期繳納稅捐應加徵滯納金者，每逾2日按滯

納數額加徵1%滯納金，逾30日仍未繳納者，移送行政執行處強制執行。大法官會議指出，這是為督促人民在法定期限內履行繳納稅捐義務手段，不違反憲法比例原則，也未侵害人民受憲法保障的財產權。

但遺產及贈與稅法第51條第2項規定，「前項應納稅款及滯納金，應自滯納期限屆滿的次日起，至納稅義務人繳納日止，依郵政儲金匯業局1年期定期存款利率，按日加計利息，一併徵收。」大法官認定滯納金部分加徵利息違憲。

法 令	主 要 內 容	釋 憲 結 果
《稅捐稽徵法》第20條	稅法規定逾期繳納稅捐應加徵滯納金者，每逾2日按滯納數額加徵1%滯納金	是督促人民限期內納稅的手段，合憲
《遺產及贈與稅法》第51條第1項	逾期繳納遺產稅或贈與稅，每逾2日按滯納數額加徵1%滯納金	是督促人民限期內納稅的手段，合憲
《遺產及贈與稅法》第51條第2項	滯納金依郵政儲金匯業局1年期定期存款利率，按日加徵利息一併徵收	已處罰滯納金，再加計利息違反比例原則，違憲，即起失效

## 電業法三讀通過 明定114年核電廠應全面停轉 鼓勵綠電自由化 穩定電價

(本報記者吳蓉蓉報導)立法院三讀通過電業法修正案，明定綠電發售優先併網、優先調度、得直接供電給用戶；小型綠電業在一定裝置容量下，免設置備用供電容量；並明定核電廠應於2025年前全面停止運轉，將「2025非核家園入法」。

修正重點包括綠電自由化，開放綠電發售與售電業，將台電業務切割為「發電」、「輸配電」及「售電」3大區塊，台電須在6至9年間完成切割。此外，為穩定電價，減緩電價波動，中央得設立「電價穩定基金」。

經濟部長李世光表示，延宕20年電業法完成修法，未來電力市場將進入新世紀，藉由電業法的大幅翻修，重新架構國內的電力市場經營模式，建立「綠電先行、多元供給」電業制度，除有利再生能源透過代輸、直供發展，配合其他低碳能源補足核電退場

後的能源供給外，也提供綠電產業相關的投資、研發與就業能夠蓬勃發展的法制條件。本次電業法，不僅為非核家園的能源發展新模打下厚實的根基，更是台灣經濟發展新模式的基礎改革工程。電業法：一、開放再生能源透過代輸，直供及再生能源售電業等方式銷售予用戶，另允許再生能源探探股份有限公司以外之形態(如合作社)經營。二、全面開放用戶購電選擇權，允許所有用戶自由選擇綠電或傳統電能。三、經濟部下設電價費率審議會、電業爭議調處審議會及電力可靠度審議會，並指定電業管制機關，以確保民眾用電權益、維護市場公平競爭，以及維持電價穩定。四、明定於2025年達成非核家園。

經濟部電業法修正採綠電先行為原則，開放再生能源透過代輸、直供及再生能源售電業等方式銷售予用

戶，放寬過去對再生能源售電的限制，待管理配套、法制運作順暢、市場成熟穩健發展之後，再開放其他傳統能源直供、代輸與一般售電業。

本次修法後，將營造有利再生能源發展環境，導引再生能源進入市場，刺激我國再生能源蓬勃發展，可達成環境永續發展及能源多元自主的

目標；經濟部承諾將保障民生基本用電不漲價，且提供民眾多元選擇機會，未來民眾可依喜好選擇向台電公司以外之再生能源業者購買電力；此外，本次修正後可帶動創新技術與商業模式發展，並促進電力基礎建設投資，增加相關產業的人才需求，提升我國就業機會，增進國內經濟發展。

項 目	修 法 重 點 內 容
電力自由化	輸配電業不得兼營發電業或售電業，台電在6到9年間廠網分離
鼓勵綠電	● 優先併網、優先調度再生能源 ● 依電力排碳係數優惠輸配電費用 ● 可直接銷售給用戶
穩定電價	● 設立電價穩定基金 ● 2025年前，所有核能設備停止運轉
非核家園	● 政府應訂定計畫，積極推動低放射性廢棄物最終處置相關作業，以處理蘭嶼核廢問題

## 大專、高中職學生 進實驗室要上一天安全講習 明年將納團保 為學生守護安全

(本報記者吳榮田報導)學校研究人員與學生在實驗室經常會接觸到有毒化學物質，台北榮總臨床毒藥物諮詢中心指出，多數學校實驗室對突發措施未盡完善，近年意外有增加趨勢，以台北榮總為例，三年來約收治上百起個案。

台北榮總內科臨床毒物與職業醫學科主任楊振昌指出，經驗中，多數學校會進行實驗室有關的教育訓練、實驗標準步驟以及緊急應變措施，但各實驗室的落實狀況差異甚大，許多學生不一定了解平時會接觸到的化學物質特性，發生緊急狀況時如何應變處理，有時因為事件看來輕微而沒通報或立即就醫，因而延誤治療。

楊振昌建議，在實驗室首先，要了解經常接觸到物質的特性，是否需要充分通風設施、作業時配戴防護具等；其次，應遵循標準作業流程。第三，實驗室應在明顯位置擺放「物質

安全資料表」，讓成員清楚了解不慎汙染時如何除汙與清理；第四，無論汙染狀況大小皆須通報，才能讓校園實驗室安全狀況被掌握，提高警覺與災變處理能力。

教育部表示，包含高中職和大專院校學生，只要進實驗室之前，都要先上一天的「實驗室安全講習」課程。高中職部分，都要按照實習辦法為學生投保，大專院校部分，除了勞務型助理已納勞基法，明年預計學習型助理也加保團體保險，守護學生安全。

教育部資料司司長詹寶珠表示，教育部共委託全台十所大專院校，專門為實驗室準備教材，以及進行教育訓練，並定期向學生做化學器材實驗室使用訂有規章流程和規範訓練課程。教育訓練課程，包含高中職，以及大專院校，每學期開學前都要先上過安全講習課程，才能進入實驗室。

至於學生納保，國教署表示，高中職學生部分，必須依照實習辦法規

定，學校必須要為學生負擔實習時意外責任。若是長期要到工廠工作的學生，因學生一半的時間都在合作機構，就必須依照建教合作，將學生納入勞基法，比照一般勞工替學生納保。

大專院校部分，高教司長李彥儀表示，勞務型研究助理因為納入勞基法，有勞基法相關保障，但「學習型」的助理有時還是到危險性的實驗室工作，因此將補助各校為學生投保團體保險，預計明年上路。

台北榮總北區職業傷病防治中心個案師謝佳穎指出，校方可能已為實驗室助理與學生投保勞保，但常見被保險人對於給付資訊不清楚。未投保勞保者可請領職業醫療津貼、身障津貼、器具、看護、殘廢、死亡補助等，而有投保勞保者遇到職業災害還可請領醫療給付、傷病給付、失能給付、死亡給付、失蹤津貼、續保保費補助等，可洽詢勞動部或各縣市勞務局或職業傷病防治中心。



就醫身分	門診、住院部分負擔	住院伙食	職災補助
健保	自付	自付	職業疾病、身障、職訓生活津貼、家屬慰助、器具、看護、殘廢、死亡補助等
勞保職災	0	30天內補助一半	除上述外，還有醫療、傷病、失能、死亡給付、續保保費補助等

資料來源：個案師謝佳穎

## 勞工職災續領津貼 失能程度達終身無力工作者 手續簡化不用重開診斷書

(本報記者蔡秀雯報導)勞動部再擴大簡化職災勞工續領津貼補助手續，若經診斷失能程度屬終身無工作能力者，包括精神和神經嚴重障礙、心臟及肝臟嚴重損傷(如塵肺症等)，將不再用每年重新開立失能診斷書，新規定已生效。

勞動部職業安全署表示，目前勞工遭遇職業災害，可依照職業災害勞

工保護法申請補助器具補助、家屬補助，並按月發給職業疾病、身體障害等生活津貼與看護補助，按月發給的生活津貼看護補助對有勞保的職災勞工最長可請領5年，未加保者由政府編列預算發給，最長可請領3年。

職安署職災保護組組長許莉莖表示，只要職災勞工失能程度達終身無工作能力者，均不用再重新開立失能

診斷書，放寬對象以精神和神經障礙，或是胸腹部脹氣等失能者為主，估計每月新增33%職災勞工受惠，若以去年一年約1363件申請量估計，約400多件受惠。

許莉莖表示，經診斷終身無工作能力之職災勞工，每月領取津貼為8200元、看護補助11700元，因此放寬後，申請續領補助職災勞工免重新開

立診斷書比率則由現行31%提升至64%，大幅減輕勞工負擔並加速案件核付時效。此外，對請領將屆滿一年之職災勞工，職安署都會主動提前寄發續領通知書及申請所需書表，請職災勞工辦理，相關申請手續並不複雜，不需再付費委由他人代辦。

## 衛生紙改丟馬桶 公家機關、醫院、公廁 6月啟動環保署納入評鑑及稽查

(本報記者蔡秀雯報導) 環保署長李應元日前宣布，公家機關、醫院和7.8萬處列管公廁，6月起一定提供衛生紙，廁所也要提供小型加蓋的垃圾桶，讓民眾丟棄衛生紙以外的雜物，並要求業者在公廁外自動販賣機，改買可溶解、易溶解的衛生紙，呼籲民眾即起先改變生活習慣。

台鐵、高鐵、捷運、觀光旅館業者以及醫院共同宣示，配合衛生紙丟棄政策，將張貼提醒標語、提供衛生紙、廁間內設置加蓋垃圾桶，周圍10公尺販賣機全面改賣衛生紙等。

李應元表示，已行文到各單位，6月正式上路，近期也會到行政院專案報告，行政院會指示行政單位，改變民眾衛生習慣、提升公廁整備、衛

浴設備。他表示，這真的是小事情，不花很多錢，卻能讓台灣乾淨美麗。

李應元指出，過去廁所裡的垃圾桶沒加蓋，但SARS期間，醫護人員擔心的就是廁所，用過的衛生紙暴露，會讓空氣集中細菌濃度遠比沒有放垃圾桶多。至於民眾擔心衛生紙無量溶解會阻塞管線，會考量汙泥累積量，現在汙泥可轉沼氣發電，是循環經濟，不是問題，且衛生紙製成都是短纖維，會快速溶解，沒有阻塞問題，直說這是文化上很大的改變，對衛生、人的健康有很大幫助。

根據環保署評估，每人每次糞便量平均約32至35公克，每張衛生紙約0.3至0.5公克，以每次使用2至5抽計算，衛生紙占糞便重量比約為3.4%至

14.3%，占比不高，對於化糞池的影響不大；但環保署環管處處長袁紹英說，公共場所衛生紙丟馬桶都沒問題，但私領域如30年以上的老舊公寓、老舊

管線，民眾要視情況評估，例如平時是否垃圾桶天天清理，化糞池常保持通暢等。

衛生紙丟馬桶措施		資料來源：環保署
<b>做法：</b>	如廁後衛生紙一律直接丟入馬桶，但添加漂潔劑及纖維較長的面紙或紙巾勿丟入馬桶	
<b>時程：</b>	請民眾即起改變如廁習慣，但住家及私人場域不強制	
<b>配套：</b>	7.8萬公廁今年6月配套上路 公廁張貼「衛生紙請丟馬桶」提醒標語 廁間提供衛生紙 公廁改設小型加蓋垃圾桶 公廁周圍10公尺販賣機全面改賣衛生紙 衛生紙業者配合在產品包裝上，加大「可丟入」或「不可丟入」馬桶標語	
<b>管理：</b>	無強制性規範 配套措施納入公廁評鑑項目 加強公廁稽查，有糾亂如衛生紙溢垃圾桶，依「廢棄物管理法」開罰公廁所有人1200-6000元	

## 公司補助勞工體檢 費用要課稅 法定特定項目、定期檢查 免視為薪資課稅

(本報記者劉淑珍報導) 財政部指出，企業補助勞工健康檢查費，不計入勞工薪資所得課稅。若非屬政府所訂勞工安全衛生相關法規指定應強制定期進行的健康檢查，都要視為勞工的薪資所得課稅。且在申報所得稅時，若非屬醫療目的所做的健康檢查，健檢費亦不可以納入醫藥費申報抵稅。

財政部規定，公司為留住人才、提升員工福利，與醫療院所簽訂勞工健康檢查合約，並由公司負擔員工的健康檢查費用，若非屬安全衛生法規定的檢查項目，這筆健康檢查費即屬公司對員工的補助，應列入員工薪資所得課稅。

財政部表示，通常這類健檢費包含三項，即雇主在僱用勞工時，施行「體格檢查」、對在職勞工施行「定期健康檢查」、以及對於從事特別危

害健康之作業者，定期施行「特定項目之健康檢查」。其中，「定期健康檢查及特定項目之健康檢查」是依照職業安全衛生法負擔的健康檢查費用，由公司代員工支付時，可免視為勞工薪資所得課稅。

至於，公司在僱用員工時，對員工施行「體格檢查」所負擔的費用，則屬員工職務上取得的補助費，屬於薪資所得一部分，應在發放時依各類所得扣繳率標準扣繳稅款。

財政部同時指出，健檢費並不等於是醫藥費，一般民眾在申報個人綜合所得稅時，健康檢查費用能否扣除所得稅，必須先視給付這筆費用的目的是否源於醫療目的。若非經醫生指定，基於醫療目的的健康檢查費用，不屬於醫藥費列舉扣除範圍，無法抵

抵所得節稅。

例如，基於對個人健康狀態的掌握，在醫療院所所做的一般性健康檢查，不可以用來抵個人綜合所得。財政部說，除非經醫生診斷後，認為有必要進行的健康檢查，由民眾自行

支付的費用才是「醫藥費」抵稅項目，可以申報扣除。

財政部提醒納稅人，目前多數的醫療單據都已可上網查詢，但並非所有與醫療、健康相關的支出都可以抵稅，以免誤報後被剔除補稅。

員工健檢費用課稅及抵稅原則				資料來源：財政部
類別	檢查項目	公司		員工
		費用科目	所得性質	
勞工安全衛生法規定	體格檢查	薪資	薪資	薪資，納入課稅
	定期健康檢查	職工福利(員工醫療支出)	免稅	免稅
	特定項目健康檢查	職工福利(員工醫療支出)	免稅	免稅
非勞工安全衛生法規定	健康檢查	薪資	薪資	薪資，納入課稅
個人健檢費抵稅原則		不具醫療目的的一般健檢費支出，不屬於醫藥費列舉扣除額抵稅範圍		

## 台灣進入高齡化 計程車駕駛 有條件放寬至70歲 滿75歲換駕照須每3年體檢

(本報記者吳姿蓉報導) 交通部預告修正「道路交通安全規則」，計程車駕駛年齡上限從68歲放寬到70歲，須經嗜睡指數、認知功能及未患失智症等更嚴格檢查才能過關，最快7月底上路。

此外，自用車部分，針對75歲以上高齡汽機車駕駛人，7月起將強制每3年重新換駕照，須自費完成體檢和認知功能測驗，或提出未罹65歲以上失智的醫院證明；7月前已滿75歲者，有肇事或違規點被吊銷吊扣駕照者，須做認知

檢測，否則駕照視為逾期無效、不得開車，違者最高可處3600元。

現行計程車駕駛年齡上限為68歲，超過60歲每年必須定期體檢一次，通過後才能繼續開車營業，若有心臟疾病、反應變慢等問題就無法過關。此外，65歲以上的駕駛須檢附前1年未受吊扣駕照處分，才能換發1年期職業駕照至68歲；但隨國人平均壽命延長，計程車業者為爭取工作權，近年頻繁向交通部爭取放寬年齡上

限。經公路總局統計研析，逾65歲計程車駕駛人並未較有較高事故風險疑慮，綜合檢討並經駕駛人醫學諮詢會討論通過放寬年齡，但須經過更嚴格的體檢。

交通部指出，目前60歲以上職業駕駛人，延長職業駕照須通過血壓、胸部X光、心電圖等檢測。68歲以上則增加認知功能檢測、未患失智症證明，身體質量指數、嗜睡指數與睡眠品質問卷評估、運動心電圖檢查、尿

液血液及生化檢驗，才能過關。

此外，這次也新增劣劣條款，若68歲以上駕駛人換發駕照後，司機因肇事致人受傷，遭吊銷、吊扣駕照，需到醫院重新檢驗並檢附未患失智文件，才能繼續考領駕照。

交通部表示，人口高齡化、延後退休年齡，已是國際趨勢，此為因應高齡化社會需求，並參考國外經驗。

日本北海道、地獄谷、函館、洞爺湖溫泉六日遊	感謝愛心助印勞工論壇報	全國勞團總會領導幹部106年生活知能核心課程
<p>一、活動日期：106年9月3日-9月8日(報名額滿截止)。</p> <p>二、報名費用：每人38500元(費用含全程交通、住宿、膳食、門票，不含護照、簽證、機場稅、燃油稅、各項小費、自行消費部分)。因單男或單女不能湊成雙人房，需補單人房間差額，歡迎邀請親友參加。</p> <p>三、福利部分：入會滿一年以上會員補助團費20-25%，但補助上限為8,000元；參加者由工會加保1000萬旅遊平安險、意外醫療及突發疾病醫療險。</p> <p>四、貸款服務：參加者具有高雄市勞工儲蓄互助社社員身分，可提供最長84期旅遊貸款及補貼利息服務，請洽詢會務人員。</p> <p>五、行程特色：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>享受四天高湯溫泉飯店。</li> <li>洞爺湖：北海道三大景觀之一，是火山口湖。</li> <li>尼克斯海洋公園：仿丹麥耶克斯城堡，有海底水生隧道。</li> <li>登別地獄谷：萬年前發生火山口遺跡，是登別最大的泉源。</li> <li>星形五樓郭城公園：西洋式城堡，是賞春櫻及雪景最佳場所。</li> <li>支笏湖國立公園：日本第二深湖泊，是原始生態及火山地形。</li> </ol> <p>六、活動行程：</p> <p>第1天：高雄→北海道千歲機場→千歲或苫小牧或登別溫泉</p> <p>第2天：千歲或苫小牧或登別溫泉→登別地獄谷、尼克斯海洋公園→函館金森紅磚倉庫群→函館山百萬夜景→湯之川溫泉</p> <p>第3天：函館-星形五樓郭城公園→聖女修道院→函館朝市-大小沼園定公園→洞爺湖昭和新山→洞爺湖溫泉</p> <p>第4天：洞爺湖→SAIRO展望台→羊蹄山名水公園→天狗山纜車→札幌-自由夜訪狸小路商店街購物</p> <p>第5天：札幌→美瑛富良野→美瑛丘燒餅街街道→北西之丘-拓真館-四季彩之丘→富田農場→狩勝或夕張</p> <p>第6天：狩勝或夕張→藥妝免稅→支笏湖湖群策策→千歲RERA OUTLET→北海道千歲空港→高雄</p>	<p>單位名稱 職稱 姓名 金額</p> <p>高雄市汽車服務業職業工會 前會員 龐秉宗 1000元</p> <p>高雄市保姆職業工會 會員 余陳淑蕙 1000元</p> <p>高雄市建築材料運送職業工會 會員代表 蔡秀蓮 1000元</p> <p>高雄市病患家事服務職業工會 理事長 高玉雲 3000元</p> <p>感謝您23年來對勞工論壇報的支持與肯定，並長期助印本報，由發行量2000份擴大到12000份，讓更多人吸收到最新的相關法令訊息，贈閱對象更多、更廣，也讓勞工各項權益、福利更有保障；當您許下善念，全家必得福報，您的一切善舉將受到肯定，致上萬分感謝與祝福並再次感恩！</p> <p>勞工論壇報 感謝您</p>	<p>日期 課程名稱 講師 職務</p> <p>3/3 樂活老人生活 陳金英 教授 工修科技大學教授</p> <p>4/7 從國際公約談人權教育 楊富強 庭長 高雄橋頭地方法院庭長</p> <p>5/5 強制汽機車責任保險宣導及案例說明 郭岱崑 副理 旺旺友聯理賠部副經理</p> <p>6/2 創業、創意的成功思維 李樑堅 教授 義守大學副校長</p> <p>7/7 勞工因應時代急遽進展的智慧城市 方俊吉 教授 高雄師範大學教授</p> <p>8/4 區域觀光與城市發展 吳連實 教授 高雄市師範大學校長</p> <p>9/1 如何創造自我競爭力 黃英忠 教授 高雄大學前校長</p> <p>9/1 養生飲食的趨勢 潘江東 教授 高雄餐旅大學前副校長</p> <p>~歡迎加入幹部行列，詳細辦法請洽會務人員~</p>
<p>愛的叮嚀</p> <p>1.自106年3月1日起，凡已請領疾病死亡10萬元或意外死亡150萬元者，將不再發給長葬津貼。</p> <p>2.106年5月1日(一)五一勞動節連續假期、5月27日(六)~5月30日(二)端午節連續假期，暫停辦理會務敬請見諒！</p> <p>3.五一勞動節禮品領取時間自5月1日起至5月31日止請攜帶會員證至本會領取；委託他人代領，請攜帶本人會員證及代領人身分證。</p> <p>4.重陽敬老金申請時間6/1-6/30，凡會員入會滿一年與年滿75歲以上父母親、公婆、岳父母同戶籍並同住，符合資格者請備申請書、三個月內全戶戶籍謄本、申請人照片一張及印章至工會辦理，逾期不受理。</p> <p>全國勞團總會 關心您</p>		<p>龍巖圓融生前契約</p> <p>禮葬費用省7萬 讓您老年不求人</p> <p>為家人提早規劃身後事宜 低費用、高保障 降低家庭經濟風險 避免物價波動 禮葬費用大幅上升 讓您老來不求人</p> <p>優惠對象：限高雄市勞工儲蓄互助社社員 申請時間：即日起至106.10.31截止 貸款辦法：貸款期間7年、分84期</p> <p>~詳細辦法請洽會務人員~ 高雄市勞工儲蓄互助社 電話：07-3333143洽詢</p>



## 談「職場倫理」與「執業道德」

方俊吉 博士 撰

### 前言：

人類社會是一個由士、農、工、商…等，各行各業的人所組合而成的互助相依之群體。社會上，每一個人都必須依賴各行各業，無數的人提供他們辛勞付出，所創造的成果而存活。同時，每個人也理所當然要在個人的職份上，提供一己之心力，來支撐這個社會，回饋這個群體。如此，相依互助，不僅可以讓自己日子過得充實、安心，也會使整體社會更加進步、和諧，也能夠讓我們的下一代，有個更理想的生活環境，與充滿希望的未來。

近半個世紀以來，我們的社會隨著交通、資訊科技的急遽發展，讓人們的活動半徑快速地延伸，也無形中，加快了生活的步調。當今的社會，在「快節奏」的生活中，人們往往由於一味地講求「速率」，而難免陷入思維的「迷惘」，導致許多人模糊了「生命的意義」與「生活的目的」。一個人，一旦不知為何而活，當然也就不懂得如何地活，才能讓自己的日子過得充實而有意義，使自己的生命更燦爛、更輝煌。

無庸置疑的，科技的突飛猛進，委實提供了人們在物質生活上，諸多的便捷與舒適。然而，由於「物質文明」被過度地依賴，造成許多人沉醉在「科技第一」、「財金掛帥」的漩渦之中，一味地追逐物質的享受，而難免於「價值觀」的混淆，「道德標準」也隨之而逐漸低落。如此一來，整體社會文化的發展，逐漸趨向惡質化的歧途。生活在這種時空環境之下，豈不讓人感到十分憂心？尤其，想到自己的兒孫們，將要在如此的氛圍下成長，確實更加令人焦急。

職是，當前我們的社會，無論是勞心者或勞力者，最迫切需要的，除了應該積極建構個人健康的「人生觀」之外，更需喚起大家，體現所謂「職場倫理」，同時，落實「執業道德」。如此，方能使我們的社會更和諧、更進步；讓我們的下一代，擁有一個健康、和樂的發展環境。這絕對是，所有有抱負、有理想的人們共同的期盼。

### 一、何謂「倫理」與「道德」？

在談論所謂「職場倫理」與「執業道德」，首先要了解，何謂「倫理」與「道德」？所謂「倫理」與「道德」，乃我國古昔的聖哲，在仰觀俯察於天地自然運作的理律，所體悟出來，作為一個人「立身」與「處世」，所當體現之兩件最基本的言行理念。古昔聖哲經長期觀察天上的星宿，相互之間，各有其一定的關係位置，且各有其運行的軌道，有順序地循環，從不紊亂。使我們的大地，有「日、夜」與「春、夏、秋、冬」，周而復始，不斷地更替，得以讓萬物生生不息。於是，將這種大自然的法則，稱之為「天道」。揭櫫「人本」思想的儒家宗師～孔子，繼承先哲的智慧與經驗，而體認到，世人應當效法「天道」有條理、秩序的精神，才能讓群體社會更和諧、興盛。於是，建構了主導中國的學術與文化兩千多年的「務本尚德」之「人文」大道。

儒家之道，首倡「倫理」。所謂「倫理」，簡言之，是在敘明人與人相互間的「長幼尊卑」與「親疏遠近」關係。孔子說：「天下之達道五，所以行之者三。曰：君臣也，父子也，夫婦也，昆弟也，朋友之交也，五者天下之達道也。」孔子歸結了：「君臣、父子、夫婦、昆弟、朋友」來說明通達於天下的「人際關係」，不外乎所謂的「五倫」。儒家認為體認「倫理」，乃人類之所以不同於禽獸，最基本、最明顯之處。

然而，人與人之間，只分辨人際的「關係定位」之「倫理」，還是不夠。世人還必須進一步，懂得維繫「人際關係」的道理，也就是所謂「道德」，才不致於發生「君不君，臣不臣」、「父不父，子不子」的問題。「道德」，是儒家聖哲殫精竭慮所提出，用以教導世人，在群體之中，修養自己，提升品格，同時，妥善維繫人際關係的各種言行尺度。《大學》載：「為人君，止於仁；為人臣，止於敬；為人父，止於孝；為人子，止於慈；與國人交，止於信。」這裡所說的：「仁」、「敬」、「孝」、「慈」、「信」，或孔子所提的「智、仁、勇」三達德；《管子·牧民》所提的「禮、義、廉、恥」四維，及眾所熟知的「忠、孝、仁、愛、信、義、和、平」八德…等「德目」，就是提供世人對待各種不同的對象，及處理各種事務，所當把握的言行規範。《中庸》載：「小德川流，大德敦化，此天地之所以為大也。」總之，所謂「倫理」與「道德」，是儒家將「天道」轉化成為「人道」所歸結出來的兩大核心概念。

被譽為近代以來最偉大史學家的英國倫敦國王學院的教授、阿諾爾德·約翰·湯恩比博士(Arnold Joseph Toynbee 1889～1975)，在一次國際會議中，曾公開指出：「解決二十一世紀，整個世界社會的問題，要靠中國的孔、孟學說與大乘佛教。」此外，1988年，七十五位諾貝爾得獎者，在巴黎所發表的「聯合宣言」中，更直截了當地指稱：「二十一世紀的人類，要生存下去，必須回歸到兩千多年前，汲取孔夫子的智慧。」

### 二、甚麼是「職場倫理」與「執業道德」？

所謂「職場倫理」，即每個人要確認所從事的行業，在整體社會中的定位。也就是了解自己的行業，與社會周遭的關係，同時，也要認知自己在這個行業中的定位。通俗點說：「一個人，先要知道自己是什麼，才可能曉得自己該做什麼？了解自己該做什麼，也才知道如何把它給做好。」這是「職場倫理」的基本理念。在此一前提下，每個人除了應該重視自己所執司的行業外，同時，也要懂得尊重其他各種行業。這就是「職場倫理」。

至於「執業道德」，簡單說，就是每個人如何將自身所從事的各種工作，當作一種「使命」，負責任地盡心盡力將它做到最完善的地步，同時，除了必須發揮自己的專業能力，將本份的工作全力做好外，同時，也要與其他專業的工作者配合

無間，才能順暢無礙地完成一樁完美的物事。

孟子云：「有大人之事，有小人之事。且一人之身，而百工之所為備。如必自為而後用之，是率天下而路也。故曰：或勞心，或勞力。勞心者治人；勞力者治於人。治於人者，食人；治人者，食於人，天下之通義也。」以故，天下的事務，有些需仰賴「勞心」的人，有些則是依靠「勞力」的人。各有各的職份，分工而相互支撐，這是天下共通的道理。法國著名的文學家、大仲馬(Alexandre Dumas, pere或Alexandre Dumas 1802～1870)在《三劍客》小說中，有一句廣為世人流傳的名言，說：「人人為我，我為人人。」這與孟子所說的道理，可謂異曲而同工之妙。

### 三、如何體現「職場倫理」、落實「執業道德」

在群體社會之中，無論是擊劃、設計者；或執行、施作者，乃至商貿者。或勞心，或勞力，要成為大眾所敬重的人，毋庸置疑，都必須體現「職場倫理」，並落實「執業道德」。

然則，該如何才能體現「職場倫理」呢？個人認為，無論從事哪一行業的人，首先，每個人都應該懂得重視自己所執司的業務。國父孫中山先生說：「無論哪一件事，只要從頭至尾徹底做成功，便是大事。」每個人只要專心致力於自己的業務，對於所屬的公司或機構，乃至於整體社會的貢獻都是一樣的。俗話說：「職業無貴賤，人格有高下」的確不錯。能夠發揮這種「敬業」的精神的人，終究將成為這個行業的佼佼者，都會受到大家的尊重，這也就是所謂「行行出狀元」的意思。孟子說：「夫人必自侮，然後人侮之；家必自毀，而後人毀之；國必自伐，而後人伐之。《太甲》曰：『天作孽，猶可違；自作孽，不可活。』此之謂也。」易言之，「人必自重，而後人重之。」

其次，唐代大儒、韓愈(師說)云：「人非生而知之者，孰能無惑？惑而不從師，其為惑也，終不解矣。…聞道有先後，術業有專攻，如是而已。」所以，每個人在自己的本行，必須要敬重較資深的前輩，及具有更高的專業知識與經驗者，並隨時向他們學習、討教。如此，才能自我提升，而與時俱進。此外，還要懂得敬重周遭相關的行業，而跟他們相互協調、配合。孟子說：「君子所以異於人者，以其存心也。君子以仁存心，以禮存心。仁者愛人，有禮者敬人。愛人者人恆愛之，敬人者人恆敬之。」這就是所謂「樂群」的精神。總之，要體現「職場倫理」，除了發揮「敬業樂群」的精神，別無他途。

至於，要落實「執業道德」，則首先，要體現自己的「使命感」，以激發個人的「責任心」，進而，抱持「誠信」的心，去踐行孔子所宣揚的「忠恕」之道。《中庸》云：「誠者物之終始，不誠無物。是故君子誠之為貴。」《論語·顏淵》則載：(孔子)曰：「自古皆有死，民無信不立。」南宋、朱熹注云：「盡己之謂忠，推己之謂恕。」簡單地說，凡事盡自己的心力，全力以赴，便是「忠」；至於，「推己之謂恕」則意謂：凡事都要懂得用所謂「同理心」，也就是，俗話所說：「將心比心」來「推己及人」的意思。「忠恕」之道，固然是提供世人，作為「立身處世」所該依循的原則，事實上，也是任何一個行業的人，在職司其工作時，首當秉持的精神。

每個人在執司自己的業務時，都能發揮個人的「使命感」及「責任心」，抱持著「誠信」的原則，去體現「忠恕」的精神，凡事都做得合情、合理、合法，既對得起自己的良心，當然，也就對得起所屬的公司或機構，乃至於整體社會。如此，便可以「俯仰無愧」，這也就是真正落實「執業道德」了。

### 結語：

國父曾說：「人人當以服務為目的，而不可以奪取為目的。聰明才力愈大者，當盡其能力，服千萬人之務，造千萬人之福；聰明才力略小者，當盡其能力，以服十百人之務，造十百人之福；至於全無聰明才力者，亦當盡一己之能力，以服一人之務，造一人之福。」這就是所謂「服務的人生觀」。倘若我們的社會，人人都能給自己建構一「利人且利己」的「服務的人生觀」，那麼，就自己而言，日子將過得更充實而愉快，對我們的社會，也必將是個欣欣向榮的群體。

《中庸》云：「君子素其位而行，不願乎其外。素富貴，行乎富貴；素貧賤，行乎貧賤；…君子無入而不自得焉。」意謂：一個君子，懂得安處於自己的本份，而不羨慕那份外在的一切。不論自身的處境如何，凡事都能在本份上，盡一己之心力。那麼，內心自然會產生一種，因充實而感到的滿足，即所謂「自得」而愉悅之境。

總而言之，一個人能夠建構一「服務的人生觀」，來發揮「敬業樂群」的精神，以體現「職場倫理」，同時，抱持「使命感」與「責任心」，以「誠信」的精神，把握「忠恕」之原則，來落實「執業道德」。這不正是讓自己達到「無入而不自得」的境界。人生，不就是追求日子過得充實、愉悅而圓滿，讓短暫的生命，表現得更璀璨、更輝煌嗎？

### 方俊吉教授小檔案

方俊吉：台灣、雲林人，國立政治大學中文系、所畢業，文學博士。

曾任：國立高雄師範大學教授兼國文系主任、研究所所長，韓國翰林大學校客座教授，義守大學教授、《人文與社會學報》總編輯，高雄市孔孟學會理事長，國際儒學聯合會理事。

現任：高雄市孔孟學會榮譽理事長、中國儒商文化研究會副會長、國際儒學聯合會顧問。