

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：社團法人全國勞團總會
高雄市工會團體總工會

發行人/社長：張茂昌
總編輯：許茂南 副總編輯：蔡順周
編輯委員：洪信治、江榮華、侯啓惠、陳淑惠、
盧水生、董國基、林惠珠、侯秀珠、
王傳謙、孫吉儀、蔡秀麗、何為之、
蔡福興、高玉雪、張秋香、方明泉
採訪部：陳南榮、陳素玲、蔡秀雯、劉淑珍、
吳姿蓉、陳玟吟、蘇筠筆、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

在這充滿感恩及溫馨的節日裡 獻上我們最誠摯的祝福

旺旺來福報新年



未來一年裡新的開始 祝福您事事順心 狗年行大運 新年快樂

全國勞團總會榮譽理事長 張茂昌
全國勞團總會理事長 許茂南 暨全體理監事 向大家拜年
高雄市工會團體總工會理事長 蔡順周

勞基法修正三讀 輪班縮短 加班強制換修 雇主違法最高罰百萬 3/1上路 張茂昌：短期內二次修法 撕裂勞資和諧 造成社會動盪 導致勞資政三輸

（本報記者陳素玲報導）歷經徹夜不斷電審查，爭議多時的一例一休，《勞動基準法》修正案（10）日在立院臨時會完成三讀，包括休息日加班時數核實計算、加班費換補休、每月加班上限彈性、例假日彈性（7休1鬆綁）、輪班間隔彈性、特休假彈性等新規定，3月1日起施行。

勞動部長林美珠強調，上路後無調整期或空窗期，企業違法，勞檢就會同步開罰。這次修法計6項重點，其中賴揆強調四大彈性，所謂「7休1鬆綁」的例假日彈性，應是此次修法最大變革，未來勞動部會公告行業，在特殊情況可鬆綁，在例假日挪移調整，例外最長可連上12天班，即鬆綁為14休2，有利勞工藉此積假。

第二個彈性是每月加班上限彈性，每月上限46小時不變，經勞資協議，單月可調整至上限54小時，但3個月總加班上限為138小時，採總量管制，有利企業淡旺季使用加班時數。

第三個彈性是「輪班間隔彈性」，原則需輪班的行業原則11小時，但公告行業在特殊情況可例外，縮短為8小時，可讓雇主輪班更具彈性；第四個彈性是「特休假彈性」，當年度未休完特休假可遞延到次年。

此外，這次將休息日加班費，取消「做1給4」規定，恢復「做1給1」，工時及工資採核實計算，提高雇主讓勞工加班意願。另政院版未提，

由黨團版新增的是「加班費可以換補休」，未來可依勞工意願，將平日或休息日加班，除給加班費可換成補休，以時數1比1抵換。

林美珠表示，對應新法修正、勞動部推出4項作為，包括研擬施行細則、調解釋令、公布把關機制等相關法令及配套，會在3月1日前完備，「這次沒有調整期」。並針對國營事業、工業區、加工出口區、科學園區廠商，優先輔導進行勞資會議，並請各地方政府對轄區內尚未召開勞資會議的企業，發出「催設函」、限期舉行勞資會議；勞動部將積極執行勞檢，特別先針對國公營事業、交通運輸業、醫療院所等採輪班制勞工，優先實施專案勞檢；並設置線上備查系統，方便雇主快速作業。

勞動部指出此次修法鬆綁較多，因此不再有宣導期，3月1日生效後一定會落實執行，勞檢同步執行開罰，沒有緩衝期或過度期。不過，若小型企業仍有需要協助輔導，勞動部會派人提供協助。

勞動部表示，以七休一為例，將以「例假審查機制」之「雙重作為」進行把關。第一階段勞動部已經先就前年允許的三種例外檢視、盤整，增加符合「時間特殊」、「地點特殊」、「性質特殊」及「狀況特殊」等四類特定條件之一者，也可適用。

「時間特殊」包括年節、紀念勞

動節日或是公務機關舉辦活動的協助疏運、或因應公眾生活便利之所需、或是辦理重要賽事轉播；「地點特殊」包括海上、高山、隧道或偏遠地區，交通耗時。

「性質特殊」指勞工於國外、船艦、航空器、闖場或歲修執行職務、或因應天候、施工工序或作業期程、或因應天候、海象或船舶貨運作業、或為因應表演、拍攝期程或修復藝術品需求；「狀況特殊」指的是辦理非經常性的活動或會議。

第二階段則是未列入特殊情形者，若有必要突破七休一，則必須提出需求及具體理由，經中央目的事業主管機關同意及勞動部審議機制，評估確實有調整例假之必要後，再由勞動部公告。至於輪班工作者休息間隔時間，以11小時為原則，但若因工作特性或特殊原因改為8小時者，必須經中央目的事業主管機關商請中央目的事業主管機關就「工作特性」或「特殊原因」例外規定共同把關。同時為使各項資訊透明，勞雇都可以了解自己是否適用例外原則，勞動部將會在網站新增「加班彈性調整」、「例假例外調整」及「休息時間例外調整」建置「線上備查系統」，提供地方勞工行政機關加強掌握。

蔡英文總統強調，在這麼短的時間內，二度修改勞基法，造成社會不

安，身為執政團隊的領導者，她要向國內同胞，表達誠摯歉意。

全國勞團總會創會理事長張茂昌表示，執政黨短短一年內二次修勞基法，造成勞資嚴重對立，引發社會重大動盪，企業放棄假日或請臨時工因應，勞工被迫兼差以維家庭支出，執政黨欠台灣人民一個道歉。

張茂昌指出，監察院針對一例一休也提出糾正案文指出105年及106年兩次《勞基法》修正草案影響深遠，應於事前審慎評估，以減少社會各界的爭議，然勞動部竟無完整法案影響評估，物價上漲社會成本、勞工及企業衝擊程度等皆未明列，便送行政院審查，導致政策依據理由模糊，外界難以了解及認同。更未預留法案執行的緩衝期間，造成社會各界對《勞基法》修正案的質疑與爭議。

張茂昌呼籲執政黨少內鬥，好好開創新局，將台灣經濟搞好，換回民心才是上策，如果靠著國會多數，失去執政黨氣度，權力傲慢常掛臉上，將受到全民唾棄、並以選票制裁。

《勞基法》修法爭議

加班換補休可1:1換

- 換休比率低於加班費比率，勞工吃虧
- 勞工恐遭強迫選補休，領不到加班費

7休1例假可挪移

- 勞工最長可連上12天班恐過勞
- 工會或勞資會議無法與僱主抗衡
- 主管機關把關不受信任

每月加班上限提高至54小時，每3個月合計不超過138小時

- 可連4個月加班54小時（如第1、6個月各加班30小時，但第2~5個月各滿54小時），勞工恐過勞

輪班間隔可縮短為8小時

- 輪班勞工無法充分休息
- 與國際勞工組織11小時規定背道而馳
- 工會或勞資會議無法與僱主抗衡
- 主管機關把關不受信任

休息日加班費與工時取消「做1給4」，改核實計算

- 一例一休精神蕩然無存，周二日無法落實
- 以價制量規定取消，勞工假日恐破碎、無法完整休息

特休假可遞延到次年

- 勞工特休假恐遭強迫遞延，領不到工資

加班費換補休新制重點

1. 加班費可依勞工意願選擇補休，如果雇主強迫指定將會受罰。
2. 加班費換補休的時數比例不得低於1比1，違者將受罰。
3. 補休的日期指定權在於勞工，也不得抵充無薪假；若勞資雙方無法協商，必須依原加班費標準發工資。
4. 補休期限由勞雇雙方協商，施行細則也將訂出補休期限，在年度內必須讓勞工完成補休，未完成的時數必須依原加班費標準，換發工資。
5. 違反加班費換補休等情事，將依《勞基法》第79條，處2萬元以上、100萬元以下罰鍰。

勞基法修正重點	現行制度	對照表	新修內容
鬆綁7休1	每7天須至少休1天	● 經主管機關同意、勞動部指定之行業，如果再經過勞資協商或工會同意，可挪動為14天內至少休2天 ● 雇用勞工30人以上者，應報勞動(工)局處備查	● 輪班制工作者，因工作特性或特殊原因，經主管機關報請勞動部公告者，再經過勞資協議或工會同意，得變更輪班間隔休息時間為至少8小時 ● 雇用勞工30人以上者，應報勞動(工)局處備查
輪班間隔休息時間	至少11小時（未實施）		依實際工時、工資核實計算
休息日加班工時、工資	未滿4小時算4小時 未滿8小時算8小時		勞工加班後經雇主同意可換補休，比例以1:1計算
加班換補休	原無規定此為新增		● 經勞資協商或工會同意，可挪動為每3個月不超過138小時，其中每月不超過54小時 ● 雇用勞工30人以上者，應報勞動(工)局處備查
每月加班工時上限	每月46小時		經勞雇雙方協商可遞延1年
特休假可遞延	年度終結未休完應給工資		

資料來源：立法院/勞動部

彭總裁為低薪勞工發聲 130萬人月薪23K 政府應訂定最低工資法 終結低薪 張茂昌：政府管控失能 放縱企業自肥 勞資分配不正義 讓勞工陷入困境

（本報記者陳南榮報導）彭淮南總裁在任內的最後一場記者會指出「台灣企業沒有將成長果實分配給員工，從1990至2016年，受薪階級報酬比重下滑逾7個百分點，企業盈餘比重則上升逾5個百分點。」換言之，台灣過去十幾年的經濟成長果實是由資方獨享，勞工連渣都沒分到，這是造就台灣十幾年低薪問題的根源之一。

為什麼勞工無法一起與資方分享經濟成長的紅利？原因之一是勞資雙方議價能力不對等，台灣的工會組織率偏低，有九成五的企業都沒有工會組織，在「武器不對等」的情況下，零散的勞工個體根本沒有任何武器跟資方協商每年薪資調整的問題。一個強大的工會對勞工就是一項強而有力的武器，舉個例子來說，強而有力的台塑、南亞等工會每年均會與資方進行薪資調漲協商，這也讓台塑員工的薪資可以每年至少調漲3%。

低薪族的定義是根據經濟合作暨發展組織（OECD）薪資水準指標，薪資低於中位數2/3，屬低薪族（Low Pay）。所謂「中位數」即指100人薪資從低排到高，第50個人的薪資。

財政部統計處的「由財稅大數據探討台灣近年薪資樣貌」顯示，2015年月薪所得為4.8萬元，中位數為3.5萬元，低薪族門檻約落在

2.2萬~2.3萬元，僅略高於同期基本工資1.8萬~2萬元。

我國低薪族占比約在二成五左右，自2011年的26.4%漸降至2015年的25.2%，人數約在130萬人左右。財政部官員分析，主要是受近年基本工資逐年調高與景氣回溫影響。如果按公司類型區分，低薪族占比與公司規模大小呈反向變動，上市櫃公司低薪族占比多在一成及以下，而非上市櫃公司占比達近三成，相對較高。

由於非上市櫃公司涵蓋員工人數多，低薪族占比又高，整體而言，低薪族人數中，近九成五來自非上市櫃公司。

如果從性別區分，性別差異依然存在，女性受限於薪資較低，低薪族占比達三成，較男的二成占比高。

薪資中位數隨年齡而逐步提高，低薪族占比則呈反向遞減。以2015年為例，21歲至30歲年齡組的低薪族占比達三成三最高，大致符合外界對青貧族的印象；其他年齡層低薪族占比約在二成左右，且不因年齡增加而大幅下降，61歲至65歲年齡組當中仍有一成八屬於低薪族。

整體而言，低薪族人數以21-40歲年齡組占總人數六成最多，合計有76萬人。

勞力密集與計時員工較多的業

別，低薪族占比較高，都在五成以上，其中，美容美髮業高達七成二、飲料店業六成二、餐館業五成二；以2011~2015年低薪族人數增幅變化來看，以餐館業增加的低薪人數最多，達1.8萬人，其次則是各類貨品批發及零售業。

財政部官員表示，這與工作型態改變有關，由於近年勞動市場部分工時人員日增，其中又以服務業部門採按時計酬者居多，因此造成低薪族人數增加集中在上述業別。

全國勞團總會創會理事長張茂昌指出，蔡英文總統日前與媒體茶敘，認為最低工資3萬元，是她的夢想。這種輕忽職責、作白日夢的說法，恰與賴清德院長照護工低薪是作功德講法，一樣缺同理心。今日勞工的普遍低薪，主要是政府失能，從《公司法》規範即可見一斑。

張茂昌表示，民國104年5月增修《公司法》第235-1條第1項前段條文時規定：「公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞」，強制公司於年度獲利時，應優先提撥員工酬勞為員工加薪，以解決勞工低薪問題，但此「應」行條文，沒有罰則，以致今日很多公司並沒有依此條文修改章程，該公司盈餘給員工定額或比率的分配。

張茂昌表示財政部、金管會放任很多上市上櫃公司在公司章程規定，支給董事的報酬，不論公司營業是否盈虧，公司若有獲利，應提撥不逾百分之1以上之董事酬勞，萬分之1以上給員工酬勞。勞資分配如此不正義，顯見政府管控嚴重失能，應作為不作為造成公司員工無法分享公司獲利，讓勞工長期陷入低薪。

張茂昌指出行政院主計總處的統計顯示，前年17.1兆元的GDP，受僱人員所獲報酬是7.5兆元，佔GDP比率43.81%，比民國84年之50.1%，少了許多。至於企業盈餘佔GDP比率，在民國85年以前，多在30%上下，但去年已高達35%，這種勞資分配不均，經濟成長果實多落到資方手上，政府還能坐視不管？應儘速訂定最低工資法及公司法修正合理分配盈餘公平機制並增訂罰則，以徹底終結勞工低薪問題。

低薪族人數及占比 - 按年齡層別

年齡層 (歲)	人數 (萬)	占比 (%)
21-30	38.2	32.6
31-40	37.5	20.9
41-50	27.6	22.0
51-60	15.2	22.0
61-65	1.6	18.4

資料來源：財政部 註：為2015年統計

國健署「健康不平等報告」發現以職業分析 藍領勞工死亡率較白領高出8成 學者呼籲 改善藍領勞工困境 包括工時、工資、休假、福利等應全盤檢討

（本報記者蔡秀雯報導）衛福部國健署為瞭解我國健康不平等現況完成亞洲第一份「健康不平等」報告，發現收入、職業、社區居住品質、地理區域，甚至職業與父母教育程度，都造成健康不平等，單以職業來看，藍領勞工死亡率較白領高出百分之八十四。

報告指出，台灣民眾平均餘命較長，以及心血管疾病死亡率、三高慢性發生率低的族群，都是教育程度較高、經濟條件較好者。

調查發現，廿五歲至六十四歲男性死亡率，隨職業而有顯著差異，「基層技術工與勞力工」和「農林漁牧業生產人員」死亡率，比「專業人士」高出六倍；再將職業別區分為藍領與白領，全台藍領平均死亡率較白領高出百分之八十四。

「健康不平等其實反映了社會階級不平等」，台大公衛所教授江東亮表示，健康不平等與工作性質相關，英國曾有研究顯示，政府工作者中，高層官員死亡率是基層員工的四分之一。藍領工作風險高，對工作及生活的掌控度又比較低，為維持基本生活長時間工作，拿生命同時與健康去換得溫飽。

江東亮同時指出，這份報告顯示，勞動結構必須要改革，包括工時、工資、休假、福利等，都必須通盤檢討與考量。麥可馬穆於二〇一六年十月來台主持世界醫師大會時也公開指出，台灣雖有健保制度，但社會仍存有健康不平等，此議題涉及經濟、勞動等層面，建議台灣成立跨部會組織，研議解決方法。

健康不平等報告計畫主持人、健

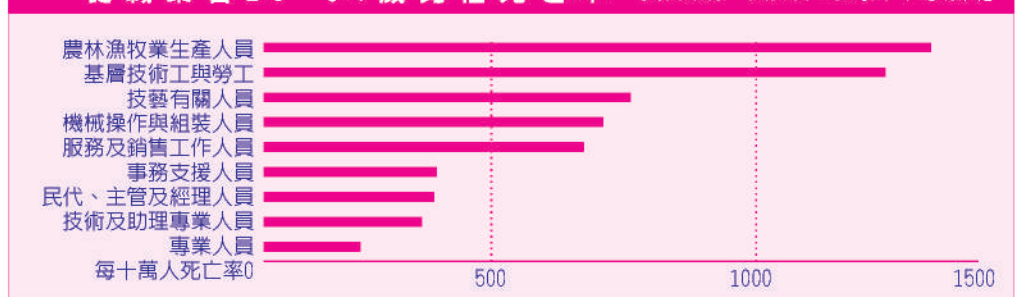
署前署長邱淑媿指出，導致健康不平等的因素包括教育、勞動、家庭社經地位、居家環境與地域等，環環相扣，世界先進國家因全職化導致經濟M型化，也導致健康不平等狀況。

邱淑媿表示，如何改善健康不平等，世界各國和聯合國都在試著找解方，除了衛福部公衛政策，政府各部

會也要一同努力，包括提升教育品質、改善勞動環境等。

研究發現，衛教成效有限，必須透過嚴格法規，如提高菸品價格、強制執行戴安全帽、繫安全帶、車輛加裝安全座椅等，才能降低意外事故死亡發生率。

從職業看25-64歲男性死亡率 資料來源：國健署「健康不平等報告」



醫療法82條修正三讀 醫改會痛批 舉証更困難 患者求償無門只能自求多福

（本報記者劉淑珍報導）醫療法第八十二條原先規定「醫療機構及其醫事人員因執行業務，致生損害於病人，以故意或過失為限，負損害賠償責任」；但修法後，將「醫事人員」及「醫療機構」拆開，規定醫事人員須負的損害賠償責任及致死傷須負刑事責任以「故意或違反醫療上必要之注意義務且逾越合理臨床專業裁量所致者為限」。一改過去只要是「過失」即需負損害賠償責任，可降低醫療糾紛的產生。

雖這次修法被民間團體批評是「醫師除罪化」。不過，消基會認為，修正案無助於降低訴訟量，應規畫完善的醫療糾紛調解機制，才能有效降低訴訟量。

衛福部統計，去年醫療訴訟案總計三百四十九件，刑事訴訟占兩百四

十三件，一百件為民事訴訟，六件為其他。經醫審會鑑定，有疏失的案件為十一件，其他都是沒疏失或其他原因。石崇良說，醫師面對患者皆秉持救急扶傷的心態，但長期以來被醫療法綁著，即使眼見患者有救活機會，仍不敢放手一搏。

醫師公會理事長邱泰源說，醫師有錯一定得面對，但在醫療糾紛冗長時間摧殘下，年輕醫師寧願投入風險極低的五官科，也不願發揮救人的使命。國衛院研究報告顯示，台灣二〇二二年時，五大科醫師人力將短少七千多名，內科最兇。

台灣醫療改革基金會痛批，這次修法減輕醫事人員刑責，雖是國際趨勢，卻連帶替醫療機構減責，未來病家向醫院求償，不知醫院內部運作體系，如何舉證，難上加難，恐更求償

無門；台大醫院前副院長、台灣大學醫學院麻醉科暨法醫學科教授王明鉅認為，病家不熟悉醫院內部運作規則，如何舉證故意或過失？

醫改會研究員辜智芬表示，發生醫療糾紛時，病家想獲得的只有「真相」，但現行台灣缺乏避免走入訴訟的「醫療事故處理機制」，無法事先關懷病家，提供公正醫療團隊替病家

解讀病歷。病家為獲得真相、為了有專業團隊解讀病歷，仍會採取訴訟，無法避免濫訴。當民眾遇到醫療糾紛，該如何自保？醫改會建議第一步保全全本病歷，其次為諮詢醫療第二意見、尋求院方溝通說明，並至衛生局申請多元雙向試辦計畫；申訴或調處時，不能只訴諸悲傷，而未能備好證據與訴求。

《醫療法》修法重點與影響 資料來源：衛福部

修法重點： 醫事人員執行醫療業務因過失致病人死傷者，以違反醫療上必要之注意義務且逾越合理臨床專業裁量所致者為限，負刑事責任。
影響：
• 明確定義何種情況下醫事人員應負《刑法》之責，讓刑罰合理化，避免長期以來對醫師的濫訴、「以刑逼民」（以刑事訴訟逼迫民事賠償）
• 降低醫療對立，醫師不必因擔憂醫療糾紛，採取防禦性醫療
• 讓醫事人員不再因醫療糾紛離開醫療現場，減緩「五大皆空（內科、外科、婦產科、小兒科、急診科缺醫師）」窘境

勞基法新規 勞團質疑領不到加班費 官方強調 雇主片面要求 最高罰百萬

（本報記者吳姿蓉報導）立法院剛通過的《勞基法》修正案，將加班換補休入法，被外界質疑勞工將永遠補休不成，回過頭來領的加班費，卻沒有按當時的加班情況來計算。

勞動部次長施克和表示，如果勞工在休息日出勤，或是平常日延長工時加班，若要換補休是勞工提出，雇主不可以片面要求勞工不領加班費而選擇補休，否則違反勞基法最高可裁罰100萬。

勞工若提出補休，雇主不同意，雇主只有一個選擇，就是付加班費。補休期沒補休完，補休要回到最

初延長工時加班的費率，或是休息日出勤的費率，折算加班費給勞工。

至於補休沒有期限，最終恐怕「加班費」或「補休」兩頭空，施克和說，他認為補休期限原則上不宜超過一年，在徵詢各界意見跟國外案例後會盡快訂定。

至於如何認定勞工是「自願」還是「被迫」加班換補休？施克和說，若有雇主片面規定「加班強制換補休」，只要勞工提出申訴，勞檢會立即處理。勞動部也會主動對有疑慮者，啟動一般檢查或專案檢查。

其他有關進一步公告適用「鬆綁

七休一」、「輪班間隔8小時」等例外 1日上路施行時，朝「無縫接軌」的方向進行。

行政院勞工「加班」換「補休」釋疑		資料來源：行政院
質 疑	勞 動 部 解 釋	
加班補休法制化，勞工反而拿不到加班費？	加班換補休的「選擇權」和「發動權」都在勞工，雇主若強制勞工選擇換補休，將面臨2萬至100萬元的裁罰	
加班費如何計？	延長工時加班、休息日加班，前二小時加班費為1.33倍，超過二小時加班費為1.66倍	
加班費何時發？	每月與工資一起發放	
選擇補休後若未能補休，就沒有加班費了？	勞工若未能補休，雇主仍應依延長工時或休息日工作之計算標準給予加班費	
補休期限遙遙無期？	補休期限原則上不宜超過一年	

勞動部公布七休一 輪班間隔把關機制 僅有行業別實際輪班工作者才可使用

（本報記者陳玟吟報導）勞動部公布七休一、輪班間隔把關機制，七休一可適用行業包含因應年節等特定日忙碌，或工作地點偏遠、海外工作特殊性以及有「非經常性工作」另外輪班間隔則鎖定實際輪班工作者。

勞動部政務次長施克和表示，七休一適用行業，將延續去年七休一有三個工作情況例外函釋，企業只要符合，年節假日應公眾便利所需、工作地點偏遠、海外和船艦等工作地點特殊即可適用，此次修法再加上企業若有「非經常性工作」，如教育訓練長達六天等也可連續工作達十二天。

施克和說，七休一鬆綁行業將由目的事業主管機關指定、勞動部公告，與專家學者討論，最後公告行業時，「一定會綁定行政措施」，舉例來說，當企業有非經常性工作因藝術展演、音樂、舞台等支援性產業必須配合，可能就得將相關證明，交由目的事業主管機關才可使用等。

另外，輪班間隔縮短為八小時行業別，施克和表示，同樣採取目的事業主管機關指定、勞動部公告，與專家學者討論，並與責任制管制相同，僅有行業別「實際輪班的工作者」才可使用。

4 工 作 型 態 鬆 綁		資料來源：勞動部
例 外	適 用 內 容	
時間特殊	配合年節等中央主管機關規定的應放假之日，協助疏運；或上述節日情況，因應公眾生活便利所需 辦理重要運動賽事轉播	
地點特殊	工作地點具特殊性（如海上、高山、隧道或偏遠區），交通耗時	
性質特殊	於國外、船艦、航空器、開場或歲修執行職務 因應天候、施工工序或作業期程 因應天候、海象或船舶貨運作業 因應表演、拍攝期程或修復藝術品需求	
狀況特殊	辦理非經常性活動或會議	
備註：須提出需求與理由，經中央機關同意及勞動部評估有調整必要		

勞動部3.1起勞檢 國公營事業、交通運輸、醫療院所優先專案勞檢 無空窗期

（本報記者蘇筠筆報導）勞基法修正案預定三月上路。勞動部長林美珠表示，修法後會有四配套，包括明定勞基法施行細則、輔導勞資會議、勞檢和中央部會把關機制，強調法律沒空窗期，三月一日起勞檢將同步展開，且對各界關切的輪班制勞工，優先針對國公營事業及涉及公共安全的交通運輸業、醫療院所等專案勞檢。

一例一休前年底上路後，行政院有給半年緩衝期（先宣導期，再輔導

期），但這回卻是法律沒有空窗期，引發外界議論。林美珠對此強調，修法後會邀集目的事業主管機關開會，就是要各部會告知所屬行業，「新法已施行大家要嚴格遵守法令規定」。

至於可依把關機制申請鬆綁七休一、輪班制間隔時數等規定，勞動部說，現在就會由目的事業主管機關盤點審查行業需求，再報勞動部由勞、資、學、政四方共同審查後才會決定是否公告指定行業，勞動部會在二月

公告，才依法有據，「絕對不會是資方、政治人物單方面說的算」，會議內容未來都會公告，「讓全國都知道例外審查是嚴謹態度」。

其中七休一例外，將依據時間特殊、地點特殊、性質特殊及狀況特殊檢視是否鬆綁，若有行業別有需求卻沒有被公告適用，須提出需求及具體理由，並經中央目的事業主管機關同意及勞動部審議機制；輪班間隔縮減為八小時的例外，將以「工作特

性」、「特殊原因」檢視行業別，林美珠說，衛福部已承諾醫療人員輪班間隔維持十一小時，僅有天災、重大事變如八仙塵爆才適用。

林美珠還強調，只要事業單位沒完備上述法定程序，就得按勞基法原則規定走，不能適用彈性，「這就是行政機關所說原則不變、總統政見絕對沒有跳票」。

勞工儲蓄互助社助學專案
讓您求學輕鬆無負擔

1. 協助社員解決張羅學費之困窘。
2. 藉由受教育提升自我競爭條件。
3. 讓專業能力增強你的就業機會。

受理對象
現就讀本國政府立案之公、私立學校社員

還款期限
最長7年84期

放款期間
每學年度 上學期7-9月
下學期1-3月

放款利率
股金內年息2%
股金外年息4%

高雄市勞工儲蓄互助社 電話：07-3333143

感謝愛心助印勞工論壇報

單位及職稱	職 稱	姓 名	金 額
高雄市日用品運送職業工會	理 事	楊玉秀	1000元
高雄市製材職業工會	理事長	吳榮田	1000元
高雄市汽車修理業職業工會	理事長	方明泉	1000元
高雄市農事服務職業工會	理事長	張秋香	1000元
		葉燦龍	1100元
高雄市病患家事服務職業工會	理事長	高玉雪	2000元
高雄市勞工儲蓄互助社	理事長	盧水生	3000元

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！

勞工論壇報 感謝您

全國勞團總會領導幹部107年度培訓計劃

月份	日期	講 師	內 容	承辦人員
1	01/05	勞工儲蓄互助社107年社員大會		吳姿蓉
2	02/02	臺灣橋頭地方法院法官 楊富強	一例一休修法內容解析	劉淑珍
3	03/02	新春團拜 組 長：蔡秀雯 副組長：劉淑珍		陳玟吟
4	04/13	君鴻國際大酒店董事會顧問 吳文龍	經濟生活面面觀	蔡秀雯
5	05/04	資深媒體人 中國醫藥導報副總社長 國立高雄大學助理教授 張秀瓊	國際會議禮儀知多少	吳姿蓉
6	06/01	第一科技大學教授 蔡達郎	理財節稅與信託	劉淑珍
7	07/06	正修科技大學教授 陳金英	老人社會	陳玟吟
8	08/03	美和科技大學教授 楊錦富	人生哲學	蔡秀雯
9	09/07	全國勞團總會榮譽理事長 張茂昌	職災案件解析	吳姿蓉
10	10/05	勞工局局長 鄭素玲	勞動權益概述	劉淑珍
11	11/02	全國勞團總會榮譽理事長 張茂昌	爭議案件解析	陳玟吟
12	12/07	領導幹部自我培訓		蔡秀雯

