

# 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

## 38行業變15個 270萬人適用連上12天 學者：政府毫無把關 勞團：過勞加劇 張茂昌：勞動部棄守例外條款 使特殊狀況變成通則 勞工將無法抵抗資方

（本報記者陳素玲報導）新修正勞基法3月上路，勞動部日前公布可連續上班12天的38個行業，包括客運、貨運、食品製造業等，可在春節、特定節日時放寬七休一規定；輪班間隔由11小時縮短為8小時的行業，僅開放台鐵、台電、中油及台糖等國營事業輪班人員一年內適用，預估影響至少300萬名勞工，勞動部將預告，對外收集意見。

勞動部條件及就業平等司長謝倩倩表示，行業在指定工作情況下，才可免七休一，其餘狀況維持七休一；例如客運、貨運業僅在年節與紀念日等應放假日配合疏運、配送才可連續上班12天；食品製造業也可在年節、紀念日等應放假日配合民眾生活便利才可連上班12天；旅遊業是勞工在國外才可連續上班12天；冷凍水產、蔬果、製冰業，可因應天候、海象、船舶貨運作業才可適用連上12天班。

又如「攝影業中婚紗攝影及結婚攝影業」因配合傳統嫁娶習俗，有明顯淡、旺季，旺季期間為配合新人婚紗拍攝及民間嫁娶習俗宴客時辰，有合理安排工時及休息日的彈性需求；「大眾捷運系統運輸業」兼具淡、旺季與尖、離峰等特性，其設施設備維護與運務皆須有合宜調度人力，妥善安排工時及休息日的合理彈性，以因應公眾生活便利所需。

台大國家發展研究所副教授辛炳隆也說，他支持特殊狀況才能鬆綁指定行業適用十四休四。但什麼是特殊狀況，目前定義太過模糊，勞動部接下來應說明清楚。勞動部應確保這是經適用行業勞資雙方共同討論訂定出來，而非只經過工商團體等代表所訂定的政策。

對此，勞動部說明，非可預期或緊急狀況，都是由目的事業主管機關提出，「並且淡旺季，必須是不可預期的特殊情況」，舉例來說，若製造業遇到機器故障須維修，或者訂單無預警不符企業需求，就屬於非可預期狀況，資方取得工會或勞資會議同意後，就可連續上班長達12天。針對外界質疑定義模糊，勞動部將在預告期間收集意見，研擬考量。

勞動部主秘陳明仁表示，在會議上各縣市有取得共識，3月起只要發現事業單位「有違規就開罰」，因為此次修法幾乎是延續「一例一休」的大原則，勞動部與各地政府過去已輔導事業單位一年，事業單位應對法令有所了解。

陳明仁指出，各縣市也同意「例外不會變原則」，強調符合鬆綁行業中的個別企業，只要事業單位人數達卅人以上，若要實施鬆綁七休一或每月加班上限達54小時等彈性，須在實施前一天送地方主管機關備查，勞動部將建立線上備查系統，以利地方主管機關作業。

勞基法在修法後爭議未止，時代力量日前發起最低工資法及勞基法複決兩項公投提案，並跨過第一階段門檻。社民黨也順勢操作發起公投，提案內容為「你是否同意，廢止民國一〇七年一月卅一日總統公布之全部『勞動基準法增訂及修正條文』，恢復原有勞動基準法的規範？」

范雲指出，社民黨在勞基法修法後。串聯數個工會以及全台灣各大專院校學生團體進行複決提案，成立「不要過勞公投連線」，公投提案內容是諮詢法律學者以及連線團體內部共識而出。近日提案人數將會達標，

會盡速送入中選會。

而反對輪班間隔由十一小時縮短為8小時，醫勞盟發動修法複決公投，已將第一階段2500份公投提案連署書送交中選會審核，並盼在八月底募集第二階段約29萬份連署，力拚在年底九合一大選合併舉行複決公投。

醫勞盟理事長儲寧璋指出，研究顯示，不符合人體生理時鐘的排班制度對人體傷害甚大，若輪班間隔僅8小時，扣除通勤與用餐時間，勞工可能連睡覺的時間都不夠，就得在身心都還疲憊的狀態下準備上班，恐造成上班時注意力不佳，有可能在大眾運輸業與醫療業，影響民眾安全。

全國勞團總會創會理事長張茂昌指出，政府口口聲聲有三道把關程序，勞工自一例一休迄今看不到，中央勞工主管機關為勞工過勞風險把關，且配合各部會、企業鬆綁，讓勞工感嘆，選前甜言蜜語，選後翻臉不認帳，勞動權益淪為空談，在政府棄

守前二道關卡下，剩下最後一關，讓勞工必須獨自面對與企業內部協商或透過工會或勞資會議解決，台灣目前企業工會成立是極少數，勞工擔心工作不保之下，根本毫無能力拒絕惡質企業的壓力。

張茂昌鄭重呼籲勞動部應勇於承擔，硬起肩膀，做勞工的靠山，守護神，讓勞工可以領到應有工資、加班費，不受違法企業剝削宰制。尤其勞動部各縣市政府勞動（工）局應該積極鼓勵產業成立工會並輔導工會運作，加強勞工協商籌碼；另一方面設法避免勞工過勞，斷絕不肖企業，應加強勞檢低薪，加班換補休，申請七休一，例外企業，避免連續4個月總工時達到216小時，造成勞工過勞；勞動部有必要嚴格執行休息日加班，可以領到加班費而不是換休，特休假未休完應發給工資而不是一延再延，如何讓勞工信任，就看政府如何把關保護勞工了。

加班費換補休 三案內容比較表 資料來源：勞動部

	甲	乙	丙
範規	年度結清 勞資自行約定周年制、曆年制、會計年度	年度結清 當年度12月31日為截止日，已遭勞動部法規會刪除	3個月結清
利弊	資方：有利人資作業，換發加班費的機會較低 勞方：期限長，可能無法盡速休息；較能累積假期	資方：人資作業複雜，換發加班費的機會較高 勞方：可早點休息避免過勞；較無法累積假期	資方：人資作業複雜，換發加班費的機會較高 勞方：可早點休息避免過勞；較無法累積假期
備註	1. 勞動部法規會日前審查勞基法施行細則，其中甲案中勞資雙方可約定以曆年制來計算、形同是乙案，因此刪除乙案；甲案可讓勞工有更長時間運用補休，丙案則可避免過勞或拿不到加班費，最後勞動部拍板，加班費換補休得年度結清得主得按照未補休時數，換回加班費。 2. 春節遇休息日、例假日雇主要給補休，若上班工資需加倍給，違者可罰2-100萬元。		

## 總統府人權諮詢委員會 經濟社會文化權利公約8委員 給政府表達嚴正關切

（本報記者蔡秀雯報導）總統府人權諮詢委員會「經濟社會文化權利公約小組」8位成員；林子倫、孫友聯、孫翊翔、彭揚凱、黃崑立、孫大華、劉梅君、藍佩嘉針對立法院臨時會於元月10日三讀通過《勞動基準法》修正案，本次修改內容包括每月加班時數放寬、縮短輪班休息間隔、放寬七休一終止連續勞動規定，以及加班折抵補休比例等規定，對於勞工人權影響甚鉅。我們身為總統府人權諮詢委員會「經濟社會文化權利公約小組」之成員，一致認為本次修法有違《經濟社會文化權利國際公約》第七條第四款：保障人民應有「休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪之定期休假，公共假日亦須給酬」之權利，同時亦違反《經社文公約》第二條，政府應確保公約各項權利逐步落實，不得退步之義務，因此對於這次修法表達嚴正關切。

日前，監察院已對勞動部提出糾正，批評勞動部在2016年推動「一例一休」修法前未做審慎評估，亦違反

《行政程序法》之規定，法案預告期大幅縮短為8日，且背離原先縮減勞工工時的政策目標，認為有重大疏失。本次修法不僅引發勞團團體群起抗爭，更有學術界連署反對修法，顯見這次修法對於我國勞動人權的衝擊。因此，我們希望勞動部及兩公約之主責機關，應依兩公約施行法之規定，針對本次修法提出檢討和報告，以落實政府之人權義務。針對本次的修法，我們認為至少有以下幾點問題：

其一，修法過程草率，缺乏充分評估和參與。一例一休制度實施後，各企業正在逐步調適，各項勞動與企業成本指標並未呈現社會不可負擔之成本。而從政府相關統計中亦可看出縮短年總工時的目標已逐漸顯現，修法的正常性備受社會各界質疑。民進黨政府本可就《勞基法》之各種修訂提案，進行詳實的政策影響評估、廣泛徵詢社會各界意見，進而提出一套可以兼顧產業差異與勞動權利的新版本。然而，《勞基法》修訂過程極為倉促，沒有評估過程、參與

程序，勞動部也提不出明確的政策辯護，明顯違反程序正義。未來，恐將引發更嚴重的社會對立。

其次，勞動力不可儲存，32-1條嚴重損害勞工權益。企業運作固然需要彈性，但勞動力不是一般原料，不可儲存或任意調度，需要充分的休息。本次修法中對於加班時數、輪班休息間隔、休假等規定放寬，在工會與勞資會議無法與資方有效抗衡的狀況下，可能大開過勞之門。尤其是本次草率通過的32-1條之一，容許休假日的加班時數以一比一的方式折抵補休，嚴重損害勞工權益。法條中若沒有明確規範補休期限，可能讓許多勞工在旺季時過勞加班，不僅拿不到加班費，又要在淡季時被迫同意補休。這項法條，與政府宣稱修法是要讓勞工加班有錢賺的說法，大相逕背。此外，放寬《勞基法》七休一終止連續勞動及輪班間隔之規定，也將嚴重影響勞工之休息權和健康權。

第三，降低勞動基準，不利產業升級、付出大量社會成本。台灣經濟

長期用高工時、低工資來維持商品與服務的平價，但整體社會付出許多看不見、外部化的成本，包括教養與照顧的外包、親子關係的疏離，以及生育率的低迷。過勞的工作環境，是衍生少子化國安危機的關鍵因素，也衝擊年金、教育、勞動市場等各方面，造成整體社會生產力的下降。台灣產業若僅追求降低勞動力成本，而非提升技術與管理能力，對於提升台灣競爭力實有害無益！

本次《勞基法》的修訂，不只讓台灣人民的勞動權利受到侵害，也顯示政府在重大政策上便宜行事、欠缺思慮。這不僅是人權防線的潰敗，也是民主精神的墮壞。勞動部應明確提出修法後的相關配套措施，尤其在細則中明確規範補休期限、限縮例外狀況，並強化勞動檢查，讓勞資會議有效運行。同時，政府應對產業現況進行仔細的評估與調查。並格遵兩公約精神，在未來修訂真正能夠保障人民的勞動人權與生活品質、放眼下一代前景的勞動基準。

## 最高法院設「大法庭」統一法律見解 解決裁判歧異 判例、決議制度走入歷史

（本報記者吳榮田報導）司法院公布法院組織法部分條文修正草案，將在最高法院、最高行政法院設「大法庭」統一法律見解。司法院秘書長呂太郎表示，未來將用裁判解決歧異，透過個案闡述法律精神與意涵，但大法庭只處理法律爭議，非個案終審裁判。

判決見解歧異被司法院視為司法不受信賴原因之首，人民更常一頭霧水，司法院希望藉大法庭解決此問題。行之百年的判例及最高法院目前的民、刑庭決議等統一法律見解方式，將走入歷史。

司法院提出大法庭新制，在最高法院設置民、刑事大法庭，各由11名法官組成，最高行政法院將設9人合組的大法庭。未來最高法院、最高行政法院各庭審理案件時，如出現歧異，提案法庭可在裁定後，聲請大法庭統一見解。大法庭裁判以法律爭議為限，不包含提交案件本案的終局裁判，司法院也宣布廢除判例選編制度。

最高法院、最高行政法院是全國最高審判機關，作出裁判有引導下級審判、確保法律適用一致的作用，但

兩院都設有數個小庭審理案件，難免會出現不同看法。雖然司法院期待訴訟結構能金字塔化，實務上，案件數量龐大，難以期待最高法院、最高行政法院只剩一個庭，否則怎能消化案件。

司法院司法行政廳長王梅英指出，大法庭新制的政策，除了要統一見解外，也要做到公開、透明。提案法庭在裁定後，就必須公開提案內容，大法庭須行言詞辯論，採強制律師代理制度，也可請專家與學者表示意見，類似憲法法庭。

最高法院、最高行政法院目前雖有判例選編和決議機制，對法律見解有一定作用，但無絕對拘束力，大法庭新制將取代判例選編和決議，大法庭審理案件時行言詞辯論，也就是以合乎司法本質作為裁判的方式，解決法律爭議。未來像是貪污案的法定職權說或實質影響力說，甚至是折衷說，都可能有一見解。當事人為訴訟程序主體，當事人也得促請受理案件的審判庭行使歧異提案職權。

大法庭法官兩年一任，為任務編組，由最高法院、最高行政法院院長

擔任審判長，最高法院分民事與刑事領域，另一庭的審判長將由指定法官擔任。大法庭成員評議時，少數成員的見解可能與多數不同，但可能也具參考值，屆時也可補具不同意見書。

大法庭的裁定，不具通案法規效力，如果日後受理他案的審判庭認為大法庭的見解已不合時宜，仍可循歧異提案模式提請大法庭裁判。

司法院司法行政廳長王梅英表示，在會銜行政院後，希望能排入立法院下個會期，讓法案盡早通過。目前規畫大法庭制度採行的是二階段處理。在擬草案時，最先面臨的是採一階段、還是二階段的問題。所謂的一階段，是將爭議的案件交由大法庭裁判，二階段是大法庭只負責統一歧異的法律見解，判決仍由小庭負責。最理想的方式是採一階段方式，讓大法庭辦完整起案件，又擔心演變成血汗法庭。

司法院早在2013年研議設置大法庭，希望終審法院統一見解，避免歧異。當時除了司法院的官方版本外，也有民進黨立委尤美女版的修正草案，後來只在立院委員會階段討論就

石沉大海。



## 勞動部宣示 加班換補休 不得無限遞延 細則將明定 1年內沒休完應付加班費

（本報記者劉淑珍報導）《勞基法》修正新增加班可1比1換補休，且補休期限由勞資協商，引發學者、勞團批「加班不用錢」。勞動部宣示，補休期限雖可由勞資協商，但「不得無限遞延」，未來配合修正施行細則會明訂要在年度內結清；施行細則將明訂期限為1年。民團則發動公投聯署要退回《勞基法》修正案。

原《勞基法》僅規定加班須給加班費，並無明訂如何換補休，實務上通常由勞資自行協議，但3月即將實施的新法規定可用實際加班時數換補休，不必依加班費加成比率（即一又三分之一、一又三分之二）換，而期限則由勞資協商，外界質疑若僱主要求3、5年後再結清，形同無限遞延，勞工領不到加班費也無補休。

勞動部官員指出，補休期限雖可

由勞資協商，但「不得無限遞延」；未來公布的《勞基法施行細則》會規範年度未休完的補休，僱主應折算回加班費發給勞工。至於「年度」定義為何，初步考量會比照特休結清模式，以周年制、曆年制、會計年度制或勞資雙方約定的年度。補休期限會在施行細則內訂定，預計會訂1年期限；1年內沒補休，即應給付加班費。

另有網友爆料，指公司已在修法後發「彈性工時制」同意書，要勞工簽名同意加班一律換補休。對此，勞動部職安署長鄒子廉說，依新版《勞基法》規定，加班換補休須由勞工提出，且在「加班後」才能選擇，「如果可以預先拋棄，那法律訂假的嗎？」即僱主若透過同意書、契約等形式要求勞工未來加班「一律換補休」屬違法。鄒子廉說，最後僱主有

沒有違法，要以實際加班後有無發生強迫換補休情況。若未來勞工遭強迫換補休，僱主可罰2萬到100萬元。

不滿此次《勞基法》修法，社民黨和時代力量都宣布發動公投要退回《勞基法》修正案。對此，府院和民進黨團均表示尊重。藍委蔣萬安表示，加班換補休修法引發勞工反彈，他會與勞工討論提案再修法，修正民進黨扭曲的加班換補休。

勞動法學者、文化大學法律系教授邱駿彥說，以日本為例，不但明訂中小企業不能加班換補休，還規定超過一定時數以上的加班才能換補休，且加班後2個月內必須補休完畢，才能達到勞工休息的效果；勞動部未思考政策會對勞工造成不良的影響，修法讓僱主有彈性，但實際上卻是犧牲勞工的權益。

**《勞基法》修法後勞動部後續作為**

**修正《勞基法施行細則》**

- 擬增訂加班換補休不可無限期遞延，應在年度終結時結算回加班費、以及規範新法實施前的補休處理等。

**輔導企業召開勞資會議**

- 優先輔導國營事業、工業區、加工出口區、科學園區等廠商召開勞資會議，對未召開企業發出限期成立的「催設函」
- 盤點7休1例假可挪移與輪班間隔可縮短適用行業
- 與各部會盤點所需放寬行業，3月法律實施後將陸續公布

**建置線上備查系統**

- 對實施7休1例假挪移、輪班間隔縮短的30人以上須備查的企業建置系統。

## 台大研究報告：台灣勞工全年工時全球第三 認定標準嚴苛 天天有人過勞

（本報記者陳南榮報導）根據台大職業醫學與工業衛生研究所長陳保中及其團隊所做「勞工健康風險評估報告」，台灣自2012年起，因為罹患職業相關腦心血管疾病領取勞保傷病、失能、死亡給付的人次，每年約70至90人，平均每4.8天就有一位勞工領取過勞給付，去年十一月，監察院對勞動部職安署提出糾正，勞工保險對「職業相關腦心血管疾病」認定標準嚴苛，許多勞工受僱主威脅而不敢尋求職業病認定和補償，以致目前國內過勞認定只是冰山一角，實際上還有許多過勞黑數，真實狀況嚴重低估。

報告也同時指出，經濟合作暨發展組織（OECD）2015年統計，台灣勞工全年工時2134.8小時，高居全球第三，高於平均1766小時，也高於韓國的2113小時，但2015年每百萬位投保勞工，台灣8人過勞，而韓國卻有35人，顯示國內實際過勞人數應是目前的4倍以上，即每天都有人過勞。

林口長庚職業醫學科主任羅錦泉指出，國內「過勞」定義參考日本基準，勞動部訂有「職業促進腦血管及心血管疾病認定指引」，因工作引發腦、心血管疾病被視為廣義的「過勞」疾病，而判定是否因工作引發過勞，衡量指標包含超時工作與工作壓

力；羅錦泉表示，職場上若有工時紀錄，在過勞判定上相對好處理，比較困難與複雜是工作壓力的舉證。工作壓力包括發病前遭逢職業上重大事故、壓力、職務異動、非法解職、職場暴力等，要判定是否引發勞工過勞，必須聽取公司企業工會或勞方陳述，判斷是否合理、並經求證，不但耗費時間，且認定不易。

國家衛生研究院國家環境醫學研究所所長郭育良指出，即使有工時紀錄，資方多半知道判定過勞標準，不乏有人精準控制勞工加班時數，力求不超過上限。郭育良認為，觀念隨時代改變，除了工作，大家渴望有更多

家庭生活與工作之外的社會參與，過勞判定不應只看工時和工作壓力，應加入其他評估身心健康的指標。

政治大學勞工研究所教授劉梅君表示，歐美等國家對過勞認定早在廿年前翻轉，只要有跡象發現因工作壓力、加班、連續上班等誘發心血管疾病，就認定為過勞。國內認定方式狹隘，甚至有人認為個案原先就有健康疑慮，便不是過勞，「也難怪有企業主講出『哪有過勞死，是本來就有病』的荒唐言論」。

劉梅君認為，最新修法讓資方彈性更大、勞動條件緊縮，使得國內原本就已過勞、過長的工時雪上加霜。

## 協助職災勞工重返職場 調整工作機台最高補助20萬 職災心理諮商補助1600元

（本報記者陳玟吟報導）勞動部為加強協助職災勞工重建工作職能，今年起動用職災專款常態補助地方政府辦理協助職災勞工各項措施，包括透過個案管理員強化職災勞工工作能力評估、心理輔導、職務再設計等，例如職災勞工若需要心理師諮商，可補助每小時1600元諮商費；若重新回到職場，除可補助研發設計費，若需要事業單位調整工作機台等，每案最高可補助20萬元。

勞動部自2016年起動用就保基金試辦補助地方政府各項協助職災勞工措施，試辦一年半以來，發現透過地方政府直接針對職災勞工提供各項復健及工作職能重建，更能掌握職災勞工需求，因此今年起改為常態補助，訂定勞動部補助地方政府辦理職災勞工協助措施要點，補助經費來源則回歸職災專款。

勞動部表示，以就保基金補助，強調工作職能重建，使用職災專款較

能全方位運用，除了工作能力評估及強化，舉凡心理輔導及社會適應、職業輔導、職務再設計及復工交通補助及其他各種職災勞工保護事項，都可透過地方政府職災個案管理員評估後，協助合適的民間團體提供職災勞工必要的資源。

根據補助要點，將補助地方政府聘僱個案管理員協助勞工做工作能力評估，由中央補助服務時數及人事服務費；另外若職災勞工有心理輔導及

提升社會適應能力需求，尋求心理師諮商，可補助每小時1600元諮商費；當勞工將重回職場時，也可尋找適合的民間團體協助做職業輔導評量。

當職業災害勞工做好準備重回職場，工作場所必須調整設備或機台時，除個案管理員可以陪同訪視，也可補助改善現場工作環境的研發設計費；若需要改善設備，每案最高可補助20萬元。

## 國衛院報告 建議空氣污染採用WHO訂定安全值 對國人健康保護較佳

(本報記者蔡秀雯報導) 國家衛生研究院、衛福部與環保署等合作研究空汙對國人健康的影響，初步報告顯示，PM2.5除影響老人與孩童肺功能，可能引發呼吸道疾病，也與肝癌及代謝性疾病等有關，中南部是當前急需控制地區，尤以高雄市最嚴重。

國衛院國家環境醫學研究所所長郭育良指出，除花東地區，台灣北、中、南地區PM2.5年平均濃度大多高於環保署空氣品質標準，即每立方公尺超過15微克。他指出，PM2.5年平均濃度15以上地區，皆應進行空汙控制，若超過廿四，則為需控制地區，包括苗栗、台中、彰化、雲林、嘉義、台南與高雄縣市皆在列。

郭育良表示，國人PM2.5暴露來源以國內汙染源為主，大致可分為交通排放、工業排放、燃煤、重油燃燒、

生質燃燒、鋁冶煉、鋼鐵冶煉、揚塵及海鹽等，其中海鹽水分蒸發也可能形成PM2.5。目前，我國PM2.5標準與美國類似，年平均值15、日平均值35，高於世界衛生組織(WHO)建議安全值，即年平均值10、日平均值25。郭育良指出，空氣汙染標準訂定往往是各界協商結果，常加入社會與經濟考量，而非單純根據健康效應，建議採用WHO的訂定安全值，對國人健康保護較佳。

研究團隊發現，PM2.5過高與65歲以上老人及孩童肺功能、呼吸道發炎有關，增加孩童氣喘、老人因肺阻塞到急診機率，也與罹患肝癌有關；PM10暴露則可能降低腎臟功能、孕婦暴露於一氧化氮濃度過高，增加妊娠糖尿病及罹患胎兒異位性皮膚炎風險。

台灣氣喘醫學會副秘書長、胸腔重症科醫師蘇一峰說，空汙微粒大小，較大的微粒會掉落在氣管或被喉嚨阻擋，透過咳嗽或氣管纖毛拍出；較小的微粒如PM2.5，則會透過呼吸道進入人體，之後一路深入至肺泡後沉積，可能再滲入肺部血管，形成全身性循環。因此，當細懸浮微粒透過肺部血管，在血液流通形成全身循環，將影響新陳代謝引發肥胖，可說是連「呼吸都會胖」，也會增加糖尿病、高血壓罹患風險。

蘇一峰解釋，空汙對健康的危害由外至內、遍及全身，不僅會對呼吸道、眼睛、皮膚形成過敏，當吸入呼吸道更會引發過敏反應刺激，經常出現乾咳症狀，如患者本身就有呼吸道問題，更可能引起氣喘、肺阻塞的急性發作，也會增加癌症病人的死亡

率。尤其當較小的空汙微粒進入全身血液循環後，不僅免疫力會下降，也會增加心肌梗塞、狹心症、冠狀動脈硬化的症狀，更可能導致血管發炎硬化，使得血管鈣化後影響血液流通，進而增加腦血管問題形成腦中風、失智、腦神經退化等風險。而且，空汙也會導致呼吸道的纖毛失去功能，或直接刺激造成氣管上皮細胞發炎，形成不斷乾咳，如同清喉嚨般咳嗽的症狀，久而久之，也就可能因氣管持續發炎逐漸形成慢性肺部氣管炎，從類似氣喘的體質演變成真正的氣喘。

蘇一峰提醒，如心肺功能不佳、癌症患者必須格外小心空汙，於戶外空氣品質健康指標不佳時，減少外出；通勤族出門應常戴口罩。如是幼童則應自小就避免過度暴露於空汙環境，以免影響長大後的肺部功能。

## 職安署公告實施 長期夜班勞工強制健檢 須照心電圖未如期完成最高罰15萬

(本報記者陳玟吟報導) 長期夜班工作勞工如護理師、超商店員、生產線勞工等，易發生疲勞、睡眠障礙、心血管疾病負擔，勞動部職安署日前公告應於今年實施新規定，要求僱主針對有長期夜班勞工，應於今年強制額外健康檢查，包括血液、尿液、心電圖等，費用全由僱主埋單，佔40萬名勞工受惠，若僱主未如期完成可處3萬到15萬元罰鍰。

職安署指出「勞工健康保護規則」規定，僱主須依在職勞工年齡不同，每1至5年安排一般健檢；若從事特殊危害的勞工還要額外實施特殊作業健檢。職安署說，因立法院要求夜班勞

工健康應有本土資料，經邀勞僱團體、醫師開會後，決定將長期夜間工作勞工也列入特定健檢實施對象，預計先實施2年。

依職安署定義，晚上10時至早上6時定義為「夜間」，只要在此區間工作3小時以上，累積每年有6個月以上者，視為長期夜間工作；另每年夜間工作時數累計達700小時也算。依職安署規劃，在去年符合長期夜間工作的勞工，僱主最遲須在今年完成勞工健檢；明年長期夜間工作勞工，最遲後年完成。

職安署表示，健檢內容須包括自覺症狀如疲勞等、身體檢查、相關血

液與尿液檢測及心電圖評估等，且須到勞動部認可醫療機構進行，完成後由僱主上傳資料到職安署資料庫。蒐

集到的資料若發現長期夜班勞工健康狀況確實不佳，會研議將夜間勞工強制健檢常态化。

長期夜班勞工強制健檢資訊		資料來源：勞動部
<b>長期夜班定義</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>只要於晚上10時到早上6時之間工作3小時以上者，計入夜間工作日數；每年累計6個月以上，視為長期夜間工作</li> <li>或每年夜間工作時累積700小時以上</li> </ul>	<b>適用勞工</b>
<b>健檢內容</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>夜班工作樣態、自覺症狀如疲勞等、身體檢查、相關血液與尿液檢測及心電圖評估</li> </ul>	<b>醫療機構</b>
<b>健檢費用</b>	由僱主負擔	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞動部認可的醫療機構，查詢網址<a href="https://goo.gl/ytlXHK">https://goo.gl/ytlXHK</a></li> </ul>
		<b>實施日期</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>去年夜班的勞工健檢資料，今年繳交，以此類推</li> </ul>
		<b>諮詢管道</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>勞動部職安署(02)8995-6666</li> </ul>

## 勞動部納導遊、領隊、禮儀師為責任制勞工

(本報記者劉淑珍報導) 勞動部日前預告，「導遊、領隊人員」、「殯葬服務業之禮儀服務人員」兩類工作者納入適用《勞基法》第84條之1，俗稱「責任制勞工」；同時也將新增「攝影業中的婚紗攝影業及結婚攝影業」、「大眾捷運系統運輸業」為適用8週彈性工時的行業。

勞動部表示，考量到導遊、領隊人員這類工作者，對於旅遊行程及出團旅客具有相當責任義務，所以在工時安排上，必須有適當的彈性，以確保隨團旅客安危，所以列入責任制勞工，以符合實際需求。

勞動部解釋，特別是實際從事喪禮服務的禮儀服務人員，出勤接案時間無法預知，再加上往生者家屬信仰習俗及治喪繁複程度等因素，會直接影響這類工作者的工時長短，所以也列入責任制勞工，讓殯葬服

務得以順利執行。

勞動部指出，攝影業中的婚紗攝影業及結婚攝影業，因配合傳統嫁娶習俗，有明顯淡、旺季，在旺季期間為配合新人婚紗拍攝及民間嫁娶習俗、宴客時辰，時間也較不固定，為兼顧合理工時及休息日的彈性需求，將這行業列入適用《勞基法》第30條第3項、也就是8週彈性工時行業。

勞動部也認為，大眾捷運系統運輸業因為兼具淡、旺季與尖、離峰等特性，設施設備的維護與運務皆須有合宜調度人力，以因應公眾之生活便利所需，也將這行業列入適用8週彈性工時的行業。

適用8週彈性工時的勞工，每連續工作6日，仍有1日為例假，可在8週的周期任意安排8日休息日，但單週正常工時不得逾48小時、8週不得逾320小時。

### 愛的叮嚀

- 107年3月31日(六)本會當日辦理會務、107年4月4日(三)~4月8日(日)清明節連續假期，暫停辦理會務敬請見諒！
- 五一勞動節禮品領取時間自即日起至8月31日止，已繳納107年5月會費之會員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；每人限領一份“天使光醫療級奈米口罩”大人及兒童口罩各一盒(因進貨關係無法更換大人或兒童口罩)。

全國勞團總會 關心您

### PM2.5、腸病毒、流感病毒不上身

讓抗菌專家~“天使光醫療級口罩”保護您與您的家人

~~抗菌、病毒奈米塗層，效果媲美N95  
衛生署檢測認證為“醫療第一級口罩”

- 1. TTA新型奈米抗病毒材料**  
對人類無毒，不刺激過敏。
- 2. 真正抗病毒**  
美國權威病毒實驗室Microbac實驗認證
- 3. 三倍長效**  
抗菌內層可分解細菌，配戴長達三天不產生異味。
- 4. 舒適3D設計**  
立體剪裁，加寬耳掛帶，長時間配戴舒適不疼痛。

### 全球唯一雙國際認證

美國FDA食用級認證	美國MicroBac抗病毒認證
------------	-----------------

- 抗流感病毒H1N1 99.99%
- 抗超級細菌MRSA99.03%
- 抗呼吸道融合病毒90.00%
- 抗金黃色葡萄球菌99.00%
- 抗腸病毒99.99%
- 抗肺結核菌80.80%
- 抗大腸桿菌99.00%

#### 全國勞團總會專屬優惠專案

	市場售價	單盒價格	五盒優惠價	十盒優惠價
四層醫療級口罩 (每盒10個裝)	350元	300元	1,250元	2,000元
醫療級兒童口罩 (每包3個裝)	120元	80元	350元	600元

**備註**

1. 該產品優惠價係針對本會所屬會員的優惠專案，故不得有任何轉售、販售行為。
2. 醫療級兒童口罩適合3-10歲兒童使用。
3. 全國勞團總會洽詢專線：07-3333143蔡組長

### 保費精打細算 對抗經濟大作戰

#### 透過全國勞團總會1人抵3人 費用省更大

#### 全國勞團總會直屬會員福利

項目	給付金額	商業保險公司保險費	全國勞團總會會費
意外傷殘	5-150萬	您如果購買商業保險20萬疾病死亡險及170萬元意外死亡險傷害醫療險，保險費將依從事之工作類別(危險性高、低)年齡、性別、保險費每年就要7,000~18,000元。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 入會最長70年，換算每個月會費才200元，值得您精打細算。</li> <li>2. 以不到1/2~1/4的保費就可獲得同樣保險保障，更享有工會會員服務與會員福利26項、眷屬福利7項。</li> </ol>
意外住院	日額1,500元		

1. 享有會費最高35年168,000元補助，愈早參加補助就愈多。
2. 享有60年最高20萬疾病死亡給付，70年最高170萬意外死亡給付。
3. 長達70年保障(15~85歲)，並享有10年會費50%補助24000元。
4. 入會資格：年滿15~65歲(學生亦可)，目前是公保、勞保、國保被保險人未從事或從事1-4類工作者，均可申請加入，5-6類者無法參加，生老病死、儲蓄、借款、休閒育樂通通包，保證讓您幸福滿滿。

## 勞動部拍板加班換補休 須年度結清 7休1鬆綁反彈大 23行業遭保留

（本報記者吳姿蓉報導）勞基法新制就要上路，勞動部原本預告擬讓38個行業、約300萬名勞工，有機可放寬七休一規定，也就是最長可連續工作12天；但預告期間因勞團、工會反彈聲浪不斷，外界質疑把關機制不嚴謹，幾乎三分之一適用勞基法的勞工都可能免七休一。勞動部2/13宣布，會將疑義少的15個行業送行政院審查公告，其餘23個行業則保留。

勞動部指出，這23個被保留的行業，後續會由目的事業主管機關向相關勞資說明疑義後，再做討論。不過，儘管38個行業中有高達23個行業的放寬案被保留，但因勞工人數最多的製造業獲鬆綁，因此仍高達約270萬名勞工還是可免七休一，粗估僅30萬名勞工的放寬案被保留。若以勞工數來看，其實僅保留約十分之一。

勞基法新制規定可鬆綁七休一，但有三道把關機制，第一關是須經中央目的事業主管機關同意，再由勞動

部審查同意後公告行業，最後行業中個別企業若要執行鬆綁，還須經工會或勞資會議同意。

勞動部勞動條件及就業平等司副司長黃維琛說明，遭到保留行業因在預告期間有蒐集到反對意見，勞動部評估後，主動提出保留，後續會請目的事業主管機關和勞雇雙方加強討論，若有明確需求，再向勞動部提出審查，爭取敗部復活。

舉例來說，原本預計放寬客運、貨運業在配合年節、紀念日疏運時，可適用例外彈性，但有勞團及學者認為有過勞疑慮，將嚴重影響行駛及旅客安全，因而反對；另「加氣站業」等若歸在加油站業，已適用現行4周彈性工時，勞動部將再請主計總處釐清定義再討論。

勞動部強調通過審查有15項行業、21種型態，可經工會勞資會議同意，合法連續上班12天，包括配合年節食品製造業、工作地點特殊且交通

耗時的水電燃氣業及石油煉製業、勞工在國外執行業務的製造業、水電燃氣業、藥品、醫療用品及化妝品零售業及旅行業等。

前勞動部長林美珠拍板，加班費換補休得「年度結清」。勞動部勞動條件及就業平等司副司長黃維琛表示，一直以來外界都有聲音，認為結清時間需短一點才對勞工有利，其實最應擔心的是「補休無限上綱延後」。黃維琛解釋，就母法來說，尊重勞雇雙方約定，雙方可以約定3個月、6個月，或和特休假相同，約定年度作為補休時限，最晚就是不得超過施行細則規定的「約定年度」。

勞動部強調，補休在勞雇約定期限、年度期限到期後，不是消滅、消失，而是雇主必須補發加班費，否則就等於「沒有發放加班費」，可依法開罰2萬至100萬元。至約定期限可依照周年制、曆年制、會計年度或勞雇雙方約定年度期間作為補休期限。

### 《勞基法》新制6大變革表

1	加班換補休須於次年度內完成			
2	特休假可遞延1年			
3	休息日加班費與工時改為核實計算			
4	7休1放寬至14休2	放寬	條件 配合年節、假日等需求 於海上、高山、隧道等地區工作 於國外、船艦、航空器工作	行業別 食品製造業、石油煉製業等 水電燃氣業、石油煉製業等 製造業、旅行業等
		未放寬		運輸業、媒體業
		每月加班時數上限提高至54小時		
6	輪班間隔可從11小時降至8小時	放寬行業	期限	
		台鐵 台電、中油、台水	明年12月底 明年7月底	
備註	須經工會或勞資會議同意才可放寬			

## 勞保遺屬年金「懲罰單身」政府未修法鬆綁 導致公保與勞保制度不一致

（本報記者劉淑珍報導）根據勞工保險條例規定，勞工若在職期間身亡，或請領老年年金期間，已領年金額未達一次領金額即身亡，遺屬可請領遺屬年金，但若上無父母、下無配偶子女，也無受扶養兄弟姊妹的單身勞工，遺屬年金恐就得被充公，遭批「單身歧視」，同樣單身狀況，公保卻可指定其他親友或受益人，恐也存有「勞不如公」的「職別歧視」。

根據勞保條例規定，被保險人在保險有效期間死亡時，還沒請領的老年年金，若還有配偶、子女、父母、祖父母、受其「扶養」的孫子女或受其「扶養」兄弟姊妹者，可請領遺屬年金；要是請領老年年金沒多久就過

世，已領年金額未達一次領金額，也可由上述對象請領遺屬年金。但隨著國內單身無子人口愈來愈多，勞工老時要是父母也不在，也沒有扶養兄弟姊妹，繳了一輩子保費，過世時遺屬年金充公的情況，也將越來越多。

勞動部在馬政府時代一度擬訂草案，打算解決勞保單身歧視問題，因後來政權交替，政策改弦更張，不了了之。因外界一直反映修法鬆綁請領資格，勞動部去年10月再次找專家學者開會研究。

勞動部表示，專家學者並無共識，目前請領規定仍須與勞保被保險人有依存關係，且大法官曾做出解釋，勞保為社會保險，並非個人遺

產，自然沒有繼承問題，且社會保險是風險分擔，並無保證一定領回，因而傾向不鬆綁請領資格，讓單身勞工遺屬年金難以解套。

台大國發所副教授辛炳隆表示，社會保險應是風險分擔，但公保、勞保兩相似的社會保險，制度也應一致。他同意社會保險應是風險分擔，而非保證領回，單身勞工可在領取勞保老年給付後，購買商業保險來指定受益人，來解決目前制度問題。辛炳隆也說，公保、勞保同社會保險，遺屬年金請領制度應一致。

公教人員參加的公保，同樣是單身被保險人，過世後不管是否有撫養親屬，都可由父母、兄弟姊妹、祖父母或指定受益人領取遺屬年金，或剩

餘的一次養老給付。

銓敘部補充說，公保被保險人若選擇月領年金，過世後遺屬可請領一次養老給付或選擇遺屬年金等，遺屬順序依據民法繼承編規定為祖父母、兄弟姊妹等，無法定繼承人的話，被保險人若生前立遺囑，可指定其他親友或受益人。

勞團表示，勞工若因身後無撫養親屬，年金就得被充公，並不公平，且勞保費由雇主負擔七成、勞工自付兩成、政府一成，因為雇主負擔的保費是固定勞動成本，就像是勞工薪資，「本來就是勞工的錢」，呼籲政府修法鬆綁遺屬年金請領規定。

## 交通部首創「觀光保育費」相關收費辦法近日公告 將依國籍、淡旺季收不同費率

（本報記者吳榮田報導）交通部首創觀光保育費，這項費用的收費辦法最近即將公告，得依國籍、淡旺季等收取每人30元至200元不同費率的費用，專用推動自然生態及人文景觀的保育工作。交通部表示，辦法公告後各地還要畫設範圍、公告費率、備查等，至少半年後才可能上路。

交通部表示，訂定觀光地區與風景特定區及自然人文生態景觀區觀育費收取辦法預告期已經結束，會銜原民會以後，近日公告。有民眾反映沒有兒童、學生等優惠辦法，官員表

示，規費法未定兒童、學生為減收對象，這個辦法已明定各機關學校辦理業務或教育宣導得減收或停收。也就是說，兒童、學生參加學校活動有優惠，但跟家人出遊恐不能免。

交通部指出，過去各地風景區收的停車與清潔費，須上繳統籌應用，現在是專款專用於公告區域，維護自然環境、教育訓練等有助當地保育的工作，也有許多地方政府在詢問如何畫定收費。

東海岸國家風景管理處表示，轄區內以封閉型的綠島，最可能收取觀

光保育費，初步構想是隨船票或機票收取附加費，用這筆經費培訓保育員、解說員、為清理海洋垃圾志工添購設備等。

東管處副處長高堂貴指出，不少靠觀光為生的綠島居民，擔心遊客不來綠島玩，影響生意，東管處不會貿然實施，將舉行座談與公聽會取得共識。依收費辦法，每年20萬人次造訪的綠島，可收60元至120元的保育費。

觀光保育費即將收費，有觀光業者擔心成本增加，還說觀光業現在的問題是旅客不來，政府是否搞錯方

向？但也有環團人士認為，適度收費是必要的，但應精算與合理，收太多確實會嚇到觀光客。

另外，有民眾反映收費辦法未設計兒童、學生等優惠規定，交通部官員表示，規費法未定兒童、學生為減收對象，但該辦法有明定各機關學校辦理業務或教育宣導得減收或停收，兒童、學生參加學校活動會有優惠，但若跟家人一起出遊則無優惠。

## 勞動部放寬認定 自法院判決日起起算二年請求權 勞工失業給付不受影響

（本報記者陳南榮報導）勞動部日前放寬解釋，如果勞工與雇主因僱傭關係發生勞資爭議提起訴訟，經法院判決後才向就服機構申請失業給付，雖已離職退保超過二年，仍可依法領取失業給付。

此一放寬，對於未來勞工一旦被解僱不服而與雇主打官司，就可不必急於領失業給付而專心打官司，等到法院判決日起，才重新起算二年請求權，對勞工是一大福音。

此案源於一位勞工被雇主以不能勝任工作為由炒魷魚，但勞工不服，向法院提起僱傭關係訴訟，勞工擔心申請失業給付，會造成法院認為員工已承認僱傭關係不在，因此一直未申請失業給付，但法院判決認定僱傭關係不存在時，勞工已錯失失業給付兩年請求權，因而提出異議，並促成勞動部放寬解釋令。

勞動部表示，就業保險法規定，向被保險人應於離職退保後二年內，向

公立就業服務機構辦理求職登記並申請失業給付。但實務上有非自願離職勞工與原雇主間僱傭關係發生勞資爭議並提起訴訟，等到法院判決確定僱傭關係不存在，因已超過離職退保後二年，衍生是否申請失業給付疑義。

勞動部指出，儘管根據現行法令，非自願離職勞工在訴訟中仍可申請失業給付，等到判決確定，若敗訴再根據判決結果退回失業給付，但有些勞工擔心訴訟期間請領失業給付，

不利法院訴訟，因此不願先申請；等到判決出爐，極可能已經離職退保超過二年。

勞動部表示，為避免失業勞工因勞資爭議訴訟期間較長，影響其失業給付權益，因此訂定函釋若失業給付請求權因提起訴訟而中斷，請求權可自法院判決確定時重新起算，也就是勞工仍可向公立就業服務機構辦理求職登記，失業給付申請權益不受影響。

## 勞動部架設「違反勞動法令事業單位查詢系統」最少公布1年 開放民眾查詢

（本報記者陳玟吟報導）由勞動部架設的「違反勞動法令事業單位查詢系統」(http://amouncement.mol.gov.tw/)日前上線，該系統蒐集全國各縣市政府至少最近1年因違反《勞基法》、《性別工作平等法》、《職業安全衛生法》而遭公布的雇主名稱、違反法條等，目前已有2萬7429筆資料。勞動部說，未來會由各縣市政府定期更新。

《勞基法》於2011年新增規定各

縣市政府須定期公布轄區內違反《勞基法》工資、工時規定的血汗企業，但當時勞委會（勞動部前身）認為若中央主管機關彙整各縣市資料後再公布一次，等於企業遭二度處罰而不願彙整；在立委要求下，勞動部邀各縣市政府研商，決定架設系統開放民眾查詢。

該系統目前公布的資料包括雇主未給加班費、讓勞工超時加班，或未依法防護導致勞工發生職災，或拒絕

員工請生理假、懷孕歧視等。

勞動部表示，系統授權給各縣市勞工主管機關自行輸入資料，至於各縣市資料數量和期間不一，是因有雇主抱怨多年前違法1次卻一直遭公告在網路上，開會協調後決定違法雇主姓名至少公布1年，未來各縣市政府也會定期更新。

勞工朋友表示，資料看不出來這些廠商到底被罰多少錢，積欠勞工的加班費等到底有沒有改善，應該連這

些也要顯示出來，有改善的才能移除。

高教工會研究員陳柏謙表示，勞動部應該要求各縣市提供資料的區間盡量擴大，另外最好能進一步和政府架設的求職網站連結，求職者看到相關廠商的職缺，只要按一鍵就能連結到該網站查詢該廠商是否有違法紀錄。