

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：蔡順周 副總編輯：盧水生
編輯委員：江榮華、侯啟惠、陳淑惠、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、蘇筠筆、吳榮田
採訪部：陳南榮、陳素玲、蔡秀雯、劉淑珍、吳姿蓉、陳玟吟
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

鼠年行大運 鼠來報吉祥



在這充滿感恩及溫馨的節日裡 獻上我們最誠摯的祝福
嶄新一年裡新的開始 祝福您事事順心 吉祥如意 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 蔡順周 暨全體理監事 向大家拜年
高雄市工會團體總工會理事長 盧水生

立院三讀修正勞基法 禁止企業將面試錄取勞工轉掛派遣勞工 最高罰45萬元 派遣公司不得與勞工簽定期契約 並增訂遭積欠工資 可向要派單位請求先給付

(本報記者陳素玲報導) 行政院主計總處統計，台灣派遣勞工人數去年約63.7萬人，很多派遣勞工自認是次等勞工，實際上並非如此，因為派遣勞工不但適用勞基法，今年立法院更修正通過勞基法，增加對派遣勞工權益保障，派遣勞工應該確實了解以求自保。

勞動部指出，派遣勞工係受雇於派遣公司(甲公司)，但是派遣到乙公司工作，由乙公司實際指揮監督管理派遣勞工，乙公司稱為「要派公司」。很多人以為派遣勞工無法有勞基法保障，事實上，派遣勞工一樣適用勞基法，派遣公司應負起遵守勞動法令主要責任。

例如派遣勞工與派遣公司屬於不定期契約，因此一旦要派公司與派遣公司終止契約，派遣勞工仍屬派遣公司員工，若派遣公司要與派遣勞工終止契約，仍要回勞基法相關規定辦理，也就是派遣公司必須支付資遣費。上述原則更在立法院4月通過勞基法修正案，明確立法，明文規定派遣事業單位不得與派遣勞工簽訂定期契約，否則可處2萬元到100萬元罰鍰，再次強化派遣勞工保障。

另一方面，勞動部98年就訂有勞

動派遣權益指導原則，規範派遣勞工應享有的權益，其中即明定派遣公司一定要為派遣勞工投保勞保、健保及就業保險，並依法提撥勞退新制退休金。派遣勞工在要派公司提撥勞務期間福利事項，除非法律另有規定，否則要派公司應公平原則，避免差別待遇。勞動部表示，派遣勞工一樣適用就業服務法、性別工作平等法等規定，如果派遣勞工到要派公司工作，要派公司一樣不得有就業歧視，並應設置性騷擾申訴專線等，如果派遣勞工遇到性騷擾，要派公司一定要受理申訴，且與派遣公司共同調查。

針對以往常有要派公司先面試派遣勞工，才由派遣公司雇用的「轉掛行為」，立院5月已修法禁止，明定要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為，否則可處最高45萬元罰鍰。

勞動部提醒派遣勞工朋友以往發生職業災害時，主要補償責任在派遣公司，實務上卻常形成三不管，因此5月修法也增訂要派單位對發生職業災害的派遣勞工，應與派遣事業單位連帶負職業災害補償及賠償責任。

過去派遣業者如惡意倒閉或積欠

工資，派遣勞工往往難以追討遭積欠的工資、勞基法今年4月修訂，增訂派遣勞工遭積欠工資，得向要派單位請求先給付，當派遣勞工遭積欠工資時，除透過向政府申訴，政府對違法雇主進行裁罰外，還可要求要派單位先行給付派遣工資，要派單位再向派遣公司求償，或由應付給派遣公司的費用中扣除。

派遣勞工適用勞基法相關規定，依據勞動部訂定的派遣勞動契約應約定事項，勞工勞動契約應包括工時及工資給付方式等，舉例工作開始與終止時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制換班，或是工資調整、結算與給付日期及方法，另如資遣費、退休金、其他津貼，或是勞工該有的安全衛生、福利及傷病補助等，都應在勞動契約約定。

勞動部表示，有些不肖派遣公司會以派遣工非正職勞工，誤導派遣勞工在薪資福利及休假等權益可以打折，實則不然。誤導派遣勞工簽訂定期契約是最常見的違法情事，其次如約定勞工若要離職，比一般勞工更嚴格規定，或是片面調降派遣勞工薪資，甚至限制勞工請假，或是因請假而不當扣薪等，都涉及違反勞基法，

派遣勞工可以拒絕簽訂。

至於女性派遣勞工最常遇到的不合理要求，則是被雇主要求結婚、懷孕、分娩或育兒情事，必須離職、留職停薪或同意終止勞動契約，這些都屬違法。

勞動部表示，該部網站上都可查到派遣勞動契約應約定及不應約定事項，勞工若不清楚自己權益，可以上網查明。

派遣契約以下約定都屬違法

1. 簽訂定期契約
2. 雇主有權單方決定調降或不利變更薪資
3. 限制勞工請假或休假權益，或是請假休假不給薪，或懲罰性扣薪
4. 預扣薪資作為違約金或賠償費用
5. 女性勞工於懷孕期間仍須輪值夜班
6. 雇主不得提繳勞工退休金，或將雇主應提繳6%退休金金額內含於工資
7. 雇主得扣留勞工身分證證明等文件、證書或收取保證金，離職時領回
8. 勞工有結婚、懷孕、分娩或育兒情事，應離職、留職停薪或同意終止勞動契約
9. 約定勞工於派遣期間轉任為要派單位的正職人員，須給付違約金

資料來源：勞動部

勞動部公布「勞動契約認定指導原則」 25項指標為認定基準 揪出假承攬

(本報記者蔡秀雯報導) 目前陸續有數位外送員在送餐過程中車禍死亡或重傷引發外界關注後，迫使勞動部趕緊於日前公布並實施「勞動契約認定指導原則」，從「人格」、「經濟」及「組織」三面，訂25個指標做為認定基準，包括工時、提供勞務方法受事業單位指揮監督、接受事業單位工作規則與懲處、勞工僅能接受事業單位訂定或片面變更的標準獲取報酬等。勞動部指出，判定僱傭關係不只看勞動契約，還要採事實認定。

勞動部表示，很多事業單位以承攬形式行僱傭事實，但一般勞工難以判別何謂承攬與僱傭，此次蒐集歸納各級民事、行政法院判決、大法官解釋及行政機關函釋後，原本希望草擬「僱傭關係與承攬關係認定指導原則」，但顧慮勞資之間除承攬外，尚有派遣、委任等其他勞務關係類型，

為免雇主藉其他形式脫責，所以改以訂定「勞動契約認定指導原則」，只要符合勞動契約內涵，就屬僱傭關係，必須適用勞基法。

勞動部訂定「勞動契約認定指導原則」，從人格、經濟及組織三個從屬性以及判斷勞動契約，勞雇雙方可從25項檢核事項判別勞雇關係。符合愈多項目，越可合理推論該契約趨近於勞動契約。

人格從屬性中，是從勞工的工作時間、給付勞務方法及勞務地點受事業單位指揮或管制約束，「不能拒絕雇主指派的工作」、「勞工必須接受事業單位對其考核」、「必須遵守服務紀律及懲處」、「須親自提供勞務」及「不能以自己名義提供勞務」等八原則判斷。

經濟從屬性，是從「勞工不論工作有無成果，事業單位都會計給報

酬」、「勞工無須負擔營業風險」、「勞工不須自行備置勞務設備」、「勞工僅能依事業單位訂立或片面變更之標準獲取報酬」、「勞工僅得透過事業單位提供勞務，不得與第三人

私下交易」等五項原則判斷。

組織從屬性，是從勞工須透過與其他人工分才能完成工作等；其他還包含勞工保險、薪資扣繳及相同勞務的勞工契約性質等參考事項。

勞動契約從屬性判斷檢核表		資料來源：勞動部
判斷標準	問問題數	內容概要說明
人格從屬	13	● 勞務提供者須親自工作 ● 工作時間、地點、方法受管制約束 ● 勞務提供者不能拒絕受指派之工作 ● 勞務提供者須受考核懲處、遵守紀律 ● 勞務提供者不得以自己的名義工作等
經濟從屬	7	● 不為自己的營業目的，不予第三人私下交易 ● 勞務提供者只能片面接受契約訂定或變更等 ● 不須承擔業務風險及業務成本，領取固定報酬
組織從屬	2	● 納入公司體系，須透過同僚分工完成工作等
其他判斷	3	● 事業單位須提供勞保或勞退等
合計	25	● 勞動部首創「勞動契約從屬性判斷檢核表」，符合項目愈多代表從屬性愈高，愈偏向僱傭關係

勞退條例修正案三讀 積欠退休金、資遣費 雇主加重罰 罰金最高150萬 外籍人士或外配受委任工作者 從事勞務雇主 勞退自提6% 不計入所得課稅

(本報記者劉淑珍報導)立法院目前三讀資遣費的雇主加重處罰,最高額度由新台幣廿五萬元至一百五十萬元,勞動部並得公布公司與負責人名稱。此外,取得永久居留許可的外籍人士,可以適用勞退新制,估計一萬五千人受惠。

勞動部表示,近年國內爆發多起積欠退休金或資遣費爭議,纏訟多年,損害勞工退休生活。這次修法將積欠退休金或資遣費的雇主,由現行廿五萬元以下罰鍰,提高至卅萬至一百五十萬元,並且限期給付,如果屆期未給付者,應按次處罰。

如果雇主未依規定繳納退休金或滯納金,且無財產可供執行,或其財產不足清償,由其代表人或負責人負責清償責任;雇主未繳納退休金等權責,將優於普通債償責任;必須優先清償。為督促雇主提繳勞退金與繳納滯納金,勞動部應公布違規的事業單位與負責人名稱。

修正後的勞退條例也擴大勞退新制適用對象,取得永久居留許可的外籍人士,包括外配或一般外籍人士,均可適用,估計一萬五千人受惠;另為了鼓勵自營作業者、實際從事勞動的雇主、受委任工作者等「職業勞工」每月自提6%的退休金進入個人勞退帳戶,新法規定相關金額不計入所得稅課稅,受惠者超過十萬人。

此外,過去在勞工去世後,家屬領取勞退金的請求權期限是五年。以去年底而言,全國約兩萬兩千人死亡屆滿五年,遺屬仍未請領,四億多元退休金充公。這次修法也將遺屬及法定請領人的勞退帳戶請求權期限,放寬到十年。

這次「勞退條例」修正,最大利多是目前勞工自提每月6%退休金到個人帳戶,可不計入所得課稅,未來擴大適用到自營作業者、委任工作者、實際從事勞務的雇主等,如計程車司機、攤販、個體戶、SOHO族等。

勞動部指出,所得可分為薪資所得與執行業務所得,前者主要為受僱員工,自提6%可享稅負優惠;後者多不適用「勞基法」,自提6%享稅負優惠擴大適用,以鼓勵目前未適用「勞基法」的自營工作者、委任工作者、雇主等,也能積極自提退休金,保障老年生活。

立法院也三讀通過「勞基法」修正草案,強制派遣公司應與勞工簽「不定期契約」,以避免派遣勞工淪為「免洗筷」,派遣公司若欠工資,要派公司要負連帶責任,若要派公司未於30日內給付工資,可公布要派公司雇主姓名,若不改善,可按次處罰。

《勞工退休金條例》重點內容

資料來源:勞動部

修正重點	預期效益
取得永居外國人可適用本條例	擴大適用對象,包括外配及一般永居外國人約1.5萬人受惠
自營作業者、實際從事勞務之雇主、委任工作者等,其工作報酬為「執行業務所得」者,自提退休金可不計入所得稅課稅	鼓勵不適用《勞基法》工作者及早儲蓄退休金,估計逾10萬人受惠
雇主積欠勞工退休金或資遣費,罰則提高至30萬至150萬元	大幅提高現行2萬至15萬元罰則
雇主若違反本條例,公布事業單位或事業主名稱、負責人姓名、處分期日、處分金額等	督促雇主履行提繳勞工退休金之義務

勞保局11/18起開放事業單位線上可為勞工代辦勞保、生育、老年給付 可提早入帳

(本報記者吳榮田報導)目前勞工雖可線上申請勞保老年給付(退休金)及生育給付,但國人申請自然人憑證比率偏低,7成勞工仍透過事業單位申請勞保老年給付。勞保局宣布,11/18起,開放事業單位線上為勞工申請勞保老年給付及生育給付,除可省去郵寄及親送不便,也可提早3到5天入帳。

目前已使用勞保e化服務的23萬事業單位,及每年17.4萬件透過事業單

位申請老年給付勞工都受惠。

勞保局表示,勞保老年給付及生育給付已經開放被保險人可透過勞保局網站「個人網路申報及查詢作業」系統線上申辦,但受限被保險人須持自然人憑證使用,至今申辦率偏低,其中老年給付不到2%,生育給付不到1成。

統計顯示,去年勞保老年給付申請案件24.5萬餘件,其中透過投保單位申請達17.4萬件,占比約7成。目前

事業單位收到勞工委託申請後,必須郵寄或親送勞保局辦事處,耗時耗力。為提升便民服務效能,自11/18起,新增開放投保單位為所屬被保險人透過網路申辦老年及生育給付,讓未持有自然人憑證或不方便自行申請的被保險人,也可委託投保單位代為線上申辦。

勞保局表示,目前已經申請使用勞保局「e化服務系統」的投保單位約有23萬家,這些單位只要至「憑證註

冊與指派作業」新增投保單位經辦人之「勞保老年給付申辦」及「勞保生育給付申辦」權限,即可利用經辦人的自然人憑證登入,為單位所屬被保險人申請老年給付或生育給付。

勞保局提醒,各項申請管道選擇一項辦理即可,如重複送件反而會因併案審查,增加核付案件作業時間。因此已經完成網路申辦的勞工,不用再另寄送申請書件到勞保局。

勞動部修法增訂 工作場所發生職災 雇主要確認勞工安全 明年元旦實施

(本報記者吳姿蓉報導)去年敬鵬大火導致多名消防人員及移工罹難,立委要求加重雇主對工作場所勞工安全責任,避免再發生憾事,勞動部最近修正職業安全衛生法施行細則,增訂職災發生時,雇主除要採取搶救等緊急應變措施外,還要確認所有勞工安全,並協助有危險之虞勞工,退避至安全場所,違反規定最高可罰30萬元,修正案最快明年元旦實施。

此外,為了釐清職場暴力權責主管機關,勞動部修訂職業安全衛生法

施行細則,明定勞工在工作場所遭到不法侵害,雇主須採預防措施;不法侵害行為調查及認定,則視其違反法令由各該主管機關及司法機關辦理。

去年敬鵬大火發生時,現場有不少勞工來不及逃生,由於現行職業安全衛生法只明定,職災發生時,雇主必須採取搶救急救等應變措施,立委事後要求勞動部應進一步要求雇主還要確認工作場所所有勞工安全責任,也就是要善盡告知義務,協助搶救人員了解現場作業勞工狀況,把握搶救黃金期。

雇主要確認勞工安全 明年元旦實施

為此,勞動部在職業安全衛生法施行細則增訂,母法所稱職災發生時,雇主採取必要的急救、搶救等措施,指除急救、搶救等緊急應變措施外,應即確認工作場所所有勞工安全,並使有立即發生危險之虞勞工,退避至安全場所。如有違法,可處3萬至30萬元罰鍰。

另外,醫院醫療人員及社工等職務,經常遇到職場暴力,很多人都是向勞工主管機關通報或申訴,為避免混淆,勞動部也在施行細則增訂規定釐清權責。明定基於職業安全衛生法

所定,執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害,調查或認定,由各該管主管機關或司法機關依規定辦理。

勞動部舉例,職場不法侵害可能涉及傷害、誹謗、公然侮辱、性騷擾、就業歧視等,個案違法事件調查、認定或後續處置,應由各該管主管機關或司法機關依權管法令(如刑法、性別工作平等法、性騷擾防治法及就業服務法等)辦理。

勞工補休、特休假年終未休完 勞基法二修已有新規定 雇主應發給未休日數工資

(本報記者蔡秀雯報導)年底到了,勞工可能特休假、補休假還未休完,去年勞動基準法二修後已有新規定,勞工應注意自己權益。勞動部表示,勞工在年度終結日未休完特休假,無論原因為何,雇主都要折給工資;如果雙方協商遞延,最長不得超過次一年度。補休假期限則是該年度特休假約定年度最後一天,否則也要補給加班費。以往勞工特休假、補休假期不完,往往自動作廢,去年勞基法二修,特別針對特休假及補休假增

訂條文,確保勞工休不完,雇主一定要給工資。

勞基法規定,勞工因為工作年資累積的特休假,勞雇雙方可協商採用何種方式計算,例如勞工受雇當日起算一周年、歷年制(1月1日至12月31日)或另行約定年度期間。

勞動部指出,勞工年度終結或契約終止未休的特休假日數,不論未休原因為何,雇主即應發給勞工未休日數的工資,但勞雇雙方也可協商將特休假遞延,最長以到次一年度實施為

限。如果次一年度終結或契約終止時,勞工還是有未休完的特休假,雇主就得發工資。例如,若勞雇雙方約定特休假採曆年制(每年12月31日為年度終結日),勞工今年有特休假14天,到12月31日為年度終結時,仍有8天特休假未休,勞工與雇主協商合意後,將8天特別休假全數遞延到明年6月30日;屆期後若還有2天未休,雇主依法應結清工資。雙方也可以經勞雇雙方協商再遞延,但最長遞延期間不得超過明年12月31日。另一種是雇

主請勞工平日或休息日加班,原本應給付加班費,但勞工有意願選擇補休,經過雇主同意後將加班的工作時數換成補休。

勞動部表示,換成補休後,補休期限原則由勞雇雙方協商約定,但為避免補休期限無限制,勞基法施行細則明定,補休期限須以勞雇雙方特休假約定年度最後一天為限;屆時勞工如未補休完畢,雇主就應發給工資。

勞動教育應立法落實 以促進勞資、社會和諧 提升國際競爭力 共創勞資政均贏

1. 長期勞資爭議頻傳、工安職災事件不斷,造成勞資嚴重對立,如何促進勞資、社會和諧,勞動教育之普及與落實應為關鍵。
2. 勞動教育理應自國、高中、大專院校,透過教育與學習過程將勞動人權、勞動尊嚴、企業倫理、職場倫理、職業安全衛生與勞動法制等概念,體現勞動價值與勞資各自應扮演的角色,進而互相尊重與攜手合作創造勞資和諧。
3. 檢視國民黨與民進黨總統大選時均推出勞動政策白皮書,強調勞動教育法的重要性,唯執政時二黨在國會均超過半數,勞動教育法之立法,依然遙遙無期,期盼兩黨應信守承諾,短期內通過立法;同時為落實勞動教育之執行,更應明確規範勞動教育之實施對象、範圍、經費來源,推行單位及勞動教育納入學校課程綱要等事項,讓我國在國際市場提升競爭力,共創勞資政學均贏的新局面。

中高齡就業法三讀 開放以定期契約雇用65歲以上勞工 職場年齡歧視 最高罰150萬

（本報記者蔡秀雯報導）根據國發會人口推估報告，台灣因高齡少子化問題嚴重，現有就業人口的年齡層已明顯高齡化，國發會並預測2026年我國將進入「超高齡社會」，65歲以上老年人口占比超過20%；此外，在半世紀之內工作年齡人口數將大減剩半，甚至有一半的工作人口是由45歲至64歲的中高年齡層組成。

企業面臨缺才，勞動部推出首部中、高齡者的就業專法，改善中高齡者與高齡者的就業環境，並補足人力及人才的缺口。

立法院11.15三讀通過「中高齡者及高齡者就業促進法」，成為我國首部針對年滿45歲中高齡及65歲以上高齡者的就業專法。新法明定，開放雇主以定期契約雇用65歲以上勞工；若涉及職場年齡歧視，最高可罰鍰150萬元。

元。

勞動部長許銘春表示，該法三讀通過是台灣歷史性的一刻，呼籲企業共同珍惜及善加運用中高齡及高齡人才寶貴的經驗及知識，並期望促進企業與中高齡及高齡勞工成為雙贏夥伴關係，強化職場世代合作及提升國家競爭力。

「中高齡者及高齡者就業促進法」重點包括禁止就業年齡歧視、協助在職者穩定就業、協助失業者就業、推動銀髮人才服務、支持退休後再就業、開發就業機會等。

禁止年齡歧視部分明定，雇主對求職受雇的中、高齡者，不得以年齡為由而有差別待遇，包含招募、分發、考績、升遷、薪資給付、退休、資遣、離職及解僱等，若有不利對待，違者可處30萬元至150萬元罰鍰。

新法也明定，中央主管機關應會商相關單位，至少每三年訂定中高齡者及高齡者就業計畫，並提供退休、中、高齡者相關資料供查詢，以強化退休人力再運用。

勞動部指出，未來將整合中央與

地方政府資源共同推動銀髮人才服務，設立銀髮人才服務中心或是據點，宣導倡議中高齡及高齡人力運用及延緩退休，開發短期性、臨時性、部分工時等工作機會，並建置退休人才資料庫促進退休人力再運用。

項目	內容	
彈性	雇主得與高齡工作者簽訂定期契約	
禁止	禁止因年齡有差別待遇不利處分	
補助	中高、高齡者之在職訓練費用、繼續僱用符退休資格者、僱用依法退休高齡者等	
勞退	依《勞基法》由雇主僱用仍須提撥6%退休金	
勞保	已領取老年給付	職災保險
	未領取老年給付	普通事故保險、職災保險

基本工資明年元旦調升 月薪23800元 時薪158元 勞保局將逕予調高分級表

（本報記者吳姿蓉報導）基本工資將在明年1月1日起調升，適用基本工資勞工，無論是勞保投保薪資及勞退月提分級表都應跟著調整。勞動部表示，配合基本工資月薪調整，已經公告修正「勞工保險投保薪資分級表」及「勞工退休金提繳分級表」，請各事業單位提前準備調整作業，勞保局將會逕予調高原本適用基本工資分級表勞工，預估勞保有296萬勞工、勞退122萬名勞工。

基本工資將在明年調升，時薪由現行150元調高到158元、月薪由2萬3100元調為2萬3800元。配合基本工資調高，勞保投保薪資分級表第一級將

從2萬3100元修正為2萬3800元、勞退月提繳分級表新增第20級2萬3800元。

勞保局表示，目前適用勞保投保薪資2萬3100元者，勞保局會逕予調高到適用2萬3800元分級表；至於目前薪資在2萬3101元至2萬3800元者，目前適用的是2萬4000元薪資級距，這些勞工明年起可以調降到適用2萬3800元的級距，但不在勞保局逕調對象，雇主須主動在12月底前主動向勞保局申報調整。

勞動部勞動保險司估算，基本工資調升後帶動保費收入、勞退提撥，每年勞保費增加25億元、就業保險0.9億元、勞退6.1億元。

台灣經濟研究院景氣預測中心主任孫明德分析，這次月薪和時薪調幅不同，是考量傳產外勞比率高，都用基本工資月薪計算；時薪多數是本地年輕人，因此調幅稍高。雖資方認為恐造成商品價格上漲，但孫認為過去

國內物價上漲，多和國際原物料供給有關，基本工資影響沒那麼大，也認同政府應幫助較低薪族群，因各行業衝擊不一，建議政府可考慮針對衝擊較大的產業提供額外幫助。

目前投保薪資	明年勞工每月負擔增減		明年僱主每月負擔增減		
	勞就保	健保	勞就保	健保	勞退
23100元	+16元	+10元	+54元	+31元	+42元
23101~23800元	-4元	-3元	-15元	-9元	-12元

註：預計明年1月生效，現有薪資超過新基本工資者不受影響。

明年6個連假 春節放7天 總放假日數115天 未來春節皆從小年夜開始

（本報記者劉淑珍報導）明年行政機關辦公日曆表出爐。行政院人事行政總處表示，行政院已經核定民國109年（西元2020年）政府行政機關辦公日曆表，全年366天，總放假日數115天，其中3天以上連續假期（併同例假日）計有6個。

這6個連續假期分別為農曆除夕及春節連假7天、和平紀念日3天、兒童節及民族掃墓節4天、端午節4天、中秋節4天及國慶日3天。

今年春節連假9天結束後，有立委主張「春節固定9天連假」，行政院日前宣布，從明年起，春節連假至少7

天，除夕前一天（小年夜）開始放假，用補上班挪假方式，讓假期連續。為配合未來春節連假從小年夜開始放假，行政院也修正「政府機關調整上班日期處理要點」，增訂「農曆除夕前一日為上班日者，調整該上班日為放假日」。

明年全年放假日共115天，跟今年相同。人事總處解釋，未來農曆除夕及春節最少有7天連續假期，是在全年總放假日數不變的大前提下，於除夕前一天調整放假，擇期補班，以適度舒緩年節交通。

人事總處說明，明年春節連假自

國曆1月23日起至1月29日，共放假7天，為配合1月11日為總統及立委選舉投票日、1月18日學測、2月1日及8日術科考試，因此，於2月15日（星期六）補行上班。

至於兒童節及民族掃墓節為同一日，並適逢星期六，依「紀念日及節日實施辦法」及內政部函釋，於4月2日補假、4月3日放假，因此，兒童節及民族掃墓節有4天連續假期。

此外，行政院近日也公布修正「天然災害停止上班及上課作業辦法」，從今年開始，除颱風外，對於熱帶性低氣壓或連續豪雨造成災害，

機關、學校也可決定是否停止上班及上課。

該辦法原規定，天然災害發生後，各機關、學校公教員工「為清理颱風過境所造成之普遍性災害」，得自行決定停止上班及上課，於事後陳報機關、學校首長；修正條文已經「颱風過境」，改為「天然災害」。

人事總處表示，主要是考量受極端氣候影響，致災性熱帶性低氣壓或連續豪雨也可能造成如颱風過境後的普遍性災害，還有震災也是，因此作此修正。

龍岩賞櫻泡溫泉五日遊

一、活動日期：109年2月28日至3月3日共5日（名額34位，額滿截止）。

二、報名費用：每人13,000元（費用含全程交通、住宿、膳食、門票、不含各項小費、燃料稅、自行消費、護照、簽證部分）。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；65歲以上參加需有親友陪同。

三、福利部分：入會滿一年以上會員補貼團費10-20%，補助上限為8,000元（一年限補助一次）；參加者由工會加保1000萬旅平險、意外醫療及突發疾病醫療險。

四、貸款服務：參加者具有高雄市勞工儲蓄社社員身分，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。

五、行程特色：

- 130多個溫泉池，讓您泡到心滿意足。
- 無購物、無自費，二晚住宿五星大飯店。
- 42種櫻花、10幾萬株櫻花，讓您看個夠。
- 賞櫻、泡溫泉、遊船、觀賞馬戲團，連假不加價。

六、活動行程：

第1天：高雄→廈門→漳平（九鵬溪風景區+遊船）

第2天：九鵬溪→永福櫻花園→龍岩（龍巖洞）

第3天：龍岩→永定（高北土樓群：承啟樓、世澤樓、僑福樓、五雲樓）→天子溫泉度假酒店

第4天：永定（福建土樓博物館）→廈門（集美學村、陳嘉庚故居、靈玲動物王國、靈玲豪華大馬戲秀）

第5天：廈門（曾厝垵）→高雄

月份	日期	活動內容	月份	日期	活動內容	
一月	1/1	元旦放假	七月	7/3	會員勞工教育/工總/全國勞團總會領導幹部研習會	
	1/3	勞工儲蓄社大會/工總/全國勞團總會領導幹部研習會		7/24	慶祝父親節活動	
	1/24-29	春節（六日）	八月	8/1-8/31	申請子女獎學金（截止日期至8/31）	
一月	2/7	工總理事會/全國勞團總會領導幹部研習會		8/7	會員勞工教育/工總理事會/全國勞團總會領導幹部研習會	
	2/15	勞工論壇報發行	8/15	勞工論壇報發行		
	2/25	核心領導幹部季報會議	8/25	核心領導幹部季報會議		
	2/28-3/1	二二八連假（三日）	九月	9/4	會員勞工教育/全國勞團總會領導幹部研習會	
	2/28-3/3	龍岩賞櫻泡溫泉（五日）		9/18	高雄市汽車服務業職業工會會員代表大會（會館）	
3/6	會員勞工教育/工總/全國勞團總會領導幹部研習會	9/20-29		東北長白山（十日）		
三月	3/12-24	克羅埃西亞、斯洛維尼亞、波斯尼亞（十三日）	十月	10/1-4	中秋節連假（四日）	
四月	4/2-4/5	清明節連假（四日）		10/1-10/31	申請寒冬送暖（截止日期至10/31）	
	4/10	會員勞工教育/全國勞團總會領導幹部研習會		10/9-11	雙十連假（三日）	
	4/15	勞工論壇報發行		10/15	勞工論壇報發行	
	4/24	慶祝母親節活動		10/16	會員勞工教育/工總/全國勞團總會領導幹部研習會	
五月	5/1	五一勞動節放假		10/17	2020國際儲蓄社（配合區會年度活動）	
	5/8	會員勞工教育/工總理事會/全國勞團總會領導幹部研習會		10/23	頒發重陽敬老金暨子女獎學金聯歡晚會（國賓大飯店）	
	5/22	高雄市工會團體總會表揚優良會員活動	十一月	11/6	高市工總/全國勞團總會領導幹部研習會	
六月	6/1-6/30	申請重陽敬老金（截止日期至6/30）		11/24	核心領導幹部季報會議	
	6/5	會員勞工教育/工總/全國勞團總會領導幹部研習會		十二月	12/7	會員勞工教育/工總/全國勞團總會領導幹部研習會
	6/15	勞工論壇報發行			12/15	勞工論壇報發行
	6/20	國內一日遊			12/16	關懷弱勢、寒冬送暖活動
	6/25-28	端午節連假（四日）	12/25		高雄市保姆職業工會會員代表大會（會館）	

勞動部規劃 六大行業40萬長期夜間勞工強制健檢 費用雇主埋單並給員工公假

(本報記者吳姿蓉報導) 隨著產業工作多元化, 夜間工作勞工日多, 但長期夜間工作易有睡眠障礙、心血管等身心問題, 勞動部最近公告今年起試辦兩年長期夜間工作勞工健檢計畫, 要求雇主今、明兩年必須對職場內符合長期夜間工作標準勞工安排額外健康檢查, 包括尿液、血液及心電圖等, 由雇主付費, 並給予公假健檢, 符合條件勞工約40萬人。

勞動部定義, 長期夜間工作勞工包括以下兩種: 一、晚上10時至隔天凌晨6時工作超過三小時, 占當月工作天數半數, 且每年六個月以上(不一定要連續)。二、晚上10時至隔天凌晨6時工作時數, 一年累計達700小時以上。

勞動部表示, 依據該部2015年勞工生活及就業狀況調查, 國內長期夜間工作勞工主要分布在電力及燃氣供應業、醫療保健及社會工作服務業、製造業及支援服務業等, 如醫生、護理人員、超商人員、台鐵工作人員、保全及科技業生產線三班制等。

目前勞工健康保護規則規定, 在職勞工根據不同年齡, 必須每五年、三年或一年安排一般健檢; 對從事特

殊危害的勞工如暴露高溫、噪音、輻射等高危害勞工, 則由勞保局補助安排每年免費職業病健檢。但對長期夜間工作新典型態, 尚未納入特殊健檢對象; 因此有立委提案, 希望針對夜間班勞工建立追蹤資料, 因此根據職業安全衛生法, 以指定方式試辦強制雇主對長期夜間工作勞工安排健檢, 今、明兩年實施後, 再視情況決定是否將夜間工作勞工納入高危害勞工免費健檢對象。

勞動部表示, 依據試辦計畫, 雇主必須檢視其勞工去年工作型態及時數, 並對符合條件者, 於今年1月1日至12月31日安排健康檢查; 今年工作符合長期夜間工作勞工, 則必須在明年1月到年底完成健檢。雇主若未如期完成, 可處3萬至15萬元罰鍰。

根據職安法20條規定, 健檢費用由雇主支付, 雇主應給勞工公假健檢。隨著產業工作多元化, 夜間工作勞工日多, 但長期夜間工作易有睡眠障礙、心血管等身心問題, 勞動部最近公告今年起試辦兩年長期夜間工作勞工健檢計畫。

勞動部表示, 此項計畫只針對長期需晚上10時到隔天凌晨6時深夜工作

勞工, 並非所有輪班工作者都適用, 如超商若屬固定輪下午班、或是白天晚上輪班等, 都不適用。由於排班一般都由雇主指揮與管理, 因此所僱勞工是否達到「長期夜間工作」, 由雇主認定。

由於今、明兩年試辦, 雇主必須清查去年勞工工作型態是否達到長期夜間工作標準。如果勞工是去年8月才到職, 是否屬於特定範圍? 勞動部表示, 若去年8月到職, 雖不會達到夜間工作天數達六個月以上條件, 但若其上夜班時數到去年底累計達700小時, 就屬於必須特殊健檢對象。

勞動部職業安全衛生署表示, 考

量夜間工作勞工可能衍生身心問題, 因此除一般勞工健檢項目外, 另增加睡眠、疲勞及消化、神經等系統檢查, 但新增部分很多都是問卷量表, 儀器檢查只增加心電圖項目, 且若勞工剛好當年度要辦理一般健檢, 可以免除重疊項目, 費用不會增加太多。但如果勞工已於去年完成一般健檢, 今年評估去年工作型態達到長期夜間工作標準, 今年仍要再進行特殊健檢。

勞動部表示, 已指定全國146個醫療機構可以執行勞工特殊健檢, 檢查結果通報責任由醫療機構執行, 雇主不須再個別通報。

夜間勞工強制健檢計畫

資料來源: 勞動部

項目	內容
適用人員	醫護人員、超商員工、台鐵、保全及科技業生產線三班制勞工
長期間勞工定義	<ul style="list-style-type: none"> 晚上10時至隔天凌晨6時工作超過三小時, 占當月工作天數半數, 且每年六個月以上(不一定要連續) 晚上10時至隔天凌晨6時工作時數, 一年累計達700小時以上符合條件勞工約40萬人
健檢項目	尿液、血液及心電圖
雇主成本	健檢費用, 並給予公假
執行期間	<ul style="list-style-type: none"> 去年符合條件者: 今年底健檢完畢 今年符合條件者: 明年1月底前完成

內政部新版預售屋買賣定型化契約 明確規定預售屋結構應保固15年 11/1上路

(本報記者陳玟吟報導) 內政部日前表示, 新版預售屋買賣定型化契約已在今年11月1日施行, 明確規定只有「陽台」得列入附屬建物面積、建材禁用含有電弧爐煉鋼爐渣, 以及增列結構保固項目, 由賣方保固十五年, 未來建商與消費者簽訂的預售屋買賣契約, 應符合新制契約規定, 建商如有違反可依消費者保護法規定, 最高處三十萬元罰鍰。

地政司指出, 新版契約修正有六大重點, 包括一、2018年1月1日以後申請建造執照的預售屋, 僅限「陽台」得列入其附屬建物面積; 二、預售屋建材禁用含有電弧爐煉鋼爐渣(石); 三、明訂水、電、瓦斯管線相關費用之負擔方式; 四、增列結構保固項目; 五、明確預售屋共有部分項目及其面積計算方式; 六、修正履約擔保機制相關用語及擔保公司資格等。

地政司副司長王成機表示, 2018年1月1日以後申請建造執照的預售屋, 僅限「陽台」得列入其附屬建

物面積, 這次修正可使預售屋買賣契約所記載的附屬建物項目與未來產權登記項目趨於一致性, 以便於預售屋各項面積誤差的價款找補, 以及落實屋簷、雨遮不計價及不登記的規定。

為避免不知情民眾購買含有電弧爐煉鋼爐渣(石)的預售屋, 內政部在新版契約納入賣方使用的預售屋建材不得含有電弧爐煉鋼爐渣(石)的規定, 且未來若有預售屋違規使用, 買方得通知金融機構終止撥付貸款予賣方。

王成機指出, 這次修正還有一項新規定, 即參照「建築法」第八條規定, 增訂基礎、承重牆壁、樓地板、屋頂及明確雜項工作物的範圍, 由賣方保固十五年, 畢竟民眾在買預售屋時房屋還沒蓋好, 以強化建商對預售屋結構的保固責任。

有關買賣雙方對水、電、瓦斯管線相關費用負擔方式, 新版契約規定, 自來水及電力的內管或外管線費用, 均由賣方負擔; 天然瓦斯的內管費用, 由賣方負擔, 而基地範圍外的

管線費及相關費用, 則由買賣雙方議定, 未議定者, 由賣方負擔, 以避免產生費用負擔的爭議。

為因應建築設計實務需要, 將不具獨立權狀的停車位, 納入預售屋共有部分項目的選項, 而預售屋共有部分面積的計算, 則以其共有部分權利範圍乘以建築共有部分總面積。

內政部也提醒民眾簽約前, 應詳閱契約內容, 如發現建商提供的契約違反新制規定, 可要求建商修改, 以保障自身權益, 同時也可向所在地縣市政府反映, 經令其限期改正而不改正者, 可依「消費者保護法」規定最高處三十萬元罰鍰。

預售屋買賣定型化契約修正重點

資料來源: 內政部

內容	說明
附屬建物除「陽台」外, 其餘不得計入買賣價格	配合地籍測量實施規則之修正
禁用含有損結構安全之電弧爐煉鋼爐渣(石)	若使用, 買方得通知金融機構終止撥付貸款予賣方
明訂水、電、瓦斯管線相關費用之負擔方式	<ul style="list-style-type: none"> 自來水及電力的內、外管線費用, 均由賣方負擔 天然瓦斯的內管費用, 由賣方負擔; 外管費用由買賣雙方議定, 未議定者, 由賣方負擔
增列結構保固項目	參考《建築法》第8條規定, 增訂基礎、承重牆壁、樓地板、屋頂及明確雜項工作物之範圍, 由賣方保固15年
共有部分項目	<ul style="list-style-type: none"> 不具獨立權狀的停車位, 納入預售屋共有部分項目的選項 共有部分面積的計算, 以共有部分權利範圍乘以建築共有部分總面積

職安法新規 明年擴大到員工規模100-199人 估44家企業 61萬勞工適用

(本報記者陳南榮報導) 職業安全衛生法六年前修法, 新增規定50人到299人以上事業單位, 雇用或特約醫護人員提供臨場健康服務。去年員工總人數200人到299人者, 率先上路後, 明年1月起擴大到員工規模100人到199人, 預估約4000多家企業, 61萬勞工適用。

為協助中小企業上路, 勞動部同步推出補助, 若屬聘用醫護人員, 一年最多補助20萬元。若為特約, 補助費用八成, 一年最多15萬元。

職安法原本只強制300人以上企業雇用或特約醫護人員, 入場提供勞工健康服務, 隨著勞工過勞職業病議題受關注, 六年前修法, 將醫護人員臨場健康服務規模下調到50人, 不同企業規模分階段實施。200人到299人企業, 去年7月1日起實施。100人到199人企業, 明年1月1日上路。50人到99人企業, 2021年1月1日實施。

勞動部職業安全衛生署表示, 醫

護人員臨場服務, 協助企業辦理員工健康檢查異常指導、健檢資料保管、職業病預防及健康風險評估等工作。由於明年上路的企業規模, 屬於中小企業, 為協助企業順利達到法令要求, 訂定一年補助計畫, 明年1月1日生效。

若屬100人到199人員工規模, 聘僱醫護人員駐場服務, 一年最多補助20萬元(一般以勞保投保薪資三分之一計算)。若是特約醫護人員進場服務, 補助服務費用八成, 不同行業訂有補助上限, 最多一年15萬元。

50人到99人員工規模, 雖然後年上路, 若企業願意及早執行員工健康服務方案, 勞動部提供費用補助, 一年最高4萬元。

勞動部同時表示, 目前符合資格的醫護機構有四種, 包括依法登記的醫療機構、護理機構、其他經中央衛生主管機關認可醫事人員得執業登記機構, 以及勞動部認可的勞工健康顧

問服務類職業安全衛生顧問服務機構。由於資格寬鬆, 不少企業反映服務品質不一, 職安署已著手修法, 希

望鼓勵以醫療機構及專業的勞工健康顧問服務機構為主, 如此也有助勞動部掌握新制執行成效。

勞動部補助企業雇用或特約醫護人員臨場健康服務

類別	補助對象(依規模及事業危害風險分類)	補助次數上限		年度補助上限(萬元)	備註
		醫師	護理/相關人員		
特約機構派員	100至199人者	第一類	4次/年	4次/月	15
		第二類	3次/年	3次/月	
		第三類	2次/年	2次/月	
專職雇用	50至99人者	各類	1次/年	1次/月	4
	49人以下者	各類	6次(含醫師服務1次/2年)		2
專職雇用	100至199人者	各類			20

註: 每次臨場服務以至少二小時為原則。
第一類: 製造業如紡織、電腦、電子產品及光學製品製造、電子零組件製造、金屬製品製造、營造等、食品製造、飲料及菸草製造、運輸服務及倉儲。
第二類: 農、林、漁、牧業; 玻璃及玻璃製品製造、精密器械製造、成衣及服飾品製造、印刷、出版及有關事業、藥品製造、自來水供應、餐飲旅館、電信、郵政。
第三類: 上述行業以外行業

資料來源/勞動部職業安全衛生署