

德霖技術學院通識課程教師自編教材

職涯知能與發展 之 勞工權益篇



通識教育中心 張忠正教授編印

2010.9.1



德霖技術學院
DE LIN INSTITUTE OF TECHNOLOGY



德霖技術學院四技分類通識自編教材

職涯知能與發展 之 「勞工權益篇」

通識教育中心
張忠正教授 編印

2010 年 9 月 1 日

目 錄

第一節	求職防騙及案例導引.....	5
一	求職防騙教戰守則.....	5
二	服務應注意事項.....	5
三	求職防騙案例導引.....	6
第二節	就業歧視問題.....	11
一	〈就業服務法〉關於禁止就業歧視之規定.....	11
二	就業歧視案例.....	11
三	就業歧視案件申訴書範例.....	20
第三節	工讀生的勞動權益.....	22
一	學生工讀的陷阱.....	22
二	工讀生的權利與義務.....	23
第四節	基本工資面面觀.....	31
一	基本工資的意義.....	31
二	基本工資適用對象.....	32
三	月薪制勞工的權益.....	33
四	時薪勞工的權益.....	33
五	日薪制勞工的權益.....	35
六	外籍勞工基本工資適用問題.....	35
第五節	工時制度.....	37
一	現行工時制度.....	37
二	企業因應新工時制度之參考方案.....	37
三	工時制度 Q&A.....	41
第六節	勞工退休與保險.....	47
一	勞退新制簡介.....	47
二	勞退新、舊制提撥（繳）實務.....	49
三	勞工退休金條例 FAQ-1.....	54
四	勞工退休金條例 FAQ-2.....	61
五	勞工退休金月提繳工資分級表.....	73
六	勞保年金簡介.....	74
七	勞保老年給付與勞工退休金制度.....	75
第七節	勞工權益.....	77
一	月薪制勞工的權益.....	77
二	工讀生與部分工時者的權益.....	77



三	派遣勞工的權益.....	82
四	勞動權益 Q&A.....	92
第八節	性別工作平等.....	102
一	輕鬆瞭解性別工作平等法.....	102
二	性別工作平等法 Q & A.....	108
第九節	職場性騷擾.....	118
一	何謂性騷擾.....	118
二	專家談性騷擾.....	118
三	職場性平問題，性騷擾最嚴重.....	129
四	性騷擾案例.....	130
五	性別工作平等案件申訴書範本.....	134
第十節	勞工權益法令.....	136
一	勞動基準法.....	136
二	勞動基準法施行細則.....	149
三	就業服務法.....	156
四	勞工請假規則.....	170
五	勞工退休金條例.....	171
六	勞工退休金條例施行細則.....	178
七	勞工退休金條例年金保險實施辦法.....	184
八	勞工退休準備金提撥及管理辦法.....	193
九	勞工保險條例.....	194
十	勞工保險條例施行細則.....	212
十一	勞工保險投保薪資分級表.....	225
十二	性別工作平等法.....	227
十三	性別工作平等法施行細則.....	232
十四	性別工作平等訴訟法律扶助辦法.....	233
十五	性別工作平等申訴審議處理辦法.....	235
十六	性騷擾防治法.....	236
十七	工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則.....	239
十八	育嬰留職停薪實施辦法.....	241
十九	事業單位僱用女性勞工夜間工作場所必要之安全衛生設施...	241
二十	企業資遣勞工應注意事項.....	242





職涯知能與發展 之「勞工權益篇」

第一節 求職防騙及案例導引

一、求職防騙教戰守則

(一)應徵前做好「大準備」

- 1、請朋友、家人陪同面試，或前往前打電話告知親友欲前往面試之地點。
- 2、檢視欲應徵公司是否有下列情形，若有，請提高警覺、小心受騙：
 - A.連續數週或數月刊登徵人廣告。
 - B.徵人廣告內容記載不合乎常情的待遇優厚，公司業務、工作內容模糊不確定。工作輕鬆、免經驗、可借貸。
 - C.徵人廣告內容僅載有公司名稱及地址或僅留電話、聯絡人、郵政信箱、手機號碼。
- 3、確定自己是要找工作而不是找事業。

(二)應徵當天堅守「五不原則」

- 1、不繳錢：不繳交任何不知用途之費用。
- 2、不購買：不購買公司以任何名目要求購買之有形、無形之產品。
- 3、不辦卡：不應求職公司之要求而當場辦理信用卡。
- 4、不簽約：不簽署任何文件、契約。
- 5、不離身：證件及信用卡隨身攜帶，不給求職公司保管。

二、服務應注意事項

如訂有書面契約，契約內容要公平、合理；如契約內有以下條款，將損害工讀生權益，為避免被騙或詐財，須請教學校師長、教官、輔導老師或政府勞工行政主管機關後再行簽約。簽訂服務契約，應避免下列條款：

- 1、預扣薪資-即先剋扣若干工資，作為賠償之預備違約金。

- 2、未工作滿多少天不得領薪。
- 3、未服務滿預定期限之處罰。
- 4、預繳工作保證金。
- 5、放棄一切民事賠償條款。
- 6、強迫加班條款或不加班扣錢條款。
- 7、扣押身分證。

三、求職防騙案例導引

(一)爲不實之廣告或揭示---違反就業服務法第 5 條第 2 項第 1 款

《案例一：演藝明星篇（假徵才真詐財）》

有一些不實的演藝人員經紀公司，於報章媒體刊登誘人的「徵美麗、帥氣模特兒」、「明星不是夢」等廣告，利用人們想成名的心理，以徵求模特兒、演員、歌手或拍廣告為名義，聲稱可以幫助求職者進入電視、電影或唱片公司工作。這些公司其實是以招收會員及非會員為由，來遊說求職者參加拍攝、訓練、錄音及推介演出機會，然後從中謀取不當利益。

手法分析

此類求職詐欺手法近年來越來越多，其手法可分為以下數種：

1. 經紀公司類：以替各類廣告商推介模特兒為由，賺取超出市價甚多的高額拍照費、加洗費、V8 試鏡費、保證金、造型費、宣傳費、Model 卡等費用。
2. 唱片公司類：以和錄音室結合，錄製個人唱片為由，來賺取高額宣傳費、補習費、簽約金、錄製 CD（VCD）費。（亦有唱片公司自設錄音間者，詐騙手法相同）。其費用依市價衡量，顯失公平。
3. 演員訓練班類：以製作未知的電視（電影）劇為由，招收演員，並收取高額的排演費、訓練費，卻只能擔任臨時演員，甚至無演出機會，造成使求職者入不敷出的情形。
4. 假借傳播公司、電視公司的名義徵求演員類：利用開班授課來賺取訓練費，受訓者領不到演員證，然後該公司再以各種因素為由，一



再地受訓、花費，收取訓練費。

5. 網路模特兒公司類：模特兒前往應徵，自掏腰包拍攝照片後，以為自己的照片會被刊登在網站上，結果發現網路上的清涼寫真照不是自己，而是日本不知名清純美麗的高中女生。此為色情網站及 0204 色情電話的常見手法，求職者會發現對方開始慫恿自己加入其旗下語音女郎，甚至從事色情交易。這種公司的行徑，經常會打擊求職者的就業信心，造成求職意願降低。歷年來演藝公司詐財、斂財的案件層出不窮，求職人應多加防範。上列的任何一種公司，若屬正當經營，於試用期間不應收取與市價衡量顯失公平的高額費用（訓練費、簽約金、宣傳費、拍攝費、訂棚費、會員卡費、製作費、錄音費、宣傳卡費、加洗費...等），而讓受訓者透過正常比賽及面試考核通過，再經由公司與求職人雙方同意後簽下履約保證。而且，」公司基於栽培旗下藝人，所有的支出應由公司承擔，不應跟受訓者收取費用；模特兒的宣傳成本亦應由經紀公司自行吸收。若宣傳成本中有模特兒其它應付的費用，也應由通告拆帳收入中扣除，公司不宜先行收取。

《案例二：航空補習班篇(假徵才真招生)》

小明（失業人士）在看到下列廣告後，心中就一直很迷惑是否真有航空公司在徵人，於是在又期待又無知的情況下，前往一探究竟；到了廣告上所刊的地址，便發現一間十分明亮的辦公室，櫃檯更有穿著制服的服務人員，頓時小明覺得好驚異，支支吾吾的說了幾句話：「小...姐，請...問...這裡...有應徵...機場...地勤...人員...嗎？」

櫃檯美女：「有啊！需要我為你介紹嗎？」

櫃檯美女開始拿出一堆資料及簡介，原來是補習班。

「實在是太惡劣」小明心中如此盤算，但小明實在是求職若渴，明知道被騙（不是航空公司），仍問：「學費怎麼算？」

「你可能要先作個測驗，再決定要上何種班級。」櫃檯美女用死魚眼盯著他看。

小明收了一張英文考卷，開始埋頭苦幹，不久後交卷。

櫃檯美女看了一下小明的考卷，便說「你的程度不錯，可以上高級班，學費只要 26,000 元而已，且保證你很快就可找到你心中理想的航空公司。」……天花亂墜，不再贅述。

可憐的小明為求脫身只好付出 50 元（午餐費）後，帶著滿腹怨恨離開。

《案例三：電腦補習班篇(假徵才真招生)》

小明終於在失業幾個月後找到一份可溫飽的工作，雖然收入不多，但至少可維持基本的生活。有一天他翻開了報紙，發現了下列的廣告：

＜軟體資訊人才培訓方案求才單位：台機電、聯電、鴻海...＞

小明心想：「如果真能在這些地方工作就好了。」心動不如馬上行動，要就馬上前往。小明對補習班並不陌生，櫃檯小姐依然很親切招呼：「先生，有需要幫忙嗎？」

小明：「我想知道你們補習班？」

櫃檯小姐：「本補習班乃市政府立案，並接受公民營機構委託徵才，且學費低廉，有政府公費補助……」

小明：「我看到你們的廣告，有許多知名企業，如果我在貴補習班上課，你們能幫我推薦給他們嗎？」

櫃檯小姐：「我們有和某人力銀行網站合作，如果你是我們學員的話，我會將你的資料登錄在人力銀行網站資訊人員專區，且我們還會將你的資料主動寄往我們合作的廠商；除此之外，我們還會將廠商需求的人才定時的張貼在公佈欄上。」

小明：「嗯……」

櫃檯小姐：「其實有很多學員在學到一半時就自己找到工作了，根本不用我們的幫忙。」

小明：「喔！」心想：「莊孝維！一切還是要 DIY，真是騙人。」沒再多聊幾句就離開。

手法分析



補習班的廣告通常版面大、數量多，舉凡「中華民國職訓第 XX 期公告」、「國民資訊基礎建設」、「公家機關委外徵才」、甚至是「航空 XX 協會」都曾出現過，這些名堂，常會使人誤以為是待事實上，職訓局在辦理委外職訓時，並沒什麼期數之分，這只不過是補習班為使遇佳、薪資優的徵才廣告，但實際上卻是補習班的招生廣告，民眾不可不察。民眾誤信他是職訓局的委外辦理機構，所使用的一種手段罷了；更何況職訓局辦理的職訓收費遠比一般補習班低廉，甚至是免費，請民眾可以加以比較判斷。

在公家機關服務，除了考試經銓敘任用外，就是一般約聘人員，而即使是約聘人員，都有一定的任用程序，絕對沒有所謂「現場徵才」情事。

到高科技廠商工作是一件人人稱羨之事，但是補習班會以此為幌子，讓你相信補習班可以幫你推薦到台積電、聯電等知名廠商工作，實際上補習班只是將你的資料登記在人力銀行網站上，並沒有實際的推介就業的動作。

(二)違反求職人意思，留置其國民身份證、工作證或其他證明文件

《案例：空頭公司篇》

阿鎮好不容易找到一份適合自己的工作，主要從事汽車音響的銷售，剛開始老闆要求先繳交身份證，說是怕他沒多久就離職，並且言明只要他工作滿一個月，穩定性夠，便會將身份證還給他。可是一個月後，阿鎮想向公司討回身份證，老闆卻要求阿鎮找人作保，擔保阿鎮在任職期間，不致有侵害公司的行為，在找到保證人前，身份證仍交由公司保管。阿鎮迫於無奈，只好應公司要求將證件留下，並積極找人作保。但過沒多久，老闆告訴阿鎮公司經營不善，即將倒閉，便將身份證還給阿鎮。就在阿鎮找新工作前，突然收到法院的強制執行命令，阿鎮才發現自己成了空頭公司的負責人，還欠稅三十多萬未繳，阿鎮雖是受害人，卻也因滯欠稅款而被移送法辦。

手法分析

藉口員工任意離職，會造成公司損失，而要求扣留身份證或其他證件。雇主要求扣留身份證、印章或其他證件等，均是不合理的約定，尤其是身



份證、印章，求職者沒有必要配合，最好到一家公司應徵或就職時，就必須先判斷這家公司的狀況，及負責人是否為正當生意人，最好無論辦什麼事，都要要求自己蓋章，要不然也要求承辦人員當場使用印章、當場歸還。如果公司堅持一定要繳印章，一定要明確知道印章的用途，並儘快收回印章。此外，在簽名用印前，都先弄清楚簽名蓋章的文件內容為何，以免簽下對自己不利之文件。

(三) 扣留求職人財物或收取保證金

《案例：保證工作篇》

雅婷到一家職業介紹所找工作，該介紹所要求她繳交約 2 千元的介紹費、交通費、保險金，然後告訴她回家等候，保證幾個月內，就會幫雅婷介紹工作。可是，雅婷左等右，等已過了好幾個月，都沒有接到介紹所的任何就業訊息，雅婷忍不住向職業介紹所詢問，只見老闆拼命道歉，說是忘記跟雅婷聯絡，並立刻給雅婷兩個電話號碼，請雅婷直接跟對方聯絡。雅婷打電話後，才發現對方根本不缺人，雅婷再向介紹所詢問，只見老闆一反常態，推託近日來很多公司都不缺人，沒有合適她的工作，抗議一個月後都無法解決，平白損失了 2 千元。

手法分析

不論應徵任何工作，求職者最好謹記，絕不簽任何切結書、本票，拒繳各類巧立名目的各項費用。有些不肖的職業介紹所，以代理企業求才為名，收取 1、2 千元不等的介紹費、保證金，而其介紹的工作大都未經徵信，缺乏工作保障的職位，求職者必須小心辨識；如果發現求職受騙，千萬不要忍氣吞聲，最好報警處理，杜絕後患，免得其他更多的無辜者受害。

再者，政府設立的公立就業服務中心不收費，若為民營就業服務中心，應看是否經政府核准立案，通常合法營利的就業服務中心機構有的會酌收登記費或合理的介紹費，但都不得扣押身分證。目前政府在台灣地區設有 8 個公立就業服務中心，46 個就業服務站及 301 個就業服務台，遍及台灣各地，目的在協助一般求職者順利就業，有興趣的求職者不妨多多利用。



第二節 就業歧視問題

一、〈就業服務法〉關於禁止就業歧視之規定

〈就業服務法〉第五條：

「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

- 一、為不實之廣告或揭示。
- 二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
- 三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。
- 四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。」

問：那些行業可訂定招募的條件？

二、就業歧視案例

（一）雇主涉女性勞工懷孕歧視之一

■案件背景

阿蓮今年 6 月某一週末因身體不適，就醫後得知是懷孕，她和丈夫都很開心的準備迎接小生命的來臨。阿蓮週一上班時，依公司規定向主管黃經理報告，黃經理當下立即代表公司恭喜她，要她工作小心、安心生產，告訴她日後如需調整做體力能勝任工作，一定要提出，也有很多公司對媽媽員工的福利要加以運用。

12 月初阿蓮因為要做相關檢查，請病假 1 天，隔天到辦公室上班時，同事小芬馬上跟她說，聽說公司因為訂單減少要裁減管理師，她因為懷孕被列



為優先人選。阿蓮很震驚，自己一直都克盡職守，而且最近訂單量僅有小量衰退，公司還指示說要趁機整頓作業再衝刺，她立即找黃經理詢問，黃經理否認這件事還要她認真工作不要亂想。

兩個禮拜後，黃經理主動約談阿蓮，說明因為今年上下度阿蓮的考績都是最後一名，而且因為景氣不好業務量衰退，公司要縮編目前人力，所以依據考核結果決定資遣她，現在正式預告，資遣費會依照法令規定發給。阿蓮很難過，跟丈夫一起到縣政府勞工處提出懷孕歧視申訴，希望能恢復工作。

■雇主回應

黃經理稱阿蓮任職公司約 3 年 8 個月，期間工作上經常出錯，好幾次因為下錯訂單給工廠，造成舊版產品無法銷售，多虧客戶願意吸收減少公司損失，也曾因為延誤催收帳款，客戶倒閉造成公司另一損失，出勤部分經常因為心情不好當天請假(附請假單)，造成客戶找不到她、公司需臨時調整人力，但是她事後都保證會學習改進，且跟同事相處還算和睦，主管及公司才會一直給她機會，可是事實上都還是有狀況。

另外公司有固定一年兩次的考核，評量方式有分自評跟複評，今年上下度阿蓮 2 次評量各兩部分都是最後一名，公司因為景氣不好業務量減少，需要縮編人力及虧損，才會通盤考量下決定資遣她，她的職務目前已減編，沒再派人遞補或是招募。

因為她在公司服務多年又農曆年關將近，雖然她的離職時間不符合發放年終獎金的標準，公司還是會發給她，希望她能了解公司真的是有情有義，這些都有當面跟她溝通，她也同意。

■案件分析

本案雙方各執一詞，惟雇主是否確有因勞工懷孕而資遣，尚無具體事證可據，雇主知悉勞工懷孕時尚有依法提供相關協助，故尚難遽斷雇主有違反就業服務法第 5 條、性別工作平等法第 7、11 條之具體情事，惟為防治類此事件之發生，雇主應確實依據性別工作平等法規定，積極防治懷孕歧視行為之發生，並建立有效之申訴制度，確實讓勞工知悉或可循求以維護自身的權益。

勞工如有疑似或遭受懷孕歧視之對待，可逕洽當地勞工行政主管機關詢



問或申訴。

（二）雇主涉女性勞工懷孕歧視之二

■案件背景

小婷 3 月初到工程公司作定期契約的工作，5 月初公司與她重訂勞動契約，僱用為正式員工。5 月底她發現自己懷孕 6 周。小婷上班時，主動向主管陳課長說這個好消息，陳課長當下有點愣住但隨即恭喜她，就叫她回座位工作，之後整天陳科長都不像往常會到大家座位旁關心或說話。

隔兩天，陳課長指派小婷整理工程進度表，將資料丟到她桌上，並且大聲說：「工作要認真，不要有任何理由。」，下午約 4 點時又突然要她出差去工地拍照，當大家的面要她 5 點準時回來並且把照片放在課長桌上，不然就是偷懶。

此後，每天都有不屬於她工作範圍的臨時交辦事項，並以指謫的語氣要她完成，同事阿忠跟美華都替她抱屈。兩個禮拜後的星期三午休時間，陳課長直接跟小婷說：「最近妳的工作表現真的很差，又不改進，公司無法再僱用妳，妳現在就可以收拾東西離開，這個月的薪資下個月會發放。」。

小婷很生氣又難過，跟家人一起到縣政府勞工處提出懷孕歧視申訴，希望能要回一個公道跟該有的權益。

■雇主回應

陳課長稱小婷是老闆好友的姪女，所以雖然效率不好公司仍願意給她機會改進，但自從僱用為正式員工後，小婷便開始怠惰，工作上經常延遲又出錯，有時其他同仁正忙請她幫忙，她都會抗拒並到處訴苦，導致辦公室氣氛僵沉，對於辦公文具又挑剔，要求總務要採購高級的用品造成支出增加。

5 月下旬因為公司工程案陸續結束跟預備開始，要調動業務，每人都有需要出差的情況，徵詢小婷時，她說如果要出差，必須要有公務汽車可使用，她無法自行前往，惟公司目前無法採購，其他同仁亦能配合支領津貼。

後得知她懷孕，念其未婚應有經濟壓力，故公司仍再給她機會，並盡量減少她出差，但是她的工作效率越來越差。有感於公司僱用她才 3 個多月，她便已不能勝任工作，為免耽誤她的發展及公司經營，公司主管經過開會討



論，才決定跟她終止勞動契約，這些她離職日當天都有跟她說明，她沒表示不同意。

■案件分析

本案雙方各執一詞，資方調動勞方從事非工作範圍內之業務，僱用前未約定、調動時亦未協商取得勞方同意，又，依據小婷同事阿忠跟美華稱陳課長未對其提過調動業務，可知資方於得知勞方懷孕後即進行調動工作，有意圖造成其無法勝任工作之表象。另，資方如依公司既定之規定公平公正評量勞工確實無法勝任工作者，應依勞動基準法第 16 條、第 17 條、第 84 條之 2 及勞工退休金條例第 12 條規定資遣勞工，不得逕自終止勞動契約。

本案資方知悉勞工懷孕後未依法提供相關協助，甚且以調動工作及主管施壓加重勞方工作負擔，有違反性別工作平等法第 7 條、第 11 條、第 12 條之具體情事，後更以勞工工作表現據為終止勞動契約，本案兩性工作平等委員會評議違反性別工作平等法成立，並依性別工作平等法第 38 條規定建議加重處分。

資方應確實依據性別工作平等法規定，積極防治懷孕歧視行為之發生，並建立有效之申訴制度，以期營造勞資和諧之善意工作環境。

（三）雇主涉招募性別歧視之一

■ 案件背景

呂國強最近在報紙求職版，看見亮亮西餐館有要徵接待幹部，條件一、笑容甜美，條件二、女性，呂國強看到這廣告，因為自己不符性別這項規定，沒辦法去應徵，心想：又少了一次求職的機會。

■ 公司反應

公司單純認為：接待工作由女性擔任較合適，不知徵才廣告中有性別限制是違反就業服務法，將立即改善，並調整用人主觀上偏差的認知。

■ 案件分析

在本案中，呂國強在求職過程中，因亮亮西餐館招募勞工加注性別的限制，喪失了一次找工作的機會。按就業服務法第 5 條規定：為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以性別……為由，予以歧視……。



呂國強在碰到這種情形時，可向各縣市政府就業歧視評議委員會申訴。

建議事業單位在進行招募時，不要因刻板印象，而主觀的認定女性作餐廳的接待人員較合宜，就在招募條件上，先做了性別的設限，應該直接將職務所需之各項技能及資格具體而明確的要求，由求職者於應徵時自行斟酌自己相關技能是否能勝任該工作，再就前來面試的人員中挑選出想僱用的勞工。

（四）雇主涉招募性別歧視之二

中華航空公司將招募 92 名空服員，卻訂身高限制。勞委會表示，華航招募員工有身高限制，已涉違反就業服務法規定，依法可裁罰新台幣 30 萬元到 150 萬元。

中華航空公司已 3 年沒有招考空服員，民國 99 年預定招考 92 名，吸引 8000 多人報考。華航以女性需身高 160 公分、男性 170 公分以上，以及大學畢業、多益成績 550 分以上等資格，共篩掉 3000 多人，只剩 5000 人左右可以參加初試。

不過，華航招考空服員有身高限制，已引起行政院勞委會注意。

勞委會職訓局就業服務組組長賴樹立接受中央社記者訪問表示，依據就業服務法第 5 條規定，「容貌」（含身高、體重）是明訂禁止的就業歧視項目，華航空服員報考資格限制身高，有違法之嫌，已要求台北市政府勞工局處理；據回報，北市府勞工局已將全案送就業歧視評議委員會，若判定就業歧視成立，依法可裁罰 30 萬元到 150 萬元。

賴樹立表示，就服法規定，為保障國民就業權利，「除非法令另有規定，否則不能在種族、宗教、性別、出生地、容貌、五官等條件設限」，如警察、軍人因另有法令規定，可以排除就業服務法規範，「空服人員依法不能排除就業服務法規定」。（201005）

（五）雇主涉年齡歧視

■ 案件背景

林美惠最近在網路求職版，看見綠光加油站有要徵儲備幹部，條件一、活潑大方，條件二、年齡限 30 以下，林美惠（年齡：35）看到這心中無奈的



感覺油然而升，因為自己不符年齡這項規定，沒辦法去應徵。

■ 公司反應

公司不知徵才廣告中有年齡限制是違反就業服務法，將立即改善。

■ 案件分析

在本案中，林美惠在求職過程中，因綠光加油站招募勞工加注年齡的限制，喪失了一次謀職的機會。按就業服務法第 5 條規定：為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以身心障礙...為由，予以歧視.....。林美惠在碰到這種情形時，可向各縣市政府就業歧視評議委員會申訴。

縣市政府定期都有在查核及輔導，要求縣內各事業單位在刊登報紙、登錄網路之求才廣告，須符合法令規定。

年齡歧視規定在 97 年 8 月已納入就業服務法，建議事業單位在進行招募時，直接將職務所需之各項技能及資格具體而明確的要求，由求職者應徵時自行斟酌自己相關技能是否能勝任該工作，切勿因刻板印象而片面以年齡做為招募條件，訂定出違法的甄試規定，阻斷了求職者的工作權。

(六) 雇主涉「身心障礙」歧視

■ 案件背景

李天明在飛龍科技股份有限公司擔任製造操作員，領有身心障礙手冊，在公司領班常無故扣減他的績效獎金並會藉故找麻煩，如：不准坐者工作，每次集合點名都會唱名要求他工作要認真點，更曾私下向其他同仁表示：就是看那《掰咖》（台語）不爽，因此李天明覺得很委屈，認為雇主應約束公司的管理幹部，公平對待身心障礙工作者。

■ 公司反應

公司一直都有在晉用身心障礙同仁，另有關績效獎金部分將補還，爾後將要求管理幹部，在與身障同仁互動時能注意不得有歧視的言語及行為，並建立暢通的內部申訴管道。

■ 案件分析

在本案中，李天明因為是一位身心障礙人士，常遭受公司領班在言語及獎金考評歧視對待，按就業服務法第 5 條規定：為保障國民就業機會平等，雇



主對求職人或所僱用員工，不得以身心障礙...爲由，予以歧視.....。當李天明於職場遭受就業歧視，應尋求企業內部之申訴管道救濟，若企業內部之申訴管道處理不好，或根本未設置，可向本府就業歧視評議委員會申訴。

公司應本於企業責任，充分保障員工的工作權及生存權，把李天明與其他同仁做相同對待，並肯定他對公司的貢獻，以營造出一個友善的職場。

（七）雇主涉語言歧視

■ 案件背景

大熊光電是國內知名製造 TFT_LCD 大廠，日前因求才若渴，於是向就業服務中心尋求協助，就業服務中心以電話聯繫方式推介求職者---保羅(菲律賓籍，國人林小莉之配偶（夫）給公司，但公司卻以保羅不諳國語、溝通不便爲由，拒絕僱用他，讓他失望不已.....。

■ 公司反應

公司於電話中未表明不錄用保羅，並說明該公司所有員工均須經正式面試通過後才會加以錄用。

■ 案件分析

在本案中，保羅在求職過程中，因小熊光電招募不以他能力是否適合爲取捨標準，反而卻以他不諳國語而拒絕。按就業服務法第 5 條規定:爲保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以語言.....爲由，予以歧視.....。保羅在碰到這種情形時，可向縣市政府就業歧視評議委員會申訴。

建議事業單位在考慮僱用保羅時，應衡量工作職務本身的技能需求，切勿因刻板印象而片面以外籍配偶（夫）在使用國語會不流暢，而阻斷求職者的工作權。

聯合國大會於 1948 年 12 月 10 日通過的《世界人權宣言》、《聯合國公民及政治權利國際公約》都將「說哪種語言」作爲「人人皆得享受」的「權利與自由」。也就是說，任何人都有權使用自己願意使用的語言，並且不應因爲其所使用的語言而受到歧視。



（八）雇主涉「思想」歧視

■ 案件背景

羅家安在強安科技股份有限公司擔任製造工程師，公司在 98 年 10 月將他由夜班組長調為早班的工程師，因公司主管認為：員工應 24 小時配合公司，要隨時找得到人，有時也會在開會時指責他，因家庭因素而影響工作，但羅家安覺得家庭對他而言也是非常重要，認為工作與家庭應該有所平衡才對，因而主張公司主管對他有思想歧視。

■ 公司反應

公司只是希望在生產有發生狀況時，能與他直接聯繫，以便詢問他，並無意因他個人重視家庭，而給予不利的對待或歧視。

■ 案件分析

專家認為：所謂的「思想」應是指「意識型態」，譬如右派思想、左派思想、統派思想、獨派思想、三民主義思想及共產思想等。人與人之間因意識型態不同而有衝突偏見是很正常的事情，但民主社會應包容各種不同的聲音。

在本案中，羅家安主張公司主管對他有思想歧視，但按前述專家的意見，羅家安所面臨的問題應不屬思想歧視的範疇。羅家安可向公司建議：請公司要求員工，在交接班前，確實做好交接工作或於交接簿上記載應注意事項，於人員配置上，在各班別中應排定有獨立作業的勞工，以便應付各種突發狀況。

公司在管理上，盡可能去區分勞工在上班與下班時，所應擔負的工作義務是有所不同，以避免不必要的勞資爭議。

（九）雇主涉嫌「以往工會會員身份」歧視

■ 案件背景

陳台華在 94 年進入新祿科技股份有限公司擔任操作員，公司於 97 年成立工會，陳台華隨即加入工會成為會員，因為人熱心，經其他會員票選為該公司產業工會理事，在他當選工會幹部後，他的領班就常一下要他輪三班，一下又輪早班，其他同仁都是固定上兩班制；期間，陳台華曾多次在提出要加班時，領班竟以課長有交待你不能加班為由，拒絕他的加班申請，其他同



仁連外勞都可以加班，陳台華真的難以接受這種待遇。

■ 公司反應

公司說：陳台華曾反應，因工會會務忙碌及家庭因素無法配合加班，在無法事先確認他可配合加班狀況下，都會將他排除。公司表示將重新查明陳台華工作班別及加班意願後，作出妥善安排。

■ 案件分析

在本案中，陳台華因為是一位工會幹部，常遭受公司領班在排定班別差別對待，按就業服務法第 5 條規定：為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以……以往為工會會員為由，予以歧視……。當陳台華於職場遭受就業歧視，應尋求企業內部之申訴管道救濟，若企業內部之申訴管道處理不好，或根本未設置，可向各縣市政府就業歧視評議委員會申訴。

依勞工委員會函釋：在就業歧視事件審定前，陳台華具有依法組織工會之會員身份，就符合就業服務法第 5 條所稱：以往為工會會員的身份構成條件。

雇主或其代理人不得因陳台華擔任工會職務，在工作上給予不利之對待，而應更尊重工會，保持彼此意見能雙向交流以求勞資雙贏。



三、○○縣政府就業歧視案件申訴書範例

一、 申訴人 資料	姓名：陳○○	身份證字號：A123456789	年齡：30 歲
	住址：板橋市民生路○○號		電話：
	受僱日期：90.3.22	離職（解僱）日期：98.7.1	
	工作地點：桃園 鄉鎮市		
	是否曾經協調或調解： <input type="checkbox"/> 否 <input checked="" type="checkbox"/> 是：98 年 3 月 15 日		
二、 受僱單 位資料	名稱（全銜）：		行業別：
	住 址：		電話：
	負責人姓名：		員工人數：
三、申訴事項 （請勾選或 文字陳述）	<input type="checkbox"/> 種族歧視 <input type="checkbox"/> 階級歧視 <input type="checkbox"/> 語言歧視 <input type="checkbox"/> 思想歧視 <input type="checkbox"/> 宗教歧視 <input type="checkbox"/> 黨派歧視 <input type="checkbox"/> 籍貫歧視 <input type="checkbox"/> 出生地歧視 <input type="checkbox"/> 性別歧視 <input type="checkbox"/> 性傾向歧視 <input type="checkbox"/> 年齡歧視 <input type="checkbox"/> 婚姻歧視 <input type="checkbox"/> 容貌歧視 <input type="checkbox"/> 五官歧視 <input checked="" type="checkbox"/> 身心障礙歧視 <input type="checkbox"/> 以往工會會員身分歧視		
四、事實經過及理由： 人、時、事、地等簡明扼要敘述 例如：本人於○年○月○日至○○股份有限公司上班，工作產量均符合標準，出勤亦正常，考績亦評為甲等，調薪時卻較同單位之其他同仁少調，單位主管又於每次集會時點我的名，叫我工作要認真或說一些詆毀我的話，有同仁詢問他，他竟說：我就是看跛腳的不爽，明顯歧視身心障礙者。 <div style="text-align: right;">以上申訴內容屬實。</div>			
五、相關文件（影本）（有則檢附，無則免附）：			



此致

○○縣政府

申訴人（簽章）：陳○○

代理人（簽章）：

中 華 民 國 99 年 9 月 1 日

第三節 工讀生的勞動權益

一、學生工讀的陷阱——牢記「三大準備」、「七不原則」

如何聰明求職、不誤入求職陷阱呢？學生在尋找工讀機會的過程中，務必做好「三大準備」與遵守「七不原則」，才能確保求職工讀安全。

青輔會 98 年暑假接獲通報的兩個真實個案：

案例一：甲同學去面試時，在公司半強迫半推銷下，不但簽下綁 2 年的高月租費門號合約，而且事後發現，工作內容和面試所談完全不符。

案例二：乙同學在面試時將手機關機，同一時間詐騙集團打電話到家裡，告知家人他被綁架，家人緊急聯絡不到人，只好匯款求人平安。

現今詐騙新聞層出不窮，求職陷阱明顯增加。由於年輕學子在學校的生活單純，或是一心急著想找到工作，往往很容易不慎誤入求職陷阱。包括：假徵才真銷售產品或服務、假徵才誘使加入多層次傳銷、假徵才真招生、或是假徵才真詐財等，手法不一而足。

「不法的花樣愈來愈多，有些聽來簡直匪夷所思！」因此，學生在找工讀時，務必注意求職安全，保護好自身權益，以免工讀「美夢」變成「噩夢」。

七不原則讓求職不受騙

在尋找工讀機會的過程中，務必要做好「三大準備」與遵守「七不原則」。事前要做的「三大準備」包括：

1. 充分蒐集應徵公司的資料；
2. 面試時可請朋友家人陪同，或事先告知面試的地點。
3. 提早到場檢視應徵公司是否有不合常理的異常情形。

而在面試過程中，務必謹記謹守「七不原則」：

1. 不繳錢：不繳交任何不知用途的費用
2. 不購買：不購買公司以任何名目要求購買的有形、無形產品
3. 不辦卡：不應求職公司之要求而當場辦理信用卡



4. 不簽約：不隨便簽署任何文件、契約
5. 不離身：證件及信用卡隨身攜帶，不可交給求職公司保管
6. 不飲用：不飲用酒類及他人提供之不明飲料、食物
7. 不非法工作：不從事非法工作或到非法公司上班

工讀生權益和正職人員相同：

另外，很多年輕學子誤以為工讀生的權益不如正職員工，事實上，勞動權益並不因為身份不同而有任何差異。

工讀時最常遇到的勞動爭議包括：

1. 雇主未依法提繳勞工退休金
2. 雇主未依法參加勞保
3. 工讀薪資低於法定基本工資
4. 工讀碰到性騷擾
5. 工作內容與面談時不符


在申訴案中排名第一的是，雇主未幫工讀生加保勞保及提撥勞退金。按法令，凡是受僱於員工 5 人以上之公司行號，雇主應在上班第一天就為工讀青年投保勞保；若在員工不到 5 人的公司工作，工作青年也可自願參加勞工保險。

勞基法規定的基本工資分別為月薪 17,280 元或時薪 95 元以上，且不因各地區消費水準高低而有所不同；若是薪資未達到上述規定，或遇到僱主惡意扣減薪資等不合理待遇時，可向各縣（市）政府勞工或社會處（局）申訴，亦可撥打勞委會免付費服務專線 0800-085151 反映。

二、工讀生的權利與義務

◆ 勞動條件方面的權利

- （一）學生進入適用「勞動基準法」的公民營事業單位打工，其各項勞動條件，如工資、工作時間、休息、休假、請假及職業災害補償，悉依勞動基準法辦理，其他未適用勞動基準法之事業單位，建請雇主參照該



法辦理。

- (二) 工資：係工讀生因工作所獲得的報酬，包括薪金、獎金、津貼及其他名義之經常性給與，其金額由勞雇雙方議定，但雇主給付的工資不得低於基本工資（自 96 年 7 月 1 日起修正為每月 17,280 元，每小時 95 元）。工資的給付，每月至少定期發給 2 次，惟經雙方約定 1 次亦可。對依規定延長工時（加班）在 2 小時以內者，應照平日每小時工資額加給三分之一以上，超過 2 個小時部分要按平日每小時工資額加給三分之二以上。其他如規定雇主對勞工工資不按期給付時，主管機關得限期令其給付，並確定同工同酬原則，及規定雇主不得預扣勞工工資作為違約或賠償金之用。工讀生的工資，均應依上述各項規定辦理。
- (三) 工作時間：工讀生的工作時間依勞動基準法規定，每日正常工作時間不得超過 8 小時，每 2 週工作總時數不得超過 84 小時。雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，而延長工作時間，雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 12 小時，一個月不得超過 46 小時。並規定勞工因健康或其他正常理由不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。
- (四) 休息、休假：工讀生依勞動基準法規定，繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息，每 7 日中至少應有 1 日之休息作為例假。又國定假日、勞動節及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。
- (五) 請假：工讀生於工作期間有請公假、婚假、喪假、病假、事假的權利，可依「勞工請假規則」辦理。
- (六) 職業災害補償：
1. 工讀生在工作期間如遭遇職業災害，有關職災補償事宜，適用勞動基準法行業應依勞動基準法第 59 條規定辦理，不適用該法行業，可參照該法辦理。
 - 2 依勞動基準法規定，勞工因遭遇職業災害受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需的醫療費用；勞工在醫療中而不能工作時，雇主應自勞工不能工作之日起，按其原領工資全數予以補償，但醫療期間屆滿兩年勞工仍未能痊癒，經指定醫院診斷為喪失原有工作能力，且不合勞工保險條例所定




之殘障給付標準者，雇主得 1 次給付 40 個月平均工資，以免除工資補償責任，或仍按勞工原領工資持續予以補償。

3. 又勞工經治療終止後，經指定醫院診斷審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度 1 次給與殘廢補償。至於勞工遇職業災害或罹患職業病而死亡時，雇主除給予 5 個月平均工資之喪葬費外，並應 1 次給與其遺族 40 個月平均工資的死亡補償金。同一事故依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充。

（七）童工、女工：

1. 如工讀生及部分工時者係童工（年滿 15 歲以上未滿 16 歲者），依法雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件，其不得從事繁重、危險或有害性工作；每日工作時間以 8 小時為限，不得超過 8 小時，例假日不得工作，並不得於午後 8 時至翌晨 6 時之時間工作。
2. 如工讀生係年滿 16 歲以上之女性，依法雇主不得使其於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合：1、提供必要之安全衛生設施。2、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍，不在此限。另，依勞動基準法第 30 條之 1 之規定由中央主管機關指定之行業，可依該條相關規定，使女性於夜間工作。至於其他法定有關女性之特別保護規定，女性工讀生亦適用之。

（八）提繳退休金：依勞工退休條例之規定，工讀生到職後 7 日內，雇主應向勞保局辦理開始提繳退休金手續，由雇主按月為工讀生提繳退休金至該勞保局之個人退休金專戶，雇主所負擔的退休金提繳率，不得低於勞工每月工資的 6%；除了雇主提繳的部份外，工讀生也可以在每月工資 6% 的範圍內自願提繳，自願提繳的金額可自當年度綜合所得總額中扣除。雇主應為工讀生提繳之退休金，不得因工讀生離職，扣留其工資作為賠償或要求勞工繳回；雇主如果未按月提繳或足額提繳勞工退休金，致工讀生權益受損，得向雇主請求損害賠償。個人退休金專戶累積之退休金及收益，於年滿 60 歲時始得請領，參加新制工作年資滿 15 年以上者，應請領月退休金，工作年資未滿 15 年者，則應請領 1 次退休金。94 年 7 月 1 日勞工退休金



條例實施後始受僱勞工若遭雇主資遣，其資遣費應該由雇主按工作年資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。

◆ 職工福利方面的權利

- (一) 凡公、民營之工廠、礦場或平時僱用職工在50人以上之銀行、公司、行號、農、漁、牧場等，依職工福利金條例組成之職工福利委員會，工讀生應依該職工福利金條例規定之比率(每月薪資扣0.5%)繳交職工福利金，自可依職工福利委員會章程享受各項福利措施。
- (二) 若機關或事業單位尚未成立職工福利組織者，得從其福利辦法於簽約中明定之。

◆ 勞工保險方面的權利

依據勞工保險條例第6條第1項規定，年滿15歲以上，60歲以下受僱於5人以上廠、場、公司、行號及交通、公用、新聞、文化、公益、合作等事業單位暨政府機關、公私立學校之工讀生，投保單位應依同條例第11條規定於工讀生到職當日為其辦理加保。同條例第8條第1項規定，受僱於未滿5人之單位者，得準用本條例自願加保。是以，工讀生如受僱於上開僱用5人以上之事業單位，於到職當日亦應主動請求投保單位辦理加保，工讀生請領保險給付之權利，悉依同條例有關規定辦理。

◆ 安全衛生方面的權利

工讀生與一般勞工一樣，他在工作場所工作，雇主應依勞工安全衛生法規定，提供他必要的安全健康保障，雇主除工作場所的設備環境應符合規定外，僱用工讀生，亦應施予安全衛生及預防災變的教育訓練，包括工作安全步驟，告知可能遭遇的危害，工作應注意事項，避難、急救、消防等，此外雇主應事前考慮體能，予以適當配置工作。

◆ 工讀生的義務



勞資雙方簽定勞動契約由雇主給付勞工報酬，勞工則提供其職業上的勞務。換言之，依據勞動契約從事所約定的工作，是工讀生基本的義務。此外，勞工對其雇主有忠實義務，其內容包括（技術上、營業上的秘密）勤慎的義務等。

- （一）遵守工作規則的義務：工作規則是雇主行使其對事業的管理所訂定規則，工作規則訂立後，於報請主管機關核備，並在事業場所揭示時，除其內容違反法令相關規定外，勞工即有遵守的義務。
- （二）職工福利方面的義務：事業單位依職工福利金條例組成之職工福利委員會，工讀生應於每月薪津內扣繳 0.5% 作為職工福利金。
- （三）勞工保險方面的義務：工讀生除有參加勞工保險為被保險人的義務外，並應依規定按月繳納保險費。
- （四）勞工安全衛生方面的義務：依勞工安全衛生法接受體格及健康檢查、安衛教育訓練的義務，以及切實遵守事業單位安全衛生工作守則的義務。

◆ 工讀應注意事項

- （一）工讀前宜向學校實習輔導處或各地就業輔導機構作工讀諮詢，先行瞭解就業市場狀況、擔任的工作內容、工作型態、有無安裝合格有效的安全防護裝置等，避免擔任有危險性及自己體能無法負擔得了的工作，不能只顧工資的高低，否則一旦發生職業災害，就後悔莫及了。
- （二）工讀盡可能選擇與自己所學類科相關的工作，俾學以致用或與自己性向、興趣接近，且自認最適合的事業單位，並避免有安全之虞的工作。
- （三）如訂有書面契約，契約內容要公平、合理；如契約內有以下條款，將損害工讀生權益，為避免被騙或詐財，須請教學校師長、教官、輔導老師或政府勞工行政主管機關後再行簽約：
 - 3. 預扣薪資-即先剋扣若干工資，作為賠償之預備違約金。
 - 4. 未工作滿多少天不得領薪。
 - 5. 未服務滿預定期限之處罰。
 - 6. 預繳工作保證金。
 - 7. 放棄一切民事賠償條款。
 - 8. 強迫加班條款或不加班扣錢條款。



9. 扣押身分證。

- (四) 有些求才廣告，或廠商雇主自發招募求才訊息，或有掩飾不實情形，應謹慎辨識，小心掉進就業陷阱，招致受騙與剝削。
- (五) 儘量結伴參加工讀，俾相互照顧協助，亦較易適應。
- (六) 遵守服務單位工作規則，注意言行，建立和諧人際關係，俾塑造良好形象。
- (七) 遵守安全衛生工作守則，並應參加服務單位之安全衛生及預防災變訓練或講習，謹慎工作，以策安全。
- (八) 隨時與學校家長保持聯繫，並告知工作場所地址及電話號碼。

◆ 僱用部分時間工作勞工參考手冊

行政院勞工委員會九十二年三月四日台勞動一字第○九二○○一一○三四號函

- 一、為鼓勵國民就業，以促進社會經濟發展，特編印本手冊，提供事業單位僱用部分時間工作勞工時之參考。
- 二、事業單位僱用部分時間工作勞工，除依照有關勞工法令外，並參照本手冊辦理。
- 三、定義

部分時間工作勞工：謂其工作時間，較該事業單位內之全時勞工工作時間（通常為法定工作時間或企業所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商訂定之。

四、僱用

僱用部分時間工作勞工時，勞雇雙方權利與義務之勞動契約，以書面訂定為宜。

原為全時工作之勞工，雇主於調整其職務成為部分時間工作之勞工時，應明確告知勞工其權益上之差異，並徵求該勞工之書面同意。

五、勞動基準

(一) 工資

- 1、工資（含假日工資）由勞雇雙方議定之，但不得低於按工作時間比例計算之基本工資。
- 2、勞工每日工作時間超過約定之工時而未達勞動基準法所定正常工作時



間部分之工資，由勞雇雙方議定之；超過該法所定正常工作時間部分，應依該法第 24 條規定辦理。

（二）例假、休假、請假及產假

- 1、勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。
- 2、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均為休假。但得由勞雇雙方協商調整休假日日期。
- 3、特別休假日數依勞動基準法第 38 條規定辦理，其休假日日期及休假之每日時數由勞雇雙方議定之。
- 4、婚、喪、事、病假日數依勞工請假規則辦理，其請假之每日時數由勞雇雙方議定之。
- 5、產假依勞動基準法第 50 條及兩性工作平等法第 15 條規定辦理。

（三）資遣預告期間，依勞動基準法第 16 條規定辦理。勞工接到資遣預告後，為另謀工作得請假外出。其請假時數，每星期不得超過 2 日之工作時間，請假日日期由勞雇雙方議定之。

（四）資遣費與退休金，依勞動基準法及勞工退休金條例之給付標準計給。

（五）部分時間工作勞工因職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，依勞動基準法第 59 條規定予以補償。

（六）凡僱用勞工人數在 30 人以上並經常僱用部分時間工作勞工之事業單位，訂立工作規則時，應於其中訂定適用部分時間工作勞工之條款。

六、職工福利

部分時間工作勞工之福利，除依規定於個人薪津內有扣繳職工福利金之義務外，並享有公平合理福利待遇之權利。

七、勞工保險

（一）凡受僱於僱用勞工 5 人以上事業單位之部分時間工作勞工，如經雇主輪派定時到工者，應依勞工保險條例第 6 條規定由雇主辦理加保。

（二）受僱於僱用員工未滿 5 人之事業單位之部分時間工作勞工，如經雇主輪派定時到工者，得自願加保，惟該單位如已為所屬勞工申報加保者，其僱用之部分時間工作勞工，亦應辦理加保。

（三）部分時間工作被保險人之薪資報酬未達基本工資者，其投保薪資得依照勞



工保險投保薪資分級表規定有關部分工時工作者適用之投保薪資等級申報。

八、安全衛生

（一）事業單位僱用部分時間工作勞工，其工作場所安全衛生設施標準應與全時工作之勞工相同。

（二）事業單位僱用部分時間工作勞工，應事前考慮體能健康予以適當分配其工作，並針對工作特性辦理工作上所必要之安全衛生及預防災變教育訓練。

九、勞雇雙方對本手冊內容，如有疑義，可向行政院勞工委員會可向行政院勞工委員會或各直轄市、縣（市）政府勞工主管部門洽詢。



第四節 基本工資面面觀

一、基本工資的意義

1. 基本工資的意義？

A：依勞動基準法第 21 條規定，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。上開規定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。基本工資業經本會以 96 年 6 月 22 日發布修正為每月新臺幣（以下同）17,280 元，每小時 95 元，並自中華民國 96 年 7 月 1 日起生效。前者係指按月計酬者，且依法定正常工作時數上限（2 週 84 小時）履行勞務之最低報酬。後者係為約定按「時」計酬者單位時間之最低報酬。

2. 何謂基本工資？

A：基本工資係指勞工在「正常工作時間」內所得之報酬。故延長工作時間、休假日出勤工作加給（加班）的工資不計入。

3. 哪些工資項目或獎金（津貼）可以納入基本工資計算？

A：凡符合勞動基準法所定「工資」定義之項目，均可納入。

又勞動基準法所定之工資係指第 2 條規定，工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。故工資非以底薪為限，不論雇主以任何名義之給與，如係因工作而獲得之報酬，均屬「工資」之範疇。

4. 勞工每月工資為 17,280 元（含全勤獎金），如勞工請事假可否扣薪？

A：勞工請事假，因未提供勞務，如依其「實際工作時間」發給工資，尚不違反勞動基準法。

依勞動基準法第 21 條規定，工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。故勞工每月在正常工作時間內所得之工資，不得低於每月基本工資扣除因請假而未發之每日基本工資後之餘額。

例如：勞工請事假一天，則其當月薪資不得低於 16,704 元（17,280 元-576



元)。

5.勞資雙方原約定之工資已高於基本工資者，應否再比照調幅調高薪資？

A：勞資雙方原約定之工資低於調整後之基本工資者，應自 96 年 7 月 1 日起，依法調整；但原約定之工資未低於新基本工資者，並無應比照該調幅而調升之規定。

6.勞資雙方原約定之工資已高於基本工資者，雇主可否予以調低至基本工資標準？

A：勞資雙方原約定之工資未低於新基本工資者，仍應依原約定辦理，雇主不得逕自調降。

二、基本工資適用對象

1.有那些行業的工作者適用基本工資之規定？

A：凡適用勞動基準法之工作者，雇主給付勞工之工資，皆不得低於基本工資。依勞動基準法第3條第3項規定：「本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。」故目前除部分行業或工作者因經營型態、管理制度及工作特性等因素經本會指定公告不適用外，已全面適用。

2.政府機關僱用之臨時僱員是否適用基本工資之規定？

A：公務機構之技工、工友、駕駛人、清潔隊員等，有勞動基準法之適用。臨時僱用人員如擔任之工作與上開人員相同者，亦屬上開人員範圍，從而有基本工資之適用。

3.學校工讀生是否適用基本工資之規定？

A：公立學校之工讀生如係受僱從事技工、工友或駕駛之工作，即有勞動基準法之適用，自應適用基本工資之規定。

私立學校之工讀生，如非受僱從事教師或職員之工作，則有勞動基準法之適用，自應適用基本工資之規定。

4.技術生是否適用基本工資規定？



A：技術生係以「學習技能」為目的，與事業單位間非屬勞雇關係，故技術生領取之報酬係屬生活津貼而非工資，應另於書面訓練契約中訂明。

三、 月薪制勞工的權益

1.基本工資自 96 年 7 月 1 日調整後，月薪制勞工的每小時工資額是否改為 95 元？

A：按月計酬者所約定月薪給付總額，除勞資雙方另有約定者外，仍得視為已給付相當於 240 小時之工資，並據為計算延時工資（加班費）時之「平日每小時工資額」，勞資權益並未變動。

例如：原約定月薪 15,840 元，平日每小時工資額 66 元。則 96/07/01 後＝> 月薪應調高至 17,280 元，平日每小時工資額 72 元。

2.按月計酬者延長工作時間（加班）時，其延時工資（加班費）如何計算？

A：按月計酬者如其每月工資為 17,280 元，則其平日每小時工資額可按 17,280 元每月除以 30 除以 8 之每小時 72 元為基礎，並依照勞動基準法第 24 條規定計算延時工資。

3.月薪制勞工是否還要給「國定休假日」工資？如何計算？

A：工作日遇勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條所定之休假日（俗稱國定休假日）時，仍應依現行規定，原排定出勤者照給工資（月薪制勞工已內含於月薪中）放假一日，雇主經徵得勞工同意出勤者加倍給付工資（原工資照給外，再加發一倍工資）。

四、 時薪勞工的權益

1.此次時薪合理化計算，其政策如何形成？

A：此次時薪由 66 元調整至 95 元，除反映基本工資調升部分外，尚考量「折入例假日工資」與「反映工時縮短 6 小時之變更」二大因素，經過如此調整，將使履行相同法定工時的勞工，不論以月薪或時薪計酬，均能獲得平等的待遇，不會出現同工時不同酬的情形。

2.基本工資「時薪」為何要考慮折入「例假日」工資？

A：依勞動基準法規定，勞工每 7 日應有 1 日之休息，作為例假。除應放假外，



並應由雇主照給例假日工資（亦即雖無出勤義務，惟雇主仍應給付原約定之報酬）。按日或按時計酬之勞工，依法亦有上開規定之適用；也就是說，除按勞資雙方約定之時薪、時數給付工資外，雇主仍應另行比例給付部分工時勞工例假日工資。

有鑑於實務上，部分雇主並未另行給付部分工時者例假日工資，時生爭議，所以將本來就應由雇主負擔的「例假日」工資折入基本工資「時薪」中，以後遇有例假日只須給假，不必外加計給例假日工資，以減少紛爭。

3.基本工資「時薪」為何要考慮折入所謂「6小時」工資？

A：勞動基準法規定之正常工時自 90 年 1 月 1 日起縮短為兩週 84 小時，較修法前每週 48 小時，平均 1 週減少 6 小時。導致按月計酬者與按時計酬者同樣履行法定正常工時後，其每月（30 日）的最低工資報酬總合將有落差（因按時計酬者平均每週減少 6 小時之工作時間，雇主是否應給付工資，法無明文；雇主如未給付該縮短工時之報酬，並不違法）。基此，將縮短工時差距的「6 小時」工資折入基本工資「時薪」後，可消弭按月及按時計酬者工資率之落差。

4.基本工資時薪為何不考慮折入國定休假日之工資？

A：勞動基準法有關國定休假日規定之意旨在保障有出勤義務之勞工當日免於出勤而雇主工資應照給之權益，至原約定無出勤義務者，自無工資請求權。當天出勤者依現行法令本可取得加發一倍之工資。如一律折入現行 19 日國定休假日後，將使無出勤義務者額外取得工資；國定休假日當天出勤者卻無取得加倍工資，對勞工權益反有減損，有失衡平。

5.勞資雙方約定之時薪已達 95 元以上，是否還要給「例假日」工資？

A：按時計酬者如經勞資雙方以不低於 95 元之金額約定時薪，除另有約定外，允認已給付勞基法第 39 條所定例假日照給之工資，嗣後毋須另外計給。

6.按時計酬者延長工作時間（加班）時，其延時工資（加班費）如何計算？

A：按時計酬者係以其約定之每小時工資額（不低於 95 元）為基礎，並依照勞動基準法第 24 條規定計算延時工資。

7.按時計酬者，勞資雙方約定時薪 95 元，是否還要給「國定休假日」工資？如何計算？



A：勞工工作日如遇勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條所定之「國定休假日」時，仍應依現行規定，原排定出勤者照給工資（95 元乘以排定工作時數）放假一日，出勤者加倍給付工資（原工資照給外，再加發一倍工資）。

	原約定出勤者	原約定不出勤者
不出勤	工資照給（95 元乘以工時）	無工資請求權
出 勤	原工資照給外再加一倍 （95 元×工時×2）	計給 2 倍工資 （95 元×2×工時）

五、 日薪制勞工的權益

1.此次基本工資調整為何未發布日薪？

A：本次基本工資調整之發布，雖有別於以往，並未發布按「日」計酬之基本工資，因近年來工作的態樣有很大的變化，部分工時者除了按時計酬者外，也有按日甚至按月計酬的情形。有鑑於勞資雙方雖約定按日計酬，但一日之工時不盡相同，有的只有 2 小時或 4 小時，有的為 8 小時，若發布基本工資日薪數額，將無法滿足不同工時者之態樣。

因此，按日計酬者之「日薪」，在法定正常工作時數內，應不得低於每小時 95 元乘以工作時數之金額。

2.如何檢視「按日計酬者」之薪資是否低於基本工資？

A：本次未發布基本工資日薪數額，如欲檢視按日計酬者之工資是否符合基本工資規定，可以每小時 95 元乘以工作時數。

3.按日計酬者之延時工資、國定休假日工資如何計給？

A：依按時計酬者之核計規定辦理。

六、 外籍勞工基本工資適用問題

1.基本工資調整外籍勞工是否適用？

A：凡是適用勞動基準法之勞工，不分本勞、外勞，均一體適用基本工資相關規定。惟目前「家庭類看護工」並非適用勞動基準法之工作者，其工資依勞雇雙



方之約定辦理。

2.基本工資調整後，雇主得否變更內含於工資之膳宿費用？

A：依勞動基準法規定，工資由勞雇雙方議定之。如基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明部分以實物給付。有關外勞在臺之膳宿費用得計入工資，應由勞雇雙方於外勞入國前協議，並於勞動契約中載明。又契約存續期間，雇主不應片面變更勞動條件。如有變更之需要，仍須經勞雇雙方合議後，始得爲之。



第五節 工時制度

隨著經濟發展與社會進步，人們的工作與休閒生活型態逐漸產生變化。在生產技術進步及對休閒生活的重視下，縮短法定工作時間並使工作時間彈性化，已成為國際勞動立法趨勢。而我國為順應潮流及社會環境需要，自民國九十年一月一日起，將勞工的法定工作時數，**由每週工作總時數不得超過四十八小時，縮短為每二週工作總時數不得超過八十四小時**。另為合理放寬工時彈性，並於九十一年十二月二十五日公布施行工時彈性化修正條款，修正「二週變形工時」、增訂「八週彈性工時」規定、簡化延長工時之要件及程序，並放寬女性夜間工作的限制。

新工時制度施行後，如何在符合法令規定下，使勞資雙方能妥適安排工作時間及休假，兼顧勞工生活品質，及雇主經營之利益，已成為大家關心的課題。為使勞雇雙方能進一步瞭解新工時制度，本手冊謹提供相關法令規定、數種工作時間安排型態，以及新工時制度下產生之相關問題解釋，期盼對於事業單位及勞工朋友均有所助益。

一、 現行工時制度

（一） 正常工時

勞動基準法第三十條第一項規定，勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。為使零碎工時集中運用、解決企業排班困難問題，於九十一年底修正同條第二項「二週變形工時」規定，並於第三項增訂「八週彈性工時」規定。

依該法第三十條第二項規定，經中央主管機關指定之行業，前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，**得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時**。為落實放寬工時彈性之立法意旨，本會已於九十二年三月三十一日指定所有適用勞動基準法之行業，皆可依上開規定實施「二週變形工時」制度。

另依同法第三十條第三項規定，經中央主管機關指定之行業，第一項正常工



作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。此即為所稱之「八週彈性工時」規定。本會已於九十二年三月三十一日指定「製造業」及「經本會指定適用該法第三十條之一之行業」適用該規定，其後並於同（九十二）年五月十六日指定「營造業」、「遊覽車客運業」、「航空運輸業」、「港埠業」、「郵政業」、「電信業」及「建築投資業」適用之。

（關於經本會指定適用該法第三十條之一之行業內容如附件一）

（二）延長工時（加班）

勞動基準法規定，雇主經工會同意，如事業單位無工會者經勞資會議同意，即可延長工時。惟基於健康考量，**每日正常工時與延長工時，合計不得超過十二小時**。另為促進兩性工作平等，使男女勞工之延長工作時數一致化，一個月皆不得超過四十六小時。

至於如遇天災、事變或突發事件，有延長工時之必要者，雇主得依同法第三十二條第二項規定延長勞工工作時間，無需先徵得工會或勞工之同意。但應於延長開始後二十四小時內通知工會，無工會組織者，應報當地主管機關備查，上開規定並未改變。

（三）休假

勞動基準法第三十七條規定之紀念節日等（明訂於同法施行細則第二十三條）包括：

1. 中華民國開國紀念日(元月一日)。
2. 和平紀念日(二月二十八日)。
3. 革命先烈紀念日(三月二十九日)。
4. 孔子誕辰紀念日(九月二十八日)。
5. 國慶日(十月十日)。
6. 先總統 蔣公誕辰紀念日(十月三十一日)。
7. 國父誕辰紀念日(十一月十二日)。
8. 行憲紀念日(十二月二十五日)。



- 9.五月一日勞動節。
- 10.中華民國開國紀念日之翌日(元月二日)
- 11.春節(農曆正月初一至初三)。
- 12.婦女節、兒童節合併假日(民族掃墓節前一日)。
- 13.民族掃墓節(農曆清明節為準)。
- 14.端午節(農曆五月五日)。
- 15.中秋節(農曆八月十五日)。
- 16.農曆除夕。
- 17.臺灣光復節(十月二十五日)。

以上共十九日，均應休假，並沒有所謂「只紀念不放假」的說法。惟勞雇雙方可依行業特性或事實需要，協商調整休假日期。如：事業單位可與勞工協商調整部分上開規定之休假日，以配合公務機構實施週休二日。

（四）女性夜間工作

依新修訂之勞動基準法第四十九條規定，女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者經勞資會議同意，且提供必要之安全衛生設施；無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍，即可使女工於夜間工作。又女工縱使已同意夜間工作，如有健康或其他正當理由，雇主仍不得強制其工作。至如因天災、事變、突發事件必須使女工於午後十時至翌晨六時工作，則無上開夜間工作限制規定之適用。此外，為落實憲法所定母性保護之精神，妊娠或哺乳期間之女工，仍禁止從事夜間工作。

（關於事業單位僱用女性勞工夜間工作場所必要之安全衛生設施標準見附件二）

二、企業因應新工時制度之參考方案

為因應每二週工時八十四小時，勞資雙方可採取隔週休二日或全面週休二日，甚至連續休假方式因應；依工作性質及企業需求，事業單位所採適法可行之工時模型，舉例如下：

（一）隔週休二日制

每日正常工時八小時，第一週 44 小時（五天半），第二週 40 小時（五天），



則全年免出勤日數為 110 日。(第三十條第一項)

$$52 (\text{星期日}) + 26 (\text{星期六全日}) + 13 (\text{星期六半日}) + 19 (\text{國定}) = 110$$

	1	2	3	4	5	6	7
第一週	上午						休
	下午					休	休
第二週	上午					休	休
	下午					休	休

(二) 隔週連休二日半制

每日正常工時 8 小時，第一週 48 小時(六天)，第二週 36 小時(四天半)，則全年免出勤日數為 110 日。

$$52 (\text{星期日}) + 26 (\text{星期六全日}) + 13 (\text{星期五半日}) + 19 (\text{國定}) = 110$$

	1	2	3	4	5	6	7
第一週	上午						休
	下午						休
第二週	上午					休	休
	下午				休	休	休

(三) 全面週休二日制

每日正常工時 8 小時 24 分，每週 42 小時(五天)，則全年免出勤日數為 123 日。

$$52 (\text{星期日}) + 52 (\text{星期六}) + 19 (\text{國定}) = 123$$

	1	2	3	4	5	6	7
第一週	上午					休	休
	下午					休	休
第二週	上午					休	休
	下午					休	休
	24 分	24 分	24 分	24 分	24 分		



(四) 調移週休二日制

每日正常工時 8 小時 6 分，每週出勤五天，則全年免出勤日數為 113 日。(以勞動基準法之工時標準，但比照公務人員的行事曆出勤。可使用變形工時使每日正常工時變成 8 小時 24 分後，再調移國定假日 10 日均攤於出勤日，每日減少 18 分鐘，使每日正常工時降為 8 小時 6 分即可。)

$$52(\text{星期日}) + 52(\text{星期六}) + 9(\text{國定}) = 113$$

	1	2	3	4	5	6	7
第一週	上午					休	休
	下午					休	休
第二週	上午					休	休
	下午					休	休
	6 分	6 分	6 分	6 分	6 分		

*備註：公務人員行事曆每年或有變動，勞雇雙方可逐年協商調移。

(五) 每週工作六日制：

每日正常工時 7 小時，每週 42 小時（六天），則全年免出勤日數為 71 日。

$$52(\text{星期日}) + 19(\text{國定}) = 71$$

	1	2	3	4	5	6	7
第一週	上午						休
	下午						休
第二週	上午						休
	下午						休

三、工時制度Q&A

Q：法定工時縮短後，勞工於該縮短之時間內工作時工資如何計算？以及雇主可否對「月薪制」勞工減薪？

A：一、勞動基準法第三十條有關法定正常工時修正為兩週八十四小時之規定，已自今（九十）年一月一日起實施。其較修法前每週不得超過四十八小時之規定為少，減少之時間，乃不必工作之「下班時間」。



二、雇主經徵得勞工同意，使勞工於前開縮短時間內工作，因已逾法定正常工作時間，故應依勞動基準法第二十四條規定發給延長工作時間之工資。

三、勞工以「月薪制」計酬者，由於原勞動契約之工時上限為新法所取代，工資部分並未變動，故雇主仍應依原勞動契約約定之工資數額履行給付義務，尚不得因本次修法縮短法定正常工時而片面減少工資。勞資雙方如認有變更勞動契約內容之必要時，應由勞雇雙方重行協商。

Q：新制工時實施後，「月薪制」勞工之延長工時工資如何計算？

A：新制工時實施後，以「月薪制」計酬之勞工延長工作時間時，其延時工資應依勞動基準法第二十四條規定辦理。至所稱「平日每小時工資額」如何計算，應視勞動契約之內容而定。即原月薪給付總額為二四〇小時者，除勞資雙方重行約定者外，仍得視為給付二四〇小時之工資，其「平日每小時工資額」據原公式推算，並無不可；惟勞資雙方已就工資總額及計算內涵重行約定者，應依新約定之內容推算之。

Q：新工時制度實施後，按日計酬或按時計酬勞工的工資如何計給？

A：關於新工時制度實施後，勞資雙方所約定之工資給付方式如係按日計酬或按時計酬，且明確約定給付及計算方式，其因法定工時制度改變，致正常工作時間必須減少以符法令規定時，雇主按實際工作之日數或時數給付工資，尚難謂其違反勞動法令。但若勞工與公司間原約定按月計酬，公司片面變更為按時或按日計酬，如實際變更契約內容且損及勞工之權益時，應事先取得雙方協議。

Q：勞動基準法第三十條修正後，勞工於「週休二日之星期六」出勤之工資應如何發給？

A：實施「週休二日」制之事業單位，勞工於非例假日之休息日出勤工作，工資應如何發給，應視該休息日之性質而定。該日如係因勞資雙方約定之正常工作時間少於法定正常工時所生者，其未逾勞動基準法第三十條所定之法定正



常工作總時數之部分，工資應由勞雇雙方協商定之；逾法定正常工作總時數者，應依該法第二十四條規定辦理。該日如係依同法第三十條第二項將其正常工作時數分配於其他工作日者，因二週內其他工作日分配之正常工時已達法定正常工作總時數，工資應依同法第二十四條規定辦理。至於，該日如係調移該法第三十七條之休假日而來者，其工作時數於調移紀念日時數以內者，雇主應依同法第三十九條之規定加倍發給該時數之工資；逾法定正常工作總時數工作者，則應依同法第二十四條規定辦理。上開逾法定正常工作時間工作四小時以上之部分，工資如何發給，法未明定，可由勞資雙方自行協商，惟不可低於同法第二十四條第一項第二款規定。

Q：事業單位實施週休二日後，勞動基準法施行細則第二十三條所列之休假日當日是否放假？

A：事業單位若依勞動基準法第三十條規定安排工作時間而形成週休二日，且未將休假日與其他工作日對調，則勞動基準法施行細則第二十三條所列之休假日均應休假。若前開休假日已經勞雇雙方協商同意後，與其他工作日對調，則該休假日已成工作日，當日雇主自可要求勞工出勤。因此，事業單位實施週休二日制，勞動基準法施行細則第二十三條所列之休假日當日是否放假，應視當日是否仍為假日或已成工作日而定。

Q：法定工時縮短後，勞雇雙方協商排定之休息日如適逢勞動基準法第三十七條規定應放假之日，翌日是否應補假？

A：勞動基準法第三十條規定修正後，因法定工時縮短，勞雇雙方協商排定之休息日或因而增加，惟該等休息日之性質與例假日有別，如適逢同法第三十七條規定應放假之日，是否補假，得由勞資雙方協商。

Q：原已依舊法規定，經勞工半數或勞工本人之同意，實施「二週變形工時」、「四週變形工時」、「延長工時」或「女性夜間工作」之事業單位，於修法後是否需依「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後」之規定，重新協商？



A：勞動基準法民國九十一年十二月二十五日修正條文公布施行後，原已依修正前該法第三十條第二項、第三十條之一第一項、第三十二條或第四十九條規定辦理者，仍屬適法。但如事業單位欲變更工作時間，或於原核備期限（日）屆期後延長工時或實施女工夜間工作者，均應依修正後之規定，重行徵得工會或勞資會議同意。

Q：新修訂之勞動基準法第三十條第二項及第三項、第三十條之一第一項、第三十二條以及第四十九條所定「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」之規定，如事業單位有分支機構（廠場）時，應如何實施？

A：勞動基準法民國九十一年十二月二十五日修正條文公布施行後，第三十條第二項、第三項、第三十條之一第一項、第三十二條及第四十九條，有關雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意之規定，係指（一）事業單位有個別不同廠場實施者，應個別經各該廠場工會之同意；各該廠場無工會者，應經各該廠場之勞資會議同意。（二）事業單位之分支單位實施者，其有工會之分會，且該分會業經工會之許可得單獨對外為意思表示者，經該分會之同意即可。（三）事業單位之分支機構分別舉辦勞資會議者，分支機構勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決議。

附件一：第三十條之一指定行業

- 1.環境衛生及污染防治服務業。(86.5.15 勞動二字第○二○一三九號函)
- 2.加油站業。(86.6.12 勞動二字第○二二一七○號函)
- 3.銀行業。(86.7.03 勞動二字第○二四八八五號函)
- 4.信託投資業。(86.9.18 勞動二字第○三八四○八號函)
- 5.資訊服務業。(86.11.13 勞動二字第○四六○四八號函)
- 6.綜合商品零售業。(86.12.06 勞動二字第○四九一二二號函)
- 7.醫療保健服務業。(86.12.08 勞動二字第○五三○五九號函)
- 8.保全業。(86.12.24 勞動二字第○五三三八一號函)
- 9.建築及工程技術服務業。(87.1.12 勞動二字第○○○二七二號函)
- 10.法律服務業。(87.1.20 勞動二字第○○二九○三號函)



- 11.信用合作社業。(87.1.20 勞動二字第○五五九三四號函)
- 12.觀光旅館業。(87.2.05 勞動二字第○三○八八號函)
- 13.證券業。(87.2.05 勞動二字第○二六八六號函)
- 14.一般廣告業。(87.2.21 勞動二字第○五○五七號函)
- 15.不動產仲介業。(87.2.25 勞動二字第○五三三八號函)
- 16.公務機構。(87.3.04 勞動二字第○六二四六號函)
- 17.電影片映演業。(87.3.07 勞動二字第○六八七四號函)
- 18.建築經理業。(87.3.26 勞動二字第○一二一○八號函)
- 19.國際貿易業。(87.4.13 勞動二字第○一二三九二號函)
- 20.期貨業。(87.4.15 勞動二字第○一三三五四函)
- 21.保險業。(87.4.17 勞動二字第○一五二一二號函)
- 22.會計服務業。(87.4.17 勞動二字第○一五六四七號函)
- 23.存款保險業。(87.5.04 勞動二字第○一五九八一號函)
- 24.社會福利服務業。(87.5.29 勞動二字第○二○五四八號函)
- 25.管理顧問業。(87.10.09 勞動二字第○四五○四五號函)
- 26.票券金融業。(88.1.6 勞動二字第○五七三四二號函)
- 27.餐飲業。(88.1.29 勞動二字第○一三五九號函)
- 28.娛樂業。(88.2.19 勞動二字第○四二五六號函)
- 29.國防事業。(88.2.3 勞動二字第○五五一二號函)
- 30.信用卡處理業。(88.3.3 勞動二字第○九二八九號函)
- 31.學術研究及服務業。(88.5.14 勞動二字第○二一五○○號函)
- 32.一般旅館業。(88.5.19 勞動二字第○二二六五六號函)
- 33.理髮及美容業。(88.5.21 勞動二字第○二三○○六號函)
- 34.其他教育訓練服務業。(88.5.21 勞動二字第○二三○○七號函)
- 35.大專院校。(88.5.28 勞動二字第○二三九四一號函)
- 36.影片及錄影節目帶租賃業。(88.7.14 勞動二字第○三一九三一號函)
- 37.社會教育事業。(88.7.26 勞動二字第○三四○八七號函)
- 38.市場及展示場管理業。(88.7.26 勞動二字第○三四○八八號函)
- 39.鐘錶、眼鏡零售業。(91.1.7 勞動二字第○九二○○○九五四號函)



附件二：事業單位僱用女性勞工夜間工作場所必要之安全衛生設施標準

- 第一條 本標準依勞動基準法第四十九條第二項規定訂定之。
- 第二條 雇主對於通道、地板、階梯等，應保持不致使勞工跌倒、滑倒、踩傷等之安全狀態，或採取必要之預防措施。
- 第三條 雇主設置之安全門及安全梯，於夜間工作時間內不得上鎖，其通道不得堆置物品。
- 第四條 雇主對於工作場所之出入口、樓梯、通道、安全門、安全梯、廁所及停車場等夜間工作可能前往之場所，應有適當之照明。
- 第五條 雇主應設置停電或平常照明系統失效時使用之緊急照明系統。
- 第六條 雇主對於主要人行道及有關安全門、安全梯，應有夜間足以辨識之明顯標示。
- 第七條 雇主對於工作場所應使空氣充分流通，必要時，應以機械通風設備換氣。
- 第八條 雇主應提供保全、守衛或電子監視裝備等必要之安全措施及設備。
- 第九條 本標準自發布日施行。



第六節 勞工退休與保險

一、勞退新制簡介

勞工退休金條例（勞退新制）於 94 年 7 月 1 日施行，有關勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵、罰鍰處分及移送強制執行等業務，由中央主管機關委任勞保局辦理。勞退新制係以「個人退休金專戶」為主，「年金保險」為輔的制度，以下分別說明其內涵：

1. 個人退休金專戶

雇主應為適用勞基法之本國籍勞工，按月提繳不低於其每月工資 6% 勞工退休金，儲存於本局設立之勞工退休金個人專戶，退休金累積帶著走，不因勞工轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響，專戶所有權屬於勞工。勞工亦得在每月工資 6% 範圍內，個人自願另行提繳退休金，勞工個人自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。勞工年滿 60 歲即得請領退休金，提繳退休金年資滿 15 年以上者，應請領月退休金，提繳退休金年資未滿 15 年者，應請領一次退休金。

2. 年金保險

僱用勞工人數 200 人以上之事業單位經工會同意，事業單位無工會者，經 1/2 以上勞工同意，且選擇參加年金保險之勞工人數達全體勞工人數 1/2 以上，經行政院勞工委員會核准後，投保符合保險法規定之年金保險。

年金保險契約應由雇主擔任要保人，勞工為被保險人及受益人。事業單位以向同一保險人投保為限。年金保險之承辦機構為經中央主管機關核准之保險公司。給付請領方式依年金保險保單內容規定辦理。另外雇主每月負擔年金保險費之提繳率，不得低於勞工每月工資 6%。又事業單位實施年金保險時，有關勞退條例所規範之適用對象、新舊制度銜接、保險費計算起迄、工資、提繳率調整及申報期限、請領權利等規定，於年金保險準用個人退休金專戶之規定。如有違反者，依相關條文處罰。

「勞工退休金」與「勞保」為不同的制度，勞工退休金是一種強制雇主應給付勞工退休金的制度，分為新、舊制：舊制依「勞動基準法」辦理；新制則依「勞工退休金條例」辦理。而勞保是一種社會保險，被保險人發生保險事故時，得依「勞



工保險條例」規定請領保險給付，並無新、舊制。勞工退休金新制，係勞動基準法退休金規定之改制，與勞保無關，勞保被保險人之相關權益（例如投保年資併計、可以請領的老年給付等）並不會因為勞工選擇適用退休金新、舊制而受到任何影響。

適用對象

1. 強制提繳對象：適用勞基法之本國籍勞工

依照勞退條例第 7 條第 1 項規定，本條例之適用對象為適用勞基法之本國籍勞工。但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之。

94 年 6 月底前到職，且 94 年 7 月 1 日仍服務於同一事業單位之勞工，於 94 年 7 月 15 日前可選擇適用勞退新制、舊制或暫不選擇，如暫不選擇者，則繼續適用舊制。選擇適用新制者，自 94 年 7 月 1 日起提繳勞退新制退休金；選擇適用舊制(含暫不選擇)者，5 年內（99 年 6 月 30 日前）可改選新制。至 94 年 7 月 1 日以後新到職或離職再受僱者，一律適用新制。

(1) 提繳規定：雇主必須先為勞工提繳退休金，勞工始得於每月工資 6% 範圍內，個人自願另行提繳退休金。

(2) 提繳率：雇主提繳率不得低於 6%；個人自願提繳率不得高於 6%。

2. 自願提繳對象

依照勞退條例第 7 條第 2 項規定，實際從事勞動之雇主及經雇主同意為其提繳退休金之不適用勞基法本國籍工作者或委任經理人，得自願提繳，並依本條例之規定提繳及請領退休金。

(1) 不適用勞基法本國籍工作者或委任經理人

a. 提繳規定：雇主提繳及個人自願提繳之提繳順序，並無限制。依照勞委會函示，勞退條例第 7 條第 2 項中，所謂「經雇主同意」，係指由雇主為不適用勞基法本國籍工作者或委任經理人辦理提繳手續之意，故雇主主動為該等人員提繳退休金，或該等人員單方面自願提繳退休金皆可。

b. 提繳率：雇主提繳率為 6%，個人自願提繳率不得高於 6%。

(2) 實際從事勞動之雇主

雇主僅得於每月工資 6% 範圍內，個人自願提繳退休金，事業單位不得為



其提繳退休金。

二、勞退新、舊制提撥（繳）實務

（一）新適用勞動基準法行業概況

依現行法令，勞動基準法適用的行業如下：

1. 指定公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員。
2. 工商業團體（公會組成之聯合會，如工業總會、商業總會、商業同業公會、工業同業公會聯合會、商業同業公會聯合會等）。
3. 社會團體（學術文化團體、醫療衛生團體、宗教團體、體育團體、社會服務及慈善團體等）。
4. 自由職業團體（醫師、會計師、船長、藥師和新聞記者等專業人員組織的團體，如船長公會、藥師公會、土地登記專業代理人公會和新聞記者公會等）。

依據勞動基準法第 84 條之 2 規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。」與勞工退休金條例第 10 條規定：「勞工適用本條例之退休金制度後，不得再變更選擇適用勞動基準法之退休金規定。」，倘事業單位（含新適用之團體【勞工】）於適用勞動基準法前，即有相關規定或法令可適用者資遣費或退休金之計算（如：「工商團體會務工作人員管理辦法」），則依其規定或法令辦理。而勞退新制實施後再適用勞動基準法之團體【勞工】，若無其他法令規範適用勞動基準法，適用勞動基準法前，依勞雇雙方之協商；適用後，仍須依勞工退休金條例規定提撥。

（二）法令依據

1. 勞動基準法：

- (1) 第 56 條：「雇主應按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等等事項之辦

法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

- (2) 前項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。
- (3) 前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。
- (4) 雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。」
- (5) 第 58 條：「勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。」。

2. 勞動基準法施行細則：

第 29 條：「雇主應給付之勞工退休金應自勞工退休之日起 30 日內給付之。本法第 55 條第 3 項所定雇主得報經主管機關核定分期給付勞工退休金之情形如左：

- (1) 依法提撥之退休準備金不敷支付。
- (2) 事業之經營或財務確有困難。」

3. 勞工退休金條例：

- (1) 第 8 條：「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。但於離職後再受僱時，應適用本條例之退休金制度。

公營事業於本條例施行後移轉民營，公務員兼具勞工身分者繼續留用，得選擇適用勞動基準法之退休金規定或本條例之退休金制度。」

- (2) 第 9 條：「雇主應自本條例公布後至施行前一日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。



勞工選擇繼續自本條例施行之日起適用勞動基準法之退休金規定者，於五年內仍得選擇適用本條例之退休金制度。

- (3) 第 10 條：「勞工適用本條例之退休金制度後，不得再變更選擇適用勞動基準法之退休金規定。」
- (4) 第 11 條：「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。

前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第 11 條、第 13 條但書、第 14 條、第 20 條、第 53 條、第 54 條或職業災害勞工保護法第 23 條、第 24 條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後 30 日內發給。第一項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第 55 條及第 84 條之 2 規定之給與標準結清者，從其約定。公營事業之公務員兼具勞工身分者，於民營化之日，其移轉民營前年資，依民營化前原適用之退休相關法令領取退休金。但留用人員應停止其領受月退休金及相關權利，至離職時恢復。」

- (5) 第 13 條：「為保障勞工之退休金，雇主應依選擇適用勞動基準法退休制度與保留適用本條例前工作年資之勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素精算其勞工退休準備金之提撥率，繼續依勞動基準法第 56 條第 1 項規定，按月於 5 年內足額提撥勞工退休準備金，以作為支付退休金之用。

勞雇雙方依第 11 條第 3 項規定，約定結清之退休金，得自勞動基準法第 56 條第 1 項規定之勞工退休準備金專戶支應。

依第 11 條第 4 項規定應發給勞工之退休金，應依公營事業移轉民營條例第 9 條規定辦理。」

4.企業併購法：

第 15 條：「公司進行合併時，消滅公司提撥之勞工退休準備金，於支付未留用或不同意留用勞工之退休金後，得支付資遣費；所餘款項，應自公司勞工退休準備金監督委員會專戶移轉至合併後存續公司或新設公司之勞

工退休準備金監督委員會專戶。

公司進行收購財產或分割而移轉全部或一部營業者，讓與公司或被分割公司提撥之勞工退休準備金，於支付未留用或不同意留用勞工之退休金後，得支付資遣費；所餘款項，應按隨同該營業或財產一併移轉勞工之比例，移轉至受讓公司之勞工退休準備金監督委員會專戶。

前二項之消滅公司、讓與公司或被分割公司應負支付未留用或不同意留用勞工之退休金及資遣費之責，其餘全數或按比例移轉勞工退休準備金至存續公司、受讓公司之勞工退休準備金監督委員會專戶前，應提撥之勞工退休準備金，應達到勞工法令相關規定申請暫停提撥之數額。」

5.勞工退休準備金提撥及管理辦法。

6.事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則。

7.行政院勞工委員會 94 年 3 月 15 日勞動 4 字第 0940012420 號函有關.....繼續依勞動基準法第 56 條第 1 項規定，按月於五年內足額提撥勞工退休準備金」疑義釋示：「一、有關『勞工退休準備金』制度，乃『勞動基準法』（舊制）第 56 條所課予雇主必須為勞工退休金預作準備之制度，復依現行『勞工退休準備金提撥及管理辦法』之規定，係由雇主考量勞工年資、薪資結構、流動率、今後五年退休勞工人數.....等因素，在『事業單位每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內』擬定提撥率後，按月提撥勞工退休準備金，且有關提撥率擬定或調整，應報當地主管機關核備。」。

8.勞工退休金條例。

9.勞工退休金條例施行細則。

（三）勞退新制概說

依據勞工退休金條例規定，雇主應為選擇新制之勞工負擔不低於勞工每月工資百分之六之提撥金額。而勞工得在其每月工資百分之六範圍內，自願另行提繳退休金。勞工自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。

依據勞工退休金條例第 6 條規定：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。」。



「工資」定義，依照勞動基準法第 2 條第 3 款規定，即勞工「因工作而獲得之報酬」，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。所謂「其他任何名義之經常性給與」，係指非臨時起意且非與工作無關之給與，縱雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，依法仍屬工資，應納入提繳工資申報。而「加班費」仍係屬因工作而獲得之報酬，仍應列入月提繳工資申報。故，申報時，仍應以「全薪」之概念申報，而非「底薪」或「實領薪資」。

強制提撥對象，勞工退休金強制提繳對象為適用勞基法之本國籍勞工。但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之；非強制對象（自願提繳）則有實際從事勞動之雇主不適用勞基法本國籍工作者或委任經理人（須經雇主同意為其辦理提繳退休金手續）。

勞工請領「勞退新制退休金」資格，依據勞工退休金條例第 24 條規定：「勞工年滿 60 歲，工作年資「滿 15 年以上」者，得請領「月退休金」。但工作年資「未滿 15 年」者，應「請領一次退休金」。前項工作年資採計，以實際提繳退休金之年資為準。年資中斷者，其前後提繳年資合併計算。」。

適用勞退新制勞工，如有符合強制退休之要件，依據行政院勞工委員會 94 年 5 月 27 日勞動 4 字第 0940028403 號函（略引）：「雇主如係依勞動基準法第 54 條第 1 項第 2 款規定，強制勞工退休，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，其適用勞工退休金條例前之保留工作年資，仍應依勞動基準法第 55 條第 1 項第 2 款規定，加給百分之二十之退休金。」。如無勞退舊保留年資者，則依照勞工退休金條例第 12 條規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第 11 條、第 13 條但書、第 14 條及第 20 條或職業災害勞工保護法第 23 條、第 24 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給 1/2 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給 6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第 17 條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後 30 日內發給。」。



三、勞工退休金條例 FAQ-1

1. 不適用勞基法之本國籍勞工可否提繳退休金？

A：不適用勞基法之本國籍勞工為勞退新制之自願提繳對象，雇主自願為其提繳或勞工個人自願提繳皆可，惟雇主提繳率限定為 6%；勞工提繳率不得高於 6%。

2. 勞工退休領取勞保老年給付後又受僱工作，雇主是否須為其提繳勞工退休金？

A：勞保老年給付是勞工參加勞保，當年齡、保險年資達到符合請領老年給付的規定，在離職退休時向勞保局申請的給付，與勞工退休金是不同的制度。只要是適用勞基法之本國籍勞工，雖已退休領過勞保老年給付，但若再受僱工作，雇主仍應依規定為其提繳勞工退休金。（備註：勞工參加勞保，雖年齡及加保年資已符合老年給付條件，如仍在職，不得申請勞保老年給付。）

3. 員工試用期間是否需提繳退休金？

A：依勞基法規定，「勞工」之定義為受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞工於試用期間，如有提供勞務並領有薪資報酬者，則其與雇主間具有僱傭關係，已符合勞工之定義，雇主自應依規定為其提繳勞工退休金。

4. 實際從事勞動之雇主提繳退休金有無限制？

A：實際從事勞動之雇主自願提繳退休金，僅得個人於 6% 範圍內自願提繳，事業單位不得另行為其提繳。

5. 勞工遭遇職業災害，於醫療中不能工作期間，是否應繼續提繳勞工退休金？

A：勞工遭遇職業災害，於醫療中不能工作期間，依照勞退條例施行細則第 10 條規定，雇主應以勞基法第 59 條第 2 款規定之原領工資，依月提繳工資分級表繼續按月為勞工提繳勞工退休金。

6. 部分工時人員該如何辦理提繳勞工退休金？

A：部分工時人員，係指受雇主指派定時到工者（例如固定每月工作 4 天），其整月均屬在職狀態，所以單位在辦理提繳退休金時，應申報整月提繳，並以



其全月工資所得總和，對照「勞工退休金月提繳工資分級表」之等級金額申報月提繳工資。例如：某部分工時人員，每週工作 1 天，日薪 1,000 元，95 年 12 月至全月共工作 4 天，全月工資所得總和為 4,000 元，月提繳工資應以月提繳工資分級表第 3 級 4,500 元申報，並註明部分工時人員，則雇主應提繳退休金為 270 元【 $4,500 \times 6\%$ （假設雇主提繳率）】，請注意切勿以 4,500 元申報每週提繳 1 天而全月僅提繳 4 天之方式辦理，否則將造成其全月退休金僅 36 元【 $4,500 \div 30 \times 4 \text{ 天} \times 6\%$ （假設雇主提繳率）】，嚴重影響勞工之退休金權益。

7. 短期工作人員該如何辦理提繳勞工退休金？

A：短期工作人員，係指未全月在職者（例如 95 年 7 月 1 日到職，7 月 6 日離職），單位應於勞工到職 7 日內申報提繳勞工退休金，離職 7 日內申報停繳勞工退休金，月提繳工資應按日薪乘 30 天換算為月薪資，再依「勞工退休金月提繳工資分級表」之等級金額申報，單位應提繳之勞工退休金=月提繳工資 \div 30 \times 提繳天數 \times 雇主提繳率。例如：某員工於 95 年 7 月 1 日到職工作至 7 月 6 日離職，每日工資 1,000 元（換算月工資為 30,000 元，應申報月提繳工資為 30,300 元）、假設雇主提繳率 6.0%，則 95 年 7 月份單位應提繳退休金為 364 元（ $30,300 \text{ 元} \div 30 \times 6 \times 6.0\%$ ）。


8. 單位何時應為勞工申報停止提繳退休金？

A：勞工離職、死亡、留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法院判決確定前，單位應於發生事由 7 日內，申報停繳勞工退休金。

9. 勞工留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法院判決確定及復職時，勞工退休金提繳部分該如何辦理？

A：(1)、如勞保不繼續加保：應於勞工留職停薪、入伍服役等事由發生當日填寫「勞健保、勞退三合一退保表」辦理勞保退保及勞工退休金停繳。復職時，應於復職當日填寫「勞健保、勞退三合一加保表」辦理勞保加保及勞工退休金提繳。

(2)、如勞保仍繼續加保：應於勞工留職停薪、入伍服役等事由發生之 7 日內填寫「勞工退休金停止提繳申報表」送勞保局辦理勞工退休金停繳。復



職時，則應於復職 7 日內填寫「勞工退休金提繳申報表」送勞保局辦理勞工退休金提繳。

10. 加班費應否列入勞工退休金月提繳工資申報？稅法規定中，加班費部分係免稅、部分係應稅，二者有無區別？

A：加班費係屬因工作而獲得之報酬，為工資，應列入月提繳工資申報。稅法雖有規定合於勞基法加班時數內之加班費（勞基法 30 條規定，勞工加班每日不得超過二小時，每二週工作總時數以八十四小時為度。但每週工作總時數不得超過四十四小時），得予免稅，超過部分始予課稅，但不論加班費應稅與否，均應列入月提繳工資申報。

11. 單位每月所發伙（膳）食津貼應否納入勞工退休金月提繳工資申報？

A：單位每月按實際到職人數，核發伙（膳）食津貼，或將伙（膳）食津貼由伙食團辦理者，其具有對每一在職從事工作之勞工給予工作報酬之意思，應視為勞工提供勞務所取得之經常性給予，應屬工資，應列入月提繳工資申報。惟單位如係免費提供勞工伙（膳）食，或由勞工自費負擔，事業單位酌予補助，且對於未用膳勞工不另發津貼或不予補助者，應視為事業單位之福利措施，非屬工資，不列入月提繳工資申報。

12. 夜點費及誤餐費應否納入勞工退休金月提繳工資申報？

A：(1)、事業單位發給之夜點費如係雇主為體恤夜間輪班工作之勞工，給予購買點心之費用；誤餐費如係因耽誤勞工用餐所提供之餐費，則係具有恩勉性質之給與，非屬工資，不列入月提繳工資申報。

(2)、事業單位所發給之輪班津貼、夜勤津貼等具有工資性質之給付，雖以「夜點費」或「誤餐費」名義發放，其性質仍屬工資，應列入月提繳工資申報。提繳單位對於「夜點費」或「誤餐費」是否屬工資如有疑問，請逕向單位所在地之勞工行政主管機關加以認定。

13. 月提繳工資是以薪資全薪、底薪或實領薪資提繳？

A：原則上應以薪資全薪提繳。勞基法規定，凡因工作而獲致之報酬皆屬薪資，故勞工每月之薪資所得均應列入計算月提繳工資，自非以底薪或扣除勞工勞健保自付額後之實領薪資計算。



14.新進勞工如工資尚未確定者，應如何申報月提繳工資？

A：新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳工資分級表之標準申報。

15.勞工遭遇職業災害，其月提繳工資應如何申報？

A：勞工遭遇職業災害，醫療中不能工作期間，雇主應以勞基法第 59 條第 2 款規定之原領工資，按月依月提繳工資分級表繼續為勞工提繳退休金。

16.如何繳納勞工退休金？

A：繳款方式共有 2 種，一是持單臨櫃繳款，一是轉帳代繳。

(1)、臨櫃繳款：提繳單位於收到勞工退休金繳款單（約於每月 25 日後收到），應於繳納期限前，持繳款單至勞保局委託之金融機構繳納。（目前代收勞工退休金之金融機構，請參見繳款單背面所列）；如持票據繳納者，應以代收金融機構所在地所屬票據交換所之即期支票為限。（即期支票抬頭請填寫“限繳勞工退休金”）。

(2)、轉帳代繳：提繳單位欲辦理退休金轉帳代繳時，請先至勞保局委託之金融機構辦理委託退休金轉帳代繳約定手續（目前辦理勞工退休金轉帳代繳之金融機構，請參見繳款單背面所列），手續完成後，金融機構將於規定扣帳時間扣收退休金，扣繳成功者勞保局將於 15 日內寄發扣繳收據。

17.個人自願提繳之退休金，應如何繳納？

A：個人自願提繳退休金，應由雇主向其收取或自工資中扣除後，連同雇主負擔部分，一併向勞保局繳納，勞保局會將事業單位之雇主提繳及個人自願提繳部分，開立成 2 張繳款單，寄送事業單位繳納。

18.代收勞工退休金的金融機構有哪些？

A：勞保局委託代收勞工退休金的金融機構如下：臺灣銀行、土地銀行、合作金庫銀行、第一商業銀行、華南商業銀行、彰化商業銀行、花旗(台灣)商業銀行、上海商業儲蓄銀行、台北富邦商業銀行、高雄銀行、兆豐國際商業銀行、台灣中小企業銀行、台中商業銀行、京城商業銀行、華泰商業銀行、台灣新光商業銀行、板信商業銀行、三信商業銀行、台灣郵政公司、聯邦商業銀行、



玉山商業銀行、萬泰商業銀行、台新國際商業銀行、中國信託商業銀行、慶豐商業銀行。

19.可以辦理轉帳代繳勞工退休金的金融機構有哪些？

A：勞保局委託辦理轉帳代繳勞工退休金的金融機構如下：臺灣銀行、土地銀行、合作金庫銀行、第一商業銀行、華南商業銀行、彰化商業銀行、花旗(台灣)商業銀行、上海商業儲蓄銀行、台北富邦商業銀行、高雄銀行、兆豐國際商業銀行、台灣中小企業銀行、台中商業銀行、京城商業銀行、華泰商業銀行、陽信商業銀行、板信商業銀行、三信商業銀行、台灣郵政公司、聯邦商業銀行、玉山商業銀行、萬泰商業銀行、台新國際商業銀行、慶豐商業銀行。

20.勞工已領取退休金後，再受僱工作，雇主需要再替勞工提繳退休金嗎？

A：是的，勞工於領取退休金後繼續工作，雇主仍應為勞工提繳退休金至其個人專戶。

21.勞工本人死亡由其遺屬請領勞工退休金之順位為何？

A：勞工本人死亡由其遺屬請領勞工退休金之順位為：1.配偶及子女、2.父母、3.祖父母、4.孫子女、5.兄弟、姐妹。

22.勞工於生前可否指定順位遺屬以外之請領人請領勞工退休金？

A：可以，勞工得以遺囑指定順位遺屬以外之指定請領人請領勞工退休金，惟如有民法 1223 條規定特留分之情形，致使請領人有數人時，應與其他請領人共同具領。

23.工作年資如何計算？

A：工作年資係以實際提繳退休金之年資為準，而實際提繳退休金之年資，以有實際提繳退休金之月數計算。1 個月只要提繳 1 天即算 1 個月；如 1 個月有 2 份工作分別提繳，亦僅算 1 個月。

24.勞工請領勞工退休金時，應具備哪些文件？

A：(1)、勞工退休金申請書及收據。
(2)、本人名義之金融機構帳戶影本。
(3)、國民身分證影本或戶籍謄本。



25.勞工遺屬或遺囑指定請領人請領退休金時，應具備哪些文件？

- A：(1)、填寫「勞工退休金遺屬或指定請領人申請書及收據」。
- (2)、請領人本人名義之金融機構存簿影本。
- (3)、檢具載有勞工死亡日期之全戶戶籍謄本或死亡診斷書或檢察官相驗屍體證明書或死亡宣告判決書。
- (4)、請領人與勞工非同一戶籍者，檢附其於勞工死亡日期後申請之現住址戶籍謄本。
- (5)、遺囑影本（申請人爲遺囑指定請領人時應檢附，並請加註與正本相符並簽章）。

26.勞工死亡其退休金之核發金額如何計算？

- A：勞工死亡由其遺屬或遺囑指定請領人一次領取勞工個人退休金專戶之本金及累積收益。本金以核定時實際提繳至個人專戶之金額爲準，其後所提繳之金額，無息核發請領人。

27.勞工、勞工之遺屬或遺囑指定請領人申請勞工退休金後，約多久核發？

- A：勞工本人、遺屬或遺囑指定請領人申請勞工退休金，請領手續完備，經審查合格應予發給月退休金者，應自收到申請書次月起按季發給；其爲請領一次退休金者，應自收到申請書之日起 30 日內發給。

28.新制勞工退休金相關課稅規定爲何？

- A：依據所得稅法第 14 條規定，勞工退休金於提繳期間及領取時課稅規定分述如下：
- (1)、提繳期間：依勞工退休金條例規定個人自願提繳之退休金，合計在每月工資 6%範圍內，不計入提繳年度薪資所得課稅。
- (2)、領取勞工退休金時：自願提繳且未計入提繳年度薪資所得課稅之退休金及其孳息（收益），併同雇主提繳之退休金及其孳息，**逾領取當年度退職所得免稅額部份，係退職所得，應併入當年度綜合所得稅申報。**（備註：免稅額之標準依財政部公告後辦理計算（97 年度之退職所得免稅額如下題）。

29.勞工之遺屬或遺囑指定請領人請領之新制退休金是否需課遺產稅？



A：勞工死亡由遺屬或遺囑指定請領人領取勞工個人專戶內之退休金，因屬勞工個人之遺產，應依遺產及贈與稅法相關規定，併入其遺產總額申報遺產稅。

30.勞工因有債務問題，債權人可否扣押其個人專戶之退休金？

A：勞工之退休金及請領勞工退休金之權利，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保。

31.勞工如何查詢個人專戶之提繳金額？

A：目前查詢個人專戶資料有以下 3 種方法：

- (1)、以自然人憑證上勞保局網站查詢。
- (2)、至勞保局總局或各地辦事處查詢。
- (3)、以**勞動保障卡**至發卡銀行自動櫃員機（ATM）查詢。

32.勞動保障卡要如何申請？是否需支付任何費用？

A：勞工應攜帶身分證及其他附照片可辨識身分之證件正本（如駕照、護照、健保 IC 卡），向勞保局委託的銀行（台灣土地銀行、台北富邦銀行、台新國際商業銀行、玉山商業銀行）提出申請，依個人之需求，除了填寫金融卡或信用卡的申請書外，另配合電腦處理個人資料保護法之規範，需同意勞保局將勞工退休金個人專戶及勞保異動的資料提供給銀行，經過銀行審查及勞保局確認後始能發卡。申辦勞動保障卡並無需支付任何費用。

33.勞動保障卡可查詢哪些內容呢？

- A：(1)、勞工透過勞動保障卡在發卡銀行自動櫃員機（ATM）查詢之資料，因受限於自動櫃員機存戶交易明細表之長度，所以只能列印最近 6 筆勞工退休金個人專戶明細資料及專戶累計金額，自 95 年 7 月 1 日起增加查詢勞工保險最近 6 筆異動資料。但於 95 年 7 月 1 日前已申辦勞動保障卡者，必須與原發卡銀行簽署書面同意或透過原發卡銀行的自動櫃員機（ATM）約定事項選項，完成換約手續，同意本局提供勞保資料給銀行，始可透過發卡銀行的自動櫃員機（ATM）查詢勞保資料。
- (2)、另可**透過網路 ATM**連結勞保局網路申辦及查詢作業系統，經系統認證查詢者身份為勞工本人後，即可查詢各項勞保及勞退資料。

34.當月份的勞工退休金個人專戶資料，何時可查詢？



A：勞工當月份的退休金，雇主是於次月 25 日收到繳款單後，於再次月底前繳納，雇主如依法於規定期限內繳納，勞保局再依雇主所繳納金額分配至個人專戶中，所以勞工查詢不到當月份提繳金額，約於 3 個月後才可查得到。

四、勞工退休金條例 Q & A-2

- ◆ 選擇新制退休金，勞工終生免煩心
- ◆ 原來領得到的，現在完全沒減少
- ◆ 原來領不到的，新制一定領得到
- ◆ 年資愈長，領得愈多，沒有上限
- ◆ 換工作，不必怕沒有退休金
- ◆ 勞工退休選新制，退休生活有保障

Q1：為什麼要改勞工退休金制度？

A1：勞動基準法（以下稱舊制）規定勞工必須是在同一家公司工作十五年以上、年滿五十五歲或工作滿二十五年，才能請領退休金。但我國企業平均生命期只有十三年，且勞工轉換工作的情形相當普遍，因此大部分的勞工在年老離開就業市場時是沒有資格領到公司發給的退休金。而「勞工退休金條例」（以下稱新制）規定之退休金，是可攜帶式的，未來退休金跟著人走，換工作也不怕年資重新起算而沒有辦法領到退休金。

Q2：新制的優點有哪些？

A2：

1. 勞工工作年資不怕斷：退休金不因轉換工作或事業單位關廠、歇業而無法累計，勞工確領退休金。
2. 雇主負擔明確：採確定提撥制，雇主負擔責任明確，易於成本管理。
3. 減少勞資爭議：避免雇主為規避或無法承受一次退休金之負擔而藉故資遣、解僱中高齡勞工。



4. 排除中高齡勞工之就業障礙：僱用年輕與中高齡勞工，雇主負擔之退休金提繳率一樣，增加雇主僱用之誘因，建構公平就業環境。

Q3：新制的重點有哪些？

A3：

1. 制度之種類：採個人退休金專戶制為主、年金保險制為輔之機制。
2. 雇主負擔之提撥率：每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。
3. 勞工自願提撥部分：勞工自願提繳之退休金得自其個人綜合所得總額中扣除，享有稅賦優惠。
4. 新制之承辦機構：勞工退休金之收支、保管、稽催等業務委任勞工保險局（以下稱勞保局）辦理。
5. 新制之行政費用：勞工退休基金監理委員會與勞保局籌辦及辦理新制業務所須之行政費用由政府編列預算支應。
6. 勞工存活年限超過平均餘命時之規劃：勞工於開始請領月退休金時，應按一定金額提繳保險費，投保年金保險，以作為超過平均餘命以後期間之所得來源。
7. 勞工退休金運用之最低保證收益：勞工於領取退休金時，如計算其退休金之歷年平均運用收益有低於中央政府所在地之銀行二年定期存款利率之情形時，其差額由國庫補足。
8. 年金保險之實施方式：二百人以上事業單位有過半數勞工參加時，雇主得為其勞工投保符合保險法規定之年金保險。
9. 勞工之舊制年資保障：採保留方式處理，保留之工作年資於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三條、第五十四條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，由雇主以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金。

Q4：勞工退休金條例是否會改變勞工在勞保條例應有之權益？

A4：新制乃規範個別雇主對於勞工應有之退休金給付義務，與勞工保險採以社會集體互助原理，由勞、資、政三方分擔保費之社會保險制度不同，新制之



適用對象與勞保之投保年資、投保身份無涉，勞保之老年給付完全不變，不因勞工退休金改制而受影響。

Q5：勞工個人退休金專戶制的簡要內容？

A5：

1. 由雇主按月為勞工提繳個人退休金，存儲於勞保局之專戶。
2. 雇主負擔之提繳率，不得低於勞工每月工資之百分之六。
3. 沒有強制勞工須提繳退休金。但在不超過每月工資的百分之六範圍內，勞工可自願提繳。自願提繳之部分，得自提繳當年度之個人綜合所得淨額中扣除。
4. 勞工退休請領月退休金時，應扣收繳一定金額之保險費，投保年金保險，以作為勞工存活超過平均餘命期間之生活所需。

Q6：勞工個人退休金專戶制的優點為何？

A6：

1. 不怕換工作；
2. 不怕公司倒閉；
3. 瞭解個人退休金之存儲情形，利於老年規劃；
4. 工作年資高者，領取額度將比舊制多；
5. 自願提撥的人，還可以節稅，退休時領取雙倍。

Q7：勞退新制為什麼採勞工個人退休金專戶制為主、年金保險為輔之機制？

A7：

1. 採勞工個人退休金專戶制為主、年金保險為輔之機制，簡單易推行。
2. 為改進現行勞工退休制度，經濟發展諮詢委員會議「個人帳戶制、附加年金制及其他年金制三制並行，供勞工自由選擇」之決議，使勞工退休制度改制又邁入新的歷程，提供各界意見進一步討論的機會。惟輿論及行政院勞工委員會意見調查反映，咸認為採行「三制併行」，企業及勞工均不易調適，採行單一制度較為可行。立法院審查通過採個人退休金專戶一制為主、年金保險制為輔之機制，兼顧勞工對月退休金之需求及勞工退休基金財務安全，制度簡單易推行。



Q8：誰是新制的適用對象？

A8：

1. 適用勞動基準法之本國籍勞工。但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，則不適用之。
2. 實際從事勞動之雇主及經雇主同意為其提繳退休金之不適用勞動基準法本國籍工作者或委任經理人，得自願提繳，並依新制之規定提繳及請領退休金。

Q9：定期契約工或部分工時者，是否適用新制？

A9：適用新制之「勞工」範圍，依循勞動基準法第二條規定之定義，係指受雇主僱用從事工作獲致工資者，故定期契約工及部分工時之工作者，如受僱於適用勞動基準法之事業單位，則其雇主即應為其按月提繳退休金。

Q10：不適用勞動基準法之本國工作者或委任經理人，如何自願提繳退休金？

A10：自願提繳退休金者，由雇主或所屬單位於其自願提繳或停止提繳之日，向勞保局辦理開始或停止提繳手續，並按月扣、收繳提繳數額。

Q11：事業單位僱用之外勞是否應為其提撥新制之退休金？

A11：新制之強制適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工。非本國籍人員，則沒有新制之適用。但如係受僱於適用勞動基準法之事業單位，則適用勞動基準法之退休金規定。

Q12：加入職業工會之無一定雇主是否適用本條例？享有退休金請求權利？

A12：本條例所稱勞工，依循勞動基準法第二條規定，係指受雇主僱用從事工作獲致工資者。故如確有受僱用之事實，則其雇主即應為其按月提撥勞工退休金。勞工未來如符合請領要件，即可依法申請退休金。

Q13：新制實施後，勞工是不是一定要適用新制？

A13：

1. 新制施行前原適用舊制之勞工，於新制施行時若仍服務於同一事業單位，得選擇繼續適用舊制之退休金規定。勞工若選擇繼續自新制施行之日起適用舊制之退休金規定，於五年內仍得變更選擇適用新制。



2. 勞工選擇適用新制之退休金制度後，即不得再變更選擇適用舊制之退休金規定。
3. 新制施行後初次就業之勞工，均應適用新制，無法選擇適用舊制之退休金規定。

Q 14：雇主怎樣徵詢原適用舊制勞工的選擇？

A 14：雇主應於新制公布後至施行前一日之期間內，就新制之勞工退休金制度及舊制之退休金規定，以「書面」徵詢勞工的選擇。

Q 15：勞工如果沒有表示要選新制或舊制，那勞工是適用何種退休金制度？

A 15：原適用舊制之勞工，至新制開始實施前一日仍未就新舊制作選擇，則仍繼續適用舊制有關退休金規定。

Q 16：選擇繼續適用勞動基準法之勞工，日後離職再受僱，可否繼續選擇舊制？

A 16：勞工離職後再受僱時，應適用新制之退休金制度，不得再選擇勞動基準法之退休金規定。

Q 17：選新制好，還是舊制好？

A 17：勞工如果認為有把握年滿 55 歲時能在同一公司繼續工作 15 年以上、或能在同一公司繼續工作 25 年以上，則選擇舊制可能較有利。反之，則新制將會是較有保障的選擇。

Q 18：勞工選擇繼續適用舊制之退休金規定者，日後是否可改選新制？

A 18：選擇繼續自新制施行之日起適用舊制之退休金規定者，均得於五年內選擇適用新制之退休金制度。但選擇適用新制之退休金制度後，即不得再變更選擇舊制之退休金規定。

Q 19：選擇新制的勞工，其舊制年資如何保障？

A 19：

1. 選擇適用新制之退休金制度的勞工，其適用新制前之工作年資應予保留。
2. 保留的工作年資，於依勞動基準法或職業災害勞工保護法終止勞動契約時，雇主應該以契約終止時的平均工資，給付勞工保留年資的資遣費或退休金。



3. 舉例：勞工舊制保留年資八年，本條例施行後選擇新制，但仍然在同一公司繼續工作十六年。（保留年資必須是當勞工符合勞基法退休或資遣規定時，才有請求權）
4. 退休時：舊制的八年以勞動基準法標準計算，有十六個基數；新制部分則有十六年來雇主累積提繳的退休金本金及收益。
5. 被資遣時：舊制的八年以勞動基準法標準計算，有八個基數之資遣費；新制部分之年資採計六個基數（新制上限為六個基數），另外還有十六年來雇主累積提繳的退休金本金及收益。

Q20：勞工選擇新制，是否表示雇主應結清其舊制年資？

A20：依舊制規定，勞工於退休或資遣時，雇主才有給付退休金或資遣費的義務，所以雇主在勞工選擇新制的退休金制度時，應保留其舊制年資，並無結清舊制年資的規定。但如果勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼續存續，但先依勞動基準法規定結清保留年資者，不影響勞工之權益，則屬可行。

Q21：雇主是否仍應依舊制提撥勞工退休準備金至中央信託局？

A21：為保障選擇適用舊制與選擇新制者之舊制工作年資退休金權益，雇主應依該等勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素精算應有之勞工退休準備金提撥率，繼續依勞動基準法第五十六條第一項規定，按月提撥勞工退休準備金，以作為支付勞工適用舊制工作年資之退休金之用；所提撥之勞工退休準備金如仍不足支付勞工退休金時，應另行籌措經費支應之。

Q22：新制中規定，雇主應於五年內足額提撥勞工退休準備金，其意旨為何？

A22：

1. 舊制所定勞工退休準備金提撥制度係責任準備制，非完全提存準備制。而新制中並未改變舊制之法律關係，勞工仍須符合勞動基準法之退休要件，雇主始有給付退休金之義務。
2. 所謂五年內足額提撥勞工退休準備金並非結清年資，而是要求雇主應確實考慮選擇舊制與選擇新制而保留舊制年資之勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素，計算出可能應給付舊制年資之退休金數額後，決定其應有



之提撥率，報請當地主管機關備查，確實按月提撥勞工退休準備金，以作為支付可能之退休金之用。

3. 雇主所提撥之勞工退休準備金如果累積至足以支應勞工之退休金時，則可報經當地主管機關核准暫停提撥。

Q23：勞退新制開辦後，雇主仍應繼續提撥舊制之退休準備金，雇主的負擔是否太重？

A23：以某公司現有十名員工，於新制實施後皆選擇適用新制，其中五人有五年保留年資、另五人並無保留年資，平均每人月薪 30000 元為例：

1. 依新制雇主須提撥

(1)一年須為「十名員工適用新制後年資」提撥之退休金（提存在勞保局）：
 $30000（月薪） \times 10（人） \times 6\%（雇主之提撥率） \times 12（個月） = 216000（元）。$

(2)一年須為「五名員工保留年資」提撥之退休準備金（提存在中央信託局）：
 $30000（月薪） \times 5（人） \times 2\%（雇主之提撥率） \times 12（個月） = 36000（元）$ （不考慮員工流動率因素）故雇主共須提撥： $216000 + 36000 = 252,000（元）。$

2. 依舊制（勞基法）之退休規定，假設所有勞工一定可以領到該法所定要件之退休金，則雇主一年須提撥： $30000（月薪） \times 10（人） \times 12.5\%（雇主之提撥率） \times 12（個月） = 450,000（元）$ （註：12.5% 係以現行勞基法退休制度計算，假設勞工工作三十年（不考慮薪資成長率因素），將雇主須負擔之退休準備金總金額平均分攤至每月）。

3. 比較 1.與 2.，可發現長期而言，雇主的負擔並未增加。

Q24：依舊制提存之退休準備金為何不能改為可攜式，隨勞工移轉？

A24：

1. 新制屬「勞工個人退休金專戶」、舊制為「企業退休準備金專戶」，二者財產的歸屬權截然不同：舊制係「準備金性質」，如勞工未達退休條件，雇主則無須給付；新制是「退休金」，屬勞工個人所有。



2. 由於「退休準備金」與「退休金」屬性不同，故「雇主應按月提撥退休準備金」無法直接轉化成「要求雇主將現任勞工之工作年資以『提撥至新制個人退休金儲蓄帳戶』之方式結清」。因為公司帳戶是公司依其員工薪資總額逐年提繳而成，非可切割為個別勞工所有，亦無切割標準之法源。技術上，也不知依何種比例進行切割或分配至新制之個人帳戶中。若斷然要求修法將現行勞基法退休準備金改為可攜式，有侵犯雇主財產權之虞，亦違反「法律不溯及既往」和「信賴保護」之原則。

Q25：資遣費縮水了嗎？

A25：沒有縮水。

1. 選擇舊制者，資遣費給付標準不變，仍為一年一個月的平均工資。
2. 選擇適用新制者，原適用舊制之作年資之資遣費其給付標準不變，仍為一年一個月的平均工資。自適用新制之工作年資，每一工作年資之資遣費標準為 0.5 個月的平均工資，因此，如加計雇主一年至少替勞工提撥了相當月薪的 72% ($6\% \times 12$ (個月)) 的退休金，勞工遭受資遣時，加起來每一工作年資相當於換得 122% 的月薪。
3. 以前領到資遣費的人就不可能領到退休金，領得到退休金的人，就不能領資遣費。現在遭資遣，除可拿到資遣費，雇主平常提繳之退休金還是歸勞工。

Q26：新制規定每月雇主應負擔之勞工退休金提繳率為多少？

A26：依勞工退休金條例第十四條規定，雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。

Q27：新制之退休制度勞工是否強制相對提撥退休金？

A27：為鼓勵勞工為自身退休生活預作準備，勞工得在其每月工資百分之六範圍內，相對另行提繳退休金，並享有稅賦優惠，其屬自願性質，並無強制性。

Q28：雇主負擔之提撥率，為何自第一年起即為勞工每月工資百分之六？

A28：

1. 雇主負擔之提撥率，自第一年起即為勞工每月工資百分之六，簡單可行。



2. 勞工退休制度研議改制多年，有關雇主每月應負擔之勞工退休金提繳率，本會八十六年間以個人帳戶制為方向所規劃之「勞工退休金條例」草案，即以工資百分之六為準。九十年間總統召開之經濟發展諮詢委員會議就勞工退休制度之改制，達成「提繳率由百分之二至百分之六漸進調整」之共識，以長期角度而言，漸進提高提繳率，不失為可行之方法。惟考量經發會迄今已二年有餘，且新制公布後至開始施行亦尚有一年之緩衝期，企業應有充分時間調整營運方法，立法院爰通過自該條例施行之日起即採百分之六之提繳率。

Q29：勞工自願提繳之退休金，其提繳率是否可變更？

A29：為避免自願提繳者之提繳率變動次數過多，造成困擾，並為便於計算應提繳之金額，規定其提繳率一年內調整，以二次為限。

Q30：勞工之工資如每月均有變動，雇主應否每月申報調整提繳工資？

A30：勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主或所屬單位應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效。

Q31：勞工退休金新制之工資是指勞工保險的投保工資？

A31：「勞工退休金條例」係屬「勞動基準法」中關於退休金的特別規定，而與勞工保險條例無關，所以有關工資之定義仍是依勞動基準法之相關規定，亦即謂「勞工因工作而獲得之報酬」，包括工資、薪津及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他名義之經常性給與均屬之。

雇主如未按時依勞工工資足額提撥 6% 之退休金，將自期限屆滿之次日起至完繳前一日止，每逾一日加徵其應提繳金額百分之三之滯納金至應提繳金額之一倍為止，仍不繳足者，自次日起按月加徵應提繳金額二倍之滯納金至繳足為止；其按月加徵之滯納金，未滿一個月部分，按比例計算。

Q32：雇主應提繳之勞工退休金計算起迄時間為何？

A32：勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。但選擇自新制施行之日起適用新制之退休金制度者，其提繳自選擇適用新制之日起至離職當日止。



Q33：勞工自願提繳之退休金，應如何繳納？

A33：勞工自願提繳之退休金，應由雇主向其收取後，連同雇主負擔部分，一併向勞保局繳納。

Q34：雇主每月應於何時向勞保局繳納退休金？

A34：雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月二十五日前寄送事業單位，雇主應於再次月底前繳納。

Q35：萬一雇主不肯提繳退休金至勞工個人退休金專戶或年金保險制的保險費時，怎麼辦？

A35：依新制，雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。如果雇主沒有按月提撥到勞工之個人專戶，勞工可自行查詢馬上知道，申訴後由勞保局負責催繳依法處理。

Q36：勞工選擇適用新制之退休金，於何時得領取？

A36：勞工年滿六十歲，即得向勞保局請領退休金。但依新制提繳退休金之年資滿十五年以上，應請領月退休金；提繳年資未滿十五年者，則應請領一次退休金。

Q37：勞工於請領退休金前死亡，遺屬是否可請領退休金？

A37：勞工於請領退休金前死亡者，應由其遺屬或指定請領人請領一次退休金。

Q38：已領月退休金勞工於勞工退休金條例所定之平均餘命前不幸死亡者，其遺屬是否可請領專戶剩餘之退休金？

A38：已領取月退休金勞工於未屆平均餘命前死亡者，停止給付月退休金。其個人退休金專戶結算剩餘金額，由其遺屬或指定請領人領回。

Q39：請領退休金遺族之順位？

A39：除生前預立遺囑指定請領人，應從其遺囑外，領退休金遺屬之順位如下：
一、配偶及子女；二、父母；三、祖父母；四、孫子女；五、兄弟、姊妹。

Q40：勞工於成就退休金請領要件時，應如何請領退休金？

A40：勞工或其遺屬或指定請領人請領退休金時，應填具申請書，並檢附相關文件向勞保局請領。



Q41：勞工選擇新制之退休金及請領勞工退休金之權利，法院可以扣押嗎？

A41：為保障勞工退休後生活，雇主為勞工提繳之退休金、保險費，以及勞工請領退休金、年金保險之年金給付之權利，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保。

Q42：勞工死亡後無勞工退休金條例第二十七條第一項之遺族或指定請領人者，其退休金如何處理？

A42：其退休金專戶之本金及累積收益，應歸入勞工退休基金。

Q43：未來新制之勞工退休基金將如何運用？

A43：由於勞保局已承辦勞工保險及就業保險業務，復加以本條例之勞工退休金收支、保管、滯納金之加徵、罰鍰處分及其強制執行等業務亦由其辦理，業務極為繁重，為增加收益，勞工退休金之運用業務，將規劃委託其他金融機構辦理。

Q44：事業單位實施年金保險制的要件？

A44：

1. 僱用勞工人數二百人以上之事業單位經工會同意，事業單位無工會者，經二分之一以上勞工同意後，且有過半數勞工參加，得投保符合保險法規定之年金保險。有關年金保險之實施辦法，將另予訂定。
2. 雇主每月負擔年金保險費之提繳率，不得低於勞工每月工資之百分之六。

Q45：選擇適用年金保險制之勞工離職後再就業，所屬年金保險契約如何處理？

A45：

1. 為使勞工離職後，其投保之年金保險契約不致中斷，新雇主應依本條例規定之標準為其繼續提繳保險費，並擔任要保人。但新雇主負擔之保險費以新制規定之退休金提撥率所計算而得之金額為限。保險費超過法定標準之部分，除雇主自願提繳外，應由勞工自行負擔。
2. 勞工由適用年金保險之事業單位離職，至實施個人退休金專戶之事業單位再就業時，應由新雇主為其設立專戶，提繳勞工退休金。至於其原投保之年金保險契約，若勞工無法或不願繼續提繳保險費，其年金保險契約存續之相關問題，悉依保險法規及保險契約辦理。



3. 勞工離職再就業時，仍得選擇不繼續參加年金保險，改由雇主為其提繳退休金至勞保局所設之個人專戶。

Q46：新制之實施日期？

A46：由於勞保局需有前置作業準備時間、企業也須調整經營型態，以及勞工也須評估適用新舊制之好壞，有關本條例之施行日期，宜有緩衝期，新制將自 94 年 7 月 1 日施行。

Q47：事業單位是否得自訂其他勞工退休金制度，以取代勞工退休金條例之退休制度？

A47：不可。

Q48：新制施行後事業單位應注意的事項有那些？

A48：

1. 調查現行在職勞工之新舊制選擇。
2. 為新進員工（含轉業、初次就業）提繳適用新制之退休金。
3. 申報提繳退休金之期限。
4. 以書面通知員工退休金繳納情形。
5. 置備勞工名冊、工資、提繳紀錄等相關資料。
6. 為自願提繳者代扣收繳。
7. 仍應按月為勞工適用舊制年資提撥勞工退休準備金。



五、勞工退休金月提繳工資分級表

中華民國 96 年 6 月 29 日修正發布

級距	級	實際工資	月提繳工資	級距	級	實際工資	月提繳工資
第 1 組	1	1,500 元以下	1,500 元	第 6 組	32	36,301~38,200 元	38,200 元
	2	1,501~3,000 元	3,000 元		33	38,201~40,100 元	40,100 元
	3	3,001~4,500 元	4,500 元		34	40,101~42,000 元	42,000 元
	4	4,501~6,000 元	6,000 元		35	42,001~43,900 元	43,900 元
	5	6,001~7,500 元	7,500 元		36	43,901~45,800 元	45,800 元
第 2 組	6	7,501~8,700 元	8,700 元	第 7 組	37	45,801~48,200 元	48,200 元
	7	8,701~9,900 元	9,900 元		38	48,201~50,600 元	50,600 元
	8	9,901~11,100 元	11,100 元		39	50,601~53,000 元	53,000 元
	9	11,101~12,105 元	12,105 元		40	53,001~55,400 元	55,400 元
	10	12,106~12,300 元	12,300 元		41	55,401~57,800 元	57,800 元
第 3 組	11	12,301~13,500 元	13,500 元	第 8 組	42	57,801~60,800 元	60,800 元
	12	13,501~15,840 元	15,840 元		43	60,801~63,800 元	63,800 元
	13	15,841~16,500 元	16,500 元		44	63,801~66,800 元	66,800 元
	14	16,501~17,280 元	17,280 元		45	66,801~69,800 元	69,800 元
	15	17,281~17,400 元	17,400 元		46	69,801~72,800 元	72,800 元
	16	17,401~18,300 元	18,300 元	第 9 組	47	72,801~76,500 元	76,500 元
	17	18,301~19,200 元	19,200 元		48	76,501~80,200 元	80,200 元
	18	19,201~20,100 元	20,100 元		49	80,201~83,900 元	83,900 元
	19	20,101~21,000 元	21,000 元		50	83,901~87,600 元	87,600 元
	20	21,001~21,900 元	21,900 元	第 10 組	51	87,601~92,100 元	92,100 元
第 4 組	21	21,901~22,800 元	22,800 元		52	92,101~96,600 元	96,600 元
	22	22,801~24,000 元	24,000 元		53	96,601~101,100 元	101,100 元
	23	24,001~25,200 元	25,200 元		54	101,101~105,600 元	105,600 元
	24	25,201~26,400 元	26,400 元		55	105,601~110,100 元	110,100 元
	25	26,401~27,600 元	27,600 元	第 11 組	56	110,101~115,500 元	115,500 元
第 5 組	26	27,601~28,800 元	28,800 元		57	115,501~120,900 元	120,900 元
	27	28,801~30,300 元	30,300 元		58	120,901~126,300 元	126,300 元
	28	30,301~31,800 元	31,800 元		59	126,301~131,700 元	131,700 元
	29	31,801~33,300 元	33,300 元		60	131,701~137,100 元	137,100 元
	30	33,301~34,800 元	34,800 元		61	137,101~142,500 元	142,500 元
	31	34,801~36,300 元	36,300 元		62	142,501~147,900 元	147,900 元
					63	147,901 元以上	150,000 元



六、勞保年金簡介

（一）前言

依據內政部統計，60 歲以後平均餘命 22 年，而 96 年勞保被保險人請領老年給付平均年齡為 57.76 歲，平均每件老年給付金額僅 107 萬餘元，實不足以保障勞工退休後平均 22 年或更長久之老年生活所需。

舊制勞保給付係一次給付，易因通貨膨脹而貶值，或因投資不當、供子孫花用、甚或遭人覬覦騙取而瞬間一無所有，致使老年生活頓失依靠，也無法確保其遺屬之長期生活。

為因應人口老化及少子女化趨勢所帶來之長期經濟生活保障問題，政府自民國 82 年 4 月起即開始著手規劃老年年金制度，92 年 4 月曾將老年年金草案送立法院審查，惟因屆期不續審退回；至 96 年 5 月更將失能年金及遺屬年金一併納入年金規劃，並將修正草案送立法院審查，惟再度因屆期不續審退回；其間修正草案歷經多次朝野協商及不斷修正，再於 97 年 2 月 15 日重送立法院審查，終於在 97 年 7 月 17 日經立法院三讀通過，並將自 98 年 1 月 1 日起施行，立法過程極為艱辛，勞工保險自此正式邁向年金化，為勞工朋友提供更完善的勞保保障體系。

（一）勞保年金給付之優點

1. 年金給付與一次給付雙軌併行，勞工或其遺屬可自由選擇：

年金施行前有保險年資者，原有之勞保給付權益不受影響，勞工或其遺屬可以在請領老年、失能或死亡給付時，選擇請領年金給付或一次給付。

2. 提供被保險人或其遺屬長期且安定的生活保障：

年金給付係按月領取，既安全又有保障。老年年金可提供被保險人老年退職後安定之生活所需，亦得視個人退休需求而選擇延後或提前請領；失能年金並有加發眷屬補助，可確實保障失能達終身不能從事工作之被保險人家庭經濟生活；遺屬年金另有遺屬加計，可提供被保險人遺屬長期之生活照顧。

3. 活到老領到老，保愈久領愈多，年金得相互轉銜，保障完整：



勞保年金是按照實際保險年資為計算基礎，沒有年資上限，所以保險年資愈久，未來領取年金給付金額愈高，且年金得相互轉銜，具保障完整性。例如：於領取老年年金給付或失能年金給付期間死亡者，則轉銜為遺屬年金，使其遺屬獲得長期之生活保障。

4. 領取年金可以避免因通貨膨脹導致給付縮水：

為確保年金給付之實質購買力，年金給付金額會隨著消費者物價指數累計成長率來調整，所以，年金給付是對抗通貨膨脹之最佳選擇。

5. 提供被保險人或其受益人基本生活保障：

為使被保險人或其受益人獲得最基本之生活保障，勞保年金規範各項年金給付之最低基礎保障金額，老年及遺屬年金給付最低保障金額為 3,000 元，失能年金給付為 4,000 元。

七、勞保老年給付與勞工退休金制度—— 勞工退休後生活的保障

立法院於九十三年六月通過「勞工退休金條例」，於九十四年七月實施，因民眾常誤解為勞保老年給付辦法有所變革，造成諸多困擾，故本局實有必要對兩制度加以釐清比較。

勞保老年給付是根據「勞工保險條例」所提供的一項給付，勞工每個月繳交保險費給勞保局，當被保險人符合老年給付條件時，本局依其申請時之保險年資及投保薪資(按被保險人退休之當月起前三年平均月投保薪資計算)核算其老年給付金額，並採一次給付方式發給，只要是符合請領資格的人皆可領取，不會因為勞工換工作而有所影響。

勞工退休金制度係指勞工退休時，雇主依法給與勞工之退休金，其又分為新舊制，舊制係依據「勞動基準法」，由雇主依每月申報之薪資總額提撥 2%~15% 之金額到勞工退休準備金專戶當中，做為勞工退休準備金。此帳戶專款專用，所有權屬於雇主，並由中央信託局辦理基金收支、保管及運用。當勞工符合退休條件向雇主請領退休金時，雇主可由退休準備金專戶中支付。然由於國內多屬中小企業型態，加上勞工經常換工作，所以許多勞工在退休後經常會領不到退休金。



為改善勞工退休舊制諸多弊端，「勞工退休金條例」(以下稱新制)於九十四年七月一日開始實施後，勞工若選擇新制，則勞工會有一個屬於個人的帳戶，雇主每個月幫勞工所提撥的退休金將存至這個專屬的帳戶當中，由勞保局統一管理。有關勞退新制相關法規及作業，本局將於三月間另函知各適用之事業單位。

綜上，勞工保險條例之老年給付與勞工退休金制度兩者截然不同，今年七月一日實施之勞工退休金條例，並不會影響勞保被保險人原有勞保老年給付權益，並為勞工退休生活多一層保障。



第七節 勞工權益

一、月薪制勞工的權益

1. 基本工資自 96 年 7 月 1 日調整後，月薪制勞工的每小時工資額是否改為 95 元？

A：按月計酬者所約定月薪給付總額，除勞資雙方另有約定者外，仍得視為已給付相當於 240 小時之工資，並據為計算延時工資（加班費）時之「平日每小時工資額」，勞資權益並未變動。

例如：原約定月薪 15,840 元，平日每小時工資額 66 元。則 96/07/01 後＝>月薪應調高至 17,280 元，平日每小時工資額 72 元。

2. 按月計酬者延長工作時間（加班）時，其延時工資（加班費）如何計算？

A：按月計酬者如其每月工資為 17,280 元，則其平日每小時工資額可按 17,280 元每月除以 30 除以 8 之每小時 72 元為基礎，並依照勞動基準法第 24 條規定計算延時工資。

3. 月薪制勞工是否還要給「國定休假日」工資？如何計算？

A：工作日遇勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條所定之休假日（俗稱國定休假日）時，仍應依現行規定，原排定出勤者照給工資（月薪制勞工已內含於月薪中）放假一日，雇主經徵得勞工同意出勤者加倍給付工資（原工資照給外，再加發一倍工資）。

二、工讀生與部分工時者的權益

一、工讀生、部分工時者的權利保護

（一）勞動條件方面的權利

1、勞動契約係就勞資雙方之權利義務有關事項加以約定，可以口頭或書面為之，但為避免勞資雙方僅以口頭約定易造成爭議，宜以書面明確



訂定。若勞工權益有所變更，雇主應詳細告知兩者之差異，並取得勞工書面之同意。

- 2、進入適用「勞動基準法」的公民營事業單位打工(工作)，其各項勞動條件，如工資、工作時間、休息、休假、請假及職業災害補償，**均應依勞動基準法辦理**。其他未適用勞動基準法之事業單位，也建請雇主參照該法辦理。

3、工資

- (1)係工作所獲得的報酬，包括薪金、獎金、津貼及其他名義之經常性給與，其金額由勞雇雙方議定，但雇主給付全時工讀生的工資不得低於基本工資（96年7月1日起修正為每月17,280元，每小時95元）。從事部分工時之工讀生及工作者與雇主議定之工資（含例假日工資），亦不得低於按工作時間比例計算之基本工資。
- (2)工讀生其延長工時（加班）在法定正常工時之外2小時以內者，應照平日每小時工資額加給1/3以上，超過2個小時的部分，要按平日每小時工資額加給2/3以上，如係因天災、事變或突發事件延長工時者應按平日每小時工資額加倍發給。而從事部分工時之工讀生及工作者，如其工作時間超過約定之工時而未達勞動基準法所定正常工作時間部分之工資，由勞雇雙方議定之；超過該法所定正常工作時間部分，則應依上述規定辦理。
- (3)工資的給付，每月至少定期發給2次，惟經雙方約定1次亦可。
- (4)其他如規定雇主對勞工工資不按期給付時，主管機關得限期令其給付，並確定同工同酬原則，及規定雇主不得預扣勞工工資作為違約或賠償金之用。

4、工作時間

部分工時之工作制係指事業單位內部勞工從事工作之時間較法定、團體協約約定或事業單位內已設定之一般正常工作時數為短之制度。其型態計有縮短每日、每週、每月和每年之工時；等量、不等量；規律和不規律分配；僵硬或彈性的工時規定，亦可綜合各種型態加以運用。



工讀生的工作時間依勞動基準法規定，每日正常工作時間不得超過 8 小時，每 2 週工作總時數不得超過 84 小時。雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，而延長工作時間，雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 12 小時，延長工作時間，一個月不得超過 46 小時。並規定勞工因健康或其他正常理由不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

5、休息、休假

依勞動基準法規定，繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息，每 7 日中至少應有 1 日之休息作為例假。又國定假日、勞動節及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。但得由勞雇雙方協商調整休假日數。特別休假日數依勞動基準法第 38 條規定辦理，其休假日數及休假之每日時數由勞雇雙方議定之。上述例假、國定假日、勞動節及特別休假，工資應由雇主照給。

5、請假

工作期間有請公假、婚假、喪假、病假、事假的權利，可依「勞工請假規則」辦理。然部分工時工讀生及工作者因其每日工作時數不一定相同，有關其請假之每日時數由勞雇雙方議定之。產假則依勞動基準法第 50 條及兩性工作平等法第 15 條規定辦理。

6、職業災害補償

工讀生在工作期間如遭遇職業災害，有關職災補償事宜，於適用勞動基準法之事業單位應依勞動基準法第 59 條規定辦理，於不適用該法之事業單位，可參照該法辦理。依該法規定，勞工因遭遇職業災害受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需的醫療費用；勞工在醫療中而不能工作時，雇主應自勞工不能工作之日起，按其原領工資全數予以補償，但醫療期間屆滿 2 年勞工仍未能痊癒，經指定醫院診斷為喪失原有工作能力，且不合勞工保險條例所定之殘障給付標準者，雇主得一次給付 40 個月平均工資，以免除工資補償責任，或仍按勞工原領工資持續予以補償；又勞工經治療終止後，經指定醫院診斷審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度一次給與殘廢補



償。至於勞工遇職業災害或罹患職業病而死亡時，雇主除給予 5 個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺族 40 個月平均工資的死亡補償金。同一事故依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充。

部分工時工讀生及工作者於遭遇職業災害時，應依勞動基準法第 59 條規定辦理，不因其為部分工時勞工而有不同。

7、童工、女工

(1)如工讀生及部分工時者係童工(年滿 15 歲以上未滿 16 歲者)，依法雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件，其不得從事繁重、危險或有害性工作；每日工作時間以 8 小時為限，不得超過 8 小時，例假日不得工作，並不得於午後 8 時至翌晨 6 時之時間工作。

(2)如工讀生係年滿 16 歲以上之女性，依法雇主不得使其於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合：1、提供必要之安全衛生設施。2、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍，不在此限。另，依勞動基準法第 30 條之 1 之規定由中央主管機關指定之行業，可依該條相關規定，使女性於夜間工作。至於其他法定有關女性之特別保護規定，女性工讀生亦適用之。

8、退休

受僱於適用勞動基準法事業單位之工讀生或部分工時者，於 94 年 7 月 1 日前已在職並經選擇 7 月 1 日後適用勞工退休金條例(新制)之退休金規定者，或於 7 月 1 日後始到職者，雇主應按月為勞工提繳退休金至該勞保局之個人退休金專戶，雇主所負擔的退休金提繳率，不得低於勞工每月工資的 6%；除了雇主提繳的部份外，勞工也可以在每月工資 6% 的範圍內自願提繳。

自願提繳的金額可自當年度綜合所得總額中扣除。雇主應為勞工提繳之退休金，不得因勞工離職，扣留其工資作為賠償或要求勞工繳回；雇主如果未依本條例按月提繳或足額提繳勞工退休金，致工讀生權益受損，得向雇主請求損害賠償，亦得向勞工保險局申訴檢舉。個



人退休金專戶累積之退休金及收益，於年滿 60 歲時始得請領，參加新制工作年資滿 15 年以上者，得請領月退休金，工作年資未滿 15 年者，則應請領 1 次退休金。

全時工讀生及部分工時者於 94 年 7 月 1 日後，仍於同一事業單位工作，且選擇適用新制，舊制年資應予保留，其如符合勞動基準法第 53 條（自請退休）、第 54 條（強制退休）規定，可依第 55 條規定，請領退休金。

- 9、凡僱用勞工人數在 30 人以上，並經常僱用工讀生及部分工時者之事業單位，訂立工作規則時，應於其中訂定適用該等勞工之條款。

(二)職工福利方面的權利

- 1、凡公、民營之工廠、礦場或平時僱用職工在 50 人以上之金融機構、公司、行號、農、漁、牧場等，依職工福利金條例組成之職工福利委員會，工讀生及部分工時者應依該職工福利金條例規定之比率(每月薪資扣 0.5%)繳交職工福利金，自可依職工福利委員會章程享有各項公平合理福利待遇之權利各項福利措施。
- 2、若機關或事業單位尚未成立職工福利組織者，得從其福利辦法於簽約中明定之。

(三)勞工保險方面的權利

- 1、依據勞工保險條例第 6 條第 1 項規定，年滿 15 歲以上，60 歲以下受僱於僱用勞工 5 人以上廠場、公司、行號及交通、公用、新聞、文化、公益、合作等事業單位、政府機關、公私立學校及從事漁業生產之勞動者，投保單位應依同條例第 11 條規定於工讀生到職當日為其辦理加保。工讀生亦應主動要求投保單位辦理加保。另同條例第 8 條第 1 項規定，受僱於第 6 條第 1 項各款規定各業以外及受僱於未滿 5 人之第 6 條第 1 項第 1 款至第 3 款規定各業之勞工，得準用本條例自願加保。工讀生請領保險給付之權利，悉依同條例有關規定辦理。
- 2、凡受僱於僱用勞工 5 人以上事業單位之部分時間工作者，如經雇主輪



派定時到工，應依勞工保險條例第 6 條規定由雇主辦理加保。而受僱於第 6 條第 1 項各款規定各業以外或僱用員工未滿 5 人之事業單位之部分時間工作勞工，如經雇主輪派定時到工者，得自願加保，惟該單位如已為所屬勞工申報加保者，其僱用之部分時間工作勞工，亦應辦理加保。

- 3、工讀生投保薪資之申報，依勞工保險條例第 14 條規定，由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定覈實申報。另部分時間工作工讀生之薪資報酬如未達基本工資者，其投保薪資得依照投保薪資分級表規定有關部分工時工作者適用之投保薪資等級申報。

(四)安全衛生方面的權利

工讀生及部分工時者與一般勞工一樣，其在工作場所工作，雇主應依勞工安全衛生法規定，提供其必要的安全健康保障，雇主除工作場所的設備環境應符合規定外，亦應施予安全衛生及預防災變的教育訓練，包括工作安全步驟，告知可能遭遇的危害，工作應注意事項，避難、急救、消防等，此外雇主應事前考慮體能，予以適當配置工作。

三、派遣勞工的權益

(一) 勞動派遣的意義

在傳統勞動關係中，勞工直接由雇主指揮監督，為其提供職業上之勞動力，雇主則給付工資作為報酬。但隨著服務業經濟發展與經貿全球化，企業為因應景氣變化而產生彈性運用勞動力之需求，於是逐漸興起多種「非典型勞動」型態，例如：部分時間工作、外包、電傳勞動及勞動派遣等。

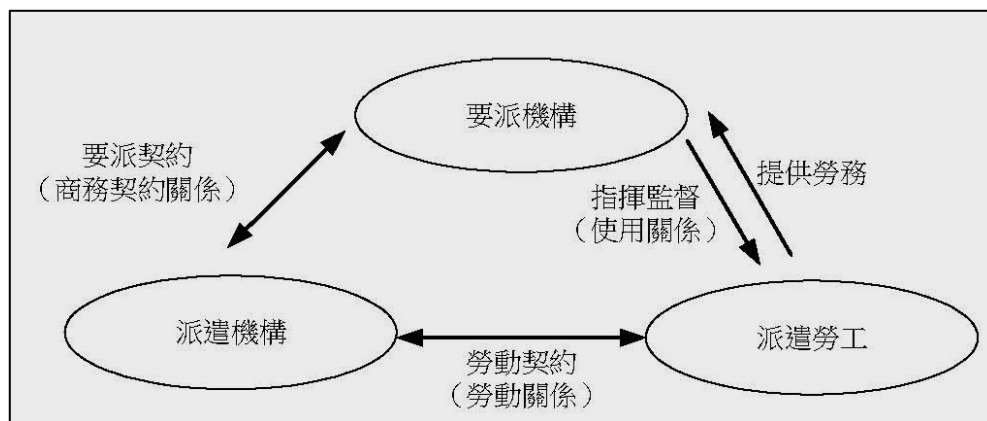
有關勞動派遣之概念，可簡單歸納如下：提供派遣勞工者（以下稱**派遣機構**）與使用派遣勞工者（以下稱**要派機構**）簽訂提供與使用派遣勞工之商務契約（以下稱**要派契約**），而派遣勞工在與派遣機構維持勞動契約前提下，被派遣至要派



機構之工作場所，並在要派機構之指揮監督下提供勞務。所以勞動派遣具有以下特色：

1. 是一種涉及三方當事人的勞動關係。
2. 派遣勞工與派遣機構間為勞動契約關係。
3. 派遣機構與要派機構間為商務契約關係。
4. 要派機構與派遣勞工間雖無勞動契約關係，但派遣勞工係在要派機構之指揮監督下提供勞務。

茲將派遣機構、要派機構與派遣勞工間之關係圖示如下：



依據中華民國行業標準分類規定，其他工商服務業項下人力供應業，係指凡從事職業介紹或人力仲介、派遣、接受委託招募員工之行業均屬之，並自民國 87 年 4 月 1 日起適用勞動基準法。所以派遣機構應適用勞動基準法。

(二) 勞動契約

1. 派遣機構與派遣勞工須訂定勞動契約，而勞動契約係約定勞雇雙方權利義務之契約，依據勞動基準法施行細則第 7 條規定，契約內容應約定工作場所、工資、工作時間、休假、安全衛生、勞工教育訓練等事項。
2. 雖法令上並未限制勞動契約應以書面為之，但考量勞動派遣之特殊性及三方關係之複雜性，派遣機構與派遣勞工應以書面訂定勞動契約為宜，約定上述勞資雙方權利義務有關事項及其他與勞動派遣相關之事宜，如派遣勞工所擔任之職務、職業災害補償責任等，並至少雙方各執一份為憑。



（三）工資

1. 依勞動基準法第 2 條第 3 款規定，工資係勞工因工作而獲得的報酬，包括薪金、獎金、津貼及其他名義之經常性給與，是工資應由派遣機構與派遣勞工雙方約定之，但不得低於基本工資（目前為新台幣 17,280 元）。
2. 工資應全額直接以法定通用貨幣給付派遣勞工，且派遣機構不得預扣工資作為違約金或賠償費用。
3. 派遣機構除有特別約定或按月預付者外，每月應定期發給工資。如派遣機構不按期給付工資，主管機關得限期令其給付與派遣勞工。
4. 派遣勞工之延長工作時間，依同法第 24 條規定：
 - (1) 延長工時在 2 個小時以內者，應按平日每小時工資額加給 **1/3** 以上。
 - (2) 再延長工作時間在 2 個小時以內者，應按平日每小時工資額加給 **2/3** 以上。
 - (3) 另因天災、事變或突發事件，派遣機構有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，其延長工作時間應按平日每小時工資額**加倍**發給。

（四）工時、休息、休假

1. 正常工作時間：

依勞動基準法規定，勞工每日正常工作時間不得超過 **8 小時**，每二週工作總時數不得超過 **84 小時**。
2. 延長工作時間：
 - (1) 要件：雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，經工會同意，若無工會則經勞資會議同意，始得延長工作時間。
 - (2) 限制：雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過 **12 小時**，一個月不得超過 **46 小時**。並規定勞工因健康或其他正常理由不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。
3. 休息：派遣勞工若連續工作 4 小時，至少應有 **30 分鐘**之休息。
4. 例假：派遣勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假。



5. 休假：紀念日、勞動節日及其他規定應放假之日，如元旦、國慶日、春節等，均應放假，但得由勞雇雙方協商調整休假期日。
6. 特別休假：另若派遣勞工於同一派遣機構繼續工作滿一定期間，自得依**勞動基準法第 38 條**之規定，請求給予特別休假。上述例假、國定假日、勞動節及特別休假，工資應由派遣機構照給。
7. 請假：派遣工作期間派遣勞工如有因公、婚、喪、妊娠（含流產）、生理、家庭照顧、疾病（含職業傷病）及其他正當事由，仍得依勞動基準法、兩性工作平等法及勞工請假規則等相關法令辦理。

（五）退休

1. 派遣勞工如於 94 年 7 月 1 日前已在職並經選擇 7 月 1 日後適用**勞工退休金條例（新制）**之退休金規定者，或於 7 月 1 日後始到職者，應適用新制。
 - (1) 派遣機構應按月為派遣勞工提繳退休金至該勞工保險局之個人退休金專戶，派遣機構所負擔的退休金提繳率，不得低於派遣勞工每月工資的**6%**。
 - (2) 除了派遣機構提繳的部份外，派遣勞工也可以在每月工資**6%**的範圍內自願提繳。
 - (3) 派遣機構如未依該條例按月提繳或足額提繳勞工退休金，致派遣勞工之權益受損，得向派遣機構請求損害賠償，亦得向**勞工保險局**申訴檢舉。
 - (4) 派遣勞工如選擇勞動基準法（舊制）之退休金規定，則依勞動基準法第 53 條規定，勞工在同一事業單位工作 15 年以上年滿 55 歲，或是工作 25 年以上者，得自請退休；另，勞工若年滿 65 歲，或心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者，雇主得強制其退休。此外，依勞動基準法第 56 條規定，雇主應按月為勞工提撥勞工退休準備金，專戶存儲。
2. 個人退休金專戶累積之退休金及收益，於年滿**60 歲**時始得請領，參加新制工作年資滿**15 年**以上者，得請領**月退休金**，工作年資未滿 15 年者，則應請領一次退休金。



3. 派遣勞工於民國 94 年 7 月 1 日後，仍於同一事業單位工作，且選擇適用新制，舊制年資應予保留，其如符合勞動基準法第 53 條（自請退休）、第 54 條（強制退休）規定，可依第 55 條規定，請領退休金。

（六）安全衛生及職業災害補償責任

1. 依勞動基準法第 8 條規定，派遣機構應預防派遣勞工遭受職業上災害，建立適當安全之工作環境及福利設施。
2. 有關職災補償事宜，派遣機構應依勞動基準法第 59 條規定辦理。
 - (1) 派遣勞工因遭遇職業災害受傷或罹患職業病時，派遣機構應補償其必需的醫療費用。
 - (2) 派遣勞工在醫療中而不能工作時，派遣機構應自該勞工不能工作之日起，按其原領工資全數予以補償。
 - (3) 治療終止後，派遣勞工經指定醫院診斷審定其身體遺存殘廢者，派遣機構應按其平均工資及其殘廢程度一次給與殘廢補償。
 - (4) 派遣勞工遇職業災害或罹患職業病而死亡時，派遣機構除給予 5 個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺族 40 個月平均工資的死亡補償金。
 - (5) 同一事故依勞工保險條例或其他法令規定，已由派遣機構支付費用補償者，派遣機構得予以抵充。

（七）職工福利

如僱用勞工在 50 人以上之派遣機構，依職工福利金條例應組成之職工福利委員會，派遣勞工應依該職工福利金條例規定之比率(每月薪資扣 0.5%)繳交職工福利金，自可享有各項福利措施。若派遣機構未達 50 人致尚未成立職工福利組織者，得於勞動契約中明訂其福利措施。

（八）勞工保險

依據勞工保險條例第 6 條第 1 項規定，年滿 15 歲以上，60 歲以下受僱於僱用勞工 5 人以上廠場、公司、行號及交通、公用、新聞、文化、公



益、合作等事業單位、政府機關、公私立學校及從事漁業生產之勞動者，投保單位應依同條例第 11 條規定於勞工到職當日為其辦理加保。勞工亦應主動要求投保單位辦理加保。另同條例第 8 條第 1 項規定，受僱於第 6 條第 1 項各款規定各業以外及受僱於未滿 5 人之第 6 條第 1 項第 1 款至第 3 款規定各業之勞工，得準用本條例自願加保。派遣勞工請領保險給付之權利，悉依同條例有關規定辦理。

（九）工會組織與勞資爭議

1. 工會：

同一派遣機構內僱用勞工人數在 30 人以上者，依工會法第 6 條規定，應組織成立產業工會。

2. 勞資爭議：

當派遣機構與派遣勞工發生基於法令、團體協約、勞動契約之規定所生權利義務之爭議時，勞資爭議當事人除得向直轄市或縣（市）勞工行政主管機關提出調解或協調申請外，亦得依**鄉鎮市調解條例**逕向鄉鎮市公所調解委員會申請調解。

此外，如派遣機構未履行其法律上、契約上之義務時，派遣勞工亦得逕向法院提請民事訴訟。另依**法律扶助法**規定，無資力之派遣勞工得向財團法人法律扶助基金會請求扶助；此外，還能依勞工訴訟輔助辦法申請補助律師費。

因勞工退休新制施行所生終止勞動契約爭議向法院提起訴訟者，派遣勞工尚得依據**勞工退休條例施行初期訴訟輔助暫行要點**（民國 94 年 5 月 24 日公布施行，期間 2 年），申請訴訟費用補助或生活費用補助。

（十）FAQ（常見問題解答）

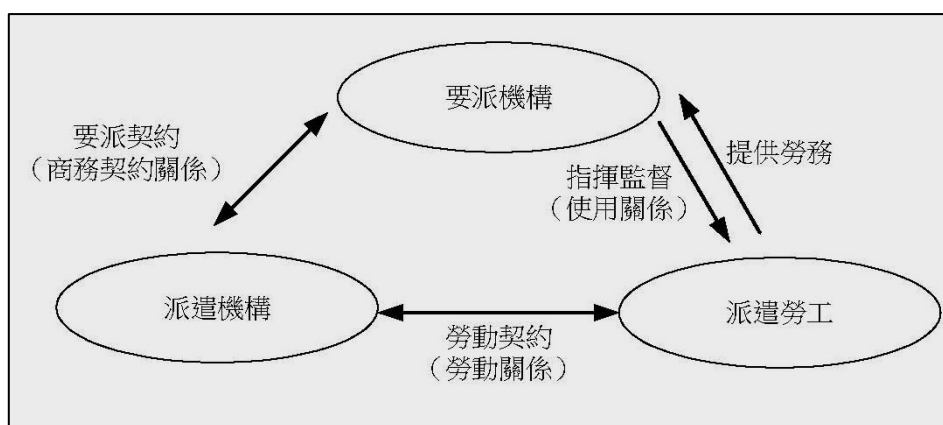
Q1、勞動派遣業者是否適用勞動基準法？

A1、依中華民國行業標準分類及本會民國 86 年 10 月 30 日（**86**）**台勞動一字第 047494 號**函釋，人力派遣公司及所僱用之勞工均應自民國 87 年 4 月 1 日起適用勞動基準法。

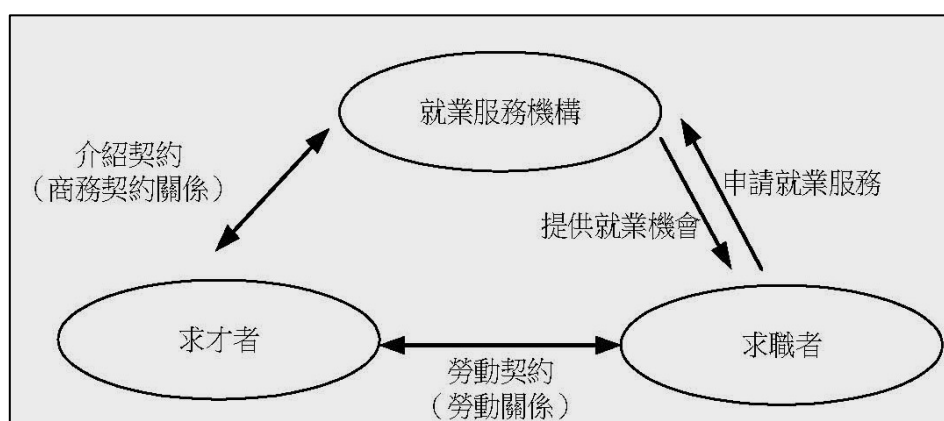
Q2、勞動派遣與就業服務之差異？

A2、就業服務（或稱人力仲介）係指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務，包括接受委任招募員工、協助釐定生涯發展計畫之就業諮詢等就業服務事項。就業服務與勞動派遣間主要差異在於就業服務業者僅係一種媒合求職者與求才者締結勞動契約之工作，就業服務業者與求職者間並未成立勞動契約；而勞動派遣係由派遣機構與派遣勞工締結勞動契約，約定派遣該勞工至要派機構處，並在要派機構之指揮監督下提供勞務。

勞動派遣關係圖：



就業服務關係圖：

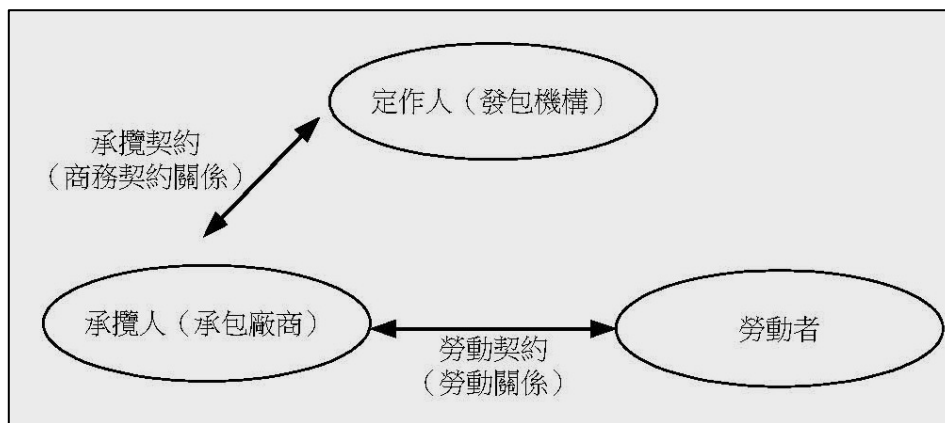




Q3、勞動派遣與承攬之差異？

A3、依民法規定，承攬謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。在承攬業者依承攬契約而指派所屬勞工（擔任履行輔助人）至定作人處提供勞務之場合，外觀上似乎與勞動派遣相近，但二者間主要差異在於承攬業者並未將指揮監督權讓與定作人，而在勞動派遣，要派機構得直接指揮監督使用派遣勞工。承攬關係中各當事人間之關係簡單圖示如下：

承攬關係圖：



Q4、派遣勞工之工資應由派遣機構或由要派機構發給？

A4、因派遣勞工係受僱於派遣機構，再由派遣機構派遣至要派機構內提供勞務，即使在派遣期間，派遣機構與派遣勞工間仍維持勞動關係，所以應由派遣機構負擔工資給付之義務。

Q5、要派機構如要求派遣勞工配合延長工時，派遣勞工應如何處理？

A5、派遣勞工應與派遣機構確認延長工作時間之時數及延長工作時間之工資計給方式，以保障自身權益。

Q6、派遣勞工於派遣期間，發生婚、喪、疾病等事由，得否請求休假？

A6、派遣工作期間派遣勞工如有因公、婚、喪、妊娠（含流產）、生理、家庭照顧、疾病（含職業傷病）及其他正當事由，仍得依勞動基準法、兩性工作平等法及勞工請假規則等相關法令辦理。

Q7、派遣勞工得否請求特別休假？



A7、派遣勞工如果在同一派遣機構服務滿一定期間，派遣機構應依該法第 38 條規定給予派遣勞工特別休假。

Q8、派遣勞工如何選擇退休金制度？

A8、依勞工退休金條例第 8 條規定，本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定；但於離職後再受僱時，應適用本條例之退休金制度。因此，派遣勞工如於 94 年 7 月 1 日勞工退休新制實施前到職者，可選擇適用勞動基準法（舊制）或勞工退休金條例（新制）之退休金規定，但勞工選擇舊制者，於五年內仍得選擇適用新制。而勞工於 94 年 7 月 1 日後到職者，則適用勞退新制之規定。

Q9、派遣機構是否應替派遣勞工提繳退休金？

A9、查勞工退休金條例第 6 條、第 14 條規定，雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；並且雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資的 6%。因此，派遣機構對於適用勞退新制之派遣勞工，至少需在勞工每月工資以外的 6%（而非內含在勞工每月工資中再予以扣除），按月為勞工提繳退休金，儲存於設在勞工保險局的個人帳戶，此帳戶所有權屬勞工個人，不因轉換工作或不再繼續工作而喪失，俟勞工符合該條例之請領要件（年滿 60 歲）即得請領退休金。

Q10、當派遣勞工遭受職業災害、傷病時，應由派遣機構或由要派機構負擔職業災害補償責任？

A10、有關職災補償事宜，派遣機構應依勞動基準法第 59 條規定給付醫療費用、工資補償、殘廢補償、喪葬費或死亡補償等。同一事故依勞工保險條例或其他法令規定，已由派遣機構支付費用補償者，派遣機構得予以抵充。

Q11、派遣勞工得否參加勞工保險？

A11、派遣勞工如係受僱於僱用勞工在 5 人以上的派遣機構，該派遣機構應於派遣勞工到職當日辦理加保。至於僱用勞工在 5 人以下的派遣機



構，為保障派遣勞工之權益，建議派遣機構仍可依勞工保險條例第 8 條規定，辦理加保。派遣勞工請領保險給付之權利，悉依同條例有關規定辦理。

Q12、派遣勞工得否組織工會？

A12、除工會法第 4 條列舉之各業及員工不得組織工會外，其餘一切勞工均得依工會法第 6 條規定組織產業工會或職業工會，且得依該法第 12 條加入產業工會或職業工會。

Q13、如果要派機構拒絕或無法依要派契約約定支付使用派遣勞工之派遣費用，派遣機構是否得以此理由拒絕給付派遣勞工工資？

A13、派遣機構既為派遣勞工之雇主，依法負有定期給付全額工資予勞工義務，自不得以任何理由遲延、拒絕給付工資。至於因要派機構履約所生之爭議，派遣機構應另循司法程序以為救濟，不得將此類營業上風險轉嫁改由派遣勞工負擔。

Q14、派遣勞工是否可請領失業給付？

A14、依**就業保險法第 11 條**規定：「被保險人因投保單位關廠、...或因定期契約屆滿離職，逾 1 個月未能就業，且離職前 1 年內，契約期間合計滿 6 個月以上，其於非自願離職辦理退保當日前 3 年內，保險年資合計滿 1 年以上，具有工作能力及繼續工作意願者，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起 14 日內仍無法接受推介就業或安排職業訓練者，始得領取失業給付。」，所以派遣勞工如符合上開規定，自得申請失業給付。

Q15、我想擔任派遣勞工，應該注意哪些事項？

A15、鑑於勞動派遣之特殊性，本會建議勞工在擔任派遣勞工前應注意下列事項：

- (1) 在充分瞭解勞動派遣之特性，並評估自身能力、意願及職涯規劃後，再決定是否從事勞動派遣工作。
- (2) 應慎選派遣機構，而考量派遣機構之規模、成立時間、服務客戶之素質、派遣勞工之人數、員工訓練制度及有無重大勞資爭議歷史等。



- (3) 與派遣機構簽訂勞動契約時，應以書面契約為之，其內容除**勞動基準法施行細則第 7 條**所列舉之事項外，還需針對勞動派遣中較具爭議之事項，如安全衛生、職業災害補償、擔任職務、獎勵懲戒或獎金紅利等詳細約定，以避免事後爭議。該勞動契約應至少一式二份，一份由派遣勞工收執。
- (4) 在確認要派機構時，應要求派遣機構以書面載明要派機構名稱、工作地點、擔任職務、工作時間、休假制度、職業災害風險等事項。
- (5) 應請求派遣機構辦理一般教育訓練，派遣前應針對職務特性辦理勤前教育。
- (6) 到職當日，便應確認派遣機構是否已辦理勞工保險之加保。
- (7) 派遣期間內，應確認派遣機構已按勞工退休金條例為其提繳退休金。
- (8) 派遣勞工於勞動契約終止時，得請求派遣機構開立服務證明書。

四、勞動權益 Q&A

《案例一》

志華是咖啡屋的工讀生，當初應徵的時候，老闆說好每個月都會有固定排班時數，而且每個月的 25 日會將下一個月的排班表發給大家。工作 7 個月以來，對於老闆交代的事，志華也都勝任愉快。可是這個月初，就在志華按照上個月拿到的班表來上班的時候，老闆卻突然跟他說因為咖啡屋要縮減成本，所以叫他不要再來上班了。志華覺得非常生氣，因為他覺得老闆根本就不把工讀生當人看。當初老闆把志華這樣的工讀生應徵進來的時候，原本說好每 2 個小時可以休息 15 分鐘，可是通常一忙就從下午 4 點忙到晚上 12 點，中間就只能偷個 20 分鐘吃飯，其他的時間根本就忙得沒有辦法休息。跟老闆反應，老闆也只說沒辦法，說是生意好，不能怠慢客人，就從沒聽老闆有過口頭嘉勉，或是提過要給大家什麼獎勵。現在生意不好了，就找志華這樣的工讀生開刀，說是要縮減人事成本，沒有任何預警地就炒工讀生魷魚。這根本讓志華沒有任何心理準備，也沒有給他時間去尋找別的工作。



倘若您是志華，在整個勞雇關係成立、存續與終止的過程中，您會提出那些疑點，主張那些權利呢？請看以下的解析－

Q1：「咖啡屋」是否適用勞動基準法？

A1：依中華民國行業標準分類（第6次修訂），餐飲業項下之茶館及飲料店業係指凡從事茶、咖啡、冷飲、水果等點叫後供應顧客飲用之行業均屬之。故志華受僱之「咖啡屋」所從事的經濟活動若符合上開定義，依本會87年12月31日台(87)勞動一字第059605號函釋，自屬勞動基準法之適用行業。

Q2：雇主在何種「法定事由下」，才可單方終止勞動契約？

A2：本案例中的咖啡屋是屬於適用勞動基準法的事業單位，因此老闆如果沒有發生勞動基準法第11條、第12條、或第13條但書所規定的情形，是不能隨便要求志華離職的。在這個案例中，如果老闆是以「虧損或業務緊縮」為理由，要求志華離職，那麼老闆其實就是以勞動基準法第11條第2項的事由要求跟志華終止契約。

Q3：雇主若依勞動基準法第11條或第13條但書規定，且未經預告終止勞動契約，可否向雇主請求給付「預告工資」及「資遣費」？

A3：依據勞動基準法的規定，如雇主依第11條或第13條但書規定跟勞工終止勞動契約的話，那麼就應該依照該法第16條規定預告，並依第17條規定給付資遣費。而如果雇主沒有依照規定期間預告而終止契約的話，還需要加給預告期間之工資。由於志華已經在咖啡屋服務了7個多月，因此老闆必須依照勞動基準法第16條第1項第1款的規定（即繼續工作3個月以上1年未滿者），於10天前預告志華不要來上班的事情。而志華在接到這項預告後，為另謀工作，可以每星期不超過2天之工作時間請假外出，而且在志華請假外出謀職這段時間的工資，老闆必須照給。當然，如果志華的工作時間屬於部分工時，那麼老闆也應該依比例給與一定的時數讓志華在上班時間請假外出謀職；相對地，老闆也可以要求志華提供他出外另謀工作的證明。然而在這個案例中，志華的老闆完全沒有給志華任何的預告，就要求他第二天不要再來上班，表示老闆並沒有依照法令規定的期間預告志華，因此老闆必須給付預告期間這10天的工資給志華。



此外，老闆如果是因為第 11 條或第 13 條但書所規定的事由要求勞工離職，那麼無論老闆有沒有預告志華終止勞動契約，老闆都必須發給志華資遣費。因志華年資為 7 個月，係 94 年 7 月 1 日後受僱，資遣費應有 0.29 個月平均工資（每工作滿 1 年計給 1 個月平均工資，未滿 1 年者，以 1 年計）。

又，如果老闆拒絕發給資遣費以及預告期間工資時，則志華可以向工作所在地的勞工行政主管機關申請調解，以維權益。

Q4：本案雇主在無預警的情況下終止勞工的勞動契約且未給資遣費，將受到什麼處罰？

A4：在本案例中，老闆違反勞動基準法第 16 條有關預告勞工之規定時，依照該法第 79 條規定，將被處以 2 千元以上 2 萬元以下之罰鍰。而如果老闆違反勞工退休金條例資遣費給付之規定，應處新台幣 25 萬元以下罰鍰。

【案例二】

美玲在一家高中升大學的補習班擔任行政導師，是個時薪 95 元的工讀生。因為自己即將畢業的關係，所以在 5 月份打算離職。但是因為補習班缺人手，班主任一再拜託美玲再多留 1 個月，美玲心軟也就答應了。原本美玲以為只要單純地帶班就可以了，可是暑假的補習課程還沒正式開始，班主任卻把所有的帳跟座位安排問題，通通都丟給美玲一個人去處理，說是信任美玲，所以不要別人負責報名費的事。可是之前美玲根本沒有參與劃位繳費的工作，而且後來要求退費或再加入的學生也不在少數，還有的學生根本就忘記當初報名哪一班，再加上有些學生直接跟老師報名，搞得美玲根本無法完全掌握學生的報名跟繳費事宜。此外，美玲還被要求要顧櫃檯、接電話，有時候還得要幫家長留話給正在上課的同學，這些繁瑣的事情，讓美玲實在沒有辦法繼續再做下去了。美玲心想，反正再過 2 天就要 6 月底了，於是就跟班主任表明將在 6 月底離職。可是沒想到，班主任竟然忘了當初是他要美玲留下來幫忙 1 個月的，這時候不但抱怨美玲接聽電話態度不好導致家長要求退費，還要求美玲必須辦完交接之後才准離職，也就是說，美玲得把正確無誤的學生座位表交出來，而且帳本也都必須整理好才行，要不然就不給美玲 6 月份的薪水。



倘若您是美玲，在整個勞雇關係存續與終止的過程中，您會提出那些疑點，主張那些權利呢？請看以下的解析－

Q1：補習班是否適用勞動基準法？

A1：依中華民國行業標準分類（第 6 次修訂），教育訓練服務業項下之其他教育訓練服務業係指如經過立案之函授學校、補習班、傳習所均屬之，故美玲受僱之補習班所從事之經濟活動若符合上開定義，依本會 87 年 12 月 31 日台(87)勞動一字第 059605 號函釋，自屬勞動基準法之適用行業。

Q2：補習班變更原有勞動契約內容，美玲可否拒絕？

A2：本案例中的補習班是屬於適用勞動基準法的事業單位，因此依據勞動基準法施行細則第 7 條規定，有關工作場所及應從事之工作、勞動契約之訂定、終止、以及其他勞資權利義務等有關事項，應由勞資雙方自行商議決定，如果所約定的工作內容有所變動，自然也應該由勞資雙方商議之後決定。因此案例中的班主任要求美玲除了擔任行政導師之外，還要求她另外負責學生的報名以及帳目的整理，這已與原本約定的工作內容有所變動，如果美玲認為這些工作與原先約定的工作內容相去太遠，其實是可以不同意做這些工作的。

Q3:倘若補習班仍片面變更勞動契約內容，美玲可否自動終止勞動契約，並請求雇主給付資遣費？

A3:如果班主任仍片面地堅持變更勞動契約內容，而損害到美玲的權益時，那麼美玲可以依據勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款，在知道這個違反契約的情形之日起 30 天內，直接跟補習班要求終止勞動契約，而不必預先通知補習班將不再去上班的決定，並且可以準用勞動基準法第 17 條的規定，要求雇主發給資遣費。

Q4:補習班可否威脅美玲若未做好交接，即不發給該月份的薪水？

A4:在本案例中，美玲向補習班表示要在 6 月底辭職時，班主任要求美玲必須做好工作交接，並且威脅美玲沒有依照班主任的要求完成交接就不可以走，也不發給該月份的薪水。其實美玲可以不必這麼擔心。因為依照勞動基準法第 22 條第 2 項規定，工資應全額直接給付勞工，而且同法第 27 條規定，雇主



不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。另依勞動基準法施行細則第 9 條規定，終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。況且，工資是勞工因工作而獲得之報酬，美玲之前已經依照約定的時間去補習班工作提供勞務了，補習班當然就應該全額給付工資，而不可以任意苛扣不給。所以美玲只要依照勞動基準法第 15 條規定，準用第 16 條第 1 項規定的期間預告補習班要離職的日子，並且在離職前做好分內的工作交接，就算補習班不准美玲離職，美玲在 6 月 30 日之後，自然不必再去補習班工作。

可是如果補習班沒有在契約終止日（6 月 30 日）當天把工資發給美玲，也沒有在原先約定好的日子（例如每月某日）發給美玲薪水的話，那麼美玲就可以到工作所在地的勞工行政主管機關申訴，要求雇主限期給付工資，以維權益。

【案例三】

小孟 18 歲，93 年 6 月剛從高中畢業，同月份在父母的默許下進入「好便宜超級市場」擔任收銀員，每週固定排班 5 天，每天工作 4 小時，由早上 8 點工作至中午 12 點，若有業務需求，必需無異議配合加班，且不能請假，沒有資遣費、退休金。有天小孟下班騎機車回家時，被違規無照之駕駛人迎面撞成重傷，住進醫院，最後經醫師檢定為終身殘障。但「好便宜超級市場」，因其並未幫小孟投保勞工保險，即主張小孟為未成年人，所以雙方簽定的勞動契約無效，逕行將小孟解僱。

倘若您也是部分工時者，就小孟的案例，您會幫小孟提出那些疑點，主張那些權利呢？請看以下的解析—

Q1：未成年人所簽定的勞動契約是否有效？

A1：小孟雖然是不滿 20 歲的未成年人，但是因為小孟的父母知道而且也同意她在「好便宜超級市場」工作，因此小孟跟「好便宜超級市場」簽訂的契約是有效的。在此也要提醒所有未成年的年輕朋友們，如果要與他人簽訂契約的時候，記得一定要有法定代理人的同意才行喔！

Q2：「超級市場」是否適用勞動基準法？



A2：依中華民國行業標準分類（第 6 次修訂），零售業項下之超級市場係指凡從事提供家庭日常用品、食品分部門零售，而以生鮮及組合料理食品為主之行業均屬之，故小孟受僱之「好便宜超級市場」所從事之經濟活動若符合上開定義，依本會 87 年 12 月 31 日台(87)勞動一字第 059605 號函釋，自屬勞動基準法之適用行業。

Q3：小孟所擔任的工作為部分工時，其約定的工資可否低於基本工資？

A3：倘若小孟之工資係以時計給，則工資不得低於新台幣 95 元/時（含例假日）。

Q4：雇主應否給與小孟特別休假、國定假日之工資？倘若必需給與，應如何計算？

A4：依勞動基準法第 39 條規定，第 37 條所定之休假及第 38 條所定之特別休假，工資應由雇主照給，故本案部分工時之勞工其特別休假及國定假日工資，應依約定之工資由雇主照給。

Q5：倘若小孟加班，其延長工時應符合那些規定？加班費應如何計算？

A5：依勞動基準法施行細則第 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過 8 小時或每 2 週工作總時數超過 84 小時之部分。但依第 30 條第 2 項、第 3 項或第 30 條之 1 第 1 項第 1 款變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分」，故延長工時係指超過法定正常工作時間之部分。部分工時勞工之工時如超過約定工時，未超過法定正常工時者，其工資應由勞雇雙方自行約定，超過法定正常工時者，依該法第 24 條規定，延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 1/3 以上，再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 2/3 以上。

Q6：雇主是否有義務為小孟投保勞工保險？

A6：依據勞工保險條例規定，僱用員工 5 人（含）以上的公司、行號，屬於勞保強制加保對象。因此，如果「好便宜超級市場」是僱用員工 5 人以上的事業單位，即應由雇主為小孟辦理參加勞工保險；但是如果「好便宜超級市場」是僱用 4 人以下的事業單位，則屬於自願加保對象。

Q7：小孟於下班途中發生車禍，是否屬職業災害？若是，但雇主並未為



其投保勞工保險，其應如何向雇主請求職業災害補償？

A7：勞工上下班必經途中之意外事故，應包括交通事故及其他偶發意外事故，此類事故非出於勞工私人行為而違反法令者，應屬職業災害，因此小孟在下班必經途中發生交通事故，如果小孟沒有違反法令，應該屬於職業災害。

Q8：小孟被撞成終身殘廢後，因雇主並未為其投保勞工保險，其應如何向雇主請求職業災害補償？

A8：

- 1、依勞動基準法第 59 條規定，勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。因此，職業災害是雇主責任，小孟的雇主如果沒有幫他投勞保，職業災害補償應該全額由雇主負擔。
- 2、依勞動基準法第 59 條第 3 款規定，勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

Q9：雇主可否在小孟受傷期間自行終止勞動契約關係？

A9：

- 1、依勞動基準法第 13 條規定，勞工在職業災害之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。因此小孟的雇主除非有因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定的情形，否則在小孟受傷期間不能自行終止勞動契約關係。
- 2、勞工因職災經治療終止，對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得依勞動基準法第 11 條第 5 款規定，預告勞工終止勞動契約，並依規定發給資遣費。惟勞工無法勝任工作若係殘廢所致，雇主終止勞動契約時，應依同法第 54 條第 2 款規定強制其退休，並依規定發給退休金。傷病給付或殘廢給付之請領，並不影響資遣費或退休金之取得。因此，當小孟治療終止，經醫師檢定為終身殘障時，雇主除了支付殘廢給付外，要跟



小孟終止勞動契約，還要支付小孟退休金。

Q 10：雇主與小孟主張無「資遣費」、「退休金」之約定是否有效？

A 10：依照民法的規定契約裡頭如果所約定的內容違反法律強制或禁止的規定，或者違背公共秩序、善良風俗的話，那麼這部分的約定是無效的。由於資遣費、退休金都是勞動基準法裡頭的強制規定，所以如果勞工依據勞動基準法確實有請求資遣費或退休金的資格，那麼雇主事先約定不發給，這樣的約定可是無效的呢！

Q 11：小孟若於日後繼續在同一事業單位工作，並符合勞動基準法之退休要件，是否得向雇主請求退休金？

A 11：依勞動基準法第 53 條之規定，勞工在同一公司工作 15 年以上且年滿 55 歲或工作滿 25 年，得自請退休。查勞動基準法係課雇主對其所僱用勞工勞動條件應達最低標準義務之法律，故勞工已符合自請退休條件並提出申請時，雇主應有照准之義務，不得拒絕，並應依同法第 84 條之 2 及第 55 條規定計給退休金，雇主若有違反而拒不發給退休金者，勞工除可依同法第 74 條規定向雇主、主管機關或檢查機構申訴並請求協處外，亦可向法院提出退休金給付之訴。

Q 12：因 94 年 7 月 1 日勞工退休金條例開始實施，小孟是否有權選擇適用勞工退休金舊制或新制呢？倘若小孟選擇適用新制，雇主應如何幫小孟提撥呢？

A 12：勞工退休金條例（新制）施行前即適用勞動基準法，於新制施行後，仍於同一事業單位工作，勞工有自行選擇適用勞退新制或舊制之權益。但離職再受僱應適用勞退新制。雇主應為適用新制之勞工按月提繳退休金，提繳率不得低於勞工每月工資 6%，勞工亦得在工資 6% 範圍內，自願提繳退休金。

Q 13：小孟可否享有請假的權利？

A 13：適用勞動基準法之部分工時勞工之婚、喪、事、病假，依勞工請假規則辦理，請假之每日時數由勞雇雙方議定之。勞工請婚、喪假期間，工資應照給。普通傷病假 1 年內未超過 30 日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之，事假期間依勞工請假規



則第 7 條規定，事假期間不給工資。

【案例四】

阿美是個認真做事的學生，94 年 7 月 1 日以後利用暑假期間在一家知名的速食店打工，每週一、三、五下午 1 點至 5 點工作，每次發薪 500 元，阿美因工作勤快，很受顧客歡迎，雇主也依規定為她辦理參加勞工保險，某日阿美在操作油炸雞塊的機器時，因為一時不小心，熱油潑到臉上，店長急忙將她送醫，在醫院住院治療了十天，才又回速食店工作。

在這案例中，您發現那些問題呢？請看以下的解析－

Q1：事故發生後，阿美可以請領那些保險給付？

A1：因為阿美有參加勞保，所以發生傷害事故後，在醫院住院治療期間可以依規定請領傷病給付，而治療後遺存的顏面疤痕也可以依規定請領殘廢給付，且因為阿美是在工作中遭遇的傷害，殘廢給付金額還可以多百分之五十，保障她發生事故後的生活及復健之需要。

Q2：阿美為按日計薪之工讀生，於勞工退休金條例實施後，雇主應負擔之退休金應如何計算？

A2：雇主為所僱用按日計薪之勞工提繳勞工退休金時，應先將其日薪換算成月薪，依該月薪對應月提繳工資分級表之等級金額為月提繳工資，本例每週工作 3 天，換算成月工資應為 6,000 元，應以分級表第 4 級 6,000 元申報。雇主應提繳退休金＝6,000(元)×6%＝360 元。

Q3：雇主應做好那些安全衛生措施呢？

A3：為免其他工讀生於該作業場所從事相同作業，因不安全動作或行為而受傷害，雇主於工作前應先告知工作環境之危害因素，施予安全衛生及預防應變之教育訓練，必要時尚需提供防護具並教導其使用，以保障工讀生之安全健康。

【案例五】



20 歲的小孫是大二學生，暑期到加油站打工，該加油站為僱用員工 5 人以上的事業單位，但雇主跟小孫說其為工讀性質並不是正式員工，不必參加勞工保險，有一天該加油站打掃之員工因故未上班，該加油站站長乃請孫同學幫忙至廁所水槽清洗物件，因該員抽煙不慎引燃附近去漬油肇禍，並造成本身之傷害。

在這案例中，您發現那些疑點呢？請看以下的解析—

Q1：小孫，可否要求雇主辦理加保？

A1：只要是勞工保險的強制投保單位，不論僱用正式員工或工讀生，都應該辦理參加勞保。本案加油站因未替工讀生辦理加保，經勞工保險局派員查訪屬實後，將受到處罰。

Q2：雇主應負責那些安全衛生措施呢？

A2：為預防工讀生於該等場所工作發生意外，事業單位應依規定製作嚴禁煙火的標示或是依照危害通識規則的要求加以標示注意事項。另使用含有機溶劑之清潔劑清洗物件，亦應遵守有機溶劑中毒預防規則等相關規定，並指派現場作業主管監督指揮作業等以上措施之落實，方能保護工讀生之健康安全。



第八節 性別工作平等

一、輕鬆瞭解性別工作平等法

- ◎ 不要因性別、性傾向的差別待遇。
- ◎ 不要被亂摸身體任何部位。
- ◎ 不要黃色笑話或性暗示、性要求。
- ◎ 要有客觀的考核標準與友善的工作環境。

1. 招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷性別歧視之禁止

雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。（性別工作平等法第 7 條）

2. 教育訓練性別歧視之禁止

雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。（性別工作平等法第 8 條）

3. 福利措施性別歧視之禁止

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。（性別工作平等法第 9 條）

4. 薪資給付性別歧視之禁止

雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。（性別工作平等法第 10 條）

5. 退休、資遣、離職及解僱性別歧視之禁止

雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。



違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。(性別工作平等法第 11 條)

6. 性騷擾之定義

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- (1)受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- (2)雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。(性別工作平等法第 12 條)

7. 性騷擾防治措施、申訴及懲戒

- (1)雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。
- (2)雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。(性別工作平等法第 13 條)

8. 生理假

- (1)女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假 1 日，其請假日數併入病假計算。
- (2)生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。(性別工作平等法第 14 條)

9. 產假、流產假、陪產假

- (1)雇主於女性受僱者分娩(註 1)前後，應使其停止工作，給予產假 8 星期(註 2)；妊娠 3 個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假 4 星期；妊娠 2 個月以上未滿 3 個月流產者，應使其停止工作，給予產假 1 星期；妊娠未滿 2 個月流產者，應使其停止工作，給予產假 5 日。
- (2)產假期間薪資之計算，依相關法令之規定(註 3)。
- (3)受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假 3 日(註 4)。陪產假期間工資照給。(性別工作平等法第 15 條)



註 1：行政院勞委會 91 年 10 月 22 日勞動三字第 0910055077 號函「妊娠 20 週以上產出胎兒為『分娩』，妊娠 20 週以下產出胎兒為『流產』。」。

註 2：勞動基準法第 50 條「女工分娩前後，應停止工作，給予產假 8 星期；妊娠 3 個月以上流產者，應停止工作，給予產假 4 星期。前項女工受僱工作在 6 個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給。」。

註 3：行政院勞工委員會於 91 年勞動 3 字第 0910035173 號函釋「適用勞動基準法之勞工，如依兩性工作平等法請求 1 星期或 5 日之產假，雇主並無給付薪資之義務，但受僱者為此項請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。惟若勞工依勞工請假規則請普通傷病假，則雇主應依勞工請假規則第 4 條第 2 項規定，就普通傷病假 1 年內未超過 30 日部分，折半發給工資。」。

註 4：本法第 15 條第 3 項規定之 3 日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後 2 日之 5 日期間內，擇其中之 3 日請假。前項期間如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內，不另給假。

10. 育嬰留職停薪

- (1)受僱者任職滿 1 年後，於每一子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿 3 歲止，但不得逾 2 年。同時撫育子女 2 人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限。受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延 3 年繳納。
- (2)育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。
- (3)育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。(性別工作平等法第 16 條)

11. 育嬰留職停薪期滿之申請復職

前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

- (1)歇業、虧損或業務緊縮者。
- (2)雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
- (3)不可抗力暫停工作在 1 個月以上者。
- (3)業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。



(4)雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於 30 日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。(性別工作平等法第 17 條)

12. 哺乳時間

(1)子女未滿 1 歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間 2 次，每次以 30 分鐘為度。前項哺乳時間，視為工作時間。

(性別工作平等法第 18 條)

(2)工作時間之減少及調整受僱於僱用 30 人以上雇主之受僱者，為撫育未滿 3 歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

A.每天減少工作時間 1 小時；減少之工作時間，不得請求報酬。

B.調整工作時間。(性別工作平等法第 19 條)

13. 家庭照顧假

受僱於僱用 5 人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以 7 日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。(性別工作平等法第 20 條)

14. 雇主不得拒絕之情形

(1)受僱者依前七條 (§16-§20) 規定為請求時，雇主不得拒絕。

(2)受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。(性別工作平等法第 21 條)

15. 配偶未就業規定

受僱者之配偶未就業者，不適用第 16 條及第 20 條之規定。但有正當理由者，不在此限。(性別工作平等法第 22 條)

16. 托兒設施或措施

僱用受僱者 250 人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會同有關機關定之。(性別工作平等法第 23 條)



17. 離職者之再就業

主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。（性別工作平等法第 24 條）

18. 雇主之獎勵

雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。（性別工作平等法第 25 條）

19. 工作權益受損之賠償責任

受僱者或求職者因第 7 條至第 11 條或第 21 條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。（性別工作平等法第 26 條）

20. 性騷擾之損害賠償責任

- (1)受僱者或求職者因第 12 條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。
- (2)如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。
- (3)雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。（性別工作平等法第 27 條）

21. 性騷擾之賠償責任

受僱者或求職者因雇主違反第 13 條第 2 項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。（性別工作平等法第 28 條）

22. 賠償金額及回復名譽

前 3 條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。（性別工作平等法第 29 條）

23. 損害賠償請求權

第 26 條至第 28 條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，2 年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾 10 年者，亦同。（性別工作平等法第 30 條）



24. 差別待遇之舉證

受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。（性別工作平等法第 31 條）

25. 申訴制度之建立

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。（性別工作平等法第 32 條）

26. 申訴之處理

- (1) 受僱者發現雇主違反第 14 條至第 20 條之規定時，得向地方主管機關申訴。其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起 7 日內，移送地方主管機關。
- (2) 地方主管機關應於接獲申訴後 7 日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。
- (3) 前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。（性別工作平等法第 33 條）

27. 申訴審議、訴願及行政訴訟

- (1) 受僱者或求職者發現雇主違反第 7 條至第 11 條、第 13 條、第 21 條或第 36 條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於 10 日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。
- (2) 雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。（性別工作平等法第 34 條）

28. 差別待遇事實之認定

法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。（性別工作平等法第 35 條）

29. 雇主不得為不利之處分

雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利



之處分。(性別工作平等法第 36 條)

30. 法律扶助

- (1)受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。
- (2)前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。
- (3)受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。(性別工作平等法第 37 條)

31. 罰鍰

- (1)雇主違反第 21 條或第 36 條規定者，處新臺幣 1 萬元以上 10 萬元以下罰鍰。(性別工作平等法第 38 條)
- (2)雇主違反第 7 條至第 10 條、第 11 條第 1 項、第 2 項或第 13 條第 1 項後段、第 2 項規定者，處新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰。(性別工作平等法第 38-1 條)

二、性別工作平等法 Q & A

(一) 總則

Q1：為什麼要制定性別工作平等法？

A：性別工作平等法旨在消弭性別職場之不平等、排除受僱者就業障礙，在消弭性別職場不平等的部分，包括禁止性別歧視（內容詳見 Q4 至 Q6），排除受僱者就業障礙的部分包括性騷擾之防治（內容詳見 Q7 至 Q10）及促進工作平等措施兩部分。

Q2：性別工作平等法之適用範圍為何？

A：性別工作平等法適用於所有的行業，保障所有的受僱者。求職者於求職過程亦受本法之保障。性別工作平等法與勞動基準法適用範圍雖有重疊之處，內容也有少部分重複（如產假與哺乳時間），但性別工作平等法旨在消弭性別



職場之不平等、排除受僱者就業障礙，與勞動基準法規範雇主僱用勞工勞動條件最低標準之法律不同，二者並無相互排除適用之問題。

Q3：性別工作平等法是否適用軍公教人員？

A：

- (1) 依性別工作平等法第 2 條規定，「公務人員」、「教育人員」及「軍職人員」亦適用該法。但其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。
- (2) 有關「公務人員」、「教育人員」分別以「公務人員保障法」、「教師法」所訂適用或準用範圍為界定之依據；軍職人員則依「國軍官兵權益保障委員會設置暨審議作業實施要點」第 3 條第 1 款及第 4 款所訂之現役軍官、士官、士兵及國軍聘僱人員為範圍。
- (3) 若非前述「公務人員」、「教育人員」或「軍職人員」身份之受僱者或求職者，其雇主有違反性別工作平等法情事者，仍依性別工作平等法規定辦理。

（二）性別歧視之禁止

Q4：性別工作平等法規定哪些情形雇主不得因性別或性傾向而有差別待遇？

A：雇主在下列情形不得因性別或性傾向而有差別待遇：

- (1) 招募、甄試、進用、分發、配置、考績或升遷。例外情形：工作性質僅適合特定性別者不在此限。
- (2) 教育、訓練或其他類似活動。
- (3) 各項福利措施。
- (4) 薪資之給付。工作價值相同者，應給付同等薪資。例外情形：基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。
- (5) 退休、資遣、離職及解職。

Q5：如何認定雇主是否有性別工作平等法第七條規定之性別或性傾向歧視？

A：性別工作平等法第七條規定：



- (1) 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。所稱「工作性質僅適合特定性別者」，係指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。
- (2) 雇主在招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等方面有性別或性傾向差別待遇之情事時，依性別工作平等法第卅一條規定，雇主應負舉證責任說明該差別待遇與性別或性傾向因素無涉。

Q6：雇主可否因受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事，而終止勞動契約？

A：性別工作平等法第十一條規定：

- (1) 工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪。
- (2) 雇主亦不得以受僱者結婚、懷孕、分娩或育兒為解僱之理由。
- (3) 違反前項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

（三）性騷擾之防治

Q7：性別工作平等法所稱之性騷擾所指情形為何？

A：

- (1) 性別工作平等法所稱之性騷擾有兩種情形：一、「敵意性工作場所性騷擾」；二、「交換式工作場所性騷擾」。
- (2) 「敵意性工作場所性騷擾」：受僱者在工作時，雇主、同事、客戶，以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，造成一個敵意性、脅迫性或冒犯性的工作環境，以致侵犯或干擾受僱者的人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現的情形通稱敵意性工作場所性騷擾。
- (3) 「交換式工作場所性騷擾」：雇主利用職權，對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為僱用與否、報酬、考績、陞遷或獎懲等之交換條件之情形通稱交換式工作場所性騷擾。

Q8：性騷擾事件如何認定？



A：受僱者或求職者遭受性騷擾時，可先向事業單位內部之申訴管道申訴，雇主為處理前項之申訴，得與受僱者代表共同組成申訴處理委員會進行調查。性騷擾並無條列式的認定標準，應就個案個別審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

Q9：為防治工作場所性騷擾雇主應做哪些事？

A：

- (1) 依性別工作平等法第十三條規定，雇主有以下責任：
 - ◆ 僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，規定處理性騷擾事件之程序。
 - ◆ 實施防治性騷擾之教育訓練。
 - ◆ 設置性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並指定人員或單位負責。
 - ◆ 與受僱者代表共同組成申訴處理委員會。
- (2) 雇主若未依法訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，或知悉性騷擾情事而未採取立即有效之糾正及補救措施，主管機關可依第三十八條之一規定處新台幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。
- (3) 雇主已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，受僱者或求職者仍不免發生性騷擾情事，而受有損害者，雇主可不負連帶損害賠償責任。
- (4) 雇主若知悉性騷擾情形而未採取立即有效之糾正及補救措施，造成受僱者或求職者受有損害，雇主應負賠償責任。

Q10：受僱者或求職者提出性騷擾之申訴時，雇主應如何處理？

A：

- (1) 依性別工作平等法第 13 條規定，僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。
- (2) 依工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則規定，雇主所採取措施包括：
- (3) 組成申訴處理委員會。



- (4) 處理申訴原則：不公開；保密；當事人充分陳述；得邀請具相關學識經驗者協助；自提出 3 個月內結案；以被害人主觀感受為判斷；衡酌雙方當事人權差差距。
- (5) 委員會決議應書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。
- (6) 請對申訴案之決議有異議者，10 日內提出申覆。如提出申覆，是否仍由原決定之相同委員審理申覆案，各單位可於自訂之「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」中規定辦理。
- (7) 對申訴人、申訴之相對人為適當之懲戒或處理。
- (8) 追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行。

(四) 促進工作平等措施

Q11：性別工作平等法中關於生理假之規定為何？

A：

- (1) 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日。
- (2) 請假日數併入病假計算。
- (3) 生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。
- (4) 依勞工請假規則第四條規定，勞工普通傷病假未住院者，一年內合計不得超過三十日。普通傷病假一年內合計未超過三十日部分，工資折半發給。
- (5) 受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤，而影響其全勤獎金。此點為生理假與病假不同之處。
- (6) 這樣的規定女性受僱者並非每年多出十二天之生理假，生理假日數係併入病假合併計算，薪資之計算亦依病假規定辦理。

Q12：女性受僱者申請生理假時，是否應提出證明文件？

A：

- (1) 依性別工作平等法第 14 規定，女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日。



- (2) 勞資間本來應以誠實互信之原則相互對待，但必要時雇主亦得要求提出證明。但同一人請生理假之原因通常固定，雇主若要求每次生理假都須提出醫師證明，則非屬必要之範圍。

Q13：性別工作平等法有關產假之規定為何？

A：

- (1) 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；
- (2) 妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；
- (3) 妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；
- (4) 妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。
- (5) 產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。依勞動基準法規定，產假八星期與產假四星期之產假，受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。性別工作平等法規定之一星期及五日之產假，因勞動基準法並無相關之規定，故雇主無給付薪資之義務。
- (6) 產假期間之計算，應依曆連續計算。

Q14：性別工作平等法所定陪產假之規定為何？

A：

- (1) 受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。
- (2) 陪產假期間工資照給。
- (3) 陪產假三日，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後二日之五日期間內，擇其中之三日請假。
- (4) 陪產假如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內，不另給假。

Q15：受僱者之配偶如未就業，是否得依性別工作平等法第 16 條規定申請育嬰留職停薪？

A：

- (1) 性別工作平等法第 16 條申請育嬰留職停薪之規定，係考量多數父母仍親自養育幼兒，為保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與照顧



家庭，爰加以制定，受僱者申請育嬰留職停薪時，依育嬰留職停薪實施辦法第 2 條規定，應事先以書面向雇主提出，並依法記載相關事項及檢附配偶就業之證明文件。

- (2) 依性別工作平等法第 22 條規定，受僱者之配偶未就業者，不適用第 16 條及第 20 條之規定。但有正當理由者，不在此限。該規定係因受僱者之配偶如未就業，應可照顧其家屬，受僱者自無須請假。但有正當理由者，不在此限。基上，受僱者之配偶若未就業，包括服刑、服役、國內外進修或失蹤等原因為就業，不適用性別工作平等法 16 條規定，惟受僱者申請育嬰留職停薪之理由如與前開性別工作平等法第 16 條規定之立法意旨相符，且有同法第 22 條但書規定之情形，雇主仍應准其申請。

Q16：申請性別工作平等法育嬰留職停薪之要件及期間為何？

A：

- (1) 依性別工作平等法第 16 條規定，任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。
- (2) 至子女滿三歲止育嬰留職停薪期間不得超過二年。
- (3) 同時撫育子女二人以上者，育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
- (4) 育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。
- (5) 受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇主協商提前或延後復職。

Q17：育嬰留職停薪期間投保勞、健、公、軍保等社會保險之規定為何？

A：

- (1) 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，但不包括參加勞工保險之職業災害保險。
- (2) 受僱者繼續參加原有之社會保險，應於原投保單位繼續投保。
- (3) 原由雇主負擔之保險費，免予繳納。
- (4) 原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

Q18：育嬰留職停薪期間，雇主僱用之替代人力是否可簽訂定期契約？



A：育嬰留職停薪期間，雇主僱用替代人力，執行受僱者之原有工作。該替代人力之工作因係育嬰留職停薪期間勞工職務代理之性質，雇主得與其簽訂定期契約。

Q19：性別工作平等法有關哺乳時間之規定為何？

A：

- (1) 子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。
- (2) 哺乳時間，視為工作時間。
- (3) 親自哺乳不限餵哺母乳，牛乳、羊乳等亦屬之。
- (4) 親自哺乳亦不限女性受僱者，男性受僱者也可請哺乳時間。
- (5) 親自哺乳包括女性受僱者以容器儲存母乳備供育兒之情形。
- (6) 設置哺乳室並非法律強制規定。

Q20：有關育兒減少工時或調整工作時間之規定為何？

A：

- (1) 性別工作平等法第十九條規定，受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者為撫育未滿三歲子女，每天可減少工作時間一小時或調整工作時間；
- (2) 減少之工作時間，不得請求報酬。

Q21：性別工作平等法有關家庭照顧假之規定為何？

A：

- (1) 受僱於僱用五人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假。
- (2) 家庭照顧假日數併入事假計算，全年以七日為限。
- (3) 家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。
- (4) 依勞工請假規則規定，勞工請事假一年內合計不得超過十四日，事假期間不給工資。
- (5) 雇主不得因受僱者請家庭照顧假而視為缺勤而影響其全勤獎金、考績，此為事假與家庭照顧假不同之處。



Q22：性別工作平等法有關雇主設置托兒設施或提供適當之托兒措施之規定為何？

A：

- (1) 性別工作平等法第二十三條規定，僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應（一）設置托兒設施或（二）提供適當之托兒措施。
- (2) 「設置托兒設施」包括雇主以自行或聯合方式設置托兒服務機構，其設置標準，應符合兒童及少年福利法及各目的事業主管機關相關法令規定。
- (3) 「提供適當之托兒措施」包括雇主以委託合約方式與已登記立案之托兒服務機構辦理托兒服務，或提供符合員工需求之其他托兒措施，目的在協助員工解決托兒問題。
- (4) 雇主提供之托兒設施或措施，如符合「托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」之規定者，可向主管機關申請經費補助。有關申請辦法及相關表格可上本會網站查詢，本會網站網址：www.cla.gov.tw。

Q23：職工福利金提供之托兒津貼，可否視為雇主提供之托兒津貼？

A：不可以，因職工福利金一經提撥即為全體職工所共有，其所提撥之托兒津貼，不得視為性別工作平等法所稱雇主之義務，故不可視為雇主提供之津貼。

Q24：雇主可否委託工會或職工福利委員會等單位推動托兒設施或措施？

A：

- (1) 托兒設施推動方式若非由雇主自行推動時，亦可由雇主委託工會或職工福利委員會設置。
- (2) 托兒措施之提供依性別工作平等法規定係雇主的責任，然基於實務需要，雇主可委由工會或職工福利委員會辦理是項業務，惟簽約之甲、乙雙方仍為雇主與托兒機構，至於職工福利委員會則以「委任人」之名義簽署；另有關職工福利委員會雖受委任辦理是項業務，惟其托兒津貼之提供，仍為雇主責任。

（五）救濟及申訴程序



Q25：雇主若不依性別工作平等法給假，勞工是否不受保障？

A：

- (1) 依性別工作平等法第二十一條第一項規定，受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。
- (2) 因雇主並無准駁權，受僱者只要提出適當之證明文件證明確實無法出勤，雇主不得因受僱者未出勤而視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- (3) 雇主若違反上項規定，主管機關可依法處新台幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

Q26：雇主違反本法規定時，受僱者及求職者應如何申訴？

A：

- (1) 受僱者或求職者發現雇主違反性別工作平等法之規定時，得向地方主管機關申訴。軍公教人員則依其各該人事法令之規定為之。
- (2) 雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向行政院勞工委員會性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。
- (3) 雇主、受僱者或求職者對於行政院勞工委員會性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

Q27：受僱者或求職者因雇主違法性別工作平等法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關可提供什麼幫助？

A：依性別工作平等法第三十七條規定，受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。本會據此訂定「性別工作平等訴訟法律扶助辦法」。該法提供法律扶助項目如下：

- (1) 法令諮詢。
- (2) 律師代撰民事書狀之費用。
- (3) 民事訴訟程序、保全程序、督促程序及強制執行程序之律師費。

第九節 職場性騷擾

一、何謂性騷擾？

1. 口頭或肢體上的侮辱、藐視，或與性和性別有關的不當騷擾行為，例如盯著別人的身體看；言語中帶有性別或是性的歧視與侮辱；觸碰別人的身體等。
2. 在不是你情我願的情況下，以交換利益為主的性活動，例如上司、老師利用權勢、考績或成績為理由要求私密的性服務。
3. 公開展示宣傳品造成他人遭受冒犯，以致影響正常生活的行為，例如強迫別人看 A 片；寄送不當的色情圖片、文章等；要求異性同事陪同應酬等。

如果被性騷擾，你該怎麼辦？

1. 保持冷靜，不要慌張，被性騷擾不是你的錯。
2. 清楚明白的對性騷擾者表示抗議並要求停止行為。（容忍會讓性騷擾者得寸進尺）
3. 大聲呼喊性騷擾，可以使騷擾者意識到自己的行為並且停止。
4. 清楚記下性騷擾發生的情境與保全事證（當時的人、事、時、地、物）。
5. 態度從容的告知性騷擾者將承受法律的刑罰與社會輿論。
6. 當遇到無法獨自處理的性騷擾時，可以與各地方政府性騷擾防治委員會聯絡，或透過單位內的申訴管道，他們應該會快速提供諮詢、申訴與各階段審理。

二、專家談性騷擾(台大社會工作系教授兼系主任王麗容)

前言

近年來性騷擾有關的法治還很多呢！近年來台灣的社會對這一方面，顯然國家的介入是相當激進的，至少就有三個相當直接的法制被訂定，包括兩性工作平等法(2002 年)、性別平等教育法(2004 年)、性騷擾防治法(2005 年 1 月間立法院完成三讀立法程序、2006 年 2 月 5 日正式實施)等，都範定有性騷擾的處理規範。



或許你會問，這一類性別問題感覺上是很個人化或很私領域化的，國家或政府為何要立法介入？從理論上來說，國家介入去性別歧視或建立兩性平權之政策與措施，主要在於因應世界潮流，將國家性別關係中的角色具體化。不管從公民權的觀點，或去除性別階層化的社會本質的目的性來看，經由國家介入兩性關係中，以建立兩性平權的社會，是相當必要的。從社會運動的觀點來看，女性主義的社會實踐是促成台灣性別法制相當蓬勃的重要原因。

以下以幾則新聞或談話讓大家了解一下大家經常：「認識」中的性騷擾：

1. 台大吳姓教授事件：一名台大吳姓教授搭乘捷運時，以下體頂女乘客的臀部，當場被發現移送法辦。為了躲避刑責，這名教授跟檢察官拗了 40 分鐘，目擊證人指證歷歷下，才承認犯行，台北地檢署昨天將他起訴。犯下在車廂內性騷擾的吳姓副教授，任教於台大，40 多歲。
2. 過去在台灣曾經出現兩則性騷擾事件，都是屬於語言的性騷擾，公開道歉或賠償 20 萬元，使得平常愛講黃色笑話的人感到大為恐慌。有人甚至擔心「新白色恐怖」的到來。聽到一位記者朋友說：「以後好像不能講黃色笑話了，言論自由受到箝制，台灣將繼白色恐怖之後再度興起『黃色恐怖』的言論制約。」而另一位朋友說：說一句話有這麼嚴重嗎？要鬧到這麼大！（楊如億，1998）
3. 前年因一起**性騷擾案讓北美豐田總裁大高英昭下臺**的訴訟案，那就是日本豐田、北美豐田與該名受害秘書達成和解，據說和解金額僅比當初要求的 1 億 9000 萬美金少一點。根據紐約州法院裁定三方和解，然而受傷害的女性秘書因精神打擊過大，要求支付大筆賠償金，當然豐田為了粉飾太平，當然要將之蓋起來。許多專業人士猜測，這起北美豐田的性醜聞之所以這麼快就落幕，或許是為了顧及品牌企業形象，因此才決定花錢了事。
4. 這是繼日前靜宜大學裸男「遛鳥」後，台中的大學再度發生校園色狼案。這位擊退醉狼的女博士生，昨日下午獨自一人在學校綜合教學大樓八樓打掃專題討論室，男子蔡瑞州（四十三歲、台中市人）突然出現門口，詢問她是否方便進去休息。還來不及回答，蔡嫌就衝到旁邊，猛拉女博士生的手意圖猥褻。女博士生被這突如其來的舉動嚇到，試圖掙脫，但仍被蔡嫌用力環抱住。深怕遭性侵害的她情急之下，揮出拳頭猛捶蔡嫌胸口兩下，才讓蔡嫌知難而退，逃逸無蹤。但蔡嫌逃走後未生畏懼，竟然還走到同一棟教學大樓四樓，瞥見教室裡有一位長相清秀的女學生，蔡嫌再起色慾，直接從背後環抱，嚇得女學生不斷掙扎尖叫，時間長達兩分鐘之久。隨後女學生掙脫，往教室外逃，但才跑到走廊又被蔡嫌抓住，



強壓撲倒在地。而蔡嫌手段越來越激烈，伸出魔爪不斷搓揉女學生胸部。過程中，救命尖叫聲傳遍大樓走廊，引來路過學生注意上前查看，蔡嫌發現惡行曝光，趕緊起身逃逸。(中國時報 2007.04.16)。

上述的例子，因發生場域的不同，有的是校園性騷擾、有的是職場性騷擾、有的是其他公共場所的性騷擾，這一次比較以職場性騷擾基本概念作為討論核心，並且分析職場性騷擾的解釋模型，最後提出防治職場性騷擾行動策略。

一、職場(或校園) 性騷擾的本質

性騷擾在台灣是「老問題」，但是是「新核心議題」。在工作場所，性騷擾的發生過程有兩種，一為直接發生，另一為間接發生。前者可能因雇主或上司對員工，員工對員工的直接性騷擾所致，後者是因雇主對員工未盡保護義務而造成間接性的顧客對員工性騷擾所致。

嚴格來說，任何一種人際互動或人際關係體系中都可能發生性騷擾，工作場所或校園是較受關注的兩大生活領域，而且其型態組成也涉及多種，有些是有權力關係的本質於發生的主客體中：

- (1) 上下屬同僚關係間，有隸屬關係者：如老闆對員工、上司對部屬、老師對學生、校長對老師。
- (2) 同儕關係者：如同事之間的關係，如老師和老師之間、同學和同學之間這種關係，未必有權力關係存在於兩造之間。
- (3) 工作者和顧客或被服務者之間的關係：例如顧客對員工性騷擾、或員工對顧客騷擾，這是發生於一個交易關係或服務關係中，可能的狀況是為完成某種公司交易，女員工被性騷擾了，或心理醫師對病人性騷擾。這一類也包括醫師對病人、甚至病人對醫師、或護士對病人、病人對員工的性騷擾。

1. 何謂性騷擾

性騷擾 (Sexual Harassment) 的定義，常因國情之別與學者見解之不同而有異。不過就廣義的觀點而言，性騷擾是指「違背對方當事人的意願，對其所為具有性之本質的言詞或舉動」，至少有四種相當具體帶有性本質的語



言和非語言行為，都有可能構成性騷擾(王麗容,1995):

- (1) 語言方面：性方面的笑話、揶揄、嘲諷、就對方生活上或容貌上與性有關的評論或質問、邀約或性關係上之引誘等。
- (2) 視覺方面：色情圖畫、照片或影片的寄送或出示等。
- (3) 文書方面：色情書刊的閱讀、或於書信中作性方面的描述。
- (4) 動作方面：不必要之身體上接觸、強制猥褻、性暴力等行為。

但是以上四種行為並不一定構成性騷擾，因為性騷擾是定義在「違反當事人意願」(unwanted)或是「不受歡迎」(unwelcome)的情況下，也因而具有相當的主觀認定。換句話說，是不是構成性騷擾，視個人的主觀感受和判斷而定。基本觀念：

- (1) 凡不受歡迎之性接近、性要求或其他具有性意味的語言或身體行為
- (2) 不管明示或暗示，以影響僱用。
- (3) 以接受或不接受作為僱用的基礎

以上行為影響個人工作評價，製造一種壓迫性、故意型、侵犯型的工作環境。

2. 性騷擾法理性定義

另外，性騷擾有其法理性定義，依美國「就業機會均等委員會」(Equal Employment Opportunity Commission，簡稱 EEOC) 於一九八〇年所公佈之「工作場所性騷擾指導」，性騷擾的定義是指以下情形：

1. 不受歡迎的性接近、性方面佔便宜
2. 要求性方面的好處
3. 其他與性有關的語言或身體本質行為而發生於下列情形時：
 - (1) 以明示或暗示屈從上述行為，是個人雇用上的條件
 - (2) 以屈從或拒絕上述行為影響個人就業決定的基礎
 - (3) 以上述之行為實質上影響或干擾個人的工作表現，或產生一種脅迫性、敵意性或侮辱性的工作環境。

以上之第一、二種「因騷擾條件涉及在性方面得到好處為實質工作利益之條件」，因此被稱為「交換型之性騷擾」(Quid Pro Quo Sexual Harassment)，而第三種雖不直接影響工作上的經濟利益，但因製造一種不友善的工作環

境，故稱之為「敵意型的性騷擾」(Hostile Work Environment Harassment)。

我國性騷擾防治法(第 2 條)中針對性騷擾的明確定義也相似：

1. 以他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。(交換型)
2. 以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。(敵意工作環境型)

由前述定義可知如何界定「不受歡迎的行為」，或如何認定「交換型」「敵意的工作環境」是判定性騷擾的主要關鍵所在。依 EEOC 的解釋，即時的抗議或抱怨，可認為是對「不受歡迎的行為」申訴相當強而有力、且可信度高的做法，但是抱怨較遲，也並不表示抱怨不真實。至於「敵意環境」應採「客觀說」，也就是以一個合理性人(reasonable person)之觀點為評估依據，當然也採被害人的主觀感覺，判定因素包括：

- (1) 騷擾行為是口頭、肢體或兩者兼而有之？
- (2) 行為重複發生的頻率？
- (3) 行為是否故意專對某人侵犯？
- (4) 騷擾者為同事或上司？
- (5) 有無他人參與？
- (6) 直接對一個以上的人？

性騷擾尚因對象的不同而有「校園性騷擾」，強調的意義有別於一般工作場所的性騷擾。依美國女性教育全國顧問評議會的觀點，校園性騷擾是利用權威去強調「性」，或獲取學生的性認同，而影響學生充分享受教育利益、教育氣氛、或教育機會 (Plaudi & Barickman,)。其性騷擾的內容也包含如前面所言，不受歡迎的性接近、性要求、或任何其他帶有性意味的語言或身體的行為。不過若發生於校長與老師之間者，則可視為是工作場所的性騷擾。

性騷擾實證型定義

Fitzgerald(1990)則提出最具功能性的實證定義，許多性騷擾研究都採此定



義，以連續性的觀念來看性騷擾行為，認為性騷擾是總括性名詞，包括程度輕微的性別騷擾至最嚴重的性侵害，其中依情節輕重，區分為五個等級：

第一類型是性別騷擾，這是指騷擾行為（含語言和非語言）本身傳達的是一種性別上的歧視、侮辱詆毀、或不需要的語言和非語言行為。例如，有些學生調侃異性（或同性），對異性（合同性）品頭論足，甚至帶有色眯眯的眼睛和訊息，使對方不自在、不舒服、有一種因惡意而帶來的不安感受，都可能構成最輕微的性騷擾，叫性別騷擾。

第二類型是性挑逗，這是指騷擾行為（含語言或身體行為）帶有性暗示、性引誘，例如東摸西摸當事人的身體，或者出示春宮圖畫，又或是要求一起觀賞某些性挑逗的影片等等，使當事人覺得噁心、不被尊重，甚至有被侮辱的感覺，這些都是第二層次的性騷擾行為。

第三類型的性騷擾行為叫做「性賄賂」，這是騷擾者對被騷擾者以明示或暗示的過程，用利益承諾（如學校老師給學生及格、加分、推薦信，雇主或主管給升遷機會、薪資調職等好處）的方式，要求性有關的好處或與性有關的行動。一般而言，被騷擾者有時畏懼於權力關係，屈從或不屈從的過程都可經歷到對方的明示、暗示的「行賄」目的。

第四類型的性騷擾行為叫做性威脅，這是指騷擾者對被騷擾者以威脅懲罰的明示、暗示手段，要求對方給予性接近、或性意味有關的行為，對方若不從，受騷擾者將會遭遇不利對待、不當處分，包括老師不白給學生好臉色看，老師會以分數來回應學生，例如把學生「當掉」或給低分，或者給予不公平的學習經驗；又如雇主或主管威脅對方，若不從可能會採取不利的員工對待，包括年終獎金減少或沒有，不利的升遷、不當的資遣、不利調職等，這種威脅可能是明示、也可能是暗示。

第五類型是性侵害或性攻擊，這是最直接的傷害性強暴及其他行為，也可能帶有性虐待的性暴力行為，其不只違反了當事人身體自主權、也威脅到當事人的身體、心理和社會層面的傷害，這種傷痛通常是不只是肉體上、也不只是短暫的，而是身及心理層次和一輩子的傷痛。因此，性侵害是性騷擾中最可怕、最嚴重的一種性行為，也是最令人害怕的人身安全行為之一。

總之，不管是法理上特定的定義或是經驗型定義，在實務經驗上「性騷擾定

義」本身之目的有三：

- (1)教育性目的：不管是校園中或工作場所，明確的性騷擾定義有助於性騷擾的避免，警惕性騷擾行為的發生。
- (2)檢視性目的：清楚性騷擾定義有助於診斷和辨識性騷擾實質和主客觀問題。
- (3)治療性目的：性騷擾之定義有助於受害者確認性騷擾的本質並尋求協助之道（Paludi & Barickman,）。

二、性騷擾之社會暨心理解釋模型

性騷擾的問題一般可分為四種解釋模式，包括生物性、社會文化性、組織性及心理性模式。

（一） 生物性模式

生物性模式或稱「自然」模式，認為性騷擾是個人而非外在組織性威權關係的結果，其主要論點為：性騷擾乃個人性問題，來自於人和人互動的過程中，產生性衝動，有性行為的需求，尤其發生於男性騷擾者，因此有所謂性接觸、性要求、性侵犯，或具性意味的語言和行為。這一派的論點推論性騷擾是「自然」不可避免的生理因素所致。

但是這種理論無法真正解釋為何同樣具有「性衝動」的人卻不見得產生性騷擾的行為，過份傾向於「生理性」因素對性騷擾的主宰，似乎忽視了其他非生理性的因素。

（二）社會文化模式

從社會文化的觀點，性騷擾的產生有其社會性及文化背景。這一派的論點認為性騷擾就是男性中心主義下的一種表徵，也是男性沙文主義和優勢主義下的另一種社會行為。男性透過性騷擾來表示其個人的性別「權力」，對女性的一種「控制感」。這是社會中存在某種文化特質，因而女性經常是性騷擾的受害者，而男性通常是騷擾者（90%--95%）（Fitzgerald, et al., 1988）。

這一個解釋模式從社會整體的兩性文化特質來解釋性騷擾產生的原因，兩性文化中對女性的不尊重、物化女性或宰制女性的思想，其本身是一隻看不見的手，影響著男性對女性的性騷擾。這個不利兩性平等觀的社會性因素和文化價值就是產生「性騷擾文化」的原因。換言之，**性別差別權力與性騷擾有關**，「主控—



服從」的權力關係結構最可以用來解釋性騷擾的產生。

仔細來看，性別角色不對稱性、不平等性，社會分配過程中強化了男性主宰而女性附屬的社會現實，這種性別處境使得女性處於性別中的弱勢，或使得女性成為社會中的次等性別，因此，性騷擾過程其實就是社會文化中男性性別霸權行使於女性的展現，也因而成為有些人為性騷擾行為人脫罪的理由：男性對（自己次等的）女性進行性騷擾或性侵犯，從相對角度而言是『正常』的。事實上，這是性別不平等意識下的性別權力所帶來的性騷擾，許多性歧視、物化女性觀念常是一隻看不見的”手”，種下了性騷擾的果。

此外，**性別不尊重與性騷擾亦有關**，性別意識最重要的內涵之一是性別尊重，不管是性別認同、性取向或天生的性別或社會性別，每個人都應予以對方充分的尊重。傳統上男尊女卑觀念、遂行性行為的物化女性觀、歧視女性的各種性騷擾行為，和基本的「性別尊重」有極明顯的相關。男生的氣質、女生的氣質未必是天生的，基於「性別刻板印象」的性別學習，會有不當的引導，許多男人之所以性騷擾女人（或男人），「只因為她們是女人（或像女人）」。

（三）組織性模式

組織性模式的主張強調一個組織中的權力關係和權威關係對性騷擾的影響，依此派看法，性騷擾之所以存在一個組織環境中，包括企業、學校、醫院等等，乃來自於組織的科層結構產生了組織權力（organizational power），依此種垂直式科層化關係（上下關係）及非均稱的權力關係或權威關係（如醫師對護士或醫師對病人；老師對學生，校長對老師；老闆對員工，主管對屬下），個人利用其職位上或專業上的權威從其他的「權力的弱勢者」獲得性相關的滿足，因而造成了性騷擾問題。

而組織性模式事實上也可解釋醫師與病人之間的性騷擾相關問題，在醫療組織系統中，病人和醫生的角色關係乃建構在組織的科層體系中，在這醫病關係中擁有權威者仍是醫師，尤其是專業權威或醫療權威，但是病人往往是權威體系的弱者，或因無專業醫療知識而無權利意識，因此有可能變成性騷擾的受害者。

另外和科層權威無關，但和組織特質相關乃「組織文化」（Organizational Culture）。一個組織中（如醫院）可能存有其特有的「次文化」（如愛說黃色笑話或性暗示之語言和行為），而雇主或管理階層視之為「習慣」、「自然」而不去處



理反而放縱，也是性騷擾產生的原因，因此又稱為「組織社會化」(Organizational Socialization)的結果。換言之，是個人在組織哩，學習到組織的價值觀、規範，甚至縱容的性騷擾行為，所以會有性騷擾問題。

(四) 心理性模式

性騷擾也可以從心理因素解釋之。依 Dziech & Weners 的看法，性騷擾產生的原因是來自「男性認同」(Masculine Identity)有問題，想藉由性騷擾來和女性建立關係，並建立「自我意象」(Self Image)。這些性騷擾者通常在青少年期經歷到一些自我意象的衝突，例如不是運動場上的男健兒不像男生，這些嚴重的「自我」形象問題沒有獲得適當的處理和解決，始終將衝突留在心裡因而產生性騷擾行為。

心理模式所強調的核心是「男性認同」、「自我意象」的正常發展與否，與性騷擾偏差行為發生的關係，藉由性騷擾來建立「男性認同」者，有的則透過性暗示、性要求、性侵犯行為來滿足男性的自我意象或是「證明」他自己，而原因是來自青少年期「何謂男性」的衝突。

以上從制度面、個人面去分析性騷擾產生的可能性因素，事實上沒有一個模式足以解釋性騷擾問題，應是多種因素的交錯結果。另外也有其他不同的說法：

- (1) 「受害者責難說」，認為是受害者（如女性）因為自己本身的語言及非語言行為、或外表服飾等，引起加害者的衝動等，事實上這是過度偏頗的兩性不平等觀之解釋。
- (2) 「加害者病因說」，認為性騷擾的產生是加害者本身「有問題」，常有非份之想或心理性、生理性的毛病所致。
- (3) 女性主義觀點論者，則強調另兩種解釋，一為「性別權力差異」(Gender Power-difference)，和「社會控制」(Social Control)，前者如 Hoffman 所言，性騷擾就是兩性之間的權力差異所致（其中往往是男性權力大於女性），是其中的優勢者為維持制度上的不公平 (inequality) 而採取的一種歧視；後者如 Paludi & Barickman 所言，性騷擾是人際行為的一種，是社會結構下的「控制型」產物，影響女性使之成為一種從屬階段的行為所致，是維持女性附屬角色、限制女性的地位以獲得更多權力的一種社會控制行為。



三、防治職場性騷擾行動策略

(一)「個人性」和「制度性」行動

性騷擾因著定義的不同、國情及文化不同、立法的有無，在世界各國的發生率都不一樣，例如德國約 70%，美國也約 70%（有的研究約 50%），台灣則約 30~40%，但依研究不同而不同，甚至有高達 50%者（如前一陣子校園性騷擾女性受害者比率），但是相同的一個事實是「到處都存在」，似乎任何一個人際關係體系中都可能產生性騷擾問題，如醫病關係體系、師生關係體系、主管與部屬關係體系、雇主和員工關係體系以及同僚關係體系。

至於有無性騷擾的「預防」和「治療」對策呢？一般而言可分為「個人性行動」和「制度性行動」。所謂「個人性行動」被視為是可以解決或終止性騷擾問題的策略，包括立即有效地書面表示，讓騷擾者瞭解事件發生時受害者之不悅感受，以及被害者的期待和目標甚至可能採取的進一步行動。這種作法是化被動為主動，打破沈默，也可避免正式的公開對立，保持隱密性，同時也警告對方受害者可能採取的未來作法。不過這是事情發生後的補救之道，真正的預防知道要靠「制度性行動」。

所謂「制度性行動」包括工作場所或機構組織之內，應擬定一套反性騷擾的政策並建立申訴制度，公告周知，並對員工實施「敏感度訓練」以避免扮演加害人的角色。但除了組織性政策外，也要有社會性政策，以強制性的立法來明訂性騷擾問題的界線及申訴管道，並責成雇主要負員工性騷擾的連帶責任，同時應倡導兩性平等的社會價值觀，才能確保人際關係體系中免於性騷擾的威脅。而對於「受害者」的協助，社會中應透過社會福利體系的運作，提供高度隱密而專業的治療和諮商方案，來「治療」受害者。政府有必要立法加以規範，並提供具體的服務網絡。

總之，性騷擾可以發生在任何社會關係結構中，其類型不只是雇主（管理者）對員工的單向關係，而可能是雙向關係，但是除非瞭解其定義和形成因素，否則不易採取對策，而處理此問題，絕非任何個人力量所能為，尚必須藉由組織和社會策略的運作，包括組織內反性騷擾政策的控制和社會中性平等觀的建立，方能減少問題的發生（王麗容,1993）。



(二)組織防治性騷擾其他策略

雇主可採取一些步驟來減少性騷擾抗議問題，甚至控制事件的發生（Dessler,1991）。

- 1.訂定性騷擾行為的譴責政策。這種政策應該包括一個性騷擾的清楚可行定義說明那些行為是騷擾到他人，因員工不接受性騷擾而有報復行為是絕對禁止的。主要的政策證明應包括：（1）政策說明；（2）政策的理由；（3）政策所範定的範圍；（4）違反規定的處罰；以及（5）抱怨和問題的處理程序。
- 2.告知所有員工的有關性騷擾的禁止政策和他們在此政策下的權利。
- 3.發展一套申訴的程序。
- 4.建立一套管理體系，以資深管理者，提供立即回應和調查的制度。
- 5.提供管理訓練，使督導和管理者增加對這些問題的認識和敏感度。
- 6.對於發生這類事件的督導者和員工提出處罰。
- 7.保持所有申訴、調查和行動計畫的資料。
- 8.調查申請案件。
- 9.定期的出刊性騷擾的公司政策和處理措施。
- 10.鼓勵員工透過定期的意見調查、熱線、意見箱、其他回饋體系來發現員工的性騷擾感覺，使得管理階層常保持資訊。

結語

最後，我們要別提醒的是職場上，性騷擾往往發生於權力關係中，也是職場父權再現的結果。這和傳統的國家角色以男性為中心，忽略了女性經驗（Women's experience）和父權對女性的不利處遇，也忽略了性別關係中兩性權力不平等的本質有關，造成『父權的必然』，影響著兩性的職場處境，有賴國家藉由具前瞻性和對婦女社會地位提昇有強烈承諾的職場政策來改善職場文化，建立友善女性的職場環境，由此性別結構才可能獲得改善。所以，職場經由相關教育型或預防型措施來建立一個敏於性騷擾的職場環境，是協助二十世紀人不做「性別迷失」人很重要的策略。



三、職場性平問題，性騷擾最嚴重

根據勞委會的統計，性別工作平等申訴案件，以性騷擾為大宗。民國 98 年性騷擾申訴有 80 件，懷孕遭遇性別歧視僅有 21 件。

大部分的職場性別歧視並未通報勞委會，而是由民間單位處理。但根據勞委會的統計，性騷擾是職場性別歧視中的最大宗，包括敵意式性騷擾、交換是性騷擾，以及雇主在知道職場性騷擾情況時，不採取有效的糾正補救措施，或是雇主並未訂定性騷擾防治措施，都是性騷擾申訴的範圍內。

其他性別歧視部分，以在招募、甄試中比例最高，共占 12 件。其他包括晉用、分發、考績、升遷等，因少有民眾檢舉，因此多半是個位數。

但由民間團體統計的性騷擾案數量，明顯比官方數字高出許多。據現代婦女基金會針對上班女性進行職場安心指數調查，61.5%的受訪者擔心在職場上遭受性騷擾，37.2%的受訪者或其同事曾於職場遭遇性騷擾。這些性騷擾包括肢體碰觸、言語性騷擾或性邀約等。

現代婦女基金會認為，被害人遭遇職場性騷擾，除了承受性騷擾事件的傷害與身心影響，也引發了工作權被威脅的危機。尤其加害人常與被害人有職場上的權力關係，加害人掌握被害人在職場中的生殺大權，或是職場文化本來就充滿沙文主義，被害人得不到公司或同事的幫助時，被害人常常只能選擇用個人力量迴避或是離職以離開性騷擾環境。

現代婦女基金會表示，如果女性在職場上遇到性騷擾，除了向勞委會進行舉發之外，也可以向台北市大直婦女暨家庭服務中心尋求社工協助，電話為 02-2532-1213。(〈立報〉2010/05/24 00:07 史倩玲報導)



四、性騷擾案例

（一）上司兒子涉性騷擾，該怎麼辦？

我任職的公司有位男生，非常愛以身體觸碰，因為他是上司的兒子，所以沒有人敢對他怎樣。

他並不會用手觸碰你，但是會在你身後靠得非常的近『讓你不小心、不得不撞到他』，有多近，大概就是在你耳邊呼息的程度。

如果你愈躲著他，他愈會刻意去接觸你，如果你讓他看到刻意繞道而行，就會想盡辦法觸碰到你，有時候他會刻意檔路，要你不小心撞到他。不然就是每天早上在打卡時，一直黏在身後（距離是已經可以感受到他的呼吸）。

比較輕微的狀況是他會在不遠處一直長時間盯著你看。不然就是你去完廁所，他馬上跟進廁所看你是否月事來(因為當他確定完後，你的桌上就會出現一杯熱飲)。

曾經有跟其他同事反應過，但是傳到他耳中，換來的是：『她想太多了吧，我又沒怎樣。』『那尊醜女、破麻，以為自己很漂亮』這種話。

我不是美女，但是就是因為不是美女，我不懂為何會受到這樣的對待。前一個受害者是因為後來結婚了(他還詛咒人家會離婚)全公司也有很多未婚的女生，就偏偏我中槍！非常不舒服。

因為他是上司的兒子，不能破口大罵。這個公司、工作算不錯，又不想因此離職。我該怎麼辦才好？

（二）機場督導涉性騷擾

桃園國際機場中控中心督導李鑑敏涉性騷擾外包廠商女性員工。交通部民航局桃園航空站今天開會，確認性騷擾屬實，決議將李鑑敏停職並移送公務員懲戒委員會。

交通部今天發布新聞指出，民航局桃園國際航空站昨天就性騷擾案約談相關人員，包括外包廠商、中控中心輪值員工等。桃園航空站今天再召開「性騷擾申訴處理委員會」，決議兼任中控中心督導的委任航務員李鑑敏停職，同時移付懲戒。



李鑑敏先前還遭立委指在辦公室飲酒作樂，民航局調查屬實，已先記過處分，不當行為也將移送公懲會。

交通部政務次長葉匡時表示，交通部明天上午將召開考績委員會，審議民航局提出的李鑑敏停職及移付懲戒案；交通部長毛治國核定後，立即發布停職令並移送公懲會。（中央社台北 12 日電）

（三）摸女子小腹一把罰 12 萬

趁機摸女子小腹一把，易科罰金高達 12 萬元！這還不包括民事賠償責任。

有多項前科、以採收檳榔為業的男子趁機摸理容院女會計小腹一把，台南高分院法官依違反性騷擾防治法判這名檳榔男 4 個月徒刑確定，不得上訴，易科罰金達 12 萬元，代價不低。

判決指出，這名國中畢業的檳榔男住在屏東，有竊盜、恐嚇與槍砲多項前科，平日以採收檳榔、種田為生，98 年 9 月 17 日，他駕車到嘉義市參加廟會活動。

當天下午 6 時半許，檳榔男經過嘉義縣水上鄉一家理容店前，看見 1 位女子獨自站在店門口，檳榔男下車搭訕、表示欲買女子的鐘點與對方外出遊玩。

女子表明自己是理容店會計，雖不認識檳榔男，仍請檳榔男入內等候其他理容小姐服務；檳榔男在店內見四下無人，瞬間伸手摸女會計小腹部位，女會計驚嚇大叫、報警抓人。

檳榔男辯稱，談話時女會計指他是詐騙集團，一時氣不過，出手不慎觸及女方小腹，無性騷擾故意。

高分院法官認為，檳榔男是因途經理容店、對女會計有好感，才停車搭訕，會伸手觸摸女方小腹，應有滿足個人情慾的目的，並非女方指他是詐騙集團的緣故。

法官表示，檳榔男所為觸犯性騷擾防治法，可處 2 年以下有期徒刑、拘役或科或併科 10 萬元以下罰金。〔記者王俊忠／台南報導〕

（四）公務人員職場性騷擾

公務人員、教育人員及軍職人員如發生性騷擾時，依各該人事法令之規定辦理。



■案件背景

玉婷經過公務人員考試及格後分發到公務機關分支單位，到職後發現同事老張會在辦公室張貼女性裸體照，經常以歧視女性之言詞及語氣，跟她說話或大聲吼叫，不顧她和其他女性同仁的感受，她問同事阿靈以前是否有這樣情況，阿靈說之前也常受到性騷擾。

玉婷除了曾經當場向老張表達不滿，也向主管申訴這樣情況，主管雖然有口頭規勸老張，但老張反而變本加厲，更加針對玉婷，玉婷每天精神都很痛苦不敢上班，連家人也受影響，主管說如果不滿意他的處理方式可以另外尋申訴管道，玉婷向縣政府勞工處提出申訴。

■機關反應

機關代表稱有制定機關性騷擾防治措施、申訴及懲誡辦法，也有張貼公告，可是因為玉婷主管未呈報此事，所以一直都不知道分支單位同仁有受性騷擾情況，直到收到縣政府公文後，有親至該單位訪談雙方，老張承認確有粗鄙言行，除了當下告誡其不得再犯，隔日也指示玉婷主管隔離出雙方工作環境並監管老張是否再犯將據為懲誡。

■案件分析

玉婷單位主管接到玉婷申訴，雖然有口頭規勸老張，但是未積極糾正或有效懲戒，未陳報上級主管也未協助玉婷循機關性騷擾防治措施、申訴及懲誡辦法規定提出性騷擾申訴，致老張反而更肆無忌憚。玉婷向縣政府勞工處提出申訴，縣政府協助處理並糾正該機關之辦法及處理程序瑕疵，但因玉婷為公務人員身分，依性別工作平等法第 2 條第 3 項規定：「公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。」，其性騷擾之處理程序仍依該機關人事法令規定辦理。

（五）雇主涉性騷擾外籍看護

■ 案件背景

阮女受雇主阿強僱用擔任阿公（雇主阿強之父親）之監護工作，到職時阿公已能自由行動及上、下樓，2 個月後，阿公在洗澡時開始會要求阮女重覆清洗他性器官的部份，或趁機撫摸她的胸部、親她、抱她，幫阿公穿衣服時也是，她會



馬上把阿公推開，但會被罵。

她陪同阿公去做復健時，阿公也會趁機碰觸她的身體。阮女在這些情況一開始時就有告訴雇主阿強，阿強跟阿公說不可以這樣，阿公反而大發脾氣。

一個多月後的下午，阿公突然跟阮女說只要讓他撫摸胸部並且不跟雇主阿強說，就給她零用錢，她害怕地告訴雇主阿強跟阿嬤（雇主阿強之母親），阿強立即停止她幫阿公洗澡的工作，1個月後開始幫雇主洗澡時都會有雇主或阿嬤在場。

直到上禮拜阮女陪同阿公做完復健回到家裡後，阿公突然對她又打又罵還說要把她送回去，她在友人協助下向縣政府勞工處提出性騷擾申訴，希望能到工廠工作。

■ 雇主回應

阿強稱父親因中風半身癱瘓已 10 多年，雖然有持續復健，但是所有的生活起居包括沐浴、更衣等都需要人照護，所以僱用監護工時都會特別說明，經過溝通同意才會僱用，阮女也是同意後才僱用，之前僱用之監護工都相處很好。

阮女來到家中後，常因為她態度不佳、做事敷衍，而且不肯照顧父親而引起父母失和吵架，但是全家都很包容尤其是母親更是特別保護，體諒她離鄉背景語言不同的落差。全家人同住一起，不曾聽過阮女說父親對她有任何異常舉動或是看見這樣的事。上個月發生阮女不肯幫我父親擦手臂痠痛藥膏的事，阮女說不願意碰觸照顧父親，引起父母吵架，後也因其他事導致我父母吵架，我母親甚至送醫急診，當時我有詢問過她是否終止僱用讓她回家，她當下沒回答，隔日就失蹤了，後來雖然尋回，這一次再失蹤，我們接到縣政府的公文，才知道有性騷擾的事。

■ 案件分析

本案經過調查及委員會審議，發現雙方各執一詞，惟無性騷擾客觀具體事證，雇主知悉勞工所指稱性騷擾事件之時間，亦有爭執，且雇主於事後有採相關補救措施（如後來幫阿公洗澡時都有雇主或阿嬤在場），尚難遽斷雇主有違反性別工作平等法第 13 條第 2 項之具體情事，惟為防治類此事件之發生，雇主應確實依據性別工作平等法規定，積極防治性騷擾行為之發生，並建立有效之申訴制度，確實讓勞工知悉或可循求以維護自身的權益。



此致

○○縣(市)政府

申訴人(簽章): 陳○○

代理人(簽章):

中 華 民 國 99 年 9 月 6 日



第十節 勞工權益法令

一、勞動基準法

民國 98 年 04 月 22 日修正

第一章 總則

第 1 條 (立法目的暨法律之適用)

爲規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

第 2 條 (定義)

本法用辭定義如左：

一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。

二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。

三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

四、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。

五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。

六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。

第 3 條 (適用行業之範圍)

本法於左列各業適用之：

一、農、林、漁、牧業。

二、礦業及土石採取業。

三、製造業。

四、營造業。

五、水電、煤氣業。

六、運輸、倉儲及通信業。

七、大眾傳播業。

八、其他經中央主管機關指定之事業。

依前項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。

本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法



確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。
前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一款至第七款以外勞工總數五分之一。

第 4 條 (主管機關)

本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。

第 5 條 (強制勞動之禁止)

雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。

第 6 條 (抽取不法利益之禁止)

任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。

第 7 條 (勞工名卡之置備暨登記)

雇主應置備勞工名卡，登記勞工姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。

前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

第 8 條 (雇主提供工作安全之義務)

雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。

第二章 勞動契約

第 9 條 (定期勞動契約與不定期勞動契約)

勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。

定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：

- 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
- 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。

前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

第 10 條 (工作年資之合併計算)

定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。

第 11 條 (雇主須預告始得終止勞動契約情形)

非有左列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。



第 12 條 （雇主無須預告即得終止勞動契約之情形）

勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

- 一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。
 - 二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
 - 三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而末諭知緩刑或未准易科罰金者。
 - 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。
 - 五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
 - 六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。
- 雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

第 13 條 （雇主終止勞動契約之禁止暨例外）

勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

第 14 條 （勞工須預告始得終止契約之情形）

有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

- 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
- 二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。
- 四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。
- 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
- 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

第 15 條 （勞工須預告始得終止勞動契約之情形）

特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。

不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。

第 16 條 （雇主終止勞動契約之預告期間）

雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

- 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。



二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

第 17 條 （資遣費之計算）

雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：

一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。

二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。

第 18 條 （勞工不得請求預告期間工資及資遣費之情形）

有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：

一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。

二、定期勞動契約期滿離職者。

第 19 條 （發給服務證明書之義務）

勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。

第 20 條 （改組或轉讓時勞工留用或資遣之有關規定）

事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

第三章 工資

第 21 條 （工資之議定暨基本工資）

工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。

前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

第 22 條 （工資之給付（一）--標的及受領權人）

工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。

工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

第 23 條 （工資之給付（二）--時間或次數）

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。



工資清冊應保存五年。

第 24 條 （延長工作時間時工資加給之計算方法）

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：

- 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
- 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
- 三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

第 25 條 （性別歧視之禁止）

雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。

第 26 條 （預扣工資之禁止）

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

第 27 條 （主管機關之限期命令給付）

雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

第 28 條 （工資優先權及積欠工資墊償基金）

雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分，有最優先受清償之權。

雇主應按其當月雇用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償前項積欠工資之用。積欠工資墊償基金，累積至規定金額後，應降低費率或暫停收繳。

前項費率，由中央主管機關於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。

雇主積欠之工資，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。第二項之規定金額、基金墊償程序、收繳與管理辦法及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

第 29 條 （優秀勞工之獎金及紅利）

事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或分配紅利。

第四章 工作時間、休息、休假

第 30 條 （每日暨每週之工作時數）

勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小



時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

第 30-1 條

（工作時間變更原則）

中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。

二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。

四、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

依民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

第 31 條

（坑道或隧道內工作時間之計算）

在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

第 32 條

（雇主延長工作時間之限制及程序）

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

第 33 條

（主管機關命令延長工作時間之限制及程序）

第三條所列事業，除製造業及礦業外，因公眾之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內以命令調整之。

第 34 條

（晝夜輪班制之更換班次）

勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，應給予適當之休息時間。

第 35 條

（休息）

勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。



- 第 36 條 （例假）
勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。
- 第 37 條 （休假）
紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。
- 第 38 條 （特別休假）
勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：
一、一年以上三年未滿者七日。
二、三年以上五年未滿者十日。
三、五年以上十年未滿者十四日。
四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。
- 第 39 條 （假日休息工資照給及假日工作工資加倍）
第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。
- 第 40 條 （假期之停止加資及補假）
因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。
前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。
- 第 41 條 （主管機關得停止公用事業勞工之特別休假）
公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第三十八條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。
- 第 42 條 （不得強制正常工作時間以外之工作情形）
勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。
- 第 43 條 （請假事由）
勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。

第五章 童工、女工

- 第 44 條 （童工及其工作性質之限制）
十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。
童工不得從事繁重及危險性之工作。
- 第 45 條 （未滿十五歲之人之僱傭）
雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者，不在此限。
前項受僱之人，準用童工保護之規定。
- 第 46 條 （法定代理人同意書及其年齡證明文件）



未滿十六歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。

第 47 條 （童工工作時間之嚴格限制）

童工每日之工作時間不得超過八小時，例假日不得工作。

第 48 條 （童工夜間工作之禁止）

童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

第 49 條 （女工深夜工作之禁止及其例外）

雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：

一、提供必要之安全衛生設施。

二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。

女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。

第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

第 50 條 （分娩或流產之產假及工資）

女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。

前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

第 51 條 （妊娠期間得請求改調較輕易工作）

女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

第 52 條 （哺乳時間）

子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

第六章 退休

第 53 條 （勞工自請退休之情形）

勞工有下列情形之一，得自請退休：

一、工作十五年以上年滿五十五歲者。

二、工作二十五年以上者。

三、工作十年以上年滿六十歲者。

第 54 條 （強制退休之情形）



勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：

一、年滿六十五歲者。

二、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。

第 55 條 （退休金之給與標準）

勞工退休金之給與標準如左：

一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。

二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。

第一項所定退休金，雇主如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。

第 56 條 （勞工退休準備金）

雇主應按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

前項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。

第 57 條 （勞工年資之計算）

勞工工作年資以服務同一事業為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十六條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。

第 58 條 （退休金之時效期間）

勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

第七章 職業災害補償

第 59 條 （職業災害之補償方法及受領順位）

勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：



- 一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。
- 二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。
- 三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。
- 四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。

其遺屬受領死亡補償之順位如左：

- (一) 配偶及子女。
- (二) 父母。
- (三) 祖父母。
- (四) 孫子女。
- (五) 兄弟姐妹。

第 60 條 (補償金抵充賠償金)

雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

第 61 條 (補償金之時效期間)

第五十九條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。

受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或擔保。

第 62 條 (承攬人中間承攬人及最後承攬人之連帶雇主責任)

事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。

事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。

第 63 條 (事業單位之督促義務及連帶補償責任)

承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。

事業單位違背勞工安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。

第八章 技術生

第 64 條 (技術生之定義之最低年齡)



雇主不得招收未滿十五歲之人為技術生。但國民中學畢業者，不在此限。

稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，依本章之規定而接受雇主訓練之人。

本章規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，準用之。

第 65 條 （書面訓練契約及其內容）

雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份，訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。前項技術生如為未成年人，其訓練契約，應得法定代理人之允許。

第 66 條 （收取訓費用之禁止）

雇主不得向技術生收取有關訓練費用。

第 67 條 （技術生之留用及留用期間之限制）

技術生訓練期滿，雇主得留用之，並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。雇主如於技術生訓練契約內訂明留用期間，應不得超過其訓練期間。

第 68 條 （技術生人數之限制）

技術生人數，不得超過勞工人數四分之一。勞工人數不滿四人者，以四人計。

第 69 條 （準用規定）

本法第四章工作時間、休息、休假，第五章童工、女工，第七章災害補償及其他勞工保險等有關規定，於技術生準用之。

技術生災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。

第九章 工作規則

第 70 條 （工作規則之內容）

雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：

- 一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。
- 二、工資之標準、計算方法及發放日期。
- 三、延長工作時間。
- 四、津貼及獎金。
- 五、應遵守之紀律。
- 六、考勤、請假、獎懲及升遷。
- 七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。
- 八、災害傷病補償及撫卹。
- 九、福利措施。
- 十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。
- 十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。
- 十二、其他。

第 71 條 （工作規則之效力）



工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。

第十章 監督與檢查

第 72 條 （勞工檢查機構之設置及組織）
中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。
前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。

第 73 條 （檢查員之職權）
檢查員執行職務，應出示檢查證，各事業單位不得拒絕。事業單位拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。
檢查員執行職務，得就本法規定事項，要求事業單位提出必要之報告、紀錄、帳冊及有關文件或書面說明。如需抽取物料、樣品或資料時，應事先通知雇主或其代理人並掣給收據。

第 74 條 （勞工之申訴權及保障）
勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。
雇主不得因勞工為前項申訴而予解僱、調職或其他不利之處分。

第十一章 罰則

第 75 條 （罰則（一））
違反第五條規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科五萬元以下罰金。

第 76 條 （罰則（二））
違反第六條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科三萬元以下罰金。

第 77 條 （罰則（三））
違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條、第四十七條、第四十八條、第四十九條第三項或第六十四條第一項規定者，處六月以下有期徒刑、拘役或科或併科二萬元以下罰金。

第 78 條 （罰則（四））
違反第十三條、第十七條、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十五條第一項規定者，科三萬元以下罰金。

第 79 條 （罰則（五））
有下列行為之一者，處二千元以上二萬元以下罰鍰：
一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條、第二十三條、第二十四條、第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條、第三十五條、第三十六條、第三十七條、第三十八條、第三十九條、第四十條、第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條、第六十七條、



第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令者。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準者。

違反第四十九條第五項規定者，處一萬元以上五萬元以下罰鍰；經處罰鍰仍不改善者，得連續處罰。

第 80 條 （罰則（六））

拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處一萬元以上五萬元以下罰鍰。

第 81 條 （處罰之客體）

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰鍰。

但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。

法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。

第 82 條 （罰鍰之強制執行）

本法所定之罰鍰，經主管機關催繳，仍不繳納時，得移送法院強制執行。

第十二章 附則

第 83 條 （勞資會議之舉辦及其辦法）

為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。

第 84 條 （公務員兼具勞工身分時法令之適用方法）

公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。

第 84-1 條 （另行約定之工作者）

經中央主管機關核定公告下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。

一、監督、管理人員或責任制專業人員。

二、監視性或間歇性之工作。

三、其他性質特殊之工作。

前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

第 84-2 條 （工作年資之計算）

勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退



- 休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。
- 第 85 條 （施行細則）
本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。
- 第 86 條 （施行日期）
本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自中華民國九十年一月一日施行。

二、勞動基準法施行細則

民國 98 年 2 月 27 日 修正

第一章 總則

- 第 1 條 （訂定依據）
本細則依勞動基準法(以下簡稱本法)第八十五條規定訂定之。
- 第 2 條 （不列入平均工資計算之事由）
依本法第二條第四款計算平均工資時，左列各款期間之工資日數均不列入計算。
一、發生計算事由之當日。
二、因職業災害尚在醫療中者。
三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。
四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。
- 第 3 條 （行業標準分類）
本法第三條第一項第一款至第七款所列各業，適用中華民國行業標準分類之規定。
- 第 4 條 （中央主管機關指定事業及礙難適用本法行業之定義）
本法第三條第一項第八款所稱中央主管機關指定之事業及第三項所稱適用本法確有窒礙難行者，係指中央主管機關依中華民國行業標準分類之規定指定者，並得僅指定各行業中之一部分。
- 第 4-1 條 （刪除）
- 第 5 條 （工作年資之計算）
勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。
適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。

第二章 勞動契約

- 第 6 條 （臨時性、短期性、季節性及特定性工作之定義）
本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：
一、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。
二、短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。
三、季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性



工作，其工作期間在九個月以內者。

四、特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。

第 7 條

（勞動契約應記載事項）

勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：

- 一、工作場所及應從事之工作有關事項。
- 二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。
- 三、工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。
- 四、有關勞動契約之訂定、終止及退休有關事項。
- 五、資遣費、退休金及其他津貼、獎金有關事項。
- 六、勞工應負擔之膳宿費、工作用具費有關事項。
- 七、安全衛生有關事項。
- 八、勞工教育、訓練有關事項。
- 九、福利有關事項。
- 一〇、災害補償及一般傷病補助有關事項。
- 一一、應遵守之紀律有關事項。
- 一二、獎懲有關事項。
- 一三、其他勞資權利義務有關事項。

第 8 條

（資遣費之計算）

依本法第十七條、第八十四條之二規定計算之資遣費，應於終止勞動契約三十日內發給。

第 9 條

（雇主結清工資之意義）

依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。

第三章 工資

第 10 條

（經常性給與之定義）

本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。

- 一、紅利。
- 二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
- 三、春節、端午節、中秋節給與之節金。
- 四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。
- 五、勞工直接受自顧客之服務費。
- 六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
- 七、職業災害補償費。
- 八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。
- 九、差旅費、差旅津貼及交際費。



十、工作服、作業用品及其代金。

十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

第 11 條 (基本工資之意義)

本法第二十一條所稱基本工資係指勞工在正常工作時間內所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。

第 12 條 (計件工資勞工之基本工資)

採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作八小時之生產額或工作量換算之。

第 13 條 (基本工資之比例計算)

勞工工作時間每日少於八小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。

第 14 條 (童工基本工資之最低限制)

童工之基本工資不得低於基本工資百分之七十。

第 15 條 (工資最優先受清償之事由)

本法第二十八條第一項所定最優先受清償權之工資，以雇主於歇業、清算或宣告破產前六個月內所積欠者為限。

第 16 條 (勞工死亡時，雇主結清工資之義務)

勞工死亡時，雇主應即結清其工資給付其遺屬。

前項受領工資之順位準用本法第五十九條第四款之規定。

第四章 工作時間、休息、休假

第 17 條 (工作時間之計算(一))

本法第三十條所稱正常工作時間跨越二曆日者，其工作時應合併計算。

第 18 條 (工作時間之計算(二))

勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在此限。

第 19 條 (工作時間之計算(三))

勞工於同一事業單位或同一雇主所屬不同事業場所工作時，應將在各該場所之工作時間合併計算，並加計往來於事業場所間所必要之交通時間。

第 20 條 (分配、延長工作時間之公告)

依本法第三十條第二項、第三項、第三十條之一第一項第一款至第三款或第三十二條第一項至第三項規定變更勞工正常工作時間、例假或延長工作時間者，雇主應即公告周知。

第 20-1 條 (延長工作時間之定義)

本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過八小時或每二週工作總時數超過八十四小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。

第 21 條 (勞工出勤時間記至分鐘)



雇主依本法第三十條第五項規定記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止。

第 22 條 （坑內監視為主之工作範圍）

本法第三十二條第四項但書所稱坑內監視為主之工作範圍如左：

- 一、從事排水機之監視工作。
- 二、從事壓風機、冷卻設備之監視工作。
- 三、從事安全警報裝置之監視工作。
- 四、從事生產或營建施工之紀錄及監視工作。

第 23 條 （應放假之紀念日）

本法第三十七條規定應放假之紀念日如左：

- 一、中華民國開國紀念日（元月一日）。
- 二、和平紀念日（二月二十八日）。
- 三、革命先烈紀念日（三月二十九日）。
- 四、孔子誕辰紀念日（九月二十八日）。
- 五、國慶日（十月十日）。
- 六、先總統 蔣公誕辰紀念日（十月三十一日）。
- 七、國父誕辰紀念日（十一月十二日）。
- 八、行憲紀念日（十二月二十五日）。

本法第三十七條所稱勞動節日，係指五月一日勞動節。

本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：

- 一、中華民國開國紀念日之翌日（元月二日）。
- 二、春節（農曆正月初一至初三）。
- 三、婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）。
- 四、民族掃墓節（農曆清明節為準）。
- 五、端午節（農曆五月五日）。
- 六、中秋節（農曆八月十五日）。
- 七、農曆除夕。
- 八、台灣光復節（十月二十五日）。
- 九、其他經中央主管機關指定者。

第 24 條 （特別休假之意義）

本法第三十八條之特別休假，依左列規定：

- 一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。
- 二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。
- 三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。

第五章 童工、女工

第 25 條 （繁重之工作及危險性之工作之意義）

本法第四十四條第二項所稱繁重之工作，係指非童工智力或體力所能從事之工作。所稱危險性之工作依勞工安全衛生有關法令之規定。



第 26 條 (產假證明文件之提出)

雇主對依本法第五十條第一項請產假之女工，得要求其提出證明文件。

第六章 退休

第 27 條 (退休年齡之計算標準)

本法第五十三條第一款、第五十四條第一項第一款及同條第二項但書規定之年齡，應以戶籍記載為準。

第 28 條 (刪除)

第 29 條 (退休金給付之期限)

雇主應給付之勞工退休金應自勞工退休之日起三十日內給付之。

本法第五十五條第三項所定雇主得報經主管機關核定分期給付勞工退休金之情形如左：

- 一 依法提撥之退休準備金不敷支付。
- 二 事業之經營或財務確有困難。

第七章 職業災害補償

第 30 條 (補償勞工工資之發給日期)

雇主依本法第五十九條第二款補償勞工之工資，應於發給工資之日給與。

第 31 條 (原領工資之定義)

本法第五十九條第二款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資。

罹患職業病者依前項規定計算所得金額低於平均工資者，以平均工資為準。

第 32 條 (補償之給付期限)

依本法第五十九條第二款但書規定給付之補償，雇主應於決定後十五日內給與。在未給與前雇主仍應繼續為同款前段規定之補償。

第 33 條 (喪葬費之給付期限)

雇主依本法第五十九條第四款給與勞工之喪葬費應於死亡後三日內，死亡補償應於死亡後十五日內給付。

第 34 條 (同一事故之意義)

本法第五十九條所定同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。但支付之費用如由勞工與雇主共同負擔者，其補償之抵充按雇主負擔之比例計算。

第 34-1 條 勞工因遭遇職業災害而致死亡或殘廢時，雇主已依勞工保險條例規定為其投保，並經保險人核定為職業災害保險事故者，雇主依本法第五十九條規定給予之補償，以勞工之平均工資與平均投保薪資之差額，依本法第五十九條第三款及第四款規定標準計算之。

第八章 技術生

第 35 條 (技術生工作範圍之限制)

雇主不得使技術生從事家事、雜役及其他非學習技能為目的之工作。但從事事業場所內之清潔整頓，器具工具及機械之清理者不在此限。

第 36 條 （技術生之工作時間）

技術生之工作時間應包括學科時間。

第九章 工作規則

第 37 條 （工作規則之訂立及報請核備）

雇主於僱用勞工人數滿三十人時應即訂立工作規則，並於三十日內報請當地主管機關核備。

工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依前項程序報請核備。

主管機關認為有必要時，得通知雇主修訂前項工作規則。

第 38 條 （工作規則之公告及印發）

工作規則經主管機關核備後，雇主應即於事業場所內公告並印發各勞工。

第 39 條 （另訂單項工作規則）

雇主認為有必要時，得分別就本法第七十條各款另訂單項工作規則。

第 40 條 （訂立不同工作規則，適用於分散之不同事業場所）

事業單位之事業場所分散各地者，雇主得訂立適用於其事業單位全部勞工之工作規則或適用於該事業場所之工作規則。

第十章 監督及檢查

第 41 條 （勞工檢查方針之發布）

中央主管機關應每年定期發布次年度勞工檢查方針。

檢查機構應依前項檢查方針分別擬定各該機構之勞工檢查計畫，並於檢查方針發布之日起五十日內報請中央主管機關核定後，依該檢查計畫實施檢查。

第 42 條 （關於檢查員任用、訓練及服務之規定）

勞工檢查機構檢查員之任用、訓練、服務，除適用公務員法令之規定外，由中央主管機關定之。

第 43 條 （檢查員檢查權之行使）

檢查員對事業單位實施檢查時，得通知事業單位之雇主、雇主代理人、勞工或有關人員提供必要文件或作必要之說明。

第 44 條 （檢查員之說明、報告及檢查機構之處理）

檢查員檢查後，應將檢查結果向事業單位作必要之說明，並報告檢查機構。檢查機構認為事業單位有違反法令規定時，應依法處理。

第 45 條 （事業單位之異議）

事業單位對檢查結果有異議時，應於通知送達後十日內向檢查機構以書面提出。

第 46 條 （申訴之方法）

本法第七十四條第一項規定之申訴得以口頭或書面為之。

第 47 條 （處理申訴之調查、通知改正及依法處理）



雇主對前條之申訴事項，應即查明，如有違反法令規定情事應即改正，並將結果通知申訴人。

第 48 條 （主管機關或檢查機構之受理申訴）

主管機關或檢查機構受理本法第七十四條第一項之申訴時，應自受理之日起七日內，就其申訴內容加以調查，如有違反法令規定情事，應於十四日內通知事業單位改正或依法處理，並將辦理情形通知申訴人。

第 49 條 （其他不利處分之意義）

本法第七十四條第二項所稱其他不利之處分係指損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益。

第十一章 附則

第 50 條 （公務員兼具勞工身分之意義）

本法第八十四條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第三條所定各業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。

第 50-1 條 （監督管理人員等用語之定義）

本法第八十四條之一第一項第一款、第二款所稱監督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性工作，依左列規定：

- 一、監督、管理人員：係指受雇主僱用，負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員。
- 二、責任制專業人員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。
- 三、監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。
- 四、間歇性工作：係指工作本身以間歇性之方式進行者。

第 50-2 條 （書面約定之內容）

雇主依本法第八十四條之一規定將其與勞工之書面約定報請當地主管機關核備時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。

第 50-3 條 勞工因終止勞動契約或發生職業災害所生爭議，提起給付工資、資遣費、退休金、職業災害補償或確認僱傭關係存在之訴訟，得向中央主管機關申請扶助。

前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。

第 51 條 （施行日期）

本細則自發布日施行。



三、就業服務法

(民國 98 年 05 月 13 日修正)

第一章 總則

第 1 條 (立法目的)

為促進國民就業，以增進社會及經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

第 2 條 本法用詞定義如下：

- 一、就業服務：指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。
- 二、就業服務機構：指提供就業服務之機構；其由政府機關設置者，為公立就業服務機構；其由政府以外之私人或團體所設置者，為私立就業服務機構。
- 三、雇主：指聘、僱用員工從事工作者。
- 四、中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之國民。
- 五、長期失業者：指連續失業期間達一年以上，且辦理勞工保險退保當日前三年內，保險年資合計滿六個月以上，並於最近一個月內有向公立就業服務機構辦理求職登記者。

第 3 條 (選擇職業之條件)

國民有選擇職業之自由。但為法律所禁止或限制者，不在此限。

第 4 條 (接受就業服務之規定)

國民具有工作能力者，接受就業服務一律平等。

第 5 條 為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：

- 一、為不實之廣告或揭示。
- 二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
- 三、扣留求職人或員工財物或收取保證金。
- 四、指派求職人或員工從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 五、辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。

第 6 條 (主管機關)

本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

中央主管機關應會同行政院原住民委員會辦理相關原住民就業服務事項。

中央主管機關掌理事項如下：

- 一、全國性國民就業政策、法令、計畫及方案之訂定。
- 二、全國性就業市場資訊之提供。



- 三、就業服務作業基準之訂定。
 - 四、全國就業服務業務之督導、協調及考核。
 - 五、雇主申請聘僱外國人之許可及管理。
 - 六、辦理下列仲介業務之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可：
 - (一) 仲介外國人至中華民國境內工作。
 - (二) 仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。
 - (三) 仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。
 - 七、其他有關全國性之國民就業服務及促進就業事項。
- 直轄市、縣（市）主管機關掌理事項如下：
- 一、就業歧視之認定。
 - 二、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查。
 - 三、仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可。
 - 四、前項第六款及前款以外私立就業服務機構之管理。
 - 五、其他有關國民就業服務之配合事項。

- 第 7 條** （就業服務策進委員會之組成）
主管機關得聘請勞工、雇主、政府之代表及學者專家組成就業服務策進委員會，研議有關就業服務及促進就業等事項。
- 第 8 條** （主管機關應舉辦在職訓練）
主管機關為增進就業服務工作人員之專業知識及工作效能，應定期舉辦在職訓練。
- 第 9 條** （雇主與求職人資料之保密）
就業服務機構及其人員，對雇主與求職人之資料，除推介就業之必要外，不得對外公開。
- 第 10 條** （勞資爭議期間之限制）
在依法罷工期間，或因終止勞動契約涉及勞方多數人權利之勞資爭議在調解期間，就業服務機構不得推介求職人至該罷工或有勞資爭議之場所工作。
前項所稱勞方多數人，係指事業單位勞工涉及勞資爭議達十人以上，或雖未達十人而占該勞資爭議場所員工人數三分之一以上者。
- 第 11 條** （獎勵及表揚對國民就業有卓越貢獻者）
主管機關對推動國民就業有卓越貢獻者，應予獎勵及表揚。
前項獎勵及表揚之資格條件、項目、方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

第二章 政府就業服務

- 第 12 條** （公立就業服務機構之設置）
主管機關得視業務需要，在各地設置公立就業服務機構。
直轄市、縣（市）轄區內原住民人口達二萬人以上者，得設立因應原住民族特殊文化之原住民公立就業服務機構。



前兩項公立就業服務機構設置準則，由中央主管機關定之。

第 13 條 （公立就業服務機構收取費用之原則）

公立就業服務機構辦理就業服務，以免費為原則。但接受雇主委託招考人才所需之費用，得向雇主收取之。

第 14 條 （公立就業服務機構之義務）

公立就業服務機構對於求職人及雇主申請求職、求才登記，不得拒絕。但其申請有違反法令或拒絕提供為推介就業所需之資料者，不在此限。

第 15 條 （對生活扶助戶之補助）

公立就業服務機構推介之求職人為生活扶助戶者，其為應徵所需旅費，得酌予補助。

第 16 條 （公立就業服務機構應提供就業市場之資訊）

公立就業服務機構應蒐集、整理、分析其業務區域內之薪資變動、人力供需及未來展望等資料，提供就業市場資訊。

第 17 條 （就業諮詢之提供）

公立就業服務機構為協助國民選擇職業或職業適應，應提供就業諮詢。

第 18 條 （學生職業輔導）

公立就業服務機構與其業務區域內之學校應密切聯繫，協助學校辦理學生職業輔導工作，並協同推介畢業學生就業或參加職業訓練及就業後輔導工作。

第 19 條 （對缺乏工作知能之求職人之輔導）

公立就業服務機構為輔導缺乏工作知能之求職人就業，得推介其參加職業訓練；對職業訓練結訓者，應協助推介其就業。

第 20 條 （對申請勞工保險失業給付者之協助）

公立就業服務機構對申請勞工保險失業給付者，應推介其就業或參加職業訓練。

第三章 促進就業

第 21 條 （促進就業之方法）

政府應依就業與失業狀況相關調查資料，策訂人力供需調節措施，促進人力資源有效運用及國民就業。

第 22 條 （全國性就業資訊網之建立）

中央主管機關為促進地區間人力供需平衡並配合勞工保險失業給付之實施，應建立全國性之就業資訊網。

第 23 條 （經濟不景氣時之應變措施）

中央主管機關於經濟不景氣致大量失業時，得鼓勵雇主協商工會或勞工，循縮減工作時間、調整薪資、辦理教育訓練等方式，以避免裁減員工；並得視實際需要，加強實施職業訓練或採取創造臨時就業機會、辦理創業貸款利息補貼等輔導措施；必要時，應發給相關津貼或補助金，促進其就業。

前項利息補貼、津貼與補助金之申請資格條件、項目、方式、期間、經費來源及其



他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

- 第 24 條 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、生活扶助戶中有工作能力者。
 - 六、長期失業者。
 - 七、其他經中央主管機關認為有必要者。
- 前項計畫應定期檢討，落實其成效。
- 第一項津貼或補助金之申請資格、金額、期間、經費來源及其他相關事項之辦法，由主管機關定之。
- 第 25 條 （殘障者及中高齡者之就業機會）
- 公立就業服務機構應主動爭取適合身心障礙者及中高齡者之就業機會，並定期公告。
- 第 26 條 主管機關為輔導獨力負擔家計者就業，或因妊娠、分娩或育兒而離職之婦女再就業，應視實際需要，辦理職業訓練。
- 第 27 條 （對殘障者及原住民之訓練）
- 主管機關為協助身心障礙者及原住民適應工作環境，應視實際需要，實施適應訓練。
- 第 28 條 （殘障者及原住民就業後之追蹤訪問）
- 公立就業服務機構推介身心障礙者及原住民就業後，應辦理追蹤訪問，協助其工作適應。
- 第 29 條 （對生活扶助戶中具工作能力者之協助）
- 直轄市及縣（市）主管機關應將轄區內生活扶助戶中具工作能力者，列冊送當地公立就業服務機構，推介就業或參加職業訓練。
- 第 30 條 （退伍者就業之協助）
- 公立就業服務機構應與當地役政機關密切聯繫，協助推介退伍者就業或參加職業訓練。
- 第 31 條 （更生保護人就業之協助）
- 公立就業服務機構應與更生保護會密切聯繫，協助推介受保護人就業或參加職業訓練。
- 第 32 條 （編列預算以促進國民就業）
- 主管機關為促進國民就業，應按年編列預算，依權責執行本法規定措施。
- 中央主管機關得視直轄市、縣（市）主管機關實際財務狀況，予以補助。

**第 33 條** （資遣員工之列冊通報）

雇主資遣員工時，應於員工離職之十日前，將被資遣員工之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，應自被資遣員工離職之日起三日內為之。

公立就業服務機構接獲前項通報資料後，應依被資遣人員之志願、工作能力，協助其再就業。

第 33-1 條 （委任或委託辦理）

中央主管機關得將其於本法所定之就業服務及促進就業掌理事項，委任所屬就業服務機構或職業訓練機構、委辦直轄市、縣（市）主管機關或委託相關機關（構）、團體辦理之。

第四章 民間就業服務**第 34 條** （私立就業機構設立許可）

私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務；其許可證並應定期更新之。

未經許可，不得從事就業服務業務。但依法設立之學校、職業訓練機構或接受政府機關委託辦理訓練、就業服務之機關（構），為其畢業生、結訓學員或求職人免費辦理就業服務者，不在此限。

第一項私立就業服務機構及其分支機構之設立許可條件、期間、廢止許可、許可證更新及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 35 條 （私立就業服務機構之業務及收費）

私立就業服務機構得經營下列就業服務業務：

- 一、職業介紹或人力仲介業務。
- 二、接受委任招募員工。
- 三、協助國民釐定生涯發展計畫之就業諮詢或職業心理測驗。
- 四、其他經中央主管機關指定之就業服務事項。

私立就業服務機構經營前項就業服務業務得收取費用；其收費項目及金額，由中央主管機關定之。

第 36 條 （私立就業服務機構之專業人員）

私立就業服務機構應置符合規定資格及數額之就業服務專業人員。

前項就業服務專業人員之資格及數額，於私立就業服務機構許可及管理辦法中規定之。

第 37 條 （就業服務專業人員行為之禁止）

就業服務專業人員不得有下列情事：

- 一、允許他人假藉本人名義從事就業服務業務。
- 二、違反法令執行業務。



第 38 條 （私立就業服務機構辦理仲介業務）

辦理下列仲介業務之私立就業服務機構，應以公司型態組織之。但由中央主管機關設立，或經中央主管機關許可設立、指定或委任之非營利性機構或團體，不在此限：

- 一、仲介外國人至中華民國境內工作。
- 二、仲介香港或澳門居民、大陸地區人民至臺灣地區工作。
- 三、仲介本國人至臺灣地區以外之地區工作。

第 39 條 （私立就業服務機構接受檢查之義務）

私立就業服務機構應依規定備置及保存各項文件資料，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。

第 40 條 私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：

- 一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。
- 二、為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。
- 三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。
- 四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。
- 五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。
- 六、行求、期約或交付不正利益。
- 七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。
- 八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。
- 九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。
- 十、違反雇主之意思，留置許可文件或其他相關文件。
- 十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。
- 十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。
- 十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。
- 十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。
- 十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令。

第 41 條 （委託者資料之保存）

接受委託登載或傳播求才廣告者，應自廣告之日起，保存委託者之姓名或名稱、住所、電話、國民身分證統一編號或事業登記字號等資料二個月，於主管機關檢查時，不得規避、妨礙或拒絕。

第五章 外國人之聘僱與管理

第 42 條 （聘僱外國人之限制）

為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。



第 43 條 （外國人在國內工作之規定）

除本法另有規定外，外國人未經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作。

第 44 條 （非法容留之禁止）

任何人不得非法容留外國人從事工作。

第 45 條 （媒介外國人之禁止）

任何人不得媒介外國人非法為他人工作。

第 46 條 （外國人從事工作之限制）

雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：

一、專門性或技術性之工作。

二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。

三、下列學校教師：

（一）公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。

（二）公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。

（三）公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。

四、依補習教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師。

五、運動教練及運動員。

六、宗教、藝術及演藝工作。

七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。

八、海洋漁撈工作。

九、家庭幫傭。

十、為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。

十一、其他因工作性質特殊，國內缺乏該項人才，在業務上確有聘僱外國人從事工作之必要，經中央主管機關專案核定者。

從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

雇主依第一項第八款至第十款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。

續約時，亦同。

第 47 條 （聘僱外國人前之措施）

雇主聘僱外國人從事前條第一項第八款至第十一款規定之工作，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，經招募無法滿足其需要時，始得就該不足人數提出申請，並應於招募時，將招募全部內容通知其事業單位之工會或勞工，並於外國人預定工作之場所公告之。

雇主依前項規定在國內辦理招募時，對於公立就業服務機構所推介之求職人，非有正當理由，不得拒絕。

第 48 條 雇主聘僱外國人工作，應檢具有關文件，向中央主管機關申請許可。但有下列情形



之一，不須申請許可：

- 一、各級政府及其所屬學術研究機構聘請外國人擔任顧問或研究工作者。
- 二、外國人與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留者。
- 三、受聘僱於公立或經立案之私立大學進行六個月內之短期講座、學術研究經教育部認可者。

前項申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。

第一項受聘僱外國人入境前後之健康檢查管理辦法，由中央衛生主管機關會商中央主管機關定之。

前項受聘僱外國人入境後之健康檢查，由中央衛生主管機關指定醫院辦理之；其受指定之資格條件、指定、廢止指定及其他管理事項之辦法，由中央衛生主管機關定之。

受聘僱之外國人健康檢查不合格經限令出國者，雇主應即督促其出國。

中央主管機關對從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，得規定其國別及數額。

第 49 條 （駐華使領館及駐華外國機構聘僱外國人之規定）

各國駐華使領館、駐華外國機構、駐華各國際組織及其人員聘僱外國人工作，應向外交部申請許可；其申請許可、廢止許可及其他有關聘僱管理之辦法，由外交部會商中央主管機關定之。

第 50 條 （聘僱留學生及僑生之規定）

雇主聘僱下列學生從事工作，得不受第四十六條第一項規定之限制；其工作時間除寒暑假外，每星期最長為十六小時：

- 一、就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生。
- 二、就讀於公立或已立案私立高級中等以上學校之僑生及其他華裔學生。

第 51 條 （繳納就業安定費）

雇主聘僱下列外國人從事工作，得不受第四十六條第一項、第三項、第四十七條、第五十二條、第五十三條第三項、第四項、第五十七條第五款、第七十二條第四款及第七十四條規定之限制，並免依第五十五條規定繳納就業安定費：

- 一、獲准居留之難民。
- 二、獲准在中華民國境內連續受聘僱從事工作，連續居留滿五年，品行端正，且有住所者。
- 三、經獲准與其在中華民國境內設有戶籍之直系血親共同生活者。
- 四、經取得永久居留者。

前項第一款、第三款及第四款之外國人得不經雇主申請，逕向中央主管機關申請許可。

外國法人為履行承攬、買賣、技術合作等契約之需要，須指派外國人在中華民國境內從事第四十六條第一項第一款或第二款契約範圍內之工作，於中華民國境內未設



立分公司或代表人辦事處者，應由訂約之事業機構或授權之代理人，依第四十八條第二項及第三項所發布之命令規定申請許可。

第 52 條 聘僱外國人從事第四十六條第一項第一款至第七款及第十一款規定之工作，許可期間最長為三年，期滿有繼續聘僱之需要者，雇主得申請展延。

聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，許可期間最長為二年；期滿後，雇主得申請展延一次，其展延期間不得超過一年。

如有重大特殊情形者，得申請再展延，其期間由行政院以命令定之。但屬重大工程者，其再展延期間，最長以六個月為限。

前項每年得引進總人數，依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。

受聘僱之外國人於聘僱許可期間無違反法令規定情事而因聘僱關係終止、聘僱許可期間屆滿出國或因健康檢查不合格經返國治療再檢查合格者，得再入國工作。但從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人，應出國一日後始得再入國工作，且其在中華民國境內工作期間，累計不得逾九年。

第 53 條 （外國人轉換雇主之規定）

雇主聘僱之外國人於聘僱許可有效期間內，如需轉換雇主或受聘僱於二以上之雇主者，應由新雇主申請許可。申請轉換雇主時，新雇主應檢附受聘僱外國人之離職證明文件。

第五十一條第一項第一款、第三款及第四款規定之外國人已取得中央主管機關許可者，不適用前項之規定。

受聘僱從事第四十六條第一項第一款至第七款規定工作之外國人轉換雇主或工作者，不得從事同條項第八款至第十一款規定之工作。

受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之外國人，不得轉換雇主或工作。但有第五十九條第一項各款規定之情事，經中央主管機關核准者，不在此限。

前項受聘僱之外國人經許可轉換雇主或工作者，其受聘僱期間應合併計算之，並受第五十二條規定之限制。

第 54 條 （不予核發或中止引進外國人）

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，中央主管機關應不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可；其已核發招募許可者，得中止引進：

一、於外國人預定工作之場所有第十條規定之罷工或勞資爭議情事。

二、於國內招募時，無正當理由拒絕聘僱公立就業服務機構所推介之人員或自行前往求職者。

三、聘僱之外國人行蹤不明或藏匿外國人達一定人數或比例。

四、曾非法僱用外國人工作。

五、曾非法解僱本國勞工。



- 六、因聘僱外國人而降低本國勞工勞動條件，經當地主管機關查證屬實。
 - 七、聘僱之外國人妨害社區安寧秩序，經依社會秩序維護法裁處。
 - 八、曾非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
 - 九、所聘僱外國人遣送出國所需旅費及收容期間之必要費用，經限期繳納屆期不繳納。
 - 十、於委任招募外國人時，向私立就業服務機構要求、期約或收受不正利益。
 - 十一、於辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料。
 - 十二、刊登不實之求才廣告。
 - 十三、不符申請規定經限期補正，屆期末補正。
 - 十四、違反本法或依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令。
 - 十五、其他違反保護勞工之法令情節重大者。
- 前項第三款至第十五款規定情事，以申請之日前二年內發生者為限。
- 第一項第三款之人數、比例，由中央主管機關公告之。

第 55 條 雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第八款至第十款規定之工作，應向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。

前項就業安定費之數額，由中央主管機關考量國家經濟發展、勞動供需及相關勞動條件，並依其行業別及工作性質會商相關機關定之。

第一項受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，經雇主依規定通知而廢止聘僱許可者，雇主無須再繳納就業安定費。

雇主未依規定期限繳納就業安定費者，得寬限三十日；於寬限期滿仍未繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前一日止，每逾一日加徵其未繳就業安定費百分之一滯納金。但以其未繳之就業安定費一倍為限。

加徵前項滯納金三十日後，雇主仍未繳納者，由中央主管機關就其未繳納之就業安定費及滯納金移送強制執行，並得廢止其聘僱許可之一部或全部。

主管機關並應定期上網公告基金運用之情形及相關會議紀錄。

第 56 條 （雇主應通知主管機關之規定）

受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應於三日內以書面通知當地主管機關及警察機關。

第 57 條 （雇主行為之限制）

雇主聘僱外國人不得有下列情事：

- 一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。
- 二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。
- 三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。
- 四、未經許可，指派所聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人變更工作場所。
- 五、未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛



生主管機關。

六、因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。

七、對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動。

八、非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。

九、其他違反本法或依本法所發布之命令。

第 58 條 外國人於聘僱許可有效期間內，因不可歸責於雇主之原因出國或死亡者，雇主得向中央主管機關申請遞補。

雇主聘僱外國人從事第四十六條第一項第十款指定之家庭看護工作，因不可歸責之原因，並有下列情事之一者，得向中央主管機關申請遞補：

一、外國人於入出國機場或收容單位發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關。

二、外國人於雇主處所發生行蹤不明之情事，依規定通知警察機關滿六個月仍未查獲，並依規定經推介本國籍照顧服務員，而未能推介成功。

前二項遞補之聘僱許可期間，以補足原聘僱許可期間為限；原聘僱許可所餘期間不足六個月者，不予遞補。

雇主聘僱之外國人於本法中華民國九十六年五月四日修正生效前發生行蹤不明情事，已依規定通知警察機關者，適用第二項規定。

第 59 條 （轉換雇主或工作之情形）

外國人受聘僱從事第四十六條第一項第八款至第十一款規定之工作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主或工作：

一、雇主或被看護者死亡或移民者。

二、船舶被扣押、沈沒或修繕而無法繼續作業者。

三、雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。

四、其他不可歸責於受聘僱外國人之事由者。

前項轉換雇主或工作之程序，由中央主管機關另定之。

第 60 條 雇主所聘僱之外國人，經警察機關依規定遣送出國者，其遣送所需之旅費及收容期間之必要費用，應由下列順序之人負擔：

一、非法容留、聘僱或媒介外國人從事工作者。

二、遣送事由可歸責之雇主。

三、被遣送之外國人。

前項第一款有數人者，應負連帶責任。

第一項費用，由就業安定基金先行墊付，並於墊付後，由該基金主管機關通知應負擔者限期繳納；屆期不繳納者，移送強制執行。

雇主所繳納之保證金，得檢具繳納保證金款項等相關證明文件，向中央主管機關申請返還。

第 61 條 （喪葬事務之處理）

外國人在受聘僱期間死亡，應由雇主代為處理其有關喪葬事務。



第 62 條 (主管機關或警察機關得派員實施檢查)

主管機關、警察機關或海岸巡防機關得指派人員攜帶證明文件，至外國人工作之場所或可疑有外國人違法工作之場所，實施檢查。

對於前項之檢查，雇主不得規避、妨礙或拒絕。

第六章 罰則

第 63 條 (罰則)

違反第四十四條或第五十七條第一款、第二款規定者，處新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第四十四條或第五十七條第一款、第二款規定者，除依前項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處前項之罰鍰或罰金。

第 64 條 違反第四十五條規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。五年內再違反者，處一年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣六十萬元以下罰金。

意圖營利而違反第四十五條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣一百二十萬元以下罰金。

法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反第四十五條規定者，除依前二項規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科處各該項之罰鍰或罰金。

第 65 條 (罰則)

違反第五條第一項、第二項第一款、第四款、第五款、第三十四條第二項、第四十條第二款、第七款至第九款規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。未經許可從事就業服務業務違反第四十條第二款、第七款至第九款規定者，依前項規定處罰之。

第 66 條 (罰則)

違反第四十條第五款規定者，按其要求、期約或收受超過規定標準之費用或其他不正利益相當之金額，處十倍至二十倍罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第五款規定者，依前項規定處罰之。

第 67 條 (罰則)

違反第五條第二項第二款、第三款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十五款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。

未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一款、第三款、第四款、第六款或第十款規定者，依前項規定處罰之。

第 68 條 (罰則)



違反第九條、第三十三條第一項、第四十一條、第四十三條、第五十六條、第五十七條第三款、第四款或第六十一條規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。違反第五十七條第六款規定者，按被解僱或資遣之人數，每人處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰。

違反第四十三條規定之外國人，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。

違反第四十三條規定或有第七十四條第一項、第二項規定情事之外國人，經限期令其出國，屆期不出國者，警察機關得強制出國，於未出國前，警察機關得收容之。

第 69 條 （停業處分）

私立就業服務機構有下列情事之一者，由主管機關處一年以下停業處分：

- 一、違反第四十條第四款至第六款、第八款或第四十五條規定。
- 二、同一事由，受罰鍰處分三次，仍未改善。
- 三、一年內受罰鍰處分四次以上。

第 70 條 （廢止設立許可）

私立就業服務機構有下列情事之一者，主管機關得廢止其設立許可：

- 一、違反第三十八條、第四十條第二款、第七款、第九款或第十四款規定。
- 二、一年內受停業處分二次以上。

私立就業服務機構經廢止設立許可者，其負責人或代表人於二年內再行申請設立私立就業服務機構，主管機關應不予受理。

第 71 條 （廢止就業服務專業人員證書）

就業服務專業人員違反第三十七條規定者，中央主管機關得廢止其就業服務專業人員證書。

第 72 條 （廢止招募及聘僱許可之一部或全部）

雇主有下列情事之一者，應廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部：

- 一、有第五十四條第一項各款所定情事之一。
- 二、有第五十七條第一款、第二款、第六款至第九款規定情事之一。
- 三、有第五十七條第三款、第四款規定情事之一，經限期改善，屆期未改善。
- 四、有第五十七條第五款規定情事，經衛生主管機關通知辦理仍未辦理。
- 五、違反第六十條規定。

第 73 條 （廢止聘僱許可）

雇主聘僱之外國人，有下列情事之一者，廢止其聘僱許可：

- 一、為申請許可以外之雇主工作。
- 二、非依雇主指派即自行從事許可以外之工作。
- 三、連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止。
- 四、拒絕接受健康檢查、提供不實檢體、檢查不合格、身心狀況無法勝任所指派之工作或罹患經中央衛生主管機關指定之傳染病。
- 五、違反依第四十八條第二項、第三項、第四十九條所發布之命令，情節重大。



六、違反其他中華民國法令，情節重大。

七、依規定應提供資料，拒絕提供或提供不實。

第 74 條 （即令出國）

聘僱許可期間屆滿或經依前條規定廢止聘僱許可之外國人，除本法另有規定者外，應即令其出國，不得再於中華民國境內工作。

受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫情事者，於廢止聘僱許可前，入出國業務之主管機關得即令其出國。

有下列情事之一者，不適用第一項關於即令出國之規定：

- 一、依本法規定受聘僱從事工作之外國留學生、僑生或華裔學生，聘僱許可期間屆滿或有前條第一款至第五款規定情事之一。
- 二、受聘僱之外國人於受聘僱期間，未依規定接受定期健康檢查或健康檢查不合格，經衛生主管機關同意其再檢查，而再檢查合格。

第 75 條 （罰鍰之主管機關）

本法所定罰鍰，由直轄市及縣（市）主管機關處罰之。

第 76 條 （強制執行）

依本法所處之罰鍰，經限期繳納，屆期未繳納者，移送強制執行。

第七章 附則

第 77 條 （本法修正前聘僱外國人之規定）

本法修正施行前，已依有關法令申請核准受聘僱在中華民國境內從事工作之外國人，本法修正施行後，其原核准工作期間尚未屆滿者，在屆滿前，得免依本法之規定申請許可。

第 78 條 （本法修正前聘僱外國人之規定）

各國駐華使領館、駐華外國機構及駐華各國國際組織人員之眷屬或其他經外交部專案彙報中央主管機關之外國人，其在中華民國境內有從事工作之必要者，由該外國人向外交部申請許可。

前項外國人在中華民國境內從事工作，不適用第四十六條至第四十八條、第五十條、第五十二條至第五十六條、第五十八條至第六十一條及第七十四條規定。

第一項之申請許可、廢止許可及其他應遵行事項之辦法，由外交部會同中央主管機關定之。

第 79 條 （無國籍人及具雙重國籍者受聘僱之規定）

無國籍人、中華民國國民兼具外國國籍而未在國內設籍者，其受聘僱從事工作，依本法有關外國人之規定辦理。

第 80 條 （大陸地區人民受聘僱之準用）

大陸地區人民受聘僱於臺灣地區從事工作，其聘僱及管理，除法律另有規定外，準用第五章相關之規定。



第 81 條 （審查及證照費）

主管機關依本法規定受理申請許可及核發證照，應收取審查費及證照費；其費額，由中央主管機關定之。

第 82 條 （施行細則）

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 83 條

本法施行日期，除中華民國九十一年一月二十一日修正公布之第四十八條第一項至第三項規定由行政院以命令定之，及中華民國九十五年五月五日修正之條文自中華民國九十五年七月一日施行外，自公布日施行。

四、勞工請假規則

民國 99 年 05 月 04 日修正

第 1 條 （訂定之依據）

本規則依勞動基準法（以下簡稱本法）第四十三條規定訂定之。

第 2 條 （婚假）

勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。

第 3 條 （喪假之規定）

勞工喪假依左列規定：

一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。

二、祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日，工資照給。

三、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日，工資照給。

第 4 條

勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：

一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。

二、住院者，二年內合計不得超過一年。

三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。

經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。

普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。

第 5 條 （普通傷病假逾期之處理）

勞工普通傷病假超過前條第一項規定之期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪期間以一年為限。

第 6 條 （公傷病假）

勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假。



- 第 7 條 （事假）
勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十四日。
事假期間不給工資。
- 第 8 條 （公假）
勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之。
- 第 9 條 （因請假扣發全勤獎金之禁止）
雇主不得因勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假，扣發全勤獎金。
- 第 10 條 （請假手續）
勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件。
- 第 11 條 （違反規定之處理）
雇主或勞工違反本規則之規定時，主管機關得依本法有關規定辦理。
- 第 12 條 （施行日）
本規則自發布日施行。

五、勞工退休金條例

民國 93 年 6 月 30 日制定公布全文 58 條；並自公布後一年施行。

民國 96 年 7 月 4 日修正公布第 53 條條文；修正之第 1 項及第 2 項規定，溯自 94 年 7 月 1 日生效。

第一章 總則

- 第 1 條 為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。
勞工退休金事項，優先適用本條例。本條例未規定者，適用其他法律之規定。
- 第 2 條 本條例所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。
- 第 3 條 本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。
- 第 4 條 中央主管機關為勞工退休基金之審議、監督、考核以及有關本條例年金保險之實施，應組成勞工退休基金監理委員會（以下稱監理會）。
監理會應獨立行使職權，其組織、會議及其他相關事項，另以法律定之。
監理會成立後，勞動基準法第五十六條第二項規定勞工退休基金管理業務，歸入監理會統籌辦理。
- 第 5 條 勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵、罰鍰處分及其強制執行等業務，由中央主管機關委任勞工保險局（以下稱勞保局）辦理之。
- 第 6 條 雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個



人專戶。

除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度。

第二章 制度之適用與銜接

第 7 條 本條例之適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工。但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之。

實際從事勞動之雇主及經雇主同意為其提繳退休金之不適用勞動基準法本國籍工作者或委任經理人，得自願提繳，並依本條例之規定提繳及請領退休金。

第 8 條 本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞動基準法之退休金規定。但於離職後再受僱時，應適用本條例之退休金制度。

公營事業於本條例施行後移轉民營，公務員兼具勞工身分者繼續留用，得選擇適用勞動基準法之退休金規定或本條例之退休金制度。

第 9 條 雇主應自本條例公布後至施行前一日之期間內，就本條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。

勞工選擇繼續自本條例施行之日起適用勞動基準法之退休金規定者，於五年內仍得選擇適用本條例之退休金制度。

雇主應為適用本條例之退休金制度之勞工，依下列規定向勞保局辦理提繳手續：

- 一、依第一項規定選擇適用者，應於本條例施行後十五日內申報。
- 二、依第二項規定選擇適用者，應於選擇適用之日起十五日內申報。
- 三、本條例施行後新成立之事業單位，應於成立之日起十五日內申報。

第 10 條 勞工適用本條例之退休金制度後，不得再變更選擇適用勞動基準法之退休金規定。

第 11 條 本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。

前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條、第二十條、第五十三條、第五十四條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給。

第一項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第五十五條及第八十四條之二規定之給與標準結清者，從其約定。

公營事業之公務員兼具勞工身分者，於民營化之日，其移轉民營前年資，依民營化前原適用之退休相關法令領取退休金。但留用人員應停止其領受月退休金及相關權利，至離職時恢復。

第 12 條 勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十



三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。

依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。

選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費依同法第十七條規定發給。

第 13 條 為保障勞工之退休金，雇主應依選擇適用勞動基準法退休制度與保留適用本條例前工作年資之勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素精算其勞工退休準備金之提撥率，繼續依勞動基準法第五十六條第一項規定，按月於五年內足額提撥勞工退休準備金，以作為支付退休金之用。

勞雇雙方依第十一條第三項規定，約定結清之退休金，得自勞動基準法第五十六條第一項規定之勞工退休準備金專戶支應。

依第十一條第四項規定應發給勞工之退休金，應依公營事業移轉民營條例第九條規定辦理。

第三章 退休金專戶之提繳與請領

第 14 條 雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。

前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

勞工得在其每月工資百分之六範圍內，自願另行提繳退休金。勞工自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。

依第七條第二項規定自願提繳退休金者，依前三項之規定辦理。

第 15 條 於同一雇主或依第七條第二項、第十四條第三項自願提繳者，一年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為限。調整時，雇主應於當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月一日起生效。

勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主或所屬單位應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效。

第一項之提繳率，計算至百分率小數點第一位為限。

第 16 條 勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。但選擇自本條例施行之日起適用本條例之退休金制度者，其提繳自選擇適用本條例之退休金制度之日起至離職當日止。

第 17 條 依第七條第二項自願提繳退休金者，由雇主或所屬單位於其自願提繳或停止提繳之日，向勞保局辦理開始或停止提繳手續，並按月扣、收繳提繳數額。

前項自願提繳退休金者，其退休金之提繳，自申報自願提繳之日起至申報停止提繳之當日止。

第 18 條 雇主應於勞工到職、離職、復職或死亡之日起七日內，列表通知勞保局，辦理開始或停止提繳手續。

第 19 條 雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月二十五日前寄送事業單位，雇主應於再次月底前繳納。



勞工自願提繳退休金者，應由雇主向其收取後，連同雇主負擔部分，一併向勞保局繳納。其退休金之提繳，自自願提繳之日起至離職當日止。

雇主未依限存入或存入金額不足時，勞保局應限期通知其繳納。

- 第 20 條 勞工留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法院判決確定前，雇主應於發生事由之日起七日內以書面向勞保局申報停止提繳其退休金。勞工復職時，雇主應以書面向勞保局申報開始提繳退休金。

因案停職或被羈押勞工復職後，應由雇主補發停職期間之工資者，雇主應於復職當月之再次月底前補提繳退休金。

- 第 21 條 雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。

雇主應置備僱用勞工名冊，其內容應包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料。

- 第 22 條 事業單位不得以其他自訂之勞工退休金制度，取代本條例規定之勞工退休金制度。

- 第 23 條 退休金之領取及計算方式如下：

一、月退休金：勞工個人之退休金專戶本金及累積收益，依據年金生命表，以平均餘命及利率等基礎計算所得之金額，作為定期發給之退休金。

二、一次退休金：一次領取勞工個人退休金專戶之本金及累積收益。

依本條例提繳之勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行二年定期存款利率；如有不足由國庫補足之。

第一項第一款所稱年金生命表、平均餘命、利率及金額之計算，由勞保局擬訂，報請中央主管機關核定。

- 第 24 條 勞工年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，得請領月退休金。但工作年資未滿十五年者，應請領一次退休金。

前項工作年資採計，以實際提繳退休金之年資為準。年資中斷者，其前後提繳年資合併計算。

勞工不適用勞動基準法時，於有第一項規定情形者，始得請領。

- 第 25 條 勞工開始請領月退休金時，應一次提繳一定金額，投保年金保險，作為超過第二十三條第三項所定平均餘命後之年金給付之用。

前項規定提繳金額、提繳程序及承保之保險人資格，由中央主管機關定之。

- 第 26 條 勞工於請領退休金前死亡者，應由其遺屬或指定請領人請領一次退休金。

已領取月退休金勞工於未屆第二十三條第三項所定平均餘命前死亡者，停止給付月退休金。其個人退休金專戶結算剩餘金額，由其遺屬或指定請領人領回。

- 第 27 條 依前條規定請領退休金遺屬之順位如下：

一、配偶及子女。

二、父母。

三、祖父母。

四、孫子女。

五、兄弟、姊妹。



前項遺屬同一順位有數人時，應共同具領，如有未具名之遺屬者，由具領之遺屬負責分配之；如有死亡或拋棄或因法定事由喪失繼承權時，由其餘遺屬請領之。但生前預立遺囑指定請領人者，從其遺囑。

勞工死亡後無第一項之遺屬或指定請領人者，其退休金專戶之本金及累積收益，應歸入勞工退休基金。

第 28 條 勞工或其遺屬或指定請領人請領退休金時，應填具申請書，並檢附相關文件向勞保局請領；相關文件之內容及請領程序，由勞保局定之。

請領手續完備，經審查應予發給月退休金者，應自收到申請書次月起按季發給；其為請領一次退休金者，應自收到申請書之日起三十日內發給。

勞工或其遺屬或指定請領人請領之退休金結算基準，由中央主管機關定之。

第一項退休金請求權，自得請領之日起，因五年間不行使而消滅。

第 29 條 勞工之退休金及請領勞工退休金之權利，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保。

第 30 條 雇主應為勞工提繳之金額，不得因勞工離職，扣留勞工工資作為賠償或要求勞工繳回。約定離職時應賠償或繳回者，其約定無效。

第 31 條 雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。

前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅。

第 32 條 勞工退休基金之來源如下：

一、勞工個人專戶之退休金。

二、基金運用之收益。

三、收繳之滯納金。

四、其他收入。

第 33 條 勞工退休基金除作為給付勞工退休金及投資運用之用外，不得扣押、供擔保或移作他用；其管理、運用及盈虧分配之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。勞工退休金之經營及運用，監理會得委託金融機構辦理。委託經營規定、範圍及經費，由監理會擬訂，報請中央主管機關核定之。

第 34 條 勞保局對於勞工退休金及勞工退休基金之財務收支，應分戶立帳，並與其辦理之其他業務分開處理；其相關之會計報告及年度決算，應依有關法令規定辦理，並提監理會審核。

勞工退休基金之收支、運用及其積存金額，應按月提監理會審議並報請中央主管機關備查，中央主管機關應按年公告之。

第四章 年金保險

第 35 條 僱用勞工人數二百人以上之事業單位經工會同意，事業單位無工會者，經二分之一以上勞工同意後，投保符合保險法規定之年金保險，得不依第六條第一項規定提繳勞工退休金。但選擇參加年金保險之勞工人數未達全體勞工人數二分之一以上者，仍不得實施。

前項所定年金保險之收支、核准及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之；



事業單位採行前項規定之年金保險者，應報請中央主管機關核准。

第一項年金保險之平均收益率不得低於第二十三條之標準。

- 第 36 條 雇主每月負擔年金保險費之提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六。
雇主應於每月月底前提繳保險費，保險費之收繳情形，保險人應於次月七日前通知勞保局。
- 第 37 條 年金保險之契約應由雇主擔任要保人，勞工為被保險人及受益人。事業單位以向一保險人投保為限。保險人之資格，由中央主管機關會同該保險業務之主管機關定之。
- 第 38 條 勞工離職後再就業，所屬年金保險契約應由新雇主擔任要保人，繼續提繳保險費。新舊雇主開辦或參加之年金保險提繳率不同時，其差額應由勞工自行負擔。但新雇主自願負擔者，不在此限。
前項勞工之新雇主未辦理年金保險者，應依第六條第一項規定提繳退休金。除勞雇雙方另有約定外，所屬年金保險契約之保險費由勞工全額自行負擔；勞工無法提繳時，年金保險契約之存續，依保險法及各該保險契約辦理。
第一項勞工離職再就業時，得選擇由雇主依第六條第一項規定提繳退休金。
- 第 39 條 本條例第七條至第十三條、第十五條、第十六條、第二十條、第二十九條至第三十一條規定，於本條所定年金保險準用之。

第五章 監督及經費

- 第 40 條 為確保勞工權益，主管機關、勞動檢查機構或勞保局必要時得查對事業單位勞工名冊及相關資料。
勞工發現雇主違反本條例規定時，得向雇主、勞保局、勞動檢查機構或主管機關提出申訴，雇主不得因勞工提出申訴，對其做出任何不利之處分。
- 第 41 條 受委託運用勞工退休基金之金融機構，發現有意圖干涉、操縱、指示其運用或其他有損勞工利益之情事者，應通知監理會。監理會認有處置必要者，應即通知中央主管機關採取必要措施。
- 第 42 條 主管機關、監理會、勞保局、受委託之金融機構及其相關機關、團體所屬人員，除不得對外公布業務處理上之秘密或謀取非法利益，並應善盡管理人忠誠義務，為勞工及雇主謀取最大之經濟利益。
- 第 43 條 監理會及勞保局籌辦及辦理本條例規定行政所須之費用，由中央主管機關編列預算支應。
- 第 44 條 勞保局辦理本條例規定業務之一切帳冊、單據及業務收支，均免課稅捐。

第六章 罰則

- 第 45 條 受委託運用勞工退休基金之機構違反第三十三條第二項規定，將勞工退休基金用於非指定之投資運用項目者，處新臺幣二百萬元以上一千萬元以下罰鍰，中央主管機關並應限期令其附加利息歸還。
- 第 46 條 保險人違反第三十六條第二項規定，未於期限內通知勞保局者，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並按月連續處罰至改正為止。



- 第 47 條 雇主違反第十一條第二項、第十二條第一項、第二項或第三十九條規定給付標準及期限者，處新臺幣二十五萬元以下罰鍰。
- 第 48 條 事業單位違反第四十條規定，拒絕提供資料或對提出申訴勞工為不利處分者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。
- 第 49 條 雇主違反第九條、第十八條、第二十條第一項、第二十一條第二項或第三十九條規定，未辦理申報提繳、停繳手續或置備名冊，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並按月連續處罰至改正為止。
- 第 50 條 雇主違反第十三條第一項規定，未繼續按月提撥勞工退休準備金者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並應按月連續處罰。勞動基準法第七十九條第一款之罰鍰規定，不再適用。
- 主管機關對於前項應執行而未執行時，應以公務員考績法令相關處罰規定辦理。
- 第一項收繳之罰鍰，歸入勞動基準法第五十六條第二項勞工退休基金。
- 第 51 條 雇主違反第三十條或第三十九條規定，扣留勞工工資者，處新臺幣一萬元以上五萬元以下罰鍰。
- 第 52 條 雇主違反第十五條第二項、第二十一條第一項或第三十九條申報、通知規定者，處新臺幣五千元以上二萬五千元以下罰鍰。
- 第 53 條 雇主違反第十四條第一項、第十九條第一項或第二十條第二項規定，未按時提繳或繳足退休金者，自期限屆滿之次日起至完繳前一日止，每逾一日加徵其應提繳金額百分之三之滯納金至應提繳金額之一倍為止。
- 前項雇主欠繳之退休金，經限期命令繳納，逾期不繳納者，依法移送強制執行。雇主如有不服，得依法提起行政救濟。
- 雇主違反第三十六條及第三十九條規定，未按時繳納或繳足保險費者，處其應負擔金額同額之罰鍰，並按日連續處罰至改正為止。
- 第一項及第二項之規定，溯自中華民國九十四年七月一日生效。
- 第 54 條 依本條例加徵之滯納金及所處之罰鍰，受處分人應於收受通知之日起三十日內繳納；屆期未繳納者，依法移送強制執行。
- 第三十九條所定年金保險之罰鍰處分及強制執行業務，委任勞保局辦理之。
- 第 55 條 法人之代表人或其他從業人員、自然人之代理人或受僱人，因執行業務違反本條例規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。
- 法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。

第七章 附則

- 第 56 條 事業單位因分割、合併或轉讓而消滅者，其積欠勞工之退休金，應由受讓之事業單位當然承受。
- 第 57 條 本條例施行細則，由中央主管機關定之。
- 第 58 條 本條例自公布後一年施行。



六、勞工退休金條例施行細則

民國 94 年 01 月 19 日公布；民國 98 年 11 月 24 日修正

第一章 總則

- 第 1 條 本細則依勞工退休金條例（以下簡稱本條例）第五十七條規定訂定之。
- 第 2 條 雇主依本條例第六條第一項規定申報提繳退休金時，應填具勞工退休金提繳單位申請書（以下簡稱提繳單位申請書）及勞工退休金提繳申報表（以下簡稱提繳申報表）各一份送勞工保險局（以下簡稱勞保局）。
- 前項已參加勞工保險或就業保險者，得免填提繳單位申請書，其提繳單位編號由勞保局逕行編列。
- 第 3 條 雇主依本條例第六條第一項規定申報提繳退休金時，除政府機關或公立學校外，應檢附雇主國民身分證影本，或負責人國民身分證影本及下列證件影本：
- 一、工廠：工廠登記證。
 - 二、礦場：礦場登記證、採礦或探礦執照。
 - 三、鹽場、農場、牧場、林場、茶場等：登記證書。
 - 四、交通事業：運輸業許可證或有關證明文件。
 - 五、公用事業：事業執照或有關證明文件。
 - 六、公司、行號：公司登記證明文件或商業登記證明文件。
 - 七、私立學校、新聞事業、文化事業、公益事業、合作事業、漁業、職業訓練機構及各業人民團體：立案或登記證明書。
 - 八、其他事業單位：目的事業主管機關核發之許可或證明文件。
- 不能取得前項各款規定之證件者，應檢附稅捐稽徵機關核發之扣繳單位設立（變更）登記或使用統一發票購票證辦理。
- 依第一項規定應檢附負責人國民身分證影本者，負責人非本國籍時，以居留證或護照影本為之。
- 第 4 條 有下列資料變更時，雇主應於三十日內向勞保局申請：
- 一、事業單位之名稱、登記地址或通訊地址變更。
 - 二、負責人變更。
- 未依前項規定辦理變更手續者，勞保局得依勞工保險或就業保險之投保單位變更資料或相關機關登記之資料逕予變更。

第二章 制度之適用及銜接

- 第 5 條 雇主依本條例第九條第一項規定以書面徵詢勞工，應由勞工親自簽名。書面徵詢格式一式二份，雇主及勞工各留存一份。
- 雇主應將徵詢結果填具勞工退休金制度選擇及提繳申報表寄交勞保局，並留存一份。
- 勞工依本條例第九條第一項規定選擇本條例勞工退休金制度時，除依第一項規定以



書面向雇主表明外，並得以書面向勞保局聲明。雇主申報如與勞工聲明不同者，以勞工聲明為準。

勞工依本條例第九條第二項規定選擇適用本條例退休金制度時，應以書面為之，並親自簽名。

第 6 條 事業單位未經核准實施年金保險前，應依本條例第六條第一項規定為勞工提繳退休金至個人退休金專戶。

第 7 條 事業單位依本條例第三十五條第一項規定徵詢勞工之選擇時，勞工未選擇參加年金保險者，除選擇適用勞動基準法之退休金制度者外，雇主應為其提繳退休金至個人退休金專戶。

新進勞工未選擇參加年金保險者，雇主應為其提繳退休金至個人退休金專戶。

雇主徵詢勞工之選擇時，應以書面為之，並由勞工親自簽名。書面徵詢格式一式二份，雇主及勞工應各留存一份。

第 8 條 本條例施行後，經中央主管機關公告指定適用勞動基準法之勞工，應適用本條例之退休金制度，由雇主為其提繳退休金至個人退休金專戶，並於適用勞動基準法之日起十五日內向勞保局辦理申報。但依本條例第三十五條規定實施年金保險者，不在此限。

前項勞工適用本條例前之工作年資，其退休金及資遣費給與標準，依勞動基準法第八十四條之二規定辦理。

第 9 條 勞工同期間受僱於二個以上之雇主者，各該雇主應依本條例第六條規定分別提繳。

第 10 條 勞工遭遇職業災害，醫療中不能工作之期間，雇主應以勞動基準法第五十九條第二款規定之原領工資，依月提繳工資分級表按月為勞工提繳退休金。

第 11 條 事業單位依勞動基準法第二十條規定改組、轉讓或依企業併購法、金融機構合併法進行併購者，其留用勞工依本條例第九條第一項、第二項、第十一條第一項或第三十五條第一項規定選擇適用之退休金制度及保留之工作年資，併購後存續、新設或受讓之事業單位應予承受。

第 12 條 勞工得將依本條例第十三條第二項規定約定結清之退休金，移入勞保局之個人退休金專戶或依本條例投保之年金保險；於未符合本條例第二十四條規定請領退休金條件前，不得領回。

勞工依前項規定全額移入退休金者，其所採計工作年資，始得併計為本條例第二十四條之工作年資；移入時，應通知勞保局或保險人。

第 13 條 實施年金保險之事業單位內選擇適用本條例退休金制度之勞工，得變更原選擇適用之退休金制度，改為參加個人退休金專戶或年金保險。

前項變更，一年以一次為限；雇主應於選擇變更之日起十五日內，檢附申請書向勞保局及保險人申報。

第 14 條 選擇適用個人退休金專戶之勞工，離職後再就業，依本條例第三十五條第一項規定選擇投保年金保險時，得選擇保留已提存之個人退休金專戶，或一次將其個人退休金專戶之本金及收益移轉至年金保險。



選擇投保年金保險之勞工，離職後再就業，選擇由雇主為其提繳退休金至個人退休金專戶時，得選擇保留已提存之年金保險，或一次將其年金保險之保單價值準備金移轉至個人退休金專戶。

勞工依第一項規定移轉個人退休金專戶之本金及收益者，其已提繳退休金之期間，不得低於二年；依前項規定辦理移轉年金保險之保單價值準備金者，其已提繳保險費之期間，不得低於四年。

依第一項及第二項規定之移轉，勞保局及保險人應於收到申請書之日起三十日內，完成移轉作業。

第三章 退休金專戶之提繳與請領

第 15 條 依本條例第十四條第一項及第三項規定提繳之退休金，由雇主按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。

勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。

新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳工資分級表之標準申報。

適用本條例之勞工同時為勞工保險或全民健康保險之被保險人者，除每月工資總額低於勞工保險投保薪資分級表下限者外，其月提繳工資金額不得低於勞工保險投保薪資或全民健康保險投保金額。

第 16 條 雇主依本條例第十四條第一項規定每月負擔之勞工退休金提繳率，除向勞保局申報以不同提繳率為個別勞工提繳外，應依相同之提繳率按月提繳。

未申報提繳率或申報未達百分之六者，依本條例第十四條第一項規定之最低提繳率百分之六計算。

第 17 條 雇主依本條例規定辦理開始或停止提繳勞工退休金，應填具申報表送勞保局。

未依前項規定辦理者，勞保局得暫以雇主申報所屬勞工參加勞工保險或就業保險加保或退保生效日期，並依所申報之勞工保險投保薪資或全民健康保險投保金額為月提繳工資，開始或停止計收勞工退休金。

第 18 條 雇主所送勞工退休金申報資料，有疏漏者，除提繳率應依第十六條規定辦理外，應於接到勞保局書面通知之翌日起十日內補正。

第 19 條 勞工之姓名、出生年月日及國民身分證統一編號有變更或錯誤時，雇主應即填具勞工資料變更申請書，並檢附身分證影本或有關證件，送勞保局辦理變更。

未依前項規定辦理者，勞保局得依勞工保險或就業保險之被保險人變更資料逕予變更。

第 20 條 實際從事勞動之雇主及不適用勞動基準法之本國籍工作者或委任經理人，依本條例第七條第二項規定自願提繳退休金時，其提繳率不得高於百分之六。

前項雇主自願提繳時，應與所僱用之勞工併同辦理。

第一項工作者及經理人自願提繳時，雇主得在百分之六之提繳範圍內，另行為其提繳。

第 21 條 勞工依本條例第十四條第三項規定自願另行提繳退休金者，雇主應填具申報表通知勞保局，並得自其工資中扣繳，連同雇主負擔部分，一併向勞保局繳納。勞工不願



提繳時，於通知雇主後，由雇主填具停止提繳申報表送勞保局，辦理其自願提繳部分停止提繳。

自願提繳部分因可歸責於勞工之事由而屆期未繳納者，視同停止提繳。

- 第 22 條 勞工退休金繳款單採按月開單，每月以三十日計算。
- 雇主為每一勞工提繳之退休金總額，以元為單位，角以下四捨五入。
- 第 23 條 提繳退休金時，雇主應持勞工退休金繳款單至指定之代收金融機構繳納或以辦理自動轉帳方式繳納之。
- 第 24 條 雇主未依勞工退休金繳款單所載金額足額繳納者，由勞保局逕行將雇主所繳金額按每位勞工應提繳金額比例分配之。
- 第 25 條 勞工退休金繳款單所載金額與雇主應繳金額不符時，雇主應先照額全數繳納，並向勞保局提出調整理由，經勞保局查明後，於計算最近月份提繳金額時，一併結算。
- 第 26 條 雇主於每月十五日前尚未收到勞保局上個月應寄發之勞工退休金繳款單時，應通知勞保局補發。
- 第 27 條 事業單位有歇業、解散、破產宣告或已無營業事實，且未僱用勞工者，其應提繳退休金及應加徵滯納金之計算，以事實確定日為準，未能確定者，以勞保局查定之日為準。
- 第 28 條 雇主依本條例第十八條及第二十條第一項規定申報停止提繳退休金時，勞工自願提繳部分即同時停止。
- 第 29 條 雇主應將每月為勞工所提繳之退休金數額，於勞工薪資單中註明或另以其他書面方式通知勞工。勞工自願提繳之退休金數額，亦應一併註明，年終時應另掣發收據。
- 第 30 條 勞工依本條例第八條、第九條第一項、第二項或第三十五條第一項規定選擇適用退休金制度之文件及雇主依本條例第二十一條第二項所置備之僱用勞工名冊，由雇主或事業單位保存至勞工離職之日起五年止。
- 第 31 條 本條例第二十三條第一項第一款之年金生命表、平均餘命、利率及金額，由勞保局擬訂，報請中央主管機關核定後主動公開之，並至少每三年檢討一次。
- 第 32 條 本條例第二十三條第二項所定勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行二年定期存款利率，由開始提繳之日起至依法領取退休金之日止期間之平均每年之年收益率，不得低於此一期間當地銀行二年定期存款利率之平均數。
- 前項所稱當地銀行二年定期存款利率，指依臺灣銀行股份有限公司、第一銀行股份有限公司、合作金庫銀行股份有限公司、華南銀行股份有限公司、土地銀行股份有限公司、彰化銀行股份有限公司等六家行庫每月第一個營業日牌告二年期小額定期存款之固定利率，計算之平均年利率。
- 勞工退休基金監理委員會（以下簡稱監理會）應每月公告當月之最低保證收益率。
- 第 33 條 勞工申請月退休金者，因提繳時差尚未提繳入專戶之金額，以已提繳論。
- 屆期未繳入專戶者，應由其月退休金額中沖還。
- 請領一次退休金者，其當月退休金專戶本金，以核定時已提繳入專戶之金額為準，其後所提繳之金額，勞保局應無息核發請領人。



- 第 34 條 勞工申請退休金時之累積收益金額，除已分配入專戶之收益外，尚未分配收益部分，以前一期收益分配標準，計算至申請當月止。前一期收益分配標準未達保證收益時，以監理會依第三十二條規定公告前一期每月最低保證收益率之全年平均為準。
- 前項所定全年平均，計算至百分率小數點第四位。
- 第 35 條 本條例第二十四條第二項之實際提繳退休金之年資，其年資以有實際提繳退休金之月數計算。
- 勞工參加本條例年金保險之工作年資，將年金保險之保單價值準備金全額移撥至個人退休金專戶者，始合併計算。
- 第 36 條 勞工於領取退休金後繼續工作者，其工作年資重新計算，雇主仍應依本條例規定提繳勞工退休金至勞工原有個人退休金專戶。
- 勞工領取前項提繳之退休金及其收益之次數，一年以一次為限。
- 第 37 條 勞工依本條例第二十八條第一項規定請領勞工退休金時，應填具勞工退休金申請書，並檢附下列文件：
- 一、本人名義之金融機構帳戶影本。
 - 二、國民身分證影本或戶籍謄本。
- 第 38 條 勞工之遺屬或指定請領人依本條例第二十八條規定請領勞工退休金者，應填具勞工遺屬或指定請領人之退休金申請書，並檢附下列文件：
- 一、遺屬或指定請領人本人名義之金融機構帳戶影本。
 - 二、載有勞工死亡日期之全戶戶籍謄本、死亡診斷書、檢察官相驗屍體證明書或死亡宣告判決書。
 - 三、請領人與勞工非同一戶籍者，其證明身分關係之相關戶籍謄本。
 - 四、遺囑指定請領人應檢附之身分證明文件影本及遺囑影本。
- 指定請領人有二人以上者，應依本條例第二十七條第二項規定辦理。遺囑載有分配比例者，請領人應於領取後自行分配。
- 第 39 條 勞工、勞工之遺屬或指定請領人，因僑居國外，不能返國或來臺請領勞工退休金時，可由請領人擬具委託書，並檢附僑居地之我國駐外機構或該國出具之身分證明文件，委託代領轉發。
- 前項委託書及身分證明文件，應包含中譯本，送我國駐外機構認證，中譯本未認證者，應由我國法院或民間公證人公證。
- 第一項請領人為大陸人士，無法來臺領取退休金時，得由請領人擬具委託書，並附身分證明文件委託代領轉發。委託書及身分證明文件需經大陸公證並經我國認可之相關機構驗證。
- 第 40 條 本條例第二十八條第二項所定月退休金，以定期方式按季發給；其核發日期如下：
- 一、一月至三月份之月退休金，於二月底前發給。
 - 二、四月至六月份之月退休金，於五月三十一日前發給。
 - 三、七月至九月份之月退休金，於八月三十一日前發給。
 - 四、十月至十二月份之月退休金，於十一月三十日前發給。



前項申請之第一次月退休金經勞保局審查核可者，自收到申請書之次月起核發至當季止。

- 第 41 條 依本條例第二十八條第二項規定應發給之退休金，由勞保局匯入勞工或其遺屬或指定請領人指定之金融機構之本人名義帳戶；其帳戶在國外者，手續費用由領取人負擔。
- 第 42 條 退休金領取人經勞保局查明不符請領退休金規定者，應自收到返還通知之日起三十日內，將已領取之退休金返還。屆期未返還者，應附加法定遲延利息一併返還。
- 第 43 條 本條例第三十二條第四款所稱其他收入，指下列各款收入：
- 一、勞工死亡後無遺屬或指定請領人者，其個人退休金專戶之本金及累積 收益。
 - 二、遺屬或指定請領人，逾五年請求時效，未領取死亡勞工個人退休金專戶之餘款。

第四章 監督及經費

- 第 44 條 勞保局辦理本條例第五條及第三十四條規定事項之執行情形，應配合決算編製相關規定，擬具決算報告，並按月將下列書表報請監理會審議：
- 一、提繳單位數、提繳人數、提繳工資統計表。
 - 二、退休金核發統計表。
 - 三、退休金收支會計報表。
 - 四、其他經中央主管機關審議規定之文件。
- 第 45 條 依本條例第四十四條規定免課之稅捐如下：
- 一、辦理勞工退休金所用之帳冊契據，免徵印花稅。
 - 二、辦理勞工退休金所收提繳款、滯納金、罰鍰，及因此所承受強制執行標的物之收入、雜項收入及基金運用之收益，免納營業稅及所得稅。

第五章 附則

- 第 46 條 本條例第十九條第三項及第四十九條規定限期繳納及改善之期限，不得逾三十日。但事業單位遭逢天災或不可抗力者，於必要時得予以延長至六十日。
- 第 47 條 雇主違反本條例第十九條第一項規定者，自同條第三項期限屆滿之次日起，依本條例第五十三條第一項規定加徵滯納金。
- 第 48 條 本條例第五十三條第一項規定按月加徵滯納金，每月以三十日計算。
- 第 48-1 條 勞工因終止勞動契約所生爭議，提起給付退休金或資遣費之訴訟，得向中央主管機關申請扶助。
- 前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。
- 第 49 條 本細則規定之各種書表格式，由勞保局定之。
- 第 50 條 本細則自中華民國九十四年七月一日施行。
- 本細則修正條文，自發布日施行



七、勞工退休金條例年金保險實施辦法

民國 94 年 06 月 30 日修正

第一章 總則

- 第 1 條 本辦法依勞工退休金條例（以下簡稱本條例）第三十五條第二項及第三十七條規定訂定之。
- 第 2 條 事業單位實施勞工退休金條例年金保險（以下簡稱本保險），應依本辦法規定，本辦法未規定者，依其他法令規定。
- 保險人及保險業務員、保險代理人及保險經紀人經營、執行本保險業務，應依本辦法規定，本辦法未規定者，依其他法令規定。
- 第 3 條 本辦法之主管機關為行政院勞工委員會。
- 本辦法所稱保險業務主管機關，指保險法所定主管機關。
- 第 4 條 本辦法所稱保險業，係指經營保險法第十三條第三項人身保險業務之機構。
- 本辦法所稱保險代理人、保險業務員及保險經紀人，係指保險法第八條、第八條之一及第九條規定者。
- 第 5 條 雇主依本條例第三十六條第一項為勞工提繳年金保險費之本金及收益，應作為給付勞工退休金之用；勞工未符合請領條件前，不得請領保單價值準備金。
- 第 6 條 年金保險契約約定之權利，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保。要保人及被保險人不得以保險契約為質，向保險人借款。
- 第 7 條 投保本保險、請領給付之手續及應備文件，除本辦法規定者外，年金保險契約另有約定者，從其約定。
- 年金保險之最低保單價值準備金累積期間、行政費用、保單價值準備金及收益計算方式之約定，年金保險契約中應予明顯標示。
- 保險人應發給勞工保險證，保險證中應載明年金保險投保及保險給付等事項之申訴及處理程式。

第二章 年金保險之實施與變更

- 第 8 條 本條例第三十五條第一項所稱僱用勞工人數，以申請實施本保險之當月一日投保勞工保險之人數為準，包括事業單位元分支機構及所屬單位僱用勞工之總人數。
- 經核准實施年金保險之事業單位，於僱用勞工人數減少至二百人以下或選擇參加年金保險之勞工人數減至全體勞工人數二分之一以下時，得繼續實施。
- 第 9 條 依金融控股公司法成立之金融控股公司及其子公司，其個別公司人數達二百人以上者，得分別申請實施年金保險。
- 金融控股公司及其子公司所僱用之勞工人數合計達二百人以上者，得經金融控股公司工會同意，金融控股公司無工會者，經金融控股公司及其子公司全體勞工二分之一以上同意後，併同申請實施年金保險。
- 依第一項申請實施年金保險，其選擇參加年金保險之勞工人數未達個別公司勞工



人數二分之一以上者，或依第二項申請實施年金保險，其選擇參加年金保險之勞工人數未達全體勞工人數二分之一以上者，仍不得實施。

第 10 條 事業單位徵詢勞工參加年金保險意願，應先將年金保險單條款交付勞工，並明確告知年金保險內容。

第 11 條 事業單位經勞雇雙方合意，依本條例第三十五條第二項規定申請實施年金保險時，應檢附下列文件報請主管機關核准：

- 一、申請書。
- 二、雇主身分證及營利事業登記證、工廠登記證或公司登記證明文件影本。
- 三、工會同意參加年金保險之同意書。無工會者，免附。
- 四、參加年金保險之勞工簽名同意書影本。
- 五、經審查核准之年金保險單條款及證明文件。
- 六、其他經主管機關規定之文件。

前項第三款之工會同意書有效期間為二年。

第 12 條 事業單位有下列情形之一者，應報請主管機關備查：

- 一、參加年金保險之勞工變更保險人事項。
- 二、調降或調高年金保險費提繳率事項。
- 三、足以影響勞工退休金給付標準事項。
- 四、其他經主管機關規定之事項。

有前項情形者，事業單位應檢附勞工之簽名同意書、原投保之年金保險契約及變更之年金保險契約內容。

第 13 條 年金保險契約未經勞工同意，雇主不得變更或終止。任意變更或終止致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求賠償。

事業單位依第十六條第一項辦理投保或變更時，未檢附主管機關之核准文件者，保險人不得受理；保險人未依規定辦理，致勞工受有損害者，勞工得向保險人請求賠償。

第 14 條 主管機關應於受理事業單位申請實施年金保險之翌日起六十日內核復，並副知勞工保險局（以下簡稱勞保局）；申請變更時，亦同。

前項年金保險之申請或變更所需文件有欠缺者，應於限期內補正，逾期不補正者，駁回其申請。

前項主管機關應自受理補正之翌日起算三十日內核復。

事業單位所報事項或文件經查證有虛偽情事者，於行政處分後三個月內不得重新申請。

第 15 條 事業單位應於核准實施或變更年金保險內容之日起十五日內，於事業單位內公告年金保險單條款周知並通知勞工。

第 16 條 事業單位應於核准實施本保險之日起十五日內，檢附核准文件向保險人辦理投保年金保險手續。投保手續完備者，自辦理之次月一日生效。變更時，亦同。

雇主應於投保生效後十五日內，將保險人交付之年金保險單條款與投保證明轉交



參加年金保險之勞工，並將參加年金保險勞工名冊送勞保局。

新到職勞工經書面徵詢選擇參加年金保險者，自到職日起計算應提繳之年金保險費。雇主應於其到職之日起七日內通知保險人，並於簽約後十五日內交付年金保險單條款與保險人所製作之投保證明予勞工。

雇主應於每月月底將當月份參加年金保險勞工投保資料送勞保局，不需另行辦理個人退休金專戶之停止提繳手續。

第 17 條 事業單位之勞工參加年金保險之保險人不同時，經參加年金保險之勞工同意，得變更保險人。

第 18 條 事業單位進行併購而消滅，原勞工已依本條例第三十五條第一項規定投保年金保險者，併購後存續、受讓或新設之事業單位應繼續為其提繳年金保險費。

併購之事業單位所投保之年金保險之保險人不同時，併購後存續、受讓或新設事業單位得於併購後，經參加年金保險之勞工同意，選定一保險人投保年金保險。

第 19 條 事業單位經勞工同意，變更保險人時，應檢附變更保險人之勞工名冊，以書面通知原保險人、新保險人及勞保局。

前項變更自事業單位通知保險人之次月一日起生效。

不同意變更保險人之勞工，得繼續其原有之年金保險，或選擇由雇主為其提繳退休金至勞保局之個人退休金專戶。

第三章 年金保險費之提繳

第 20 條 雇主為勞工提繳年金保險費之月提繳工資，應按勞工每月工資，依本條例第十四條第二項月提繳工資分級表之標準提繳，並向保險人申報。

勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準申報；新進勞工工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資為準申報。

參加年金保險之勞工同時為勞工保險或全民健康保險之被保險人者，除每月工資總額低於勞工保險投保薪資分級表下限者外，其月提繳工資金額不得低於勞工保險投保薪資或全民健康保險投保金額。

第 21 條 實際從事勞動之雇主，及經雇主同意其提繳年金保險費之不適用勞動基準法本國籍工作者或委任經理人，得依本條例第七條第二項自願在每月工資百分之六範圍內提繳年金保險費。不適用勞動基準法之本國籍工作者或委任經理人自願提繳者，雇主並得在每月工資百分之六範圍內另行為其提繳。

前項雇主自願提繳時，應與所僱用之勞工併同辦理。

第 22 條 雇主應於勞工復職、離職、死亡、留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押之日起七日內，以書面向保險人申報開始或停止提繳年金保險費。

因案停職或被羈押勞工復職後，應由雇主補發停職期間之工資者，雇主應於復職當月之再次月底前補繳年金保險費。

雇主依第一項申報停止提繳時，勞工自願提繳部分，應即同時停止扣繳。

但年金保險契約另有約定者，從其約定。

勞工依前項但書自行繳納，其自行繳納之年資不計入第四十二條之工作年資。

第 23 條 勞工自願另行提繳年金保險費者，雇主應通知保險人，並得自其工資中扣繳，連



同雇主負擔部分，一併向保險人繳納。勞工不願提繳時，於通知雇主後，由雇主通知保險人，辦理其自願提繳部分停止提繳。

第 24 條 參加年金保險勞工之姓名、性別、出生年月日及國民身分證統一編號如有變更或錯誤時，雇主應即填具勞工資料變更申請書，並檢附身分證影本或有關證件，送保險人辦理變更。

雇主所送參加年金保險之申報資料，有疏漏者，應於接到保險人書面通知之翌日起十日內補正。

第 25 條 雇主應提繳之年金保險費，由保險人依事業單位申報之前一月工資計算，並於每月二十五日前將繳款單寄送事業單位，雇主應於次月月底前繳納。

雇主於每月二十五日前尚未收到保險人寄發之繳款單時，應先照前期數額繳納，並通知保險人補發。

保險人於次月月底前，尚未收到事業單位繳納之保險費，應先定相當期間催收，雇主仍未按時繳納者，保險人應依本條例第三十六條期限送交勞保局處理。

第 26 條 年金保險費採按月計費，每月以三十日計算。

雇主為每一勞工提繳之年金保險費總額以元為單位，角以下四捨五入。

第 27 條 雇主未依年金保險費繳款單所載之雇主應提繳金額足額繳納者，由保險人逕行將雇主所繳金額按每位勞工應提繳金額比例分配之。

第 28 條 年金保險費繳款單所載金額與雇主應繳金額不符時，雇主應先照額全數繳納，並向保險人提出調整理由，經保險人查明後，於計算最近月份提繳金額時，一併結算之。

第 29 條 雇主應將每月為勞工所提繳之年金保險費數額，於勞工薪資單中註明或另以其他書面方式通知勞工。勞工自願提繳之年金保險費數額，亦應一併註明。

保險人於年終時，應另擊發收據給勞工。

第 30 條 雇主為勞工辦理投保或其他代辦之手續，不得向勞工及保險人收取任何費用。

第 31 條 雇主應提繳之年金保險費與勞工自願提繳部分，保險人應分別立帳，作成帳冊文件，明確記載提繳率、繳費之期間及金額，承受轉換保單時，亦同。

第 32 條 保險人應每月列表通知雇主，載明個別勞工至上月底止之保單價值準備金，並由雇主轉知所屬勞工。

第 33 條 保險人收到年金保險費後，應擊發保險費收據於次月七日前寄發雇主，並依勞保局之規定，將投保及收繳年金保險費之資料送交勞保局。

第 34 條 實施年金保險事業單位之勞工，依本條例施行細則第十三條第一項規定，變更原選擇適用退休金制度者，該項變更自雇主申報之次月一日生效。

第 35 條 參加年金保險之勞工離職後再就業，所屬年金保險應由新雇主擔任要保人，繼續提繳保險費。

勞工離職後未就業，或離職後再就業選擇參加新雇主所投保之年金保險，原年金保險之要保人，應轉換為勞工本人，勞工並得選擇繼續、停止繳費或辦理減額繳費，依轉換當時保單價值準備金繼續累積收益。



勞工離職後再就業，申請將原年金保險之保單價值準備金移轉至新雇主所投保之年金保險時，原保險人應依第六十七條規定於收到申請之日起三十日內完成移轉程式。

第 36 條 年金保險契約不得約定所累積之保單價值準備金期間已逾四年者，仍不得變更保險人、轉換保單或移轉保單價值準備金。

保險人有終止經營年金保險業務或有併購之情形，致年金保險契約終止或轉換保單者，被保險人不受前項四年期間之限制，得選擇新保險人或移轉保單價值準備金至其個人退休金帳戶，原保險人及併購後存續之保險人均不得拒絕。

第一項期間之計算，以收到雇主為個別勞工提繳之第一筆年金保險費之日起算。年金保險契約已達約定之最低保單價值準備金累積期間者，保險人應通知勞工。勞工、勞工之遺屬或指定請領人符合請領年金保險之退休金條件者，保險人不得以最低保單價值準備金累積期間之約定限制其請領。

第 37 條 事業單位因歇業、解散、破產宣告或勞雇雙方合意而致終止實施本保險時，至遲應於終止實施日前三十日公告周知勞工，並載明下列事項通知保險人及主管機關：

一、終止事由。

二、事業單位負責人、破產管理人、清算人。

三、年金保險契約之轉換計畫。

四、歇業、解散、破產宣告或合意終止實施生效日期。

事業單位有歇業、解散、破產宣告或已無營業事實，且未僱用勞作者，以事實確定日為準，停止提繳年金保險費。

第四章 年金保險之退休金給付

第 38 條 保險人應掣發年金保險權益說明書於每年二月底前交由要保人。要保人為雇主者，由雇主於收到後十日內轉交勞工。

前項權益說明書應包括下列事項：

一、勞工個人基本資料：姓名、身分證統一編號、性別、出生日、受僱日期等。

二、年金保險之契約生效日期、符合請領年金保險之退休金日期及累積已提繳年資。

三、至上一年度止累積應繳納與已繳納之保險費總額。

四、至上一年度止之保單價值準備金。

五、至上一年度投資收益相關資訊。

六、至上一年度保證收益及實際收益率。

勞工對前項說明書向雇主提出疑義時，雇主應請保險人於十五日內回覆處理情形。

第 39 條 勞工依本條例施行細則第十二條第一項規定，將結清之退休金移入所投保之年金保險，或依本條例施行細則第十四條規定移轉勞工個人退休金專戶之本金及收益，或年金保險之保單價值準備金時，勞保局及保險人應明確記載其工作年資、提繳期間、移轉日期及金額，並分別開立證明予勞工。



- 第 40 條 勞工依本條例施行細則第十四條第二項規定，向保險人申請將其年金保險之保單價值準備金移撥至個人退休金專戶者，保險人應將勞工之結算保單價值準備金金額、年金保險費提繳期間及移轉日期等資料送交勞保局。
- 依前項結算之保單價值準備金，如未達本條例第三十五條第三項之平均收益率時，保險人應先予補足。保單價值準備金結算明細表，保險人應以書面送交勞工。勞工對前項結算保單價值準備金如有疑義時，保險人應負責說明；有不足者，應補足之。
- 第 41 條 勞工依本條例施行細則第十四條第二項規定將年金保險之保單價值準備金移轉至個人退休金專戶，或依第四十二條規定請領年金保險之退休金，其工作年資以雇主實際提繳年金保險費之月數計算之。
- 個人退休金專戶之本金及累積收益全額移轉至年金保險者，其工作年資合併計算。
- 第 42 條 勞工請領年金保險之退休金給付年齡，年金保險契約不得約定低於六十歲。
- 年金保險契約應約定，勞工年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，請領月退休金；勞工年滿六十歲，工作年資未滿十五年者，請領一次退休金。
- 年金保險契約得約定，勞工死亡者，由其指定受益人請領保險金；未指定時，由遺屬請領積存之保單價值準備金。
- 第 43 條 勞工、勞工之遺屬或其指定受益人向保險人請領退休金之權利，自得請領之日起，因五年不行使而消滅。
- 第 44 條 年金保險之退休金採月退休金之方式給付者，保險人每三個月至少應發放一次。
- 前項月退休金保險人應自收到申請書之次月起，核發第一次之退休金。
- 第 45 條 請領一次退休金者，保險人應自收到申請書之日起三十日內發給。
- 第 46 條 勞工向保險人請領年金保險之退休金給付應填具申請書，並檢附下列文件：
- 一、本人名義之金融機構帳戶影本。
 - 二、身分證影本或戶籍謄本。
- 第 47 條 勞工死亡，其指定受益人或遺屬向保險人請領其積存之保單價值準備金時，應填具申請書，並檢附下列文件：
- 一、指定受益人或遺屬本人名義之金融機構帳戶影本。
 - 二、載有勞工死亡日期之全戶戶籍謄本、死亡診斷書、檢察官相驗屍體證明書或死亡宣告判決書。
 - 三、請領人與勞工非同一戶籍者，其證明身分關係之相關戶籍謄本。
 - 四、指定受益人或遺屬應檢附之身分證明文件影本。
- 第 48 條 勞工、其遺屬或指定受益人，因僑居國外，不能返國或來臺請領年金保險之退休金時，可由請領人擬具委託書，並檢附僑居地之我國駐外機構或該國出具之身分證明文件，委託代領轉發。
- 前項委託書及身分證明文件，應包含中譯本，送我國駐外機構認證，中譯本未認證者，應由我國法院或民間公證人公證。

第一項請領人為大陸人士，無法來臺領取退休金時，得由請領人擬具委託書，並附身分證明文件委託代領轉發。委託書及身分證明文件需經大陸公證並經我國認可之相關機構驗證。

第五章 保險人銷售本保險商品之資格與審核

第 49 條 保險人銷售本保險商品，應符合下列規定：

- 一、依保險法規定取得經營人身保險業務執照之機構，或經保險業務主管機關許可取得在臺經營人身保險業執照之外商保險業在臺分公司。
- 二、自有資本與風險資本比率，符合保險法第一百四十三條之四第一項之規定。
- 三、經主管機關認可之信用評等機構評等 A 級以上。
- 四、最近三年內未因違反保險法令而受保險業務主管機關撤換其董事、總經理或負責本項業務經理人之處分者。

保險人應每二年向主管機關認可之信用評等機構辦理信用評等。

第一項之信用評等，外商保險業在臺分公司或子公司，其債務由國外總公司或母公司負連帶責任者，得以國外總公司或母公司之評等申請。

第 50 條 符合前條規定資格之保險人，應檢附前條第一款至第三款規定之證明文件送請主管機關審查。

主管機關審查保險人資格，應洽商保險業務主管機關之意見。

第 51 條 保險人銷售本保險商品前，應依保險法規定辦理其銷售前應採行程式。

保險業務主管機關審查前項本保險商品時，應洽商主管機關意見。

第 52 條 主管機關應自受理保險業申請之翌日起六十日內核復。經函復限期補正者，應自受理補正文件之翌日起三十日內核復。逾期不補正者，駁回其申請。

保險業依第五十條所報文件經查有虛偽情事而退件者，於退件後三個月內不得重新申請。

第 53 條 勞工退休年金保險單條款應記載下列事項：

- 一、勞工離職後未就業或離職後再就業自行繼續提繳年金保險費時，要保人應轉換為勞工。
- 二、勞工離職後未就業或離職後再就業自行繼續提繳年金保險費時，應提供彈性繳費之方式，年金保險契約不因停止繳費而喪失效力或減損保單價值準金。
- 三、年金保險契約約定之權利，不得讓與、扣押、抵銷或供擔保。
- 四、年金保險費提繳及退休金請領期間之平均收益率，扣除行政費用後，不得低於當地銀行二年定期存款利率。
- 五、第五條、第七條、第十六條第一項、第三十五條、第三十六條、第三十八條、第四十條至第四十八條及第六十七條規定之事項。

第 54 條 保險人經營本保險業務，應專設帳簿，記載其投資資產之價值。

保險人經營本保險業務，其商品屬投資型保險者，除本辦法另有規定者外，應依投資型保險投資管理辦法之規定辦理；其商品非屬投資型保險者，應依下列事項辦理：



一、其資金運用適用保險法相關規定。

二、其專設帳簿之設置、記載、資產管理及風險控管等事宜，準用投資型保險投資管理辦法第五條至第七條、第九條及第十條之規定。

- 第 55 條 保險人經營本保險業務或因勞工變更保險人、轉換保單而衍生之費用，得於保單中約定收取行政費用，並自收益中逕自扣除。但年金保險之收益率，於扣除行政費用後，仍不得低於當地銀行二年定期存款利率。
- 承受轉換保單之保險人不得收取保單轉換而衍生之任何費用。
- 保單轉換衍生之行政費用上限，由保險業務主管機關定之。

第六章 保險人及相關執行業務人員之管理

- 第 56 條 保險人執行業務，應善盡善良管理人之注意，忠實執行專設帳戶投資管理業務，確實維護勞工及雇主之利益。
- 第 57 條 保險業務員、保險代理人及保險經紀人執行本保險業務前，應接受教育訓練，其教育訓練辦理情形應送請主管機關備查。
- 第 58 條 保險業務員、保險代理人及保險經紀人執行本保險業務時，應向事業單位出示核准文件明確告知。
- 第 59 條 保險人應將其信用評等及保險商品之簡介、資產配置等資訊登載於公司（處）網站；並應以書面備置於總公司（處）、分公司（處）及通訊處等其他分支機構，或於上述各機構提供電腦設備供大眾公開查閱下載。
- 第 60 條 保險人應於每月十五日前將下列書表報請勞工退休基金監理會（以下簡稱監理會）備查，並於年度終了後二個月內提交總報告：
- 一、提繳事業單位數、參加勞工人數、提繳工資之統計事項。
 - 二、年金保險給付核發統計事項。
 - 三、申訴或糾紛案件之統計事項。
 - 四、責任準備金提存、資產配置及保單收益事項。
 - 五、信用評等事項。
 - 六、其他經主管機關規定之文件。
- 前項書表資訊由監理會彙整後按季公開之，並報主管機關備查。
- 第 61 條 主管機關於必要時得限期令保險人據實提供年金保險之收支、保管資料，並得派員、委託適當機構、專業人員或函請監理會、保險業務主管機關會同檢查保險人之經營狀況。
- 第 62 條 保險人依保險法第一百四十五條提存責任準備金時，應包含本條例第三十五條第三項規定之收益率。
- 第 63 條 保險人經營本保險業務，有下列情形之一時，由主管機關通知改善，必要時得函請保險業務主管機關依法處理：
- 一、經保險業務主管機關認定保險人之自有資本與風險資本比率，違反保險法第一百四十三條之四第一項規定，且未於保險業務主管機關要求之期限內補足、補正或提出補救方案。



二、嚴重違反保險法令致使其董事、總經理或負責本項業務經理人受到保險業務主管機關撤換之處分。

三、保險人最近連續二次之信用評等均低於第四十九條第一項第三款所定之等級。

四、廣告或宣傳誇大不實。

五、妨礙主管機關查核業務或業務陳報不實。

六、其他違反本條例所訂定之法令。

第 64 條 保險人不得將本保險業務委託其他保險人經營。

保險人終止經營本保險業務或有併購之情形時，至遲應於終止經營本保險或併購基準日之前三十日，載明下列事項，陳報主管機關備查：

一、終止經營年金保險事由。

二、年金保險契約之轉換計畫。

三、終止年金保險業務之日期。

保險人終止經營本保險業務時，應向主管機關陳報，並由主管機關公告之。

第 65 條 保險人經撤銷或自行終止經營、或因併購之情形而終止本保險業務時，其所簽訂之年金保險契約，應經被保險人同意後轉讓予其他得經營本保險業務之保險人；無法轉讓時，由主管機關會同保險業務主管機關指定保險人承受或由原保險人將保單價值準備金轉移至個人退休金專戶。

前項由保險人轉移至個人退休金專戶之資產，如非屬勞工退休金個人專戶基金管理運用及盈虧分配辦法所定之投資標的者，保險人應依帳面價值以現金交付之。

保險人依第一項完成轉讓年金保險契約，應通知被保險人及勞保局。

保險人依前項變更，原保險人及承受保險契約之保險人均不得向勞工收取任何費用。

第 66 條 保險人有併購之情事者，被併購之保險人所訂定之年金保險契約依前條第一項轉讓時，其要保人及被保險人之權利義務由併購後存續之保險人概括承受。

第 67 條 保單價值準備金依第十七條、第十八條第二項、第十九條第三項、第三十九條或第六十五條第一項移轉至新保險人或個人退休金專戶時，保險人應於收到申請書或受指定之日起三十日內完成移轉手續。

前項保單價值準備金移轉時，保險人應全額移轉。

第一項保單價值準備金以累積提繳年金保險費之期間，作為計算期間，除已分配之收益外，其尚未分配之收益，以前一期收益分配標準，計算至移轉之前一日止。

第七章 附則

第 68 條 第十一條第一項第一款、第四款、第十二條第一項及第三十七條第一項書表格式，由主管機關定之。

第十六條第二項、第三十三條及第四十條第一項申報書表格式，由勞保局另定之。

第 69 條 本辦法自中華民國九十四年七月一日施行。



八、勞工退休準備金提撥及管理辦法

民國 74 年 7 月 1 日公布；民國 94 年 1 月 19 日修正

- 第 1 條 本辦法依勞動基準法第五十六條第一項規定訂定之。
- 第 2 條 勞工退休準備金由各事業單位依每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內按月提撥之。但在所得稅法未修正前，仍依該法之規定辦理。
- 第 3 條 各事業單位之提撥率，由雇主在前條規定範圍內依據左列因素擬定之。
- 一、勞工工作年資。
 - 二、薪資結構。
 - 三、最近五年勞工流動率。
 - 四、今後五年退休勞工人數。
 - 五、適用本法前，依營利事業設置職工退休基金保管、運用及分配辦法規定提撥之退休基金。
 - 六、適用本法前，投保有關人身保險，但以其保險給付確能作為勞工退休準備金者為限。
- 第 4 條 各事業單位提撥率之擬定或調整，應報經當地主管機關核備。
- 第 5 條 各事業單位提撥勞工退休準備金累積至足以支應勞工退休金時，得提經該事業單位勞工退休準備金監督委員會通過後，報請當地主管機關核准暫停提撥。
- 第 6 條 勞工退休準備金，應以各該事業單位勞工退休準備金監督委員會名義專戶存儲於指定之金融機構，支用時，應經勞工退休準備金監督委員會審查後，由雇主會同勞工退休準備金監督委員會主任委員及副主任委員簽署為之。
- 事業單位歇業，雇主、勞工退休準備金監督委員會主任委員或副主任委員行蹤不明或其他原因未能簽署時，經當地主管機關查明屬實，由勞工退休準備金監督委員會三分之二委員簽署支用，其簽署應於歇業後六個月內為之。
- 事業單位歇業，其勞工退休準備金未能依前項程序支用時，得由勞工持憑執行名義，由當地主管機關依其請求，按退休金或資遣費請求人會議所定期日，函請指定之金融機構支付。
- 前項會議由當地主管機關為召集之公告或通知，並應列席監督，該會議應確定請求人名冊、決定函請指定之金融機構支付之期日及作成其勞工退休準備金之給付清冊等相關事宜。
- 第 7 條 各事業單位提撥之勞工退休準備金不足支應其勞工退休金時，應由各事業單位補足之。
- 第 8 條 事業單位依企業併購法第十五條第二項規定辦理勞工退休準備金移轉時，應按其隨同營業或財產一併移轉勞工人數、年資及工資之比例，移轉至受讓事業單位之勞工退休準備金專戶存儲。



事業單位依企業併購法第十五條第三項規定辦理勞工退休準備金移轉前，其提撥之勞工退休準備金，應達到第五條規定得暫停提撥之數額。

事業單位於依本法第五十五條及第八十四條之二規定之給與標準給付勞工退休金後，已無須依本法支付勞工退休金時，得報經主管機關核准後，領回其勞工退休準備金專戶之賸餘款；已無適用本法退休金制度之勞工者，亦同。

事業單位歇業時，其已提撥之勞工退休準備金，除支付勞工退休金外，得作為勞工資遣費。如有賸餘時，其所有權屬該事業單位。

前項勞工退休準備金賸餘款，事業單位勞工退休準備金監督委員會未能依第六條第一項規定領回時，得由該事業單位向指定之金融機構申領。

第 9 條 各事業單位適用本法前，依營利事業設置職工退休基金保管、運用及分配辦法提撥之退休基金，得移入本辦法規定之該事業單位勞工退休準備金專戶內存儲，併同處理。

第 10 條 當地主管機關或勞工檢查機構對各事業單位提撥勞工退休準備金情形得派員查核，如有不合規定情事，應依法處理。

第 11 條 當地主管機關得視實際需要函請受指定保管運用勞工退休基金之金融機構提供有關資料。

第 12 條 各事業單位應於每年年度終了後一個月內，造具勞工退休準備金提撥及支出數額清冊，送請勞工退休準備金監督委員會審核。

第 13 條 各事業單位依本法規定提撥勞工退休準備金之開始日期，由中央主管機關以命令定之。

第 14 條 本辦法自發布日施行。

九、勞工保險條例

民國 98 年 11 月 25 日修正

第一章 總則

第 1 條 （立法目的）
為保障勞工生活，促進社會安全，制定本條例；本條例未規定者，適用其他有關法律。

第 2 條 勞工保險之分類及其給付種類如下：
一、普通事故保險：分生育、傷病、失能、老年及死亡五種給付。
二、職業災害保險：分傷病、醫療、失能及死亡四種給付。

第 3 條 （免稅規定）
勞工保險之一切帳冊、單據及業務收支，均免課稅捐。

第 4 條 （主管機關）



勞工保險之主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府。

第二章 保險人、投保單位及被保險人

第 5 條 （勞工保險局及勞工保險監理委員會）

中央主管機關統籌全國勞工保險業務，設勞工保險局為保險人，辦理勞工保險業務。為監督勞工保險業務及審議保險爭議事項，由有關政府代表、勞工代表、資方代表及專家各佔四分之一為原則，組織勞工保險監理委員會行之。

勞工保險局之組織及勞工保險監理委員會之組織，另以法律定之。

勞工保險爭議事項審議辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

第 6 條 （強制保險之被保險人）

年滿十五歲以上，六十歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：

一、受僱於僱用勞工五人以上之公、民營工廠、礦場、鹽場、農場、牧場、林場、茶場之產業勞工及交通、公用事業之員工。

二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。

三、受僱於僱用五人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工。

四、依法不得參加公務人員保險或私立學校教職員保險之政府機關及公、私立學校之員工。

五、受僱從事漁業生產之勞動者。

六、在政府登記有案之職業訓練機構接受訓練者。

七、無一定雇主或自營作業而參加職業工會者。

八、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員。

前項規定，於經主管機關認定其工作性質及環境無礙身心健康之未滿十五歲勞工亦適用之。

前二項所稱勞工，包括在職外國籍員工。

第 7 條 （勞工人數減少不影響繼續參加保險義務）

前條第一項第一款至第三款規定之勞工參加勞工保險後，其投保單位僱用勞工減至四人以下時，仍應繼續參加勞工保險。

第 8 條 （自願參加保險）

左列人員得準用本條例之規定，參加勞工保險：

一、受僱於第六條第一項各款規定各業以外之員工。

二、受僱於僱用未滿五人之第六條第一項第一款至第三款規定各業之員工。

三、實際從事勞動之雇主。

四、參加海員總工會或船長公會為會員之外僱船員。

前項人員參加保險後，非依本條例規定，不得中途退保。

第一項第三款規定之雇主，應與其受僱員工，以同一投保單位參加勞工保險。

第 9 條 （繼續參加勞工保險（一））

被保險人有左列情形之一者，得繼續參加勞工保險：



- 一、應徵召服役者。
- 二、派遣出國考察、研習或提供服務者。
- 三、因傷病請假致留職停薪，普通傷病未超過一年，職業災害未超過二年者。
- 四、在職勞工，年逾六十歲繼續工作者。
- 五、因案停職或被羈押，未經法院判決確定者。

第 9-1 條 （繼續參加勞工保險（二））

被保險人參加保險，年資合計滿十五年，被裁減資遣而自願繼續參加勞工保險者，由原投保單位為其辦理參加普通事故保險，至符合請領老年給付之日止。前項被保險人繼續參加勞工保險及保險給付辦法，由中央主管機關定之。

第 10 條 （強制保險勞工所屬事業之義務）

各投保單位應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，並備僱用員工或會員名冊。

前項投保手續及其他有關保險事務，投保單位得委託其所隸屬團體或勞工團體辦理之。

保險人為查核投保單位勞工人數、工作情況及薪資，必要時，得查對其員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊。

前項規定之表冊，投保單位應自被保險人離職、退會或結（退）訓之日起保存五年。

第 11 條 （強制保險勞工所屬事業之義務（二））

符合第六條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓、離職、退會、結訓之當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。但投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，除依本條例第七十二條規定處罰外，其保險效力之開始，均自通知之翌日起算。

第 12 條 （保險年資之計算）

被保險人退保後再參加保險時，其原有保險年資應予併計。

被保險人於八十八年十二月九日以後退職者，且於本條例六十八年二月二十一日修正前停保滿二年或七十七年二月五日修正前停保滿六年者，其停保前之保險年資應予併計。

前項被保險人已領取老年給付者，得於本條施行後二年內申請補發併計年資後老年給付之差額。

第三章 保險費

第 13 條 本保險之保險費，依被保險人當月投保薪資及保險費率計算。

普通事故保險費率，為被保險人當月投保薪資百分之七點五至百分之十三；本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行時，保險費率定為百分之七點五，施行後第三年調高百分之零點五，其後每年調高百分之零點五至百分之十，並自百分之十當年起，每兩年調高百分之零點五至上限百分之十三。但保險基金餘額足以支付未來二十年保險給付時，不予調高。



職業災害保險費率，分為行業別災害費率及上、下班災害費率二種，每三年調整一次，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定，送請立法院查照。

僱用員工達一定人數以上之投保單位，前項行業別災害費率採實績費率，按其前三年職業災害保險給付總額占應繳職業災害保險費總額之比率，由保險人依下列規定，每年計算調整之：

- 一、超過百分之八十者，每增加百分之十，加收其適用行業之職業災害保險費率之百分之五，並以加收至百分之四十為限。
- 二、低於百分之七十者，每減少百分之十，減收其適用行業之職業災害保險費率之百分之五。

前項實績費率實施之辦法，由中央主管機關定之。

職業災害保險之會計，保險人應單獨辦理。

第 14 條 （月投保薪資之意義）

前條所稱月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資；被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。被保險人為第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之勞工，其月投保薪資由保險人就投保薪資分級表範圍內擬訂，報請中央主管機關核定適用之。

被保險人之薪資，如在當年二月至七月調整時，投保單位應於當年八月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知保險人。其調整均自通知之次月一日生效。

第一項投保薪資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

第 14-1 條 （投保單位申報被保險人投保薪資不實由保險人逕行調整）

投保單位申報被保險人投保薪資不實者，由保險人按照同一行業相當等級之投保薪資額逕行調整通知投保單位，調整後之投保薪資與實際薪資不符時，應以實際薪資為準。

依前項規定逕行調整之投保薪資，自調整之次月一日生效。

第 14-2 條 （實際從事勞動之雇主加保之投保薪資）

依第八條第一項第三款規定加保，其所得未達投保薪資分級表最高一級者，得自行舉證申報其投保薪資。但最低不得低於所屬員工申報之最高投保薪資適用之等級。

第 15 條 （保險費之計算）

勞工保險保險費之負擔，依左列規定計算之：

- 一、第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之十，在省，由中央政府全額補助，在直轄市，由中央政府補助百分之五，直轄市政府補助百分之五；職業災害保險費全部由投



保單位負擔。

- 二、第六條第一項第七款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之六十，其餘百分之四十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。
- 三、第六條第一項第八款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之二十，其餘百分之八十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。
- 四、第八條第一項第四款規定之被保險人，其普通事故保險費及職業災害保險費，由被保險人負擔百分之八十，其餘百分之二十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。
- 五、第九條之一規定之被保險人，其保險費由被保險人負擔百分之八十，其餘百分之二十，在省，由中央政府補助，在直轄市，由直轄市政府補助。

第 16 條 （勞工保險費之扣收方法及繳納期限）

勞工保險費依左列規定，按月繳納：

- 一、第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其應自行負擔之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位負擔部分，一併向保險人繳納。
- 二、第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之被保險人，其自行負擔之保險費，應按月向其所屬投保單位繳納，於次月底前繳清，所屬投保單位應於再次月底前，負責彙繳保險人。
- 三、第九條之一規定之被保險人，其應繳之保險費，應按月向其原投保單位或勞工團體繳納，由原投保單位或勞工團體於次月底前負責彙繳保險人。

勞工保險之保險費一經繳納，概不退還。但非歸責於投保單位或被保險人之事由所致者，不在此限。

第 17 條 投保單位對應繳納之保險費，未依前條第一項規定限期繳納者，得寬限十五日；如在寬限期間仍未向保險人繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前一日止，每逾一日加徵其應納費額百分之零點一滯納金；加徵之滯納金額，以至應納費額之百分之二十為限。

加徵前項滯納金十五日後仍未繳納者，保險人應就其應繳之保險費及滯納金，依法訴追。投保單位如無財產可供執行或其財產不足清償時，其主持人或負責人對逾期繳納有過失者，應負損害賠償責任。

保險人於訴追之日起，在保險費及滯納金未繳清前，暫行拒絕給付。但被保險人應繳部分之保險費已扣繳或繳納於投保單位者，不在此限。

第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之被保險人，依第十五條規定負擔之保險費，應按期送交所屬投保單位彙繳。如逾寬限期間十五日而仍未送交者，其投保單位得適用第一項規定，代為加收滯納金彙繳保險人；加徵滯納金十五日後仍未繳納者，暫行拒絕給付。

第九條之一規定之被保險人逾二個月未繳保險費者，以退保論。其於欠繳保險



費期間發生事故所領取之保險給付，應依法追還。

第 18 條 （保險費之免繳）

被保險人發生保險事故，於其請領傷病給付或住院醫療給付未能領取薪資或喪失收入期間，得免繳被保險人負擔部分之保險費。

前項免繳保險費期間之年資，應予承認。

第四章 保險給付

第一節 通則

第 19 條 被保險人於保險效力開始後停止前，發生保險事故者，被保險人或其受益人得依本條例規定，請領保險給付。

以現金發給之保險給付，其金額按被保險人平均月投保薪資及給付標準計算。被保險人同時受僱於二個以上投保單位者，其普通事故保險給付之月投保薪資得合併計算，不得超過勞工保險投保薪資分級表最高一級。但連續加保未滿三十日者，不予合併計算。

前項平均月投保薪資之計算方式如下：

一、年金給付及老年一次金給付之平均月投保薪資：按被保險人加保期間最高六十個月之月投保薪資予以平均計算；參加保險未滿五年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。但依第五十八條第二項規定選擇一次請領老年給付者，按其退保之當月起前三年之實際月投保薪資平均計算；參加保險未滿三年者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。

二、其他現金給付之平均月投保薪資：按被保險人發生保險事故之當月起前六個月之實際月投保薪資平均計算；其以日為給付單位者，以平均月投保薪資除以三十計算。

第二項保險給付標準之計算，於保險年資未滿一年者，依其實際加保月數按比例計算；未滿三十日者，以一個月計算。

被保險人如為漁業生產勞動者或航空、航海員工或坑內工，除依本條例規定請領保險給付外，於漁業、航空、航海或坑內作業中，遭遇意外事故致失蹤時，自失蹤之日起，按其平均月投保薪資百分之七十，給付失蹤津貼；於每滿三個月之期末給付一次，至生還之前一日或失蹤滿一年之前一日或受死亡宣告判決確定死亡時之前一日止。

被保險人失蹤滿一年或受死亡宣告判決確定死亡時，得依第六十四條規定，請領死亡給付。

第 20 條 被保險人在保險有效期間發生傷病事故，於保險效力停止後一年內，得請領同一傷病及其引起之疾病之傷病給付、失能給付、死亡給付或職業災害醫療給付。被保險人在保險有效期間懷孕，且符合本條例第三十一條第一項第一款或第二款規定之參加保險日數，於保險效力停止後一年內，因同一懷孕事故而分娩或早產者，得請領生育給付。

第 20-1 條 被保險人退保後，經診斷確定於保險有效期間罹患職業病者，得請領職業災害



保險失能給付。

前項得請領失能給付之對象、職業病種類、認定程序及給付金額計算等事項之辦法，由中央主管機關定之。

第 21 條 （刪除）

第 21-1 條 （刪除）

第 22 條 （保險給付重複請領之禁止）

同一種保險給付，不得因同一事故而重複請領。

第 23 條 （故意不賠）

被保險人或其受益人或其他利害關係人，為領取保險給付，故意造成保險事故者，保險人除給與喪葬津貼外，不負發給其他保險給付之責任。

第 24 條 （故意將不合本條例規定之人員加入保險領取保險給付）

投保單位故意為不合本條例規定之人員辦理參加保險手續，領取保險給付者，保險人應依法追還；並取消該被保險人之資格。

第 25 條 （享有保險給付權利之消極要件）

被保險人無正當理由，不接受保險人特約醫療院、所之檢查或補具應繳之證件，或受益人不補具應繳之證件者，保險人不負發給保險給付之責任。

第 26 條 （不包括危險--犯罪行為及戰爭）

因戰爭變亂或因被保險人或其父母、子女、配偶故意犯罪行為，以致發生保險事故者，概不給與保險給付。

第 27 條 （被保險人之養子女享有保險給付權利之限制）

被保險人之養子女，其收養登記在保險事故發生時未滿六個月者，不得享有領取保險給付之權利。

第 28 條 （保險人要求提出報告及調閱之權利）

保險人為審核保險給付或勞工保險監理委員會為審議爭議案件認有必要者，得向被保險人、受益人、投保單位、各該醫院、診所或領有執業執照之醫師、助產士等要求提出報告，或調閱各該醫院、診所及投保單位之病歷、薪資帳冊、檢查化驗紀錄或放射線診斷攝影片（X光照片）及其他有關文件，被保險人、受益人、投保單位、各該醫院、診所及領有執業執照之醫師或助產士等均不得拒絕。

第 29 條 （保險給付受領權及抵銷）

被保險人、受益人或支出殯葬費之人領取各種保險給付之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

被保險人已領取之保險給付，經保險人撤銷或廢止，應繳還而未繳還者，保險人得以其本人或其受益人請領之保險給付扣減之。

被保險人有未償還第六十七條第一項第四款之貸款本息者，於被保險人或其受益人請領保險給付時逕予扣減之。

前項未償還之貸款本息，不適用下列規定，並溯自中華民國九十二年一月二十二日施行：



一、消費者債務清理條例有關債務免責之規定。

二、破產法有關債務免責之規定。

三、其他法律有關請求權消滅時效規定。

第二項及第三項有關扣減保險給付之種類、方式及金額等事項之辦法，由中央主管機關定之。

保險人應每年書面通知有未償還第六十七條第一項第四款貸款本息之被保險人或其受益人之積欠金額，並請其依規定償還。

第 30 條 （保險給付受領權之消滅時效）

領取保險給付之請求權，自得請領之日起，因二年間不行使而消滅。

第二節 生育給付

第 31 條 （生育給付之請領）

被保險人合於左列情形之一者，得請領生育給付：

一、參加保險滿二百八十日後分娩者。

二、參加保險滿一百八十一日後早產者。

三、參加保險滿八十四日後流產者。

被保險人之配偶分娩、早產或流產者，比照前項規定辦理。

第 32 條 （生育給付之標準）

生育給付標準，依左列各款辦理：

一、被保險人或其配偶分娩或早產者，按被保險人平均月投保薪資一次給與分娩費三十日，流產者減半給付。

二、被保險人分娩或早產者，除給與分娩費外，並按其平均月投保薪資一次給與生育補助費三十日。

三、分娩或早產為雙生以上者，分娩費比例增給。

被保險人難產已申領住院診療給付者，不再給與分娩費。

第三節 傷病給付

第 33 條 （普通傷害補助費）

被保險人遭遇普通傷害或普通疾病住院診療，不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給普通傷害補助費或普通疾病補助費。

第 34 條 （職業傷害補償費）

被保險人因執行職務而致傷害或職業病不能工作，以致未能取得原有薪資，正在治療中者，自不能工作之第四日起，發給職業傷害補償費或職業病補償費。職業病種類表如附表一。

前項因執行職務而致傷病之審查準則，由中央主管機關定之。

第 35 條 （普通傷害補助費之發給標準）

普通傷害補助費及普通疾病補助費，均按被保險人平均月投保薪資半數發給，每半個月給付一次，以六個月為限。但傷病事故前參加保險之年資合計已滿一



年者，增加給付六個月。

第 36 條 （職業傷害補償費之發給標準）

職業傷害補償費及職業病補償費，均按被保險人平均月投保薪資百分之七十發給，每半個月給付一次；如經過一年尚未痊癒者，其職業傷害或職業病補償費減為平均月投保薪資之半數，但以一年為限。

第 37 條 （痊癒後傷害給付之請領）

被保險人在傷病期間，已領足前二條規定之保險給付者，於痊癒後繼續參加保險時，仍得依規定請領傷病給付。

第 38 條 （刪除）

第四節 醫療給付

第 39 條 （醫療給付之種類）

醫療給付分門診及住院診療。

第 39-1 條 （職業病預防）

為維護被保險人健康，保險人應訂定辦法，辦理職業病預防。
前項辦法，應報請中央主管機關核定之。

第 40 條 （門診醫療給付）

被保險人罹患傷病時，應向保險人自設或特約醫療院、所申請診療。

第 41 條 （門診給付範圍）

門診給付範圍如左：

- 一、診察（包括檢驗及會診）。
- 二、藥劑或治療材料。
- 三、處置、手術或治療。

前項費用，由被保險人自行負擔百分之十。但以不超過中央主管機關規定之最高負擔金額為限。

第 42 條 （住院診療給付）

被保險人合於左列規定之一，經保險人自設或特約醫療院、所診斷必須住院治療者，由其投保單位申請住院診療。但緊急傷病，須直接住院診療者，不在此限。

- 一、因職業傷害者。
- 二、因罹患職業病者。
- 三、因普通傷害者。
- 四、因罹患普通疾病，於申請住院診療前參加保險之年資合計滿四十五日者。

第 42-1 條 （職業傷病醫療書單）

被保險人罹患職業傷病時，應由投保單位填發職業傷病門診單或住院申請書（以下簡稱職業傷病醫療書單）申請診療；投保單位未依規定填發者，被保險人得向保險人請領，經查明屬實後發給。

被保險人未檢具前項職業傷病醫療書單，經醫師診斷罹患職業病者，得由醫師開具職業病門診單；醫師開具資格之取得、喪失及門診單之申領、使用辦法，



- 由保險人擬訂，報請中央主管機關核定發布。
- 第 43 條 （住院診療給付範圍）
- 住院診療給付範圍如左：
- 一、診察（包括檢驗及會診）。
 - 二、藥劑或治療材料。
 - 三、處置、手術或治療。
 - 四、膳食費用三十日內之半數。
 - 五、勞保病房之供應，以公保病房為準。
- 前項第一款至第三款及第五款費用，由被保險人自行負擔百分之五。但以不超過中央主管機關規定之最高負擔金額為限。
- 被保險人自願住較高等病房者，除依前項規定負擔外，其超過之勞保病房費用，由被保險人負擔。
- 第二項及第四十一條第二項之實施日期及辦法，應經立法院審議通過後實施之。
- 第 44 條 （疾病給付中之除外不保項目）
- 醫療給付不包括法定傳染病、癲瘋病、麻醉藥品嗜好症、接生、流產、美容外科、義齒、義眼、眼鏡或其他附屬品之裝置、病人運輸、特別護士看護、輸血、掛號費、證件費、醫療院、所無設備之診療及第四十一條、第四十三條未包括之項目。但被保險人因緊急傷病，經保險人自設或特約醫療院、所診斷必須輸血者，不在此限。
- 第 45 條 （每一個月辦理申請繼續住院手續一次）
- 被保險人因傷病住院診療，住院日數超過一個月者，每一個月應由醫院辦理繼續住院手續一次。
- 住院診療之被保險人，經保險人自設或特約醫院診斷認為可出院療養時，應即出院；如拒不出院時，其繼續住院所需費用，由被保險人負擔。
- 第 46 條 （醫院選擇權）
- 被保險人有自由選擇保險人自設或特約醫療院、所診療之權利，但有特殊規定者，從其規定。
- 第 47 條 （刪除）
- 第 48 條 （疾病給付與其他保險給付請求權之併存）
- 被保險人在保險有效期間領取醫療給付者，仍得享有其他保險給付之權利。
- 第 49 條 （醫療費用之支存）
- 被保險人診療所需之費用，由保險人逕付其自設或特約醫療院、所，被保險人不得請領現金。
- 第 50 條 （門診醫療院所或醫院之指定）
- 在本條例施行區域內之各級公立醫療院、所符合規定者，均應為勞工保險之特約醫療院、所。各投保單位附設之醫療院、所及私立醫療院、所符合規定者，

均得申請為勞工保險之特約醫療院、所。

前項勞工保險特約醫療院、所特約及管理辦法，由中央主管機關會同中央衛生主管機關定之。

第 51 條 （診療費用之支付標準及標準之審核）

各特約醫療院、所辦理門診或住院診療業務，其診療費用，應依照勞工保險診療費用支付標準表及用藥種類與價格表支付之。

前項勞工保險診療費用支付標準表及用藥種類與價格表，由中央主管機關會同中央衛生主管機關定之。

保險人為審核第一項診療費用，應聘請各科醫藥專家組織診療費用審查委員會審核之；其辦法由中央主管機關定之。

第 52 條 （事業單位之償還全部門診或住院診療費用）

投保單位填具之門診就診單或住院申請書，不合保險給付、醫療給付、住院診療之規定，或虛偽不實或交非被保險人使用者，其全部診療費用應由投保單位負責償付。

特約醫療院、所對被保險人之診療不屬於醫療給付範圍者，其診療費用應由醫療院、所或被保險人自行負責。

第五節 失能給付

第 53 條 被保險人遭遇普通傷害或罹患普通疾病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，請領失能補助費。

前項被保險人或被保險人為身心障礙者權益保障法所定之身心障礙者，經評估為終身無工作能力者，得請領失能年金給付。其給付標準，依被保險人之保險年資計算，每滿一年，發給其平均月投保薪資之百分之一點五五；金額不足新臺幣四千元者，按新臺幣四千元發給。

前項被保險人具有國民年金保險年資者，得依各保險規定分別核計相關之年金給付，並由保險人合併發給，其所需經費由各保險分別支應。

本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，於符合第二項規定條件時，除依前二項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領失能給付，經保險人核付後，不得變更。

第 54 條 被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病，經治療後，症狀固定，再行治療仍不能期待其治療效果，經保險人自設或特約醫院診斷為永久失能，並符合失能給付標準規定發給一次金者，得按其平均月投保薪資，依規定之給付標準，增給百分之五十，請領失能補償費。

前項被保險人經評估為終身無工作能力，並請領失能年金給付者，除依第五十三條規定發給年金外，另按其平均月投保薪資，一次發給二十個月職業傷病失能補償一次金。

第 54-1 條 前二條失能種類、狀態、等級、給付額度、開具診斷書醫療機構層級及審核基



準等事項之標準，由中央主管機關定之。

前項標準，應由中央主管機關建立職業輔導評量及個別化之專業評估機制，作為失能年金給付之依據。

前項職業輔導評量及個別化之專業評估機制，應於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文公布後五年施行。

第 54-2 條 請領失能年金給付者，同時有符合下列條件之眷屬時，每一人加發依第五十三條規定計算後金額百分之二十五之眷屬補助，最多加計百分之五十：

一、配偶應年滿五十五歲且婚姻關係存續一年以上。但有下列情形之一者，不在此限：

（一）無謀生能力。

（二）扶養第三款規定之子女。

二、配偶應年滿四十五歲且婚姻關係存續一年以上，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。

三、子女應符合下列條件之一。但養子女須有收養關係六個月以上：

（一）未成年。

（二）無謀生能力。

（三）二十五歲以下，在學，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。

前項所稱無謀生能力之範圍，由中央主管機關定之。

第一項各款眷屬有下列情形之一時，其加給眷屬補助應停止發給：

一、配偶：

（一）再婚。

（二）未滿五十五歲，且其扶養之子女不符合第一項第三款所定請領條件。

（三）不符合第一項第二款所定請領條件。

二、子女不符合第一項第三款所定之請領條件。

三、入獄服刑、因案羈押或拘禁。

四、失蹤。

前項第三款所稱拘禁，指受拘留、留置、觀察勒戒、強制戒治、保安處分或感訓處分裁判之宣告，在特定處所執行中，其人身自由受剝奪或限制者。但執行保護管束、僅受通緝尚未到案、保外就醫及假釋中者，不包括在內。

第 55 條 被保險人之身體原已局部失能，再因傷病致身體之同一部位失能程度加重或不同部位發生失能者，保險人應按其加重部分之失能程度，依失能給付標準計算發給失能給付。但合計不得超過第一等級之給付標準。

前項被保險人符合失能年金給付條件，並請領失能年金給付者，保險人應按月發給失能年金給付金額之百分之八十，至原已局部失能程度依失能給付標準所計算之失能一次金給付金額之半數扣減完畢為止。

前二項被保險人在保險有效期間原已局部失能，而未請領失能給付者，保險人應按其加重後之失能程度，依失能給付標準計算發給失能給付。但合計不得超



過第一等級之給付標準。

第 56 條 保險人於審核失能給付，認為有複檢必要時，得另行指定醫院或醫師複檢，其費用由保險基金負擔。

被保險人領取失能年金給付後，保險人應至少每五年審核其失能程度。但經保險人認為無須審核者，不在此限。

保險人依前項規定審核領取失能年金給付者之失能程度，認為已減輕至不符合失能年金請領條件時，應停止發給其失能年金給付，另發給失能一次金。

第 57 條 被保險人經評估為終身無工作能力，領取失能給付者，應由保險人逕予退保。

第六節 老年給付

第 58 條 年滿六十歲有保險年資者，得依下列規定請領老年給付：

一、保險年資合計滿十五年者，請領老年年金給付。

二、保險年資合計未滿十五年者，請領老年一次金給付。

本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，於符合下列規定之一時，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更：

一、參加保險之年資合計滿一年，年滿六十歲或女性被保險人年滿五十五歲退職者。

二、參加保險之年資合計滿十五年，年滿五十五歲退職者。

三、在同一投保單位參加保險之年資合計滿二十五年退職者。

四、參加保險之年資合計滿二十五年，年滿五十歲退職者。

五、擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿五年，年滿五十五歲退職者。

依前二項規定請領老年給付者，應辦理離職退保。

被保險人請領老年給付者，不受第三十條規定之限制。

第一項老年給付之請領年齡，於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行之日起，第十年提高一歲，其後每二年提高一歲，以提高至六十五歲為限。

被保險人已領取老年給付者，不得再行參加勞工保險。

被保險人擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿十五年，年滿五十五歲，並辦理離職退保者，得請領老年年金給付，且不適用第五項及第五十八條之二規定。

第二項第五款及前項具有危險、堅強體力等特殊性質之工作，由中央主管機關定之。

第 58-1 條 老年年金給付，依下列方式擇優發給：

一、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之零點七七五計算，並加計新臺幣三千元。

二、保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之一點五五計算。

第 58-2 條 符合第五十八條第一項第一款及第五項所定請領老年年金給付條件而延後請



領者，於請領時應發給展延老年年金給付。每延後一年，依前條規定計算之給付金額增給百分之四，最多增給百分之二十。

被保險人保險年資滿十五年，未符合第五十八條第一項及第五項所定請領年齡者，得提前五年請領老年年金給付，每提前一年，依前條規定計算之給付金額減給百分之四，最多減給百分之二十。

第 59 條 依第五十八條第一項第二款請領老年一次金給付或同條第二項規定一次請領老年給付者，其保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資發給一個月；其保險年資合計超過十五年者，超過部分，每滿一年發給二個月，最高以四十五個月為限。

被保險人逾六十歲繼續工作者，其逾六十歲以後之保險年資，最多以五年計，合併六十歲以前之一次請領老年給付，最高以五十個月為限。

第 60 條 (刪除)

第 61 條 (刪除)

第七節 死亡給付

第 62 條 (父母配偶子女死亡時之喪葬津貼)

被保險人之父母、配偶或子女死亡時，依左列規定，請領喪葬津貼：

- 一、被保險人之父母、配偶死亡時，按其平均月投保薪資，發給三個月。
- 二、被保險人之子女年滿十二歲死亡時，按其平均月投保薪資，發給二個半月。
- 三、被保險人之子女未滿十二歲死亡時，按其平均月投保薪資，發給一個半月。


第 63 條 被保險人在保險有效期間死亡時，除由支出殯葬費之人請領喪葬津貼外，遺有配偶、子女、父母、祖父母、受其扶養之孫子女或受其扶養之兄弟、姊妹者，得請領遺屬年金給付。

前項遺屬請領遺屬年金給付之條件如下：

- 一、配偶符合第五十四條之二第一項第一款或第二款規定者。
- 二、子女符合第五十四條之二第一項第三款規定者。
- 三、父母、祖父母年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級者。
- 四、孫子女符合第五十四條之二第一項第三款第一目至第三目規定情形之一者。
- 五、兄弟、姊妹符合下列條件之一：
 - (一) 有第五十四條之二第一項第三款第一目或第二目規定情形。
 - (二) 年滿五十五歲，且每月工作收入未超過投保薪資分級表第一級。

第一項被保險人於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，其遺屬除得依前項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領遺屬津貼，不受前項條件之限制，經保險人核付後，不得變更。

第 63-1 條 被保險人退保，於領取失能年金給付或老年年金給付期間死亡者，其符合前條第二項規定之遺屬，得請領遺屬年金給付。



前項被保險人於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，其遺屬除得依前項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領失能給付或老年給付，扣除已領年金給付總額之差額，不受前條第二項條件之限制，經保險人核付後，不得變更。

被保險人保險年資滿十五年，並符合第五十八條第二項各款所定之條件，於未領取老年給付前死亡者，其符合前條第二項規定之遺屬，得請領遺屬年金給付。前項被保險人於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，其遺屬除得依前項規定請領年金給付外，亦得選擇一次請領老年給付，不受前條第二項條件之限制，經保險人核付後，不得變更。

第 63-2 條 前二條所定喪葬津貼、遺屬年金及遺屬津貼給付標準如下：

一、喪葬津貼：按被保險人平均月投保薪資一次發給五個月。但其遺屬不符合請領遺屬年金給付或遺屬津貼條件，或無遺屬者，按其平均月投保薪資一次發給十個月。

二、遺屬年金：

（一）依第六十三條規定請領遺屬年金者：依被保險人之保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資之百分之一點五五計算。

（二）依前條規定請領遺屬年金者：依失能年金或老年年金給付標準計算後金額之半數發給。

三、遺屬津貼：

（一）參加保險年資合計未滿一年者，按被保險人平均月投保薪資發給十個月。

（二）參加保險年資合計已滿一年而未滿二年者，按被保險人平均月投保薪資發給二十個月。

（三）參加保險年資合計已滿二年者，按被保險人平均月投保薪資發給三十個月。

前項第二款之遺屬年金給付金額不足新臺幣三千元者，按新臺幣三千元發給。遺屬年金給付於同一順序之遺屬有二人以上時，每多一人加發依第一項第二款及前項規定計算後金額之百分之二十五，最多加計百分之五十。

第 63-3 條 遺屬具有受領二個以上遺屬年金給付之資格時，應擇一請領。

本條例之喪葬津貼、遺屬年金給付及遺屬津貼，以一人請領為限。符合請領條件者有二人以上時，應共同具領，未共同具領或保險人核定前如另有他人提出請領，保險人應通知各申請人協議其中一人代表請領，未能協議者，喪葬津貼應以其中核計之最高給付金額，遺屬津貼及遺屬年金給付按總給付金額平均發給各申請人。

同一順序遺屬有二人以上，有其中一人請領遺屬年金時，應發給遺屬年金給付。但經共同協議依第六十三條第三項、第六十三條之一第二項及第四項規定一次請領給付者，依其協議辦理。

保險人依前二項規定發給遺屬給付後，尚有未具名之其他當序遺屬時，應由具領之遺屬負責分與之。



第 63-4 條 領取遺屬年金給付者，有下列情形之一時，其年金給付應停止發給：

一、配偶：

（一）再婚。

（二）未滿五十五歲，且其扶養之子女不符合第六十三條第二項第二款所定請領條件。

（三）不符合第六十三條第二項第一款所定請領條件。

二、子女、父母、祖父母、孫子女、兄弟、姊妹，於不符合第六十三條第二項第二款至第五款所定請領條件。

三、有第五十四條之二第三項第三款、第四款規定之情形。

第 64 條 被保險人因職業災害致死亡者，除由支出殯葬費之人依第六十三條之二第一項第一款規定請領喪葬津貼外，有符合第六十三條第二項規定之遺屬者，得請領遺屬年金給付及按被保險人平均月投保薪資，一次發給十個月職業災害死亡補償一次金。

前項被保險人之遺屬依第六十三條第三項規定一次請領遺屬津貼者，按被保險人平均月投保薪資發給四十個月。

第 65 條 受領遺屬年金給付及遺屬津貼之順序如下：

一、配偶及子女。

二、父母。

三、祖父母。

四、孫子女。

五、兄弟、姊妹。

前項當序受領遺屬年金給付或遺屬津貼者存在時，後順序之遺屬不得請領。前項第一順序之遺屬全部不符合請領條件，或有下列情形之一且無同順序遺屬符合請領條件時，第二順序之遺屬得請領遺屬年金給付：

一、在請領遺屬年金給付期間死亡。

二、行蹤不明或於國外。

三、提出放棄請領書。

四、於符合請領條件起一年內未提出請領者。

前項遺屬年金嗣第一順序之遺屬主張請領或再符合請領條件時，即停止發給，並由第一順序之遺屬請領；但已發放予第二順位遺屬之年金不得請求返還，第一順序之遺屬亦不予補發。

第八節 年金給付之申請及核發

第 65-1 條 被保險人或其受益人符合請領年金給付條件者，應填具申請書及檢附相關文件向保險人提出申請。

前項被保險人或其受益人，經保險人審核符合請領規定者，其年金給付自申請之當月起，按月發給，至應停止發給之當月止。

遺屬年金之受益人未於符合請領條件之當月提出申請者，其提出請領之日起前

五年得領取之給付，由保險人依法追溯補給之。但已經其他受益人請領之部分，不適用之。

第 65-2 條 被保險人或其遺屬請領年金給付時，保險人得予以查證，並得於查證期間停止發給，經查證符合給付條件者，應補發查證期間之給付，並依規定繼續發給。領取年金給付者不符合給付條件或死亡時，本人或其法定繼承人應自事實發生之日起三十日內，檢具相關文件資料，通知保險人，自事實發生之次月起停止發給年金給付。

領取年金給付者死亡，應發給之年金給付未及撥入其帳戶時，得由其法定繼承人檢附申請人死亡戶籍謄本及法定繼承人戶籍謄本請領之；法定繼承人有二人以上時，得檢附共同委任書及切結書，由其中一人請領。

領取年金給付者或其法定繼承人未依第二項規定通知保險人致溢領年金給付者，保險人應以書面命溢領人於三十日內繳還；保險人並得自匯發年金給付帳戶餘額中追回溢領之年金給付。

第 65-3 條 被保險人或其受益人符合請領失能年金、老年年金或遺屬年金給付條件時，應擇一請領失能、老年給付或遺屬津貼。

第 65-4 條 本保險之年金給付金額，於中央主計機關發布之消費者物價指數累計成長率達正負百分之五時，即依該成長率調整之。

第 65-5 條 保險人或勞工保險監理委員會為處理本保險業務所需之必要資料，得洽請相關機關提供之，各該機關不得拒絕。

保險人或勞工保險監理委員會依規定所取得之資料，應盡善良管理人之注意義務，確實辦理資訊安全稽核作業，其保有、處理及利用，並應遵循電腦處理個人資料保護法之規定。

第五章 保險基金及經費

第 66 條 （保險基金之來源及數額）

勞工保險基金之來源如左：

- 一、創立時政府一次撥付之金額。
- 二、當年度保險費及其孳息之收入與保險給付支出之結餘。
- 三、保險費滯納金。
- 四、基金運用之收益。

第 67 條 （勞工保險基金之運用）

勞工保險基金，經勞工保險監理委員會之通過，得為左列之運用：

- 一、對於公債、庫券及公司債之投資。
- 二、存放於公營銀行或中央主管機關指定之金融機構。
- 三、自設勞保醫院之投資及特約公立醫院勞保病房整修之貸款；其辦法，由中央主管機關定之。
- 四、對於被保險人之貸款。
- 五、政府核准有利於本基金收入之投資。

勞工保險基金除作為前項運用及保險給付支出外，不得移作他用或轉移處分；



其管理辦法，由中央主管機關定之。基金之收支、運用情形及其積存數額，應由保險人報請中央主管機關按年公告之。

第一項第四款對於被保險人之貸款資格、用途、額度、利率、期限及還款方式等事項，應由保險人報請中央主管機關公告之。

第 68 條 （保險經費之編製）

勞工保險機構辦理本保險所需之經費，由保險人按編製預算之當年六月份應收保險費百分之五點五全年伸算數編列預算，經勞工保險監理委員會審議通過後，由中央主管機關撥付之。

第 69 條 （虧損之審核撥補）

勞工保險如有虧損，在中央勞工保險局未成立前，應由中央主管機關審核撥補。

第六章 罰則

第 70 條 （以不正當方法領取保險給付等之民刑事責任）

以詐欺或其他不正當行為領取保險給付或為虛偽之證明、報告、陳述及申報診療費用者，除按其領取之保險給付或診療費用處以二倍罰鍰外，並應依民法請求損害賠償；其涉及刑責者，移送司法機關辦理。特約醫療院、所因此領取之診療費用，得在其已報應領費用內扣除。

第 71 條 （勞工不依法加入勞工保險及辦理勞工保險手續之行政責任）

勞工違背本條例規定，不參加勞工保險及辦理勞工保險手續者，處一百元以上、五百元以下罰鍰。

第 72 條 投保單位不依本條例之規定辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之日止應負擔之保險費金額，處以二倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。

投保單位違背本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起按其短報或多報之保險費金額，處以二倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失應由投保單位賠償之。

投保單位於保險人依第十條第三項規定為查對時，拒不出示者，或違反同條第四項規定者，處以二千元以上六千元以下罰鍰。

投保單位於本條例中華民國九十七年五月十六日修正生效前，依第十七條第一項規定加徵滯納金至應納費額一倍者，其應繳之保險費仍未向保險人繳納，且未經保險人處以罰鍰或處以罰鍰未執行者，不再裁處或執行。

第 73 條 （罰鍰之強制執行）

本條例所規定之罰鍰，經催告送達後，無故逾三十日，仍不繳納者，移送法院強制執行。

第七章 附則

第 74 條 （失業保險費率及其實施地區時間辦法之訂定）

失業保險之保險費率、實施地區、時間及辦法，由行政院以命令定之。

第 74-1 條 被保險人於本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前發生失



能、老年或死亡保險事故，其本人或其受益人領取保險給付之請求權未超過第三十條所定之時效者，得選擇適用保險事故發生時或請領保險給付時之規定辦理。

第 74-2 條 本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行後，被保險人符合本保險及國民年金保險老年給付請領資格者，得向任一保險人同時請領，並由受請求之保險人按其各該保險之年資，依規定分別計算後合併發給；屬他保險應負擔之部分，由其保險人撥還。

前項被保險人於各該保險之年資，未達請領老年年金給付之年限條件，而併計他保險之年資後已符合者，亦得請領老年年金給付。

被保險人發生失能或死亡保險事故，被保險人或其遺屬同時符合國民年金保險給付條件時，僅得擇一請領。

第 75 條 （刪除）

第 76 條 （轉投軍保、公保、私立學校教職員保險時老年給付之保留）

被保險人於轉投軍人保險、公務人員保險或私立學校教職員保險時，不合請領老年給付條件者，其依本條例規定參加勞工保險之年資應予保留，於其年老依法退職時，得依本條例第五十九條規定標準請領老年給付。

前項年資之保留辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

第 76-1 條 （停止適用範圍）

本條例第二條、第三十一條、第三十二條及第三十九條至第五十二條有關生育給付分娩費及普通事故保險醫療給付部分，於全民健康保險施行後，停止適用。

第 77 條 （施行細則）

本條例施行細則，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

第 78 條 （施行區域）

本條例施行區域，由行政院以命令定之。

第 79 條 本條例自公布日施行。

本條例中華民國九十七年七月十七日修正條文施行日期，除另定施行日期者外，由行政院定之。

十、勞工保險條例施行細則

民國 98 年 02 月 26 日修正

第一章 總則

第 1 條 本細則依勞工保險條例（以下簡稱本條例）第七十七條規定訂定之。

第 2 條 依本條例第三條規定免課之稅捐如下：



- 一、保險人及投保單位辦理勞工保險所用之帳冊契據，免徵印花稅。
- 二、保險人辦理勞工保險所收保險費、滯納金，及因此所承受強制執行標的物之收入、基金運用之收益、雜項收入，免納營業稅及所得稅。
- 三、保險人辦理業務使用之房屋、醫療藥品及器材、治療救護車輛，被保險人、受益人或支出殯葬費之人領取之保險給付，依稅法有關規定免徵稅捐。

第 3 條 本條例有關保險期間之計算，除本條例另有規定外，依行政程序法之規定，行政程序法未規定者，依民法之規定。

被保險人及其眷屬年齡之計算，均依戶籍記載為準。

第二章 保險人、投保單位及被保險人

第一節 保險人

第 4 條 保險人應按月將下列書表報請勞工保險監理委員會（以下簡稱監理會）及中央主管機關備查：

- 一、投保單位、投保人數、投保薪資統計表。
- 二、保險給付統計表。
- 三、保險收支會計報表。
- 四、保險基金運用概況表。

保險人應於每年年終時編具總報告，送監理會審議後，由監理會報請中央主管機關備查。

第 5 條 監理會應按季編具業務監督、爭議審議及財務稽核報告，並於年終編具總報告，均報請中央主管機關備查。

第 6 條 保險人或監理會依本條例第二十八條規定派員調查有關勞工保險事項時，應出示其身分證明文件。

第 7 條 本條例第六條第二項所稱之主管機關，指勞工工作所在地之直轄市或縣（市）政府。

第二節 投保單位

第 8 條 本條例第八條第一項第一款所稱各業以外之員工，指中央主管機關核定准許投保之其他各業或人民團體之員工。

第 9 條 無一定雇主或自營作業而參加二個以上職業工會為會員之勞工，由其選擇主要工作之職業工會加保。

第 10 條 投保單位應置備僱用員工或會員名冊（卡）、出勤工作紀錄、薪資表及薪資帳冊。員工或會員名冊（卡）應分別記載下列事項：

- 一、姓名、性別、出生年月日、住址、國民身分證統一編號。
- 二、到職、入會或到訓之年月日。
- 三、工作類別。
- 四、工作時間及薪資。
- 五、傷病請假致留職停薪期間。

第一項之出勤工作紀錄、薪資表、薪資帳冊及前項第四款、第五款規定，於職業



工會、漁會、船長公會、海員總工會，不適用之。

第 11 條 本條例第六條第一項第七款及第八款所稱無一定雇主之勞工，指經常於三個月內受僱於非屬同條項第一款至第五款規定之二個以上不同之雇主，其工作機會、工作時間、工作量、工作場所、工作報酬不固定者。

本條例第六條第一項第七款及第八款所稱自營作業者，指獨立從事勞動或技藝工作，獲致報酬，且未僱用有酬人員幫同工作者。

第 12 條 申請投保之單位辦理投保手續時，應填具投保申請書及加保申報表各一份送交保險人。

前項加保申報表應依戶籍資料或相關資料詳為記載。

第 13 條 本條例第六條及第八條之勞工，其雇主、所屬團體或所屬機構申請投保時，除政府機關或公立學校外，應檢附負責人國民身分證正背面影本及各目的事業主管機關核發之下列相關證件影本：

- 一、工廠應檢附工廠登記證明文件。
- 二、礦場應檢附礦場登記證、採礦或探礦執照。
- 三、鹽場、農場、牧場、林場、茶場，應檢附登記證書。
- 四、交通事業應檢附運輸業許可證或有關證明文件。
- 五、公用事業應檢附事業執照或有關證明文件。
- 六、公司、行號應檢附公司登記證明文件或商業登記證明文件。
- 七、私立學校、新聞事業、文化事業、公益事業、合作事業、漁業、職業訓練機構及各業人民團體應檢附立案或登記證明書。
- 八、其他各業應檢附執業證照或相關登記、核定或備查證明文件。

投保單位無法取得前項各款規定之證件者，應檢附稅捐稽徵機關核發之扣繳單位設立（變更）登記申請書或使用統一發票購票證，辦理投保手續。

第 14 條 符合本條例第六條規定之勞工，各投保單位應於其所屬勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，其保險效力之開始，自投保單位將加保申報表送交保險人或郵寄之當日零時起算；投保單位非於勞工到職、入會、到訓之當日列表通知保險人者，其保險效力之開始，自投保單位將加保申報表送交保險人或郵寄之翌日零時起算。

投保單位於其所屬勞工離職、退會、結（退）訓之當日辦理退保者，其保險效力於投保單位將退保申報表送交保險人或郵寄之當日二十四時停止；投保單位非於勞工離職、退會、結（退）訓之當日辦理退保者，其保險效力於離職、退會、結（退）訓之當日二十四時停止。

前二項郵寄之當日，以原寄郵局郵戳為準。

第 15 條 投保單位所送之加保、轉保申報表、投保薪資調整表，除姓名未填者不予受理外，漏蓋投保單位印章、負責人印章，或被保險人出生年月日、國民身分證統一編號、投保薪資疏誤者，保險人應以書面通知投保單位補正；投保單位應於接到通知之翌日起十日內補正。

加保、轉保申報表經投保單位如期補正者，自申報之日生效；逾期補正者，自補



正之翌日生效；逾期不為補正者，不生效力。

投保薪資調整表經投保單位如期補正者，自申報日之次月一日生效；逾期補正者，自補正之次月一日生效；逾期不為補正者，不生效力。

前三項補正之提出，以送交保險人之日為準；郵寄者，以原寄郵局郵戳為準。

投保單位逾期補正或逾期不為補正，勞工因此所受之損失，應由投保單位負責賠償。

第 16 條 投保單位有歇業、解散、撤銷、廢止、受破產宣告等情事或經認定已無營業事實，且未僱用勞工者，保險人得逕予註銷或廢止該投保單位。

投保單位經依前項規定註銷或廢止者，其原僱用勞工未由投保單位依規定辦理退保者，由保險人逕予退保；其保險效力之停止、應繳保險費及應加徵滯納金之計算，以事實確定日為準，未能確定者，以保險人查定之日為準。

第 17 條 投保單位有下列各款情形之一者，應於三十日內填具投保單位變更事項申請書，連同有關證件送交保險人：

- 一、投保單位之名稱、地址或其通訊地址之變更。
- 二、投保單位負責人之變更。
- 三、投保單位印章或負責人印章之變更。
- 四、投保單位主要營業項目之變更。

第 18 條 投保單位負責人有變更者，原負責人未清繳保險費或滯納金時，新負責人應負連帶清償責任。

投保單位因合併而消滅者，其未清繳之保險費或滯納金，應由合併後存續或另立之投保單位承受。

第三節 被保險人

第 19 條 本條例第六條第三項所稱之外國籍員工，指下列情形之一：

- 一、依就業服務法或其他法規，經中央主管機關或相關目的事業主管機關核准從事工作者。
- 二、依法規准予從事工作者。

投保單位為前項第一款之勞工加保時，應檢附相關機關核准從事工作之證明文件影本。

第 20 條 本細則關於國民身分證之規定，於外國籍被保險人，以在我國居留證明文件或外國護照替代之。

第 21 條 本條例第九條規定之被保險人願繼續加保時，投保單位不得拒絕。

本條例第九條規定之被保險人繼續加保時，其所屬投保單位應繼續為其繳納保險費，除同條第二款及第四款外，並將其姓名、出生年月日、國民身分證統一編號，及服兵役、留職停薪、因案停職或被羈押日期，以書面通知保險人；被保險人退伍、復職或撤銷羈押、停止羈押時，亦同。

本條例第九條第三款規定之被保險人繼續加保時，除依前項規定辦理外，並應檢附醫院或診所診斷書。



- 第 22 條 被保險人死亡、離職、退會、結（退）訓者，投保單位應於死亡、離職、退會、結（退）訓之當日填具退保申報表送交保險人。
被保險人因遭遇傷害或罹患疾病在請假期間者，不得退保。
- 第 23 條 被保險人在有同一隸屬關係之投保單位調動時，應由轉出單位填具轉保申報表轉出聯，逕送轉入單位，由轉入單位填具該表轉入聯一併送交保險人，其轉保效力自轉保申報表送交保險人之當日起算，郵寄者以原寄郵局郵戳為準。
- 第 24 條 被保險人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號等有變更或錯誤時，投保單位應即填具被保險人變更事項申請書，檢附國民身分證正背面影本或有關證件送交保險人憑辦。
- 第 25 條 同時具備參加勞工保險及公教人員保險條件者，僅得擇一參加之。
- 第 26 條 符合本條例第六條第一項第七款規定之被保險人，有下列情形之一者，保險人於知悉後應通知原投保單位轉知被保險人限期轉保：
一、所屬投保單位非本業隸屬之職業工會。
二、本業改變而未轉投本業隸屬之職業工會。

第三章 保險費

- 第 27 條 本條例第十四條第一項所稱月薪資總額，以勞動基準法第二條第三款規定之工資為準；其每月收入不固定者，以最近三個月收入之平均為準；實物給與按政府公布之價格折為現金計算。
投保單位申報新進員工加保，其月薪資總額尚未確定者，以該投保單位同一工作等級員工之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定申報。
- 第 28 條 因傷病住院之被保險人及依本條例第九條第一款、第三款、第五款、第九條之一或性別工作平等法第十六條第二項規定繼續加保者，於加保期間不得調整投保薪資。
前項被保險人之投保薪資不得低於投保薪資分級表第一級之規定；投保薪資分級表第一級有修正時，由保險人逕予調整。
- 第 29 條 保險人每月按投保單位申報之被保險人投保薪資金額，分別計算應繳之保險費，按期繕具載有計算說明之保險費繳款單，於次月二十五日前分發投保單位繳納。
- 第 30 條 投保單位接到保險人所寄載有計算說明之保險費繳款單後，應於繳納期限內依保險人指定之方式向金融機構繳納，並領回收據聯作為繳納保險費之憑證。
前項繳款單於保險人寄發之當月底仍未收到者，投保單位應於五日內通知保險人補發或上網下載繳款單，並於寬限期間十五日內繳納。
- 第 31 條 投保單位對於載有計算說明之保險費繳款單所載金額有異議，應先照額繳納後，再向保險人提出異議理由，經保險人查明錯誤後，於計算次月份保險費時一併結算。
- 第 32 條 投保單位或被保險人因欠繳保險費及滯納金，經保險人依本條例第十七條第三項或第四項規定暫行拒絕給付者，暫行拒絕給付期間內之保險費仍應照計，被保險人應領之保險給付，俟欠費繳清後再補辦請領手續。
- 第 33 條 保險人計算投保單位應繳納之保險費、滯納金總額以新臺幣元為單位，角以下四



捨五入。

第 34 條 投保單位因故不及於本條例第十六條規定期限扣、收繳保險費時，應先行墊繳。

第 35 條 應徵召服兵役、留職停薪、因案停職或被羈押之被保險人繼續參加勞工保險期間，其保險費由投保單位負擔部分仍由投保單位負擔外，由本人負擔部分，有給與者於給與中扣繳；無給與者，由投保單位墊繳後向被保險人收回。

第 36 條 中央及直轄市政府依本條例第十五條規定，應補助之保險費，由保險人按月開具保險費繳款單，於次月底前送請中央及直轄市政府依規定撥付。
前項政府應補助之保險費，經保險人查明有差額時，應於核計下次保險費時一併結算。

第 37 條 各投保單位之雇主或負責人，依本條例第十六條第一項第一款規定扣繳被保險人負擔之保險費時，應註明於被保險人薪資單（袋）上或擊發收據。

第 38 條 投保單位應適用之職業災害保險行業別及費率，由保險人依據職業災害保險適用行業別及費率表之規定，依下列原則認定後以書面通知投保單位：
一、同一行業別適用同一職業災害保險費率。
二、同一投保單位適用同一職業災害保險費率，其營業項目包括多種行業時，適用其最主要或最具代表性事業之職業災害保險費率。

投保單位對前項行業別及費率有異議時，得於接獲通知之翌日起十五日內檢附必要證件或資料，向保險人申請複核。

各投保單位應適用之職業災害保險行業別及費率，經確定後，非因改業不得要求調整。

第 39 條 投保單位依本條例第十七條第一項應繳滯納金者，由保險人核計應加徵之金額，通知其向指定金融機構繳納。

第 40 條 本條例第六條第一項第七款、第八款及第八條第一項第四款規定之被保險人所屬之投保單位，得於金融機構設立勞工保險專戶，並轉知被保險人，以便被保險人繳納保險費。

前項被保險人之投保單位，於徵得被保險人或會員代表大會同意後，得一次預收三個月或六個月保險費，並擊發收據，按月彙繳保險人；其預收之保險費於未彙繳保險人以前，應於金融機構設立專戶儲存保管，所生孳息並以運用於本保險業務為限。

前項採行預收保險費之投保單位，得為主管及承辦業務人員辦理員工誠實信用保證保險。

第二項預收保險費之管理，應依據投保單位之財務處理相關規定辦理。

第 41 條 依本條例第十八條第一項規定得免繳被保險人負擔部分之保險費者，由保險人根據核發給付文件核計後，發給免繳保險費清單，在投保單位保險費總數內扣除之。

第四章 保險給付

第一節 通則



- 第 42 條 投保單位應為所屬被保險人、受益人或支出殯葬費之人辦理請領保險給付手續，不得收取任何費用。
- 第 43 條 被保險人、受益人或支出殯葬費之人依本條例第二十條規定請領保險給付之手續，應由原投保單位辦理。但原投保單位有歇業、解散、撤銷、廢止、受破產宣告或其他無法為被保險人、受益人或支出殯葬費之人提出請領等情事者，被保險人、受益人或支出殯葬費之人得自行請領。
- 第 44 條 本條例第十九條第二項所稱同時受僱於二個以上投保單位者，指同時依第六條第一項第一款至第五款、第八條第一項第一款及第二款規定於二個以上投保單位加保之被保險人。
- 本條例第十九條第三項所稱平均月投保薪資，依下列方式計算：
- 一、年金給付及老年一次金給付：按被保險人加保期間最高六十個月之月投保薪資合計額除以六十計算。
 - 二、依本條例第五十八條第二項規定選擇一次請領老年給付：按被保險人退保之當月起最近三十六個月之月投保薪資合計額除以三十六計算。
 - 三、其他現金給付：按被保險人發生保險事故之當月起最近六個月之月投保薪資合計額除以六計算；參加保險未滿六個月者，按其實際投保年資之平均月投保薪資計算。
- 被保險人在同一月份有二個以上月投保薪資時，於計算保險給付時，除依本條例第十九條第二項規定合併計算者外，應以最高者為準，與其他各月份之月投保薪資平均計算。
- 第 45 條 本條例第十九條第四項所定保險年資未滿一年，依其實際加保月數按比例計算，以計算至小數第二位為止，小數第二位以下四捨五入。
- 第 46 條 依本條例第十九條第五項規定請領失蹤津貼者，應備下列書件：
- 一、失蹤津貼申請書及給付收據。
 - 二、被保險人全戶戶籍謄本；受益人與被保險人非同一戶籍者，應同時提出各該戶籍謄本。
 - 三、災難報告書或其他相關事故證明。
- 失蹤津貼之受益人及順序，準用本條例第六十三條第一項及第六十五條第一項、第二項規定。
- 失蹤津貼之受益人為未成年者，其所具之失蹤津貼申請書及給付收據，應由法定代理人簽名或蓋章。
- 失蹤津貼之受益人為被保險人之孫子女或兄弟、姊妹者，於請領時應檢附受被保險人扶養之相關證明文件。
- 第 47 條 受益人或支出殯葬費之人依本條例第十九條第六項規定領取死亡給付後，於被保險人死亡宣告被撤銷，並繳還所領死亡給付再參加勞工保險時，被保險人原有保險年資應予併計。
- 第 48 條 本條例以現金發給之保險給付，保險人算定後，逕匯入被保險人、受益人或支出殯葬費之人指定之本人金融機構帳戶，並通知其投保單位；其帳戶在國外者，手



續費用由本人負擔。

第 49 條 被保險人、受益人或支出殯葬費之人申請現金給付手續完備經審查應予發給者，保險人應於收到申請書之日起十日內發給。但年金給付至遲應於次月底前發給。

第 50 條 被保險人、受益人或支出殯葬費之人以郵寄方式向保險人提出請領保險給付者，以原寄郵局郵戳之日期為準。

第 51 條 本條例第二十六條所稱故意犯罪行為，以司法機關或軍事審判機關之確定判決為準。

第 52 條 各項給付申請書、收據、診斷書及證明書，被保險人、投保單位、醫院、診所或領有執業執照之醫師、助產人員應依式填送。

第 53 條 請領各項保險給付之診斷書及出生證明書，除第六十八條、第六十九條另有規定外，應由醫院、診所或領有執業執照之醫師出具者，方為有效。

出生證明書由領有執業執照之助產人員出具者，效力亦同。

第 54 條 依本條例規定請領各項保險給付，所檢附之文件為我國政府機關以外製作者，應經下列單位驗證：

一、於國外製作者，應經我國駐外使領館、代表處、辦事處或其他外交部授權機構驗證；其在國內由外國駐臺使領館或授權機構製作者，應經外交部複驗。

二、於大陸地區製作者，應經行政院設立或指定機構或委託之民間團體驗證。

三、於香港或澳門製作者，應經行政院於香港或澳門設立或指定機構或委託之民間團體驗證。

前項文件為外文者，應檢附經前項各款所列單位驗證或國內公證人認證之中文譯本。

第 55 條 保險給付金額以新臺幣元為單位，角以下四捨五入。

第二節 生育給付

第 56 條 依本條例第三十一條規定請領生育給付者，應備下列書件：

一、生育給付申請書及給付收據。

二、嬰兒出生證明書或載有生母姓名及嬰兒出生年月日之戶籍謄本。但死產者，為醫院、診所或領有執業執照之醫師、助產人員所出具之死產證明書。

第三節 傷病給付

第 57 條 依本條例第三十三條或第三十四條規定請領傷病給付者，應備下列書件：

一、傷病給付申請書及給付收據。

二、傷病診斷書。其為住院者，得以應診醫院開具載有傷病名稱及入出院日期之證明文件代替。

罹患塵肺症，初次請領職業病補償費時，並應附送塵肺症診斷書、粉塵作業職歷報告書及相關影像圖片。但經保險人核定以塵肺症住院有案者，得免再附送。

第 58 條 被保險人請領傷病給付，以每滿十五日為一期，於期末之翌日起請領；未滿十五日者，以普通傷病出院或職業傷病治療終止之翌日起請領。

第四節 職業災害保險醫療給付



- 第 59 條 保險人辦理職業災害保險醫療給付，得經中央主管機關核准，委託中央健康保險局辦理。其委託契約書由保險人會同中央健康保險局擬訂，報請中央主管機關會同中央衛生主管機關核定。
- 保險人依前項規定委託中央健康保險局辦理職業災害保險醫療給付時，被保險人遭遇職業傷害或罹患職業病應向全民健康保險特約醫院或診所申請診療。除本條例及本細則另有規定外，保險人支付之醫療費用，準用全民健康保險有關規定辦理。
- 第 60 條 被保險人申請職業傷病門診診療或住院診療時，應繳交投保單位出具之職業傷病門診就診單或住院申請書，並繳驗全民健康保險卡及國民身分證或其他足資證明身分之證件。未提具或不符者，全民健康保險特約醫院或診所應拒絕其以被保險人身分掛號診療。
- 第 61 條 被保險人因尚未領得職業傷病門診就診單或住院申請書或全民健康保險卡或因緊急傷病就醫，致未能繳交或繳驗該等證件時，應檢具身分證明文件，聲明具有勞保身分，辦理掛號就診，全民健康保險特約醫院或診所應先行提供醫療服務，收取保險醫療費用並掣給單據，被保險人於就醫之日起七日內（不含例假日）補送證件者，全民健康保險特約醫院或診所應退還所收取之保險醫療費用。
- 第 62 條 因不可歸責於被保險人之事由，未能依前條規定於就醫之日起七日內補送證件者，被保險人得於門診治療當日或出院之日起六個月內，檢附職業傷病門診就診單或住院申請書及全民健康保險特約醫院或診所開具之醫療費用單據，向中央健康保險局轄區分局申請核退醫療費用。
- 第 63 條 全民健康保險特約醫院或診所接獲職業傷病門診就診單後，應附於被保險人病歷備查。其接獲職業傷病住院申請書者，應就申請書證明欄詳細填明於三日內逕送保險人審核。
- 保險人對前項住院申請經審定不符職業傷病者，應通知中央健康保險局、全民健康保險特約醫院或診所、投保單位及被保險人。
- 第 64 條 被保險人以同一傷病分次住院者，依本條例第四十三條第一項第四款給付之膳食費日數，應自其第一次住院之日起，每六個月合併計算。
- 前項膳食費支付數額，由中央主管機關會同中央衛生主管機關另定之。
- 第 65 條 投保單位出具之職業傷病住院申請書，因填報資料不全或錯誤或手續不全，經保險人通知限期補正二次而不補正，致保險人無法核付醫療給付者，保險人不予給付。
- 第 66 條 本條例第四十三條第一項第五款所稱之公保病房，於全民健康保險實施後，指全民健康保險之保險病房。
- 第 67 條 被保險人於本條例施行區域外遭遇職業傷病，必須於當地門診或住院診療者，得檢具其門診或住院診療之醫院、診所之證明文件及收費單據，於門診治療當日或出院之日起六個月內，由其所屬投保單位向中央健康保險局轄區分局申請核退其門診或住院診療費用。
- 前項門診或住院診療費用，保險人應核實給付。但申請費用高於其急診、門診治



療當日或出院之日起前三個月全民健康保險給付特約醫學中心門診每人次、住院每人日平均費用標準者，其超過部分不予給付。

被保險人因緊急傷病至非全民健康保險特約醫院或診所就診時，其申請給付期限及保險人給付標準，準用全民健康保險緊急傷病自墊醫療費用核退辦法之規定。

第五節 失能給付

第 68 條 依本條例第五十三條或第五十四條規定請領失能給付者，應備下列書件：

- 一、失能給付申請書及給付收據。
- 二、失能診斷書。
- 三、經醫學檢查者，附檢查報告及相關影像圖片。

保險人審核失能給付，除得依本條例第五十六條規定指定全民健康保險特約醫院或醫師複檢外，並得通知出具失能診斷書之醫院或診所檢送相關檢查紀錄或診療病歷。

第 69 條 依本條例第五十三條或第五十四條規定請領失能給付者，以全民健康保險特約醫院或診所診斷為實際永久失能之當日為本條例第三十條所定得請領之日。

被保險人請求發給失能診斷證明書者，全民健康保險特約醫院或診所應於出具失能診斷書後五日內逕寄保險人。

第 70 條 依本條例第五十三條第三項規定分別核計國民年金保險身心障礙年金給付及本保險失能年金給付後，其合併數額為新臺幣四千元以上者，依合併數額發給；其合併數額不足新臺幣四千元者，發給新臺幣四千元。

第 71 條 本條例第五十四條之二第一項第一款及第二款所定婚姻關係存續一年以上，由申請之當日，往前連續推算之。

第 72 條 本條例第五十四條之二第一項第三款所稱在學者，指具有正式學籍，並就讀於公立學校、各級主管教育行政機關核准立案之私立學校或符合教育部採認規定之國外學校。

第 73 條 依本條例第五十四條之二規定請領加發眷屬補助者，應備下列書件：

- 一、失能年金加發眷屬補助申請書及給付收據。
- 二、被保險人全戶戶籍謄本；眷屬與被保險人非同一戶籍者，應同時提出 各該戶籍謄本，並載明下列事項：
 - （一）眷屬為配偶時，戶籍謄本應載有結婚日期。
 - （二）眷屬為養子女時，戶籍謄本應載有收養及登記日期。
- 三、在學者，應檢附學費收據影本或在學證明，並應於每年九月底前，重新檢具相關證明送保險人查核，經查核符合條件者，應繼續發給至次年八月底止。
- 四、無謀生能力者，應檢附身心障礙手冊或證明，或受禁治產（監護）宣告之證明文件。

第 74 條 本條例第五十五條第一項所稱同一部位，指與失能種類部位同一者。

第 75 條 依本條例第五十五條第二項規定按月發給失能年金給付金額之百分之八十時，該金額不足新臺幣四千元者，按新臺幣四千元發給；其有國民年金保險年資者，並



準用第七十條規定。

- 第 76 條 被保險人經保險人依本條例第五十七條規定逕予退保者，其退保日期以全民健康保險特約醫院或診所診斷為實際永久失能之當日為準。

第六節 老年給付

- 第 77 條 本條例第五十八條第二項第三款所稱在同一投保單位參加保險，指下列情形之一者：

- 一、被保險人在有隸屬關係之雇主、機構或團體內加保。
- 二、被保險人在依法令規定合併、分割、轉讓或改組前後之雇主、機構或團體加保。
- 三、被保險人在依公營事業移轉民營條例規定移轉民營前後之雇主、機構或團體加保。

- 第 78 條 依本條例第五十八條規定請領老年給付者，應備下列書件：

- 一、老年給付申請書及給付收據。
- 二、戶口名簿影本或國民身分證正背面影本。
- 三、符合本條例第五十八條第二項第五款或第七項者，檢附工作證明文件。

- 第 79 條 依本條例第五十八條之二第一項規定請領展延老年年金給付者，其延後請領之期間自符合請領老年年金給付之次月起，核計至其提出申請之當月止。

依本條例第五十八條之二第二項規定請領減給老年年金給付者，其提前請領之期間自提前申請之當月起，核計至其符合老年年金給付所定請領年齡之前一月止。前二項期間未滿一年者，依其實際月數按比例計算，並準用第四十五條規定。

第七節 死亡給付

- 第 80 條 被保險人之父母、配偶或子女受死亡宣告者，以法院判決所確定死亡之時，為本條例第六十二條之死亡時；其喪葬津貼給付金額之計算，依下列規定計算之：

- 一、死亡時與判決時均在被保險人投保期間內者，以判決之當月起前六個月之平均月投保薪資為準。
- 二、死亡時在被保險人投保期間內，而判決時已退保者，以退保之當月起前六個月之平均月投保薪資為準。

- 第 81 條 受益人或支出殯葬費之人請領死亡給付時，被保險人所屬投保單位未辦理退保手續者，由保險人逕予退保。

- 第 82 條 被保險人依本條例第六十二條規定請領喪葬津貼者，應備下列書件：

- 一、喪葬津貼申請書及給付收據。
- 二、死亡證明書、檢察官相驗屍體證明書或死亡宣告判決書。
- 三、載有死亡日期之戶口名簿影本及被保險人身分證或戶口名簿影本；死者為子女時，應檢附載有子女死亡日期之戶籍謄本，死者為養子女時，應載有收養及登記日期。

- 第 83 條 依本條例第六十三條第二項第一款規定請領遺屬年金給付者，其婚姻關係存續一年以上之計算，由被保險人死亡之當日，往前連續推算之。



依本條例第六十三條第二項第二款及第四款規定請領遺屬年金給付者，其在學之認定，準用第七十二條規定。

第 84 條 依本條例第六十三條或第六十四條規定請領喪葬津貼者，應備下列書件：

- 一、死亡給付申請書及給付收據。
- 二、死亡證明書、檢察官相驗屍體證明書或死亡宣告判決書。
- 三、載有死亡日期之全戶戶籍謄本。
- 四、支出殯葬費之證明文件。

第 85 條 依本條例第六十三條、第六十三條之一或第六十四條規定請領遺屬年金給付者，應備下列書件：

- 一、死亡給付申請書及給付收據。
- 二、死亡證明書、檢察官相驗屍體證明書或死亡宣告判決書。
- 三、載有死亡日期之全戶戶籍謄本。受益人為配偶時，應載有結婚日期；受益人為養子女時，應載有收養及登記日期。受益人與死者非同一戶籍者，應同時提出各該戶籍謄本。
- 四、在學者，應檢附學費收據影本或在學證明，並應於每年九月底前，重新檢具相關證明送保險人查核，經查核符合條件者，應繼續發給至次年八月底止。
- 五、無謀生能力者，應檢附身心障礙手冊或證明，或受禁治產（監護）宣告之證明文件。
- 六、受益人為孫子女或兄弟、姊妹者，應檢附受被保險人扶養之相關證明文件。

第 86 條 依本條例第六十三條或第六十四條規定請領遺屬津貼者，應備下列書件：

- 一、死亡給付申請書及給付收據。
- 二、死亡證明書、檢察官相驗屍體證明書或死亡宣告判決書。
- 三、載有死亡日期之全戶戶籍謄本，受益人為養子女時，應載有收養及登記日期；受益人與死者非同一戶籍者，應同時提出各該戶籍謄本。
- 四、受益人為孫子女或兄弟、姊妹者，應檢附受被保險人扶養之相關證明文件。

第 87 條 依本條例第六十三條之一第二項規定，選擇一次請領失能給付扣除已領年金給付總額之差額者，應備下列書件：

- 一、失能給付差額申請書及給付收據。
- 二、前條第二款至第四款所定之文件。

受領前項差額給付之對象及順序，準用本條例第六十三條第一項及第六十五條第一項、第二項規定。

前項同一順序遺屬有二人以上時，準用本條例第六十三條之三第二項規定。

第 88 條 依本條例第六十三條之一第二項規定，選擇一次請領老年給付扣除已領年金給付總額之差額者，應備下列書件：

- 一、老年給付差額申請書及給付收據。
- 二、第八十六條第二款至第四款所定之文件。

前條第二項及第三項規定，於前項請領差額給付者，準用之。



- 第 89 條 依前四條規定請領給付之受益人爲未成年者，其申請書及給付收據，應由法定代理人簽名或蓋章。
- 第 90 條 本條例第六十三條之三第二項所稱未能協議，指各申請人未依保險人書面通知所載三十日內完成協議，並提出協議證明書者。
前項規定，於依第八十七條及第八十八條規定一次請領差額給付者，準用之。
- 第 91 條 同一順序遺屬有二人以上，並依本條例第六十三條之三第三項但書規定協議時，保險人得以書面通知請領人於三十日內完成協議，並由代表請領人提出協議證明書。屆期未能提出者，保險人得逕按遺屬年金發給，遺屬不得要求變更。
- 第 92 條 被保險人死亡，其受益人爲未成年且無法依第八十九條規定請領保險給付者，其所屬投保單位應即通知保險人，除喪葬津貼得依第八十四條規定辦理外，應由保險人計息存儲遺屬年金給付或遺屬津貼，俟其能請領時發給之。

第八節 年金給付之申請及核發

- 第 93 條 本條例第六十五條之一第二項所稱申請之當月，以原寄郵局郵戳或送交保險人之日期爲準。
- 第 94 條 依本條例規定請領年金給付，未於國內設有戶籍者，應檢附身分及相關證明文件，並應每年重新檢送保險人查核。
- 第 95 條 依本條例第五十四條之二第三項第一款、第二款及第六十三條之四第一款、第二款規定停止發給年金給付者，除配偶再婚外，於停止發給原因消滅後，請領人得重新向保險人提出申請，並由保險人依本條例第六十五條之一第二項規定發給；遺屬年金依本條例第六十五條之一第三項規定發給。
依本條例第五十四條之二第三項第三款、第四款及第六十三條之四第三款規定停止發給年金給付者，自政府機關媒體異動資料送保險人之當月起停止發給。
前項所定停止發給原因消滅後，請領人得檢具證明其停止發給原因消滅之文件向保險人申請，並由保險人依本條例第六十五條之一第二項規定發給；遺屬年金依本條例第六十五條之一第三項規定發給。
未依前項規定檢附證明文件向保險人申請者，自政府機關媒體異動資料送保險人之當月起恢復發給。
- 第 96 條 本條例第六十五條之四所定消費者物價指數累計成長率，以中央主計機關發布之消費者物價指數年度年增率累計計算。
本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行第二年起，前項消費者物價指數累計年增率達正負百分之五時，保險人應於當年五月底前報請中央主管機關核定公告，並自當年五月開始調整年金給付金額。
前項年金給付金額調整之對象，指該調整年度前已依本條例第六十五條之一規定請領年金給付，並經保險人審核符合請領規定者。
第二項所定之消費者物價指數累計年增率達百分之五後，保險人應自翌年開始重新起算。
- 第 97 條 依本條例第五十三條第三項及第七十四之二條第二項規定併計國民年金保險年資時，被保險人於其未繳清國民年金法規定之保險費及利息，並依該法規定暫行



拒絕給付之年資不得併計。

第五章 經費

第 98 條 本條例第六十八條所稱之經費，包括辦理保險業務所需人事、事務等一切費用。

第 98-1 條 勞工因雇主違反本條例所定應辦理加保或投保薪資以多報少等規定，致影響其保險給付所提起之訴訟，得向中央主管機關申請扶助。

前項扶助業務，中央主管機關得委託民間團體辦理。

第六章 附則

第 99 條 本細則自中華民國九十八年一月一日施行。

本細則修正條文，自發布日施行。

十一、工保險投保薪資分級表

民國 96 年 11 月 01 日修正

投保薪資 等 級	月 薪 資 總 額 (實物給付應折現金計算)	月投保薪資	日投保薪資
第 1 級	17,280 元以下	17,280 元	576 元
第 2 級	17,281 元至 17,400 元	17,400 元	580 元
第 3 級	17,401 元至 18,300 元	18,300 元	610 元
第 4 級	18,301 元至 19,200 元	19,200 元	640 元
第 5 級	19,201 元至 20,100 元	20,100 元	670 元
第 6 級	20,101 元至 21,000 元	21,000 元	700 元
第 7 級	21,001 元至 21,900 元	21,900 元	730 元
第 8 級	21,901 元至 22,800 元	22,800 元	760 元
第 9 級	22,801 元至 24,000 元	24,000 元	800 元
第 10 級	24,001 元至 25,200 元	25,200 元	840 元



第 11 級	25,201 元至 26,400 元	26,400 元	880 元
第 12 級	26,401 元至 27,600 元	27,600 元	920 元
第 13 級	27,601 元至 28,800 元	28,800 元	960 元
第 14 級	28,801 元至 30,300 元	30,300 元	1,010 元
第 15 級	30,301 元至 31,800 元	31,800 元	1,060 元
第 16 級	31,801 元至 33,300 元	33,300 元	1,110 元
第 17 級	33,301 元至 34,800 元	34,800 元	1,160 元
第 18 級	34,801 元至 36,300 元	36,300 元	1,210 元
第 19 級	36,301 元至 38,200 元	38,200 元	1,273 元
第 20 級	38,201 元至 40,100 元	40,100 元	1,337 元
第 21 級	40,101 元至 42,000 元	42,000 元	1,400 元
第 22 級	42,001 元以上	43,900 元	1,463 元

備註

- 一、職業訓練機構受訓者及童工之薪資報酬未達基本工資者，其月投保薪資分 12,105 元(12,105 元以下者)、12,300 元(12,106 元至 12,300 元)、13,500 元(12,301 元至 13,500 元)、15,840 元(13,501 元至 15,840 元)及 16,500 元(15,841 元至 16,500 元)五級，其餘年滿十六歲以上被保險人之月投保薪資，應依本表所適用之等級覈實申報。
- 二、部分工時勞工保險被保險人之薪資報酬未達基本工資者，其月投保薪資下限為 11,100 元，其薪資總額超過 11,100 元者，應依前項規定覈實申報。
- 三、依身心障礙者權益保障法規定之庇護性就業身心障礙者被保險人之薪資報酬未達基本工資者，其月投保薪資分 6,000 元(6,000 元以下)、7,500 元(6,001 元至 7,500 元)、8,700 元(7,501 元至 8,700 元)、9,900 元(8,701 元至 9,900 元)、11,100 元(9,901 元至 11,100 元)，其薪資總額超過 11,100 元者，應依第一項規定覈實申報。
- 四、本表投保薪資金額以新臺幣元為單位，日投保薪資金額角以下四捨五入。



十二、性別工作平等法

民國 91 年 1 月 16 日公布；民國 97 年 11 月 26 日修正

第一章 總則

第 1 條 為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。

第 2 條 （適用對象）

雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條及第三十八條之規定，不在此限。

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

第 3 條 （用辭定義）

本法用辭定義如下：

一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者。

二、求職者：謂向雇主應徵工作之人。

三、雇主：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。

四、薪資：謂受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。

第 4 條 （主管機關）

本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

本法所定事項，涉及各目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理。

第 5 條 為審議、諮詢及促進性別工作平等事項，各級主管機關應設性別工作平等會。

前項性別工作平等會應置委員五人至十一人，任期兩年，由具備勞工事務、性別問題之相關學識經驗或法律專業人士擔任之，其中經勞工團體、女性團體推薦之委員各二人，女性委員人數應占全體委員人數二分之一以上。

前項性別工作平等會組織、會議及其他相關事項，由各級主管機關另定之。

地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理相關事宜。

該會之組成應符合第二項之規定。

第 6 條 直轄市及縣（市）主管機關為婦女就業之需要應編列經費，辦理各類職業訓練、就業服務及再就業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利設施，以促進性別工作平等。

中央主管機關對直轄市及縣（市）主管機關辦理前項職業訓練、就業服務及再就



業訓練，並於該期間提供或設置托兒、托老及相關福利措施，得給予經費補助。

- 第 6-1 條 主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

第二章 性別歧視之禁止

- 第 7 條 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。

- 第 8 條 雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

- 第 9 條 雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。

- 第 10 條 雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。

雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。

- 第 11 條 雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。

違反前二項規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。

第三章 性騷擾之防治

- 第 12 條 （性騷擾之定義）

本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

- 第 13 條 （性騷擾防治措施、申訴及懲戒）

雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

第四章 促進工作平等措施

- 第 14 條 （生理假）

女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，其請假日數併入病假計算。

生理假薪資之計算，依各該病假規定辦理。

- 第 15 條 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產



者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。

陪產假期間工資照給。

第 16 條 受僱者任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。

育嬰留職停薪津貼之發放，另以法律定之。

育嬰留職停薪實施辦法，由中央主管機關定之。

第 17 條 （育嬰留職停薪期滿之申請復職）

前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

一、歇業、虧損或業務緊縮者。

二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。

四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。

雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

第 18 條 （哺乳時間）

子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

前項哺乳時間，視為工作時間。

第 19 條 （工作時間之減少及調整）

受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：

一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。

二、調整工作時間。

第 20 條 受僱於僱用五人以上雇主之受僱者，於其家庭成員預防接種、發生嚴重之

疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。

家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。

第 21 條 受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。

受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。



第 22 條 （配偶未就業之規定）

受僱者之配偶未就業者，不適用第十六條及第二十條之規定。但有正當理由者，不在此限。

第 23 條 （托兒設施或措施）

僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會同有關機關定之。

第 24 條 （離職者之再就業）

主管機關為協助因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者獲得再就業之機會，應採取就業服務、職業訓練及其他必要之措施。

第 25 條 （雇主之獎勵）

雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職之受僱者成效卓著者，主管機關得給予適當之獎勵。

第五章 性騷擾救濟及申訴程序

第 26 條 受僱者或求職者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 27 條 （性騷擾之損害賠償責任）

受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

第 28 條 （性騷擾之賠償責任）

受僱者或求職者因雇主違反第十三條第二項之義務，受有損害者，雇主應負賠償責任。

第 29 條 （賠償金額及回復名譽）

前三條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。

第 30 條 （損害賠償請求權）

第二十六條至第二十八條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

第 31 條 受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別、性傾向因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任。

第 32 條 （申訴制度之建立）

雇主為處理受僱者之申訴，得建立申訴制度協調處理。



第 33 條 （申訴之處理）

受僱者發現雇主違反第十四條至第二十條之規定時，得向地方主管機關申訴。
其向中央主管機關提出者，中央主管機關應於收受申訴案件，或發現有上開違反情事之日起七日內，移送地方主管機關。
地方主管機關應於接獲申訴後七日內展開調查，並得依職權對雙方當事人進行協調。

前項申訴處理辦法，由地方主管機關定之。

第 34 條 受僱者或求職者發現雇主違反第七條至第十一條、第十三條、第二十一條或第三十六條規定時，向地方主管機關申訴後，雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，得於十日內向中央主管機關性別工作平等會申請審議或逕行提起訴願。雇主、受僱者或求職者對於中央主管機關性別工作平等會所為之處分有異議時，得依訴願及行政訴訟程序，提起訴願及進行行政訴訟。

前項申訴審議處理辦法，由中央主管機關定之。

第 35 條 法院及主管機關對差別待遇事實之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。

第 36 條 （雇主不得為不利之處分）

雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。

第 37 條 （法律扶助）

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出訴訟時，主管機關應提供必要之法律扶助。

前項法律扶助辦法，由中央主管機關定之。

受僱者或求職者為第一項訴訟而聲請保全處分時，法院得減少或免除供擔保之金額。

第六章 罰則

第 38 條 雇主違反第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

第 38-1 條 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

第七章 附則

第 39 條 （施行細則）

本法施行細則，由中央主管機關定之。

第 40 條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法中華民國九十六年十二月十九日第十六條修正條文施行日期，由行政院定之。



十三、性別工作平等法施行細則

民國 97 年 07 月 11 日公布

- 第 1 條 本細則依性別工作平等法（以下簡稱本法）第三十九條規定訂定之。
- 第 2 條 本法第七條至第十一條、第三十一條及第三十五條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待。
- 第 3 條 （工作性質僅適合特定性別之定義）
本法第七條但書所稱工作性質僅適合特定性別者，指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作。
- 第 4 條 （認定性騷擾時應審酌之具體事實）
本法所稱性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。
- 第 5 條 （僱用人數之計算）
本法第十三條第一項、第十六條第一項、第十九條、第二十條第一項及第二十三條第一項所定僱用人數之計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。
本法第十六條第一項、第十九條及第二十條第一項所定之僱用人數，依受僱者申請或請求當月第一個工作日雇主僱用之總人數計算。
- 第 6 條 （產假期間依曆連續計算）
本法第十五條第一項規定產假期間之計算，應依曆連續計算。
- 第 7 條 本法第十五條第三項規定之三日陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後二日之五日期間內，擇其中之三日請假。
前項期間如遇例假、紀念節日及依其他法令規定應放假之日，均包括在內，不另給假。
- 第 8 條 （產假）
受僱者於依本法第十六條第一項規定申請育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，於復職後仍在本法第十五條第一項所定之產假期間時，雇主仍應依本法規定給予產假。但得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。
- 第 9 條 （繼續參加原有之社會保險）
受僱者依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險，不包括參加勞工保險之職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。
- 第 10 條 （依法令辦理投保手續等）
依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險者，其投保手續、投保金額、保險費繳納及保險給付等事項，依各該相關法令規定辦理。
- 第 11 條 （親自哺乳）
本法第十八條第一項所定親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒之



情形。

第 12 條 （子女之定義）

本法第十六條第一項、第十八條第一項及第十九條所稱子女，指婚生子女、非婚生子女及養子女。

第 13 條 （雇主得要求受僱者提出相關證明文件）

受僱者依本法第十四條至第二十條規定為申請或請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。

第 14 條 （設置托兒設施或提供適當之托兒措施）

本法第二十三條第一項所定雇主應設置托兒設施或提供適當之托兒措施，包括與其他雇主聯合辦理或委託托兒機構、幼稚園辦理者。

第 15 條 （施行日期）

本細則自發布日施行。

十四、性別工作平等訴訟法律扶助辦法

民國 97 年 07 月 08 日修正

第 1 條 （依據）

本辦法依性別工作平等法（以下簡稱本法）第三十七條第二項規定訂定之。

第 2 條 （請求法律扶助及項目）

受僱者或求職者因雇主違反本法之規定，而向法院提出法律訴訟時，得向主管機關請求法律扶助。

前項法律扶助項目如下：

- 一、法令諮詢。
- 二、律師代撰民事書狀之費用。
- 三、民事訴訟程序、保全程序、督促程序及強制執行程序之律師費。

第 3 條 （代撰書狀之費用）

依前條第二項第二款規定提供律師代撰書狀之費用，每一審最高補助新臺幣五千元，全案最高補助新臺幣一萬五千元。

申請前項補助，應檢具申請書及律師代撰書狀之費用收據。

第 4 條 （律師費之補助標準）

依第二條第二項第三款規定提供律師費，補助標準如下：

- 一、民事訴訟程序，個別申請者，每一審最高補助新臺幣五萬元，全案最高補助新臺幣十二萬元；共同申請者，每一審最高補助新臺幣十萬元，全案最高補助新臺幣三十萬元。
- 二、申請保全程序者，全案最高補助新臺幣三萬元。
- 三、申請督促程序者，全案最高補助新臺幣一萬元。



四、申請強制執执行程序者，全案最高補助新臺幣四萬元。

第 5 條 （應備文件）

依第二條第二項第三款規定申請補助者，應檢具申請書、律師委任狀、律師費收據及下列文件：

- 一、民事第一審：起訴狀繕本或影本。
- 二、民事第二審或第三審：上訴狀或答辯狀及第一審或第二審裁判書影本。
- 三、保全程序：假扣押或假處分聲請狀及法院裁定書影本。
- 四、督促程序：支付命令聲請狀及裁定書影本。
- 五、強制執执行程序：強制執行聲請狀及相關證明文件影本。

前項申請案件，應檢具之文件如有欠缺，經通知限期十五日內補正，逾期末補正者，不予受理。

第 6 條 （審核小組）

主管機關為審核依第二條第二項第二款及第三款規定申請法律扶助之案件，應成立審核小組；審核小組置委員七人，其中四人由專家學者擔任，餘由主管機關派兼，並指定一人為召集人。由專家學者擔任之委員任期為二年。

審核小組委員就審理之案件，應依行政程序法第三十二條及第三十三條規定迴避。

第 7 條 （開會）

審核小組應有委員過半數出席始得開會。開會時，委員應親自出席。

召集人不能出席時，應指定出席委員一人代理。

審核小組委員為無給職，專家學者得依規定支領交通費。

第 8 條 （得不予補助之情形）

申請補助案件，有下列情形之一者，得不予補助：

- 一、未經主管機關認定雇主違反本法規定者。
- 二、同一事件同一項目已獲法院訴訟救助或已向中央或地方主管機關申請獲得補助者。
- 三、依受僱者之資力狀況，顯無補助必要者。
- 四、訴訟顯無實益或顯無勝訴之望者。

第 9 條 （共同申請）

同一事業單位同一事件之訴訟，人數在三人以上者，應共同申請之，並以補助一案為限。但經審核小組認定有正當理由者，不在此限。

第 10 條 （書表格式）

本辦法之書表格式，由中央主管機關定之。

第 11 條 （施行日期）

本辦法自發布日施行。



十五、性別工作平等申訴審議處理辦法

民國 97 年 07 月 10 日修正

- 第 1 條 本辦法依性別工作平等法（以下簡稱本法）第三十四條第二項規定訂定之。
- 第 2 條 受僱者或求職者依本法第三十四條規定向地方主管機關申訴時，地方主管機關之性別工作平等會應依本辦法審議。雇主、受僱者或求職者對於地方主管機關所為之處分有異議時，除得逕提訴願外，得於十日內，以書面向行政院勞工委員會性別工作平等會申請審議。逾期，不予受理。
- 前項書面應載明下列事項，並由申請人或代理人簽名或蓋章：
- 一、申請人姓名、住居所、電話、身分證明文件字號。如係法人或其他設有管理人或代表人之團體，其名稱、事務所或營業所，管理人或代表人姓名、住居所、電話、身分證明文件字號。
 - 二、有法定代理人或申請代理人者，其姓名、住居所、身分證明文件字號。
 - 三、請求事項、事實及理由。
 - 四、決定機關及其首長。
 - 五、年、月、日。
- 第 3 條 申請人向主管機關性別工作平等會申請審議時，得於審定書送達前，撤回審議申請。撤回後，不得就同一案件再申請審議。
- 第 4 條 申請審議有程式不符規定之情形時，應通知申請人於文到十五日內補正。逾期未補正者，不予受理。
- 第 5 條 中央主管機關性別工作平等會應將審議申請書之影本或副本送地方主管機關，該機關應於文到七日內答辯，並將關係文件移送中央主管機關。
- 第 6 條 中央或地方主管機關性別工作平等會審議時，得通知申請人及其他相關人員到場說明。中央主管機關性別工作平等會審議時，並得邀請地方主管機關列席。
- 第 7 條 中央或地方主管機關性別工作平等會應自收到申請書三個月內為審議之決定；必要時，得延長一次，延長時間不得逾三個月，並應通知申請人。
- 第 8 條 中央或地方主管機關性別工作平等會為審議申訴案件，必要時，得指派委員二人以上組成專案小組進行調查。
- 專案小組調查過程應保護申請人、相對人及關係第三人之隱私權，調查結束後，由專案小組作成調查報告，提主管機關性別工作平等會審議。
- 第 9 條 審議結果以其他法律關係是否成立為據者，於該法律關係未確定前，主管機關性別工作平等會得依職權或申請，暫停審議程序之進行，並通知申請人。
- 第 10 條 申訴案件之審議，以不公開為原則。
- 第 11 條 主管機關性別工作平等會應將審議結果作成審定書，由主管機關以書面通知申請人、相對人。



第 12 條 本辦法自發布日施行。

十六、性騷擾防治法

民國 98 年 01 月 23 日

第一章 總則

- 第 1 條 為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。
- 有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用性別工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。
- 第 2 條 本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行爲，且有下列情形之一者：
- 一、以該他人順服或拒絕該行爲，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
 - 二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。
- 第 3 條 本法所稱公務員者，指依法令從事於公務之人員。
- 本法所稱機關者，指政府機關。
- 本法所稱部隊者，指國防部所屬軍隊及學校。
- 本法所稱學校者，指公私立各級學校。
- 本法所稱機構者，指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。
- 第 4 條 本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
- 第 5 條 中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，由各中央目的事業主管機關辦理：
- 一、關於性騷擾防治政策、法規之研擬及審議事項。
 - 二、關於協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。
 - 三、關於地方主管機關設立性騷擾事件處理程序、諮詢、醫療及服務網絡之督導事項。
 - 四、關於推展性騷擾防治教育及宣導事項。
 - 五、關於性騷擾防治績效優良之機關、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。
 - 六、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。
 - 七、關於性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。
 - 八、關於性騷擾防治之其他事項。



- 第 6 條 直轄市、縣（市）政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理：
- 一、關於性騷擾防治政策及法規之擬定事項。
 - 二、關於協調、督導及執行性騷擾防治事項。
 - 三、關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項。
 - 四、關於推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。
 - 五、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。
 - 六、關於性騷擾防治之其他事項。
- 前項性騷擾防治委員會置主任委員一人，由直轄市市長、縣（市）長或副首長兼任；有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一；其組織由地方主管機關定之。

第二章 性騷擾之防治與責任

- 第 7 條 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。
- 前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。
- 為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。
- 第 8 條 前條所定機關、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。
- 第 9 條 對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。
- 前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。
- 第 10 條 機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。
- 違反前項規定者，負損害賠償責任。
- 第 11 條 受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，雇主、機構應提供適當之協助。
- 學生、接受教育或訓練之人員於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，學校或教育訓練機構應提供適當之協助。
- 前二項之規定於機關不適用之。
- 第 12 條 廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限。



第三章 申訴及調查程序

- 第 13 條 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。
- 前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。
- 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人。
- 前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。
- 機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。
- 當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

- 第 14 條 直轄市、縣（市）主管機關受理性騷擾再申訴案件後，性騷擾防治委員會主任委員應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。並依前條第三項及第四項規定辦理。

- 第 15 條 性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，直轄市或縣（市）性騷擾防治委員會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。

第四章 調解程序

- 第 16 條 性騷擾事件雙方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解；其以言詞申請者，應製作筆錄。
- 前項申請應表明調解事由及爭議情形。
- 有關第一項調解案件之管轄、調解案件保密、規定期日不到場之效力、請求有關機關協助等事項，由中央主管機關另以辦法定之。
- 第 17 條 調解除勘驗費，應由當事人核實支付外，不得收取任何費用或報酬。
- 第 18 條 調解成立者，應作成調解書。
- 前項調解書之作成及效力，準用鄉鎮市調解條例第二十五條至第二十九條之規定。
- 第 19 條 調解不成立者，當事人得向該管地方政府性騷擾防治委員會申請將調解事件移送該管司法機關；其第一審裁判費暫免徵收。

第五章 罰則

- 第 20 條 對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。
- 第 21 條 對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。
- 第 22 條 違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。



- 第 23 條 機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。
- 第 24 條 違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。
- 第 25 條 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行爲者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。前項之罪，須告訴乃論。

第六章 附則

- 第 26 條 第七條至第十一條、第二十二條及第二十三條之規定，於性侵害犯罪準用之。前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關為之。
- 第 27 條 本法施行細則，由中央主管機關定之。
- 第 28 條 本法自公布後一年施行。

十七、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則

民國 97 年 07 月 08 日修正

- 第 1 條 （依據）
本準則依性別工作平等法第十三條第三項規定訂定之。
- 第 2 條 （應訂定相關防治措施辦法之雇主）
僱用受僱者三十人以上之雇主，應依本準則訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所顯著之處公告及印發各受僱者。
- 第 3 條 （雇主對性騷擾之防治義務）
雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。
- 第 4 條 （性騷擾防治措施）
性騷擾防治措施應包括下列事項：
一、實施防治性騷擾之教育訓練。
二、頒布禁止工作場所性騷擾之書面聲明。
三、規定處理性騷擾事件之申訴程序，並指定人員或單位負責。
四、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。
五、對調查屬實行為人之懲戒處理方式。
- 第 5 條 （性騷擾申訴專線）



雇主應設置處理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

第 6 條 （申訴時應備文件）

性騷擾之申訴得以言詞或書面提出。以言詞為申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 三、申訴之事實及內容。

第 7 條 （不公開原則與論訴處理委員會）

雇主處理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之。

雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。

第 8 條 （調查）

雇主接獲申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。

第 9 條 （到場說明）

申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

第 10 條 （決議及書面通知）

申訴處理委員會應為附理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及雇主。

第 11 條 （期限與申覆）

申訴應自提出起三個月內結案。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於十日內提出申覆。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

第 12 條 （調查後之戒或處理）

性騷擾行為經調查屬實，雇主應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

第 13 條 （管考懲戒或處理措施之執行）

雇主應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第 14 條 （引介輔導或醫療）

雇主認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。

第 15 條 （施行日期）

本準則自發布日施行。



十八、育嬰留職停薪實施辦法

民國 97 年 07 月 07 日修正

- 第 1 條 本辦法依性別工作平等法第十六條第四項規定訂定之。
- 第 2 條 受僱者申請育嬰留職停薪，應事先以書面向雇主提出。
前項書面應記載下列事項：
- 一、姓名、職務。
 - 二、留職停薪期間之起迄日。
 - 三、子女之出生年、月、日。
 - 四、留職停薪期間之住居所、聯絡電話。
 - 五、是否繼續參加社會保險。
 - 六、檢附配偶就業之證明文件。
- 前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。
- 第 3 條 受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇主協商提前或延後復職。
- 第 4 條 育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。
- 第 5 條 育嬰留職停薪期間，受僱者欲終止勞動契約者，應依各相關法令之規定辦理。
- 第 6 條 育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力，執行受僱者之原有工作。
- 第 7 條 受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。
- 第 8 條 受僱者育嬰留職停薪期間，雇主應隨時與受僱者聯繫，告知與其職務有關之教育訓練訊息。
- 第 9 條 本辦法自發布日施行。

十九、事業單位僱用女性勞工夜間工作場所必要之安全衛生設施

民國 92 年 04 月 09 日修正

- 第 1 條 （依據）
本標準依勞動基準法第四十九條第二項規定訂定之。
- 第 2 條 （安全狀態之保持）
雇主對於通道、地板、階梯等，應保持不致使勞工跌倒、滑倒、踩傷等之安全狀態，或採取必要之 預防措施。
- 第 3 條 （全通道之暢通）
雇主設置之安全門及安全梯，於夜間工作時間內不得上鎖，其通道不得堆置物品。



- 第 4 條 （適當照明之提供）
雇主對於工作場所之出入口、樓梯、通道、安全門、安全梯、廁所及停車場等夜間工作可能前往之場所，應有適當之照明。
- 第 5 條 （緊急照明系統之設置）
雇主應設置停電或平常照明系統失效時使用之緊急照明系統。
- 第 6 條 （明顯標示之通道）
雇主對於主要人行道及有關安全門、安全梯，應有夜間足以辨識之明顯標示。
- 第 7 條 （空氣流通之保持）
雇主對於工作場所應使空氣充分流通，必要時，應以機械通風設備換氣。
- 第 8 條 （安全措施之提供）
雇主應提供保全、守衛或電子監視裝備等必要之安全措施及設備。
- 第 9 條 （施行日期）
本標準自發布日施行。

二十、企業資遣勞工應注意事項

	應注意事項	說 明
1	必須有法定事由	一定要有勞基法第 11 條下列各款規定事由(或併購、改組轉讓)發生時，始能資遣勞工： 1.歇業或轉讓時。 2.虧損或業務緊縮時。 3.不可抗力暫停工作在 1 個月以上時。 4.業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。 5.勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。
2	預告勞工	資遣勞工，應依勞工工作年資，應於一定期間預告勞工： 1.繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告之。 2.繼續工作 1 年以上 1 年 3 未滿者，於 20 日前預告之。 3.繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。 若未依前開規定期間預告勞工便終止契約者，雇主應給付勞工預告期間的工資。（即預告工資）（勞基法第 16 條）
3	謀職假	勞工於接到前項預告後，為另謀工作可於預告期間請假謀職。 謀職假每星期最多可請 2 日，工資照給。



4	資遣費的計算	<p>一、資遣費的計算：</p> <p>資遣費計算須視勞工適用勞退新制舊制或新制而有不同之標準：</p> <p>1.適用勞基法退休金年資(勞退舊制)(勞基法第 17 條)：</p> <p>每滿 1 年發給 1 個月平均工資。</p> <p>有剩餘月數或工作未滿 1 年者，以比例計給之。</p> <p>未滿 1 個月以 1 個月計。</p> <p>◎平均工資：資遣前 6 個月工資總額除以 6</p> <p>2.適用勞退新制年資(勞工退休金條例第 12 條)：</p> <p>每滿 1 年發給二分之一個月之平均工資。</p> <p>最高發給 6 個月平均工資。</p> <p>未滿 1 年者以比例計給。</p> <p>二、參考範例：</p> <p>若勞工工作年資：3 年 4 個月 15 天；平均工資：3 萬元</p> <p>註：基數若有小數點第 3 位者，四捨五入進位至第 2 位。</p> <p>1.全為適用勞退舊制年資者：</p> $(3*1)+(4/12)+【(1/12)←15 天以 1 個月計】$ $=3+0.33+0.08=3.41$ <p>3.41 個基數*30,000 元=102,300 元。</p> <p>2.全為適用勞退新制年資者：</p> $【3+(4/12)+(15/365)】*0.5$ $=(3+0.33+0.04)*0.5=1.68$ <p>1.68 個基數*30,000 元=50,400 元</p> <p>3.勞退新舊制年資均具有者，依前二種方式分別計算後相加。</p>
5	資遣通報	<p>雇主資遣員工時，應於員工離職之日之 10 日前依所附格式，列冊通報</p> <p>1.各縣市政府(勞動處人力資源科)</p> <p>2.各地區就業服務中心(3333005)。</p>
6	非自願性 離職證明書	<p>被資遣勞工若要申請失業給付時，應開立離職證明書給勞工，勞工可向公立就業服務機構申請登記。</p>
7	大量解僱時	<p>若資遣勞工於一定時間資遣法定勞工人數時，應依大量解僱勞工保護法規定程序辦理。</p>