

## 「工業團體負責人與政府首長座談會」會議紀錄

時間：中華民國 103 年 10 月 28 日（星期二）14 時 30 分

地點：臺北國際會議中心貴賓廳

主席：全國工業總會許理事長勝雄

記錄：王毓茹

貴賓：勞動部陳部長雄文

出席人員：請詳簽到冊

### ◎公會書面建言回復

第一案 提案單位：中華民國全國工業總會

案由：為不加重企業負擔，徒增經營困難，請勿將勞工債權提高至與第一順位擔保物權同等順位，且罰則不應處以刑責。

#### 【勞動福祉退休司、勞動力發展署】

- 一、為加強勞工退休金及資遣費權益保障，並落實雇主確實提撥勞工退休金責任，目前於行政院審查中之勞動基準法部分條文修正草案，已增訂勞動基準法第 56 條第 2 項規定，雇主應於年終檢視其勞工退休準備金專戶提撥狀況，如不足未來一年內符合退休資格勞工退休金給付所需者，應補足差額，若未依限補足差額者，並課予處罰。
- 二、有關將退休金及資遣費納入積欠工資墊償基金墊償範圍部分，考量墊償係提供勞動權益之即時保障措施，基於衡平原則、考量道德風險與基金財務負擔，正研議擴大墊償範圍納入資遣費及退休金合計 6 個月之修法。另有關墊償費率部分，考量墊償範圍擴大，墊償人數及支出將增加，需有準備調整機制，法定提繳費率研議將現行費率上限萬分之 10 酌予調高。
- 三、至於將勞工工資、退休金及資遣費等債權之優先受清償順位與第一次序之擔保物權相同，已兼顧對事業單位及金融秩序之影響，並審慎與上開查核提撥措施及墊償制度併同考量。
- 四、至於就業安定基金為一特定收入來源提供特殊用途之特別收入基金，主要係由聘有外籍勞工之雇主繳納就業安定費為收入來源。其目的係為解決因聘僱外籍勞工所產生對本國勞工就業及社會安定之影響，並作為推動本國國民就業服務、職業訓練等相關措施。就業安定基金與工資墊償基金收入來源、設立目的及用途均不同，且考量就業安定基金近 5 年來（98 至 102 年）收支已累計赤字達 59 億元，且現金餘額逐年減少，積欠員工資遣費、退休金及六個月工資不宜由該基金支應。
- 五、查勞動基準法施行以來，於 100 年 6 月 29 日前，雇主未依法給付退休金及資遣費，原處罰規定即屬行政刑罰（科 3 萬元以下罰金），嗣因法務部建議配合行政刑罰除罪化之趨勢，改採行政罰鍰。然修正以來，因無刑責規範，

多起關廠歇業積欠退休金及資遣費事件，引發各界對於處罰過輕，致使企業得以規避法律責任之質疑。爰修正現行行政罰鍰處分，恢復為行政刑罰，並考量違法情節或有輕重，留有司法機關得就個案之不法情形，依比例原則，分別處以 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 45 萬元以下罰金不等裁罰之空間，情節輕微者，或可緩刑；惡性重大者，可收遏阻之效。

第二案 提案單位：中華民國全國工業總會

案由：派遣勞工保護法之規定應符合業界實際需求。

#### 【勞動關係司】

一、現行勞動法令對於派遣業者並無管理規範，為確保派遣事業單位能妥適的經營派遣業務，及避免不肖業者剝削派遣勞工勞動權益，故勞動部考量《派遣勞工保護法草案》已明確規範要派單位共同雇主責任及均等對待原則，且派遣事業單位須實際僱用派遣勞工亦須受勞動基準法規範，與私立就業服務機構僅提供就業媒合性質不同，爰對派遣業者採高門檻之登記管理，有關所提建議事項，已納入法制研議參考。

二、參考國外文獻：

#### （一）國外對勞動派遣使用限制規範

1. 極少數國家（例如：土耳其）採全面禁止。
2. 少數國家（OECD 29 國家中有 10 國，例如美國、英國、加拿大等）對勞動派遣使用範圍未有限制規範。
3. 大多數國家對勞動派遣使用範圍限制均有所規範，其立法方式有透過客觀事由正面表列（例如中國之臨時性、輔助性或替代性以及使用派遣勞工人數上限、義大利透過團體協約定比例上限）或採取負面表列（例如德國營造業、日本保全業、醫療相關工作等）等方式規範。

（二）多數國家對於勞動派遣使用範圍限制外，亦同時對勞動派遣可以使用最長期間有所限制。

我國《派遣勞工保護法草案》立法設計時，即有考慮如完全禁絕某一行業完全不得使用派遣或限制派遣勞工使用之期限，恐會嚴重影響公司運用人力之虞。

因此草案中針對派遣使用限制之相關規範，係僅就具有公共利益及高危險性之特定工作者禁止以派遣勞工擔任；另同時避免派遣勞工人數持續成長，及考量使用派遣勞工比率較高部分產業，如電信業（12.08%）、電子零組件製造業（3.96%）及電腦、電子產品及光學製品製造業（5.75%），往往為較常發生勞資爭議之行業。

故參考行政院主計總處 102 年人力運用調查，從事「臨時性或人力派遣工作者」占全體就業者之 5.39%、100 年工商及服務業普查使用派遣人數 13 萬 1 千人，占僱用員工比率 1.79% 等之全體產業現況，及勞動部 102 年、103 年所作 2 次民意調查曾有從事派遣工作之民眾為 5.4%、5.2%，另有 61.2% 民眾贊成立法限制企業派遣不可超過自僱員工 3%；爰明訂要

派單位使用之派遣勞工，不得超過該單位受僱員工總額 3%。至貴總會反應派遣勞動上限規範對於企業彈性人力運用之衝擊，包括中小企業無法使用派遣，勞動部已於促進勞工穩定就業之前提下，研擬相關配套方案，以兼顧企業彈性人力運用需求，勞動部會持續與相關勞雇團體溝通，尋求共識。

- 三、工資為派遣勞工之經濟來源，為避免派遣事業單位積欠工資嚴重影響勞工生計，爰草案規定派遣勞工遭受積欠之工資，經請求派遣事業單位給付仍未給付時，要派單位基於受領勞務之地位，應就派遣勞工遭積欠工資部分負擔給付責任。實務上，要派單位當可透過要派契約中約定提繳保證金、要求派遣公司提出給付工資之證明或於積欠工資時得於應付款項中扣抵等，應不致使要派單位負擔過重之責任。
- 四、企業如有運用特定勞工之需求，應直接僱用。為回應國內廣大勞工及勞工團體訴求，避免企業有「假派遣、真僱用」等規避雇主責任之情事，故參考日本勞動派遣法之立法例，予以規範禁止人員轉掛之行為。惟要派單位可以就派遣事業單位所提供之派遣員工名單逐一面試，或指定符合其所需要技能之勞工。至要派單位對於派遣人力之知能、條件及不合宜人力之更換等事項，建議於要派契約明確規範，以釐清雙方之權利義務。
- 五、關於派遣勞動上限比率定為 3%，將使員工總數未達 34 人之中小企業無法使用任何派遣人力之問題，勞動部於研擬相關配套方案，會再考量中小企業運用派遣人力之實際情形。
- 六、考量派遣勞動上限規範對使用派遣人力之企業會造成重大衝擊，爰《派遣勞工保護法草案》草案特別訂有日出條款，即該條文於公布後三年方正式施行，以讓企業有充裕時間因應及調整人力組合，屆時政府各部門將會共同輔導協助企業因應，降低對產業發展之衝擊。

### 第三案 提案單位：中華民國全國工業總會

案由：縮減法定工時，應逐步實施並有完整配套措施，以維持企業競爭力。

#### 【勞動條件及就業平等司】

- 一、有鑑於工作與家庭生活之衡平已為重要之國際勞動趨勢，且法定正常工時由每週 48 小時修正為每二週 84 小時迄今已逾 10 年，當前確已為檢討縮減我國法定正常工時之適當時機，政府並已將「縮減法定工時」列為「黃金十年」重點施政目標之一。惟工時之調整，需同時考量合理排班、人力調配與補充、國定假日調整各項因素，且併同相關配套措施（如檢討現行國定假日、合理調整工時彈性…等）審慎評估。勞動部本年度積極辦理座談會，蒐集彙整勞、雇團體意見、促進社會對話，並將持續進行溝通，凝聚法定工時調整及相關配套措施之共識，俾使法定工時縮減，得以順利推動。
- 二、另勞動基準法現行工時規定，於保障勞工權益並兼顧企業經營彈性需求之考量下，訂有二週、四週或八週彈性工時之規範，特定工作者甚可適用勞動基準法第 84-1 規定，排除工時等條文之限制，已具有相當程度之彈性。工時變形區間越大，勞工於短期間內密集勞動之過勞風險將增高，對勞工

之家庭生活亦將產生重大影響。有關變形工時制度之檢討，應在保障勞工不過勞之權益、兼顧工作與家庭生活平衡之基礎上審慎研議。

### 第四案 提案單位：中華民國全國工業總會

案由：建請合理調整勞工保險雇主負擔比例及所得替代率。

#### 【勞動保險司】

一、有關調整勞保費負擔比例部分：

- (一) 為利勞保制度永續發展，行政院前於 102 年 4 月 25 日將勞保年金改革法案送請立法院審議，其中費率上限設為 18.5%（不含就業保險費率 1%），係為確保勞保基金一定期間財務流量安全及兼顧繳費者負擔，參考 OECD 國家年金保險平均費率上限擬定。又為讓企業有充分的時間因應調整人事成本，避免一步到位帶來衝擊，爰仍維持漸進式費率調整，且於達現行上限 12% 時，設有評估機制，如精算結果未來 20 年保險基金餘額仍不足以支應保險給付時，才會繼續調整，且每次僅調整 0.5%，減緩增加保費的衝擊。
- (二) 另查世界各國辦理社會保險之經驗，依納費互助、危險分擔原則，概由雇主及勞工分擔保險費，政府並未補助保險費，現行受僱勞工保險費由政府補助 10%，實已顧及勞工和雇主之保險費負擔能力。
- (三) 又政府每年已固定編列相當預算補助勞工之社會福利支出，以 103 年為例，即編列補助勞工之勞保、健保費補助款達 1,207 億元，佔勞動部全年預算之 96%，中央政府總預算之 6%。且本次勞保年金改革法案，除費率調整將增加支出外，尚須分年編列預算撥補挹注勞保財務，第一年預估增加政府撥補 200 億元及保費負擔 33 億元，合計約 233 億元，之後隨費率調整再持續增加，政府負擔更是加重。以目前國家經濟及整體財政狀況而言，如提高政府負擔，恐會排擠政府其他社會福利服務及重要經濟建設經費，宜再審慎考量。

二、有關調整所得替代率及拉長平均月投保薪資年限部分：查行政院於 102 年 4 月 25 日送立法院審議之勞保年金改革方案，除費率部分，亦已就年年資給付率及平均月投保薪資計算期間予以檢討。年年資給付率部分，平均月投保薪資 3 萬元以上者，就超過 3 萬元部分改按 1.3% 計；平均月投保薪資計算期間部分，由現行 60 個月逐年延長至 144 個月。

### 第五案 提案人：中華民國全國工業總會莊敏哲理事

案由：請政府多關心水電工程業從業技術人員年齡老化、青黃不接，恐對國家建設造成嚴重傷害。

#### 【勞動力發展署】

- 一、為因應就業市場發展，並協助技專校院學生畢業後順利銜接就業，教育部推動「產業學院」計畫，鼓勵學校開設契合式人才培育專班（多為 2 年期學分學程），對焦合作企業具體之人力需求，由企業與學校共同規劃實作課

程及現場實務實習，使學生結業後立即能為合作企業所進用，103 年度已補助和春技術學院開設「水電工程學分學程」。(教育部書面資料)

- 二、本部與經濟部及教育部每 3 個月定期召開跨部會小組會議，有關產學訓合作等議題，可透過該平台進行部會協商，擬具政策，培育產業所需人才。
- 三、另本部透過自辦、委辦及補助等方式，辦理各項職類職業訓練，其中針對水電工程從業技術人員之養成，103 年計開辦 45 班次，訓練人數 1,002 人。為縮短青年學用落差，自 102 年 10 月推動「明師高徒計畫」並開辦「水電工」職類，由資深師傅帶領青年學習水電技能，目前已有 65 位青年參訓。

第六案 提案單位：臺灣機械工業同業公會

案由：有關堆高機、起重機或天車操作證照考試，請勞動部增加採用泰文、越南文、印尼文及英文考試，以利外籍勞工順利考照。

【勞動力發展署、職業安全衛生署】

- 一、本案建議訓練單位以其他國家語言辦理外籍勞工堆高機及起重機具操作訓練及考照一節，因涉及事業單位廠場之作業安全管理，而目前僱有外籍勞工之事業單位，其廠場相關安全操作手冊、訓練、標示、標準作業程序(SOP)及現場指揮調度等是否均以外文實施管理，恐待釐清，因外籍勞工能否安全操作該等機具，與廠場有無建構外文化之工作環境有極大關聯，故在事業單位之工作環境尚未外文化前，讓不諳中文之外籍勞工接受該等機具之訓練考照並操作，徒增工作場所發生職業災害之潛在因素。
- 二、技能檢定固定(移動)式起重機操作及堆高機操作職類係採訓檢合一方式辦理，故該等職類之申請檢定資格條件為取得上開相關職類之安全衛生教育訓練期滿證明或結業證明，現行教育訓練既以中文方式辦理，其技能檢定方式仍以中文辦理為原則。
- 三、技能檢定分學科及術科測試，同職類級別之學科及術科測試成績均合格者，始發給技術士證。鑒於旨揭職類術科測試作業須由術科測試監評人員進行評分作業，且測試過程中需由監評人員向應檢人說明試場規則並解說應檢人所提相關疑義，如於上開意見溝通過程中，因語言落差導致爭議情事，將影響測試之公平性及公正性。
- 四、經查日本、新加坡、英國、法國、德國、澳洲等國家之技能檢定測試語言均採本國語文辦理；且為避免外籍勞工因語言或操作規範文字之差異，而導致職業災害之發生，故現行職業安全衛生教育訓練規則規定，訓練單位(職業訓練機構)辦理該等機具安全衛生教育訓練職類之教材、語文等應使用中文。

第七案 提案人：臺灣區冷凍肉類工業同業公會陳國訓理事長

案由：請提高冷凍冷藏製造業及肉品製造業聘僱外勞比例案。

【勞動力發展署】

- 一、開放外籍勞工引進，係在不妨礙本國勞工就業機會、勞動條件、經濟發展

及社會安定的基本原則下，配合經濟社會發展需要，採補充性方式引進外籍勞工，適度填補國內所缺勞動力。另勞動部為研擬妥善且契合國家社會發展的跨國勞動力政策，已成立跨國勞動力政策協商諮詢小組(以下簡稱政策小組)，邀集全國性勞工團體、雇主團體、學者專家及相關政府部門代表組成，定期召開會議，透過建立勞資學政社會對話平臺，廣納社會多元之意見，參考失業情勢、就業人數變化及產業經濟發展需求，定期討論重要外籍勞工議題，會商之政策共識作為勞動部擬定外籍勞工政策及管理之重要參據。

- 二、為協助傳統產業、中小企業之特定製程工作所面臨勞動力缺乏問題，與經濟部會商通盤檢討及依政策小組會議協商共識，於 99 年 10 月 1 日起施行製造業新制，調整各業聘僱外籍勞工之核配比率為 10%、15%、20%、25%、35% 等 5 級制(以下簡稱 3K5 級制)。
- 三、於 102 年 3 月 11 日發布修正相關規定，為因應產業特殊狀況缺工之彈性用人需求，並提高聘僱外籍勞工使用效率，實施外加就業安定費附加外籍勞工數額機制，附加核配比率 5% 以下、超過 5% 至 10% 以下及超過 10% 至 15% 以下，分別外加就業安定費依次為新臺幣(以下同) 3,000 元、5,000 元、7,000 元，但外籍勞工核配比率最高上限仍為 40%，以因應產業特殊狀況缺工之彈性用人需求。
- 四、現行冷凍冷藏肉類製造業及肉品製造業之外籍勞工 3K 核配比率分別為 25% 及 15%，另搭配本部 102 年 3 月實施外加就業安定費附加外籍勞工數額機制，核配比率上限最高可達到 40% 及 30%，爰目前外籍勞工政策已因應產業用人缺工需求適時調整放寬，冷凍冷藏肉類製造業者及肉品製造業者可依廠內人力需求適時申請附加外籍勞工。
- 五、為改善事業單位缺工問題，協助儘速補充所需人力，本部所屬就業服務中心除因應企業求才提供就業博覽會等就業媒合服務外，相關措施如下：
  - (一) 掌握企業缺工需求：加強企業之聯繫與訪視，瞭解其缺工需求推介人才，指派專人定期追蹤瞭解企業缺工補實情形。
  - (二) 推動雇主流求快遞服務：
    1. 主動提供客製化求才服務，由各分署依企業需求提供量身訂做之推介媒合服務。
    2. 透過產訓合作、訓用合一計畫等措施，由各分署與合作企業共同規劃客製化職訓課程，培訓立即合用之人力。
    3. 辦理單一或聯合徵才：運用全國 358 個就業服務據點協助推介，均可到廠、到校、到鄉鎮等地辦理，主動聯繫適合之求職者參與面試。
  - (三) 結合虛擬服務資源：本部透過全國就業 e 網(www.ejob.gov.tw)及 24 小時客服中心(0800-777-888)提供線上即時媒合與諮詢協助。
  - (四) 事業單位如僱用經公立就業服務機構或受託單位推介失業期間連續達 3 個月以上之失業勞工，並連續僱用滿 30 日以上，且符合相關規定者，每人每月發給雇主新臺幣 8 千至 1 萬 2 千元，最長以發給 12 個月為限，以紓緩缺工情形。

六、本部將以促進本國勞工就業及保障國人就業機會之原則，並因應整體就業市場情勢及勞動供需狀況，優先保障本國勞工就業，透過前開之勞資學政社會對話機制，適時檢討調整產業外籍勞工政策。

第八案 提案人：臺灣區冷凍肉類工業同業公會陳國訓理事長

案由：擬請考量將基本工資與外勞薪資脫鉤案。

【勞動條件及就業平等司】

- 一、查勞動基準法係規範勞動條件最低標準。該法第 21 條規定，工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資。查國際勞工公約及國內外相關勞動法規，皆未允許對外籍勞工另定較低工資之規定。
- 二、基本工資立法目的本即在維持勞工基本生活水準，外籍勞工在台灣工作，與我國勞工承受相同生活水準和物價，工資同受基本工資保障亦屬合理。倘允許外勞之工資低於基本工資，雇主將競相使用較低廉之外籍勞工，恐影響整體工資成長動能，對臺灣勞工不利，並將影響國家勞動素質及競爭力，反不利產業永續發展。不論法令面或政策面，均未允許外籍勞工工資得與基本工資「脫鉤」。

第九案 提案人：臺灣區水泥製品工業同業公會鍾健一理事長

案由：鑒於水泥製品產業因嚴重缺工問題，導致企業主經營困難，成本提高，競爭力下降，恐影響企業永續經營，特建議放寬及調整現行之外勞政策。

【勞動力發展署】

一、建議提高外籍勞工僱用比例部分：

- (一) 開放外籍勞工引進，係在不妨礙本國勞工就業機會、勞動條件、經濟發展及社會安定的基本原則下，配合經濟社會發展需要，採補充性方式引進外籍勞工，適度填補國內所缺勞動力。另本部為研擬妥善且契合國家社會發展的跨國勞動力政策，已成立跨國勞動力政策協商諮詢小組（以下簡稱政策小組），邀集全國性勞工團體、雇主團體、學者專家及相關政府部門代表組成，定期召開會議，透過建立勞資學政社會對話平臺，廣納社會多元之意見，參考失業情勢、就業人數變化及產業經濟發展需求，定期討論重要外籍勞工議題，會商之政策共識作為本部擬定外籍勞工政策及管理之重要參據。
- (二) 為協助傳統產業、中小企業之特定製程工作所面臨勞動力缺乏問題，與經濟部會商通盤檢討及依政策小組會議協商共識，於 99 年 10 月 1 日起施行製造業新制，調整各業聘僱外籍勞工之核配比率為 10%、15%、20%、25%、35% 等 5 級制（以下簡稱 3K5 級制），其中水泥製品製造業之外籍勞工核配比率由 15% 調整至 20%。
- (三) 於 102 年 3 月 11 日發布修正相關規定，為因應產業特殊狀況缺工之彈性用人需求，並提高聘僱外籍勞工使用效率，實施外加就業安定費附加外籍勞工數額機制，附加核配比率 5% 以下、超過 5% 至 10% 以下及超過

10% 至 15% 以下，分別外加就業安定費依次為新臺幣（以下同）3,000 元、5,000 元、7,000 元，但外籍勞工核配比率最高上限仍為 40%，以因應產業特殊狀況缺工之彈性用人需求。

- (四) 水泥製品製造業外勞核配率可由現行之 20% 調高，另本部 102 年 3 月實施外加就業安定費附加外籍勞工數額機制，核配比率上限至 35%，爰目前外籍勞工政策已因應產業用人缺工需求適時調整放寬，水泥製品製造業者可依廠內人力需求適時申請附加外籍勞工。
- (五) 為改善事業單位缺工問題，協助儘速補充所需人力，本部所屬就業服務中心因應企業求才提供就業博覽會、單一或聯合徵才及線上媒合等就業媒合服務，持續推動企業求才速配計畫及相關促進措施；另事業單位如僱用經公立就業服務機構或受託單位推介失業期間連續達 3 個月以上之失業勞工，並連續僱用滿 30 日以上，且符合相關規定者，每人每月發給雇主新臺幣 8 千至 1 萬 2 千元，最長以發給 12 個月為限，以紓緩缺工情形。
- (六) 本部將以促進本國勞工就業及保障國人就業機會之原則，並因應整體就業市場情勢及勞動供需狀況，優先保障本國勞工就業，透過前開之勞資學政社會對話機制，適時檢討調整產業外籍勞工政策。

二、建議基本工資與外籍勞工薪資脫鉤部分：

基本工資立法目的本即在維持勞工基本生活水準，外籍勞工在台灣工作，與我國勞工承受相同生活水準和物價，工資同受基本工資保障亦屬合理。倘允許外勞之工資低於基本工資，雇主將競相使用較低廉之外籍勞工，恐影響整體工資成長動能，對臺灣勞工不利，並將影響國家勞動素質及競爭力，反不利產業永續發展。不論法令面或政策面，均未允許外籍勞工工資得與基本工資「脫鉤」。

第十案 提案人：臺灣區水泥製品工業同業公會林柏俊理事  
臺灣橡膠暨彈性體工業同業公會林昇一理事長

案由：敬請組成跨部會外勞專案小組（包括勞動部、財政部國稅局、警政署、法務部調查局及相關單位），加強追緝逃跑外勞、取締已公開化之外勞滙款地下金融，以維護社會安定。

【勞動力發展署】

- 一、有關外籍勞工地下滙兌，事涉金融業務，主管機關係屬中央銀行外匯局，本部已配合該局所提供資料，透過發送外籍勞工在臺工作須知手冊及廣播節目等管道及 1955 專線，加強向外籍勞工宣導應循合法管道辦理滙兌，並函請各地方政府、各就業服務商業同業公會協助向外籍勞工宣導使用合法金融通匯管道自行辦理，另本部後續將相關建議函轉主管機關參處。
- 二、查非銀行從事銀行法第 29 條第 1 項所定「國內外滙兌業務」者，得依該法第 125 條第 1 項規定，處 3 年以上 10 年以下有期徒刑，得併科新臺幣 1,000 萬元以上 2 億元以下罰金，其犯罪所得達新臺幣 1 億元以上者，並得加重處罰。

三、另為提升查緝行蹤不明外勞成效，提高查緝能量，內政部入出國移民署(簡稱移民署)自 101 年 7 月起至 102 年底，執行加強查緝行蹤不明專案計畫，結合內政部移民署及警政署等治安單位，進行全面聯合查察行動，取締不法。依移民署統計，101 年度共計查獲行蹤不明外勞 1 萬 3,594 人，102 年度共計查獲行蹤不明外勞 1 萬 6,270 人。103 年移民署賡續結合各治安單位執行查緝專案計畫，透過跨部會合作加強取締不法，103 年 1 至 8 月底止共計查獲行蹤不明外勞 9,783 人，勞動部亦已請各地方政府積極配合會同各國安單位執行聯合查處行動，於查察中如有發現違反本法相關案件，儘速依法核處及予以裁罰。

第十一案 提案人：臺灣區水泥製品工業同業公會林柏俊理事

案由：鑒於 3K 傳統產業因勞動人力老化退休及年輕人不願加入，致缺工問題長期存在，故建請勿終止 3K 傳產外勞額外條款 (EXTRA)，並再增加額外人數。

#### 【勞動力發展署】

- 一、開放外籍勞工引進，係在不妨礙本國勞工就業機會、勞動條件、經濟發展及社會安定的基本原則下，配合經濟社會發展需要，採補充性方式引進外籍勞工，適度填補國內所缺勞動力。另勞動部為研擬妥善且契合國家社會發展的跨國勞動力政策，已成立跨國勞動力政策協商諮詢小組 (以下簡稱政策小組)，邀集全國性勞工團體、雇主團體、學者專家及相關政府部門代表組成，定期召開會議，透過建立勞資學政社會對話平臺，廣納社會多元之意見，參考失業情勢、就業人數變化及產業經濟發展需求，定期討論重要外籍勞工議題，會商之政策共識作為勞動部擬定外籍勞工政策及管理之重要參據。
- 二、為協助傳統產業、中小企業之特定製程工作所面臨勞動力缺乏問題，與經濟部會商通盤檢討及依政策小組會議協商共識，於 99 年 10 月 1 日起施行製造業新制，調整各業聘僱外籍勞工之核配比率為 10%、15%、20%、25%、35% 等 5 級制 (以下簡稱 3K5 級制)。
- 三、於 102 年 3 月 11 日發布修正相關規定，為因應產業特殊狀況缺工之彈性用人需求，並提高聘僱外籍勞工使用效率，實施外加就業安定費附加外籍勞工數額機制 (以下簡稱 Extra 機制)，附加核配比率 5% 以下、超過 5% 至 10% 以下及超過 10% 至 15% 以下，分別外加就業安定費依次為新臺幣 (以下同) 3,000 元、5,000 元、7,000 元，但外籍勞工核配比率最高上限仍為 40%，以因應產業特殊狀況缺工之彈性用人需求，爰目前 3K 製造業者可依廠內人力需求適時申請附加外籍勞工，尚未停止 Extra 機制之實施，可常態提出申請。
- 四、勞動部將以促進本國勞工就業及保障國人就業機會之原則，並因應整體就業市場情勢及勞動供需狀況，優先保障本國勞工就業，透過前開之勞資學政社會對話機制，適時檢討調整產業外籍勞工政策。

第十二案 提案人：臺灣區車體工業同業公會吳進平理事長

案由：請加強並改進勞動部職業安全衛生署危險性機械南部代檢單位之檢查效率。

#### 【職業安全衛生署】

- 一、本案經查乾佑公司 3 件申請案，代檢機構中華民國工業安全衛生協會均於 20 工作天內 (符合規定之 30 工作天) 辦理完成，且熔接檢查及構造檢查日期均依該公司傳真之公務聯繫單之指定日期安排，並於當日完成檢查，並無所稱每一流程停工待檢幾乎超過 7 天之情形。
- 二、高壓氣體容器於完成每階段檢查後，製造廠均需進行次一階段製造及組裝工作，該等施工日期為製造廠製造高壓氣體容器之必要時間，非可歸責於代檢機構辦理日期。
- 三、國外進口之高壓氣體容器，業於進口國由授權檢查機構檢查員 (AI) 依製造標準檢查合格在案，並有相關檢查證明，故依「危險性機械及設備安全檢查規則」第 160 條規定申請重新檢查時，僅實施重新檢查，兩者不可等而言之。
- 四、另本(103)年度本部委託全國公信力民意調查股份有限公司辦理「危險性機械及設備代行檢查業務滿意度與廉政調查」，期中調查結果代檢機構中華民國工業安全衛生協會整體代檢業務滿意度 98.2%，故所提案件應屬個案。

第十三案 提案人：臺灣區鑄造品工業同業公會許深波理事長

案由：請勞動力發展署審查鑄造業外勞配額適用 35% 時，將加工部門人員比率另計，且不應限制必須全部為專業鑄造廠才能適用 35%。

#### 【勞動力發展署】

- 一、開放外籍勞工引進，係在不妨礙本國勞工就業機會、勞動條件、經濟發展及社會安定的基本原則下，配合經濟社會發展需要，採補充性方式引進外籍勞工，適度填補國內所缺勞動力。另勞動部為研擬妥善且契合國家社會發展的跨國勞動力政策，已成立跨國勞動力政策協商諮詢小組 (以下簡稱政策小組)，邀集全國性勞工團體、雇主團體、學者專家及相關政府部門代表組成，定期召開會議，透過建立勞資學政社會對話平臺，廣納社會多元之意見，參考失業情勢、就業人數變化及產業經濟發展需求，定期討論重要外籍勞工議題，會商之政策共識作為勞動部擬定外籍勞工政策及管理之重要參據。
- 二、經評估具高產業關聯性且為全廠特定製程之專業廠，特別不易招募足額本國勞工，缺工程程度較一般 3K 製造業者為嚴重，與勞動條件及工作環境不佳等特性，經本部與經濟部(工業局)共同檢討，將工作較辛苦，國人較不願從事之全廠專業處理染整、表面處理及熱處理業、鑄造與鍛造等行業之外籍勞工核配比率由 20% 調高至 35%。
- 三、於 102 年 3 月 11 日發布修正相關規定，為因應產業特殊狀況缺工之彈性用人需求，並提高聘僱外籍勞工使用效率，實施外加就業安定費附加外籍勞

工數額機制，附加核配比率 5% 以下、超過 5% 至 10% 以下及超過 10% 至 15% 以下，分別外加就業安定費依次為新臺幣（以下同）3,000 元、5,000 元、7,000 元，但外籍勞工核配比率最高上限仍為 40%，以因應產業特殊狀況缺工之彈性用人需求。

四、勞動部將以促進本國勞工就業及保障國人就業機會之原則，並因應整體就業市場情勢及勞動供需狀況，優先保障本國勞工就業，透過前開之勞資學政社會對話機制，適時檢討調整產業外籍勞工政策。

第十四案 提案人：臺灣區鑄造品工業同業公會許深波理事長

案由：請勞動部勞動力發展署加速引進斯里蘭卡及緬甸外籍勞工。

【勞動力發展署】

- 一、我國開放外籍勞工來源國之原則，係為降低國內雇主對單一國家勞工過度依賴，並提供多元聘僱選擇，勞動部一貫立場為積極新增外勞來源國。倘新興來源國之政經生態、警政治安、衛生防疫、勞工素質及配合意願等符合我國外交政策及國家整體利益，勞動部即透過外交管道研議開放之可行性。
- 二、為因應外籍勞動力來源之未來變化，勞動部已持續透過外交及經貿等管道蒐集各國資訊及可行性評估意見。惟勞工事務合作涉及外交、警政、衛生等層面，且須在兩國平等、互信之基礎下推展，勞動部將持續與外交部等相關部會協調合作，並在符合我國整體利益、國內經濟社會發展及基層勞動力補充之需要下，積極研商新增外籍勞工來源國相關事宜。

第十五案 提案人：臺灣區鑄造品工業同業公會許深波理事長

案由：請勞動部職業安全衛生署評估建立「工作環境安全衛生評鑑制度」，鼓勵廠商主動申請評鑑，並依評鑑等級給予各種獎勵或優惠。

【職業安全衛生署】

- 一、考量職業安全衛生法施行適用範圍擴大，為以有限檢查人力，發揮勞動檢查效能，採取風險分級管理，特訂定「職業安全衛生監督及檢查處理原則」，對職業安全衛生管理系統(TOSHMS)績效良好並經認可之事業單位，得以監督代替檢查。
- 二、為促進國人就業，勞動部訂定「傳統產業維新方案第 2 階段推動計畫-3C 鑄造業計畫」，整合各部會資源，協助鑄造業改善工作環境結合轉型升級，並經行政院備查，勞動部將透過該計畫輔導鑄造業者引進 TOSHMS。另為管考該計畫執行進度，勞動部每季召開跨部會協調會議，有關建議鑄造業建立「工作環境安全衛生評鑑制度」，勞動部將於上述跨部會協調會議中研商。

第十六案 提案人：臺灣科學工業園區科學工業同業公會沈國榮理事長

案由：建請協調轄下各單位依權責訂定行政法令時，若與廠商執行面相關時，期能於定法前，讓廠商有充分表達修訂意見機會，以利法令公布後可順

利推行。

【職業安全衛生署】

- 一、國內化學品達 9 萬種以上，勞動部係以風險分級管理概念，對於高危害性化學品公告為優先管理化學品，要求通報運作資料，經篩選評估有高暴露風險者，再進一步公告為管制性化學品；相關政策規劃，勞動部職業安全衛生署業於 102 年及 103 年上半年，合計辦理北、中、南區計 11 場之說明會。
- 二、該署「優先管理化學品運作管理辦法」及「管制性化學品運作許可管理辦法」於 103 年 8 月 15 日及 9 月 4 日召開兩次草案研商會議（台灣科學工業園區科學工業同業公會有多名代表出席），係法制正式預告前之意見徵詢，相關結論及會後各單位所提補充意見，均納入草案研擬參考，業已充分提供廠商表達意見機會。
- 三、該兩項法規草案，刻正辦理法制預告，該公會另於 103 年 9 月 29 日提送之書面意見或疑義，已部分參採納入草案。
- 四、勞動部研修相關法案前，均邀集全國性勞、雇團體表達意見。此外，重大政策之推行，如涉勞雇雙方之重大權益，於政策擬定前，亦召開會議徵詢勞雇雙方意見，如有必要，亦辦理相關座談會充分溝通。

第十七案 提案人：臺灣鋼鐵工業同業公會鄒若齊理事長

案由：建請修訂目前不利於推動廢熱回收節能減碳之工安法令規定。

【職業安全衛生署】

- 一、查對於第一壓力容器或高壓氣體特定設備如依「危險性機械及設備安全檢查規則」第 109 條或第 133 條申請替代方案檢查時，其附屬鍋爐之檢查期限得隨同延長，本案廢熱回收鍋爐之生產流程如符合替代方案檢查規定，得依規定辦理。
- 二、有關低溫廢熱回收進行 ORC 發電部分，日本法規與我國現行規定相同，如日本政府已研擬修正相關法規，勞動部將密切注意其修訂結果，並請提案人臺灣鋼鐵工業同業公會適時提供相關訊息，俾利參辦。

第十八案 提案人：臺灣鋼鐵工業同業公會鄒若齊理事長

案由：建請勞動部挹注資源，針對不同產業之安全與健康影響與危害特性，協助產業訂定以風險特性為依歸之安全衛生基準，供產業界遵循。

【職業安全衛生署】

- 一、各行各業之風險各異，惟同行業之危害特性雷同，同業間若能共同合作防災，效益當可事半功倍。石化業同業自 102 年起即積極建構防災合作平台，發揮業界力量，推動同業自主管理，並建立石化產業實務規範，實施迄今績效卓著，此一好的政策，尚可複製於其他產業，期望鋼鐵工業同業公會能參辦。
- 二、勞動部近來積極推動鑄造業轉型，藉由製程改善、人員培訓等策略，改變

鑄造業傳統髒亂的形象，鑄造業同業鑑於轉型的重要，最近亦組織同業平台，推動業界自主管理。

第十九案 提案人：臺灣鋼鐵工業同業公會鄒若齊理事長

案由：建請將「鋼鐵冶煉業」、「鋼鐵軋延及擠型業」外勞配額比例，比照「熱處理業」及「鑄造/鍛造業」之比例，提高到35%，以解決國內鋼鐵業長期嚴重缺工困境。

#### 【勞動力發展署】

- 一、開放外籍勞工引進，係在不妨礙本國勞工就業機會、勞動條件、經濟發展及社會安定的基本原則下，配合經濟社會發展需要，採補充性方式引進外籍勞工，適度填補國內所缺勞動力。另勞動部為研擬妥善且契合國家社會發展的跨國勞動力政策，已成立跨國勞動力政策協商諮詢小組（以下簡稱政策小組），邀集全國性勞工團體、雇主團體、學者專家及相關政府部門代表組成，定期召開會議，透過建立勞資學政社會對話平臺，廣納社會多元之意見，參考失業情勢、就業人數變化及產業經濟發展需求，定期討論重要外籍勞工議題，會商之政策共識作為勞動部擬定外籍勞工政策及管理之重要參據。
- 二、為協助傳統產業、中小企業之特定製程工作所面臨勞動力缺乏問題，與經濟部會商通盤檢討及依政策小組會議協商共識，於99年10月1日起施行製造業新制，調整各業聘僱外籍勞工之核配比率為10%、15%、20%、25%、35%等5級制（以下簡稱3K5級制），其中鋼鐵冶煉業與鋼鐵軋延及擠型業之外籍勞工核配比率均由15%調整至25%。
- 三、於102年3月11日發布修正相關規定，為因應產業特殊狀況缺工之彈性用人需求，並提高聘僱外籍勞工使用效率，實施外加就業安定費附加外籍勞工數額機制，附加核配比率5%以下、超過5%至10%以下及超過10%至15%以下，分別外加就業安定費依次為新臺幣（以下同）3,000元、5,000元、7,000元，但外籍勞工核配比率最高上限仍為40%，以因應產業特殊狀況缺工之彈性用人需求。
- 四、現行鋼鐵冶煉業與鋼鐵軋延及擠型業之外籍勞工3K核配比率均為25%，另搭配本部102年3月實施外加就業安定費附加外籍勞工數額機制，核配比率上限最高可達到40%，爰目前外籍勞工政策已因應產業用人缺工需求適時調整放寬，鋼鐵冶煉業者與鋼鐵軋延及擠型業者可依廠內人力需求適時申請附加外籍勞工。
- 五、為改善事業單位缺工問題，協助儘速補充所需人力，本部所屬就業服務中心因應企業求才提供就業博覽會、單一或聯合徵才及線上媒合等就業媒合服務，持續推動企業求才速配計畫及相關促進措施；另事業單位如僱用經公立就業服務機構或受託單位推介失業期間連續達3個月以上之失業勞工，並連續僱用滿30日以上，且符合相關規定者，每人每月發給雇主新臺幣8千至1萬2千元，最長以發給12個月為限，以紓緩缺工情形。
- 六、本部將以促進本國勞工就業及保障國人就業機會之原則，並因應整體就業

市場情勢及勞動供需狀況，優先保障本國勞工就業，透過前開之勞資學政社會對話機制，適時檢討調整產業外籍勞工政策。

第二十案 提案人：臺灣鋼鐵工業同業公會鄒若齊理事長

案由：建請勞動部同意訓練機構辦理外籍勞工相關訓練，以協助提供外籍勞工從事重體力勞動時，有安全操作之知識，避免職業災害發生。

#### 【職業安全衛生署】

- 一、本案建議訓練單位以其他國家語言辦理外籍勞工堆高機及起重機具操作訓練一節，因涉及事業單位廠場之作業安全管理，而目前僱有外籍勞工之事業單位，其廠場相關安全操作手冊、訓練、標示、標準作業程序(SOP)及現場指揮調度等是否均以外文實施管理，恐待釐清，因外籍勞工能否安全操作該等機具，與廠場有無建構外文化之工作環境有極大關聯，故在事業單位之工作環境尚未外文化前，讓不諳中文之外籍勞工接受該等機具之訓練並操作，徒增工作場所發生職業災害之潛在因素。
- 二、另考量堆高機及起重機具之操作屬技術性且高風險作業，操作人員所擔任之責任或所面臨之災害風險明顯高於一般勞工，為避免外籍勞工因語言或操作規範文字之差異，而導致職業災害之發生，故現行職業安全衛生教育訓練規則規定，訓練單位（職業訓練機構）辦理該等機具安全衛生教育訓練職類之教材、語文等應使用中文。

第二十一案 提案人：臺灣橡膠暨彈性體工業同業公會林昇一理事長

案由：請放寬每月加班時數限制暨檢討修正加班費不以全薪計算。

#### 【勞動條件及就業平等司】

- 一、勞動基準法係規範勞動條件最低標準之法律，任何工時（含延長工時時數上限）之規範均應充分考量勞工之健康（避免過勞）及福祉（家庭生活及合理報酬），以避免勞工因過勞發生職災或職業病情事，造成勞資對立、增加企業成本。若延長工時時數不足之原因係人力短缺，建議事業單位改善工作環境及勞動條件，以提高國人之就業意願。又，工資係勞工提供勞務之對價，勞工如有提供勞務之事實，雇主即應依規定給付工資。
- 二、復查勞動基準法有關延長工作時間之限制，係衡酌勞工健康福祉，避免雇主過度要求勞工繼續長時間工作而制定；又延時工資之立法意旨主要係基於勞工於正常工作時間後如再繼續工作，其精神、體力之負荷相較於正常工作時間已相對增加，爰於勞動基準法明文規定課雇主依上開規定給付延時工資之義務，以保護勞工勞動權益並進一步防止雇主要求勞工超時工作而損害健康。
- 三、另依勞動基準法規定，工資係指勞工因工作而獲得之報酬，延長工時工資係以平日正常工作時間所得之工資計算，倘不以正常工作時間所得計算，而出現延長工時工資加班費少於平日每小時工資額，造成不合理亦不公平違反法理情事。爰現行延時工作時數及延時工資之規定應尚屬合宜。

四、至有關延長工時規定修正之建議，將併同縮減法定工時及配套措施一併考量。

第二十二案 提案人：臺灣橡膠暨彈性體工業同業公會林昇一理事長  
案由：建議調降本產業加額就業安定費級距為 2,000、3,000 及 4,000 元，以及放寬現行加額就業安定費取得外加外勞核配比例。

【勞動力發展署】

- 一、開放外籍勞工引進，係在不妨礙本國勞工就業機會、勞動條件、經濟發展及社會安定的基本原則下，配合經濟社會發展需要，採補充性方式引進外籍勞工，適度填補國內所缺勞動力。另勞動部為研擬妥善且契合國家社會發展的跨國勞動力政策，已成立跨國勞動力政策協商諮詢小組（以下簡稱政策小組），邀集全國性勞工團體、雇主團體、學者專家及相關政府部門代表組成，定期召開會議，透過建立勞資學政社會對話平臺，廣納社會多元之意見，參考失業情勢、就業人數變化及產業經濟發展需求，定期討論重要外籍勞工議題，會商之政策共識作為勞動部擬定外籍勞工政策及管理之重要參據。
- 二、本部實施上開機制主要係提高聘僱外籍勞工使用效率，雇主如願意以額外增加就業安定費之聘僱成本聘僱外籍勞工，則表示該產業雇主係在合理勞動條件下仍有缺工情事，非因勞動條件偏低致生缺工之情事，且為因應一般 3K5 級制核配外籍勞工後，仍有非工資成本考量的實質缺工需求，爰應採「以價制量」方式執行，其價格當然不應太低，以避免廠商提出假性需求，故業者依本部 Extra 機制申請外籍勞工，維持繳納現行外加就業安定費數額仍有其必要。倘雇主於 3K5 級制核配比率額度內使用外籍勞工，僅需依現行規定繳交就業安定費數額。經查 Extra 外勞實施 1 年多以來(至 103 年 8 月止)，在臺人數增加 3 萬 5,844 人，佔已核准招募外勞名額 7 萬 1,184 名之 50.4%，且大多廠商僅聘僱附加 5% 之外籍勞工(約 6 成)。

第二十三案 提案人：臺灣橡膠暨彈性體工業同業公會林昇一理事長  
案由：建議延長「就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外籍勞工累計在臺工作年限」至 16 年。

【勞動力發展署】

- 一、我國開放外籍勞工引進係為補充國內基層勞動力不足之權宜措施，並兼顧就業服務法第 42 條規定，保障國民工作權，聘僱外籍勞工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等意旨。所以是否延長外籍勞工在臺工作年限，應以保護本國人就業權益，避免造成社會問題及不得妨礙我國產業升級與經濟發展，及配合國家移民政策為前提。
- 二、隨社會經濟發展，產業結構變遷，本部配合立委提案採取漸進式修正，前於 86 年、91 年及 96 年分別修正外勞在臺工作年限累計不得逾 3 年、6 年及 9 年，嗣經 101 年 2 月再修正就業服務法第 52 條規定，累計不得逾 12

年。

- 三、依國籍法施行細則第 5 條第 2 項第 1 款及入出國及移民法第 25 條第 1 項等相關規定，均已排除外國人經本部許可從事本法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款工作之期間，得「申請歸化我國國籍」或「申請永久居留」期間之可能，避免外勞變相移民或造成其他社會問題。
- 四、因現行雇主聘僱外勞需符合一定聘僱資格及條件，並先辦理國內招募本國勞工程序，且不得有聘僱外勞影響國人就業等違規情事，始得聘僱，爰不會另外增加外勞引進人數，與排擠本國勞工之就業機會及勞動條件等情事，惟本案因涉勞保年金老年給付、退休金財務負擔等問題，宜彙整社會意見後，審慎研議，以取得社會共識。

第二十四案 提案人：臺灣橡膠暨彈性體工業同業公會林昇一理事長  
案由：建議基本工資與外籍勞工薪資脫勾，回歸勞雇雙方與自由市場議定，讓勞資雙方各獲所需。

【勞動條件及就業平等司】

- 一、查勞動基準法係規範勞動條件最低標準。該法第 21 條規定，工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資。查國際勞工公約及國內外相關勞動法規，皆未允許對外籍勞工另定較低工資之規定。
- 二、基本工資立法目的本即在維持勞工基本生活水準，外籍勞工在台灣工作，與我國勞工承受相同生活水準和物價，工資同受基本工資保障亦屬合理。倘允許外勞之工資低於基本工資，雇主將競相使用較低廉之外籍勞工，恐影響整體工資成長動能，對臺灣勞工不利，並將影響國家勞動素質及競爭力，反不利產業永續發展。不論法令面或政策面，均未允許外籍勞工工資得與基本工資「脫鉤」。

第二十五案 提案人：臺灣橡膠暨彈性體工業同業公會林昇一理事長  
案由：建請增加外勞引進之國家。

【勞動力發展署】

- 一、我國開放外籍勞工來源國之原則，係為降低國內雇主對單一國家勞工過度依賴，並提供多元聘僱選擇，勞動部一貫立場為積極新增外勞來源國。倘新興來源國之政經生態、警政治安、衛生防疫、勞工素質及配合意願等符合我國外交政策及國家整體利益，勞動部即透過外交管道研議開放之可行性。
- 二、為因應外籍勞動力來源之未來變化，勞動部已持續透過外交及經貿等管道蒐集各國資訊及可行性評估意見。惟勞工事務合作涉及外交、警政、衛生等層面，且須在兩國平等、互信之基礎下推展，勞動部將持續與外交部等相關部會協調合作，並在符合我國整體利益、國內經濟社會發展及基層勞動力補充之需要下，積極研商新增外籍勞工來源國相關事宜。



第二十六案 提案人：臺灣區冷凍空調工程工業同業公會丁木胤理事長

案由：請以公正、合理的方式解決冷凍空調裝修甲級技術士嚴重不足問題。

【勞動力發展署】

- 一、查本部勞動力發展署桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署之冷凍空調訓練場符合甲、乙、丙級訓練場地規範，另查各分署之冷凍空調訓練場於平日須辦理自辦職前訓練，六日則須辦理自辦在職訓練、產學訓學員實習、技能檢定及技能競賽等活動，且本部勞動力發展署各分署所辦職業訓練課程係依職能導向所規劃設計，故甲、乙、丙級訓練場內之訓練機具均為混合使用（例如冰水主機實習課程會用到甲級三站設備、空調變頻節能控制課程會用到甲級一、二站之設備），經檢視各分署今、明年之冷凍空調訓練場地於訓練、檢定或競賽期間內皆須使用，尚無空檔可接受委託或供租借。
- 二、該公會如擬申辦技能檢定乙節，仍請先行評估場地、機具設備設置後之使用率，避免日後造成場地閒置與資源浪費。相關規定及程序說明如下：
  - （一）技能檢定術科測試場地建置：設立三年以上領有登記證書，且申請評鑑職類與其會員本業相關之工會或同業公會，得依技能檢定職類術科測試場地及機具設備評鑑自評表相關規定（評鑑項目含場地大小、機具、設備、材料、工具等）完成建置後，向本部勞動力發展署技檢中心提出場地評鑑申請。如經書面初審及實地評鑑合格後，由該中心核發技能檢定術科測試場地及機具設備評鑑合格證書（期限五年，屆期再申請除新評鑑）。
  - （二）申請辦理全國技能檢定：取得技能檢定術科測試場地及機具設備評鑑合格證書後，於當年度全國技術士技能檢定簡章所排定之冷凍空調辦理梯次之報名時間內，至本部勞動力發展署技檢中心網站登錄承辦意願。該中心於登記截止後，將依各該梯次冷凍空調職類級別之報檢人數、地區性報檢人數之分佈情形、各場地評鑑合格單位之辦理經驗、態度及各場次術科測試應具相當經濟規模等各項因素進行辦理單位之遴選。
  - （三）申請即測即評及發證辦理單位遴選：申請即測即評及發證應具全國檢定辦理經驗，主要考量即測即評及發證包含受理應檢人報名、遴聘監場(評)人員、函送申辦案件、操作技能檢定系統、辦理請購、經費核銷、函送合格名冊、學科及術科測試、「技術士證核發」等作業，屬技能檢定全部業務單一窗口化，為確保技能檢定業務作業之公平、公正性，杜絕弊端產生，並維持技能檢定之信度及效度，爰於申理即測即評及發證遴選須知規定，申請即測即評及發證之申請單位應具備辦理技能檢定術科測試（全國檢定）事務經驗者。
- 三、未來公會如擬申請即測即評及發證應依申理即測即評及發證遴選須知規定於限期內提交單位設立證明文件、遴選申請表、職類術科場地總表、即測即評學科測試考場自評表、專用試務中心、人力資源配置情形及消防安全相關證明文件、技能檢定術科測試試務執行情形等文件，本署技能檢定中心將依下列程序辦理審查事宜：
  - （一）每年3月公告辦理即測即評及發證新承辦單位遴選，並辦理觀摩會。

（二）每年4-5月召開新承辦單位遴選審查會議。

（三）每年6-9月辦理新承辦單位實地評鑑、試務講習、系統安裝、模擬測試及驗收。

（四）每年10月召開會議審查評鑑結果。

第二十七案 提案人：臺灣區冷凍空調工程工業同業公會丁木胤理事長

案由：請北科大與桃竹苗分署所合辦之產學訓四技專班，應確實按照原招生簡章之規範授課。

【勞動力發展署】

- 一、經查，勞動部勞動力發展署桃竹苗分署(下稱桃分署)與北科大合作之「產學訓冷凍空調四技專班」係規劃於桃分署接受第一學年共計1,800小時之職前訓練課程，其課程係針對冷凍空調科系學用之間的職能落差而設計，並列入北科大能源與冷凍空調工程系學士學位之25學分採認。訓練課程以就業為導向(亦包含冷凍空調裝修甲級、乙級技術士檢定部分內容)，並經與北科大研擬後，報勞動部勞動力發展署備查。
- 二、該專班之訓練過程皆依訓練計畫書排定進度執行。另桃分署為鼓勵學員利用課後時間精進技術及提升職能，亦開放課後教室(含訓練場)由老師陪同學員課後練習至夜間9時30分，惟練習至半夜2點乙節，係屬部分學員自發性之練習，日後將確實管控，於夜間10點進行學生宿舍點名管制，並將實習訓練場之門、窗上鎖，夜間10點後由警衛巡邏各訓練場、館。
- 三、該專班之辦理績效評量指標包括學員之乙級證照檢定通過率以及訓後就業率，惟尚不包括甲級檢定考試通過率。

第二十八案 提案人：臺灣罐頭食品工業同業公會吳天賜榮譽理事長

案由：建請勞動部恢復放寬企業聘僱外勞，於入境第19個月開始，即可重新辦理招募程序，以避免過多空窗期，並取消總額管制，俾利缺工時即時取得人力，提升競爭力。

【勞動力發展署】

- 一、現行雇主申請重新招募之資格認定，係配合聘僱許可期限審認。過去修正前就業服務法第52條規定雇主聘僱外國人許可期間最長為2年；期滿後可申請展延1年。但展延第三年要經勞雇雙方均同意才可申請，如果合意不成而無法展延時，考量雇主仍有用人需求，故規範重新招募得在2年屆滿前4個月提出申請。上開作法已於101年1月30日修正為一次核予3年。又按經濟部工業局審查作業要點規定，雇主之特定製程資格有逾3年期限者，得再次申請認定。有關建議提前至外勞入境工作滿2年即可提出申請部分，考量雇主再次申請招募須重新檢視雇主最近一年員工勞保人數、特定製程資格等各項資格，提前於2年申請過於密接，又現行實務執行尚無窒礙，宜維持現行規定。
- 二、另建議以年平均人數核算外勞名額乙節，目前申請重新招募之人數，係以

雇主申請當下現有外勞人數、得引進有效名額及申請人數加總計算，且必須同時檢視雇主最近一年僱用員工納保人數有無變化。如採雇主建議僅以年平均人數核算外勞人數，在不包含得引進名額與申請人數下，將造成雇主僱用名額超過核配比率，不符外勞補充性政策原則，同時造成每次定期查核逾規定人數而須廢止雇主名額情形。

第二十九案 提案單位：中華民國營造工程工業同業公會全國聯合會  
案由：建請勞動部同意聘僱外勞之營造廠商靈活調派外勞，以免延宕工程進度。

【勞動力發展署】

- 一、本部於 103 年 3 月 28 日增訂雇主於調派特定重大建設工程所引進之外國人至其他工程時，須經工程主辦機關同意，係交通部(鐵路改建工程局中部工程處)101 年 6 月 27 日來函建議，略以因外籍營造工任意調派已影響工程進度，爰建議本部爾後於受理承商申請調派外國人至原核准工程以外之標案時，應先徵詢原工程主辦機關之意見。經本部於 101 年 9 月 20 日彙整交通部、經濟部、內政部及地方政府等意見，均認為有規範之必要，故本部將工程主辦機關核備文件納入調派申請案件之應備文件。
- 二、部分營造業者建議刪除營造業調派規定「須經工程主辦機關同意」字樣，鬆綁行政作業程序。故本部業於 103 年 8 月 25 日原相關提供建議單位意見憑處。
- 三、據交通部 103 年 9 月 19 日函復，略以工程進行中之外籍勞工調派仍應先徵詢原工程主辦機關同意，以免影響工程進度。另經濟部、臺北市政府工務局、捷運工程局等單位則表示無意見或建議可再簡化行政流程。
- 四、因相關單位回復意見不盡一致，本部近期將邀集營造公會暨相關單位共同召開會議研商解決，研議修正刪除「營造工」調派須經原工程主辦機關同意等文字，或維持上開規定，惟可再簡化行政流程。(例如：工程主辦機關簡化用印流程，同一工程第一次經工程主辦機關同意調派外籍勞工，爾後無須再就同一工程逐次向工程主辦機關申請同意調派)。
- 五、本部業於 103 年 10 月 20 日邀集臺灣區綜合營造工程工業同業公會、中華民國全國工業總會、行政院公共工程委員會、交通部、經濟部、內政部及臺北市政府等單位會商結論，略以將修正本部於 103 年 3 月 28 日發布「雇主指派所聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外籍工作者變更工作場所認定基準」(以下簡稱「認定基準」)，刪除外籍營造工調派須經原工程主辦機關同意之規定，亦即回歸由本部依雇主申請逕予同意調派，以簡化行政流程。惟請臺灣區綜合營造工程工業同業公會及中華民國全國工業總會函轉要求所屬會員，應以完成工程主辦機關之工程進度為優先，若有會員不依承攬契約進度施工，將請營造公會介入協調。

第三十案 提案單位：中華民國營造工程工業同業公會全國聯合會  
案由：建請勞動部落實行政院長江宜樺指示，在交通工程與勞工安全檢查間建

立平台，改善不當停工問題。

【職業安全衛生署】

- 一、行政院工程會曾於 102 年 5 月 8 日邀集各單位，針對「勞動檢查機構執行停工及復工作業要點」進行協商，會中針對維護公共利益、工地安全及廠商應有合法權益，達成 3 項共識，查本部(原行政院勞工委員會)於該日會議中已表達不同意立場，更於收到會議紀錄後，於 102 年 6 月 5 日行文再度澄清本部就工作場所執行停工及復工之原則及程序，於「勞動檢查法」、「勞動檢查法第 28 條所定勞工有立即發生危險之虞認定標準」及「勞動檢查機構執行停工及復工作業要點」已有明確規定。各勞動檢查機構依法令執行停工處分，僅就有立即發生危險之虞之工作場所部分停工，並非全面停工，且有立即發生危險之虞之工作場所並無時間等待相關單位召開停工專業會議勘認定，勞動檢查機構於查證停工原因消滅後即立刻復工，不會有任意停工或延遲復工之情形，受停工處分之事業單位對勞動檢查機構之停工有異議時，可向該機構陳情申訴，並無通案性執行缺失之問題。
- 二、本部於 102 年 11 月 8 日依院長指示行文各勞動檢查機構，請其建立「重大工程施工安全平台」，對大型工程(10 億以上工程)實施安全伙伴合作機制、定期及不定期召開會議或建立溝通窗口等作為，定期邀集相關單位研商降災作法，宣導停工及復工之規定及執行方式。工程主辦機關對勞動檢查機構之停工處分有異議時，可邀請第三方公正客觀專業單位透過該平台協調解決，溝通消弭雙方之誤解。
- 三、本部迄今未有因停工致發生二次災害之案例，前亦請與會相關營造業者提供因停工發生二次災害之案例，惟相關營造業者均無法提供任何說明三所述發生二次災害之案例。

第三十一案 提案單位：中華民國營造工程工業同業公會全國聯合會  
案由：建請大量培訓及回訓各類工業廠房及工程建設勞工安全衛生管理人員，俾能落實公司企業自主管理，有效降低安全衛生災害。

【職業安全衛生署】

- 一、依職業安全衛生教育訓練規則及職業安全衛生管理辦法規定，雇主對於擔任職業安全衛生管理員之勞工，應於事前使其接受職業安全衛生管理員之安全衛生教育訓練，訓練完成後經技術士技能檢定合格，即取得職業安全衛生管理員資格，且雇主應對其每 2 年實施至少 6 小時之在職訓練。故現行相關規定已有職業安全衛生管理員培訓及回訓之機制。
- 二、鑑於營造業與製造業風險屬性之不同，本部前已於 101 年 7 月曾邀集業界代表及相關單位開會研商，決議增設「營造業職業安全衛生管理員」職類。
- 三、考量職業安全衛生管理標的為「勞工生命安全」與施工品質管理以「物」為標的，兩者管理與訓練強度自有不同，且職業安全衛生管理員為事業單位推動安全衛生管理最重要的一環，需具備法規與相關管理之完整知識，其考訓方式，應維持技術士技能檢定，惟營造業公會一再主張營造業安衛管理員訓練後比照品管員訓練，免參加技能檢定，不但將「人的生命」維

護視同「物的品質」管理外，亦衝擊現有相關職類資格取得之公平、公正性。

四、另經查迄今已取得職業安全衛生管理員資格者約 18 萬人，營造工地未設職業安全衛生管理員之違規率約僅 2%，目前考訓方式，已可滿足事業單位需求，尚無所稱「需大量培訓」之要件。

五、營造公會陳煌銘理事長於本(103)年 10 月 9 日拜訪郭次長，已同意本部加速推動「營造業職業安全衛生管理員技能檢定」。

#### ◎意見交流摘要

工總何常務理事：

1. 提高債權問題於 10 月 14 日在立法院前瞻會溝通，目前抵押權應優於一般民法，若硬要把勞工屬於民法的債權優於物權的抵押權，可能要從刑法和民法修正，這是有問題的，前瞻會也認為不應該物權抵押權跟民法債權平等。
2. 積欠工資基金。目前備償就業基金有 100 億，過去 4 年關廠勞工的賠償金連續 4 年每年平均不超過 3 億多，照理來講 100 億還可用 25 年，為什麼現在急著用。再者，就業安定基金有 155 億也可專案補助，誠如部長所言，國、公營舊制很多，民間愈來愈少，若修法對中小企業衝擊很大。
3. 票據法退票要抓去關，蔣故總統經國先生就廢除掉，現在又說欠一點工資要被抓去關，未來監獄可能容納不下，不能因為這樣修法。
4. 派遣法 3% 不切實際，應該思考健全的方式，政府不應該介入勞資互信基礎，一直用法律來規範。歐、美、日、韓先進國家均未設定百分比，只有大陸設 10%，臺灣經濟力和競爭力不比別國強，但法律比別國嚴格。
5. 縮短工時除了配套措施，修法應該有彈性，一般來說大企業會先行，中小企業跟進，不應該一刀切，對人力運用衝擊很大。
6. 調整勞工保險雇主比例。韓國是 50% 對 50%，臺灣政府應該提高至資方團體負擔 50%、勞工負擔 20%、政府負擔 30%；現在健保 60%、勞保 70% 由資方負擔，未來長照也由資方負擔 60%，資方負擔愈來愈大，對產業衝擊很大，這都要慎重考量到臺灣產業結構跟國際競爭力，應看國民所得來訂法規。現在國民所得美金 2 萬多，應依先進國家在 2 萬多如何訂法律，不要 2 萬多比較別國 4 萬多訂法律。

營造工程公會全聯會廖秘書長：

1. 第 29 案：感謝勞動部協助，希望早日發佈實施。
2. 第 30 案：希望切實落實 102.11.8 行政院江院長指示，建立「重大工程施工安

全平台」，實施安全夥伴機制、定期及不定期召開會議或建立溝通窗口，並定期邀集相關單位研商降災做法，宣導停工及復工之規定及執行方式，廠商對勞動檢查機構之停工處分有異議時，可邀請第三公正客觀專業單位會同工程主辦機關、勞檢機構協調解決，溝通消弭雙方之誤解，以改善不當停工。停工、復工對廠商是很大的損失，營造業的毛利很低，勞檢單位對停工之處分應審慎為之。

3. 第 31 案：營造業施工環境惡劣，願意從事此項工作的人不多，希望能大量培訓安衛管理人員，由主管機關頒發教材，指定機關大量培訓，結訓考試合格後，發給證照，讓這些人到工地去執行任務，以減少職業災害。營造業非常重視人命，也非常重視工安，我們一再提出，希望勞動部陳部長能改變思維，修正法規，不要堅持技能檢定的方式，才能解決工安問題。

水泥製品公會林理事：

1. 政府應該取締地下金融，今年 8 月底看到外勞有 527,563 人，若每人平均月薪資 2 萬元，其中 1 萬元匯回家鄉，每月就有新臺幣 52.7 億元匯回外勞家鄉，每年則有新臺幣 632.4 億元，若其中只有 50% 是透過合法管道匯出海外，則保守估算至少有新臺幣 300 億元，可能非法流出，表示每天幾乎有 1 億是地下金融活動進行中。
2. 勞動部的書面回應是幕僚的積極作業，但是我們非常不滿意，當部長知道每年約有 300 億的地下金融活動時，應善盡部長之責任與義務，提報至院會級層次，各部會共同積極行動，把地下金融問題解決，逃跑外勞問題就會迎刃而解或大有改善，可伸張政府之公信力，方為人民之福也。

橡膠暨彈性體公會陳總幹事：

本產業會員廠商很多都超過 40 年以上，這些企業已經經營出能替公司留住人才，創造勞資和諧共同打拼的永續經營模式。但政府下達行政命令或決策常與企業界的期望產生矛盾衝突的落差，就如今年 12 月 27 日補上班為例，為何 104 年的假日要從 103 年來補（企業當年度勞工休假早已由勞資雙方協商確定），為何不讓企業當年做補假。政府的政策常要綁死企業，讓企業乖乖就範，而企業的規章跟政府法規本來就有磨合期，若政府在制定政策上的態度總是強硬實施，將會影響勞資和諧。所以本會建議在加班議題跟薪資工時問題上，重點應放在「資方有否與勞工達成共識」，有時政府不該管的管太多，讓企業疲於奔命，徒然消耗掉企業競爭力。

車體公會蔡賴常務監事：

政府的回應不痛不癢。從 98 年代檢單位接手以來，效率很差，希望政府加強南部代檢單位的檢查效率，不要官僚行事。

勞動福祉退休司孫司長：

1. 勞基法第 28 條部分，工總建議事項跟勞動部推動的方向一致，配套措施在第 56 條，每一年結束時將預估第二年有哪些勞工退休，並補足退休金。
2. 資遣費跟退休金合計是 6 個月，現在法定費率是萬分之 10，實際費率是萬分之 2.5，這是根據工資計算而成，若把退休金放進來是不夠的，現在雖然有 100 億，但還是必須酌予增加。
3. 社會問題部分，我們發現即使有準備金，但要關廠時需要的經費仍然很多。我們認為要用同一順位，讓勞工得到保障。

勞動條件及就業平等司劉司長：

1. 縮短工時部分，我們已舉辦 30 多場工商業界座談會，近期還會找工商業界來討論。至於加班給予彈性空間部分，勞資雙方都可以表達意見，相信對於縮短工時的目標大家想法都一致，只是達到的方式要經過討論。
2. 在加班問題上，公會提出的問題我們都有做思考，包括縮短工時、放假日規定、元旦做彈性調整問題。這裡要特別說明，民間企業跟公部門的休假本來就不一樣，這次調整是公部門做調整，民間可根據勞工的需求做彈性處理，不強制私部門一定要比照辦理。我們知道私部門營業特性跟公部門不一樣，會與勞工約定好做假期彈性調整。
3. 加班費部分，若勞方跟企業取得共識，我們贊成。重點是有無依規定發給，若沒有就是違法情況，有依規定發給，有跟工會協商好，只要符合法律，我們都贊同。

勞動力發展署蔡副署長：

1. 討論就安基金能否支付積欠的工資跟資遣費問題前，我們要先澄清，就安基金主要用於促進國民就業、辦理職業訓練、國民服務等，近 5 年都是入不敷出。這 5 年來已經赤字 59 億，基金水位都在下降，5 年前就安基金有 172 億，去年只到 118 億。至於基金法定用途，必須優先使用在對國人就業權益上，至於積欠工資確實有使用用途不同的問題，這部分有實行上的困難。
2. 感謝營造公會陳述發現的問題，希望後續能盡快把規定修正，盡快進行作業，

相信很快能發佈。

3. 水泥製品跟橡膠公會提到外勞地下匯款管道，不是我們不願意正視這問題，在這提案之前或之後，勞動部都有跟中央銀行外匯局聯繫，這匯款管道跟查處確實要跨部會，我們後續也會繼續討論，最主要是讓外勞權益也不要受到影響。

職業安全衛生署傅署長：

1. 施工品質訓練是對物的品質要求，對勞工安全比較嚴格，因此事涉及勞工生命安全。停工不能隨便停工，必須依相關法令，達到某個程度才能停工。現在法令大多是局部性的停工，例如立即危險、工地管理不善等，五楊段過去媒體報導過，趕工時導致職災偏高，後來經過業界跟政府機關共同努力才控制得宜。相關機制部分，後來也協調出來，可以到公共工程平台討論，建議廠商盡量優先把工地安全做好，避免停工損失。
2. 安全衛生訓練管理人員部分，我們樂觀其成，現正規劃營造業安全衛生管理員。目前是按照規範走，然規範是否符合業界需求，我們會虛心檢討，希望能加快速度。
3. 有關代檢單位之提案調查結果是符合的。

勞動保險司石司長：

降低資方分擔比例問題，我們必須承認現在政府財政非常困難，勞動部編列預算中，健保補助高達 1,200 億，達勞動部預算的 96%，若再降低資方分擔比例，恐怕會影響國家社會福利建設。

陳部長：

1. 勞基法第 28 條修正，把勞工債權跟銀行抵押權拉到同一順位，是希望把墊償基金從工資擴大到資遣費跟退休金，即使如此，也無法墊償勞工一生的資遣費跟退休金，所以是以 6 個月為基準，現在墊償基金收的是萬分之 2.5%，未來我們考慮到墊償勞工被積欠的資遣費跟退休金，會再調整收費費率。
2. 勞工假日工作時數，現在是由勞資雙方約定，這次調整元旦假期會衝擊到原來勞工時數，未來若我們形成制度，只要周二跟周四有假日的話，周一跟周五會彈性放假，如此一來便不會再發生此問題。
3. 加班費部分，現在政府有規定勞工加班每個月不能超過 46 小時，未來縮短工時後將考慮把部分時數做調整放寬，加班時數限制是考慮到勞工不要過勞，

要保障勞工健康，且加班費的發給要按照規定。

4. 車體公會反映代檢機構效率偏低的狀況，我們會去了解，若真有此狀況，未來會考慮不讓他們辦。

鋼鐵公會宋常務理事：

感謝職業安全衛生署的替代方案，然而這裡提出的「危險性機械及設備安全檢查規則」第 109 條我們不適用。廢熱回收鍋爐之生產流程不符合上述替代方案檢查之規定，即便可依替代方案檢查時，亦僅能縮短停爐檢查的時間，仍會造成生產的干擾。德國工安檢查規定週期是每 3 年檢查 1 次；日、韓的中高溫廢熱回收有分為 2 年、4 年、6 年、8 年，讓企業個別申請。我們建議比照發電用鍋爐，每 2 年檢查 1 次，即 1 年外部檢查，1 年內部檢查。

鋼鐵公會黃總幹事：

1. 外勞配額比例部分，鋼鐵業的風險不會比熱處理還低，之前提到的外勞配額比例，我們是 25%，建議做彈性調整，提高到 35%，以解決國內鋼鐵業長期嚴重缺工困境。勞動部的回應是提到相關諮詢小組，邀集全國性團體召開會議，但從以前到現在已經很多次，會議在哪裡都看不到，對產業的訴求毫無進展。
2. 外勞訓練部分，從事重體力一定會使用到搬運，以往有起重機、堆高機。外勞的守規性比本勞好，但政府為保護本勞，使外勞不適用技能檢定，現在外勞訓練都無法辦理，導致欲合法使外勞從事相關作業之業者無所適從。我們希望用合法的方式讓外勞受訓，有些工廠外勞沒受訓也有操作，希望外勞可以有管道做好的訓練。

冷凍空調工程公會丁理事長：

甲級冷凍空調技術士證照問題，從業人員在技術上非常純熟，能夠獨當一面。臺灣區冷凍空調工程工業同業公會長期以來委託桃園職訓中心訓練，最近這 3 年來委託訓練 3 班，但是 3 年只通過 2 位，及格率非常低。但桃分署自辦的課程學生卻多人通過考試，尤其是四技產學訓專班 1 次通過 10 位（因他們只是高職畢業生，無相關工作經驗），讓公會會員反彈劇烈，質疑考試不公。因職訓局又無法配合委訓或場地租借，臺灣區冷凍空調工程工業同業公會真的需要自己的甲級技術士訓練場所。希望 貴部能將甲、乙、丙級證照考試委託由臺灣區冷凍空調工程工業同業公會辦理，讓我們能自己訓練會員廠商所需的員工。

職業安全衛生署傅署長：

請鋼鐵公會把具體資料及數據給我們，我們一定會來研議。

勞動力發展署蔡副署長：

1. 政策諮詢小組每 3 個月定期召開，透過資方、勞方、政府部門共同討論。產業需要的外勞比例彈性，我們建議可以到政策諮詢小組提案，那是一個平台，可以來共同研商。基本上製造業對 3K 行業採取 5 級制，每一級的比例透過經濟部跟勞動部會商，有很多指標來衡量，包括在地性、缺工性、產業性等，由經濟部先評估後，再共同協商出適切比例，若原核定比例仍然不夠，還有其他機制可運用。
2. 民間要辦理相關技能發展課程，我們都非常鼓勵。若業界認為有需要設置適當場地辦理培訓，我們都有現行機制。現在冷凍空調甲、乙、丙級訓練，這 3 個場地不是刻意排除公會，我們是希望失業者透過訓練取得技能專業，有助於其就業。經盤點，今年到明年的訓練計劃都排滿，企業若要委託，一定要有空閒場地，以不排擠為原則。此外，若公會願意投資，設置適當場地，我們現在也有評鑑辦法。若是合格的鑑定場，經過遴選、整體性評估後，就能決定委託單位，對於檢定場地，勞動部不反對民間自辦。
3. 跟北科大的產學性計畫，是各界極力促成。北科大的方案絕對是按部就班，包括第 1 年 1,800 小時的養成訓練，我們希望讓參與計畫的學生在畢業後馬上讓業界所用，至於訓練內容是否跟業界結合，絕對是政府負責，絕對即訓即用。

陳部長：

1. 我們會跟各公會聯絡，希望公會提出具體缺工及具體需求數據，我們會協助安排，提到跨國勞動力政策協商諮詢小組進行討論。
2. 對於外勞訓練，若用越文、泰文訓練、考照，及格後便能拿到執照去工作。但是工作場域是否有兼顧外文環境，這是必須思考的問題。
3. 關於甲級技術士，會再去了解考照及格率低的問題，看看課程設計或檢定方式是否要做檢討，勞動部會再了解。

加工區電機電子公會梁主任：

勝華科技公司在 10 月 13 日聲請緊急保全處分，但財政部卻放任銀行凍結所有

帳戶資金並扣除還款，導致公司基本營運任何款項民生需求均無法支付，連同員工薪資與資遣費支付仍無著落，公司現有一線生機即是法院對緊急保全處分判決核定，但至今依然仍無下落。我們不希望這件事發生，若引爆後，會造成4,600位勞工的權益損失，希望透過勞動部對勝華的了解，經由跨部會協商，通盤了解這間公司值不值得政府出手幫忙。

勞動關係司王司長：

勞動部已關切這案子，並成立小組定期開會。關鍵在銀行，我們也拜會銀行，銀行對於公司發展和現況有考量，但也理解。現在法院正在考慮要不要下緊急處分，我們希望可以快點下來，保護勞工薪水跟權益。

人造纖維製造公會尤代表：

紡織業自動化程度高，若外籍勞工沒有辦法做堆高機，會造成產業發展困難。讓外籍勞工受堆高機訓練是必要的，若不合法化，企業私下還是在做，危險性更大。此外，東協國家的勞工已經不想出國，若臺灣工時不符所需，再過幾年東協國家的勞工不會再來，屆時臺灣產業可能面臨衝擊。我們是中上游的行業，假如出走或停工，對於下游的織布行業衝擊更大。建請彈性調整勞工工時，並針對外勞開放堆高機考證，以維廠商正常生產運作。

勞動條件及就業平等司劉司長：

勞工不會因為本國人或外國人，過勞情況就不一樣，我們必須要在一致的標準下給予一致的對待。姑且不論工時過長是否會引起國際間的討論，若造成不平等現象，會否造成本國勞工權益的損失也值得注意。至於縮短工時及加班部分，現在也充分討論中，我們要以維護勞工健康的福祉為前提，不要產生過勞現象，勞工若處於疲備狀態也不是國家之福。

許理事長：

勞動部正在思考如何調整政策來符合現況，有時企業朋友認為老生常談，已經提了好幾年，相關部會回應卻還是一樣。造成這樣的情況有兩個原因，一個是官僚體系的自我不想突破，本位主義的想法，使得提案沒有得到適當回應；另外一個是提案其實是無法在政府的體系、社會職場環境中，符合個別企業所期待去改變。但我總期待，在立法時應該要充分溝通，不應受特定影響，制訂無法運行的法規。期待立法過程中，能真正對社會環境、國家發展，訂定可久遠

發展的法案，不因短時間內的氛圍產生不必要的管理限制。

工業總會希望，若勞動部願意協助安排，我們跟工會坐下來，讓勞資雙方有一個更平和的溝通，塑造一個往前走的能量。我們也不希望企業界完全為了成本做不必要的要求，希望各層面的朋友能夠為了產業發展、企業永續發展、個人成長共同攜手努力。

至於談到國家競爭力常提到法令鬆綁不足，這是非常現實的問題，期待大家的建議可以讓相關部會因地制宜、與時俱進。

「工業團體負責人與政府首長座談會」簽名冊

時間：中華民國 103 年 10 月 28 日 (星期二) 14 時 30 分

地點：臺北國際會議中心貴賓廳

貴賓：

勞動部 陳部長雄文 陳雄文

勞動力發展署 蔡副署長孟良 蔡孟良

職業安全衛生署 傅署長還然 傅還然

勞動條件及就業平等司 劉司長傳名 劉傳名

勞動關係司 王司長厚偉

勞動福祉退休司 孫司長碧霞 孫碧霞

勞動保險司 石司長發基 石發基

綜合規劃司 王司長厚誠 王厚誠

貴賓：

綜合規劃司 易科長永嘉

易永嘉

綜合規劃司 黃專員聖紘

黃聖紘

全國工業總會理事長、副理事長、常務理事、理事

許勝雄	許勝雄	張恆欽	張恆欽	卓欽銘	卓欽銘
王文淵		林盛文		賴春霖	
林伯豐		詹岳霖	詹岳霖	徐秀滄	
辜成允	辜成允	林保川		王良坑	
何壽川	何壽川	林瑞岳	林瑞岳	翁茂欽	
林明儒	林明儒	李坤炎	李坤炎	陳明昭	陳明昭
苗豐強		許叙銘		吳鉛煌	吳鉛煌
焦佑鈞		鍾健一	鍾健一	陳世文	
苗豐盛	苗豐盛	莊敏哲	莊敏哲	歐正明	歐正明
陳進財	陳進財	鄭文隆		胡同益	胡同益
何語	何語	陳朝南		潘明哲	
洪寶川	洪寶川	陳雪貞	陳雪貞	賴冬烈	
陳煌銘	陳煌銘	蔡火旺	蔡火旺	蕭新才	
胡定吾		林振宣		黃柏熊	黃柏熊
林榮德		謝其嘉		張慶修	
吳大和		楊猷傑		林健國	
楊銀明		莊健培		陳俊茂	
楊文彬		沈景鵬		劉銀連	劉銀連
卓永財		郭紹儀	郭紹儀		

全國工業總會監事會召集人、常務監事、監事

潘俊榮	潘俊榮	葉政彥	葉政彥
詹正田	詹正田	張志毓	張志毓
葉義雄		宮榮敏	宮榮敏
吳亦圭	吳亦圭	蔡穗	蔡穗
林滄智	林滄智	李寬信	
李國祥	李國祥	曾健華	曾健華
江勝吉	江勝吉	陳洋裕	
林展川	林展川	吳天賜	吳天賜
張裕屏	張裕屏	廖光亮	



全國工業總會顧問

王吉璋		林義夫		陳飛鵬	
王志剛		林慧瑛		陳哲芳	
王勝煌		林蔚山		陳添枝	
史欽泰		林鴻池		陳瑞隆	
田弘茂		林豐儀		陳龍吉	
江碩平		施顏祥		黃博治	黃博治
何川澤		柯建銘		楊青峯	
何永大		洪奇昌		楊總平	
何美玥		洪德生		詹啟賢	
吳中書		孫大千		劉錫虎	
吳仁村		徐小波	<del>徐小波</del>	蔡宏圖	
吳再益		徐正冠		蔡衍明	
吳明錚		翁建一		蔡清彥	
吳俊億		高希均		蔡圖晉	
吳春明		張志鵬		賴正鎰	
吳耀勳		張榮味		駱錦明	
李文豐		張榮發		謝國樑	
李成家		張鎮榮		鍾武宗	
李述德		莊國欽		魏啟林	
李桐豪		莊清萬		魏應充	
李裕豐		許忠明		羅淑蕾	
李鍾熙		許朝來		嚴長庚	嚴長庚
汪雅康		陳立恆		嚴長壽	
林坤銘		陳厚銘		嚴隆財	
林宸慶		陳建言			
林進旺		陳飛龍			

人員：

單位名稱	職稱	姓名	簽名
工具機暨零組件公會	秘書長	黃建中	
水泥製品公會	理事	林柏俊	林柏俊
水泥製品公會	總幹事	苗靜宜	苗靜宜
水管工程公會	總幹事	王玉麟	
用電設備檢驗維護工程公會	理事長	黃慶林	黃慶林
用電設備檢驗維護工程公會	總幹事	蔡榮生	蔡榮生
立委謝國樑國會辦公室	執行長	陳媛玫	
立委謝國樑國會辦公室	助理員	陳璟萱	
冷凍肉類公會	專員	吳銘芸	吳銘芸
冷凍空調工程公會	理事長	丁木胤	丁木胤
冷凍空調工程公會	常務理事	呂欽榮	呂欽榮
車輛公會	秘書長	陳明德	陳明德
車體公會	理事長	吳進平	吳進平
車體公會	常務監事	蔡賴顯榮	蔡賴顯榮
和桐化學(股)公司	副理	林承暘	

單位名稱	職稱	姓名	簽名
拉鍊公會	理事長	黃月琴	黃月琴
表面處理公會	總幹事	吳文蘭	
玻璃公會	秘書長	張克成	張克成
航太公會	總幹事	卜重光	
高雄市工業會	總幹事	李威穎	李威穎
高壓氣體公會	秘書長	朱京生	朱京生
造紙公會	理事長	鄭瑛彬	鄭瑛彬
塑膠原料公會	理事長	蘇士光	
煙火公會	理事長	王家祥	
資策會台日中心	副主任	陳龍	
電氣公會	總幹事	許泛舟	許泛舟
臺中縣工業會	總幹事	徐政宏	徐政宏
製衣公會	常務理事	林齊如	林齊如
製衣公會	常務理事	黃奇輝	
模具公會	總幹事	辛培舜	
機械公會	專員	沈郁蓉	沈郁蓉

單位名稱	職稱	姓名	簽名
橡膠暨彈性體公會	理事長	林昇一	林昇一
橡膠暨彈性體公會	總幹事	陳鈺光	陳鈺光
磚瓦公會	副總幹事	陳正哲	陳正哲
鋼鐵公會	常務理事	宋志育	宋志育
鋼鐵公會	環安委員會主任委員	張西龍	
鋼鐵公會	鋼結構專業小組召集人	蘇明朝	
鋼鐵公會	總幹事	黃孝信	黃孝信
營造工程公會全聯會	理事	沈華養	沈華養
營造工程公會全聯會	秘書長	廖宗盛	廖宗盛
營造工程公會全聯會	顧問	施焜松	
環保暨資源再生設備公會	理事長	朱俊彥	
環境保護工程公會	理事長	王友增	
環境保護工程公會	總幹事	王淑華	王淑華
聯成化學科技(股)公司	經理	朱明光	朱明光
黏性膠帶公會	秘書長	李美珠	李美珠
鑄造品公會	理事長	許深波	許深波

單位名稱	職稱	姓名	簽名
體育用品公會	理事	張紹團	張紹團
罐頭食品公會	總幹事	陳敏貞	
製藥公會	理事長	陳成仁	陳成仁
陶瓷公會	總幹事	楊廷二	楊廷二
資源再生業同業公會	總幹事	林宏端	
鋼鐵鋼纜公會	總幹事	陳曉波	陳曉波
人字公會	副總	尤義道	尤義道
"		郭世坤	郭世坤
"	秘書長	叶国材	叶国材
加工區电机(子)同業公會	主任	梁俊哲	梁俊哲
絲織公會	秘書長	葉乙昌	葉乙昌
胺基酸公會		張瑞馬	張瑞馬
營造公會		黃容麗	黃容麗

媒體簽名冊

單位名稱	簽名	單位名稱	簽名
Apple Daily	九九	公視	吳子嘉
自由時報	甘芝蕙	旺報	葉世愷
udn tv	王敏輝	工訊	沈偉之
工商時報	郭連吉	自由時報	方賓山
自由時報	林美芬	轉財經	李昂之
鉅亨網	方如心	醒報	王利中
長視	施若儒		
聯合報	鍾兆玄		
中央社	林煥泓		
經濟	王開明		
Apple	陳志強		
中央社	張名唯		
央台	李思之		
國時	陳學華		