

本會第八屆會員代表大會第二次會議



全國產業總工會第八屆會員代表大會第二次會議



全產總工訊

發行人：戴國榮

《編輯部》

總編輯：劉穎

主編：王博逸

《發行部》

專員：曾淑娟

發行所：全國產業總工會

發行所所在地：10647台北市

大安區羅斯福路三段177號5F

電話：02-23630980

傳真：02-33652950

網址：www.tctu.org.tw

E-mail:tctu.tw@msa.hinet.net

印刷：映鈞彩色印刷有限公司

中華郵政台北雜字第1800號

執照登記為雜誌交寄

郵政劃撥帳號：19519344

戶名：全國產業總工會

工訊第87期 2025.07出版

CONTENTS



本期焦點

- 03 五一勞工大遊行！5千人上街高喊「反霸凌、要保障」
- 11 本會第八屆會員代表大會第二次會議圓滿落幕



專題報導

- 13 美國課徵對等關稅對國內產業衝擊及勞工之影響



會務活動

- 19 本會例行會議
- 23 出席會員工會、友會各項會議及活動
- 33 本會其他活動
- 35 優秀工會幹部暨會務人員表揚



法令動態

- 44 追回屬於勞工的假日



勞動訊息

- 46 台灣逾1/3員工倦怠冠亞洲 蠟燭兩頭燒最多
- 47 政院880億補貼降低關稅衝擊 業界籲高關稅回應並談判
- 48 放假未必好 勞團：保護勞工行使退避權
- 49 憂裁員、無薪假 勞團促設補償專案



勞動訊息

- 50 勞動部應對關稅衝擊沒新招 勞團籲政府祭出新對策、設禁裁員條款
- 51 暫喘氣！川普關稅轉彎90天徵10%工商界：快談判
- 52 五一上凱道 訴求最低工資32K
- 53 勞保30年不破產 每年得補5千億
- 54 關稅戰衝擊 雇用安定補助擬擴大
- 55 反霸凌要保障！2025五一勞工大遊行提七大訴求
- 56 還假奮戰10年 勞團憂被綠重修
- 57 綠委全反對增國定假 勞團：執政黨傷害勞權
- 58 增4天國假 每放假1天少300億產值 中小企業遺憾
- 59 藍提案增特休 工作3個月休3天
- 60 藍擬修《勞基法》加碼特休天數 勞團樂見、資方憂加劇關稅衝擊
- 61 製造業增聘移工 勞動部擬雙軌制
- 62 旅宿業有條件開放移工 勞團憂破窗效應：本勞薪資恐停滯
- 63 旅宿業聘移工 勞動部下半年宣布方案
- 64 勞動基金遭坑殺3.9億 以1.2億調解



五一勞工大遊行！5千人上街高喊 「反霸凌、要保障」

■ 社運部、政策部、宣傳部；摘自2025-05-01 聯合報葉冠好報導

今天是五一勞動節，5千名勞工上街頭，高喊「反霸凌，要保障」，控訴當今台灣勞工仍面臨霸凌、低薪、過勞等困境，並提出7大訴求，要求政府降低工時、加薪、完整勞動三權、退休保障、醫護教保補人力、推動公正

轉型等。遊行現場上演「撤案才能在車上」行動劇，諷刺執政的民進黨當年刪除七天國定假日，包括現任勞動部長洪申翰、衛福部長邱泰源等擔任立委時都曾提案增加國假，後來卻都撤案，因為撤案才能獲得官位「上車」。



▲ 今天是五一勞動節，5千名勞工上街頭，高喊「反霸凌，要保障。」記者葉冠好/攝影

五一行動聯盟舉辦的五一勞工大遊行今天下午在凱達格蘭大道集結，提出「反霸凌，要保障」、「降低工時，還我國假、增加特休、落實休息」、「反老年貧窮，要退休保障」、「抗通膨，要

加薪」、「反對差別待遇，完整勞動三權，強化勞資協商」、「醫護教保補人力，勞權專業都保障」、「公正轉型要推動，要有勞工一起來」七大訴求。

遊行總領隊、全國產業總工會理事



長戴國榮說，去年底勞動部基層公務員因過勞與職場霸凌輕生，震驚全台，也引發全民對「職場霸凌防治」的關注，勞動部也在社會壓力下提出「職安法」修法，增訂職場霸凌專章。五一行動聯盟要求，公務員與勞工應一體適用職安法，並設公正第三方及勞工代表處理霸凌案件，禁止雇主對申訴人及受害人不利。

面對賴清德上任即將屆滿周年，許多勞動政策卻未有實質進展，今年行動口號之一喊出「只顧政權、不顧勞權」，戴國榮理事長說，賴總統上任至今面臨很多議題，包括美國對等關稅、烏俄戰爭等國際情勢，造成國內整體

經濟發展呈現不穩定狀態，因此今年遊行提出七大訴求，希望政府能有善意回應，若沒辦法落實，這也是政府對國內各行各業勞動者的一種霸凌。

戴國榮理事長說道，盼賴政府在勞動條件、勞動環境提升上，能聽到各行各業基層勞工的心聲，不管哪一個政黨執政，每年都會跟八大工商團體座談，傾聽產業心聲，但這麼多年來卻沒有真正傾聽基層勞工聲音，勞團提出的許多具體政策措施，政府也都沒採納，因此今天集結、展現勞動者力量，讓政府重視，進而營造一個友善的職場環境，讓年輕世代有美好未來。



▲ 五一勞工大遊行遊行總領隊、全產總理事長戴國榮發表今年的工運7大訴求。記者葉冠好/攝影



遊行主持人、中鋼集體總工會秘書長林昶志說，台灣勞工低薪、高工時實至今日都未改善，大家還記得賴總統競選廣告，前總統蔡英文曾把她開的車親自交給賴總統駕駛，但試問，賴政府把這台車開到哪裡去了？是不是把廣大勞工給遺留下了？

五一行動聯盟接著演出「撤案才能在車上」行動劇，諷刺執政黨政府與立委在「抑制國定假日天數」一事上合謀。2016年民進黨政府以一例一休及比照公務員休假天數為由，刪除勞工原有的七天國定假日，如今勞團、在野黨立委提案透過修法恢復被刪除的國定假日、落實勞工休息權，卻遭到民進黨立委消極抵制。

行動劇演出蔡前總統問賴總統治理國家一年心情如何？賴總統說完「放

心，障礙物都被我排除了」後，就把前行政院副院長鄭文燦撞開，蔡笑著回應「你真的比我還兇」。

接著扮演現任教育部次長張廖萬堅、衛福部次長林靜儀、衛福部長邱泰源紛紛撕掉他們擔任立委時增國假的提案，得到政府官員位置後紛紛上車，而也曾提案增加國假的現任勞動部長洪申翰也上車，現場一片噓聲。

駕車的賴總統說，各位勞工辛苦了，台灣年總工時排名 OECD 國家第六高、亞洲第二高，還是沒能增加國定假日，因為撤案才能在車上，現場高喊「撤案才能在車上，國假還是沒增加。」

遊行隊伍沿公園路、忠孝西路、中山南路遊行，最後再回到凱道進行「終結霸凌、貼出保障」與「只顧政權、不顧勞權」等集體行動。



◀ 台北市產業總工會參與五一勞工大遊行，高喊「吃苦不是吃補，拒當沈默勞鼠」。記者葉冠妤/攝影



▲ 戴國榮理事長擔任總領隊並接受各媒體採訪



▲ 【五一行動劇】「醫療崩壞中，請『稍後』」象徵台灣的醫療體系崩壞在即，需要透過「三班護病比入法」、「修改醫療機構設置標準」、「改善低薪問題」等方式來給予治療



▲ 遊行開始之際，戴國榮總領隊、何政家總指揮及各工會理事長手舉布條並且高喊「反霸凌、要保障」活動口號



▲ 林佳慶副理事長(前中)、溫增繁監事會召集人(前右一)及所屬各理事長及幹部合照



▲ 戴理事長(前排左5)與臺灣石油工會陳嘉麟理事長(前排右3)及幹部遊行合影



▲ 台灣自來水工會董季琪理事長(前1)率幹部遊行



▲ 戴理事長(左3)與台糖工會聯合會郭超杰理事長(左2)及各幹部合影



▲ 中華郵政工會林榮州理事長(左2)與幹部倡議提高勞退新制提撥率



▲ 高醫企業工會訴求反低薪及人力不足



▲ 大同工會王祥兆理事長(前1)與幹部遊行



本會第八屆會員代表大會第二次會議 圓滿落幕

■ 組訓部、宣傳部



本會於今年6月2日召開第八屆第二次會員代表大會，開幕由本會理事長戴國榮致詞。他首先感謝所有與會會員代表與會務幹部的長期付出，強調工會在維護勞工權益上的角色不可或缺，並指出工會多年來持續發聲、不論是公正轉型與退休提撥制度等關鍵議題，皆展現積極作為。

針對退休保障問題，戴理事長明確提出：「我們將持續爭取雇主強制提撥率提高至合理水準，建立堅實的退休保障，不應讓勞工在退休後因制度不公而成為下流老人。」

戴理事長同時重申對今年五一活動七大訴求的支持，並點出在全球轉型趨勢下，勞工不能淪為轉型代價。他

提醒，除了勞動部、經濟部以外，政府應有更多橫向整合與跨部會協調，確保勞工權益不被邊緣化。

勞動部部長洪申翰隨後致詞回應，肯定本會在推動政策與爭取權益上的積極行動，並表示：「若要讓勞動條件實質提升，工會力量的壯大是不可取代的關鍵。」他指出，勞動部自他上任以來即針對現行制度進行檢討與調整，並與工會及專家展開密集協商，希望





透過集體行動改善勞動環境。

對於外界關切的職場霸凌問題，洪部長表示已著手推動「防治專章」的立法工作，從制度面設下明確規範。他也回應戴理事長所提的「公正轉型」問題，強調自己即是該條款立法階段的主要設計者，並重申氣候變遷因應法中的相關規定就是為了確保減碳與轉型過程中，勞工權益不被犧牲。

針對當前國際貿易的不確定性，部長提及美國對台關稅政策變化可能帶來的影響，政府將啟動特別條例與就業安定基金等工具做為產業與勞工的安全網。他表示：「每一項政策都必須與勞工代表充分溝通與討論，這是我們制定政策的基本態度。」

洪部長最後承諾，未來將與全國產業總工會及各大工會保持密切合作，持續推出有助於改善勞動條件的政策與資源，攜手迎接轉型與挑戰。



▲ 主管機關勞動部洪申翰部長致詞

本會始終堅信，勞動條件的改善不能等待，退休保障的防護網不能退讓。面對轉型政策與產業變局，我們不只要要求政策溝通，更要求行動。無論是雇主強制提撥率調升、就業安定，或是面對外部貿易衝擊的勞工保護機制，工會都將是第一線的監督者、倡議者與行動者。

這些訴求不是空泛口號，而是我們多年爭取、實踐的目標。面對執政團隊與相關部會的政策回應，我們將持續追蹤後續進展，並在必要時動員工會力量，要求政府不再拖延，立即拿出具體作為，回應勞工的期待與託付。



▲ 勞動部洪申翰部長(前排左6)，王厚偉司長(前排左5)與本會幹部合影



美國課徵對等關稅 對國內產業衝擊及勞工之影響

■ 政策部



▲ 勞動部勞動關係司副司長黃琦雅蒞會說明美國課徵對等關稅對國內產業衝擊及勞工之影響

2025年5月，因應美國針對台灣部分產業加徵關稅的政策衝擊，勞動部派員蒞臨本會第8屆理監事會第6次會議，由副司長黃琦雅及簡任技正尤舜仁2位長官向與會幹部說明政府即將啟動的勞工保障措施。這場說明除了反映出政府面對突發經濟政策變化時的回應姿態，也凸顯工會在政策與制度面對挑戰時，扮演著不可或缺的橋樑角色。制度從設計到落實，唯有結合執行資源、現場溝通與工會協力，才能真正形成對勞工有效的保護網。

因應美國關稅可能受影響勞工權益說明

黃琦雅副司長列出勞動部此次因應措施中六大關鍵風險情境：

1. 減班休息。
2. 工資墊償。
3. 跨域調動。
4. 合法資遣。
5. 大量解僱。
6. 勞資爭議處理與法律扶助。

這六項措施能否形成一張保護網？



從事前通報與查核、事中協議與輔導、到事後救濟與訴訟扶助，力求讓勞工即使面對企業經營調整，也不致陷入孤立無援的處境。

減班休息：協議的正當性來自工會介入

黃琦雅副司長說明：減班休息不能成為企業「快速節流」的工具。僱主不得僅以「關稅衝擊」為由貿然實施，須逐案報備地方政府，並取得個別勞工書面同意。

本會觀察：勞動部若訂有明確的減班休息書面協議書範本，保障薪資不得低於基本工資，並強調若勞工無法負擔減薪壓力選擇離職，雇主仍須支付資遣費。為強化這些保障的實施效

果，建議地方政府可同步通知工會參與協議審閱程序，協助會員在減班協議簽署前獲得必要協助與說明。

工資墊償：不是讓企業擺爛的後門

若企業積欠工資且發生歇業情形，勞工可申請「工資墊償基金」代償欠薪。然而，啟動條件須經地方政府認定，並明確具備債權證明與事業歇業事實。

黃琦雅副司長說明：勞動部與地方政府將共同查核企業是否出現事實歇業與積欠薪資情形，並強調勞保局會在確認債權後啟動代償機制。為提升實務操作效率，本會建議地方政府可與工會合作，由工會協助蒐集相關資料



與勞工名冊，協助地方加速認定與審核流程，確保勞工能及早獲得必要保障。

跨域調動：權力不該無限擴張

調動權的濫用，在過去經常成為企業迫退勞工的手段。勞動部此次強調「調動五原則」：經營必要性、不得損害工資及勞動條件、能力可勝任、距離協助、生活照顧。地方政府得以帶隊入廠查核，必要時聘請會計師與律師調查營運狀況。

本會觀察：政府強調將依據「調動五原則」審查企業調動正當性，並可動用律師、會計師資源進場協助。然而在實務面，各地落實標準能否一致，以及調動意願評估是否具備充分程序保障，仍待觀察。

資遣與大量解僱：不能是慣性手段

黃琦雅副司長說明：企業不得僅以關稅為由資遣勞工。即使依《勞基法》第11條辦理，也須符合「解僱為最後手段」原則，包括先嘗試調職與訓練等。大量解僱則須提前60天提出計畫書，並通知工會與勞方代表，進行協商程序。

本會觀察：資遣不得以關稅為理由，並須履行通報、預告與資遣費等義務，實務中常見例如未開立非自願離職證

明，或未與工會充分溝通等爭議，建議政府可進一步強化對企業程序執行的查核機制，並明確通報後的協商程序介入點，使工會能有效發揮溝通與監督功能。

勞資爭議與法律扶助：制度往前一步

本政策用意在於勞工若在減班、資遣或調動過程中產生爭議，可獲得完整的法律扶助，包括調解時律師陪同、訴訟代理，甚至是雇主不履行調解結果的補救訴訟。

本會觀察：勞工從調解到訴訟若皆有法律扶助機制可申請，並已擴及未履行調解與被告階段，為使制度更順利落實，政府可考慮在地方層級設置協助窗口，提供勞工基本事證說明、申請路徑引導與法扶對接說明，降低進入門檻，使基層勞工不因資訊落差而錯失求助機會。

因應美國關稅我國出口供應鏈支持方案，支持勞工安定就業推動作法說明

繼黃琦雅副司長說明相關勞動權益防線後，勞動部發展署的游舜仁簡任技正，也就勞動部因應政策中的「安定就業四大措施」向工會進行說明。

這四項措施涵蓋在職、減班休息、失業勞工與青年族群，目的在於提供



企業與勞工應對不確定變局的工具與緩衝資源。本文將同步整理簡報內容與口頭說明，並提出觀察與回饋。



▲ 勞動部發展署簡任技正尤舜仁

政策架構：四大對象、四組工具

游簡任技正提到，勞動部作為行政院因應美國關稅調整對產業衝擊的重要參與部會之一，承擔協助勞工安定就業的責任，安定就業相關具體措施包含：

1. 主動訪視衝擊：為協助受衝擊之勞工，主動聯繫關心可能受影響之企業相關工會團體，聆聽受影響情形並蒐集相關建議。針對受影響的事業單位，掌握人力變動情形及服務需求。
2. 勞工安心就業：為降低在職勞工被解僱或失業風險，將對潛在受衝擊勞工提供薪資補貼、鼓勵事業單位辦訓，讓勞工穩定就業，避免勞工失業。
3. 受衝擊再就業：為使受衝擊的勞工朋友儘速再就業，鼓勵企業僱用失業勞工，核予企業僱用獎助金，並可結合非營利在地組織，擴充多元就業機會，亦將視衝擊程度擴大公共服務職缺，提供臨時性短期工作機會，發給工作津貼。





4. 青年接軌職場：為使畢業青年能順利銜接職場，將提供工作崗位訓練與職前訓練，並發給尋職津貼與就業獎勵金。

這四大方向對應行政院政策中的工業六大面向(14大措施)，亦涵蓋了因應短期衝擊的臨時補助與中長期人力再培訓的制度設計。

在職勞工訓練補助：擴大受理、補助上限提高

針對目前仍在職的勞工，勞動部啟動「人培訓練計畫」，原本僅受理至前一年底，已延長至2025年9月30日。事業單位可單獨或聯合辦理訓練，最高補助200萬元。

本會觀察：受僱者若能在經濟變動中保持工作與訓練的彈性，是對產業與個人雙方的正面幫助。因此建議，除了企業申請主導之外，也應考慮透過工會協助勞工提案，或設立專屬窗口協助中小企業組團申請。

減班休息勞工支援：訓練與補貼雙軌併行

針對已進入減班休息狀態的勞工，目前已有兩項機制啟動：

1. 「勞工再充電」訓練補助：最高提供訓練費用與17,210元訓練津貼，根據勞保投保前後級距差額計算，每小時補助對應基本工資，低薪者另設特別照顧條件。

2. 「僱用安定措施」：直接補助勞工減薪的50%，無須參與訓練。

新措施允許兩者合併申請，但補助總額不得超過薪資差額。部分行業如橡膠、機械設備等已開放至2025年8月底，未來視關稅衝擊再調整適用行業範圍。

本會觀察：合併補助的彈性設計值得肯定，但仍有兩點建議：

1. 訓練申請仍由事業單位為主，基層勞工如何主動參與、取得津貼需有說明與輔導機制。
2. 低薪勞工補助幅度相對有限，建議應有底線保障或最低發給門檻，避免實質落空。

失業勞工：納入就業促進方案

若勞工因關稅衝擊而實際失業，勞動部將納入「就業促進方案」，包括：

1. 僱用獎助（擴大適用對象）。
2. 職務再設計與職業訓練。
3. 公共就業機會預備性創造（類似金融海嘯時期機制）。

本會觀察：此類措施多數仍待公告，建議在公告前就與工會諮商可行性與實用性，例如地方政府端是否具備設計再就業職缺與提供訓練能量，否則執行恐將流於形式。



青年勞工：提高尋職獎勵與穩定就業支持

最後，針對 15~29 歲的青年族群，勞動部預計推出兩類支持：

1. 產業導向訓練獎勵：獎勵由原本每月 8,000 元、最高 9 萬 6，調整為每月 10,000 元、最高 12 萬元。
2. 尋職與穩定就業補助：畢業三個月內未就業者，可申請尋職期獎勵金與就業穩定獎勵金，最高共計 45,000 元。

本會觀察：青年補助門檻設在「畢業三個月內仍未就業」具有精準性，另外建議應避免流程過於繁瑣，並強化與青年諮詢管道連結，提升制度觸及率。

結語：工會不是備胎，而是制度的前線

可以看出，政策端已意識到風險並提出回應機制。然而，制度的運作從來不只是文件與表格，即便措施架構已成，是否真正發揮效用，關鍵仍在：

1. 基層勞工是否了解並能主動申請？
2. 地方政府是否具備執行資源與配套？
3. 工會是否能成為資訊流通與支持勞工的橋樑？

唯有把制度與現場連結起來，這些計畫才不會只是寫在公告裡的「備用方案」，而是能真正成為守住勞工權益的可用資源，本會也將持續監督相關政策落實情形，並與工會夥伴共同捍衛勞動工作權。

對國內產業衝擊及勞工之影響





本會例行會議

■ 組訓部

0409召開第8屆常務理事會第4次會議



0409召開會員代表資格審查小組會議



▲ 副理事長林佳慶(右1)主持會員代表資格審查小組會議



0515召開第8屆理監事會第6次會議



◀▲ 戴國榮理事長主持第6次理監事會議



◀ 監事會召集人溫增繁主持監事會



▲ 恭喜本會理事俞勝昌榮退，戴國榮理事長(右)頒發獎牌感謝俞勝昌理事多年為勞動權益的打拼及付出(港務工會聯合會新任理事長蔡德明代領)



▲ 本次理監事會邀請勞動部勞動關係司黃琦雅副司長(前排右2)與產發署尤舜仁簡任技正(前排左2)，蒞會說明「美國課徵對等關稅對產業衝擊及勞工之影響」



▲ 王祥兆常務理事發言



▲ 段維中理事發言



▲ 羅文男監事發言



出席會員工會、友會各項會議與活動

■ 組訓部

0327出席中華郵政工會第7屆會員代表大會第3次會議



0328出席大同企業工會第22屆會員代表大會第1次會議





0410出席臺灣港務工會第4屆會員代表大會第3次會議 暨勞工教育訓練研討會



0414出席臺灣土地銀行企業工會第7屆會員代表大會 第3次會議





0416出席台電工會模範勞工表揚典禮



▲ (左起)國營司劉啟孝副司長、戴國榮理事長、台電公司曾文生董事長、經濟部郭智輝部長、臺灣日本關係協會蘇嘉全會長、勞動部洪申翰部長、台電工會吳有彬理事長、台電公司王耀庭總經理一同合影

0423本會戴理事長偕同劉副秘書長與台灣機械業工會聯合會段維中理事長拜會立法院財委會召委賴惠員委員、鍾佳濱委員





▲ 戴理事長與段維中理事長及所屬工會幹部表達各項訴求



▲ 立法院財委會召委賴惠員委員說明美國對等關稅對台灣產業造成的衝擊及政府目前因應狀況



0424出席臺灣石油工會114年模範勞工表揚活動



▲ 戴理事長(前排右5)與石油工會模範勞工合影

0425出席苗栗縣114年度慶祝五一勞動節暨表揚模範勞工活動



▲ 戴理事長(左4)與台灣石油工會第四分會幹部及模範勞工合影



0428出席宜蘭縣產業總工會第9屆會員代表大會第1次會議



0429出席勞動部114年全國模範勞工表揚活動



▲ 戴理事長(左)與頒獎人行政院龔秘書長(中)、本會推薦工會領袖組得獎人台灣自來水工會董李琪理事長(右)合影



▲ 台灣自來水工會董季琪理事長代表114年模範勞工致詞

0430出席中華郵政公司團體協約簽約儀式





0507出席台鹽公司企業工會聯合會第26屆會員代表大會第3次會議暨114年模範勞工表揚大會



0514出席彰化銀行團體協約簽約典禮





0520林佳慶副理事長代表本會出席台灣自來水工會第7屆會員代表大會第4次會議暨模範勞工表揚典禮



0521出席中華郵政工會台中分會第24期郵工幹部講習





0522出席中華郵政工會板橋分會114年度郵工幹部講習會



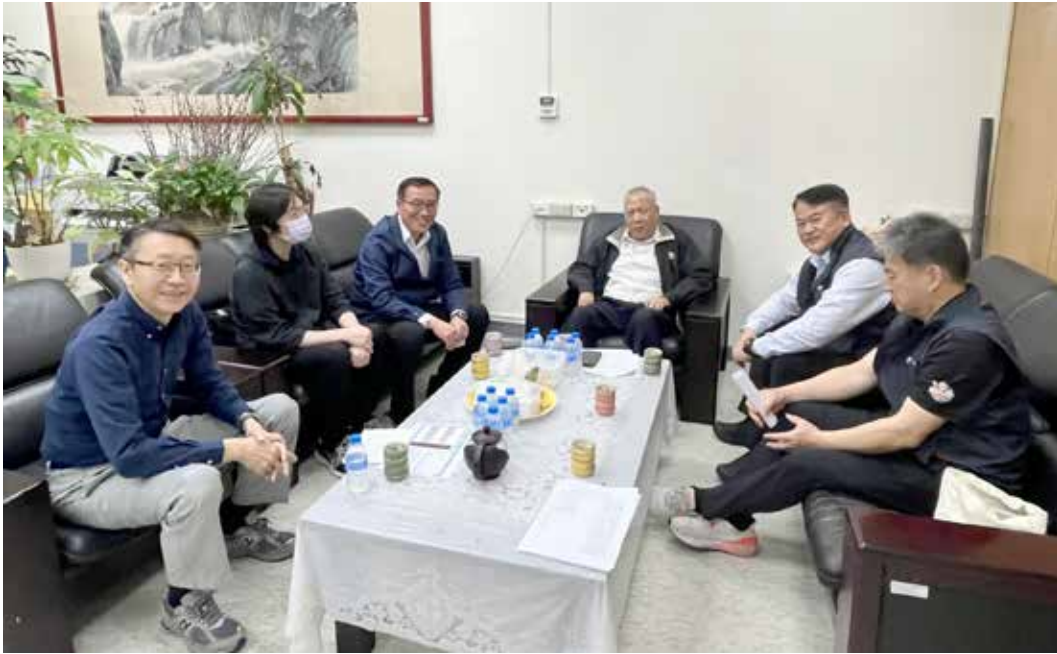
0523出席台灣銀行企業工會第9屆會員代表大會第1次會議暨勞動教育訓練





本會其他活動

■ 組訓部



▲ 0326戴理事長(左前1)偕同蔡植之副主任(左2)與台電工會吳有彬理事長(右前1)拜會國民黨勞工委員會鄭光明主任委員(中)



▲ 0328副秘書長劉穎(左1)與機械業工會聯合會段維中理事長(前排右2)拜會立法院民眾黨團林國成委員(前排左2)



▲ 0528英國國會「工黨臺友會」5名議員蒞會拜訪戴理事長



▲ 雙方就國際勞動情勢、
臺英勞資生態與政府勞動
政策交換意見



▲ 戴理事長(中)、劉穎副秘書長(右)與英國國會議員暨工黨
台友會共同主席Navendu Mis hra MP(左)合影



優秀工會幹部暨會務人員表揚

■ 組訓部、宣傳部



T
C
T
U

| 單位姓名 | 表揚事蹟 |
|--|--|
| 方家祥 桃園國際機場(股)公司企業工會 (工會年資9年) | <ul style="list-style-type: none"> 擔任工會秘書長期間，主動積極推動工會會務運作，曾榮獲桃園市政府頒發112、113年績優工會獎。 積極協辦工會與公司續簽團體協約與ESG推動，表現優異。 |
| 王俊吉 臺灣銀行(股)公司企業工會 (工會年資15年) | <ul style="list-style-type: none"> 擔任工會幹部期間盡心負責，時時關注會員的身心健康及工作權益，不但常在會議中提案促進會員權益提升及改善職場環境，且積極扮演聯繫溝通的角色。 積極辦理各項工會會務、反映會員心聲，提高基層會員向心力，促進團結。 |
| 王勤銓 台灣世曦工程顧問(股)公司 企業工會 (工會年資8年) | <ul style="list-style-type: none"> 擔任總幹事期間，積極協助會員參與各項重要議題推動，包括提高健檢補助，及放寬家庭照顧假天數、結清舊制退休金、各級職天花板晉敘薪上調等。 參與工會評鑑，曾於105年至112年及113至114年獲頒特優優良工會獎項。 |



會務活動

| 單位姓名 | 表揚事蹟 |
|--|---|
| 朱忠正 台灣電力工會 (工會年資17年) | <ul style="list-style-type: none">• 擔任工會幹部期間，積極參與會務活動，協助會務推廣，擴大會員參與。• 曾於108年榮獲台灣電力工會模範勞工。 |
| 朱益農 合作金庫商業銀行企業工會 (工會年資20年) | <ul style="list-style-type: none">• 推動工會會務運作認真負責，加強工會與會員間的溝通，建立勞資良好的溝通管道。• 積極聽取會員聲音，充分反映、謀取會員福利，促進工會向心力。 |
| 李美華 台灣菸酒(股)公司工會全國 聯合會 (工會年資41年) | <ul style="list-style-type: none">• 擔任會務人員，處理各項會務及訓練活動，認真負責。• 積極協助幹部與會員解決問題，具服務熱忱。 |
| 汪熙平 中華郵政工會 (工會年資7年8月) | <ul style="list-style-type: none">• 擔任工會會務期間，認真負責、盡忠職守、犧牲奉獻，任勞任怨，充分發揮「工會如家庭、會員如手足」的精神，凝聚會員對工會向心力，提升工會形象，促進工會發展及落實基層會員勞動權益，深獲好評。• 主動協助會務推動及參與各項勞工活動，熱心服務會員。 |
| 林春凱 臺灣石油工會 (工會年資16年) | <ul style="list-style-type: none">• 積極投入工會活動、致力強化工會組織效率，協助會員與事業單位勞資議題，爭取員工福祉，熱心服務、解決會員問題，促進勞資雙方溝通協調之橋樑，創造勞資和諧。• 學習各產業工會勞動策略與參考勞動條件變化，強化自身工會組織運作。 |



| 單位姓名 | 表揚事蹟 |
|----------------------------------|---|
| 林章仁 大同(股)公司關係企業工會 (工會年資8年) | <ul style="list-style-type: none"> 積極參與工會各項活動、維繫會員對工會組織向心力及認同感。 建構工會網站，促進會務運作，提升會員權益，深獲會員肯定。 |
| 林榮政 台糖公司工會聯合會 (工會年資36年7月) | <ul style="list-style-type: none"> 推展基層工會與各地方工會橫向結合，協助事業單位業務推動。 曾於105年當選台糖公司工會聯合會模範員工表揚，及113年遴薦經濟部模範公務人員、優秀人員。 |
| 林榮輝 臺灣企銀企業工會 (工會年資16年) | <ul style="list-style-type: none"> 積極協助幹部與會員解決問題，具服務熱忱。 積極參與工會各項陳抗活動，爭取會員權益。 |
| 柯俊緯 臺灣土地銀行企業工會 (工會年資18年) | <ul style="list-style-type: none"> 積極參與工會會務活動，協助推動會務運作，擴大會員參與，厚實組織力量。 擔任工會幹部期間，扮演會員與工會間溝通橋樑，主動發掘問題，適切關懷會員。 |
| 洪主楷 臺鹽公司企業工會聯合會 (工會年資7年) | <ul style="list-style-type: none"> 擔任工會幹部期間致力推動會務，積極協助會員解決問題，凝聚工會組織向心力，積極與外部工會交流意見，提高工會能見度。 重視勞資協商過程，促進勞資雙方溝通橋樑，辦理勞工教育訓練，促使會員熟悉法令、保障勞工自身權益。 |



會務活動

| 單位姓名 | 表揚事蹟 |
|----------------------------------|---|
| 洪正賢 高雄市產業總工會 (工會年資40年5月) | <ul style="list-style-type: none"> 擔任工會幹部期間，對於工會各項事務盡心盡力，提升會員權益與福利。 奉公守法、工作認真、堅守崗位，對工會事務熱心參與，克盡職責，協助同仁解決問題。 |
| 孫培民 合作金庫商業銀行企業工會 (工會年資20年) | <ul style="list-style-type: none"> 積極參與工會各項活動，適時為會員發聲，深獲會員肯定。 致力推展工會會務，促進勞資關係和諧。 |
| 徐文龍 臺灣銀行(股)公司企業工會 (工會年資5年) | <ul style="list-style-type: none"> 積極參與會務運作，扮演公司和同仁間的溝通橋樑，協助解決會員的勞資爭議，達成勞資雙贏。 全力配合工會運作爭取會員福利。 |



| 單位姓名 | 表揚事蹟 |
|---|---|
| 徐志銘 台中市產業總工會 (工會年資6年) | <ul style="list-style-type: none"> 推動工會會務發展及組織建設，凝聚會員對工會向心力與認同感。 配合工會各項活動，積極爭取會員權益，提升勞動條件。 |
| 涂源良 新光合成纖維(股)公司關係企業 工會 (工會年資42年) | <ul style="list-style-type: none"> 積極參與友會間交流互助。熱心公益、敬業樂群。 充實自我內涵，提昇會員對勞動法令認知。 爭取會員福利及捍衛會員勞動權益。 |



| 單位姓名 | 表揚事蹟 |
|------------------------------------|---|
| 張文城 苗栗縣產業總工會 (工會年資32年) | <ul style="list-style-type: none"> 積極參與工會活動及勞教訓練，協助會務推展，爭取會員權益，對工會會務推行不遺餘力，協助會員解決勞資雙方爭議、傳達勞工資訊，關切工會發展，確保會員福利。 |
| 張國維 中華航空公司企業工會 (工會年資8年) | <ul style="list-style-type: none"> 熱心服務，積極參與工會各項活動，協助會務推廣，爭取會員權益。 協助會員解決勞資爭議、傳達勞工及工會訊息，關切工會發展，確保會員福利。 |
| 張燕欣 臺灣石油工會 (工會年資10年) | <ul style="list-style-type: none"> 擔任工會幹部期間，積極參與工會事務，傾聽會員聲音，了解會員需求，扮演會員與事業單位溝通橋樑，提昇會員勞動條件及改善工作環境，參與工運活動，提升同仁對工會的認同。 |
| 許惠菁 彰化商業銀行(股)公司企業工會 (工會年資8年) | <ul style="list-style-type: none"> 積極參與會務運作，主動關懷各部門需求，擔任工會與事業單位間溝通及潤滑的橋樑，適時分析利弊、減少勞資對立。 主動發掘問題，並設法圓滿解決，為會員謀福利。 |
| 許舒捷 台灣電力工會 (工會年資2年) | <ul style="list-style-type: none"> 優化、建構工會網站，同時開發APP功能，整合總會及分會各項資訊，提供會員即時瀏覽獲悉相關訊息。 製作凱米颱風搶修紀錄片，將現場第一線同仁工作實況透過影片方式，提供民眾及事業單位了解同仁颱風搶修的辛勞。 |
| 郭國生 高雄市產業總工會 (工會年資45年) | <ul style="list-style-type: none"> 積極推動會務，全力配合並協助工會活動，傳遞工會訊息，熟悉勞工法令，提升會員了解勞動權益。 協助調解會員各項問題，爭取會員福利及權益，不遺餘力。 |



| 單位姓名 | 表揚事蹟 |
|--|--|
| 陳孟成 華南金融控股公司與子公司企業工會 (工會年資7年10月) | <ul style="list-style-type: none"> 推動、宣導會員職業安全知能，強化會員職業安全意識。 克盡職責，熱心公益，為會員謀福利，關懷弱勢勞工。 |
| 陳明輝 臺灣企銀企業工會 (工會年資29年) | <ul style="list-style-type: none"> 致力推動會務，協助會員解決問題，凝聚工會組織向心力，積極與外部工會交流，提高工會能見度。 重視勞資協商過程，爭取全行調薪、績效獎金、團體協約、生育補助、調降行員中長期擔保貸款利率、員工持股信託，成為勞資雙方溝通的橋樑。 |
| 陳桂沁 兆豐國際商業銀行工會 (工會年資17年2月) | <ul style="list-style-type: none"> 積極參與工會各項活動，定期舉辦各項勞教活動，戮力號召年輕會員加入並參與工會。 積極傳遞工會訊息，宣揚工會價值，加強會員對工會之認同感，捍衛勞工權益。 |
| 陳凱鈴 臺灣石油工會 (工會年資7年) | <ul style="list-style-type: none"> 努力完成工會事務及交辦事項，克盡職責，貢獻良多。 加強工會聯繫與溝通，交流會務心得，宣導工會訊息。 |
| 曾如君 第一商業銀行(股)公司工會 (工會年資14年) | <ul style="list-style-type: none"> 積極推動會務運作，協助辦理勞教、提升勞動條件，爭取會員權益。 配合上級工會各項陳抗活動，協助會員爭取權益。 |



| 單位姓名 | 表揚事蹟 |
|----------------------------------|---|
| 游建同 宜蘭縣產業總工會 (工會年資8年) | <ul style="list-style-type: none"> 積極投入工會各項活動，爭取會員權益，並強化會員與工會之互動，提高會員向心力。 扮演事業單位與會員溝通的橋樑，減少勞資爭議。 |
| 程聖龍 兆豐國際商業銀行工會 (工會年資10年8月) | <ul style="list-style-type: none"> 積極參與會務運作，適時傳遞訊息予會員，鼓勵及招募新進行員加入工會，提高會員向心力，團結工會力量。 全力協助及安排工會各項活動，提升會員勞動權益。 |
| 黃俊傑 高雄市產業總工會 (工會年資32年) | <ul style="list-style-type: none"> 積極投入工會運動及陳抗活動，為勞工爭取福祉，不遺餘力。 積極參與會員權益活動，重視團隊合作，熱心服務，對工會事務貢獻良多。 |



| 單位姓名 | 表揚事蹟 |
|--------------------------------|---|
| 楊金山 臺灣土地銀行企業工會 (工會年資32年) | <ul style="list-style-type: none"> 對爭取勞工權益及更好的勞動條件不遺餘力，協助工會組織健全發展。 擔任幹部期間，克盡己責、秉持會員優先理念，捍衛勞動權益。 |
| 葉明添 台灣電力工會 (工會年資37年1月) | <ul style="list-style-type: none"> 積極參與工會活動，爭取勞工權益。 對工會事務及交辦事項，盡心盡力，克盡職責，貢獻良多。 |



| 單位姓名 | 表揚事蹟 |
|--------------------------------------|---|
| 詹淑欣 台灣機械業工會聯合會 (工會年資32年) | <ul style="list-style-type: none"> 克盡職責，熱心公益，為會員謀福利。 積極投入工會各項活動，爭取會員權益，擔任組長期間，專心且耐心協助處理逾千件勞資爭議案件。 |
| 劉政彥 彰化商業銀行(股)公司企業工會 (工會年資4年) | <ul style="list-style-type: none"> 積極參與工會活動，協辦各項會務工作及訓練活動，不遺餘力。 認真負責、具服務熱忱。 |
| 蔡秀霞 台銀人壽保險(股)公司企業工會 (工會年資8年) | <ul style="list-style-type: none"> 秉持服務熱忱，對工會各項事務推展盡心盡力，不遺餘力。 精研勞動法令、熱心協助會員解決困難，捍衛會員勞權益。 |
| 蔡旻玲 臺灣石油工會 (工會年資2年) | <ul style="list-style-type: none"> 積極推動會務，關注會員福利及身心健康，適時反映會員心聲，適時提案溝通，以提升職場環境為己任。 促進工會發展，爭取會員權益，加強團結，盡心盡力，克盡職責。 |
| 蔡速培 台灣菸酒(股)公司工會全國聯合會 (工會年資23年) | <ul style="list-style-type: none"> 積極投入工會運動及陳抗活動，為勞工爭取福利。 辦理工會各項勞工教育訓練、講習，對工會事務貢獻良多。 |
| 鄭婷憶 台灣自來水(股)公司企業工會 (工會年資10年2月) | <ul style="list-style-type: none"> 協助及安排工會各項活動，提升會員勞動權益。 擔任工會幹部克盡職責、爭取會員權利與福利。 |





| 單位姓名 | 表揚事蹟 |
|-----------------------------------|--|
| 蕭英建 台灣電力工會 (工會年資34年) | <ul style="list-style-type: none"> 擔任工會幹部期間，對工會各項活動出錢出力、熱情參與，協助分會連續獲得績優分會殊榮。 曾獲分會推選擔任台南市產業總工會代表，藉由與地方互動學習，壯大工會團結力量。 |
| 賴張銘 中華民國港務工會聯合會 (工會年資11年) | <ul style="list-style-type: none"> 促進工會發展，爭取會員權益，加強團結，盡心盡力，克盡職責。 當選113年臺灣港企業工會模範勞工、中華民國第64屆航海節海運有力人員暨模範航港人員、107年臺灣港務(股)公司模範員工。 |
| 謝志勝 高雄市產業總工會 (工會年資18年) | <ul style="list-style-type: none"> 積極參與工會活動，協辦各項會務工作及訓練活動，提升勞工勞動專業知能，強化勞動意識、凝聚工會組織內部向心力。 曾於111-114年辦理工會愛心物資捐贈活動、致力宣導及爭取會員權益，參與各項爭取權益的陳抗活動，充份展現工會團結行動力。 |
| 謝國豪 中華郵政工會 (工會年資25年) | <ul style="list-style-type: none"> 積極爭取會員福利，維護勞工權益，調解勞資糾紛。 協助、關懷新進同仁適應環境及工作問題。 |
| 顧正維 第一商業銀行(股)公司工會 (工會年資29年) | <ul style="list-style-type: none"> 積極推動會務，關注會員福利及身心健康，適時反映會員心聲，適時提案溝通，以提升職場環境為己任。 促進工會發展，爭取會員權益，加強團結，盡心盡力，克盡職責。 |

本會會員工會理事長異動表

| 工會名稱 | 新任理事長 | 本會職務 |
|---------------|-------|------|
| 台糖公司工會聯合會 | 郭超杰 | |
| 中華電信(股)公司企業工會 | 鄧克廉 | 理事 |

是合理修法，不是企業負擔 追回屬於勞工的假日

■ 政策部

立法院日前三讀通過《紀念日及節日實施條例》修正案，確定將恢復過去被刪除的五天國定假日。這項修法，讓台灣的國定假日數從原本的 12 日，恢復成 17 日，受到許多基層勞工與工會組織的肯定。這不僅是對勞工長年訴求的回應，也是台灣勞動政策遲來的正義。



勞工假日的歷史債，終於還了一部分

回顧歷史，台灣原本擁有 19 天國定假日，卻在 2001 年實施周休二日制時，未經充分協商與補償下，大幅刪減了 7 天假日。當時政府宣稱週休二日是進步的工時制度，但實際上，多數基層勞工因職業型態或排班制度無法真正享有雙休日，反而變成「工時不減、假日更少」。

此次修法恢復其中的五日，應視為對勞工權益的一次補課，而非新增「福利」。本會長期以來持續呼籲政府回應這項不公的安排，如今終於有所動作，雖然還未



完全追回當年的假日總數，至少朝向合理工時制度邁進了一步。

工時居高不下，假日更顯珍貴

根據勞動部資料，台灣 2023 年平均工時仍高達 2020 小時，在 OECD 國家中名列前茅。休假制度嚴重落後，不少勞工的年休假無法落實，更遑論充足的休養與生活安排。

在這樣的背景下，國定假日成為少數「人人有份」的保障。這五天，不只是放假，而是社會整體對勞動價值的認可，也是對過勞文化的一種警醒。對基層勞工而言，每一個能確保休息的日子，都是身心健康與家庭陪伴的機會。

雇主反彈聲中，看見制度不公

修法後，部分企業團體表達成本上升、影響生產的憂慮。然而，這類反彈其實反映出台灣長期以來「以低價雇用撐起產業競爭力」的模式問題，勞工不是廉價資源，假日不是經濟負擔，而是勞動成果的應有回饋。

值得注意的是，多數反對聲浪集中於大型資方或外銷導向產業，但真正面對第一線排班與輪班壓力的基層雇主與中小企業，若能獲得政策輔導與人力資源配套，反而有機會在轉型中調整更友善的用工制度。

假日之外，工會要的是真正的勞動尊嚴

儘管修法是進步一步，但我們不能滿足於此。本會更關心的是整體工時制度的合理性、年假落實的監督機制、勞工的休假權益，乃至於長期未解的加班文化與工時彈性設計。否則，假期再多，若仍「放不了假」、「休不到假」，這些新增假日終將淪為形式。

結語：休假是權利，不是福利

這次的國定假日修法，是台灣邁向合理工時制度的一步，不再以最低限度保障為目標，應將之視為促進勞動尊嚴與社會健康的契機，而非僅以「損益」計算其價值。

休假，是權利，不是福利；是制度公平的體現，更不是政治酬庸的代價。當一個社會能夠讓勞工安心放假，那才是真正值得驕傲的競爭力。

台灣逾 1/3 員工倦怠冠亞洲 蠟燭兩頭燒最多

■ 宣傳部；摘自2025-04-01非凡新聞黃梅琴報導

台灣在 2025 年已邁向超高齡社會，面臨勞動力與人才的雙重短缺，最新國際研究指出，台灣員工倦怠指數高達 36%，不僅是亞洲之冠，更位居全球第一；根據調查，員工遇到歧視與霸凌選擇向上反應的比例是 3 年來最高；而難以兼顧家庭與職場而感到身心俱疲的比例，在各產業間平均高達 67%，顯示身心健康依舊是職場痛點。

今年 3 月台灣科技圈爆發震驚社會的職場悲劇，雲云科技董事長與技術長理念不合，最終釀成兇殺案，事件背後，職場霸凌與管理層的應對方式，再度引發關注，特別是當霸凌者擁有決策權時，受害者更難以尋求協助。專家指出，人資部門應將員工心理健康納入關注範圍，特別是管理層的心理狀態。



全國產業總工會理事長 戴國榮：「我們一直呼籲政府應該要去訂定專法，或者是在職業安全衛生法裡面訂定專章，來去明確的規範職場霸凌的定義；另外在內部申訴的一個機制，包括調查，包括它必須要保密進行，包括調查屬實之後的懲處的部分，也要去做明確的規範；另外很多內部發

生職場霸凌的時候，可能加害人本身是高階主管，或者公司的負責人的話，整個的內部調查部分，可能會造成員工心裡的不服，透過第三方的公證人，來做調查這樣的機制建立，才可以讓整個反職場霸凌的一個制度可以更完整。」

政院880億補貼降低關稅衝擊 業界籲高關稅回應並談判

■ 宣傳部；摘自2025-04-05公視新聞網陳佳鑫 張梓嘉/綜合報導

美國總統川普宣布將課徵對等關稅，尤其台灣將被課徵 32% 關稅面對巨大衝擊，行政院提出 880 億元的補貼案，希望降低對工商業的影響。不過工業界認為，應該對美國也採取拉高關稅回應，爭取談判籌碼，並且爭取和美國簽定雙邊貿易協定。

三三會理事長林伯豐認為，「要跟美國交涉的不只是關稅，跟美國的 BTA（雙邊貿易協定）投資協定也應該要積極洽談，提高關稅跟洽談 BTA，不只能聽他的，最壞就是不銷美國。」

商總理事長許舒博也直言壓力迫在眉睫，已經有美國客戶表明 32% 關稅只能吸收一半，如果業者不能吸收另一半，就要改向只有課 24% 關稅的韓國下單。

面對工商界衝擊嚴重，可以預期業界獲利嚴重衝擊下會影響勞動市場，勞團希望政府進行各種規模企業的勞資政對話，減少衝擊。



全國產業總工會理事長戴國榮表示，「透過社會、行業別的對話後，可以維持正常的營運發展。大型企業受影響，供應鏈中小微型企業也連帶受影響，可能就會實施減班休息、關廠。」

面對可能的無薪假或失業情況，避免畢業青年就業不易以及失業者重返職場困難，勞動部則規劃提供無薪假的薪資補貼，並且結合非營利組織創造就業機會，希望透過約 150 億元的預算降低對勞工的衝擊。

放假未必好 勞團：保護勞工行使退避權

■ 宣傳部；摘自2025-04-06聯合報葉冠妤報導

極端氣候愈來愈劇烈，台灣到底需不需要「高溫假」？勞團一致認為，讓勞工在高溫作業下能獲得足夠的安全防護設施設備、做好熱危害預防，更為實際。

全國產業總工會理事長戴國榮說：高溫假不是「假」的概念，而是當戶外達到一定高溫，容易對人體產生危害，戶外或密閉式空間作業勞工會有熱衰竭等情況，工作危害拉高，因此必須思考如何降低危害風險。

他認為，當勞工曝露在高溫作業有危害之虞，應行使退避權，比如在氣溫高的時段，避免勞工在戶外繼續工作，再者要提供戶外作業勞工必要的安全防護措施，如規定雇主必須設置遮陽、噴霧灑水、降溫防護衣等設備。

戴國榮理事長認為，放高溫假未必對勞工有利，尤其不少戶外工作者是臨時工，有出勤才有薪水拿，放假對他們反而沒意義，應該要思考的是如何行使退避權、安全防護確實。

台灣勞工陣線秘書長孫友聯說，高溫假議題討論多時，主要是建築工人等戶外工作者首當其衝，應更細緻、謹慎去談哪些勞工可能遭遇哪些熱危害風險，勞雇雙方才能有所依循，如

營造業可在高溫時段調整工作內容，先移往室內作業，但像是中華郵政郵差、外送員就無法透過調整來避開，這些都需要細談。

勞動部職安署職業衛生健康組組長張國明說，職安署去年八月已修正「職業安全衛生設施規則」，當戶外熱危害風險達最高等級第四級時，雇主未在作業場所設置遮陽設施，以及可以降低作業環境溫度的設備，並在鄰近處設置陰涼的休息場所等，最高可開罰到卅萬元，今年職安署也會實施專案檢查。



憂裁員、無薪假 勞團促設補償專案

■ 宣傳部；摘自2025-04-08中國時報蔡佩珈報導

美國對台祭出高關稅，台股重挫、更有不少企業打算裁員或放無薪假，引發外界想到2008年的金融海嘯與不久前的新冠疫情，當年金融海嘯曾造成近24萬勞工放無薪假，新冠肺炎更是影響數年，2021年創下近6萬人放無薪假的高峰。勞團呼籲政府設立勞工補償專案、成立「產業轉型與勞工穩定基金」及檢討勞基法，以守住「心裡最軟的那塊」。

勞動部統計，受金融海嘯影響，2009年2月底共586家事業單位、23萬8975人放無薪假，主要受影響產業為製造業，不過衝擊來得快去得也快，到同年12月底，就縮減為169家、9662人。新冠疫情警戒時，民眾減少外出，批發零售、餐飲、住宿業等小型事業單位成為主要受衝擊產業，2021年8月達到4822家事業單位、5萬8987人實施無薪假的最高峰，隨著疫情趨緩，至12月底降為2605家、1萬8286人。

中華民國全國總工會呼籲政府設立勞工補償專案，提供勞工基本生活保障與就業轉介服務，並成立產業轉型與勞工穩定基金，協助出口導向企業轉型、保障勞工職場穩定與收入不中斷。此外，目前《勞動基準法》對於

企業片面安排強迫休假缺乏明確規範，應儘速檢討、修法。

勞動部勞動條件及就業平等司長黃維琛指出，勞雇雙方協商同意才能實施減班休息，且需書面約定，並通報地方政府主管機關及勞動部，但雇主須給付不低於最低工資的薪資，絕非無薪。

全國產業總工會理事長戴國榮表示，政府祭出880億是供各部會使用，數額過小，過去政府針對雙邊、多邊貿易協定受影響產業及勞工祭出982億元的方案，應可用於因應美國對等關稅衝擊。



勞動部應對關稅衝擊沒新招

勞團籲政府祭出新對策、設禁裁員條款

■ 宣傳部；摘自2025-04-08 Rti中央廣播電臺楊文君報導

美國對台課徵 32% 對等關稅，已有傳產企業考慮大幅縮減部門與人力整併，儘管勞動部推出四大措施因應，但勞工團體認為，這些都是既有方案，擔憂企業拿了補助就裁員，建議政府應該提出新的方案因應。



受美國關稅政策影響，勞動部推動「安定就業」四大措施，8 日起架設 60 線諮詢專線 (0800-777-888)，降低就業市場波動。

不過，台灣工人鬥陣總工會理事何政家指出，勞動部所提方案幾乎與現行既有政策差異不大，擔憂再度出現「左手拿政府補助，右手對員工裁員」的惡質企業，呼籲政府應以「確保企業不裁員」為前提，明定於補助期間內不得資遣，並應將員工薪資帳冊作為審核資料，確保期間內沒有違法減薪等侵害勞工權益的情況，否則應停止補貼或收回補助。

全國產業總工會理事長戴國榮也指出，勞動部過去曾經有「因應貿易自由化就業協助措施補助要點」，就是針

對關稅下降時的補助措施，應該重新拿出來修訂，提出短、中、長期的因應作為。他說：『(原音)就是說這些企業到底是短期的歇業停工，還是長期的效應，不知道，所以政府照理講應該要有一個短中長期措施，也就是做最壞的打算，假設 32% 都降不下來的時候，你政府短中長期的因應措施在哪裡？』

戴國榮也建議企業應該與工會對話，避免無預警停工與實施無薪假。此外，對政府以「零關稅」換取美方降低關稅的策略恐將造成國內部分產業失去競爭力，政府應預先盤點受影響產業，啟動一套穩定就業與輔導措施。

暫喘氣！川普關稅轉彎90天徵10%

工商界：快談判

■ 宣傳部；摘自2025-04-10 TVBS新聞網呂中漁報導

美國總統川普宣布要暫緩對等關稅90天，期間只會徵收10%，對此工商界大老紛紛表示暫時鬆了一口氣，因為本來32%關稅來的突然，根本沒有辦法因應，不過也提出警告，呼籲政府盡快在其間和美國談判，至少要讓關稅降到，和日韓同一個水準，否則台灣將會失去競爭力。

川普大逆轉，深夜突然宣布，暫停對等關稅90天，期間只徵收10%的對等關稅，關稅大戰中場休息，這也給了台灣產業界，一個喘息的機會。

商總理事長許舒博：「4/9等於是沒有時間可以談，要進口到美國的馬上就受傷了，但我不認為這是解除了，我們更要趕快跟美國達成另外一個協議。」

川普給你喘息，不代表可以讓你放鬆，商總理事長許舒博示警，台灣只能稍稍喘口氣，要是不趕快在90天內，讓川普點頭，讓關稅降到和日韓同一個水準，台灣競爭力將面臨重傷害。

商總理事長許舒博：「日本、韓國本身24%、25%他們都要去談，降下來到17%我們至少要調到，跟日本韓國

同一個等級，否則台灣將來還是會很多，沒辦法在台灣做生產基地。」

全國產業總工會理事長戴國榮：「對台灣課32%高關稅的話，競爭力沒有了它勢必就面臨到，停工減單休息放無薪假，甚至於可能關廠。」

90天時間一到31%關稅重拳又將來襲，產業界疾呼，除了880億元補助措施，還要透過談判的手段，雙管齊下，警告如果關稅最後談判降不下來，台灣產業依舊會凶多吉少。



五一上凱道 訴求最低工資32K

■ 宣傳部；摘自2025-04-13 中國時報林良齊報導

五一上凱道！數個工會及勞工團體將於5月1日舉行勞工大遊行，今年提出7大訴求，針對台灣長期低薪問題疾呼，最低工資明年應調至3萬2000元以上、時薪至少210元，較今年的最低工資2萬8590元、時薪190元調幅逾10%。

勞團提出7大訴求，包括「反霸凌，要保障」、「降低工時、還我國假、增加特休、落實休息」、「反老年貧窮，要退休保障」、「抗通膨，要加薪」、「反對差別待遇，完整勞動三權，強化勞資協商」、「醫護教保補人力，勞權專業都保障」及「公正轉型要推動，要有勞工一起來」。

五一勞工大遊行總領隊戴國榮表示，針對職場霸凌議題，要求公務員與勞工應一體適用《職安法》及反職場霸凌法制，應有公正第三方及勞工代表共同處理職場霸凌案件，禁止雇主對申訴人及受害人有利處分。

針對高工時問題，戴國榮提到，要求應歸還7天國定假日，立法院應盡速通過「紀念日及節日實施條例」，並



增加特別休假，朝向「周休三日」前進。

至於近年通膨嚴重，導致退休金縮水，戴國榮說，應提高勞退新制強制提繳率，打開舊制勞退45個月上限等。而就低薪問題，他指出，最低工資明年應調至3萬2000元以上，時薪至少210元。他更呼籲，公務員等應適用《工會法》，開放組織工會、降低工會組織門檻。

近日醫療及教保產業面臨嚴重缺工，戴國榮強調，應要補足醫事、護理及教保等人力。對於明年將開徵碳費，他憂心會衝擊產業進而影響就業，要求環境部碳費費率審議會應納入工會代表。

勞保30年不破產 每年得補5千億

全國產總盼撥補入法

■ 宣傳部；摘自2025-04-13 中國時報林良齊報導

賴清德總統曾針對勞保負債稱，「對的事情有道德勇氣去進行，不會考量選舉問題」，強調當選後一定會解決勞工退休金問題，但上任至今，勞保年金改革進度嚴重落後，僅重申「只要政府在，勞保絕對不會倒」。學者以2025年最新精算報告推估，要維持勞保基金30年不破產，在不啟動年金改革前提下，恐怕每年要撥補逾5000億元。

台大財金系教授張森林依最新精算報告試算並指出，如果不啟動年金改革，全部靠政府撥補，依基金報酬率不同，得撥補4955億元至5189億元，才能讓勞保30年不破產；若要維持50年不破產，則要撥補5493億元至5733億元，且撥補金額還要維持年增率2%。

張森林提供其他試算方案，如費率上限提高至16%或18%、給付減幅10%至20%，以最嚴苛的方案試算，包括勞保基金報酬率設定為5%、勞保費率每加1%至上限18%、年金給付每年減少2%至減幅20%，每年也要撥補1589億元、金額年增率2%，才能讓勞保30年不破產。

張森林表示，目前勞保實收費率為11.5%，較精算報告攤提過去未提存負債平衡費率的31.42%低以外，也比不攤提過去未提存負債平衡費率的17.19%低，實收費率太低、給付率太高，而基金收益率難以控制，因此許多學者都提出多繳、少領、延後退及政府撥補等多元作法，越早提出年改方案，影響幅度勢必越小，如果等到水位見底，改革幅度勢必極大。

張森林直言，前總統馬英九、蔡英文都想改革但未能完成，政府不能因短期不會破產，就不重視，賴清德總統再不改革，勢必難維持勞保。

全國產業總工會理事長戴國榮呼籲，應要把政府撥補入法，至於撥補數額可討論是要用一定金額或一定比例，讓政府編列撥補預算時才能有所本。

戴國榮亦擔心撥補金額下修，會讓勞保財務愈來愈吃緊，雖然目前政府年改意願不高，但應廣泛蒐集意見，而不是完全停擺。台灣勞工陣線祕書長孫友聯疾呼，應盡速啟動年金改革。

關稅戰衝擊 雇用安定補助擬擴大

■ 宣傳部；摘自2025-04-20 中國時報林良齊報導

美國總統川普發起關稅戰，恐重創我國出口產業，勞動部原本就有雇用安定措施協助無薪假（減班休息）勞工，但有如實施月份最長 12 個月等限制。據悉，勞動部規畫擴大版的「雇用安定措施」，協助無薪假（減班休息）勞工度過關稅戰，具體方案、預算來源等涉及整體協助方案，仍待行政院公布。專家學者認為，不止銷售美國的企業，應研議納入更多業者。

許多事業單位在面臨景氣不佳時會提出無薪假因應，為減少勞工經濟損失，勞動部現行「雇用安定措施」補貼半數投保薪資差額，目前僅限定橡膠製品製造業、機械設備製造業及其他運輸工具及其零件製造業等 3 行業。

雇用安定措施啟用得要警戒指標達標或各部會提案後，並經雇用安定計畫諮詢會同意。勞動部長洪申翰日前表示，產業受衝擊，勞動部會主動聯繫各主管機關評估提案。

據悉，勞動部近日已應經濟部提案召開雇用安定措施諮詢會，而經濟部提案擴大適用行業別，僅要求業者過去有銷美實績就可適用。勞動部發展署官員則不願透露補貼時間是否延長、補貼比率、預算來源等，僅強調待行政院公布整體方案。

台灣大學國家發展所兼任副教授辛炳隆認為，雇用安定措施監測指標為減班休息實施情況、為落後指標，此波關稅來的又快又急，需要考量的是否要預防性啟動，避免廠商直接解雇勞工。但他認為，首波可以針對曾銷售貨物至美國廠商，之後也要考慮出口至第三國也受關稅影響的業者，甚至還要研議納入可能受間接衝擊的內需服務業。

全國產業總工會理事長戴國榮強調，雇用安定措施只能短期救急而已，經濟部應先透過談判把傷害降到最低，再來討論如何提供勞工協助。

他提及，賴清德總統提及台美雙方「零關稅」開始談起，若是如此則受害產業不止出口產業，過去透過關稅保護的汽車、農林漁牧等恐受影響，應一併討論。



反霸凌要保障！

2025五一勞工大遊行提七大訴求

■ 宣傳部；摘自2025-04-21 Rti央廣新聞楊文君報導

由數十個工會及 NGO 團體發起的「五一行動聯盟」，今天 (21 日) 上午在凱達格蘭大道召開記者會，預告五一勞動節將舉辦「反霸凌、要保障」大遊行，要求政府重視「反霸凌」、「降工時」、「增國假」、「老年保障」等七大訴求。

多個勞工團體所組成的五一行動聯盟 21 日舉行「反霸凌，要保障」記者會，他們演出行動劇，高舉賴清德、卓榮泰、柯建銘、陳菊的頭像，但勞工卻在地上尋找「好」字，批評民進黨高層越來越好，但基層勞工滿地找好。

全國產業總工會理事長戴國榮指出，今年五一勞工大遊行的訴求為增加特別休假日、逐步朝向週休三日；在退休保障方面，應提高勞退新制強制提繳率，打開舊制勞退 45 個月上限，以及新制資遣費廢除 6 個月上限等；最低月工資應有 3 萬 2,000 元以上，時薪至少 210 元；公務員、約聘僱人員應一體適用工會法並開放組織工會。戴國榮說：『(原音) 針對勞動三權行使的部分，我們要求教師要有完整的勞動三權、公務人員及約聘人員要一體適用工會法、可以籌組工會、行使集

體協商的權力，包括上市櫃公司，必須要設定勞工董事，來落實產業民主，大家說好不好？』

台灣工人鬥陣總工會理事長何政家指出，美國總統川普宣布提高對台課徵關稅，政院宣布將投入九百億協助企業度過難關，既以人民納稅錢進行補助、補貼，應以確保企業「不裁員、不違法實施無薪假」，避免重回疫情時期「惡質企業左手拿政府補助，右手對員工裁員」的惡夢。

台灣護師醫療產業工會顧問陳玉鳳也指出，護理師面臨高壓力、低尊嚴的職場環境，這是政府與資方對護理師的長期霸凌。為保障護理權益與尊嚴勞動，政府應立即將「三班護病比」入法以降低工時，政府應監督醫療機構恪守勞基法，並提升護理人員薪資待遇。



還假奮戰10年 勞團憂被綠重修增國假

■ 宣傳部；摘自2025-05-10 中國時報林良齊、吳靜君、林周義報導

立法院9日三讀通過《紀念日及節日實施條例》修正案，增加5天國定假日，台灣工人鬥陣總工會則憂心，民進黨立委於發言和表決時，都未支持增加國定假日，如果未來民進黨有機會重回全面執政，是否會像2016年和2018年一樣，把國定假日再修法砍掉呢？工總則表示，面臨美國採取提高關稅政策，此時再增加國定假日，無疑提高企業成本，競爭力恐怕受到影響。

「增加國定假日為勞工奮戰近10年的成果」，工鬥表示，台灣於1984年實施勞基法，工時制度歷經周休一日，雙周84工時隔周休二日，再到2016年的單周40工時的周休二日，但在世界主要國家中，台灣總工時依舊排名第6，亞洲第2，且賴清德總統過去的「政績」，只有鬆綁工時，沒有增加休假，憂心若民進黨全面執政，會再修正國定假日。

中華民國全國總工會則肯定修法，認為適度增加國定假日，有助於緩解台灣長年高工時的問題，也展現社會對於「工作與生活平衡」的重視。

全國產業總工會理事長戴國榮說，新增4天國定假日之後，我國國定假

日可望與國際接軌，有助於勞工工作與生活平衡，且增加國假後也能同步帶動國內如觀光休閒、住宿餐飲等行業，更可望把非典型勞工吸引至正職工作。

戴國榮更建議，若要降低我國總工時，可朝如試辦「周休三日」、特別休假遞增速度增加等方式，但重點為解決我國低薪，才能讓勞工在休假時好好休假。

工商協進會表示，國內產業特別是生產線仰賴排班，面臨國際競爭壓力的製造業、服務業及眾多中小企業，增加國定假日勢必對營運成本增加、生產排程調整增加挑戰；工商團體呼籲政府相關部會，應積極研議提供因應人力成本增加的租稅優惠或補助方案配套措施，降低修法對企業營運的衝擊。

台灣醫務管理學會理事長洪子仁表示，讓勞工有更多假期，符合世界潮流。然而，對醫療工作來說，如今面臨護理人力短缺問題，增加國假則會提升排班的困難度。他呼籲民眾，若非緊急的醫療，就應避免集中在假日前後，進行分流，並落實分級醫療的精神，體恤醫療人員的辛勞。」

綠委全反對增國定假 勞團：執政黨傷害勞權

■ 宣傳部；摘自2025-05-10 聯合報葉冠好、許維寧報導

勞團爭取歸還國定假日近九年，昨天終於討回了四加一天。台灣工人鬥陣總工會、尊嚴勞動修法聯盟說，這是台灣自主勞工運動奮戰的成果，是台灣勞工艱辛、應得的勝利，但也不忘提醒，仍只還了四天。

對於教師節新定為國定假日，教師團體多一致表達肯定，但也呼籲政府不能僅是給予假期，應該更完善教學現場支持。

對於民進黨立委昨表決時「全體反對」，台灣工人鬥陣總工會理事長何政家感嘆，執政黨只有選舉時才挺勞工，選後卻沒有實質作為，甚至為政治角力傷害勞權。

何政家表示，尤其看到幾名過去曾支持增訂國假的立委紛紛背棄理念、順從黨意，噤聲或出言反對，不會覺得對不起勞工？令人失望透頂。工鬥也要警告民進黨，未來若有機會重返全面執政，又要修法砍國定假日，勞團將集結更大力量陳抗。

工鬥、修法聯盟指出，工時制度歷經多次變革，但事實上，台灣勞工就是累，累到勞動部承認工時有檢討空

間，累到年總工時在 OECD 主要國家排名第六、亞洲第二，但賴總統過去的「政績」，只有鬆綁工時，沒有增加休假。

全國產業總工會理事長戴國榮也提及，民進黨完全執政時期，勞團一直倡議歸還國定假日，行政院前院長陳建仁也曾經鬆口考量五一勞動節全國一致放假，後來卻都無疾而終，現在透過在野黨促成，對勞工來說算是好事。

戴國榮認為，增加國定假日可以降低全年總工時，放假天數也跟國際接軌，帶動觀光休閒等國內內需產業成長，下一步就是希望低薪服務業的薪資可以提升，讓各行各業的勞工達到工作與生活平衡，也有能力消費。



增4天國假 每放假1天少300億產值 中小企業遺憾

■ 宣傳部；摘自2025-05-10自由時報 林菁樺、李靚慧、林曉雲、楊綿傑、鍾麗華報導

立法院昨三讀通過，增加四天國定假日、勞動節也改為全國放假，行政院人事行政總處表示，將重新修定下半年度行事曆，至於若遇週六、週日有無補假，要再檢視三讀條文規定。中小企業總會理事長李育家強調，全國放假一天影響產值約三〇〇億元，過去為了修正「勞動基準法」取消七天假，現增回五天放假日，中小企業除面臨川普關稅壓力、又得增加勞動成本，受到衝擊最大，很遺憾立委並未與工商團體等溝通。

面臨川普關稅壓力 又得增加勞動成本 衝擊大

工業總會也表達憂心，國定假日增加多少會衝擊廠商營運，尤其近幾年電費、人力等成本逐年向上，等同削弱台灣產業競爭力；工總私下估算，若增加一日國定假日推算，製造業加班費成本至少增加五十七億元。

工商協進會指出，增加國定假日意味企業得支付更高的加班費用、調整人力配置，對成本結構造成壓力，尤其正在當前全球經濟情勢不明朗、產業競爭激烈之際，額外成本負擔恐削弱台灣企業的競爭力。

商業總會呼籲，增加假日的同時，也能在勞動法規面提出相對應的配套措施，包含工時上限、變形工時等規範能放寬，或給予業者更大的人力運用彈性空間。

全產總：降低工時 帶動觀光產業

全國產業總工會理事長戴國榮提到，增加國假除了可降低工時，也可以促進國內觀光產業發展、推升經濟成長，但前提是「勞工要有錢」，政府必須思考如何制度性提高最低工資、帶動整體薪資成長，這樣增加國定假日才有意義。

此外，全教總理事長侯俊良表示，全教總倡議六年的「五一國定假」法制化，代表台灣勞動人權史翻到下個新篇章，但教師仍面臨解聘辦法下的校事會議形成的濫訴壓迫，仍需要正視。

家長團體國教行動聯盟理事長王瀚陽表示，教師節放假讓家長與孩子有更多陪伴時間，但政府必須儘速公布具體配套措施，避免倉促推動反而造成勞資雙輸與家庭困擾。私立科大協進會理事長，朝陽科大校長鄭道明認為，只要是表達對教師的尊重與感謝之舉措，都樂觀其成。

藍提案增特休 工作3個月休3天

■ 宣傳部；摘自2025-05-11 中國時報張睿廷、林良齊報導

我國勞工總工時名列世界前茅，甚至為亞洲第2名。國民黨立委牛煦庭提案修法《勞動基準法》第38條，若修法成功，民眾未來只要在新公司任職3個月，即可獲得3天特休，滿半年即有5天特休。

據勞動部2024年統計，2023年台灣總工時2020小時，較2022年的2005小時增加15小時，在39個主要國家中排行第6，為亞洲中僅次於新加坡，顯見台灣勞工工時長，休假相對較少。

依《勞動基準法》規定，現行工作滿6個月起有3天特別休假並且逐年遞增，1年後有7天，但要一直到25年時才能取得30天上限的特別休假。據主計總處調查，2024年勞工平均工作年資僅約10年，難以取得上限30天。

立委牛煦庭等人提案盼把特別休假時間提前至工作3個月就有3天、6個月5天、1年後10天，並且逐年增加至10年18天，22年即可取得30天上限。

「任何有助縮短工時政策勞團都會支持」，全國產業總工會理事長戴國榮對立委提案讓特休假取得時間縮短表示認同，而且加速取得特別休假，可以



增加非典型勞工從事正職誘因，有助於青年未來職涯發展，還能解決部分缺工問題。

牛煦庭指出，台灣工時排名世界名列前茅，過去政府一再宣稱經濟最好，卻始終沒有給勞工更多休息的機會，過勞、休假不足問題，也連帶壓縮消費力，降低工時一直是重大勞動議題。

牛煦庭表示，願意嘗試任何能降低工時的方式，當初修訂國假法案的時候，也有許多有關增加特休的意見；加上黨內整合後，無法透過國假一次還7天給勞工，所以先提案增加國定假日，並爭取兩路並進；由於國假法案剛過關，會觀察後續效應、充分收集資訊，與黨內溝通之後，再啟動修法作業。

藍擬修《勞基法》加碼特休天數 勞團樂見、資方憂加劇關稅衝擊

■ 宣傳部；摘自2025-05-11 公視新聞 游驗慈、郭俊麟、邱福財、方雋淮報導

立法院9日正式三讀通過《紀念日及節日實施條例》修正案，新增4+1天國定假日。藍營立委還提出《勞基法》第38條修法，提高特休假，只要在職滿3個月就享有3天特休。勞團表示，如果修法通過，將有助兼職人員轉正職。但商總認為，國內企業正面臨美國關稅問題，假設貿易障礙關稅仍嚴峻，很多人恐面臨失業，不宜再修《勞動基準法》。

許多勞工朋友才開心迎來新增的4+1國定假日，現在藍營立委有意再加碼推動，修改《勞基法》第38條，將現行勞工就職滿半年享3天特休、滿一年，7天特休，改成在職滿3個月就有3天特休、滿6個月以上，5天特休、任職滿1年，有10天特休。

國民黨立委牛煦庭表示，「國假法案上路之後的一些改變，充分地蒐集資料、積極地追蹤這樣子的一個題目；但是一定要在充分討論之後，有正當性的情況之下，勇敢地推動。」

民眾黨立院黨團總召黃國昌則認為，「等到國定假日法正式實施上路了以後，我們看進一步具體的情況再來進行進一步的研商，這樣子比較理性一些。」

民進黨立院黨團總召柯建銘說：「用這個來誘導人家不罷免你非常困難的，因為你是毀憲亂政啊，你把國家搞成這樣，現在可以亂修法嗎？」

觀察各國特休休假制度，台灣得任職滿半年才有3天特休、日本任職滿半年，10天特休、韓國工作滿1年，有15天特休、新加坡任職滿3個月，有7天特休。

國內勞團對修法，樂觀其成；但商總認為，面對關稅戰加上貿易障礙衝擊，現階段不宜再修勞基法。

全國產業總工會理事長戴國榮表示，「讓年輕人可以慢慢地回歸到從事正職的工作，他就可以做所謂的職場的生涯規劃。」

商總理事長許舒博則認為，「假使這些貿易的關稅還是非常嚴峻的話，很多人要失業了啊，硬去塞這個修法，物極必反啊，適可而止就好了啦。」

勞資雙方看法不同調，要如何讓勞工享有合理休假，又能兼顧資方運營成本，恐怕都得納入修法考量。

製造業增聘移工 勞動部擬雙軌制

■ 宣傳部；摘自2025-05-16 聯合報記者葉冠妤報導

受高齡化、少子化影響，不少產業頻喊缺工，行政院長卓榮泰日前接受工商時報專訪時透露，打算若雇主提高本國勞工薪資到一定程度，即可多聘雇一些移工。勞動部長洪申翰昨受訪時證實此事，強調目前正在檢討跨國勞動力政策，希望能在保障本勞權益之際，兼顧產業用人需求。

不過勞團批評，這不叫做檢討移工政策，而是滿足雇主要移工的需求而已，呼籲應落實本外勞同工同酬。

立法院社福及衛環委員會昨天審查一一四年度勞動部預算凍結報告案。洪申翰會前受訪表示，勞動部正在檢討整體的移工政策，面對跨國勞動力開放，必須優先保障本國勞工的就業權利，不希望開放移工帶來產業低薪定錨效應，勞動部也在思考，若雇主替本國勞工加薪，才可以拿到多一些的移工聘雇名額，希望在保障本勞權益之際，也兼顧產業用人需求。

現行聘雇一名移工，雇主每月需繳納兩千元的就業安定費，而製造業可透過外加就業安定費附加移工數額機制(Extra 制)，多支付三千元到九千元不等的就安費，額外提升百分之五到廿的移工核配比率，但製造業 3K5 級比率、

Extra 核配比率、國內承接增額合計移工比率不得超過百分之四十上限。

勞動部勞動力發展署管理組長蘇裕國補充，目前初步規畫雙軌制，且製造業限定。雇主若想增額聘雇移工，可走 Extra 制多繳納就業安定費，或選擇替本國勞工加薪，至於怎麼加薪，相關細節都還再討論。

但全產總理事長戴國榮認為，不應該走雙軌制，應該直接讓雇主原本就要繳給就安基金的錢，都拿來幫本勞加薪，一來能解決產業缺工問題，雇主也沒有多花錢，就能替員工實質加薪。

戴國榮說，大家認為引進移工的後果是排擠國人就業、薪資停滯，但若對於提升既有本勞薪資有利，這是勞資雙贏。不過他強調，先決條件是沒有擴大適用行業。



旅宿業有條件開放移工

勞團憂破窗效應：本勞薪資恐停滯

■ 宣傳部；摘自2025-05-27 中時 蔡佩珈報導

交通部觀光署長周永暉今天表示，已與勞動部達成共識，將有條件開放移工投入旅宿業，下半年就會公布詳細方案。勞團對此表示，擔心旅宿業開放移工，產生破窗效應，其他行業也開放引進，進一步排擠本國勞工就業、使薪水停滯，應要求業者應優先改善現有工作環境，再來談需不需要移工。

全國產業工會理事長戴國榮認為，國內很多行業碰到缺工，不改善工作環境、提高薪資，就想著要爭取開放移工，現在服務業低薪化，若旅宿業開放引進移工，政府恐怕沒理由反對其他行業引進，擔心產生破窗效應，造成本國服務業勞工薪資停滯、工作環境反而沒變好。

他提到，目前國內從事房務清潔工作的勞工多為女性，其工作時間多為上午 11 時到下午 3 時，平均需要整理 16 個房間，體力負荷相當高，若能變為彈性工時或職務再設計，例如不要連續 4 小時工作，鼓勵女性跟中高齡再就業，同時兼顧工作與家庭，就能減緩旅宿業缺工問題，旅宿業應先檢討缺工原因，並加以改善，再來談是

否需要引進移工，不應直接開放引進。

婦女新知基金會秘書長覃玉蓉則表示，每次政府開放引進移工，都不願回應民團呼籲採政府對政府直接聘僱的倡議，導致移工就業環境差、領基本薪資，目前旅宿業薪水低，擔心開放移工後，本國勞工薪水停滯、難以提升，並衝擊中高齡女性就業。

她強調，引進移工對本國勞工就業影響，政府從來沒提出具體的衝擊影響評估，呼籲勞動部跟交通部審慎評估，若旅宿業薪資跟勞動條件良好卻依然缺工，才能再討論是否引進移工。



旅宿業聘移工 勞動部下半年宣布方案

■ 宣傳部；摘自2025-05-28 中時 蔡佩珈、陳祐誠報導

旅宿業長期缺工，尤其以房務、清潔人員缺員最嚴重，業界爭取開放聘用外籍移工，交通部觀光署長周永暉昨表示，已與勞動部達成共識，也得到行政院長卓榮泰支持，預計有條件開放移工投入服務業，由旅宿業先試行，詳細方案待勞動部下半年宣布。勞團則擔心產生破窗效應，其他行業也開放引進，進一步排擠本國勞工就業、薪水停滯不前，要求業者優先改善現有工作環境，再來談需不需要移工。

旅宿業長期缺工，疫後缺口達 8000 人，業者一直爭取開放外籍移工，但勞動部堅持反對。行政院長卓榮泰日前出席台北國際觀光博覽會時表示，為滿足產業發展所需人力，將推出新的勞工政策，在本國勞工優先的前提下，引進外籍移工投入觀光事業。

周永暉昨受訪時說，將局部、有條件開放移工從事旅宿業，例如移工需要具有專長、一定語言能力等，後續還會跟旅館公會討論，大方向已底定，其他細節由勞動部下半年公布；勞動部則表示，跨國勞動力開放會秉持本國勞工權益優先的原則，相關產業是否開放仍在研議評估中，會做最周全的思考。

全國產業工會理事長戴國榮直言，國內很多行業碰到缺工，不改善工作環境、提高薪資，就想著要爭取開放移工，現在服務業低薪化，若旅宿業開放引進移工，政府恐怕沒理由反對其他行業引進，擔心產生破窗效應，造成本國服務業勞工薪資停滯、工作環境反而沒變好。

他說明，目前國內從事房務清潔的勞工多為女性，且需要體力，若能改為彈性工時，例如不要連續 4 小時工作，鼓勵女性再就業，以便兼顧家庭跟工作，就能減緩缺工，業者應先檢討缺工原因，並加以改善，再來談是否需要引進移工，不應直接開放。

台大國發所兼任副教授辛炳隆表示，若開放旅宿業移工的條件為要求移工有語言及技術能力，並要求每聘 1 位移工需多聘本國勞工，同時要求給予一定水準的薪資，相信有這些配套措施較不會排擠本勞就業。

勞動基金遭坑殺3.9億 以1.2億調解

■ 宣傳部；摘自2025-06-08 中時 林良齊報導

勞動基金多年來曾發生過4次重大投信弊案，包括2010年的「盈正案」、2011年的「佳總案」、2012年的「陳、瞿姓經理人背信案」及基金局前組長游迺文的「遠百案」，其中損害金額最大就是經理人陳平案，估計損及勞動基金3.9億餘元，歷經多年司法纏訟，勞動基金運用局近日認賠以1.2億元達成調解。

勞動基金4次弊案中就以「陳、瞿姓經理人背信案」損害勞動基金最多，後來2人遭判刑確定後，基金局透過司法向陳平及日盛投信求償3.9億餘元、瞿乃文及元大投信求償7157萬餘元，元大投信則已同意賠償7157萬餘元。

陳平案則是2012年間，日盛投信經理人陳平利用人頭帳戶買進與勞退基金相同個股背信案，基金局於司法過程求償3.9億元，民事一審、二審法院以檢察官起訴違法交易行為舉證不足駁回，最高法院判決肯認經理人違反利益衝突規定，至於是否受有損害及損害金額等，發回台灣高等法院重新調查、審認，歷經共5次調解會議，並於2025年調解成立，日盛投信於3月14日依調解結果賠付基金。

勞動部勞動基金運用局副司長劉麗

茹表示，當初被告涉及《證交法》時，檢察官認為損害金額為1.9億元，而基金局則認為勞動基金損失3.9億餘元，但一審及二審都敗訴，向最高法院提出上訴後，最高法院發回高等法院更審、法官計算得出數字為8900萬餘元，但基金局不能接受，因此持續透過調解，後來達成1.2億元共識。

基金局指出，法院調解效力等同判決，具有拘束力，日盛投信於2025年3月14日依調解結果賠付基金。而此案結案後，也代表投信業者坑殺勞動基金的案子全數已獲賠償完畢。

「應要制度上改變才能避免再發生類似弊案」，淡江大學財金系教授李沃牆表示，為了追求報酬，勞動基金委外部位很高，雖然有對投信業者及經理人做出部分限制，但心態上取巧難免會發生，若要徹底防範，與其強化內稽內控機制，不如制度化改變，如成立主權基金，更要研議開放勞退自選才能再避免類似情事。

全國產業總工會理事長戴國榮說，勞動部在游迺文案後提出「強化內控機制報告」，但後來有無具體落實？更重要的是建立完善內稽機制及全面外部監理才能避免人性貪婪。

全產總網站全新上線！

歡迎大家多多使用



大家發現了嗎，我們的網站正式改版上線了！

進入人手一機的時代，20 多年前建立的舊網站不但空間不足、效能低，也無法滿足新的使用需求。

於是會務人員花了近一年的時間，並在暑期實習學生的鼎力相助下，重新設計及架構網站與內容，包含外觀、版面配置、內容結構、資料訊息等全面更新，讓網站更直覺、更簡潔，還同步建立手機版行動網站，讓大家「滑一滑」就可以獲得工會最新訊息，查詢到最新資料。

還不知道怎麼進入最新官網嗎？請拿出手機掃描右方 QRcode，就可以進入囉！



► 手機版版面

