



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91期 2026.07出版

CONTENTS



本期焦點

- 02 退休給付，增加！本勞移工，全保！



法令動態

- 09 勞工退休金條例施行細則修正
10 勞動部推六大措施給予家庭支持，營造友善育兒職場



會務活動

- 13 本會例行會議
16 出席會員工會、友會各項會議及活動
25 本會其他活動
27 (廣告)開啟勞退自提的財富密碼
31 第8屆會員代表大會第3次會議暨優秀工會幹部會務人員表揚



勞動訊息

- 41 雙寶家庭注意！彈性育嬰留停合計可達120天
42 破萬人附議暫緩引進印度移工 勞動部：將充分評估完整配套
43 五一勞工大遊行將登場 勞團訴求退休給付調升與全員納保
44 促勞退改革 6000勞工勞動節將上街
45 五一遊行訴求 勞退雇主提繳增至12%



勞動訊息

- 46 勞動部啟動職場健康週 推3年職場減災聚焦3方向
- 47 營造業職災發生率較高 勞動部促導入AI管理
- 48 卓揆：明年最低工資一定超過3萬元
- 49 全國勞工走上凱道！戴國榮：重點訴求退休制度改革、移工納保
- 51 調整勞保級距上限 勞動部：2月內提資料
- 52 勞退雇主提繳20年沒調 勞團：退休本比成長津貼還少
- 53 低薪族勞退自提偏低 勞動部擬誘因
- 54 明年最低工資調幅恐怕不低 資方喊考量中小企衝擊
- 55 新制勞退績效大好 自提人數爆增
- 56 3勞動議題領袖首度入列監委提名 勞團讚「一時之選」盼跨黨派支持



2026五一勞工大遊行

退休給付，增加！本勞移工，全保！

■ 社運部

2026年5月1日，台北、高雄兩地串連上街，超過6000名勞工參與遊行。在凱道上，本外籍勞工共同高喊「打開勞保、勞退天花板」、「本外勞全保」。遊行總領隊、全產總理事長戴國榮喊

話已經搜集意見多年的勞動部，這次須具體回應，至少先建立勞資政三方對話機制，就逐年提高勞退新制雇主提撥率至12%進入實質討論。



二十年的謊言-「先求有」後的貧窮陷阱

遊行現場演出兩部行動劇，以網路熱門梗「你是否在雪山救過一隻狐狸」為靈感，上演「陳菊的勞退新制救了誰？」與「開箱退休人生」，諷刺現行退休制度對勞工保障的不足。

時間回到20年前，當時的勞委會主委陳菊以「先求有，再求好」為由，將勞退新制雇主提撥率訂在6%。然而，20年匆匆過去，當年的民代賴清德甚至已當上總統，勞工們在行動劇中質



問「你們是不是 20 年前修改了勞退新制？」當陳菊反問「你們是被我救的勞工嗎？」時，現場怒喊聲四起，勞工高喊「我們就是月領 6,300 元新制退休金的勞工」，隨即一錘棒打陳菊。

劇中更諷刺的是，當陳菊問勞工「不

是可以自願提繳 6%，自己再提撥一隻醬板鴨，就會有兩隻醬板鴨了？」時，勞工怒回「那是我們勞工自己的錢」，再賞賴清德與勞動部長洪申翰一槌。勞團直指，勞退新制實施 20 年來，對勞工退休保障仍不足，唯有雇主得利、減少支出成本。



跨世代的焦慮-為何退休金成為壓垮勞工的最後一根稻草？

要理解為何超過 6000 名勞工在 2026 年的五一遊行中，將退休金視為最核心的戰場，必須凝視這 20 年來，台灣勞工階級在生存與尊嚴之間那段破碎的掙扎。

首先，是「社會流動停滯」帶來的退休恐慌。20 年前，多數勞工仍抱持著「勤勞工作、退休有靠」的樂觀想像。然而，這 20 年的物價與房價漲幅，遠遠甩開薪資成長速度。對於現代勞工而言，薪資幾乎全數投入高昂的居住與育兒成本。勞退新制的 6% 提撥，

在這樣的環境下，從原本的「養老金」被壓縮成了「微薄的殘值」。許多勞工意識到，若僅依賴現行制度，老年生活將等同於貧窮，這種未來被掏空的集體焦慮，是推動遊行的深層動力。

其次，是家庭功能的結構性崩解。過去的退休觀念中，家庭與子女是養老的最終保障，但隨著少子化與小家庭化成為社會主流，勞工已無法仰賴傳統家庭支持系統。當養兒防老成為不可能的任務，勞工對國家退休保障的需求爆發性增長。勞團提出的「打



開天花板」、「提升提撥率」，實質上是勞工在無家庭支援可託付的情況下，對國家發出的最後求救信號。

再者，是隱形的職業傷害與長照風險。現代職場高度競爭，勞工普遍處於高壓、過勞狀態。許多人在退休前，身體狀況已大幅惡化，但醫療與長照體系費用高昂，退休金不僅得養活自己，還得支付潛在的龐大醫藥費。這使得 6% 的提撥率顯得極其單薄。當退休金被醫療長照這隻巨獸無情吞噬時，勞工如何能奢求一場有尊嚴的晚年生活？

最後，是制度信任的全面崩裂。從 20 年前的「先求有，再求好」，到如今執政下的原地踏步，勞工累積了長

達 20 年的相對剝奪感。這種憤怒不只是因為錢領得少，而是因為勞工發現，政府政策始終以資方負擔為最高指導原則，而勞工權益卻總在博弈中被犧牲。這種制度性的背叛，讓這場五一遊行不只是爭取福利的儀式，而是一場奪回勞動價值、拒絕在老年成為社會負擔的尊嚴戰爭。

另一行動劇「開箱退休人生」則以行李箱象徵移工一輩子的辛勞卻換得「一無所有」。勞工團體主張「家事服務業勞工全面納保及相關社保體系的適用，是保障所有在台勞動者基本生活的重要一環。本國籍與外國籍勞工在同一片土地工作，理應共享相同的社會保障。」





八大訴求-勞動階級的集體突圍

遊行總領隊戴國榮強調，今年五一訴求聚焦退休制度改革，在全球產業轉型下，勞動市場日趨不穩定。結構

性失業、薪資 M 型化，造成勞工老年生活經濟不安全。因此，必須建構更完善的社會網，避免勞工陷入老年貧窮。



本次遊行五一行動聯盟提出了八大訴求，要求政府進行實質討論：

項目	訴求	說明	應修正條文
訴求1	提高勞退新制之雇主提繳率： 由現行月薪6%，逐年提高達12%。	- 勞退新制自2005年7月1日起正式實施，至2026年7月1日，已滿21年。當時為使政策上路阻力減少，雇主提繳率遠低於舊制。 - 同樣30年，月薪5萬勞工，舊制可領225萬，新制專戶本金僅有108萬。 - 不能僅寄望不確定之收益，雇主本應提高退休金提繳率，以追上舊制水準。	《勞工退休金條例》第14條第1項、第2項條文。 《義務役服役期間提繳退休金條例》第4條第1項條文同時連動調整。
訴求2	提高勞退舊制： 刪除勞基法退休金最高45基數上限。工作年資一律計算退休金。	- 現行最高45基數，形同工作滿30年後即無法增加退休金。 - 勞基法已修正得延後退休年齡，則工作年資均應可累積退休金。	修正《勞動基準法》第55條第1項第1款，刪除但書。



項目	訴求	說明	應修正條文
訴求3	提高勞保、勞退天花板： - 勞工保險及就業保險投保薪資級距上限，由現行45,800元，提高至少1級至48,200元。 - 勞工退休金月提繳薪資級距上限，由現150,000元提高至313,000元。	- 勞保投保級距上限，於2016年(民國105年)5月1日起實施，迄今剛好滿10年。 - 主計總處統計，近十年薪資累積總成長率約為22.46%，2025年受雇員工月平均薪資已達47,884元，故勞保級距調高一級，僅係符合現況。 - 勞工退休金提繳級距上限：退休金為延遲給付工資，每一份薪資雇主都應對應提繳退休金，故建議比照健保，將級距提高至313,000元。	無須修法，責成勞動部修正級距表公告。
訴求4	提高新制資遣費上限： 取消資遣費計算上限。	- 現行勞工若受資遣，法定資遣費每工作1年=0.5個月薪資，上限6個月=12年，意即超過12年以上的工作年資，不會獲得資遣費補償。 - 中高齡勞工不幸遭遇中年失業、企業遭併購等，第13年以後之工作年資都不能獲得補償，殊不合理，應取消上限。	修正《勞工退休金條例》第12條第1項。
訴求5	社會保險，全面納保： - 勞工保險-廢除「5人以下自願加保」制，比照其他社會保險，一律加保。 - 家事服務業勞工-勞工保險、職災保險、就業保險一律納保。 - 就業保險-無論年齡，凡有工作均加保、均可請領給付。刪除「領取老年給付後即不得加保」之規定。	- 現行勞保條例仍規範5人以下企業屬自願加保。但健保、就業保險、職災保險、勞退6%，均已規定「僱用1人就需加保」，制度不一，造成許多企業誤會而未替勞工加保，衍生眾多勞資爭議。強烈要求勞保比照其他保險修正。 - 受雇於自然人雇主之家事服務業勞工，因不適用勞基法，故亦非屬勞保強制納保對象。目前本國籍之家事服務業勞工，僅能透過職業工會加保；外國籍的則無法加保勞保，但自2022年起，已強制需加入職災保險。為保障所有勞動者平等勞動權益，應比照災保，列為勞保強制納保對象。雇主負擔比，考量雇主多為自然人，應同時修法明訂由政府50%以上。意即，外籍勞工的權益應合法保障，本國雇主的長照負荷，國家應合理分擔。	- 修正《勞工保險條例》第6條第1項強制納保範圍，比照《勞工職業災害保險及保護法》強制加保對象規定。 - 同時修正《勞工職業災害保險及保護法》第6條第1項，均讓家事服務業勞工均應加保勞保及災保。《勞工保險條例》第15條保險費規定及其他相應條文均連動修正。 - 同時修正《勞工保險條例》、《勞工職業災害保險及保護法》月投保薪資調整機制，《勞工保險條例》第14條第2項，《勞工職業災害保險及保護法》第17條第2項，被保險人之月投保薪資如有調整時，投保單位應即通知保險人，於通知之次月一日生效。



項目	訴求	說明	應修正條文
		現行就業保險（請領失業給付等），一旦領取過勞保老年給付，再就業亦不得加保及領取。在高通膨、高齡化與工作年齡延長的未來，就業保險對老年勞動者的經濟安全，更顯重要，故要求修正。	修正《就業保險法》第5條納保資格，將在臺灣地區工作之外國人、家事服務業勞工均納入就業保險納保範圍，並刪除滿65歲、已領取勞保老年給付不得納保的規定。
訴求6	勞退新制，雇主應為所有移工提繳。	- 經監察院糾正後，勞動部宣布自今(2026)年起，工作年資滿10年以上之移工應適用勞退舊制。但這其實「看不到、吃不到」，而且既然應適用勞退舊制，那為何不能適用勞退新制？ - 勞工退休金為延遲給付工資，依據國際勞動公約的均等待遇原則，我國勞工到他國勞動在一定條件下一樣會享有退休給付，而他國勞工來我國勞動不也應相同。 - 且僱用移工之雇主與其他雇主相較，也不應想有豁免退休金提繳義務。惟弱勢家庭雇主之提繳，應法令明訂，另予補助。	增訂《勞工退休金條例》第7條「其他適用勞動基準法之勞工」、並增列「家事服務業勞工」準用。以及增訂補助弱勢家庭雇主提繳金額。
訴求7	公教退撫足額撥補、返還年資補償金。	- 根據退撫基金精算報告，2023年新制實施後之財務缺口，公教人員合計應撥補之金額，20年方案需4120億元，10年方案僅需3370億元，意即愈早撥補、政府支出愈少、基金穩定性愈高。 - 軍公教退休制度於1996至97年間由「恩給制」改為「儲金制」，因制度轉換後會調降給付率，故對舊制年資未滿15年應給予年資補償金。 - 但2019年退休者後遭取消、且現行軍人仍有但公教無，形同一國多制。建議修正依法返還。	修正《公立學校教職員退休資遣撫卹條例》第4條、第34條及第39。
訴求8	退撫不分公私校，提繳一律15%。	公私立學校目前退撫制度已經一致（確定提撥制），但公校提繳15%，私校僅12%，應使公私一致。	修正《學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例》第8條。



結語：修補晚年的破洞

針對退休金改革的必要性，戴國榮理事長認為目前最起碼應建立利害關係人的對話機制，就退休制度進入實質討論。資方對於勞動成本的疑慮，與勞工對於老年經濟保障的訴求之間存在落差，若要推動提撥率提升，政府需在產業政策、稅務誘因或配套補貼上進行規劃，以達成勞資政三方的

溝通平衡。

2026 年的五一勞動節，我們希望不僅是勞工共享假日的象徵，更能成為資方分享經濟果實、確保勞工晚年安穩的轉折點。勞工的訴求非常明確，政府下一步是否能拿出魄力，將是檢驗政府是否真正心繫勞工的關鍵時刻。



參考資料：

1150501 中央通訊社新聞，編輯李淑華、陳清芳。

1150501 聯合報新聞，記者葉冠妤報導



照顧勞工及遺屬老年生活

勞工退休金條例施行細則修正

■ 政策部；摘自勞動部網站

勞工退休金條例施行細則已於本（115）年 3 月 25 日修正發布，該次修正包括確立雇主收取勞工自願提繳退休金義務、請領月退休金者得於猶豫期內變更為一次退休金、死亡勞工之未成年遺屬或指定請領人繼承死亡勞工退休金請求權時效 10 年期間自成年之日起算，及擴大勞工之遺屬及指定請領人為「退休金權益不得讓與、抵銷或扣押」保障範圍。勞動部今（22）日針對該次施行細則修正截至 4 月 30 日執行成效說明：

一、勞工請領月退休金，得於猶豫期內變更為一次退休金，已有 22 件申請案件，可落實退休基本生存權保障，退休金的請領更有彈性。勞動部也提醒勞工朋友申請退休金時務必記得確認，別讓權益睡著了。

二、擴大勞工之遺屬及指定請領人為「退休金權益不得讓與、抵銷或扣押」保障範圍，保障遺屬請領專戶餘額之權益，已有法院主動辦理撤銷執行命令及退回已扣押之勞工退休金計 517 件，保障遺屬在家人過世時，家人的退休金不會因債務糾紛、強制執行立即遭到扣押。

勞動部表示，該次施行細則另一個修正重點在於確立雇主收取勞工自願提繳

退休金義務，違反者依第 53 條規定加徵滯納金之規定，將自 115 年 8 月 1 日生效。勞動部再提醒，依據施行細則第 21 條修正規定，受僱勞工如向雇主提出申請自願提繳退休金，雇主不得拒絕。雇主如拒絕辦理，勞工得逕向勞保局辦理申報開始自願提繳退休金；勞工自願提繳之退休金數額，應由雇主收取後，連同雇主負擔部分，一併向勞保局繳納。雇主如屆期末繳納，將依勞工退休金條例第 53 條規定加徵滯納金。本次勞工退休金條例施行細則的修正，是為強化雇主落實法遵之義務，及確保勞工、死亡勞工之未成年遺屬及指定請領人等請領勞工退休金之權益，勞工朋友或提繳單位如於申請退休金上遇有問題，或對於相關辦理程序不甚熟悉，皆可向勞動部勞工保險局（電話：02-2396-1266）洽詢。



勞動部推六大措施

給予家庭支持，營造友善育兒職場

賴總統今日表示，面對少子女化的挑戰，政府將推出【臺灣人口對策新戰略家庭支持篇】，希望在婚、孕、養兒育女、友善職場等面向提供協助以兼顧工作與家庭，讓年輕人敢婚敢生敢養，敢於追求幸福。

勞動部部長洪申翰說明，推動友善育兒職場的制度改革，甚至是修法，是洪申翰部長前(2024)年從立法院到勞動部，最希望能推動的工作之一。少子女化的原因有許多，其中之一就是越來越多青壯年的勞工感受到育兒與職場的拉扯，「時間」真的是很多育兒勞工家庭的痛點。這也是為什麼，勞動部經過一段時間政策的檢討和準備，並參考國外制度、考量企業負擔及綜整各界意見後，決定推出一整套的友善家庭照顧職場的做法，由政府提供資源補助及彈性化方案，設計更多誘因讓企業包容勞工需求，減少企業及勞工負擔，主要內容說明如下：

一、加碼婚假、產假、陪產假延長：

1. 現行勞工婚假8天婚假，比照軍公教延長為14日。
2. 現行8週產假延長至12週，讓媽媽身心可恢復；現行7日陪產檢及陪產假延長為14日，讓孕產爸爸一起陪。
3. 上述新增天數之工資，經雇主給付

■ 政策部；摘自勞動部網站(5/28更新)

工資後，可向勞動部申請補助。

二、育兒留停年齡、津貼都延長，投保薪資上限再提高

1. 延長家長照顧幼兒年齡到6歲，更名為「育兒留停」，全面照顧學齡前兒童。
2. 擴大育兒留停津貼補助，雙親都領滿6個月津貼，可各再多請領3個月，最長可各請領至9個月，以鼓勵雙親分擔照顧。
3. 增訂就業保險投保薪資分級表，提高津貼實際所得替代率，使保障可更貼近勞工需求。

三、30日以日育嬰留停升級加倍為60日育兒假

1. 以日育嬰留停升級將為「育兒假」，現行彈性日數30日將升級為60日，併入育兒留職停薪期間及津貼計算。
2. 勞動部將擴大提供「200人以下企業」支持勞工申請育兒假之獎勵，並補助企業加給同事職務代理津貼。

四、獎勵建立友善育兒彈性及縮減工時環境，同步完善配套補助加給職代津貼

1. 獎勵200人以下企業提供「育有12歲以下子女」縮減工時或彈性工時制度，企業建立每日縮減一小時工



時或彈性調整上下班制度，給予定額獎勵。

2. 為使企業減少負擔，勞動部將補助企業支付員工縮減1小時工時之全額工資，使該員工不減薪，也會提出實質作法，鼓勵企業加給同事職務代理津貼，勞動部提供補助。

五、給中小微企業實質支持，補貼同事職代津貼及鼓勵新聘替代人力

本次為勞動部首度推出「職務代理人津貼」及雇主新聘「替代人力」的招募與訓練成本，希望達到「支援的同事有津貼」、「老闆補人有資源」、「人力調度有配套」之目標：

1. 為兼顧勞工育兒和企業人力調度需求，補貼企業加給職代津貼，每名員工每日補助800元，以利營造友善職場。
2. 200人以下企業建立職務代理津貼制度或新聘替代人力，定額獎補助2萬元。

六、強化企業托育，獎勵租稅減免，爸媽育兒更放心

1. 勞動部為鼓勵企業托育環境升級，5月1日上路的企業新建托兒設施最高補助500萬元及補助發放員工育兒補貼，另放寬中小企業得設立托育機構相關規範、放寬企托設置地點限制、友善家庭照顧職場環境措施納入上市櫃公司ESG評鑑指標等，皆已陸續執行。
2. 為提高誘因使企業營造友善員工托育環境，勞動部規劃讓企業設置托兒設施或提供托育服務的支出，將加碼提供租稅優惠，得就支出金額的200%，自營利事業所得額中減除。
3. 勞動部補充說明，為了讓新制上路，涉及到修正《性別平等工作法》、《就業保險法》及相關規範、增訂友善職場相關獎補助規定，兩部法之修正草案勞動部已送行政院進行審查。

婚假 產假 陪產假 全延長
打造更友善職場 請假更彈性

產假 讓媽媽身心有恢復
8週 擴大為 **12週**
◎增加的四週，可依勞工意願預告申請提前銷假，且這四週的工資，雇主可向政府申請補助

陪產(檢)假 延長有利配偶分擔照顧責任
7天 擴大為 **14天**
◎本次增加的7天假工資，連同現行的規定，雇主共有9天的陪產檢和陪產假薪資可向政府申請補助

婚假 與公務人員一致 辦婚禮時間更充裕
8天 擴大為 **14天**
◎第9-14日工資，雇主可向政府申請補助

勞動部 Ministry of Labor 強化企業托育·友善育兒職場·人口對策新戰略

育兒留停 6+3
原0-3歲育嬰留停 擴大至0-6歲

雙親都領滿 **6個月** 津貼
可各再多領 **3個月**
合計可請領 **最高18個月**

提高就保的投保薪資上限
提高津貼實際所得替代率

鼓勵雙親分擔照顧責任

勞動部 Ministry of Labor 強化企業托育·友善育兒職場·人口對策新戰略



(以下含圖解)

育嬰假升級育兒假

0-3歲變0-6歲!

- ✓ 可請 **2年** 育兒留職停薪
- ✓ 以日留停・改為假
- ✓ 30天增加為 **60天**・雙親合計 **120天**
- ✓ 雙親都能顧 年齡到 **6歲**

津貼照領，併入育兒留停津貼
政府也擴大獎勵企業 建立職代津貼制度
共同打造育兒更友善職場

勞動部 Ministry of Labor 強化企業托育・友善育兒職場・人口對策新戰略

彈性減工時

0-3歲延長至0-12歲 配套更完備

- ✓ 每天1小時早下班
勞工減工時，不減薪!
政府補助企業，員工育兒減工1小時的全額工資
- ✓ 企業建立友善育兒制度
政府就補助!
每日減少工時制度 彈性調整上下班制度

職代津貼、新聘人力訓練費，政府也補助

勞動部 Ministry of Labor 強化企業托育・友善育兒職場・人口對策新戰略

政府大力助企業

一起打造育兒更友善環境

- 不分企業規模
有婚假、陪產假、育兒假及減少工時 職務代理
每名員工補助 **800元/每日**
- 200人以下企業
針對產假與育兒留停等較長期替代，
新聘替代人力，招募訓練費用
每名補助 **2萬元**

勞動部 Ministry of Labor 強化企業托育・友善育兒職場・人口對策新戰略

企業提供托育服務

租稅優惠 支出減除 變兩倍

200%

自營利事業所得額中減除

- ✓ 企業自辦托育有獎勵 今年5/1已上路
企業新建托兒設施 最高補助 **500萬元**
補助發放員工育兒補貼
- ✓ 友善家庭照顧職場環境措施
納入上市櫃公司ESG評鑑指標

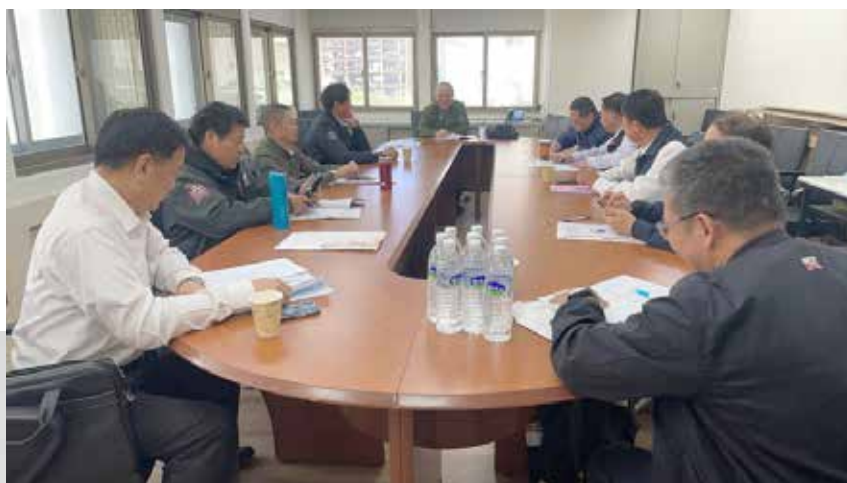
勞動部 Ministry of Labor 強化企業托育・友善育兒職場・人口對策新戰略



本會例行會議

■ 組訓部

0311召開第8屆理、監事會第10次會議



▲ 監事會召集人溫增繁主持第10次監事會會議



▲ 副理事長林佳慶主持第10次理事會會議



0408召開第8屆常務理事會第9次會議



0507召開第8屆理、監事會第11次會議





▲ 恭喜本會吳炳禎理事(右)即將榮退，戴國榮理事長(左)致贈退休禮品感謝多年為勞動權益的打拼及付出



▲ 吳炳禎理事發表榮退感言



▲ 監事會召集人溫增繁主持第11次監事會會議



出席會員工會、友會各項會議與活動

■ 組訓部

1150306戴理事長出席苗栗縣產業總工會第9屆會員代表大會第3次會議



1150309戴理事長出席中華電信工會115年度模範勞工暨優秀會務人員表揚大會





1150312戴理事長出席台糖公司工會聯合會第26屆會員代表大會第2次會議



1150313林佳慶副理事長代表本會出席兆豐商業銀行工會第9屆會員代表大會第3次會議





1150318戴理事長出席台鐵公司115年五一勞動節大會暨模範勞工表揚典禮



1150320林佳慶副理事長代表本會出席高雄市產業總工會第9屆會員代表大會第2次會議





1150325戴理事長出席台電工會第16屆會員代表大會 第2次會議



1150326戴理事長出席中華郵政工會第7屆會員代表大會 第4次會議





1150327林佳慶副理事長代表本會出席大同（股）公司關係企業工會第22屆會員代表大會第2次會議



1150330戴理事長出席臺鹽公司企業工會聯合會第27屆會員代表大會第1次會議





1150330戴理事長出席臺鹽公司企業工會聯合會第27屆會員代表大會第1次會議



1150409戴理事長出席臺灣土地銀行企業工會第7屆會員代表大會第4次會議





1150410戴理事長出席新北市中央印製廠工會第12屆會員代表大會第2次會議暨模範勞工表揚活動



1150421戴理事長出席中華航空修護工廠企業工會第3屆會員代表大會第1次會議暨勞教活動





1150421林佳慶副理事長代表本會出席台灣港務股份有限公司企業工會第4屆會員大會第4次會議



1150422戴理事長出席中華郵政工會所屬台南、屏東及台東三分會115年聯合郵工講習





1150424戴理事長出席中央造幣廠團體協約簽約儀式



1150520戴理事長出席中華郵政工會台中分會第23期郵工幹部講習活動





本會其他活動

■ 組訓部

**1150429本會推薦臺鹽企業工會聯合會王景田理事長
榮獲115年度勞動部工會領袖組模範勞工**



▲ 賴清德總統(中)與得獎人臺鹽企業工會聯合會王景田理事長(右)、該會陳岱妮秘書長(左)合影



▲ 行政院卓榮泰院長(左)頒獎表揚臺鹽企業工會聯合會王景田理事長(右)



▲ 行政院卓院長、勞動部洪部長與受獎人員大合照



▲ 勞動部黃次長(左4)與本會幹部合影



【廣告】

開啟勞退自提的財富密碼

■ 勞動部勞工保險局廣告

您知道自己退休後，除了可以請領勞保老年給付及雇主提繳的退休金之外，其實也可以從現在開始，主動為未來多存一筆退休保障，也就是自願提繳勞工退休金喔！

什麼是個人自願提繳？

依照勞工退休金條例第 7、14、16 條及外國專業人才延攬及僱用法（下稱外專法）第 24 條規定，雇主應為適用勞動基準法的勞工（含本國籍、外籍配偶、陸港澳地區配偶、永久居留的外籍人士、外國專業人才及外國特定專業人才），自到職之日起至離職當日止，按月為其提繳不低於每月工資 6% 的退休金，儲存於勞保局設立的勞工退休金個人專戶。此外，勞工、實際從事勞動的雇主、自營作業者或受委任工作者也可依自身財務狀況，在每月工資或執行業務所得 6% 範圍內，另行彈性自願提繳退休金，為退休生活提早做準備。

為什麼要及早參加自提？

退休金不是一天可以準備完成的，您知道嗎？除了雇主每個月提繳的退休金外，勞工還可以自願提繳勞工退休金，門檻沒有想像中高，建議可及早參加，幫自己累積更多退休金，就能讓未來退休生活有更多保障。

直接來說，自願提繳勞工退休金最大優點，在於「強迫儲蓄」與「專戶累積」。每月可依自身能力提繳一定比例退休金（最高為 6%），這筆錢會進到勞工退休金個人專戶裡，並由政府統一管理與投資，累積收益。以雇主每月提繳 6%，30 年後，勞工個人專戶提繳本金及收益如果已累計有 250 萬元；而若勞工從一開始就同時每月自提 6%，累積總額就會達 500 萬元，相較之下，多出 1 倍的退休金，而且所有提繳金額都進到個人專戶，一人一帳戶，換公司也不怕，待符合請領條件時即可領回，是一種相對穩健且制度化的退休準備方式。

自提退休金還能幫自己省稅，假設您的月提繳工資或月執行業務所得為 4 萬 5,000 元（歸級為 4 萬 5,800 元），若您選擇自願提繳退休金 6%(45,800 元



*6%=2,748 元)，一年下來可從薪資所得總額中扣除 3 萬 2,976 元 (2,748 元 *12 個月)，如果年薪位於 5% 的稅率級距，就減少約 1,649 元的所得稅支出，每年還多分配到一筆自提收益。簡單來說，參加勞退自提，既存了退休金、賺了收益、節稅又省了荷包，是一舉三得的聰明理財方式。

勞退基金以穩健報酬為優先，新制勞工退休基金自開辦以來，平均收益率為 7.64%、近 5 年（110~114 年）平均收益率為 10.28%，及早開始自願提繳勞工退休金，多了自提退休金及自提收益，經「時間複利」的效果，能加速個人專戶累積金額的成長，提繳期間越長，累積金額與收益也會越多，長期持續下來就能形成一筆可觀的退休資產，大大降低未來退休生活的經濟風險。另外，自願提繳勞工退休金制度具備彈性，當收入較不穩定時，也可適度調降提繳比例，減輕經濟壓力，兼顧當下與未來需求。

新制勞工退休基金近 5 年收益率					
年度	110	111	112	113	114
收益率(%)	9.6567	-6.6732	12.6039	16.1587	15.6012
平均收益率(%)	10.28				
※開辦以來（94 年至 114 年），平均收益率為 7.64%					

破解迷思，關於勞退自提的常見誤解！

Q：自提是強制要6%嗎？

A：當然不是，自提比例是彈性的，您可以從1%開始嘗試，1年內可調整2次自提率。

Q：提存進去不能隨時領出來，政府收益如果是負值，還會被扣減金額，那退休金就虧損了，還不如自行投資運用？

A：勞動基金以獲取長期穩健收益為投資目標，新制勞退基金自開辦以來，平均收益率為7.64%、近5年（110~114年）平均收益率為10.28%，且自提的優點就是「強制儲蓄」，並不會失去這筆錢，而是將現在的消費金轉化為未來退休金，而且個人專戶有保證收益機制，領取時累積收益最低有2年定存保證收益，勞工朋友退休時，絕對看得到、領得到，不要擔心。



Q：但薪資本身就不高，如果還要自提，生活品質就會下降？

A：特別建議初入職場的新鮮人及早自提，勞退基金是採分散投資、長期布局，以穩健報酬為優先考量，這意味著您的自提在景氣低迷時有政府撐腰，在景氣好時又能參與基金收益分紅，形同為自己加值退休金。

**勞工可在
每月工資的6%範圍內
彈性自願提繳退休金**

**可以先自提3%，甚至1%
等到手頭較寬裕時
再將自願提繳率提高至上限6%**

最近手頭
比較緊QQ

**1年內調整勞工退休金的
提繳率，以2次為限！**

勞動部勞工保險局
BUREAU OF LABOUR INSURANCE, MINISTRY OF LABOUR (漢語)

如何開始自願提繳勞工退休金？步驟很簡單！

如果您是受僱勞工，可口頭或書面向雇主表達自願提繳的意願，由雇主向勞保局申報，並由雇主每月向您收取自願提繳金額繳納至勞保局；若您是自己經營事業、獨立從事勞動或技藝工作之自營作業者，可填寫「自營作業者自願提繳勞工退休金申請書」，向勞保局申請自願提繳勞工退休金，再到勞保局委託辦理轉帳代繳退休金的金融機構，辦理約定由帳戶自動扣繳方式繳款，就可以每月固定幫自己提存退休金，輕鬆又方便！



另外，可使用勞保局提供的多元管道，輕鬆查詢個人退休金專戶的退休金金額，查詢方式包含透過勞保局 e 化服務系統、或以勞動保障卡及郵政金融卡至發卡銀行（郵局）ATM、或親至勞保局各地辦事處臨櫃查詢等。



結語：自願提繳退休金，退休生活更安心

不管您是剛進職場，還是家庭經濟支柱；不論拿月薪，或接案，只要符合提繳資格，就能為自己自提。提繳 6% 也好，從 1% 開始慢慢加碼也行，重點是開始！把準備未來當成固定支出的一部分，現在，就為您的未來開始行動吧！

僅雇主提繳6%



雇提6%+**自提6%**





第 8 屆會員代表大會第 3 次會議

■ 組訓部

T
C
T
U



▲ 本會戴國榮理事長致詞



▲ 勞動部洪申翰部長致詞



▲ 大合照



優秀工會幹部暨會務人員表揚

■ 組訓部

單位姓名	表揚事蹟
方柏翔 新北市中央印製廠工會 (工會年資9年4個月)	- 協助會員爭取加薪福利，適時傳遞工會資訊，確保會員福利。 - 積極參與工會各項活動，協助會務推廣。
王敬超 臺灣石油工會 (工會年資17年)	- 積極參與工會運作，強化組織效能與基層連結，協調勞資關係、反應會員需求，推動南部地區工會重大議題，發揮溝通橋樑，促進勞資和諧。 - 推動育兒減時、加班費合理化、升等補救機制及職災慰問金提升，爭取休假補助、勞退提撥等各項議題，強化勞動條件及保障會員權益。 - 關注人力不足及技術斷層，強化員工身心健康及環境施工安全措施。
古景文 華南金融控股(股)公司 與子公司企業工會 (工會年資2年)	- 管理會務資訊系統，及時提供訊息，促進會務推動，辦理各項勞教訓練。 - 工作熱忱、認真負責，致力提升會員權益。
古廣春 台灣機械業工會聯合會 (工會年資27年)	- 擔任工會幹部期間，積極推展會務運作，適時辦理勞工教育及政令宣導，促進會員知能及熟悉相關法令，維護及保障自身權益。 - 為人熱心、急公好義，適時反應會員心聲，促進勞資雙方溝通橋樑。
江旻南 台中市產業總工會 (工會年資30年)	- 扮演工會與基層會員間溝通橋樑。 - 反應會員需求，努力爭取會員權益。 - 工作認真負責，具服務熱忱。
何東麟 大同(股)公司關係企業工會 (工會年資9年)	- 積極參與工會會務運作，適時反應會員意見。 - 鼓勵並宣導新進員工加入工會，凝聚會員向心力，促進工會團結。
吳忠壽 臺灣土地銀行企業工會 (工會年資24年)	- 擔任工會幹部期間，積極推動會務運作，爭取會員權益及福利。 - 擔任勞工董事期間，針對行方經營管理及人事制度適時提出建言，維護、堅守勞方權益。



單位姓名	表揚事蹟
吳美貞 桃園國際機場(股)公司 企業工會(工會年資11年)	- 積極參與工會活動，協辦各項會工作及訓練活動。 - 榮獲桃園市112年至113年績優工會;及114年卓越工會。 - 促進工會發展、爭取會員權益，盡心盡力，克盡職責。
吳桓忠 臺灣土地銀行企業工會 (工會年資24年)	- 配合工會活動，協助推動各項會務運作，擴大會員參與，厚實組織力量。 - 為人圓融、個性溫和，積極爭取會員權益，協調勞資議題，團結工會會員向心力。
吳關昇 台灣自來水(股)公司企業工會 (工會年資19年)	- 積極參與工會各項活動，促進工會運動之發展。 - 推動工會會務不遺餘力，協助解決會員勞資雙方爭議。 - 連繫會員間情感，傳遞勞工資訊，關切工會發展、確保會員福利。
呂世弘 臺灣石油工會 (工會年資20年)	- 擔任工會幹部期間，秉持「勞工優先」精神，傾聽基層聲音，扮演會員及事業單位溝通橋樑。 - 積極參與各項論壇與友會交流，適時提出建言，引進先進管理思維，提升工會組織專業形象與協商地位。 - 輔導勞工應對能源轉型挑戰，透過教育訓練與資訊提供，協助同仁瞭解未來趨勢，確保勞工在未來生存與競爭力。
宋珮汝 新光合成纖維(股)公司 關係企業工會 (工會年資39年)	- 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。 - 工作認真負責，具服務熱忱。
李東洲 臺銀人壽保險(股)公司企業工會 (工會年資6年7個月)	- 擔任工會幹部期間，適時反應會員意見，協辦各項勞教訓練，促進會員了解熟悉勞動權益。 - 推動工會運作，爭取多年無法達成之員工權益(如調薪、休假計算等)。
周石文 彰化商業銀行(股)公司企業工會 (工會年資28年)	- 積極參與工會各項活動，協助會務推廣，不遺餘力。 - 協助會員解決問題，關切工會發展，確保會員福利。
周晉誼 台灣電力工會 (工會年資13年)	- 定期提供會員法律諮詢，解決工作與生活難題，減輕會員向外尋求法律支援經濟壓力。 - 擔任分會秘書期間，榮獲台灣電力工會「分會績優秘書」。



單位姓名	表揚事蹟
周穎蓁 彰化商業銀行(股)公司企業工會 (工會年資7年)	- 積極參與工會舉辦各項勞工教育訓練，提升自我溝通協調潛能。 - 推動工會運作，建置工會網站，提供會員溝通管道。 - 熱心公益，陪同工會幹部深入基層，探訪慰問病疾會員。
林天祜 宜蘭縣產業總工會 (工會年資30年)	- 積極參與工會活動，為會員爭取勞動權益，改善職場安全與衛生措施。 - 曾於99年及110年榮獲鎮公所及縣政府模範勞工。
林秀菊 臺灣菸酒(股)公司工會全國聯合會 (工會年資15年)	- 擔任工會幹部期間連續五年榮獲台南市政府頒發為優等工會。 - 熱心公益、參加善化啤酒廠愛心社會員認養台南市北區家扶中心兒童。
林育政 兆豐國際商業銀行(股)公司工會 (工會年資13年)	- 全力協助、配合工會舉辦活動，傳遞工會訊息予會員。 - 擔任工會幹部期間，致力爭取會員權益，團結會員向心力，戮力號召年輕會員參與工會，不遺餘力。
林明村 中華航空公司企業工會 (工會年資8年)	- 擔任工會幹部期間，默默耕耘，熱心服務，促進工會與會員溝通橋樑。 - 辦理大型健行活動，主動積極，態度親切，熱忱服務，圓滿完成任務，深獲好評。
林溫迪 臺灣菸酒(股)公司工會全國聯合會 (工會年資8年)	- 熱心服務、克盡職責，積極捍衛勞工權益。 - 凡事以會員福祉為優先，保障會員權益。 - 擔任工會幹部期間連續於106年至114年獲獎「優等績優工會」「勞資和諧優良企業」。
林經文 臺灣石油工會 (工會年資16年)	- 擔任工會幹部期間，積極推動各級勞資委員會、福利會等組織雙向交流管道。 - 配合參與工會組織運動，了解會員心聲，適時提出建言，團結員工向心力，鼓勵同仁參與工運活動。 - 積極廣蒐各國營、私人單位福利相關勞動法規，為會員爭取最高福利。
侯玉翎 中華郵政工會 (工會年資43年)	- 工作認真、盡忠職守，犧牲奉獻，任勞任怨。 - 積極配合工會舉辦活動，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會員勞動權益，深獲好評。
洪冠慧 兆豐國際商業銀行(股)公司工會(工會年資9年2個月)	- 積極參與會務推動，擔任勞資會議代表，爭取會員權益及福利。 - 戮力號召年輕會員加入工會，凝聚會員向心力，不遺餘力。



單位姓名	表揚事蹟
洪偉明 臺灣中小企業銀行(股)公司 企業工會 (工會年資26年)	- 擔任工會幹部期間，積極為會員爭取調薪、績效獎金、生育津貼、調降行員中長期擔保貸款利率，及員工持股信託，維護會員權益。 - 適時反應會員心聲、傳遞工會訊息。
洪鎮平 台灣電力工會 (工會年資42年)	- 推動並參與團體協約順利簽訂，促進勞資關係和諧。 - 曾榮獲台灣電力工會模範勞工。 - 擔任分會理事，善盡工會幹部之職責，協調勞資關係、促進勞資和諧，不遺餘力。
胡全河 苗栗縣產業總工會 (工會年資24年)	- 積極參與工會舉辦活動，維繫會員對工會組織認同。 - 協助會員爭取應有權益，維護會員工作權益及工作尊嚴。
徐俊雄 中華電信工會 (工會年資16年7個月)	- 配合工會會務推動，協助改善會員勞動環境，強化會員間凝聚力，促進工會永續成長，為會員爭取福利，不遺餘力。 - 積極參加工會陳抗活動，為會員爭取加薪及加發一次性獎金等會員福利。
徐素珍 中華電信工會 (工會年資39年)	- 積極參與工會各項活動，投入基層組織經營，宣導工會政策，反應會員心聲，適時提出建言，促進勞資溝通，爭取會員權益，不遺餘力。 - 配合推動團體協約簽訂，提升會員勞動條件，對公司組織調整與人員異動，尊重會員意願，捍衛會員權益，爭取薪資調整，深獲同仁肯定。
高浴德 高雄市產業總工會 (工會年資30年)	- 積極向會員宣導勞動政策，提升會員對自身權益的認知，傾聽會員心聲，反應會員需求，促進勞資關係和諧與溝通。 - 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。
張汝萍 台灣世曦工程顧問(股)公司 企業工會 (工會年資9年9個月)	- 擔任勞資會議勞方代表期間，積極反應會員意見，協調會員勞資爭議，建立理性對話平台，促進勞資關係和諧。 - 擔任工會幹部期間，為會員爭取舊制結清，維護會員權益，深耕基層，凝聚會員向心力。
張瑞晃 臺鹽公司企業工會聯合會 (工會年資25年)	- 協助工會辦理勞工教育活動，提供會員建立職業倫理與權利義務觀念，提升勞工專業素養及權益保障。 - 擔任台鹽職工福利委員會代表期間，積極爭取會員權益與福利。



會務活動

單位姓名	表揚事蹟
許國郎 合作金庫商業銀行(股)公司 企業工會(工會年資15年)	- 致力爭取及維護會員福利、關懷會員，解決會員問題，提升會員向心力。 - 積極保障勞工工作權益，強化工會組織力量，不遺餘力。
陳三溢 中華郵政工會 (工會年資36年)	- 積極參與推動會務，達成各項工會任務，為會員謀福利。 - 執行工會任務，盡心盡力，促進勞資和諧。
陳宏儒 台灣電力工會 (工會年資34年11個月)	- 擔任福利理事期間，優化福利體系，凝聚組織向心力，建立「主動式」會員關懷機制，構築勞資雙向溝通的高效橋樑，維持勞資關係和諧穩定。 - 多次獲頒公司「安全衛生優良事蹟獎勵」，協助公司榮獲勞動部「109年推行職業安全衛生優良單位」。
陳怡伶 第一商業銀行(股)公司工會 (工會年資18年)	- 積極參與工會事務，維護會員權益等事項，服務深獲會員肯定。 - 擔任第一銀行人事評議委員期間，重視會員勞動權益及職場環境，維護會員權益。
傅秀營 中華電信工會 (工會年資45年)	- 擔任幹部期間，積極協助推展會務工作。 - 熱心參與工會陳抗活動，如反對民營化罷工、抗議NCC強迫中華電信開放最後1哩抗爭活動等。 - 傳達會員心聲，維護會員權益。
彭裕興 中華電信(股)公司關係企業 工會(工會年資40年)	- 積極爭取勞工低薪提升及勞動尊嚴自主。 - 協助員工勞資爭議處理及維護勞動權益。 - 關懷弱勢勞工，如ETC收費員案。
黃俊智 中華電信工會 (工會年資3年)	- 維護、更新工會網站，即時傳遞會員訊息。 - 配合工會運作及陳抗活動，盡心盡力，克盡職責，不遺餘力。
黃昭賓 台灣國際造船(股)公司企業 工會(工會年資46年)	- 對於工會事務及交辦事項，任勞任怨、克盡職責，確實保障會員各項權益。 - 敬業樂群，對工會事務貢獻良多，深獲好評。
黃貴真 台灣電力工會 (工會年資45年)	- 工作認真，克盡職責，對於交辦事項，均能如期達成。 - 全力配合工會活動，傳達工會訊息。
黃德洲 合作金庫商業銀行(股)公司 企業工會(工會年資28年)	- 積極參與各項會議，適時提出建言，維護會員權益。 - 傾聽會員心聲，爭取會員福利，提升會員向心力。



單位姓名	表揚事蹟
溫大璋 中華民國港務工會聯合會 (工會年資13年8個月)	- 積極推動會務運作，適時反應會員心聲。 - 協辦工會各項活動，為會員爭取勞動權益，凝聚會員向心力，不遺餘力。 - 盡心盡力，克盡職責，榮獲公司嘉獎表揚。
劉宥榕 臺灣銀行(股)公司企業工會 (工會年資16年)	- 協助修訂工會相關條例，爭取會員權益及員工福利，促進勞資關係和諧。 - 工作態度認真、負責，擔任各項委員時，克盡己責，爭取會員權益，適時應會員心聲，增進勞工福祉。
蔡玉虹 第一商業銀行(股)公司工會 (工會年資20年)	- 致力宣導爭取會員權益，積極參與工會陳抗活動，充份展現工會團結行動力。 - 積極協助會務執行，認真負責。
蔡秉璋 臺灣石油工會 (工會年資14年)	- 擔任石化事業部勞資代表期間，提供建言要求資方定期召開人員移轉及工程進度說明會，爭取搭建租賃組合屋解決工作人員辦公休息室空間不足的問題，及僻地加給津給。 - 工作認真，協助配合各項任務完成，深獲肯定。
蕭世紀 台灣糖業(股)公司彰化企業工會 (工會年資14年)	- 協助策劃推動勞工教訓練、會員子女獎學金、急難救助金發放及團體保險，提升會員凝聚力與工會滿意度。 - 積極配合勞動政策，如勞動基準法宣導、職業安全衛生教育，爭取勞工權益。
賴昱彰 高雄市產業總工會 (工會年資11年)	- 關注工會會務運作，提出漢翔勞退新制調升改革計畫-以提撥年資化為主要訴求項目，爭取漢翔公司特殊作業環境補助金。 - 協助(廠場型)積極成立漢翔岡山工會性騷擾評議委員會。
顏坤仁 臺灣中小企業銀行(股)公司企業工會 (工會年資18年)	- 爭取行員調薪、績效獎金、生育津貼、調降行員中長期擔保貸款利率、員工持股信託等。 - 積極參與工會各項陳抗活動 克盡己責，爭取會員權益。
蘇芳儀 臺灣銀行(股)公司企業工會 (工會年資15年)	- 致力健全推動工會運作，改善會務流程，促進組織發展。 - 榮獲臺灣銀行106年優秀人員，財政部107年財政優秀人員之殊榮。
饒芳嘉 臺灣石油工會 (工會年資20年)	- 擔任福利處長期間，協助會員眷屬辦理互助金，建置會員資料並定期更新。 - 積極參與勞資等各項重要決策會議，提升會員福祉、推動勞資雙方共識，促進勞資和諧。







雙寶家庭注意！

彈性育嬰留停合計可達120天

■ 宣傳部；摘自2026-03-21台視新聞記者楊宗諺、饒永忠報導

勞動部今年元旦開始推動育嬰留職停薪彈性化，勞工擁有最多30天以日申請的育嬰留職停薪。但不少人詢問，要是同時育有兩名子女，也算是30天嗎？對此，勞動部解釋要是育有兩名3歲以下的子女，父母分別可以有60天的彈性育嬰留職停薪，加起來，總共就是有120天。

推著嬰兒車，一人顧1個，雙寶家庭好辛苦！不過勞動部從今年1月1日推動育嬰留職停薪照顧彈性化，讓受雇者可以有最多30天以日申請的育嬰留職停薪政策上路，不少民眾都想問，如果同時育有兩名子女是否也能乘以二？對此，勞動部再度函各單位指出，不同子女的30日可以分別計算，家裡如果有兩名3歲以下的子女，父母則分別可以有60天的彈性育嬰留職停薪，等於1個家庭合計可達120天。

受訪民眾：「養小孩那個特殊狀況很多，所以很常會面對那個今天我們誰要請假這個問題，以前我們在公司的時候，超常請假的就是請到事假都請完了，所以當然是樂觀其成。」民眾樂觀其成，根據勞動部的觀察，從1月至2月申請數字來看，男性申請與女

性申請人數差不多，男性也能協助分擔家務，再次提醒事業單位，受雇者申請育嬰留停依法不得拒絕，也不得因申請育嬰留停而有不利益處分。

全國產業總工會理事長則說到：「政策的立意是好的，只是中小微型企業僱用年輕人多的時候，那當大家同時有這個需求的時候，可能就會造成雇主在人力的安排上就會產生一些困難。」

政府拚彈性育嬰假希望能解決台灣少子化的問題，但中小微型企業恐將面臨人力安排的挑戰。



破萬人附議暫緩引進印度移工

勞動部：將充分評估完整配套

■ 宣傳部；摘自2026-04-12公視新聞記者陳佳鑫 張國樑報導

勞動部長洪申翰透露，首批印度移工可能最快今(2026)年引進，民眾在「公共政策網路參與平台」提案，要求政府優先確保國人治安，無限期暫緩引進印度勞工，至今已超過2萬7千人次附議。對此，勞動部強調，會針對產業人力需求、國人的關切以及配套的完整等3方面，充分評估把關。

勞動部長洪申翰日前備詢時，透露首批印度移工可能最快今年引進，引發討論。有民眾在「公共政策網路參與平台」提案，要求政府優先確保國人治安，無限期暫緩引進印度勞工，附議人數迅速成長，至今已超過2萬7千人次。

對此，勞動部次長李健鴻表示，「產業需求也是要去了解、還有去處理，可是同時，一些民眾關心的重點，我們也是要去兼顧，必須要去設想，去做好一些相關的配套。」

根據勞動部統計，至今年2月，台灣的移工超過86萬人，主要來自印尼、越南、菲律賓及泰國，至於蒙古和馬來西亞的移工極少，甚至掛零。相對於亞洲其他國家，日本有15個來源國，韓國17個、新加坡11個，台灣的來



源更顯稀少。

專家直言，社會對於印度人的不信任，成為政府引進移工的燙手山芋。

全國產業總工會理事長戴國榮表示，「產業低薪（缺工）的問題必須要先去解決，低薪年輕人他每個月領的薪資偏低，沒有辦法去養活自己的時候，他根本是不會考慮要去結婚生子。」

台灣對外關係研究暨發展協會部門主任孫治本則說，「都用一些偏頗的，甚至於說，違反事實的言論在評論這個問題，那同時又跟我們國內的政治又扯上關係，這樣就會造成雙方的對立越來越嚴重。」

面對民眾的反對聲音，勞動部重申，會從產業人力需求、國人的關切，以及配套的完整等方面，具體的期程都會充分評估、把關，不會躁進。

五一勞工大遊行將登場

勞團訴求退休給付調升與全員納保

■ 宣傳部；摘自2026-04-17自由財經記者李靚慧報導

五一勞動節將至，由多個工會及民間團體組成的「五一行動聯盟」今（17）日召開行前記者會，宣布今年勞工大遊行將於5月1日同步在台北與高雄登場，遊行將以「退休給付，增加！本勞移工，全保！」為主軸訴求，強調將動員逾6000名勞工上街，要求政府與立法院正面回應勞動制度改革。

遊行總領隊戴國榮總批評，政府長年宣稱勞保、勞退制度健全，但實際上給付偏低、制度漏洞叢生，導致勞工即使工作一輩子，仍無法確保基本老年生活。五一當日，行動聯盟將邀請國民黨、民進黨、民眾黨三黨代表到場，公開回應工會提出的改革訴求，接受勞工檢視與社會監督。

五一行動聯盟總指揮曲佳雲指出，今年遊行聚焦在勞工退休保障議題，並提出八大修法方向，主張全面檢討現行制度，強化既有保障、提升給付水準，並擴大保障範圍。聯盟表示，現行勞退制度中，雇主提繳率僅6%，應逐步提高至12%，以強化勞工退休金累積；同時，舊制退

休金應取消45個基數上限、調整投保薪資級距、將資遣費上限提高至15個月，並要求勞保全面納保，廢除勞保「未滿5人得免強制納保」規定，改為一律強制加保，納入小型事業單位、家事勞工及移工，同時廢除年齡與身分限制。

行動聯盟表示，今年五一遊行將採南北串連形式同步舉行，台北場與高雄場分別集結各地工會力量，擴大參與規模，藉此向政府傳達勞工對制度改革共同訴求。且因今年是第一個全民放假的五一勞動節。全國教師工會總聯合會理事長侯俊良特別邀請所有教師，在這具有歷史意義的一天參加勞工遊行，展現台灣不分職業勞工的大團結。



促勞退改革 6000勞工勞動節將上街

■ 宣傳部；摘自2026-04-18聯合報記者葉冠妤報導

今年五一勞動節，逾六千名勞工將於台北、高雄串連，上街高喊「提高退休給付、本勞移工全保」，要求全面改革漏洞百出的勞工退休金制度，逐步提高勞退新制雇主提撥率至百分之十二、提高勞保投保級距上限至四萬八二〇〇元，提高退休老本保障。同時，為符合禁止強迫勞動的國際趨勢禁，也訴求將移工納入勞保、勞退新制。

全國產業總工會理事長、遊行總領隊戴國榮說，政府長年宣稱勞保、勞退制度健全，但實際上給付偏低、漏洞叢生，勞工就算工作一輩子，仍無法確保基本老年生活，如今高齡化、少子女化嚴峻，老年貧窮的問題愈來愈嚴重，政府再不改革退休制度，就是任由整個世代自行承擔風險。

他強調，今年五一遊行訴求聚焦在

退休制度的改革，要求勞退新制雇主提繳率至百分之十二，取消舊制基數上限，並提高勞保月投保薪資級距，將資遣費上限提高至十五個月等，也主張勞保全面納保，納入微型事業單位、家事勞工及移工等，讓百工百業安心工作、放心退休。

台灣工人鬥陣總工會副理事長曲佳雲說，新制勞退雇主提繳率來說，趴在百分之六已廿年不動，勞團喊話無數次，政府就像是沒聽到。政府不要再拿片段資訊、虛假數字搪塞，勞退基金投資數據再漂亮，自提提繳的還是勞工自己的錢，也不是所有勞工都有條件自提。

台灣照顧勞動產業工會理事 Marni 說，多數產業移工、家庭看護工被排除於勞退金制度之外，即使工作多年，退休後也無法領取任何退休金，呼籲開放所有移工適用勞退新制，並將家庭看護工納入勞保。

由於今年是軍公教第一次放勞動節，全國教師工會總聯合會理事長侯俊良也呼籲全台教師站出來，展現不分職業勞工的大團結。公私校教師退撫提繳率也應一律百分之十五，保障退休生活經濟安全。



五一遊行訴求 勞退雇主提繳增至12%

■ 宣傳部；摘自2026-04-18中國時報記者林良齊 吳靜君報導

新制勞退民國 95 年上路，至今已 20 年，雇主提繳下限的 6% 始終未增加，五一行動聯盟今年將號召超過 6000 名勞工，要求新制勞退提繳率盼提高至 12% 等、取消舊制上限、調整投保薪資級距，更要求勞保、就保及職保等應不分本外勞規模全面加保，盼保障勞工退休生活。

五一行動聯盟總領隊戴國榮表示，退休金給付偏低、制度漏洞叢生，導致勞工即使工作一輩子，仍無法確保基本老年生活；總指揮曲佳雲說，勞工要求政府及國會應對退休保障全面改革。

總指揮邱奕淦指出，勞保投保上限目前為 4 萬 5800 元，長期未調整的投保薪資級距，讓保費與給付基礎失真；資遣費上限偏低，也使勞工在失業轉換期間缺乏基本緩衝，且制度仍保留「未滿 5 人免強制納保」等過時規定，加上對年齡與身分的限制，使部分勞工即使持續工作，卻無法被納入完整保障體系。

此外，全國教師工會總聯合會理事長侯俊良說，當年政府扛著「年改」大旗，甚至刪除年資補償金，而舊退撫基金造成的財務缺口遲遲未能依法補足。私校教師多項勞動條件不如公校，彷彿淪為二等教師，應從提高退撫提撥率開始，公私校一律 15%，保障退休的經濟安全。

台灣照顧勞動產業工會理事 Marni

指出，應將所有移工納入勞退新制，並將家庭看護工納入勞工保險，同時由政府提高保費補助，以減輕家庭雇主負擔、提高制度可行性。

商總榮譽理事長賴正鎰表示，這些政策提撥占企業的人事成本有很大的比重，如果沒有適當的調整，勞退負擔又要倍增，企業可能吃不消。他認為，應該通盤檢討勞保、勞退，尤其勞保部分企業負擔比重起碼降至 35%，再來思考是否要調高勞退負擔。

據知，雇主負擔的勞保、勞退主要包含勞保費率 12.5%、職災保險及勞退 6%。雇主負擔勞保的 70%，加上強制提繳至少 6% 的勞工退休金，以及職災保險全由雇主負擔，通常加總約為薪資的 13% 到 14% 皆由企業承擔。

五一勞工大遊行今年將在台北及高雄同步辦理，遊行將一路從凱達格蘭大道出發，並在立法院群賢樓集合，邀請立法院三黨團回應。勞動部官員僅說，會蒐集各方意見，並且持續評估、審慎研議。



勞動部啟動職場健康週 推3年職場減災聚焦3方向

■ 宣傳部；摘自2026-04-21中央廣播電台記者楊文君報導

為響應世界職業安全衛生日，勞動部今天(21日)舉辦「全國職場健康週啟動儀式」，啟動為期3年的「強化職場減災行動計畫」，並聚焦3大方向，盼全面提升企業防災能力，打造更安全、友善的勞動環境。

勞動部政務次長李健鴻致詞時表示，近年職業災害發生率與死亡人數持續下降，但減幅趨緩，顯示現行制度面臨瓶頸，仍有精進空間。他以去年新竹遠東新世紀化纖廠火災爆炸事故為例指出，重大工安事件促使政府重新檢視法規與執行面不足，並加速推動修法與制度改革。

李健鴻指出，修正後的《職業安全衛生法》已於去年底通過，修法重點包括強化「源頭管理」，要求業主在工程規劃設計階段就應編列安全衛生經費、落實風險評估，同時針對多重承攬情形，明確要求由具備能力的承包商負責統合管理，以降低工地風險。

此外，修法也首次納入職場霸凌防治專章，建立申訴與調查機制，保障勞工在安全之外，也能在更具尊嚴與友善的環境中工作，相關規範預計今年7月上路。

李健鴻說明，今年起正式啟動為期3年的「強化職場減災行動計畫」，將聚焦3大方向，包括提供中小企業安全設備補助與專業輔導資源、導入智慧科技強化營造工地安全，以及深化職場安全文化。

他指出，未來將透過各種科技應用，彌補傳統管理制度的不足。他說：『(原音)透過這個智慧科技匯入到工程，比如說透過這個入廠的管制，或者是這個紅外線圍籬等科技的輔助，能夠讓我們一些中小型的工程工地能夠更加的安全。』

針對高風險事業單位，勞動部也建立更嚴格的監督機制。職安署署長林毓堂表示，凡遭列管的高違規或高職災廠商，須先停工並提出改善計畫，經專家審查確認具備改善能力後，才可復工。

全國產業總工會理事長戴國榮致詞時則從勞工立場出發，他強調，「人是企業最重要的資產」，呼籲企業應善盡法律、經濟與社會責任，營造安全、健康且友善的工作環境，並透過教育訓練、風險管理與技術交流，提升整體職場安全衛生水準。

營造業職災發生率較高 勞動部促導入AI管理

■ 宣傳部；摘自2026-04-21公視新聞陳佳鑫 謝政霖報導

4月28日是世界職業安全衛生日，為了強化產業的職場安全，像是營造業的職災發生率較高，勞動部希望營造業能導入AI科技管理，強化營造工程源頭防災、落實承攬風險管理，並且透過一系列的活動，提升民眾的職安意識。



在工地中要施工的電梯工程，預留的空間上加裝監控匝門，再結合AI科技的管理，要進入這個空間工作的員工都必須配戴好安全帽等裝備，經過AI辨識通過才能進入工作。

豐譽營造業務經理林銘祥說明，「我們人員要在這個樓層穿好裝備，裝備就是安全帽、反光背心和母索的勾掛，確定都符合標準之後，AI判讀完後它會開門讓你使用。」

營建業在工地中透過宣導及分享活動，強調多重預防、減災的概念，經由AI科技協助也能加強預防熱災害的發生。

營建業北區職安衛生促進會長賴柏瑾指出，「一些降溫的設備，譬如說自動噴霧系統啦，甚至我們的降溫設備，現在都是用科技的方式來做一個

輔助。」

由於4月28日是世界職業安全衛生日，勞動部21日特別舉辦職場安全健康的活動，希望透過一系列的活動，提升民眾的職安意識。

勞動部次長李健鴻回應，「為了維護勞工的生命安全，我們才希望透過制度面，就《職安法》修法落實源頭管理，加強業主的責任。」

全國產業總工會理事長戴國榮認為，「企業他必須秉持尊重人權、尊嚴勞動的原則，善盡社會責任。」

目前《職業安全衛生法》已經進行大幅的修正，以預防全面化為核心，希望產業能投入經費，進行源頭防災和減災並且落實風險管理，還將霸凌防治納入制度，打造有尊嚴的職場環境。

卓揆：明年最低工資一定超過3萬元

■ 宣傳部；摘自2026-04-30聯合報葉冠妤 林海報導

明天是五一勞動節，行政院長卓榮泰昨出席「一一五年全國模範勞工」表揚典禮致詞時，除對獲獎勞工致意，也跟大家保證「明年最低工資一定超過三萬元」，且超過的數字，會讓勞動部長洪申翰沒有壓力。

全國產業總工會理事長戴國榮說，若只調至三萬元，調幅不到百分之二，今年第三季的最低工資審議，勞團絕對不會在國內生產毛額（GDP）上讓步，去年審議已經調得太少，這次一定要討回來。

工總則說，基本工資如果調漲，對於企業的負擔會加重，雖然去年台灣的經濟成長表現不錯，但主要集中在電子產業，因此基本工資如果要調漲，應該要進行多方考量，產業應該要有所區別。

近幾年最低基本工資年年調漲，今年月薪已達二萬九五〇〇元、時薪一九六元。卓榮泰表示，政府致力穩定經濟、民生，也一定要提升勞工基本權益，政府已經連續十年調漲最低工資，現在已經來到二萬九五〇〇元，他跟大家保證，「明年一定超過三萬元」。

卓榮泰還笑稱勞動部最近很「過動」，提出很多新措施，包括彈性育嬰假，提升男性申請育嬰留職停薪比率，讓爸爸跟小孩距離不再那麼遙遠，這也代表彈性育嬰政策值得再深化、提升，符合民眾需求。

卓榮泰也提及勞保基金財務，政府從二〇二〇年起持續撥補，至今挹注了五一七〇億元，未來也將會持續朝此方向邁進，也因為撥補，勞保基金水位迄今超過一兆三千多億元，「大家可以安心」，撥補、政府最終支付責任也已經入法。

卓榮泰說，移工對於台灣製造、營造、農漁業、家庭照顧幫了很多忙，期盼移工跟台灣社會一起共榮、向上發展。他強調，移工是補充人力，政府也會全面優化本國籍勞工權益。



全國勞工走上凱道！

戴國榮：重點訴求退休制度改革、移工納保

■ 宣傳部；摘自2026-05-01新頭殼新聞記者李宣萱報導

逢五一勞動節，由數十個工會及 NGO 團體組成的「五一行動聯盟」今年也帶領全國勞工走上凱道，向政府提出八大訴求，重點著重於「退休保障」、「移工權益」。作為此次行動總領隊的全國產業總工會理事長戴國榮在接受媒體聯訪時表示，今年遊行與過往不同是採取「北高連線」，高雄場人數已達 4000 人，與台北場相加已破萬。稍晚遊行目的地為立法院群賢樓，戴國榮透露，已邀請民進黨、國民黨、民眾黨三黨團前來發表回應。

戴國榮表示，今年五一的訴求主要聚焦在「退休制度」的改革。「因為我們體認到全球的勞動市場，正面臨產業的轉型跟人口結構的改變」，而產業的轉型包括 AI 人工智慧的發展、2050 的淨零轉型等，事實上都會影響到勞工的就業不穩定、薪資的 M 型化，導致出現結構性失業。

戴國榮表示，台灣社會目前人口結構的改變（高齡化、少子化）其實都會造成退休制度的財務出現缺口。「所以我們認為台灣必須要建構更完善的一個社會安全網，來保障勞工的老年經濟安全，避免陷入老年貧窮」。

戴國榮指出，「五一行動聯盟」今年針對退休制度的改革提出了八大訴求

主張：

第一，提高勞退新制雇主強制提撥率。聯盟希望透過修法，從 6% 提高到 7%，之後每兩年提高 1%，到第 11 年提高到 12%。

第二，提高勞退舊制的退休金基數。聯盟希望透過修法，取消 45 個月的一個基數，讓勞工工作滿一年就可以拿到兩個月的退休金基數。

第三，提高資遣費的一個上限，從 6 個月提高到 15 個月，也就是說按照勞工的實際工作年資，每滿一年給予 0.5 個月的一個資遣費。聯盟指出，失業的勞工是社會的弱勢、經濟的弱勢，所以必須要靠資遣費來維持家庭的一個生計。

第四，提高勞保，將勞保薪資的級距從 4 萬 5800 提高到 4 萬 8200。聯盟強調，勞保薪資級距從 4 萬 5800 已經 10 年沒有調整了，因此他們認為應該要反映 CPI 的部分，提高級距至 4 萬 8200。

第五，公教的退撫要足額的撥補。第六，對於公教職、公立學校跟私立學校的老師的部分，退撫一律要提撥 15%。

第六，要求全面納保社會保險。廢除 5 人以下自願加保勞工保險，應比照其他社會保險，一律加保；家事服務業勞工也應一律納保勞工保險、職災保險、

就業保險；刪除就業保險中「領取老年給付後即不得加保」之規定。第八，雇主應為所有外籍移工提繳勞退新制。

戴國榮表示，目前社會中年輕人的長期低薪、中產階級的薪資停滯，都可能造成未來陷入老年貧窮的困境，成為「下流老人」。所以針對以上這八大訴求主張，「五一行動聯盟」也分別拜會了立法院三大黨團，期望等一下遊行走至立法院群賢樓時，三大黨團的代表能夠對這些訴求做出具體回應，未來共同推動修法，建立一個可長可久的制度，讓國內所有的勞動者，百工百業的勞工都能夠安心工作，放心退休。

針對勞動部對於「勞退改革」的回應一直是「審慎評估、收集各界意見」，戴國榮表示，雖然退休制度涉及立法院修法，但作為主管機關的勞動部在歷年接收社會各界意見後，應積極回應勞工們的退休制度改革訴求。

戴國榮建議，應建立所謂的「利害關係人的對話」，也就是勞、資、政三方的對話。針對今日聯盟所提出的訴求主張，讓勞、資、政三方可以開始就整個退休制度改革進入到實質討論。尤其對於勞退新制雇主強制提撥率 6% 的部分，從民國 94 年的 7 月 1 號到現在已經 20 年的時間都沒有變動，長期以來會造成世代的一個差距，尤其會產生相對的一個剝奪感。

戴國榮進一步說明，總統賴清德若要舉辦如前總統蔡英文任內的相關對話空間，重點是先建立社會共識，「如

果沒有社會共識，那勞資雙方永遠各說各話，即使召開國是會議的話，也是浪費社會的資源。」當社會共識建立之後，再來召開所謂的「國是會議」相關措施，才能得到具體的成效，對於推動台灣退休制度改革，才會有真正的一個保障跟實質的意義。

針對勞動部日前鬆口，將研議勞退舊制勞工合意結清後自提的可行性。戴國榮表示，目前國內適用勞退舊制的勞工有 11.5 萬人，有 88% 已符合退休資格，其中 25% 已經成就了 45 個月的退休金的一個基數。而勞雇雙方合意結清之後，將這一筆錢強制移到勞退新制帳戶。其最大優點就是讓舊制退休金的勞工，每年可享有勞動基金的投資報酬率所產生的複利。

至於今年訴求包含移工權益，戴國榮表示，台灣作為一個注重人權的國家，因此不管是印尼、越南、菲律賓或泰國的移工來到台灣，都應被一視同仁，不能有國籍歧視，也樂見各縣市首長候選人能夠提出更先進的保障勞動人權制度政見。



凍漲10年 恐有200萬名勞工被迫高薪低報

調整勞保級距上限 勞動部：2月內提資料

■ 宣傳部；摘自2026-05-08中國時報記者林良齊報導

我國目前勞工保險投保薪資分級表上限4萬5800元已10年未調整，多名立委7日質詢勞動部關心此事，勞動部長洪申翰7日於立法院坦言，勞保有財務壓力，調整會審慎一點，允諾會持續檢討及思考，但承諾2個月內會提出相關資料，予立委進一步評估。

立法院7日邀請勞動部業務報告。立委林月琴表示，目前勞保投保級距最高的4萬5800元已有300多萬人卡在此級距，近1/3勞工都在天花板不太合理；立委陳菁徽說，勞動部稱礙於財源無法調整級距，應說明財源問題。

立委王育敏質疑，勞保級距凍漲10年，勞工被迫高薪低報、退休金被偷走了，投保級距天花板數十年如一日合理嗎？立委廖偉翔說，勞保上限已凍漲10年，被高薪低報的勞工比比皆是，推估恐有200萬餘名勞工被迫高薪低報，憂心若不調整，恐有過半勞工都投保最高級距。

勞動部勞動保險司長陳美女說，勞保為社會保險，具有所得重分配功能，投保級距功能在於計算給付，只要調整上限就會增加財務負擔，以老年給付來看，無論一次請領或年金給付都



要考量，勞工團體關心此事，會就財務影響及勞工權益研議。

洪申翰坦言，勞保有財務問題及其壓力，但勞保最高級距提高會更謹慎，會多考慮財務壓力。

全國產業總工會理事長戴國榮認為，勞動部稱勞保財務有壓力、惡化，但近年投資報酬率大好，勞保累積餘額突破1.4兆元，不能只稱財務壓力大就不做，而是要提出合理的精算報告再來討論，且在經濟成長率大好時，也正可以討論退休金改革。

勞退雇主提繳20年沒調

勞團：退休本比成長津貼還少

■ 宣傳部；摘自2026-05-31聯合報記者葉冠妤報導

為搶救生育率，政府將提供零到十八歲每人每月五千元成長津貼，為國家棟梁存第一桶金。但勞團批評，除少子女化，已邁入超高齡社會的台灣，同樣面臨長照、老年貧窮議題，然而目前勞退新制平均提繳工資四萬八四八二元，每月雇提也不過二千九百元，呼籲政府顧小，也要顧老，逐步提高雇主提繳率，別厚此薄彼。

依勞保局最新統計，截至今年三月，勞退新制提繳人數逾七八三萬人，平均提繳工資約四萬八四八二元，以現行雇主法定提繳率百分之六計算，平均每名勞工每月僅提撥約二九〇九元的退休金。也就是說，對比政府為零到十八歲兒少每月存入五千元，政府卻只強制企業每月替勞工存不到三千元的退休本。

全產總理事長戴國榮表示，勞退新制上路近廿一年，因擔心增加企業成本，政府始終不敢處理雇主提繳率過低的問題，但不能永遠停留在蒐集資料、研究評估。政府若擔心中小企業負擔過重，其實可透過租稅抵減、營所稅優惠等方式降低衝擊。

「政府不是沒錢，只是看錢要怎麼花。」工鬥總工會理事長何政家感嘆，對比舊制約百分之十二點五的提繳率，

新制百分之六雇提等於砍半，平均僅月領六千多元，根本不足以保障老年退休生活，政府誇口勞退基金投資效益近年大好，平均報酬率超過百分之七，但問題是提繳金額太低，能為勞工創造的收益也有限。工鬥呼籲必須逐步提高至百分之十二。

北市產總理事長邱奕淦也說，勞退新舊制落差高達一倍，雇主應負擔卻未付出的退休金，是時候還給勞工。少子女化問題嚴峻，但超高齡社會下，老年照護、生活經濟安全也很重要，這三項政策應同時併行，不該厚此薄彼。

不過淡江大學風險管理與保險學系副教授郝充仁認為，退休制度牽涉的不只是勞工福利，也牽動企業獲利能力，如果勞退、勞保、健保費率都調升，企業成本台灣可能只有電子業吃得消。可行方法是提供企業若願意提高雇提，政府就給多一點租稅優惠。

勞動部勞動福祉退休司司長黃維琛說，提高雇主提繳率涉及利害關係人，將持續收集意見、溝通共識。



低薪族勞退自提偏低 勞動部擬誘因

■ 宣傳部；摘自2026-05-31聯合報記者葉冠妤報導

勞動部近期正在研議針對薪資低的勞工，提高自願提繳的誘因，學者則主張可比照農退儲金的「政府相對提撥」。勞團雖不反對此方向，但也憂心低薪族連基本生活都成問題了，效益有限。

依勞保局統計，截至今年三月底，勞退新制自提者僅逾一四四萬人，占比約百分之十八點四。

以月提繳工資級距來看，最高級距十一萬一一〇一元以上，自提人數廿萬四八六二人，占該級距總提繳人數比率高達百分之五十一點八。顯示愈高薪，愈有意願自提。

台大國發所兼任副教授辛炳隆表示，現行農退儲金有政府相對提撥機制，

提繳百分之一，政府就相對提繳百分之一點五，建議只針對低薪族給予自提誘因。

淡江大學風險管理與保險學系副教授郝充仁也說，勞退自提由政府相對提撥，是可行做法，但配套是要先做好財富調查，不可能雨露均霑。

全產總理事長戴國榮舉例，台積電、中鋼等企業，都設有員工持股信託制度，員工每月提撥部分薪資購買公司股票，企業額外補貼一定比例；政府若比照，針對一定薪資以下勞工推動相對提撥，可望提高低薪族參與自提。

勞動部勞動福祉退休司長黃維琛表示，目前正研議如何提高低薪族群的自提誘因。



明年最低工資調幅恐怕不低 資方喊考量中小企衝擊

■ 宣傳部；摘自2026-06-01經濟日報記者江睿智報導

今年經濟成長率大幅上修，外界預估，明年最低工資不僅破3萬元，調幅恐怕不低。工總表示，經濟呈K型發展，未能在AI供應鏈拿到訂單的業者，現在也很辛苦，盼經濟部綜合考量，向行政院及勞動部提出討論、調整最低工資計算公式。

一位資方代表無奈表示，明年最低工資漲是一定會漲，但盼政府考量對中小企業衝擊，不要調得太離譜。

勞團則樂觀看待調幅，全國產業總工會理事長戴國榮表示，期待明年最低工資至少調升至3.1萬元。他表示，經濟成長率在調幅中反映多少可討論，勞團不會堅持一定要分享一半，但希望合理反映。

對於明年最低工資可能出現高調幅，資方委員都不願多談。另傳出資方委員抱怨，勞動部今年以來都未召開過最低工資工作小組會議，讓勞資雙方對話。

有資方委員表示，今年經濟成長率



上修，事實上只有一小部分AI產業亮眼，事實上整體經營環境並不好。實務上，調高最低工資對大企業沒有影響，但對傳產、中小企業影響較大，會使產業成本增加許多，若獲利不好，恐會影響生存。

戴國榮坦言，調升最低工資來說，對九人以下中小微企業衝擊大，建議九人以下中小微企業薪資補助能成為常態，才不會影響太大。

戴國榮指出，非半導體及非AI的傳產及中小企業，主要是面臨淨零及數位雙軸轉型影響，政府應從《產業創新條例》或《中小企業發展條例》給予協助。

新制勞退績效大好 自提人數爆增

■ 宣傳部；摘自2026-06-02中國時報記者林良齊報導

近年勞動基金操作頗佳，攸關民眾分紅的新制勞退收益更是連連突破高點，據統計，近年參與勞工自提的民眾也越來越多，截至民國 114 年年底，受雇勞工中已有 120 萬餘人參與自提，但參與自提的民眾薪水明顯較高，平均薪資超過 6 萬 8247 元，遠遠超過全數勞工的 4 萬 7631 元。

據勞動基金運用局公布，整體勞動基金 10 年平均收益率為 11.23%，近 5 年平均收益率則為 14.41%，投資績效穩健，也吸引不少勞工參與自提，截至 114 年底參與的受雇勞工已有 16%。

但統計也發現，全體勞工平均提繳工資為 4 萬 7631 元，但有參與自提的勞工平均提繳工資達 6 萬 8247 元，主要原因為自提誘因之一為可扣除當年度薪資總額，若以所得稅為 40% 勞工而言，一年可減稅超過 4 萬元，但低薪勞工可能不用繳稅，也使自提誘因不足。

全國產業總工會理事長戴國榮表示，要解決勞工退休金的關鍵解方之一就是解決低薪，因

此仍需要每年調整最低工資，透過加薪減稅等方式讓企業為員工加薪外，政府也要透過更多措施鼓勵薪水較低勞工參與自願提繳，除了相對提繳外，也可以透過如定額提繳等方式，增加低薪勞工參與自願提繳。

勞動部勞動福祉退休司長黃維琛說，雖然目前仍是薪資級距較高的勞工提繳比率較高，但若對照過去年度來看，其實貼近最低工資的勞工提繳比率增加速度比全體勞工快，代表薪資低的勞工也意識到可以用自提的方式增加收益。至於雇主提繳部分則已納入 ESG 評鑑指標中，藉此引導上市櫃公司增加提繳比例，自提部分也有研議鼓勵方案，但目前而言，穩健的績效就是最好的保證。



3勞動議題領袖首度入列監委提名 勞團讚「一時之選」盼跨黨派支持

■ 宣傳部；摘自2026-06-13自由財經記者李靚慧報導

總統府日前公布第七屆監察委員提名人名單，其中張烽益、謝政達及邱駿彥3人，具有勞動議題專長。對此，勞團認為，這是首次有勞動背景的意見領袖獲得監委提名，三人不但均為一時之選，且過去對勞動領域、議題均有貢獻，儘管目前朝野嚴重對立，但仍期盼以國家發展為重，用人不分黨派，特別是學有專精、各方推崇的人選，能獲朝野一致支持。

根據總統府公告的提名簡介，現任中國文化大學法律學系教授邱駿彥，曾任臺灣勞動法學會理事長，參與勞動法制研究與實務推動，保障弱勢勞工人權。前新北市勞工局長、副市長謝政達，則是執業律師多年，關注勞動人權，參與建構中央勞動法制，致力改革地方勞政。現任台灣勞動與社會政策研究協會執行長張烽益，是倡議勞動制度改革，引領進步思維的意見領袖。

全國產業總工會理事長戴國榮指出，包括邱駿彥老師、張烽益都是勞團非常推崇的人選。這次首次有勞團、勞動背景的專家被提名監委，過去勞團也多次因勞動政策、勞資爭議等議題至監察院陳情，若有具備勞動背景的學者、工運人士擔任監察委員，將較熟悉勞動議題，也可站在勞工的立場監督政府施政，督促政府營造更友

善的職場、改善整體勞動環境，對此提名「樂觀其成」。更期許監察委員不僅監督政府施政，也可針對不合時宜的勞動法令進行調查，提升國內勞動法令，以更符合勞動市場現況。

全金聯秘書長韓仕賢回憶，文大法律系教授邱駿彥，專長在於勞工法，過去在勞委會時期為推動勞動派遣立法，提供勞團許多協助，包括介紹日本的立法經驗，並參與討論應設立專法或在《勞基法》中增設專章。謝政達是美國法學碩士，他過去總是免費提供勞工案件，擔任金融業工會的法律顧問，也沒收律師費，他曾任勞動部的第一屆裁決委員，後被延攬擔任新北市勞工局長，在提升勞動權益、扎根青年勞動權益課程有不少政績，更被提拔為新北副市長。張烽益則曾任立委助理、勞委會主委盧天麟辦公室主任，並曾參與台灣勞工陣線，共同推動多項勞政議題。

韓仕賢表示，在勞動議題專長的角度，三人都是一時之選，過去對勞動領域、議題均有貢獻，不過，因為監委提名仍需過立法院這關，目前朝野嚴重對立，但仍期望能以國家發展為重，用人不分黨派，特別是學有專精的人選又是各方推崇的人，希望朝野能一致支持。

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！



縮短的，是鮮採距離 一直在的，是台灣中油

因為無遠弗屆的加油站服務，
中油做您與小農的堅強後盾，
讓新鮮作物即刻上路。

