



## 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89期 2025.12出版

# CONTENTS



## 本期焦點

02 最低工資：明年起月薪2.95萬、時薪196元



## 法令動態

07 外送員專法草案



## 會務活動

11 本會例行會議

13 出席會員工會、友會各項會議及活動

19 本會其他活動



## 勞動訊息

22 最低工資補貼學者：反對浮濫人人有獎

23 最低工資審議 勞團要求調升4%

24 引進技術人力 勞部擬在菲設點

25 勞資拉鋸最低工資可望連10漲

26 最低工資審議會會前記者會

28 連10漲！明年起月薪2.95萬、時薪196元246.9萬人受惠

30 美國關稅影響310企業單位、7755人減班歇睏

31 高工時「全球第5」3年67人過勞死

32 開放旅宿業聘中階技術人力勞團籲先改善勞動條件



## 勞動訊息

- 33 移工破百萬勞團憂成缺便宜工
- 34 週休3天可行？全國產業總工會：政府可補貼鼓勵企業
- 35 小企業減班歇睏減少、訂單有回穩
- 36 明年夏天有望放「高溫假」？交通部11月將提修正草案
- 37 政府負最終支付責任入法
- 38 台灣獨步全球？公民連署「8小工時」改5小時
- 39 周休三日掀話題民眾提案連署過關
- 40 提案週休3日過關！勞團建議政府補助企業試辦



## 最低工資明年起： 月薪2.95萬、時薪196元

■ 宣傳部、政策部



▲ 勞動部最低工資審議會今日(114.9.26)登場。圖／記者王詩婷攝

最低工資審議會拍板決議，2026年1月1日起，每月最低工資由2萬8590元調整至2萬9500元，調升910元、調幅3.18%；每小時最低工資則比照每月最低工資調幅，由190元調整至196元、調幅3.16%。審議會也決議，將針對受美國關稅等國際情勢影響的產業提出配套措施建議，由勞動部與經濟部研議，協助部分外銷產業因應成本壓力。

依據勞動部預估，這次全面調整最低工資的受惠人數達246.9萬人，其中月薪制勞工約173.95萬人，包括本勞135.02萬人與38.93萬名外國人。資方則推估，每年新增成本約200億元。

審議會結束後，勞方委員、全國產業總工會理事長戴國榮表示：「雖然不滿意，但勉強可以接受。」他指出，今年資方將「美國對台關稅」視為主要反對理由，要求調幅不得超過3%，



最終折衷結果是以CPI加上三分之一GDP的計算方式，得出3.18%的調幅，但這個幅度距離維持購買力仍不足。

2026年最低工資結果：

項目	新標準	調幅
月薪	29,500元	+900元(+3.18%)
時薪	196元	+6元(+3.16%)
受益人口	約246.9萬人	

2015-2017	月薪從20,008元（104年）逐步調整後續數值包括21,009元、22,000元等。
2020-2024	最低工資持續調整，2022年月薪為25,250元、2023年26,400元、2024年27,470元。
2025	28,590元。
2026	29,500元（勞動部2025年9月26日審議決議）。

## 走過十年：薪資向上，但生活品質下降

台灣最低工資（含基本工資時期）自2015年至2026連續調漲，名目漲幅達47%。若只看數字，這是一條漂亮的成長曲線；但若放回生活現場，這十年的改善卻遠不如數字展現的樂觀。

然而，多項物價指標卻明確顯示工資調幅未能反映實際生活成本的上升速度。以雙北租屋族的支出為例 - 小套房租金經常占據最低工資的45%至55%，若再加上交通費、通勤、餐飲、通訊與保費，一位最低薪資勞工的月可支配所得可能僅剩不到3000元。



▲ 114年「最低工資審議會」會前記者會全國產業總工會理事長戴國榮與各勞團代表表達訴求。





## 審議前攻防：勞方訴求「調幅需高於通膨」，但資方堅持不超3%

今年審議前，本會提出的基準非常清楚：「最低工資調幅至少應高於年度CPI，才能維持勞工購買力」。

戴國榮理事長更多次強調：「最低工資不只是帳面數字，是對低薪邊際勞工生活尊嚴的最低保障。」

他表示，為維持勞工基本生活保障並促進內需市場動能，最低工資應該足額反映消費者物價指數（CPI）與經濟成長率（GDP）變化，若依主計總處公布的數據，今年合理調幅應接近4%，由現行新台幣2萬8590元調升至2萬9734元，時薪由190元調升至198元，才符合邊際勞工基本生活所需，此調幅不僅可反映2025年通膨實況與物價走勢，也可提升勞工家庭的實質購買力，穩定社會基本消費結構。此外，今年軍公教薪資平均調幅達3%，最低工資也應調漲3%以上。

戴國榮理事長指出，全球通膨壓力仍未完全緩解，台灣自2022年以來，消費者物價指數（CPI）年增率長期維持在2%以上，且2024年起房租指數創下歷史新高，生活成本節節上升，實質購買力不斷被侵蝕。主計總處估2025年全年經濟成長率可達4%以上，但經濟成果未有效回饋基層勞工，恐將造成實質薪資負成長惡性循環，擴大貧富差距。

## 看似「連十漲」，實為「緩漲」

根據勞動部公布資訊，近十年最低工資連續調漲，但若將調幅與物價及生活支出比較，真實情況並不樂觀。今年勞方提出的調漲幅度，最低工資應調幅約4%，才能反映經濟成果共享，但結果僅3.18%。這代表勞工再一次為「國際處境」、「產業壓力」買單。我們不是不理解企業困難，但不能每次景氣好，是企業獲利；景氣不好，是勞工犧牲。

本次最低工資調漲後仍令人不滿的另一主因在於台灣大量受最低工資保障的勞工分布於零售、餐飲、物流、量販、外送與部分製造業，這些行業普遍存在「工時長但薪資低」、「非典型僱用比例高」、「夜間與假日加班不穩定」等問題。即便月薪提高至29,500元，只要每週工時不到40小時、或全年工時受排班影響，實質年收入仍可能落在不足30萬元的水平，導致物價漲幅實際上高於薪資調幅，尤其是房租與外食費用，幾乎年年增加，使勞工「感覺不到加薪」。

## 關稅、出口、成本，我們聽了多少年

今年資方主軸是「國際關稅壓力」，美國對台灣部分產品祭出對等關稅，使外銷產業成本升高，資方認為調高薪資會加重壓力。



然而，我們再次提出質疑：企業要求「補貼」，但拒談「共享」；這幾年，多少企業受益於政府研發抵減、電價凍漲、超額訂單，卻仍慣性要求政府補貼，並長年以外在壓力當作拒調薪資的理由，包括：

- 貿易戰。
- 原物料成本。
- 匯率波動。
- 國際訂單不穩。
- 全球競爭。
- 產業轉型壓力。

然而這些變數幾乎每年都存在。景氣好時，企業獲利並未同步反映在薪資調整；景氣不好時，則要求凍漲薪資、加碼補貼。

## 最低工資在十年間連續調升，但生活成本的上升速度往往更快

本屆審議結果再次凸顯一個長期問題，以主計總處的資料為例：

- 食品類CPI近10年累計漲幅高於整體CPI。
- 外食費用年年增加。
- 房租持續上升，而且台灣沒有住宅租金合理化機制。
- 設備維修、托育、交通費皆逐步增長。

最低工資雖然是工資制度的底線，但生活成本卻不是底線，而是動態、且常常加速變動。結果就是：最低工資從 20,008 元漲到 29,500 元，名目成長 47%，但房租可能成長 60～80% 以上。



▲ 全國產業總工會理事長戴國榮表示，最低工資合理調幅應更接近4%／記者王詩婷攝





這也是為何許多領最低工資的勞工始終感受不到加薪，甚至感覺被減薪。

### 最低工資僅是生活底線

最低工資的目的從來不是平衡產業壓力，而是確保最邊緣、最弱勢勞工的生活不會陷入貧困線之下，因此：

- 調幅至少要能抵銷通膨。

- 不應讓外部國際變數主導調幅上限。
- 中小企業不應依賴支付低薪。

最低工資不只是薪資數字，而是一個社會願意給予勞動者的最低勞動尊嚴界線，如果一個社會需要靠兩份工作才能活下去，那最低工資就沒有達到目的。

#### 參考資料：

1140926Yahoo 新聞，Yahoo 財經特派記者王詩婷報導。

1140926 中央通訊社新聞，編輯管中維。

1140927 中國時報，記者林良齊、吳靜君、林周義報導。





# 外送員專法草案

■ 政策部

勞動部在 2025 年 11 月 21 日預告了《外送員權益保障及外送平台管理法》草案（俗稱外送員專法），將蒐集各界意見，再送行政院審議。草案條文共 28 條，以下為幾項重點：

- 薪資保障機制：草案建立「雙重機制」保障外送員收入：每筆外送訂單的報酬不得低於交通部核定的基本運費，且換算為每小時的平均報酬不可低於基本工資的1.25倍。以2026年起適用的最低時薪196元計算，外送員每小時基本收入至少約為245元。此規範確保平台不可壓低單價，提供外送員基本薪資保障。
- 保險保障責任：草案明訂外送平台業者須為外送員投保各項保險，包括提供團體意外保險與第三責任險，並全額負擔外送員參加職業災害保險的保費。透過強制平台納保，讓每位外送員在工作期間都有基本的傷害與責任保障，一旦發生意外可獲得理賠。不符合規定者將禁止讓外送員上線接單，確保無保險狀態下不發生外送勞動。若平台未替外送員辦理應有的保險，最高可處新臺幣50萬元罰鍰。
- 契約公平性規範：為保障外送員在法律關係上的地位，政府將制定定型化契約範本，規範平台與外送

員、消費者、商家之間契約應記載與不得記載事項，杜絕不合理條款。草案也特別保障外送員的拒單權與離線權，平台不得強制外送員上線工作，如外送員選擇拒接訂單或休息離線，平台不得因此採取任何不利處分。同時，針對平台片面終止合作的情形，草案要求明確約定契約終止事由，平台若要停權或解約外送員，須提出正當理由並負舉證責任，提供申訴機會；並規定平台需設置獨立的申訴處理小組（含外部專家與工會代表），以防範濫用解約權，保障外送員的工作權。

- 平台義務與罰則：草案對平台業者課予多項義務，包括資訊透明與資料管理等。平台推送訂單時必須清楚揭示每單的預估報酬、取餐與送達地點等資訊，讓外送員可自主評估是否接單。平台也須確保資料安全並保存營運數據，提供政



▲ 外送平台服務的興起帶來勞動保障的新課題





府必要的數據以利勞動權益保障。在發生颱風等天然災害停班停課情況下，平台必須停止接單營業，保障外送員安全。

### 對外送員：保障提升與潛在風險

新專法對外送員而言無疑帶來多項保障提升。首先，基本收入保障提高了勞動穩定性 - 未來每單計酬都有底價，換算時薪不得低於最低工資 1.25 倍。這意味著外送員在單量不佳或離峰時段也有基本收入，不致因接不到單而薪資過低。同時，保險的強制性讓外送員在交通意外或職業傷害時有後盾，醫療賠償和責任風險不再全由個人承擔。此外，專法明確保障外送員拒單與離線的權利，終結過去平台單方面要求隨傳隨到的狀況；外送員可以在不想接單或需要休息時安心離線，而無需擔心因此被扣分或停權。一旦與平台發生爭議，外送員也有申訴管道和程序正義的保障：平台解約須有正當理由並提供申訴機會，由獨立小組審查，避免外送員遭無故封號失業。這些措施強化了外送員作為勞動者的基本權益。

然而，保障提升的同時也伴隨著潛在的新風險與挑戰。許多全職外送員擔心，「地板變天花板」：當法律為薪酬設定最低門檻後，平台可能將原本支付的各種獎金、加給都納入 245 元的底線中，導致最低保障變成實際最

高給付。一些過去熟練跑單、時薪動輒 300 元以上的資深外送員，未來反而可能被迫與兼職新手拿相同酬勞，努力多跑反而沒有額外回報，形同「吃大鍋飯」。這不僅可能打擊外送員積極工作、多勞多得的動力，也可能促使平台調整派單機制，縮減外送員人力：為了控制人事成本，平台傾向保留「最便宜、最好管」的一批外送員接單，其他人則可能被排擠或遭減少派單。另外，雖然法定時薪下限提高到 1.25 倍最低工資，但外送員自負成本（如油資、車輛折舊維修）仍由自己承擔。據估計，245 元時薪中約有 31 元是用於彌補油料、車輛折舊等成本，相當於最低工資的 16%。實際淨收入扣除成本後，保障幅度可能沒有表面數字看起來那麼高。

除了收入問題，工作機會的穩定性也是隱憂：若因專法實施導致訂單量下滑或平台縮減人手，外送員可能面臨接單數減少甚至被淘汰的風險。在保障更完善的同時，外送員也必須留意這些潛在改變對自身生計的影響。

### 對外送平台與產業：成本上升與模式調整

從外送平台業者與整個產業角度來看，專法帶來明顯的成本上升與營運模式調整壓力。一方面，新法規定的平台義務（如補貼外送員保險、提高每單酬勞等）直接推升營運成本。儘



管勞動部指出根據平台提供的數據，多數外送員的未扣成本時薪中位數約在 270 ~ 290 元之間，遠高於 245 元的法定底線，因此認為 245 元只是防止薪資被向下剋扣的底線，不應成為調漲價格的理由。換言之，政府預期專法對平台營運成本影響有限。但平台業者未必這麼樂觀 - 除了人力成本，業者還需負擔新要求的各類保險費用和申訴機制的人事行政開支，短期內勢必感受到壓力。為維持利潤，平台可能考慮轉嫁成本，例如提高向消費者收取的運費或服務費、增加對店家的抽成，甚至削減外送員獎金補貼等來平衡支出。根據外送產業業者團體引用的研究，如果兩大外送平台（Foodpanda 與 Uber Eats）同步漲價 5%，約有 34.1% 的消費者將不再使用外送服務，推估一年可能減少約 1.45 億筆訂單、造成新臺幣 460 億元的產值蒸發。這將反過來衝擊平台營收、店家接單量，以及外送員的工作機會。因此，平台夾在保障勞權與維持商業模式的壓力之間，未來可能採取行動，包括優化派單演算法、控制外送員人數、提高訂單密度等，以提升效率、降低人事成本。

國際經驗顯示外送平台在勞動保障規範提升後，若處理不當，可能引發連鎖反應。美國西雅圖市在要求外送員最低報酬並對消費者每單加收 4.99 美元費用後，Uber Eats 的訂單量一

度較前一年同期驟減約 45%，整體餐飲外送消費也明顯轉弱，最後市議會不得不討論調整相關規定。西班牙在 2021 年實施《騎士法》（Riders Law），要求平台將外送員轉為僱傭勞工後，Delivery Hero 旗下的 Glovo 在當地連年虧損，並被課以高額罰款，公司因此提列了數億歐元準備金，最後宣布全面改聘外送員為正式員工。相較而言，台灣此次專法並未一步到位將外送員視作勞雇關係，而是維持接案合作關係下加強保障，屬於漸進折衷的路線。有業者私下憂心，未來若經營成本大增、接單量下滑，不排除縮減經營規模甚至退出部分市場。不過，從積極面看，專法施行後競爭環境更公平：所有平台都得遵守同樣的勞動標準，避免過去以壓低對勞工給付換取競爭優勢的不良競爭。長遠而言，勞動條件改善也許能降低外送員流動率、提高服務品質，對產業永續發展未嘗不是好事。但短期內，外送平台勢必要調整營運策略，在保障勞工與維持商業利益之間取得平衡。

### 對消費者：價格與服務可能出現的變化

對一般消費者而言，外送員專法最大的直接感受將是價格與服務可近性之變化。由於平台經營成本上升，配送費用上漲幾乎可以預期。Yahoo 在 11 月初所做的一項網路民調顯示，若

未來外送運費每單從現行水準提高到 65 元起跳，有 44.2% 的受訪者表示「將不再使用外送服務」，另有約 19% 表示會減少使用頻率，只有 13.1% 的人稱不受影響。這顯示消費者對價格變動相當敏感：一旦外送費用明顯上揚，許多民眾可能選擇回歸自行取餐或到店內用餐。因此，在專法上路後，外送服務的訂單量與使用率很可能下降。對仍願意支付較高費用使用外送的顧客而言，也可能面臨服務水準的調整，例如高峰時段為控制成本，平台可能減少同時在線的外送員數量，這可能導致配送等待時間拉長、某些地區或深夜時段叫不到外送的情況增多，消費者將無法像以往一樣要求外送員「風雨無阻」的送餐上門，對消費者而言服務性確實會降低。

另一方面，也有觀點指出價格上漲

的間接影響：外送費用提高後，餐廳可能選擇自行轉嫁部分成本到餐點價格上，或縮減參與外送平台行銷活動的預算，最終消費者可能為整體餐飲外送生態的調整買單。值得注意的是，保障外送員權益的初衷是好的，但不一定能真正惠及 - 如果平台將增加的成本完全轉嫁給消費者，消費者勢必更加反感並壓低訂單量，結果導致外送員的總收入反而下降，形成各方皆輸的局面。消費者基金會就提醒，新的規範可能「最後結果並不一定照顧到外送員，反而讓這個成本被平台轉嫁到消費者身上。」因此，專法施行初期消費者心態與市場反應將是關鍵觀察指標：如果大多數消費者願意為更公平的勞動條件買單，則外送服務有望邁向良性循環；反之，若價格敏感導致大量用戶流失，外送生態可能出現萎縮而不利於利害關係人。



▲ 圖摘自勞動部





## 1009召開第8屆常務理事會第6次會議





## 出席會員工會、友會各項會議與活動

■ 組訓部

**1003戴理事長出席新光合成纖維（股）公司關係企業  
工會第4屆會員代表大會第4次會議**



**1009戴理事長出席國立陽明交通大學「綠色轉型下的  
社會對話：德國發展的啟示」研討會擔任與談人**

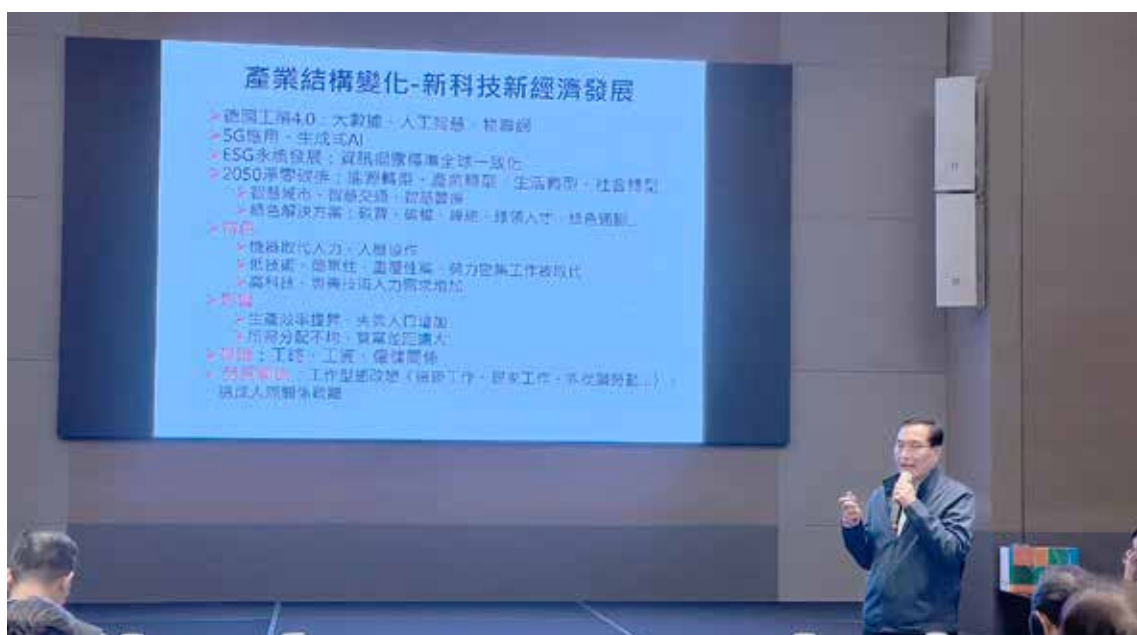




## 1013戴理事長出席台灣菸酒工會全國聯合會114年度工會業務研習班



## 1020戴理事長出席114年度交通事業工會交流研習活動







## 1021戴理事長出席台灣鐵路企業工會第16屆會員代表大會第2次會議暨鐵路業務發展研討會



## 1029戴理事長出席臺灣石油工會第16屆理事會第13次暨理監事聯席第2次會議





## 1030戴理事長出席台灣機械業工會聯合會114年度勞動權益訓練共識營



## 1105戴理事長出席臺鹽公司企業工會聯合會第26屆會員代表大會第1次臨時會議暨114年度勞動權益訓練共識營







## 1120戴理事長出席三陽工業企業工會114年度工會幹部教育研習活動



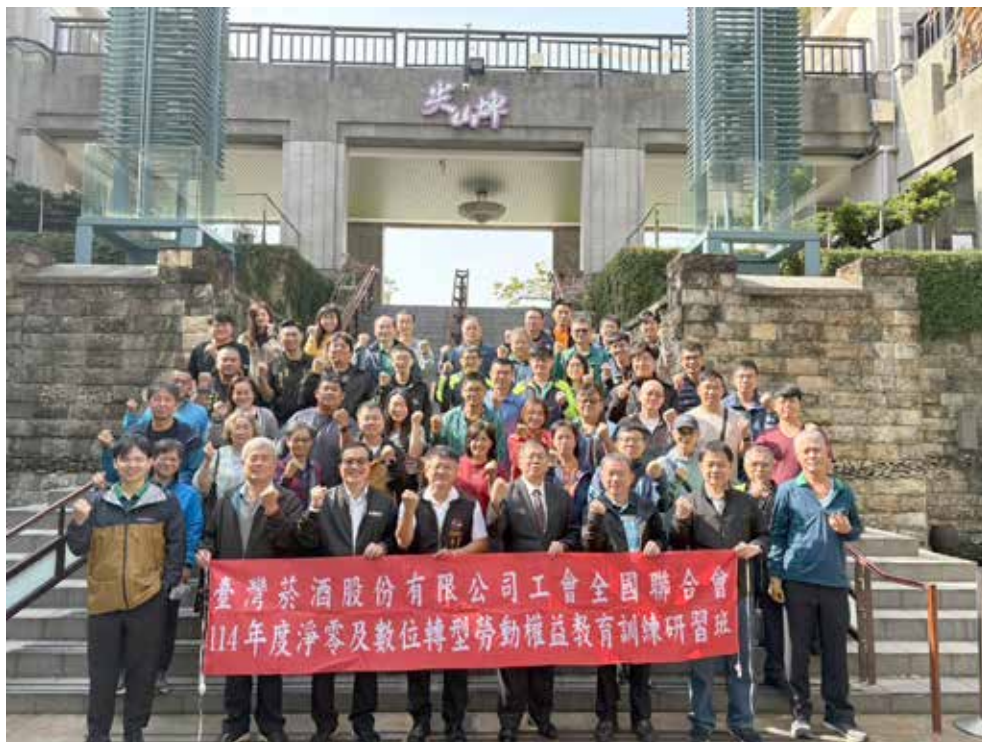
## 1121戴理事長出席桃園國際機場公司企業工會第5屆會員代表大會第1次會議暨勞動教育







## 1125戴理事長出席台灣菸酒工會全國聯合會114年度淨零及數位轉型勞動權益教育研習班





## 本會其他活動

■ 組訓部

**0902~0924各會員工會理事長擔任領隊率團參訪海基會，並與羅文嘉秘書長進行座談**



▲ 0902蔡德明理事長(前排左1)擔任領隊率團參訪海基會並與羅文嘉秘書長(前排左2)合影



▲ 0909林政潭理事長(前排左1)擔任領隊率團參訪海基會並與羅文嘉秘書長(前排左2)合影





▲ 0916王祥兆理事長(前排左1)擔任領隊率團參訪海基會並與羅文嘉秘書長(前排左2)合影



▲ 0923吳永全理事長(前排左1)、林榮州理事長(前排左2)擔任領隊率團參訪海基會並與羅文嘉秘書長(前排左3)合影



▲ 0924吳慈祚理事長(前排左2)擔任領隊率團參訪海基會並與羅文嘉秘書長(前排左1)合影





## 1010參加114年國慶大會活動



# 最低工資補貼 學者：反對浮濫人人有獎

■ 宣傳部；摘自2025-09-14中國時報林良齊報導



最低工資審議會將在本月26日召開，除了關注最低工資調整幅度外，外界也關心是否會比照新冠肺炎期間祭出最低工資差額補貼，最低工資審議會委員、台灣大學國家發展所兼任副教授辛炳隆表示，勞資都不反對補貼，但若是再有補貼，擔心之後可能會年年找理由補貼，呼籲若要補貼不應浮濫，而是要提出相關立論，避免淪為人人有獎。

我國最低工資從前總統蔡英文至賴清德總統已經連續調漲9次，月薪從2016年的2萬8千元調至2025年的2萬8590元；時薪也從120元調至190元。

近年因為新冠肺炎疫情等原因，經濟部曾二度透過就業安定基金於2022年及2023年祭出最低工資差額補貼，分別補貼47萬6416人次及66萬1688人次。「補貼不應人人有獎」，辛炳隆

表示，最近一次最低工資補貼於新冠肺炎疫情期間，當時經濟部宣稱服務業受衝擊因此要提供補貼，最後執行卻浮濫到幾乎是每名雇主都可領，若要補貼應有更強烈的理由。

全國產業總工會理事長戴國榮認為，調幅應以過去共識的CPI及GDP／2合計，以此試算，則今年估算約為4%，但可以比照在疫情期間祭出政策性補貼。

至於漲幅部分，辛炳隆認為，為了保障邊際勞工生活水準，最低工資中不可協商因素為消費者物價指數（CPI），而經濟成長的分配原本就是彈性機制，近年最低工資調整面臨的問題為台灣各產業成長不一，如高科技產業始終維持高成長，多以最低工資聘用勞工的傳統產業甚至負成長，但最低工資為保障每個勞工生活水準，因此不可能分各產業訂定不同最低工資。



## 最低工資審議 勞團要求調升4%

■ 宣傳部；摘自2025-09-16聯合報記者葉冠好報導

最低工資審議會將於廿六日登場，連十漲看來勢在必行，調幅多少才是主戰場，明年最低工資有可能直逼三萬元？美國對等關稅、匯率等因素，將成為今年勞資攻防重點。

從蔡英文總統到賴清德總統任內，最低工資已經連續九年調漲，月薪從二萬八元調升至今年的二萬八五九〇元，調幅約四十二點九%，時薪從一二〇元漲至一九〇元，調幅約五十八點三%。

經濟部長龔明鑫日前說，上半年總體經濟數據雖然亮眼，但僅高科技業獨好，傳產、中小企業則因美國關稅陷入困境。更稱「今年最低工資調整不能再沿用過去公式」。

審議委員勞方代表、全國產業總工會堅持應循過往慣例，全額反映消費者物價指數年增率(CPI)，經濟成長率(GDP)勞資對半共享，調漲百分之四，月薪拉升至二萬九七三四元、時薪一九八元。

根據最新出爐的最低工資研究小組報告指出，雖可知目前國內CPI指數有走緩跡象，但部分類別年增率仍高，基於反映生活成本考量，最低工資應依CPI變動情形而有所調整，從經濟成長果實合理分享角度而言，國內最低工資也應有所反映，但目前各產業發展狀況有差異，減班休息人數也有增加趨勢，顯示勞動市場後續可能有所變化。

全國產業總工會理事長戴國榮說，近年審議默契是CPI足額反映、GDP對半勞資共享。據主計總處公布今年CPI預測年增率百分之一點七六，經濟成長率預估值為百分之四點四五，依此計算，明年調幅約百分之四。

戴國榮認為，不否認關稅可能帶來的衝擊，但資方必須拿出量化數據，哪些行業、多少勞工人數會受衝擊？而這其中，又有多少勞工適用最低工資？如果受創產業的勞工薪資大多高於最低工資，那麼，明年調升最低工資，對這些產業的人事成本根本沒影響。

台灣勞工陣線秘書長楊書瑋也說，國際經濟情勢變動也不是只有台灣要面對，德國、法國、日韓、澳洲、越南等仍決定調升明年最低工資，維持邊際勞工的實質購買力。明年最低工資應至少調至三萬元，才能符合勞工的基本生活水準。

最低工資審議會學者代表、台大國發所兼任副教授辛炳隆則說，須考量物價上漲，應參採指標CPI是不可協商的，一定要反映，重點將擺在勞資要如何分配經濟成長果實，在GDP分配上做彈性調整。

另名學者代表、淡江大學產業經濟學系教授蔡明芳認為，調升最低工資的目標，是為了保護邊際勞工，資方宣稱受關稅衝擊，就要拿出客觀數據佐證。



## 預計明年引進1.5萬人 勞團認為時機不宜 引進技術人力 勞部擬在菲設點

■ 宣傳部；摘自2025-09-22中國時報林良齊報導

引進外國技術人力將再放寬！外交部長林佳龍上月率經貿考察團赴菲律賓交流，並走訪「呂宋經濟走廊」重點地帶。據悉，勞動部規畫明年成立跨國勞動力延攬中心，更打算在菲律賓設立首個招檢訓合一的海外據點，開放直接從海外引進技術人力，預計2026年引進1萬5000名海外人力。學者呼籲，海外人力對國人就業有替代性，須謹慎以對。

勞動部規畫，為強化延攬外國專業及技術人才，檢討調整跨國勞動力政策，擴大延攬外國技術人力及增加移工新來源，將籌設海外據點推動海外招檢訓，便捷申請引進聘雇作業。

據悉，為了因應海外技術人力開放，勞動部規畫在菲律賓設置海外據點，在當地招募人力訓練，檢核通過後即可直接以海外技術人力身分來台工作，而中階技術人力除技術達標外，還要符合一定工資以上，適用行業除現行3K製造業、看護、營建、農業等外，更可能擴及部分服務業。

台大國發所兼任副教授辛炳隆表示，政府規畫在海外成立據點能減少外界詬病的人力仲介介入，並成為海外技術人力的公營代辦中心，也能把關當地代辦向移工收取的費用。至於是否應擴及目

前缺房務及清潔的旅宿業？辛炳隆認為，「要有社會共識」。他說，中階技術人力在日本工作範圍不止房務，還包括企畫與公關、前台及餐廳等。

「政府開放要謹慎以對」，政大勞工所名譽教授成之約表示，自動化、AI等技術短期內仍難取代基層工作，開放外國人力要有更細緻的評估報告。對於勞動部規畫的作法，他認為，現行移工要在我國工作6年以上才能轉為中階人力，難以想像海外民眾只要幾個月訓練就能達到該技術門檻，且此舉不就更替代台灣同等人力嗎？

台灣勞工陣線祕書長楊書瑋則批評，美國對等關稅讓許多產業減班休息，缺工問題不也是一樣嚴重，且從目前疾呼開放外國人來台工作的旅宿業來看，低薪問題並沒有被解決，呼籲勞動部應放更多心力處理減班休息，甚至可能的失業潮，「現在不適合放寬外國人聘雇」。

全國產業總工會理事長戴國榮直言，海外技術人力除了應比照中階技術人力設定薪資外，更關鍵在於如何被認證為技術人力、開放行業別，應僅限於真正缺工產業，絕對不能讓薪資低導致缺工的行業使用，避免「假中階、真移工」。

## 勞方：3%是底限 資方：不超過3%

# 勞資拉鋸 最低工資可望連10漲

■ 宣傳部；摘自2025-09-26中國時報林良齊、吳靜君報導

最低工資可望連10漲！我國最低工資月薪及時薪連續9年調整，已達2萬8590元及190元，若以過去勞資政學協商的CPI+1 / 2 GDP共識推估，預估今年調幅約達4%，但考量美國對等關稅等調幅可能會再下修。

勞方委員、全國產業總工會理事長戴國榮則強調，底限就是3%；商總榮譽理事長賴正鎰表示，若能夠不調整就不調整，若一定要調整，最好不要超過3%。

依最低工資研究小組提供的「最低工資研究報告及調整建議」中明確指出，最低工資調整幅度至少應以CPI年增率（主計總處預估今年為1.76%）為基礎。戴國榮表示，依今年主計總處提供的數據套入過去共識，最低工資漲幅約4%。

今年研究報告提及2025年全年經濟成長預測值為4.45%，但受到外在經濟情勢不穩定導致消費信心降低。目前各產業發展狀況仍有差異，政府雖提出相關支持方案協助勞資攜手面對挑戰，但經濟前景仍面臨國際貿易政策等諸多挑戰與不確定性。

戴國榮說，此次美國關稅非衝擊百工百業，「相較新冠肺炎影響規模較

小」，就算在新冠肺炎最嚴峻當年最低工資仍有調整，呼籲雇主團體若要降低調幅應提供合理指標。不能因為一時的事件就影響最低工資調整，但政府應要考慮是否祭出補貼，協助雇主度過難關。

賴正鎰則表示，自從川普推行關稅政策，台灣傳統產業受到關稅衝擊最大，因此在調整最低工資時，要將中小企業、傳產的情形納入考量。且如果最低工資調整，企業壓力也會上升，呼籲政府重新檢討企業的勞健保負擔比率。

工商協進會表示，表面上經濟成長率很好，但現在社會、產業呈現M型化，特別是傳統產業經營得很辛苦，甚至實施無薪假。工商協進會指出，最低工資或許多少漲一些，但要審慎考量產業發展，不要造成最底層企業太大的負擔，大家要共體時艱。



## 全產總喊話：最低工資調幅至少要3%以上

### 最低工資審議會 會前記者會

■ 宣傳部；摘自2025-09-26聯合報記者董俞佳、李柏濤報導



最低工資審議會今天上午10時登場，全國產業總工會、全國金融業工會聯合總會、台北市產業總工會等今早會前於勞動部前召開記者會指出，最低工資調漲幅度應合理反映物價上漲與經濟成長成果，讓勞工共享社會發展的果實，明年最低工資調幅至少要3%以上，合計合理調幅更應接近4%。

最低工資審議會今即將登場，全國產業總工會等團體今指出，近年來，最低工資審議會已逐漸建立共識，即消費者物價指數（CPI）必須足額反映、經濟成長率（GDP）應勞資共享。根據主計總處公布，明年CPI約為1.76%，GDP預估約為4.45%，因此合理調幅應接近4%。

有學者推估，若依4%的幅度調整，月薪需增加1144元達到2萬9734元，時薪198元才符合邊際勞工基本生活所需。

全國產業總工會理事長戴國榮表示，部分雇主團體以美國關稅為由，主張應縮小調幅，然而關稅與當年的





COVID-19 疫情一樣，僅屬「變數」，但影響範圍並非全體產業，而是僅限於輸美的製造業。與疫情影響全體國人相比，關稅的衝擊程度有限，若要主張不調漲或少調漲，請雇主團體提出具體數據證明衝擊範圍與程度，而非僅憑空提出訴求。

本月初，經濟部長龔明鑫當時指出，只看總體經濟，今年台灣表現確實相當不錯，但實際狀況卻是高科技產業非常好，但中小企業、傳統產業卻受很大影響，過去的公式至少在今年不是那樣適當，此說法也為本次最低工資調幅增添少許不確定性。

戴國榮反駁表示，最低工資本來就沒有固定公式，審議會的精神在於勞資各自提出論述，透過合理權重調整才能得出平衡結果，政府應堅守過去幾年的審議共識，不應因暫時性關稅因素而倒退，否則將陷入「漫天喊價、各自表述」的困境，讓審議會失去公信力。

戴國榮說，今年軍公教薪資平均調幅達 3%，最低工資至少也應調漲 3% 以上，若要落實蔡英文總統「基本工資 3 萬元」的目標，調幅更需達到 4.93% 以上，任何藉口壓低調幅的作法，都是對勞工生活權益的忽視與剝奪。

全國金融業工會聯合會理事長鍾馥



吉表示，台灣近年經濟表現優於韓國，去年成長率達 4.84%，今年仍預估 4.45%，而韓國僅 0.9%。這正是工會要求調漲基本工資的依據。他指出，去年消費者物價上漲 2.18%，已超過警戒線，與勞工生活最相關的食物類漲幅更達 3.69%、醫療保健 3.05%，讓基層勞工生活困難。

針對外界質疑「加薪推升物價」，鍾馥吉強調，工資與物價調整本有必然性，不能因物價波動就反對調薪。他也提到，10 月起電價調整將影響 1400 萬戶家庭，社會應共同承擔。他舉例，無論外籍勞工或高薪主管，到超商買茶葉蛋都是十元，顯示大家在同一片土地上應共享經濟成果。

鍾馥吉呼籲，基本工資調整是維護勞工生存與公平的重要措施，台灣社會必須以「生命共同體」的態度面對，共同承擔短期波動，才能確保基層勞工不被物價壓垮，真正實現經濟共享。

## 最低工資 時薪多6元 調幅疫後最低 連10漲！明年起月薪2.95萬、時薪196元 246.9萬人受惠

■ 宣傳部；摘自2025-09-27中國時報林良齊、吳靜君、林周義報導



最低工資確定連10漲！最低工資審議會26日拍板決定2026年最低工資月薪達2萬9500元、時薪達196元，漲幅分別達3.18%及3.16%，為新冠肺炎疫情後最低調幅。對此，資方委員、工商協進會業務顧問余玉枝表示，「今天很圓滿」，可以接受調幅；勞方委員、全國產業總工會理事長戴國榮則說，雖然不滿意，但勉強可以接受。

最低工資審議會拍板決議，2026年1月1日起，每月最低工資由2萬8590元調整至2萬9500元，調升910

元、調幅3.18%；每小時最低工資則比照每月最低工資調幅，由190元調整至196元、調幅3.16%。審議會也決議，受美國關稅等國際情勢影響產業提供配套措施建議，勞動部將與經濟部盡速研議相關方案。

據勞動部預估，此次最低工資調整受惠人數達246.9萬餘人，其中月薪制勞工達173.95萬人，包括本勞135.02萬人及38.93萬名外國人，預估資方每年因此增加約200億元支出。



余玉枝提及，目前美國對等關稅對廠商造成極大壓力，很多工業區都做四休三、沒有加班，但對於這次的漲幅則可以接受；資方委員、中華民國工商協進會副祕書長邱一徹說，今年除過往的經濟情勢外，還有不確定性極高的美國對等關稅因素，但漲幅較之前堅持的3%再略高一點，主要是勞動部提及會有配套措施，就由大家共同承擔。



「雖然不滿意但勉強可以接受」，勞方委員、全國產業總工會理事長戴國榮則說，雇主團體以美國對等關稅因素，堅持不能超過3%，但勞方認為，以過去共識4%才是合理調幅，最後則以CPI+1 / 3 GDP後算出3.18%漲幅，「很遺憾只有達3.18%」。

學者委員、台灣大學國家發展所兼任副教授辛炳隆先前就提醒，若有配套應妥為把關，他坦言，會中也有委員提到擔心補助成為常態，會中經討論後則限定受美國關稅衝擊的產業為限。

據悉，洪申翰在做最後拍板調整幅度前曾致電予經濟部長龔明鑫，是否與調幅相關？洪申翰會後記者會表示，致電經濟部為討論最低工資決議之一的配套措施，過去配套措施由經濟部與勞動部合作，最後是與經濟部確認是否同意該決議，並非與經濟部溝通調幅。

洪申翰也提及，會議結束後有向行政院報告調幅，相信行政院或長官會

充分尊重審議會決定。

商總理事長許舒博表示，此次調幅「勉強」可以接受，政府調整最低工資是為了照顧邊際勞工，但是連續10年調漲，除了企業成本不斷墊高外，也造成絕大多數不領最低工資的勞工，飽受物價通膨影響，未蒙其利卻受其害。

三三會理事長林伯豐認為，這次最低工資調漲3.18%，要承擔許多成本，大企業或有賺錢的公司，確實應該幫員工調薪；但對有困難的企業或產業，政府應該給予稅負與融資優惠，且優惠維持一年以上，直到明年期中選舉後，美國關稅政策稍微明朗與舒緩。另希望，勞保企業負擔比率可從原本的70%降至60%，舒緩企業負擔壓力。

最低工資調升後，健保投保金額也將連動調整。社保司指出，原投保等級1、2級將合併為1級，超過790萬人受影響，每人每月平均多繳18元保費，若加上政府多支出15億、雇主11億，健保共增加43億收入。



# 美國關稅影響310企業單位、7755人減班歇睏

■ 宣傳部；摘自2025-10-01公視呂尚儒、林郁凱報導

勞動部公布最新統計，受到美國關稅調整的影響，目前實施「減班休息」的勞工共有7755人，涉及300多家企業，其中以製造業受衝擊最大。

勞動部表示，這一波減班休息的企業數較上一期增加68家、增加1509名員工，約占目前8505名通報勞工的九成。不過本期增加的人數比上一期少；同時也有16家企業因訂單回溫恢復正常工時，其中以機械設備製造業最多。另外，還有4家企業提前終止通報，原定通報期間到11月，但因訂單穩定，所以提前結束減班。

除了可以申請「就業安定措施」等既有補助，自9月30日起，政府也針對受到衝擊最嚴重的製造業推出「勞工就業助力計畫」，鼓勵企業重新雇用離職或失業的製造業與設業勞工。企業每雇用一名勞工，一個月可向政府申請6,000元補助，最長可領6個月。工會也提醒，除了出口產業受影響，未來若美國商品因關稅降低而以更低價格銷往台灣，可能衝擊國內內需市場，例如農業、



汽車等產業的競爭力及勞工生計。

全國產業總工會理事長戴國榮表示：「美國關稅提高，我們的產品出口競爭力本來就會受影響；但若美國進口關稅降低，他們的產品便宜賣進台灣，國內農業、汽車產業都會受到更大衝擊。建議針對外銷產業，政府應積極協助企業開拓美國以外的新市場；而對內需產業，也應持續完成影響評估並制定對策，讓國內產業能夠穩定發展，勞工也能有穩定的就業環境。」



# 高工時「全球第5」3年67人過勞死

■ 宣傳部；摘自2025-10-13東森新聞劉家豪、謝昀燐報導

長榮空姐事件，讓過勞問題再次浮上檯面，事實上去年全台，年工時平均超過 2000 小時，比日本韓國還高，是亞洲第二。專家指出，高工時高壓力的行業，常常伴隨著低薪資，比如製造業、運輸倉儲等等，勞工得靠加班費，提高薪水，默許雇主加班要求。也讓台灣挨批，GDP 成長背後，勞工越來越累，這是一座靠「加班」堆起來的過勞之島。

在悶熱的傢俱工廠裡，機器轟隆作響，工人們在高溫、粉塵與汗水中忙碌作業。訂單多的時候，加班做到手腳發軟；訂單少時，卻又因為沒班可加而煩惱收入會不會不夠用。這種「做得累、沒得做更煩惱」的矛盾，幾乎成了台灣製造業勞工最真實的日常。

根據統計，台灣製造業每月平均加班 20.4 小時，在各行業中最高；運輸業、工業等產業也緊迫其後。對許多勞工來說，加班不是為了存錢，而是基本生活所需。

林小姐便是其中一例。白天是上班族，下班後還得兼職開計程車。她無奈表示，公司 15 年沒調薪，卻常要求每天工作 12 小時以上。在許多中小企業裡，勞基法往往難以全面落實，加班制度名存實亡，勞工只能用時間換取更高的薪資。

勞動部統計顯示，全台上班族平均

每日工時達 9.7 小時，超過法定 8 小時。2024 年平均全年工時更高達 2030 小時，連續三年上升，超越日本與韓國，成為亞洲第二、世界第五的高工時國家。

勞工研究者指出，不論科技、金融、製造、醫護、服務或運輸業，加班已成為跨產業共通現象。薪資較高的產業，員工或許較能接受長工時；但對薪水偏低的行業，勞工則是迫於生活，無奈地靠延長工時維持收入。

其中，內需服務業狀況尤為沉重。薪資偏低、工時偏長，還得承受客戶與主管的雙重壓力，使身心負荷遠超過一般想像。

台灣也頻頻發生過勞悲劇。2021 至 2024 年間，至少 67 件過勞死亡意外遭通報，其中保全人員占 37 件（57%），輪班制度不穩定與長期夜間勞動，使保全成為高危險職種。

全國產業總工會理事長戴國榮表示，政府雖推動最低工資調漲、中小企業加薪可享 175% 租稅優惠，但整體薪資未見明顯改善，制度成效仍需觀察。

戴國榮理事長強調，改善低薪是解決台灣過勞的根本關鍵。GDP 雖然年年創新高，但卻建立在勞工長時間付出之上；只要薪資停滯，加班文化便難以鬆動。勞工為了生活被迫延長工時，也讓國家的榮景背後暗藏沉重的人力成本。

## 開放旅宿業聘中階技術人力 勞團籲先改善勞動條件

■ 宣傳部；摘自2025-10-29中央社記者吳欣紘報導

行政院會明天將拍板開放旅宿業、港口碼頭裝卸中階技術人力等跨國勞動力精進方案。移工團體今天說，不反對擴大引進，但應改善移工勞動條件，也應提具體數據證明「缺工」為真。

行政院會明天將拍板跨國勞動力精進方案，3重點包含本勞加薪藉以增額開放移工、留任久用，以及設置跨國勞動力延攬中心，強化政府效能，預計明年首季上路。

另外，也包含開放引進旅宿業與港口碼頭的中階技術人員，雇主必須替一名本勞加薪新台幣2000元，才能增聘一名外籍移工，其餘具體薪資門檻與技術條件尚未公布。

對於跨國勞動力精進方案將擴大引進移工，台灣國際勞工協會（TIWA）研究員陳秀蓮告訴中央社記者，勞團的立場並非完全反對擴大移工聘僱，但前提是移工勞動條件必須受到保障。

陳秀蓮說，現行制度下，移工轉換雇主受限、仲介費用高昂、家務看護缺乏保障等問題仍未解決，政府卻持續開放新行業，「這是在沒有檢討制度的前提下開小門」。

陳秀蓮表示，精進方案讓製造業替本勞加薪就可增額開放移工，但製造

業現在景氣低迷，許多移工轉換雇主後找不到工作，「缺的可能不是工，而是廉價勞工」，行政院應提出具體數據證明「缺工」為真。

此外，陳秀蓮提到，旅宿業長期勞動條件差、薪資低，本勞不願從事，「政府若不改善條件，只靠引進更廉價的勞動力，恐讓惡性循環持續」。

現行在台移工工作6年，可以轉為中階技術人力，但核配比率上限為25%，未來將調整為100%。陳秀蓮指出，若未先釐清現有名額是否已用罄，開放措施可能「只是形式上的漂亮」。

至於海外人才據點的設立，她表示，若能協助曾在台工作的移工，透過直聘回台，「我們不反對」，但仍須觀察雇主是否願意使用。

全國產業總工會理事長戴國榮則表示，旅宿業缺工問題長期存在，尤其房務員「薪資低又耗體力」，年輕人、本國人多不願投入。

戴國榮說，行政院這次方案具配套措施，包含限定特定職務、要求技術與薪資門檻，以及必須替從事相同工作的本勞加薪等，「引進移工緩解缺工，同時也提升產業某些職務的整體薪資」，這是一個可接受的方式，能創造勞資雙贏。



## 移工破百萬 勞團憂成缺便宜工

■ 宣傳部；摘自2025-10-30中國時報林良齊報導

勞動部統計，目前全台移工人數已達 85 萬餘人、移工轉任的中階技術人力也有 4 萬餘人，若再合計僑外生、白領等，外國人在台灣工作人數已逾百萬人，但仍有許多行業直呼缺工，勞動部預計 30 日於行政院會報告缺工改善並放寬外國人聘用，有勞團認為，應要先盤點缺工行業原因，不能一味透過放寬外國人來處理缺工。

「業界是缺工？還是缺便宜的工？」台灣勞工陣線祕書長楊書瑋表示，勞動部放寬為本勞加薪後，製造業卻可以用最低工資聘僱移工，恐怕會加劇同工不同酬，且隨著近年放寬移工引進、移工人數於疫後快速成長，勞動部應依《就業服務法》的外籍勞工聘僱警戒指標提供藍領移工每年得引進總人數。

楊書瑋提及，現行勞動部放寬如製造業、營造業、中階技術人力等外國人工作並非於就業服務法中明定，呼籲立法委員應在法中明定而不要讓勞動部擴大解釋就業服務法。

全國產業總工會理事長戴國榮則說，外國中階技術人力有薪資門檻、技術認證，旅宿業等還要為本國人加薪才能引進，認為有助於提升薪資成長，至於是否可能會取代勞動部曾力推的中高齡及二度就業婦女等勞參率？他提及，政府也應同步透過如職務再設計等政策性誘因吸引本國勞工投入。

勞動部長洪申翰表示，為了避免外國人衝擊本國人就業，勞動部要求要擴大使用外國人需要為本勞加薪，而旅宿業等服務業則會透過有薪資門檻、技術認證、語言條件的「中階技術人力」以避免業者都用最低工資聘用，透過數個措施，認為不會對本勞的權益造成影響。



## 週休3天可行？

# 全國產業總工會：政府可補貼鼓勵企業

■ 宣傳部；摘自2025-11-02 TVBS 李宗澤報導

台灣勞工週休三日議題引起廣泛關注，全球已有多國企業開始試行此制度。台灣雲品集團去年成為全台首例實施週休三日的企業，半年內不但使每月離職率維持個位數，履歷投遞量更暴增 10 倍。全國產業總工會建議可參考西班牙做法，由政府提供補貼鼓勵企業試辦，認為這能有效舒緩產業缺工問題；然而商總則持保留態度，認為台灣目前尚未具備相關條件。與此同時，勞動部明年將推動移工轉中階人力政策，但已引發工會團體的質疑與反對。

雲品集團於去年 9 月率先在台灣實施週休三日制度，半年內已展現明顯成效。該集團不僅維持每月離職率在個位數，更吸引了 10 倍的履歷投遞量。這樣的成果讓全產總看到契機，認為若由政府提供補助給企業辦理，將能有效提升整體勞動力。

全國產業總工會理事長戴國榮表示，西班牙政府已撥款約 17 億台幣補貼企業，讓雇主不會因勞工工時縮短而增加勞動成本。目前全球還有比利時、紐西蘭、美國、日本等國家的部分公私企業正在試辦週休三日。台灣

在 2023 年曾推動過一次相關公民提案，雖然達到連署門檻，但最終勞動部以「非適用所有產業」為由宣告失敗。

對於週休三日的可行性，全國商業總會理事長許舒博持保留態度，他認為台灣以目前現況應該還沒有條件實施週休三日，整體就業環境並非想像中那麼理想。

戴國榮對商總的看法表達不認同，他強調降低工時事實上能舒緩台灣產業缺工問題，如此便不需要大量引進移工。他認為企業若能留住人才，自然不需仰賴移工，勞動部也就不必修改移工政策留住人才。

然而，勞動部計劃從明年起允許雇主將移工轉為中階人力，使其不受 12 年和 14 年的工作限制，此舉已遭到工會批評，認為這會增加移工的財務壓力。桃園家庭看護職業工會理事長黃姿華呼籲「拒絕中階政策詐騙，團結廢除藍領年限」。她解釋，藍領移工轉換雇主時不需向仲介支付費用，但一旦轉為中階人力後，仲介將有權向移工收取相當於一個月薪資的仲介費。

企業追求利潤，勞工爭取福利，勞資雙方持續在這議題上相互拉扯。

關稅閣咧推

## 小企業減班歇睏減少、訂單有回穩

■ 宣傳部；摘自2025-11-03公視新聞呂尚儒、王志剛報導

訂單雖然開始回穩，但仍不足以讓所有班別恢復正常時數，減班休息的狀況依然存在。對不少企業來說，全球局勢持續不確定，美國關稅變動也還在談判中，大家只能一邊觀望、一邊撐著。

根據勞動部最新統計，受景氣影響而實施減班休息的企業共有 455 家、8331 名勞工，比上個月再減少 202 人。這是下半年以來首次出現人數下降的趨勢。

勞動部指出，目前減班休息的企業仍以規模較小的公司為主，占九成；50 人以上規模的企業共有 408 家。相較之下，大型企業的訂單已有明顯回溫，不乏企業提前終止減班計畫。「這次有 9 家企業提前終止，除了機械設備製造業，金屬製品製造業也有公司提前恢復正常工時。」

在 9 家提前結束減班的企業中，機械設備及金屬製品製造業占多數。勞動部表示，目前訂單回穩的情況主要出現在規模較大的企業，而中小型企业仍需要時間調整，也因此整體市場仍充滿變數。

在 APEC 會議結束後，各界更加關注台美關稅談判的進度。行政院副院

長鄭麗君指出，談判已經取得共識階段，接下來將進入總檢與收斂作業，形成初步協議雛形。不過全球供應鏈仍不穩定，再加上美國大選與國際局勢等變化，政府強調仍會以謹慎態度面對後續影響。

全國產業總工會理事長戴國榮則表示，台美關稅談判已進入關鍵階段，但對勞工而言，許多疑慮仍未釐清，特別是可能受到最大衝擊的汽車產業供應鏈。

「汽車零組件企業的雇主和勞工最擔心。如果關稅變動，供應鏈恐怕首當其衝。」戴國榮理事長呼籲政府應立即啟動勞資政三方的利害關係人會議，針對汽車與其他可能受影響的產業進行風險評估與因應策略討論。他強調，不確定因素越多，企業與勞工的焦慮越高。政府除了政策規劃，也應提供更公開、更即時的資訊，讓各產業能及早盤點衝擊並研擬對策。

儘管本月減班休息人數下降，顯示景氣有局部回穩跡象，但勞動部提醒，大環境仍然充滿變動。美國關稅尚未定案，國際訂單動向未明，加上供應鏈調整未歇，中小企業仍面臨高度不確定性。



## 明年夏天有望放「高溫假」？ 交通部11月將提修正草案

■ 宣傳部；摘自2025-11-04鏡新聞陳信瑞、張珺涵報導

近年劇烈天氣不斷發生，夏季高溫燈號頻頻亮起，立委提案將高溫列為災害性天氣，立法院交通委員會昨（3）日針對《氣象法》部分條文修正草案進行審查。對於未來是否放「高溫假」，交通部表示「我們贊成這個方向」，氣象署則說明，各行各業調適不太一樣，未來會提供更精密的資料供外界做為參考，勞團則建議連低溫假也需要一併列入討論。

交委會昨日針對《氣象法》修正草案進行審查，這次的修法重點之一，就是針對高溫是否要納入災害性天氣範疇之內，交通部常務次長林國顯指出，目前相關草案已送至交通部進

行文字調整，約在11月預告草案，並歸納各單位意見，由氣象署整理完後再報到法制處，對於高溫假態度則表示「我們贊成這個方向」。

林國顯指出，高溫與颱風整天下雨不一樣，只是中午會較熱，對於不同行業的影響也不一樣，等有法源之後會再跟相關災防單位研擬如何發布，以及後續的配套措施各單位如何執行，但應該不會像颱風假放一整天，而是會斟酌情況給予休息、通風、補水等方式調適。

氣象署長呂國臣表示，高溫假原則上是以溫度作為判斷依據，會提供高溫變化趨勢及不同燈號，因各行各業調適不一樣，未來會提供更加精密的資料，並發布逐時溫度預報供外界

做為參考，未來燈號發布後該如何實施都還需要再研議。

除了這次重點修法方向的高溫假之外，據《聯合報》報導，台灣勞工陣線協會祕書長楊書瑋指出，寒流低溫造成的職業傷害與健康風險同樣嚴重，呼籲政府在修法時應將「低溫假」一併納入討論，建構完整的氣候防護制度。他強調，修法方向應著重如何讓勞工的工作空間避開危害，而不是給假。

全國產業總工會理事長戴國榮則認為，高溫假不應該僅是放假的概念，而是當溫度超過37度以上時，應賦予戶外勞工「退避權」，讓他們可以暫停工作，以保障健康與安全。

由於台灣地處副熱帶季風區，加上地形複雜，不同的天氣系統會在不同區域造成不同天氣變化，目前災害性天氣樣態包括最主要造成氣象災害的颱風，以及大雨、豪雨、雷電、冰雹、龍捲風、強風、濃霧、低溫、焚風及乾旱等。

## 勞團肯定 勞工不再提心吊膽 政府負最終支付責任入法

■ 宣傳部；摘自2025-11-16中國時報林良齊報導

立法院衛環委員 17 日排審《勞工保險條例》修正草案，不分黨派，朝野立委皆提出「政府負最終支付責任」入法，也有多名委員提出撥補法制化，以及訂立每年撥補金額至少要 1000 億元。工會表示，《國民年金法》、公教退撫等都已明定政府負最後支付責任，《勞保條例》若也能明文寫入，當然樂觀其成，更期待《勞保條例》明訂撥補比例或數額，變成法定預算而非不確定財源。

「對於撥補入法 100% 支持。」新北市產業總工會榮譽理事長洪清福表示，政府更應趁目前經濟好的時候加大撥補力道，而最終給付責任入法才是更為關鍵，一旦條文入法後，勞工就不用每天提心吊膽。

「撥補不是一種改革。」台灣勞工陣線祕書長楊書瑋表示，蔡政府時期召開過年金改革委員會，除了勞保以外的職業別年金都有調整，唯獨勞保無太多變化，只靠著投資收益及政府撥補，延後基金用罄時間。隨著少子女化、高齡化等，如果勞保年改依舊只有政府撥補，恐怕還是會面臨破

產，而撥補更會進一步排擠社會福利預算編列，將加劇世代對立。

全國產業總工會理事長戴國榮指出，撥補預算可以來自資本利得、房屋交易、土地增值等，把部分比率用來撥補勞保基金，但未來仍極有可能會啟動勞保年改，除了呼籲應仿效公教人員訂定樓地板、一定數額以下的勞工不受影響，也要把勞工退休金制度一併納入討論，否則若只是單純的繳多領少與延後退休，「勞團一定反對」。

洪清福表示，目前勞保老年給付平均領不到 2 萬，若再減少給付，退休勞工生活勢必會出問題，屆時還是要由社會福利協助。



## 台灣獨步全球？

## 公民連署「8小工時」改5小時

■ 宣傳部；摘自2025-11-23TVBS李宗澤 李建緯報導

你知道全球五大最低工時的國家都位在哪裡嗎？他們分別都位在歐洲地區，而且每天的工時大概都只有七個小時。不過台灣的勞工想要比他們更少，公共政策參與平台發起數，主要訴求要修《勞基法》，每天八小時工時縮短至五個小時。真的不行也有替代方案，將最後三小時規劃成「健康加班費」，讓勞工自由參加。

對於這項提案，民眾意見不一。有民眾認為此政策較為彈性，但也有人擔心工時減少會導致底薪變少。還有經營企業的民眾表示不支持，憂慮會影響生產量。

全國產業總工會理事長戴國榮表示，雖然尊重公共平台的提案，但認為可能需要更強的立論基礎才能實現。台灣工時問題嚴重，在2024年OECD國家統計中，墨西哥年總工時居冠，新加坡位居第二，而台灣高於日韓，位居全球第5、亞洲第2。

針對縮短工時問題，戴國榮理事長一直倡議政府可以仿效西班牙，補助企業試辦周休三日。他提到，西班牙政府在2021年提出5000萬歐元鼓勵企業試辦週休三日的做法值得參考，事實上，台灣周休

全球工時短5大國		
1.	丹麥	37.2小時
2.	荷蘭	37.3小時
3.	挪威	38.0小時
4.	比利時	38.8小時
5.	法國	38.9小時

三日的連署已二度過關，顯示這項議題受到民眾關注。

對此，勞動部回應指出，最低工資已連續十年提高，並鼓勵勞工簽訂優於法令的協約，同時也鼓勵企業給予勞工充足的休息時間。

勞工陣線聯盟副秘書長楊書瑋則強調，台灣長工時問題部分源自低薪，使勞工必須透過延長工時加班來增加收入。她認為縮短工時雖然能讓勞工開心，但可能讓資方傷心，真正的問題在於低薪與長工時的惡性循環。

公共政策  
週休三日可行嗎？

提議內容或建議事項  
「少一天上班，多一份幸福。」

增加一天假日，實施週休三日提議  
優點  
1. 提升工作與生活平衡  
讓員工有更多時間陪伴家人、休憩、進修或發展興趣、心理健康改善、提升幸福

台北 全國產業總工會理事長 戴國榮  
可能必須還要有更強的利潤基礎  
掌握新聞脈動 ▶ 訂閱TVBS NEWS頻道



## 周休三日掀話題 民眾提案連署過關

■ 宣傳部；摘自2025-11-23經濟日報記者江睿智報導

台灣長工時名列世界前段班，近期又有民眾在公共政策平台提案「推動四日工作制，每周上四天班放假三天」，亦即周休三日，且連署過關。因全面推動周休三日於各行各業難以適用，衝擊過大，勞團建議政府補助試辦或增加特休假，勞動部最遲須在12月7日回應。

根據統計，2024年我國年總工時達2,030小時，在OECD國家中僅低於墨西哥2,308小時、新加坡2,252小時、哥斯大黎加2,244小時。高於南韓1,859小時及日本1,636小時。根據勞動部分析，主要是台灣部分工時比例較其他國家低，因此總工時較長。

勞團指出，今年立法院通過國定假日「4+1」，今年多放三天假，預計2025年台灣總工時會下降，甚至跌到2,000小時以下。

為減少勞工工時，近日再度有民眾提案「推動四日工作制」，該提案指出，藉由周休三日提升工作與生活平衡、吸引與留住人才等優點，且長期來說產能不會下降，有助提升勞工幸福感、保護勞工身體及心理健康等正面影響。

勞動部官員表示，近日將邀集勞資團體詢問對周休三日等縮短工時相關議題。全國產業總工會理事長戴國榮

認為，要以法律強制周休三日，困難度很高，因為各行各業都不一樣，但他認為政府應比照西班牙政府做法，政府拿出5,000萬歐元，鼓勵企業每周減少勞工八小時工時，並由政府補助八小時工資，「政府總要跨出這一步」。

戴國榮提到，後來比利時也試辦周休三日，提出「100 / 80 / 100」概念，意謂100%薪資、80%工時及100%生產效率，其他國家也都是鼓勵企業辦理，漸進帶動周休三日風氣。此外，他提到，若周休三日無法一步到位，也可以增加年資淺勞工的特休假，亦能達到縮短工時目的。

工總秘書長呂正華表示，周休三日在企業界非常非常少數，尤其是今年10月增加國定假日，很多企業面臨人力不足、排班調度困難，叫苦連天。他認為，值此美國關稅變動、景氣變化之際，業界都很緊張，此時實不宜再觸及縮短工時。

民眾曾在2023年中於公共政策平台提案「讓台灣成為亞洲第一個周休三日的國家」，當時勞動部回應是，因各行各業工作型態不同，現階段要全面性實施周休三日或縮短勞基法工時規定，恐造成教育現場、產業經濟及醫療社福等困難。

## 勞團建議政府補助企業試辦 提案"週休3日"過關！

■ 宣傳部；摘自2025-11-23民視財經楊思敏、胡崇恩報導

去年，台灣勞工平均總工時 2030 個小時，比韓國日本都還要高，就有民眾在公共政策平台提案週休三日，連署已經過關，勞動部將在 12/7 前回應。勞團建議，參考西班牙政府做法，補助企業、試辦縮減工時。但經濟專家提醒，台灣與歐洲產業結構不同，以出口為導向國家，減少工時、經濟可能下滑。

勞工辛苦工作，到了週末兩天，終於可以休息，最近公共政策平台上有人提案週休三日，提升工作生活平衡，連署已經過關，勞動部最晚必須在 12/7 回應。

全國產業總工會理事長戴國榮：「西班牙政府拿出 5000 萬（歐元），鼓勵企業試辦週休三日，全部週休三日，事實上是不太可能，不是每個行業都適合，（製造業）有接受訂單，有淡旺季的因素，比如說服務業來講，就可能適合去推動試辦週休三日。」

淡江大學經濟學系教授蔡明芳：「就大家的工作型態，產業型態不一樣，雖然它有可能會，使得你的生產活動，製造業的生產活動，可能會下降，但是它有沒有可能，讓你的內需服

務業，會大幅的起來，如果沒有辦法，那你的經濟當然最終，就一定會往下滑。」

專家點出另一風險，勞工週休三日，代表資方得聘更多的人，僱用成本提高，可能對於提升勞工權益的作為，更難讓步。

淡江大學經濟學系教授蔡明芳：「缺工情況有可能更為嚴重，或者在僱用這些勞動者上面，面對的成本當然就會更高，他會不會從所謂的全時僱用，變成所謂的部分工時，（要思考）對於整個，勞工的權益保障，或者是他們福利的提高，是不是帶來比較大的幫助。」

去年台灣勞工總工時 2030 小時，在 OECD 國家中，只低於墨西哥、哥斯大黎加和新加坡，比日本 1859 個小時和韓國 1636 小時都高。如何在工作與生活達到平衡，找到更好解方，有待討論。



# 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

