



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90期 2026.04出版

CONTENTS



本期焦點

- 02 勞動部因應國際情勢支持勞工安定就業協助措施



法令動態

- 06 工會幹部看過來!一定要知道的會務假規定
- 08 微型企業、個人工作室注意!只僱用1人也要納災保
員工安全有依靠



會務活動

- 09 本會例行會議
- 13 出席會員工會、友會各項會議及活動
- 18 本會會員工會理事長異動表
- 19 本會其他活動
- 22 新成員報到!台灣鐵路企業工會簡介與歷史沿革
- 24 新成員報到!圓山大飯店企業工會簡介與歷史沿革
- 26 新成員報到!中央造幣廠企業工會簡介與歷史沿革



勞動訊息

- 27 高薪低報占比逾3成 勞保4萬5800元天花板該打開嗎?
- 28 外國技術人力薪資門檻提高2000元!仍低於國人水準
- 29 延退勞資協商 勞團:還是看雇主臉色
- 30 勞團憂放寬資格 恐衝擊國人就業
- 31 台泥、中鋼、台塑...7家高碳企業表現比一比



勞動訊息

- 35 勞退窘境…雇主提撥率停滯 勞團盼政策鼓勵
- 36 美車衝擊 洪申翰：經部30億補助產業須連結勞工工作權
- 37 美製車關稅恐降至零 戴國榮：勞工應有知情權 籲建構對話
- 38 勞保連9年收不抵支 去年破707億元
- 39 國假增 年總工時僅少3.6小時
- 40 先定義綠色工作 再立職能標準



勞動部因應國際情勢： 支持勞工安定就業措施

■ 政策部；摘自勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署陳美倫科長簡報

當全球經貿局勢在關稅戰與供應鏈重組的陰影下劇烈震盪，台灣製造業正面臨一場無聲的寒蟬效應。114年12月2日本會協辦勞動部「114年經貿整合及自由化與勞動政策」說明會中-勞動部楊玫瑩副司長、陳美倫科長以及台經院黃建男研究員、李長泰

副研1究員等人進行座談，詳細解說了政府因應國際情勢所啟動的「支持勞工安定就業措施」。

我們不僅要看懂政策的數字，更要看透數字背後的保障。這場座談會不只是政令宣導，更是關鍵對話。



不再讓「減班休息」掏空家底

對基層勞工而言，最恐懼的莫過於無薪假。陳美倫科長在會上強調，政府已經啟動了「僱用安定再強化」措施，這無疑是本次政策的核心亮點。

自114年8月1日至115年1月31日，針對受國際情勢衝擊最深的9項製造業（包括食品、塑膠、金屬、汽車零件等），只要勞雇協商減班休息達30日以上，政府將提供薪資差額補貼。

最重要的是，補貼比例從原先的5成大幅提高至7成，每人每月最高可領取12,100元。

我們肯定政府提高補貼比例至7成的誠意，這能有效填補勞工因減班而產生的收入缺口。然而，工會在此必須扮演防線監督者的角色。我們在座談會中明確指出，所有補貼的前提都建立在列冊通報這道行政關卡上。工會幹部在實務運作中必須保持高度警



覺，若發現企業內部已有減班之實，卻因行政程序或企業名聲考慮而延遲通報，工會應立即介入協商，確保每一位受影響勞工的請領權利。

把等待期化為增值期

除了補貼薪資，如何讓勞工在景氣低迷時不致荒廢技能，是另一個重點。陳美倫科長提到的「充電再出發計畫」，則是從訓練著手。

在減班休息期間參加職訓，勞工每小時可領取 190 元的訓練津貼，每月最高可領到 144 小時，換算下來每月最高有 27,360 元的補助。再加上上述的薪資差額補貼，政府強調這是一種「雙重保障」。

對於勞工來說，這意味著他們在減班期間，一方面獲得了 70% 的薪資差額補貼，另一方面則透過參訓獲得每小時 190 元的津貼，兩者結合之下，甚至能讓勞工的實質收入維持在接近原領薪資的水準；而對企業而言，辦理訓練的補助上限調高至 350 萬元，這筆資金是企業進行內部技術升級、避免人才流失的重要資源。

本會始終主張「培訓即就業」。我們在座談會中反映，訓練課程不應只是為了領錢而上課，應結合產業轉型（如 AI 應用、綠能轉型）。我們鼓勵勞工積極參訓，但我們也要求雇主應在訓練經費上限提高至 350 萬元的誘因下，提供更有意義的內部訓練課程，而非僅是安排一些與職能無關的內容。

再充電- 減班休息學技能(2/3)

措施
二

減班休息勞工再充電計畫

已啟動

勞工參訓

- **提供訓練津貼：**
依實際參訓時數，按本部公告每小時最低工資(114年為190元)發給訓練津貼。
- **得與薪資補貼合併領取：**
所屬事業單位若符合**僱用安定措施**公告適用行業，參加本計畫訓練課程，訓練津貼得與薪資補貼**合併請領**。

類型	減班前3個月 勞保平均月投保薪資	每月發給額度	線上申請
全時勞工	30,301元以上	減班前後之薪資差額內， 最高 17,210元	
	28,590元~30,300元	最高 2,280元	
部分工時勞工	減班前後之薪資差額內，最高 17,210元		

勞動部
Ministry of Labor

整合措施的實務運作

陳美倫科長在簡報中提出了「整合措施再就業」的構想，因應國際情勢

影響就業市場，針對受影響產業失業勞工提供客製化包裹式服務，以勞工區域移動最小化、協助養成所需就業

T
C
T
U



技能、調整職場環境及勞動型態等方向，幫助失業勞工儘早再就業或轉業，包括：

- 職場學習與再適應：補助雇主每月12,000元的訓練費，鼓勵企業先僱後訓。
- 職務再設計：協助失業勞工排除工作

障礙，並提升工作效能，得申請職務再設計補助每人每年最高10萬元。

本會觀察：這部分是工會最需要發揮「防盜鎖」功能的地方，雖然補助雇主能增加企業留人的意願，但我們必須防範企業藉此申領補助後，卻在補貼期滿後立即裁員。

撐僱主、挺勞工-整合措施再就業(3/3)

撐僱主 勞工就業通計畫 已啟動

- **工作崗位訓練：**
以先僱後訓方式，辦理工作崗位訓練，透過安排職場導師做中學，提供所需職務訓練，並補助雇主工作崗位訓練費**每人每月12,000元**為上限，**最長3個月**，同一年度內**最高180萬元**。
- **僱用獎助：**
雇主僱用經公立就業機構推介之失業勞工，發給雇主僱用獎助**每人每月6,000元**，**最長6個月**。
- **職務再設計補助：**
協助失業勞工排除工作障礙，並提升工作效能，得申請職務再設計補助**每人每年最高10萬元**。

★同一雇主僱用同一勞工，工作崗位訓練費及僱用獎助僅得擇一領取

勞動部 Ministry of Labor

給職場新兵的第一面盾牌

面對國際變局，初次尋職的青年往往是最脆弱的一群。陳美倫科長特別介紹了114年9月才上路的新制，將「尋職津貼」與「就業獎勵金」大幅優化。15-29歲的初次尋職青年，在尋職期間每月可領6,000元（最高1.8萬），若穩定就業滿半年，還能領取3萬元的獎勵金，合計最高4.8萬元。

本會觀察：我們支持這項補貼，這能緩解年輕人初入職場的經濟壓力。

但除了給錢，更重要的是引導青年進入有發展潛力的安定行業，而非僅是流入低薪的派遣職位。

最後陳美倫科長也強調：協助勞工穩定就業，包括各項職業訓練、就業服務及僱用安定等措施，本來就是勞動部核心職能及業務，未來將視產業動態及就業情勢變化，適時啟動相對應措施，透過特別預算之挹注及就保基金、就安基金之協助，確保支持勞工措施不延宕、協助不中斷。



助青年-支援就業入職場(4/4)

失業青年訓練獎勵計畫 已整備

措施
五

- **獎助請領：**
 - ✓ **青年免申請：**經訓練單位錄訓後，由本部勞動力發展署各地分署於開訓後按訓期每30日，將當期獎勵金直接撥入青年帳戶。
 - ✓ **放寬請領次數：**如原已依「**失業青年職前訓練獎勵要點**」請領過學習獎勵金者，**仍可再依本計畫領取1次**訓練獎勵金。
 - ✓ **請領限制：**考量政府資源合理分配，青年依法領取**失業給付**或**職業訓練生活津貼**期間，**不得同時領取**本計畫獎勵金。
- **課程報名：**
 - ✓ 失業職前訓練之政策性產業課程
本部「[職前訓練網](#)」
 - ✓ 產業新尖兵計畫
本部「[產業新尖兵計畫網](#)」

勞動部
Ministry of Labor

僱用安定措施

提供減班休息勞工薪資補貼 讓勞工安心、雇主放心

目的

對於因受國際情勢影響而減班休息之勞工，提供薪資差額補貼，穩定在職勞工就業。

辦理期間

115年2月1日至115年7月31日

適用對象

食品及飼品製造業

紡織業

橡膠製品製造業

塑膠製品製造業

金屬製品製造業

電力設備及配備製造業

機械設備製造業

汽車及其零件製造業

其他運輸工具及其零件製造業

勞工資格

- ✦ 於勞動部公告啟動實施僱用安定措施期間，與雇主協議實施減班休息30日以上，並經地方勞工主管機關列冊通報的勞工。
- ✦ 全時勞工；與雇主約定固定工作日(時)數或時間之部份時間工作勞工。

補貼標準

減班休息前後薪資差額的70%發給勞工，最高每月11,500元。

合併領取

於減班休息前後薪資差額內，可合併領取勞工再充電訓練津貼。

申請方式

於台灣就業通線上申請，或向工作所在地的勞動部勞動力發展署分署提出申請。

詳情請洽：勞動部勞動力發展署各分署或免付費客服專線0800-777-888

掃描了解更多

工會幹部看過來！ 一定要知道的會務假規定

政策部摘自勞動部網站

勞動部做出重要函釋，針對工會理事及監事為出席工會向勞動部不當勞動行為裁決委員會（下稱裁決委員會）申請裁決案之審理程序，所需之資料準備及作業期間，雇主應依法給予會務公假。勞動部特別提醒雇主，應恪遵工會法第36條規定並尊重工會自主運作，對於工會理事、監事依法申請之會務公假不得任意拒絕，前開行為如經工會申請裁決，且經裁決委員會認定成立者，將面臨新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰，亦會依法公布事業單位名稱及代表人姓名，對企業形象產生負面影響。

勞動部指出，工會理事、監事於工作時間內有辦理會務必要者，得依工會法第36條規定請公假；同法施行細則第32條對於辦理會務之範圍亦有規範，例如第1款「辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理

會員勞資爭議或辦理日常業務」，工會理事、監事有符合該款事實情形，可以向雇主申請會務公假以處理工會相關事務。

勞動部進一步說明，不當勞動行為



工會幹部看過來! 一定要知道的會務假規定

會務範圍

- 1 辦理該工會之事務，包括召開會議、辦理選舉或會員教育訓練活動、處理會員勞資爭議或辦理日常業務。
- 2 從事或參與由主管機關或目的事業主管機關指定、舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。
- 3 參加所屬工會聯合組織，舉辦與勞動事務或會務有關之活動或集會。
- 4 其他經與雇主約定事項。

會務時數

工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，可以和雇主約定一定時數之公假。

企業工會與雇主間無約定者，理事長可以請半日或全日公假；其他理事或監事可於每月50小時範圍內請公假。

企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長而無約定者，可以請半日或全日公假。

注意!

雇主應遵守工會法第36條規定並尊重工會自主運作，對於工會理事、監事依法申請之會務公假不得任意拒絕。

如經認定構成不當勞動行為，將面臨新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰，亦會依法公布事業單位名稱及代表人姓名。

勞動部
Ministry of Labor



裁決機制自 100 年建立以來，裁決委員會對於案件證據之提供及相關情事細部之調查越趨縝密，工會代表於出席裁決委員會調查及詢問程序時，確需充分準備相關事證，始能提出具體充分之陳述及佐證資料，以提供裁決委員釐清事實進而保障權益。勞動部以往已肯認企業工會理事長出席裁決委員會之調查及詢問程序屬會務之一環，此外，工會之理事、監事為出席裁決審理程序會議，所需進行資料文件準備作業，當亦視為工會法施行細則第 32 條第 1 款所定辦理工會事務之範圍。因此，只要工會為裁決案件之當事人，於收受開會通知單後由理事或監事所進行之事證蒐集、整理與陳述準備、書狀撰擬及律師諮詢等作業，得向雇主釋明事由，並依工會法第 36 條規定請會務公假，雇主則應依法准假。

勞動部呼籲，健全的集體勞資關係有賴工會功能的正常發揮，雇主對於工會理事及監事為辦理工會裁決





案件之準備作業，應依法給予會務公假，以實質保障勞工參與工會活動之權益。如果勞資雙方確實因公假有所疑議時，可檢具相關具體事證資料，向工會會址所在地之勞工行政主管機關請求協處，以避免不必要之爭議。

這些情形 也可以請會務假


出席裁決調查及詢問程序


因工會提出不當勞動行為裁決申請後，出席裁決委員會之調查及詢問程序，得依工會法第 36 條規定，請公假處理。

**工會理事及監事辦理工會
之不當勞動行為裁決案件準備作業**

-  工會為裁決案件之當事人
-  收受裁決委員會開會通知單後
-  事證蒐集、整理與陳述準備、書狀撰擬、律師諮詢
-  向雇主釋明事由，依工會法第 36 條規定請會務公假

雇主對於工會理事及監事為辦理工會裁決案件之準備作業，應依法給予會務公假，以實質保障勞工參與工會活動之權益。





勞動部
Ministry of Labour

微型企業、個人工作室注意！

只僱用1人也要納災保 員工安全有依靠

■ 政策部摘自勞動部網站

「勞工職業災害保險及保護法」自111年5月1日施行，藉由制定專法，整合勞工保險條例的職業災害保險，及職業災害勞工保護法的規定。該法除擴大納保範圍，將受僱登記有案事業單位勞工，不論僱用人數全部強制納保，並提供多元加保管道，讓工作者皆可享有工作安全保障；增進給付權益，適度提高投保薪資上下限，並大幅提升保險給付水準，以強化對於職業災害勞工及其家屬之生活保障，雇主亦可有效分攤職業災害補償責任。此外，該法透過挹注穩定經費，成立財團法人職業災害預防及重建中心，以有效連結職業災害預防與重建業務，提升服務職業災害勞工能量，自災前預防、災害補償到災後重建，建構完善之職業災害保障制度。

勞動部表示，依災保法第6條規定，受僱於領有執業證照、依法辦理登記、設有稅籍或經主管機關核發聘僱許可雇主之勞工，皆為勞工職業災害保險的強制納保對象。自災保法施行後，即使是僅僱用1名員工的「微型企業」或「個人工作室」，雇主也必須在勞工到職當日為其申報加保，以落實對第一線勞工的工作安全保障。勞工不幸

發生職業災害事故，可獲得保險給付保障，雇主亦可抵充勞基法上的職災補償責任，有效分散經營風險，達成勞資雙贏。如果雇主違反規定，除依災保法第96條規定，處2至10萬元罰鍰外，保險人於發給保險給付後也將令投保單位限期繳納。

勞動部提醒，微型單位的雇主千萬別因為員工人數少而疏忽了加保手續；現在加保管道多元且便利，雇主可多加利用勞動部勞工保險局線上申報系統辦理，簡單幾個步驟就能為員工點亮職場安全的明燈。



✿ 個人工作室、微型企業 ✿
只有一個員工也需要加災保!

依法加災保3大好處

- ☑ 勞工發生職災時有保障
- ☑ 雇主可抵充《勞基法》職災補償責任
- ☑ 守護事業與勞工雙方權益

若未依法辦理，可處2-10萬元罰鍰，還要追繳保險給付！

發生職災，
有保險才有保障！

勞動部
Ministry of Labor

mol.labor



本會例行會議

■ 組訓部

0108召開第8屆理、監事會第9次會議



- ▶ 恭喜本會理事李輝明(右)、社運部主任沈明祥(左)榮退，戴國榮理事長(中)致贈退休禮品感謝多年為勞動權益的打拼及付出





▲ 恭喜本會常務理事田賢堂榮退，戴國榮理事長(右)致贈退休禮品感謝多年為勞動權益的打拼及付出(台糖公司台北工會理事長白宜穎代領)



▲ 本會新任理事(華南金控與子公司企業工會理事長)王英賢發言



▲ 王祥兆常務理事發言



▲ 本會新任理事(桃園機場工會理事會會長)徐海玲發言



▲ 洪秀龍常務理事發言



▲ 本會第8屆監事會第9次會議



0205召開第8屆常務理事會第8次會議





出席會員工會、友會各項會議與活動

■ 組訓部

1141126戴理事長出席勞動部APEC工作坊「推動以人為中心的AI職場」，並擔任與談人





1141206戴理事長出席太平洋電線電纜公司企業工會會員代表及小組長勞動教育訓練活動



1141215戴理事長出席「114年度國際勞動事務研習營」：參加APEC「公私部門對話：因應人口變化及AI會議」做經驗分享





1141229戴理事長出席台灣世曦工程公司企業工會第6屆會員代表大會第3次會議



1141230林佳慶副理事長代表本會出席中國鋼鐵公司企業工會第15屆會員代表大會第1次會議





1150105戴理事長出席台北市教師職業工會望年會



1150109戴理事長出席中鋼企業工會尾牙暨理事長交接典禮



▲ 戴理事長(右)致贈新任理事
長楊乙記(左)紀念品



▲ 戴理事長(右)致贈卸任理事
長陳春生(左)紀念品



1150114戴理事長、林副理事長暨財政部轄下12大公股工會理事長與財政部莊部長、阮次長及國庫署陳署長座談會議





1150205戴理事長出席台灣機械業工會聯合會第23屆會員代表大會第1次會議



本會會員工會理事長異動表

工會名稱	理事長	本會職務
華南金融控股(股)公司與子公司企業工會	王英賢	理事
桃園國際機場(股)企業工會	徐海玲	理事
台灣鐵路(股)公司企業工會	童世哲	理事
圓山大飯店工會	陳漢民	
中央造幣廠企業工會	盧嶧辰	



本會其他活動

■ 組訓部

1141202本會協辦勞動部114年經貿整合及自由化與勞動政策說明會



▲ 勞動部綜合規劃司楊玫瑩副司長



▲ 台經院黃建男研究員說明



▲ 台經院李長泰副研究員說明



▲ 王祥兆常務理事發言



▲ 陳正雄常務理事發言



▲ 林政潭理事發言



▲ 吳慈祚理事發言



▲ 中華郵政工會杜郁文秘書長發言



▲ 勞動部陳美倫科長說明



新成員報到！

台灣鐵路企業工會簡介與歷史沿革

組織概況

民國卅四年十月廿五日台灣光復，次月一日台鐵成立管理委員會，迨於卅七年三月改成立台灣鐵路管理局，當時在事員工，有熱心工會運動先進：簡文發、林直中、李丙心、王亞心、鍾秋焚、田錦坤、鄭祥等先生，舉行發起人會議，開始籌備組織工會工作。主張：為保障員工自身合法權益、謀求員工福利、改善員工生活、提高員工知能，並協助發展鐵路業務為宗旨，著手起草工會章程。

民國卅六年八月中旬召開第一次會員代表大會，同時選舉理、監事，成立第一屆理事會，定名：「台灣省鐵路工會」。推選：李丙心、林直中、王亞心、沈應松、黃聰明五人為常務理事。借用鐵路局大禮堂為臨時辦公處所。迨民國卅八年三月在台北市鄭州路建造三樓會所，至七十九年六月一日遷至新建台北火車站六樓辦公。

成立大會當時理事會下設：委員會；沿線鐵路設：台北、台北機廠、宜蘭、新竹、台中、彰化、嘉義、高雄、台東、花蓮等十一個支部，共有六四八個小組，會員數為 14,000 人，並開始發行「路工月刊」以迄於今，從未中斷。對宣導勞工法令，路政檢討及會務報導、工作經驗意見交換，甚獲會員歡迎。

本會上級主管機關原係台灣省政府社會

■ 組訓部；摘自台灣鐵路企業工會自介

處，迨至六十五年第十二屆時，因工會法修訂將原理事長任期二年改為三年，並奉內政部令改為隸屬內政部，將原「台灣省鐵路工會」改稱「台灣鐵路工會」其改制時係自原第廿五次會員代表大會即改制第一次會員代表大會，舉行日期為六十五年七月起生效。至七十六年行政院勞工委員會成立，本會改由該會管轄，目前本會為改制後第十一屆理、監事會。



本會現設有：組訓、總務、福利、研究、文宣、會計等六組。另設：調解委員會、獎學金審查委員會、基金保管委員會、事業管理委員會、路工月刊編輯委員會，及反對台鐵民營化因應對策研究小組等組織。

本會沿線原設各支部，自六十九年改制為分會，目前計有：宜蘭、基隆、七堵、台北機廠、台北第一、台北第二、延平、新竹、台中、彰化、嘉義、台南、高雄、高雄機廠、屏東、花蓮、台東等十七個分會，共編為一〇三二小組，現有會員數有一二、八八二人。



臺灣鐵路企業工會沿革

本會為配合會務發展需要，將原設各支部改制為「分會」情形列述如次：

- 民國卅七年，委員會支部改隸延平支部。
 - 民國卅八年三月，台東、花蓮支部合併為東線支部。
 - 民國四十一年成立基隆、高雄機廠、屏東等三個支部。
 - 民國四十二年因台灣省政府遷往台中、為便於洽辦會務，乃在台中成立辦事處。
 - 民國五十年五月成立台中鋼樑廠支部，五十八年五月改為鋼樑廠支部。
 - 民國五十八年十二月成立台南支部。
 - 民國五十九年八月將東線支部，仍予劃分為花蓮、台東兩個支部。
 - 民國六十三年十月成立七堵支部。
 - 民國六十四年六月，因本會主管機關由省社會處改隸為內政部，隨將台中辦事處撤消。
 - 民國六十五年六月將台北支部，劃分為台北第一、台北第二兩支分部。
 - 民國六十九年起本會各支部奉准改制為分會設置（七堵支部則於七十年八月起改制為分會）。
 - 民國七十八年七月，鋼樑廠分會合併台中分會。
 - 民國七十九年六月一日，延平、台北第一及台北第二分會，均隨本會遷至台北火車站六樓合署辦公。
 - 民國114年勞動部勞動關1字第1140145708號函准予備查。
 - 本會定名為國營臺灣鐵路股份有限公司企業工會。(簡稱臺灣鐵路企業工會)。
- 本會以保障會員權益，增進會員知能，謀求會員福利，改善會員生活，並協助發展鐵路業務為宗旨。
 - 本會以國營臺灣鐵路股份有限公司（下稱臺鐵公司）之管理區域為組織範圍。
 - 本會會址設於臺北市北平西路3號(臺北車站6樓6044室)。
 - 本會以會員代表大會為最高權力機關，大會閉會期間，由理事會代理其職務。理監事會之任期以三年為一屆，每年召開會員代表大會一次。大會置理事廿七人，候補理事十三人，監事九人，候補監事四人，分別組織理、監事會，理事互選常務理事九人，組織常務理事會，常務互選一人為理事長，綜理會務，任期三年連任一次。監事互選常務監事三人，組織常務監事會，由常務監事互選一人駐會。
 - 本會理事會設秘書長1人、秘書3人，並設總務、組訓、福利、文宣、研究、會計等6組，各組置組長1人、副組長、專員、助理專員、服務員若干人，均由理事長提經理事會議通過聘任或派任之，解任時亦同。監事會置專員1人，由監事會遴請理事會任用1人為之。
 - 依照本會章程訂定：凡屬臺鐵公司預算員額雇用之員工，除董事長、總經理、人力資源處處長、職務代理人、契約工、工程助理及僱用契約人員外，凡受僱於臺鐵公司之員工均應加入本會為會員。
 - 本會會員，及臺鐵公司行使管理權者，為本會承認之團體協約關係人，享有適用本會對臺鐵公司及交通部、行政院所爭取之各項福利措施，非上述人員排除適用。



新成員報到！

圓山大飯店企業工會簡介與歷史沿革



圓山大飯店企業工會成立於民國七十七年九月十六日，係由圓山大飯店員工依工會法依法籌組之企業工會組織。成立宗旨在於保障會員合法勞動權益、促進勞資和諧、提升職場環境品質，並建立制度化之協商機制，使員工與企業得以在互信基礎上共同發展。

圓山大飯店創立於 1952 年，為臺灣觀光產業發展的重要象徵，長期肩負國際接待任務，在國家外交與觀光推廣上具有歷史意義。隨著飯店規模擴大與員工人數增加，員工對於薪資制度、工時規範、職業安全與福利保障等議題日益重視，遂於民國七十七年九月十六日正式成立工會，開啟制度

■ 組訓部；摘自圓山大飯店企業工會自介
化勞資對話的新里程。

工會發展歷經多屆理監事及勞資代表團隊努力推動，逐步健全會務運作與協商架構。自第九屆起，正式設立「理事長」職務，強化對外代表性與對內整合功能，成為組織制度發展的重要轉折點。第九屆奠定制度基礎，第十屆與第十一屆持續深化團體協約協商、會員福利提升與教育訓練推動，使工會運作更臻成熟。

目前工會已邁入第十二屆理監事會，現任第十二屆理事長由陳漢民先生擔任。

常務理事：葉至恒、呂逸民。

理事：周裕達、趙國俊、胡淳惠、陳志祥、李志浩、陳文慧。

監事會召集人：邱弘吉。

監事：花昆隆、黃瑋瑜。

在既有制度基礎上，第十二屆團隊秉持穩健務實精神，強調民主參與、資訊透明與制度精進，積極推動薪資合理化、工作環境改善與職業安全保障，並持續強化勞資溝通平台，在產業變遷與市場挑戰下，維護會員權益，同時兼顧企業永續經營。



多年來，工會除參與各項勞資協商外，亦定期舉辦勞動法令宣導、專業成長課程與會員關懷活動，提升會員專業素養與權益意識，凝聚組織向心力。

展望未來，圓山大飯店企業工會將持續秉持「保障權益、促進和諧、共創雙贏」之核心理念，深化制度建設，強化會員服務功能，並與企業攜手邁向更穩健、永續之發展道路。





新成員報到！

中央造幣廠企業工會簡介與歷史沿革

■ 組訓部；摘自中央造幣廠企業工會簡介

中央造幣廠位於龜山區，是全國唯一鑄造流通幣的機構，隸屬中央銀行，原在台北市酒泉街，遷移至桃園龜山區已四十餘年，經營業務除各種面額流通幣，尚包括各種精鑄套幣、平鑄套幣、金銀紀念幣、勳獎章、關防、各式主題硬幣組合，並接受各公家機構及民間團體、學校等委託製造紀念

章牌，品質精美，頗獲各界好評，廣受民間喜愛與收藏。

造幣廠員工人數不到三百人，但企業工會對勞動局、總工會舉辦之活動，皆積極參與，並透過與各企業工會交流互動，提升會員參與度及組織凝聚力。



高薪低報占比逾3成

勞保4萬5800元天花板該打開嗎？

■ 宣傳部；摘自2026-01-01聯合報記者陳素玲報導

全產總理事長戴國榮也支持打開4萬5800元勞保投保上限，但降低高薪者一定薪資以上所得替代率，以避免反而加重勞保財務負擔，另應同步調高勞退新制提撥率，勞保第一層保障不足部分，由勞退新制補足，他主張勞保變革要與勞退一起討論。

對於打開勞保天花板，全國產業總工會理事長戴國榮回想，2017年的年金改革委員會也曾討論將勞保投保薪資上限調高到5萬7000元，希望有能力者多繳保費，當時方案就是不增加給付，最終因勞團強烈反對無疾而終。

戴國榮表示，他向來主張應該打開勞保天花板，因為當愈來愈多人薪資高於4萬5800元，又要面對通膨，如果勞保投保薪資不適度增加，勞工獲得的保障等於縮水，影響老年經濟生活，「調高投保薪資上限對老年經濟安全是必要的」。

至於調高天花板，給付要不要同步調高？戴國榮也同意不能完全同步，要做比較妥適規畫。他說，如果調高投保薪資上限，卻完全不反映在給付，繳的人會心不甘情不願，所以可採不是足額領，還是有多領，但不一定是完全按照原本所得替代率計算，例如4萬5800元以下每一年1.55%，4萬5800元以上則每年1.3%，又或者年資深、月領超過一定額度例如4萬元以上者少領，這些都是可以打開天花

板，既可挹注勞保保費，又不會造成財務太大負擔的配套做法。

至於投保薪資採計最高60個月給付標準，戴國榮也表示認同，他說，德國就是採計所有工作期間平均薪資，但這樣做法衝擊會比較大，台灣可以採之前年改提出的逐年遞延方式漸進調整，以避免很多人在即將請領老年給付前幾年才調高投保薪資的取巧做法，也可讓打破投保薪資上限討論更為可行。

戴國榮強調，隨著國人薪資逐步成長，基本工資也年年調升，目前的勞保投保薪資4萬5800元與市場實際薪資已經完全脫勾，的確應該討論如何調升。他也認同目前勞保老年年金已經視同第一層基礎年金，只要適度維持一定水準即可，但第二層勞退新制則有必要慎重考慮將6%提撥率提高，政府應該透過租稅優惠鼓勵雇主增提。

戴國榮表示，日本勞工第一層年金是政府與勞工負擔保費，第二層厚生年金才是雇主與勞工各付五成，但台灣勞保保費雇主負擔七成，勞退則是完全由雇主提繳，主要責任都在雇主身上，以致一旦進行任何變革，雇主方阻力大，因此無論要提高勞保投保薪資上限4萬5800元，或是勞退提高6%提撥率，兩者一定要一起討論，包括雇主負擔比率等，如此才可能突破6%往上拉，完整建構勞工退休保障。

仍低於國人水準

外國技術人力薪資門檻提高2000元！

■ 宣傳部；摘自2026-01-03中國時報記者林良齊報導

我國從2022年起開放資深移工及僑外生可以以「中階技術人力」無期限留任，當時產業技術移工薪資門檻訂為至少3萬3000元，家庭看護及機構則分別至少要達2萬4000元及2萬9000元，勞動部近日悄悄修正把薪資門檻都再提高2000元，但仍比當初推動中階技術人力計算的公式試算後還低。

勞動部當初推動產業中階技術人力薪資門檻是以勞動部職類別薪資調查中製造業中階技術人力的平均經常性薪資加計就安費2000元計算，當時得出至少3萬3000元，若以最近公布的113年數字以此試算則應達3.6萬元或3.7萬元；機構看護當時得出2萬9000元，以最新數字試算則機構看護技術人力則應達約3萬6000元、家庭看護技術人力則應比照最低工資。

依勞動部近日公告的115年起的外國技術人力門檻要求產業技術人力應達3萬5000元並檢附技術證明、3萬7000元才免技術門檻，機構看護技術人力則取消免技術門檻規定，要求薪水應達3萬1000元並檢附技術證明，家庭看護技術人力則要求應達2萬6000元檢附技術門檻或2萬8000元免



技術門檻。

勞動部勞動力發展署跨國勞動力管理組長蘇裕國表示，此次調整主要是考量最低工資連年調整、勞動市場薪資上升，並且考慮僱主可負擔性、勞動市場職缺及薪資行情等要素後才會調整外國技術人力薪資門檻。

但由於薪水較先前試算的水準偏低，是否會拉低整體勞動市場薪資？蘇裕國說，聘請外國技術人力之前仍要以合理薪資做國內求才，應不致於影響薪資水準。

全國產業總工會理事長戴國榮指出，要如外國技術人力薪資門檻應有一致性標準，而且更要定期檢討，他更指出，勞動部不該把僱主可負擔性納入考量，勞動部要思考的是否會拉低勞動市場薪資行情、造成低薪定錨的效果等才對。

延退勞資協商

勞團：還是看雇主臉色

■ 宣傳部；摘自2026-01-15聯合報記者葉冠好報導

對於新指引，台灣工人鬥陣總工會理事長何政家直言，當初已揭示這個修法是雞肋、多餘的。若勞工具備相對的專業技術價值，就算已到強制退休年齡，公司也會主動留人，若職務可取代性高，而資深員工薪資高，公司當然不會想續聘，美其名勞資協商，最終還是取決資方意願，不是勞工想留就可留下來。

全國產業總工會理事長戴國榮認為，指引可以讓屆退勞工清楚個人「延退」或「退休再僱用」的相關勞動權益及保障，以利和雇主協商，最終准駁權還是在雇主身上。目前採勞資合意，但個別勞工幾無協商能力，雇主若認為有業務需要，就讓勞工延退，反之則拒絕。

戴國榮表示，今年起國營事業針對勞工身分的員工實施勞資協商延後退，由工會介入協商，但事業單位仍訂出得延後退的必要條件，包括考績表現、有無記過紀錄等，預防劣幣逐良幣。但國內中小微型企業占大多數，沒有工會組織，個別勞工很難行使協商權，勞工沒有選擇權。

何政家持同樣看法，他表示，修法前就可透過勞資協商延後退休，但勞工很難有決定權。

何政家表示，若要提高勞參率，政府應要求企業提高勞動條件、薪資，讓年輕人願意投入全職工作，而不是轉往外送員、接案等非典型勞動；提升薪酬待遇，也能讓勞工在退休後擁有足夠的經濟能力，維持老年生活安定。



勞團憂放寬資格 恐衝擊國人就業

■ 宣傳部；摘自2026-01-25中國時報記者林良齊報導

了留才與攬才，勞動部希望移民署放寬外籍人士取得永久居留證的門檻，一旦取得永居身分，不僅可自由轉換工作，親屬也可透過依親居留等方式留台。不過，勞團提醒，相關政策牽動層面廣泛，應經充分社會對話與凝聚共識再推動，否則國人恐尚未準備好面對生活習慣與文化適應等衝擊。

全國產業總工會理事長戴國榮表示，相對於移工政策，移民政策更需要社會對話、社會共識、審慎評估後才能推動。因為取得永久居留證後，不只移工可轉換工作，同步存在的問題還包含依親居留，以及依親者是否可在台工作。

戴國榮也說，現行很多移工來台時間並不長，多數平均不到6年就返國，若是政府希望透過永久居留證吸引他們留任更久，應一併思考其他誘因，更重要的是台灣的移民措施到底對外國人有沒有吸引力，移工家庭成員會願意一併依親來台嗎？且未成年依親還有教育等問題，「台灣真的準備好了嗎？」呼籲政府應評估，並說明對台



灣社會的衝擊。

台灣失能者家庭暨看護雇主國際協會理事長張姮燕則認為，各國透過永久居留證要留下來的專業人力，不是基層勞工，審查也十分嚴格。以先進國家來看，就算符合標準，申請後還要經過數年觀察期，台灣的條件相當好，還有提供全民健保等資源，不應該透過寬鬆條件吸納人力，否則留下來的恐怕不是人才。

張姮燕更呼籲，放寬永久居留證已不僅是移工政策，若要透過移民政策解決缺工問題，應該要由如國發會或行政院等統籌，擘畫出台灣未來人力需求藍圖。

專家為何說ESG不算公正轉型？

台泥、中鋼、台塑...7家高碳企業表現比一比

■ 宣傳部；摘自2026-02-06ESG今周刊 陳嘉怡撰文

台灣的淨零目標將「公正轉型」視為關鍵議題之一，強調「不遺落任何人」。然而，公正轉型究竟是什麼？該如何落實？它與淨零轉型之間又是否存在衝突？企業落實 ESG 是否就等同於落實公正轉型？

台灣氣候行動網絡（TCAN）於2月4日發表《台灣企業公正轉型義務檢視報告》，檢視台泥、亞泥、中鋼、中油、台電、台塑和台塑石化，共七家高碳排企業永續報告書揭露的公正轉型落實程度，並探討企業如何在減碳前線，應如何積極發揮影響力，確保轉型過程兼顧社會公平與責任。

報告盤點國內7家高碳排企業公正轉型表現

TCAN 研究中心總監趙家緯指出，「公正轉型已是無法忽略的重要議題」，COP30 已通過「公正轉型行動機制」，要求各國的氣候計畫必須搭配具體的公正轉型措施。而台灣，根據氣候法，行政院也將於2026年提出「國家公正轉型行動計畫」；對企業而言，金管會



要求的 IFRS S2 已將公正轉型計畫列為要求，意味台灣上市櫃公司未來需在股東會年報專章中納入相關內容。

為了解國內企業公正轉型的落實情況，《台灣企業公正轉型義務檢視報告》檢視能源、水泥、鋼鐵與石化等七家重點企業，包括台泥、亞泥、中鋼、中油、台電、台塑及台塑石化的最新年度（2024年）永續報告書。TCAN 研究員楊沛為指出，本次評估對象多為曾接受國際公正轉型評比的公民營企業，同時也是台灣主要排碳大戶，評比指標參考世界經濟論壇與國際投資人氣候聯盟等國際組織建議設計。

楊沛為說，綜整來看這些企業，雖

然在利害關係人議合方面已有一定基礎，但真正能將「社會對話」與「減碳措施」連結，形成具體公正轉型計畫的企業仍相當少。但是這些企業皆尚未訂定明確公正轉型指標，且對於內部培訓、教育訓練，也未依轉型技能需求與當前缺口規劃；另外也發現到一個現象與國外相反，國內公營企業整體評比結果尚不如民營企業。

報告也指出，多數企業尚未充分評估減碳措施對勞工與供應鏈的衝擊，也鮮少辨識技能缺口或設定追蹤指標，使教育訓練、人才發展與社會投資多停留在廣義 ESG 層面，未能反映轉型帶來的實際挑戰。楊沛為表示，若不及早補強，人力資源斷層、社區反彈、供應鏈風險與國際市場信任問題，都可能加劇企業轉型成本。

TCAN

台灣企業永續報告書公正轉型完備程度評比

公司名稱		台泥	亞泥	中興	中油	台電	台塑	台塑石化
明確提及公正轉型		✓	✗	✗	✗	✗	✓	✓
A. 社會對話	A1. 承諾進行勞、資、政等多方對話	✓	△	△	△	△	△	△
	A2. 揭露利害關係者類別與辨識方法	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	A3. 揭露議合步驟	✓	△	△	△	△	△	△
	A4. 揭露議合成果	✓	△	△	△	△	△	△
B. 公正轉型規劃	B1. 承諾依據明確的公正轉型原則執行減碳措施	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗
	B2. 制定公正轉型計畫，說明如何支持受減碳措施影響的勞工與社區	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗
	B3. 說明社會對話和減碳措施的社會衝擊評估如何形塑公正轉型計畫	△	✗	✗	✗	✗	✗	✗
	B4. 設定有時限、可衡量的公正轉型績效指標，追蹤進展	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
C. 尊嚴勞動與技能培育	C1. 承諾創造或協助提供符合尊嚴勞動的工作機會	△	△	△	△	△	✗	△
	C2. 承諾保留、再訓練、重新部署或補償受減碳措施影響的勞工	✓	△	✗	✗	△	△	✗
	C3. 揭露轉型計畫對勞工及利害關係者的影響評估	△	✗	✗	✗	✗	✗	✗
	C4. 揭露辨別技能缺口的過程	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗

註：紅色✗=未揭露；黃色△=部分揭露；綠色✓：已揭露。

全球前2千大企業評比，點出台灣企業公正轉型哪些盲點？

從國際評比來看，台灣企業在公正轉型上的表現也有不小的改善空間。世界基準聯盟（WBA）今年1月於世界經濟論壇發表全球前2,000大企業氣候績效評估（SDG2000），將公正轉型的完整性與可信度納入評比項目。台灣共有24家企業受評，其中台泥在公

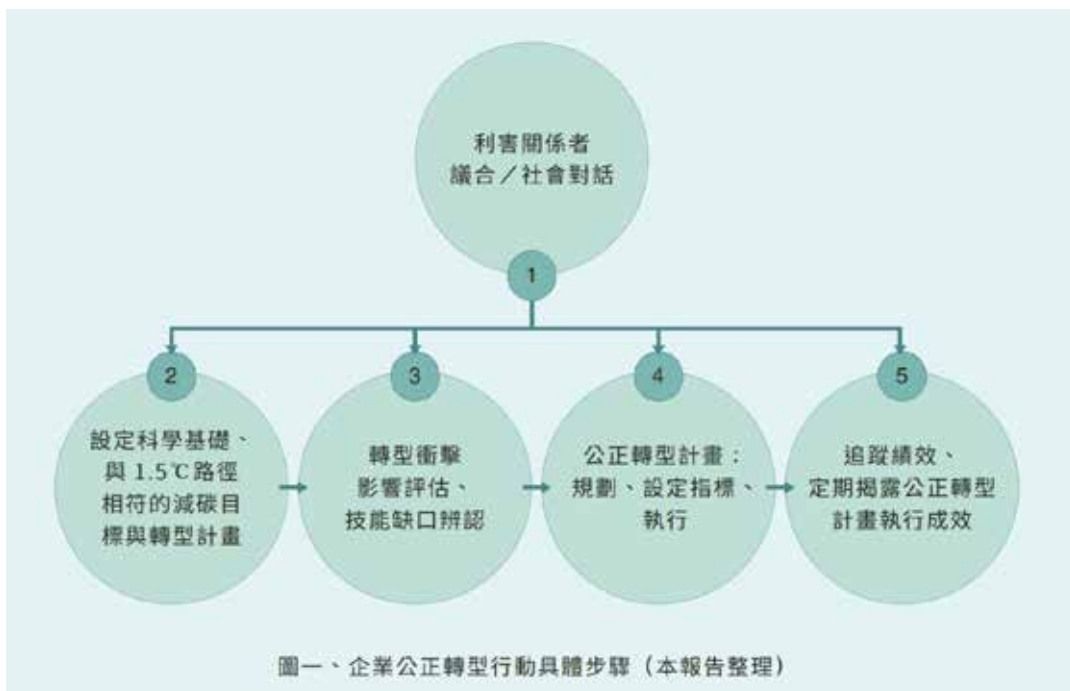
正轉型評比中表現最佳，取得36.7分（滿分100分）；但中油、正新橡膠、萬海、台塑石化與聯發科則得0分。

世界基準聯盟研究分析師陳藝丹指出，企業台灣受評企業在「揭露每年裁員員工比例」方面表現較佳，但在「公正轉型規劃」上進步空間大，多數企業缺乏針對氣候轉型計畫與減碳措施對利害關係者影響的評估與因應策

略。此外，資訊通信科技（ICT）產業的氣候規劃雖優於其他產業，但對於公正轉型仍少有著墨。

楊沛為則指出，台泥的公正轉型表現雖在台灣企業中相對領先，已在永續報告書設立公正轉型專章，並發布

獨立的公正轉型報告。然而，台泥的公正轉型目前主要集中於和平電廠燃煤機組退場的員工轉型，尚未實際延伸至水泥本業，在落實企業公正轉型上仍有待深化。



企業公正轉型要如何落實？要避開哪些誤區？

企業推動低碳轉型的過程中，勞工是直接受影響的關鍵利害關係人。不過，全國產業總工會理事長戴國榮指出，國家開徵碳費、逐步提高減碳目標，勞工的聲音在政策討論中往往被忽略，無法在企業轉型初期就了解政策與市場變化對自身職務與生計的影響。

「氣候危機就是就業危機、公正轉型

就是就業轉型。」戴國榮建議，企業應建立階段性公正轉型 KPI，並在永續報告書揭露受衝擊勞工人數、職務類型、綠色技能培訓與認證進度、職能轉換成果及薪資變化，以及無法轉職勞工的安置措施，讓外界能具體檢視企業責任落實程度。

主婦聯盟環境保護基金會副董事長、同時也是企業永續顧問的賴曉芬指出，透過永續報告書的公正轉型評比，企業能向董事會爭取資源並推動內部改

革。但由於永續部門與人資、職安衛常是各司其職、缺乏交流，轉型往往難以落實到營運與人力管理，形成制度與實務斷層。

相較之下，國際供應鏈規範推動力更強。賴曉芬指出，責任商業聯盟（RBA）相較於較軟性的 SDGs 或 ESG，對企業約束力更高，因其直接與國際訂單與供應鏈資格掛鉤。RBA 8.0 明確要求企業在風險評估中納入勞工與其他利害關係人意見，對工會組織率低的 ICT 大廠及其供應鏈形成實質規範壓力，促使企業在公正轉型上落實更具體行動。

陽明交通大學科技法律學院副教授邱羽凡則強調，「不轉型，也是不公正

的表現。」公正轉型不應僅評估減碳對就業的衝擊，更應關注企業在氣候危機下，對勞工的身體健康與就業保障是否具備合適對策。她強調，公正轉型非單純的道德訴求，「有做 ESG 也不能算是公正轉型」。

邱羽凡指出企業在公正轉型上常有誤區。例如，只發放高溫津貼卻未改善工作環境，或僅靠「優理優退」處理勞工，缺乏轉職支援，都不能算真正的公正轉型。此外，勞資資訊不對稱與揭露不足，也阻礙轉型落實，強調企業規劃公正轉型時，必須兼顧社會對話、勞工健康、就業保障與技能轉換，才能算是真正落實責任。



勞退窘境

雇主提撥率停滯 勞團盼政策鼓勵

■ 宣傳部；摘自2026-02-07聯合報記者葉冠好報導

勞工退休金新制自二〇〇五年開辦，至今逾廿年，勞團近年倡議提高法定雇主提繳率，但外界憂慮若貿然提高雇提，恐將成本轉嫁給勞工，對此，勞團認為，必須有配套，現階段就可先做的是提供稅賦優惠，鼓勵雇主為員工提繳高於法定百分之六的退休金，之後再漸進式強制提高雇提，而雇主多提繳退休金，也可作為留才的措施。

據勞保局統計，二〇二四年勞退新制雇主平均提繳率為百分之六點〇四。其中，雇主提撥高於百分之六以上者，僅六萬八三〇四名勞工，超過七五〇萬的勞工，雇主提撥都是法定的百分之六。回望勞退新制上路之際，雇主平均提繳率百分之六點〇一，廿年過去了，願意多提撥的佛心雇主寥寥可數。

全國產總工會理事長戴國榮表示，勞團建議提高雇主提繳率，從百分之八、九，分階段式拉升至百分之十四、十五。他認為，退休金的改革，必須勞保、勞退一併討論，若調高勞保費率，或可降低雇主保費負擔比，比如現在雇主負擔七成保費，將來降至六成，減少的一成可挪移用來提高勞退新制的雇提。

他表示，現階段可以先做的就是祭出獎勵措施，仿效中小企業發展條例

中的租稅優惠條款，雇主若主動為員工提撥超過法定百分之六的退休金，就可享有抵減稅優惠，為雇主減輕一些成本，增加誘因，不然現在完全沒政策誘因，雇提連提高百分之一都有困難。澳洲也是花了十幾年，將雇主提撥退休金從百分之九，漸進式調高至百分之十二，經驗值得台灣借鏡。

台灣勞工陣線資深研究員孫友聯指出，勞退新制是強迫儲蓄的概念，從各國經驗來看，若貿然強制提高雇提，雇主可透過不加薪、調整獎金結構等方式，極為輕易將增加的成本轉嫁到勞工端，反而不利勞工。

孫友聯說，若以政策鼓勵雇主願意多提繳勞工退休金，方向還可以，同時也必須強化勞工有能力與雇主協商、要求雇主，比如雇主為了留才、攬才，可為勞工提撥高於百分之六的退休金，這是未來集體勞資關係可努力的地方。另也認同退休金制度改革應一併檢討勞保、勞退，從整體來規畫如何保障勞工的老年經濟安全。

勞動部表示，涉及整體國家租稅政策，須跨部會協商討論，將持續蒐集各界意見，審慎評估。現階段已與金管會協作，將「勞退新制雇主提繳率超過百分之六」事項，列為公司治理評鑑的額外加分題。

美車衝擊 洪申翰： 經部30億補助產業須連結勞工工作權

■ 宣傳部；摘自2026-02-12 聯合報記者葉冠好報導

台美對等貿易協定簽署在即，美製汽車關稅備受矚目。勞動部昨邀六大車廠工會座談。勞動部長洪申翰轉述，昨天好幾位工會理事長都提及，經濟部將以卅億特別預算協助汽車產業自主研發，提升競爭力及開拓市場，盼政府能監督、考核業者，不要讓業者一手拿補助，一手做出不利勞工權益的事，也要求這卅億補助必須與勞權保障有所連結，在產業調適過程，不遺落勞工權益。

針對外界擔憂關稅衝擊長期下來恐造成結構性失業，洪申翰表示，長期影響還須觀察，也必須視各車廠的轉型升級計畫，無法一概而論。他強調，勞動部將以特別預算支持汽車業勞工提升技能，優先讓勞工續留原職場，必要時也會加碼預算。農曆年後也將舉辦勞資政三方社會對話，討論如何合作因應產業挑戰。

洪申翰說，根據主計總處去年十一月數據，汽車產業受僱者約八萬人，加上下游的汽車零組件受僱者總計約卅萬人，但並非這卅萬人全部都會受關稅影響，因各車廠狀況殊異，無法一概而論，屆時會視業者提出的人力計畫，給予協助。

全國產業總工會理事長戴國榮強調，

經濟部長龔明鑫說開放美製車零關稅，預估影響國內產值百分之一點九四，但並未針對勞工受衝擊有明確數字，建議政府首要任務就是必須提出衝擊影響評估報告，究竟有多少勞工會受到影響，也應建立勞資政對話機制，有效分配政府資源。

台灣本田公司企業工會理事長孫傳泰表示，本田目前雖未裁員，但銷售量低迷是事實，各廠產量降一至兩成，工會除關注工作權，也擔心資方日後拿了經濟部補助，卻未確實落地研發，反而拿去做別的事，沒有投資台灣汽車項目。

洪申翰說，依今年二月的減班休息數據，汽車零組件業減班休息的事業單位有十三家、一四八人，已從去年十一月的七百多人下降不少，而昨天與會的六大車廠都沒有通報實施減班休息。

經濟部次長江文若表示，汽車產業是我國工業火車頭，經濟部會盡快研議如何將卅億元補助連結勞工就業權益。



美製車關稅恐降至零

戴國榮：勞工應有知情權 籲建構對話

■ 宣傳部；摘自2026-02-11 中央廣播電臺記者楊文君報導

針對美製車進口關稅可能調降至零，外界擔憂衝擊國內汽車產業，全國產業總工會理事長戴國榮今天(11日)受訪表示，政府應儘速評估受影響勞工人數並提出配套措施，透過勞資政三方產業對話與資訊充分揭露，保障勞工知情權與就業權益，避免未來出現勞資對立與衝突。

行政院副院長鄭麗君10日晚間率經貿談判團隊赴美，就「台美對等貿易協定」(ART)進行最後階段實質會議。經濟部與勞動部這兩日也分別與雇主團體及工會座談，外界預期美製汽車進口關稅可能降至「零」。

全國產業總工會理事長戴國榮指出，經濟部長龔明鑫表示相關措施對汽車業產值影響約1%，但尚未評估對供應鏈勞工的實際衝擊。他呼籲，政府應完整盤點受影響的勞工人數與職務類別，釐清哪些職務可能消失、哪些工作需要轉型，以及可能新增的就業機會，並提出短、中、長期因應對策，確保勞工穩定就業。

他表示，經濟部已匡列新台幣30億元，協助汽車零組件產業轉型升級，包括強化研發、布局出口及發展電動商用車等。然而目前討論多聚焦企業

經營策略，對轉型過程中的勞工權益著墨不足。

戴國榮強調，應建立常態性的勞資政三方產業對話機制，提出具體行動方案，例如規劃技能培訓與認證制度、設計職能轉換途徑，並透過資訊透明與工會參與，讓勞工及早掌握政策與市場變化對自身職務與生計的影響，真正落實知情權。他說：『(原音)我們一直建議強調的是勞資政的三方對話。最關鍵的就是透過資訊的充分揭露，透過勞工的一個參與，來避免未來可能發生的一個勞資的對立跟衝突，讓它降到最低。』

針對勞工的不安情緒，戴國榮表示，美製車零關稅進口看來已是不可逆趨勢，勞工應預作心理準備，正視產業轉型與就業環境的變化，當企業進行組織調整與轉型升級時，應在保障就業權益前提下，配合接受培訓與職能轉換。

他也提到，汽車供應鏈中有不少中高齡勞工，未來職務調整過程中，政府與企業應提供適切輔導與安置措施。對於確實無法順利轉職者，也應透過既有就業安定措施與相關計畫協助安置，讓勞工持續在職場發揮所長。

勞保連9年收不抵支 去年破707億元

■ 宣傳部；摘自2026-02-26 中國時報記者林良齊報導

勞工保險連續9年收支逆差！我國於民國114年正式邁入超高齡化社會，領取勞工保險老年給付勞工愈來愈多，同時，保費收入卻因納保勞工人數停滯、保險費率上升緩慢等導致收支逆差不斷擴大。勞保財務從106年起便呈現收支逆差，至113年已達665億元，114年保險費率調高0.5%，但收支逆差突破700億元，增加至707億元。檢視114年勞保全年保費收入達5242億元，給付支出金額卻達5949億元，並以老年給付支出最多、約5432億元，老年給付中一次請領為907億元、老年年金給付更達4525億元。

為解決勞工保險財務問題，外界疾呼應啟動年金改革，年金改革無非「繳多、領少、延後退」，勞保局統計顯示，目前請領老年給付的人數達201萬餘人，平均請領年齡為61.51歲，平均投保年資為30.08年，平均投保薪資為3萬8119元，給付金額為1萬9312元、逾百萬勞工老年給付數額不到2萬元，若要減少給付，勢必會引起反彈；而因分擔比率等原因，雇主強烈反對繳多。

勞工保險基金監理會委員洪清福說，數額較過去增加原因除領取勞工投保薪資上升、年資增加以外，還有因為近年消費者物價指數多次調高年金給

付，才會讓數額較過去明顯增加，但平均仍不到2萬元、難以支撐老年生活，也代表若要年金改革不能再砍給付，如要討論勞保年金，則要與勞工退休金制度一併研議。

全國產業總工會理事長戴國榮表示，目前老年給付偏低原因還包括勞保投保上限的4萬5800元沒有打開、讓勞工被迫高薪低報，呼籲要打開投保上限，才能保障勞工老年經濟安全，否則若老年生活無以為計，政府仍要透過社會福利協助退休老人。

勞動部勞動保險司長陳美女坦言，依精算報告預估收支逆差原本就會逐年擴大，反映的是愈來愈多勞工領取老年年金給付，但114年勞動部撥補1300億予勞保基金，收益數也近1600億元，勞保基金規模也成長至1.3兆元。她也強調，目前沒有考慮調整給付。

勞保基金近年收支逆差

年份	保費收入	給付支出	收支逆差
106	3553	3829	-276
107	3642	3895	-253
108	3929	4157	-228
109	4001	4488	-487
110	4275	4563	-288
111	4428	4814	-386
112	4760	5206	-446
113	4881	5546	-665
114	5242	5949	-707

註：僅計入純保費收入未計入政府撥補及投資收益

單位：億元

資料來源：勞保局

整理：《中國時報》林良齊

國假增 年總工時僅少3.6小時

■ 宣傳部；摘自2026-03-01 中國時報記者林良齊報導

立法院於民國 114 年在國民黨及民眾黨聯手之下三讀通過《紀念日及節日實施法草案》，勞工共增加 4 天國定假日，據主計總處近日公布的 114 年每月平均工時計算，114 年我國年總工時為 2026.8 小時，較 113 年的 2030.4 小時小降 3.6 小時，也是 110 年後再度降低。勞團認為，增加國定假日對減少工時確實奏效，但呼籲應推動特別休假制度變革、試辦周休三日等才能進一步降低工時。

據調查，110 年因為三級警戒等原因年總工時下滑至 1999.2 小時，隨後因景氣復甦，一路上升至 113 年的 2030.4 小時，114 年再次下滑至 2026.8 小時。

「增加國定假日對降低工時有幫助」，台灣勞工陣線祕書長楊書瑋表示，近年來總工時變化往往與法律修正及大環境變化相關，如勞基法修正正常工時為單

周 40 小時後，年總工時便大幅下滑，受到三級警戒影響讓總工時一度大降，檢視 114 年雖然較 113 年年總工時微幅下降，但加班工時則是略為增加，代表有雇主是透過給付加班費要求勞工出勤，勞工也因為低薪等被迫加班，「工時降低應要與低薪一併討論」。

全國產業總工會理事長戴國榮說，總工時變化除受到法令影響外，也與經濟環境相關，去年出口大好、發放 1 萬元促進內需等，都使工時上升，呼籲政府應鼓勵企業試辦周休三日、修正特別休假制度讓勞工可以更快速取得特別休假，才能有效降低工時。

勞動部勞動條件及就業平等司長黃琦雅說，會與更多企業合作透過「友善工時彈性措施」，就各種不同產業提供不同作法，如減少工時、調整工時或是遠距辦公等，並透過已在實施的事業單位經驗分享。



先定義綠色工作 再立職能標準

■ 宣傳部；摘自2026-03-02 旺報記者蔡佩珈報導

環境部利用 2050 淨零 12 項關鍵戰略相關關鍵字，分析國內綠領人才需求，卻將生態農場售票員、蔬食餐飲外場服務人員等無關職缺納入，出現失真問題。勞團建議，明確定義何謂綠領人才，再訂立職能基準，界定綠領人才所需專業、資格，才能從源頭解決問題。

全國產業總工會理事長戴國榮直言，政府目前沒有明確定義何謂綠領人才，建議由相關部會與環境部合作蒐集資料，定義何謂綠領人才、有哪些相關職種等，再交由勞動部統籌並訂立職能基準，包含需符合哪些資格、能力、技術、專業、是否需經國家考試等，避免各部會各行其事。

戴國榮補充，產業因應淨零轉型，培訓在職勞工從事綠色工作，屬於因轉換技能而變為綠領的職類，企業端最清楚相關資訊，建議可透過同業公會轉交至政府彙整，使綠領人才的職類範疇更為清楚。

綠色和平氣候與能源專案主任張礫心表

示，根據國際勞工組織（ILO）定義，綠領工作定義為農業、製造業、研發、行政和服務領域中，能夠大量貢獻於保護或恢復環境品質的工作，涵蓋面向相當廣，環境部使用關鍵字進行分析，難免會抓到無關的職缺，應更明確定義綠領人才。

她表示，英國推動綠領工作，由商業部、農業部、教育部等多個相關部會組成特別工作小組，台灣培育綠領人才相關計畫散落在各部會，主要推動單位僅環境部，希望經濟部能盤點產業需求，提供培訓機會，以及納入教育部參與，在學校推動相關學程，並加入勞動部組成專責單位，相信會更有效率。



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！

