



## 勞工職業災害保險及保護法

## 加保

# Q&A



(摘自勞動部網頁)

**Q1：什麼是「登記有案」的事業單位？攤販也算嗎？**

1. 「登記有案」指已經辦理公司、行號、工廠及人民團體等登記的事業單位，未來會詳加規範。
2. 菜販、肉販或小麵攤等，若不是依法已辦理登記，就不是職災保險的強制投保單位。



**Q3：單獨立法後，職業勞工如何加保？**

1. 無一定雇主或自營作業之職業勞工，應透過工會參加職災保險，同時符合勞保(普通事故保險)加保規定者，也要參加勞保，不得脫鉤。
2. 職業勞工工作多元，除透過工會加保，若同時受僱公司行號，也要由雇主加保，兩邊都有保，發生職災皆有保障。



**Q5：單獨立法後，勞工保費負擔比例會變嗎？**

**不會。**維持現行規定，由職業勞工負擔 60%，政府補助 40%。勞工如果從事不同工作，另受僱公司行號，保費是雇主全額負擔，也不會額外增加勞工負擔。



**Q2：單獨立法後，4人以下單位的勞保，會改成強制納保嗎？**

**不會。**4人以下單位的勞保(普通事故保險)維持自願加保，並未改變。至於未來要不要納入強制加保，仍須有充分的社會共識，再予研議。



**Q4：單獨立法後，勞保局會只比對加保名冊，就取消職業勞工的加保資格嗎？**

**不會。**勞保局不會只比對受僱單位或職業工會加保名冊，就取消職業勞工於工會加保資格，還是要回歸個案事實認定。



**Q6：工會如何在職災保險扮演積極角色？**

1. 草案已明定，投保單位得委託職業工會等勞工團體，辦理投保手續。
2. 單獨立法後，也將規劃提供辦理預防重建等訓練之相關補助。



## 桃園市政府勞動局吳局長宏國 局長的話

桃園市總工會翁政國理事長、李朝學監事會召集人、本市各級工會及會員朋友大家好，我是桃園市政府勞動局局長吳宏國，很高興為桃園市勞工朋友們服務。

宏國跟勞工朋友報告，本市自升格直轄市以來人口持續增加，現有人口已超過227萬人，桃園是全臺產業聚落最完整的城市，有32個報編工業區，工廠登記約1萬2千家，勞動力人口約117萬人，工會家數530家。宏國非常感謝桃園市總工會及本市各級工會在疫情期間協助宣傳防疫措施，降低疫情對工會活動及生活所受影響。

為服務本市的百萬勞工朋友，桃園升格後，除成立就業服務處、勞動檢查處，也提高勞工教育訓練、休閒育樂預算，111年編列2,060萬元補助勞工教育及育樂活動，廣續朝寬列勞工育樂預算、彈性勞教預算兩大目標前進。本局規劃於桃園區民生路的「勞工教育大樓」，業已前(109)年11月底落成，並於110年10月提供1間辦公室作為桃園市總工會服務會員及辦理會務所用。「勞工教育大樓」整合勞工教育訓練教室、就業服務台、就業服務處、勞資爭議調解會議室、庇護工場、視聽教室等多功能空間，辦理勞工教育、庇護身障就業。

另本局同步規劃於本市中壢工業區，向經濟部工業局中壢工業區服務中心租設自強一路6號作為南區培力中心據點，提供本市南區所轄事業單位及勞工團體等辦理勞工休閒教育訓練活動及電腦培訓，預計於111年5月開始啟用，期能建構更優質的勞工教育培訓場所，有助於勞工朋友提升職業知能與電腦專業技能，增進本市勞工福祉，保障勞工職訓發展更臻完善。

市府會成為勞工朋友最大的後盾，讓多數人得到保障、弱勢團體獲得照顧，並以「勞動權益阮照顧，桃園勞工有頭鹿」之精神，積極保障勞工權益。最後，誠摯祝福所有勞工朋友，身體健康，闔家幸福安康，謝謝。



收件者：

桃園市政府3樓勞動局法律諮詢室  
聯絡電話 332-2101 轉 6802、6803  
星期一、三下午2時至5時  
勞工法令諮詢採現場登記



# 勞動基準法 部分條文修正草案總說明

(摘自勞動部網頁)



勞動基準法（以下簡稱本法）於七十三年七月三十日公布施行後，歷經多次修正，最近一次修正公布日期為一百零九年六月十日。

茲因一百十年八月二十日公布之司法院釋字第八〇七號解釋宣告本法第四十九條第一項規定，以性別為分類標準，對女工形成不利之差別待遇，且女工是否適於從事夜間工作，往往有個人意願與條件之個別差異，未必適宜全由工會或勞資會議代表事業單位所有女工而為決定，該項規定違反憲法第七條保障性別平等之意旨，應自該解釋公布之日起失其效力。

為使所有勞工不分性別，均同受夜間工作規定保障，於兼顧個別勞工需求及事業單位職場設施現況，並賦予工會、勞資會議一定角色之前提下，將本法夜間工作保障規定擴大適用至男性，除應符合職業安全衛生法有關法令之規定外，並增訂協助措施之交通費選項，且課予雇主應於提供協助措施前通知工會或勞資會議勞方代表，以及不得拒絕勞方要求協商討論之義務。

另本法第四十九條第五項原禁止妊娠及哺乳期間女工於夜間工作之規定，為尊重個別女工意願，並兼顧母體健康恢復及母乳哺育，採原則禁止，例外開放哺乳期間女工於分娩後一定期間內，可進行夜間工作評估。

復考量性別工作平等法有關受僱者請求哺（集）乳時間之規定，已修正為至子女滿二歲止，有併同修正本法規定之必要。又，勞工職業災害保險及保護法將自一百十一年五月一日施行，本法有關勞工保險條例等相關規定之文字，有配合酌修之必要。另鑒於國內金融環境及投資管道日益開放，並配合政府組織改造，已無會同財政部委託金融機構辦理收支、保管及運用之必要，爰擬具本法部分條文修正草案，其修正要點如下：

- 一、配合司法院釋字第八〇七號解釋宣告本法第四十九條第一項原則禁止女工夜間工作、例外得由工會或勞資會議同意工作之限制規定違憲，且夜間工作之安全衛生設施等規定，修正為不分性別均同受保障，故修正依第三十條之一第一項規定變更工作時間之事業單位亦應符合本法夜間工作之規定。（修正條文第三十條之一）
- 二、為落實憲法母性保護之精神，明定雇主不得使妊娠或哺乳期間之女工，於午後十時至翌晨六時之夜間工作。惟為容有讓女工本於個人意願選擇夜間工作之空間，在不影響女工產後母體恢復與健康之前提下，參酌國外立法例、婦產科與兒科醫學會專業意見及修正條文第五十二條規定，增訂哺乳期間之女工於分娩後六個月以上未滿二年，有夜間工作意願且經從事勞工健康服務醫師、職業醫學科、婦產科或兒科之專科醫師評估建議無需限制夜間工作者，例外允許其得夜間工作。（修正條文第四十九條）
- 三、配合性別工作平等法第十八條規定，修正女工請求哺（集）乳時間至子女滿二歲止，並可於每日六十分鐘內不限次數加以運用，且延長工作時間達一小時以上者亦可請求哺（集）乳時間三十分鐘。（修正條文第五十二條）
- 四、為符合司法院釋字第八〇七號解釋意旨，將夜間工作規定修正為不分性別，同受保障，且明定雇主使勞工於夜間工作，應符合職業安全衛生有關法令之規定。又考量個別勞工需求之差異性，並利勞雇實務執行之彈性，雇主使勞工夜間工作，於無大眾運輸工具可資運用時，所應負擔之協助義務，除提供交通工具或宿舍外，增訂交通費之選項。復衡酌工會與勞資會議之參與，對於上開協助之完善，應有增益，並兼顧事業單位現行運作秩序，增訂雇主應於提供協助前通知工會或勞資會議之勞方代表；勞方於接獲通知後，得與雇主進行協商或提交勞資會議討論，雇主不得拒絕。另為避免本條施行後，勞工原有之權益遭受不利益之變更，爰增訂原有勞動契約、團體協約或工作規則約（規）定之安全衛生設施及交通工具等各項，繼續有效。（修正條文第五十二條之一）



- 五、舊制勞工退休基金之收支、保管及運用業務，改由中央主管機關委託金融機構辦理。（修正條文第五十六條）
- 六、配合勞工職業災害保險及保護法自一百十一年五月一日施行，職業災害保險自勞工保險抽離，勞工保險條例有關職業災害保險規定，除該法另有規定外，不再適用，爰將本法職業災害補償及抵充規定涉及「勞工保險條例」之文字，修正為「勞工職業災害保險及保護法」；並於本法有關「勞工保險」事項之規定，增訂「勞工職業災害保險」文字。另考量本法體例用語之一致性，將技術生訓練契約送主管機關備案之文字，修正為送當地主管機關備查。（修正條文第五十九條、第六十三條之一、第六十五條及第六十九條）
- 七、配合第四十九條及第五十二條之一規定之修正，酌修罰則。（修正條文第七十七條及第七十九條）
- 八、考量第八十四條之一規定目的在允雇主得與核定公告之工作者依其工作特性，以書面另行約定夜間工作等事項，爰配合夜間工作規定條次移列至第五十二條之一，修正雇主與該等工作者約定夜間工作，可不受第五十二條之一第三項有關提供交通工具之各項協助前，應通知工會或勞資會議勞方代表規定等限制。（修正條文第八十四條之一）

(摘自勞動部網頁)

## 員工特休未休之工資，應計入月薪資總額申報投保薪資

新年度開始，員工於前一年度應休未休之特別休假，雇主或事業單位應按日數發給工資，該工資並應計入員工之月薪資總額，申報調整勞工保險及就業保險的投保薪資。依《勞動基準法》規定，勞工於同一雇主或事業單位服務滿一定期間後，雇主或事業單位應按員工在職年資給予一定日數之特別休假。又勞工之特別休假，如因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。

另依照勞動部函釋，雇主依規定發給之年度不休假加班費，應計入勞工保險之月投保薪資申報。投保單位於發給不休假加班費的當月，因而造成被保險人的月薪資總額變動時，即應計入當月的勞工保險投保薪資申報。

勞保局說明，勞(就)保之投保薪資係以《勞動基準法》第2條第3款規定之工資為準，即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金、獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。投保單位應按員工之月薪資總額，依「勞工保險投保薪資分級表」規定之等級金額覈實申報員工投保薪資。如未覈實申報，勞保局將依《勞工保險條例》第72條第3項及《就業保險法》第38條第3項，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰。溫馨提醒，投保薪資是計算勞(就)保各項保險給付的基礎，雇主或事業單位應依員工的月薪資總額覈實申報，以維護員工權益，並避免受罰。