



發行單位：桃園市總工會 發行人：翁政國  
編輯委員：陳若蘭、劉勝銘、徐城吉、彭政銘、馮中暉、莊璧愷、呂佳峰、石家穎

本期發行2,000份  
請上桃園市總工會粉絲專頁按讚

服務電話：(03)335-9909、傳真：(03)335-9599 電子信箱：union170@ms25.hinet.net 會址：桃園市桃園區博愛路170號4樓



## 律師駐會服務日期預告

歡迎來電預約  
03-3359909



| 律師諮詢服務日期         | 律師駐會服務地點     |
|------------------|--------------|
| 02月11日星期二上午9~12時 | 桃園區博愛路170號4樓 |
| 02月19日星期三上午9~12時 | 桃園區博愛路170號4樓 |
| 03月11日星期二上午9~12時 | 桃園區博愛路170號4樓 |
| 03月19日星期三上午9~12時 | 桃園區博愛路170號4樓 |

### 2025蛇年新春暖，靈蛇啟新程

### 桃園市總工會全體幹部祝大家蛇來運轉



## 迎春納福賀新歲 吉祥如意歲平安



## 幹部專欄

游理事聰明



### 我的故鄉~~~在蘭陽

緣起民國33年前，我的出生地宜蘭是一個道地農業縣，沒有工業、沒有任何建設，是一個落伍的縣市，人口外流非常普遍，本人完成學業後即北漂基隆市謀生找工作，最初擔任學習魚貨拍賣收款人員工作，同時兼任貿易公司進口業務。例如：進口荷蘭牛奶粉、牛肉干、豬肉干等貨品推銷，一直到服兵役，我的兵役為三年海軍陸戰隊。民國56年退伍後，回宜蘭故鄉之所在南方澳漁港打工製造品牌老船長漁罐頭工廠日薪一天40元。

到民國69年再度北漂桃園和軍中同袍李秀喜好友協助進入勞工界服務，並一起合作創業，那時國家正開始十二項建設，而我們也配合時機籌組發起在民國71年成立桃園縣泥水業職業工會第二屆復會，並同時擔任秘書，努力推展業務一舉成功，為從事泥水業勞工朋友建立一個家，穩定家計生活。



第三年起，我們又陸陸續續發起籌組桃園縣冷凍空調業職業工會並兼任秘書工作推展業務。桃園縣運動服務業職業工會、桃園縣人造花業職業工會、桃園縣影劇歌舞服務業職業工會、桃園縣豆腐業職業工會、桃園縣毛線編織業職業工會、桃園縣電器裝修業職業工會、桃園縣電氣裝修業職業工會等造福人群。民國93年成立台灣省冷凍空調業職業工會聯合會並擔任總幹事。其中於民國80幾年，由於參選市總工會理事時，把桃園縣泥水業職業工會及桃園縣冷凍空調業職業工會等兩家秘書，辦理退休。進而轉職務擔任桃園市總工會理事、常務理事等至今已20多年之久，認真服務基層、幫助基層工會解決疑難問題，為政府推行政令不計其數，盼望未來桃園市總工會團隊能更加和諧團結，和睦相處，一起努力。

理事

游聰明 敬上

收件者：

桃園市政府勞動局3樓法律諮詢室  
星期一、三、五，下午2時至5時  
聯絡電話 332-2101轉 6802、6803  
現場登記

## 3年10萬職訓不斷~產業人才投資方案調整最高補助額度

為協助在職勞工提升所需知識及職能，或是跨領域學習第二專長技能，勞動部推動產業人才投資方案，辦理多元化實務導向訓練課程，並補助參訓勞工80%或100%訓練費用，自114年1月1日起每人每3年累計訓練費用最高補助額度由7萬元提高為10萬元，以鼓勵在職勞工自主學習。

# 3年10萬 職訓不斷 產業人才投資方案

產投方案助在職勞工精進職能及跨領域學習

### 申請資格

年滿15歲以上，具就業保險、勞工保險、勞工職業災害保險或農民健康保險被保險人身分之在職勞工，並符合本方案規定之補助資格條件者。

### 補助額度及課程種類

#### 補助額度

3年內最高補助10萬元，補助80%~100%訓練費用。

#### 課程規劃

辦理多元實務課程，培訓重點產業人才，包含綠能科技、AI、淨零、資安、5G...等。

本項「產業人才投資方案」符合就業安定基金用途



勞動部勞動力發展署  
WORKFORCE DEVELOPMENT AGENCY, MINISTRY OF LABOR

勞動部勞動力發展署台灣就業通客服中心  
免付費客服專線：0800-777-888  
(週一至週五08:30~18:30)



線上報名



## 勞動部公布易生勞資爭議類型，提醒企業注意法遵維護勞工權益

勞動部統計顯示，全國勞資爭議案件數近5年約維持在2萬5千至2萬7千件間，而爭議類型最多案件為「積欠工資(包含加班費)」居冠，其次為「未給付資遣費」、「積欠職業災害補償」與「契約爭議」。勞動部提醒企業，為營造穩定和諧勞資關係，企業應隨時內部檢視法遵履行情形，建立內部員工申訴機制，能有效降低勞資爭議之發生。

勞動部進一步說明，以112年為例，案件數計2萬5,731件，其中積欠工資計1萬815件占42%，其次為給付資遣費6,238件(24%)、職業災害補償1,814件(7%)及契約爭議1,808件(7%)，此4大爭議類型合計已達該年整體案件比例之八成，而113年截至9月份止，整體爭議類型件數比例亦相同。這4大爭議類型比例最大的積欠工資爭議中尚包括「積欠加班費」之情事，常見企業在工資或加班費之計算上有未遵守法令規定；而在契約爭議上，亦包含勞工對雇主片面終止勞動契約未符合勞動基準法法定事由而要求「恢復僱傭關係」之爭執，探求這些爭議發生之原因，常見企業終止勞動契約未能遵守「最後手段原則」或是忽略履行與勞工所約定之契約內容，因而造成與勞工間發生爭議。因此，企業強化內部主管與人資人員對於勞動法令及法院實務判決之認知，並隨時檢討與調整企業內部相關規範或程序之合法性，將能有效減少及降低企業發生勞資爭議之風險。

勞動部補充，勞動部與地方勞動主管機關皆有積極宣導勞動法令，並在網站上設立許多宣導資訊及課程，以及建置訴訟外與訴訟內相關維護勞工權益措施，例如勞工在申請勞資爭議調解前有免費法律諮詢服務，調解時有免費律師陪同調解及提供公正專業之調解人協助等，勞工如欲進一步向法院爭取權益，勞動部與部分地方政府亦有提供訴訟上所需律師費、裁判費等必要扶助。

勞動部最後強調，和諧勞資關係才是企業永續經營與創造獲利之基石，勞動部提醒企業重視以往常見勞資爭議類型，加強法遵及建立員工申訴或定期溝通機制，維護勞工應有法定權益，避免無謂爭端發生，讓勞工安心工作，打造和諧穩定的職場環境。

(資料來源：勞動部網頁)

