

發行：臺北市政府勞動局
 發行人：陳信瑜
 總編輯：蔡惠雅
 編輯群：蔡明宏、黃金剛、黃安心、葉昭伶、魏麗惠、朱美惠、黃柏治、林妙靜、陳恩美、蔡叔真
 企劃：魏麗惠、徐春梅、胡澤正
 地址：臺北市信義區市府路一號5樓
 臺北市民黨黨部：1999(外縣市02-27208889)
 網址：<https://bola.gov.taipei/>
 印刷公司：群峰企業有限公司

臺北市政府勞動局 半年報創刊號

勞動報報

Labor Newspaper



【發行人的話】

2020、2021 年是面臨 COVID-19 新型冠狀病毒疫情挑戰的兩年，各行各業不僅遭遇嚴重衝擊，更加速產業各樣的轉型，以跟上國際因應疫情的轉變。信瑜甫到臺北市政府勞動局上任，即必須與勞動局團隊一起面對疫情挑戰，並即刻迅速推出各項因應疫情的行政措施及轉型，如在市民服務大平台之各項 E 化服務，包括：線上受理失業給付申請、勞務健檢師申請及減少工時通報作業，另外勞動教育、職訓課程及勞資爭議調解也同時轉為視訊持續進行，達成市長要求的市政不停擺目標。

去年與今年也另外推出千人防疫就業、「你上工，我加薪」及青年儲值護照等 3 個臺北市協助青年及勞工就業專案。

「勞動報報」創刊除了向市民報告這兩年來因應疫情的新創政策外，同時宣傳各項勞動法令資訊、活動訊息及溫馨小故事的分享，也向大眾報告勞動局近半年的施政成果。未來，信瑜與勞動局團隊將秉持著「勞工的好朋友、企業的好夥伴」的信念，與臺北市民齊心，共創勞資雙贏的職場環境。

臺北市勞動局長

陳信瑜

Work! 從南韓經驗 看我國中高齡及高齡就業政策

為因應人口老化，促進中高齡與高齡者就業，政府於 108 年公告「中高齡及高齡者就業促進法」，並於隔年開始實施。雖然該法之立法目的與多項促進就業機制值得肯定，卻仍有部分條文之適當性值得商榷。

包括第 28 條允許雇主得以定期勞動契約雇用 65 歲以上的勞工；第 34 條則清楚列出依該法成立之銀髮人才服務據點開發的職缺類型為臨時性、季節性、短期性、部分工時、社區服務等，其中並未包括一般的全時工作職缺。

這些條文的立法緣由一方面是希望透過開放簽訂定期契約來提高雇主的意願，另一方面則是認為這類工作比較適合中高齡與高齡者。雖然這些立法考量符合職場現況，但以南韓經驗來看，卻可能加深社會對中高齡與高齡者就業之刻板印象，甚至造成其未來的就業困境。

長期以來，南韓的高勞動參與率一直為我國所稱羨。根據 OECD 的統計，2020 年整體 OECD 國家 65 歲以上勞

動參與率為 15.3%，而當年南韓高達 35.3%，日本則為 25.5%。若再比較 75 歲以上的勞動參與率，則南韓還是遠高於其他 OECD 國家，為 22.1%；反觀日本則是 10.5%，整體 OECD 國家更僅有 6.5%。

雖然如此，南韓高齡者的就業處境卻不若勞動參與率亮眼。根據 OECD 的統計，南韓 60 歲以上薪資受僱者從事零工、契約工、派遣工等非典型工作的比例高達三成。55 至 64 歲就業者中屬自營作業者的比例將近四成，在 OECD 國家中僅次於土耳其、希臘與墨西哥。

高比例的非典型工作者與自我僱用者常常使南韓高齡工作者面臨就業不穩定與低薪的困境。低薪再加上南韓公共年金之不足，導致南韓老人貧窮問題十分嚴重。65 至 76 歲民眾中有四成是落在貧窮線以下，亦即收入不及全國平均收入的一半。若以 51 至 65 歲為比較對象，南韓的相對貧窮率在 OECD 國家中則僅次於墨西哥。

南韓高齡者之所以會面臨上述就業困

境主要是許多勞工在進入準高齡階段時被迫離開原有工作。由於南韓年金體系不夠完備，再加上這些被迫離職勞工的年齡與年資也可能尚未符合請領年金的條件，因此這些勞工即使是以自願提前退休的名義離職，也無法真正退休，而必須重新尋職。

在南韓職場仍普遍存有年齡歧視，以及勞工本身就業能力未能與時俱進的情況下，這些勞工很難找到理想的正職工作，只好進入次級勞動市場，從事非典型工作或轉為自我僱用者。

由南韓經驗可以清楚看到，追求高勞動參與率的同時，更應重視中高齡與高齡者的就業品質，而這必須先解決年齡歧視問題。如果漠視此問題，甚至遷就年齡歧視所造成的職場現實，只為提高勞動參與率，而引導中高齡及高齡者從事部分工時工作、臨時性工作，甚至是派遣工作，則未來我國也將步上南韓後塵，出現老人工作貧窮的窘境。

(本文作者：國立臺灣大學國家發展研究所 副教授 辛炳隆)



防疫新作為! 北市勞動局創全國之先 首創六大數位E化措施

推出勞資爭議 視訊調解

勞動局率全國之先，配合臺北市政府大力推動的電子化政策，於疫情三級警戒期間，推出勞資爭議視訊調解服務，提供民眾在實體會議無法召開時的另一個選擇，經確認對造人意願及評估後，即可舉行視訊調解會議，以期解決較急迫的勞資爭議。



北市勞動局為因應國內 COVID-19 疫情三級警戒，降低現場接觸的風險，即日起率全國之先，首設「勞資爭議視訊調解服務」。

臺北市失業 給付即時線上申辦

為因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情警戒標準提升至第三級，以及降低民眾臨櫃申請失業給付接觸人員之風險與提供便利服務，110 年 5 月 17 日起，可至臺北市政府市民服務大平台作網路申辦。



非自願離職者備妥相關文件，即可至臺北市政府市民服務大平台辦理失業給付線上申辦

4 步驟完成 企業勞動條件制度健檢

勞動局創全國之先，推出「勞務健檢師」之免費輔導服務，有需求之中小型企業填寫申請書後由檢查員聯繫健檢時間，再親至事業單位或透過電話協助診斷人事管理制度，最後寄發健檢建議書，提供有效修正管理制度建議。



勞動條件健檢由檢查員親至事業單位現場檢視出勤紀錄、工資清冊等資料，並提供事業單位具體改善措施。

在家學習北市 首創免費勞教視訊課程

為因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情，並持續提供市民便利的勞教學習管道，北市勞動局首創以視訊課程方式，於 110 年 7 月至 8 月間辦理「勞動契約 vs. 工作規則的制定與適用 -- 理論與實務之交錯」系列研習會計 7 場次，並於勞動事務學院第 2 期課程共 20 門課程，規劃以視訊方式授課，提供遠距教學服務。



視訊課程活動海報

「就業甄選數位化系統」

北市就業服務處領先全國首創「就業甄選數位化系統」，將報名、審查、評分全面 e 化，皆由單一系統作業，替代過去人工繁瑣試務，以自然人憑證驗證機制，確保各種機密文件絕對安全及保密。同時疫情期間透過「視訊方式」辦理甄選，除加速用人機關進用人力，亦協助有志投身公部門之民眾加入市府行列。



口試委員於甄選當日使用「就業甄選數位化系統」進行評分作業。

減班休息採 E 化申請

事業單位受景氣因素影響得暫時與勞工協商減少工時，每次以不超過三個月為原則，109 年起因受嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 疫情影響，許多企業開始通報減少工時，本局遂於 109 年 5 月 1 日起率全國之先開辦線上通報，更於 110 年加強宣導，鼓勵所有事業單位全面採網路申辦服務，以達環保、便利、快速且零接觸風險的通報作業。



北市勞資爭議案件量為全國之冠 率先提供工資爭議法律扶助護勞權

北市勞資爭議調解案件數量，歷年來皆為全國之冠，近4年均達5000件，經過統計，北市勞資爭議調解案件數量，繼2017年突破5000件後，2018、2019年皆維持在5000件左右；至於2020年受疫情影響，更達5217件，再創新高，常見的勞資爭議包括工資、加班費、資遣費等，其中工資爭議占總案件數的4成左右，比重相當高。按勞動部發布「補助行政機關辦理勞資爭議調解法律扶助實施要點」，係針對「職業災害補償、資遣費或退休金」且請求金額逾1萬元以上，以及「恢復僱傭關係」的調解案件，可由地方政府視案情複雜程度，指派扶助律師陪同勞工出席調解會議。但尚不包括「工資」案件，北市勞動局考量本調解案件為數眾多，全國首創特別以市府經費支援，可視該工資爭議之案情複雜程度及必要性，由扶助律師陪同勞工出席調解，協助弱勢勞工爭取自身權益，提供完整的補助範圍。

勞基法，免驚啦！ 勞條健檢師免費幫你看詳細

據經濟部中小企業處109年度統計資料顯示，全臺的企業有98%以上屬於中小企業，而這些中小企業涵蓋80%以上的就業人口。有鑒於許多中小型企業對於勞動基準法等相關勞動法令不熟悉，或是缺乏勞工事務管理人才，容易依循同業間的錯誤資訊與作法，導致常發生勞資爭議或管理制度抵觸勞動法令而受處罰之情形，故對勞資雙方產生傷害。

本局特別推出「勞條健檢師」入場輔導的服務，只要有需求的事業單位，皆可提出申請，由勞動條件檢查員針對其工資、工時、休假、請假等，整體勞動管理制度進行「免費」健檢，診斷人事管理制度的可能問題，提供正確法律觀念及具體建議，讓雇主對勞基法不再陌生，並依此修正管理制度，不再容易觸法，立即有效改善勞動條件，也讓廣大勞工朋友提升勞動權益，達到勞資和諧的雙贏局面。

「勞條健檢師」申請方式相當多元簡便，想進一步瞭解申請方式及流程的事業單位，請至本局網站「勞條健檢師」勞動條件入場輔導申請專區，有更詳細的說明。



勞條健檢師申請專區



勞動檢查員至事業單位現場檢視出勤紀錄、工資清冊等資料，針對事業單位勞動條件進行健檢，並提供事業單位具體改善措施。

北市你上工我加薪 就業專案成效卓越中央跟進推安穩僱用

在疫情三級警戒期間，對於就業市場面臨前所未有的衝擊。北市勞動局為全力協助畢業季新鮮人、轉職轉業勞工，推出「『你上工，我加薪！』千人上工加2萬專案」，企業不斷湧進，超過200個企業、7000個以上工作機會。

企業可請領即時進用獎勵金最高補助1萬5000元。勞工就業滿3個月，北市府再給予防疫就業加給，全職可領最高補助2萬元、兼職最高1萬元。

本項專案於110年6月10日推出後，中央隨即於同年7月12日推出安穩僱用計畫，該計畫內容與「你上工，我加薪」就業專案極為相似，由此處可證本項專案的規劃方向正確，且符合企業及勞工需求，使本市早於中央推動疫情間加碼補助企業與勞工方案。本專案累積參加人數1639人，投保上工人數1234人，就業率達7成以上，成效卓越。

你上工 我加薪		千人上工+2萬 就業專案	
職別類別	補助金額	職別類別	補助金額
全職工作	20000	兼職工作	10000
部分工時 (日班/夜班)	8000	兼職工作 (日班/夜班)	4000
部分工時 (日班/夜班)	10000	兼職工作 (日班/夜班)	4000
部分工時 (日班/夜班)	4000	兼職工作 (日班/夜班)	4000

申請對象：勞工：設籍台北市之市民（失業、待業、轉職、轉業）
企業：受疫情影響有人力需求之製造業

申請日期：自即日起至110年6月15日止

北市勞動局三級警戒推出「『你上工，我加薪！』千人上工加2萬專案」超過200個企業、7000個以上工作機會。

全國唯一！完成校園勞動教育的最後一哩路！

談起勞動教育，大家總是問，什麼是勞動教育？為什麼要推動？學生還沒工作，有需要嗎？事實上，教育乃百年大計，從小就該扎根培養意識，因此，本局自102年底，即開始著手推動勞動教育校園扎根工作，以各種方式進入國中、高中職校園推廣；如配合108課綱融入將勞動議題融入課堂，或聘請講師至高校講授「勞動好 YOUNG 前進高校」勞動權益講座等，又不斷嘗試規劃以活潑多元的執行方案，如在106年、109年舉辦青少年勞動權益話劇競賽，以及108年開發全國首創的《Why 工作 How 生活》勞動權益桌遊教具，後續更規劃校園勞動桌遊巡迴活動，都是期望能透過吸引年輕學子關注學習的方式，將勞動教育內化於心。

即便如此，本局仍深覺勞動教育應為公民素養教育重要之一環，應從小教起，於是在109年首次舉辦兒童認識勞動權益四格漫畫徵件比賽，徵件對象為國小中、高年級學生。從學生作品中，顯見「教育」的力量，學生對於勞動議題的認識超出預期，令人驚艷！因此驗證以活動型式推廣國小勞動教育的策略正確，也打破了過往勞動教育艱澀無趣的刻板印象，同時也代表本市終完成校園勞動教育的最後一哩路，所有「未來勞動者」在12年國教階段都能接觸到相關勞動素養教育！

「兒童認識勞動權益四格漫畫徵選活動」得獎作品輯



109年度高年級組特優得獎作品

全國首創！北市銀髮職務新創中心及銀髮人才服務據點雙開幕 力衝銀髮樂業

在我國勞動力人數即將逐年下降時刻，北市110年6月底開幕「銀髮職務新創中心」，期許為各行職業研發開創新職缺，透過協助企業重新全面檢視工作流程拆解，並重組出合適銀髮者新創職缺，目前已針對幼托業（台北市雙連幼兒園等14家大中小規模的幼兒園）、餐飲業（斯漢堡、麥當勞、漢堡王、頂呱呱、日式餐飲吉野家、亞洲藏壽司、丸龜製麵等10家知名餐飲企業）、批發零售業（全家便利商店、萊爾富、OK超商、costco、IKEA等9家知名公司）辦理企業策略聯盟，更在110年11月30日辦理第一屆友善企業聯盟宣誓大會，更召集78家企業，開出4427個樂齡者友善職缺，現場也與臺北市長柯文哲簽署合作意向書，一起為就業健康勞動創造新的里程碑。



勞動局長陳信瑜主持110年10月15日餐飲業企業策略聯盟座談會。

勞動局於110年12月4日辦理中高齡就業博覽會，共有48家企業，提供746個部分工時工作機會。其中中高齡面試人次共3061人次，佔總面試86.6%；中高齡初媒人次共2055人次，佔總初媒87.3%。

除了積極與企業合作，開發新創職缺，勞動局在110年10月12日於南港成立北台灣第一「銀髮人才服務據點」，針對55歲以上或退休欲再就業的求職者服務，開發彈性工時非典型工作機會，為銀髮族量身打造職缺，現場也提供勞動權益及職涯諮詢服務。為了貼切服務銀髮求職者，特別遴選5位本身就是中高齡的業務輔導員接洽服務民眾。勞動局於111年設立高績效目標，預估職涯諮詢服務2400人次、求才求職服務3600人次、就業成功媒合1200人次、辦理講座及研習課程600人次。

全國首創！營造工地實施酒測勞動檢查

調查統計數據指出，習慣飲用酒精含量0.5%以上提神飲料者，每年職業傷害發生率為一般勞工的1.8倍，為加強營造工地針對酒精性飲品之管制，保障作業勞工生命財產安全，採取主動檢查及積極輔導策略，以預防職業災害發生。

臺北市勞動檢查處訂定「臺北市營造工地實施酒測勞動檢查原則」，工區設有福利社、販賣部、流動攤販遭申訴檢舉、媒體報導有勞工飲用酒精性飲品及勞動檢查時查獲現場有酒精性飲品之營造工地，將列為優先勞動檢查及實施酒測。如從事高架作業，經儀器檢測吐氣含酒精濃度達每公升0.15毫克以上者，依違反「高架作業勞工保護措施標準」第8條第1款暨職業安全衛生法第19條第1項論處；工地若未落實進場管制，現場有酒精性飲品瓶罐，詳查原事業單位是否依職業安全衛生法第26條及第27條規定，採取危害告知、進場管制積極作為。

另鼓勵營造工地實施自主管理，採購酒測儀器，執行門禁酒測管制，並主動邀請工地在場勞工參與「1小時護一生」教育訓練，實質加強各工地管理的效能及勞工職業安全衛生方面知能。



營造工地採購酒測儀器，自主管理執行進場酒測檢核管制。

台北青年職涯儲值護照 新鮮人初次尋職減壓領1萬5



北市110年10月22日推出「台北青年職涯儲值護照」方案，針對初次尋職未就業4個月以上的18歲至29歲青年，提供尋職津貼作為誘因，鼓勵青年安心使用臺北青年職涯發展中心的輔導資源，並以護照的形式協助青年盤點自身就業準備狀況，藉以協助青年增強職前準備促進順利就業。

勞動局長陳信瑜說明推出青年儲值護照的原因：「北市產業以服務業為主，受疫情影響甚鉅；再加今年預計出國的青年計畫延遲，轉直接投入就業市場，導致短期失業率上升，預估本年度首次就業青年將需要比往年更長的求職期；從市府自辦9月出爐的青年就業意向調查中發現前述的趨勢，所以積極研議方案，今天推出提供給北市青年最適切及時的協助。」

第一階段，是邀請青年先至臺北青年職涯發展中心（TYS），經過職業心理測驗及就業諮詢後，接受1次以上推介就業，可申請5000元補助；第二、三階段則可至北市各就業服務站，接受職涯諮詢、就業研習班等服務。針對達成申請條件的積極尋職者，按月次發給補助5000元，合計最高可領1萬5000元。津貼是為了鼓勵青年使用市府的職前輔導資源，也舒緩求職期間經濟及心理壓力，是給北市青年最給力的協助！



補助對象：
設籍台北市4個月以上之18-29歲畢業後失業4個月以上初次尋職青年

共計15000元

設籍北市四個月以上之18-29歲初次尋職青年
(畢業後連續四個月以上未就業)
台北就業大補帖網站申請數位職涯儲值護照
www.okwork.taipei

至臺北青年職涯發展中心(TYS)接受職業心理測驗及包含模擬面試、履歷檢核等職涯諮詢服務
後續至各地就業服務站或線上接受輔導及推介就業
每月補助5000元、最高補助15000元!

臺北市政府勞動局 臺北青年就業服務處 02-2306231



110年職業安全衛生數位教材影片-高處作業 預防墜落 安全無縫

臺北市勞動檢查處提出「臺北市輕質屋頂與施工架及吊籠暨繩索作業通報自治條例」修正草案，110年11月3日上午，經臺北市議會第13屆第6次定期大會第9次會議三讀通過，使本市繩索作業安全保障向前邁進一大步。使用繩索從事清洗或維修外牆為本市高風險作業之一，時有重大職業災害發生。本次修正重點除新增繩索作業外，並要求事業單位每次通報作業日數不得超過20日，惟如有需延長作業應再行通報，期望本自治條例修正後之規定，可進一步確保繩索從業人員工作安全。

又臺北市107年至109年重大職業災害類型中以墜落災害位居第一位，發生墜落的主因，常為勞工於高處作業未

設置必要的安全設備、未正確佩戴安全防護裝備及無採取必要安全措施，進而導致災害發生。

鑑此，臺北市勞動檢查處邀請「台灣女婿」藝人吳鳳擔任數位教材影片主角，攜手宣導工地安全，透過「一日高處作業體驗」，點出預防墜落的眉眉角角。影片中特別加入英文字幕，希望外籍勞工朋友們也能一同學習預防危害。歡迎搜尋觀賞本教材影片，跟著吳鳳一起認識「無縫」之高處作業安全防護。

延伸閱讀



教材影片



《事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項》停止適用後回歸勞動法令相關規定



勞動臺北 156 期延伸閱讀

勞動部宣布《事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項》自111年1月1日起停止適用，有關值日(夜)產生的工時認定，將回到勞動法令相關規定。

《應行注意事項》停止適用後，因工作內容無法排除雇主的指揮監督，值日(夜)亦屬「工作時間」，在此情況下，首當其衝的是每日工作時間原則不得超過12小時，也就是說除當日正常工時8小時外，僅得再延長工作4小時，包括值日(夜)在內，且除非發生天災、事變或突發事件，不能使勞工於例假日工作。舉例來說，若雇主讓勞工於正常工作時間結束後，再值日或值夜，且合計正常工時及值日(夜)超過12小時，恐違反勞動法令相關規定。

其次，值日(夜)係屬「工作時間」，則工資應符合勞基法規定的標準，以延長工時為例，須視值日(夜)工作時間是安排在工作日、國定假日或休息日而計算之。另外，因值日(夜)列入工作時間而獲得之工資，在投保勞健保時，應列入投保薪資計算；於提繳新制退休金時，亦應列入提繳工資。

值日(夜)規定停止適用後，雇主應思考相關因應措施，例如人員工作重安排等。若經評估人力仍有不足，即應考慮依實際所需增聘人力，或提出其他合法人力運作的作法，循企業內勞資協議機制與勞工溝通後再實施，如此才能順利銜接，避免落入違法之境。



新修審查基準 增訂4類從業人員為勞基法第84條之1工作者並自110年9月1日起生效

本局配合勞動部相關公告事項，修正「臺北市府核備勞動基準法第84條之1

約定書審查基準」附表(臺北市府審查適用勞基法第84條之1工作者工作時間一覽表)，計有4大類從業人員，相關修法內容刊登於北市府公報110年第155期(公報內容連結：<https://gazette.gov.taipei/>)。

本次修正內容為增訂第1類第8點從事國際船舶用品供應補給工作人員；第2類第10點司法院所屬機關特種車輛駕駛，與第11點陸域風場的興建，或運作維護從業人員，及離岸風場興建期的陸上組裝從業人員；第3類第30點市場徵信業僱用的不動產估價師；第4類第2點離岸風場的興建，或運作維護從業人員，為適用《勞動基準法》第84條之1工作者類別人員。雇主若想申報核備本次增訂的陸域風場及離岸風場從業人員，請務必檢附承攬契約/合約書中有關承攬項目及當事人用印頁次。另外此類人員勞動條件及工作環境較為特殊，請雇主隨時注意勞工身心狀況，並採取避免勞工因異常工作負荷促發疾病的預防措施。

申報核備勞基法第84條之1所需約定書及各類書表範例業於110年9月1日更新，可至臺北市府市民服務大平臺下載(網址：<https://reurl.cc/5rjqp7>)。欲申報之雇主請備齊函、核備名冊及約定書，以紙本或電子公文函送本局，並至本局勞動即時通(網址：<https://reurl.cc/2r5ZM9>)登錄申報資料。

申報書表下載



申報登錄



臺北市府公報 110年第155期

臺北市府令

發文字號：府勞職字第1106082570號
 修正「臺北市府核備勞動基準法第八十四條之一約定書審查基準」第五點附表「臺北市府審查適用勞基法第八十四條之一工作者工作時間一覽表」，並自中華民國一十一年九月一日起生效。

市長 柯文哲
 本案依分層負責規定
 授權人員 決行

臺北市府公報 110年第155期刊登之臺北市府 110年8月13日府勞職字第1106082570號令

薪水條的秘密— 高薪低報沒這麼簡單

勞動臺北圖書全文連結



每個月勞工最在意的事就是收到薪水，雇主在發薪水的時候應該也會給勞工一張薪水條，而這張薪水條裡面寫的各項目代表什麼意思？在法律上要如何解讀？攸關勞資雙方的權利，勞資雙方都應該要知道。

首先是，依勞基法第2條規定，符合勞工因工作而獲得之報酬和經常性給與兩個要件之下視為「工資」。但若薪水條中因雇主出於獎勵勞工而給勞工的獎金、三節獎金，這類不是經常性會有的給付，則屬於「非工資」，雇主不須針對非工資每個月為勞工繳納勞保費及提撥新制勞退金。依此原則下，雇主須依照勞工每月工資總數申報月投保薪資，並且只要是符合勞基法規定的工資，雇主都應該加總去申報勞工的月投保薪資。

若雇主為了少付每月應繳給勞保局的勞工保費，而故意不以勞工月薪總數去申報，造成勞工的月投保薪資比勞工每月實際領到的月薪少，那便形成高薪低報，此舉會影響勞工權益也違反規定。

在新制的勞工退休金，依勞工退休金條例第14條規定，雇主要依照勞工每月工資總額至少提繳百分之六到勞工個人退休金專戶，這百分之六是以勞工每月工資總額計算。是依勞保局公布「勞工退休金月提繳分級表」將勞工薪資分為15級距，雇主再以該級距的百分之6提繳勞工退休金。而雇主如果故意壓低勞工每月工資額後，再提繳6%勞退金，日積月累下勞工的退休金當然就會減少；勞工日後的退休生活就會受到嚴重的影響。

總之，勞工應該時時查閱雇主每月為勞工申報的勞保月投保薪資以及提繳的勞退金，且和每月薪水條的記載核對，才能防止雇主在勞保及勞退有高薪低報的情形。

(本文作者：廖蕙芳律師 鴻毅法律事務所)

勞基法第2條規定，工資有兩要件，就是「勞工因工作而獲得的報酬」、「經常性給付」。

薪水條裡的是工資還是非工資？



反過來說，薪水條上因雇主出於獎勵而給的獎金、三節獎金，不是經常性會有的給付，則屬於非工資。而雇主不必針對非工資每個月為勞工繳納勞保費及提撥新制勞退。

臺北市府勞動局

雇主須依照勞工每月工資總數去申報勞工的月投保薪資；再依上述，只要是符合勞基法規定的工資，雇主都應該加總去申報勞工的月投保薪資。

什麼是勞保的高薪低報？



很多高薪低報的勞資糾紛是，雇主為了少付每月應繳給勞保局的勞工保費，而故意不以勞工月薪總數去申報，造成勞工的月投保薪資比勞工每月實際領到的月薪少。

臺北市府勞動局

依勞工退休金條例第14條規定，雇主要依照勞工每月工資總額至少提撥6%到勞工個人退休金專戶，這6%是以勞工每月工資總額計算。

看看新制的勞工退休金規定是？



勞保局也公布「勞工退休金月提繳分級表」將勞工薪資分為15級，雇主再以該級距的6%提撥勞工退休金。而雇主如果故意壓低勞工每月工資額後，再提撥6%勞退金，則勞工的退休金當然就會減少，經年累月的減少提撥，勞工日後的退休生活就會受到嚴重的影響。

臺北市府勞動局

【服務札記】

陳信瑜局長 疫情中關心移工 親訪家庭

疫情導致不少人失業，街友更是流離失所，北市勞動局與就業服務處致力提供協助，除每週派輔導員夜訪外，局長陳信瑜也實際走訪，偶然的機遇下，認識了街友阿聰，並得知他家中母親高齡臥床、退休金也被友人騙光，以致流落街頭，因此當下立即幫助他就業，現在擔任保全，讓他揮別流浪，再度燃起人生希望。

勞動局會提供每位登記求職街友，進行1對1就業輔導、教導並陪同面試，持續追蹤就業適應狀況，再加上各項社福補助（交通、膳食、租屋津貼等），協助街友能自食其力重返職場，促進整體經濟外，更能改變人生觀、逐漸步上生活正軌，也期待更多友善的企業能提供街友職缺，順利媒合工作，過上理想人生。



疫情期間北市勞動局同仁主動致電關懷移工。

【人物特寫】 無所畏懼， 成為自己的英雄

輪椅限制了他的去處，卻無法限制他的鬥志，今天要介紹的這位英雄，他是黃正忠。談起工作衝勁十足的他，很難想像他是位腦性麻痺者，到哪都需要輪椅代步，讓他的求職之路格外艱辛，於是「先求有再求好」，他不再侷限所學和興趣，應徵上中央研究院植微所的一份行政職缺，喜歡動腦及不服輸的個性，加上資訊系的專業能力不僅完成原先工作，更挑戰建置植微所官網，順利完成任務後他被推薦到資訊室，重回喜愛的領域。

他給身障朋友的求職建議：多多嘗試，不要氣餒，被打槍也不要難過！



《109年度優秀身心障礙勞工專訪——英雄故事》第10頁黃正忠



引用出處：臺北英雄故事

【溫馨故事】 陳信瑜局長助街友就業 重返職場翻轉人生

疫情導致不少人失業，街友更是流離失所，北市勞動局與就業服務處致力提供協助，除每週派輔導員夜訪外，局長陳信瑜也實際走訪，偶然的機遇下，認識了街友阿聰，並得知他家中母親高齡臥床、退休金也被友人騙光，以致流落街頭，因此當下立即幫助他就業，現在擔任保全，讓他揮別流浪，再度燃起人生希望。

勞動局會提供每位登記求職街友，進行1對1就業輔導、教導並陪同面試，持續追蹤就業適應狀況，再加上各項社福補助（交通、膳食、租屋津貼等），協助街友能自食其力重返職場，促進整體經濟外，更能改變人生觀、逐漸步上生活正軌，也期待更多友善的企業能提供街友職缺，順利媒合工作，過上理想人生。



北市就業服務處輔導街友就業，擔任城市引導員，勞動局長陳信瑜到場關心工作情況與適應度。

【職場加油站】

北市勞動局民政局合作 開辦首屆新住民「托育及坐月子服務人員班」結訓成果展

北市職能發展學院與民政局合辦新住民「托育及坐月子服務人員」職訓課程於110年10月29日舉辦成果展，學員24人分別來自印尼、日本、越南、香港、中國，彷彿是一個小聯合國。來自四川的小玲說，很感謝職能學院與民政局合辦這課程，讓我們學習專業的技能。我很確定的說，這訓練真的有幫助到我們，非常感激為我們所做的這一切！

原本在香港金融業工作的小雷說，參加這課程與先前的職業經歷很不同跳tone，一開始是想幫媳婦坐月子，但我不擅長做家事與做菜，經同學鼓勵及老師們豐富的教學，我也自信的報名考照。湖南的小鴻說，我們湖南沒有麻油的概念，透過老師專業教學，才知道麻油可潤滑子宮使其活化等優點，除了專業的課程，我們這班像是溫暖的家庭，大家各帶家鄉食材融入月子餐，豐富學習中彼此美好的記憶！

曾任高雄市4屆議員的勞動局長陳信瑜說，「高雄理想 台北實現」，她一直很關心新移民就業訓練議題，也多次質詢提案，很高興今天可以在台北實踐。陳信瑜說，職能學院以專業師資、多元課程與設備，培訓優質托育人力，協助解決保母人力缺口，明年將廣辦辦理2班坐月子班，歡迎有興趣的民眾報名，也會與民政局繼續合作辦理新移民專班，鼓勵新移民參加職訓，習得一技之長！



「托育及坐月子服務人員」成果展長官與學員大合照

小人物
大英雄



臺北移工學校正式啟動 期盼與移工朋友共榮共好

臺北移工學校於110年10月24日舉行啟動典禮，柯文哲市長親自出席致詞，他強調，一個共融共好的社會，不能遺漏任何一位社會成員，移工更是我們重要的社會資產，希望國人與移工能相互尊重理解，在臺北市的大教室中，共同學習，建立一個友善的城市。

根據統計，全國目前近有70萬名移工，由於移工在臺工作有年限，大部份人認為時間到了，移工就會離開，反而不重視移工在臺灣的適應與學習，但移工朋友20歲左右就來到臺灣，充滿高度的學習動機，即便工作辛苦，也希望能利用工作之餘多學習。

投資一個移工的學習，就是投資城市的未來，他們能適應台灣的生活，便能穩定工作，即便日後回到他的家鄉，也將成為台灣軟實力的延伸，他在臺灣的所見所聞，接觸到、學習到的事務，也可能是他日返鄉後立足的能力。臺北市啟動移工學校，就是投資於移工的學習，也是為臺灣的未來投資。

本次推出的移工學校，並不是指一個固定有校區的學校，而是強調臺北市本身擁有許多外來者學習的資源，臺北本身就是一個大教室，不只是移工朋友來此工作與學習，市民也在各種文化交流中學習，並累積更優質的文化素養，這種共融學習的相互理解，才是移工學校最重要的精神。



「臺北移工學校」啟動典禮，市長邀移工朋友一同共襄盛舉。

全國唯一！

北市勞動局 15年來以影像推動勞工教育 及建立勞權意識

為彰顯勞動價值，北市勞動局自2007年首創全國之先，辦理「勞工（動）金像獎」，為國內唯一鎖定勞動主題並連續辦理的勞動影像徵件競賽，多年來已表揚206部勞動影像作品，並於2016年開辦單一主題式的勞工影展，至今已放映139部國內外影片，含座談場次達166場，參與人次達15,094人次，15年來不間斷地以影像呈現勞動議題，藉以推動勞工教育及建立勞權意識，提供臺北市民視覺化的勞動影像嘉年華饗宴。



「勞動金像獎影片徵選競賽」已連續舉辦15年，得獎者與頒獎人110年10月15日於誠品電影院頒獎典禮合影。

111年1~6月活動預告

活動名稱/內容	時間/地點	洽詢單位/電話	相關連結
2022 勞動事務學院第1期課程	111年3-6月 / 勞工教室 / 臺北市政府勞動局勞工教室 (萬華區艋舺大道101號6樓)	勞動教育文化科 / 1999轉3344	https://reurl.cc/95qMYd
臺北市111年度紀念五一勞動節暨表揚大會	111年4/13(三) 15:30~17:00 / 中油國光會議廳 (台北市信義區松仁路3號)	勞資關係科 1999轉7007	無
111年度推動勞資會議機制實施宣導會	111年5-10月	勞資關係科 1999轉7031	無
111年度勞工退休制度及法令說明會	111年3-6月	勞資關係科 1999轉2086	無
穆斯林開齋祝福活動	111年4-5月	臺北市勞動力重建運用處外勞諮詢課 (02)2338-1600轉4212	無
菲律賓多元文化活動	111年6月	臺北市勞動力重建運用處外勞諮詢課 (02)2338-1600轉4212	無
臺北市移工中文培訓課程	111年4-6月	臺北市勞動力重建運用處外勞諮詢課 (02)2338-1600轉4209	無
中型徵才活動	111年2月	臺北市就業服務處 (02)23085230轉210	https://eso.gov.taipei/
111年第1場次創業研習班	111年2月、5月 / 臺北市政府勞動局勞工教室	臺北市就業服務處 (02)23085230轉412	https://www.okwork.taipei/
111年第1-4場次創業精進講座	111年4月 / 臺北市政府勞動局勞工教室	臺北市就業服務處 (02)23085230轉412	https://www.okwork.taipei/
中型徵才活動	111年5月	臺北市就業服務處 (02)23085230轉210	https://eso.gov.taipei/

