

四、書面答復

高雄市議會第 2 屆第 3 次定期大會社政部門業務質詢議員質詢事項答復表 (105.5.20 高市府勞條字第 10534080300 號函復)				
質詢日期	議員姓名	質詢事項	主辦機關 (協辦機關)	辦理情形
105.5.10	李議員喬如	勞工基本薪資 20,008 元偏低，生活不易，衍生社會問題，勞工局應利用機會向中央反應調高至 28,000 元。	勞工局	<p>一、台灣經濟成長不如以往，產業附加價值率下滑，加上勞動市場全球化之影響，台灣的實質薪資已倒退到十餘年前的水準，其中亦受制於基本工資調動緩慢，拉低了整體就業市場的薪資水平，導致國人工作低薪化及工作貧窮化，如何有效提升台灣勞工的待遇與福利實乃當務之急。</p> <p>二、惟基本工資之議定係由勞動部成立「基本工資審議委員會」參考物價水平及國民生產毛額等多項指標訂定公布，地方政府無權參與。另目前中央擬就是否訂定《最低工資法》及其採認標準迭有討論中，本局適時在全國勞工行政主管會報及適當時機向中央反應地方需求與期待，以提升勞工權益。</p> <p>三、本局持續將加強合法勞</p>

				<p>動條件的查核列為重要政策，除配合勞動部執行特定行業專案檢查外，亦自主規劃多項勞動檢查專案，審視事業單位工資給付條件有無符合法令之修正，因應工資調整有無減少工作時間之情事，倘發現違反法令事證，除以行政裁罰通知事業單位應立即改正違法行為外，更依法公告違法事業單位名冊，藉以督促業者改善並供市民勞工朋友求職參考。</p> <p>四、本局業以105年5月20日高市府勞條字第10534080400號函建請勞動部就基本工資應研議合理基本工資數額，本局適時在全國勞工行政主管會報及適當時機向中央反應地方需求與期待，企盼端出民衆有感之政策，以提升勞工權益。</p>
--	--	--	--	--

高雄市議會第 2 屆第 3 次定期大會社政部門業務質詢議員質詢事項答復表 （105.5.20 高市府勞條字第 10534083900 號函復）				
質詢日期	議員姓名	質詢事項	主辦機關 (協辦機關)	辦理情形
105.5.11	黃議員淑美	一、台灣勞工過勞死的狀況嚴重嗎？過勞死的人數是多少，勞工局作何努力？如何稽查？勞基法的修正案，工時與加班費，法定正常工時，從兩週 84 小時，修改為每週 40 小時，看似兩週減少 4 小時，一個可減少 8 小時，但卻將加班容許上限從現行每個月 46 小時	勞工局	一、過勞死之認定涉及「工作負荷過重」事實之認定，目前勞動部訂有「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引」，就工作型態之工作負荷評估訂有認定標準。如本局發現疑似職業促發腦血管及心臟疾病個案時，會先由本局勞動檢查處前往稽查，再將資料送至勞動部職業安全衛生署職業疾病鑑定委員會（下稱職業疾病鑑定委員會）加以鑑定。104 年度職業疾病鑑定委員會審查全國疑似職業促發腦血管及心臟疾病案例共 20 例，本局勞工局提送 1 例，該例未通過鑑定，非屬職業促發之疾病；另勞動部勞工保險局於受理職業災害給付申請時，亦同步將案件轉介至本局「職業災害勞工個案主動服務計畫」，104 年本局收件窗口統計轄內腦心血管疾

		<p>，轉嫁至加班時數，總工時不變，何來「縮短工時」？</p> <p>二、甚麼是隱藏性的工時？科技造成隱藏性工時，職場充斥不同類型的隱藏工時，勞工實際工時常被低估，如主管們常利用手機通訊軟體、電子郵件等交辦工作，造成勞工隨時都需待命，回復主管的指令，衍生出「通訊加班」的加班型態。</p> <p>三、51 勞動節醫生上街</p>	<p>病發生職業災害死亡案例共計 4 例。</p> <p>二、勞動基準法第 32 條第 2 項規定：「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時延長之工作時間，1 個月不得超過 46 小時。」查增加單月延長工作時間上限為 54 小時原係勞動基準法修正草案之部分內容，惟該修正草案未獲國會同意通過，故迄今仍未修正，倘勞動部推動增加單月延長工作時間上限法案，本局即向勞動部表達反對意見，以維護勞工權益。</p> <p>三、有關雇主利用通訊軟體、電子郵件交辦工作，前經勞動部以 103 年 10 月 20 日勞動條 3 字第 1030132207 號函（要以）：「雇主如有於工作時間以外，以通訊軟體、電話等要求勞工工作，仍應認屬工作時間，並受勞動基準法有關工資、工作時間、休息、例休假規定之規範。…勞工若於工作場域外應雇主要求提供勞務，勞工可自行記錄工作的起迄時</p>
--	--	--	--

頭，過去 4 年來有多名主治醫師跟住院醫師因過勞死亡，衛福部公布整形外科和神經外科醫師的每週工時平均超過 90 小時，最誇張的達 100 小時；醫生是否該納入勞基法？民衆擔憂醫療權受損，應該要有配套措施？

四、經濟部推動「鮭魚返鄉計畫」，但推不動是因為台灣的投資環境和市場方面還是比不上國外條

間，輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等佐證，送交雇主補登載工作時數，雇主應依法補登工時並給付工資（含延時工資或休假日出勤工資）另，依勞動基準法第 42 條規定，勞工因健康或其他正常理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。」如勞工確因雇主以各類通訊軟體指示開始提供勞務，即使並非身處於辦公場所，亦可先行紀錄工作時間，並檢附相關佐證資料後向雇主請領相關報酬；倘因健康或其他正當理由無法配合加班者，雇主亦不得強制其工作。

四、住院醫師納入勞動基準法適用範圍為勞、資、政三方焦點議題，現以勞動部及衛生福利部研商之「住院醫師勞動權益保障參考指引」訂定工時標準，並納入醫院評鑑機制，衛生福利部並要求各直轄市及縣市衛生局督導轄區有接受住院醫師之醫院確實依參考指引規定，與住院

件，加上基本工資再漲，更降低台商回台的投資意願，勞工局有何作法？

醫師辦理契約簽訂事宜，並將個別聘僱契約或通案聘僱契約範本報請所在地衛生主管機關備查。住院醫師於何時納入勞動基準法適用範圍尚無定論，惟醫護人員勞動權益與醫事服務品質息息相關已為各界共識，新政府團隊已表達希望於未來 4 年內持續規劃配套措施、並於 109 年將住院醫師納入勞動基準法適用範圍，以期達到維護住院醫師勞權及病患醫療權益之衡平。

五、有關如何創造具投資價值之勞動環境，本市為提升就業率及促進本市產業發展，鼓勵專科以上具有工作經歷的專業人才移居本市工作，規劃辦理高雄移居津貼政策，期待藉由該政策之實施，產生相關產業鏈之聯結與群聚效應，以提供本市市民更優質之產業環境及創造更多就業機會，並強化本市經濟結構體質。該項政策，自發佈以來被認為是具有創造性及感受性的嶄新政策，本階段之任

				<p>務，著重在鼓勵產業投資本市，並挹注產業所需之「專業高階人才」為目標。自102年起推動辦理「幸福高雄移居津貼」計畫，返回高雄工作並設籍者每月補助1萬元，最高補助12個月。返回高雄工作者每月補貼6千元，最高補助12個月。102年度至104年度共計受理申請782件，通過補助件數總計436件，吸引344名高階人才至本市就業，戶籍遷入高雄比例達29%，新增社會人口數1,652人，已初見人才成長成效。</p>
--	--	--	--	---

高雄市議會第 2 屆第 3 次定期大會社政部門業務質詢議員質詢事項答復表 (105.5.19 高市府勞重字第 10534053000 號函復)				
質詢日期	議員姓名	質詢事項	主辦機關 (協辦機關)	辦理情形
105.5.12	曾議員麗燕	建議開啓視障者更多工作可能，消除視障者只能從事按摩的刻板印象，以及女性按摩師被以有色眼光看待之問題。	勞工局	一、本市視障者概況 本市視障者總人口數 7,000 人，勞動年齡層 16 歲至 64 歲者有 3,381 人。依據勞動部 103 年身心障礙者勞動狀況調查報告之統計估算，15 歲以上視障者勞動參與率約 17.5%，其中包含就業者約 1,100 多人，失業者近百人。 二、開發視障者多元職類 為協助視障者開拓多元職類選擇，本局自 104 年起開辦視障者職業重建個案管理服務，由個管員提供一對一的服務，協助視障者達成個別化的職業重建目標。另外，本局近年也積極培養視障者從事電話客服、電腦及 3C 應用、口語演說等專長，並持續累積視障者成功就業案例，扭轉大眾認為視障者只能從事按摩的刻板印象。 (一)發展口說專長 口說及語言能力是視

障者可發展的優勢選項之一，能夠自我接納的視障者，對於個人生命歷程普遍有正向詮釋且能啟發他人，因此本局結合視障者該兩項特點，於 103 年首創開辦「視障者生命教育種子師資培訓班」、104 年開辦「視障者廣播人才培訓班」、105 年將延續該方向，挑選具備成為生命教育師資潛力的視障者，為渠等製作專屬影音履歷，透過網路等宣傳管道，為視障講師爭取演講機會。

(二)培養 3C 電腦能力

獲取資訊的能力是適應社會生活的關鍵指標之一，本局曾數度開設盲用電腦初階課程協助視障者增進數位能力。103 年以進階概念開辦「視障盲用電腦教學種子教師培訓班」、104 年採個別化教學方式辦理「視障者 3C 應用能力班」，依視障者個別需要，教導其運用電腦、智慧手機、平板等 3C

產品，提升工作效率與資訊運用能力。

(三)累積話務客服經驗

身心障礙者權益保障法第 46-1 條，規範公部門諮詢性電話服務工作，10 人以上者應用視障電話值機人員十分之一以上。為培養視障話務人力資源，本局提供 2 名視障電話服務人員工作機會以累積經驗，105 年將開辦「視障者電話禮儀與溝通技巧班」，鼓勵視障者朝話務客服職類發展。

(四)建置多元案例持續宣導

本市視障朋友從事的職類不少，包括餐飲服務、行政人員、教師、盲電老師、社工、公務人員、街頭藝人、賣場服務、話務人員、聽打員…等，為了讓大眾瞭解視障者也能從事不同領域的工作，103 年本局訪談 33 位從事非按摩職類工作的視障朋友，蒐集他們生命與職涯歷程故事，出版「黑暗中尋找心裡的亮光

— 33 位視障者的勞動身影」一書。另外，也完成 4 職類視障者職場工作分析，提供職業重建專業人員日後媒合視障者職缺時運用。104 年製作視障者為主角的有聲書，印製光碟廣為宣傳。

三、輔導視障按摩業務

按摩業時薪相對較高（每小時 \$ 600 元），經過訓練考取丙級技術士證後即可投入，沒有學經歷年齡等限制，門檻相對較低，因此對部份視障者來說，仍是相對優渥的職業選項。本市目前執業視障按摩師約 300 人，其中女性約占 35%~40%，為避免外界對按摩工作者的貶抑，本局從提升專業形象與服務品質等面相進行輔導。

(一)建立按摩師專業工作者形象

坊間按摩從業者僅視障按摩師領有技術士證，本局輔導之視障按摩據點招牌均有「高雄市政府勞工局輔導」字樣，內部張貼服務按摩師技術士證

照影本，與明眼人按摩店家有明顯區隔性，並可彰顯視障按摩工作者專業形象。

(二) 打造整潔明亮的服務空間

輔導視障按摩店家打造出符合消費者需求的服務空間，室內裝潢風格以明亮整潔為主，傳達健康養生的訴求，使用拋棄式床單、紙巾、消毒酒精等耗材維持衛生，透過空間環境和服務品質，將視障按摩店家的正面形象呈現給消費者，消除汙名化的聯想。

(三) 性騷擾防制宣導

利用研習課程或業務交流等機會，向視障按摩師進行性別平等、性騷擾防制宣導等觀念宣導，提醒視障按摩師在服務時與顧客充分溝通並遵守專業界線，也鼓勵店家在接待區裝設監視系統，提高按摩師工作安全性。

(四) 公共場所宣傳視障按摩

為增進一般市民對視

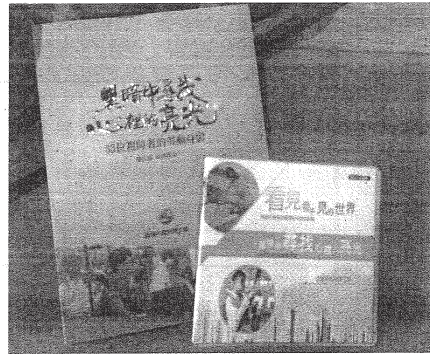
				<p>障按摩的接受度，本局每年均辦理多場視障按摩行銷推廣活動，近 3 年累積宣傳人次上萬，透過免費按摩體驗活動，讓市民感受按摩師的真功夫，也對視障按摩工作者產生正面的觀感。</p>
--	--	--	--	--

【照片】

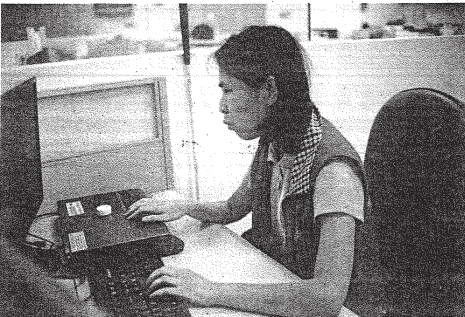
↓視障廣播培訓班上課情形



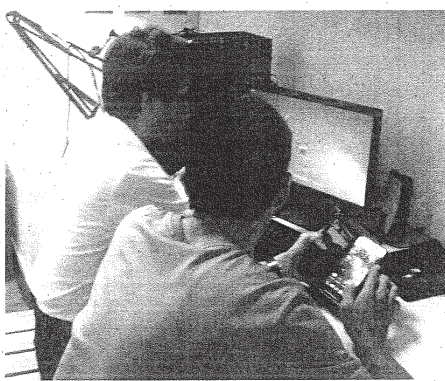
↓視障生命故事專書與有聲書光碟



↓全盲視障者擔任本市 1999 話務員



↓視障者 3C 能力應用班，採一對一教學



↓女按摩師院所，招牌標示本局輔導字樣



↓行銷宣導，宣傳視障按摩正面形象



高雄市議會第 2 屆第 3 次定期大會社政部門業務質詢議員質詢事項答復表 (105.5.24 高市府勞訓字第 10571066400 號函復)				
質詢日期	議員姓名	質詢事項	主辦機關 (協辦機關)	辦理情形
105.5.12	曾議員麗燕	勞工局臉書使用狀況不佳，請用心經營。	勞工局 (訓練就業中心)	一、本府勞工局訓練就業中心所屬的 Facebook「JOB 好康粉絲團」係為推廣求職、求才、職業訓練等相關就業服務和職業訓練訊息，每天皆會不斷更新相關資訊，將最新的訊息提供給所有粉絲知悉。另外，本府勞工局訓練就業中心亦會配合各重要節慶時刻，在「JOB 好康粉絲團」辦理有獎徵答活動，期望吸引大批粉絲按讚和分享。 二、「JOB 好康粉絲團」經統計目前已吸引粉絲人數共計 16,458 人，每週貼文觸及粉絲人數約 5,000 ~8,000 人不等，每週貼文互動人數約 1,000 ~2,000 人，「JOB 好康粉絲團」目前經營之粉絲將再努力加強。 三、另為吸引更多民衆使用「JOB 好康粉絲團」，業已於 104 年度將該粉絲團全面改版與進行升級，改版後的頁面，更年

				<p>輕和實用化，且「JOB 好康粉絲團」內容亦重新調整，以更系統性、淺顯易懂的排版和圖示化文字，讓粉絲能更容易了解「JOB 好康粉絲團」所欲傳達的相關就業服務訊息，未來本府勞工局訓練就業中心將更用心規劃和經營專屬「JOB 好康粉絲團」，使其成爲另一項便民之工具。</p> <p>四、感謝曾議員長期關心勞工相關議題，並請不吝協助指教。</p>
--	--	--	--	---

高雄市議會第 2 屆第 3 次定期大會社政部門業務質詢議員質詢事項答復表 (105.5.25 高市府勞條字第 10534081900 號函復)				
質詢日期	議員姓名	質詢事項	主辦機關 (協辦機關)	辦理情形
105.5.12	陳議員信瑜	特殊天候狀況與緊急事件，宣布不上班不上課的訊息，如果風雨最大的時候在凌晨，上大夜班的民衆上班會產生風險，能否仿效香港 2 小時前作預判？幸福高雄的移居津貼，102 年開始，可以吸引人才回流，目前大概 1 千人申請 400 餘人通過，電子研發、資訊軟體、醫療、文化創意等領域，請問有去分析相關的資訊？如戶籍轉移、有無鮭魚返鄉現象、移居前、後的薪資結構，有追蹤調查？實質	勞工局	一、根據行政院所頒「天然災害停止辦公及上課作業辦法」之規定，各地區全日或上午半日停止上班及上課之通報時機：於前一天晚間 7 時至 10 時前發布，並通知傳播媒體於晚間 11 時前播報之，然現行縣市首長宣布所轄地區停止上班上課僅係針對政府各級機關及公、私立學校，至於民間企業是否出勤及給付工資仍依各事業單位勞資協商結果辦理，造成相同天候，公私部門勞工兩樣情，衍生勞資爭議不斷，本府勞工局業於 104 年 10 月 2 日行文建請勞動部審酌修法，將天然災害來臨，經縣市首長宣佈停班停課時，轄內不分公私部門勞工一律給予防災假，工資照領，如需勞工出勤，則應發給加班費規定法制化，以維護勞工權益。 二、勞動部業於 104 年 10 月

		<p>效益有多少？</p>		<p>20 日召開「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付疑義」會議，本府勞工局於會中建議將核給防災假法制化，並針對需跨夜出勤之勞工，一併考量訂定勞工不出勤日以時段計算，惟會中決議：鑑於各行各業業務性質不同，特定勞工確有照常出勤的必要（例如醫療院所、電力通訊或大眾運輸單位等），不宜全面禁止勞工出勤或限制僅部分行業之工作者得出勤，仍請縣市政府輔導事業單位參照「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，事先透過勞資會議協商約定或於工作規則中訂定天災發生勞工之出勤及工資給付等事項，並加強宣導職業安全衛生設施規則第 286-2 條規定。</p> <p>三、目前天然災害決定停止上班及上課之通報時機受限於氣象觀測數據收集資訊研判所需時間，無法即時決定發布，惟為維護勞工於颱風天出勤之權益，將持續適時</p>
--	--	---------------	--	---

在全國勞工行政主管會報及適當時機向中央反應地方需求與期待，達成本市捍衛勞工權益的決心。

四、檢送本府勞工局 104 年 10 月 2 日行文建請勞動部審酌修法之函送及勞動部 104 年 10 月 20 日召開「研商天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付疑義」會議紀錄各 1 份。

五、本市為提升就業率及促進本市產業發展，鼓勵專科以上具有工作經歷的專業人才移居本市工作，規劃辦理高雄移居津貼政策，期待藉由該政策之實施，產生相關產業鏈之聯結與群聚效應，以提供本市市民更優質之產業環境及創造更多就業機會，並強化本市經濟結構體質。該項政策，自發佈以來被認為是具有創造性及感受性的嶄新政策，本階段之任務，著重在鼓勵產業投資本市，並挹注產業所需之「專業高階人才」為目標。

六、本府勞工局自 102 年起推動辦理「幸福高雄移

				<p>居津貼」計畫，返回高雄工作並設籍者每月補助1萬元，最高補助12個月。返回高雄工作者每月補助6千元，最高補助12個月。102年度至104年度共計受理申請782件，通過補助件數總計436件，吸引344名高階人才至本市就業，戶籍遷入高雄比例達29%，新增社會人口數1,652人。勞工局除針對移居前後薪資結構等項目進行分析外，更針對受領人至本市工作後之投保薪資級距調整狀況進行分析，並於受領津貼結束後，以電話訪視方式追蹤受領人就業之穩定度。</p>
--	--	--	--	---

檔 號：

保存年限：

高雄市政府勞工局 函

地址：80669高雄市前鎮區鎮中路6號
承辦單位：勞動條件科
承辦人：洪靖亭
電話：078124613分機292
傳真：078120495
電子信箱：k0918419@kcg.gov.tw

受文者：勞動部等

發文日期：中華民國104年10月2日

發文字號：高市勞條字第10437752800號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：有關天然災害發生時，為使公私部門勞工同獲保障，建請將核給防災假法制化，請查照。

說明：

- 一、大部所頒「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，一直是各種天然災害發生時雇主使勞工出勤及給付勞工工資的主要依據，惟現行只要縣市首長宣布所轄地區停止上班上課，公部門、公私立學校勞工即可停止或不出勤工資照領，然而廣大勞工則必須配合事業單位指示，決定是否繼續或停止出勤，甚至在工資給付上，亦因天然災害不可歸責於勞雇雙方而由雇主決定是否發給工資，造成相同天候，公私部門勞工兩樣情。
- 二、基上，建請大部審酌修法，將天然災害來臨，經縣市首長宣布停班停課時，轄內不分公私部門勞工一律給予防災假，工資照領，如須勞工出勤，則應發給加班費規定法制化，以維護勞工權益。

正本：勞動部

副本：本局勞動條件科

檔 號：
保存年限：

勞動部 開會通知單

受文者：高雄市政府

發文日期：中華民國104年10月13日
發文字號：勞動條3字第1040131949號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如文(10401319490-1.pdf)

開會事由：研商天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付
疑義會議

開會時間：104年10月20日(星期二)下午2時

開會地點：本部6樓602會議室(台北市延平北路2段83號6樓)

主持人：謝司長倩蓓

聯絡人及電話：楊怡婷02-85902730

出席者：王教授惠玲、林教授誠二、黃教授程貫、鄭教授雅文、陳律師金泉、黃律師馨
慧、直轄市及各縣市政府、勞動部勞動法務司
列席者：勞動部勞動條件及就業平等司(第二科)
副本：勞動部勞動條件及就業平等司、勞動部警衛隊

備註：

- 一、請攜帶本通知單及議程與會。
- 二、為配合環保政策，請自備環保杯與會。
- 三、因場地位置有限，出席單位以指派1人參加為原則。

電子交換
16換行章

高雄市政府 1041014



10405753200

研商天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付疑義

會議議程

- 壹、時間：104年10月20日（星期二）下午2時
- 貳、地點：本部6樓602會議室（台北市延平北路2段83號6樓）
- 參、主持人：本部勞動條件及就業平等司謝司長倩蓀
- 肆、主持人致詞：
- 伍、討論事項：

案由：天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付疑義，提請討論。

說明：

本部98年6月19日發布「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，已明定天然災害發生時，勞工之出勤管理、工資給付及有關權利義務等事項。由於天然災害之發生係屬非可歸責於勞、雇任何一方之事由，惟考量勞工出勤之安全性，要點規定如工作地、居住地或上班必經途中任一轄區首長已通報各機關停止上班，勞工可不出勤，雇主亦得不發給工資（要點建議雇主宜不扣發工資，但應雇主之要求而出勤，雇主除當日工資照給外，宜加給勞工工資）。

惟有縣市政府建議，因目前並無法令禁止事業單位於天然災害發生時要求勞工出勤，勞工可能在通勤或執行業務中發生傷害。建議天災發生時，經行政區首長宣布停止上班之日，應為指定「休息日」，勞工應免於出勤，雇主給予半薪；勞工如同意出勤，雇主除給付當日工資外，應給予補休1日或實際出勤時數，亦可給付同額工資。其他另有建議依勞動基準法第37條及施行細則第23條指定為「休假日」者，或

依雇主要求出勤者，應加倍發給工資。

查其他主要國家(如美國、加拿大、英國、日本及韓國等)均未就天然災害來襲出勤及工資給付訂有法令規章，亦無將天災發生勞工可不出勤之日指定為休假(息)日，或要求雇主仍應給付勞工未能出勤工資之相關規定。香港則以類似行政指導方式訂定「颱風及暴雨警告下的工作守則」，作為勞雇雙方在出勤管理及工資給付方面的建議(如附表)。

天然災害發生，勞工停止出勤與勞動基準法有關「紀念日或節日」放假之目的及概念均不相同。又查所謂「休息日」係指因法定工時自每週 48 小時縮減為每 2 週 84 小時(自 105 年 1 月 1 日起為每週 40 小時)所產生，或勞雇雙方依法實施彈性工時而將原工作時間分配至其他工作日所形成之無須出勤日，亦與發生天然災害之情形有別。爰有關指定天然災害發生時，勞工可不出勤之日為休假(息)日是否可行，以及如不可行，是否有其他合法且更為妥適之可行方案，提請討論。

另天然災害期間，某些基本服務，例如：公共交通、公用事業、醫療服務、飯店或保全業，在惡劣氣候下仍須維持正常運作，亦有建議應將投保、薪資給予等事項(例如薪資是否加倍發給、危險加給等)強制納入勞動契約約定。有關建議是否可行，併請討論。

決議：

陸、臨時動議

柒、散會

各國家(地區)處理天然災害來襲時出勤管理及工資給付之作法

國家	出勤管理	工資給付
美國	美國聯邦勞工法律「公平勞動基準法」僅針對勞工實際提供勞務之時數規範勞資雙方權利義務，對於未實際提供勞務之情形並無規範。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「公平勞動基準法」對於天然災害發生，雇主無法受領勞務或勞工無法提供勞務時，並未要求雇主應給付勞工應工作但未能工作時數之報酬。 2. 天然災害來襲及復原期間，雇主應給付勞工實際工作時數不低於最低工資之報酬。於每週工作超過40小時之部分給付加班費。
加拿大	有關天然災害來襲時勞工出勤管理及工資給付等事項，在加拿大屬各省業務，以駐加拿大代表處所在之安大略省為例，即未就天災出勤及工資給付等，明確訂定相關規定，惟盼雇主考量各項狀況，合理對待勞工。	
韓國	韓國「勞動基準法」無針對天然災害來襲之出勤管理及工資給付事項進行規範。	
日本	日本無地方政府依據氣象資料宣布停班之制度，故遇颱風、地震時是否照常上班，係由企業自行決定。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 颱風、地震等天然災害來襲，造成企業休業、勞工未出勤之情況，因非可歸責雇主，日本勞動基準法並未規範雇主應給付薪資（雇主可不支付薪資）。 2. 企業如未宣布停班，但員工因天災無法出勤，由企業自

		行決定是否視為曠職或照常給付工資，法律並無強制規定。
英國	<ol style="list-style-type: none"> 1. 未有相關判例法。 2. 天然災害屬不可抗力，雖勞工有意工作但受天然災害所阻而未出勤，除勞動契約另有約定，雇主毋須給付勞工工資。 3. 英國政府網站(GOV.UK)及「諮詢、調解及仲裁服務委員會」曾就勞工因交通受阻(包括惡劣天氣)致無法出勤情形，建議： <ol style="list-style-type: none"> (1) 雇主享有給付工資之裁量權，勞工不自動享有工資權利。 (2) 勞工無法出勤，雇主可要求勞工請年休假(有薪)，但須於2倍時間事前通知勞工(要求勞工休假1天，必須兩天前通知)。 (3) 雇主可要求工時較彈性的勞工在家工作或事後補班，但應於勞動契約明訂。 (4) 勞工因天災致無法出勤，不應以曠職論處。 	
香港	<ol style="list-style-type: none"> 1. 因有鑑於各行各業不同職位的工作性質和要求不同，立法規範勞工在天然災害時的工作安排，並不切實可行，故香港未有法令規範，由勞雇雙方自行約定出勤與否、提早下班、復工、工作時數及工資計算等事項。 2. 顧及勞雇雙方及社會廣泛利益，香港勞工處擬訂「颱風及暴雨警告下的工作守則」，建議： <ol style="list-style-type: none"> (1) 當八號預警發布時，雇主應安排非必要勞工分批下班。 (2) 當八號預警或以上颱風及黑色暴雨警告生效時，除事先已有協定或絕對需要，雇主不應要求勞工上班。 (3) 輪班制勞工因天災致未準時上班，雇主可徵得勞工同意，使其在正常工作結束後繼續工作。 (4) 雇主減少勞工年假、法定假日及休息日，以補償八號或以上颱風或黑色暴雨警告而損失的工作時間，即屬違法。 	

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">(5) 勞工因天災致未出勤或未準時到達工作崗位，雇主不應處分或解僱勞工。(6) 公共交通工具可能在八號或以上颱風及黑色暴雨警告生效後暫停服務，在可能的情況下，雇主應提供仍須繼續工作之勞工接送服務，亦可發給交通津貼作為鼓勵。(7) 雇主應考慮發放當值津貼給在颱風或暴雨期間工作之勞工。(8) 勞工因天災致未出勤，即使未事先訂明工作安排，因非可歸責於勞工，雇主應不扣發工資或影響勞工之勤工獎金。 |
|--|--|

天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點

中華民國 98 年 6 月 19 日勞動 2 字第 0980130513 號函

- 一、天然災害發生時（後），為保護勞工生命安全及兼顧事業單位營運需求，特訂定本要點。
- 二、本要點所稱天然災害，指颱風、洪水、地震及其他經目的事業主管機關認定屬天然災患者。
- 三、天然災害發生時（後），勞工之出勤管理及工資給付事項，除相關法令已有規定者外，應參照本要點事先於勞動契約、團體協約中約定或工作規則中規定；未有約定或工作規則未規定者，參照本要點辦理。
- 四、事業單位因業務性質需要，需特定勞工於天然災害發生時（後）出勤者，應由勞雇雙方於事前約定；有工會者，應徵得工會同意，無工會者應經勞資會議同意。
- 五、工作場所因天然災害發生致勞工繼續工作有發生危險之虞時，雇主或工作場所負責人應即採取足以保障勞工安全之必要措施。
- 六、天然災害發生時（後），有下列情形之一者，雇主不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分：
 - （一）勞工工作所在地經轄區首長依「天然災害停止辦公及上課作業辦法」（以下稱作業辦法）規定通報停止辦公，勞工因而未出勤時。
 - （二）勞工工作所在地未經轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，惟勞工確因颱風、洪水、地震等因素阻塞交通致延遲到工或未能出勤時。
 - （三）勞工工作所在地未經轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，

- 惟其居住地區或其正常上（下）班必經地區，經該管轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，致未出勤時。
- 七、勞工因前點所定之情形無法出勤工作，雇主宜不扣發工資。但應雇主之要求而出勤，雇主除當日工資照給外，宜加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。
- 八、公務機關（構）、公私立學校、公用事業、郵電事業、交通事業及其他性質特殊之事業，天然災害發生時（後），勞工出勤管理及工資給付事項，其他法令另有規定者，依其規定辦理；未有規定者，參照本要點辦理。
- 九、事業單位或雇主未參照本要點辦理，致有違反勞動法令情事者，依各該違反之法令予以處罰。

檔 號：
保存年限：

勞 動 部 函

地址：10346台北市大同區延平北路2段83號
9樓

聯絡人：楊怡婷
聯絡電話：02-85902730
電子信箱：yiping@mol.gov.tw

受文者：高雄市政府

發文日期：中華民國104年10月29日
發文字號：勞動條3字第1040132272號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如主旨(10401322720-1.pdf)

主旨：檢送104年10月20日召開「研商天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付疑義」會議紀錄，請查照。

正本：王教授惠玲、林教授誠二、黃教授程貫、鄭教授雅文、陳律師金泉、黃律師馨慧、直轄市及各縣市政府

副本：勞動部勞動條件及就業平等司謝司長倩蓀、勞動部勞動條件及就業平等司(第二科)、勞動部勞動條件及就業平等司(第三科)

2015-10-29
12:30章

高雄市政府 1041029



10406091800

研商天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付疑義

會議紀錄

壹、時間：104年10月20日（星期二）下午2時

貳、地點：本部6樓602會議室（台北市延平北路2段83號6樓）

參、主持人：本部勞動條件及就業平等司謝司長倩蓓

肆、主持人致詞：（略）

伍、討論事項：

案由：天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付疑義，提請討論。

說明：

本部98年6月19日發布「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，已明定天然災害發生時，勞工之出勤管理、工資給付及有關權利義務等事項。由於天然災害之發生係屬非可歸責於勞、雇任何一方之事由，惟考量勞工出勤之安全性，要點規定如工作地、居住地或上班必經途中任一轄區首長已通報各機關停止上班，勞工可不出勤，雇主亦得不發給工資（要點建議雇主宜不扣發工資，但應雇主之要求而出勤，雇主除當日工資照給外，宜加給勞工工資）。

惟有縣市政府建議，因目前並無法令禁止事業單位於天然災害發生時要求勞工出勤，勞工可能在通勤或執行業務中發生傷害。建議天災發生時，經行政區首長宣布停止上班之日，應為指定「休息日」，勞工應免於出勤，雇主給予半薪；勞工如同意出勤，雇主除給付當日工資外，應給予補休1日或實際出勤時數，亦可給付同額工資。其他另有建議依勞動基準法第37條及施行細則第23條指定為

「休假日」者，或依雇主要求出勤者，應加倍發給工資。

查其他主要國家(如美國、加拿大、英國、日本及韓國等)均未就天然災害來襲出勤及工資給付訂有法令規章，亦無將天災發生勞工可不出勤之日指定為休假(息)日，或要求雇主仍應給付勞工未能出勤工資之相關規定。香港則以類似行政指導方式訂定「颱風及暴雨警告下的工作守則」，作為勞雇雙方在出勤管理及工資給付方面的建議(如附表)。

天然災害發生，勞工停止出勤與勞動基準法有關「紀念日或節日」放假之目的及概念均不相同。又查所謂「休息日」係指因法定工時自每週 48 小時縮減為每 2 週 84 小時(自 105 年 1 月 1 日起為每週 40 小時)所產生，或勞雇雙方依法實施彈性工時而將原工作時間分配至其他工作日所形成之無須出勤日，亦與發生天然災害之情形有別。爰有關指定天然災害發生時，勞工可不出勤之日為休假(息)日是否可行，以及如不可行，是否有其他合法且更為妥適之可行方案，提請討論。

另天然災害期間，某些基本服務，例如：公共交通、公用事業、醫療服務、飯店或保全業，在惡劣氣候下仍須維持正常運作，亦有建議應將投保、薪資給予等事項(例如薪資是否加倍發給、危險加給等)強制納入勞動契約約定。有關建議是否可行，併請討論。

與會代表發言重點：

台北市政府

建議法制化，可於勞動基準法增訂第 40 條之 1，或為勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定指定為應放假日(各類公職人員選舉罷免投票日)；出勤者依出勤時數加倍發給工資。

高雄市政府

建議法制化，另一併考量訂定勞工可不出勤日以時段計算。

台中市政府

建議法制化，或明確規範勞工出勤與否、是否給薪，而非現行要點原則所稱「宜不扣薪」或「宜加給薪資」。

桃園市政府

同台中市政府意見，建議有明確規範。

基隆市政府

同台中市政府意見，建議有明確規範。

新竹縣政府

1. 「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」已足解決現行常見爭議問題，並給予勞工出勤及雇主給薪之彈性空間。
2. 如考慮對於勞工不出勤亦課予雇主給薪義務，可依勞動基準法施行細則第 23 條指定為應放假之日，比照休假日出勤，工資加倍發給。

彰化縣政府

1. 建議法制化，但「天然災害停止上班及上課作業辦法」適用範圍為政府各級機關及公、私立學校，應確認有無法律競合問題。
2. 建議採調整工時作法，調移因天然災害停止上班之時數。
3. 不建議訂定特別行業別規範，宜由勞資雙方自行協商約定。

臺東縣政府

天然災害之發生本非可歸責於勞、雇任一方，建議將天然災害發生勞工出勤管理及工資給付事項列入勞動基準法第 70 條規定之工作規則事項，主管機關亦可依同法施行細則第 37 條規定，通知雇主修訂前項工作規則。

金門縣政府

同台中市政府意見，建議有明確規範。

黃教授程貫

1. 建議「天然災害停止上班及上課作業辦法」修正適用對象，將來行政區首長通報各機關停止上班時，可逕宣布事業單位一體適用，免除勞工出勤義務。
2. 可考慮將天災發生勞工可不出勤之日，朝向以休息日處理，增訂勞動基準法第 35 條之 1 規定，或不加定義為休息日，而逕明定勞工可不出勤，雇主仍發給工資。
3. 除必要服務外，天然災害發生時，勞工應不出勤，以維安全。

林教授誠二

1. 參考世界主要國家，均未就天然災害發生勞工出勤及工資給付訂有法令規章，又天然災害發生係屬非可歸責於勞、雇任何一方之事由，分別免除勞工出勤及雇主給付之義務，鑑於民法已訂有明確債權關係，且現行「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」已訂有明確規範，爰不建議法制化。
2. 建議刪除要點第 3 點首句末之「逗號」。
3. 建議縣市政府輔導事業單位事先將天然災害發生勞工出勤及工資給付事項約定於工作規則，以明確雙方權利義務。
4. 建議「天然災害停止上班及上課作業辦法」修正適用對象，對於行政區首長通報各機關停止上班時，事業單位亦可一體適用。

鄭教授雅文

1. 建議考量勞雇雙方權益衡平，訂定天然災害假及其天數上限，未超過上限者，雇主應不扣薪；超過者，得不給薪。出勤者，比照休假日工作，給予加倍薪資。

2. 建議加強宣導「職業安全衛生設施規則」第 286-2 條規定：「雇主使勞工於經地方政府已宣布停止上班之颱風天從事外勤作業，有危害勞工之虞者，應視作業危害性，置備適當救生衣、安全帽、連絡通訊設備與其他必要之安全防護設施及交通工具。」
3. 建議「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」增訂「雇主不得強制勞工出勤」之規定。
4. 建議輔導仍有出勤必要之事業單位，如媒體、電力搶修人員、水利局委外人員、部分服務業、運輸交通業等，在其工作規則中明訂相關規範，以降低職業災害風險。

陳律師金泉

1. 因勞工於天然災害停止出勤與紀念日及節日等國定假日性質不同，不建議將天然災害發生勞工可不出勤之日，指定為勞動基準法第 37 條及施行細則第 23 條應放假日，而延伸其他如補假問題。
2. 建議修正「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」第 7 點，雇主得不發給當日工資，亦不得要求勞工事後補班等規定。
3. 建議「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」第 7 點，可進一步細分當日原為勞工正常出勤日、休息日或例休假日，及是否分別給予(加給)工資之規範。

結論：

1. 勞工因天然災害發生可不出勤之日與勞動基準法第 37 條及施行細則第 23 條有關「放假」的目的及概念不同，無法據以指定。
2. 鑑於各行各業性質不同，天然災害期間，民生服務需求亦不相

同，不宜全面禁止勞工出勤或限制僅部分行業之工作者得出勤。至於仍須維持出勤之勞工，請縣市政府輔導事業單位參照「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，事先透過勞資會議協商約定或於工作規則中訂定天災發生勞工之出勤及工資給付(例如薪資是否加倍發給、危險加給)等事項，並加強宣導「職業安全衛生設施規則」第 286-2 條規定。

陸、臨時動議：無

柒、散會

檔 號：
保存年限：

勞動部職業安全衛生署 函

地址：24219新北市新莊區中平路439號南棟
11樓
承辦人：杜珮君
電話：8978-8135

受文者：高雄市政府

發文日期：中華民國104年11月18日
發文字號：勞職安1字第1041039141號
速別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：會議紀錄1份(1039141A00_ATTCH3.pdf)

主旨：為保護勞工於颱風天從事外勤作業之安全，防止發生職業災害及維護勞工相關權益一案，請依說明辦理。

說明：

- 一、依本部104年10月20日召開「研商天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付疑義」會議結論(如附件)辦理。
- 二、請貴單位於實施相關勞動檢查或辦理從事外勤作業之事業單位安全衛生宣導會、說明會時，加強配合宣導職業安全衛生設施規則第286條之2規定。
- 三、另為維護勞工於颱風天出勤之權益，請依「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」第6點規定，針對事業單位於天然災害發生後，勞工依有關規定停止辦公，雇主不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分等，實施檢查。

正本：基隆市政府、新北市政府、臺北市政府、桃園市政府、新竹市政府、新竹縣政府、苗栗縣政府、臺中市政府、南投縣政府、彰化縣政府、雲林縣政府、嘉義市政府、嘉義縣政府、臺南市政府、高雄市政府、屏東縣政府、宜蘭縣政府、花蓮縣政府、臺東縣政府、澎湖縣政府、金門縣政府、福建省連江縣政府、臺北市勞動檢查處、新北市政府勞動檢查處、臺中市勞動檢查處、高雄市政府勞工局勞動檢

高雄市政府 1041118



10406484200

查處、科技部新竹科學工業園區管理局、科技部中部科學工業園區管理局、科技部南部科學工業園區管理局、經濟部加工出口區管理處

副本：勞動部職業安全衛生署北區職業安全衛生中心、勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心、勞動部職業安全衛生署南區職業安全衛生中心、勞動部職業安全衛生署綜合規劃及職業衛生組、勞動部職業安全衛生署職業安全組

2015-12-18
交換章

裝



訂

線



正 本

發文方式：電子交換（第一類，不加密）

檔 號：

保存年限：

高雄市政府勞工局 函

10346

臺北市大同區延平北路2段83號9樓

地址：80669高雄市前鎮區鎮中路6號

承辦單位：勞動條件科

聯絡電話：07-8124613分機249

聯絡傳真：07-8120495

承辦人：游雅雯

電子信箱：qq20015@kcg.gov.tw

受文者：行政院勞工委員會

發文日期：中華民國101年9月5日

發文字號：高市勞條字第10136543700號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：人民陳情案件處理聯單1份

主旨：檢送民眾建議修法發生天然災害時強制事業單位停班之電子郵件1份，請 酌參。

說明：依據高雄市政府101年8月24日線上即時服務系統人民陳情案件處理聯單辦理(如附)。

正本：行政院勞工委員會

副本：本局勞動條件科

局長鍾孔炤

副本

發文方式：電子交換（第一類，不加密）

檔號：

保存年限：

高雄市政府勞工局 函

10346

臺北市大同區延平北路2段83號9樓

地址：高雄市前鎮區鎮中路6號

承辦單位：勞動條件科

承辦人：李佩凌

電話：07-8124613#248

傳真：07-8124037

電子信箱：p960016@kcg.gov.tw

受文者：行政院勞工委員會

發文日期：中華民國101年9月5日

發文字號：高市勞條字第10105718900號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：

主旨：有關民眾反映貴公司天然災害發生時，未依「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」與勞工妥適議定出勤事宜1案，請貴公司依法令規定辦理，請查照。

說明：

- 一、依據行政院勞工委員會101年8月28日勞動2字第1010132387號函辦理。
- 二、查行政院勞工委員會98年6月19日發布之「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，明定包括颱風等天然災害發生時，勞工之出勤管理及工資給付事項，除相關法令已有規定者外，應事先於勞動契約、團體協約中約定或工作規則中規定；未有約定或工作規則未規定者，參照上開要點辦理。故工作地、居住地或上班必經途中任一轄區首長已通告各機關停止上班，勞工未出勤，雇主宜不扣發工資，亦不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。對於應雇主之要求而出勤之勞工，除照給當日工資外，宜加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。但因業務性質需要，需特定勞工照常出勤者，應由勞雇雙方於事前約定；有工會者，應徵得工會同意，無工

會者，應經勞資會議同意。合先敘明。

- 三、天然災害發生時事業單位勞工出勤管理及工資給付，可事先於勞動契約、團體協約中約定或工作規則中規定，但建議以勞工安全為第一考量，為保障勞工人身安全，避免無謂勞資爭議，請貴公司依行政院勞工委員會98年6月19日發布之「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，就天災時勞工之出勤管理及工資給付事項妥適約定，以杜爭議。

正本：福華大飯店

副本：行政院勞工委員會、本局勞動條件科

局長 鍾孔炤

檔 號：

保存年限：

行政院勞工委員會 函

地址：10346台北市大同區延平北路2段83號9樓

聯絡人：黃馨儀

聯絡電話：02-85901216

電子信箱：syhuang@mail.cla.gov.tw

受文者：高雄市政府

發文日期：中華民國101年8月28日

發文字號：勞動2字第1010132387號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如主旨

主旨：檢送署名「李」者陳稱貴轄福華大飯店（地址：高雄市新興區七賢一路311號）未依「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」處理勞工出勤事宜一案原函影本1份，請查照妥處逕復。

說明：

- 一、依據李君101年8月21日電子郵件辦理。
- 二、天然災害來臨時，勞工是否出勤，應以安全為首要考量。為保障勞工人身安全，避免無謂勞資爭議，請輔導旨揭事業單位，逕依本會98年6月19日發布之「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，就天災發生時勞工之出勤管理及工資給付事項妥適約定。
- 三、本案處理時，請注意行政程序法有關保密之規定。

正本：高雄市政府

副本：本會勞動條件處

高雄市政府 1010828



10105718900

高雄市議會第 2 屆第 3 次定期大會社政部門業務質詢議員質詢事項答復表 (105.5.25 高市府勞訓字第 10571064100 號函復)				
質詢日期	議員姓名	質詢事項	主辦機關 (協辦機關)	辦理情形
105.5.12	許議員慧玉	有關受刑人的就業博覽會及在獄中強化宗教的心理或感化作業為何？	勞工局 (訓練就中心)	一、本府勞工局（訓練就業中心）每年配合本市各監所辦理就業博覽會，創造雇主與個案面對面接觸增進被僱用的機會與就業自信，104 年度總計辦理 9 場次，參加廠商 79 家，提供職缺數 869 個，參加求職收容人數 698 人，初媒成功計有 575 人，媒合率為 82%。 二、另有關監所受刑人宗教教誨感化及心靈輔導部份，經查各監所每週均有佛教、基督教及天主教等宗教團體入監進行團體輔導，另視個案個別需求，該等宗教團體亦會安排單獨個別輔導。監所方面則配置有教誨師，心理師及心理治療師等專業人員提供收容人生活適應之協助與心理輔導。

社政部門業務質詢及答復（陳美雅）

高雄市議會第2屆第3次定期大會社政部門業務質詢議員質詢事項答復表 （105.5.25 高市府勞訓字第 10571064000 號函復）				
質詢日期	議員姓名	質詢事項	主辦機關 (協辦機關)	辦理情形
105.5.12	陳議員美雅	建議對技職教育畢業生提供更多就業媒合，並體貼長輩再進入職場的需求給予機會。	勞工局 (訓練就中心)	壹、針對技職院校畢業生就業協助方面： 本府勞工局（訓練就業中心）協助技職生相關就業服務措施，包含： 一、本府勞工局（訓練就業中心）大寮職訓場域自 104 年起協助（代訓）本市職業學校強化學生技能檢定之相關實作技能，截至目前為止，已協助高雄高工、中正高工、高英工商、中山工商等校辦理自來水管配管、特定瓦斯器具裝修、室內配線、烘培食品及中式麵食等實作技能之強化，後續將持續擴大服務有需求的學校。 二、另勞工局（訓練就業中心）每年辦理次年度「委外職業訓練招商說明會」時，會廣邀本市各級學校參予投標，

以 105 年度第 1 次失業者職業訓練招標為例，該中心與私立中山工商合作辦理「烘培專業人才培訓班」，另委託高雄師範大學、高雄大學、長榮大學、義守大學辦理工業類、商業類等 7 個職訓班別；第 2 次失業者職業訓練招標預計再與高雄師範大學合作辦理工業類職訓班別。

三、每週發送就業電子報暨紙本就業快報約 25,000 封，其中已將技職與大專院校業務聯繫窗口列入必要發送對象，俾即時將求職資訊和徵才職缺等訊息發送予各校窗口週知學生掌握使用。

四、爲了幫助在學學生能即早認識職場環境、了解自己的職場性向、培養職場上應有的問題解決能力和團隊合作精神，本府勞工局（訓練就業中心）特別針對 18-29 歲之

高中職以上的在學學生辦理「職場實境模擬營隊」，共有 8 個不同職類的營隊，課程內容包括「技能手作課程」、「職涯大地遊戲」、「職涯性向分析」、「企業觀摩與交流」及「創業達人分享」等課程，讓青年學子能實境體驗職場所需之技能和工作環境，並培養職場所需之團隊精神和態度，以盡早釐清自己未來就業方向。

五、辦理中高階徵才活動：每年配合各級學校辦理中高階等專業職缺小型徵才活動，其中科技及製造業開出的工程師及專業技術人員等工科職類平均月薪 28,000 至 35,000 元；而餐飲服務及飯店業行銷／櫃檯／餐飲／人資／業務／部門主管人員平均月薪 40,000 元起；儲備幹部平均月薪 25,000 至

				<p>32,000 元，都能吸引不少技職校新鮮人投遞履歷、參加面試，後續將持續積極開發技職生在本市優質企業工作的機會。</p> <p>六、逐步進入校園設置就業服務駐點：目前已於「高苑科技大學」、「義守大學」、「高雄應用科技大學」、「高雄海洋科技大學」、「樹德科技大學」、「高苑工商」、「第一科技大學」、「高雄醫學大學」、「正修大學」、「和春技術學院」及「東方設計學院」及「育英醫護專校」共 12 校設置就業服務駐點，提供學生就近便捷之就業相關服務。</p> <p>七、本（105）年度積極拜訪轄內各職校，目前已有高苑工商、樹德家商、海青工商、三民家商、高英工商、三信家商、旗山農工有意願合作辦理校園徵才或畢業生座談會</p>
--	--	--	--	--

（5 月底 6 月初期間），後續將協助邀商暨協助輔導學生就業。另大專校院的部分，截至 4 月底止共計與中山大學、高雄海洋科技大學（楠梓及旗津校區）、高雄醫學大學、義守大學、樹德科技大學、輔英科技大學、東方設計學院、育英醫護專校等 8 所學校合作辦理 9 場校園徵才活動。

八、另本（105）年度創新規劃辦理校園職涯導師計畫，配合轄內學校需求辦理職涯工作坊（20 人以上）或於校園駐點、現場徵才活動及就業服務站，針對尚未釐清職涯方向之青年提供「CPAS 職業適性診斷測驗」暨進行一對一深度職涯諮詢，俾使學生能及早職涯規劃與實踐。

貳、另有關銀髮族促進就業方面：

一、本府勞工局（訓練

就業中心) 為協助銀髮族民衆就業，特於該中心所屬 7 個就業服務站設立「銀髮族就業服務單一窗口專區」提供銀髮族一對一的專業服務。銀髮族朋友如有就業需求，可以到勞工局就業服務站銀髮族就業專區由個管人員一對一提供專業的就業媒合與諮詢服務。104 年共計推介 15,074 位中高齡求職者就業，其中有 315 位 65 歲以上銀髮族求職者就業。

二、此外，本府勞工局（訓練就業中心）配有行動就服車，每週辦理巡迴大高雄較偏遠地區之各社區就業服務，提供年長求職者求職登記、工作機會推介媒合、就業諮詢及參加職業訓練課程、就業促進方案等諮詢服務，現場並提供一般公司行號求才登記、以更

機動的方式為年長的市民朋友串連大高雄便捷的就業服務網路。

三、去（104）年於各地區就業服務站（台）共計開發 5,236 個部分工時暨 357 個家庭代工職缺，提供給年長者求職參考運用，並將工作職缺快報於每兩週分送各據點，讓年長求職者隨時就近取得最便利的資訊。

四、為增強中高齡以上求職人的求職信心及就業能量，加強心理建設及職場人際互動能力，強化求職技巧，並增加對就業市場及產業市場之了解，每年辦理就業促進暨企業參訪活動，去（104）年 1—12 月針對中高齡以上族群共辦理 7 場就業促進研習課程及 2 場企業參訪活動，計服務中高齡 309 人次，共協助 137 位中高齡回歸就業市

				<p>場。</p> <p>感謝陳議員對技職院校生及銀髮族就業媒合的關心，日後本府勞工局將持續強化該等對象有求職需求人員的協助，亦請陳議員隨時給予指導及協助。</p>
--	--	--	--	--

拾陸、市政總質詢及答復

