

# 高雄市議會舉辦『高雄市專案產業別勞檢施行工會陪鑑制』公聽會會議紀錄

日期：108年12月5日（星期四）下午2時0分

地點：高雄市議會第一會議室

出席（列席）：

本會—議員黃捷

政府官員—高雄市政府勞工局副處長林信興

高雄市政府勞工局技正傅金宏

高雄市政府衛生局簡任技正潘炤穎

高雄市政府衛生局股長何月霞

高雄市政府衛生局技士許美娟

高雄市政府社會局科長鍾翠芬

高雄市政府社會局股長羅琇文

高雄市政府社會局社工員沈芳名

高雄市政府教育局專員吳翌菁

高雄市政府教育局約僱人員陳楷翔

高雄市政府教育局研究助理林宛諄

專家—臺北市醫師職業工會秘書長廖郁雯

永豐金控工會理事陳志旭

高雄市社會工作人員職業工會秘書長郭志南

全國教保產業工會執行秘書蔡志杰

高雄市輔育人員職業工會秘書長楊秀彥

其他—高醫企業工會副組長陳光輝

高雄社工工會實習生王語嫣

高雄社工工會實習生邱柏崴

台北市社工職業工會實習生洪紹嫻

台北市社工職業工會實習生簡欣柔

教育產業工會組織部張錦靜

高雄工會實習生陳昱鴻

高雄工會實習生樊恆昕

高雄市教保人員職業工會郭明旭

高雄市南臺灣總工會理事古惠菁

高雄市議員林于凱服務處助理黃思學

高雄市議員李雅慧服務處助理林霈誼

主 持 人：議員黃捷

記 錄：郭瓊萍

甲、主持人介紹與會出席人員，宣布公聽會開始並說明公聽會要旨。

乙、議員、學者、各單位陳述意見：

高雄市政府勞工局副處長林信興

高雄市政府衛生局簡任技正潘炤穎

高雄市政府社會局科長鍾翠芬

高雄市政府教育局專員吳翌菁

高雄市政府教育局約僱人員陳楷翔

臺北市醫師職業工會秘書長廖郁雯

永豐金控工會理事陳志旭

高雄市社會工作人員職業工會秘書長郭志南

高雄市輔育人員職業工會秘書長楊秀彥

全國教保產業工會秘書長蔡志杰

高雄市教保人員職業工會郭明旭

教育產業工會組織部張錦靜

高醫企業工會副組長陳光輝

高雄市南臺灣總工會理事古惠菁

丙、主持人黃捷議員結語。

丁、散會：下午 4 時 9 分。

主持人（黃議員捷）：

我是高雄市議員黃捷，很榮幸今天有這麼多人願意出席這個陪鑑制度的公聽會，因為這件事情我在上個會期跟這個會期的議會上都有提出來，勞工局給的回復一直都滿模糊的，也沒有很具體的說明勞工局局長可以做到什麼樣的程度？我想高雄市還是有很多的工會需要這樣子的資訊。我們也邀請了一些台北的夥伴，讓他們分享台北的經驗，也讓勞工局參考台北是怎麼做的？是不是高雄可以做得更好。

首先介紹與會的夥伴，林于凱議員的特助黃思學、台北市醫師職業工會秘書長廖郁雯、永豐金控的工會理事陳志旭、高雄輔育人員職業工會的秘書長楊秀彥、高雄市教保人員職業工會理事長郭明旭、全國教保產業工會執行秘書蔡志杰，還有高雄市社工人員職業工會秘書長郭志南，以及高醫醫療事業企業工會的副組長陳光輝、高雄市教育產業工會組織部主任張錦靜。

今天與會局處的代表有勞工局勞檢處的副處長林信興、勞檢處的技正傅金宏，社會局社工科科長鍾翠芬、科員沈芳名，兒少科的股長羅琇文，衛生局有簡任技正潘炤穎、長照科的股長何月霞、醫政科的技士許美娟，教育局資訊與國際教育科專員吳翌菁、專案助理林宛諄、幼教科約聘人員陳楷翔。另外還有高雄南台灣總工會的理事古惠菁。

如果有我沒有介紹到的再跟我說，也歡迎在旁邊聆聽的民眾。

首先，我們就直接進行第一輪的發言，第一輪發言的這5位夥伴，希望時間控制在10分鐘之內，時間到我會提醒大家，然後讓更多的局處可以回應或者是參與討論的時間。先請台北市醫師職業工會的秘書長廖郁雯。

台北市醫師職業工會廖秘書長郁雯：

今天很高興來這邊跟大家報告，我會從3個方向去談，第一個，會跟大家講數據的部分。第二個，講2015年在台北市的經驗，以及2017年在新北市的經驗，最後會給大家一些結論。

首先，我們都知道台灣的醫療等於說是世界第一，或者是我們有讓大家引以為傲的健保制度。可是台灣的醫事人員，台灣醫師、護理師等等醫療相關的醫事人員有30萬人，他們的工作環境常常是一個高工時，低薪資的狀態。我們也知道台灣的醫療院所數是2萬多間，其中醫院的數量高達將近500間，這是衛生福利部2017年的統計數據。

我們可以看到以醫療機構裡面的醫事人員數現在是這個狀態，我們可以進一步看到高雄市的部分，在2019年7月26日統計數據，將近2萬3,000人，其中護理

人員是占絕大多數，我們知道一間醫療機構裡面，其實護理人員他才是最主要的勞動力的來源。

以現在中華民國醫師公會全聯會的統計數據來說，在高雄的醫學中心以及區域醫院，還有地區醫院的數量大概是圖上所顯示的這樣子，我們建議假設高雄市想要開始作陪鑑制度，去作醫療類型、專案型的勞動檢查，其實是可以從醫學中心跟區域醫院去做。

因為只有在大機構的部分先建立一個 SOP 出來，小型的醫院比較會有參考的範本，再進一步的去作關於中小型醫院的調整。如果以醫療機構說的話，先從這幾間醫療機構開始去施行，我們認為會是比较好的做法。

接下來想要跟大家報告的就是陪同鑑定的部分，其實就像剛剛前面的數據所告訴大家的，現在台灣工會組織率相當的低。加入工會的醫事人員也十分、十分的少，但是因為最近幾年勞動意識漸漸的抬頭，各方工會組織者的努力，基本上台灣就是大家所看到的，比較多在爭取勞動權益的工會或是比較常常上新聞媒體的工會。這個是關鍵評論網這個媒體所整理的，我最近才開始修訂這一份。

我們可以看到最左邊護理師相關的工會，全國性的組織大概就 3 間，其中台灣護理產業工會跟台灣基層護理產業工會，這兩個產業工會在護理師的部分，他們是有實際陪同鑑定的經驗。在護士醫療產業工會的部分，我們目前還在觀察中，如果有我沒有補充到的地方，也請大家給我一些建議跟指教。

特別是在我們要說醫院企業工會的部分，剛剛前面的數據是告訴大家說，台灣有將近 500 間的醫院裡面，大家所看到的醫院企業工會，大概就是上面所列出來的十幾間。其中從屏基開始或是從北市聯醫家計開始，基本上是近 5 年才開始慢慢陸續的成立起來，醫師職業工會的部分也是。

我們在這邊要跟大家報告的事情是，高雄市其實有高雄市的醫師職業工會，基本上我們還沒有跟高雄醫師職業工會這邊的人認識。據台北市醫師職業工會的經驗是，我們在 2015 跟 2017 年都有實際陪同檢查的經驗，如果未來高雄有需要，我們也會十分樂意提供這樣子的協助。

接下來想跟各位報告的事，其實有很多勞動局的代表一定很清楚理解到企業工會、產業工會跟職業工會之間的差別，社會局跟衛生局的夥伴會比較不清楚，都是工會有什麼差別？我們這邊會很有自信的表達一件事情就是，企業工會通常可以深入一間醫院，去做比較澈底制度的搜尋或是參與。可是產、職業工會，依現在工會法的規定，我們其實是要做陪檢。陪鑑跟陪檢是不一樣的，如果我們要做陪檢基本上產、職業工會是沒有一個法律授權產、職業工會可以去做陪檢，可是因為工會法的限制，我們也知道立法的程序要很久，才有辦法去做相關的修定，所以台北市跟

新北市已經引入陪鑑制度。為了就是爭取勞動權益第一線的醫護人員，在還沒有企業工會的狀態之下，經由有實戰經驗的產業工會以及職業工會去用陪鑑制度來輔導勞檢員，或是陪同勞檢員去看什麼是假班表，醫院的資方通常會怎麼樣講話。這個部分就是陪鑑制度補足現在工會法上面，特別優於企業工會的一個狀況，所以陪鑑制度的必要性，就在於補足工會法現在不足的地方。

前面是數據的部分，接著跟大家報告經驗的部分。在 2015 年柯文哲剛上任的時候，他開始做所謂的柯 P 新政，2015 年我們有過很不好的經驗是什麼呢？就是當台北市的陪鑑要點一出爐的時候，大家很高興，基層人員終於可以去陪同勞動檢查員深入醫院的資方，去找尋他們違法相關的證據也好，或是跟他們進一步對話也好，可是在 9 月 24 日我們參加了專家的會議裡面，卻發現有護理部主任、督導、人資部主任在這個勞動檢查的會議上面，這讓我們覺得非常的好笑。

當時醫師勞動條件改革小組，就是台北醫師職業工會尚未成立以前的組織，我們當時就跟兩個護理師相關的工會，一起去做一個退席抗議，因為我們會覺得，護理部主任平常就是壓榨護理人員的人，他怎麼可以擔任陪鑑制度的陪鑑員呢？如果未來高雄市有機會做醫療專案勞檢的話，這是要特別小心的地方，就是護理部主任、督導、護理長他們常常是擋加班的那個人，他們常常是要求打假卡的那個人，也是醫院評鑑常常做假的那個人，所以這個部分是工會比較在意的地方。這是我們在 2015 年台北市所發生的事情，在這裡特別跟大家報告。

接著我們又做了什麼事情呢？在 2017 年 9 月成立的台北市醫師職業工會是非常年輕的組織，我們要學習的地方還有很多，但是在成立之前的前 3 個月，2017 年 6 月我們跟著非常多的工會，北市聯醫企業工會、台灣護理產業工會以及當時我們是以籌備會的身分，我們就是一起去勞檢的各大醫學中心。

當時的配置是什麼狀況？我們當然還是要有陪鑑的要點，要點出來了之後我們開了好幾次、好幾次的專家會議、沙盤推演、模擬現況。最後每一個醫院一個勞檢員搭配兩個工會的陪鑑人，其實當時讓我們稍微有一點驚喜的地方是，新北市勞工局並沒有因為我們職業工會的頭銜是台北市，或是你是台北市立聯合醫院，你應該全部都在台北市，你怎麼可以勞檢新北市？其實當時新北市的勞工局它並不是這樣講，它反而借重我們去跟資方交手的經驗，回過頭在新北市其它的地方，去看新北市有沒有什麼地方是工會的經驗可以提供給新北市參照的。甚至最後企業工會也有人、產業工會也有人、職業工會也有人，在這個陪同鑑定人是由產、職、企這 3 種工會組成的地方，沒有所謂的公會，就是阿公的公，其實那裡面很多都是資方的代表，也沒有督導、也沒有護理長的狀態之下，最後查的狀況，大家用 google 搜尋就可以搜尋到很多資料，我們當時查到非常多護理人員負時數的情形。

當然我們會說這個規模並不是很大型的勞動檢查，因為一間醫院這麼大，只配一個勞檢員跟兩個陪鑑員是不夠，但是至少有總比沒有好，我們先從並不是大規模的稽查開始，而是在很多間醫院裡面，慢慢從一點點的地方開始努力。

當時有很多醫療方面的社工、醫檢師、藥師或者是放射師、行政人員等等的，勞動權益都沒有被檢查到，但我們知道勞動檢查並不是萬靈丹。所以我們當時就是先從一間醫院裡面，人數最多的護理師開始，把負時數的東西重新澈底的檢查一遍。

這個照片新北市的網站上面有，當時就是一個勞檢員配兩個工會的代表，其他穿白袍的都是護理長，他們在做什麼事情？他們就是來報告班表怎麼樣，馬上工會的代表當場就說，這一看就知道是假的怎麼可能，請你具備什麼樣、什麼樣的文件，這個東西一般業務繁重的勞檢員，他們是沒有辦法立刻、馬上做到的事情，但是有工會的代表在身邊很快的就可以識破什麼是假資料。因為我們的基層護理人員就是常常被逼著做假資料的人，所以什麼東西是真的，什麼東西是假的工會一眼就看的出來。

最後要跟大家報告的事情就是有一些結論，其實有3個方向，第一個，醫療型的專案勞檢，我們會覺得還是要有，因為高雄市僅次於台北市，在很多醫療方面也是非常重要的地方。針對大型的醫院，例如說像前面的部分，大型的醫院其實可以考慮開罰的手段，可能可以從這個方向去，可是如果中小型的醫院，可能就是以輔導為主、開罰為輔，甚至完全是一個輔導型的專案，如果怕一剛開始就重罰有一點太刺激了，其實現在住院醫師適用勞基法，它剛上路快上路2、3個月，台北市市政府現在的作法是，一律輔導為主，開罰再看看，一個月前座談會我們聽到的是這樣。

最後就是可以彙整，平常勞工局可以接受到的護理人員或是醫院工作人員，他的申訴有哪些？到底是負時數的爭議比較多？還是加班費申請不到的比較多，還是休假的問題？這個部分就是如果真的要開始做勞動檢查的專案勞檢的話，我們可以稍微歸類一下，看要從哪個地方開始查？不管是針對工時、針對薪資、針對休假這些東西，工會其實都是一個政府單位可以去合作參考的一個對象。工會也不是要挑起爭議，我們是希望從根本的開始，去解決工時現在普遍過高的問題，讓工時的合理化，工作量跟醫院的人力，真的可以達到一個比較好的水準，這樣子人才會留在高雄，大家才不會一直想要到其他的縣市去就業。

以上這一點報告跟經驗先跟大家分享，如果有任何問題的話，也歡迎來建議，謝謝大家。

**主持人(黃議員捷)：**

謝謝廖秘書長，時間控制的很好。補充介紹李雅慧議員服務處的同仁林霈誼，接下來請永豐金控工會的理事陳志旭來跟大家分享。

## 永豐金控工會陳理事志旭：

大家好，我沒有準備像廖秘書長的簡報資料，我是用書面報告，我自己本身參加台北市 104 年、105 年的專案勞檢，針對金融業的專案勞檢，平常時間也會配合銀行工會這邊去各地陪同檢查。

我們都知道金融業從 86 年 5 月 1 日納入勞基法之後，實行到現在已經 22 年了，雖然有法明訂在那邊，關於 24 條加班費以及 30 條的工時，但是始終很少被遵守。雖然法有明訂但是業者違法的比比皆是，因此只有執行勞動檢查，才可以使雇主顧忌遭受裁罰，才可以發揮功效。

但是我們現在都知道社會處於高度分工的狀態，各行各業都有它的特殊性，譬如說，金融服務業或者是大眾傳播業、保全業等等，從業人員勞務提供的模式差異很大，檢查人員實在很難去了解所有行業檢查的方向跟重點，以至於檢查的效益極為有限。

台北市是全國金融交易中心，很多全國性大型行庫、重要銀行總部都設立在此，從業人員業高達 1 萬人以上。因此台北市政府在 104 年打出了自己行業自己勞檢的政策，當時勞動局賴香伶局長，有鑑於勞動檢查都沒有發揮它的功效，他為了深化勞動檢查的質量，並能讓勞動檢查面向多元化，因此根據勞動檢查法第 23 條陪同鑑定制度，訂定了台北市勞動條件陪同鑑定作業要點。引入各行業相關的專家學者、工會幹部以及一定資歷從業人員的參與，擴大勞動檢查的深度與廣度以提升檢查效能。

我們在找這些陪同鑑定人員資格前，我們先訂定他必須要同一行業工作 5 年以上，或者是在同一行業職業工會，或相關勞工團體擔任工會理監事或幹部 3 年以上。或是經過台北市勞動局勞檢處認定具特殊專長者，我們在確定了這些資格之後，像金融業的上級工會，也就是全國金融聯合總會那邊徵求有沒有適當的人選，也向台北市各金控銀行工會發出邀請、推薦，同時台北市政府也在官網上用公開自行推薦的方式，檢附相關的資料經過勞動局審查。

勞動局為了瞭解銀行業的工作特性，同時事前掌握重點、關鍵資料，並建立檢查重點指引，因此在檢查前我們開了 3 次討論座談會，邀請全體陪鑑人員參加，這些陪鑑人員大部分都是金融業的工會幹部。每個人在職場上都身經百戰，對於事業單位違法的情形和慣用的伎倆再清楚不過，當場在座談會上就提供了多項檢查注意事項跟技巧。譬如說，我們為了確認他的工作時間，我們交差的比對他下班保全設定的時間報表，或者是我們也可以調閱工作場所出入口的監視錄影帶。譬如說，他幾點下班我可以調大樓樓梯間的監視器，或者是核對電腦站務系統的登出時間，司機人員則可以要求他提供車輛調度紀錄等等。當我們確定之後，賴局長當時揭示了這

個專案的重點。譬如說，確立檢查方向跟重點，以及應該蒐證的資料和檢查時機，陪同檢查應該注意的行為規範，最重要的就是迴避跟保密，迴避保密這一塊就好像，如果我是永豐銀行人員，我去勞動檢查的時候，如果抽中要去檢查永豐銀行，我就必須要迴避。我們要檢查前也要保密，譬如說，我要檢查台北富邦銀行，我也不可以說出去。

104年第一次的陪檢，一共有31位，我們跟勞檢員配對成16組，每一組前往事業檢察單位的時候，由一位勞動局專員以上層級帶隊，勞檢員跟見習勞檢員各兩位，再加上兩名陪鑑人員一共7位，檢查過程全部由勞檢員主導，陪鑑人員則從旁協助。

我們第一年7月開始檢查的時候，出發前我一定要先了解這一家銀行的人資單位在哪裡？譬如說，以永豐銀行來講，總行是在南京東路，但是人資單位是在八德路，如果大家相約的時候跑錯地方就會浪費時間。所以檢查的時候，我們會先確定這一家銀行的人資單位是在哪一個地址。

我們去檢查的時候會遇到，他們人事單位都是以資料龐雜刻意拖延，有時候要他的出勤紀錄，可能讓你在那邊呆坐1、2個小時，檢查員往往要耗費一整天才能獲得需要的資料。有些銀行被安排在下午檢查，有時候檢查到晚上7點都還沒有結束，嚴重影響檢查的時間，因為我們需要看很多報表。

甚至有些銀行也以我們人事主管休假我拿不到資料，人事主管公出，以至於隔天還要再跑一趟，1個月專案執行下來這些勞檢員也真的滿辛苦的。

我們在7月底檢查完畢之後，8月底提出檢討報告，9月針對違規的銀行進行裁罰。在這一次的檢查結果中，違法家數有32家，實際處罰家數29家，處分比例高達90%，其中97%是沒有核實給加班費，有69%超時工作。另外，第三、沒有訂每季召開勞資會議，以這三個比例最高。第一次裁罰的金額總共有566萬，平均每一家銀行被裁罰近20萬，最高有一家被裁罰了60萬。顯示銀行員工超時工作問題嚴重。

另外，我們基於性別工作平等法，我們也檢查它是不是有訂定性騷擾防治措施，並且在工作場所公開揭示。

第二年，也就是105年，我們針對104年的缺失進行複檢，我們在複檢完了之後發現關於工時、工資以及勞資會議這3個部分，它的違規比例比104年下降了一半，顯示銀行業就勞動條件提高重視程度，並已經則著手進行改善。

我參加北市銀行業勞檢陪檢，就我觀察的心得，金融業是政府高度管理的特許行業，經營成敗會攸關國家金融穩定，更會影響廣大民眾權益，因此上至董事會下至基層營業單位，各級人員都要遵法、守法。經過104年、105年之後我們也向金管



會要求將勞資爭議、勞檢裁罰納入公司治理項目，金管會也順應了要求，在 106 年 2 月修正公開發行公司年報，應行記載事項準則的第 18 條，要求各銀行業落實法遵，我根據台北市勞動局移工的勞動檢查專案分析報告，我們發現銀行業最常見的違法問題是，未依法給付加班費，以及違法超時工作，這個原因還是在銀行業結構性的問題，業者動輒以業績績效、數字掛帥，有無答標為衡量員工的考核。短期而言，這種專案勞檢，雖然有嚇阻的效果，但實際要改善就必須要長期常態實施專案勞檢，讓業者瞭解主管機關的決心，如此才有可能會有效果。至於陪同鑑定人這個參與，這是創舉，我個人是滿支持的，但是它的政策設計上有一些要注意的，譬如說陪鑑人可以提供主管機關檢查的死角，但是陪鑑人在勞檢現場應該遵守的分際，譬如說陪鑑人如果當場就擺出要讓受檢銀行倒霉的臉色或發言，這恐怕會有反效果，也會增加實際勞檢員無謂的困擾，所以陪鑑人的遴選非常重要，他的態度也非常重要，他可以仿照調解人講席的作法去安排相關的講習，也可以藉由此測試陪鑑人員是不是只有 3 分鐘的熱度，或者只是沽名釣譽而已，也可以透過檢查員的評鑑或回饋瞭解陪鑑制度及陪鑑人的相關問題。另外，專案勞檢陪鑑參與只是手段，後續要如何輔導事業不要再有累犯違法的問題才是重點，我們可以針對違法嚴重的事業單位要求內部辦理勞動法令講習，並將辦理結果回復主管機關。

第二、檢查人員的專業及經驗培養非常重要，經過這兩次的陪鑑，我們感覺到檢查員這些勞檢員有極高的榮譽心跟很強的責任感，如何讓這批檢查員繼續堅守第一線相當重要。

第三、相關檢查資料的蒐集及累積必須是有系統性規劃的做法，我建議主管機關可以彙整金融業勞資爭議的調解案件，以及辦理座談的方式，請工會不定期提供相關意見，讓勞檢員更能清楚雇主常見的違法樣態及手段。不可諱言的是銀行業的勞動問題仍舊存在，而且沒有辦法透過一、二次專案勞檢便能夠根除，因為勞動檢查較為被動，所以效果也有限，只能做為問題發現的手段，並非解決勞動問題，我們經過這兩次的專案勞動檢查，我想應該可以創造勞資雙方再次對話協商討論的空間，我們期待中央與地方政府，以及目的事業主管機關會促使職場平權，提升企業的社會責任來共同努力，謝謝。如果有關於金融業的專案勞動檢查可以隨時跟我聯繫，我也可以會後提供書面資料，這一點我是還滿有經驗的。

**主持人(黃議員捷)：**

好，謝謝我們陳理事。真的是非常實際的經驗，剛剛提的這些建議，其實也都很值得我們局處帶回去參考，如果未來我們要真的可以實施這個陪鑑制度的話，這個樣態，還有包括陪鑑人員，他們要有怎樣的態度，或者他們應該注意哪些事項，還有符合哪些條件都應該要參照。接下來我們請輔育人員職業工會楊秘書長楊秀彥發

言，不過接下來就希望大家要控制時間了，我們盡量在 10 分鐘以內，謝謝。

### 高雄市輔育人員職業工會楊秘書長秀彥：

主席、各位長官、還有各位夥伴大家午安。輔育人員職業工會，我們從業人員的服務範圍是在 0 到 12 歲的社福機構或兒童相關機構工作的，也包括補習班在內，但是今天不太提補習班是因為它的複雜度又很高。我先講一個部分，因為看到勞動部公告的違法名單，這幾年來持續下降，我實在看不下去了，因為違法的情事這麼多，為什麼違法數據會下降，所以照理來說應該是在檢查的過程當中沒有把關鍵找到，所以數據就變成不確實，我們才會很想可不可以透過陪鑑制度這樣子的協助，讓整個托育的職場變得更合理、更友善，因為其實大家自己家裡都有小孩，不曉得各位會不會去關心你的小孩在托嬰中心的照顧者，或者是在幼兒園的，或者在課後照顧班的，你們會不會去關心你的小孩的照顧者勞動條件好不好，當然勞動條件不好，你的小孩也不會被照顧的不好，我相信他們不會這樣子去對待孩子。我們的社會服務福利機構，其實在 87 年 7 月就適用勞基法了，所以是當時的托兒所，那幼稚園的部分是在當年的 12 月就適用勞基法了，所以最近這幾年業者一直說，為什麼還要特別用勞基法來框他們，其實不是，我們從 87 年就已經開始了，只是現在變得比較公開透明，可能勞動法規這個部分讓大家能夠更認識、更清楚，然後有更多的連結，所以會讓企業誤解說用這個法來框他們，然後讓他們會經營不下去，其實不會經營不下去，還會越開越多家，而且越大間。各位可以觀察一下，所以你看我們到 103 年 5 月 1 日勞動節才開始真的落實，讓我們的工作者開始放假一天，然後讓他去參加勞動相關活動，或者他想在家休息。光這一天，我們就耗了將近 1、20 年的時間，我們就是捐出去了，也沒有在請求權的範圍時間點內去跟他們追回。還有一個部分是為什麼要有這個陪鑑制度，因為我們這個行業的特性是情誼包袱很大，比偶像包袱還要大，就是看在孩子的份上、看在家長的份上、看在老園長的份上，我們就這樣子吧！也不要撕破臉，就好聚好散，因為當初我們進到這個行業，在學校的養成過程當中就一直被告知，你要有愛心，你要有耐心，然後我們進到職場以後，就說這是一個大家庭，我把你當成女兒，我把你當成自己的家人看待，所以情誼包袱很大的狀況下，又遇到我們勞檢人員不瞭解這個行業特性的時候，其實他看不到很細節的東西。譬如說他中午根本沒有去休息，但是為什麼會有打卡下班，然後下午繼續工作的時候，又有打卡上班，那就是辦公室的行政人員或會計去做的。剛剛我們金融業的人有講到監視器，我相信如果有監視器，也是可以調得到，但是我遇過的勞檢員，他不會去調幼兒園，或是托嬰中心的監視器來看，我還沒有遇到過這樣子的情形。

接下來就是特休，到目前為止，他有規定特休，但是不管你待幾年都是 5 天，為

什麼沒查到呢？也有被勞檢過啊！為什麼沒有查到呢？可能就是用工資去算給他們，那到底有沒有算足呢？這個部分基本上都有很多的細節，其實如果有陪鑑這個制度連結起來的時候，這個可能可以看得到，甚至於簽約上面簽的就直接寫補休，如果有加班就是補休，這個部分透過陪鑑也看得到，但是到底有沒有加班呢？為什麼大家都說回到家都還有忙不完的工作，甚至還要回家長的 line 群組，這個不是也在工作中嗎？像這個部分是比較難處理的，我們如果有陪鑑人員，我們可以透過學校的行事曆看到，譬如說晚上辦聖誕節的活動，因為聖誕節快到了，他們晚上辦聖誕節的活動有沒有給加班費，通常沒有喔！都是一個便當而已。這個部分，因為勞檢員不瞭解這個行業別特別的狀況，所以不太會細緻去看這個東西，還有一個部分比較糟糕的是，我們通常契約和薪資條不會給勞工，或者給勞工的版本跟提供給勞檢員的版本是不一樣的，這個部分如果我們看到的話，其實也可以做提醒，然後來做核對。還有一個是勞保的部分和超收的部分，基本上不會在勞檢指標範圍內，但是這兩個項目是很嚴重的，比如說以多報少，如果以多報少直接影響到什麼？我們大部分都是女性從事這個行業，就是生育給付直接降低了，然後育嬰留停的 6 成薪資，也直接降低了，很多人開始面臨到非自願離職失業給付的部分，也降低了，因為這個都是以多報少，雖然他一個月領到 2 萬 8,000 元，但是他只保 2 萬 3,100 元，所以這些全部都沒有辦法追回來，他超收會有什麼樣的狀況？超收他就會變成要帶法規規定的小孩，所以他一定會延長工時，但是勞檢員看不到超收會有延長工時這件事情，本來我只帶 15 個小孩，但是學校塞給我 28 個人，我不會延長工時嗎？會啊！那都是算我自己的啊！甚至於還會衍生職災出來，因為那個身體狀況的負荷，這些都是勞檢員沒有辦法看到的，甚至於有一個問題是，這些小孩的風險就會變得很高，就是有時候去訪視的時候，小孩就要帶出去，但是有的是因為有可能同一棟樓下是托嬰，樓上是幼兒園，然後就帶到樓上去，因為我是檢查托嬰，所以超收的托嬰就帶到幼兒園去，幼兒園不是托嬰的範圍喔！檢查員不可以到我的幼兒園去，所以才會說為什麼要請社會局和教育局，其實是不是可以同時進行，這樣子才有辦法把真正超收的狀態查出來，然後帶到另外設立的不同立案機構，這是一種方式，還有就帶到戶外去，我們曾經遇過一間托嬰中心，他帶出去以後，結果我們托育人員忘記帶奶粉和尿布出去，小孩就在那邊哇哇叫，然後就打電話回來說，那檢查人員走了沒，我們為什麼會知道這些事情，我們沒有眼線，但是我們有同學，學妹、學姊都在這個行業別裡面，大家願意私底下提出這樣子的訊息，所以我們會很清楚，如果這些透過陪鑑制度的連結，我相信他可以比較能夠解決這些問題，主要是讓企業習慣去遵守這些法規，最主要的目的是什麼？是要維護這些小孩的安全，因為照顧者自己都自身難保了，他有多大的能耐可以撐到在職場的過程當

中，可以非常很有品質的去保護這些小孩，所以我們提出這樣子陪鑑制度的需求性，來跟大家做以上的這些說明，謝謝。

**主持人(黃議員捷)：**

好，謝謝我們楊秘書長。我們就把握時間，接下來請我們全國教保產業工會的執行秘書蔡志杰發言。

**全國教保產業工會蔡執行秘書志杰：**

主持人、各位大家好。今天本來是我們簡瑞連秘書長要親自來參加，可是他剛好臨時有一些事情，所就由我來代為報告。剛剛我們來自北部的工會夥伴都已經說明了這個在北部的一些實際施行的狀況，剛剛秀彥秘書長也說了我們教保這個產業的特性，所以我就只是簡短提出幾點來做為補充。

第一點，剛剛前面我們工會的夥伴有提到特定產業陪鑑的這個東西之所以會被提起來，其實跟一個東西有關，就是我們的勞動檢查法第 22 條：在進行勞檢的時候應該要通知這個工會，現在中央對於這個工會的解釋是把它限縮在企業工會，所以對於一些缺乏企業工會的，或者對於我們這些產職業別工會來說，就等於失去了透過勞檢來做為提升勞動條件的一個方法，所以後來才引用第 23 條這個陪鑑的方式來介入，才有這麼樣的原由。我剛剛講到第 22 條，對於工會的解釋，當然牽涉到中央政策的問題，我在這裡就先不談，可是我還是必須要先談一個問題，我們平常一般的勞檢，當然我們技術上可能也有困難，因為我們知道這個特定的工作場所是不是有產業工會的組織，對不對？如果企業工會是比較明確的話，對啊！這的確我們瞭解，可是有一個狀況，那就很明確了，萬一，譬如說如果有申訴案，或者檢舉案，由我們產職業工會提出，那就表示在這樣的狀況之下，如果要去進行勞檢的話，那是不是就應該必須得要通知我們這些產職業工會，因為是我們提出的檢舉案，或者我們就是很明確有會員在這些工作場所，這是我第一個要提出來的。

第二個，因為今天議員也邀請我們一些相關局處的同仁過來，所以剛剛秀彥秘書長也提到跨局處是不是可以一起有協調性，我這邊要再講一、二個狀況。第一個，像剛剛秀彥秘書長提到的，有很多狀況，因為我們不同局處在權責劃分上，的確是有這樣不同的權責，可是譬如說教保產業又是橫跨我們的組織範圍，它跟社會局和教育局都有很密切的關係，有的時候就會有剛剛講的這樣子的狀況，0 到 2 歲跟 2 到 6 歲，他可能是由同一個雇主，或者甚至就在同一個機構、同一棟建築裡面，同時有這樣的業務，我們是不是要一起去做查察稽核。

另外一個問題就是，我們今天的主題雖然是針對勞檢，可是同樣的狀況，我想也會發生在我們不同局處的工作。譬如說我們要對於這些事業單位去進行一些稽核、評鑑等等，這樣的場合是不是也可以邀請我們這些工會的人員一起去做這樣子稽查

的評鑑工作，我想這個效果是跟勞檢時候的陪鑑效果是一樣的，因為我們對於這個勞檢，剛剛秀彥秘書長也提到了，這裡面會動什麼手腳，我們在裡面的工作人員，其實是最清楚的。

再來，另外一個狀況，我們今天的主題雖然好像比較是勞動法令，可是因為現在政府對於公共服務越來越重視，我們會有越來越多的規範，對於公共服務這個部門的規範，譬如說我還是以我們教保這個產業為例，我們現在有所謂準公共的機制，對不對？譬如說有很多幼兒園、托嬰中心，他簽約加入這個準公共機制，他簽了這個合約加入準公共機制，我們公部門也對他們會有一些額外的要求，包括勞動件上的要求，還有薪資等等，這個部分的規範又是在勞動法令以外，所以有的時候我們就會發現一個狀況，譬如說一個幼兒園所，他同時有違反勞動法令，或者同時也有違反準公共契約的狀況，這個時候是不是也可以請我們跨局處的人，譬如說勞工局跟教育局一起來做這個勞檢，或者稽查，這樣我想會更有效率，也可以避免有一個局處先去，他就已經知道了，他也許就可以有時間的空檔再去做什麼樣的修改，或者做一些毀滅證據這樣的事情等等，我想我就先簡單報告到這裡，謝謝。

**主持人(黃議員捷)：**

接下來我們請社工工會秘書長郭志南來分享。

**高雄市社會工作人員職業工會郭秘書長志南：**

議員、各位工會先進，在座的各位長官，還有關心這件事情的夥伴大家好。我是高雄社工工會的秘書長志南，我今天代表高雄社工工會發言。我們想用社工的角度來說，為什麼專業陪鑑這件事情要有工會這件事是重要的。下一頁，謝謝。也先跟在座對面的長官說聲不好意思，因為我們工會應該是整個助人工作產業的黑資料庫，現在坐在對面的全部長官，我手上現在都有案子正在處理中，因為你們都有補助到社工，所以我都大概會遇到。

接下來我要說的問題，我先說這個部分，目前我們高雄社工工會成立3年，我們其實是很年輕的工會，目前我們處理過依序大概這些都是非常常發生的，我們手上經手過的勞資爭議案件，很奇怪的是社工都沒有薪資條，那沒有薪資條之後會發生什麼事？我等一下會有一個案例來做說明。他們任職時都會簽屬一些規範，你一看就覺得是不合法的勞動契約，可是這些勞動契約都是要上傳到社會局跟中央的，但是都沒有人會發現，然後都是出事的時候，社工拿來找我們一看就覺得有問題，一方面也會罵社工傻，你怎麼會簽這種東西，可是為什麼我們整個任用的機制過程裡面都沒有人發現，他們惡意解聘大概是我們社工裡面最常發生的事情，而且惡意解聘他還會強迫你簽非自願離職證明書，但是又不願意提供你非自願離職證明，他也不給你資遣費，我們社工裡面最常發生又最痛恨的就是下面這兩點，薪資不足額給

付，或者是薪資回捐，這兩個名詞不太一樣，我等一下會再做解釋。有關勞健保低薪高報或高薪低報，這個在產業裡面聽起來很離譜，但是人家可能都是低報，沒有喔！我們有高報喔！為什麼？但是我們整個過程裡面社會局都沒有發現，勞工局也從來沒有查到過，每次一拿到薪資條，奇怪這個怎麼會這樣子，社工明明薪資級距是 3 萬 4,000 元，為什麼勞健保是被用薪資 2 萬 2,000 元去扣錢，還是他的薪資明明是 2 萬 8,000 元，為什麼是被用 3 萬 4,000 元去扣勞健保的費用，但是從來沒有人發現過，還有薪水遲發，所以最近常常有接到類似這樣子的案子，然後社工最常會遇到的加班只能強迫換補休，而不能報加班費，甚至有些機構是補修會定期消滅，3 個月你沒有放完，你的錢就不見了。

接下來就是有一些機構比較誇張，其實只有少數機構會這樣，他會強迫你要自願奉獻一天，叫志工日，你要來幫忙，那一天叫做志工日，基層無助的吶喊政府在哪裡，他們跟中央申訴不法的事情，現在還有一個申訴平台累積一、二年了，但是只有 26 案而已，這 26 案裡面有 9 成的案子都查無不法，為什麼會查無不法，所以我覺得我們要去說為什麼要有公會存在的重要性，這個是 2018 年的時候，我們全台灣的社工工會聯合做 1,800 份的問卷，那裡面有 260 幾份是高雄的社工，我們抽出來進行進一步的分析之後，這個是目前高雄市社工的普遍勞動狀況。我覺得這邊要跟大家講一下，9 %到 19%的社工有面臨薪資回捐的問題，因為社工打的資料有比較模糊，但是大概平均都是有 10%，就是 10 個社工裡面會有一個社工面臨薪資回捐，然後 28%自述他自己曾經遇過勞資爭議，那類似的問題，有 61 %是加班後只能選擇補休，而且有 13%的社工是無任何加班補償的方式。今年勞動部的職安署跟我們承諾說，上次去衛福部開會的時候，職安署有列席，他們說今年對社福產業要有全面的勞檢，我不知道高雄市的勞工局，目前對於這件事情的因應狀況是怎樣，因為我們完全沒有聽說高雄市有任何的動作。我給大家看一下，這是 PPT，我剛剛抓的文章，就前一陣子的發文，請大家看一下，內文說小弟最近剛加入社福界，在一間具全國規模的機構擔任助理，就職兩個月後，剛好遇到評鑑，接下來發生什麼事？這個是社福產業非常容易發生的事，這篇文章現在在 PPT 的社工板上，還掛在上面，你查 ID 就知道它在哪個縣市了，但是高雄的機構沒有這樣子嗎？我們都知道高雄哪幾間機構，最近在評鑑遇到這種問題，可是社會局不知道、勞工局也不知道、衛生局也不知道，為什麼？因為長照中心最近好像有一批機構在做評鑑，為什麼？就是責任制，就一句責任制就打死了，因為違法就在眼前，可是我們的政府機關從來都不知道。然後我們在做稽查的時候，為什麼很困難？但是還是要查，因為我們遇到一個問題，剛才兩位教保界的前輩都有說，我覺得我要再進一步幫大家做一個分析，為什麼我們在稽核的時候，我

們各部會遇到那麼多問題，我們到底這案子是中央補助的，還是地方補助的，然後中央跟地方之間的關係，地方裡面又有不同的局處。接下來社福單位怎麼跟工作者簽約，這個社福單位跟工作者的部分都是勞工局的問題，可是我先舉一個例子，政府補助 3 萬 4,000 元給機構，但是機構只跟社工簽 2 萬 8,000 元的合約，他也給他 2 萬 8,000 元，好喔！今天我們出來檢舉喔！勞工局去查沒事，因為他符合契約的精神，他就是跟你簽 2 萬 8,000 元的契約，但是他也給你 2 萬 8,000 元，這個沒問題，可是他跟社會局，或是中央申請 3 萬 4,000 元，他用社工當人頭，這個時候問題出在哪裡？這個時候勞工局就會把責任推給社會局，勞工局就會說沒他們的事情。可是那個有沒有勞健保高薪低報的問題，後續要怎麼查，這個其實都會牽連到很多狀況，我們到底怎麼執行，這是一個整個很複雜的狀況，我覺得這就是我們工會為什麼要介入這件事情，因為有時候勞工局去看沒有問題，但是問題會出在社會局，還是衛生局，或是教育局的補助，因為你們補助給他們的時候，你們就負責給錢，你們地方政府的補助完全沒有去管社福單位怎麼跟社工簽約。有些地方更可惡，我們高雄市我還沒聽過發生這樣的事情，可是外縣市就是工會去檢舉了，他趕快讓社服機構退錢，因為他的錢本來就沒有給社工，他趕快在會計年度之前把錢退給政府，這樣的帳看起來就整個沒事了，有些地方會做這種事情。可是在這個體系裡面，我們到底要怎麼幫助最基層的工作者去維護我們的勞動權益，這個時候工會就很重要了。接下來，我講 3 個違法的實例，這個是年初發生在高雄的事情，就過完年，因為我們等會計年度完，他已經不能退款了，我們過完年的第一天，我們就去高雄市的家防中心檢舉，這個社工被回捐 8 萬元，然後他的勞健保被低報，在 2 萬 2,000 元那個級距，我們去查之後，社政跟勞政從來沒有去稽查過這個單位，他已經領補助很久了，他經過申訴之後，社會局開始查，這一案社會局確實有幫社工把那 8 萬元拿回來，因為他勞健保有低報的問題，所以健保署也去查了，可是這一案勞檢的單位，我就覺得很奇怪，勞檢的單位去那間機構，那間機構關門了，然後就沒有查了，就沒有結果了。好，下一案，接下來這個是最近 6 月的時候發生的事情，在隔壁縣市發生的，不是我們高雄市，這一案最奇怪的地方是回捐 22 萬元，我想請問在座的各位，你的年收入是多少？一個社工一年可以被回捐 22 萬元，另外一個社工被回捐 18 萬元，前手跟後手，到底是怎麼被捐的，這個社工每個月被扣 6、7,000 元不等的薪資，然後這個長照體系是衛生局的，他們從來沒有去查過，都沒有，然後長照補助系統，而且他這一案是先有一個聯合勸募補助他的，薪資被回捐，接下來長照補助的，直接掛那個社工人頭，社工沒有拿到，因為機構就直接拿走，直接捐，最後捐成一個人可以捐到 22 萬元，長照中心、衛生局完全沒有任何反應，

因為完全不知道。

接下來，剛才有一個講 18 萬元的嘛！18 萬元這一個也出來檢舉了，可是這個 18 萬元的社工最後一毛錢都拿不回來，為什麼？因為他沒有薪資條，最後勞工局的解釋是你沒有辦法證明你是被強迫苛扣的，你是自願捐的，可是這件事情是要社工自己負擔嗎？到底問題會出在哪裡？沒有給薪資條這件事情最後變成社工的錢拿不回來，這個一年扣一年的為什麼問題會最後是社工要承擔？我們為什麼都沒有去反省勞政單位從來沒有去稽查，社政單位或是衛政單位都沒有去稽查，然後發生這樣的事情，結果社工真的勇敢站出來了，錢拿不回來，我們怎麼跟社工交代？

下一頁，這個就是收據，在這裡，大家可以看一下，等一下大家要資料，我可以再印給大家，收據就在這裡，22 萬元，就是年底的時候給了你一張 22 萬元的收據。

接下來，違法實例，我也跟大家講一下，這個是最近發生在高雄的，現在當事人坐在我旁邊，等一下我想請勞工局的長官可以直接回應一下我們這一案你們要怎麼處理。他薪資跟人家簽 2 萬 8,000 元，這一案我們已經跟社會局談過了，沒有社會局的責任。他薪資跟人家簽 2 萬 8,000 元，然後約定 3 個月後調成 3 萬元，機構之後全部都給 2 萬 8,000 元，然後它還加了一堆有的沒有的獎金，要給不給的，我證據現在全部都在這一疊上面，當事人現在就坐在我旁邊，等一下我會請他發言，到底發生什麼事，從來都沒有人去查過，為什麼？

這一案還不是他而已，還有兩個社工離職了，被欠了五、六萬元的資遣費，不是資遣費，對不起，特休補休的錢都沒有發給他們，我們工會出手了，社會局去警告了，它才趕快把錢退給社工。我覺得只要政府站出來，問題都會解決，但是問題就是我們從來都沒有去查，然後一查，你看每個人都要跑來找工會，這個沒有問題嗎？等一下這一疊資料我可以直接給長官，我們一起來研商這一案我們後面要怎麼處理，這個當事人的薪資到底是多少，種種的問題我們工會一看就知道問題，可是這個不是太複雜的問題，工會只要跟你們一去，一查就知道問題在哪裡，為什麼我們都查不到？

我第一個處理的案件，我記得非常清楚，是教育局補助的，教育局那時候一個人是補助 3 萬 2,000 元，那一個機構給社工 2 萬 2,000 元，結果我打去問教育局，教育局的承辦人員跟我說因為他們已經補助給機構了，是機構跟社工自己約定，我們社工、還是說我們教保命比較賤，錢你們丟出去都沒有你們的事了嗎？2 萬 2,000 元，你們補助 3 萬 4,000 元、3 萬 2,000 元，社工只拿到 2 萬 2,000 元，這邊每一個都是血淋淋的例子，我不相信高雄市現在就都沒事了，只是社工還沒來



找我們，因為我們手上已經幾案在 run，我們不會在這個時候出手，我們一定會等你們會計年度完再出手，因為會計年度完 機構不能退款給你們了，這個一定就是違法，現在這個等一下我會直接請長官做解釋。

下一頁，我們高雄社工工會有一個很重要的訴求，蔡英文政府已經宣誓了，明年社工的時薪資新制 3 萬 4,916 元，在座的各位長官，社會局這邊的狀況我是清楚的，我想問勞工局、衛生局還有教育局，你們的體系下有聘用社工資格的，你們的薪資有調到 3 萬 4,916 元嗎？你們調到 3 萬 4,916 元之後，有確實確保，因為這個是樓地板，你們補助的機構有跟社工換約說你們會給他們這樣的薪資嗎？我希望你們要注意這件事情，不要明年一堆社工跑來找我們，說他們都沒有拿到這樣的錢，這個制度現在的狀況到底是如何，我們真的很希望勞工局注意，因為明年這個新制，我覺得剛上路一定會有一些問題，有一些機構會做一些手腳，這個我們是有經驗、是清楚的，所以我們希望可以跟你們在一起，把這件事處理好，保障我們的勞動權益。

我這邊也要舉個例子，教保和社工最有交集的就是我們的育兒資源中心，高雄十幾家育兒資源中心，兒少科的人員也在現場，只有兩家，我們現在社工是補助 3 萬 4,000 元，教保人員是 2 萬 9,000 元，我記得是 2 萬 8,000 元或是 2 萬 9,000 元，2 萬 8,000 元，只有兩間機構是給足額的，社工和教保是給足額，給到 3 萬 4,000 元的，就是在座我旁邊這兩個單位，他們承辦的機構，剩下的我都聽到社工薪水是 2 萬 7,000 元、2 萬 8,000 元或是 3 萬元的，都沒有足額，這個有沒有問題？為什麼我們政府都有給錢，政府確實有給錢，但是社工和教保為什麼都拿不到？我現在不談工時那個問題，那個又扯太多而且更複雜，我今天只要最基本的，該給社工或是該給教保的錢我們要拿到，但是現在問題是我們連錢都拿不到，錢都去哪裡了？

因應社工新制，我也希望社會局、衛生局，還有剛才有提到，對不起，我少列了教育局，你們應該要於網路上公告，這是台北市現在有做的，台北市政府已經做了，台北市現在有工會陪鑑，台北市政府過一陣子針對社工新制，他們的社會局局長和副局長會出來親自召開兩場說明會，我也想請在座的各位長官表態，我們高雄的態度是怎麼樣？針對社工新制，各個局處、我們高雄市政府會跟上嗎？為什麼台北做得到，我們高雄現在都還沒有表態，我要很誠懇的呼籲在座長官 我們高雄不要輸給台北，我們希望高雄是一個可以比台北更好的城市。

最後，我想致高雄市政府團隊，我覺得社工、教保或是輔育人員都是在第一線照顧我們市民的先鋒，你們把我們照顧好，我們就會把市民照顧好，我覺得這件事情是重要的，你把我們照顧好，就是促進市民福祉最根本的要件，謝謝大家。

**主持人（黃議員捷）：**

謝謝志南非常血淋淋的分享，對於這個，等一下局處都要正面的來回應，我們現在是不是請當事人分享一下你目前遇到、遭遇的狀況？等一下就請勞工局直接回應。

**教保員：**

主持人和各位，大家好。我自己的身分是比較特殊啦！因為剛才聽完之後，發現這3個工會的工作其實我都有做過，剛才秘書長在上面講的問題我全部統統都遇到過，目前我們手上遇到的問題就是當時公司跟我們談薪資的時候是說給我3萬元當底薪，因為我們每個月要值夜班到晚上1時，這個夜間津貼，社會局這邊說是3,000元，等於我的薪資應該是有3萬3,000元，我的合約上面簽的是前3個月2萬8,000元，第3個月起變成3萬元，我的夜間津貼去哪了？對，剛才在薪資條上的，要不要秀出來？薪資條上面，我們在面試的時候，我們當事人怎麼可能會知道社會局到底怎麼跟企業簽約的，當我每個月拿到薪資條的時候，我都是拿到右邊的這一個，右邊的這一個，我的本薪變成只有2萬5,000元，夜間津貼3,000元，請問差額去哪裡了？當我們向公司反映的時候總是不了了之，然後給我的答案是說如果我照實給你的話會有高薪低報的問題，公司的答案是這樣。

今年第一季1月、2月和3月，我已經有拿到那個差額的部分了，可是是被打折的，因為它說我們必須要用獎金、津貼的方式來給你，這樣才不會被查，我應領3萬3,000元，我其實根本就沒有領過這個錢，甚至連3萬元到現在都沒有領到，因為夜間津貼我本來就應該領，我確實有值夜班到凌晨1時。從第二季開始，也就是從4月的差額，到現在我還沒有領到，公司的答復是什麼不知道，我只能癡癡的等。我8月份離職，到10月份這段時間沒有任何的消息，我根本不知道要怎麼辦，我們也曾打電話到勞工局去問過，可是他只有告訴我說，對，這確實是違法，可是呢？沒有人去幫我們，直到10月中透過朋友的介紹，我們找到了社工工會這邊，才開始幫我們和社會局這邊做聯繫，公司那邊才開始有了反應，可是反應的結果是它開始在合約上玩文字遊戲，這個文字遊戲的部分就不贅述了，因為從法律責任來看，它確實在合約上就跟我簽3萬元，可是他們薪資條這邊確實就是不給，沒有給到這個部分。如果這樣子講，從第3個月起，我的勞健保不是應該就要保到有3萬元的級距嗎？甚至是3萬3,000元，因為如果我確實有領到這個錢的話應該是要這樣子保！可是沒有，我薪資條的勞健保級距一直以來都是保到2萬8,000元這個部分，以上，謝謝。

**主持人（黃議員捷）：**

謝謝當事人。我們現在先從勞工局開始好了，因為剛才已經有這麼多血淋淋的

案子了，我不知道為什麼，在座的各位局處都不知道嗎？我之前質詢的時候也都提過了，這個制度明明就應該要進行的，我也不知道為什麼當初局長在議會上沒有辦法答復我，甚至今天就是派了一個副處長到現場，這不是一個很重要的事情嗎？已經橫跨4個局處，甚至更多局處都應該要來參與的一個很重要的議題啊！但是我不知道為什麼到現在只有勞檢處，甚至是只有副處長來參加啦！沒關係，我們現在就請副處長可不可以跟大家說明一下以上大家提出的問題，到底為什麼這麼多問題沒有辦法解決，你們到底是知道知情不報，還是你們知道，但是覺得問題太多，你們也不想管？

**高雄市政府勞工局勞動檢查處林副處長信興：**

首先感謝黃議員對這個議題的關心，我先回答剛才陳情人的問題，我先請教你，當初公司跟你簽的勞動契約，起薪是2萬8,000元嗎？

**教保員：**

前3個月，做滿3個月之後底薪要調為3萬元。

**高雄市政府勞工局勞動檢查處林副處長信興：**

這句話有寫到勞動契約裡面嗎？有沒有？〔有。〕好，那麼我做一個比較原則性的回答，勞工局的立場就是根據你的勞動契約，它怎麼寫，後來公司有不當把你扣錢或是不發或是不足，當然都是違法，其實當時比較有效解決的方式是勞工局有一個科叫做勞資關係科，它專門在處理這種勞資爭議，一旦你們提出申訴之後，就會幫資方和勞方各找到一個委員，勞工局會擔任主持人，來調解這個案子，基本上他們在這個平台主要還是以協調為主，如果資方不遵從的話，如果走到民事訴訟，當然，這個證詞是對資方不利的，有時候你透過這種勞資爭議協調之後，如果資方不履行，勞方提告，資方是處於比較劣勢的，我不曉得你當時沒有申請這個機制，當然，你這個案子，我們會後會…，還是…。

**教保員：**

這個部分我們其實一直都有在做努力，我請秘書長回答。

**高雄市社會工作人員職業工會郭秘書長志南：**

我想跟副處長做個報告，我覺得你要一個基層的工作者去跑勞資協調，離職之後去跑勞資協調，然後走到民事訴訟，那個是多漫長的一個過程，而且我老實說，今天就這幾萬元，然後你要賠上這樣的成本。我覺得今天我們一直很努力跟社會局在做一個…，這些案子我們跟社會局一直在努力，我們希望是在讓機構知道自己是錯誤的狀況下，你就把錢還給社工，我覺得我們可以這樣子做一個調解，可是這間機構很明顯不願意，所以我今天才拿出來當一個實例。我也明白走勞資調解是一個正當的程序，可是我希望處長可以知道，一個基層工作者走到勞資調解，

甚至要打民事訴訟，那是多漫長的一個過程，那個壓力是很大的，而且一個很現實的狀況是我希望副處長可以回應我，它這樣有沒有違法？你們會去勞檢嗎？如果我們等一下就做陳情案，你們會直接去跟這個機構做勞檢嗎？

**高雄市政府勞工局勞動檢查處林副處長信興：**

如果做出檢舉的話，我們當然要去處理，我在這裡要做報告的就是大家會不解，為什麼存在這麼多問題，市府的局處你們都不去處理，因為高雄市政府勞工局處理這種勞動條件的檢查員才二十幾位。

**高雄市社會工作人員職業工會郭秘書長志南：**

為什麼不補足？

**高雄市政府勞工局勞動檢查處林副處長信興：**

所以剛才我特別感謝主持人，他也有感覺到在人力缺乏的狀態之下，一般如果有做專案檢查或是檢舉的話，當然，我們都會去處理。存在很多案件，確實是我們力有未逮，當然，這個就是後續我們要努力的地方，是不是要建立這個陪鑑制度來補足這一塊。

**高雄市社會工作人員職業工會郭秘書長志南：**

勞動部專案勞檢的部分，職安署那邊，我不知道現在勞工局的狀態是如何？我也可以趁這個機會了解，因為我們理事長剛才有密我，要我一定要問這個問題，要有一個答案。

**高雄市政府勞工局勞動檢查處林副處長信興：**

我跟你報告一下，剛才我也有傳給我們勞動條件科的科長，他的回應是說勞動部規劃交查的是有兩個社工的專案檢查，但是這個細節我不是太清楚，會後…。

**高雄市社會工作人員職業工會郭秘書長志南：**

再麻煩你提供給黃議員，我們再直接做一個討論，謝謝。

**高雄市政府勞工局勞動檢查處林副處長信興：**

OK！這個細節會後我會再詳細來提供。剛才我有提到，我們勞工局的立場就是根據勞動契約來的，其餘相關的行政，像薪資回捐、有一些特別規定的話，這一部分是不是請社會局來回應？

**主持人（黃議員捷）：**

你還沒有回應我，其他局處等一下會一一回復，我想要先知道的是目前雙北在進行的陪鑑制度，你們的態度到底是什麼？是不是我們可以從明年就開始做？如果你們要開始做的話，在座有這麼多工會，你們是不是就應該要建立怎麼樣的一個制度，說未來我們會進行怎麼樣的專案陪鑑，然後會邀請在座的工會在各個產業別進行這樣的一個陪鑑制度，你要有一個說明啊！你不能就這樣帶過去。

**高雄市政府勞工局勞動檢查處林副處長信興：**

對不起，主席，這個我再補充，其實這個陪鑑制度當初在局裡面，它比較顧慮的就是剛才好像陳理事有提到，就是迴避和保密的問題，我不曉得台北市他們在遴選陪鑑人員的時候，他們是怎麼樣來處理這一塊，你能不能簡單再說明一下？

**永豐金控工會陳理事志旭：**

台北市勞動局當初可能透過全國金融業工會聯合總會，或者是從那個管道，或者是台北市各個企業工會，各個銀行幾乎都有工會，除了少數像世華、玉山沒有，我們從那裡面去甄選看看有沒有人志願要來參加這個陪鑑制度。

**高雄市政府勞工局勞動檢查處林副處長信興：**

擔任陪鑑人員的話，台北市政府勞工局也是一樣有發給他們所謂的出席費嗎？  
〔有。〕我比較關心的就是你們在執行這個期間，就是進入那個場域檢查的時候，有的委員可能是那種嫉惡如仇型的，有時候講話就會比較直率，讓資方覺得你對我就是有刻板印象，有沒有產生這一類的糾紛？

**台北市職業醫師工會廖秘書長郁雯：**

不好意思，台北市職業醫師工會發言，剛才勞工局代表所提到的這些擔心，的確，有的有時候可能會發生這些情況，為了避免陪鑑現場出現這種劍拔弩張的情形，通常在實際去做陪鑑之前，會有非常多次的專家會議，工會代表一定是希望我們陪鑑就是要抓到違法的地方，或者是真的會讓整個勞動條件去做改善，所以非常多的工會代表現在看起來好像有一點生氣，可是實際上我們真的有進到這個現場的資格，我們一定是好好坐下來和平理性的去揪出什麼是假班表、什麼是超時工作，還有相關的部分。

台北市有一個陪同鑑定的作業要點，關於這個專家他必須具備什麼樣的年資、什麼樣的資格，這些東西它都會有一個 SOP 去做審核，包括新北市也是一樣。所以，當然不是說台北市和新北市有什麼，高雄市就一定要生一個一模一樣的版本，當然不是，我們希望高雄也可以針對高雄的情形去在地化，這兩個縣市當然是可以參照的對象，但是其實很多工會代表，大家都會看到我們好像上街抗爭、我們和資方大小聲，可是那只是我們日常運作的一小部分，我們真的在做的事情是研究政策、法規和收集資料。

剛才勞工局代表所提到的，整個這麼大的高雄市裡面只有二十幾個勞檢員，這二十幾個勞檢員，他們的工作量負擔很大，他們的勞動權益也需要被照顧，他們不可能再去上很多課，然後去真的深入了解每個業別，因為各行各業的型態實在太多了，所以我們今天一排工會代表坐在這邊，就是馬上可以成為勞檢處的即戰力，工會代表馬上就是勞檢處的即戰力，想要諮詢醫療業就有醫療業，想要諮詢

教保就有教保，金融就有金融，社工就有社工，我覺得當務之急應該是勞工局平常就有一些申訴管道和一些案量，可以去看哪一個業別是最嚴重的，當然不是醫療業就一定優先，而是看哪個業別最嚴重，看哪一個業別是什麼什麼新制上路、會不會有一些違法亂象出現，這個可能是勞工局可以去做的方式，先找到想要針對哪一個業別，開始規劃我們的時程出來，這樣子對勞檢員來說也比較方便，因為他馬上就有諮詢的對象，他問我們，馬上就知道勞動現場是什麼，謝謝。

**主持人（黃議員捷）：**

這邊我也想要補充一下，這個其實我在議會都提過了，我那時候在議會質詢也有說，針對哪一些高雄目前違法的樣態，或者是比較大量案件的產業別，要求勞工局先給我一個答復，然後你們再針對這樣的統計，哪一些產業別應該進行專案勞檢的就應該提出來，可是到現在我也沒有收到，這個本來就是你們回去後應該要給我的東西，這個不是早就已經跟你們提過了嗎？那時候我就跟你們說將這些產業別列出來，我記得勞工局局長怎麼回答我，他說，各個樣態的違法、各個產業的違法，如果有違法的情事，我們一定都會依照法律來進行相關的辦理。也就是說，勞工局從頭到尾都是非常消極，而且你們覺得反正有申訴的案件到你們那邊了，你們就會處理，你們也沒有想要主動做一些什麼。

對於這個，你回去再跟局長反映一下，我如果遇到他，也會再跟他講，因為每次他的態度都非常消極，我知道你們人手非常不足，勞檢員也非常…，勞檢覆蓋率非常低，但是這不構成你們接下來進行陪鑑制消極的藉口，也不是說你們接下來進行專案勞檢，這個就沒有辦法做。我們請副處長再給我們一點回復，接下來再請其他局處回應。

**高雄市政府勞工局勞動檢查處林副處長信興：**

我就比較原則性的來回復，剛才聽了各位先進的簡報之後，陪鑑制度確實有它的正面性，這個我個人也是認同，也就是說，去檢查的時候，你們都是身經百戰，一下就抓到那個點，抓到他可能報表哪一些是假的，哪一些是有隱藏的。

當然，剛才也提到，不是台北市、新北市有什麼，我們就一定要有什麼，我們有的東西搞不好比它更高明，我想這個是黃議員期待的。至於這個問題，我向主席報告一下，我回去會很慎重的向長官報告，我也聽到了這個陪鑑制度的正面性，另外其他的就不是我授權的範圍能夠…。

**主持人（黃議員捷）：**

這就是我說為什麼只派一個副處長來的問題，我們現場沒有辦法有任何的共識，沒有辦法帶任何決定，說好！接下來高雄就要怎麼做了，因為你們都是把意見帶回去，然後再經由長官裁示，而長官的裁示我也在議會問了，他的裁示就是

這樣。

#### 高雄市政府勞工局勞動檢查處林副處長信興：

因為這個會後一定會做成聽證會的一個紀錄嘛！這一部分我相信可能議員這邊也有經驗，你可以做一點強調，讓局處來進行比較積極的評估。

#### 主持人（黃議員捷）：

好，謝謝副處長，不好意思，我不是要對你發火，只是現在現場有這麼多意見，這些工會的意見都非常寶貴，我們希望這些意見未來真的可以做為我們高雄市的參考，甚至高雄要針對我們在地違法的樣態，讓高雄的勞動環境更好，這應該是整個高雄市政府共同的目標才對。希望還是要找回這個原本的初心啦！你們都是為了勞工好，所以才這樣做，不要說這些東西就是大家看看而已，然後覺得陪鑑制因為太多困難、太多阻礙，甚至會引發糾紛，你們就覺得太麻煩、不想做，不希望是這樣的態度。

接下來，我們請社會局發言。

#### 高雄市政府社會局鍾科長翠芬：

主席、與會各位代表，大家好。社會局這邊就我們社工人員勞動條件這個部分的關心來做一下說明。針對社工人員的權益，當然，這是我們所要關心的，包括薪資、工時、勞動條件等等這些面向，我們都必須要去協助，幫助他們達到一定的法定標準以上。我們每年都會辦理相關的教育訓練，讓我們自己的社工人員和民間的社工人員來參與。另外，我們也委託社會工作人員公會辦理兩本手冊，一個是人身安全維護手冊和勞動權益手冊，提供給…。對，是公會，是阿公的「公」，對，就是和他們辦理了這個權益手冊，提供給高雄市的社工人員來參考。

另外，針對我們自己委辦或補助的單位，我們都會有相關的稽核制度，針對這個部分，像陳情人這部分，待會兒我們再請兒少科補充說明。所以這個部分，基本上這個條件我們都一定是要完成的，像公會常常跟我們反映一些相關事項，我們都會積極去協助處理，因為確實，有時候我們去查核，比如像我們現在查核的狀況，我們每個社工補助 3 萬 4,000 元，機構就是給 3 萬 4,000 元，這個依實核銷，假設有像剛才提到的，機構可能只給他 3 萬 2,000 元的薪資，機構就會跟我們核銷 3 萬 2,000 元，目前是沒有說它給社工 3 萬 2,000 元，然後跟我們核銷 3 萬 4,000 元，在我們查核的情形下，目前高雄市還沒有這樣的狀況。如果秘書長那邊有發現的話，也可以提供給我們，目前我們查核的狀況是沒有的。

另外，除了我們剛才說的那些教育訓練和手冊提供之外，我們的委辦單位和我們自己的補助單位，我們每個月去稽核，我們也在 107 年和 108 年針對這些相關調查做了一些分析，了解我們的薪資結構，包含他們的勞動條件等等，針對這個

部分，我們也會來一一輔導相關單位，它的薪資，像我們確實有一個單位是我接受政府補助，這個方案的人力可能領 3 萬 4,000 元，因為你補助我 3 萬 4,000 元，可是這個人力跟我自己單位所聘請的人，他們做的工作大概差不多類似，如果我自己協會只能給他 3 萬元，就會有同工不同酬的情形，它會希望以他們公司自己的薪資結構來給一樣的薪資，所以它就不會給到我們補助的金額，剩下的錢就會還回來，也類似有這樣的情形，這個部分我們會再積極加強輔導。

另外，剛才有提到明年薪資，就是蔡總統提出的新制制度這個部分，台北市現在有要辦說明會，高雄市的部分會依照衛福部公部門社工人員薪資調整，在那個薪資調整的結構，它的薪點折合率為每點 130 元，這個部分我們一定會比照辦理。

民間單位薪資固定金額調整為依學歷、執照、執行風險等等，階梯式的專業服務補助這個部分，我們也都會配合衛福部的方向協助我們民間單位來達成。我們現在目前是在做說帖的部分，高雄市政府會製作一個說帖，提供給我們相關社工人員或是運用社工的團體，來了解這個相關的制度，以上補充說明。

**主持人（黃議員捷）：**

剛才還有說到，有說要進行全面一次的稽查，是嗎？目前你們有做到什麼樣的進度？

**高雄市政府社會局鍾科長翠芬：**

目前我們已經針對我們委辦的單位和補助單位每月稽核，應該都已經慢慢在回報，我們請各業務科在 12 月 10 日以前要把相關稽核結果回報給社工科來做彙整，目前已經都陸續回傳回來了。

**主持人（黃議員捷）：**

包括薪資制度這樣的說明會或是相關換約的這些，接下來配合中央政府政策，你們的說明會什麼的都會辦嗎？

**高雄市政府社會局鍾科長翠芬：**

我們會先用說帖的方式來提供。

**主持人（黃議員捷）：**

就是發給他們這樣子而已嗎？

**高雄市政府社會局鍾科長翠芬：**

還有登在我們的官網上面。

**主持人（黃議員捷）：**

我希望你們還是要辦實體的說明會，用講的大家會比較理解。

**高雄市政府社會局鍾科長翠芬：**

好，我們會帶回去研議。



**主持人（黃議員捷）：**

對，你們放在網路上大家真的會找不到，這是一直以來我們市府網站都很難找資料的一個問題。

接下來，我們請教育局發言嗎？還是衛生局？請衛生局好了。

**高雄市政府衛生局潘簡技炤穎：**

主席以及各位工會代表，大家午安。衛生局針對業管範圍之內，包含醫事人員在這一部份的一些權利，我想提出一個建言和例子。在醫師，事實上大家都很清楚，醫療業是一個非常高度專業而且有理想、有願景、相當投入在裡面的一個行業，醫師誓詞裡面有說到，「我將致力於自身的健康、福祉與能力，以提供高品質的照護」，這是在 2017 年加進去最新的一段，也就是說，這一段對從事醫業的一些人員來說，也符合目前在勞基法上面，有關於住院醫師權益納入勞基法管制，不管是在輪班制或非輪班制的一些規範裡面。

因此，在醫療產業裡面，醫療品質一向是我們衛生主管機關最要求的一項素質，醫療品質建構的，不只是在硬體，不是在美輪美奐高單價的服務項目裡面，更建構在於高品質的人力管理，其中包含各職類的醫事人員，在這裡面勞工局在這邊勞檢處也經常有聯繫關於這些在各式案件，醫院方面各種職類醫事人員的一些投訴，或者一些稽查上面，我們衛生局這邊都有陪同在稽查的前例可循。在醫療業裡面一向就有很多評鑑制度，這些評鑑制度如果在整個勞動條件品質上面的要求陪鑑制度的話，在相關的依據、法人依據、產業特性、專業性，甚至資格納管這個部分，我們都可能比照醫院評鑑這部分進行必要的人才庫、資料庫，還有一些流程上面的制定，這個我們是樂觀其成。

再來是有關於補助方面，補助上面目前在長照 2.0 實施當中，對於長照機構有一些補助，這些補助主要在設施標準裡面 100 床以上的，一定會要求設置社工，這個部分我們也正式回應高雄市社工職業工會這邊的要求，我們會正式納入年度評鑑督考裡面的查核項目，有關薪資的部分。在醫院社工這個部分，醫院社工不是醫事人員的職類，也不在我們主管範圍裡面，我們沒有任何補助款，但是我們也會有年度督考評鑑的機制，在這個機制裡面我們會依據它的設置，還有醫事師這個部分要求醫院督考的項目進行必要的查核。這個部分我們希望在醫療產業的進步，我們強調品質是我們一向追求的，品質在勞動力的結構上面，只要是有利於這方面的增進，我們都願意去配合。

### **台北市醫師職業工會廖秘書長郁雯：**

各位長官，大家好。台北市醫師職業工會第三次發言，誠如剛才衛生局夥伴所提到的，衛福部醫事司他們曾經發過幾個政策的命令就是，勞動檢查違規的醫療機構，勞動檢查或者是勞動相關法令遵循的狀況，它是衛生局在做督導考核時候的項目之一，我們知道高雄的勞工朋友有各行各業這麼多種，是否勞工局要針對醫療業？首先從醫療業開始做專案檢查，這個東西還是可以交由高雄市政府自己去評估，要從哪個業別開始？可是我們希望工會的存在，我們當然希望不要造成多餘的業務負擔，如果在現有的機制上面，例如衛生局的督導考核可以去和現有在高雄市裡面醫療相關的工會，或是跟我們工會進行一定程度合作的話，其實不一定要用專案勞檢的方式，當然專案勞檢它有一個效率和它的特殊性，可是只要是可以讓醫院或者很多的機構從根本改善，工會這邊也不會一直強力要求，你就是要給我罰到它怎麼樣、怎麼樣？

其實我們覺得至少先從一些地方開始去做改變，可能從明年新的一年開始去做相關的盤點，我們希望如果可以在既有的制度上面，不管是醫院評鑑，其實我們有很多高雄的夥伴和屏基工會的伙伴，他們也曾經跟著醫策會，包含我們也曾經跟著醫策會去做過醫院的評鑑，甚至是督導考核的部分，之前也跟衛生局有配合過的經驗，這個部分提供給大家做參考。

### **主持人（黃議員捷）：**

謝謝秘書長。請衛生局回應。

### **高雄市政府衛生局潘簡任技正炤穎：**

非常感謝台北市醫師職業工會這個部分的意見，講到這個我有一個建議，在既有的督導考核項目甚至評鑑的項目裡面，為什麼不納入這一塊？如果正式醫院都能夠接受，而且涉及到健保給付的分級管理的項目，從源頭裡面去加入這個評鑑項目的話，這個是一勞永逸的方式，而且這個對醫療品質會有很正面的幫助。在地方政府這個部分，因為督導考核項目和評鑑會有所差異，而且並沒有健保給付的一些連結，所以這個部分除了罰則之外，恐怕沒有其他比較多餘的意義。

### **高雄市社會工作人員職業工會郭秘書長志南：**

謝謝衛生局的回應，我想提一件事情，醫院裡面社工的位置是尷尬的，私立醫院它完全是私聘，它的薪資制度怎麼定？我們沒有辦法干涉，某種程度是這樣。可是高雄

有非常多像聯合醫院這種公立醫院委外經營的，這些社工的薪資，我不知道現在有沒有說，明年就是3萬4,916元，然後他有社工師執登的話，他要再加4,000元，然後某種程度風險加給再加2,000元，他的薪水可以到4萬元。假設我們先用4萬元來算的話，我不知道高雄的公立醫院非公職社工師，假設他是約聘進去的，他們有沒有到達這樣子的薪資水準？我不是要求，是希望長官你們回去也要去了解，為醫務社工的夥伴讓他們，因為醫院裡面有社工是一個安定病人非常重要的存在，這個部分請長官回去能夠多幫忙。

**高雄市政府衛生局潘簡任技正炤穎：**

我回應高雄市社工這邊，我前陣子參加一個很重要的會議，就是兒虐還有有關性侵犯家暴這個部分，在醫療端應該扮演的角色，在當中我們看到非常多熱誠、年輕的社工投入在其中，包含有專業的醫事人員，在那個環境裡面我們看到，為了目標共同一個團體不分彼此，共同為了一個個案然後無私的付出，在這種條件底下，我想公辦公營醫院一定扮演非常重要的角色，公辦公營醫院存在的價值也是在於這上面。因此在公家醫院，特別是公辦公營醫院這個部分，相關指標性的一些意義，我們這邊衛生局一定會盡力去促成，包含醫政事務科、長照科在很多政策上面，指標性的帶頭作用，這個部分我們會特別去要求。秘書長這邊如果有發現一些特殊的狀況，請不吝直接跟我們指教。

**高雄市社會工作人員職業工會郭秘書長志南：**

因為醫務社工他們在意的還是他們能不能納入醫事人員？這是他們最主要的目標。另外一個是床位數的部分，在醫策會這邊我也是代表，最近很忙都沒有去開會，對不起！這個是最主要的兩點。剛才我特別提薪資這一塊，我相信只要從公立公營的醫院開始做起，我覺得某種情況是一個帶頭，雖然我們暫時沒有辦法干涉私營的醫院裡面社工的薪資，可是當公營的開始做，我覺得會是一個領頭羊，他們某種程度被迫一定要跟上，這個就麻煩長官了，謝謝。

**主持人（黃議員捷）：**

請教育局報告。

**高雄市政府教育局吳專門委員翊菁：**

教育局報告，主席、各位先進，大家好！因為看到公聽會的邀請書，所以我們這邊

派員，我們是負責公立學校的部分，公立學校相對於各位剛才提的醫療體系、金融、社工那些都相對的單純，公立學校沒有什麼太大的爭議，我們都配合勞檢去處理。我剛才才詢問社工的部分，因為我問國小科和社教科，他們說他們那邊都沒有相關的案例，是不是會後可以請秘書長提供給我們相關的資料，我們再回去研議到底是什麼樣的問題？因為國小部分有聘學校的社工師，都是依法去聘僱的，那個部分可能需要再請教秘書長。教保員的部分我請幼教科的同仁回應。

#### **高雄市政府教育局幼教科約僱人員陳楷翔：**

主席、各位代表大家好，在這邊回應一下有關教保員，上一個週期開始，102年已經納入幼兒園的項目，包含他們的薪資和休假，勞健保，都有納入評鑑的指標裡面，每一年都還是有些幼兒園在評鑑的時候不符，都會一直追蹤到他們改善為止，教保員在這一塊應該是有基本薪資的保障，準公有接受一些中央的補助，準公對於教保員的薪資是有比較高的規定，這個部分他們也是要符合才有辦法加入準公。

#### **主持人（黃議員捷）：**

接下來進行第二輪的發言，3分鐘。

#### **高雄市輔育人員職業工會楊秘書長秀彥：**

請教幼教科，為什麼會納入評鑑指標裡面？也是因為工會爭取來的，但是只占1分，然後指標內容是什麼？有沒有幫員工勞保、有沒有幫員工健保？當然有啊！但是是不是確實啊！它如果不確實就只有扣1分而已。像這個比重，我們講很多兒虐的罰款就太輕，或者酒駕的罰款太輕，現在酒駕已經被列入刑法那個部分，這個部分就不痛不癢。還有剛才講到超收那個部分，基本上也不容易查到，為什麼它會查不到有勞保和健保？健保不用講，全民健保，為什麼查不到以多報少或是以少報多？我要講實在話，就是我們的教保夥伴對勞動素養這個部分確實還要再增強，所以他被以多報少他也無關緊要，或是他根本不知道，等到有一天他要領老人給付的時候，我們有一些資深的教保員他才在那邊喊說，我怎麼領這麼少。那個過程當中因為沒有被關心到這個部分，我也不是說評鑑把它加成10分就可以杜絕這樣子的狀況，但是最起碼這個內容的部分是可以去討論的，陪鑑制度才有辦法看到它到底是不是以多報少？

還有一個部分順便建議，我們教保人員的18小時，或者托育人員的研習18小時，每年要進行這18小時，基本上在勞動法規的部分沒有特別規定每年都要安排，教育局

的有規定，但是只有 6 小時，不夠啦！6 小時那一場 100 個人，我們高雄市的教保人員有多少人？那個基本上會連結不到，建議可以把那個場次增多。還有要特別提醒的是，我知道資方也有在辦這種場次，它邀請來的講師可不可以了解一下內容到底在講什麼？不要講成顧問管理公司那一套的標準，教雇主怎麼去剝削員工，這個會比較糟糕。也提醒一下兒少科，托育人員的勞動研習課程沒有規範每年要上多少小時，因為我們分了 9 大類，那個內容太多，然後就會把這個部分忽略掉，因為現在托嬰中心立案家數越來越多，越來越多的時候這個部分更應該要去把它納入，讓更多的教保人員可以更了解這樣子的狀況，不然大家真的就是每天就是照顧別人的孩子，然後照顧不到自己的，等到他有一天要領老人給付的時候，他根本連看護都請不起了。這個部分就會又回到社福那邊去，環環相扣這個樣子。

**主持人（黃議員捷）：**

接下來在座需要發言的就直接發言。

**高雄市教保人員職業工會郭明旭：**

全國教保產業工會，請教幼教科，剛才提到評鑑勞動指標的問題，我發現很多縣市評鑑勞動條件的指標去查核的時候如果發現不法，就會給它三個月再檢查、半年再檢查，然後一直這樣子檢查。問題是它就是不法了啊！它就已經違法了，為什麼它可以一直這樣拖呢？也就是說它是一個評鑑沒錯，問題是它已經違法了，它已經違反勞動基準法了，它違法了，為什麼可以讓它三個月再檢查一次，然後又改善了，然後 6 個月又改善了，怎麼那麼仁慈？問題是教保人員只要一違法就 6 萬元，這種比例好像有一點問題。我只是在講說，我不曉得高雄市的做法，因為我在其他縣市在這個評鑑上面有一個問題是，當它已經違法了，為什麼不是當場請勞工局去裁罰呢？還是就把它申報出去，由勞工局去勞檢裁罰，它已經違法了，我覺得在勞基法這個部分也是、在勞保這個部分也是，我覺得超收這個部分也是，怎麼超收了？我看他們的評鑑資料，很多是超收，超收他還是給它 3 個月輔導、半年又輔導，有些半年輔導還是沒過啊！我沒有看到裁罰，這是一個很奇怪的現象，也就是它雖然是一個評鑑制度，但是它就是不法的，我不曉得高雄市的作法是怎麼樣？

再來，對於兒少科我有一個建議，前一陣子全省的社工工會連結起來，讓中央對於社工的勞動條件很在意、很關注，所以它就請各地方政府開始調查很多你們的方案裡

面，開始要去是不是有簽勞動契約？去跟他們要轉帳的資料等等，就像同一個案子托育資源中心 裡面也有教保人員啊！然後你們完全不關心教保人員，也就是說其實社工工會積極推動之下，應該是讓你們是，我怎麼去關照這個方案裡面所有人員的勞動條件？我去看見所有人員的勞動條件，而不是只看見社工。所以你的方案裡面也有很多是教保人員，我聽一個托育中心教保人員跟他們承辦說，哇！現在社工這麼好、這麼被重視喔！他說，你們工會都沒有積極去爭取啊！反過來是工會的問題。所以我覺得這個地方社工工會是希望你們對於每一個機構，可能你們方案裡面的每一個機構、每一個人員的勞動條件都應該要相同的關注，而不是只有關注社工。

再來，我要拜託承辦員，這也是一個問題，簽勞動契約是母機構和這個社工，或者這個教保人員簽勞動契約，那個勞動契約的合理性是應該由母機構，兒少科應該是去看它的合理不合理？而不是，我目前看到那個承辦員是他用一套的標準，要求我們要去改變我們的勞動契約簽成社會局要的標準，這是很奇怪的，勞動契約是母機構和社工簽的，所以是我和社工勞動條件的契約，你拿我的勞動條件的契約要看它到底合不合理？有沒有符合這樣的勞動條件？而不是用社會局想要那個模式的勞動契約，要求母機構和社工來簽這樣的勞動契約。如果他簽 3 萬 5,000 元的薪資，我怎麼可能給他 3 萬 5,000 元的薪資？對不對？所以我覺得這個部分要澄清，之前勞動契約這個部分也是搞了很久，很多人在抱怨這件事情。

再來，我希望地方政府可以多告訴中央，一樣的方案，裡面的從業人員同工不同酬的現象差異很大，比如托育資源中心他的社工已經到 3 萬 4,900 元了，它的教保人員很辛苦，裡面教保人員每天要做的事情很多，他才 2 萬 8,000 元，這樣的落差還不夠大嗎？這個方案從一開始有的時候，我們就不斷在講這件事情，但是我們同仁很容易被忽略。拜託一下，教保人員很難找，尤其托育資源中心的教保人員星期六、日都要上班，現在年輕人很不喜歡星期六、日上班的，這個部分麻煩回去轉達。

**主持人（黃議員捷）：**

謝謝教保工會。我們不希望變成比較說別人都有我們都沒有這樣子，我希望大家針對議題，我想讓沒有發言過的夥伴先發言。

**高雄市教育產業工會張主任錦靜：**

我們是教育產業工會，低薪這個部分我們之前就講過了，議員也有協助我們，在公

托這個部分教保服務人員臨托這個部分是最低薪，如果要比這個大概比不完。我有兩個問題，一個是明明沒有試用期不是嗎？

**高雄市政府勞工局林副處長信興：**

勞基法上面沒有試用期，不過其他…。

**高雄市教育產業工會張主任錦靜：**

全世界都不知道，好奇怪！還有剛來的時候給你低薪，之後才給你調整，明明這個就不能這麼做了。

**高雄市政府勞工局林副處長信興：**

勞基法的精神它規範基本薪資，它只要薪資不低於 2 萬 3,100 元，這是兩造協議的，但是寫到到勞動契約裡面就要去執行，至於合不合理？這個要由目的事業主管機關…。

**高雄市教育產業工會張主任錦靜：**

站在我們教育者的角度，我實在想要站起來向你們道歉說，我們的素養怎麼會差到這種地步？不管是雇主還是勞工，為什麼對自己的權益和你應該要給的素養這麼不好？會用壓榨的方式，現在都什麼時候了？然後還是用這種方式。第二個部分，假設我們只是去勞檢有效的話，我舉一個例子，這是去年發生的事情，仁武幼兒園它和我們去做勞資，我們有一個勞工工作 4 小時要休息 30 分鐘這個爭議，有爭議了，勞工局也確實判決了，然後教育局給我們領到錢，我們也領到錢了；然後內湖幼兒園也相同的問題，也領到錢了，然後今年的仁武幼兒園依舊在 4 個小時沒有休息半個小時的方式下請勞工直接簽，我有休息，所以罰錢了還不是一樣照做，勞資爭議有用嗎？評了也評了、勞檢也勞檢了，而且勞檢很多次，然後呢？從簽到到打卡，從打卡到按指紋，了不起！我說怎麼沒有刷臉？這個了不起，真的。

我想要表達的是，是不是真的在勞檢上面去落實，比這種最後的裁罰，預防可不可以更好一點？我建議我們可不可以做一個園所或企業的滿意調查？叫員工做滿意調查，不是老闆，員工的滿意調查才是最核心的，如果這個公司或這個園所的勞工滿意調查是很差的，要不要勞檢？需不需要？我們曾經做過校長的滿意度，可以去查資料，我們的工會裡面有。我們的校長滿意度一調查完之後，怪怪校長瞬時不見，為什麼？如果那個調查滿意度不好，他不會來這個學校，大家都有聽到風聲，誰敢讓他來？這

不是預防嗎？我們是希望預防，我們不要每次都做那種擦屁股的事情，不可以嗎？

**主持人（黃議員捷）：**

謝謝主任。接下來還有幾位夥伴，包括高醫的企業工會副組長，請發言。

**高醫企業工會陳副組長光輝：**

主席、各位長官、各位先進，大家好。剛才聽了很多產職業工會夥伴的意見，可能我是在座唯一的企業工會，我們高醫企業工會從八十幾年成立到現在，應該算是高雄市，甚至可以說全國最元老的企業工會了，我們高醫體系包含醫學中心、地區醫院、教學醫院，甚至到診所都有，可以說我們的工會的成員架構是很完整的。剛才看到秘書長的簡報裡面，企業工會我們的會員在公私醫院的會員，其實我們比較早去關注到外面的狀況，因為我們極力想要來保障我們醫療院所會員的權益，就會比較忽略到外面的時事，所以我們理事長知道今天有這個公聽會，就一定要叫我們來參與和大家坐在一起，不管在勞檢方面或相關的服務方面，需要我們高醫工會來協助的話，我相信我們工會都很樂意和大家站在一起，對勞資的權益更加努力。

**主持人（黃議員捷）：**

謝謝。接下來請南台灣總工會的理事發言。

**南台灣總工會理事古惠菁：**

謝謝主席。我們總工會的立場就是希望各局處，我們工會有經驗非常豐富的一些前輩和專家學者可以作為你們最大的後盾，如果有需要的話，我們可以參考現有的法令，台北、新北市他們辦得非常健全，我們可以針對他們的政策然後和總工會去討論擬定在地化，然後邀請相關學者去進行，例如說衛生部社工人員或者衛福部等等，都可以去邀請專家學者來建立一個比較好的遴選方式，我知道勞工局的一些稽查員可能不足，然後我們就一起去配合，我們工會都會去幫忙，不是說勞資一定是對立的，其實我們是可以一起合作的。

**主持人（黃議員捷）：**

謝謝理事。請陳理事發言？

**永豐金控工會陳理事志旭：**

針對薪資的問題我向你說明，明年1月1日勞動事件法要正式上路，你可以以後不用再去走民事訴訟，因為在新的勞動事件法上路之後，三個月之內要做裁判，比如說



律師，兩位輔佐人，勞方一位、資方一位，我們會請你來，我們去做調解，這樣可以大幅降低你的成本，就是會降低你的裁判費。我建議你可以在1月1日進到勞動事件法來調解。

第二個，關於勞工局的部分，就我這兩年因為台北市很多總部都在那邊，我們在兩年的檢查下來，這些老闆們被勞動局罰得很不甘情不願，然後就會向柯市長…，所以導致我們賴局長背負很重的壓力。我看以南部來講，因為人資單位大部分都在北部，假設你們做金融業勞檢的話，你可能要它調資料會耗費很多時間？等你拿到資料了，它已經全部檢視一遍，你大概很難抓出什麼問題。我們台北市在做是因為我們都是工會的幹部，富邦銀行哪一個單位、哪一個同仁加班，我去檢查的時候就要看那個單位的報表，出退勤的報表，還有台北市就算有些大型金融機構它被裁罰了，它會提起訴願，他們都有很龐大的律師群，他們單位的法尊去跟台北市進行訴願，台北市勞動局它只有一些科長，它沒有自己的律師，所以一到法庭上打官司 10 件大概 9 件都會輸掉，所以你們要有心理準備。南部的話，可能南部農漁會、信合社比較有可能，像一些其他玉山那些大型的，他們人事系統都做得很好，它叫你上班，你提早 15 分鐘到公司，你提早 15 分鐘他問你是因為什麼原因？你在上面已經勾非公務，就算我去檢舉，你上面的出勤紀錄是這樣記載，一樣抓不到，這個現在比較麻煩。

**高雄市政府勞工局林副處長信興：**

你們在台北，比如說有勞工具體檢舉，他是哪一天？他的差勤怎麼樣？勞檢員一般我們為了保護勞工，他非離職狀態，勞工是弱勢，要保障他的工作，我們去也不敢一下就鎖定他，直接要查他，一定會旁敲側擊，假如查你和秘書長，然後第三個才調他，讓勞工在事後面對公司的詢問他有一個理由講說，問了三個，你總不能說就是我檢舉的，你們不會直接鎖定那個人就調查，不會吧！

**永豐金控工會陳理事志旭：**

不會，我們工會幹部講了說是法金，比如說現在有很多法金徵信那種，或者是各個作業中心那種，我就去看那個單位…。

**高雄市政府勞工局林副處長信興：**

台北市比較多。

**永豐金控工會陳理事志旭：**

我去看那個單位，有的甚至分行，銀行分行的小朋友去新北勞動局檢舉說，主管都不給報加班費，他很勇敢去檢舉，新北勞動局在 6 點就站在門口等著進去，進去以後檢舉的那個小朋友已經下班了，剛好那天比較早下班，其他還有在裡面的，比如在銀行裡面作業的，就是存匯的那些主管，可是他也是勞工啊！勞檢員問他說，你這麼晚還在公司，你有沒有報加班？他說我自願的啊！我說有時候我們在勞檢，講難聽一點，遇到豬隊友也是一件很困擾的事情。

#### **高雄市政府勞工局林副處長信興：**

剛才各位提到，勞基法民國 73 年就立法了，為什麼這麼多同仁對基本的加班費、國定假日這些薪資給付他自己都沒有搞清楚？像公司給他扣錢的話，基本上都是違法的，今天為什麼會難，如果今天這個勞工是勇敢的，資方絕對跑不掉，他出來指證哪個點，對不對？其實就是要保護他的工作權，今天我們會比較辛苦。剛才提到工會他們都有經驗了來陪鑑，這一點我覺得很有價值。

#### **主持人（黃議員捷）：**

謝謝副處長和理事。最後請秘書長發言。

#### **台北市醫師職業工會廖秘書長郁雯：**

剛才前面有向大家簡報說，不管是台北市或新北市，特別是 2017 年新北市這個做醫療專案勞檢，它其實有一個成果在，而且它的確就是把工會目前我們這些經驗豐富的幹部作為勞檢員的助手，工會來協助勞檢員去完成這些比較困難的任務，我們很希望明年這個時候，畢竟高雄市的醫師、護理師加起來有 2 萬多人，我們知道現在面臨到高齡化社會，越來越多人會有醫療相關的需求。最後，回應衛生局長官所提到的部分，4 年一次的醫院評鑑它是不是真的可以管控到醫院？其實我們是持保留態度。一年一度的督導考核，它可能是一個方式，因為有很多縣市在做，不僅台北市和新北市，甚至今年五月的時候，台中市政府的衛生局他們已經漸漸的在把勞動法 法尊的情形納入到督導考核，這個可能是一個可以去做的的方式，當然還是要看各位長官的實務經驗，到底是用陪鑑制度先行，還是督導考核的部分可以一併來做？只要有任何需要，我相信在座的工會夥伴一定都是非常樂意讓這些政府官員去諮詢，謝謝大家。

#### **高雄市輔育人員職業工會楊秘書長秀彥：**

我很同意剛才夥伴講的預防這件事情，我覺得預防應該是…，因為社福單位的被委

託案都是來自於採購，採購的條件，人事費的條件如果好的話，基本上我覺得會降低很多剛才提到的那些狀況。剛才他們講的那個部分就是人力配置不足，教育局對於園、托兒所、園鄉托的人力配置不足，怎麼有辦法去做中午休息半個小時？你只要處理好人力也不見得一定…，因為中央放寬進用教保人員的部分，這個部分是不是可以先行用那樣子的方式去協助那樣子的人力？我覺得是可以解決這個問題，不然第一勞檢人力也不足，然後再去檢查人力不足的企業單位，這樣子其實是一種惡性循環。所以市議會在審預算的時候，對於整個高雄市的標案，對於人事費的部分是不是可以著墨一下？因為照顧人一定就是要人來照顧人，不然大家全部用機器來照顧人試試看，看看成本會不會降低？

**高雄市社會工作人員職業工會郭秘書長志南：**

我要呼應教保工會夥伴們的提議，我確實看到社工加薪之後，教保和社工在狀態上被拉開了，這一點真的要請兒少科的長官們能幫教保夥伴把勞動權益拉起來，我覺得社工怎樣被要求保障他們的勞動權益，我覺得教保員和社工一樣是照顧人的工作者，他們也應該要受到一樣的保障，希望這一點兒少科，至少我看到育兒資源中心那是社工和教保員會交集那個地方，我們是不是能夠從這個地方開始做起？謝謝。

**主持人（黃議員捷）：**

感謝大家以上非常有經驗而且非常真誠的發言，也沒有引發任何衝突，非常好。最後，以上最關鍵的局處還是勞工局，希望今天所有工會幹部和其他局處的意見你們都要帶回去，最關鍵的還是你們到現場的勞動檢查，其他局處很多時候即便他們陪同，但他們如果案子沒有給你們，或者你們進行相關裁罰的話，他們也束手無策，所以你們才是最關鍵，應該要勞檢這件事情上面發揮關鍵作用的人。在座工會的意見也希望你們可以帶回去，然後儘快告訴我說你們研議的狀況，目前雙北已經有這麼多經驗的分享了，你至少要給我一個評估報告說，陪鑑制我什麼時候可以做？接下來你們陪同鑑定的相關作業要點什麼時候可以訂出來？這個希望你們幫我帶回去給局長知道。謝謝各位的與會，今天的公聽會就到此結束。謝謝大家。