

- 由雇主辦理參加勞工保險；至於無一定雇主或自營作業而參加職業工會者，始得由職業工會為其辦理參加勞保。又以雇主為投保單位加保者，其勞保保險費負擔比率為勞工 20%，雇主 70%，政府補助 10%，而由職業工會加保者為勞工 60%，政府補助 40%。
- 二、依此，受僱於一定雇主之勞工，依法應由雇主辦理參加勞保；如可由產業工會為其中報加保，將使雇主規避其應為員工辦理加保之法律責任，且原應由雇主負擔 7 成之保險費將轉嫁由勞工或政府負擔；又嗣後將衍生如投保單位未即時為勞工於到職日辦理加保，造成勞工損失及後續責任歸屬問題，產生勞工、雇主及工會三方之爭議，影響勞工權益，允宜審慎考量。另依同條例第 10 條第 2 項規定，勞保投保手續及其他有關保險事務，投保單位得委託其所隸屬團體或勞工團體辦理之。故產業工會依現行規定已得受委託代為辦理勞保相關事務，併予敘明。
- 三、為保障勞工之結社權，並使工會組織多元發展，100 年 5 月 1 日修正施行之工會法，除將原有工會成立所採之「許可制」變更為更開放自由的「登記制」外，另於工會組織類型中，新增開放勞工可結合相關產業之勞工直接籌組或加入跨越場廠、事業單位之縱向類型產業別工會組織。除此之外，並刪除工會會員年齡限制及工會理事、監事須具有我國國籍等限制規定；復為保障企業工會之團結權，創設不當勞動行為之裁決機制，期以「勞工團結權保護」、「工會會務自主化」及「工會運作民主化」之工會發展原則，達成維護勞工團結權益之目標。
- 四、復查工會法第 11 條第 1 項規定：「組織工會應有勞工 30 人以上之連署發起，組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大會。」，前開規定係為避免工會因發起人數不足，進而影響工會會務之運作，爰參酌人民團體法對於籌組人民團體之門檻規定，訂定上開籌組工會人數之規範。
- 五、為積極保障勞工組織工會之權益，本部目前刻正辦理研修工會法之相關座談會議，其中亦有針對籌組工會門檻限制規定之議題，徵詢各級工會之意見，以審慎評估工會法之修正方向，使工會組更具代表性及團結力，以有效建構集體勞資關係正常發展，達成提昇勞工權益之目標。

(十四) 行政院函送邱委員志偉就「鑑於日前報載大量百貨從業人員必須於颱風來時出勤，要求勞動部依照法定職權，指定颱風假為法定休假日」問題所提質詢之書面答復，請查照案。

(行政院函 中華民國 104 年 9 月 24 日院臺專字第 1040052381 號)
(立法院函 編號：8-8-1-114)

邱委員志偉就「鑑於日前報載，有勞團調查結果得知，大量百貨從業人員必須於颱風來時出勤，要求勞動部依照法定職權，指定颱風假為法定休假日」問題所提質詢，經交據勞動部查復如下：

勞動基準法第 37 條規定，紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。上開各該應放假之日，明定於該法施行細則第 23 條，該條所列其他由中央主管機關指定應放

假之日性質，屬特定節日或與紀念日、節日有關係者。故擬依該條規定，指定颱風來襲停止上班日為應放假之日，不符其立法意旨。

有鑑於勞雇雙方均有對於天然災害發生時勞工之出勤應作更明確規範之建議，本部已發布「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」（下稱本要點），明定包括颱風等天然災害發生時，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。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。又天然災害發生時，勞工宜否出勤，應以勞工之安全作為首要考量。勞工因天災致未出勤，與勞動基準法有關「放假」的目的及概念不同，亦難歸責於雇主，依法並無照給工資之義務。

然雇主本應照扶勞工，本要點建議宜不扣發工資。另勞工因天災致未出勤，亦非可歸責於勞工，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。勞工如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。

另天然災害發生當日，勞工於執行職務中發生災害，或於上、下班必經途中發生意外事故，如非出於勞工私人行為而違反法令者，亦屬職業災害，雇主本應依勞動基準法第 59 條規定予以補償。違反者，可依法裁處。

（十五）行政院函送邱委員志偉就「是否有意參考美國，立法授權地方政府在其金額不得低於中央公告之基本工資的前提下，依據當地生活、物價水準並針對特定產業，訂定有別基本工資（minimum wage）的維生薪資（living wage）」問題所提質詢之書面答復，請查照案。

（行政院函 中華民國 104 年 9 月 24 日院臺專字第 1040052383 號）

（立法院函 編號：8-8-1-116）

邱委員志偉就「是否有意參考美國，立法授權地方政府在其金額不得低於中央公告之基本工資的前提下，依據當地生活、物價水準並針對特定產業，訂定有別基本工資（minimum wage）的維生薪資（living wage）」問題所提質詢，經交據勞動部查復如下：

一、查美國聯邦最低工資規定於公平勞動基準法，各州則係依據州自治權限，可自訂最低工資法律保障非屬聯邦法律適用之勞工。至美國「生活工資」（living wage）制度係由勞工組織和宗教團體所推動，制度用意並非取代最低（基本）工資制度。最低（基本）工資制度保障的是勞動者基本的生活需求，覆蓋範圍廣且具有強制性；然生活工資制度並非對所有企業都具有強制性，依不同城市有不同的適用規範。目前美國大多數「生活工資」條例僅就承包政府外包項目之企業、接受政府財政資金資助的企業或公部門僱用之員工等範圍為之規範，至其詳細實施情形及規定，各城市自治區所通過之條例皆不盡相同。

二、我國勞動基準法係規範勞動條件最低標準之法律，基本工資是該法令規定之最低勞務對價標準