

第十六週  
社會法時事整理  
20220526-20220601

<b>【老年經濟安全】</b> .....	1
一、退休金算盤／勞保勞退 遺屬有條件續領.....	1
二、立院審 112 年教育人員退撫新制 全教總提 4 大訴求.....	2
<b>【高齡就業、銀髮人才】</b> .....	4
一、玉荷包採收期缺工 高市府找「銀髮特攻隊」相助.....	4
二、不怕被感染…爺奶志工團 協助發關懷包.....	5
三、解決台灣缺工問題 不應忽視中高齡族群勞動力.....	6
<b>【勞動重要議題】</b> .....	9
一、發生職災求助無門？台南市勞工局與成大共組團隊助勞工.....	9
二、職災勞工裝義肢、人工髖關節 自付差額可向勞保局申請.....	10
三、家事移工強制保職災險 8 月寄發繳款單給雇主.....	11
四、勞部擴大受理職業傷病通報 勞工可主動通報職災.....	12
五、勞動部紓困計畫 無薪假補貼最高領 24 個月.....	13
六、勞工 10 萬低利貸、3 萬補貼領不到 政院振興措施沒列入.....	14
七、配合紓困特別條例 勞部：移工年限屆滿可再延 1 年.....	15
八、工資給付 5 大爭議之首「忘打卡就扣薪」 勞動部：違法.....	15
九、端午節應休假、出勤給加倍工資 違者最高恐罰百萬.....	17
<b>【經濟安全議題】</b> .....	18
一、輪班公務員立院發起「苦候行動」 籲工時上限要入法.....	18
二、國家考試及格證書數位化 8 月試行 明年起全面實施.....	18
三、台鐵公司化三讀通過 交通部年底完成 16 條子法審議.....	19
四、立院三讀 公務員每日辦公 8 小時、可有條件兼職.....	21
五、公務員可以兼職教師卻不行 全教產要求開放教師兼職.....	22
<b>【照顧重要議題】</b> .....	23
一、台灣將進入超高齡社會 如何避免辛苦一輩子養家，年老時卻落入跟子女伸手要錢的窘境？.....	23

二、後疫情長照 還可納入什麼.....26

## 【老年經濟安全】

### 一、退休金算盤／勞保勞退 遺屬有條件續領

資料來源：2022-05-30 01:15:28 經濟日報 記者陳素玲

由於勞保老年年金可以活到老領到老，目前已有九成勞工選領年金，不選一次請領。但是請領年金勞工最擔心的問題是，萬一不幸請領了幾年就過世，豈不是很吃虧？聽說家人可以繼續請領，是真的嗎？那麼勞退也是嗎？無論勞保或勞退，都有身故後遺屬可領回的規定，即使勞保是按月領年金，萬一領取期間不幸去世，遺屬還是可以將與一次金的差額領走，或是請領原有年金半數的遺屬年金，勞工都不會吃虧。

勞工退休金有勞保與勞退。其中勞保老年給付部分，如果是 2009 年年金上路前就有勞保年資的勞工，若勞保年資滿 15 年以上，可以選擇一次金或年金。但如果在年金上路後才開始工作投勞保者，則到離職退保時，只能根據勞保年資是否滿 15 年決定一次請領或領年金，如果年資滿 15 年以上，只能領年金，若是未滿 15 年，則是一次請領。但若勞工同時有國保年資，可合併計算年資，仍然可以領年金。

勞保年金上路至今已經 13 年，因為選領年金人數愈來愈多，勞工不免擔心，若是選月領，卻在請領年金期間不幸發生意外身故，怎麼辦？

勞保局表示，如果勞工是在勞保年金施行前有保險年資者，也就是有一次金與年金選擇權者，其遺屬除可請領遺屬年金給付，也可選擇將其請領年金與一次金的差額領回。

舉例而言，如果某勞工 62 歲開始請領勞保年金，每月領 1.8 萬元，如果是一次金，則可以領 136 萬元。但是他領了五年後身故，等於領了 108 萬元，與一次金 136 萬元的差額是 28 萬元。

該勞工的家屬有兩個選擇，一個是將差額 28 萬元一次領回；另一個選擇則是由其遺屬繼續按月請領遺屬年金，也就是原有老年年金的半數，也就是 1.8 萬元的半數，為 9,000 元。

兩種選擇中，家屬一次領走差額最簡單，但是如果是選擇遺屬年金，雖然可以按月領，但要注意一個問題，那就是遺屬優先順序第一順位是配偶及子女，如果配偶續領遺屬年金，也是領到配偶身故；如果是子女請領，則是可以領到子女成年，因此家屬可以看由誰領比較有利。

如果由配偶領遺屬年金，萬一配偶自己也是勞工，等到配偶也達到請領勞保老年年金資格時，因為年金只能擇一領取，配偶就要看自己的勞保老年年金，跟原領的遺屬年金，那個金額多，只能擇一領取。若配偶老年給付選擇一次給付，就可以領遺屬年金，照原來繼續發。配偶如果再婚，也會喪失繼續請領遺屬年金資格。

若是子女請領遺屬年金，可以領到 20 歲成年時；超過 20 歲以後，在 25 歲以下仍就學，就可以繼續領。如果就學同時打工，每月收入不得超過基本工資，超過基本工資就不再領；直到 25 歲以上，則一律不能再領。

勞退新制就更單純，原則上勞退新制帳戶的退休金所有權歸勞工財產，因此勞工若還未領就身故，或是請領期間過世，家屬都可以領回帳戶全數。如果勞工已經開始領，而且月領，就扣除勞工請領金額後，家屬將帳戶餘額一次領走。

## 二、立院審 112 年教育人員退撫新制 全教總提 4 大訴求

資料來源：2022-05-26 12:43 聯合報／記者 趙宥寧／台北即時報導

立法院司法及法制委員會今天審查 112 年教育人員退撫新制，全教總今天提出四訴求，要求在研議新制時，應檢討此前年改錯誤方案，包含應完善 112 年新制，另要撥補立法，讓新舊基金都永續，以及取消年改天花板，讓公保與退撫所得脫鉤分計，未來不分世代與新舊制之公教人員，都能領取本來就屬於他們的雙層年金。

全教總表示，過去已多次指出確定提撥制將面臨諸多風險，並提出「有年資就有提撥，取消政府只提 42 年之規定」、「各項投資組合均應給予最低保證收益」、「研議降低長壽風險之配套措施」等具體建議，請朝野委員納入新制立法討論。

另依照精算，全教總表示，現有退撫基金破產年限為民國 140 年，在 112 新制上路之後，年限還會提前數年，如不積極處理，等於現在短年資的公教人員，或 25 年以後退休公教人員，都將面臨退休金支領問題。

全教總要求，為保障公部門受僱者權益，不僅退撫基金管理團隊應持續優化體質、提升收益率，政府更應嚴肅面對退撫基金潛藏債務，針對基金財務缺口研議撥補機制，同步推動對退撫基金增額撥補之立法，越早進行撥補，政府壓力相對越小，現在啟動撥補，就是國家負起最後支付責任的落實與開始。

全教總也指出，按目前規畫，112 新制人員未來退休可以領到「公保年金」與退撫新制的月退休金，相較之下，目前已退休及現職人員在年改方案下，卻無法領取公保年金給付，讓不同制度之間更添紛擾。

全教總說，公保與退撫係兩個互相獨立共同基金，財務收支、管理運營與給付均互不隸屬，按理，退休人員本應同時領取「基礎年金」與「職業年金」兩筆年金，卻在此前錯誤年改方案下，硬是被混為一談，並用所得替代率限制領取上限，剝奪退休公教人員領取公保年金的基本權利，建議同步修法讓公保與退撫所得脫鉤分計，未來不分世代與新舊制的公教人員，都能領取本來就屬於他們的雙層年金。

全教總理事長侯俊良說，「年資補償金」從恩給制改為軍公教要自行提撥 35% 費率的儲金制，卻在民國 105 年政府啟動的年金改革，將與退撫基金毫無關係的「年資補償金」一併去除，等於是把政府當年說好，法律明定要給予的「補償」不給了。

侯俊良說，這是政府毀棄誠信，甚至形成同樣具有資格者，有的可領取、有的不能領取的不公平現象，經多次向政府表達意見，政府仍置之不理。為維護公

教人員基本權益，決定向監察院陳情，希望監察院可以糾正此種悖於民主法治的作法。

## 【高齡就業、銀髮人才】

### 一、玉荷包採收期缺工 高市府找「銀髮特攻隊」相助

資料來源：2022-05-26 13:35 聯合報／記者 徐如宜／高雄即時報導

每年5月中下旬是高雄大樹玉荷包盛產期，產季只有短短兩周，農民要賣好價錢，必須馬不停蹄搶收，採收期人手需求量大，常常發生缺工困擾。高雄市勞工局銀髮人才服務據點為讓農民能順利招募短期人力，順利採收荔枝，協助農場成功媒合30位中高齡工作者，成功投入玉荷包採收及包裝作業打工行列。

訓就中心主任楊茹憶表示，隨著少子化、高齡化，勞動力不足，鼓勵銀髮人才重返職場已是趨勢，而台灣農村面臨嚴重缺工問題，每到採收旺季，各地總是搶不到工人，為了舒緩這類短期季節性的人力缺口，高雄市銀髮人才服務據點，號召55歲以上或退休欲再就業的高年級生，組成銀髮農務特攻隊。

參與玉荷包採收工作的梁先生說，能採果還能飽覽大樹田園風光，而且薪資福利也不差，農場供中餐跟茶水，採收論件計酬，正常作業1天工資可達4位數，雖然只有短短2周的工期，但能為農業缺工貢獻勞動力，也讓生活有了新體驗。

梁先生表示，退休後要做自己想做、也能做的工作，體驗農忙工作賺點零用錢，也算是生活小確幸。因為體力與能力都還可以勝任一些工作，為讓自己的生活豐富，想兼職做些事情時，就跑跑外送，這次看到銀髮據點臉書揪團號召銀髮族採收玉荷包，第一時間就報名了。

梁先生表示，其實退休後再工作，主要還是要考量體力的負荷，若有短期、部分工時或兼差的工作，自己做得來又可以打發時間，賺錢不是重點。

農場許老闆表示，玉荷包栽種過程中，高技術工作會交由專業農技師傅來執行，而初階技術性較低的工作如產期採收、揀選、分級包裝等，農場雖已導入自動化農業機械、添購省力搬運設備，也改良採收流程及作業環境，仍需要大量臨時人力來協助。玉荷包一年只有一產，且收成期非常短暫，2到3個星期就會結束，而農村因人口流失致短期支援農務勞動人口逐漸減少，每年都會上演玉荷包搶工大作戰。

許老闆說，荔枝採收工要早起，採收工作較枯燥，年輕人不願意投入，但其實採收、揀選及包裝工作難度不高，工期又短，很適合身體硬朗的退休族來打工。農場第一次透過高雄市銀髮人才服務據點招募人力，很快就徵到足夠的銀髮支援人力，有效舒緩人力不足的缺口。他也對這群高年級生的工作能力及態度表示肯定，雖然都是新手，但穩定性高、細心度夠，經過半天的農務訓練，很快就上手。

## 二、不怕被感染…爺奶志工團 協助發關懷包

資料來源：2022-05-26 04:26 聯合報／記者 林巧璉／高雄報導

「區長，有沒有我們可以幫忙？」不畏被感染，高雄一群熱血高齡志工團協助發放關懷包，志工團長廖明珠號召30人到區公所整理防疫物資，大家都是退休人員，盼能盡一份心力，即使腰痠背痛不喊苦。鳳山區是全市最大區，每天約發出700多個關懷包。

疫情延燒，高雄市確診人數逼近單日破萬，市府從本月11日啟動防疫關懷包得來速，確診者可透過親友至各區公所領取。鳳山區為全市最大區，開設兩站點服務，動用大量工作人員，正當區長石慶豐為人力頭痛時，接獲廖明珠暖心電話，他說「這群志工真的幫了大忙」。

這群爺奶志工團平均年齡逾65歲，也有70多歲的人參與。「公務員、醫護人員忙翻天，我們這群退休人士能做什麼？」廖明珠說，面對疫情每人都可以盡

己之力。志工黃毓淨說，有些人聽到會怕，「大家對防疫工作避之唯恐不及，你們怎麼敢去幫忙？」其實有很多事不一定會接觸確診者，卻需要更多人手幫忙。

為保護志工安全，全數志工需打滿三劑疫苗，只支援物資盤點，不接觸領取民眾，公所替志工保意外險，石慶豐說，這群長輩是前線最強後援，負責物資盤點、打包、運送，不時替前線人員加油打氣。

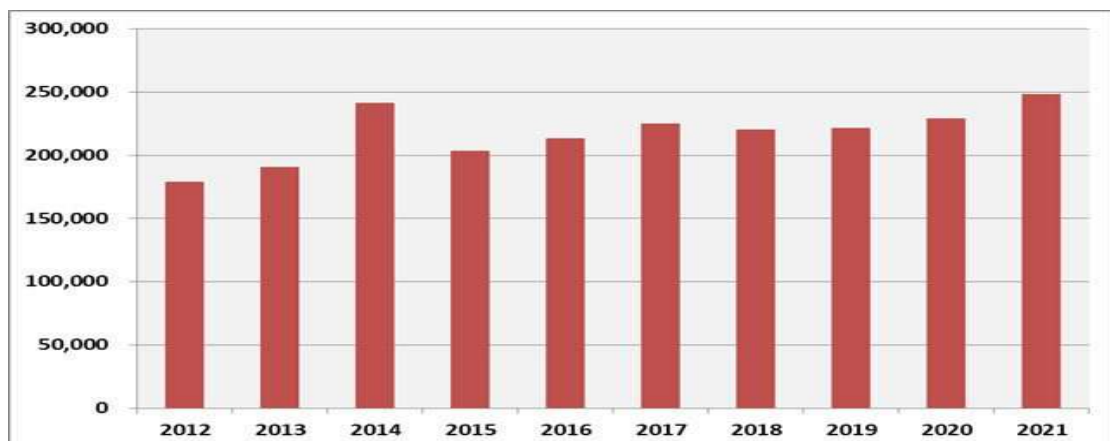
### 三、解決台灣缺工問題 不應忽視中高齡族群勞動力

資料來源：2022-05-27 11:49 聯合新聞網／ 蔣士棋 ／北美智權報

今年以來，「找不到人」是每個產業普遍的問題，也使得企業界對於開放外籍移工和培育技術人才的呼聲愈來愈高。不過，台灣社會在逐步進入高齡化的同時，也有愈來愈龐大的中高齡人口離開職場，對比日、韓等國的例子，台灣應該開始思考，如何才能善用這些資深勞動力了。

在台灣，「五缺」問題一直深深困擾著每一個企業領導人。其中，與人力資源息息相關的缺工與缺人才，不但牽涉到薪資水準、高等教育等問題，也跟人口結構變化、產業轉型方向互為表裡，可說是五缺當中最為複雜難解的。

受到台灣的少子化危機，再加上海外台商回台投資以及科技業近年的人才需求等眾多因素影響，發酵成產業界最頭痛的缺工問題。根據勞動部統計，自 2012 年開始，台灣每年的勞動職缺均呈現逐年成長，尤其近 8 年來職缺數量均維持在 20 萬以上，在 2021 年的職缺數量更逼近了 25 萬人的關卡。





## 製造業職缺，大多出現在中階技術人力

國發會副主委施克和指出，從歷年調查中可以發現，缺工在各個產業、各類勞工中呈現出不同的面貌。舉例來說，雖然製造業對於缺工的反應較為明顯，但在 2021 年的調查裡，人力缺口最大的產業其實是零售餐飲、住宿觀光以及支援服務業；而在製造業中，他補充，每 100 個勞動缺口中，約有 75 個是中階、有經驗的資深技術工，較低階的入門人員反而很有限。「這樣看來，台灣的製造業對於單純藍領工人的需求其實不算高，真正缺少的是中間這一塊，」施克和說。

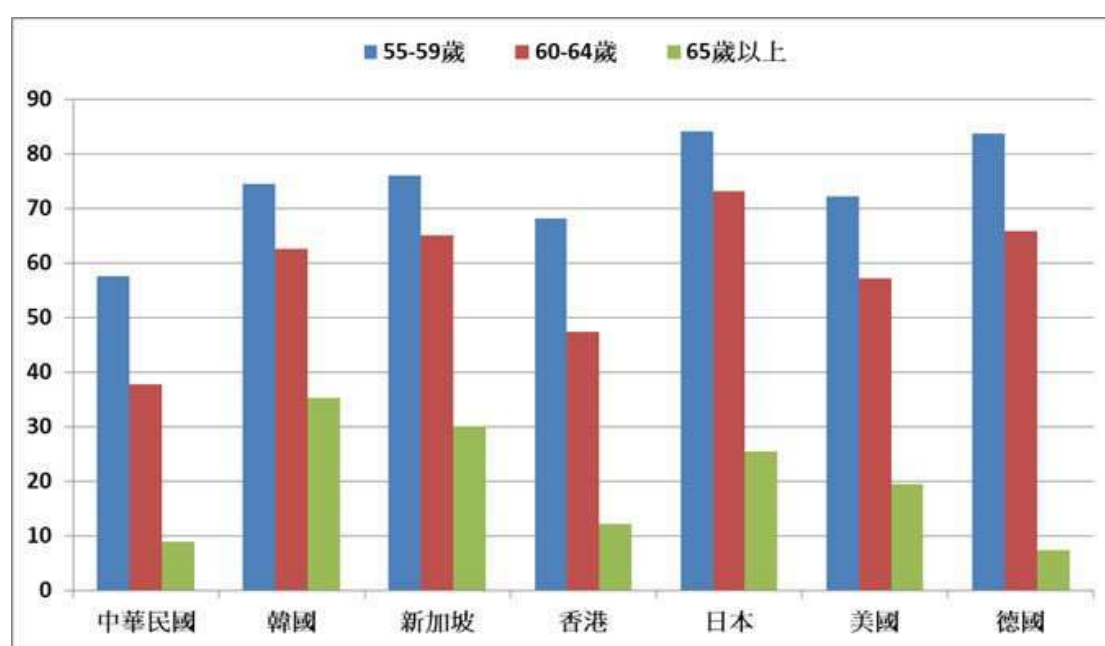
因此，在政府因應產業缺工問題的解決方案中，優化移工技術力的留才久用方案，就扮演了相當重要的角色。施克和指出，過去台灣的移工政策目的，多是補足本國人不願從事的初階勞動需求，所以政策思維也多以管理為主；但未來台灣的移工政策將與移民政策相結合，期待在吸引高階白領人才來台之餘，也能讓過去從事初階勞動工作的藍領移工，有在台灣獲得技術力提升、延長工作期間、甚至能夠申請在台灣永久居留的機會。施克和指出，「現在我們的政策思維是管理再加上培養，甚至也讓教育部進來一起規劃，就是希望能讓移工成為台灣急需的中階技術人才。」

對此，社團法人勞動與發展協會理事長辛炳隆卻認為，台灣缺工問題背後同時有著短期跟長期因素，「如果誤把長期問題的解方拿來處理短期問題，那效果恐怕很有限。」他舉例，每年職缺當中比例最高的服務業職缺，業者大概在 1 至 2 個月的時間內就能找到補充人力，代表此類職缺產生的原因是人員的離退，並非真的找不到人。

因此，辛炳隆認為，在解決產業缺工問題的同時，也不應忽視台灣的失業狀況。「台灣現在每年有 20 萬以上的職缺，但也有 50 多萬的失業人口」，由此看來，他補充，台灣就算面臨了長期人口減少的危機，但勞動力也不至於快速衰退。

## 中高齡人口，是台灣勞動力潛在來源

辛炳隆更指出，台灣的中高齡人口，一直是被忽視的潛在勞動力來源。根據統計，台灣 55 歲以上各年齡層的勞動參與率，在世界各國的評比中一直明顯落後，例如在 55-59 歲之間、就算還不到退休年齡，台灣的勞動參與率已經不到 60%，還遠遠比不上香港、新加坡和美國；若是看到 65 歲以上的退休族群，台灣的勞動參與率更是低到 10% 以下，但同樣面臨少子化危機的韓國、日本，勞動參與率卻分別維持在 30%、20% 以上（圖 2）。換句話說，大量中壯年人口提早選擇離開職場，恐怕才是台灣勞動力不足的主因。



當然，想要讓這些屆退族群續留職場，雇主的管理思維也必須隨之改變。104 資訊科技股份有限公司副總經理鍾文雄認為，勞動雇用關係可以更加彈性、客製化，以增加這些族群的就業意願。例如企業不必堅持一周 5 天、每天 8 小時的上班時數，工作內容也可以根據實際需求調整，或者放寬對於兼職人力的雇用門檻等等。「過去企業人資都把年輕人當作金礦，但別忘了，中高齡人口也是銀礦，」鍾文雄建議，「既然現在金礦愈來愈難挖了，為何不好好開發銀礦呢？」

2025 年時，台灣就會進入 65 歲以上人口佔比超過 20% 的超高齡社會，更不用說早在 2017 年，台灣的高齡人口就已經超過幼年人口。既然人口變化趨勢不

可逆，如何善用愈來愈龐大的中高齡勞動力，將是台灣產業界無可避免的關鍵問題。

## 【勞動重要議題】

### 一、發生職災求助無門？台南市勞工局與成大共組團隊助勞工

資料來源：2022-05-26 13:40 聯合報／記者 吳淑玲／台南即時報導

台南市勞工局目前職業災害勞工個案主動服務計畫（FAP）設置7位職災個案管理員，針對職災勞工進行全方面的照顧，並結合許多民間資源與機構單位共同合作提供協助，職災個案管理員每季定期與南區成大職業傷病防治中心團隊，針對共同服務的個案、或欲轉介的職災個案狀況進行轉銜後的雙向追蹤討論，提供職災勞工優質完整的服務資源。

勞工局長王鑫基表示，因為職業災害而無法恢復以往勞動力的勞工，常需面臨長時間的醫療復健、經濟壓力及社會適應問題，也使其家庭極易陷入困境的惡性循環；為了不讓職災勞工因而退出職場，造成國家人力資源流失，幫助他們重返職場是政府責無旁貸的責任。

例如長期過勞導致中風傷病或突發身亡的勞工，職業災害認定是重要的社會保障制度，但職災勞工在面對雇主或法令時，經常求助無門。職災個案管理員針對有認定需求的職災勞工，除了提供即時的心理支持，同時將適時轉介職業傷病防治中心及網路醫院，為職災勞工尋求正確有效的醫療資源；更在職災診斷認定後，提供完善的社會復健資源。每季並定期與南區成大職業傷病防治中心針對轉銜個案情況進行雙向討論交流，共同為職災勞工謀求最佳福祉。

成大職業傷病防治中心主持人吳政龍醫師指出，成大醫院職業及環境醫學部承辦勞動部職業安全衛生署委託辦理南區職業傷病防治中心，依職業傷病罹病前、初患病及慢性期等不同病程提供3段5級的整合預防策略，初段預防可提供勞工各項職業傷病的預防宣導及健康促進，並針對各項職場危害進行特殊保護；次段

預防重點則是早期診斷及適當治療；至於末段預防階段，除了積極減少併發症與增進體能，也可能需要思考與殘存症狀共存策略，並適時提供相關社會資源。近年每年平均服務超過 4000 人次。

提供職業傷病勞工診治多面向之一條龍專業服務，包含：

(1) 預防：與轄區內事業單位或職業工會合作，宣導職業傷病預防觀念。

(2) 診治：針對疑似職業疾病罹病勞工，進行工作現場訪視調查以協助認定是否為職業病；與職業工會合作實施勞保特殊作業健康檢查，早期診斷治療職業疾病；提供職業傷病勞工診斷治療及個案管理服務，並適時轉介相關單位；提供職場有關職業疾病群聚事件之調查並提出改善預防建議。

(3) 重返職場：透過專業的醫療與復健，讓職災勞工緩解症狀與病情康復，是職災勞工復原的首要關鍵。當勞工工作能力恢復不如預期或受到限制，適時轉介至工作強化中心或其他相關單位，提供職業傷病勞工心理支持、工作能力評估、工作強化訓練、職務再設計、就業服務或職業重建等社會復健資源，以協助勞工早日重返職場

## 二、職災勞工裝義肢、人工髖關節 自付差額可向勞保局申請

資料來源：2022-05-31 17:55 聯合報／記者 葉冠妤／台北即時報導

「勞工職業災害保險及保護法」已在五月一日上路，勞保局今表示，災保法施行後，被保險人因職業傷病引發疾病，經全民健保特約醫院或診所醫師認定，需要選用全民健保法規定的自付差額特殊材料品項者，可先行墊付自付差額後，再向勞保局申請核退差額費用。

勞保局職業災害給付組組長陳慧敏指出，若勞工選用義肢、陶瓷人工髖關節等自付差額特殊材料品項，現行健保只會部分給付，其餘差額則需要勞工自己負擔，災保法上路後，為增進遭遇職業傷病被保險人醫療給付權益，差額則納入職災醫療給付範圍。

陳慧敏說明，健保署網站上羅列 10 多種健保自付差額特材類別，包括義肢、特殊功能人工心律調節器、冠狀動脈塗藥支架、陶瓷人工髖關節等，假設 A 君發生職災，經全民健保特約醫院或診所醫師認定有醫療上需要，預計在今年 6 月 10 日置換特殊人工髖關節，該特材金額為 10 萬元，健保給付 3 萬 5 千元，由被保險人自付差額為 6 萬 5 千元，A 君出院後，便可向勞保局申請核退先行墊付的 6 萬 5 千元。

陳慧敏提醒，職災勞工申請核退健保自付差額特材費用時，應檢附申請書件包括職業災害自墊醫療費用核退申請書、診斷書、醫療費用收據及收費明細以及自付差額同意書。

### 三、家事移工強制保職災險 8 月寄發繳款單給雇主

資料來源：2022-05-31 19:28 聯合報／記者 葉冠妤／台北即時報導

勞保局今指出，外籍家庭看護工及家庭幫傭皆屬「勞工職業災害保險及保護法」(災保法)強制投保對象，由雇主替所聘的家事移工投保，勞保局預計於 8 月寄發繳款單給雇主。

勞保局納保組組長黃錦儀表示，勞保局日前曾有收到一名家事移工的雇主，以特別加保方式替移工加保，但依據災保法規定，家事移工屬於強制投保對象，不適用特別加保制度，勞保局也已經跟勞動力發展署合作，在 5 月 2 日寄發資料跟家事移工雇主確認聘雇狀況，近期也會再核對、入檔聘僱許可資料。

黃錦儀進一步說，預計在 8 月 25 日左右寄發給雇主繳款單，勞保局也會提供雇主簡便加保方式，並案季寄發繳款單，由雇主繳納家事移工的保費，但她強調，若移工離職或轉聘，雇主則必須自行填寫退保紙本表單，送到勞保局做退保手續。

此外，她說明，災保的特別加保適用對象有三類，第一是自然人雇主及其受僱勞工，例如營建工地的工頭及其僱工，得由雇主申報自己及員工加保，第二為

實際從事勞動之人員，如平台外送員、街頭藝人，可由勞工個人申報自己投保，三是符合勞基法規定的童工，如童星，得由受領勞務者為其申報投保。民眾可至 7-ELEVEN 的 ibon 便利生活站、勞保局官網或職業工會投保。

黃錦儀表示，特別加保的保險效力是從保險費繳納完成的實際時間起算，或者繳費後自指定日期起算，提醒勞工在上工前務必完成申報並繳費，才有職災保險的保障。

據統計，截至 29 日，已有 2399 人以特別加保方式申報加保，其中最多為營建工程業勞工，其次是其他服務業、運輸及倉儲業。黃錦儀說，假設勞工身兼 2 份以上的「實際從事勞動人員」工作，如同時作為街頭藝人、平台外送員，則必須參加 2 份職災保險。

#### **四、勞部擴大受理職業傷病通報 勞工可主動通報職災**

資料來源：2022-05-30 11:47 經濟日報／記者 江睿智／台北即時報導

為掌握職業災害事故，及時提供職災勞工必要之服務及協助，勞動部建置職業傷病通報系統，提供遭遇職業傷病勞工本人、醫療院所、雇主或其他知悉勞工遭遇職業傷病之人員，辦理主動通報。

職災勞工能否順利重返職場工作，取決於職災個案之早期發現及服務介入，為防堵事業單位害怕受罰而有隱匿職災通報之情事，這項通報系統除擴大通報來源外，亦提供民眾簡易的通報方式(如附圖)，通報者毋須申請帳號，即可透過網頁將發生職災之個案姓名、傷病情形、聯絡方式及通報者資訊等登錄於系統中。

勞動部接獲通報後，將依《勞工職業災害保險及保護法》(災保法)相關規定，整合職業傷病通報資訊，由中央與地方政府職災勞工專業服務人員協力，依職災個案需求，適時轉介至職業傷病診治認可醫療機構、認可職能復健專業機構或其他相關單位，提供該勞工必要之後續服務及協助。

勞動部提醒雇主，上開通報系統係依災保法第 73 條第 4 項規定，為早期介入、擴大保護及照顧勞工之主動通報機制，與《職業安全衛生法》(職安法)第 37

條第 2 項規定，要求雇主於八小時內通報重大職業災害義務之管理目的不同，事業單位勞動場所若發生職安法所定職業災害時，雇主仍應依法通報勞動檢查機構，以利勞動檢查機構迅速掌握災害訊息，防止災害擴大及類似災害之發生。

## 五、勞動部紓困計畫 無薪假補貼最高領 24 個月

資料來源：2022-05-27 17:18 中央社／台北 27 日電

勞動部協助受疫情影響勞工，紓困計畫延長實施至明年 6 月底止，勞動部今天說，無薪假補貼方案內容已核定，勞工最長可領 24 個月，已達上限者須改參加充電再出發等計畫。

行政院推動新一波振興作為，針對助產業與護勞工部分編列經費共新台幣 332.7 億元，其中護勞工部分，勞動部分別針對減班休息勞工、失業勞工以及青年訂有紓困計畫，將配合「嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例」延長實施至明年 6 月底止。

在減班休息勞工部分，勞動部訂有安心就業計畫及充電再出發計畫，勞動部勞動力發展署就業服務組組長陳世昌告訴中央社記者，以薪資差額補貼減班休息勞工的安心就業計畫內容已核定，依然採三級補貼方式，讓勞工最高可月領 1.1 萬、最長可領 24 個月。

陳世昌也提到，安心就業計畫最長可領上限依然為 24 個月，因此雖然延長實施至明年 6 月底，但已經參加過計畫且領滿 24 個月者，不能重複參加，可轉參加充電再出發計畫。

至於充電再出發計畫，勞動部勞動力發展署訓練發展組副組長游勝璋指出，充電再出發計畫內容不變，一樣提供減班休息企業訓練費用及受訓勞工每小時 168 元、每月最多 144 小時的津貼補助，鼓勵減班休息企業辦訓，讓勞工在被減班休息期間可學習其他技能並領取訓練津貼，最長領 6 個月。

另外，有關於青年就業獎助、青年尋職津貼計畫以及失業勞工的安穩僱用計畫，陳世昌表示，目前計畫仍未定案，還在討論中，確認後會儘速公布。

## 六、勞工 10 萬低利貸、3 萬補貼領不到 政院振興措施沒列入

資料來源：2022-05-26 17:46 經濟日報／記者 余弦妙／台北即時報導

行政院今(26)日拍板通過新一波振興措施，其中攸關勞工方面的振興措施主要是針對目前減班休息或失業勞工而推出，外界所關心的 10 萬元勞工紓困貸款及 3 萬元自營作業者補貼措施皆未出現今日的院會討論議程中；對此，勞動部說，這兩項紓困屬於行政院特別預算，因此是否推動還是要看行政院的考量。

根據勞動部的統計，「安心就業計畫」，截至 4 月底已有 13 萬 1,055 名在職勞工受益；「充電再出發訓練計畫」截至目前已核定 1 萬 992 家事業單位辦訓，8 萬 9,775 名員工參訓並領取訓練津貼；「安心即時上工計畫」截至 4 月底已協助 8 萬 3,122 人上工。

而與青年就業相關措施，截至 4 月底止已有 15 萬 9466 名應屆畢業青年受益；助青年在疫情期間持續提升職能，強化自我就業能力，截至 4 月底止已協助 7 萬 7,850 名青年參訓；「安穩僱用計畫」，截至 4 月底已協助 3 萬 3,569 人就業。

勞動部說明，在疫情期間辦理的各項勞工就業協助措施，都將配合「嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例」延長施行期間，持續滾動檢討、積極推動。

至於外界所關心的 10 萬元勞工紓困貸款以及自營作業者補助 3 萬元，根據今天行政院所公布的相關振興方案措施來看並未被納入，對此，行政院政委、國發會主委龔明鑫表示，這次的振興方案主要還是針對因民眾自主性防疫所導致餐飲、觀光業受影響的產業為主。



## 七、配合紓困特別條例 勞部：移工年限屆滿可再延 1 年

資料來源：2022-05-31 18:14 聯合報／記者 葉冠妤／台北即時報導

配合紓困特別條例延長，勞動部今發函公告，在台工作年限屆滿 12 年或 14 年的產業或社福移工，聘僱許可如在今年 12 月 31 日前屆滿，雇主可向勞動部申請延長聘僱許可 1 年。

為減少 COVID-19 疫情期間跨境流動風險，勞動部依據特別條例第 7 條規定，實施延長移工聘僱許可效期的防疫應變措施，並隨疫情變化多次配合調整。由於立法院日前通過特別條例施行期間再延長至明年 6 月底，勞動部說，考量現階段國內外疫情狀況、入境檢疫量能及為穩定勞雇關係，對於聘僱許可效期將於 2022 年 12 月 31 日前累計在台工作達就業服務法所定 12 年或 14 年最高年限者，雇主可向勞動部申請再延長聘僱許可效期 1 年，並持續視疫情發展情勢再做滾動檢討。

勞動部說明，符合申請資格者，經勞雇雙方同意，即可由雇主於聘僱許可效期屆滿前後 30 日內，向勞動部申請再延長 1 年聘僱許可。例如，家庭看護工的聘僱許可將於今年 7 月 15 日屆滿，且屆滿後已達法定在台工作 14 年上限，經向勞動部申請，可延長聘僱許可至 2023 年 7 月 15 日止。

勞動部統計，自 2020 年 3 月至 2021 年 4 月止，勞動部累計已核准 3 萬 2861 人次申請延長聘僱許可，而現行在台將屆滿累積工作年限的移工約 3 萬 5320 人。

## 八、工資給付 5 大爭議之首「忘打卡就扣薪」 勞動部：違法

資料來源：2022-05-27 18:55 聯合報／記者 葉冠妤／台北即時報導

勞動部今公布工資給付常見五大爭議類型，勞工最常詢問的是若上班忘記打（刷）卡，公司能否扣薪？勞動部官員說，若勞工忘記打卡、刷卡，但當天確實有出勤提供勞務，且可以提出佐證，雇主就不能以此為由扣發工資。

勞動部條平司副司長王金蓉說明，勞基法第 22 條第 2 項明定，工資應全額直接給付勞工，目的是為了避免工資被任意扣減，但實務上仍有部分雇主不清楚相關規定而誤觸法令，去年因工資未全額給付開罰 717 件，總計開罰 1400 多萬。

王金蓉指出，勞動部整理出五大類型爭議，第一類是民眾最常詢問的「上班忘記打(刷)卡，公司可以扣薪水嗎？」她解釋，勞基法第 30 條第 5 項規定課予雇主記載勞工出勤紀錄的義務，因此雇主要求勞工配合打(刷)卡並無不可，如果勞工只是忘記打(刷)卡，仍有照常出勤提供勞務，且可以提出證明，雇主就不得以此為由扣發勞工的工資。

第二類是經常有民眾收到薪資單後發現因為不符合公司內部規定而被「罰錢」。王金蓉舉例，像百貨服務業常見的「神秘客」制度，成績未達標就罰錢，或離開專櫃上廁所、沒有配合公司活動，餐飲業規定送餐沒有按照流程、拉下口單被監視器拍到；甚至還有雇主要求員工參加其家人喪禮，不參加就扣薪，王金蓉說，事業單位固然可與勞工約定應遵守的紀律、獎懲等規定，但應避免濫用，且不得以「扣薪」作為懲處手段。

第三類則是雇主片面將工資調降。王金蓉表示，常有勞工申訴「雇主未經協商就減薪」、「擅自提高拿到業績獎金的門檻」等，但依「勞動基準法施行細則」規定，勞雇雙方應就工資的議定、調整等事項，在勞動契約裡妥為約定，雇主如果要調整工資的項目、發放標準、數額等，必須與勞工重新協商合意，若未經協商同意，就必須須按原約定的數額、發放標準給付。

第四類是在勞工離職後，公司因「交接手續沒有完成」、「沒做滿 1 個月不給薪」為由扣發工資，或拖延未當下結清、遲遲未給付工資，甚至要求勞工「回公司領現」才發放工資。王金蓉說，雇主應在勞工離職時即結清工資，並按約定發放方式給付，最遲也應在原約定工資給付日全額給付。

第五類常發生在社福機構及團體，要求勞工「回捐」薪資，以捐款名義每個月從工資中扣除一定金額，王金蓉強調，勞雇雙方不得約定事前拋棄工資請求的權利，此類「不樂之捐」已違反勞基法規定。

王金蓉提醒，雇主如違反以上規定，勞工可檢具相關事證，就近向當地勞工行政主管機關申訴，如經地方勞工行政主管機關查證屬實，將依法處 2 萬元以上、100 萬元以下罰鍰。

## 九、端午節應休假、出勤給加倍工資 違者最高恐罰百萬

資料來源：2022-05-30 15:19 經濟日報／記者 楊文琪／台北即時報導

端午節即將到來，依《勞動基準法》第 37 條規定，2022 年 6 月 3 日（星期五）為國定假日。北市勞動局長陳信瑜表示，許多勞工兄弟姊妹在問休假及出勤工資的問題，雇主依法該日應使勞工休假，工資照給，若勞工同意在該日上班，工資應加倍發給，否則雇主將面臨 2 萬至 100 萬元罰鍰，並會公告事業單位名稱及雇主姓名。

陳信瑜說明，週五如果是全時月薪制勞工的正常上班日，因今年適逢端午節，為法定國定假日，雇主應使月薪制的勞工休假，且工資照給。

如經勞工同意在端午節上班，陳信瑜表示，工資應加倍發給，即工作八小時以內，依法需加給一日工資；若有超過八小時部分，應另依《勞動基準法》第 24 條規定，加發加班費；或者可經勞工同意，將 6 月 3 日的假日調移至其他工作日休假。

陳信瑜進一步說明，由於基本工資自 2022 年 1 月 1 日起調升，部分工時時薪制勞工（如：PART-TIME 兼職人員、工讀生）約定每小時工資不得低於 168 元，雇主如使部分工時勞工於端午節排班、出勤八小時以內者，雇主應給付部分工時人員的時薪不得低於 336 元（即 168 元乘以兩倍）。

陳信瑜強調，如雇主未依法使勞工在國定假日休息，或使勞工於國定假日出勤卻未加給工資，將涉違反《勞動基準法》規定，依法可處 2 萬至 100 萬元罰鍰，並會公告違法事業單位名稱及雇主姓名。

陳信瑜呼籲，因國內外疫情嚴峻，放假之餘，仍請市民及勞資兄弟姊妹做好防疫措施，帶好口罩勤洗手消毒。若民眾遇到相關勞動權益問題，可利用台北市「HELLO TAIPEI 單一陳情系統」線上反映問題或諮詢，方便又快速。

## 【經濟安全議題】

### 一、輪班公務員立院發起「苦候行動」 籲工時上限要入法

資料來源：2022-05-26 13:43 攝影中心／記者 許正宏／台北即時報導

立法院今天持續進行黨團協商，針對公務員輪班制工時相關修法，由警、消相關協會及獄政管理人員工會等組成的「工時改革聯盟」，在立法院門口發起「苦候行動」，由各輪班制公務員身著制服持續抗爭，呼籲立委們應協商出能夠給予輪班公務員健康權，以及停止「加班換嘉獎」的修法，並等待行政院訂定出明確工時上限及加班實質補償的評估方案，別讓擔任警、消、獄政等輪班公務員血汗過勞還得加班「做功德」。

### 二、國家考試及格證書數位化 8 月試行 明年起全面實施

資料來源：2022-05-26 14:33 聯合報／記者 鄭煒／即時報導

考試院長黃榮村今天表示，第 13 屆考試委員就任後，有感於數位治理為國家未來的發展趨勢，數位轉型及數位治理品質的提昇，刻不容緩，自去年起成立數位轉型委員會，以落實服務型數位政府的目標。他期許，未來推動證書數位化的各項設計，都要以「簡政便民」為最高原則，以提昇考試院證書服務品質。

考試院秘書長劉建忻今在院會提出「國家考試及格證書數位化辦理情形」專案報告，與會委員就證書數位化推動多所討論。

劉建忻指出，國家考試及格證書數位化將分兩階段推動。第一階段為試行階段，今年 8 月 1 日以後訓練期滿或結訓的考試及格公務員或升官等訓練合格人員，將開始領取電子證書；第二階段為全面實施階段，自 2023 年起各種國家考試類別（包含高普考、專技人員、升等升資訓練等）均以發給電子證書為原則。

證書數位化的同時，紙本證書不再全面發放，惟及（合）格人員如有請領紙本證書需求，也可繳納證書費後發給。劉建忻表示，證書數位化可以創造「使用者存取便利、驗證者即時查驗、管理者優化管理」的三贏局面。

考試院指出，對「使用者」而言，可視需要隨時重複下載，不必擔心遺失保管的問題；對「驗證者」而言，電子證書有考試院專屬數位簽章，不易偽造，查驗證書也更加方便；對「管理者」考試院而言，在發證時效上較紙本證書更快速便民，同時減輕未領取紙本證書的管理負擔。

劉建忻補充，國家考試及格證書係國家及個人的重要人力資料，所發行的電子證書內含考試院數位簽章，並以國際流通的 PDF 檔案格式發行，驗證者只需以免費的 PDF 檢視軟體或掃描證書上的 QR code，即可檢驗證書的有效性，兼具國際流通、方便驗證、不易偽造等特性。

### 三、台鐵公司化三讀通過 交通部年底完成 16 條子法審議

資料來源：2022-05-27 13:35 聯合報／記者 盧逸峰／台北即時報導

爭論近 20 年的台鐵公司化課題踏出重要一步，立法院今日三讀通過「國營台灣鐵路股份有限公司設置條例」。交通部長王國材說，感謝在立法院審議過程中，朝野立委對公司化的支持與指正，後續將由跨部會的「台鐵公司推動會報」在年底審議完成 16 個子法並確定公司組織，預定在 2024 年 1 月完成公司掛牌。

王國材說，在蔡英文總統與行政院院長蘇貞昌指示「安全、安定、轉型」的政策下，在確保營運安全、員工權益保障，以及財務永續前題下，期透過台鐵組織改革，賦予公司自主及經營彈性，重新定位組織體制及架構，加入安全意識的元素，也為長期所背負龐大債務，找尋合理解決方案，並且鬆綁法規、活化資產

提升收益挹注財務，創造永續經營基礎，並確保改制過程中員工權益保障，為 135 年台鐵重新打造有利的經營環境，也期待開創台鐵安全、營運新文化。

交通部也說，未來在公司子法研訂及實質作業推動更需要工會及員工的參與。為利台鐵公司順利於 2024 年 1 月掛牌成立，對於後續公司籌設之行政作業，交通部將成立跨部會台鐵公司推動會報，期間將借重港務公司、桃機公司、中華郵政等家國營公司化經驗，並邀請工會參與討論。

立法院三讀之「國營台灣鐵路股份有限公司設置條例」共計 23 條，其中設置安全委員會、資產及取得方式、既存短期債務之處理方式及原機關員工相關權益等重要內容，亦參採納入工會版相關意見。本條例重要內容有八項：

一、政府獨資國營公司，概括承受臺鐵局業務範圍(第一條、第三條、第九條)。

二、以營運安全為關鍵核心，在董事會下設立安全委員會，並訂定年度安全計畫確實執行(第二條、第五條、第六條、第八條)。

三、公司所需資產，由政府以無償提供使用、作價投資、贈與、補助、出租或設定地上權方式辦理等方式提供(第九條)。

四、既存短期債務，由交通部設立基金清零(第十條)。

五、現職員工可以自由選擇保留公務員身份，或改為公司從業人員身分(第十三條、第十五條)。

六、現職員工不因公司成立而裁員，且其服務年資、薪資、退休、資遣、撫卹及勞動條件等均予維持，以確保員工權益(第十三條、第十五條)。

七、鐵路基礎設施之建設、重置，及營業與維修車輛之購置，以及鐵路基礎設施及車輛大修所需費用，由交通部編列預算支應(第十九條)。

八、因配合政府政策任務所造成之營運虧損，由政府負責補貼(第二十一條)。

#### 四、立院三讀 公務員每日辦公 8 小時、可有條件兼職

資料來源：2022-05-30 16:18 聯合報／記者 丘采薇／台北即時報導

為了強化公務人員服公職權及健康權保障，立法院今天三讀修正「公務員服務法」部分條文，明定公務員每日辦公時數 8 小時、每周 40 小時，且每周應有兩日休息日。延長辦公時數每日不得超過 12 小時，每月不得超過 60 小時；但如為搶救重大災害等例外特殊狀況，則授權相關機關分別訂定。

此外，此次修法也放寬公務員兼職規定，於法定工作時間外，可依個人才藝表現獲取適當報酬。

考試院提案指出，釋字第 785 號解釋闡明服公職權及健康權均為憲法保障的基本權，要求服務法應就業務性質特殊須實施輪班、輪休的機關，設定符合憲法保障的框架性規範，這次依解釋意旨，修法明定公務員辦公時數、休息日數等勤休核心事項，至於特殊情況的延長辦公時數上限，以及須輪班輪休公務員的相關勤休規範，明確授權由相關機關於保障公務員健康權的原則下另訂，以兼顧政府業務推動需要，以及公務員健康權二者衡平。

考試院表示，政府及公務員基於公共利益及為民服務責任，須即時回應社會民眾需求，並因應特殊環境或緊急狀況採取積極措施，與民間企業的業務性質不同，故在權衡業務需要及公務員健康權的取捨下，這次修法所訂相關延長辦公時數等規定，尚無法完全比照勞動基準法。

此次修法也明定各機關應保障因業務特性或工作性質特殊而須實施輪班輪休人員的健康，並給予適當的連續休息時數，輪班制公務員更換班次時，至少應有連續 11 小時的休息時間。而考量業務性質特殊的公務員種類繁多，工作內容不一，複雜性高，對於須實施輪班輪休人員的勤休規範，則授權相關機關在維護公務員健康權的原則下分別訂定。

三讀條文指出，公務員應依法定時間辦公，不得遲到早退，每日辦公時數為 8 小時，每周為 40 小時，每周應有兩日休息日。上述辦公時數及休息時數，包括

總統府、國安會、各級學校主管機關、行政院等單位，在不影響為民服務原則上，可以予以調整。

三讀條文也指出，公務員加班每日不得超過 12 小時，每月不得超過 60 小時，但為搶救重大災害、處理緊急或重大突發事件、辦理重大專案業務等，其延長辦公時數的上限，由總統府、國安會及五院分別定之。此外，輪班公務員更換班次時，至少應有連續 11 小時的休息時間；但因業務需要、特殊情形，不在此限。

新法也放寬公務員兼職規定，條文指出，公務員除法令規定外，不得兼任領證職業及其他反覆從事同種類行為的業務。但於法定工作時間以外，從事社會公益性質的活動或其他非經常性、持續性之工作，且未影響本職工作者，不在此限。

此外，三讀條文也規定，公務員得於法定工作時間以外，依個人才藝表現，獲取適當報酬，並得就其財產之處分、智慧財產權及肖像權之授權行使，獲取合理對價。

## **五、公務員可以兼職教師卻不行 全教產要求開放教師兼職**

資料來源：2022-05-31 13:33 聯合報／記者 趙宥寧／台北即時報導

立法院於昨三讀通過公務員服務法修正公務員兼職規定，明定公務員在不妨礙本職情形下，於法定工作時間以外，可利用個人才藝表現獲取適當報酬。全國教育產業總工會今天表示，教育部多年來禁止基層教師兼職，卻又開放大專教師兼職公司董事，不合公平正義，呼籲教育部應停止侵犯基本人權，限制教師不得兼職的規定。

全教產今天指出，教育部長期透過「公立各級學校專任教師兼職處理原則」，禁止基層教師兼職，且教育部「國立高級中等以下學校與特殊教育學校兼任代課及代理教師聘任實施要點」也禁止「代理教師」兼職。



全教產說，年金改革後，退撫基金仍然籠罩於用罄的危機，公教人員退休金岌岌可危，教師若未雨綢繆先行自食其力，於法定工作時間以外兼職，為何要限制重重呢？因此 109 年也函詢教育部及縣市政府有關教師應開放兼職一案，以便教師針對退休金縮水、通膨等因素進行因應，全遭拒於門外，如今公務員兼職已開放，有關「教師開放兼職一案」，教育部還要再睡嗎？

全教產表示，依銓敘部及教育部資料，政府針對 112 年個人專戶制新基金目前只有規畫至 85 歲，112 年起新進教師的退休金個人帳戶制，至 85 歲之後恐已用罄，故也應開放兼職禁令，舉凡「非上班時間、非經常性、非持續性、且未影響本職之工作」，均應開放，以便教師及早準備 85 歲之後的退休金。

全教產也提到，代理教師 7、8 月幾無收入，已影響其基本生活，教育部應馬上開放「代理教師」學期中的兼職禁令，只要是「非上班時間、非經常性、非持續性、且未影響本職之工作」，均應開放，以彌補代理教師每年有 2 個月「零」收入，而非教育部所言 7、8 月再臨時去找一份不足糊口的工作。

## 【照顧重要議題】

### 一、台灣將進入超高齡社會 如何避免辛苦一輩子養家，年老時卻落入跟子女伸手要錢的窘境？

資料來源：2022-05-29 10:04 聯合新聞網／鄭智仁律師／永然文化出版

依據國家發展委員會「高齡化時程」之統計，我國於 2018 年時，六十五歲以上之人口已有三百四十三萬人，占台灣總人口數 14.6%，正式進入「高齡化社會」；我國於 2025 年時，六十五歲以上之人口將高達四百七十萬人，占台灣總人口數 20.1%，將跟隨日本之腳步，進入「超高齡社會」。

隨著國人預期壽命不斷提高，越來越多銀髮族群意識到「如何有尊嚴的年邁」之議題。而如何達成優雅、有尊嚴的年邁的第一步就是「財務自主」，亦即，只

有在財務自主之情況下，才可以不用向子女伸手要錢，也才能優雅、有尊嚴地年邁，因此提早規劃老年資金之使用、投資方式，避免老了還要跟子女伸手拿錢之窘境，遂成為我國保險領域、信託領域及金融領域之顯學。

我國也越來越多金融業者提供「不動產逆向抵押」、「安養信託」及「長期照顧保險」等綜合性之金融產品，提供銀髮族、灰髮族能在高齡時保有財務之獨立、自主性，避免辛苦一輩子賺錢養家、養育子女，年老時卻落入跟子女伸手要錢之尷尬窘境。

所謂「保險示範條款」，係指金融監督管理委員會作為保險公司之監督、指導機關，基於引導保險公司訂定保險契約之內容，及向民眾宣導、普及各種保險契約之基本內容，所訂定之「保險示範條款」。由金融監督管理委員會提供公正、公平、專業之「保單示範條款」，以便民眾於審閱、簽訂保險契約時，能夠有第三方公正機關提供之「保單示範條款」進行比較，以免被保險人因與保險公司之資訊地位過度不平等，進而只能無知地簽下具有不平等約款之保險契約。

因此，要了解「長照保險契約」最好的方式，就是閱讀、理解主管機關金融監督管理委員會提出之「長期照顧保險示範條款」，而本文亦擬從「長期照顧保險示範條款」的角度切入介紹「長期照顧保險」。

所謂「長期照顧保險」，依據《長期照顧保險示範條款》第5條規定：「保險範圍被保險人於本契約有效期間內因疾病、傷害、體質衰弱或認知障礙經醫院專科醫師診斷確定符合第二條第七款之『長期照顧狀態』者，本公司依本契約約定給付保險金。」；所謂「長期照顧狀態」，依據《長期照顧保險示範條款》第2條第7項規定：「『長期照顧狀態』係指被保險人經專科醫師診斷判定，符合下列之『生理功能障礙』或『認知功能障礙』二項情形之一者。」

所謂「生理功能障礙」，係指被保險人經專科醫師依巴氏量表(Barthel Index)或依其他臨床專業評量表診斷判定達六個月以上，其進食、移位、如廁、沐浴、

平地行動及更衣等六項日常生活自理能力 (Activities of Daily Living, ADLs) 持續存有三項 (含) 以上之障礙。

亦即，若當事人認為本身認為自己有進食障礙、移位障礙、如廁障礙、沐浴障礙、平地行動障礙及更衣障礙等六項日常生活自理能力中之三項 (含) 以上者，當事人即應至醫院掛號求診，請求專科醫師開立專業之醫療診斷證明，並持該醫療診斷證明向保險公司請求給付保險金。

所謂「認知功能障礙」，係指被保險人經專科醫師診斷判定達六個月以上，仍為持續失智狀態 (係指按「國際疾病傷害及死因分類標準」第十版 (ICD-10-CM)，如附表所列項目)，且依臨床失智量表 (Clinical Dementia Rating Scale, CDR) 評估達中度 (含) 以上 (即 CDR 大於或等於 2 分，非各分項總和) 者。是以，若被保險人經醫師專業評估後，依臨床失智量表評估達中度時，即達失能之情形，被保險人得向保險公司提供醫師之專業診斷證明，向保險公司請求給付保險金。

由於保險契約內容繁雜，實務上依然出現不少因為契約條款規定不清而衍生之訴訟糾紛，而法院也因此累積大量關於保險契約條款應如何解釋之判決見解，筆者謹整理下述法院之見解供讀者參考。

依實務見解，保險契約條款之解釋，首先應先探求契約當事人之真意為何；只有在當事人之真意不清楚時，才能依《保險法》第 54 條第 2 項規定：「保險契約之解釋，應探求契約當事人之真意，不得拘泥於所用之文字；如有疑義時，以作有利於被保險人之解釋為原則。」以有利於被保險人之方式解釋契約條款。

換言之，倘若契約條款文字已經相當清晰明確，在客觀上已無法對於該文字另為解釋，或契約當事人之真意相當清楚時，法院即應該契約文字之客觀文義或當事人之真意作為裁判基礎，而不能逕行以對於被保險人較為有利之方式進行解釋。

綜上所述，保險契約內容涉及專業名詞之解釋，其用語繁雜且又涉及被保險人未來權益重大，因此筆者建議，於簽訂這類涉及重大保險金之保險契約時，應先諮詢專業律師請其提供法律上之專業意見，俾利當事人理解契約；若於保險事故發生，向保險公司請求保險金遭拒時，亦應請求律師協助分析保險契約之內容及是否應提起訴訟請求等事項，如此方能完整保障被保險人之保險權益不致受損。

## 二、後疫情長照 還可納入什麼

資料來源：2022-05-26 05:07 聯合報／谷大為／倫敦國王學院老年精神醫學博士候選人、精神科醫師

拜讀廿四日溫啟邦教授「運動是良藥，長照不等於安寧照護」一文後深有所感。我工作時便常規地提醒病人運動，並詳細指導「十五分鐘運動」原則，此外身體力行，常騎腳踏車上班。來英國進修前因為知道交通費昂貴，也千里迢迢把折疊自行車從台灣運來當作主要交通工具。

運動的「療效」已在許多領域驗證。英國國家健康與照護卓越研究院指引（NICE Guideline）對於輕至中度憂鬱症病人建議之一，便是「規則運動」，而對失智症，運動的好處除了該文提到透過運動「減少糖尿病、減少肥胖、減少憂鬱」，來「預防」阿茲海默失智症，對於進入較嚴重失智，合併有「非認知症狀」如睡眠障礙的病人，NICE Guideline 也建議「睡眠衛教」、「日間光線暴露」以及「運動與客製化活動」。長照絕不等於安寧照護，但還應該要考量、納入些什麼？

溫教授對「外籍看護推輪椅曬太陽」照護模式不以為然，筆者也極不滿這樣的被動照護，但如 NICE Guideline 建議，「日間光線暴露」對失智症病人可能還有睡眠外好處。筆者與指導教授五月於國際老年精神醫學期刊發表的研究便發現，居住於養護機構內的高齡失智症患者往往缺乏白天自然日光暴露機會，但如果能夠規則提供自然日光暴露，可能有助於失智症住民改善睡眠甚至情緒。

此外，近期也有研究發現，特定波長的近紅外光可能有助延緩失智症的認知功能惡化；甚至適當暴露特定波長的紫外光，因可刺激活性維生素D的生成，除了降低骨質疏鬆的風險，也可能有助於改善部分失智症狀。

環境因子不只光線，世衛組織將二〇二〇至二〇三〇訂為「健康老化的十年（Decade of Healthy Ageing）」，表明「環境」將是人類老化過程中必須被考慮的三要素之一。

知名醫學期刊 Nature Aging 也在二〇二一年刊登一篇討論長壽宜居環境的論文，裡面提到包括空氣汙染、飲用水、環境過熱與是否能親近綠地等，也可能是討論長照時重要的環境面向。

除環境因子，過去幾年許多國家投入資源建構遠距照護系統、透過穿戴式裝置來客觀、動態、持續評估失智症的特定症狀等，或許也是台灣可以借鏡的。台灣醫療資源不患寡而患不均，在雲嘉海線及東部許多地區人口老化，但醫療、長照資源不足，如果有方便的遠距照護系統、合適的穿戴式裝置，即使居住在外地的子女無法及時陪同就醫，醫師或許仍得以在科技的輔助下更客觀的追蹤病情。

疫情期間，長照系統中個案孤獨（缺乏社交、機構限制訪客）、缺乏運動，以及醫療資源分配問題，確實都造成長期照護的困境，運動之外，同時考量人與環境互動，及借助疫情帶來的科技進展與法規調整，應也是值得政府在部署資源時重新思考的。