

目錄

【高齡就業、銀髮人才】	2
一、 公部門帶頭 擬優先聘中高齡勞工.....	2
二、 職場不友善？中高齡求職者感受度偏差 平均分數僅 4.28 分.....	3
三、 憂通膨中高齡延後退休 主動應徵人數逆勢成長 23.4%.....	4
四、 65 歲總座退位堅持再找工作 「一心態」助他重返職場.....	5
五、 年齡不是問題！104 推招聘新方法論為熟齡世代找工作.....	6
六、 缺工潮、高齡化難抵擋 企業增雇銀髮族.....	7
七、 穩定性高 餐飲業愛用中高齡.....	8
【勞動重要議題】	10
一、 大客車司機極缺 擴大徵才最高可領補助達 13 萬 7273 元.....	10
二、 勞退自提金 享全額免稅.....	10
三、 立委提修法保障勞權 盼企業併購應全數留用勞工.....	12
四、 「拒絕加班行動」衝擊機場連假出國人潮！ 航勤員工罷工成定局....	13
五、 缺工嚴重…嘉縣 5 間公司申請移工留用 轉任中階技術工.....	16
六、 工會理事長被降職 雇主挨罰 30 萬.....	16
七、 新竹臺大職災個案 高科技過半.....	18
八、 勞團指僱用安定措施門檻高 勞動部：檢討調整.....	19
九、 日搶移工 擬鬆綁簽證限制.....	20
十、 ChatGPT 搶飯碗？高達 87% 勞工擔心退休前被取代 這三種工作最慘..	20
【經濟安全議題】	22
一、 安聯全球老年年金報告 台灣 2.9 分 年金永續有疑慮.....	22
二、 月入 990 美元 香港底層勞工只敢買剩菜.....	23
【照顧重要議題】	25
一、 長照人力需求增 屏東潮州就業中心鼓勵民眾投入照服市場.....	25
二、 長照預算 600 多億「將首見赤字」 薛瑞元打包票：未來 5 年內都夠用	

【高齡就業、銀髮人才】

一、公部門帶頭 擬優先聘中高齡勞工

資料來源：2023-04-23 01:01 聯合報／記者葉冠妤／台北報導

二〇二六年，台灣老年人口占比將達百分之廿點八，進入超高齡社會，加上少子化浪潮，台灣勞動力人口愈來愈短缺，開發中高齡、高齡者勞動力成解方之一。為此，勞動部擬仿效南韓模式，由政府公部門帶頭示範，新進人員優先進用中高齡及高齡勞工，預計今年下半年收集台灣勞動市場資料，明年擬篩選、公告適用的銀髮職類。

不過，學者與社福團體憂心，若銀髮職類框架太清楚，反而造成刻板印象，形同另類的年齡歧視，變相限縮銀髮族的就業發展空間。

專法施行高齡勞參率微升

勞動部統計，二〇二〇年四十五歲到六十四歲的中高齡者勞參率百分之六十四，六十五歲以上勞參率百分之八點七八。中高齡及高齡者就業促進專法於當年底施行，但專法上路以來，中高齡勞參率僅增加百分之一點九三，高齡提升百分之一點〇八。

勞動部勞動力發展署官員指出，已結合各部會研擬「中高齡者及高齡者就業計畫」，預計五月公布。其中一項將效法「南韓中高齡者及高齡者優先僱用令」，由政府選定適合中高齡及高齡者的一六〇種就業職類，包括公部門七十種、民間九十種，涵蓋醫療福利、銷售服務、管理員，大部分為基層職業，部分為專業者如導遊、社會心理工作者等。

官員進一步說，南韓作法是強制要求中央、地方政府及國營事業單位的銀髮職類開缺時，必須優先聘用中高齡及高齡人員，且每年提交僱用報告，民間企業則採鼓勵性質。

鼓勵或強制僱用尚待評估

官員強調，各國勞動法令、國情、勞動市場結構大不相同，未必能直接複製南韓經驗，勞動部預計今年先收集資料，明年再公告適用職類，職缺僱用是採鼓勵或強制型，尚待評估。

台大國發所兼任副教授辛炳隆認為，政策方向可接受，但公部門人員進用有一定標準跟流程，需經過國家考試，是否需設計一套制度聘僱中高齡及高齡勞工？若要求政府承包廠商要僱用一定比率銀髮族，或許就可行。

民團憂設框架釀刻板印象

此外，辛炳隆也憂心，若明確公告中高齡、高齡者適合的職類，等於國家帶頭標籤化、再複製刻板印象，變相限縮了銀髮族的就業發展空間，同時，其他年齡層也可能感到被排擠。

老人福利推動聯盟秘書長張淑卿表示，若銀髮職類框架太清楚，反而造成刻板印象，應該要強調世代共融，讓年輕世代理解高齡勞動者的優勢，工作上採取職務互補，並從教育根本扭轉、改造銀髮族形象。

張淑卿說，現行如六十五歲強制退休年齡、就業保險的六十歲加保天花板都應該鬆綁，如果連法律都明白告訴大家過了六十五歲就不符合勞動市場需求，如何提升高齡者續留職場的可能性。

二、 職場不友善？中高齡求職者感受度偏差 平均分數僅 4.28 分

資料來源：2023-04-26 19:28 經濟日報／記者葉卉軒／台北即時報導

關注中高齡就業，104 人力銀行今（26）日發布相關調查。詢問 45 歲以上的中高齡求職會員，自認工作狀態與年輕人相比的缺點，前五名依序為：68.3% 體力太差，30.6% 思想較老舊、不夠創新，29.4% 學習能力差，24.5% 做事速度較慢、效率較低，21.5% 倚老賣老、較難溝通。

此外，104 人力銀行也詢問 45 歲以上求職者的求職感受，0 分感受最差、10

分感受最好，但平均分數僅 4.28 分，顯示整體感受度偏差。其中，未達標準 5 分的比例高達 51.3%，不難發現中高齡求職過程遭遇困難。

65 歲從汽車業總經理退休的謝文勝感嘆：「世界之大，為什麼我連一個位置都沒有？更何況我不計較薪水啊?!」。原本是外商公司行政主管的 63 歲戴娜則說，「跨產業職務的新工作好惶恐！怕學不會、做不好怎麼辦？」。

三、 憂通膨中高齡延後退休 主動應徵人數逆勢成長 23.4%

資料來源：2023-04-26 11:02 經濟日報／ 記者葉卉軒／台北即時報

台灣缺工潮持續擴大，人才短缺已達 42.3 萬人。104 人力銀行今（26）日表示，目前工作機會數 104.4 萬個，其中，歡迎中高齡的工作數達 18.1 萬個，三年成長近三倍；同一期間，企業主動邀約 32.7 萬名中高齡面試，三年成長 2.3 倍，顯見中高齡已成為企業愈來愈看重的新人才來源藍海。

104 中高齡人力銀行總經理吳麗雪分析，少子化讓勞動力越來越少，台灣 55 歲以上勞參率遠低於日、韓，看準勞動力斷層，企業逐漸向中高齡招手。

此外，104 人力銀行也發現，隨著通貨膨脹飆漲，中高齡自評退休年齡延後到 64 歲，退休準備金從 1,500 萬上升到 2,000 萬，持續工作和求職意願增加，帶動中高齡主動應徵人數，三年來單月平均從 4.7 萬人增加到 5.8 萬人，成長 23.4%。

104 中高齡人力銀行總經理吳麗雪指出，中高齡快速上工的三大機會區為：批發零售業 2.6 萬個、不動產業 1 萬個、住宿服務業 8000 個工作機會最多，主因民生消費產業疫後大噴發，以及原本缺工的壓力即相對嚴重。

當企業願意用，企業如何打造更吸引中高齡的友善職場？104 中高齡人力銀行總經理吳麗雪分享「3 心 6 力 5 友善」中高齡招募新思維，企業需翻轉對於中高齡工作者的傳統偏見。

用同理心、上下一心、真誠心迎接中高齡伙伴；理解中高齡在肌力、耐力、聽力、視力、心智能力、動作控制能力上有所衰退，透過職務再設計，讓中高齡在職場上也能發揮有效戰力；最後，從徵才到上工的招聘、對待、工作、生活、環境全流程，思考更體貼的改善做法，創造友善中高齡職場，讓中高齡，成為企業人才新生力軍。

四、 65歲總座退位堅持再找工作 「一心態」助他重返職場

資料來源：2023-04-26 17:00 經濟日報／ 記者葉卉軒／台北即時報導

台灣缺工潮持續擴大，中高齡已成為企業愈來愈看重的新人才來源藍海。65歲的謝文勝，從汽車業總經理退休，不想就這樣老去，極力想重回職場，並做女兒的榜樣，卻因年齡和 title 的包袱，待業長達一年。後因 104 人力銀行「高年級 50+」媒合成功，他曾到全聯擔任計時員，包麵包、排貨、收銀什麼都做，30 天的門市經驗，讓他學會低頭心態歸零「心門一開，機會就來」。

謝文勝，曾擔任 BMW 汎德汽車保養廠廠長、台灣來德汽車(BMW 花東區經銷商) 總經理。63 歲退休的他，原本也想過著閒雲野鶴般的生活，但個性好動，以及看到其他退休的人，沒了工作漸漸與社會脫節，不想這樣漸漸地老去，加上認為除了退休金，獲取一些額外的收入，能讓退休生活過得更有餘裕，因此決定重返職場。

回憶中高齡求職歷程，謝文勝主動應徵的車廠已不計其數，履歷寫得再多也沒用，年紀就是硬傷，主管都比自己年輕，有的還是以前自己的部屬，他們不知道怎麼帶你？也不知道該如何下指令？自己也不可能降格寫 20~30 年前的工作經歷，那是種欺騙。

長達一整年的待業時間，會覺得有種自己被遺忘的感覺，「世界那麼大，我不計頭銜、薪資，只是想要一個工作，只是想跟人接觸，但卻連一個機會都沒有」，

甚至看到路邊建案的舉牌員，一度都覺得要跟他們搶工作。

因為加入 104 人力銀行高年級的「50+嚴選人才」，謝文勝曾到全聯擔任計時員，主要工作有包麵包、排貨、收銀等。他分享，包麵包，要先整理貨架，再將不同形狀的麵包裝到塑膠袋貼上膠帶上架，半天左右會包完 100 至 200 個麵包。站櫃檯，除了結帳外，還要了解各種支付工具、商品位置、退換貨流程等各式各樣問題，聽到「請支接收銀」難免緊張。

與過去管理職工作相比，謝文勝說，到門市工作，要融入第一線作業，更要調整心態，從管理轉為服務。謝文勝藉由環境訓練自己學會低頭，有機會，把心態歸零學著去接受，當「心門一開，機會就來」，收穫人生難忘領悟。

五、 年齡不是問題！104 推招聘新方法論為熟齡世代找工作

資料來源：2023/04/26 劉嫻楓

疫後缺工潮、2025 超高齡社會時代即將到來！104 中高齡人力銀行推「中高齡招募新方法論」媒合企業、熟齡求職者，打造高齡社會新職場。

根據 104 人力銀行求職數據顯示，過去三年，熟齡求職市場供需皆有所突破。企業歡迎中高齡應聘者數量達 18.1 萬個，三年間成長近三倍，進入面試階段也有所成長。目前集中於人力需求高、獨立作業、工作重複性高與工時彈性等產業，如零售、不動產與住宿服務業。「缺工壓力越大的產業，越樂意向中高齡求職者招手。」

104 中高齡人力銀行總經理吳麗雪表示，相較鄰近國家如日本等國，台灣 65 歲族群勞參率偏低，企業招募中高齡數量仍舊不多，面對超高齡時代即將到來，以及近期台灣缺工雙重議題夾擊，必須正視中高齡重返職場再就業議題。

然而，中高齡求職者求職普遍仍面對年齡歧視與招聘不友善的挑戰，為倡議企業聘用中高齡者，104 中高齡人力銀行推招聘新方法論，整合企業需求與用人

痛點，與中高齡求職工作需求，推出新求職流程，期望提升成功求職率。

吳麗雪表示，許多中高齡求職者上回求職，多半是數十年前，求職經驗、知識、心態，都不再適用現況。這群「『新』新鮮人」重返職場都需要重新學習，「尤其重返職場，勢必得面對年輕主管，如何克服「心魔」挑戰，常是最難跨越的一關。」吳麗雪說。

因此，104 中高齡人力銀行針對中高齡求職者，除進行輔導培訓，也特別針對中高齡求職者設計履歷，除省去年紀訊息，也特別加入求職者可工作工時等訊息，減低用人企業被「年紀」制約的刻板印象，以及提升信任感。現已有批發、零售、飯店業者，如全聯、老爺等 16 家業者，提供約四百多個職缺。

吳麗雪坦言，過往企業與熟齡者都是自行媒合招聘，但因雙方因缺乏經驗，職位未經重新設計、求職者也不知如何開展，導致成功率不高，反而阻卻後續聘用意願。為了減低雙方疑慮，創造更多成功經驗，因此 104 扮演中介角色，理解雙方痛點需求，經過篩選、培訓後，再推薦給適合企業。目前，400 位約有六成會通過篩選，其中一經面談，約有六成會成功。

吳麗雪表示，這只是起步階段，希望更多企業聘用中高齡求職者。隨著用人企業與中高齡求職者累積成功信心後，長遠目標是回到現有人力銀行求職平台機制，讓有意再就業的中高齡族群獲得更多工作機會。

六、 缺工潮、高齡化難抵擋 企業增雇銀髮族

資料來源：2023-04-23 14:35 台灣醒報／ 記者簡嘉佑／台北報導

勞動力短缺、加上全球高齡化，企業被迫備戰銀髮勞動力！世界各國都出現勞動力短缺的狀況，多國政府祭出政策，盼企業僱用銀髮勞動力。專家呼籲，許多高齡勞工都上有父母、下有孫兒，企業應提供更靈活的工作時間與福利，才能爭取更多銀髮勞工。

四成不願雇銀髮族

《金融時報》報導，隨著高齡化現象，許多先進國家都面對勞動力高齡化的狀況，且新冠疫情過後，產業勞動力短缺的狀況更加嚴重，光在英國，不願意繼續找工作的失業人口就增加了 50 萬人，政府也祭出高齡員工評估計畫，強化銀髮員工與企業的銜接。

經濟學家博伊斯指出，不同產業之間，雇用高齡員工的比例有很大的差距，如 IT 產業僅不到 20% 的員工年齡高於 50 歲；但在醫療、物流或房地產產業中，超過 50 歲的勞工比例則超過 33%。

智庫「Center for Aging Better」副主任喬普強調，因為人口結構改變與勞工短缺的狀況，企業被迫開始擴大徵召銀髮人力。他說，雇主如果想要吸引高齡勞工，最重要的就是「更靈活的工作時間」，因為許多是高齡勞工是上有父母、下有孫兒的「三明治階級」，同時也需要時間兼顧己身的健康狀況。

工作應更靈活化

對此，部分企業已經開始積極進行銀髮勞動力的轉型。如奢侈品製作商的工業總監坡里洛說，現在開始訓練高齡員工學習手工縫紉、皮革剪裁斗等技能，並處理時間壓力比較小的訂單。此外，還有企業讓高齡員工縮短工作時間並開始以漸進式的方式提領退休金，更提供退休諮商服務。

《衛報》，民間組織「National Seniors」的研究負責人霍金斯表示，「健康的高齡化」不單單只是提供年長者工作而已，更是負擔得起好的食物、好的居住空間，甚至有時間到公園散步等。她強調，目前社會對高齡化仍有避諱不談的傾向，民眾與政策的觀念都需要開始轉變。

七、穩定性高 餐飲業愛用中高齡

資料來源：2023-04-23 01:01 聯合報／記者葉冠好／台北報導

中高齡整體勞參率雖低，卻是連鎖餐飲業的最愛，這幾年進用比率不斷增加。企業一致認為中高齡就業者穩定性高、待人謙和有禮，並能堅持公司的標準；幾家業者表示，透過工作流程再設計或資深同仁的陪伴訓練，中高齡員工都能表現稱職，是公司的「好幫手」。

麥當勞指出，過去五年，台灣麥當勞四十至六十歲以上中高齡與二度就業員工，增加約一千兩百人，在現有約兩萬兩千名員工中，占比逾百分之十七、超過三八八三人，六十歲以上員工約五〇二人。摩斯漢堡五十歲以上的「媽媽級」員工占比，幾年來更從一成增加至一成四。

麥當勞表示，二〇一六年起就長期推動「多元化人力池」方案，除了中高齡者，還廣邀退休人士、新住民、外籍生等人力加入，透過「肩並肩」的陪伴訓練，這些餐飲新人都能快速上手，從友善的工作氣氛中找到自信。

麥當勞指出，肩並肩的陪伴訓練就是指派資深員工陪伴，以實作示範確保新人正確有效掌握工作技能，讓他們有被支持的感覺。為讓他們加速融入工作流程，除有靜態學習，也會調整點餐機器，例如放大鍵盤、加大廚房影像的螢幕尺寸、點餐的文字改成圖示，盡量讓他們一看就懂。

在台北麥當勞羅斯福店服務十八年、六十七歲的蔡靜儀，是店內阿嬤級的員工，在麥當勞數位轉型時，她不抗拒，反而樂於自我挑戰。

「來來來，我教你怎麼用，很簡單的。」蔡靜儀拉起婆婆媽媽的手，親切指導使用麥當勞「數位自助點餐機」，她自告奮勇擔任外場的「款待大使」，讓員工大吃一驚。她笑說，只要有心，沒什麼學不會的，她為此上了近兩個月的自助點餐課程，現在一些長輩客人看到她，更能接受自己用點餐機。

「你好，有熱紅茶跟三明治，來看看喔！」一大早，摩斯漢堡長安松江店的方姐快速將餐點整理好，對過路的行人販售早餐。六十五歲的方姐原是卅年資歷的百貨公司櫃姐，因疫情提早退休，在「銀髮人才服務據點」找到摩斯漢堡新工作，已穩定就業逾三個月。

【勞動重要議題】

一、大客車司機極缺 擴大徵才最高可領補助達 13 萬 7273 元

資料來源：2023-04-26 10:13 聯合報／記者吳淑玲／台南即時報導

為推動「公路公共運輸營業大客車駕駛擴大徵才就業獎勵方案」，嘉義區監理所5月13日(周六)上午10時至下午3時在台南轉運站，與台南市政府交通局、勞工局職訓就服中心、勞動力發展署雲嘉南分署、公路人員訓練所南部訓練中心及11家客運業者與公會等單位，聯合舉辦駕駛徵才活動，活動現場採開放式，歡迎有意願投入客運業職場的民眾前往參與。

嘉義區監理所表示，現場計有16個徵才攤位，提供超過150個駕駛員職缺，凡透過就業獎勵方案成功媒合，完成受訓並到職滿3個月者，即可享有3種補助津貼可領取，包括補助駕駛訓練費(參加小客車升大客車訓練最高1萬4500元、大貨車升大客車訓練最高1萬3500元、參加乙類營業大客車駕駛人專訓最高2萬7365元、甲類營業大客車駕駛人專訓最高5萬923元)、訓練期間生活津貼每日850元(最高領取4萬7600元)，另任職滿3個月至1年，再加發穩定就業獎勵金最高6萬元，合計最高可領補助達13萬7273元，歡迎為自己或親友創造更多就業機會！

嘉義區監理所所長黃萬益表示，為紓解現階段業者駕駛缺員問題，公路總局今年再祭出「公路公共運輸營業大客車駕駛擴大徵才就業獎勵方案」，提供多項補助，並搭配全國6場次巡迴活動，吸引求職民眾到場面談、媒合就業，有意願擔任客運駕駛的民眾，走過路過，不要錯過

二、勞退自提金 享全額免稅

資料來源：2023-04-26 00:10 經濟日報／記者江睿智／台北報導

大多數勞工已適用勞退新制，勞工可在每月工資 1%至 6%範圍內自提勞退休金，享有節稅好處。2022 年度個人綜合所得稅將於 5 月 1 日開始申報，勞動部提醒，去年度內有個人自願提繳退休金的勞工，報稅時須確認自願提繳之金額已自扣繳憑單薪資總額中全數扣除，以免多繳稅款。勞動部預估，約有 98.4 萬名勞工受惠。

勞動部勞動福祉退休司長謝倩蓓說，依《勞工退休金條例》第 14 條規定，勞工、受委任工作者、實際從事勞動之雇主及自營作業者，得在每月工資、執行業務所得 6%範圍內自願提繳退休金，自願提繳的退休金不計入提繳年度薪資所得、執行業務收入課稅，享有稅負優惠。

她舉例，如勞工 2022 年每月薪資 4 萬 3,000 元，全年薪資收入 51 萬 6,000 元，當年自願提繳勞工退休金 3 萬 1,608 元（提繳工資 4 萬 3,900 元×6%×12 個月），則扣繳憑單「給付總額」為 48 萬 4,392 元（51 萬 6,000 元-3 萬 1,608 元），以稅率 5%計算，可節省稅額 1,580 元（3 萬 1,608 元×5%）。

根據勞動部統計，截至 2022 年底有 98 萬 4,332 名勞工自提退休金，可在今年 5 月報稅時，享有稅負優惠。

勞動部表示，勞工自願提繳退休金彈性大且好處多。第一，勞工除可依自行經濟情況，決定 1%至 6%之提繳率、一年內可彈性調整二次自提比率，並可隨時停繳；其次，自願提繳之退休金可從當年度個人綜合所得總額扣除，節省應繳納的所得稅。

第三，自提勞退休金每年還可以參與新制勞退基金投資收益分配，滿 60 歲請領退休金時亦享有最低保證收益，保本又保息。謝倩蓓表示，自提勞退休金「節稅同時還可以累積退休儲蓄，讓老年退休經濟生活多一層保障」。

勞動部提醒，如勞工在去年度有個人自願提繳退休金者，報稅時留意扣繳憑單薪資總額是否已扣除自願提繳金額，以免溢繳稅款。如有發現扣繳憑單給付總額未扣除自願提繳金額或金額有誤，要洽事業單位儘速向所轄國稅局分局或稽徵

所申請更正。

三、 立委提修法保障勞權 盼企業併購應全數留用勞工

資料來源：2023-04-25 16:37 中央社／ 台北 25 日電

民進黨立委吳玉琴等人今天說，希望修正勞動基準法，針對企業有併購情況發生時，勞工應全數留用，年資與勞動條件皆延續，以及終止契約須經勞資協商，以工會或勞資會議推派勞工代表進行等，保障勞權。

五一勞動節前夕，吳玉琴今天與全國金融業工會聯合總會理事長鍾馥吉等人，在立法院召開「企業併購應保障勞工權益」記者會，並提出三大訴求。

這些訴求為，企業併購以勞工全員留用為原則，不留用為例外；受留用勞工的年資與勞動條件，應於併購後存續或新設的公司延續，終止契約須經勞資協商，以工會或勞資會議推派勞工代表進行。

吳玉琴說，在併購事件中，勞工本來沒有應負的責任，卻因併購事件面臨勞動關係終止或延續問題，承擔工作權可能喪失、勞動條件可能變更，甚至福利也可能受剝奪的風險，這對勞工的生活造成重大影響。

吳玉琴指出，3 月與全國金融業工會聯合總會、台灣勞工陣線一同研議勞動基準法第 20 條條文修正草案，期待為這個議題開啟修法倡議及各界討論。

現行勞動基準法第 20 條條文規定，事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用的勞工外，其餘勞工應依第 16 條規定期間預告終止契約，並應依第 17 條規定發給勞工資遣費。其留用勞工的工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

吳玉琴所提修法版本則為，事業單位併購、改組或轉讓時，勞工應全數留用。未同意留用勞工，舊雇主應訂定契約終止條件並依第 16 條規定期間預告終止契約，以及依第 17 條規定發給勞工資遣費。其留用勞工的工作年資與工作條件，應由新雇主繼續予以承認。此外，契約終止條件應經工會同意，如事業單位無工

會者，應經勞資會議同意。

四、「拒絕加班行動」衝擊機場連假出國人潮！航勤員工罷工成定局

資料來源：2023-04-24 15:53 聯合新聞網／永然文化出版

四、最高法院 104 年台上字第 836 號民事判決

(一)本案事實簡述：○○航勤股份有限公司與其高雄分公司產業工會因系爭團體協約，工會之拒絕加班行動（以下簡稱系爭活動）與公司要求損害賠償

1.上訴人主張

上訴人與被上訴人原於民國 100 年 6 月 29 日簽署團體協約，約定調薪比例為 3.2%、年終獎金核發盈餘 30%。

然被上訴人於同年底，竟無視系爭團體協約約定，要求大幅調薪，上訴人為免罷工而與之多次協商並聲請調解。然被上訴人等三人為執行該工會職務，竟於同年月七日發起並策動員工抗拒服勤，斯時適逢總統大選、農曆年節前之航運交通尖峰期間，上訴人為處理因應，支出外包委託業務予其他公司之地勤業務費用新台幣 2,478,520 元，被上訴等三人執行之工會職務致伊所受之損害，應依《工會法》第 21 條規定負連帶賠償責任。

又該行動未以工會名義為之，且未經先行調解，更未取得工會多數會員決議，不僅違反《勞資爭議處理法》第 8 條、第 53 條、第 54 條等規定，更違反《團體協約法》第 23 條第 1 項、第 2 項規定，屬權利濫用。依《民法》第 184 條、第 185 條等規定，被上訴人亦應負連帶賠償責任等。

2.被上訴人主張

被上訴等三人分別任職於○○航勤股份有限公司之高雄分公司與台北分公司，並擔任高雄分公司產業工會之理事長與理事職務，○勤高雄工會於100年12月20日召開會員代表大會，決議爭取團體獎金，若團體獎金未於同年12月31日定案，將自101年1月1日凌晨起，全體會員依法準時上、下班，並口頭決議自同年1月7日起至9日止會員之系爭活動，係由○勤高雄工會發起，屬勞工集體行使加班同意權之工會活動，並未違反《工會法》第24條第3項、第26條規定。

另該活動肇因於進行四次協商後，上訴人未依其董事長同意之5%調薪，且事前即知悉該活動，縱勞工未再個別通知上訴人，亦非權利濫用，更未造成其損害。

而《團體協約法》第6.4.2條屬開放性協商性質，若協商不成，本不禁止○勤高雄工會採取爭議行為或拒絕加班，系爭活動並未違反團體協約約定，亦無違《團體協約法》第23條第1項、第2項規定。況且系爭活動非屬於爭議行為，無《勞資爭議處理法》第53條第1項前段規定適用等語，資為抗辯。

(二)法院判決之相關內容

「拒絕加班行動」係執行系爭決議事項，屬經工會決議之活動，目的為不同意延長工時加班之工會集體行動，不因臨時代表大會紀錄未有相關記載、或為反對表述行為，而認定該活動非工會發起之工會活動，且有系爭決議存在，屬正當之工會活動，與罷工為勞工互相團結暫不履行依勞動契約所負勞務供給義務之集體行動，或多數勞工為達一定爭議目的之有計畫共同終止工作行為不同。再按集體勞動條件之維持或變更，或其他與會員權利義務有關之重大事項，應經會員大會或會員代表大會之議決，惟系爭活動為工會會員集體行使拒絕加班同意權，非屬集體勞動條件之維持或變更，且係繼續執行系爭決議，自不違反上開《工會法》規定。

另上訴人於 101 年 1 月 6 日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，經該局受理後而進入勞資爭議調解，至同年 1 月 16 日勞資爭議調解不成立時止，係屬勞資爭議處理法所規定之勞資爭議調解期間，被上訴人固不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為。

然系爭活動為不同意延長工時加班之集體行動，非屬爭議行為，難謂違反《勞資爭議處理法》第 8 條、第 53 條、第 54 條等規定。而調薪幅度事項等約定係屬團體協約開放性協商之性質，工會依系爭決議執行系爭活動，並不違反《團體協約法》第 23 條第 1 項、第 2 項規定。

系爭活動內容為「101 年 1 月 7 日至 9 日準時上、下班」，為每日法定工作時數八小時範圍內提供勞務，僅拒絕法定工作時數外之勞務，本係勞工之合法權益；勞資雙方業進行四次協商，因上訴人之董事長未宣布預期之調薪幅度，被上訴人始執行系爭活動；上訴人自承於系爭活動前積極處理因應人力，避免商譽損失與潛在客源流失，顯見上訴人於系爭活動前即已知悉因應，縱勞工未再個別通知拒絕加班之事，上訴人亦得事先調度人力，避免損害之擴大，堪認系爭活動係本於加班同意權之正當行使，非以損害上訴人為主要目的，亦無行使權利所得利益極少，而他人及國家社會所受之損失甚大之情形，非屬權利濫用。

而被上訴等三人為工會幹部，依系爭決議執行拒絕配合加班活動，縱因而影響上訴人之正常營運或者造成排班、調假等爭議，均屬於正當工會活動之範圍，難謂不法侵害上訴人之權益，亦不構成不完全給付。

從而，上訴人依求為命被上訴人應連帶給付如上聲明所示，為無理由，為其心證之所由得。而被上訴等三人於系爭活動之實際情形，與其請求損害賠償間並無關聯等情，上開行為既非系爭活動之內容，且與上訴人因工會會員集體拒絕加班，致支出外包委託業務之損害賠償無涉，則原審認該部分無論述之必要，就該部分行為是否為《勞資爭議處理法》第 5 條第 4 款之「爭議行為」，未予論斷，並不違背法令。上訴論旨，本件上訴為無理由。依《民事訴訟法》第 481 條、第

449 條第 1 項、第 78 條，判決如主文。

五、 缺工嚴重...嘉縣 5 間公司申請移工留用 轉任中階技術工

資料來源：2023-04-24 10:26 聯合報／ 記者黃于凡／嘉義即時報導

少子化問題延伸，各行各業面臨缺工，嘉義縣已有 5 間公司申請移工留用，一間公司為解決人力短缺問題，今年 2 月留用 1 名資深技術移工，轉任中階技術人力，只要再工作 5 年，就可取得永久居留權；縣府提醒，應依法提撥勞工退休準備金，未提撥將處 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

勞青處表示，許多公司近幾年受疫情、景氣影響，面臨人力短缺及技術斷層，國內人才求之不易，響應勞動部移工留才久用方案，紛紛與移工協商，轉為中階技術人員，並申請開立勞工退休準備金專戶，每月提繳勞工薪資總額 2% 退休金，減少公司培育人才時間與成本。

勞青處表示，移工轉為技術人才是未來趨勢，目前已有 5 間公司完成移工留用，雇主若將移工轉為中階技術人力，移工沒有在台工作年限限制、無須再繳納就業安定費，且轉換後再工作滿 5 年即可申請永久居留。

勞青處長陳奕翰說，移工久用方案有助於解決企業人力短缺問題，但需依法每月提撥勞工每月薪資總額 2%-15% 作為勞工退休準備金至專戶存儲，如有勞工退休準備金設立及法令問題，可洽詢嘉義縣政府勞青處勞資關係科 05-3620123 轉 8025、8026。

六、 工會理事長被降職 雇主挨罰 30 萬

資料來源：2023-04-22 01:16 聯合報／ 記者李定宇／新北報導

新北市勞工局今年查獲違法雇主合計 583 家、開罰 3203 萬元，其中全國知名電子零售業全國電子，將具有工會理事長身分的高姓店長調動為一般店員，高

投訴到勞動部，新北勞工局認定全國電子歧視工會勞工，罰 30 萬元。全國電子表示，尊重裁罰，也恢復高的主管職務。

勞工局今年查獲違法雇主以未依法給付加班費最為嚴重，計有 150 家、其次為未依約給付工資 82 家、未詳細記載勞工出、退勤時間 77 家，除了全國電子被認定歧視工會成員，電腦週邊製造業新泰公司甚至使勞工月延長工時達 88 小時，且是第 6 次違反同規定遭加重裁罰 50 萬元。

全國電子高姓店長原任職於新莊民安店，得知自己被公司調動為非主管職後，不滿公司做法告上勞動部，勞動部裁決全國電子需回復主管職及主管加給。高再向新北市勞工局提出歧視工會勞工，勞工局審議後認定全國電子歧視工會勞工事實，影響勞工權益重大，因此對全國電子開罰 30 萬。

全國電子人資部表示，由於新莊民安店業績有下滑趨勢，公司因此在新興地區另開新店，期符合營運政策，同時也安排業績優秀的新店長營運民安西店，舊店收起後因此安排高店長至其他職務。經勞動部裁決後已恢復高店長的主管職務，對被開罰 30 萬元，表示尊重。

新北議員陳偉杰表示，勞工局經常性發布違法雇主名單及裁罰金額，但觀察並未能有效遏止資方違法行為，勞工局應積極將勞方及資方所面臨的困難彙整，以保障勞工工作的權益及福利，避免發布違法雇主名單流於形式。

議員卓冠廷表示，新北的小商家、中小企業數量是全國最高，勞工也是最多，常有雇主和勞工，因為不熟悉法令遭開罰來陳情，希望市府對於雇主勞權宣導能擴大辦理，持續深化校園勞權教育，從根本的改善勞工就業環境。

勞工局長陳瑞嘉表示，除了每兩個月發布一次違法雇主名單，勞工局也會對業者加強稽查頻率，另也安排專案檢查對客運、物流業容易超時工作的業者稽查，並加強工會與資方的協商，除避免工會經常性檢舉公司，公司也能主動有效保障勞工權益。

七、 新竹臺大職災個案 高科技過半

資料來源：2023-04-21 09:41 經濟日報／ 記者林思宇／台北即時報導

新竹臺大分院表示，伴隨勞動人口持續增加，因應勞工職災診治迫切需求，今年1月1日為勞動部認可的職業傷病診治暨職災職能復健機構；截至3月底，已服務約100位職災個案，其中科技業約62位，項目包含特殊健檢異常、工作中職傷等，未來將持續努力提供高品質的醫療及重建服務。

新竹臺大分院獲勞動部「職業傷病診治專責醫院暨職災職能復健專業機構」認可，昨日舉辦揭牌記者會，勞動部職業安全衛生署副署長林毓堂、新竹市政府副市長蔡麗清、新竹市政府衛生局長陳厚全、新竹市政府勞工處副處長林柏志、新竹縣政府衛生局長殷東成等參加。

新竹臺大分院長余忠仁表示，新竹地區為全球高科技產業的重鎮，從97年起就提供勞工職災預防、診斷、重建與諮詢轉介等服務；未來將持續努力提供高品質的醫療及重建服務。

環境及職業醫學部黃敬淳主任表示，提供「一站式」的職災服務，可以減低個案面對職災問題的不安感。職災整合服務是需要環境及職業醫學部、復健部等跨科部團隊合作，並由醫師、職能治療師及職災個案管理師等多方努力，才能讓個案能夠獲得全面性的治療與協助。

曾有一個案從事餐飲業，在工作過程中意外跌倒，一開始申請勞工職業災害保險給付遭到駁回，求診時，不斷表示失去希望且一直否定自己。職業醫學專科醫師依據個案提供的病歷、事發經過等資料，找出問題癥結點，協助個案進行職業傷害診斷，申請勞工職業災害保險相關給付外，考量個案傷勢已影響原有工作能力，進一步轉介至復健部門診，經醫療復健及職能復健服務後，個案重返職場。

復健部主任梁蕙雯說明，職災職能復健是以個案為中心的管理模式，協助職災勞工進行職業病認定、補償諮詢、休養期評估、擬定復工計畫、工作分析、功能性能力評估等，以訓練增進或強化生理及心理功能。

梁蕙雯表示，職災職能復健診斷包括骨折、腰椎椎間盤突出症、腕隧道症候群及燒燙傷等，個案在個案管理師與治療團隊的協助下，接受復工的基本評估，瞭解未來返回職場可能的困難，並有 1 位進入工作強化訓練。

八、 勞團指僱用安定措施門檻高 勞動部：檢討調整

資料來源：2023-04-20 20:24 中央社／ 台北 20 日電

勞團今天指出，就業保險法明定有僱用安定措施，讓企業在失業率高時降低工時和薪水，避免裁員，並補貼勞工所得減損，但門檻太高從未啟動。勞動部回應，已在檢討，將進行調整。

勞動部勞動力發展署就業服務組副組長黃巧婷接受媒體聯訪表示，已在檢討僱用安定措施的啟動門檻與相關規範，蒐集專家學者意見，並參考 COVID-19（2019 冠狀病毒疾病）疫情期間推動安心就業計畫執行經驗調整，有望接續預計 6 月底退場的安心就業計畫。

台灣勞工陣線舉辦「在困境中尋路與突圍：就保 20 週年座談會」，秘書長孫友聯在會中表示，就業保險法中規定僱用安定措施，是要處理景氣摩擦造成所得減損問題，但 2010 年相關辦法上路時，啟動門檻訂為就保失業率逾 2.2% 長達 3 個月以上，雖在 2019 年下修為就保失業率 1%，還是未曾啟動，措施猶如空中樓閣。

台灣勞動與社會政策研究協會執行長張烽益指出，僱用安定措施是指在失業率高時，若有企業想採取降低工作時數、降低薪水等方式度過難關，就由政府介入補貼；但台灣僱用安定措施啟動門檻過高，且規定降低後薪資不得低於基本工資，對部分原薪資就是基本工資的中小企業來說，完全沒有調整空間。

文化大學勞動暨人力資源學系教授李健鴻則表示，就算是金融海嘯期間，就保失業率也僅有少數幾期衝破 2.2%，門檻過高導致僱用安定措施未曾真正啟用，

且台灣的延長失業給付標準也是全世界最嚴格，都應該檢討改善。

此外，張烽益和李健鴻分別指出，依現行規定，失業者面臨被裁員後還要等待 14 天才領得到失業給付，緩不濟急，且 OECD（經濟合作暨發展組織）國家的等待期都是 7 天，台灣就保已實施 20 年，行政程序純熟，應檢討縮短就業流程。

九、日搶移工 擬鬆綁簽證限制

資料來源：2023-04-25 00:10 經濟日報／編譯陳律安／綜合外電

路透報導，為解決人力缺口問題，日本政府研擬把可獲得長期工作簽證的移工職業，從三種擴大至 12 種；在義大利，羅馬當局為提振勞動市場，將放寬短期僱傭合約的限制。

日本政府的舉措，可望延長移工的居留時間，移工也可以帶家人前來日本，開放的職業料將涵蓋食品產業，最快可能 6 月生效。

根據 2019 年生效的法律，可獲簽證的特殊技術勞工，涵蓋農業、照護、清潔等 14 項職業，但居留期僅五年，且不能帶家人同來，營建和航運業不在此限。此外，也僅有照護長者的移工，可申請特殊許可延長居留期。

如今日本政府考慮將農業、漁業、食品製造業、及餐飲業，也納入可獲得長期工作簽證的職業。

另外，羅馬當局也考慮鬆綁法規，讓企業更容易僱用短期合約勞工，這是提振就業市場和家庭購買力計畫的一環。

十、ChatGPT 搶飯碗？高達 87% 勞工擔心退休前被取代 這三種工作最慘

資料來源：2023-04-24 13:06 聯合報／記者陳素玲／台北即時報導

近期生成式人工智慧(AI)逐漸普及，ChatGPT 話題正火紅，勞資如何看待相關話題？未來十年有哪些工作可能會因為 AI 崛起而消失？yes123 求職網調查顯示，四成企業支持員工使用「ChatGPT」這類人工智慧程式協助公務，也有五成六勞工表示會考慮使用「ChatGPT」。預做衝擊最大首推售票員、作業員、客服，更有高達八成七勞工預估自己退休前會被人工智慧取代工作。

針對近期最夯的「生成式」人工智慧，網調查顯示，有 56.8%的勞工表示，會考慮使用「ChatGPT」這類人工智慧程式，來協助自己處理公務(事)。企業端則有 40.1%「支持」員工使用「ChatGPT」這類人工智慧程式，來協助他(她)們處理公務(事)；但也代表「不支持」的資方，仍佔 59.9%。

合計 42%公司「有考慮」以「自動化」或「人工智慧」方式，進行生產或提供服務，比例高於去年調查的 37.7%，而且又分成：26.7%屬於「計畫尚未進行」；僅 15.3%屬於「計畫進行中」。難怪預估在「退休前」，有高達 87.2%勞工「會擔心」自己的工作(職務)被機器人或人工智慧取代。

預估在「十年後」，因為發展「機器人自動化」或「AI(人工智慧)系統」，企業平均認為，目前的工作機會，將大約消失 27%。在可複選狀況下，前五名依序為：「售票員」(42.4%)、「產線作業員」(34.4%)、「客服人員」(25.9%)，以及「加油站人員」(21%)、「量販店、超商店員」(20.7%)。

反之，預估工作消失機率「較低」的，主要有：「醫師」(1.6%)、「護士」(1.8%)、「律師」(2.3%)，以及「廚師」(3.3%)、「遊覽車司機」(3.6%)。

【經濟安全議題】

一、安聯全球老年年金報告 台灣 2.9 分 年金永續有疑慮

資料來源：2023-04-22 15:08 經濟日報／記者仝澤蓉／即時報導

安聯發布第二版《全球老年年金報告》，台灣得分為 2.9，雖然屬於總分仍低於 3 的國家之一（分數越低越好），但快速的高齡化將迫使退休體系進行改革。

此項指標是以三個基本要素為基礎：基本人口統計和財政前提、永續性評估（例如，發放與提撥期限）、適足性（例如，擴散度與年金平準性），並運用 40 個不同參數，評分範圍從 1 分（非常好）到 7 分（非常不好），將所有參數加權總和，具體地評估各個年金體系並為其產生總分。

跟大多數的成熟市場一樣，台灣在適足性的得分比永續性高。由於年金制度的覆蓋率很高，加上台灣家庭的淨金融資產佔 GDP 的百分比位居全球前列，台灣在適足性分類指數中得到 2.4 分，明顯高於平均分數。

但台灣的永續性分類指數的得分為 2.8。逐步提高退休年齡尤有助於改良退休制度的長期永續性，但是，當分析潛在的基本狀況時，則可明顯看出未來需要更多改革。

由於人口快速老化，推估到 2050 年，撫養比將從目前的 25% 增加不止一倍之多，達到 65%。從長遠來看，更進一步提高退休年齡等改革可能成為必然，以確保年金體系的永續性。

安聯認為，全世界各國社會各階層的老化速度不見減緩，沒有喘息空間，這與新冠肺炎無關。

因此世界各個年金體系就如同一個巨大的爛尾工地，完工遙遙無期，針對不久後的人口改變，多數國家深陷停滯之中，僅少數國家準備好；社會重新評估工作模式，將成為未來調整年金制度的重要關鍵。

事實上，只有少數國家—例如法國及中國—大幅改革了制度並顯著提高得分。

法國的政治困境幾乎可以是此類改革的實證，因為它顛覆了正常的政治經濟學，由今天發放福利以後再強制付出，變為今天強制付出以避免未來削減。

目前少數幾個表現良好的年金體系，尤其是總體得分遠低於 3 分的丹麥、荷蘭和瑞典，都有一個共同點，早在人口炸彈的滴答聲尚未響亮到令人生畏時，就為持續發展訂好方向。那些正在為如何提高年金制度的適足性和覆蓋率、保障其永續性找到平衡點而傷透腦筋的發展中國家，可將這幾個國家視為榜樣。

二、月入 990 美元 香港底層勞工只敢買剩菜

資料來源：2023-04-24 14:15 世界日報／香港新聞組／香港 24 日電

香港優化最低工資檢討機制第一階段公眾諮詢昨日結束。有基層勞工表示，現時領取時薪 37.5 元（港幣，下同，約 4.7 美元）的最低工資，月入只有 7800 元（約 993.9 美元），難在香港生活，「平時只能買 10 元（約 1.2 美元）三兜剩菜，女兒補習費好貴，想補多科都無錢。」

大公報報導，最低工資時薪將由 5 月 1 日起上調至 40 元，有關關注基層的團體表示，香港最低工資標準占工資中位數比率，仍低於鄰近地區。打工仔辛勞工作卻三餐不保，子女更承受跨代貧窮。團體促請港府將最低工資改為一年一檢，並與全港工資中位數掛鉤，令最低工資時薪增至 53.4 至 64 元，解決在職貧窮問題，縮窄貧富差距。

60 歲的阿玲任職保安員，在深水埗返工，時薪 37.5 元，每天工作 8 小時，月入僅 7800 元，加上丈夫做散工的收入，家庭月入僅約 1 萬元。一家三口住在石硤尾公屋，租金負擔較輕，但屋租加水電每月要 2000 多元，「每月工資都無得剩，難以應付正常生活，平時家中一般只吃雞蛋、菜或者麵，很少食肉，通常是等到街市臨近收檔時，買 10 元三兜的特價菜。」

阿玲的 16 歲女兒就讀中四，阿玲說，女兒為跟上學習進度，要補習數學科，

但每小時補習費達 280 元，無力讓女兒再補習經濟科，「最低工資升到 40 元，亦不夠她多補一科。」

香港社區組織協會副主任施麗珊表示，最低工資時薪將增至 40 元，若以全職勞工每月工作 26 日、每天工作 8 小時計算，月薪只有 8320 元。參考港府統計處 2019/20 年住戶開支統計調查，一人住戶每月開支中位數為 1 萬 6000 元，整體住戶每月開支中位數為 2 萬 4900 元，反映最低工資水平不足以在香港生活。

施麗珊說，根據 2020 年香港貧窮報告，全港有 23.8 萬個在職貧窮住戶，在職貧窮人口達 80.5 萬，兩者均創 12 年新高。香港去年第四季的工資中位數是 2 萬元，社協認為，若將最低工資水平訂於全港工資中位數的 50% 至 66.7%，並加入預測未來通脹幅度，最低工資時薪便可增為 53.4 元至 64 元。

在 64 個經濟體系中，香港堅尼系數 0.473 是排名 48，顯示貧富懸殊仍處於最高的三分之一。

【照顧重要議題】

一、長照人力需求增 屏東潮州就業中心鼓勵民眾投入照服市場

資料來源：2023-04-26 15:33 聯合報／記者劉星君／屏東即時報導

台灣社會高齡化，長期照顧的需求與日俱增，勞動部潮州就業中心今舉辦「長照多元化·就業薪契機」就業促進課程，邀請健望村健康事業有限公司負責人黃聖祐，為學員介紹照顧服務產業涵蓋範圍、長照產業就業前景。現場學員才發現，照服工作比想像中多元，就業前景看好。

在長照業活躍多年，職能治療師背景的黃聖祐為現場學員說明長照行業涵蓋範圍，包括服務對象、資格證照制度與所需職能。黃聖祐提到，國家在長照政策規畫，與從業人員的薪資收入和就業前景，讓學員們更能想像長照服務的工作內容與職涯發展性。

上課學員鍾小姐說，照顧服務員的工作很有意義，人口老化，未來的職涯發展空間遠比想像中的寬廣，想去找訓練課程，未來打算去投入長照產業。

潮州就業中心主任楊采蘭說，長照的人力需求逐年增加，勞動部提供最長可請領 18 月的「照顧服務就業獎勵」來吸引待業勞工投入，中心安排課程，提供給待業民眾作為未來職涯規畫的選項。

潮州就業中心除協助待業民眾尋職，因應五一勞動節，5 月 1 日上午 9 點，在潮州就業中心一樓舉辦「釋放壓力！無往不利」活動，當日來求職的民眾，擊倒現場設置充氣不倒翁，就可獲得環保杯袋一個，數量有限。

二、長照預算 600 多億「將首見赤字」 薛瑞元打包票：未來 5 年內都夠用

資料來源：2023-04-26 13:26 聯合報／記者許政榆／台北即時報導

台灣邁入超高齡社會，長照需求日益大增，雖我國推行長照 2.0 服務政策已 6 年，今年衛福部也預計提高住宿機構補助從一年 6 萬至 12 萬，但住宿機構使用者目前無法使用長照 2.0 服務，立委王婉諭今於立法院社會福利及衛生環境委員會質詢時表示，住宿機構補助雖提高，但對重度家庭尤其失能等級 7、8 級以上的家屬，每月經濟負擔仍是沈重負荷，要求應考量住宿機構使用者，也能使用長照 2.0 服務。

王婉諭表示，長照 2.0 服務每月提供有 3.2 萬元額度，而 7、8 級重度失能者，需要 24 小時有人在身旁照顧，在長照 2.0 服務中，因日照中心無法提供相關服務，若家庭中有家人可以照顧或外籍看護，頂多是搭配長照 2.0 的居家服務，但若沒其他照顧者，最後只能選住宿機構，但住宿機構每月至少花費 3 至 5 萬元，政府提高補助一年 12 萬，每月也才 1 萬元，重度家庭獲得資源反而比長照更少，「應該要拉到一樣的水平」。

王婉諭認為，住宿機構補助的範圍，可以依照失能等級嚴重度做調整，尤其是 10 萬個重度需求的家庭，不然即使一年提高補助到 12 萬，對家庭還是非常沈重。薛瑞元回應，住宿機構補助提高至一年 12 萬，目前設定失能等級 4 級以上才能申請，若是 2、3 級者無法申請，未來會朝向 7、8 級重度失能者階級式增加補助的方向，但無法一蹴可幾。薛也透露，長照基金收入今年可能有些轉變，目前態度要「步步為營」。

薛瑞元會後受訪指出，過去提供住宿機構補助共 36 億元，實施新制後，預計增加 40 億，總共 76 億元支出。而新制沒有排富制度，使用住宿機構者需住滿 180 天才能申請，因此今年會從下半年開始進行申請，估計失能等級 4 級以上約有 11 萬人受惠。而住宿機構使用者，仍有部分可以使用長照 2.0 服務，不過目前這 2 項服務的確是分開進行。

長照服務今年編列約 650 億元預算，是長照 2.0 自 106 年開辦以來最高的年度，長照基金財源包含遺贈稅、菸稅、菸品健康福利捐、捐贈收入、基金孳息收

入、其他收入（房地合一稅）及政府預算撥充，其中 603 億元屬於長照給支付預算。不過薛瑞元坦言，今年長照基金可能出現「赤字預算」，因為今年經濟情勢沒有前幾年樂觀，像是房地合一稅去年 200 多億元，但今年可能沒那麼高。

薛瑞元表示，依據財政部估計，今年能提供長照基金僅剩 500 多億，相較去年長照基金總收入約 938 億，「今年可能沒辦法那麼高」，不過今年已經編列 650 億預算，但歷年長照基金仍有剩餘 1000 多億，因此今年以及未來 5 年內，針對長照服務給支付都沒問題。

目前我國長照基金採取稅收制，若未來預算無法支應長照服務，是否評估 5 年後開辦長照保險制？薛瑞元回應，長照保險牽涉層面大，且長照保險是否真的能解決財務問題，仍有待商榷。若未來公務預算不夠，還是可以想辦法，不一定要馬上推長照保險，因為長照保險需要配合許多條件，若以現行長照制度，要搭配保險制度，恐怕會有很多扞格。