

企業注意

七項勞動新制上路

文：謝彥安（執業律師/全國工業總會雇主委員會委員/台北/新北/基隆地方法院勞動調解委員）



隨著國人對於勞工權利意識之高漲，近年來勞動部也不斷的滾動式調整對於勞工之政策，對雇主來說，掌握這些新制度之第一手資訊，不僅免於政府稽查之勞形，亦能有效創造對勞工友善、和諧之職場環境。

此外，外籍移工之人數，截至113年12月份，也已有820,083人（註1），對於外籍移工之權利保障，政府近年政策亦日益完備，有雇用外籍移工之雇主也應隨時跟進、掌握這些政策、法令之更新，為守護在台灣工作之外籍勞工之權益，盡一份心

力。

本文將就114年1月開始實施的七項勞動新制做介紹，並且說明雇主注意哪些相關法規，以及若違反會有何罰則，以供讀者參閱。

七項勞動新制

一、最低基本工資調漲

每月之最低基本工資調漲至新台幣28,590元；同時每小時最低基本工資調整為新台幣190元，這也是自105年以來，連續第9年調漲最低基本工資。

二、「勞工保險投保薪資分級表」及「勞工職業災害

保險投保薪資分級表」調整

配合最低基本工資調漲，勞動部跟進調整「勞工保險投保薪資分級表」及「勞工職業災害保險投保薪資分級表」之月投保薪資，勞工保險（普通事故）保險費率調整為12.5%，於扣除內含之就業保險費率1%後，114年起將以11.5%計收勞工保險保險費。

三、「勞工退休金月提繳分級表」調整

配合最低基本工資調漲，勞動部就「勞工退休金月提繳分級表」進行調整，將第24級月提繳工資亦調整為

28,590元。

四、辦理勞保、就保、災保月投保薪資及勞工退休金月提繳工資逕調作業

「勞工保險投保薪資分級表」、「勞工職業災害保險投保薪資分級表」及「勞工退休金月提繳分級表」，因應最低基本工資調漲而有所修正，為了減輕雇主作業負擔，114年新制實施後，針對勞（就）投保薪資（勞退提繳工資）為27,470元、27,600元全時工作的被保險人（勞工）辦理逕調作業，由勞保局直接辦理提繳工資調整作業，雇主無須再辦理調整。

五、產業人才投資方案最高補助額度調漲

勞動部為了協助勞工，精進在職所需技能，或是培養第二專長，故推動產業人才投資方案，為了讓勞工在學習技能及專長時，無經濟上之負擔，補助勞工學習技能及專長之費用，114年1月起，費用調整為每人每3年累計訓練費用最高補助額度為10萬（註2）。

六、技能檢定學科試題加列外語輔助服務

隨著越來越多的移工來台

工作，如何解決外籍移工取得執照時之語言不通的問題，當屬當務之急，勞動部為協助外籍人士取得就業所需技能證照，自108年起陸續已將固定式起重機操作、泥水等32個職類技能檢定學科試題增列印尼語、越南語及泰國語等四種外語。而勞動部勞動力發展署技能檢定中心於113年11月7日發布技檢字第1131904496 A 號公告，自114年起再增加配電線路裝修丙級、配電電纜裝修丙級及中餐烹調－葷、素食乙丙級等七職類。此外，也將取得工作許可之外國留學生、僑生等身分之學生，納入適用對象。

七、「移工婦幼權益保障指引」發布

隨著性別平權意識高漲，且政府於民國93年取消了女性移工入國後定期健檢、民國96年取消入國3日內健檢之妊娠檢查規定及104年取消入國前之妊娠檢查規定，使近年移工在台灣懷孕產子的新聞時有所聞，勞動部於今年的1月6日發布了「移工婦幼權益保障指引」，針對雇主、移工、政府機關及移工人力仲介4個面向，提供

指引、說明應注意之事項、應遵守之規範及可提供之資源協助，藉由該指引完善懷孕移工之權益，也使得雇主能夠有所依循。

新制與舊制差異

一、每月最低基本薪資113年為27,470元，114年調漲為新台幣28,590元，同時每小時最低基本工資也自113年的183元，調整為新台幣190元。

二、原本「勞工保險投保薪資分級表」及「勞工職業災害保險投保薪資分級表」之第1級月投保薪資為27,470元、第2級為27,600元，於114年1月起，調整第1級為28,590元、第2級為28,800元，投保級距分級也因基本工資調高，自13級變為12級，同時勞保費率也往上調整至12.5%。

三、原本「勞工退休金月提繳分級表」第24級月提繳薪資為27,600元，於114年1月起，調整為28,590元。

四、往年都是雇主在提繳時依照基本工資調漲之幅度，調整勞工之投保薪資，114年勞動部針對勞（就）保投保薪資（勞退提繳工

為27,470元、27,600元
工作的被保險人（勞
辦理逕行調整作業，雇
須再行調整。

1、原本技能檢定學科僅
長共32個職類得以申請
英語、印尼語、越南語及
國語輔助作答。

此外，原本申請外語輔助
答之對象僅限於移工（居
證記載居留事由為移工、
勞或應聘）、現為或曾為
籍配偶、依親來台並得在
工作之外國人，但於114
後，新增取得工作許可之
國留學生、僑外生及其他
裔學生，而此處所稱「來
並得在台工作之僑外生或
國人」，係指：1、就業
服務法第46條第1項第1款至
第6款工作資格（即雇主聘
外國人許可及管理辦法所
稱之第一類外國人）及審
判標準第37-1條及第39-1
條規定之外國人之外籍配
偶，具工作許可。2、就業
服務法第51條第1項第1至4
款（即雇主聘僱外國人許可
及管理辦法所稱之第五類外
國人），具工作許可；但須
注意不含香港、澳門居民、
大陸地區配偶及大陸地區人
民。

114年1月起新增以下7個職類。

六、雖說於「移工婦幼權
益保障指引」施行前，在性
別工作平等法、勞動基準法
等法規已有就懷孕婦女之工
作權益有所規定，惟因相
關規定係分布於不同之法規
中，雇主難以得知相關法律
資訊，在有了該指引後，雇
主能較完整知悉相關法律資
訊。

資方應該要注意

一、有關最低基本工資調
漲，應注意給予員工之薪資
是否有符合最低基本工資，
除了勞動基準法有就薪資不
得低於最低基本工資有規

定外，在民國113年施行的
《最低工資法》也有相關規
定，依《最低工資法》第5
條之規定，勞雇雙方所約定
之工資，不得低於最低基本
工資，如果低於最低基本工
資，將被處以2萬元以上、
100萬元以下之罰鍰，並將
雇主之姓名、處罰金額、處
罰日期等資訊公告於勞動部
之網頁上，並要求改善，如
果沒有改善，會連續處罰，
且將會視事業規模、違反人
數及違反情形，加重處罰。

二、勞動部已說明會逕行
調整「勞工保險投保薪資分
級表」及「勞工職業災害保

表1

混凝土 裝潢木工	泥水 模範	家具木工 鋼筋	門窗木工 測量
固定式 起重機操作	移動式 起重機操作	堆高機操作	重機械操作
建築估價管理	建築估價管理	平動電機	起重電機
建築物室內設計	造園景觀	園藝	建築塗裝
下水道設施 操作維護	建築物室內裝修 工程管理	營造工程管理	高壓防水
照顧服務員	建築製圖應用	地錨	鋼管施工架
金屬帷幕牆 帷幕牆	職業安全管理	職業衛生管理	職業安全 衛生管理
配電線路裝修（丙級）		配電電纜裝修（丙級）	
輸電架空線路裝修（丙級）		輸電地下電纜裝修（丙級）	
中餐烹調		西餐烹調	
食物製備			

定外，在民國113年施行的
《最低工資法》也有相關規
定，依《最低工資法》第5
條之規定，勞雇雙方所約定
之工資，不得低於最低基本
工資，如果低於最低基本工
資，將被處以2萬元以上、
100萬元以下之罰鍰，並將
雇主之姓名、處罰金額、處
罰日期等資訊公告於勞動部
之網頁上，並要求改善，如
果沒有改善，會連續處罰，
且將會視事業規模、違反人
數及違反情形，加重處罰。

二、勞動部已說明會逕行
調整「勞工保險投保薪資分
級表」及「勞工職業災害保

險投保薪資分級表」，惟須
注意，逕行調整後，雇主即
應依最新之「勞工保險投保
薪資分級表」或「勞工職
業災害保險投保薪資分級
表」，為勞工繳納勞工保險
或職業災害保險；若仍依原
本調整前之投保薪資繳納勞
工保險之保費，可能會涉及
以少報多，除影響勞工權益
外，依勞工保險條例主管機
關可對雇主處以多報之保險
費金額4倍之罰鍰，且勞工
可請求雇主賠償所受損失；
此外，若仍依原本調整前之
投保薪資繳納勞工之職業災
害保險之保費，依勞工職

業災害保險及保護法，雇主
將被處以2萬元以上、10萬
元以下之罰鍰，且主管機關
會在網路上公開違反之事業
名稱、負責人姓名、公告期
日、處分期日、處分字號、
違反條文、違反事實及處分
金額等資訊。

三、「勞工退休金月提繳
分級表」因最低基本工資調
整而跟進調整，故雇主須注
意，應依照調整後之「勞工
退休金月提繳分級表」之
級距，調高提繳勞工退休金
之金額，若未調整，自繳納
期限屆滿之次日起至積欠
費用繳清前1日，每超過一



■今年起，最低基本工資，每月調漲至新台幣28,590元；每小時調整為190元。

日加徵其應提繳金額3%滯
納金（上限為應提繳金額之
1倍），且主管機關會公布
違反之事業名稱、負責人姓
名、公告期日、處分期日、
違反條文及處分金額等資
訊。

四、「移工婦幼權益保障
指引」發布，雖然並非增訂
新的法律，但提醒雇主應注
意以下事項：

1、聘用移工前：如聘用
從事看護工作或家庭幫傭的
移工，依就業服務法第48條
之1應參加由勞動部或縣
市政府所開設之聘前講習，
若未參加聘前講習，主管機
關將不會核發聘用許可；換
言之，未參加聘前講習，將
不被政府機關許可聘用從事
看護工作或家庭幫傭的移
工。

2、聘用期間，發現移工
懷孕至移工分娩前：

(1) 不得以移工懷孕為由
任意解雇。

(2) 依《性別平等工作
法》規定，應給予產檢假7
日，且產檢假期間應給予工
資，雇主不得拒絕，亦不得
視為缺勤而對移工有任何不
利處分。

(3) 基本上，產假的相關
規定，比照本國勞工，而有

日加徵其應提繳金額3%滯
納金（上限為應提繳金額之
1倍），且主管機關會公布
違反之事業名稱、負責人姓
名、公告期日、處分期日、
違反條文及處分金額等資
訊。

四、「移工婦幼權益保障
指引」發布，雖然並非增訂
新的法律，但提醒雇主應注
意以下事項：

1、聘用移工前：如聘用
從事看護工作或家庭幫傭的
移工，依就業服務法第48條
之1應參加由勞動部或縣
市政府所開設之聘前講習，
若未參加聘前講習，主管機
關將不會核發聘用許可；換
言之，未參加聘前講習，將
不被政府機關許可聘用從事
看護工作或家庭幫傭的移
工。

2、聘用期間，發現移工
懷孕至移工分娩前：

(1) 不得以移工懷孕為由
任意解雇。

(2) 依《性別平等工作
法》規定，應給予產檢假7
日，且產檢假期間應給予工
資，雇主不得拒絕，亦不得
視為缺勤而對移工有任何不
利處分。

(3) 基本上，產假的相關
規定，比照本國勞工，而有

日加徵其應提繳金額3%滯
納金（上限為應提繳金額之
1倍），且主管機關會公布
違反之事業名稱、負責人姓
名、公告期日、處分期日、
違反條文及處分金額等資
訊。

四、「移工婦幼權益保障
指引」發布，雖然並非增訂
新的法律，但提醒雇主應注
意以下事項：

1、聘用移工前：如聘用
從事看護工作或家庭幫傭的
移工，依就業服務法第48條
之1應參加由勞動部或縣
市政府所開設之聘前講習，
若未參加聘前講習，主管機
關將不會核發聘用許可；換
言之，未參加聘前講習，將
不被政府機關許可聘用從事
看護工作或家庭幫傭的移
工。



■勞動部發布了「移工婦幼權益保障指引」，提醒雇主聘用期間，發現移工懷孕至移工分娩前，不得以移工懷孕為由任意解雇。

工資；若違反之雇主，將被處以9萬元以上、45萬元以下之罰鍰，並公布事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，且要求限期改善，未改善者，按次處罰。

(6) 若從事看護之移工須請假或休假，雇主可申請「聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務實施計畫」，惟須注意申請條件為被照顧者須為長期照顧需要等級第2級以上之人，方能申請。

(7) 若雇主拒絕移工請產假、產檢假等《性別平等工作法》有規定之雇主不得拒絕之假別，將被處新台幣2萬元以上30萬元以下罰鍰，並要求限期改善，亦將被主

管機關公布事業名稱、負責人姓名等資訊，如未改善，將按次處罰。

3、移工分娩後：

(1) 不得以移工懷孕為由單方終止僱傭關係。

(2) 移工分娩後，依《性別平等工作法》規定，應讓移工停止工作，給予產假8星期；若移工有流產之情形，應視其流產情況，所應給予之產假期間亦有所不同，若為妊娠3個月以上流產者，應給予產假4星期；若為妊娠2個月以上未滿3個月流產者，應給予產假1星期；若為妊娠未滿2個月流產者，則應給予產假5日，雇主不得拒絕；此外若為產業類移工（即非從事看

護、家庭幫傭工作内容之移工），且工作年資在6個月以上者，產假期間工資照給，年資未滿6個月者減半發給。

(3) 若從事看護之移工須請假或休假，雇主可申請「聘僱外籍看護工家庭短期替代照顧服務實施計畫」，惟須注意申請條件為被照顧者須為長期照顧需要等級第2級以上之人，方能申請。

(4) 不得使生產後未滿1年之產業類移工從事一定重量以上之重物處理等危險性或有害性工作。

4、移工育嬰需求：

(1) 依《性別平等工作法》第20條第1項規定，雇主得允許移工於有照顧子女之需要時，請家庭照顧假，家庭照顧假併入事假計算，全年以7日為限。

(2) 依《性別平等工作法》第23條規定，僱用受僱者100人以上之雇主，應設置哺（集）乳室、托兒設施或提供適當之托兒措施，這些設施可以向勞動部請領補助。

(3) 依《性別平等工作法》第16條規定，移工任職滿6個月後，於每一子女滿

3歲前，得申請育嬰留職停薪，雇主不得拒絕。

(4) 依《性別平等工作法》第18條規定，移工於子女未滿2歲須其親自哺乳者，除休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間60分鐘。加班時間達1小時以上者，雇主應給予哺乳時間30分鐘，且哺乳時間，視為工作時間。

(5) 受僱於僱用30人以上雇主之移工，在子女未滿3歲的情況下，得向雇主請求調整工作時間或每天減少工作時間1小時，若移工選擇減少工作時間1小時，雇主無須給予所減少的1小時的新水。

5、移工子女權益：

(1) 雇主應適時提供移工子女居留證申請、健保投保資訊、常規疫苗接種資訊及醫療院所管道。

(2) 移工子女於受僱單位加保時，投保單位應於被保險人或其依附之眷屬合於投保資格之日起3日內，向健保署辦理投保並申請製發健保卡。

結語

隨著新的一年到來，以

上這些勞動政策的施行，雇主務必多加留心，此外，除了本國勞工之權益，雇用外籍移工之雇主，亦應注重外籍移工之權益，應該一視同仁，不能因其為外籍人士，即與本國勞工之待遇有別，如此一來，除創造良好之勞動環境，亦是為守護在台灣工作之外籍勞工之權益，盡一份心力。*

參考資料來源

1、114年度勞動新制即將於明(114)年元旦上路囉!!，勞動部新聞聯絡室，<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/77458/>，（最後瀏覽日2025年2月5日）

2、勞動部勞動統計查詢網，<https://statfy.mol.gov.tw/index12.aspx>，（最後瀏覽日2025年2月7日）

3、相關法規查詢，全國法規資料庫，<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030001>

註1 資料來源：勞動部勞動統計查詢網，<https://statfy.mol.gov.tw/index12.aspx>，（最後瀏覽日2025年2月7日）

註2 產業人才投資方案補助要點第4條前段「符合第二點規定之在職勞工參加訓練，三年內最高補助新臺幣（以下同）十萬元」

性別平等工作法》的適，移工分娩前，應讓移停止工作，給予產假8星期；若移工有流產之情形，視其流產情況，所應給予產假期間亦有所不同，若妊娠3個月以上流產者，給予產假4星期；若為妊娠2個月以上未滿3個月流產，應給予產假1星期；若妊娠未滿2個月流產者，應給予產假5日，雇主不得拒絕；此外若為產業類移（即非從事看護、家庭幫傭工作内容之移工），且工作年資在6個月以上者，產假期間工資照給，年資未滿1月者減半發給；家事類工（即從事看護、家庭幫傭工作内容之移工）因不適勞動基準法，故產假工資雙方勞動契約辦理。

(4) 產業類移工懷孕期間，依照《勞基法》第21條1項的規定不得安排於晚10點到隔天早上6點間工作。且雇主也不可以讓懷孕期間的產業類移工從事具有險性或有害性工作。

(5) 如有較為輕易之工作，移工得申請改調，改調作限同一工作型態，且雇不得拒絕，亦不得減少其