

# 勞動條件法令遵循訪視問答集

勞動部職業安全衛生署 108 年 2 月 25 日修訂

## 一、108 年勞動條件監督作為，勞動部預計如何推動？

勞動部基於有效運用勞檢人力與提升行政效能，108 年將以「風險分級管理」與「多元政策工具」為主軸，逐步務實推動「108 年勞動條件落實法遵實施計畫」，並依據風險分級結果，採取適宜之政策工具。

未來除將運用多樣化新媒體工具(LINE、FB)行銷勞動法遵，以提升事業單位法令認知外，主要將依據事業單位過往違規紀錄及企業規模大小等因素，決定風險等級，並據以採取勞動檢查或法遵訪視等不同作為，以有效督促或協助遵守勞動法令。此外，勞動部也會結合各中央目的事業主管機關，將勞動法令落實情形納入既有之租稅減免審核及評鑑查核機制項目，以對事業單位產生誘因，逐步引領遵守勞動法令，以有效降低勞動條件檢查違規率。

「勞動條件落實法遵實施計畫」絕不是只有「法遵訪視」之單一措施，而是透過一系列且不分企業規模之「擴大專案檢查」、「結合跨部會資源引領法遵」等政策工具之整合作法，希望外界能夠正面看待，不要簡化曲解為「抓大放小」，誤解政府全面保護勞動權益的用心。

## 二、有關針對 30 人以下之事業單位以法遵訪視為主，是不是抓大放小？

目前全國勞動基準法適用之勞工約有 875 萬人，事業單位更高達 70 萬家，其中又以 30 人以下之小(微)型企業占大多數，考量各行各業有不同之作業型態、違規風險情節與企業規模等背景因素，為有效運用有限勞檢人力，確實需要運用分級管理作法，透過檢查、宣導及輔導等多元政策工具，以達成強化企業主落實法遵之政策目標。

另遵守勞動法令確實是雇主應盡之義務，但是現今許多中小企業未能遵守勞動法令之情況，主要是因為普遍欠缺法令認知與遵循之能力，如主管機關無視此一結構性問題，一味僅以勞檢強

制力進行裁罰，而不思考其他更為有效之行政作為，不僅對於整體勞動環境提升幫助有限，對於小(微)型企業更可能因此縮減人力或減少勞工福利待遇，實非整體勞工之福。故勞動部為解決前項困境，從今年起，將進一步透過法遵訪視之作為，協助小(微)型事業單位落實法令。而事業單位若遲未改善，勞動部也會要求各地方政府落實事後監督檢查作為。此外，為保障個別勞工權益，凡屬勞動部列管之專案檢查或申訴案件者，不分事業單位規模，均會儘速派員查處。不會有「抓大放小」之情形。

### 三、什麼是法遵訪視?跟以前的輔導、宣導差異在那裡?

勞動部今年所採取之法遵訪視，並非對所有事業單位全面實施，要先由各地方主管機關依轄內事業單位過往違規紀錄、企業規模等因素，綜合決定風險分級後，屬於低度風險或小(微)型之事業單位，才會指派專人臨廠進行法遵訪視，如有待改進事項，將據以提出「改善建議」，並非單純由上而下或一對多之法令宣導說明，而是為小(微)型企業客製化之行政服務作為。

### 四、採取檢查或法遵訪視的標準為何?會不會有不公平的待遇?

是否採取法遵訪視對象之標準，係就綜合事業單位過往違規紀錄、事業規模等因素後，依最終呈現之風險分級結果而定，如屬於違規低風險者，因違反可能性與情節較低或輕微，行政機關基於有效運用人力之考量，將有效資源專注於高風險對象；另小(微)型企業大多數不知悉法令或有適法困難，行政機關也需要改採其他行政協助，以確實改善勞動條件，真正保障勞工權益。整體而言，無論採取「勞動檢查」或「法遵訪視」，目的都是促使事業單位落實法令並非不公平待遇。

### 五、事業單位拒絕法遵訪視或不改善會有後續作為嗎?

法遵訪視是勞動部協助業者遵循勞動法令作為之一，訪視過程中，如發現事業單位需要改善部分，訪視人員都會協助改善。惟對於拒絕接受訪視或遲未改善者，也都會有後續的監督管理作為。