

調 查 報 告

壹、案由：據訴：現今青少年打工現象普及，惟民間多項調查顯示雇主違法情況普遍，包括違反最低薪資、未替雇工投保等，影響打工族權益甚鉅，究主管機關有無善盡監管職責？機制為何？均有深入瞭解之必要乙案。

貳、調查意見：

據訴：現今青少年打工現象普及，惟民間多項調查顯示雇主違法情況普遍，包括違反最低薪資、未替雇工投保等，影響打工族權益甚鉅，究主管機關行政院勞工委員會(下稱勞委會)有無善盡監管職責？機制為何？均有深入瞭解之必要乙案，業經本院調查竣事，茲臚陳調查意見於后：

一、勞委會對於青少年打工實際情形掌握不足，現行法制對青少年打工權益保護亦有闕漏之處，皆容有偏失，顯有未當：

(一)目前「青少年」、「打工」並無統一定義。惟查勞動基準法第44條規定，15歲以上未滿16歲之受僱從事工作者，為童工。一般統計資料之年齡組通常分為15~24歲、25~44歲、45~64歲及65歲以上四組，而打工多為部分工時者，依據勞保投保資料，民國(下同)101年6月15~24歲部分工時者，有18萬3千人，合先敘明。

(二)由於青少年相對缺乏社會經驗，在打工時也比較容易遇到詐騙陷阱與勞資糾紛，據長期關懷弱勢之台中市群園基金會，101年6月進行青少年打工

調查問卷，以大台中國高中職生為對象，共抽樣一千兩百份問卷調查，針對青少年打工動機、經驗、勞動常識、薪資水平等分析。結果發現七成受訪者有打工意願。最常僱用工讀生的業種以飲料店，加油站居多。九成雇主有違法行為，最常見的就是時薪低於法定的一百零三元，也沒有替青少年投保勞健保。五成青少年對基本法律權益不瞭解，顯示打工市場有三不足，業者守法不足、青少年勇氣不足、執法單位取締效率不足(資料來源：中廣新聞網-101年7月6日)。

(三)經本院詢據勞委會，該會每年對於青少年勞動、就業狀況等雖均有做「青少年勞動統計調查」，然查勞委會統計調查內容，僅針對勞動力、勞動參與率、就業人數、行業、職業別等、失業人數、周期等、非勞動力狀況等統計，並未針對青少年打工實際面臨之問題，包括遭遇雇主違法情形、時薪低於法定、未投保勞健保、法律權益瞭解程度等進行調查研究。況且勞委會98至101年度各年度工讀生勞動條件專案檢查結果，違反法令有罰責之事業單位家數佔總受檢家數為63%、73%、62%及38%，與民間調查結果九成雇主有違法行為，存有極大落差。

(四)復按一國未來之發展，從該國青少年之人口、教育程度、身心健全、及國家對其之福利措施重視程度即可看出。依據現行勞動基準法僅於第44條規定針對15歲以上未滿16歲者，禁止其從事繁重及危險性工作。16歲以上至20歲之未成年人則無特別規定，亦即與成年者處於同等勞動地位，惟

相較於成年人，其生理發育、心智成熟度仍有不足。換言之，16歲以上至20歲之未成年人即可如同成年人般從事危險性工作，然其身心是否成熟，視同成年勞動者是否妥適？現行法制對青少年打工權益顯然保護不足，實有加強權利保障與提供充分福利之必要。況且，民法以滿20歲為成年，未成年者於我國法律上之稱呼，依兒童及少年福利法第2條規定：「本法所稱兒童及少年，指未滿18歲之人；所稱兒童，指未滿12歲之人；所稱少年，指12歲以上未滿18歲之人。」另少年事件處理法第2條亦規定：「本法稱少年者，謂12歲以上18歲未滿之人。」此與現行勞動基準法所稱童工定義不一致，在保護上可能產生落差。

(五) 基上，民間多項調查顯示雇主違法情況普遍，包括違反最低薪資、未替雇工投保等情，惟該會並未對此進行調查瞭解，勞動專案檢查與民間調查結果亦有極大落差，顯示勞委會勞動檢查未能落實，相關資訊之掌握亦有所不足，致難以針對青少年打工權益等相關政策及勞動檢查加以監督評估，並據以調整及加強落實；又現行法制對青少年打工權益保護亦有闕漏之處，皆容有偏失。

二、勞委會勞動檢查未針對未滿十六歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件等項目進行查核，顯有怠失：

(一) 依勞動基準法第46條規定：「未滿十六歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。」係考量未滿十六歲之青少

年心智尚未成熟、社會經驗不足、對相關法令及自身權益保障事項不瞭解，應由法定代理人代為考量該工作是否適齡、適性，並加以篩選或過濾，以保護未滿十六歲青少年之工作權益，至為重要。

- (二)惟查勞委會98至101年度各年度工讀生勞動條件專案檢查報告內容，檢查重點為，勞動基準法之遵行：包括是否違反工資、工時、休息、例假、休假等；勞工退休金條例之遵行：是否依規定提繳退休金；勞工保險條例之遵行：是否依規定參加勞工保險或投保薪資覈實申報；就業保險法之遵行：是否依規定為勞工辦理參加就業保險等。98年度檢查結果，違反事項比率最高者為未於勞工到職之日申報參加勞工保險(勞工保險條例第11條，下同)及未於勞工到職之日申報參加就業保險(就業保險法第6條，下同)，計22件(占受檢家數比率【下同】10.2%)及延長工作時間未依規定加給工資(勞動基準法第24條，下同)，計18件(占8.3%)。99年度檢查結果，違反事項比率最高者為未於到職當日申報參加就業保險，計15件(占18.1%)；其次為假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資(勞動基準法第39條，下同)，計14件(占16.9%)、延長工作時間未依規定加給工資，計13件(占15.7%)；再其次為未於到職當日申報勞工參加勞保，計11件(占13.3%)。100年度檢查結果，違反事項比率最高者為延長工作時間未依規定加給工資，計16件(占32%)；次為假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資，計11件(占22%)；再其次為

未於到職當日申報勞工參加勞保及未於到職當日申報勞工參加就保分別有10件(各占20%)。101年度檢查結果，違反事項比率最高為勞工延長工作時間未依規定加給工資，計11件(占11%)；其次為雇主未依規定備置勞工出勤紀錄，逐日記載勞工出勤情形(勞動基準法第30條第5項)，計10件(占10%)；再其次為勞工於休假日出勤，雇主未依規定加給工資，計8件(占8%)。

(三)據上，勞委會98至101年度各年度工讀生勞動條件專案檢查報告內容，並未將勞動基準法第46條規定，未滿十六歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件等項目，列入檢查重點，詢據該會亦坦承未列入檢查項目，顯有怠失。

三、勞委會對於地方政府執行該會主管事務或補助宣導成效之監督考核，殊有不力之處，以致於無法確切掌握地方政府執行青少年打工勞動檢查情形，洵有不當：

依行政院勞工委員會組織條例第2條規定：「本會對於省(市)政府執行本會主管事務，有指示、監督之責。」爰勞委會對於地方政府執行有關該會主管事務，包括：勞資關係、勞動條件、勞工福利、勞工保險、勞工安全衛生、勞動檢查等，應負有指示、監督之職責。復查勞委會為避免青少年打工、求職者陷入求職陷阱，補助各地方縣市政府辦理求職防騙各項宣導，製作宣導片、宣導手冊等，透過各種管道播放及發送，101年度共計補助20個縣市政府辦理，補助經

費約新臺幣(下同)2,354萬元。經本院詢問勞委會有關各地方縣市政府勞工主管機關對執行該會主管事務、勞工法令執行、受理申訴與實際處理情形，及補助實際成效等情，該會表示並未對各地方縣市政府勞工主管機關辦理情形建立相關監督考核機制，另外有關補助地方政府求職防騙之宣導著重事前之預防及提醒，其效益之呈現係以透過宣導管道可接觸之人次評估，尚難評估辦理該項宣導可達到降低多少誤入求職陷阱事件(人次)之關聯性績效值；每年度各縣市政府申請就業安定基金補助辦理是項業務時，該會均審慎審核所提計畫辦理內容之可行性據以核定經費；該會每年配合警政署青春專案，評核各縣市政府辦理求職防騙宣導，主動查察不實徵才之執行情形，亦透過該會每年度辦理就業安定基金補助縣市政府計畫評鑑，適時了解各縣市政府求職防騙辦理情形等語云云。惟勞委會依法負有指示、監督地方政府執行該會主管事務之責，然實際監督考核機制確付諸闕如，另補助成效亦無法具體明確呈現並列入考核，以致於無法確切掌握地方政府執行青少年打工勞動檢查情形，亦無法調整補助金額或計畫執行內容，實有不力之處。

四、中油公司未將加盟業者遵行勞動基準法等法令情形列入續約與否之考量，加盟契約之訂定顯有闕漏及不足之處：

經查中油公司所屬加油站直營站計670站，101年度工讀生人數計6,586人，該公司為使工讀生管理制度化，訂有「加油站工讀生管理要點」規範各項制度，並隨時主動進行法令檢查。該公司內部規定及資訊系統亦配合勞動基準法、勞工安全衛生法…等相關法

令修訂同步調整。另該公司工讀生保險、工時、薪資、獎金、勞退等作業均透過資訊系統辦理，相關部門亦利用系統資料進行核對及管控。然而該公司加油加盟站計1,396站(含合作站14站)，數量相當龐大，該公司卻對加盟站僱用之工讀生人數、工作權益保障及業者法令遵行情形，毫無所悉，並答稱，依據加盟契約書，加盟站管理及操作人員係均受僱於加盟業者，故該等人員依法均由加盟業者負責。惟中油公司所屬加油站，以直營站及加盟站之外觀招牌，一般民眾根本無法辨識，甚至受僱於加油站之工讀生亦可能並不知情，倘因加盟業者未遵行勞動基準法等相關法令，對工讀之青少年各項勞動條件，如工資、工作時間、休息、休假、請假與職業災害補償等，及職工福利、勞工保險與安全衛生等，有違反法令之情形，必然影響中油公司之形象，顯非妥適。復詢據中油公司，未將加盟業者遵行勞動基準法等法令情形列入續約與否之考量，爰中油公司與加盟業者間加盟契約之訂定顯有關漏及不足，實有可議之處。

調查委員：洪昭男

程仁宏

楊美鈴

中 華 民 國 102 年 2 月 6 日