

行政院 第 3602 次會議

民國 107 年 5 月 31 日

討論事項（一）

勞動部擬具「勞動基準法」第 54 條、第 55 條、第 59 條修正草案，經林政務委員萬億等審查整理竣事，請核轉立法院審議案。

說明：

- 一、勞動部函以，為配合聯合國 2006 年身心障礙者權利公約之實施，保障身心障礙者獲得平等與有效之法律保護，使其不受基於任何原因之歧視，及依「身心障礙者權利公約施行法」檢視涉及歧視性意涵之文字，本部爰擬具「勞動基準法」第 54 條、第 55 條、第 59 條修正草案，請核轉立法院審議。

- 二、案經林政務委員萬億邀集教育部、法務部、經濟部、勞動部、衛福部、輔導會及地方政府等相關機關代表會同審查整理竣事。
- 三、本案修正要點為：將具歧視性意涵之文字，修正為「失能」或「身心障礙」。
- 四、茲將該修正草案（整理本）附後，擬請討論通過後，由院送請立法院審議。提請

核議

附件如附

## 勞動基準法第五十四條、第五十五條、第五十九條修正草案總說明

勞動基準法於七十三年七月三十日公布施行後，歷經多次修正，最近一次修正公布日期為一百零七年一月三十一日。依聯合國二〇〇六年身心障礙者權利公約（The Convention on the Rights of Persons with Disabilities）第五條意旨，締約國應禁止所有基於身心障礙之歧視，保障身心障礙者獲得平等與有效之法律保護，使其不受基於任何原因之歧視。另為促進平等與消除歧視，締約國應採取所有適當步驟，以確保提供合理之對待。為配合該公約之實施，我國於一百零三年八月二十日制定公布「身心障礙者權利公約施行法」，並自同年十二月三日起施行。為落實身心障礙者權利公約之精神，爰擬具「勞動基準法」第五十四條、第五十五條、第五十九條修正草案，將涉及對身心障礙者歧視性意涵之文字修正為「身心障礙」或「失能」。

勞動基準法第五十四條、第五十五條、第五十九條修正草案條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第五十四條 勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：</p> <p>一、年滿六十五歲者。</p> <p>二、<u>身心障礙</u>不堪勝任工作者。</p> <p>前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力</p>	<p>第五十四條 勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：</p> <p>一、年滿六十五歲者。</p> <p>二、<u>心神喪失</u>或身體殘廢不堪勝任工作者。</p> <p>前項第一款所規定之年齡，對於擔任</p>	<p>一、為落實身心障礙者權利公約所揭示平等與不歧視之規定，爰將第一項第二款所定「心神喪失或身體殘廢」修正為「身心障礙」。</p> <p>又所定身心障礙，非僅限身心障礙者權益保障法所定領</p>

<p>等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。</p>	<p>具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。</p>	<p>有身心障礙證明者，併予敘明。 二、第二項未修正。</p>
<p>第五十五條 勞工退休金之給與標準如下： 一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過</p>	<p>第五十五條 勞工退休金之給與標準如下： 一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過</p>	<p>一、修正第一項第二款，修正理由同前條說明一。 二、第二項及第三項未修正。</p>

十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。

二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞

十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。

二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞

工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。

第一項所定退休金，雇主應於勞工退

工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。

第一項所定退休金，雇主應於勞工退

<p>休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。</p>	<p>休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。</p>	
<p>第五十九條 勞工因遭遇職業災害而致死亡、<u>失能</u>、傷害或疾病時，雇主應依<u>下列規</u></p>	<p>第五十九條 勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規</p>	<p>一、為落實身心障礙者權利公約所揭示平等與不歧視之規定，爰將序文、第二</p>

定予以補償。但如同  
一事故，依勞工保險  
條例或其他法令規定  
，已由雇主支付費用  
補償者，雇主得予以  
抵充之：

- 一、勞工受傷或罹患  
職業病時，雇主  
應補償其必需之  
醫療費用。職業  
病之種類及其醫

定予以補償。但如同  
一事故，依勞工保險  
條例或其他法令規定  
，已由雇主支付費用  
補償者，雇主得予以  
抵充之：

- 一、勞工受傷或罹患  
職業病時，雇主  
應補償其必需之  
醫療費用。職業  
病之種類及其醫

款及第三款所定「  
殘廢」修正為「失  
能」或「障害」。  
三、配合法制體例，將  
序文之「左列」修  
正為「下列」；第  
四款之「如左」修  
正為「如下」。

療範圍，依勞工保險條例有關之規定。

二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪

療範圍，依勞工保險條例有關之規定。

二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪

失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其

失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其

遺存障害者，雇  
主應按其平均工  
資及其失能程度  
，一次給予失能  
補償。失能補償  
標準，依勞工保  
險條例有關之規  
定。

四、勞工遭遇職業傷  
害或罹患職業病  
而死亡時，雇主

身體遺存殘廢者  
，雇主應按其平  
均工資及其殘廢  
程度，一次給予  
殘廢補償。殘廢  
補償標準，依勞  
工保險條例有關  
之規定。

四、勞工遭遇職業傷  
害或罹患職業病  
而死亡時，雇主

除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順序如下：

- (一) 配偶及子女。
- (二) 父母。
- (三) 祖父母。

除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順序如左：

- (一) 配偶及子女。
- (二) 父母。
- (三) 祖父母。

(四) 孫子女。 (五) 兄弟姐妹。	(四) 孫子女。 (五) 兄弟姐妹。	
-----------------------	-----------------------	--

3765D113413D9B93  
行政院第3602次院會會議  
行政院