

會議報告（出國類別：開會）

出席美國勞動基準協會(ILSA) 第60屆年會實體會議報告

服務機關：勞動部

姓名職稱：

蔡瑩潔（勞動條件及就業平等司科長）

派赴國家/地區：美國/科羅拉多州/丹佛

會議日期：113年8月26日至8月29日

報告日期：113年11月29日

摘要

本次前往美國參與美國州際勞動基準協會 (Interstate Labor Standards Association, ILSA) 第 60 屆年會。

美國勞動基準協會的會員主要由聯邦跟地方負責管理和執行勞動法令的官員所組成，年會的研討主題亦為當前重要的勞動議題並分享執法經驗，本次參與 2024 年 ILSA 第 60 屆年會學習到美國最新的重要勞動政策及實務，包括有薪病假(Paid Sick Leave)、童工(Child Labor)、豁免加班費資格的薪資門檻 (Compensation thresholds for overtime eligibility)、以及獨立承包商錯誤分類(Independent Contractor Misclassification) 等，與會的心得及建議有：美國勞動基準年會由勞工行政官員自主運作合作召開；會議辦理方式較為活潑多元；近來移民及邊境政策連帶影響勞動政策甚鉅；持續派員參加美國勞動基準協會年會。

目 錄

一、 會議目的-----	4
二、 會議資訊及進行方式-----	5
三、 會議研討重點-----	11
1. 科羅拉多州分享的最新勞動法令及實務現況-----	11
2. 美國最新的重要勞動政策及實務-----	12
(1)美國聯邦勞工部工資工時局簡介-----	12
(2)童工-----	13
(3)提高豁免加班費資格的薪資門檻-----	14
3. 各州最新的重要勞動政策及實務 -----	15
(1) 童工-----	16
(2)獨立承包商錯誤分類-----	18
四、 心得及建議-----	21
1. 美國勞動基準年會由勞工行政官員自主運作合作召開-----	21
2. 會議辦理方式較為活潑多元-----	22
3. 近來移民及邊境政策連帶影響勞動政策甚鉅-----	22
4. 持續派員參加美國勞動基準協會年會-----	23

附錄：2024年勞動基準協會第60屆年會議程（ILSA 60th Annual National Conference Agenda）

一、會議目的

美國州際勞動基準協會(Interstate Labor Standards Association, 以下簡稱 ILSA) 成立的使命是分享有效的勞動執法和教育策略，以改善美國各州的工作環境。成員包括美國聯邦勞動部工資工時廳 (Wage and Hour Division, WHD) 以及各州的勞工行政機關官員，這些官員負責管理和執行各州的勞動法令，例如：勞動契約認定、最低工資和加班費、休息時間、工時規範、積欠工資、童工等勞動法規。

ILSA 於 1970 年成立至今，第一次會議於威斯康辛州 (State of Wisconsin) 召開，之後定期每年召開全國年會會議，縱使過去 3 年曾遭逢嚴重的 covid-19 疫情，仍透過視訊方式開會，沒有因此間斷，全美各州官員齊聚，共同商討最新的重要勞動議題，各州與會人員均會彼此分享最新的勞動實務面臨到的問題、目前的法律規範、法院最新的重要判決，以及最重要的是，政府機關如何有效地處理因應，分享實務經驗，藉此精進未來執法作為，以積極維護勞工權益。

ILSA 會員除了美國各州官員以外，還有加拿大及臺灣兩個國際會員，本次會議加拿大亦有派員參加，本部派員參與 ILSA 年會係為瞭解美國及國際最新勞動情勢與相關法令，並與美國聯邦及各州負責勞動基準法律業務之勞工行政主管，就工作經驗交流，有助我國與美國聯邦及各州勞工行政官員，拓展國際聯絡管道，強化國際關係。

二、會議資訊及進行方式

今(2024)年 ILSA 第 60 屆年會由科羅拉多州(State of Colorado)主辦，這是該州首次承接會議主辦，會議方式採實體會議與視訊會議雙軌併行，2024 年新任主席是瑪麗·多納奇 (Mary Donachy)，職位是科羅拉多州勞工和就業部勞動標準和統計局 (Division of Labor Standards and Statistics, DLSS) 的政策執行策略和調查主管，她同時也是本次會議的主辦人，兼部分場次的與談人，還可以隨時透過筆電跟視訊與會的夥伴回應與交流，且游刃有餘，經驗相當豐富。



圖一 與 ILSA 主席 Mary Donachy 開心合影

本次年會的會議時間為 8 月 26 日至 8 月 29 日，地點在丹佛市（City and County of Denver）的科羅拉多歷史中心（History Colorado Center）。本部由勞動條件及就業平等司蔡瑩潔科長代表出席，駐美國代表處經濟組廖秘書貴燕陪同出席。



圖二 會議地點：科羅拉多歷史中心（History Colorado Center）

本次年會的會議期間為四天，相較於以往的會議期間為五天較短，因此，會議時間的安排上也較為緊湊。第一天的上午先開放會員報到，同時進行執行委員會（Executive Board）的執事會議，執行委員會的成員是在前一次年會的會議上，由出席並投票的會員以多數票選通過產生的。

會議的開場由主席 Mary Donachy 進行簡短的說明，歡迎大家前來與會，接著是 Mary Donachy 的主管，也就是科羅拉多州勞工和就業部勞動標準和統計局(Division of Labor Standards and Statistics,

DLSS)的局長斯柯特摩斯 (Scott Moss) 發表談話，Scott Moss 是一位政治任命的局長，並非傳統的公務員背景出身，他犀利的指出科羅拉多州是一個傳統政治、商業取向，吝嗇給予勞工權利的州，過去議會投票結果總是反對許多進步的勞工政策、稅收政策等等，行政機關每一次變革都會遭到激烈的反對，他常常被航空公司或大型超市提出訴訟，他抱著隨時都有可能去職的心理準備，但是他很高興他已經達成了幾項進步的政策，詳情會在本文第三點「會議研討重點」中做進一步的說明。

接下來是 Rachel A.Storm 進行半小時的演講，她是科羅拉多商業和工業歷史博物館的館長，多年來一直研究勞工和資本主義的歷史，她表示，科羅拉多州是一個有豐富礦產資源的地區，自 18 世紀，除了農業之外，採礦業開始盛行，當地湧入了許多男性來挖礦，他們整天忙碌於礦坑工作，因此，1880 年開始，當地湧現了獨特的女性的工作機會，原本待在家庭內的婦女們開始涉入公共領域，她們開始經營寄宿旅館，提供礦工們食物及洗衣服務，相關商業也開始蓬勃發展。

由於上午的議程相當緊湊，接續由美國聯邦勞工部工資工時局的局長 Jessica Looman，介紹最新的聯邦勞動法規現況，並與大家進行 Q&A 座談，直到中午 12 點半左右才結束，演說內容也會在本文第三點「會議研討重點」中做進一步的說明。

中午過後，則是各州會員上台自我介紹的時間，Mary Donachy 主持的方式活潑有趣，與會者也都非常積極主動上台發言，大家幽默風趣的發言讓氣氛非常熱絡。期間，Mary Donachy 也熱情的期待臺灣代表可以上台自我介紹，在職自我介紹的過程中，也很感謝與會者

友善的聆聽，以及不吝給予熱情的笑聲。



圖三 廖秘書貴燕向與會者介紹我國持續調整基本工資，2016 年迄今總調幅達 37.3%；並施行「勞工職業災害保險及保護法」，擴大勞工職業災害保護傘，涵蓋 Uber 司機、外送員等新型態工作者，以增進職業災害勞工及其家屬之權益保障等提昇勞工福祉作為。



圖四 蔡科長瑩潔自我介紹，簡述在勞動條件及就業平等司工作已接近 20 年，負責勞動基準法相關業務，曾主辦基本工資的調整，及完成最低工資法立法，並介紹臺灣是一個治安良好、民眾友善、物價低廉，且充滿了美食的國家，歡迎大家前來。

在大家自我介紹之後，接下來大家移動到歷史中心對面的飯店，主辦單位在此辦理歡迎儀式並進行徽章交換活動，讓成員可以互相認識。美國各州的勞政機關都有自製的機關徽章，上面有各州的特色標誌或是人物，都有它的歷史淵源，透過徽章的交換活動讓大家可以開始對話聊天，認識對方，建立友誼的橋樑。由於部分與會人員已參與多年，彼此原本即互相認識，但我駐美秘書也有部分熟識的官員，以及可能我方有上台介紹臺灣的緣故，也有許多官員主動向我們交換駐美秘書攜帶的我國勞動部徽章，並與我們談話與交流。



圖五 本次交換收集到的各州特色徽章

在會議的第二天，就開始進行正式的議題討論，議題帶領者為 1 到 3 人均有，會介紹所在州的勞動法規及實務，或是分享如何落實勞動法令，然後引領大家進行意見交流，另外也有分組討論時間，與會

者自由選擇有興趣的議題參加，時間約在 45 分鐘到 60 分鐘不等。此外，主辦單位也規劃了抽獎活動，由與會者自願決定是否參加，如果要參加，就先準備自己當地的特色禮物，當天攜至會場，並領取號碼牌，主持人在每場次的中間休息時間會進行抽獎，抽到號碼的人就可以自己前往禮物區選擇想要的禮物，藉此讓與會者準時且積極地參加每場次的討論。

會議最後一日下午主要是本次會議的檢討評估，舉行 2025 年 ILSA 新任幹部投票選舉，及閉幕儀式，而 2025 年第 61 屆年會將由紐約州(State of Colorado)主辦，由於紐約州前面已有兩次主辦的經驗，也非常主動積極，於本次會議後就開始發信件詢問所有會員，構思明年會議的辦理方式，以及蒐集各項會員有興趣的討論議題，可以感受到經驗相當豐富與用心。

三、會議分享及研討重點

本次會議主要分享及研討議題包括美國聯邦及各州最新的重要勞動政策及實務，摘述重點議題如下：

1. 科羅拉多州分享的最新勞動法令及實務現況

自 2024 年 1 月 1 日起，科羅拉多州帶薪家庭和醫療休假保險 (FAMLI) 法案正式生效，所有科羅拉多州的勞工都有可能資格享受帶薪家庭和醫療休假。因此，無論雇主規模大小，大多數雇主都必須允許其勞工享受《家庭法》規定的休假。

FAMLI 法案為符合資格的勞工提供最多 12 週的部分工資替代福利，休假主要係用於家庭和醫療原因，例如照顧新生兒或重症的家庭成員、領養小孩或是勞工本身健康有嚴重的狀況，需要復原。在某些情況下，勞工可以因懷孕或分娩併發症而獲得額外 4 週的福利。

福利金額會根據勞工的平均週薪與州平均週薪的關係而改變。目前每週最高救濟金為 1,100 美元。FAMLI 法案的資金來自 2023 年 1 月 1 日開始的工資保費。保費金額最初定為每位勞工薪資的 0.9%，但政府後續會每年視情況調整該費率。

目前適用 FAMLI 資格的勞工為薪資至少為 2,500 美元且受現任雇主僱用至少 180 天者。勞工必須向州政府提出申請，並提供符合休假理由的文件，由政府直接支付福利金給勞工。勞工還必須至少提前 30 天向雇主告知預定休假，如果無法預見休假或不可能提前 30 天通知，則應盡快通知雇主。

雇主必須在休假期間維持勞工在休假前擁有的任何醫療保險，且必須為勞工保留原缺，等勞工結束假期回去上班時，應使

其回復原職（或具有同等就業福利、工資和其他僱用條款的同等職位）。此外，雇主不得對根據《FAMLI 法案》行使其權利的勞工有不利的對待或歧視。

2. 聯邦最新的重要勞動政策及實務

(1) 美國聯邦勞工部工資工時局簡介

由新任局長 Jessica Looman，說明目前最新的聯邦勞動法規及實務現況，該部門負責執行美國基本的勞動法規，包括要求支付聯邦最低工資和加班費的《公平勞動標準法》，以及要求聯邦資助和協助合約的現行工資的法律。該局優先幫助低薪、高違規行業的工人，包括醫療保健、農業、建築業、清潔工、家庭護理員、肉類包裝工等，阻止雇主侵害勞工權益。



圖六 美國聯邦勞工部工資工時局長 Jessica Looman

從 2021 年 1 月 20 日至 2024 年 9 月 30 日這段期間，該局為美國超過 615,000 名勞工，追討了超過 10 億美元的積欠工資和

損害賠償。

工資工時局除了執法工作外，也辦理雇主、勞工和其他利害關係人提供擴大的宣導和教育服務，以提高勞工權利意識並防止違反聯邦勞動標準。為了協助雇主，該部門並提供許多協助措施，以確保合法的僱用行為。

不過目前該局的調查員人數是有史以來最少的，僅有 688 名，要負責保護 1,100 萬個工作場所的 1.65 億名勞工，儘管目前仍在持續招聘中，但顯然行政資源是有限的。

(2) 童工 (Child Labor)

童工保護一直是美國政府最重視的勞動議題，Jessica Looman 表示，聯邦童工法的立法目的就是保障兒童的健康、福利和受教權，避免兒童因為工作而受到權益的侵害。由於童工是最弱勢的勞工，她們致力於思考如何有效的保護童工，包括將童工區分為不同族裔，並且研究如何針對少數族裔設計有效的保護措施，如何與當地社區組織、合作團體、領事館等合作，積極尋找遭受剝削的兒童，追究其雇主的責任。但是實際執行面上，的確也面臨到一些挫折，截至當日，大約仍有 1,100 件未結的童工案件，其中有 500 多件是屬於從事有害或危險性工作，而且這些孩童工作時間過長，在學齡期間的孩童不應該從事這樣的工作。

工資工時局譴責雇主利用廉價的童工賺取經營利潤的行為，目前行政策略上也打算利用供應鏈，追究上游企業雇主的共同責任，這是該局最新面臨的挑戰之一，因為在執行面與法規面向非常複雜，不過該局目前已經在一個案件中獲得臨時限

制令，可以暫時中止企業間有關商品和服務的移轉。

此外，該局也投入於協助雇主認知應該如何正確地僱用童工，包括與地鐵、麥當勞、鄧肯(Dunkin' Donuts) 等大型企業合作。並透過本次機會，呼籲各州政府共同合作，確保轄內的雇主清楚了解所在州的勞動法律和聯邦童工法的相關規定。

(3) 提高豁免加班費資格的薪資門檻 (Compensation thresholds for overtime eligibility)

經查美國《公平勞動標準法》的第 541 部分法規 (Part 541 Regulations) 對於薪資超過一定額度的特定類別員工豁免適用延長工時及加班費規範，包括高階主管、行政及專業和外銷人員、教師、學術管理人員和電腦員工 (以下簡稱豁免員工)，並符合各自之資格要件者，得除外適用延長工時及加班費規定。

此類豁免員工從事的工作類型對於工作時間很難訂定齊一標準或範圍，並且在每週工作 40 小時後，業務也難以交接給其他人接手，實際上，的確在加班規定的執行面有困難之處。其次，豁免員工的工資通常遠高於最低工資，並被認為享有其他權利來補償他們的長時間工作。例如，高於平均水準的附加福利和更好的晉升機會，使他們與有權獲得加班費的非豁免員工區分開來。

豁免員工有各自的資格要件，但有一個共同要件為工資應符合政府所規定的豁免加班費的薪資門檻。

2024 年 4 月 23 日，美國勞工部公佈了新的規定，自 2024 年 7 月 1 日起，薪資門檻提高到每周至少支付 844 美元，相當於年薪 43,888 美元，折合台幣月薪約 118,680 餘元，並於 2025

年 1 月 1 日提高到每週至少支付 1,128 美元，相當於年薪 58,656 美元，折合台幣月薪約 158,615 餘元。此外，從 2027 年 7 月 1 日開始，薪資門檻將每 3 年更新一次，透過應用最新薪資資料來訂定新的薪資門檻，以確保可預測性。

Jessica Looman 表示，薪資門檻的提高，代表勞工部確保了低薪勞工獲得來之不易的工資，或獲得應得的與家人在一起的時間，擴大了對全國數百萬低薪員工的加班保護。在新制實施之後，原本周薪 684 美元以上但低於 1,128 美元的勞工，他們將根據該規定獲得領取加班費的資格，為數百萬長時間工作而沒有加班費的人提供了更多的經濟保障。

最後，Jessica Looman 表示政府應該制定一套穩定且確定的規定，才能讓雇主清楚掌握規則是甚麼，目前仍然有很多懸而未決的問題待研議，該局仍將持續關注並予以分析。未來，也將持續的全面性且公平地執行《公平勞動標準法》及其他 13 項法律，思考找出更具策略性的落實法律的方式。2025 年，該局會將執法的主要目標放在受剝削的童工，以及被雇主積欠工資或小費的弱勢勞工這兩部分，讓他們獲得保護，且不論身分，移民者亦同。

3. 各州最新的重要勞動政策及實務

經參與此次會議，發現由於美國拜登總統對於邊境管制採取人道主義，近年來美國湧入了大量的移民，除了合法移民外，還有非法移民的問題，非法跨越美墨邊界的人數不斷攀高。在這些移民中，有些甚至不會英語就遷移到美國，例如紐澤西州（State of New Jersey）與會代表表示，國土安全部將

5,000 名無人陪伴穿越邊境的未成年人，重新安置在紐澤西州，這些經濟狀況不佳的移民變成了容易受到剝削的高風險族群，為了生活，維持家計，可能會打黑工，或是從事較具危險性或有害性的工作。該州必須持續關注他們，避免他們從事危險性的工作。

在此背景下，就不難理解為何目前美國的勞動現況主要重點工作放在如何保護童工，以及移民勞工等易受剝削的族群，法律爭議也落在獨立承包商錯誤分類（僱傭關係認定）上，因為有些族群為了保有收入，會對政府官員表示自己是承攬人，並非受僱勞工，儘管從事的是工地的搬運工作或是擔任貨車駕駛等。

（1）童工（Child Labor）

最近在美國童工議題引起了相當多的關注，有相當多的新聞報導圍繞著各個行業對童工的剝削，而且兒童從事工作目前在很多州是普遍發生的狀況。甚至也有一派論點認為應該撤銷童工相關法規，讓未成年人能夠做更多種類的工作，能夠工作更多時間。以阿肯色州（State of Arkansas）為例，根據該州 2023 年第 195 號法案，取消童工工作許可證的制度（娛樂工作許可證除外）。

阿肯色州與會代表表示，縱然他們想做的事很多，但受限於政府人力跟預算有限，因此執法面仍以受理申訴為主。另外，由於該州和聯邦其他關於工作類型和工作時間的法律是仍然有效的，因此該州同時藉由第 687 號法案，加強了違反童工法的民事和刑事處罰，大幅提高了童工法的罰款，原本的罰款是 50 美元

以上 1,000 美元以下，提高為最低 100 美元以上，最高 5,000 美元。

基本上，兒童必須年滿 14 歲才能受僱。各年齡層可以從事的工作類型和工作時間都受到限制。舉例而言，16 歲以下兒童無法從事的工作類型包括在使用危險或有毒的酸、氣體或其他化學物質的任何過程中有關的工作、焊接、操作或協助操作圓鋸或帶鋸等機器、靠近任何危險或無防護的皮帶、機械或傳動裝置...。另外，16 歲以下兒童的工作時間限制包括：

- A. 每週不得超過 6 天。
- B. 每週不得超過 48 小時。
- C. 每天工作時間不得超過 8 小時。
- D. 上課期間不得在早上 6 點之前或晚上 7 點之後工作；非上課日之前的晚上，最晚工作不得超過晚上 9 點。

此外，依照阿肯色州法律規定，在某些情況下，未成年人的薪水被允許可以低於最低工資。但是雇主必須先向該州勞工標準司申請資格許可文件。

如同前述，這些童工的家庭背景較為弱勢，有些甚至是依靠童工的收入來支撐整個家庭生計，在會議討論過程中，可以觀察出各州政府在實務執法面上，遇到相當多童工不願意配合勞動檢查，不肯說出實情的個案，為此相當頭痛。例如密西根州（State of Michigan）發生一個未成年勞工從建築工地的屋頂上墜落死亡的職災個案，在法規上是不允許從事建築工地工作，但因童工使用假的身分年齡文件，偽裝為成年人，因此，密西根州政府也無從追究這

部分的雇主違法責任。這些童工的家庭可能不清楚孩子工作的危險程度，或是縱使知道，但為了生活開銷，也不得不然。

華盛頓州（State of Washington）則在會議上提供了一個成功查緝個案的經驗分享，他們接獲投訴有某間大型餐廳僱用許多童工，違法工作到深夜，他們去實地訪查時，雇主及勞工，甚至包括童工，都表示沒有這件事，後來他們去調閱當地街道的監視錄影器，才終於發現一群童工在深夜下班離開餐廳的畫面。

特拉華州（State of Delaware）同樣也有童工工作許可證的制度，該州餐廳也多有違法僱用童工的情況，該州的嚇阻做法是處以雇主高額的罰款，每次違規都會處以 1,000 到 10,000 美元。舉例而言，某一個童工的工作許可有效期間為 30 天，如果失效之後雇主還使其繼續工作，那麼該未成年人每天的最高罰款即為 10,000 美元。另外會視有無違反夜間工作或年齡限制等規定，還會再另外處罰最高 10,000 美元。上一個年度，該州對於違反童工規定的罰款累計約為 500,000 美元。

縱然美國勞工部及各州均定有童工保護的相關法規，但也有與會代表提醒，勞工行政人員執法時本意是幫助勞工，討回他們應有的金錢，但對於童工來說，查緝童工，禁止他們工作，是拿走他們的錢，反而讓他們成為受害者，因此，勞政單位也必須與當地的社區組織或是學校密切合作。

（2）獨立承包商錯誤分類（Independent Contractor Misclassification）

勞工與雇主之間存在僱傭關係，會受到聯邦及各州勞動法律的保障，勞工有權可以主張最低工資或是加班費等權利。如果把具有

僱傭關係的勞工，當作獨立承包商，當然就無法獲得任何勞動法規的保護，這個情況在美國稱為「錯誤分類」，這類的問題在美國日益嚴峻，原本最大宗的發生在運輸倉儲業的卡車或物流司機，以及建築業的工人，目前已經蔓延到酒店業、醫療業、園藝業、清潔服務業等等。

聯邦勞工部工資工時局於 2024 年 1 月 10 日發布了《公平勞工標準法下的僱員或獨立承包商分類》（Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act）最終規則，於 2024 年 3 月 11 日生效，修訂了關於如何分析工人是受僱者還是獨立承包商的指南，提供了經濟現實測試應考慮的 6 個因素：

A. 獲利或虧損的機會取決於管理技能

工人是否經濟獲利或虧損的機會？是否其管理技能對於獲利或虧損具有一定的影響力？

B. 是否有任何由工人資本或企業性質的投資

C. 工作關係的持久程度

工作的關係是否為無限期、持續或不能為其他雇主工作？或是零星的，且工人可以向多個企業推銷其服務或勞動力？

D. 控制的性質和程度；

潛在雇主是否擁有控制權，包括對工作表現和經濟面的控制權？雇主是否有對工人進行紀律處分的權力？

E. 所從事的工作在多大程度上是潛在雇主業務的組成部分

工人所從事的工作對於潛在雇主的主要業務來說，是否為至關重要、必要的或核心的？

F. 技能和主動性

工人是否使用專業技能來完成工作，在執行工作時不使用專業技能或工人依賴潛在雇主的培訓來執行工作

以上各個因素需要就個案綜合判斷，沒有必然的決定性因素，另外工人在經濟上是否依賴雇主這個因素可能是相關的，但基本上個人是否有其他財富或收入來源，不是判斷因素。此外，該指南並於各個判斷因素，均有提供兩種不同的例子供參考，讓外界使用時更為清楚明瞭。

有的州也有自訂錯誤分類法，例如紐約州有自訂建築業公平競爭法案，以確認分包商是否符合法令規範；明尼蘇達州在上屆立法會期也剛通過了錯誤分類法，將責任確實拓展到上下游廠商；威斯康辛州（State of Wisconsin）還有設立專門的錯誤分類工作組，由勞工局與該州司法部、稅務部以及勞動力發展部門合作，會聯合訪查、突襲檢查及協調檢查，跨機構共同辦理相關案件，目前大約每季會開會一次。

而一樣如同背景所提，由於這些勞工非常多來自於弱勢族群或是非法移民，勞工本身其實不願意吐露太多資訊，有些人自願成為獨立承包商，更有些人具有語言上的障礙，因為他們不會說英文。威斯康辛州還透過與當地社區組織合作，該組織中有些人是真正融入這些勞工的社區，掌握了許多資訊，與組織合作並協助這些勞工提出申訴。

因此各州除了立法、實施處罰之外，各州也必須透過各種管道尋覓到這些勞工，州政府也會和市政府合作，執法並與勞工取得聯繫，讓他們知道成為錯誤分類工人的壞處，例如沒有最低工資保

障、沒有加班費，甚至受傷生病或是退休時，無法享有勞動法律以及社會保障權利等等。

四、心得及建議

1. 美國勞動基準年會是由全國勞工行政人員自主運作合作召開

ILSA 於 1970 年成立至今，運作已超過 54 年，制度已臻周全，訂有州際勞動基準協會組織章程，成員包括美國，會員包括具有投票權的活躍會員（現任聯邦勞動部以及各州的勞工行政機關官員）、不具投票權的榮譽會員（曾任聯邦勞動部以及各州的勞工行政機關官員）以及榮譽準會員（我國即為此類）。

章程並規定，每年年會會推選出下一任的主席、副主席、秘書和財務主管，每名人員應為不同州或地區成員機構的代表。



圖七 下任當選代表宣誓

此為我國未有的機制，我國每年辦理勞動行政人員勞動法令研習暨聯繫會報，均為勞動部勞動條件及就業平等司主辦，各科推派同仁擔任講師，講授課程內容並辦理綜合座談回答學員問

題，各地方勞工行政機關則僅需派員參加，學習及交流方式較為被動。

2. 會議辦理方式較為活潑多元

由於美國勞動基準年會是由各州輪流舉辦，會議地點就會在主辦州，由於美國幅員寬廣，各州的民情風俗差別很大，有些官員也是藉由參加會議的機會，才會到不同的州走走。會議的辦理方式就會由主辦單位巧心設計，必定會有的是茶會、機關介紹、交換禮物等方式，有些州會有當地的特色活動可以參與。

議題的部分，也是由主辦單位設計，下次的會議主辦單位紐約州，於本次會議後就開始構思明年會議的辦理方式，以及蒐集各項會員有興趣的討論議題，至今為止，大家還在透過 E-MAIL 的方式聯繫討論，非常認真積極。

至於研討方式也相當多元，有主題式亦有小組討論，每個議題都會有一到三位引導者，負責在台上拋議題，導引大家發表意見，再加上與會者間已熟絡，在問題討論上也更不吝於發表意見或提問，或可作為我國未來在辦理勞政行政人員教育訓練活動之參考。

3. 近來移民及邊境政策連帶影響勞動政策甚鉅

從各州討論發言的內容，可以明顯的發現，由於近年來美國湧入了大量的移民，除了合法移民外，還有非法移民的問題。這些移民不易管理，因為他們居所不定，語言可能不通，也不願意配合政府的查察，怕因此失去工作收入，目前美國勞工行政官員需要花費非常多的心力在執法策略這部分，不論是涉及到錯誤分

類、最低工資、加班費、童工、請假等權利，首先都必須克服前述困難。

再加上美國幅員遼闊，政府人力有限，因此各州主要執法項目都還是加強宣導，不論與城市、地方性社區組織、跨機關，或是與大企業合作。另外會製作多樣化的操作指南或簡易文宣，讓大眾易於了解，包括勞工及雇主。而某些州的外語人口非常多，尤以西班牙語人口最多，已接近美國人口的兩成，某些州在製作宣導資料時，也可以同時選擇西班牙語版本。除了宣導之外，再搭配違反勞動法令會處以重罰的嚇阻效果，雙管齊下，督促雇主遵守法令。

美國目前遇到的問題及困難，其實值得我國警惕，其應對的作法，也值得我國學習。雖然我國為海島型國家，不會有跨越邊境的問題，但我國目前存有失聯移工的查緝問題，依據內政部移民署統計資料，截至 113 年 10 月份，目前有 89,666 名失聯移工。另外我國為了解決面臨的勞動力短缺問題，正積極擴大吸引外來移民，充裕產業發展所需之外國人才及人力。目前是針對外國專業人才、僑外生及外國中階技術人力等 3 大對象，推動多項延攬及留用具體措施。

建議未來在移民或移工政策的規劃上，也必須一併評估其後續影響，預先設計勞動政策或配套措施，防範於未然。

4. 持續派員參加美國勞動基準協會年會

美國勞動基準年會的研討主題均為該國當前最重要的勞動議題並分享執法經驗，不過由於本次會議的進行，除了會議流程外，現場不會額外提供任何的報告、文章或法令規定等補充資

料，因此會議的參與程度，完全仰賴參與者的英文程度，建議與會人員的選派上，必須考量具備一定程度的英文能力，較能即時參與並有所收穫。

持續派員參與年會除可得知美國當前重要勞動資訊外，亦可提升國際能見度、促進國際交流，就與會者本身而言，可開拓視野、增加國際觀點，激盪出不同的政策思維，收穫豐碩。