

出國報告(出國類別：會議)

出席美國勞工行政官員協會

(NAGLO) 2025 年會

暨順訪美國華盛頓特區（華府）報告

服務機關：勞動部

姓名職稱：黃政務次長玲娜、葉秘書翠蘭、危視察泰煊

駐美國代表處鄭秘書宇鈞

訪問地點：美國維吉尼亞州紐波特紐斯市及華盛頓特區

訪問期間：114 年 9 月 24 日至 10 月 1 日

報告日期：114 年 12 月 5 日

## 摘要

美國「勞工行政官員協會（National Association of Governmental Labor Officials, NAGLO）」係由美國各州勞工行政機關首長組成之高階勞工行政官員組織，成立逾百年，每年舉辦年會，就當前重要勞工政策、法令、計畫之執行情形進行交流與經驗分享，以作為執行業務或推動革新之參考。我國自 2001 年加入該協會，成為國際會員，定期參與該協會之年會活動，進行國際交流，以了解美國最新勞工法令及勞工議題發展趨勢。

本（2025）屆 NAGLO 年會於 9 月 28 日至 10 月 1 日假美國維吉尼亞州紐波特紐斯市（Newport News, Virginia）舉辦，會議由 NAGLO 協會理事長暨維吉尼亞州勞工處長 Gary Pan 主持，本次與會成員包含：阿肯色州、亞利桑那州、華盛頓特區、德拉瓦州、馬里蘭州、明尼蘇達州、密蘇里州、蒙大拿州、北卡羅萊納州、北達科塔州、新墨西哥州、內華達州、奧勒岡州、猶他州、維吉尼亞州、美屬維京群島、華盛頓州及我國；此外，美國勞工部就業及訓練局副助理部長 Lori Frazier Bearden、職業安全衛生專家及學者等約計 50 名與會，我國係由勞動部黃政務次長玲娜代表出席，勞動部葉秘書翠蘭、危視察泰煊與駐美代表處經濟組鄭秘書宇鈞陪同與會。

因本次 NAGLO 年會舉辦地點鄰近美國華盛頓特區（華府），黃政務次長一行於出席年會前順訪華府，與美國勞工部（U.S. DOL）官員餐敘，進行互動交流，以增進情誼，並就當前勞動領域重大議題交換意見；另拜會美國重要工會，包含與全美教育協會（NEA）資深顧問會晤交流，討論美國教師權益保障議題，以及至國際駕駛員工會（IBT）位於華府總部拜會，針對外送員相關權益保障進行深度交流與互動討論，強化雙方合作並增進情誼。

## 目錄

<u>壹、出席會議目的 .....</u>	<u>4</u>
<u>貳、會議介紹與議程 .....</u>	<u>5</u>
<u>參、NAGLO 年會議題交流與專題報告 .....</u>	<u>6</u>
一、黃政務次長受邀赴大會致詞 .....	6
二、報告我國勞動領域最新進展 .....	7
三、各州勞工廳長最佳實務分享 .....	8
四、專題報告：維吉尼亞州職業安全衛生宣導 .....	14
五、專題報告：維吉尼亞州勞動標準最新進展 .....	15
六、專題報告：維吉尼亞州勞動力發展之整合 .....	18
七、專題報告：通用執照、現代化與監理重整 .....	20
<u>肆、拜會美國勞工部及重要工會團體 .....</u>	<u>26</u>
一、全美教育協會（NEA）會晤 .....	26
二、美國勞工部（U.S.DOL）餐敘 .....	27
三、國際駕駛員工會（IBT）拜會 .....	28
<u>伍、觀察心得與建議 .....</u>	<u>30</u>
<u>附件（NAGLO 年會議程） .....</u>	<u>31</u>

## 壹、出席會議目的

美國「勞工行政官員協會（National Association of Governmental Labor Officials, NAGLO）」，係由美國各州勞工行政機關首長組成之高階勞工行政官員組織，成立迄今已逾百年，每年輪流在美國各州（包含美東、美中與美西）舉行年會，議程主要討論美國聯邦及各州最新勞工法令規定、重要勞工議題，以及未來發展與趨勢。會員透過年會就當前重要勞工政策、法令及執行情形進行交流與經驗分享，以作為業務推動與計畫執行參考。我國自 2001 年加入 NAGLO 成為國際會員，歷年多由我國勞動部部（次）長率團與會，經由參與該協會之年會活動，建立我國與美國聯邦及各州政府高階勞工行政首長之交流聯繫管道，以促進我國與美國聯邦及州政府之勞動合作。

本（2025）屆年會於 9 月 28 日至 10 月 1 日假美國維吉尼亞州紐波特紐斯市（Newport News, Virginia）舉辦，會議由 NAGLO 協會理事長暨維吉尼亞州勞工處長 Gary Pan 主持，本次與會成員包含：阿肯色州、亞利桑那州、華盛頓特區、德拉瓦州、馬里蘭州、明尼蘇達州、密蘇里州、蒙大拿州、北卡羅萊納州、北達科塔州、新墨西哥州、內華達州、奧勒岡州、猶他州、維吉尼亞州、美屬維京群島、華盛頓州及我國；此外，美國勞工部就業及訓練局副助理部長 Lori Frazier Bearden、職業安全衛生專家及學者等約計 50 名與會，我國係由勞動部黃政務次長玲娜代表出席，勞動部葉秘書翠蘭、危視察泰煥與駐美代表處經濟組鄭秘書宇鈞陪同與會。

貳、會議介紹與議程：

日期		議程與活動內容
9/28		報到 開幕晚宴
9/29	上午	開幕式 黃政務次長受邀赴大會致詞 報告我國勞動領域最新進展 各州勞工廳長最佳實務分享
	下午	專題報告： 維吉尼亞州職業安全衛生宣導 維吉尼亞州勞動力發展之整合 維吉尼亞州勞動基準最新進展
	晚間	海事博物館晚餐交誼
9/30	上午	專題報告： 通用執照、現代化與監理之整合
	下午	學徒學校及海軍造船廠參訪
10/1	上午	理事會議與選舉 閉幕式

## 參、NAGLO 年會議題交流與專題報告

美國「勞工行政官員協會（NAGLO）」成立迄今已逾百年，我國為該協會唯一國際會員，該協會宗旨主要係協助會員掌握當前勞動情勢與所面臨挑戰，分享交流解決問題之方法；透過研習與經驗分享，促進會員管理與領導知能；協助會員建立資訊交換與聯繫網絡，以及代表會員在勞政議題提出意見與建言。本屆年會相關議題交流與經驗分享情形扼陳如次：

### 一、黃政務次長受邀赴大會致詞

本屆 NAGLO 年會，我國由勞動部黃政務次長玲娜代表出席，受邀赴大會致詞，並向在座之美國聯邦勞工行政機關首長、各州勞工廳長與專家先進致意。

黃政務次長致詞表示，很榮幸能代表臺灣勞動部出席本年度 NAGLO 年會，並在此擔任開幕致詞貴賓。美國是臺灣重要國際夥伴，雙方不僅在經貿往來與政策交流方面保持密切互動，更一同秉持並實踐民主、自由與人權等普世價值。

勞動部長期待與 NAGLO 建立友好合作關係，過去有許多廳長曾親自來訪臺灣，分享勞動政策之觀察與寶貴經驗，對勞動部在勞動市場制度設計與政策推動方面，都提供極具啟發性及務實性之建議，使臺灣獲益良多。

本次年會議題多元而具前瞻性，包含職業安全衛生資訊分享、勞動標準落實以及當前全球經濟情勢。這些議題正是各國勞動主管機關所面臨之挑戰，藉由本次年會，提供彼此交流合作、相互學習之重要契機；期盼能透過這幾天會議互動與討論，深入瞭解美國各州政策實務與創新做法，並將這些寶貴經驗帶回臺灣，作為未來推動勞動政策

之重要參考。

黃政務次長最後感謝各位廳長支持臺美穩健深化勞動事務合作夥伴關係，以及長年來對臺灣之支持，並歡迎各州勞工廳長訪問臺灣進行交流，祝福與會人士身體健康，本屆 NAGLO 年會圓滿成功。

## 二、報告我國勞動領域最新進展

本次年會亦於美國各州勞工廳長分享各州勞動領域最新進展部分，由勞動部派駐美國代表處鄭勞工秘書宇鈞代表勞動部報告我國勞動領域最新進展。

鄭秘書首先針對臺灣就業市場進行基本介紹，目前臺灣人口約 2,300 萬人，截至今年 7 月，臺灣總就業人數約為 1,164 萬人，勞動參與率為 59.51%，相較去（2024）年 7 月 59.31% 提高 0.20%；名目失業率為 3.40%，相較去年 7 月 3.56% 下降 0.16%；經季節調整後失業率為 3.33%，相較去年 7 月 3.43% 下降 0.10%，臺灣整體就業市場穩定發展。

最低工資方面，今年 1 月 1 日起臺灣最低工資為每小時 190 元，約為 6.27 美元，略低於美國聯邦最低工資每小時 7.25 美元。另我國勞動部甫於 2 天前（9 月 26 日）審議通過，自明（2026）年 1 月 1 日起，最低工資由每小時 190 元調升為 196 元，約為 6.47 美元，且為我國連續第 10 年調升最低工資，即便 2020 至 2021 年我國經濟遭逢 COVID-19 疫情巨大衝擊期間，仍舊穩定調升最低工資，以確保我國勞工權益。

接下來鄭秘書針對近年臺灣勞動法規發展進行介紹，首先說明我國業於去年 1 月 1 日實施最低工資法，藉由專法之制定，完善最低工資審議機制之建構，落實我國政府對基層勞工經濟生活之保障。此

外，我國亦持續推動修正職業安全衛生法，確保企業落實職業災害預防及職場霸凌防治，以打造更健康安全之友善職場。

此外，我國並於去年 8 月完成性別平等工作法修訂，增訂「權勢性騷擾（Power-related Sexual Harassment）」定義，同時強化職場性騷擾防治機制，並對最高負責人（實際負責人）性騷擾行為加重罰則及懲罰性賠償，以完善保護機制，讓職場更友善。

鄭秘書最後提及，因美國總統川普採取對等關稅政策，臺灣為出口導向經濟，且美國為臺灣主要出口國家，對等關稅對臺灣經濟及產業影響巨大；依我國勞動部最新統計數據，目前受美國對等關稅而被迫減班或裁員人數已逾 7,000 人，預計未來受影響勞工人數仍將持續增加。有鑒臺灣與美國關係向為緊密友好，我國勞動部更與美國勞工部及各州勞工部門密切交流合作，盼與會各州勞工廳長於適當時機可為我國發聲，協助爭取降低我國對等關稅稅率，增進臺美經濟貿易往來，並有助穩定臺灣就業市場。

### 三、各州勞工廳長最佳實務分享

#### 1. 馬里蘭州（Maryland）：Devki Virk, Commissioner of Labor and Industry：

馬里蘭州勞工廳（Department of Labor）包含勞工與產業司、職業與專業許可司及金融監理辦公室（類似消費者金融保護局），其中勞工與產業司負責核心勞動標準工作，包含：工資與工時法執法（含公共工程「主導工資（Prevailing Wage）」、州工資與工時法執行、「職場詐欺法（Workplace Fraud Act）」執法，針對僱傭關係錯誤分類、服務契約與公共工程標準以及馬里蘭州涵蓋公、私部門之職業安全衛生（Occupational Safety and Health，以下簡稱 MOSH）計畫。



除勞動標準外，勞工與產業司亦管理多項安全檢查業務，包含鍋爐與壓力容器、遊樂設施、電梯及鐵路；另有建築法規管理單位，由 3 名同仁負責審查並制定全州建築法規標準。

目前工作重點為提升各單位間之整合度，以強化行政效能；另一項工作重點則為「勞工錯誤分類」，尤其是在營造業。MOSH 檢查員在工地巡查時經常發現疑似勞工錯誤分類情事；但多年來，這些資訊未能轉介給勞動標準單位，現在正建立正式之轉介程序，確保勞工能獲得法律賦予完整保護。

此外，馬里蘭州已於去（2024）年 9 月 30 日正式施行「職場高溫預防標準」，並編制法規指引與示範計畫，協助雇主建立書面「高溫災害預防計畫」；今年至今，馬里蘭未發生任何重大與高溫相關職災或死亡案例。

目前面臨主要挑戰係為工資與工時執法建立具意義績效衡量指標，因現行工資與工時數據不足以判斷是否真正接觸到應服務之勞工，或是否達成預期成效。

## 2. 北卡羅萊納州（North Carolina）：David Capen, Chief Deputy Commissioner of Labor

北卡羅萊納州勞工廳（Department of Labor）主要由 3 大部門組成，分別為行政處、職業安全衛生處（Occupational Safety and Health, OSH）及標準與檢查處。其中行政處負責所有營運相關事務，包含財務、資訊、預算、人資、溝通、採購與行政管理；職業安全衛生處方面，北卡羅萊納州係屬「州獨立執行 OSHA 計畫」之一，因此自主執行 OSHA 政策並負責所有合規稽查；標準與檢查處負責電梯、鍋爐、壓力容器與遊樂設施檢查，亦負責工資與工時法規執行，以及報復與歧視案件處理。然而，職業訓練與學徒制度已在多年前被移至其他部門負責，目前已不屬勞工廳職權。

北卡羅萊納州較為特別之處在於，本州勞工廳長係經由選舉產生，這在全美十分少見，只有 4 個州（北卡羅萊納州、喬治亞州、奧克拉荷馬州及奧勒岡州）；北卡羅萊納州可能是唯一同時具備「民選廳長」與「州自營 OSHA 計畫」之州，故勞工廳長對選民之責任非常高，民眾對勞工廳之工作亦特別關注。

目前北卡羅萊納州正使用 AI 技術應用，協助電梯及遊樂設施檢查系統排程，以提升路線規劃效率並縮短檢查等待時間；此外，今年工資及工時處已成功為北卡羅萊納州勞工追回 250 萬美元積欠工資，創下歷史新高。

至面臨挑戰則包含 OSH 部門預算不足，以及如何改善合規稽查員之招募與留任；其他關注議題則包含機關現代化、AI 在勞工領域應用以及如何讓勞工機關轉型以因應新時代需求等。

### 3. 北達科塔州（North Dakota）：Zachary Greenberg, Commissioner

北達科塔州勞工與人權廳（Department of Labor and Human Rights）在組織功能較為獨立，與其他州有些不同，僅負責工資工時法規、歧視與報復案件之調查，以及雇主與勞工公眾教育，希望問題發生前即先促使企業法規遵循，防範於未然。其他勞工領域則由不同部門負責，其中失業保險由就業服務廳（Job Service）管理，職業安全則由勞動力安全廳（Workforce Safety）負責；勞動力發展業務主要隸屬於商務廳，彼此業務分工明確。

目前工作重點是「清除積案」，主要係因人力短缺及 COVID-19 影響，北達科塔州在工資工時、歧視與報復案件等領域都面臨嚴重積案問題。此外，目前亦推動「Workplace Wise」計畫，前往偏鄉與小型社區，為沒有人力資源（Human Resource, HR）雇主提供現場教育訓練。雖然上述計畫反應良好，但因缺乏公關與行銷人力，活動宣傳仍是一大挑戰；另勞工與人權廳同時承接住房與城市發展（Housing

and Urban Development, HUD) 及美國平等就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)，亦與北達科塔州內其他勞動力相關機構密切合作。

目前面臨挑戰可能與其他許多州相同，主要係如何在激烈之勞動市場招募並留住合格調查人員。另一項挑戰是作業流程現代化，許多調查結論函過度技術化，一般雇主或勞工不易閱讀，故現階段正嘗試運用 AI 技術，協助撰寫更清楚之文書並建立模板；但由於案件類型高度多樣化，要建立一致判斷架構仍具挑戰。

#### 4. 新墨西哥州 (New Mexico)：Sarita Nair, Cabinet Secretary

與之前許多州架構不同，新墨西哥州勞動與就業廳 (Department of Workforce Solution) 未負責職業執照、職業安全與衛生 (OSHA)、勞工保險或失業保險統計等業務，主要職掌與管理業務包含：失業保險、勞動力創新機會法 (Workforce Innovation and Opportunity Act, WIOA) 在州層級行政角色、州學徒制辦公室、美國志願隊 (AmeriCorps)、州委員會以及新近成立之「全美交叉整合與學習辦公室」。

過去 3 年，新墨西哥州史無前例獲得勞動力發展相關資金大量挹注，包含如下：

- (1) 3,000 萬美元州學徒信託基金，每年挹注 500 萬美元支持學徒制度
- (2) 1,200 萬美元資金協助因能源轉型而失業之煤礦勞工
- (3) 1,700 萬美元投入「社區效益基金」，用於能源轉型。因新墨西哥州為全美第 2 大石油與天然氣生產州，必須提前布局長期經濟轉型，新墨西哥州運用該基金建立「氣候服務團隊」、支持原住民族區域，並強化提供訓練之非營利組織能力
- (4) 每年提供 100 萬美元推動「前學徒計畫」，其中 1 項重要創新是由

政府部門作為 16 至 24 歲青年名義雇主，降低企業行政負擔，亦讓青年更容易加入職訓。

(5) 200 萬美元推動 e-Pro/e-Proud 計畫，雖然許多州皆有此制度，但新墨西哥州是唯一由政府直接管理之平台。

(6) 刻正投入 75 萬美元進行全州研究，探討為何新墨西哥勞動參與率在全美名列倒數。

新墨西哥提供州民免費大學教育，並有經費支持「非學分證照」及「產業認證」，確保不讀大學民眾亦能透過技能提升獲得經濟機會。與許多州相同，新墨西哥州目前面臨工資工時案件之嚴重積案問題，儘管已導入數位系統，但仍需更有效率作法；另亦必須提前因應 Medicaid 工作要求變動，因新墨西哥州 Medicaid 覆蓋率全美最高（約 70% 新生兒由 Medicaid 支付醫療費用），預估 10 月 1 日將有 89,000 名州民與 10,000 名合法居留之非公民失去資格，故已召開特別立法會議討論相關經費與政策因應。

#### 5. 奧勒岡州(Oregon): Jessica Giannettino, Deputy Labor Commissioner

奧勒岡州勞工與產業局（Bureau of Labor & Industries, BOLI）業務範圍廣泛，包含民權執法、學徒制度、主導工資（Prevailing Wage）執法，以及工資工時法規；另亦負責農業勞工保護，包含住宿、交通、衛生與農場現場稽查，故能直接掌握奧勒岡州最脆弱勞工族群處境。同時，亦管理「青年就業計畫」，在各行各業都面臨勞動力短缺之情況下，這項計畫重要性與日俱增。

目前主要挑戰是歧視與報復案件大幅增加，民權執法處受理案件明顯上升，包含身心障礙歧視、騷擾、報復與未提供合理薪資調整等案件。另和許多州相似，同樣面臨積案問題，案件處理之中位時間曾超過 1 年，因此，減少積案列為最優先事項之一。

目前重點業務是學徒制度擴展，全州已有超過 12,000 名註冊學徒，創下歷史新高，成長最強為醫療、製造與資訊科技產業；刻正推動 1 項達 2,000 萬美元方案，將學徒制度推廣至傳統學徒制度以外產業。另一項重點業務為主動執行主導工資法，確保公共工程承包商之公平競爭，其中去年現場稽查次數增加 60%。此外，亦加強外展服務，特別是移民、青年與農業勞工族群，包含多語培訓課程、社區工作坊及行動服務據點。未來業務重點將著重在資訊系統現代化、強化與社區組織合作、縮短民權案件處理時間，以及讓弱勢族群能更容易參與學徒制度等。

#### 6. 維吉尼亞州 (Virginia) : Gary Pan, Commissioner of Department of Labor and Industry

維吉尼亞州勞工暨產業處 (Department of Labor and Industry, DOLI) 係隸屬勞工部長 4 個主要機關之一，勞工暨產業處核心職掌包含：職業安全衛生 (州版 OSHA 計畫)、勞動標準 (最低工資、童工規範)、鍋爐及壓力容器檢查、檢舉者保護，以及防制人口販運相關措施；註冊學徒制度則於 2 年前移至新成立「Virginia Works」勞動力發展機構，使雙方能更聚焦各自核心任務。

維吉尼亞州行政體制相當獨特，州長任期為 4 年且不得連任，使得政策更替快速，故本屆州長上任後，迅速制訂 4 年策略計畫，並據此調整進行領導與組織架構之調整。4 年計畫核心任務之一，就是重建領導架構並全面強化組織文化，其他重要任務尚包含推動外展計畫與正向安全文化；其中最重要改革之一，則是全面改善與州資訊科技部門合作方式。以往資訊單位較著重技術本身，而非機關需求；現在透過直接與資訊單位合作，將重點回到各機關「業務需求」本身，確保技術真正支援政策任務。

## 7. 阿肯色州 (Arkansas) : Ralph Hudson, Director of Division of Labor

阿肯色州勞工處 (Division of Labor) 業務範圍非常廣泛，包含遊樂設施檢查、公部門 OSHA 計畫、OSHA 諮詢服務、礦場安全衛生訓練、CPR 與急救訓練，以及各項勞動標準執法；勞工處同時負責「阿肯色州競技委員會」，管理全州格鬥與搏擊運動比賽。

因阿肯色州最低工資高於聯邦標準，故大部分處理案件為最低工資案件，並與美國勞工部工資工時處 (Wage and Hour Division) 保持長期良好合作，雙方互相支援並共享資訊。近期則導入 AR Inspect 數位稽查系統 (原本用於電工與暖氣空調檢查)，成功改造為適用工資調查與申訴案件工具，讓調查人員可在單一平台完成所有作業。

勞工與執照處 (Department of Labor and License) 目前管理 22 個專業執照委員會，過去這些委員會具獨立辦公室與文化，於整合初期十分艱難，但經過多年努力，如今已形成一致組織文化。此外，勞工處目前已推出電子化執照平台 (Electronic License Platform, ELP)，全面數位化專業執照申請流程，初期導入極具挑戰性，但現今系統使用率與合規度都大幅提升。

阿肯色州已取消公共工程「主流工資 (prevailing wage)」制度，已不再承辦相關業務；另過往過去鍋爐、電梯、暖通空調 (HVAC)、電工等執照與檢查業務都屬勞工處管轄，但於改革後，已整併至法規執行處，這項改革有效分散工作負荷並使架構更為精簡。

## 四、專題報告：維吉尼亞州職業安全衛生宣導

本專題由維吉尼亞州職業安全與衛生單位 (Virginia Occupational Safety and Health) 主任 Jennifer Rose 就維吉尼亞州職業安全宣導 (What IF? And VOSH Institute of Learning and Outreach) 進行報告，

說明維吉尼亞州在強化職業安全與衛生文化之推廣，以及近期推動外展與宣導活動。Jennifer Rose 主任表示，建立強大之職業安全文化並非一蹴可及，需要持續透過訊息傳達、勞工參與、雇主承諾及明確溝通方可達成；其政策目標不僅希望企業符合法規，更希望進一步培養一個將職業安全自然融入日常工作之環境。

過去一年，職業安全與衛生單位推出多項外展活動，以提升勞工認識與雇主參與度。上述活動包含提供教育訓練資料、社群媒體宣導、訓練活動，以及與地方組織之合作等；資訊傳遞策略方面，聚焦3大核心：認知、預防、行動，此架構確保勞工不僅理解危害，同時瞭解如何預防傷害，以及在出現問題時應採取之行動。

另一方面，同時強化與雇主、產業協會及訓練中心之合作，確保安全訊息能在不同產業一致傳遞。實際上，許多雇主已將職業安全與衛生單位之宣導資料納入新進員工訓練與每日安全會議，勞工對活動反應良好，多數表示宣導資料清楚實用，並能直接應用於工作中。多家雇主亦回報在事件通報、危害辨識與工作場所溝通等方面有所改善。

展望未來，將擴大多語言安全資源，以更有效支持來賓多元族群之勞工；此外，亦會透過目標式宣導與客製化訓練，加強在高風險產業投入。整體而言，建立職業安全之文化需要長期投入與努力，維吉尼亞州職業安全與衛生單位承諾將持續拓展推動。

## **五、專題報告：維吉尼亞州勞動標準最新進展**

本專題由維吉尼亞州勞工與產業處勞動與僱用法規組 (Labor & Employment Law Division) 副組長 Bob Armstrong 及法律顧問 Michael Blankenship 就維吉尼亞州勞動標準最新進展 (Labor Standard) 進行報告：

## 1. Bob Armstrong : Labor & Employment Law Division

勞動與僱用法規組副組長 Bob Armstrong 說明該處負責管理與執行工資給付、最低工資、童工就業、反報復保護、競業限制、應行給付工資（Prevailing Wage）及其他與僱用相關法令；主要業務集中在工資給付執法、應行給付工資法規遵循、童工保護與反報復案件處理。

勞動與僱用法規組 2024 年 7 月啟用新工資申訴追蹤系統及線上申訴入口網站，此係勞工首次得以電子方式提出工資申訴、上傳文件並線上追蹤案件進度；系統啟用後，申訴案件增加 90%，目前有 67% 申訴改以線上提出。新系統可在 1 個工作天內自動完成案件建立、文件管理、行政審核及分派調查員，使工資調查平均完成時間縮短為 21 天，使勞工可更快獲得應得工資，雇主更有效率處理爭議。

2024 年亦啟用新童工工作證核發與童工法規遵循追蹤系統。依維吉尼亞州法令規定，14 至 15 歲未成年者必須取得工作證，該工作證自 2014 年起由勞動與僱用法規組負責核發該證明，而非由學校負責。新系統可確保工作證僅針對合法可僱用職務核發，並自動向雇主提供童工法遵循指引，同時大幅簡化家長或監護人之核准程序；工作證現可於申請後 1 個工作天內核發。

該組持續透過提供法遵資料、辦理產業別教育訓練及與社區利害關係人合作強化雇主教育。近期立法提高童工違法罰則，此係 20 多年來首次調整，且獲得專案經費以聘任專責媒體宣導人員，以強化童工法規教育與宣導活動。另亦啟動品牌重塑計畫，致力提高社會大眾對童工法認知，並促進未成年人安全且合法的之業環境。此外亦執行多項季節性法遵活動，鎖定大量僱用青少年產業，如游泳池、夏令營及遊樂園等；活動包括「Cool Summer」、「Camp Counselor Safety」、與「Dive into Safety」等計畫，提供雇主客製化法遵指引，整體宣導使利害關係人參與度較前一年提升 71%。



現場與會人員詢問是否可將多項勞動申訴類別整合至單一平台時，Bob 表示目前工資申訴、童工申請與反報復案件仍使用不同系統，長期而言確實有整合目標，惟考量目前案件量及需求迫切性，工資申訴與童工工作證系統作為優先改善項目。此外，目前仍提供紙本申請以供無法線上申請者使用，但紙本案件確實將增加處理時間。

Bob 另指出，學校已不再參與工作證核發流程，故可避免核發標準不一致之問題。未成年人、雇主與家長現皆須透過線上系統註冊帳號，當所有流程完成後，系統才會核發工作證；雇主每年至少接受 1 次稽查，以確保遵循童工就業法規。

## 2. Michael Blankenship：Human Trafficking & Labor Enforcement

勞動與僱用法規組法律顧問 Michael Blankenship 說明該處如何強化處理有關勞動人口販運（Labor Trafficking）相關申訴能力。眾所皆知，勞動人口販運是犯罪行為，涉及透過強迫、威脅、詐欺或弱勢處境，剝削個體從事勞動或商業性行為；該組已歸納數項勞動人口販運可能之警訊，特別是申訴案件所常見，主要可能涉及勞力剝削或勞動人口販運指標如下：

- (1) 勞工完全未取得報酬，而非一般性低薪或欠薪。
- (2) 工資僅以預付卡形式支付。
- (3) 雇主扣留勞工身分文件，例如護照或工作簽證。
- (4) 雇主提供住宿但同時掌控勞工行動。
- (5) 極為不正常或深夜工時，這在勞動人口販運案件中非常常見，對  
    未成年人更具風險。
- (6) 由雇主管控通勤交通。

在全國範圍內，家庭僱用、餐飲服務、營建業與農業均被視為高風險及容易發生勞動人口販運產業。經媒體報導某工廠有未成年人嚴重受傷後，該組參與多機關聯合調查，發現該雇主為外包清潔公司，非法僱用多名未成年人，其中 1 名 13 歲童工甚至因此受重傷；調查共發現 11 項違規，包含未成年勞工接觸危險化學物質及機械設備等，雇主必須採取改善措施，包含加強現場審查、強化年齡驗證程序、導入生物辨識系統並強化對其下包商監督，並對其科處民事罰金。

該案件後，該處加入由維吉尼亞州警察領導之「漢普頓錨地人口販運工作小組」，成員涵蓋州檢察官、國土安全部、聯邦檢察官辦公室與受害者服務組織；該小組係全美歷史最悠久小組之一，以被害人為核心進行調查、起訴及宣導。本組與該工作小組已多次合作辦案，並接受人口販運研究院專業訓練；此訓練使執法人員具備辨識販運者、保護受害者及有效執行案件能力。該組另參與由州警主導之「華府都會區人口販運工作小組」，該小組專注於辨識受害者、協助其取得服務並支援相關偵查與起訴。

另一方面，勞動與僱用法規組受指派代表勞工部門參與全州跨機關人口販運工作小組，成員包含州議員、司法部門與受害者服務組織；該工作小組特色是特別聚焦「青少年販運」，尤其是經常被忽視之「男性青少年受害者」，小組任務在於分析現行識別機制缺口，並強化全州對青少年人口販運案件之回應能力。

## **六、專題報告：維吉尼亞州勞動力發展之整合**

本專題由維吉尼亞州勞動力發展與進步部（Virginia Department of Workforce Development and Advancement）副部長 Angela Navarro 就維吉尼亞州勞動力發展之整合（Virginia Works：Fresh Look at Workforce in Virginia）進行報告，說明如何進行跨機構統合資源，以

提升對勞工與雇主之服務。

Virginia Works 成立目的係整合分散於多個機構之勞動力發展服務，主要目標包含減少重複作業及提升行政效率，並讓求職者、勞工與雇主能獲得更順暢之一站式服務。在新架構下，求職服務、職訓、學徒制度、失業服務與雇主合作等多項業務皆透過統一治理模式進行統籌管理，藉此得以統一目標，提升責任追蹤機制，並在整個體系內標準化績效指標。

其中一項重要變革係將「登記學徒制度」納入 Virginia Works 體系，藉此可更有效協調訓練機構、雇主與地方勞動力委員會合作；此亦有助將學徒制度擴展至非傳統產業，以因應新興產業勞動力需求。

Virginia Works 與多個合作機構協作，包含勞工暨產業處、教育處與地方勞動力委員會。跨機關協作可確保政策方向一致、資金更有效運用，且在維吉尼亞全州以一致方式提供服務。

目前重點工作為改善勞動力服務可及性，尤其針對偏鄉與弱勢族群；具體而言，現正強化區域勞動力中心網絡，並提升線上工具，使民眾能更容易取得相關資源與機會。

因雇主是勞動力體系核心利害關係人，Virginia Works 與業界密切合作，以了解業界用人需求，並制定符合產業需求訓練，涵蓋高需求產業如醫療照護、資訊科技及先進製造等。

此外，現在正建立全州統一績效儀表板，以追蹤跨機關計畫成果。此工具將協助評估政策成效、找出不足之處，並促進持續改善。另為提升效率，Virginia Works 正現代化舊有資訊系統，並整合跨計畫資料；整理而言，更精簡之系統可降低行政負擔，讓同仁能專注於服務，而非處理複雜流程。

上述為維吉尼亞州勞動力發展體系整合最新進展，未來將持續與

勞工主管機關、教育部門及社區夥伴合作，共同強化維吉尼亞州勞動力體系，攜手打造一個更具回應性、公平性與效能之勞動力體系，惠及全州勞工與雇主。

## 七、專題報告：通用執照、現代化與監理重整

本專題由維吉尼亞州職業專業及職業監管處（Department of Occupational Professional and Occupational Regulation，以下簡稱 DPOR）主任 Jeb Wilkinson 針對通用執照、現代化與監理重整（Universal Licensing, Modernization and Regulatory Reform）進行報告。

目前 DPOR 有 18 個監理委員會，管理 50 至 70 種不同職業（視分類方式而定），衍生出數百種不同執照類型。這些執照大致可分成兩大類，分別為「個人執業者執照」及「企業或場所執照」。個人執業者執照核發對象為「個人」，例如理髮師、各類技工、不動產經紀人與業務員等等；企業或場所執照則是核發給「營業場所」，如理髮店、美容美髮或美甲沙龍、不動產公司及工程承攬公司等。除此之外，還有規模較小之類型，如講師或教學人員執照、學校執照，以及臨時專業執照等。

維吉尼亞州政府前幾年要求建置「通用執照承認制度（Universal License Recognition, ULR）」，亦即讓符合資格之其他州執業者來到維吉尼亞時，可在不必重新完成訓練或課程下，取得本州有效執照。在維吉尼亞，目前有 2 條取得 ULR 途徑：

第 1 條途徑主要提供予在其他州已持有「執業範圍相近」之執照者。這些執照持有者在原先取得執照時必須考試通過，並符合一定訓練、經驗或學歷要求；若持有者在取得該執照後已累積 3 年以上之實務經驗，則可透過此途徑，直接在維吉尼亞州取得執照。

第 2 條途徑則是提供予來自「原州並未對該職業發照」之申請人。以驗光配鏡人員為例，此類專業人員在維吉尼亞州必須持有執照，但全美只有 22 州管制並發照，其他 28 州完全沒有此類執照。對來自「沒有執照制度」之州別，所設計作法為若申請者可證明具 3 年「等同」實務經驗，就可取得考試資格；申請者無須再完成完整訓練課程，但在取得執照前，仍須通過最低能力標準考試。

立法設計方面，經過仔細研究其他多州之作法，其中亞利桑那州為先行者之一；亞利桑那模式為只要某人持有其他州執照，不論專業項目為何，均可透過同一套「通用承認流程」進入該州，所有機關、所有專業，都採同一流程。但維吉尼亞州有所不同，尤其 DPOR 並未管轄所有專業，如醫事相關職業即另有主管機關；另亦有部份特殊執照類型與利害關係者，若將原有途徑全部取消，僅留單一通用途徑，將引發部分利害關係人擔憂。

有鑑於此，採取先以示範立法為基礎，再依維吉尼亞州既有法律及監理環境做調整，並預先把部分專業團體可能提出疑慮納入考量，而非直接複製亞利桑那模式，最後形成具高度客製化立法；其中一項核心目標係保留過往運作良好之「州外人員申照途徑」，對大多數執照而言，已有既定機制讓州外執照持有者可轉換至維吉尼亞州，無須破壞這些既有途徑。因此，維吉尼亞州最終未採用全面改採 ULR 作法，而將 ULR 視為額外選項；亦即將舊有途徑全數保留，ULR 則提供另一條新途徑，提供予無法或不適合採原有途徑申請者。

上述法律於 2023 年 7 月 1 日生效，原先預估每年約有 500 人經由這條新途徑申請，實際申請數字幾與預測相符，目前平均每月約有 40 件申請。透過 ULR 申請前幾項職類亦符預估，並不意外：最大宗為承攬業者（工程承包商委員會本為最大委員會），第 3 名後依序為為電匠、不動產經紀人、美髮美容相關執照，以及不動產業務員。

另未提及排序第二支類型現正進行個案研究，該處發現「自來水與污水處理操作人員委員會」轄下 1 項特定執照在 ULR 申請突然暴增，其為相當特殊之小眾執照，短短 1 年內，持證人數增加 1 倍，某種程度而言，該職業可視為被 ULR 「救活」；該執照正式名稱是「Master Alternative Onsite Sewage System Professional」，亦即替代型化糞或污水處理系統專業技師。

因此，委員會開始仔細檢視其中原因後發現，依維吉尼亞州原有規範，取得上開證照必須具備多年相關實務經驗，還須完成一系列指定課程；但在北卡羅萊納州，卻存在「執業範圍視為等同」執照，只需 28 小時課程加上 1 項相當簡單考試即可取得。調查發現，有近 200 人先至北卡羅萊納州取得該執照，再由 ULR 轉換為維吉尼亞證照。

經由此個案檢視，委員會現正在檢討幾項問題，包含是否能確定這些人員具備足夠能力從事這項工作？如果無法確定，則該如何降低風險？反之，若證明其具備足夠能力，是否代表原本標準設定過高，而非必要地將有意從事此類工作者排除在外？此為維吉尼亞州在推動 ULR 過程中得到一項重要教訓，亦提供有興趣推動之他州參考。

除前述推展 ULR 外，該處另外一項重點工作為監理規範之全面檢討，此為 Youngkin 州長上任後重要施政之一，在其就職當天，宣誓後立刻發布「行政指示第 1 號」。該行政指示明白指出，過度監管將對維吉尼亞州經濟造成重大負擔，許多限制、禁止與要求長年留存於行政法規卻缺乏檢討，但新法律及規章不斷增加；前述多年累積之規範對企業與個人所造成之遵循成本（包含時間、金錢與精力），其實即為抑制就業與經濟成長之機會成本。

因此，州長要求所有行政部門機關必須將各自「裁量性」監理要求減少 25%。以 DPOR 為例，共有 18 個監理委員會，合計 33 個監理章節，在此行政指示下，須將「裁量性」要求減少四分之一；要達

成此指示，必須先就所有要求進行盤點，因 1 項規則可能會包含多項實質要求。最終統計結果為一共約 18,000 項監理要求，其中約 10,400 項屬「裁量性」，這 10,400 項即為需減少 25%之母數。

然而，因大部分委員會皆為「政策董事會」，亦即訂定規則者為委員會本身成員，而非機關職員；故問題轉變為，如何說服 15 個各自獨立法人主體，願意實質刪減所訂規範？因此，該處代為設計一套檢討框架，要求每個委員會成立「監理檢討小組」，逐條檢視現有規章，並依 3 個核心問題判斷是否保留該項監理要求：

第一個問題：這項要求是否「法律明文規定」？如果是法律明定，則非裁量規範，原則上既不需要亦無法輕易修改；但若委員會認為法律本身需要修改，可向該處提出，由該處向州議會提出修法建議。

第二個問題：這項規則試圖「降低風險為何」？亦即想防範何種具體危害？依基本授權法規，任何對從事職業自由限制，皆必須為保護大眾健康、安全與福祉，且限於達成該目的所「必要之程度」。在釐清風險後，則須檢視該規範是否符合「降低該風險所需最少限制」？

第三個問題：這項規則是否出於「行政上必要」？事實上，有些規則訂定核心並非基於公共危害，而是行政運作需求。舉例而言，規則要求持照者必須提供實體地址，若從公共危害角度，若稱「不提供地址會造成重大風險」非常勉強；但就行政層面而言，這卻非常必要，亦即須知道持照者人在何處，遇到申訴案件時，才能順利聯繫上該持照者，必要時亦才能實際關閉某個營業場所。

在上述 3 個問題指引下，各委員會提出非常多具體修正建議。然而，在維吉尼亞州，一般監理修正案必須經過 3 個正式階段，且每個階段均有多道程序，主要包含：檢送司法部長辦公室、計畫與預算部、部長辦公室、州長辦公室，再刊登公告徵詢公眾意見，最後回到委員會依據意見調整，故完整標準程序非常耗時，亦耗費大量人力。

實際上，各委員會僅自身前置作業即耗費 6 個月至 1 年，幸好目前多數案件終於接近尾聲；截至昨日（9 月 29 日）最新數字，現已達成約 16% 裁量性刪減要求，目前尚有約 10 項監理行動仍在進行相關流程，後續將全力推動，盡量接近 25% 目標。

推動成效方面，部分成果相當具體可見。舉例而言，已將美容相關訓練時數由 1,500 小時降為 1,000 小時，此為全美第 1 個由監理機關主動透過規則修訂，而非被立法機關強制要求而完成調整的州；光是此項調整，每年即可為持照者帶來約 330 萬美元之綜合效益（包含增加可工作時間及減少取得執照的成本）。此外，亦縮短取得技工執照所需時間，預計每年可創造約 2,700 萬美元經濟效益。另外，透過調整不同承攬執照可執行服務範圍，增加約 1,340 萬美元經濟效益。整體而言，此次監理精簡並非單純之「條文變少」，而是為維吉尼亞全州帶來具體且可量化之經濟收益。

最後一項主題是資訊科技現代化（IT Modernization）現代化，簡報圖示為目前 IT 基礎架構，簡單來說是「一團亂」，將數 10 個不同系統彼此勉強串在一起。在此環境下，不論是整個計畫管理者、實際執行業務，或訓練人員熟悉各種系統，成本都非常高。近 6 年來，該處持續嘗試採用一項「整合系統」取代它，希望能一併處理所有流程：包含線上申請、後端案件處理，以及從受理民眾申訴、調查、聽證、送委員會審理，一直到紀錄與檔案管理之整個生命週期。

2018 年首次嘗試「一站式系統」，在歷時兩年開發後只能宣布終止；當時最大問題在於：整個過程沒有充分納入業務端使用者，即實際會操作並使用系統者。系統預定上線前 1 個月，在開始進行教育訓練時，使用者問了幾項非常基本但關鍵問題：例如「這一種執照在哪裡？系統缺少整個執照類型」、「客戶如何付款？怎麼收費？」，直到當下才意識到，系統存在太多缺漏，根本無法上線。



第 2 次於兩年半前進行嘗試，DPOR 將所有需求一次提出，包含全面汰換舊系統、提供無縫接軌之客戶服務、實現自動化核准、讓學校可以上傳修課名冊之教學模組、具備完整流程與收費機制之裁罰模組、紀錄管理與資料遷移等，全數都要一次達成。在這次嘗試中，對廠商要求非常高，造成對方進度完全跟不上；廠商一開始承諾太多，實際上無法在約定時程內完成，連部分相對簡單之功能都無法完成。其後經過延長合約仍無法達標，最後只好終止第 2 個專案。這兩次失敗嘗試獲得許多寶貴經驗，就好的方面來說，現在已經非常清楚大型 IT 專案真正需要什麼，該如何提出需求及設定期待。

新一輪計畫採取「試辦」方式，先讓 1 個委員會採用新系統，於確定運作順利後，再分階段讓其他委員會陸續更換為新系統。另一方面，仍持續推動規模較小但據實際效益之改善，如為大多數個人執業者考試導入遠距測驗，讓考生可以線上應試；此為申請者每年節省約 10 萬美元交通成本，亦讓通過率略為提高，減少重考次數。另亦將 10 多項考試題本及數 10 份表格翻譯成韓文、越南文、法文和中文等。

另一方面，亦非常重視縮短案件處理時間。2022 年，核發執照平均須 35 天；截至昨日，平均已降至約 6.5 天，先前甚至曾降至 5 天。對申請者而言，每多延遲 1 天核發執照，以 1 年約 32,000 件申請估計，每年將損失約 500 萬美元潛在收入。當處理時間由 35 天降為約 5 天時，相當於每年為維吉尼亞州經濟「多釋出」超過 1.7 億美元之潛在勞動收入。因此，儘快核發執照，讓民眾可以投入順利工作並貢獻經濟，已成為目前工作核心重點之一。

## 肆、拜會美國勞工部及重要工會團體

因本次 NAGLO 年會舉辦地點鄰近美國華盛頓特區（華府），黃政務次長一行於出席年會前順訪華府，與美國勞工部（U.S. DOL）官員餐敘，進行互動交流，以增進情誼，並就當前勞動領域重大議題交換意見；另拜會美國重要工會，包含與全美教育協會（NEA）資深顧問會晤交流，討論美國教師權益保障議題，以及至國際駕駛員工會（IBT）位於華府總部拜會，針對外送員相關權益保障進行深度交流與互動討論，強化雙方合作並增進情誼。

### 一、全美教育協會（NEA）會晤

全美教育協會（National Education Association, NEA）資深顧問 Helen Li 於 9 月 25 日下午與黃政務次長進行會晤，Helen 代表 NEA 誠摯歡迎黃政務次長一行來到美國華府進行訪問，並就美國教育體系及教師權益保障進行簡要說明。

資深顧問 Helen 首先介紹，美國有兩個主要教師公會，分別為其任職之全美教育協會，會員人數約為 280 萬人，係為全美最大之教師工會。另一個則為美國教師聯盟（American Federation of Teachers, AFT），會員人數約為 170 萬人。

Helen 並指出，美國教育體制與臺灣略有不同，臺灣教育制度係由中央政府教育部進行統一規範，但美國教育制度相關規範與實際執行係由各州進行，故教師權益之規範與保障因各州而有所不同，不似臺灣有統一規範。

在工會權方面，美國教師可籌組工會，且未有人數限制；以實務運作來看，通常以個別學校為單位進行工會籌組，其中並以中小學為大宗，大學則較為少見。

教師罷工權部分，如前所述，美國教育制度及相關規範因各州而異，故教師是否具有罷工權各州均不同，部分州允許教師具有罷工權，部分州教師則不具罷工權。未給予教師罷工權主要考量係為避免影響學生之受教權。然而，即便賦予教師罷工權之州別，各州仍然有一定區別，舉例而言，某州可能僅允許中小學教師發起罷工，但大學教授則未有罷工權；另一方面，可能他州僅允許大學教授具有罷工權，但中小學教師卻不得發起罷工。

## 二、美國勞工部（U.S. DOL）餐敘

美國勞工部（U.S. Department of Labor）國際事務處副處長李朝（Zhao Li）及國際關係辦公室亞洲及太平洋資深顧問 Christopher Watson 於 9 月 26 日中午宴請黃政務次長，李副主任對黃政務次長來訪華府表達誠摯歡迎，說明美國勞工部與我國勞動部合作緊密，多年以來保持良好交流互動，很高興本次黃政務次長親自來訪；另表示因美國總統川普甫於今（2025）年 1 月上任，許多行政作業流程有所調整及變動，故本次黃政務次長來訪於相關拜會行程安排程序有所延遲及多次往返，李副主任對此向黃政務次長表達歉意。

黃政務次長誠摯感謝李副處長在百忙之中抽空與本次 NAGLO 年會代表團進行餐敘，同時感謝美國勞工部對臺灣勞動部長年以來之支持與協助；黃政務次長並表示，美國與臺灣都是崇尚民主、自由與人權之國家，對於勞工權益有共同理念及價值，黃政務次長本人及代表團都十分珍惜並感謝此次寶貴機會。

席間黃政務次長就美國海關暨邊境保護局（Custom and Boarder Protection, CBP）頃於 9 月 24 日針對我國巨大公司發布暫扣令（Withhold Release Order, WRO）向李副處長請益，表示巨大公司係臺灣自行車產業龍頭公司，美國 CBP 對其發布 WRO 影響重大，並引發其他自行車公司甚至不同產業之擔憂，我國勞動部對此案件非常

重視，並希望能取得最新相關資訊。

李副處長首先強調，本案並非由美國勞工部發起，美國勞工部亦未提供 CBP 任何資訊；係為 CBP 自行取得相關檢舉資訊並進行調查，再決定發布 WRO。另過往 CBP 於發布 WRO 前 5 至 7 天，會先行通知美國勞工部；惟該通知係屬機密資訊，即便美國勞工部事先得知 CBP 即將發布之 WRO，亦無法對外公開及通知第 3 方。

李副處長理解臺灣廠商及業者之擔憂，對我國勞動部對此案之高度重視表達肯定。李副處長並指出，依其觀察，美國 CBP 發布 WRO 案件很少，且未有一定之規則與邏輯；時值美國總統川普甫於今年初就任，美國聯邦相關政府部門人員有所異動，且行政作業流程相較以往亦多所調整，本案不排除為偶發性個案之可能性。李副處長表示，將持續對本案進行關注，若有相關資訊將再提供予我國參考。

### 三、國際駕駛員工會（IBT）拜會

黃政務次長於 9 月 26 日下午至國際駕駛員工會（International Brotherhood of Teamsters, IBT）位於美國華府總部進行拜會，IBT 由助理總法律顧問（Assistant Legal Counsel）Clement Tsao 代表接待，Clement 表示誠摯歡迎黃政務次長前來華府並至 IBT 拜訪，並指出 IBT 與我國勞動部往來密切且維持良好互動，透過本次拜訪交流，相信可增進雙方合作及情誼。

黃政務次長首先代表臺灣勞動部感謝 IBT 撥冗接待，能夠親自與世界歷史最悠久、會員規模龐大且在全球具有深遠影響力之工會組織交流，就此次來華府訪問係為非常難得且寶貴機會。臺灣長期重視工會自主與勞資協商制度健全發展，IBT 在國際航空、運輸與物流產業中具備豐富實務經驗與卓越協商能力，對我國極具啟發之借鏡；尤其 2024 年，勞動部十分榮幸可以接待 IBT 前總法律顧問格里森(Edward

Gleason)及前副總法律顧問包文寧(Lisa Pau)前副總法律顧問訪臺，與臺灣航空業相關工會深入分享集體協商策略規劃與執行經驗，更結合 DHL 案例實務分析，讓勞動部在工會談判與跨國企業爭議處理等方面獲益良多。

黃政務次長特別提到，有鑒近年外送平台迅速興起，平台外送員人數大幅增加，平台外送員權益保障成為刻不容緩之議題。有鑑於此，我國勞動部正在草擬「外送員權益保障及外送平臺管理法」，希望透過專法之制定，強化平台外送員相關權益之保障。因 IBT 會員人數高達 140 萬人，為美國最大工會之一，且會員包含 3,000 名 UPS 外送人員，亦為全美最大外送員公會，故希望藉此向 IBT 請益平台外送員之權益保障。

Clement 認同隨平台外送員人數大幅增加，強化平台外送員權益保障係為重大議題，並對我國勞動部採行「外送員權益保障及外送平臺管理法」專法之作法持正面肯定態度。Clement 指出，美國目前未有外送人員相關專法，目前僅能回歸外送人員與平台之僱傭契約確保人員相關權益。Clement 進一步分享，初步來看，有關外送人員權益保障法規可能涉及多部門管轄，包含係屬交通部管轄之道路交通安全規範、有關外送契約權益行使與違約賠償保障等屬於商務部管轄之商業保險、係屬消費保護範疇之外送人員與消費者之爭議與處理，以及手機應用軟體有關大數據及個人資料保護等面向；整體而言，因涉及多向管轄機關，Clement 可以體認草擬「外送員權益保障及外送平臺管理法」所面臨之困難與挑戰，且須克服許多前所未見之議題。

Clement 並指出，因美國為聯邦制，各州具不同之規範；以外送人員權益法規而言，應屬各州管轄範疇，故若有相關法規，各州亦應有不同法規與面向。未來美國就外送人員立法若有相關進展，IBT 亦樂於與我國勞動部分享相關資訊。

## 伍、觀察心得與建議

本次出訪行程除透過與美國聯邦及各州勞工行政官員之交流，深入瞭解美國近期在勞動標準、職業安全衛生、勞動力發展及監理現代化等政策趨勢外，亦藉由拜會美國勞工部及重要工會團體，強化臺美在勞動事務領域之政策對話與實務交流。就未來業務推動，心得與建議如下：

### 一、持續深化與美國聯邦及各州勞工行政機關之交流合作

本次與多州勞工行政首長就勞動標準、職業安全衛生宣導、勞動力發展等議題進行實務交流，獲益良多。建議持續透過定期互訪及政策對話機制，掌握美國各州最新勞動政策作法，作為我國精進勞動制度與行政效能之重要參考。

### 二、加強與美國工會之實務交流，汲取工會發展與協商經驗

此行拜會全美教育協會及國際駕駛員工會，並就教師與外送員權益保障、工會組織運作及團體協約實務進行深入交流，獲得具體且務實之經驗分享。建議未來持續鼓勵我國工會與美國工會建立交流合作關係，以提升工會組織發展與勞資協商能力，促進健全之勞資關係。

### 三、持續邀請美國勞工行政官員及工會領袖來臺交流

本次出訪期間與多位美國勞工行政官員及工會代表互動良好，顯示雙方交流基礎穩固。建議持續邀請美國勞工行政首長及重要工會領袖來臺訪問，透過實地交流深化彼此對勞動政策與制度之理解，進一步鞏固臺美勞動事務合作夥伴關係。

### 四、推動勞動行政及監理制度之現代化與跨機關整合

美國多州積極透過資訊科技導入、跨機關協作及流程再造，提升勞動標準執行、職業安全衛生監理及申訴處理效率，並降低行政成本。建議我國持續關注美國各州在勞動行政數位化管理及績效衡量之作法，作為我國精進勞動行政效能及監理制度之參考。

## 附件（NAGLO 年會議程）