

## 視訊會議報告（出國類別：其他）

# 出席美國勞動基準協會(ILSA)第57 屆年會視訊會議報告

服務機關：勞動部

姓名職稱：黃耀滄科長

派赴國家/地區：臺灣、中華民國

出國期間：110年8月23日至8月27日

報告日期：110年9月30日

## 摘要

美國勞動基準協會(Interstate Labor Standards Association, ILSA)主要係由美國勞工部工資工時局(Wage and Hour Division, WHD)及各州負責管理及執行勞動條件法令之官員所組成，同時亦有來自加拿大及我國等其它國家代表，透過參與會議及定期交流分享美國聯邦及各州勞動基準政策、法規執行等資訊。2021 年第 57 屆年會主要研討議題包括：

- 一、Covid19 疫情對勞工行政機關的影響
- 二、有薪家庭與醫療假
- 三、普遍工資標準
- 四、最低工資議題
- 五、童工議題

本報告提出心得及建議如下：

- 一、加強辦理勞動基準教育訓練，督促事業單位落實法令規定
- 二、參考美國各州執行勞動法令之積極作法，提昇我國各級  
勞工行政機關執法專業
- 三、持續派員參與 ILSA 會議及活動，促進國際交流

## 目 錄

壹、出國目的-----	3
貳、會議議程-----	4
參、會議研討重點	
一、Covid19 疫情對勞工行政機關的影響-----	6
二、有薪家庭與醫療假-----	10
三、普遍工資標準-----	12
四、最低工資-----	14
五、童工議題-----	19
肆、心得及建議	
一、加強辦理勞動基準教育訓練，督促事業單位落實法令規定---	22
二、參考美國各州執行勞動法令之積極作法，提昇我國各級 勞工行政機關執法專業-----	23
三、持續參與勞動基準協會年會，促進國際交流-----	24
伍、附錄	
2021 年美國勞動基準協會第 57 屆年會（ILSA 57th Annual National Conference）議程-----	26

## 壹、出國目的

美國勞動基準協會(Interstate Labor Standards Association, ILSA) 為美國勞工部工資工時局(Wage and Hour Division, WHD)及各州勞動部門官員所組成之組織，組織成員主要負責管理及執行各州的勞動基準相關法令，例如童工、請假、工時規範及工資保護等。ILSA 於 1976 年舉行第一次會議，其後以每年舉辦一次年會為原則，成員可透過參與會議，共同研討勞動相關問題及對策，並分享經驗與資訊，俾使勞工法規得以適切施行，主要議題包括童工、工資、工時、最低工資、超時工作、普遍工資標準(prevaling wages) 及相關勞動法令等。ILSA 於 1993 年 9 月在阿拉斯加舉行年會時，通過本會為榮譽會員，並為擴大外國會員之參與，於 1994 年假阿肯色州小岩城舉行之年會修訂通過章程第 1 條，增列「榮譽關係會員」(Honorary Associate Membership)，將會員擴及於加拿大勞工部或省級勞工行政機關主管，以及其他國家之勞工部或勞工行政機關主管。我國於 1995 年加入成為會員，並由勞動部持續派員出席年會，透過出席會議以瞭解美國勞動基準法令及政策之最新發展動態、各州法令實務執行情形與管理措施，作為我國推動勞動政策及執行勞動法令之參考。

ILSA 於 2021 年假蒙大拿州海倫娜市 (Helena, Montana) 舉辦第 57 屆年會，本部由勞條件及就業平等司黃耀滄科長代表出席。2022 年第 58 屆年會由俄亥俄州(Ohio)主辦，舉辦地點為俄亥俄州哥倫布市(Columbus, Ohio)，2022 年新任主席俄亥俄州商務廳工資工時處處長 Stephen Clegg 於會議中邀請各與會成員明年再度與會，共襄盛舉。



ILSA 現任主席 Amy Smith 開幕致詞



ILSA 新任主席俄亥俄州商務廳工資工時處處長 Stephen Clegg 致詞

## 貳、會議議程

### 一、會議日期

本屆會議於 2021 年 8 月 22 日至 8 月 26 日假蒙大拿州海倫娜市 (Helena, Montana) 召開，會議方式採實體會議與視訊會議同步進行，詳細議程如附件。

## 二、會議內容

我國由本部勞動條件及就業平等司黃耀滄科長代表出席本次會議，會議參加者包括美國勞工部工資工時局(Wage and Hours Division, WHD)代理局長 Jessica Looman、WHD 官員 Ambreen F. Tariq、Stephen Davis，以及阿拉斯加州、加州、密西根州、馬里蘭州、猶他州、緬因州、明尼蘇達州、紐澤西州、紐約州、夏威夷州、新墨西哥州、德州、麻塞諸塞州、及主辦蒙大拿州等代表，今年度出席之國際會員包括加拿大及我國，與會者包括實體及視訊共計約 70 餘人。

開幕典禮由 WHD 代理局長 Jessica Looman 代表美國勞工部擔任開場致詞貴賓，並由 WHD 官員於會議中分析報告美國當前重要勞動政策，後續由各州代表報告相關勞動議題之最新法令及執行情形，並與其他與會代表交換工作經驗。本次會議主要研討議題包括 Covid-19 疫情對各州勞工行政部門的影響、有薪家庭與醫療假(Paid Family and Medical Leave)、最低工資 (Minimum Wage)、普遍工資標準 (Prevailing Wage) 及童工 (Child labor) 等議題，視訊會議出席代表可透過視訊軟體對話頻道參與交換意見。會議最後一日並舉行 2022 年 ILSA 新任主席 Stephen Clegg 及幹部宣誓就職典禮，2022 年會由俄亥俄州(Ohio)主辦，舉辦地點為俄亥俄州哥倫布市(Columbus, Ohio)，新任主席於會議中邀請各與會成員明年再度與會，共襄盛舉。



美國勞工部工資工時局(WHD)代理局長 Jessica Looman 開幕致詞

## 參、會議研討重點

本次會議除於會場參加實體會議之各州代表，亦開放線上視訊方式與會，專題討論主要包括 Covid19 疫情對勞工行政機關的影響、有薪家庭與醫療假(Paid Family and Medical Leave, PFML)、普遍工資標準(Prevailing Wage)、最低工資(Minimum Wage)及童工(Child Labor)等議題，會議研討重點摘述如下：

### 一、Covid19 疫情對勞工行政機關的影響

美國勞工部在疫情期間特別重視保障維持社會運作的「必要行業勞工(Essential Workers)」應有的權益，包括民生用品販售、健康照護、貨物運送、零售商店、農產品產銷及其他疫情期間必須維持生產的相關行業勞工，這些勞工必須冒著更高的健康和家庭安全風險從事勞動以維持社會運作，故更需要職場及工作條件的安全保障。加強必要行業勞工的雇主落實公平勞動基準法及「家庭與醫療假法」

(Family and Medical Leave Act, FMLA)是勞工部的首要工作之一。  
WHD 官員 Ambreen F. Tariq 報告在疫情期間 WHD 的重要公布事項如下：

- (一)因疫情影響而減少原勞資雙方約定之工時，雇主可依勞工實際工作時數給付工資。
- (二)雇主因疫情影響而關閉工作場所時，如勞工所從事的工作或職務無法以在家工作的方式提供勞務，雇主可依勞工實際工作時數給付不低於最低工資之時薪以及加班費。
- (三)對於工作職務及內容不適用在家工作之勞工，政府鼓勵雇主採行交錯工作時間(Staggered Work Shifts)等方式因應。
- (四)如有工作場所關閉而勞工無法在家工作的情形，該名勞工可能符合失業保險給付的資格。
- (五)如果勞工的工作職務或內容必須進行體溫量測，或雇主要求全部具染疫風險的員工於進入工作場所前量測體溫，等待或進行量測體溫的時間必須計入工時並給付工資。例如直接面對和照顧病患的護士進入醫院前都必須量測體溫，進入工作場所前等待和進行體溫量測的時間就必須納入工作時間並給付工資。換句話說，進入醫院開始工作前被量測體溫實際上是護士工作內容的一部分，花費的時間必須納入工作時間。
- (六)雇主要求勞工於原工作時間內等待及進行體溫量測的時間，也應納入勞工工作時間並給付工資。
- (七)雇主要求員工於工作日進行 Covid-19 檢測，員工等待檢測的時間仍需要給付工資。
- (八)雇主要求員工於非工作日進行 Covid-19 檢測，如果勞工必須先

進行檢測才能夠在疫情期間安全及有效的執行工作，則雇主仍需要給付檢測時間的工資。例如生活必需品商店的收銀員，雇主基於時效而要求員工於上班前的非工作日進行 Covid-19 檢測，則仍可能需要給付檢測時間的工資。

(九) 雇主在不違反公平就業機會委員會(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)相關規定的情形下，可基於防疫需求鼓勵或要求員工以電傳勞動方式提供勞務，或以電傳勞動作為符合身心障礙資格勞工之合理安排。

(十) 雇主不得要求勞工支付企業經營所需成本而使勞工薪資低於最低工資或減損加班費，例如雇主提供疫情期間在家工作所需設備例如網路、電腦、電話、電費等，雇主不得要求勞工繳交相關費用而使得勞工所得低於最低工資或減損加班費。

(十一) 美國職業安全衛生署(Occupational Safety and Health Administration, OSHA)因無法針對勞工的居家工作環境進行檢查，故未針對在家工作訂有特別的規範，如果 OSHA 接到民眾陳情在家工作的職業安全衛生爭議，將以輔導的方式協助企業或雇主解決勞工在家工作可能發生的安全問題。

(十二) 在家工作與在雇主辦公室工作的工時計算方式原則上相同，勞工可自行利用的時間例如休息、用餐或照顧家人等時間，雇主均可不給付工資。



美國勞工部工資工時局(WHD)官員 Ambreen F. Tariq 報告因應疫情期間相關工作

華盛頓州勞工廳副廳長 Elizabeth Smith 報告該州勞工廳在疫情期間採取的防疫措施，包括關閉各地服務處、要求員工儘可能採取電傳勞動及在家工作、2020 年 7 月至 10 月疫情嚴重期間採取全面在家工作、利用科技透過視訊軟體進行各項會議、提供所有員工相關工作設備、彈性工作時間，並推動工作負擔平衡，支持同仁兼顧家庭照顧。經過各方的共同努力，華盛頓州於 2021 年 6 月 30 日全面解封，開放所有商業活動，並分享本次疫情應處心得如下：

- (一) 疫情發展將長期影響勞工及行政機關的工作模式，勞政部門應持續加強瞭解實務狀況，調整勞動政策及法令以面對新挑戰
- (二) 各單位應持續協助同仁確保身體健康及安全，並配合疫情發展調整未來工作方式及工作重點。
- (三) 建立快速調整機制，加強政府各部門間的橫向聯繫，並及時準備所有可能的改變。



實體會議現場與會情形

## 二、有薪家庭與醫療假 (Paid Family and Medical Leave)

美國 1993 年 8 月實施之「家庭與醫療假法」(Family and Medical Leave Act, FMLA)規定適用該法之雇主，應提供符合資格的勞工最高 12 週的無薪家庭與醫療假。FMLA 適用於僱用人數超過 50 人的雇主、公共機構和中小學。符合資格的勞工有權基於下列原因在 12 個月內請最長 12 週的無薪家庭與醫療假，同時團體健康保險繼續有效：1. 生小孩和照顧新生兒；2. 撫養和照顧領養或寄養的小孩；3. 員工或其配偶、子女、父母發生重病；4. 針對適用且符合資格的現役軍人，在迫切需求的情形下可於 12 個月內請假 26 週照顧重傷或重病者。

勞工無論是因生產、認養兒童或家庭醫療需求而請家庭與醫療假，因請假期間雇主無給付工資義務致缺少收入，使得許多勞工難以負擔請假的成本。依據 Pew Research Center 在 2017 年的研究顯示，超過 40% 的勞工請家庭與醫療假時，請假的時數會較家庭實際需求更少，故美國勞工團體、社會團體及政治人物持續推動有薪家庭與醫療假的

立法。美國是目前唯一尚未通過全國性「有薪家庭與醫療假 (Paid Family and Medical Leave, PFML)」立法的國家，拜登總統於 2021 年 1 月上任後已提出「美國家庭計畫 (American Family Plan)」法案，如果經國會通過，將可填補這部分的漏洞。

少數且數字持續成長的州政府及哥倫比亞特區也已通過保障勞工有薪家庭與醫療假的法律或措施。在 2016 年時僅有 4 個州提供 PFML，到 2021 年 7 月為止已有 9 個州(加州、科羅拉多州、康乃迪克州、麻薩諸塞州、新澤西州、紐約州、奧勒岡州、羅德島州、華盛頓州)以及哥倫比亞特區有規定 PFML，其中康乃迪克州於 2022 年生效、奧勒岡州於 2023 年生效、科羅拉多州於 2024 年生效。各州的 PFML 制度規範內容均有所不同，包括法律生效日期、適用對象、請假日數、薪資補償額度等。夏威夷則是以「暫時失能保險」(Temporary Disability Insurance)的形式提供有薪病假。

以華盛頓州的 PFML 規定為例，該州提供 1 年內生產、撫養或領養新生兒、照顧嚴重病況家人或是處理軍人家庭特定需求者下列工資補償保障，相關規定自動適用於在華盛頓州已工作超過 820 小時的勞工，照顧的對象包括子女、孫子女、父母、祖父母、兄弟姊妹、配偶、已登記的伴侶、兄弟姊妹或已登記伴侶的父母等：

- (一)薪資補償比例：針對勞工未超過 50%的全州平均週薪部分提供 90%的補償，同時針對勞工超過 50%的全州平均週薪部分提供 50%的週薪補償。
- (二)每週補償最高上限：方案開始時為 1,206 美元，待達到 90%全州平均週薪後，將每年調整。

(三)最長補償給付期限：最長在 52 週內提供 16 週的補償(家庭與醫療假最長仍為 12 週)。針對懷孕及生產相關的健康需求，最多可再增加給付 2 週補償。



美國勞工部工資工時局(WHD)官員 Stephen Davis 報告美國勞工部家庭與醫療假等重要政策

### 三、普遍工資標準(Prevailing Wage)

「普遍工資標準(Prevailing Wage)」係由 1931 年戴維斯—貝肯法(Davis-Bacon Act) 建立，規定聯邦政府公共工程採購案之最低工資、福利及工作環境，所有聯邦政府工程契約及經由聯邦協助之工程之大部分契約，必須提供不低於當地普遍工資標準之工資、福利及工作環境。各州勞工廳依各該地區各業工資及相關標準設立，包括最低時薪、津貼、加班費等項目，以確保公共工程投資有利於當地經濟發展且不影響當地營造業及勞動市場，並以人力發展及環境保護為主要考量。另有 1936 年華許-赫力法(Walsh-Healy Public Contracts Act)，規定聯邦政府財務採購之最低工資、福利、工作時數、員工年齡限制

及工作環境。外籍勞工簽證作業(H1B)，亦規定雇主應承諾支付不低於勞工所屬職業之普遍工資標準之工資，以防止雇主僱用廉價外籍勞工致減少美國勞工的就業機會，同時保障外籍勞工的權益。普遍工資標準在大多數情況之下都相對高於實際勞動市場一般工資，即某職位的 Prevailing Wage 並不僅取決於受聘員工的個人資歷，亦需視該職位所要求的學歷、經驗、工作職責等綜合衡量。訂定普遍工資標準需有大量及完整的產業資訊及薪資數據，始能據以研訂符合需求的標準。



俄亥俄州商業廳產業合規處法律顧問 Aaron Johnston 報告該州普遍工資標準

普遍工資標準立法原意係為精確反應各州、地區及階層的工資水準，目前各州對於普遍工資標準的規範均有所不同，核定普遍工資標準的單位也不盡相同，有些是郡(County)層級相關單位，有的則是地區(Region)層級相關單位，部分州則是依循聯邦政府相關法令規範。俄亥俄州商業廳產業合規處法律顧問 Aaron Johnston 於會議報告該

州普遍工資標準，說明該州針對道路、街道、巷弄、溝渠、下水道及其也與道路橋樑有關的公共工程，另訂有不同的工程金額適用門檻，該類新建公共工程採購金額超過 78,258 美元，以及整修工程採購金額超過 23,447 美元者，其受僱勞工均適用該州普遍工資標準。

目前全美總計有 24 個州尚未訂定普遍工資標準法律，包括阿拉巴馬州，亞利桑那州，阿肯薩斯州、科羅拉多州，佛羅里達州，喬治亞州，愛達荷州，印第安納州、愛荷華州，堪薩斯州，肯塔基州、路易斯安那州，密西根州、密西西比州，新罕布爾州，北卡羅來納州，北達科他州，奧克拉荷馬州，南卡羅來納州，南達科他州，猶他州、維吉尼亞州、西維吉尼亞州及威斯康辛州。



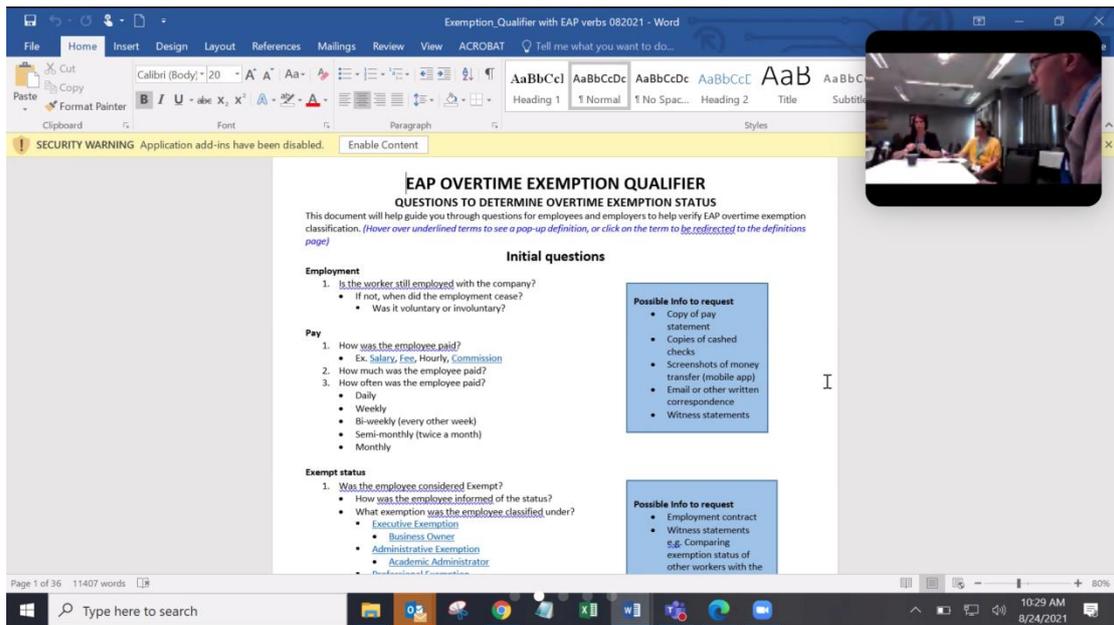
夏威夷州勞工廳工資標準處官員 Justin Tanouye 報告該州普遍工資標準

#### 四、最低工資 (Minimum Wage)

美國聯邦政府於 1938 年制定公平勞動基準法(Fair Labor Standards Act of 1938, FLSA)，該法影響美國大多數的私人和公共就業，要求雇主向適用的非豁免員工支付不低於聯邦規定的最低工資

和加班費，通常情況下，應給付工資的工作時間包括員工所有的上班時間或在規定的工作地點的所有時間，以及員工經授權或允許工作的任何時間，包括在家進行的工作、出差時間、停工時間、訓練和試用期間。美國聯邦政府於 2007 年依據 FLSA 修正通過「2007 年最低工資法(The Fair Minimum Wage Act of 2007)」，並於 2009 年 7 月 24 日完成最後第 3 階段之聯邦最低工資調整，調整為時薪 7.25 美元之後，未再進行最低工資之調整。

美國最低工資制度適用之法規包括 FLSA、聯邦特別法及各州州法等，針對不同之事項、行業類別、區域及事業規模等，各項法規均有不同之特別規範或排除適用規定，與我國制定全國統一的基本工資制度相當不同。各州依據自治權限，可自訂最低工資法律保障非屬聯邦法律適用之勞工。目前除阿拉巴馬州(Alabama)、路易斯安那州(Louisiana)、密西西比州(Mississippi)、南卡羅萊納(South Carolina)及田納西州(Tennessee)等 5 州無最低工資立法或規定外，其餘各州均有自訂之最低工資立法或規定。截至 2021 年 7 月 1 日，各州高於聯邦最低工資者有 30 州以及哥倫比亞特區(Washington DC)，其中以哥倫比亞特區之時薪 15.20 美元為最高，另有 15 州之最低工資與聯邦政府規定相同。此外有 18 州（阿肯薩斯州、亞利桑那州，加州、科羅拉多州，哥倫比亞特區、佛羅里達州，緬因州、明尼蘇達州、密蘇里州，蒙大拿州，內布拉斯加州、內華達州、新澤西州、紐約州、俄亥俄州、奧勒岡州、南達科他州及華盛頓州等）規定每年將依據各自不同的公式調整最低工資，並通常於每年的 1 月 1 日進行調整。



### 分組討論：最低工資議題

FLSA 除規範最低工資外，另對於加班費(Overtime Pay)、小費(Tips)等薪資項目，以及紀錄保存有特別規範，其規範重點如下：

(一)加班費(Overtime Pay)：適用 FLSA 之勞工，每週工作超過 40 小時之工時，雇主應給付最少 1.5 倍時薪的加班費。周末或假日出勤者，如當週工時未超過 40 小時，可免給付加班費。各州州法或勞資雙方可自行決定給付優於 FLSA 之規範。

(二)小費(Tips)：FLSA 規定每月經常性(Customarily and Regularly)於工作職位上獲取超過 30 美元小費者，可視為小費工作者(Tipped Employee)，雇主最低可給付小費工作者時薪 2.13 美元的直接工資(Direct Wages)，惟雇主給付之直接工資加上勞工實領小費總額不得低於聯邦最低工資。各州州法或勞資雙方可自行決定給付優於 FLSA 之規範。

(三)FLSA 及其他法律未明文規定之薪資項目，可由各州州法或勞資雙方自行決定，例如資遣費(Severance Pay)、績效工資(Merit

Pay、Pay-for-Performance)、危險津貼(Hazard Pay)、假日工資(Holiday Pay)、病假津貼(Sick Pay)、夜間工資(Night Work Pay)、雙倍工資(Double Time Pay)等。

(四)紀錄保存(Recordkeeping)：FLSA 規定雇主必須保存每一位勞工的有關資料，法律並未規定紀錄保存格式，但必須包括下列勞工基本資料：

1. 受僱勞工之全名及社會安全號碼。
2. 住址及區域號碼。
3. 未滿 19 歲者須註明出生年月日。
4. 性別及職位。
5. 受僱勞工工作週之開始日及時段。
6. 每日工作時數。
7. 每工作週之工作總時數。
8. 受僱勞工薪資之計算基數。(例如：\$9/一小時；\$440/一週；按件計酬)
9. 每小時之正常工資。
10. 每天和每週之正常工資。
11. 一週超時工資之總數。
12. 勞工工資資總合以及被扣除金額。
13. 每一發薪期間之總工資。
14. 發薪日期及所發工資涵蓋之期間。

FLSA 另規定雇主應至少保存 3 年勞工相關紀錄，包括薪資給付帳目(Payroll Records)、團體協約(Collective Bargaining Agreements)及交易買賣紀錄(Sales and Purchase Records)等。至

於薪資計算之資料則應保存 2 年，例如時間卡(Time Cards)、計件工作單據(Piece Work Tickets )、薪資表(Wage Rate Tables)、工作時間表(Work and Time Schedules)以及額外增加或從薪資中扣除之金額。這些紀錄必須隨時準備提供工資工時局的檢查人員查閱，且檢查人員可要求雇主提供其他相關資料、估算表或謄本。這些資料可保存在工作場所或資料紀錄集中保管之辦公室。

雇主可自行決定工時紀錄(Timekeeping)的保存方式，例如打卡鐘、專人追蹤及紀錄員工之工作時間、員工自行填寫之工作記錄表等，只要能完整和正確保存工時紀錄的方式均可。勞工部提供的工時紀錄參考範本如下，但未強制雇主必須採用下列範本格式：

員工姓名：\_\_\_\_\_

星期	日期(Date)	上工(In)	下工(Out)	總時數
星期天	8/1/2021	-----		
星期一	8/2/2021	8 : 00	12 : 02	
		1 : 00	5 : 03	8
星期二	8/3/2021	7 : 57	11 : 58	
		1 : 00	5 : 00	8
星期三	8/4/2021	8 : 02	12 : 20	
		1 : 06	5 : 05	8
星期四	8/5/2021	-----		
星期五	8/6/2021	-----		
星期六	8/7/2021	-----		
一週工作總時數				24



分組討論：最低工資議題

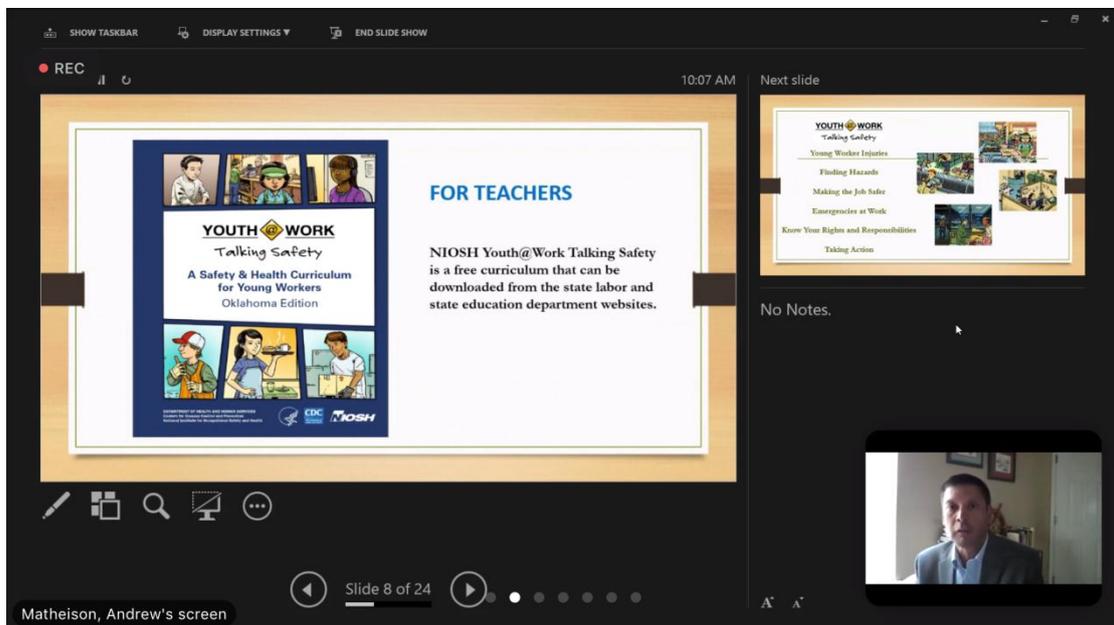
## 五、童工議題 (Child Labor)

美國已簽署 ILO 童工公約，並於 FLSA 訂定全國性的童工保護規定及就業限制，禁止青少年從事不利於健康及安全的危險性工作，以保障青少年的安全健康及教育機會，農業部門僱用的青少年則適用不同的法律。FLSA 規定的童工係指未滿 14-17 歲的青少年，FLSA 的附加條款中，對於年齡未滿 20 歲的員工，允許雇主在開始僱用的 90 連續日曆天內給付每小時 4.25 美元的最低工資，該法同時也包含保護在職員工的條款，防止雇主為了僱用童工以支付青少年的最低工資而解僱或替換任何在職員工。FLSA 規定青少年可從事的工作項目如下：

- (一) 13 歲及以下：臨時保姆、送報紙或擔任演員
- (二) 14 歲至 15 歲：諸如辦公室、雜貨店、零售店、電影院和遊樂場之類的企業中，容許 14 歲至 15 歲青少年做的部分工作
- (三) 16 歲至 17 歲：經聲明非危險性的任何工作
- (四) 18 歲：不限

14 歲和 15 歲青少年可工作的時間規定如下：

- (一) 上午 7 點至晚上 7 點（6 月 1 日至勞動節階段的工時可延長至晚上 9 點）。
- (二) 一個上學日中：最長 3 小時，包括週五。
- (三) 一個上學週中：最長 18 小時。
- (四) 一個非上學日中：最長 8 小時。
- (五) 一個非上學週中：最長 40 小時。



奧克拉荷馬州勞工廳童工專案主任 Lester Claravall 報告青少年工作及安全規範

除了 FLSA 的相關規定外，各州亦有各自規定 18 歲以下青少年可從事工作的工時上限，例如路易斯安那州規定，18 歲以下的青少年需要獲得地區或教區學校主管單位發給的就業核准證(Employment Certificate)才可從事工作。14 歲至 15 歲的青少年，可以在校外時間在非製造業、非礦業及未具危險性的不同場所工作，學期期間工作時數最多每日 3 小時，每週 18 小時，非學期期間(例如寒、暑假)工

作時數最多每日 8 小時，每週 40 小時。此外，每日工作時間限制為上午 7 點至晚上 7 點，6 月 1 日至勞動節階段的工時可延長至晚上 9 點(上開規定基本上與 FLSA 規定相同)。至於 16 歲至 17 歲的青少年則無每日或每週工作時數的限制，但每個工作日至少需間隔 8 個小時。所有 18 歲以下的青少年從事工作，每 5 小時中間至少要有 30 分鐘休息，休息時間可不記入工時。另針對學期期間的工時，地方學校主管單位可就各學區的青少年工作許可，指定適用下列規定：

- (一)16 歲以下尚未自高中畢業者，不得於晚上 11 點至早上 5 點間受僱、准許或承受工作。
- (二)17 歲以下尚未自高中畢業者，不得於晚上 12 點至早上 5 點間受僱、准許或承受工作。
- (三)16 歲以下尚未自高中畢業者，不得於晚上 7 點至早上 7 點間受僱、准許或承受工作，但 6 月 1 日至勞動節階段的工時可延長至晚上 9 點。
- (四)16 歲以下青少年於學期期間每日不得受僱、准許或承受工作超過 3 小時。



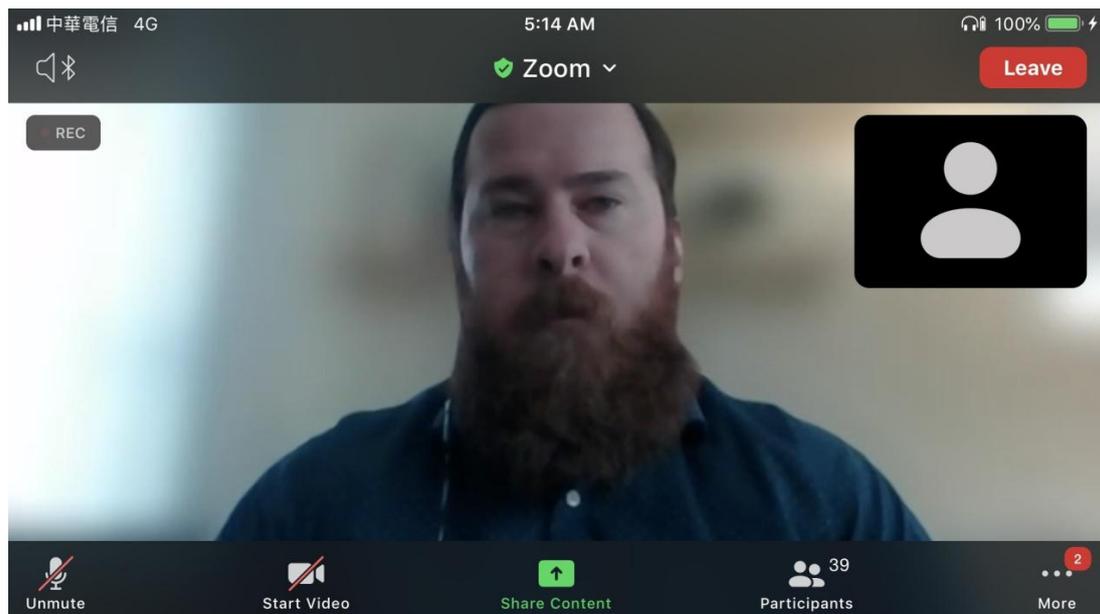
實體會議現場討論情形

## 肆、心得及建議

### 一、加強辦理勞動基準教育訓練，督促事業單位落實法令規定

我國勞動基準法令之執行及落實，須依靠勞動部與各地方勞工行政主管機共同督促事業單位落實法令，為使適用勞動基準法之行業及工作者瞭解法令規定，並妥為因應勞動基準法相關修正規定，以利後續政策及法規之推動，並督促事業單位落實法令，勞動部每年皆與地方勞工行政主管機關合作辦理勞動基準法令研習會，邀請轄區事業單位之雇主、人事單位與受僱勞工參加，期透過法令之宣導及實務案例宣導及訓練，落實立法意旨，強化勞動基準法令之實務操作知能，促進保障勞工權益之職場環境。

美國實務上許多勞資爭議事件受害者係透過工會提出集體申訴，惟如屬個人勞動條件受損之爭議，多數勞工仍處於弱勢或不知如何爭取應有權益，故美國聯邦及各州勞工行政部門均認為加強勞工對於勞動基準法令之知能，以及督促雇主落實勞動基準法令，為減少相關爭議案件數量的重點工作之一，透過不斷的教育工作提升雇主法遵意識，並可與各界共同努力遏止違法情形發生。就勞動基準教育訓練之辦理方式，建議可參考美國作法，以工作坊方式辦理並加強個案討論，除增進各界對現行法規之基礎認識，亦可將個案研討模式納入課程規劃，討論各地方勞工行政主管機關實務上常見或重要爭議問題案例，並重點加強參與訓練人員所缺乏之知能，另可邀請專家學者進行分享交流，以確實提升整體勞動基準法遵知能。



明尼蘇達州勞工廳專案協調官 Mike Muenster-Blakley 報告勞動檢查實務經驗

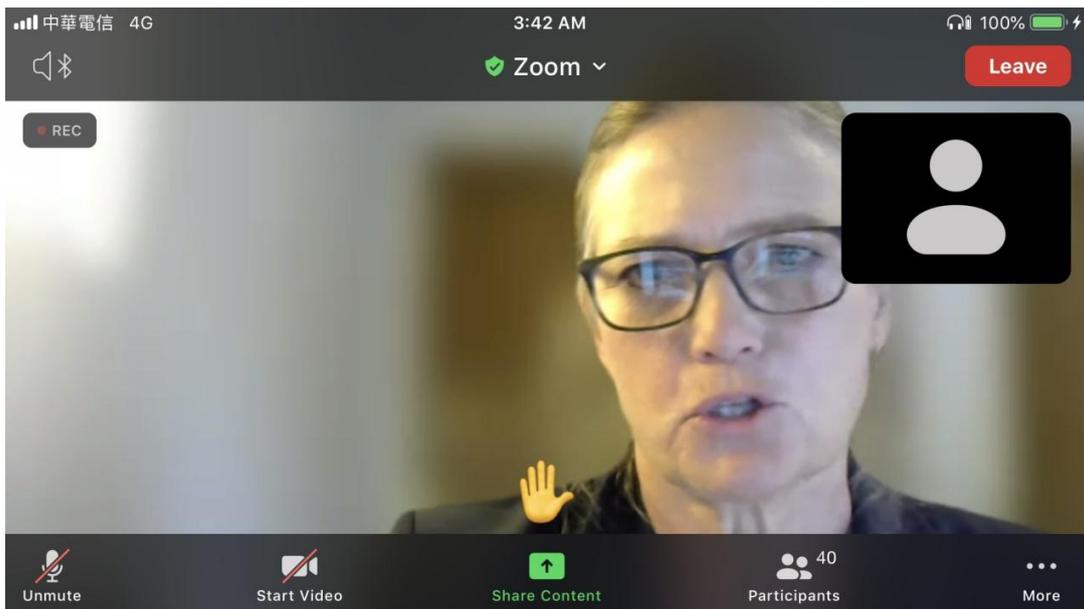
## 二、參考美國各州執行勞動法令之積極作法，提昇我國各級勞工行政機關執法專業

美國勞動法令規範係由勞工部訂定全國性勞動標準，作為各州執法之基準，另各地方政府可依據當地區域特性與需求，分訂適用各州、郡、市之法令規範或執行策略，以符合地方需求。ILSA 係由美國聯邦及各州之勞工行政機關官員組成，每年辦理之年會多由各州政府具多年實務工作經驗之管理人員參與，並安排各州代表針對不同主題進行業務簡報，並分享執法經驗，以強化各州間之業務交流。勞工部出席代表於年會中除就當前美國勞動情勢及最新政策進行報告外，亦在議題討論的過程中向各州代表說明勞工部的政策理念及規範目的，雖各州對於執法相關問題多有不同見解與作法，但許多議題仍可透過充分討論研商更具統一性的作法，加強各州勞工行政人員執法專業。

我國勞動法令對於中央與地方之權限，與美國制度有相當差異，我國各縣(市)之產業發展雖亦強調區域特色，各縣(市)勞工行政主管機關執行勞動法令時，也有些在地及彈性考量，但各縣(市)勞工行政

主管機關執行勞動法令時，多有要求中央主管機關提供具體意見及作法之情形，未來可參考美國勞工部及各州勞工行政單位間之授權與合作關係，強化地方勞工主管行政機關執法專業，提升執法效率及能力。

ILSA 年會會議性質及目的，類似本部每年定期舉辦之全國勞工行政主管聯繫會報，其參與代表係以美國聯邦及各州工資工時等勞動條件業務主管，以及擁有多年實務工作經驗之管理階層人員為主，會議進行方式，亦可做為本部辦理全國勞工行政主管聯繫會報及性質類似活動之參考。



明尼蘇達州勞工廳顧問(前勞工廳長) Nancy Leppink 分享政策規劃及執法經驗

### 三、持續派員參與 ILSA 會議及活動，促進國際交流

本屆年會之與會成員多為聯邦及各州實際負責勞動條件業務之決策者與執法人員，研討議題與勞工政策執行工作實務結合，除可蒐集美國最新勞動資訊，加強與美國聯邦及各州成員之互動與聯繫，亦可瞭解各州勞工行政人員之見解及實務作法，作為我國相關

勞動法令研修及執法工作之參考。2022 年第 58 屆年會之主辦州為俄亥俄州(Ohio)，舉辦地點為俄亥俄州哥倫布市(Columbus, Ohio)，2022 年新任主席俄亥俄州商務廳工資工時處處長 Stephen Clegg 已於本屆會議中邀請各與會成員明年再度與會，共襄盛舉。建議未來持續參與 ILSA 會議及活動，採取更積極主動之作為，加強與 ILSA 各州成員之互動與聯繫，提高我國國際能見度，拓展與會人員視野，促進國際交流。



新任 ILSA 主席及幹部宣誓就職

## 伍、附錄

### 2021 年美國勞動基準協會第 57 屆年會 (ILSA 57th Annual National Conference) 議程

 <b>Interstate Labor Standards Association</b> <b>57th Annual National Conference Agenda</b> <b>DoubleTree by Hilton</b> <b>Helena, Montana</b> <small>(Mountain Time)</small>	
<b>Sunday, August 22, 2021</b> <small>Central Area</small>	
4:00 p.m. - 6:00 p.m.	<b>Registration</b>
4:30 p.m.	<b>Executive Board Meeting</b>
6:00 p.m. - 8:00 p.m.	<b>Welcome Reception</b> DoubleTree by Hilton Helena Downtown, Ballroom

 <b>Interstate Labor Standards Association</b> <b>57th Annual National Conference Agenda</b> <b>DoubleTree by Hilton</b> <b>Helena, Montana</b> <small>(Mountain Time)</small>	
<b>Monday, August 23, 2021</b> <small>Business Professional Area</small>	
7:30 a.m. - 8:45 a.m.	<b>Registration</b>
9:00 a.m. - 10:15 a.m.	<b>Call to Order</b> Amy Smith, ILSA President
	<b>Opening Ceremonies</b>
	<b>Introduction of Executive Board Members</b>
10:15 a.m. - 10:30 a.m.	<b>Break</b>
10:30 a.m. - 12:00 p.m.	<b>U.S. Department of Labor - Remarks/Updates/Open Forum</b> Jessica Looman, Principal Deputy Administrator Stephen Davis, Regulatory Analyst, Wage and Hour Division
12:00 p.m. - 1:00 p.m.	<b>Lunch (on your own)</b>
1:00 p.m. - 3:00 p.m.	<b>Roll Call of States</b>
3:00 p.m.	<b>Adjourn</b>
	<b>(Dinner on your own)</b>
<b>Reminders:</b> Resolutions Committee - Submit resolutions no later than Tuesday, August 24, 2021 at 4:00 PM Nominations Committee - Submit nominations no later than Tuesday, August 24, 2021 at 4:00 PM	

 <b>Interstate Labor Standards Association</b> <b>57th Annual National Conference Agenda</b> <b>DoubleTree by Hilton</b> <b>Helena, Montana</b> <small>(Mountain Time)</small>	
<b>Tuesday, August 24, 2021</b> <small>Business Council Area</small>	
9:00 a.m. - 9:45 a.m.	<b>Paid Family Medical Leave and Paid Sick Leave (Panel)</b> Scott Connor, Wage and Hour Division Director, Maine Jennifer Fields, Wage and Hour Division Manager, Michigan Matt Helminiak, Commissioner of Labor & Industry, Maryland
9:45 a.m. - 10:00 a.m.	<b>Break</b>
10:00 a.m. - 11:00 a.m.	<b>Child Labor (Panel)</b> Lester Garavall, Child Labor Program Administrator, Oklahoma Stephen Cragg, Wage and Hour Chief, Ohio Debra LaRocca, State Director of Labor Programs, Louisiana
11:00 a.m. - 12:00 p.m.	<b>World Cafe Session</b>
12:00 p.m. - 1:00 p.m.	<b>Lunch (on your own)</b>
1:00 p.m. - 2:00 p.m.	<b>World Cafe Session (continued)</b>
2:00 p.m. - 2:15 p.m.	<b>Break</b>
2:15 p.m. - 3:15 p.m.	<b>Strategic Compliance Initiatives</b> Nancy Leppink, Senior Advisor to the Commissioner, Minnesota
3:15 p.m.	<b>Adjourn</b>
4:00pm	<b>Dinner/Tour Gate of Mountain</b> Please meet in the lobby of the DoubleTree by Hilton at 3:45 p.m.
<b>Reminders:</b> Resolutions Committee - Submit resolutions no later than Tuesday, August 24, 2021 at 4:00 PM Nominations Committee - Submit nominations no later than Tuesday, August 24, 2021 at 4:00 PM	

 <b>Interstate Labor Standards Association</b> <b>57th Annual National Conference Agenda</b> <b>DoubleTree by Hilton</b> <b>Helena, Montana</b> <small>(Mountain Time)</small>	
<b>Wednesday, August 25, 2021</b> <small>Business Council Area</small>	
9:00 a.m. - 10:45 a.m.	<b>Impact of COVID-19 Pandemic on State's Labor Missions</b> Nicole Blissenbach, Deputy Commissioner, Minnesota Shannon Chambers, Labor Commissioner, Nevada Elizabeth Smith, Deputy Director, Washington
10:45 a.m. - 11:00 a.m.	<b>Break</b>
11:00 a.m. - 12:00 p.m.	<b>Human Trafficking (Panel)</b> Siv Dabrowsky, Strategic Compliance Lead, Minnesota Heather Rowe, Attorney General's Office - Chief of Investigations, Massachusetts Veronica Scherbauer, Anti-Trafficking Program Specialist and Grant Coordinator, Ohio
12:00 p.m. - 1:00 p.m.	<b>Lunch (on your own)</b>
1:00 p.m. - 1:45 p.m.	<b>Protecting Vulnerable Workers (Panel)</b> Joshua Grice, Employment Standards Program Manager, Washington Jessica Grice, Director of Labor Standards and Apprenticeship Division, Minnesota
1:45 p.m. - 2:00 p.m.	<b>Break</b>
2:00 p.m. - 3:00 p.m.	<b>Prevailing Wage Update (Panel)</b> Karen Bugar, State Program Administrative Director, Minnesota Aaron Johnston, Department of Commerce - Counsel for the Division of Industrial Compliance, Ohio Justin Tansoye, Intake and Certification Branch Chief, Hawaii
3:00 p.m.	<b>Adjourn</b>
	<b>(Dinner on your own)</b>



**Interstate Labor Standards Association  
57<sup>th</sup> Annual National Conference Agenda  
DoubleTree by Hilton  
Helena, Montana  
(Mountain Time)**

**Thursday, August 26, 2021**

Business Casual Attire

---

9:00 a.m. - 10:30 a.m.	<b>Regional Breakout Sessions</b>
10:30 a.m. - 12:00 p.m.	<b>Business Meeting</b>
12:00 p.m. - 1:00 p.m.	<b>Lunch (on your own)</b>
1:00 p.m. - 3:00 p.m.	<b>Roundtable Discussion/Conference Debrief</b>
3:00 p.m.	<b>Adjourn</b>