

## 會議報告（出國類別：其他）

# 拜會美國公平就業機會委員會 (EEOC) 暨出席美國勞動基準協會(ILSA) 第59屆年會實體會議報告

服務機關：勞動部

姓名職稱：

廖貴燕（駐美國代表處經濟組秘書）

李思嫻（勞動條件及就業平等司科長）

派赴國家/地區：美國/華盛頓特區及底特律

會議日期：112年8月25日、8月27日至8月31日

報告日期：112年12月1日

## 摘要

本次前往美國拜會了美國公平就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)，並參與美國勞動基準協會 (Interstate Labor Standards Association, ILSA) 第 59 屆年會。

為落實聯合國身心障礙者權利公約關於合理調整之規定，我國擬跟進採納相關內容，美國公平就業機會委員會為該國聯邦法律的執行機關，負責執行就業歧視相關法律，對於合理調整有相當多的寶貴經驗可供我國參考。經過拜會，得知合理調整的運作和內涵因個案狀況多有不同，加強宣導讓雇主知道合理調整的義務，為落實規定的有效辦法。

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，2023 年 ILSA 第 59 屆年會主要研討議題包括美國最新的重要勞動政策及實務、童工 (Child Labor)、以及有薪病假 (Paid Sick Leave) 等，與會的心得及建議有：美國有薪病假的給假方式與我國不同；訂定易懂的行政指導；透過簡易文宣宣導法令；會議辦理方式值得參考；持續派員參加美國勞動基準協會年會。

## 目 錄

壹、拜會美國公平就業機會委員會(EEOC)	
(一) 拜會目的-----	4
(二) 交流重點-----	5
(三) 心得及建議-----	7
貳、出席美國勞動基準協會(ILSA)第 59 屆年會實體會議	
(一) 會議目的-----	8
(二) 會議資訊及進行方式-----	9
(三) 會議研討重點-----	12
1. 美國最新的重要勞動政策及實務-----	12
2. 童工(Child Labor) -----	13
3. 有薪病假(Paid Sick Leave) -----	17
(四) 心得及建議-----	21
1. 美國有薪病假的給假方式與我國不同-----	21
2. 訂定易懂的行政指導-----	21
3. 透過簡易文宣宣導法令-----	22
4. 會議辦理方式值得參考-----	22
5. 持續派員參加美國勞動基準協會年會-----	22

## 壹、拜會美國公平就業機會委員會(EEOC)

### (一) 拜會目的

#### 1. 美國公平就業機會委員會(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)簡介：

EEOC 為美國聯邦法律的執行機關，負責執行就業歧視相關法律，亦即受僱者或求職者因種族、膚色、宗教、性別（包括懷孕、性別認同和性傾向）、國籍、年齡、身心障礙或基因等因素的就業歧視禁止。就業歧視禁止含括職場中的各面向，包含僱用、解僱、升遷、騷擾、訓練、工資和福利。大部分僱用 15 人以上的雇主(年齡歧視部分為僱用 20 人以上之雇主)、工會及就業機構都在 EEOC 的管轄範圍。

EEOC 有權調查法律範圍內的雇主歧視行為，透過公平、專業的判斷來進行申訴調查。如果發現確有就業歧視情事，EEOC 會協助解決歧視行為；如果無法解決，EEOC 有權提起訴訟以保障個人和社會大眾的權益。此外，EEOC 也會透過外訪、教育和計畫來預防就業歧視禁止。

對於各聯邦機關的就業機會平等計畫，EEOC 也會提供指導。而為確保各聯邦機關遵循法律，EEOC 提供多面向的協助，包含申訴事件的調查、檢視聯邦機關的僱用計畫、製作教材並培訓相關人員、而對於行政法院法官正在進行的法律訴訟案，也會提供協助和佐證資料。EEOC 在華盛頓總部及全國 53 個辦事處提供服務。

#### 2. 依聯合國身心障礙者權利公約第 5 條規定：「為促進平等與消除歧視，締約國應採取所有適當步驟，以確保提供合理調整。」；所謂「合理調整」，該公約第 2 條定義為「是指根據具體需要，

於不造成過度或不當負擔之情況下，進行必要及適當之修改與調整，以確保身心障礙者在與其他人平等基礎上享有或行使所有人權及基本自由。」。為落實聯合國身心障礙者權利公約關於合理調整之規定，我國擬跟進採納相關內容，EEOC 在此方面有相當多的寶貴經驗可供我國參考。

## (二) 交流重點

本次拜會於美國時間 112 年 8 月 25 日(星期五)假 EEOC 華盛頓總部進行，由 EEOC 法律顧問辦公室(Office of Legal Counsel)的助理法律顧問 Teresa W. Murray 負責接見，與會者尚有其他業務資深承辦人，本部由勞動條件及就業平等司李思嫻科長及駐美國代表處經濟組廖秘書貴燕代表出席，針對合理調整的概念及運作方式進行交流，以下為美國的經驗分享：

1. 合理調整的重點在使身障者融入一般工作場所中，而非集中於庇護工廠一同工作，根據研究顯示，融入一般工作場所中，身障者的工作效能更好。而身障者的定義很廣，不限於領有身心障礙手冊。
2. 合理調整的作法多元，須視個案情況選擇，例如：
  - (1)調整工作場所政策，舉例而言，原本公司政策是禁止寵物進入，但視障者工作時，可以破例讓導盲犬進入工作場所。
  - (2)職務再設計，例如：關於非核心業務，身障者不一定要完成。
  - (3)調整工作計畫，例如：身障者因為服藥導致早上精神不濟時，可與雇主協商調整工作起訖時間。
  - (4)依據身障者的狀況進行職務調整，不過職務調整為合理調整的最後手段，且調整後的職務須身障者能勝任。

(5) 針對智能障礙者，可提供工作指導員進行協助。

3. 違反就業歧視禁止法律的態樣：

(1) 拒絕僱用身障者

(2) 於職場騷擾身障者

(3) 面試時詢問是否有身心障礙

4. 合理調整的步驟：

(1) 身障者向雇主提出合理調整的需求。特別需要注意的是，雇主對於身障者的障礙或疾病有保密義務，除了必要人外(例如：直屬主管)，不可洩漏。

(2) 當身障者的身心障礙狀況或提出合理調整的需求不明確時，雇主得要求其提供身心障礙狀況及功能限制的合理證明文件，然僅限於因合理調整需要有關的文件，所以在多數情況下，雇主不可要求完整的醫療紀錄。

(3) 雙方就實際需求進行對談，實務上合理調整的內容多由身障者提出，因為身障者比較知道自身的需求。

5. 不當負擔的判斷：

當合理調整對於雇主造成不當負擔時，雇主若拒絕不會造成就業歧視，不當負擔意指對雇主造成重大困難或重大財務負擔，判斷因素包含：

(1) 所需調整的性質和成本

(2) 提供合理調整措施所需要的整體財務資源以及影響。

(3) 事業單位的整體財務資源、規模、員工人數。

(4) 事業單位的經營型態，包含員工結構和職能、地理位置等。

(5) 調整對事業單位營運的影響。

不當負擔的例子包含：

- (1) 餐廳的名廚提出合理調整的內容是留職停薪 6 個月時，因名廚具有不可替代性，同意的話會影響到餐廳的存續，此時雇主拒絕不會造成就業歧視。
  - (2) 當受僱者提出的合理調整是不要執行核心業務時，此時雇主拒絕亦不會造成就業歧視。
  - (3) 身障者因使用輪椅，要求雇主移除工作場所部分房間的隔間，好讓其便於工作，然工作場所為雇主向他人承租，且房東拒絕雇主對於工作場所進行格局變更，此時雇主若拒絕身障者的要求，不會被視為就業歧視。然雇主仍須在不變更工作場所格局下，提供其他的合理調整。
6. 在美國，40%合理調整的成本在美金 500 元以下，且合理調整的雇主享有賦稅優惠。

### **(三) 心得及建議**

透過 EEOC 資深承辦人的分享，更清楚明瞭合理調整的內涵和運作，然因合理調整的態樣因個案狀況實有不同，關於規定的落實，資深承辦人也建議，加強宣導讓雇主知道合理調整的義務為有效方法。至於宣導方式，EEOC 係於其官方網站上提供多樣化的實際個案、設立免費諮詢專線等。



與 EEOC 法律顧問辦公室 Teresa W. Murray 開心合影

## 貳、出席美國勞動基準協會(ILSA)第 59 屆年會實體會議

### (一) 會議目的

美國勞動基準協會(Interstate Labor Standards Association, ILSA) 主要由美國聯邦勞工部、各州勞政機關官員所組成，這些官員負責管理和執行各州的勞動法令，例如：童工、最低工資和加班費、休息時間、工時規範、積欠工資及其他勞動法規。

ILSA 成立目的是透過成員分享各州的勞動法令及管理實務，協助改善勞動法令，以勞工提供公平和公正的保障，並提供青年勞工

安全及合法的工作環境。ILSA 定期舉辦全國年會，共同研討當年重要勞動議題、分享新的法令及實務經驗，同時進行意見交流，建立聯絡網絡，有利於成員的業務執行，進而精進與落實勞動法令。茲因美國各州勞動法規不盡相同，本部派員出席年會，可得知當前各州最新的勞動法規及政策、勞動問題以及解決之道，相關內容均可作為我國未來法規及政策研擬之參考。

## (二) 會議資訊及進行方式

今(2023)年 ILSA 第 59 屆年會由密西根州(State of Michigan)主辦，會議方式採實體會議與視訊會議同步進行，由 2023 年新任主席密西根州勞動與經濟機會部就業關係局工資工時處(Wage and Hour Division)處長 Jennifer Fields 負責，會議時間為 8 月 27 日至 8 月 31 日，地點在密西根州底特律的雅典娜酒店。本部由勞動條件及就業平等司李思嫻科長及駐美國代表處經濟組廖秘書貴燕代表出席。

為利會議的進行，在會議正式開始前一個晚上，主辦單位先舉辦歡迎餐會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，透過徽章的交換可化解初次見面的尷尬、建立友誼的橋樑。正式會議由美國聯邦勞工部工資工時局(Wage and Hour Division, WHD)代理局長 Kenneth Coleman 介紹底特律重要的勞工歷史揭開序幕，接著是密西根州勞動與經濟機會部(Department of Labor and Economic Opportunity, LEO)的官員，分別就工作場所的心理健康、部分州的勞工行政組織概況與勞動狀況進行分享，後續採自願方式由與會者進行自我介紹，介紹內容主要是所在單位的資訊，例如機關編制及人數等等。

再下來是年會主軸，分為議題和小組討論兩種形式，採混和方式進行，有關議題討論部分，每個議題報告人為一人至數人，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，報告完進行意見交流，每場次依報告議題和報告人數，時間在 30 分鐘到 90 分鐘不等。至於小組討論部分，議題由與會者提供，也會先進行簡單的報告後，再進行小組討論，每場次約 75 分鐘。為了避免密集的議題和小組討論過於枯燥並讓與會者更加熟識，在會議的第二天，有安排約 2 小時的聯誼活動，備有零食和飲料，讓與會者輕鬆交談。另外，主辦單位也精心規劃設計抽獎活動，由與會者自願提供禮物，在每個場次開始前進行抽獎，讓與會者準時且積極地參加每場次的討論。

會議最後一日主要是舉行 2024 年 ILSA 新任幹部投票選舉，而 2024 年第 60 屆年會將由科羅拉多州(State of Colorado)主辦，主辦單位於會議中邀請各與會成員明年再度與會，共襄盛舉。



與 ILSA 主席 Jennifer Fields 開心合影



歡迎餐會



年會現場

### (三) 會議研討重點

本次會議主要研討議題包括美國最新的重要勞動政策及實務、童工(Child Labor)、以及有薪病假 (Paid Sick Leave)等，重點如下：

#### 1. 美國最新的重要勞動政策及實務

##### (1) 哺乳時間法案(PUMP for Nursing Mothers Act, PUMP Act)

PUMP Act 在 2022 年 12 月 29 日由美國總統拜登簽署，自 2023 年 4 月 28 日起全面執行。這個新法將哺乳時間和空間保障的適用範圍擴大到 900 萬名受僱者，包含農業工人、護理師、老師、卡車和計程車司機、居家照顧服務員及經理人等，保障在小孩出生的一年內，有需求的受僱者有權利在工作時享有合理的哺乳時間，使用浴室以外視線遮蔽的私密空間哺乳。

##### (2) 小費員工(Tipped Employee)

員工從事工作的報酬通常收到月薪 30 元美金以上小費者被稱為小費員工(Tipped Employee)。在特定條件下，該類員工每小時最低工資為 2.13 美元，所謂特定條件是指小費員工每小時小費收入外加雇主給付的 2.13 美元，加總起來不少於美國聯邦政府所定的最低工資數額(時薪 7.25 美元)；至如合計未達時薪 7.25 美元時，雇主應補足差額。不過，許多州對於雇主所支付小費員工的每小時最低工資有更高的要求。

##### (3) 積欠勞工工資系統(Workers Owed Wages System)

美國勞工部工資工時局負責執行一部分全國性的勞動法令，當發現雇主違法行為時，該局通常會幫勞工追回積欠的工資，且盡一切的努力找到被積欠的勞工以返回工資，若超過 3 年仍未找到，工資將收歸國有。為此，工資工時局建立了積欠勞工工資系統，申請流程

為：在系統中先搜尋雇主；再輸入勞工姓名；接下來填寫聯絡資訊，以利資訊說明及工資的返還；勞工透過電子郵件收到申請表後，填妥內容並簽名，寄出申請表及相關證明文件即可完成；申請的審核作業時間需 6 週，確認無誤後勞工會收到積欠金額的支票。

## **2. 童工(Child Labor)**

美國勞工部及各州均定有童工保護的相關法規，依據美國勞工部工資工時局的資料，目前正在進行調查的童工案件超過 700 件，在 2022 年，有 835 間事業單位(3,800 名童工)違反童工法規，其中近 700 名未成年童工從事危險的工作。童工保護一直是美國政府重視的勞動議題，美國勞工部也提供了 7 項雇主僱用童工的注意事項：

### **(1) 一系列的管理(Train Management)**

對經理人和主管進行童工管理的相關培訓，政府定有青年勞工的工作指引，分為農業工作與非農業工作兩種。

### **(2) 資源的分配(Distribute Resources)**

給予在職及新進的未成年勞工關於童工保護的出版品，政府有提供懶人包。

### **(3) 建立信任(Build Trust)**

建立內部申訴專線，讓員工可匿名申訴，並讓員工知道進行申訴不會遭到雇主的不利對待。

### **(4) 提供不同的名牌(Provide Different Nametags)**

對於未滿 16 歲的童工給予不同顏色的名牌，因為未滿 16 歲的童工可從事的工作內容及工作時數與年滿 16 歲的童工有別。

(5) 發布警示(Post Warnings)

在顯眼的地方張貼有關童工工作時間的限制。

(6) 使用標牌(Use Signage)

在禁止未滿 16 歲童工使用的設備上放置標牌，政府有提供標牌的參考範例。

(7) 對於危險進行標示(Spotlight Hazards)

在美國勞工部認為未成年勞工使用有危險的所有設備上貼上「停止(STOP)」貼紙，政府有提供貼紙的參考範例。

除了聯邦的法規和行政指導外，各州也透過許多方式(包含法規)保護童工，首先以新澤西州(State of New Jersey)為例，未成年人想要在新澤西州工作必須取得就業證明，在 2023 年 6 月 1 日開始申請方式改採線上，想要僱用未成年人的雇主、想要工作的未成年人及監護人均須提出申請。雇主端需向政府提供企業資訊，政府會提供一個 8 位數代碼，雇主將此代碼提供給欲僱用的未成年人，以便得知其申請狀態，當未成年人提出就業申請時，政府會透過電子郵件通知雇主，雇主確認無誤後同意；未成年人端的申請資料包含雇主的 8 位數代碼及監護人的資訊(姓名及電子郵件)；未成年人提供監護人資訊後，監護人會收到電子郵件，裡面有申請連結，提出申請時須提供未成年人的年齡證明。監護人如果對工作有疑慮，可以拒絕申請，而在收到電子郵件的 2 週內若未有任何動作，將被視為同意申請，不過之後若拒絕申請，未成年人即須停止工作。申請一旦核准，雇主、未成年人及監護人都會收到電子郵件，此時未成年人可開始工作。需特別注意的是，未成年人的工作內容有更換或增加時，均需重新提出就業證明的申請。

新澤西州的童工法令透過限制工作時數及可從事的工作類型來保障童工，工作時數及工作類型依據年齡、是否為學期中及上學日、工作時段等細緻規範，但所有的未成年人不能連續工作超過 6 天，且連續工作 6 小時需有連續 30 分鐘的用餐休息時間(先前的規定是連續工作 5 小時需有連續 30 分鐘的用餐休息時間)。至於未滿 16 歲的童工，每日工作時間不得超過 8 小時、每週工作總時數不得超過 40 小時(農業部分工作除外)，且在學期中只能在上課時間以外工作。16 歲以上未滿 18 歲的童工，在學期結束至勞動節間，每日工作時數至多 10 小時、每週工作總時數至多 50 小時(先前的規定是每日工作時數至多 8 小時、每週工作總時數至多 40 小時)。

而紐約州勞工部底下的就業及勞動力發展司設有青年團隊，幫助年輕人進入職場。青年團隊提供線上指南，讓年輕人在提出申請前瞭解需求，針對 14-17 歲、18-24 歲提供兩種指南，主題包含就業證明的取得、正確的身分、履歷的準備等等。指南也載明紐約州重要的童工保護法規，包含：14-17 歲的年輕人想要工作，必須取得就業證明；依據年齡及是否在學期中，未成年人的工作時間及工作時段均有限制；未成年人禁止夜間工作；未成年人亦適用最低工資法；未成年人不得從事州或聯邦層級所禁止的特定危險職務。

另外，為了避免事業單位因為缺工而使未成年人超時工作，紐約州勞工部也持續提供雇主關於企業招募的資源，以確保充足的勞動力。

2022 年，紐約州雇主違反童工保護法規的比率大幅增加，為了創造更安全的工作環境，在 2023 年 3 月 2 日，州長 Kathy Hochul 宣布改善雇主違反童工保護法規及禁止人口販運的新措施，包含成立

童工專案小組、制定雇主承諾計畫、組織人口販運應對小組等，這些新措施目的在讓未成年人了解他們在工作場所的權利，同時讓雇主擔負起應有的責任。新措施介紹如下：

#### (1) 童工專案小組(Child Labor Task Force)

州長 Kathy Hochul 成立跨單位的童工專案小組，透過學校和政府的合作，確保學童、家長和雇主瞭解工作場所的權利和責任。這個小組由紐約州的勞工部為首，成員為州層級的政府機關，包括警政署、教育部、新移民辦公室、人權司、暫時及身障者協助辦公室、小孩與家庭服務辦公室、國安與緊急服務司。紐約州的勞工部負責協調協調所有機構，以提升執法能力。

#### (2) 擴大民眾教育(Extended Public Education Campaign)

紐約州的勞工部在 2023 年 1 月擴大民眾數位教育，內容包含加強宣導人口販運的重要訊息、青年勞工的就業權利(未成年人不能從事的工作類型等)。紐約州勞工部與教育部合作，向學校提供相關資訊。

#### (3) 雇主承諾(Employer Pledge)

紐約州的勞工部針對從事住宿、餐廳、速食、勞力密集(像是製造業、食品加工業、建築業、農業和園藝業)等行業的雇主，鼓勵他們對於自己的員工進行教育訓練，讓員工更瞭解人口販運的訊息和勞工權利。

#### (4) 人口販運應對小組(Labor Trafficking Response Unit)

人口販運或強迫勞動，是指使用武力、詐欺或脅迫手段使勞工在違反自己意願下從事勞動。據統計，全球有超過 2700 萬人正在遭受人口販運份子的剝削。人口販運影響著各行各業的成年人和小孩，特別是未成年人及弱勢社區。

為了強化人口販運受害者的保護和支持，紐約州勞工部刻正在移民事務與政策司下設立一個反人口販運的單位，該單位在紐約市及奧爾巴尼均有工作人員，提供人口販運受害者相關協助。而人口販運份子的常見手法包括：告訴被害人要工作才能清償債務、給予被害人綠卡或金錢承諾卻沒做到、告知被害人雇主將留存護照和勞動契約、威脅被害人如果不工作就報警或通知移民署。紐約勞工部也成立申訴專線和電子郵件，並強調不會過問受害者的移民狀態。

### 3. 有薪病假(Paid Sick Leave)

#### (1) 紐約州(State of New York)

因應新冠肺炎疫情，紐約州的有薪病假規定在 2020 年 4 月 3 日正式通過，所有私部門的受僱員工都受到保障，然病假規定依雇主的規模有所不同，如下表：

員工人數	病假規定
0-4	雇主前一納稅年度的淨收入在 100 萬美元以下者，每年給予員工 40 小時的無薪病假。
0-4	雇主前一納稅年度的淨收入超過 100 萬美元者，每年給予員工 40 小時的有薪病假。
5-99	每年給予員工 40 小時的有薪病假。
100 人以上	每年給予員工 56 小時的有薪病假。

員工的有薪病假時數依工作時數累加，自 2020 年 9 月 30 日起，每工作 30 個小時累積 1 小時的有薪病假，而自 2021 年 1 月 1 日起，員工可以開始使用有薪病假。

有薪病假兼有家庭照顧假的功能，可以使用在員工本身或其家庭成員有需求的時候，家庭成員係指員工的子女、配偶、父母、兄弟姊妹、孫輩或祖父母，以及員工的同居伴侶及其子女或父母。再者，有薪病假的請假要件除了包含生病(含預防保健)外，尚包含某些安全需求，例如因家庭暴力進行離婚訴訟而須請假時。另，所謂的有薪病假，是指病假期間至少要獲得正常工時工資率的報酬，或適用的最低工資標準支付工資，以較高者為準；雇主如果不給薪是以積欠工資處理。而雇主亦不得因勞工請有薪病假而予以歧視或進行報復。

因紐約州的有薪病假是最低基準，雇主在規定施行前如已有不低於最低基準的規(約)定，政府不會再要求額外的有薪病假。

## (2) 密西根州(State of Michigan)

密西根州在 2018 年訂定了第 338 號公眾法案-有薪病假法(The Paid Medical Leave Act)，並在 2019 年 3 月 29 日生效。該法要求僱用人數在 50 人以上的私部門雇主要給予員工有薪病假，但該法明定 12 類員工不受有薪病假的保障，例如上一年度平均每週工作時數少於 25 小時者、主要工作地點不在密西根州等。符合資格員工的有薪病假同樣依工作時數累加，每工作 35 個小時累積 1 小時的有薪病假，一年最多給 40 個小時；雇主可以要求員工於開始工作後的第 90 個日曆天起才能使用有薪病假，也可以要求員工依照請假程序及提供證明文件，然證明文件的準備時間不得少於 3 日。另外，除非雇主有不同的書面政策，有薪病假以小時為請假單位。

密西根州的有薪病假同樣兼有家庭照顧假的功能，可以使用在員工本身或其家庭成員有需求的時候，家庭成員亦有明文規範，與

紐約州雷同，但不包括員工同居伴侶及其子女或父母。而有薪病假的請假要件除了包含生病(含預防保健)外，尚包含某些安全需求(如因家庭暴力進行離婚訴訟)，以及緊急狀況(如政府因為空氣污染指數過高而下令關閉學校)。另，所謂的有薪病假，是指病假期間至少要獲得正常工時工資率的報酬，或適用的最低工資標準支付工資，以較高者為準。

第 338 號公眾法案-有薪病假法在正式通過前，內容被修正過，在 2022 年 7 月 19 日，密西根索賠法院(the Michigan Court of Claims)宣布有薪病假法因違憲而無效，要恢復修正前的版本，這意味著有薪病假的適用對象(雇主)、保障範圍(員工)以及時數上限將被擴大。該法院在同年月 29 號宣布該決定將在 2023 年 2 月 19 日生效，讓雇主有時間因應。然密西根上訴法院(the Michigan Court of Appeals)在 2023 年 1 月 26 日推翻索賠法院在 2022 年 7 月 19 日的決定，並認定有薪病假法是有效的，而該決定在同年 2 月 10 日被上訴至密西根最高法院(the Michigan Supreme Court)中，目前尚未有最新消息。

### (3) 明尼蘇達州(State of Minnesota)

明尼蘇達州的贏得病假和安全時間法(Earned Sick and Safe Time Law, ESST)將在 2024 年 1 月 1 日生效，要求雇主提供員工有薪病假。現行的病假和安全時間法(Sick and Safe Time Law)有效期間到 2023 年 12 月 31 日。

根據 ESST 的規定，員工每年為明尼蘇達州雇主工作至少 80 個小時及非獨立承包商，即可享有有薪病假，部分工時及臨時性的工作者亦同。該等員工每工作 30 個小時可享有 1 小時的有薪病假，一

年至多 48 小時，請假期間與工作期間的工資相同。

有薪病假請假理由包括：生病(含預防保健)；被家暴、性侵害或跟蹤所生請假需求；照顧發生前類情況的家庭成員；因天氣或公共緊急事件，政府關閉了員工的工作場所需請假、或關閉家庭成員的學校或照護機構所生照顧需求；被衛生局或醫療專業人員認定員工或家庭成員有將傳染病傳染給他人的風險。該法亦有明定家庭成員的定義，範圍相當廣泛，甚至包含員工的媳婦、姊夫，以及員工指定的一位成員。

除了給假外，雇主必須在 2024 年 1 月 1 日前(員工在之後僱用，則在受僱時)告知員工 ESST 的規定，且定期告知員工享有的時數及已使用的時數。另外，該州的部分城市亦有訂定有薪病假的地方，此時雇主應提供給員工較優的規定。

#### (4) 科羅拉多州(State of Colorado)

科羅拉多州於 2020 年訂定健康家庭及工作場所法(Healthy Family and Workplace Act, HFWA)，該法定有應給的有薪病假(Accrued Paid Sick Leave)及公共衛生緊急情況假(Public Health Emergency Leave, PHE)。PHE 係因應新冠疫情而生，自 2021 年 1 月 1 日起至 2023 年 6 月 8 日止，所有雇主都要讓員工享有最多 80 小時的有薪病假。

應給的有薪病假(Accrued Paid Sick Leave)的計算方式，是員工每工作 30 個小時可享有 1 小時的有薪病假，一年最多 48 小時。自 2022 年 1 月 1 日起，所有私部門雇主都必須提供員工有薪病假。當員工連續請假超過 4 天以上，雇主可以要求員工提出證明文件，然證明文件可以在假期結束後提供。

應給的有薪病假請假理由包括：因生病而妨礙工作；預防保健或接受醫療護理行為；因家庭暴力、性侵害、刑事騷擾受害所生需求，包括接受治療、諮詢、訴訟及其他協助，或搬遷；照顧發生前類情況的家庭成員；因公共衛生緊急事件，政府關閉了員工的工作場所需請假、或關閉孩童的學校或收托機構所生照顧需求。從 2023 年 8 月 7 日開始，請假理由更包含了：家庭成員過世後衍生的需求，包括哀悼、喪禮、遺產及法律有關事項的處理；因為惡劣氣候、停水、停電、沒有暖氣或其他意外事件導致員工必須撤離其住所、照顧學校或照護機構因而被關閉的家庭成員。關於 HFWA 規範之病假訊息，雇主必須在顯眼的地方張貼有關海報，並以書面通知員工。

#### **(四) 心得及建議**

##### **1. 美國有薪病假的給假方式與我國不同**

美國定有有薪病假的州，病假時數多寡均依勞工工作時數而定，與我國一律給予相同天數的規定有別，從天數來看，我國勞工請假規則的病假天數要比美國來的多，惟美國有薪病假是全薪，我國則是一年 30 天部分半薪，超過部分不給薪。再者，美國有薪病假兼有家庭照顧的功能，且請假理由多元，我國則是依據請假理由分別訂定各種假別，如家庭照顧假、事假、喪假等等，天數多寡與勞工工作時數無涉，且分定不同的給薪標準，然我國各種假的總天數仍遠多於美國，或許與各國國情不同有關。

##### **2. 訂定易懂的行政指導**

法律條文難免難理解，亦有不確定之法律概念，而法律目的在為使人民遵循，為避免雇主因不了解法令而觸法，或是造成勞資糾

紛，美國勞政機關常定有相關行政指導，例如雇主僱用童工的注意事項等，行政指導內容務實可行、簡單明瞭，多以列點方式方便閱讀，使雇主在法令遵循上更為便捷，可提升雇主法遵意願，勞工也更充分了解他們的權利，可謂勞資雙贏。我國近年來也陸續訂有行政指導，例如勞工在事業場所外工作時間指導原則、勞雇雙方約定工資給付日及工資給付指導原則等，確實減少許多勞資糾紛，未來建議針對法條於實務執行上疑慮較多的部分，持續訂定行政指導，以利人民理解遵循。

### **3. 透過簡易文宣宣導法令**

美國勞動法規複雜、常變動，每當法律變動時，美國勞政機關均會編製簡易文宣，將重點列出，並放置於官方網站，讓人民可在第一時間獲得最新資訊，相關文宣的編製方式及宣導方式可做為我國未來法令宣導之參考。

### **4. 會議辦理方式值得參考**

年會目的除了分享勞動法令外，更重要的是中央與各地聯繫網絡之建立，美國勞動基準協會舉辦年會的方式相當用心，透過聚餐、機關介紹、交換禮物等方式，讓與會者先彼此熟悉，而研討方式也相當多元，有主題式亦有分組討論，且報告者均為與會者，提高與會者的參與感，再加上與會者間已熟絡，在問題討論上也更不吝於發問，使整場活動毫無冷場，與會者收穫滿滿，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。

### **5. 持續派員參加美國勞動基準協會年會**

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，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，就參與者本身而言，可拓展視野、增加國際觀，給予業務更多新思維。