

公務出國或赴大陸地區報告（出國類別：考察）

臺中市政府勞工局 108 年赴馬來西亞  
出席馬來西亞居鑾中華總商會會議  
暨參訪報告書

服務機關：臺中市政府勞工局

姓名職稱：吳威志局長

羅群穆副局長

曾傳銘科長

派赴國家：馬來西亞

出國期間：108 年 10 月 4 日至 7 日

報告日期：108 年 12 月 27 日

## 目 錄

壹、摘要 .....	1
貳、出國人員名單 .....	3
參、目的 .....	3
肆、考察行程 .....	5
伍、考察過程與心得 .....	6
一、馬來西亞居鑾中華總商會講座會 .....	6
(一)受訪機構簡介 .....	6
(二)商會地址 .....	7
(三)參訪過程 .....	7
(四)參訪照片 .....	8
(五)參訪心得 .....	12
二、拜訪龍城集團(Building Communities & Beyond ; BCB) .....	23
(一)受訪機構簡介 .....	23
(二)龍城集團創辦人(Group Managing Director) .....	23
(三)公司地址 .....	24
(四)參訪過程 .....	24
(五)參訪照片 .....	25
(六)參訪心得 .....	28

三、參觀龍城集團 VERSIS I Boulevard 營造工地 .....	30
(一)參訪過程 .....	30
(二)參訪照片 .....	32
(三)參訪心得 .....	37
陸、建議事項 .....	38
柒、參考文獻 .....	44
捌、附件 .....	47

## 圖目錄

圖 1 馬來西亞居鑾中華總商會會長丹斯里拿督陳成龍致歡迎詞.....	8
圖 2 臺中市政府勞工局吳威志局長專題演講.....	9
圖 3 臺中市政府勞工局吳威志局長致贈紀念品給陳成龍會長 .....	9
圖 4 馬來西亞居鑾中華總商會會長丹斯里拿督陳成龍致贈紀念品.	10
圖 5 出訪人員與陳成龍會長等人合影 .....	11
圖 6 參訪龍城集團(Building Communities & Beyond ; BCB) .....	25
圖 7 龍城集團(Building Communities & Beyond ; BCB)據點 .....	26
圖 8 龍城集團(Building Communities & Beyond ; BCB)歡迎出訪成員.....	26
圖 9 龍城集團(Building Communities & Beyond ; BCB) 創辦人丹斯里拿督陳成龍 .....	27
圖 10 龍城集團(Building Communities & Beyond ; BCB)創辦人丹斯里拿督陳成龍致贈紀念品給臺中市政府勞工局吳威志局長....	27
圖 11 龍城集團 VERSIS I Boulevard 營造工地.....	32
圖 12 龍城集團 VERSIS I Boulevard 營造工地整理整頓.....	33
圖 13 龍城集團 VERSIS I Boulevard 營造工地使用移動式起重機.	33
圖 14 龍城集團 VERSIS I Boulevard 營造工地.....	34
圖 15 龍城集團 VERSIS I Boulevard 營造工地臨時用電設備 .....	35

圖 16 龍城集團 VERSIS I Boulevard 營造工地吊掛用具 .....	35
圖 17 龍城集團 VERSIS I Boulevard 營造工地施工架 .....	36
圖 18 龍城集團 VERSIS I Boulevard 營造工地使用高空作業車.....	36

## 表 目 錄

表 1 出國人員名單 .....	3
表 2 出國參訪行程 .....	5
表 3 臺灣《勞動基準法》與馬來西亞《僱傭法(Employment Act)》 比較表 .....	19

## 壹、 摘要

近年來，東南亞國家協會簡稱東協（Association of Southeast Asian Nations；ASEAN）十國約 6 億人口紅利，目前是許多開發中國家投資設廠的首選，特別是成員國的馬來西亞常被當成東協之眼，或是前進其他成員國的基地，馬來西亞位居東協十國第 3 大經濟體，不再依賴石油與天然氣產業，80%已由服務業與製造業所主導，成為兩大經濟支柱，對馬來西亞經濟貢獻很大。

馬來西亞總面積約 33 萬 396 平方公里，約臺灣的 9 倍，由 13 州組成。政治上實施聯邦議會君主立憲制，最高統治者由 9 個馬來州屬的蘇丹在統治者會議中選出，5 年改選一次，不得連任。最高元首僅有少數統治權，首相才是全國最高行政首長，由獲得國會下議院多數議員支持的議員出任。

馬來西亞人口數根據 2018 年第二季為止的數據，全國人口為 3238 萬 5000 人，人口主要由馬來人、華人、印度人和原住民族組成，馬國曾經是英國殖民地，隨處可見英國色彩濃厚的建築。發展至今，諸如唐人街、印度區，以及清真寺、教堂、佛教、印度教寺廟群聚，形成了多元的文化和社會環境。根據馬來西亞統計局(Department of Statistics)數據顯示，馬國 2019 年 8

月失業率為 3.3%；失業人數 52 萬 200 人，馬國本年 8 月就業人數為 1,518 萬 5,800 人。

馬來西亞因服務業與製造業的迅速發展，加上非典型僱用的增多，勞資爭議亦有隨之增加的趨勢，而台灣在追求經濟成長的過程中亦有遭受相同的歷程，有關勞動條件與健康保護等勞動權益議題亦受到關注，因此，馬來西亞居鑾中華總商會希望透過臺中市政府就目前執行勞動部所訂之勞動法規與勞資關係現況及案例分享給會員瞭解，本局特規劃進行專題演講題目為「現代化勞資管理~以台灣勞動條件為例」及意見交流。

另配合本國新南向政策(New Southbound Policy)，促進區域發展交流及合作、提升國家經濟產業格局及多元性，及更深入瞭解馬來西亞對於中小企業、工作者之就業安全及職業安全衛生管理實務運作經驗，亦規劃拜訪龍城集團(Building Communities & Beyond；BCB)及同時考察其所開發 VERSIS I Boulevard 營造工地，期望透過本次考察，瞭解與學習馬來西亞國在推行勞動權益保護各項措施之經驗與趨勢，以作為本府制定相關政策與措施之參考，並連結馬來西亞民間企業及第三方組織(Third party organization)，協助本市建構更完整之就業安全與健康保護機制。

關鍵詞：ASEAN、BCB、New Southbound Policy、Third party

## 貳、 出國人員名單

本次考察馬來西亞行程時間為 10 月 4 日(五)至 10 月 7 日(一)計 4 日，出國人員名單如下表 1 所示。

表 1 出國人員名單

序號	機關	職稱	姓名
1	臺中市政府勞工局	局長	吳威志
2	臺中市政府勞工局	副局長	羅群穆
3	臺中市政府勞工局	科長	曾傳銘

## 參、 目的

為落實本市保障勞工之勞動權益，完善就業安全與健康保護機制，並考量臺中市目前為全台人口之第二大城市，勞動力 137 萬餘人，產業型態以中小企業居多，與馬來西亞之企業組成相仿，皆面臨勞動條件與健康保護等勞動權益之議題，及如何在非典型僱用前提下，兼顧該國企業文化差異性，透過各類型教育訓練、專題演講或參訪活動等措施，促進文化交流，其作法或經驗作為參考。是以，擬藉由本次之參訪，達到下列之目的，包括：

- 一、 藉由本次實地專題演講「現代化勞資管理~以台灣勞動條件為例」及意見交流。將臺灣勞動法與個案分享給馬來西亞居鑾中華總商會會員。
- 二、 連結馬來西亞居鑾中華總商會之資源，以協助商會會員評估回臺或來臺投資設廠時，有關勞動法規與勞資關係之經營風險及成本分析。
- 三、 拜訪龍城集團總部(Building Communities & Beyond ; BCB) 了解該集團人力資源管理及馬來西亞勞動保護相關法令，並分享臺灣現今勞動關係新思維。
- 四、 考察龍城集團總部(Building Communities & Beyond ; BCB) 所開發 VERSIS I Boulevard 營造工地，瞭解其在工作者之就業安全、職業安全衛生管理及降低職業災害實務運作經驗。

## 肆、 考察行程

本計畫人員自 108 年 10 月 4 日(五)至 10 月 7 日(一)計 4 日赴馬來西亞考察，考察行程如下表所示。

表 2 出國參訪行程

時間	考察行程	考察內容
10 月 4 日(五)	臺灣至馬來西亞航程	
	參加馬來西亞居鑾中華總商會 (Kluang Chinese Chamber of Commerce & Industry ; KLUCCCI) 講座會	進行專題演講及意見交流，題目為「現代化勞資管理~以台灣勞動條件為例」
10 月 5 日(六)	拜訪龍城集團總部 (Building Communities & Beyond ; BCB)	就業安全政策與勞工健康保護措施經驗交流

	參觀龍城集團 VERSIS I Boulevard 營造工地	營造工地職業安全衛生管理 (Occupational Safety & Health Management on construction site)
10月6日(日)	參訪資料整理	
9月7日(四)	馬來西亞至臺灣航程	

## 伍、 考察過程與心得

### 一、馬來西亞居鑾中華總商會講座會

#### (一)受訪機構簡介

居鑾（馬來語：Kluang）位於馬來西亞柔佛州(Johor)中部，面積約為 2851.8 平方公里，人口 30 萬，是居鑾縣首府。「居鑾」在馬來語的原意是蝙蝠（keluang），因此居鑾也被稱為「蝙蝠城」。

居鑾中華總商會(Kluang Chinese Chamber of Commerce & Industry；KLUCCCI)於第二次世界大戰剛結束時創立，隨即聯合全馬來西亞各商會，倡組全國商聯會，並支持吧株中華商會召集全柔佛商會，組成柔佛華商聯會。

居鑾中華總商會成立之宗旨，主要在為會員商家們提供各方面的分享、專題講座、說明會、培訓課程等。透過研討及反映社會經濟課題，促進居鑾本地商業經濟發展。目前居鑾中華總商會會員人數達 1,631 人。

居鑾中華總商會也是居鑾地區最具活力和影響力的華團之一，商會在團結居鑾華商力量、護商權等，商會都扮演了積極的角色，並為國家社會和族群做出貢獻。另也積極的提升居鑾各領域的發展，地方政府合作，舉辦居鑾工商展銷會，力資源培訓等，創造居鑾更多的商機，促進繁榮。

## (二)商會地址

No. 2-3A & 3-3A, Blok E, Johbase City Square, Jalan Lambak,,  
86000 Kluang, Johor, Malaysia.

## (三)參訪過程

本次出國前往馬來西亞，係馬國居鑾中華總商會會長丹斯里拿督陳成龍於 2019 年 8 月 29 日邀請臺中市政府勞工局吳威志局長前往該商會所舉辦之「現代化勞資管理座談會」擔任主講師(附件一)。臺中市政府勞工局於 108 年 9 月 20 日函覆同意參加居鑾中華總商會之邀請，

並率副局長羅群穆及勞動基準科長曾傳銘等 3 人前往(附件二)，專題演講題目為「現代化勞資管理~以台灣勞動條件為例」及意見交流。

108 年 10 月 4 日居鑾中華總商會於 PRIME CITY HOTEL(旅館地址：20, Jalan Bakawali, Kampung Masjid Lama, 86000 Kluang, Johor, Malaysia.)由臺中市政府勞工局吳威志局長進行專題演講及意見交流，專題演講內容分為四部分：我國勞動現況及修法歷程、保障勞工權益之措施、建立勞資之溝通平台、管理思維及未來展望(附件三)，並以盧秀燕市長名義邀請商會組團參加 2020 台中燈會(2020 Taichung Lantern Festival)，商會會員出席專題演講及意見交流人數達 30 人。

#### (四)參訪照片



圖 1 馬來西亞居鑾中華總商會會長丹斯里拿督陳成龍致歡迎詞



圖 2 臺中市政府勞工局吳威志局長專題演講



圖 3 臺中市政府勞工局吳威志局長致贈紀念品給陳成龍會長



圖 4 馬來西亞居鑾中華總商會會長丹斯里拿督陳成龍致贈紀念品



圖 5 出訪人員與陳成龍會長等人合影

## (五)參訪心得

1. 居鑾中華總商會會長丹斯里拿督成龍於 2019 年 10 月 8 日接受星洲日報(附件四)就本次臺中市政府勞工局出訪團之訪問報導中指出：「…勞資關係的和諧與否，不僅會影響企業的生產與發展，也關係到區域經濟的健康發展水平，甚至影響整個社會的和諧穩定。同時，他也指出，穩定和諧的勞資關係是企業成功的前提，對企業的發展至關重要，企業要在市場競爭中立於不敗之地，就必須建立在勞資和諧的基礎上。……」。
2. 馬來西亞曾受英國殖民，所以其勞動法(Labor Law)的法律淵源以成文法(Statutory Law)為主要依據，亦即按照一定的立法程序來制訂具有普遍效力的法律條文。1955 年《僱傭法(Employment Act)》適用於所有被僱傭，且每月收入不超過 2000 馬幣的僱員及所有作業員(無薪資限制)，接受該法令之保護和約束，該項法令明文規定雇主不能與受僱員工簽署較基本利益規定為低的合約，否則即屬無效。還有各種根據《僱傭法》制定各項行政法規，如 1980 年《僱傭（解僱和裁員利益）法規》、1980 年《僱傭（限制工作時間）法規》以及 2010 年《僱傭（兼職員工）法規》。
3. 馬來西亞人力資源事務的中央主管機關為人力資源部( Ministry Of Human Resource ; MOHR)，主要任務為鼓勵和維護國家經濟發

展；整體國家的人力資源規劃；促進雇主、僱員和工會之間的勞資關係；雇主和僱員雙方的勞資爭議調處；確保員工安全和健康。

4. 馬國為解決勞力缺乏問題，准許製造業及以出口導向的行業引進外勞，但須繳交類似我國就業安定費（每人每年 640 至 1,850 馬幣），正式引進之外勞已由 2000 年之 70 萬人大幅增加，截至 2018 年 9 月止，馬國合法外勞人數為 189 萬 2,247 人，加上逾期居留或工作簽證到期的 450 萬非法外勞，馬國外勞人數加總起來約 640 萬，顯示馬國為高度依賴外勞的國家，非法外勞亦造成馬國治安惡化等社會問題。馬國一方面缺乏勞工，另一方面欲提升其工業水準，故已不歡迎勞力密集產業之投資，該國勞力密集產業定義係以資本額除以僱用員工數，其值低於 5 萬 5,000 馬幣者（約新臺幣 55 萬元）。
5. 馬來西亞的工會組織和公民團體，有鑑於雇主長期壓抑勞工的薪資調漲，造成勞工的生活受到物價上漲的衝擊，勞工的低薪更會影響經濟成長，進而衝擊國內的購買力，認為訂定最低工資法是政府改善勞工低薪的最有效政策工具，提高最低工資亦可以改善勞工的勞動條件和生活。2011 年馬國提出最低工資法案，並由國家薪金諮詢技術委員會（Jawatankuasa Teknikal Perundingan Gaji Negara，JTPGN）來建議最低工資調漲幅度，

並由馬國國內貿易暨消費事務部(Ministry of Domestic Trade and Consumer Affairs)來監督是否有商家趁機調高物價之情事，2012年7月宣佈西馬最低工資為900馬幣，東馬則為800馬幣，最低工資法並自2013年1月1日起生效。

6. 居鑾中華總商會會員亦與參訪成員就馬國攸關勞動條件及保護法令之《僱傭法》予以介紹，並就該法之適用範圍、勞動契約、工作時間、工資之定義、工資支付、每週休息日、有薪公共假期、有薪年假(視服務年資而定)、病假、停職和裁員等10項規定分述探討，並與我國勞動基準法(Labor Standard Law)比較。

(1)適用範圍：體力勞動者；為客運或貨運、報酬和商業目的，運營或維持高級運輸工具的體力勞動者的監管者；國家公務員；海上船舶的某些職位等。

(2)勞動契約：

勞動契約之簽訂方式可以口頭或書面，表明或默認的方式達成，此勞動契約也包括學徒契約。

勞動契約必須有終止契約條文，如果沒有終止契約條文，按照如下規定期間執行沒有終止契約：如果僱員工作不到2年，需提前4個星期預告通知；如果僱員工作在2年到5年之間，需提前6個星期預告通知；如果僱員工作超過5年者，需提前8個星期通知。

僱員如有行為不良，在雇主審查後，可以採取以下措施：得不經預告通知即可開除該名僱員；降職；給以其他較輕的懲罰，或實施不超過兩星期無薪的暫時停職。

### (3)工作時間：

僱員的正常工作時間每天工作不得超過8小時，每週工作時間不得超過48小時。僱員每天工作連續5個小時應當有30分鐘的休息時間；每週有一天休息日。

當事業單位發生以下的情況時，事業單位可以要求僱員延長工作時間：工作場所發生意外或受意外威脅；對人民生活重要的工作；對馬來西亞防衛治安重要的工作；有關機器，工廠緊急工作；未預料工作中斷；對馬來西亞經濟重要的工業事業，或在1967工業關係法令(Relations Act 1967)下的重要服務工作。

僱員每天正常工作時間後加上延長工作時間不得超過10小時，在10個小時後的延長工作時間，亦即所有從延長工作時間開始到工作結束的小時數，都將視為超時，或是我們所謂的加班時間。僱員每個月的超時工作不得超過人力資源部所規定的104小時。

僱員工作超過正常工作時間，每小時延長工作時間之超時工資(加班費)不得低於小時工資的1.5倍，在休假日為2倍，在國定假日為3倍。

雇主不能讓員工一天工作超過12小時，且一個月內超時工作不能超過

64小時。

日薪制僱員在休息日工作：如果不超過一半正常工作時間，僱主應付給一天工資；如果工作超過一半，但不超過正常工作時間，僱主應付給兩天工資。

月薪制僱員在休息日工作：如果不超過一半正常工作時間，僱主應付給半天工資；如果工作超過半天，但不超過正常工作時間，僱主應付給一天工資。

另不管是日薪制或是月薪制在休息日有超時工作之情事，僱員可以得到超時工資，係以兩倍小時工資率來算。

受僱用於工業、農業工作的女工，馬國政府為保護女工之身心健康，僱主除非預先獲得勞動檢查機構的核准，否則不能安排他們在夜間10時至凌晨5時之間工作，違者僱主可被控上法庭。但公共巴士女性隨車員及獲人力資源部批准的產業領域，且每天最少有兩班輪班的女工則不在此限。

#### (4)工資之定義：

對僱員的工資給付，含括本薪；超時工作津貼；佣金；在年假、病假、分娩假、休假、公休日等假期間所支領的薪金；激勵獎金、行為良好獎勵、生活津貼等各類獎金；服務費等項目。另下列收入不能視為工資(諸如：僱主為僱員所支付的退休金或公積金、交通費報銷、退休

費或解僱費、年度分紅等)。

(5)工資支付：

事業單位不得遲於每月第七天發薪。在一般的終止契約時，工資應在契約終止的當天發放。

僱員可向雇主預支工資，且預支工資不可抽取利息。預支工資不可以超過一個月的工資。除非預支工資是要從事：買房，建房或裝修屋；買地；買家畜；買汽車，電單車或腳踏車；買公司的股份等。

僱員因被扣留，監禁或上法庭而沒缺工，事業單位無需給付工資。工資之發放方式可以現金；若僱員有書面同意書，事業單位可以通過銀行或以支票付給工資。

(6)每週休息日：雇主必須在每個月初排定一份休假表，通知僱員每週的休息日。

(7)有薪公共假期：

每年10天，其中4天分別是：國慶日、元首誕辰、州元首或蘇丹誕辰、勞動節。另外6天，雇主必須依1951年《假期法令》所宣布的任何假期另行通知僱員。如果有薪公共假期落在休息日，隔天是補假。任何僱員在假期前一天，或假期後一天曠工，不能享有有薪假期。僱員在假期做超時工作，雇主得付給以小時工資率三倍來計算超時工資。

(8)有薪年假(視服務年資而定)：

服務年資在兩年或兩年以下者，每年8天；兩年以上五年以下者，每年12天；五年或五年以上者，每年16天。

有薪年假的計算方式，若所計算的日數零頭少過半天，記為零，而零頭超過半天，按一天計算。有薪年假不包括休息日和公共假日。

有薪年假工資，如果在雇主要求下，而僱員也以書面同意不請年假，雇主必須付款代替年假，雇主應當以正常工資來支付年假工資。

#### (9) 病假

僱員應當由雇主委任的註冊醫生或政府醫生實施健康檢查；如果雇主未委任醫生，或因病情嚴重或醫生不能及時找到或太遠，僱員可以讓其他醫生或政府醫生實施健康檢查。在有醫生證明的條件下，僱員有權得到有薪病假如下：

如果不必住院，有薪病假天數如下：工作不超過兩年者，每歷年十四天；工作超過兩年，但少過五年者，每歷年十八天；超過五年者，二十天。

如果必須住院，則每年可以得到有薪病假六十天，且僱員每年有權獲得的有薪病假的總數為六十日。

僱員之病假沒經過註冊醫生，或政府醫生，或牙科醫生證明，或有醫生證明但是沒有通知雇主，可被認為是曠工。

雇主必須付給僱員病假工資，病假工資應按照正常工資率計算。

#### (10)停職和裁員

僱員的勞動契約受到雇主終止時，或受到雇主解僱時，雇主應給予資遣費或其它的補償金。但在以下情況之指勞動契約時，僱員達到契約規定之退休年齡、因行為不良被革職及自動辭職等，雇主無須給予資遣費或其它的補償金。

僱員受同一個雇主重新僱用，勞動契約被更新，且新契約的條件優於舊的契約；舊契約終止後，更新或重僱僱立刻生效。

雇主在任何四個星期的時期內，給僱員正常工作日數少於12日；且僱員在四個星期內，在沒有工作的日子裡，並沒有享有酬勞。前述情況下，可視作僱員已受到雇主解僱。

僱員在同一事業單位連續工作少於兩年，受到雇主解僱時，雇主應發給10天工資；僱員連續工作超過兩年但少過五年者，雇主應發給15天工資；或如果僱員連續工作超過五年者，雇主應發給22天工資，不滿一年的按比例計算。雇主給予之款項，必須從終止日起7天內支付給僱員。

表 3 臺灣《勞動基準法》與馬來西亞《僱傭法(Employment Act)》

#### 比較表

項目	適用主要法律	臺灣《勞動基準法(Labor Standard Laws)》	馬來西亞《僱傭法(Employment Act)》
1	適用範圍	除經中央主管機關指定不適用行業外，其餘	體力勞動者；為客運或貨運、報酬和商業

		一切具有勞僱關係之行業與其勞動者間均適用。	目的，運營或維持高級運輸工具的體力勞動者的監管者；國家公務員；海上船舶的某些職位。	
2	勞動契約之簽訂	以口頭或書面均可成立，惟契約內容違反法令強制、禁止規定者，無效。	服務契約可以口述或書面，表明或默認的方式達成，此合約也包括學徒契約。服務契約不可含有限制雇員加入。	
3	勞動契約終止前之預告期間	勞動契約如未特別約定或低於法令標準者，預告期間標準： 一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。 二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。 三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。	服務契約必須有終止契約條文。如果沒有，預告期間標準為： 一、年資不到2年，需提前4個星期通知。 二、年資在2年到5年之間，需提前6個星期通知。 三、年資超過5年者，需提前8個星期通知。	
4	工作時間	正常工作時間	每日不得超過8小時，如有實施2週或4週變形工時者，正常工作時間不得超過10小時。	每天工作不得超過8小時；每天延長工作時間後不得超過10小時；每週工作時間不得超過48小時。
		延長工作時間	超過正常工作時間者為延長工作時間，每日正常工作時間連同延長工作時間不得超過12小時，如無實施總量管制，每月不得超過46小時。	在10個小時的延長工作時間以外，所有從延長工作時間結束到工作結束的小時數，將視為超時，也就是我們所說的加班時間。每月加班時間不得超過104小時。

		休 假 日	每週應有 2 日休息，1 日為休息日、1 日為例假日。	每週有 1 天休息日，此休息日可由僱主不時決定。若僱主每星期給員工 2 天休息日，則第 2 天才算是休息日。
5	工資支付		工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給 2 次。	用人單位不得晚於每月第 7 天發薪。在一般的終止契約時，工資應在契約終止的當天發放。
6	每週休息日		由勞雇雙方排定。	僱主必須在每個月初準備 1 份休假表，通知僱員每星期的那 1 天是他們的休息日。
7	有薪公共假期 (國定假日)		<p>一、每年 12 天，固定為中華民國開國紀念日、農曆除夕至初三、和平紀念日、兒童節、民族掃墓節、勞動節、端午節、中秋節、國慶日。惟其他經主管機關指定應放假之日另計。</p> <p>二、國定假日如遇勞工例假、休息日，應擇日補假 1 日。</p>	<p>一、每年 10 天，其中 4 天必須是：國慶日、元首誕辰、州元首或蘇丹誕辰、勞動節。另外 6 天，僱主必須依 1951 年《假期法令》所宣布的任何假期另行通知僱員。</p> <p>二、如果公共假期落在休息日，隔天是補假。任何僱員在假期前 1 天，或假期後 1 天曠工，不能享有有薪假期。</p>
8	有薪年假(特別 休假)		<p>一、6 個月以上 1 年未滿者，3 日。</p> <p>二、1 年以上 2 年未滿者，7 日。</p> <p>三、2 年以上 3 年未滿</p>	<p>一、2 年或 2 年以下者：每年 8 天；</p> <p>二、2 年以上 5 年以下者：每年 12 天；</p> <p>三、5 年或 5 年以上</p>

		<p>者，10日。</p> <p>四、3年以上5年未滿者，每年14日。</p> <p>五、5年以上10年未滿者，每年15日。</p> <p>六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。</p>	者：每年16天。
9	病假	<p>一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。</p> <p>二、住院者，二年內合計不得超過一年。</p> <p>三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。</p>	<p>工作不超過兩年者，每歷年十四天；工作超過兩年，但少過五年者，每歷年十八天；超過五年者，二十二天。</p> <p>如果必須住院，則每年可以得到有薪病假六十天，且僱員每年有權獲得的有薪病假的總數為六十日。</p>
10	停職與裁員	<p>僱主應有勞動基準法第11條、第12條之法定事由，方可與不定期契約勞工終止勞動契約，若係以勞動基準法第11條規定終止勞動契約，應給予資遣費。</p>	<p>勞工如行為不良經僱主審查數時，不必通知即可解僱勞工。</p> <p>若勞工的服務契約受到僱主終止時，勞工有權得到終止利益及裁員利益，但因行為不良遭革職、勞工達到退休年齡或自動辭職者則無權享有終止利益。</p>

## 二、參訪龍城集團(Building Communities & Beyond ; BCB)

### (一)受訪機構簡介

龍城集團 1988 年創設於柔佛州居鑾市，並以居鑾市為總部 (Headquarter)根據地，目前該公司在柔佛州的第 2 名城市 Batu Pahat 及第 3 名城市 Kluang towns 都是當地之最大地產開發公司，近年更擴展至柔佛州各大城市，諸如 Parit Raja, Pontian, Yong Peng and Johor Bahru 等據點。在柔佛州開發至少 4,000 英畝土地，主要營業項目有物業發展、物業管理、酒店管理、道路建設、生產混凝土製品及建築材料貿易等。此外，龍城集團在居鑾市也擁有最大的 Prime City Hotel(客房數有 213 間)，及 2 家大賣場(Shopping Malls) BCB Plaza in Kluang and U-Mall in Taman Pulai Utama near Skudai。此外，在 SELANGOR 州 Kuala Lumpur、Kula Kemuning 及 NEGRI SEMBILAN 州 Seremban 也拓展設立據點。

### (二)龍城集團創辦人(Group Managing Director)

集團領導人丹斯里(Tan Sri Dato)拿督陳成龍博士，祖籍是金門後山，陳成龍是碧山陳氏第 22 代子孫，1956 年出生於馬來西亞柔佛州，一個魚販之子，一家 11 人擠狹屋而居的艱苦童年，因為勇於夢想，從白手起家，成就了充滿傳奇與遠見的奮鬥歷程，被視為絕佳的創業典

範。丹斯里拿督陳成龍博士為馬來西亞年輕傑出的企業家，所創辦的龍城集團是一個龐大而多角化的房地產企業集團，對位處馬來西亞南邊的柔佛州市鎮發展具有舉足輕重的地位，歷年來完成諸多著名的舊城市改造計畫，為他贏得『居鑾市發展之父』的美稱。柔佛州政府更把居鑾市的其中一條主要公路命名為「拿督陳成龍路」，作為表彰他對居鑾市的重大貢獻。馬國政府為表彰他的貢獻，於 1994 年封賜皇室拿督、2016 封賜皇室丹斯里拿督。1996 年榮獲馬來西亞創業成功人物獎，並於 2000 年榮獲海外華人第九屆創業青年楷模獎。

### (三)公司地址

F50-F55, U Mall, 45, Jalan Pulai 20, Taman Pulai Utama, 81110  
Johor Bahru, Johor, Malaysia.

### (四)參訪過程

參訪龍城集團總部適逢星期六休假日，集團領導人丹斯里拿督陳成龍博士亦請集團內董事及同仁們熱誠地接待本次出訪成員，該集團位於所屬的大賣場內，善用地利之便及購物人潮，吸引開發案之購買商機。除了參觀集團總部各項設施，也聽取了該集團之發展願景簡報，並就企業經營之人力資源管理勞動法令、土地開發及建物銷售等創新作法與以交換意見。

(五)參訪照片

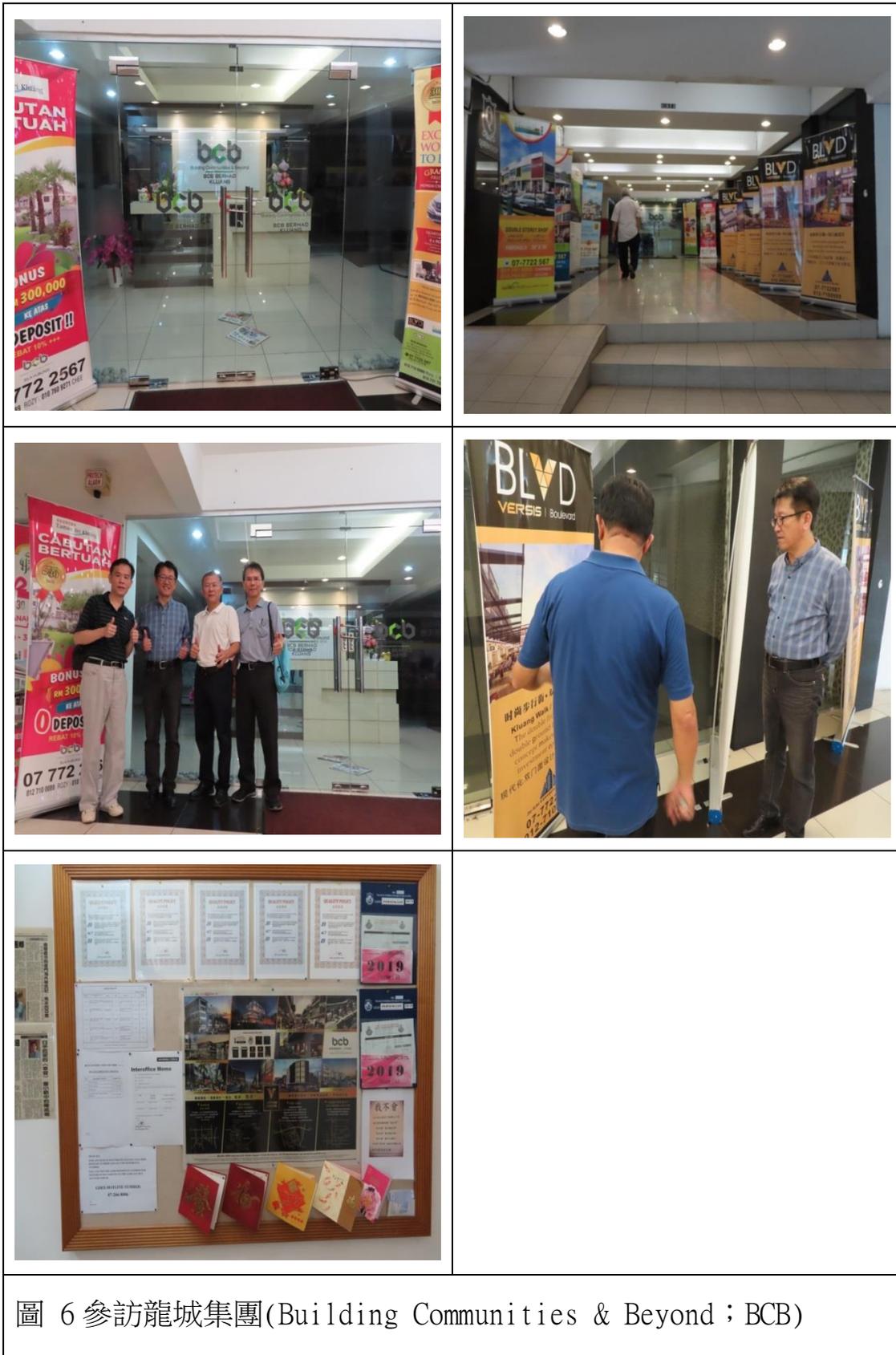


圖 6 參訪龍城集團(Building Communities & Beyond ; BCB)



圖 7 龍城集團(Building Communities & Beyond ; BCB)據點



圖 8 龍城集團(Building Communities & Beyond ; BCB)歡迎出訪成員



圖 9 龍城集團(Building Communities & Beyond ; BCB) 創辦人丹斯里拿督陳成龍



圖 10 龍城集團(Building Communities & Beyond ; BCB)創辦人丹斯里拿督陳成龍致贈紀念品給臺中市政府勞工局吳威志局長

## (六)參訪心得

1. 龍城集團身為柔佛州的地產開發指標企業，集團領導人丹斯里拿督陳成龍博士說明，以往所憑藉的充足的資金、規劃設計建設團隊，及銷售網絡等「硬實力」，就能滿足顧客端之需求。但光靠前述之硬實力，目前已不足以應付來自於國內外地產開發公司的強力挑戰，加上傳統的住商或商辦建築已不是地產開發的主流，如果是純住宅的建案著重於公共設施及周邊之生活機能，但如果是商辦之建案，地產開發企業也須需結合所謂的「軟實力」諸如文化創意和科技智慧等，因為現今開發或銷售販賣的東西，不再是冷冰冰的建物，而是一棟可以跟住戶或客戶進行對話的藝術空間。
2. 集團領導人丹斯里拿督陳成龍博士亦表示，一個企業要成功轉型，就必須企業化，而企業化則必須做到專業化、系統化及組織化。在未來幾年，龍城集團將有很多發展項目陸續展開，要完善和成功地落實夢想，就需要更多類型的專業人才加入，加上馬國各地開發案增多，培訓人才或是搶人才也逐漸成為各企業的不得不面對的課題，加上外商之競爭，因此人才的培訓或僱用成本就更顯重要性。
3. 集團領導人丹斯里拿督陳成龍博士指出，馬國勞工之社會保險權益保障尚可，其業務執行主要由成立於 1971 年並隸屬於人力資源部的社會保險機構 ( Social Security Organization ; SOCSO ;

馬來文 PERTUBUHAN KESELAMATAN SOCIAL

MALAYSIA；PERKESO，其任務是執行 1969 年僱員保障法令及 1971 年工人社會保險（普通）條例，前述法令及條例係屬國家公權力的強制性計劃，宗旨是以提升僱員之職業健康和 safety，並提供醫藥治療、現金賠償給付、義肢等輔具及康復訓練。

馬來西亞政府 1969 年僱員保障法令規定，凡僱用一名或多名僱員的雇主必須在 30 日內向社會保險機構註冊並逐月繳納保費。所有月薪 3 千馬幣或以下者都必須投保，已是社會保險機構會員或是月薪超過 3 千馬幣者，也必須繼續投保。所有符合資格的僱員，須向社會保險機構繳納保費，不管其工作是屬於暫時性、兼職、適用或固定職位。

以下人士不在社會保險機構投保：政府公務員、家庭佣人、外國工人、獨資或合資經營的業主及其配偶。此外，新的就業保險制度(SIP)中包含了 2017 年 6 月開始實行的自僱者條例，此條例使大約 10 萬名的計程車、Uber、Grab 等自僱駕駛也得以納入其中。

4.集團領導人丹斯里拿督陳成龍博士指出，馬來西亞政府有鑑於本國企業之擴充產能所需勞力顯有供應不足之情事，為補充企業所需之人力資源，馬國政府於 1925 年簽署平等待遇（意外賠償）公約以及國際勞工組織下的標準應用會議委員會(Conference Committee on the

Application of Standard under the International Labor Organisation)。依據前述規定，馬國政府自 2019 年 1 月 1 日起，雇主聘請擁有合法證件外籍勞工的馬國雇主，須向該國社會保險機構(Social Security Organization，簡稱 SOCSO)登記其外勞僱員，並根據 1969 年僱員社會保險法令（第 4 法令），向就業傷害計畫繳付社會保險。前述措施下提供的福利包括醫療福利、暫時性傷殘福利、永久傷殘福利、持續護理補貼、家眷福利及康復補貼，以及 6,500 馬幣(約合 1,548 美元)的遣送回國費用，包括殯葬補貼。惟外籍勞工不能在第 4 法令的傷殘退休金計畫（Invalidity Pension Scheme）下受惠。

### 三、參觀龍城集團 VERSIS I Boulevard 營造工地

#### (一)參訪過程

有鑑於馬來西亞氣候常會有短暫陣雨，因此馬國許多大型建案之公共空間，皆有採光罩或是雨遮等設施，龍城集團 VERSIS I Boulevard 建案是集合式三樓購物商店，趨近於中型的 Shopping Mall，主打時尚步行街、雙門面設計。當日由集團領導人丹斯里拿督陳成龍博士及相關人員陪同參觀 VERSIS I Boulevard 營造工地，由於該建案之主建築結構業已竣工，參訪當日雖為星期六休假日，但工地現場仍有水電、空調、室內裝修及油漆作業等多項工種進行，所以工地現場使

用移動式起重機(Mobile crane)從事吊掛作業，及使用高空作業車(Aerial work vehicle)進行防漏水及整修作業，大體上整個營造工地之整理、整頓及清潔作業尚可。惟部分高空作業勞工在安全帽及安全鞋之個人防護裝備欠佳，另作業現場有多項工種同時進行，似乎沒有專人管理或協議組織之措施，以防範職業災害之發生。龍城集團領導人丹斯里拿督陳成龍博士針對高空作業使用高空作業車之勞工，以業主的身分於現場請其立即停工改善，並穿戴個人防護具後始能繼續從事高空作業。

(二)參訪照片





圖 12 龍城集團 VERSIS I Boulevard 營造工地整理整頓

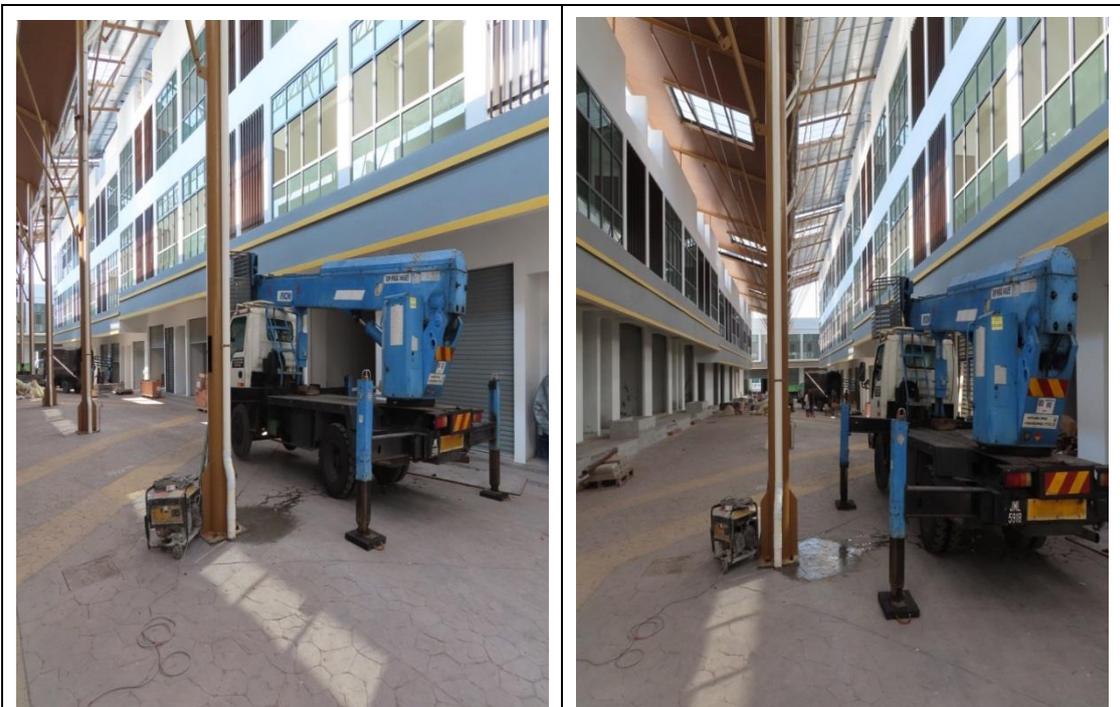


圖 13 龍城集團 VERSIS I Boulevard 營造工地使用移動式起重機



圖 14 龍城集團 VERSIS I Boulevard 營造工地



圖 15 龍城集團 VERSIS I Boulevard 營造工地臨時用電設備



圖 16 龍城集團 VERSIS I Boulevard 營造工地吊掛用具



圖 17 龍城集團 VERSIS I Boulevard 營造工地施工架



圖 18 龍城集團 VERSIS I Boulevard 營造工地使用高空作業車

### (三)參訪心得

1. 馬來西亞政府人力資源部所轄職業安全衛生部門(Department of Occupational Safety & Health ; DOSH)為職業安全衛生中央主管機關，致力於工作場所之勞動力確保、職業災害防範及安全衛生文化建構。在馬國職業安全衛生部門主要執行兩項職業安全衛生法令，分別為 1967 年所制定的工廠及機械法(Factory & Machinery Act ; FMA)及 1994 年所制定的職業安全衛生法(Occupational Safety and Health Act ; OSHA)。
2. 有關工作者在工作場所發生職業災害保護措施，主要依賴馬國社會保險機構(SOCSO)所提供「保障所有勞工的工作意外保險計畫 (Employment Injury Scheme and Invalidity Scheme) 」。

工作意外保險計劃所提供的給付項目，包括醫藥照顧、暫時性喪失工作能力補償、永久性傷殘補償、經常照料津貼、遺屬補償、殯葬補貼補償、康復訓練及職業訓練等。

馬國政府對工作行程上所發生的意外，都會獲得社會保險的保障，諸如員工每日從住家到工作地點的來回行程、在規定的休息或用餐時間，外出來回工作地點及用餐地點的行程、與工作有關的來回行

程等，因為員工在發生意外時沒有離職，因此皆會被認定為因公受傷。

另工作者受雇主指派至任何工作地點，若因操作機器或在工作時間、因工作而發生的意外(例如一個長期暴露在高噪音地點工作，導致員工聽力受損或造成耳聾、鋸木廠員工因長期吸入灰塵而造成呼吸器官疾病等)、在雇主之事業單位發生緊急事件時，因救人而受傷或因工作受感染疾病的案例等，經馬國社會保險機構審核符合規定條件，都會獲得接受而且是受保障的範圍內。

## 陸、建議事項

本次本局受邀至馬來西亞居鑾中華總商會發表「現代化勞資管理~以台灣勞動條件為例」專題演講及實際參訪，總商會會員對台灣近年來之一例一休、無薪假、非典型勞動，及勞動基準法多次修法等議題均感興趣，藉由實際參訪馬國居鑾中華總商會獲得馬國政府相關勞動法令規定，及參訪龍城集團就人力資源及勞動權益保護等管理實務進行意見交流，獲得以下四點建議事項來保障本市勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，並期望本市企業成為友善及幸福職場之目標：

一、就勞動關係變化新思維的勞動權益議題邀請馬來西亞居鑾中華總

商會或龍城集團來台進行勞動權益保障之經驗交流與合作，期望

### 臺中市勞資和諧

(一)有鑑於馬來西亞常被當成前進其他東協成員國的基地，加上馬國的中文教育、中文報紙及華人組織社團在東協各成員國也是最具規模的優勢，近年來馬國之勞動法令逐漸受重視，本次考察發現馬國在勞動保護法令是對勞工是極具友善的，甚至是優於我國勞動基準法之規定，諸如工資、工時及休假等勞動條件，所以有關勞動條件往往都會成為投資者欲前往投資的成本及風險評估要件。

(二)為使本市在勞動權益保護相關政策與東南亞國協接軌，建議本市若辦理國際論壇或會議，邀請馬來西亞居鑾中華總商會或龍城集團之代表參與，就國際關注的國際移工保護、非典型勞動等議題進行經驗交流，據以為本市後續相關勞動保護政策或作法研擬之參考，並能進一步共同研提合作計畫。

二、建請勞動部持續完成最低工資法之立法，將基本工資審議法制化，

### 改善勞工低薪，促進經濟發展

(一)馬來西亞為改善雇主長期壓抑勞工的薪資調漲，造成勞工的生活受到物價上漲的衝擊，勞工的低薪更會影響經濟成長，

進而衝擊國內的購買力，訂定「最低工資法」並自 2013 年 1 月 1 日起生效，以提高最低工資亦可以改善勞工的勞動條件和生活。

(二)我國勞動部也有注意到基本工資審議法制化，藉由最低工資法的立法，才能讓基本工資審議回歸到專業、客觀的數據，而不是淪為喊價的方式決定，有助凝聚勞資雙方共識。所以亦於本(108 年)底「最低工資法」送入立法院審議，惟未完成三讀程序，加上適逢立委換屆，也將面臨屆期不續審的命運；建請勞動部於 109 年新會期該法送請立法院完成法制化。

### **三、持續規劃勞動基準法之宣導及輔導，以有效提升本市勞動條件意識，促進職場勞資和諧**

本次與總商會會員交流，該會對於臺中市政府勞工局自「一例一休」修法以來，主動對事業單位實施新修勞動基準法之宣導及輔導措施深表贊同，因為馬來西亞較無是項措施。這些措施諸如：

(一)106 年度上半年臺中市政府勞工局除依勞動部「勞動基準法修正之監督及檢查處理原則」進行新修法之宣導及輔導，並按勞動部公布之「勞動基準法令輔導實施計畫」，依事業單位規模、性質或需求，提供「臨場輔導」、「集體輔導」及「申請輔導」等輔

導類別。106 年度下半年則配合勞動部「勞動基準法持續輔導分級檢查實施計畫」，循序漸進分級檢查，按工時高及違規嚴重者逐步實施，持續以辦理說明會及入場等方式對近三年常違法的業者優先進行輔導，並配合勞動部實施年度專案檢查。

(二)107 年度持續辦理法令宣導會及說明會外，並透過發函催訂(修)工作規則、社會對話等方式協助事業單位適法並彙整相關意見供勞動部參考。

(三)按季針對不同勞動主題舉辦勞動法令宣導會，並邀請本市之事業單位參與。106 年度共計辦理宣導會 60 場，參與事業單位家數總計 4,966 家次；107 年度辦理宣導會 65 場次，參加事業單位為 6,528 家；108 年度業辦理宣導會 65 場次，參加事業單位為 6,653 家。本局針對不同行業別舉辦勞動法令說明會，以實務常見違法態樣及案例，協助事業單位透過自我檢核表以建構公司內部完善之勞動條件制度，輔以問題交流等方式進行，期事業單位確實遵守落實勞動法令並保障勞工權益。106 年辦理說明會計 50 場次，參加事業單位共計 1319 家；107 年說明會辦理 54 場次，1,480 家。108 年辦理說明會計 56 場次，參加事業單位共計 1,630 家。

(四)主動彙整各行業常見之勞資問題、違法態樣特性，以客製化案例

說明的方式製作各行業別「勞動基準法案例彙編」，提供各行業之事業單位及勞工參考，並透過發布新聞稿、電子報、網站等方式提供民眾及事業單位相關勞動訊息，以創造勞資雙方更便利即時的互動環境。

#### 四、持續透過法遵訪視及多元輔導措施，督促並協助事業單位遵循勞動法令

本次馬來西亞居鑾中華總商會或龍城集團交流及參訪後，馬來西亞事業單位對於馬國政府人力資源部職業安全衛生部門(DOSH)之勞動檢查(Labour inspector)是有所抱怨的，因為馬國除了國營事業、具一定規模之大型企業或是上市櫃之事業單位，較能有專業人資人員負責法遵，而大部分的中小型或甚至微型事業單位易因不諳法令而觸法，所以就我國所實施的法遵深表認同。

(一)有鑑於勞動檢查非督促事業單位遵循法令之唯一手段，且本市中、小企業事業單位眾多，所以臺中市政府勞工局除針對申訴案件及勞動部規劃專案進行查處外，對於規模較小及資源有限之小(微)型事業單位，則先採取「法遵訪視」，提供企業客製化之建議，採取合宜工時，兼顧事業單位營運需求及勞工健康權益之保障，使勞資關係和諧穩定。透過專人進行臨場訪視，告知相關法令規

定，發送自主檢視表及輔導資料，以協助其依工作性質及企業需求進行全面體檢，協助事業單位採取適法可行之工時安排，避免因不知悉法令而受罰，截至 108 年 12 月 25 日止，本市實施法遵輔導次量達 1,305 次，居六都第一。

(二)108 年度更配合勞動部實施「法遵訪視」計畫，藉由勞動檢查及法遵訪視並重的分級管理策略，帶動事業單位落實勞基法規定，降低事業單位違法比例，108 年度違反勞動基準法之罰鍰金額亦從 107 年度之新臺幣 40,145,000 元降至 26,950,000 元。

## 柒、參考文獻

### 一、外文文獻

1. MALAYSIA EMPLOYMENT ACT 1955 ，

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/48055/66265/E55mys01.htm>

2. MALAYSIA OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT 1994 ，

<https://www.agc.gov.my.pdf>

### 二、中文文獻

1. 經濟部投資業務處，馬來西亞投資環境簡介(Investment Guide to Malaysia)，中華民國 108 年 8 月，頁 100-107。

2. 經濟部台商服務網，主要國家投資環境-馬來西亞 Malaysia ，

<https://twbusiness.nat.gov.tw/countryPage.do?country=MY>

3. 經濟部投資業務處，馬來西亞政府規定，自 2019 年 1 月 1 日起，馬國雇主須為外勞繳付社會保險，，中華民國 108 年 8 月，

<https://www.dois.moea.gov.tw/Home/FrontNewsOther/58942>

### 三、網路資料

1. 居鑾中華總商會，<http://www.kluang.net.my/>(最後瀏覽日：2019 年 11 月 22)

2. BCB BERHAD ，<http://www.bcbhd.com.my/>(最後瀏覽日：2019 年 11 月 22)

3. 7 April 2010，居鑾發展之父 陳成龍，  
<https://luofan.pixnet.net/blog/post/5958516>(最後瀏覽日：2019年11月22日)
4. 3 June 2016，東方日報，報居鑾發展之父 陳成龍封丹斯里，  
<http://www.orientaldaily.com.my/nation/gn45635010490073>(最後瀏覽日：2019年11月22日)
5. 25 November 2014，星洲日報，陳成龍：走向企業化·龍城放眼更多發展，<http://news.sinchew.com.my/node/397944?tid=1>(最後瀏覽日：2019年11月22日)
6. 8 October 2019，星洲日報，陳成龍：影響發展·勞資和諧企業成功，  
[https://www.sinchew.com.my/pad/con/content\\_2127902.html](https://www.sinchew.com.my/pad/con/content_2127902.html)(最後瀏覽日：2019年11月22日)
7. 18 May 2018，每日頭條，馬來西亞《僱傭法》對服務契約、工資、假期、裁員的重要規定，<https://kknews.cc/career/aaznqp6.html>(最後瀏覽日：2019年11月22日)
8. 21 September，今天頭條，馬來西亞社會保險機構(PERKESO)賠償事件打工一族須知，(<https://www.twgreatdaily.com/cat98/node1954375>(最後瀏覽日：2019年11月27日))
9. 3 June 2016，燧火評論，孫友聯／職業，病了嗎？臺馬職災保護體系比較，<http://www.pfirereview.com/20150721/>(最後瀏覽日：2019年11月22日)

2019 年 11 月 27 日)

10. 6 September 2018，每日頭條，如何開發文創地產？四大創新模式及案例借鑑，<https://kknews.cc/house/6o46jyp.html>(最後瀏覽日：2019 年 12 月 13 日)

11. 16 July 2018，解決低薪困境，臺馬政府分別怎麼做：「低薪，是一種政治選擇，而我們可以有其他選擇」，  
<https://www.thenewslens.com/article/99577>(最後瀏覽日：2019 年 12 月 23 日)

12. 07 September 2018，台灣駐馬來西亞代表處經濟組，馬來西亞新政府宣布，自 2019 年 1 月 1 日起統一調高東、西馬員工最低薪資至 1,050 馬幣，<https://info.taiwantrade.com/biznews/>(最後瀏覽日：2019 年 12 月 23 日)

13. 12 May 2017，[ASEANSEA] 大馬 2018 全面落實就業保險 範圍擴及自由業，<https://aseanplusjournal.com/2017/05/02/aseansea20170502/>(最後瀏覽日：2019 年 12 月 23 日)

## 捌、附件

- 一、馬來西亞居鑾中華總商會 2019 年 8 月 29 日邀請函
- 二、臺中市政府勞工局 108 年 9 月 20 日函覆居鑾中華總商會同意函
- 三、「現代化勞資管理~以台灣勞動條件為例」專題演講資料
- 四、居鑾中華總商會會長丹斯里拿督成龍於 2019 年 10 月 8 日接受星  
洲日報