

保全會訊



VOL.8
Nov. 2013

人物會客室

地方重於中央 救災首重撲滅於初萌
保全業與消防單位攜手打造安心家園
—內政部消防署葉吉堂署長談災害防救之道

保全論壇

中華民國十大傑出暨優良保全人員特別報導
—昌興保全劉文治與先鋒保全吳克斌專訪

趨勢觀察站

邁向完善務實的嶄新規劃
—公標案合法保障保全業者權益及員工福祉

產業動態

建立會員服務平台 推動優良保全公司認證
—台南市保全商業同業公會致力提升產業價值



行政院勞工委員會
Council of Labor Affairs



雇主高薪低報勞退月提繳工資 勞退條例將修法授權勞保局， 逕向雇主補收短提退休金。

發佈單位：新聞聯絡室 發佈日期：2013-06-07 業務單位：勞保局 聯絡電話：02-2396-1266

行政院勞工委員會正視雇主高薪低報勞退月提繳工資致影響勞工之退休金權益問題，前已提送勞工退休金條例修法草案，增訂雇主申報勞工月提繳工資不實或未依規定調整者，經勞保局查證後得逕行更正或調整月提繳工資，並追溯自提繳日或應調整之次月1日生效，該修法草案業經行政院審議通過，已送立法院審議中；修法後勞保局如查明有勞退「高薪低報」情形，將會逕予更正或調整月提繳工資，向雇主開單補收短提退休金，以維護勞工的退休金權益。

依現行法令規定，雇主未依規定申報勞工之勞退月提繳工資，經勞保局查證屬實，即依法核處罰鍰，勞工受有退休金損失，得依法向雇主請求損害賠償，惟考量現行制度勞工需自行提起訴訟向雇主求償，較難確保勞工的退休金權益，故已研提修法改善。

勞委會勞保局提醒勞工朋友，為維護自身的退休金權益，除了每月注意雇主依法應書面通知所提繳的退休金額外，並可善用該局提供的勞退個人專戶查詢管道，包括（一）勞動保障卡ATM查詢：向土地銀行、玉山銀行、台北富邦銀行、台新銀行、第一銀行5家發卡銀行申辦或申請附加勞動保障卡功能即可查詢；（二）郵政金融卡ATM查詢：持有郵政金融卡者填妥同意書即可查詢；（三）自然人憑證上網查詢：使用自然人憑證登錄勞保局網站即可查詢；（四）臨櫃查詢：持身分證明文件到勞保局或該局24個各地辦事處均可查詢；（五）智慧型手機、平板電腦APP查詢：透過智慧型手機或平板電腦下載勞保局行動服務APP，再以自然人憑證註冊取得帳號密碼並完成行動裝置的認證後，即可查詢。如查詢結果發現雇主短提退休金者，可檢具相關資料向勞保局反映處理，勞保局查證屬實，除將依法裁處罰鍰外，有些雇主經輔導亦會補提繳，雇主未補提者勞工可循法律途徑提起訴訟，向雇主請求損害賠償，若訴訟需要幫助，可以向勞委會所委託的財團法人法律扶助基金會（02-66328282）申請提供協助。■

酒駕新制

資料來源: 司法院
文/站務3【台灣法律網】
司法院新聞稿
發稿日期: 101年11月12日
發稿單位: 刑事廳



司法院院會通過會銜修正刑法第185條之3 加重酒駕肇事刑責，以遏止酒駕犯行

司法院院長賴浩敏11月12日主持司法院第145次院會，審議通過會銜刑法第185條之3修正草案，將速送立法院審議。

本次通過會銜的刑法修正案，是鑑於現行刑法條文在100年11月30日公布施行後，酒駕肇事案件仍居高不下，嚴重侵害他人生命、身體法益，為了改變國人酒駕的不良習性，認有必要重新檢討刑法第185條之3構成要件及刑度，參酌外國立法例及考量刑法各罪刑罰衡平，爰提高刑度，以遏止酒駕犯罪，維護交通安全，並保障用路人之生命及身體安全。本次修正要點如下：

- 一、凡是酒後駕駛動力交通工具，查獲時，吐氣所含酒精濃度達每公升0.55毫克，或血液中酒精濃度達百分之0.11以上時，就構成犯罪，可判處「2月以上，2年以下有期徒刑」，還可以「併科20萬元以下的罰金」，刑責相當重。
- 二、修正草案同時刪除「拘役」、「單科罰金」的規定，也就是說，現行法下，對於犯酒後不能安全駕駛罪，情節輕微的人，可能判處拘役1日至59日，或單科罰金而無有期徒刑，新法施行後，再也不可能如此輕判了。此外，要特別說明的，初犯的人，被判處有期徒刑，執行完畢後，第二次再犯時，就變成累犯，依法可加重其刑2分之1，刑罰就更重了。
- 三、此外，酒後駕駛動力交通工具，查獲時，吐氣所含酒精濃度雖未達每公升0.55毫克，或血液中酒精濃度未達百分之0.11，假如有其他情事足以證明服用酒類或其他相類之物，致不能安全駕駛時，也構成犯罪，同樣可判處「2月以上，2年以下有期徒刑」，還可以「併科20萬元以下的罰金」。
- 四、至於最嚴重的酒駕肇事因而致人於死的情形，刑度更為加重，從現行法「有期徒刑1年以上，7年以下」，調高為「有期徒刑3年以上，10年以下」。如致重傷時，從現行法「有期徒刑6月以上，5年以下」，調高為「有期徒刑1年以上，7年以下」。

Contents November 2013

06 理事長的話

有願望才會幸福

08 編輯室觀點 編輯顧問的話

友誼是心靈的結合

10 特別企劃 保全論壇

中華民國十大傑出暨優良保全人員特別報導
—昌興保全劉文治與先鋒保全吳克斌專訪

16 封面人物 人物會客室

地方重於中央 救災首重撲滅於初萌
保全業與消防單位攜手打造安心家園
—內政部消防署葉吉堂署長談災害防救之道

22 專題報導 趨勢觀察站

邁向完善務實的嶄新規劃
—公標案合法保障保全業者權益及員工福祉

28 保全專欄 保全產業專欄

勞動基準法修正案的衝擊與因應

33 產業 Q&A 保全答客問

基本工資 Q&A

38 安全科技新知 科技 CEO

向與生命搏鬥的空中救援英雄致敬
—專訪內政部空中勤務總隊前總隊長龔祖仁

43 保全天地 產業動態

建立會員服務平台 推動優良保全公司認證
—台南市保全商業同業公會致力提升產業價值

48 保全行事曆 會員大事紀

七、八、九月保全行事曆





VOL. 8 2013/11/15

榮譽發行人：賴鼎銘（世新大學校長）
發行人：王振生（全國聯合會理事長）
社長：胡光夏（世新大學新聞學系系主任）
編輯顧問：范國勇（全國聯合會秘書長）
編輯委員：王至誠、王慶城、江清永、李偉鳴、林文祥、
高永昆、劉正昆、劉東奇、鄭貴元（全國聯合會常務理監事）

總編輯：陳育真（世新大學新聞學系指導老師）
召集人：沈美婉（世新大學新聞學系）
採訪記者：郭育璋、楊鵬伶、郭乃毓、張芷瑜（世新大學新聞學系）

資深美術指導：林守為
助理美術編輯：沈玟均（世新大學新聞學系）
攝影記者：李艾凌（世新大學新聞學系）
封面攝影：賴泰宏
資料編輯：蔡甯一
行政秘書：顏雅萍、章曉輝、黃瓊慧

發行所：中華民國保全商業同業公會全國聯合會
地址：台北市長春路 16 號 3 樓
電話：(02) 2511-8565
傳真：(02) 2581-8719

網址：www.siatw.org.tw/security/
電子信箱：siaroc168@gmail.com
排版印刷：德一電腦排版印刷
創刊日期：2011 年 6 月 8 日
發行日期：2013 年 11 月 15 日

本會訊為中華民國保全商業同業公會全國聯合會與世新大學產學合作計劃，並委由世新大學新聞學系企劃製作。
版權所有，未經本刊同意，不得任意轉載。



25

28



33



36

43



保全會訊



刊頭墨寶

—李貞吉老師

當代名書畫家，前中央警察大學學務長李貞吉的書法創作，融入個人多年體驗及文字創意，延伸出形神兼備的「貞吉體」。他致力推廣代表中國傳統特色的文字藝術，除任教警大、輔大等各大學教授藝術概論外，更擔任外交部、內政部、經濟部書法社團的指導老師，桃李滿天下。

李貞吉



北市保全商業同業公會 會員大會



有願望才會**幸福**



最近台灣的社會氛圍相當悶，政治上朝野對立，宛如羅密歐與茱麗葉兩家族的世仇，似乎無解；經濟上成長遲緩，勞工薪資不僅沒成長，反而大幅倒退，大學畢業生和國中生薪資差距僅僅數百元之隔；教育上十二國教改革，大家缺乏共識，又怕重回到當年「李遠哲教改」的夢魘。連鄰國菲律賓都敢連番殺害我們的漁民，憂心與無奈難道是台灣人的宿命嗎？

其實台灣是極富生命力的地方，雖然目前我們確實遭遇到許多的瓶頸，但是台灣在全球的競爭力仍然是優等生。台灣的產品代表優質，台灣的服務代表信賴，台灣社會裡充滿活力，以文化產業為例，王心心帶領的心心南管樂坊，林懷民的雲門舞集，李安的優異導演，都是台灣文化的表徵。以經濟為例，台灣各中小企業的堅毅奮鬥，在中國大陸和東南亞市場，都有舉足輕重的影響力。

甚麼力量讓資源有限的台灣能走出一條屬於自己道路呢？最主要是台灣的父母重視子女教育，願意犧牲個人享受，大力栽培下一代，讓台灣的人力素質，在國際上富有競爭力。另外，在台灣無論政府或民間都意識到社會治安的重要性，唯有安定和安全的社會，才能引進資金投資，民眾才可以安心的工作。相反地，若國家社會天災人禍不斷，將導致民生凋疲，企業血本無歸，帽子大王戴勝通先生在海地的投資，就是血淋淋的見證。而他的弟弟戴勝益先生在台灣投資王品企業，不僅公司蓬勃發展，而且立足台灣，放眼中國大陸，王品成為台灣年輕人嚮往就業的企業指標，一樣兄弟，卻是兩樣情，關鍵在選擇安定與遠離動亂而已。

台灣保全業是維護社會治安的推手，同業們為這塊土地的安定默默付出多年，從原來看守門戶的退伍老榮民，到多角化經營的保全公司，科技與創新不斷融入這個行業，讓保全業露出一道曙光。台灣需要希望，我們保全業須要發展。有願望才有希望，有希望才有動力去發展，有發展才會有幸福，正如愛因斯坦所言：「**每一個有良好願望的人的責任，就是要盡其所能，在他自己的小天地裡做堅定的努力，使純粹人性的教義，成為一種有生命的力量。如果他們在這方面，作了一番忠誠的努力，而沒有被他同時代的人踐踏在腳下，那麼，他可以認為他自己和他個人處的社會都是幸福的了。**」

中華民國保全商業同業公會全國聯合會理事長

王振生



友誼是**心靈**的結合



保全會訊已經發行到第八期，對鮮有發行刊物經驗的保全公會，這真是個很大的挑戰。雖然發行過程會經歷一些波折與困擾，但是我們仍然不放棄，我們仍然堅持理想，勇敢走下去，因為我們知道，只要找對的人，做對的事，我們一定可以成功的。

保全會訊代表公會的歷史，保全會訊也代表公會的榮耀，因為諸多故事與生活記趣全都紀錄在保全會訊中。保全會訊雖然只是一本不到五十頁的刊物，然而卻有許多保全業前輩的睿智與工作團隊的心血融入其中。讓一本看似輕薄短小的刊物，卻隱藏諸多大家所關心的話題。

保全人員除了需要社會的期許外，更需要大家的掌聲和鼓勵，保全公會全國聯合會特別於 101 年舉辦的『第一屆中華民國十大傑出暨優良保全人員表揚』，選拔出十大傑出保全人員，在《特別企畫》，我們訪問得獎者，他們是來自昌興保全股份有限公司的劉文治和先鋒保全股份有限公司的吳克斌。他們的工作特質是每天都必須面對並服務形形色色的人。因此也讓他們學會多一份包容，以及對工作的熱忱。對他們而言，工作不只是一份工作，而是生活中的一部分，是具有熱忱和憧憬的！發揮樂於助人的精神，對於每天協助前來購物的顧客，或是搭乘台鐵的乘客們，希望他們都能感受到那份喜悅，因為助人就是快樂的種子。

每逢天災和人禍發生時，便可從電視看到直升機垂吊救出受困民眾或是直升機運送物資的畫面，《安全科技新知》我們介紹內政部空中勤務總隊，並訪問總隊長龔昶仁先生，細說該總隊的歷史沿革和任務，並介紹機種和設備。讓我們了解國家資源整併的重要性，更讓我們佩服與尊敬他們上山下海的無畏精神，這些幕後的英雄，卻是民眾們安居樂業的保障。

《保全專欄》我們針對行政院勞工委員會基於降低勞工工時之政策目標，研擬修正勞動基準法第 84 條之 1，排除 36 條、37 條與 49 條之限制，增訂「經由工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」之程序，並以「職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引」，明定每月總工作時數不得超過 254 小時等等這些規定將對保全業產生衝擊，我們也特邀本會顧問高永昆博士撰文，以提供業界參考。

保全會訊至今已發行八期，我們非常感謝世新大學新聞系胡光夏主任所領導之團隊給予的支持。我們更感謝陳育真老師的精心策畫，讓會訊內容豐富，採編有風格，更令人感動之處，她藉由產學合作之機會，一方面培養學生專業技能，另一方面負責與產業界的溝通，讓大家在共事之下，更能去欣賞對方彼此的優點，正如德國思想家馬克思 (Karl Heinrich Marx) 所言：「友誼之舟在生活的海洋中行駛是不可能一帆風順的，有時會碰到烏雲和風暴，在這種情況下，友誼應該受到這種或那種考驗，在這些烏雲和風暴後，那麼友誼就會更加鞏固，真正的友誼在任何情況下都會放射出新的光芒。」經過保全會訊的八期合作，我們也深深體會『友誼是心靈的結合』。

中華民國保全商業同業公會全國聯合會秘書長

胡光夏



十大傑出暨優良保全人員特別報導

—昌興保全劉文治與先鋒保全吳克斌專訪

◎採訪：沈美婉 ◎攝影：沈玟均 ◎圖片提供：劉文治、吳克斌、台南市保全商業同業公會、本刊編輯部



獲得第一屆中華民國十大傑出暨優良保全人員選拔榮耀的劉文治，任職於昌興保全公司，負責維護昇恆昌免稅店購物的各國旅客交通安全。

保全股份有限公司的吳克斌，這兩名同時獲得民國 101 年中華民國保全商業同業公會全國聯合會所舉辦的第一屆中華民國十大傑出暨優良保全人員選拔的榮譽，這榮譽對他們而言是實至名歸，也是一種肯定！

劉文治與吳克斌都是退伍軍人，在退伍後便從事保全人員的工作。他們的工作特質，每天都必須面對，並服務形形色色的人，包括來自世界各地的旅客。這些長久以來所累積的經驗，讓他們學會多一份包容，以及對工作的熱忱。對他們而言，工作不只是一份工作，而是生活中的一部分，是具有熱忱和憧憬的！發揮樂於助人的精神，對於每天協助前來購物的顧客，或是搭乘台鐵的乘客們，希望他們都能感受到那份喜悅，因為助人就是快樂的種子。

認同公司文化 貢獻生命熱情

今年 50 歲的劉文治是一位退伍軍人。在退伍之後，便在昇恆昌免稅商店台北民權店從事安全人員的工作，至今已有 11 年又 3 個月了。他的職務是一名巡守安全人員，主要是負責提供各國觀光客前來賣場購物時的交通引導與安全維護。

劉文治指出，一開始與大家一樣，只是要尋找一份自己能勝任而且穩定的工作，所以選擇了這份職業。在從事這份工作一段時間後，開始了解公司文化背景，並認同老闆的企業經營理念，而那份熱愛工作的熱忱持續發酵。「如果對公司沒有認同、對職務沒有願景，工作永遠只是工作，每天上班與下班的循環動作。一旦有認同感和願景，工作就不只是工作，更是一種貢獻熱情與專業的地方。」

無論身處任何行業都該對自己所選擇的工作持有一份熱忱和憧憬，才不會愧對生命。當你對工作懷抱熱忱，自然而然在工作崗位上會多一份心思和努力，這些老闆都會看在眼里，因此在適當時機時，便會給予讚許和表揚！

來自昌興保全股份有限公司的劉文治和先鋒

他指出，一個工作的環境、服務對象以及經



同為獲得第一屆中華民國十大傑出暨優良保全人員選拔榮耀的吳克斌，擔任先鋒保全台鐵台南分駐所平交道保全隊長，因工作性質特殊，除休假日外，無論日曬雨淋，均準時到達指定平交道服勤。

營者的理念，足以影響一個員工的心境，因此這上述的三點，缺一不可。

劉文治帶著一副金色邊的眼鏡，從外表看來，較 50 歲的實際年齡年輕許多，並育有 1 男 1 女 2 名子女。他感謝長官對他的認同、愛護與提名，而有機會得獎，公司這 11 年來給予專業而完整的教育訓練，長官適時協助和指教，讓面臨意外狀況時能有更妥切的處理，獲益良多。

六心級服務 社會公益不落人後

他道出，公司推動的「六心級服務」，分別是真心、誠心、熱心、貼心、關心和愛心來服

務客人，此「六心級服務」成為其工作一直以來的宗旨。保全工作除了維護安全外，保持服務的熱忱是很重要的。

「當替客人服務時候，無論是協助撐傘、推輪椅、上下車協助和搬提物品...等等服務需求，都需要你付出熱忱，才能做好服務。當收到客人對你付出服務的認同時，不管是微笑、點頭回應或一句讚美，都會感到快樂。」

昌興保全的服務團隊，是昇恆昌免稅商店為了服務社會大眾、創造安全購物空間之精神，由機場及市區免稅商店所屬的安全部門重新編組後，並經免稅商店百分之百轉投資而成立。從民國 99 年底籌備，100 年 4 月 1 日正式營



現代保全業不只是注重安全，對於服務品質也日益重視。舉凡高樓住宅的治安巡護或休閒場所的安全管理，保全業者及同仁務求勤務專精，提供優良的服務品質。

運以來，昌興保全公司結合同道合的優秀幹部，內部執勤人員也多半都是母公司原有之保全精英。目前主要業務為駐警保全、系統保全及監視系統保全等相關安全業務，希望能提供國內外旅客永續且全方位的服務。

昌興保全除了商業營運外，對於社會公益從不吝於付出。劉文治指出，每位同仁都會定期利用休假，自動自發組隊服務社福團體、老幼和弱勢族群。每次只要去探訪需要幫助的朋友們，都會感觸良多，心想「我們幸福和健全，更應要知福惜福。」隔天上班時，面對主管、同仁、旅客與消費者，就會更加的勤奮，充滿元氣！

熱忱的服務特質 讓人安心放心

隨著時代進步，現代保全業不只是注重安全，服務的品質也很重要。目前保全業既要勤務專精，更要提供優良的服務品質，讓服務對象安心之餘，也使其對保全人員多一份感動和放心。

昌興保全副理王子文口中的文治大哥，就是劉文治先生。由於文治豐富資歷，為人隨和謙遜，深受公司上下人員歡迎。從採訪中，可以感受文治大哥對工作的熱忱，聊起工作總是面帶笑容，露出一副潔白整齊的牙齒，滔滔不絕與大家分享他的心得。劉文治表示，如果用更



八萬民保全從業人員是穩定社會治安最重要的民間警力。

寬廣的心來面對保全業的轉型、改變與創造，保全人員便不再只停留一般人刻板印象中的守衛、駐衛警等身份，而是全方位的保全人員。

「雖然，保全人員在工時、待遇、人員素質和工作專業上，面對未來大環境，不論是質或量都還有許多進步空間。但只要能提供完善的服務，在福利制度上，一定會有更大的彈性與空間。」

對於即將從事保全行業的新鮮人，劉文治勸言，除了要擁有安全維護的能力外，更要有服務的熱忱，這是基本的認知和特質。同時也要有使命感，只要對安全有強烈的使命感，已成

功了一半。他表示，保全業的企業規模大小不一，經營理念各異。若從事此行業，應挑選具有健全體制與完整教育訓練制度，且經營上有信念與理念的公司，對未來職業生涯發展才會有正面的加分效果。

挫折中學習包容 樂觀積極解決問題

從事軍旅服務 12 年的吳克斌表示，退伍後便選擇進入保全服務的領域，在保全行業中，除了個人興趣外，展現軍中所學並結合個人管理和實務經驗，發揮刻苦耐勞精神。

先鋒保全股份有限公司經營業務包括駐衛保全、物業管理、系統保全、運鈔保全、人身保全及綜合服務…等等。今年 48 歲的吳克斌，目前擔任先鋒保全台灣鐵路局台南分駐所平交



上：吳克斌堅守工作崗位，恪盡職責外，並且相當重視親情與家庭生活。(圖為吳克斌(中)與父母親合照。)

下：要成為優良保全人員，須不斷透過公會及公司所提供的職前、在職教育訓練，提升專業技巧，藉此亦可增加產業的認同度及服務熱忱。

Profile

劉文治

服務單位：昌興保全股份有限公司民權勤務組
服務地點：昇恆昌免稅商店台北民權店
保全類別：駐衛保全

吳克斌

服務單位：先鋒保全股份有限公司
服務地點：台灣鐵路局平交道台南所
保全類別：駐衛保全

道保全隊長，其責任區：北起台南市新市平交道，南至台南市生產路平交道，共計 8 個平交道之安全維護管理與督導工作。

由於，吳克斌擔任台鐵平交道保全工作，因為工作特殊性，除休假日外無論刮風、日曬和下雨、他均須準時到達指定平交道服勤。每天須比別人付出更多的體力、耐力和毅力來進行工作，也秉持著「扶老助弱」、「助人為樂」之心情工作。

「在工作中，經常與人羣接觸，客人互動中有讚許、肯定、責難和無奈。基於責任心的驅使，期許自己更奮發向上。在挫折中學習更加包容和忍耐，面對問題無法處理或解決時，以更積極樂觀的態度與業主、公司共同研擬對策

解決問題。這無非就是將這份工作做得更好、更完善，希望藉此工作心得與大家共同分享。」

吳克斌表示，每個行業都有人成功，也有人失敗。如果想要出人頭地，他期許踏進保全業的社會新鮮人，只要肯努力、付出、學習、創新、吃苦和耐勞。在此工作領域中一樣有發展的機會與空間。他非常歡迎有興趣參與保全業的新鮮人一起努力，共同創造一個受人尊敬、受人喜愛的行業。

吳克斌也深深感受到獲得殊榮也是一種責任，得獎後，對個人生活與工作是壓力，也是責任。同時，期許自己日後在工作崗位上，要比其他同仁更加付出心力與智慧，成為同仁表率與模範。



地方重於中央 救災首重撲滅於初萌
保全業與消防單位攜手打造安心家園
—內政部消防署葉吉堂署長談災害防救之道

◎企劃採訪：郭育瑋 ◎攝影：賴泰宏 ◎圖片提供：內政部消防署



基層擢升的內政部消防署葉吉堂署長，在專訪過程中面帶親切笑容，耐心地述說消防署單位建置的歷程，除了重申今年度的施政目標與施政亮點，同時說明消防與保全業在災害防救業務上的夥伴關係，最後並期勉消防單位與保全業通力合作，共同營造安全、安心的生活環境。

警、消分離 確立設置消防署

葉吉堂署長首先說明消防署單位成立原委，時間可溯及民國 79 年，《緊急醫療救護法》草擬時，各界對於災害發生後，傷患到醫院接受治療前的緊急救護工作，應由國內消防大隊、消防隊承接或是比照英國成立緊急醫療法專職體系負責。當時各界看法分歧，幾經考量，時任行政院衛生署張博雅署長徵詢專家學者意見，決議由國內消防大隊、消防隊承接緊急救護工作，同時建議警、消分離，並規劃成立消防署。

時至民國 84 年 1 月 28 日總統公布《內政部消防署組織條例》，同年 3 月 1 日內政部消防署正式成立。依據《消防法》明定「火災預防、災害搶救及緊急救護」為消防三大任務。

天災人禍發生時，總可見到消防人員全力以赴、深入搶救的身影，各級消防機關成為受全

國民眾仰賴的「安全守護者」。

建構完善災防體系 確保民眾安全

而「建構完整災防體系，確保民眾生命安全」是今年度內政部消防署的重點施政目標，共包含五大要項：第一為健全全國防救災體系，嚴格督導地方政府執行防災及救災演練，落實緊急救護政策，提升緊急救護服務品質與成效。第二為力求完善火災預防策略，降低火災發生率及防範一氧化碳中毒，並推動危險物品管理機制，提升火災調查鑑定技術。第三為建置防救災雲端平台，強化災害應變與通報機制。第四為充實義勇消防人員，務求精實災害防救團體及災害防救志願組織的裝備與器材，以全面發揮民力救援效能。第五整合建置全災害防救訓練能量，強化災害防救訓練機制，培育災害防救人才。

推動在地災害防救 精實防救災訓練

內政部消防署今年度的施政亮點主要有二，分別為「推動災害防救深耕計畫」及「強化精實防救災專業訓練，建構全民居家安全防護網」。

自民國 98 年起推動的「災害防救深耕計



內政部消防署訓練中心。



葉吉堂

現職：內政部消防署署長

學歷：中央警官學校正科40期消防警察學系畢業
國立中山大學中山學術研究所縣政班第一期結業
國立臺灣大學政治學系碩士

經歷：台北市政府警察局分隊長、中隊長、技正
內政部消防署專門委員、主任
高雄縣政府消防局局長
內政部消防署主任秘書、副署長

畫」，由鄉、鎮、市、區公所擔綱災害防救工作的第一線，並與在地大專院校或防救災專業機構合作，以便及時提供專業協助。截至民國101年，「災害防救深耕計畫」第一期已展現成效，有效強化地方的災害整備、應變及復建能力。例如：防災避難看板在颱風來襲時發揮作用，得以讓民眾獲知前往避難收容所等相關訊息，確保民眾身家安全。各執行縣市目前均已完成協力機構招標流程，並持續推動各項工作，第二期計畫即將展開，仍賴各基層單位持續支持與配合。

本年度消防署的第二項施政亮點為「強化精實防救災專業訓練，建構全民居家安全防護網」。內政部消防署指出，由於全球極端氣候加劇，災害的發生常演變為複合性災害，為因應不同災害類型與各災害主管機關運作需求，內政部特別設置訓練中心，以供全災害（All Hazard Approach）訓練。消防署訓練中心於民國99年1月19日啟用後，除積極與各國密切交流，也逐步建立專屬台灣的防救災訓練模式與機制，並計畫提升軟硬體設施功能，以有效運用技術系統、增加訓練容量、提升訓練品質及增進社會防救災安全。

而上述之專業訓練內容包括：消防體適能訓練、火災搶救訓練、都市搜救特種訓練、公路及隧道事故搶救訓練、石化災害搶救訓練、捷運及地下場站搶救訓練、船舶災害搶救訓練、救助技巧訓練、緊急救護訓練、激流救生訓練、潛水搜救訓練、山難事故搜救訓練、消防

安全設備檢查訓練、危險物品管理訓練、火災原因調查訓練、防救災訓練及防災宣導訓練……等等。訓練中心儼然成為政府各級災害防救人員、國軍、民間救難團隊、一般企業、社區與民眾防災及救災教育訓練的基地。

防救災雲端計畫 有效掌握災害情資

整合各界資源，方可有效提供災害防救服務，營造更安全與安心的社會環境。對於消防與民間保全的夥伴關係，葉吉堂提到，保全除維護社區及廠區安全之外，對於災情的掌握及初期撲滅至關重要，亦能迅速回報災情與相關資訊，對於政府機關掌握災情具有相當助益。

目前消防署刻正辦理「防救災雲端計畫」建置，其中「網路災情通報系統」可供民眾或企業通報災情。若社區、廠區或保全人員發現災情，亦可立即透過電腦網路或智慧型手機APP，將現場實照傳送給當地災害應變中心，以利應變中心視情況派員處理，及時降低災損。未來亦可規劃「防救災雲端計畫」，並與民間保全公司的系統保全結合，可望掌握更豐富的災害情資，將有益於災害應變中心及早撤离民眾或劃定警戒區。

推動《消防法》修法 務求防災訓練完備

鑑於全球環境急遽變遷，導致重大災害發生頻率驟增及規模擴大，消防署參酌日本消防法



台南市黃金海岸有人溺水，為保急救者及救生人員之安全，採用魚雷浮標救生。(圖片來源：97 年全國消防攝影比賽得獎作品)。

防災管理相關規定，於今年 1 月《消防法》修正草案中，研擬增訂防災管理人相關規定。

草案修正條文第 24 條規範擔任建築物防災管理人員之條件為：「該場所管理或監督層次幹部，並經消防機關或其許可之專業機構，施予一定時數之訓練，領有合格證書者，始得充任」。由於保全業於客戶端裝有監視設備，並須執行巡邏勤務，於災害發生時可協助通報災情及傳佈預警資訊，因此若未來建立防災管理人制度，防災管理工作可望更加綿密及完整。

撲滅初期災害 降低災損

消防、防災設備與資訊、通訊、視訊系統的整合已是趨勢，因此葉吉堂署長認為，監控、保全、消防等安全產業之整合，可望促進安全防災產業的轉型與技術升級。

時至今日，消防機關與保全業的合作頻繁，葉吉堂署長說明，駐衛保全益於防災，系統保全有益防火，尤其「地方重於中央，災害發生時，愈靠近的人知道得愈清楚」，保全往往能夠提供資訊，協助相關單位了解災害發生的緣由，同時企業防災的推動，也增加許多防災的耳目。例如：建築物若有設置駐衛保全或系統

保全，對於防範縱火犯罪，有明顯助益。而當火災發生時，保全系統連線通報機制有助於及早偵測，並及時通報消防機關，進一步協助初期滅火及避難引導，以確保民眾生命財產安全。此外，系統保全的紀錄資料也可協助消防機關進行火災原因調查。

火災是常見的事故災害，為防範住宅火災、降低電氣火災發生率，內政部於民國 92 年 1 月 23 日頒佈「住宅防火對策暨防範電氣火災執行計畫」，進行各項用火、用電安全宣導，並推廣住宅用火災警報器與滅火器的使用，以有效防災、撲滅初期災害、輔導民眾及時逃生。而受委託之保全業者，亦得協助消防機關向管理委員會或住戶宣導相關消防常識。

專業知能與裝備 才能保護自己守護他人

完善火災預防策略、降低火災發生數、減少人民生命傷亡，是消防機關的重要職責。近年來全國各地火災數持續下降，消防署長葉吉堂除感謝全體消防人員的辛勞，亦感念保全人員平日的火災防範。

任何一場火災都是危險的！深入危險場域，安全管理更顯重要。葉吉堂署長建議，保全員



台北市軍功路軍功國宅火警，現場火勢猛烈，消防隊順利從火場救出一名小男孩與他的愛犬。(圖片來源：97年全國消防攝影比賽得獎作品)。

的訓練務必加入防火與防災課程，當火災發生時，須具備撲滅初期火災的專業知識，同時確保自身不受災害威脅。另外，竹山訓練中心全尺寸模擬災害場景，一比一的騎樓火災、工廠火災實景，以及採用實火模擬，是值得利用的資源。「接受必要的知識能力教育訓練、具備完善的裝備與器材，保護自己，才有能力守護

他人。」，署長特別強調說明。

保全業的主要業務目標是為了確保人們的生命與財產安全，與消防機關的職責一致。葉吉堂署長直呼：「整夜值班很辛苦啊！」同時感佩全國保全從業人員對於人民遠離盜匪、遠離災害的奉獻，期冀保全業與各消防機關攜手，一同打造令人民安心、安全的社區家園！



捨己為民 榮獲新生 ——三個消防救災的感人故事

◎企劃採訪：郭育璋 ◎資料提供：內政部消防署

——聲警鈴，代表一個災害；一通電話，代表一條生命。雲林縣消防局今年成功搶救三件意外，令人動容。

窗內與窗外 生與死的兩個世界

一間透天厝冒出濃煙，一樓已經燒得焦黑，溫度高得沒辦法進出，這時三樓有個孩子從鐵窗探出頭來……。消防人員問火場外的男子：「快問你女兒，你老婆在哪？」鐵窗封死窗戶，小女孩和婦人受困火場。

「我往三樓喊老婆的名字和女兒的名字，雖然可以看見她們，可是她們在三樓，又有鐵窗隔離，窗外和窗內簡直是兩個世界，頓時覺得無能為力……」火場外的男子說。

大約十幾分鐘，消防人員抵達火場，鋸開鐵窗，「打開浴室門的是身穿盔甲的消防隊員，好有安全感！救星來了！總算安全了！」獲救婦人說道。消防隊員的到來，帶給受困人們生存下去的希望，消防工作出生入死，獲救婦人直呼：「我很敬佩你們，也很感謝你們！」

清澈溪水 變身吞人巨獸

天空不斷下著雨，中沙大橋下的溪水持續暴漲，受困男子被消防人員護送上岸時，全身濕透。獲救人員吳先生說：「一下子而已，溪水

一直漲，水位高起來，沙地不斷塌陷，我們一直退、一直退、退到無路可退，我心想『我的生命會不會只到今天？』」消防人員迅速抵達，從橋上用吊車垂降水面，吊起受困民眾。

「感謝你們救了我一命，謝謝！」心有餘悸的吳先生說道。

停止的心跳 奇蹟似地再度跳動

消防人員趕到時，他已嘴唇發黑、臉色發紫。消防人員當機立斷，施行 CPR 保住他的性命，並立刻把他送往醫院急救，沒想到抵達醫院，他的心跳又再度停止，又一次透過急救，奇蹟似地恢復心跳。過程中四湖消防隊林子超分隊長與救護車隨行，一路衝到媽祖醫院急診室。

「洗完澡以後，如何走到客廳？為何昏厥？到現在我腦中還是一片空白。只知道，如果沒有林子超分隊長，我可能沒辦法活過來！」獲救民眾說。

向守護人民安全的職人致敬

消防員名言：「哪裡有危險，我就往那裡去；哪裡有災害，我就往那裡去！」無數生命因為消防隊員的出生入死與無私奉獻得以延續，在此向以守護人們身家財產為職志的從業人員致敬。



臺灣銀行
BANK OF TAIWAN

採購部 採購物資

中華民國 101年 11月

開標室

投標截止時間

開標室

202

2-105

202

邁向完善務實的嶄新規劃

—公標案合法保障保全業者權益及員工福祉

◎採訪：楊鵬伶 ◎攝影：李艾凌 ◎圖片提供：中華民國保全商業同業公會全國聯合會

「保全警衛勤務共同採購案」（以下簡稱公標案），為民國八十八年台灣銀行依據政府採購法第九十三條，所承辦的集中採購方案，至今已實行十餘年。為了去年民國一百零一年十月的公標案決標結果，中華民國保全商業同業公會全國聯合會努力推動公標案修正，讓採購案邁向完善務實的嶄新規劃。

採購法案不完全造成惡性競爭

政府為了統籌辦理保全事宜，有效節省各機關單獨招標的人力和時間，委託台灣銀行採購部進行採購承辦。將採購資訊向外揭示，讓有意願的廠商參與投標，而為了防止像是評選標（有利標）有內定廠商之疑慮，所以選用最單純

的價格標。

在中華民國保全商業同業公會全國聯合會尚未成立前，業者各自為政，部分同業人員和新加入的業者為了獲得標案互相削價競爭，導致決標嚴重偏離市場行情。勞基法揭示最低基本工資限制，而低價得標的保全業者年年壓低派駐保全薪資與福利，惡性循環下，素質高的保全人員因為薪資與福利待遇較差，自然沒有意願到保全業工作，招標單位也容易抱怨服務品質不符需求。

台灣銀行已實施十餘年的公標案，在長期放縱低價搶標的情況下，民國九十八年中華民國保全商業同業公會全國聯合會成立，針對公標案弊端，要求主管機關須有成本分析，且投標



民國 101 年提高標案預算金額，改善保全業在外界的刻板印象，也糾正觸犯勞基法的標案，整治歪風。



梁心禎

現職：
台灣東急警保全股份有限公司董事長
新北市保全商業同業公會理事長

學歷：
台北大學研究所碩士

經歷：
新北市公寓大廈管理維護商業同業公會名譽理事長



郭永宗

現職：
良福機構執行長
台北市保全商業同業公會理事
中華民國保全商業同業公會全國聯合會理事

學歷：
美國新澤西州州立 Rutgers 大學公共行政管理碩士

經歷：
良茂建設公司管理部經理

要有最低底標，低於底標而決標者則違法，同時為了修正公標案弊端，亦透過立法委員向各主管機關提出陳情書，藉以解決保全業勞資問題，並保障業者各項合法權益。

針對產生統一規格之共同採購供應契約，是根據政府採購法第九十三條規定，各機關得就具有需求特性之財物或勞務，與廠商簽訂共同契約，使該機關及其他適用機關均得利用該共同供應契約辦理採購。政府推動的共同供應契約之採購作業程序與一般採購招標相同，資訊皆刊登於政府採購公報上，讓廠商更能依循規定投標。

政府若無強制監督執行，容易造成不當作業。許多公標案內容並不符合勞基法規定，低

價得標的結果誘使為了求生存的同業人員，以不合法的方式進行案場服務。良福保全郭永宗執行長強調，政府訂定的國家採購法，與勞委會各部門要互相協調，給予的標案須合乎規定，同時公會希望藉由個案檢舉，提出政府部會對公標案互相矛盾的作法，以統一窗口向政府做溝通。

過去台灣國民所得低，相對勞工權益並不完善，但現今國民所得提高，保全產業轉型，勞工福利也日益增加，但在相對的環境設備皆提高時，政府應為人民指標，希望能在法案上有更多益於勞工的修正，而近幾年來，在中華民國保全商業同業公會全國聯合會的努力爭取下，民國一百零一年公標案有了明顯的改善。



中華民國保全商業同業公會全國聯合會透過立法委員，發文至台灣銀行採購部，針對立約商是否確實依契約保障勞工權益條款辦理等相關責任，進行諮詢協調會。

公標案成本修正 計價方式保障基層勞工

「不能把勞務當成商品。」王振生理事長指出，不應以人為單位作為標案的依據。近十年來，政府機關為壓低預算額度，訂定違反勞動基準法最低基本工資規定之勞務人力共同採購契約單價，所以中華民國保全商業同業公會全國聯合會在民國一百年提出聲明，懇請修訂「國家採購法」，並促請台灣銀行採購部，應依法行政。

聲明中，促請行政院勞工委員會遵法，確定保全業適用「勞動基準法」第 84 條之 1 的合法性與必要性。並於民國一百年十二月六日，透過立法委員發文至行政院公共工程委員會、台灣銀行採購部、保全公會代表，針對立約商是否確實依契約保障勞工權益條款辦理等相關追究責任，進行諮詢協調會。

負責承辦採購案的台灣銀行採購部，在保全

業者的共同努力，加上立法委員和社會輿論壓力下，民國一百年二月十八日，中華民國保全商業同業公會全國聯合會傳真發函給保全業者，著手修改保全勤務共同供應契約。民國一百零一年，提出陳情書至立法委員，針對供應契約未納入保全人員在職訓練、十九天國定假日出勤、特休假…等勞資糾紛，業者未支付應付費用，而保全公司卻必須依法給付保全人員應有工資，造成正派經營之保全公司營運困難，影響保全產業正常發展。

民國一百零一年三月二十七日針對一百零二年的集中採購供應契約召開協調會，總結建議為：一、確定保全人員薪資必須受到勞基法之規範。二、採購法應考量採用合理標而不是最低標，並請勞委會與工程會研議修法，使採購法與勞基法一致。三、公務部門之間應多加強溝通協調，才不致產生落差。四、勞委會應研究保全人員薪資是否應繼續納入最低薪資，應



中華民國保全商業同業公會全國聯合會進行公標案成本修正，透過修正法案，能夠更加確立採購案的實施；經過多次協調，在 101 年 11 月 20 日有了新的里程碑。

朝向軍警人員協助政府維護社會治安的角色地位之薪資等級為考量。

因為標案機關所編預算遠低於政府勞基法訂立的工資，決標金額更有大幅差距，容易讓優秀的基層人員無意願長期在同一個工作崗位服務，導致立約商配置保全人員素質不佳。因此在民國一百零一年建議各標案機關，提高標案預算金額，因為得標不符成本，容易壓低保全人員的薪資與福利，明顯違反勞基法；也建議各機關在決標開始執行約定書後的第一個月或第二個月，查核承作立約商每月保全人員名冊、簽到退表、薪資表及勞、健保投保紀錄與 6% 退休金提撥紀錄…等等相關資料是否符合勞基法，以確保保全人員之權益和福祉。

公標案的計價方式，將警衛勤務分成四級，分級決標，也分為北、中、南、東區，其中第三級為最高資格，成本費用估算亦最高。而在去年十一月為今年公標案的計價方式有了新的

調整，其中要求立約商應負擔勞健保的費用、退休金與積欠工資墊償基金等之提繳、保全業法及勞動基準法等規定履約時所需要的各項費用，王振生理事長說，在中華民國保全商業同業公會全國聯合會的努力下，加總起來對比過去，警衛人員薪資決標下來，平均一級增加四千多元。

法案修正 產業整體受惠

中華民國保全商業同業公會全國聯合會為了整治削價競爭的歪風，舉辦「保全人工時與薪資」專題講座，積極與政府主管機關溝通勞基法和保全薪資問題，也透過檢舉違反勞基法的標案來告知政府法案的缺失。為了保障業者的權益和防止各個招標機關和立約商之間的弊端，亦要求台灣銀行下令招標機關不得要求立約商回饋與降價，立約商也不得主動提出回饋。

削價競爭狀態下，讓許多正派經營的保全公



中華民國保全商業同業公會全國聯合會共同參與公標案修正，聯合抵制削價競爭歪風，為了保障基礎勞工，向負責採購案的台灣銀行及立法院提出聲明，共同改正法案矛盾。



司既使得到標案也幾乎無利潤可言，企業無法妥善照顧勞工，同時漸漸對公標案產生疲憊感，間接影響基層人員的流動率。面對低價搶標的個案，公司無法保障基層人員薪資，也無法讓整個標案的質感提升。梁心禎理事長表示，若由政府機關帶頭從根本調整，將公標案價格合理化，基層人員流動率也會慢慢降低，包括外界對保全產業的觀感及未來發展都會更加好轉。

由於保全業為特殊行業，勞基法 84-1 條就是專為特殊性工作所立，排除每天八小時的正常工時。郭永宗執行長提到，「以前的法令較不嚴謹，但從去年五月一號開始，工時下降，保全人員一天正常工時為十小時，超過就讓企

業給予加班費，保障勞工。」

對於保全業者而言，公標案為駐衛保全業務的另一個商機，但法案長期矛盾下，漸漸淪為削價競爭的廝殺戰場，不僅傷到業界，也折損人力，為了保住基層員工，共同供應契約的優點就是要明列薪資的計價方式，希望透過勞基法之規定能直接受惠於保全人員。

產業未來規劃 公會致力輔導

以產業結構而言，保全業仍屬於流動率高的產業，民國一百零二年的決標結果雖不盡人意，但仍可接受，在長期努力下，這樣的結果對於未來規畫有了新的開始。郭永宗執行長說，「公會和所有保全公司希望政府標案，不



現今產業隨著時代不斷進步，對於民間警力的需求也逐漸增加，削價競爭使得保全人員素質降低，政策應與時俱進，妥善處理。

要用最便宜的得標型態來看，為了公平起見，應訂定一個更合理的遊戲規則，讓大家一起競爭，爭取應得的標案。」

中華民國保全商業同業公會全國聯合會聲明書中，希望制訂完善配套與修訂適合務實的法令，也應給予合法經營業者有合法合理的經營管理利潤。郭永宗執行長認為，希望未來能夠依照企業規模的大小分級，政府給予的標案也應分門別類、有大小級別之分，因為大型的標案若讓以價格取勝的一般規模公司得標，容易讓規模較大的企業人員無從發揮，造成資源上的矛盾與浪費。

希望藉由公會的力量約束削價競爭的惡性循環，除了遵守法規外，也因為現今台灣銀行共

同供應契約適用對象為政府機關、公營事業……等等，期盼適用對象也能擴及民營機構。台灣銀行也應扮演公平公正角色，對於惡性循環的環境能有約束的力量，防止保全公司低價得標後，其他同業也須以低價跟進。

王振生理事長說，當產業被汙名化，要再提振起來須有一段相當長的時間，今年決標結果比去年明顯進步，也期許明年有更多的成效，希望透過各地公會到各縣市宣導削價競爭對於產業結構的影響，若薪資與福利無法保障員工，除了流動率高之外，對公司的忠誠度也會大打折扣。期待大家對於保全產業有責任與使命感，如能重振產業士氣，才能使業者提供保全員工完整的福祉。



勞動基準法修正案的衝擊與因應

◎撰文：高永昆

行政院勞工委員會基於降低勞工工時之政策目標，研擬修正勞動基準法第 84 條之 1，排除 36 條、37 條與 49 條之限制，增訂「經由工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」之程序，並以「職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引」之月平均延長工時數 72 小時標準，加上平均每月正常工時數 182 小時，明定每月總工作時數不得超過 254 小時。

中華民國保全商業同業公會全國聯合會（以下簡稱本會）認為保全員勞雇約定書本來就是需保全公司與保全員均同意後簽訂，再報請當地主管機關核備，故為保護保全員權益而增訂先經工會或勞資會議同意再報核備，當屬可行。而且保全業亦屬適用第 30 條之 1 的指定行業，可 4 週彈性工時（即 4 週內正常工作時

但若修正為每月正常工時數 182 小時，及加班 72 小時，每月總工作時數不得超過 254 小時，即使以更長之彈性工時，仍將使 84 條之 1 名存實廢，理由如下：

一、保全業之特性不同於其他產業，適用勞工法令規範宜有不同

（一）、與製造業不同：

1. 無法製造存貨以平衡產銷，且案場地點分散，相距甚遠，致人員調度困難。

2. 保全業人事成本佔營收 80%，製造業約為 15%，因此調漲薪資成本對業主（消費者）與業者之衝擊為製造業的 5 倍，以致業主（消費者）無法或不願支持業者改善保全員待遇。此由 101 年 5 月 1 日依「保全人員工作時間審核參考指引」所增加之 5% 工資，約 70% 由業者吸收，僅 30% 消費者願意部份承擔，即可知曉。

3. 保全人員平均薪資為製造業勞工之 70%，而平均工時多 24%，即保全人員平均每小時薪資為製造業勞工之 57%。（依政府統計之 100 年資料計算），故保全人員比製造業勞工需要更多的加班時數，工資才能與製造業勞工相當。

（二）、與其他服務行業不同：

1. 保全服務契約通常一年以上，成本上漲時，合約期間並無法調漲價格。

保全員勞雇約定書由保全公司與保全員同意後簽訂，並報請當地主管機關核備。

數 168 小時可分配於 16 日每日正常工時 10 小時，另 1 日仍維持 8 小時）及 2 週 2 例假日，已不受 36 條及 49 條之限制，且「保全人員工作時間審核參考指引」亦已依 37 條訂定，故不需於 84 條之 1 再重複排除 36 條、37 條與 49 條之限制。



2. 保全服務每一崗哨，大都由一名保全員輪值，其工作無法由同時在他處服勤的同事代班支援。

3. 保全員流動率高達 70% ~ 150%，而缺員之損害賠償責任遠高過其他行業，並重大影響社會治安，因而保全業不得不以較長工時解決持續之缺員問題。

4. 保全員應 20 歲以上且經前科審查合格者，其中大部分為年長自他業退休，或無法在其他行業找到工作者，故保全業提供大量就業機會予弱勢族群之貢獻遠非其他行業所能比。

5. 保全員經一週職前訓練與每月 4 小時在職訓練，雖具專業知識與技能，但因工作屬監視性及間歇性，工作輕鬆，故公寓大廈住戶或企業行號客戶普遍不願支付較高保全服務費用，致保全員薪水長期偏低，需大量加班，方足以養家糊口。

二、保全業無法用一般製造業或服務業的方式排班，需要不同的工時規範

依上述保全業的不同特性，保全員之排班目前只能採每班 12 小時方式，原因為：

1. 若每班 8 小時，只能用 4 人一哨排法，結果每人每月僅工作 180 小時，支領基本工資，保全業須增加 60% 保全員，但每位保全員工資

卻要減少 36.4%，影響所及將無人願任保全員，或只好另兼其他工作，交通往返更加勞累，或驅使其轉任由公寓大廈管委會雇用而無法受勞基法保障。反而重大傷害保全員權益，剝奪這些弱勢勞工的工作機會，減少其收入。

2. 若每班 10 小時，則每日上班時間變來變去，無法管理，保全員亦無法適應，且會發生

保全業提供弱勢族群大量就業機會，貢獻遠非其他行業所能比擬。

需在深夜交班，嚴重影響保全員健康與造成其交通不便之困擾。

在採每班 12 小時方式時，若每人每月工作 254 小時，則每哨需 3 人，每人每月工作 20 日共 240 小時，即正常工時每人每月 182 小時，彈性排 18 日每日 10 小時，加班 2 小時，另排 1 日 2 小時加班 10 小時，再 1 日加班 12 小時，則可順利排班，但保全公司成本增加 2.8%，而保全員支領工資較目前減少 14.3%，即使基本工資自 102 年 4 月 1 日起再提高至 \$19,047(增 1.42%) 亦將無人願任保全員。

三、修法不應違反比例原則

20 年來，保全員過勞死之人數亦僅數名，發生率低於製造業，且係每月工作逾 360 小時



的違規行為所致，現為解決此問題，研擬修正 84 條之 1 以減少工時，將導致 10 萬名保全員大量失業，生計困難，並使保全業者無法營運，

治安與社會問題。

三、勞基法原 84 條之 1 的立法理由認為：雇主與勞工或工會簽定合約或協議，可針對特

殊工作調整工作時間，因保全業的特性與製造業差異極大，強將製造業規範拿來箝制保全業，殊非原 84 條之 1 的立法宗旨；保全員的工作密度為各行各業中最低，連續工作 12 小時的辛勞程度比任何其他行業的 8 小時工作還輕鬆，

但其薪資又遠低於製造業，若另再限制加班，且不考慮保全員是否需要加班費養家活口，依前述分析將逼得保全員與保全業均無法生存，只會使問題更加惡化。

四、腦血管及心臟疾病危險因子主要為年齡、家族病史、高血壓、抽菸、膽固醇，對於缺乏危險因子的勞工，促發因子的影響甚小，工作負荷只是促發因子之一，工作時間長又僅係工作負荷評估之一，以每月延長工時 72 小時作為認定職業病之標準之一，無可厚非，但以此來限制加班工時，則有所欠當，何況即使以「職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引」表三來評估，保全工作雖時間長，且須輪夜班，但勞動密度低，工作輕鬆又規律，不需出差，作業環境佳，工作負荷甚輕，故以工作負荷重的其他行業人員職業病認定參考指引來規範保全人員，並不妥適，應以保全員每日正

「保全人員工作時間審核參考指引」之工時規範明定於第 84 條之 1，可減少勞資爭議，增進保全員健康與福祉。

社會治安惡化。故修法欲達之目的實欠缺適當性，所用之方法並非必要手段，限制作法亦非妥當，且非以對保全員、消費者、保全業、社會治安、弱勢者就業機會與所得的傷害最少之方式為之，對於工作密度極低之保全員，採限制其正常工時使其與工作密度高之勞工相同，其限制程度與欲達成之目的，實違反憲法比例原則。

故在勞委會召集的研商會議中，本會提出上述建議，但勞委會當場未作允諾：

一、將「保全人員工作時間審核參考指引」之工時規範明定於第 84 條之 1，除可維護保全員權益，兼顧消費者負擔與保全業之生存，亦可減少勞資爭議，且不影響保全員健康與福祉。

二、勞基法之修正，應兼顧勞工實質權益、消費者負擔能力與經濟發展，且不要造成更多



常工時 10 小時，每月正常工時 240 小時，再加不超過 72 小時之延長工時方屬合理。

勞委會未來將提出的修正草案內容為何，尚無從得知，若能採納本會建議，對保全業者營運及保全人員薪資的影響不大，且正式立法遠比以「保全人員工作時間審核參考指引」行政命令之規範為佳。但若勞委會仍堅持其每月總工作時數不得超過 254 小時之規範，則保全業者及保全人員將面臨重大衝擊，屆時因應之對策包括：

一、讓各保全人員、客戶及媒體知曉修法之嚴重後果，訴諸輿論和進行抗爭活動。

二、遊說支持保全業的立法委員阻擋修法或通過本會建議案。

三、萬一不利的修正案完成立法，則保全業者應慎重考慮採行各種因應方案，例如：

(一)、提高報價及提高保全人員薪資，捨棄不願接受漲價的客戶，增加保全人

員的就業意願，而同時汰換表現不佳的保全人員，則保全公司營業收入雖縮減但可維持利潤，宜再提升服務品質，使客戶感受服務價值的增加，而較願意接受漲價。

(二)、對有二哨以上之案場，可與客戶檢討減少哨位（如全日或夜間關閉較少使用的出入



高永昆

現職：

亞洲建物管理聯盟會長
中華民國物業管理經理人協會理事長
中華民國保全商業同業公會全國聯合會顧問
台北市保全商業同業公會顧問
華辰保全公司顧問

學歷：

政治大學企業管理博士

經歷：

中華民國保全商業同業公會全國聯合會常務理事
台北市保全商業同業公會理事長
歐艾斯太平洋保全公司董事長
歐艾斯太平洋公寓大廈管理維護公司董事長

**法令變更導致營運成本增加，
少數業者採取違法方式，以最低
成本與同業削價競爭。**



保全業如能凝聚共識，則法令變更增加的成本，反而促成服務費調漲，業者及保全人員均蒙其利，才能提供客戶更多附加價值。

口)或減少巡邏人力，或以保全器材監控和電子門禁管制來取代保全人力。

(三)、以往當遭遇法令變更而導致營運成本增加時，少數業者偏好採取以違法方式因應，並藉機以低於完全合法運作所需最低成本之價格，利誘或另以其他不正當方法，使競爭同業之客戶與自己交易的不公平競爭行為，此行為除了違反勞動基準法、退休金條例、勞工保險條例、全民健康保險法、營業稅法、所得稅法外，也違反公平交易法第 19 條，這樣雖能短期獲利，但卻以犧牲保全人員權益及傷害同業為代價，並使主管機關誤以為保全業仍有足夠利潤，而可不斷以法令提高保全人員工資成本，更使違法業者自己遭遇各種罰鍰及刑責之風險，實不可取。為遏止前述歪風，雖然業界已有初步共識，透過公會舉發，但件數不多，又侷限於公標案，且常只冀求政府機關廢標而已，極少向政府機關舉發不法業者，故效果有限。鑑於我國保全業想要推動專業化，以獲得社會認同和提升保全從業人員社會地位，在辦理保全員證照及發展專業知識技術方面已有進展，但在以業界自律建立專業倫理規範方面，

則幾無成效。只有當大部分保全業者能凝聚共識，願意自律守法，則法令變更所導致的成本增加，不僅不會困擾業者，反而促成保全服務費的調漲，業者及保全人員均蒙其利，

而得以更好的服務品質，提供客戶更多的附加價值。

勞委會另亦研擬修法欲再限縮每週工作總時數不得超過 40 小時，目前以基本工資支付每週工作 84 小時者，平均每月正常工作時數為 182.66 小時，即每年 365 日等於 52 週加 1 日，故 $(42 \text{ 小時} \times 52 \text{ 週} + 8 \text{ 小時}) / 12 \text{ 月} = 182.66 \text{ 小時}$ ，則每週工作總時數 40 小時之平均每月正常工作時數為 $(40 \times 52 + 8) / 12 = 174 \text{ 小時}$ 。約定每月正常工時 240 小時之保全人員，最低工資為：

基本工資 $\times [1 + (240 - 182.66) / 240]$ ，將需再增加每月 8.66 小時之工資：

基本工資 $\times [1 + (240 - 174) / 240]$ ，兩者相除即知須增 2.9%，對於工資超過基本工資 5% (即 $8.66 / 174$) 以上的員工，可以工作規則或勞動契約預為因應，明訂每月延長工時未逾法定每月減少之工作時數 8.66 小時者，可不發與加班費，有些地方主管機關不同意將此列入工作規則，則只能以勞動契約約定 (參見勞委會 90.5.11 台 (90) 勞動二字第 0021282 號函)。



基本工資 Q&A

◎資料來源：中華民國保全商業同業公會全國聯合會提供（轉載自行政院勞委會網站）

Q1. 基本工資之制訂與調整經過

1. 民國 19 年我國政府批准國際勞工組織「設置最低工資機構公約」。

2. 民國 25 年 12 月 23 日國民政府公布最低工資法，法規定成年工資以維持其本身足以供給無工作能力親屬二人之必要生活為準。惜因歷經抗戰、勦匪、致未施行。遷台後，因該法所定標準稍高，工業正起步，故未施行。該法已於 75 年 12 月 3 日總統令廢止。

3. 民國 44 年 11 月中國國民黨會議，總裁指示每月所得不足 300 元者，應予改善。

4. 民國 45 年初訂基本工資為每月 300 元（新台幣、下同）。

5. 民國 53 年調整基本工資為每月 450 元。

6. 民國 57 年 3 月 16 日發布「基本工資暫行辦法」，並調整基本工資為每月 600 元，每日 20 元。

7. 民國 67 年 11 月 29 日發布，自 12 月 1 日起實施，調整基本工資為每月 2,400 元，每日 80 元。

8. 民國 69 年 4 月 29 日發布，自 5 月 1 日起實施，調整基本工資為每月 3,300 元，每日 110 元。

9. 民國 72 年 4 月 29 日發布，自 5 月 1 日起實施，調整基本工資為每月 5,700 元，每日 190 元。

10. 民國 73 年 6 月 14 日發布，自 7 月 1 日起實施，調整基本工資為每月 6,150 元，每日 205 元。

11. 民國 75 年 10 月 27 日發布，自 11 月 1 日起實施，調整基本工資為每月 6,900 元，每日 230 元。

12. 民國 77 年 6 月 28 日發布，自 7 月 1 日起實施，調整基本工資為每月 8,130 元，每日 271 元。

13. 民國 78 年 6 月 26 日發布，自 7 月 1 日起實施，調整基本工資為每月 8,820 元，每日 294 元。

14. 民國 79 年 7 月 25 日發布，自 8 月 1 日起實施，調整基本工資為每月 9,750 元，每日 325 元。

15. 民國 80 年 8 月 1 日發布，自 8 月 1 日起實施，調整基本工資為每月 11,040 元，每日 368 元。

16. 民國 81 年 8 月 13 日發布，自 8 月 1 日起實施，調整基本工資為每月 12,365 元，每日 412 元，每小時 51.5 元。

17. 民國 82 年 8 月 13 日發布，自 8 月 16 日起實施，調整基本工資為每月 13,350 元，每日 445 元，每小時 55.5 元。

18. 民國 83 年 8 月 19 日發布，自 8 月 20 日起實施，調整基本工資為每月 14,010 元，每日 467 元，每小時 58.5 元。

19. 民國 84 年 7 月 17 日發布，自 8 月 1 日起實施，調整基本工資為每月 14,880 元，每日 496 元，每小時 62 元。

20. 民國 85 年 8 月 31 日發布，自 9 月 1 日起實施，調整基本工資為每月 15,360 元，每日 512 元，每小時 64 元。

21. 民國 86 年 10 月 16 日發布，自 10 月 16 日起實施，調整基本工資為每月 15,840 元，每日 528 元，每小時 66 元。

22. 民國 96 年 6 月 22 日發布，自 7 月 1 日起實施，調整基本工資為每月 17,280 元，每小時 95 元。

23. 民國 99 年 9 月 29 日發布，自 100 年 1 月 1 日起實施，調整基本工資為每月 17,880 元，每小時 98 元。

24. 民國 100 年 9 月 6 日發布，自 101 年 1 月 1 日起實施，調整基本工資為每月 18,780 元，每小時 103 元。

25. 民國 101 年 10 月 16 日發布，自 102 年 1 月 1 日起實施，每小時基本工資調整為 109 元。

Q2. 最新基本工資為多少？

每月基本工資自今（102）年 4 月 1 日起調整至 19,047 元。

勞委會表示，行政院業已核定每月基本工資自今（102）年 4 月 1 日起調整為 19,047 元，該會將儘速辦理基本工資調整公告事宜。



勞委會進一步說明，去（101）年9月28日行政院核定基本工資調整案時，對於勞工每月之基本工資調整，應視國內連續二季GDP成長超過3%或連續二月失業率低於4%（其間如行政院經濟建設委員會已研提經濟好轉判斷方式，從其意見），並要求勞委會針對基本工資之審議機制、訂定多元基本工資之可行性等事項進行研議。由於101年第4季GDP為3.42%，102年第1季GDP初步統計結果雖預計於5月下旬發布，惟行政院主計總處預測將達3%以上，行政院考量目前國內金融面、生產面、勞動市場均維持穩定發展，經濟情勢呈現和緩復甦，同意勞委會之建議，每月基本工資自今（102）年4月1日起調整為新台幣19,047元。

此次勞工每月基本工資之調整，約有170萬勞工受惠，有助於帶動總體薪資的成長。勞委會重申，照顧勞工基本生活是政府的責任，當會衡酌勞動情勢與經濟發展之情況，維護勞工權益；同時，亦呼籲企業界除追求最大利潤外，應致力於產業升級及提昇勞動條件，共創勞資雙贏。

Q3. 基本工資的意義

1. 基本工資的意義？

A：依勞動基準法第21條規定，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。上開規定旨在保障勞工基本生活並維持其購買能力；對於工資在基本工資數額邊緣的弱勢勞工，尤其重要。現行基本工資每月為新臺幣（以下同）18,780元，每小時為109元。前者係指按月計酬者，且依法定正常工作時數上限（2週84小時）履行勞務之最低報酬。後者係為約定按「時」計酬者單位時間之最低報酬。

2. 何謂基本工資？

A：基本工資係指勞工在「正常工作時間」內所得之報酬。故延長工作時間、休假日出勤工作加給的工資不計入。

3. 那些工資項目或獎金（津貼）可以納入基本工資計算？

A：凡符合勞動基準法所定「工資」定義之項目，均可納入。

又勞動基準法所定之工資係指第2條規定，工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按

計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。故工資非以底薪為限，不論雇主以任何名義之給與，如係因工作而獲得之報酬，均屬「工資」之範疇。

4. 勞工每月工資為18,780元（含全勤獎金），如勞工請事假可否扣薪？

A：勞工請事假，因未提供勞務，如依其「實際工作時間」發給工資，尚不違反勞動基準法。

依勞動基準法第21條規定，工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。故勞工每月在正常工作時間內所得之工資，不得低於每月基本工資扣除因請假而未發之每日基本工資後之餘額。

例如：勞工請事假一天，則其當月薪資不得低於18,154元

（18,780元-626元）。

5. 勞資雙方原約定之工資已高於基本工資者，應否再比照調幅調高薪資？

A：勞資雙方原約定之工資低於調整後之基本工資者，應自101年1月1日起，依法調整；但原約定之工資未低於新基本工資者，並無應比照該調幅而調升之規定。

6. 勞資雙方原約定之工資已高於基本工資者，雇主可否予以調低至基本工資標準？

A：勞資雙方原約定之工資未低於新基本工資者，仍應依原約定辦理，雇主不得逕自調降。

Q4. 工資認定疑義

查勞動基準法第二條第三款規定「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」，基此，工資定義重點應在該款前段所敘「勞工因工作而獲得之報酬」，至於該款後段「包括」以下文字係例舉屬於工資之各項給與，規定包括「工資、薪金」、「按計時……獎金、津貼」或「其他任何名義之經常性給與」均屬之，但非謂「工資、薪金」、「按計時……獎金、津貼」必須符合「經常性給與」要件始屬工資，而應視其是否為勞工因工作而獲得之報酬而定。



又，該款末句「其他任何名義之經常性給與」一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護。

行政院勞工委員會八十五年二月十日台 85 勞動二字第 103252 號函

Q5. 月薪制勞工的權益

1. 基本工資自 102 年 1 月 1 日調整後，月薪制勞工的每小時工資額是否改為 109 元？

A：按月計酬者所約定月薪給付總額，除勞資雙方另有約定者外，仍得視為已給付相當於 240 小時之工資，並據為計算延時工資（加班費）時之「平日每小時工資額」，勞資權益並未變動。

例如：原約定月薪 17,880 元，平日每小時工資額 74.5 元。則 101/01/01 後 => 月薪應調高至 18,780 元，平日每小時工資額 78.25 元。

2. 按月計酬者延長工作時間（加班）時，其延時工資（加班費）如何計算？

A：按月計酬者如其每月工資為 18,780 元，則其平日每小時工資額可按 18,780 元每月除以 30 除以 8 之每小時 78.25 為基礎，並依照勞動基準法第 24 條規定計算延時工資。

3. 月薪制勞工是否還要給「國定休假日」工資？如何計算？

A：工作日遇勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條所定之休假日（俗稱國定休假日）時，仍應依現行規定，原排定出勤者照給工資（月薪制勞工已內含於月薪中）放假一日，雇主經徵得勞工同意出勤者加倍給付工資（原工資照給外，再加發一倍工資）。

Q6. 新制工時實施後，「月薪制」勞工之延長工時工資如何計算？

新制工時實施後，以「月薪制」計酬之勞工延長工作時間時，其延時工資應依勞動基準法第二十四條規定辦理。至所稱「平日每小時工資額」如何計算，應視勞動契約之內容而定。即原月薪給付總額

為二四〇小時者，除勞資雙方重行約定者外，仍得視為給付二四〇小時之工資，其「平日每小時工資額」據原公式推算，並無不可；惟勞資雙方已就工資總額及計算內涵重行約定者，應依新約定之內容推算之。

行政院勞工委員會九十年六月二十六日台九十勞動二字第〇〇二六二〇二號函

Q7. 因天然災害而延長工時，工資應加倍發給並予適當休息

天然災害發生時，停止辦公通報及起訖時間，應以事業單位所在地政府首長發布之通報為依據，如經宣佈停止工作或勞工確因居住地發生災害無法到工者，工資應如何發給，可由勞資雙方自行協商。但因天災，必須於正常工作時間以外工作者，依勞動基準法第二十四條及三十二條規定，工資應按平日每小時工資額加倍發給之，並應於事後補給勞工適當之休息。上述有關事項，應列入工作規則中，報請主管機關核備，並公開揭示之。

行政院勞工委員會七十六年十月十六日台 76 勞動字第三九二八號函

Q8. 輪班人員於調移之紀念節日當日工作應否加倍發給工資

依勞動基準法第三十七條暨同法施行細則第二十三條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。惟事業單位另有優於法令之規定者，可從其規定。

行政院勞工委員會八十七年二月十六日台 87 勞動二字第〇〇五〇五六號函

Q9. 勞動契約終止時，雇主應否發給勞工未休完特別休假日數工資疑義

1. 查「勞工之特別休假應在勞動契約有效期間為之，惟勞動契約之終止，如係可歸責於雇主之原因時，雇主應發給未休完特別休假日數之工資。」前經本會七十九年十二月二十七日台七十九勞動二字



第二一七七六號函釋在案。故當勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假如係勞工應休能休而不休者，則非屬可歸責於雇主之原因，雇主可不發給未休完特別休假日數之工資。

2. 本會七十九年十二月二十七日台七十九勞動二字第二一七七六號函所稱「可歸責於雇主之原因」尚非僅以勞動基準法所列各條終止勞動契約規定之條次為判斷，仍應就各條款規定之情事依事實個案認定之，如年度開始雇主即強制勞工退休，致勞工未能有充分時間安排特別休假時，雇主應發給勞工未休完特別休假日數工資。

行政院勞工委員會八十二年八月廿七日台八十二勞動二字第四四〇六四號函

Q10. 勞動基準法第三十條修正後，勞工於「週休二日之星期六」出勤之工資應如何發給？

實施「週休二日」制之事業單位，勞工於非例假日之休息日出勤工作，工資應如何發給，應視該休息日之性質而定。該日如係因勞資雙方約定之正常工作時間少於法定正常工時所生者，其未逾勞動基準法第三十條所定之法定正常工作總時數之部分，工資應由勞雇雙方協商定之；逾法定正常工作總時數者，應依該法第二十四條規定辦理。

該日如係依同法第三十條第二項將其正常工作時數分配於其他工作日者，因二週內其他工作日分配之正常工時已達法定正常工作總時數，工資應依同法第二十四條規定辦理。至於，該日如係調移該法第三十七條之休假日而來者，其工作時數於調移紀念日時數以內者，雇主應依同法第三十九條之規定加倍發給該時數之工資；逾法定正常工作總時數工作者，則應依同法第二十四條規定辦理。上開逾法定正常工作時間工作四小時以上之部分，工資如何發給，法未明定，可由勞資雙方自行協商，惟不可低於同法第二十四條第一項第二款規定。

行政院勞工委員會九十年六月七日台九十勞動二字第〇〇一九二四八號函

Q11. 勞工於休假日工作工資如何計算

勞動基準法第三十九條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當

日工資照給外，再加發一日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿八小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第三十二條延長每日工時應依第二十四條按平日每小時工資類加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。至於勞工應否延長工時或於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜，尚難謂有不合理之處。故勞工假日出勤工作於八小時內，應依前開規定辦理；超過八小時部分，應依同法第二十四條規定辦理。

行政院勞工委員會八十七年九月十四日台 87 勞動二字第〇三九六七五號函

Q12. 勞工於休假日工作工資如何發給疑義

查勞動基準法第三十九條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給，至於勞工應否於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜。勞工於休假日工作後，勞雇雙方如協商同意擇日補休，為法所不禁。但補休時數如何換算，仍應由勞雇雙方協商決定。

行政院勞工委員會八十七年八月三十一日台 87 勞動二字第〇三七四二六號函

Q13. 應休未休特別休假應否發給工資

查勞動基準法施行細則第二十四條第二款規定「特別休假日日期應由勞雇雙方協商排定」，故協商排定後，若經當事人雙方同意，得變更特別休假日日期，本會八十二年八月二十七日台勞動二字第四四〇六四號函「勞動契約終止時，勞工尚未休完之特別休假如係勞工應休能休而不休者，則非屬歸責於雇主之原因，雇主可不發給未休完特別休假日數之工資」，所稱「勞工應休能休而不休者」，係指勞工拋棄特別休假之權利而言，勞工既然拋棄特別休假之權利，則雇主可不發給未休完特別休假日數之工資。

勞工與雇主就特別休假日日期協商排定，係為行使勞工之特別休假權利，後因勞工自請離職勞動契約終止，勞工欲於契約終止前休完未休之特別休假，應與雇主協商，並告知雇主，並無拋棄權利之意，



雇主應以同意為宜；雇主尚不得單方面公告規定「已申請離職之員工，不可將特別休假調整至離職日之前」，若不同意勞工請求休完應休未休之特別休假，則應依勞動基準法第二十四條第三款規定發給未休完特別休假日數之工資。

行政院勞工委員會八十九年九月十四日台八十九勞動二字第〇〇二八七八七號函

Q14. 月平均工資之期日計算

1. 查民法第一百二十三條之立法理由已明定，以月或年定期間者，為交易上便利，應依曆計算。月或非連續計算者，既非連續，即無從依曆計算，故應就其日數以一月為三十日。

2. 勞動基準法第二條第四款規定「平均工資」，係計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，即事由發生當日不計算，自當日前一日依曆往前推算六個月期間，該期間並不屬於非連續計算之情形，自應依民法第一百二十三條第一項規定依曆計算，而不宜解為算足三十日。故本會八十三年四月九日台 83 勞動二字第二五五六四號函釋內容與民法第一百二十三條規定，尚無抵觸。因此，有關平均工資之計算，仍請依上開函釋規定辦理。

行政院勞工委員會八十六年十二月九日台 86 勞動二字第〇五二六七五號函

Q15. 公務員週休二日之實施與勞動基準法第三十七條及同法施行細則第二十三條規定之應放假日適用

勞動基準法第三十七條及同法施行細則第二十三條所規定應放假之日，均應放假，惟依該法第三十九條規定經徵得勞工同意後得於該假日工作；亦可經勞資雙方協商同意後，與其他工作日對調，前經本會 77.9.6 台 77 勞動二字第〇一二三號函釋在案。應放假之日與其他工作日對調後，原放假日即為應工作之日，勞工於該工作日工作，應無加倍發給工資問題。又銀行員工進入銀行業工作，應已知悉並應尊重該業特性，該業營業時間若依銀行法做適當之調整，基於勞資合作及權利不得濫用原則，銀行員工應予配合。

行政院勞工委員會八十六年七月十七日台 86 勞動二字第〇二八六九二號函

Q16. 事業單位僱用之勞工，如有依法可免參加勞工保險者，仍可申請積欠工資墊償

雇主已依勞動基準法第二十八條規定，按月提繳一定數額之積欠工資墊償基金，發生勞工申請墊償積欠工資之事實時，該事業單位內縱有依法可免參加勞工保險之勞作者，應併同參加勞工保險之勞工享有申請墊償權利。

76.2.11 台內勞字第四六八二五一號函

Q17. 基本工資調整後，勞保月投保薪資是否跟著調整？

A：請參考「勞工保險投保薪資分級表」。http://www.bli.gov.tw

另有關勞保投保薪資調整申報作業，請逕洽勞工保險局 02-23961266 轉 3111。

Q18. 部分雇主取消（變更）福利事項，例如原免費供餐福利，改成勞工必須部分付費購買，應如何處理？

A：勞動基準法並無雇主應提供免費膳食之規定，惟如事業單位約定（承諾）提供勞工免費膳食，係屬福利性質，如果要變更提供內容，應該與勞工重行協商合致，尚不得以基本工資調升為由，逕要求改由勞工部分付費。

Q19. 申訴管道

A：受僱者如發現事業單位給付之工資違反勞動基準法（基本工資）規定者，請您詳載事業單位名稱、地址及具體事證，逕向該事業單位所在地勞工行政主管機關（縣政府勞工或社會局）申訴，請求處理，以維權益。

如您仍有其他勞工法令疑義，可利用本會網站（http://www.cla.gov.tw）查詢或電詢本會免付費服務專線 0800-08-51-51，將有專人為您解答。



空中勤務總隊訓練搜救人員搭配直升機立體救災作戰能力與效率，藉由實施空中聯合搜救組訓方式，強化災害搶救應變能力。



向與生命搏鬥的空中救援英雄致敬 —專訪內政部空中勤務總隊前總隊長龔昶仁

◎採訪：郭乃毓 ◎圖片提供：內政部空中勤務總隊、本刊編輯部

每逢天災發生，便可從電視看到直升機垂釣救出受困民眾或是直升機運送物資的畫面，這些直升機隸屬內政部空中勤務總隊，負責救災、空中觀測、運輸……等等，內政部空中勤務總隊前總隊長龔昶仁以專業的救災知識與為民服務的熱忱，帶領著空中勤務總隊夥伴們執行每一次的勤務。

組織整編 資源效能管理

內政部空中勤務總隊前總隊長龔昶仁表示，空中勤務總隊整合國家空中救災資源並加以運用。航空器可區分為軍用航空器、民用航空器以及公務航空器，早期公務航空器就是內政部警政署空中警察隊，後來消防署也成立內政

部消防署空中消防隊籌備處，而海巡署則成立行政院海岸巡防署空中偵巡隊。行政院於民國九十三年整合國家救災資源，將「空中警察隊」、「空中消防隊」、交通部民用航空局航空隊及「空中偵巡隊」整併，成立了內政部空中勤務總隊。如此，在不增加預算，但卻能有效提升空中救災能力的情況下，組織重新編制，等同於政府機關資源統籌運用。

龔昶仁笑說：「我們是政府組織改造的第一個機關！」，他認為，空中勤務總隊成立至今已八年多，組織運作十分順利，救災能力和過去相比亦提升許多，而且勤務亦邁向多元化，因為過去警政署的空中警察隊大多負責交通、治安或是反恐任務；空中消防隊則是消防



內政部長李鴻源(右三)於新年假期探訪內政部空勤總隊鼓舞慰勉隊員，並與龔昶仁前總隊長(右四)及隊員合影留念。

救災；海巡署空中偵巡隊負責海岸線的巡邏防衛；航空隊除了行政座機外就是空中偵照與巡查，亦即所謂的國土資源調查，整併之後，空中勤務總隊囊括了所有的勤務。若將他們的任務內容分類，即可分成「觀測偵巡」、「運輸」、「救護」、「救難」及「救災」等五大類；「觀測偵巡」勤務包括與海巡船艦配合之海空聯巡、治安與交通、災情、國土調查空照……等等；「運輸」指的是物資及救災人員與裝備的輸送；「救護」就是緊急醫療之空中救護，例如空運離島居民後送至本島就醫；「救難」囊括了山上、水上及海上等人命搜救；「救災」則是支援各種天然災害及重大意外事故災害搶救。

多功能救援機隊 全天候緊急救護

龔昶仁談到，空中勤務總隊的直升機總共有五種機種，分為八種機型，雖然以空勤維護保

養角度來說，機種愈少愈單純，也能減輕工作上的負擔，但是勤務總隊整合了五大部門，為了配合各種不同的任務，擁有功能不同的機種是非常必要的。像是 AS-365 及 UH-1H 直升機均用於執行中低海拔救災、救難、救護、觀測、偵巡、運輸等任務，B-234 直升機用於高海拔地區，但由於機體較大因此不適合狹窄地區之作業及停降，BE-350 及 BE-200 定翼機則用於航空攝影、農業災害調查、台灣基本圖修測及空中偵巡等任務。

「只要飛機一飛上天空，我們都是整顆心跟著跑。」龔昶仁眼神堅定的說，勤務總隊是全天候待命隨時執行各項空中任務，指揮中心航機監控系統能顯現執勤飛機目前的位置，從出發時間到任務達成，不管地點或時間，總隊都能清楚掌握。他強調，夜間執行任務的風險更大，大多數是海上任務，因礙於夜晚光線不佳能見度差，又須低飛搜尋目標，飛行員很有可能將



內政部空中勤務總隊平時即模擬各式任務操演，圖中正進行直升機隊分列式演練，機隊整齊畫一，訓練精良。

海看作天、天看做海，產生空間迷向現象而危及飛航安全，因此扎實的訓練是保障飛安之最佳途徑。

空中勤務總隊到離島出勤，主要是緊急醫療救護勤務，由於當地醫療資源缺乏，所以需要直升機空運後送至本島就醫，透過醫院向衛生署空中轉診審核中心申請，審查核可後，就會出勤。其實空運病患必須非常謹慎，由於直升機較小，飛行時只要不穩定就容易產生震動，但噪音、震動…等等，對病患而言都是必須避免，例如內出血、腦溢血患者，飛行太高，空氣壓力會過低，病患的輸血將會產生影響，所以必須盡量低飛，通常在三百公尺以下，從高空來看，對於地面是非常近距離的，相對航行風險也會增加許多，但為了病患的安危著想，勤務人員會儘可能成功達成任務。

空中英雄 神勇救人

回想起救災經驗，龔昶仁面色凝重的說，民國九十八年的莫拉克風災救援行動中，三位空勤人員出勤殉職，當時執勤直升機載著大量物資，送往部落的去程時，突然失去消息，等到尋獲時三人都已殉職。根據墜毀地點判斷，直升機會失事應該是因為下沉氣流導致機身絆到流籠的鋼索。其實只要發生天災，不論地形多險惡，天候多糟糕，空勤總隊機組員都會毫不猶豫收拾裝備，即刻起飛執行救援勤務，因為

交通中斷時，唯有直升機才能超越空間障礙實施救援，並可攜帶物資進入災區，幫助受災民眾。

提到印象最深刻的救援行動，龔昶仁說，民國一零一年十月梅姬颱風過境後帶來的豪雨重創宜蘭，造成蘇花公路嚴重受損，從宜蘭到花蓮，大約 114k 到 118k 的路段受到豪雨不停的沖刷，整個道路崩塌斷裂，而邊坡也因為大雨沖刷造成了土石流，崩裂的土石使交通中斷，四百多位民眾被困在柔腸寸斷的路基上等待救援，其中還包括許多大陸旅行團的遊客在內。當時蘇花公路被截成六段，等於這些遊客被困在六個孤島上，在遊覽車裡仍可看見土石不斷滑落，當時既沒有糧食，對外也失去聯繫，每個人的內心都十分惶恐。由於道路的崩塌導致救災人員無法進入，因此空中勤務總隊扮演非常重要的角色。他表示，即使當時蘇花公路下著大雨，雲層厚度不適合飛行，空中勤務總隊也不放棄任何救援的希望，所以當天從天亮開始，分別從台北、花蓮兩個基地出發，每半小時起飛不斷嘗試進入受災現場，如果氣候允許便馬上降落救援，但如果天候惡劣無法降落，就折返基地待命，另一架飛機立刻起飛，如此不停的交替循環，目的就是要搶在黃金救援時間，但災區並沒有氣候觀測設備，所以機組人員對於當時的風力、風向…等等資訊均一無所知，只能靠著個人的經驗判斷，等天氣稍微放



空中勤務總隊海上救難演習，演練目的為有效運用專業技能，提升海難搜救人員搜救技巧、驗證海域搜救訓練成果，以強化空中聯合搜救能力。

晴、雲層散開後降落救援。

當時救援機組發現在蘇花公路 114.5k 的路段剛好有較寬敞的地方可當作臨時停機坪，並將此訊息以無線電告訴陸上救難隊人員，將受困人羣盡量往降落地點集中，大約上午十一點，勤務總隊直升機把握天候即時降落，將失溫及體力不支的民眾空運就醫，當第一批受困民眾救出後，鼓舞了現場其他受困民眾，空中勤務總隊全體上下更是士氣大增。

提升飛機安全性能 擴大勤務範圍

龔昶仁表示，想要成為一名空勤救災人員必須具備四個條件，首先是專業知識和技能，空



Profile

龔昶仁

- 現職：內政部參事
- 學歷：國立中正大學犯罪防治研究所博士
- 經歷：內政部空中勤務總隊副總隊長、總隊長
台南縣消防局局長



蘇花公路海天一色，美景天成，但在梅姬颱風過境時，豪雨造成蘇花公路嚴重坍塌，幸賴內政部空中勤務總隊救援，即時救出受困旅客。

勤總隊會依照任務及時間長度提供機種，機上會有正、副駕駛各一位和一位機工長，駕駛除了有熟練的航行技巧外，應變能力也極為重要，例如：遇到森林火災須要取水，那怎麼取水？水袋要怎麼放？還要計算風力和風向…等等許多問題；至於機工長負責察看飛機四周有無障礙物，即使是一顆石頭都有可能影響飛機的起降安全。同時還要負責吊掛，吊掛不只要注意自己重心也要留意被吊上來的病患或災民是否安全，這些都是考驗隊員的專業知識和訓練技巧。除此之外，還須俱備膽識和無私無我的奉獻精神，因為基本上空勤救援有一定的職業風險，沒有人知道，這趟任務出去自己是否

能平安回來，因此一定要抱持最大的熱忱才能投入這項任務。

空中勤務總隊前總隊長龔祖仁認為，空勤總隊宗旨就是身為公務部門要為民眾服務，只要民眾有需求，空勤總隊一定全力以赴！沒有不飛的理由。但還是呼籲民眾不要濫用寶貴的空中之資源，把這些珍貴的資源留給真正需要的民眾。至於未來的努力方向，龔祖仁希望能夠擴大任務範圍、增加飛行量。他說，事實上空中勤務總隊能做的事還有很多，目前空勤總隊的飛機都比較老舊，希望未來能夠獲得新的飛機，確實提升飛機的安全性，才能有效落實執行各項救援及救護的勤務。



建立會員服務平台 推動優良保全公司認證 —台南市保全商業同業公會致力提升產業價值

◎採訪：張芷瑜

◎圖片提供：台南市保全商業同業公會

台南市保全商業同業公會於民國 96 年底正式成立，基於台南市保全業的需求快速增長，以及保全業在國內的異常競爭，台南市保全商業同業公會以公會團體的力量約束保全同業低價競爭的行為，並提升保全產業的形象及保全人員的薪資福利條件與人員素質…等等，讓保全產業朝向正面、健康的方向發展。

台南市保全業不論是大樓集合式住宅、商家行號或工業園區…等等不同的保全業務均急速成長，當地及外縣市的保全公司也紛紛進入台南地區，在保全駐衛警、系統保全等日益競爭

的情形下，為了維持保全市場秩序及產業正常發展，在數家保全公司共同努力下成立台南市保全商業同業公會，至今已逾五年。

不適任人員通報機制 維持專業素質

依據公會的規章審查，並經過警政署核准設立之保全公司，再由公會頒發會員證書，目前會員公司為 20 家。各公司依據保全業法均實施職前訓練及在職訓練。公會預計於 2013 年將規劃對會員公司提供保全人員職前及在職的統一訓練課程，依法定規定時數以優質的課



程師資提供訓練服務，提升保全人員的品質訓練，進而提升對業主的服務。另外，台南市保全商業同業公會也將規畫講座，藉此提升保全業經營及對法令的適用推行等政策，促進會員公司的成長。

除此之外，台南市保全商業同業公會理事長黃泰欽指出，公會是一個服務平台，因此對於會員公司的服務，規劃維持保全產業秩序的配套措施 -- 「不適任人員之通報機制」，舉凡有前科、挪用公款等不良行為發生時，會員公司可經由登錄機制向公會的業務秘書通報，預防不適任人員在保全市場內流動，維持保全人員專業素質，以確保產業的正向發展。

有下列情形之一者，不得擔任保全人員：

- 一、 未滿二十歲或逾六十五歲。
- 二、 曾犯組織犯罪防制條例、肅清煙毒條

例、麻醉藥品管理條例、毒品危害防制條例、槍砲彈藥刀械管制條例、貪污治罪條例、兒童及少年性交易防制條例、人口販運防制法、洗錢防制法之罪，或刑法之妨害性自主罪章、妨害風化罪章、妨害自由罪章、竊盜罪章、搶奪強盜及海盜罪章、侵占罪章、詐欺背信及重利罪章、恐嚇及擄人勒贖罪章、贓物罪章之罪，經判決有罪，受刑之宣告。但受緩刑宣告，或其刑經易科罰金、易服社會勞動、易服勞役、受罰金宣告執行完畢，或判決無罪確定者，不在此限。

三、 因故意犯前款以外之罪，受有期徒刑逾六個月以上刑之宣告確定，尚未執行或執行未畢或執行完畢未滿五年。

四、 曾受保安處分之裁判確定，尚未執行或執行未畢。



『台南市保全商業同業公會』第二屆第三次會員代表大會於台糖長榮酒店舉行，理事長黃泰欽(右六)與各位與會貴賓合影。(台灣省聯合會理事長江清永(左五)、台南市保全商業同業公會顧問鄭國良(左六)、桃園縣保全商業同業公會理事長夏約翰(右四)、新北市保全商業同業公會理事長梁心禎(右三))。



特聘現任台南市立法委員許添財為本會顧問，共同致力台南市保全產業未來發展。

五、曾依檢肅流氓條例認定為流氓或裁定交付感訓。但經撤銷流氓認定、裁定不付感訓處分確定者，不在此限。

保全業知悉所屬保全人員，有前項各款情形之一者，應即予解職。

另外，建立優良保全公司的認證制度，配合中華民國保全商業同業公會全國聯合會向政府機關爭取會員公司及保全人員利益……等等，都是台南市保全商業同業公會對會員公司的服務項目。

對優良同業的參訪觀摩學習也是新年度的重點項目之一，台南市保全商業同業公會理事長黃泰欽表示，將訂定好優良保全公司為目標對象，預計半年舉辦一次同業觀摩學習，此參訪採自願型式，藉此了解其他同業如何執行保全業的職務、如何訂定保全產業的機制等，下半年也將舉行海外參訪觀摩學習，了解並學習在海外的優良保全制度，以增進各會員公司的服務品質，目前已進行經費的籌措及行程的安排，預計以上海或北京等地作為參訪據點。

提供法條依據 減少低價競爭

經過同業的參訪觀摩學習及不適任人員之通報機制等會員公司服務，有利於保全產業形象的提升、保全專業服務的提供及保全從業人員薪資福利的調整……等等。國內保全人員超時工作、薪資偏低的情況由來已久，因此台南市保全商業同業公會實施薪資福利的調整，爭取應有的權益。保全從業人員薪資福利的調整是依據法定工時的改變為基準，保全公會將提供法定工時資訊成為會員公司法條依據，向業主爭取合理報價及薪資福利，減少保全市場低價競爭的現象。

目前保全產業法定工時：

1. 正常工作時間：

各輪班保全人員每日正常工時為 8-12 小時，每月為 X~Y 小時（X 指 8 小時班的月時數，可達 208 小時；Y 指 12 小時般的月時數，可達 252 小時），工作時間事先以班表排定。

2. 延長工作時間：



乙方為配合甲方公務需要，同意於正常工作時間外，延長工作時間。

乙方每日延長工時不得超過 4 小時（正常工時為 12 小時者）或 8 小時（正常工時為 8 小時者），每月延長工時最多為 2 小時（約為 100 小時之內）。每日連續工作時間至多 16 小時，但須至少休息 12 小時之後才能再工作。

乙方每日延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一；再延長工作時間者，按平日每小時工資額加給三分之二。

這些對所有會員公司的服務，無非是要達到保全產業的效益，更增進保全行業的發展。

台南市保全商業同業公會成立至今雖然只有二十家公司，但各會員公司聯繫的管道十分順暢，公會利用參訪、教育訓練，或是旅遊活動來凝聚會員情感及向心力。其中，舉辦教育訓練並邀請講師演講是最受會員歡迎的活動。透過不同講座課題安排，例如：服務訓練、溝通技巧……等等，藉此增進各會員公司的服務品質及口條能力，使其能發揮完善。不僅如此，平

常亦會召開理監事會議討論重要議題，各理監事對於產業的發展、保全人員流動訊息、外來公司低價競爭的因應……等等都會廣泛的交換意見或尋求共識。

報紙媒體曾報導有關企業可否詢問應徵者前科記錄之新聞，某求職者因故留下前科，事後應徵保全業被拒，求職上非常困難，也在「僱主是否有權查前科」的部分，產生疑慮。根據保全業法第 10 條之 1 有明列特殊犯罪前科者不得擔任保全，保全業一旦知悉應立即解職，否則將可能被罰以十萬元以上五十萬元以下罰鍰，如此保全業詢問應徵者犯罪前科應屬其履行法定義務動作，符合個人資料保護法第 6 條但書的第二種例外類型「非公務機關履行法定義務所必要」。因此，保全業比較特別，詢問犯罪前科不會違反個資法規定。台南市保全商業同業公會理事長黃泰欽表示，近期公會因應個資法的實施，將安排個資法的專題講座，讓會員公司能了解如何因應。除此之外，同業低價競爭的情形，使公會所舉辦的因應保全人員



舉辦「公寓大廈最新法令宣導說明會」，邀請中華民國物業管理經理人協會顧問詹文良，解說社區大樓管委會修訂室內裝修管理辦法及宣導最新版公寓大廈規約範本。



台南市保全商業同業公會第二屆第三次會員代表大會，邀請鄭國良顧問進行保全人員法定成本之合理報價專題講座。

法定成本之合理報價的專題講座也同樣受到會員公司的熱烈響應。

取得 ISO 認證 提高產業競爭力

今年度，台南市保全商業同業公會為了減少產業低價競爭的現象，推動台南市優良保全公司認證，在選擇一家優良的保全公司時應考量其內部各式因素，其中以是否取得 ISO (The International Organization for Standardization, 國際標準組織) 認證或標準作業程序為重要評估項目，也就是將不同的品質保證模式進行標準化、以建立各國所認同的單一共同的品質標準。取得 ISO 認證不僅能檢查出作業流程的漏洞，並分析出作業流程的嚴謹度，除了縱向的交接外，還有橫向的溝通，以達到品質管理；另外，由於自己的機構經過國際標準認證通過，可以對外宣示自己的生產或服務品質已

達國際標準，受到全世界肯定和公認，顧客的權益也得到保障。因此，這種由過去的人治提升為法治，使公司因管理制度的建立而提高效率，對產業低價競爭產生約束效應，進而能推薦業主優良的保全公司，使保全市場趨於穩定。

台南市保全商業同業公會在所有理監事、會員公司共同努力之下，一致希望能透過各項法令政策的約束，宣導業主提高保全業的合約報價，無論在公部門或私部門（社區大樓、私人公司…等等）方面都能有所突破，解決同業相約殺價的情形，讓各會員公司均能依法長期經營，提供大台南地區所有產業客戶優質的服務。台南市保全商業同業公會理事長黃泰欽表示，希望能得到政府主管機關的支持，多加稽核違反法令的同業人員，如此，維護社會安全重要角色的保全產業才能穩定發展！



七月

會員大事紀

日期	單位	活動內容
9	新北市保全商業同業公會	第五屆第十一次理監事聯席會
9	台中市保全商業同業公會	台中市保全商業同業公會與台中市政府徐中雄副市長座談會
9	台中市保全商業同業公會	台中市公會理事長張達錫等邀請台中市議會沈佑蓮市議員、台中市政府副市長徐中雄、秘書處主秘郭振益、採購科林科長陳依民、市刑大副隊長彭武勝、警務員戴琬翔、勞工局主秘廖宗侯、勞動基準科科長李美麗、社會局莊世煌、人民團體科股長林文彬、廖國欽召開保全相關事宜協調會
11-12	台北市保全商業同業公會	保全人員職前訓練
11-12	台中市保全商業同業公會	保全人員職前訓練
15-16	台中市保全商業同業公會	保全人員在職訓練
16-17	高雄市保全商業同業公會	保全人員在職訓練
17	台中市保全商業同業公會	經營者充電講座
18	台中市保全商業同業公會	台中市公會理事長張達錫等邀請台中市議會沈佑蓮市議員、臺中市政府社會局局長王秀燕、人民團體科科長呂昇邁、人民團體科股長林文彬、臺中市政府勞工局局長賴淑惠、臺中市政府勞檢處處長羅群穆召開保全相關事宜協調會
18-19	台中市保全商業同業公會	保全人員在職訓練
19	中華保全協會	第四屆第二次會員大會
22-23	台中市保全商業同業公會	保全人員在職訓練
24-25	新北市保全商業同業公會	保全人員職前訓練
25-26	台北市保全商業同業公會	保全人員職前訓練
26	台中市保全商業同業公會	第一屆第二次理、監事聯席會議、臺中市保全公會理事長暨理、監事就職典禮
26	台灣省保全商業同業公會聯合會	第二屆第四次理監事聯席會



八月

日期	單位	活動內容
1	高雄市保全商業同業公會	第八屆第九次理監事聯席會
9-10	台北市保全商業同業公會	保全人員職前訓練
9-10	台中市保全商業同業公會	保全人員職前訓練
12	台北市保全商業同業公會	臨時理監事會
12-13	台中市保全商業同業公會	保全人員在職訓練
13	新北市保全商業同業公會	臨時理監事會
13-14	高雄市保全商業同業公會	保全人員職前訓練
15-16	台中市保全商業同業公會	保全人員在職訓練
19-20	台中市保全商業同業公會	保全人員在職訓練
21	台中市保全商業同業公會	經營者充電講座
22-23	台北市保全商業同業公會	保全人員職前訓練
23	台灣銀行採購部【102 年度保全（警衛勤務）共同供應契約採購案】	座談會

會員大事紀



會員大事紀

九月

日期	單位	活動內容
5-11		中國保安協會參訪（徐滬副會長率團）
6		新北市保全公會宴請中國保安協會參訪團
7		台中市保全公會宴請中國保安協會參訪團
9		台北市保全公會宴請中國保安協會參訪團
12-13	台北市保全商業同業公會	保全人員職前訓練
12-13	台中市保全商業同業公會	保全人員職前訓練
16-17	台中市保全商業同業公會	保全人員在職訓練
17	台北市保全商業同業公會	第八屆第十次理監事會聯席會
17-18	高雄市保全商業同業公會	保全人員職前訓練
18	台中市保全商業同業公會	經營者充電講座
19		各縣市保全商業同業公會中秋節公休一天
19-20	台中市保全商業同業公會	保全人員在職訓練
23-24	台中市保全商業同業公會	保全人員在職訓練
25	高雄市保全商業同業公會	第八屆第三次會員代表大會
26-27	台北市保全商業同業公會	保全人員職前訓練

◎資料整理：郭育璋

◎資料提供：中華民國保全商業同業公會全國聯合會

2013北京

第一屆海峽兩岸保安（保全）研討會

一、時 間 | 2013年11月19日

二、地 點 | 中國北京

三、主辦單位 | 中國保安協會、中華保全協會

四、承辦單位 | 北京保安協會

五、參加人員

中國大陸代表120人，臺灣代表20-30人。

- 1.中國公安部治安管理局及各省、自治區、直轄市公安廳（局）保安監管部門負責人
- 2.中國保安協會及各省、自治區、直轄市保安協會負責人
- 3.第一、二、三屆中國十佳保安服務企業負責人
- 4.中國保安協會專家委員會委員
- 5.臺灣中華保全協會代表

六、會議主題

新時代、新理念、新技術及
海峽兩岸保安（保全）發展戰略

七、論文內容

企業管理、社會責任、員工培訓、權益保護、科技保安



中華民國保全商業同業公會全國聯合會
THE SECURITY INDUSTRIES ASSOCIATION OF R.O.C.

siatw.org.tw

