

## 「禮儀師證照制度」座談會紀錄

壹、時間：103年7月1日上午9時30分至12時

貳、地點：中央聯合辦公大樓南棟18樓第1會議室

參、主席：黃司長麗馨

記錄：袁亦霆

肆、出席機關（單位）及人員：（如附簽到簿）

發言紀要：

### 【主席致詞】

1. 回顧 91 年殯葬管理條例施行時，是希望將禮儀師以高考專技人員的方向來規劃，當時因相關單位有不同意見，後來殯葬管理條例於 101 年修正，授權由中央主管機關訂定證書發放相關辦法，所以目前禮儀師證照由內政部核發，依原先規劃禮儀師的專業涵養，需要通過乙級技術士技能檢定，再加上實務的經驗，同時必須具有一定的專業課程學分，三者都兼具後便可向內政部申請核發禮儀師證書。
2. 一個制度從無到有，過程中勢必有很多問題要去克服。既然我們已經開始核發禮儀師證書，當然還有很多問題需要我們再接再勵、不斷地檢討改進，畢竟禮儀師證照制度能夠走到這裡，已經有諸多在座前輩、新進和大家努力投入的心血在裏面，當中或許還有缺點，既然這個制度對於未來提升整體殯葬禮儀服務專業涵養與素質是正向的，而且已經開始進行了，就期許大家能夠在現有的基礎下繼續往前努力邁進。

【報告案】：（略）

### 主席裁示：

依照勞動部統計，今年發出 272 張的喪禮服務乙級技術士證，取得技術士證照後還需要 2 年實務工作經驗及殯葬相關課程 20 學分以上。換句話說，今年核發禮儀師證書大概不多於 272 張，目前已核發僅 30 張，將衍生後續專任禮儀師之一定規模的問題，所以我們今天列有相關的議題，希望大家不吝提供意見。

### 【座談題綱】

## 題綱一、禮儀師證書核發後，應如何看待「禮儀師」在殯葬產業中的定位？

南華大學楊國柱教授：

1. 禮儀師的質量要採放寬限制，或是菁英導向，主要還是要看市場的需求，但目前市場需求不很明確。如果以每位禮儀人員一年 40 位往生者的接案量，就有 3,750 位禮儀人員的需求量，但是否這 3 千多名全數是禮儀師呢？以不動產經紀業為例，因法令規定每一營業處所至少配置 1 位合格的經紀人以及營業員，每處所營業員每超過 20 位則必須增設 1 名經紀人，以此套在禮儀公司，就是每 20 位禮儀助理配 1 位禮儀師，但每家每人案件負荷量不一，上述方式可能有問題；又如果我們假設禮儀師人數與接案量無關，每一家禮儀社或禮儀公司，無論規模大小，至少就應該配置 1 名禮儀師，禮儀師需求量自然相對較多，截至 100 年底全國禮儀服務業共有 3,355 家，至今也接近 3,750 家，如果每家都必須有 1 位禮儀師，以目前產生的禮儀師數量來看顯然不夠，恐怕取得禮儀師的條件就應該往更寬鬆的方向走。
2. 另外針對未取得禮儀師，但已有喪禮服務乙、丙級技術士資格者，建議思考透過法律規定，讓他們在禮儀業裡面發揮一定的作用。

萬安生命科技公司王清華經理：

1. 首先是第 103 條，達「一定規模」的殯葬業在 101 年 7 月 1 日殯葬條例修正後 3 年內前完成聘用專任禮儀師的規定，因相關配套規定與措施的時序都是自 101 年修法後才開始制定、執行，要求我們從業人員在 103 年 7 月 1 日以前完成「取得喪禮乙級技術士」、「20 個殯葬學分」及「2 年工作經驗」等 3 項要件十分困難。本人建議照下面邏輯推算 3 年緩衝的合理期限：
  - (1) 第一個邏輯：今年首次核發禮儀師證照是在 5 月，所以自 103 年 5 月向後推 3 年，就是 106 年 5 月。
  - (2) 第二個邏輯：乙級技術士是在 103 年 4 月 1 日全數完成學科跟術科，所以自 103 年 4 月 1 日再加 3 年，就是 106 年 4 月。
  - (3) 第三個邏輯：內政部直到 103 年 3 月 29 日才在網站公布通過認證的殯葬 20 學分課程，但之前學校開課、業者修課都無從依據，所以可以在 103 年 3 月 29 日後推 3 年，也是 106 年。
  - (4) 第四個邏輯：如果是今年才考取喪禮乙級證照的人，先要進入行業工作 2 年，加上內政部每年只有 1 次（4 月 30 日）的

課程審認，還要配合各位學術單位再考量修課人數符合成本效益同意開課後，我們才有辦法修學分，全部所需時間也差不多 3 年，所以一定規模合理的實施日期應該在 106 年 7 月。

2. 社會工作師法及心理師法，都未規定政府機關或政府事業具一定規模，只要考取證照就可以申請營業，殯葬條例跟這些專技人員都是法律位階，「一定規模」是不是太嚴苛了？

民政司鄭英弘簡任視察：

1. 首先，關於「應聘專任禮儀師之一定規模」的訂定，基本上要考慮到現實狀況，初期可以用比較寬鬆的規定來訂，不致讓現行業者因受限市場上禮儀師數量，無法足量聘用而觸法。
2. 至於期限屆滿未聘用禮儀師的處罰問題，建議這樣思考。當初內政部未核發禮儀師證書，如果有人自稱禮儀師是否應予處罰，這個疑義我們曾諮詢法務部：禮儀師證書核發前，事實是市場上是沒有禮儀師證書的，對於自稱禮儀師者加以處罰似乎沒有實益，法務部回覆，在禮儀師證書核發前，自稱禮儀師者，得不予處罰，也經本部函釋在案。
3. 延續同樣的邏輯，有關 3 年內一定要聘專任禮儀師部份，因當初立法原意就是要賦予業者 3 年充足時間完成聘僱，假使實際上發出禮儀師證書時間點(即：103 年 5 月 29 日)到最後法定期限(即：104 年 6 月 30 日)未滿 3 年，在法理層面得否以 3 年為基準來做處罰，換言之，未滿 3 年的期間如果未完成聘用是否得不予處罰，因涉及法制問題，仍須請教法務部。以上的思考方向，提供參考。

新北市產業總工會范班超秘書長：

就這 270 位乙級技術士來看，數量上其實很多，大部份目前無法拿到禮儀師，應該是某個條件，譬如 20 學分，沒辦法達成而已。依這樣的數量，未來 5 年內應能滿足產業實務或是所謂「一定規模」的需求。關於禮儀師的定位，才是個人認為比較重要的部分，至於丙、乙級技術士，因為法律上沒有排他性，證照數量多寡對產業提升的影響不大。以個人過去跟中國大陸官方單位接觸經驗，我們應該可以藉由臺灣殯葬產業的優勢，去影響整個華人殯葬產業的發展，樹立產業規格的標竿，那麼在人力資源上的運用就必須要把格局跟視野放大，臺灣禮儀師的名號在大陸是很被接受的，而且他們也積極向我們學習，所以對題綱一，我個人會比較屬意的是說讓禮儀師普遍化一些，不要採取菁英式主義，那這樣子也不會去阻礙到有些從業人員想自我提升的目標。

**主席：**這部份其實牽涉到乙級的技能檢定的辦理作業，是否可請勞動部說明一下證照發放的原則？

**勞動部勞動力發展署技能檢定中心 吳杏瓶科長：**

1. 政府辦理技能檢定，主要是配合國家政策、產業的發展及市場需求，就殯葬業而言，依照國家（內政部）政策，是希望建立一個漸進提升殯葬服務技能品質的制度，如果僅以一次考試結果就對未來發展加以斷，恐怕不見得精準，或許需經一段時間後做績效評估。再者，所有的產業人才培養都是漸進的過程，不可能一次到位的，殯葬業也是如此。今天要談殯葬專業人才的普遍化還是精緻化，一方面涉及到檢定考試難易度的問題，再者，無論普遍化或精緻化，都會影響到未來人力資源的品質。目前我們是在建構制度，如果保持嚴謹，未來制度會很完善，如果走到寬鬆，普及到有考等於沒考一樣，那麼不需多久這個制度恐怕就爛掉了，這跟我們辦技能檢定的原則初衷並不一致。
2. 接著我們就思考要不要把人才一次到位？就技能檢定的評量方式而言，是沒有排他性的，只要應檢人測試達到評量標準，就發給技術士證，這就不像考試院辦的高補考一個蘿菠一個坑，當屆錄取滿額就沒有機會，但就產業發展的層面，應該是循環不斷地有新血注入，照這樣的說法，目前才考一次、發出 270 張的喪禮乙級技術士證，到底是多還是少？這應該是一個新血持續注入的轉輪，新人進來後隨著時間接受訓練、逐漸累積經驗，之後在產業中由生手變熟手，從被管理者變成管理者，然後到達領導的位置，這樣整個制度才會健全，人才不致有斷層。
3. 剛剛提到喪禮服務丙級檢定效用的部份，其實丙級本來就是一個進入這個行業的基本知識技能，即便它目前沒有排他性，但對於學歷較低、無法直接報考乙級的殯葬從業者，可以藉由取得丙證後逐步累積課程上及工作上的經驗，將來可以跳到考乙級，這也是以後可以取得禮儀師的另一途徑，所以丙級確實有其效用。
4. 至於「一定規模」訂在 104 年 7 月 1 日實施確實非常緊迫，如果開始初期比較寬鬆，隨著證照取得數量逐漸增加後，再漸趨嚴謹，是一個很正確的方式，我們也表示贊同；但我們制度在執行或法制化的過程中都有一定的緩衝期，這期間會採較寬鬆的處理方式，不會直接處罰，提供內政部參考。
5. 剛才也提到今年取得喪禮乙級的技術士後，還要累積 2 年工作經驗、修畢 20 個學分，該怎麼解決時間拖太長的問題。關於職業

的專業訓練，一般有「在職訓練」及「職前訓練」，可否讓民眾先換禮儀師證照，然後在規定期限內修畢 20 學分者，下次才容許換證，作法上有許多彈性，謹舉例提供內政部參考，就看設計方式，能否達到預期的目標。那在目前為止我們勞動部跟內政部合作很愉快，內政部也很投入，在政策上也支持，未來在技能檢定的部分還是會配合內政部繼續運作。

6. 關於今年喪禮乙級考試期程，已經公告在第三梯，並決定學科日期。今年術科已經有變動，第一站及第二站是在學科當天下午考試，第三站實作維持不變要到實地現場操作，所以今年考試時程可以縮短很多，然後今年術科場地數也有增加、崗位數也增加，相對速度可以加快不少。因為我們這次考完之後有召開檢討會，針對相關辦理的優、缺點全部詳細討論，相信今（103）年的考試方式較去年會有很多改進的地方。

中華民國生命禮儀總會 楊瑞香秘書長：

1. 首先就禮儀師在產業中定位的部分，我們要非常肯定也謝謝我們主管機關，對於禮儀師證照制度的推行，我們也非常相信禮儀師證照制度，不管是禮儀師證書或者是丙級乙級證照制度，對於殯葬產業的人才素質提升，一定有加分的作用，所以我們非常支持這個政策。
2. 就現在的法律規定（禮儀師）應該是證照制而不是執照制，但實際上還是有一部分的排他性，雖然說法律定在後面，但實務上在產業界裡這張證照本來就是對他在禮儀職務上具備專業跟相關知識的認據與肯定，所以對於「一定規模」的時間點，我們產業界其實是一顆心七上八下的，因為眼看 104 年緩衝期即將屆滿，但無論是在考試或是相關配套制度方面…也許因為新制上路，可能必須邊做邊改。只是目前資料初估禮儀專業人員總共有三千七百多位，應該有被少估到，人數其實更多，所以在一定規模上的部分，主管機關可以考量業界實務困難問題。我再補充一點，就算工作滿兩年在我們業界還不見得是一個真的執業的禮儀師，這個部分在實務面請主關機關也要參考一下。所以我們非常希望內政部可以就「一定規模」的規定儘快決定出方向，讓業界可以支持遵循。

中華民國殯葬禮儀協會 李宇哲代表：

從數據上是看到市場上有 3750 名禮儀規畫人員的需求，但是到目前為止，證書僅 29 張，但「一定規模」期限快到，我們協會認為

最好能夠延長。再來是喪禮乙級檢定考試梯次問題，能否增加考試梯次？因為照上次「一定規模」會議提到的方向，會有 71 家符合，佔全部業者 2.2%，而現在證照只有 29 張，如果延長到 106 年，到時還不能足滿足商業上的需求，如何因應輔導從業人員，就是我們的問題了。

### 主席結論：

1. 有關南華大學楊國柱教授提到，雖未取得禮儀師，但已有喪禮服務乙級或丙級技術士資格者，如何強化這些證照的實際效用性？對於丙級技術士的取得，我們應該繼續鼓勵，使其發揮一定的功能，例如地方政府對轄內殯葬服務辦理評鑑時，如果某些業者持有丙級證照，應該採取相對的鼓勵措施。相關制度的建構，後續可以再行考量。
2. 關於萬安生命科技王清華經理從實務角度，針對達「一定規模」業者聘用專任禮儀師 3 年緩衝期限的起算時點，提出幾個不同的計算方式，固然表達出業界普遍存在的疑慮，我們都很瞭解！大家都希望禮儀師證照制度是向前進步，所以訂定相關制度時一定要掌握業界的實況，不能造成大家的困難，禮儀師管理辦法施行至今「一定規模」還未訂定，正因為我們必須觀察整體禮儀師證照發放情形，不能造成業界的困擾。今天很高興我們業界代表能夠掌握相關法制，把實際情況分析相當清楚，這也是我們今天召開座談會的目的。
3. 關於發證後之處罰執行問題，之後可再就法制面討論。目前最重要是禮儀師量的問題牽涉到未來「一定規模」的制定，7 月我們會召開會議，屆時將再次邀請業界代表及相關部會與會；至於多位業界代表提到延長「一定規模」3 年緩衝期限建議，因 3 年期限是經法律明定自辦法發布後起算，按條文規定是不能延長，當中彈性空間涉及到法制原則，還需再另行諮詢。
4. 在推動殯葬專業證照的過程中，技能檢定中心給予很多的幫助，方才我們也提到制度規劃過程多少會有些許問題，但是我對他們很有信心，他們內部也做很多討論，我想目前的問題他們應該都有掌握，並做了相關處置。

題綱二、關於申請禮儀師證書需修畢之殯葬專業課程 20 個學分，目

## 前相關配套制度之運作之檢討？

南華大學楊國柱教授：

關於現在內政部審認殯葬課程 20 學分的作法，基本上我是贊成的。但每個科系學制不同，包括日間部、進修部或者甚至研究所，我們其實只要依照不同學制審認其課程架構，如果審查通過符合內政部所定 20 學分架構內涵，就不用一年辦很多次再個別審查每個單一課程，而內政部也可節省很多時間。至於開課證明部分，既然學校公文正式函報，應該就沒有必要另外出具經校務會議通過的紀錄，或是其他開課證明。

國立臺北護理健康大學 曾煥棠教授：

1. 我贊成剛才楊老師意見，另外補充幾點。第一點，有關所有內政部公布殯葬專業課程範圍，我建議所有科目及其核心內容，應該再做些修正。舉例來說，必修科「殯葬生死觀」竟定義內容是探究殯葬禮儀背後的生死課題，非常奇怪殯葬的生死觀，它應該是跟所有殯葬活動有關，不是只侷限殯葬禮儀。「臨終關懷」竟定義為「認識往者臨終前情緒反應探索緩和臨終死亡後之『非醫學方法』」，完全不符臨終關懷精神。
2. 第二點就是選修科目問題，就目前規定的這幾項科目來看，我認為每間學校都有它發展特性，還有許多的科目是值得讓學員根據不同學校的特點，再去增加他的選修科目。例如，我們把「遺體處理」只定義在遺體洗身，但「遺體火化」相關知識並沒有在科目範圍裡提到這個；再來，我們只有「殯葬經濟學」，但在美國有「殯葬社會學」、「殯葬會計學」，甚至「棺材學」？
3. 第三，我們系叫「生死與健康心理諮商系」，所以我們這個系有很多「悲傷輔導」及其他心理諮商相關課程，對傷心家屬的幫助很大，那為什麼這些課程不能列入選修科目範圍。

萬安生命科技公司王清華經理（第 2 次發言）：

1. 建議內政部每年辦理各學校學分審認時間，由每年一次改為每季審認一次。
2. 課程審認是否應召集國內殯葬和生死學系專業學者專家，組成一個評審小組，並公開審認作業程序。

龍巖股份有限公司李峰鳴襄理：

1. 首先，是有關選修科目的部份，現在按規定無論每科幾學分最後只採兩學分，禮儀服務工作高壓又忙碌，工作之餘修課不易，內

政部公布課程範圍以前開課又很雜亂，加上每位禮儀人員興趣、專業強項各不同，既然是選修，為何不能凡修過科目都予採計呢？

2. 第二，我覺得是有關目前臨終關懷以及悲傷管理部分，是比較偏重西方的理論，基於尊重我們自身文化內涵，各宗教儀式…例如做七，本來就有類似西方悲傷治療理論的意涵，只是我們的文化是透過宗教科儀去操作，是否可以將宗教科儀納入健康科學的必修科目。

中州科技大學推廣中心藍素鈴主任：

我們學校的課程認定在 5 月份已經報部完成，通過認定的科目倘於以後年度繼續開課，如果課綱內容不變，能否免除報部的程序？如此也讓內政部省去很多麻煩；另外每年通過乙級檢定的人，建議只要工作資歷沒問題，一旦修畢已經通過認定的 20 學分課程，就可以直接申請禮儀師證書，毋須因配合內政部每年一次的課程認定作業，仍要耗費等待公布認定結果的時間。

民政司（承辦科）回應：

依照本部現行課程審認制度，共分兩種情形，一是針對新開設課程，必須報部後交由專家學者組成的委員會進行審查，凡該科經審查通過者，倘若往後年度學校以相同樣之課名、課綱繼續開課，僅需報本部備查。至於這些程序上該如何更為簡單易行，方便我們業界朋友修畢課程後申請禮儀師證書，是可以思考做一些彈性的調整。

龍巖股份有限公司李襄理（第 2 次）：

關於課程認證程序是否可倒過來思考，學校開設某些課程前，是否先由教育部或內政部檢視適不適合開設，不要等開課以後才去認證另外殯葬教育如果要建立常軌，建議應該有一些統一的課程規劃，先建立課程內容的標準，再依據這樣的標準對各校開設的課程先做審查，殯葬人員以後修課才有保障，目前各課目開設情形實是太混亂了。

教育部高教司 何靜宜助理

1. 依司法院釋字第 380 號解釋及大學法施行細則第 24 條規定，大學係學術自主，學校各項課程皆由其依其發展特色予以規劃及實施，經教務相關之校級會議通過後實施，本部原則尊重。
2. 有關禮儀師所需殯葬相關專業課程(含必選修課程)，因須配合產業之專業、實務需求，建議由內政部邀集產業及學術代表共同研訂，本部可配合函轉大學校院作為開設相關課程之參考



### 主席結論：

1. 關於曾老師對於科目範圍建議，我們也同意選修科目如果越是多元，越能表示我們禮儀師專業涵養的宏觀性，所以選修科目確實可以讓範圍更廣一點。
2. 有關萬安王經理提到課程審認辦理時間，是否配合一般學校的學年制，每年辦理兩次，未來可審慎納入考量；至於審認標準應該透明公開這部分，可以參考王經理的意見。
3. 關於教育部的意見可錄辦，這部分龍巖公司代表的看法基本上是對的，我們應該就一些基本原則提供學校，本部將研訂符合殯葬專業課程的標準供參。
4. 至於有關必修、選修科目核心內容還有相關的問題，我們會在最近適當時機再邀各單位代表討論，包括是否要每年辦理認定兩次，只要在現階段對證照制度有助益的，我們都會列入考量。

題綱三、有關禮儀師證書申請人「實際從事殯葬禮儀服務工作經歷」，依現行申請作業須知規定應提具之工作資歷證明，與申請人實際從業狀況是否契合？有無其他更簡便，且同樣達到驗證工作資歷目的之方法？

### 主席：

就剛剛承辦科報告再補充說明，在這次審核過程中，發現到現行從業人員，如果是檢具負責人工作資歷，相關證明取得一般是沒有問題，主要是受僱者，因為這個行業的特性，要他們提出勞保證明及從事 2 年以上的工作資歷比較有問題，是嗎？再請承辦科補充說明一下。

### 民政司（承辦科）補充：

1. 依照勞工保險條例規定，受僱於 5 人以上公司行號，必須以受僱單位為投保單位參加勞保。我們目前受理證書申請案時，發現滿多申請人工作資歷是受僱於某家員工不到 5 人殯葬服務業，當然雇主並無強制義務要為員工投保勞保，所以他們多是去殯葬職業工會投保，但依勞保條例規定，以殯葬職業工會為投保單位者，必須是「無一定雇主」，又「無一定雇主」在勞保條例施行細則的界定，必須是 3 個月內經常有 2 個以上的雇主，所以我們認定上述申請人的受僱情況並不符合在職業工會投保的條件，無法據以採用這樣的工作資歷證明。
2. 為解決目前多數申請人無法出具符合規定的勞保證明，既然《就

業保險法》明文規定，強制業主必須為員工辦理就業保險的納保，按理受僱員工一定有就業保險紀錄，足以證明受僱於該業主，於是我們在今年4月公布一項權宜作法，申請人若是受僱於員工5人以下的殯葬服務業，可檢附就業保險證明；但目前絕大多數雇主並沒有為其員工辦理就業保險的投保，申請人甚至就業保險資料也無法出具，導致滿多申請人因為上述工作資歷文件不齊全，未能取得禮儀師身分。

勞動部勞工保險局楊小燕科長：

有關參加職業工會勞保的部分，其實只有兩個條件，一個是「自營作業者」，另一個是「無一定雇主」。這裡比較有問題的是「無一定雇主」部分，規定是要受僱於2個雇主以上，目前狀況是5人以下公司行號，他們本身雖不是勞保強制對象，但必須參加就保，可是他們僱用的人員可能在職業工會這邊加保…我們對於保險資格審核方面是採申報制，所以除非說各位單位發現不符資格情形，把資料轉給我們，我們才去做交叉比對。基於保障被保險人（勞工）勞保權益，如果是5人以下有一定雇主的，我們也只是輔導僱用單位辦理勞保、就保的部分，我們會提示他們勞保不是強制，但就保一定要去加保，目前處理方式大致這樣，事實上這種狀況確實很多。

新北市產業總工會 范秘書長（第2次）：

1. 參加職業工會的條件就是「無一定雇主」與「自營作業」，所謂「自營」，比如說攤販業，是沒有申請營業事業登記證。殯葬業的職業型態有很多是「人力派遣」或「無固定雇主人力」等情形，比如說奠禮司儀，可能一個禮拜接受好幾個公司的聘用，但哪一家能幫他投保就業保險，所以他必須參加職業工會勞保。所以這個部分，第一是建議主管機關能就其工作資歷從寬認定，至於取得禮儀師證照後是否能在這個市場存活，還是由業者本身的篩選機制，如果沒有給他最基本的就業保險，他沒一個去處的話，這會影響到職業傷害上面保障的問題，這是第一個建議。
2. 第二個是涉及到殯葬業評鑑的部分，對於業者是否按規定為員工投保，有無列入業者評鑑項目？個人以產業工會和職業工會角度來看，超過5人以上的大公司應該都有，問題就是那些低於五人的公司沒有強制投保，建議這部分未來是可否列入對業者評鑑的項目，或許可將業者導入較正常之營業模式。

主席：

為了這個行業發展的健全，如果有一定雇主，本身就不應該在職

業工會投保，當然我們也鼓勵業者給員工一定的保障，所以有一定雇主的，希望能以僱用單位來保險，這樣對我們從業人員才有保障。但是現在要考量如果沒有一定雇主的，該如何認定是否具備從事殯葬禮儀經歷，承辦單位有沒有去思考過？

民政司（承辦科）：

關於檢具勞保證明跟雇主開立之工作資歷證明，這個規定的背景跟緣由，回顧當初在討論禮儀師管理辦法草案的會議上，針對「受僱於殯葬禮儀服務業實際從事殯葬禮儀服務業 2 年以上」，思考到裡面牽涉兩個條件，第一個是「受僱於殯葬禮儀服務業」，第二是「實際從事殯葬禮儀服務的工作」，針對第一個條件的證明，那時參考勞動部辦理技能檢定時，對於工作資歷認定也曾經採用過勞保證明，所以才藉由勞保證明判斷是否具有殯葬業的資歷，那至受僱於殯葬業不一定是從事禮儀職務，也許是行政或會計，所以我們才規定要出具由僱用單位開立的實際從事禮儀工作的證明。今天我們如果不用勞保證明，是否有其他更恰當、更便利的做法，可以有些討論。至於要求出具雇主開立實際從事禮儀服務工作證明的部份，仍有必要。

中華民國葬儀商業同業公會全國聯合會 翁國卿秘書長：

據我所知，現今除少數較有規模的大型公司屬 5 人以上單位外，其他的都低於 5 人。早期從事殯葬時，大概是有一個工頭，接單後再找一些派遣工來，但現在型態已經改變，相對素質文化都有提升。那至於為什麼有成立殯葬職業工會，就政府的勞工政策來講，是要幫助一些受僱 5 人以下單位的勞工，可以作為提供保險的地方。今天如果申請人實際公司有開給他工作資歷證明，而他也在殯葬相關職業工會投（勞）保，這樣應該就足夠證明了。至於為什麼五人以下單位不願意辦勞保，因為涉及健保有提撥的問題，關於這個投保規定本身其實就不太健全，既然鼓勵全部參加勞保，那就乾脆規定無論員工幾名，都要強制成立投保單位為員工納保，本人認為是有法制上矛盾之處。所以我結論是，只要申請人是有一定雇主，且能出具雇主開給員工的工作資歷，加上他有參加殯葬職業工會的投保，相關資歷都滿 2 年以上應該就可以。

勞保局 楊科長（第 2 次）：

謹就剛才葬儀公會代表的說法回應一下。其實除了勞保條例，還有一個「就業保險法」，就保法規定即便只受僱於員工 1 人的單位，就要參加就業保險，這也是內政部後來修正為…如果拿不出勞保證明，就至少要出具就業保險，基本上尊重內政部主管機關的決定。只

是說從就業保險規定的角度，只要雇主僱用 1 名員工，法律上規定雇主就要成立投保單位，幫他保就業保險。

主席：

所以「就業保險」跟「勞工保險」是兩回事？即便勞工在職業工會參加勞保，但是實際雇主還是一定要幫他投保就業保險，是嗎？不然就是違法？

勞保局 楊科長（第 3 次）：

1. 其實剛剛葬儀公會代表也有提到，很多從業人員其實並沒有長期的受僱，今天只要是長期受僱於固定一個雇主，以就業保險法規定，就必須參加就業保險，因為就業保險保障的是失業給付，所以只要以受僱為前提，當然就適用就業保險規範。
2. 但有一部分的人可能納不進來，比如 65 歲以上不能參加就保，或是已領過勞保老年給付的，原則上也不能參加就業保險。因為法制上是認為這些保障已經足夠。所以如果內政部要從就業保險的角度去認定他的工作經歷，這群人可能就沒辦法提出證明。

主席：

其實我們雇主也有些社會責任，如果僱用 65 歲以下的勞工，按規定當然就一定要為他辦就業保險，所以還是期許葬儀公會能朝配合政府基於保障勞工權益立場，來向會員輔導合法。但我們還是必須解決那些沒有固定雇主的問題，實際上殯葬禮儀服務業規模不大相同，倘若請人是無一定雇主，而他確實有實際上 2 年以上的服務年資，該要怎麼認定？請承辦單位說明。

民政司(承辦科)

這部分可能又回到題綱一，到底我們對禮儀師在產業中的定位屬於哪個等級？記得當初大家開會討論禮儀師辦法草案時，就曾經對所謂「單幫客」、「無一雇主」，或是以司儀為專職的這類的從業族群，是否應該列入禮儀師的申請資格。當時新北市及許多公會代表都認為，既然「禮儀師」已經到達「師」的層級，基本上應該要有固定的服務單位；另外我們最初制定殯葬條例的理念，禮儀師應該是通過國家考試的專技人員，換言之，相對於一般受僱的殯葬從業人員，我們對於禮儀師是賦予更高階的職業身分，所以當時大家認為如果屬於無一定雇主、短期逐案接單的就業模式下，恐怕其專業度應該沒有到達「師」的層級，所以在討論禮儀師管理辦法草案的當時，大家對於於受僱者的就業條件，比較是傾向專職於單一固定雇主的態度。

主席：

我們不能忽略「跑單幫」也有實務經驗，如果以比較嚴格的方向思考，他們即便拿到喪禮乙級技術士，也沒有辦法申請禮儀師。所以想請問大家，這樣的例子在實務上是不是很多？他可能非受僱於一定之雇主，但也不是經營者，只是兼差性質，如果他確實具實務經驗，將來修正禮儀師管理辦法，要不要放寬把他們納進來，這部分請公會代表說明一下。

**葬儀全聯會 翁秘書長（第2次）：**

所謂的專業禮儀師，是在專業素質涵養和學歷要全面性足夠才可以，今天都到了「師」的等級，還跑單幫！不是一個笑話嗎？我不建議讓這些跑單幫的申請禮儀師。不能說今天我們合法業者要受監控…什麼事情都乖乖的去做，無論是繳稅等等各方面都受規定，但這些跑單幫的他們什麼都不用，這樣乾脆都不要核發就好了！所以我不建議開放給這些跑單幫的。所以跑單幫這部分，我是不建議作一個開放，這樣會導致禮儀師很氾濫。

**民政司鄭簡任視察（第2次）：**

今天這個議題大概分為兩個層面。首先，依照規定，申請人工作資歷如果不是擔任負責人的，應該要受僱於92年7月1日以後合法成立的殯葬禮儀服務業2年以上，這個前提先前討論過，大家基本上都同意。但現在問題是…這些受僱人如果確實有在合法殯葬禮儀服務業服務，且已滿兩年，問題是出在僱主沒有幫他投保（勞保或就保），這個無法出具勞保證明的責任，是否要歸咎於受僱的人嗎？那我們如何來處理這部分？只憑僱主單方開立的證明，可不可就足以採納？這個部分，我們勞政主管機關相關法規已有規定，我們是否需要有關的配合措施，讓業者遵照法令來辦理？這些問題有點複雜，但不去積極處理，受僱人的權益恐怕受損，何況責任本不該歸咎於他，這需要點智慧來處理。

**葬儀全聯會 翁秘書長（第3次）**

1. 既然辦法已經規定禮儀師資格條件，包括2年實務工作與20學分，是否之前只要曾經投保職業工會的就通過，之後因為已有明確的宣導，再有這種行為就不予認同。
2. 至於就業保險，除了今天比較有規模以上的這些公司，其他小公司根本就搞不懂這方面的問題，所以這方面應該著重如何教育業者。

**主席結論：**

既然在座業界代表對於禮儀師應該是受僱於合法的殯葬禮儀服務業，認為這個原則仍有必要維持，如果雇用這位申請人的殯葬禮儀服務業確實合法，然後雇主出具的工作資歷證明本身就有一定的法律責任，我想大家在開立證明文件時應該都會慎重處理，假使我們確實能從事實上證明申請人具備 2 年禮儀服務資歷，但又必須在不違反就業保險法的前提下，基本上仍希望雇主去幫員工辦就業保險，我們就把大家的意見綜整後考量，再來檢討。至於放寬的最大原則，就是我們在受理申請案時，還是要一併檢視就業保險資料，但不必要回溯到滿 2 年的保險資歷，這個部分我們會再做考量。

#### 題綱四、對於喪禮服務職類乙級技術士技能檢定，有何改進建議？

中華生死學 劉正安副理事長：

1. 剛剛勞動部講到禮儀師證照的部份，我覺得他們搞不清楚國家的政策和政令的方向，殯葬管理條例第一章總則：「殯葬服務業創新升級提供優質服務…」試問一下，今天業者等到 3 年拿到證照以後，才能做更好的服務嗎？第二，是因為市場需求而設置禮儀師證照的嗎？第三，考試的難易是真的切合實際的需求，符合實際的狀況嗎？再來，技能檢定測試的標準，根本是沒有標準可言，出題老師是真正的專責專職這個領域的老師嗎？術科考試，第一站所謂「治喪流程」、第三站標準的司儀的動作跟所謂布置奠禮廳，等等所有考試的東西，只憑著出題老師自己一味學者的理論與想法，顯然與實際完全不符合，所以我建議技能檢定中心是不是應該先自我檢討。
2. 首先是考試時間點，一年幾次？第二，技能測試符不符合實際需要與實際狀況？第三，發照程序完全被控管在技能檢定中心，內政部民政司也被你卡住了？基本上這個制度本來就完全不公平、不合理、不合法！行政院勞政部考試，首創從 1 月 18 號可以考試考到 3 月 28 號，術科筆試的填充題可以從 1 月 19 日考到 3 月 28 日，何來公平？監評委員全憑主觀喜好評分？有統一閱卷嗎？有統一時間點考試嗎？中間的公平點何在？中華民國講究人人平等，憲法保障人權，如果說不公平制度之下的時候，我們可以提訴。如果你造成所謂的制度上的不公平，變成家屬或是業者任何一方…社會上任何一個人，都是不公平。所以我的建議是…技能檢定中心是不是確實檢討一下，不要把中央主管機關的

美意，變成個人利益上的權宜實行，然後造就很多社會上不公平的狀況。

輔仁大學 陳繼成講師：

第一次的乙級考試問題非常多，有程序不公平、題目命製及監評專業等問題，主辦單位雖說下次改進，但對第一次參加考試的人應該要有補救的措施。提出以下幾個建議：

1. 這次術科測試有採筆試部分，依照技術士技能檢定規則第 11 條規定，非測驗題之測試應集中辦理閱卷，因此主辦單位顯然違法，應該重新閱卷，並集中閱卷。
2. 考試的題目有很多既無理論依據，也悖離實務，讓我們真正的業著無所適從，有爭議的題目應該一律送分。
3. 監評員素質良莠不齊，導致評分嚴重不公，應該對第一次的應檢人有一個公平補救的辦法，例如術科考試共三站，如果通過兩站就算及格，或是三站的平均分數達 60 分以上，就算術科及格。不能只講「明年改進」。

勞動部技能檢定中心 吳科長（第 2 次）：

1. 關於檢定成績的救濟程序，考完 7 日之內可提出試題異議，還有複查成績等等，如對複查成績不滿意，還可以書面提出陳情，完全按照法規制度進行。
2. 第二，關於檢定試場規則第 11 條規定，是指術科試題採測驗題、集中考試形式，但喪禮服務乙級的術科測試是有實地操作，跟第 11 條規定適用的情形並不相同。
3. 第三，這次檢定結束後，針對所有疑議試題，我們都已做出正確且最終標準答案的答覆，答案標準也許各界見解不一，但確定是經過產、官、學三方共同研究出來的結果。「喪禮服務」有很多都沒有所謂的正确答案，主要是因為大家的見解並不一致，正是這個職類在辦理檢定時非常困難的一點。
4. 第四，提到監評人員在某些答案的扣分標準過於主觀偏差，這我就實在是不了解，因為連我都沒有辦法看到作答卷的評分，你們怎麼會知道？你本身是監評嗎？外界怎會知道扣分點在哪裡？如果考生的評分細節外流，首先這就違背法規，如同考試院的考試，也不可能讓外界知道每題是如何評分，所以這本身就應該保密。那當然監評員的評分見解我們不能保證一定標準，一但監評有錯誤或疏失，就必須接受懲處，這就是制度的規定。
5. 接著針對大家反映的意見在此作一整體回應：

- (1) 時間過久問題：經過檢討，103 年度檢定排在第三梯次（11 月考學科、翌年初考術科），術科的第一站第二站就是在學科考試的下午，而且我們是用集中閱卷的部分，那在集中閱卷之前，我們會開一個協調會，那這個協調會就是建立共識，所有的評分標準是一致的，我相信未來的制度大家會比較滿意。
  - (2) 命製與監評的素質問題：我們目前辦了 160 幾個職類，發現每個職類的情況不大一致，例如電子業的監評可以到碩、博士以上，但是喪禮服務這個職類學歷不是很高；另外，喪禮工作涉及複雜的習俗，禮俗從以前就沒有建立出統一的標準，也從沒有標準的課本、課綱，所以我們命題人員確實是傷透腦筋，我敢跟你們講，你們任何一位來當命題人員，你出的題目絕對有人不滿意，一定會有人說題目有問題，真的！這個職類的命題人員不好做，各位我們法規有規定命題人員的資格，如果你們符合資格我歡迎你們進來，我這裡有法規，或者是我們要寄命題人員的資格條件，或者是申請表格我都可以寄給你們，只要你們符合法律規定，你覺得你可以命的很好，我都可以請你們進來，真的是這個職類的特性。為了提升監評的素質，在考前我們會再辦一個研討會，再加強訓練，我們希望能夠提升監評的品質。
  - (3) 增加考試梯次：大家如果覺得梯次太少，今天就可以直接跟我反應，我們是可以研究以後能否再增加一個梯次，只是現在要我們突然再臨時命題恐怕十分困難，全部職類有 160 個，假使每個職類都這樣，我們真的操死了。
  - (4) 考試辦理期間問題：我們已經決定將術科第一站、第二站挪到學科當天下午考，之後就單獨安排術科第三站的考試，這樣就可以考的更快，至於大家可能會有一個疑慮，就是第三站經過幾天下來反覆操作，題目都被外界知道了，是否對越晚考試的人越有利？這就回到術科實作的原點，技能檢定的試題其實應該是要公開的，我們測試操作的本意是要應檢人熟悉他的技能、是考他的一個熟練度，所以就第三站試題的部分，同樣只是要考應檢人對於奠禮會場佈置與主持技能應該具備的熟練度。
6. 最後強調一點，有關試題或是其他部分的任何建議，都歡迎提供給我們，只要符合資格、願意擔任命題人員的人，都歡迎向我們申請，只要審核過都可以參與命製。

葬儀全聯會 翁秘書長（第 3 次）：

業界具豐富實務經驗的很多人，命題的標準應該也不難找，但主辦單



位對於命題資格規定要求大專以上學歷，但學歷高不見得實務很好。另外題目本身來講，我們既不是心理師也不是心理輔導員，結果考試題目裡醫學、心理、諮商、輔導所占比例太高，其實我們殯葬禮儀服務重在傳統禮俗，這些知識從古籍書本、長者經驗都可以找到，都可以成為出題內容，如果不清楚我們同業都願意提供意見。所以命題內容方面是不是能夠再做調整？

中華生死學會 劉副理事長（第2次）：

我們曾經在4月29日中部辦公室那邊提出幾個提議，但很多被當場否定掉，為什麼？因為會議主席當場把它結束掉，我當時也提出過很多的問題，這裡重新再給大家報告一下：（併參後附書面意見）

1. 第一，術科考試成績單僅視及格或不及格，答案對錯頻分結果無法得知，至今並無公告任何正確答案，但學科成績單分數是電腦閱卷，已經明細公告說明詳實。
2. 第二，術科考試第一站第二站為手寫，筆試填充題是否可在學科測試舉行，那目前勞委會已經同意我們學會的提議。
3. 第三，術科考試應為實務操作評定，反之術科考試三站有兩站以筆試取代，是否測出考生專業程度與實力，難以令人信服。
4. 第四，術科考試監評委員的專業性與評分標準是否一致，考場試務監評人員，因為要當場閱卷評分，有限的時間，個人喜好厭惡決定考生權益，是否公平無法得知，是否因為個人疏忽造成錯誤批判，從無得知，為何不能統一集中閱卷？
5. 第五個，術科考試成績安排，可以從1月19號一直考試到3月28號時間長達三個月，因為用手寫筆試填充題，結果造成先考者大部分勢必不及格，後考者可從各種管道得知答案，相對及格人數大幅增加，考場分布三地不同時間分批術科考試，何來公平性。
6. 第七個，關於命題委員的專業與保密倫理問題：
  - (1) 題目內容錯誤頻繁，考試題目評審未臻完善：這次學科共有80題選擇，光是根據技能檢定中心公告，其中就有5題有疑義而且已經送分，比例上是十六分之一，錯誤比率高達7%，如果從學者專家的看法，真正有疑義的恐怕有20題，比例實在過高。
  - (2) 命題委員固為學術菁英，但沒有實際工作經驗：僅憑學術理論與理想命製，涉及禮俗部分僅以一己之見決定考題答案，造成考生權益嚴重損失，比方說術科第一站的「治喪流程規

劃」，相關技能實務很多從未公告正確標準答案，我們考生如何得知對錯標準；此外喪禮禮儀常因宗教風俗，因時、地、人有迥然不同的作法，是以何時的理論或事實狀況命題，還是命題委員僅依個人一時揣測想像而命製？

- (3) 命題委員是否曾經有過此項專業題目命題的經驗？
- (4) 命題委員是否有從事喪禮專業實務經驗？
- (5) 命題委員其專業學術領域為何？
- (6) 命題委員是否有受過殯葬專業教育訓練所授科目為何？
- (7) 命題委員有無擔任或管理過政府相關的殯葬公職？請勞動部發展署技能檢測中心提出疑義並合理的解釋。如果說不符合規定的話，顯然是勞動部失職，任用不符合考試命題內容人員，因為考試題目太多，說明解釋不清，前後矛盾甚至不知所云，考生提議試題不明處，考生請教試場監評人員解釋疑義，所得答案更絕：「自己想辦法」，造成考生權益受損。

總結來講，技能檢測中心吳科長講了很多的，但不要把我們殯葬服務人員看扁，我們殯葬人員的學歷與資、經歷，不見得比你們差，我們這邊博、碩士生太多太多，不要把我們殯葬從業人員看不起，那另外一面來講，在所謂不合理、不公平的制度下，第一批的應檢人成了白老鼠，是不是有解決的方法？或是公平合理的待遇？不要老是說：「下次改善」，造所成的後果已經不能彌補了。

**萬安生命科技 王經理：**

今天特別謝謝勞動部對業者意見所做的努力，大家聲音很多，但是他們最辛苦。有三件事情務必請勞動部協助：

1. 第一，關於考試舉辦次數，可不可以從 104 年起每年辦 2 個梯次，我們業者非常需要。
2. 第二，請你們在報名簡章註明術科通過但學科沒過的，可以單獨參加次年度第二梯的學科考試。
3. 第三，這是我們業者一直很痛苦的事。在你們的全國就業網，如果以行業別徵才，我們是招不到人的！因為你把我們跟保險業、傳銷業、八大行業、人力派遣業放在一起，導致就業服務科技服務中心審查後不開放我們線上查詢之名額，今天請勞動部幫我們把意見帶回，別把我們殯葬業跟八大行業放在一起。

**勞動部技能檢定中心 吳科長（第 3 次）：**

1. 其實我非常尊敬殯葬業，死亡是人生最後都會遇到的，我們殯葬業能夠把往生的事情做的很莊嚴，無論對往生者、對家屬、乃至

對整個社會都有很大的幫助，所以我們舉辦這個職類的檢定也是以這種心態對待，尤其強調對往生者的尊重。我要聲明對這個職業絕對沒有不一樣的眼光，我剛剛只是區別每個行業的特性。

2. 至於監評部分，法規都有明定相關人員培訓、研討制度，現行一百六十幾個職類全都照這個制度執行，已經施行四十年。另外，命題人員資格也有規定，而且是多軌的，今天如果僅具高中畢業學歷，只要取得這個職業技術士最高級別，且有相關工作十年以上經驗，經過我們邀請專家學者審查通過後，同樣可以擔任命題人員。
3. 考試次數的部分，因為梯次部分不是本科承辦業務，如果明年大家有需要增加，我們回去一定會直接向上級長官反映。
4. 成績保留的部分，簡章與法規都有明文規定，技能檢定的學科、術科成績可以保留3年。
5. 就業服務的部分，這也不是我們科的業務，所以不太清楚問題點，建議提供一些書面資料，由我們帶回反映或是之後請內政部轉送本署就服業務相關單位處理。
6. 明(104)年所有乙級檢定學科題庫都會公告，但會增加複選題。到時針對題庫有疑義都可提出來，以便適時修正。

#### **主席結論：**

1. 關於今天的議題，我知道大家會有很多意見，也很感謝勞動部吳科長這次來親自作了很多回應。針對個案的補救措施，剛剛科長清楚說明，有複查、行政訴願…是有一套救濟制度，必須依法進行，現行無法改變這個程序，但可以針對制度本身檢討，剛剛提到很多有關考試命題的部分，勞動部之前也針對題目開過會，我相信他們已經解決很多問題，但畢竟喪禮這部分的目的事業主管機關是內政部，所以如果大家覺得考試題目當中還有問題，覺得勞動部還沒有徹底解決，可以再送過來給我們，本部會再邀產、官、學三方一起討論，討論後會將具體建議送至勞動部，請他們參考研究。
2. 關於命題人員部分，剛剛吳科長也歡迎我們來推薦代表，這邊順帶建議，喪禮服務確實滿重視實務經驗，所以希望勞動部在聘用命題人員時，能多加徵詢實務界的意見，也期待往後命題人員能多與我們相關的業界公會團體代表研商。
3. 至於監評人員部分，現行已有人員的儲訓制度，既然監評人員必

須瞭解我們殯葬行業一些實務運作，希望勞動部可以接受我們政府部門或相關專業團體推薦一些監評人選，只要訓練的程序、規則符合既定的原則，監評人員應該就能順利達成任務，期許勞動部繼續朝這個方向努力。

4. 畢竟這個新制度剛開始，以目的事業主管機關立場，仍希望勞動部能夠增加考試梯次。

### 【臨時動議】

新北市產業總工會 范秘書長（第3次）

以下2點臨時動議：

1. 第一，就是喪禮乙級檢定已經開辦，在公部門殯葬管理單位的人員聘用方面，在我們國家的是有規定的，乙級技術士為公部門的約聘雇的首要條件，這部分請民政司通告全國的政府殯葬管理單位，其約聘雇人員必須具備乙級，勞動部應該也很清楚。
2. 第二，建議在下次會議將禮儀師30小時回訓時數與殯葬專業課程納入考慮，放寬選修科目範圍。禮儀師除了參加各公會舉辦30小時回訓課程，也能修習由學術單位開設目前公布20學分範圍以外的選修科目。

主席裁示：這2點意見都非常具體，我們會審慎研議。

伍、散會

中午12時10分