

新北市 高中職勞動權益課程

集體
勞動

學生
手冊

團結向前行 幸福再加分



局長的話



個體勞動與集體勞動乃是相輔相成，勞工局從 102 年就規劃本市各高中職學生，接受 2 小時個人權益的勞動教育課程，培養同學們踏入社會前有正確分辨自己權益的能力。但個別勞工能爭取的有限，就業環境的改善，法律程序的繁瑣，勞工往往難以一己之力以小搏大，有時需團結同一職場中每個勞工的力量。因此，勞動法賦予勞工們組織工會、集體協商，以及行使爭議權的權利。因此我們擴大了勞動教育的篇幅，希望透過 4 小時個體及集體勞權課程的傳達，擴大學生們的勞權視野，幫助同學在未來就業時，能瞭解如何善用所學保護自己權益。

新北市政府勞工局局長 陳瑞嘉

編輯委員的話

延續勞動教育向下扎根的理念，我們再編寫這本討論集體勞資關係的教材，介紹勞動三權的概念及相關法律規範，希望同學們上過這兩課後，知道組織工會意義，以及如何透過團體協商的力量，保障自身勞動權益，並且健全我國集體勞資關係的正面發展。

全體編輯委員



團結向前行 幸福再加分

Contents

前言

認識「勞動三權」，為職場幸福加分 06

1/ 閱讀 APP：學生打工易遭騙 勞權意識扎根校園 06

Part1

「勞動三權」的概念及內涵 10

Part2

認識「工會」的前世今生 14

1/ 工會發展掠影 16

・ 閱讀 APP：【臺灣工會的歷史】你聽過「臺灣工友總聯盟」嗎？ 18

2/ 臺灣的工會組織現況 19

3/ 怎麼籌組工會？ 21

・ 閱讀 APP：阿信希望老闆加薪，他可以怎麼做？ 23

4/ 工會的任務與功能 24

5/ 立法禁止雇主「不當勞動行為」 25

6/ 工會活動權利的保障——以「言論自由」為例 25





Part3 「團體協商」保障勞動權益 26

- 1/ 我國團體協約的締約概況 29
- 2/ 勞資雙方應遵守「誠信協商義務」 29
- 3/ 什麼是「禁止搭便車條款」？ 30
- 4/ 另一種團體溝通模式—舉辦勞資會議 30
 - 閱讀 APP：D 公司勞資會議提案 31

Part4 善用勞工集體解決爭議的武器 32

- 1/ 勞資爭議調解、仲裁、裁決機制 34
- 2/ 什麼是「爭議行為」？ 34
 - 閱讀 APP：新海瓦斯工會申請勞資爭議仲裁，保障勞動權益 35
- 3/ 我國對於罷工的法律規範 36
 - 我國《勞資爭議處理法》之罷工程序限制 37
 - 閱讀 APP：設置糾察線：環亞大飯店罷工 90 小時 39

Part5 結論：工會是勞工的靠山 40

- 1/ 借鏡國外工會組織經驗 42

Part6 附錄 43



小管



前言

2022年3月29日下午4:20



學姐，最近好嗎？想要跟你分享一件事情
ㄟ～



怎???會呼吸了喔???



幹嘛這樣？我是要問你還記不記得上次我們一起去討論「葵花寶典」的時候，遇到
工會的抗議遊行？

記得啊！怎???



就是啊～這學期我弟他們學校真的有上關於「工會」的課程ㄟ
我弟還很跣的跟我說「工會」分成很多種，每一種都不一樣，講一堆跟我炫耀
> < (more ~P19-20)



這樣喔！？

我現在就有加入「工會」啊！加入才知道什麼叫做「團結力量大」



是喔！
學姐你上次有問題我都拿書給你看，那現在人家想要知道「工會」事情，你可以跟我分享嗎？

當然可以啊！跟你說喔！現在我可是專家了。

小管



那我想知道什麼是罷工？

厚~~~~~

誰跟你說工會只有罷工啊？欠揍ㄟ你工會的功能有很多啦！主要是團結我們勞工的力量，提升大家的勞動條件。
(more ~ P24)



人家又不知道，所以才問你啊，這麼兇幹嘛???



好啦好啦！不然讓你問到飽可以了吧！



學姐，其實我是要跟你分享我在這本集體勞動教材中看到的感人故事... (more ~P39)

是喔！那你有空再拿書給我看啦！我先跟你說我在這間公司體會到「工會」的重要性



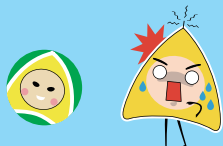
好啊！

我剛進公司的時候，就有工會的會員來找我，問我要不要加入工會？因為上次被塞車之後，我就有去搜尋一些關於工會的訊息，所以我就欣然接受加入了
巧的是，沒多久公司受到「餓水油」食安問題的波及，整個哀鴻遍野...



是喔!!!然後ㄟ??

小管



然後啊！
公司就說要裁員啊！！

對啦！要裁員！然後工會就去
跟公司說不要裁員，從一級主
管先減薪 10%，然後不行的
話再減二級主管的薪水...



是喔！！然後ㄟ？？

然後！因為工會這樣的決定，使得公
司財務狀況可以週轉，挺過了危機，
而且沒有一個員工因為這件事被裁
掉，我就發現工會真的是功能很強大
人嘛！就是要相互體諒...(more ~
P28-31)



真的...



學姐，你的公司真的很好，我堂哥因為
參加工會被老闆點名作記號，處處被刁
難 (more ~ p12)
因為他要參加罷工，還沒開始就結束了

拜託！你以為罷工這麼簡單喔！
其實合法的罷工是有程序的
(more ~ P37)



是這樣喔？？？



小管



那單難！
矮油！我看你還是一樣呆呆的，
真受不了你，不然好久沒見面
了，約一下囉！學姐請你吃飯，
夠意思吧！



好喔！約哪裡？？



一樣啊！賣啃雞！



ㄟㄟ！記得帶書來啊！我
是想看書，誰想看你啊！

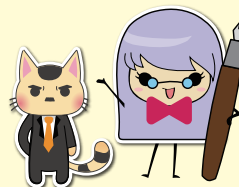


好啦！



於是小管與軟絲就開始研究傳說中的遊戲秘笈～
《團結向前行，幸福再加分》，
只見他們倆人開始翻開第 1 頁，映入眼中的是～

認識勞動三權
勞工的權益工會
在家靠父母
保障工作就靠團結





前言

認識「勞動三權」， 為職場幸福加分

1/ 閱讀 APP：學生打工易遭騙 勞權意識扎根校園





前言

認識「勞動三權」 為職場幸福加分



▲ 圖片來源：新北市政府勞工局「新北勞工局見證景文科大團協簽署」

閱讀 APP

不怕入職場吃虧 新北高中生上勞權課

新北勞工局 8 年前就全國首創將勞權課程導入學校，勞工局長陳瑞嘉說，勞權課程有分個體勞權、集體勞權，過去個體勞權已在高中職授課，今年起集體勞權全面在高中授課，不僅讓學生知道未來就業後的權益，就連學生的父母也能受益。

陳瑞嘉表示，個體勞權比較在於個人權益，集體勞權就是有關於工會法、團體協約法、勞資爭議處理法，未來到企業後，跟資方爭取權益就用得到，集體勞權先前在高職授課，今年下半學期高中也加入集體勞權課程。年輕一代吸收許多勞權資訊後，才告訴家長要注意勞動權益，且受損後有提供救濟管道，包含勞資爭議可以提訴訟、調解、仲裁，所以希望勞權課程希望從高中階段開始，讓學生提前了解權益。

(聯合新聞網，2020/02/13)

不少同學會利用寒、暑假期間到餐廳、加油站或茶飲店這些地方短期打工，想要賺點零用錢買自己喜歡的東西；有些同學則是為了幫忙減輕家裡開支，選擇半工半讀的方式，自己籌措生活費或學雜費；也有同學是建教實習緣故，在學生時期就已經有工作經驗，以提升相關實務能力。

新北市政府非常重視學生在求學階段的工讀經驗，除了希望同學工作時用心認真，賺取應得的薪資報酬，也能夠做好充分的就業準備，了解與職場工作有關的法律規定，以保護自己的勞動權益。

因此，勞工局在 101 學年度編寫《這一站準備，下一站幸福》的勞動權益教材，並在教育局協助之下，與境內的高中、高職學校合作，培訓很多熱情、優秀的種籽老師，開始入班講授這門勞動權益課程，使同學了解勞工在工作時需要注意的法令規範。學習目的是希望在校園播下勞權意識的種子，提倡尊嚴勞動的觀念、增進正確的法律知識，讓同學未來在各行各業可以找到盡情揮灑的天空。

然而全球化經濟影響與日新月異的科技發展，使得現代勞資關係愈來愈複雜，勞資之間的不平等問題也日益嚴重，甚至還會衍生跨國企業的勞資爭議，像是產業外移、業務外包、企業併購常會大量裁員，自動化則會造成人力需求精簡，這些問題若是無法妥善處理，不但影響勞資雙方利益，也會連帶影響家庭、社會及國家的正常發展。

同學可以思考一下，假設資方經營獲利卻不肯加薪或多發獎金，或是經濟不景氣導致失業問題惡化時，勞工如果不是以集體力量與資方協商談判，只由個別勞工憑著一己之力，有可能向雇主爭取到較好的薪酬待遇或是保障工作權嗎？答案恐怕是困難的，而且這些勞工說不定還會遭到雇主不友善的態度對待！

所以勞工局今年再接再厲，編寫《團結向前行，幸福再加分》這本討論集體勞資關係的教材，介紹「勞動三權」—團結權、協商權與爭議權緊密連結、相互為用的概念，以及「勞動三權」對於勞工確保勞動權益的重要性；並且說明規範我國集體勞資關係制度

的「勞動三法」—《工會法》、《團體協約法》、《勞資爭議處理法》，是勞工行使「勞動三權」以改善勞動條件，創造良好、友善職場的重要途徑。這樣的話，勞工可以安心工作，對企業組織產生認同感，而不是時常處於資方認為「不爽不要做」，勞方覺得「就業沒保障」的惡劣職場文化。



▲ 圖片來源：苦勞網「協商破局！長榮空服員四點罷工糾察線封大門引爆衝突」<https://www.cooloud.org.tw/node/93085>



▲ 圖片來源：聯合影音「台鐵運務人員抗議『台灣壓榨基層勞工』」<https://video.udn.com/news/555177>



Part1

「勞動三權」的 概念及內涵



團結權

An illustration of a person with long dark hair, wearing a yellow long-sleeved shirt and dark pants, holding a purple sign on a black pole. The sign has the Chinese characters '團結權' (Right of Association) written on it. The person is standing on a light blue ground, and there are stylized blue buildings in the background.



01

「勞動三權」的概念及內涵

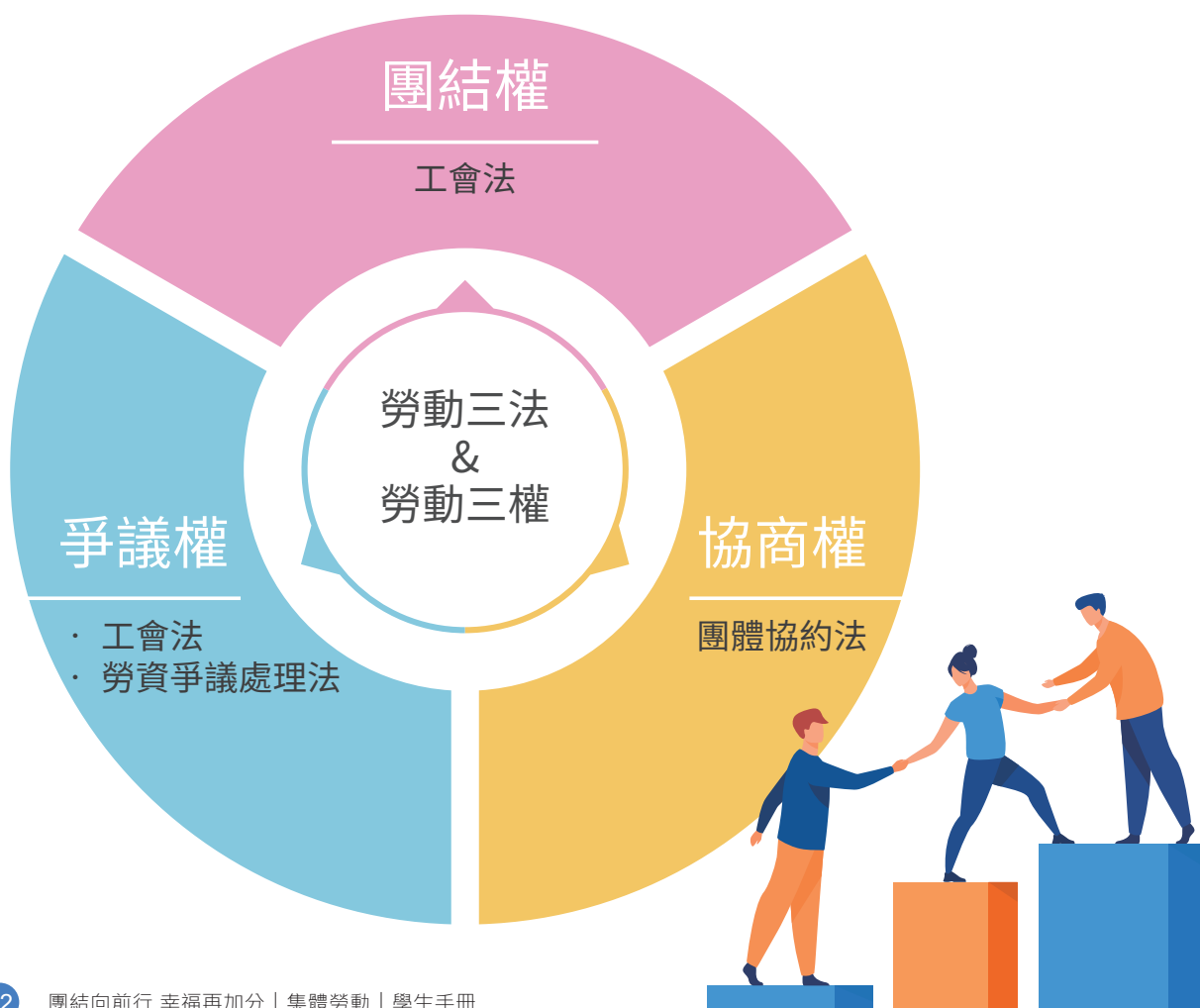


現代多數國家透過立法規範，保障勞工有組織及加入工會的權利（團結權），再由工會代表所有會員與雇主進行集體談判（協商權），以提升大家的勞動條件及保障工作權益；一旦協商不成時，法律允許勞工有合法罷工或發動集體爭議行為的權利（爭議權），以促使雇主同意工會提出的條件。

我國對於「勞動三權」的通稱，應是源自於日本《憲法》有關「勞動基本權」的概念。日本《憲法》第28條規定：「勤勞者團結的權利，團體交涉的權利，以及其他團體行動的權利，予以保障。」為勞工的集體基本權，目的是保

障勞動權益，增進社會及經濟地位，三者密切不可分割，尤其「團結權」最為重要，因為這是勞工共同發聲、集體行動的基礎。

我國《憲法》及相關法律保障勞工團結組織工會的基本權利，所以工會並非聯誼性質的組織，而是代表所有加入工會的勞工，透過團體協商的方式，與雇主協商工資、工時等重要的勞動條件。一旦勞資協商破裂，工會為了確保勞動權益不受侵犯，可以依法進行罷工等爭議行為，促使資方與工會達成正式協議或簽訂團體協約，以保障工會會員的勞動權益。





▲ 幸福高爾夫球場工會罷工抗爭 (資料來源:新北市政府勞工局)

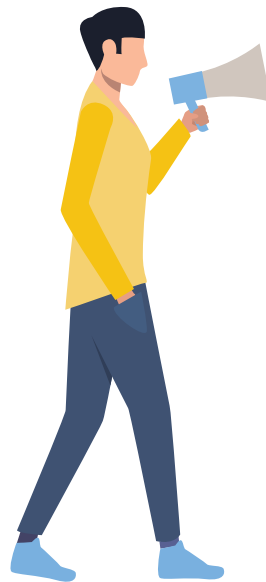


▲ 美麗華罷工糾察線 (資料來源:新北市政府勞工局)



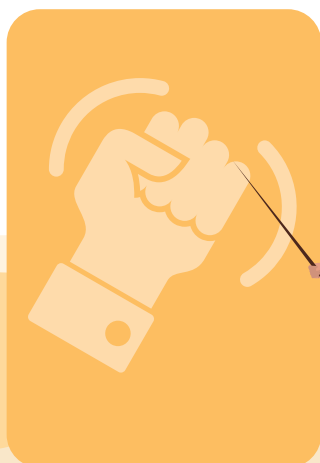
▲ 桃園市機師職業工會日前舉行記者會公布罷工投票結果
(資料來源:中時電子報, <https://www.chinatimes.com/mrealtime/20180809002187-260405>)

Part2



認識「工會」的前世今生

- 1/ 工會發展掠影
- 2/ 臺灣的工會組織現況
- 3/ 怎麼籌組工會？
- 4/ 工會的任務與功能
- 5/ 立法禁止雇主「不當勞動行為」
- 6/ 工會活動權利的保障—以「言論自由」為例





02

認識「工會」的前世今生



可惜的是，很多人對於工會有所誤解，認為是對公司失望、不滿的勞工才會加入工會；也有些人自認能力條件不差，不會想要參加工會活動，以免成為老闆眼中釘，從此升遷無望。以下這兩段網路留言的內容，就相當生動地描述了一般人對於工會的看法：

所以在介紹工會組織發展的概念，以及國內工會運作現況之前，要請同學們先想像一下你對工會的印象是什麼？工會可以用什麼方式，爭取勞動權益及保障工作權呢？我們提供這兩則新聞報導給同學閱讀參考，看看與你的想法有什麼不同？（參見 17 頁）

（一）工會發展掠影

現在，我們就要帶領同學們來一趟認識工會之旅！如果同學有興趣查閱關於工會的介紹，大概都會說明工會是勞工為了維持或改善勞動條件、提升經濟地位，依據民主原則所組織成立的團體；工會為了達成保障工作權益的目標，主要透過團體協商與爭議行為（包括罷工）的手段，甚至工會之間採取聯合行動、施加更大政治壓力，要求國家制定或修正符合勞工利益的政策及法令。

今天聽到弟弟在公司因為入選工會代表，整個受到上面主管的關注，不過就是去參加個工會會議，回來就馬上被關注。其實 ... 工會在臺灣本來就是個孤兒，誰願意當那個被砍頭的，又要做事又要忙工會事，做好應該做不好被罵，兩邊都不討好。很想跟弟弟說參加工會繳錢就好，其他就不要真的出面，留點後路給上面看。



工會必須要團結，當工會代表向公司爭取該有的福利時，其他人必須在後面強力支持他！不然淪為一盤散沙，就很容易各個擊破；但是在臺灣 ... 大家為了自己飯碗著想，不會去強出頭！即使出來替員工說話，底下還是有人冷言冷語、扯後腿、只顧自己 ...。

案例 1

新北第一家！

景文科大比照公立大學發薪

新北市第一份教育團協誕生了！歷經 3 年 12 次漫長的協商，景文科技大學今天與新北市教育人員產業工會簽署團體協約，未來景文科大教師的本薪、學術研究加給，將比照公立大專院校標準，此外教師的鐘點費、導師費、年終（績效）獎金，也都明確載入團協文件。團協不僅確保了教師的勞動條件，也為私立校院勞資和諧寫下新的一頁。

（自由時報，2017/07/11）



案例 2

華潔洗滌罷工爭取加薪

華航答應月薪加 5,000

專門清洗華航員工制服和機上各類布巾品的華潔洗滌公司為華航旗下子公司，華潔洗滌企業工會多次抗議員工過勞和低薪問題未果，1 日晚上宣布罷工，並向華航提出四大訴求，在勞資雙方協調的結果下，華航允諾員工一律加薪 5,000 元，工會會員可領 6,000 元年節獎金，外籍勞工免收膳宿費 2,500 元，不再使用派遣勞動力，若有外包業務會與工會協商。

（ETtoday，2015/06/03）

也許同學還會讀到這段記載工會發展的歷史。在以前，勞工組織工會是被視為犯罪行為，後來因為有愈來愈多的勞工群起抗爭、進行罷工，各國政府才改變禁止勞工結社的規定，承認勞工的團結權，英國就是最早承認勞工團結權、允許勞工團體合法成立的國家（1824 年）。

目前的工會組織型態，最早源自於歐洲中世紀時期的「行會」，這是由當時相同行業的手工師傅，為了保障共同經濟利益、同行之間相互扶持、行商時防範盜賊等目的所組成的團體。行會後來再發展成為工會組織，也就是由從事特定工作或擁有專業技能的工人（例如木匠、鐵匠等）組成「職業工會」，以保護其會員在面對整體生產過程逐漸機械化之際，不會因而喪失相關技能及其利益。

隨著經濟結構的變遷，工會組織型態又發展出以同一產業範圍、不論工作職種の工人

所組成的「產業工會」，如汽車製造業、鋼鐵業工會。工會的會員分布於不同工作崗位，只要是同一產業的勞工，無論從事什麼工作內容（例如操作員、司機、文書人員等），皆為產業工會的組織對象。

至於由同一工廠、企業、集團事業之勞工所組織的「企業工會」，則可見於日本、臺灣的工會組織，通常是由受僱於該企業的正職勞工及非管理職的員工所發起成立。



臺灣工會的历史

你聽過「臺灣工友總聯盟」嗎？

臺灣工友總聯盟，是日治時期（1895-1945 年）臺灣第一個全島性工人運動組織。成立大會於 1928 年 2 月 19 日在臺北大稻埕「蓬萊閣」舉行，當時即有 29 個勞工團體加盟，會場大門外還題有蔣渭水的「同胞須團結，團結真有力」標語。成立當天有上百名各地代表與會，分乘 59 輛汽車遊行臺北城內，聲勢浩大。

蔣渭水是日治時期的醫師與民族運動者，在他的領導下，臺灣工友總聯盟積極介入多起勞資爭議，要求改善勞動者的待遇，其中又以高雄淺野水泥工廠因為規避退職金，並將工人免職，而引發的集體性大罷工最為著名。

此外，臺灣工友總聯盟透過召開演講會、座談會等方式，號召各勞工團體加入，成立 1 年後便發展為擁有加盟團體達 65 個、人數逾萬的龐大組織。1929 年，臺灣工友總聯盟在臺南召開第 2 次代表大會，通過了「八小時勞動、生活標準的制訂、失業津貼之發放」等提案。

1930 年代，日本政府開始大規模鎮壓左派運動。隨著 1931 年 2 月臺灣民眾黨遭禁、8 月蔣渭水病逝，在群龍無首下，帶有濃厚左翼色彩的臺灣工友總聯盟勢力日趨式微。



- (1) 慈林教育基金會 <http://www.chilin.org.tw/>
- (2) 莊永明書坊 http://jaungyoungming-club.blogspot.tw/2016/02/blog-post_19.html

(二) 臺灣的工會組織現況

1987 年 7 月 15 日，政府宣布解嚴，臺灣開始朝向民主社會發展。當時以工會為主體、捍衛勞動權益的集體抗爭行動，也與其他社會運動一樣頻繁發生，媒體當時以「工潮」形容這波勞工運動，像是臺鐵司機員就曾經於 1988 年 5 月 1 日發動集體休假，要求雇主落實《勞動基準法》規定的加班費保障。

直到今天，臺灣勞工仍不斷透過集體爭議行為，要求資方遵守勞動法令，爭取合理勞動權益。例如華航空服員在 2016 年走上街頭、發動罷工，提出雇主不得實施有損勞工健康及福祉的「責任制」、應保障勞工的出勤與休息等要求。此外，很多工會也透過團體協商的方式，與雇主簽訂團體協約，以保障勞工的工作權益，以及提升勞工加入工會的意願。

我國《工會法》規定，工會的組織類型分為職業工會、產業工會、企業工會 3 種，概要介紹如下：

1. 職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。



▲ 資料來源：焦點事件，<http://www.eventsinfocus.org/news/613>

- ※ 各家航空公司的空服人員，從事相同職業而有共同的利益基礎、工資及工作時間等勞動條件也相似，所以組織成立「桃園市空服員職業工會」。
- ※ 新北市的職業工會家數眾多，以「新北市手工藝業職業工會」、「新北市飲料調製運送服務職業工會」為例，相當注重職業訓練課程辦理，以增進勞工的專業技能及知識；「新北市幼兒托育職業工會」除了辦理嬰幼兒照護及托育技能實務課程，也努力推動公共托育合作聯盟，積極參與新北市友善托育及護苗計畫、工會行善團的公益活動，頗獲好評。



圖 1：職業工會，結合相關「職業技能」之勞工，所組織之工會。

2. 產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。

- ※ 成立於 2011 年的「新北市教育人員產業工會」，組織成員涵蓋幼教、國中小、高中職暨大專院校的教職員，並以團結教師、保障學生受教權益、保障教育勞動者權益、改善學校教育環境、提升學校教育品質及追求社會公平正義為宗旨。
- ※ 媒體業超時工作、血汗勞動的問題近年來時有所聞，惡劣勞動條件下產出的新聞品質也屢遭社會大眾質疑；多家媒體產業工作者在 2016 年 9 月 1 日「記者節」當天，宣布籌組「全國傳播媒體產業工會」，致力於保障新聞從業人員勞動權益，以及提升新聞媒體環境品質。

3. 企業工會：結合同一廠場、事業單位、關係企業，或是金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。

- ※ 2006 年底於新竹市成立的「新竹商銀工會」(已更名為「渣打銀行企業工會」)，當時工會發起人都是受僱於新竹商銀的員工，因為英商渣打銀行併購這家銀行，員工擔心工作權不保的問題，積極籌組工會，並與資方協商簽訂團體協約，以保障員工權益。
- ※ 在新北市政府服務、適用《勞動基準法》的勞工，由於工作條件、性質相近，而且「雇主」就是市政府各局、處單位的首長，就可以考慮成立企業工會，例如「新北市政府環境保護局工會」。



建築及土木工程的興建、修繕者等



廣播、電視、報社的廣播員、記者、編輯等



交通運輸單位的駕駛、售票員等

圖 2：產業工會，結合相關「產業」內之勞工，所組織之工會。



所長、領班、加油員等



營業員、櫃台人員等



工程師、技術員等

圖 3：企業工會結合同一廠場、事業單位、相關企業，或金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。

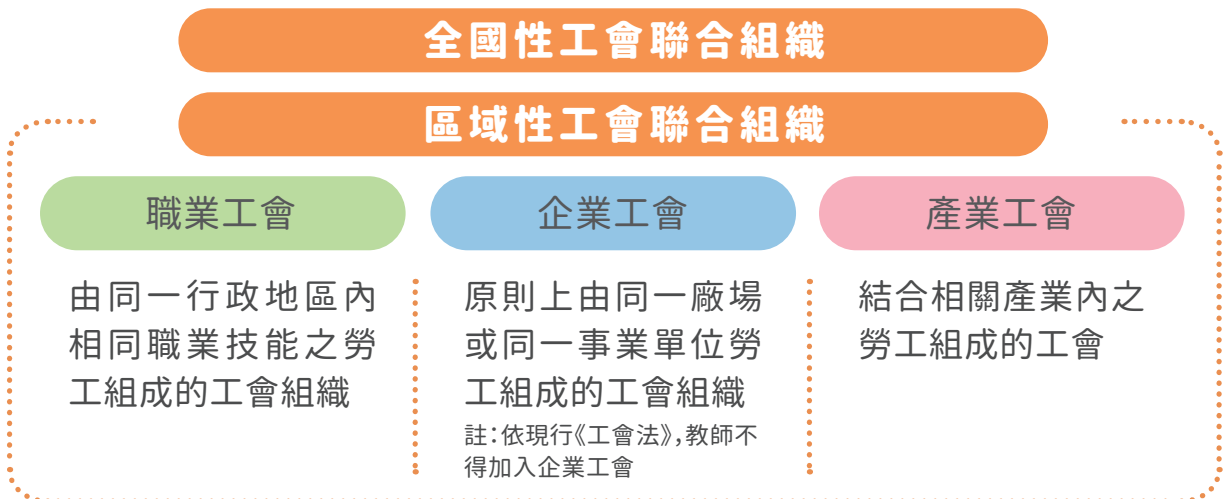
(三) 怎麼籌組工會？

《工會法》是規範工會籌組及運作的主要法令，而且「勞工均有組織及加入工會之權利」。勞工籌組工會的步驟如下：

- 1. 組織工會人數門檻：**要有勞工 30 人以上的連署發起。
- 2. 公開化原則：**接著組成籌備會及辦理公開徵求會員、擬定工會章程、訂定工作計畫、編列年度預算等事項。
- 3. 民主化原則：**最後召開成立大會，選舉理事長等工會幹部，以及檢具相關文件資料，向當地勞工行政主管機關請領登記證書。

至於組織哪種工會比較好？原則上，工會規模當然是愈大愈好，這樣的組織運作才會更有力量。由於勞工在不同性質的產業、規模大小不一的企業中工作，加上從事的工作內容也不相同，所以適合組織何種工會，需要由推動籌組工作的勞工共同決定，例如可以從如何發揮工會更多實際功能，減少資方干預介入工會運作的角度，決定籌組工會的類型。

以下介紹這些工會的組織概況，讓同學們了解各行各業的勞工，可視其任務、功能及目的，成立他們所需要的工會組織：



至於組織哪種工會比較好？原則上，工會規模當然是愈大愈好，這樣的組織運作才會更有力量。由於勞工在不同性質的產業、規模大小不一的企業中工作，加上從事的工作內容也不相同，所以適合組織何種工會，需要由推動籌組工作的勞工共同決定，例如可以從如何發揮工會更多實際功能，減少資方干預介入工會運作的角度，決定籌組工會的類型。

案例 1

成立逾 70 年的「台北市電影戲劇業職業工會」，就是由幕前及幕後的電影電視工作者所組成團體，成員包括演員、導演、編劇、攝影、武術指導、動畫、影像行銷等從業人員及舞台戲劇等演藝表演者；工會揭櫫「建構更友善的影視工作環境」、「調處工作者勞資糾紛」、「推動電影產業人才培育」等宗旨，強化應屆畢業生職場銜接及專業技能訓練，為其經營方向之一。

案例 2

成立於 2012 年的「台灣高等教育產業工會」，工會章程就明定任職於公、私立大專校院與研究機構的所有受僱者（包括專、兼任的各級教師、研究員、職員、約聘僱、助教、校園勞動之學生），都可以申請加入工會。目前各縣市的教師工會也積極運作，以保障教師與其他教育人員勞動權益，改善、提升教育環境及品質，維護學生受教權益及追求社會公平正義為組織宗旨。



▲ 資料來源：各縣市教師工會成立（圖片來源：新北市教育人員產業工會）

案例 3

以嘉義基督教醫院醫護人員為主，於 2016 年 3 月籌組成立的「嘉基體系戴德森醫療財團法人關係企業工會」，在很短時間就有上千位員工加入工會，工會對內建立申訴制度，也與院方協商團體協約；在為護理師爭取合理工時計算制度的議題上，嘉基工會與「臺灣護師醫療產業工會」、「臺灣護理產業工會」、「臺灣基層護理產業工會」均積極發聲，要求改善護理醫療產業環境。這些工會的努力引發很多共鳴，像是「臺北市醫師職業工會」也在 2017 年 9 月成立，成為醫療人員爭取勞動權益的靠山。

▲ 資料來源：臺灣護師醫療工會（圖片來源：中時電子報，<http://www.chinatimes.com/realtimews/20150512002621-260407>）

阿信希望老闆加薪

他可以怎麼做？

位於新北市三峽老街附近的「城景國際觀光大飯店」，員工總數有上百人，生意興隆，假日時常住宿客滿；阿信是這家飯店的廚師，工作勤奮忙碌，他跟其他廚師多次討論，想要透過工會爭取加薪，請問他們可以怎麼做？

1. 找更多其他部門的同事，在飯店內部發起籌組「城景國際觀光大飯店企業工會」。
2. 找這家飯店各部門的同事，以及其他縣市飯店的員工，共同加入「台灣觀光餐旅產業工會」。
3. 找這家飯店的廚師們，一起加入「新北市廚師職業工會」。

阿信與同事們可以根據他們的需求，擇一成立或加入工會，只要有更多人願意參加工會，阿信希望由工會代表大家爭取加薪的事情就踏出了第一步。如果阿信對於籌組工會有相關問題，也可以洽詢新北市政府勞工局勞工組織科的協助（電話：02-29603456，分機 6302-6304、6306、6309-6314）。





(四) 工會的任務與功能

工會日常的主要工作是什麼？工會可以發揮什麼功能？其實工會的任務包羅萬象，凡是與促進勞工團結、提升勞工地位及改善勞工生活的相關事項，都是工會的主要任務，包括：

1. 爭取集體勞動條件的改善，由工會透過團體協商，要求雇主簽訂團體協約。
2. 強調勞工參與企業經營決策的權利，包括企業內的勞資會議舉辦、勞工董事推派及參與，以及產業別或全國層級的社會對話參與等。
3. 促成工會會員扶持互助、為會員爭取更多生活福利，以及協助處理勞資爭議。請同學再閱讀以下案例，就可以更加了解工會如何執行保障會員權益、提升經濟生活的任務：

案例 1

近年來工會與資方簽訂團體協約的件數已有顯著增加，有些團體協約明確約定年終獎金發給標準，甚至訂定「利潤分享」條款，具有實質加薪效果；或是員工的特別休假天數、加班費計算方式優於《勞動基準法》規定。

案例 2

長期以來，台塑集團總裁都會出面與企業旗下逾 30 家企業工會開會，正式協商年度調薪議題，可視為良好、成熟的勞資協商模式。根據報載，「台塑集團調薪案確定，總裁王文淵今日與工會協商今年調薪幅度為 3.88%，刷下近 16 年來新高水準，... 這也是當初工會基本訴求。」

(經濟日報，2017/07/17)

勞動部不當勞動行為裁決委員會

1. 參加工會活動
2. 擔任工會幹部
3. 支持罷工的員工

全部解僱、減薪、懲戒！

(五) 立法禁止雇主「不當勞動行為」

遺憾的是，有些雇主並不樂見員工組織工會，或是抗拒與工會協商簽訂團體協約，所以極盡所能瓦解或阻撓工會的成立、組織或活動，甚至違法解僱工會幹部、拒絕與工會進行團體協商，這些就是所謂的「不當勞動行為」(unfair labor practice)。

政府對於雇主這種「反工會」的惡意行徑，於 2011 年修正實施的勞動三法，新設不當勞動行為制度，就是要對於雇主這些「不當勞動行為」予以限制及迅速排除，確實保障勞工的團結權及協商權，以恢復集體勞資關係的正常運作。

(六) 工會活動權利的保障—以「言論自由」為例

工會在日常運作中，為了確保與提升勞工的權益，必須了解並監督雇主的經營管理情形，以及表達工會的相關意見，甚至有採取

各種工會活動的需要，例如批評雇主不當經營管理上的缺失，或是揭發企業不法行為等行動。

但是在工會會員及幹部本身又都是企業員工的情形下，一方面監督、批評，另一方面又依靠雇主領取工資，就會面臨雙重角色的為難，所以必須瞭解權利行使的法律界限。

舉例來說，工會言論自由的行為，可能包含發送電子郵件、分發傳單、貼、配戴徽章、使用擴音器等發表言論的方法或手段。像是有工會發送「老闆吃勞工！」為標題的文宣，工會幹部就被雇主懲處且要求道歉；或是有工會幹部帶領會員們在抗議場合，齊唱「我愈來愈像壓力鍋，就快要被逼瘋」的歌詞，向資方表達爭取勞動條件改善之意見，事後也遭到雇主不利處分。

請問雇主可以因為工會這些活動而嚴懲幹部嗎？答案是不可以的！勞動部「不當勞動行為裁決委員會」針對工會有關公司的言論批評範圍及公司容忍義務，有表達過相關的見解。簡單來說，工會對於公司的批評言論，屬於工會活動的範疇；而且在一定的範圍內，雇主對此應負有容忍的義務，不可以因此給予工會幹部不利之待遇。

工會行動

罷工等爭議行為僅是工會活動的一種，工會平時以工會公務（例：召開工會會議）及服務工會會員、保障與提升會員勞動權益為目的進行各項活動。





Part3

「團體協商」保障勞動權益

- 1/ 我國團體協約的締約概況
- 2/ 勞資雙方應遵守「誠信協商義務」
- 3/ 什麼是「禁止搭便車條款」？
- 4/ 另一種團體溝通模式—舉辦勞資會議





03

「團體協商」保障勞動權益



從以上的說明可知，勞工行使「團結權」成立工會之後，與雇主協商有關工資、工時等勞動條件及勞資關係事項，以確保勞工的勞動權益及經濟生活不會惡化沉淪，是工會組織運作的首要任務。

在學理上，團體協約具有保障工會會員勞動權益、提升勞動條件，而且有助於勞資關係的穩定、和諧，可視為創造勞資雙贏的良性制度。以美國為例，工會針對工資、工時、

工作環境安全等重要勞動議題，主要採取團體協商方式，由勞資雙方簽署正式協約，以保障工會會員的勞動權益。

另外，實力強大的工會也會採取政治行動，遊說國會通過有利於工會成員、特定工會或是一般勞工的法案；或是影響政府官員，提出消除社會歧視及經濟不平等的政策，以提升勞工的社會地位及勞動尊嚴。



▲ 2018 年 2 月 9 日新北市交通局與新北市交通局工會簽立團體協約（資料來源：新北市政府勞工局）



▲ 2017 年 7 月 11 日景文科技大學與新北市教育人員產業工會團體協約簽約典禮



▲ 2016 年 11 月 10 日三重高中與新北市教育人員產業工會簽訂團體協約（資料來源：新北市教育人員產業工會）

（一）我國團體協約的締約概況

臺灣早期在團體協約的協商成效不彰，除了工會組織率低，最主要的原因是雇主沒有意願與工會進行團體協約的協商及簽訂。直到 2011 年 5 月《團體協約法》修法之後，勞資雙方締結團體協約的數量才見成長，其中以教師工會與學校、金融業工會與金融機構的締約件數居多。以金融業的團體協約為例，團體協約著重於工會成員的工作權保障，像是勞資雙方約定不得以業務外包為由資遣工會會員；發生併購情事，工會會員全數留用。

團體協約有關「工會活動」的規範，也是非常重要的協商議題。很多工會要求與雇主針對工會行動及言論內容的保障、工會幹部會務公假的申請、雇主代扣工會會費義務、提供工會會所等事項進行協商，這些約定內

容都是工會運作能否健全的重要條件。

（二）勞資雙方應遵守「誠信協商義務」

《團體協約法》是保障我國勞動者「協商權」的重要法律，在 2011 年修法新增「誠信協商義務」的規定，要求勞資雙方應秉持「誠實信用原則」，進行團體協約的協商。也就是說，勞資雙方均有進行團體協約協商的義務，如果雇主沒有正當理由而拒絕與工會協商，或者違反誠信協商原則的話，就有可能被裁決認定構成不當勞動行為。

一旦雇主被認定違法時，除了會因此受罰，工會此時也可以依法發動爭議行為，要求雇主回到談判桌繼續協商，以落實協商權之保障，有助於導正我國集體勞資關係朝向健全發展的方向。





（三）什麼是「禁止搭便車條款」？

「禁止搭便車條款」也是《團體協約法》非常重要的規定，國內有些企業（臺北捷運公司、合作金庫銀行等）的團體協約就有明文約定，要求沒有加入工會的勞工——也就是所謂的「搭便車者」（free riders），必須額外支付一筆「代理費」（agency fee）給工會，才可以比照享有工會協商成果。

這項規定是源自於美國的制度，工會要求團體協約如此約定有兩個用意，首先是為了凝聚工會團結力量、保障工會會員權利，以避免資方與工會簽訂團體協約後，其他非工會成員可以平白享有與工會會員同樣的對待，這會導致勞工之間不正當競爭或產生嫌隙。

其次，工會在團體協商過程花費不少人力、時間等成本，雇主如果沒有正當理由的話，對於那些沒有加入工會的員工，也比照給予團體協約所約定的較好條件，可能會對工會日後的協商力量造成負面影響。因為雇主可以藉此干預工會運作，讓工會不僅招募會員困難，勞工加入工會的意願降低，甚至造成工會會員的退出（不用加入工會也享有同樣對待），使得工會的團體協商實力弱化不振。

（四）另一種團體溝通模式—舉辦勞資會議

勞資雙方除了可以依據《團體協約法》進行團體協約的協商及簽訂程序，定期舉辦勞資會議，也是我國重要的團體協商模式。

依據《勞資會議實施辦法》規定，勞資雙方定期舉辦「勞資會議」，除了就公司未來業務拓展計畫及現階段企業營運概況，充分交換意見；還可以討論有關勞資合作、勞動條件、勞工福利籌劃等事項。另外像是企業工作規則關於勞動條件的修改內容、工廠安全衛生設備的維護及改善事項，都是勞資會議常見的討論議題。

尤其《勞動基準法》有關工作時間的規範，明定雇主實施「變形工時」、要求勞工加班及女性勞工夜間工作，必須經工會同意，無工會者要經勞資會議同意的程序；2017年修法草案又增訂「提高每月加班時數上限」、「縮短輪班人員休息時間的間隔」、「例假得於每七日之週期內調整」這三項「勞動力彈性化」的措施，雇主亦須經工會或勞資會議同意的程序，使得勞資會議的正常運作更為重要。

D 公司勞資會議提案

案由一：建請公司將補休假由 30 日延長為 3 個月內休畢，以因應整體人力調度及擷節人事成本。（勞方提案）

決議：研議修正為「補休假經二級主管簽核後，可展延 30 日；經一級主管簽核後，可展延 60 日。」

案由二：公司每年都會訂製夏季及冬季兩套制服給全體員工，於工作時間穿著，擬請推選 3 至 5 位代表負責招標採購事宜。（資方提案）

決議：由總務主任負責統籌相關事宜，另推派王○○、方△△、鄭□□、邵◇◇協助辦理。





Part4

善用勞工集體解決爭議的武器

- 1/ 勞資爭議調解、仲裁、裁決機制
- 2/ 什麼是「爭議行為」？
- 3/ 我國對於罷工的法律規範





04 善用勞工集體解決爭議的武器



▲ 桃園市空服員職業工會罷工（資料來源：自由時報，<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/1739741>）

工會成立之後，平時是以服務工會會員為主，但若工會進行關於保障與提升會員勞動權益為目的之各項活動，而與資方無法達成協議時，就有可能造成勞資利益衝突對立，進而衍生重大勞資爭議。例如工會提出調薪、增加分紅或獎金、縮短工時、簽訂團體協約等要求，一旦勞資雙方談判破局的話，這時候工會該怎麼辦？

（一）勞資爭議調解、仲裁、裁決機制

《勞資爭議處理法》是規範我國勞資爭議處理程序的法律，當雇主違反勞動法令或契約、侵犯勞工權益，或是有發生不當勞動行為的情形（例如拒絕協商團體協約），或是勞資雙方對於未來勞動條件的維持或變更無法達成協議時（例如調薪幅度的爭議），勞工或工會可以透過調解、仲裁及裁決的勞資爭議處理程序，以解決問題。

（二）什麼是「爭議行為」？

在臺灣，一旦發生勞資爭議，勞工及工會為了維護勞動權益，除了依循法定的調解、仲裁或裁決等勞資爭議處理程序之外；為了使雇主感受直接、強大的壓力，工會也可以依法發動爭議行為，例如進行罷工，要求雇主重啟談判並答應勞方訴求，以解決問題。

《勞資爭議處理法》於 2011 年修法時，增訂有關「爭議行為」的法律規範，不僅是勞工行使「爭議權」的重要依據，也是我國法律首次正面明文承認勞工的「爭議權」。所謂爭議行為是指「勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為」；至於罷工則是指「勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為」。

在國外，勞資雙方可以採取的爭議行為很多，勞方通常發起罷工（strike），直接給雇主壓力，另外也會採取設置糾察線（picketing line）、怠工（slowdown）、抵制或杯葛（boycott）等行動，以爭取勞資協商談判空間；資方常以鎖廠（lockout）、建立黑名單（blacklist）、發放「破壞罷工」獎金和繼續營運等手段反制。

舉例來說，工會為了使會員遵守罷工決議，以及確保合法罷工的有效性，通常糾集工會成員及支持者擔任糾察工作，在公司入口處或工廠大門外，採取人牆、靜坐、繞行等手段，以勸說或抗議方式阻擋工人（非工會會

新海瓦斯工會

申請勞資爭議仲裁， 保障勞動權益

總公司設立於新北市、以銷售天然氣為主的新海瓦斯公司，屬於影響大眾生命安全或重大公共利益的「燃氣供應業」。《勞資爭議處理法》第 54 條第 3 項規定，電力及燃氣供應業之勞資雙方未約定「必要服務條款」，保證罷工時會提供最低人力，以維持必要民生服務之前，工會不得罷工；但工會可以向勞動部申請仲裁，以解決勞資爭議，亦即不會因為勞資雙方未約定「必要服務條款」就無法處理勞資爭議。

新海瓦斯工會因為 2016 年間與公司發生員工分紅之調整事項勞資爭議，勞資雙方事先沒有約定「必要服務條款」，工會無法於勞資爭議調解不成立後，直接發動罷工投票以決定是否進行罷工。

為了解決勞資爭議，工會依《勞資爭議處理法》第 25 條第 2 項向勞動部申請「一方交付仲裁」，最後由仲裁委員會作出仲裁判斷，認定新海瓦斯公司依據《公司法》第 235-1 條規定，分派員工酬勞之數額應不得低於公司當年度決算後之盈餘等結果，解決了這場勞資爭議。



▲（資料來源：新北市政府）



員、替代人力）上工、顧客前往消費，或是阻止資方出貨（或發車）、中斷營運，以達到迫使資方與工會重啟協商談判之目的。

反之，公司為了維持營運，通常會在工會發動罷工期間僱用臨時工，或者威脅利誘工會會員違反工會決議，繼續工作。在國外，面對破壞罷工者（或稱工賊），有的工會視之為敵人，有的則積極爭取其轉向支持，例如由工會代表到破壞罷工的勞工家裡訪問，詳細解釋工會的訴求，以獲取其認同支持，並且說服這些破壞罷工者不再跨越罷工糾察線提供勞務。

（三）我國對於罷工的法律規範

對勞工來說，罷工就是一種相當強烈的手段。一旦勞資爭議發生，勞工如果只能靠著與雇主私下協商、申請勞資爭議調解或仲裁、提起司法訴訟，萬一雇主態度強硬時，就猶



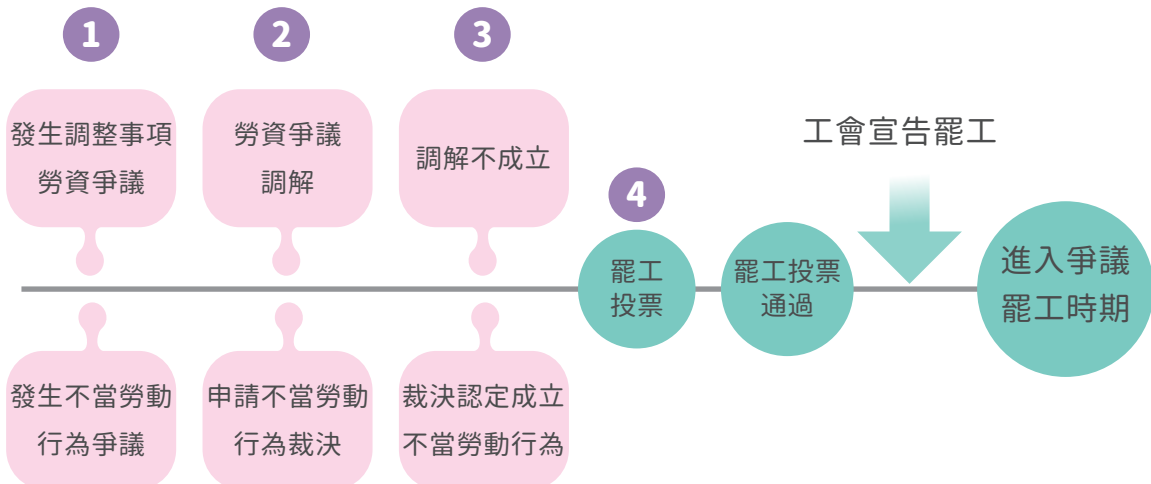
▲ 教師不得罷工，而改以抗議之工會活動方式表達訴求（資料來源：自由時報，<http://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/1583733>）

如小蝦米對抗大鯨魚般萬分無奈；所以工會或勞工迫不得已，只有採取罷工行動，造成雇主的壓力與損失，才有可能讓勞資雙方站在較為平等的基礎上，進行協商談判。

罷工難免會造成雇主的重大損失，或是因



我國《勞資爭議處理法》之罷工程序限制



5 罷工權之限制

特殊行業（例：醫院）未約定必要服務條款時，得一方申請交付仲裁；不得罷工之受僱者（例：教師）得一方申請交付仲裁。

為抗爭引發肢體衝突而有人受傷。如果是合法的罷工，法律會賦予勞工「罷工免責權」，讓勞工不會因為停止提供勞務，造成雇主財產損失或引發衝突時吃上官司；但若是非法的罷工，像是沒有依照法律規定的程序，或者是由「員工自救會」發起的罷工行動，就無法享有工會合法罷工的免責權。

所以工會必須在審慎評估現實社會環境、勞資雙方實力、議題利害關係、爭議訴求內容等條件之後，按照法律規定之相關程序進行爭議行為，才能為罷工行動事先做好萬全準備。

現行法律雖然保障勞工的爭議行為、罷工及設置糾察線，但是禁止「教師」與「國

防部及其所屬機關（構）、學校的勞工」進行罷工。不過，勞動三法仍然保障勞工及工會除了罷工以外的集體行動權利，例如教師依法組織工會，當然也可以進行工會活動，像是前面所提到的抗議活動、集會遊行、分發工會訴求的傳單、配戴支持工會活動的標語或徽章等行動，都是可以採取的合法爭議行為。

至於工會發動合法罷工的程序要件，《勞資爭議處理法》規定如下：

1. 首先是工會或勞工與雇主之間有「調整事項」的勞資爭議。
2. 爭議事項必須先經過勞工局調解，而且勞資雙方無法達成共識致調解不成立。



▲ 美麗華工會罷工糾察線罷工（資料來源：今周刊，<https://reurl.cc/D6oOnO>）



▲ 新北市教育人員產業工會遊行（資料來源：新北市教育人員產業工會）



3. 調解不成立後，工會將爭議事件帶回工會內部討論，若是決定要用罷工的方式來使雇主讓步，則必須符合全體會員「以直接、無記名投票且經全體過半數同意」的要件，工會才可以宣告罷工及設置糾察線。
4. 但是水、電、燃氣供應與醫院、金融服務等特定行業，必須事先約定「必要服務條款」，以及提供固定通信業務或行動通信業務的電信事業，在能維持基本語音通信服務不中斷之情形下，工會才能宣告罷工。這項立法目的是避免這些關係大眾生命安

全、國家安全或重大公共利益的事業，一旦進行全面罷工，將使社會大眾受到重大影響，所以要求勞資雙方應於罷工前約定「必要服務條款」。

5. 如果是發生不當勞動行為的勞資爭議，並且經「勞動部不當勞動行為裁決委員會」裁決認定構成不當勞動行為，則可以進行爭議行為；但若欲進行罷工，則仍須經罷工投票程序，且有工會全體會員過半數同意，才能進行罷工。

設置糾察線

環亞大飯店罷工 90 小時

2006 年，位於臺北市敦化北路、南京東路的環亞大飯店，曾經是東南亞客房數最多的飯店，因為集團財務問題，遭法院拍賣易主，員工因工作權和資遣費未獲保障，工會依法舉行罷工投票，逾九成工會會員贊成，並於當年 6 月展開歷時 90 小時的罷工！紀錄片導演郭明珠為此拍攝《環亞罷工 90 小時—2006 年環亞工會罷工紀實》，詮釋這場罷工行動的意義。

4 天罷工期間，工會在富麗堂皇的大飯店前，拉起了罷工糾察線，力阻飯店正常營運。可是資方不斷設法破壞罷工的進行，像是找外包人力或是沒有加入工會的飯店員工繼續工作，而且還有警力護送他們進去飯店上班。最後，這場罷工在資方出面承諾相關員工工作權益及補償等條件下，工會才決定停止行動！

以下這段文字是當時參與罷工者的報導（周佳君，2006；資料來源：銀行員工會聯合會訊），有助於同學想像當時情景：

參加罷工的會員賭上了未來的工作權及資遣費，只要想入館工作的一律阻擋（只有客人不擋）！那可是真正肉搏戰，工會採取「威脅性的柔性勸導」阻擋戰略，老員工對於想來上班的非會員，以理相勸「我是為你好，不要進去上班啦」，「在罷工不能工作，回去啦」；為了怕同事間的人情影響，A 部門幫忙擋 B 部門，遇到硬要闖關的，眾人就圍成人牆高喊口號，使其知難而退。

罷工第 4 天早上，警察（環亞飯店的保鑣？）意圖護送上班員工進入，也被會員手勾著手高喊「合法罷工，警察中立！」而化解。而送貨的、收垃圾的、收餿水的、送換洗床單的廠商，也都來了，最後又在「合法罷工！」的口號聲中，表情複雜地走了。

罷工 4 天，原來訂席近 200 桌，全數倉促移往其他餐館，房務部外包人員早在罷工前夕就進駐飯店，影響稍小（由此可見外包對工會戰鬥力的影響），但住房率少了 10%，退房天數達 200 天，是平日的 7 倍。



Part5

結論：工會是勞工的靠山

1/ 借鏡國外工會經驗





05 結論：工會是勞工的靠山



國內勞工，尤其是年輕勞動者的低薪、過勞、就業不穩定等問題相當嚴重，而且從事臨時性、部分時間工作或人力派遣工作者，就是所謂「非典型僱用」勞工的人數逐年增加，2020 年高達 79.9 萬人（註），其中有超過兩成是「非自願」從事這類工作。

非典型僱用的勞工常見於營造業、住宿及餐飲業、批發及零售業，雇主規避提供其應有的福利與保障，使得勞工時常處於就業不穩定的狀態，還得忍受低薪、高工時、工作量加重等不合理的勞動條件。另有調查指出，近年來企業敘薪採「績效制」者愈來愈多，加上「非典型僱用」人數持續成長，勞工薪資分布有向低薪集中的現象。此外，這幾年勞工「過勞死」的遺憾事件，屢屢躍上新聞版面，引發社會檢討臺灣成為「過勞之島」的問題。

借鏡國外工會組織經驗

如何改善我國當前就業環境的困境，強化勞工組織工會、行使「勞動三權」的集體力量，以及有效促成勞資雙方進行團體協商，是從制度面改善問題的解方。他山之石，可以攻錯。鄰近國家中，日本的總工會「日本勞動組合總連合會」、韓國的總工會「民主勞總」的因應做法可以借鏡參考。

面對勞動派遣這類「非典型僱用」勞工人數及比例居高不下的問題，日本工會著手「反貧困」活動，針對派遣勞工的居住及貸款問題商討對策、組織這些勞工加入工會，以對抗「工作貧窮」（working poor）的社會現象。韓國工會則是提出企業應直接僱用外包勞工、提升最低工資等主張，同時對外募集經費，協助非正職僱用的勞工組織工會。

另外，美國的研究則發現，勞資雙方經由集體談判過程，簽訂團體協約的成果，對於公平繁榮的經濟和充滿活力的民主至關重要。研究同時指出，團體協約有助於提高女性勞工工資、拉近不同種族勞工間的工資差距，有助於減少就業不平等現象。

在過去，工會的成員主要是白人，但是截至 2016 年，工會團體協約所涵蓋的 1,630 萬工人中，大約 1,060 萬人是女性及少數族裔的勞工。

這項研究結論並說，在同一行業中，工會的存在，雖然同時為工會會員及非會員提高了工資；但是具有相似教育背景、職業和經驗的勞工，擁有工會會員身分的薪資相較於非會員更多了 13.6%。同時，工會透過集體談判，除了確保工資增加，還能獲得更好的健保保障、工作場所安全改進及更合理的工作時間。

回到臺灣社會現況，我國目前的工會組織率仍然偏低，尤其這群人數逐年增加的「非典型僱用」勞工，也幾乎沒有受到工會的保障，所以如何提升工會維護勞動權益的功能，積極行使「勞動三權」，以及傳達集體勞動意識給新生代勞工，成為當前非常重要的工作。

希望同學閱讀這本介紹「勞動三權」的教材後，對於「勞動三權」的意義及相關法律規定有了初步認識，知道組織工會的意義，以及如何透過團體協商的力量，保障自身勞動權益；如此才能在未來的就業職場真正發揮所學，樂在工作，達到尊嚴勞動的目標，並且對於我國集體勞資關係的健全發展，產生正面影響！

註：資料來源：行政院主計總處 / 109 年人力運用調查統計結果，<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=46560&ctNode=4854>，最後瀏覽 110 年 9 月 11 日。

Part6

附錄



附錄 1 求職停、看、聽檢查表

請檢查看看，您做好「求職前三大準備」了嗎？

做到請打勾	步驟	內容
	一蒐 	蒐集應徵公司的資料。（到入口網站提問公司狀況，公司專屬網站。政府主管機關求職防騙資訊。）
	二試 	請朋友、家人陪同面試，或事先告知朋友面試時間、地點。
	三檢 	檢視欲應徵公司是否有下列情形，若有，請提高警覺、小心受騙。（連續刊登數月相同徵人廣告、薪資待遇高於一般市場行情、未載有公司名稱及地址或僅留電話、聯絡人、郵政信箱、手機號碼。）

請檢查看看，您做到「應徵時七大原則」了嗎？

做到請打勾	步驟	
	不繳錢 不繳交不知用途之費用。	
	不購買 不購買公司以任何名目要求購買之有形、無形之產品。	
	不辦卡 不應求職公司之要求而當場辦理信用卡。	
	不隨便簽署 如果當場對任何書面契約內容有疑問，應該攜回問清楚後再簽約。	
	不離身 個人證件及信用卡不讓別人保管。	
	不飲用 不飲用酒類及他人提供之不明飲料、食物。	
	不非法工作 不從事非法工作或在非法公司上班。	

附錄 2 勞動法令有關勞工請假規定之整理表

本表所列為勞動基準法及相關法令所定最低勞動條件，事業單位如有優於法令者，從其規定。

假別	申請資格	日數	工資計算	附註
婚假	本人結婚	婚假 8 日	工資照給	
喪假	父母、養父母、繼父母、配偶喪亡	喪假 8 日	工資照給	左列所稱之祖父母或配偶之祖父母，均含母之父母
	祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡	喪假 6 日		
	曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡	喪假 3 日		
普通傷病假	未住院者	1 年內合計不得超過 30 日	普通傷病假 1 年內未超過 30 日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由事業單位補足	普通傷病假超過前述期限，經以事假或特別休假抵充後仍未痊癒者，得申請留職停薪。留職停薪期間以 1 年為限，逾期仍未痊癒者得予資遣，其符合退休要件者，應發給退休金
	傷病假	2 年內合計不得超過 1 年		
	未住院傷病假與住院傷病假	2 年內合計不得超過 1 年		
事假	勞工因有事故必須親自處理者	1 年合計不得超過 14 日	事假期間不給工資	
公假	依法令規定應給予公假者	視實際需要給假	工資照給	
公傷病假	因職業災害而致殘廢、傷害或疾病	治療、休養期間，視實際需要給假	按原領工資數額補償	
特別休假	於同一雇主或事業單位繼續工作滿一定期間	依特別休假規定給假	工資照給	
生理假	女性勞工因生理日致工作有困難	每月得請 1 日，全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算	依病假規定辦理	1. 普通傷病假 1 年內合計未超過 30 日部分，工資折半發給 2. 雇主不得要求受僱者提出相關證明文件
產假	女性勞工分娩	8 星期	工作在 6 個月以上者，產假期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給	
	休假	4 星期		
	生理假	1 星期	勞工選擇請產假者不給薪，選擇請病假者，依病假規定辦理	
	產假	5 日		



假別	申請資格	日數	工資計算	附註
產檢假	妊娠期間	將從原本 5 日調整為 7 日 (修法草案於 110 年 5 月 24 日報送行政院審查) 。	工資照給	雇主如優於法令讓勞工申請第 6、7 日產檢假並給薪，可向勞保局申請薪資補助。
陪產假	男性勞工之配偶分娩	5 日	工資照給	配偶分娩前後合計 15 日內，擇其中 5 日請假
哺乳時間	子女未滿 2 歲必須受僱者親自哺乳	1. 子女未滿二歲須受僱者親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間六十分鐘 2. 受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺(集)乳時間三十分鐘	哺乳時間視為工作時間	應有親自哺乳之事實
育嬰留職停薪	1. 勞工任職滿 6 個月 2. 撫育未滿 3 歲子女	1. 可申請 6 個月以上，最多 2 年 2. 申請少於 6 個月者，以 2 次為限，每次不得低於 30 日 3. 同時撫育子女 2 人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育 2 年為限	可請領育嬰留職停薪津貼 (平均月投保薪資 60%) 及育嬰留職停薪薪資補助 (平均月投保薪資 20%)，總計可達 80% 的薪資替代率	1. 勞工勞健保繼續享有 (可延遲 3 年繳納)，事業單位不需負擔保費 2. 不適用配偶未就業者，但有正當理由者不在此限
家庭照顧假	家庭成員預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故	全年以 7 日為限，請假日數併入事假計算	依事假規定辦理	不適用配偶未就業者，但有正當理由者不在此限
防疫照顧假	1. 依中央流行疫情指揮中心指揮官所為應變處置指示學校、托嬰中心、居家托育及相關教育機構配合防疫停課停托期間，且有以下照顧對象： (1) 12 歲以下之就學就托子女 (2) 就讀國、高中職、五專 1-3 年級持有身心障礙證明子女 2. 依衛福部因應疫情，社區式長照機構及身心障礙者日間照顧服務暫停服務期間，有照顧原接受日 / 長照機構服務的身心障礙者及失能者之需求。	中央主管機關因應防疫公告停班停課期間，勞工皆可提出申請，無天數限制。	1. 雇 主 得 不 給 薪，由勞資雙方協商 2. 不可扣發全勤獎金 3. 不得視為曠工、強迫勞工以其他假別處理、解僱或為其他不利處分	

備註：

- 事業單位不得因勞工請特別休假、婚假、喪假、公傷病假、公假或產假時，扣發全勤獎金。另不可以於勞工提出生理假、陪產假、產檢假、安胎休養、產假、育嬰留職停薪 (含復職)、哺乳時間或家庭照顧假之申請時拒絕其請求，且不得影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
- 勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數，但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，事業單位得要求勞工提出有關證明文件。
- 勞工請事假、普通傷病假、婚假、喪假，除延長假期在 1 個月以上者外，如遇休息日、例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，應不計入請假期內。
- 全年總日數的計算，均自當年度 1 月 1 日起至 12 月 31 日止。

附錄 3 就職注意事項檢查表與申訴、救濟管道

項目	狀況	法令原則	是	否	申請救濟
1	你（妳）一到職，雇主是否馬上投保勞保、健保及就業保險，並另外提繳工資 6% 以上的勞工退休金？	在適用民國 94 年 7 月 1 日起施行的勞工退休金條例所規定「可攜式個人退休金帳戶制度」的人，雇主應該在勞工保險局為該工作者，設立一個屬於他個人的退休金帳戶，並且每個月在該工作者的工資以外，再提繳百分之 6 以上的退休金到他的個人退休金專戶			參見說明 1
2	你（妳）的薪水是否達基本工資？	月薪制勞工：25,250 元以上（111 年 1 月 1 日起適用） 時薪制勞工：168 元以上（111 年 1 月 1 日起適用） 日薪制勞工：工時 × 168 元以上（111 年 1 月 1 日起適用）			參見說明 2
3	你（妳）的工作時間是否正常？	原則上，1 天正常工時 8 小時； 每週正常工時 40 小時			
4	你（妳）的薪水是否有遭雇主不當扣薪？	未經你（妳）同意扣制服費、手續費或是不合比例之遲到、請假扣薪			
5	雇主是否讓你（妳）超時加班？	一天工作時間（扣掉休息時間）超過 12 小時，或是一個月加班 46 小時以上（但雇主經工會或勞資會議同意，一個月加班得延長至 54 小時，但每 3 個月不得超過 138 小時。）			
6	你（妳）加班時，雇主是否有算加班費	1. 平日工作超過 8 小時或每週 40 小時部分，前 2 小時，按時薪加成計給 1/3，再 2 小時加成計給 2/3 2. 國定假日、特別休假勞工同意出勤，加倍發給（即乘以 2）或補休 3. 休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 1/3 以上，工作 2 小時後，再繼續工作者，另再加給 1 又 2/3 以上			
7	雇主是否有給（妳）例假日休息？	原則上，每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日			參見說明 2
8	到職滿半年，雇主是否有給你（妳）特別休假？	滿一定年資，給予特休： 6 個月～1 年→3 日 1 年～2 年→7 日 2 年～3 年→10 日 3 年～5 年→14 日 5 年～10 年→15 日 10 年以上者，每一年加給 1 日，加至 30 日為止			
9	1 年未滿 30 天之病假，雇主是否有給你（妳）半薪？	普通傷病假一年內年未超過 30 日部分，工資折半發給			
10	求職或上班時，是否遭遇到就業歧視，或性別歧視（含職場性騷擾）等？	雇主對求職人或所僱用員工不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、年齡等理由，予以歧視。 又雇主在招募和人事管理時，也有義務防止性別歧視（含職場性騷擾行為）			參見說明 3
11	雇主有沒有注意職業安全衛生？發生職業災，雇主是否有給你（妳）應有之補償？	發生職業災害，雇主應給公傷病假，並補償必需的醫療費用，且在醫療中不能工作時，應按其原領工資數額予以補償等			參見說明 4



說明 1：

勞工想要知道個人的勞、健保投保資料，以及勞退金專戶提繳情形，有下列查詢方式：

- 透過自然人憑證連結勞、健保局，進行「個人投保資料」及「勞工退休金個人專戶」查詢。
- 透過勞動保障卡（即勞工保險局委託台新、富邦、玉山、土銀、一銀及郵局等金融機構發行結合金融卡、信用卡或電子錢包之晶片卡），利用自動櫃員機（ATM）查閱最近 6 筆異動資料。
- 攜帶個人身分證明文件，到勞、健保局臨櫃查詢。
- 現職公司查詢。

說明 2：

工作過程中如果遇到雇主違反勞動基準法或性別工作平等法等相關勞動法令，以致勞動權益受損時，新北市政府提供下列申訴與救濟管道：

■ 免費法律查詢

如果您對於工資、工時及休假等勞動基準法相關規定有所疑問，可以撥打 02-2965-3900 洽詢相關法令資訊，以瞭解自身權益。

另外，新北市政府從 101 年 2 月 15 日起，與法律扶助基金會新北分會合作，提供勞工免費法律諮詢電話服務，諮詢專線：02-29646476；02-29646357，服務時間：星期一至星期五 9:00～12:00、14:00～17:00。

勞工若對具體個案想深度瞭解勞工法令時，也可以攜帶相關文件至新北市政府 1 樓聯合服務中心當面諮詢律師。若屬偏遠地區（深坑、石碇、坪林、烏來、平溪、雙溪、貢寮、萬里、石門、三芝、金山）的勞工，可就近向區公所預約勞工法律 Skype 視訊諮詢。服務時間：星期一至星期五上午 9:00～12:00，下午 2:00～5:00（可電話預約：02-29603456 分機 6539）。

■ 申訴檢舉

向工作所在地之勞工行政主管機關提出檢舉，如果您的工作地點在新北市，您可以至「新北勞動雲」網站（<https://ilabor.ntpc.gov.tw/>）進入「勞動檢查立即 GO」填寫通報即可，勞工局受理案件後，將派員實施勞動檢查，如經查獲有違反勞動基準法之情事，將依法裁處，以保障勞工權益。

■ 申請調解

向工作所在地之勞工行政主管機關申請勞資爭議調解，如果您的工作地點在新北市，您可以至「新北勞動雲」網站（<https://ilabor.ntpc.gov.tw/>）進入「勞資調解便利通」即可申請，勞工局受理案件後會接續安排調解委員與調解開會時間，為勞資雙方進行爭議調解，以化解紛爭。

■ 勞資爭議事件及涉訟權益補助

勞資爭議事件經過新北市政府依勞資爭議處理法或法院依勞動事件法調解不成立，或雖然經過調解成立，但是雇主沒有依照調解結果履行，以及勞工向勞動部提起不當勞動行為裁決，或依勞動事件法提起不作為訴訟，可申請新北市政府勞資爭議事件及涉訟權益補助金，如有符合補助規定，可獲裁判費、律師費、生活費等各項補助。



說明 3：

受僱者或求職者如果遭受就業歧視或性別歧視（含職場性騷擾）時，除了可以依據說明 2 的程序進行外，也有下述的申訴管道：

■ 涉及就業服務法之就業歧視部分

可撥打防制就業歧視諮詢專線 02-29676902 詢問。並填妥「新北市勞工就業歧視申訴書」後，以傳真 02-89522178，或郵寄（板橋區中山路 1 段 161 號 7 樓）方式提出申訴，相關表格請至新北勞動雲網站（網址：<https://ilabor.ntpc.gov.tw>）查詢下載，或至 7-11ibon 下載。

■ 涉及性別工作平等法之職場性騷擾部分

可先向事業單位內部之申訴管道申訴，雇主為處理勞工的申訴，應為立即有效之糾正，並得與受僱者代表共同組成申訴處理委員會進行調查。

雇主如未有立即有效之糾正及補救措施，已涉及違反性別工作平等法第 13 條之規定，勞工可撥打防制就業歧視諮詢專線 02-29676902 詢問，並填妥「新北市勞工就業歧視申訴書」後，以傳真 02-89522178，或郵寄（板橋區中山路 1 段 161 號 7 樓）方式提出申訴，相關表格請至新北勞動雲網站（網址：<https://ilabor.ntpc.gov.tw>）查詢下載，或至 7-11ibon 下載。



說明 4：

如果發現事業單位沒有做好安全防護，有危害勞工安全的可能，該如何處理？又如果發生職業災害，應該如何處理？除了說明 2 以外，還有如下管道：

■ 申請勞動檢查以防止職災發生

勞工如果發現事業單位沒有做好安全防護措施，有危害勞工安全的可能，可以來電向勞動檢查處（電話：02-22523299），或者是以書面資料提出檢舉（請親送或者郵寄至新北市板橋區華江一路 216 號新北市政府勞動檢查處收），勞動檢查處將派員實施勞動檢查，以保障勞工作業安全。

■ 申請免費律師到府諮詢，保障職災勞工權益

自民國 101 年 10 月 1 日起，新北市政府首創「職災義務律師到府諮詢服務」，委請律師與職災個案管理員合作，由律師陪同個案管理員到職災勞工家庭訪視，以積極主動方式，提供全面性的照顧與法律諮詢，並維護勞工權益，避免職災勞工陷入困境。

■ 勞資爭議案件，律師免費代理服務

為協助弱勢勞工爭取自身權益，自民國 102 年 9 月 12 日起，勞工局提供發生勞資爭議而進行調解之弱勢勞工（例如高風險家庭、身心障礙者、原住民族、新住民、移工、工會會員、10 人以上集體勞工重大爭議）免費律師代理調解服務，避免勞工因法律資訊不完整而致權利受損。

附錄 4 新北市政府勞工局就業服務處暨就業服務據點連絡方式

■ 新北市政府勞工局就業服務處在下列地區設立服務站（臺），為市民提供：求職求才服務（除平時可至勞工局「新北勞動雲」網站就業服務專區，或親自到下列據點為求職、求才之登記外，也不定時舉辦小型、大型徵才活動，讓企業、廠商與求職者面對面直接洽談，以最省時、省力方式達到就業媒合）、就業諮詢、求職交通補助金、幸福創業微利貸款等服務。

■ 詳情請上新北勞動雲網站就業服務專區查詢 (<https://ilabor.ntpc.gov.tw/>)，或電洽免付費專線：0800-091-580（您就業、我幫您）。

站臺名稱	地址	電話
三重就業服務站	三重區重新路 4 段 12 號	(02)2976-7157
板橋就業服務站	板橋區漢生東路 163 號	(02)2959-8856
中和就業服務站	新北市中和區景安路 118 號 1、2 樓	(02)2246-1250
新店就業服務站	新北市新店區中華路 43 號 1、2 樓	(02)8911-1750
新莊就業服務站	新莊區中正路 425 號	(02)2206-6196
汐止就業服務站	汐止區新台五路 1 段 268 號（汐止區公所 1 樓）	(02)8692-3963
淡水就業服務站	淡水區中正東路 2 段 73 號（紅樹林捷運站正對面）	(02)2808-3525
土城就業服務台	土城區金城路 1 段 101 號（土城區公所 1 樓）	(02)8262-3500
五股就業服務台	五股區五工六路 9 號（五股勞工活動中心 1 樓）	(02)2298-8527
永和就業服務台	新北市永和區竹林路 200 號（永和區公所）	(02)2923-7590
樹林就業服務台	樹林區保安街 1 段 7 號 4 樓（保安立體停車場 4 樓）	(02)2681-9453
蘆洲就業服務台	蘆洲區三民路 95 號（蘆洲區公所 1 樓）	(02)8285-8397

站臺名稱	地址	電話
三峽就業服務台	三峽區中山路 17 號（三峽區公所 1 樓）	(02)2671-1017 分機 294
林口就業服務台	林口區仁愛路 1 段 378 號（林口區公所 1 樓）	(02)2603-3111 分機 111
泰山就業服務台	泰山區明志路 1 段 322 號（泰山區公所 1 樓）	(02)2909-9551 分機 1150
八里就業服務台	八里區中山路 2 段 356 巷 16 號（八里區公所 1 樓）	(02)2610-2621 分機 137
烏來就業服務台	烏來區新烏路 5 段 111 號（烏來區公所）	(02)2661-7418
深坑就業服務台	深坑區深坑街 10 號（深坑區公所）	(02)2664-3688
石碇就業服務台	石碇區碇坪路 1 段 37 號（石碇區公所）	(02)2663-3204
坪林就業服務台	坪林區坪林街 101 號（坪林區公所）	(02)2665-7823
鶯歌就業服務台	鶯歌區仁愛路 55 號（鶯歌區公所）	(02)2678-0202 分機 111
金山就業服務台	金山區中正路 11 號（金山區公所）	(02)2498-0196
萬里就業服務台	萬里區瑪鋤路 123 號（萬里區公所）	(02)2492-1583
瑞芳就業服務台	瑞芳區逢甲路 82 號（瑞芳區公所）	(02)2497-0933
雙溪就業服務台 （駐點）	雙溪區東榮街 25 號	(02)2493-1111 分機 146
三芝就業服務台 （駐點）	三芝區中山路一段 32 號	(02)2808-3525
平溪就業服務台 （駐點）	平溪區平溪街 45 號	(02)2495-1510 分機 198
貢寮就業服務台 （駐點）	貢寮區朝陽街 54 號	(02)2494-2212
石門就業服務台 （駐點）	石門區尖鹿里中山路 66 號	(02)2808-3525 分機 201、202



■ 新北市政府勞工局各科室之服務項目與聯絡方式，總機：02-29603456、1999（限新北市境內直撥）

單位	服務項目	聯絡電話
勞資關係科	勞資爭議服務	分機 6517~6518、6520~6521、6527~6529、6533~6536
就業安全科	防制就業歧視服務	分機 6361~6367、6358 諮詢專線：(02)2967-6902
	就業安全督導	不實徵才、求職防騙、私立就服機構管理：分機 6355~6356
	勞工退休準備金	分機 6334~6344、6346~6350、6408
勞工組織科	工會輔導服務	分機 6300~6305、6309~6314
身障就業輔導科	身障就業輔導暨職業災害慰助	分機 6318~6333、6567~6599、6307~6308、6315~6316
外勞服務科	外籍勞工管理暨檢查	分機 6318~6333、6567~6599、6307~6308、6315~6316 菲律賓籍諮詢：分機 6460、6461、6502 泰國籍諮詢：分機 6472、6473 印尼籍諮詢：分機 6462、6463、6464、6465 越南籍諮詢：分機 6454、6455、6456、6457、6501 無違反勞工法令申請：分機 6470~6473、6460、6461、6502 入國及接續通報：分機 6466、6479、6480、6481（不分國籍） 查察專線：02-89658696 英譯專線：8965-9091 泰譯專線：8968-2605 印譯專線：8965-1014 越譯專線：8965-1044 外籍查察專線：8965-8696
勞工育樂科	勞工大學暨勞工育樂活動	新北市勞工活動中心：(02)2298-3639 三重勞工中心：(02)2981-6127
就業服務處		(02)2246-5066
職業訓練中心		(02)2265-5060
勞動檢查處		(02)2252-3299

附錄 5 新北市勞動權益課程推動歷程大事紀

101.08.20	101 學年度第 1 次籌備會議 廣納法政學三方代表組成編輯委員會編製教材，內容為求職防騙及基礎勞動權益知能。
101.08.24	101 學年度第 2 次籌備會議 確認實施對象為「新北市境內 29 所高職及綜合高中學校應屆畢業生」。
101.09.05-12.31	101 學年度第 1-8 次教材編輯委員會 1. 勞權課程實施係以班級為單位，預定 101 學年度下學期排定 2 堂勞動權益課程。 2. 預定編製教師手冊、教學簡報、學生手冊（含學習單）。
102.02.21	101 學年度第 9 次教材編輯委員會暨種籽師資培訓營檢討會議 教師手冊、教學簡報、學生手冊（含學習單）定版。
102.07.22	101 學年度辦理情形檢討會議 確認明年度將擴大實施對象至「新北市境內 59 所高中職學校一年級學生」。
102.08.14	102 學年度課程焦點座談會 邀集 5 位高中教師共同研議未來推動方向。
102.10.02-10.31	102 學年度第 1-3 次教材編輯委員會 編修及定版教師手冊、教學簡報、學生手冊（含學習單）。
102.10.09	課程說明會 向 59 所高中職學校說明本計畫期程與執行方式。
103.07.17	103 學年度第 1 次教材編輯委員會 入班宣導期間延長為 1 學年。
103.07.29	102 學年度辦理情形檢討會議 實施對象原則為高一學生，亦開放各校申請調整修業年級。
104.08.10	104 學年度第 1 次教材編輯委員會 決議種籽師資培訓營回流教育自由參與。
105.11.14-106.07.31	105 學年度第 1-10 次教材編輯委員會 1. 106 學年度針對高職及綜合高中應屆畢業生推動集體勞動課程 2. 預定編製教師手冊、學生手冊及學習單。



106.5.09	集體勞動課程說明會 向 23 所高職及綜合高中說明集體勞動課程期程與執行方式。
106.08.22	首次舉辦集體勞動權益課程種籽師資培訓營
106.09.04-107.04.23	106 學年度第 1 – 6 次教材編輯委員會 持續編修教師手冊、學生手冊及學習單。
107.02.27	集體勞動權益課程首次入校授課
107.07-107.08	107 學年度高中職暑期共同備課時段入校宣導 共辦理 8 場次，共 400 人次。
107.09-107.10	107 年度大專生勞權意識教育講座 共辦理 12 場次，共 608 人次。
107.12.20	107 學年度教材編輯委員會 持續編修教師手冊、學生手冊及學習單。
108.08.08、108.10.31	108 學年度第 1-2 次教材編輯委員會 持續編修教師手冊、學生手冊及學習單。
109.06.10	108 學年度第 3 次教材編輯委員會 因應 108 課綱增修教師手冊、學生手冊及學習單。
109.07-109.08	109 學年度高中職暑期共同備課時段入校宣導 共辦理 11 場次，共 477 人次
110.04.26	109 學年度第 1 次教材編輯委員會 決議國中端推廣職場倫理與基礎勞權知識 決議開發公版教學 PPT 供勞權種籽師資教學使用
110.10.15	110 學年度第 1 次教材編輯委員會 決議國中勞權課程推廣方向與教材大綱

附錄 6 新北市勞動權益課程自開辦以來推動成果

學年度	種籽師資培訓營 培訓師資人數	入班授課勞動權益課程	
		辦理班級數	學生人數
101 學年度	56 位	430 班	1 萬 7,000 名高職暨綜高應屆畢業生
102 學年度	155 位	805 班	3 萬 2,000 名高中職學生
103 學年度	126 位	773 班	3 萬 900 名高中職學生
104 學年度	133 位	765 班	3 萬 600 名高中職學生
105 學年度	149 位	750 班	2 萬 9,900 名高中職學生
106 學年度	120 位	1,009 班	3 萬 5,500 名高中職學生
107 學年度	196 位	974 班	3 萬 4,392 名高中職學生
108 學年度	164 位	931 班	3 萬 1,756 名高中職學生
109 學年度	150 位	1,045 班	3 萬 4,437 名高中職學生
合計	1,265	7,483 班	27 萬 6,346 人



附錄 7 職場新鮮人 職業災害預防面面觀

你知道常見的職場 危害有哪些嗎？

安心・專心・
放心的職場環境



物體飛落

從事電機檢修作業遭飛落馬達壓破頭部致死。



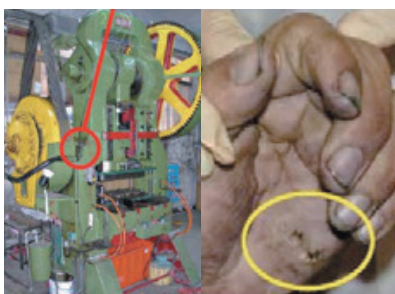
被撞

遭堆高機貨叉撞擊致死。



墜落

工作邊緣未有護欄致勞工墜落死亡。



感電

從事衝剪機作業造成感電死亡。（電流從罹難者左手入電（灼傷痕跡），經心臟後由右手（或腳底）出電，形成迴路感電死亡。



穿刺

於鋼樑安全網開口墜落，遭地面鋼筋刺穿致死。



被夾、被捲

左：手指被衝壓機壓斷！
右：被砂石運送帶滾輪捲入致死。



物體倒塌、崩塌

左：因營造工地崩塌致死！
右：從事電抗器吊運作業，遭電抗器翻倒壓斃。



爆炸

從事研製PU塑膠泡棉之爆膜試驗，發生爆炸死亡！

新北市政府勞動檢查處 New Taipei City Government Labor Standard Inspection Office

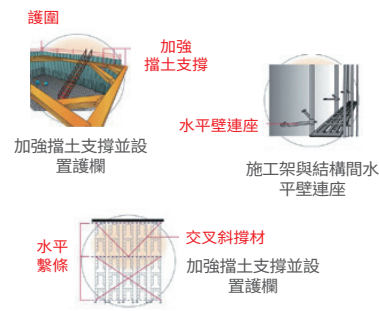
如何防止被夾被捲



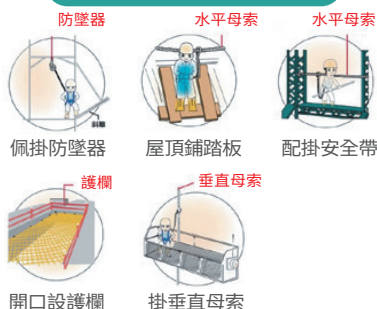
如何防止物體飛落



如何防止倒塌崩壞



如何防止墜落



職業災害預防方式

如何防止感電災害

- 1、電氣設備或線路應保持良好絕緣防止漏、觸電。
- 2、電氣設備之金屬外殼應接地、加裝漏電斷路器。
- 3、潮濕的手、赤足或穿釘鞋時，不得碰觸電器設備。
- 4、非電器技術人員不得從事電器設備及線路之維修、更換或拆裝。
- 5、電氣設備不得過負載使用。

如何防止被撞



如何防止切割擦傷



火災種類及防止

- 1、可分為A類火災(可燃性固體類)、B類火災(可燃性液體、氣體類)、C類火災(電氣設備類)及D類火災(可燃性金屬類)。
- 2、須依照不同類型，選用不同滅火器材，最重要式引火源的防止及建築物防火材的使用。

勞工安全衛生相關網址

勞動部

勞工安全衛生最新消息、宣導短片及資訊、作業環境測定機構名單、危害物質資料庫查詢…等。

網址：www.mol.gov.tw

電話：02-8995-6866

地址：臺北市中正區館前路 77 號 9 樓

勞動部職業安全衛生署 北區職業安全衛生中心

勞工安全衛生、勞動檢查、職災保護。

網址：www.osha.gov.tw

電話：02-8995-6700

地址：新北市新莊區中平路 439 號南棟 9 樓

新北市政府勞動檢查處

安全衛生檢查輔導、防災宣導、勞工健檢、教育訓練、法規查詢…等。

網址：<https://ilabor.ntpc.gov.tw>

電話：02-2252-3299

地址：新北市板橋區華江一路 216 號 1 樓至 3 樓

勞動部職業安全衛生署

法規資料庫、線上教學、職災案例、勞工體格及健康檢查指定醫療機構、物質安全資料表、環境測定機構。

網址：www.osha.gov.tw

電話：02-8995-6666

地址：新北市新莊區中平路 439 號南棟 11 樓

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

法規資料庫、勞工教育、宣導短片、工安警訊、數位圖書館、網際論壇、安全衛生知識網、資料庫…等。

網址：www.ilosh.gov.tw

電話：02-2660-7600

地址：新北市汐止區橫科里橫科路 407 巷 99 號

勞動部勞工保險局

勞工保險、職災保護、就業保險、勞工退休金…等。

網址：www.bli.gov.tw

電話：02-2396-1266

地址：臺北市中正區羅斯福路 1 段 4 號

職災勞工保護及重返職場服務

新北市政府勞工局

阿文在拆除鐵皮屋鐵架工程時
不慎發生墜落意外，
導致左腳受傷後不能工作，
怎麼辦？



發生職災雇主有通報責任！

發生下列職業災害之一者，
應於8小時內通報：

- *發生死亡災害。
- *罹災人數在3人以上。
- *罹災人數在1人以上，且需住院治療。
- *其他經中央主管機關指定公告之災害。

法 職業安全衛生法 第 37 條



新北市勞動檢查處
通報專線：
上班時間：(02)2252-3299
下班時間：0963-700-877

職災通報網



職災勞工有哪些保障？

公傷病假

於治療、休養期間，雇主
應給予公傷病假，且不得
扣發全勤獎金。

法 勞工請假規則 第6條
勞工請假規則 第9條



工作權益

雇主於勞工醫療期間，不得
終止勞動契約。但因天災、
事變或其他不可抗力致事
業不能繼續，不在此限。

法 勞動基準法第13條



勞保職災保險給付

- *醫療給付
- *傷病給付
- *失能給付
- *死亡給付
- *失蹤津貼



職災補償

雇主對勞工的補償責任：

- *醫療補償
- *工資補償
- *失能補償
- *死亡補償

法 勞動基準法第59條

職災勞工個案管理服務

服務
內容

職災勞工權益維護
勞資爭議協處
職災慰問與家庭功能維護
職業傷(病)治療與鑑定協助轉介
重返職場協助

FAP

新北市勞工局
服務專線：
(02)2960-3456

分機 6308、6315、6316、
6325、6332、6333

新北勞動雲
職災勞工關懷服務



廣告

附錄 8 新北市政府勞工局首創「勞動檢查立即 GO」、「違法雇主查詢」

■ 可由「新北勞動雲」網站 (<https://ilabor.ntpc.gov.tw/>) 進入「違法雇主查詢」頁面，輸入公司名稱：即可查詢該公司是否有違法紀錄；如您發現事業單位無裁罰紀錄，卻有違法之情事，可至「新北勞動雲網站」進入「勞動檢查立即 GO」頁面提出檢舉，方便又快速。勞工局雲端受理違法通報後，會立即發動勞動檢查，並將結果即時雲端回覆，檢舉人還可隨時追蹤進度查詢歷史案件。

個人專屬服務

- | | |
|---|---|
|  勞檢立即GO
工資？工時？雇主違反勞基法規定？ |  違法雇主查詢
提供關鍵字查詢本市違法雇主 |
|  調解便利通
沒拿到工資、資遣費，自己權益要勇於爭取 |  職訓補給站
培養失業勞工學習一技之長，輔導在職勞工取得相關證照 |
|  外勞仲介資訊查詢
提供關鍵字查詢本市外勞仲介資訊與違法紀錄 |  違法雇主熱度圖
透過視覺化地理圖資，讓違法雇主分布蹤跡現形 |
|  童工雇用審查
國中未畢業之未滿15歲從事工作者，應依法申請許可 |  勞動教育平臺
勞教知識報您知，豐富課程等您來學習！ |
|  勞工活動中心
提前三個月開放場地租借，一次租借十個時段享85折 |  勞工大學
提升工作職能、學習勞動法令，從加入勞大開始！ |
|  危險性及臨時性作業通報
事業單位從事危險性及臨時性作業，請事先通報 |  聽語障者促進就業手語翻譯服務
讓求職、就業溝通無障礙。 |
|  事業單位歇業事實認定
事業單位歇業未登記，積欠工資、資遣費或退休金等，且經勞資爭議調解者，可申請認定。 |  外國人入國通報暨接續聘僱通報
外國人入國通報暨接續聘僱通報 |
|  按摩小棧地圖據點 | |

企業專屬服務

- | | |
|---|---|
|  資遣通報
被資遣員工實際勞務提供地在新北市，應於員工離職10日前，依法辦理通報作業 |  84-1約定書核備
另行約定保全員工工時，要政府核備才生效！ |
|  勞資會議代表名冊備查
勞資溝通新平台，每季召開創雙贏 |  調解便利通
公司主動申請調解，透過協調解決爭議 |
|  工作規則核備
事業單位僱用勞工人數滿30人時即應訂立工作規則，報請主管機關核備 |  天災事變延長工時及停止假期核備
因天災、事變或突發事件使勞工加班，須於24小時內申報。 |
|  童工雇用審查
國中未畢業之未滿15歲從事工作者，應依法申請許可 |  危險性及臨時性作業通報
事業單位從事危險性及臨時性作業，請事先通報 |
|  勞工活動中心
提前三個月開放場地租借，一次租借十個時段享85折！ |  大量解僱勞工通報
事業單位於60日內資遣勞工逾一定比例或人數者，應於60日前提出通報並公告揭示 |
|  勞退金監委會相關資料變更
勞退金監委會地址、提撥率變更及優惠退休辦法核備 |  勞退金監委會暫停提撥
專戶餘款足以支應所有舊制勞工退休金即可申請暫停提撥 |
|  外國人入國通報暨接續聘僱通報
外國人入國通報暨接續聘僱通報 |  雇主聘僱外國人許可及管理辦法第十六條第一項第五款證明提撥
雇主聘僱外國人許可及管理辦法第十六條第一項第五款證明提撥 |

工會專屬服務

- | |
|--|
|  工會會務申請或備查
會務大小事，你我來服務！ |
|--|



新北市 高中職勞動權益課程集體勞動學生手冊

出版單位 | 新北市政府勞工局

編輯委員 | 陳瑞嘉、廖英伶、蔡宜芳、楊惠娥、韓仕賢、張烽益、陳逢源、陳建文、許碧華、詹前鋒、管恆華、邱羽凡

地 址 | 新北市板橋區中山路 1 段 161 號 7 樓

電 話 | (02)2960-3456

美編印刷 | 新世紀公共事務有限公司 (02) 8787-1111

出版日期 | 110 年 11 月

版 次 | 第 5 版 1 刷

ISBN | 978-986-5462-73-4 (平裝)

團結向前行 幸福再加分



新北市政府勞工局

220新北市板橋區中山路一段161號7樓

<https://ilabor.ntpc.gov.tw/>

02-29603456(本市境內可直撥1999)