

N1 勞動權益觀念融入國民小學課程(五上)之教學補充資料

融入處	南一五上社會第 42 頁
融入課文	生活中的法律
主題	勞動法律
教師指導方式建議	<p>【口述】</p> <p>本單元為生活中的法律，除了課本所提到的這些法律外，你們還知道哪些法律？父母親外出工作，國家也制定一些對勞資雙方的共同規範，規定勞資雙方的關係必須依照國家制定的相關法令為基礎，以保障處於相對弱勢地位的勞工，你知道有那些法律嗎？</p> <p>【回答】</p> <p>我國政府也制定了許多保障勞工的法律，而國家法令更是工作中勞資雙方所必須遵守的共同規範。例如：《勞動基準法》、《勞工保險條例》、《勞工退休金條例》、《勞工職業災害保險及保護法》、《性別平等工作法》等。另外，因為勞工個人很難與雇主相抗衡而爭取更好的待遇和工作條件，因此政府保障勞工可以透過組織工會行使團結權作為基礎，與雇主進行集體協商，即賦予工會與雇主集體協商的協商權，並賦予工會在協商破裂後，可以行使爭議權(例如：罷工)給予雇主壓力，以獲得妥協後雙方可接受的結果，由此來保障勞工合法爭取更好的工資、福利和勞動環境的權利，這就是所謂的勞動三權。而保障勞動三權的法律，也稱勞動三法，主要包含讓勞工組織工會，行使團結權而訂定的《工會法》，讓勞工組織的工會出面和雇主進行集體協商，並規範簽訂團體協約的程序及其效力的《團體協約法》，以及賦予勞工組織的工會可以合法行使爭議權而訂定的《勞資爭議處理法》。</p>
背景說明	<p>我國保障勞工的法律規範有許多，統稱勞動法系列，主要的法律規範如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 勞動基準法：是作為勞動關係及勞動條件的最根本法律。勞基法規定的內容主要為(1)勞動契約、(2)工資、(3)工作時間、休息、休假、(4)童工、女工、(5)退休、(6)職業災害補償、(7)技術生、(8)工作規則、(9)監督與檢查。勞基法所規定的勞動條件是最低標準，企業和勞工所規範的勞動條件只能比勞動基準法高，不能低於勞動基準法。 2. 勞工保險條例：主要在保障勞工的生活，促進社會安全。勞工保險為

強制納保，符合條件的勞工都應該由雇主投保成為被保險人。勞工保險給付的事項包括：生育、傷病、失能、老年及死亡，該條例是保障勞工發生事故時的最主要法律規定。

3. **勞工退休金條例**：主要是增進勞工退休生活保障，屬於確定提撥之個人帳戶制，規定雇主應按月提繳一定工資比率之退休金，儲存於勞工的個人退休金專戶。個人退休金專戶中所累積的退休金，所有權屬於勞工，因此不會受勞工工作改變或轉換雇主而影響勞工退休金個人專戶內的金額；另外勞工可以查詢自己專戶內的退休金有多少，以保障退休後的生活。
4. **勞工職業災害保險及保護法**：保障遭遇職業災害勞工及其家屬的生活，加強職業災害預防及職業災害勞工重建，以促進社會安全。
5. **性別平等工作法**：雇主有義務保障受僱者在職場上的安全，讓受僱者不會因為性別或性傾向而受到歧視，也免於受到性騷擾而能安心工作。
6. **工會法、團體協約法、勞資爭議處理法(勞動三法)**：保障勞工集體行使權利的法律規範，使勞工可以合法地使用團體的力量，向雇主爭取更好的勞動條件。

N2 勞動權益觀念融入國民小學課程(五上)之教學補充資料

融入處	南一五上社會第 74 頁
融入 課文	「十七世紀時，鄭芝龍等海上商人，除了經營海上貿易外，也開始招募漢人來台開墾，建立聚落，……」
主題	移工人權
教師 指導 方式 建議	<p>【引導討論 1】 鄭芝龍為什麼要招募漢人來臺開墾?來臺之後呢?</p> <p>【引導討論 2】 我們國家現在有沒有招募其他國家的人來臺灣工作?他們會不會留下來，在臺灣生活，變成在這塊土地上一起生活的人?</p> <p>【口述】 臺灣因為勞動力嚴重不足，現在已有超過 70 萬的外籍移工在臺灣工作。這些外籍移工有少部分會因為工作性質特殊而取得居留權，或是和本地人結婚而留下來，之後都會在這一塊土地上生活，繁衍下一代，一起為臺灣努力。</p>
背景 說明	<ol style="list-style-type: none"> 移工雖然不是本國人，但是他們在工作上和本國人一樣付出勞碌換取薪水，移工的權利和本國人應該都是平等且相同的。一般而言，移工可分為「白領移工」和「藍領移工」兩部份，而許多來自自印尼、菲律賓、越南等國家的移工，在自己國家內可能是大學老師、搖滾樂團的主唱或鼓手或是作家，倘依其個人意願職業選擇來臺灣從事藍領工作，他們只能從事家庭看護工、漁工或廠工等工作，這些工作是臺灣本土重要的工作，但因為臺灣缺工，這些繁重且具有較高的危險性的工作，目前大多是由移工來從事，因此更需要法律的保障。 國際移工來臺的依據是《就業服務法》第 46 條，其中白領移工屬於《就業服務法》第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款；藍領移工則屬於《就業服務法》第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款，其中「家庭幫傭及看護工作」(社服移工)的聘僱是依《就業服務法》第 46 條第 1 項第 9 款、至於「為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。」(製造業移工)，則主要是依據同條的第 10 款。 依據我國政府的統計資料顯示，目前國內有 70 萬名以上的移工，其中製造業移工約 44 萬，社服移工約 23 萬；以國籍而言，又以來自越

南的比例最高，約占 35.5%；其次為印尼移工，約占 34%；再來是菲律賓，約占 24.4%；泰國居第四，人數約占 9.2%。

4. 另外依照《就業服務法》第 42 條規定，為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。因此，在不影響國人就業機會的基本原則下，政府開放移工到臺灣合法工作，是採取限業限量開放的政策，以維繫產業營運及協助家庭照顧。
5. 移工參與許多臺灣的重大建設，例如：雪山隧道全線通車、高鐵施工、桃園國際機場施工...等，但也有許多移工在施工過程中發生職業災害而死亡，例如：2006 年 6 月 16 日雪山隧道全線通車，同日還舉辦工程殉職紀念碑揭牌儀式，在紀念碑的名字中，包含了許多泰國籍的移工。移工對臺灣的貢獻尚不只如此，因為臺灣目前已邁入高齡社會，老齡人口已超過 14%，(資料來源見備註)，而移工幫忙照顧許多年邁的長輩，分擔家庭照顧需求的沉重負擔，讓很多人能夠放心外出工作，維持家庭的生計。
6. 依據《公民與政治權利國際公約》第 8 條揭示：「任何人不得使充奴隸；奴隸制度及奴隸販賣，不論出於何種方式，悉應禁止。」、「任何人不得使充奴工」，以及「任何人不得使服強迫或強制之勞役」等精神，因此，禁止強迫勞動應為現代國家勞動人權保障最核心的指標之一，因此，移工也擁有足夠的休息時間及休假，以及領取合理的工資的權利。
7. 簡單來說，我們應該尊重移工作為一個「人」的身分及需求，尤其是尊嚴，因此除了政府制訂許多勞動法令予以保障外，更需引導學生應尊重移工與我們有不同的語言、文化、宗教及風俗習慣，並提供友善的環境，尊重他們也應享有合理工作報酬，並擁有休息及休假的權利，讓移工在臺灣安心工作。

參考
資料

勞動部勞動力發展署移工工作政策

網址：<https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=1C6028CA080A27B3>

N3 勞動權益觀念融入國民小學課程(五上)之教學補充資料

融入處	南一社會第 3 單元第 1 課「豐饒之地」第 56-57、62-63 頁
融入課文	<p>「臺灣的漁業以遠洋捕撈及養殖漁業為主，我國的遠洋船隻數量及鮪魚捕撈量在世界名列前茅.....」(第 57 頁)</p> <p>「一百多年來，有些人們為了改善家庭經濟，選擇從事高危險的挖礦工作，然而過去工作環境的安全措施不夠完善，影響工作者的健康.....」(第 63 頁)</p>
主題	漁工及礦工的勞動權益
教師指導方式建議	藉由介紹臺灣豐饒的物產，了解產業興盛的背後，是無數勞工的付出，特別是近年受到關注的漁業勞工處境，以及礦工的歷史。
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 臺灣遠洋漁業發達，但海上漁船工作風險高、作業環境辛苦，薪資所得偏低，漁船主多以聘用外籍移工來補充漁業勞動力。我國境外僱用的外籍船員約 2 萬餘人，稱為「境外漁工」，但他們仍是在懸掛本國國旗的漁船上工作，對於這些在遙遠又危險的海上工作的漁工，更需要臺灣勞動法令的保障，但目前他們只有受到每月 550 美元最低薪資的保障，在勞動條件上的權益還有多不足之處。 2. 國際社會除關切海洋漁獲枯竭問題，對漁工人權問題亦十分重視。臺灣是全球前五大漁業強權，但屢傳剝削漁工的問題，例如：薪資缺乏保障、生病時缺乏醫療支持、居住環境惡劣.....等，2020 年遭美國勞動部列入「童工或強迫勞動貨品清單」。對此，農業部提出「漁業與人權行動計畫」來強化漁業管理，重振臺灣國際形象。 3. 臺灣地底的煤礦品質優良，礦區集中在苗栗以北，1960 年代全臺多達 382 座礦場，煤礦產量每年高達 500 萬公噸，約占能源供應量的 60%。然而受到生產過剩及能源轉型的影響，使得礦業逐漸走向沒落，各大礦場陸續關閉；2000 年最後四座煤礦場正式停工，臺灣百年煤業畫下句點。 4. 煤礦業撐起臺灣的經濟起飛，但礦坑十分危險，1970 年到 1994 年之間，官方統計就發生過 765 次事故，1381 人死亡。工作環境惡劣，礦工在黑暗、窄小的地坑工作，連吃便當都必須躺著吃。因為長期吸入大量煤灰，存活下來的礦工終生多受到塵肺症的折磨，是常見的職業病。

	<p>8. 過去勞工保險條例規定，必須是在職投保期間才能請領職業病給付，由於塵肺病多是在離開礦場退休多年後發作，在老礦工上街抗議後，民國 88 年修法，將職業病的傷病、殘廢給付（現修正為失能給付）資格放寬至投保期間罹病者皆可請領。</p>
參考 資料	<ul style="list-style-type: none">● 文化部—國家文化記憶庫計畫：「臺灣煤礦史，百年興衰」 網址：https://cnaphoto.culture.tw/home/zh-tw/MineStory● 新聞報導：「侯硐礦工文史館 找回被遺忘的黑金榮耀」(公民新聞/2022 年 4 月 4 日) 網址：https://www.peopo.org/news/578969 (站內搜尋「礦工文史館」)● 新聞報導：「氧氣人生：老礦工的塵肺病之冤」(獨立評論/2023 年 5 月 20 日) 網址：https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/560/article/13681

N4 勞動權益觀念融入國民小學課程(五上)之教學補充資料

融入處	南一五上健康與體育第 15 頁
融入課文	月經生理痛怎麼辦
主題	生理假
教師指導方式建議	<p>因為男女生生理構造有別，月經是女生正常的生理現象，女生在這段時間，有時會感覺不舒服，例如：疲倦、全身痠痛、生理痛等。尤其在生理痛時，無論是讀書或工作都不適合，不僅無法專注地讀書和工作，連帶也會讓人更不舒服，所以這時候可以請假，讓自己在家裡好好的休息。現在的法律保障女生在生理期期間可以請生理假，好得到完善的休息；女同學將來長大進入職場也是一樣，一個月可以請一天生理假，雇主是不能拒絕的，而且不能因為女性受僱者請生理假而扣發全勤獎金。</p>
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為了保障女性不要在生理期來臨時，帶著不適的身體還要工作，讓女性受僱者可以在月經生理日休息，提供友善的職場環境，不需自己承受因生理特徵帶來的不舒服，造成性別上的不平等，我國特別在《性別平等工作法》保障女性的生理假。 2. 依照《性別平等工作法》第 14 條規定，女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，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。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。 3. 換句話說，除了在既有的病假之外，女性全年有額外 3 天的半薪生理假。而適用「勞動基準法」的勞工，普通傷病假 1 年內未超過 30 日者，工資減半發給，所以勞工同一年度內併入病假之生理假連同病假共計 30 日部分，及不併入病假的生理假 3 日，雇主應給付半薪。若是年度內已依規定請完病假及不併入病假之生理假，如果還有請生理假的需求，每月仍可請 1 日生理假，但雇主可以不給薪。

N5 勞動權益觀念融入國民小學課程(五上)之教學補充資料

融入處	南一五上健康與體育第 21 頁
融入課文	以性別選擇禮物或職業，你覺得合適嗎？請試著發表你的看法。
主題	性別平等
教師指導方式建議	<p>【指導建議】</p> <p>詢問學生：「什麼職業一定要男生做？什麼職業一定要女生做？」教師可在學生發表完看法後，統整歸納學生意見，並提出指導，讓學生思考職業與性別之間的關係，並從中了解職業不受性別限制，每個人都應該尋找自己的「適才適所」，而所謂的「適才適所」，就是能符合自己的能力、興趣及性格的工作，也就是說在面對職業選擇時，應該充分了解自己的專業能力、興趣及性格，選擇適合自己的工作，就能享受樂在工作的樂趣，追求工作的成就，而非從性別來斷定是否合適工作；雇主也應該以此標準來錄取員工。</p> <p>【口述】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 我國訂有《性別平等工作法》，明訂雇主對於求職者或受僱者的招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不能因為性別或性傾向而有差別待遇。 2. 《性別平等工作法》同時規定，雇主在「教育、訓練或其他類似活動」、「各項福利措施」、「薪資的給付」、「退休、資遣、離職及解僱」等，也不能因性別或性傾向而有差別待遇。 3. 另外，我國為保障國民就業機會平等，《就業服務法》第 5 條也有規定，即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、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視。 <p>【口述】</p> <p>為營造性別平等，《性別平等工作法》除了保障求職者和受僱者在職場不因性別、性傾向因素而受到不平等對待，也努力營造友善職場的環境，例如：雙親或同性配偶有收養子女者，都可以同時申請撫育子女的育嬰留職停薪及相關親職假別，落實從家庭到職場的性別平權權利。</p>

背景
說明

1. 《性別平等工作法》是為了保障不同性別的人都能享有公平的工作權，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等的精神而制定的法律。主要內容包括性別歧視的禁止、性騷擾的防治、促進工作平等的措施、權利救濟及申訴程序、罰則等。
2. 在「性別歧視禁止」部分，規定雇主對求職者或受僱者的「招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等」、「教育、訓練或其他類似活動」、「各項福利措施」、「薪資的給付」、「退休、資遣、離職及解僱」，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
3. 在「促進工作平等措施」部分，則規定女性因生理、生育，不分性別之養育、照顧子女等情事，雇主應給予請假，提供相關設施(如哺乳室)等，避免因為女性生理特質而受到不平等的對待。
4. 「救濟及申訴程序」則是賦予受僱者或求職者受到性別不平等的對待時，有申訴和救濟的管道(向雇主或地方主管機關)，以保障權利。

N6 勞動權益觀念融入國民小學課程(五上)之教學補充資料

融入處	南一五上健康與體育第 28-29 頁
融入 課文	我們每天生活和學習的校園，其實暗藏很多危險的空間，讓我們一起來找一找
主題	職業安全與衛生
教師 指導 方式 建議	<p>【口述】</p> <p>同學在求學階段，每天生活在校園中，就要了解校園內也隱藏了不少的危險，因此，應該去瞭解容易發生危險和意外的地方，並且遵守校園規則，避免讓自己受傷，例如：不應在教室中奔跑、或在校園中攀爬高處，並且應注意遊戲器材的正確使用方式；又或者現在因為手機使用方便，許多人在走路或上下樓梯時，仍會拿著手機看，這是很危險的事，要儘量避免這個習慣。</p> <p>同學未來進入職場後，也應當注重職場安全，遵守作業場所安全守則，及正確選擇並使用個人安全防護具，以確保自身的安全與身體健康，例如：在 2 公尺高以上的場所作業，就須有相關墜落防護設備與措施；又或者注意工作場所中容易發生危險的空間或操作，例如：建築工地、與化學有關的工廠、救災人員，都是高度危險性的工作，容易發生意外而造成身體傷害，甚至死亡，因此，雇主及勞工都應注意職場的作業安全，做好安全管理。</p>
背景 說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為防止職業災害，保障工作者的安全及健康，我國訂有《職業安全衛生法》及相關法規，主要內容係規定職場的安全衛生設施、安全衛生管理、職業災害通報、主管機關的監督與檢查，以及違反本法規定的罰則，以確保工作者能有安全、健康的工作環境。 2. 《職業安全衛生法施行細則》第 41 條規定： <p>同法第 34 條第 1 項所定安全衛生工作守則之內容，依下列事項定之：</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 事業之安全衛生管理及各級之權責。 (2) 機械、設備或器具之維護及檢查。 (3) 工作安全及衛生標準。 (4) 教育及訓練。 (5) 健康指導及管理措施。 (6) 急救及搶救。 (7) 防護設備之準備、維持及使用。

(8) 事故通報及報告。

(9) 其他有關安全衛生事項。

3. 由上述的規定可知，職場安全守則訂定的目的是為了確保勞工在職場的安全，避免職業災害發生。教師可藉由本課課文讓學生瞭解遵守安全守則的重要性，並提醒學生除注意校園中暗藏危險的空間，將來進入職場工作後，也應該注意遵守職場中的作業場所安全守則，將有助減少職場意外的發生。
4. 勞動部下設有職業安全衛生署，專門負責監督職場的安全與衛生以及職業災害保護；置有勞動檢查員，負責執行勞動檢查工作，以保障勞工基本權益。

N7 勞動權益觀念融入國民小學課程(五上)之教學補充資料

融入處	南一五上國語第 16-19 頁
融入課文	「前幾天依約而來安裝冷氣的小師傅，看起來只有十八、九歲，居然一個人將冷氣機送來，獨立安裝。冷氣機的重量不輕，抬下、扛上、爬高釘牆，費力費工夫……」
主題	職業安全
教師指導方式建議	<p>【口述】</p> <p>課文中的小師傅看起來很厲害，不過冷氣是很重的物品，安裝的過程中，經常發生掉落的意外，還曾經因此造成路人死亡。如果小師傅年紀體力弱一點，做這種危險的工作合適嗎？該如何保護自己？雇主有哪些確保工作環境安全的責任？</p> <p>【口述】</p> <p>我們國家的《勞動基準法》有規定，未滿 18 歲的人要去工作，必須先取得法定代理人的同意書，以及年齡證明，而且不得從事危險工作。最重要的是，進入工作場所，要先注意雇主是不是有提供安全的工作環境、哪些作業地點特別有危險，雇主有無提供相應的保護措施，這樣才不會自己已經小心謹慎還是無法避免發生工作上的危險，確保自己的安全和身體健康。</p>
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依《勞動基準法》規定，未滿 18 歲青少年不得從事危險性或有害性工作，且雇主應置備其法定代理人同意書及年齡證明文件。雇主原則上不得僱用未滿 15 歲者，但國中畢業者不在此限；如有僱用未滿 15 歲且國中未畢業者工作之需求，必須事先向勞務提供地的地方主管機關提出申請，經主管機關依據「勞動基準法第 45 條無礙身心健康認定基準及審查辦法」相關規定，認定其工作性質及環境無礙其身心健康並發給許可後，才能使未滿 15 歲者從事工作。 2. 職業災害的發生，不但會造成勞工個人的傷害、疾病、甚至喪命，也可能影響罹災勞工本身及其家庭的生計，另外也會對罹災勞工所屬的事業單位造成巨大的經濟損失，包含對罹災者，及其遺族的補償費、設施的損失，以及災害處理的精神壓力等，這些都將造成社會成本的重大耗損，因此，勞工的安全是所有雇主與勞工都必須共同全力去守護的勞動條件。 3. 依照《職業安全衛生法》第 5 條第 1 項規定：「雇主使勞工從事

	<p>工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。」其主要目的在於考量現行的法令並不能將所有工作中可能發生的災害納入法規之中，因此，規範雇主仍須在合理可行之範圍內，事先進行風險評估並採取預防作為，以有效達到全面性保護勞工之效果。</p> <p>4. 除了雇主必須確實善盡企業社會責任，照顧及保護勞工的安全。勞工本身也應注意自身的健康及安全，除對與自己切身有關的安全衛生法規有所認識，並有義務遵守訂定安全衛生工作守則，例如：本課課文中，小師傅看起來很厲害，但在實務上，許多勞工在安裝冷氣時，發生墜落、滾落...等危險，因此，政府訂有相關規定，例如：攀爬至高度 2 公尺以上的高處作業時，應先檢查施工現場工作環境，若有可能發生人員墜落的風險存在時，應張掛安全網、或設置足夠強度的必要裝置，並全程確實使用全身式安全帶、安全帽及其他必要之防護具，以避免發生墜落危害，同學將來進入職場工作後，應重視職業安全，加強各種風險危害之意識，切勿心存僥倖，例如：不要心存「放心啦，我都已經做幾十年了(或我有很多經驗了)，不會有事」的心態，因為，許多職業災害往往都是一時大意而發生。</p>
新聞報導	<p>工人裝設不慎冷氣從 17 樓掉落 等公車 22 歲女被砸中送醫不治(自由時報/2023 年 7 月 20 日)</p> <p>網址： https://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/4370159</p>

N8 勞動權益觀念融入國民小學課程(五上)之教學補充資料

融入處	南一五上國語第九課第 78-79 頁
融入 課文	78-79 頁課文
主題	移工人權
教師 指導 方式 建議	<p>【引導討論 1】 荷蘭人為什麼要招募漢人來臺開墾?來臺之後呢?</p> <p>【引導討論 2】 臺灣現在有沒有招募其他地方的人來臺灣工作?他們會不會留下來，在臺灣生活，變成在這塊土地上一起生活的人?</p> <p>【口述】 對，臺灣因為勞動力嚴重不足，現在已有超過 70 萬的外籍移工在臺灣工作。這些外籍移工有少部分會因為工作性質特殊而取得居留權，或是和本地人結婚而留下來，之後都會在這一塊土地上生活，繁衍下一代，一起為臺灣努力。</p>
背景 說明	<ol style="list-style-type: none"> 移工雖然不是本國人，但是他們在工作上和本國人一樣付出勞碌換取薪水，移工的權利和本國人應該都是平等且相同的。當然，移工也會因為不同的工作性質而有不同的勞動權益和薪資。一般而言，移工可分為「白領移工」和「藍領移工」兩部份，而許多來自印尼、菲律賓、越南等國家的移工，因為臺灣法律的限制，他們來臺灣只能從事家庭看護工、漁工或廠工等藍領工作，這些工作是臺灣本土非常重要的工作，但因臺灣缺工，這些繁重且具有較高的危險性的工作，目前大多是由移工來從事，因此更需要法律的保障。 藍領移工，大致可依他們的工作內容分為「社福移工」及「產業移工」兩大類，依據勞動部的統計資料顯示，112 年底社福移工則以印尼籍為最多，約 17.9 萬人 (76%)，其次依序為越南 2.8 萬人 (12%)、菲律賓 2.7 萬人 (12%)；而產業移工則以越南籍占最多數，約為 23.6 萬人(45%)，其次依序為菲律賓 12.2 萬人(24%)、印尼 9.4 萬人(18%) 及泰國 6.8 萬人 (13%)。 「移工」並非一個與我們無關的身份，而是將來我們自己或我們的親人、朋友都可能身處的狀態，未來我們也可能為了自己、為了家庭而勇敢到陌生的國外工作，成為移工，因此，我們應該認知到移工和我

	<p>們同樣都是人，人與人之間沒有高低貴賤之分，我們應該尊重移工的語言、文化、宗教，以及與我們不一樣的生活方式，例如：瞭解且尊重印尼籍移工多因為信奉伊斯蘭教的原因，而不食用豬肉，好還給移工平等的權利，讓他們可以在臺灣安心工作。</p>
參考 資料	勞動部勞動力發展署移工工作政策 網址： https://www.wda.gov.tw/cp.aspx?n=1C6028CA080A27B3

N9 勞動權益觀念融入國民小學課程(五上)之教學補充資料

融入處	南一五上國語第 130 頁
融入課文	一箭易折，十箭難斷。
主題	團結權
教師指導方式建議	<p>【口述】</p> <p>這一篇短文是教導我們「團結力量大」的道理。個人的力量有限，但是集合許多人在同一個時間，一起合作完成一件事，發揮的力量就會十分強大。</p> <p>「團結力量大」的道理，也可以運用在工作上，特別是國家的法律還賦予勞工有組織工會的權利，而「工會」的意義就是集合勞工的團結力量，藉由大家的團結，來爭取自己的權益，保障自己在工作場域的安全和生活品質。在歐洲、美洲，工會經常幫會員爭取加薪及更好的勞動條件，工會發動罷工是爭取加薪常用的方式，社會大眾已經習以為常。</p>
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞工在產業的結構中，是屬於相對較弱勢的一方，個別的勞工難以和雇主爭取公平、有利的勞動條件。因此，透過組織、加入工會，以工會的形式和名義和雇主協商、談判，以爭取對勞工有利的薪資、待遇、工作環境等工作條件，就成了勞工專屬的勞動權利。我國訂有《工會法》、《團體協約法》、《勞資爭議處理法》，分別賦予勞工團結權、集體協商權、爭議權。 2. 團結權、集體協商權、爭議權，一般稱為勞動三權，賦予勞工可以組織起來，利用團體的力量和雇主進行協商，若協商不成則可以行使罷工等爭議行為，以使雇主考量利益損失而後同意讓步。此種讓勞工得以和雇主處在力量平衡基礎上而免於被剝削的權利，是尊嚴勞動必備的權利。 3. 整體勞動三權的運作，是以團結權(工會)為基礎，以爭議權為後盾，以集體協商簽訂團體協約為目的，三權互依而生，缺一不可。 <p>(1) 所謂「團結權」，是指組織工會的權利，勞工透過組織工會形成集體力量，向雇主爭取權利與利益，主要是以團體協商與爭議行為(甚至罷工)作為手段，以達成保障工作權益及促進勞動條件、安全衛生及福利事項等目標；工會之間亦可聯合採取政治行動、施加更大壓力，要求國家制(訂)定或修正符合勞工利益的政策及法令。簡單來說，工會就是一個由勞工依民主、自主運作原則所成立，並且</p>

以維護、提升勞工的勞動條件與經濟生活為主要目的的正式組織。依《工會法》第 6 條規定，工會的組織型態，包括職業工會 (Professional union)、產業工會 (Industrial union)、企業工會 (Corporate union)。

(2) 所謂「集體協商權」，是指勞工行使團結權成立工會之後，與雇主或雇主團體協商有關工資、工時等工作條件及勞資關係事項的權利。工會透過與雇主進行團體協商，簽訂團體協約之方式，為工會會員爭取更好的勞動條件及工作環境。團體協約除可保障工會會員勞動權益、提升勞動條件外，也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。

(3) 所謂「爭議權」，是指工會與雇主協商時，有採取爭議行為的權利。所以爭議權代表的是勞工集體力量的武器，目的在於向雇主施壓，以確保協商地位的對等，以及勞動權益不受侵犯。

4. 另外，依據《工會法》規定，目前除了公務人員、現役軍人和國防部所屬及監督之軍火工業外，所有的勞工均得組織工會，教師也不例外；唯教師不得組織企業工會，僅能成立職業工會、產業工會。工會並得依需要籌組聯合組織，例如：由各銀行、保險公司等金融相關企業工會所組成的「全國金融業工會聯合總會」(簡稱:全金聯)，由教師職業工會、產業工會組成的「全國教師工會總聯合會」(簡稱:全教總)。

N10 勞動權益觀念融入國民小學課程(五上)之教學補充資料

融入處	南一五上綜合活動第 51 頁
融入課文	<p>【圖片說明】</p> <p>心怡覺得不舒服，因為不喜歡被碰觸，所以她要告訴對方不要碰到她的身體，用說的就好。</p>
主題	職場性騷擾
教師指導方式建議	<p>【口述】</p> <p>不舒服的碰觸就是一種騷擾或侵犯，無論是男性與女性等不同性別的人之間或相同性別的人(無論是女性與女性，或是男性與男性)之間，都要給予同樣尊重，基於忽略尊重他人的性別或性傾向的碰觸行為，都是一種騷擾或侵犯。同學倘若被騷擾或侵犯，都應該要明確告訴對方：「請不要碰觸。」若要求停止碰觸之後還是被故意碰觸，可以依據法律來保障自己的權利。另外，需要注意的是不僅是身體碰觸，語言上的騷擾也同樣被法律所禁止。</p> <p>不論是在學階段，或是長大後到工作場所，都有法律規定，以保障自己免受到他人的性騷擾或侵害，在學階段有《性別平等教育法》，在工作場所有《性別平等工作法》，都是保護自己免受性騷擾或侵害的法律規定。</p>
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 《性別平等工作法》是為了保障不同性別的人都能享有平等的工作權，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等的精神而制定。主要的內容包括性別歧視之禁止、性騷擾之防治、促進工作平等措施、權利救濟及申訴程序、罰則等。 2. 《性別平等工作法》(原法名稱為《性別工作平等法》)於 112 年 8 月進行大幅修正，包括工作場所性騷擾事件適用範圍、利用權勢為性騷擾者加重懲罰性賠償責任、就雇主「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉性騷擾後應有的「立即有效之糾正及補救措施」、僱用受僱者 10 人以上未達 30 人的雇主應訂定性騷擾申訴管道並公開揭示、雇主接獲申訴及調查認定屬性騷擾的案件應通報地方主管機關、被申訴人及機關首長涉案調查處理及停職機制、地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴的範圍.....等，修正條文已於 113 年 3 月 8 日全面實施。 3. 《性別平等工作法》在於防治職場性騷擾，如果更嚴重的行為構成猥褻或強制性交者，則屬於犯罪行為，應依據刑法論處。除了職場性騷擾外，一般場所則有《性騷擾防治法》作為規範。

備註	112 年 5 月起，社會性騷擾案件頻傳，掀起一連串臺灣版「Me Too」運動，引發要求《性別工作平等法》修法的聲浪。本法部分條文修正案於 112 年 8 月 16 日公布，並修正名稱為《性別平等工作法》，本次修正條文於 113 年 3 月 8 日全面施行。
----	---

N11 勞動權益觀念融入國民小學課程(五上)之教學補充資料

融入處	南一五上綜合活動第 71 頁
融入 課文	【圖片說明】 我覺得傷殘者經過學習後，也能適應一般的工作要求。
主題	身心障礙者的工作權
教師 指導 方式 建議	【口述】 身心障礙者經學習後，不但能夠適應一般的工作要求，特殊的工作，例如：程式設計、教導學生也都可以做。當然，這必須適度的調整工作職場環境，必要時搭配輔具。例如：盲人可以使用語言報讀系統、肢體障礙有合適的輔具和行動空間。因應身心障礙者調整工作環境和提供輔具，不僅是保障身心障礙者的工作權利，也是對人權的保障。
背景 說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 聯合國於 2006 年通過聯合國《身心障礙者權利公約》(Convention on the Rights of Persons with Disabilities，簡稱 CRPD)，要求各國保障各種障礙類別的個人能順利生活，且同時尊重個別差異與個人自主性。我國依據此公約的人權保障精神，在 2007 年制定《身心障礙者權益保護法》，其中訂有專章保障其就業權益；並在 2014 年通過《身心障礙者權利公約施行法》，使 CRPD 所揭示之相關規定，開始具有國內法律效力。 2. 聯合國《身心障礙者權利公約》中提出「合理調整」的概念，意思是障礙者在行使人權及基本自由遇到阻礙時，有權依具體情境與需要請求「調整」，對方則有義務和障礙者協商、尋求資源，在不會造成「過度或不當負擔」的情況下，和障礙者一起消除或減少阻礙。 3. 為了維護身心障礙者的權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等機會，我國訂有《身心障礙者權益保障法》保障身心障礙者相關權益。其中對於一定員工人數以上的機關(構)課予進用身心障礙者之義務，以保障身心障礙者就業機會，規定公部門員工總人數在 34 人以上者，不得少於 3%，私人企業員工總人數在 67 人以上者，不得少於 1%，且不得低於 1 人。 4. 在職場上的合理調整，是針對障礙者在執行特定工作時來自於工作空間、軟硬體設備、工作流程或時間的限制，做出適當的調整，例如：使用輪椅的員工需要較寬廣的走道；改良機具設備，讓肢體障礙的員工得以操作；電腦系統裝設轉譯功能，讓視力障礙員工可以辨讀；彈性安排

工作時間，方便有就醫需求的障礙者回診。

5. 勞動部及各地方政府可提供「職務再設計」的相關資源，協助雇主及障礙者克服工作障礙，增進其工作效能，落實身心障礙者的就業權。

N12 勞動權益觀念融入國民小學課程(五上)之教學補充資料

融入處	南一五上綜合第 85 頁
融入 課文	使用社會資源
主題	職業訓練與就業媒合
教師 指導 方式 建議	<p>【口述】</p> <p>這個單元是「社會資源」，同學將來長大後，大多會進入職場工作，工作將會成為我們生活中不可或缺的一部分，它不僅可以讓我們賺取收入，維持自己和家人的生計，也能讓我們獲得成就感，當然，每份工作也都是社會所必需，因此每個人在工作中的貢獻都能為社會帶來正面的影響。因此，工作對個人、家庭和社會都具有重要的意義。</p> <p>但是找工作的時候，也可能會遇到不順利的困境，或是想要學習新的工作技能，習得「一技之長」，又或者想要增進自己的專業能力，這時候我們就可以尋找社會資源。例如：我們試著在網路上搜尋「職業訓練」或搜尋「就業媒合」，就會看到「勞動力發展署全球資訊網」，這是一個屬於政府創建的網站，不但可以提供職業訓練，也有就業媒合，是想要學習工作技能和提供就業機會很好的社會資源。</p>
背景 說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「勞動部勞動力發展署」於 103 年 2 月 17 日，配合行政院勞工委員會正式改制為「勞動部」而同步改制正式成立。負責統籌政策規劃並執行職業訓練、技能檢定、就業服務、創業協助、技能競賽與跨國勞動力聘僱許可及管理業務，並規劃推動我國職能標準制度，及促進身心障礙者及特定對象就業等業務。 2. 勞動部所屬勞動力發展署下設有北基宜花金馬分署、桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署、高屏澎東分署等 5 個四級機關，各分署下設有職業訓練單位與就業中心，提供民眾在地化之就業協助；各縣市政府的勞政局處，亦設有相關單位辦理職業訓練與就業協助，幫助失業或初入社會的新鮮人媒合工作機會。 3. 區域發展的不平衡，造成某些區域的年輕人找不到合適的工作，而須往其他都會發展，而工作機會集中發展也引發居住問題(年輕人買不起房)，如何平衡區域發展，增加就業機會，是政府的一大課題。例如：科學園區平均分散在北中南，再藉由大眾交通工具串連起來，就是一種平衡區域發展的方式。

	<p>4. 勞動部為了協助青年就業，推動各項就業促進相關協助措施，有需要找工作或參加職業訓練的民眾，都可到各地的就業中心、就業服務站（台），或到勞動部設置的「台灣就業通」網站、免付費客服專線 0800-77888，由專人提供就業服務。</p>
備註	<p>勞動部勞動力發展署官網網址：https://www.wda.gov.tw/ 台灣就業通網址：https://job.taiwanjobs.gov.tw/ 免付費客服專線：0800-777888</p>

N13 勞動權益觀念融入國民小學課程(五上)之教學補充資料

融入處	南一五上數學第 136 頁
融入課文	時間的應用
主題	工時與加班費
教師指導方式建議	<p>【補充練習題】</p> <p>每天工作超過 8 小時為加班，加班在 2 小時內的工資是$1\frac{1}{3}$ 倍。哥哥利用暑假去打工，其中有一天從早上 8 時 30 分，工作到下午 7 時 30 分，中間休息 1 小時。請問哥哥工作了多久時間？打工每小時 <u>210</u> 元，哥哥這一天可以領到多少元？</p> <p>【詳解】</p> <p>下午 7 時 30 分=19 時 30 分，19 時 30 分 - 8 時 30 分 - 1 時(休息)=10 時。</p> <p>$8 \text{ 時} * 210 \text{ 元} + 2 \text{ 時} * 210 \text{ 元} * 1\frac{1}{3} = 1680 \text{ 元} + 560 \text{ 元} = 2240 \text{ 元}$ A：2240 元</p> <p>【補充說明】</p> <p>每日工作 8 小時，是國際的共識；工作超過 8 小時就算是加班。依照我國的法律規定，加班 2 小時內的工資是原來的$1\frac{1}{3}$倍；再增加 2 小時，就變為$1\frac{2}{3}$倍。每日最多就是工作 12 小時，不能要求工作超過 12 小時。</p>
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 按照《勞動基準法》的規定，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。超過即為延長工作時間，也就是一般所說的「加班」。延長工時所需支付的工資，就是加班費。要計算加班費，首先要算出平日每小時工資，該月工資 / (30 * 8) = 平日每小時工資。 2. 依照《勞動基準法》的規定，延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給$\frac{1}{3}$以上。再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給$\frac{2}{3}$以上。 3. 休息日、假日加班的計算方式則另有規定： <ol style="list-style-type: none"> (1)休息日： <p>前 2 小時另再加給$1\frac{1}{3}$，之後的 6 小時另再加給$1\frac{2}{3}$，超過 8 小時另再加給$2\frac{2}{3}$。</p>

(2) 國定假日、特休：

做 1 給 8(即使出勤 1 小時，也要給 8 小時的薪資。)超過 8 小時的加班計算和正常工作日相同。

(3) 例假日：

做 1 給 8，再加一天補休(即使出勤一小時，也要再給予一天的補休)；超過 8 小時部分要給予 2 倍薪資。

4. 加班也有一定的限制，在正常情況下，每日加班時間連同正常工作時間，一日不得超過 12 小時；每月不得超過 46 小時。但如遇天災、事變或突發事件有例外規定。另外，雇主經工會或勞資會議同意，得採 3 個月總量管控，但 1 個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時。