

## H1 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	翰林五上社會第 17 頁
融入 課文	「荷蘭人還從中國招募漢人到臺灣，提供土地、耕牛和農具開墾農田，……」
主題	移工人權
教師 指導 方式 建議	<p><b>【引導討論 1】</b> 荷蘭人為什麼要招募漢人來台開墾?來臺之後呢?</p> <p><b>【引導討論 2】</b> 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><b>【口述】</b> 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"> <li>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。</li> <li>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%)。</li> <li>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</li> </ol>

工程殉職紀念碑揭幕儀式，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。

4. 雖然移工補充臺灣勞動力的不足，但他們過長的工時及惡劣的勞動環境，卻時常躍上新聞版面，例如：2023 年 10 月 29 日，臺北車站前有數十名移工扮鬼遊行，高喊「沒有甜頭，只有苦頭！No Treat Only Trick！」，以行動控訴仲介如同「鬼魅」長期吸取血汗錢，呼籲廢除仲介制度(中央社報導)。6 月 16 日是「國際家務工日」，但在 2024 年 6 月 16 日這一天，臺灣移工聯盟號召數十名移工到衛福部前抗議「家庭看護工不是奴工」，該篇報導更指出超過 21 萬名的家庭看護移工是臺灣長照體系最重要人力，以一家一聘僱方式，住在個別家庭裡，常被指派工作範圍之外的勞動家務移工已成另類血汗長照，且必須 24 小時待命，扛起老年失能者照顧需求，卻沒有勞動權益的保障，呼籲政府能以法令保障，並儘速將移工納入政府長照制度(聯合新聞網報導)
5. 事實上，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。
6. 「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；並應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，讓他們可以在臺灣安心工作。

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>

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>● 新聞報導：移工扮鬼遊行 控訴遭長期吸取血汗錢籲廢仲介制(中央社報導/2023 年 10 月 29 日)<br/>網址：<a href="https://www.cna.com.tw/news/ahel/202310290133.aspx">https://www.cna.com.tw/news/ahel/202310290133.aspx</a></li><li>● 新聞報導：抗議必須 24 小時待命 家務移工：血汗長照(聯合新聞網報導/2024 年 6 月 17 日)<br/>網址：<a href="https://udn.com/news/story/7266/8035032">https://udn.com/news/story/7266/8035032</a></li></ul> |
|--|

## H2 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	翰林五上社會第 74 頁
融入 課文	「.....大家族族長因具有影響力，常被推舉為地方領袖，參與各項公共事務，例如：調解紛爭、.....」
主題	勞資爭議調解
教師 指導 方式 建議	<p><b>【口述】</b></p> <p>在過去的時代，調解紛爭是由大家族的族長出面，以族長的權威解決紛爭。現代社會講求法治，所以可以依法律規定的調解制度來解決紛爭，具有法律效力。除了人民一般紛爭的調解，也有專門針對勞工(受僱者)和公司(雇主)之間發生糾紛的調解制度，例如：「勞資爭議處理法」內，就有規定勞資爭議的調解制度；「勞動事件法」內也規定勞動事件於起訴前，元則需先經過勞動調解程序。這些專門處理勞資爭議的調解制度，是為了保障勞工的權益而設立，所以會要求公司(雇主)要負主要的舉證責任，對勞工比較有利。</p>
背景 說明	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 勞資爭議係指基於勞資關係所產生的爭議，舉凡工資的給付、勞工保險投保金額、勞工退休金的提繳金額、工時、休假、加班.....等等所產稱的爭議，均屬勞資爭議。勞資爭議可尋求處理的途徑有很多，就勞工個人與雇主產生的勞資爭議，大多數會尋求勞資爭議處理法中規定的調解制度。</li> <li>2. 勞資爭議處理法中規定的調解制度屬訴訟外紛爭處理機制的一環，旨在透過第三方公正、中立之處理方式，提供勞資雙方當事人即時、便捷、保密且免費的紛爭處理途徑。調解過程會由調解人或調解委員協助當事人以誠信方式進行，透過聽取當事人的陳述、檢視案情資料及調查事實，據以形成適當的調解方案。依照「勞資爭議處理法」中的調解一章，調解制度係由各縣市主管機關受理勞資爭議案件後，指定專人或組成委員會進行。</li> <li>3. 除了行政機關的調解制度外，在司法體系中的「勞動事件法」也有規定勞動調解制度，勞動事件法規定各級法院應設立勞動專業法庭（簡稱勞動法庭），並應遴選具有勞動法相關學識、經驗者任勞動調解委員。另外，依照勞動事件法的規定，法院處理勞動事件，應迅速進行，依事件性質，擬定調解或審理計畫，並於適當時期進行調解或言詞辯論，也就是說，勞動事件法的勞動調解程序，會由 1 位勞動法庭法官及 2 位</li> </ol>

	<p>勞動調解委員，共同組成勞動調解委員會，在勞動調解程序中，視個案需求進行爭點整理、調查證據、提出適當方案；勞動調解委員會也可以在調解程序中，主動依職權提出適當的解決方案，有助提升勞動調解程序效率及勞動紛爭的解決。</p>
--	--

### H3 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	翰林五上社會第 86-87 頁
融入課文	圖片說明，瑞芳地區的九份、台北市信義區，產業的改變
主題	產業轉型與勞動
教師指導方式建議	<p>【口述】</p> <p>九份過去是產煤的，當地工作者幾乎是和煤礦工作有關，但現在改變為觀光地區，當地工作者幾乎是和觀光、販售有關。臺北市信義區，過去是一望無際的農田，現在是商業重鎮，到處都是高樓大廈，想要當農夫也沒有農田可以種植。現在進入到網路時代，是不是工作方式也會改變呢?!</p> <p>【口述】</p> <p>我們可以發現，社會型態的轉變，工作型態也會跟著改變，並因此產生新的勞動問題。不論是工時、工資及各種勞動權益的保障，都需要有法律的介入。除此之外，過去的農業和今日的農業也已經有不一樣的樣貌，也會出現新的勞動問題。</p>
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人類的文明從農業革命進步到工業革命，再從工業革命進步到資訊革命，每一次的革命皆會帶來生活型態和經濟生產活動的大幅改變，也因此產生許多新型的勞動問題。</li> <li>2. 在過去的農業時代，農民多在自己的土地上耕作，並且依循日夜和季節變化而勞動。反之，工業時代人民離開自己的土地，為了賺取薪資而進入工廠提供勞務，產生僱傭關係。因為工廠靠機器生產運作，不受日夜和季節的影響，在生產最大化的利益驅使下，雇主會要求勞工儘量的工作生產，因此造成過勞和職業災害的問題，因此需要以法律和契約來規定工作時間、休假、職業安全和職業災害的預防，以保障勞工的生命和身體健康。另外，除了某些地方因都市化，轉變為工商業的產業型態，過去的農村也有改變。例如，因人口外流、老化而需引進移工；有些農民開始使用網路行銷農產品，改變了日出而作、日落而息的農村生活樣貌。</li> <li>3. 資訊革命後，因為網路的發展讓網路軟體應運而生，即時通訊軟體、電子郵件令分隔兩地的人可以於短時間內實現通訊，完全打破了距離的限制，也因此產生新型的工作型態和勞動問題，例如：工時更加彈性、對勞工的控制更嚴密.....等。</li> </ol>

	<p>4. 因此，為了在產業轉型的過程中，持續落實尊嚴勞動，保障工作者權益，當社會轉型而減少農業或礦業，原來從事這些工作的人仍需要工作來維生。例如：未來交通工具逐步電動化下，對電動車產業者是一大福音，但是對燃油汽機車司機、維修技術人員與車行卻是首當其衝，都是同樣的問題，政府需要為勞工建置與時俱進的社會安全網。</p>
--	---

#### H4 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	翰林五上健康與體育第 45 頁
融入 課文	工作
主題	工時、休息及職業安全
教師 指導 方式 建議	<p><b>【口述】</b></p> <p>依照《勞動基準法》規定，勞工正常工作時間每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息，因為人的身體是需要休息的，所以工作一段時間後就應該休息；在工作很多天後，也需要休假讓自己的身體放鬆，才能保持健康的的身體和愉快的心情，繼續面對工作，因此，《勞動基準法》也規定每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，而這二日是有差別的，所謂例假，一定要讓勞工放假休息；至於休息日，雖然是叫休息日，但是在符合一定的條件時，雇主還是可以與勞工協商去上班，只是這一天去上班就是加班，要給加班費。一週休息二天，對身體健康比較好，工作也比較有效率，所以週休二日是很必要的，除非是很重要的事情，否則不應該讓勞工在休息日上班。</p> <p><b>【口述】</b></p> <p>《勞動基準法》對勞工的工作時間、休假等都有一定的規範，就是要避免勞工過勞，保障勞工的身心安全。因為過勞不僅會損害勞工個人身體與生命，以遊覽車司機為例，也會對公共安全產生危害。因此，勞工需隨時注意自己身體狀況、確認自己是否有過度疲勞之情形，工作中若有身體不適而可能發生危險時，不要硬撐著將工作做完，避免造成發生更嚴重的損傷；雇主也有責任避免勞工因異常工作負荷促發疾病，確保勞工的身心健康。</p> <p><b>【口述】</b></p> <p>為了避免勞工在工作中發生職業災害，有一部法律叫做《職業安全衛生法》，規定工作環境的安全設施，同學如果長大以後成為雇主，一定要遵守法律規定，保障員工的安全；如果當成為員工，就要注意雇主有沒有注意工作場所的安全，以避免自己處在危險的環境中。</p>

背景  
說明

1. 工作即是勞動，關於勞動的意義，隨著時代不同，經濟學家也有著不同的定義。總的來說，就個人而言，勞動可以讓人有所得，以維持、改善生活條件。同時，勞動也能實現自我價值，並在團體中獲得歸屬感、受尊重感，進而達到自我實現。就社會國家來說，勞動可以讓國家財富累積，進而建立社會安全制度，保障人民的基本需求。
2. 但是，超時的工作會對健康造成危害，例如：容易引起各類腸胃疾病及增加罹患心血管疾病風險，因此《勞動基準法》對勞工的工作時間、休假等都有一定的規範，以避免勞工過勞。過勞不僅會損害勞工個人身體與生命，也可能對勞工個人及其家庭的生計造成重大的影響，此外，雇主會被處以罰鍰，如果導致員工發生職業災害，還必須對員工負上連帶賠償責任，甚至可能觸犯刑責，著實得不償失！因此，雇主及勞工都需隨時注意勞工/自己的身體狀況、確認有無過度疲勞的情形發生。勞工如果在工作中，感覺自己身體不適而可能發生危險時，不要硬撐著將工作做完，以免發生更嚴重的損傷；雇主平時也有責任要多注意及關心勞工的身體狀況及工作負荷量與身心情況，避免勞工因異常工作負荷促發疾病，確保勞工的身心健康。
3. 《勞動基準法》第 30 條規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。」，即是為了保障勞工的身心健康，給予勞工適度的休息；《勞動基準法》第 36 條也規定：「勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。」，不僅是為了保障勞工的身心健康，更讓勞工可以在適度的休息後，可以更有效率地完成工作。
4. 另外《勞動基準法》第 35 條規定，勞工繼續工作 4 小時，原則上至少應有 30 分鐘之休息，以避免勞工長時間連續的工作，妨害身心健康，因此規定公司應給予勞工適當的休息，以達到勞工恢復體力的目的；有些公司的經營型態，例如：服務業、製造業、媒體業、醫療院所需要實施輪班制的出勤方式，原則必須依《勞動基準法》第 34 條第 2 項規定，在更換班次時，應間隔至少有 11 小時休息時間，好讓勞工在更換班別時，能有適當的休息時間，以維護勞工的身心健康。
5. 《職業安全衛生法》並參考國外雇主一般責任相關的條文，因此於第 5 條第 1 項規定：「雇主使勞工從事工作，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。」，該條文的立法目的是要求雇主有提供勞工安全工作環境的責任，且考量現行的勞動

法令未必能針對所有發生於勞動場所之危害因子作逐一詳細規範，因此規定雇主應事前評估風險，採取相關預防作為，進而達到降低發生職業災害的機率及保護勞工安全的目標。

6. 針對危險性的工作，並應加強其職業災害的預防及保障，例如：臺灣的夏季非常炎熱，處在戶外高溫下作業之勞工，由於大量流汗，水分鹽分大量流失，更容易因為身體機能喪失造成熱危害，因此依照《職業安全衛生法》規定，雇主應提供陰涼休息場所、飲用水及遮陽措施，倘不幸有勞工身體不適，應立即採取適當緊急處理。若雇主未善盡責任，不僅會被處以罰鍰；如造成勞工傷亡，並將面對刑事責任。因此雇主應負擔保護照顧義務的責任，避免憾事發生，保護勞工也是保護自己；而同學未來進入職場成為勞工後，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。

## H5 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	翰林五上健康與體育第 81 頁
融入課文	步驟 7 圖片說明：共同分擔家事促進親子關係.....
主題	家務勞動
教師指導方式建議	<p><b>【引導討論】</b></p> <p>共同分擔家事是很好的，但是平常可能都是媽媽或爸爸一個人承擔主要家事，像是洗米、煮飯、掃地等，做這些事情要不要給薪水？假如大家都不做，要請一個人來家裡做這些事，要不要給他薪水或工資？</p> <p><b>【口述】</b></p> <p>其實，做家務也是一種勞動，現在還有家事管理的公司，可以幫忙找人到家裡面打掃、洗衣、煮飯，當然做這些工作要給付工資。所以，如果是家裡的爸爸、媽媽或孩子做家事，是不是也要給付工資？或者有什麼方法來決定怎麼處理？回家後，可以跟爸爸媽媽一起討論喔！</p>
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 家務勞動是指家庭成員在日常的家庭生活中所從事的無報酬勞動，除了日常生活中的採買煮飯、打掃洗衣等例行性工作，還包括家庭成員的照顧工作等維持生活必要的工作。</li> <li>2. 雖然現代社會大家了解家事分工應該要落實性別平權，但是現實生活中的家務勞動通常還是多由婦女承擔。根據一些研究顯示在世界各國，女性比男性承擔了更多無償勞動——家務勞動、照顧兒童和老人，以及家庭管理帶來的精神負擔。新的研究表明，許多女性的健康會因此受到損害(備註)。</li> <li>3. 我國目前對於家務勞動主要的規範在於《民法》第 1003-1 條：「家庭生活費用，除法律或契約另有約定外，由夫妻各依其經濟能力、家事勞動或其他情事分擔之。」及同法第 1018-1 條：「夫妻於家庭生活費用外，得協議一定數額之金錢，供夫或妻自由處分。」(通稱：自由處分金)。</li> <li>4. 從上開《民法》的條文可以看出，家庭生活中的家事勞動可以視為有償，而抵銷生活費用的支出。生活費用係指維繫家庭成員生活而支出符合其身分地位所需之一切費用，舉凡購買食品、衣物、日常生活用品、醫療費、交通費及教育費用等均屬之(最高法院 110 年度台上字第 202 號判決參照)。除了抵銷生活費用外，自由處分金的協議，通常是</li> </ol>

	由在外工作領取薪資者，給予在家從事家務勞動者，也可以認定從事家務勞動者，可請求一定的金額做為個人自由處分財產。
備註	依據紐約時報中文網報導 網址： <a href="https://cn.nytimes.com/health/20221104/women-mental-health-labor/zh-hant/">https://cn.nytimes.com/health/20221104/women-mental-health-labor/zh-hant/</a>

## H6 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	翰林五上國語第 6 頁
融入課文	「抹布告訴衛生紙要耐勞」
主題	尊嚴勞動
教師指導方式建議	<p>【口述】</p> <p>抹布告訴衛生紙要耐勞，意思是說抹布可以用很多次，不像衛生紙用一次就丟了。不過，抹布再怎麼耐勞，也不能過度使用，否則很快就會破損。就像我們人要勤勞工作，但也要適度休息，才能維持健康的身心。如果雇主或勞工認為勞工/自己很耐勞，一直加班工作，不僅對身心健康不好，長期間的超時工作，也很容易導致各類腸胃疾病及增加罹患心血管疾病風險，加劇影響健康及工作能力。</p> <p>因此，《勞動基準法》規定勞工正常工作時間每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息，因為人的身體是需要休息的，所以工作一段時間後就應該休息；此外，在連續工作很多天後，也需要休假讓自己的身體放鬆，才能保持健康的身體和愉快的心情，繼續面對工作，所以《勞動基準法》也規定每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，而這二日是有差別的，所謂例假，一定要讓勞工放假休息；至於休息日，雖然是叫休息日，但是在符合一定的條件時，雇主還是可以與勞工協商去上班，只是這一天去上班就是加班，要給加班費。一週休息二天，對身體健康比較好，工作也比較有效率，所以週休二日是很必要的，除非是很重要的事情，否則不應該讓勞工在休息日上班，這有助於保持健康的身心，可長可久，才是真正的「耐勞」。</p>
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> <li>耐勞，字面上的意義是勤勞且長時間的持續工作。然而，工作固然可以實現自我價值，並在團體中獲得歸屬感、受尊重感，進而達到自我實現，但同時要注意身體的負荷，避免因為過度勞累而造成身體的不適，進而疾病纏身。</li> <li>按照《勞動基準法》規定，每日工作時間不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。超過正常工作時間即是<b>延長工作時間</b>，也就是一般所說的加班。為了維護勞工的身心健康，《勞動基準法》對加班也有限制，在正常情況下，每日加班時間加正常工作時間，不得超過 12 小時；每</li> </ol>

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。

3. 《勞動基準法》並規定，勞工繼續工作 4 小時，原則上至少應有 30 分鐘之休息，以避免勞工長時間連續的工作，妨害身心健康，因此規定公司應給予勞工適當的休息，以達到勞工恢復體力的目的；有些公司的經營型態，例如：服務業、製造業、媒體業、醫療院所需要實施輪班制的出勤方式，原則必須依規定，在更換班次時，應間隔至少有 11 小時休息時間，好讓勞工在更換班別時，能有適當的休息時間，以維護勞工的身心健康。
4. 此外，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列工作年資給予特別休假：
  - (1) 6 個月以上 1 年未滿者，3 日。
  - (2) 1 年以上 2 年未滿者，7 日。
  - (3) 2 年以上 3 年未滿者，10 日。
  - (4) 3 年以上 5 年未滿者，每年 14 日。
  - (5) 5 年以上 10 年未滿者，每年 15 日。
  - (6) 10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止。
5. 適度的工作，有益身心健康，但長時間的超時工作，就會「過勞」，進而危害身心健康。所謂「過勞」，是指一種身心耗弱的狀態，且是長期處於高度壓力或高強度工作下的反應；若雇主讓勞工長時間高強度工作或加班，造成員工因身心不堪重負，促發腦血管疾病、心臟疾病或其他疾病而死亡，即稱為「過勞死」，目前實務上判斷勞工是否為過勞死，會以「業務遂行性」及「業務起因性」為要件。所謂「業務遂行性」，是指「勞工依勞動契約在雇主指揮監督支配狀態下提供勞務」，因此必須是執行職務，才是職業災害。換句話說，只要是在工作場所（包含出差地點），無論是在工作時間、工作中的休息時間，甚至開始工作前以及工作結束後，都屬於執行職務期間；至於所謂「業務起因性」，則是指「所執行的業務必須與災害之間有緊密關係存在，且依照一般經驗法則，災害的發生是業務通常伴隨地潛在危險的現實化」。
6. 公司或企業無論如何發展，都脫離不了人的因素，人才是公司或企業能否壯大的關鍵。企業要善待勞動者，除了提供更好的勞動條件、員工福利外，應使企業文化更平等，加強勞工參與，例如：公開透明的勞資會議、增加勞工董事等，讓員工在產業民主的理念下，對公司更有向心力，才能讓公司/企業發展得越來越好。如果讓員工常態性地延

	<p>長工作時間，勢必會耗損員工的體力及精神，進而影響工作效率，除了影響公司/企業發展，雇主並須為此負起賠償責任，並可能因此被處以罰鍰，甚至被課予刑責。因此，勞資雙方都應該注重勞工的身體健康，雇主應適度調配勞工的工作量，關心員工的身心健康情形，而勞工也應依據個人的身心狀況量力而為。</p>
--	---

## H7 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	翰林五上國語第 100 頁
融入課文	當媽媽開水龍頭洗米煮飯.....
主題	家務勞動
教師指導方式建議	<p><b>【口述】</b></p> <p>其實，做家務也是一種勞動，現在還有家事管理的公司，可以幫忙找到家裡面打掃、洗衣、煮飯，這時候當然要給付做這些工作的人工資。所以，同學們可以回家觀察看看，家裡的家事是怎麼分配的呢？</p> <p><b>【口述】</b></p> <p>過去，由於臺灣有著「男主外，女主內」的傳統思想，導致女性在職場上的參與率偏低，隨著時代的變遷，女性投入職場的趨勢漸漲，越來越多女性加入職業婦女的行列。但是在職場上，男性與女性如何分工呢？例如：同學們有沒有觀察到在一般校園事務的分工情形？你覺得應該要如何分配工作才正確呢？</p> <p>我們應該消除職業上的性別刻板印象，例如：男性也能擔任護理師；女性也能勝任消防員，讓所有性別得以適性、適才的發展，發揮整體社會最大的專業分工效益。</p>
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 家務勞動是指家庭成員在日常的家庭生活中所從事的無報酬勞動，除了日常生活中的採買煮飯、打掃洗衣等例行性工作，還包括家庭成員的照顧工作等維持生活必要的工作。</li> <li>2. 雖然現代社會大家了解家事分工應該要落實性別平權，但是現實生活中的家務勞動通常還是多由婦女承擔。根據一些研究顯示在世界各國，女性比男性承擔了更多無償勞動——家務勞動、照顧兒童和老人，以及家庭管理帶來的精神負擔。新的研究也顯示，許多女性的健康會因此受到損害(備註)。雖然現代社會大家了解家事分工應該要落實性別平權，但是現實生活中的家務勞動通常還是多由婦女承擔。根據一些研究顯示在世界各國，女性比男性承擔了更多無償勞動——家務勞動、照顧兒童和老人，以及家庭管理帶來的精神負擔。新的研究也顯示，許多女性的健康會因此受到損害(備註)。然而事實上，所謂的家事(家務勞動)，應該是家庭中每位成員都要負擔的義務和責任，也就是說，全家都有責任一起做家事。</li> </ol>

3. 另外，我國目前對於家務勞動主要的規範在《民法》第 1003-1 條：「家庭生活費用，除法律或契約另有約定外，由夫妻各依其經濟能力、家事勞動或其他情事分擔之。」及第 1018-1 條：「夫妻於家庭生活費用外，得協議一定數額之金錢，供夫或妻自由處分。」(通稱：自由處分金)。
4. 從上開《民法》的條文可以看出，家庭生活中的家事勞動可以視為有償，而抵銷生活費用的支出。生活費用係指維繫家庭成員生活而支出符合其身分地位所需之一切費用，舉凡購買食品、衣物、日常生活用品、醫療費、交通費及教育費用等均屬之(最高法院 110 年度台上字第 202 號判決參照)。除了抵銷生活費用外，自由處分金的協議，通常是由在外工作領取薪資者，給予在家從事家務勞動者，也可以認定從事家務勞動者，可請求一定的金額做為個人自由處分財產。
5. 另外，除了家務分工外，由於教育普及和許多社會運動的倡議，現代女性大量進入勞動市場，和男性一樣從事有給薪的工作，因此，不同性別在職場上的「平等平權」，受到當今世界各先進國家及臺灣的高度重視。推動職場性別平等文化，能夠讓不同性別的人都可以適性適才的發展，讓所有人都能從事自己拿手或專長的職務。
6. 為了讓求職者或受僱者在工作場所，都不會因性別而遭受差別待遇，並規定雇主應提供相關措施，讓受僱者都能兼顧工作與家庭，我國於 2002 年 3 月 8 日訂定《兩性工作平等法》；2023 年 8 月將法規更名為《性別平等工作法》。
7. 《性別平等工作法》第 7 條規定：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但『工作性質僅適合特定性別者』，不在此限。」，也就是說，所謂的平等權並不只是建立在表面的平等，所有人不分情狀一律採取同樣待遇，依照大法官解釋釋字第 365 號理由書指出：「因性別而為之差別規定僅於特殊例外之情形，方為憲法之所許，而此種特殊例外之情形，必須基於男女生理上之差異或因此差異所生之社會生活功能角色上之不同，始足相當。」，因此能對性別作出差別規範的例外情形，前提必須建立在「生理上的差異」。例如：《職業安全衛生法》便規定針對懷孕中的女性勞工，或者分娩後未滿一年之女性勞工，原則不得從事特定的危險性或有害性工作，除非雇主有採取健康保護措施，並經勞工書面同意工作，才不受到限制。這個規定，雖對於懷孕或剛生產完

	<p>的女性勞工的工作權有所限制和剝奪的疑慮，但規定的主要目的是考量婦女當時的身體狀況，為了保障母親的健康，因而訂定的母性保護條款，可以視為合理的差別待遇。此外，在《消除對婦女一切歧視公約》(CEDAW) 第 4 條也明文揭示為了保護母性而採取的特別措施，不得視為歧視。</p> <p>8. 綜上所述，不論是雇主招募員工或勞工選擇工作，應該以能力及專業去判斷是否能夠勝任，除非工作內容確實有限制性別必要，例如：男性服飾廣告模特兒限男性、女性內衣銷售員限女性等特殊情況，否則不應任意設定條件，限制特定性別的求職權利；而促進職場上的性別平等，才能讓所有人都能選擇喜歡的工作，並發揮其專長，自由追求其個人價值和目標，並活出自己想過的人生。</p>
備註	<p>打掃衛生、照顧家人：無償家務勞動傷害女性身心(紐約時報中文網/2022 年 11 月 4 日)</p> <p>網址：<a href="https://cn.nytimes.com/health/20221104/women-mental-health-labor/zh-hant/">https://cn.nytimes.com/health/20221104/women-mental-health-labor/zh-hant/</a></p>

## H8 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	翰林五上國語第 104 頁
融入 課文	「住在這裡的人，有時能找一點差事做做，有時為找工作而奔波。」
主題	職業訓練與工作媒介
教師 指導 方式 建議	<p><b>【口述】</b> 這句話所表現的意思在於克林街的人不容易找到固定的工作，所以有時候能找到一點差事，但常常為了找工作而奔波。</p> <p><b>【引導討論】</b> 為什麼克林街的人要找工作 and 差事?如果找不到工作怎麼辦?如果是你長大後，找不到工作怎麼辦?</p> <p><b>【口述】</b> 在求學過程中就要找到自己的興趣，同時學習一技之長。如果出社會後，真的找不到工作，可以去政府設立的勞動部勞動力發展署去接受職業訓練，學習職場上所需要的工作技能，同時可以媒合工作機會，幫助你找到合適的工作。</p>
背景 說明	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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，也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。</li> <li>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。</li> <li>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</li> </ol>

	<p>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>
--	--

## H9 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	翰林五上綜合活動第 25 頁
融入課文	「團結力量大，我們終於完成團隊活動的任務了。」
主題	團結權
教師指導方式建議	<p><b>【口述】</b></p> <p>本單元教導同學團結合作的重要性，以及「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><b>【口述】</b></p> <p>「團結力量大」的道理顯現在各種情況，包括將來在工作上，一起工作的夥伴團結向雇主爭取待遇和工作條件。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良好的勞動條件，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"> <li>1. 勞工在產業的結構中，是屬於弱勢的一方，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。</li> <li>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後而同意讓步。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及爭取更好的勞動條件、福利的權利，是尊嚴勞動必備的權利。</li> <li>3. 目前我國訂有《工會法》，就是為了保障勞工可以組織工會的權利，並且為了保障工會組織所制定，對於工會的成立、性質、運作及安全有特別的規定，具有相對於雇主的特殊地位，和一般的人民團體不同。依據《工會法》，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</li> </ol>

	<p>業工會，僅能成立職業工會、產業工會。目前各縣市均有教師組成的工會，並成立全國性的教師工會聯合組織，如「全國教師工會總聯合會」(簡稱：全教總)。另外亦屬全國性單一行業的聯合工會組織，還有由各銀行、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)。</p>
--	---

## H10 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	翰林五上綜合活動第 96 頁
融入 課文	辨識危機
主題	職業安全與衛生
教師 指導 方式 建議	<p><b>【口述】</b></p> <p>這個單元教導同學辨識生活中的危機，以避免陷入危險的環境，導致身體的傷害。辨識危機的能力將來也在工作場所中運用。許多工作場所存在危險空間和容易發生意外的環境，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。所以，在從事這方面的工作時，更應該要辨識危機，先了解危險空間、事務，做好防護，以確保自身的安全與身體健康。</p>
背景 說明	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為防止職業災害，保障工作者安全及健康，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、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。</li> <li>2. 《職業安全衛生法施行細則》第 41 條規定： 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：             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 事業之安全衛生管理及各級之權責。</li> <li>(2) 機械、設備或器具之維護及檢查。</li> <li>(3) 工作安全及衛生標準。</li> <li>(4) 教育及訓練。</li> <li>(5) 健康指導及管理措施。</li> <li>(6) 急救及搶救。</li> <li>(7) 防護設備之準備、維持及使用。</li> <li>(8) 事故通報及報告。</li> <li>(9) 其他有關安全衛生事項。</li> </ol> </li> <li>3. 由上述的規定可知，職場的安全守則是確保勞工在職場的安全，避免發生意外應注意的規定，養成學生重視安全守則的概念，並提醒出社會工作應注意遵守安全守則，有助減少職場意外的發生。</li> <li>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；署內置有勞動檢查員，專門到各職場進行勞動檢查。</li> </ol>

## H11 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	翰林五上數學第 91 頁
融入課文	思考帽—補充練習
主題	工時與加班費
教師指導方式建議	<p><b>【補充練習題】</b></p> <p>依照我國法律規定，每天工作時間 8 小時，如果超過 8 小時就算加班；勞工加班必須給加班費，加班在 2 小時內的加班費是工資的<math>1\frac{1}{3}</math>倍。再加班 2 小時的加班費是原來工資的<math>1\frac{2}{3}</math>倍。</p> <p>哥哥利用暑假去打工，每小時工資 190 元，其中有一天從早上到晚上，總共工作了 12 小時。請問：哥哥這一天可以領到多少元?(如果有小數，四捨五入到整位數)請列成一個算式?並說明每個部份表示什麼?</p> <p><b>【詳解】</b></p> $190 \times 8 + 190 \times 1\frac{1}{3} \times 2 + 190 \times 1\frac{2}{3} \times 2 = 1520 + 506.67 + 633.33 = 2660$ <p>(正常工作所得+加班兩小時所得+再加班兩小時所得=當日全部所得)</p> <p><b>【補充說明】</b></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<math>1\frac{1}{3}</math>倍；再增加 2 小時，就變為<math>1\frac{2}{3}</math>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"> <li>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。</li> <li>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<math>\frac{1}{3}</math>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<math>\frac{2}{3}</math>以上。</li> <li>休息日、假日加班的計算方式則另有規定： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 休息日：前 2 小時另再加給<math>1\frac{1}{3}</math>，之後的 6 小時另再加給<math>1\frac{2}{3}</math>，超過 8 小時另再加給<math>2\frac{2}{3}</math>。</li> </ol> </li> </ol>

(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：做 1 給 8，再加 1 天補休(即使出勤 1 小時，也要再給予 1 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。。

## H12 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	翰林五上藝術第 76 頁
融入課文	標題：化身劇作家
主題	藝文工作者勞動權
教師指導方式建議	<p><b>【口述】</b></p> <p>本學期提到很多藝文創作者，例如：第一單元的畫家、雕塑家，第二單元的偶戲表演者和劇作家，這些人都屬於藝文創作者。藝文創作是以腦力創作為主的勞動，他們往往沒有一定的雇主，因此不像一般的勞工，可以有工時、休假、薪水和工作條件的保障，但是也不能因此而忽略了他們的勞動權益。因此，目前政府有訂定指導原則，希望保護藝文工作者的權益。</p>
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 畫家、雕塑家、偶戲表演者、劇作家等藝文創作者，他們的創作本身也是勞動，有些是受僱於他人從藝文創作工作；有的則是以創作藝文，然後出賣換取報酬。這些藝文工作者所簽訂的契約型態多為僱傭或承攬契約，而創作畫作者通常需要透過中介來販售。</li> <li>2. 為了保障藝文工作者的工作權益與工作安全，文化部在 111 年 3 月 21 日推出《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》(法規指引)以及《文化藝術工作者承攬暨委任契約之指導原則》(指導原則)，期待落實文化藝術工作者的權益與安全。「法規指引」適用於以勞工身分跟雇主簽約的藝文工作者，而「指導原則」適用於簽訂委任或承攬契約(個別接案)的藝文工作者。「法規指引」的規範重點包括工資額度、種類與給付方式、工時限制、職場安全、勞工保險與退休金提撥。「指導原則」的規範重點在訂定契約需要注意的事項、條款的解釋等。</li> <li>3. 上述的「法規指引」和「指導原則」性質上屬於行政指導，不具有強制拘束力，對於藝文工作者的保障是否能夠落實，仍有待觀察。又因為藝文工作者的性質特殊，難以用法律一概規範，行使團結權成立工會，透過工會的力量爭取工作權益的保障應該是比較理想的方式。</li> <li>4. 台灣目前的藝文工作者的工會有：臺北市藝術創作者職業工會、台灣影視工作人員職業工會……等。</li> </ol>