



# 109年度勞動條件檢查 與法遵訪視政策說明

主講：勞動部職安署中區職安中心

主任 萬榮富



# 簡報大綱

壹、104-108年事業單位違反勞基法  
統計

貳、勞動條件法令遵循訪視說明

參、109年度中部地區勞條專案檢查說明



# 壹、104-108年事業單位違反 勞基法統計

# 104至108年事業單位主要違反勞基法情形：



法規中文名稱	違反法條	法條中文內容	合計
勞動基準法	7條1項	雇主應置備勞工名卡。	239
	9條1項	應依規定簽定勞動契約。	180
	16條3項	雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。	72
	21條1項	工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。	1998
	22條2項	工資應全額直接給付給勞工。	5242
	23條1項	工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。	1525
	23條2項	雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、 <b>工資各項目計算方式明細</b> 工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。	1898
	24條	延長工作時間在第二小時以內者，工資按平日每小時工資額加給三分之一以上。再延長工作時間在二小時以內者，工資按平日每小時工資額加給三分之二以上。依三十二條第三項規定延長者按平日每小時工資額加倍發給。	12746
	30條5項	雇主應置備勞工出勤紀錄，此項出勤紀錄應保存五年。	5487
	30條6項	雇主應置備勞工出勤紀錄，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。	5279

# 104至108年事業單位主要違反勞基法情形：(續1)



法規中文名稱	違反法條	法條中文內容	合計
勞動基準法	32條2項	雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。	10672
	36條	勞工每七日中至少有一日之休息作為例假。(該條文於106年修正，詳見註1)	5592
	37條	紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日均應休假。(該條文於106年修正，詳見註2)	758
	38條	勞工繼續工作滿一定期間者，每年應依規定給予特別休假。	1963
	39條	規定之例假、休息日、休假及特別休假工資應照給。雇主徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。	6367
	43條	勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。	269
	49條1項	雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。	831
	55條1項	勞工退休金應依規定給與。	45
	59條1項1款	勞工受傷時或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用	116

註1：勞動基準法第36條規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」  
 註2：勞動基準法第37條規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。」



# 104至108年事業單位主要違反勞基法情形：(續2)

法規中文名稱	違反法條	法條中文內容	合計
勞動基準法	59條1項2款	勞工因遭遇職業災害而致傷害在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。	319
	70條	僱用勞工人數在30人以上，應依規定訂立工作規則報請主管機關核備後公開揭示。	1027
	80條	拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處3萬元以上15萬元以下罰鍰。	1419
	83條	為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。	<b>12268</b>
勞動基準法施行細則	21條	雇主依規定記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止。	81
	24條1項3款	特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休而未休之日數，雇主應發給工資。	0



# 104至108年事業單位違反勞動基準法常見違法態樣

工資未全額直接給付勞工(第22條第2項)

延長工作時間未依規定加給工資(第24條)

雇主應置備勞工出勤紀錄，此項出勤紀錄應保存五年(第30條第5項)

雇主應置備勞工出勤紀錄，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕(第30條第6項)

延長工作時間超過法令規定(第32條第2項)

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日(第36條)

內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假(第37條)

未依規定給予特別休假(第38條)

雇主徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給(第39條)

事業單位應舉辦勞資會議(第83條)

勞動條件



## 貳、勞動條件法令遵循訪視說明



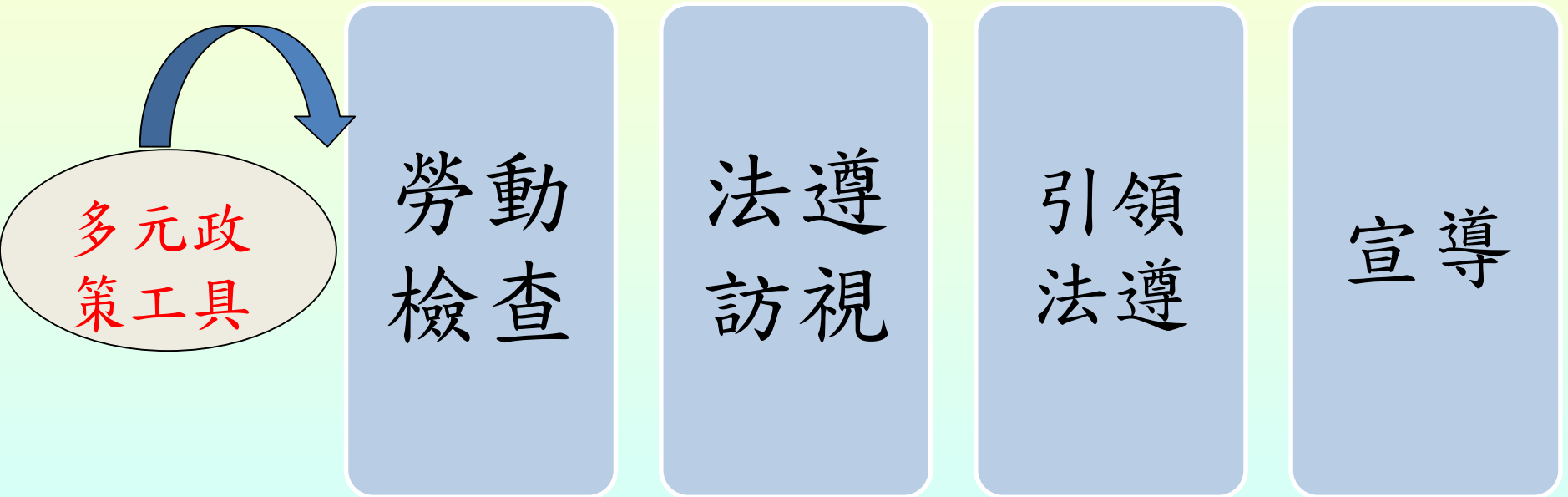


# 勞動部自108年起推動勞動條件落實法遵實施計畫

- 勞動部基於有效運用勞檢人力與提升行政效能，108年開始以「**風險分級管理**」與「**多元政策工具**」為主軸，逐步務實推動「**勞動條件落實法遵實施計畫**」，並依據風險分級結果，採取適宜之政策工具。



# 1. 協助僱主改善勞動條件，善用多元政策工具





## 2. 實施方式

### 宣導、引領法遵、法遵訪視及勞動檢查多元方式

#### 宣導

- 持續依區域需求與產業特性辦理宣導會
- 除傳統媒體外，尋思以新興傳媒，強調與民眾互動

#### 跨部會合作引領法遵

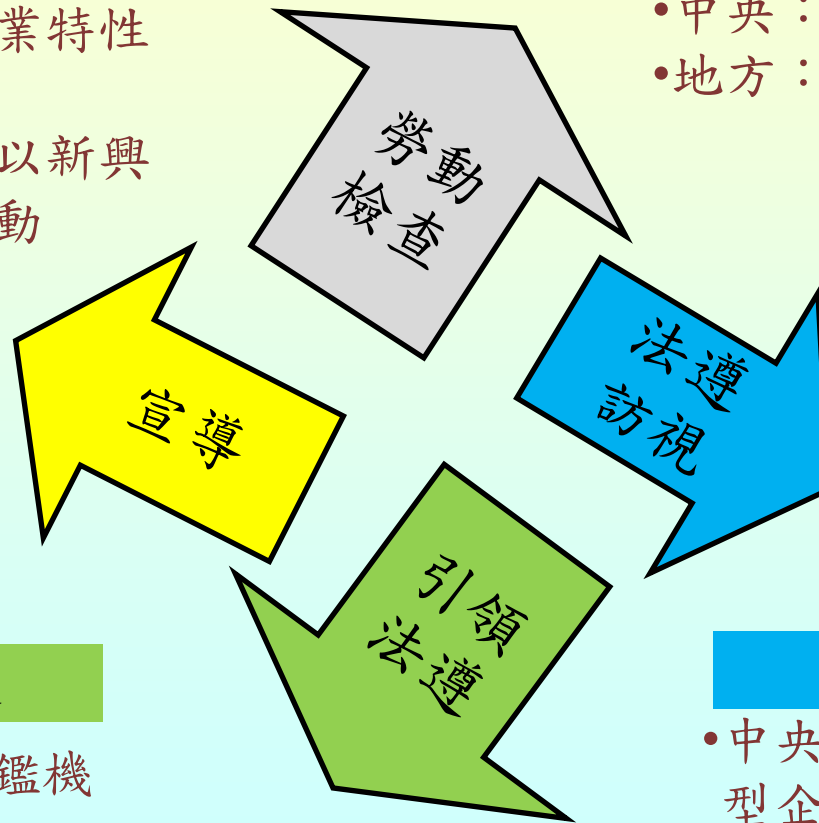
- 勞檢紀錄納入獎勵評鑑機制
- 擴大範圍、提高權重

#### 勞動檢查

- 中央：專案檢查
- 地方：申訴、一般檢查

#### 法遵訪視

- 中央：逾30人低風險中型企業
- 地方：30人以下低風險小(微)型企業





## 2.1 勞動檢查

### 中央專案檢查、地方申訴與一般檢查

- 專案檢查：無論企業規模大小，選列公共安全、弱勢扶助、常態性違規與社會關注等面向之行業，109年度檢查家數**4,000家**。
- 申訴案件：遵循「**勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法**」相關規定，就陳情人檢舉事項實施檢查，無論企業規模。
- 一般檢查：各地方政府按照**風險分級**方式，考量轄內**過往違規情形**、**本部建議之檢查重點對象**及**企業規模大小**等因素，主動規劃檢查。



## 2.2 法遵訪視

### 風險分級，督促法遵

重要內容為：

1. 「108年勞動條件落實法遵實施計畫」(109年持續進行)所訂之「法遵訪視」與過往實施之「輔導」、「宣導」，同為依照**行政程序法第165條**所稱之**行政指導**。
2. 需事先通知事業單位預為準備，視實際情形**檢視事業單位資料**。
3. 若發現待改善事項，應函發**改善建議書**。



## 2.3 引領法遵

結合跨部會資源將勞檢紀錄納入評核機制。

- 除加強行使公權力外，引領企業重視勞工權益。
- 舉凡獎勵、優惠、資格審議、政府標案等，透過納入勞動法令違規情形等方式，促使企業重視勞動條件，逐漸引領符合法遵。
- 目前已有經濟部（投資租稅抵減）、教育部（建教合作機構參與審核）等部會，將事業單位違反勞動法令情形列為相關機制之參據，其餘亦有多個部會將獎勵、補助、抵免、評鑑、資格審查等業務納入勞動法遵相關規定）。



## 2.4 宣導

### 多元宣導、強化互動

- 勞動部將促請各地方主管機關依轄內區域性需求或個別產業特性，辦理宣導說明會，並透過傳統及新興傳媒，加強與事業單位間的互動感，期強化法令認知。



# 參、109年度中部地區勞條專 案檢查說明





# 109年度中部地區勞條專案檢查說明

序號	專案名案	實施家數	行業別
1	外送員勞動條件權益保障專案檢查	5	其他貨運業
2	鐵路運輸暨大眾捷運系統運輸業勞動條件專案檢查	2	鐵路運輸業
3	汽車貨運業勞動條件專案檢查	118	汽車貨運業
4	汽車客運(含國道與一般公路)業專案檢查	20	汽車客運業



# 109年度中部地區勞條專案檢查說明

序號	專案名案	實施家數	行業別
5	工讀生與部分工時勞工勞動條件專案檢查	236	綜合商品零售業
			餐館業
			非酒精飲料店業
			課業、升學及就業補習教育服務業
			外語教育服務業
			美髮及美容美體業
			加油站業
			視聽及視唱業
			遊樂園及主題樂園
			影片放映業
			住宿服務業



# 109年度中部地區勞條專案檢查說明

序號	專案名案	實施家數	行業別
6	人力供應暨複合支援服務業勞動條件檢查	20	人力供應業
			複合支援服務業
7	金融服務業勞動條件專案檢查	12	金融中介業
			保險業
			證券期貨及其他金融業
8	電子零組件製造業勞動條件專案檢查	14	電子零組件製造業



# 109年度中部地區勞條專案檢查說明

序號	專案名案	實施家數	行業別
9	保全服務業勞動條件專案檢查	7	保全服務業
10	多次違反勞動法令事業勞動條件專案檢查	43	
11	幼兒園勞動條件專案檢查	17	學前教育業
12	醫療院所勞動條件專案檢查	11	醫院
13	社會工作服務業勞動條件專案檢查	13	居住型照顧服務
			其他社會工作服務
14	公用事業勞動條件專案檢查	7	電力供應業
			氣體燃料供應業
			用水供應業
15	因應嚴重特殊傳染性肺炎防疫產業勞動條件專案檢查	11	
	總計	539	



簡報結束  
敬請指教