

114年度 勞動條件檢查重點說明



勞動部職業安全衛生署
中區職業安全衛生中心

簡報內容

- 勞動條件檢查說明
- 常見違法態樣
- 法令遵循訪視
- 性別平等工作法修法說明
- 110年至114年重要解釋令



為何只檢查我們事業單位？

其他事業單位為何不去檢查？

勞動條件檢查種類

各轄內申訴案檢查

一般勞動條件檢查

勞動部交辦相關專案檢查

媒體關注案件

其他單位交辦相關檢查案件

如：醫療保健服務業、
遊覽車客運業、勞動條
件專案檢查、幼兒園、
勞工全保、保險業、
金融等。

113年度專案檢查

	專案名稱	實施區間
1	性別平等工作法專案檢查	3月-6月
2	儲配運輸物流與汽車貨運業勞動條件專案	第一階段 3月至6月
3	汽車客運（含國道與一般公路）業勞動條件專案	
4	幼兒園與托嬰中心勞動條件專案	
5	鐵路運輸暨大眾捷運系統運輸業勞動條件專案	
6	工讀生與部分工時勞工勞動條件專案	第二階段 6月至9月
7	外籍移工勞動條件專案檢查	
8	社會工作服務業勞動條件專案	
9	保全服務業勞動條件專案	第三階段 8月至11月
10	人力供應暨複合支援服務業勞動條件專案	
11	遊覽車客運業勞動條件專案	
12	公用事業勞動條件專案	
13	過往有違反勞動法令紀錄之事業勞動條件專案檢查	
14	汽車客運（含國道與一般公路）業勞動條件專案	
15	電子零組件製造業勞動條件專案	
16	金融服務業勞動條件專案	
17	醫療院所勞動條件專案	
18	漁業勞動條件專案	3-11月



如果要檢查我們事業單位
可不可以事前通知？

勞動檢查員執行職務，除左列事項外，
不得事先通知事業單位：(勞檢法13)

- 一、第26條規定之審查或檢查(危險性工作場所)
- 二、危險性機械或設備檢查
- 三、職業災害檢查
- 四、其他經勞動檢查機構或主管機關核准者(如：工安診斷、自主管理座談…等)



如果是申訴案，可不
可以告知是誰申訴的？

勞動檢查法第33條

- 勞動檢查機構管理勞工申訴必須保持秘密，不得洩漏勞工申訴人身分

行政程序法第170條

- 人民之陳情有保密必要者，受理機關處理時，應不予公開

勞動檢查之法令依據及應配合事項

勞動條件檢查時應置備資料

- 依勞基法第73條及勞動檢查法第15條規定辦理。
- 事業單位配合勞動條件檢查時應提供資料：
- 基本資料：公司、負責人、地址、電話、勞工人數...等。
- 勞動基準法規定應置備之資料：勞工名卡、出勤紀錄、工資清冊、工作規則、84條之1約定書...等。
- 其他必要之報告、紀錄、關係文件：勞動契約、排班表、公司人事管理規章、勞資會議紀錄、加班費計算說明...等。

勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心

請提供下列資料(打 V 者)俾便實施檢查

提供	項 目 (資料均為影本並蓋公司大小章)
☐	請統計貴單位勞工人數 本國勞工男 () 人、女 () 人，合計 () 人 外籍勞工男 () 人、女 () 人，合計 () 人
☐	勞工名冊 (年 月 至 年 月)
☐	貴單位電話：() 傳真：()
☐	經濟部變更登記事項表、營利事業登記核准函、商業登記抄本、立案證書、開業證明
☐	負責人身分證正反面影本
☐	☐ 人事規章 ☐ 工作規則及當地主管機關核備函(縣市政府核備公文)
☐	☐ 工會或勞資會議紀錄(同意延長工時(勞基法 32-1)、變形工時、放寬加班時數、例假調整、縮短輪班休息時間等) ☐ 勞資會議代表名冊及備查函
勞工之資料(資料均為影本並蓋公司大小章)	以下為抽檢人員之資料(☐ 在職人員及 ☐ 離職人員):
	勞工出勤資料 (年 月 至 年 月 簽到或刷卡紀錄)
	勞工薪資清冊明細 (年 月 至 年 月，詳明記載加班費及計算方式、獎金等) ☐ 給付證明
	排班表 (年 月 至 年 月) 請提供實際執行紀錄
	☐ 勞工名卡 ☐ 勞動契約 ☐ 勞基法第 84 條之 1 約定書
	☐ 勞工加班記錄 ☐ 勞工請假記錄(如特別休假、事病假等)
	☐ 勞工性別法請假記錄 (年 月 至 年 月 生理假、安胎休養、產假、陪產檢及陪產假、產檢假、家庭照顧假、育嬰留停、育嬰留停復職) 之人數、次數
	勞工保險繳費收據 (年 月 至 年 月 及最近一次收據)
	勞工退休金提繳費計算名冊及繳費收據 (年 月 至 年 月 及最近一次收據)
	☐ 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法 (公開揭示照片)
	☐ 招募廣告 ☐ 哺集乳室 ☐ 托兒措施
	☐
	公司負責人有不克說明而委任說明時之委任狀、受委託人之身分證及私章
	請攜帶公司大小章或統一發票專用章

➢ 上述資料無法現場提供原因： (已簽收影本乙份留存)

☐ 請貴單位指派相關業務人員攜帶上述打 V 資料於 114 年 月 日 時至中區職業安全衛生中心受檢。

☐ 中區職業安全衛生中心於 114 年 月 日 時派員至貴單位實施勞動檢查。



請問檢查程序為何？
我們可以拒絕檢查嗎？

勞動檢查之法令依據及應配合事項

勞動檢查法—第三章 勞動檢查員

• 第14條

- 勞動檢查員為執行檢查職務，得隨時進入事業單位，雇主、雇主代理人、勞工及其他有關人員均不得無故拒絕、規避或妨礙。（違反者處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰）。
- 前項事業單位有關人員之拒絕、規避或妨礙，非警察協助不足以排除時，勞動檢查員得要求警察人員協助。

第79條-罰則上限

違反項目	修法前	修法後
工資、 工時、 職業災害補償規定... (違反實體性重要規定)	2萬-30萬元	2萬- 100萬元
未置備勞工名卡、 未發服務證明書 未置備法定代理人同意書 及年齡證明文件... (違反程序性重要規定)	2萬-30萬元	2萬-30萬元

加重罰鍰上限

依事業規模、違反人數或情節
加重至法定罰鍰最高額 **二分之一**
(即最高可處150萬元罰鍰)

110-113年中部地區事業單位違反勞動法令情形

法規中文名稱	違反法條	法條中文內容	合計
勞動基準法	第7條	雇主應置備勞工名卡。	18
	第9條第1項	應依規定簽定勞動契約。	12
	第15條第1項	特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。	1
	第16條	雇主對繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。...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。	14
	第19條	勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。	5
	第21條1項	工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。	124
	第22條2項	工資應全額直接給付給勞工。	711
	第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，並應提供工資各項目計算方式；按件計酬者亦同。	172
	第23條2項	雇主應置備勞工工資清冊，將工資各項目計算方式等事項記入。工資清冊應保存五年。	149
	第24條	雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。	1105

110-113年中部地區事業單位違反勞動法令情形

法規中文名稱	違反法條	法條中文內容	合計
勞動基準法	第26條	雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。	5
	第27條	主管機關限期給付工資，雇主未於期限給付	10
	第28條第2項	雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金。	8
	第30條第2項	正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。	2
	第30條第3項	正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。	1
	第30條第5項	雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。	117
	第30條第6項	前項出勤紀錄，應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。	426
	第32條第1項	雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。	45
	第32之1條2項	雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。	4
	第32條第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。	649
	第32條3項	雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。	1

110-113年中部地區事業單位違反勞動法令情形

法規中文名稱	違反法條	法條中文內容	合計
勞動基準法	第34條	勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。且楚換班次時後給予適當之休息時間。	3
	第34條第2項	依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。	46
	第35條	勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。	62
	第36條第1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。	441
	第36條第2項	雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制： 一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。 二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。 三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。	31
	第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。	17
	第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。	366
	第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。	328
	第40條	因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止勞工之假期。停止假期之工資，應加倍發給，且於事後補假休息。並應於事後二十四小時內詳述理由報請當地主管機關核備。	4
	第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。	37

110-113年中部地區事業單位違反勞動法令情形

法規中文名稱	違反法條	法條中文內容	合計
勞動基準法	第44條第2項	童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。	1
	第46條	未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。	6
	第49條5項	於妊娠或哺乳期間之女工，不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。	1
	第50條	女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。 前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。	5
	第55條第1項	勞工退休金應依規定給與。	1
	第59條	未依規定給付職業災害補償	77
	第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。	35
	第74條第2項	雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。	2
	第80條	拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者。	262
	第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。	33

110-113年中部地區事業單位違反勞動法令情形

法規中文名稱	違反法條	法條中文內容	合計
性別平等工作法	第11條第1項	雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。	1
	第13條第1項	雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生	1
	第21條	受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。	2
	第23條第1項	僱用受僱者一百人以上之雇主，應提供下列設施、措施：一、哺（集）乳室。二、托兒設施或適當之托兒措施。	41
法規中文名稱	違反法條	法條中文內容	合計
勞工退休金條例	第11條第2項	前項保留之工作年資，於勞動契約終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給。	3
	第12條	勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給。依第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給	41
	第21條第1項	雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。	5

常見違法樣態

最低工資法第5條

勞工與雇主雙方議定之工資，不得低於最低工資；其議定之工資低於最低工資者，以本法所定之最低工資為其工資數額。

月薪：28,590元

- 扣全勤獎金致低於基本工資。
- 實施減班休息，低於基本工資。

違規

時薪：190元

- 時薪低於190元。

違規

日薪：190元*每日工作小時數

- 以月薪折計日薪。

違規

常見違法樣態

第22條Ⅱ 工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。



違規

積欠工資（沒錢發薪、等離職手續辦好後才發薪、勞工自己不來領...）

扣薪（新制勞工退休金6%、福利金超過薪資0.5%、制服費用、未刷卡每次50元、遲到多扣錢、損壞物品、賠償金、及其他未徵得勞工同意之扣薪）



違規

常見違法樣態

第24條 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。依三十二條第四項規定延長者按平日每小時工資額加倍發給。

出勤紀錄顯示有加班情形，未給加班費（責任制、未提出加班申請）

違規

未按標準發給（不論加幾小時均發給定額如120元或加3小時計給半天薪資）

違規

未將獎金納入平日每小時工資額計算（如：全勤獎金、績效獎金、伙食津貼、夜點費、夜班津貼、每月給付之三節獎金...）

違規

加班一律補休

違規

未計給休息日加班費、以月休8天排班

違規

加班費算法乘1.33倍及1.66倍

違規

常見違法樣態

第32條第2項 雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時。延長之工作時間，1個月不得超過46小時。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過54小時，每三個月不得超過138小時。

未將每週休息日出勤工時計入。

違規

1日工時超過12小時。

違規

勞工想要賺錢要求多加班。

違規

常見違法樣態

第30條第5項 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6項 前項出勤紀錄，應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。

未記錄勞工出勤情形。

違規

以打勾方式記錄、未記錄至分鐘。

違規

未保存（出勤紀錄於發放薪資時一併給勞工、或銷毀）

違規

未逐日記載（主管不用打卡、外勤人員下班後即回家不用進公司打卡）。

違規

常見違法樣態

第36條 勞工每七日中應有二日休息，其中一日為例假、一日為休息日。

連續出勤7日以上（勞工自己排班要出國玩）。

違規

連續出勤30日，每日只出勤2小時。

違規

常見違法樣態

第38條勞工在同一雇主或事業單位繼續工作滿一定期間者，每年應依規定給予特別休假。

未給特休。

違規

天數不足（不管做幾年都是7日）。

違規

於年終時發給年終獎金，作為未休特休工資。

違規

特別休假於年度終結未休完亦未遞延，未給予未休日數之工資。

違規

採用非週年制特休之勞工，離職時應改成週年制計算以避免少給。

要注意

常見違法樣態

第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。

國定假日出勤工資未加倍發給，未補休。

違規

部分工時員工國定假日未發給工資。

違規

不清楚哪幾天是國定假日。

違規

國定假日遇休息日、例假日未補休1日。

違規

月薪制勞工國定假日出勤1小時，未給予8小時。

違規

月薪制員工，未做滿1個月離職，未計給休息日及例假日工資。

勞動條件法遵訪視

為協助雇主改善勞動條件自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」。

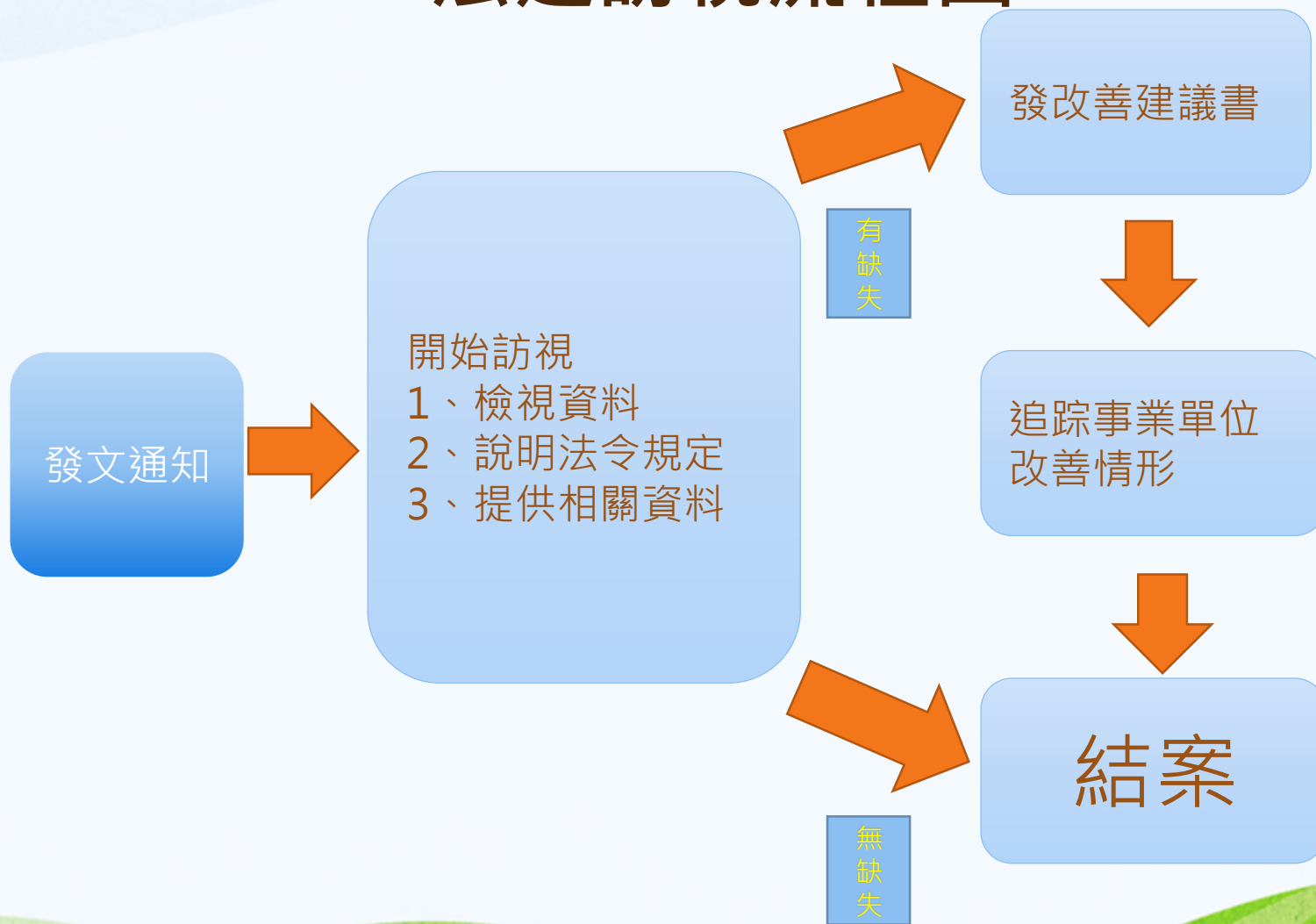
法遵訪視

風險分級，督促法遵

重要內容為：

1. 「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。

法遵訪視流程圖



勞動部職業安全衛生署 函

地址：408281臺中市南屯區黎明路2段501號8樓

承辦人：[REDACTED]

電話：04-22550633 分機 [REDACTED]

電子信箱：[REDACTED]@osha.gov.tw

受文者：如正、副本行文單位

發文日期：中華民國112年4月25日

發文字號：勞職中5字第[REDACTED]號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：勞動條件法令遵循訪視作業提示事項

主旨：為協助貴單位落實勞動法令，本署中區職業安全衛生中心將於112年5月2日14時派員前往貴單位（地址：[REDACTED]）實施法遵訪視，請查照。



說明：

- 一、法遵訪視係以行政指導方式協助事業單位瞭解現行勞動法令，並非實施勞動檢查，如有疑義請電洽承辦人諮詢。
- 二、隨函檢附勞動條件法令遵循訪視作業提示事項，請貴單位依提示事項準備最近完整1個月資料，俾利本次法遵訪視之進行。
- 三、貴單位如於旨揭所訂訪視時間未能予以配合，至遲請於旨揭日期1日前通知承辦人，本署中區職業安全衛生中心將擇期實施。

裝

訂

勞動條件法令遵循訪視作業提示事項

單位：勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心第五科

檢查員：[REDACTED] 電話：04-22550633轉[REDACTED] 傳真：04-22551634

地址：台中市南屯區黎明路2段501號8樓 e-mail：[REDACTED]@osha.gov.tw

請 貴單位提供下列資料：

1、勞工人數：男：_____人、女_____人。

童 工：男：_____人、女_____人。

派遣工：男：_____人、女_____人。

技 術 生：男：_____人、女_____人。

2、依法應置備文件

(1) 勞工名卡（姓名、到職日期、出生地、身分證字號…）及勞動契約。【勞基7】

(2) 勞工簽到簿或出勤卡（含排班表、出勤時數（請在每筆資料旁邊空白處，註明每日正常工時出勤時數與每月合計總時數）、加班申請畫面說明、加班申請單、加班時數統計明細、請假）（112年 3 月份 至112 年 3 月份）。【勞基30】

(3) 工資清冊（含加班費、載明各項津貼、加給的定義、標準與給付條件）（112年 3 月份至112 年 3 月份）及工資計算方式之書面資料（載明各項金額計算公式與明細，如有說明或辦法請提供）。【勞基23】

(4) 工作規則（含人事管理規定、加班申請管理辦法）及當地勞工主管機關核備文號函（30人以上公司）【勞基70】

(5) 勞資會議紀錄（或工會會議紀錄）及勞資代表報當地勞工主管機關備查函（含變形工時、延長工時、女性夜間工作）。【勞基83】

(6) 被保險人投保資料（「勞保網路申辦作業」列印      頁次）。

(7) 111年度特別休假資料（假單、休假卡等紀錄）。【勞基38】

性別平等工作法修法簡要說明

修法緣由

性別工作平等法

修正名稱為《性別工作平等法》擴大涵蓋保障多元性傾向者之工作權益。後歷經多次修正，陸續放寬促進工作平等措施，在性別歧視禁止、促進工作平等措施規範上，穩步向前

91年

兩性工作平等法

91年制定公布，保障性別工作權之平等，包括性別歧視禁止、性騷擾防治及促進工作平等措施等核心章節

消除兩性工作機會與待遇不平等、促進性別工作平權

97年

112年

性別平等工作法

跨院、跨部會團隊共同研修性平三法，即《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》及《性別平等教育法》，針對性騷擾防治不足之處全面檢討。

112年8月16日經總統公布，修正名稱為《性別平等工作法》，強化職場性騷擾防治機制



友善



有效



可信賴

1. 增加權勢性騷擾規定
2. 強化雇主的防治意識及責任/採取立即有效的糾正及補救措施
3. 建立外部公權力申訴調查機制
4. 增訂最高負責人或僱用人為性騷擾行為人之行政罰

性別平等工作法修法重點



第13條第1項

- 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理：
- 一、僱用受僱者十人以上未達三十人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。
- 二、僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。

禁止 職場性騷擾

NO Sexual harassment

如您遇有職場性騷擾情形，請向本單位申訴，保護自身權益

申訴單位

000 單位/000 人員

申訴專線

00-0000000 分機 000

電子信箱

00@000.000

~你我共同維護職場安全 打造友善平等職場環境~

性別平等工作法修法重點

第13條第2項

雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同：

一、雇主因接獲**被害人申訴**而知悉性騷擾之情形時：

- (一) 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。
- (二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。
- (三) 對性騷擾事件進行調查。
- (四) 對行為人為適當之懲戒或處理。

二、雇主非因前款情形而知悉**性騷擾**事件時：

- (一) 就相關事實進行必要之釐清。
- (二) 依被害人意願，協助其提起申訴。
- (三) 適度調整工作內容或工作場所。
- (四) 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

第13條第4項

- 雇主接獲被害人申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件，並應將處理結果通知地方主管機關。

相關子法

名稱	授權依據	簡稱
性別平等工作法施行細則 (原名稱：性別工作平等法施行細則)	§ 39	施行細則
工作場所性騷擾防治措施準則 (原名稱：工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則)	§ 13 第6項	準則
地方主管機關受理工作場所性騷擾事件申訴處理辦法	§ 32-2 第4項	辦法
工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點	§ 12 第5項	-
性別平等工作法律扶助辦法 (原名稱：性別工作平等訴訟法律扶助辦法)	§ 37 第2項	扶助辦法
性別平等工作申訴審議處理辦法 (原名稱：性別工作平等申訴審議處理辦法)	§ 34 第4項	-

職場性騷擾申訴處理指導手冊



勞動部



113年3月編印



訂定申訴管道
及相關規範



風險評估及
辦理教育訓練

事前預防



立即有效的
糾正及補救措施



受理流程及
通報義務



處理措施、期限及
通報義務

申訴處理單位、調查小組
調查及決議程序

處理階段



適當懲戒或處理
損害賠償



追蹤、考核
及監督

事後階段



無論事業單位規模大小，雇主知悉職場有性騷擾情形時
都要採取立即有效之糾正及補救措施！

依事業單位規模不同課予的防治措施

✓ 依法應辦理

👍 做到會更好

		500人以上	100-499人	30-99人	10-29人	未滿10人
事後處理	提供2次 心理諮商協助	✓	👍	👍	👍	👍
	申訴調查小組	✓	✓	👍	👍	👍
	申訴處理單位	✓	✓	✓	👍	👍
	採取立即有效之 糾正及補救措施	✓	✓	✓	✓	✓
事前預防	訂定性騷擾防治措 施申訴及懲戒規範	✓	✓	✓	👍	👍
	訂定申訴管道	✓	✓	✓	✓	👍

罰則規定

違反條項次	違反項目	罰則	
§ 38-1第2項	雇主於知悉性騷擾之情形 未採取立即有效之糾正及補救措施 (§ 13 第2項)	2-100萬元	應公布其名稱、 負責人姓名、 處分期日、違 反條文及罰鍰 金額，並限期 令其改善；屆 期末改善者， 應按次處罰
§ 38-1第2項	地方主管機關認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當， 令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置，雇主未 依限處理(§ 32-2 第3項)	2-100萬元	
§ 38-1第3項	30人以上雇主未訂定防治規範 (§ 13 第1項第2款)	2-30萬元	
§ 38-1第4項	10-29人雇主未訂定申訴管道經令限期改善 屆期末改善 (§ 13 第1項第1款)	1-10萬元	
§ 38-1第5項	地方主管機關調查最高負責人或僱用人期間 拒絕申訴人申請調整職務或工作型態 (§ 32-2 第5項)	1-5萬元	
§ 38-2第1項	最高負責人或僱用人經地方主管機關認定有性騷擾行為	1-100萬元	-
§ 38-2第2項	地方主管機關調查性騷擾申訴案件，被申訴人無正當理 由而規避、妨礙、拒絕調查或提供資料 (§ 32-2 第2項)	1-5萬元	-

發文字號： 勞動條 2字第 1130149125 號函

發文日期： 民國 114 年 01 月 07 日

要 旨：勞動基準法第 46 條所稱置備法定代理人同意書，係課予雇主僱用未滿 18 歲之人者，均應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件之責任，若同意書係由法定代理人之一方出具，得認符合前開規定。

主 旨：有關勞動基準法第 46 條所稱置備法定代理人同意書疑義案，請查照。

說 明：

一、查勞動基準法第 46 條規定：「未滿 18 歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。」，上開規定之主要目的係課予雇主僱用未滿 18 歲之人者，均應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件之責任，以確保法定代理人協助執行把關工作，並便於勞動檢查機關進行查驗。

二、前揭「置備法定代理人同意書」，若其同意書係由法定代理人之一方出具，得認符合前開規定之意旨。

發文字號： 勞動條 3字第 1130148827 號函
發文日期： 民國 113 年 11 月 07 日

主旨：幼兒教保服務人員如為因應幼兒安全照護需求，依據勞動基準法第 35 條但書，雇主得於勞工工作時間內另行調配休息時間，若仍要求其於工作場所內待命或提供勞務，該時段仍屬工作時間，應依法給付工資。

說 明：

一、查勞動基準法第 35 條規定：「勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在 工作時間內，另行調配其休息時間。」，幼兒教保服務工作具不可中斷性，教保服務人員如為因應幼兒安全照護需求，於繼續工作4小時之際，無法給予連續 30 分鐘休息時，雇主得依該條但書規定，於勞工工作時間內，另行調配休息時間。惟於工作完成時，如已逾原約定工作終止（下班）時間，且無繼續提供勞務之必要，無庸另予休息時間。

二、教保服務人員於休息時間，如得依其個人意願自由選擇離開工作場所休息，縱未離開該工作場所，仍屬休息時間。又如雇主未予教保服務人員休息，仍要求其於工作場所內待命或提供勞務，該時段仍屬工作時間，應依法給付工資；其逾法定正常工時工作者，雇主應依同法第24 條規定給付延時工資。

發文字號： 勞動條 2 字第 1120148854 號函
發文日期： 民國 112 年 12 月 20 日

主 旨：有關按件計酬勞工產假工資計算疑義一案，請查照。

說 明：

一、依本部 103 年 10 月 7 日勞動條 2 字第 1030131931 號令釋略以，勞動基準法第 50 條第 2 項規定所稱「停止工作期間工資照給」，女工為計月者，以分娩前已領或已屆期可領之最近 1 個月工資除以 30 所得之金額，作為計算產假停止工作期間之工資，但該金額低於平均工資者，以平均工資為準。勞雇雙方所約定之工資給付方式如為按件計酬但按月結算者，亦依前開令釋計月者之規定辦理。

二、內政部主管勞工事務時期 76 年 5 月 9 日台 (76) 內勞字第 500942 號函及本部歷次函釋與前開說明未合部分，自即日停止適用。

發文字號： 勞動條 2字第 1120147759 號函
發文日期： 民國 112 年 03 月 25 日

主 旨：有關社福機構工資給付之違法型態認定疑義，請查照辦理。

說 明：依勞動基準法第 22 條第 2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」。近來，聞有少數社福機構要求社工人員於受領工資，必須將工資之一部分給予其他同事，致其工資受損；雖其形式上，雇主已全額給付工資，惟實質上並未為完全之給付。如經查明確有相關事實，請依違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定裁處，並限期雇主補付工資，屆期未改善者，應按次處罰。

發文字號： 勞動條 2字第 1120147577 號函

發文日期： 民國 112 年 02 月 15 日

主 旨：有關職業災害勞工依勞工職業災害保險及保護法第 80 條規定領取之**照護補助**，雇主抵充勞動基準法第 59 條規定之職業災害補償疑義一案，請查照。

說 明：

一、查勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依勞動基準法（以下簡稱本法）第 59 條規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例、勞工職業災害保險及保護法（以下簡稱災保法）或其他法令規定，「**已由雇主支付費用補償者**」，**雇主得予以抵充之**。

二、次查災保法第 80 條規定：「被保險人因職業傷病，有下列情形之一者，得向保險人申請**照護補助**：一、符合第 42 條第 1 項規定，且住院治療中。二、經評估為終身無工作能力，喪失全部或部分生活自理能力，經常需醫療護理及專人周密照護，或為維持生命必要之日常生活活動需他人扶助。」爰勞工遭遇職業災害，得依前開第 1 款規定申請（住院）照護補助及第 2 款所定之（失能）照護補助。

三、考量災保法第 80 條所定照護補助，依災保法第 61 條規定係由勞工職業災害保險基金支應，**勞工職業災害保險費並由雇主全額負擔**，符合本法第 59 條規定所稱「已由雇主支付費用補償者」之情形。爰職業災害勞工依災保法第 80 條規定領取（住院）照護補助及（失能）照護補助時，**雇主得分別主張抵充本法第 59 條所定醫療補償及失能補償**。

發文字號： 勞動條 3字第 1110141048 號函
發文日期： 民國 111 年 11 月 15 日

主旨：有關勞動基準法第32條第4項後段所稱補給勞工以適當之休息，及同法第 34 條第 2 項所定輪班換班之休息時間之競合疑義一案，請查照。

說明：

一、查勞動基準法第32條第4項規定：「因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後 24 小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。」。所稱「補給勞工以適當之休息」，依內政部主管勞工事務時期 74 年 3 月 13 日 (74) 台內勞字第 285665 號函規定，係指該等勞工其自工作終止後至再工作前至少應有 12 小時之休息時間。

二、次查勞動基準法第34條第2項規定，輪班制勞工更換班次時，至少應有連續 11 小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，於踐行同條第3項法定程序後，得變更休息時間不少於連續 8 小時。

三、事業單位如依勞動基準法第 32 條第 4 項規定使勞工延時工作，該勞工如為輪班制且有更換班次之情形，雇主於事後所給予勞工適當之休息，得依同法第 34 條第 2 項所定休息時間給予。至非屬輪班制勞工且有更換班次之情形，仍應依內政部主管勞工事務時期 74 年 3 月 13 日 (74) 台內勞字第 285665 號函辦理。

發文字號： 勞動條 3字第 1110140917 號函
發文日期： 民國 111 年 09 月 30 日

主 旨：有關勞動基準法第 32 條第 4 項及第 40 條第 2 項規定，應報當地主管機關備查或核備之期限疑義一案，請查照。

說 明：

一、查勞動基準法第 32 條第 4 項規定略以，因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於**延長開始後 24 小時內**...應報當地主管機關備查。同法第 40 條規定，因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第 36 條至第 38 條所定勞工之假期（包括例假、休假及特別休假）。停止勞工假期，**應於事後 24 小時內**，詳述理由，報請當地主管機關核備。

二、雇主如因上開事由延長勞工工作時間或停止勞工假期使其繼續工作，本應於使勞工延長開始後或使勞工停止假期事後 24 小時內報送當地主管機關。**惟雇主於法定期限內通報，當地主管機關因故無法受理時，因有通報之事實，仍符上開規定；至通報截止期限如屬當地主管機關之下班時間或放假日，得順延至該機關次一上班日之下班前完成通報。**另前開通報，不限以紙本或特定形式報送，併予指明。

發文字號： 勞動條 4字第 1110140681 號函
發文日期： 民國 111 年 07 月 25 日

主 旨：有關勞動基準法第50條及性別工作平等法第15條所定產假起算時間疑義一案，請查照。

說 明：

一、依勞動基準法第 50 條規定：「（第一項）女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。（第二項）前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」復依性別工作平等法第15條規定：「（第一項）雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。（第二項）產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。……。」。

二、為利母體調養恢復體力，旨揭產假最遲自分娩或流產之日起算，**惟女性受僱者當日勞務提供完成後始分娩或流產者，得以分娩或流產之次日起算。**

三、本部改制前行政院勞工委員會 89 年 10 月 30 日台 89 勞動 3 字第 0046941 號書函、本部 105 年 7 月 26 日勞動條 2 字第 1050131733 號函及本部歷次函釋與前開說明未合部分，自即日停止適用。

發文字號： 勞動條 2 字第 1110140577 號函

發文日期： 民國 111 年 06 月 15 日

主 旨：所詢事業單位計算特別休假工資或職業災害原領工資補償，是否應排除減班休息期間疑義一案，復請查照。

說 明：

一、復貴局 111 年 3 月 25 日北市勞動字第 1116041746 號函。

二、有關事業單位計算勞工未休特別休假工資時，遇有勞雇雙方因景氣因素合意實施「減班休息」期間，是否扣除該期間之工資疑義，前經本部 109 年 11 月 13 日勞動條 2 字第 1090130982 號函釋在案（諒悉）。

三、查勞動基準法（以下稱本法）第 59 條第 2 款規定略以：「勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。．．．」；本法施行細則第 31 條第 1 項規定：「本法第 59 條第 2 款所稱原領工資，．．．。其為計月者，以遭遇職業災害前最近 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 所得之金額，為其 1 日之工資。」

四、考量「減班休息」非可歸責於勞工，且該期間非屬常態性之工作情形，爰勞工遭遇職業災害前最近 1 個月正常工作時間所得之工資，如遇有勞雇雙方合意實施「減班休息」期間者，應往前以「減班休息」前最近 1 個完整月份已領正常工作時間所得之工資數額計給。

發文字號： 勞動條 3字第 1110140563 號函
發文日期： 民國 111 年 06 月 10 日

主 旨：所詢核定公告適用勞動基準法第 84 條之 1 規定之「社會福利服務機構之輔導員（含保育員、助理保育員）、監護工」相關疑義一案，復如說明，請查照。

說 明：

一、復貴局 110 年 12 月 23 日高市勞條字第 11040424600 號函。

二、查本部 106 年 8 月 3 日勞動條 3 字第 1060131636 號函釋略以：「...本部改制前行政院勞工委員會核定公告『社會福利服務機構之輔導員（含保育員、助理保育員）、監護工』為勞動基準法第 84 條之 1 工作者，所稱『社會福利服務機構』係指前開『福利服務機構』、『救助院所』以及『其他社會福利服務業』，各該細類行業之受僱勞工之工作性質與輔導員、監護工相符者，允適用該法第 84 條之 1 規定。」。有關「輔導員（含保育員、助理保育員）、監護工」之工作權責，主要為照顧服務對象之生活起居（如餵食、翻身、更換紙尿褲、洗澡、大小便清潔、協助就醫等服務）等。

三、所詢「居家照顧服務員」是否屬「社會福利服務機構之輔導員（含保育員、助理保育員）、監護工」範疇疑義，經衛生福利部 111 年 5 月 24 日衛部顧字第 1111960656 號函復表示，「居家照顧服務員」係屬登錄於居家式服務類長照機構之「照顧服務員」，主要為到宅提供身體照顧及日常生活照顧服務，其服務時間與內容，由機構與長照失能者協議並簽訂服務契約，因其工作性質與於機構內定點提供服務之輔導員、監護工，尚屬有別，**非屬旨揭適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作者。**

發文字號： 勞動條 4字第 1100130213 號函

發文日期： 民國 110 年 04 月 13 日

主 旨：有關受僱者之配偶於境外生產，未離境前往陪伴者得否請陪產假疑義一案，請查照。

說 明：

一、性別工作平等法第 15 條第 5 項、第 6 項規定，受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假 5 日。陪產假期間，薪資照給。同法第 21 條規定，受僱者依前開規定為陪產假之請求時，雇主不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。另同法施行細則第 13 條規定，受僱者依前開規定為陪產假請求者，必要時雇主得要求其提出相關證明文件。

二、有關受僱者之配偶於境外生產，既有分娩事實，而陪伴方式多元，縱受僱者未離境，仍可請陪產假。

發文字號： 勞動條 2 字第 1110140212 號函

發文日期： 民國 111 年 03 月 04 日

主 旨：有關近日台電電廠故障事故導致事業單位停工，工資給付原則如說明，請查照。

說 明：

一、事業單位停工期間之工資如何發給，前經本部改制前行政院勞工委員會 83 年 5 月 11 日 (83) 台勞動二字第 35290 號函釋 (如附件)，應視停工原因依具體個案認定之。

二、有關近日台電電廠故障事故導致事業單位停工，因不可歸責於勞雇雙方，工資可由勞雇雙方協商約定，雇主不得要求勞工補足未提供勞務之時數。惟若雇主於停電後仍要求勞工於工作場所待命，以便恢復供電後可立即復工，因勞工仍處於雇主指揮監督之下，屬工作時間，不可扣薪。

三、事業單位如未受停電影響，仍正常營運，勞工繼續提供勞務者，工資當依原約定給付。

四、如有接獲勞工申訴雇主以停電為由逕自扣發工資之情事，請輔導事業單位依前開規定辦理。事業單位經查確有未依法給付工資之情事時，除應依違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定裁罰外，併請依同法第 27 條暨第 80 條之 1 規定，限期雇主補付工資並改善之，屆期末改善 (補付工資) 者，應按次處罰，並再責令其改善，以確保勞工工資權益。

發文字號： 勞動條 4字第 1100131646 號函

發文日期： 民國 111 年 01 月 05 日

主 旨：所詢男性經手術且完成性別變更並登記為女性，是否得請生理假疑義一案，復請查照。

說 明：

一、復貴局 110 年 11 月 9 日北市勞就字第11061191411 號函。

二、查性別工作平等法第 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。依據改制前行政院衛生署 91 年 9 月23 日衛署國健字第 0910012162 號書函說明，生理日，醫學上之定義為週期性之經血來潮。是以，給假係因有生理週期來臨之事實。

三、旨揭所詢事項，依據衛生福利部 110 年 12 月 15 日衛部醫字 1100038725 號書函轉台灣婦產科醫學會同年月 7 日台婦醫字第 110189 號函略以：「男性經手術且完成性別變更並登記為女性者，並無子宮，故亦無月經生理日。」。綜上，該等受僱者無得依性別工作平等法第 14 條規定請生理假。

發文字號： 勞動條 4字第 1100130788 號函

發文日期： 民國 110 年 07 月 27 日

主 旨：所詢受僱者同時撫育子女 2 人以上者，申請少於 6 個月但不低於 30 日之育嬰留職停薪次數計算疑義一案，復請查照。

說 明：

一、復貴部 110 年 7 月 13 日經人字第 11000643100 號函。

二、查性別工作平等法第 16 條第 1 項規定：「受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。」；次依本 (110) 年 6 月 4 日修正發布、同年 7 月 1 日生效之育嬰留職停薪實施辦法第 2 條第 3 項規定：「前項育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。但受僱者有少於六個月之需求者，得以不低於三十日之期間，向雇主提出申請，並以二次為限。」。

三、考量受僱者育有 2 名以上未滿 3 歲之子女，其撫育期間重疊，有關育嬰留職停薪實施辦法第 2 條第 3 項但書所定 2 次，受僱者於同時撫育子女 2 人以上者，其申請次數應合併計算，**並以最幼子女受撫育期間申請 2 次為限。**



請輸入檢索字詞或函釋文號

[最新動態](#)[法規查詢](#)[行政規則](#)[函釋查詢](#)[英文法規查詢](#)[法規草案](#)[最新動態](#)[全部](#)[法律](#)[命令](#)[行政規則](#)[公告或其他](#)[預告中法規草案](#)

共 36 筆 第 1 / 4 頁

[下一頁](#) | [最末頁](#)

公發布日	類別	訊息摘要
108.01.02	行政規則	勞動部令：修正「就業服務法第四十七條規定雇主在國內辦理招募本國人從事第四十六條第一項第十款製造業工作之合理勞動條件薪資基準」，自即日生效
108.01.02	法規草案	勞動部公告：預告「指定勞動基準法第三十六條第四項行業」修正草案（預告終止日：108.01.14）
107.12.28	命令	勞動部公告：公告「勞動部勞工保險局辦理一百零八年勞工保險被保險人紓困貸款」事項，自即日生效
107.12.27	法規草案	勞動部公告：預告「認定十五歲以上未滿十八歲之未就學未就業少年為就業服務法第二十四條第一項第十款所定人員」草案（預告終止日：108.01.17）
107.12.27	行政規則	勞動部勞動力發展署令：修正「自辦職前訓練作業原則」，自即日生效
107.12.27	行政規則	勞動部令：修正「不當勞動行為裁決委員會分案及審理案件要點」部分規定，自即日生效
107.12.26	行政規則	勞動部令：修正「私立就業服務機構從事跨國人力仲介服務品質評鑑要點」第4點規定及第3點附表1至附表3，除第3點附表1至附表3自109年1月1日生效外，自即日生效
107.12.25	行政規則	勞動部令：修正「勞動部補助工會辦理工會教育實施要點」第9點規定，自即日生效
107.12.25	行政規則	勞動部勞動力發展署令：修正「推動事業單位辦理職前培訓計畫」部分規定及第10點附件7，自即日生效
107.12.25	行政規則	勞動部令：訂定「補助行政機關推動勞資會議機制實施要點」，自即日生效

共 36 筆 第 1 / 4 頁

[下一頁](#) | [最末頁](#)

特別休假日數試算系統



受僱日期(目前服務之事業單位)	民國 請選擇年份 年 請選擇月份 月 請選擇日期 日
特休給假方式	☒ 週年制 ☐ 曆年制 ☐ 學年度制 ☐ 自行約定年度
週年制給假日期	民國 請選擇年份 年 預設值 月 預設值 日

週年制計算結果

累計年資：	計算值 年 計算值 月 計算值 日
給假日期當年度之特休日數：	計算值 日 舊制 計算值 日
請休期間：	年月日 ~ 年月日

說明：

- 特別休假，依所填受僱日期、特休給假方式及約定給假日期估算日數。
- 適用勞動基準法之事業單位，依勞動基準法第38條第1項規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：
 - (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。
- 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。
- 依勞動基準法第84條之2規定，勞工工作年資自受僱之日起算。勞工留職停薪期間，得不併入工作年資計算。惟如勞資雙方對於留職停薪期間年資計算另有約定，可從其約定。
- 如有勞動基準法適用日期疑問，參閱[歷次擴大適用公告](#)，或電洽本機關免付費電話1955諮詢。
- 服務年資與特別休假日數對照表

勞工服務年資	特別休假日數	現行規定	106/1/1 修法前
6個月至未滿1年		3	0
滿第1年		7	7
滿第2年		10	7
滿第3年		14	10
滿第4年		14	10
滿第5年		15	14

勞工服務年資	特別休假日數	現行規定	106/1/1 修法前
滿第13年		19	18
滿第14年		20	19
滿第15年		21	20
滿第16年		22	21
滿第17年		23	22
滿第18年		24	23



本部簡介 ▾

新聞公告 ▾

業務專區 ▾

政府資訊公開 ▾

便民服務 ▾

勞動統計專網 ▾

相關連結 ▾

主選單 ▾

本部簡介

新聞公告

業務專區

政府資訊公開

便民服務

勞動統計專網

相關連結

勞動部所屬機關 ▾

 勞動及職業安全衛生研究所
INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

 勞動部職業安全衛生署
OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION

 勞動部勞動力發展署
DEPARTMENT OF LABOR, EMPLOYMENT ADMINISTRATION

 勞動基金運用局
BUREAU OF LABOR FUNDS, MINISTRY OF LABOR

首頁

業務專區



勞動政策、國際事務

- 施政計畫與績效
- 國際勞動事務



勞動關係

- 勞動教育
- 裁決
- 團體協約
- 勞動契約
- 勞工參與



勞動條件、就業平等

- 勞動基準法適用
- 工資
- 工時(休息、休假、補假)
- 工作規則
- 部分時間工作勞工權益



勞動保險

- 勞工保險普通事故保險
- 就業保險
- 勞工職業災害保險
- 勞工保險年金改革說明
- 勞工保險管理

+ 更多

+ 更多



就業服務、職業訓練、外國



勞資會議至少「每3個月」舉辦1次的週期如何計算呢？

依勞資會議實施辦法第18條規定：「勞資會議至少每3個月舉辦1次，必要時得召開臨時會議。」，「每3個月」之計算方式，原則應召開有規律性之定期勞資會議，惟事業單位亦可自行訂定於3個月（或低於3個月）之週期內，至少召開1次勞資會議（該週期計算方式可參考勞動關5字第1080125806號函）。

自然人憑證登入

*事業單位統一編號

事業單位統一編號

! 事業單位無統一編號者請輸入8個0

*請輸入自然人憑證Pin碼

自然人憑證Pin碼

✖ 帳號密碼錯誤。

登入

登入說明

1. 事業單位首次填報時請點選「事業單位登入」，插入事業單位憑證（工商憑證、組織及團體憑證、醫事憑證）進行登入。
2. 登入後請填寫事業單位相關基本資料進行系統註冊。
3. 註冊後請進行填報者指派作業，插入填報者自然人憑證進行填報者新增作業。
4. 事業單位進行填報時，請插入填報者自然人憑證點選「填報者登入」進行填報。
5. 事業單位指派個人填報本系統之名冊資料，所指派之個人依其自然人憑證，可填報一個無統一編號之事業單位。



勞資會議代表名單線上備查系統 教學影片一

勞資會議代表名單線上備查系統



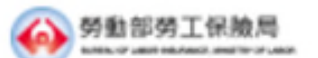
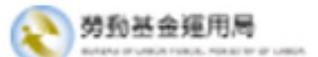
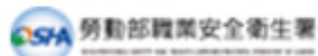
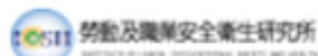
系統操作教學



勞工參與 ▾

[勞資會議](#)[工會運作](#)[社會對話](#)

勞動部所屬機關 ▾

[首頁](#) / [業務專區](#) / [勞動關係](#) / [勞工參與](#)

勞資會議

瀏覽人次：210558

更新日期：2021/09/30

 我要發問

依據勞動基準法及勞資會議實施辦法規定，事業單位應召開勞資會議。勞資會議是企業內讓勞工參與公司經營管理的一種管道，企業設立勞資會議可達到協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞工問題於未然之目的。為利事業單位依法召開勞資會議，促進勞資間溝通，特別設立專區，供勞資雙方依循辦理。

勞資會議流程圖

收合 ^

- 「成立」勞資會議流程圖 (一) [pdf](#)
- 「召開」勞資會議流程圖 (二) [pdf](#)

事業單位召開勞資會議應行注意事項 [pdf](#)

勞資會議說明手冊 [pdf](#)

勞資會議參考格式

上市(櫃)審查調整檢附勞資會議紀錄相關文件之作法說明

勞資會議代表名單線上備查系統



勞動部職業安全衛生署

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR

www.osha.gov.tw

請輸入文字



[職業災害預防](#) [勞工健康](#) [勞動檢查](#)

[本署介紹](#)

[新聞與公告](#)

[安全衛生](#)

[勞動檢查](#)

[職災保護](#)

[便民服務](#)

[法規專區](#)



[勞動部Facebook粉絲團](#)



新聞稿

108-06-14 勞動部推動「臺灣職安卡」，提升營造業勞工防災知能。

108-06-12 勞動部職安署與英國HSE簽署合作備忘錄(MOU)，共同...

108-06-12 職安署致力印染業...

即時新聞澄清

108-03-21 勞動法令沒有要求廠內堆高機定期送驗

108-01-25 108年勞動條件落實法遵實施計畫是強化企業主落實法遵...

107-06-11 勞動檢查是落實勞...

活動訊息

108-06-21 108年度辦理促進事業單位安全衛生設施與勞工作業環境...

108-06-10 108年大專校院學生職場體驗營報名開跑

108-06-17 職業安全衛生署委...

公布欄

108-06-21 修正「辦理勞工體格與健康檢查認可醫療機構檢查品質及管...

108-06-20 公告指定「大安聯合醫事檢驗所」為辦理勞工體格及健康檢...

108-06-20 公告認可「長庚醫...

報告完畢

您的指教是我們進步的動力

勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心

www.osha.gov.tw



- 意見調查表



- 簡報檔

