

113年度 勞動檢查實務說明



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
- 法令遵循訪視
- 勞資會議
- 性別平等工作法簡介
- 常見違法態樣
- 110年至113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、條
遊覽車客運業、勞動園
件專案檢查、案檢、保
勞動條生專案檢、融
工讀業專案檢、金
全業專案檢、查...等。

113年度專案檢查

	專案名稱	實施區間
1	公用事業勞動條件專案	第一階段 3月至6月
2	汽車客運（含國道與一般公路）業勞動條件專案	
3	遊覽車客運業勞動條件專案	
4	鐵路運輸暨大眾捷運系統運輸業勞動條件專案	
5	保全服務業勞動條件專案	
6	外籍移工勞動條件專案檢查	
7	幼兒園勞動條件專案	
8	影視製作與表演藝術業勞動條件專案檢查	
9	社會工作服務業勞動條件專案	第二階段 6月至9月
10	人力供應暨複合支援服務業勞動條件專案	
11	工讀生與部分工時勞工勞動條件專案	
12	過往有違反勞動法令紀錄之事業勞動條件專案檢查	第三階段 8月至11月
13	汽車客運（含國道與一般公路）業勞動條件專案	
14	汽車貨運業勞動條件專案	
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	性別平等工作法專案檢查	



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。

雇主應置備文件及辦理事項



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√者)俾便實施檢查

	項	目
影本請蓋公司章	請統計貴公司勞工人數	
	本國勞工男()人、女()，合計()人	
	外籍勞工男()人、女()，合計()人	
	貴公司電話：() 傳真：()	
	經濟部變更登記事項表或營利事業登記證 影本	
	負責人 身分證(或健保卡 或勞保卡) 影本	
	<input type="checkbox"/> 工作規則 及 核備函 影本 <input type="checkbox"/> 工作規章	
	<input type="checkbox"/> 勞動契約 <input type="checkbox"/> 勞工名卡 <input type="checkbox"/> 勞工假卡 影本	
	勞工出勤資料影本(年 月至 年 月簽到或刷卡紀錄)	
	勞工薪資清冊 明細 資料影本(年 月至 年 月)	
	排班表影本(年 月至 年 月)	
	<input type="checkbox"/> 勞資會議紀錄 <input type="checkbox"/> 公司內部規章 影本	
	新制勞工退休金繳款單	
勞基法第84之1函報主管機關備查函及與勞工簽訂之約定書		
加班申請單或記錄		
請攜帶公司大小章 或 統一發票專用章及受檢人印		

委託書

➤ 上述資料無法現場提供原因：_____

➤ 請貴單位指派相關業務人員攜帶上述打√資料於____年____月____日____時____分送達本所受檢，並製作會談紀錄，逾期未送達，本所逕行依法處理。(影本已簽收乙份)

事業單位名稱：

會同人員簽名：(職稱及姓名)

年 月 日

法規重點提示：

- ✦ 勞動檢查法第 13、14、15、35 條：「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：第二十六條規定之審查或檢查。危險性機械或設備檢查。職業災害檢查。其他經勞動檢查機構或主管機關核准者。」、「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。」、「勞動檢查員執行職務時，得就勞動檢查範圍，對事業單位之雇主、有關部門主管人員、工會代表及其他有關人員為左列行為：一、詢問有關人員，必要時並得製作談話紀錄或錄音。二、通知有關人員提出必要報告、紀錄、工資清冊及有關文件或作必要之說明。三、檢查事業單位依法應備置之文件資料、物品等，必要時並影印資料、拍攝照片、錄影或測量等。四、封存或於掣給收據後抽物料、樣品、器材、工具，以憑檢驗。」、「事業單位或行為人有左列情形之一者，處新台幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰：一、違反第 14 條第 1 項規定者。二、違反第 15 條第 2 項規定者。」。
- ✦ 勞動基準法第 73、80 條：「檢查員執行職務，得就本法規定事項，要求事業單位提出必要之報告、紀錄、帳冊及有關文件或書面說明。」、「拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處一萬元以上五萬元以下罰鍰。」。



**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)

110-112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。	9
	第9條第1項	應依規定簽定勞動契約。	8
	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。	9
	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。	3
	第21條1項	工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。	73
	第22條2項	工資應全額直接給付給勞工。	330
	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。	106
	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。	82
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。	682	

110-112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。	2
	第27條	主管機關限期給付工資，雇主未於期限給付	6
	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。	2
	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。	64
	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。	248
	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。	35
	第32條第1項之1	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。	1
	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。	410
	第32條第2項之1	前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。	2
	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

110-112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。	1
	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。	28
	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。	36
	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。	298
	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。	27
	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。	12
	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。	196
	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。	177
	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。	19

110-112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。	2
	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。	2
	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。	2
	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	42
	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。	20
	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。	1
	第80條	拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者。	133
	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。	20

110-112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21條第2項	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。	1
	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。	32
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。	2
	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	17
	第21條第1項	雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。	2

常見違法樣態

第21條I

工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

月薪：27,470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：183元

- 時薪低於183元。

違規

日薪：183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 僱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。但僱主經工會同意，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

勞工想要多賺錢要求多加班。

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」。

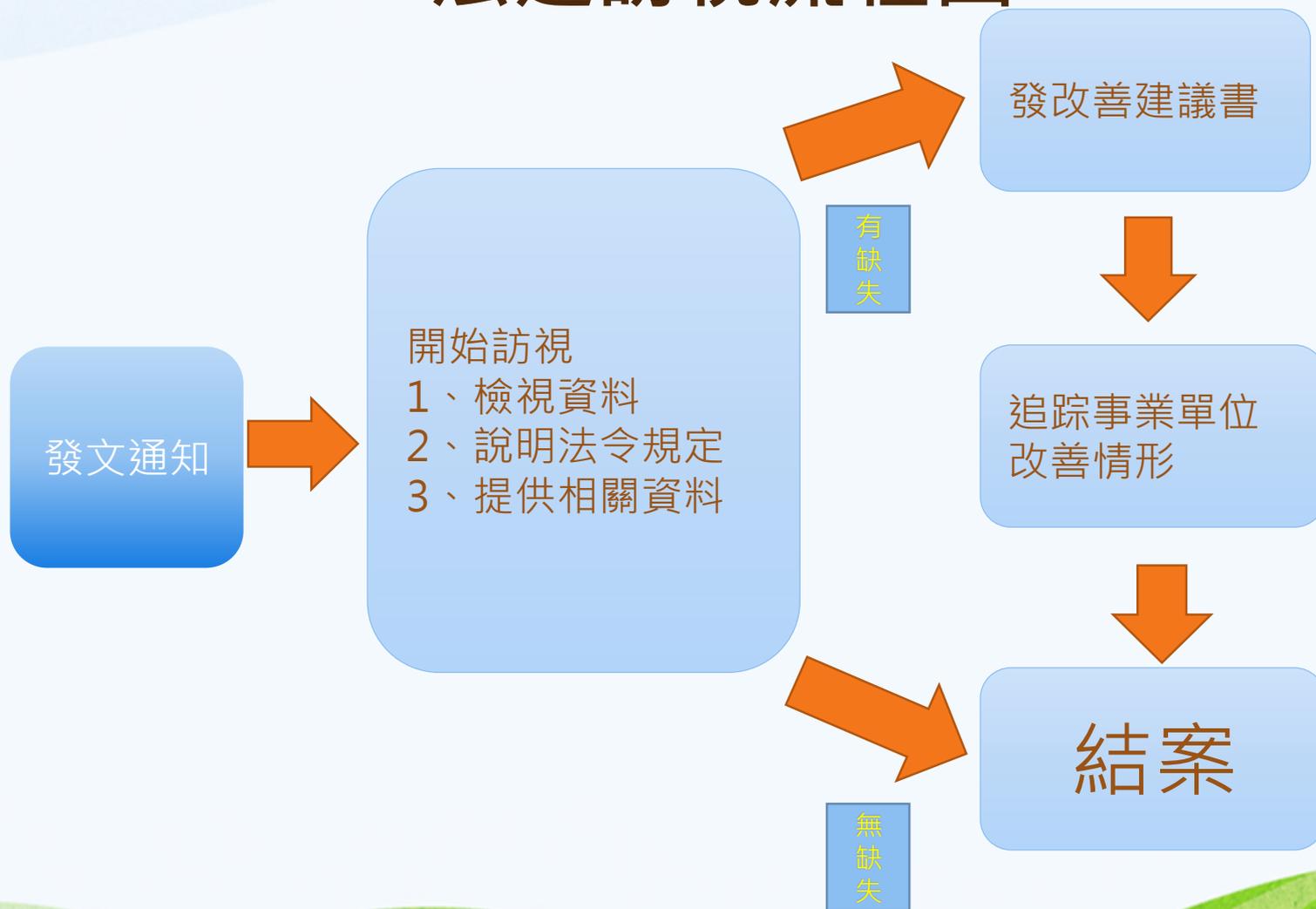
法遵訪視

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。

業

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：██████ 電話：04-22550633轉██████ 傳真：04-22551634

地址：台中市南屯區黎明路2段501號8樓 e-mail：██████@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）。
 - (7) 111年度特別休假資料（假單、休假卡等紀錄）。【勞基38】

勞資會議是什麼？

- 依據**勞動基準法第83條**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。

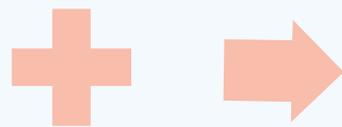


勞資會議組成

由事業單位指派，
任期為4年，得連
派連任

資方代表
(2~15人同
數)

勞工人數**3人以下**均為
當然代表
勞工達100人以上雙方
代表均不得少於5人



由全體勞工選舉
之，任期為4年，
得連選連任

勞方代表
(2~15人同
數)

勞資
會議

選派完成後於15日內將勞資方
代表名冊送當地主管機關備查

須經勞資會議同意各項制度

項目	法條	主管機關指定	工會/ 勞資會議	30人以上 備查	公告
2週變形工時	30.2	(各行業皆適用)	★		V
8週變形工時	30.3	※	★		V
4週變形工時	30-1.1	※	★		V
延長工時	32.1	(各行業皆適用)	★		V
彈性延長工時 (加班工時帳戶)	32.2但 /32.3	(各行業皆適用)	★	◎	V
輪班休息 11變8	34.2但 /34.3	※(雙主管機關)	★	◎	V
7休一/ 例假調整	36.4/36. 5	※(雙主管機關)	★	◎	V
女性夜間工作(釋字 807號宣告違憲)	49.1		★		V

如涉及變動個別勞工加班、改變上下班起迄時間、休息時間、休假日調整等等**勞動契約變更**，亦應取得**個別勞工同意**。

雙主管機關：中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業者。

性別平等工作法概要

- 性騷擾之防治：雇主應防治性騷擾行為之發生
 - 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。
 - 僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。
 - 雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

強化雇主防治意識及責任

不論是否有申訴人都要進行處理



被害人提出申訴

- 1 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施
- 2 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
- 3 對性騷擾事件進行調查
- 4 對行為人為適當之懲戒或處理



雇主知悉 (如：傳聞、聽說)

- 1 就相關事實進行必要之釐清
- 2 依被害人意願，協助其提起申訴
- 3 適度調整工作內容或工作場所
- 4 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

受僱者／求職者要知道！

申訴時效

類型	申訴時效
行為人 非具權勢地位	知悉起 2 年內 行為終了 5 年內
行為人 具權勢地位	知悉起 3 年內 行為終了 7 年內
行為人 為最高負責人	離職後 1 年內
未成年發生	成年後 3 年內

例外



政府提供被害人法律諮詢及扶助



政府與雇主協力提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源

保護扶助

配合調查義務

相關人員或單位
應配合調查、提供資料

行為人不配合調查
處罰鍰 1-5 萬元



加重懲罰性民事賠償

加害人	懲罰性賠償
最高負責人	損害額 3-5 倍
利用權勢者	損害額 1-3 倍

加重賠償

雇主要注意！

通報義務

- 1 雇主接獲申訴
- 2 調查成立的處理結果



應通知地方政府

申訴管道

10-29 人公司應訂定
性騷擾申訴管道
並公開揭示



申訴處理



一定規模公司應組成申訴處理單位
成員應有具備性別意識之專業人士

違反處罰

項目	處罰鍰
未盡防治義務	2萬-100萬元
未於期限內採取必要處置	
30人以上公司未訂防治規範	2萬-30萬元
10-29人公司未訂申訴管道、 限期未改善	1萬-10萬元
申訴最高負責人期間 拒絕其調整職務或工作型態	1萬-5萬元

我改名稱囉！

性別平等工作法 修法重點



受僱者／求職者遇到職場性騷擾要申訴！
保護自身權益



工作場所有性騷擾發生雇主要積極處理
若有疑問可以向地方政府請求協助



共同維護職場安全
打造友善、平等職場環境



勞動部
Ministry of Labor

中華民國 112 年印製

建立公權力介入的 外部申訴管道

1



最高負責人
是性騷擾行為人



最高負責人
經認定有性騷擾
處罰鍰 1-100 萬元

直接向外部申訴
由地方主管機關進行調查

2



● 雇主沒有處理
● 不服雇主調查/
懲戒結果



地方主管機關得
令雇主採取必要處置

性別平等工作法概要

- 性別歧視之禁止

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

雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動

雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施

雇主對受僱者薪資之給付

雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱

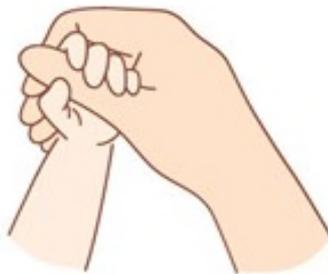
不得因性別
或性傾向而
有差別待遇

工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由

性別平等工作法概要

促進工作就業平等措施

- 安胎休養請假
- 7日有薪產檢假
- 7日有薪「陪產檢及陪產假」
- 流產之產假
- 產假
- 育嬰留職停薪
- 減少或彈性調整工時
- 哺(集)乳時間
- 家庭照顧假



雇主不得拒絕

1、受僱者依前七條之規定為請求時，**雇主不得拒絕**。

2、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**。



- 一、哺(集)乳室。
- 二、托兒設施或適當之托兒措施

性別工作平等法第23條

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 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，屆期未改善 (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 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 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。**

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。

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 <input type="text" value="請選擇年份"/> 年 <input type="text" value="請選擇月份"/> 月 <input type="text" value="請選擇日期"/> 日
特休給假方式	<input checked="" type="radio"/> 週年制 <input type="radio"/> 曆年制 <input type="radio"/> 學年度制 <input type="radio"/> 自行約定年度
週年制給假日期	民國 <input type="text" value="請選擇年份"/> 年 <input type="text" value="預設值"/> 月 <input type="text" value="預設值"/> 日

週年制計算結果

累計年資：	<input type="text" value="計算值"/> 年 <input type="text" value="計算值"/> 月 <input type="text" value="計算值"/> 日
給假日期當年度之特休日數：	<input type="text" value="計算值"/> 日 <input type="text" value="舊制"/> 日
請休期間：	<input type="text" value="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，勞工在同一僱主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：
 - 6個月以上1年未滿者，3日。
 - 1年以上2年未滿者，7日。
 - 2年以上3年未滿者，10日。
 - 3年以上5年未滿者，每年14日。
 - 5年以上10年未滿者，每年15日。
 - 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，僱主應發給工資。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，僱主應發給工資。
- 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



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

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）。

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、警事憑證）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



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
BUREAU OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR

 勞動部勞動力發展署
BUREAU OF LABOR FORCE DEVELOPMENT, MINISTRY OF LABOR

 勞動基金運用局
BUREAU OF LABOR FUND, 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

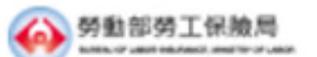
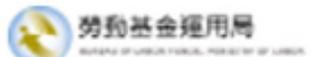
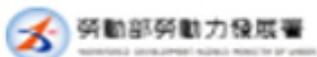
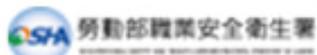
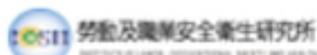




勞工參與

[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



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



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



滿意度調查問卷