107學年度國民中小學
推動勞動教育計畫
教師參考手冊

勞動教育

全國教師工會總聯合會 The National Federation of Teachers Unions, R.O.C 編印

目錄

前言 2
勞動教育的展望 3
學習重點體系圖 4
教學補充資料 I「認識勞動–五一勞動節的由來」 5
教學活動設計 I (國小低年級) 9
教學活動設計 II (國小中、高年級) 11
教學活動設計 III (國中A) 13
教學活動設計 IV (國中B) 15
教學補充資料 II「認識勞動–沉默的貨車司機」 19
教學活動設計 I (國小中、高年級) 24
教學活動設計 II (國中) 28
教學補充資料 III「認識勞動–守護日夜的護理師」 31
教學活動設計 I (國小中、高年級) 36
教學活動設計 II (國中) 41
教學補充資料 IV「認識勞動–進擊的打工少年」 46
教學活動設計 I (國小中、高年級) 52
教學活動設計 II (國中) 57
教學補充資料 V「認識勞動–工會好好玩」 61
教學活動設計 I (國小中、高年級) 65
教學活動設計 II (國中) 69
全國教師工會總聯合會簡介 72

前言

立法院於107年1月10日三讀通過《勞動基準法》（下稱勞基法）部分條文修正案，在修法過程中，社會各界出現許多不同意見，但普遍認為我國勞動人力雖為數甚多，對勞動相關權利及義務之認知仍有不足，也缺乏勞動意識，當雇主違反勞動法令時，連最基本的個人勞動權利都不知如何主張，遑論認識到集體勞動權的重要性，這也與我國工會組織率長期偏低（約7%） 與勞資關係失衡的現況有密切關係。

如何讓勞動相關價值內化於人民的認知當中，普及並落實勞動教育是根本關鍵，更應向下扎根，從國中小開始，就讓學生透過教育與學習，認識到勞動意識、勞動尊嚴及勞動法制等觀念。

然而，《十二年國民基本教育課程綱要》，未針對勞動教育之實施予以系統性之規範設計，僅於部分領域課程內出現極少的內容，或融入各學習領域課程實施。全國教師工會總聯合會（全教總）綜合檢視先前國教署與勞動部辦理勞動教育之現況，發現缺乏符合國中小學生的教材，讓國中小教師可直接在課堂上使用，造成國中小教師有意願卻仍難以落實勞動教育。

因此全教總規劃了「國民中小學推動勞動教育計畫」，拍攝一系列有關勞動議題之短片，用動畫、紀錄片形式或新聞片段剪輯說明一則主題，並反映出勞工在現實的處境。配合短片，全教總更號召一批現場實務教師，提供不同年級之教學活動設計及學習單。在看完短片之後，教師可以參考教師參考手冊中相關的教學活動設計及學習單，來引導學生用不同角度思考，讓勞動者家長的子女能透過教材，看見父母的勞動經驗，有助於增進親子之間的理解。對父母並非勞動者的學生來說，也可促進他們對勞動人權之尊重，及對不同族群之瞭解與關懷。

唯有從教育扎根，讓社會大眾重視勞動權，真正了解「一日之所需，百工斯為備」的真意，建立職業無分貴賤的和諧互助共榮社會，才能從根本提升臺灣社會的勞動人權意識，落實尊嚴勞動的理想。

全國教師工會總聯合會

2019.03

勞動教育的展望

文/李雅菁(全教總副秘書長)

談起勞動教育，大家不免心中有個問號，什麼是勞動教育？過去我們提到勞動教育比較多的理解是對勞工的教育，主題大體不出如何促進勞資關係與和諧，如何確保勞動權益等，但是在校園內幾乎不提勞動教育，頂多是在談人權概念的時候，把「尊嚴勞動」稍微帶入，高中職則因為學生工讀狀況，公民與社會科的綱要，的確是把勞動權益的部分帶入了課程，只是著墨琢磨仍有限， 除此之外，勞動教育的課程幾乎消失在學生的學習過程中。

事實上勞動教育的內涵應該包含更多的層面，包括個別及集體勞動權益的認識、工作倫理、職涯規劃、企業社會責任等，都應該讓未來的勞工─現在的學生有所理解才是。

特別在集體勞動權益的認識，對臺灣多數的人來說，都認識的不夠深刻。臺灣對於工會多半都是採取負面的看法，提到工會，大概就會想到抗爭、罷工、爭權等等意象，包括當初老師開始要組工會時，校長團體及家長團體都抱持著極端負面的思維來看待，不斷高唱「老師要有愛心」，甚而時常抨擊「教師工會只會爭取權益」，而不把老師當作一個工作者來對待，這不也是我們在成立工會的過程中，所遭遇到的非戰之罪嗎？

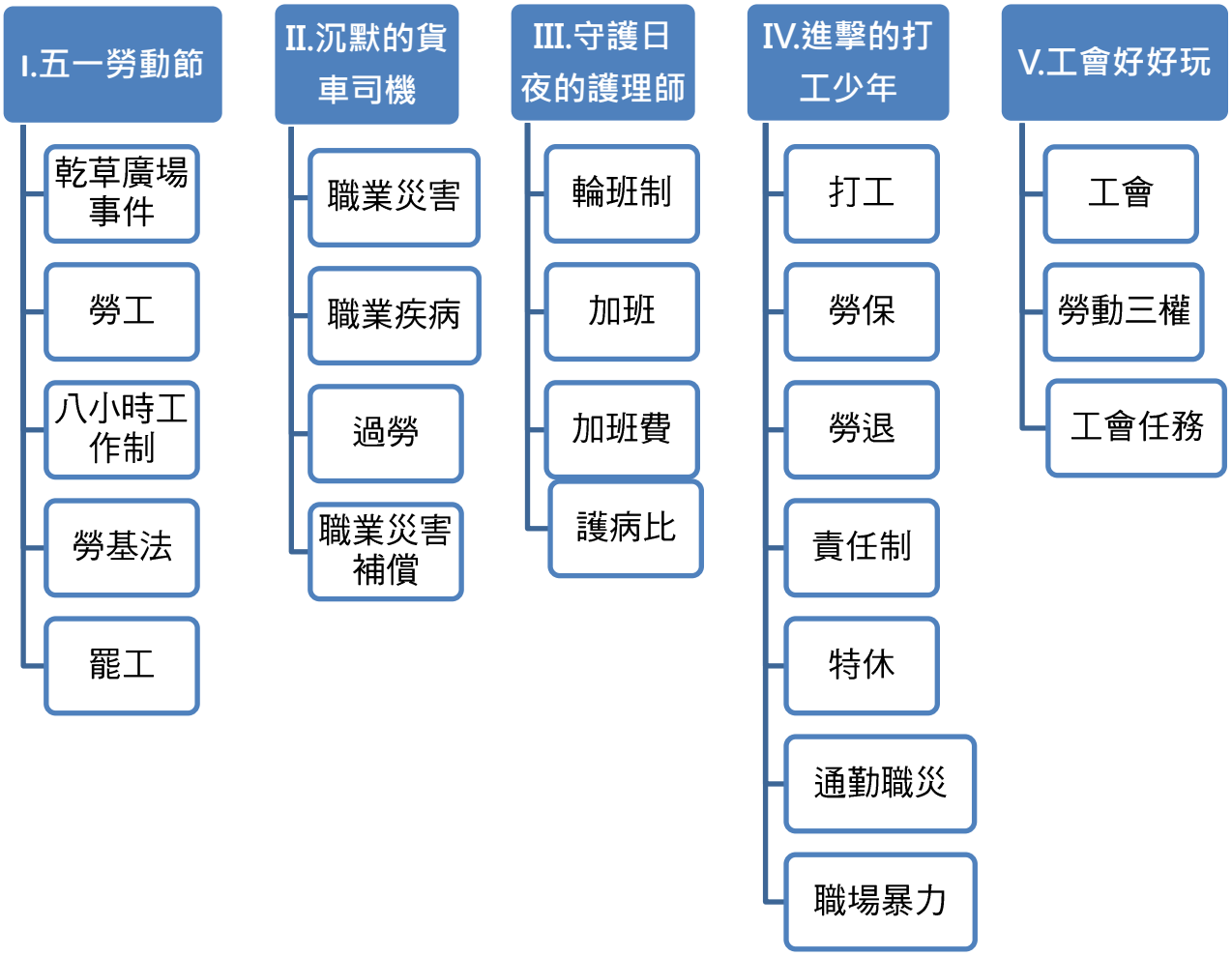
家長團體常說，我們家長都是利用下班閒暇時間來推動家長會會務，教師工會也應該如此，但他們始終不理解，教師工會是工作者的工會，不是志工性質的聯誼會。教師也跟一般各行各業的工作者一樣，集體勞動權益應該受到充分的保障。難道大家會期待，未來我們的孩子，出了社會以後，他（她）的工作條件如果不合理，都應該默默承受嗎？相信大家都會希望這時有個工會，共同出來維護這些工作者的權益。

大家應該理解，並不是每個孩子在出了社會之後，都會成為雇主或是管理者，多數孩子的未來會是各行各業的受雇工作者。唯有集體勞動權益受到了保障，維護了勞工基本的工作權益，才是真正勞資和諧關係建立的基石。而我深深相信，如果不從孩子小時候開始建立這些概念，社會大眾 20、30 年後，仍如此看待工作者的價值，仍如此刻印對工會的意象。

不過談**勞動教育談得再多，終究要回到現場的實踐**，沒有現場的實踐，談再多都是空。我的想法是，學校老師可以開始透過新聞事件，跟學生探討勞動者面臨的問題，當然除了勞動權益的部分之外，對工作的價值與態度，也應該同時並進開始建立。當一些老師願意在自己的班級進行勞動教育，就有機會帶動一群老師開始在班級內進行勞動教育，就有機會可以累積老師在進行時的經驗，進一步往下發展成網狀的系統。

老師，您願意開始嘗試嗎？

（原文刊登於《全國教師工會總聯合會會訊》第 12 期第 14 版）



▲學習重點體系圖

▼影片網址:

I.五一勞動節 https://youtu.be/0a6jWYhsEx8

II.沉默的貨車司機 https://youtu.be/u__I8Lylj-Y

III.守護日夜的護理 https://youtu.be/NIBX6tA-FMI

IV.進擊的打工少年 https://youtu.be/SAK0yXsC9uo

V.工會好好玩 https://youtu.be/HoaQB7Mn2Kk

教學補充資料 I「認識勞動─五一勞動節的由來」

影片觀賞

一、內容簡介

18 世紀時，工廠不僅環境很惡劣，工時也很長，每日達 14、15 小時，對工人身心造成很大的傷害。1866 年，馬克思參與的國際工人的聯合組織--「第一國際」，喊出每日八小時工作制，成為全世界各地勞工的訴求。1886 年，全美勞工聯盟號召了勞工從 5 月 1 日開始全國性的罷工，要求實施八小時工作制。

5 月 1 日這天，美國芝加哥等城市爆發大規模抗爭遊行，市府派出大批警力維安，卻因激烈衝突造成雙方互有死傷，更在 3 天後的群眾大會上，遭受炸彈攻擊，造成多名警察和勞工當場死亡，史稱「乾草廣場事件」。而後有 8 名工會領袖遭逮捕，5 名被判死刑，3 人被判終身監禁。為紀念此次事件，許多國家陸續將 5 月 1 日定為國際勞工節。

二、學習重點

(一)名詞解釋

1. **乾草廣場事件:** 1886 年，美國發生的「乾草廣場事件」在勞工運動史上具有重要意義。雖然在這之前某些州已立法通過「八小時標準工作日」，國會也通過聯邦政府雇員工作八小時的法律，但問題是，立法並不能保障權利的實現。工人們體認到要真正落實八小時工作制，仍必須靠自己的力量爭取。5 月 1 日這天，全美各地有數十萬的勞工走上街頭，光是芝加哥就有 9 萬人參與大遊行。原本和平的遊行不幸以悲劇收場，卻也讓此事件成為反抗壓迫、爭取正義的象徵。為了紀念這段歷史，1889 年在法國巴黎舉行的「第二國際」成立大會，通過決議將 5 月 1 日定為國際勞動節。其後，許多國家陸續跟進，將五一勞動節列為國定假日，例如:英國、法國、德國、俄羅斯……包括鄰近的日本、泰國等。

2. **勞工:**除了勞基法上的定義，實質上如何判斷是否為勞工，可從勞雇關係是否存在來看。在勞雇關係中，勞工指的是付出勞動力換取報酬(工資)的一方，雇主則是對勞工有指揮監督之權，以及必須給付工資的一方。社會上多數勞工必須依賴工資維持生存所需，因此相較於雇主是處在弱勢的地位，政府必須透過法令給予更多保障。

★法律小幫手:
《勞動基準法》

第 2 條 (定義)
本法用辭定義如左：
一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。
二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。
三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

3. **八小時工作制:** 最早是由英國社會改革家歐文（Robert Owen）在 1817 年所提出。當時工廠 24 小時不休息，工人工作時間往往長達 14、15 小時，他認為理想社會應讓勞工「工作 8 小時，睡眠 8 小時，休閒 8 小時」。初期勞工運動的主軸，幾乎都是環繞著限制工作時數這項訴求。從每天不超過 12 小時，逐步爭取到一天 8 小時，經歷了漫長的過程。將近 100 年後的 1914 年，福特汽車才成為美國第 1 家實施 8 小時工時制的企業。工時制度隨著生產技術的進步及勞動人權意識的提升，不僅朝向縮減每日工時且不減工資，也對週工時和月工時有了進一步的規範。「每日 8 小時、每週 40 小時(週休二日)」已是多數先進國家的實施的制度。我國則是在 1929 年制定《工廠法》(《勞動基準法》前身)時，將八小時工作制正式入法，但直到 2016 年才將每週工時縮減為 40 小時(見表一)。

法律小幫手:
《勞動基準法》
第 30 條 (每日及每週工作時數)
I 勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。
VI 雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

▼表一：臺灣法定工時演變

民國 18 年(工廠法)	每日 8 小時為原則，至多延長至 10 小時
民國 73 年(勞基法)	每日 8 小時，每週 48 小時
民國 90 年(勞基法)	每日 8 小時，每兩週 84 小時
民國 105 年(勞基法)	每日 8 小時，每週 40 小時

4. **《勞動基準法》：**

(1) 民國 73 年 7 月 30 日公佈施行的《勞動基準法》(下稱勞基法)，其立法精神是「使勞工的勞動條件獲得最基本之保障」，針對勞動契約、工資、工作時間、休息及休假等勞動條件都有基本的規範(章節架構見圖一)。

第 一 章 總則 § 1
第 二 章 勞動契約 § 9
第 三 章 工資 § 21
第 四 章 工作時間、休息、休假 § 30
第 五 章 童工、女工 § 44
第 六 章 退休 § 53
第 七 章 職業災害補償 § 59
第 八 章 技術生 § 64
第 九 章 工作規則 § 70
第 十 章 監督與檢查 § 72
第 十一 章 罰則 § 75
第 十二 章 附則 § 83

▲圖一：勞動基準法章節架構

(2) 勞基法是以民國 18 年所制定的《工廠法》為藍本，原先設計之適用範圍僅針對工業部門。為因應多元產業時代來臨，民國 85 年修法明定《勞動基準法》應適用於一切勞雇關係，卻設下「經中央主管機關指定公告之行業或工作者，可不適用《勞動基準法》」的限制。換句話說，原則上勞基法適用於一切勞動關係，但某些行業因為工作型態特殊，勞動部會特別公告這些行業的勞動關係不適用勞基法。例如:夜市的攤販、家庭幫傭、各級學校的老師，或是醫生…從事這類行業的工作者，其勞動條件須適用其他的法律或自行和雇主訂定。

(3) 因為適用勞基法的差異，使得 5 月 1 日勞動節這天並非所有勞工都可以放假，僅限於適用勞基法的勞工，但這是法律制定造成的差別，勞動節有無放假不能做為是否為勞工的定義。

★法律小幫手:

《勞動基準法》

第 1 條 (立法目的暨法律之適用)

I 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

II 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

第 3 條 (適用行業之範圍)

I 本法於左列各業適用之：

一、農、林、漁、牧業。

二、礦業及土石採取業。

三、製造業。

四、營造業。

五、水電、煤氣業。

六、運輸、倉儲及通信業。

七、大眾傳播業。

八、其他經中央主管機關指定之事業。
III 本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。

5. **罷工：**指勞方爭議行為的其中一種樣態，爭議行為指的是勞資之一方對於他方所採取的對抗行為。傳統上勞方爭議行為包括罷工、怠工、杯葛、糾察、占據，阻礙業務正常營運及對抗之行為。勞工為了爭取更好的薪資、待遇、福利，如果和雇主協商不成功，就可透過工會進行罷工，這是一種用不合作進行抵抗的方法，造成資方壓力，獲得談判籌碼。但沒有工作就沒有收入，對勞工來說也有損失，還可能遭雇主秋後算帳，所以是最強但也是最後的爭議手段。我國法律保障經過合法程序進行的罷工(如須先勞資爭議調解不成立、工會會員投票)，且必須以工會為主體，個人罷工可能會被以曠職解僱。但非所有行業皆可行使罷工權，例如教師、國防事業……，另外對影響大眾生命安全之事業，有約定必要服務條款的限制。

★法律小幫手:
《勞資爭議處理法》
第 5 條 (用詞定義)
I 本法用詞，定義如下(摘錄)：
四、爭議行為：指勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為。
五、罷工：指勞工所為暫時拒絕提供勞務之行為。

第 54 條 (工會宣告罷工之條件及限制)
工會非經會員以直接、無記名投票且經全體過半數同意，不得宣告罷工及設置糾察線。
下列勞工，不得罷工：
一、教師。
二、國防部及其所屬機關(構)、學校之勞工。
下列影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益之事業，勞資雙方應約定必要服務條款，工會始得宣告罷工：
一、自來水事業。
二、電力及燃氣供應業。
三、醫院。
四、經營銀行間資金移轉帳務清算之金融資訊服務業與證券期貨交易、結

算、保管事業及其他辦理支付系統業務事業。

「認識勞動—五一勞動節的由來」教學活動設計 I

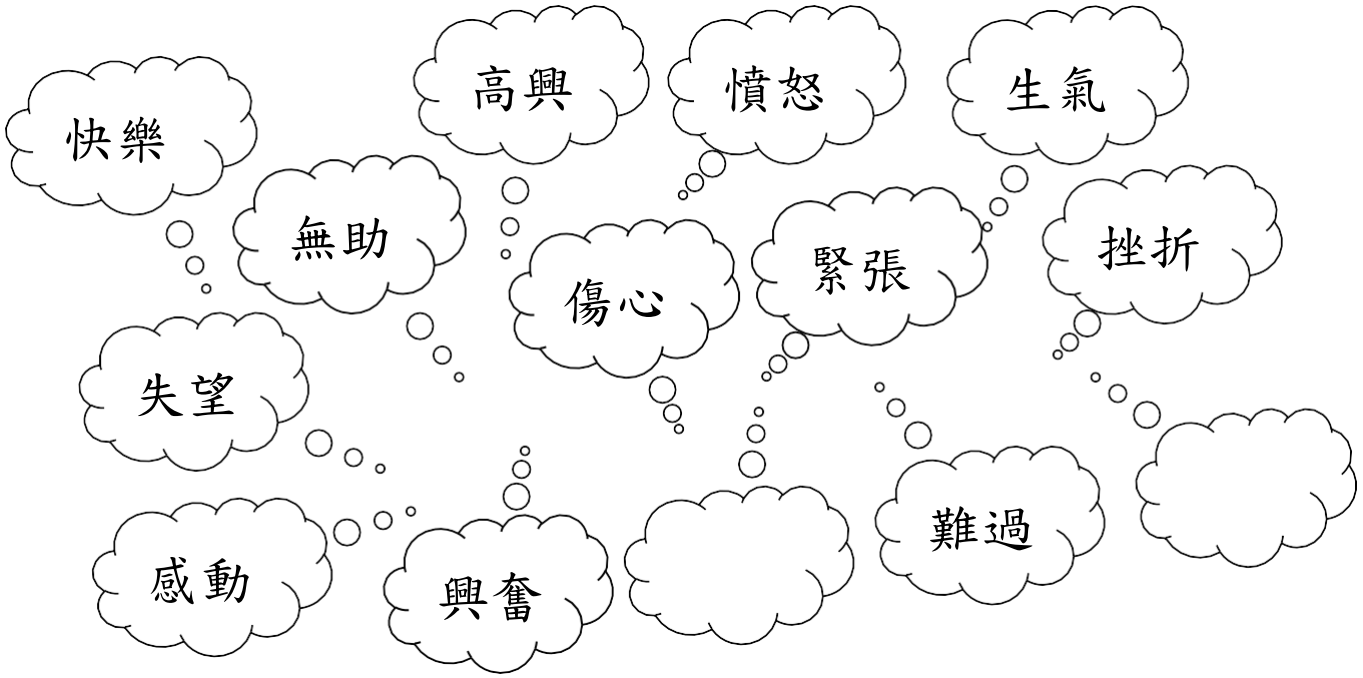
課程名稱	認識勞動–五一勞動節的由來
適用對象	國小低年級
適用領域/課程	生活領域或彈性學習節數/課程
教學時間/節數	40 分鐘/一節課
教學目標	一、能了解過去工人工作的環境及辛苦。 二、能了解五一勞動節的由來。 三、能說出八小時工作制的 3 個 8 小時，分別是工作、休息及休閒。
教學資源	「勞動節的由來」影片
教學活動	一、 引起動機： (一)詢問學生知不知道勞動節是幾月幾日？ (二)詢問學生知不知道為什麼會有勞動節？ (三)播放「勞動節的由來」影片 二、 發展活動： (一) 詢問學生從影片中看到什麼。 (二) 利用學習單，讓學生把自己感受到的情緒塗上顏色。 三、 綜合討論： (一) 討論過去工人的長時間工作及惡劣的工作環境造成什麼影響？ (二) 討論乾草廣場事件中工人和警察為什麼發生衝突？ (三) 討論八小時工作制和過去工人必須工作14 到15個小時的狀況相比，到底合不合理？

國小低年級

「認識勞動─五一勞動節的由來」 學習單

班級:　　座號:　　姓名:

看完五一勞動節的故事後，請在你想表達的心情雲上，用彩虹筆 塗上顏色，如果雲上面沒有你想表達的心情，也可以自己寫出來 喔！



一、 當你看到過去的工人每天要工作 14 到 15 小時，甚至是 18 小時，你的心情是什麼?為什麼?

我的心情是＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

因為＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

二、 乾草廣場事件中發生工人和警察的衝突，你的感覺是什麼?為什麼?

我覺得＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

因為＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

三、 你覺得一天工作 8 小時，休息 8 小時，另外有 8 小時可以自己想做什麼就做什麼，這樣的八小時工作制好不好?為什麼?

我覺得＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

因為＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

「認識勞動—五一勞動節的由來」教學活動設計 II

課程名稱	認識勞動–五一勞動節的由來
適用對象	國小中、高年級
適用領域/課程	社會領域或彈性學習節數/課程
教學時間/節數	40 分鐘/一節課
教學目標	一、能知道並能簡述出五一勞動節的歷史背景。 二、能理解八小時工作制的意涵。 三、能正確記錄父親或母親工作時間的長短，並檢視父親或母親工作時間是否符合 8 小時工作制。 四、能理解父母親工作辛苦的狀況。
教學資源	「勞動節的由來」影片
教學活動	一、 引起動機： (一)詢問學生知不知道勞動節是幾月幾日？ (二)詢問學生知不知道為什麼會有勞動節？ (三)播放「勞動節的由來」影片。 二、問題與討論： (一)詢問學生從影片中看到了什麼？ (二)小組討論後發表小組意見 芝加哥的工人出來爭取 8 小時工作制時，當時的歷史背景是怎樣的狀況?警察的心態是什麼？工人們的心態又是什麼？最後為什麼會發生警察與工人的衝突?你認為衝突的結果好不好？為什麼? (三)個人發表意見 八小時工作制的 3 個 8 小時，分別是工作、休息及休閒，你覺得有沒有道理？如果合理， 請說說你的理由。如果不合理，你會想怎麼規劃一天 24 小時？為什麼？ 三、延伸活動（參考學習單）: 記錄一個星期父親、母親或一起生活的長輩上下班時間，並推估他們一個星期的工作時間。
備註	若學生並沒有跟父母親住在一起，可以選擇一起生活的長輩作為記錄的對象。

全國教師工會總聯合會 The National Federation of Teachers Unions, R.O.C (NFTU)

國小中、高年級

「認識勞動─五一勞動節的由來」學習單

班級:　　座號:　　姓名:

請把爸爸、媽媽或和你一起生活的其他長輩一個禮拜的上班時間和下班時間記錄下來，並計算一下他們一個星期的總工作時數。

.....

我記錄的是　□爸爸　□媽媽　□其他長輩_____(職業:_____)

我記錄的日期從_____年___月____日至_____年____月____日

	星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
上班時間	時 分	時 分	時 分	時 分	時 分	時 分	時 分
下班時間	時 分	時 分	時 分	時 分	時 分	時 分	時 分
工作時間小計							
一星期總工作時數是　　時　　分							

你選擇記錄的對象一個星期裡面有幾天的工作時間超過8小時？____天

當工作時間比較長的時候，選擇記錄的對象，你有沒有觀察到他（她）的情緒的變化？請簡單描述。

_____

_____

_____

「認識勞動—五一勞動節的由來」教學活動設計 III

課程名稱	認識勞動—五一勞動節的由來
適用對象	國中
適用領域/課程	各領域自行搭配
教學時間/節數	45 分鐘/一節課
設計理念	藉由影片了解勞動節由來與意義。發現資方利益和勞方權利可能發生的衝突，透過口頭問答與分組討論，學會感同身受地釐清問題和積極作為的解決問題，並提醒在面對爭議事件時應理性思考尊重溝通，培養民主社會應有的民主素養。
教學目標	一、能釐清問題發生的原因。 二、能尋找積極方法解決面臨的問題。
教學準備	影片、學習單、
教學活動	一、引起動機 (一) 教師發下每位學生一張學習單，於學習單上第一項，寫下父母或家人的一項工作，及該工作相關規定 (二)教師播放影片 (三)教師提出關鍵字，由學生分兩組競賽闡述 1.農業和工業 2.乾草廣場事件 3.三八制 4.勞動節的意義 5.勞動節的由來 二、發展活動 (一)腦力激盪：將全班分為勞方、資方 2 組，請學生針對贊成與反對三八制討論，由教師認證後得分。 1.依各自立場，敘明理由 2.反駁對方提出的理由 3.如果你是政府，如何協調 (二)綜上討論，歸納並完成學習單 三、總結活動 藉由影片學生了解勞動節的由來與意義。透過討論發現資方利益和勞方權利可能發生的衝突，學會感同身受地釐清問題和積極作為的解決問題，並提醒在面對爭議事件時應理性思考尊重溝通，培養民主社會應有的民主素養。

全國教師工會總聯合會 The National Federation of Teachers Unions, R.O.C (NFTU)

國中版

「認識勞動—五一勞動節的由來」 學習單 A

得分

一、家人的工作(5 分)

工時為：

相關工作規定：

二、請依影片內容，請闡述下列關鍵字詞(一則 4 分)

1. 農業和工業

2. 乾草廣場事件

3. 三八制

4. 勞動節的意義

5. 勞動節的由來

三、三八制

1. 什麼是三八制？(5 分)

2. 贊成與不贊成理由(40 分)

	理由	得分	反駁	得分
贊同				
不贊同				
總計				

3. 如果你是政府，如何協調？(10分)

4. 除了工時，還要注意哪些工作相關規定(5 分)

5. 除了三八制，還有哪些工時主張及其原因(5 分)

四、本節課的課程內容與歸納：(10 分)

「認識勞動—五一勞動節的由來」教學活動設計 IV

課程名稱	認識勞動–五一勞動節的由來
適用對象	國中
適用領域/課程	各領域自行搭配
教學時間/節數	45 分鐘/一節課
教學資源	影片：微電影「五一勞動節」 相關文章與書籍
教學目標	一、能說明五一勞動節的由來與意義。 二、能理解五一勞動節的歷史背景。 三、能感受現今社會各職業勞動者的工時現況，提出反思與疑問。 四、能體會父母工作的辛勞，並對父母表達關懷與敬意。
教學活動	◆ 課前引導（講義或資料）：於課前提供補充資料給學生閱讀。 一、引起動機（5 分鐘）： （一）請學生發表對於「勞動者」的想像？ （二）為什麼會有「五一勞動節」？其節日的意義為何？ （三）詢問學生否知道「五一勞動節」形成的歷史背景？請感受為何勞動者會產生抗爭行動？ （四）想像自己未來成為勞動者，希望有哪些工作的條件與保障？ ◆ 教師挑選適合的題目與學生進行互動，引起學生對於「五一勞動節」的想像與興趣，再接下來播放影片。 二、發展活動（18 分鐘）： （一）請小組學生進行討論：你認為「勞動者」所具備的三個特質為何？試畫出其圖像。並分享。（3+6 分鐘） （二）請小組學生寫出：「想像自己未來成為勞動者，希望擁有哪些工作條件與保障？」並分享。（3+6 分鐘）

全國教師工會總聯合會 The National Federation of Teachers Unions, R.O.C (NFTU)

	（三）詢問學生是否「五一勞動節」的意義為何？是否知道「五一勞動節」形成的歷史背景？ ◆ 前兩題，教師可用以進行思考討論。後一題，教師可藉由學生自我視角所提出對於勞動者的想像與勞動條件，來引導學生看影片時的解構與反思。 三、影片欣賞（5 分鐘）：五一勞動節 ◆ 提醒學生可以記下影片中有感或不理解的名詞 四、綜合討論（15 分鐘）： ◆ 教師可任選三題，每題採五分鐘的討論方式進行。 （一）影片中，勞動者的形象與勞動環境等條件，與你自己想像的勞動者與勞動條件有何不同？影片中「勞動者」的行動背後的意義與心路歷程為何？試討論並分享。（5分鐘） （二）影片中勞動者要爭取的價值為何？你認為合理的勞動時間為何？面對不合理的勞動條件，你認為該如何處理？（5分鐘） （三）對於「五一勞動節」的由來，你現在的體悟與感受為何？在「五一勞動節」的這一天，身為勞動者子女的你，你覺得你可以做些什麼？（5分鐘） （四）關於「五一勞動節」形成的歷史背景，你是否可以再蒐尋更多的資料，提供給父母及身邊的勞動者當成參考？我們從「五一勞動節」形成的歷史脈絡中，可學習到什麼事，並能在自己生活的這個時代裡，有所行動？（5分鐘） 五、總結（3 分鐘）： （一）總結本節課的主軸與重點。 （二）學生可以提出疑義（名詞或歷史事件……等）。 （三）教師可以據此，再設計衍伸的課程活動。 （四）補充資料，可以提供給教師當成「課前學習」、「課後延伸學習」、「早自習閱讀」等時間之應用。

補充資料	◆影片 1：（3’00”）五一勞動節怎麼來？ https://www.youtube.com/watch?v=_gueBJYW1d8 ◆影片 2（2’07”）：勞動節的由來！你明天放假嗎？！ https://www.youtube.com/watch?v=Doeb5XoSgeQ ◆文章：國際勞動節由來及其意義（頁 96-97）_ https://www.mol.gov.tw/media/5757820/%E6%B4%BB%E5%8B%95%E8%A8%8A%E6%81%AF.pdf

國中版

「認識勞動─五一勞動節的由來」 學習單 B

班級：_____ 座號：____ 姓名：_____

● 請小組學生進行討論：

一、你認為「勞動者」所具備的三個特質為何？ 試畫出其圖像。並分享。

二、想像自己未來成為勞動者，請寫出你希望擁有哪些工作條件與保障？並分享。

三、影片中勞動者要爭取的價值為何？你認為合理的勞動時間為何？面對不合理的勞動條件，你認為該如何處理?

四、你對「五一勞動節」由來的體悟與感受為何？ 在「五一勞動節」的這一天，身為勞動者子女的 你，你覺得你可以做些什麼？（5 分鐘）
理？

五、關於「五一勞動節」形成的歷史背景，你是否可以再蒐尋更多的資料，提供給父母及身邊的勞動者當成參考？我們從「五一勞動節」形成的歷史脈絡中，可學習到什麼事，並能在自己生活的這個時代裡，有所行動？

教學補充資料 II「認識勞動—沉默的貨車司機」

影片觀賞

一、內容簡介

透過職災者家屬的口述，讓學生體會到勞動者家庭的處境，以及職災對家人造成的影響。本片主要訪談已故貨運司機呂智偉的妻子鄭淨蓮，夫妻兩人一起跑車，阿偉負責開車和上下貨，由小蓮擔任隨車助理，協助看路況和搬運貨物。貨運業耗體力、工時長，阿偉於兩年前在工作中昏倒，意識不清前對小蓮說的最後一句話是「貨怎麼辦?」當時小蓮並不知道這竟成了阿偉的遺言。家裡還有2位老父母，和3個念國小的孩子，小蓮一肩扛起沉重的負擔。為了替阿偉討回公道，向工傷協會求助，要求公司負起職災賠償的責任，目前還在爭取中……。

二、學習重點

(一)名詞解釋

1. **職業災害:** 職業災害可以分為「職業傷害」與「職業疾病」兩大類型。「職業傷害」是指勞工在執行業務時受到立即性的傷害（如手掌於操作機具時受傷），導致受有傷病；而「職業疾病」則是由於勞工長期曝露在工作環境的危害因子之下，緩慢累積所導致的疾病（如長期暴露在有強烈噪音的工作環境導致聽力受損）。職業災害一詞在《職業安全衛生法》有明確定義，但較限縮於工作場所對勞工身體的傷害，不同的勞動法規(見下圖)對職業災害的認定因立法目的不同而有差異。一般認為，因為職務行為或工作環境所引起的傷害或疾病，就屬於職業災害，而且無論雇主是否有過失，都應負起補償責任(無過失責任)。

◀圖:職災勞工的相關法律

★法律小幫手

《職業安全衛生法》

第 2 條 (用詞定義)

本法用詞，定義如下：

一、工作者：指勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。

二、勞工：指受僱從事工作獲致工資者。

三、雇主：指事業主或事業之經營負責人。

四、事業單位：指本法適用範圍內僱用勞工從事工作之機構。

五、職業災害：指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。

其他相關法律:

★《勞動基準法》: 職業災害的雇主補償責任(第 59 條)。

★《勞工保險條例》: 職業災害保險的各項給付規定。

★《職業災害勞工保護法》: 職災勞工及其家屬各項生活津貼及補助。

2. **職業疾病:** 過去職業病著重在對身體造成的損害(例如:礦工的塵肺病)， 但隨著現代工作型態改變，職場環境愈趨複雜，來自工作的壓力也愈來愈重，亦可能引起憂鬱症等精神疾病，甚至發生自殺的不幸案件， 職業病的定義因此從生理層面擴大到心理層面。我國在 2009 年訂定

《工作相關心理壓力事件引起精神疾病認定參考指引》，正式將精神疾病納入職業病的範圍。由於精神疾病的成因多重，要確認是否與工作相關並不容易，據統計，2010 年至 2017 年僅有 25 件案例通過職業病的認定。勞動部於 2018 年重新修訂，將嚴重的職場性騷擾、職場暴力、霸凌等納入工作壓力範圍，希望能更符合現代職場的樣態。

3. **過勞:** 過勞泛指因長工時、工作過度或工作壓力而累積的慢性疲勞，使心血管疾病快速惡化，若引發猝死，一般稱為「過勞死」(見延伸議題)。目前我國訂有《職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引》。對於過勞之認定，考量的是腦心血管疾病，勞工若長期睡眠不足，其過勞促發風險將增加，至於是否屬職業因素促發腦心血管疾病，須整體評估個案是否有歷經異常的事件、短期工作負荷過重或長期工作負荷過重等各項危害因子。除工時因素外，尚須考量其工作型態（如不

規律、夜/輪班、作業環境…）及精神負荷等其他因子，並由專科醫師就工作與疾病發生之因果關係綜合評估判斷。

★法令小幫手

《職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引》

【摘錄】與工時有關的過勞認定: (1)發病日至發病前 1 個月之加班時數超過 100 小時，或發病日至發病前 2 至 6 個月內，月平均超過 80 小時的加班時數; (2) 發病日前 1 至 6 個月，加班時數月平均超過 45 小時，其工作負荷與發病間之關連性，會隨著加班時數之增加而增強。

延伸議題: 過勞死

臺灣法令上沒有「過勞死」的用語，但透過醫師確認疾病跟工作有關就可認定為職災。醫學上的「過勞死」，是代表勞工因過勞導致死亡的因果關係。簡單來說，是一種「因工作過度『積勞成疾』而死亡」的樣態。據勞保局統計，2011年到2015年間，過勞案件有398例，其中有163人死亡、143人傷病，92人失能，平均每11天就有1人過勞死。近年過勞死案例頻傳，引起社會相當大的注。

案例 1: 保全業

2013 年 8 月，一名 32 歲的黃姓保全在值勤時猝死。這名保全每個月的工作時數約為 288 到 300 小時，法官依據「過勞評估報告」，認定保全公司 排班不當確實造成黃男過勞職災，應負損害賠償責任，在扣除職災補助之後，公司仍須賠償54萬。

案例 2: 醫護業

2010 年 10 月，一名懷孕護理師因值夜班過勞，引發顱內靜脈畸形瘤破裂，最後成為植物人。當時，這名護理師已懷有 7 個月身孕，但因人力不足，仍超時工作，儘管醫院緊急治療，但仍因腦部損傷而成為植物人，最後醫院判賠 1,800 多萬元。

案例 3: 運輸業

2016 年 11 月，鄭姓公車司機昏倒在駕駛座上，最後因腦出血死亡。據查，該名司機每日平均上班 15 小時，事發當天，司機在清晨 5 點半就打卡上班，直到晚上接近 9 點才下班。家屬認為是長期「過勞而死」，勞動部也認定了鄭姓司機為職災致死，而家屬也對捷順公司及台中客運提出告訴。

4. 職業災害補償

(1)《勞工保險條例》: 有參加勞工保險（勞保）的職災勞工可以在規定期間內備妥相關文件向勞工保險局請領以下給付:醫療給付、傷病給付(因傷病無法工作期間的薪資補償)、失能給付(經治療後依失能程度給付)、死亡給付等。

(2)《勞動基準法》: 勞基法第 59 條規定雇主對於職業災害勞工的補償責任，共有下列4種:

- 醫療補償：勞工受傷或罹患職業病，雇主應該補償其必需的醫療費用。

- 工資補償：勞工在醫療期間，如果無法工作，雇主應按照其原領工資的數額予以補償。
- 失能補償：罹災勞工經過治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按照勞工平均工資及其殘廢程度，一次給與失能補償。
- 死亡補償：勞工因遭遇職業災害或罹患職業病而死亡時，雇主應給予 5 個月平均工資的喪葬費，除此之外，雇主還必須給予其遺屬 40 個月平均工資的死亡補償。

雇主對於上述四種補償與勞工保險責任之間有抵充關係，也就是說， 在同一個事故，如果按照《勞工保險條例》或其他法令規定，已經由雇主支付費用補償者，雇主可以抵充之。

(3)《職業災害勞工保護法》：除上述外，另訂有《職業災害勞工保護法》，進一步對職災勞工提供另一層保障。補助對象包括**有加勞保**職災勞工及**未加勞保**職災勞工；有加勞保職災勞工，除勞保之職災給付外，還可請領職業疾病生活津貼、身體障害生活津貼、職業訓練生活津貼、器具補助、看護補助、家屬補助，退保後職業疾病生活津貼等各項補助。至未加勞保勞工發生職災事故，亦得依規定請領前述各項補助及津貼，雇主如未依勞動基準法規定予以職業災害補償時，另得請領殘廢補助或死亡補助。

(二)本片說明:

在本片中，小蓮如果要主張阿偉因為過勞而死亡，就要證明阿偉是因為職業災害或罹患職業病導致死亡，不論被保險人勞保投保年資，將按平均月投保工資，一次發給 5 個月的喪葬津貼及 40 個月的遺屬津貼(以每月薪資 5 萬元為例，45 個月共 225 萬元)。但在阿偉的案例中，勞動部職業安全衛生署經過兩度調查，仍認定不符過勞要件，工傷協會和阿偉家屬質疑職安署忽視家屬說法，缺乏對現場載貨工時的調查能力，根本是調查不公。這起案件是否符合過勞要件的主要爭點，在於阿偉發病前 1 到 6 個月有無「長期工作過重」的問題，資方和家屬雙方提供的工時資料差距極大。資方提出呂員病發前 6 個月工作時數皆不超過 142 小時，並無過勞情形；但家屬主張呂員病發前 6 個月幾乎每月都超時工作 300 小時，明顯符合過勞要件。目前，小蓮和工傷協會仍在努力爭取中。

(三)救濟管道

- 職災勞工可依循之管道如下:

1. 職災勞工諮詢專線 0800-001-850(勞資爭議、職災補償)
2. 醫療復健 (02)33668263
3. 勞保給付 (02)23961266
4. 職災補助 (02)89956666 轉 8287
5. 職能復健 (02)89956666
6. 職業重建 0800-777-888
7. 社會復健 (02)89956666
8. 民間團體:工作傷害受害人協會

- 其他詢問窗口

1. 職災勞工主動服務計畫服務窗口--各縣市政府勞工主管機關 https://www.osha.gov.tw/1106/1176/2713/2715/6056/
2. 查看「職業災害勞工保障權益手冊」https://goo.gl/njdCr1

「認識勞動–沉默的貨車司機」教學活動設計 I

課程名稱	認識勞動–沉默的貨車司機
適用對象	國小中、高年級
適用領域/課程	數學、社會、綜合活動
教學時間/節數	40 分鐘/一節課
教學資源	「沉默的貨車司機」影片
教學目標	一、 能了解貨車司機的工作內容與性質。 二、 能理解資方(雇主)對於勞工應擔負的責任。 三、 能認識職業災害的救濟管道及運用方式。
教學活動	一、 引起動機(8 分鐘)： 師生共同討論完成學習單活動一「貨車司機的生活」，以心智圖或筆記等方式加以整理。例如：貨車司機一天工作的時間有多久？貨車司機的工作內容包括哪些？貨車司機的工作有哪些危險性？擔任貨車司機這項工作需要具備哪些能力？ 二、 影片欣賞(6 分鐘)： 教師播放「沉默的貨車司機」影片(片長約 6 分鐘)。 三、 思考對話(7 分鐘)： 師生共同討論影片中所傳遞的訊息——阿偉的工作內容包括哪些？小蓮需要協助阿偉做哪些事情？對於阿偉的家人來說，假日的團聚時光是如何度過的？阿偉昏倒前，所說的最後一句話是什麼？阿偉的工作態度是如何的？阿偉過世之後，對於家裡造成什麼影響？小蓮為了替阿偉爭取公道，做了哪些事情？看了這段影片之後，有什麼想法？ 四、 分享討論(16 分鐘)： 師生共同討論以下幾個議題： (一)貨車司機的一天— 依照勞基法的規定勞工正常工作時間，每日不得超

全國教師工會總聯合會 The National Federation of Teachers Unions, R.O.C (NFTU)

	過 8 小時，每週不得超過 40 小時。即使經過勞資協商每週總時數不得超過 48 小時。希望讓勞工「工作 8 小時，睡眠 8 小時，另外可自由支配 8 小時」。但是依據小蓮的說法，阿偉的工作時間往往都是長達 12 小時以上。 請學生繪製學習單活動二「阿偉的一天圓形圖」，觀察所繪製的圓形圖，說明理想的勞工一天時間分配和阿偉的一天時間分配有什麼不同？長期之後，這樣的時間分配會對於阿偉產生什麼影響？ (二)老闆對於員工的責任─ 阿偉是貨運公司的員工，為了幫公司賺錢，也為了養活一家人，常常需要加班辛勤地工作，然而，最後也犧牲了寶貴的生命。貨運公司的老闆(雇主)對於勞工，應該負起哪些的雇主責任呢？依照法令貨運公司的老闆(雇主)應該如何照顧自己的員工呢？請學生分享討論，並完成學習單活動三。 (三)職業災害的救濟─ 阿偉的家人認為長時間勞碌地加班工作，這是導致阿偉這麼年輕就過世的主要原因，而貨運司機的工作環境也造成了許多職業傷害。當勞工面對職業災害的問題時，有什麼可以救濟的方式？請學生分享討論，並完成學習單活動四。 五、 總結(3 分鐘)： 師生共同討論歸納，在世界上每個工作都是重要的，勞工付出勞力以獲得報酬，雇主應該要提供合理、健康的工作環境，讓勞工有適當休息及自由支配的時間是雇主的責任，當遇到職業災害時也可以依法提出救濟，以維護勞工的基本權益。

國小版

「認識勞動—沉默的貨車司機」學習單

班級：　　座號：　　姓名：

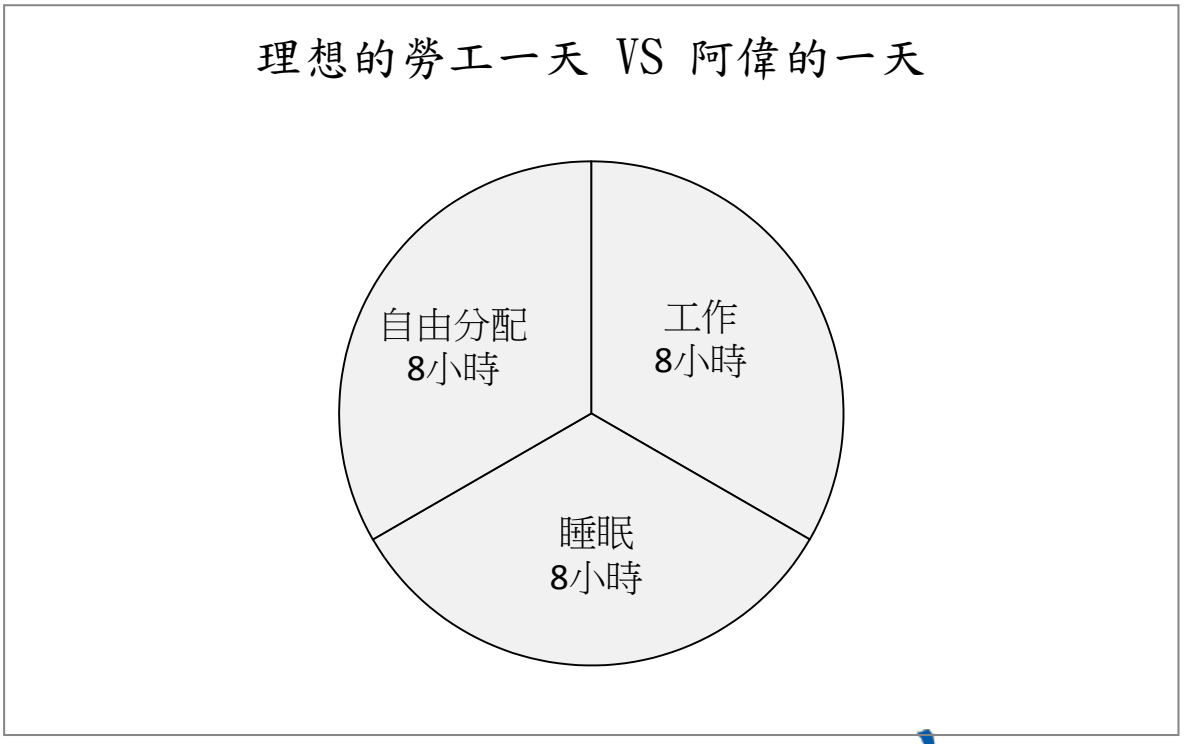
活動一：貨車司機的生活

請與同學討論，並以心智圖或筆記等方式整理出貨車司機的生活。

例如：貨車司機一天工作的時間有多久？貨車司機的工作內容包括哪些？貨車司機的工作有哪些危險性？擔任貨車司機這項工作需要具備哪些能力？

活動二：阿偉的一天

理想的勞工一天時間分配是「工作 8 小時，睡眠 8 小時，另外可自由支配 8 小時」，而阿偉的一天則是「工作 12 小時，其餘時間是睡眠及自由支配」，請你在下面這個圓形圖上，畫出「阿偉的一天」的時間分配：



全國教師工會總聯合會
The National Federation of Teachers Unions, R.O.C (NFTU)

活動三：好老闆的責任

如果你是一位貨運公司的老闆(資方、雇主)，應該如何盡到老闆的責任照顧好員工？請在適當選項的□中打✓，或寫上你的意見：

□定期安排檢查保養車輛，讓員工有安全的工作環境。

□妥善安排貨車司機的上班時間，讓員工有足夠的睡眠及休息時間。

□替每位員工辦理勞工保險及意外險，定期安排員工進行健康檢查。

□為了減少人事費用的支出，對於無法配合加班的員工加以解雇。

□適時調整工作待遇，關心員工的工作情形，留意員工的身心狀況。

□提供必要的教育訓練，提醒員工留意工作中可能的危險性。

□其他＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿。

活動四：勞工權益有保障

當勞工面對職業災害的問題，應該採取哪些方式來處理？請在適當選項的□中打✓，或寫上你的意見：

□到職業病防治中心進行診斷與治療，申請職業病的認定與鑑定。

□發生職業災害之後，勞工可以申請生活津貼及補助。

□勞工不應該連累公司，造成公司負擔，自認倒楣就好了。

□與勞工行政機關聯繫，接受職業災害勞工的輔導服務。

□如果發生勞資爭議時，可以申請勞資爭議協調或提出訴訟。

□無法回到原來職場工作的勞工，可以接受職業重建服務。

□其他＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿。

「認識勞動–沉默的貨車司機」教學活動設計 II

課程名稱	認識勞動–沉默的貨車司機
適用對象	國中
適用領域/課程	社會領域/各領域自行搭配
教學時間/節數	45 分鐘/一節課
教學資源	一、「沉默的貨車司機」影片 二、學習單
教學目標	一、透過影片中個案，探討運輸業及其他行業工時問題 二、了解職業傷害及過勞相關法律及其救濟管道 三、能陳述影片個案，並發現、探討個案中相關問題，如：實際工時、雇主責任……等，並說出自我想法。
教學活動	一、引起動機 (一)工時討論(3 分鐘) 1.結合「五一勞動節的由來」影片，說明工時三八制及勞基法工時規定 2.請同學分享自己家人的職業及其規定與實際工時 (二)教師播放影片 1.教師播放「沉默的貨車司機」影片(片長約 6 分鐘) 2.影片訊息擷取：(6 分鐘) (1)阿偉的工作態度是如何的？從何得知？ (2)阿偉病倒後，對家庭造成什麼影響？ (3)小蓮為何要抗爭？除了抗爭還做了什麼？ (4)看了這段影片之後，有什麼想法？ 二、發展活動 (一) 分組討論 (15分鐘) 可將全班分為 6 組，上臺發表時，每一位組員負責陳述一個問題的討論結果: 「貨運司機、計程車司機、公車司機、機師、保全、護

全國教師工會總聯合會 The National Federation of Teachers Unions, R.O.C (NFTU)

	理師」 1. 各組依抽得的職業討論以下問題 (1)一天工作的時間有多久？ (2)工作內容包括哪些？ (3)可能有哪些職業傷害？ (4)如果過度勞累或造成什麼影響？ (5)身為雇主可以做什麼？ (6)救濟管道有哪些？ (二)歸納與發表(10 分鐘) 1.綜上討論，填寫學習單 2.上臺發表：每一組員負責一個問題 3.了解家人職業相關問題，並完成學習單 三、總結活動(5 分鐘) 藉由影片讓學生探討規定工時與實際工時落差的原因，透過討論可能遇到的職業災害及相關救濟管道，與雇主責任。教師可再提供相關案例、時事(如普悠瑪事件、華航罷工)，及補充相關法令，使學生更了解如何維護、健全勞動權益。

國中版

「認識勞動—沉默的貨車司機 」學習單

班級：　　座號：　　組別：　　姓名：

一、影片內容摘要

1.請寫下影片中重要「人、事、時、地、物」:

2.請回答以下問題

(1)阿偉的工作態度是如何的？從何得知？

(2)阿偉病倒後，對家庭造成什麼影響？

(3)小蓮為何要抗爭？除了抗爭還做了什麼？

(4)看了這段影片之後，有什麼想法？

二、分組討論

職業 問題	分組討論 「　　」	家人職業 「　　」
一天工作的時間有多久？		
工作內容包括哪些？		
可能有哪些職業傷害？		
如果過度勞累會造成什麼影響？		
身為雇主可以做什麼？		

三、職災的救濟管道有哪些？

全國教師工會總聯合會 The National Federation of Teachers Unions, R.O.C (NFTU)

教學補充資料 III「認識勞動─守護日夜的護理師」

影片觀賞

一、內容簡介

本片受訪者蘇爸爸擔任護理師工作已有 8 年，有個將滿1歲半的女兒，做為新手爸爸的他希望有更多時間陪伴孩子，但護理師工作必須輪班，常常無法配合孩子的作息，孩子精神很好想玩的時候，他卻必須調整生理時鐘睡覺休息。幸好妻子也是護理師，能夠體諒和配合。蘇爸爸說護理師的勞動條件這幾年有很大的改善，都是組成工會爭取的結果。

透過護理師的工作內容，讓學生認識勞基法中工時、加班等規定的重要性，並且理解父母為了工作必須做出的犧牲，而為了要有更好的勞動環境，也要付出心力爭取。

二、學習重點

(一)名詞解釋

1. **輪班制:** 指由於某些行業的特殊性，而有長時間不間斷營運或持續至深夜的必要，例如服務業、公共事業、醫療業、及某些製造業等。輪班制的勞工為配合單位運作，工作時間並非一般人熟悉的朝九晚五、週末休假，而是用排班方式，輪流在不同的時間工作。以護理師為例，多數醫院皆實施三班制，分為白班(8:00~16:00)、小夜班(16:00~0:00)以及大夜班(0:00~8:00)[1]。排班方式各有差異，有些是這個月一律上白班，下個月上小夜班，也有可能每周輪替。另外有種讓護理人員最為詬病的畸形班表–「花花班」，意思就是，一周之中出現不同班次的班表，會發生護理人員在超過晚上 12 點下小夜班後，隔天 7 點又要接白班的情形(如圖一)。

   輪班制極易造成睡眠障礙及紊亂，對勞工的身心健康有很大的影響。為了在短時間內調整作息，可能得服用鎮靜劑、安眠藥，或必須依賴咖啡、提神飲料等食藥品，帶來許多後遺症，常患有心血管疾病、腸胃疾病及成為癌症高危險群。另外因作息及休假不固定，且和身邊的家人、朋友不同，也會造成社交關係的疏離、生活品質的降低。

   根據一份針對國內護理人員的健康問題所做的調查結果顯示，81%的護理人員有失眠問題，69%頭痛，63%月經失調；近三成每周需要服用一次以上的止痛藥和胃藥，兩成每周需要服用一次以上

[1]三班制每班為 8 小時，但時間切點略有不同，也有醫院的白班是早上 7 點上班，下午 3 點下班， 以此類推。

的安眠藥，國外的醫學研究更提出「從事輪班制工作將加速大腦衰老」的說法。勞基法對輪班制明訂更換週期，以及更換班次時連續休息時間原則上應有 11 小時，就是為了維護勞工健康的必要措施。

▼圖一:「花花班表」範例(資料來源/臺灣基層護理產業工會籌備會)

★法律小幫手:

《勞動基準法》

第 34 條（輪班制之更換班次）

I. 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。

II. 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。

III. 雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

2. **加班(延長工時):** 我國目前的法定工時原則上是每天 8 小時，在正常工作時間以外的工時，一般稱為「加班」，勞基法的正式用語為「延長工時」。因為延長工作時間會對勞工身體健康造成額外的負擔，勞基法要求雇主須經過必要程序始得要求勞工加班，並且對每日、每月加班時數上限做出限制—每天加上正常工時不得超過 12 小時，一個月不得超過 46 小時，例外可達 54 小時(經工會或勞資會議同意)，但每三個月為一週期，總加班時數不得超過 138 小時。

全國教師工會總聯合會 The National Federation of Teachers Unions, R.O.C (NFTU)

延伸議題: 隱性加班

過去工作時間以進入公司/工廠的打卡時間為準，較無爭議，現在因網路科技發達、智慧型手機普及，勞工在下班後收到主管交辦工作的訊息，且必須及時回應或處理，造成「隱性加班」的情況十分常見。人力銀行調查顯示，高達 51%的上班族在下班時間仍會運用手機處理公務，有高達 4 分之 1 的上班族平均每月「手機」加班 14 小時。對此，勞動部回應，若勞工在休息時間，接收到雇主用通訊軟體要求工作，勞工可以自行記錄工時的起訖時間，並截圖雙方對話、通話紀錄等證據，向雇主要求補登工時，若雇主拒絕，經調查後發現確有加班事實，可處 2 萬到 100 萬元

★法令小幫手

《勞動基準法》

第 32 條（雇主延長工作時間之限制及程序）

I 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。

II 前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，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，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

3. **加班費**：指勞工在「正常工作時間」以外提供勞務，雇主所要發放的工資。勞基法規定須以正常工時之工資為基礎，加成計算。例如:平日晚上加班兩小時，這兩小時的工資須加發 1/3。為什麼加班費要加成計算?一來是用以體恤工作已達基本時數的勞工，可以領得比一般工作時數更高的工資，二來是提高加班的成本，讓雇主減少加班的要求，避免勞工過勞。加班費的計算方式是先算出時薪(按月計酬的勞工，是以「月薪總額除/30日/ 8小時」計算出平日每小時工資額)，再看是什麼時候加班，分別乘以法定倍數。

▼加班費計算方式

平日

前二小時: 加發 1/3，即乘以 4/3

後兩小時: 加發 2/3，即乘以 5/3

假日
8 小時內，加倍發給，即乘以 2 (若因天災事變或突發事件出勤，另加上補休 1 天)
第 9 小時起，前二小時: 加發 1/3，即乘以 4/3
後兩小時: 加發 2/3，即乘以 5/3

舉例:小英每月月薪 30,000 元，某個平日加班4小時，加班費為:
(1) 先算出日薪:30,000 元/30 日=1,000 元
(2) 再算出時薪:1,000 元/8 小時=125 元
(3) 前2個小時加班費: 125*4/3*2≒334 元
(4) 後2個小時間班費: 125*5/3*2≒417 元

★法令小幫手:

《勞動基準法》

第 24 條（延長工作時間工資加給之計算方法）

I 勞動基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。

II 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。

4. **護病比**: 指醫院中護理人員和病人的比例，也就是平均每個護理人員照顧病人的數量。計算方式為：「醫院床位數 × 佔床率 ×3 ÷ 每日三班護理人員上班的總人數」。護病比可反映醫院的護理人員人力是否足夠，護病比越高，表示每位護理人員需照顧病人越多，照顧品質也會因此下降。學術研究明確指出，當護病比超過 1：6，護理人員每多照顧一名病患，病人死亡率就會增加 7 %。歐洲及美國都有法令明文規定護病比應為 1：6，臺灣的醫院護病比卻為 1：13，遠高於國際標準。偏高的護病比代表每位護理人員的工作負擔沉重，被認為是臺灣護理師平均工作壽命(僅 6~7 年)偏低的主要原因。

全國教師工會總聯合會 The National Federation of Teachers Unions, R.O.C (NFTU)

(二)本片說明

受訪者蘇信宇先生在影片中提到護理師常見的超時工作問題，就是一種隱形加班。護理師除了照顧病人，平均每天還得花超過3小時處理照護之外的工作，包括和護理工作有關的整理病歷、撰寫護理紀錄、記錄檢驗報告……等，還要應付繁複的醫院評鑑。人力不足之下，即使到了交接班時間，仍無法準時下班。如白班在下午4點下班，等到完成手邊的文書工作再離開醫院，可能已經晚上8、9點，就是信宇所說「白班當成小夜班在上」，這段時間醫院卻未給付加班費。

醫院減少人事支出，卻轉嫁到護理師身上，他們付出更多的時間和勞力工作，不僅沒得到應有的報酬，更因休息時間不足，讓自己的身體陷入過勞的風險，連帶地也可能危害病人的照顧品質。近幾年，醫護人員在工作崗位上昏倒、甚至猝死的悲劇頻傳，使得社會大眾開始重視醫護過勞，和醫院人力不足的問題。在許多民間團體、護理工會的倡議下，政府對醫院做出更多規範，要求增聘足夠的護理師，降低護病比。

(三)救濟/諮詢管道

1. 勞工諮詢申訴專線: 1955
2. 勞動部民意信箱: https://po.mol.gov.tw/WriteMail
3. 勞基法相關問題(工資、休假…等)可洽「工作所在地縣市勞工行政主管機關」https://www.bli.gov.tw/0103340.html (網站連結)
4. 民間倡議團體

- 臺灣醫療勞動正義與病人安全促進聯盟(醫勞盟)
- 醫師勞動條件改革小組 (醫勞小組)

5. 醫護人員相關工會

- 臺灣基層護理產業工會:
- 臺灣護理產業工會
- 臺灣護師醫療產業工會

「認識勞動–守護日夜的護理師」教學活動設計 I

課程名稱	認識勞動–守護日夜的護理師
適用對象	國小中、高年級
適用領域/課程	社會、綜合活動
教學時間/節數	40 分鐘/一節課
教學目標	一、能了解護理師的工作內容及所面對的工作壓力。 二、能判讀有關護理師工時及加班費計算的相關資訊。 三、能理解資方(雇主)對於勞工應擔負的責任。
教學資源	「守護日夜的護理師」影片
教學活動	一、引起動機(8 分鐘)： 師生共同討論完成學習單活動一「護理師的生活」，以心智圖或筆記等方式加以整理。例如：護理師的工作有哪些？護理師的工作有什麼特性？社會大眾對於護理師的期待與印象是什麼？護理師的生活可能會遇到哪些問題？擔任護理師這項工作需要具備哪些能力？ 二、影片欣賞(6 分鐘)： 教師播放「守護日夜的護理師」影片(片長約 6 分鐘)。 三、思考對話(7 分鐘)： 師生共同討論影片中所傳遞的訊息——這部影片為何稱為「守護日夜的護理師」？急診室護理師所面對的壓力有哪些？護理師需要三班制輪班對於家人生活產生什麼影響？護理師的工時及工作內容常面臨哪些的問題？對於醫院的資方來說，應該如何解決護理師所遇到的問題？看了這段影片之後，有什麼想法？ 四、分享討論(16 分鐘)： 師生共同討論以下幾個議題：

全國教師工會總聯合會 The National Federation of Teachers Unions, R.O.C (NFTU)

	(一)護理師的班表— 由於護理師工作的特性，會有長時間不間斷或持續至深夜的必要，以輪班制配合醫院的運作，工作時間不是每天朝九晚五、週休二日，而是用排班方式，輪流在不同的時間工作。多數醫院實施三班制，分為白班、小夜班以及大夜班。排班方式各有差異，有些是這個月一律上白班，下個月上小夜班，也有可能每週輪替。這種「花花班表」是指在一週之中出現不同班次的班表，護理人員在超過晚上12點小夜班下班後，早上7點又要接白班的情形。 請學生觀察學習單活動二「小茹的急診室值班表」，觀察這張班表，對於小茹的個人生活及家人會造成哪些問題？對於病人的權益會產生哪些影響？ (二)加班費該怎麼算— 依照勞基法的規定，平日加班費的計算方式如下： 前二小時：加發$\frac{1}{3}$，也就是乘以$1\frac{1}{3}$； 後兩小時：加發$\frac{2}{3}$，也就是乘以$1\frac{2}{3}$ 請學生分享討論，完成學習單活動三，小英的加班費，了解「加班費」的計算方式。 小英每月月薪30,000元，某個平日加班4小時，加班費為： (1)先算出日薪：30,000元/30日=1,000元 (2)再算出時薪：1,000元/8小時=125元 (3) 前二個小時加班費：$125*1\frac{1}{3}*2\fallingdotseq334$元 (4) 後二個小時加班費：$125*1\frac{2}{3}*2\fallingdotseq417$元 (5) 小英當日的加班費為：751元 (三)雇主對於員工的責任—

	請學生分享討論，如果是醫院的老闆(資方、雇主)，應該如何盡到照顧好員工的責任？並完成學習單活動四。 五、 總結(3 分鐘)： 師生共同討論歸納，護理師守護著每個人的健康，然而他們的健康也應該得到足夠的照顧及保障，才能讓護理師有良好的身心狀態來從事這項工作。所以，我們應該關注護理師工作過勞的問題，要求醫院遵守勞動法令，降低目前太高的「護病比」，合理配置護理人員人數，支持醫護人員可以組織工會、參加工會以保障其應有的權益。

國小版

「守護日夜的護理師」學習單

班級：　　座號：　　姓名：

活動一：護理師的生活

請與同學討論，並以心智圖或筆記等方式整理出護理師的生活。例如：護理師的工作有哪些？護理師的工作有什麼特性？社會大眾對於護理師的期待與印象是什麼？護理師的生活可能會遇到哪些問題？擔任護理師這項工作需要具備哪些能力？

活動二：護理師的班表

以下是急診室護理師小茹一週的班表。請觀察這張班表，這樣的班表對於小茹的生活及家人會造成哪些問題？對於病人的權益會產生什麼影響？

小茹的急診室值班表

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
一	睡眠、休息、備勤													小夜班 A									加班	
二	睡眠、休息、備勤								白班								加班		睡眠、休息、備勤					
三	睡眠、休息、備勤								白班								加班		睡眠、休息、備勤					
四	睡眠、休息、備勤															小夜班 B								
五	加班		睡眠、休息、備勤													小夜班 B								
六	加班		睡眠、休息、備勤											小夜班 A									加班	
日	睡眠、休息、備勤								白班								加班		睡眠、休息、備勤					

活動三：加班費怎麼算？

依照勞基法的規定，平日加班費的計算方式如下：

前二小時：加發$\frac{1}{3}$，也就是乘以$1\frac{1}{3}$；後兩小時：加發$\frac{2}{3}$，也就是乘以 $1\frac{2}{3}$

※小英是醫院裡的護理師，每月月薪 30,000 元，某個平日加班四小時。請問：依照勞基法規定，小英的加班費是多少？

(1)先算出日薪：30,000 元/30 日=(　　)元

(2)再算出時薪：(　　)元/8 小時=(　　)元

(3)前二個小時加班費：(　　)*$1\frac{1}{3}$*2≒(　　)元

(4)後二個小時加班費：(　　)$1\frac{2}{3}$*2≒(　　)元

(5)小英當日的加班費為：(　　)元

活動四：好老闆的責任

如果你是一位醫院的老闆(資方、雇主)，應該如何盡到照顧好員工的責任？請在適當選項的□中打✓，或寫上你的意見：

□調降醫護比，以減少醫院的經營成本，增加醫院的利潤。

□增加醫護人員人力，檢討行政作業流程，避免讓醫護人員加班。

□珍惜每一位員工對於醫院的付出與奉獻，積極改善員工的工作環境。

□鼓勵醫護人員組織工會、加入工會，與工會協商合理安排班表。

□遵守勞動法令，定期檢查勞動環境，保障醫護人員工作待遇。

□其他＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿。

全國教師工會總聯合會 The National Federation of Teachers Unions, R.O.C (NFTU)

「認識勞動─守護日夜的護理師」教學活動設計 II

課程名稱	認識勞動─守候日夜的護理師
適用對象	國中
適用領域/課程	社會領域/各領域自行搭配
教學時間/節數	45 分鐘/一節課
教學資源	一、「守護日夜的護理師」影片 二、學習單
教學目標	一、透過影片了解護理師工時及面臨的工作問題與壓力 二、了解勞基法中工時規定，三班制相關問題與加班相關權益 三、探討改善勞動條件的方法
教學活動	一、引起動機 (一) 工時討論(3 分鐘) 1.結合「五一勞動節的由來」影片，說明工時三八制及勞基法工時規定 2.說明三班制，並請同學發表有哪些行業為三班制，及該行業為何需要三班制 (二)教師播放影片(6 分鐘) 1.教師播放「守護日夜的護理師」影片 2.影片訊息擷取：(6 分鐘) (1) 曾看過重大事故的急診畫面 (2) 這部影片的片名？試著闡述取名原因？ (3) 急診室護理師所面對的壓力有哪些？ (3) 三班制輪班對於家人生活產生什麼影響 (4) 如何解決護理師所遇到的問題？ (5) 看了這段影片之後，有什麼想法？ 二、發展活動 (一)分組討論(15 分鐘) 1.請依據學習單中的兩份班表進行討論，依此班表上班會

	發生的狀況及其影響 2. 加班費算一算 依照勞基法的規定，平日加班費的計算方式如下： 前二小時：加發$\frac{1}{3}$，也就是乘以$1\frac{1}{3}$； 後兩小時：加發$\frac{2}{3}$，也就是乘以$1\frac{2}{3}$ 請分組討論，完成加班費計算 3. 改善工作環境，身為受雇者及雇主可以做什麼？ 4. 綜合整理班表、休假、加班的關係(如：班表的合法與合理，休假與加班的選擇，超時的解決與加班費的合理性) (二)歸納與發表(10 分鐘) 1. 綜上討論，填寫學習單 2. 各組上臺發表 三、總結活動(5 分鐘) 藉由影片讓學生探討某些行業的特殊性，而有長時間不間斷營運或持續至深夜的必要，然而他們的健康更應該得到足夠的照顧及保障。透過討論了解班表、休假及加班的相關權益，與改善勞動條件，受雇者與雇主可做些什麼。教師可再提供相關案例、時事(如：普悠瑪事件、華航罷工)，及補充相關法令，使學生更了解如何維護、健全勞動權益。

全國教師工會總聯合會 The National Federation of Teachers Unions, R.O.C (NFTU)

國中版

「守候日夜的護理師」學習單

班級：　　座號：　　姓名：

一、影片想一想：

（一）曾看過重大事故的急診畫面?

（二）這部影片的片名？試著闡述取名原因？

（三）急診室護理師所面對的壓力有哪些？

（四）三班制輪班對於家人生活產生什麼影響?

（五）請說說影片中提到的超時與加班。

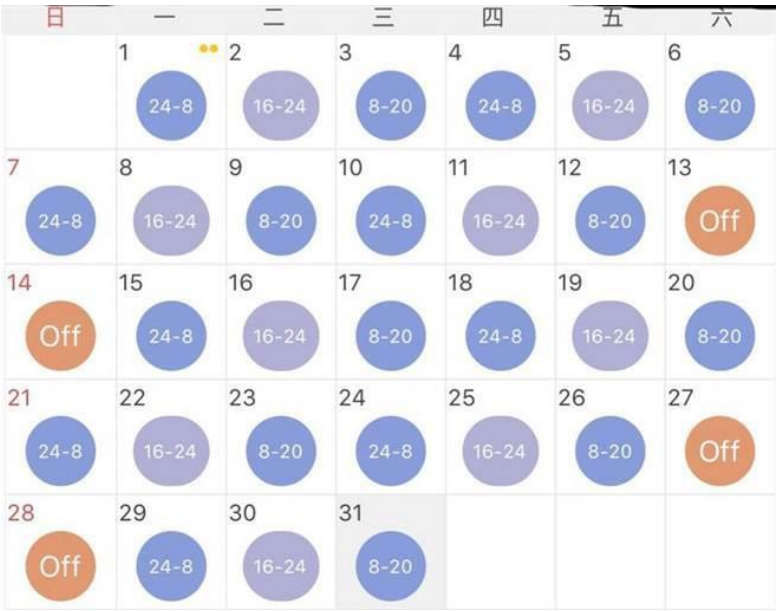
（六）如何解決護理師所遇到的問題？

（七）看了這段影片之後，有什麼想法?

二、班表排一排

（一）這是一位護理師的班表，請分析此班表的問題及影響

白天班 0800-1600，小夜班 1600-2400，大夜班 2400-0800，off 排休



日	一	二	三	四	五	六
	1 24-8	2 16-24	3 8-20	4 24-8	5 16-24	6 8-20
7 24-8	8 16-24	9 8-20	10 24-8	11 16-24	12 8-20	13 Off
14 Off	15 24-8	16 16-24	17 8-20	18 24-8	19 16-24	20 8-20
21 24-8	22 16-24	23 8-20	24 24-8	25 16-24	26 8-20	27 Off
28 Off	29 24-8	30 16-24	31 8-20			

（二）這是一位臺鐵司機的班表，請分析此班表的問題及影響

日期/工時	出車/到站時間		日期/工時	出車/到站時間		日期/工時	出車/到站時間		日期/工時	出車/到站時間	
12/1 9時57分	首	9:36	12/8 10時	首	13:50	12/14 9時37分	首	12:29	12/20 6時49分	首	7:40
	末	19:44		末	23:58		末	22:58		末	13:15
12/2 5時54分	首	5:30	12/9 2時11分	首	8:18	12/15 4時2分	首	5:25	12/21 9時54分	首	13:10
	末	10:14		末	9:19		末	8:17		末	23:23
12/3	例休		12/10	例休		12/16	例休				
12/4 5時58分	首	16:16	12/11 7時44分	首	10:00	12/17 9時56分	首	15:40	12/22	首	9:00
	末	21:04		末	18:24		末	0:26			
12/5 6時49分	首	7:36	12/12 4時59分	首	18:27	12/18 3時44分	首	7:35			
	末	13:15		末	22:16		末	10:09			
12/6	病假										
12/7 6時44分	首	10:37	12/13 5時28分	首	7:02	12/19 5時58分	首	16:16			
	末	16:11		末	11:20		末	21:04			

全國教師工會總聯合會 The National Federation of Teachers Unions, R.O.C (NFTU)

三、加班費算一算

依照勞基法的規定，平日加班費的計算方式如下：

前二小時：加發$\frac{1}{3}$，也就是乘以$1\frac{1}{3}$；後兩小時：加發$\frac{2}{3}$，也就是乘以$1\frac{2}{3}$

※小英是醫院裡的護理師，每月月薪 30,000 元，某個平日加班四小時。請問：依照勞基法規定，小英的加班費是多少？

(一)先算出日薪：30,000 元/30 日=(　　)元

(二)再算出時薪：(　　)元/8 小時=(　　)元

(三)前二個小時加班費：(　　)*$1\frac{1}{3}$ *2≒(　　)元

(四)後二個小時加班費：(　　$1\frac{2}{3}$*2≒(　　)元

(五)小英當日的加班費為：(　　)元

四、問題說一說

(一) 請討論排班表時要注意哪些？休假及加班的關係與相關權益

(二) 改善工作環境，身為受雇者及雇主可以做什麼？

教學補充資料 IV「認識勞動—進擊的打工少年」

影片觀賞

一、內容簡介

阿傑為一位曾在便利商店打工的青年，他說當初打工的動機是想透過自己的勞力賺錢，實現買房子(帝寶)的夢想。原本以為便利商店的工作很簡單，後來發現其實並不容易，但希望從作中學的打工經驗， 有助於自己往後的創業。過往對勞動法令並不了解，因在上班途中發生車禍，才知道對勞基法應該有基本認識，來保障自身的勞動權益。本片希望讓學生從便利商店店員的工作，體認到看似平凡的工作，也具有勞動的價值，並且了解即使是打工性質，雇主仍需遵守勞基法，應學習如何自我保護。

二、學習重點

(一)名詞解釋

1. **打工(工讀生):** 學生用課餘時間從事工作，賺取薪資，一般稱為打工， 也就是所謂的工讀生，在法律上的正式名稱是「部分工時勞工」。顧名思義，部分工時是相較於全部時間工作勞工(下稱全時勞工)而言，工作時間較短。原則上，少於勞基法第 30 條第 1 項所規定之法定工時—每週工時 40 小時，每日工時 8 小時—就可算是部分工時。除了工時差異，部分工時勞工的勞動條件和全時勞工並無二致，一樣受勞基法規範，如:基本工資、請/休假規則、特別休假……等，以及雇主不得以試用期為由，任意解僱勞工，若有法定解僱事由，則須給付資遣費。為保障部分工時勞工權益，勞動部訂有「雇用部分時間工作勞工應行注意事項」，要求事業單位對全時和部分時間工時勞工一視同仁，仍須遵守勞動法令。此外，工讀生的薪水多以時薪計算，但這並非強制規定，而是由勞資雙方協商。只是普遍來說，時薪制的計算相對簡單，只要照出勤的時數計算時薪即可，適合部分工時的工作型態。自 108 年 1月 1 日起，我國基本工資時薪已調整為150元/時，月薪則為 23,100元。

2. **勞工保險(勞保):** 勞工保險是一種社會保險制度，以投保薪資為基準，由勞工/雇主/政府三方依比例按月繳交保費(分擔比例見下表一)，便可保障勞工在工作期間或工作退休後的基本生活，提供生育給付、傷病給付、失能給付、老年給付、死亡給付、職災醫療給付…等。無論是短期工讀或是正職工作，雇主都必須在到職日依規定辦理加保，且應照實按他們每月實領薪水填報投保薪資。然而須附帶說明的是，依現行勞保條例，四人以下的公司並未強制其成立投保單位，無一定雇主或自營作業者則可在職業工會加保，保費負擔比例為政府40%，勞工60%。以四人以上公司，薪資級距 30,300 元為例(見表一)，雇主需負擔保費金額以108年度費率試算為30,300*10%*70%+30,300*0.11%+30,300*1%*70%=2,578(元)

▼表一:保費分擔比例及金額(舉例)

薪資級距(元)	普通事故保險(費率10%)			職業災害保險(費率0.11%)	就業保險(費率1%)		
	個人(20%)	雇主(70%)	政府(10%)	雇主(100%)	個人(20%)	雇主(70%)	政府(10%)
30,300	606	2,333	303	33	61	212	30
23,100	462	1,617	231	25	46	162	23

註:勞保費內含上表所列三種保險，除職業災害保險完全由雇主分擔，其餘皆為三方依比例分擔:個人20%、政府10%、雇主70%。

3. **勞工退休金(勞退):** 勞工退休金是一種強制雇主應給付勞工退休金的制度，依《勞工退休金條例》辦理。勞退條例規定雇主須按月提繳不低於其每月工資 6%的勞工退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，退休金累積在帳戶中，不因勞工轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響，年滿 60 歲即得請領退休金。6%退休金提撥應由雇主全額負擔，不得藉此扣減勞工薪資。

4. **責任制工時:** 責任制工時的概念規定在勞基法第 84 條之 1，是為了因應某些行業的特殊性，而訂有例外規定，允許雇主可以和符合條件的勞工另行約定工作時數，不受勞基法有關工時及休假的規範。職場上常聽到雇主對員工說公司採取「責任制」，聲稱工作進度要自我負責，若在正常上班時間無法完成，公司不會給付加班費，勞工只好用自己的休息時間或假日來完成工作。這是一種對「責任制工時」的誤解及濫用，這類雇主恐怕已經違法。再者，例外並非毫無限制的開後門，必須符合法律規定的程序才算合法:

(1) 經「中央主管機關核定公告」之下列工作者

①監督、管理人員或責任制專業人員。

②監視性或間歇性之工作。

③其他性質特殊之工作。

(2) 經勞雇雙方「特別書面約定」，且不得損及勞工之健康及福祉。

(3) 報經「當地主管機關核備」

符合程序以外，給予勞雇雙方之間有協商工作時間之彈性，不等於完全排除勞基法保障，超出約定工時以外，仍須給付加班費。工時與休息等規定，是維護勞工身心健康最核心的範疇，勞工應確實了解契約內容。

★法令小幫手:

《勞動基準法》

第 84 條之 1 (可另行約定之工作者)

I 經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。

一、監督、管理人員或責任制專業人員。

二、監視性或間歇性之工作。

三、其他性質特殊之工作。

II 前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

5. **特別休假(特休):** 特休是勞基法規定的其中一種假別，與例假日、國定假日等都屬於雇主應工資照給的休假。特休的意義是慰勞勞工整年的辛勤工作，並兼顧勞工調劑身心，維持工作與生活的平衡。勞基法第 38 條規定，只要勞工符合「繼續工作滿一定期間」及「在同一雇主或事業單位」這兩項條件，就有特別休假之權利。特休的「特別」之處在於休假日數依年資計算，放假日期可由勞工自行安排。現行的勞動法令規定，雇主只有在經營上面臨急迫需求的情況下，才能與勞工協商更改特別休假放假日。若確實因故無法休完，可雙方協商遞延一年，再沒休完，雇主須將特休假按勞工的日薪折算為工資，發放給勞工。由此可知，特休絕不是雇主的恩給或福利，而是勞工可以依法請求的權利。

全國教師工會總聯合會 The National Federation of Teachers Unions, R.O.C (NFTU)

★法令小幫手:

《勞動基準法》

第 38 條 (特別休假)

I 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

一、六個月以上一年未滿者，三日。

二、一年以上二年未滿者，七日。

三、二年以上三年未滿者，十日。

四、三年以上五年未滿者，每年十四日。

五、五年以上十年未滿者，每年十五日。

六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

II 前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

6. **通勤職災:** 上下班途中發生事故，究竟算不算職業災害(職災)? 目前並無定論。勞基法並未定義何謂職災，僅規定雇主有補償責任。勞動法令中，對於職災有明確定義的是在《職業安全衛生法》，而且職安法的定義，和在勞動場所發生的各種作業活動有直接關係，通勤災害並非在此範疇，因此產生爭議。但站在保障勞工的立場，通勤災害已納入勞保給付的範圍。勞保有四個審查標準，包括：適當時間內、適當交通工具、應經途中、非出於私人行為。

▼表二:職災的損失填補機制

層次	勞工保障範圍	雇主責任判斷	法源
I 雇主補償	醫療費、不能工作期間之工資、失能補償、喪葬費、死亡補償	無過失責任，可由勞保抵充。	勞動基準法第 59 條
II 勞工保險	同上	無過失責任	勞工保險條例
III 民事賠償	損害賠償	過失責任，可舉證免責	民法相關規定

★法令小幫手:

《勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則》

第 4 條

被保險人上、下班，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害。

7. **職場暴力:** 根據國際組織的定義「於工作環境中，對工作人員虐待、威脅或攻擊，並影響其安全、安適或健康之行為，均可稱為職場暴力。」各種職場皆可能發生職場暴力，常在新聞見到的有醫護人員遭病患或家屬恐嚇毆打、司機被乘客毆打、以及影片中提到的超商店員被客人辱罵或攻擊。暴力事件的發生對勞工身心造成很大的傷害，雇主做為管理者應提供健康友善的工作環境。2013 年修正通過的《職業安全衛生法》，明訂雇主對職場暴力的預防責任，違反者可處三萬元以上十五萬元以下罰鍰。勞動部職安署為使雇主採取相關措施時有所依循，已研擬「執行職務遭受不法侵害預防指引」，供事業單位參考。

★法律小幫手:

《職業安全衛生法》

第 6 條

II 雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：

一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。

二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。

三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。

四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。

(二)本片說明

影片中的阿傑說發現雇主低報他的投保薪資，是十分常見的違法事項。有些雇主為了降低自己的保費負擔，刻意以較低的薪資向勞保局申報，例如勞工實際薪資 30,000 元，卻僅申報基本工資 23,100 元，依雇主負擔比例 70%計算，前者須繳交 2,100 元，後者為 1,617 元，對雇主來說減少 483 元的支出。然而，投保薪資高低會影響勞工申請各項給付的金額，為避免自己的權益受損，勞工除了要注意雇主是否有依法投保，也要了解有無依照實際薪資申報。

阿傑在影片中提到上下班前後一小時可認定為職災，並非精確的說法，實務上仍應依據個案狀況認定。另外，勞保規定如果勞工本身有違反交通法規等情事，亦不得視為職業災害。

三、救濟/諮詢管道

● 勞工申訴/諮詢管道:

勞動部→業務專區→工讀生權益

網址 https://www.mol.gov.tw/topic/5973/
勞工諮詢申訴專線: 1955(24 小時)
0800-085-151(週一至週五 08:00 至 18:00)
勞動部民意信箱: https://po.mol.gov.tw/WriteMail
勞基法相關問題可洽「工作所在地縣市勞工行政主管機關」
https://www.bli.gov.tw/0103340.html (網站連結)

- 青少年權益相關團體:
  青年勞動九五聯盟
  臺灣少年權益與福利促進聯盟(台少盟)

「認識勞動–進擊的打工少年」教學活動設計 I

課程名稱	認識勞動–進擊的打工少年
適用對象	國小中、高年級
適用領域/ 課程	數學、社會、綜合活動
教學時間/節數	40 分鐘/一節課
教學資源	「進擊的打工少年 」影片
教學目標	一、能知道並說明打工應注意的事項。 二、能理解勞工保險、勞工退休金的重要性。 三、能簡單算出勞保繳納項目及其重要性。 四、能說出打工族的權益救濟管道。
教學活動	一、 引起動機(5 分鐘)： (一)詢問學生家裡有人在打工嗎？ (二)詢問學生知不知道打工應該注意什麼？ 詢問學生清楚家人打工的工作內容嗎？ 詢問學生認為打工族的權益有哪些？ 二、 影片欣賞(6 分鐘)： 教師播放「進擊的打工少年」影片(片長約6分鐘)。 三、 思考對話(9 分鐘)： 師生共同討論完成學習單活動一「進擊的打工少年」，以心智圖或筆記等方式加以整理。 師生共同討論影片中所傳遞的訊息——主角（阿傑）為什麼要去打工？超商工作有哪些？法定工作時間是幾小時？賺錢和健康之間如何考慮？超商工作可以學到什麼？ 什麼叫做職災？阿傑發生什麼意外？有被認定是職災嗎？職災恢復期間有薪水嗎？如何給？阿傑認為去打工要先了解甚麼？發生問題如何求援？看完影片後，你覺得打工要注意什麼？如果老闆要求加班，你要考慮的是什麼？ 四、 分享討論(15 分鐘)： 師生共同討論以下幾個議題：

全國教師工會總聯合會 The National Federation of Teachers Unions, R.O.C (NFTU)

(一)打工族的勞保權益—

勞工保險(勞保): 勞工保險是一種社會保險制度，以投保薪資為基準，由勞工/雇主/政府三方依比例按月繳交保費(分擔比例見下表一)，便可保障勞工在工作期間或工作退休後的基本生活，提供生育給付、傷病給付、失能給 付、老年給付、死亡給付、職災醫療給付……等。無論是短期工讀或是正職工作，雇主都必須在到職日依規定辦理加保，且應照實按他們每月實領薪水填報投保薪資。

※打工族的勞保繳納保費基準—

以投保薪資為基準，由勞工/雇主/政府三方依比例按月繳交保費，以薪資級距 30,300元為例(見表一)，雇主需負擔保費金額為:(分擔比例見下表一)

23,100*10%*70%+23,100*0.11%+23,100*1%*70%=1,804(元)

薪資級距(元)	普通事故保險(費率10%)（23100×10%＝2310元）			職業災害保險(費率0.11%)（25.41元）	就業保險(費率1%)（23100×1%＝231元）		
分攤比	個人(20%)	雇主(70%)	政府(10%)	雇主(100%)	個人(20%)	雇主(70%)	政府(10%)
23,100	462	1,617	231	25	46	162	23

請學生完成學習單活動二「打工族的勞保繳納保費表」，觀察所算數字，說明雇主繳納總額和薪資的關係？

若雇主明顯低報員工薪資，會對員工產生什麼影響？ 老闆高薪低報有甚麼處罰？會有刑責嗎？員工有甚麼權利？

(參考資料)

http://howardlawyer0103.pixnet.net/blog/post/157419723

	（二)打工族的勞工退休金(勞退): 勞工退休金是一種強制雇主應給付勞工退休金的制度，民國 94 年以後進入職場的勞工，一律適用新制《勞工退休金條例》辦理。勞退新制規定雇主須按月提繳不低於其每月工資 6%的勞工退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶，退休金累積帶著走，不因勞工轉換工作或事業單位關廠、歇業而受影響，年滿 60 歲即得請領退休金。6%退休金提撥應由雇主全額負擔，不得藉此扣減勞工薪資。 (三)職業災害的救濟： 主角（張盛傑）上班時發生意外，也透過申請職業災害保險，獲得一些生活補助，不足部分也請雇主補足，當然這些是透權益主張來保障自己的權益。當勞工面對職業災害的問題時，有什麼可以救濟的方式？請學生分享討論，並完成學習單活動三。 五、總結(5 分鐘)： 師生共同討論歸納，在世界上每個工作都是重要的，勞工付出勞力以獲得報酬，雇主應該要提供合理、健康的工作環境，讓勞工有適當休息及核實替勞工投保是雇主的責任，當遇到職業災害時也可以依法提出救濟，以維護勞工的基本權益。 ※教學資源(提供相關連結) 勞動部職業災害與補償(助) 網址 https://www.mol.gov.tw/topic/3070/14692/

國小版

「認識勞動─進擊的打工少年」學習單

班級：　　座號：　　姓名：

活動一：打工族的生活

請與同學討論，以心智圖或筆記等方式整理出打工族的生活。

例如：為什麼需要打工？打工需要注意哪些事情？打工的工作內容可能包括哪些？打工可以獲得什麼？打工的勞工保險權益有哪些？

活動二：打工族的勞保權益

打工族的勞保繳納保費基準─

以投保薪資為基準，由勞工/雇主/政府三方依比例按月繳交保費，以薪資級距 23,100 為例，雇主需負擔保費金額為 1,617＋25＋162＝1,804(元)

薪資級距(元)	普通事故保險(費率10%)（23,100×10%＝2310元）			職業災害保險(費率0.11%)（25元）	就業保險(費率1%)（23,100×1%＝231 元）		
分攤比	個人(20%)	雇主(70%)	政府(10%)	雇主(100%)	個人(20%)	雇主(70%)	政府(10%)
23,100	462	1617	231	25	46	162	23

以上表的比例計算，完成下表（不計算個人及政府）（採四捨五入法計算）

薪資級距(元)	普通事故保險(費率10%)			職業災害保險(費率0.11%)	就業保險(費率1%)		
分攤比	個人(20%)	雇主(70%)	政府(10%)	雇主(100%)	個人(20%)	雇主(70%)	政府(10%)
28,800	■		■	32	■		■
34,800	■		■	38	■		■

員工的投保薪資為 28,800 元，雇主應替員工繳保費為多少元？

員工的投保薪資為 34,800 元，雇主應替員工繳保費為多少元？

活動三：勞工權益有保障

當勞工面對職業災害的問題，應該採取哪些方式來處理？請在適當選項的□中打ˇ，或寫上你的意見：

□到職業病防治中心進行診斷與治療，申請職業病的認定與鑑定。

□發生職業災害之後，勞工可以申請生活津貼及補助。

□勞工不應該連累公司，造成公司負擔，自認倒楣就好了。

□與勞工行政機關聯繫，接受職業災害勞工的輔導服務。

□如果發生勞資爭議時，可以申請勞資爭議協調或提出訴訟。

□未能回到原來職場工作的勞工，可以接受職業重建服務。

□其他_____

「認識勞動–進擊的打工少年」教學活動設計 II

課程名稱	進擊的打工少年
適用對象	國中
適用領域/課程	各領域自行搭配
教學時間/節數	45 分鐘/一節課
教學資源	影片：微電影「進擊的打工少年」 相關文章與書籍
教學目標	一、能分享自己或他人為何想要打工的動機與期待。 二、能認知「中學生打工」的基本保障與法律規範。 三、能幫助學生建立「活在當下」的價值觀與生活實踐。 四、能理解中學生打工時應受有的權利保障，權利受損時如何尋求救援管道。
教學活動	◆課前引導（講義或資料）：可提供補充資料給學生閱讀。 一、引起動機（5 分鐘）： （一）請學生發表對於「打工」的想像？知道「基本工資時薪」是什麼？有多少錢嗎？ （二）為什麼會有中學生想要「打工」？他們的動機與期待有哪些？ （三）詢問學生是否知道「中學生打工」的基本保障與法律規範有哪些？中學生決定打工前，應該要注意哪些事項？ ◎教師挑選適合的題目與學生進行討論，可以引起學生對於「中學生打工」的警醒與感受，再繼續進行課程教學。 二、發展活動（10 分鐘）： 老師播放（1’26”）影片 1：「少年打工被假主管詐騙 簽借據攤還 5.5 萬」 討論：為什麼「打工的少年」會被詐騙這麼多錢？在決定要打工前，學生應該要注意哪些事？試發表可以預防的方法。

	三、影片欣賞（5 分鐘）：進擊的打工少年 四、綜合討論（20 分鐘）： （一）你自己所想像的打工工作內容、勞動環境與條件，和進擊的打工少年影片所呈現的，是相符的嗎？（6 分鐘） （二）中學生打工，工作上有哪些基本的保障，是雇主應該提供給打工少年（勞動者）的基本的保障？若雇主未提供合理的勞動條件與基本保障，你認為該如何處理？（6 分鐘） （三）請學生討論：「打工少年」的合理日常生活時間圓餅圖為何？你所採的理由為何？並與全班同學分享。（8 分鐘）可參考：藝術家的一天 https://dq.yam.com/post.php?id=8629） 五、總結（5 分鐘）： （一）總結本節課的主軸與重點。 （二）學生可以提出疑義（名詞或歷史事件……等）。 （三）教師可據上及所提供之補充教材，再設計衍伸課程活動。 （四）教師可以蒐集現今案例，讓各組學生進竹行小型的戲劇表現，呈現中學生打工時的困境，以及如何可以智慧的確保個人打工權益的事前準備與保護策略，以加深學生未來真正想要打工時的正確價值建立。 （五）補充資料，可以提供給教師當成「課前學習」、「課後延伸學習」、「早自習閱讀」等時間之應用。 ◆ 影片 1：（1’26”）「少年打工被假主管詐騙簽借據攤還 5.5 萬」https://is.gd/nXpavd ◆ 影片 3：（2’14”）「打工時薪不到 120 學生繪薪資地圖」https://is.gd/K39U1Z

全國教師工會總聯合會 The National Federation of Teachers Unions, R.O.C (NFTU)

國中版

「進擊的打工少年」學習單 A

班級：_____ 座號：____ 姓名：_____

一、 你對於「打工」有怎樣的想像？

二、 為什麼會有中學生想要「打工」？他們的動機與期待有哪些？

三、你是否知道「中學生打工」的基本保障與法律規 範有哪些？
中學生決定打工前，應該要注意哪些事項？

國中版

「進擊的打工少年」學習單 B

班級：_____ 座號：____ 姓名：_____

一、你自己所想像的打工工作內容、勞動環境與條件，和進擊的打工少年影片呈現的，相符的嗎？

二、中學生打工，工作上有哪些基本的保障，是雇主應該提供給打工少年（勞動者）的基本的保障？若雇主 未提供合理的勞動條件與基本保障，你認為該如何處理？

三、請討論並繪製「打工少年」的合理日常生活時間圓餅圖為何？你所採的理由為何？

教學補充資料 V「認識勞動-工會好好玩」

影片觀賞

一、內容簡介

本片透過訪談三位來自不同行業的工會幹部，讓學生了解什麼是工會？以及勞工為什麼要加入工會？社會又該用什麼態度來看待工會的抗爭呢？

臺鐵產業工會理事是一位母親，她用淺顯易懂的語言，向孩子說明工會很像社團，但目的是為了爭取勞工權益。臺鐵工會要求改善輪班制度，也是希望每位員工都有更多時間陪伴家人。專櫃人員工會一開始是為了改變百貨公司種種不人道的制度而發起，目前努力爭取防災假，認為社會應重視服務業從業人員的生命安全。醫師工會秘書長表示白領勞工開始組織工會，將有助整體勞動條件的提升。

影片可以讓學生對集體勞動權、工會的功能和勞工團結的重要性有基本的認識。

二、學習重點

(一)名詞解釋

1. **工會:**指由勞工自發性所組成的團體，主要目的是集結個別勞工的力量，取得和雇主平起平坐、實力對等的地位，以進行各種勞動權益事項的協商與談判。勞工籌組工會是國際公約所保障的基本人權，又稱為「團結權」，我國訂有《工會法》來規範工會籌組及運作。另外還有《團體協約法》及《勞資爭議處理法》分別保障工會的「協商權」與「爭議權」。這三種權利被稱為「勞動三權」，是屬於勞工的集體權利。

   由於個別勞工在職場上是受雇者，雖然有《勞動基準法》處理和雇主之間的基本勞動權益事項，卻仍相對薄弱。加入工會，才能以集體力量形成保護傘，向雇主要求更好的勞動條件。

   臺灣勞工加入工會的比例不高，往往對工會較為陌生，常和「公會」混淆，「公會」是由同類型產業的從業者(如旅行商業同業公會、中藥商業同業公會……)或由專門技術人員(如律師公會、醫師公會)所組成。兩者的功能不同，也並不衝突，例如醫師為取得執業資格，依法必須加入所屬行業之公會，但若為受雇醫師，仍可加入工會，以保障勞動權益。

延伸議題: 如何籌組工會

工會必須依法完成籌組程序，才能成為正式組織，受法律保障以實踐勞動三權。《工會法》第 11 條規定組織工會應有勞工30人以上之連署發起，組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程及召開成立大會。籌備會應於召開工會成立大會後30日內，檢具章程、會員名冊及理事、監事名冊，向其會址所在地之直轄市或縣（市）主管機關請領登記證書。但依第8條規定以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，應向中央主管機關(勞動部)登記，並請領登記證書。(資料來源:勞動部網站)

2. **勞動三權**:係指「團結權」、「集體協商權」、「爭議權」三者的總稱。「團結權」是勞工為維持或改善勞動條件，組織或加入勞動者團體之權利。從國家層次來說，國家對於工會負有兩種義務，一是不得介入或干涉工會的成立、運作及解散;二是應透過公權力，保障工會自主運作。

「集體協商權」是保障勞動者與雇主進行團體協商之權利。所謂團體協商，意指勞動者透過其代表與雇主或雇主團體對工資、工時等勞動條件以雙方締結團體協約為目的而進行之交涉、談判。

「爭議權」是工會與雇主協商產生爭議時，有採取集體行為，透過阻礙業務正常運作向雇主施壓的權利(可參見手冊有關「罷工」之說明，頁 8)。工會依法採取之爭議行為受到法律保障，免於遭雇主懲罰。

有學者認為「團結權」是行使集體權利之基礎，「協商權」是工會組織之主要目的，而「爭議權」是達成團體協約締結的手段。可見此三種權利彼此環環相扣，缺一不可。

3. **工會任務:** 參考《工會法》第 5 條規定，工會的主要任務包括：

(1)工會主要功能

- 集體協商的權利(簽訂團體協約)
- 會員勞動條件、安全衛生及福利事項的促進
- 勞資爭議之處理、會員就業之協助
- 勞工教育之舉辦、會員康樂事項之舉辦
- 勞工政策與法令之制(訂)定及修正之推動

(2)福利推展事項

- 福利及文康活動
- 創造制度化福利

(3)會員權益事項

- 辦理專業訓練
- 進行團體協商
- 職災預防及善後

除了上述法律明文規定的工會任務，工會對勞工及整個社會，具有更積極的意義。勞工作為個人，自然是以謀求基本生存為優先，關心的是自己的薪資、工作權。當許多勞工結合起來成立工會，目標則是追求群體更大的福祉。因此，工會任務並不侷限於滿足會員的經濟利益，而是可建立和雇主共同決策的體系，追求產業民主的目標，甚而透過工會力量的展現，影響政府的政策，帶領社會往更公平正義的方向前進。

▼表:工會的類型（資料來源:全民勞教ｅ網）

類 型	定 義	案 例
企業工會	結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。	由受僱於中華電信的員工組織所成立之「中華電信股份有限公司企業工會」。
產業工會	結合相關產業內之勞工，所組織之工會。	臺灣高等教育產業工會，包括專、兼任的各級教師、研究員、職員、約聘僱、助教、校園勞動之學生，皆得申請加入。
職業工會	結合相關職業技能之勞工，所組織之工會，而且「應以同一直轄市或縣（市）為組織區域」。	2016 年進行罷工的桃園市空服員職業工會，就是由華航、長榮航空等不同公司的空服員，所共同組織成立的職業工會。

(二)本片說明:

在本片中，三名工會幹部分享他們組織工會、參與抗爭的經驗。您和學生或許會有疑問:我國既然已訂有《勞動基準法》，也有行政部門(勞動部、縣市政府勞工局…)負責執行法令、處罰違法的雇主，為什麼勞工還需要工會? 還需要

自力救濟發起抗爭？從影片中工會提到的訴求可以發現，有些是希望獲得優於現狀的條件，例如專櫃人員工會爭取「防災假」，或臺鐵產業工會要改變合法卻不合理的輪班制度;醫師職業工會則是要求適用勞基法，給予醫師基本的勞動保障。上述種種訴求，單憑勞工個人是無法達到的。由此可知，工會的存在有另一層積極的意義，不只是消極的阻止雇主違法，更要讓勞工獲得更好的勞動條件，真正的實現勞動尊嚴。

（三）相關新聞

1. 【台塑集團今年調薪 3.88% 近 16 年新高】

   台塑集團調薪案確定，總裁王文淵今日與工會協商今年調薪幅度為3.88%，刷下近 16 年來新高水準，若以台塑集團平均月薪 5 萬 1,570元來說，等於加薪 2,000 元，這也是當初工會基本訴求。（經濟日報，2017/07/17）

2. 【新北第一家！景文科大比照公立大學發薪】

   新北市第一份 教育團協誕生了！歷經 3 年 12 次漫長的協商，景文科技大學今天與 新北市教育人員產業工會簽署團體協約，未來景文科大教師的本薪、 學術研究加給，將比照公立大專院校標準，此外教師的鐘點費、導師 費、年終（績效）獎金，也都明確載入團協文件。團協不僅確保了教師的勞動條件，也為私立校院勞資和諧寫下新的一頁。（自由時報，2017/07/11）

3. 【合庫金勞資簽團協創雙贏】

   為營造勞資和諧的職場環境，合作金庫金控旗下子公司合作金庫銀行、合作金庫證券公司於昨（20） 日分別與該公司企業工會簽訂團體協約，以確保勞資雙方能在和諧互信的基礎上，共同創造勞資雙贏的新局。據了解，本次增訂「禁搭便 車」條款，即工會爭取的福利措施，需於入會並支付一定費用後才能適用……。（經濟日報，2016/10/21）

「認識勞動─工會好好玩」教學活動設計 I

課程名稱	認識勞動─工會好好玩
適用對象	國小中、高年級
適用領域/課程	數學、社會、綜合活動
教學時間/節數	40 分鐘/一節課
教學資源	「工會好好玩」影片
教學目標	一、能知道並說明何謂是工會。 二、能理解工會是保障勞工集體權益的重要性。 三、能說出勞工團結爭取權益的方法。
教學活動	教學流程規劃： 一、引起動機(5 分鐘)： 詢問學生有參加過社團嗎？ 詢問學生知不知道參加社團該注意什麼？ 詢問學生看過工會的抗爭活動嗎？知道他們在爭取什麼？ 詢問學生看過罷工的新聞嗎？知道他們在爭取什麼？ 二、影片欣賞(7 分鐘)： 教師播放「工會好好玩」影片(片長約 6：55)。 三、分享討論(18 分鐘)： 師生共同討論以下幾個議題： (一)勞工為什麼要加入工會─ 影片中共介紹了三個工會，分別說了工會像什麼？組成主要的目的是什麼？ （勞工自發性所組成的團體，主要目的是集結個別勞工的力量，取得和雇主對等的地位，以進行各種勞動權益事項的協商與談判） (二)臺鐵工會用什麼方法爭取權益─ 臺鐵工會爭取一個完整的休息日，剛開始是用什麼方法？後來用了什麼方法？

	目前改善的狀況是什麼？ 他們期待又是什麼？ 他們為什麼要爭取一個完整的休假日？ (三)醫師為什麼要組織工會－ 什麼是白領階級？ （藍領(blue-collar)和白領(white-collar)的稱謂由英語直接翻譯而來，在西方社會是用來區分不同職業的性質。白領代表非體力勞動的工作者，如行政人員、醫師或律師等，由於辦公環境較為整潔，傳統上班服裝是白襯衫而得名。相對而言，藍領指的是以體力勞動為主的工人，如礦工、建築工……因工作時容易弄髒，過去制服以藍色為主而稱為藍領。現代社會職業形態多樣化，似乎很難再用藍領/白領涵蓋所有勞工） 如果白領階級的勞工不懂得組織工會，會有什麼情況？ 醫生組織工會，想要說明什麼？ (四)專櫃人員集體力量爭取到什麼－ 百貨公司專櫃人員上班期間不能喝水、不能坐著，你認為合理嗎？ 百貨公司專櫃人員剛開始用什麼方式表達訴求？組成工會後，工作條件有改變嗎？ 百貨公司專櫃人員現在想爭取什麼工作條件？你知道原因嗎？你支持嗎？ 1、目前的「颱風假」僅適用政府機關和學校，公務員可「不上班亦不扣薪」。但民營企業雇主雖然不能強迫員工出勤，但員工也無法要求給付薪水，許多勞工擔心被扣薪，或不敢拒絕雇主的要求，只能冒著風雨上班。 2、專櫃人員工會等勞工團體呼籲修改勞基法，並正名為「防災假」，規定勞工因天災停止上班，雇主不得扣

全國教師工會總聯合會 The National Federation of Teachers Unions, R.O.C (NFTU)

	發薪資，災害期間出勤之勞工，雇主也應給付雙倍工資，才能有效保障勞工權益。 四、思考對話(5 分鐘)： 師生共同討論完成學習單活動一「工會好好玩」 五、總結(5 分鐘)：
教學資源	「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」 https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0202.aspx?lsid=FL049533 爭取颱風假 櫃哥櫃姊勞動部前連署抗議－民視新聞 https://www.youtube.com/watch?v=UQT3vw4AEGo 颱風天賣命出勤 空服員要天災假 https://www.youtube.com/watch?v=6MQ_Rgbh62g

國小版

「認識勞動—工會好好玩」學習單

班級：　　座號：　　姓名：

活動一：工會好好玩

如果在街頭上遇到有工會進行陳情抗議，你會怎麼做？

□趕快閃開

□去看看他們在訴求什麼

□聽聽他們在說什麼

□聲援他們

□看他們如何進行活動

□其他_____

你為什麼這麼做？

活動二：面對工會的想像

如果百貨公司專櫃人員要求「防災假」，也就是颱風期間他們也要比照放假，您認同嗎？為什麼？

「認識勞動─工會好好玩」教學活動設計 II

課程名稱	認識勞動–工會好好玩
適用對象	國中
適用領域/課程	社會領域/各領域自行搭配
教學時間/節數	45 分鐘/一節課
教學資源	一、「工會好好玩」影片 二、學習單
教學目標	一、透過影片，了解什麼是工會?勞工為什麼要加入工會?該用什麼態度來看待工會的抗爭? 二、對集體勞動權、工會的功能和勞工團結的重要性有基本的認識。 三、能陳述工會意義及功能，並說出自我想法。
教學活動	一、引起動機 (一)工作權益爭取討論(5 分鐘) 1.結合「五一勞動節的由來」影片，討論工作權益的爭取。 2.請同學分享看過的罷工的新聞？訴求是什麼？ 3.勞動三權是什麼？ 4.不加入工會的影響是什麼？ (二)教師播放影片 1.教師播放「工會好好玩」影片(片長約 7 分鐘) 2.影片訊息擷取：(3 分鐘) (1)工會是什麼？ (2)影片中的工會推動了哪些影響？ (3)看了這段影片之後，有什麼想法？ 二、發展活動 (一)分組討論(15 分鐘) 1.請同學訪問家人的職業與所加入的工會，及其工會的主要工作(任務)。

	2.請同學們分組搜尋任一「工會」網站，瀏覽該工會的簡介資料，再向同學們分享所看到的相關內容：工會有發生什麼重大勞資爭議？解決之道為何？(可以經由瀏覽工會的網站，比較不同工會之間所關心的事務及推動的目標，進而對於工會組織的運作發展，有更多瞭解) 3.到公司工作後，若一段時間後發現公司的工作環境、員工福利不好，長久沒有改善，也多年沒有調薪，該如何爭取工作權益呢？(可引導學生思考組織工會能否為員工爭取更好的勞動條件？籌組工會時須注意哪些事項：包括連署、召開會議、辦理選舉及登記？以及組織成功後，對於公司內不合理的規定要如何與雇主協商討論。） (二)歸納與發表(10 分鐘) 1.綜上討論，填寫學習單 2.上臺發表(老師可以指定各組分享的面向) 三、總結 (5 分鐘) 藉由影片讓學生認識工會，透過討論教師可協助學生歸納工會功能(**工會主要功能**：1.集體協商的權利 2.會員勞動條件、安全衛生及福利事項的促進 3.勞資爭議之處理、會員就業之協助 4.勞工教育之舉辦、會員康樂事項之舉辦 5.勞工政策與法令之制(訂)定及修正之推動；**福利推展事項**：1.福利及文康活動 2.創造制度化福利；**會員權益事項**：1.辦理專業訓練 2.進行團體協商 3.職災預防及善後)，再提供相關案例、時事，及補充相關法令，使學生更了解勞工為什麼要加入工會，該用什麼態度來看待工會的抗爭。對集體勞動權、工會的功能和勞工團結的重要性有基本的認識。

國中版

「認識勞動─工會好好玩」學習單

班級：　　座號：　　組別：　　姓名：

一、引起動機

(一)請找一則罷工的新聞，討論其訴求是什麼？

(二)勞動三權是什麼？

(三)不加入工會的影響是什麼？

二、影片內容摘要

(一)工會是什麼？

(二)影片中的工會推動了哪些影響？

(三)看了這段影片之後，有什麼想法？

三、分組討論

(一)請同學訪問家人的職業與所加入的工會，及其工會的主要工作(任務)。

(二)請同學們分組搜尋任一「工會」網站，瀏覽該工會的簡介資料，討論該工會有發生什麼重大勞資爭議？如何解決？

(三)若到公司工作後，一段時間後發現公司的工作環境、員工福利不好，長久沒有改善，也多年沒有調薪，要如何為大家爭取工作權益？

1. 組工會能為大家爭取工作權益嗎？若要籌組工會須注意哪些事項？

2. 組織成功後，對於公司內不合理的規定要如何與雇主協商討論？

全國教師工會總聯合會

權益不會天上掉下來
是全國教師工會總聯合會(全教總)和所屬會員工會的努力
一步一步將教師合理的權益維護到位
承繼過去全國教師會近20年
得來不易的社會影響力及教育公信力
全教總繼續為教育、教師、學子、家長發聲
正因為全教總關心的不只是教師的權益
全教總關心的是整體教育品質的提升
全教總關心的是社會公平與正義的實現
才能發揮我們在不同場域的影響力

關於我們

組織工會本是普世受僱者的基本權利，奈何臺灣的教師卻被落後的國家法律剝奪其勞動基本權，時間長達一甲子。三級教師會歷經十多年立法遊說鍥而不捨的努力，教師工會終於在 100 年五一勞動節正式解禁，補足了六十多年來的人權空白，證明落後的勞動法令，終究無法永遠禁錮社會進步，吾等教師在不到七十天內即完成全國教師工會總聯合會（全教總）之籌組，更象徵教師解除校園解嚴、認同勞動神聖並加入勞動大家庭的決心。當選第一、二屆理事長劉欽旭來自南投縣虎山國小，現任理事長張旭政則來自臺中市中華國小。

本會宗旨

本會以團結全國教師暨其他教育人員，維護學生受教權益，保障教育勞動者權益、改善教育環境、提昇教育品質及追求社會公平正義為宗旨。

組織分工

依章程全教總以會員代表大會為最高權力機關，會員代表大會閉會期間由理事會代行其職權，並由監事會代行監督權。理事會下設秘書處、政策部、專業發展中心、集體協商中心、法務中心、組織部、對外事務部、社會發展部、福利部、文宣部、資訊部。除各部門（中心）外，並設有各層級及類別的教育委員會，目前有高級中等學校委員會、私立學校委員會、特殊教育委員會、大專委員會及幼兒教育委員會，以為研究及解決各層級及各類別的教育問題。

會員組成

全教總的會員為各縣市教師職業工會或教育產業工會，全教總會員工會包括：基隆市教師職業工會、臺北市教師職業工會、新北市教育人員產業工會、桃園市各級學校產業工會、新竹市教師職業工會、新竹縣各級學校產業工會、台中市教師職業工會、南投縣教育產業工會、彰化縣教師職業工會、雲林縣教育產業工會、嘉義市教師職業工會、嘉義縣教師職業工會、臺南市教育產業工會、高雄市教師職業工會、屏東縣教育產業工會、宜蘭縣教師職業工會、臺東縣教師職業工會、連江縣教師職業工會、澎湖縣教師職業工會、金門縣教師職業工會、臺灣教育產業工會（專收花蓮縣及苗栗縣教師）。會員人數近 8 萬，是目前臺灣最有影響力的教師工會。

專業發展

- 關懷土地與環境發展，咱糧學堂自 2011 年起迄今持續於各縣市推動教育活動，拍攝完成「進擊的種子」紀錄片，並致力擴大與協力單位之合作。
- 成立大學考招及技專考招決策小組，因應處理考招變革，並成功擋下技專考招的倉促上路。
- 辦理「發掘優良教師、建立良師典範」之全國 SUPER 教師選拔活動。
- 與美感細胞團隊合作推動美感教育教科書實驗計畫。
- 促使教育精緻化，持續爭取增加小、中、高教師員額及降低班級人數。
- 持續辦理視障學生服務計畫。
- 成功促成教育部開發國內第一套常用手語辭典 APP。
- 關注及處理特殊教育新課綱試辦問題。
- 推動專業審查委員會制度，並辦理教師專業審查委員會之專業人才培訓。
- 促使教師評鑑法制化走入歷史，並進一步推動教師專業發展支持系統。
- 編製發行第一本適用於現場的觀議課手冊。
- 發展勞動教材並及進行勞動教育種子師資培訓。
- 推動「尊嚴勞動」概念納入課綱。
- 參與投入新課綱之審議，並力促配套措施確實落實。

政策與權益

- 長期與行政立法機關交涉，力阻教師法惡修災難，確保教育主體。
- 保障教師退休權益，反對年金假改革，成功爭取到「教師退休年齡與公務員脫鉤」、「本俸二倍當所得替代率基數，避免『肥高官、瘦小吏』缺失」、「爭取保留公保養老一次給付及退休時領取」、「改革節省經費全數挹注退撫基金」、「教師退休起支年齡下修及展延退休指標 15 年過渡期」、「成功維持現行提撥分擔比例」等教師退休重大權益。
- 爭取到教師加薪，並把教保員納為加薪對象。
- 力促達成教師待遇條例法制化，不僅達成教師考績獎金增加 3000~9600 元，同時爭取到導師費納入教師成績考核獎金，並促成請假導師費不再被扣除。
- 力促行政減量，減化相關教育評鑑機制。
- 爭取到例假日鐘點費納計免稅時數。
- 影響幼照法，引導社會關心幼教工作權益。
- 關心各項幼教議題，並力促達成教育公共化的目標。
- 致力特殊教育評鑑簡化整併，並促成特殊教育法及相關子法修法。
- 推動大專教育相關法案修法，保障教師權益維護教育品質
- 力促並成功達成教師介聘新制緩衝 2 年，並促使介聘他縣市教師保有服務年限之但書機制。

- 推動教保員介聘制度從無到有。
- 爭取到維持國立高級中等學校電費補貼。
- 爭取到高中職導師費加給調高為 3,000 元。
- 爭取技專以上產學合作、校外實習，適用勞基法、技術生專章推動修正「技術與職業教育法」。
- 爭取到長期代理教師受聘期間得申請免除該次教育召集。
- 持續爭取代理教師全學年聘任之聘期應以完整一年聘任，可支領 12 個月薪資。
- 成功爭取調降高級中等學校教師每週授課節數。

社運發展

全力投入社會公益，宣示教師投入社運決心，我們近年的努力如下：

加入「18 歲公民權推動聯盟」，致力降低投票權年齡。
加入「兒童人權公約監督聯盟」，期待我們的孩子有更好的成長環境。
參與「全國廢核行動平台」，希望孩子不要活在核災恐懼中，並響應政府宣揚推動再生能源政策。
參與「巢運」相關行動。
參與「反亞泥」相關行動。
每年與各工會團體共同辦理「五一」行動。
每年持續參與「秋鬥」。
與工會團體共同發起勞權公投聯盟，推動勞權公投案，反對惡修之勞基法。
與各工會及民間社團共同發起成立教育公共化聯盟，力促教育公共化目標的達成。

法務與協商

協助縣市和會員學校進行團體協約。
訓練各會員工會進行團體協商、勞資爭議。
持續處理大專會員案件協助，維護教師權益。
積極有效協助私校問題之改善。
積極捍衛私校、幼兒園教師及教保員權益，要求雇主不得恣意減薪、扣減教保費， 以改善教師勞動條件。
保障建教生基本勞動權。
提供法律及教育法規之諮詢。

福利與服務

出示會員卡，即可享有全國超過 3000 家特約商店之優惠。
會員獨享的團購專區，登錄會員卡號及密碼後，即可獨享眾多商品訂購優惠。
加入中華電信員購網，會員可享有多項商品訂購優惠，每年更提供 300 元的員購網購物金。

2012 年起，與香港教育專業人員協會(HKPTU)簽訂福利互惠合約。憑全教總會員卡，即可在香港享用教協提供的福利服務。

國際交流

加入國際教育組織（EI）

✧ 定期參與國際教育組織相關會議

✧ 定期參與國際教育組織亞太地區（EIAP）相關

每年參與 OECD 與EI 合作辦理之「國際教學專業高峰會」

辦理國際研討會

✧ 2013 於台北辦理「專業發展與團體協商國際研討會」

✧ 2016 於高雄辦理「幼教工作尊嚴指南國際研討會」

與各國際教師組織進行交流

香港教協建立福利互利協定及合作辦理教育論壇

全國教師工會總聯合會
TEL 02-25857528 **FAX** 02-25857559
E-mail nftu@nftu.ortg.tw
www.nftu.org.tw
台北市中山區民權西路 27 號 2 樓
郵政劃撥專戶：全國教師工會總聯合會
郵政劃撥帳號：第 5028894 號

全教總 FB 粉絲專頁	全教總 Line@

107 學年度國民中小學推動勞動教育計畫—教師參考手冊 (108 年 3 月)

補助單位: 教育部國民及學前教育署
作　　者: 全國教師工會總聯合會
編輯委員: 朱堯麟、吳彩鳳、李雅菁、洪維彬、孫友聯、殷童娟、謝創智
封面設計: 洪維彬

全國教師工會總聯合會
The National Federation of Teachers Unions, R.O.C (NFTU)

全國教師工會總聯合會
The National Federation of Teachers Unions, R.O.C

全國教師工會總聯合會Logo的意涵

教育是百年樹人，以人為本的事業，故以「人形」圖示象徵教師。

紅色　代表教師工會如火的專業熱情
藍色　代表教師工會無私的組織團結
綠色　代表教師工會公益的和平進步

相生相連的紅藍綠彰顯教師工會熱情、團結、進步的信念，如齒輪的圓意涵教師工會生生不息、持續進步的力量。

補助單位：教育部國民及學前教育署
主辦單位：全國教師工會總聯合會
承辦單位：
宜蘭縣教師職業工會、新北市教育人員產業工會
台中市教師職業工會、桃園市各級學校產業工會
南投縣教育產業工會、臺南市教育產業工會
高雄市教師職業工會、金門縣教師職業工會