

總統令

中華民國 110 年 6 月 16 日
華總一義字第 11000054051 號

茲修正高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第四條、第九條、第十一條、第十三條、第十四條、第二十一條至第二十六條、第二十九條及第三十二條條文，公布之。

總 統 蔡英文
行政院院長 蘇貞昌
教育部部長 潘文忠

高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法修正第四條、第九條、第十一條、第十三條、第十四條、第二十一條至第二十六條、第二十九條及第三十二條條文

中華民國 110 年 6 月 16 日公布

第 四 條 中央主管機關應會同勞工主管機關每年針對本法所定建教生權益保障事項進行調查，並公布調查報告。

前項調查，必要時得委託學術團體或專業機構辦理。

第一項調查結果應為各級主管機關作為訂定建教合作政策及選定建教合作機構行業類別之參考。

第 九 條 為審議前條申請案，主管機關應遴聘學者專家、社會公正人士、業界代表、工會團體代表、教師組織代表、青少年團體代表、學校代表、家長團體代表、主管機關代表及勞工主管機關代表十五人至二十五人組成建教合作審議小組審議之；並得視業務需要組成專家小組，至建教合作機構辦理現場評估。

前項委員，應包括勞動專長之學者專家至少一人，且任一性別委員人數，不得少於委員總數三分之一。

第一項建教合作審議小組、專家小組委員之組成與運作、審議程序、建教合作機構評估之項目與基準、成果及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

中央主管機關應定期檢討建教合作機構行業類別。

第 十 一 條 學校於建教生進入建教合作機構接受職業技能訓練前，應完成下列事項：

一、提供建教生基礎或職前訓練，以取得相關職業科別之基本技能、職業安全衛生、職業倫理道德及勞動權益等相關知能。

二、邀請建教合作機構共同舉辦說明會，向建教生與其家長說明受訓之內容及



建教生受訓期間之權利義務。

前項第一款基礎或職前訓練之最低時數，由中央主管機關依建教合作辦理方式公告之；其中勞動權益課程最低時數，應會商中央勞工主管機關後辦理。

中央主管機關應會商中央勞工主管機關編定勞動人權及勞動權益手冊，提供學校實施基礎或職前訓練；該手冊之內容，應每年檢討修訂。

辦理建教僑生專班之學校，應於第一項第一款基礎或職前訓練，規劃基本華語文輔導課程。

第十三條 學校應指派教師每二星期至少一次不預告訪視建教合作機構，瞭解建教生接受職業技能訓練及建教合作機構依建教合作契約、建教生訓練契約執行之情形，並輔導建教生獲得良好訓練。

前項教師於訪視及輔導建教生時，發現建教合作機構有未依職業技能訓練計畫實施、違反建教合作契約或建教生訓練契約等缺失，應立即向學校提出報告。

學校接獲前項教師之報告後，應立即要求建教合作機構改進，並為適當之追蹤處理及詳予記錄，供主管機關查核。

第一項學校指派之教師，應定期接受勞動人權、勞動權益及職業安全衛生之相關研習或進修課程。

第十四條 建教合作機構招收建教生與勞動基準法所定技術生、養成工、見習生及其他與技術生性質相類之人，合計不得超過其所僱用勞工總數四分之一；且個別建教合作機構每期輪調人數不得低於二人。

前項僱用勞工總數六人以上未滿八人者，以八人計。

前二項僱用勞工總數之計算，不包括依就業服務法第四十六條第一項第十款、第十一款僱用之外國人。

第二十一條 為保障建教生權益，建教合作機構應履行下列義務：

- 一、依建教生訓練契約，提供良好之訓練環境，安排建教生至相關部門接受職業技能訓練，並培養優良之工作態度、安全認知及職業道德。
- 二、前款訓練活動應與建教生所學職業科別相關，並注意建教生之身心健康。
- 三、於建教生受訓期間，應依建教生職業技能訓練計畫，指派專人負責建教生之職業技能訓練及生活輔導。
- 四、安排職業技能訓練時，不得影響建教生到校上課或至建教合作機構以外場

所進行觀摩受訓之權益。

五、應考量建教生之學習表現及年資，逐年增加生活津貼之金額。

六、準用勞工保險條例之規定，為建教生辦理參加勞工保險。

七、應置備建教生簽到簿或出勤卡，逐日記載建教生訓練情形。此項簿卡應保存一年。

八、建教生於訓練活動期間從事之作業，屬勞工健康保護規則所定應實施特殊體格檢查或健康檢查項目者，應準用職業安全衛生法規定為建教生施行體格檢查或健康檢查。

建教合作機構為建教生辦理參加勞工保險，其保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資之調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、保險給付之計算與發給及其他有關保險事項，準用勞工保險條例及其相關規定辦理。

建教合作機構就建教生因從事訓練活動不法侵害他人權利，負損害賠償責任。但損害係因建教生故意或重大過失所致者，不在此限。

第二十二條 建教合作機構應依建教生訓練契約，給付建教生生活津貼，並提供其生活津貼明細表。

前項生活津貼，屬建教生參與職業訓練而給與之補助費，非屬薪資或勞務所得，免納綜合所得稅；其金額，不得低於勞動基準法所定基本工資，並應以法定通用貨幣給付之。

生活津貼應按月全額直接給付建教生。但法律另有規定得扣除相關費用者，不在此限。

建教合作機構不得預扣生活津貼，作為違約金或賠償費用。

第二十三條 建教合作機構與建教生簽訂建教生訓練契約前，應繳納一定金額之保證金予學校，由學校專戶存儲，於建教生向建教合作機構請求生活津貼或第二十四條第九項所定賠償金未獲給付時，由該保證金支付之。學校應於建教生訓練契約終止後，將賸餘之保證金發還建教合作機構。

前項保證金之金額，由中央主管機關定之。

第二十四條 建教生每日訓練時間不得超過八小時，每星期受訓總時數不得超過四十小時，且不得於午後八時至翌晨六時之時間內接受訓練。

建教生繼續受訓四小時，至少應有三十分鐘之休息。

建教生受訓期間，每七日至少應有二日之休息，作為例假。

建教生受訓期間，遇有勞動基準法規定應放假之日，均應依該法及其相關法令之規定休息。

女性建教生因生理日致受訓有困難者，每月得申請生理假一日，建教合作機構不得剋扣其生活津貼，學校不得列入其學業成績評量之事項。

因建教合作機構經營型態、工作特性、季節、地域或行業類別需要，並符合下列各款條件者，建教合作機構得向主管機關申請核准，於建教生訓練契約中與建教生另行約定訓練及休息時間之起迄點：

一、建教生年滿十六歲。

二、建教合作機構提供必要之安全衛生設施。

三、無大眾運輸工具可資運用時，建教合作機構提供交通工具或安排宿舍。

建教合作機構與建教生依前項規定另行約定訓練時間者，仍不得於午後十時至翌晨六時之時間內接受訓練。

建教生每日訓練時間之起訖，包括訓練及中間休息時間，合計不得超過十二小時。

建教合作機構違反第一項至第五項、第七項或前項規定，應就違反規定之時數，發給建教生該時數換算之生活津貼數額二倍之金額，作為賠償金；違反規定之時數未滿一小時者，應以一小時計算。

第二十五條 建教生從事訓練活動時發生災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，建教合作機構應準用勞動基準法第七章職業災害補償規定予以補償。

前項補償金額所採計算基準，不得低於勞動基準法所定基本工資之數額。

第一項建教生未加入勞工保險者，準用職業災害勞工保護法有關未加入勞工保險之勞工規定予以補助。

學校應主動協助建教生依第一項或前項規定請求補償或申請補助。

第二十六條 建教合作機構於建教生受訓期間，不得因其種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、年齡、婚姻、容貌、五官或身心障礙之因素，給予不利之差別待遇。

建教合作機構應與學校會商提供身心障礙建教生個別化協助措施。

建教合作機構不得因建教生依本法提出申訴或協調或依勞動事件法聲請調解、提起訴訟，而給予不利之差別待遇。

第一項差別待遇之認定，準用就業服務法及其相關法規有關就業歧視認定之規定。

第二十九條 各級主管機關應會同地方勞工主管機關對學校及建教合作機構辦理建教合作進行考核；其考核之項目、方式、基準、獎懲及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

除前項考核外，勞工主管機關得辦理建教合作機構勞動檢查。

第三十二條 建教合作機構有下列情形之一者，處新臺幣五萬元以上二十五萬元以下罰鍰，並得按次處罰；經處罰二次仍未改善者，三年內不得參與建教合作，並公布其名稱及負責人姓名：

- 一、違反第十四條規定，超收建教生或不符合每期最低輪調人數。
- 二、有第十八條第一項所定行為。
- 三、未履行第二十一條第一項第一款至第三款、第五款、第七款或第八款規定保障建教生權益之義務。
- 四、違反第二十二條規定，未依約給付建教生生活津貼並提供明細表、給付生活津貼低於勞動基準法所定基本工資、未以法定通用貨幣給付生活津貼、未按月全額直接給付生活津貼或預扣生活津貼。
- 五、未依第二十三條規定，繳納保證金。
- 六、未依第二十四條第一項至第八項規定，安排建教生之受訓及休息時間，或未依第九項規定，給予建教生賠償。
- 七、未依第二十五條第一項、第二項規定，給予建教生補償。
- 八、違反第二十六條第一項、第三項規定，給予建教生不利之差別待遇，或未依第二項規定提供個別化協助措施。
- 九、違反第二十七條第一項規定，給予建教生差別待遇、未防治性騷擾行為之發生或未採取立即有效之糾正及補救措施。

建教合作機構違反第二十一條第一項第六款或第二項規定，由勞工保險主管機關依勞工保險條例第六章規定處罰。但建教合作機構違反第二十一條第一項第六款

規定，未為建教生辦理參加勞工保險，而有第二十五條第三項規定情事者，由中央勞工主管機關依職業災害勞工保護法之規定處罰。

https://gazette2.nat.gov.tw/EG_FileManager/eguploadpub/eg027113/ch09/type10/gov80/num49/Eg.htm



基本工資調漲

每月基本工資由 2 萬 4000 元調整至 2 萬 5250 元，預估約 194 萬勞工受惠；每小時基本工資由 160 元調整至 168 元，預估約 51 萬勞工受惠。

隨著基本工資調漲，勞工保險投保薪資分級表及勞工退休金月提繳分級表也會跟著調整，預估將分別影響逾 349 萬人及逾 151 萬人。

修正「勞工退休金月提繳分級表」

配合基本工資調整，修正「勞工退休金月提繳分級表」，將原規定第 21 級實際工資/執行業務所得級距上限及月提繳工資/月提繳執行業務所得修正為 25,250 元，原規定第 22 級實際工資/執行業務所得級距下限亦配合，其餘維持不變。預估勞工退休金逕調受益人數約 151 萬餘人，落實保障勞工退休金權益。

值日、夜班皆算工作時間

「事業單位實施勞工值日(夜)應行注意事項」自 111 年 1 月 1 日起停止適用，雇主如有使勞工從事值日(夜)工作，一律認屬工作時間，超過正常工作時間的部分，應計入延長工時時數並給付加班費。值日(夜)工作回歸勞動基準法工作時間計算，有助保障勞工權益。

勞工保險職業災害保險費率調整

「勞工保險條例」第 13 條規定，每 3 年將會精算調整職業災害保險費率，行業別災害費率之平均費率由現行 0.14%修正為 0.13%，上、下班災害費率維持 0.07%，合計修正後職業災害保險費率平均為 0.2%。

落實勞工保險老年年金請領年齡調整規定

因應我國高齡化及少子化趨勢，勞工保險條例於 98 年實施年金制度已明定，老年年金請領年齡採逐步提高機制，自 111 年起請領年齡由 62 歲提高為 63 歲(每 2 年提高 1 歲至 115 年為上限 65 歲；又未達法定請領年齡條件者，得提前 5 年請領減額年金)。

<https://www.bnext.com.tw/article/66982/2022-new-rules-janis>





最可靠の夥伴 三火力後援三

安全衛生

等到出事就來不及！立即瞭解 **職安衛觀念Q&As**



?

職業安全衛生委員會 的勞工代表如何產生？

根據《職業安全衛生法》規定，事業單位設有工會者，由工會推派；無工會組織而有勞資會議者，由勞方代表推選；無工會組織且無勞資會議者，由勞工共同推選。

職安基本觀念，你搞清楚了嗎？





職業安全衛生委員會 是什麼？委員誰來當？

根據《職業安全衛生法》規定，依法應設有職業安全衛生管理單位的事業單位，也應設職業安全衛生委員會，每3個月至少開會1次，來審議、協調及建議事業單位內的安全衛生相關事項。

而委員會委員至少應有7人，除了雇主及必要之專業人員以外，勞工代表應佔委員人數之1/3以上。



職業安全衛生是什麼？ 誰需要注意？

所有人都要重視！安全衛生是勞動者的基本人權，人人都應享有安全衛生工作環境。

職安衛的範圍甚廣，舉凡機械設備安全、工作環境之照明與動線標示、勞工健康保護……等等都是，目的就是預防職業災害，保障職場安全與健康。



因此，職業安全衛生是所有雇主及工作者都必須具備的基本觀念。



發文單位：行政院勞工委員會

發文字號：(80)台勞動二字第 22393 號函

發文日期：民國 80 年 09 月 02 日

資料來源：勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編(89年1月版)第 221-222 頁

勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編(90年6月版)第 243-244 頁

勞動基準法規彙編(96年7月版)第 227-228 頁

相關法條：[勞動基準法 第 24、32 條](#) (民國 73 年 07 月 30 日版)

要 旨：延長工作時間之工資加給額可否一律按平日每小時工資額加給二分之一

全文內容：一 依勞動基準法第三十二條第一項及第二項延長工作時間者，如勞資雙方約定所延長工作時間之工資一律按平日每小時工資額加給二分之一時，則其延長三小時以內者平均每小時之所得工資優於該法之規定，延長四小時者平均每小時所得工資與該法規定相等，自屬可行。

二 惟依同法第三十二條第三項規定延長工作時間者，其延長工作時間之工資依同法第二十四條第三款規定應按平日每小時工資額加倍發給之。如僅加給二分之一，則違反上開法令之規定。

<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDOC03.aspx?datatype=etype&N2=22393&cnt=2&now=1&lnabndn=1&recordno=2>

檔 號：

保存年限：

勞動部 令

發文日期：中華民國111年1月18日
發文字號：勞動條4字第1110140034號
附件：如文



修正「性別工作平等法施行細則」第七條、第九條、第十五條。
附修正「性別工作平等法施行細則」第七條、第九條、第十五條

部長 許銘春

性別工作平等法施行細則第七條、第九條、第十五條修正條文

第七條 本法第十五條第五項規定之七日陪產檢及陪產假，除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，受僱者陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內為之。

第九條 受僱者依本法第十六條第二項規定繼續參加原有之社會保險，不包括參加勞工職業災害保險，並應於原投保單位繼續投保。

第十五條 本細則自發布日施行。

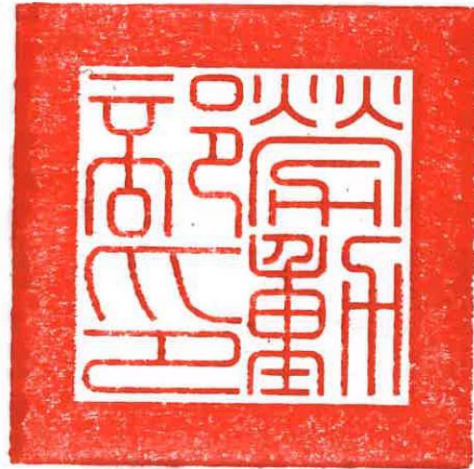
本細則中華民國一百十一年一月十八日修正發布之第七條自一百十一年一月十八日施行，第九條自一百十一年五月一日施行。

檔 號：

保存年限：

勞動部 令

發文日期：中華民國111年1月18日
發文字號：勞動條4字第1110140008號
附件：



核釋性別工作平等法第十五條第四項及第五項規定：「(第四項)受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。(第五項)受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。」受僱者有產檢之事實及需求，或有陪伴其配偶妊娠產檢、分娩之事實及需求，選擇以「半日」或「小時」為請假單位，雇主不得拒絕。

前開請假單位若以小時計，「七日」之計算，得以每日八小時乘以七，共計五十六小時計給之；受僱者擇定以「半日」或「小時」為請假單位後，不得變更。

本解釋令自即日生效。

本部中華民國一百零四年五月二十九日勞動條四字第1040130594號令，自即日廢止。

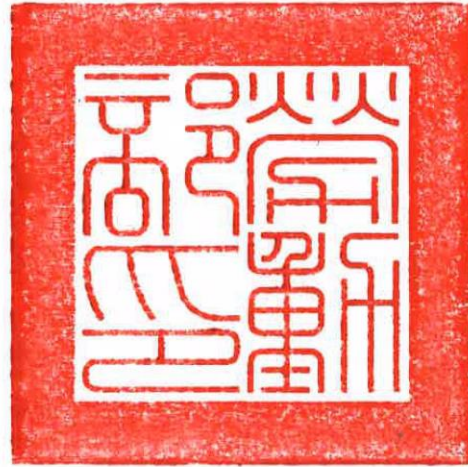
部長 許銘春

檔 號：

保存年限：

勞 動 部 令

發文日期：中華民國111年1月18日
發文字號：勞動條4字第1100131649號
附件：如文



修正「產檢假薪資補助要點」，名稱並修正為「產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點」，並自即日生效。

附修正「產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點」

部長 許銘春

產檢假與陪產檢及陪產假薪資補助要點修正規定

- 一、 勞動部(以下簡稱本部)為執行性別工作平等法(以下簡稱本法)第十五條第六項及第七項，有關雇主申請產檢假、陪產檢及陪產假薪資補助(以下簡稱本補助)之規定，特訂定本要點。
- 二、 本要點主辦機關為本部，其任務如下：
 - (一)本要點之訂定、修正及解釋。
 - (二)本要點之協調、督導及經費預算調控。
 - (三)其他依本要點應辦理事項。
- 三、 本要點執行機關為本部勞工保險局(以下簡稱勞保局)，其任務如下：
 - (一)本補助之宣導、受理申請、審查、核發及申訴處理等事項。
 - (二)本補助之資訊作業系統規劃及建置。
 - (三)本補助相關統計及分析。
 - (四)其他依本要點應辦理事項。
- 四、 雇主依本法第十五條第六項及第七項規定，給付受僱者產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中第六日、第七日之薪資，得申請本補助。

前項規定，雇主依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。
- 五、 本補助按雇主實際給付受僱者第六日、第七日之產檢假、陪產檢及陪產假薪資總額，核實發給。
- 六、 雇主於受僱者請畢產檢假、陪產檢及陪產假，或請畢前終止契約，並給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，檢附下列文件、資料，向勞保局申請本補助：
 - (一)申請書。
 - (二)雇主名義之國內金融機構或郵局存摺封面影本。

雇主應檢附之文件、資料不齊，經勞保局通知限期補正，屆期未補正者，不予受理。

雇主應本誠信原則對所提出文件、資料內容之真實性負責，如有不實，應負相關責任。

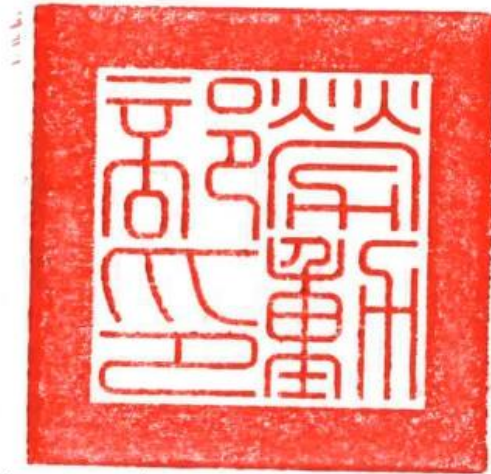
- 七、 本補助經勞保局核定後，於次月底發給。
- 八、 勞保局為辦理本補助需要，得派員查對相關資料，雇主及其他有關人員不得規避、妨礙或拒絕。
- 九、 雇主有下列情形之一者，勞保局不予發給本補助；已發給者，經撤銷或廢止後，應以書面行政處分令其限期返還：
 - (一)不實申領。
 - (二)規避、妨礙或拒絕查對。
 - (三)其他違反本要點之規定。
- 十、 本要點所需經費由公務預算支應。

檔 號：

保存年限：

勞動部 令

發文日期：中華民國111年1月18日
發文字號：勞動條4字第1110140031號
附件：如文



修正「育嬰留職停薪實施辦法」第二條、第九條。

附修正「育嬰留職停薪實施辦法」第二條、第九條

部長 許銘春

育嬰留職停薪實施辦法第二條、第九條修正條文

第二條 受僱者申請育嬰留職停薪，應於十日前以書面向雇主提出。

前項書面應記載下列事項：

- 一、姓名、職務。
- 二、留職停薪期間之起訖日。
- 三、子女之出生年、月、日。
- 四、留職停薪期間之住居所、聯絡電話。
- 五、是否繼續參加社會保險。

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。

第九條 本辦法自發布日施行。

本辦法中華民國一百十年六月四日修正發布之條文，自一百十年七月一日施行；一百十一年一月十八日修正發布之條文，自一百十一年一月十八日施行。

勞動部令 中華民國111年1月18日
勞動條4字第1110140008號

核釋性別工作平等法第十五條第四項及第五項規定：「（第四項）受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。（第五項）受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。」受僱者有產檢之事實及需求，或有陪伴其配偶妊娠產檢、分娩之事實及需求，選擇以「半日」或「小時」為請假單位，雇主不得拒絕。

前開請假單位若以小時計，「七日」之計算，得以每日八小時乘以七，共計五十六小時計給之；受僱者擇定以「半日」或「小時」為請假單位後，不得變更。

本解釋令自即日生效。

本部中華民國一百零四年五月二十九日勞動條四字第一〇四〇一三〇五九四號令，自即日廢止。

部 長 許銘春

獨家 | IBM 又輸了！僱 20 新員工卻資遣女業務 判復職補發每月 10 萬薪

出版時間：2021/12/08 22:29

更新時間：2021/12/09 16:13



楊女不滿被資遣怒告，打贏官司。示意圖

圖片來源：蘋果新聞網

台灣 IBM 業務經理高啟輔遭不當解僱，法院去年判 IBM 須讓他復職並補發 900 萬元薪資等，小蝦米扳倒大鯨魚的故事最近在 IBM 又發生，台灣 IBM 2020 年 11 月以業務變更為由，資遣楊姓女業務，楊女不服，提起確認僱傭關係存在訴訟，指稱 IBM 表面上安排她「應徵」內部其他職務，但面談後都說她不適任，也沒輔導她轉任他職，卻又僱用 20 名新進員工，違反勞資間誠信原則。台北地院認為 IBM 雖因業務性質變更，有必要減少勞工，但資遣楊女前，未盡安置義務也沒提供調職相關訓練，判決台灣 IBM 須讓楊女復職，並從資遣日起算，補發月薪 10 萬元直到復職日止。

針對判決結果，台灣 IBM 表示「不認同，將評估後續做法」。楊女則低調不願回應。

此案審理時，台灣 IBM 主張由於 IBM 集團全球業務團隊組織重整，進行大規模業務整併，而楊女負責的「非指定企業客戶硬體產品銷售」業務，全面轉由外部經銷夥伴處理，符合《勞基法》因「業務性質變更」終止勞動契約事由。

台灣 IBM 強調，楊女拒絕合意終止勞動契約後，公司仍花 3 個月時間試圖安置她，楊女原職為第 7 職等，公司雖無 7 職等職缺，仍嘗試安排她面試 5 個職等、薪水較高的職缺，例如 8 職等的銷售經理、管理顧問，但面試後認為楊女都無法勝任，因此仍決定資遣她。

台北地院認為台灣 IBM 將「非指定企業客戶硬體產品銷售」改由外部經銷夥伴負責，確有《勞基法》所稱業務性質變更情形，有必要減少勞工，但《勞基法》也規定因業務性質變更有減少勞工必要而資遣前，應先盡安置勞工義務，必須無處可安置時，最後不得已才可資遣。

法官查出楊女遭資遣前、後期間，台灣 IBM 內網、官網有多項職缺，但公司未優先考慮安置

楊女，反而錄取多名新進儲備員工擔任這些職務，每一個新進儲備員工實際訓練期間可達 9 至 12 個月，但公司資遣楊女過程中，卻未提供實質訓練或協助，也無法舉證楊女經過相當時間的教育、考核後仍不適任這些職缺。

也就是說，法官認定台灣 IBM 沒有善盡僱主的安置義務，就終止與楊女的勞動契約，解僱無效，因此判決台灣 IBM 須讓楊女復職、補發每月 10 萬元薪水。可上訴。(丁牧群／台北報導)

<https://tw.appledaily.com/local/20211208/QZ7Q3JNA2NCP7FLZKXWCKRHTFY/?fbclid=IwAR31bz3nHyCGnwSDS7UGjgfKS281VOW1wu1jK9oCYxZUXD5Ddzn7oaKwEew>

