

勞動部及所屬機關（構）  
「兩公約人權教育訓練」  
教材案例

編撰日期：107 年 12 月  
(114 年 12 月更新)

## 勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例

### 目錄

	案例名稱	撰寫單位（機關）	頁碼
案例 1	走在團結的路上-互信與尊重	勞動部勞動關係司	1
案例 2	勞工可以提前請領勞工保險老年年金嗎？	勞動部勞動保險司	7
案例 3	打工族也有勞工退休金嗎？	勞動福祉退休司	12
案例 4	準媽媽的心願~許我一個友善工作職場	勞動部勞動條件及就業平等司	18
案例 5	我是青年，我想找工作（有關就業服務法之人權保障－青年就業）	勞動部勞動力發展署	25
案例 6	直接聘僱外國人，工作保障大加分！	勞動部勞動力發展署	32
案例 7	職業訓練傳香味，炒出原民一片天	勞動部勞動力發展署	39
案例 8	給陷入三角關係的派遣勞工，享有安全衛生的工作環境	勞動部職業安全衛生署	47
案例 9	我辛勤工作養家餬口，不小心發生職災意外，老闆卻避不見面不願處理，回到案發現場卻都整理過了，苦無證據，我該怎麼辦？	勞動部職業安全衛生署	52
案例 10	工會遭到打壓怎麼辦？	勞動部勞動及職業安全衛生研究所	60

## 勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例 1

撰寫單位（機關）：勞動關係司

標題：走在團結的路上-互信與尊重

### 一、 案例故事：

阿志是位企圖心旺盛的年輕人，一心想在自己的事業上有一番作為，在他努力打拼之下，早已成為公司裡的管理幹部，並被認為是未來經理接班人的熱門人選，聲勢如日中天。

但近來公司在面對大環境影響，獲利情形不如從前，連帶也影響公司對員工福利政策，員工為了保障自己的權益，便開始有發起籌組工會的聲音。然而，組織工會的消息很快的傳到阿志耳裡，在他心中一直認為工會是破壞公司營利的組織，勞工加入工會爭取權益是自私的行為，於是，阿志便主動向老闆報告，並自行請命替老闆「關心」一下工會籌組狀況，順便「輔導」有意加入工會的員工。

接著，阿志聯合公司幾位部門主管，開始在 LINE 群組廣泛散佈阻止員工加入工會的訊息，並私下要求員工不要加入工會。即便如此，公司員工仍順利完成 30 人連署，並依工會法規定召開籌備大會、選舉理監事及訂定章程等程序，向主管機關完成登記。

得知工會成立的消息後，阿志自覺未奉命完成任務，但也開始思考，如果動用自己主管的權力，發電子郵件給每一位工會會員，表

示將有無加入工會的情形納入年度考績評分，並把工會理監事名單一併陳給老闆，或告訴公司裡的移工加入工會可能會因違反法令規定遭遣返回國，是否干涉工會運作，影響勞工權益？

## 二、 爭點：

(一) 公司可以干涉員工組織或加入工會嗎？國家應如何保障勞工組織及加入工會的權利？

(二) 移工可以組織或加入工會嗎？國家應如何確保勞工不分種族、國籍均有組織及加入工會的權利？

## 三、 人權指標：

(一) 《公民與政治權利國際公約》第 22 條規定，人人有自由結社之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工會之權利。

(二) 《經濟社會文化權利國際公約》第 8 條規定，人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制。

## 四、 國家義務：

(一) 《經濟社會文化權利國際公約》第 8 條第 1 項第 1 款要求締約國確保人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會。顧及第 8 條的規定，第 3 條要求締約國允許男女雇員組織並參加解決其特定問題的工人協會。(經濟

社會文化權利委員會第 16 號一般性意見第 25 段)

(二) 《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條從概括意義闡述了工作權，並在第 7 條中通過確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤其是有權享有安全的工作條件，明確引申了工作權的個人內涵。第 8 條闡述了工作權的集體內涵，它闡明人人有權組織工會和參加所選擇的工會，並有權使工會自由運作。(經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 2 段)

(三) 不歧視和平等的原則貫穿《經濟、社會及文化權利國際公約》。其中「前言」強調了「人人平等而且不可割讓之權利」，《經濟、社會及文化權利國際公約》明確承認「人人」有權享有《經濟、社會及文化權利國際公約》規定的權利，特別是工作權、公平和有利的工作條件、工會自由、社會保障、適當生活程度、健康和教育，以及參與文化生活。(經濟社會文化權利委員會第 20 號一般性意見第 3 段)

(四) 入境許可的頒發必須符合有關諸如遷徙、居住和就業等事項的條件。一個國家亦可對過境的外國人規定一般條件。但是，外國人一旦獲准進入一個締約國的領土時，他們就有權享有《公民與政治權利國際公約》所規定的各項權利。(人權事務委員會第 15 號一般性意見第 6 段)

## 五、 解析：

(一) 《世界人權宣言》第 20 條載明人人有和平集會結社自由之權，任何人不容強使隸屬於某一團體。《公民與政治權利國際公約》第 22 條規定，人人有自由結社之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工會之權利。《經濟社會文化權利國際公約》第 8 條規定，人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制。

(二) 我國憲法第 14 條規定人民有結社自由，旨在保障人民為特定目的，以共同之意思組成團體並參與其活動之自由，形成共同意志，追求共同理念，進而實現共同目標，結社的自由是人民應享之基本權利。勞工藉由組織工會，訴求其勞動權益及願景的達成，由此可知，工會自由權利是勞工行使團結權的基本要素，工會權利更是成為衡量一個國家是否尊重及享有人權的重要指標。

(三) 我國工會法第 4 條規定：「勞工均有組織及加入工會之權利。」審酌工會法之意旨即在保障勞工之團結權，爰依相關規定獲准於我國工作之移工自得依法組織或加入工會。另依工會法第 19 條第 1 項規定：「工會會員已成年者，得被選舉為工會之理事、

監事。」現行規定係參酌國際勞工公約之精神及國民平等待遇原則，刪除工會之理事、監事須有我國國籍之限制規定，工會法對勞工團結權之行使並未因國籍而有區別對待，爰移工除可加入工會成為會員外，只要成年，亦可依工會法及工會章程規定，被選舉為工會幹部。綜上，前開移工於我國可參加工會、組織工會，並可向各縣（市）政府主管機關查詢各地區現有之工會，依其意願自行選擇加入工會，以保障其勞動權益。

- （四）為落實組織工會自由權利之保障，我國於工會法第 35 條明定雇主不當勞動行為之態樣，如果雇主以及代表雇主行使管理權之人有上述「不利益待遇」或「支配介入」之情形，或者勞資任一方未依「誠信原則」進行協商或拒絕協商，都可能構成不當勞動行為。在本案案例中，如經工會向不當勞動行為裁決委員會提出裁決申請，裁決委員會就會儘速進行調查與詢問程序，並作成裁決決定，以儘速回復平穩的集體勞資關係。再者，為回復平穩的集體勞資關係，並保障勞工集體勞動權，對於雇主或代表雇主行使管理權之人違反上開法令，有嚴重欠缺基本工會自由權利之認知，而有教育其尊重工會之必要時，不當勞動行為裁決委員會依法得令其為一定之行為或不行為，以保護勞工組織及加入工會之自由。

(五) 又工會法現行規定已將構成不當勞動行為之罰鍰提高，以強化督促雇主不得因此對勞工為不利之待遇或以其他不當方式影響、妨礙工會運作及自主性等不當勞動行為之情形，並避免有違犯之虞。另於工會法內明定違反第 35 條第 1 項施以其他裁罰性不利處分之依據，並處以「影響名譽之處分」，使違反義務人收制裁及警惕之效，以維護勞工應有之集體勞動權利。

(六) 除上述法規範外，我國為鼓勵並積極協助勞工籌組工會，亦透過訂定各項輔導獎勵勞工籌組工會及推動工會會務發展之措施，以縮短勞工籌組工會摸索期，排除工會成立初期之會務運作資源不足之情形，營造更有利工會結社之友善環境。



## 勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例 2

撰寫單位（機關）：勞動保險司

標題：勞工可以提前請領勞工保險老年年金嗎？

### 一、案例故事：

阿福是年輕時獨自一人到台北打拼的勞工，55 年次、勞保年資已經累積 30 年。阿福在 60 歲的時候喜獲金孫，眼看兒子和媳婦一邊工作一邊照顧新生兒很辛苦，出於對晚輩的疼惜，阿福在衡量自己的健康和經濟狀況後，決定向公司辦理離職，與兒子、媳婦一同照顧孫子。

現在，阿福每天過著含飴弄孫的溫馨生活，但他同時也擔心，離職後沒有穩定的經濟收入，未來會不會造成兒孫的負擔？阿福回想，自己勤勤懇懇、兢兢業業地工作一輩子，也都有按時繳納勞工保險的費用，如果在達到勞工保險老年年金的法定請領年齡（65 歲）前先離職，難道不能先請領勞保年金嗎？就算不能提前領，如果等到符合請領年齡時再提出申請，會不會因早已沒在工作，反而導致領不到勞工保險的老年年金？

### 二、爭點

（一）勞工能否提前請領老年年金？

（二）如勞工於符合法定請領年齡前已離職退保，未來符合老年年金

法定請領年齡時，能否請領老年年金？

### 三、人權指標

《經濟社會文化權利國際公約》第 9 條規定，本公約締約國確認人人有權享受社會保障，包括社會保險。

### 四、國家義務

(一)《經濟社會文化權利國際公約》第 9 條規定，各締約國應「確保人人有權享受社會保障」。根據該條及國際勞工組織各項社會保障公約（例如：關於社會保障的第 102 號公約、關於失能、老年和遺屬津貼的第 128 號公約），各締約國必須採取適當措施，設立從特定年齡開始加入的強制性老年保險制度。遵照上述建議，締約國應在考量人口、經濟和社會各因素的情況下，根據老年人所從事的職業和工作能力來確定退休年齡，使退休年齡具有一定的靈活性。（參照經濟社會文化權利委員會第 6 號一般性意見第 26 至 28 段）

(二)社會保障的權利，是指人們在下列情況時，有獲得現金或實務津貼的權利：1、因為疾病、身心障礙、分娩、職業傷害、失業、年老或家庭成員死亡而喪失工資收入；2、無法負擔醫療；3、無力養家，尤其是扶養兒童與成年家屬。締約國必須盡最大能力採取有效措施，在不歧視的情況下，充分實現所有人的社

會保障權利；而所採取的有效措施，包含建立一套繳費性計畫或社會保險。（參照經濟社會文化權利委員會第 19 號一般性意見第 1 段、第 2 段及第 4 段）

（三）社會保障權利的要素包括：1、可提供性：社會保障權的實施，須以單一或各項計畫，確保人們在遭遇社會風險和突發情況時，可提供福利，且締約國應根據國內法律，有效地管理和監督該制度。2、社會風險和緊急應變：針對長者，締約國應該制定適當的社會保障計畫，向達到國家法律規定年齡的老年人提供福利。3、適當性：締約國必須尊重人類尊嚴及不歧視的原則，避免歧視對福利水準和提供方式造成不利影響，且應確保受益人能負擔為實現社會保障權所需負擔的成本。4、易取得性：領取福利的資格條件必須是合理且透明，福利的取消、減少或中止須出於合理原因，且應依照國家法律的正當程序。（參照經濟社會文化權利委員會第 19 號一般性意見第 11 段、第 15 段、第 22 段及第 24 至 27 段）

## 五、解析：

（一）除了上述國際公約外，我國憲法也明定國家應實施並重視社會保險制度。爰勞工保險旨在保障勞工生活，促進社會安全，並為提供勞工及其遺屬長期的生活照顧，自 98 年 1 月 1 日起開辦

年金制度；於老年勞工的經濟安全保障部分，設有老年年金給付，以保障勞工退休後的生活。

(二) 依《勞工保險條例》的規定，被保險人符合法定請領年齡(採逐步提高，自 107 年起由 60 歲提高為 61 歲，其後每 2 年提高 1 歲，至 115 年時提高至 65 歲)，保險年資合計滿 15 年者，得請領老年年金給付；保險年資合計未滿 15 年者，得請領老年一次金給付。此外，年金制度規劃時，考量個別勞工因個人健康因素或生涯規劃，可能有延後或提前請領老年年金的需求，所以訂有展延及減額年金機制：被保險人符合老年年金給付請領條件而延後請領者，可請領展延年金給付（每延後 1 年請領，年金金額增給 4%，最多增給 20%）；保險年資合計滿 15 年，未符法定請領年齡者，最多得提前 5 年請領減額年金給付（每提前 1 年請領，年金金額減給 4%，最多減給 20%）。

(三) 在本案例中，阿福於民國 55 年出生，請領全額老年年金的法定請領年齡為 65 歲。阿福 60 歲先從公司離職時，已符合減額年金的請領條件，可以提前請領減額年金；不過因為提前 5 年請領，所以年金給付金額減給 20%。

(四) 另外，如果阿福希望能領取全額的老年年金，也可以等到 65 歲時再提出申請。屆時，因為已經符合請領老年給付的年資和年

齡條件，所以即使早已離開職場，仍然可以領取老年年金喔。

### 勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例 3

撰寫單位（機關）：勞動福祉退休司

標題：打工族也有勞工退休金嗎？

#### 一、案例故事：

小美是一位在單親家庭長大的孩子，媽媽含辛茹苦的拉拔她長大，在即將放暑假的期間，小美想要找一份暑期工讀，賺取自己的生活費，減輕媽媽的負擔。為了配合上課時間，小美幸運地在好吃下午茶餐廳找到一份擔任服務生的工作，每天工作 4 小時，工作內容為幫客人點餐、送餐及負責餐廳整理清潔等，雖然一開始小美因為害羞又不熟練，導致工作的速度太慢，但在主管及同仁的熱心協助下，逐漸熟能生巧，不僅能向顧客介紹每道甜點的特色及製作方法，也有餘力協助其他同仁的工作。

終於到了發薪日當天，小美好開心，並計畫著下班後要請媽媽去吃一頓大餐，當小美正在查詢 CP 值、評價最高餐廳的時候，她聽到擔任正職的同事阿明在跟別人討論這個月的薪水，有扣了多少勞保費及雇主提繳了多少退休金，她覺得好奇，正職有勞保跟勞退的保障，但她只是打工而已，也會有勞保跟勞退的保障嗎？

同事們意見分歧，阿明跟她說：「只要是受僱，工讀生也應有跟正職一樣的基本保障。」另一位兼職同仁小芳則說：「她曾在其他餐廳打工，老闆說兼職太短期，不需提繳退休金。」晚班結束前，一名同事悄悄對她說：「這間店有些打工生有提、有些沒有。看老闆怎麼認定。」

小美越想越不確定，便打開自己的薪資明細表，卻發現標示不清楚：只有應發薪資、實發薪資，沒有「勞保費」或「退休金」的欄位。她不確定是自己沒有被提繳、還是餐廳根本沒有提供明細。小美回家後越想越不放心，卻不知該如何查證，也擔心問了會讓老闆覺得她「難帶」，她開始猶豫：是否該直接詢問老闆？是否需要向勞保局查詢？學生短期打工，到底應該享有哪些社會保障？

## 二、 爭點：

- （一） 雇主是否應為工讀生提繳勞工退休金？有何例外？
- （二） 若雇主未按規定投保或提繳勞退，工讀生有哪些求助管道？
- （三） 從人權觀點（社會保障權），政府是否提供足夠的制度保障？

## 三、人權指標：

- （一）《經濟社會文化權利國際公約》第 9 條規定，本公約締約國確認人人有權享受社會保障，包括社會保險。

(二) 經濟社會文化權利委員會第 19 號一般性意見指出，締約國

應特別關注在行使社會保障權利上面臨困難的群體，包括非典型工作者、兼職工、青年、婦女及身心障礙者。社會保障制度應確保這些群體能獲得與全職勞工相當的福利，並提供透明、可及的資訊，使青年勞工能理解並行使自身權利。

#### 四、國家義務：

(一) 雖然每個人都享有社會保障的權利，締約國還是應該特別關心

傳統上在行使這種權利方面面臨困難的個人和團體，特別是：婦女、失業人士、未得到社會保障充分保護的工人、在非正規經濟部門工作的人、有病或受傷的工人、身心障礙者、老人、兒童和成年家屬、家庭幫傭、在家工作者、少數人群體、難民、尋求庇護者、國內流離失所者、返國國民、非國民、受刑人以及被拘留者。(經濟社會文化權利委員會第 19 號一般性意見第 31 段)。

(二) 締約國必須採取措施，盡最大的努力確保，社會保障制度涵蓋

未得到充分社會保障保護的工作者，其中包括兼職工、臨時工、自營人員以及在家工作者。雖然這些人員的社會保障計畫是建立在職業活動的基礎上，但是應當對計畫進行調整，使得他們能夠享有相當於可比較之全職工的福利。除了職業傷害情況以外，可以依據工作時間、繳納保費、薪資收入或者其他適當辦法按比例



確定有關的福利。在這種計畫沒有向這些工作者提供適當保障的情況下，締約國應該採取輔助措施。(經濟社會文化權利委員會第 19 號一般性意見第 33 段)。

(三) 締約國必須採取措施，盡最大努力確保社會保障制度涵蓋非正規經濟部門的工作者。國際勞工會議對於非正規經濟的定義是：「勞動者或經濟單位在法律上和實踐上沒有達成或者沒有充分達成正式協議而從事的所有經濟活動」。由於社會保障制度建立在正規僱傭關係、商業單位或者登記戶籍地的基礎上，因此這種義務就特別重要。可以採取的措施包括：(a)消除這些人在參加非正規社會保障計畫，例如以群體為基礎之保險方面的障礙；(b)確保對於社會風險和突發情況具有最低限度的保障，並且逐步擴大這種保障；(c)尊重和支持非正規經濟部門內部發展的社會保障計畫，例如微型保險計畫和其他與小額信貸有關的計畫。委員會注意到，一些具有龐大非正規經濟部門的締約國已經實施了為所有人提供普及的養老金計畫和醫療保險計畫的方案。(經濟社會文化權利委員會第 19 號一般性意見第 34 段)。

## 五、解析：

(一) 《經濟社會文化權利國際公約》第 9 條載明，締約國確認人人有權享受社會保障，包含社會保險。並透過第 19 號一般性意見

說明，雖然每個人都想有社會保障的權利，締約國仍應特別關心傳統上在行使這種權利方面面臨困難的個人和團體，盡最大努力確保，社會保障制度涵蓋未得到充分社會保障保護的工作者，其中包括兼職工、臨時工、自營人員等，使他們能夠享有相當於可比較全職工的福利。

(二)我國目前的勞工退休金制度，是依循三層保障體系。第一層，透過強制性的社會保險如勞工保險之老年給付；第二層，則屬雇主必須負責提繳的勞工退休金；最後一層，則是來自於個人平時的儲蓄、投資或是購買商業年金保險。

(三)在第二層雇主責任部分，勞工退休金條例明定，雇主應為受僱勞工（不論全時、部分工時或兼職者均屬之）提繳勞工退休金，以勞工每月之工資，對照「勞工退休金月提繳分級表」，以不低於所對應月提繳工資之 6% 提繳。新制勞工退休金制度，採可攜式個人專戶制度，即使勞工轉換雇主或企業關廠歇業，仍能確保勞工將來領得到退休金。勞工也可以自願在每月薪水 6% 範圍內提繳退休金，且自提的退休金金額還可以從當年度個人綜合所得總額中全數扣除，享有節稅效果。而勞工個人專戶退休金是由政府統一運用管理，提供不低於 2 年定期存款利率之收益保障；藉由可攜式個人帳戶制度，長期儲蓄累積勞工退休金，以確保勞工退休

後經濟安全獲得保障。

(四) 案例中，小美雖然是打工族，但其在餐廳提供勞務、受指揮監督並領取報酬，因此仍應享有與正職勞工相同的勞保與勞工退休金保障。依勞工退休金條例規定，雇主仍應每月依小美之工資，對照勞工退休金月提繳分級表，以不低於所對應月提繳工資之 6% 提繳勞工退休金，以保障未來退休生活的經濟安全。

(五) 然而實務上仍常見落差，例如雇主以「短期」、「工讀」等理由不投保、未提繳退休金，以及青年勞工不熟悉查詢或申訴管道，可能導致勞工權益未能落實。針對這些挑戰，勞工可透過行動電話認證、自然人憑證、虛擬勞保憑證等方式登入勞保局網站查詢，或至勞保局臨櫃辦理，必要時亦可向勞保局或 1955 勞工諮詢申訴專線申訴與協助。本案例提醒學習者，法律保障的存在不代表權利自動落實，必須理解非典型工作者包括兼職、青年及短期工作者，在實務中可能遇到的困境，並思考如何在日常執行中落實兩公約的精神，確保社會保障權利真正覆蓋每位勞工，以促進公平、透明與可及的勞工保障環境。

## 勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例 4

撰寫單位（機關）：勞動條件及就業平等司

標題：準媽媽的心願~許我一個友善工作職場

### 一、 案例故事：

曉君在家人與朋友眼中，一向是熱愛生活、投入工作的女孩。碩士畢業後，她以品質管理、專案企劃與第二外語專長，順利進入大型連鎖企業擔任行銷企劃專員，負責多項重要專案。經濟穩定後，她與交往多年的男友成立小家庭，邁入人生新階段。

然而懷孕初期的不適接踵而來，孕吐、胃脹氣與貧血讓她不得不停下腳步。懷孕五個月時，例行產檢中醫師評估她體質虛弱且有出血狀況，建議暫停工作並可能需數月安胎。面對胎兒不穩、家人期待與工作責任，曉君陷入兩難；她擔心長期請假造成專案延宕，公司找不到人手接替，也擔心後續產假讓主管不諒解。

拖了三天，在家人催促下曉君向部門經理說明狀況。經理雖表示公司制度完善，會依法給假，但也暗示高層主管考量部門運作，盼曉君能減少請假天數，以免影響績效與評價；若無法配合，也希望她儘早「放下」工作好讓公司調整人力。走回座位時，她又聽見同事低聲討論誰會接手她的專案，無形壓力讓她愈發疲憊。曉君開始思考，她行使母性保護的合法權益，是否會被視為造成職場負擔？這樣的氛圍是否也使其他女性員工在懷孕或育兒時不敢提出必要的請假需求？

## 二、 爭點：

- (一) 公司可以因員工提出安胎休養請假而影響其考績、要求辦理留職停薪或離職嗎？
- (二) 職場上的母性保護措施，對於男性或是其他非婚育階段的女性受僱者而言，會是另一種不平等和歧視嗎？

## 三、 人權指標：

- (一) 《經濟社會文化權利國際公約》第 3 條規定，本公約締約國承允確保本公約所載一切經濟社會文化權利之享受，男女權利一律平等。
- (二) 《經濟社會文化權利國際公約》第 10 條第 2 項規定，母親於分娩前後相當期間內應受特別保護。工作之母親在此期間應享受照給薪資或有適當社會保障福利之休假。

## 四、 國家義務：

- (一) 《經濟社會文化權利國際公約》第 3 條規定，締約國承允「確保本公約所載一切經濟社會文化權利之享受，男女權利一律平等」。其意旨在於，需要建立全面的保護制度以遏止性別歧視，並透過落實同工同酬，確保男女享有平等之工作機會和待遇。具體而言，懷孕不應成為就業的障礙，而且不應成為失去工作的理由。最後，在建立這些保護制度同時，應注意到在某些傳統文化中，由於女性所受的教育常常低於男性，導致女性就業和陞遷的機會受到損害之間的關聯(參照經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見)。

- (二) 所謂對女性的歧視，是指「基於性別因素所為之任何區隔、排除或限制，致足以妨礙女性或否定女性在性別平等的基礎上，享有政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。」基於性別因素的歧視，可能是因女性的生理情況而對其有差別待遇，例如拒絕僱用懷孕婦女，或是認為相較於男性，女性可能因育兒或家庭照顧等因素而對工作無法全力以赴，此類陳舊的刻板印象，使女性在職場中長期處於低層次工作職位，因而影響女性的發展和陞遷機會。（參照經濟社會文化權利委員會第16號一般性意見）。

## 五、 解析：

- (一) 在現今面臨少子化的社會，營造友善育兒環境是刻不容緩的重要政策，而為了使受僱者能兼顧親職與工作，我國性別平等工作法訂有各項性別工作平等措施，以促進職場性別平權及營造友善職場環境。
- (二) 本案例中，曉君的主管暗示曉君可能會因為懷孕而影響工作績效，或可考慮暫停工作等等，依據性別平等工作法第7條至第11條規定，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、教育、訓練、福利措施及薪資、退休、資遣、離職及解僱等，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。違反規定者，其規定或約定無

效；勞動契約之終止不生效力。因此，曉君主管對曉君說的這一番話，可能違反性別平等工作法相關規定。

(三) 另性別平等工作法第 14 條至第 20 條規定，受僱者得依法請生理假、產假、安胎休養請假、產檢假、陪產假、育嬰留職停薪、哺(集)乳時間、減少或調整工作時間、家庭照顧假等各項促進工作平等措施。曉君於孕期中如經醫師評估有安胎休養需要，依法可提出安胎休養請假，分娩後雇主應給予產假。當曉君產假結束回到工作崗位，如有哺餵幼兒需要，可在工作時間內申請每日 60 分鐘哺(集)乳時間，此外，由於曉君任職公司的員工超過 30 人，在孩子滿 3 歲前，曉君如有照顧需要，可視情況向雇主申請調整或減少工作時間。

(四) 如果曉君希望自己在孩子 3 歲前的黃金成長期能夠親自照顧陪伴，還可以選擇申請育嬰留職停薪，留職停薪期間最長 2 年，另可享有最長 6 個月平均月投保薪資 6 成的育嬰留職停薪津貼，政府也另外加給 2 成育嬰留職停薪薪資補助，與 6 成津貼合併發給，合計可領到平均投保薪資 8 成的津貼及補助。在社會保險部分，育嬰留職停薪期間，原本由雇主負擔的保險費將由政府負擔，曉君自己負擔的保險費則可延後繳納，而在育嬰留職停薪期滿後也能夠回復原職，原有工作不受影響。同樣的，曉君的配偶也可以申請，共同擔負起養兒育女的責任。

(五) 為了保障受僱者原有權益不因而減損，性別平等工作法第 21 條規定，受僱者行使法定請求時，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。雇主如有違反上開規定者，勞工可逕向工作所在地之勞工行政主管機關提出申訴，如確有違法事實，依同法第 38 條規定，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，或依同法第 38 條之 1 第 1 項規定，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並應公布其姓名或名稱、負責人姓名，及限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

- (六) 《消除對婦女一切形式歧視公約》第 11 條 1(f)規定，締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。第 11 條 2. 亦規定，締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：(a) 禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；(b) 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；(c) 鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；(d) 對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。

- (七) 要建立性別平等及友善育兒的職場環境，需要政府與民間企業共同努力營造，政府除了加強對受僱者性別工作平等權益的保



障以外，也透過對企業的相關協助措施，例如：免除雇主於其員工育嬰留職停薪期間應負擔之社會保險費用、協助媒合定期契約替代人力、推動工作生活平衡補助計畫，獎勵及補助企業辦理友善家庭措施等等，以促進雇主協助員工兼顧工作與家庭照顧。

(八) 根據《消除對婦女一切形式歧視公約》第4條第2項規定，締約各國為保護母性而採取的特別措施，包括本公約所列各項措施，不得視為歧視。但像是本案例中曉君同事對工作負荷加重的擔憂，也是職場中常見可能造成反向歧視(reverse discrimination)的現象，因此曉君的公司可在曉君育嬰留職停薪期間，如果有人力安排問題，可以僱用簽訂定期契約的替代人力，亦可就近洽詢勞動部勞動力發展署各地區就業服務中心協助徵才。

(九) 另依勞動基準法施行細則第7條規定，有關勞工應從事之工作、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班、其他勞工權利義務等有關事項應於勞動契約中約定，雇主如認有變更之必要，應重新協商合致。曉君的主管如於曉君依法申請產檢假、安胎休養請假、產假、育嬰留職停薪之期間調整公司人力配置，致有片面變更其他同事勞動條件或使其超時工作之情事，曉君的同事可洽請工作所在地之勞工行政主管機關【直轄市、縣(市)政府勞工局(處)或社會局(處)】協處，以維權益。

(十) 又為落實性別平等工作法相關法令，勞動部持續推動教育訓練，每年與各地方勞工行政主管機關合作辦理「職場平權及性騷擾防治研習會」至少 26 場次，以加強雇主瞭解相關就業歧視禁止之法令規定及職場平權之意涵，並建立防制就業歧視及職場平權之觀念，同時持續透過網站、臉書、簡訊等多元宣導，提升社會大眾性別工作平等意識，以期彼此共同努力創造一個高度接納職場多元性的共融社會！

## 勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例 5

撰寫單位（機關）：勞動部勞動力發展署

標題：我是青年，我想找工作（有關就業服務法之人權保障－青年就業）

### 一、案例故事：

阿福大學唸的是理工科，就讀期間也參加社團和利用課餘時間打工，但工作內容多屬餐飲服務業，與學校所學較無相關，一轉眼即將畢業，對於未來的工作沒有特別想法及規劃，畢業後即先入伍服役。

阿福退伍後即想要找到適合的工作，但因為不瞭解產業發展及對自己的就業方向充滿徬徨，而且因為除欠缺面試技巧外和工作經驗，學歷與職場所需技能有所落差，故一直找不到適當的工作，一轉眼，已經過了好幾個月，於是對未來產生迷惘與焦慮。

為協助求職者就業，勞動部運用全國各地公立就業服務據點、台灣就業通網站([www.taiwanjobs.gov.tw](http://www.taiwanjobs.gov.tw))、免付費客服專線0800-777-888及超商門市的觸控式服務系統，提供求職者相關就業資訊；透過走動式服務、一案到底客製化服務及就業促進措施，提供多樣化的就業機會。於是，阿福來到就業中心尋求協助，希望政府能夠幫他找到職涯方向及適合的工作。就業中心應如何協助青年就業，才可以符合兩公約對於勞動人權的保障？

## 二、爭點：

青年失業問題是我國政府積極關切的重要課題，依據行政院主計總處發布資料，113 年 15-29 歲青年失業率為 7.92%，為同期整體平均 3.38%之 2.34 倍，青年失業主要係因青少年初入職場尚在學習摸索階段，專業職能較為不足，工作期望與就業市場現況存有差距，且多非家計主要負擔者，致轉換工作頻率高。故本案例爭點在於政府應如何提供青年個別化的就業服務措施，協助其職涯發展，進而充分就業？始符合兩公約對於勞動人權（工作權與就業服務）的保障。

## 三、人權指標：

（一）《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條第 1 項規定，本公約締

約國確認人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選

擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之。

（二）《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條第 2 項規定，本公約締

約國為求完全實現此種權利而須採取之步驟，應包括技術與職

業指導及訓練方案、政策與方法，以便在保障個人基本政治與

經濟自由之條件下，造成經濟、社會及文化之穩步發展以及充

分之生產性就業。

#### 四、國家義務：

(一)第6條以一種整體和並非窮盡的方式對工作權作出了界定。締

約國在第6條第1項中確認「人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之」。締約國在第2項中確認「為求完全實現此種權利」而須採取之步驟，「應包括技術與職業指導及訓練方案、政策與方法，以便在保障個人基本政治與經濟自由之條件下，造成經濟、社會及文化之穩步發展以及充分之生產性就業」（經濟社會文化權利委員會第18號一般性意見第2段第6行）。

(二)年輕人與工作權：獲得人生第一個工作就有了經濟自立的機

會，它在許多情況下成為擺脫貧困的手段。年輕人，尤其是年輕婦女，通常在最初就業方面面臨巨大困難。國家應當通過並落實有關充分教育和職業培訓的國家政策，促進並支持年輕人，尤其是年輕婦女的就業機會（經濟社會文化權利委員會第18號一般性意見第14段）。

(三)實現（促進）工作權的義務，尤其要求締約國採取積極措施，

使個人並幫助個人享有工作權，並實施技術和職業教育計畫，

提倡獲得就業（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 27 段）。

## 五、解析：

（一）社會國原則作為具有法拘束力之客觀憲法原則，旨在明確揭示追求社會正義與社會安全為國家目標及任務，並且為達此目標之實現，國家公權力負有積極作為之義務。我國憲法於第 13 章基本國策中就「就業促進」定有若干條文，主要包含；第 152 條「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會」，第 153 條第 2 項「婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護」。除非憲法更進一步明定有目標實現之「手段及方式」，否則立法者自有廣泛之形成空間。從而，立法者在形成社會政策時，對於國家自身應擔負起何等類型及密度之責任，原則上亦享有裁量權限<sup>1</sup>。

（二）為協助青年就業，勞動部推動職涯輔導、職業訓練、創業及就業相關之促進就業計畫，透過多面向之就業服務資源，協助青年在不同的階段做好規劃與就業準備。並設置台灣就業通網站（[www.taiwanjobs.gov.tw](http://www.taiwanjobs.gov.tw)），提供多元線上服務，包含 500 多

---

<sup>1</sup> 詹鎮榮（2006），〈社會國原則-責任主體、類型及界限〉，《月旦法學教室》，42 期，頁 51-53。

種職業內容介紹、職涯相關心理測驗、各類職業訓練計畫、打工專區、徵才活動、創業諮詢貸款等豐富內容。

(三)依據勞動部 113 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」，青年勞工初次尋職曾遭遇困難，其中「技能不足」仍為前三大困難之一，為協助青年充實就業所需技能，勞動部開辦青年職訓專班，亦結合企業用人需求，推動青年就業旗艦計畫，補助企業辦理做中學工作崗位訓練，並與各目的事業主管機關合作推動產業新尖兵計畫，鼓勵青年參加國家重點產業相關課程，強化其專業知識及職場實務技能。

(四)針對青年初次尋職就業之特別需求，勞動部更訂定「青年跨域就業促進補助實施辦法」，鼓勵剛畢業之初次尋職青年，擴大尋職範圍至外地工作，並降低跨地區就業障礙，就業地點與原日常居住處所距離 30 公里以上者，經公立就服機構「就業諮詢」，評估確有需要，並開立介紹卡推介就業，可核給求職交通補助金、異地就業交通補助金、搬遷補助金或租屋補助金等津貼。

(五)依據勞動部 113 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」顯示，有 46.4%初次尋職曾遭遇困難，其中主要原因包含「不知道適合做哪方面工作」、「經歷不足」；青年初次就業平均尋職時

間為 2.1 個月。另依勞動部「薪資行情及大專生就業導航網站調查」分析，109-113 年畢業之大專（含）以上畢業生畢業後找第一份工作平均尋職月數 2.54 個月。為提供青年更深化的職涯探索、諮詢等輔導服務，勞動部於新北、臺中、臺南及高雄地區設置青年職涯發展中心，新竹地區設置賈桃樂學習主題館，提供職涯諮詢、職業適性測驗、履歷健檢、模擬面試、職涯講座、團體課程、職場參訪，並鏈結職業訓練及就業服務資源等。

(六)有關民間團體反映成立專責的青年就業服務機構一節，勞動部為提供民眾更深入之就業服務，自 101 年 11 月 1 日起於所屬就業中心全面推動「就業服務一案到底作業模式」，提供「單一窗口」、「固定專人」、「預約制」之客製化服務。透過固定專人服務，可掌握求職者就業需求及服務歷程，減少求職者敘述個人狀況之時間，建立長期信賴及陪伴的關係，針對求職人特性，擬訂客製化就業行動計畫，提高求職就業率。

(七)綜合上述，《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條有關「人人有工作之權利」、「充分之生產性就業」等要求，屬原則性、抽象性的規範性敘述；在該目標下，給予國內頗大的政策形成空間。經檢視我國在協助青年就業的規劃上，在就業服務法及



依該法訂定之法規命令、行政規則及相關服務，尚無違反兩公約之虞。另民間團體反映應成立專責的青年就業服務機構一節，因政府資源有限，故透過「就業服務一案到底作業模式」，尚可依不同求職人特性，提供客製化就業服務，達成設置專責機構之相同目的。依據行政院主計總處統計，113 年我國青年（15 至 29 歲）的勞參率 58.96%，已連續 10 年逐年提升，並創下民國 67 年以來最高，而 113 年青年失業率 7.92%，亦較 112 年減少 0.09%，也顯示青年就業有持續改善趨勢。但勞動部後續仍應適時檢討相關政策，更積極協助青年得以充分及生產性就業。

## 勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例 6

撰寫單位（機關）：勞動部勞動力發展署

標題：直接聘僱外國人，工作保障大加分！

### 一、案例故事：

雇主王先生因妻子行動不便有受照顧需要，礙於其工作忙碌，無暇全權照顧，原委任人力仲介公司協助招募及聘僱外國家庭看護工阿蒂來協助照顧妻子。來臺工作的這段日子，阿蒂努力工作，因遠在印尼的家人有生活費的開銷及學費需求，便將所賺所存的錢寄回家鄉給家人使用，期望給家人更好的生活；阿蒂有時放假出門逛逛街，看到美麗的衣服或飾品都捨不得買，任何花費都要精打細算，只希望能夠多存一點錢改善家計，及早日與家人團聚。看在王先生眼裡，覺得心疼又佩服，心想：「一個年輕女孩隻身到臺灣工作，卻要背負龐大經濟壓力，該如何能夠幫幫她，減輕她經濟負擔。」

轉眼間，阿蒂在臺工作 3 年的期限即將屆滿，一日王先生與街坊鄰居閒聊關於聘僱外國家庭看護工聘僱經驗時，從友人口中得知，勞動部設有「直接聘僱聯合服務中心」，協助雇主可以自行聘僱外國人，為感念阿蒂辛苦照顧行動不便妻子的同時，還要擔憂印尼家人的生活，王先生經過思考終與人力仲介公司解除委任關係，嘗試使用以直接聘僱方式重新招募續聘阿蒂在臺工作，少了人力仲介公司的協助，王先

生除了必須親自了解法規及辦理聘僱外國人各階段程序作業，並花時間及精力自己管理注意外國人定期健康檢查時程及在臺相關文件效期，也擔心在沒有仲介服務下，是否會因相關聘僱環節沒有處理好，影響到她的工作，甚至因為語言隔閡，無法有效協助阿蒂辦理相關在臺生活所需事務。

好在有「直接聘僱聯合服務中心」，協助未委任仲介雇主自行辦理聘僱外國人大小事，並提供雙語諮詢及三方通話即時通譯服務，讓王先生能夠無後顧之憂，嘗試與改變以直接聘僱方式僱用阿蒂，除大幅減少阿蒂再次來臺灣工作的行政規費及國外介紹費等費用負擔，也省下每個月的仲介服務費，使阿蒂心中滿是感激，並默默許下承諾：

「謝謝老闆的幫忙，我一定要更認真工作回報他們，很幸運能夠找到待我如家人的雇主。」現在，阿蒂每個月的薪資中可以儲蓄的部分變多了，工作實質所得獲得明顯提升，在印尼的家人生活更穩定了，小孩也能有足夠的教育費而可以好好去上學了。

## 二、爭點：

大多數的外國人申請來臺工作的過程中，因語言、環境及文件申辦等需求協助，須要負擔海外的行政規費、訓練費或介紹費等費用，相對影響工作所得及增加經濟負擔，政府部門該如何透過直接聘僱保障及提升外國人工作權益呢？

### 三、人權指標：

(一)《公民與政治權利國際公約》第 2 條規定：本公約締約國承允

尊重並確保所有境內受其管轄之人，無分種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等等，一律享受本公約所確認之權利。

(二)《公民與政治權利國際公約》第 8 條規定：一、任何人不得使

充奴隸；奴隸制度及奴隸販賣，不論出於何種方式，悉應禁止。二、任何人不得使充奴工。三、(一)任何人不得使服強迫或強制之勞役。

(三)《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條規定：本公約締約國確

認人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之。

(四)《經濟社會文化權利國際公約》第 7 條規定：本公約締約國確

認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：(一)所有工作者之報酬使其最低限度均能：(1)獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女之工作條件不得次於男子，且應同工同酬；(2)維持本人及家屬符合本公約規定之合理生活水平；(二)安全衛生之工作環境；(三)人人有平等機會於所就職業升至適當之較高等級，不受年

資才能以外其他考慮之限制；(四)休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共假日亦須給酬。

#### 四、國家義務：

(一)工作權是一項受若干國際法律文書承認的基本權利。《經濟社會文化權利國際公約》第6條作出的規定比其他文書更全面論述了這項權利。工作權是實現其他人權的根本所在，並構成人的尊嚴的不可分割和固有的一部分。每一個人均有工作的權利，使其生活地有尊嚴。工作權同時有助於個人及其家庭的生存，從能夠自由選擇和接受工作的角度出發，這一權利有助於個人的發展和獲得所在群體的承認。(經濟社會文化權利委員會第18號一般性意見第1段)

(二)《經濟社會文化權利國際公約》保障的工作權，確立締約國有義務確保個人有自由選擇或接受工作的權利，其中包括有權不被不合理的剝奪工作。這一定義強調了一個事實，尊重個人及其尊嚴是透過個人有選擇工作的自由而體現的，同時強調了工作對於個人發展以及對於社會和經濟融合的重要性。(經濟社會文化權利委員會第18號一般性意見第4段)

(三)《經濟社會文化權利國際公約》第6條規定的工作必須是尊嚴勞動。這種工作尊重人的基本人權以及工作者在工作安全和報

酬條件方面的權利。它所提供的收入能夠使工作者按照《經濟社會文化權利國際公約》第 7 條強調的那樣，養活自己和家庭。這些基本權利還包括尊重工作者在從事就業時的身體和心理健康。（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 7 段）

## 五、解析：

- （一）我國聘僱外國人政策係在不影響國人就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定的前提下，將外國人作為補充性的勞動力，因此在就業服務法，針對外國人來臺從事工作的業別、雇主的資格條件及人數與轉換雇主條件規定等，做了相關的規範；另外，因採自由市場方式，跨國性勞動人力涉及環境適應及語言溝通能力等問題，人力仲介公司就成為我國雇主與外國人媒合就業主要的橋樑。
- （二）為落實《公民與政治權利國際公約》及《經濟社會文化權利國際公約》對於人權的保障，確保在臺受聘僱移工相關工作權益，目前我國已訂定「私立就業服務機構許可及管理辦法」並建立人力仲介公司的服務評鑑制度，管理我國人力仲介公司服務內容及品質，保障雇主及外國人在臺權益。另為提供雇主多元聘僱外國人管道，並進一步減輕外國人來臺經濟費用負擔，勞動部於 2007 年底，成立「直接聘僱聯合服務中心」（以下稱直聘中心），協助

雇主自行聘僱外國人。針對案例中的雇主王先生透過直聘中心協助辦理流程部分，直聘中心是採單一窗口形式，除提供雇主代填代登申辦協助、代轉及代寄申請聘僱外國人文件、勞動契約驗證文件及外國人入國簽證文件外，也提供包含英語、泰語、越語及印尼語等雙語諮詢與通譯服務，使雇主可以與外國人進行溝通，因此，可以大幅提升王先生申辦直接聘僱的便利性；外國人在臺辦理相關生活事項申請時，也可透過直聘中心通譯服務確保自身權益。另外，案例中的王先生所擔憂如何管理外國人部分，直聘中心也會以簡訊、電話或電子郵件方式主動提醒雇主所需辦理外國人在臺工作期間的相關事項，並提供雇主多元服務資源，包含機場接送、健檢醫院、居留證、勞健保等申辦窗口及程序等資訊，便利雇主自行管理外國人。

(三)為了推動直接聘僱服務，勞動部持續擴充服務事項，97 年先以家庭類雇主以直接聘僱重新招募同一外籍家庭看護工為推動對象，98 年擴大開放到其他業別，並於 104 年與各來源國合作推動專案選工服務，使雇主可透過直接聘僱方式引進外國人，另外，案例中的王先生是經由友人的告知才得知直聘服務，為加強宣導直接聘僱，勞動部在各地也舉辦直接聘僱說明會，並在

各縣市政府舉辦之外國人節慶活動擺攤宣傳，提升服務能見度。

(四)綜上，透過直聘制度的推展與直聘中心所提供的服務，使雇主聘僱外國人的申辦流程無需透過人力仲介公司辦理，除了減少外國人支付國外介紹費及其他相關費用支出，如案例中阿蒂因透過直接聘僱服務，使她的實質工作所得提升，工作權益獲得進一步的保障，而且她的照顧工作表現也變更好，也可避免不肖仲介業者違法收取買工費或強迫勞力等情，透過直接聘僱保障及提升外國人工作權益，實已創造勞資雙方互惠雙贏的局面！



## 勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例 7

撰寫單位（機關）：勞動部勞動力發展署

標題：職業訓練傳香味，炒出原民一片天

### 一、案例故事：

原住民婦女孫小姐是個失業者，參加勞動部勞動力發展署所辦的職前訓練課程後至國中擔任廚房助理的工作，成功就業。

未有相關烹調工作經歷的孫小姐，曾從事採茶、種菜等工作，因本身熱愛料理，身為媳婦及 3 個小孩的母親，平常經常烹調，受限年齡及偏鄉地區工作機會少，在透過村中廣播告知，因此參加勞動部勞動力發展署中彰投分署委辦的史努櫻風味料理培訓班職前訓練課程。

孫小姐表示訓練期間的困難在於年紀較長，對於學科課程很擔心自己跟不上進度，課餘時也會與老師同學請益，在術科所教授的 72 道菜都親自烹調料理，積極努力的態度深獲老師讚賞。因有了基礎料理的培訓，自己對於就業更有信心了，結訓後 1 個月內就到南投縣的國中就業，負責學生營養午餐烹調，工作結合本身對料理的興趣，又可讓學生吃的營養又健康，於南投縣的國中廚房世界裡炒出自己料理的一片天。孫小姐的表現除激勵目前受訓中與想參訓的原住民學員外，亦鼓勵民眾更有信心的參加訓練，重新開啟職場人生。

### 二、爭點：

我國原住民工作權之問題為何？對此政府採行何種措施，以確保原住民得自由選擇或接受之工作謀生之權利？

### 三、人權指標：

《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條第 2 項規定略以，本公約締約國為求完全實現人人有工作之權利而須採取之步驟，應包括技術與職業指導及訓練方案、政策與方法，以便在保障個人基本政治與經濟自由之條件下，造成經濟、社會及文化之穩步發展以及充分之生產性就業。

### 四、國家義務：

(一)工作權是實現其他人權的根本所在，並構成人的尊嚴的不可分割和固有的一部分。每一個人均有工作的權利，使其生活地有尊嚴。工作權同時有助於個人及其家庭的生存，從能夠自由選擇和接受工作的角度出發，這一權利有助於個人的發展和獲得所在群體的承認(經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 1 段)。

(二)第 6 條以一種整體和並非窮盡的方式對工作權作出了界定。締約國在第 6 條第 1 項中確認「人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之」。締約國在第 2 項中確認「為求完全實現此種權

利」而須採取之步驟，「應包括技術與職業指導及訓練方案、政策與方法，以便在保障個人基本政治與經濟自由之條件下，造成經濟、社會及文化之穩步發展以及充分之生產性就業」(經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 2 段)。

(三)保障工作權的義務，尤其是，締約國有責任通過立法或採取其他措施，確保平等獲得工作和培訓(經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 25 段)。

(四)當個人或團體不可能或由於無法控制的原因靠他們所擁有的手段無法實現工作權的時候，締約國有義務為之實現(提供)工作權。這一義務尤其包括由本國法律體系承認工作權，採取一項有關工作權的國家政策，以及實現這一權利的詳細計畫。工作權要求締約國制定和執行一項政策，以便「刺激經濟成長和發展、提高生活水準、滿足人力需要，並克服失業和就業不足」。正是在這種情況下，締約國應當採取有效措施，增加為減少失業率撥出的財政資源，尤其是減少婦女、弱勢和被邊緣化的群體的失業率。委員會強調，需要建立失業的補償機制，以及有義務採取適當措施，在國家和地方層級開辦就業服務(公共或民營)。另外，實現(提供)工作權的義務包括締約國執行打擊失業問題的計畫(經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 26

段)。

(五)實現(促進)工作權的義務，尤其要求締約國採取積極措施，使個人並幫助個人享有工作權，並實施技術和職業教育計畫，提倡獲得就業(經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 27 段)。

(六)締約國未能採取一切必要步驟保證實現工作權，即構成違反實現的義務。例子包括：未能採用或執行確保所有人工作權的國家就業政策；支出不足或濫用公共基金造成個人或團體，尤其是弱勢和被邊緣化群體不能享受工作權；未能在國家層級監督實現工作權，例如找出工作權的指標和基準；未能執行技術和職業培訓方案(經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 36 段)。

(七)原住民族和個人享有自由，與所有其他民族和個人平等，有權在行使其權利時不受任何形式的歧視，特別是不受基於其原住民族出身或身份的歧視(原住民族權利宣言第 2 條)。

(八)原住民族有權不受歧視地改善其經濟和社會狀況，尤其是在教育、就業、職業培訓和再培訓、住房、環境衛生、保健和社會保障等領域(原住民族權利宣言第 21 條第 1 項)。

## 五、解析：

(一)我國原住民過去多於大都市從事替代性高、風險高的傳統勞力工作，然而近年來受到全球經濟型態快速變遷，以及國內產業外移和外籍勞工引進等多重因素的影響，原住民於都市就業遭遇困難，部分原住民欲選擇返回原鄉謀生，但原鄉的資本條件不足，產業屬低度發展，所能提供的就業機會亦有限，因此許多原住民面臨失業的困境。

(二)《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條規定略以，締約國確認人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障，為求完全實現此種權利而須採取之步驟，應包括技術與職業指導及訓練方案、政策與方法，以便在保障個人基本政治與經濟自由之條件下，造成經濟、社會及文化之穩步發展以及充分之生產性就業。另參照職業訓練法之立法意旨，為配合國家經濟與社會發展需要，政府應積極辦理職業訓練，以培養國家建設技術人力，提升國民工作技能，進而促進及穩定國民就業

(三)又《原住民族權利宣言》第 2 條規定略以，原住民族和個人享有自由，與所有其他民族和個人平等，有權在行使其權利時不受任何形式的歧視，特別是不受基於其原住民族出身或身份的歧視、第 21 條規定略以，原住民族有權不受歧視地改善其經濟

和社會狀況，尤其是在教育、就業、職業培訓和再培訓等領域。

及依據原住民族工作權保障法第 15 條第 2 項規定略以，中央勞工主管機關應依原住民就業需要，提供原住民參加各種職業訓練之機會，且於其訓練期間得提供生活津貼之補助。

(四)依上，勞動部本於中央勞工主管機關之權責，於有限資源下實施職業訓練，選擇產業較具就業機會之領域，進行訓練對象、層次及類別之配置，運用區域職業訓練服務之整體佈局，機動配合各產業目的事業主管機關人力資源培訓之規劃，提供客製化之職業訓練服務，並依勞動力發展需求推動辦理多元實務導向之失業者職前訓練、在職勞工進修訓練及青年專案訓練等職業訓練課程及措施，以兼顧勞動市場之社會面向與經濟面向之均衡。而為了解決原住民失業問題，並保障其得以自由選擇或接受之工作謀生之權利，勞動部以下列方式辦理原住民失業者職業訓練：

- 1、就協助原住民提升或培養就業技能，勞動部每年運用政府訓練資源，針對工作技能不足或需補充就業技能之失業、待業者，透過自辦、委辦及補助之方式，規劃辦理各班次職業訓練，藉以提升其工作實務技能，促進其就業。
- 2、另為滿足原住民族山地及平地鄉參訓需求，由勞動部勞動力發

展署所屬分署，依訓練需求辦理區域規劃，持續加強運用民間訓練資源，辦理「推動辦理原住民失業者職業訓練」，以委託或補助方式辦理原住民專班，提供原住民就近參訓之機會。

- 3、原住民失業者參加上述訓練，可免負擔訓練費用，由政府全額補助，參訓期間並提供職業訓練生活津貼，按最低工資 60% 給付(具就業保險非自願離職身分者，按離職退保之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60%發給)，2 年內最多發給 6 個月，安定其於參加職業訓練期間之基本生活，使之安心參訓。

(五)為積極協助參加職業訓練之原住民結訓後得以儘速返回職場，

辦理訓練單位需提供下列 2 項就業輔導措施：

- 1、訓練總時數二分之一一起至結訓日內，邀請 3 家以上廠商辦理就業說明會或徵才活動。
- 2、訓練總時數二分之一一起至結訓後 90 日內，每 30 日提供最新與訓練內容相關之就業職缺資訊予結訓學員。

(六)另考量原住民地區因地理環境偏遠、幅員遼闊且交通不便捷、

訓練資源較為缺乏，為提升原住民地區訓練能量，鼓勵師資至原住民地區授課，勞動部已針對原住民地區推動補助原住民團體辦理失業者職業訓練，提供至原住民地區授課之師資地域加給，以加成補助於原住民地區開班之訓練單位，提升訓練單位

於原住民地區開課誘因。

(七)藉由協助原住民失業者訓後成功就業，除可激勵目前受訓中與想參訓的原住民學員外，亦鼓勵及引導民眾更有信心的參加職業訓練，善用政府職訓資源與補助政策，透過系統化培訓，提升就業技能，在就業市場上突破原有的就業困境，重新開啟職場人生。

(八)綜上，為協助原住民提升或培養就業技能，同時保障其選擇或接受工作謀生之權利，勞動部每年運用政府訓練資源，亦同時結合運用民間訓練資源，針對工作技能不足或需補充就業技能之失業、待業原住民，規劃辦理各項職業訓練，以提升原住民工作實務技能，促進其就業，提升其經濟生活水準。



## 勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例 8

撰寫單位（機關）：勞動部職業安全衛生署

標題：給陷入三角關係的派遣勞工，享有安全衛生的工作環境

### 一、 案例故事：

現年 30 歲擁有國立大學學歷的 A 君，原在知名科技公司擔任工程師。去年底，因為受不了繁重的工作內容，便辭職轉換跑道，未料辭職後就一直找不到喜歡且合適的工作，此時迫於坐吃山空的生活經濟壓力及基於好奇嚐試的心理，某日偶然發現報紙刊登「兼職 B 貨運行理貨員」的徵人啟事，A 君於是拿起手機撥出報紙上刊登的應徵電話詢問相關求職事項，電話掛斷後，確定得到了這一份薪水還算不錯的理貨員工作。雖然報紙上寫的是 B 貨運行理貨員，但 A 君一直到正式上班後才知道，原來自己是被人力派遣公司「派去」B 貨運行工作的派遣人員，難怪當初不用到 B 貨運行面試，A 君僅僅與報紙刊登的應徵電話通話一次，對方便立即告訴他到 B 貨運行（要派單位）報到上班。A 君到了現場卻發現到原來這份工作需要耗費大量體力，得不斷處理送貨車卸下的貨物，甚至倉儲部門的主管為了拚業績量，不時加快輸送帶的速度，而這些貨物每件至少重達 15 公斤。也因此 A 君才上班第一天，就被銳利的貨箱割傷手臂，A 君認為人力派遣公司應該要提供安全鞋跟手套，但無論是跟 B 貨運行還是人力派遣公司要

求，雙方都推託提供安全設備的責任不在他們身上。更糟糕的是，倉儲部門主管 C 君只在意理貨速度，只要工人們的動作稍慢就招來 C 君一頓辱罵。A 君怕被 C 君責罵，卻在一次理貨的過程中被貨物輸送帶壓傷雙腳，到醫院住了好幾天，A 君一想到自己只不過求得生活的溫飽，卻因為人力派遣公司與 B 貨運行雙方互推安全衛生責任，造成自己的權益完全沒有保障，不禁淚從中來。

## 二、 爭點：

派遣勞工於要派公司工作時應享有之安全衛生工作環境，是否應由要派公司負責？

## 三、 人權指標：

- (一) 《公民與政治權利國際公約》第 26 條規定，人人在法律上一律平等，且應受法律平等保護，無所歧視。在此方面，法律應禁止任何歧視，並保證人人享受平等而有效之保護，以防因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分而生之歧視。
- (二) 《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條第 1 項規定，本公約締約國確認人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之。

- (三) 《經濟社會文化權利國際公約》第 7 條第 2 款規定，本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保安全衛生之工作環境。

#### 四、 國家義務：

- (一) 失業率高和缺乏有保障的就業是引發工作者到經濟中的非正規部門謀職就業的原因。締約國必須採取必要的措施，無論是立法或其他措施，盡最大可能減少正規經濟以外的工作者人數，因為這些工作者在這種狀況下沒有受到保護。這些措施將迫使雇主遵守勞動法規，申報其僱用人數，從而使後者能夠享有工作者的所有權利，特別是《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條、第 7 條規定的權利。這些措施必須體現靠非正規經濟謀生的人大部分是出於生存的需要，而不是某種選擇（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 10 段）。
- (二) 公約締約國應確保國家就業政策必須對工作權利的指標作出界定，指標的設計應當有效監督締約國遵守《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條的情況，並應當與國際勞工組織（ILO）的指標為基礎，例如失業率、未充分就業率與正規和非正規工作的比率，國際勞工組織由於編制勞工統計資料所

定的指標可能對編制國家就業計畫有用（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 46 段）。

（三）根據《經濟社會文化權利國際公約》第 2 條第 1 項，國家必須盡最大能力採取有效措施，並定期作出必要的修訂，在沒有歧視的情況下充分實現所有人的社會保障的權利。又國家應確保保護在工作或其他生產勞動過程中受傷工作者，而社會保障制度應當支付治傷和醫病的費用以及病假工資，並且向由於養家活口的人死亡而陷入困境的家屬發放津貼，應該通過提供醫療服務和現金補貼保障收入，且其享受福利的權利不應受到就業年限、投保時間或繳費數額的影響（經濟社會文化權利委員會第 19 號一般性意見第 4 段、第 17 段）。

## 五、 解析：

（一）案例故事中「A 君」係派遣勞工，他和人力派遣公司間具有勞動契約關係，但是人力派遣公司和 B 貨運行簽訂提供與使用派遣勞工的商務契約，所以 A 君被派遣至 B 貨運行的工作場所，並在 B 貨運行的指揮監督下提供勞務，結果不幸發生職災，被貨物輸送帶壓傷雙腳。此案例依據職業安全衛生法（下稱本法）第 51 條第 2 項規定，本法第 2 條第 1 款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比

照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但本法第 20 條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。所以要派公司除本法第 20 條規定外，均負本法所定雇主責任，不因契約規定而免除。

(二) 《公民與政治權利國際公約》第 26 條闡明人人應享有法律平等保障之權利，勞工從事之工作雖有臨時性、短期性、季節性、特定性及繼續性之別，於其為勞工之身分並無軒輊。國家對於這些弱勢邊際勞工的社會保險權益，亦沒有任何差別待遇，派遣勞工亦然。

(三) 本案例中遭遇職災的 A 君可循民事訴訟程序向人力派遣公司請求其所受損失的賠償。另考量多數勞工想請求賠償又不懂得打官司，更沒有錢，政府設有「勞工訴訟立即扶助專案」提供免費法律諮詢、協請律師訴訟、法律文件的撰擬及補助律師費，勞工朋友如果有任何勞工訴訟的問題，可以就近洽詢法律扶助基金會據點，或電話直撥法扶全國七碼專線(412-8518)。所有要派單位或派遣事業單位亦應確實提供安全設備防止派遣員工產生職災，透過安全衛生教育、訓練、指揮監督管理，預防職災的產生。

## 勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例9

撰寫機關：勞動部職業安全衛生署

標題：我辛勤工作養家餬口，不小心發生職災意外，老闆卻避不見面  
不願處理，回到案發現場卻都整理過了，苦無證據，我該怎麼辦？

### 一、案例故事：

臺灣存在許多工作環境，多數雇主依法進行營利事業登記以及工廠登記，公部門可據以造冊依規定稽查，惟仍有部分雇主所提供勞工之勞動場所政府機關無法從正當管道獲知，又或者雇主所提供之勞動場所屬於短暫性的（例如屋頂修繕、機械設備器具安裝維護保養等），也許今日甲地勞動，明日乙地勞動，甲地勞動場所就不復存在，當發生職業災害時，有部分雇主刻意規避相關責任，未依規定通報檢查機構，並將相關肇災現場清理，不利勞工佐證，政府單位是否仍能維持勞工之勞動基本尊嚴？以及守護勞工其應享有安全衛生之勞動之場所？

一名張姓勞工其於105年度於屏東縣某處工廠廠房執行屋頂修繕，修繕作業繁忙且雜，努力完成雇主所交代之工作，如屋頂鋼樑修補焊接、接縫處理、排水管搭設、採光罩更換等，其作業環境於2公尺以上，有一定風險，惟其於工作期間不慎墜落遭遇職業災害，該名張姓

勞工傷勢嚴重，可能造成他日後下半身失能，惟該案雇主可能因害怕依規定通報勞動檢查機構後會接踵而來相關的行政裁罰等責任，故規避通報，勞工欲與雇主面對面協商，雇主卻無誠意解決問題，勞工求助無門，勞工該如何主張其權力？公部門如何協助勞工？

## 二、爭點：

依《經濟社會文化權利國際公約》第7條所述，所有工作者之報酬使其最低限度項目，包含安全衛生之工作環境，故本國特以職業安全衛生法予以本國工作者基本保障，惟部分雇主以短期勞動為由、或規避通報等方式，未提供本國勞工安全衛生之工作環境。

## 三、人權指標：

《經濟社會文化權利國際公約》第7條

本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：

（一）所有工作者之報酬使其最低限度均能：

1. 獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女之工作條件不得次於男子，且應同工同酬。

2. 維持本人及家屬符合本公約規定之合理生活水平。

（二）安全衛生之工作環境。

（三）人人有平等機會於所就職業升至適當之較高等級，不受年資才

能以外其他考慮之限制。

(四) 休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共假日亦須給酬。

#### 《經濟社會文化權利國際公約》第9條

本公約締約國確認人人有權享受社會保障，包括社會保險。

#### 四、國家義務：

依據經濟社會文化權利委員會一般性意見第14號第36段：締約國還應制定、執行和定期審查協調的國家政策，儘量減少職業事故和疾病的危險，並在職業安全 and 健康服務方面制定協調的國家政策。該項政策的主要內容包括發現、確定、批准和控制危險材料、設備、物質、媒介和工作程序；向工人提供健康資訊和在需要的情況下提供充分的保護服裝和設備；透過適當檢查執行法律和規定；要求通報職業事故和疾病；對嚴重事故和疾病進行調查並提出年度統計數字；保護工人和他們的代表不因他們依此項政策而採取的正當行動而受到紀律處分；和提供職業衛生服務，包括各種基本的預防職能。見國際勞工組織的第115號公約《職業安全和衛生公約》(1981)，和第161號公約《職業衛生服務公約》(1985)，以及第37號公約《失能保險(工業等行業)》與第38號公約《失能保險(農業)》。

特此，我國為保障工作者安全及健康，制定職業安全衛生法，以



利健全職場職業安全衛生，該法適用於勞工、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，依該法第6條規定：「雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：一、防止機械、設備或器具等引起之危害。二、防止爆炸性或發火性等物質引起之危害。三、防止電、熱或其他之能引起之危害。四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害。五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。六、防止高壓氣體引起之危害。七、防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化學品、含毒性物質或缺氧空氣等引起之危害。八、防止輻射、高溫、低溫、超音波、噪音、振動或異常氣壓等引起之危害。九、防止監視儀表或精密作業等引起之危害。十、防止廢氣、廢液或殘渣等廢棄物引起之危害。十一、防止水患、風災或火災等引起之危害。十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。十三、防止通道、地板或階梯等引起之危害。十四、防止未採取充足通風、採光、照明、保溫或防濕等引起之危害。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，並建立申訴、調查及處理程序。四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。前2項必

要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之。」，該法第37條所述：「事業單位工作場所發生職業災害，雇主應即採取必要之急救、搶救等措施，並會同勞工代表實施調查、分析及作成紀錄。事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於8小時內通報勞動檢查機構：一、發生死亡災害。二、發生災害之罹災人數在3人以上。三、發生災害之罹災人數在1人以上，且需住院治療。四、其他經中央主管機關指定公告之災害。勞動檢查機構接獲前項報告後，應就工作場所發生死亡或重傷之災害派員檢查。事業單位發生第2項之災害，除必要之急救、搶救外，雇主非經司法機關或勞動檢查機構許可，不得移動或破壞現場」。

另職業災害發生時，國家為以保險給付儘速提供勞工補償，合理分擔雇主職業災害補償責任，有效連結災前預防及災後重建，完整保障勞工權益，制定專法《勞工職業災害保險及保護法》並於111年5月1日施行，該法整合勞工保險條例的職業災害保險及職業災害勞工保護法相關規定，除擴大納保範圍，將受僱登記有案事業單位勞工，不論僱用人數全部強制納保，並提供多元加保管道，讓工作者皆可享有工作安全保障，自災前預防、災害補償到災後重建，建構完善之職業災害保障制度。

## 五、解析：

(一) 本案因雇主未依職業安全衛生法相關規定，於得知受傷勞工發生職業災害住院治療時，8小時內通報勞動檢查機構，勞動檢查機構依勞工所提供之相關資訊前往檢查，雖災害現場已不復存在，仍可針對雇主以及勞工之勞動契約等進行釐清確認關係是否存在。

(二) 經向原事業單位及承攬人實施檢查，仍可向其調閱其相關存留之文件以及以製作談話紀錄等方式，進行釐清：

1. 原事業單位是否以其事業部分交付承攬？其承攬形式？是否訂有契約？抑或口頭承攬？是否有報價單？相關維修保固責任是否有約定？透過向原事業單位查察相關存有資料，以及採取製作談話紀錄等方式藉以釐清承攬關係，並進一步了解是否事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法有關安全衛生規定應採取之措施，以及是否有共同作業之事實，是否依法設置協組織，並指定工作場所負責人指揮、聯繫調整、巡視工作場所、協助承攬人教育訓練等。
2. 雇主與勞工是否存在僱傭關係？透過薪資給付狀況、勞健保狀況、罹災者與雇主是否以往即存在經常性之合作關係等蛛絲馬跡，藉以釐清。
3. 事業單位當下應採取必要之急救、搶救等措施，作成調查記錄，

以了解當時發生職業災害之真實面貌，透過向現場訪談方式製作談話紀錄，以了解第一時間之作業型態、罹災原因等人事時地物確切資料。

4. 當勞動檢查機構確認僱傭關係存在，且的確勞工於雇主所提供之勞動場所發生職業災害，惟雇主未經許可即進行後續作業致破壞現場，違反職業安全衛生法職業災害通報規定，即可移請地方檢察署參辦。
5. 根據相關資料拼湊，初步推斷張姓勞工於2公尺以上高處作業，疑似因該工作台未有護圍或安全網，亦未穿戴安全帽及安全帶等防護具，致作業不慎墜落地面，勞檢機構亦可將相關資料供地方法院參考辦理。

（三）綜上，本案雖現場已不復存在，無法確實釐清災害原因，惟職業安全衛生法仍規範事業單位工作場所發生職業災害，雇主應即採取必要之急救、搶救等措施，並會同勞工代表實施調查、分析及作成紀錄。又事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於8小時內通報勞動檢查機構：一、發生死亡災害。二、發生災害之罹災人數在3人以上。三、發生災害之罹災人數在1人以上，且需住院治療。四、其他經中央主管機關指定公告之災害。且事業單位發生前述之災害，除必要之急救、搶

救外，雇主非經司法機關或勞動檢查機構許可，不得移動或破壞現場。就事業單位未依規定通報檢查機構，仍可依職業安全衛生法規定，就工作者保障其享有安全衛生之工作環境。

- (四) 本案經確認僱傭關係存在，勞工職業災害保險效力從到職日起算，老闆沒加保，勞工發生職災，一樣有給付保障，讓勞工無後顧之憂，於職災傷病住院期間或因此失能而生活無法自理，可以申請照護補助、輔具需求者，也有器具補助。勞工退保後確診職業病，可申請醫療補助、失能或死亡津貼。罹災者或家屬可向認可職能復健機構申請擬定復工計畫協助返回職場。

## 勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例 10

撰寫單位（機關）：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

標題：工會遭到打壓怎麼辦？

### 一、 案例故事：

小陳擔任某公司業務，是一位工作認真表現良好的員工，同時小陳也是該公司的工會幹部，致力於為工會會員爭取權益。該公司於年底進行考績作業並依考績等級發放績效獎金，小陳認為自己的業績良好，應該可以拿到不錯的考績，結果打開考績通知書，才發現自己拿到最低的考績 C 等，一問之下才發現擔任工會幹部之員工都拿到 C 等，以致於影響到領取績效獎金之數額，小陳及其他工會幹部成員非常生氣，認為公司故意針對工會幹部給予較差的考績，這樣的行為是對於擔任工會幹部的不當對待，並且會導致讓人不敢參加工會活動的結果，等於是在打壓工會的運作、阻礙工會自由行使職權。

### 二、 爭點：

公司利用考績打壓工會的行為是否構成不當勞動行為？

### 三、 人權指標：

- （一） 《公民與政治權利國際公約》第 22 條規定：一、人人有自由結社之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工會

之權利。二、除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共安寧、公共秩序、維持公共衛生或風化、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此種權利之行使。本條並不禁止對軍警人員行使此種權利，加以合法限制。三、關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織一九四八年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。

- (二) 《經濟社會文化權利國際公約》第 8 條規定：一、本公約締約國承允確保：(一)人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制。除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此項權利之行使；(二)工會有權成立全國聯合會或同盟，後者有權組織或參加國際工會組織；(三)工會有權自由行使職權，除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此種權利之行使；(四)罷工權利，但以其行使符合國家法律為限。二、本條並不禁止對軍警或國家行政機關人員行使此種權利，加以合法限制。三、關於結社自由及保障

組織權利之國際勞工組織一九四八年公約締約國，不得依據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。

#### 四、 國家義務：

- (一) 《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條從概括意義闡述了工作權，並在第 7 條中通過確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤其是有權享有安全的工作條件，明確引申了工作權的個人內涵。第 8 條闡述了工作權的集體內涵，它闡明人人有權組織工會和參加所選擇的工會，並有權使工會自由運作（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 2 段）。
- (二) 促進就業也應當需要群體的有效參與，更具體說，需要各種協會在保護和促進工作者權利的參與，以及工會在確定優先任務、決策、規劃、執行和評估促進就業策略的參與（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 42 段）。
- (三) 作為違反工作權受害者的任何個人或團體，應能在國家層級利用有效的司法或其他適當救濟。在國家層級，工會和人權委員會應當在捍衛工作權方面發揮重要的作用。這類侵害行為的所有受害者有權獲得充分賠償，所採取的形式



可包括回復原狀、賠償、補償或保證不再發生（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 48 段）。

- （四）締約國應當尊重並保護人權捍衛者以及公民社會的其他成員，尤其是工會，是它們幫助弱勢和被邊緣化的個人和團體實現其工作權（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 51 段）。

## 五、 解析：

- （一）《經濟社會文化權利國際公約》第 8 條規定「本公約締約國承允確保：(1)人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制。除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此項權利之行使；(2)工會有權自由行使職權，除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此種權利之行使。」

- （二）我國工會法第 35 條第 1 項第 1、5 款規定「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。…五、不

當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」同法第 35 條第 2 項規定「雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效。」

(三) 我國勞資爭議處理法第 39 條第 1、2 項規定：「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

(四) 按上開規定，案例中該公司針對擔任工會幹部之員工全體給予考評 C 等，影響他們領取績效獎金之數額，造成對工會幹部的不利影響，也讓其他員工不敢加入工會、妨礙工會的正常運作，公司的行為應已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，該工會成員可依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項規定申請裁決，要求公司撤銷對於工會幹部評定 C 等的考績，並於指定期間內重為考核。

(五) 不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以

其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。