勞動部及所屬機關（構）
「兒童權利公約教育訓練」
教材案例

編撰日期：109年9月

（修正日期：114年2月）

勞動部及所屬機關（構）「兒童權利公約教育訓練」教材案例

目錄

	案例名稱	撰寫單位（機關）	頁碼
案例 1	工會法-兒童可享有結社自由	勞動部勞動關係司	2
案例 2	兒少打工勞動權益須知	勞動部勞動條件及就業平等司	9
案例 3	友善職場育兒措施，員工安心生育	勞動福祉退休司	15
案例 4	勞工保險提供給兒童的保障	勞動部勞動保險司	19
案例 5	給遺孤雪中送炭的社會保險給付	勞動部勞工保險局	23
案例 6	勞動部防制未成年移工遭人口販運措施	勞動部勞動力發展署	30
案例 7	僱用未滿 15 歲之人從事工作或提供勞務取得報酬，應事先申請許可	勞動部職業安全衛生署	35

勞動部及所屬機關（構）「兒童權利公約教育訓練教材」案例 1

撰寫單位（機關）：勞動部勞動關係司

標題：工會法-兒童可享有結社自由

一、案例故事

小林是一位 16 歲就讀於夜校的高中生，為了減少父母的負擔以及累積社會經驗，他便決定找尋工作機會，但在求職過程中，總是遇到惡老闆百般刁難，小林畢竟勢單力薄，遇到刁難及爭議也總是忍氣吞聲，默默吃虧；而其他同樣遭受不平等待遇的員工，即使嘗試與老闆溝通勞動條件相關問題，卻常得到老闆一句「不能接受就離職」的無情話語，並無平等協商的機會與權利。

直到小林在住家附近的連鎖餐廳打工後，發現該連鎖餐廳有成立企業工會，經同事邀請並向他介紹工會的功能及加入的好處，小林才發現原來勞資關係，是可以有機制地針對相關問題做處理並解決，且可以與雇主站在同一地位平等協商，小林也瞭解到工會在勞動關係中發揮的力量，因此決定加入該事業單位的企業工會。小林在加入工會後也時常透過工會辦理的勞工教育訓練，學習相關勞動法令，並藉由學習到的知能，幫助更多不懂勞動法令的勞工免遭惡老闆刁難及壓榨。

二、爭點

- (一) 工會是什麼？加入工會有什麼好處？工會有哪些任務功能？
- (二) 工會有哪些類型？案例所提企業工會為何？
- (三) 合法且具有工作事實的未成年勞工是否可加工會？
- (四) 又該事業單位如未成立工會，那未成年勞工是否可發起籌組成立該工會？如何發起籌組？

三、相關法令規定

- (一) 《工會法》第3條第1項規定：「工會法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」。
- (二) 《工會法》第5條規定：「工會之任務如下：一、團體協約之締結、修改或廢止。二、勞資爭議之處理。三、勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。四、勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。五、勞工教育之舉辦。六、會員就業之協助。七、會員康樂事項之舉辦。八、工會或會員糾紛事件之調處。九、依法令從事事業之舉辦。十、勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。十一、其他合於第一條宗旨及法律規定之事項。」。
- (三) 《工會法》第6條第1項規定：「工會組織類型如下，但教師

僅得組織及加入第2款及第3款之工會：一、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。二、產業工會：結合相關產業內之勞工，所組織之工會。三、職業工會：結合相關職業技能之勞工，所組織之工會。」。

(四) 《工會法》第8條第3項規定：「以全國為組織區域籌組之工會聯合組織，其發起籌組之工會數應達發起工會種類數額1/3以上，且所含行政區域應達全國直轄市、縣(市)總數1/2以上。」。

(五) 《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。前項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，應向中央主管機關登記，並請領登記證書。」。

四、兒權指標

《兒童權利公約》第15條1. 締約國確認兒童享有結社自

由及和平集會自由之權利。

五、國家義務

(一) 結社是一群人為了特定的目的，而成立具有持續性的組織；集會則是一群人為了特定的目的，所從事的短時間聚集。

(二) 聯合國兒童權利委員會鼓勵兒童透過結社、發起或參與和平集會，讓兒童就各項事物自由表達其意見及想法。委員會在許多文件都提到，由兒童主導的組織及舉辦各式集會活動的重要性，得以共同討論任何足以影響他們生活之議題。兒童乃國家的未來棟樑，維護其權益是政府責無旁貸的責任。

六、解析

(一) 按勞動基準法第44條第1項規定，15歲以上未滿16歲的受僱從事工作者，為童工；查本案小林已年滿16歲，已無前面所提法令的限制，但雇主仍須符合職業安全衛生法等關於危險工作禁止的規定。

(二) 工會是什麼呢？工會是一個由勞工依民主、自主運作原則所成立的正式組織，並以維護、提升勞工之勞動條件與經濟生活為主要目的。也就是說，工會是由工人形成集體力

量，向雇主爭取權利與利益的組織，主要透過團體協商與爭議行為（甚至罷工）的手段，以達成保障工作權益及改善促進勞動條件、安全衛生及福利事項等目標；甚至工會之間聯合採取政治行動、施加壓力，要求國家制（訂）定或修正符合勞工階級利益的政策及法令。勞工若沒有工會，只能「個人」依勞動相關法令向雇主要求最低標準的勞動條件；反之，若有了工會，勞工便有機會藉由團結的力量和雇主協商、談判，以爭取更好的勞動條件，甚至能藉由工會，向政府建議勞動法令的制（訂）定或修正，以改善勞工整體的勞動環境及條件。

（三）工會有什麼任務功能呢？工會的基本功能是維護會員經濟利益，透過與雇主在團體協約的協商架構中，爭取最好的工作條件。而工會的任務於《工會法》第5條也有相關規定，事實上工會的任務包羅萬象，凡是與促進勞工團結、提升勞工地位及改善勞工生活的相關事項，都是工會的主要任務。

（四）依我國現行工會法規定，工會的組織類型，依照工會會員屬性而區分，可分為職業工會、產業工會、企業工會。案例所稱企業工會即為結合同一廠場、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，同時代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會且不得為該企業工會之發起人。

(五) 兒童是較為弱勢的族群，又需要工作之兒童，通常可能為經濟弱勢者，如果又不瞭解相關勞動法令，可能會淪為被雇主剝削的對象。因此，兒童更應透過團結的力量，籌組或加入工會和雇主協商、談判，以爭取更好的勞動條件，並透過工會辦理教育訓練，瞭解相關勞動法令，以免遭惡老闆刁難及壓榨。那勞工如何籌組及加入工會呢？

1. 凡是具備勞工身分者，均可依法籌組或加入工會。勞工如果想加入相關工會，可向工作所在地之各縣市政府勞工行政主管機關詢問轄區工會相關聯絡資訊，並向該工會進一步詢問入會事宜。

2. 勞工如果想籌組工會時，應依工會法規定辦理下列事宜：

(1) 30 位以上的勞工連署發起後，組成籌備會辦理公開

徵求會員、擬定章程及召開成立大會。

(2) 工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。

勞動部及所屬機關(構)「兒童權利公約教育訓練教材」案例 2

撰寫單位(機關)：勞動部勞動條件及就業平等司

標題：兒少打工勞動權益須知

一、案例故事

即將滿16歲的小肯與14歲的小麥是一對兄弟，個性積極上進，兩人為貼補家用，並取得工作經驗，準備於暑假期間打工，近期利用課業空檔正積極尋找工作機會。親戚大伯得知後，感動小肯成熟懂事，好心提供自己工廠的工作機會，並表示不會虧待他，每天只要固定來工廠幫運轉中的機器掃除或上油，工作單純不用加班，且薪水相當優渥。

於此同時，小肯也得到飲料店的面試機會，面試時雇主表示工作時間彈性，分早、中、晚三班，要跟所有同事一同排班，工作內容主要於櫃台結帳並協助店面打掃事宜，但因暑假期間是生意旺季，常常有加班需求外，亦需視來客狀況隨時支援。

小麥則是因個性活潑外向，並具有演藝天分，被經紀公司發掘邀請於暑假期間拍攝商業廣告，拍攝地點在公園及餐廳，演出內容為和樂融融的家庭於周末假期旅遊時，父母帶小孩一同至連鎖餐廳享用新推出的兒童餐。

轉眼小肯與小麥也將各自去工作，工作前巧遇熟悉勞動法令

的表哥，表哥善意提醒兄弟倆，他們的年紀去打工，依現行勞動基準法規定，是有工作時間、工作內容及應備文件等的規範，應注意自己的勞動權益有無被保障。

二、爭點：

我國兒少可以工作的年齡為何？是否有工作時間的限制？

兒少工作是否另有特別規範，例如：申請程序或另備其他保障文件等？

三、兒權指標：

《兒童權利公約》第1條規定，為本公約之目的，兒童係指未滿18之人，但其所適用之法律規定未滿18為成年者，不在此限。第32條規定，1. 締約國承認兒童有免受經濟剝削之權利，及避免從事任何可能妨礙或影響其接受教育，或對其健康或身體、心理、精神、道德或社會發展有害之工作。2. 締約國應採取立法、行政、社會與教育措施以確保本條規定之實施。為此目的並參照其他國際文件之相關規定，締約國尤應：(a)規定單一或二個以上之最低受僱年齡；(b)規定有關工作時間及工作條件之適當規則；(c)規定適當罰則或其他制裁措施以確保本條款之有效執行。

四、國家義務：

各國應執行《兒童權利公約》第32條，確保禁止對兒童進行

經濟剝削和讓其從事危險工作。有些兒童超過了國際標準規定的最低工作年齡，因此可以作為員工合法工作，但仍需獲得保護，例如免於從事危及其健康、安全或道德發展的工作，並確保其教育、發展和娛樂權利得到促進和保護。各國必須規定最低就業年齡；適當規範工作時數和條件；並規定處罰，以有效執行第32條。國家必須擁有有效的勞動監察和執行制度及能力。國家還應批准勞工組織與童工有關的兩項基本公約，並將其納入國內法。根據第39條，國家必須採取一切適當措施，促進遭受任何形式暴力、忽視、剝削或凌辱虐待，包括經濟剝削的兒童身心得以康復並重返社會。（聯合國兒童權利委員會第16號一般性意見）

五、解析：

- (一) 案內小肯尚未滿16歲，依《勞動基準法》第44條規定，15歲以上未滿16歲之受僱從事工作者為童工。為保障童工，同條亦明定童工不得從事危險性或有害性之工作，所以親戚大伯好意提供小肯於工廠幫運轉中的機器掃除或上油之工作，看似工作單純，卻有使小肯從事危險性或有害性工作之虞。
- (二) 《勞動基準法》第47條及第48條規定，童工每日工作時間不得逾8小時，每週工作時間不得逾40小時，例假日不得工

作，且不得於午後8時至翌晨6時期間工作。案內小肯暑假如於飲料店工作，雇主安排其工作時間應依前開規定辦理，不得任意加班或安排夜間工作。另考量小肯年紀，雇主依同法第46條規定，亦應置備小肯法定代理人同意書及其年齡證明文件。勞動部網站提供法定代理人同意書範例可供下載【[首頁/業務專區/勞動條件、就業平等/童工\(網址](#)

<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28256/28258/nodelist>】。

(三) 另依《最低工資法》第5條規定：「勞工與雇主雙方議定之工資，不得低於最低工資；其議定之工資低於最低工資者，以本法所定之最低工資為其工資數額。」，自114年1月1日起，每月最低工資為新臺幣（以下同）28,590元、每小時最低工資為190元。前者係指勞雇雙方約定按月計酬，且依法定正常工作時數上限（每週40小時）履行勞務之最低報酬。後者則係勞雇雙方約定按「時」計酬者單位時間之最低報酬。

(四) 《勞動基準法》第45條規定略以，未滿15歲者透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接為他人提供勞務取得報

酬未具勞僱關係者，準用童工保護規定。14歲的小麥被經紀公司挖掘拍攝連鎖餐廳的商業廣告，小麥提供勞務期間其勞動條件除應依照《勞動基準法》第5章有關童工保護之規定外，亦應遵守《勞動基準法第四十五條無礙身心健康認定基準及審查辦法》之規定，該辦法明定未滿15歲工作者每日工作時間上限、休息時間、例假日、許可期限、不得從事之工作，以及地方主管機關之審核程序等事項。小麥的經紀公司於拍攝廣告前，應依前開規定向地方勞工行政主管機關申請許可後，才可使未滿15歲之人提供勞務，有關前開工作申請書表，也可至勞動部網站下載【[首頁/業務專區/勞動條件、就業平等/童工](https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28256/28258/nodelist)（網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28256/28258/nodelist>）】。

- (五) 我國針對未滿18歲工作者勞動權益保障部分，除於《勞動基準法》第44條及第46條定有保護規定外，另於職業安全衛生法第29條亦訂有雇主不得使未滿18歲者從事之工作，及「妊娠與分娩後女性及未滿18歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準」，與未滿18歲者不能適應原有工作，雇主應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施之規定。現行相關法規

對未滿18歲之人之工作環境及工作時間訂有完善之保障。

(六) 兒少是國家未來的棟樑，《勞動基準法》訂有完善的勞動條件保障，並明訂罰則，違反童工年齡、工作環境及工作時間（含夜間工作）規定，得依《勞動基準法》第77條規定，處6個月以下有期徒刑、拘役或科或併科罰金。雇主未置備未滿18歲工作者之法定代理人同意書及其年齡證明文件，得依《勞動基準法》第79條規定處以罰鍰。

(七) 此外，勞動部每年定期辦理工讀生專案檢查及多場次勞動基準法研習會，以強化落實保障兒少之就業權利，去(113)年勞動基準法研習會共辦理26場次，計2,614人次。另勞動部亦建置全民勞教e網，以提供正確勞動權益資訊；並為教師及學生設置「在學學生教材」及「青年就業教材」專區，提供「學生打工與新鮮人面試陷阱及防範」及「職場高手秘笈」等勞動權益補充教材，以提升高中職學生勞動觀念。兒少如有勞動法令疑義，或與雇主間產生爭議，亦可直接向事業單位所在地勞工行政主管機關【直轄市、縣(市)政府勞工局（處）或社會局（處）】詢問或尋求協處

勞動部及所屬機關(構)「兒童權利公約教育訓練教材」案例 3

撰寫單位(機關)：勞動部勞動福祉退休司

標題：友善職場育兒措施，員工安心生育

一、案例故事

志明與小麗從大學時代交往至今，畢業後，兩人雙雙進入科技業服務，組成標準的現代雙薪小家庭，夫妻倆平日都忙於工作，不久後兩人迎來家庭的新生命，生下女兒後，因為雙方父母都遠在中南部，且年事已高，無法提供太多協助，小麗暫時留職停薪在家專心照顧。

女兒兩歲多時，小麗懷了第二胎，全家都沉浸在幸福的喜悅中，不料，在小麗懷孕四個多月時出現了早產的現象，必須住院長期安胎，父母沒有同住，且年歲已大，太太娘家又遠在南部，在沒有太多後援的情況下，志明每天忙著在照顧太太與繁忙的工作間奔波，幼小的女兒不知如何安置，蠟燭多頭燒的情況下，真的是手足無措。

所幸，早前志明公司的人資單位，因為參加了勞動部舉辦的座談會，知道性別平等工作法除規定僱用100人以上的雇主應提供員工托兒設施或措施，並有相關經費補助。為了讓有幼小子女的員工能安心工作，免於煩惱托育問題，公司經過一段時間的規

劃，設置了員工子女幼兒園，今年剛完工，正在辦理招生。人資單位知道志明的情形，立刻提供了相關的資料，志明也為女兒順利申請就讀公司附設幼兒園。每天早上，女兒和志明一起上班，送她到幼兒園後，志明可以安心工作，孩子有什麼問題也可以就近照看，下了班，接女兒一起去看太太，看著女兒和媽媽分享幼兒園的種種趣事，志明心裡的感謝，不知該從何說起。

除了興建附設幼兒園，針對那些因為其他因素無法將小孩送托到公司附設幼兒園的員工們，公司也貼心的提供托兒津貼，甚至與臨近的幼兒園、托嬰中心簽約，提供員工子女送托的優惠，讓有托育需求的公司員工有多元的選擇，營造友善的職場育兒環境。

二、爭點

為了協助受僱者照顧子女，國家及企業可以扮演什麼角色，可以提供哪些相關的協助。

三、兒權指標

《兒童權利公約》第18條：締約國應採取一切適當措施確保就業父母之子女有權享有依其資格應有之托兒服務及設施。

四、國家義務

兒童最大利益的概念旨在確保兒童全面和有效享有《兒童權

利公約》所列的每一項權利及其整體發展，為了確保就業父母之子女有權享有依其資格應有之托兒服務及設施，國家應訂定相關法規或提供適當之政策。

五、解析：

- (一) 為鼓勵雇主參與員工子女托育，《性別平等工作法》第23條規定，僱用員工100人以上之雇主應提供托兒設施或適當之托兒措施，政府並定有經費補助辦法，不限事業單位規模大小均可申請。新興建托兒設施者，最高補助500萬元；已設置者如有設施設備改善或更新，每年最高補助50萬元；雇主提供員工子女送托於托兒服務機構之托兒津貼，每年最高補助60萬元。
- (二) 針對職場小型托育需求，政府亦新增訂定「職場互助教保服務中心」、「公共托育家園」及「居家托育人員到企業服務」等托兒服務型態，並納入經費補助之項目，以擴大鼓勵企業積極協助員工子女托育。
- (三) 112年僱用員工100人以上之雇主有設立「托兒服務機構」或提供「托兒措施」占70.5%，113年補助事業單位設置托兒設施或托兒措施計445家，補助金額計2,861萬餘元。
- (四) 為鼓勵事業單位設置托兒設施及措施，政府將持續透過各

項宣導方式，例如辦理觀摩說明會、編印參考指引以及提供免費專家入場諮詢輔導等措施，鼓勵雇主提供托兒設施，或媒合雇主與托兒服務機構簽約辦理托兒措施，或鼓勵提供員工子女托兒津貼，保障員工子女享有托兒設施或措施之服務。

勞動部及所屬機關（構）「兒童權利公約教育訓練教材」案例 4

撰寫單位（機關）：勞動部勞動保險司

標題：勞工保險提供給兒童的保障

一、案例故事

大雄在去年9月時因自發性顱內出血中風並經醫生診斷為永久失能，於是在今年4月申請勞保失能年金給付，經勞動部勞工保險局審查失能程度符合勞工保險失能給付標準附表第2-3項第3等級，依規定每月發給大雄失能年金給付，另其未成年子女小芝符合眷屬補助條件，可加計25%的加發眷屬補助。

孝順乖巧的小芝家裡雖然遭遇了這樣的不幸，但仍然努力學習積極向上，並想在高二升高三的暑假期間打工，於是前往應徵愛夏日攝影公司的工讀生職缺。經過面試後，愛夏日攝影公司目前已僱有員工6人，認為這位17歲小女生具有積極進取的特質，決定錄取她，於是勞雇雙方議定工作時間、薪資待遇及相關福利後，並通知她在7月8日開始上班，且於到職當日投保勞工保險及勞工職業災害保險等社會保險。

結束面試後的晚上，小芝很開心找到攝影工作，她希望可以利用這段時間好好充實暑期生活。但她也很好奇，今天在跟雇主談定工作內容後，既然只是暑期打工，為什麼人資經理要為他們在

到職當日投保勞工保險呢？好奇的小芝上網到勞動部勞工保險局官網查詢勞工保險的資料及說明。

根據勞工保險局官網的說明，雇主應於員工到職時，為其辦理參加勞工保險，並由勞工、雇主及政府三方依規定負擔保險費，提供被保險人生育、傷病、失能、老年及死亡給付之保障。小芝在瞭解勞保規定後，滿足了好奇心的她躺在床上，慢慢地進入夢鄉。

二、爭點

當勞工保險被保險人發生保險事故時，其本人或未成年子女是否受有保險給付之保障？如被保險人為未成年，是否亦享有相關給付權益？

三、兒權指標

《兒童權利公約》第26條規定，締約國應承認每個兒童皆受有包括社會保險之社會安全給付權利，並應根據其國內法律，採取必要措施以充分實現此一權利。

四、國家義務

依《兒童權利公約》第26條規定，國家應確保兒童能受到社會安全保障的權利，除係反應兒童必須仰賴父母(或照顧者)來確保其生活所必需之外，渠等亦得以自身名義提出社會安全保障之

相關申請。因兒童必須仰賴父母成長，如父母因發生保險事故造成經濟收入不足時，將間接造成兒童生存權利遭受剝奪，故勞工保險之被保險人遭遇事故，請領失能年金給付時，如有子女符合規定者，得請領加發眷屬補助。又如被保險人為兒童時，其發生保險事故致所得中斷或損失時，亦得請領保險給付。

五、解析

(一) 查勞工保險為社會保險，目的在保障勞工於發生保險事故致所得損失或中斷時之經濟生活安全。依勞工保險條例第53條及第54條之1所定之失能給付標準規定，被保險人失能狀態經審定符合終身無工作能力者（包含經個別化專業評估，其工作能力減損程度達70%以上，且無法返回職場者），得請領失能年金給付。失能年金並定有基本保障及加發眷屬補助之機制。本案大雄因罹患自發性顱內出血中風並經診斷永久失能，喪失所得收入以致家庭經濟面臨困難，勞保局除依勞工保險失能給付標準附表、大雄保險年資及平均月投保薪資計算核付失能年金外，因未成年子女小芝符合勞工保險條例第54條之2所定之請領條件，爰依規定加發眷屬補助。

(二) 又勞工保險為在職保險，爰課予雇主應為所僱員工辦理加

保之法律責任。投保單位違反勞工強制加保規定，未為勞工辦理加保者，依勞工保險條例第72條應處以罰鍰，勞工因此所受之損失，應由投保單位賠償之。案內小芝利用暑假課餘時間打工，係屬短期工讀性質，雇主仍應於所屬員工到職之當日(即7月8日)，為其辦理加保手續；其保險效力之開始，自應為通知保險人之當日起算。雇主如未依規定於其到職當日辦理加保，小芝得檢具相關具體事證向勞動部勞工保險局提出檢舉。

- (三) 勞保給付項目包含生育、傷病、失能、老年及死亡給付，凡依規定加保並繳納保險費之被保險人，無論其是否成年，於發生保險事故時，得請領相關保險給付。小芝如有勞工保險承保及申請給付相關問題，可至勞動部勞工保險局網站進一步瞭解(網址：<https://www.bli.gov.tw/0100604.html>)。

勞動部及所屬機關（構）「兒童權利公約教育訓練教材」案例 5

撰寫單位(機關)：勞動部勞工保險局

標題：給遺孤雪中送炭的社會保險給付

一、案例故事

曉華、曉莉與曉明三姊弟的媽媽生下曉明後不知去向，爸爸阿生在105年2月因為失業酗酒、吸食毒品過量而導致死亡，此後三姊弟的阿嬤美珠獨自辛苦地打零工扶養曉華、曉莉與曉明。

1年後(106年2月)阿嬤美珠被鄰居問到這麼辛苦地生活，有沒有領什麼保險來補貼祖孫的生活費？阿嬤美珠想到兒子阿生之前有參加國民年金保險，向勞保局洽詢後，才在106年2月幫三姊弟向勞保局申請國民年金遺屬年金給付，依當時適用之規定審查，105年2月29日前發生之死亡事故，遺屬年金給付自提出申請且符合條件之當月起按月發給。因此，曉華、曉莉與曉明三姊弟只能從提出申請的月份(106年2月)起開始依規定每月領取遺屬年金給付。

曉華、曉莉與曉明沒有自阿生死亡當月(105年2月)申請，所以有1年(105年2月至106年2月)的遺屬年金給付都不能領，阿嬤美珠對於自己未能及時於兒子阿生死亡當月(105年2月)申請國民年金遺屬年金而少領感到可惜，同時也不解為何勞保的遺屬年

金可自提出請領之日起往前追溯5年補領給付？為何同樣是社會保險，卻有不同之發放方式？此外，是否有侵害財產權、生存權？是否違反兒童權利保障？

二、爭點

國民年金保險與勞工保險同為社會保險，國民年金遺屬年金係「105年2月29日以前發生死亡事故者，自提出申請且符合條件之當月起」按月發給，相較勞工保險條例第65條之1第3項規定，勞工保險遺屬年金可自提出請領日起往前追溯5年補領給付，同樣是社會保險，發放方式不同是否合理？是否侵害兒童生命財產安全？

三、兒權指標

- (一) 《兒童權利公約》第4條規定，締約國應採取所有適當之立法、行政及其他措施，實現本公約所承認之各項權利。關於經濟、社會及文化權利方面，締約國應運用其本國最大可用之資源，並視需要，在國際合作架構下採取該等措施。
- (二) 《兒童權利公約》第6條規定，1. 締約國承認兒童有與生俱來之生命權。2. 締約國應盡最大可能確保兒童之生存及發展。
- (三) 《兒童權利公約》第26條規定，1. 締約國應承認每個兒童

皆受有包括社會保險之社會安全給付之權利，並應根據其國內法律，採取必要措施以充分實現此一權利。2. 該項給付應依其情節，並考慮兒童與負有扶養兒童義務者之資源及環境，以及兒童本人或代其提出申請有關之其他因素，作為決定給付之參考。

- (四) 《兒童權利公約》第27條，1. 締約國承認每個兒童均有權享有適於其生理、心理、精神、道德與社會發展之生活水準。2. 父母或其他對兒童負有責任者，於其能力及經濟條件許可範圍內，負有確保兒童發展所需生活條件之主要責任。3. 締約國按照本國條件並於其能力範圍內，應採取適當措施協助父母或其他對兒童負有責任者，實施此項權利，並於必要時提供物質協助與支援方案，特別是針對營養、衣物及住所。

四、國家義務

- (一) 各國應保證無父母陪伴和無人陪伴兒童享有足以促進其生理、心理、精神和道德發展的生活水平。根據《公約》第27條第3項，各國應提供物質援助和支持方案，尤其是在營養、衣著和住房方面(CRC第6號一般性意見第44項)。
- (二) 締約國需以恰當方式協助父母、法定監護人和大家庭履行

其養育子女的責任(第18條第2項和第18條第3項)，包括協助父母提供兒童的成長所需的生活條件(第27條第2項)，並確保兒童得到必要的保護和照顧(第3條第2項)。實現兒童權利在很大程度上，取決於負責照顧兒童者的福利和可利用的資源。一種綜合做法將包括對父母促進兒童最佳利益的能力，產生間接影響的干預行動(例如稅收和津貼)(CRC第7號一般性意見第20項)。

(三) 幼兒有權得到適合於他們身心、精神、道德和社會成長的生活水準(第27條)。在較貧窮的情況下成長，對兒童的福利、社會融入和自尊帶來不利影響，減少他們學習和發展的機會。委員會促請締約國落實有系統的策略，減少幼兒期的貧窮，克服貧窮對兒童福祉的不利影響。應採取一切可能採取的辦法，包括對兒童和家庭的“物質援助和支助方案”(第27條第3項)，以確保幼兒擁有與權利相符的基本生活水準。落實兒童得益於社會保障的權利，包括社會保險，是所有策略的一項重要內容(第26條)(CRC第7號一般性意見第26項)。

(四) 締約國有義務採取與公共預算相關的“立法措施”，包括審查現有法律以及制定和通過法律，確保國家和國家以下

各級的預算足以用於實現兒童權利(CRC第19號一般性意見第23項)。

五、解析

(一) 社會保險是由政府使用公權力強制民眾參與，透過繳費互助的合作概念，預先為可能發生的風險事故做準備。國民年金保險是一種社會保險，對於沒有加入軍、公、教、勞、農等在職保險的人會自動納入，在社會安全網上佈建了全民皆有社會保險，給予人民基本經濟生活保障。國民年金保險依據生、老、殘、死四種情況設有5大給付，分別是生育給付、老年年金給付、身障年金給付、喪葬給付及遺屬年金給付。在本案例中失業的阿生死亡時(發生風險事故)有加保國民年金保險，小孩曉華、曉莉與曉明在阿生死亡時即可依規定申領國保遺屬年金給付。

(二) 依據《憲法》第 15 條：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」另國民年金法第40條第1項規定：「被保險人死亡者、符合第29條規定而未及請領老年年金給付前死亡者，或領取身心障礙或老年年金給付者死亡時，遺有配偶、子女、父母、祖父母、孫子女或兄弟、姊妹者，其遺屬得請領遺屬年金給付。」遺屬年金係被保險人死亡事

故發生時之主要保險給付，目的在謀求遺屬生活之安定，故被保險人之遺屬作為遺屬年金之受益人依法享有之遺屬年金給付請求權，屬社會保險給付請求權，具有財產上價值，應受憲法財產權之保障。

(三) 然而，阿生是105年2月死亡，曉華、曉莉與曉明未於符合請領條件之105年2月提出申請，依據當時國民年金法第18之1條規定：「依本法發給之各項給付為年金者，除老年年金給付自符合條件之當月起按月發給至死亡當月為止外，其他年金給付自提出申請且符合條件之當月起按月發給至應停止發給或死亡之當月止。」故其遺屬年金給付僅得自106年2月申請當月發給，不符《憲法》保障人民之生存權、工作權的意旨，亦不符合《兒童權利公約》中締約國應立法保障兒童權利、締約國應盡最大可能確保兒童之生存及發展、締約國應充分實現兒童社會保險之社會安全給付之權利之規定。

(四) 綜上，美珠的疑惑並非沒有根據，參照上述規定，對於被保險人子女的財產權、生存權應該要有保障，且應在5年請求權時效內給予追溯補發。司法院107年7月13日公布釋字第766號因此認為，105年2月29日以前發生死亡事故者，與

憲法第15條保障財產權及生存權之意旨有違，應自本解釋公布之日起不再適用。其遺屬得依法追溯補給尚未罹於同法第28條所定5年時效之遺屬年金。

- (五) 為此，國民年金法於108年12月11日修正公布第18之1條條文：「遺屬年金給付之受益人未於符合請領條件之當月提出申請者，其提出請領之日起前五年得領取之給付，由保險人依法追溯補給之。」據此，曉華、曉莉與曉明可向勞保局申請追溯補領其父往生當月105年2月至106年2月之遺屬年金給付，如此才真正落實國民年金保險替被保險人照顧遺屬的立法意旨，並落實國家對兒童權利之維護。

勞動部及所屬機關(構)「兒童權利公約教育訓練教材」案例 6

撰寫單位(機關)：勞動部勞動力發展署

標題：勞動部防制未成年移工遭人口販運措施

一、案例故事

某日印尼籍移工阿蒂用衛生紙寫下求救訊息，請經過住宿處之路人協助撥打 1955 專線申訴，在雇主富氏企業有限公司(以下簡稱富氏公司)工作期間，被限制行動自由、超時工作等情事，經地方勞工主管機關及內政部移民署專勤隊追查發現，富氏公司透過仲介陳先生引進阿蒂來台，因阿蒂實際未滿 18 歲，在印尼時聽信與仲介陳先生合作的當地仲介，於入境後即被雇主扣留所有身分證件、資料，並限制住居、行動自由及強迫每日超時工作。阿蒂除被迫領取微薄薪資外，更遭雇主積欠薪資，甚至曾因過度勞動致體力不支倒地昏迷，雇主卻為避免被查獲，仍不願送醫治療。之後，阿蒂因勞力剝削，經司法警察機關鑑別為人口販運被害人，並經地方主管機關安置。而富氏公司的負責人郭先生及仲介陳先生亦被函送地方檢察署偵辦，另就富氏公司、仲介陳先生違反就業服務法部分移送主管機關予以裁處。

二、爭點

(一) 未成年移工是否容易成為勞力剝削被害人？

(二) 我國如何預防未成年外國人人口販運情形發生？

(三) 未來如何處理未成年外國人人口販運情事個案？

三、兒權指標

兒童權利公約第 32 條第 1 項規定，締約國承認兒童有免受經濟剝削之權利，及避免從事任何可能妨礙或影響其接受教育、或對其健康或身體、心理、精神、道德或社會發展有害之工作。

四、國家義務

第 23 號一般性意見：《保護所有移工及其家庭成員權利國際公約》和《兒童權利公約》均揭櫫與保護兒童及移民的人權一般相關和具體相關的具有法律約束力的義務。具國際移民背景的兒童，尤其是無證件、無國籍、孤身兒童或與家人離散的兒童，在整個移民過程中特別容易遭受各種形式的暴力，包括在原籍國、過境國、目的地國和返回國遭受忽視、虐待、綁架、誘拐和勒索、販運、性剝削、經濟剝削、童工勞動、乞討或捲入犯罪和非法活動。各國必須採取一切必要措施，防止和制止非法將兒童移轉和不讓其返回本國的行為以及最惡劣形式的童工勞動，包括一切形式的奴役、商業性性剝削、利用兒童從事非法活動(包括乞討和危險工作)，保護兒童免遭暴力和經濟剝削。

五、解析

(一) 按未成年移工往往因資訊不對稱等問題，淪為不法人士剝削對象，我國為履行保護兒童避免遭受剝削之國家義務及保護被害人權益，參考聯合國 2000 年打擊跨國組織犯罪公約關於預防、禁止和懲治販運人口(特別是婦女和兒童)行為補充議定書以及相關公約內容，已訂定人口販運防制法。

依該法第 2 條明定，人口販運指基於剝削意圖或故意，符合下列要件者：(一) 不法手段：以強暴、脅迫、恐嚇、拘禁、監控、藥劑、催眠術、詐術、故意隱瞞重要資訊、不當債務約束、扣留重要文件、利用他人不能、不知或難以求助之處境，或其他相類之方法。但對未滿 18 歲之人從事人口販運，不以符合不法手段為必要。

(二) 不法作為：1. 從事招募、買賣、質押、運送、交付、收受、藏匿、隱避、媒介、容留國內外人口。2. 使他人從事有對價之性交或猥褻行為。3. 使人為奴隸或類似奴隸、強迫勞動、從事勞動與報酬顯不相當之工作或實行依我國法律有刑罰規定之行為。4. 摘取他人器官。

(二) 勞動部為防制未成年移工遭受人口販運情事，特別致力於預防性的宣導措施，強化移工自我保護意識，並加強國內

民眾對此議題重視，相關作為包括：運用多元管道加強宣導，防制移工遭受人口販運與人身安全侵害(例如：1955勞工諮詢申訴專線、職前訓練、雇主聘前講習、入境機場講習、委託廣播電臺製播多語言廣播節目、編印外籍移工在臺工作須知等管道)，以利移工瞭解權益申訴管道、強化勞政人員辨識人口販運能力，及加強推動直接聘僱制度，避免移工遭勞力剝削，並加強仲介管理，防患於未然。

(三) 除人口販運防制法對於雇主、仲介的罰則外；另為保護移工權益，我國就業服務法(以下簡稱本法)已有相關強制或禁止規範及罰則。以上述案例而言：

1、有關雇主富氏公司部分：為使包括未成年人在內的移工避免被雇主留置身分資料致無法離去，本法第 5 條第 2 項第 2 款及第 57 條第 8 款規定，雇主僱用員工，有違反員工之意思，留置其護照、身分證件、工作憑證或其他證明文件者，依本法第 67 條第 1 項規定，地方主管機關應處新臺幣(以下同)6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。勞動部則就人口販運部分，將於檢察官起訴或法院判決有罪時，廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部。

2、有關合法仲介陳先生部分：

- (1) 其從事就業服務業務時，如有違反勞工之意思，留置許可文件、身分證件或其他相關文件者，已違反本法第 40 條第 1 項第 10 款規定，依本法第 67 條第 1 項規定處 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。
- (2) 如有對受聘僱外國人阿蒂有人口販運行為者，已違反本法第 40 條第 1 項第 18 款規定，依第 65 條第 1 項規定將處 30 萬以上 150 萬以下罰鍰。
- (3) 如知悉受聘僱外國人阿蒂疑似遭受雇主、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人為人口販運行為，若未於 24 小時內向主管機關、入出國管理機關、警察機關或其他司法機關通報者，已違反本法第 40 條第 1 項第 19 款規定，則依第 67 條第 1 項規定將處 6 萬元以上 30 萬元以下罰鍰。

(4) 勞動部及所屬機關(構)「兒童權利公約教育訓練

教材」案例 7

撰寫單位(機關)：勞動部職業安全衛生署

標題：僱用未滿 15 歲之人從事工作或提供勞務取得報酬，應事先申請許可

一、案例故事

某優酪乳廠商請某廣告商拍攝一支廣告，主打一家三代，常喝優酪乳可以保持腸道健康之形象。廣告商請邱姓經紀人代為接洽 2 名兒少，準備在 7 月拍攝，且已經遞交工作申請給當地主管機關等待核可，沒想到廣告業者突然要求提前拍攝，邱姓經紀人為免失去演出機會，經家長同意後，配合安排提前在 6 月拍攝。而勞動局在審核兒少的工作許可時，發現申請的廣告早已經在 YOUTUBE 上播放，認因未獲得工作許可就上工，故將全案移送司法機關偵辦，最後邱姓經紀人遭判罰 2 萬。

二、爭點

僱用未滿 15 歲之人從事工作或提供勞務取得報酬工作是否另有特別規範？例如：申請與審查程序或另備其他保障措施等？

三、兒權指標

(一) 兒童權利公約第 32 條第 2 項。

各國必須規定最低就業年齡，適當規範工作時數和條件，並規定處罰，以有效執行第 32 條第 2 項。本項第 3 款，要求締約國為確保落實本條義務訂立「適當」罰則或其他制裁措施，惟未訂立特定標準。

(二) 國際勞工組織 138 號-准予就業最低年齡公約。

1973 年第五十八屆國際勞工大會通過的《准予就業最低年齡公約》(第 138 號公約)，要求會員國制定有關法律，保證最低就業年齡不低於 15 歲，目的是消除童工勞動，以便保證徹底取消童工及逐漸提高開始就業或工作之最低年齡，進而達到符合青年人身心發展之標準。

四、國家義務

有關聯合國兒童權利委員會的第 16 號一般性意見(2013)，兒童權利委員會建議政府制定和實施相關規定，確保企業遵守兒童權利，特別是在兒童就業和工作條件等方面，必須擁有有效的勞動監察和執行制度及能力，同時建議締約國加強勞動檢查機制並提供勞動檢查員足夠資源及所需的支援，以協助其有效的監督勞動標準的落實及處理申訴案件，並應持續向國際勞工組織尋求這方面的技術支援。還應批准勞工組織與童工有關的兩項基本公約，並將其納入國內法。

五、解析

依勞動基準法第 45 條規定，雇主原則不得僱用未滿 15 歲者從事工作，且如是透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接為他人提供勞務取得報酬未具勞僱關係者，亦在規範之列。如需使未滿 15 歲之人從事具有對價報酬之工作，應於提供勞務起始日前 90 日至 20 日之期間，向勞務提供地之地方主管機關申請許可，而地方主管機關則應參照「勞動基準法第四十五條無礙身心健康認定基準及審查辦法」，就工作者之工作內容、環境、工作時數等進行審查，而案內工作者，從事廣告之拍攝錄製工作，依審查辦法之規定，每日工作時間不得超過 3 小時，且必須要有法定代理人陪同。而基於對兒童與青少年之工作權益保障，如未經許可就讓未滿 15 歲之人從事具有對價報酬之工作，視違法之情節輕重，最高可判處 6 個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 30 萬元以下罰金，並非單純的罰錢了事。所幸司法機關最後考量工作環境安全，且家長全程陪同，並未釀致意外而從輕量處。

六、保障作為

為避免雇主未依規定僱用童工，我國勞動基準法已訂定相關保障規定，以落實兒童權利公約，並確保童工之勞工權益，且為擴大保障，透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接

為他人提供勞務取得報酬未具勞僱關係者亦在保障之列。另為協助事業單位瞭解有關部分工時工讀生之工資、工時、休假、例假、休息日及請假等勞動條件與一般勞工無異，本部業已訂定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」及「部分時間工作勞工勞動契約參考範本」，供事業單位遵循及參考，如因勞動法令認知不足而有協助需求，亦可向各地方政府提出諮詢或訪視輔導申請。

另為加強青少年打工族群權益保障及提供更多元之就業服務訊息，已於「台灣就業通」網站設置「青少年打工專區」，透過單一入口網站查詢打工機會、職涯探索、勞動權益須知、勞動檢查結果及申訴管道等資訊，並與各地方勞工行政主管機關(直轄市、縣市政府勞工或社會局、處)合作辦理勞動基準法令研習會，以利童工、青少年及其家長進一步瞭解現行勞動法令規定，避免童工、青少年因缺乏社會經驗，而被迫接受不合理的勞動條件。此外，本部亦已設置 24 小時免付費之 1955 專線，提供青少年打工時如發現雇主有違反法令情事之諮詢與反映管道，以維護自身權益。

至本部為督促事業單位落實勞動法令，除透過補助地方政府增聘檢查人力、設置 1955 申訴專線及規劃實施專案檢查等

機制外，另以「風險分級管理」與「多元政策工具」為主軸，並視風險分級結果，採取適宜之政策工具，如為高風險之事業單位將納為常態性專案檢查之對象，同時訂定「勞動條件檢查重點對象選列原則」，函請各地方政府於規劃一般檢查時優先選列，以提升勞動檢查之強度與頻率。另針對低度風險之事業單位，本部則透過宣導、輔導及法遵訪視（係指依行政程序法第 165 條所定行政指導作為，對屬於低度風險或小（微）型之事業單位，主動派員實施訪視）等多元作為，以協助與督促事業單位守法。同時為提升勞動檢查員之專業職能，已精進本部所辦理之教育訓練，依勞動檢查員職能需求作為課程設計核心，邀請具相當經驗之現職律師、檢察官、法官與專家學者擔任講師。同時輔以每月舉行之工作會報，藉由案例研析、法令疑義說明及檢查技巧經驗交流，即時滾動檢討實務常見問題等協助措施，並將各地方政府對於檢查員之支持措施（如勞動條件檢查人員教育訓練與專業成長等事項）列為考核評鑑項目，藉以促使各地方政府重視，以達兒童權利委員會所提各締約國應加強勞動檢查機制，並提供勞動檢查員足夠的資源及所需的支援，協助其有效的執行勞動檢查。

而本部每年均對經常僱用工讀生（含未滿 18 歲之工作者）

之業者規劃實施勞動條件專案檢查，強力督促業者落實保障勞工權益。並發布「童工及青少年勞動條件檢查原則」，要求各地方主管機關於實施勞動條件檢查時，應依上開原則加強檢查該等勞工之勞動條件。而為促使事業單位重視，108年起更加強與其他部會之合作機制，將事業單位違反勞動法令之紀錄，提供各部會作為日後租稅抵免、審查、評鑑、換照等案件之重要審核參考，藉以引領及鼓勵事業單位提升法令遵循。