

N1 勞動權益觀念融入國民小學課程(四下)之教學補充資料

融 入 處	南一社會第 3 單元第 2 課「家鄉的地形與生活」第 19 頁
融入課文	最後一段：「隨著經濟、交通建設等發展，有些地方的生活型態逐漸改變，由農業轉變成工商業。」
主 題	產業轉型與勞動
教師指導 方式建議	從農業轉型到工商業，民眾的工作型態改變，也會產生新的勞動問題。不論是工時、工資及各種勞動權益的保障，都需要有法律的介入。除此之外，過去的農業和今日的農業也已經有不一樣的樣貌，可以思考是否出現其他的勞動問題。
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人類的文明從農業革命進步到工業革命，再從工業革命進步到資訊革命，每一次的革命皆會帶來生活型態和經濟生產活動的大幅改變，也因此產生許多新型的勞動問題。 2. 在農業時代，農民是依循日夜和季節變化而耕作，因此正中午和太陽下山後就停止工作，而遇到氣候不佳或是無法耕作的冬季時，就停止耕作，並改做其他活動。反之，工業時代因為靠機器生產運作，不受日夜和季節的影響，在生產最大化的利益驅使下，雇主會要求勞工儘量的工作生產，造成過勞和職業災害的問題，因此需要以法律和契約來規定工作時間、休假、職業安全和職業災害的預防，以保障勞工的生命和身體健康。 3. 資訊革命後，更因為資訊網路及科技的進步，即時通訊軟體、電子郵件可讓分隔兩地的人即時通訊，解除了空間的限制，也因此產生新型的工作型態和勞動問題。例如：平臺經濟的誕生，外送員的工作性質和傳統超九晚五的勞工迥異，因此產生不少爭議。還有直播主和網路平臺間的關係到底為何？ 4. 另外，除了部分地區因都市化而轉變為工商業的產業型態，農村的面貌與傳統相較，也有了很大的變化，例如：因人口外流、老化而引進移工、抑或有些農民已開始使用網路行銷農產品，並逐漸改變過去經營農業「日出而作、日落而息」的生活型態。 5. 時代的轉變產生新的工作型態，或許更為自由，但也因而衍生新的勞動問題，例如：更加彈性的工時、對勞工更嚴密的控制...等，同學未來選擇工作時需要多加留意，思考不同工作對於自己未來生活規劃及工

	作保障的差別，並應瞭解自己選擇的工作有那些勞動權益保障，避免掉入陷阱。
--	-------------------------------------

N2 勞動權益觀念融入國民小學課程(四下)之教學補充資料

融 入 處	南一社會第 3 單元第 1 課「家鄉的產業」第 43 頁
融入課文	第二段：「隨著科技日益發展，生產效能已日趨提升，而這一切需仰賴訓練有素的員工，因此員工是公司重要資產之一。」
主 題	善待勞工
教師指導 方式建議	<p>口述：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 一家公司要能夠成功，最重要的是找到好的人才和訓練有素的員工，透過員工的整體合作，公司才能有更好的發展。例如：課本中所提及「汽車生產過程」，需要透過工程師、設計者、作業員共同分工合作，才能夠完成。因此，企業主要善待員工，否則員工留不住，企業也無法成長，公司很容易就被淘汰。尤其科技越來越進步，未來勞動者更須具備高度技術能力，以符合數位時代要求，企業要善待勞動者，提升公司員工的向心力，才能讓企業有更好的發展。 2. 而善待員工的方式，除了提供更好勞動條件外，更要把員工當家人、朋友，然後將利潤和員工分享，營造生命共同體的精神，才能激勵員工願意為企業努力。另外，因為員工是公司重要的一份子，因此也要給予員工參與、發表想法的管理方式，讓企業文化更平等，才能讓員工在產業民主的理念下對公司更有向心力。
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司或企業無論如何發展，都脫離不了人的因素，人才是公司或企業能否壯大的關鍵。企業要善待勞動者，除了提供更好的勞動條件、員工福利外，應使企業文化更平等，加強勞工參與，例如：公開透明的勞資會議、增加勞工董事等，讓員工在產業民主的理念下，對公司更有向心力。 2. 產業民主就是讓勞工參與企業的經營與管理，產業民主包括了「集體協商」和「勞工參與」等兩種主要機制。產業民主可以在國家、產業和企業等不同層級進行協商；勞工參與則在獲得資訊、勞資諮商、共同管理及自我管理，有不同參與深度的區別。 3. 所謂集體協商是由雇主和受僱者組織(也就是工會)代表談判協議的過程，目的是要簽訂團體協約，約定勞資雙方有關工資、工時、工作條件和勞資關係等相關事項並據以執行。集體協商的行使和團結權、協商權及爭議權等「勞動三權」非常相關。集體協商在進行中，勞工部分是

	<p>以組織工會行使團結權為基礎，透過協商權和雇主進行協商談判，萬一協商不成，工會可以行使爭議權(例如：罷工)給予雇主壓力，以獲得妥協後雙方可接受的結果。整個勞動三權的運作，就是以團結權(工會)為基礎，以爭議權為後盾，以集體協商簽訂團體協約為目的，三權互依而生，缺一不可。</p> <p>4.所謂勞工參與，舉凡能讓勞工以受僱者的身分參予企業決策制定，都可以說是勞工參與。勞工參與的方式依照國際勞工組織(ILO)的分類，可以分成獲得資訊、勞資諮商、共同管理及自我管理 etc 4 種不同層級。在我國的勞工參與模式非常多元，包括企業內的勞工參與，也就是「勞資會議」及部分事業單位有工會推派之「勞工董事」，另外從地方、產業別到全國層級的社會對話，都有可能實施勞工參與。</p> <p>5.產業民主及勞工參與的實施，即當傳統上由雇主掌控員工管理權的型態，轉向員工可以透過民主的方式，以不同的程度參與到企業決策時，固然會減少雇主的絕對指揮管理權，但透過民主的方式決定勞資之間的權利義務關係，將有利於提升員工工作士氣，穩定勞資關係，促進勞資和諧，共創勞資雙贏。</p>
<p>參考資料</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 台灣勞工陣線網站(網址：https://labor.ngo.tw/) 2. 全民勞教 e 網：產業民主與勞工參與

N3 勞動權益觀念融入國民小學課程(四下)之教學補充資料

融 入 處	南一社會第 3 單元第 2 課「翻轉產業新生命」第 51 頁
融入課文	第二段：「生產者唯有不斷的挑戰自我，吸取新知，並用心傾聽客戶的想法，才能常保獲利增長。」
主 題	技能提升、職業訓練
教師指導 方式建議	口述： 科技越來越進步，生產的方式和產品不斷的改變，將來有許多現有的工作會消失，也會出現更多新的工作，並產生新的勞動方式、組織型態。因此，不論未來的工作是否為生產者，都須保持終身學習的習慣，培養適應的能力。
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 網際網路及人工智慧(Artificial Intelligence)的發展，造成許多職業逐漸被取代而消失，也出現各種新型態的工作。唯有培養多元興趣，時時保持吸收新知的好奇心與能力，不偏重單一學科的學習，才能與時俱進。擁有終身自我學習的能力，可為自己創造更寬廣的未來與機會。 2. 科技進步與勞動市場的關聯，許多人會先想到人力被取代，例如：客服的工作可由 AI 做更即時、迅速的處理。然而學者指出，科技有時也會創造新的工作流程及技能需求，因 AI 而起的熱門職業—AI 溝通師 (prompt engineer)，已有國外公司開出年薪千萬的待遇。更間接來說，科技進步在某方面會帶來整個社會生產力及財富的提升，讓其他產業的需求也得以增加。 3. 2022 年 11 月，ChatGPT 推出，它可以用人類自然對話方式來互動，還可以表達複雜的語言，在短時間內自動生成文字、自動問答，象徵 AI 人工智慧邁向全新階段。在可見的未來，AI 將對人們的生活與工作帶來巨大影響，如何利用 AI 做最有效益的應用，對個人或公司都是值得尋找的答案。

N4 勞動權益觀念融入國民小學課程(四下)之教學補充資料

融 入 處	南一社會第 5 單元第 2 課「家鄉的現今風貌」第 82-83 頁
融入課文	用「你」的角度想一想：印尼籍移工在臺北車站聚會。
主 題	移工與就業平等
教師指導 方式建議	<p>1.口述：</p> <p>移工是指從國外進入到我國來工作的人，雖然移工不是本國人，但是他們在工作上的權利和本國人都一樣，這是基於人人平等的理念，法律對所有勞工保障是一致。</p> <p>2.口述：</p> <p>移工來自許多不同的國家，因此，他們有與我們不同的語言、文化和宗教信仰，例如：印尼的移工因為信奉伊斯蘭教，不能夠食用豬肉，且女性也常戴頭巾，我們應該尊重他們的文化。</p> <p>另外，因為移工從事的工作多為家庭看護、漁工或 3K 產業(危險、辛苦、骯髒) 工廠工人，具有一定的危險性，因此，也需要法律保障他們的勞動權益。而且移工為我們的國家貢獻勞動力，補充許多產業勞工的缺口，也協助看護有長期照顧需求的家人，對我國經濟的重要性不容小覷，所以我們要善待移工，並且尊重他們也擁有休息及休假的權利。</p>
背景說明	<p>1.移工來臺工作的依據是「就業服務法」第 46 條，其中第 1 項第 9 款的「家庭幫傭及看護工作」(社福移工)、第 10 款的「為因應國家重要建設工程或經濟社會發展需要，經中央主管機關指定之工作。」(產業移工)。</p> <p>2.依據我國政府的統計資料顯示國內有 74 萬以上的移工，其中產業移工約 44 萬，社福移工約 23 萬，其中來自印尼的比例最高，約占 35.1%；其次為越南移工，約占 34%；再來是菲律賓，約占 22.4%；泰國居第四，人數約占 9.5%。</p> <p>3.«就業服務法»第 42 條規定，為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定。因此，在不影響國人就業機會之基本原則下，對於國內所缺乏之勞工，採取彈性調控開放引進移工，以維繫產業營運及協助家庭照顧(資料來源如備註)。</p>

	<p>4. 移工在臺工作，除應受勞動相關法令保障外，我們也應該要提供友善的環境，並尊重移工和我們有不同的語言、文化、宗教及風俗習慣，例如：我們對課文中提及印尼籍移工的假日聚會，穆斯林不吃豬肉及在齋戒月的飲食禁忌等，都應予尊重，以保障他們擁有不受歧視的就業權利，讓移工都能臺灣安心工作。</p> <p>5. 勞動部有建立移工諮詢申訴管道、工作管理與人力仲介管理制度，以及辦理各項輔導、適應及社會融合的措施與活動，落實引進移工不影響社會安定的目標。(資料來源同第 3 點)</p>
備註	<p>影音資料: 移工怎麼來(用動畫說明移工背景及問題) (網址：https://www.youtube.com/watch?v=dZA7LLpvC_s)</p>

N5 勞動權益觀念融入國民小學課程(四下)之教學補充資料

融 入 處	南一社會第 3 單元「家鄉的產業與創新」第 52-53 頁
融入課文	「嗨! 外送員」
主 題	外送員勞動權
教師指導 方式建議	外送平臺是近年來的新興產業，外送員在生活上很常見，特別在 covid-19 疫情期間，擔負起運送食物和日用品等工作，讓我們的生活更加便利。然而，不論豔陽高照或刮風下雨，外送員騎乘機車，在大街小巷穿梭，除了很辛苦，也容易發生交通事故，而且送餐的報酬有跑才有，導致收入不穩定，加上時常處在一對一的工作環境，容易遭受騷擾和傷害，是一種風險較高的工作。
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 外送員數量的快速增長，學者分析可能為下列三種原因：一是低薪環境導致不少正職工作者必須兼做外送，或完全以外送為主要工作；二是疫情影響導致消費型態改變，民眾愈來愈依賴外送；三則是年輕人對工作型態的偏好改變(資料來源如參考資料)。 2. 外送員增加，連帶造成外送員交通事故數量提高，政府統計數據顯示 2021 年外送員涉入的交通事故計有 1 萬 1799 件，較 2020 年的 9339 件，增加約 26.34%。因此，政府為增進外送員的職業安全，已修正「職業安全衛生設施規則」，要求平臺業者應置安全防護設施，並發布「外送作業安全衛生指引」，除要求平臺業者應訂定危害防止計畫及應為外送員投保團體傷害保險(300 萬)以外，並協助業者落實交通事故預防及處理等安全管理作為，同時納入合理派單等措施，避免工作負荷造成外送員身心健康危害。另政府在 2022 年 5 月發布施行的「勞工職業災害保險及保護法」中，已將外送員等無一定雇主之勞工或自營業者納入保障範圍，外送員可透過職業工會參加職業災害保險，獲得與一般勞工相同的職業災害保障。 3. 為爭取更好的勞動權利，外送員開始組織工會，其中「全國外送產業工會」於 2023 年五一勞動節當天，號召外送員上街遊行，並提出外送單價不得低於基本工資時薪三分之一，以及建立合理申訴機制等訴求。
參考資料	<p>外送員 3 年爆增 10 萬人</p> <p>(網址：https://www.merit-times.com/NewsPage.aspx?unid=830185)</p>

N6 勞動權益觀念融入國民小學課程(四下)之教學補充資料

融 入 處	南一國語第二課「看戲」第 21 頁
融入課文	「演員們生動的表情和優美的身段，更是令人大開眼界。」
主 題	藝文工作者的勞動
教師指導 方式建議	口述： 演員在臺上表演看起來很光鮮亮麗，但是他們的工作很辛苦，經常要工作十幾小時，而且很容易有身體傷害，也不是每位演員都有很好的收入。但是演員可透過組織工會，或要求政府制訂法令來保障他們的勞動權益。
背景說明	<p>從事藝術工作以獲取報酬的人也是勞動者，其中有部分藝術工作者是受僱於他人從事藝術工作，例如：電視公司聘僱的演員、樂團聘僱的樂手；有的則是以創作、表演換取報酬。</p> <p>為了保障藝文工作者的工作權益與工作安全，文化部在 111 年 3 月 21 日推出《文化藝術事業應遵守勞動法規指引》(法規指引)以及《文化藝術工作者承攬暨委任契約之指導原則》(指導原則)，以保障文化藝術工作者的權益與安全。訂定「法規指引」是為確保文化藝術事業瞭解應遵守的各項勞動法規，保障所僱用文化藝術工作者勞動權益，規範內容包括工資、工時、職業衛生安全、性別平等及社會保險等；而「指導原則」適用於委任或承攬契約(個別接案)的藝文工作者，主要做為藝文工作者訂定契約前檢視契約合理性的參考。</p> <p>上述的「法規指引」和「指導原則」性質上都屬於行政指導，而且因為藝文工作者的性質特殊，難以用法律一概規範，行使團結權成立工會，透過工會的力量爭取工作權益的保障應該是比較理想的方式。臺灣目前的藝文產業工會有：臺北市藝術創作者職業工會、臺灣影視工作人員職業工會……等。</p>
參考資料	<p>國外影視工作者爭取勞權：2023 年 5 月，美國好萊塢編劇因不滿現行薪酬制度，發起罷工及遊行，要求串流平臺給予更多分潤。相關報導：「好萊塢編劇為什麼要罷工？從薪酬爭議、串流分潤到 AI 的潛在威脅，處處都是導火線」</p> <p>(網址：https://www.storm.mg/article/4786442?page=1)</p>

N7 勞動權益觀念融入國民小學課程(四下)之教學補充資料

融入處	南一國語「米食聯合國」第 35 頁
融入課文	「林家凱的媽媽說，那是她在韓國打工期間學會的一道當地美食。」
主 題	打工、兼職
教師指導 方式建議	<p>1.口述： 同學知道什麼是打工嗎？你認識的人有沒有打工的經驗？ (請二、三位同學分享經驗。)</p> <p>2.口述： 許多高中學生、大學生會利用下課後及假日等課餘時間去打工，抑或部分工作者所從事的工作，工作時間較一般正職人員短，且薪資是按照工作的時數計算，不像一般的上班族是每月固定領月薪，稱為部分工時。法令對部分工時勞工的保障，像是基本工資、休假，和一般正職人員相同，也都有勞動基準法的保障。</p>
背景說明	<p>1. 部分工時的勞工，工作性質通常為臨時性、短期性，所以一般僱主經常會忽略打工者的權益。勞動部訂有部分工時勞工的應行注意事項和勞動契約範本，可供部分工時人員參考(網址：https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28240/)。</p> <p>2. 法律對部分工時勞工的保障和一般勞工並無差異，只不過如果是以時計薪的部分工時勞工，就是按照工作時數計算其工資、休假和相關權益。</p> <p>3. 許多未成年的學生會去打工，勞動基準法對於未成年的工作者有特別規定。依照勞動基準法的規定：十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。僱主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。此類受僱者準用童工保護之規定。</p> <p>4. 另外，現在有許多年輕人會選擇海外度假打工，擴大生活體驗，亦可賺取較豐厚的薪資，但海外打工陷阱不少，應充分蒐集瞭解當地國家資訊，以及該國的工資、工時、社會保險及工作權益相關規定。</p>
備 註	<p>1. 打工宣導可參閱全民勞教 e 網中的影片：打工的夏天 (網址：https://labor-elearning.mol.gov.tw/course_info.php?id=10000887)</p>

2. 度假打工注意事項，可參考教育部網站

(網址：<https://www.youthtaiwan.net/WorkingHoliday/NewsContent.aspx?n=6378&s=113262>)

3. 提升青年朋友海外就業防詐騙意識，參考勞動部「國人海外就業資源中心網站」提供「海外就業一二三 求職防騙好心安」檢核表

(網址：<https://overseas.taiwanjobs.gov.tw/>)

N8 勞動權益觀念融入國民小學課程(四下)之教學補充資料

融 入 處	南一國語第五課「活出生命奇蹟」
融入課文	本篇課文講解後補充
主 題	身心障礙者的就業權
教師指導 方式建議	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提問與討論:看完力克的故事後，想想看你們身邊有沒有類似的身心障礙人士?他們長大後應該要做什麼呢?在工作上會遇到什麼困難?應該如何面對? 2. 歸納與口述:身心障礙者是社會群體的一份子，因此，身心障礙者在就學、就業、使用公眾設施的需求與權利上，和所有人都一樣，身心障礙者只是在身體系統構造或功能上有所損傷而有行動不便，我們不但不能因別人有身心障礙而歧視，更要尊重身心障礙者的權利。 3. 聯合國決議通過《身心障礙者權利公約》(CRPD)的主要目標，在於致力促進、保護和保障身心障礙者能夠充分、平等地享有所有人權與基本自由，降低身心障礙者在社會上之不利狀態，以使其得以享有公平機會參與社會之公民、政治、經濟、社會及文化領域，例如：除了在建築、交通需要無障礙硬體設施外，在資訊時代，還需要考慮到聽障者或視覺障礙者需要不同的閱讀資訊方式，設計友善使用介面，讓他們得以享有平等的權利。
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 聯合國於 2006 年通過聯合國《身心障礙者權利公約》(Convention on the Rights of Persons with Disabilities，簡稱 CRPD)，要求各國保障各種障礙類別的個人能順利生活，且同時尊重個別差異與個人自主性。我國依據此公約的人權保障精神，在 2007 年修正通過《身心障礙者權益保護法》，其中訂有專章保障其就業權益。臺灣也在 2014 年公告施行《身心障礙者權利公約施行法》，使 CRPD 所揭示之相關規定，開始具有國內法律效力。 2. 聯合國《身心障礙者權利公約》中提出「合理調整」的概念，意思是障礙者在行使人權及基本自由遇到阻礙時，有權依具體情境與需要請求「調整」，對方則有義務和障礙者協商、尋求資源，在不會造成「過度或不當負擔」的情況下，和障礙者一起消除或減少阻礙。 3. 在職場上的合理調整，是針對障礙者在執行特定工作時來自於工作空間、軟硬體設備、工作流程或時間的限制，做出適當的調整，例如：使

	<p>用輪椅的員工需要較寬廣的走道; 改良機具設備，讓肢體障礙的員工得以操作; 電腦系統裝設轉譯功能，讓視力障礙員工可以辨讀; 彈性安排工作時間，方便有就醫需求的障礙者回診。</p> <p>4. 勞動部勞動力發展署及各地方政府勞動局可提供「職務再設計」的相關資源，協助雇主及障礙者克服工作障礙，增進其工作效能，落實身心障礙者的就業權。</p>
備註	衛生福利部社會及家庭署 CRPD 專區 (網址： https://crpd.sfaa.gov.tw/)

N9 勞動權益觀念融入國民小學課程(四下)之教學補充資料

融 入 處	南一綜合活動第 3 單元「快樂小志工」第 38 頁
融入課文	標題：快樂小志工
主 題	勞動權
教師指導 方式建議	<p>口述：</p> <p>這個單元說明當志工的快樂，我們社會有許多奉獻心力，但不求回報的人，例如：站路口的導護家長、醫院裡的志工。不過，同學要了解，「志工」指的通常是以奉獻社會為目的，沒有薪資，也不計較有沒有代價。但是一般人為了生活，會去找一份工作，付出心力工作換取薪資的叫做「勞工」。</p>
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本單元講述關於幫助他人、服務社會、犧牲奉獻的精神，這固然是培養學生幫助他人的美德，但若僅是教導學生犧牲奉獻的精神，闕漏對勞動權益的引導，恐會讓學生產生混淆，甚至只知有奉獻而欠缺勞動權的概念；且學生將來多會進入職場，不論成為勞工或雇主，都應具備勞動意識及勞動權益的觀念，因此，應讓國人自學校教育階段即開始建立正確勞動觀念，將有助於提升勞動尊嚴，並增進勞資關係和諧。基此，教師可在教導本單元內容時，也併同講述勞工和勞動權的概念，藉以培養學生具備正確的勞動意識。 2. 2015 年臺灣發生震驚社會的八仙樂園塵爆案，造成 15 人死亡，近 500 人燒燙傷。此事件亦引發「假志工，真聘僱」的疑慮，因其中有 13 名傷患掛名活動「志工」，但實際須協助活動進行的相關工作，主辦單位未支付薪資，僅以免費入場彩色派對做為報酬，因此引發主辦單位是否藉此規避雇主責任的爭議，勞工團體在當時也立即要求政府予以檢討法規的完備與否。 3. 依據志願服務法規定，若獲取有對價關係的報酬(不一定是金錢，有價的活動入場券亦為報酬)，即不屬於志工性質，應分辨兩者之不同，並瞭解如何保障自身權益。

N10 勞動權益觀念融入國民小學課程(四下)之教學補充資料

融 入 處	南一健康與體育第七課「活力足球」第 110 頁
融入課文	圖片短文，介紹足球球王梅西
主 題	職業運動員的勞動
教師指導 方式建議	<p>梅西是一位偉大的足球員，也是一位職業運動員。職業運動員是一種以運動競賽作為工作內容的職業，像是中華職棒、中華職籃的球員都是職業運動員。他們的工作性質雖然和一般的上班族不同，但他們的勞動權益同樣需要保障；另外運動員在打球時也很容易受傷，這就是因為工作而受的傷，屬於職業災害，也需要被保障。</p>
背景說明	<p>1. 職業運動員因為工作性質特殊，在我國被認定不適用勞動基準法，因而有許多保障勞工權益的法規無法適用。又因為我國職業運動發展歷史不若歐美各國悠久，因此，並未發展出強大的職業球員工會，所以在和球團簽訂合約內容時，往往會偏向有利於球團的一方。相較於美國的職業運動，如美式足球 NFL、職業籃球 NBA、大聯盟 MLB 都有強大的球員工會，如 MLB 球員工會定期與球團進行集體勞資協議，協商內容包括基本薪資、退休金、球員肖像權、自由球員制度、禁藥檢驗、以及球員可否參加國際性的棒球比賽等；甚至會發動球員罷工，迫使球團讓步，以保障球員的權利。而美國的職業運動員的勞資糾紛，可以透過「國家勞資關係委員會」(NLRB)加以處理，顯然對職業運動員的保障較為足夠。</p> <p>2. 我國的職業運動員雖然被認定不適用勞動基準法，但可適用工會法，團體協約法、勞資爭議處理法等勞動三權。因此，目前已有幾個球員工會，例如：中華職棒球員工會、臺北市職業籃球員職業工會。111 年 2 月 25 日中華職棒大聯盟與中華職棒球員工會正式簽訂團體協約，確立中職聯盟職業選手出賽的責任與義務，是我國第一份職業球員工會簽署的團體協約，對於職業運動員的保障跨出了一大步。</p> <p>3. 「團體協約」是指工會代表會員和雇主依照《團體協約法》所簽訂的協約，內容通常牽涉到工會會員的薪資待遇、工作條件、工作環境等攸關勞工的權利義務。由於工會代表多數勞工，也有資源和專業人士和雇主協商，所以通常能比個別勞工爭取到比較好的工作條件和薪資待遇。</p>

N11 勞動權益觀念融入國民小學課程(四下)之教學補充資料

融 入 處	南一數學第 4 單元「小數乘以整數」第 50 頁
融入課文	二位小數乘以一位整數
主 題	加班薪資計算
教師指導 方式建議	<p>練習題：</p> <p>爸爸每天正常上班 8 小時，超過 8 小時就是加班，要給加班費。公司規定加班前二小時的薪水是正常工作時薪的 1.34 倍，後二小時的薪水是正常工作時薪的 1.67 倍。請問：爸爸一天加班 3 小時，如果時薪為 200 元/小時，加班費是多少？</p> <p>解題：</p> $200 \times 2 \times 1.34 + 200 \times 1 \times 1.67 = 870 \text{ 元。}$ <p>答案：</p> <p>爸爸的加班費是 870 元。</p>
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 按照勞動基準法規定，每日工作不得超過 8 小時，每週則不得超過 40 小時。超過即為延長工作時間，也就是一般所說的加班；延長工時所需支付的工資，就是加班費。要計算加班費，首先要算出平日每小時工資額，計算方法為「該月工資 / (30 * 8) = 平日每小時工資額」。 2. 依照勞動基準法規定，平日加班時數在 2 小時以內者，加班費應按平日每小時工資額加給 1/3 以上；如果再加班 2 小時，加班費則應按平日每小時工資額加給 2/3 以上。勞動基準法是規定勞動條件最低標準的法律，事業單位有較優的規定或約定，可從其規定或約定 3. 勞動基準法中，對加班時數也有一定的限制。在正常情況下，每日加班不得超過 4 小時，每月不得超過 46 小時(可依法彈性調整為每月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時)；但如遇天災、事變或突發事件則有例外規定。

N12 勞動權益觀念融入國民小學課程(四下)之教學補充資料

融 入 處	南一數學第 8 單元「時間的加減」第 118-120 頁
融入課文	「兩時刻間的時間量」練習題
主 題	加班時間計算
教師指導 方式建議	<p>練習題：</p> <p>媽媽今天早上工作了 210 分鐘，下午從 1 點 10 分工作到 7 點 40 分，每天工作超過 8 小時就是加班，請問：媽媽今天加班多久？</p> <p>解題：</p> <p>$210 \text{ 分鐘} = 3 \text{ 小時 } 30 \text{ 分}$，$7 \text{ 小時 } 40 \text{ 分} - 1 \text{ 小時 } 10 \text{ 分} = 6 \text{ 小時 } 30 \text{ 分}$，$3 \text{ 小時 } 30 \text{ 分} + 6 \text{ 小時 } 30 \text{ 分} = 10 \text{ 小時}$，$10 \text{ 小時} - 8 \text{ 小時} = 2 \text{ 小時}$。</p> <p>答案：</p> <p>媽媽今天加班 2 小時</p>
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 按照勞動基準法規定，每日工作時間不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。超過即為延長工作時間，也就是大家說的加班。延長工時所需支付的工資，就是加班費。 2. 按照勞動基準法規定，要求員工加班前，必須先得到受僱者本人的同意。另外，基於保障勞工健康之目的，對加班時數亦有限制，即每日正常工時與延長工時，合計不得超過 12 小時，每月不得超過 46 小時(可依法彈性調整為每月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時)，亦即如果一天工時 8 小時，勞工每日加班不得超過 4 小時，但如遇天災、事變或突發事件有例外規定。 3. 勞工平日加班費的計算，應視其加班時數而有不同。如果勞工延長工作時間在 2 小時以內者，加班費應按平日每小時工資額加給三分之一以上 ($1\frac{1}{3}$倍)；再延長工作時間在 2 小時以內者(即加班時數總計已超過 2 小時，但不超過 4 小時)，加班費則應按平日每小時工資額加給三分之二以上($1\frac{2}{3}$倍)。休息日、假日加班的計算方式則另有規定。

N13 勞動權益觀念融入國民小學課程(四下)之教學補充資料

融 入 處	南一健體第 1 單元「健康新世界」第 8-15 頁
融入課文	第 1 課「風搖地動」—颱風來襲
主 題	職業安全、颱風假
教師指導 方式建議	<ol style="list-style-type: none"> 1. 颱風來襲時，為了避免上班族、學生在上班上課或返家途中，生命財產受到損害，因此政府訂有「天然災害停止上班及上課作業辦法」，在災害程度達一定基準時，授權各縣市政府決定是否停班停課。受僱於適用勞動基準法事業單位之勞工，勞動部已訂頒「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，對勞工出勤管理及工資給付已有明確規範，以供依循辦理 2. 天然災害發生時，應以「安全」為首要考量，但在縣、市政府宣布颱風天停止上班上課後，仍有許多行業的從業人員為了維護人民生命、身體、財產安全及維持社會正常運作仍必須冒著風雨照常出勤，例如：醫療院所的醫護人員、維持水、電、通訊正常運作之工作者、防災留守人員、維持社會秩序及救災之警消人員等。因此，我們應體恤勞工的辛勞，在颱風來襲的時候，乖乖在家防災，避免外出逛街、娛樂，除了可以保障自我的安全，也能減低相關行業的從業人員飽受出勤交通及作業風險。 3. 雇主讓勞工在颱風天出勤，員工如因工作受傷，雇主須依照《勞動基準法》第 59 條規定給付員工職業災害補償費用。勞工在職業災害治療、休養期間，雇主應給予勞工公傷病假。
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 颱風等天然災害發生致停止上班上課，並非法定假別，勞動基準法無「颱風假」的規定。颱風來襲時，如工作地、居住地或上班必經途中任一轄區首長已通報停止上班，勞工基於安全考量，可選擇不出勤。 2. 颱風等天然災害發生政府宣布停止上班屬於因不可抗力而暫停工作，並無強制規定雇主必須給予當天工資。勞工因天災致未出勤，雇主宜不扣發當日工資，且不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作(補班)、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。至於應雇主之要求而勉力出勤者，除照給當日工資外，宜加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。 3. 颱風天應待在家中避免外出，但某些勞工因職業特性必須出勤，例如：

	<p>醫護人員、電力維修人員、警消人員.....等，但其工作安全的保障值得被重視。我們應用同理心思考颱風天出勤的風險，避免外出。</p> <p>4. 過去在颱風天外送平臺仍會提供服務，但勞動部表示在天然災害期間，如果遇到地方政府宣布停止上班，外送平臺業者應停止食物外送的服務，兩大平臺業者也回應表示，在外送員安全考量下，會遵守各地方政府發布的停班命令，停止外送服務。</p>
參考資料	<p>1. 「天然災害停止上班及上課作業辦法」 (網址：https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=S0110022)</p> <p>2. 「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」 (網址：https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0202.aspx?id=FL049533)</p>