

C1 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 | 康軒社會第 1 課「家鄉的產業」第 20 頁 |
| 融入課文 | 第 2 段：「在工廠工作的人也必須配合生產技術的轉變，持續學習，才能操作機器設備。」 |
| 主題 | 未來工作倡議 |
| 教師指導 方式建議 | 口述：科技越來越進步，生產的機器和方式也不斷的改變，將來有許多工作會消失，例如現在街頭常見的外送員、餐廳服務生，以後可能被無人自動車或送餐機器人取代，所以我們也要不斷的學習新的知識，培養新的能力，才能適應將來的社會。 |
| 背景說明 | <p>1. 網際網路及人工智慧的發展，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。</p> <p>2. 面對變動快速的社會與工作環境，國際勞工組織(ILO)在 2019 年提出未來工作倡議(the Future of Work initiative)，呼籲各國透過社會對話，形塑共識因應未來挑戰，並通過「ILO 未來工作百年宣言」之歷史性宣言。在「以人為中心」的主旨下，側重在(1)增加對人的能力的投資。(2)增加對勞動制度的投資。(3)增加尊嚴和可持續勞動的投資。宣言也呼籲所有成員國採取行動：(1)確保所有人都能從不斷變化的工作環境中受益；(2)確保就業關係的持續相關性；(3)確保為所有勞工提供充分保護；(4)促進持續、包容和可持續的經濟增長，充分就業和尊嚴工作。</p> <p>3. 產業技術的變遷可能帶來「結構性失業」的問題，為協助國人適才適用及穩定就業，培養產業所需之技能，勞動部所屬勞動力發展署在全國設有五個分署，除提供職業訓練服務外，並設有就業中心，提供民眾在地化之就業協助。</p> |

C2 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 | 康軒社會第 1 課「家鄉的產業」第 26 頁 |
| 融入課文 | 小標題—生活與職業的轉變：「這些新興職業為家鄉帶來更多元的發展，也讓我們的生活更便利。」 |
| 主 題 | 產業轉型與勞動 |
| 教師指導 方式建議 | 新興職業固然為我們的生活帶來更多的便利，但對於從事新興工作的勞動者也同時產生新的問題。像是外送平臺的興起，外送員的工作是自己當老闆接外送？還是被外送平臺僱用跑腿？就產生了新的勞動爭議。又像是上傳影片到影音平臺的網紅，他們的工作就是製作影片上傳，然後透過平臺賺取報酬，他們和影音平臺間關係是什麼？要如何保障他們的工作權益？ |
| 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，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. 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。 |

C3 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 | 康軒健康與體育第 1 單元第 1 課「相處萬花筒」第 10 頁 |
| 融入課文 | 動動腦時間：有人認為「男生都比較勇敢、大膽，女生都比較溫柔、細心」，你贊成這個說法嗎？為什麼？ |
| 主 題 | 性別平權 |
| 教師指導 方式建議 | <p>口述：</p> <p>課本中的說法就是因為性別刻板印象而產生的誤解，社會中也常有這種誤解，例如：男性適合需要體力的工作，女性適合在辦公室做文書的工作。其實，一個人的工作能力和性別沒有關係，對於家庭和社會要承擔的責任也和性別沒有關係，而且家務工作和職場工作的重要性不相上下，家庭成員應互相平均分擔。所以，不論性別，在薪水、升遷，還是進修機會上，都應該享有公平的待遇，國家並已訂定《性別平等工作法》，用以保障性別工作權之平等。</p> |
| 背景說明 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 《性別平等工作法》是為了保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神而制定。主要的內容包括性別歧視之禁止、性騷擾之防治、促進工作平等措施、權利救濟及申訴程序、罰則等。 2. 在「性別歧視禁止」部分，規定雇主對求職者或受僱者之(1)招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等；(2) 為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動；(3) 為受僱者舉辦或提供各項福利措施；(4) 薪資之給付；(5) 退休、資遣、離職及解僱。不得因性別或性傾向而有差別待遇。 3. 在「促進工作平等措施」部分，則規定女性因生理、生育，不分性別之養育、照顧子女等情事，雇主應給予請假，提供相關設施(如哺乳室)等，避免因為女性生理特質而受到不平等的對待。 4. 「救濟及申訴程序」則是賦予受僱者或求職者受到性別不平等的對待時，有申訴和救濟的管道(向雇主或地方主管機關)，以保障權利。 |
| 備 註 | <p>112 年 5 月起，社會性騷擾案件頻傳，掀起一連串臺灣版「Me Too」運動，引發要求「性別工作平等法」修法的聲浪。「性別工作平等法」部分條文修正案於 112 年 8 月 16 日公布，並修正名稱為「性別平等工作法」。本次修法因範圍較大，部分條文自公布日施行，其餘條文則自 113 年 3 月 8 日施行。有關「性別歧視禁止」、「促進工作平等措施」部</p> |

| | |
|--|---------|
| | 分本次未修正。 |
|--|---------|

C4 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 | 康軒健康與體育第 1 單元第 3 課「尊重與保護自我」第 21 頁 |
| 融入課文 | 拒絕不舒服的碰觸 |
| 主 題 | 職場性騷擾 |
| 教師指導 方式建議 | <p>口述：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 依據衛生福利部定義，一切不受到歡迎的、與性或性別有關，會讓人感到不舒服不自在、覺得被冒犯、被侮辱的言語或行為，都可能構成性騷擾。 2. 同學在生活中，應該要避免自己成為性騷擾的加害人，因此為人處事都要尊重他人，保持禮貌，注意自己的言詞和態度，即便是對待家人也應如此。 3. 另外，因為任何人都有可能被性騷擾，因此，同學也應該保護自己，遇到性騷擾一定要勇於制止、勇敢說不。 4. 工作場所中也有所謂的「職場性騷擾」，其定義包括任何人以明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視的言詞和行為。同學將來長大後，如果在職場遇到這類情形，除了堅定拒絕、保護自己，還可以尋求法律管道申訴及要求賠償；另外，如果同學將來成為雇主，也有防治職場性騷擾的責任，如果雇主知道有性騷擾情形，卻未採取立即有效糾正及補救措施，就會被政府裁罰。 |
| 背景說明 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 除了一般場所訂有「性騷擾防治法」作為規範；「性別平等工作法」是為了保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神而制定。主要的內容包括性別歧視之禁止、性騷擾之防治、促進工作平等措施、權利救濟及申訴程序、罰則等。 2. 《性別平等工作法》(原法名稱為《性別工作平等法》)於 112 年 8 月進行大幅修正，因修法範圍較大，分為兩階段實施。第一階段 112 年 8 月 18 日生效的規定包括：工作場所性騷擾事件適用範圍、利用權勢為性騷擾者加重懲罰性賠償責任.....等。 3. 第二階段(113 年 3 月 8 日)生效的規定，包含本法的性騷擾管轄範圍、就雇主「因接獲申訴」或「非因接獲申訴」而知悉性騷擾後應有的「立即有效之糾正及補救措施」、僱用受僱者 10 人以上未達 30 人的雇主應訂定性騷擾申訴管道並公開揭示、雇主接獲申訴及調查認定屬性騷 |

| | |
|----|--|
| | <p>擾的案件應通報地方主管機關、被申訴人及機關首長涉案調查處理及停職機制、地方主管機關受理工作場所性騷擾申訴的範圍.....等。</p> <p>4. 《性別平等工作法》在於防治職場性騷擾，如果更嚴重的行為構成猥褻或強制性交者，則屬於犯罪行為，應依據刑法論處。除了職場性騷擾外，一般場所則有「性騷擾防治法」作為規範。</p> |
| 備註 | <p>112年5月起，社會性騷擾案件頻傳，掀起一連串臺灣版「Me Too」運動，引發要求「性別工作平等法」修法的聲浪。本法部分條文修正案於112年8月16日公布，並修正名稱為《性別平等工作法》。本次修法因範圍較大，部分條文自公布日施行，其餘條文則自113年3月8日施行。</p> |

C5 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 | 康軒健康與體育第 3 單元第 1 課「呼吸系統」第 49 頁 |
| 融入課文 | 動動腦時間:你還知道那些保護呼吸系統的方法呢? |
| 主 題 | 職業安全與健康 |
| 教師指導 方式建議 | 課本中的情境是日常生活中會造成呼吸系統受傷的事例，不僅在日常生活中，有些工作場所會產生大量粉塵或有毒氣體，導致勞工產生肺部疾病。在這類危險的工作環境，雇主應該要建置相關設施，防止粉塵或有毒氣體傷害勞工身體，且需定期幫勞工實施健康檢查，而勞工也可以要求雇主做好工廠的安全防護，以保護自己的健康。 |
| 背景說明 | <p>1. 為防止職業災害，保障工作者安全及健康，我國訂有《職業安全衛生法》及相關法規，主要內容係規定職場的安全衛生設施、安全衛生管理、主管機關的監督與檢查，以及違反該法規定的罰則，以確保工作者能有安全、健康的工作環境。</p> <p>2. 《職業安全衛生法》第 34 條規定：「Ⅰ 雇主應依本法及有關規定會同勞工代表訂定適合其需要之安全衛生工作守則，報經勞動檢查機構備查後，公告實施。Ⅱ 勞工對於前項安全衛生工作守則，應切實遵行。」；另《職業安全衛生法施行細則》第 41 條規定，上述所謂安全衛生工作守則之內容，依下列事項定之：</p> <p>(1) 事業之安全衛生管理及各級之權責。</p> <p>(2) 機械、設備或器具之維護及檢查。</p> <p>(3) 工作安全及衛生標準。</p> <p>(4) 教育及訓練。</p> <p>(5) 健康指導及管理措施。</p> <p>(6) 急救及搶救。</p> <p>(7) 防護設備之準備、維持及使用。</p> <p>(8) 事故通報及報告。</p> <p>(9) 其他有關安全衛生事項。</p> <p>3. 由上述的規定可知，職場的安全衛生工作守則是確保勞工在職場的安全與健康，避免發生職業災害應注意的規定，養成學生重視安全衛生工作守則的概念，並提醒出社會工作應注意遵守安全衛生工作守則，有助減少職業災害的發生。</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>4. 勞動部下設有職業安全衛生署，專門負責監督職場的安全與衛生以及職業災害保護；該署置有勞動檢查員，負責到各職場進行勞動檢查，以督促雇主遵守勞動基準法、職業安全衛生法...等勞動法規定。</p> |
|--|--|

C6 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 | 康軒健康與體育第 2 單元「天然災害知多少」第 38-41 頁 |
| 融入課文 | 第 3 課「颱風來襲」 |
| 主 題 | 職業安全 |
| 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. 如果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> |
| 備註 | <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> |

C7 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 | 康軒國語閱讀階梯一：「她是我姐姐」，第 75 頁 |
| 融入課文 | 閱讀與思考補充 |
| 主 題 | 身心障礙者的工作權 |
| 教師指導 方式建議 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 提問與討論:阿美領到第一份工資，為什麼會讓全家人很感動？想想看你們身邊有沒有類似的身心障礙人士？他們在工作上可能會遇到什麼困難？應該如何面對呢？ 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 |

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。

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。

C8 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 | 康軒國語第 7 課「未來的模樣」 |
| 融入課文 | 課後補充說明 |
| 主 題 | 人工智慧、職業安全 |
| 教師指導 方式建議 | 提問與討論：課文提到善用科技，期待使人們生活更美好、更幸福。科技越來越進步，生產的機器和方式也不斷的改變，你知道有哪些新科技或新技術，可以讓職場更加安全嗎？ |
| 背景說明 | <p>1. 人工智慧 (Artificial Intelligence · 簡稱 AI) 亦被稱為機器智慧，是現今各國所重視發展之新科技，簡單來說是一種讓電腦能夠表現出「類似人類智慧行為」的科技。目前人工智慧已被廣泛應用在各領域，例如：有電視臺已開始啟用「AI 虛擬主播」。</p> <p>2. 為了減少職業災害的發生，勞動部職業安全衛生署亦於近年積極投入將 AI 人工智慧導入應用在職業安全等相關領域，以減少職業災害事件的發生，例如：因為營造工程的作業場所具高度開放的特質，加上建築工程趨向大型化與高樓層發展等原因，據統計營造業發生職業災害風險的機率較高，近年來透過將人工智慧應用於營建施工安全，即利用人工智慧辨識勞工之不安全環境，已有效降低勞工墜落的職業災害；又如在金屬製品製造業等傳統產業，因為機械操作本身存在一定作業風險的原因，導致四肢被夾切、摩傷或斷肢失能，甚至致死等職業災害事件發生的機率亦高，目前已有 AI 新創公司研發出利用「人工智慧影像辨識」來進行職業災害預警，使用者設定危險區域後，只要相機偵測到手或手臂進入到危險區，機械設備將自動暫停，也能有效保障勞工的職業安全。</p> |

C9 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 | 康軒綜合活動第 2 單元「工作放大鏡」第 28-29 頁 |
| 融 入 課 文 | 工作與我們—在我們的周遭，哪些人在工作上的付出，讓我們過著便捷又安全的生活呢？ |
| 主 題 | 勞動的意義 |
| 教師指導 方式建議 | <p>1. 口述：</p> <p>警察、農夫、漁夫、老師、消防員、清潔隊員在我們成長過程中的幫助很大。有一句諺語：「一日之所需，百工斯為備」，意思就是需要各行各業的人，才能滿足我們每天生活所必需的，幫助我們快樂成長。所以每一種工作的人都很重要，我們也要尊敬每一位在工作崗位上認真努力工作的人。</p> <p>2. 指導閱讀繪本：</p> <p>可參考勞動部製作繪本「小獺的冒險日記」(網址如備註欄)或「小兔踏踏上學去」(已發送全國國民小學)</p> <p>3. 指導桌遊：</p> <p>可參考勞動部製作國小版桌遊「未來職多少」(已發送全國國民小學)</p> |
| 背景說明 | <p>1. 關於勞動的意義：隨著時代不同，經濟學家也有著不同的定義。總的來說，就個人而言，勞動可以讓人有所得，以維持、改善生活條件；勞動也能實現自我價值，並讓個人在團體中獲得歸屬感、受尊重感，進而達到自我實現。就社會乃至國家而言，勞動也牽涉到國家社會的進步與發展，讓每個適齡的成年人有工作更是社會安定的重要因素，因此國家制定許多與勞動相關的法令，就是為確保每位工作者能有尊嚴的勞動，並且建構社會安全制度，讓每位勞動者可以在傷病、生育或老年時，都能有基本的經濟生活保障。</p> <p>2. 職業平等：因為每一份職業都是應社會需要而出現，因此每一種行業、工作都有其存在的價值，也是日常生活中缺一不可的。縱然每位工作者的薪資高低不同，但不分其行業、職務、年齡、性別，每一位受僱者，都應受到相同的尊重，並獲得包括基本薪資、工作時間和休假、職場安全衛生、傷病、社會保險和退休給付...等的同等保障。</p> <p>3. 尊嚴勞動：面對變動快速的的社會與工作環境，國際勞工組織(ILO)在 2019 年提出未來工作倡議(the Future of Work initiative)，呼籲各國</p> |

| | |
|----|--|
| | <p>透過社會對話，形塑共識因應未來挑戰，並通過「ILO 未來工作百年宣言」之歷史性宣言。在「以人為中心」的主旨下，側重在(1)增加對人的能力的投資。(2)增加對勞動制度的投資。(3)增加尊嚴和可持續勞動的投資。宣言也呼籲所有成員國採取行動：(1)確保所有人都能從不斷變化的工作環境中受益；(2)確保就業關係的持續相關性；(3)確保為所有勞工提供充分保護；(4)促進持續、包容和可持續的經濟增長，充分就業和尊嚴工作。</p> |
| 備註 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 本單元可至「全民勞教 e 網」，有許多相關影片可作為補充教材。 2. 小獺的冒險日記及桌遊教學影片均放置於全民勞教 e 網 (網址：https://labor-elearning.mol.gov.tw) |

C10 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 | 康軒綜合活動第 2 單元「工作放大鏡」第 52-53 頁 |
| 融入課文 | 學習目標「覺察工作者的付出與貢獻，對他們的貢獻抱持感恩的態度。」 |
| 主 題 | 勞動者的保障 |
| 教師指導 方式建議 | 工作者對我們的成長和生活很重要，除了感謝他們，國家也要制定法律保障工作者的權利，其中部分保障工作者權利的法律，是靠著一群人上街遊行爭取而來的，所以我們對於勞工爭取權利的活動，例如：勞工團體上街遊行、勞工組織工會發起罷工行動等，雖然可能造成我們生活一時不便，但這些都是工作者爭取勞動權利的重要方法，也是他們的合法權利，我們都應該正面看待，將來我們也可能需要為自己爭取權利，或者同樣也需要爭取更好的勞動條件或工作環境，也一樣會希望受到社會上其他人的理解及包容。 |
| 背景說明 | <p>1. 1999 年國際勞工組織 (ILO) 提出「尊嚴勞動」(Decent Work) 的概念，揭示透過勞動基準、就業、社會保障及社會對話，強化對於勞工各個層面的保障，同時亦希望提升就業機會及勞動生活品質。(參閱台灣勞工陣線網站，網址：https://labor.ngo.tw/)</p> <p>2. 團結權、集體協商權、爭議權一般稱為勞動三權，是勞動者的基本權利。</p> <p>(1) 所謂「團結權」，是指組織工會的權利，勞工透過組織工會形成集體力量，向雇主爭取權利與利益，主要是以團體協商與爭議行為（甚至罷工）作為手段，以達成保障工作權益及促進勞動條件、安全衛生及福利事項等目標；工會之間亦可聯合採取政治行動、施加更大壓力，要求國家制（訂）定或修正符合勞工利益的政策及法令。簡單來說，工會就是一個由勞工依民主、自主運作原則所成立，並且以維護、提升勞工的勞動條件與經濟生活為主要目的的正式組織。依《工會法》第 6 條規定，工會的組織型態，包括職業工會 (craft union)、產業工會 (industrial union)、企業工會 (enterprise union)。</p> <p>(2) 所謂「集體協商權」，是指勞工行使團結權成立工會之後，與雇主或雇主團體協商有關工資、工時等工作條件及勞資關係事項的權</p> |

| | |
|-------------|--|
| | <p>利。工會透過與雇主進行團體協商，簽訂團體協約之方式，為工會會員爭取更好的勞動條件及工作環境。團體協約除可保障工會會員勞動權益、提升勞動條件外，也有助於勞資關係的穩定、和諧，可視為創造勞資雙贏的良性制度。</p> <p>(3)所謂「爭議權」，是指工會與雇主協商時，有採取爭議行為的權利。所以爭議權代表的是勞工集體力量的武器，目的在於向雇主施壓，以確保協商地位的對等，以及勞動權益不受侵犯。</p> <p>3.團結權、集體協商權、爭議權等三者息息相關，因為勞動者通常為貢獻勞力以換取薪資的一方，相較於資源豐富的資方，個體是難以相抗衡而爭取更好的待遇和工作條件，因此在集體協商的過程中，勞工部分是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.另外，依據《工會法》規定，目前除了公務人員、現役軍人和國防部所屬及監督之軍火工業外，所有的受僱者均得組織工會，教師也不例外；唯教師不得組織企業工會，僅能成立職業工會、產業工會。工會並得依需要籌組聯合組織，例如：由各銀行、保險公司等金融相關企業工會所組成的「全國金融業工會聯合總會」(簡稱:全金聯)，由教師職業工會、產業工會組成的「全國教師工會總聯合會」(簡稱:全教總)。</p> |
| <p>參考資料</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 全民勞教 e 網：產業民主與勞工參與 2. 全民勞教 e 網：認識勞動三權 團結權-組織工會的權利 3. 全民勞教 e 網：認識勞動三權 協商權-集體談判的權利 4. 全民勞教 e 網：認識勞動三權 爭議權-集體行動的權利 |

C11 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 | 康軒數學第 5 課「小數乘法」第 63 頁 |
| 融入課文 | 「做做看」補充題 |
| 主 題 | 加班薪資的計算 |
| 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。 |

C12 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 | 康軒數學第 9 單元「時間的計算」第 115 頁 |
| 融入課文 | 「時刻與時間量的計算—做做看」補充練習題 |
| 主 題 | 時間計算與加班 |
| 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。 |

C13 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 | 康軒藝術第 6 單元「溫馨感恩情」第 128-135 頁 |
| 融入課文 | 「與藝術家有約」—介紹完四位藝術家後補充說明 |
| 主 題 | 藝文工作者的勞動 |
| 教師指導 方式建議 | 鄧雨賢、布拉姆斯、高第、達利四人，雖然專長不同，但都是藝術家。現代社會中，從事藝術工作獲取報酬的人稱為藝術文化工作者，簡稱「藝文工作者」。藝文工作者享有社會聲望，但我們往往只看到已經成名的少數人，許多懷抱理想的藝文工作者不僅收入不穩定，工作也很辛苦，在現代社會中，可透過工會團體，要求政府制定法令保障他們的工作權益。 |
| 背景說明 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 從事藝術工作以獲取報酬的人也是勞動者，有的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。 2. 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。 3. 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。 |
| 參考資料 | <p>聯合報鳴人堂「別再有下一個拍攝意外：新規範如何保障藝文工作者？」</p> <p>(網址：https://opinion.udn.com/opinion/story/10043/6250466)</p> |