

H1 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	翰林社會第 2 課「家鄉的山與海」第 41 頁
融入課文	圖片 4 說明：臺灣近年來引進許多外籍移工，從事捕魚的工作。
主 題	移工勞動權
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(資料來源見備註)。</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.storm.mg/article/4786442?page=1)</p>

H2 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	翰林健康與體育第 3 課「成長的喜悅」第 53 頁
融入課文	「自我保護有妙招」－「不管男生或女生都可能遇到被騷擾或被侵害的情況，這時我們一定要勇敢得表達心中感受，堅定立場拒絕，……」
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、保護自己外，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

	<p>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>

H3 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	翰林健康與體育第 3 課「成長的喜悅」第 59 頁
融入課文	「做自己好自在」－「生活在多元的社會中，男生和女生都有相同的教育機會和工作權利，……」
主 題	性別平權
教師指導 方式建議	課本中的說法就是因為性別刻板印象所產生的誤解，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，都應在薪水、升遷，還是進修機會上，享有公平的待遇。國家為保障就業平等，除於就業服務法中有禁止歧視之相關規定，並特別制定《性別平等工作法》，以保障性別工作權之平等。
背景說明	<p>1. 就業服務法第 5 條第 1 項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」其中針對性別、性傾向與婚姻歧視的禁止，特別制定《性別平等工作法》予以保障。</p> <p>2. 《性別平等工作法》法旨在消弭性別職場之不平等、排除婦女就業障礙，在消弭性別職場不平等的部分，包括禁止性別歧視；在排除婦女就業障礙的部分，包括性騷擾之防治及促進工作平等措施兩部分。性別平等工作法適用於所有的行業，保障所有的受僱者，求職者於求職過程亦受保障。</p>
備 註	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」部分本次未修正。

H4 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	翰林國語第 7 課「棒球英雄夢」
融入課文	講解課文後補充說明
主 題	職業運動員的勞動
教師指導 方式建議	課文中的主角想要當棒球英雄，現在我們有許多運動員，他的工作就是打棒球，像是中華職棒球隊的球員，他們都是職業棒球員，打球就是他們的主要工作。職業運動員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。
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>

H5 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	翰林國語第 11 課「最後一片葉子」第 125 頁
融入課文	「蘇西需要靠作畫來賺錢過生活，.....」
主 題	藝文工作者的勞動
教師指導 方式建議	靠作畫賺錢的人，和演員、音樂家一樣，都是從事藝術文化工作的人，簡稱為藝文工作者。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. 靠作畫維生的畫家也是勞動者，而畫家有的是受僱於他人從事繪圖工作；有的則是以創作畫作，然後出賣換取報酬。受僱於他人通常簽訂的是僱傭契約，而創作畫作者通常需要透過畫廊來販售作品，因此畫家和畫廊的關係十分微妙，是共生互利，也可能是剝削與被剝削(資料來源如參考資料)。 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 鄭松維，「新秀藝術家進入商業畫廊應有的心態」 (網址：https://www.peopo.org/news/450303) 2. 陳東元「畫家永遠是弱者，是待宰的羔羊，誰甩」 (網址：http://www.taiwanland.tw/03word/word/word16.html)

H6 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	翰林綜合活動第 2 單元「工作大探索」第 32 頁
融入課文	第 2 段：「每個人對工作意義的解讀並不相同，.....，那工作對於我們存在的目的又是為何呢？」
主 題	勞動的意義
教師指導 方式建議	<p>1. 口述：</p> <p>每個人對工作意義的解讀並不相同，但不論如何，工作能體現我們的價值，維持生活所需，促進社會進步，是有意義的。因為工作對個人、社會和國家都很重要，所以國家制定許多法律保障工作者的權利，也辦理很多政策，以協助國人就業，讓每位國民能有尊嚴的勞動。</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</p>

	<p>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)

H7 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	翰林綜合活動第 2 單元「工作大探索」第 33 頁
融 入 課 文	1. 想一想，即使是相同的工作，男生與女生的工作內容會有差異嗎？ 2. 性別與工作能力有關嗎？當我感受到不公平時，我應該怎麼想？我可以怎麼做？
主 題	性別平權
教 師 指 導 方 式 建 議	口述： 社會中常常會聽到因性別刻板印象，造成對性別認知有偏差，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。
背 景 說 明	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	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

<p>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」部分本次未修正。</p>
--

H8 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	翰林綜合活動第 2 單元「工作大探索」第 47 頁
融入課文	對於各行各業的工作人員我們能如何適當的表達尊重及感謝?
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</p>

	<p>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

H9 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	翰林數學第 2 單元「四則運算」第 23 頁
融入課文	補充練習題
主 題	基本工資、薪資計算
教師指導 方式建議	<p>1. 補充練習：</p> <p>哥哥去打工，老闆用基本工資每小時 176 元計算薪水；哥哥星期一工作了 3 小時，星期三做了 4 小時，星期五做了 2 小時，請列式計算哥哥這星期打工的薪水是多少？</p> <p>解題：</p> $(3+4+2)*176=1584(\text{元})$ <p>答案：</p> <p>哥哥這星期打工的薪水是 1584(元)。</p> <p>2. 口述：</p> <p>(1) 依勞動基準法規定，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。雇主給勞工的薪水只能比基本工資高，不能比基本工資低，基本工資可以保障弱勢勞工維持基本的生活購買力。</p> <p>(2) 基本工資之調整，依勞動基準法規定，由勞、資、學、政四方代表所共同組成之「基本工資審議委員會」擬訂後，由勞動部陳報行政院核定後實施。次依基本工資審議辦法第 4 條規定，為審議基本工資，基本工資審議委員會應蒐集國家經濟發展狀況、消費者物價指數等社會經濟相關數據並研究之。</p> <p>(3) 政府每年召開基本工資審議會，檢討基本工資的調整：自 111 年 1 月 1 日起，每月基本工資調整為 25,250 元，每小時基本工資調整為 168 元；自 112 年 1 月 1 日起，每月基本工資調整為 26,400 元，每小時基本工資調整為 176 元；自 113 年 1 月 1 日起，每月基本工資調整為 27,470 元，每小時基本工資調整為 183 元。</p> <p>(4) 每月基本工資是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。每小時基本工資則是勞雇雙方約定按「時」計酬者單位時間之最低報酬。</p>
背景說明	1. 「勞動基準法」第 21 條規定：「I 工資由勞雇雙方議定之。但不得低

於基本工資。Ⅱ前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。」。

2. 「基本工資審議委員會」在每年第三季開會審議下一年度的基本工資，委員 21 人，由勞方代表 7 人、資方代表 7 人、行政機關代表及學者專家 7 人組成，審酌社會經濟相關數據，分別就月薪、時薪討論。勞資委員代表不同的團體，雖然各有立場，但藉由委員會議的對話及溝通討論，來共同決定基本工資調整幅度，最終再由勞動部陳報行政院核定實施。由於基本工資調整案，不僅是照顧重要基層勞工，也是經濟成長的果實由勞資共享的具體展現，行政院均尊重委員會的審議結果。
3. 基本工資目的在保障勞工基本生活並維持其購買能力，對於工資在基本工資數額邊緣的弱勢勞工，尤其重要，凡受僱於適用「勞動基準法」事業單位的勞工，均一體適用，因此，學生打工，無論是工讀生或兼職都有勞動基準法的保障。

H10 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	翰林數學第六單元「小數乘法」第 95 頁
融入課文	補充練習題
主 題	加班費計算
教師指導 方式建議	<p>練習題：</p> <p>媽媽每天正常上班 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：媽媽一天加班 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>媽媽的加班費是 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。

H11 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	翰林藝術第 1 單元「視覺萬花筒」第 36-37 頁
融入課文	警察指揮交通、老師用心教導、醫生問診
主 題	職業平等
教師指導 方式建議	口述：除了爸爸、媽媽，警察、老師、醫生在我們成長過程中的幫助也很大。除了警察、老師、醫生，還有許多人的幫助，才能滿足我們每天生活所需，幫助我們快樂成長。例如，清潔人員負責打掃街道、清理垃圾，如果沒有他們的貢獻，我們的生活環境就會變得又髒又臭，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。
背景說明	<p>1. 我們的社會是由許許多多、各種不同的職業所組成，每一種職業都非常重要，如果把整個社會比做一部大機器，那麼各行各業就是機器的零件，而站在工作崗位上的每一個人，便是組合這部機器的重要零件。孟子說：「一日之所需，百工斯為備」，因為每一種職業都有它存在的意義和必要性，所以每份職業都是平等且重要的，教師可透過本課文引導學生認知每一項正當的職業都令人尊敬，縱然薪資多寡不同，但都是日常生活中不可或缺的，因此，勞動權益都應受到保障；針對危險性的工作，並應加強其職業災害的預防及保障。</p> <p>2. 為了保障勞動者，國際勞工組織〈ILO〉於 1999 年提出「尊嚴勞動」的概念，最初的定義是指讓所有人在自由、平等、安全與尊嚴條件下，權利受到保障、獲取足夠收入、並有充分的社會安全保障，從事具有生產收益的工作，並主張透過保障勞工基本權益、就業、社會安全及社會對話等四大面向；另外國際勞工組織認為工會自由與勞工是否能享有尊嚴勞動密切相關，工會自由是尊嚴勞動的重要前提。</p>
備 註	<p>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。</p> <p>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)</p>

H12 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	翰林藝術第 2 單元「表演任我行」第 54 頁
融入課文	「近代電視、電影工業的蓬勃發展，讓表演工作者有了更寬廣的舞臺。」
主 題	藝文工作者的勞動
教師指導 方式建議	表演工作者就是藝文工作者，像是課本上的 <u>卓別林</u> 、 <u>馬歇</u> 、 <u>馬叟</u> 都因精彩的演出而聞名世界。表演工作者在舞臺或螢幕上表演，獲得注目、享受觀眾的掌聲，但是他們的工作有不為人知辛苦，可能經常一天要工作十幾個小時，影響身體健康，或者因為意外發生職業傷害，收入也可能不太穩定。表演工作者的勞動權利可以透過組織工會，或要求政府制訂法令來保障勞動權益。
背景說明	<ol style="list-style-type: none"> 1. 電視、電影產業除了幕前的表演工作者，還有許多幕後的工作人員，都是屬於藝文產業的工作者，這類工作的特性是工時長、收入較不穩定，相關保障也不如一般勞工完備。有報導寫到：「臺灣的影視工作者每天拍片 14 小時以上、車禍職災率是一般人的 8 倍、每 3 個人就有 1 個人被欠過薪水、殺青後臥病在床 1 週是慣例。」，凸顯這行業的辛酸。 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，不具有強制拘束力，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	摘錄自報導者「超時工作、職災、欠薪—影視工作者的『血汗乙方』困

境」

(網址 : <https://www.twreporter.org/a/film-and-television-workplace-labor-dispute>)