

112 年度臺北市政府勞動局

【勞動應援團 青少年勞動意識創意教案競賽】

領域/科目	公民與社會科	設計者	張惠甄
實施年級	高中二年級（部定必修）	教學節次	共 3 節，本次教學為第 1-3 節
單元名稱	人在江湖走，勞動意識不可少		
設計依據			
學習重點	學習表現	<ul style="list-style-type: none"> • <u>公1b-V-2</u> 運用公民知識解釋相關社會現象。 • <u>公1c-V-2</u> 整合公民知識論述自己的主張並能提出合理的論證 • <u>公2b-V-1</u> 同理個人或不同群體在社會處境中的經歷 • <u>公3b-V-1</u> 善用多種策略蒐集公民與社會生活相關資料。 	勞權素養
	學習內容	<ul style="list-style-type: none"> • <u>公 Cd-V-2</u> 「個別勞動權益」和「集體勞動三權」的內涵為何？為什麼政府需透過個別與集體勞動法制相關規定來保障平等的市場勞動參與？ • 【延伸探究】自主的勞動關係為什麼是重要的？如何發展自主的勞動關係？ 	
議題融入	實質內涵	<ul style="list-style-type: none"> • 性別教育 性 U3 分析家庭、學校、職場與媒體中的性別不平等現象，提出改善策略。 • 法治教育 法 U1 探究正義與司法關係 	
	所融入之學習重點	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在勞動環境上保障性別工作權之平等，消除職場性騷擾、性別歧視 2. 從現行勞動法規中思考勞資間的權力對等關係 	
教材來源	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新北市政府勞工局 個體勞動、集體勞動教師手冊 https://ilabor.ntpc.gov.tw/page/labor-right-courses-for-senior-high 2. 全民勞教 e 網 高中職勞動權益補充教材 https://labor-elearning.mol.gov.tw/ 3. 勞動部 職場高手秘笈(112 年編制) https://www.mol.gov.tw/service/16476/ 4. 南一版第二冊第六課教師手冊 5. 三民版第一冊第六冊教師手冊 		
教學設備/資源	<p>【硬體設備】電腦、投影機、投影幕、簡報筆、麥克風</p> <p>【教學教具】學習單</p>		
課程理念			

結合聯合國永續發展目標第8項

結合SDGs第八項-促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作，反思我國目前的勞動法規是否合宜。

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



行動與倡議-「Instagram」

將工作職場的大眾迷思，及恐面臨的個別、集體勞動權益以懶人包呈現，藉此傳遞與推廣資訊。

提升勞動意識、勞資間自主勞動關係

透過現行勞動法規制度檢核職場規定是否合宜，並進一步培養個人勞動意識與權益，思考如何打造更優質的職場環境。

圖 1：課程理念與特色（自製圖片）

學習目標、課程架構

1. 理解與思辨

- 1-1 了解個別勞動、集體勞動權的保障內涵。
- 1-2 能理解為什麼國家需介入保障勞動權益、建立勞資協商機制。
- 1-3 思考現行勞動法規是否合宜，有無須改進的地方。

2. 態度及價值觀

- 2-1 能察覺勞動意識在日常生活中的重要性。
- 2-2 能增進團隊合作、互助的學習精神。
- 2-3 同理個人或群體在社會處境中的經歷與情緒。

3. 實作與參與

- 3-1 能應用勞動相關法條，蒐集統整資料及解決問題。
- 3-2 善與同儕討論、分工形成共識並解決問題
- 3-3 能透過社群媒體，倡議勞動議題或觸及更多大眾

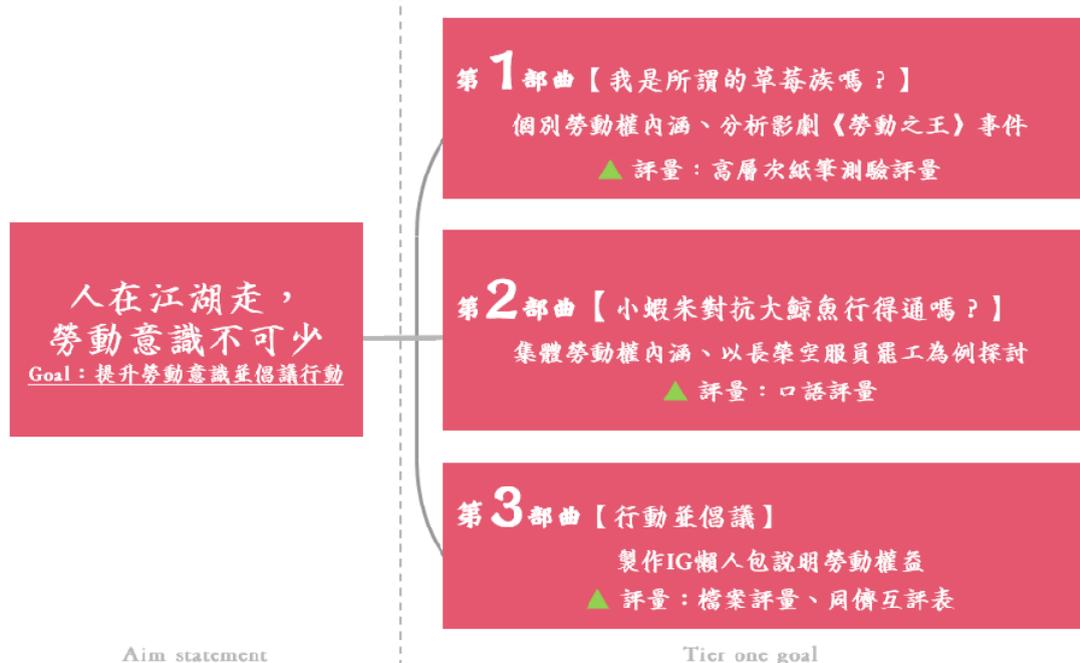


圖 2：課程架構（自製）

教學活動設計											
教學活動內容及實施方式	時間	備註									
<p>【第一部曲】我是所謂的草莓族嗎？</p> <p>壹、引起動機</p> <p>一、說明課堂</p> <ol style="list-style-type: none"> 以小組為單位授課，最終各組產出「求職攻略 IG 懶人包」 課堂過程享受投入討論與聆聽過程，發表過程請尊重他人，切勿使用不雅字眼及人身攻擊 <p>二、查詢薪資行情與回答問題</p> <p>Q1：使用 104 人力銀行「薪資情報」、1111 人力銀行「薪資公秤」 搜尋以下職業，針對社會新鮮人（大學起薪），各行業估算的基本月薪。</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>廚師 3.7 萬</td> <td>廣告文案／企劃 3.9 萬</td> <td>軟體工程師 5.5 萬</td> </tr> <tr> <td>律師 6.1 萬</td> <td>待解鎖 youtuber 訂閱人數 5 萬，月薪約 1 萬 1770 元。</td> <td>會計師 6.8 萬</td> </tr> <tr> <td>醫生 9.9 萬</td> <td>記者 4.4 萬</td> <td>教師 4 萬</td> </tr> </tbody> </table> <p>紅字為參考答案，資料更新：2023 年 07 月 24 日</p> <p>參考網頁：104 薪資情報 https://guide.104.com.tw/salary/、 1111 薪資公秤 https://www.jobsalary.com.tw/</p> <p>Q2：你理想的工作類型是什麼？期待的工作待遇（薪資、工作環境、員工福利...）？以 2023 年為例，目前我國最低基本月薪與時薪為多少？</p>	廚師 3.7 萬	廣告文案／企劃 3.9 萬	軟體工程師 5.5 萬	律師 6.1 萬	待解鎖 youtuber 訂閱人數 5 萬，月薪約 1 萬 1770 元。	會計師 6.8 萬	醫生 9.9 萬	記者 4.4 萬	教師 4 萬	8 分鐘	<ul style="list-style-type: none"> 結合學習目標 3-2 口語評量 教具:PPT、學習單
廚師 3.7 萬	廣告文案／企劃 3.9 萬	軟體工程師 5.5 萬									
律師 6.1 萬	待解鎖 youtuber 訂閱人數 5 萬，月薪約 1 萬 1770 元。	會計師 6.8 萬									
醫生 9.9 萬	記者 4.4 萬	教師 4 萬									
<p>貳、發展活動</p> <p>核心問題 1：為什麼國家要透過法律保障勞動權益？ —SDGs 尊嚴勞動與經濟發展、《勞動基準法》相關法律規範</p> <p>提問：付出勞力交換報酬，和一般商品買賣有什麼差別？</p> <ul style="list-style-type: none"> 勞力不能和人格分離之特性：勞動不像商品，超商要賣牛奶，只要進現成瓶裝就可以，不必養一隻牛在那。但是如果你要人力幫你做事，卻必須要連「人」一起來。 勞力不能儲存 勞力不像商品可以快速流動販售 <p>一、職場現形記—喚醒你的勞動意識</p> <ol style="list-style-type: none"> 請學生先寫下三個期待工作對你個人的意義？ 由老師簡述 3 個案例內容，並引導小組討論，限時 5 分鐘，以小組為單位抽點回答下列問題： <ol style="list-style-type: none"> 觀看各案例，察覺到哪些不合理之處？ 勞工與雇主、公司的權力、資源有無差異？ <ul style="list-style-type: none"> 案例 1：老闆假日還用 Line 交代工作，我該怎麼辦？ 不合理之處：工時過長，影響員工生活 案例 2：做工的人—首集一名勞工(蚬仔)在工地受傷，公司不 	5 分鐘	<ul style="list-style-type: none"> 結合學習目標 1-1、1-2、2-1 口語評量 教具:PPT 									

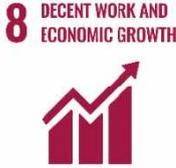
<p>不給付員工該月月薪水外，甚至連醫藥費都不給。此外，工地環境危險性極高、也常有過勞問題（超時沒休息）。</p> <p>不合理之處：雇主並未負起員工職業災害責任、工地安全及勞工的正常休息時間</p> <ul style="list-style-type: none"> • 案例 3：員工請生理假，被雇主要求看「帶血衛生棉」 <p>不合理之處：就業歧視</p> <ul style="list-style-type: none"> • 案例 4：IUU 外籍漁工背負鉅額的仲介費、債務，當雇主要他一直加班，則是在濫用他的弱勢處境，讓勞工去做一般人不願意的去做的情況。 <p>不合理之處：強迫勞動</p> <p>教師說明：請大家試想，勞動意識就是日常生活！如果公權力不介入勞動市場，勞工的生活會變成什麼樣子？一般老闆、資方掌握聘僱權力，另外雇主相對勞工更熟悉法令條文下，很多時候存在權力、資訊不對等狀況。基於契約正義，須以公權力介入保障受雇者的工作權、勞動條件、職業安全等...，保障在職場上不自由的人。</p>		
<p>二、介紹勞動權是什麼？及相關法源</p> <p>1. 勞動權包含哪些？可以分成「個別勞動權」《勞動基準法》、「集體勞動權」</p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="flex: 1;"> <p>(1) SDGs 第 8 項—尊嚴勞動與經濟發展</p> <p>內容涵蓋「就業、終結強迫勞動、勞工權益...」等。人，應該都要有工作的尊嚴，</p> <p>(2) 個別勞動法（個別勞工 vs. 雇主）</p> <p>a. 勞動契約法</p> <ul style="list-style-type: none"> ★注意自己的安全，也不要隨便簽署書面契約 ★三要七不原則（一蒐二試三檢） <p>詳見：新北市高中職勞動權益課程—個體勞動（教師手冊）</p> <p>b. 勞動基準法(1984 年訂定)</p> <p>背景：1970-80 台灣對美國有鉅額貿易順差，因勞動成本低廉，可壓低產品價格，故美國在貿易法案中設立勞動權益條款，迫使貿易對手國實施保障勞工權益之法規，在此背景下研擬此法。</p> <p>工資保護（第三章）、工時保護（第四章）、童工、女工保護（第五章）、安全衛生保護（第七章）</p> <p>c. 性別工作平等法</p> <p>d. 職業安全衛生法</p> <p>e. 職業災害勞工保護法</p> </div> <div style="flex: 0.5; text-align: center;">  <p>圖 3：SDG8 尊嚴就業與經濟發展</p> </div> </div>	10 分鐘	
<p>三、《勞動之王》觀劇思考</p> <p>影片簡介：女主角王怡晨是一位在百貨公司擔任企劃，屢遭上司要求加班、超量工作，常把工作帶回家，在一次向勞動局申訴公司違反《勞動基準法》的過程中，遭上司發現檢舉人就是她，接著惡意地逼迫她自願離職。《勞動之王》中呈現百貨公司企劃工作搭配周年慶、節日而業務量大增，但工作量增加的同時卻未增聘人手，造成個別員工季節性的過勞，如果雇主又時常違法不給加班費，真的是賠了身體又沒錢，為公司犧牲賣命卻被當免洗人力。試問以下問題：</p>	24 分鐘	<ul style="list-style-type: none"> • 結合學習目標 1-1、1-2、1-3、2-1、2-2、2-3、3-1 • 口語評量、高層次紙筆測驗評量 • 教具:PPT、



圖 4：「勞動權益提升聯盟」《勞動之王》劇照

客家劇場《勞動之王》影片連結：

<https://youtube.com/playlist?list=PLNgXSDe5SeiOXfZo0yNNZH7yq3TQPHISJ>

小組討論，個人皆完成學習單，完成後教師抽點問答

1. 職場上常常聽到年輕人就是要拚，在競爭壓力大、同事們紛紛加班努力完成公司指派的任務，因此經常聽聞「上班打卡制，下班責任制」，如果你是員工你會怎麼做？
 (參考答案) 只好忍耐撐下去；不管他人，堅守自己的權益，該下班就下班。補充：勞基法第 84-1 條之責任制概念
2. 法律有沒有規定最高的工作時間限制？
 依照我國《勞動基準法》的規定，原則上勞工每天的正常工作時間上限是 8 小時，連續工作 4 小時，要有 30 分鐘以上的休息時間（第 30 條第 1 項、第 35 條），每天加上正常工作時間不可以超過 12 小時，一個月的加班時數不可以超過 46 小時，除工會同意另有規定。
3. 生理痛可以請假嗎？勞工有哪些請假的規定？
 適用《性別工作平等法》，女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假 1 日，全年請假日數未逾 3 日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算
4. 如果雇主或公司違反勞動相關規定，勞工可以怎麼做？
 (1)違反勞動基準法：向工作所在地之勞工行政主管機關申訴檢舉、申請調解；(2)遭就業歧視或性別歧視（含職場性騷擾）：前者可撥打防制就業歧視諮詢專線 02-29676902、後者可先向事業單位內部之申訴管道申訴，雇主為處理勞工的申訴，應為立即有效之糾正，並得與受僱者代表共同組成申訴處理委員會進行調查
5. 思考現行勞檢制度是否適宜？對改善勞工的勞動條件有幫助嗎？e.g.勞檢與資方諜對諜，企業提供假資料屢見不鮮、不合格業者被「重罰」2 萬元，多數違規廠商罰不怕。

檢查項目罰則一覽表：<https://shunbao.com.tw/wp-content/uploads/2016/06/%E5%8B%9E%E5%8B%95%E6%AA%A2%E6%9F%A5%E7%BD%B0%E5%89%87-%E4%B8%80%E8%A6%BD%E8%A1%A8.xls>

報導者（2017）達成率 100% 的勞動檢查，為何得不到勞工信任？
<https://www.twreporter.org/a/labor-inspection>

<p>教師提問：劇中王怡晨因像勞檢局申訴，一旦被發現，是否遭公司懲處？</p> <p>吹哨者保護條款：為了進一步保障檢舉、申訴雇主違反勞動法令的勞工，而雇主不得因勞工申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。 (105年12月23日修正《勞動基準法》施行第74條)</p>		
<p style="text-align: center;">參、總結活動</p> <p>1. 法律保障勞動權的目的</p> <p>2. 你我都該擁有「勞動意識」 「找到你身處社會的人的價值，能去尊重別人、理解別人，更有助於提升整個尊嚴勞動。」(邱羽凡老師)</p>	3分鐘	<ul style="list-style-type: none"> 口語評量 教具:PPT
<p style="text-align: center;">【第二部曲】小蝦米對抗大鯨魚行得通嗎？</p> <p style="text-align: center;">壹、引起動機</p> <ul style="list-style-type: none"> 觀看《勞動之王》前導預告：工作是為了謀生？還是找死？ https://www.youtube.com/watch?v=kNLoFDbxCN8&t <p>教師提問：你認為工作的意義是什麼？是為了謀生？還是過勞死？</p>	3分鐘	<ul style="list-style-type: none"> 口語評量 教具:PPT
<p style="text-align: center;">貳、發展活動</p> <p style="text-align: center;">核心問題 2：集體勞動權是什麼？</p> <p>一、集體勞動權背景</p> <p>「勤奮」文化底下的隱憂：長輩總會叮囑我們：「吃苦當作吃補」、「不合理的訓練就是磨練」，但沒人告訴我們其實「遇到不合理狀況也應適當反映與主張個人的權益。」上節課提及個別勞動權益保障，近年為什麼還是經常出現「臺鐵司機員集體休假、2016年華航空服員走上街頭發動罷工，要求雇主不得實施責任制，並保障勞工的出勤與休息等。」等勞資糾紛？為什麼公司員工薪水不錯還需要罷工？</p> <p>1. 個別勞動權保障仍不足，勞資雙方仍存在權力不對等</p> <ul style="list-style-type: none"> 勞工只能被動申訴檢舉，僅能事後補救 勞工挺身捍衛權益後，實際上回工作崗位遭到雇主解僱、減薪、懲戒等... <p>2. 治標也須治本—建立勞資更平等的環境 2011年五一勞動節，勞動三法大幅翻修並公布實施</p>	5分鐘	<ul style="list-style-type: none"> 結合學習目標 1-2、2-1 口語評量 教具:PPT
<p>二、介紹集體勞動法（勞工團體 vs. 雇主 or 雇主團體）</p> <p>正因《勞動基準法》等個別勞動法尚有不足，故發展出集體勞資關係，所謂「勞動三權」，包含，團結權、協商權及爭議權，其中團結權是最根本的，唯有確保工會的合法存在，雇主才能夠對等的與工會協商。</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>圖 5：勞動三權。取自：新北市高中職勞動權益課程（集體勞動）教師手冊</p>	15分鐘	<ul style="list-style-type: none"> 結合學習目標 1-1、1-2 口語評量 教具:PPT

1. 《工會法》- 團結權（勞工組織法制）

分有企業工會、產業工會與職業工會（勞工可加入多個）

★**不當勞動行為**：雇主若打壓工會、妨礙勞工組織工會或參加工會活動，或是拒絕與工會進行團體協商，這些都是違法的行為，法律上稱為「不當勞動行為」，是《工會法》嚴格禁止的行為，可處罰3至15萬元的罰鍰。(§35)

2. 《團體協約法》- 協商權（團體協商法制）

★**禁止搭便車條款**：工會所爭取之福利與保障不適用不在公會的成員。(§13)

★**不當勞動行為**：是同時處罰雇主與工會拒絕與對方進行團體協商的不當勞動行為

3. 《勞資爭議處理法》- 爭議權（勞資爭議法制）

★**「調整事項」才可以罷工**（go on strike）：雇主違反勞動法令，這屬於「權利事項」不能罷工 (§53)

★原則上保障所有勞工都有罷工權，但是同時禁止**教師與國防部及其所屬機關（構）、學校的勞工**進行罷工

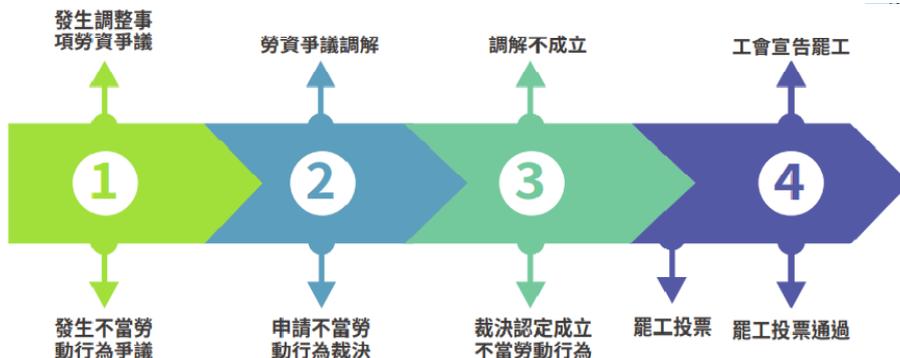


圖 6：勞資爭議處理法之罷工程序限制。

取自：新北市高中職勞動權益課程（集體勞動）教師手冊

4. 《勞資會議實施辦法》- 產業民主（勞工參與法制）

★勞動部於 2011 年開始設置「不當勞動行為裁決委員會」主管不當勞動行為事件的裁決。委員會性質上是屬於獨立專家委員會，具有高度專業性，另外裁決委員之任期固定為兩年一任。另可補充，裁決制度與調解、仲裁與訴訟制度有何不同？

年度	構成不當勞動行為	駁回、不受理	和解、撤回	統計
2011年	10	6	14	30
2012年	25	17	30	72
2013年	15	11	36	62
2014年	13	6	34	53
2015年	17	12	32	61
2016年	21	10	11	53
2017年	23	17	30	70
2018年	25	23	29	77
2019年	20	12	18	50
2020年	19	13	18	50

※資料來源：勞動部

圖 6：歷年不當勞動行為裁決決定件數統計。

取自：新北市高中職勞動權益課程（集體勞動）教師手冊

<p>三、罷工只是員工自私的表現嗎？薪水不錯還罷工合理嗎？</p> <p>以「2019年長榮航空空服員罷工事件」探討</p> <p>長榮航空與桃園市空服員工會針對提高本會會員日支費、改善過勞航班、建立制衡威權資方的團結工會（禁搭便車、勞工董事）等訴求，雙方歷經多次協商、勞資爭議調解，因共識差異過大而調解不成立，正式宣告勞資雙方協商破局，108年6月20日16:00罷工開始。</p> <p>詳細時間軸：https://www.youtiline.com/tl/evaair-strike?y=2019&m=6</p> <p>1. 難道一定要走到罷工這步？</p> <ul style="list-style-type: none"> • 民眾兩極反應：如果不是忍無可忍不會站出來／人在福中不知福、不爽不要做。 （背後可能反映了世代差異及組織文化改變） • 罷工是為了更對等的談判：影響雇主營運，最好是把整個生產營業癱瘓掉，雇主才有機會妥協願意跟勞工進行協商。 • 造成民眾的損失誰賠償：補償是公司的責任，而不是跟工會；公司不可向發動罷工的工會求償。公司發生罷工爭議，顯示在之前的許多次協商中，公司就沒有處理好與工會之間的爭議，才會演變到最後的局面。 《勞資爭議處理法》第55條第2項 <p>3. 高薪水也要罷工？</p> <p>一般來說，勞動條件好的勞工較有罷工的條件。因此這樣的罷工事件，其實也代表了這個社會的勞動權益指標，如果這樣都失敗，其他勞工還有機會嗎？</p> <p>4. 或許可以這樣做（防患於未然）</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 透過工作改善會議進行內部溝通 (2) 重新界定詮釋工會的定位—不要再把它當成勞方對抗資方的團體，應該是為了促進勞資關係的和諧形成。 (3) 推動「公平集體勞動關係制度」：參考南韓、新加坡增強勞、資、政三方的互動關係。 	20分鐘	<ul style="list-style-type: none"> • 結合學習目標 1-1、1-2、1-3、2-1 • 口語評量 • 教具:PPT
<p>四、小組選定主題（撰寫 IG 懶人包內文文稿）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 說明為什麼勞動意識重要、求職前須知+設計 IG 主視覺 2. Part 1-2023年基本工資、加班費、國定假日上班工資(1張圖片+精要文字的說明)+找一則2年內的新聞違法案例 3. Part 2-工時排班（包含工作時間、休息時間、排班、變形工時）+找一則2年內的新聞違法案例 4. Part 3-員工休假規定（包含病假、事假、生理假等常見請假規定、特休假）+找一則2年內的新聞違法案例 5. Part 4-如果遇到惡公司、慣老闆怎麼辦？（有哪些救濟管道？）+找一則2年內的新聞違法案例 6. 為什麼需要集體勞動權、什麼是勞動三權？+找一則5年內的相關案例 	5分鐘	
<p style="text-align: center;">參、總結活動</p> <p>自主性的勞動關係，才是最為重要的！任何一個環境，都有它發展的機會及途徑，像談判如果成功，勞動者的權益有了保障，資方也不會失去什麼好處。另外，建構勞工和工會能夠參與組織決策的環境與制度，「人們感到穩定感，在工作場所有發言權，知道他</p>	2分鐘	

<p>們的努力會得到認可和獎勵，具備完成這項工作的技能，同時也能發展自己的潛力，並且相信他們會得到公平對待，便能讓勞工獲得尊嚴。</p>		
【第三部曲】行動並倡議		
核心問題 3：那我們可以怎麼做？		
<p style="text-align: center;">壹、引起動機</p> <p>一、教師說明排版注意事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 介紹與說明 IG 範本 2. 提醒製作上須「精要化資訊」，好的視覺設計+好的行銷文案，才更有機會將資訊傳遞出去 3. 說明倡議作業的評分規準（下方所示） 	8 分鐘	<ul style="list-style-type: none"> • 檔案評量（評量規準請看下方）
<p style="text-align: center;">貳、發展活動</p> <p>二、各組與教師確認文案內容（同上方主題）</p> <p>三、小組構思 IG 圖文排版</p>	42 分鐘	
<p style="text-align: center;">參、總結活動</p> <p>四、並放上 IG 進行倡議與觸及民眾，並於下周課堂簡單與學生一同觀賞貼文，並填寫同儕互評表單（占議題作業 30%分數）</p>		

試教成果（示範說明圖示）

台灣#MeToo爆發以來
我們學到了什麼？

積極同意

AMNESTY INTERNATIONAL

什麼是**積極同意**？

無論是不是情侶，「積極同意」是彼此溝通性需求的動態過程，也牽涉每位當事人的共同責任。

- 1 確切知情同意 (INFORMED AND SPECIFIC)：事前溝通彼此的性需求與動機。
- 2 自主積極給予 (FREELY GIVEN AND ENTHUSIASTIC)：因此，在未成年、物理性的酒精或藥物影響、權力不平等的脅迫、持有性私密影像的恐嚇下，當事人屬於無法「積極同意」的狀態。
- 3 隨時可回心轉意 (REVERSIBLE)：同意不能無限上綱，例如同意擁抱不代表同意親吻；如有疑慮，就該停止性試探或索求。

LET'S TALK ABOUT YES

圖 7、8：台灣#me too 爆發以來我們學到了什麼？取自：國際特赦組織 IG

IG 懶人包評量規準：

評分標準		資深小編	中階小編	新手小編
勞動權益知識掌握度 引述正確的法源及準確說明勞動權益的內涵	25%	能引述正確的法源及準確說明勞動權益的內涵	大致引述正確的法源及準確說明勞動權益的內涵	未達前面標準
論述具體與完整性 使用具可信度的資料解釋勞動權益，並根據議題或現象解釋分析背後成因且論述合乎邏輯。	40%	文案內容清晰，並提出具體理由且論述邏輯正確。	文案內容清晰，並提出部分理由且論述大致邏輯正確。	文案內容不明確、論述不連貫且邏輯不清楚。
IG 推廣性 觸及人數，及引發大眾討論的情況	20%	達 200 人以上按讚及 30 人則留言的觀點回饋	達 100 人以上按讚及 10 則留言的觀點回饋	未達前面標準
圖文編排（含創意性） 視覺設計與文案特色	10%	具創意性，圖文清楚且凸顯重點	具創意性，圖文清楚大致能凸顯重點	未達前方標準

引用資料 正確引用，且格式書寫正確	5%	引用 3 則以上資料來源，且格式書寫正確	引用 1-2 則資料來源，且格式書寫正確	未附上引用資料
----------------------	----	----------------------	----------------------	---------

參考資料（依筆畫排列）

一、網路資料

1. 成之約（2018）。勞動環境發展與我國公平集體勞動關係制度的推動。台灣勞工季刊，54，4-11。
2. 新北市政府勞工局（2023）。個體勞動、集體勞動教師手冊。
<https://ilabor.ntpc.gov.tw/page/labor-right-courses-for-senior-high>
3. 全民勞教 e 網。高中職勞動權益補充教材。<https://labor-elearning.mol.gov.tw/>
4. 曹新南（2019 年 7 月 4 日）。從罷工學勞權：「勞動三權」是什麼？高薪者罷工有理嗎？關鍵評論網，2023 年 7 月 26 日，取自 <https://www.thenewslens.com/article/121548>
5. 許銘軒（2023 年 5 月 25 日）。【學者觀點 17】邱羽凡談 SDG 8 尊嚴就業與經濟發展：你有尊嚴工作嗎？今周刊。2023 年 7 月 26 日，取自 <https://reurl.cc/qLq13g>
6. 許銘軒（2023 年 5 月 25 日）。【學者觀點 18】邱羽凡談 SDG 8 尊嚴就業與經濟發展：關心自己，是成為有尊嚴的勞工最重要的事！今周刊。2023 年 7 月 26 日，取自 <https://reurl.cc/dDoxv8>
7. 勞動部（2023）。職場高手秘笈(112 年編制)。<https://www.mol.gov.tw/service/16476/>
8. 勞動部（2023）。不當勞動行為裁決委員會統計資料。
<https://uflb.mol.gov.tw/UFLBWeb/wfStatistics.aspx>
9. 葉瑜娟（2017 年 4 月 30 日）。達成率 100% 的勞動檢查，為何得不到勞工信任？報導者，2023 年 7 月 27 日，取自：<https://www.twreporter.org/a/labor-inspection>
10. 曾福全（2017 年 4 月 24 日）。《勞動之王》：啟迪勞動意識的入門課。苦勞網，2023 年 7 月 26 日，取自 <https://www.cooloud.org.tw/node/88096>

二、圖片來源

1. SDG8 尊嚴就業與經濟發展。取自：聯合國 SDGs Communications materials。
<https://sdgs.un.org/goals>
2. 《勞動之王》劇照。取自：客家電視。<https://www.cooloud.org.tw/node/88096>
3. 勞動三權、歷年不當勞動行為裁決決定件數統計。取自：新北市高中職勞動權益課程（集體勞動）教師手冊。
<https://ilabor.ntpc.gov.tw/ckeditor/showFile/931832550?serverName=42c5efa5-010c-4263-af04-999514d74acf>
4. 台灣#me too爆發以來我們學到了什麼？取自：國際特赦組織IG
<https://www.instagram.com/amnestytaiwan/>

三、影音資料

1. 客家電視台《勞動之王》
<https://youtube.com/playlist?list=PLNgXSDe5SeiOXfZo0yNNZH7yq3TQPHISJ>

三、書面資料

1. 三民版第一冊第六冊教師手冊
2. 南一版第二冊第六課教師手冊
3. 錢怡君（2018）。2016 年華航空服員罷工事件之研究（碩士論文）。取自 <http://ntupoli.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2018/07/finalP05322029.pdf>