

# 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	社會／公民與社會		設計者	葉芊廷、劉子豪
實施年級	高二		教學節次	共 3 節，本次教學為第 1 節
單元名稱	e 勞權益～勞權大搜查			
設計依據				
學習重點	學習表現	公 1a-V-2 釐清公民知識的核心概念。 公 2a-V-1 關注社會生活相關課題及其影響。	勞權素養	1. 學生了解我國《勞動基準法》的基本勞動權利規範和立法理由，並能判斷工作內容是否符合勞基法規規定。 2. 學生能於求職情境運用求職「三要七不」，判斷求職公司的要求是否合理，保護自己的權利，避免受騙。
	學習內容	公 Bj-V-1 為什麼消費者保護契約、勞動契約的資方不能享有完全的締約自由，必須被多加限制？如何判斷其限制的合理性？		
議題融入	實質內涵	人 U3 認識我國重要的人權立法及其意義，理解保障人權之憲政原理與原則。		
	所融入之學習重點	公 Bg-V-1 憲法與基本權利的保障，有什麼關聯？基本權利的限制，有何範圍？國家如何促進基本權利的實現？		
教材來源		全民勞教 e 網，< <a href="#">學生打工與新鮮人面試陷阱及防範</a> > 全民勞教 e 網，< <a href="#">勞工職業災害保險及保護法制度說明動畫</a> >		
教學設備/資源		教師用筆電*1、單槍或大屏*1、學生數位載具*學生數、三位數密碼鎖和信封(內含錄音檔的隨身碟)*1		
學習目標				
1. 理解《勞動基準法》落實勞動權保障與公平正義的意義與價值。 2. 了解求職與工作相關規範，發展對友善勞動環境的意識，以及若發生違反勞動法規時的應變能力。				

教學活動設計		
教學活動內容及實施方式	時間	備註
<p><b>【準備活動】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 教師先將學生分組，1 組約 4 至 6 人。</li> <li>2. 教師發下每位學生一台可上網的數位載具和學習單一。</li> <li>3. 教師連結電腦與單槍投影設備或智慧大屏。</li> <li>4. 教師準備一個上鎖的內含錄音檔隨身碟的信封。</li> </ol> <p><b>一、引起動機</b></p> <p>(一) 教師操作 PPT 講述故事，故事內容為一位 16 歲女高中生想利用暑假打工賺錢，沒想到開學後卻沒回學校上課失蹤了，但這位女高中生似乎不希望家人朋友太擔心，在書桌上留下日記和電腦中留下三個加密的檔案。只要同學們解開謎團，就能知道這位女高中生發生什麼事，以及如何找到她了。</p> <p>(二) 教師發下學習單，請各組同學扮演「勞權搜查官」的角色，根據學習單的線索進行調查。</p>	5 分鐘	

## 二、發展活動

(一)小組討論：教師請各組學生在 5 分鐘內，快速瀏覽學習單中高中生打工日記的內容，並透過組內合作，找出學習單中的打工內容描述，哪些部份可能侵害勞動權的部分(請參考學習單一)。小組討論時間結束後，教師依學生討論情況，請幾組分享討論結果，教師也可在此先賣個關子，完整的答案待本節課課程結束前再公布。

### (二)教師講述：

1.教師請學生運用數位載具，上網搜尋《勞動基準法》法條，並稍微瀏覽法條。

2.教師介紹《勞動基準法》中的勞動者權益並舉例說明，並提問引導思考法規訂定的理由。內容包含

- (1)基本工資的月薪與時薪(勞基法第 21 條)、
- (2)雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用(勞基法第 26 條)、
- (3)加班的工資給付(勞基法第 24 條)、
- (4)每日工時與每週工時的規定(勞基法第 30 條)、
- (5)一例一休(勞基法第 36 條)、
- (6)童工及十六歲以上未滿十八歲規定，不得從事危險性或有害性之工作(勞基法第 44 條)、
- (7)未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件(勞基法第 46 條)、
- (8)預防職災和職業災害補償(勞基法第 8 條和 59 條)，播放[短片](#)(3:00)介紹《勞工職業災害保險及保護法》、
- (9)雇主不得強迫勞動(勞基法第 5 條)。

### (三)教師講述：

教師引用全民勞教 e 網的「三要七不」口訣，提醒學生打工求職要留意。其中「三要」分別為

- 1.要確定：蒐集應徵公司資訊、
- 2.要存疑：如果徵人廣告強調工作輕鬆，卻提供不合乎常情的優厚待遇，或有連續數週或數月刊登徵人廣告，就應提高警覺，以免受騙、
- 3.要告知：面試時應請朋友、家人陪同，或先告知親友要前往面試之地點。如果面試地點偏僻或中途藉故要求換地方面試，則有人身安全的疑慮。

「七不」分別為

- 1.不繳錢：不繳交任何不明用途的費用、
- 2.不購買：不購買公司要求購買的服務或產品、
- 3.不辦卡：不要答應公司要求，當場辦理信用卡、
- 4.不簽約：當場不簽署任何文件、契約，要表示想要帶回看仔細再決定、
- 5.證件不離身：證件及信用卡應隨身攜帶，不能交給求職公司保管、
- 6.不飲用：不飲用酒類及他人提供之不明飲料、食物、
- 7.不非法工作：不從事違法工作或於非法公司工作。

### (四)評量活動：快問快答

40 分鐘

學習單：學生運用國中所學勞動權利知識和生活經驗，判斷可能違反《勞基法》的工作內容描述，並用色筆正確圈選劃記。

師生問答：學生可透過教師給的案例回答各法條立法的理由。

師生問答：學生在時

教師請每位學生操作數位載具，利用 kahoot!(也可用 PPT 呈現題目)測驗學生是否了解《勞基法》中的基本權利和打工求職「三要七不」，測驗題如下：

1.公司錄取後要求我先購買公司產品才能員工訓練，否則就要另外找人，這時要提醒自己求職「三要七不」的哪一個？(A)要告知 (B)不繳錢 (C)不辦卡 (D)不購買。

2.未滿 16 歲的童工可以從事以下哪種工作呢？

(A)到建築工地幫忙綁鋼筋 (B)便利超商 10 點到隔日 7 點的大夜班 (C)暑假平日擔任美術館的導覽員 (D)早上 8 點到 18 店的銷售員。

3.以下哪間公司待遇不符合《勞基法》規定？

(A)試用期月薪 20,000 元之後再調薪 (B)高樓懸掛工作提供員工防護設備 (C)休假時間要求員工加班並給加班費 (D)要求未滿 18 歲的員工要簽家長同意書。

#### (五) 小組討論

學生於 15 分鐘內，重新檢視學習單(參考學習單一)，討論哪些部份是違反《勞基法》的規定。並完成學習單的數字解謎任務。老師提示找出違反《勞基法》的法條編號，將相對應編號的空格塗黑，可以看出三個數字，即可解開第一道謎題，取得第一組密碼，並上前找老師打開上鎖的信封，老師給予解開謎團的小組加分。

### 三、總結活動

(一)確認學習單：教師確認各組學生完成學習單。

(二)播放加密檔案：教師開啟隨身碟中的錄音檔案(或教師可以將內容以 PPT 呈現)。內容為云云的錄音「隔天我要去上班的路上，手機響起，對方竟然是警察，說我工作的那家公司其實是投資詐騙集團，還好公司還來不及拿我的證件到銀行開設人頭戶，要不然我的麻煩就大了，警察要我別擔心，趕緊來警局協助調查，拿回證件。哇～沒想到打工還會被詐騙！好衰喔！但為了打工籌學費，我又鼓起勇氣尋找新的工作，很幸運地收到一份櫃台銷售人員的面試，但是公司要求一定要穿得下規定尺寸的制服才能上班，這對身形不是非常纖瘦的我來說又是一個考驗，公司這樣的規定合理嗎？」

(三)教師總結：教師總結基本勞動權利，提醒學生打工應徵時要遵守三要七不，保護自己的勞動權利，才能安心打工，開心賺錢。教師收回學習單，下次再仔細解說學習單一的內容。

間內，運用課程中所學的《勞基法》和求職「三要七不」知識，根據題目情境，選出正確答案。

學習單：學生分組討論，依據學習單中的打工情境描述，回答違反《勞基法》的哪些法條規定。

5 分鐘

#### 參考資料：

全民勞教 e 網，2022 年，〈勞工職業災害保險及保護法制度說明動畫〉，[https://labor-elearning.mol.gov.tw/co\\_media.php?view=1&sub\\_type=12](https://labor-elearning.mol.gov.tw/co_media.php?view=1&sub_type=12)。

全民勞教 e 網，2023 年，〈保護兒少，不得從事危害作業〉，[https://labor-elearning.mol.gov.tw/co\\_message\\_detail.php?kid=8939](https://labor-elearning.mol.gov.tw/co_message_detail.php?kid=8939)。

勞動部職業安全衛生署，〈勞動基準法專區〉

<https://www.osha.gov.tw/48110/48461/48617/nodelist>

韓仕賢，2020 年，〈學生打工與新鮮人面試陷阱及防範〉，全民勞教 e 網。

附錄：學習單一(黑字部分是學生學習單內容，紅字部分為教師版解答)

## 勞權大搜查

一、請同學閱讀 16 歲云云的打工日記，用色筆圈出可能侵害勞動權的描述，並寫下可能違反哪些《勞基法》規定。

7 月 3 日

今天網友小芳告訴我，有一間公司在徵人，薪水很高，工作只需要打電話，傳 line 聊天，不需要工作經驗，小芳說她在這做得很愉快，公司在徵人就想到我，要我來公司面試，我看機會難得就答應前往，面試前小芳還提醒我要帶身分證、存摺和印章，這樣才能發薪水。

7 月 4 日

面試前我很緊張，沒想到面試官只跟我聊天，說我很健談就錄取我。公司要我簽一份工作合約不需要父母知道，填了一些基本資料，公司說要幫我辦勞健保，就將我的身分證、存摺和印章收走。公司說我因為剛進公司還在試用期，時薪一小時 150 元，如果有成功推銷產品，一個月獎金 10 萬沒問題。接著，他們就帶我去員工訓練，我才知道工作內容是電話推銷投資課程，還有用 line 回覆客戶，他們教我一些推銷和客服的說詞，還一直強調老闆很善良，要將如何在股市賺錢的方法跟大家分享一起賺，所以推銷課程其實也是在幫助人賺錢。

上述可能違反《勞基法》第 21 條基本工資、第 46 條未滿 18 歲法定代理人同意書

7 月 18 日

我為了達成業績，每天早上 8 點開始打電話推銷投資課程，前幾天沒拉到客人，主管還跟我說慢慢來沒關係，但過了一個禮拜還沒客人，主管開始很生氣，叫我沒拉到客人就不准下班，還把我鎖在辦公室打電話，說這樣我才會拼命打，這樣是為我好，才能趕快賺到錢。我為了賺獎金都待到晚上 10 點多，實在太累，才拜託主管開門讓我下班回家。本來以為每天上這麼久的班應該很多錢，拿到錢時覺得好少，原來我沒有加班費，主管還說下週再偷懶沒拉到客人就要扣薪水了，賠償公司的損失。而且跟客戶傳 line 聊天不是上班時間也要回客戶，實在很累，於是我問小芳說之前怎麼賺這麼多，小芳叫我多加油，拉到客戶就有錢了。

上述可能違反《勞基法》第 5 條強迫勞動、第 24 條延長工時工資、第 26 條預扣工資、第 30 條正常工時

8 月 6 日

已經連續上班 2 週了，都沒休假，昨天騎車上班途中還打瞌睡摔車，好衰，幸好只是手腳瘀青，就在我快放棄時，竟然有一位老先生答應購買課程還要請老闆幫忙投資的事。主管很高興，說已經開了一個銀行戶頭，請老先生將錢匯入戶頭內，過幾天我再去 ATM 提款領出來，有一半的錢都給我，天啊～我總算賺到錢了，好幾萬塊耶。

上述可能違反《勞基法》第 36 條一例一休

二、請同學根據上文，找出違反《勞動基準法》的描述，確認違反《勞基法》的法條條號，將下圖中相對應的法條編號空格塗黑。例如勞基法第 10 條，就把編號 10 的空格塗黑，就能顯現第一道解謎密碼。

			10	20	36	2	36	24	
	6		55	64		69		3	12
			56	72		72		5	46
7	2	30	66	12		68		1	26
21	5	24	1	13	26	66		30	21

第一道謎題：916

領域/科目	社會／公民與社會	設計者	葉芊廷、劉子豪
實施年級	高二	教學節次	共 3 節，本次教學為第 2 節
單元名稱	e 勞權益～「勞歧視」是你！？		
設計依據			
學習重點	學習表現	公 2b-V-1 同理個人或不同群體在社會處境中的經歷與情緒。	勞權素養
	學習內容	公 Cd-V-2 「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？	
議題融入	實質內涵	人 U5 理解世界上有不同的國家、族群和文化，並尊重其文化權。 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。	1. 學生了解《就業服務法》的就業歧視的定義與類型，並了解就業歧視對勞動者的影響。 2. 學生能依據情境，判斷並說明求職資訊與就業情境，是否為就業歧視。
	所融入之學習重點	公 Da-V-1 個人權利跟公平正義（包括程序、匡正等）有什麼關聯？每個人都受到「無差別對待」對於追求社會公平正義有什麼重要性？ 2c-III-1 反省自己或社會的價值觀、偏見與歧視，並探究其緣由。	
教材來源	全民勞教 e 網，< <a href="#">防制就業歧視課程</a> >。 臺北市政府勞動局，< <a href="#">109 年勞動教育影音課程「勞動智慧王」</a> > 第 8 集、第 11 集。		
教學設備/資源	教師用筆電*1、單槍或大屏*1、密碼鎖和信封(內含錄音檔的隨身碟)*1		
學習目標			
1. 覺察就業歧視對不同勞動族群不平等的現象，以及了解勞資權力之間的不對等關係。 2. 建立多元勞動族群的價值信念，認同尊重與包容多元勞動族群的差異。			

教學活動設計		
教學活動內容及實施方式	時間	備註
<p><b>【準備活動】</b></p> <p>1. 教師先請學生依照上一節課之 6 個組別分組就坐。</p> <p>2. 教師連結電腦與單槍投影設備或智慧大屏。</p> <p>3. 教師發下上回的學習單一，並準備學習單二。</p> <p>4. 教師準備一個內含錄音檔隨身碟的信封，並用三位數密碼鎖上鎖。</p> <p><b>一、引起動機</b></p> <p>教師解說上次學習單一的內容，接著，教師操作 PPT 回顧上次 16 歲女高中生云云的錄音檔，內容提及新的打工要求云云要穿下一定尺寸的制服才能上班。</p> <p><b>二、發展活動</b></p> <p>(一)小組討論：教師請小組先花 2 分鐘討論云云遇到公司要求櫃台銷售員工一定要穿得下公司規定的制服尺寸才能上班是否合理？請各組提出看法。</p> <p>(二)教師講述</p> <p>1. 教師引導學生思考公司徵人是為了找到工作能力符合工作需求的員工，但如果提出的要求與工作專業無關，那這樣的要求會對應徵者和公司造成什麼影響呢？</p> <p>2. 教師根據《就業服務法》第 4 條說明保障有就業能力的</p>	<p>5 分鐘</p> <p>40 分鐘</p>	<p>師生問答：各組學生能說出應徵條件不合理的理由，進而表達不合理的勞動條件影響勞工的工作權利。</p>

國民平等就業的權利，以及第 5 條第 1 項講述就業歧視的現象並介紹不同類型的就業歧視，

(1)年齡歧視：教師先播放短片〈勞動智慧王第 8 集高年級實習生〉(6:25-10:52)，透過影片讓學生認識國內的年齡歧視問題，依據《中高齡者及高齡者就業促進法》第 12 條說明如何判斷是否有年齡歧視。

(2)性別歧視：教師回顧國中提過的性別歧視例子，再播放短片〈勞動智慧王第 11 集女力正夯，拒絕同工不同酬〉(6:37-11:13)，提醒若遇到性別歧視可向臺北市就業歧視評議委員會申訴尋求協助。

(3)容貌歧視：教師說明容貌歧視是雇主因求職人或受僱人的臉型相貌美醜、端正、體格身高與殘缺等外在條件，而給予其不同的待遇。接著，教師舉時事說明如果員工有刺青，雇主也不能做為不錄取或解僱的理由。

(4)種族歧視：根據《就服法》第 5 條，也擴及在本國工作之外國人，國內常見的種族歧視問題發生在原住民、在臺工作之非華人血統之外國人等族群。

(5)宗教歧視：雇主因為對特定宗教的偏好或偏見，而在就業上給予求職人或受僱人不同的待遇。

(6)工會會員歧視：就業歧視事件發生當時或之前，求職人或所僱用員工具有依法組織工會之會員身分者，就符合「以往工會會員身分」之構成要件。

### (三)評量活動：勞歧視是你！？

1.教師發下學習單（請參考學習單二），各組限時 5 分鐘，討論被分配到的一個案例，討論是否有歧視的情況。

2.教師請各組報告案例，並解釋判斷就業歧視的理由。

3.教師針對個組說明就業歧視的部分給予回饋。

### 三、總結活動

(一)公布謎題與解謎：教師公布第二道謎題，內容如下：

(性別歧視案例號 2+宗教歧視案例號 3)X  
(工會會員歧視案例號 4+容貌歧視案例號 6)<sup>2</sup>+種族歧視 1=???(三位數字)

答案是 501，這個數字其實就是 5 月 1 日國際勞動節，提醒大家勞動者對社會的付出與貢獻。

(二)播放加密檔案：教師輸入密碼 501，取得信封中的隨身碟，播放錄音檔(或教師可以將內容以 PPT 呈現)。內容為云云的錄音「原來我應徵的公司要求我穿下一定尺寸的制服，是對我容貌歧視，真得很可惡，這次我學聰明了，我要申訴主張我的權利，我印象中臺北市勞動局的網站可以填寫「就業歧視申訴案」，我趕緊來寫主張我的權利。」

### 參考資料：

全民勞教 e 網，〈[防制就業歧視課程](#)〉。

蘇宏文，〈勞工身上有明顯「刺青」，雇主能以刺青影響企業形象為由解僱嗎？〉，104 職場力，<https://blog.104.com.tw/tatoos-employment-discrimination/>。

學習單：各組針對被分配到的一個案例，判斷是否發生就業歧視與說明理由。

口頭報告：小組成員針對被分配到的案例描述案例以及說明是否有就業歧視的現象與理由。

5 分鐘

附錄：學習單二（黑字部分是學生學習單內容，紅字部分為教師版解答）

## 「勞歧視」是你！？

**案例一**黃偉祥是一位在美國出生長大的華人，他回到台灣定居，想找英語教學工作，恰好看到求職網頁上滿福雙語幼兒園在徵美語教師，黃偉祥立刻聯絡幼兒園表明自己是在美國長大的華人，美語流利而且也有五年的幼兒英語教學經驗，希望園方給予面試試教的機會。接電話的林老師回應，因為家長喜歡白人老師教學，所以園方並沒打算給黃偉祥面試機會。

上述是否有就業歧視？ 否 是，是屬於種族歧視，因為家長偏好白人而不給有相當語言和教學能力的華人面試機會。

**案例二**謝珊珊因為喜歡開車，已經有小貨車駕照的她打算應徵快遞司機的工作。她收到面試的邀約並前往面試，主管提到快遞司機除了開車外，還必須搬貨上下車非常辛苦，所以這工作大部分是男性居多，謝珊珊如果要來工作，公司會先安排三個月的試用期，觀察謝珊珊是否勝任，但謝珊珊說我的男性友人也在這上班，他卻沒有試用期三個月，儘管如此，主管仍堅持謝珊珊必須試用期通過才能成為正式員工，謝珊珊只好硬著頭皮答應了。

上述是否有就業歧視？ 否 是，是屬於性別歧視。因為女性即使能力不輸男性，但卻有試用期三個月的無理差別待遇。

**案例三**蔡奇奇在天主教勸善中學擔任國文老師，五月底時，學校寄信給他，指出因為他沒參加玫瑰經講道活動，認為他工作不力而決定六月學期結束後不續聘他。蔡奇奇覺得很委屈，因為當初玫瑰經講道活動並沒有規定每一位教職員都必須參加，而且學校在應聘時也知道他信仰的是基督教非天主教，況且他也從來沒有被家長或學生投訴教學或管教有問題。突然不續聘，讓蔡奇奇很煩惱，接下來該去哪找工作。

上述是否有就業歧視？ 否 是，是屬於宗教歧視。因為未參加宗教活動不代表工作不力。

**案例四**米德大飯店因為疫情時資金周轉不靈面臨倒閉，國際餐旅集團ABC將米德大飯店收購重新裝潢開幕。因為當初收購合約ABC集團答應會照顧既有飯店員工，因此續聘大部分的員工，但是有七位員工家德、薔薔、曉玉、伊寧、佩雅、雅涵、忠義卻收到因之前工作表現不佳，出缺勤有問題等理由遭到不續聘。但這七位都是米德大飯店時期的工會會員，而且調出前公司的人事紀錄，即使工會有會議需請假，他們都有依照規定請假，而且工作表現正常。因此，他們七位懷疑是ABC集團知道他們工會會員的身分而不續聘。

上述是否有就業歧視？ 否 是，是屬於工會會員歧視。因為無法證明他們工作表現不佳。

**案例五**江佩云今年33歲她想到美德飯店應徵櫃台人員，江佩云因為曾經有飯店櫃檯人員6年的工作經驗，所以在和48歲和37歲的櫃台人員主管面試的過程中都恨愉快，主管面試後請老闆王達鴻決定是否錄取，老闆不斷地問起江佩云的年紀，但都被她以個資隱私為由選擇不回答，當下老闆依然錄取她。隔天，江佩云來上班，主管卻說昨天老闆因為誤會重複錄取，他們已經應徵到一位櫃台人員了。江佩云懷疑是老闆知道她的年紀後，所以才錄取另一位年輕小姐擔任櫃檯人員。

上述是否有就業歧視？ 否 是，是屬於\_\_\_\_\_歧視。因為公司也有年紀較大的員工無法判斷公司是否因年齡不錄用她。

**案例六**江米恩原本是大醫院的護理師，但因為生產後想多花些時間照顧小孩，所以選擇應徵工作時間較固定的診所。江米恩網路上搜尋住家附近的診所，發現某間小兒科在徵護理師，剛好符合她的專業科別，但應徵資訊要求身高165公分以上，體重52公斤以下，容貌儀態端正為佳，這讓剛生產完身材還沒回復的江米恩感到錯愕，難道產後瘦不下來就不能是稱職的小兒科護理師嗎？

上述是否有就業歧視？ 否 是，是屬於容貌歧視。因為不合理要求身形影響有能力擔任護理師的她失去應徵機會。

領域/科目	社會／公民與社會	設計者	葉芊廷、劉子豪
實施年級	高二	教學節次	共 3 節，本次教學為第 3 節
單元名稱	e 勞權益～勞歧視大作戰		
設計依據			
學習重點	學習表現	公 1b-V-1 運用公民知識解釋相關社會現象。 公 2c-V-2 珍視並願意維護重要的公民價值。 公 3c-V-2 善用討論形成共識。	勞權素養
	學習內容	公 Bh-V-2 行政行為要達成實質正義，為什麼必須先有公平合理的程序？行政程序有哪些的基本原則？ 公 Cd-V-2 「個別勞動權益」和「集體勞動三權」的內涵為何？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	人 U3 認識我國重要的人權立法及其意義，理解保障人權之憲政原理與原則。	
	所融入之學習重點	Ac-II-2 遇到違反人權的事件，可尋求適當的救助管道。 2c-II-2 澄清及珍視自己的角色與權利，並具備責任感。 公 Bh-V-2 行政行為要達成實質正義，為什麼必須先有公平合理的程序？行政程序有哪些的基本原則？	
教材來源	臺北市政府市民服務大平台，〈臺北市政府就業歧視申訴案〉。		
教學設備/資源	教師用筆電*1、單槍或大螢幕*1、學生數位載具*學生數、密碼鎖和信封(內含錄音檔的隨身碟)*1、小白板組*6		
學習目標			
<ol style="list-style-type: none"> <li>藉由認識勞工申訴管道與行政程序之公正原則，發展維護勞動權益的觀念與行動能力。</li> <li>養成自主性勞動關係的意識，依違法的勞動情境擬定維護個人勞動權益的行動策略。</li> </ol>			

教學活動設計		
教學活動內容及實施方式	時間	備註
<p><b>【準備活動】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>教師先請學生依照上一節課之 6 個組別分組就坐。</li> <li>教師連結電腦與單槍投影設備或智慧大螢幕。</li> <li>教師發下學生數位載具、學習單一、二，準備學習單三。</li> <li>教師發給各組一塊小白板、白板擦、白板筆。</li> <li>教師準備一個內含錄音檔隨身碟的信封，並用三位數密碼鎖上鎖。</li> </ol> <p><b>一、引起動機</b></p> <p>教師以 PPT 回顧上次 16 歲女高中生云云的錄音檔，內容提及新的打工要求云云要穿下一定尺寸的制服才能上班為一種「容貌歧視」，並提及云云說的「勞動歧視申訴」。</p> <p><b>二、發展活動</b></p> <p><b>(一)小組探究</b></p>	<p>3 分鐘</p> <p>37 分鐘</p>	<p>小白板作答：各組針</p>



1. 請各組同學上「[臺北市政府市民服務大平台](#)」，點選「勞動局」，並搜尋編號47號「臺北市政府就業歧視申訴案」，從中找尋臺北市就業歧視申訴流程。
2. 各組將搜尋出來的流程繪製於小白板上(簡圖即可)，並抽一組與同學分享查找結果。
3. 教師解說簡要流程：**收件(臺北市勞動局)→審查→事實調查→召開就業歧視評議委員會→做成審定書→函復當事人會議之決議，做成行政處分。**

## (二)教師講解

1. 教師以其中一組學生繪製的流程圖，進行臺北市就業歧視申訴流程說明。除了說明流程外，同時針對每一流程之目的進行解釋，並補充臺北市就業歧視評議委員會之組成(參考臺北市就業歧視評議委員會設置要點)。教師**提問引導**學生回顧公民課提到的行政程序之公正原則的概念。
2. 說明完流程後，教師針對申訴所需填寫之表單進行講解，包含：基本資料、佐證資料、事實經過與違法說明(參考**學習單三**臺北市政府勞動局就業歧視申訴書)。

## (三)評量活動：就業歧視大作戰

1. 各組根據上節課學習單二中被分配到的案例，完成該案例之就業歧視申訴書(**學習單三**)。  
※備註：因原案例五並無歧視，故請第五組以云云之案例進行填寫。
2. 各組完成後，將學習單交予勞動局人員(教師)檢查，確認申訴書的內容是否完備。
  - (1) 若已完備申訴書教師回答：我們已受理您的申訴，會依照流程召開就業歧視評議委員會，希望您的申訴能得到適當的回應。
  - (2) 若無完備申訴書，如：有缺漏、陳述不完整，則教師回答：很抱歉，我們無法受理您的申訴。(教師可以視情況指出學生未完備的部分)

## 三、總結活動

- (一)公布謎底：教師將各組完成之學習單按照組別貼在黑板上，會發現各組**學習單三**上的圖形浮水印，形成一組新的密碼「999」。



並揭曉其實從第一節課至第三節課所得到的數字謎

對搜尋結果整理至白板中。

口頭報告：隨機抽取組別分享查找資料結果

師生問答：學生口頭回答行政程序之公正原則的意義。

學習單：學生小組合作，根據學習單二之案例完成學習單三就業歧視申訴書，教師檢核是否完成申訴書，且內容正確。

10分鐘

底組合起來為云云的手機號碼「0916501999」。

(二)播放錄音檔案(教師可以將內容以 PPT 呈現)：撥打電話給云云，由云云接起電話，向搜查員道謝「謝謝你們幫了我一個大忙，原本以為是我自己身材不好才穿不下衣服，沒想到竟然是一種就業歧視，而且經過大家的協助，我也順利的向臺北市勞動局進行申訴，經過3個月的等待，終於得到回覆，雇主也因此受到罰鍰的處罰，實在太感謝你們了！為了報答各位我決定跟大家說隱藏在我手機號碼的最後一個秘密，其實電話的最後4碼是臺北市的市民服務專線，如果未來對於勞動權益不清楚或是想諮詢的部分都可以撥打此市民專線，政府會給予最大的協助。好了，我已經準備好要去應徵下一份工作，我們後會有期，掰掰。」

### (三)總結課程

1. 教師簡要回顧三堂課所教授的內容，說明勞動權益的重要性，及教師提問引導學生回顧公民課曾提及的我國對於勞動權益的保障，包含：個別勞動權、集體勞動權、就業歧視等。
2. 教師引導提問學生，若工作遭遇勞動權的問題，可尋求哪些資源，並以「自主性勞動關係」的概念說明，除了政府的保障外，勞動者本身的勞權意識也很重要，如果未來同學踏入職場，也要時時刻刻注意自己的勞動權益是否有損害，必要時可採取相對應的行動，例如課程中提到的向勞動局申訴。
3. 播放新聞影片：以兩則新聞再次提醒自主性勞動關係的重要以及若雇主違反就業歧視的處罰，。
  - (1) [勞工當面爭權益 蔡英文：去跟你老闆說！](#) (片長 1:41)
  - (2) [用字遭疑就業歧視！店家徵"洗碗歐巴桑"違反就服法重罰 30 萬](#) (片長 1:32)

口頭問答：學生能回答個別勞動權、集體勞動權、就業歧視等的內涵。

口頭問答：學生能說出勞動權益受損時，可救濟權利的管道。

#### 參考資料：

臺北市就業歧視評議委員會設置要點。

就業歧視評議委員會第四屆委員名冊。

影片：勞工當面爭權益，蔡英文：去跟你老闆說！

<https://www.youtube.com/watch?v=f4YcT8NXdaE>

影片：用字遭疑就業歧視！店家徵"洗碗歐巴桑"違反就服法重罰 30 萬

<https://www.youtube.com/watch?v=U3LYpVpvi6I>

附錄：學習單三[勞動局就業歧視申訴書](#)，請上臺北市政府市民服務大平台網頁下載修改。