

臺北市政府勞動局施政報告

資料截止日期：110年4月至110年8月

一、 維護勞動權益

(一) 提升勞動權益

1. 本局設置勞動權益中心，整合勞資爭議調解、勞動法令諮詢及勞動條件檢查，提供民眾一站式服務，該中心並設置專屬調解會議室，內裝完全因應調解會之需要配置，透過空間重新利用、服務E化等方式，縮短服務時程、提升調解效益與擴大服務效能。110年4月至110年8月該中心已協處勞資爭議調解共744件，佔該期間總申請案件量1,444件之51.52%；另外線上勞資爭議調解申請案件計871件，佔該期間總申請案件量之60.32%；義務律師諮詢亦達1,950人次。
2. 發生勞資爭議之原因包括：誤解法令、溝通不良或勞資雙方的不信任等，本局藉由勞資爭議調解，積極化解勞資雙方誤會，建立溝通管道，並解釋法令以謀求共識，110年4月至110年8月勞資爭議受理申訴案件計1,444件，達成協議者計918件（含調解成立者557件，申請撤回者361件），未達成協議者（調解不成立者）計526件，調解會議和解率為63.57%。
3. 為維護勞雇雙方權益、加強勞雇關係，本局積極辦理勞動條件檢查業務，110年4月至110年8月實施勞動條件檢查共計1,740場次，除既有申訴案檢查外，亦有針對特定行業或弱勢勞工，分別規劃催設勞資會議專案、實施減班休息業者檢查專案及僱用勞工人數逾百人之事業單位檢查專案等專案檢查，以達督促雇主落實勞動條件管理，遵守勞動法令之目的。此外，為協助事業單位修正制度及培養自主管理習慣，避免有違反法令之虞，110年4月至110年8月共計輔導1,587家事業單位，輔導事業單位提升勞動條件水平並推行勞動條件自主管理，建立優質職場環境及文化。
4. 為持續提升市區客運業駕駛人員勞動條件，本局今(110)年2月邀集本市12家聯營公車業者、工會及公共運輸處召開四方座談會，研商改善駕駛人員工作時間、檢討並調減路線與班次，以及簡化工資結構等事項，並且已實施兩季之入場輔導，逐步檢視業者改善進度。
5. 依勞動基準法第80條之1規定，辦理公布違法事業單位處分情形，適當運用「影響名譽之處分」以收制裁及警惕之效。110年4月至110年8月本局公布違反勞動基準法事業單位共計365家次；主要違反態樣前三名分別為：第24條第1項延長工作時間未依規定加給工資、第36條1項每七日中未有二日之休息作為例假及休息日

及第 32 條第 2 項延長工作時間超過法令規定。

6. 輔導本市事業單位因受景氣及新冠肺炎影響致停工或減產而需實施勞雇雙方協商減少工時，應確實落實通報勞工勞務所在地勞動主管機關，以維護勞工權益。110 年 4 月至 110 年 8 月減少工時備查案件計 3,141 件，實施人數為 37,754 人。

(二) 推展勞動教育

1. 為協助民眾正確認識法令修正內容，110 年度勞動事務學院課程共分二期開辦，第 1 期於 110 年 3 月至 6 月規劃 20 門課程，惟因 COVID-19 疫情影響，已辦理 15 門課程（含 2 門勞動基準法入門班），另計 5 門課程停辦，本期受益人數共 1,343 人。另規劃於 8 至 11 月辦理第 2 期計 20 門課程，並視疫情狀況調整為視訊課程。
2. 為充實勞工勞動權益知識、協助勞資雙方建立互信基礎，透過與事業單位合辦勞動教育方式，派講師前往事業單位講授相關勞動議題與法令，使勞工於職場亦可輕鬆習得勞動知能。本年度課程共規劃「勞動條件及勞資關係促進」、「性別主流化」、「職場安全維護」等三大主題，截至 8 月底，計 2 場辦理完成，受益人數 36 人。
3. 為鼓勵勞工終身學習，增進勞動法令知識，依據「臺北市勞動教育實施及補助辦法」，補助本市各工會團體或人民團體辦理勞動教育，本年度截至 110 年 8 月 23 日（第一次公告受理截止日），已受理申請核准 301 場次，核定金額總計 1,795 萬 2,950 元。
4. 為擴增民眾就近接受勞動教育課程據點，本年度續辦「補助臺北市社區大學推動勞動教育計畫」，藉由社區大學多樣化課程設計及社區推廣教育資源，將相關勞動知能融入社區教學，截至 8 月底，已核定合計 5 門 18 堂課。
5. 為培育勞動意識，扎根校園勞動教育，本局與教育局合作，推動本市高中職及國中學校，自 108 學年度起，依據教育部十二年國民基本教育課綱（即 108 課綱），每學年於「公民與社會科」課程中，至少有 1 節融入勞動議題。109 學年第 2 學期計 75 校、1,315 班於「公民與社會科」課程中，至少有 1 節融入勞動議題，總共受益學生 38,842 人（高中職計 32 校、475 班、受益學生人數 16,298 人；國中計 43 校、840 班、受益學生 22,544 人）。
6. 為使高中職學生在工讀或進入就業市場工作時，掌握自身勞動權益，進而減少勞資爭議之發生，本年度辦理「勞動好 YOUNG 前進高校」勞動權益與法令相關宣導講座，由本局派講師至校園講授，讓高中職學生具備基礎勞動權益知識，以保障課餘工讀之勞動權益。截至 8 月底，共計辦理 6 場次，受益人數計 1,243 人次。
7. 為提增本局勞動事務學院課程多樣性，本年度與台灣勞動法學會合作舉辦「勞動契約 vs. 工作規則的制定與適用——理論與實務之交

錯」系列研習會，由台灣勞動法學會邀請律師等國內專家學者擔任講座，本局並因應 COVID-19 疫情將實體課程調整為視訊課程，於 7 月 2 日至 8 月 20 日共計辦理 7 場次，參加人數計 1,068 人次。

8. 為持續辦理勞動權益向下再扎根，本年度規劃「2021 年兒童認識勞動權益四格漫畫徵件競賽活動」，自 5 月開始對外宣傳，本活動參賽對象為本市公(私)立國小中、高年級學生，徵件期間為 9 月 15 日至 10 月 15 日；另已規劃將去年度得獎作品集結成冊，作以推廣校園勞動教育教材之用。
9. 為主動提供正確且即時的勞動法令知識及為民服務訊息，並讓民眾共同參與勞動議題之討論，以凝聚勞動意識，強化勞工團結權，本局自 104 年 4 月 1 日建立「勞動臺北臉書粉絲專頁」，由各科室輪流擔任臉書主編，以淺顯易懂的文字配合圖片自行製作法令宣導貼文及影片，每工作日至少張貼 1 則，並即時回應網友勞動法令問題，截至 110 年 8 月，按「讚」訂閱之粉絲人數累計達 39,020 人；110 年 1 至 8 月貼文共計 283 則。
10. 因應新型態社群媒體發展趨勢，本局規劃 110 年社群網站勞動教育教材製作與推廣委託案，將重要勞動議題透過「臺北市政府勞動局-勞動臺北」臉書粉絲專頁與勞工朋友即時溝通，邀請勞動領域專家針對各項與民眾勞動權益息息相關的勞動議題，以常態圖文、專家學者撰文以及勞動教育影集《勞煩請上車》進行時事案例解析。本案預計於臉書發布 80 則圖文以及製作 10 集 15-20 分鐘之勞動教育影片。截至 110 年 8 月底止，已完成 48 則貼文審查，5 集影片腳本審查，預計於 110 年 10 月起將影片上線。為強化「臺北市政府勞動局-勞動臺北」臉書 (Facebook) 粉絲專頁與社會大眾的互動性，規劃 2 場次實體活動，並同步安排 1 場虛擬網路活動預計於 110 年 9 月底前執行完畢。
11. 為透過故事行銷方式提升勞動意識，本局與工會合作，規劃於 110 年出版臺北市工會故事第 2 輯，部分工會故事已率先於本局官網及「勞動臺北」臉書粉絲專頁發布，截至 9 月底，累計觸及數 45,993 個。
12. 110 年度推廣勞動影像紀錄片實施計畫內容包含：「辦理臺北市立圖書館勞動紀錄片聯合放映會」、「透過本局各單位法令宣導會或活動推廣」、「結合校園勞動教育課程或活動播映」、「運用工會或團體辦理勞動教育課程播映」、「開放本市工會或團體申請合辦勞動紀錄片賞析講座」110 年 4 月至 110 年 8 月止，共辦理 235 場次。以及辦理《記住你奮鬥的樣子》30 秒宣傳片託播」包含：(a) 捷運月台電視公益廣告託播自 110 年 4 月 1 日至 110 年 4 月 14 日止，於全線捷運站月台電視播映。(b) 臺北市各區公所(電視液晶顯示

器)於自 110 年 4 月份至 10 月份期間以輪播方式播放。(c) 臺北市勞動力重建運用處(電視顯示器)自 110 年 2 月至 12 月份期間以輪播方式播放。

13. 為協助本市失業者渡過困境，特針對失業未達 6 個月之非自願性失業勞工家庭，提供其子女就學補助，期減輕家庭經濟負擔。110 年度上半年辦理失業勞工子女就學費用補助，截至 110 年 6 月底止，共核定補助件數 44 件、補助子女計 48 人、補助金額 105 萬 1,155 元整，補助案件已全數完成核定及撥款。110 年度下半年辦理失業勞工子女就學補助自 110 年 7 月 15 日起至 9 月 30 日止受理申請，截至 110 年 9 月底止共受理 165 件，其中 32 件不合格，後續辦理補件資料審查、初審作業及與各補助單位比對有無重複申請作業。

14. 本局為整合行政資源、擴大勞動影像影響力及提升社會大眾對勞動議題之關注，規劃辦理「2021 勞動影像嘉年華活動」，內容包含「勞工影展」及「勞動金像獎徵選競賽」，邀請集編、導、演於一身的金馬獎、亞太影展及台北電影獎三金影帝李康生為形象大使，以專業形象為勞動影像活動代言，以提升影展認知度。第 6 屆「勞工影展」主題為「跨國移動及國際移工」共有 4 大單元，分別是「換日時間的飛行日誌」、「無所畏懼的向前行」、「現代勞動群像」及「勞動金像獎」，因受疫情影響，本屆首度以線上影展方式辦理，訂於 110 年 10 月 2 日至 15 日於「想映電影院」線上放映，共有 30 部國內外影片線上獻映，已於 110 年 9 月 13 日辦理線上開跑記者會，原定 KPI 為實體活動 2,000 參加人次，預計可提升觀影流量為 2,400 人次。

而「勞動金像獎徵選競賽」自 2007 年開始舉辦，本屆(第 15 屆)首獎獎金為 35 萬元，總獎金為 75 萬元，徵件至 110 年 7 月 31 日止，總計有 52 部影片參賽，已於 110 年 9 月 7 日決審會議選出 7 部得獎作品，訂於 110 年 10 月 15 日假誠品電影院 B 廳舉辦頒獎典禮。

15. 為推動勞動文化並進行勞權倡導，引進 2019 年勞工影展開幕片《工會女孩》(Union Maids)作為工會勞工教育使用，該片於 1976 年出品，曾入圍奧斯卡最佳紀錄片，以口述歷史的方式，透過基層女性勞工的視角及觀點，搭配美國國家檔案館豐富的館藏影像，切入美國工會組織草創的抗爭情景，有助於工會夥伴藉此理解美國工運的發展歷史，進而凝聚工會的向心力；截至 110 年 8 月底，有 3 家工會團體提出申請，預計放映 3 場次，已辦理 2 場次，觀賞人數計 42 人。

16. 為推廣勞動文化，本局規畫委託辦理「110 年勞工技藝博覽會」活動，於 110 年 9 月 17 日至 9 月 23 日期間假瓶蓋工廠台北製造所 I 棟、M 棟舉辦。為提供民眾多元參與活動管道，採線上與線下模式，

規劃以資深職人(過去)、當代職人(現在)與永續職人(未來)三大主題展覽會，呈現工藝技術在不同世代的定義，展現各種職人印象。同時舉辦職人講座、技藝示範講座、技藝製作體驗以及放映勞動議題影片，以增強社會大眾及勞工自身的價值認同，提升勞動尊嚴，幫助自我職涯認識，縮短職涯探索時間以有效促進就業、穩定就業。

二、 建構職場安全體系

- (一) 推行全國首創「臺北職安卡@安康方案」，於109年9月25日修正發布施行「臺北市政府勞動局推展高風險作業一般安全衛生教育訓練實施要點」，聯合營造及另行公告之高風險作業事業單位及教育訓練單位等培育營造一般訓練之勞工，全面提升高風險作業基層勞工基本工作職能與勞動作業安全意識，且於109年度擴大適用，於109年10月20日公告除營造業外之8種高風險作業適用之。110年4月至110年8月底推展高風險作業一般安全衛生教育訓練，已訓練合格發卡數計1,674人。
- (二) 為保護勞工身心健康，本局訂定勞工身心健康保護5年實施計畫，自107至111年依事業單位人數規模輔導事業單位訂定「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」三項計畫，107至109年度皆已依計畫執行完成。110年度將針對事業單位勞工人數在140人至199人(約444家)進行調查，輔導其制定並執行相關計畫，110年4月至110年8月已輔導227家事業單位完成計畫訂定。
- (三) 截至110年8月底，本市勞工人數300人以上事業單位醫護人員應配置家數計428家，已配置家數計426家，配置率達99.53%；本市勞工人數200至299人事業單位醫護人員應配置家數計310家，已配置家數計307家，配置率達99.03%；本市勞工人數100至199人事業單位應配置醫護人員加數計722家，已配置593家，配置率達82.13%，後續本市勞動檢查處仍將持續輔導查核。

三、 友善就業環境

- (一) 為建構友善職場育兒環境，本局輔導事業單位設置哺(集)乳室、托兒設施及措施，訂定輔導與補助事業單位設置哺集乳室、托兒設施及提供托兒措施5年實施計畫，希冀減輕員工哺育、托育子女負擔，協助企業建立友善職場環境，並期提升生育率。截至110年8月底應設置哺(集)乳室、托兒設施及措施計2,149家，已設置1,997家，設置比率92.93%。
- (二) 為落實禁止性別歧視、防治性騷擾及促進工作平等措施等性別工作平等法規定，本局進行職場性騷擾防治輔導及普查。110年4月至110年8月止完成244家。

- (三) 為關懷及保障受僱者申請育嬰留職停薪復職權益，執行育嬰留職停薪復職之協助措施實施計畫，依勞工保險局提供之「同意接受後續關懷協助之受僱者」名冊函知受僱者本局可協助之相關服務，依其需求主動提供諮詢、爭議協處或訴訟扶助等後續關懷措施，110年4月至110年8月止完成發文3,081人，電話關懷2,618人。
- (四) 為加強各界對性別工作平等法之認識與瞭解，促進職場平權，協助事業單位建立性騷擾防治機制並落實性別工作平等，110年4月至110年8月辦理2場次法令宣導會，共計129人參加。
- (五) 事業單位大量解僱通報及輔導：針對經媒體報載之重大事件、本局勞資爭議涉及人數10人以上之案件及勞動部交辦等重大案件，主動進場進行預警事業單位查(訪)視，並同步對於勞工保險局及衛生福利部中央健康保險署彙送之「事業單位相關預警通報名單」，提早介入提供資訊，協助事業單位進行自我檢核，解僱程序合於勞動法令規範並保障勞工權益、創造勞雇雙贏局面。110年4至8月底，受理大量解僱通報家數計46家、受影響勞工人數為1,902人。主動預警查訪(視)484筆，均發函進行法令宣導及請事業單位自行檢核。
- (六) 辦理青春專案求職防騙宣導業務：持續宣導就業安全相關法令、政策資訊，協助青年擁有更多就業相關知能，避免誤入求職陷阱，110年4至110年8月，主動查察260家事業單位徵才廣告，受理民眾申訴56件，並針對疑似違反就業服務法第5條第2項之事業單位發函行政指導；透過捷運車廂廣告360面、有線電視廣告動畫播放105檔次及電台宣導250檔次、三家報紙及三家雜誌等傳播管道宣導求職防騙。
- (七) 推動「臺北市職場性別平等指標」：為促使本市事業單位自我檢視內部組織、制度、教育訓練及設施設備等各面向之性別平等辦理情形，並適時改善，藉以重新打造多元性別友善職場，本局推動「臺北市職場性別平等指標」。110年4月至110年8月辦理2場次宣導會，共計102家事業單位參與，說明111年度指標內涵及修正方向。

四、強化勞資關係

- (一) 組織是勞工團結權的展現，透過工會之力量，可促進勞資之間互動

對話，保障集體勞動條件，或解決勞資爭議。本局積極輔導事業單位成立工會，110年4月至110年8月底新設立工會7家，簽訂團體協約11家。

- (二) 為督促事業單位依勞動基準法第83條規定舉辦勞資會議，以協調勞資關係、促進勞資合作，落實企業內勞工參與制度，本局自107至109年針對本市僱用30人以上尚未依法成立勞資會議之事業單位訂定輔導計畫分期進行清查輔導。截至110年8月底共計發函催設3,487家，輔導完成2,599家，輔導完成設立比例為74.53%。
- (三) 為強化勞資會議機制，促使事業單位依法召開勞資會議，本局與勞動部持續合作辦理推動勞資會議實施計畫，此計畫分3項子計畫進行：如何合法成立與召開勞資會議說明活動、勞資會議勞方代表培訓活動及勞資會議入廠輔導活動等，前因疫情暫停辦理，目前其中前2項子計畫預計於9月30日前辦理4場次，預計參與人次每場80人，共計320人次參訓；餘4場次視疫情情況或改採線上課程方式辦理。另第3項子計畫入廠輔導本年度預計10-11月辦理10場次。
- (四) 為保障勞工退休金權益，積極督促事業單位依法落實勞工退休金條例第13條按月提撥勞工退休準備金，以及依據勞動基準法第56條事業單位補足勞工退休準備金差額規定，截至110年8月底止，本市未足額提撥家數共計216家事業單位，本局依法函請事業單位辦理足額提撥勞工退休準備金事宜；另截至110年8月底止，事業單位提繳勞工退休準備金總提撥金額累計金額為3,337億6,061萬5,503元。