

一、維護勞動權益

(一) 提升勞動權益

1. 本府勞動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。109年4至8月該中心已協處勞資爭議調解共1,142件，佔該期間總申請案件量2,379件之48%；另外線上勞資爭議調解申請案件計736件，佔該期間總申請案件量之30.94%；義務律師諮詢亦達1,196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，本府勞動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，109年4至8月勞資爭議受理申訴案件計2,379件，達成協議者計1,515件（含調解成立者1,146件，申請撤回者369件），未達成協議者（調解不成立者）計864件，調解會議和解率為63.68%。
3. 本局持續辦理縮短勞資爭議調解日程之精實專案，透過增加調解硬體設備、E化流程、簡化流程等方式，達到縮短調解日程之目的，與107年相比較，109年已經縮短近5日，平均處理時間達到21.15日。
4. 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，109年4至8月實施勞動條件檢查共計5,697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、市區公車業者檢查專案、市府委外廠商檢查專案、青春專案暨工讀生專案等專案檢查，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，以輔導取代檢查，109年4至8月共計輔導1,073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。

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。109 年 4 至 8 月本局公布違反勞動基準法事業單位共計 568 家次；主要違反態樣前三名分別為：第 36 條 1 項每七日中未有二日之休息作為例假及休息日、第 24 條第 1 項延長工作時間未依規定加給工資、第 24 條第 2 項未依法給付休息日工作之工資。
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。109 年 4 至 8 月減少工時備查案件計 1,214 件，實施人數為 15,616 人。

(二) 推展勞動教育

1. 為協助民眾正確認識法令修正內容，109 年度勞動事務學院課程共分二期開辦，包含勞動基準法及常見錯誤認知解析、勞動契約案例研析、工會角色在勞動事件法的運作實務、職災、職場性別平權與防範措施、疫病危機對勞動市場的影響與對策等勞動法規與實務運作系列課程。原排定 109 年 3 月 19 日至 6 月 23 日辦理 109 年度第 1 期勞動事務學院共 17 門課程，為因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情，避免學員群聚上課造成感染，已停辦 109 年度第 1 期課程，並公告停課不停學，請民眾可至勞動臺北臉書、臺北 E 大等網路平台，觀看本局線上課程等，以即時學習勞動法令。另為避免新設公司行號因不諳法令而違法，進而造成勞資關係之緊張，於 109 年 7 月 9 日辦理「勞動基準法入門班」課程，授課對象為本市 5 月設立之公司行號，共有 50 家公司行號代表參與。109 年勞動事務學院第 2 期共開設 16 門課程，開課期程訂於 109 年 8 月 3 日至 11 月 10 日，截至 109 年 8 月底止，已辦理 5 場次，受益人數共 413 人。
2. 為提升勞工爭取自我勞動權益意識，本局規劃出版臺北市工會故事第 2 輯，並自 108 年下半年至 109 年採訪蒐集編寫 10 家本市工會故事。截至 109 年 8 月底止，已完成「臺北市電氣裝置業職業工會」、「臺北市糕餅業職業工會」及「臺北市停車管理工程處企業工會」等

3 家工會故事撰寫工作，並於本局官網及「勞動臺北」臉書粉絲專頁發布，截至 109 年 8 月底止，累積觸及人數達 1 萬 7,366 人次

3. 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 75 場次，包含「勞動條件及勞資關係促進」、「職場安全維護」、「性別主流化」、「職場防過勞 worksmart」等四大主題，截至 109 年 8 月共計辦理 53 場，受益預計人數 1,432 人。
4. 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，截至 109 年 8 月共受理申請 341 場次，核定金額總計 2,038 萬 3,300 元。
5. 為擴增民眾就近接受勞動教育課程據點，109 年度續行辦理「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，並於 109 年 3 月 5 日函知各社區大學依計畫提出申請。截至 109 年 8 月共受理並核定補助 6 所社區大學申請 12 門 54 堂課，核定金額總計 28 萬 2,800 元。
6. 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。108 學年第 2 學期高中職計 31 校、666 班、受益學生人數 23,598 人；國中計 56 校、1,085 班、受益學生 25,798 人，總計共 87 校、1,751 班、受益學生 50,891 人。
7. 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，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，109 年度截至 8 月底止共辦理 6 場次，受益人數 489 人。

8. 為提增本局勞動事務學院課程多樣性，109 年度與台灣勞動法學會合作舉辦「勞動基準法之爭點-理論與實務最新動向」系列研習會 7 場次，由台灣勞動法學會邀請大學教授及律師等國內專家學者擔任講座，深入探討勞動權益切身相關議題，透過理論與實務之交互思考與論述，探討勞動基準法修法與實務上勞動議題之關聯性，提供對法令、政策制定或關心勞動基準法修法議題者，更全觀的思考面向，截至 109 年 8 月共辦理 5 場次，380 人參與。
9. 因應新型態社群媒體發展趨勢，本局 109 年委託製作 20 門線上影音課程，將重要勞動議題透過「勞動臺北」臉書粉絲專頁與勞工朋友即時溝通，每門主題播出約 15 至 20 分鐘，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，進行時事案例解析，節目名稱取名「勞工應援團之勞動智慧王」，將較艱澀難懂的勞動法令，以活潑有趣的節目效果及議題設定，讓民眾能輕鬆學習，有效將法令應用於職場上。截至 109 年 8 月底已製播 8 集，觸及人數合計達 54,333 人。
10. 本局為提升社會大眾對勞動議題之關注，規劃辦理「2020 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」，邀請長期耕耘演藝專業領域，獲選 109 年臺北市及全國模範勞工、兩屆台北電影獎最佳男配角、多次入圍金馬獎之實力派演員鄭人碩，擔任形象大使為勞動影像代言。其中「勞動金像獎徵選競賽」自 2007 年開始舉辦。109 年（第 14 屆）首獎獎金高達 35 萬元，總獎金為 75 萬元，徵件至 109 年 7 月 31 日止，共徵得 70 件長片及短片，並訂於 109 年 9 月 1 日辦理決審會議，選出 7 部得獎作品，並訂於 109 年 10 月 15 日下午 2 點假光點華山電影館舉辦頒獎典禮；2020 臺北勞工影展已訂於 109 年 10 月 8 日至 22 日期間於光點華山電影館及喜樂時代南港影城辦理，以「大齡多樣人生」為主題，將放映來自英、法、日、瑞典、德、義、巴西及臺灣共 23 部國內外影片及 12 部勞動金像獎得獎影片共計 40 場，本影展將於 109 年 9 月 23 日辦理開跑記者會。

11. 為擴展大眾對勞動影像多元化之視野，透過影像的力量，促使社會關注勞動議題，將 108 年度本局開辦之「工會幹部影像工作坊」由工會幹部自製之 6 部紀錄片，分製為 2 門勞動影像課程，分別是「勞動身影，發現職人精神」(《垃圾天使》、《們》及《鋼琴醫生》)以及「團結之路，看見工會價值」(《叫我勞師》、《沒有保險的保險員》及《不當蠟燭不做天使》)，於 109 年 3 月於臺北 e 大上架，做為勞動教育推廣教材，同時也提供工會及校園勞動教育使用。
12. 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 109 年 8 月底，有 4 家企業工會提出申請，共計將放映 21 場次，已辦理 1 場次，觀賞人數計 25 人。
13. 為推廣勞動文化，本局於 109 年 8 月 1 日至 8 月 23 日在信義區信義徒步區香堤大道北段(新光三越 A8 到微風廣場 A10 間)辦理「勞動文史展暨體驗活動」，展出本局近 20 年蒐集編印的勞動影音及書籍，並辦理相關職人講座、職人表演秀及勞動桌遊體驗等輕鬆多元活動，期以寓教於樂方式，將勞動議題融入日常生活中，藉以提升社會大眾對勞動文化之關注，進而喚起勞動意識，參展人數達 5,000 人次。

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」-將所有在本市的工地，視為「單一」工地，並聯合營造事業單位及工會等培育營造一般訓練之勞工，全面提升營造業基層勞工基本工作職能與勞動作業安全意識，109 年 4 至 8 月底營造業一般安全衛生訓練，已訓練合格發卡數計 6,349 人(109 年度累計 8,687)。
- (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 及 108 年度皆已依計畫執行完成。109 年度係針對事業單位勞工人數在 200 人至 329 人(約 419 家)進行調查，截至 8 月底止已依計畫期程，全數發函完成。

- (三) 截至 109 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 421 家，已配置家數計 412 家，配置率達 97.86%；本市勞工人數 200 至 299 人事業單位醫護人員應配置家數計 256 家，已配置家數計 231 家，配置率達 90.23%；另勞工人數 100 至 199 人事業單位應配置醫護人員於 109 年 1 月 1 日起適用，經統計應配置列管家數為 793 家，已配置家數為 231 家，本市勞動檢查處將持續輔導查核。
- (四) 為擴大紀念五一勞動節，並向高風險作業勞工致敬，本局辦理「臺北勞動月優惠措施」，自 109 年 5 月 1 日至 5 月 31 日提供持有「職安卡」之勞工，得享有市立動物園、兒童新樂園及國立故宮博物院等 33 個場館遊樂優惠，期藉由本活動讓社會大眾認識「職安卡」，提升社會大眾及勞動者之勞動安全意識，進而降低職災發生率，並鼓勵勞動者休假與親友同樂，以促進工作與生活平衡。

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。109 年應設置哺(集)乳室、托兒設施及措施計 2,158 家，已設置 1,779 家，設置比率 82.44%。
- (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。109 年輔導對象為本市轄下 30 人以上事業單位，截至 8 月底止，訂定完成家數共 416 家，其中 4 至 8 月完成 290 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，109年1至8月底發函計5,448人，電話關懷4,451人，其中4至8月完成發文2,746人，電話關懷2,247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，109年截至8月底辦理3場次法令宣導會，共計157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。109年4至8月底，受理大量解僱通報家數計60家、受影響勞工人數為2,911人。主動預警查訪(視) 474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，109年4至8月，主動查察330家事業單位徵才廣告，受理民眾申訴63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。
- (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」。109年5月於本局官網公告臺北市職場性別平等指標認證相關資訊，並函請107及108年度參與本指標挑戰營等相關活動之事業單位踴躍參加認證、另於6月召開指標認證說明會。109年度共計30家事業單位報名參加認證，經初審符合資格者計29家，訂於109年9月召開複審會議。

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，109年4月至109年8月新設立工會11家，簽訂團體協約3家。

- (二) 為紀念五一勞動節，特表揚本市模範勞工、優秀勞工、優秀工會會務人員及優良工會，藉以鼓勵本市勞工發揚敬業精神，戮力經濟發展，並表達對勞工關懷與敬賀之意。本局於109年8月6日下午在市府2樓親子劇場舉辦「臺北市109年度紀念五一勞動節暨表揚大會」，由柯文哲市長親自頒發7名模範勞工、63家優良工會、11名優秀工會會務人員、191名優秀勞工等獎項，計272位得獎者及單位，現場得獎人、工會代表、勞動組市政顧問、市議員等約400人出席。
- (三) 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109年8月底共計發函催設3,471家，輔導完成2,316家，輔導完成設立比例為67%。
- (四) 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，其中前2項子計畫預計於7至10月辦理10場次活動，截至109年8月底已辦理完成5場次，共計306人參訓；第3項子計畫入廠輔導本年度預計8-11月辦理50場次，截至109年8月底已有9家完成入廠輔導。
- (五) 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109年8月21日止，本市未足額提撥家數共計245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109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2,979億8,469萬6,134元。