

發行：臺北市政府勞動局  
 發行人：高寶華  
 總編輯：蔡惠鈞  
 編輯群：馬朝友、郭素靜、黃金剛、盧曉慧、魏麗惠、林鈔靜、黃柏治、劉耀怡、陳恩美、駱琬柔  
 企劃：魏麗惠、徐春梅  
 地址：臺北市信義區市府路一號5樓  
 臺北市戶政事務所  
 當家熱線：1999(外縣市02-27208889)  
 網址：https://bola.gov.taipei/  
 印刷公司：群峰企業有限公司

臺北市政府勞動局 半年報第 5 期

# 勞動報報

## Labor Newspaper



## 蔣市長積極守護勞工權益 推動各項勞動新政策

臺北市市長蔣萬安就任後，已推出或規劃逐步推動 5 項勞動政策，包含勞權基金新增 6 項補助、實施工安科技降災計畫、中高齡暨高齡者友善企業認證、提供青年職前準備及尋職幫助及擴大保障職災勞工權益。

有關實施工安科技降災計畫係導入科技提升職場安全，結合 AI 智慧監警系統避免

誤入危險區域、導入緊急通報系統、置建築資訊模型 (BIM) 進行施工風險評估等。

臺北市首創「銀髮友善企業認證指標」，邀請企業一起打造青銀共榮的全齡友善職場環境，並於 112 年 10 月辦理通過認證單位中高齡聯合徵才活動。

針對在學青年的職前準備，臺北市設有

「臺北青年職涯發展中心」，針對青年提供職涯諮詢、企業參訪等服務，協助青年職涯規劃，並開發企業提供實習職缺。

針對畢業後初次尋職青年，提供臺北青年尋職輔導津貼，青年每月至本市就業服務處接受就業輔導及推介就業服務後，得申請 5,000 元尋職輔導津貼，最長補助 3 個月。

另勞動局修訂『臺北市勞工職業災害慰問金發給自治條例』，將適用對象及給付範圍擴大。臺北市勞工權益基金也將新增多項補助措施，包含擴大勞工訴訟補助、執照及技能競賽獎勵、求職交通補助等。俟完成相關法制作業程序後公布實施，預計最快於 113 年 1 月上路。

### 全國首創！北市公布「臺北市推動事業單位召開勞資會議指導要點」



延伸閱讀

臺北市政府勞動局舉行「全國首創！臺北市推動事業單位召開勞資會議指導要點」公布記者會，包括「勞方代表選舉公告事項並得以科技方式選舉」、「勞資會議召開週期及如何以視訊方式召開勞資會議」、「明定會議決議涉勞動基準法同意權行使，得併附期限」、「明定會議紀錄方式、爭議處理、保存及其他處置方式。」及「明定違反本指導要點規定，將派員實施勞動條件專案檢查並輔以行政指導，通知改善，經檢查確有違反勞動基準法之情事者，依法予以罰鍰處分。」等 5 大重點、16 點條文，提醒事業單位實施勞資會議應注意之事項，強化勞工參與機制，使事業單位可定期舉辦勞資會議，達到協調勞資關係、促進勞資合作。

勞動局局長高寶華表示，據勞動基準法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條、第 34 條及第 36 條等規定中，工作時間、變形工時、變更輪班休息時間及例假日挪移等措施，均需經工會或勞資會

為進一步強化勞工權益，臺北市政府勞動局首創全國制定勞資會議指導要點



議同意後，方可施行。但勞資會議之舉辦僅於附則第 83 條及勞資會議實施辦法訂定，且僅為概括式的規範，並未詳細規範相關的程序與召開等方式，加以缺乏罰則。

即日起，「臺北市推動事業單位召開勞資會議指導要點」施行後，勞資朋友可至勞動局網站「最新消息」瞭解相關規範及措施，勞動局日後將持續加強輔導事業單位成立勞資會議，發函行政指導督促事業單位改善，也會搭配勞動檢查催設勞資會議專案檢查計畫，由檢查員入廠進行宣導，各事業單位也可遵循該指導原則，召開與成立勞資會議，藉以強化勞工參與機制，落實保障勞工權益。

### 接軌國際 建構標準 臺北市職場性別工作平等認證獲行政院金馨獎

臺北市政府勞動局以「性平認證 ING 職場友善 SO EASY - 臺北市職場性別平等認證」方案參加行政院金馨獎選拔，獲得行政院第 21 屆金馨獎 - 性別平等創新獎的殊榮，並於 112 年 5 月 10 日當天由行政院羅秉成政務委員頒發獎項給本局代表。

勞動局高寶華局長說明，臺北市政府提倡職場性別平等的初衷，是希望能接軌國際性別平等的趨勢，參考歐盟及聯合國的做法，透過推廣性別平等認證讓事業單位逐步落實職場性別平等，讓臺北市成為國際領先城市。是以，北市勞動局自 107 年度邀請專家學者、工會和企業人資代表共同制訂「臺北市職場性別平等指標」，將抽象的職場性別平等觀念，轉換為具體可執行的項目，提供給事業單位自我檢視，了解內部落實性平情形。



市政會議獻獎照片

此外，為逐步推動此認證，勞動局自 108 年起持續辦理宣傳與輔導、宣導會、挑戰營和記者會，提供企業更多主動配合的工具和實際操作的機會。109 年則率全國之先，辦理首屆「臺北市職場性別平等認證」，迄今已辦理 4 屆認證作業，廣受各界支持與重視，一步一步推動臺北市的職場性別平等。

### 全國首創！擴大辦理北市職場性別平等認證

職場上偶有性別不平等、刻板印象、歧視、性騷擾等情況發生，為鼓勵事業單位積極推動並落實職場性別平等，北市勞動局率全國之先，自 109 年起辦理首屆「臺北市職場性別平等認證」，112 年持續辦理第 4 屆活動。

高寶華局長說明，因為友善家庭企業是蔣萬安市長非常重要的政策之一，所以此屆的認證活動中，特別增設了創意獎，區分為「工作與家庭平衡獎」、「友善孕育措施獎」、以及「其他特殊方案獎」，希望能拋磚引玉，鼓勵更多友善家庭的事業單位參與認證，提供事業單位更多標竿學習的範例。

此外為了一步步拓展本項認證活動的影響力，本次認證活動將可以參與的對象擴大為除了登記在臺北市以外，在臺北市有營業據點或是辦事處的事業單位也可以參加。另外為了鼓勵事業單位自己和自己比賽，也新設立了「精進獎」；並且為了提升事業單位參與認證作業之意願，亦設了「入圍獎」。而針對表現優異的事業單位，獲得金質獎（認證合格）者，如過去一年內未有違規紀錄、且亦未有重大違規情事者，兩年內可以不納本局自行規劃之專案勞檢名單，以作為獎勵措施。



北市勞動局第 3 屆職場性平認證頒獎合照

## 臺北市勞權基金修正法案三讀通過！大幅增加補助範圍 造福更多勞工朋友

臺北市政府為保障勞工權益，修正「臺北市勞工權益基金收支保管及運用自治條例」，相關修正草案內容已經臺北市議會 112 年 6 月 27 日三讀審議通過。這次修法通過讓臺北市勞工權益基金邁入嶄新的階段，除了大幅增加勞工訴訟補助類型，同時也對於技能提升或促進就業方面，增進臺北市市民及勞工福祉。

臺北市勞動局長高寶華表示，過往勞權基金訴訟補助僅限於恢復僱傭關係、職業災害及關廠歇業或 30 人以上之重大爭議案件類型，而本次修正法案內容，將勞工依勞動事件法針對自身勞動權益且訴訟主張達一定金額，工會對於爭議行為（如：罷工）或不當勞動行為衍生民、刑事訴訟、裁決或行政訴訟案件皆納入補助範圍。未來新增訴訟補助內容包括：(1) 補助勞工及於市政府設立登記之工會因勞動事件法之勞動事件所需之訴訟費用。(2) 補助工會依勞資爭議處理法第 53 條第 2 項為爭議行為，經雇主以該爭議行為

向工會或勞工提起民、刑事訴訟者，補助工會或勞工所需之訴訟費用。(3) 補助勞工及工會依勞資爭議處理法申請裁決所需之律師費。(4) 補助勞工及工會依勞資爭議處理法第 51 條第 4 項規定（不服裁決結果）提起行政訴訟之訴訟費用。(5) 補助勞工及工會依勞資爭議處理法申請交付仲裁所需之律師費。(6) 其他經核定重大勞資爭議案件所需之訴訟費用或律師費。

高寶華補充道，除訴訟補助範圍擴大外，勞權基金多元運用也是本次修正重點，故新增「補助促進勞工職業技能之費用」、「補助其他與勞工權益相關之費用」以及「補助促進國民就業之費用」，讓基金運用更加彈性與多元，即時提供對勞工有助益的措施。

勞動局表示，法案三讀過後，已著手進行相關具體補助辦法之擬訂，完成相關法制作業程序後，將能使更多勞工朋友獲得基金的幫助。



最新修正！

立法院三讀通過移工失聯雇主遞補空窗期縮短為一個月

臺灣逐漸面臨高齡化、少子化社會，國人照顧負荷漸趨沉重，若發生移工失聯，頓時造成人力缺口，將嚴重影響產業及家庭之人力需求。縮短移工失聯等待期為國人期盼已久之政策，因此，經立法院提案修法並三讀通過，大幅縮短移工失聯遞補等待期，以解決產業缺工及減輕家庭照顧之負擔。

臺北市移工以社福類家庭看護占大宗，修法前如遇移工逃逸失聯，不但失去人手，還須等待3個月的空窗期，立法院已三讀通過修正就業服務法第58條，自112年5月12日起，移工行蹤不明，雇主依規定通報入出國機關及警察機關後，產業

雇主可於行蹤不明發生日滿「3個月」後依規定申請遞補；家庭看護雇工雇主可於移工行蹤不明發生日滿「1個月」依規定申請遞補。

家庭看護移工雇主在1個月內遞補等待期內，亦可使用長照2.0服務資源，被看護者如經縣市長期照顧管理中心評估為長照需要第2級以上者，均可申請長期照顧及喘息服務。

若雇主與外籍家庭看護工合意轉換，經廢止聘僱許可滿1個月，即使移工尚未由新雇主接續聘僱，翌日雇主就可線上申請遞補，雇主須在得申請遞補之日起6個月內檢具申請書等規定文件，提出遞補申請。

112年5月12日起 移工失聯遞補等待期縮短為1個月啦！



延伸閱讀

臺北市研擬修正

「勞工職業災害慰問金發給自治條例」

經市政會議審議通過

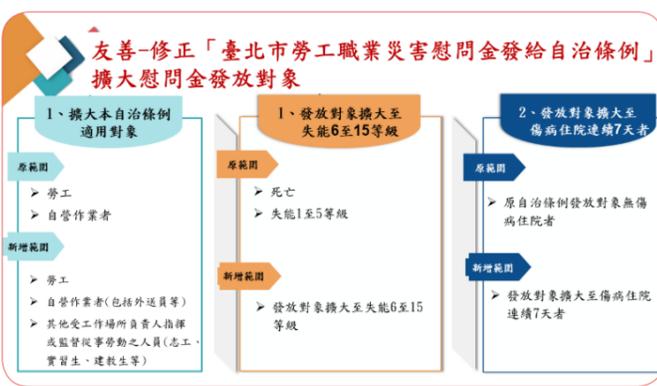
臺北市政府為保障職業災害勞工權益，於七十九年八月十四日已訂定發布「臺北市勞工職業災害死亡慰問金申請辦法」，該辦法歷經多次內容或名稱修正，嗣於一〇一年八月七日修正並變更名稱為「臺北市勞工職業災害慰問金發給自治條例」（以下簡稱本自治條例），本自治條例最近一次修正公布係於一〇二年六月二十五日。

距前次修正已近10年之久，為更進一步保障設籍本市或在本市合法工作之職業災害勞工，本次修正將現有條例之適用對象為勞工擴大至工作者，及給付範圍擴大至失能等級6至15等級及傷病住院連續7天。該條例修正案經本府法規委員會審查並送市政會議審議，已於112年5月23日通過市政會議審議審議。

勞動局高寶華局長表示，工作者係為社會的重要資本，若發生了職業災害，家庭頓失經濟依靠，或於醫療、復健、復工過程可能面臨心理壓力及與雇主協商不確定性，都亟需社會資源協助，故增進保障職業災害工作者權益至為重要。

**友善-修正「臺北市勞工職業災害慰問金發給自治條例」擴大慰問金發放對象**

修法前	每件發給金額 (新臺幣)	修法後
死亡	30萬	死亡
失能第1等級至第3等級者	20萬	失能第1等級至第3等級者
失能第4等級至第5等級者	10萬	失能第4等級至第5等級者
	2萬	失能第6等級至第15等級者
	1萬	因執行職務傷病住院連續7天以上



勞工退休新舊制暨相關重點解析

勞退重點解析： 結律法律事務所 蔡愷凌律師

1. 如採舊制，應注意退休前6個月平均薪資

依據勞基法第2條第4款「平均工資」定義本文：「指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。」，所以適用舊制的勞工即將退休前，面對資方可能的職位調動（因而降薪）、放帶薪（但低於原本薪資）長假等手段，須特別小心，因為會影響到退休金基數的計算。如果已符合退休金請領條件，或許選擇直接退休，是更省時、省力的選擇。

2. 新制按月領退休金有請領年限

適用新制而得按月領的勞工，自勞工退休起算，可領到公告之平均餘命年限，目前為84歲。

今年2月以前，就勞動部公布之數據，退休勞工選擇一次領的人數略多於按月領。

3. 新制自提可節稅、勞退金可能被課稅

依照勞退條例第14條第3項規定，適用新制的勞工，可選擇提撥6%的工資到勞退金（本金）內，適量降低每年薪資總額，藉此降低課稅級距。

依照所得稅法規定，勞退金採一次領者，超過564萬元部分須申報綜合所得稅；勞退金採按月領者，係以每年領取總額，減除814,000元後之餘額為所得額申報綜合所得稅。



延伸閱讀

適用對象	舊制 (勞基法第24條)	新制 (勞退條例第14條)
適用對象	2005年6月30日前適用舊制，應領同一事業勞工 (勞基法第24條)	2005年7月1日新制實施後加入勞資雙方事業勞工 (勞退條例第14條)
計算標準	以前一年度平均薪資 (勞基法第24條)	以前一年度平均薪資 (勞退條例第14條)
請領條件	1. 工作15年以上，年滿55歲 2. 工作10年以上，年滿60歲 (勞基法第24條)	1. 工作15年以上，年滿55歲 2. 工作10年以上，年滿60歲 (勞退條例第14條)
領取方式	一次領 (勞基法第24條)	每月領取或一次領 (勞退條例第14條)
課稅標準	一年之總額 (年領15年以內) 或一年之總額 (年領15年以上) 以45萬為限，1萬餘額申報綜合所得稅 (勞基法第24條)	全年領取總額 (年領15年以內) 或全年領取總額 (年領15年以上) 以814,000元為限，超過部分申報綜合所得稅 (勞退條例第14條)

蔣萬安：投資青年投資臺北，北市將推動共享運具折價券 持續協助青年就業

蔣萬安市長：「投資青年就是投資台北」！為協助青年職涯定向、做好就業準備，「臺北青年職涯發展中心 (TYS)」提供免費職涯諮詢、履歷健檢、模擬面試等服務，並與大專院校系所攜手合作，針對在學學生辦理入校輔導課程與職涯講座等，另外也與企業共同開發優質職缺，以及辦理企業參訪、職場體實實習 X 就業媒合博覽會等，透過多元化的服務及活動，共同協助青年就業。

113年持續強化青年就業輔導服務，臺北市勞動局將推出全國首創尋職青年共享運具折價券！尋職青年至TYS接受諮詢、輔導等就業服務後，可獲得共享運具折價券，若是未持有機車駕照的青年，亦可選擇領取大眾運輸工具補助。

此外，臺北市勞動局也將同步推出尋職青年保險，提供給接受服務的青年一年期的意外傷害保險，銜接就職前的保險空窗期，以降低青年尋職、轉職的成本與風險。

透過共享運具及意外保險的補助，期望鼓勵青年積極運用本市就業服務資源，又能協助青年減低求職阻礙、縮短求職準備期，順利展開成功的職涯。



蔣市長說「投資青年就是投資台北」，113年推出新政策持續加強青年就業服務，112年3月18日青年實習啟航 X 就業博覽會。

臺北青年職涯發展中心 (TYS) 為青年提供多元服務，112年8月17日台新銀行企業參訪。

## 淺談營造業科技降災



延伸閱讀

營造業是一個高風險的行業，每年都有許多職業災害發生，造成人員傷亡和財產損失。智慧科技的應用可以提高工地的安全性和效率，減少人力和資源的浪費，提升工程品質和競爭力。

智慧科技可以用於監測工地環境、管理工程進度、控制設備運作、預測風險等方面。

例如，智慧穿戴裝置可以隨時監測工人的生理狀況、位置、姿勢等數據，並與後台系統連接，如果發現異常或危險，可以及時發出警報或求救。智慧監控系統可以利用各種感測器和攝影機，收集工地的溫度、濕度、氣壓、光照、噪音、空氣質量等數據，並透過雲端平臺進行分析和處理，如果發現超過安全範圍或有異常變化，可以及時提醒工人

或管理者採取措施。BIM（建築資訊模型）可以用於規劃工程進度、預算、品質、風險等方面，並提供可視化和協調的平臺，讓各方參與者能夠有效地溝通和合作。

以上3種智慧科技都是在營造業中降災的有效工具，它們可以提高工地的安全性和效率，減少人力和資源的浪費，提升工程品質和競爭力。

總結而言，智慧科技是營造業降災的重要推手，它們可以幫助工人和管理者預防和應對各種職災，保障工地工作者的安全健康。隨著科技的進步和普及，我們期待看到更多更好的智慧科技在營造業中發揮作用，讓營造業成為一個更安全、更高效、更智慧的行業。



勞工使用智慧安全帽進工區作業。



使用智慧安全帽監測工人生理狀況、位置。

## 高齡社會企業留任中高齡員工策略

政治大學勞工研究所 成之約教授



延伸閱讀

我國已經邁入高齡社會且即將邁入超高齡社會。勞動力的中高齡與高齡化已是一不可逆轉的趨勢。統計顯示，「25-44歲」年齡層仍是主力，但「45-64歲」和「65歲及以上」年齡層的勞動力逐年增加，呈現中高齡與高齡化趨勢。政府主管機關依據中高齡者與高齡者就業促進專法推出許多方案，儘管如此，中高齡員工有從職場「早出或早退」(Early leave)的現象仍值得關注。參考國外經驗，透過工作分享(Job sharing)模式，即自願性縮減工時，或許可以協助中高齡員工能兼顧工作與生活，

進而願意繼續留任。且在薪資、福利、教育訓練和升遷機會上與全職工作者無異，大幅增加員工參與工作分享模式的意願。然而，關於企業退休金這項給付，為鼓勵中高齡員工採取階段性退休，建議提雇主可以提高提繳比率來加以因應。面對勞動力中高齡與高齡化的趨勢時，儘管公平僱用(Fair employment)是企業用人主要原則，但在福利與管理方面仍可依據員工的年齡、性別、種族等因素來做不同的規劃。力求實現人力資源運用與管理所主張「公平」(Equity)目標的追求與達成。

## 臺北市勞動局捍衛物流業勞工權益

近期發生物流業者衍生未依法給付勞工加班費等勞資爭議案件，臺北市政府勞動局日前主動派員實施勞動檢查發現，該業者有未依法給付平日加班費、休息日出勤加班費及國定假日出勤工資等情事，涉嫌違反勞動基準法第24條第1項、第24條第2項及第39條規定，如後續確認屬實，將依勞動基準法第79條第1項第1款規定，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰，並依同法第80條之1第1項規定，公布事業單位名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額。

勞動局高實華局長呼籲，物流業勞工常需輪班，長時間上班，工作十分辛苦，雇主應依法給付勞工加班費，並應定期注意勞工工作時間及休假，避免勞工產生過勞問題，且應與工會保持良好的溝通管道，共同解決勞資問題。

勞動局提醒工作地在臺北市之勞工，如遇到工資、加班費或其他勞動權益問題，可利用「臺北市陳情系統1999」線上反映問題或諮詢，或透過「勞動即時通」線上申請勞資爭議調解，臺北市政府勞動局將儘速為勞工朋友解決糾紛。

## 未落實職場不法侵害預防措施，最高可罰30萬！

### 為什麼要落實職場不法侵害預防？

近年來，勞工於職場上遭受主管或同事利用職務或地位上的優勢予以不當之對待，或遭受顧客、服務對象、其他相關人士之肢體攻擊、言語侮辱、恐嚇、威脅等霸凌或暴力事件，致發生精神或身體上的傷害，甚而危及性命等。依據職業安全衛生法第6條第2項規定，雇主對於執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃並採取必要之安全衛生措施，以避免勞工於職場發生暴力事件。

### 如何落實職場不法侵害預防？

雇主應依勞工執行職務之風險特性，參照勞動部於111年8月18日公告之「執行職務遭受不法侵害預防指引(第三版)」，採取下列預防措施，作成執行紀錄並留存3年：一、辨識及評估危害。二、適當配置作業場所。三、依工作適性適當調整人力。四、建構行為規範。五、辦理危害預防及溝通技巧訓練。六、建立事件之處理程序。七、執行成效之評估及改善。八、其他有關安全衛生事項。勞工人數在100人以上者訂定計畫並據以執行。

### 勞動局提供哪些協助？

勞動局提供「勞資爭議調解」及「免費義務律師諮詢」服務，資訊如下：<https://ap.bola.taipei/index.aspx>。亦可逕洽詢本局勞動基準科(02-27208889分機7015-7017、02-23026355分機611-614)

**職場暴力「零容忍」**

「跟蹤騷擾防制法」已於111年6月上路

雇主應將「跟蹤防制」納入執行職務遭受不法侵害預防計畫及採取應對預防措施

雇主應明確公告職場暴力零容忍

定期附議內外環境危害及辦理職場預防教育訓練

建立標準處理流程及獎懲機制，確保申訴管道暢通

事件發生後，進行工作調整、勞工身心關懷及法律協助

員工滿意度調查、執行成效評估、檢討及改善

※ 若事業單位勞工人數達100人以上時，雇主應依勞工執行職務之風險特性，訂定職場不法侵害預防計畫並據以執行

未採取相關暴力預防措施，經通知限期改善，屆期未改善者，處新臺幣3-15萬元罰鍰

臺北市勞動檢查處 關心您

109220 臺北市萬華區福州路101號7樓 電話：(02)2308-6101 網址：<https://lfo.gov.taipei>

職場不法侵害預防海報。

## 輔導事業單位成立勞資會議 強化勞資雙方溝通機制

根據勞動基準法第83條暨勞資會議實施辦法第2條及第18條之規定，事業單位應舉辦勞資會議，且勞資會議至少每三個月召開一次。為強化勞工參與機制，事業單位舉辦勞資會議可促進勞資雙方溝通與協調，避免發生勞資衝突與糾紛，勞資雙方亦可藉由此會議，互相傳達勞資雙方意見與想法，達到增進勞資雙方合作關係之目的。

勞動局進一步說明，經統計自107至111年針對本市僱用20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112年5月底共計發函催設6,063家，計輔導完成4,193家，輔導完成設立比例約達70%。再者，112年5月初次設立勞資會議之事業單位(含分支機構)計58家，累計設立勞資

會議之事業單位(含分支機構)共計45,765家。另本局於今(112)年訂定「臺北市推動事業單位召開勞資會議指導要點」，事業單位如欲召開勞資會議時有所依循，更加強化勞資雙方一起參與事業單位內經營決策的機制。本局將由勞動檢查組進行專案勞動檢查，持續針對僱用20人以上未舉辦勞資會議之事業單位，督促事業單位依法成立並定期召開勞資會議。

勞動局局長高實華呼籲事業單位應成立勞資會議，且需於每三個月為一個週期內召開會議，事業單位可參考本局發布「臺北市推動事業單位召開勞資會議指導要點」，事業單位如遇勞資會議召開疑問均可參酌該指導要點，藉以強化勞工參與機制，落實保障勞工權益。

## 全國首創！

## 超高齡社會的臺北新樣貌，打造全齡友善就業職場

臺北市人口結構在111年進入超高齡社會，高齡化及少子化是社會現況，中高齡及高齡人才的運用成為企業管理重要的一環，臺北市政府勞動局與臺北市就業服務處積極鼓勵企業、勉勵中高齡者及高齡者，規劃各類補助措施，並辦理全國首創《中高齡者暨高齡者友善企業認證》，共包含5大指標，分別為組織文化、教育訓練、工作環境與職務再設計、招募任用以及創新作為等，藉此推廣友善企業、友善職場、友好中高齡者及高齡者的企業文化，期望善用壯世代

優勢，傳承這些豐富社會經歷與工作經驗，也讓壯世代能夠繼續在職場發光發熱，再次找回職場中的工作成就感與工作價值，並搭建起企業與中高齡者及高齡者人才互動媒合的多方渠道，共同將臺北市打造成銀髮友善的模範城市，提升勞動尊嚴。臺北市政府勞動局已公布112年度首屆中高齡者暨高齡者友善企業獲獎名單，並彙整友善作為製成專刊，期望企業不藏私分享，能吸引更多企業參考學習，攜手打造全齡友善職場，推動健康勞動、勞動健康理念。



112年全國首創「中高齡者暨高齡者友善企業認證」，112年9月28日於臺北市政府由市長親自公開表揚頒獎。



112年全國首創「中高齡者暨高齡者友善企業認證」，112年4月28日於格萊天漾飯店舉辦標章發布記者會。

## 勞動紀錄片多元典範的探索：從勞動金像獎歷年得獎作品談起

本文摘錄自鄭怡雯副教授，國立臺北科技大學通識教育中心，勞動臺北電子報第 194 期。

台南藝術大學榮譽教授井迎瑞老師，曾提出 6 種紀錄片的「多元典範」，包含是一種藝術創作、政治行動、歷史紀錄、美學實驗、研究方法及教育方法。回顧勞動金像獎自 2007 年開辦以來，從平民美學、擺盪在業餘與專業之間、到現在專業化取向的三階段發展變化，期間選出近兩百部影片呈現的類型，巧合地正與此處提及的多元典範相呼應。

勞動金像獎開辦之初，揭槩以「創作民主化」與「平民美學」為方向，當年徵件設定為 5-10 分鐘的短片，旨在透過片長來降低門檻，讓更多民眾加入以影像來說勞動故事的行列。這類的勞動影像，與以紀錄片做為一種「教育方法」的典範不謀而合，構成了勞動金像獎早期「平民美學」階段的一道特殊風景。

隨著時間推移，在維持短片的徵件架構下，勞動金像獎開始出現越來越多由電影台製播、新聞報

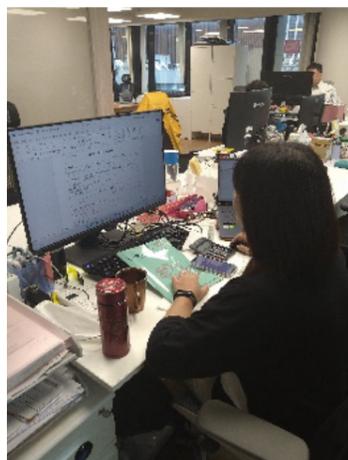
導式的敘事結構，介紹不同行業的「百工圖」來呈現各行業勞動者不為人知的辛勞為主軸。相較最初的庶民紀錄取向，到了這階段已擺盪在業餘與專業（報導）之間，逐漸出現了質變，也透露著勞動金像獎走到了必需轉型的時刻。

2016 年勞動金像獎出現明顯的改變，徵件條件改為 30 分鐘以上的長片，並大幅提高獎金，讓這個過往鮮少受專業影像工作者（電視台製播除外）青睞的徵件賽，出現了專業化取向的根本轉變。從勞動金像獎三階段的發展變遷，帶出勞動紀錄片多元典範光譜的同時，卻也看見了早期得獎影片背後其所蘊含教育方法範式的消逝。但本文重點並不在於比較各類典範的孰優孰劣，而是希冀能夠透過各種典範，來開啟對於影片背後連結的影像策略之探索。不同策略反映了勞動影像如何與社會對話的殊異路徑與觀點，而勞動影像典範該如何轉移或是開拓，在勞動金像獎即將邁入第 17 年、走入專業取向階段轉眼已屆 8 年的當下，或許亦不失為再思忖的好時機。



完整全文

「勞動金像獎影片徵選競賽」已連續舉辦 17 年，得獎者與頒獎人 112 年 11 月 5 日於誠品電影院頒獎典禮合影。



透過尺狀放大鏡及尺寸螢幕等，輔助觀看文字



以油壓升降臺車輔助搬運減緩負重影響職業傷害

## 壯世代職務再設計 為職場支援續航力

依據內政部統計，臺灣在 2018 年已經正式進入高齡社會，國發會更預估，2025 年我國 65 歲以上人口將佔總人口比率 20% 進入超高齡社會；而臺北市在 2023 年高齡人口已達 22%，是六都中進程最快的，高齡人口快速增加，全國都在拚生育率對抗少子化的同時，也意味著就業市場裡，中高齡人才的角色會變得愈加吃緊。然而，隨著年齡的增長，生理上的變化會影響的不僅是工作表現，視力會下降，體力的變差，都成為中高齡求職者求職過程中難以排除的困境。

為了解決這些問題，臺北市就業服務處與勞動部攜手合作，

積極推動「推動職務再設計服務計畫」，由本市所屬就業員實地輔導企業，補助雇主改善工作設備或機具、職場工作環境、提供就業輔具與調整工作方法等措施，協助中高齡與高齡勞工減低職場中的障礙。

勞動局高實華局長強調，只要合法受僱於企業的中高齡或高齡勞工有職務再設計需求，都可向本市就業服務處提出申請，後續經過實地訪視並審查評估改善策略後，每人每年最高可補助 10 萬元（實際補助金額視申請者問題改善方案而定），有申請意願的企業或是勞工朋友歡迎提出申請或電洽各就業服務站。

### 全國首創

## 企業邀請身障（街頭）藝人表演，一年最高可獲 5 萬元費用補助

在臺北市有許多優秀的身障（街頭）藝人，各個身懷絕技，但卻無演出機會與舞台，臺北市勞動力重建運用處為創造身障表演工作者有更多展演機會，特訂定「補助民營企業、團體邀請身障（街頭）藝人展演計畫」，提供企業、團體邀請身障藝人表演費用之補助。

企業辦理活動時，邀請臺北市身心障礙藝人表演，可獲得 2 分之 1 補助，每人最高補助 5,000 元，每場最多補助 2 萬 5,000 元，每一申請單位一年最高可獲 5 萬元補助。

他們各個多才多藝，演出類型多元而豐富，表演項目包括表演藝術類、視覺藝術類及工業藝術類等。表演藝術類有演唱、樂器演奏（如薩克斯風、手風琴、爵

士鼓...等）、雜耍（扯鈴表演、丟球雜耍）、造型汽球等；視覺藝術類則有 Q 版人像、素描、粉彩創作、人像剪影、繪畫；工藝藝術類則有樹皮編塑昆蟲、打包帶編織、珠寶工藝等，歡迎企業團體辦理員工餐敘、尾牙春酒、家庭日、園遊會、典禮宴會等各式活動，踴躍邀演，給予實質支持與鼓勵。

申請單位可於活動 1 個月前提出，申請時只須填寫申請書並附上主管機關設立之相關證明即可，申請表格、相關規定及身障街頭藝人名單可參閱本處網站（<https://reurl.cc/kXL7bK>，路徑：首頁 / 業務服務 / 身心障礙者就業服務 / 就業服務 / 相關資源 / 身障表演者專區）



延伸閱讀



模範身障勞工表揚，邀請身障藝人表演

## 員工離職仍要處理 雇主應盡義務防治職場性騷案

先前政黨前黨工有遭職場性騷擾之案件，臺北市勞動局表示，事業單位只要「知悉」員工有遭到職場性騷擾的情形，就應該立即依法處理，縱使員工已離職，甚或有時候案件已經進入司法程序，都仍然應該有所作為。

勞動局說明，性別平等工作法第 13 條規定雇主應防治性騷擾行為之發生，並且於知悉性騷擾之情形時，即應採取立即有效之糾正及補救措施，雇主如果沒有善盡義務，就會被處罰最低新臺幣 10 萬元以上，最高 50 萬元以下罰鍰，還會被公布事業單位名稱與負責人

姓名。

高實華局長提醒事業單位，維護職場環境安全是雇主的責任，法規裡所謂採取立即有效糾正及補救措施，除了隔離行為人與被騷擾人、依內部性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法的流程處理調查以外，還要加強宣導性平概念，向全體員工進行職場性騷擾相關宣導，舉辦定期、不定期的性別平等教育訓練等等，如果雇主因為受騷擾的員工或是疑似行為人已經離職，就沒有後續處理，通常就會被認定違法，很容易不小心就因此吃上高額罰單，雇主不得不慎。

### 113年1~6月活動預告

活動名稱 / 內容	時間 / 地點	洽詢單位 / 電話	相關連結
臺北市 113 年度紀念五一勞動節暨表揚大會	5/2(四) 下午 臺北市府親子劇場	勞資關係科 1999 轉 7007	無
中型徵才活動	2/23(五) 13:00-16:00 臺北青年職涯發展中心 (臺北市中正區仁愛路一段 17 號 2 樓)(暫定)	臺北市就業服務處 02-23085230 分機 215	
職場體驗實習 X 就業博覽會	3/16(六) 10:30-16:00 圓山花博公園爭艷館 (臺北市中山區玉門街 1 號)	臺北市就業服務處 (02)23380277	
中型徵才活動	4/26(五) 13:00-16:00 臺北火車站 1 樓大廳 (臺北市中正區黎明里北平西路 3 號)(暫定)	臺北市就業服務處 02-23085230 分機 215	
臺北市庇護工場春節產品促銷活動	1 月	勞動力重建運用處 23381600 分機 5215	
臺北市庇護工場母親節產品促銷活動	5 月	勞動力重建運用處 23381600 分機 5215	

