

市政宣導

- 新北市職業總工會理事長
- 新北市政府市政顧問

勞動相關數據

勞動力人數:2,027,000。

就業人數:1,949,000。

失業人數:78,000

勞動力參與率:59.3%

失業率:3.8%

勞資爭議件數:942(105/3)

勞資會議總家數:12,380(105/3)

職工福利委員會總家數:1445(105/3)

勞動相關數據

區域性工會聯合組織家數	5家
企業工會家數	97家
職業工會家數	322家
產業工會家數	28家
106年1月1日止 合計	452家

修正法規_(性平法)

生理期請假相關規定:

性別工作平等法14條規定：

女性受僱者因生理日致工作有困難者，**每月得請生理假一日**，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。

前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

修正法規(性平法)

產檢假及陪產假相關規定:

性別工作平等法15條規定:

雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。

產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。

受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。

受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。

受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。

(細則第7條配偶分娩之當日及其前後合計15日期間內)

產檢假及陪產假期間，薪資照給。

修正法規(性平法)

- 1、考量產前檢查所需次數及時間，爰受僱者確有產檢之事實及需求，以「**半日**」為請假單位，雇主不得拒絕。
- 2、懷孕受僱者產前檢查因個人之醫師排診、候診、往返路程等狀況不同，其次數、時間亦有差異，為利其彈性運用，受僱者如選擇以「**小時**」為請假單位，亦無不可。
- 3、若以小時計，「5日」之計算得以每日8小時乘以5，共計**40**小時計給之。
- 4、受僱者擇定以「**半日**」或「**小時**」為請假單位後，不得變更。

修正法規(性平法)1050518

哺(集)乳室相關規定：

性別工作平等法第18條：

子女未滿二歲須受僱者親自哺(集)乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺(集)乳時間六十分鐘。

受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺(集)乳時間三十分鐘。

前二項哺(集)乳時間，視為工作時間。

性別工作平等法23條：

僱用受僱者100人以上之雇主，應提供下列設施、措施：

- 一、哺(集)乳室。
- 二、托兒設施或適當之托兒措施。

主管機關對於雇主設置哺(集)乳室、托兒設施或提供托兒措施，應給予經費補助。

有關哺(集)乳室、托兒設施、措施之設置標準及經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

修正法規(性平法)1050518

性別工作平等法第27條:

受僱者或求職者因第十二條之情事，受有損害者，由雇主及行為人連帶負損害賠償責任。但雇主證明其已遵行本法所定之各種防治性騷擾之規定，且對該事情之發生已盡力防止仍不免發生者，雇主不負賠償責任。

如被害人依前項但書之規定不能受損害賠償時，法院因其聲請，得斟酌雇主與被害人之經濟狀況，令雇主為全部或一部之損害賠償。

雇主賠償損害時，對於為性騷擾之行為人，有求償權。

被害人因第十二條之情事致生法律訴訟，於受司法機關通知到庭期間，雇主應給予公假。

修正法規(勞基法)

資遣費及退休金給付期限規定：

勞動基準法17條規定：

雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：

- 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。
- 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。**未滿一個月者以一個月計。**

前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

修正法規(勞基法)

勞動基準法55條規定：

勞工退休金之給與標準如下：

- 一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。
 - 二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。
- 前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。
- 第一項所定退休金，**雇主應於勞工退休之日起三十日內給付**，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。

修正法規(勞基法)

積欠工資墊償基金相關規定：

勞動基準法28條規定：

雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，**勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同**，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權：

一、本於勞動契約所積欠之**工資**未滿六個月部分。

二、雇主未依本法給付之**退休金**。

三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之**資遣費**。

雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償下列各款之用：

一、前項第一款積欠之工資數額。

二、前項第二款與第三款積欠之退休金及資遣費，其合計數額以六個月平均工資為限。

積欠工資墊償基金，累積至一定金額後，應降低費率或暫停收繳。

修正法規(勞基法)

立法院104年(5月15日)三讀通過《勞動基準法》第30條修正條文，105年1月1日起實施法定正常工時每週40小時。

法定正常工時縮短為一週40小時，調整延長工時，提高出勤紀錄之保存年限至5年並提高罰則、休息時間安排作有限度之彈性調整、明確訂定延長工時及休假日出勤可於6個月內補休等，修正草案目前正在立法院審議中。

修正法規(勞基法)

勞動基準法第9-1條(104.12.16)

未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後**競業禁止**之約定：

- 一、雇主有應受保護之正當營業利益。
- 二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。
- 三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。
- 四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。

違反第一項各款規定之一者，其約定無效。

離職後競業禁止之期間，**最長不得逾二年**。逾二年者，縮短為二年。

修正法規(勞基法)

勞動基準法第10-1條(104.12.16)

雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

- 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
- 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
- 五、考量勞工及其家庭之生活利益。

修正法規(勞基法)

勞動基準法第15-1條(104.12.16)

未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為**最低服務年限**之約定：

- 一、雇主為勞工進行**專業技術培訓**，並**提供該項培訓費用者**。
- 二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，**提供其合理補償者**。

前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：

- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓之**期間及成本**。
- 二、從事相同或類似職務之勞工，其**人力替補可能性**。
- 三、雇主提供勞工**補償之額度及範圍**。
- 四、其他影響最低服務年限**合理性之事項**。

違反前二項規定者，其約定無效。

勞動契約**因不可歸責於勞工之事由**而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

修正法規(勞基法)

勞動基準法第44條(104.12.16)

十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。

童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。

勞動基準法第46條(104.12.16)

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。

勞動基準法第58條(104.7.1)

勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

勞工依本法規定請領勞工退休金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。

前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

只要符合育嬰留職停薪津貼請領條件者，皆可提早領到育嬰留職停薪津貼(就保法)

以往育嬰留職薪津貼係採按月於「**期末**」發給，但實務上常有勞工反應，提出申請至核發津貼，需等待1個月以上的時間，而勞工於育嬰留職停薪期間已無工作收入，為保障勞工育嬰留職停薪期間之生活安定，爰修正為按月於「**期初**」發給；**另未滿1個月的畸零日數部分，也會發給1個月，每1個子女最多領足6個月。**

以勞工104年6月1日至同年11月30日辦理育嬰留職停薪，同年5月25日向勞保局申請育嬰留職停薪津貼為例，第1期應發放6月1日至6月30日的育嬰留職停薪津貼，原應於「**期末**」翌日也就是7月1日才能開始審核，加計法定審查及銀行入帳的時間，大約要等到7月中旬才能領到錢，修正後勞保局提早在6月1日開始審核，民眾足足縮減了1個月的等待時間。至於正在請領中的民眾也同樣受惠，可以提早領到下1期的津貼。

育嬰留職停薪津貼原本未滿1個月的畸零日數部分，是以30日為1個月，按比例計算發給；修正後，請領日數未滿1個月的部分，改發給1個月。舉例來說，請了3個月又15天的育嬰留職停薪，原只能領取3.5個月的育嬰留職停薪津貼；**修法後，就可以領到4個月的津貼。**但原先已領5.5個月育嬰留職停薪津貼的人，如果再次育嬰留職停薪請領津貼，勞保局就只能發給剩餘的0.5個月。

雇主因業務緊縮實施優惠退休方案，勞工仍得請領失業給付。(就保法)

勞動部日前函釋，雇主因業務緊縮實施提前優惠退休方案，勞工如無選擇留任權利，必須依據規定離職，或不離職將使勞動條件遭受損失者，仍屬非自願離職，得依法請領失業給付。

勞動部表示，日前有事業單位因業務緊縮須精簡人力，以優於《勞動基準法》之退休條件，實施提前優惠退休方案，部分勞工選擇優退方案離職後，針對是否可以非自願離職身分請領失業給付存有疑義。考量勞工是否符合非自願離職要件，應由離職之事由及原因判定，故函示重申渠等勞工如無選擇留任權利，必須依據規定離職，或不離職將使勞動條件遭受損失者，不論所領取為資遣費或退休金，仍屬非自願離職，得依法請領失業給付。

失業給付 (就保法)

1. 有關就業保險被保險人於定期契約屆滿離職，申請失業給付2年請求權時效，應自其定期契約屆滿離職退保後逾 1 個月未能就業之日起算。
2. 就業保險被保險人於定期契約屆滿時另有從事其他部分工時工作，因離職當時非屬失業勞工身分，自不得以該離職事由申請失業給付；若於定期契約屆滿翌日即加入職業工會投保勞工保險，不符「逾 1 個月未能就業」之規定，不符合失業給付請領資格。

106年1月1日起勞保投保薪資、分級表修正

基本工資自本（106）年1月1日起由每月20,008元調整為21,009元，「勞工保險投保薪資分級表」、「勞工退休金月提繳工資分級表」亦配合修正，並同步自本（106）年1月1日施行。

新修正投保薪資分級表除將第1級月投保薪資金額20,008元修正為21,009元起。

勞工保險及健康保險

1. 105年5月1日起投保薪資分級表修正，勞（就）保投保薪資將逕行調整。

自本（105）年5月1日起，「勞工保險投保薪資分級表」將增列投保薪資等級第20級—45,800元，因此，月薪資總額逾43,900元之勞（就）保被保險人應適用之月投保薪資等級為45,800元。

勞保局為維護被保險人權益，將主動比對各投保單位月投保薪資目前為43,900元，且勞工退休金提繳工資或是全民健康保險投保金額為45,800元（含）以上之勞（就）保被保險人，自本（105）年5月1日起逕行調整其月投保薪資為**45,800元**，投保單位無需另行申報調整。但**職業工會、漁會會員、職業訓練機構受訓之被保險人則不予逕調，仍需由投保單位自行申報調整。**

2. 健保費率調降：

(1) 補充保費【扣繳門檻調高為**2萬元**】

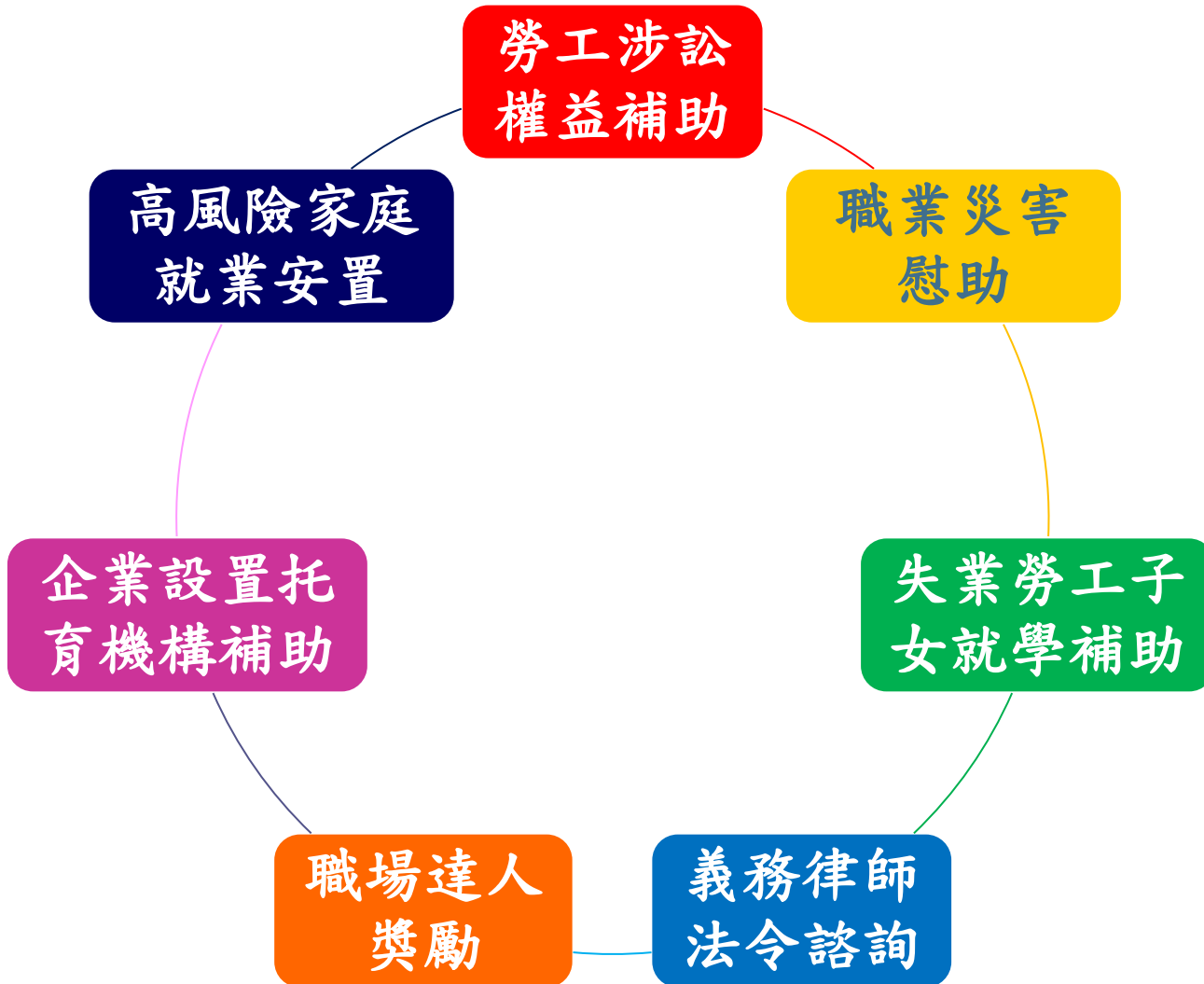
(2) 補充保費【費率調降為1.91%】每人每月減少 **23元**

(3) 一般保費【費率調降為4.69%】每人每月保費平均減少 **26元**，

(4) 投保單位平均眷口數從 0.62人調降為**0.61人**

勞工權益基金七項計畫

104年共編列4,202萬7千元執行



勞工權益基金

項目	內容
涉訟補助	補助裁判費、強致執行費、律師費、訴訟或裁決期間生活、關歇或重大案件生活補助及行事辯護人費。
職災慰助	設籍本市或在本市境內發生職業災害之勞工（含外籍勞工）有下列情形之一者可申請慰助金：1. 因職業災害死亡者20萬元。2. 遭受職業災害為失能者（重度10萬元、中度5萬元、輕度2萬元）。3. 遭受職業災害受傷連續住院達7天以上者1萬元。
失業勞工子女就學	補助失業6個月內勞工有高中職及大專院校子女就學時補助，公立高中4000元、私立8000元，公立大專12000元、私立大專25000元，於每年2月至3月底及8月至9月底。
職場達人	針對參與國際及全國性之公開技能競賽獲獎者(前3名)獲取得勞動部核發之甲、乙級技術士證照者給予獎勵。(甲1萬元，乙3000元)
高風險家庭就業	協助高風險家庭就業人進入公部門短期就業。(高風險家庭係指家中有未滿18歲之兒童及少年，該家庭因為主要照顧者遭逢變故或家庭功能不全而有可能會導致家庭內之兒童少年未獲適當照顧者。)
義務律師	1. 電話諮詢、臨櫃諮詢。2. 職災律師到府服務。 3. 義務律師代理出席勞資爭議調解會議。
企業托育	補助雇主新設置托兒設施興辦費用及「教保服務人員或托育人員人事費用補助」及「專業諮詢服務費用」補助，透過委聘專家學者或非營利團體，協助企業建立托育制度(兩年內)。

推動高中職勞動權益課程

1. 高中職勞動權益課程全國首創，避免青年學子進入勞動市場就業，遭到詐騙或不法對待。將實際體驗學習1學期2堂勞動權益課程，啟發青年學子正確的勞動價值與觀念。
2. 自**102年**積極推動「勞動權益課程」，計轄內29間學校、430個日夜間部班級1萬7,000名學生。103年起擴大實施對象為**全市高中職高一學生**，計轄內59間學校、806個日夜間部班級3萬400名學生。**104學年度60校預計825班，共3萬3,000名學生接受勞動課程授課。**



初次尋職青年就業服務

為協助本市尋職困難且畢(肄)業後**連續6個月以上仍未就業之初次尋職青年**，特辦理初次尋職青年就業服務計畫，藉由提供**深度就業諮詢、職業心理測驗及評量、職涯諮商、團體輔導、職場參訪、就業促進研習、職業訓練諮詢及推介就業等就業輔導服務**，協助青年釐清職涯方向，增進求職信心，提升求職技能，補助尋職期間生活津貼，減低青年經濟負擔，使青年可安心求職進而順利就業。

對象

設籍新北市**18至29歲**青年**未就學、未就業**之初次尋職青年，辦理求職登記**前未曾參加**勞工保險，畢(肄)業後6個月以上未就業者

目的

藉由發放初次尋職津貼，紓解失業期間經濟困境，並誘導怯志工作青年願意出來尋求就業協助之動機。

內容

每月5,000元，發放4個月

畢業 ≠ 失業

新北初次尋職青年就業服務啟動

初次尋職青年連續失業6個月以上至新北市政府就業服務中心接受**職業心理測驗、職涯諮商、就業促進研習、職場參訪、團體輔導**等服務，最高可獲**20,000元**津貼補助。

就業服務諮詢專線

0800-091-580

您就業 我幫您

新北市人力網
<http://www.goodjob.nat.gov.tw>
新北市政府關心您



本廣告由就業安定基金補助

指導單位：新北市政府 主辦單位：新北市政府勞工局 承辦單位：新北市政府就業服務中心

非典青年轉正職服務

青年轉正職



您想逆轉勝?

彈性服務時間，可一邊工作一邊輔導

最高可領**19,000**元補助 (專案針對18~29歲青年)

就服專線 **0800-091-580**
您就業 我幫您

指導單位：新北市政府 主辦單位：新北市政府勞工局 承辦單位：新北市政府就業服務中心 廣告

對象

設籍或實際居住新北市新北市**18至29**歲青年畢業後(未就學)近**2**年內曾從事**非典型工作**合計**3**個月以上目前仍從事非典型工作或待業中，有意願轉一般典型工作且願意配合輔導者。

目的

為輔導設籍或實際居住新北市之非典型勞動青年(以下簡稱非典勞工)順利銜從事典型工作。

內容

輔導津貼-每月3,000元，發放 3個月
成功轉業獎勵金-3,000、3,000、4,000

客製化產訓合作

為縮短學用落差、積極協助失業勞工學習就業技能，提出「先面試、再受訓、後就業」模式，協助企業精準培訓人才，103年已規劃相關課程，104年課程有餐飲廚助人員產訓專班、「創意導覽行銷班-產訓合作」等32個班。105年目前規劃有照顧服務員產訓合作專班、烘焙人員就業班、汽車技術人員就業班等7個班。

本府職業訓練中心另有針對特定族群或弱勢者開辦職訓：如失業者、特定對象、證照輔導訓練、原住民、新住民及青少年辦理職訓。

「新北工會行善團」

- 新北工會行善團於101年底成立，結合工會力量共同推動公益服務。呼應「公、民力量大」的概念。**推動「行善」納入工作計畫及編列預算。**
- 希望透過工會的**本業職能**，整合跨局處資源，提供居家安全修繕、驗光配鏡、義剪、按摩、公益演唱會及物資捐贈等各項行善服務，讓獨居老人、弱勢家庭獲得照護和溫暖，發揮工會的社會功能，讓行善的力量溫暖各角落。
- 新北工會行善團臉書粉絲團
<https://www.facebook.com/union17851/timeline>



煤礦工慰問金

一、依本府辦理退休煤礦工慰問金實施要點規定，凡符合於101年7月31日前設籍本市滿1年以上，且申請時仍設籍本市、年滿65歲、曾從事煤礦工作且有投保紀錄者，每人每年發放慰問金2,000元。

二、申辦方式如下：

(一)新申請者：由申請人自行（或委託他人代為填寫）提出申請。

(二)原符合資格者：將原符合資格者建立資料庫，每年度僅再確認其個人戶籍條件，即可將慰問金逕匯入申請人帳戶，不須再提出申請。

女性工會代表

有鑑於女性勞動參與率已逐年提升至50.2%，而現今工會幹部仍以男性居多，104年初本市理監事男女比例分別為70.19%及29.81%，其中，理事男女比例為0.71%及29.29%，監事男女比例為68.16%及31.83%；105年初本市工會理監事男女比例分別為66.94%及33.06%。

為提升勞工婦女參與工會會務並擔任幹部，因此鼓勵工會將性別平等意識課程納入勞教課程並配合宣導，同時將女性勞工擔任工會幹部比例的成長表現，納入新北市工會會務評鑑計畫評鑑加分項目中，即在「職能提升化」項之「勞工教育」子項新增「是否有辦理性別平等意識課程」，以及在「持續追蹤改善及創新」項中，提高配分，由外加5%調高為10%，並新增「女性及青年幹部成長比例」細項。

參酌工會幹部任期最長為4年，期望女性勞工擔任工會幹部逐年提升。

社會企業

104年10月16日「新北市社會企業發展中心」成立，目的就是希望能推廣社企概念，也建立資源整合平台，期盼能夠協助社企發展更穩定。

社會企業就是把兩者結合起來，社會企業從事的是公益性事業，它通過市場機制來調動社會力量，將商業策略最大程度運用於改善人類和環境生存條件，而非為外在的利益相關者謀取最大利益。其投資主要用於企業本身或者社會。與一般其他私有企業不同的是，它不只是為了股東或者企業的擁有人謀取最大的利潤而運作，「讓營利的事業充滿著公益的目標，同樣的也讓公益團體營利化」。

參與式預算

參與式預算 (Participatory Budgeting) 參與式預算是社會公眾能參與決定部分或全部的可支配預算或公共資源最終用途的協商機制。

參與式預算允許更多的民眾成為決策過程的一部分。參與式預算可凝聚社區公民意識，鼓勵民眾參與公共事務，也可改善政府形象，讓民眾了解政府施政困難及必須依循之程序。

參與式預算最重要的不是提案與投票，而是提案前大規模的動員與討論，並且投完票之後還要積極參與公共事務，持續監督政府，落實民主。重點是參與式預算是基層主義與夥伴關係，也是公民參與政府建設，形成公民社會、民主社會的新里程碑。咱的預算，咱來決定。

工會協助會員就業

緣由：

- 一 近年本局積極輔導工會轉型，如：協助工會通過TTQS評核，提供其對本業及辦訓能力，自**102年起截至目前為止已有82家工會通過TTQS評核**，其中6家通過銅牌等級；目前尚在有效期工會有**49家**，今年勞動部勞動力發展署核准上開工會「產業人才投資方案」共計**71班次**。
- 二 為落實工會法第5條第6款：會員就業協助；積極輔導工會轉型取得私立就業服務機構許可證，提升對工會會員服務的意旨。
- 三 依就業服務法第36條及私立就業服務機構許可及管理辦法第6條規定，從業人員5人以下從事就業媒合，應有1人取得就業服務乙級證照，即可登記為私立就業服務機構。為此擬輔導工會幹部及會務人員取得就業服務乙級證照，辦理私立就業服務機構登記，提供會員就業服務。

工會協助會員就業

做法：

- 一 藉由辦理輔導工會設立私立就業服務機構說明會、工會勞工教育市政宣導及發函周知本市工會，以宣達本計畫之辦理。
- 二 針對工會幹部會務人員規劃就業服務乙級證照課程，辦理週間班、假日班及考前衝刺班，共計3班次，預計有100名工會幹部及會務人員參與。
- 三 先協助工會會務人員取得就業服務專業人員技術士證照後，再協助工會申請設立「私立就業服務機構」，從事就業服務業務，如：
 - (一)職業介紹或人力仲介
 - (二)接受委任招募員工
 - (三)協助國民釐訂生涯發展計畫之就業諮詢或職業心理測驗
 - (四)其他經中央主管機關指定之就業服務事項

工會協助會員就業

四 藉由工會取得私立就業服務機構許可證，可達下列預期效益：

- (一)落實工會法第5條第6項：「會員就業協助之任務」
- (二)促進會員求職求才
- (三)提升會員就業收入
- (四)增加工會財務收入來源，健全財務

五 協助政府降低失業率

目標：

本計畫初步先以輔導工會協助會員就業為主，未來端視趨勢發展隨時修正。

期許

- 工會理事經辦業務以「會員入出匯集會及清查建檔管理」、「辦理會員(代表)大會、理事會議」及「歸化或辦理職業訓練、勞工教育、自強活動」等三向傳統型會務為主，對於創新及研發業務較無著力，應繼續推動會務資訊化、年輕化等轉型會務為主軸。
- 104年本局曾辦理青年及女性工會幹部成效評鑑應為工會屆次改選後。期望鼓勵女性工會會員參與工會政治以及推動工會幹部。
- 為提升工會功能及轉型本府於101年年底開始推動工會行善，目前已有110家工會陸續加入行善行列，今年希望各個工會皆能將行善內化成每年工作計畫。
- TTQS推動已於100年開始推動至今，期望工會能提升自己的本業職能之外，並符合國家訓練系統標準。亦能有能力對外推廣自身本業及辦訓能力，增加工會收入。