

勞動部及所屬機關（構）
「兩公約人權教育訓練」
教材案例

編撰日期：107 年 12 月
(110 年 4 月更新)

勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例

目錄

	案例名稱	撰寫單位（機關）	頁碼
案例 1	走在團結的路上--互信與尊重	勞動部勞動關係司	1
案例 2	勞工老了怎麼辦？	勞動部勞動保險司	7
案例 3	打工族也有勞工退休金嗎？	勞動福祉退休司	13
案例 4	準媽媽的心願~許我一個友善工作職場	勞動部勞動條件及就業平等司	18
案例 5	我是青年，我想找工作（有關就業服務法之人權保障—青年就業）	勞動部勞動力發展署	25
案例 6	直接聘僱外國人，工作保障大加分！	勞動部勞動力發展署	32
案例 7	職業訓練傳香味，炒出原民一片天	勞動部勞動力發展署	38
案例 8	給陷入三角關係的派遣勞工，享有安全衛生的工作環境	勞動部職業安全衛生署	45
案例 9	我辛勤工作養家餬口，不小心發生職災意外，老闆卻避不見面不願處理，我該怎麼辦？	勞動部職業安全衛生署	50
案例 10	工會遭到打壓怎麼辦？	勞動部勞動及職業安全衛生研究所	57

勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例 1

撰寫單位（機關）：勞動關係司

標題：走在團結的路上--互信與尊重

一、 案例故事：

阿志是位企圖心旺盛的年輕人，一心想在自己的事業上有一番作為，在他努力打拼之下，早已成為公司裡的管理幹部，並被認為是未來經理接班人的熱門人選，聲勢如日中天。

但近來公司在面對大環境影響，獲利情形不如從前，連帶也影響公司對員工福利政策，員工為了保障自己的權益，便開始有發起籌組工會的聲音。然而，組織工會的消息很快的傳到阿志耳裡，在他心中一直認為工會是破壞公司營利的組織，勞工加入工會爭取權益是自私的行為，於是，阿志便主動向老闆報告，並自行請命替老闆「關心」一下工會籌組狀況，順便「輔導」有意加入工會的員工。

接著，阿志聯合公司幾個部門的主管，開始在 LINE 群組廣泛散佈阻止員工加入工會的訊息，並私下勸戒員工不要加入工會。即使如此，公司員工仍順利完成 30 人連署，並依工會法規定召開籌備大會、選舉理監事及訂定章程等程序，向主管機關完成登記。

得知工會成立的消息後，阿志自覺未奉命完成任務，有愧老闆對自己的信任，心亦有不甘，便開始動用自己主管的權力，發電子郵

件給每一位工會會員，表示將有無加入工會的情形納入年度考績評分，並把工會理監事名單一併陳給老闆，更進一步告訴公司裡的移工不要加入工會，以免違反法令規定遭遣返回國，試圖用各種方式製造員工心理恐慌，干涉工會運作。

二、 爭點：

公司可以介入干涉員工組織工會嗎？

移工可以加入工會嗎？

三、 人權指標：

- (一) 《公民與政治權利國際公約》第 22 條規定，人人有自由結社之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工會之權利。
- (二) 《經濟社會文化權利國際公約》第 8 條規定，人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制。

四、 國家義務：

- (一) 《經濟社會文化權利國際公約》第 8 條第 1 項第 1 款要求締約國確保人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會。顧及第 8 條的規定，第 3 條要求締約國允許男女雇員組織並參加解決其特定問題的工人協會。(經濟社會文化權利委員會第 16 號一般性意見第 25 段)

(二)《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條從概括意義闡述了工作權，並在第 7 條中通過確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤其是有權享有安全的工作條件，明確引申了工作權的個人內涵。第 8 條闡述了工作權的集體內涵，它闡明人人有權組織工會和參加所選擇的工會，並有權使工會自由運作。(經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 2 段)

(三)不歧視和平等的原則貫穿《公民與政治權利國際公約》。其中「前言」強調了「人人平等而且不可割讓之權利」，《公民與政治權利國際公約》明確承認「人人」有權享有《公民與政治權利國際公約》規定的權利，特別是工作權、公平和有利的工作條件、工會自由、社會保障、適當生活程度、健康和教育，以及參與文化生活。(經濟社會文化權利委員會第 20 號一般性意見第 3 段)

(四)入境許可的頒發必須符合有關諸如遷徙、居住和就業等事項的條件。一個國家亦可對過境的外國人規定一般條件。但是，外國人一旦獲准進入一個締約國的領土，他們就有權享有《公民與政治權利國際公約》所規定的各項權利。(人權事務委員會第 15 號一般性意見第 6 段)

五、解析：

(一) 《世界人權宣言》第 20 條載明人人有和平集會結社自由之權，任何人不容強使隸屬於某一團體。《公民與政治權利國際公約》第 22 條規定，人人有自由結社之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工會之權利。《經濟社會文化權利國際公約》第 8 條規定，人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制。

(二) 我國憲法第 14 條規定人民有結社自由，旨在保障人民為特定目的，以共同之意思組成團體並參與其活動之自由，形成共同意志，追求共同理念，進而實現共同目標，結社的自由是人民應享之基本權利。勞工藉由組織工會，訴求其勞動權益及願景的達成，由此可知，工會自由權利是勞工行使團結權的基本要素，工會權利更是成為衡量一個國家是否尊重及享有人權的重要指標。

(三) 我國工會法第 4 條規定：「勞工均有組織及加入工會之權利。」審酌工會法之意旨即在保障勞工之團結權，爰依相關規定獲准於我國工作之移工自得依法組織或加入工會。另依工會法第 19 條第 1 項規定：「工會會員年滿 20 歲者，得被選舉為工會之理事、監事。」^(註)現行規定係參酌國際勞工公約之精神及

國民平等待遇原則，刪除工會之理事、監事須有我國國籍之限制規定，爰移工除可參加入工會成為會員外，只要年滿 20 歲，亦可依法及工會章程規定，被選舉為工會幹部。綜上，前開移工於我國可參加工會、組織工會，並可向各縣（市）政府主管機關查詢各地區現有之工會，依意願自行選擇加入工會。

註：配合民法成年年齡將調降為 18 歲，110 年 1 月 20 日總統修正公布之工會法第 19 條將第 1 項工會會員得被選舉為理事、監事之要件由「年滿 20 歲」修正為「已成年」，並經行政院定自 112 年 1 月 1 日施行。

(四) 為落實組織工會自由之權利，我國工會法第 35 條明定雇主不當勞動行為之態樣，如果雇主以及代表雇主行使管理權之人有上述「不利益待遇」或「支配介入」情形，或者勞資任一方未依前述「誠信原則」進行協商或拒絕協商，都可能構成不當勞動行為。在本案案例中，如經工會向不當勞動行為裁決委員會提出裁決申請，裁決委員會就會儘速進行調查與詢問程序，並在裁決過程中隨時試行和解或作成裁決決定，以儘速回復平穩的集體勞資關係。再者，為回復平穩的集體勞資關係，並保障勞工集體勞動權，對於雇主或代表雇主行使管理權之人違反上開法令，有嚴重欠缺基本工會自由權利之認知，而有教育其尊

重工會之必要時，不當勞動行為裁決委員會依法得令其為一定
之行為或不行為，以保護勞工之組織工會自由。

勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例 2

撰寫單位（機關）：勞動保險司

標題：勞工老了怎麼辦？

一、案例故事：

勞工某甲為民國 44 年次出生，參加勞工保險的年資已經 30 年，打算於 65 歲時退休。但考量退休後生活沒有穩定的經濟收入，也不想造成小孩們的負擔，如果退休後，勞工保險能提供他什麼幫助？

二、爭點

國家提供甲退休後享有何種社會保險保障？

三、人權指標

《經濟社會文化權利國際公約》第 9 條規定，本公約締約國確認人人有權享受社會保障，包括社會保險。

四、國家義務

(一) 《經濟社會文化權利國際公約》(下稱《公約》)第 9 條規定，各締約國「確認人人有權享受社會保障」。根據該條以及有關落實關於國際勞工組織各項社會保障公約—關於社會保障的第 102 號公約(最低標準)(1952)和關於殘廢、老年和遺屬津貼的第 128 號公約(1967)的條款，各締約國必須按國家法律規定採取適當措施，設立從一特定年齡開始加入普遍的強制性老年保險制度。遵

照上述兩項勞工組織公約和第 162 號建議所載的各項建議，委員會請各締約國在適當考慮到人口、經濟和社會各類因素情況下，根據老年人所從事的職業和工作能力來確定退休年齡，使退休年齡具有一定的靈活性。（經濟社會文化權利委員會第 6 號一般性意見第 26 至 28 段）

(二) 在人們面臨無法充分實現《公約》所賦予的權利的困境時，社會保障的權利對於確保所有人的人類尊嚴至為重要。社會保障的權利包括在沒有歧視的情況下獲得和保留現金或實物津貼的權利，以特別保護人們免受(a)因為疾病、身心障礙、分娩、職業傷害、失業、年老或家庭成員死亡而喪失工資收入；(b)無法負擔醫療；(c)無力養家，尤其是扶養兒童與成年家屬。《公約》締約國必須盡最大能力採取有效措施，並定期作出必要的修訂，在沒有歧視的情況下充分實現所有人的社會保障的權利，其中包括社會保險。《公約》第 9 條表明，為提供社會保障福利而採用的措施的定義不能過於狹窄，而且在任何情況下，都必須確保所有人享有最低限度的人權。這些措施可以包括：(a)繳費性計畫或諸如第 9 條明確提到的社會保險等基於保險的計畫。這些計畫一般涉及強制受益人、雇主以及(有時還包括)國家繳納的款項以及由共同基金支付的福利和行政開支(下略)。(參照經濟社會文

化權利委員會第 19 號一般性意見第 1 段、第 2 段及第 4 段)

(三) 社會保障權利的要素：1、可提供性：要實施社會保障權利需具有一種由單一的計畫或各種計畫組成的制度，以便確保為有關的社會風險和突發情況提供福利。應當根據國內法律制定這種制度，政府部門必須負責有效地管理和監督這種制度。社會保障計畫(包括發放退休金的計畫)也應是永續的，以便子孫後代也能實現這種權利。2、社會風險和緊急應變：針對長者，締約國應該採取適當措施，制定有關向達到國家法律規定年齡的老年人提供福利的社會保障計畫。委員會強調指出，締約國應當確定適合於本國情況的退休年齡，尤其應當考慮到職業的性質、特別是危險職業以及老年人的工作能力。有些老人雖然已經到了國家法律所規定的退休年齡，但是仍然沒有達到繳費年限，或者沒有資格領取其他的基於保險的養老金、社會保障福利或資助，而且沒有任何其他收入來源。3. 適當性：締約國還必須充分尊重《公約》前言中所規定的人類尊嚴的原則以及不歧視的原則，以避免對福利的水準和提供方式造成不利的影響。使用的方法應確保給付的適當性。應該定期監督適當性標準，以便確保受益人能夠負擔得起他們為實現《公約》權利所必需的商品和服務。4. 易取得性：領取津貼的資格條件必須是合理的、成比例的和透明的。津貼的取

消、減少或中止應該有所限制，必須出於合理的原因、依照正當的程序而且必須由國家法律規定。如果一項社會保障計畫需要繳費，繳費數額應當事先規定。與繳納費用有關的直接和間接開支必須是可負擔的，不得損害《公約》其他權利的實現。社會保障計畫的受益人必須能夠參與社會保障制度的管理。應該根據國家法律建立社會保障制度，並且確保個人和組織有權以明確和透明的方式尋找、接受和傳播所有關於社會保障權利的資訊。應該及時發放津貼；受益人應能實際利用社會保障服務，以便獲得津貼和訊息並繳納有關的保費。(參照經濟社會文化權利委員會第 19 號一般性意見第 11 段、第 15 段、第 22 段及第 24 至 27 段)

五、解析：

憲法第 155 條前段規定：「國家為謀社會福利，應實施社會保險制度。」憲法增修條文第 10 條第 8 項亦要求國家應重視社會保險之社會福利工作。爰國家為落實上開憲法委託，乃制定勞工保險條例，以保障勞工生活安定，促進社會安全。其所訂定之相關法規及推動之行政措施，業合於上開公約規定及一般性意見之要求。為提供勞工及其遺屬長期生活照顧，自 98 年 1 月 1 日起開辦勞工保險年金制度(截至 110 年 1 月底，老年年金核付 141 萬 0,210 人，累計核付金額 1 兆 5,545 億 6,266 萬餘元)。

(一) 依勞工保險條例第 58 條第 1 項規定，被保險人符合法定請領年齡(自 107 年起由 60 歲提高為 61 歲，其後每 2 年提高 1 歲，至 115 年時為上限 65 歲)，保險年資合計滿 15 年者，得請領老年年金給付；保險年資合計未滿 15 年者，得請領老年一次金給付。

同條第 2 項規定，被保險人於 98 年 1 月 1 日前有保險年資，符合法定請領條件(如：保險年資合計 15 年且年滿 55 歲等)，得選擇一次請領老年給付。此外，同條例第 58 條之 2 規定，老年年金給付有展延及減額年金設計(保險年資 15 年，符合法定請領年齡延後請領者，得請領展延年金；未符合法定請領年齡提前退休者，得請領減額年金)，故勞工得依勞保條例規定，依照個人退休需求選擇延後或提前請領年金，每提前（或延後）1 年，增（減）給 4%，最多增（減）給 20%。

(二) 依上開案例，甲為民國 44 年次出生，符合法定請領年金年齡為 60 歲。其決定在年滿 65 歲時退休再請領老年年金，因符合展延年金條件，可加計年金給付金額 20%，對其退休後之老年經濟生活更有保障。另外，依照勞工保險條例規定，被保險人請領老年年金給付後如不幸死亡，其遺屬符合法定請領條件者，得接續請領遺屬年金給付(給付金額為被保險人原領老年年金

金額之半數)。故勞保年金制度之實施，對被保險人及其遺屬長期生活保障均更加完善。

勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例 3

撰寫單位（機關）：勞動福祉退休司

標題：打工族也有勞工退休金嗎？

一、案例故事：

小美是一位在單親家庭長大的孩子，媽媽含莘茹苦的拉拔她長大，在即將放暑假的期間，小美想要找一份暑期工讀，賺取自己的生活費，減輕媽媽的負擔。為了配合上課時間，小美幸運地在好吃下午茶餐廳找到一份擔任服務生的工作，每天工作 4 小時，工作內容為幫客人點餐、送餐及負責餐廳整理清潔等，雖然一開始小美因為害羞又不熟練，導致工作的速度太慢，但在主管及同仁的熱心協助下，逐漸熟能生巧，不僅能向顧客介紹每道甜點的特色及製作方法，也有餘力協助其他同仁的工作。

終於到了發薪日當天，小美好開心，並計畫著下班後要請媽媽去吃一頓大餐，當小美正在查詢 CP 值、評價最高餐廳的時候，她聽到擔任正職的同事阿明在跟別人討論這個月的薪水，有扣了多少勞保費及雇主提繳了多少退休金，她覺得好奇，正職有勞保跟勞退的保障，但她只是打工而已，也會有勞保跟勞退的保障嗎？阿明跟她說，老闆都有給員工薪資明細表，裡面會詳細記載是否有扣勞保費及提繳退休金。於是，小美趕快將薪資明細表打開來仔細看清楚，她才發現，即

使她只是暑期打工，她一樣享有勞保及勞退的保障。

二、爭點：

打工族也能和一般正職員工一樣，享有勞工退休金嗎？

三、人權指標：

《經濟社會文化權利國際公約》第 9 條規定，本公約締約國確認人人有權享受社會保障，包括社會保險。

四、國家義務：

(一) 雖然每個人都享有社會保障的權利，締約國還是應該特別關心傳統上在行使這種權利方面面臨困難的個人和團體，特別是：婦女、失業人士、未得到社會保障充分保護的工人、在非正規經濟部門工作的人、有病或受傷的工人、身心障礙者、老人、兒童和成年家屬、家庭幫傭、在家工作者、少數人群體、難民、尋求庇護者、國內流離失所者、返國國民、非國民、受刑人以及被拘留者。(經濟社會文化權利委員會第 19 號一般性意見第 31 段)。

(二) 締約國必須採取措施，盡最大的努力確保，社會保障制度涵蓋未得到充分社會保障保護的工作者，其中包括兼職工、臨時工、自營人員以及在家工作者。雖然這些人員的社會保障計畫是建立在職業活動的基礎上，但是應當對計畫進行調整，使得他們能夠享有相當於可比較之全職工的福利。除了職業傷害情況以外，可

以依據工作時間、繳納保費、薪資收入或者其他適當辦法按比例確定有關的福利。在這種計畫沒有向這些工作者提供適當保障的情況下，締約國應該採取輔助措施。(經濟社會文化權利委員會第 19 號一般性意見第 33 段)。

(三) 締約國必須採取措施，盡最大努力確保社會保障制度涵蓋非正規經濟部門的工作者。國際勞工會議對於非正規經濟的定義是：「勞動者或經濟單位在法律上和實踐上沒有達成或者沒有充分達成正式協議而從事的所有經濟活動」。由於社會保障制度建立在正規僱傭關係、商業單位或者登記戶籍地的基礎上，因此這種義務就特別重要。可以採取的措施包括：(a)消除這些人在參加非正規社會保障計畫，例如以群體為基礎之保險方面的障礙；(b)確保對於社會風險和突發情況具有最低限度的保障，並且逐步擴大這種保障；(c)尊重和支持非正規經濟部門內部發展的社會保障計畫，例如微型保險計畫和其他與小額信貸有關的計畫。委員會注意到，一些具有龐大非正規經濟部門的締約國已經實施了為所有人提供普及的養老金計畫和醫療保險計畫的方案。(經濟社會文化權利委員會第 19 號一般性意見第 34 段)。

五、解析：

(一)《經濟社會文化權利國際公約》第 9 條載明，締約國確認人人

有權享受社會保障，包含社會保險。並透過第 19 號一般性意見說明，雖然每個人都想有社會保障的權利，締約國仍應特別關心傳統上在行使這種權利方面面臨困難的個人和團體，盡最大努力確保，社會保障制度涵蓋未得到充分社會保障保護的工作者，其中包括兼職工、臨時工、自營人員等，使他們能夠享有相當於可比較全職工的福利。

(二)我國目前的勞工退休金制度，是依循三層保障體系。第一層，透過強制性的社會保險如勞工保險之老年給付；第二層，則屬雇主必須負責提繳的勞工退休金；最後一層，則是來自於個人平時的儲蓄、投資或是購買商業年金保險。

(三)在第二層雇主責任部分，勞工退休金條例明定，雇主應為受僱勞工（不論全時、部分工時或兼職者均屬之）提繳勞工退休金，以勞工每月之工資，對照「勞工退休金月提繳分級表」，以不低於所對應月提繳工資之 6% 提繳。新制勞工退休金制度，採可攜式個人專戶制度，即使勞工轉換雇主或企業關廠歇業，仍能確保勞工將來領得到退休金。而勞工個人專戶退休金是由政府統一運用管理，提供不低於 2 年定存利率之保障；勞工也可以自願在每月薪水 6% 範圍內提繳退休金，且自提的退休金金額還可以從當年度個人綜合所得總額中全數扣除，享有節稅效果。藉由可攜式個

人帳戶制度，長期儲蓄累積勞工退休金，以確保勞工退休後經濟安全獲得保障。

(四)案例中，小美雖然是打工族，但依勞工退金條例規定，雇主仍應每月依小美之工資，對照勞工退休金月提繳分級表，以不低於所對應月提繳工資之 6% 提繳勞工退休金。如小美欲了解個人退休金專戶內累計金額，還能透過自然人憑證登入勞保局網站、勞保局臨櫃、或以勞動保障卡、郵政金融卡、個人智慧型手機、平板電腦下載勞保局 APP 即時查詢。

勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例 4

撰寫單位（機關）：勞動條件及就業平等司

標題：準媽媽的心願~許我一個友善工作職場

一、 案例故事：

曉君在家人和朋友的眼中，一向是個熱愛生活也樂在工作的人，碩士畢業後，曉君以具有品質管理、專案企劃以及第二外語的專長，順利獲得某大型連鎖企業的青睞，在業務部門擔任行銷企劃專員工作，負責多項重要的專案。有了穩定的經濟基礎，曉君和交往多年的男友也按照原定計畫成立小家庭，步入結婚生子的下一個人生階段。

懷孕初期，一連串不適症狀接踵而來，孕吐、胃脹氣和貧血，迫使曉君必須暫停手邊工作略事休息。在孕期 5 個月時，一次例行性的產前檢查中，醫師評估曉君體質較虛弱，且有出血狀況，建議曉君先暫停工作，而由於胎兒狀況不甚穩定，還要再密切觀察，可能需要為時數月的安胎休養。醫師的建議使曉君陷入兩難，她和家人都很期待迎接這個小家庭的新成員，照顧母體和胎兒的身心健康當然是眼前首要之務，然而曉君手邊正在進行一個限期完成的重要專案工作，若這一請假長達數月，曉君也擔心公司一時無法找到人力頂替她的工作，何況之後還要請產假…這樣如何開得了口？就這樣拖了 3 天，在家人的催促下，曉君終於鼓起勇氣向部門經理說明這個狀況，雖然經理大方表示公司是大型企業，制度完善，絕對會遵守法令規定，該給的假都不會少，只是經理也暗示曉君，高層主管看待事情的角度不同，有

時必須考量整個部門的運作，沒辦法只站在個人立場思考，主管多年來就是因為看到曉君認真努力的表現才委以重任，所以還是希望曉君儘量減少請假天數，以免影響高層主管的印象和部門以及個人的績效表現，如果真的沒辦法，也可以考慮明確做個決定，先「放下」工作專心休養，公司也好儘快做人力調整…。

當曉君結束與經理的談話，回到自己的座位時，又聽到同事低聲耳語，似乎是在焦慮討論曉君請假之後，原本由她負責的專案工作會落在誰的頭上？曉君感到疲憊和無形的壓力陣陣襲來，想到未來孩子出生後的家庭照顧責任，為了兼顧家庭經濟來源，她也必須扮演好工作的角色，而她認真負責的個性，也讓她對必須分擔她工作的同事感到愧疚，她不禁陷入苦思…

下班時間到了，曉君才想起今天是自己生日，爸媽要特地北上幫她慶生，當她心事重重地踏進家門，望著家人歡笑的臉龐，那一刻給了她勇氣—她要努力捍衛自己的權益，讓大家知道，懷孕不應該是工作的阻礙！生日蛋糕上搖曳閃亮的燭光，映照曉君此刻內心的清明，她堅定地許下生日心願：請許我一個友善的工作環境，給我支持和肯定，和我一起分享迎接新生命的喜悅，讓我能夠繼續熱愛生活也樂在工作！

二、 爭點：

- (一) 公司可以因員工提出安胎休養請假而影響其考績、要求辦理留職停薪或離職嗎？
- (二) 職場上的母性保護措施，對於男性或是其他非婚育階段的女性

受僱者而言，會是另一種不平等和歧視嗎？

三、人權指標：

- (一) 《經濟社會文化權利國際公約》第3條規定，本公約締約國承允確保本公約所載一切經濟社會文化權利之享受，男女權利一律平等。
- (二) 《經濟社會文化權利國際公約》第10條第2項規定，母親於分娩前後相當期間內應受特別保護。工作之母親在此期間應享受照給薪資或有適當社會保障福利之休假。

四、國家義務：

- (一) 《經濟社會文化權利國際公約》第3條規定，締約國承允「確保本公約所載一切經濟社會文化權利之享受，男女權利一律平等」。其意旨在於，需要建立全面的保護制度以遏止性別歧視，並透過落實同工同酬，確保男女享有平等之工作機會和待遇。具體而言，懷孕不應成為就業的障礙，而且不應成為失去工作的理由。最後，在建立這些保護制度同時，應注意到在某些傳統文化中，由於女性所受的教育常常低於男性，導致女性就業和陞遷的機會受到損害之間的關聯(參照經濟社會文化權利委員會第18號一般性意見)。
- (二) 所謂對女性的歧視，是指「基於性別因素所為之任何區隔、排除或限制，致足以妨礙女性或否定女性在性別平等的基礎上，享有政治、經濟、社會、文化、公民或任何其他方面的人權和基本自由。」基於性別因素的歧視，可能是因女性的生理情況

而對其有差別待遇，例如拒絕僱用懷孕婦女，或是認為相較於男性，女性可能因育兒或家庭照顧等因素而對工作無法全力以赴，此類陳舊的刻板印象，使女性在職場中長期處於低層次工作職位，因而影響女性的發展和陞遷機會。（參照經濟社會文化權利委員會第 16 號一般性意見）。

五、解析：

(一) 在現今面臨少子化的社會，營造友善育兒環境是刻不容緩的重要政策，而為了使受僱者能兼顧親職與工作，我國性別工作平等法訂有各項性別工作平等措施，以促進職場性別平權及營造友善職場環境。

(二) 本案例中，曉君的主管暗示曉君可能會因為懷孕而影響工作績效，或可考慮暫停工作等等，依據性別工作平等法第 7 條至第 11 條規定，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷、教育、訓練、福利措施及薪資、退休、資遣、離職及解僱等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。工作規則、勞動契約或團體協約，不得規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；亦不得以其為解僱之理由。違反規定者，其規定或約定無效；勞動契約之終止不生效力。因此，曉君主管對曉君說的這一番話，可能違反性別工作平等法相關規定。

(三) 另性別工作平等法第 14 條至第 20 條規定，受僱者得依法請生理假、產假、安胎休養請假、產檢假、陪產假、育嬰留職停薪、

哺(集)乳時間、減少或調整工作時間、家庭照顧假等各項促進工作平等措施。曉君於孕期中如經醫師評估有安胎休養需要，依法可提出安胎休養請假，分娩後雇主應給予產假。當曉君產假結束回到工作崗位，如有哺餵幼兒需要，可在工作時間內申請每日 60 分鐘哺(集)乳時間，此外，由於曉君任職公司的員工超過 30 人，在孩子滿 3 歲前，曉君如有照顧需要，可視情況向雇主申請調整或減少工作時間。

(四) 如果曉君希望自己在孩子 3 歲前的黃金成長期能夠親自照顧陪伴，還可以選擇申請育嬰留職停薪，留職停薪期間最長 2 年，另可享有 6 個月 6 成投保薪資的育嬰留職停薪津貼。在社會保險部分，育嬰留職停薪期間，原本由雇主負擔的保險費將由政府負擔，曉君自己負擔的保險費則可延後繳納，而在育嬰留職停薪期滿後也能夠回復原職，原有工作不受影響。同樣的，曉君的配偶也可以申請，共同擔負起養兒育女的責任。

(五) 為了保障受僱者原有權益不因而減損，性別工作平等法第 21 條規定，受僱者行使法定請求時，雇主不得拒絕或視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。雇主如有違反上開規定者，勞工可逕向工作所在地之勞工行政主管機關提出申訴，如確有違法事實，依同法第 38 條規定，處新臺幣 2 萬元以上 30 萬元以下罰鍰，或依同法第 38 條之 1 第 1 項規定，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，並應公布其姓名或名稱、負責人姓名，及限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

(六) 《消除對婦女一切形式歧視公約》第 11 條 1(f)規定，締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同權利，特別是在工作條件方面享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利。第 11 條 2. 亦規定，締約各國為使婦女不致因結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施：(a) 禁止以懷孕或產假為理由予以解僱，以及以婚姻狀況為理由予以解僱的歧視，違反規定者予以制裁；(b) 實施帶薪產假或具有同等社會福利的產假，而不喪失原有工作、年資或社會津貼；(c) 鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務和工作責任並參與公共事務；(d) 對於懷孕期間從事確實有害於健康的工種的婦女，給予特別保護。

(七) 要建立性別平等及友善育兒的職場環境，需要政府與民間企業共同努力營造，政府除了加強對受僱者性別工作平等權益的保障以外，也透過對企業的相關協助措施，例如：免除雇主於其員工育嬰留職停薪期間應負擔之社會保險費用、協助媒合定期契約替代人力、推動工作生活平衡補助計畫，獎勵及補助企業辦理友善家庭措施等等，以促進雇主協助員工兼顧工作與家庭照顧。

(八) 根據《消除對婦女一切形式歧視公約》第 4 條第 2 項規定，締約各國為保護母性而採取的特別措施，包括本公約所列各項措

施，不得視為歧視。但像是本案例中曉君同事對工作負荷加重的擔憂，也是職場中常見可能造成反向歧視(reverse discrimination)的現象，因此曉君的公司在曉君育嬰留職停薪期間，如果有人力安排問題，可以僱用簽訂定期契約的替代人力，亦可就近洽詢勞動部勞動力發展署各地區就業服務中心協助徵才。

(九) 另依勞動基準法施行細則第7條規定，有關勞工應從事之工作、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班、其他勞工權利義務等有關事項應於勞動契約中約定，雇主如認有變更之必要，應重新協商合致。曉君的主管如於曉君依法申請產檢假、安胎休養請假、產假、育嬰留職停薪之期間調整公司人力配置，致有片面變更其他同事勞動條件或使其超時工作之情事，曉君的同事可洽請工作所在地之勞工行政主管機關【直轄市、縣(市)政府勞工局(處)或社會局(處)】協處，以維權益。

(十) 又為落實性別工作平等法相關法令，勞動部持續推動教育訓練，每年與各地方勞工行政主管機關合作辦理「職場平權及性騷擾防治研習會」至少26場次，以加強雇主瞭解相關就業歧視禁止之法令規定及職場平權之意涵，並建立防制就業歧視及職場平權之觀念，同時持續透過網站、臉書、簡訊等多元宣導，提升社會大眾性別工作平等意識，以期彼此共同努力創造一個高度接納職場多元性的共融社會！

勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例 5

撰寫單位（機關）：勞動部勞動力發展署

標題：我是青年，我想找工作（有關就業服務法之人權保障—青年就業）

一、案例故事：

阿福在大學唸的是理工科，就讀期間除了應付學校的課業外，另外也花了許多時間參加社團，為了賺取多一點的生活費，也利用課餘時間打工，但打工的內容多屬餐飲服務等與學校所學較無相關的工作，一轉眼即將畢業，對於未來的工作並沒有特別想法及規劃，學校畢業後即先入伍服役。

阿福家裡的環境並不十分富裕，在退伍後即想要找到適當的工作，希望能慢慢賺錢儲蓄，逐步達成自己對人生的理想。因為不瞭解產業發展及對自己的就業方向並不十分明確，於是藉由學長姐的口耳相傳嘗試尋找工作。在尋職的過程中，除欠缺面試技巧外，因缺乏工作經驗，學歷與職場所需技能有所落差，故一直找不到適當的工作，一轉眼，已經過了好幾個月，於是對未來產生迷惘與焦慮。

為協助求職者就業，勞動部運用各地就業服務據點、台灣就業通（www.taiwanjobs.gov.tw）0800-777-888 客服專線及超商門市的觸控式服務系統，提供求職者相關就業資訊；透過走動式服務、一案到

底客製化服務及相關就業促進措施，提供廣泛多樣化就業機會。於是，阿福來到就業中心尋求協助，希望政府能夠幫忙他找到職涯方向及適合的工作。就業中心應如何協助青年就業，才可以符合兩公約對於勞動人權的保障？

二、爭點：

據國際勞工組織(International Labor Organization, 簡稱 IL0)於 2016 年公布的「World Employment and Social Outlook 2016: Trends for Youth」報告指出，全球青年失業率高於全球平均失業率，故青年失業問題是各國政府亟需關切與改善的重要課題。觀察我國情況，依據行政院主計總處調查，109 年 15-29 歲青年失業率為 8.56%，為同期整體平均 3.85% 之 2.22 倍。另依勞動部「108 年青年(15~29 歲)就業狀況分析」，青年失業問題主要係因青少年初入職場尚在學習摸索階段，專業職能較為不足，工作期望與就業市場現況存有差距，且多非家計主要負擔者，轉換工作頻率高。故本案例爭點在於政府應如何提供青年個別化的就業服務措施，協助其職涯發展，進而充分就業？始符合兩公約對於勞動人權（工作權與就業服務）的保障。

三、人權指標：

(一)《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條第 1 項規定，本公約締約國確認人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之。

(二)《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條第 2 項規定，本公約締約國為求完全實現此種權利而須採取之步驟，應包括技術與職業指導及訓練方案、政策與方法，以便在保障個人基本政治與經濟自由之條件下，造成經濟、社會及文化之穩步發展以及充分之生產性就業。

四、國家義務：

(一)第 6 條以一種整體和並非窮盡的方式對工作權作出了界定。締約國在第 6 條第 1 項中確認「人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之」。締約國在第 2 項中確認「為求完全實現此種權利」而須採取之步驟，「應包括技術與職業指導及訓練方案、政策與方法，以便在保障個人基本政治與經濟自由之條件下，造成經濟、社會及文化之穩步發展以及充分之生產性就業」（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 2 段第 6 行）。

(二)年輕人與工作權：獲得人生第一個工作就有了經濟自立的機會，它在許多情況下成為擺脫貧困的手段。年輕人，尤其是年輕婦

女，通常在最初就業方面面臨巨大困難。國家應當通過並落實有關充分教育和職業培訓的國家政策，促進並支持年輕人，尤其是年輕婦女的就業機會（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 14 段）。

(三) 實現（促進）工作權的義務，尤其要求締約國採取積極措施，使個人並幫助個人享有工作權，並實施技術和職業教育計畫，提倡獲得就業（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 27 段）。

五、解析：

(一) 社會國原則作為具有法拘束力之客觀憲法原則，旨在明確揭示追求社會正義與社會安全為國家目標及任務，並且為達此目標之實現，國家公權力負有積極作為之義務。我國憲法於第 13 章基本國策中就「就業促進」定有若干條文，主要包含；第 152 條「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會」，第 153 條第 2 項「婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護」。除非憲法更進一步明定有目標實現之「手段及方式」，否則立法者自有廣泛之形成空間。從而，立法者在形成社會政策

時，對於國家自身應擔負起何等類型及密度之責任，原則上亦享
有裁量權限¹。

(二)為協助青年就業，勞動部推動職涯輔導、職業訓練、創業及就業
相關之促進就業計畫，透過多面向之就業服務資源，協助青年在
不同的階段做好規劃與就業準備。並設置台灣就業通網站
(www.taiwanjobs.gov.tw)，提供多元線上服務，包含 500 多
種職業內容介紹、職涯相關心理測驗、各類職業訓練計畫、打工
專區、徵才活動、創業諮詢貸款等豐富內容。

(三)為提升青年技能，勞動部針對在校青年，搭配學制並結合業界師
資、職場實務訓練等資源，推動產學訓合作訓練、大專就業學程
及雙軌訓練旗艦計畫，協助青年及早學習符合產業需求之技能。
針對離校青年，推動青年就業旗艦計畫，結合企業用人需求，由
企業依據產業技術發展及職務內容辦理工作崗位訓練，以達即訓
即用。

(四)針對青年初次尋職就業之特別需求，勞動部更訂定「青年跨域就
業促進補助實施辦法」，鼓勵剛畢業之初次尋職青年，擴大尋職
範圍至外地工作，並降低跨地區就業障礙，就業地點與原日常居
住處所距離 30 公里以上者，經公立就服機構「就業諮詢」，評

¹ 詹鎮榮（2006），〈社會國原則-責任主體、類型及界限〉，《月旦法學教室》，42 期，頁 51-53。

估確有需要，並開立介紹卡推介就業，可核給求職交通補助金、異地就業交通補助金、搬遷補助金或租屋補助金等津貼。

(五)依據勞動部 108 年「15-29 歲青年勞工就業狀況調查」顯示，有 43.6% 初次尋職曾遭遇困難，其中主要原因包含「經歷不足」、「不知道適合做哪方面工作」；另依勞動部「薪資行情及大專生就業導航網站調查」分析 104-108 年畢業之大專（含）以上畢業生平均尋職月數 2.93 個月為提供青年更深化的職涯探索、諮詢等輔導服務，勞動部於新北、臺中、臺南及高雄地區設置青年職涯發展中心，新竹地區設置賈桃樂學習主題館，提供職涯諮詢、職業適性測驗、履歷健檢、模擬面試、職涯講座、團隊課程、職場參訪，並連結公立就業服務機構等服務。

(六)有關民間團體反映成立專責的青年就業服務機構一節，勞動部為提供民眾更深化之就業服務，自 101 年 11 月 1 日起於所屬就業中心全面推動「就業服務一案到底作業模式」，提供「單一窗口」、「固定專人」、「預約制」之客製化服務。透過固定專人服務，可掌握求職者就業需求及服務歷程，減少求職者敘述個人狀況之時間，建立長期信賴及陪伴的關係，針對求職人特性，擬訂客製化就業行動計畫，提高求職就業率。

(七)綜合上述，《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條有關「人人有工作之權利」、「充分之生產性就業」等要求，屬原則性、抽象性的規範性敘述；在該目標下，給予國內頗大的政策形成空間。經檢視我國在協助青年就業的規劃上，在就業服務法及依該法訂定之法規命令、行政規則及相關服務，尚無違反兩公約之虞。另民間團體反映應成立專責的青年就業服務機構一節，因政府資源有限，故透過「就業服務一案到底作業模式」，尚可依不同求職人特性，提供客製化就業服務，達成設置專責機構之相同目的。依據行政院主計總處統計，109 年我國青年（15 至 29 歲）的勞參率為 57.17%，創下民國 82 年以來最高，而 109 年青年失業率亦較 108 年減少 0.19%，也顯示青年就業有持續改善趨勢。但勞動部後續仍應適時檢討相關政策，更積極協助青年得以充分及生產性就業。

勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例 6

撰寫單位（機關）：勞動部勞動力發展署

標題：直接聘僱外國人，工作保障大加分！

一、案例故事：

雇主王先生因妻子行動不便有受照顧需要，礙於其工作忙碌，無暇全權照顧，原委任人力仲介公司協助招募及聘僱外國家庭看護工阿蒂來協助照護妻子。來臺工作的這段日子，阿蒂努力工作，因遠在印尼的家人有生活費的開銷及學費需求，便將所賺所存的錢寄回家鄉，給家人使用並提高生活品質；阿蒂有時放假出門逛逛街，看到美麗的衣服或飾品都捨不得買，任何花費都要精打細算，只希望能夠多存一點錢改善家計，及早日與家人團聚。看在王先生眼裡，覺得心疼又佩服，心想：「一個年輕女孩隻身到臺灣工作，卻要背負龐大經濟壓力，該如何能夠幫幫她，減輕她經濟負擔。」

轉眼間，阿蒂在臺工作 3 年的期限即將屆滿，一日王先生與街坊鄰居閒聊關於聘僱外國家庭看護工聘僱經驗時，從友人口中得知，勞動部設有「直接聘僱聯合服務中心」，協助雇主可以自行聘僱外國人，為感念阿蒂辛苦照顧行動不便妻子的同時，還要擔憂印尼家人的生活，王先生經過思考終與人力仲介公司解除委任關係，嘗試使用以直接聘僱方式重新招募續聘阿蒂在臺工作，少了人力仲介公司的協助，

王先生必須親自了解法規及辦理聘僱外國人各階段程序作業，並花時間及精力自己管理注意外國人定期健康檢查時程及在臺相關文件效期，但卻可以大幅減少阿蒂再次來臺灣工作的行政規費及國外介紹費等費用負擔，也省下每個月的仲介服務費。

王先生相關聘僱外國人習慣的改變及嘗試，使阿蒂心中滿是感激，並默默許下承諾：「謝謝老闆的幫忙，我一定要更認真工作回報他們，很幸運能夠找到待我如家人的雇主。」現在，阿蒂每個月的薪資中可以儲蓄的部分變多了，工作實質所得獲得明顯提升，在印尼的家人生活更穩定了，小孩也能有足夠的教育費而可以好好去上學了。

二、爭點：

大多數的外國人申請來臺工作的過程中，因語言、環境及文件申辦等需求協助，須要負擔海外的行政規費、訓練費或介紹費等費用，相對影響工作所得及增加經濟負擔，政府部門該如何透過直接聘僱保障及提升外國人工作權益呢？

三、人權指標：

(一)《公民與政治權利國際公約》第1條規定：本公約締約國承允尊重並確保所有境內受其管轄之人，無分種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分等等，一律享受本公約所確認之權利。

(二)《公民與政治權利國際公約》第 8 條規定：一、任何人不得使充奴隸；奴隸制度及奴隸販賣，不論出於何種方式，悉應禁止。二、任何人不得使充奴工。三、(一)任何人不得使服強迫或強制之勞役。

(三)《經濟社會文化權利國際公約》第 7 條規定：本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：(一)所有工作者之報酬使其最低限度均能：(1)獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女工作條件不得次於男子，且應同工同酬；(2)維持本人及家屬符合本公約規定之合理生活水平；(二)安全衛生之工作環境；(三)人人有平等機會於所就職業升至適當之較高等級，不受年資才能以外其他考慮之限制；(四)休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共假日亦須給酬。

四、國家義務：

(一)工作權是一項受若干國際法律文書承認的基本權利。《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條作出的規定比其他文書更全面論述了這項權利。工作權是實現其他人權的根本所在，並構成人的尊嚴的不可分割和固有的一部分。每個人均有工作的權利，使其生活地有尊嚴。工作權同時有助於個人及其家庭的生存，從

能夠自由選擇和接受工作的角度出發，這一權利有助於個人的發展和獲得所在群體的承認。（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 1 段）

(二)《經濟社會文化權利國際公約》保障的工作權，確立締約國有義務確保個人有自由選擇或接受工作的權利，其中包括有權不被不合理的剝奪工作。這一定義強調了一個事實，尊重個人及其尊嚴是透過個人有選擇工作的自由而體現的，同時強調了工作對於個人發展以及對於社會和經濟融合的重要性。（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 4 段）

(三)《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條規定的工作必須是尊嚴勞動。這種工作尊重人的基本人權以及工作者在工作安全和報酬條件方面的權利。它所提供的收入能夠使工作者按照《經濟社會文化權利國際公約》第 7 條強調的那樣，養活自己和家庭。這些基本權利還包括尊重工作者在從事就業時的身體和心理健康。

（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 7 段）

五、解析：

(一)我國聘僱外國人政策係在不影響國人就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定的前提下，將外國人作為補充性的勞動力，因此在就業服務法，針對外國人來臺從事工作的業別、雇

主的資格條件及人數與轉換雇主條件規定等，做了相關的規範；另外，因採自由市場方式，跨國性勞動人力涉及環境適應及語言溝通能力等問題，人力仲介公司就成為我國雇主與外國人媒合就業主要的橋樑。

(二)目前我國已訂定「私立就業服務機構許可及管理辦法」並建立人力仲介公司的服務評鑑制度，管理我國人力仲介公司服務內容及品質，保障雇主及外國人在臺權益。為提供雇主多元聘僱外國人管道，並進一步減輕外國人來臺經濟費用負擔，勞動部於 2007 年底，成立「直接聘僱聯合服務中心」(以下稱直聘中心)，協助雇主自行聘僱外國人。針對案例中的雇主王先生透過直聘中心協助辦理流程部分，直聘中心是採單一窗口形式，除提供雇主代收、代轉及代寄申請聘僱外國人文件、勞動契約驗證文件及外國人入國簽證文件外，也提供雇主有關英語、泰語、越語及印尼語的語諮詢服務，使雇主可以與外國人進行溝通，因此，可以大幅提升王先生申辦直接聘僱的便利性。另外，案例中的王先生所擔憂如何管理外國人部分，直聘中心也會以簡訊、電話或電子郵件方式主動提醒雇主所需辦理外國人在臺工作期間的相關事項，並提供雇主多元服務資源，包含機

場接送、健檢醫院、居留證、勞健保等申辦窗口及程序等資訊，便利雇主自行管理外國人。

(三)為了推動直接聘僱服務，勞動部持續與來源國合作，97 年先以家庭類雇主以直接聘僱重新招募同一外籍家庭看護工為推動對象，98 年擴大開放到其他業別，並於 104 年與各來源國合作推動專案選工服務，使雇主可透過直接聘僱方式引進外國人，另外，案例中的王先生是經由友人的告知才得知直聘服務，為加強宣導直接聘僱，勞動部在各地也舉辦直接聘僱說明會，並在各縣市政府舉辦之外國人節慶活動擺攤宣傳，提升服務能見度。

(四)綜上，直接聘僱服務使雇主聘僱外國人的申辦流程無需透過人力仲介公司辦理，減少外國人支付國外介紹費及其他相關費用支出，案例中阿蒂因透過直接聘僱服務，使她的實質工作所得提升，工作權益獲得進一步的保障，而且她的照顧工作表現也變更好，實已創造勞資雙方互惠雙贏的局面！

勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例 7

撰寫單位（機關）：勞動部勞動力發展署

標題：職業訓練傳香味，炒出原民一片天

一、案例故事：

原住民婦女孫小姐是個失業者，參加勞動部勞動力發展署所辦的職前訓練課程後至國中擔任廚房助理的工作，成功就業。

未有相關烹調工作經歷的孫小姐，曾從事採茶、種菜等工作，因本身熱愛料理，身為媳婦及 3 個小孩的母親，平常經常烹調，受限年齡及偏鄉地區工作機會少，在透過村中廣播告知，因此參加勞動部勞動力發展署中彰投分署委辦的史努櫻風味料理培訓班職前訓練課程。

孫小姐表示訓練期間的困難在於年紀較長，對於學科課程很擔心自己跟不上進度，課餘時也會與老師同學請益，在術科所教授的 72 道菜都親自烹調料理，積極努力的態度深獲老師讚賞。因有了基礎料理的培訓，自己對於就業更有信心了，結訓後 1 個月內就到南投縣的國中就業，負責學生營養午餐烹調，工作結合本身對料理的興趣，又可讓學生吃的營養又健康，於南投縣的國中廚房世界裡炒出自己料理的一片天。孫小姐的表現除激勵目前受訓中與想參訓的原住民學員外，亦鼓勵民眾更有信心的參加訓練，重新開啟職場人生。

二、爭點：

我國原住民工作權之問題為何？對此政府採行何種措施，以確保原住民得自由選擇或接受之工作謀生之權利？

三、人權指標：

《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條第 2 項規定略以，本公約締約國為求完全實現人人有工作之權利而須採取之步驟，應包括技術與職業指導及訓練方案、政策與方法，以便在保障個人基本政治與經濟自由之條件下，造成經濟、社會及文化之穩步發展以及充分之生產性就業。

四、國家義務：

(一)工作權是實現其他人權的根本所在，並構成人的尊嚴的不可分割和固有的一部分。每個人均有工作的權利，使其生活地有尊嚴。工作權同時有助於個人及其家庭的生存，從能夠自由選擇和接受工作的角度出發，這一權利有助於個人的發展和獲得所在群體的承認(經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 1 段)。

(二)第 6 條以一種整體和並非窮盡的方式對工作權作出了界定。締約國在第 6 條第 1 項中確認「人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之」。締約國在第 2 項中確認「為求完全實現此種權

利」而須採取之步驟，「應包括技術與職業指導及訓練方案、政策與方法，以便在保障個人基本政治與經濟自由之條件下，造成經濟、社會及文化之穩步發展以及充分之生產性就業」(經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 2 段)。

(三)保障工作權的義務，尤其是，締約國有責任通過立法或採取其他措施，確保平等獲得工作和培訓(經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 25 段)。

(四)當個人或團體不可能或由於無法控制的原因靠他們所擁有的手段無法實現工作權的時候，締約國有義務為之實現(提供)工作權。這一義務尤其包括由本國法律體系承認工作權，採取一項有關工作權的國家政策，以及實現這一權利的詳細計畫。工作權要求締約國制定和執行一項政策，以便「刺激經濟成長和發展、提高生活水準、滿足人力需要，並克服失業和就業不足」。正是在這種情況下，締約國應當採取有效措施，增加為減少失業率撥出的財政資源，尤其是減少婦女、弱勢和被邊緣化的群體的失業率。委員會強調，需要建立失業的補償機制，以及有義務採取適當措施，在國家和地方層級開辦就業服務(公共或民營)。另外，實現(提供)工作權的義務包括締約國執行打擊失業問題的計畫(經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 26

段)。

(五)實現(促進)工作權的義務，尤其要求締約國採取積極措施，使個人並幫助個人享有工作權，並實施技術和職業教育計畫，提倡獲得就業(經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 27 段)。

(六)締約國未能採取一切必要步驟保證實現工作權，即構成違反實現的義務。例子包括：未能採用或執行確保所有人工工作權的國家就業政策；支出不足或濫用公共基金造成個人或團體，尤其是弱勢和被邊緣化群體不能享受工作權；未能在國家層級監督實現工作權，例如找出工作權的指標和基準；未能執行技術和職業培訓方案(經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 36 段)。

五、解析：

(一)我國原住民過去多於大都市從事替代性高、風險高的傳統勞力工作，然而近年來受到全球經濟型態快速變遷，以及國內產業外移和外籍勞工引進等多重因素的影響，原住民於都市就業遭遇困難，部分原住民欲選擇返回原鄉謀生，但原鄉的資本條件不足，產業屬低度發展，所能提供的就業機會亦有限，因此許多原住民面臨失業的困境。

(二)參照職業訓練法之立法意旨，為配合國家經濟與社會發展需要，政府應積極辦理職業訓練，以培養國家建設技術人力，提升國民工作技能，進而促進及穩定國民就業；另依據原住民族工作權保障法第15條第2項規定略以，中央勞工主管機關應依原住民就業需要，提供原住民參加各種職業訓練之機會，且於其訓練期間得提供生活津貼之補助。

(三)依上，勞動部本於中央勞工主管機關之權責，於有限資源下實施職業訓練，選擇產業較具就業機會之領域，進行訓練對象、層次及類別之配置，運用區域職業訓練服務之整體佈局，機動配合各產業目的事業主管機關人力資源培訓之規劃，提供客製化之職業訓練服務，並依勞動力發展需求推動辦理多元實務導向之失業者職前訓練、在職勞工進修訓練及青年專案訓練等職業訓練課程及措施，以兼顧勞動市場之社會面向與經濟面向之均衡。而為了解決原住民失業問題，並保障其得以自由選擇或接受之工作謀生之權利，勞動部以下列方式辦理原住民失業者職業訓練：

- 1、就協助原住民提升或培養就業技能方面，勞動部每年運用政府訓練資源，針對工作技能不足或需補充就業技能之失業、待業者，透過自辦、委辦及補助之方式，規劃辦理各班次職業訓練，

藉以提升其工作實務技能，促進其就業。

2、另為滿足原住民族山地及平地鄉參訓需求，由勞動部勞動力發展署所屬 5 分署，依訓練需求辦理區域規劃，持續加強運用民間訓練資源，辦理「推動辦理原住民失業者職業訓練」，以委託或補助方式辦理原住民專班，提供原住民就近參訓之機會。

3、原住民失業者參加上述訓練，可免負擔訓練費用，由政府全額補助，參訓期間並提供職業訓練生活津貼，按基本工資 60% 給付(具就業保險非自願離職身分者，按離職退保之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60% 發給)，2 年內最多發給 6 個月，安定其於參加職業訓練期間之基本生活，使之安心參訓。

(四)為積極協助參加職業訓練之原住民結訓後得以儘速返回職場，辦理訓練單位需提供下列 3 項就業輔導措施：

1、訓練總時數二分之一起至結訓日內，邀請 3 家以上廠商辦理就業說明會或徵才活動。

2、訓練總時數二分之一起至結訓後 30 日內，向結訓學員人數 2 倍以上之相關企業家數，寄發推薦信或介紹信。

3、訓練總時數二分之一起至結訓後 90 日內，每月以郵寄、電子郵件、簡訊或其他方式，傳送最新與訓練內容相關之就業職缺資訊予未就業學員。

(五)另考量原住民地區因地理環境偏遠、幅員遼闊且交通不便捷、訓練資源較為缺乏，為提升原住民地區訓練能量，鼓勵師資至原住民地區授課，勞動部已針對原住民地區推動補助原住民團體辦理失業者職業訓練，提供至原住民地區授課之師資地域加給，以加成補助於原住民地區開班之訓練單位，提升訓練單位於原住民地區開課誘因。

(六)綜上，為協助原住民提升或培養就業技能，同時保障其選擇或接受工作謀生之權利，勞動部每年運用政府訓練資源，亦同時結合運用民間訓練資源，針對工作技能不足或需補充就業技能之失業、待業原住民，規劃辦理各項職業訓練，以提升原住民工作實務技能，促進其就業，提升其經濟生活水準。

勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例 8

撰寫單位（機關）：勞動部職業安全衛生署

標題：給陷入三角關係的派遣勞工，享有安全衛生的工作環境

一、案例故事：

現年 30 歲擁有國立大學學歷的 A 君，原在知名科技公司擔任工程師。去年底，因為受不了繁重的工作內容，便辭職轉換跑道，未料辭職後就一直找不到喜歡且合適的工作，此時迫於坐吃山空的生活經濟壓力及基於好奇嘗試的心理，某日偶然發現報紙刊登「兼職 B 貨運行理貨員」的徵人啟事，A 君於是拿起手機撥出報紙上刊登的應徵電話詢問相關求職事項，電話掛斷後，確定得到了這一份薪水還算不錯的理貨員工作。雖然報紙上寫的是 B 貨運行理貨員，但 A 君一直到正式上班後才知道，原來自己是被人力派遣公司「派去」B 貨運行工作的派遣人員，難怪當初不用到 B 貨運行面試，A 君僅僅與報紙刊登的應徵電話通話一次，對方便立即告訴他到 B 貨運行（要派單位）報到上班。A 君到了現場卻發現到原來這份工作需要耗費大量體力，得不斷處理送貨車卸下的貨物，甚至倉儲部門的主管為了拚業績量，不時加快輸送帶的速度，而這些貨物每件至少重達 15 公斤。也因此 A 君才上班第一天，就被銳利的貨箱割傷手臂，A 君認為人力派遣公司應該要提供安全鞋跟手套，但無論是跟 B 貨運行還是人力派遣公司要

求，雙方都推託提供安全設備的責任不在他們身上。更糟糕的是，倉儲部門主管 C 君只在意理貨速度，只要工人們的動作稍慢就招來 C 君一頓辱罵。A 君怕被 C 君責罵，卻在一次理貨的過程中被貨物輸送帶壓傷雙腳，到醫院住了好幾天，A 君一想到自己只不過求得生活的溫飽，卻因為人力派遣公司與 B 貨運行雙方互推安全衛生責任，造成自己的權益完全沒有保障，不禁淚從中來。

二、爭點：

派遣勞工於要派公司工作時受傷，則要派公司與派遣公司雙方應負的安全衛生雇主責任如何界定？

三、人權指標：

(一) 《公民與政治權利國際公約》第 26 條規定，人在法律上一律平等，且應受法律平等保護，無所歧視。在此方面，法律應禁止任何歧視，並保證人人享受平等而有效之保護，以防因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分而生之歧視。

(二) 《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條第 1 項規定，本公約締約國確認人人有工作之權利，包括人人應有機會憑本人自由選擇或接受之工作謀生之權利，並將採取適當步驟保障之。

(三) 《經濟社會文化權利國際公約》第 7 條規定，本公約締約國確

認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保安全衛生之工作環境。

四、國家義務：

(一) 失業率高和缺乏有保障的就業是引發工人到經濟中的非正規部門謀職就業的原因。締約國必須採取必要的措施，無論是立法或其他措施，盡最大可能減少正規經濟以外的工人人數，因為這些工人在這種狀況下沒有受到保護。這些措施將迫使雇主遵守勞務立法，申報其僱用人數，從而使後者能夠享有工人的所有權利，特別是《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條、第 7 條規定的權利。這些措施必須體現靠非正規經濟謀生的人大部分是出於生存的需要，而不是某種選擇（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 10 段）。

(二) 公約締約國應確保國家就業政策必須對工作權利的指標作出界定，指標的設計應當有效監督締約國遵守《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條的情況，並應當與國際勞工組織的指標為基礎，例如失業率、失業與正規和非正規工作的比率，國際勞工組織由於編制勞工統計資料所定的指標可能對編制國家就業計畫有用（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 46 段）。

(三) 根據《經濟社會文化權利國際公約》第 2 條第 1 項，國家必須盡最大能力採取有效措施，並定期作出必要的修訂，在沒有歧視的情況下充分實現所有人的社會保障的權利。又國家應確保保護在工作或其他生產勞動過程中受傷的職工，而社會保障制度應當支付治傷和醫病的費用以及病假工資，並且向由於養家活口的人死亡而陷入困境的家屬發放津貼，應該通過提供醫療服務和現金補貼保障收入，且其享受福利的權利不應受到就業年限、投保時間或繳費數額的影響（經濟社會文化權利委員會第 19 號一般性意見第 4 段、第 17 段）。

五、解析：

(一) 案例故事中「A 君」係派遣勞工，他和人力派遣公司間具有勞動契約關係，但是人力派遣公司和 B 貨運行簽訂提供與使用派遣勞工的商務契約，所以 A 君被派遣至 B 貨運行的工作場所，並在 B 貨運行的指揮監督下提供勞務，結果不幸發生職災，被貨物輸送帶壓傷雙腳。此案例依據職業安全衛生法(下稱本法)第 51 條第 2 項規定，本法第 2 條第 1 款所定受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，於事業單位工作場所從事勞動，比照該事業單位之勞工，適用本法之規定。但本法第 20 條之體格檢查及在職勞工健康檢查之規定，不在此限。所以要派公司

除本法第 20 條規定外，均負本法所定雇主責任，不因契約規定而免除。

(二) 《公民與政治權利國際公約》第 26 條闡明人人應享有法律平等保障之權利，勞工從事之工作雖有臨時性、短期性、季節性、特定性及繼續性之別，於其為勞工之身分並無軒輊。國家對於這些弱勢邊際勞工的社會保險權益，亦沒有任何差別待遇，派遣勞工亦然。

(三) 本案例中遭遇職災的 A 君可循民事訴訟程序向人力派遣公司請求其所受損失的賠償。另考量多數勞工想請求賠償又不懂得打官司，更沒有錢，政府設有「勞工訴訟立即扶助專案」提供免費法律諮詢、協請律師訴訟、法律文件的撰擬及補助律師費，勞工朋友如果有任何勞工訴訟的問題，可以就近洽詢法律扶助基金會（電話：02-23225255）。所有要派單位或派遣事業單位亦應確實提供安全設備防止派遣員工產生職災，透過安全衛生教育、訓練、指揮監督管理，預防職災的產生。

勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例9

撰寫機關：勞動部職業安全衛生署

標題：我辛勤工作養家餬口，不小心發生職災意外，老闆卻避不見面不願處理，我該怎麼辦？

一、案例故事：

臺灣存在許多工作環境，有些雇主依法申請營利事業登記、申請工廠登記，此部分勞動檢查機構可根據政府相關單位分享其登記資料，據以前往執行勞動檢查，有些雇主提供勞工之勞動場所，政府機關無法從正當管道獲知，又或者雇主所提供之勞動場所屬於短暫性的，也許今日勞動，明日勞動場所就不復存在。當發生職業災害時，有部分雇主心存僥倖，未依規定通報檢查機構，政府單位是否仍能維持勞工之勞動基本尊嚴？以及護守勞工其應享有安全衛生之勞動之場所？

一名張姓勞工其於105年度於屏東縣某處工廠廠房執行屋頂修繕，修繕作業繁忙且雜，努力完成雇主所交代之工作，如屋頂鋼樑修補焊接、接縫處理、排水管搭設、採光罩更換等，其作業環境於2公尺以上，有一定風險，惟其於工作期間不甚墜落遭遇職業災害，該名張姓勞工隨即送醫治療，其傷勢可能造成他日後下半身失能，惟該案雇主可能因害怕依規定通報勞動檢查機構後會接踵而來相關的行政裁罰等責任，或是雇主本身對職業安全衛生相關法令熟悉度不足，不知發生職業災害須通報勞

動檢查機構，等到勞資雙方對簿公堂，法院於107年來函詢問勞動檢查機構該案職業災害調查情形，惟因發生時間久遠，現場已不復存在，勞動檢查機構是否仍可協助勞工維護其應有權利？

二、爭點：

依《經濟社會文化權利國際公約》第7條所述，所有工作者之報酬使其最低限度項目，包含安全衛生之工作環境，故本國特以職業安全衛生法予以本國工作者基本保障。惟本案發生時間為2年前，現場已不復存在，對於雇主隱瞞致無相關現場可查察職業災害發生原因之案件，是否仍可保障工作者享有安全衛生之工作環境？

三、人權指標：《經濟社會文化權利國際公約》第7條

本公約締約國確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤須確保：

（一）所有工作者之報酬使其最低限度均能：

1. 獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女之工作條件不得次於男子，且應同工同酬。
2. 維持本人及家屬符合本公約規定之合理生活水平。

（二）安全衛生之工作環境。

- ### （三）人人有平等機會於所就職業升至適當之較高等級，不受年資才能以外其他考慮之限制。

- ### （四）休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共

假日亦須給酬。

四、國家義務：

依據經濟社會文化權利委員會一般性意見第14號第36段：締約國還應制定、執行和定期審查協調的國家政策，儘量減少職業事故和疾病的危險，並在職業安全和健康服務方面制定協調的國家政策。該項政策的主要內容包括發現、確定、批准和控制危險材料、設備、物質、媒介和工作程序；向工人提供健康資訊和在需要的情況下提供充分的保護服裝和設備；透過適當檢查執行法律和規定；要求通報職業事故和疾病；對嚴重事故和疾病進行調查並提出年度統計數字；保護工人和他們的代表不因他們依此項政策而採取的正當行動而受到紀律處分；和提供職業衛生服務，包括各種基本的預防職能。見國際勞工組織的第115號公約《職業安全和衛生公約》(1981)，和第161號公約《職業衛生服務公約》(1985)。

特此，我國為保障工作者安全及健康，制定職業安全衛生法，以利健全職場職業安全衛生，該法適用於勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，依該法第6條第1項規定：「雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：一、防止機械、設備或器具等引起之危害。二、防止爆炸性或發火性等物質引起之危害。三、防止電、熱或其他之能引起之危害。四、防止採石、採掘、裝卸、

搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害。五、防止有墜落、物體飛落或崩塌等之虞之作業場所引起之危害。六、防止高壓氣體引起之危害。七、防止原料、材料、氣體、蒸氣、粉塵、溶劑、化學品、含毒性物質或缺氧空氣等引起之危害。八、防止輻射、高溫、低溫、超音波、噪音、振動或異常氣壓等引起之危害。九、防止監視儀表或精密作業等引起之危害。十、防止廢氣、廢液或殘渣等廢棄物引起之危害。十一、防止水患或火災等引起之危害。十二、防止動物、植物或微生物等引起之危害。十三、防止通道、地板或階梯等引起之危害。十四、防止未採取充足通風、採光、照明、保溫或防濕等引起之危害。雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：一、重複性作業等促發肌肉骨骼疾病之預防。二、輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷促發疾病之預防。三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。四、避難、急救、休息或其他為保護勞工身心健康之事項。前2項必要之安全衛生設備與措施之標準及規則，由中央主管機關定之。」，該法第37條所述：「事業單位工作場所發生職業災害，雇主應即採取必要之急救、搶救等措施，並會同勞工代表實施調查、分析及作成紀錄。事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主應於8小時內通報勞動檢查機構：一、發生死亡災害。二、發生災害之罹災人數在3人以上。三、發生災害之罹災人數在1人以上，且需住院治療。四、其他經中央主管機關指定公

告之災害。勞動檢查機構接獲前項報告後，應就工作場所發生死亡或重傷之災害派員檢查。事業單位發生第2項之災害，除必要之急救、搶救外，雇主非經司法機關或勞動檢查機構許可，不得移動或破壞現場。」。

五、解析：

(一) 本案因雇主未依職業安全衛生法相關規定，於得知受傷勞工發生職業災害住院治療時，8小時內通報勞動檢查機構，且本案發生於105年迄今已逾2年，勞動檢查機構依相關資訊前往檢查，災害現場已不復存在，所幸是原事業單位為一永久性工廠，仍可進行調查。

(二) 經向原事業單位及承攬人實施檢查，仍可向其調閱其相關存留之文件以及以製作談話紀錄等方式，進行釐清：

1. 原事業單位是否以其事業部分交付承攬？其承攬形式？是否訂有契約？抑或口頭承攬？是否有報價單？相關維修保固責任是否有約定？透過向原事業單位查察相關存有資料，以及採取製作談話紀錄等方式藉以釐清承攬關係，並進一步了解是否事前告知該承攬人有關其事業工作環境、危害因素暨本法有關安全衛生規定應採取之措施，以及是否有共同作業之事實，是否依法設置協組織，並指定工作場所負責人指揮、聯繫調整、巡視工作場所、協助承攬人教育訓練等。

2. 雇主與勞工是否存在僱傭關係？透過薪資給付狀況、勞健保狀況、罹災者與雇主是否以往即存在經常性之合作關係等蛛絲馬跡，藉以釐清。
3. 事業單位當下應採取必要之急救、搶救等措施，作成調查記錄，以了解當時發生職業災害之真實面貌，透過向現場訪談方式製作談話紀錄，以了解第一時間之作業型態、罹災原因等人事時地物確切資料。
4. 當勞動檢查機構確認僱傭關係存在，且的確勞工於雇主所提供之勞動場所發生職業災害，惟雇主未經許可即進行後續作業致破壞現場，違反職業安全衛生法職業災害通報規定，即可移請地方檢察署參辦。
5. 根據相關資料拼湊，初步推斷張姓勞工於2公尺以上高處作業，疑似因該工作台未有護圍或安全網，亦未穿戴安全帽及安全帶等防護具，致作業不慎墜落地面，勞檢機構亦可將相關資料供地方法院參考辦理。

(三) 綜上，本案雖現場已不復存在，無法確實釐清災害原因，惟職業安全衛生法仍規範事業單位工作場所發生職業災害，雇主應即採取必要之急救、搶救等措施，並會同勞工代表實施調查、分析及作成紀錄。又事業單位勞動場所發生下列職業災害之一者，雇主

應於8小時內通報勞動檢查機構：一、發生死亡災害。二、發生災害之罹災人數在3人以上。三、發生災害之罹災人數在1人以上，且需住院治療。四、其他經中央主管機關指定公告之災害。且事業單位發生前述之災害，除必要之急救、搶救外，雇主非經司法機關或勞動檢查機構許可，不得移動或破壞現場。就事業單位未依規定通報檢查機構，仍可依職業安全衛生法規定，就工作者保障其享有安全衛生之工作環境。

勞動部及所屬機關（構）「兩公約人權教育訓練教材」案例 10

撰寫單位（機關）：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

標題：工會遭到打壓怎麼辦？

一、 案例故事：

小陳擔任某公司業務，是一位工作認真表現良好的員工，同時小陳也是該公司的工會幹部，致力於為工會會員爭取權益。

該公司於年底進行考績作業並依考績等級發放績效獎金，小陳認為自己的業績良好，應該可以拿到不錯的考績，結果打開考績通知書，才發現自己拿到最低的考績 C 等，一問之下才發現擔任工會幹部之員工都拿到 C 等，以致於影響到領取績效獎金之數額，小陳及其他工會幹部成員非常生氣，認為公司故意針對工會幹部給予較差的考績，這樣的行為是對於擔任工會幹部的不當對待，並且會導致讓人不敢參加工會活動的結果，等於是在打壓工會的運作、阻礙工會自由行使職權。

二、 爭點：

該公司針對擔任工會幹部之員工全體給予考評 C 等，影響他們領取績效獎金之數額，公司這樣打壓工會的行為是否構成不當勞動行為？他們應如何保障自己的權益？

三、 人權指標：

(一) 《公民與政治權利國際公約》第 22 條規定：一、人人有自由結社之權利，包括為保障其本身利益而組織及加入工會之權利。二、除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共安寧、公共秩序、維持公共衛生或風化、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此種權利之行使。本條並不禁止對軍警人員行使此種權利，加以合法限制。三、關於結社自由及保障組織權利之國際勞工組織一九四八年公約締約國，不得根據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。

(二) 《經濟社會文化權利國際公約》第 8 條規定：一、本公約締約國承允確保：(一)人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制。除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此項權利之行使；(二)工會有權成立全國聯合會或同盟，後者有權組織或參加國際工會組織；(三)工會有權自由行使職權，除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此種權利之行使；(四)罷工權利，但以其行使符合國家法律為限。二、本條並不禁止對軍警或國家行政機關人員行使此種權利，加以合法限制。三、關於結社自由及保障組織權利之國

際勞工組織一九四八年公約締約國，不得依據本條採取立法措施或應用法律，妨礙該公約所規定之保證。

四、 國家義務：

(一) 《經濟社會文化權利國際公約》第 6 條從概括意義闡述了工作權，並在第 7 條中通過確認人人有權享受公平與良好之工作條件，尤其是有權享有安全的工作條件，明確引申了工作權的個人內涵。第 8 條闡述了工作權的集體內涵，它闡明人人有權組織工會和參加所選擇的工會，並有權使工會自由運作（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 2 段）。

(二) 促進就業也應當需要群體的有效參與，更具體說，需要各種協會在保護和促進工作者權利的參與，以及工會在確定優先任務、決策、規劃、執行和評估促進就業策略的參與（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 42 段）。

(三) 作為違反工作權受害者的任何個人或團體，應能在國家層級利用有效的司法或其他適當救濟。在國家層級，工會和人權委員會應當在捍衛工作權方面發揮重要的作用。這類侵害行為的所有受害者有權獲得充分賠償，所採取的形式可包括回復原狀、賠償、補償或保證不再發生（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 48 段）。

(四) 締約國應當尊重並保護人權捍衛者以及公民社會的其他成員，尤其是工會，是它們幫助弱勢和被邊緣化的個人和團體實現其工作權（經濟社會文化權利委員會第 18 號一般性意見第 51 段）。

五、解析：

(一) 《經濟社會文化權利國際公約》第 8 條規定「本公約締約國承允確保：(1)人人有權為促進及保障其經濟及社會利益而組織工會及加入其自身選擇之工會，僅受關係組織規章之限制。除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此項權利之行使；(2)工會有權自由行使職權，除依法律之規定，且為民主社會維護國家安全或公共秩序、或保障他人權利自由所必要者外，不得限制此種權利之行使。」

(二) 我國工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款規定「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。…五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」同法第 35 條第 2 項規定：「雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解

僱、降調或減薪者，無效。」

(三) 我國勞資爭議處理法第 39 條規定：「勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之日起 90 日內為之。」同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定。」

(四) 按上開規定，案例中該公司針對擔任工會幹部之員工全體給予考評 C 等，影響他們領取績效獎金之數額，造成對工會幹部的不利影響，也讓其他員工不敢加入工會、妨礙工會的正常運作，公司的行為應已構成工會法第 35 條第 1 項第 1 款及第 5 款之不當勞動行為，該工會成員可依勞資爭議處理法第 51 條第 1 項規定申請裁決，要求公司撤銷對於工會幹部評定 C 等的考績，並於指定期間內重為考核。

(五) 不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當

勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。