N1勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	南一五下社會第76頁
融入課文	中間圖片：「傳統生產模式 循環經濟模式」
主題	勞工生產力
教師指導方式建議	口述：課本中的圖片解釋傳統生產模式和循環生產模式，但圖片說明欠缺了一個很重要的因素，就是勞工。任何經濟生產模式都不可缺少勞動力，也就是必須有勞工提供心力和體力，才能讓生產模式運作起來。
背景說明	1. 不論是何種生產模式，勞工皆在過程中扮演重要的角色，是生產力的重要來源，他們的勞動力和貢獻直接影響到生產效率和產品品質。保障勞工的權益和提升勞工工作條件對於維持生產力至關重要。 2. 循環經濟提供一套新的經濟運作模式，能夠推動再生能源的發展，也是實踐淨零碳排的重要解方。在全球的能源轉型與淨零政策下，主張「勞工是淨零轉型下不應被遺落的群體」(no one is left behind) 的公正轉型(Just Transition)概念，逐漸在推動永續社會的過程中 3. 「公正轉型的概念，可回溯到1970年代的美國勞工運動，當時工會致力於結合勞工、職業健康和環境正義議題，要求在有毒的污染性企業關閉時，應該為失業工人提供社會性支持。」而我國在訂定《氣候變遷因應法》時，於第3條第11款亦將此概念入法：「公正轉型：在尊重人權及尊嚴勞動之原則下，向所有因應淨零排放轉型受影響之社群進行諮詢，並協助產業、地區、勞工、消費者及原住民族穩定轉型」，將尊嚴勞動置於轉型概念之中。」 4. 因此，保障勞工權益，提供安全的工作環境，提升待遇和工作條件，是促進生產力的重要因素。
參考資料/資料來源	反思綠色工作的實踐路徑：公正轉型中的勞工與工會/邱羽凡、蘇珊霈 /台灣永續棧電子報/2024年2月 網址：https://www.taiwansustainabilityhub.org/

N2勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	南一五下社會第82頁
融入課文	ESG 概念圖片—企業對社會、人權的重視，包含：勞工權益、消費者保障、員工照顧等。
主題	勞工權益與員工照顧
教師指導方式建議	口述：一般公司營運以賺錢為目的，但是公司賺錢也必須回饋社會。永續經營的公司提供工作機會，也同時會照顧僱用的員工。所以，ESG 的 S 所指的社會責任（Social），就包括重視勞工權益和員工照顧的責任，例如：給予勞工合理的薪資待遇，並依照法律規定給予更好的權益，像是減少工作時間、增加休假、提供各項補助等。
背景說明	1. 聯合國在 2005 年即提出 ESG（Environmental, Social, and Governance）的概念，指的是環境、社會和治理三個方面，在投資和企業管理中越來越受到關注。有別於過去企業只重視財務數據，現今大眾更期待企業能夠在營運時加入 ESG 的概念，而且不只是形式上的種植樹木或舉辦慈善活動，企業是否實質上提供勞工友善、安全的職場環境，也未在營運過程中製造汙染，更是企業永續發展的重要指標。 2. 重視勞工權益的企業，最基本的就是按照相關勞動法令的規定，更進一步則可採取以下具體作法： (1) 提供公平薪酬和福利：確保員工獲得公平的薪資和福利待遇，包括退休計劃、帶薪休假等，以滿足員工基本需求。 (2) 提供職業發展機會：為員工提供持續學習和職業發展的機會，如培訓課程、專業發展計劃和晉升機會，幫助員工提升能力和職業發展。 (3) 促進工作與生活平衡：支持彈性工作安排、遠距工作、家庭支持計劃等，幫助員工平衡工作與生活，提高工作滿意度和生產力。 (4) 建立開放溝通和反饋機制：鼓勵員工提出意見和建議，建立開放的溝通渠道，並提供正面反饋和支持，以增進員工參與感和歸屬感。 (5) 重視工作安全與健康：確保工作環境安全，提供必要的培訓和設備，保護員工的身心健康。 (6) 尊重多元和包容性：建立多元化和包容性的工作環境，尊重不同文化背景、性別、性取向和能力的員工，並禁止歧視和騷擾行為。

N3勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	南一五下健康與體育第24頁
融入課文	課文討論「珍惜健保資源」
主題	醫師勞動權
教師指導方式建議	**引導討論：**在健保制度下，臺灣有不同層級的醫療院所來守護我們的身體健康。而在各級醫療院所工作的醫護人員是不是「勞工」呢? 身穿白袍、白衣的醫師及護理師，和傳統勞工的形象不同，但部分人員一樣適用勞動基準法，他們的工作權益一樣必須透過法律來保障。 **口述：**適當的工作時間，醫師、護理師才能保持良好的身體健康和工作狀態，也才能好好的照顧病人。過去大家認為醫師是專業人士，享有較高的地位和待遇，和一般勞工不同，不需要法律保障他們的工作權益。但事實上，醫師也需要法律保障他們的勞動權，所以有醫師聯合起來，成立「醫師「工」會」(和醫師「公」會不同)，爭取適用勞動基準法，或另外制定保障他們工作的法律規定。目前，一般醫院僱用的「住院醫師」也是和一般勞工同樣適用勞動基準法。其他醫師(如:主治醫師)則尚未適用勞基法。
背景說明	1. 台灣醫療品質獲得國際肯定，但醫護人員的勞動權益仍面臨挑戰，多數受僱的醫事人員(護理師、檢驗師...)皆可受到勞動基準法保障，但具醫師身分者，僅私立醫療院所的住院醫師可適用，占所有醫師不到10%。 2. 「醫療行業或從事之醫療行為，相較其他行業具有高度專業性、複雜性、不可預知性及風險性等特徵。衛福部及勞動部基於勞基法對醫療特殊型態之容許彈性限制，並兼顧醫病關係與偏鄉民眾之就醫需求，將住院醫師納入勞基法，並適用第84條之1議定工時，規劃以每週平均80小時為上限；至於主治醫師因其自主性高，且工作樣態多元，如交班頻率增加影響照顧延續性，增加醫療糾紛，也可能導致偏鄉醫療服務無法運作，因而無共識暫不納入勞基法規範」。 3. 針對未受勞基法保障的醫師，衛生福利部表示將透過增訂《醫療法》「勞動專章」予以保障，由醫師組成的「臺北市醫師職業工會」於2023年3月17日召開記者會，指出「隨著大環境改變，醫療機構日趨龐大、集中，受僱醫師執業比例日漸增高，勞權保障也必須加緊跟上」。

參考資料/資料來源	1. 立法院法制局-醫師勞動權益保障政策及法制面向之研析 (背景說明2之資料來源) 網址： https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=6590&pid=174806 2. 臺北市醫師職業工會新聞稿：三支修法強心針 急救醫師勞動權/2023年3月17日(背景說明3之參考資料) 網址：https：//www.civilmedia.tw/archives/117173

N4勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	南一五下健康與體育第58頁
融入課文	家庭成員角色類別1經濟支持者:工作賺錢且貼補家用。
主題	工作的意義
教師指導方式建議	口述：每個家庭都需要有經濟支持者，負責工作賺錢，維持家庭生活所需。工作除了賺錢，支撐家庭的花費外，還能體現個人的價值，促進社會進步，是很有意義的。因為工作對個人、社會和國家都很重要，所以國家也制定許多法律保障工作者的權利，甚至要創造工作機會給國民，讓每位國民能有尊嚴的工作，雇主更應有同等之思維，對於勞工給予一定尊重。
背景說明	1. 工作即是勞動，關於勞動的意義，隨著時代不同，經濟學家也有著不同的定義。總的來說，就個人而言，勞動可以讓人有所得，以維持、改善生活條件。同時，勞動也能實現自我價值，並在團體中獲得歸屬感、受尊重感，進而達到自我實現。就社會國家來說，勞動可以讓國家財富累積，進而建立社會安全制度，保障人民的基本需求。 2. 經濟支持者指的是負擔家計的家人，必須從事工作換取金錢，如果工作者是勞工，時間受到雇主支配，可能工時很長、需要輪班，或是假日要上班的服務業，便會影響家庭活動的參與。如何取得家庭與工作的平衡，是現代社會的重要課題。 3. 在傳統的性別分工下，女性更常被賦予育兒及顧老的家庭責任，往往在職場與家庭間蠟燭兩頭燒。為減輕育兒照顧的負擔，《性別平等工作法》訂有育嬰留職停薪的相關規定，受僱勞工任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。留停期間，可申請「育嬰留職停薪津貼」，領取原本薪資的6成。2021年7月起，由政府另外補助2成，總計可領8成薪。 4. 「育嬰留職停薪津貼」自2009年5月開辦，為促進性別平等，鼓勵男性參與，在加強宣導下，男性請領人數由開辦當年的4,000多人，增至1年逾2萬多人。2022年起，更放寬申請條件，符合資格的父母可同時請領，共同陪伴孩子成長。

N5勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	南一五下國語第20頁
融入課文	雙盲的眼睛抹去黃裕翔眼前的色彩，但生活中的聲音豐富了他的音樂，讓音樂引領著他推開窗，飛向另一個七彩繽紛的歡樂世界。
主題	身心障礙者的工作權
教師指導方式建議	口述：黃裕翔雖然眼睛看不見，但是透過適當的引導和學習，仍然可以在音樂世界找到一片天地。事實上，大部分的身心障礙者，經過引導和學習，仍然可以找到合適的工作，發揮自己的專長，為社會貢獻一己之力。所以，身心障礙者和一般人一樣，有受工作保障的需求，需要有合適的工作環境。例如：盲人可以使用語言報讀系統、肢體障礙有合適的輔具和行動空間。因應身心障礙者調整工作環境和工具，不僅是保障身心障礙者的工作權利，也是對人權的保障。
背景說明	1. 聯合國於2006年通過聯合國《身心障礙者權利公約》(Convention on the Rights of Persons with Disabilities，簡稱CRPD)，要求各國保障各種障礙類別的個人能順利生活，且同時尊重個別差異與個人自主性。我國依據此公約的人權保障精神，在2007年制定《身心障礙者權益保護法》，其中訂有專章保障其就業權益。台灣也在2014年通過《身心障礙者權利公約施行法》，使CRPD所揭示之相關規定，開始具有國內法律效力。 2. 聯合國《身心障礙者權利公約》中提出「合理調整」的概念，意思是障礙者在行使人權及基本自由遇到阻礙時，有權依具體情境與需要請求「調整」，對方則有義務和障礙者協商、尋求資源，在不會造成「過度或不當負擔」的情況下，和障礙者一起消除或減少阻礙。 3. 在職場上的合理調整，是針對障礙者在執行特定工作時來自於工作空間、軟硬體設備、工作流程或時間的限制，做出適當的調整，例如： 使用輪椅的員工需要較寬廣的走道; 改良機具設備，讓肢體障礙的員工得以操作; 電腦系統裝設轉譯功能，讓視力障礙員工可以辨讀；彈性安排工作時間，方便有就醫需求的障礙者回診。 4. 勞動部勞動力發展署及各地方政府勞動局可提供「職務再設計」的相關資源，協助雇主及障礙者克服工作障礙，增進其工作效能，落實身心障礙者的就業權。

N6動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	南一五下綜合第42頁
融入課文	主題：職業面面觀
主題	就業選擇
教師指導方式建議	口述：社會上有各式各樣的工作，除了常見的傳統工作，如:公務員、醫師、律師、公司職員之類，現在還有許多新興的職業，例如:網紅、外送員、職業電競員。隨著科技的進步，將來會有許多工作被取代，也會出現新的工作。而在選擇工作時，除了了解自己的興趣，還可以觀察喜好的公司是否重視永續發展(ESG)的精神，選擇一個更能讓自己發揮所長又良好的工作環境。
背景說明	1. 課文中提到許多不同的工作類型，有警察、老師、公車司機和廚師等，而在選擇工作時，應該考慮的事項包括：興趣與熱情、能力與技能、工作環境、薪資與福利條件、職業發展的機會、工作壓力與平衡，最後，公司信譽與價值觀也應納入考量，選擇符合自己的價值觀和個人目標，才能全心投入。 2. 根據民間機構調查(2024.3)指出，應屆大學畢業生在選擇第一份工作時，主要考量的因素為：「薪資」(53.8%)、「符合興趣」(52.6%)、「職務的發展性」(42.6%)，以及「公司或行業未來前景」(41.7%)、「公司福利」(31.9%)。而求職專家對社會新鮮人的建議是，先追求有興趣、有前景的工作，再追求薪資和福利更好的工作。 3. 如果不曉得工作機會或一時找不到合適的工作，可以到勞動部所屬勞動力發展署，下設有北基宜花金馬分署、桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署、高屏澎東分署等5個四級機關，下設有職業訓練場與就業中心，提供求職者在地化之就業協助。 4. 各縣市政府的勞政主管機關，亦設有相關單位辦理職業訓練與就業協助，幫助失業或初入社會的新鮮人媒合工作機會。
參考資料/資料來源	1. 職場情報站(背景說明2之資料來源)網址：https://m.yes123.com.tw/member/white_paper/index.asp 2. 未來職多少(勞動部為國小階段製作的桌遊，使同學在遊戲的過程中，領略到勞動的價值及職業分工的重要性)，教學影片及手冊可至全民勞教 e 網查詢。 網址：https://labor-elearning.mol.gov.tw/ 非影音教材 在學學生教材 國小教學補充資料

N7勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	南一五下綜合第52頁
融入課文	性別或年齡會影響職業或工作能力嗎?
主題	工作平等
教師指導方式建議	口述：每個人都有自己的專長和特質，這些專長和特質不會因為性別或年齡而受到影響。有些男性比女性更細心、體貼，有些老年人體力比年輕人好、思想比年輕人更進步。所以，影響職業或工作能力的是個人的專業能力、專長、特質，與性別、年齡無關。但是社會上往往會有一些對於性別或年齡的刻板印象，這是一種歧視，應該要避免。
背景說明	1. 「就業歧視」係指當雇主以求職人或所僱用員工「與執行該項特定工作無關之性質」來決定受僱與否或其勞動條件，且雇主在該項特質上的要求有不公平不合理之情事，可認定為雇主對求職人或所受僱員工歧視。 2. 我國「就業服務法」第5條第1項規定：為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。違反上述第5條第1項規定者，可處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰。 3. 新聞案例：「高雄某餐飲店在店門口掛布條「誠徵洗碗歐巴桑」，被人檢舉涉就業歧視，高市勞工局調查後，認定違反就服法「招募性別及年齡之歧視」，依法開罰30萬元。」 4. 就業歧視不僅影響個人的就業機會和工作環境，也可能對整個社會帶來負面影響。因此，須加強宣導和執行反對就業歧視的措施，確保公平和平等的就業機會。
參考資料/資料來源	新聞報導：高雄餐飲店「誠徵洗碗歐巴桑」 涉就業歧視罰30萬 /自由時報/2022年6月10日(背景說明3資料來源) 網址： https://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/3955601

N8勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	南一五下綜合第57頁
融入課文	角色扮演場景：以體驗老師為例。
主題	教師勞動權
教師指導方式建議	口述：同學體驗過老師的工作後，覺得當老師辛不辛苦？其實每一種職業、工作都有各自的辛苦和困難，可能每天都會遇到問題，需要耗費心力去解決，老師也不例外。所以，老師和其他職業的工作者一樣，也要有工作和勞動權的保障。有許多人會認為老師就應該要有愛心、要犧牲奉獻。沒錯，老師應該有愛心，應該奉獻自己的專業和心力，但這和爭取勞動權並不衝突，例如調薪、合理工時、退休等，都需要受到保障。
背景說明	1. 教師的工作是受學校僱用，從事教育工作獲取工資者，符合《勞動基準法》定義的勞工。但我國教師不適用《勞動基準法》，而是以《教師法》作為教師工作保障的主要依據。 2. 依照《教師法》的規定，教師非有該法第14條、第15條、第16條、第27條所規定的情事，不得解聘、不續聘、停聘或資遣。教師的權利、義務則分別規定在第31條、第32條。同法對於教師的進修、請假、待遇、退休撫卹，則規定另以其他法令規定之。 3. 教師的待遇主要規定於「教師待遇條例」，但重要的薪資議題，在待遇條例內並沒有明確規定調整機制，全國教師工會總聯合會每年在行政院的「軍公教員工待遇審議委員會」(審議薪資)開會前，都會以行動爭取薪資調整幅度。 4. 教師的工作內容，除了授課，還有課前的備課、課後作業的批改，生活上的輔導管教，部分教師還需兼任行政工作.....。此外，在國民教育階段必須和家長有較多連繫與溝通，為配合家長時間，往往都是在晚間或假日進行。因上述工作的特性，難以計算工時，《教師法》對教師工時無明確規定。為了維護教師的勞動權，有完整的勞動三權是非常重要的。 5. 教師的團結、集體協商、爭議等集體勞動權(勞動三權)，是在民國100年勞動三法(工會法、團體協約法、勞資爭議處理法)修訂後，才有部分的適用。目前在團體協約部分，因為大部分重要的工作條件都是由政府以法令方式規定，所以協商的空間有限；至於勞資爭議處理法規定，教師不得罷工，但仍可依同法規定一方申請交付仲裁機制解決爭議。未來，在教師勞動權保障上，還有進步的空間。

N9動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	南一五下綜合第86頁
融入課文	「除了天然災害，你聽過那些人為危機呢?」
主題	職業安全
教師指導方式建議	口述：生活中的災害，除自然災害，也會有人為的災害，尤其是在需要用到大量機械、化學藥品或是建築工地的工作環境，可能因為設備或是人為操作不當而導致危害發生。這類事件在生活中比天然災害更為常見。所以將來進入工作環境，就要先了解這個工作環境可能發生的危險及安全注意事項，養成觀察周遭環境安全的習慣，如果環境設施不安全，自己在怎麼小心也難以確保不會受到傷害。
背景說明	1. 為防止職業災害，保障工作者安全及健康，我國訂有《職業安全衛生法》及相關法規，主要內容係規定職場的安全衛生設施、安全衛生管理、主管機關的監督與檢查，以及違反本法規定的罰則，以確保工作者能有安全、健康的工作環境。 2. 《職業安全衛生法施行細則》第41條規定： 本法第34條第1項所定安全衛生工作守則之內容，依下列事項定之： (1) 事業之安全衛生管理及各級之權責。 (2) 機械、設備或器具之維護及檢查。 (3) 工作安全及衛生標準。 (4) 教育及訓練。 (5) 健康指導及管理措施。 (6) 急救及搶救。 (7) 防護設備之準備、維持及使用。 (8) 事故通報及報告。 (9) 其他有關安全衛生事項。 3. 由上述的規定可知，職場的安全守則是確保勞工在職場的安全，避免發生意外應注意的規定。危險性較高的職業場所(如工廠、工地)，會訂定標準作業程序，勞工必須確實遵守，才能避免帶來災害。可提醒學生重視安全守則的概念，有助減少職場意外的發生。 4. 勞動部下設有職業安全衛生署，專門負責監督職場的安全與衛生以及職業災害保護；置有勞動檢查員，專門到各職場進行勞動檢查。

N10勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	南一五下綜合活動第90頁
融入課文	網路上有許多訊息，很難分出真假。
主題	求職詐騙
教師指導方式建議	口述：現在民眾幾乎都從網路上獲取訊息，包括找工作也是。可是網路上的訊息，往往很難分出真假，所以要特別小心求證。尤其是網路上找工作，如果強調「免專長、薪水高、工作輕鬆」，往往都是不正常的工作，或是詐騙集團誘騙的手段。世界上沒有不需要專長、很輕鬆、薪水又很高的工作，這通常都是騙你去做非法的事情。所以，以後如果要去打工，或是找工作，就要注意工作機會的來源，最好是透過政府的平台，或是有信用的求職公司來找工作，以免受騙上當。 玩桌遊：使用勞動部的「勞動教育桌遊國小版」讓學生分組遊戲。
背景說明	1. 求職詐騙是許多年輕求職者會遇到的不當事件，尤其是習慣在網路上獲取資訊或尋求工作機會的人，因為網路上造假相當容易，對於有心要詐騙他人的不法分子，往往難以發覺其中的虛假與不當，等求職者實際接觸後，才發現被詐騙，但也已經發生損害了。因此，教導學生在求職時應該保持警惕，不要因為工作心切而欠缺警覺性，就容易發生受騙上當情形。 2. 由於詐騙氾濫，連帶使得求職詐騙的後果越來越嚴重，民國111年國內爆發柬埔寨詐騙案，許多年輕求職者因此回不了國內，甚至死亡，代表求職受騙的後果嚴重。不僅是國外，連國內也發生類似柬埔寨的詐騙事件，且造成3位受騙的求職者死亡，可見在求職時應該要小心注意，以免發生不可挽回的憾事。 3. 勞動部勞動力發展署設有「台灣就業通」網站，內有工作媒介、求職攻略、求職防騙教戰守則等內容，可以指導學生建立「求職先上政府網站」的概念，以減少求職詐騙事件。
參考資料/資料來源	1. 台灣就業通 網址： https://www.taiwanjobs.gov.tw/Internet/Index/index.aspx 2. 勞動部的「全民勞教 e 網」上有勞動教育參考教材，並有桌遊教材適合小學生使用，可上該網站下載。 網址：https://labor-elearning.mol.gov.tw/co_topic.php?topic=10&item=5

N11勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	南一五下數學第19頁
融入課文	補充練習題。
主題	加班費的計算
教師指導方式建議	練習題：小明的媽媽在大大公司上班，平常周一到週五上班，周休2日。某個星期六，主管要求小明的媽媽到公司加班2小時。假設小明的媽媽用月薪換算後，時薪為300元，請問公司依法應該給多少加班費？ 提示：依照勞動基準法的規定，雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上。 解答:300*$1\frac{1}{3}$ =300*$\frac{4}{3}$ =400，400*2(小時)，答：800元。
背景說明	1. 勞動基準法第24條規定： 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給： 一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。 二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。 三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。 雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。 2. 平日每小時工資計算:每月總工資/30(日)/8(小時) 3. 工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。