10802-301（委託研究報告）

臺中市政府108年青少年勞動權益保障暨廠商輔導研究計畫(獎勵金)

(臺中市政府勞工局)編印

中 華 民 國 108 年 9 月

（本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見）

10802-301（委託研究報告）

臺中市政府 108 年青少年勞動權益保障暨廠商輔導研究計畫(獎勵金)

受委託單位：國立中興大學
研究主持人：李長晏
協同主持人：莊旻達

(臺中市政府勞工局)編印
中 華 民 國 108 年 9 月

（本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本機關意見）

目次

目次.....I

表次.....III

圖次.....III

摘要.....VI

第壹章、專案背景、研究內容、範圍與對象.....1

第一節、研究背景.....1

第二節、研究目標與預期效益.....2

第三節、研究方法.....3

第貳章、問卷調查結果與分析.....21

第一節、現行勞動基準法之知悉度.....21

第二節、事業單位現行的做法與困難.....48

第三節、職業安全衛生法規定之檢核.....72

第四節、臺中市政府勞工局舉辦宣導講座或入場輔導參與意願.87

第五節、各區域之調查結果比較.....89

第六節、小結.....92

第參章、深度訪談調查結果與分析.....95

第一節、勞動法令知悉度及落實情形.....95

第二節、職業安全衛生法規定之檢核及落實情形.....98

第三節、青少年打工權益之相關政策與其他建議.....99

第肆章、焦點團體調查結果與分析.....101

第一節、調查結果討論.....101

第二節、青少年勞工政策執行現況與困難.....103

第三節、政策傳遞與宣導方式建議.....104

第四節、青少年勞工政策之法制面與執行面的建議.....106

第伍章、結論與建議.....109

第一節、問卷調查結果結論.....109

第二節、深度訪談結論.....111

第三節、焦點團體座談會結論與政策建議.....112

第四節、未來研究建議.....113

附件一、量化調查問卷(事業單位).....115

附件二、量化調查問卷(學生).....121

附件三、深度訪談問卷大綱.....127

附件四、焦點團體座談會逐字稿.....133

附件五、問卷調查結果附表.....156

表次

表 1、分層抽樣規劃表 7

表 2、樣本基本資料(事業單位) 10

表 3、樣本基本資料(24 歲以下有在工作之學生) 13

表 4、事業單位與學生對於現行勞動法令知悉度之共變量矩陣等式 Box 檢定結果 46

表 5、事業單位與學生對於現行勞動法令知悉度之獨立樣本 T 檢定結果 47

表 6、事業單位與學生對於現行勞動法令落實程度 Bartlett 球形檢定結果 70

表 7、事業單位與學生對於現行勞動法令落實程度之獨立樣本 T 檢定結果 71

表 8、受訪者身份與現行勞動法令知悉度及落實程度共變量矩陣等式的 Box 檢定結果 89

表 9、受訪者工作之事業單位地區與現行勞動法令知悉度及落實程度共變量矩陣等式的 Box 檢定結果 89

表 10、不同地區對於現行勞動法令知悉度之單因子變異數分析檢定結果 90

表 11、不同地區對於現行勞動法令落實度之單因子變異數分析檢定結果 91

表 12、深度訪談店家基本資料 95

表 13、焦點座談會出席名單 101

圖次

圖 1、本調查之研究方法 4

圖 2、問卷調查研究架構 6

圖 3、基本工資與時薪標準知悉度 21

圖 4、工時與加班費給付規定知悉度 23
圖 5、假日上班工資給付規定知悉度 25
圖 6、不得預扣工資作為他用知悉度 27
圖 7、應替勞工投保勞健保知悉度 29
圖 8、應提撥勞工薪資 6%作為退休金知悉度 32
圖 9、應備置員工名冊、出勤記錄與工資清冊知悉度 35
圖 10、不得有就業歧視知悉度 37
圖 11、經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍 40
圖 12、應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施知悉度 .. 43
圖 13、基本工資與時薪標準執行狀況 48
圖 14、工時與加班費給付規定執行狀況 50
圖 15、假日上班工資給付規定執行狀況 52
圖 16、不得預扣工資作為他用執行狀況 54
圖 17、應替勞工投保勞健保執行狀況 56
圖 18、應提撥勞工 6%退休金執行狀況 58
圖 19、應備置員工名冊、出勤記錄與工資清冊執行狀況 61
圖 20、不得有就業歧視執行狀況 63
圖 21、經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍執行狀況 65
圖 22、雇主應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施執行狀況 68
圖 23、為勞工辦理職業安全衛生教育訓練執行狀況 72
圖 24、餐飲業工作場所裝設漏電斷路器執行狀況 74
圖 25、餐飲業對於切割夾捲危害裝設護罩執行度 77
圖 26、對於預防職場霸凌事件採取預防暴力措施執行度 79

圖 27、臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)知悉度 81

圖 28、勞動場所發生職災時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構知悉度 84

圖 29、臺中市政府勞工局舉辦宣導講座或入場輔導參與意願 .. 87

摘要

一、中文計畫名稱：臺中市政府 108 年青少年勞動權益保障暨廠商輔導研究計畫案

二、英文計畫名稱：Taichung City Government Youth Labor Rights Protection and Manufacturer Counseling Research Program in 108 Years

三、計畫編號：10802-301

四、執行單位：國立中興大學

五、計畫主持人（包括共同主持人）：李長晏、莊旻達

六、執行經費：NT$751,555.00

七、執行開始時間：108/04

八、執行結束時間：108/8/31

九、報告完成日期：108/10/31

十、報告總頁數：111

十一、使用語文：中文

十二、報告電子檔名稱：

十三、報告電子檔格式：

十四、中文關鍵詞：

臺中市、勞動法令、青少年勞工、小型事業體

十五、英文關鍵詞：

Taichung City, labor laws, young workers, small businesses

十六、中文摘要：

本研究針對藉由主動關懷輔導的方式，瞭解事業單位進用部分工時者，對於法令之認知及落差，避免其因對於法令不甚熟稔情形，誤觸法令規範，並協助其建立符合法令之人事管理制度。

研究採用質化及量化方法，目的在了解臺中市小型事業體，並以大學商圈為主要區域範圍，並對商家及青年勞工進行問卷調查及深度訪談；調查結束後，邀請專家學者及學生代表，舉辦「焦點團

體」座談會除針對本次調查進行解讀外，同時瞭解臺中市大學周邊店家及青少年勞工所面臨之問題，並提出相關解決方案與未來政策建議。

十七、英文摘要：

This study aims to promote the awareness of labor laws by actively caring for small businesses in Taichung City, and to help the business self-examine labor conditions, to find out the lack of systems and to resolve their doubts.

To provide a sound and feasible improvement proposal and access to information through a counselling and consulting service provided by a dedicated person to improve the management system of working conditions.

The research uses qualitative and quantitative methods to understand the small business units in the business district around Taichung City, and conduct questionnaire surveys and in-depth interviews with the merchants and young workers. After the survey, invite experts, scholars and student representatives. In addition to interpreting this survey, we also discussed the problems faced by Taichung City's neighboring stores and young workers, and proposed related solutions and future policy recommendations

第壹章、專案背景、研究內容、範圍與對象

第一節、研究背景

臺中市為中台灣最重要的產業聚落，至 108 年 5 月止總人口數約為 280 萬 9,545 人。根據行政院主計總處 107 年統計資料，本市平均勞動力為 137 萬 5 仟人，平均就業人數為 132 萬 5 仟人，平均失業人數為 5 萬人 1 仟人，平均失業率為 3.7%，勞動參與率 58.3%。整體而言，本市近半數人口為勞動力，市民參與勞動的意願也很高，因此本市相當重視勞動人口之相關權益，其中包括建構安全的就業環境。本市是臺灣西部平原的起始地帶，過去產業的發展最主要以農業（第一級產業）為主，但隨著臺中工業區、臺中加工出口區、中部科學園區、臺中精密機械科技園區、豐洲科技工業園區等重大建設的陸續完成，除了使得本市的第二級產業由輕工業轉向高科技產業發展，並成為中小企業與精密機械最重要的聚集地，不僅創造了大量的工作機會，也帶動了週邊的第三級產業成長，例如餐飲服務業、金融業、房地產業、休閒旅遊業等，使產業結構逐漸轉為以農業為輔、工商業為主的發展局面。

多數青少年選擇於暑假或課餘時間進行打工，面對與一般勞工相同的工作環境，卻容易因對職場勞動權益或作業流程不夠熟悉，而增加勞動權益受損或工作災害上的風險。依據行政院主計總處「人力資源調查」指出，15 到 24 歲青少年擔任打工族、派遣等非典型工作的人數約 19.4 萬人，其中有 11.7 萬人是利用課餘或假期工作，平均每月收入為 1 萬 1,506 元；又據台灣工人先鋒協會及 4 間大學學生團體調查大學周邊 211 家事業單位中，約有 67.77%店家違反勞動法令之情形，其中又以 45.5%國定假日未給予兩倍薪資及 44.08%店家未替員工保勞健保之違法情形最為嚴重，另亦有 17.06%商家給薪未達基本工資。若青少年於在學時即面對「不合宜條件」下的「低度就業」，恐將導致青少年對未來就業缺乏前景，產生不適當的勞動行為，如無法久任固定工作等情形。

為瞭解青少年於本市打工及勞動條件實際情形，預計規劃針對本市有僱用 24 歲以下在學學生之事業單位及 24 歲以下有在工作的在學學生進行查訪，期透過問卷調查方式並採主動關懷輔導方式，瞭解事業單位進用部分工時者，對於法令之認知及落差，避免其因對於法令不甚熟稔情形，誤觸法令規範，並協助其建立符合法令之人事管理制度。另將規劃透過焦點團體座談或深度訪談之方式，瞭

解青少年的勞動條件概況，並探討如何使青少年勞動權益能獲得保障。

第二節、研究目標與預期效益

藉由主動關懷臺中市事業單位，導正其對於勞動法令之認知，並協助事業單位自我檢視勞動條件，發掘制度面缺失並解決其疑慮。本計畫各項目標如下：

(一)　瞭解本市僱用 24 歲以下在學學生之事業單位、店家對於法令及政府政策的認知，並與 24 歲以下有在工作的在學學生之問卷調查結果比較，以作為本局後續規劃宣導方式及制定政策之參考。

(二)　運用問卷調查及柔性輔導方式拜訪事業單位，使其瞭解現行法令及相關諮詢管道，避免誤觸法令，進而保障青少年勞動權益。

(三)　透過焦點團體座談或深度訪談，瞭解本市僱用 24 歲以下在學學生事業單位及青少年勞工所面臨之問題，並提出相關解決方案。

配合前述研究背景與研究目的，調查研究計畫欲達到之預期研究效益如下：

(一)　預計至少瞭解 400 家本市僱用 24 歲以下在學學生且僱用總人數未滿 30 人之事業單位提供青少年工作之勞動條件及 400 位本市 24 歲以下在學學生於事業單位任職工作之勞動條件，透過客觀分析實際情形與法令規定之落差，進而找出改善及解決問題之方案。

(二)　藉由問卷調查方式瞭解基層事業單位困境，即時給予符合法規範圍之協助，促進改善勞動條件管理制度，並能於後續制定相關配套措施或政策，以保障青少年勞動權益，進而促進穩定就業。

第三節、研究方法

一、研究方法概述

本研究以「面對面訪談」瞭解臺中市之事業單位對於現行勞動基準法之知悉度、與事業單位現行的做法與困難，以及職業安全衛生法規定落實情形，另再邀請事業單位業主及關心勞動權益之學生團體及專家學者代表參與座談與深度訪談，以輔助面對面訪問調查結果，專案研究執行架構如下。

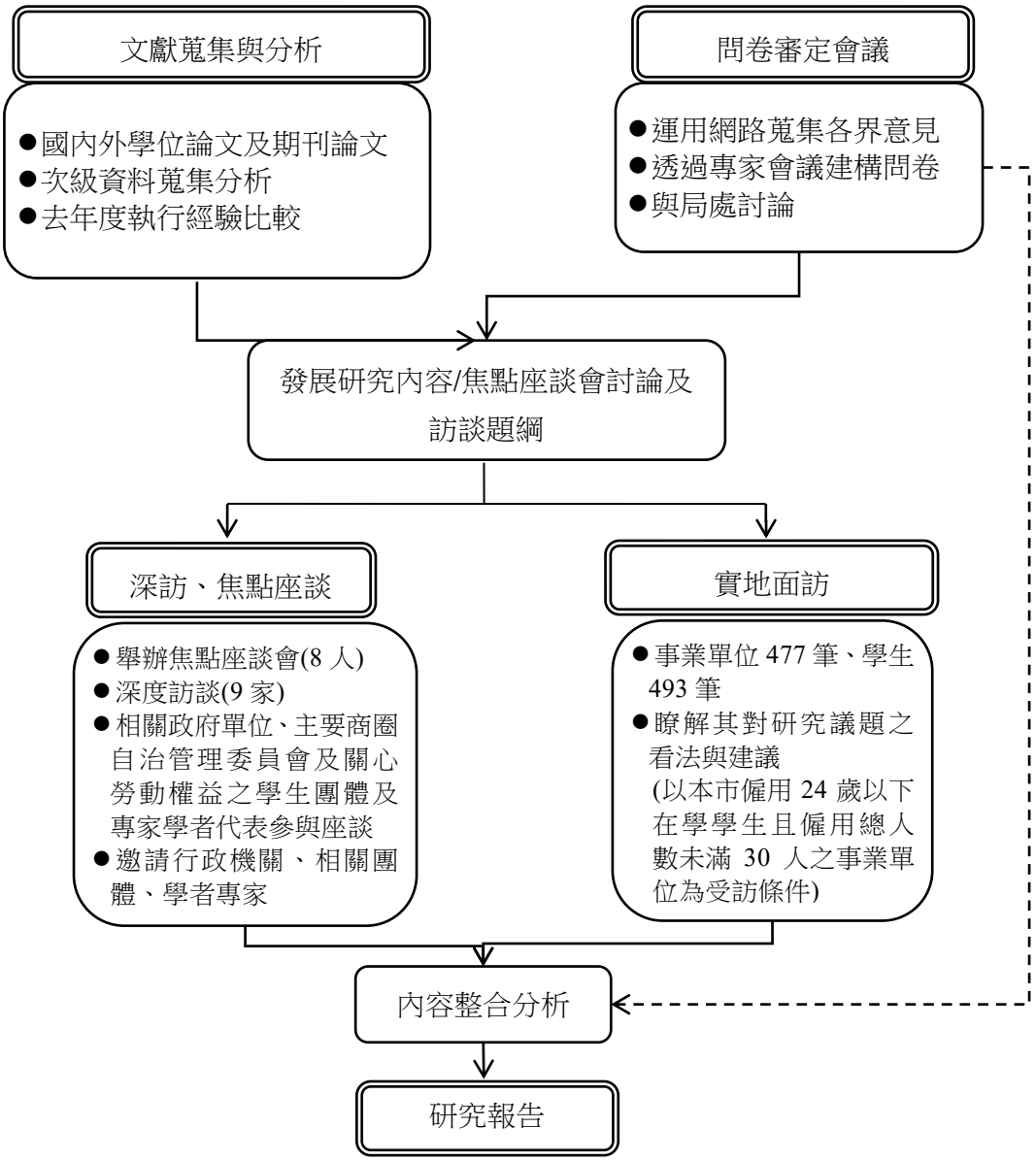

圖 1、本調查之研究方法

二、臺中市大學周邊事業單位與學生面對面訪問調查過程

（一）、調查方法

本次調查以臺中市行政區域全區，周邊事業單位面對面訪問為主（網路問卷調查為輔）。若有少數特殊情況者將再出具證明，或提供相關激勵動機，以確保訪問的效度。且研究團隊建議申請 貴局之正式公函，到受訪者店家時同時出具勞工局之正式公函，以增加受訪者對本次調查的信任度，提升問卷品質。

（二）、調查範圍

臺中市行政區域內，設定以服務業及餐飲業等較多學生打工之業別為主以及 24 歲以下有在工作的在學學生為次要調查母群體。

（三）、調查對象

首要對象為,本市僱用 24 歲以下在學學生且僱用總人數未滿 30 人之事業單位為優先調查母群體，對象須為雇主本身或事業單位內具人事決定權者，以得知本研究之現況及未來政策可整合規劃之方向，次要對象為，本市 24 歲以下有在工作的在學學生為次要調查母群體，以得知本研究之現況及未來政策可整合規劃之方向。

（四）、調查日期與時間

預試時間：自 108 年 7 月 1 日(星期一)及 7 月 3 日(星期三)，下午 13:30 至 21:30。正式訪問時間：自 108 年 7 月 4 日(星期四)至 8 月 15 日(星期四)，下午 13:30 至 21:30。

（五）、調查內容

本次調查分為四大面向，包括事業單位雇主本身或事業單位內具人事決定權者對「現行勞動基準法之知悉度」、「事業單位現行的做法與困難」及「有關職業安全衛生法規定之檢核」之意見。研究架構如下圖，問卷內容設計請詳見附件一及附件二。

基本資料變項(事業單位)
擔任職務
所在區域
鄰近學校
員工人數
所屬行業類型
聘僱未滿 24 歲青年人數
開業時間
勞動法令相關宣導會參與情形
違反勞動法令之規定情形
了解勞動法令之管道
發生勞資爭議時之解決方式
基本資料變項(學生)
年齡
是否在學在職
就讀學教
工作區域
平均每週工作天數與工時
目前工作之計酬方式
平均每月薪資
擔任職務
員工人數
所屬行業類型
聘僱未滿 24 歲青年人數
開業時間
勞動法令相關宣導會參與情形
違反勞動法令之規定情形
了解勞動權益之管道
發生勞資爭議或勞動權益受損時之解決方式
現行勞動基準法之知悉度
基本工資與時薪標準
工時與加班費給付規定
假日上班工資給付規定
不得預扣工資作為他用
應替勞工投保勞健保
應提撥勞工 6%退休金
應備置員工名冊、出勤記錄與工資清冊
不得有就業歧視
應揭露未滿 4 萬元之薪資
應防治性騷擾行為與補救措施
事業單位現行的做法與困難
基本工資與時薪標準
工時與加班費給付規定
假日上班工資給付規定
不得預扣工資作為他用
應替勞工投保勞健保
應提撥勞工 6%退休金
應備置員工名冊、出勤記錄與工資清冊
不得有就業歧視
應揭露未滿 4 萬元之薪資
應防治性騷擾行為與補救措施
有關職業安全衛生法規定之檢核
職業安全衛生教育訓練
是否裝設漏電斷路器
是否裝設護罩
是否採取預防暴力措施
是否知道臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡
發生職災時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構

圖 2、問卷調查研究架構

（六）、抽樣方法

採分層隨機抽樣，依不同區域別進行配額規劃，規劃針對本市大學周邊形成生活商圈之店家進行查訪，各層依據接觸樣本配置樣本數隨機抽取、過濾合格受訪者進行訪問，(依據各街口進行抽樣，抽取三間店家，依序往後延伸為原則)。

表 1、分層抽樣規劃表

學校類型	校名	學校人數	分布區域	分布區域歸納	人數	百分比	份數
公立大學	台灣體育運動大學	3176	北區	北區	24,128	0.12511	**50**
私立	中國醫藥大學	7390	北區				
公技	台中科技大學	13562	北區				
私立	東海大學	17094	西屯	西屯	48,615	0.252082	**101**
私立	逢甲大學	20848	西屯				
私技	僑光科技大學	10673	西屯				
公立大學	台中教育大學	5020	西區	西區及南區	28,210	0.146276	**59**
公立大學	國立中興大學	15597	南區				
私立	中山醫學大學	7593	南區				
私立	靜宜大學	12173	沙鹿區	沙鹿區	24,995	0.129606	**52**
私技	弘光科技大學	12822	沙鹿區				
私技	修平科技大學	6658	大里區	其他	38,235	0.198259	**79**
公技	勤益科技大學	11042	太平區				
私技	中台科技大學	9952	北屯區				
私技	嶺東科技大學	10583	南屯區				
私立	亞洲大學	12099	霧峰區	霧峰區	28,671	0.148667	**59**
私技	朝陽科技大學	16572	霧峰區				
					192,854人		**400份**

（七）、統計分析方法

1、百分比分析與次數分配

根據各題的樣本比率進行比較選項間的差異時，用下列 Z_1 檢定，以檢定兩個選項間百分比（ P_1 和 P_2 ）的差異。

$$Z_1 = \frac{\hat{P}_1 - \hat{P}_2}{\sqrt{\frac{1}{n}\left[\left(\hat{P}_1 + \hat{P}_2\right) - \left(\hat{P}_1 - \hat{P}_2\right)^2\right]}}$$

2、交叉分析與卡方獨立性檢定

以各題與基本資料的交叉表來分析與基本特徵間的相關，如不同商圈、不同行業類型之事業單位對於各項現行勞動基準法之知悉度。本研究以類別資料居多，適宜使用採用卡方獨立性檢定，計算出

檢定細格(行與列的交叉)的卡方值，驗證觀察值(實際樣本數)與期望值(每行與每列之交乘值除以總數(Total))間是否具有差異，差異越大則表示兩變數之間越有關聯性，越容易顯著，交叉表的卡方顯著水準小於 5%時，才認定兩變數間相關，但當細格的期望值小於 5 時，卡方檢定的結果則僅供參考。

此外。第二步是在有相關的交叉表內，以 Z 檢定找出有顯著差異的地方，檢視兩個獨立的次群體（subgroups）對同一議題看法的百分比間的差異，採用下列的 Z_2 檢定：

$$Z_2 = \frac{\hat{P}_1 - \hat{P}_2}{\sqrt{\frac{\hat{P}_1\left(1-\hat{P}_1\right)}{n_1} + \frac{\hat{P}_2\left(1-\hat{P}_2\right)}{n_2}}}$$

3、單因子多變量變異數分析（one-way MANOVA）

以單因子多變量變異數分析（one-way MANOVA）考驗業主與學生對現行勞動法令知悉度與落實程度是否有顯著差異，分析步驟為以受訪者身份(業主/學生)為自變項，現行勞動法令知悉度(共 10 題)為依變項；以受訪者身份(業主/學生)為自變項，現行勞動法令落實程度(共 10 題)為依變項。若符合變異數同質性假設，則繼續進行多變量檢定，若通過檢定，則以雪費法（Scheffe）進行事後比較。

4、二因子多變量變異數分析（two-way MANOVA）

以二因子多變量變異數分析（two-way MANOVA）考驗不同地區的業主與學生對現行勞動法令知悉度與落實程度是否有顯著差異，以及受訪者身份與事業單位之地區之交互作用是否會對知悉度與落實程度有所影響。步驟如下：

(1) 以受訪者身份(業主/學生)為 A 因子，對依變項現行勞動法令知悉度及落實程度有無影響。

(2) 以受訪者工作之事業單位地區為 B 因子，對依變項現行勞動法令知悉度及落實程度有無影響。

(3) 受訪者身份 x 事業單位地區對依變項現行勞動法令知悉度及落實程度有無影響。

5、獨立樣本 T 檢定

了解業主與學生之間對於現行勞動法令知悉度及落實度是否有所差異；以受訪者身份(業主/學生)為自變項，現行勞動法令知悉度

(共 10 題)為依變項；以受訪者身份(業主/學生)為自變項，現行勞動法令落實程度(共 10 題)為依變項來進行統計分析。

6、單因子變異數分析（one-way ANOVA）

以單因子變異數分析（one-way ANOVA）考驗在不同地區經營/工作的受訪者，對於現行勞動法令知悉度與現行勞動法令落實程度是否有差異。

（八）、接觸狀況

1.事業單位

本次調查扣除事業單位無合格受訪者及停歇業、公休等非人為因素外，總共接觸到 539 位合格受訪者，其中有 5 人約訪。另外，62 人中途拒訪，實際完成的成功樣本為 472 人，訪問成功率為 87.6%。

訪問成功率=成功樣本數/實際接觸之合格受訪者樣本數

=成功樣本數/(成功樣本數+約訪+拒訪數)

=472/539

=87.6%

2.學生

本次調查扣除無合格受訪者等非人為因素外，總共接觸到 544 位合格受訪者，其中有 0 人約訪。另外，51 人中途拒訪，實際完成的成功樣本為 493 人，訪問成功率為 90.6%。

訪問成功率=成功樣本數/實際接觸之合格受訪者樣本數

=成功樣本數/(成功樣本數+約訪+拒訪數)

=493/544

=90.6%

（九）、樣本特性分析

1、前測

本計畫首要對象為，臺中市僱用 24 歲以下在學學生且僱用總人數未滿 30 人之事業單位為優先調查母群體，對象須為雇主本身或事業單位內具人事決定權者；次要對象為，臺中市 24 歲以下有在工作的在學學生為次要調查母群體。因此試訪分別針對首要對象及次要對象進行調查。

調查內容以得知事業單位與有在工作的在學學生對於勞動法令知悉度、目前經營或受雇之事業單位針對現行勞動法令的落實度與職業安全衛生法規定之檢核；另於基本資料中分別了解事業單位與學生之所在地、鄰近之學校、員工人數、行業類型、未滿 24 歲之青年員工人數、勞動法令知悉管道及遭遇勞資糾紛之解決方式，以期了解事業單位與工讀學生對於勞動法令知悉度、落實度之差異。

事業單位共完成有效樣本數 43 份，學生共完成 42 份。本次調查問卷共分為「基本資料」、「現行勞動基準法之知悉度」、「事業單位現行的做法與困難」及「有關職業安全衛生法規定之檢核」四大面向進行調查。

本問卷前測結果採用 Cronbach α 係數進行內部一致性信度分析，事業單位調查之 Cronbach's α 係數為 0.791，大於 0.7，信度尚可，學生調查結果之 Cronbach's α 係數 0.929，信度良好。

2、樣本特性與抽樣誤差

(1) 事業單位

本調查在事業單位方面共執行 477 份有效問卷，在 95%的信心水準下，抽樣誤差為正負 4.5%，回收樣本基本資料請詳見下表。其中在擔任職務方面，以員工最多，占 60.8%；事業單位所在地以西屯區占比 30.4%最高，主要鄰近的學校為逢甲大學(20.3%)與僑光科技大學(17.8%)；員工人數以 4-6 人比例最多，占 34.4%；行業類型以餐飲業占大宗，占 75.9%；員工未滿 24 歲之青年人數以 1-3 人最多，占 53.5%。在事業單位開業時間方面，以 1-3 年最多，占 30.8%；多數未參加過勞動法令相關宣導會，占 73.8%；有 4.8%事業單位曾違反勞動法令之規定，其中有 4.3%曾受過罰款；事業單位多半透過勞工局電話諮詢(26.3%)及向同業詢問(24.2%)來了解勞動法令；而當發生勞資爭議時，則多半透過私下和解(44.0%)或向勞工局申請勞資爭議調解(39.0%)的方式來解決爭議。

表 2、樣本基本資料(事業單位)

項目別	樣本數(人)	百分比(%)
合計	477	100.0
擔任職務		
業主/經營者	1	0.2
店長(也是員工)	25	5.7
員工	409	94.0
其他		
經營區域		
北區	65	13.6
西屯區	145	30.4
西區	55	11.5
南區	9	1.9

項目別	樣本數(人)	百分比(%)
沙鹿區	54	11.3
大里區	18	3.8
太平區	23	4.8
北屯區	14	2.9
南屯區	34	7.1
霧峰區	60	12.6
鄰近學校		
逢甲大學	97	20.3
國立中興大學	23	4.8
東海大學	58	12.2
台灣體育運動大學	35	7.3
中國醫藥大學	39	8.2
台中科技大學	71	14.9
僑光科技大學	85	17.8
台中教育大學	58	12.2
中山醫學大學	6	1.3
靜宜大學	56	11.7
弘光科技大學	56	11.7
修平科技大學	18	3.8
勤益科技大學	25	5.2
中台科技大學	25	5.2
嶺東科技大學	32	6.7
亞洲大學	62	13.0
朝陽科技大學	63	13.2
員工人數		
1-3 人	69	14.5
4-6 人	164	34.4
7-9 人	118	24.7
10-12 人	56	11.7
13-15 人	32	6.7
16-20 人	22	4.6
21-29 人	16	3.4
行業類型		
餐飲業	362	75.9
服飾業	62	13.0
娛樂業	-	-
美容美髮、美甲	16	3.4
補教業	-	-
印刷商家(影印)	1	0.2
其他服務業	5	1.0
批發零售業	31	6.5
員工未滿 24 歲之青年人數		
1-3 人	255	53.5
4-6 人	148	31.0
7-9 人	33	6.9
10-12 人	24	5.0
13-15 人	10	2.1
16 人及以上	7	1.5
事業單位開業時間		
1 年以下	82	17.2
1-3 年	147	30.8
4-6 年	126	26.4
7-9 年	65	13.6
10(含)年以上	57	11.9
勞動法令相關宣導會參與情形		
是	125	26.2
否	352	73.8
曾違反勞動法令之規定		

項目別	樣本數(人)	百分比(%)
是	23	4.8
是否曾受過罰款	1	4.3
是	21	91.3
否	1	4.3
否	23	4.8
了解勞動法令之管道		
參加勞工局舉辦之法令宣導會或說明會	56	11.8
勞工局法令諮詢服務台	58	12.2
勞工局電話諮詢	125	26.3
管理顧問公司	36	7.6
向同業詢問	115	24.2
由同業公會提供資訊	38	8.0
新聞	105	22.1
網路資訊	90	18.9
公司/主管/同事告知	52	10.9
其他	4	0.8
沒有了解過	8	1.7
發生勞資爭議時之解決方式		
私下和解	210	44.0
向勞工局申請勞資爭議調解	186	39.0
至區公所調解	27	5.7
法院訴訟	16	3.4
由主管或公司處理	19	4.0
其他	1	0.2
未發生過爭議	145	30.4

(2) 24 歲以下有在工作的在學學生

本調查在 24 歲以下有在工作的在學學生方面共執行 493 份有效問卷，在 95%的信心水準下，抽樣誤差為正負 4.4%，回收樣本基本資料請詳見下表。

其中在年齡方面集中在 20-21 歲，分別占 24.3%及 27.4%；在學在職的比例為 99.8%；就讀學校以逢甲大學的比例(17.3%)最高；也呼應了工作區域的鄰近性，以西屯區的比例(23.5%)占大宗；平均每週工作天數以 3 天居多(32.3%)，每週平均工作天數為 3.6 天、每週平均工時為 13.9 小時；80.1%為時薪制，平均月薪為 9,535 元。

在受僱的事業單中，擔任職務以員工最多，占 98.8%；員工人數以 10-12 人與 7-9 人占比最多，分別占 24.7%與 24.5%；行業類型以餐飲業居多，占 61.1%；員工未滿 24 歲之青年人數以 1-3 人最多，占 46.2 %。在受僱事業單位開業時間方面，以 1-3 年最多，占 27.4%；多數不清楚受雇事業單位是否參與過勞動法令相關宣導會，占 57.0%，有參與過者則占 14.2%；有 6.3%受雇事業單位曾違反勞動法令之規定。

24 歲以下有在工作之學生大多經由上網搜尋(71.2%)與向親友打聽(54.4%)的方式來了解勞動法令；而當發生勞資爭議時，則多半透過私下和解(56.8%)或向勞工局申請勞資爭議調解(50.6%)的方式來解決爭議。

表 3、樣本基本資料(24 歲以下有在工作之學生)

項目別	樣本數(人)	百分比(%)
合計	477	100.0
年齡		
18 歲以下	1	0.2
19 歲	35	7.1
20 歲	120	24.3
21 歲	135	27.4
22 歲	92	18.7
23 歲	71	14.4
24 歲	39	7.9
是否在學在職		
是	492	99.8
否	1	0.2
就讀學校		
逢甲大學	85	17.3
國立中興大學	40	8.1
東海大學	38	7.7
台灣體育運動大學	10	2.0
中國醫藥大學	17	3.5
台中科技大學	33	6.7
僑光科技大學	36	7.3
台中教育大學	8	1.6
中山醫學大學	18	3.7
靜宜大學	30	6.1
弘光科技大學	35	7.1
修平科技大學	14	2.8
勤益科技大學	20	4.1
中台科技大學	23	4.7
嶺東科技大學	23	4.7
亞洲大學	25	5.1
朝陽科技大學	37	7.5
工作區域		
北區	68	13.8
西屯區	116	23.5
西區	36	7.3
南區	68	13.8
沙鹿區	18	3.7
大里區	16	3.2
太平區	21	4.3
北屯區	28	5.7
南屯區	41	8.3
霧峰區	37	7.5
大雅區	2	0.4
大甲區	1	0.2
中區	10	2.0
東區	10	2.0
烏日區	11	2.2
梧棲區	3	0.6
清水區	2	0.4
潭子區	1	0.2
豐原區	1	0.2
彰化市	2	0.4
其他	1	0.2
平均每週工作天數		
1 天	9	1.8
2 天	74	15.0

項目別	樣本數(人)	百分比(%)
3 天	159	32.3
4 天	142	28.8
5 天	85	17.2
6 天	21	4.3
7 天	2	0.4
不一定	1	0.2
【每週平均工作天數】	492	3.6
【每週平均工時】	476	13.9
計薪方式		
月薪制	60	12.2
日薪制	29	5.9
時薪制	395	80.1
按件計酬	5	1.0
按堂計酬	3	0.6
其他	1	0.2
【平均月薪】	462	$9,535
擔任職務		
店長(也是員工)	4	0.8
員工	487	98.8
其他	2	0.4
員工人數		
1-3 人	43	8.7
4-6 人	87	17.6
7-9 人	121	24.5
10-12 人	122	24.7
13-15 人	65	13.2
16-20 人	39	7.9
21-29 人	-	-
30 人以上	7	1.4
不清楚	9	1.8
行業類型		
餐飲業	301	61.1
服飾業	42	8.5
娛樂業	16	3.2
美容美髮、美甲	7	1.4
補教業	22	4.5
印刷商家(影印	-	-
其他服務業	65	13.2
醫療業	17	3.4
零售業	6	1.2
學校單位	6	1.2
園藝農業	2	0.4
運輸業	2	0.4
網路行銷	1	0.2
其他	6	1.2
員工未滿 24 歲之青年人數		
1-3 人	228	46.2
4-6 人	161	32.7
7-9 人	38	7.7
10-12 人	9	1.8
13-15 人	10	2.0
16 人及以上	3	0.6
不清楚	44	8.9
事業單位開業時間		
1 年以下	62	12.6
1-3 年	135	27.4
4-6 年	108	21.9
7-9 年	63	12.8
10(含)年以上	72	14.6

項目別	樣本數(人)	百分比(%)
不清楚	53	10.8
勞動法令相關宣導會參與情形		
是	70	14.2
否	142	28.8
不清楚	281	57.0
曾違反勞動法令規定情形		
是	31	6.3
否	241	48.9
不清楚	221	44.8
了解勞動法令之管道		
勞工局電話諮詢	179	36.3
勞工局開發之勞動權益 APP	149	30.2
參加相關課程或勞工局法令宣導會	109	22.1
向親友打聽	268	54.4
上網搜尋	351	71.2
向公司詢問	169	34.3
其他	4	0.8
不曾了解	7	1.4
發生勞資爭議時之解決方式		
私下和解	268	56.8
向勞工局申請勞資爭議調解	239	50.6
向勞工局申訴	154	32.6
法院訴訟	66	14.0
至區公所調解	105	22.2
投訴媒體	55	11.7
上網報料	97	20.6
向學校尋求幫助	0	-
向親友尋求幫助	3	0.6
未遇過爭議	7	1.5

三、深度訪談研究過程

（一）、研究目的

本研究邀請大學周邊店家之事業主或具有人事任用權之員工，進行深度訪談，透過深度訪談，瞭解臺中市大學周邊事業單位對於現行勞動基準法之知悉度、各項規定落實情形的現況，包括落實的動機以及未落實的難處，藉由事業單位經營現況所面臨的困境與對於政府的建議，以期描繪日後輔導事業單位之方向。

（二）、研究方法

本研究在質化研究方法採「深度訪談法」，本次調查主題已有明確的研究目的，因此採「半結構式訪談」進行。研究團隊先根據研究目的設計問題綱要後，讓受訪者在訪談綱要的基礎下自由發表看法，並不設置任何封閉性的問題或選項，研究團隊再就受訪者提出的意見適時提出新的問題，並持續追問，此種研究方法可將議題聚焦在本研究的議題範疇中，但又具有讓受訪者暢所欲言的彈性。

（三）、深度時間及對象

本研究 9 位訪談對象主要邀請連鎖餐飲業、非連鎖餐飲業事業單位、補教業及批發零售業者，包括事業單位負責人或具有人事任命權之員工，於 108 年 8 月 1 日至 108 年 8 月 31 日間進行。

（四）、深度訪談題綱

深度訪談除進行本次量化問卷調查外，亦針對問卷填答內容進行追問與訪談，包括現行勞動基準法之知悉度及有關職業安全衛生法規定之落實，訪談大綱如下：

一、基本工資與時薪標準

1. 請問貴事業單位是否知悉自 108.1.1 起月薪不得低於 23,100 元，時薪不得低於 150 元？
    A. 請問貴事業單位是否有達到這樣的標準，若是有，您願意執行的原因為何？
    B. 若還沒，請問您可以提出困境在哪裡嗎？或者您可以提出有沒有什麼樣的獎勵機制可以提高您配合政策的意願？
2. 員工每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。延長工時(加班)連同正常工時 1 日不得超過 12 小時，每月不得超過 46 小時，加班另須加給加班費？

A. 請問貴事業單位是否有落實這項政策，若是有，您願意執行的原因為何？

B. 若沒有，請問您可以說明無法落實的原因為何？您可以給政府什麼樣的建議排解目前遇到的困難？

3. 請問貴事業單位是否知悉假日(國定假日)上班，須給付兩倍工資？

A. 請問貴事業單位是否符合此項規定，若是符合，請說明您的動機為何？

B. 若尚未符合，可否請您具體說明提出困難處？或是政府可以增加何種有誘因機制以鼓勵您願意執行此政策？

4. 請問貴事業單位是否知悉不得預扣工資作為違約金或賠償費用，工資應全額直接給付？

A. 請問貴事業單位是否落實此項規定，若是有，請問鼓勵您這樣處理的原因為何？

B. 若沒有，可否提出您執行此項規定的難處？而政府可以如何鼓勵或是輔導您提高您的配合度？

5. 請問貴事業單位是否知悉僱有 5 人以上之事業單位，應於勞工到職當日替其投保勞保及健保，即使只有僱用 1 位員工，仍應參加就業保險？

A. 請問貴事業單位是否落實此項規定，若是有，請問鼓勵您這樣處理的原因為何？

B. 若沒有，可否提出您執行此項規定的難處？而政府可以如何鼓勵或是輔導您提高您的配合度？

6. 請問貴事業單位是否知悉應提撥勞工薪資 6%金額作為退休金？

A. 請問貴事業單位是否落實此項規定，若是有，請問鼓勵您這樣處理的原因為何？

B. 若沒有，可否提出您執行此項規定的難處？而政府可以如何鼓勵或是輔導您提高您的配合度？

7. 請問貴事業單位是否知悉雇主招募或雇用員工，不得有提供職缺之經常性薪資(包括本薪與按月給付的固定津貼及獎金，

但不包括加班費、年終獎金、三節節金及差旅費等)未達新台幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍？

A. 請問貴事業單位是否落實此項規定，若是有，請問鼓勵您這樣處理的原因為何？

B. 若沒有，可否提出您執行此項規定的難處？而政府可以如何鼓勵或是輔導您提高您的配合度？

8. 請問貴事業單位是否知悉雇主招應防治性騷擾行為之發生。雇主於知悉性騷擾之情形時，應立即採取有效之糾正及補救措施？

A. 請問貴事業單位是否落實此項規定，若是有，請問鼓勵您這樣處理的原因為何？

B. 若沒有，可否提出您執行此項規定的難處？而政府可以如何鼓勵或是輔導您提高您的配合度？

二、有關職業安全衛生法規定之檢核

1. 請問貴單位是否為勞工辦理職業安全衛生教育訓練？

A. 若是有，請問您願意辦理的動機為何？

B. 若是尚未辦理，請問您的困境為何？可否建議政府如何增加誘因獎勵您的配合？

2. 請問貴單位對於預防職場霸凌事件，是否採取預防暴力措施(例如通報機制、保戶作法)？

A. 若是有，請問您願意採取的動機為何？

B. 若是尚未採取，請問您的困境為何？可否建議政府如何增加誘因獎勵您的配合？

3. 請問貴單位是否知道台中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(Cue Card)？

A. 若是有，請問您取得的理由為何？

B. 若是尚未取得，請問您的考量為何？可否建議政府如何增加誘因獎勵您的配合意願？

4. 請問您是否知悉勞動場所發生下列職業災害時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構：(1)發生死亡災害(2)發生災害之罹災人數在 3 人以上(3)發生災害之罹災人數在 1 人以上，且需住院治療？

A. 請問您是否已經配合相關事宜，若有，您辦理的主要動機為何？

B. 若無法配合，請說明您無法達成原因為何？政府可以增加何種誘因激勵您參與？

三、關於青少年打工權益部分，請問您是否有具體建議提供給政府，以便制定相關政策？

四、焦點座談會研究過程

（一）、研究目的

本研究邀請專家學者及學生代表等，舉辦「焦點團體座談會」，透過焦點座談，瞭解專家學者等與會代表對於本次量化問卷調查中，臺中市事業單位對於現行勞動基準法之知悉度、落實情形以及落實的困難之處等調查結果提出意見，藉由與會者在勞動相關學理與實務的經驗，提供未來政策執行的具體回應及建言。

（二）、研究方法

本研究在質化研究方法採「焦點團體座談會」進行。利用焦點團體進行座談會的研究方法，主要方式是由一至二位主持人引導，對某一個議題或觀念進行深入討論，而主要目的在於能探討較深入之議題，及瞭解更多心理深層的原因；另外，還有一項優點在於，焦點團體座談會不單是一對一的訪談，而是透過群體之動力，來引發出更深層之意見或看法。

（三）、座談會時間及對象

本研究焦點團體座談會訪談對象主要邀請在青年事務、青年權益、法律、公共行政事務、勞資關係等相關領域之專家學者、NGO代表與臺中市學生代表，在 108 年 8 月 27 日（二）下午 1 時 30 分至下午 4 時於中興大學舉行。

（四）、座談會討論題綱

焦點座談會除針對本次問卷調查結果進行解讀外，同時欲了解現行青少年勞工政策執行現況、目前政策於青少年勞工宣導情形、方式，以及整合學理與實務上，對於未來青少年勞工政策有何建議與期待，訪談大綱如下：

1. 針對調查結果討論。

2. 針對青少年勞工現狀、政策執行狀況，以及執行困難點之說明。
3. 貴單位在過去推動相關事務的成效與經驗分享。
4. 現階段政策傳遞之方式(例如電視、廣播、網路等等媒體宣傳方式等)，成效較佳的為何？
5. 與台灣各鄉鎮區相關機制之設計比較，是否有進步或修正的空間？
6. 對我國青少年勞工政策之法制面與執行面有何具體政策建議？
7. 政府進一步落實的改革方針或創新作法之建議。

第貳章、問卷調查結果與分析

第一節、現行勞動基準法之知悉度

一、108.1.1 起月薪不得低於基本工資，23,100 元，時薪不得低於 150 元。

本次調查中，97.9%的事業單位表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 86.0%、清楚者占 11.9%)，2.1%表示普通。

90.5%的學生表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 68.4%、清楚者占 22.1%)，9.3%表示普通，0.2%表示非常不清楚。

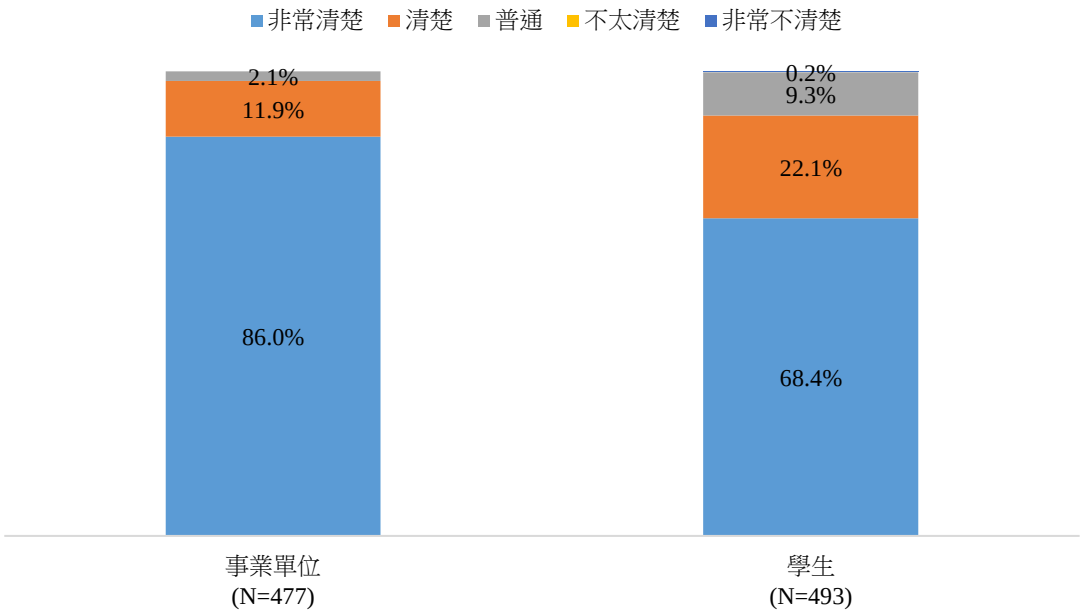

圖 3、基本工資與時薪標準知悉度

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對基本工資與時薪標準知悉度在受訪者擔任職務、經營區域、行業類型、曾違反勞動法令規定情形及是否鄰近東海大學、是否透過向同業詢問及公司/主管/同事告知了解勞動法令有顯著差異，但擔任職務、經營區域、行業類型及曾違反勞動法令規定情形有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見事業單位附表 1-1、1-2)

擔任職務：以擔任「業主/經營者」及「店長(也是員工)」者表示清楚的比例最高，皆占 100.0%，擔任「員工」者表示清楚的比例較低，占 96.6%。

經營區域：以「南區」、「大里區」、「太平區」及「南屯區」表示清楚的比例最高，皆占 100.0%，以「北屯區」表示清楚的比例較低，占 92.9%。

行業類型：以「印刷商家(影印)」表示清楚的比例最高，占 100.0%，以「其他服務業」者表示清楚的比例較低，占 80.0%。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示清楚的比例(98.7%)高於曾違反的事業單位(82.6%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對基本工資與時薪標準知悉度在受訪者受雇之事業單位的員工人數、行業類型、該單位開業時間、勞動法令相關宣導會參與情形、曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過勞工局開發之勞動權益 APP、上網搜尋、其他方式與不曾了解勞動法令者對基本工資與時薪標準知悉度有顯著差異。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取私下和解、向勞工局申請勞資爭議調解及投訴媒體者對基本工資與時薪標準知悉度有顯著差異。(詳見學生附表 1-1、1-2、1-3)

員工人數：以「16-20 人」者表示清楚的比例最高，占 100.0%，以「1-3 人」者表示清楚的比例較低，占 79.1%。

行業類型：以「美容美髮、美甲」、「零售業」、「學校單位」、「園藝農業」、「運輸業」及「其他行業」表示清楚的比例最高，皆占 100.0%，以「娛樂業」者表示清楚的比例較低，占 75.0%。

該單位開業時間：以開業「4-6 年」者表示清楚的比例最高，占 97.2%，以「1-3 年」比例最低，占 84.4%。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示清楚的比例(95.4%)高於曾違反的事業單位(74.2%)。

二、每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。延長工時(加班)連同正常工時 1 日不得超過 12 小時，每月不得超過 46 小時，加班另須加給加班費。

本次調查中，95.6%的事業單位表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 82.8%、清楚者占 12.8%)，3.4%表示普通，1.0%的事業單位表示不太清楚。

85.8%的學生表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 44.6%、清楚者占 41.2%)，13.0%表示普通，1.2%表示不清楚(非常不清楚者占 0.2%、不太清楚者占 1.0%)。

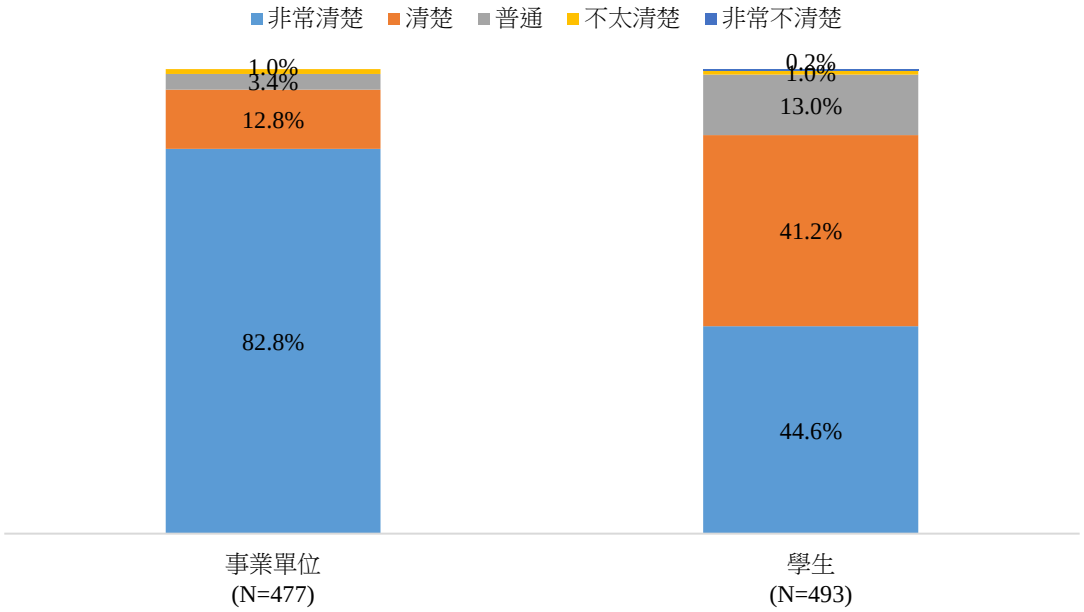

圖 4、工時與加班費給付規定知悉度

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對工時與加班費給付規定知悉度在受訪者擔任職務、曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近逢甲大學、東海大學、台中科技大學、僑光科技大學、靜宜大學及弘光科技大學對工時與加班費給付規定知悉度有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

沒有了解過勞動法令者對於工時與加班費給付規定知悉度有顯著差異但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見事業單位附表 2-1、2-2)

擔任職務：以擔任「業主/經營者」及「其他」者表示清楚的比例最高，皆占 100.0%，擔任「員工」者表示清楚的比例較低，占 93.1%。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示清楚的比例(96.5%)高於曾違反的事業單位(78.3%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對工時與加班費給付規定知悉度在受訪者受雇之事業單位的員工人數、行業類型、員工未滿 24 歲之青年人數、該單位開業時間、勞動法令相關宣導會參與情形與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過上網搜尋、向公司詢問與不曾了解勞動法令者對工時與加班費給付規定知悉度有顯著差異。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取投訴媒體及向學校尋求幫助對工時與加班費給付規定知悉度有顯著差異。(詳見學生附表 2-1、2-2、2-3)

員工人數：以「4-6 人」者表示清楚的比例最高，占 97.7%，以「30 人以上」者表示清楚的比例較低，占 71.4%。

行業類型：以「美容美髮、美甲」、「園藝農業」及「運輸業」表示清楚的比例最高，皆占 100.0%，以「娛樂業」者表示清楚的比例較低，占 56.3%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「10-22 人」與「16 人及以上」者表示清楚的比例最高，皆占 100.0%，以「13-25 人」者表示清楚的比例較低，占 60.0%。

該單位開業時間：以開業「4-6 年」者表示清楚的比例最高，占 90.7%，以「不清楚」比例最低，占 73.1%。

勞動法令相關宣導會參與情形：不曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示清楚的比例(94.3%)高於曾參與過的事業單位(88.6%)。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示清楚的比例(91.7%)高於曾違反的事業單位(83.9%)。

三、假日(國定假日)上班，須給付兩倍工資。

本次調查中，92.0%的事業單位表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 80.1%、清楚者占 11.9%)，4.2%表示普通，3.8%表示不清楚(非常不清楚者占 0.6%、不太清楚者占 3.1%)。

83.2%的學生表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 54.0%、清楚者占 29.2%)，14.6%表示普通，2.2%表示不清楚(非常不清楚者占 0.2%、不太清楚者占 2.0%)。

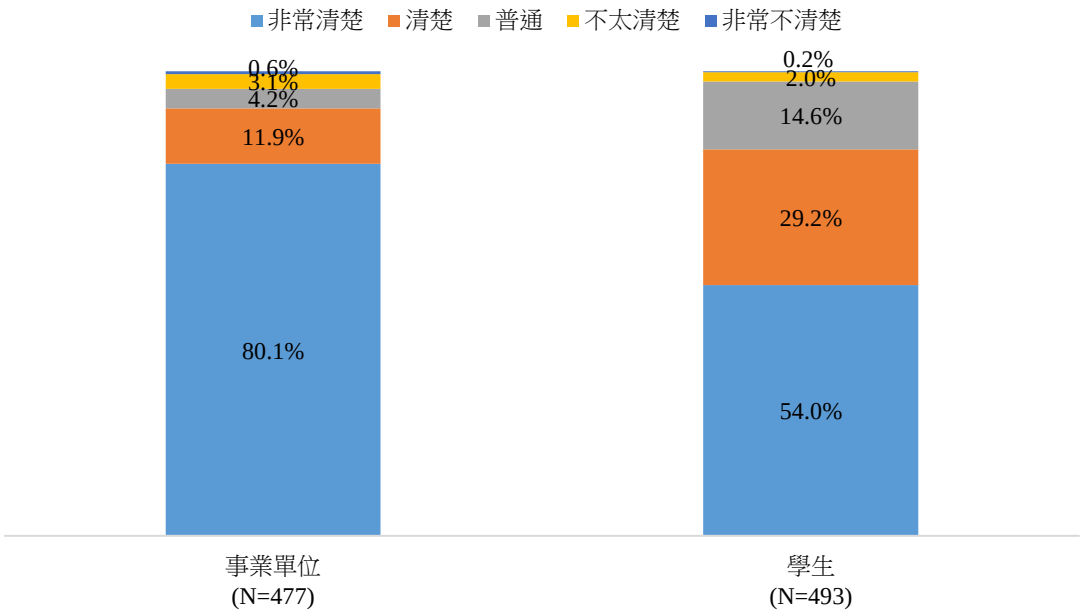

圖 5、假日上班工資給付規定知悉度

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對假日上班工資給付規定知悉度在行業類型與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近東海大學、中國醫藥大學、台中科技大學對假日上班工資給付規定知悉度有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取私下和解及法院訴訟者對假日上班工資給付規定知悉度有顯著差異，但採法院訴訟者有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見事業單位附表 3-1、3-2)

行業類型：以「批發零售業」表示清楚的比例最高，占 93.5%，以「其他服務業」者表示清楚的比例較低，占 80.0%。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示清楚的比例(93.0%)高於曾違反的事業單位(73.9%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對假日上班工資給付規定知悉度在受訪者的擔任職務、受雇之事業單位的員工人數、行業類型、該單位開業時間、勞動法令相關宣導會參與情形與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過參加相關課程或勞工局法令宣導會、上網搜尋、向公司詢問、其他方式及不曾了解對假日上班工資給付規定知悉度有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取向勞工局申訴、投訴媒體及上網爆料對假日上班工資給付規定知悉度有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見學生附表 3-1、3-2、3-3)

擔任職務：以擔任「店長(也是員工)」者表示清楚的比例最高，占 100.0%，擔任「其他」者表示清楚的比例較低，占 50.0%。

員工人數：以「16-20 人」者表示清楚的比例最高，占 97.4%，以「不清楚」者表示清楚的比例較低，占 37.5%。

行業類型：以「美容美髮、美甲」、「零售業」及「園藝農業」表示清楚的比例最高，皆占 100.0%，以「運輸業」者表示清楚的比例較低，占 50.0%。

該單位開業時間：以開業「10(含)年以上」及「7-9 年」者表示清楚的比例最高，分別占 87.5%及 87.3%，以「不清楚」比例最低，占 69.2%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示清楚的比例(92.9%)高於不曾參與過的事業單位(87.9%)。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示清楚的比例(87.9%)高於曾違反的事業單位(74.2%)。

四、不得預扣工資作為違約金或賠償費用，工資應全額直接給付。

本次調查中，84.5%的事業單位表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 73.4%、清楚者占 11.1%)，6.3%表示普通，9.2%表示不清楚(非常不清楚者占 2.5%、不太清楚者占 6.7%)。

67.3%的學生表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 38.5%、清楚者占 28.8%)，21.9%表示普通，10.8%表示不清楚(非常不清楚者占 0.6%、不太清楚者占 10.1%)。

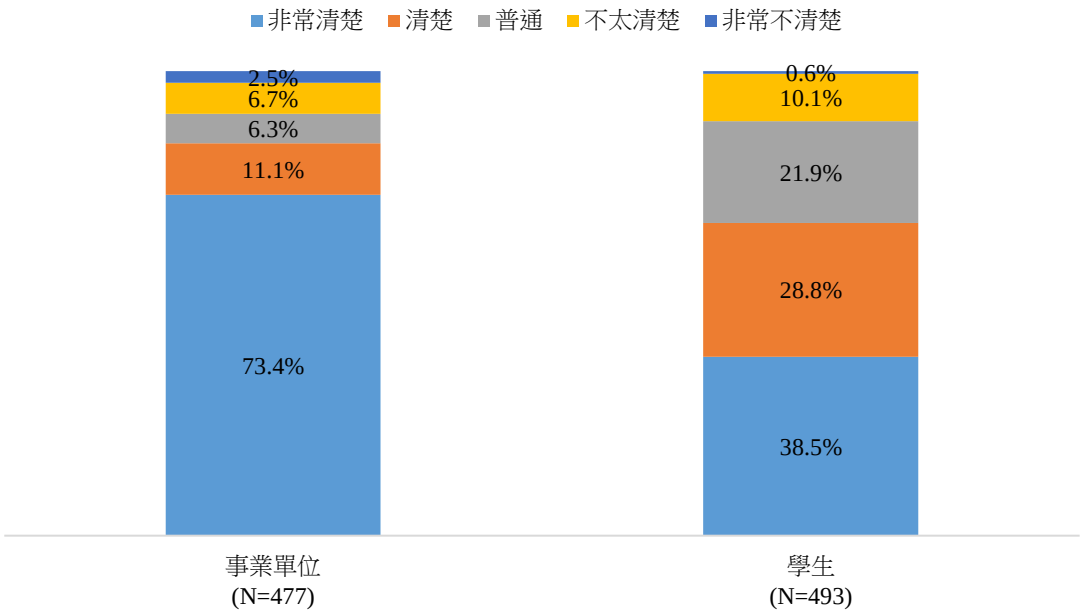

圖 6、不得預扣工資作為他用知悉度

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對不得預扣工資作為他用知悉度在擔任職務、經營區域、行業類型、勞動法令相關宣導會參與情形與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但除勞動法令相關宣導會參與情形，其餘有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近國立中興大學與台中科技大學對不得預扣工資作為他用知悉度有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

了解勞動法令之管道方面，透過網路資訊了解勞動法令者對不得預扣工資作為他用知悉度有顯著差異。(詳見事業單位附表 4-1、4-2)

擔任職務：以擔任「其他」者表示清楚的比例最高，占 100.0%，擔任「其他」者表示清楚的比例較低，占 77.2%。

經營區域：以「南屯區」表示清楚的比例最高，占 97.1%，以「南區」表示清楚的比例較低，占 55.6%。

行業類型：以「其他服務業」表示清楚的比例最高，占 100.0%，以「美容美髮、美甲」者表示清楚的比例較低，占 75.0%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示清楚的比例(95.2%)高於不曾參與過的事業單位(80.7%)。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示清楚的比例(85.5%)高於曾違反的事業單位(65.2%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對不得預扣工資作為他用知悉度在受訪者的年齡、就讀學校、受雇之事業單位的行業類型與勞動法令相關宣導會參與情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過參加相關課程或勞工局法令宣導會、向親友打聽、上網搜尋、向公司詢問、其他方式及不曾了解者對不得預扣工資作為他用知悉度有顯著差異，但其他方式及不曾了解者有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取向勞工局申請勞資爭議調解、至區公所調解、投訴媒體及上網報料者對不得預扣工資作為他用知悉度有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見學生附表 4-1、4-2、4-3)

年齡：受訪者年齡在「20 歲」者表示清楚的比例最高，占 73.3%，22 歲及 23 歲表示清楚的比例較低，皆占 62.0%。

就讀學校：就讀「台灣體育運動大學」者表示清楚的比例最高，占 90.0%，「國立中興大學」者表示清楚的比例最低，占 33.3%。

行業類型：以「美容美髮、美甲」及「醫療業」表示清楚的比例最高，皆占 100.0%，以「學校單位」者表示清楚的比例較低，占 33.3%。

勞動法令相關宣導會參與情形：不曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示清楚的比例(78.0%)高於曾參與過的事業單位(65.7%)。

五、僱有 5 人以上之事業單位，應於勞工到職當日替其投保勞保及健保，即使只有僱用 1 位員工，仍應參加就業保險。

本次調查中，94.3%的事業單位表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 80.9%、清楚者占 13.4%)，4.0%表示普通，1.7%表示不清楚不太清楚。

69.4%的學生表示清楚此項勞基法要點(非常清楚與清楚者皆占 34.7%)，16.6%表示普通，14.0%表示不清楚(非常不清楚者占 4.9%、不太清楚者占 9.1%)。

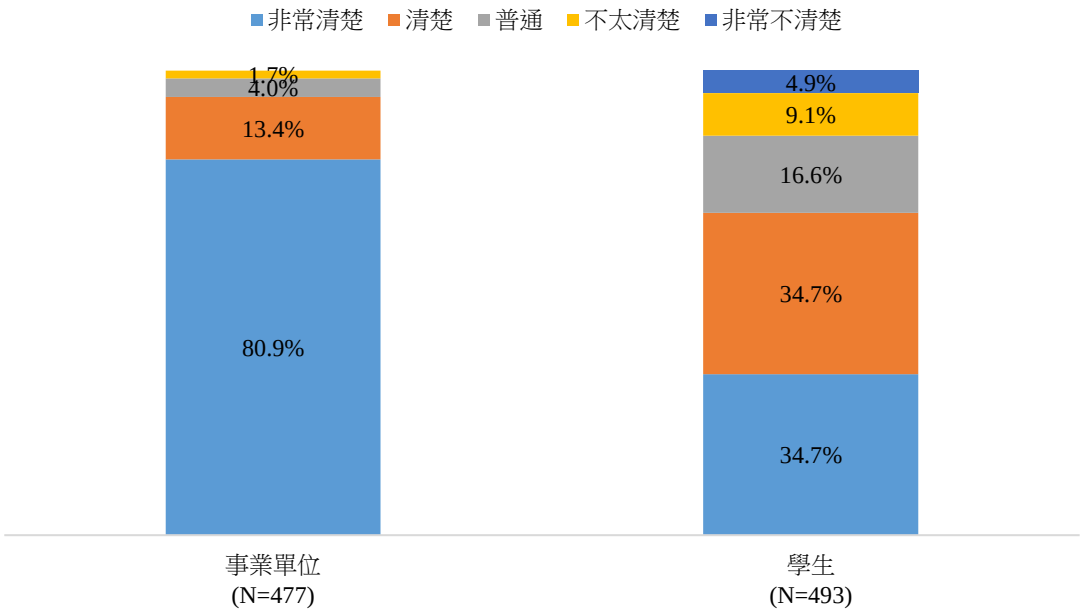

圖 7、應替勞工投保勞健保知悉度

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對應替勞工投保勞健保知悉度在經營區域、行業類型與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但除勞動法令相關宣導會參與情形，其餘有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近逢甲大學、東海大學、台灣體育運動大學、中國醫藥大學、台中科技大學、僑光科技大學、靜宜大學、弘光科技大學對應替勞工投保勞健保知悉度有顯著差異，但台灣體育運動大學有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取私下和解者對應替勞工投保勞健保知悉度有顯著差異。(詳見事業單位附表 5-1、5-2)

經營區域：以「西區」及「南區」表示清楚的比例最高，皆占 100.0%，以「北屯區」表示清楚的比例較低，占 78.6%。

行業類型：以「印刷商家(影印)」及「其他服務業」表示清楚的比例最高，皆占 100.0%，以「服飾業」者表示清楚的比例較低，占 87.1%。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示清楚的比例(96.3%)高於曾違反的事業單位(56.5%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對應替勞工投保勞健保知悉度在受訪者的年齡、就讀學校、平均每週工作天數、受雇之事業單位的員工人數、員工未滿 24 歲之青年人數、該單位開業時間、勞動法令相關宣導會參與情形與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過向親友打聽、上網搜尋、向公司詢問及不曾了解者對應替勞工投保勞健保知悉度有顯著差異，但不曾了解者有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取私下和解、向勞工局申請勞資爭議調解、向勞工局申訴、投訴媒體、上網報料及向學校尋求幫助對應替勞工投保勞健保知悉度有顯著差異。(詳見學生附表 5-1、5-2、5-3)

年齡：受訪者年齡在「18 歲以下」者表示清楚的比例最高，占 100.0%，22 歲者表示清楚的比例較低，占 56.5%。

就讀學校：就讀「中山醫學大學」者表示清楚的比例最高，占 94.4%，「台中教育大學」者表示清楚的比例最低，占 12.5%。

平均每週工作天數：平均每週工作天數「7 天」者表示清楚的比例最高，占 100.0%，「1 天」者表示清楚的比例最低，占 25.0%。

員工人數：以「16-20 人」者表示清楚的比例最高，占 76.9%，以「不清楚」者表示清楚的比例較低，占 50.0%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「4-6 人」者表示清楚的比例最高，占 72.0%，以「16 人及以上」者表示清楚的比例較低，占 33.3%。

該單位開業時間：以開業「4-6 年」者表示清楚的比例最高，占 77.8%，以「不清楚」比例最低，占 48.1%。

勞動法令相關宣導會參與情形：不曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示清楚的比例(82.3%)高於曾參與過的事業單位(68.6%)。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示清楚的比例(75.0%)高於曾違反的事業單位(67.7%)。

六、應提撥勞工薪資 6%金額作為退休金。

本次調查中，79.2%的事業單位表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 69.2%、清楚者占 10.1%)，7.5%表示普通，13.2%表示不清楚(非常不清楚者占 4.6%、不太清楚者占 8.6%)。

57.0%的學生表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 31.4%、清楚者占 25.6%)，21.7%表示普通，21.3%表示不清楚(非常不清楚者占 7.1%、不太清楚者占 14.2%)。

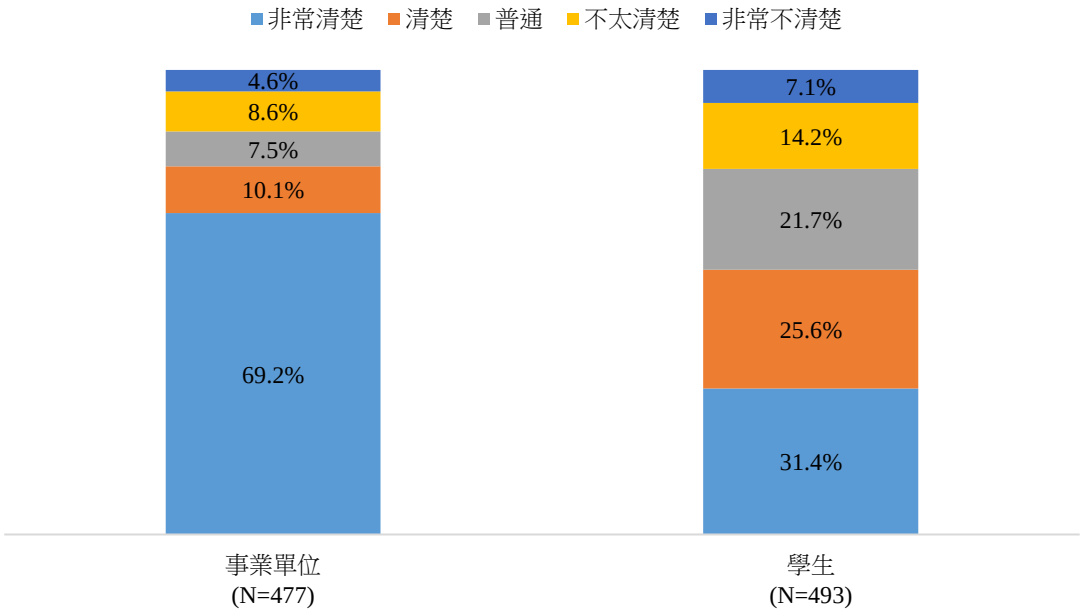

圖 8、應提撥勞工薪資 6%作為退休金知悉度

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對應提撥勞工薪資 6%作為退休金知悉度在擔任職務、經營區域、行業類型、勞動法令相關宣導會參與情形與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但除勞動法令相關宣導會參與情形，其餘有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近東海大學、台中科技大學與僑光科技大學對應提撥勞工薪資 6%作為退休金知悉度有顯著差異，但東海大學有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，透過勞工局法令諮詢服務台、勞工局電話諮詢、向同業詢問、公司/主管/同事告知及其他者對應提撥

勞工薪資 6%作為退休金知悉度有顯著差異，但勞工局法令諮詢服務台及其他方式者有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取私下和解、向勞工局申請勞資爭議調解、由主管或公司處理、其他方式及未發生過爭議者對應提撥勞工薪資 6%作為退休金知悉度有顯著差異，但由主管或公司處理及其他方式者有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見事業單位附表 6-1、6-2)

擔任職務：以擔任「其他」者表示清楚的比例最高，占 100.0%，擔任「員工」者表示清楚的比例較低，占 69.7%。

經營區域：以「大里區」表示清楚的比例最高，占 94.4%，以「霧峰區」與「西屯區」表示清楚的比例較低，分別占 73.3%及 73.1%。

行業類型：以「印刷商家(影印)」表示清楚的比例最高，占 100.0%，以「服飾業」者表示清楚的比例較低，占 67.7%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示清楚的比例(90.4%)高於不曾參與過的事業單位(75.3%)。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示清楚的比例(80.8%)高於曾違反的事業單位(47.8%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對應提撥勞工薪資 6%作為退休金知悉度在受訪者的平均每週工作天數、受雇之事業單位的員工人數、行業類型、員工未滿 24 歲之青年人數、該單位開業時間、勞動法令相關宣導會參與情形與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過勞工局電話諮詢、勞工局開發之勞動權益 APP、向親友打聽、上網搜尋、向公司詢問及不曾了解者對應提撥勞工薪資 6%作為退休金知悉度有顯著差異，但不曾了解者有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取私下和解、向勞工局申訴、法院訴訟、及向學校尋求幫助者對應提撥勞工薪資 6%作為退休金知悉度有顯著差異。(詳見學生附表 6-1、6-2、6-3)

平均每週工作天數：平均每週工作天數「7 天」者表示清楚的比例最高，占 100.0%，「1 天」者表示清楚的比例最低，占 37.5%。

員工人數：以「10-22 人」者表示清楚的比例最高，占 61.5%，以「不清楚」者表示清楚的比例較低，占 25.0%。

行業類型：以「美容美髮、美甲」表示清楚的比例最高，占 71.4%，以「補教業」及「娛樂業」者表示清楚的比例較低，分別占 31.8%及 31.3%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「7-9 人」者表示清楚的比例最高，占 65.8%，以「16 人及以上」者表示清楚的比例較低，占 33.3%。

該單位開業時間：以開業「4-6 年」者表示清楚的比例最高，占 65.7%，以「不清楚」比例最低，占 28.8%。

勞動法令相關宣導會參與情形：不曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示清楚的比例(70.9%)高於曾參與過的事業單位(52.9%)。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示清楚的比例(61.7%)高於曾違反的事業單位(41.9%)。

七、應置備勞工名卡、勞工簽到簿或出勤卡及工資清冊(所有雇用人員薪資明細)。

本次調查中，94.5%的事業單位表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 80.1%、清楚者占 14.5%)，4.4%表示普通，1.0%表示不清楚(非常不清楚者占 0.4%、不太清楚者占 0.6%)。

70.8%的學生表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 39.8%、清楚者占 31.0%)，20.5%表示普通，8.7%表示不清楚(非常不清楚者占 1.2%、不太清楚者占 7.5%)。

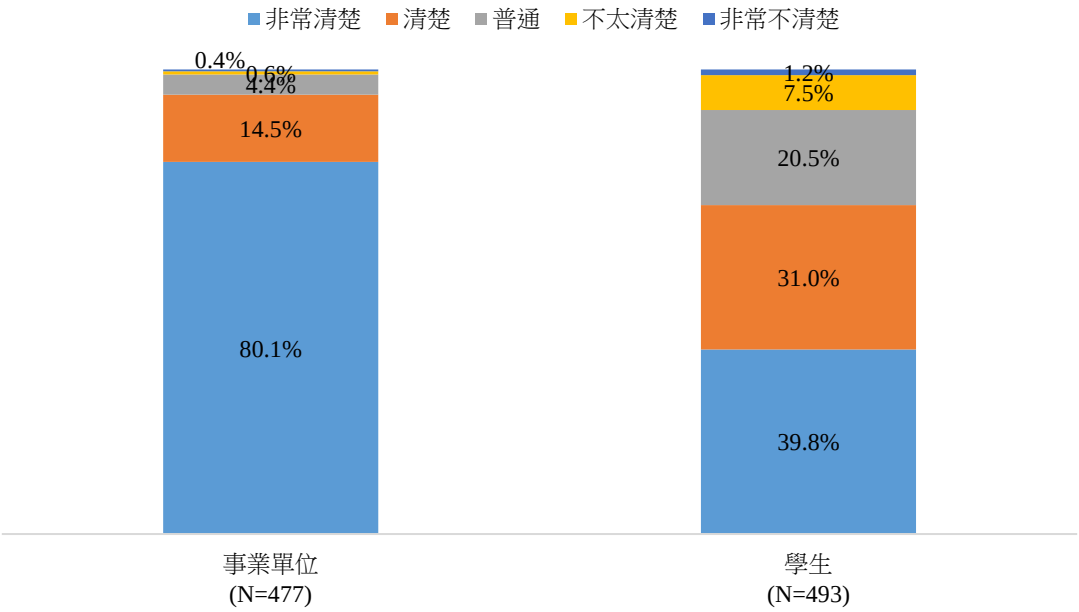

圖 9、應備置員工名冊、出勤記錄與工資清冊知悉度

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對應備置員工名冊、出勤記錄與工資清冊知悉度在經營區域與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近逢甲大學、台灣體育運動大學、中國醫藥大學、台中科技大學、靜宜大學及弘光科技大學對應備置員工名冊、出勤記錄與工資清冊知悉度有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見事業單位附表 7-1、7-2)

經營區域：以「南區」與「霧峰區」表示清楚的比例最高，皆占 100.0%，以「北區」表示清楚的比例較低，占 86.2%。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示清楚的比例(95.8%)高於曾違反的事業單位(69.6%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對應備置員工名冊、出勤記錄與工資清冊知悉度在受訪者的年齡、受雇之事業單位的員工人數、行業類型、員工未滿 24 歲之青年人數、該單位開業時間有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過向公司詢問及不曾了解者對應備置員工名冊、出勤記錄與工資清冊知悉度有顯著差異，但不曾了解者有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取法院訴訟、至區公所調解、投訴媒體、上網報料、及向學校尋求幫助者對應備置員工名冊、出勤記錄與工資清冊知悉度有顯著差異。(詳見學生附表 7-1、7-2、7-3)

年齡：受訪者年齡在「21 歲」者表示清楚的比例最高，占 80.6%，23 歲者表示清楚的比例較低，占 57.7%。

員工人數：以「4-6 人」者表示清楚的比例最高，占 75.9%，以「30 人以上」者表示清楚的比例較低，占 42.9%。

行業類型：以「運輸業」表示清楚的比例最高，占 100.0%，以「娛樂業」者表示清楚的比例較低，占 43.8%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「7-9 人」者表示清楚的比例最高，占 81.6%，以「13-25 人」者表示清楚的比例較低，占 50.0%。

該單位開業時間：以開業「4-6 年」者表示清楚的比例最高，占 77.8%，以「不清楚」比例最低，占 53.8%。

八、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。

本次調查中，95.4%的事業單位表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 82.4%、清楚者占 13.0%)，3.1%表示普通，1.5%表示不清楚(非常不清楚者占 0.6%、不太清楚者占 0.8%)。

79.7%的學生表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 54.4%、清楚者占 25.4%)，16.6%表示普通，3.7%表示不清楚(非常不清楚者占 3.2%、不太清楚者占 0.4%)。

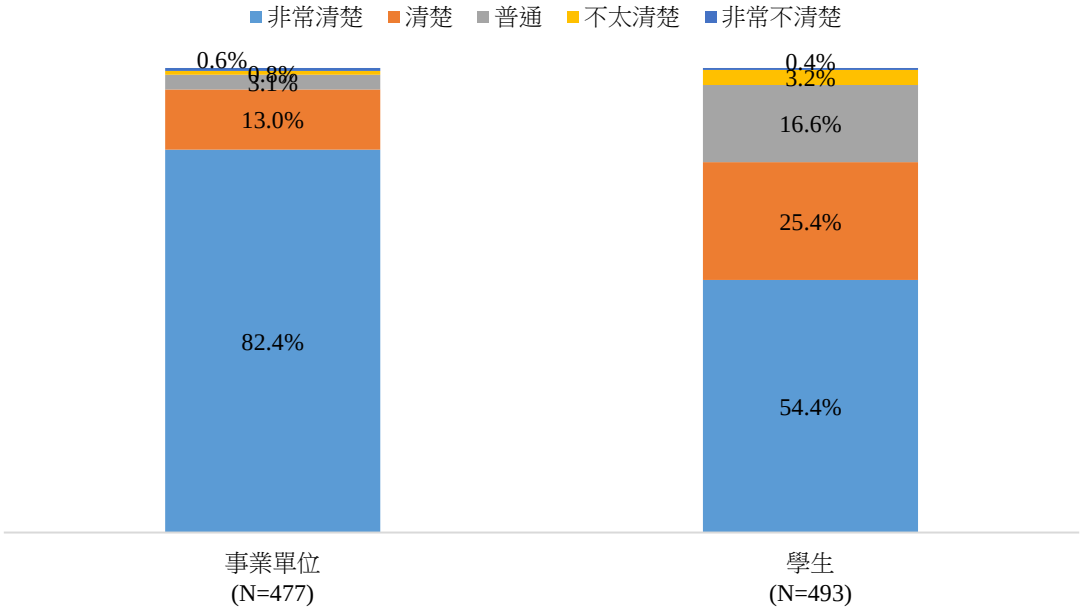

圖 10、不得有就業歧視知悉度

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對不得有就業歧視知悉度在行業類型與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近中國醫藥大學及台中科技大學對不得有就業歧視知悉度有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，透過向同業詢問與其他方式者對不得有就業歧視知悉度有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，未發生過爭議者對不得有就業歧視知悉度有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見事業單位附表 8-1、8-2)

行業類型：以「印刷商家(影印)」及「批發零售業」表示清楚的比例最高，皆占 100.0%，以「其他服務業」者表示清楚的比例較低，占 80.0%。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示清楚的比例(96.5%)高於曾違反的事業單位(73.9%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對不得有就業歧視知悉度在受訪者的就讀學校、工作區域、平均每週工作天數、受雇之事業單位的擔任職務、員工未滿 24 歲之青年人數有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過向親友打聽、上網搜尋、向公司詢問、及不曾了解者對不得有就業歧視知悉度有顯著差異，但上網搜尋及不曾了解者有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取向勞工局申訴者對不得有就業歧視知悉度有顯著差異。(詳見學生附表 8-1、8-2、8-3)

就讀學校：就讀「中山醫學大學」者表示清楚的比例最高，占 94.4%，「台中教育大學」者表示清楚的比例最低，占 50.0%。

工作區域：工作區域在「大甲區」、「中區」、「梧棲區」、「清水區」及「豐原區」者表示清楚的比例最高，皆占 100.0%，「大雅區」及「彰化市」者表示清楚的比例最低，皆占 50.0%。

平均每週工作天數：平均每週工作天數「4 天」者表示清楚的比例最高，占 88.0%，「1 天」及「7 天」者表示清楚的比例最低，皆占 50.0%。

擔任職務：以擔任「員工」者表示清楚的比例最高，占 80.0%，擔任「店長(也是員工)」及「其他」者表示清楚的比例較低，皆占 50.0%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「10-22 人」者表示清楚的比例最高，占 100.0%，以「16 人及以上」者表示清楚的比例較低，占 33.3%。

九、雇主招募或僱用員工，不得有提供職缺之經常性薪資(包括本薪與按月給付的固定津貼及獎金，但不包括加班費、年終獎金、三節節金及差旅費等)未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍

本次調查中，81.6%的事業單位表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 68.3%、清楚者占 13.2%)，6.3%表示普通，12.2%表示不清楚(非常不清楚者占 5.9%、不太清楚者占 6.3%)。

58.2%的學生表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 33.3%、清楚者占 24.9%)，26.6%表示普通，15.2%表示不清楚(非常不清楚者占 4.3%、不太清楚者占 11.0%)。

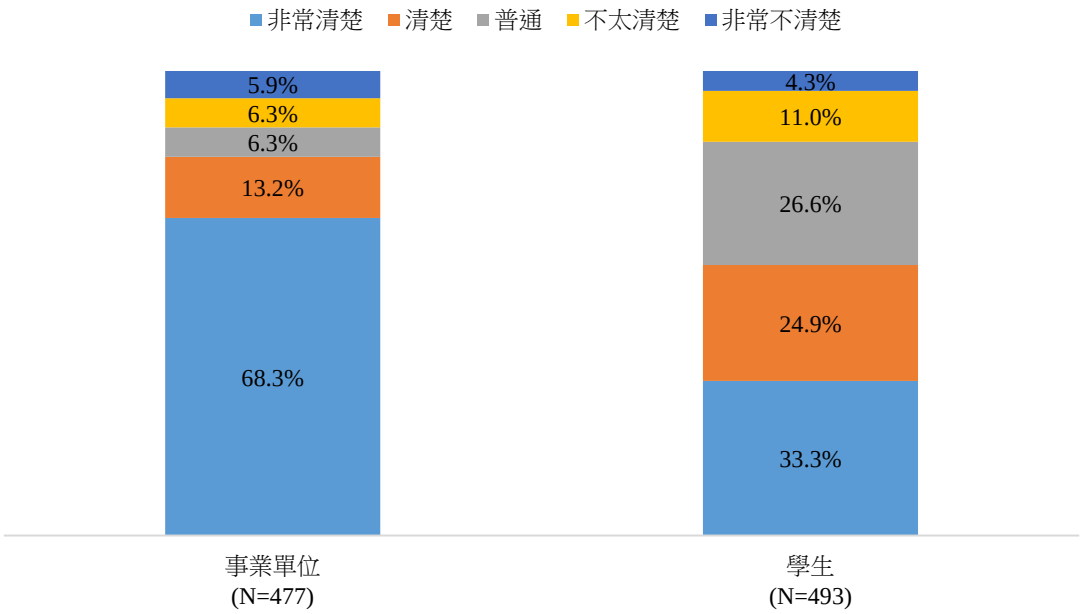

圖 11、經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍知悉度在擔任職務、經營區域勞動法令相關宣導會參與情形與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但除勞動法令相關宣導會參與情形，其餘有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近中國醫藥大學及台中科技大學對經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍知悉度有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，透過向同業詢問及其他方式者對經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍知悉度有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，未發生過爭議者對經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍知悉度有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見事業單位附表 9-1、9-2)

擔任職務：以擔任「其他」者表示清楚的比例最高，占 100.0%，擔任「員工」者表示清楚的比例較低，占 74.8%。

經營區域：以「大里區」表示清楚的比例最高，占 94.4%，以「西屯區」表示清楚的比例較低，占 75.9%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示清楚的比例(92.0%)高於不曾參與過的事業單位(77.8%)。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示清楚的比例(83.3%)高於曾違反的事業單位(47.8%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍知悉度在受訪者的就讀學校、受雇之事業單位的員工人數、行業類型、員工未滿 24 歲之青年人數、該單位開業時間與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過向公司詢問及不曾了解者對經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍知悉度有顯著差異，但不曾了解者有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取向勞工局申請勞資爭議調解、向勞工局申訴、法院訴訟、至區公所調解、投訴媒體、上網報料及向學校尋求幫助者對經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍知悉度有顯著差異。(詳見學生附表 9-1、9-2、9-3)

就讀學校：就讀「逢甲大學」者表示清楚的比例最高，占 71.8%，「朝陽科技大學」者表示清楚的比例最低，占 51.4%。

員工人數：以「30 人以上」者表示清楚的比例最高，占 71.4%，以「不清楚」者表示清楚的比例較低，占 37.5%。

行業類型：以「醫療業」表示清楚的比例最高，占 70.6%，以「其他」者表示清楚的比例較低，占 16.7%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「10-22 人」者表示清楚的比例最高，占 66.7%，以「16 人及以上」者表示清楚的比例較低，占 33.3%。

該單位開業時間：以開業「1-3 年」者表示清楚的比例最高，占 65.2%，以「不清楚」比例最低，占 30.8%。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示清楚的比例(60.8%)高於曾違反的事業單位(51.6%)。

十、雇主應防治性騷擾行為之發生。雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

本次調查中，95.8%的事業單位表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 83.4%、清楚者占 12.4%)，2.9%表示普通，1.3%表示不清楚(非常不清楚者與不太清楚者皆占 0.6%)。

84.2%的學生表示清楚此項勞基法要點(非常清楚者占 59.2%、清楚者占 24.9%)，12.4%表示普通，3.4%表示不清楚(非常不清楚者占 0.2%、不太清楚者占 3.2%)。

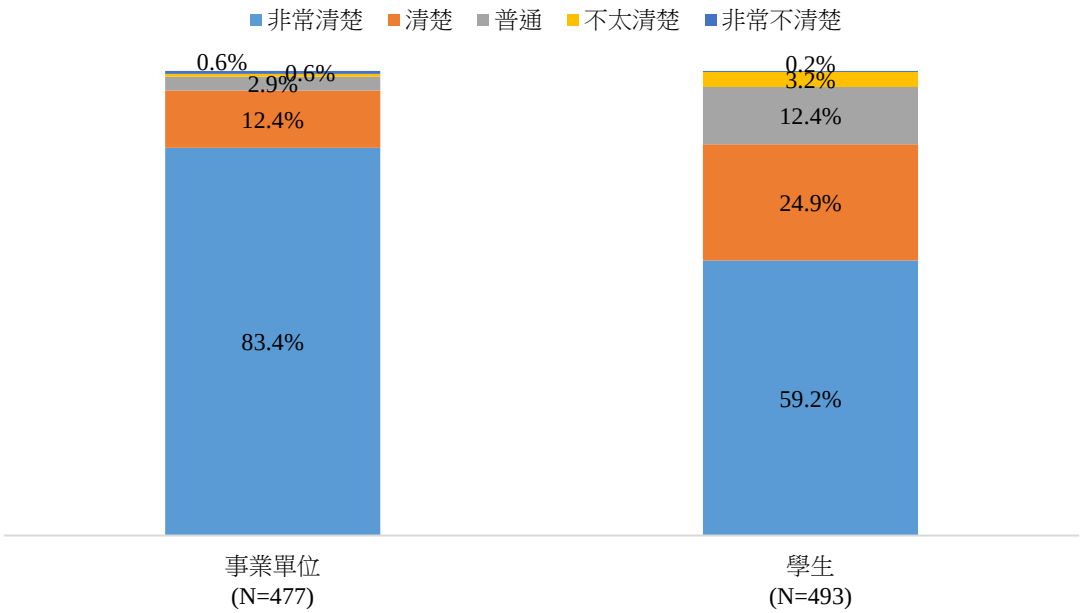

圖 12、應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施知悉度

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施知悉度在事業單位開業時間與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近逢甲大學、東海大學、台中科技大學及僑光科技大學對應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施知悉度有顯著差異，但東海大學及台中科技大學有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，透過勞工局電話諮詢、管理顧問公司、及其他方式者對應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措

施知悉度有顯著差異，但管理顧問公司及其他方式者有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取私下和解、向勞工局申請勞資爭議調解、其他方式及未發生過爭議者對應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施知悉度有顯著差異，但其他方式者有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見事業單位附表 10-1、10-2)

事業單位開業時間：以開業「1-3 年」者表示清楚的比例最高，占 98.0%，以「4-6 年」比例最低，占 92.1%。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示清楚的比例(96.5%)高於曾違反的事業單位(82.6%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施知悉度在受訪者的年齡、就讀學校、平均每週工作天數、受雇之事業單位的行業類型、員工未滿 24 歲之青年人數、該單位開業時間與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過參加相關課程或勞工局法令宣導會、向親友打聽、上網搜尋、向公司詢問及不曾了解者對應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施知悉度有顯著差異，但參加相關課程或勞工局法令宣導會、上網搜尋及不曾了解者有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取上網報料者對應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施知悉度有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見學生附表 10-1、10-2、10-3)

年齡：受訪者年齡在「20 歲」者表示清楚的比例最高，占 94.2%，21 歲者表示清楚的比例較低，占 78.4%。

就讀學校：就讀「中山醫學大學」者表示清楚的比例最高，占 100.0%，「國立中興大學」者表示清楚的比例最低，占 59.0%。

平均每週工作天數：平均每週工作天數「7 天」者表示清楚的比例最高，占 100.0%，「1 天」者表示清楚的比例最低，占 50.0%。

行業類型：以「美容美髮、美甲」及「運輸業」表示清楚的比例最高，皆占 100.0%，以「園藝農業」者表示清楚的比例較低，占 50.0%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「7-9 人」者表示清楚的比例最高，占 92.1%，以「16 人及以上」者表示清楚的比例較低，占 33.3%。

該單位開業時間：以開業「1-3 年」及「4-6 年」者表示清楚的比例最高，皆占 88.9%，以「不清楚」比例最低，占 63.5%。

曾違反勞動法令規定情形：曾違反勞動法令規定的事業單位表示清楚的比例(93.5%)高於不曾違反的事業單位(85.4%)。

十一、事業單位與學生對於現行勞動法令知悉度之差異情形分析

為了解事業單位與學生對於現行勞動法令知悉度是否具有差異，分別採用單因子多變量變異數分析（one-way MANOVA）及獨立樣本 T 檢定來考驗其差異情形。

(一) 單因子多變量變異數分析（one-way MANOVA）

分析步驟為以受訪者身份(業主/學生)為自變項，現行勞動法令知悉度(共 10 題)為依變項；若符合變異數同質性假設，則繼續進行多變量檢定，若通過檢定，則以雪費法（Scheffe）進行事後比較。

執行單因子多變量變異數分析，檢視「共變量矩陣等式的 Box 檢定」，顯著性 p 值為 0.000< 0.05，達顯著，表示多個變量未符合變異數同質性假設，因此不繼續進行多變量檢定與事後分析。

表 4、事業單位與學生對於現行勞動法令知悉度之共變量矩陣等式 Box 檢定結果

Box M	1124.3
F	20.2
自由度(1)	66
顯著性	0.000**

* p <. 05, ** p < .01, *** p < .001.

(二) 獨立樣本 T 檢定

以受訪者身份(業主/學生)為自變項，現行勞動法令知悉度(共 10 題)為依變項，分析結果顯示，業主與學生對現行勞動法令知悉度皆有顯著差異，業主知悉度皆高於學生（平均值越低，知悉度越高）。

表 5、事業單位與學生對於現行勞動法令知悉度之獨立樣本 T 檢定結果

	身分	N	平均值	標準差	t	df	p-value
基本工資	業主	477	1.16	0.42	-7.07	829.70	***
	學生	493	1.42	0.67			
工時與加班費給付規定	業主	477	1.23	0.55	-11.52	908.79	***
	學生	493	1.71	0.74			
假日上班工資給付規定	業主	477	1.32	0.75	-6.55	965.90	***
	學生	493	1.65	0.82			
不得預扣工資作為他用	業主	477	1.54	1.04	-7.76	968.00	***
	學生	493	2.05	1.03			
應替勞工投保勞健保	業主	477	1.26	0.61	-15.12	760.09	***
	學生	493	2.15	1.14			
應提撥勞工薪資 6%金額作為退休金	業主	477	1.69	1.20	-8.95	967.77	***
	學生	493	2.40	1.26			
應置備勞工名卡、勞工簽到簿或出勤卡及工資清冊	業主	477	1.27	0.61	-13.62	815.49	***
	學生	493	1.99	1.01			
不得有就業歧視	業主	477	1.24	0.61	-9.36	875.14	***
	學生	493	1.70	0.89			
經常性薪資未達 4 萬元整應揭露	業主	477	1.68	1.19	-7.92	968.00	***
	學生	493	2.28	1.16			
應防治性騷擾行為之發生及發生時應採取立即有效之糾正及補救措施	業主	477	1.23	0.59	-8.08	883.28	***
	學生	493	1.60	0.84			

* p <. 05, ** p < .01, *** p < .001.

第二節、事業單位現行的做法與困難

一、自 108.1.1 起月薪不得低於基本工資，23,100 元，時薪不得低於 150 元。

本次調查中，97.1%的事業單位表示已執行此規定，2.5%表示尚在推動；0.4%表示有執行困難，尚在推動或有執行困難的事業單位表示，由於小本經營，以及成本考量的原因，目前尚不能落實此項規定。

95.5%的學生表示受雇之事業單位已執行此規定，3.2%表示尚在推動，1.2%認為有執行困難。

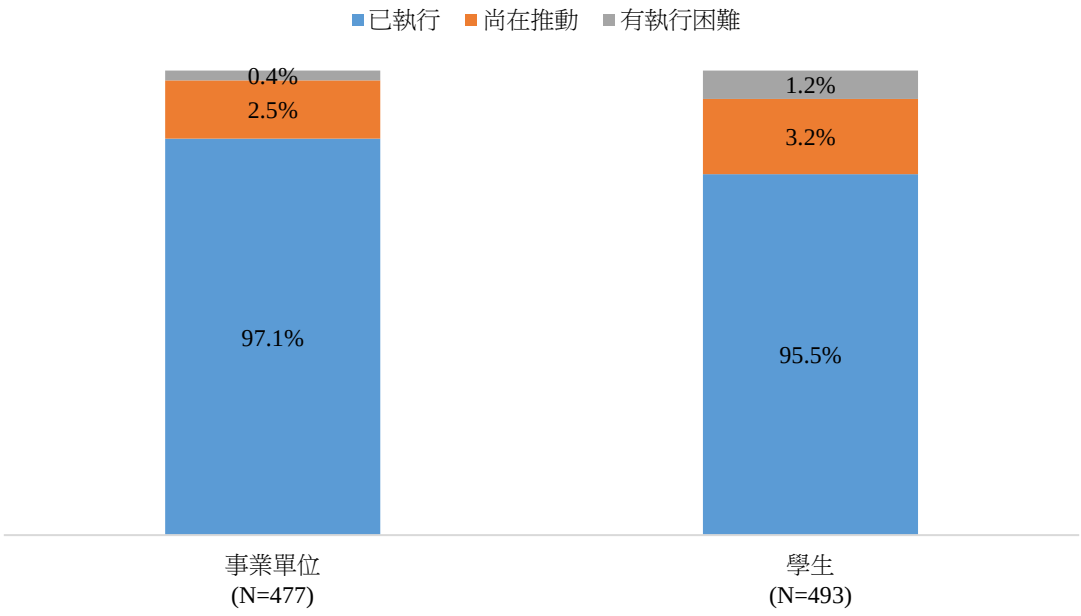

圖 13、基本工資與時薪標準執行狀況

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對基本工資與時薪標準執行狀況在曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，透過公司/主管/同事告知者對基本工資與時薪標準執行狀況有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見事業單位附表 11-1、11-2)

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(80.8%)高於曾違反的事業單位(73.9%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對基本工資與時薪標準執行狀況在受訪者的年齡、工作區域、平均每週工作天數、計薪方式、受雇之事業單位的員工人數、行業類型及勞動法令相關宣導會參與情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過上網搜尋、其他方式及不曾了解者對基本工資與時薪標準執行狀況有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見學生附表 11-1、11-2、11-3)

年齡：受訪者年齡在「18 歲以下」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，19 歲者比例較低，占 88.6%。

工作區域：以西區、沙鹿區、大里區、南屯區、大雅區、中區、東區、烏日區、梧棲區、潭子區、豐原區及彰化市表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，「清水區」比例較低，占 50.0%。

平均每週工作天數：平均每週工作天數「7 天」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，「1 天」者比例最低，占 77.8%。

計薪方式：以「按堂計酬」及「其他」者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，「按件計酬」者比例最低，占 80.0%。

員工人數：以「4-6 人」及「13-25 人」者表示已執行的比例最高，分別占 98.9%及 98.5%，以「30 人以上」者的比例較低，占 57.1%。

行業類型：以服飾業、美容美髮、美甲、醫療業、零售業、學校單位、園藝農業、運輸業及其他表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，以「補教業」者比例較低，占 86.4%。

勞動法令相關宣導會參與情形：不曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(99.3%)高於曾參與過的事業單位(98.6%)。

二、每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。延長工時(加班)連同正常工時 1 日不得超過 12 小時，每月不得超過 46 小時，加班另須加給加班費。

本次調查中，92.2%的事業單位表示已執行此規定，7.1%表示尚在推動；0.6%表示有執行困難，大多數尚未執行此規定的事業單位皆表示，由於人手不足，勢必每位員工的工時安排或多或少會超過法定規範，但又因小本經營，若需另加給加班費，則會有成本過高的問題。

89.7%的學生表示受雇之事業單位已執行此規定，9.1%表示尚在推動，1.2%認為有執行困難。

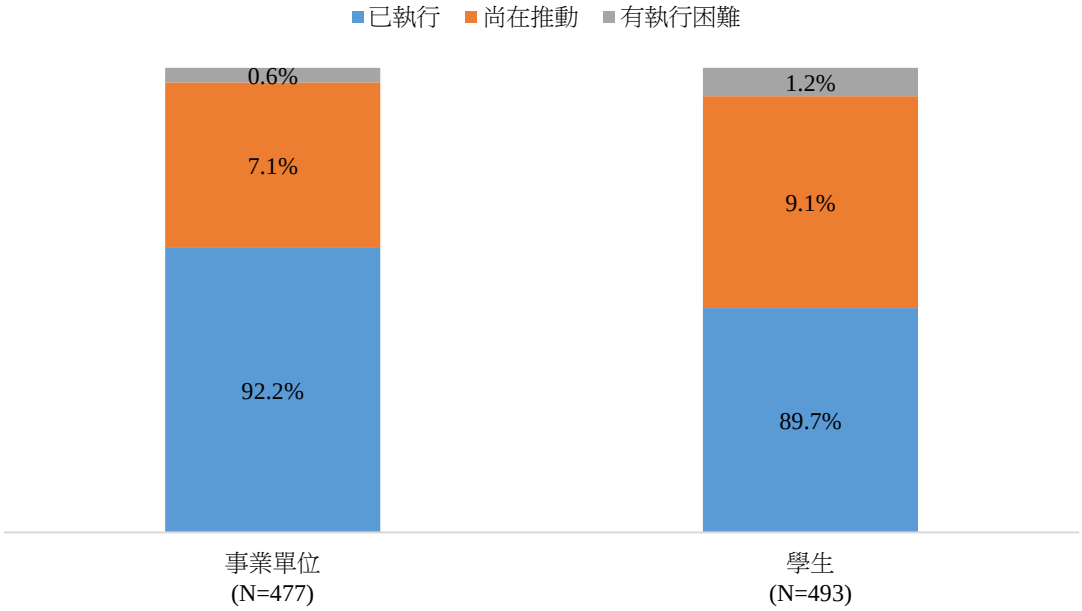

圖 14、工時與加班費給付規定執行狀況

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對工時與加班費給付規定執行狀況在勞動法令相關宣導會參與情形及曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近台灣體育運動大學、中國醫藥大學及台中科技大學對工時與加班費給付規定執行狀況有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，透過公司/主管/同事告知者對工時與加班費給付規定執行狀況有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取私下和解者對工時與加班費給付規定執行狀況有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見事業單位附表 12-1、12-2)

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(98.4%)高於不曾參與過的事業單位(90.1%)。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(94.5%)高於曾違反的事業單位(47.8%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對工時與加班費給付規定執行狀況在受訪者的年齡、工作區域、計薪方式、受雇之事業單位的員工人數、行業類型及該單位開業時間有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過上網搜尋、其他方式及不曾了解者對工時與加班費給付規定執行狀況有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見學生附表 12-1、12-2、12-3)

年齡：受訪者年齡在「18 歲以下」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，24 歲者比例較低，占 79.5%。

工作區域：以沙鹿區、大雅區、東區、梧棲區、潭子區、豐原區及彰化市表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，「清水區」比例較低，占 50.0%。

計薪方式：以「按堂計酬」及「其他」者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，「月薪制」者比例最低，占 80.0%。

員工人數：以「13-25 人」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，以「不清楚」者的比例較低，占 66.7%。

行業類型：以美容美髮、美甲、醫療業、零售業、學校單位、園藝農業及運輸業表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，以「補教業」及「娛樂業」者比例較低，分別占 81.8%及 81.3%。

該單位開業時間：以開業「4-6 年」者表示已執行的比例最高，占 94.4%，以「7-9 年」比例較低，占 81.0%。

三、假日(國定假日)上班，須給付兩倍工資。

本次調查中，81.1%的事業單位表示已執行此規定，16.1%表示尚在推動；2.7%表示有執行困難，尚在推動或有執行困難的事業單位表示，此項規定會加重人事成本，有執行上的困難，另有事業單位表示，目前採輪班制的方式因應，或由正職人員於假日上班。

91.5%的學生表示受雇之事業單位已執行此規定，5.7%表示尚在推動，2.8%認為有執行困難。

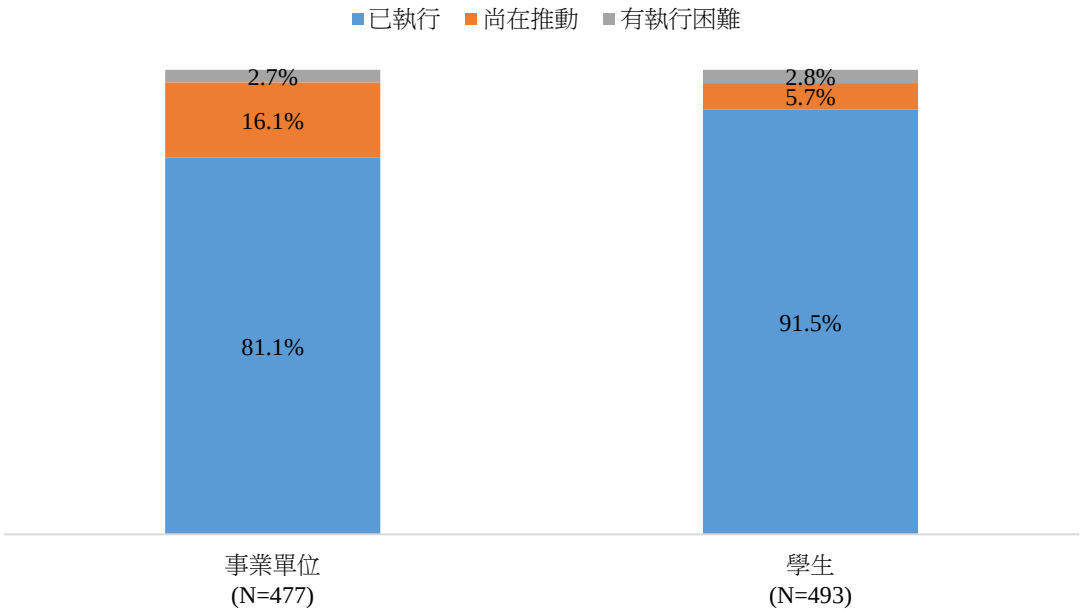

圖 15、假日上班工資給付規定執行狀況

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對假日上班工資給付規定執行狀況在勞動法令相關宣導會參與情形及曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但曾違反勞動法令規定情形有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近中國醫藥大學及台中科技大學對假日上班工資給付規定執行狀況有顯著差異。

在了解勞動法令之管道方面，透過參加勞工局舉辦之法令宣導說明會者對假日上班工資給付規定執行狀況有顯著差異。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取私下和解、法院訴訟及未發生過爭議者對假日上班工資給付規定執行狀況有顯著差異，但法院訴訟有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見事業單位附表 13-1、13-2)

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(90.4%)高於不曾參與過的事業單位(77.8%)。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(83.7%)高於曾違反的事業單位(30.4%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對假日上班工資給付規定執行狀況在受訪者的年齡、就讀學校、工作區域、受雇之事業單位的員工人數及行業類型有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過向公司詢問、其他方式及不曾了解者對假日上班工資給付規定執行狀況有顯著差異，但其他方式及不曾了解者有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取上網報料及向親友尋求幫助者對工時與加班費給付規定執行狀況有顯著差異，但向親友尋求幫助者有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見學生附表 13-1、13-2、13-3)

年齡：受訪者年齡在「18 歲以下」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，19 歲者比例較低，占 85.7%。

就讀學校：以就讀僑光科技大學、靜宜大學、勤益科技大學及亞洲大學者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，國立中興大學者比例較低，占 67.5%。

工作區域：以沙鹿區、霧峰區、大甲區、東區、烏日區、梧棲區、清水區、潭子區及彰化市表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，「大雅區」比例較低，占 50.0%。

員工人數：以「16-20 人」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，以「不清楚」者的比例較低，占 33.3%。

行業類型：以美容美髮、美甲、零售業、園藝農業及運輸業表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，以「補教業」者比例較低，占 72.7%。

四、不得預扣工資作為違約金或賠償費用，工資應全額直接給付。

本次調查中，97.9%的事業單位表示已執行此規定，2.1%表示尚在推動；但有事業單位表示，當員工發生不符合規定之情事（例如遲到），或是違約，為避免員工無故離職求償無門，仍會採取預扣的方式。

94.3%的學生表示受雇之事業單位已執行此規定，4.3%表示尚在推動，1.4%認為有執行困難。

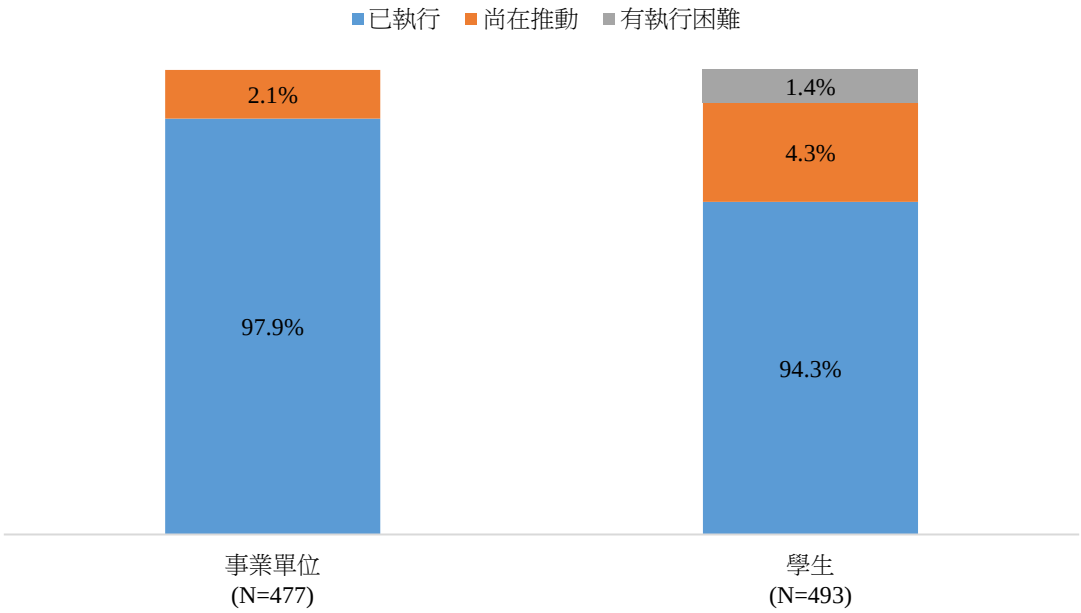

圖 16、不得預扣工資作為他用執行狀況

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對不得預扣工資作為他用執行狀況在行業類型及曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但行業類型有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近中國醫藥大學對不得預扣工資作為他用執行狀況有顯著差異。

在了解勞動法令之管道方面，沒有了解過者對不得預扣工資作為他用執行狀況有顯著差異。(詳見事業單位附表 14-1、14-2)

行業類型：以美容美髮、美甲、印刷商家(影印)、其他服務業及批發零售業表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，以「服飾業」者比例較低，占 91.9%。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(98.5%)高於曾違反的事業單位(87.0%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對不得預扣工資作為他用執行狀況在受訪者的年齡、工作區域、計薪方式、受雇之事業單位的員工人數及行業類型有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過上網搜尋、向公司詢問、其他方式及不曾了解者對不得預扣工資作為他用執行狀況有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見學生附表 14-1、14-2、14-3)

年齡：受訪者年齡在「18 歲以下」及「22 歲」者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，19 歲者比例較低，占 88.6%。

工作區域：以沙鹿區、霧峰區、大雅區、大甲區、中區、東區、烏日區、梧棲區、清水區、潭子區、豐原區及彰化市表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，「南區」比例較低，占 86.8%。

計薪方式：以「日薪制」、「按堂計酬」及「其他」者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，「按件計酬」者比例最低，占 80.0%。

員工人數：以「1-3 人」及「16-20 人」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，以「不清楚」者的比例較低，占 55.6%。

行業類型：以美容美髮、美甲、醫療業、零售業、學校單位、園藝農業、運輸業及其他表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，以「補教業」者比例較低，占 86.4%。

五、僱有 5 人以上之事業單位，應於勞工到職當日替其投保勞保及健保，即使只有僱用 1 位員工，仍應參加就業保險。

本次調查中，93.7%的事業單位表示已執行此規定，5.7%表示尚在推動；0.6%表示有執行困難；事業單位表示，除了考量人事成本之外，部分事業單位會採取折衷的方式，正職員工會提供勞健保，但工讀生僅提供勞保。

92.1%的學生表示受雇之事業單位已執行此規定，6.3%表示尚在推動，1.6%認為有執行困難。

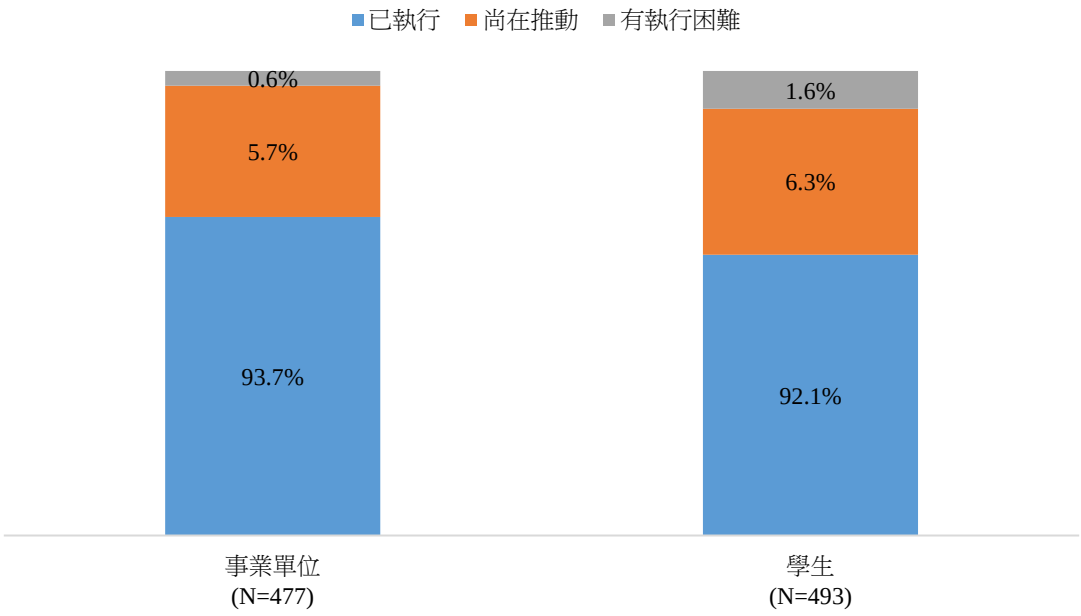

圖 17、應替勞工投保勞健保執行狀況

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對應替勞工投保勞健保執行狀況在員工人數及曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近台灣體育運動大學、中國醫藥大學及台中科技大學對應替勞工投保勞健保執行狀況有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，透過新聞了解者對應替勞工投保勞健保執行狀況有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見事業單位附表 15-1、15-2)

員工人數：以「10-20 人」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，以「1-3 人」者的比例較低，占 85.5%。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(95.4%)高於曾違反的事業單位(60.9%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對應替勞工投保勞健保執行狀況在受訪者的年齡、就讀學校、工作區域、受雇之事業單位的員工人數、行業類型及勞動法令相關宣導會參與情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過上網搜尋、向公司詢問、其他方式及不曾了解者對應替勞工投保勞健保執行狀況有顯著差異，但其他方式及不曾了解者有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取上網報料者對應替勞工投保勞健保執行狀況有顯著差異。(詳見學生附表 15-1、15-2、15-3)

年齡：受訪者年齡在「18 歲以下」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，19 歲者比例較低，占 82.9%。

就讀學校：就讀僑光科技大學、修平科技大學、勤益科技大學及亞洲大學者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，國立中興大學及台中教育大學者比例較低，皆占 75.0%。

工作區域：以沙鹿區、霧峰區、大雅區、大甲區、中區、東區、烏日區、梧棲區、清水區、潭子區、豐原區及彰化市表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，「南區」比例較低，占 79.4%。

員工人數：以「16-20 人」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，以「不清楚」者的比例較低，占 55.6%。

行業類型：以美容美髮、美甲、醫療業、零售業、園藝農業、運輸業及其他表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，以「學校單位」者比例較低，占 83.3%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(97.1%)高於不曾參與過的事業單位(95.8%)。

六、應提撥勞工薪資 6%金額作為退休金。

本次調查中，87.0%的事業單位表示已執行此規定，11.7%表示尚在推動；1.3%表示有執行困難，尚未執行的事業單位同樣表示由於人事成本過高，因此執行此項規定仍有困難。

89.2%的學生表示受雇之事業單位已執行此規定，8.5%表示尚在推動，2.2%認為有執行困難。

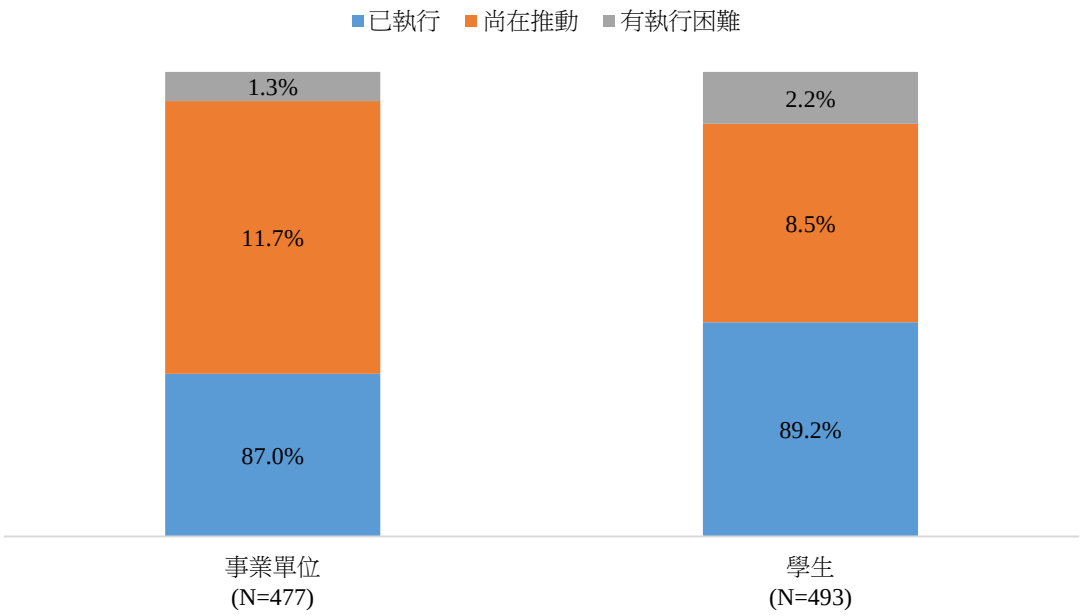

圖 18、應提撥勞工 6%退休金執行狀況

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對應提撥勞工 6%退休金執行狀況在員工人數、勞動法令相關宣導會參與情形及曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近台灣體育運動大學、中國醫藥大學及台中科技大學對應提撥勞工 6%退休金執行狀況有顯著差異，但台灣體育運動大學及中國醫藥大學有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，透過參加勞工局舉辦之法令宣導說明會、勞工局法令諮詢服務台、勞工局電話諮詢、由同業公會提供資訊及公司/主管/同事告知者對應提撥勞工 6%退休金執行狀況有顯著差異，但勞工局電話諮詢、由同業公會提供資訊及公司/主管/同事告知有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取私下和解及向勞工局申請勞資爭議調解者對應替勞工投保勞健保執行狀況有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見事業單位附表 16-1、16-2)

員工人數：以「10-20 人」及「16-20 人」者表示已執行的比例最高，分別占 96.4%及 95.5%，以「1-3 人」者的比例較低，占 72.5%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(93.6%)高於不曾參與過的事業單位(84.7%)。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(88.5%)高於曾違反的事業單位(56.5%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對應提撥勞工 6%退休金執行狀況在受訪者的年齡、就讀學校、工作區域、計薪方式、受雇之事業單位的員工人數、行業類型、勞動法令相關宣導會參與情形及曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過參加相關課程或勞工局法令宣導會、其他方式及不曾了解者對應提撥勞工 6%退休金執行狀況有顯著差異，但其他方式及不曾了解者有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見學生附表 16-1、16-2、16-3)

年齡：受訪者年齡在「18 歲以下」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，24 歲者比例較低，占 79.5%。

就讀學校：就讀僑光科技大學、勤益科技大學及亞洲大學者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，國立中興大學比例較低，占 67.5%。

工作區域：以南屯區、大雅區、東區、梧棲區、潭子區及彰化市表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，「清水區」比例較低，占 50.0%。

計薪方式：以「按堂計酬」及「其他」者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，「月薪制」者比例最低，占 70.0%。

員工人數：以「13-25 人」者表示已執行的比例最高，占 95.4%，以「不清楚」者的比例較低，占 66.7%。

行業類型：以美容美髮、美甲、零售業、園藝農業、運輸業及其他者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，以「補教業」及「娛樂業」者比例較低，分別占 81.8%及 81.3%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(97.1%)高於不曾參與過的事業單位(92.2%)。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(93.8%)高於曾違反的事業單位(87.1%)。

七、應置備勞工名卡、勞工簽到簿或出勤卡及工資清冊(所有雇用人員薪資明細)。

本次調查中，97.5%的事業單位表示已執行此規定，2.1%表示尚在推動；0.4%表示有執行困難；尚未推動或有執行困難的事業單位認為，由於員工流動率大，或是員工數量太少，因此未準備簽到出勤紀錄，亦有事業單位已有自己的出勤規範，因此未遵從此項規定。

92.7%的學生表示受雇之事業單位已執行此規定，5.7%表示尚在推動，1.6%認為有執行困難。

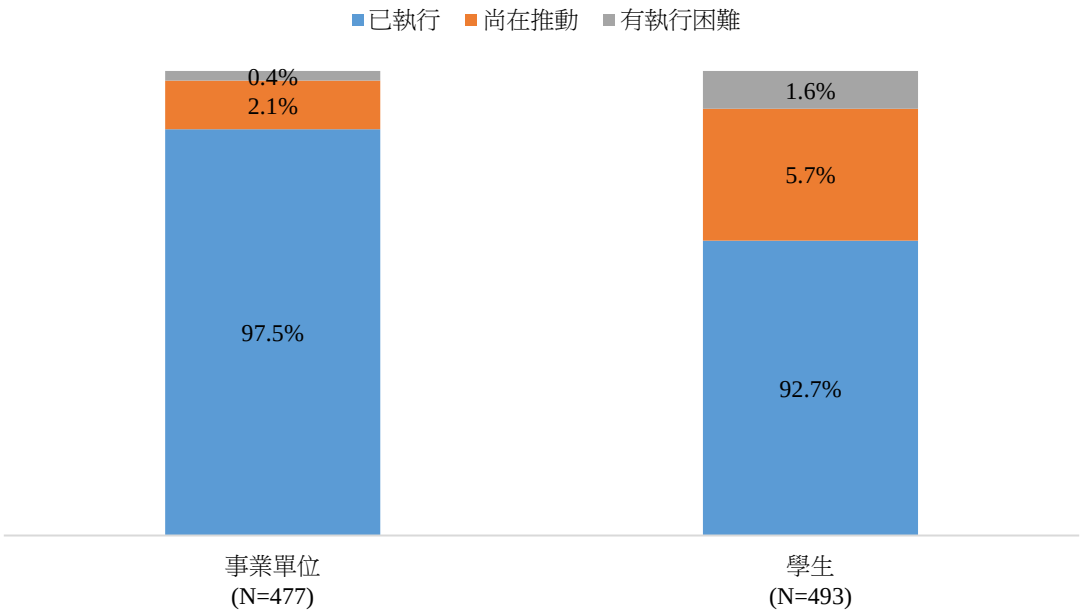

圖 19、應備置員工名冊、出勤記錄與工資清冊執行狀況

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對應備置員工名冊、出勤記錄與工資清冊執行狀況在擔任職務及曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近中國醫藥大學、台中科技大學、中山醫學大學及嶺東科技大學對應備置員工名冊、出勤記錄與工資清冊執行狀況有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取至區公所調解及法院訴訟者對應備置員工名冊、出勤記錄與工資清冊執行狀況有顯著差

異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見事業單位附表 17-1、17-2)

擔任職務：受訪者以「其他」的事業單位有執行的比例較高，占 100.0%，「業主/經營者」比例較低，占 88.5%。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(98.0%)高於曾違反的事業單位(87.0%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對應備置員工名冊、出勤記錄與工資清冊執行狀況在受訪者的年齡、工作區域、計薪方式、受雇之事業單位的員工人數及行業類型有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過其他方式及不曾了解者對應備置員工名冊、出勤記錄與工資清冊執行狀況有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取至區公所調解者對應備置員工名冊、出勤記錄與工資清冊執行狀況有顯著差異。(詳見學生附表 17-1、17-2、17-3)

年齡：受訪者年齡在「18 歲以下」及「22 歲」者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，19 歲者比例較低，占 85.7%。

工作區域：以西區、南屯區、大雅區、大甲區、東區、梧棲區、清水區、潭子區及彰化市表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，「中區」比例較低，占 80.0%。

計薪方式：以「日薪制」、「按堂計酬」及「其他」者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，「按件計酬」者比例最低，占 80.0%。

員工人數：以「16-20 人」及「10-22 人」者表示已執行的比例最高，分別占 97.4%及 96.7%，以「不清楚」者的比例較低，占 55.6%。

行業類型：以美容美髮、美甲、零售業、學校單位、園藝農業、運輸業及其他者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，以「娛樂業」者比例較低，占 81.3%。

八、.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。

本次調查中，100.0%的事業單位表示已執行此規定。

94.5%的學生表示受雇之事業單位已執行此規定，4.3%表示尚在推動，1.2%認為有執行困難。

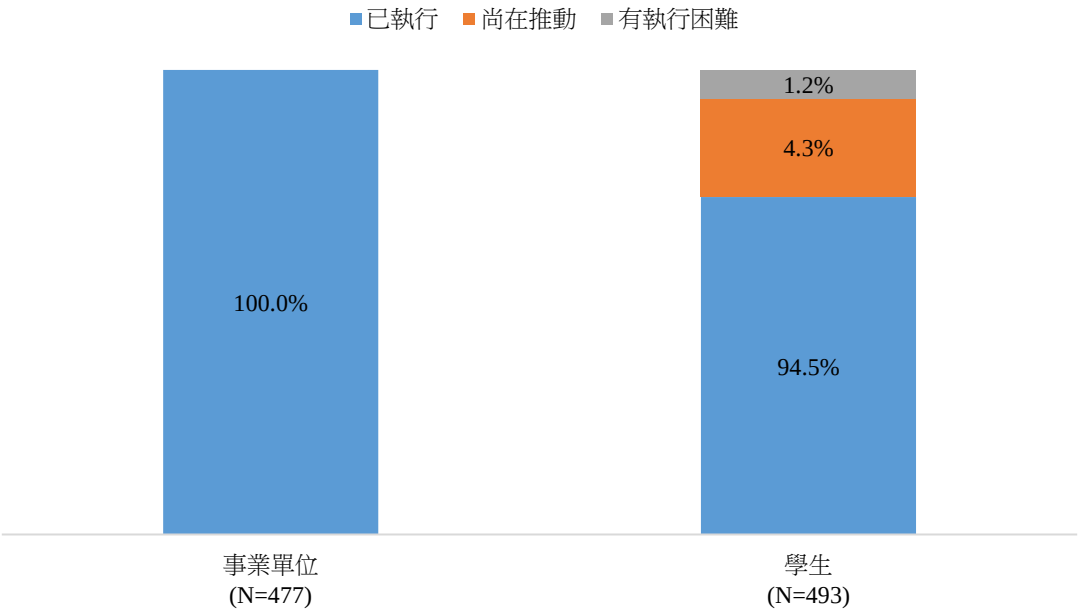

圖 20、不得有就業歧視執行狀況

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對不得有就業歧視執行狀況在各變項間皆無顯著差異。(詳見事業單位附表 18-1、18-2)

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對不得有就業歧視執行狀況在受訪者的年齡、工作區域、計薪方式、受雇之事業單位的員工人數、行業類型及曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過上網搜尋、其他方式及不曾了解者對不得有就業歧視執行狀況有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取私下和解及向勞工局申請勞資爭議調解者對不得有就業歧視執行狀況有顯著差異，但有25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見學生附表 18-1、18-2、18-3)

年齡：受訪者年齡在「18 歲以下」及「22 歲」者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，24 歲者比例較低，占 84.6%。

工作區域：以太平區、南屯區、大雅區、大甲區、中區、東區、梧棲區、清水區、潭子區、豐原區彰化市表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，「南區」比例較低，占 89.7%。

計薪方式：以「日薪制」、「按堂計酬」及「其他」者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，「按件計酬」者比例最低，占 80.0%。

員工人數：以「16-20 人」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，以「不清楚」者的比例較低，占 66.7%。

行業類型：以美容美髮、美甲、醫療業、零售業、學校單位、園藝農業、運輸業及其他者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，以「補教業」者比例較低，占 81.8%。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(94.6%)高於曾違反的事業單位(80.6%)。

九、雇主招募或僱用員工，不得有提供職缺之經常性薪資(包括本薪與按月給付的固定津貼及獎金，但不包括加班費、年終獎金、三節節金及差旅費等)未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍

本次調查中，97.9%的事業單位表示已執行此規定，1.9%表示尚在推動；0.2%表示有執行困難，尚未執行的事業單位認為，薪資仍應在面試時告知，對於此項規定無法理解。

93.1%的學生表示受雇之事業單位已執行此規定，5.3%表示尚在推動，1.6%認為有執行困難。

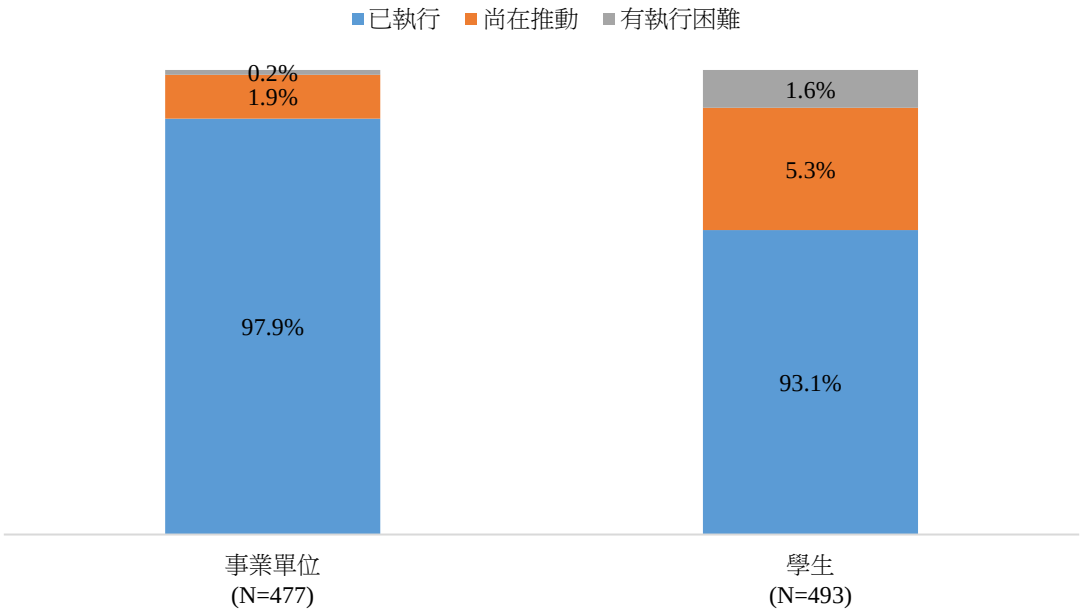

圖 21、經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍執行狀況

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍執行狀況在曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近逢甲大學、台灣體育運動大學及中國醫藥大學對經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍執行狀況有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過網路資訊者對經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍執行狀況有顯著差異，但有25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，未發生過爭議者對經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍執行狀況有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見事業單位附表 19-1、19-2)

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(98.5%)高於曾違反的事業單位(87.0%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍執行狀況在受訪者的年齡、工作區域、計薪方式、受雇之事業單位的員工人數、行業類型及該單位開業時間有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過參加相關課程或勞工局法令宣導會、向親友打聽、向公司詢問、其他方式及不曾了解者對經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍執行狀況有顯著差異，但向親友打聽、其他方式及不曾了解者有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取私下和解及向勞工局申請勞資爭議調解者對經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍執行狀況有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見學生附表 19-1、19-2、19-3)

年齡：受訪者年齡在「18 歲以下」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，19 歲者比例較低，占 82.9%。

工作區域：以西區、沙鹿區、南屯區、大甲區、中區、東區、梧棲區、清水區、潭子區、豐原區及彰化市表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，「大雅區」比例較低，占 50.0%。

計薪方式：以「日薪制」、「按堂計酬」及「其他」者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，「按件計酬」者比例最低，占 80.0%。

員工人數：以「13-25 人」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，以「不清楚」者的比例較低，占 66.7%。

行業類型：以美容美髮、美甲、零售業、學校單位、園藝農業及運輸業者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，以「補教業」者比例較低，占 81.8%。

該單位開業時間：以開業「7-9 年」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，以「10(含)年以上」比例較低，占 87.5%。

十、雇主應防治性騷擾行為之發生。雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

本次調查中，100.0%的事業單位表示已執行此規定。

96.1%的學生表示受雇之事業單位已執行此規定，2.4%表示尚在推動，1.4%認為有執行困難。

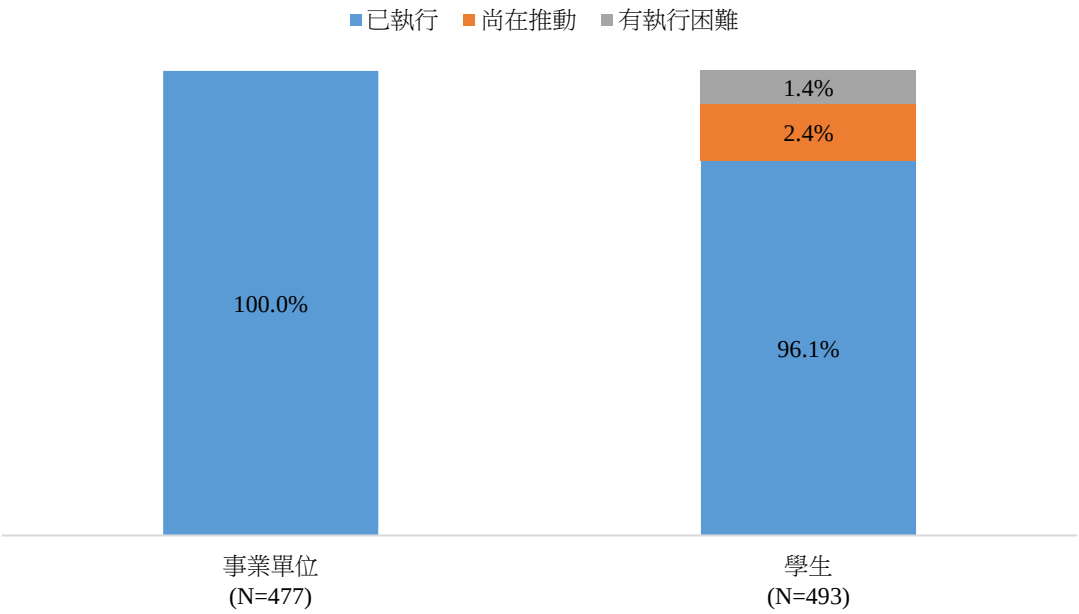

圖 22、雇主應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施執行狀況

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對雇主應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施執行狀況在各變項間皆無顯著差異。(詳見事業單位附表 20-1、20-2)

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施執行狀況在受訪者的年齡、就讀學校、工作區域、平均每週工作天數、計薪方式、受雇之事業單位的員工人數、行業類型及員工未滿 24 歲之青年人數有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過向親友打聽、上網搜尋、其他方式及不曾了解者對應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施執行狀況有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取向勞工局申請勞資爭議調解者對應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施執行狀況有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見學生附表 20-1、20-2、20-3)

年齡：受訪者年齡在「18 歲以下」及「22 歲」者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，19 歲者比例較低，占 85.7%。

就讀學校：就讀台中科技大學、僑光科技大學、中山醫學大學、靜宜大學、弘光科技大學、修平科技大學、勤益科技大學、嶺東科技大學、亞洲大學及朝陽科技大學者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，台中教育大學者比例較低，占 75.0%。

工作區域：以西區、沙鹿區、大里區、南屯區、霧峰區、大雅區、大甲區、中區、東區、烏日區、梧棲區、清水區、潭子區、豐原區及彰化市表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，「南區」比例較低，占 89.7%。

平均每週工作天數：以「7 天」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，「1 天」者比例較低，占 77.8%。

計薪方式：以「日薪制」、「按堂計酬」及「其他」者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，「按件計酬」者比例最低，占 80.0%。

員工人數：以「13-25 人」及「16-20 人」者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，以「不清楚」者的比例較低，占 55.6%。

行業類型：以美容美髮、美甲、醫療業、零售業、學校單位、園藝農業、運輸業及其他者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，以「補教業」者比例較低，占 86.4%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「7-9 人」、「10-22 人」及「16 人及以上」者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，以「不清楚」者的比例較低，占 86.4%。

十一、事業單位與學生對於現行勞動法令落實程度之差異情形分析

為了解事業單位與學生對於現行勞動法令落實程度是否具有差異，分別採用單因子多變量變異數分析（one-way MANOVA）及獨立樣本 T 檢定來考驗其差異情形。

(一) 單因子多變量變異數分析（one-way MANOVA）

分析步驟為以受訪者身份(業主/學生)為自變項，現行勞動法令落實程度(共 10 題)為依變項；若符合變異數同質性假設，則繼續進行多變量檢定，若通過檢定，則以雪費法（Scheffe）進行事後比較。

執行單因子多變量變異數分析，執行單因子多變量變異數分析，檢視「Bartlett 球形檢定」，顯著性 p 值為 0.000< 0.05，達顯著，表示多個變量未符合變異數同質性假設，因此不繼續進行多變量檢定與事後分析。

表 6、事業單位與學生對於現行勞動法令落實程度 Bartlett 球形檢定結果

概似比	0.00
近似卡方分配	6596.13
自由度	54
顯著性	0.000***

* p <. 05, ** p < .01, *** p < .001.

(二) 獨立樣本 T 檢定

以受訪者身份(業主/學生)為自變項，現行勞動法令落實程度(共 10 題)為依變項，分析結果顯示，業主與學生對其目前經營／工作之事業單位在下列現行勞動法令落實程度有顯著差異。

有顯著之項目除了「假日(國定假日)上班，須給付兩倍工資。」為學生工作之事業單位落實度高於受訪業主之事業單位外，其餘皆以業主經營之事業單位落實度較高。（平均值越低，落實程度越高）。

表 7、事業單位與學生對於現行勞動法令落實程度之獨立樣本 T 檢定結果

	身分	N	平均值	標準差	t	df	p-value
基本工資	業主	477	1.03	0.20	-1.49	897.12	
	學生	493	1.06	0.28			
工時與加班費給付規定	業主	477	1.08	0.30	-1.51	949.50	
	學生	493	1.12	0.36			
假日上班工資給付規定	業主	477	1.22	0.47	3.64	928.41	***
	學生	493	1.11	0.40			
不得預扣工資作為他用	業主	477	1.02	0.14	-3.26	701.47	**
	學生	493	1.07	0.31			
應替勞工投保勞健保	業主	477	1.07	0.28	-1.30	937.33	
	學生	493	1.10	0.34			
應提撥勞工薪資 6%金額作為退休金	業主	477	1.14	0.38	0.50	967.00	
	學生	493	1.13	0.40			
應置備勞工名卡、勞工簽到簿或出勤卡及工資清冊	業主	477	1.03	0.19	-3.41	785.78	***
	學生	493	1.09	0.34			
不得有就業歧視	業主	477	1.00	0.00	-5.04	492.00	***
	學生	493	1.07	0.29			
經常性薪資未達 4 萬元整應揭露	業主	477	1.02	0.16	-3.71	722.27	***
	學生	493	1.09	0.33			
應防治性騷擾行為之發生及發生時應採取立即有效之糾正及補救措施	業主	477	1.00	0.00	-4.18	492.00	***
	學生	493	1.05	0.28			

* p <. 05, ** p < .01, *** p < .001.

第三節、職業安全衛生法規定之檢核

一、是否為勞工辦理職業安全衛生教育訓練

本次調查中，69.4%的事業單位表示有為勞工辦理職業安全衛生教育訓練，30.6%表示未執行。

57.2%的學生表示受雇之事業單位有為勞工辦理職業安全衛生教育訓練，13.2%表示未執行，29.6%表示不知道。

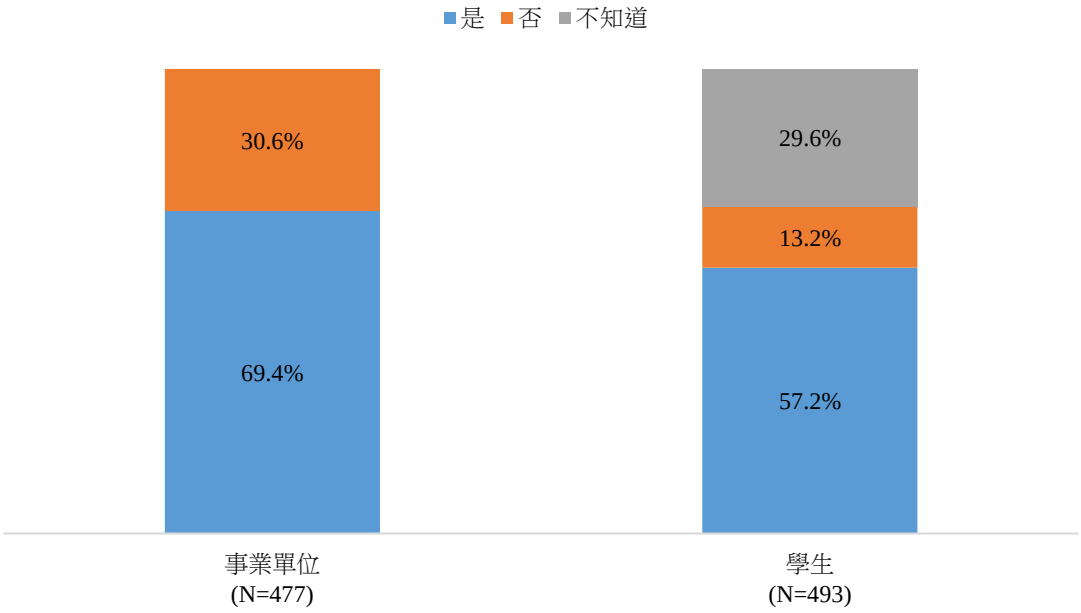

圖 23、為勞工辦理職業安全衛生教育訓練執行狀況

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對為勞工辦理職業安全衛生教育訓練執行狀況在事業單位開業時間、勞動法令相關宣導會參與情形與曾違反勞動法令規定情形有顯著差異。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近東海大學對為勞工辦理職業安全衛生教育訓練執行狀況有顯著差異。

在了解勞動法令之管道方面，有透過參加勞工局舉辦之法令宣導說明會、勞工局法令諮詢服務台、管理顧問公司、向同業詢問及公司/主管/同事告知者對為勞工辦理職業安全衛生教育訓練執行狀況有顯著差異。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取私下和解及向勞工局申請勞資爭議調解者對為勞工辦理職業安全衛生教育訓練執行狀況有顯著差異。(詳見事業單位附表 21-1、21-2)

事業單位開業時間：以開業「10(含)年以上」者表示已執行的比例最高，占 86.0%，以「4-6 年」比例較低，占 62.7%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(92.0%)高於不曾參與過的事業單位(61.4%)。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(71.6%)高於曾違反的事業單位(26.1%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對為勞工辦理職業安全衛生教育訓練執行狀況在受訪者的年齡、受雇之事業單位的員工人數、行業類型、該單位開業時間及勞動法令相關宣導會參與情形有顯著差異，但除年齡外，其餘變項有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過向公司詢問者對為勞工辦理職業安全衛生教育訓練執行狀況有顯著差異。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取私下和解、向勞工局申請勞資爭議調解、法院訴訟及向學校尋求幫助者對為勞工辦理職業安全衛生教育訓練執行狀況有顯著差異。(詳見學生附表 21-1、21-2、21-3)

年齡：受訪者年齡在「18 歲以下」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，24 歲者比例較低，占 66.7%。

員工人數：以「16-20 人」者表示已執行的比例最高，占 71.8%，以「1-3 人」者的比例較低，占 41.9%。

行業類型：以「美容美髮、美甲業」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，以「學校單位」者比例較低，占 16.7%。

該單位開業時間：以開業「4-6 年」者表示已執行的比例最高，占 68.5%，以「不清楚」比例較低，占 49.1%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與過勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(62.9%)較未參與者(62.7%)高。

二、餐飲業工作場所易有潮濕感電危害，是否裝設漏電斷路器

本次調查中，47.4%的事業單位表示工作場所有裝設漏電斷路器，52.6%表示未裝設。

44.6%的學生表示受雇之事業單位有裝設漏電斷路器，19.7%表示未裝設，35.7%表示不知道。

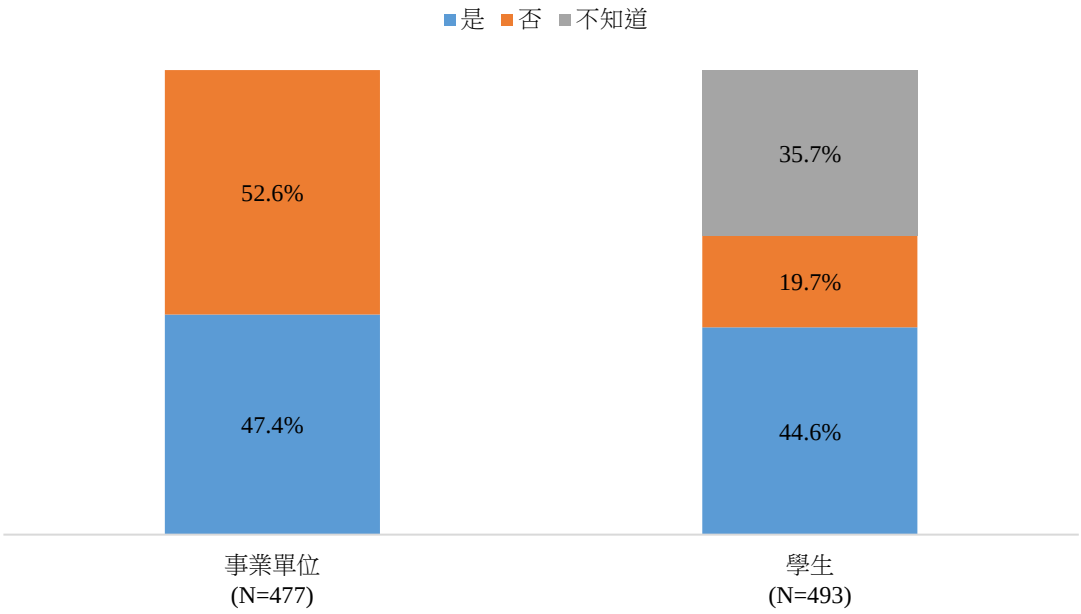

圖 24、餐飲業工作場所裝設漏電斷路器執行狀況

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對餐飲業工作場所裝設漏電斷路器執行狀況在事業單位擔任職務、經營區域、員工人數、行業類型、員工未滿 24 歲之青年人數、事業單位開業時間、勞動法令相關宣導會參與情形及曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但行業類型有25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近中台科技大學及嶺東科技大學對餐飲業工作場所裝設漏電斷路器執行狀況有顯著差異。

在了解勞動法令之管道方面，有透過參加勞工局舉辦之法令宣導說明會、向同業詢問、由同業公會提供資訊及公司/主管/同事告知者對餐飲業工作場所裝設漏電斷路器執行狀況有顯著差異。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取向勞工局申請勞資爭議調解者對餐飲業工作場所裝設漏電斷路器執行狀況有顯著差異。(詳見事業單位附表 22-1、22-2)

擔任職務:以擔任「其他」者表示已執行的比例最高,占 100.0%,以「員工」比例較低,占 36.6%。

經營區域:以「南屯區」表示已執行的比例最高,占 76.5%,以「南區」比例較低,占 11.1%。

員工人數:以「21-29 人」表示已執行的比例最高,占 81.3%,以「1-3 人」比例較低,占 40.6%。

行業類型:以「餐飲業」表示已執行的比例最高,占 59.1%,其餘非餐飲業者的比例皆偏低。

員工未滿 24 歲之青年人數:以「13-15 人」表示已執行的比例最高,占 90.0%,以「1-3 人」比例較低,占 40.8%。

事業單位開業時間:以開業「1 年以下」者表示已執行的比例最高,占 61.0%,以「4-6 年」比例較低,占 34.9%。

勞動法令相關宣導會參與情形:曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(68.0%)高於不曾參與過的事業單位(40.1%)。

曾違反勞動法令規定情形:不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(48.5%)高於曾違反的事業單位(26.1%)。

(二)學生

經統計檢定後發現,學生對餐飲業工作場所裝設漏電斷路器執行狀況在受訪者的就讀學校、平均每週工作天數、受雇之事業單位的員工人數、行業類型及員工未滿 24 歲之青年人數有顯著差異,但有 25%以上統計格期望值低於 5,分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面,有透過勞工局電話諮詢、勞工局開發之勞動權益 APP 及向親友打聽者對餐飲業工作場所裝設漏電斷路器執行狀況有顯著差異。

在發生勞資爭議時之解決方式方面,採取向勞工局申請勞資爭議調解者對餐飲業工作場所裝設漏電斷路器執行狀況有顯著差異。(詳見學生附表 22-1、22-2、22-3)

就讀學校:以就讀「台中教育大學」者表示已執行的比例最高,占 75.0%,「逢甲大學」者比例較低,占 29.4%。

平均每週工作天數:以「6 天」者表示已執行的比例最高,占 61.9%,「5 天」者比例較低,占 30.6%。

員工人數：以「不清楚」者表示已執行的比例最高，占 77.8%，以「30 人以上」者的比例較低，占 14.3%。

行業類型：以「其他業」者表示已執行的比例最高，占 66.7%，以「娛樂業」者比例較低，占 6.3%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「10-22 人」者表示已執行的比例最高，占 77.8%，以「不清楚」者比例較低，占 34.1%。

三、餐飲業常使用切菜機、絞肉機，對於切割夾捲危害，是否裝設護罩。

本次調查中，25.4%的事業單位表示對於切割夾捲危害，工作場的切菜機、絞肉機有裝設護罩，74.6%表示未裝設。

51.9%的學生表示受雇之事業單位有裝設切菜機、絞肉機護罩，14.6%表示未裝設，33.5%表示不知道。

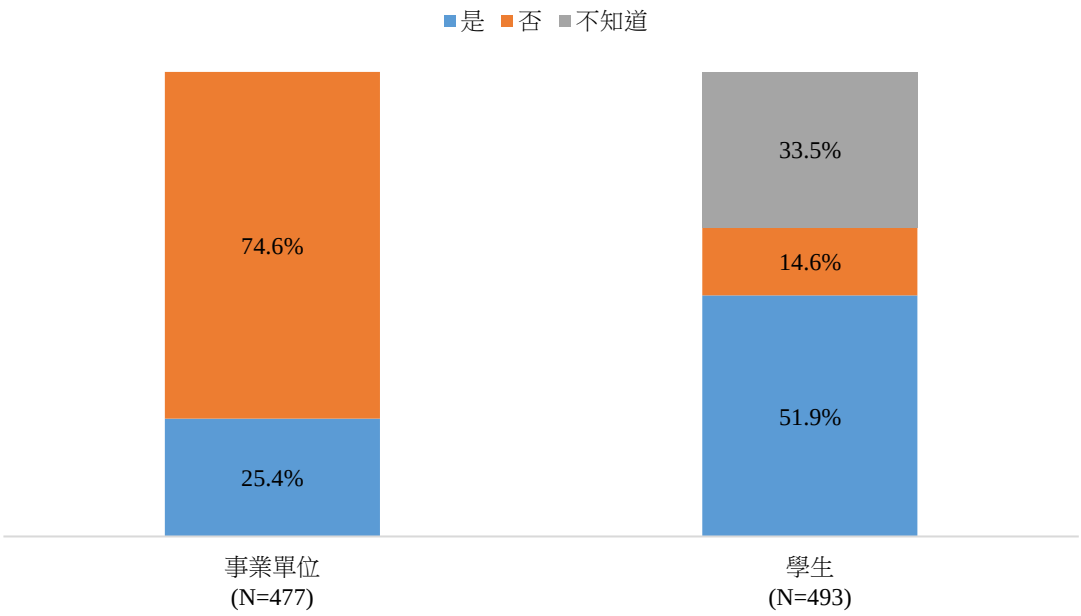

圖 25、餐飲業對於切割夾捲危害裝設護罩執行度

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對餐飲業對於切割夾捲危害裝設護罩執行度在事業單位擔任職務、經營區域、員工人數、行業類型、員工未滿 24 歲之青年人數及勞動法令相關宣導會參與情形有顯著差異，但行業類型有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近東海大學、中山醫學大學及嶺東科技大學對餐飲業對於切割夾捲危害裝設護罩執行度有顯著差異，但中山醫學大學有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過參加勞工局舉辦之法令宣導說明會、勞工局法令諮詢服務台、勞工局電話諮詢、網路資訊、公司/主管/同事告知、其他者對餐飲業對於切割夾捲危害裝設護罩執行度有顯著差異。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取向勞工局申請勞資爭議調解者對餐飲業對於切割夾捲危害裝設護罩執行度有顯著差異。(詳見事業單位附表 23-1、23-2)

擔任職務：以擔任「其他」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，以「員工」比例較低，占 18.6%。

經營區域：以「南屯區」表示已執行的比例最高，占 55.9%，以「南區」比例較低，占 11.1%。

員工人數：以「21-29 人」表示已執行的比例最高，占 56.3%，以「1-3 人」比例較低，占 17.4%。

行業類型：以「餐飲業」表示已執行的比例最高，占 32.0%，其餘非餐飲業者的比例皆偏低。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「16 人及以上」表示已執行的比例最高，占 57.1%，以「1-3 人」比例較低，占 19.6%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(36.8%)高於不曾參與過的事業單位(21.3%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對餐飲業對於切割夾捲危害裝設護罩執行度在受訪者的就讀學校、受雇之事業單位的員工人數、行業類型及勞動法令相關宣導會參與情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取私下和解、向勞工局申請勞資爭議調解、向勞工局申訴、法院訴訟、至區公所調解、投訴媒體及上網報料者對餐飲業對於切割夾捲危害裝設護罩執行度有顯著差異。(詳見學生附表 23-1、23-2、23-3)

就讀學校：以就讀「修平科技大學」者表示已執行的比例最高，占 85.7%，「台中教育大學」者比例較低，占 25.0%。

員工人數：以「不清楚」者表示已執行的比例最高，占 66.7%，以「30 人以上」者的比例較低，占 14.3%。

行業類型：以「其他業」者表示已執行的比例最高，占 66.7%，以「美容美髮、美甲」者比例較低，占 14.3%。

勞動法令相關宣導會參與情形：不曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(59.9%)高於曾參與過的事業單位(48.6%)。

四、對於預防職場霸凌事件，是否採取預防暴力措施

本次調查中，91.4%的事業單位表示對於預防職場霸凌事件，有採取預防暴力措施，8.6%表示未採取預防措施。

67.1%的學生表示受雇之事業單位對於預防職場霸凌事件，有採取預防暴力措施，9.9%表示未採取，22.9%表示不知道。

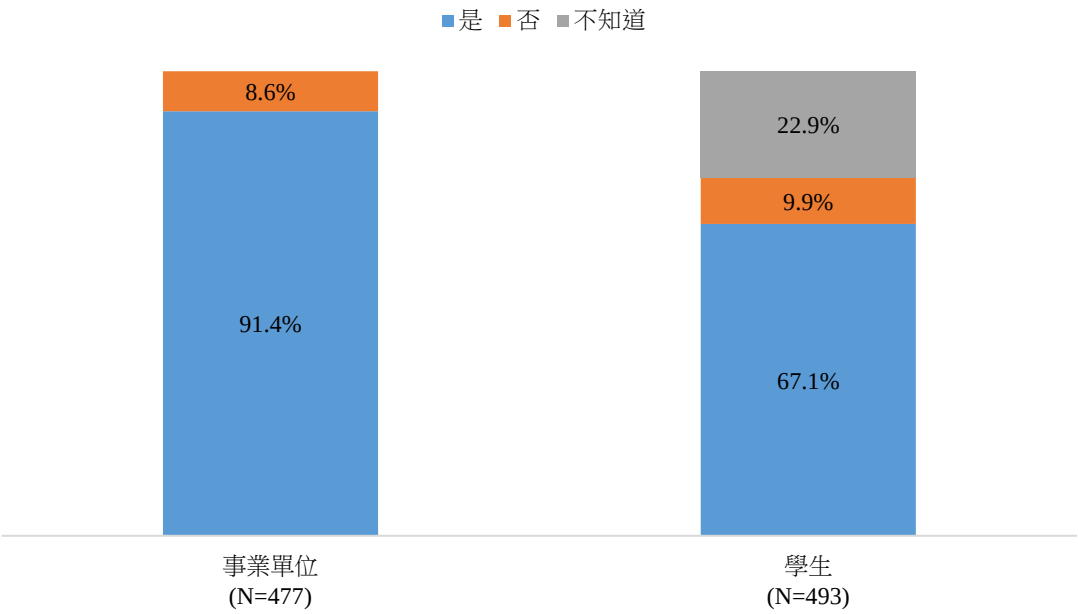

圖 26、對於預防職場霸凌事件採取預防暴力措施執行度

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對於預防職場霸凌事件採取預防暴力措施執行度在事業單位經營區域、行業類型、勞動法令相關宣導會參與情形及曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但經營區域及行業類型有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近台灣體育運動大學、中國醫藥大學及台中科技大學對於預防職場霸凌事件採取預防暴力措施執行度有顯著差異。(詳見事業單位附表 24-1、24-2)

經營區域：以「南區」及「北屯區」表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，以「南區」比例較低，占 11.1%。

行業類型：以「印刷商家(影印)」表示已執行的比例最高，占 100.0%，以「服飾業」比例較低，占 79.0%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示已執行的比例(96.8%)高於不曾參與過的事業單位(89.5%)。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示已執行的比例(92.5%)高於曾違反的事業單位(69.6%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對於預防職場霸凌事件採取預防暴力措施執行度在受訪者的工作區域、受雇之事業單位的員工人數、員工未滿 24 歲之青年人數及該單位開業時間有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過向親友打聽者對於預防職場霸凌事件採取預防暴力措施執行度有顯著差異。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取向勞工局申請勞資爭議調解、法院訴訟者對於預防職場霸凌事件採取預防暴力措施執行度有顯著差異。(詳見學生附表 24-1、24-2、24-3)

工作區域：以「大甲區」及「清水區」者表示已執行的比例最高，皆占 100.0%，「太平區」者比例較低，占 47.6%。

員工人數：以「7-9 人」者表示已執行的比例最高，占 72.7%，以「13-25 人」者的比例較低，占 52.3%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「16 人及以上」者表示已執行的比例最高，占 100.0%，以「不清楚」者的比例較低，占 54.5%。

該單位開業時間：以開業「1-3 年」者表示已執行的比例最高，占 73.3%，以「1 年以下」者的比例較低，占 62.9%。

五、臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)知悉度

本次調查中，45.3%的事業單位表示知道臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)，54.7%表示不知道。

44.6%的學生表示受雇之事業單位知道臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)，15.8%表示不知道，39.6%表示不清楚受雇之事業單位是否知道。

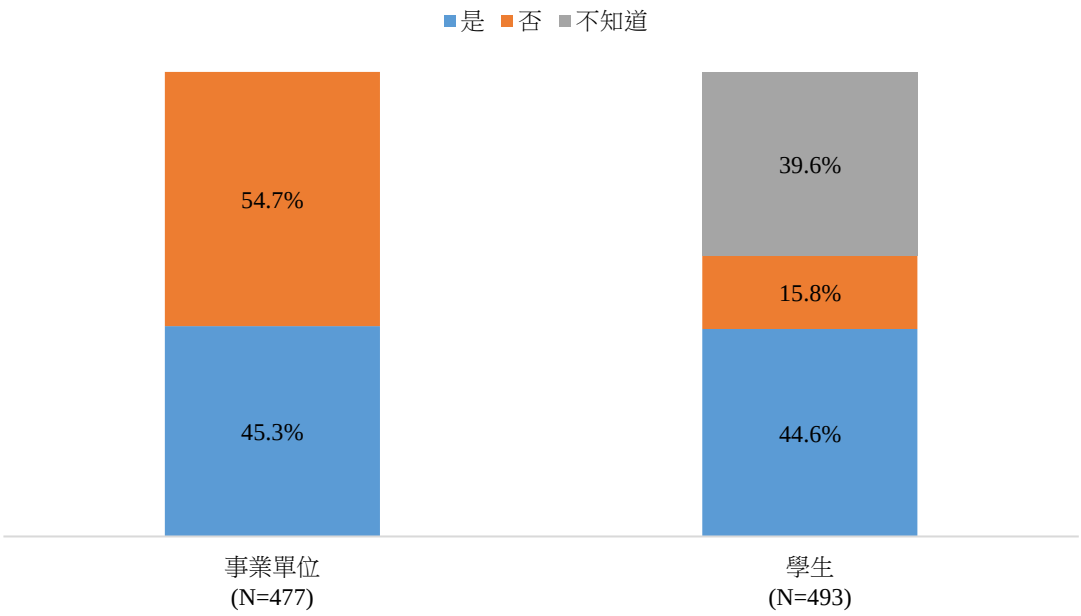

圖 27、臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)知悉度

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對於臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)知悉度在事業單位員工人數、行業類型、員工未滿 24 歲之青年人數及勞動法令相關宣導會參與情形有顯著差異，但行業類型有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近國立中興大學及台中教育大學對於臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)知悉度有顯著差異。

在了解勞動法令之管道方面，有透過勞工局法令諮詢服務台、勞工局電話諮詢、網路資訊、及公司/主管/同事告知者對於臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)知悉度有顯著差異。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取私下和解者對於臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)知悉度有顯著差異。(詳見事業單位附表 25-1、25-2)

員工人數：以「21-29 人」者表示知道的比例最高，占 75.0%，以「1-3 人」者的比例較低，占 36.2%。

行業類型：以「餐飲業」表示知道的比例最高，占 50.3%，以「印刷商家(影印)」比例較低，占 0.0%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「16 人及以上」者表示知道的比例最高，占 85.7%，以「1-3 人」者的比例較低，占 40.4%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示知道的比例(53.6%)高於不曾參與過的事業單位(42.3%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對於臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)知悉度在受訪者的年齡、就讀學校、平均每週工作天數、受雇之事業單位的行業類型、員工未滿 24 歲之青年人數、該單位開業時間、勞動法令相關宣導會參與情形及曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但除年齡外，其餘變項有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過勞工局開發之勞動權益 APP 者對於臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)知悉度有顯著差異。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取向勞工局申請勞資爭議調解、向勞工局申訴、法院訴訟、至區公所調解及投訴媒體者對於臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)知悉度有顯著差異。(詳見學生附表 25-1、25-2、25-3)

年齡：以「18 歲以下」者表示知道的比例最高，占 100.0%，「23 歲」者比例較低，占 23.9%。

就讀學校：以就讀「勤益科技大學」者表示知道的比例最高，占 60.0%，「國立中興大學」者比例較低，占 25.0%。

平均每週工作天數：以「1 天」者表示知道的比例最高，占 55.6%，「5 天」者比例較低，占 29.4%。

行業類型：以「補教業」者表示知道的比例最高，占 54.5%，「園藝農業」、「網路行銷」者比例較低，占 0.0%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「10-22 人」者表示知道的比例最高，占 77.8%，以「不清楚」者的比例較低，占 31.8%。

該單位開業時間：以開業「1-3 年」者表示知道的比例最高，占 51.1%，以「10(含)年以上」者的比例較低，占 38.0%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示知道的比例(41.4%)高於不曾參與過的事業單位(47.2%)。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示知道的比例(49.8%)高於曾違反的事業單位(22.6%)。

六、勞動場所發生下列職業災害時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構知悉度

本次調查中，68.1%的事業單位表示知道勞動場所發生下列職業災害時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構，31.9%表示不知道。

50.7%的學生表示受雇之事業單位知道勞動場所發生下列職業災害時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構，13.8%表示不知道，35.5%表示不清楚受雇之事業單位是否知道。

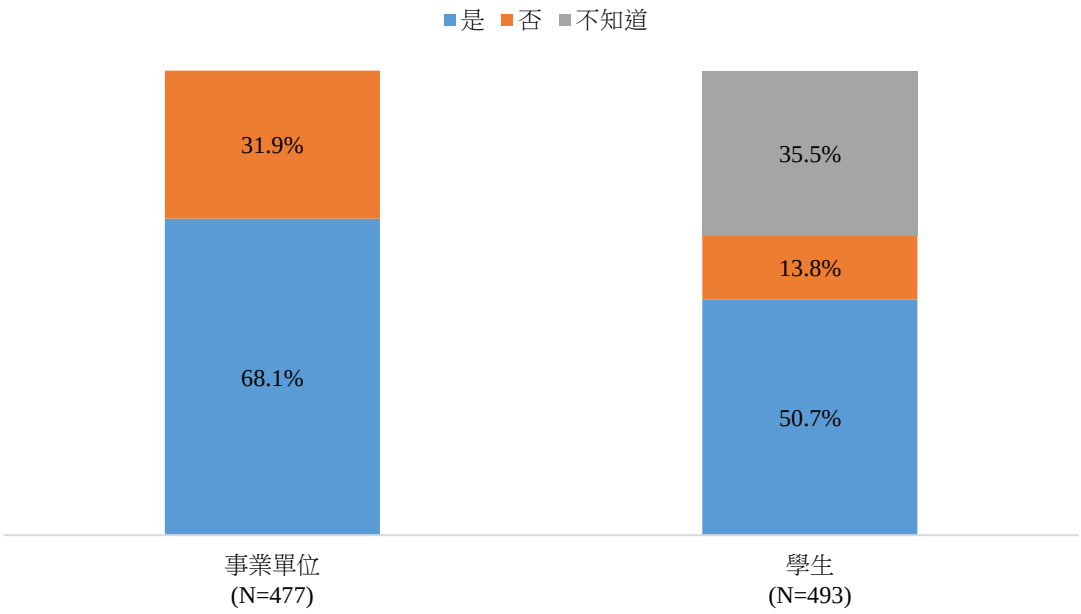

圖 28、勞動場所發生職災時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構知悉度

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對於勞動場所發生職災時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構知悉度在事業單位擔任職務、員工未滿 24 歲之青年人數、勞動法令相關宣導會參與情形及曾違反勞動法令規定情形有顯著差異。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近台中教育大學及嶺東科技大學對於勞動場所發生職災時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構知悉度有顯著差異。

在了解勞動法令之管道方面，有透過參加勞工局舉辦之法令宣導說明會、勞工局法令諮詢服務台及網路資訊者對於勞動場所發生職災時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構知悉度有顯著差異。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取私下和解者對於勞動場所發生職災時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構知悉度有顯著差異。(詳見事業單位附表 26-1、26-2)

擔任職務：以擔任「其他」者表示知道的比例最高，占 100.0%，以「員工」者的比例較低，占 63.1%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「16 人及以上」者表示知道的比例最高，占 100.0%，以「7-9 人」者的比例較低，占 60.6%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示知道的比例(80.8%)高於不曾參與過的事業單位(63.6%)。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示知道的比例(69.4%)高於曾違反的事業單位(43.5%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對於勞動場所發生職災時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構知悉度在受訪者的就讀學校、受雇之事業單位的員工人數、員工未滿 24 歲之青年人數、勞動法令相關宣導會參與情形及曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在了解勞動法令之管道方面，有透過勞工局開發之勞動權益 APP、參加相關課程或勞工局法令宣導會及向親友打聽者對於勞動場所發生職災時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構知悉度有顯著差異。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取向勞工局申請勞資爭議調解、向勞工局申訴、法院訴訟、及投訴媒體者對於勞動場所發生職災時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構知悉度有顯著差異。(詳見學生附表 26-1、26-2、26-3)

就讀學校：以就讀「台中教育大學」者表示知道的比例最高，占 62.5%，「台灣體育運動大學」者比例較低，占 30.0%。

員工人數：以「10-22 人」者表示知道的比例最高，占 77.8%，以「不清楚」者的比例較低，占 31.8%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「10-22 人」者表示知道的比例最高，占 100.0%，以「不清楚」者的比例較低，占 43.2%。

勞動法令相關宣導會參與情形：不曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示知道的比例(54.2%)高於曾參與過的事業單位(50.0%)。

曾違反勞動法令規定情形：不曾違反勞動法令規定的事業單位表示知道的比例(54.4%)高於曾違反的事業單位(51.6%)。

第四節、臺中市政府勞工局舉辦宣導講座或入場輔導參與意願

由調查結果可得知，事業單位有意願參與臺中市政府勞工局舉辦的宣導講座或入場輔導的意願僅 10.9%，89.1%的事業單位表示無意願，相較於 107 年調查結果，願意參與的事業單位比例有所下滑。

學生方面，有意願參與的比例為 19%，81%無意願參與，不論事業單位或學生，無意願參與的原因為沒時間。

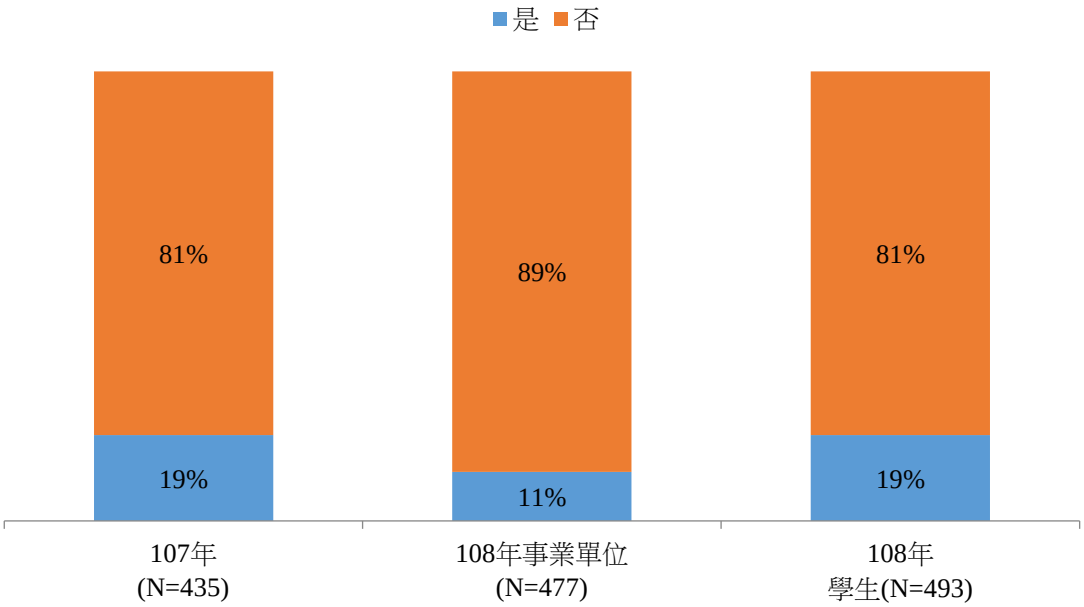

圖 29、臺中市政府勞工局舉辦宣導講座或入場輔導參與意願

(一)事業單位

經統計檢定後發現，事業單位對於臺中市政府勞工局舉辦宣導講座或入場輔導參與意願在事業單位擔任職務、經營區域、員工人數、員工未滿 24 歲之青年人數及勞動法令相關宣導會參與情形有顯著差異，但擔任職務及員工未滿 24 歲之青年人數有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

鄰近學校方面，事業單位是否鄰近靜宜大學及弘光科技大學對於臺中市政府勞工局舉辦宣導講座或入場輔導參與意願有顯著差異。

在了解勞動法令之管道方面，有透過參加勞工局舉辦之法令宣導說明會、勞工局法令諮詢服務台及管理顧問公司者對於臺中市政府勞工局舉辦宣導講座或入場輔導參與意願有顯著差異。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取向勞工局申請勞資爭議調解者對於臺中市政府勞工局舉辦宣導講座或入場輔導參與意願有顯著差異。(詳見事業單位附表 27-1、27-2)

擔任職務：以擔任「業主/經營者」者表示有意願的比例最高，占 30.8%，以「其他」者的比例較低，占 0.0%。

經營區域：以「沙鹿區」者表示有意願的比例最高，占 22.2%，以「南區」者的比例較低，占 0.0%。

員工人數：以「16-20 人」者表示有意願的比例最高，占 18.2%，以「30 人以上」者的比例較低，占 0.0%。

員工未滿 24 歲之青年人數：以「13-15 人」者表示有意願的比例最高，占 30.0%，以「7-9 人」者的比例較低，占 3.0%。

勞動法令相關宣導會參與情形：曾參與勞動法令相關宣導會的事業單位表示有意願的比例(16.8%)高於不曾參與過的事業單位(8.8%)。

(二)學生

經統計檢定後發現，學生對於臺中市政府勞工局舉辦宣導講座或入場輔導參與意願在受訪者的年齡、平均每週工作天數、受雇之事業單位是否曾違反勞動法令規定情形有顯著差異，但除年齡外，其餘變項有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。

在發生勞資爭議時之解決方式方面，採取私下和解、法院訴訟、至區公所調解、上網報料及向親友尋求幫助者對於臺中市政府勞工局舉辦宣導講座或入場輔導參與意願有顯著差異，但向親友尋求幫助有 25%以上統計格期望值低於 5，分析僅供參考。(詳見學生附表 27-1、27-2、27-3)

年齡：以「24 歲」者表示有意願的比例最高，占 30.8%，「18 歲以下」者比例較低，占 0.0%。

平均每週工作天數：以「7 天」者表示有意願的比例最高，占 100.0%，「1 天」及「不一定」者比例較低，皆占 0.0%。

曾違反勞動法令規定情形：曾違反勞動法令規定的事業單位表示有意願的比例(29.0%)高於不曾違反的事業單位(22.0%)。

第五節、各區域之調查結果比較

不同地區的業主與學生對現行勞動法令知悉度與落實程度是否有顯著差異，分別採用二因子多變量變異數分析（two-way MANOVA）及單因子變異數分析（one-way ANOVA）來考驗其差異情形。

(一) 二因子多變量變異數分析（two-way MANOVA）

分析步驟為

1.受訪者身份(業主/學生)為 A 因子，考驗對依變項現行勞動法令知悉度及落實程度有無影響

2.以受訪者工作之事業單位地區為 B 因子，考驗對依變項現行勞動法令知悉度及落實程度有無影響

3.受訪者身份與事業單位地區之交互作用之下，對依變項現行勞動法令知悉度及落實程度有無影響。

執行二因子多變量變異數分析，檢視「共變量矩陣等式的 Box 檢定」，顯著性 p 值為 0.000< 0.05，達顯著，表示多個變量未符合變異數同質性假設，因此不繼續進行多變量檢定與事後分析。

表 8、受訪者身份與現行勞動法令知悉度及落實程度共變量矩陣等式的 Box 檢定結果

Box M	3457.14
F	3.74
自由度(1)	825
顯著性	0.000***

* p <. 05, ** p < .01, *** p < .001.

表 9、受訪者工作之事業單位地區與現行勞動法令知悉度及落實程度共變量矩陣等式的 Box 檢定結果

Box M	725.53
F	12.35
自由度(1)	55
顯著性	0.000***

* p <. 05, ** p < .01, *** p < .001.

(二) 以單因子變異數分析（one-way ANOVA）

以單因子變異數分析（one-way ANOVA）考驗在不同地區經營/工作的受訪者，對於現行勞動法令知悉度與現行勞動法令落實程度是否有差異

1.各區域對於現行勞動法令知悉度之差異情形

整體而言，知悉度最低的勞動法令為「應備置員工名冊出勤記錄與工資清冊」，而南屯區及大里區對現行各項勞動法令知悉度之平均分數表現最佳，南區表現最差，其次為北區。

表 10、不同地區對於現行勞動法令知悉度之單因子變異數分析檢定結果

(平均數)	基本工資	工時與加班費給付	假日兩倍工資	不得預扣工資	應替勞工投保勞健保	提撥薪資 6%做為退休金	置備勞工名卡	不得歧視	揭示薪資範圍	防止性騷擾之行為	總計
北區	1.35	1.59	1.53	1.90	2.02	2.29	1.86	1.56	2.10	1.44	1.76
西屯區	1.23	1.41	1.42	1.74	1.56	2.05	1.53	1.34	2.02	1.33	1.56
西區	1.19	1.37	1.38	1.74	1.46	1.96	1.40	1.35	1.93	1.33	1.51
南區	1.39	1.65	1.87	2.16	2.26	2.44	2.14	1.99	2.22	1.77	1.99
沙鹿區	1.36	1.50	1.51	1.85	1.54	1.75	1.51	1.33	1.75	1.36	1.55
大里區	1.32	1.38	1.41	1.53	1.35	1.71	1.68	1.38	1.68	1.35	1.48
太平區	1.36	1.57	1.59	1.68	1.70	1.91	1.64	1.59	1.93	1.66	1.66
北屯區	1.36	1.48	1.64	1.83	1.76	1.81	1.67	1.64	1.81	1.45	1.65
南屯區	1.19	1.31	1.28	1.55	1.64	1.80	1.57	1.40	1.71	1.35	1.48
霧峰區	1.28	1.36	1.47	1.82	1.55	2.05	1.40	1.40	1.96	1.33	1.56
總計	1.28	1.45	1.49	1.79	1.69	2.03	1.62	1.47	1.96	1.41	1.62

紅底為知悉度最高之區域，綠底為知悉度最後 2 名之區域

2.各區域對於現行勞動法令落實程度之差異情形

整體而言，落實度最低的勞動法令為「假日(國定假日)上班，須給付兩倍工資」，以南屯區對現行各項勞動法令落實度之平均分數表現最佳，以南區對現行各項勞動法令落實度之平均分數表現最差，其次為北屯區

表 11、不同地區對於現行勞動法令落實度之單因子變異數分析檢定結果

(平均數)	基本工資	工時與加班費給付	假日兩倍工資	不得預扣工資	應替勞工投保勞健保	提撥薪資 6% 做為退休金	置備勞工名卡	不得歧視	揭示薪資範圍	防止性騷擾之行為	總計
北區	1.07	1.14	1.22	1.05	1.14	1.18	1.11	1.04	1.08	1.02	1.10
西屯區	1.04	1.11	1.16	1.06	1.08	1.14	1.05	1.04	1.06	1.03	1.08
西區	1.00	1.07	1.18	1.03	1.03	1.10	1.00	1.01	1.01	1.00	1.04
南區	1.10	1.19	1.25	1.13	1.21	1.31	1.13	1.10	1.19	1.10	1.17
沙鹿區	1.04	1.04	1.13	1.00	1.07	1.14	1.04	1.01	1.00	1.00	1.05
大里區	1.00	1.06	1.06	1.03	1.06	1.03	1.03	1.03	1.03	1.00	1.03
太平區	1.02	1.07	1.11	1.05	1.02	1.05	1.05	1.00	1.02	1.05	1.04
北屯區	1.07	1.17	1.19	1.10	1.10	1.12	1.10	1.07	1.07	1.07	1.10
南屯區	1.01	1.03	1.09	1.03	1.04	1.03	1.04	1.00	1.00	1.00	1.03
霧峰區	1.05	1.07	1.13	1.00	1.04	1.09	1.01	1.01	1.02	1.00	1.04
總計	1.04	1.10	1.16	1.05	1.08	1.13	1.06	1.03	1.05	1.03	1.07

紅底為知悉度最高之區域，綠底為知悉度最後 2 名之區域

第六節、小結

一、現行勞動基準法之知悉度

由調查結果可得知，事業單位與學生之間對於現行勞動法令知悉度皆有顯著差異，業主知悉度皆高於學生。

事業單位對於「基本工資與時薪標準」(97.9%)、「應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施」(95.8%)及「工時與加班費給付規定」(95.6%)的知悉度較高；「不得預扣工資作為他用」(84.5%)、「經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍」(81.6%)及「應提撥勞工薪資 6%金額作為退休金」(79.2%)的知悉度相對較低。

學生方面，對於「基本工資與時薪標準」(90.5%)、「工時與加班費給付規定」(85.8%)及「應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施」(84.2%)的知悉度較高；「不得預扣工資作為他用」(67.3%)、「經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍」(58.2%)及「應提撥勞工薪資 6%金額作為退休金」(57.0%)的知悉度相對較低，基本上知悉度不論最高或最低的前三項與事業單位大致相同。

調查區域中，整體來看，以「基本工資與時薪標準」、「應提撥勞工薪資 6%作為退休金」及「工時與加班費給付規定」的知悉度較高；「假日上班工資給付規定」、「經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍」及「應備置員工名冊出勤記錄與工資清冊」的知悉度相對較低。

比較各區域對於現行勞動基準法要點知悉度來看，以「南屯區」及「大里區」對於各項要點知悉度較高，包括「基本工資與時薪標準」、「工時與加班費給付規定」及「假日上班工資給付規定」等項目皆為所有調查區域中最高，而「南區」與「北區」則在各項要點知悉度較其他商圈低。

在了解勞動法令管道方面，不論事業單位或學生，透過勞工局了解勞動法令的比例皆不低，包括參加法令宣導說明會、諮詢服務台、電話諮詢或勞動權益 APP 等，皆是事業單位與學生了解勞動法令的重要來源；此外當發生勞資爭議時，向勞工局申請勞資爭議調解與申訴同樣也是勞資雙方面臨爭議時優先考量的管道，顯示不論在宣導勞動法令，或是處理勞資爭議問題，勞工局皆扮演著重要的角色，且已有不錯的成效；但由調查結果顯示，有部分的勞動法令在知悉度上面仍有待加強，例如「應提撥勞工薪資 6%金額作為退休金」及「經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍」等。

二、事業單位現行的做法與困難

業主與學生對其目前經營／受雇之事業單位在下列現行勞動法令落實程度有顯著差異，有顯著差異之項目包括「假日上班工資給付規定」、「不得預扣工資作為他用」、「應備置員工名冊出勤記錄與工資清冊」、「不得有就業歧視」、「經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍」及「應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施」，除了「假日上班工資給付規定」為學生受雇之事業單位落實度高於受訪業主之事業單位外，其餘皆以業主經營之事業單位落實度較高。

由調查結果可得知，事業單位對於「不得有就業歧視」(100.0%)及「應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施」的落實度較高；而對於「假日上班工資給付規定」(18.9%)及「應提撥勞工薪資 6%作為退休金」(13.0%)推動表示有困難的比例較高，事業單位多半表示由於人力成本過高，要推動此項規定有其困難之處。

學生方面則對於「應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施」(96.1%)及「基本工資與時薪標準」(95.5%)的落實度較高；而對於「應提撥勞工薪資 6%作為退休金」(10.8%)及「工時與加班費給付規定」(10.3%)推動表示有困難的比例較高。

調查區域中，整體來看，以「應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施」、「不得有就業歧視」及「基本工資與時薪標準」的落實度較高；「工時與加班費給付規定」、「應提撥勞工薪資 6%作為退休金」及「假日上班工資給付規定」的落實度相對較低。

比較各區域對於現行勞動基準法要點知悉度來看，以「南屯區」及「西區」對於各項要點落實度較高，包括「應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施」、「不得有就業歧視」及「基本工資與時薪標準」等項目皆為所有調查區域中最高，而「南區」與「北屯區」則在各項要點知悉度較其他區域低。

三、職業安全衛生法規定之檢核

由調查結果可得知，事業單位對於「預防職場霸凌事件，是否採取預防暴力措施（例如：通報機制、保護作法」(91.4%)的落實度較高，「餐飲業常使用切菜機、絞肉機，對於切割夾捲危害，是否裝設護罩。」(25.4%)的落實度則較低；學生方面同樣以「職場霸凌事件預防暴力措施」(67.1%)的落實度較高，以「餐飲業工作場所易有潮濕感電危害，是否裝設漏電斷路器。」及「臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)。」的落實度與知悉度較低，皆為(44.6%)。

調查區域中，整體來看，以「對於預防職場霸凌事件，是否採取預防暴力措施（例如：通報機制、保護作法」的落實度較高；「餐飲業常使用切菜機、絞肉機，對於切割夾捲危害，是否裝設護罩。」的落實度相對較低。

比較各區域對於職業安全衛生法規定之知悉度或落實度的檢核來看，以「大里區」對於各項要點落實度與知悉度較高，包括「餐飲業工作場所易有潮濕感電危害，是否裝設漏電斷路器。」、「餐飲業常使用切菜機、絞肉機，對於切割夾捲危害，是否裝設護罩。」及「臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)知悉度」等項目皆為所有調查區域中最高，而「西區」與「南區」則在各項要點知悉度或落實度較其他區域低。

第參章、深度訪談調查結果與分析

本研究在事業單位面對面訪問調查完成後，邀請店家參與深度訪談調查，針對目前各項勞動法令及職業安全衛生法規定的知悉度與落實情形進行訪問，除了了解店家目前執行的狀況與認知外，也同時了解已落實者執行的動機，而未落實者目前遭遇的困難為何，並提出未來期望政府輔導的方向。

表 12、深度訪談店家基本資料

編號	店名	職務	所在區域	所在商圈	員工人數	行業	聘僱未滿24歲人數	開業時間	參與宣導	曾違反勞動法令
A	餐飲店	店長	北區	一中商圈	2	餐飲業	1	5 個月	否	否
B	飲料店	員工	西屯區	逢甲商圈	10	餐飲業	6	5 年	否	否
C	餐飲店	店長	南區	興大商圈	20	餐飲業	10	6 個月	是	否
D	餐飲店	員工	西屯區	精明商圈	7	餐飲業	2	未回答	否	否
E	丼飯店	工讀生	北區	科博商圈	13	餐飲業	10	未回答	是	否
F	義大利麵店	負責人	南區	興大商圈	未回答	餐飲業	3	8 年	是	否
G	比薩店	外送員	西屯區	中科商圈	25	餐飲業	11	未回答	是	否
H	零食販賣店	店員	西屯區	逢甲商圈	3	零售業	3	未回答	否	否
I	補習班	工讀生	西屯區	逢甲商圈	4	補教業	4	未回答	是	否

第一節、勞動法令知悉度及落實情形

一、基本工資與時薪標準知悉度

大多數事業單位對於基本工資與時薪標準都知悉，且多數都已落實，主要原因除了遵守政府規範外，為避免勞資糾紛，以及配合政策之後，才能提升員工對於工作的熱情也是其中的原因。

配合政府的施策。【A】

基本工資是一定要有的。【B】

遵守法律。【C】

依照勞基法，尊重政府決定。【D】

政府規定必要執行。【E】

為避免發生勞資糾紛適。【G】

我們願意配合政策，提高員工對上班的熱情。【H】

二、工時與加班費給付規定知悉度

多數單位表示對於基本工資與時薪標準都知悉，且多數都已落實，主要原因皆是須遵守並配合政府規定，且合理的工時安排才能維持員工的工作效率，以避免員工身體不適或聘僱的學生須翹課上班打破生活節奏；而提供加班費也是為了讓員工在超時工作下獲得應有的收穫，以維持對工作的熱情及水準。

而未全面落實的店家則表示，由於人手不足，若要維持店面經營，平均工時很難不超過勞動法令的標準；而員工多半維持法定每日 8 小時工時，但主管仍維持責任制。

主要依照政府的規定執行。【A】

遵守法律。【C】

政府規定必要執行。【E】

合理運用員工真正能上班的時間，避免造成大學生翹課亦或是勞工身體不適。【G】

因加班超過 8 小時(長期)會導致員工身體負荷不了，且在工作上的效率也會變差。另給加班費是想讓員工可以好好把事情做完，且對工作保持熱情以及水準。。【H】

老闆都準時放下班。【I】

未落實：員工數沒那麼多 平均下來很難不超過時數。【B】

部分員工八小時下班，其他為責任制(主管)，主要是因人手不足。【D】

三、假日上班工資給付規定知悉度

多數事業單未雖知悉假日上班須給付兩倍工資，但實際執行卻有其難度，主因為若執行此項規定，假日人力預算上與營業額無法成正比。

主要依照政府的規定執行。【A】

以薪資的兩倍降低員工當天可能不足之問題。【G】

未落實：對於公司而言可能出於人力預算上之控制，與營業額沒有成正比。【D】

四、不得預扣工資作為他用之知悉度

絕大多數的事業單位了解此項規定，且已落實，以避免糾紛。

這樣比較不會有糾紛。【G】

五、應替勞工投保勞健保知悉度

全數受訪事業單位皆了解此項規定，表示依照勞基法給予正職員工保障，當員工遭受意外時也能減少雇主賠償的負擔，同時站在員工立場上來想，員工為公司付出心力，雇主也應保障員工的安全與健康。

而部分未落實的事業單位表示員工人數不多，且多數員工是兼職，本身已在他處保勞健保，因此未替員工投保，期望政府能依勞工狀況評估是否須投保勞健保；而也有事業單位表示，因營業規模不大，因此沒有打算投保。

依照勞基法給予正職員工保障。【D】

讓員工在發生意外時多一份保障，並減少雇主賠償負擔。【G】

員工為公司盡一份心力，那我們也應該為員工保障他們的安全及健康。【H】

未落實：因為員工人數不多,本身有保勞健保且目前工作是兼職,所請的員工本身也有保勞健保。希望政府可以依照勞工本身的情況去評估是否需參加就業保險。【A】

未落實：店裡應該覺得規模不大，而且攤販很小，所以沒有打算用保險。【B】

六、應提撥勞工薪資 6%金額作為退休金知悉度

受訪單位對於此項規定的知悉度略低，由於受訪者大多以員工身份居多，因此不清楚公司是否有實際落實此項規定。

依勞基法提撥 6%，避免糾紛。【D】

未落實：目前公司制度上好像還沒有做到這個部份，但若是政府政策，應該會思考改進。【G】

未落實：本人為工讀生，這部分可能有些不清楚。但老闆應該知道。【I】

七、經常性薪資未滿新臺幣四萬元應標明薪資範圍知悉度

由於此項規定於 2018 年 11 月 30 日起才正式上路，因此近半數受訪單位尚未知悉此項規定，而知悉且已落實的事業單位表示，開出價格才能吸引到人才。

開出價格才能吸引人才。【D】

八、應防治性騷擾行為發生，若發生時雇主應立即採取有效之糾正及補救措施知悉度

多數事業單位知悉此項規定，且願配合政府政策執行，認為這是對於兩性工作環境最基本的尊重，除了配合宣導之外，也認為若存在性騷擾之情事，應給予性騷擾他人者加以教育。

因為這是對於兩性工作最基本的尊重。【A】

員工之間不應存在這類違法事情，都會宣導。【D】

本就該嚴懲性騷擾他人之人並加以教育。【G】

第二節、職業安全衛生法規定之檢核及落實情形

一、職業安全衛生教育訓練辦理情形

尚未辦理之事業單位多半表示由於工作場所屬於流動攤販，也無使用火源，因此未進行職業安全衛生教育訓練；亦有事業單位表示，由於缺少人力，因此未執行。

另有受訪者表示雇主有執行職業安全衛生教育訓練，但實行方式為介紹消防用品所在位置，辦理的全面性與確實度有待商榷。

已落實：有介紹過消防用品在哪。【I】

未落實：因為目前工作場地屬流動攤販，也沒有使用火源，所以相關的法規沒辦法去配合。【A】

未落實：因為店裡規模不大夜市裡的小攤販而已。【B】

未落實：缺人。【F】

二、對於預防職場霸凌事件，是否採取預防暴力措施

有執行的事業單位表示，有提供員工的申訴管道作為預防暴力措施；但多數事業單位表示，目前工作場所氣氛良好，尚未碰到職場霸凌事件。

已落實：讓員工有可以投訴管道。【A】

已落實：職場平等【C】

已落實：以免造成單位內發生暴力霸凌事件【E】

未落實：店裡員工大多都是同學目前也沒有遇到這種問題，氣氛也很好【B】

未落實：目前沒有這類問題發生【D】

未落實：沒有管道。【F】

三、臺中市政府勞工局工安卡知悉與取得情形

絕大多數事業單位表示目前尚未取得臺中市政府勞工局工安卡，但未取得的原因大多為不知道有工安卡。

未取得：因為不知道有安全衛生宣導提示卡，所以尚未取得。【A】

未取得：我沒有聽過，感覺沒有在平常生活有接觸到的機會，宣傳效果應該可以更好一點。【D】

四、勞動場所發生下列職業災害時，應於 8 小時內通報勞動檢查機構

知悉此項規定的事業單位約占半數，但目前尚未發生此類型的災害；而尚未知悉的事業單位表示，希望政府可以多加宣導這方面的資訊。

未知悉：因為不知道所以無法配合，政府可以多加宣導這方面的資訊。【A】

已知悉：但目前沒有發生這類型之災害【D】

已知悉：以免造成單位內發生相關事件【E】

第三節、青少年打工權益之相關政策與其他建議

事業單位表示，目前部分勞動法令的知悉度尚未提升，建議政府能提升勞動法令的能見度，提升事業單位對於法令的知悉度，也能提升落實度。

此外，事業單位表示，目前青少年打工大多在工時與薪資方面有較大的問題，雇主經常因當日營業狀況或人事成本的考量而隨意變動受雇學生的工時，影響受雇學生的薪資與時間安排，甚至影響

學業，建議應規範保障青少年打工的工時上限，或排班後不隨意取消調動。

而若青少年打工權益受損時，青少年的申訴管道是否完善且暢通，以及青少年是否知悉當自身權益受損時應採取哪些行動，都應讓青少年了解。

另有事業單位認為政府對於勞動基準法的檢查並未確實，自身為守法店家，但鄰近店家未遵守法規卻並未受到影響；同樣地，亦有事業單位認為，政府應確實實施勞檢，讓勞工權益不受到傷害。

> 政府有一些政策我們好像都沒有聽過，也感覺沒有在平常生活有接觸到的機會，可能我們就不會注意到啊，是不是說可以想一下怎麼樣讓這些事情的宣傳效果可以更好一點，看是用電視啊還是什麼手機之類的方法比較好。【B】

> 青少年打工權益最難的部分是一部分雇主因為使用時薪制度，常常因為人事預算而讓來打工的青年因不可控因素提早下班(如下雨天沒人等等) 但打工族本就是為了賺取生活費學費房租等生活開銷，卻得面對企業的不友善，應給予打工族一定的保障，例如每周最少應給予 25 小時，確保一定的薪資收入。【D】

> 我認為青少年打工時數不應該超過 6 小時，不然會造成青少年為了打工而忘記學生該做的事【E】

> 青少年有沒有暢通的申訴管道,因為青少年可能在工作上因為社會經驗不足,導致被雇主剝削,所以希望有比較完整的申訴管道。【A】

> 我是店家，我準時調整基本薪資，守法開發票，一切都配合政府規定，但附近店家不守法卻也沒事，訂立這些法律成立政府部門，在裡面領公帑的人們能替我們守法的店家做些什麼？【F】

> 希望政府能落實讓每間店都有按照勞動基準法的規定走,讓勞工的權益不會受到害。【A】

第肆章、焦點團體調查結果與分析

本研究在事業單位面對面訪問調查完成後，邀請專家學者、與學生代表參與焦點座談會，針對調查結果討論並提出對於政策改革與後續研究的建議方針，焦點座談會由計畫主持人李長晏教授及協同主持人莊旻達助理教授主持。

表 13、焦點座談會出席名單

與會者
【林炫秋】中興大學法律學系／教授
【齊燕魯】台中市勞工大學／講師
【張烽益】台灣勞動與社會研究協會執行長
【劉志洋】台灣少年權益與福利促進聯盟
【黃馨慧】逢甲大學通識中心助理教授
【林晉豪】中興大學國務所研究生
【王一容】逢甲大學學生代表
【張芷芸】弘光科大學生代表

第一節、調查結果討論

一、建議調查對象應包括 18 歲以下打工族群

本年度調查已依去年度專家學者的建議，將調查對象延伸至學生族群，以了解學生族群對於勞動法令的知悉度與受雇事業單位目前的落實度，並與事業單位受訪者結果進行比較；但專家認為根據其他調查結果與實務經驗的現況顯示，青少年對於勞動基準法雖有一定的知悉度，但與受雇事業單位的落實度多半有所落差，且年齡越低落差越大，青少年勞工應不僅限於本調查的 18 歲-24 歲的族群，建議調查對象應包括 18 歲以下者。

> 青少年我們覺得還是要含括在 18 歲以下的整個族群，那個調查起來會非常有趣。我們去年剛執行完國教署十八歲以下進修部學生的調查，那個調查出來的結果就會覺得說，我知道做這個超累，因為我們也是去訪談全台灣做問卷，最後面學生在直接回答那些問題，特別我們做的是十八歲以下。我們問他們知不知道問題，跟他們實際上在職場上的落差是有，問他們知不知道時薪 150、知不知道月薪等，通常都說知道，

那問他們在職場有沒有符合這些事情，其實都沒有符合。不要說都啦，我們那時候調查大概五成，年齡越低越糟，十五歲是最糟的，到十八歲職場混久了大概都知道工作，所以說在學生的勞工權益，因為現在教育部、勞動部他們在推也不是說沒有成果，他們隱隱約約知道這件事情。【劉志洋】

二、建議應選擇針對青少年打工環境相關之勞動法令進行調查

本研究所選擇詢問知悉度與落實度的勞動法令已與去年進行微調，但與會者認為，仍有可調整的空間，目前的調查問卷除了了解法令知悉度與落實度外，在受訪的過程中，還有同步宣導的意涵，但青少年工作者與一般勞工的工作環境或常遭遇到的問題有所差異，重視或容易忽略的面向也不盡相同，建議問卷調查詢問的面向應針對青少年打工的工作特性進行調整，挑選出對於青少年打工環境而言，哪些法令是與其切身相關的，才能達到同時宣導的效果。

我覺得他們的問法跟方式都是很按照法條，怎麼樣讓他比較容易是可以適合工讀一般學生打工族的，除了寫法以外，還有問題到底要不要問這幾個，勞工局認為好像這些很重要，要讓商家或學生知道，所以它其實是有點類似像透過問問題去做宣導類似是這樣。不過我覺得他沒有針對學生打工的工作特性做調整，我覺得應該要做調整，因為這個有些應該是對一般普遍的勞工他們覺得重要，其實對很多實際的打工者，如果有十個問題，那到底要怎麼挑就很重要。【張烽益】

那到底這些餐廳的業者在雇用工讀生的時候真的要注意到什麼，我覺得這十個問題有很大的商榷，我認為有一些更重要的可能他們不知道的更應該要列進去。譬如說加保最低 11,000，中間還有一些範圍，有些老闆可能覺得工讀生才領一萬我就要用基本工資加保，那我不加。他搞不好不知道這個東西，我是希望如果明年在做的時候，勞工局應該要特別針對工讀生的業者他們實際要知道的提出。【張烽益】

三、事業單位在各項勞動法令的落實度皆良好，與實際情況的落差度有待商榷

與會者認為，本研究調查時所代表的機關單位為臺中市政府，因此受訪之事業單位與正處於工作場所的學生不一定會依實際情形回答，造成各項勞動法令的落實度普遍偏高，與實際情況可能有所落差，建議設計其他調查題型或技巧，以獲得更真實的回饋。

第二個是現行做法的困難。可是你看第二大項，大家好像都

很守法，這個也是可想而知的情形。你去問的時候業者看到你是台中市勞工局委託的研究調查，他就知道了，當然符合度都很高。那如果是學生的話，你現在看如果學生你問他的時候是在他打工地點問，他更不敢講。像是有沒有 150？有。但搞不好他領 100 塊他也不敢講。【張烽益】

其實我們是要去了解實際狀況而不是罰人家，所以我覺得需要有一些技巧，不要問那麼直接。或是問說你的同業都有遵守勞基法 150 嗎？他搞不好還比較願意透露出實際情形。【張烽益】

所以我覺得這個調查方式做出來資料雖然很漂亮，但是如果被質疑的話。本來你們直接去問業者有沒有符合法令他們大部分當然會說守法，是可預期的。但怎麼樣了解實際情形我覺得在明年執行計畫時，可能需要討論有沒有別的方法可以去了解真正的問題。【張烽益】

四、目前攤販尚未納入勞基法範疇中，但攤販仍為青少年打工的場所之一，建議透過其他方式進行接觸

與會者認為，攤販也是青少年打工的主要場所之一，但目前攤販尚未納入勞基法的範疇中，且接觸較為不易，建議透過工商團體間接接觸了解情形。

所以這個部份我們可能可以更改為間接的方式，比如說他們有他們的團體，那我們是不是可以去問團體，甚至是讓團體間接去問他，比如說小吃工會，一樣全部都是小吃攤。【齊燕魯】

第二節、青少年勞工政策執行現況與困難

一、當勞工權益受損時，青少年工作者易因「工讀」身份而選擇妥協

受訪者認為，青少年工作者易因「工讀」、「打工」身份而忽略自己同樣身為勞工，理因同樣受到勞基法保障，遇到勞工權益受損時多半選擇妥協，與會的學生代表也認為學生容易將自己定位為「工讀生」，尚未意識到自己也具有勞工身分，雇主若給予的薪資或其他權益在可接受的範圍內，就會接受，不會意識到是否違背勞動法令；

且認為「工讀」較「正職」所須承擔的責任相對較低，因此當面臨到勞動權益不平等的要求時，多半會接受。

> 不管是十八歲以上或十八歲以下，他們都是兩個身分，一個身分是學生，出了校園就變成勞工的身分。也因為這樣政府單位很喜歡這樣區分，所以就會讓工讀生這一個概念在學生主觀認知上都會覺得他們只是工讀、臨時 part time 的，因此他們很容易在勞工權益上做妥協。他們不會認為他們是勞工，我應該要有這些東西，他們反而這樣區分工讀、打工的名詞反而會慢慢讓他們有這樣的意識覺得說，工讀隨便啦反正我也只是賺錢而已。【劉志洋】

> 我覺得我會接受，因為我會覺得去應徵的是工讀生，還沒有意識到自己算是勞工，應該說是資格吧，就是正職跟工讀是不一樣的，所以想法就會不一樣，就是對他們給我們的東西就是這樣就好不用再多，就會是可以接受的範圍。因為不會再多要求什麼就是剛好而已。【王一容】

> 我覺得我也會接受，因為工讀跟正職的責任是不一樣的，假如我今天拿了 140，但我承受的責任非常低，不會因為這十塊錢而餓肚子，我覺得大部分的普遍都會接受。【林晉豪】

第三節、政策傳遞與宣導方式建議

一、青少年易對勞動法令產生事不關己或僥倖心態

與會者就自身宣導勞動法令的經驗表示，目前向大學生宣導勞工權益多半會遭遇到兩種情況，一是學生目前尚未有工作，因此認為與自己無關；二是雖有工作，也是與自身權益相關的議題，但多半存有僥倖心態，認為不會這麼倒楣，因此認為向大學生宣導勞工權益的成效有限。

> 我每年都會在台中的幾個大學做校外工讀學生權益的法令宣導，比如說我去台中科大、修平、台體大、中興、勤益等，我的感覺是我們要給他們宣導還滿難的，我們在講他們有沒有用心在聽，我的感覺是可能這就是我們台灣人的兩個特色，第一個可能不會碰到，跟我沒關、覺得事不關己，第二個是可能跟我有關，因為我有在打工，可是我也沒這麼倒楣就讓我碰到，所以事不到己。這兩個常常會在認知跟了解上產生

很大的阻卻，因為不見得跟我有關，如果跟我無關就不想了解，如果跟我有關我也不見得我會碰到，比如說沒有到基本工資我應該不會那麼衰。【齊燕魯】

二、建議適時的設計恐懼訴求的宣導方式，讓民眾有切身之感

與會者肯定目前政府單位透過各種方式積極宣導勞動法令，但目標受眾是否能真正理解法令的意義，與成效是否能成正比抱持存疑，根據實務宣導經驗來看，通常民眾對於與自身相關的事務才容易產生興趣愈關注，但「法令」對於一般民眾或是學生而言大多存有距離感，宣導的方式雖多，但不易引起民眾的共鳴，在實務經驗上，適時的透過「恐懼訴求」的方式，刺激民眾正視勞動法令及職業衛生安全的重要性可能會有一定的作用。

那當然現在各政府在宣導的時候都很厲害，無所不用其極，比如說演戲、講故事、話劇，像台中是比賽，戲劇性很高，但是真正對法令的了解是不是用這個方式，就能夠發揮很大的效果，我的看法是存疑。【齊燕魯】

像我們去就會比較正規，但我的作法又跟林老師不太一樣，他是學者我不是，我會用比較花俏的 PPT，比較文字少、圖片多、震撼性大的。比如說燒燙傷，有一個在學校餐廳打工，在廚房滑倒，手插到油鍋裡面，整個截肢【齊燕魯】

三、建議精簡宣傳物的主題與內容，較能留下印象

與會者認為，宣傳 DM 建議以 A4 單張為主，精簡呈現主題式的概念，雖然內容不多，但較易使人留下印象。

亦有學生代表認為，不同的法令主題應分別呈現，不建議集中在某支影片或某個宣傳 DM 宣導多項政策，分別呈現各項主題的資訊應較能獲得成效。

所以勞工局以前在宣導的時候，都是一版或是一個摺頁好大，結果有一次他用了一張 A4 的宣導，我發現那個效果最好，我發現這個效果最好，我跟他講你以後就用 A4 宣導，他看完丟了沒關係，他學會了。可是你這個 A4 要不斷出。就是之前一例一休縮短工時的就印了一張 A4，我覺得那個效果最好。就我們學生喜歡的模式，絕對不能長，可是東西太多所以應該以主題式的方式呈現。【齊燕魯】

我覺得主要就是要簡顯易懂，讓很多人可以知道現在政策到

底在推動什麼會比較容易，因為畢竟我們都是外行人不是專家學者，所以我們當然希望可以最簡單明瞭的方式去得到最新的資訊，可以把比如說今天在講工時就專門拍個影片講工時，今天在講政策方面的改變就講政策方面，不要全部混為一體去談，我覺得分開來講可以得到不一樣的資訊會更加有效【林晉豪】

四、透過學生常用的網路平台進行宣導(如 Instagram、Dcard)

與會者建議，針對青少年打工權益的宣傳管道應與學生實際常用的管道與時俱進，例如透過 Instagram 或 Dcard，藉由短片的方式，讓學生較能集中注意了解訴求。

我覺得如果是宣傳方面，可以拍短視頻，就可以 PO 到學生常用軟體上面，大家會容易接受。有點像是抖音還是什麼視頻短短的，學生就會看到，因為很短，所以幾乎都會滑，像是 IG 或是剛剛提到的 DCARD 等都可以，因為這些都是學生常會使用的軟體。如果是之前的宣傳都是學生不常關注的管道，所以如果我覺得宣傳方面應該是以學生比較會常使用的軟體去宣傳。【王一容】

第四節、青少年勞工政策之法制面與執行面的建議

一、當學生實際遇到勞工權益受損時，多半不清楚何為直接有效的申訴管道

與會者認為，目前雖然可用 Instagram 與 Dcard 等網路管道讓學生知悉勞動權益，但當學生真正遇到問題時通常不知道能向哪些管道進行有效的申訴。

學生代表表示，學生將生活中面臨的問題告知學生會，由學生會將學生面臨的問題分門別類往不同的學校單位呈報，再由學校單位協助介入或輔導或許也有助於解決問題，例如弘光科大學生會有設置學生申訴管道的 QR code 供學生掃取。

我發現學生在知悉度的管道是很多的，比如剛剛一容講到的 DCARD 或是 IG 等等，其實會知道很多。可是資訊有新有舊，但他們在法令新舊很難被配別。還有有些學生遇到問題的是會直接來問我而不是問學校相關單位，我就問學生那學校的管道，你有什麼管道可以去問嗎？沒有，就是像剛剛主持人講到的，在打工的時候可能權益受損，比如說我加班費

故意用其他名目扣掉，就沒有給之類的。【黃馨慧】

他們說會上 DCARD 報料，但是當然這在體制部分，其他學生看到就會知道說這個商家可能是比較不合法或怎樣，可是實際上對商家的直接抵制效果好像沒有那麼大。因為像我們是在逢甲商圈，商圈流動率其實是很快的，那我們就會比較想知道的是勞工局在對學生的申訴管道的部分，他們好像有的連電話什麼的都不是那麼清楚，他們會選擇用別的管道去表現出來。【黃馨慧】

我覺得以教育者的角度來看，我是不希望學生在沒有查證就直接以爆料方式處理，不知道是不是有一套體制可以讓他們更完整的知道，他們能夠採取保護自己的權益是什麼？【黃馨慧】

我們學校學務長滿關心學生會發生的事情，我們學校學生其實第一個我們學生會自己有設學生權益的 QR Code 還真的會有人掃，而且很多。那我們接收到有狀況的時候會依照狀況投信給校方相關單位，那我們曾經有收過他在上班地點有遇到問題，還滿久的有點忘記了，但最後是有由教官去幫忙輔導學生，所以我覺得如果宣導方式可以用 QR Code 也是滿好的。【張芷芸】

二、對於事業單位的創業輔導計畫課程應更加完善

與會者認為，許多社會團體在輔導勞工創業時，設計了一系列的創業輔導計畫課程，經營管理層面的課程相當完備，但實際創業失敗的癥結點多半是不了解勞動法令，但事業單位因勞動法令認知不足，導致違法時，也缺乏對於勞動法令知識補強的主動性，形成兩難。

因為我都是在基層做宣導服務，我接觸的範圍很廣包括工業會、商業會，甚至於像管科會，他們有接政府的創業輔導計畫，他鼓勵很多勞工去創業，也教他經營管理，教他帳戶什麼都教了。最後發現到他創業出去死在那裡？死在違反勞基法。基本工資、工時什麼的基本資料不用講了。【齊燕魯】

其實，這個對他來講是很重要，他不缺經營管理因為有專人開課，可是沒有人跟他說勞工法令，所以他死在這裡，就像我們剛剛的調查，這也違法那也違法，其實都是基本的但他

就是不知道。那我們就在事後補強，你如果要去創業，我就把你找回來專門講勞工法令，講三小時、六小時，但是他不會來，明明他的致命傷在這裡他也不來。【齊燕魯】

第伍章、結論與建議

第一節、問卷調查結果結論

一、「南區」在所有勞動法令的知悉度與落實度皆為最低，應列為優先輔導對象、業態則以服飾業及娛樂業須優先輔導；薪資給付相關的法令知悉度與落實度仍須加強

由調查結果可得知，不論事業單位或學生對於「基本工資與時薪標準」、「工時與加班費給付規定」及「應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施」的知悉度較高；「不得預扣工資作為他用」、「經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍」(67.6%)及「應提撥勞工薪資 6%金額作為退休金」的知悉度相對較低；顯示在薪資及退休金的相關的法令知悉度有待加強。

落實度方面，不論事業單位或學生受雇的事業單位，皆以「應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施」的落實度最高，但推動有困難的則以「應提撥勞工薪資 6%作為退休金」、「假日上班工資給付規定」及「工時與加班費給付規定」居多，同樣也以薪資給付及退休金相關的法令落實度較低。

調查區域中，「南屯區」對於現行勞動基準法要點知悉度與落實度皆最高，而「南區」則在所有要點的知悉度與落實度皆為最低，南區的學生族群主要以中興大學及中山醫學大學學生居多，建議以南區為優先輔導區域。

業態方面，則以「服飾業」及「娛樂業」在知悉度與落實度則較低，尤其服飾業在「工時與加班費給付規定」、「不得預扣工資作為他用」、「應替勞工投保勞健保」、「應提撥勞工薪資 6%作為退休金」、「應備置員工名冊出勤記錄與工資清冊」及「不得有就業歧視」的知悉度與落實皆為最低，顯示服飾業在薪資、勞健保、出勤紀錄與就業歧視等落實程度皆有待加強。職業安全部分，同樣以「南區」的知悉度與落實度普遍偏低；「服飾業」則在執行勞工安全教育訓練、職場霸凌防護措施的執行度皆低於其餘行業，「餐飲業」落實程度則大多優於其餘行業。

二、事業單位在相關勞動法規知悉度高於學生族群

事業單位與學生之間對於現行勞動法令知悉度皆有顯著差異，業主知悉度皆高於學生；而落實度則在部分勞動法令方面有顯著差

異，包括「假日上班工資給付規定」、「不得預扣工資作為他用」、「應備置員工名冊出勤記錄與工資清冊」、「不得有就業歧視」、「經常性薪資未達新臺幣四萬元者應告知薪資範圍」及「應防治性騷擾行為之發生與採取糾正補救措施」，除了「假日上班工資給付規定」為學生受雇之事業單位落實度高於受訪業主之事業單位外，其餘皆以業主經營之事業單位落實度較高。

由調查結果可發現，學生對於目前勞動法令的知悉度仍有待加強，而落實程度方面，學生所認定的落實度與事業單位認定的落實度有所差異，主要以工資給付方面差異情形較多，其次為就業歧視、防治性騷擾等健全工作環境建置有關。

三、逢甲、靜宜東海、一中與南屯商圈皆表示「假日上班工資給付規定」有落實困難

不同區域的大學商圈對於勞基法要點的落實程度不盡相同，執行困難的項目也各有差異，以下針對受訪人數大於 30 人的商圈進行比較：

「逢甲商圈」:「基本工資與時薪標準」、「工時與加班費給付規定」、「假日上班工資給付規定」表示執行有困難的比例較高。

「靜宜及東海商圈」: 以「假日上班工資給付規定」及「應備置員工名冊、出勤記錄與工資清冊」表示執行有困難的比例較高。

「一中商圈」: 以「假日上班工資給付規定」表示執行有困難的比例較高。

「南屯商圈」: 以「假日上班工資給付規定」、應替勞工投保勞健保」、及「應提撥勞工薪資 6%金額作為退休金」表示執行有困難的比例較高。

四、勞工安全環境建置成本越高，落實度越低；「南區」在勞安環境落實度有待輔導

由調查結果可得知，事業單位與學生皆以「預防職場霸凌事件，是否採取預防暴力措施（例如：通報機制、保護作法）」的落實度較高，但落實度較低的項目兩者有所差異，事業單位以「餐飲業常使用切菜機、絞肉機，對於切割夾捲危害，是否裝設護罩。」落實度較低，學生以「餐飲業工作場所易有潮濕感電危害，是否裝設漏電斷路器。」及「臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(CueCard)。」的落實度及知悉度較低。

顯示在勞工安全環境建置上，不論事業單位或學生受雇之事業單位，對於建置成本較低的項目落實度較高，而須設置器械或保護裝置等成本較高的項目落實度則較低。

調查區域中，「南區」在辦理勞工職業安全衛生訓練的執行度最低，而預防職場霸凌事件的措施建置同樣也有待加強，臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡及發生職災時應於時限內通報勞檢機構之知悉度亦為最低，顯示南區不論在勞動法令的知悉度、執行度甚至勞工安全的環境建置皆有待輔導加強。

第二節、深度訪談結論

一、基本工資與時薪標準知悉度皆高

多數事業單位皆表示知悉此項規定，主要是願遵守政府規範，且為避免勞資糾紛，遵守基本工資與時薪的規定為配合的要點。

二、事業單位知悉每日、每週與加班工時之上限，亦了解加班須給付加班費之規定，但易因人力不足而無法落實

事業單位表示，合理的工時才能維持員工的工作效率，提供加班費亦是給予員工加班的合理報酬；但未落實的事業單位則多半因人手不足，平均工時須超過勞動法令的標準才能持續經營。

三、應替勞工投保勞健保落實度皆低

全數受訪事業單位皆了解此項規定，已落實的事業單位認為當員工遭受意外時，有勞健保的支持也能減少雇主賠償的負擔；而部分未落實的事業單位表示員工人數不多，且多數員工是兼職，本身已在他處保勞健保，因此未替員工投保，期望政府能依勞工狀況評估是否須投保勞健保；而也有事業單位表示，因營業規模不大，因此沒有打算投保。

四、經常性薪資未滿新臺幣四萬元應標明薪資範圍知悉度皆較低

由於此項規定於 107 年 11 月 30 日起才正式上路，因此近半數受訪單位尚未知悉此項規定，而知悉且已落實的事業單位表示，開出價格才能吸引到人才。

五、流動攤販較難實施職業安全衛生教育訓練

流動攤販的事業單位表示，由於工作場所不固定，且無使用火源，因此未進行職業安全衛生教育訓練；亦有事業單位表示，由於

缺少人力，因此未執行。另有受訪者表示雇主有執行職業安全衛生教育訓練，但實行方式為介紹消防用品所在位置，辦理的全面性與確實度有待商榷。

六、臺中市政府勞工局工安卡知悉度較低

事業單位皆對於臺中市政府勞工局工安卡不甚了解，因此目前大多尚未取得，建議政府應再加強進行宣導。

第三節、焦點團體座談會結論與政策建議

一、當勞工權益受損時，青少年工作者易因「工讀」身份而選擇妥協

青少年工作者易因「工讀」、「打工」身份而忽略自己同樣身為勞工，遇到勞工權益受損時多半選擇妥協，雇主若給予的薪資或其他權益在可接受的範圍內，就會接受，不會意識到是否違背勞動法令；且認為「工讀」較「正職」所須承擔的責任相對較低，因此當面臨到勞動權益不平等的要求時，則會默默承受。

二、青少年易對勞動法令產生事不關己或僥倖心態，導致政策宣導困難

與會者就自身宣導勞動法令的經驗表示，目前向大學生宣導勞工權益多半會遭遇到兩種情況，一是學生目前尚未有工作，因此認為與自己無關；二是雖有工作，也是與自身權益相關的議題，但多半存有僥倖心態，認為不會這麼倒楣，因此認為向大學生宣導勞工權益的成效有限，建議應思考多種方式引起學生注意並產生切身意識。

三、建議適時設計恐懼訴求的宣導方式，提升民眾切身之感

與會者認為，根據實務宣導經驗來看，通常民眾對於與自身相關的事務才容易產生興趣愈關注，但「法令」對於一般民眾或是學生而言大多存有距離感，宣導的方式雖多，但不易引起民眾的共鳴，在實務經驗上，適時的透過「恐懼訴求」的方式，刺激民眾正視勞動法令及職業衛生安全的重要性可能會有一定的作用。

四、精簡宣傳物的主題與內容，以期強化印象

與會者建議，不論平面或影片宣導，精簡宣傳物的主題與內容，較能使受眾留下印象，宣傳 DM 建議以 A4 單張為主；影片方面，不

同的法令主題應分別呈現，不建議集中在某支影片或某個宣傳 DM 宣導多項政策，分別呈現各項主題的資訊應較能獲得成效。

第四節、未來研究建議

一、建議應強化宣導勞動基準法中雇主應提撥勞工薪資 6%金額做為退休金與就業服務法中雇主招募員工應公開揭示薪資之規定

由本研究結果可得知，不論事業單位或學生，對於勞動基準法中勞工退休金條例第 14 條第 1 項及第 36 條第 1 項規定:「雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資 6%。」此一規定之知悉度為最低，建議應優先加強宣導此一規定，以避免事業單位在對法規知悉度較低的情況下觸法。

另外，有關《就業服務法》第 5 條第 2 項第 6 款規定，自 107 年 11 月 30 日起，雇主不論透過人力銀行或自行刊登廣告求才，職缺之薪資未達 4 萬元，應依法公開薪資範圍，由於此項規定於 107 年方上路，因此事業單位與學生對於此項新規定的知悉度仍偏低，同樣建議將此項規定列入優先宣導事項，以利事業單位與學生未來能在薪資資訊透明化的情況下，勞資雙方能有效節省求職與招募的時間，避免面試後雙方對於薪資的期待有所落差。

。

二、建議學校建立與學生就業/打工相關事務之專責窗口單位，協助宣導法令政策與處理學生打工就業之相關問題

由調查結果可得知,學生目前大多透過上網搜尋或向親友了解勞動法令相關的資訊，而當面臨勞資爭議時，則多半採私下和解的方式處理，向學校尋求幫助的比例為 0%；而在焦點團體討論中，與會者亦表示學生當面臨勞工權益受損時，大多不知何者為有效的申訴管道，顯示不論是在勞動法令常識與勞資爭議處理上，學校角色在學生心中存在感較為薄弱。

建議學校應善用既有資源，建立與學生聯繫之專責窗口單位，例如就業輔導組或生涯輔導組，除了輔導學生的職涯規劃、強化學生未來求職競爭力外，在校期間的打工經驗同樣也可能影響學生未來職涯規劃的考量，若學校專責窗口能協助宣導，不論是在校期間於校外打工，抑或是畢業後的求職，提升學生對於勞動法令的認知度將有效強化學生在職場上的自我保護意識，降低學生勞動權益受損的情況發生。

三、勞工局為學生了解勞動法令與解決勞資爭議之重要管道，建議於學生常用的社群平台(如 Dcard、Instagram)增加宣傳管道，以利觸達更多學生族群

今年調查首度納入學生族群，由調查結果發現，學生對於各項勞動法令的知悉度皆不低，尤其基本薪資、每日與每週工時上限及加班費給付規定皆有八成以上的知悉度，且在勞動法令知悉管道上，勞工局所舉辦的相關課程、宣導會，以及諮詢管道，學生優先考量或已參與的比例相當高，顯示勞工局在各種宣傳方式上已頗有成效；而在勞資爭議發生時，向勞工局申訴同樣也是主要考量的解決方式。

不論事業單位或學生雖然對於勞動基準法、就業服務法及性別平等工作法等勞動相關法令的知悉度高，但並非相當全面，包括勞工退休金條例與雇主應投保勞健保規定之知悉度仍有待加強；雖然勞工局目前對於勞動相關法令的宣導方式已經相當多元且已有一定的成效，但針對學生族群仍建議拓展新的宣傳管道，包括 Dcard 及 Instagram 為學生族群最為活躍的社群平台，若能依據平台的特性，設計適合的宣傳文案或形式，較能有效觸達更多的學生族群。

附件一、量化調查問卷(事業單位)

敬致 受訪者 ：

您好!為了瞭解青年勞工目前就業情形，特委託國立中興大學，進行 108 年度「大學周邊事業單位法令與政府政策認知調查」，打擾您幾分鐘的時間，請教幾個簡單的問題。敬請撥冗填答。如對調查真實性及作業有疑義，請電洽臺中市政府勞工局(勞工局就業安全科：(04)2228-9111 分機 35607。

您的意見對我們來很重要，所有調查結果僅作整體統計分析應用，個別資料絕不對外公布，**並且所有資料與意見都將受到最嚴密的保護，請您放心。**

主辦單位：臺中市政府勞工局

委辦單位：國立中興大學國家事務與公共政策研究所

**篩選題：是否有僱用 24 歲以下員工。

□(1)有 □(2)無 【結束訪問】

一、基本資料

1.請問您在貴事業單位擔任的職務是？

□(1)業主/經營者 □(2)店長(也是員工) □(3)員工 □(4)其他_____

2.請問貴事業單位的所在地為？

□(1)北區 □(2)西屯區 □(3)西區
□(4)南區 □(5)沙鹿區 □(6)大里區
□(7)太平區 □(8)北屯區 □(9)南屯區
□(10)霧峰區 □(11)其他_____

3.請問貴事業單位鄰近的學校為？(複選題)

□(1)逢甲大學 □(2)國立中興大學 □(3)東海大學
□(4)台灣體育運動大學 □(5)中國醫藥大學 □(6)台中科技大學
□(7)僑光科技大學 □(8)台中教育大學 □(9)中山醫學大學
□(10)靜宜大學 □(11)弘光科技大學 □(12)修平科技大學
□(13)勤益科技大學 □(14)中台科技大學 □(15)嶺東科技大學
□(16)亞洲大學 □(17)朝陽科技大學 □(18)其他_____

4.請問貴事業單位目前員工有多少人？（不含外籍勞工）

□(1) 1-3 人 □(2) 4-6 人 □(3) 7-9 人

□(4) 10-12 人　□(5) 13-15 人　□(6) 16-20 人
□(7) 21-29 人以上　□(8) 30 人以上　□(9)拒答

5.請問貴事業單位屬於何種行業類型？

□(1)餐飲業　□(2)服飾業　□(3)娛樂業
□(4)美容美髮、美甲　□(5)補教業　□(6)印刷商家(影印)
□(7)其他_____

6.請問貴事業單位目前聘僱員工有多少未滿 24 歲之青年？

□(1) 1-3 人　□(2) 4-6 人　□(3) 7-9 人
□(4) 10-12 人　□(5) 13-15 人　□(6) 16 人及以上

7.請問貴公司目前已開業時間為？

□(1) 1 年以下　□(2) 1-3 年　□(3) 4-6 年
□(4) 7-9 年　□(5) 10(含)年以上

8.請問貴事業單位是否參加過勞動法令相關宣導會？

□(1)是　□(2)否

9.請問貴事業單位是否曾違反勞動法令之規定？

□(1)是 (是否曾過受罰款□是□否)　□(2)否

10 請問貴事業單位了解勞動法令之管道為何?(可複選)

□(1)參加勞工局舉辦之法令宣導會或說明會
□(2)勞工局法令諮詢服務台
□(3)勞工局電話諮詢
□(4)管理顧問公司
□(5)向同業詢問
□(6)由同業公會提供資訊
□(7)其他：_____

11.請問貴事業單位發生勞資爭議時之解決方式? (可複選)

□(1)私下和解
□(2)向勞工局申請勞資爭議調解
□(3)至區公所調解
□(4)法院訴訟
□(5)其他：_____

二、現行勞動法令知悉度

針對勞動法令之要點進行了解，貴事業單位是否知悉現行法令規定。	非常清楚	清楚	普通	不清楚	非常不清楚
12.自 108.1.1 起月薪不得低於基本工資，23,100 元，時薪不得低於 150 元。					

13.每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。延長工時(加班)連同正常工時 1 日不得超過 12 小時，每月不得超過 46 小時，加班另須加給加班費。					
14.假日(國定假日)上班，須給付兩倍工資。					
15.不得預扣工資作為違約金或賠償費用，工資應全額直接給付。					
16.僱有 5 人以上之事業單位，應於勞工到職當日替其投保勞保及健保，即使只有僱用 1 位員工，仍應參加就業保險。					
17.應提撥勞工薪資 6%金額作為退休金。					
18.應置備勞工名卡、勞工簽到簿或出勤卡及工資清冊(所有雇用人員薪資明細)。					
19.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。(就業服務法)					
20.雇主招募或僱用員工，不得有提供職缺之經常性薪資(包括本薪與按月給付的固定津貼及獎金，但不包括加班費、年終獎金、三節節金及差旅費等)未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。(就業服務法)					
21.雇主應防治性騷擾行為之發生。雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。(性別工作平等法)					

三、事業單位現行的做法

針對現行勞動法令，貴事業單位現行的做法。	已執行	尚在推動(是否有困難，請具明原因)	有執行困難(是否有困難，請具明原因)
22.自 108.1.1 起月薪不得低於基本工資，	□	□說明：	□說明：

23,100 元，時薪不得低於 150 元。		_____	_____
23.每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。延長工時(加班)連同正常工時 1 日不得超過 12 小時，每月不得超過 46 小時，加班另須加給加班費。	□	□說明：_____	□說明：_____
24.假日(國定假日)上班，須給付兩倍工資。	□	□說明：_____	□說明：_____
25.不得預扣工資作為違約金或賠償費用，工資應全額直接給付。	□	□說明：_____	□說明：_____
26.僱有 5 人以上之事業單位，應於勞工到職當日替其投保勞保及健保，即使只有僱用 1 位員工，仍應參加就業保險。	□	□說明：_____	□說明：_____
27.應提撥勞工薪資 6%金額作為退休金。	□	□說明：_____	□說明：_____
28.應置備勞工名卡、勞工簽到簿或出勤卡及工資清冊(所有雇用人員薪資明細)。	□	□說明：_____	□說明：_____
29.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。(就業服務法)	□	□說明：_____	□說明：_____
30.雇主招募或僱用員工，不得有提供職缺之經常性薪資(包括本薪與按月給付的固定津貼及獎金，但不包括加班費、年終獎金、三節節金及差旅費等)未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。(就業服務法)	□	□說明：_____	□說明：_____
31.雇主應防治性騷擾行為之發生。雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。(性別工作平等法)	□	□說明：_____	□說明：_____

四、有關職業安全衛生法規定之檢核

針對職業安全衛生規定事項是否有作為	是	否
32.請問貴單位是否為勞工辦理職業安全衛生教育訓	□	□

練。		
33.餐飲業工作場所易有潮濕感電危害，是否裝設漏電斷路器。	□	□
34.餐飲業常使用切菜機、絞肉機，對於切割夾捲危害，是否裝設護罩。	□	□
35.對於預防職場霸凌事件，是否採取預防暴力措施（例如：通報機制、保護作法	□	□
36.請問貴單位是否知道臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(Cue Card)。	□	□
37.請問貴單位是否知道勞動場所發生下列職業災害時，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。	□	□
其他相關規定： 為因應餐飲業用火、爐具及瓦斯鋼瓶安全管理，建議即使僱用員工僅 1 人，亦宜為其投保勞保,以分散職災風險及保障勞工權益。 現場提供臺中市高風險事業工作者職業安全衛生教育訓練實施計畫(取得工安卡方式)。 現場提供青少年工讀生作業安全管理/用火安全管理/爐具用火安全管理/瓦斯鋼瓶安全管 理等提示卡(Cue Card)。 相關職業安全衛生法規定事項及資料請上臺中市勞動檢查處網站 (網址:http://www.doli.taichung.gov.tw) 下載。		
38. 請問貴事業單位是否有其他職業安全衛生方面之建議事項:		

五、其他

39.是否有意願參加台中市政府勞工局舉辦的宣導講座或入場輔導。

□(1)有 (請填寫本局輔導表)

□(2)無，原因是：

40.其他建議：

※※※※我們的訪問就到此為止，祝您有個愉快的一天※※※※

附件二、量化調查問卷(學生)

敬致 受訪者 ：

您好!為了瞭解青年勞工目前就業情形，特委託國立中興大學，進行 108 年度「大學周邊事業單位法令與政府政策認知調查」，打擾您幾分鐘的時間，請教幾個簡單的問題。敬請撥冗填答。如對調查真實性及作業有疑義，請電洽臺中市政府勞工局(勞工局就業安全科：(04)2228-9111 分機 35607。

您的意見對我們來很重要，所有調查結果僅作整體統計分析應用，個別資料絕不對外公布，**並且所有資料與意見都將受到最嚴密的保護，請您放心。**

主辦單位：臺中市政府勞工局

委辦單位：國立中興大學國家事務與公共政策研究所

一、基本資料

1.請問您的年紀為？

□(1) 18 歲以下　□(2) 19 歲　□(3) 20 歲
□(4) 21 歲　□(5) 22 歲　□(6) 23 歲
□(7) 24 歲　□(8) 24 歲以上(停止作答)

2.請問您是否在學在職？

□(1)是　□(2)否(跳題至 4 題)

3.請問您就讀的學校為？

□(1)逢甲大學　□(2)國立中興大學　□(3)東海大學
□(4)台灣體育運動大學　□(5)中國醫藥大學　□(6)台中科技大學
□(7)僑光科技大學　□(8)台中教育大學　□(9)中山醫學大學
□(10 靜宜大學　□(11 弘光科技大學　□(12)修平科技大學
□(13)勤益科技大學　□(14)中台科技大學　□(15)嶺東科技大學
□(16)亞洲大學　□(17)朝陽科技大學　□(18)其他_____

4.請問您工作的區域為？

□(1)北區　□(2)西屯區　□(3)西區
□(4)南區　□(5)沙鹿區　□(6)大里區
□(7)太平區　□(8)北屯區　□(9)南屯區
□(10)霧峰區　□(11)其他_____

5.請問您目前這份工作平均每週工作_____日，工作_____小時(含加班工時)

6.請問您目前工作薪資為

(1).計薪方式□(1)月薪制 □(2)日薪制 □(3)時薪制 □(4)按件計酬 □(5)其他(請說明_____)

(2).平均每月薪資為_____元（非月薪制者，請換算成平均每月之薪資，其中薪資含本薪、加班費、按月給付之固定津貼及獎金。）

7.請問您在工作單位所擔任的職務是？

□(1)店長(也是員工) □(2)員工 □(3)其他_____

8.請問該單位目前員工有多少人？（不含外籍勞工）

□(1) 1-3 人 □(2) 4-6 人 □(3) 7-9 人
□(4) 10-12 人 □(5) 13-15 人 □(6) 16-20 人
□(7) 21-29 人以上 □(8) 30 人以上 □(9)不清楚

9.請問該單位屬於何種行業類型？

□(1)餐飲業 □(2)服飾業 □(3)娛樂業
□(4)美容美髮、美甲 □(5)補教業 □(6)印刷商家(影印)
□(7)其他_____

10.請問該單位目前聘僱員工有多少未滿 24 歲之青年？

□(1) 1-3 人 □(2) 4-6 人 □(3) 7-9 人
□(4) 10-12 人 □(5) 13-15 人 □(6) 16 人及以上
□(7)不清楚

11.請問該單位目前已開業時間為？

□(1) 1 年以下 □(2) 1-3 年 □(3) 4-6 年
□(4) 7-9 年 □(5) 10(含)年以上 □(6)不清楚

12.請問該單位是否參加過勞動法令相關宣導會？

□(1)是 □(2)否 □(3)不清楚

13.請問該單位單位是否曾違反勞動法令之規定？

□(1)是 □(2)否 □(3)不清楚

14.請問您如何了解您的勞動權益? (可複選)

□(1)勞工局電話諮詢 □(2)勞工局開發之勞動權益 APP □(3)參加相關課程或勞工局法令宣導會 □(4)向親友打聽 □(5)上網搜尋 □(6)向公司詢問
□(7)其他：_____

15.請問您遇到勞資爭議或勞動權益受損時，如何處理? (可複選)

□(1)私下和解 □(2)向勞工局申請勞資爭議調解 □(3)向勞工局申訴

□(4)法院訴訟　□(5)至區公所調解　□(6)投訴媒體　□(7)上網報料
□(8)向學校尋求幫助　(9)其他：_____

二、現行勞動法令知悉度

針對勞動法令進行了解，您是否知悉現行法令規定。	非常清楚	清楚	普通	不清楚	非常不清楚
16.自 108.1.1 起月薪不得低於基本工資，23,100 元，時薪不得低於 150 元。					
17.每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。延長工時(加班)連同正常工時 1 日不得超過 12 小時，每月不得超過 46 小時，加班另須加給加班費。					
18.假日(國定假日)上班，須給付兩倍工資。					
19.不得預扣工資作為違約金或賠償費用，工資應全額直接給付。					
20.僱有 5 人以上之事業單位，應於勞工到職當日替其投保勞保及健保，即使只有僱用 1 位員工，仍應參加就業保險。					
21.應提撥勞工薪資 6%金額作為退休金。					
22.應置備勞工名卡、勞工簽到簿或出勤卡及工資清冊(所有雇用人員薪資明細)。					
23.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。(就業服務法)					
24.雇主招募或僱用員工，不得有提供職缺之經常性薪資(包括本薪與按月給付的固定津貼及獎金，但不包括加班費、年終獎金、三節節金及差旅費等)未達新臺幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。(就業服務法)					
25.雇主應防治性騷擾行為之發生。雇主於					

知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。(性別工作平等法)					

三、事業單位現行的做法

針對現行勞動法令，事業單位現行的做法。	已執行	尚在推動(是否有困難，請具明原因)	有執行困難(是否有困難，請具明原因)
26.自 108.1.1 起月薪不得低於基本工資，23,100 元，時薪不得低於 150 元。	□	□說明：_____	□說明：_____
27.每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。延長工時(加班)連同正常工時 1 日不得超過 12 小時，每月不得超過 46 小時，加班另須加給加班費。	□	□說明：_____	□說明：_____
28.假日(國定假日)上班，須給付兩倍工資。	□	□說明：_____	□說明：_____
29.不得預扣工資作為違約金或賠償費用，工資應全額直接給付。	□	□說明：_____	□說明：_____
30.僱有 5 人以上之事業單位，應於勞工到職當日替其投保勞保及健保，即使只有僱用 1 位員工，仍應參加就業保險。	□	□說明：_____	□說明：_____
31.應提撥勞工薪資 6%金額作為退休金。	□	□說明：_____	□說明：_____
32.應置備勞工名卡、勞工簽到簿或出勤卡及工資清冊(所有雇用人員薪資明細)。	□	□說明：_____	□說明：_____
33.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。(就業服務法)	□	□說明：_____	□說明：_____
34. 雇主招募或僱用員工，不得有提供職缺之經常性薪資(包括本薪與按月給付的固定津貼及獎金，但不包括加班費、年終獎金、三節節金及差旅費等)未達新臺	□	□說明：_____	□說明：_____

幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍。(就業服務法)			
35.雇主應防治性騷擾行為之發生。雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。(性別工作平等法)	□	□說明： _____	□說明： _____

四、有關職業安全衛生法規定之檢核

針對職業安全衛生規定事項是否有作為	是	否	不知道
36.請問該公司是否為勞工辦理職業安全衛生教育訓練。	□	□	□
37.餐飲業工作場所易有潮濕感電危害，是否裝設漏電斷路器。	□	□	□
38.餐飲業常使用切菜機、絞肉機，對於切割夾捲危害，是否裝設護罩。	□	□	□
39.對於預防職場霸凌事件，是否採取預防暴力措施（例如：通報機制、保護作法	□	□	□
40.請問該公司是否知道臺中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(Cue Card)。	□	□	□
41.請問該公司是否知道勞動場所發生下列職業災害時，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。	□	□	□
其他相關規定： 為因應餐飲業用火、爐具及瓦斯鋼瓶安全管理，建議即使僱用員工僅 1 人，亦宜為其投保勞保，以分散職災風險及保障勞工權益。 現場提供臺中市高風險事業工作者職業安全衛生教育訓練實施計畫(取得工安卡方式)。 現場提供青少年工讀生作業安全管理/用火安全管理/爐具用火安全管理/瓦斯鋼瓶安全管理等提示卡(Cue Card)。 相關職業安全衛生法規定事項及資料請上臺中市勞動檢查處網站（網址:http://www.doli.taichung.gov.tw）下載。			
42. 請問是否有其他職業安全衛生方面之建議事項:			

五、其他

43.是否有意願參加台中市政府勞工局舉辦的宣導講座或入場輔導。

□(1)有 (請填寫本局輔導表)

□(2)無，原因是：

44.你知不知道現行職場有哪些危害或其他相關建議：

※※※※我們的訪問就到此為止，祝您有個愉快的一天※※※※

附件三、深度訪談問卷大綱

臺中市政府108年青少年勞動權益保障暨廠商輔導研究計畫

敬致 受訪者 ：

您好!為了瞭解青年勞工目前就業情形，特委託國立中興大學，進行108 年度「青少年勞動權益保障暨廠商輔導研究計畫」，打擾您幾分鐘的時間，請教幾個簡單的問題。敬請撥冗填答。如對調查真實性及作業有疑義，請電洽臺中市政府勞工局(勞工局就業安全科：(04)2228-9111 分機 35607。

您的意見對我們來很重要，所有調查結果僅作整體統計分析應用，個別資料絕不對外公布，**並且所有資料與意見都將受到最嚴密的保護，請您放心。**

主辦單位：臺中市政府勞工局

委辦單位：國立中興大學國家事務與公共政策研究所

※基本資料

▲擔任職務：

▲所在區域：

▲所屬商圈：

▲員工人數大約幾人：

▲所屬行業類型 ：

□(1)餐飲業

□(2)服飾業

□(3)娛樂業

□(4)美容美髮、美甲

□(5)補教業

□(6) 印刷商家(影印)

□(7)其他

▲開業時間：

▲聘僱未滿24歲青年人數：

▲請問貴事業單位是否參加過勞動法令相關宣導會？

□(1) 是 □(2)否

▲請問貴事業單位是否曾違反勞動法令之規定？

□(1) 是 □(2)否

※現行勞動基準法要點之知悉度

一、基本工資與時薪標準

1. 請問貴事業單位是否知悉自108.1.1起月薪不得低於23,100元，時薪不得低於150 元？

□(1) 是 □(2)否

(1)請問貴事業單位是否有達到這樣的標準，若是有，您願意執行的原因為何？

(2)若還沒，請問您可以提出困境在哪裡嗎？或者您可以提出有沒有甚麼樣的獎勵機制可以提高您配合政策的意願？

2. 請問貴事業單位是否知悉員工每日正常工作時間不得超過8小時，每週不得超過40 小時。延長工時(加班)連同正常工時1日不得超過12小時，每月不得超過46小時，加班另須加給加班費？

□(1) 是□(2)否

(1)請問貴事業單位是否有落實這項政策，若是有，您願意執行的原因為何？

(2)若沒有，請問您可以說明無法落實的原因為何？您可以給政府甚麼樣的建議排解目前遇到的困難？

3. 請問貴事業單位是否知悉假日(國定假日)上班，須給付兩倍工資？

□(1) 是 □(2)否

(1)請問貴事業單位是否符合此項規定，若是符合，請說明您的動機為何？

(2)若尚未符合，可否請您具體說明提出困難處？或是政府可以增加何種有誘因機制以鼓勵您願意執行此政策？

4.請問貴事業單位是否知悉不得預扣工資作為違約金或賠償費用，工資應全額直接給付？

□(1) 是 □(2)否

(1)請問貴事業單位是否符合此項規定，若是符合，請說明您的動機為何？

(2)若尚未符合，可否請您具體說明提出困難處？或是政府可以增加何種有誘因機制以鼓勵您願意執行此政策？

5. 請問貴事業單位是否知悉僱有5人以上之事業單位，應於勞工到職當日替其投保勞保及健保，即使只有僱用1位員工，仍應參加就業保險？

□(1) 是□(2)否

(1)請問貴事業單位是否落實此項規定，若是有，請問鼓勵您這樣處理的原因為何？

(2)若沒有，可否提出您執行此項規定的難處？而政府可以如何鼓勵或是輔導您提高您的配合度？

6. 請問貴事業單位是否知悉應提撥勞工薪資6%金額作為退休金？

□(1) 是□(2)否

(1)請問貴事業單位是否落實此項規定，若是有，請問鼓勵您這樣處理的原因為何？

(2)若沒有，可否提出您執行此項規定的難處？而政府可以如何鼓勵或是輔導您提高您的配合度？

7. 請問貴事業單位是否知悉雇主招募或雇用員工，不得有提供職缺之經常性薪資(包括本薪與按月給付的固定津貼及獎金，但不包括加班費、年終獎金、三節節金及差旅費等)未達新台幣四萬元而未公開揭示或告知其薪資範圍？

□(1) 是□(2)否

(1)請問貴事業單位是否落實此項規定，若是有，請問鼓勵您這樣處理的原因為何？

(2)若沒有，可否提出您執行此項規定的難處？而政府可以如何鼓勵或是輔導您提高您的配合度？

8. 請問貴事業單位是否知悉雇主招應防治性騷擾行為之發生。雇主於知悉性騷擾之情形時，應立即採取有效之糾正及補救措施？

□(1) 是□(2)否

(1)請問貴事業單位是否落實此項規定，若是有，請問鼓勵您這樣處理的原因為何？

(2)若沒有，可否提出您執行此項規定的難處？而政府可以如何鼓勵或是輔導您提高您的配合度？

二、有關職業安全衛生法規定之檢核

針對營業店家於換裝瓦斯不慎引發氣爆案件，台中市政府消防局召開會議，共同研商防範機制，並達成共識。由瓦斯公會擬訂標準作業程序（SOP），定期辦理教育訓練，協助員工取得「工安卡」認證，期望藉此防杜瓦斯氣爆事故。內政部也在公布「使用液化石油氣容器營業場所安全管理行政指導綱領」，將輔導營業場所自主檢查及瓦斯行更換瓦斯桶作業安全。

1. 請問貴單位是否為勞工辦理職業安全衛生教育訓練

□(1) 是 □(2)否

(1)若是有，請問您願意辦理的動機為何？

(2)若是尚未辦理，請問您的困境為何？可否建議政府如何增加誘因獎勵您的配合？

2. 請問貴單位對於預防職場霸凌事件，是否採取預防暴力措施(例如通報機制、保戶作法)

□(1) 是 □(2)否

(1)若是有，請問您願意採取的動機為何？*有,讓員工有可以投訴管道。*

(2)若是尚未採取，請問您的困境為何？可否建議政府如何增加誘因獎勵您的配合？

3.請問貴單位是否知道台中市政府勞工局安全衛生宣導提示卡(Cue Card)

□(1) 是 □(2)否

(1)若是有，請問您取得的理由為何？

(2)若是尚未取得，請問您的考量為何？政府可以提供何種鼓勵以提高您配合意願？

4. 請問您是否知悉勞動場所發生下列職業災害時，應於8小時內通報勞動檢查機構：

(1)發生死亡災害 (2)發生災害之罹災人數在3人以上 (3)發生災害之罹災人數在1人以上，且需住院治療

□(1) 是 □(2)否

(1)請問您是否已經配合相關事宜，若有，您辦理的主要動機為何？

(2)若無法配合，請說明您無法達成原因為何？政府可以增加何種誘因激勵您參與？

三、關於青少年打工權益部分，請問您是否有具體建議提供給政府，以便制定相關政策？

四、是否還有其他建議？

附件四、焦點團體座談會逐字稿

臺中市政府 108 年青少年勞動權益保障暨廠商輔導研究計畫案
焦點團體訪談

時間：108 年 8 月 27 日（二）下午 1 時 30 分至 4 時 0 分

地點：中興大學

與會人員編碼說明：

A　李長晏 中興大學國務所教授／法政學院副院長

B　莊旻達 北市大都會產經與行銷學系／助理教授

1　林炫秋 中興大學法律學系／教授

2　齊燕魯 台中市勞工大學／講師

3　張烽益 台灣勞動與社會研究協會執行長

4　劉志洋 台灣少年權益與福利促進聯盟

5　黃馨慧 逢甲大學通識中心助理教授

6　林晉豪 中興大學國務所研究生

7　王一容 逢甲大學學生代表

8　張芷芸 弘光科大學生代表

A：

謝謝莊老師的簡報，那我們接下來是不是開放給各位專家學者給我們一些建議，或是學生代表針對一些有關個人打工經驗也可以提出對於這個議題的看法。

3：

剛剛聽了報告覺得很不容易，做了四百多份的調查，但我覺得有點可惜，因為我知道大家都做得很辛苦，勞工局那邊也要求很多，但是這個計畫研究調查看起來是可能勞工局有他的政策目的，他是希望了解台中市到底有哪些地區可能商家對於勞工法令比較不熟，我覺得他們的政策意涵應該是想要透過調查了解這些東西並補

強。但我覺得委託單位花了這麼龐大的調查去問了這些問題，覺得有點可惜的是，其實我們看的都是對法律的熟悉度，我一直希望就是說如果有這麼大規模的調查，如果可以凸顯出我們台中學生打工的一個圖像會更豐富，有時候不是針對法規，譬如說大部分的打工都是什麼樣的行業、學生的性別不同有什麼差異、工作時間大概多長等，譬如說有些勞工一個禮拜只五個小時，或是我的意思是說有一些打工會做什麼行業，餐飲嗎？還是現在很流行的 uber eats，因為我覺得如果有這些圖像出來的話會比單純只針對法令熟悉度更立體，然後你勞工局不管是在做政策宣導才會知道需求跟重點在哪裡，一定會有台中是學生打工的特殊性，特殊性在哪裡，我覺得這個資料如果能夠在明年做的話會更好。我很期待如果明年可以做這樣的調查我覺得會更豐富。

B：

針對學生打工行業我們這次有做，因為這個表太大了，所以我其實是拆成三頁，他有一個題目叫做行業類型，這次佔六成都是在餐廳工作，但今年沒有談到性別，所以性別如果明年度還有這樣的計劃的話，一定要把它加進來做一個簡單的比較。然後我剛剛沒有提到的是我們這次特別有做到的是有去問計薪的方式，就是月薪制、日薪制、時薪制還是依按件計酬。因為其實在內政部有做，所以我們在這次也有把它加進來一起做，所以其實最多的還是日薪制，他們還是以時薪制為主，月薪制為輔。然後平均月薪是 9535 元，就是台中市目前學生打工的平均月薪。但是因為這個數字的來源是，通常我們在做一些薪水的平均調查的時候，它必須跑中位數，它不能跑平均值，因為平均值其實是不夠精準的。像台灣目前來做的平均薪資是不是怪怪的，因為是用平均值。所以我是用去極端值之後做中位數、中間部分的平均，所以數值應該目前是落在台中市學生打工的正中間，就是它的平均值是多少，這是我的補充說明。

3：

像剛剛主持人說的這些東西，如果在調查的一開始有先做簡述，大家就會對台中的青少年打工有一個大概的圖像，大概會是怎樣的分布這樣。

A：

不知道還有哪一位可以針對我們的報告做分享。

1：

之前好像有提過，委託單位主要對象是大學生，名稱是青少年對象做大學生，跟題目有點落差。就是名稱的問題，因為是說青少年，但我不知道委託單位的意圖到底是甚麼，是想了解大學生的打工還是包括高職，因為台中市很多高職，其實高職打工的學生也不少。因為之前群園基金會做的比較偏向高中那一端，做出來的結果好像差滿大的。

如果這次僅限於大學生打工的話，就是他們有沒有遵守這些問題，基本上都還滿漂亮的不管是從業主商圈還是學生打工的數據大部分都有遵守，只是說好像跟我的認知有點差距，因為從不同資料不同學生看好像沒有那麼完美，當然可能牽扯到問的方式，像 11 頁的執行成果主要是問業者跟學生，只要兩個都呈現一致應該是沒有問題，或者是已經改善了，也許是這樣。只是我們有沒有真的發現其中存在的問題，其實我們已經連續做了好幾年了，跟前面的比是不是有沒有顯著改善，改善的原因是甚麼，因為這裡很奇怪的就是說就對法令認知來說都不太知道法令，但是都自動執行，符合了法令的規定，學生也認為他們有符合法律規定。這樣到底是不是事實的狀況，不知道是真的改善還是說有我們沒有調查到的問題，大概就是這樣。然後我比較有興趣的是就打工來說學生應該都是部分工時，不知道有沒有全部工時的？

B：

有全部工時的，也有月薪制的。

1：

那這兩個有沒有什麼差異？就是我們在問的時候有沒有特別去問一般是部分工時還是八小時的全部工時的，這樣的話可能會有差異，因為一般都認為你是來工讀的，勞工條件就會比較低一點，如果全職的話就符合，大概先分享到這裡。

B：

感謝老師的建議，這個我們真的是一份一份做的，這個結果其實我也沒有控制，反正最後結果出來不好的話，我覺得對我來說才真的是在回應這次的目標。所以我並沒有在限縮要找誰或竄改資料，但我覺得有幾個可能，因為我們這次訪問標的是大學，所以大學生對於這樣的議題本來他們的認知跟對於政策概念的知識性會比較高。但實際執行上他可能覺得有就有，但可能沒有到那個程度、還在推動。這當然可能跟在問的時候的過程跟一些結果會有落差造成這樣的結果。加上有包含某些議題是有沒有防治性騷擾或什麼相

關，不是這麼跟勞工面有正面相關的議題。所以那個分數會拉比較高，那為什麼會拉在大學主要的原因是因為，我記得好像在第一次還第二次開會的時候局那邊有的建議就是在大學以下好像是教育部的工作，所以他已經切割開，因為他們覺得研究這個議題又不能解決會覺得沒有意義。

而 24 歲是我要求的，我在第一年就看完所有的 paper，到底甚麼叫青少年，24 歲以下是最大的範圍定義，因為有些人認為 22 歲以下是青少年，但有些人就是認為到 24 歲。所以我們去年沒有分年齡，直接分 24 歲以下，今年加年齡了，如果要任何年齡我都可以拉出來做比較。那另外就月薪制跟時薪制的部分的話，這個當然可以拿出來做比較，可是通常打工族群最具代表性的還是時薪，因為其實月薪制的在快 490 份裡面才佔 60 個，才佔了大概百分之十二而已，他到底有沒有辦法跟實際的狀況做比較，可能信效度還是會有差，除非我們今天也拉時薪制 60 個人去做比較的話，可以去呈現那樣的趨勢，當然這還是可以拉出來再做討論跟比較的。

4：

承接剛剛烽益大哥跟老師的建議，其實我們在做青少年勞工調查其實年齡是會非常非常大的影響到他們對職場權益的認知，另外當然主持人剛剛提到勞工局要求的是我們很常碰到的情況，可是事實上對整體研究而言在職場上他就是一個勞工身分。更何況是在學生現在在做的大部分都是以大學為主題，不管是十八歲以上或十八歲以下，他們都是兩個身分，一個身分是學生，出了校園就變成勞工的身分。也因為這樣政府單位很喜歡這樣區分，所以就會讓工讀生這一個概念在學生主觀認知上都會覺得他們只是工讀、臨時 part time 的，因此他們很容易在勞工權益上做妥協。他們不會認為他們是勞工，我應該要有這些東西，他們反而這樣區分工讀、打工的名詞反而會慢慢讓他們有這樣的意識覺得說，工讀隨便啦反正我也只是賺錢而已。所以這是學生跟勞工身分在區分上我們常常會看到這件事情，所以我們常常會看到這件事情。所以學生通常是「當我十八歲我才要認真找一個工作，我現在只是還沒十八歲」，那大學生可能就覺得說等我畢業之後我才要找一個像樣的工作，我現在只是學生而已，這是第一個部分。

第二個部分，在十八歲以下的部分，我們還是覺得如果是青少年研究，剛剛主持人有提到最早在台灣的青少年政策白皮書裡面，之前鄭麗君青輔會做的是 15 到 24 歲。聯合國把青年 teenager 或是 youth 的年齡擬定，在台灣大部分都是談 24 歲以下是沒錯，可是同樣回到勞動部習慣區分 15 到 19 是一個年齡層，20 到 24 是一個年

齡層，可是勞動部的統計區分有它的原因。我們常常跟他說為什麼要疊到 19 歲，就是到 18 歲就是未成年，他上次有跟我講一個理由但是我現在忘記他的理由是什麼。

所以勞動部的調查一直都是 15 到 19、20 到 24 是一個區分點。回到年齡的部分就是說，青少年我們覺得還是要含括在 18 歲以下的整個族群，那個調查起來會非常有趣。我們去年剛執行完國教署十八歲以下進修部學生的調查，那個調查出來的結果就會覺得說，我知道做這個超累，因為我們也是去訪談全台灣做問卷，最後面學生在直接回答那些問題，特別我們做的是十八歲以下。我們問他們知不知道問題，跟他們實際上在職場上的落差是有，問他們知不知道時薪 150、知不知道月薪等，通常都說知道，那問他們在職場有沒有符合這些事情，其實都沒有符合。不要說都啦，我們那時候調查大概五成，年齡越低越糟，十五歲是最糟的，到十八歲職場混久了大概都知道工作，所以說在學生的勞工權益，因為現在教育部、勞動部他們在推也不是說沒有成果，他們隱隱約約知道這件事情。

所以說我不知道我們最後的調查裡面，比如說在工作時數跟工作強度這個部分，是有這個數字因為我看最後面是有這個數字，如果有的話，後來學生上班符合每週 40 小時的比例是高到九成，但實際在主計總處調查 20 到 24 歲每周工作超過 40 小時的比例是很高的，超過一半以上，這問題就回到說，在問學生知道這件事情跟他實際碰到的情況最後是否一致？這可能就是另外一個調查，因為我也是看到九成都符合，因為歷年不管我們自己做的還是群園兩三年前的調查，然後跟青年勞動局有做大學週邊調查。他們青少年的比例大約都在五成左右，就是五成、六成。這裡到九成就會覺得說是我們應該要知道是哪個關鍵因素影響他們勞動權益的提升度。那當然民間團體做的結果相對而言不會像老師做的這麼嚴謹，我們民間有時候是為了議題的倡議性，勞工局做的大學週邊可能就是學生會自己做，所以嚴謹度絕對是沒有老師做的信效度上面一樣完整，大概先分享這兩點。

Ａ：謝謝林組長。

２：

第一個在 12 頁有關，對業主跟學生職業安全衛生法規的檢核，剛剛有聽到調查主要是針對服務業跟餐飲業。可是在實務上，以餐飲業來講他的職災發生比較高的第一是滑倒，第二個是燒燙傷。所以感電來講一般是製造業跟營造業，比如說像很多在火鍋店

有很多火源或高溫的燒燙傷。所以在呈現上不曉得在行業別的關係，不知道有沒有真正針對場域行業去問到真正的核心議題。我曾經問過餐飲工會你們的職災第一名是什麼？他說滑倒，我說那你很厲害你居然知道，就像營造業的第一名是墜落。就是每個行業的危險潛在顯著因素不太一樣。

假設以我們剛剛調查來講，我們是以服務業跟餐飲業，那以餐飲業來講，餐飲業也最多是這樣。像捲夾它是製造業，當然餐飲也有比如說賣手搖杯飲料在封膜時或煮茶都容易發生燒燙傷。所以可能在這部分是不是有針對行業特性去抓到職災的狀況。就是我們兩個第二是我每年都會在台中的幾個大學做校外工讀學生權益的法令宣導，比如說我去台中科大、修平、台體大、中興、勤益等，我的感覺是我們要給他們宣導還滿難的，我們在講他們有沒有用心在聽，我的感覺是可能這就是我們台灣人的兩個特色，第一個可能不會碰到，跟我沒關、覺得事不關己，第二個是可能跟我有關，因為我有在打工，可是我也沒這麼倒楣就讓我碰到，所以事不到己。這兩個常常會在認知跟了解上產生很大的阻卻，因為不見得跟我有關，如果跟我無關就不想了解，如果跟我有關我也不見得我會碰到，比如說沒有到基本工資我應該不會那麼衰。

所以這兩個常常會形成一個障礙，那當然現在各政府在宣導的時候都很厲害，無所不用其極，比如說演戲、講故事、話劇，像台中是比賽，戲劇性很高，但是真正對法令的了解是不是用這個方式，就能夠發揮很大的效果，我的看法是存疑，因為我的看法是走在實際基層做活動。那像我們剛剛所講的餐廳，假設我們如果是屬於店家、攤商，他們其實都會有最大的所謂的職業工會、餐飲工會、小吃工會等。我們也沒有想到，不管是在政策執行上或是宣導上我們可以針對他們，因為像餐飲工會、小吃工會、工業會、商業會甚至到彰化我都很常去宣導。像剛剛講到薪資揭露，未達四萬一定要明確告知。我去餐飲工會、小吃工會講他也不聽，它就是攤商、店商。所以我不曉得，因為我都是在基層做宣導服務，我接觸的範圍很廣包括工業會、商業會，甚至於像管科會，他們有接政府的創業輔導計畫，他鼓勵很多勞工去創業，也教他經營管理，教他帳戶什麼都都教了。最後發現到他創業出去死在那裡？死在違反勞基法。基本工資、工時什麼的基本資料不用講了。

管科會有個小姐不錯，因為他以前是我們勞工局的，後來出去管科會做這種所謂的創業輔導。她有一天突然想到一個議題就是他們出去都死在勞工法，那我們可不可以在講題當中放一個創業雇主一定要知道的勞工法令相關規定，結果我們辦了三年，幾乎來的人

非常非常少。我在講完之後，他們就說我看我不要創業了，我說為什麼？他說我算一算一項兩萬，大概基本門檻要二十萬，資本額才五萬，還要貼十五萬，所以我們辦了三年就沒有辦了。其實，這個對他來講是很重要，他不缺經營管理因為有專人開課，可是沒有人跟他說勞工法令，所以他死在這裡，就像我們剛剛的調查，這也違法那也違法，其實都是基本的但他就是不知道。那我們就在事後補強，你如果要去創業，我就把你找回來專門講勞工法令，講三小時、六小時，但是他不會來，明明他的致命傷在這裡他也不來。

所以在我們的實務上，我大概做勞工行政做了二十幾年，其中最大是做勞資爭議。感覺就是講我們實務上的經驗感覺是我們一方面真的很努力，另一方面我們不太看調查，我們比較講究實際接觸。我的實際接觸是比這個還不樂觀。像你剛剛講的說現今勞基法學生雇主知悉比較，比較不達標的太少了。因為你們是抽樣，我去工會一次接觸幾百個攤商、店家。我最近要去商業會、工業會，還有台中科技大學，台中科技大學最近還加了一個問題，不知道之後會不會被加進去，就是外籍學生打工有什麼規定，因為他們很多外籍學生。外籍學生是可以打工的但是有限制，例如工作時數、工作許可等。需要先去申請工作許可，且是採學籍制。我去這麼多大學只有台中科大有提出這個想法，以上是我大概的實務上的一些經驗。

B：

感謝老師，我報告一下，針對職業安全衛生題目為甚麼沒有畫到，因為這個題目每年都換，每一面都是由勞工局各部門提出問題，他們沒有放滑倒的原因是因為當時這個議題在做調查的時候並沒有針對任何的業態，只是發現每次出來的結果第一名就是餐飲業跟服務業比較多，所以為什麼沒有放題目的原因是這樣。但我覺得我們之後會寫在報告建議，因為我覺得要問當然要問到最實際發生的情況或議題拉出來做討論。另外其實老師您剛剛有提到過往許多經驗，那我比較好奇的是，其實這個專案在我們每年推行焦點團的時候，我很想做一件事就是請相關工會來參與討論但往往他們都不願意參加。

2：

這個你就透過勞工局協助，因為勞工局對他們有拘束力，發個公文就好了。

B：

去年有試過他們不理我們。

２：

你去他不會理你，但我去他會理我，因為我跟工會一起幾十年了。你不是用公就是用私，公的話就是勞工局有拘束力，所以勞工局可以發公文說我們某年某月某日要開座談會，請派理事長及秘書長或總幹事一併參加，他就來了。

Ｂ：

所以在整個政策宣導傳播上最有效的方式還是透過市政府。

２：

不是說有效，是比較直接。因為別的我不曉得，像餐飲，我們光職業工會屬於餐飲類的少說也十幾個，外燴、廚師、小吃、餐飲、冰果飲品，光這些就十幾個。但最大的是餐飲，以台中來說大概五六千，小吃也兩三千，其他的大概都一兩千。就是他比較直接相關，我的意思是說我們其實有時候在思考上可以考慮到他們，比如說我們開勞大，第一年我跟何志揚律師去靜宜開，我們還開海線，應該是開發地區，何志揚律師開兩個班，我開三個班。結果看完招生我的只有三個報名，我想說我小咖嘛，結果何志揚律師比我少一個，所以都沒有成班。我和何志揚律師總共開了五個班，但都沒有成班，我們跑到大甲，晚上開班有三個我還偷笑。

第二年我大概第一次開成我們勞大夜間專門宣導勞工權益的班。最厲害的是我連續開了五年，打破了紀錄。所以它是難，但是難度在哪裡？我覺得勞工局沒有抓到重點，因為那個地區真的是很難開，因為是晚上，他其實可以找工業會或當地做溝通，說我們願意把資源拉到海線來提供給大家機會。就是說你要跟這幾個相關團體去溝通，他們如果支持你的時候，我們在執行上就會非常非常方便。可是你不做這件事，你採取開放式，因為我們十到十五個就可以開班，你想想看這麼大的地區，光是工業區就兩百多家，每家可能幾百個人，我們兩個人居然加起來五班才招了五個學生。可是我們資源都下的去，但因為人數不足就倒班。我這邊表達另外一個就是在實務上，你這邊沒有直接跟他產生的連結的話其實他有其他的管道，比如說透過勞工局，勞工局發文給其他團體，它就一定會來。

Ａ：

請教各位，像我們常常說要宣傳或宣導，那到學校宣導跟到攤商宣導的方式不太一樣，如果像在中興大學要跟學生做宣傳、宣

導，有沒有什麼樣的花樣或方式可以吸引學生來願意聽這些勞動權益問題。

２：

就是他們現在用的這些花招啊，講故事、演話劇、擂台賽等，像我們去就會比較正規，但我的作法又跟林老師不太一樣，他是學者我不是，我會用比較花俏的 PPT，比較文字少、圖片多、震撼性大的。比如說燒燙傷，有一個在學校餐廳打工，在廚房滑倒，手插到油鍋裡面，整個截肢，我第一次沒有放那個圖，截肢整個上面紅紅的，我就講說你吃過鹽酥雞嗎？這就是鹽酥雞。我第一次去他們都覺得我騙他們，我是自己在家寫腳本，我這個人從來沒有這麼無聊，也沒這麼勤快，我第二次就把那個圖片放上去，你看了就慘不忍睹。好像是在新竹不知道哪個餐廳大學發生的。

Ａ：

因為有時候不只是勞工局，都會說我們在做宣導時有沒有更多不一樣的做法。像是演戲、拍影片等等，這些方式到底真正的效果是？

２：

就我剛剛我說的，我的了解是它的實效不大，比如說我們勞基法條文這麼多，你擂台比賽可以用幾題？我們不是只有勞基法，剛剛還有講到薪資揭露、就服法，還有性騷擾性別歧視性平法，加一加也不少。但是盡量去做，我的感覺的是這樣，像我剛剛跟莊老師報告，我以前不參加這個的，因為我覺得我不是個咖。但最近遇到了兩件事，就是說參與就是一種支持，我就決定參與一下。就是改變，當我們丟出去後會造成一些質變，這就是進步。

Ｂ：

我們今天也有學生代表，可以聽看看他們的意見。

７：

我覺得如果是宣傳方面，可以拍短視頻，就可以 PO 到學生常用軟體上面，大家會容易接受。有點像是抖音還是什麼視頻短短的，學生就會看到，因為很短，所以幾乎都會滑，像是 IG 或是剛剛提到的 DCARD 等都可以，因為這些都是學生常會使用的軟體。如果是之前的宣傳都是學生不常關注的管道，所以如果我覺得宣傳方面應該是以學生比較會常使用的軟體去宣傳。

Ｂ：

所以有像剛剛這樣的有抖音、DCARD、INSTAGRAM，還有？

７：

FB 也可以，因為大家都會去滑，如果你拍個短視頻介紹宣傳大家就會看，視頻不可以太長。

２：

我覺得這個建議很好，但是這個就要持續下去，因為我們的主題太多了，比如說這次講基本工資，時薪多少、月薪多少，那你下次要講工時，所以勞工局以前在宣導的時候，都是一版或是一個摺頁好大，結果有一次他用了一張 A4 的宣導，我發現那個效果最好，我發現這個效果最好，我跟他講你以後就用 A4 宣導，他看完丟了沒關係，他學會了。可是你這個 A4 要不斷出。就是之前一例一休縮短工時的就印了一張 A4，我覺得那個效果最好。就我們學生喜歡的模式，絕對不能長，可是東西太多所以應該以主題式的方式呈現。

Ｂ：

就是可以做重點政策。

６：

我覺得像剛剛這位同學說的，因為現今網路時代非常發達，我們在 FACEBOOK 或是 DCARD 都有中興大學的團體個版之類的，所以很多中興大學的學生會透過 FACEBOOK、DCARD 的社團裡面就可以得到這些訊息，我們可以藉由小影片、短片或是專家剛剛提到的一張 A4 的紙，我覺得主要就是要簡顯易懂，讓很多人可以知道現在政策到底在推動什麼會比較容易，因為畢竟我們都是外行人不是專家學者，所以我們當然希望可以最簡單明瞭的方式去得到最新的資訊，可以把比如說今天在講工時就專門拍個影片講工時，今天在講政策方面的改變就講政策方面，不要全部混為一體去談，我覺得分開來講可以得到不一樣的資訊會更加有效，以上謝謝大家。

Ｂ：

好，謝謝。那因為其實剛剛志揚老師有提到一個問題，就是在去年的焦點團體的時候我們有討論一陣子這個議題，就是如果今天你因為要賺錢打工，你到了一個地方但其實很多地方不符合勞基法或是不符合工時的標準，但是因為你要賺錢所以你願意屈就。我比較好奇是想先用學生的觀點，我今天 24 歲我在打工，請問你們會

怎麼面對？或者是你有沒有什麼機制，就是你會接受嗎？因為我們去年問了三個學生代表，他們都接受。為什麼？因為我要賺錢。

７：

我覺得我會接受，因為我會覺得去應徵的是工讀生，還沒有意識到自己算是勞工，應該說是資格吧，就是正職跟工讀是不一樣的，所以想法就會不一樣，就是對他們給我們的東西就是這樣就好不用再多，就會是可以接受的範圍。因為不會再多要求什麼就是剛好而已。

２：

大部分都是這樣子，像我處理了很多爭議就是學生打工的，就是鼻子摸摸吞下去的情形。

６：

我覺得我也會接受，因為工讀跟正職的責任是不一樣的，假如我今天拿了 140，但我承受的責任非常低，不會因為這十塊錢而餓肚子，我覺得大部分的普遍都會接受。

Ｂ：

可是你們接受的前提應該是那個工作環境是安全、合理的前提對嗎？

７：

對。

Ｂ：

我為什麼會問這個問題，因為這個問題我想了一年還是沒有解答，因為我現在在大學當老師，也做了這個調查，還是發現有很多同學為了打工賺錢而願意去做。甚至我還有聽過時薪一百塊的。

２：

八十也有啊。所以之前發生過三個事件，一個是東華大學有做出薪資地圖，上面就標八十，就是東華大學前面那條街，他們也很寶，就把每個店都畫出來上面寫八十、八十、一百二，這一招很厲害，我們搞勞資爭議最厲害的就是看你出什麼招數，他這個薪資地圖一丟出來，網路上普遍傳、電視報，第二天花蓮縣政府就派員去按照地圖一家一家去查。第二個是中正大學他也在學校校門口搞這個，第三個屏東科大也有。第一個東華大學真的我覺得太厲害了，聰明。我們搞勞資爭議這麼多招數也沒想到這招。不溫不慍啊，我

畫個地圖丟到網路上，我也沒寫哪幾家，但就按著地圖畫出，那條志學街就那麼幾公尺，哪一家還不曉得，一對就清楚了。屏東也是，他在內埔，屏東市一百，他們說我們屏東市一百，你們那邊一百？你們那邊當然是八十。所以你不要講說那個落差會很大，這就是實務。所以當他一百四的時候，你說一百三、一百二不稀奇，一百有點稀奇，那低於一百的還有。

B：

所以像之前東海工會之前也有做當地東海大學週邊的這種薪資地圖是有效的嗎？

2：

有效啊，這是學之前東華大學的作法，這是無形制約。像去年沙鹿有個小吃店，最後多慘，被勞工局罰了二十萬罰單。有一個工讀生打工了一個多月，錢不給他。工讀生要不給，媽媽去要也不給。他說我們單親家裏面環境不好，所以小朋友在旁邊小麵店打工，做也沒很多一萬多，就給他嘛，不給。媽媽去要也沒輒，媽媽就去派出所報案，警察覺得很好笑，警察也不管因為不是刑事。一樣，丟到網路上，電視 24 小時報，勞工局第二天早上去開了二十萬，他才給他一萬七，所以有效。我們在做勞資爭議的時候，制度歸制度，制度之外是不是無效？不是。這個就是制度外的，我放上去一天就解決了啊。去年台中市還有一個最有名的老師應該知道，就是永采烘焙坊，開張一百萬了，一百萬有沒有警惕，當然有啊我們以前都開兩萬。結果這一百萬開完之後，高雄市學會了，他們去年也有兩個案子，每一個都開一百，就開了三百萬。所以有用。

1：

對，直接制裁是最有用的。就看市政府要不要使出殺手鐧出來。

2：

因為台中市那年是第一個發動一百萬的，所以我把他稱之為百萬大樂透。

B：

那如果我們一開始設定的範圍就是攤商或是小吃，這些自營體。如果他們自己本身的生活狀況是比較辛苦的情況之下，那我們用大砲轟麻雀的感覺的話，他們會不會覺得壓力很大。

2：

其實就像我們的調查，我們是兩端嘛，我們除了學生這邊之外，我還是要回過去針對廠商，廠商要了解，了解才不會違法。但是你怎麼期望他了解呢，比如我我們剛剛說未滿三十人我們稱為小型，小型佔了百分之七十，還有一種更恐怖，是微型，就是未滿五人的，他也不用保勞保啊，因為五人才勞保啊，他不保勞保你說他其他的會做嗎？不會啊，第一個勞保就不會做啊，這一定是連帶的。所以將來勞工職業災害保護法為什麼要加一個一人加保職災保，你一個也會發生職災啊，你不能說等到雇了五個才有職災風險。所以之後就要改了，不用五人就一人，就保跟６％就合而為一了，那將來我們再去改勞保一人加保，整個問題解決掉了。我們十幾年都在談一人強制加保，壓力很大，可是我們可以慢慢轉換，我們現在就保一人、６％一人、職災法再一人。這叫做漸進式政策，這個政策不是你建議的，十幾年前就在搞了，但沒辦法貫徹。可是現在已經很明顯了，把你包起來了，所以現在要改很簡單。

Ｂ：

還有其實剛剛志洋老師剛剛有提到你們之前有接觸另一個調查是只針對１８歲以下的學生。那老師你在過去看這個專案的情況之下，因為其實那塊是我們這次調查比較沒有聚焦到的對象，你有沒有觀察到什麼樣的現象或是急迫的問題需要去解決？

４：

如果就老師剛剛提到的部分，就是為什麼薪資低或是明明不符合勞資法的職場為什麼還要去，我們發現幾個原因，不過這是針對 18 歲下以下的不確定多大程度能推用到 24 歲大學生身分，有一部分就是，大家知道就業就是兩個因素，第一個年紀，第二個學歷。如果你年紀不到，大部分一般雇主他們可能就不願意雇用。他們會覺得年紀小、相對應學歷或工作技能不夠，所以這個原因很大原因決定了雇主意願不高。尤其是十八歲以下，雇主會覺得雇用你們那麼麻煩，所以在工作端的時候，他們的機會其實是非常少的。如果到了非都會地區的話，那他們要找工作的機會就更少了。可能比如說我們去竹山，竹山就兩家 7-11，而且學長姐都已經卡完了，就不能去。所以工作機會更少的情況下，他們就更會覺得說，有就好啦先做。更何況剛剛同學也有提到，就是我們現在只是工讀，隨便有錢賺，老闆對我不錯，領個一百二閒閒的沒有太多事情那也可以。

另外一個當然還有移動範圍，這會決定他們找工作。移動範圍包含兩個：十八歲以下不能騎車，當然非都會區的同學還是在騎身分證，不騎駕照。不然現在也還有電動車可以騎。但即便他們騎了

也不會到比較多工作機會的都會地區，所以即便是六都高雄。我們在彰化問的勞工條件都很高，因為在彰化市。可是到了高雄岡山，就非都會區、工作機會少，他們的勞工條件就會比彰化更低。所以交通範圍、移動範圍決定了某一些程度的因素後，學生另外一個特色就是需要配合上課時間來排班，所以大部分餐飲店都會希望他們要配合排班這件事情。那不管是大學生或是進修部學生，晚上他們還是要去上課露臉一下，雖然第一節課固定是不會出現的。所以排班也會影響到他們在就業的時候雇主的意願，以及他們可以選擇的工作機會就會更少了。

當然職涯發展他們現在也不太確定，我現在到底要做什麼或不做什麼行業。所以在職涯發展還沒有很穩定的情況下，他們對於找工作這件事情就會回到最原始：為甚麼要找工作，經濟壓力佔六成甚至七成更高、賺零用錢等，另外一部分才會是說要來體驗人生做個身體健康。那個部分才會回到他們為什麼要找這個工作，就會決定他們對於明明知道為什麼明明知道勞工條件不好還會願意投入行業，當然也包含機會相對少、移動範圍、配合上課、技能等等的原因，雇主也覺得說你年紀就是比較小，你做的事情又沒有比成人多，可是學生會告訴我們其實他們做的比成人多，可是這就是永遠的爭議沒辦法解決，也跟大家分享一下。不過我剛剛有想到一個問題，就補充問一下，現在攤商還是未分類餐飲業，所以不在勞基法裡面，所以這次調查有到這裡。

２：

那一塊一直都很模糊，可能要由炫秋老師從法律端來看。台中有一個最有名的案例就是退休金，那個民生路鵝肉姊弟，他們姊弟倆都在民生路鵝肉店工作，結果有一天弟弟跟姊姊處不好，弟弟就說他要退休，他要退休金。姊姊說你是我弟弟耶，你跟我工作了幾十年還要什麼退休金。弟弟說就是因為我做了幾十年所以才要跟你要退休金。最後不歡而散打官司，律師抗辯說他們是攤，法官說不會啊你前面是攤後面是店啊。所以到底適用模糊，到底攤用不用？

４：

因為現在法規上好像說不適用勞基法。

１：

對，不適用，要有店的才適用。

２：

因為那個例子是前是攤、後是店。

４：

我們有一個一中商圈魷魚大王那一家也是，後來勞工局解釋好像也是他們就是攤所以不適用勞基法，可是學生都說他們明明就很大間。所以這次調查有特別提到攤商的部分，我不知道是不是有。

Ｂ：

其實我們沒有訪談他們，但是在整個執行過程中要訪談他們是有困難的。為什麼？因為通常我們在訪談的時候他們都在執業、營業的階段。

２：

所以這個部份我們可能可以更改為間接的方式，比如說他們有他們的團體，那我們是不是可以去問團體，甚至是讓團體間接去問他，比如說小吃工會，一樣全部都是小吃攤。

Ｂ：

我覺得這可能也是一個很好去接觸他們的做法。

２：

對，就是有的時候我們不能直接面對的時候，我們可以走迂迴的方式，因為我就是要答案，你不給我怎麼辦？我問問其他人就知道，法律上講可得知悉。

１：

學術上就沒辦法，可以知道但是其實沒辦法呈現在效度信度上，除非是用訪談的方式。

Ｂ：

我們這次有針對八間廠商做訪談，大概座落在像是逢甲的鹹酥雞店或是一中的章魚燒店之類的店家，他們通常定義上算攤商，因為他其實有一個店面。

２：

這就要尋求像林老師這樣專門法律的專業人士或律師來看，因為法律上在這塊是模糊不清的。

１：

我們看也看不清。

２：

因為你像就業保險有講，你看不出來你是甚麼，又不要稅籍登記、又不開發票，這個是排除的，可是這種你在法律上要清楚定義它是誰才行。

B：

這個好像我們在兩年前有討論過這個問題，但是還是不知道要怎麼解決。

1：

其實直接問就好，最直接就是問勞工局的實務上做法就好，因為學者講了老半天也沒有用，就是他們認定的時候那你到底罰不罰？像剛剛說的沒有給退休金或職災等等要不要罰。

2：

現在就是勞基法違反處罰還是以店為主，沒有攤。比如早餐店、咖啡店、便當店。

1：

它解釋就是說有沒有門面，有店面。

2：

就是類似我們講說的行號啦。

1：

上次學生問我說那那個兩根柱子的算不算？因為主要是中華民國行業執業分類標準表內，它不在分類範圍內，怎麼去解釋最小的那塊的問題，已經是很細的部分。

2：

像年貨大街也被檢舉過，但後來就沒有下文，這就是要跟勞工局確認。

4：

三年前曾經要公告，但在最後一刻被拉下來。在 2014 年的時候就是要公告說要納入，都已經預告程序都已經做好了，但最後一刻就拉下來。

B：

這個也是一個問題，像觀光局有要辦一個天下第一攤，那全台灣的最好攤商結果它來到立法面之後是不合法的，也是很奇怪的事情。

1：

它不是不合法，它是不適用勞基法。

2：

就像就業保險法排除也是一樣的。

B：

好像還有馨慧老師沒有發言，要不要從學校觀點或老師角度，其實馨慧老師之前有跟我們一起合作做在地商圈的訪談、專訪，可不可以給我們一些建議。

5：

對，因為我去年也有參與這個計劃，所以今年我在上課的時候我就針對學生端，就是我在上課的時候會討論到。我發現學生在知悉度的管道是很多的，比如剛剛一容講到的 DCARD 或是 IG 等等，其實會知道很多。可是資訊有新有舊，但他們在法令新舊很難被配別。還有有些學生遇到問題的是會直接來問我而不是問學校相關單位，我就問學生那學校的管道，你有什麼管道可以去問嗎？沒有，就是像剛剛主持人講到的，在打工的時候可能權益受損，比如說我加班費故意用其他名目扣掉，就沒有給之類的。我就跟學生講說你們遇到這樣的問題的時候會怎麼處理？他們說會上 DCARD 報料，但是當然這在體制部分，其他學生看到就會知道說這個商家可能是比較不合法或怎樣，可是實際上對商家的直接抵制效果好像沒有那麼大。因為像我們是在逢甲商圈，商圈流動率其實是很快的，那我們就會比較想知道的是勞工局在對學生的申訴管道的部分，他們好像有的連電話什麼的都不是那麼清楚，他們會選擇用別的管道去表現出來。

2：

勞工局網頁全部都有。

5：

對，我知道網頁有，但是學生他們第一時間不會想到要上網路去查，而是想要透過別的方式來爆料，我覺得以教育者的角度來看，我是不希望學生在沒有查證就直接以爆料方式處理，不知道是不是有一套體制可以讓他們更完整的知道，他們能夠採取保護自己的權益是什麼？

2：

勞工局是有專門針對打工權益的詳細資料。

1：

就打電話去問就知道。

5：

對，可是有些學生給我的反應是，我不想要打電話去問，有沒有其他管道。

4：

他們會知道 1955 嗎？

5：

我沒有特別問過他們，他們可能會不是找到正確的方式去保護自己的權益。

2：

像修平科大他們學校裡面就有正統的單位去幫學生處理這些。

B：

就學校角度來講的話，像去年有邀請弘光科大的學務長，在討論過程中他也有提到在學校也有這樣的人去負責做一些就業地圖、或是學生權益的保障。所以勞工局也可以去學校端做個相關連結，如果學生不知道怎麼辦的時候，起碼學校也可以協助。那當然學生現在有很多自救方式，像我的學校在台北，學生上課被罵就打 1999，可是學生被罵打市政府電話要幹嘛，但真的有用。他們就會來學校處理老師為什麼上課罵學生等等。當然現在我覺得學生很聰明，他們會找出機制，像是寫信去校長信箱、市長信箱等。但我們還是可以提供一些管道，像透過一些媒體、短視頻最後可以掃個 QR Code，可以連結到市政府的我要申訴或是我要知道有關自己的相關權益，其實我們這次做的調查是有挑過，他們覺得六項最重要的市政方向拉出來。

3：

勞工局覺得最重要的。

B：

對，勞工局覺得最重要的。所以他們會做選擇，當然我覺得可以延伸有個更完整的知識內容，如果我在相關權益上受損的話我可以找什麼管道，或是相關知識要做什麼。像我們的調查其實過了幾

個月之後內容又要改，因為基本薪資又要調。所以這個調查的代表性就只有到今年為止。

A：

還有位學生要不要講一下想法？

8：

我們學校學務長滿關心學生會發生的事情，我們學校學生其實第一個我們學生會自己有設學生權益的 QR Code 還真的會有人掃，而且很多。那我們接收到有狀況的時候會依照狀況投信給校方相關單位，那我們曾經有收過他在上班地點有遇到問題，還滿久的有點忘記了，但最後是有由教官去幫忙輔導學生，所以我覺得如果宣導方式可以用 QR Code 也是滿好的。

B：

所以你們學校端可以在接受到訊息後做簡單的處理。

8：

我是這樣覺得，基本上是都有。

3：

那我還是說一下，就是主辦單位那麼用心調查，我是覺得剛剛才知道那是勞工局覺得重要的問題，不知道明年調查的時候可不可以跟勞工局討論一下，我覺得他們的問法跟方式都是很按照法條，怎麼樣讓他比較容易是可以適合工讀一般學生打工族的，除了寫法以外，還有問題到底要不要問這幾個，勞工局認為好像這些很重要，要讓商家或學生知道，所以它其實是有點類似像透過問問題去做宣導類似是這樣。不過我覺得他沒有針對學生打工的工作特性做調整，我覺得應該要做調整，因為這個有些應該是對一般普遍的勞工他們覺得重要，其實對很多實際的打工者，如果有十個問題，那到底要怎麼挑就很重要。

那到底這些餐廳的業者在雇用工讀生的時候真的要注意到什麼，我覺得這十個問題有很大的商榷，我認為有一些更重要的可能他們不知道的更應該要列進去。譬如說加保最低 11000，中間還有一些範圍，有些老闆可能覺得工讀生才領一萬我就要用基本工資加保，那我不加。他搞不好不知道這個東西，我是希望如果明年在做的時候，勞工局應該要特別針對工讀生的業者他們實際要知道的提出。

那這個東西當然要先去了解這些學生打工的特性，你才能列出這些問題出來，我是希望這樣可以比較問到。然後第一個是知悉度，不管是業者還是學生，第二個是現行做法的困難。可是你看第二大項，大家好像都很守法，這個也是可想而知的情形。你去問的時候業者看到你是台中市勞工局委託的研究調查，他就知道了，當然符合度都很高。那如果是學生的話，你現在看如果學生你問他的時候是在他打工地點問，他更不敢講。像是有沒有 150？有。但搞不好他領 100 塊他也不敢講。所以第二個的部分我覺得有點多問，老實說好像在叫你們做勞動檢查根本是強人所難。你看這些都九十幾%，如老師說的根本就跟現實差很多。這個要怎麼樣去解決，其實我們是要去了解實際狀況而不是罰人家，所以我覺得需要有一些技巧，不要問那麼直接。或是問說你的同業都有遵守勞基法 150 嗎？他搞不好還比較願意透露出實際情形。

２：

像我常常在街上逛，我也會看到一堆，但我不會去檢舉他，我會把它拍下來當訓練教材。像是有小吃店賣碗粿、米糕等，他好多年以前就貼徵人，上面寫 130，貼了三年，三年都違法。今年不知道誰告訴他，他知道了就拿個紅紙去把 130 蓋掉。所以這個實務很多，我跟炫秋老師不同，他用判決書，我不用我用路邊教材。在第五市場，他寫了一個小的徵人啟事，第一個未達基本工資，第二個他還寫限女性，這個更貴要三十萬。

３：

所以我覺得這個調查方式做出來資料雖然很漂亮，但是如果被質疑的話。本來你們直接去問業者有沒有符合法令他們大部分當然會說守法，是可預期的。但怎麼樣了解實際情形我覺得在明年執行計畫時，可能需要討論有沒有別的方法可以去了解真正的問題。

Ｂ：

感謝執行長，我會把這個詳細內容告訴市政府。我剛剛有趕快整理一下就是在做問卷的時候，其實我在進學校上班之前的工作是在市調公司，我做了五年的市場調查跟民調。所以我覺得在整個調查範圍可能會有一點缺陷，例如說在問學生訪談的時候的訪問地點，就像剛剛執行長提到，如果在店家接受訪問可能會講出不實的情況。另外因為我們當時在設計問卷時，是希望他們每個題項只要他們沒有達成都要寫原因，所以每題後面都有開放題，我覺得這可能也是一個影響為什麼分數那麼高的原因。因為如果他填後面他要寫原因。我覺得這可能是一個在設計問卷出現的問題。可是因為當

時會這樣設計最主要的原因是，我們還想知道為什麼。因為平常如果只問問題讓他們勾選，我們就不會知道為什麼，那這個問卷其實一點意義都沒有。

可是我覺得有一件事情可以拿出來做討論，臺中市政府也不用這麼開心，因為很明顯的就是業者跟學生意見是不顯著的，它是對立的。統計已經告訴我們他們呈現出來的結果是不一樣、有落差的。所以好像不是感覺差不多八成會有，並沒有，因為其實他們差異性是不同的。所以在這樣的解釋情況之下，對於學生這端我覺得宣傳跟怎麼樣讓他們知道這樣的權益，進而捍衛自己權益或是透過政府關係把自己權益捍衛起來，讓他們在打工過程中可以比較安全、滿足所謂的經濟報酬，跟在一些相關制度上去達到效果。我覺得這是我們這個專案它最初設計的目的。

當時我們要去標這個案子的時候有討論到，像老師剛剛有提到的我們去他們同學在別的地方打工的情況，這種情況我們不能接受，因為這會違反研究倫理，身為我們學校 IRB 研究倫理委員，這是不可以的。可是我們在做這個案子的時候，台中市政府在跟我們要任何廠商資料跟相關資料的時候我是不給他的，我們所有他資料都是把具名拿掉的。所以在做任何訪談之前我們都告訴他們這是匿名的訪談，你有權利不填答，所以拒答率會這麼高是這樣的原因。因為通常訪員很有經驗，一問他們都會回答。因為我們有我們的話術，就是我們會說這是對國家政策很重要的一件事，你可以放心填答。可是可能在問卷設計上會出現這樣的狀況。所以在未來可能如果真的要繼續做的話，這個問卷要好好做討論，而且不可以都是台中市政府想問什麼就問什麼。

３：

對啊，因為心力跟金錢都花下去，當然問題需要好好討論。

１：

因為我們要知道事實是什麼。

Ｂ：

因為議題拉出來其實我們主軸在績效，整個工作滿意度，就是一個實際成效的情況其實應該在青少年角度去思考更多面向的問題。例如：很多青少年他其實並不會拿到月薪，他們都是所謂的時薪，有沒有超過剛剛說的 11000、要不要投保勞健保這都是對他們最切身的問題，其實當時有討論到這些問題，他們覺得這包含在第

一個議題中所以沒有另外問，我覺得這個議題之後可能要另外再拉出來做討論，對於青年勞工權益真的特別重要。

Ａ：

其實我覺得臺中市做這個案子，後來我有去了解一下各縣市直轄市，其實南部的台南高雄都還沒有做這件事，其實應該講台中市是比較早嗅到這樣的問題。一開始做的時候臺中市是拿錢出來做，後來是看到勞動部重視這個問題就有這樣的預算就去申請。

２：

其實這種東西以前就有，以前我們就固定有勞工生活狀況調查，那時候是委託中正做，後來做了很長一段時間再交給另外一個老師，後來才沒有。很多東西都有意義的，像勞工大學也是，臺中市政府做完臺南去學，臺南更厲害，學完之後彰化去，彰化加了兩個字「彰化縣勞工領袖大學」。

Ａ：

我覺得台中市勞工局其實應該要有一些新的創意作法來做推廣，但是像高雄市現在的勞工局長是王秋冬，上次有跟他提到這個案子不錯，而且這樣的東西我想南部打工的問題可能更多，我也有建議他們其實可以做。台中市有時候做這種議題也是吃力不討好，因為你對那些廠商輔導，你要怎麼輔導，廠商有時候也是你的選票。

２：

對啊，還有你調查出來都是權益受損，你勞工局的面子擺哪裡。

Ａ：

所以我想這個案子如果勞工局可以具體再繼續做關於剛剛幾位專家提到的問題，我覺得應該要考慮，應該先把學生的尤其是青少年的程度，像是大學生還是高中的界定。接下來有關學生打工工作特性，因為這些工作特性可能會影響後面問卷題目的設計。可能要真正從那一塊當中，也許可以先做一些深度訪談等，再來問卷調查可能會比較好。可以透過問業界或是學生團體的想法後再來設計題目，設計題目過程中再加入勞工局的政策作為，這樣我想可能就比較不會讓人感覺是會偏向政府想宣導的性質。不知道各位還有沒有建議？

３：

這個調查內容會不會全部公布，我們以後可以在網路上找的到嗎？

Ａ：

應該會公布。

Ｂ：

但會不會全部公佈就不一定，像今天的焦點團體就會拿掉，這種比較私人，因為焦點團體可能要全部授權，所以這個部分可能沒有。

３：

這個沒有關係，就是想說這個調查的內容、圖表。

１：

以前會公佈的是結果。

Ａ：

政府的報告應該都會公佈結果，這都是屬於資訊公開的。

Ｂ：

有個政府網站叫做ＧＲＢ，只要是任何政府標案都要上線，但是可能要看機密性跟局處願意公開程度，他會去做一個檢核。

Ａ：

那如果沒有其他意見，謝謝今天各位的蒞臨，給我們做這麼詳盡的指導，下次有機會的話再麻煩各位。

附件五、問卷調查結果附表