

# 台灣勞工季刊懶人包

2019年立法院三讀通過《中高齡者及高齡者就業促進法》，並訂定「禁止年齡歧視」專章  
同年國際勞工組織(ILO)亦通過第190號《禁絕工作領域暴力與騷擾公約》，及其所附建議書(第206號)。

本期《台灣勞工季刊》以  
「年齡歧視與職場霸凌」為題  
針對禁止年齡歧視的立法與案例  
與因應職場霸凌及暴力問題之國際規範  
及因應措施說明，做為勞資努力的方向

更多詳情



請至勞動部台灣勞工季刊第61期春季號查閱



樂說頭條

年齡歧視與中高齡就業-以臺北高等行政法院  
民國100年簡字第159號行政判決為例  
侯岳宏

禁止年齡歧視之國際借鏡及啟示  
傅柏翔

我國企業與勞工因應職場霸凌的現況檢討及作法  
成之約 范淑婷 黃敏惠

國際勞工組織及歐洲聯盟對抗職場霸凌問題之努力  
焦興鑑

探討我國現有法令之行政判決，及禁止年齡歧視等相關規範之變動，可做為我國未來年齡歧視個案判斷時之參酌。

介紹美國就業年齡歧視禁止制度和歧視樣態，並提出對台灣之「一般年齡歧視」和「中高齡年齡歧視」之啟示。



為保障國民就業機會平等，現行就業服務法已於第5條第1項禁止僱主對求職人或所僱用員工，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。

對於違反此規定者

根據同法第65條第1項規定

處新臺幣30萬元以上150萬元以下罰鍰



樂說頭條

年齡歧視與中高齡就業-以臺北高等行政法院  
民國100年簡字第159號行政判決為例  
侯岳宏

禁止年齡歧視之國際借鏡及啟示  
傅柏翔

我國企業與勞工因應職場霸凌的現況檢討及作法  
成之約 范淑婷 黃敏惠

國際勞工組織及歐洲聯盟對抗職場霸凌問題之努力  
焦興鑑

說明**職場霸凌**的定義、樣態與成因及處理**機制**，期望提升企業對於此問題之重視，進一步有效預防或解決。

說明**國際勞工組織**及**歐盟**對抗**職場霸凌**之**努力**，期望我國更加努力將此理念付諸實現。



## 職場霸凌的定義



透過報復、殘酷、惡意羞辱、不尊重或損害對個人或團體重複和持續地攻擊，包括心理壓力、騷擾、恐嚇、威脅、陰謀、操縱、敲詐勒索、強迫以及敵對行為等，對個人或團體產生價值、尊嚴和福祉的影響。

## 雇主應採取之因應措施

1. 建構內部申訴處理機制。
2. 建置員工協助方案。
3. 保護員工免遭騷擾與暴力行為辨識、預防及處理。



# 活用法規

「勞動契約認定指導原則」概要說明

蔡勝傑

修正「職業安全衛生設施規則」規定，強化外送作業安全及健康

李文進 陳志祺 陳永楠

雇主如未依規定辦理，依「職業安全衛生法」規定最高可處新臺幣30萬元罰鍰。本次修正重點如下：

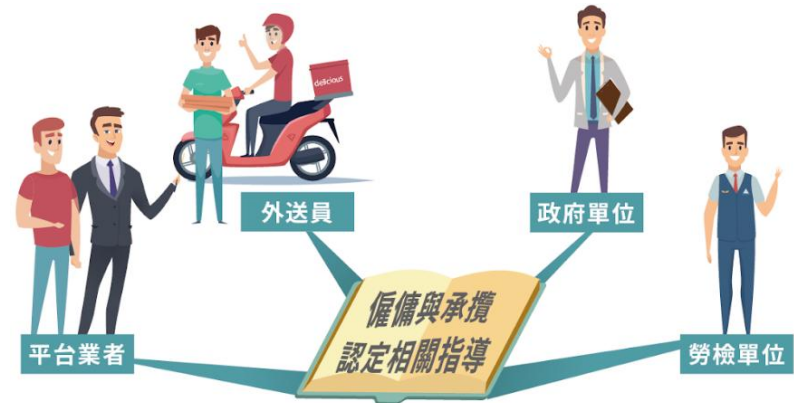
- 一、加強安全衛生防護措施
- 二、合理分派工作
- 三、交付個人承攬而未具僱傭關係之準用

協助事業單位確切認知勞動契約，避免損及勞工權益



提供外送作業必要安全防護措施 以安全為重，合理派單

指導原則對於勞動契約的主要判斷標準分別從「人格從屬性」、「經濟從屬性」、「組織從屬性」逐一舉出具體判斷要素



勞工心聲

2019國家人才發展獎-大型企業獎  
南亞科技股份有限公司發展終身學習科技  
引領半導體記憶體產業動能  
黃敏惠

2019國家人才發展獎-大型企業獎  
彰化基督教醫院成立4.0國際智能醫療大聯盟  
積極培育國際醫療人才  
黃敏惠

2019國家人才發展獎-中小企業獎  
冠呈能源環控有限公司鼓勵員工多元正向發展  
黃敏惠

友善健康職場標竿  
和泰興業股份有限公司  
公司即是員工另一個安心幸福的家  
黃敏惠

# 分享人力資源發展績效與 友善職場管理之寶貴經驗



## 動 態瞭望

醫護人員適用勞動相關法規之介紹  
陳玉鳳

參加歐盟執委會就業總署  
「國家專家專業訓練計畫(NEPTs)」  
見聞與心得  
陳芃仔

台灣護師醫療產業工會理事長陳玉鳳  
從第一線工作者之角度介紹  
醫護人員如何適用勞動法規



勞動力發展署科員遠赴歐盟見習  
蒐集歐盟有關移工政策資料與交流  
以提供未來勞動政策參考

