|  |
| --- |
| 勞動條件自主檢視表 |
|
|
|

1. **自主檢視前說明：**
   1. 勞動基準法（以下簡稱勞基法）施行迄今已逾30年，為使適用該法之雇主瞭解並遵守法令規定，落實保障勞工權益，爰將該法檢查重點項目分列如下，由事業單位以自主管理方式，檢視是否符合法令規定。
   2. 本公司已置備下列文件及辦理相關事項：
      1. 與勞工簽訂之勞動契約(如訂有書面契約)。
      2. 勞工名卡(記載勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一編號、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項)。
      3. 出勤紀錄(包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄)。
      4. 工資清冊(包括每位勞工之工資計算項目、金額及工資總額、勞工每年特別休假之期日及未休之日數發給之工資數額等事項)。
      5. 採取彈性工時(勞基法第30條及第30條之1)、延長工時(勞基法第32條)及女性夜間工作(勞基法第49條)所需之工會、勞資會議及勞工同意之文件。
      6. 已為勞工投勞保。
      7. 事業單位內有勞工適用勞基法第84條之1規定者，已依相關規定及指引辦理(相關規定及指引，可至勞動部官方網站業務專區/工時（休息、休假、請假）查詢)。
2. 自我檢視如有任何疑問，可逕洽當地勞工行政主管機關(聯絡方式可至勞動部官方網站業務專區/勞動基準法適用/勞動基準法權益簡介查詢)或洽勞動部免付費專線0800-085151（請於上班時間上午8點至下午6點來電洽詢）。

**二、重點檢視項目：**

|  |  |
| --- | --- |
| 自主檢視內容 | 法規條款 |
| 有依規定置備勞工名卡及登記相關規定內容，並保管至勞工離職後5年。 | 勞基法第7條 |
| 僱用定期契約勞工(臨時性、短期性、季節性及特定性工作)都依相關規定辦理。 | 勞基法第9條 |
| 給付勞工之工資皆達基本工資（基本工資金額可至勞動部官方網站業務專區/工資、工時/歷年基本工資調整）。 | 勞基法第21條第1項 |
| 按約定及按時全額直接發給勞工薪資。 | 勞基法第22條第2項 |
| 本公司除按約定及按時給付勞工工資外，並提供其工資各項目計算方式明細。  有依規定置備勞工工資清冊，應包括工資各項目計算方式明細，並保存5年。 | 勞基法第23條 |
| 勞工如有加班，都有依規定給予加班費(前兩小時按其平日每小時工資額（時薪）加給3分之1以上，後兩小時按其平日每小時工資額加給3分之2以上；休息日前兩小時按其平日每小時工資額（時薪）加給1又3分之1以上，後兩小時按其平日每小時工資額加給1又3分之2以上，另休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計)。勞工每日正常工作時間與加班時間合計未超過12小時，每月加班時數總和亦未超過46小時。 | 勞基法第24條  勞基法第32條第2項 |
| 本公司與勞工約定之正常工作時間每日不超過8小時，每週不超過40小時(如有採彈性工時，相關規定及適用行業可至勞動部官方網站業務專區/工時（休息、休假、請假）/工時制度及工時彈性化措施介紹查詢)。 | 勞基法第30條第1、2、3項  勞基法第30條之1 |
| 本公司有依規定置備勞工出勤紀錄，並保存5年；另勞工每日出勤時間依規定記錄至分鐘為止。本公司不會拒絕勞工申請其出勤紀錄副本或影本。 | 勞基法第30條第5項及第6項 |
| 本公司有使勞工延長工時（加班）需求，並有徵得工會同意；或無工會，業經勞資會議同意。 | 勞基法第32條第1項 |
| 本公司對於採輪班制之勞工，其工作班次，每週更換一次。  更換班次時，至少有連續11小時之休息時間。(本項施行日期另由行政院定之) | 勞基法第34條 |
| 對於勞工繼續工作4小時有給30分鐘休息。 | 勞基法第35條 |
| 勞工每7日至少會有1日例假及1日休息日，且連續工作不超過6日(如有採彈性工時，相關規定可至勞動部官方網站「勞動法令查詢系統」查詢)。 | 勞基法第36條 |
| 國定假日會依規定給假。 | 勞基法第37條 |
| 勞工工作滿6個月後，已依規定告知及給予特別休假，並由勞工排定之。 因年度終結或契約終止而未休之日數，已發給工資。  勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，已記載於工資清冊。 | 勞基法第38條 |
| 勞工於國定假日或特別休假日出勤，加倍發給工資。 | 勞基法第39條 |
| 未僱用未滿15歲之人從事工作。  如有僱用，其已國民中學畢業或已依勞動基準法第45條無礙身心健康認定基準及審查辦法辦理。 | 勞基法第45條第1項 |
| 對於僱用未滿18歲之勞工，已有法定代理人同意書及年齡證明文件。 | 勞基法第46條 |
| 僱用15歲以上未滿16歲勞工(童工)，每日工作時間未超過8小時、每週未超過40小時，未使其於例假日工作。 | 勞基法第47條 |
| 未使所僱用的童工在午後8時至翌晨6時之時間內工作。 | 勞基法第48條 |
| 女性勞工如於午後10時至翌晨6時之時間內工作，已徵得工會同意(如無工會者已經勞資會議同意)，並提供必要之安全衛生措施，且無大眾運輸工具可資運用時，已提供交通工具或安排女工宿舍。 | 勞基法第49條第1項 |
| 女性勞工分娩前後或流產，皆依規定給予產假及產假工資。 | 勞基法第50條 |
| 對於選擇舊制勞工退休制度或保留舊制年資之在職勞工，於去年底估算勞退專戶餘額，餘額已足支應本年度符合退休條件勞工之退休金數額；如有不足，於本年度3月底前一次提撥差額，並送勞退監督委員會審議。 | 勞基法第56條第2項 |
| 所訂定工作規則已依規定報請主管機關核備並公開揭示。 | 勞基法第70條 |
| 對於勞工選擇舊制勞工退休制度或保留舊制年資者，按月提撥勞工退休準備金，並專戶存儲。 | 勞工退休金條例第13條 |
| 對於適用新制勞工退休制度之勞工，已依規定提繳勞工退休金。 | 勞工退休金條例第14條 |
| 其他勞動條件事項 | 勞基法相關規定 |