|  |
| --- |
| 自主檢核表 |
|
|
|

**一、填表說明：**

(一)請依下列檢查項目逐項檢查並勾選表示已完成檢視。

(二)本表填妥後請事業單位自行妥善保存，並於本府實施勞動條件檢查時提供此表參考。

(三)法規依據：勞動基準法、性別工作平等法、勞工退休金條例、就業服務法、職工福利金條例。

(四)若有涉及勞動條件相關事項之法令修改，按相關法令規定辦理。

(五)若有任何疑問，請洽詢各縣市勞工行政主管機關。

**二、重點檢核項目(完成項目請打**v**)：**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 項目 | 打v | 法規條款 | 法規內容 | 未打v事實說明 |
| 勞  動  基  準  法 |  | 勞動基準法第7條 | 依規定置備勞工名卡，並保管至勞工離職後5年。 |  |
|  | 勞動基準法第21條 | 應達基本工資。(目前基本工資每月為20008元，每小時為120元) |
|  | 勞動基準法第22條第2項 | 工資全額直接給付勞工。 |
|  | 勞動基準法第23條第2項 | 依規定置備勞工工資清冊，並保存5年。 |
|  | 勞動基準法第24條 | 延長工作時間依規定加給工資。 |
|  | 勞動基準法第26條 | 未預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。 |
|  | 勞動基準法第30條第 1 項 | 正常工作時間未超過法令規定。 |
|  | 勞動基準法第30條第5項 | 依規定置備勞工出勤紀錄表，並保存5年。 |
|  | 勞動基準法第32條第 1項 | 依法定程序延長工作時間。 |
|  | 勞動基準法第32條第 2項 | 延長工作時間未超過法令規定。 |
|  | 勞動基準法第35條 | 繼續工作4小時有30分鐘休息。 |
|  | 勞動基準法第36條 | 每7日中有1日之休息作為例假。 |
|  | 勞動基準法第37條 | 依規定應放假之日給予休假。 |
|  | 勞動基準法第38條 | 依規定給予特別休假。 |
|  | 勞動基準法第39條 | 假日工資照給或於休假日工作依規定加給工資。 |
|  | 勞動基準法第45條第1項 | 未僱用未滿15歲之人從事工作。 |
|  | 勞動基準法第46條 | 有置備童工及16歲以上未滿18歲之人受僱從事工作者之法定代理人同意書及年齡證明文件。 |
|  | 勞動基準法第47條 | 童工每日工作時間未超過8小時、每週未超過40小時，例假日未工作。 |
|  | 勞動基準法第48條 | 未使童工於午後8時至翌晨6時之時間內工作。 |
|  | 勞動基準法第49條第1項 | 使女工從事夜間工作符合法定要件。 |
|  | 勞動基準法第50條 | 女工分娩給予產假，產假工資並依規定給予。 |
|  | 勞動基準法第56條第1項及第2項 | 按月、足額提撥勞工退休準備金，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。 |
|  | 勞動基準法第70條第1項 | 工作規則依規定報備並公告揭示。 |
| 性別工作平等法 |  | 性別工作平等法第7條 | 雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而無差別待遇（但工作性質僅適合特定性別者，不在此限）。（檢查招募廣告、人事規章） |  |
|  | 性別工作平等法第11條  第2項 | 工作規則、勞動契約或團體協約，未規定或事先約定受僱者有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，應行離職或留職停薪；或以其為解僱之理由。（檢查人事規章） | **1.訂有□工作規則；□書面勞動契約；□團體協約；□皆無。**  **2.內容是否有約定左述情形□無；□有。** |
|  | 性別工作平等法第13條  第1項後段 | 僱用受僱者30人以上之雇主，有訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並於工作場所公開揭示。（檢查人事規章） | **□已訂定但未公開揭示。**  **□未訂定。** |
|  | 性別工作平等法第14條、  勞工請假規則第4條第1項 | 雇主有給予生理假，生理假工資並依規定給予（檢查人事規章、出勤報表） |  |
|  | 性別工作平等法第15條第1項 | 女性受僱者妊娠2個月以上未滿3個月或未滿2個月流產者，有使其停止工作。（檢查人事規章、出勤報表） |  |
|  | 性別工作平等法第15條第3項、  勞工請假規則第4條第2項 | 受僱者經醫師診斷需安胎休養者，雇主給予其治療、照護或休養期間之請假，並依規定給予工資。(檢查人事規章、出勤報表) |  |
|  | 性別工作平等法第15條第4項  及第5項 | 受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假五日。受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。產檢假及陪產假期間，薪資照給。（檢查人事規章、出勤報表） |  |
|  | 性別工作平等法第16條 | 受僱者任職滿半年後，於每一子女滿3歲前，申請育嬰留職停薪，無遭雇主拒絕。（檢查人事規章、出勤報表） |  |
|  | 性別工作平等法第17條 | 申請復職時，雇主未拒絕受僱者復職。（檢查人事規章、出勤報表） |  |
|  | 性別工作平等法第18條第1項 | 子女未滿一歲須受僱者親自哺乳者，除規定之休息時間外，雇主每日另給哺乳時間2次，每次以30分鐘為度。（檢查是否訂有哺乳時間申請制度及近1年實際申請勞工人數） |  |
|  | 性別工作平等法第20條 | 雇主同意受僱者因其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧，而申請家庭照顧假之請求。（檢查人事規章、出勤報表） |  |
|  | 性別工作平等法第23條第1項 | 僱用受僱者250人以上之雇主，有設置托兒設施或提供適當之托兒措施。（檢查是否設置托兒設施或措施） |  |
| 勞工退休 |  | 勞工退休金條例第13條第1項 | 依規定提撥舊制勞工退休準備金。 |  |
|  | 勞工退休金條例第14條第1項 | 依規定提繳勞工個人退休金。 |  |
| 其他 |  | 就業服務法第5條第1項 | 雇主對求職人或所僱用員工，未以種族、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、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。 |  |
|  | 職工福利金條例第2條 | 僱用職工50人以上之金融機構、公司、行號、農、漁、牧場等企業組織有足額提撥職工福利金。 |  |