

1版 別讓「負工時」吃掉你的勞動權益
2版 刊論：組織改造的無形成本
3版 防制職場Me Too 性平法大翻修
4版 聯合報工會113年度工作計畫、預算表

別讓「負工時」吃掉你的勞動權益

勞工局：雇主片面使勞工不工作 薪水還是要給

【本刊訊】某些行業有景氣高低峰、生意旺淡季差很多情形，造成原來排定的工作人員，到工作現場，發現無班上，一些行業因此發展出負工時或「先借休、再還班」作法，但依現行法律規定，沒有「先借休、再還班」的空間，且勞動力具有不可儲存特性，勞工沒有事後補服勞務義務，雇主不可以要求勞工日後補足工時。如有這情形將違反勞基法規定，可罰2萬至100萬元。

勞工無班可作 還要給付工資

新北市政府舉辦「勞動專題研討」課程，勞工局主秘胡華泰在

11日勞基法常見案例解析中，特別提到「負工時」問題。

胡華泰指出，勞動力具有不可儲存特性，且民法第487條規定：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」

他說，負工時運用，一般起於雇主將負擔的經營風險，例如醫生提早下診、行業淡季、病人數驟減等經營風險，轉嫁給勞工。但雇主經營本來就有風險，員工沒有參與公司決策，遇到這種沒班上情形，雇主若因此認定勞工欠工時（即實際工時未達約定工時），要求扣減薪水或要求勞工以加班時數、特別休假或法定應休假日（即國定假日）抵扣，

等同將經營風險轉嫁給勞工負擔，有違反勞基法22條2項，工資應全額給付；勞基法第24條加班費計算、第38、39條（特休）規定之虞。

胡華泰指出，依民法規定，雇主既然受領勞務遲延，勞工無補服勞務義務，即無所謂負工時或欠工時產生，仍得請求報酬。

「負工時」認定 無班可上特休抵充

他說，勞基法管制重點不在負工時，而在雇主有無濫用，有無濫用的判斷標準有二：

1. 雇主以特休或加班補休抵充負工時是否為通案？經常性？
2. 雇主以特休、加班補休抵充

負工時後，所呈現的整體勞工出勤紀錄（含排班表）及特休、加班補休情形，是否對勞工顯失公平？雇主是否因此完全轉嫁經營風險予勞工負擔？

如以上要素皆具備，基於勞資間不對等關係，可認雇主有濫用指示權的事實，雇主即使有取得個別勞工同意扣薪或以加班補休、特休或法定休假日抵充「負工時」，仍屬違法。

如上述兩要素有欠缺，可認雇主在取得個別勞工同意下，以加班補休、特休抵充負工時尚屬合法，這裡的個別勞工同意，係指勞工以事業單位規定的請假程序請特休、加班補休等。

胡華泰說，實務上勞檢時，對

負工時判定是否合法，要符合下面三要素：

1. 經勞工同意：至少要取得個別勞工同意，證據是勞工請特休或加班補休證明（不是直接證明）。
 2. 公平性：客觀整體所呈現勞工出勤紀錄（含排班表）及特休、加班補休使用情形，對勞工未顯失公平。
 3. 休息整日：特休請休情形最好是完整曆日，沒有畸零化情化。（特休目的在讓勞工休息，完整一日特休係特休權利的正常行使）。
- 至於如出現借休用勞工工資買回情形，則違法風險高。

光陽、味全、聯合報工會 締結姊妹會逾25年

【本刊訊】疫情解封，各級工會恢復舉辦勞工教育活動，聯合報工會成立以後，分在78年和86年和高雄光陽及味全雲林斗六工會締結姊妹會，歷來在舉辦勞工教育時，也會邀請友會幹部參與，互相觀摩及交流。

光陽工會勞教10月初在南投溪頭舉辦、味全斗六工會在11月初也在高雄辦勞教，延續姊妹會情誼，理事長楊金嚴分別率理事陳碧雲、洪茂印、監事劉吉祥、支部幹事洪嘉聰、會員代表鄭超文與總幹事吳佩玲與會。

由於光陽工會方經理監事代表改選，新任理事長楊志成及不少理監事是新面孔，味全工會因前理事長張溫義退休，新任理事長張明昌率新幹部與會。剛開始彼此比較生疏，藉由這次勞教交流機會，三方很快熟悉起來。因舉辦地點在溪頭妖頭村，光陽工會也安排參加人員利用上課空

檔，到溪頭森林園區走一圈，讓大家舒展筋骨，沐浴在滿滿的芬多精間。

兩會勞教都邀請全國產業總工會理事長江健興談「工會組織與發展及勞工職災保險及預防說明」、高雄市府勞工局主秘皮忠謀主講「勞基法常見違法態樣解析」。

味全顧問陳進發以深入淺出方式介紹「勞保年金制度」，讓學員印象深刻。





組織改造的無形成本

報系今年進行組織改造，有的由組織調併到目前進行人力盤點整併。組改過程中，對公司而言，自然希望透過組改，重新整隊，提高團隊戰力，以期打開新局；對員工而言，關心的是組改會不會裁員、減薪，會不會改變勞動條件，變成工作內容無上限，薪水沒有變，更重的是自己或單位，會不會成為組改的對象。

公司因應經營環境快速變動，組改是常用手法，希望透過組改去開源節流。如何開源，各單位自然須各顯神通，各自去想方設法找業務、找財源，但方法管不管用，只要過了一年半載，就很容易見真章。節流方式也很多，最常見手法是組織整併、精簡人力，來減少人力成本支出。作法一般由資深、薪水高者精簡或勸退起。但這種作法會不會帶來後座力或後遺症，在推動人力精簡時，一定要事先作好評估，以免省了小的、

後面反而要花大的。

像今年報系一些單位開始人力盤點，組織瘦身。過程中，一些部門在上級要求檢視所屬部門員額、產值，讓主管感覺壓力外，更讓主管揪心的是，面對上級要求減少員額的「硬指標」，對如何交出瘦身名單，讓一些主管陷入天人交戰，有的甚至把自己也加上，自請退休，以符合單位減員目標。

工會也陸續接到會員反映被長官約談，希望先結清回聘，有的甚至被勸退。一位會員說，即使在職場多年，一旦自己遇到這情況，心理上仍很難過，自問是不是作錯什麼。後來聽說是因他在單位中年資最老、薪水較高，才列入勸退目標，更讓他不平。

他說，他負責設備採購，因本身就有這方面專業，在報社期間也歷練不少系統建置維護的經驗，他自認因過去的歷練，讓他和廠商業者交涉時，可以直接

抓住對方產品設備的要害或弱點，為公司爭取最大利益，採購時為公司省下大筆支出。

即使將退休，他仍為報社擔心，未來他部門採購時會不會出現「冤大頭」，買到貴又不好的設備，造成報社損失。他痛陳，如果在檢討人力時，只看年資、薪水高低，不去看同仁能力產值，這樣的精簡可能變成「撿了芝麻，掉了西瓜」，最後吃虧的還是報社。

的確，公司組改要講效益，最簡單的評估方式是要付出多少成本，得到多少效益。最好的成果是「本小利大」，勉強及格的是「本利兩平」，最慘的是「本大利小」，組改的人仰馬翻，公司上下怨聲載道，最後白忙一場。

不過要提醒的是，成本可以是直接的、看得到的成本，這種成本可以用數字來顯現，所以減多少人，省掉多少預算，這是在數字上看到的，也最容

易評斷。不過還有一個間接的、無形的成本在組改中無法直接顯現，不容易估算，容易在評估組改成敗時被忽視。這些成本包括工作士氣、員工向心力、團隊戰力、公司品牌形象是否提升等。這種無形成本一般是延後出現，有如溫水煮青蛙，一旦發作，除將早些組改可見成果消耗一空，公司情況不只沒改善，可能更糟。

報社今年已步入72年歷史，過去也經過多次組改變革和陣痛，不少目前的主管曾經主導或參與過組改，對歷次組改得失，每人心中自會有一些心得。期待過去這些經驗能讓這次的主導者、參與者，不要再重蹈過去曾發生的錯誤，再去繞彎路，不然報社過去為改革付出的學費都白繳，也期盼後續組改中，主事者能多聽聽同仁心聲，作好上下溝通，以免在變革過程中再出現不當決策，造成同仁反彈。

疾病算職災嗎？專業機構要先認定「職業病」 律師：視個案工作環境、內容、負荷 相當因果關係

●勞工因執行職務而致傷害是職業傷害，因職災種類不少，雇主需負補償責任，爭議不少。勝綸法律事務所資深律師王嘉琪談到接送小孩發生事故，有判例認定職災、長期被性騷擾患重度憂鬱症屬職災也有判例出現。

王嘉琪在本月3日新北市勞工局職災專題中表示，什麼是職災？根據勞工職業災害保險職業傷病審準則第3條，勞工因執行職務而致傷害者為職業傷害；因執行執務而受動物或植物傷害者

也是職災，最常見的就是郵差因送信被狗咬，這算職災。至於在工作時間中基於生理需求於如廁或飲水時發生事故而致傷害，視為職業傷害。

也有不少勞工因上下班通勤時發生事故，屬於通勤職災。勞工職業災害保險職業傷病審準則第4條規定，勞工上下班於適當時間從日常居住處所往返勞動場所，或因從事兩份以上工作而往返於勞動場所間，經途中發生事故而致之傷害，視為職業災害，

也就是通勤災害。

外出吃飯出車禍 認定職災

身為新北市勞資爭議獨任調解人及調解委員王嘉琪說，建教合作學生上下班直接往返學校，或勞動場所途中發生事故而致傷害，也算職業傷害。工作日用餐時間中或為加班、值班，如雇主未規定必須於工作場所用餐，而為必要之外出用餐，於用餐往返應經途中發生事故而致傷害，也視為職業傷害。

通勤職災也有不少爭議，勞工認為是通勤職災，但雇主卻不認為是如此。她指出，曾有勞工平常上午8時30分上班，但上班途發生車禍是上午7時30分，比平時上班時提前一小時發生事故，雇主不認為是職災因此打官司。

法院判決指出，因為該勞工住在板橋，公司位於台北市復興南北路，為避免交通阻塞提早開車，不違常情，判定仍屬職災。也有個案比平常上班時間晚發生交通事故，勞工認為是職災雇主不服告上法院，法院指出，偶有遲到是人之常情，也認定是職

災。

王嘉琪指出，至上下班途中順道接送小孩上下學如果發生事故，勞委會95年解釋可屬職災，但應依個案事實認定。通勤職災部分，基本上不能繞遠路，曾有勞工通勤時繞路出車禍，勞保局判定不算職災，該勞工即使先後向勞動部勞保爭議委員會及勞動部審議委員會提出申訴，均被駁回。

酒駕闖紅燈無照不算職災

但也有排除條件，王嘉琪指出，如果上下班途中因違規而發生交通事故，例如闖紅燈及酒駕等，都不算職災。不過曾有勞工上下班時騎機車未戴安全帽，並未排除在審查準則之外，仍算職災，然而如果當時勞工駕照被註銷或無照駕駛就不會被認定為職災。

遭性騷還被解雇 違法資遣

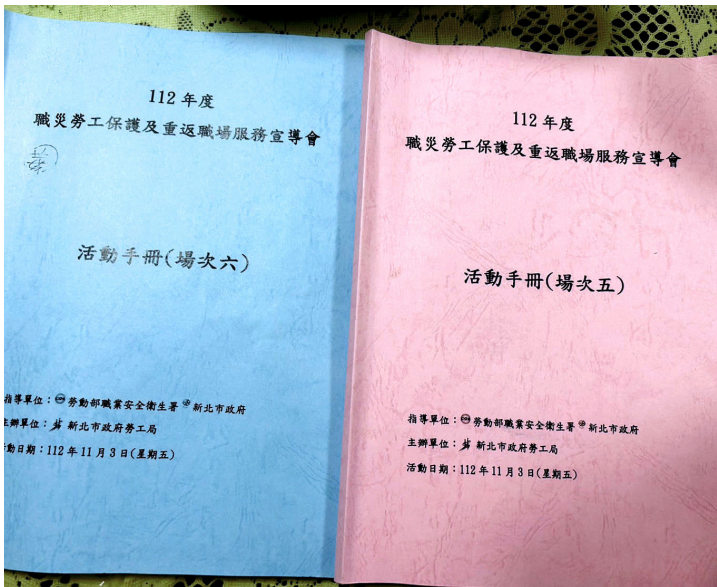
職業病也屬職災。審查準則第18條規定，勞工因執行職務所患之疾病符合以下之一為職業病：一為勞工職業災害保險職業病種

類表所列之疾病；二為經勞動部職業病鑑定會鑑定為職業病或工作相關疾病。

王嘉琪指出，所謂工作相關疾病，法院見解是執行職務與傷亡發生之間存在一定因果關係。曾有一案例為科技業女秘書被調整職務再突被解雇，她不滿提出確認存在僱傭關係存在之訴，指出長期遭公司老總性騷擾致罹患重度憂鬱症等，公司沒妥善處理還違法資遣。後來法院判定該個案因性騷擾致罹患重度憂鬱症等疾病，屬職業傷害，且於精神科追蹤治療中，公司解僱無效，判僱傭關係存在，公司得賠償十萬餘元。

至於自殺是否屬職災，王嘉琪指出，2012年有勞工工作壓力大自殺，當時勞委會認定該個案是工作壓力導致自殺，成為台灣首起自殺被列為職業病案例。但每個個案不同，也有一些個案是勞工自殺法院不認為是職災，基本上要能舉證勞工與工作環境、內容及負荷有相當因果關係，才有機會被認法院認可。

（監事／陳智華）



防制職場Me Too 性別平等工作法大翻修

明年婦女節上路 百人以上職場須增聘專家參與

●隨性別意識主流抬頭，聯合國倡議性別平等，我國推動長達10年才通過「兩性工作平等法」，在2002年3月8日施行，2008年因應性別樣態多元更名「性別工作平等法」，更因去年接連爆發Me Too事件，為能更有效保障被害人，同時修訂該法與「性別平等教育法」、「性騷擾防治法」。

因「性別平等工作法」關乎勞資雙方在職場就業權益，所以在性騷擾定義、申訴調查程序、被害人保護規定、雇主及行為人處罰規定等增修，雖於今年7月在立法院三讀修正通過，並於同年8月經總統令公布，但考量尚有相關子法要因應新增法條而修改，因此不少增修條文將在明年3月8日施行。

勞動部為讓勞資雙方、機關主責人員認識「性別平等工作法」新增條文規定，在今年度「女性工會幹部暨會務人員成長營」，由義理法律事務所律師黃碧芬說明

最新的「性工法」，並指出此次修法，最大差異在於申訴調查作為，且增訂並加重權勢性騷擾。

加害人恐遭終止勞動契約

先前在職場對性騷擾定義，僅對「敵意的工作環境」、「交換性的性騷擾」，但新法將「權勢性騷擾」自原有2大類中切割出自成一類，是因為行為人與被害人間具有指揮監督關係，被害人在人際關係上較難提出申訴，所受損害也較大，因此新增為獨立類型，加重主管、雇主或負責人刑責，也增訂懲罰性損害賠償規定。

其中，對於權勢性騷擾者，法院得依被害人請求，對行為人依侵害情節酌定損害額1至3倍的懲罰性賠償金；權勢性騷擾的行為人若為事業單位的最高負責人或僱用人時，得請求法院對最其酌定損害額3至5倍的懲罰性損害賠償。

而職場內部申訴無時效限制，

這部分仍與修法前相同。但若被申訴人具權勢地位，且情節重大，調查期間有先行停止或調整職務必要，雇主得暫時停止或調整其職務，經認定性騷擾成立，雇主得於知悉該調查結果30日內，不經預告終止勞動契約；若調查後未認定為性騷擾，雇主應補發停職期間薪資。

性騷申訴或成立要通報

當事業單位遇到性騷擾申訴，或經調查認定性騷擾成立，均須通報地方主管機關；並在接獲或知悉相關情事之初，雇主就該做出立即且有效的糾正補救措施。倘若性騷擾行為人是雇主，或受害人不滿意調查結果，可向地方主管機關申訴，但向地方主管機關的外部申訴，須遵循第32條之1規定申訴時效限制。

律師黃碧芬說，當行為人不具權勢地位，被害人得於知悉事件起2年，或自事件發生5年內申

訴；權勢性騷擾延長申訴時效，為知悉事件起3年，或自事件發生起7年內；雇主涉性騷，申訴人得於離職日起1年內申訴，但自該行為終了時起逾10年就不予受理。另，性騷於未成年時發生，得於成年後3年內提出申訴。

另，性工新法在申訴調查上也做出調整，在明年3月8日之前，職場性騷擾的行為態樣包括犯罪行為，但新法施行後的第12條第6項規定，性騷擾行為與性侵害犯罪行為是分開不同的定義，遇到申訴在職場遭受性侵害時，除了適用刑事案件處理外，仍屬職場性騷擾防治範圍，雇主必須為立即有效的糾正及補救措施。

非職場騷擾直接報警

對於工作時間內發生的性騷擾行為，新法區分得更為嚴謹，若是在上班時間發生的性騷擾事件適用「性別平等工作法」，申訴交由事業單位或雇主進行調查；

若是下班窮追猛打的追求，甚至跟蹤，並非上班時騷擾或涉及業務、考績等，單純為非工作時間的性騷擾事件適用「性騷擾防治法」，一律報警由警方處置。

黃碧芬也提到，新法明令事業單位僱用10人以上未達30人，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示；30人以上，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，同樣在工作場所公開揭示，還得設置申訴單位，該單位女性成員須達半數以上，並具性平相關知識；100人以上除了達成上述條件，申訴單位須外聘專業人員。

此外，本次增修針對立即有效的糾正及補救措施，特別將勞動主管機關歷來見解與法院實務意見，統整列於條文中，讓雇主有所遵循。其中，被害人若遭性騷擾，事業單位或雇主須依其意願提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務；若未於期限內採取必要處置，依法可處2萬至100萬元罰鍰。（會員代表／賴香珊）

企業應建構申訴機制

專家：寫下事件始末、保全證據、求援

【本刊訊】新北市政府在25日舉辦勞動專題研討，邀請中研院研究員、中華勞資關係研究所所長焦興鎧解析「性別平等工作法」。

今年6月Me Too運動發生，促使政府決定修改「性平三法」。所謂「性平三法」是指：性別平等工作法、性騷擾防治法、性別平等教育法。其中以性別平等工作法翻修條文最多，甚至連名稱都改。此次修法加重雇主責任，建議企業應建構內部通暢的申訴機制、對勞工舉辦相關訓練、建置員工協助方案與離職面談。

焦興鎧表示，新版「性別平等工作法」，令雇主在知悉與處理時就要通報勞工局，也建構被害勞工，一旦不服公司處置，可向外部申請調查，其相關細則雖還未公告，但可預知雇主如果處置不當，不但會連吃罰單，甚至主管機關還會發動一連串勞檢。

企業應採取措施

1.對所有受雇者要發布書面政策聲明，表達企業嚴禁性騷擾立

場，並讓所有勞工簽名其上，表示已充分知悉內容，會循內部申訴管道處理，不會任意爆料與對外尋求協助。

2.建構完整申訴處理機制，並與外部申訴管道配合。

3.對所有受雇者舉辦相關訓練。

4.在知悉事件後，立即啟動正式或非正式調查訪談程序。

5.查明真相後，對行為人採取符合比例原則懲處，並給被害人適當補償。

6.即使無法判定是否有此類事件，企業都要重申嚴禁性騷擾立場。

7.建置「員工協助方案」，透過勞工互助以消弭相關騷擾事件，對行為人提供諮商輔導。

8.舉辦「離職面談」，受雇者通常決定辭職後，較願意吐露職場現況，雇主也較容易了解其真相。

勞工如何保護自己

焦興鎧表示，性騷擾是不樂見的行為，一旦發生，當事人要相信自己的直覺，絕不要漠視與趨避，並當場向行為人表達「不歡

迎」、「不接受」態度；甚至在事件當下，可用通訊軟體、電話、電子郵件告知信得過的朋友、同學；進一步記錄事件始末，用電子郵件、通訊軟體向行為人表達「不歡迎」態度；並正式向職場提出申訴與檢舉。當然同事也要多發揮「同理心」，如果發現同事的遭遇，不但己所不欲勿施於人，更要主動為被害人作證與代為舉報，以免職場有滾雪球效應。

如果事件發生在公共場所，可用手機錄影蒐證、向他人求援、不宜自行積極處理，以免被反咬一口、進一步報警處理；如果是在醫療過程中發生，儘量手機錄影蒐證、向他人求援、向醫院提出申訴與報警處理。

焦興鎧表示，過去處理經驗顯示性騷擾案多是確有此事，「挾怨報復」案極少，建議大家要有性別平等意識，不宜因對方行為前衛，就把容忍度放寬。任何人都可能犯錯，不宜因對方政治、經濟、社會、學術地位而迷惑，應著重行為本身與結果。

報系健康誌、水果月曆贈局處



●歲末時節，報系與工會照往例，準備113年度水果月曆、健康誌送給勞動部、新北市政府局科室，感謝行政部門的支持與指教，這份小禮物體積輕薄、情誼深重。

報系由總管理處法務暨安全衛生室經理廖健翔、主任王愛珠、工會理事長楊金嚴、總幹事吳佩玲與新北特派員王慧瑛連袂拜訪，新北市政府勞工局長陳瑞嘉、社會局長李美珍、勞檢處長林澤洲熱忱接待。

（理事／王慧瑛）



工會大事記

112.11.01~112.11.30

- ▲11月1日：新北市勞工局辦理優良工會選拔計畫說明會暨觀摩研習會，理事長楊金嚴受邀經驗分享，會務陳思帆參加。
- ▲11月3日：新北市勞工局辦理112年職災勞工保護及重返職場服務宣導會，理事黃子杰、監事陳智華參加。
- ▲11月5-6日：味全公司斗六廠企業工會辦理112年度勞教訓練，理事長楊金嚴、理事洪茂印、監事劉吉祥、支部幹事洪嘉聰參加。
- ▲11月7日：新北市勞工局辦理112年度勞資會議勞方代表進階班，會員代表洪英參加。
- ▲11月11日：新北市勞工局辦理專題研討會-勞動基準法常見案例研析，理事長楊金嚴參加。
- ▲11月13日：新北市產業總工會辦理勞工權益座談會，理事長楊金嚴參加。
- ▲11月15日：新北市勞工局辦理112年度勞資會議勞方代表進階班，會員代表洪英參加。
- ▲11月16日：新北市職業總工會辦理112年工會會計及財務管理專業訓練與稅務規劃實務實施計劃，會務陳思帆參加。
- ▲11月18日：新北市勞工局辦理專題研討會一工資認定之實務爭議，理事長楊金嚴參加。
- ▲11月20日：主管會報，理事長楊金嚴參加。
- ▲11月21日：新北市勞工局辦理112年度勞資會議勞方代表進階班，會員代表洪英參加。
- ▲11月22日：參訪新北市勞工局並贈送健康誌，理事長楊金嚴、總幹事吳佩玲參加。
- ▲11月23日：安衛室辦理防護團訓練，理事長楊金嚴參加。
- ▲11月24日：新北市產業總工會舉辦「勞工組織管理與核心規範實務班」，總幹事吳佩玲參加。
- ▲11月25日：新北市勞工局辦理專題研討會一性別工作平等法最新修法內容，總幹事吳佩玲參加。
- ▲11月29日：職工福利委員會召開業務小組會議，總幹事吳佩玲參加。
- ▲11月30日：勞動部辦理112年度女性工會幹部暨會務人員成長營，會員代表賴香珊參加。

聯合報工會113年度工作計畫

自113年01月01日起至113年12月31日止

組 別	計 畫 項 目	實 施 內 容	進 度
會務秘書 會務行政	一、協調·聯絡	1. 協調各組任務，各理監事聯繫，工作計畫之執行。	隨時辦理
	二、文書行政業務	1. 各項文件製作、公文分類處理及歸檔保管等行政庶務（含各組別工作內容）。	隨時辦理
總務組	一、經費保管及運用	1. 按月造冊送交人資室，委由社方財務處按月自薪資中代扣經常會費及新入會會員入會費。	每月廿日前
	二、編列預決算	2. 經費收支帳冊及報銷事宜，建立完善之會計制度。	隨時辦理
	三、財產檔案管理	1. 編列年度經費預決算表。	十二月中旬前
	四、擴充辦公用品	1. 負責工會財產管理及編製財產報告表。	隨時辦理
組訓組	一、召開各種會議及辦理各項選舉	1. 不堪使用之物品汰舊換新。	隨時辦理
		2. 適時添購辦公用品，為工會置產。	隨時辦理
		1. 召開會員代表大會。	定期一次
		2. 召開理、監事會議。	每三個月一次
	二、編列工作計畫	3. 召開常務理事會議。	適時辦理
		4. 其他臨時召開之各種會議。	適時辦理
	三、徵求新會員	1. 編列年度工作計畫。	十二月中旬前
	四、會籍管理	1. 招收新會員。	積極辦理
		1. 建立會員會籍資料。	隨時辦理
	五、舉辦勞工教育	2. 統計會員入會人數，填報統計表。	適時辦理
		1. 舉辦工會幹部勞工教育活動。	適時辦理
	六、訪視各區會員	1. 總社會員座談及外埠地區會員訪視。	適時辦理
		1. 聲援友會團體之陳情抗爭活動。	隨時辦理
	七、參加各友會活動與交流	2. 促進友會與本會會務交流與合作。	適時辦理
		3. 參加友會舉辦之相關會務活動。	適時辦理
福利組	八、參與勞工市政	1. 選派幹部、會務人員參加政府或其他機構舉辦之會議、講習及活動。	適時辦理
		1. 建立編輯群定期出版聯工月刊。	一年十二期
		2. 張貼工會快訊、新聞稿及其他文宣。	適時辦理
	九、編印刊物及維護工會網站	3. 建置、維護及更新本會網站內容。	隨時辦理
		1. 協助辦理會員之各項聯誼活動，倡導會員休閒娛樂。	適時辦理
		2. 舉辦工會36周年慶活動。	適時辦理
法規組	一、強化及推展勞工福利措施	3. 公佈各項相關勞工福利政策與承辦推展福利事項。	隨時辦理
		1. 與工會選出之職工福利委員保持連繫，反映會員要求。	隨時辦理
		1. 依上級主管機關指示辦理。	適時辦理
	二、協調聯福會工會代表委員	2. 辦理本會年度模範勞工選拔活動。	適時辦理
		1. 調查、評估社方現有各種勞動條件，提供任務小組參考。	隨時辦理
		2. 推動非會員排除條款，保障會員權利（益）。	隨時辦理
法規組	三、選拔模範勞工	1. 研究各項法規，提出修正意見，確實保障勞工權益。	適時辦理
		2. 蒐集並分析社方各種管理規章及工作規則，提出修改方案。	隨時辦理
		1. 建立申訴程序，處理會員申訴案	隨時辦理
	一、改善勞動條件簽訂團體協約		
	二、法規研究		
	三、處理會員申訴		

聯合報工會預算表

中華民國113年1月1日至12月31日止

單位：新臺幣

會計科目		(113)	(112)	預算比較數	說明	
款	項 目	名稱	預算數 (a)	預算數 (b)	(a) - (b)	(編列基礎)
1		歲入預算總額 (A)	\$ 1,592,000	\$ 1,484,000	\$ 108,000	(1項+2項+3項)
	1	會費收入	1,140,000	1,140,000	0	入會費、經常會費收入
	2	政府補助收入	55,000	55,000	0	勞工局勞教或其他補助
	3	其他收入	397,000	289,000	108,000	(1目+2目+3目) = 3項
	1	利息收入	85,000	49,000	36,000	定、活期存款利息
	2	捐贈收入	240,000	240,000	0	報社定期、不定期捐款收入
	3	雜項收入	72,000		72,000	社方補助按摩椅租金
2		歲出預算總額 (B)	\$ 1,892,500	\$ 1,886,000	\$ 6,500	(1項+2項+3項+…+8項)
	1	勞工教育費	430,500	404,000	26,500	
	1	會刊印刷費	4,500	4,000	500	聯工月刊印刷費+發票税金5%
	2	會刊編稿費	121,000	110,000	11,000	聯工月刊編稿費
	3	教育訓練費	305,000	290,000	15,000	會員、幹部教育訓練費+勞工工運活動動員+理監事教育訓練
	2	業務費用	209,000	231,000	-22,000	
	1	差旅費	110,000	120,000	-10,000	理、監事、代表、會務等出差費用+新北產總活動費用
	2	代表大會費	50,000	70,000	-20,000	會員代表大會費用
	3	訪視座談費	33,000	24,000	9,000	總社及外埠訪視座談會費用+新進會員訪視座談
	4	交通費	2,000	2,000	0	會務洽公車資
	5	差旅保險費	14,000	15,000	-1,000	出差保險費用
	3	人事費用	501,000	501,000	0	
	1	薪金	384,000	384,000	0	會務人員全年薪金
	2	獎金	36,000	36,000	0	會務人員端節、秋節、年終獎金
	3	保險費	54,000	54,000	0	會務人員全年勞、健保費
	4	會務福利金	2,000	2,000	0	會務人員全年福利金
	5	提撥勞退金	25,000	25,000	0	會務人員全年提撥6%勞退金
	4	辦公費用	35,000	45,000	-10,000	
	1	文具印刷費	2,000	2,000	0	添購辦公文具、文件印刷、裝訂、名片、刻印章等
	2	郵電費	3,000	3,000	0	郵資、運費、快遞、電話費等
	3	雜支費	20,000	30,000	-10,000	影音器材、辦公設備添修、各類耗材、餐飲雜支…等
	4	網站維護費	10,000	10,000	0	網站維護等開銷支用
	5	會員福利費	532,000	520,000	12,000	
	1	周年慶活動費	512,000	500,000	12,000	周年慶及五一勞動節活動費+二廠支部經費+行善費用+工會模範勞工獎勵提貨券
	2	會員慰助費	20,000	20,000	0	會員本人喪、傷、病慰助費用
	6	特別費用	165,000	165,000	0	
	1	顧問禮品費	45,000	45,000	0	顧問年終禮品費用
	2	公共關係費	120,000	120,000	0	因業務需要與友會及相關單位聯誼禮品、餐敘、紅白帖等
	7	上級會費	20,000	20,000	0	加入上級團體繳納之會費
	8	暫付款	-	-	0	
3		本期餘絀 = (A) - (B)	-\$ 300,500	-\$ 402,000	\$ 101,500	經費不足部分擬由上期結餘動支