

新竹市政府勞工局

勞動條件 自動檢查表

違反法規事實				
項目	違反打V	法規條款	違反法規內容	改善說明
勞 動 基 準		勞動基準法第 5 條	以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。	
		勞動基準法第 7 條	未依規定置備勞工名卡。	
		勞動基準法第 16 條第 3 項	未依規定給付預告期間之工資。	
		勞動基準法第 17 條	未依規定發給勞工工資遣費。	
		勞動基準法第 21 條	未達基本工資。	
		勞動基準法第 22 條	工資未全額直接給付勞工。	
		勞動基準法第 23 條第 2 項	未置備勞工工資清冊。	
		勞動基準法第 24 條	延長工作時間未依規定加給工資。	
		勞動基準法第 26 條	預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。	
		勞動基準法第 27 條	未按期給付工資。	
		勞動基準法第 28 條第 2 項	未依規定提繳積欠工資墊償基金。	
		勞動基準法第 30 條第 1 項	正常工作時間超過法令規定。	
		勞動基準法第 30 條第 3 項	未置備勞工簽到簿或出勤卡。	
		勞動基準法第 32 條第 1 項	延長工作時間超過法令規定。	
		勞動基準法第 34 條第 2 項	晝夜輪班制更換工作班次未依規定給予休息。	
	勞動基準法第 35 條	繼續工作四小時未有三十分鐘之休息。		
	勞動基準法第 36 條	每七日中未應有一日之休息作為例假。		
	勞動基準法第 37 條	依規定應放假之日未予休假。		

勞 動 基 準		勞動基準法第 38 條	未依規定給予特別休假。	
		勞動基準法第 39 條	假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資。	
		勞動基準法第 40 條第 1 項	因天災、事變或突發事件停止假期未依規定加給工資及補休。	
		勞動基準法第 41 條	公用事業停止特別休假未依規定加給工資	
		勞動基準法第 43 條	請假期間未依規定給付工資。	
		勞動基準法第 44 條	僱用童工從事繁重及危險性工作。	
		勞動基準法第 45、64 條	僱用未滿十五之人從事工作不符法定要件。	
		勞動基準法第 46 條	僱用未滿十六歲之人從事工作未置備法定代理人同意書及其年齡證明文件。	
		勞動基準法第 47 條	僱用童工超時或例假日工作。	
		勞動基準法第 48 條	僱用童工夜間工作。	
		勞動基準法第 49 條第 1 項	使女工從事夜間工作不符法定要件。	
		勞動基準法第 50 條第 1 項	女工分娩未給產假或產假工資未依規定給予。	
		勞動基準法第 51 條	女工在妊娠期間，得申請改調較為輕易工作，，雇主不得拒絕，並不得減少其工資	
		勞動基準法第 55 條第 1 項	勞工退休金未依規定給與。	
		勞動基準法第 56 條第 1 項	勞工退休準備金未依規定提撥。	
	勞動基準法第 70 條第 1 項	工作規則未依規定報備並公告揭示。		
	勞動基準法第 83 條	未舉辦勞資會議。		
勞 工 保 險		勞工保險條例第 6 條	未依規定參加勞工保險	
		勞工保險條例第 14 條	投保薪資未核實申報	
職 工 福		職工福利金條例第 1 條	未依規定提撥職工福利金辦理職工福利事業。	
		職工福利金條例第 2 條	未依規定提撥職工福利金。	

利	職工福利金條例第 5 條	未組織職工福利委員會。	
	職工福利金條例第 6 條	職工福利金收支表冊未送核備。	
就業服務	就業服務法第 5 條第 1 項	雇主對求職人或僱用員工之就業歧視。	
	就業服務法第 5 條第 2 項	雇主招募或僱用員工有(不實廣告、留扣證件財物、違公序良俗或僱用外籍勞工提供不實資料)之情事。	
	就業服務法第 33 條第 1 項	雇主資遣員工時，應於員工離職之前十日前列冊通報當地主管機關及公立就業服務機構。	
	就業服務法第 57 條	非法僱用外籍勞工。	
勞動檢查	勞動檢查法第 14 條第 1 項	無故拒絕、規避或妨礙檢查員進入事業單位執行檢查職務。	
	勞動檢查法第 15 條第 2 項	拒絕、規避或妨礙檢查員執行職務時所必要行為()。	
	勞動檢查法第 32 條	未於顯明而易見之場所公告受理勞工申訴之機構、人員、範圍、格式及申請程序。	
兩性工作平等	兩性工作平等法第 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，因性別而有差別待遇。	
	兩性工作平等法第 8 條	雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動，因性別而有差別待遇。	
	兩性工作平等法第 9 條	雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，因性別而有差別待遇。	
	兩性工作平等法第 10 條	雇主對受僱者薪資之給付，因性別而有差別待遇；其工作或價值相同者，未給付同等薪資。	
	兩性工作平等法第 11 條第 1 項	雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，因性別而有差別待遇。	
	兩性工作平等法第 11 條第 2 項	工作規則、勞動契約或團體協約，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；亦有以其為解僱之理由。	

	兩性工作平等法第 13 條第 1 項	僱用受僱者三十人以上者，未訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。	
	兩性工作平等法第 13 條第 2 項	雇主於知悉受僱者有性騷擾之情形時，未採取立即有效之糾正及補救措施。	
	兩性工作平等法第 21 條第 2 項	受僱者依規定請求生理假、產假、陪產假、補乳時間。30 人以上公司之育嬰留職停薪、留職停薪復職、家庭照顧假、減少或調整工作時間等時，雇主視缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。	
	兩性工作平等法第 36 條	雇主因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。	