

教育部 函

機關地址：100217 臺北市中正區中山南路5
號

承辦人：林冠華

電話：(02)7736-5845

受文者：國立成功大學

發文日期：中華民國114年8月12日

發文字號：臺教技通字第1142301744號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：大專校院辦理實習機構條件查詢作業指引（附件一
A09000000E_1142301744_senddoc1_Attach1.pdf）

主旨：為配合114年6月23日修正發布之「專科以上學校產學合作實施辦法」第6條之2規定，本部建置「實習機構查詢系統」供各校查詢，請依說明辦理，請查照。

說明：

- 一、本部於114年6月23日修正發布「專科以上學校產學合作實施辦法」部分條文，電子檔得於本部主管法規查詢系統(<https://edu.law.moe.gov.tw/>)下載。
- 二、依前開辦法第6條之2第1項規定：「合作機構應符合下列條件：一、經依法設立或登記。二、具足夠訓練與指導人力及健全設施、設備。三、最近二年實習場所無發生重大職業災害。但雇主能證明無過失者，不在此限。四、最近二年無違反勞動基準法第七十八條或第八十條規定處罰、第七十九條第二項規定處罰逾二次、同一規定，依第七十九條第一項處罰逾三次。五、最近二年無違反勞工職業災害保險及保護法、勞工退休金條例相關規定，積欠勞工職業災害保險費、勞工退休金或滯納金，經限期繳納，屆期未繳納。六、最近二年無違反性別平等工作法有關性別歧視、性騷擾或就業服務法有關就業歧視之規定，經予處罰。七、非從事派遣業務之事業單位。」各校應於學生實習前確認實習機構符合法定



條件，並應經各級學生校外實習委員會檢核及確認。

三、依旨揭辦法第11條規定第6條之2自115年2月1日施行，該條第1項第3款至第6款，涉及合作機構發生重大職業災害及勞動相關法令違反情形，為利各校提前作業及提升各校查詢效率，本部建置「實習機構查詢系統」（網址：<https://iss.yuntech.edu.tw/User/Login>），系統匯入勞動部「重大職業災害公開網」及「違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統」蒐集資料，提供各校辦理合作機構條件查詢作業。

四、為利各校登入本部建置「實習機構查詢系統」，請各校先行指定1組負責單位專責帳號，並提供對應之電子信箱（建議使用學校公務用信箱），請發信至委辦單位國立雲林科技大學電子郵件：intern@yuntech.edu.tw，俾利系統轉發帳號及密碼資訊，後續得依需求新增子帳號。

五、倘有相關問題，請洽下列窗口：

(一)系統操作問題：何先生，電話：05-5342601分機5388。

(二)法規諮詢問題：蕭小姐、林先生，電話：02-29089899分機2094、2096。

六、檢附「大專校院辦理實習機構條件查詢作業指引」如附件。

正本：各公私立大專校院

副本：本部高等教育司(含附件)

114/08/12
15:02:05

大專校院辦理實習機構條件查詢作業指引

壹、說明

為配合本部 114 年 6 月 23 日修正發布之「專科以上學校產學合作實施辦法」(以下簡稱本辦法)，第 6 條之 2 第 1 項明定國內合作機構應符合之各款條件，其中第 3 款至第 6 款，涉及合作機構發生重大職業災害及勞動相關法令違反情形，爰本部建置「實習機構查詢系統」(網址：<https://iss.yuntech.edu.tw/User/Login>)，供大專校院於辦理實習合作機構評估及擇選作業時，得以查詢擬合作機構是否符合法定條件，提升審核效能並落實學生實習權益保障。

貳、相關規定

本辦法第 6 條之 2 第 1 項第 3 款至第 6 款規定：「合作機構應符合下列條件：……三、最近二年實習場所無發生重大職業災害。但雇主能證明無過失者，不在此限。四、最近二年無違反勞動基準法第七十八條或第八十條規定處罰、第七十九條第二項規定處罰逾二次、同一規定，依第七十九條第一項處罰逾三次。五、最近二年無違反勞工職業災害保險及保護法、勞工退休金條例相關規定，積欠勞工職業災害保險費、勞工退休金或滯納金，經限期繳納，屆期未繳納。六、最近二年無違反性別平等工作法有關性別歧視、性騷擾或就業服務法有關就業歧視之規定，經予處罰。……」其中對應勞動相關法規如附表。

參、實習機構符合法定條件查詢操作步驟

一、資料庫範圍：

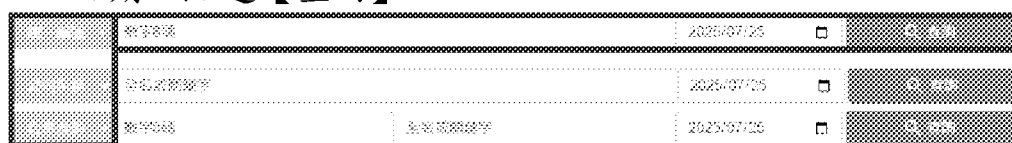
- (一) 重大職業災害公開網
- (二) 違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統
 - 1. 勞動基準法
 - 2. 勞工職業災害保險及保護法
 - 3. 勞工退休金條例
 - 4. 性別平等工作法
 - 5. 就業服務法

二、單筆查詢

(一) 登入系統，點選【機構查詢／單筆查詢】

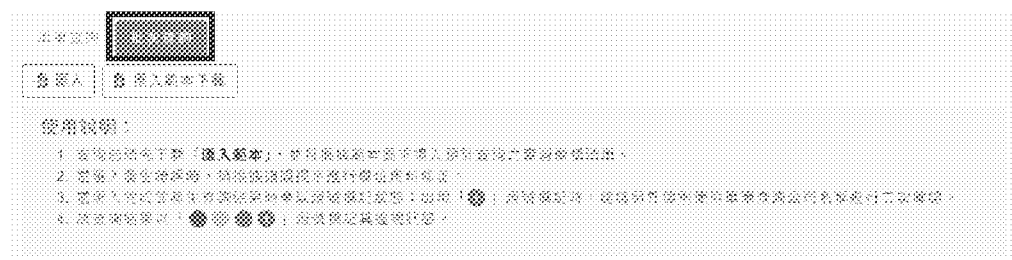


(二) 選擇下拉選項【統一編號／公司名稱／合併查詢】，根據欄位提示輸入統一編號或關鍵字、選定合約書上實習起始日期，點選【查詢】



三、批次查詢

(一) 登入系統，點選【機構查詢／批次查詢】



(二) 點選【匯入範本下載】，根據範本注意事項撰寫符合規格的内容。



注意事項：

1. 範例行請自行修改或刪除。
2. 輸入之系所名稱需符合下拉選單中的值。
3. 統一編號需為8碼資料(例：01234567)，請勿遺漏首碼為零的資料。
4. 日期需轉換成西元格式(例：2024/1/1)，避免上傳失敗。
5. 當統編查詢無結果時，系統會根據公司名稱進行關鍵字查詢。
6. 當上傳出現超過檢核區間警告無法上傳時，需移除該列資料。

(三) 點選【匯入】




The dialog box titled '上傳並匯入資料' (Upload and Import Data) contains a text input field for '選擇檔案' (Select File) and an '上傳檔案' (Upload File) button.

肆、查詢系統帳號管理與維護

一、權限說明

(一) 學校最高權限管理人員（專責負責人）：

權限管理人員，具有新增學校其他業務承辦人員帳號（得設定「其他負責人」1種權限），以提供其辦理查詢資料。

(二) 學校權限使用人員（其他負責人）：

其他負責人員，具個人資料維護及辦理查詢資料作業。

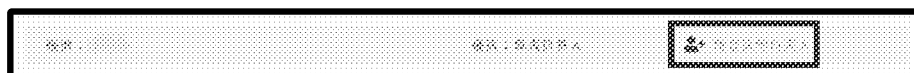
二、操作說明

(一) 新增「其他負責人」帳號

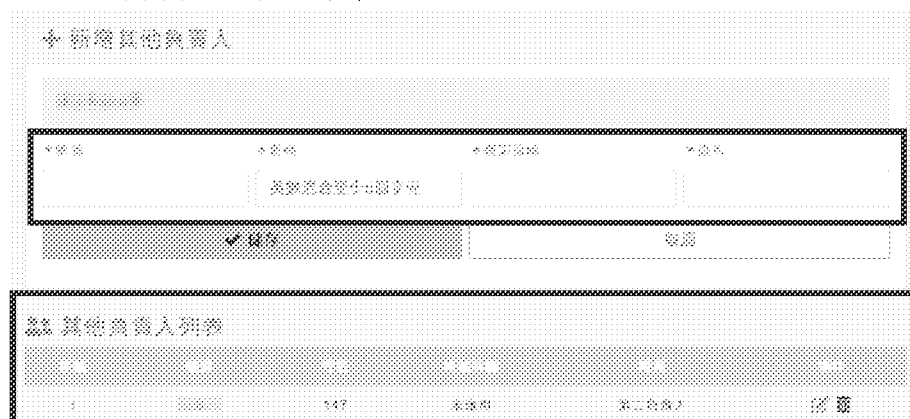
1. 登入系統，點選【帳號名稱】



2. 點選【新增其他負責人】



3. 輸入「帳號、密碼及姓名」後點選【儲存】，下方將呈現其他負責人列表清單。



The form shows fields for '帳號' (Account), '密碼' (Password), and '姓名' (Name), with a '儲存' (Save) button. Below it, a table titled '其他負責人列表' (Other Responsible Person List) displays the added user.

帳號	姓名	密碼	權限	狀態
1	張三	1234	系統管理	第二負責人

三、各類型使用者可用功能及權限如下說明

	功能	一般 瀏覽者	學校權限 使用人員（其 他負責人）	學校最高權限 管理人員 （專責負責人）
知識專區	系統簡介	●	●	●
	最新消息	●	●	●
	相關連結	●	●	●
	常見問題	●	●	●
	下載專區	●	●	●
	聯絡資訊	●	●	●
權限管理 專區	使用者維護 （個人資料維護）	—	●	●
	使用者維護 （新增其他使用者）	—	—	●
機構查詢	單筆查詢	—	●	●
	批次查詢	—	●	●
使用紀錄	使用瀏覽紀錄	—	●	●
活動專區	相關活動報名	—	—	●

備註：「—」表示無此功能；「●」表示有此功能。

四、聯繫窗口

各學校權限使用人員之帳號，由系統維護工作小組管理維護，各學校機關如有帳號使用設定問題、系統修正建議或使用疑義，請洽詢聯繫窗口（05-5342601 分機 5359、5387、5388 及 5389，國立雲林科技大學智慧商務中心），將儘速協助處理。

伍、其他問題

	問題	說明
1	本辦法第 6 條之 2 所提到最近 2 年應如何計算？	1. 依實習契約載明實習起始日期前 1 日為基準，向前推算 2 年。 2. 學校查詢結果應經校外實習委員會議檢核及確認，並留存查詢基準日。另學生開始實習前可再次進行查詢確認，以確保實習機構符合規定。

	問題	說明
2	如果實習合約是在修法生效日前就已經簽訂，是否仍依原契約繼續辦理實習合作至實習結束日為止？	鑑於學校辦理校外實習合作均須提前作業，為免衝擊學校辦理校外實習之執行，本辦法第 11 條規定，第 6 條之 2 之施行日期定於 115 年 2 月 1 日起施行，亦即生效日後所有實習合作機構皆必須符合本辦法之規定，並非以簽約日期為準。
3	若實習機構在簽約後或實習期間違反應備條件時，是否必須立即終止校外實習合作？	學校如於實習期間知悉實習機構違反本辦法第 6 條之 2 實習機構條件之情形，學校應重新評估實習機構適切性，確認實習機構違反規定改善情形以及是否有影響學生實習安全之疑慮，必要時召開學生校外實習委員會，確認實習安全無虞，並依下列原則處理： 1.如違規情節涉及重大職業災害或有立即危害學生實習安全及權益之虞者，學校應立即終止實習契約，啟動相關應變與轉銜安置措施。 2.若違規情節未構成立即危害實習生安全或權益，學校得就合作機構違規事實、後續改善情形、實習環境安全性及學生實習權益等進行綜合評估，決定是否終止實習契約，或採取調整輔導、限期改善等配套措施。
4	如果是實習單位為集團分公司或分店，如何判斷得與該機構進行實習？	如違反勞動法令者為分公司或分店而其裁罰對象為總公司情形，學校欲與其他未違反法令之分公司或分店合作時，可由實習機構簽訂切結書，證明其無違反法規之事實，學校才可與之合作。

附表 專科以上學校產學合作實施辦法第 6 條之 2 第 1 項第 3 款至第 6 款違反勞動相關法規

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
(第 3 款) 最近 2 年實習場所無發生重大職業災害。但雇主能證明無過失者，不在此限。	依「重大職業災害公開網 (https://pacs.osha.gov.tw/2875/) 」公告資料			
(第 4 款) 最近 2 年無違反勞動基準法第 78 條或第 80 條規定處罰、第 79 條第 2 項規定處罰逾 2 次、同一規定，依第 79 條第 1 項處罰逾 3 次。	勞動基準法	第 78 條第 1 項	第 17 條	(第 1 項) 雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費： 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿 1 年發給相當於 1 個月平均工資之資遣費。 二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿 1 年者，以比例計給之。未滿 1 個月者以 1 個月計。 (第 2 項) 前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約 30 日內發給。
	勞動基準法	第 78 條第 1 項	第 17 條之 1 第 7 項	勞動基準法第 17 條之 1 第 6 項派遣事業單位應依勞動基準法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給派遣勞工退休金或資遣費。
	勞動基準法	第 78 條第 1 項	第 55 條	(第 1 項) 勞工退休金之給與標準如下： 一、按其工作年資，每滿 1 年給與 2 個基數。但超過 15 年之工作年資，每滿 1 年給與 1 個

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
				基數，最高總數以 45 個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以 1 年計。 二、依勞動基準法第 54 條第 1 項第 2 款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給 20%。 （第 2 項）前項第 1 款退休金基數之標準，係指核准退休時 1 個月平均工資。 （第 3 項）第 1 項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起 30 日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。勞動基準法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。
	勞動基準法	第 78 條第 2 項	第 13 條	勞工在勞動基準法第 50 條規定之停止工作期間或第 59 條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。
	勞動基準法	第 78 條第 2 項	第 17 條之 1 第 1 項	要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。
	勞動基準法	第 78 條第 2 項	第 17 條之 1 第 4 項	派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出勞動基準法第 17 條之 1 第 2 項意思表示，而予以解

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
				僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。
	勞動基準法	第 78 條第 2 項	第 26 條	雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。
	勞動基準法	第 78 條第 2 項	第 50 條	(第 1 項)女工分娩前後，應停止工作，給予產假 8 星期；妊娠 3 個月以上流產者，應停止工作，給予產假 4 星期。 (第 2 項)前項女工受僱工作在 6 個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給。
	勞動基準法	第 78 條第 2 項	第 51 條	女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。
	勞動基準法	第 78 條第 2 項	第 56 條第 2 項	雇主應於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次 1 年度內預估成就勞動基準法第 53 條或第 54 條第 1 項第 1 款退休條件之勞工，依同法第 55 條計算之退休金數額者，雇主應於次年度 3 月底前一次提撥其差額，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 80 條	第 80 條	拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處新臺幣 3 萬元以上 15 萬元以下罰鍰。
	勞動基準法	【處罰逾 2 次】 第 79 條第 2 項	第 30 條第 5 項	雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存 5 年。

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
	勞動基準法	【處罰逾 2 次】 第 79 條第 2 項	第 49 條第 5 項	雇主不得使妊娠或哺乳期間之女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 21 條第 1 項	工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 22 條	(第 1 項) 工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。 (第 2 項) 工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 23 條	(第 1 項) 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給 2 次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。 (第 2 項) 雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存 5 年。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 24 條	(第 1 項) 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給： 一、延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 1/3 以上。

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	 違反法規內容
				二、再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 2/3 以上。 三、依勞動基準法第 32 條第 4 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。 （第 2 項）雇主使勞工於勞動基準法第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 1/3 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 2/3 以上。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 25 條	雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 27 條	雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 30 條第 1 項	勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 30 條第 2 項	勞動基準法第 30 條第 1 項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其 2 週內 2 日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過 2 小時。但每週工作總時數不得超過 48 小時。

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
	勞動基準法	【處罰逾3次】 第79條第1項	第30條第3項	勞動基準法第30條第1項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將8週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過8小時，每週工作總時數不得超過48小時。
	勞動基準法	【處罰逾3次】 第79條第1項	第30條第6項	勞動基準法第30條第5項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。
	勞動基準法	【處罰逾3次】 第79條第1項	第30條第7項	雇主不得以勞動基準法第30條第1項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。
	勞動基準法	【處罰逾3次】 第79條第1項	第32條	(第1項)雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。 (第2項)前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時；延長之工作時間，1個月不得超過46小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，1個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時。

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
				(第3項) 雇主僱用勞工人數在30人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。 (第4項) 因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後24小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。 (第5項) 在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。
	勞動基準法	【處罰逾3次】 第79條第1項	第33條	勞動基準法第3條所列事業，除製造業及礦業外，因公眾之生活便利或其他特殊原因，有調整同法第30條、第32條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內以命令調整之。
	勞動基準法	【處罰逾3次】 第79條第1項	第34條	(第1項) 勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換1次。但經勞工同意者不在此限。 (第2項) 依前項更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
				央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續 8 小時。 （第 3 項）雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應報當地主管機關備查。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 35 條	勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 36 條	（第 1 項）勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日。 （第 2 項）雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制： 一、依勞動基準法第 30 條第 2 項規定變更正常工作時間者，勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 2 週內之例假及休息日至少應有 4 日。 二、依同法第 30 條第 3 項規定變更正常工作時間者，勞工每 7 日中至少應有 1 日之例假，每 8 週內之例假及休息日至少應有 16 日。

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	 違反法規條款	違反法規內容
				三、依同法第 30 條之 1 規定變更正常工作時間者，勞工每 2 週內至少應有 2 日之例假，每 4 週內之例假及休息日至少應有 8 日。 （第 3 項）雇主使勞工於休息日工作之時間，計入勞動基準法第 32 條第 2 項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受同法第 32 條第 2 項規定之限制。 （第 4 項）經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將勞動基準法第 36 條第 1 項、第 2 項第 1 款及第 2 款所定之例假，於每 7 日之週期內調整之。 （第 5 項）前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應報當地主管機關備查。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 37 條	（第 1 項）內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 38 條	（第 1 項）勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
				一、6 個月以上 1 年未滿者，3 日。 二、1 年以上 2 年未滿者，7 日。 三、2 年以上 3 年未滿者，10 日。 四、3 年以上 5 年未滿者，每年 14 日。 五、5 年以上 10 年未滿者，每年 15 日。 六、10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止。 （第 2 項）前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。 （第 3 項）雇主應於勞工符合第 1 項所定之特別休假條件時，告知勞工依前 2 項規定排定特別休假。 （第 4 項）勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次 1 年度實施者，於次 1 年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。 （第 5 項）雇主應將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，記載於勞動基準法第 23 條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。



校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
				(第 6 項) 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 39 條	勞動基準法第 36 條所定之例假、休息日、第 37 條所定之休假及第 38 條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 40 條	(第 1 項) 因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止勞動基準法第 36 條至第 38 條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。 (第 2 項) 前項停止勞工假期，應於事後 24 小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 41 條	公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止勞動基準法第 38 條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 43 條	勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。



校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 49 條第 1 項	雇主不得使女工於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限： 一、提供必要之安全衛生設施。 二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。
	勞動基準法	【處罰逾 3 次】 第 79 條第 1 項	第 59 條	勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之： 一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。 二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿 2 年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第 3 款之失能給付標準者，雇主得 1 次給付 40 個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
				 三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。 四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與5個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬40個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下： (一)配偶及子女。 (二)父母。 (三)祖父母。 (四)孫子女。 (五)兄弟姐妹。
(第5款)最近2年無違反勞工職業災害保險及保護法、勞工退休金條例相關規定，積欠勞工職業災害保險費、勞工退休金或滯納金，經限期繳納，屆期未繳納。	勞工職業災害保險及保護法	第98條第1項第2款	第21條第1項	投保單位對應繳納之保險費，未依勞工職業災害保險及保護法第20條第1項規定限期繳納者，得寬限15日；在寬限期間仍未向保險人繳納者，保險人自寬限期滿之翌日起至完納前1日止，每逾1日加徵其應納費額0.2%滯納金；加徵之滯納金額，以至應納費額20%為限。
	勞工退休金條例	第53條第1項	第19條第1項	雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月25日前寄送事業單位，雇主應於再次



校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	 違反法規內容
				月底前繳納。 （違反系統文字：雇主未按時繳納勞工退休金致加徵滯納金）
（第 6 款）最近二年無違反性別平等工作法有關性別歧視、性騷擾或就業服務法有關就業歧視之規定，經予處罰。	性別平等工作法	第 38 條之 1 第 1 項	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，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。
	性別平等工作法	第 38 條之 1 第 1 項	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，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
	性別平等工作法	第 38 條之 1 第 1 項	第 9 條	雇主為受僱者舉辦或提供各項福利措施，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
	性別平等工作法	第 38 條之 1 第 1 項	第 10 條	（第 1 項）雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。 （第 2 項）雇主不得以降低其他受僱者薪資之方式，規避前項之規定。
	性別平等工作法	第 38 條之 1 第 1 項	第 11 條第 1 項	雇主對受僱者之退休、資遣、離職及解僱，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
	性別平等工作法	第 38 條之 1 第 1 項	第 11 條第 2 項	工作規則、勞動契約或團體協約，不得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；亦不得以其為解僱之理由。



校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	違反法規內容
	性別平等工作法	第 38 條之 1 第 2 項至第 4 項	第 13 條 (第 1 項第 1 款、第 1 項第 2 款、第 2 項)	(第 1 項) 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生，並依下列規定辦理： 一、僱用受僱者 10 人以上未達 30 人者，應訂定申訴管道，並在工作場所公開揭示。 二、僱用受僱者 30 人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。 (第 2 項) 雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取下列立即有效之糾正及補救措施；被害人及行為人分屬不同事業單位，且具共同作業或業務往來關係者，該行為人之雇主，亦同： 一、雇主因接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時： (一) 採行避免申訴人受性騷擾情形再度發生之措施。 (二) 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。 (三) 對性騷擾事件進行調查。 (四) 對行為人為適當之懲戒或處理。 二、雇主非因前款情形而知悉性騷擾事件時： (一) 就相關事實進行必要之釐清。

校外實習機構應備條件	違反法規	裁罰條文	違反法規條款	 違反法規內容
				(二)依被害人意願，協助其提起申訴。 (三)適度調整工作內容或工作場所。 (四)依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。
	性別平等工作法	第 38 條之 1 第 2 項	第 32 條之 2 第 3 項	地方主管機關依性別平等工作法第 32 條之 1 第 1 項第 2 款（按：雇主未處理或不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果）受理之申訴，經認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當者，得令行為人之雇主於一定期限內採取必要之處置。
	性別平等工作法	第 38 條之 1 第 5 項	第 32 條之 2 第 5 項	性騷擾之被申訴人為最高負責人或僱用人時，於地方主管機關調查期間，申訴人得向雇主申請調整職務或工作型態至調查結果送達雇主之日起 30 日內，雇主不得拒絕。
	就業服務法	第 65 條第 1 項	第 5 條第 1 項	為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、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；其他法律有明文規定者，從其規定。