

談如何及早準備一例一休下半年 第三階段勞動檢查

講師：黃竑鈞/文鐘

106年03月29日

講師簡介

• 主講人：黃文鐘

• 學歷：國立中興大學法商學院法學碩士

• 現任：

1. 台北市政府勞資爭議調解人暨調解委員4年
2. 台北市政府勞動局職場安全維護講師4年
3. 台北市勞動檢查處職業安全衛生講師4年
4. 勞動部產業人才投資方案就業安全法令講師6年
5. 經濟部國營事業委員會工安查核委員2年
6. 中華人事主管協會勞動法及就服乙級資深講師10年

★經歷：曾任

1. 臺北市政府勞動局科員、股長、專員、視察、爭議科長17年
2. 臺北市勞動檢查處主任秘書、副處長6.5年
3. 勞動部勞動力發展署各區分署求職防騙暨就業陷阱講師4年²

講授大綱

- 一、媒體報導一例一休案例解析
- 二、勞動部公告 新聞稿
- 三、106年勞動條件及職業安全衛生監督檢查重點
- 四、勞動部訂定「勞動條件自主檢視表」
- 五、106年度規劃實施勞動條件專案檢查計畫彙總表
- 六、職業安全衛生勞動檢查重點及法源依據
- 七、企業陪檢人員如何陪同並依檢查員要求提供資料
- 八、勞工申訴公告書格式
- 九、中華人事主管協會黃竑鈞一例一休課程
- 十、線上提問與答覆

一、媒體報導一例一休案例解析

4

第一季宣導、第二季輔導 勞動部下半年嚴查一例

一休 作者林上祚 | 風傳媒 - 2017年1月4日 下午8:02

- 一例一休上路，產業界傳出哀鴻遍野，公路客運業者因為缺駕駛，更擔心新制上路後挨罰，勞動部長郭芳煜4日承諾，業界最擔心的勞動檢查部分，勞動部初期將保持彈性與穩健，第一季會以宣導為主，第二季會以輔導為主，第三季才會進行嚴格檢查，但如果有業者刻意規避，勞動部也開放勞基法修法申訴專線0800 085151，一旦遭被發現惡意違反《勞基法》，將立即開罰。
- 對於外界批評新法上路後混亂，郭芳煜說，「一點都不亂」，新制上路雖有調適期間，但勞動部透過行政解釋，除了依照立法原意，也保持務實可行。
- 服務業適用彈性工時 評估訂服務業專章
- 李世光：將與各產業工會合作輔導企業轉型

- **南投縣拒一例一休 林明溱擬串連籲中央修法**
- 作者NewTalk 新頭殼 | 新頭殼 - 2017年3月14日 下午3:46
- <https://newtalk.tw/news/view/2017-03-14/82924>
- 南投縣長林明溱昨(13)天指出，一例一休造成勞方、資方及消費者三方皆輸的窘境，他今(14)再次強調，南投縣重點發展觀光產業，新制上路後，各行各業都受不了。林明溱表示，將會串連其他縣市長，籲請中央修法，稱「否則台灣經濟會垮掉」。
- 俗稱「一例一休」的勞基法新制在1月1日正式上路，施行已經2個多月。林明溱昨天在縣務會議上指示，要法制人員找出相關法令，讓南投縣不施行一例一休。林明溱強調，一例一休是惡法，民選的地方首長應該為民發聲。
- 南投縣政府今天再發布新聞稿表示抗議，強調一例一休上路以來，不但工業區廠商抱怨不斷，就連飯店及遊樂區都快被「掐死了」。

二、勞動部公告 新聞稿

6

首頁 新聞公告 新聞稿： 最後異動日期：106-03-17

配合「週休二日」新制施行，勞動部預告修正「勞動基準法施行細則」部分條文草案。

勞動部表示，勞動基準法修法，主要目的係為落實週休二日、降低勞工工時、避免過勞。為協助業者調適，勞動部藉由「宣導、輔導、檢查」三個階段，希望雇主和勞工都可以適應這項法規，4月即將進入輔導期，目前規劃三大重點，包含「臨廠輔導」、「集體輔導」和「申請輔導」：

- 一、臨廠輔導：以高工時、易過勞和經常違反勞動基準法之業者為主，直接至事業單位說明週休二日新制之規定。
- 二、集體輔導：與縣市政府合作，對區域或同性質之產業進行集體說明。
- 三、申請輔導：接受個別廠商申請客制化診斷協助，規劃以勞動部職業安全衛生署北、中、南區職業安全衛生中心及各縣市政府作為窗口，供事業單位提出申請輔導措施

三、106年勞動條件及職業安全衛生監督 檢查重點

7

☆勞動部106年勞動檢查方針

- 壹、依據
- 貳、目的
- 參、願景
- 肆、目標
- 伍、基本理念
- 陸、策略

柒、優先受檢查事業單位之選擇原則

受檢對象應考量各勞動檢查機構轄區內事業之職業災害發生情況、事業單位分布情形、性質、地區特性及安全衛生條件、勞動條件現況，依下列原則選列高風險事業及勞動法令規定應辦事項實施檢查：

一、應實施檢查之事業單位

(一)勞動條件部分：

1. 經陳情、申訴、檢舉勞動條件不符勞動法令規定者。

2. 經大眾傳播媒體廣為報導有違反勞動法令情事者。
3. 經專案檢查或其他檢查，發現有違反法令情節重大或經限期改善，屆期未改善者。

(二) 職業安全衛生部分：

1. 發生重大職業災害者及應追蹤改善情形者。
2. 年度防災重點輔導對象，不配合改善職業安全衛生設施者
3. 具有危險性之機械或設備申請檢查者。
4. 依勞動檢查法第二十六條規定申請危險性工作場所審查或檢查者。
5. 經陳情、申訴、檢舉安全衛生不符勞動法令規定者。
6. 經大眾傳播媒體廣為報導有違反勞動法令情事者。

二、應優先實施專案檢查之事業單位

(一) 勞動條件部分：

1. 經陳情、申訴、檢舉案件數多或經大眾傳播媒體報導違反勞動法令影響層面廣泛之行業。

2. 經本部參酌勞動環境情勢及民意需求，政策指示勞動條件專案檢查實施對象及規模者。

9

四、擴大防災檢查層面，對於上開優先檢查對象應有百分之二十以上為新增或五年內未實施勞動檢查之事業單位

五、其他經主管機關或勞動檢查機構認有必要者。

捌、監督檢查重點

一、勞動條件事項及其他勞動法令

(一) 正常工時（含彈性工時）、延長工時及休假、例假等工資之給付規定。

(二) 正常工時（含彈性工時）及延長工時之規定。

(三) 休假及例假日之相關規定。

(四) 工資定期、全額直接給付及不得低於基本工資及不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用之規規定。

(五) 勞工退休(準備)金及積欠工資墊償基金之提撥(繳)。

(六) 退休金及資遣費之給付。

(七)童工、女工及技術生保護規定。

(八)職業災害補償之規定。

(九)工作規則之報備。

(十)勞工名卡之置備及保存。

(十一)勞資會議之舉辦。

(十二)性別工作平等法規定之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施等事項

(十三)職工福利金之提撥等事項。

(十四)勞工保險、就業保險之投保及投保薪資等事項。

(十五)就業服務之就業歧視、資遣通報及非法僱用、非法工作等外籍勞工查察事項。

二、職業安全衛生事項

(一)一般勞動檢查

1. 墜落、感電、倒塌、崩塌、被捲、被夾或被切割等之預防事項。

2. 火災、爆炸及腐蝕漏洩等之預防事項。
3. 中毒、缺氧及局限空間危害等之預防事項。
4. 高壓氣體與非供高壓氣體使用之危險性設備、起重升降機具等之安全管理及危害預防事項。
5. 動力衝剪機械、滾輾機械之安全防護及輸送帶、機械夾捲危害等之預防事項。
6. 使用道路作業、鄰接道路作業或有導致交通事故之虞之工作場所之安全防護措施。
7. 危害性之化學品之標示、分級管理、危害通識、通風換氣、作業環境監測、特殊健康檢查及健康管理等職業病預防事項。
8. 安全衛生組織、人員、職業安全衛生管理系統及自動檢查事項。
9. 交付承攬之危害告知及共同作業管理事項。
10. 危險性工作場所審查、檢查主要危害預防事項。
11. 高壓氣體作業、營造作業及有害作業相關作業主管之職業

安全衛生管理執行事項。

12. 從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育訓練落實事項

13. 職業安全衛生管理計畫、規章與安全衛生工作守則之訂定及應辦理事項。

14. 防護具之置備及使用事項。

15. 其他經主管機關或勞動檢查機構認有必要者。

(二) 特定項目檢查

1. 營造工程檢查：

2. 墜落災害預防檢查：

3. 具火災爆炸危險之石化等工廠之製程、管線及場所檢查：

4. 感電職業災害預防檢查：

5. 機械夾捲災害預防檢查：

6. 具有危險性之機械或設備檢查：

7. 起重升降機具安全檢查：

8. 使用道路作業或鄰接道路作業被撞災害預防檢查：

9. 職業病預防檢查：
10. 局限空間危害預防檢查：
11. 物體飛落災害預防檢查：
12. 鄰水作業溺水災害預防檢查：
13. 勞動檢查機構於平時檢查與職業災害檢查時，應將職業安全衛生法第23條之組織人員及安全衛生管理、第25條至第27條之承攬管理及統合管理事項列為檢查重點。
14. 鋼管施工架符合國家標準檢查：
15. 特定對象保護檢查：
16. 危害性化學品管理檢查：
17. 大型活動舞台等架設等作業之安全檢查：掌握轄區大型遊樂園、演唱會、跨年晚會及節慶等活動時程，針對從事舞台搭架、布景搭建、道具搬運及辦理活動等作業，以是否採取爆破、火災、墜落、感電、物體飛落、物體倒塌等災害防止措施為檢查重點。

四、勞動部訂定「勞動條件自主檢視表」106年1月5日
配合勞動基準法修正施行，勞動部擬訂「勞動條件自主檢視表」供事業單位參採運用。發布單位：職安署

勞動條件自主檢視表

一、自主檢視說明：

- (一)勞動基準法施行迄今已逾30年，為使適用該法之雇主了解並遵守法令規定，落實保障勞工權益，爰將該法檢查重點項目分列如下，由事業單位自主管理方式，檢查是否符合法令規定。
- (二)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(如簽有書面勞動契約)
 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、身分證統一號碼、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)。

15

5. 採取彈性工時(勞基法第30條及第30-1條)、延長工時(勞基法第32條)、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. 已為勞工投保。

7. 事業單位內有適用勞基法第84之1條規定者，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》。

(三)自我檢視如有疑問，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)或洽勞動部免付費電話**0800-085151**(請於上班時間**8點**至下午**6點**來電洽詢)。

二、重點檢視項目：

自主檢視內容	法規條文
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

僱用定期勞動契約（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給付勞工薪資。

勞基法第22條第2項

本公司除按約定及按時全額直接給付勞工工資外，並提供其工資各項目計算方式明細。

勞基法第23條

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，並保存五年。

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(時薪)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(時薪)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查詢）。

勞基法第
30條第1、
2、3項
勞基法第
30之1條

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紀錄至分鐘為止。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，或無工會者，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分鐘之休息。

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給予特別休假，並由勞工排定之。

勞基法第38條

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基法第45條無礙身心健康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，未使其例假日工作。

勞基法第47條

未使所僱用童工在午後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(如無工會者已徵得勞資會議同意)，並提供必要之安全衛生設施，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金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金制度或保留舊制年資者，按月提撥勞工退休準備金，並專戶儲存。

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

五、106年度規劃實施勞動條件專案檢查計畫彙總表

編號	計畫名稱	檢查家數	執行期間
1	旅行社及遊覽車客運業聯合專案檢查*	100	2-4月
20	2 儲備運輸物流與汽車貨運業勞動條件專案檢查*	100	3-4月
3	保全服務業勞動條件專案檢查*	60	3-4月
4	物業管理事業機構勞動條件專案檢查*	60	5-6月
5	醫療院所勞動條件專案檢查*	150	5-6月
6	私立幼兒園勞動條件專案檢查*	100	6-7月
7	養護機構勞動條件專案檢查*	60	6-7月
8	部份工時勞工勞動條件專案檢查	150	7-9月
9	工讀生(含零售式量販業)勞動條件專案檢查	150	7-9月
10	漁船勞工勞動條件專案檢查	30	8-9月
11	航空及鐵道運輸業勞動條件專案檢查*	10	8-9月
12	勞動派遣專案檢查	100	8-9月
13	國道客運駕駛員工工時專案檢查*	30	9-11月
14	金融保險業勞動條件專案檢查	100	9-11月
15	電子零組件製造業勞動條件專案檢查(150至250人普查)	200	9-11月
備註	標記*屬高工時行業別	合計	1400

六、職業安全衛生勞動檢查重點及法源依據

1. 人因性危害預防計畫--本法第6條第2項、設規第324-1條第2項及細則第10條
2. 異常工作負荷促發疾病預防計畫--本法第6條第2項、設規第324-2條第2項及細則第11條
3. 執行職務遭受不法侵害預防計畫--本法第6條第2項、設規第324-3條第2項及細則第12條
4. 熱危害預防措施--本法第6條第2項、設規第324-6條
5. 化學品危害通識計畫--本法第10-11條、細則第15-16條、標示及通識規則
6. 勞工作業環境監測計畫--本法第12條、細則第17條及作業環境監測實施辦法
7. 勞工健康保護計畫--本法第20條及勞工健康保護規則
8. 職業安全及衛生管理計畫--本法第23條第1項、職安管理辦法第12-1條第1項及細則第32條第1項

9. 設置安全衛生組織、人員--本法第23條第1項及細則第33條第1項
10. 職業安全及衛生管理管理規章--本法第23條第1項
11. 施安全衛生管理及自動檢查計畫--本法第23條第1項
12. 建置職業安全衛生管理系統--本法第23條第2項、管理辦法第12-2條第1項及細則第33條第1項
13. 採購及承攬管理計畫--本法第23條第2項及管理辦法第12-5條第1項、第2項
14. 緊急狀況預防、準備及應變計畫--本法第23條第2項及管理辦法第12-6條第1項
15. 母性健康保護措施--本法第30-31條及細則第39條
16. 職安衛生教育訓練計畫--本法第32-33條、細則第39條及教育訓練規則
17. 職安法工作守則--本法第34條及細則第42-44條
18. 推動無災害工時制度及職災統計--本法第37-37及細則第51條

七、企業陪檢人員如何陪同並依檢查員要求提供資料

23

☆勞動檢查程序及檢查實務

1. 檢查前：

檢查員進入事業單位時，應主動出示勞動檢查證件（勞動檢查證或市府識別証等），並告知雇主及工會勞動檢查目的。事業單位對未持勞動檢查證件者，得拒絕檢查（查證可電洽勞檢機構）。

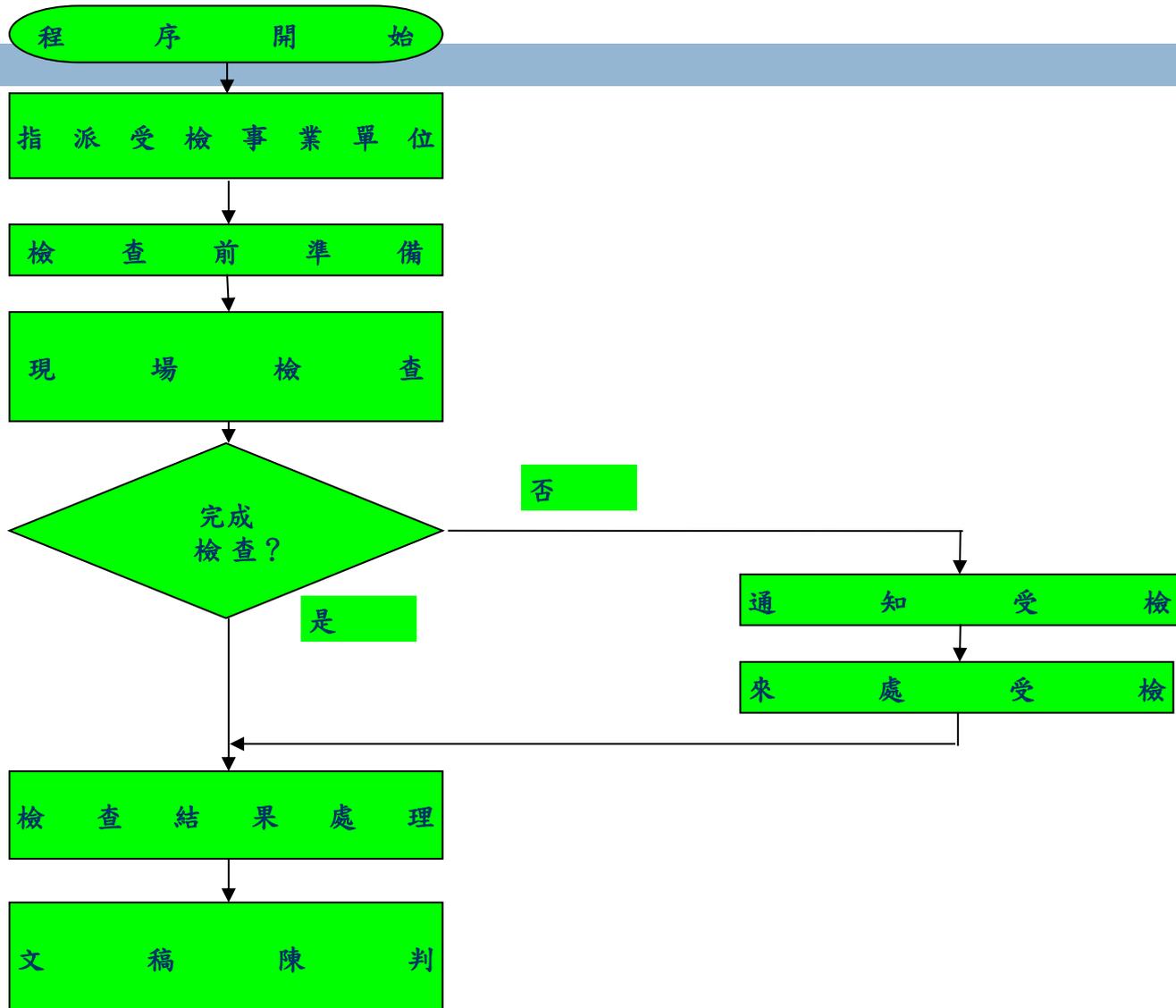
2. 檢查中：

執行職務時當場告知事業單位準備受檢相關資料及查驗相關資料外，至勞工工作場所實施勞動檢查。

3. 檢查後：

檢查員於實施檢查後即做成紀錄、告知事業單位違反法規事項及提供雇主、勞工遵守勞動法令之意見，並請陪同人員於紀錄內簽名確認。

(一) 勞動檢查流程圖



(二) 勞動檢查的執行力

☆能否拒絕勞動檢查？

檢查員為執行勞動檢查，得隨時進入事業單位，雇主、雇主代理人、勞工及其他有關人員均不得無故拒絕、規避或妨礙，必要時檢查員得要求警察人員協助。

☆拒絕勞動檢查的後果？

事業單位或行為人如有無故拒絕、規避或妨礙勞動檢查之情事，依勞動檢查法第35條規定可處新台幣3萬元以上15萬元以下罰鍰。

(三) 勞動檢查結果的處理情形

☆事業單位有違反勞動法令規定事項者，以書面通知立即改正或限期改善或移主管機關處理，如安全衛生有重複違反者逕行處分。

☆實施安全衛生檢查，發現勞工有立即發生危險之虞，得就該場所以書面通知逕予先行停工。

☆檢查員對工作場所發生重大職災實施檢查時，發現非立即

停工不足以避免災害擴大者，可以書面通知事業單位部分或全部停工。

26

★事業單位對前項檢查結果，應於違規場所顯明易見處公告7日以上，以週知勞工。

(四) 勞動檢查的救濟途徑

★依勞動檢查法施行細則第21條規定，於事業單位於接到勞動檢查機構勞動檢查結果通知書送達之次日起10日內，可以書面述明理由向勞動檢查機構提出聲明異議。

★勞工主管機關於裁罰前會行文給事業單位於文到10天不等時間，給予陳述意見之機會；事業單位對檢查結果通知書如有不服，可在該期限內陳述意見，若未依限陳述或無理由，則逕予罰鍰。

★依訴願法第14條及第58條規定，事業單位於接到勞工主管機關罰鍰處分通知書送達之次日起30日內，繕具訴願書經由原行政處分機關向訴願管轄機關提起訴願。

★不服訴願結果，依行政訴訟法規定於2個月內，提起訴訟。

八、勞工申訴公告書格式

勞動檢查法第32條：事業單位應於顯明而易見之場所公告左

27

列事項：

- 一、受理勞工申訴之機構或人員。
- 二、勞工得申訴之範圍。
- 三、勞工申訴書格式。
- 四、申訴程序。

• 勞動部82.05.31 (82) 台勞檢一字第29771號 公告

主 旨：公告勞工申訴公告書格式。

依 據：依勞動檢查法第三十二條第二項規定。

說 明：

一、勞工申訴公告書格式如左：公告

- (一) 受理勞工申訴之機構、人員
- (二) 勞工得申訴之範圍
- (三) 勞工申訴書格式
- (四) 申訴程序。

二、製作公告書說明：

- (一) 「勞工申訴公告書」僅書寫「公告」。
- (二) 「勞工申訴公告書」得加註公告依據。
- (三) 有關公告事項一應載明勞工除得向主管、雇主、工會申訴外，並應另涵蓋勞工可向當地縣、市政府、勞動檢查機構申訴之地址。
- (四) 有關公告事項二應載明適用之法令及其重要內容，如勞動基準法、勞工安全衛生法、職工福利金條例、勞工保險條例、勞動檢查法等及其重要規定。
- (五) 有關公告事項三應載明採用書面申訴時，其格式應包含受文者、申訴事項、申訴人姓名、服務單位、地址、電話、申請日期、如係營造業勞工者，應另註明工程名稱、地址。
- (六) 有關公告事項四應載明勞工除得向主管、雇主、工會口頭申訴外，亦得以書面申訴書逕寄當地縣市政府、或勞動檢查機構。
- (七) 其他與申訴有關事項得併載明於勞工申訴公告書。

九、中華人事主管協會黃竑鈞一例一休課程表

29

2017/3/30	台北	<u>一例一休之具體因應措施與自我模擬勞動檢查實務</u> ★準時開課，即將額滿！新增『一例一休』條文修正！	黃竑鈞
2017/4/18	高雄	<u>一例一休之具體因應措施與自我模擬勞動檢查實務</u> ★新增『一例一休』條文修正！	黃竑鈞
2017/4/20	桃園	<u>一例一休之具體因應措施與自我模擬勞動檢查實務</u> ★新增『一例一休』條文修正！	黃竑鈞
2017/4/20	台北	<u>最新一職業安全衛生法條文解析與具體因應</u> ★剩下4個名額，即將額滿！	黃竑鈞
2017/4/25	台北	<u>一例一休之具體因應措施與自我模擬勞動檢查實務</u> ★新增『一例一休』條文修正！	黃竑鈞
2017/4/25	台中	<u>最新一職業安全衛生法條文解析與具體因應</u> ★剩下4個名額，即將額滿！	黃竑鈞
2017/4/28	台中	<u>一例一休之具體因應措施與自我模擬勞動檢查實務</u> ★新增『一例一休』條文修正！	黃竑鈞
2017/4/28	高雄	<u>最新一職業安全衛生法條文解析與具體因應</u>	黃竑鈞
2017/5/4	新竹	<u>一例一休之具體因應措施與自我模擬勞動檢查實務</u>	黃竑鈞
2017/5/4	台中	<u>職業災害之行政補償、保險給付及民、刑事責任剖析</u>	黃竑鈞
2017/5/11	高雄	<u>職業災害之行政補償、保險給付及民、刑事責任剖析</u>	黃竑鈞
2017/5/18	台南	<u>一例一休之具體因應措施與自我模擬勞動檢查實務</u>	黃竑鈞

十、線上提問與答覆

感謝聆聽！敬請指正！