

實習新制 及 手冊修訂重點

指導單位：  教育部技術及職業教育司

承辦單位：  明志科技大學



Part. 1



專科以上學校 產學合作實施辦法 部分條文修正

(修正日期：114年6月23日)

修法目的與效益

本次修正旨在強化產學合作的各項環節，**確保學生權益，提升實習品質**，並促進學校與產業間更緊密的連結。



強化學生權益保障

確保學生校外實習期間的學習權益、勞動條件與人身安全，提供更全面的保險與輔導機制。



提升合作機構品質

明確規範合作機構的評選標準與責任，篩選出具備優良訓練環境及合法經營的機構。



深化實務學習連結

鼓勵學校與業界共同規劃實習內容，讓學生所學與產業實際需求更緊密結合，縮短學用落差。



確保法規遵循

明訂實習合作書面契約應載明事項，確保課程規劃均符合勞動及相關法規要求。

條文修正：第6條

民國 114 年 06 月 23 日修正發布
自發布日實施

學校為與合作機構辦理學生校外實習，應設校級及院、系、所、學位學程或科級學生**校外實習委員會**，並作為第4條第1項第1款學校產學合作推動單位。

校級校外實習委員會

 成員：業務人員、合作機構代表、學生代表、法律專家

- 督導：機構評估、檢核契約、申訴/爭議、終止實習之處理、訂定實習計畫、訪視之落實
- 評估：全校實習成效
- 保障：學生權益

院、系、所、學位學程或科級校外實習委員會

 成員：各校自訂

- 規劃：整體實習課程
- 確認：**合作機構評估結果**
- 擬定：契約與個別計畫
- 協調：申訴/爭議、終止實習
- 追蹤：訪視結果與檢討
- 保障：學生權益

學校進行合作機構之評估及選定，應就**實務學習內容專業性**、**學生實習權益**及**實習場所安全性**，建立評估機制，並派員至實習機構現場評估後，作成紀錄。

113年5月3日 臺教技(三)字
第1132301123號 函文

條文修正：第6條之1

民國 114 年 06 月 23 日修正發布
自發布日實施

合作機構應於校外實習契約內容中載明之事項：

輔導機制

1. 合作機構依個別計畫提供訓練
2. 與學校專責教師共同輔導

安全措施

1. 實習前安全講習
2. 場所防護設備與安全規劃

保險責任

學校：團體傷害保險

(學校負擔保費)

機構：勞健保、職災、就業保險、勞退

111年3月18日
大專校院校外實習合約書範本
函文

實習條件

1. 實習時間、合約期限、實習場所、實習內容
2. 薪資/獎學金、膳宿、交通
3. 成績評核

111年3月18日
大專校院校外實習合約書範本
函文

爭議處理

合作機構與實習學生爭議
時之協調與處理方式

終止/解除

學生實習期滿前終止或解除之條件及程序

⚠ 若學生於實習期間有勞務事實，契約應依《勞動基準法》辦理

條文新增：第6條之2 *New*

民國 114 年 06 月 23 日修正發布
民國 115 年 02 月 01 日起實施



- 一. 依法設立或登記
- 二. 足夠訓練與指導人力及健全設施、設備
- 三. 近2年無發生**重大職業災害**
- 四. 近2年無**重大違反勞動基準法**規定
- 五. 近2年無**積欠勞工職業災害保險費、勞工退休金**或滯納金
- 六. 近2年**無性別歧視、性騷擾或就業歧視**
- 七. **非**從事**派遣**業務之事業單位(由學校至實習合作機構辦理現場評估認定)



未符合左列第3款至第6款條件之合格教學醫院者，必要時，應由學生校外實習委員會審議改善情形



- 一. 依境外法規設立或登記
- 二. **足夠訓練與指導人力**及健全設施、設備
- 三. 符合**境外職業安全衛生**法令規定
- 四. 無違反當地**性別歧視、性騷擾或就業歧視**相關法令及國際公約
- 五. 無重大違反當地**勞工權益**相關法令及國際公約

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 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

 勞動部職業安全衛生署 職安衛卓越網/重大職災公開網
OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION, MINISTRY OF LABOR

[地圖查詢](#) [職業安全衛生卓越網](#) [重大職業災害公開網](#)

重大職業災害公開網

職災案例下載

勞動檢查機構

所有勞動檢查機構

關鍵字

地址

發生日期

開始日期 ~ 結束日期

行業別

所有行業別

災害類型

☐ 墜落、滾落 ☐ 跌倒 ☐ 衝撞 ☐ 物體飛落 ☐ 物體倒塌、崩塌 ☐ 被撞 ☐ 被夾、被捲

☐ 被刺、割、擦傷 ☐ 踩踏(踏穿) ☐ 溺斃 ☐ 與高溫、低溫之接觸 ☐ 與有害物等之接觸

☐ 感電 ☐ 爆炸 ☐ 物體破裂 ☐ 火災 ☐ 不當動作 ☐ 其他 ☐ 不能歸類

☐ 公路交通事故 ☐ 鐵路交通事故 ☐ 船舶飛機交通事故 ☐ 其他交通事故

排序類型

發生日期

排序方式

遞減

查詢

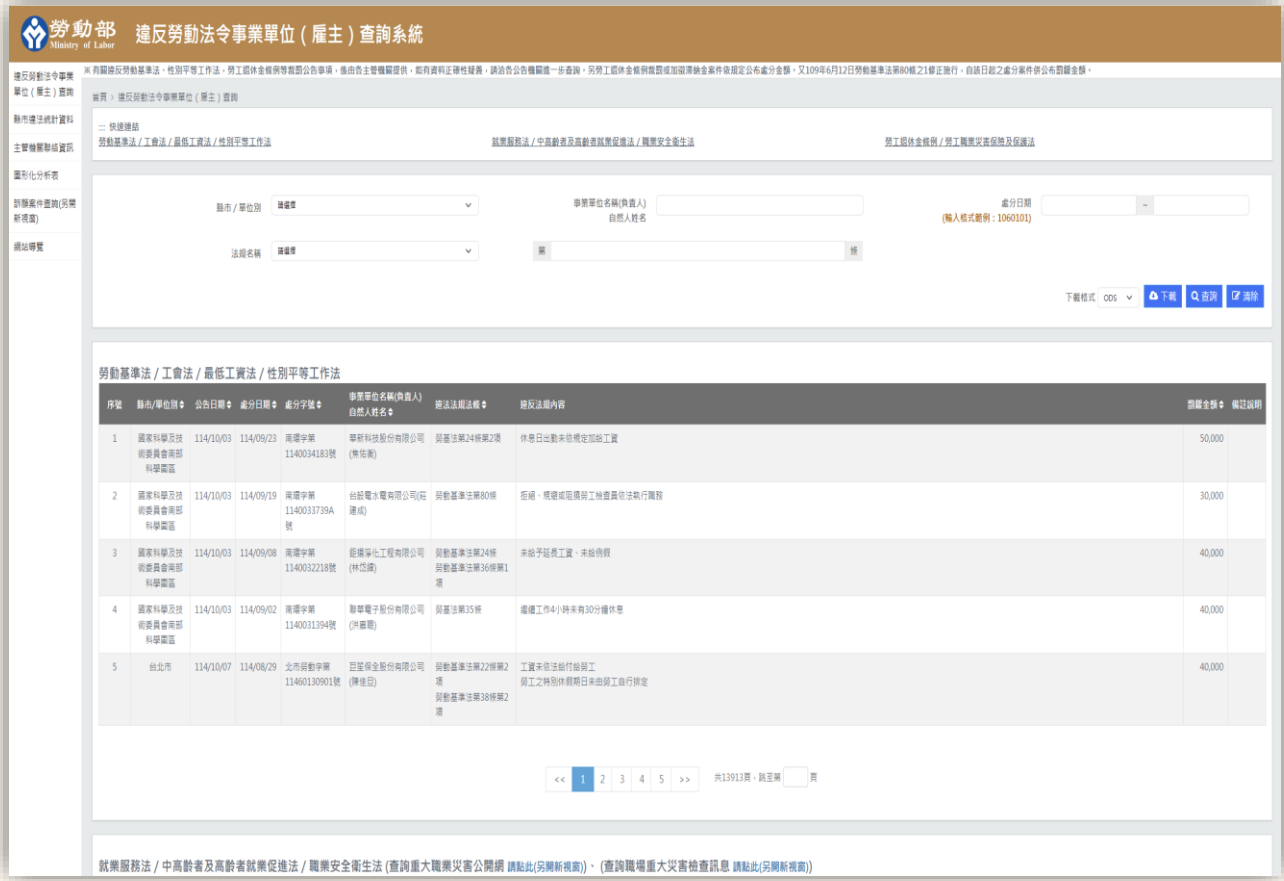
重填

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 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 (1/2)



違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	第78條 第1項	第17條	● 雇主依法終止勞動契約者，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣。 ● 資遣費應於終止勞動契約30日內發給。
		第17條之1 第7項	派遣事業單位應依法發給 派遣勞工退休金或資遣費 。
		第55條	● 勞工退休金以工作年資每滿1年給2個基數。超過15年之部分，每滿1年給與1個基數，最高總數為45個基數。 ● 退休金應於勞工退休之日起30日內給付。



第6條之2 第4-6款
依「違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統」公告資料
(<https://announcement.mol.gov.tw/>)

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 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 (2/2)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	第78條 第2項	第13條	勞工因分娩或妊娠停止工作期間或遭遇職災醫療期間，雇主不得終止契約。
		第17條之1	● 要派單位不得於派遣勞工簽訂勞動契約前，進行面試或指定特定派遣勞工。 ● 不得因派遣勞工提出訂定勞動契約，而降低權益或給予不利處分。
		第26條	不得預扣工資作為違約金或賠償費用。
		第50條	● 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。 ● 受僱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。
		第51條	女工於妊娠期間，得申請改調至較輕易工作，雇主不得拒絕或減少其工資。
		第56條 第2項	雇主應於每年年度終了前，估算勞工退休準備金專戶餘額，如不足應於次年度3月底前一次補足差額。
	第80條	第80條	拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務。

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→
最近2年無違反勞動基準法第79條第2項規定處罰逾2次

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	第79條 第2項	第30條 第5項	應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。
		第49條 第5項	妊娠或哺乳期間之 <u>女工</u> 不得於午後10時至翌晨6時之時間內工作。

※違法法規條款累計未超過2次，即符合「產學合作實施辦法」第6條之2第4款之所述

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→
最近2年無違反勞動基準法第79條第1項(同一規定)處罰逾3次 (1/5)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	第79條 第1項	第21條 第1項	工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資。
		第22條	- 工資給付應以法定通用貨幣為之。 - 工資應全額直接給付勞工。
		第23條	- 工資給付除有特別約定或按月預付，每月至少定期發給2次，並提供工資項目計算明細。 - 應置備勞工工資清冊，並載明工資總額及工資各項目計算方式明細，並應保存5年。
		第24條	雇主使勞工延長工作時間或於休息日工作之工資，應依法訂標準額外加給。
		第25條	雇主對勞工不得因性別而有差別待遇。
		第27條	雇主應按期給付工資。

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→
最近2年無違反勞動基準法第79條第1項(同一規定)處罰逾3次 (2/5)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	第79條 第1項	第30條	● 正常工作時間每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。 ● 採行2周或8周變形工時，雇主經工會或勞資會議同意後，得依法將正常工作時數分配於其他工作日，但每週工作總時數不得超過48小時。 ● 勞工出勤紀錄應逐日記載至分鐘。 ● 雇主不得以正常工作時間之調整為由減少勞工工資。
		第32條	● 雇主有延長工作之必要，須經工會或勞資會議同意。 ● 延長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 ● 延長之工作時間經工會或勞資會議同意至多54小時，每3個月不得超過138小時。且需報當地主管機關備查。 ● 因天災、事變或突發事件，雇主有延長工作之必要，應於24小時內通知工會或報當地主管機關備查。並事後補給適當休息。 ● 在坑內工作之工作時間不得延長。

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→
最近2年無違反勞動基準法第79條第1項(同一規定)處罰逾3次 (3/5)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	第79條 第1項	第33條	事業單位有調整法定正常及延長工時之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要限度以命令進行調整。
		第34條	採輪班制者，每週需更換1次工作班次。更換班次時，應至少有連續11小時之休息時間。雇主僱用勞工人數在30人以上者，應報當地主管機關備查。
		第35條	勞工工作4小時，應至少休息30分鐘。採輪班制或具連續性工作性質，雇主得調配休息時間。
		第36條	● 每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。 ● 若採2週、4週、8週之變形工時，應依法進行例假及休息日調整。 ● 勞工於休息日工作之時間，計入延長工作時間總數。

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→
最近2年無違反勞動基準法第79條第1項(同一規定)處罰逾3次 (4/5)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	第79條 第1項	第37條	中央主管機關所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他指定應放假日，均應給予休假。
		第38條	- 勞工繼續工作滿一定期間者，應依規定給予特別休假，並由勞工排定。 - 雇主應告知勞工特別休假日數。 - 年度終結或契約終止，但特別休假尚未休畢，雇主應發給工資。 - 特別休假之期日及未休日數轉換之工資，應記載於勞工工資清冊。
		第39條	例假、休息日、國定假日及特別休假，工資應照給；勞工同意於前述休假日工作，應加倍發給。
		第40條	因天災、事變或突發事件，勞工配合雇主必要需求停放特別休假、例假、休息日及國定假日。雇主應加倍發給工資，並准予事後補假休息。
		第41條	公用事業之勞工配合當地主管機關停放特別休假，雇主應加倍發給工資。

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→
最近2年無違反勞動基準法第79條第1項(同一規定)處罰逾3次 (5/5)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	第79條 第1項	第43條	勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由請假，雇主應依法給予假期及給付工資。
		第49條 第1項	女工不得於午後10時至翌晨6時內工作。但經工會或勞資會議同意後，且依法令規定提供措施者，不在此限。
		第59條	● 勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應規定予以補償。 ● 醫療：勞工受傷或罹患職業病應補償醫療費用。 ● 傷病：在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。 屆滿2年未能痊癒且審定為喪失原有工作能力者，得一次給付40個月之平均工資。 ● 失能：經指定醫院診斷遺存障害者，依失能程度按平均工資給予失能補償。 ● 死亡：給與喪葬費(5個月平均工資)及死亡補償(40個月平均工資)

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 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。

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
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	雇主未 <u>按時繳納勞工職業災害保險費</u> 或滯納金。
勞工 退休金 條例	第53條 第1項	第19條 第1項	雇主未 <u>按時繳納勞工退休金</u> 或滯納金。

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第6款→
最近2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 (1/2)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
性別平等工作法	第38條之1 第1項	第7條	從事招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不因性別(性傾向)有差別待遇。
		第8條	提供教育、訓練等活動，不因性別(性傾向)有差別待遇。
		第9條	提供福利措施，不因性別(性傾向)有差別待遇。
		第10條	受僱者薪資不因性別(性傾向)有差別待遇。
		第11條	● 受僱者退休、資遣、離職及解僱不因性別(性傾向)有差別待遇。 ● 不得規定有結婚、懷孕、分娩或育兒之情事時，需離職、留職停薪或予以解僱。
	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)	● 雇主應採取適當之措施，防治性騷擾之發生。 ● 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。 ● 知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 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 (2/2)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
性別平等工作法	第38條之1 第2項	第32條之2 第3項	地方主管機關認定性騷擾行為成立或原懲戒結果不當，雇主須於一定期限內採取必要處置。
		第32條之2 第5項	被申訴人為最高負責人(僱用人)時，於調查期間申訴人得申請調整職務，雇主不得拒絕。
就業服務法	第65條 第1項	第5條 第1項	對求職者或受僱者，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。

Part. 2



未來實習手冊

修正重點

未來實習手冊修正重點

實習委員會之組成及運作

- 學校應於規劃實習機構階段，先透過本部建置之「**實習機構查詢系統**」或其他工具，確認**實習合作機構**符合法定條件，並經**各級學生校外實習委員會**檢核及確認後，使得安排學生前往。
- 委員會**設置要點**應依「專科以上學校產學合作實施辦法」第4條第1項規定，提**校務會議**審核通過後公告之。
- **各級校外實習委員會**針對實習機制及學生權益保障應分層負責，其委員會之**組成及任務**亦應**明訂於設置要點**。
- 校級校外實習委員會組成成員，應包含校外實習業務承辦人員、實習合作機構代表、學生代表、**校外法律學者專家**等。



未來實習手冊修正重點



實習合作契約

- 依專科以上產學合作實施辦法第5條第1項規定，**學校為簽訂產學合作書面契約之主體**。實習係屬產學合作之一類，故實習契約(專科以上產學合作實施辦法第6條第1項)應以**學校名義進行簽約及用印**。
- 實習內容涉及**學習訓練以外之勞務提供或有實際工作事實**者，學生與實習合作機構即構成**僱傭關係**。學校應確保校外實習合作機構為實習學生**投保勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險、全民健康保險及提撥勞退金**。
- 本部已於111年3月18日（臺教技通字第1112300643號）函送各校「大專校院校外實習合約書範本」，範本內容包含「**僱傭關係**」及「**非僱傭關係**」2種；請學校依照**學生實習內容**，**判斷實習學生與實習合作機構間之關係**，據以簽訂實習合約。
- 契約中明定**學校**應為實習學生**投保校外實習團體傷害保險**，並應**負擔保險費用**。
- 契約中明定實習時間（每日學習時間、請假或例假規定）、合約期限、實習場所、實習內容、實習獎學金或薪資之給付、膳宿與交通及成績評核基準等項目。

未來實習手冊修正重點

專科以上產學合作實施辦法第6條之2 – 所謂的「最近二年」計算方式

- 「最近2年」應依實習契約載明之實習起始日期前1日為基準日，向前推算2年。
- 學校查詢結果應經校外實習委員會審議檢核及確認，並應留存查詢基準日。另，學生開始實習前可再次進行查詢確認，以確保實習合作機構符合相關規定。

專科以上產學合作實施辦法第6條之2 – 法條生效及適用

依專科以上產學合作實施辦法第11條規定，鑑於學校辦理校外實習合作均須提前作業，為避免衝擊學校辦理校外實習之作業執行，本辦法第6條之2規定生效日定於115年2月1日施行，亦即生效日後所有當下實習合作機構必須符合本辦法之規定，並非以簽約日期為準。

未來實習手冊修正重點

專科以上產學合作實施辦法第6條之2- 合作機構為**非從事派遣業務**之事業單位判斷參考準則

- 學校應派員**實地**至實習合作機構進行**現場評估與認定**，檢視學生實際實習地點、考勤制度及勞動契約屬性。
- 前往評估前，學校可先行透過**經濟部商業司「公司及商業登記查詢系統** (<https://findbiz.nat.gov.tw>)」，輸入合作機構名稱或統一編號，**查詢登記營業項目**。如營業項目包含人力派遣相關代碼【782000：供應臨時性人力（即人力派遣）、783000：人力仲介服務】，即可能為派遣業者。
- 學校於實地評估時，應重點查核實習場域是否為「**供應人力至第三方工作地點**」、**合作契約**是否載明「人力供應」、「派遣合作」等文字或相關條款等進行判斷。

經濟部 商工登記公示資料查詢服務

近日有假藉「經濟部商業發展署」、「經濟部商業司」名義寄發之商業稅務通知，此為詐騙郵件，如收到請立刻刪除，以免個資遭竊或導致手機、電腦中毒！

請輸入名稱或統一編號或工廠登記編號

[訂閱公示異動資料\(訂閱/登入\)](#)
[介接公司、商業登記開放資料API](#)
[下載財政部全國營業\(稅籍\)登記資料集](#)

必選 搜尋資料: ☒ 名稱或統一編號或工廠登記編號 ☐ 地址 ☐ 公司代表人 ☐ 公司董事或監察人或經理人 ☐ 章程所訂
外文公司名稱 ☐ 跨域查詢(如：產品等)
☐ 舊公司名稱或舊公司統一編號(僅提供民國100年以後舊資料)
☐ 多統編查詢(NEW)

必選 資料種類: ☒ 公司 ☐ 分公司 ☐ 商業 ☐ 工廠 ☐ 有限合夥

登記現況: ☐ 僅顯示核准設立 ☐ 其他 ☒ 全部顯示
[進階查詢條件\(選擇縣市或所營事業\)](#)

未來實習手冊修正重點

機構不分國內外

實習合作機構評估及篩選（含安全維護）



- 學校應先**確認**實習合作機構符合「**專科以上產學合作實施辦法**」第6條之2之條件，並**派員**至合作機構就「**實習權益**」、「**實務學習內容專業性**」及「**實習場所安全性**」進行實地評估並完成紀錄。
- 確保校外實習合作機構具**足夠之訓練與指導人力**、**健全之設施與設備**，並確認學生未從事具**危險性**或**有害性**之實習內容。經評估通過後，方得媒合學生至實習合作機構進行實習。
- **實習場所安全性**：學校於實習前應針對**實習場所安全性**進行**個別評估**。**評估內容可涵蓋實習場所機具設備操作流程、安全設備配置、教育訓練及現場環境等**。
- 如違反應備條件為**分公司或分店**，而裁罰對象為總公司之情形。若欲**與其他未違反法令之分公司或分店合作時**，應由**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。
- 學校應確保提供學生**充足的實習合作機構及名額**方能辦理實習課程，**不得要求學生自行開發實習合作機構**。

未來實習手冊修正重點

學生職前講習

- 於實習前提供學生基礎、職前訓練、**職業安全、勞動及性別平等**教育，包括**勞動法規、職場安全、性別平等及執行職務遭受不法侵害預防(職場霸凌防治)**等，使其瞭解實習所需基本知能、技能、職業安全衛生、職業倫理道德及勞動權益，以**提升實習生勞動權益及性別意識**。
- 協助學生進行校外**實習前的調適與準備**，同時建立正確的職場工作態度、性別平等意識、職業安全衛生與勞動權益觀念，並**提供明確及時反映窗口及申訴管道**。

定期輔導及實地訪視

- 實習輔導教師應與所輔導學生**保持暢通的聯繫管道**，瞭解學生實務工作內容及規範等，給予學生工作指導，並協助解決工作或學習遭遇之困難。**如學生反應權益受損或無法適應情形，應積極協助**。
- 實習輔導教師應**定期前往實地訪視**，實習期間應**至少實地輔導訪視1次，每學期至少2次以上**。輔導訪視均應**完成與留存輔導紀錄表**，其結果亦可作為下學年度機構持續合作之評估參據。

未來實習手冊修正重點

實習爭議處理

學校若於**實習期間**知悉實習合作機構違反「專科以上產學合作實施辦法」第6條之2之合作條件，學校應**重新評估**實習合作機構之適切性，確認該機構**違反規定改善情形**及是否有**影響學生實習安全之疑慮**，於**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：

- (一) 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**，並**啟動相關應變與轉銜安置措施**。
- (二) 若違規情節**未構成立即危害實習學生安全或權益**，學校應就實習合作機構**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**，據以決定**是否終止實習契約**，或採取**調整輔導、限期改善**等配套措施。

未來實習手冊修正重點

性別事件處理

- 學校應針對性別事件處理宣導預防方法及投訴管道，並設有完整的輔導機制。
- 學校**知悉實習學生於實習期間遭遇性平事件**，應依「**校園安全及災害事件通報作業要點**」及「**性別平等教育法**」進行**通報**(至遲**不得超過24小時**)，並**督促實習之單位採取立即有效之糾正及補救措施**，並應提供實習生必要協助」學校應主動積極介入、協助並輔導實習生，同時務必善盡保護當事人之義務。
- **行為人為實習場所負責執行教學或教育實習之人員或其他學生時**，**學校協助實習生申請調查**。

未來實習手冊修正重點

外國學生參與校外實習注意事項 (1/3)

108年4月3日
境外生校外實習課程
規劃與工讀 函文

- 學校對於境外生之實習課程規劃，應符合該院、所、系、科或學位學程之專業發展及教學目標，除另有教學或學習考量外，**境外生之必修實習課程應與本國生一致**；其選修實習課程則應注意本國生與境外生實際修習情形是否有異常，避免實習成為工讀的替代管道。
- 大一不應安排實習課程，1週至少在校上課2天，含實習在內的上課天數，每週不得超過5天。
- 校外實習學分數及實習時數應**符合每學分每學期18週，1學分至多80小時實習之原則**。
- 實習為課程之一部分或畢業條件，學生僅需於**修業年限內取得實習課程學分**即可，如因故無法完成某一學期之實習課程，學校不得因此要求學生於當學期退學。



未來實習手冊修正重點

外國學生參與校外實習注意事項 (2/3)

108年4月3日
境外生校外實習課程
規劃與工讀 函文

- 校外實習如屬**選修課程**，學校於整體課程規劃時，應確保學生如未修習選修實習課程，仍**得藉由修習其他選修課程取得符合畢業條件之學分數**。
- 學校於安排校外實習時，應**視學生個人學習狀況**，**必要時提供可替代校外實習合作機構之校內實習**。



- 「**學校與實習機構的實習契約**」並非「**學生個人與事業單位的工讀契約**」。
- 「**學生個人與事業單位的工讀契約**」為學生個人與事業單位簽訂之契約，屬學生自主工作意願，與實習課程無關。
- 學校及事業單位不得以實習課程之名要求學生從事工讀，也**不得將工讀事項訂定於實習契約**，應依勞動相關規定辦理。

未來實習手冊修正重點

外國學生參與校外實習注意事項 (3/3)

108年4月3日
境外生校外實習課程
規劃與工讀 函文

- 境外生工作型校外實習應依就業服務法申請工作許可，其時間除寒暑假外，每週至多20小時。學校應建立掌握學生實習情形、協助關懷學生勞動權益及了解學生實習情形。
- 學生參與實習課程及工讀，應衡酌學習品質及個人身心健康狀況等因素妥適安排時數，並應比照新南向產學合作國際專班規範：「柒、其他(四)學生於同一廠商從事校外實習課程及工讀活動，每週總時數不得逾40小時，且學生每日實習及工讀總時數不得超過8小時，且結束時間不得超過晚上10點。」
- 一般型校外實習津貼或工作型校外實習薪資應由實習合作機構直接撥付學生，不得代扣學費、雜費及代辦費等費用後，再核發予學生。

113年12月30日
外國學生參與校外實習課程
與工讀 函文





**THANK
YOU**

實習業務承辦窗口

業務項目	負責對象	承辦窗口	連絡電話
實習法規諮詢	技專	明志科技大學	02-29089899#2096、2094
	高教	社團法人台灣評鑑協會	02-33431109
實習機構查詢系統	技專、高教	國立雲林科技大學	05-5342601#5359、5388
實習績效評量	技專、高教	社團法人台灣評鑑協會	02-33431109

法條

詳細內容

條文修正：第6條

民國 114 年 06 月 23 日修正發布
自發布日實施

學校為與合作機構辦理學生校外實習，應設校級及院、系、所、學位學程或科級學生校外實習委員會，並作為第4條第1項第1款學校產學合作推動單位。

前項校級學生校外實習委員會，應包括辦理校外實習業務人員、合作機構代表、學生代表、校外法律學者專家；其任務如下：

- 一、督導合作機構之評估及選定。
- 二、檢核及確認書面契約。
- 三、評估全校實習成效及督導學生申訴、爭議及意外事件之處理。
- 四、督導學生實習期滿前終止實習之處理。
- 五、督導與合作機構訂定學生個別實習計畫。
- 六、督導實習輔導訪視之落實。
- 七、其他學生權益保障相關事項。

第1項院、系、所、學位學程或科級學生校外實習委員會之組成由各校定之；其任務如下：

- 一、整體規劃及推動校外實習課程。
- 二、確認合作機構之評估結果及選定。
- 三、擬訂書面契約及學生個別實習計畫。
- 四、協調、處理學生申訴、爭議及意外事件。
- 五、處理學生實習期滿前之終止實習。
- 六、追蹤處理及檢討學生實習輔導訪視結果。
- 七、其他學生權益保障相關事項。

學校進行前項第2款合作機構之評估及選定，應就實務學習內容專業性、學生實習權益及實習場所安全性，建立評估機制，並派員至實習機構現場評估後，作成紀錄。



條文修正：第6條之1

民國 114 年 06 月 23 日修正發布
自發布日實施

前條校外實習，學校應與合作機構就下列事項，納入第5條第1項之產學合作書面契約後，始得辦理：

- 一、合作機構依學生個別實習計畫提供學生相關實務訓練，並與學校指派之專責輔導教師共同輔導學生。
- 二、合作機構負責學生實習前之安全講習、實習場所安全防護設備之配置及相關安全措施之規劃。
- 三、學校應為實習學生投保校外實習團體傷害保險，並應負擔保險費用；合作機構應為有從事學習訓練以外之勞務提供或工作事實之實習學生，依法辦理勞工保險、勞工職業災害保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金等。
- 四、明定實習時間(每日學習時間、請假或例假規定)、合約期限、實習場所、實習內容、實習獎學金或薪資之給付、膳宿與交通及成績評核基準等項目。
- 五、合作機構與實習學生發生爭議時之協調及處理方式。
- 六、學生實習期滿前終止或解除之條件及程序。

學生實習期間於合作機構有從事學習訓練以外之勞務提供或工作事實者，所定產學合作書面契約應依勞動基準法規定辦理。



條文新增：第6條之2 *New*

民國 114 年 06 月 23 日修正發布
民國 115 年 02 月 01 日起實施

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。
- 四、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1規定，依第79條第1項處罰逾3次。
- 五、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。
- 六、最近2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。

經中央衛生福利主管機關評鑑合格之教學醫院，未符前項第3款至第6款條件者，必要時，應由學生校外實習委員會審議教學醫院提供前項第3款至第6款違反事項之改善情形後，得作為合作機構。

第1項第7款所定實習合作機構非從事派遣業務之事業單位，應由學校至實習合作機構辦理現場評估認定。

境外合作機構應符合下列條件：

- 一、經依境外法規設立或登記。
- 二、具足夠訓練與指導人力及健全設施、設備。
- 三、符合境外職業安全衛生相關法令規定或確保實習學生之職場安全及身體健康。
- 四、無重大違反當地性別歧視、性騷擾或就業歧視相關法令及國際公約。
- 五、無重大違反當地勞工權益相關法令及國際公約。

「最近2年」其計算方式應依實習契約載明之實習起始日期前1日為基準日，向前推算2年。

學校查詢結果應經校外實習委員會審議檢核及確認，並應留存查詢基準日。

另，學生開始實習前可再次進行查詢確認，以確保實習合作機構符合相關規定。

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 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 (1/2)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
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。
		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。
		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年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，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。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 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 (2/2)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
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。
		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爲。 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。
		第26條	雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。
		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。
		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。
		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。
	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。

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→
最近2年無違反勞動基準法第79條第2項規定處罰逾2次

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	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。
		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。

※違法法規條款累計未超過2次，即符合「產學合作實施辦法」第6條之2 第4款 之所述

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→
最近2年無違反勞動基準法第79條第1項(同一規定)處罰逾3次 (1/7)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	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。
		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。
		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。
		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。 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。
		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。
		第27條	雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→
最近2年無違反勞動基準法第79條第1項(同一規定)處罰逾3次 (2/7)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	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。 第2項：前項正常工作時間，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。 第3項：第一項正常工作時間，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。 第6項：第30條第5項所述之出勤紀錄，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。 第7項：雇主不得以第1項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。
		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，一日不得超過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。 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

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→
最近2年無違反勞動基準法第79條第1項(同一規定)處罰逾3次 (3/7)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	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，因公衆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。
		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，始得爲之。雇主僱用勞工人數在30人以上者，應報當地主管機關備查。
		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。

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第六條之二 第4款→
最近2年無違反勞動基準法第79條第1項(同一規定)處罰逾3次 (4/7)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	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。 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。
		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。

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→
最近2年無違反勞動基準法第79條第1項(同一規定)處罰逾3次 (5/7)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	第79條 第1項	第38條	第1項：勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假： 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。 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。
		第39條	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。

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→
最近2年無違反勞動基準法第79條第1項(同一規定)處罰逾3次 (6/7)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	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。
		第41條	公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第38條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。
		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。
		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。

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第4款→
最近2年無違反勞動基準法第79條第1項(同一規定)處罰逾3次 (7/7)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
勞動基準法	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，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。 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。

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 第5款→
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。

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
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，雇主應於再次月底前繳納。 (違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統文字：雇主未按時繳納勞工退休金致加徵滯納金)

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 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 (1/3)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
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。
		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。
		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。
		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。
		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。 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

產學合作實施辦法 第6條之2 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 (2/3)

違反法規	裁罰條文	違法條款	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。 (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。

校外實習機構應備條件

產學合作實施辦法 第6條之2 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 (3/3)

違反法規	裁罰條文	違法條款	違反法規內容
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。
		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。