

立法院法制局法案評估報告

編號：1296

本報告僅供委員參考

「勞動基準法部分條文修正草案」評估報告

法制局 陳瑞基 撰

中 華 民 國 106 年 12 月

「勞動基準法部分條文修正草案」評估報告

目次	
摘要.....	2
壹、背景說明.....	4
貳、修正重點.....	5
參、本草案修正條文逐條研析與修正建議	7
一、延長工作時間的工資給付與計算方式(修正條文第 24 條)	7
(一)平日加班費加給費率應簡化並合理計算至分鐘	7
(二)休息日與例假日的加班費應簡化並採一致性規範	7
(三)基本工資時薪的換算應與加班費計算方式一致	10
(四) 採變形工時再作延長工時之加班費計算規則	11
二、加班時數上限提高與同意提高的方式(修正條文第 32 條)	11
(一)提高加班時數對於產業競爭力之利弊分析	12
(二)提高加班時數應增列照顧勞工身體健康之平衡規定	13
(三)提高加班時數增列工會或勞資會議同意之意義	13
(四)企業新排班表的合法性	14
三、工作採輪班制之休息時間(修正條文第 34 條).....	16
四、「一例一休」限制之再放寬	17
五、第 34 條修正條文之施行日期	22
六、性別影響評估.....	22
肆、結語.....	24
一、簡化加班費的計算	24
二、提高加班時數應顧慮勞工健康	24
三、工作採輪班制之休息時間	24
四、放寬「一例一休」限制	25
伍、條文對照表.....	26
參考資料.....	37
附錄一：「勞動基準法部分條文修正草案」評估報告(初稿)座談會會議 紀錄及參採情形	40
附錄二：「勞動基準法部分條文修正草案」評估報告(初稿)書面審查及 參採情形.....	45
附錄三：勞動部對勞動基準法週休二日新制施行及部分條文修正草案影 響評估.....	49
附錄四：勞動部法案及性別影響評估	76
附錄五：立法院法制局法案性別與人權影響評估檢視表	112

摘要

勞動基準法為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益之重要法律，自 73 年 7 月 30 日公布施行以來，於 85 年至 105 年間歷經 16 次修正，最近一次修正公布日期為 105 年 12 月 21 日。

一例一休新制實施後，每一勞工於法制上均享有同等之例假日及休息日。因一例一休新制實施後，行政院就延長工作時間時數、例假安排及特別休假規定，認為有配合當前社會與經濟發展所需，兼顧安全彈性之勞動制度，俾使勞動權益獲得更合理之保障，爰擬具「勞動基準法」部分條文修正草案(以下簡稱本草案)。

為對勞工長期生活與勞務提供有完整之保障，又為期制度長遠發展，減輕長期過勞情況，確保每一世代勞工皆能安全在工作中獲得改善生活，提高勞動條件，改革應完整考量勞資雙方權益之對等。基於行政院上述政策目標，本報告針對休息日出勤之工作時間及加班費改依實際出勤時間計算；在符合規定條件下得調高每月延長工作時間時數、輪班制勞工更換班次時至少應有連續 11 小時改為原則，8 小時為例外及取消每 7 天必須休息 1 天等問題提出以下研析與建議：

一、簡化加班費的計算

現行法第 24 條第 1 項第 1 款及第 2 款將平日加班分拆為前兩小時，後兩小時。不利計算每月平日不滿一小時的加班分鐘數，建議折衷採每小時加班費加給二分之一，取代現行的三分之一與三分之二，使加班費計算更為簡化與合理。

例假日、國定假日延長工作時間，每延長其工作時間達 1 小時，均採一致性標準，加給工資 1 倍以上。

延長工作時間每日不滿 1 小時部分，應累計每日不滿 1 小時之分鐘數，按月計算換算為每小時加班時數計給工資。

二、提高加班時數應顧慮勞工健康

現行法規定，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，規定雇主應經工會同意，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。但是台灣工會組織率低，這種規定有時形同具文。又要工會平白同意，對勞工的低薪亦無幫助，建議應該以簽訂團體協約作為條件。雇主有使勞工在正常工作時間以外，延長勞工工作時間之必要者，1日不得超過兩小時，1個月不得超過30小時。但勞資雙方以團體協約約定每日延長工作時間不超過4小時，每月延長工作時間不超過46小時者，從其約定。前兩項工作完成後，雇主應給予勞工於相隔兩個工作日，有連續11小時休息時間。

三、工作採輪班制之休息時間

一般企業之輪班如係固定輪班班制，採二班制與三班制居多，二班制每班工作12小時，工作2日休息2日為常態；至於採三班制者，按日工作8小時，採取輪班休假。修正說明對於一體施行，認為將衝擊現有採行三班制方式輪班之產業(包括製造業、交通運輸業、醫療保健服務業等)，造成排班困難。其實就換班模式而言，如採取換班日改以2班輪替，即可解決輪班交替的困難。

四、放寬「一例一休」限制

為落實週休二日的政府承諾與勞動保護，仍建議第36條修正為：「勞工每七日中應有二日之休息，作為例假。但勞資雙方以團體協約約定每七日中至少應有一日之休息，另一日得提供八小時以內之勞務者，從其約定。」維持每7天有1個強制休息的例假日。這個基本的規定，已經行之多年，沒有企業針對每7天休息1天有窒礙難行需要變更的訴求，政府也未曾棄守讓勞工有每7天休息1天的政策變更。每7天休息1天的規定，不是強制企業主必須一致性地全部員工一起工作，一起休息，而是可以有彈性地輪動工作與休息日的調配，只是對個別勞工必須謹守每7天休息1天的底線而已。至於建議條文關於另一個例假日可以由勞資雙方以團體協約約定在8小時以內的工作就是給予勞資雙方更大的彈性，一方面維持勞動力的充裕，另一方面也避免勞工過勞。

「勞動基準法部分條文修正草案」評估報告

壹、背景說明

勞動基準法(以下簡稱本法)為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益之重要法律，自 73 年 7 月 30 日公布施行以來，於 85 年至 105 年間歷經 16 次修正，最近一次修正公布日期為 105 年 12 月 21 日。

一例一休新制實施後，每一勞工於法制上均享有同等之例假日及休息日。因一例一休新制實施後，行政院就延長工作時間時數、例假安排及特別休假規定，認為有配合當前社會與經濟發展所需，兼顧安全彈性之勞動制度，俾使勞動權益獲得更合理之保障，爰擬具「勞動基準法」部分條文修正草案(以下簡稱本草案)。¹

為對勞工長期生活與勞務提供有完整之保障，又為期制度長遠發展，減輕長期過勞情況，確保每一世代勞工皆能安全在工作中獲得改善生活，提高勞動條件，改革應完整考量勞資雙方權益之對等。基於行政院上述政策目標，本報告擬提出研析意見與建議，提供本院委員未來在進行本草案之修法審議與問政時之參考。

¹ 行政院函請審議「勞動基準法部分條文修正草案」案(院總第 1121 號、政府提案第 16170 號)，行政院 106 年 11 月 9 日院臺勞字第 1060195213 號函。

貳、修正重點

- 一、休息日出勤之工作時間及工資改依勞工實際出勤之時間計算；至其工作之時間，仍計入每月延長工作時間時數。(修正條文第 24 條)
- 二、各界對於延長工作時間時數，多有應建立允許勞雇協商之彈性機制之建議。為衡平勞資雙方權益，經綜整多數意見，在現行每月延長工作時間時數上限 46 小時維持不變之前提下，增訂但書，定明雇主例外經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得以每三個月為週期，延長工作時間一個月之上限為 54 小時，惟於該三個月週期內不得超過 138 小時。另考量雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，影響層面較廣，爰定明是類雇主依但書規定延長勞工之工作時間者，並應報當地主管機關備查。(修正條文第 32 條)
- 三、現行公布之輪班制勞工更換班次時至少應有連續 11 小時休息時間之規定，對於勞工身心健康當有助益，惟如一體施行，恐將衝擊現有採行三班制方式輪班之產業。經考量實務運作情形並兼顧勞工健康，更換班次間隔之休息時間仍以連續 11 小時休息時間為原則，惟增訂但書，定明雇主例外經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得變更休息時間不少於連續 8 小時。另考量雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，影響層面較廣，爰定明是類雇主依但書規定變更勞工之休息時間者，並應報當地主管機關備查。(修正條文第 34 條)
- 四、週休二日新制實施後，勞資雙方均有適度調整例假需要之建議，為衡平勞資雙方權益、強化勞資對話與協商機制、同時增加政府機關把關機制，定明不適用四週彈性工作時間之行業，須經中央目的事業主管機關同意及中央主管機關指定，且雇主再經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意之程序後，例假得由勞雇雙方另約定於每 7 日之週期內調整之。另考量雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，影響層面較廣，爰定明是類雇主調整勞工之例假，並應報當地主管機關備查。(修正條文第 36 條)

五、特別休假以休息為目的²，定明年度終結之未休日數，得經勞資雙方協商遞延至次年度實施，惟為確保勞工特別休假權益不因遞延致減損，定明次年度終結或契約終止時，勞工如仍有經遞延但未休畢之特別休假日數，雇主仍應發給工資。(修正條文第 38 條)

² 不同國家對勞工特別休假有不同的法制規範，我國的特別休假建立在年資的基礎上，與德國不以年資為基礎一律規定每年有 30 天特別休假的法制迥異。有關特別休假的論述，參考鄭津津，特別休假，月旦法學教室第 180 期，2017 年 10 月，頁 36-38。

參、本草案修正條文逐條研析與修正建議

一、延長工作時間的工資給付與計算方式(修正條文第 24 條)

本草案第 24 條：「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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」就此修正條文分析如下：

(一)平日加班費加給費率應簡化並合理計算至分鐘

本文為使正常工資與延長工作時間工資在行文上容易一目了然，將延長工作時間的工資，以社會上一般習稱之「加班費」稱之。

加班費的計算，現行法採每日每小時計算，但加班不滿一小時，則無法請求核給工資，在實施上既不合情，也不合理。現在勞工上班大部分都是打卡或刷卡，上班時間與下班時間都有明確記載，故而計算加班時間至「分」，累計每日加班不滿一小時的「分鐘數」是比較合情、合理的制度改變。

現行法第 24 條第 1 項第 1 款及第 2 款將平日加班分拆為前兩小時，後兩小時。不利計算每月平日不滿一小時的加班分鐘數，故建議折衷採每小時加班費加給 50%，以取代現行的 1/3 及 2/3，使加班費計算更為簡化與合理。

(二)休息日與例假日的加班費應簡化並採一致性規範

現行法第 36 條的休息日，其加班費按第 24 條第 2 項規定：「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」主管機

關採一例一休新制的目的在於為全部勞工都能有週休二日的勞動生活³。但在一例一休的修法之前的統計已知台灣已有 66%企業已經實施週休二日⁴，去年行政院의 提案修法大動作，今年卻 180 度轉變，提案修正的內容更不利於一例一休前的勞動基準法版本，使的勞動條件更加倒退，台灣勞工低薪過勞的情況，在本草案三讀通過施行後將更為嚴峻，是顯而易見的結果。

本報告在去年行政院提出一例一休的修法評估報告曾建議，第 36 條的修正建議為：「勞工每七日中至少應有二日之休息，作為例假。但勞資雙方以團體協約約定每七日中至少應有一日之休息，另一日得提供八小時以內之勞務者，從其約定。」以勞資雙方訂定團體協約方式就週休二個例假日的其中一日，得提供 8 小時以內之勞務。至於加班費則按平日工資額加倍發給。但是所謂平日工資額之計算方式，以採月薪制之雇主計算勞工時薪數額，應以每週法定工作 40 小時，換算為全年工作時數為 2080 小時，再以 12 個月平均，得出每月平均工作時數為 173.3 小時後，以此為分母計算其每小時時薪。才能落實勞動法沒有提供勞務，不給薪(Keine Arbeit, ohne Belohnung; No Work, No Pay)原則(Principle of no-work-no-pay)。落實勞動法沒有提供勞務，不給薪原則意義在於勞資關係的雙務契約關係更為明確，有一定法理可以遵循。對於目前實務討論的以下問題可以獲得解決：

³ .周兆昱，例假之法理探討與實務爭議釋疑，臺灣法學雜誌第 321 期，2017 年 6 月，頁 139-155；周兆昱，例假日工作的要件與適用爭議，臺灣法學雜誌第 328 期，2017 年 9 月，頁 134-137。

⁴ 一例一休新制實施前，已經有 69.9%的企業實施週休二日，僅剩下不到三分之一的企業沒有實施週休二日。勞動部在提出本草案後之針對一例一休及本草案修正條文作出影響評估，其中因為一例一休之後已經實施週休二日到企業達到 84.6%，人數是 663.3 萬；再根據主計總處統計，106 年 1-8 月的每月平均工時為 168.5 小時，比較去(105)年平均每月減少 1.4 小時。該評估作出結論是：可見縮減工時之成效已浮現。如果勞動部認為縮減工時具有成效，何以提案修法要增加延長工時？令人不解。或是如本院委員質詢時問勞動部，是否修法增加工時反而能夠達到縮短工時的效果？

1.星期六上(加)班的工資給付問題

在工時從兩週 84 小時修正為每週 40 小時之後，在一例一休新制通過之前，以正常每週一到週五上班 8 小時的勞工而言，星期六不必上班。但若雇主要求勞工在星期六加班，按照勞動部對勞基法的解釋，不必額外多付加班費。因為按照勞動部的邏輯，每月上班 30 天，其計算式是每天都有給付工資，因此不必額外再給付加班費。這樣的解釋邏輯實在與一般大眾的認知不同，與採取同樣計算方式的公務機關實務作法迥異。既然如此，不上班的天數，就不應該計算工資⁵。

2.勞工在發生天災等自然災害的退避權

在本院委員討論行政院提案時，認為勞工在遇到颱風等天然災害警報發布時，應該擁有退避權，勞工因此無法上班，雇主仍應給付工資，如勞工仍到工作場所加班，應給付多 1 倍工資。在勞動法沒有提供勞務，不給薪(Keine Arbeit, ohne Belohnung; No Work, No Pay)原則(Principle of no-work-no-pay)下，勞工在遇到天然災害發生時，有權利自行決定是否上班，如果不上班也不會因此被記為曠職；勞工認為可以正常提供勞務而去上班的情況下，雇主不需要額外多付工資。這樣的解決是對勞資雙方都有利。對雇主而言，不需要額外，在颱風季節頻仍的時候，額外多付不必要的工資。對勞工而言，在颱風季節頻仍的時候，不要冒險上班。而且勞工平日的工資額計算，更為合理，以月薪 3 萬元勞工為例，除以 173.3 之時薪為 173，比較月薪除以 240 之時薪為 125，每小時工資多 38.4%。工資額的計算合理化，加班費率就應該要合理，平日加給 50%，例假日加給 1 倍。

按照勞動法的原理，如果勞資雙方以團體協約另有優於本法規定勞動條件之約定者，當從其約定，自不待言。

⁵ 參考陳建文，休息日規範的體系整合思考：兼論休息日工作之工資認定與加給問題，臺灣法學雜誌第 325 期，2017 年 8 月，頁 130-162；陳建文，休息日概念的關聯思議：工作時間的「作」、「息」規範課題，臺灣勞工季刊第 49 期，2017 年 3 月，頁 36-43。

故本報告建議第 24 條修正為：「雇主要求勞工增加法定或約定以外工作時間者，除本法另有規定或經勞資雙方以團體協約約定者外，延長工作時間應依下列規定加給工資：一、繼續平日工作，每延長其工作時間達一小時，加給工資二分之一以上。二、其他延長工作時間，每延長其工作時間達一小時，加給工資一倍以上。前項每小時工資之計算方式，對於採月薪之勞動契約者，應以每週工作時數，計算全年五十二週工作時數，再十二個月平均之工作時數計算得出之每小時工資數額為計算標準。但勞資雙方以團體協約另有優於本法規定勞動條件之約定者，從其約定。」

作上述條文修正建議，主要在於延長工時工資的計算，在變形工時加上延長工時後，產生對勞工不利的法律漏洞(*die Lücke des Rechts*)。

(三)基本工資時薪的換算應與加班費計算方式一致

我國時薪的工資計算在最近二次基本工資發布之後產生奇怪現象。以月薪 3 萬元的勞工為例，按照目前的除以 30 天再除 8 小時換算結果，其時薪為 125 元，將低於基本工資的時薪 140 元(今年調整基本工資月薪 2 萬 2000 元，時薪 140 元，預定 107 年 1 月 1 日實施)。時薪計算關係到加班費，如果是採每週工時 40 小時乘上 52 週換算成全年總工時，即 $40 \times 52 = 2080$ ，再除以 12 個月得到每月平均工時為 173.3 小時。同樣以月薪 3 萬元勞工計算，其時薪應該是 173 元，將比 125 元多出 48 元，比現行算式高出 38.4%。勞動部應該公布時薪計算的算式，為何在計算加班費時是採除 240 倍的算式，但在基本工資的關係上，月薪 22000 元，時薪 140 元，兩者的關係是 157 倍，既非 240 倍，亦非 173.3 倍，如何得出 157 倍的算式？是否套用在時薪的計算應該明確交代。以 3 萬元勞工為例，如採 157 倍的關係計算，則其時薪將變成 191 元，比 125 元多出 66 元，比現行算式高 52.8%。

至少勞動部應該要先處理，以目前解釋令月薪 3 萬元勞工，其計算加班費的時薪 125 元，低於基本工資時薪 140 元的適法性如何。按照目

前的算式，月薪必須要高於 33,600 元，以 240 倍的算式才能得到 140 元的時薪，才符合基本工資時薪的要求。或是修正解釋令：月薪低於 33,600 元之勞工，其加班費的時薪應以 140 元計算。

如採取本文的加班費計算方式，雇主是否要訴求修法增加勞工加班時數，與勞動部聲稱勞工要賺取加班費的修法理由，對於緩解目前的勞資紛擾，或許有一點幫助。

(四) 採變形工時再作延長工時之加班費計算規則

適用第三十條、第三十條之一得採變形工時之企業，採變形工時再作延長工時之加班費計算，應如何決定其規則？舉例而言：依照本草案規定之「合法」模式，排出 2 週變形工時班表，按每週工時 40 小時規定，雇主依照 2 週變形工時，將工時化為 6 天，每天 6 小時 40 分鐘，要求員工每天從上午 10 時 30 分工作到下午 1 時 50 分，休息到下午 4 時 30 分，再從下午 4 時 30 分工作到晚上 7 時 50 分。這個班表也是符合修正條文草案規定。如果雇主要求員工當中每天加班 1 小時，按照本草案規定，不需要加給 1/3 的加班費。但若還原為非變形工時的排班，將變成休息日加班 7 小時，應給予 2 倍工資。若變形工時加上延長工時，採用變形工時之後的延長工時計算加班費，則加給三分之一或 2 倍工資的部分常會變成具文。爰建議增列第 4 項：「適用第三十條、第三十條之一經指定行業之企業，要求勞工延長工作時間者，其延長工作時間之工資計算，應以調整前之正常工作時間計算之⁶。」

二、加班時數上限提高與同意提高的方式(修正條文第 32 條)

本草案第 32 條第 2 項規定：「雇主延長勞工之工作時間連同正常工

⁶ 變形工時的適用行業，如何計算採變形工時候再進行延長工時的加班費計算？因為一例一休的實施發生脫法行為，勞工領不到加班費，參考邱駿彥，一例一休欲達成之目標與勞基法中關於工作時間的規範漏洞及修法配套，臺灣法學雜誌第 327 期，2017 年 9 月，頁 111。變形工時有助於雇主節省加班費，參閱徐婉寧，休息日工作於變形工時制與責任制工時之適用，臺灣法學雜誌第 325 期，2017 年 8 月，頁 166。

作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，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，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」第 3 項規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工之工作時間者，應報當地主管機關備查。」

勞基法是勞動保護法制最重要的一環，因為勞工的勞動條件需要靠勞基法修正案帶往進步的道路上走，但是有時候也有看不見的手，讓這股前進的潮流遭遇阻，以修正條文第 32 條為例，本院委員問勞動部，除了目前適用 4 週變形工時的行業外，到底還有哪些行業需要廢除 7 休 1，改為 14 休 2，勞動部對此質詢支吾沒有明確答覆。面對質詢回答不清楚，但是維護提案態度卻是異常堅決。就企業之經營必要性與利弊分析如下：

(一)提高加班時數對於產業競爭力之利弊分析

本條主要在於增加加班時數，對於彈性需求似乎並不完全如此，況且以台灣雇主手法的狀況而言，提高加班時數的上限，意味著將來的加班將更多。按照現行法每個月加班時數上限 46 小時，如果雇主守法，在怎麼樣也不可能衝破 3 個月 138 小時。但是如果一旦提高到每個月 54 小時，在 2 個月已經加班到 108 小時之後，也許雇主要求重新起算加班時數，這樣的狀況如同每 7 天必須休息 1 天的狀況一樣，雇主團體又要求改成每 14 天休息 2 天，但是分佈在頭尾，形同現在行政院同意雇主的的要求，放寬到可以連續工作 12 天這種蠶食鯨吞式的修法，看起來會是毫無止境。因此，在企業經營上良莠不齊的情況下，政府對於沒有競爭力的企業請求不應該全盤接受。政府在一例一休的修法上已經吃過虧，為了 34%沒有實施週休二日的企業大動作修法，現在又為了少部分沒有競爭力的企業提高加班時數，這樣的修法絕非拼經濟，因為我國經濟力逐漸勢微的問題在於產值下降，策略出錯，改以降低成本去拼價格，而不是拼產品創新，拼品質與價值。

現在的修法是進一步強化降低成本，再去拼價格優勢，一再地循環，最終是喪失企業競爭力。因為降低成本，就是減少勞動成本、減稅、減少土地成本、減少水電支出，台灣企業僅少的這些成本現在都是由全民承擔，要再減少的空間有限，但是比較民國 70 年以後的 30 多年間，台灣的產業競爭力已經明顯逐年下降，剩下少數鳳毛麟角在撐場面。面對全球化、國際化以及企業不斷併購大型化之後，中小企業將被各個擊破，能夠成為代工廠算是有競爭力的公司。而有競爭力的公司，不用去斤斤計較每個月多加班 8 小時，也不需要計較每個小時加班費多給 1/3，建立怎麼樣的產業政策，搭配永續的勞動力才能使國家發展落於不敗之地。

(二)提高加班時數應增列照顧勞工身體健康之平衡規定

其次，第 2 項規定既然以每日工作時間 12 小時為上限，是為避免勞工過勞，更具體的規定應該是保障勞工有連續 11 小時的休息時間，屬再合理不過，在執行上也應該是毫無困難的規範⁷。

德國工時法第 3 條規定勞工之每日正常工作時間，每日正常工作時間不得超過 8 個小時。如連續 6 個月或 24 個星期內，平均工時未超過 8 小時者，則得至多延長至 10 小時。第 5 條第 1 項規定兩個工作天之間應給予連續休息時間，為至少須有連續 11 小時不間斷。本條規定是每日須有連續 11 小時不間斷。所謂每日之計算，是以兩個工作天之間應給予的間隔，屬其連續休息時間。

(三)提高加班時數增列工會或勞資會議同意之意義

第 2 項增列但書規定為「.....延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意

⁷ 有提出與勞基法第 30 條第 8 項關於照顧家庭成員需要彈性調整工作時間、第 49 條關於女性夜間工作限制，及性別工作平等法第 19 條關於撫育未滿 3 歲子女工作時間調整規定在適用上的競合問題，參閱陳業鑫，勞動基準法「一例一休」與「特別休假」新制度實務問題探討，月旦法學第 266 期，2017 年 7 月，頁 184-185。

後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。」這個條文算是要勞工(團體)毫無條件同意提高加班時數的規定。比較國外勞動保護法典的寫法，通常會寫成「.....延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但勞資雙方另以團體協約(Tarifvertrag)或勞資協議(Betriebsvereinbarung)約定，其延長工作時間，每個月不超過五十四小時，任一期間內之每三個月不超過一百三十八小時者，從其約定。」而勞資雙方簽訂類似團體協約或勞資協議，自然免不了要就其他勞動條件再進行一番討價還價，讓權利與勞務付出有獲得平衡的機會，行政院這個條文明顯沒有賦予團體協約或勞資協議在集體勞動法上的優點，意味著只想獲得同意就好，其他不用多談！這樣的規範比較不具有集體勞動法上的意義，納入工會同意卻沒有要讓工會壯大，因為事業單位無工會者，只要經勞資會議同意後也能提高加班時數，至於沒有工會，也沒有勞資會議建制之企業，如何處理？草案沒有規定，似乎是暗示前述程序都可以全部免除，因為第 3 項規定，雇主僱用勞工人數在 30 人以上，依前項但書規定延長勞工之工作時間者，應報當地主管機關備查。僱用勞工人數在 30 人以上，只要符合報備規定便可，僱用勞工人數不足 30 人者，更是連報備程序都免了。本文解讀前開條文，與勞動部的設計構想是否有所不同，實有進一步探詢主管機關法律意見之必要。

(四)企業新排班表的合法性

本院委員曾在本院衛環委員會質詢勞動部官員有關以下班表之合法性，其特性是連續上班 12 天，每天上班 12 小時。按照計算標準，應該是連續兩週加班時數 64 小時，但因為當中跨月，因此也符合勞動部所推動的修法版本規定，每月加班時數上限 54 小時。

星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
11/26	11/27(12)	11/28(12)	11/29(12)	11/30(12)	12/1(12)	12/2(12)

12/3(12)	12/4(12)	12/5(12)	12/6(12)	12/4(12)	12/5(12)	12/6
----------	----------	----------	----------	----------	----------	------

受上述班表啟發，本文也試擬一個班表如下：

星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
106/12/17	12/18	12/19	12/20	12/21(12)	12/22(12)	12/23(12)
12/24(12)	12/25(12)	12/26(12)	12/27(12)	12/28(12)	12/29(12)	12/30(12)
11/31(12)	107/1/1(12)	1/2(12)	1/3(12)	1/4(12)	1/5(12)	1/6(12)
1/7(12)	1/8(12)	1/9(12)	1/10(10)	1/11 補休	1/12(1/6)	1/13

按照修正條文規定，得以 2 週變形工時排出 12 月份的最後兩週如上表，其週休二日為星期三、星期四，星期一及星期二的休假為移動下週三及週四兩天的休假。隔月為新年一月，新年度休息日與例假日仍維持在星期三、星期四休假，但雇主為因應新年旺季需求，要求員工必須在休息日加班，將例假日移動到一月份第二週的星期六及星期日。這個班表，12 月加班時數 44 小時，一月份加班時數 54 小時。這個班表看起來可能為百貨公司因應年終與新年的銷貨班表，應該符合修正條文規定，但對勞工健康要求而言，是否妥當？符合主管機關的主觀要求⁸？

還有一個班表，按每週工時 40 小時規定，雇主依照 2 週變形工時將，將工時化為 6 天，每天 6 小時 40 分鐘，要求員工每天從上午 10 時 30 分工作到下午 1 時 50 分，休息到下午 4 時 30 分，再從下午 4 時 30 分工作到晚上 7 時 50 分。這個班表也是符合修正條文草案規定。如果雇主要求員工當中每天加班 1 小時，按照本草案規定，不需要加給 1/3 的加班費。變形工時加上延長工時的結果就是，延長工時加給三分之一的部分長常會變成具文。如果加班不到 1 小時的部分，也可能被忽略不計者，雇主更可能要求多加 20 分鐘班，讓上述下班時間的 50 分各延後 10 分鐘改為整點下班，是否符合勞基法規定？

⁸ 排連續 24 天工作班表，請參閱黃馨慧，一例一休制度下輪班制，休息日工作的規範漏洞及待解問題，臺灣法學雜誌第 327 期，2017 年 9 月，頁 150。

三、工作採輪班制之休息時間(修正條文第 34 條)

現行法第 34 條第 2 項規定：「依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。」行政院提案修正為：「依前項更換班次時，至少應有連續 11 小時之休息時間。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，得變更休息時間不少於連續八小時。」、「雇主僱用勞工人數在 30 人以上，依前項但書規定變更勞工之休息時間者，應報當地主管機關備查。」

行政院說明修正理由略謂，第 2 項有關輪班制勞工更換班次時間至少應有連續 11 小時休息時間之規定，對於勞工身心健康當有助益，惟如一體施行，恐將衝擊現有採行三班制方式輪班之產業(包括製造業、交通運輸業、醫療保健服務業等)，造成排班困難，例如遇到連續假期致出勤員工減少，以及原本即人力吃緊之中小型、微型企業或區域醫院等。經考量實務運作情形並兼顧勞工健康，爰增訂第 2 項但書及第 3 項規定；以連續 11 小時之休息時間為原則，於第 2 項但書規定，經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得另約定給予適當之休息時間，惟不得少於連續 8 小時。另考量雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，影響層面較廣，爰於第 3 項定明是類雇主依第 2 項但書規定變更勞工之休息時間，並應報當地主管機關備查。未報備查者，依第 79 條第 1 項第 1 款規定，處新臺幣 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰。

一般企業之輪班如係固定輪班班制，採二班制與三班制居多，二班制每班工作 12 小時，工作 2 日休息 2 日為常態；至於採 3 班制者，按日工作 8 小時，採取輪班休假。修正說明對於一體施行，認為將衝擊現有採行三班制方式輪班之產業(包括製造業、交通運輸業、醫療保健服務業等)，造成排班困難。其實就換班模式而言，如採取以下表方式換班，並無困難⁹。

⁹ 班表是以 3 組 3 班為例，但若要考量例假日輪休，至少應有 4 組做 3 班輪值。

正常班	A 班 8：00-16：00	B 班 16：00-24：00	C 班 0：00-8：00
換班	A 班 8：00-20：00		B 班 20：00-8：00
正常班	C 班 8：00-16：00	A 班 16：00-24：00	B 班 0：00-8：00

至於遇到連續假期致出勤員工減少問題，對於任何一個產業都可能發生，不是輪班的產業也會發生，只要產業特性是要求勞工必須持續作業或是連續假期也必須有人上班(不限輪班)，其困難就不會僅限於製造業、交通運輸業或醫療保健服務業的三班輪班制。但如同前表，有時候採取加班模式就可以度過，如果連採取加班模式都無法克服而必須修法讓勞工降低連續休息 11 小時的基本勞動權利¹⁰，企業便應該檢討人力配置是否足夠的問題¹¹。

以連續假日為理由輕易變修正至少應給予勞工連續 11 小時之休息時間規定，勞動部的立場改變未免過於輕率。以德國工時法的立法例，每天應給予勞工至少連續 11 小時之休息時間，勞基法增列此規定時，已經大打折扣僅給予輪班勞工在換班時有連續 11 小時之休息時間，本草案又將連續 11 小時之休息時間縮短為 8 小時。本草案明文給予輪班勞工在換班時有連續 8 小時之休息時間規定，如何對比勞工在平日的連續休息時間？應多於 8 小時？或是可以少於 8 小時？從法律釋義學的觀點，究竟應作何解？真是令人疑惑！

四、「一例一休」限制之再放寬

現行法第 36 條第 1 項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」是本草案總說明所稱之「週休二日」新

¹⁰ 輪班勞工因為夜間工作增加其危險性與對身體的傷害，參閱林良榮、王漢威，輪班制工作之「班次更換」與例假日之「一日」問題探討：國際規範比較、實務爭議與政策檢討，臺灣法學雜誌第 322 期，2017 年 6 月，頁 13-14。

¹¹ 以台鐵班表為研究對象，具體指出一例一休可能造成衝擊，但是因為休息時間導致班表的窒礙難行則還沒有看到相關研究，請參閱林良榮，輪班制在一例一休實施前後的爭議及在比較法檢討下合乎法規範的排班建議，臺灣法學雜誌第 327 期，2017 年 9 月，頁 119-121。

制，本文以媒體或學界習稱之「一例一休」新制稱之¹²。第 2 項規定是針對適用變形工時的企業放寬，但還是維持「每七日中至少應有一日之例假」的底線，其次是要要求 2 週變形工時，每 2 週內之例假及休息日至少應有 4 日；每 8 週內之例假及休息日至少應有 16 日。僅適用 4 週變形工時(第 30 條之 1)的企業有例外規定，即勞工每 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，不受每 7 天應有 1 天例假的限制¹³。

本次修正條文增列第 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，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。」及第 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

¹² 一例一休的例與休，探究其強制休息的法律效果，終究有所差別，是否能夠落實週休二日之承諾，針對原先沒有週休二日的企業，在新制施行一段時日後，主管機關統計單位應該要有具體調查數據佐證修法的執行情形，但是新制施行不到一年又再度修改，甚至修改的情況比一例一休之前，讓勞工更過勞。

¹³ 針對一例一休，學術界也舉辦研討會加以探究，相關報告參考：王能君，休息日工作的爭議探討與一例一休的法令落實，臺灣法學雜誌第 327 期，2017 年 9 月，頁 99-102,145-147；余天琦，以實務的角度切入例假日的探討，臺灣法學雜誌第 328 期，2017 年 9 月，頁 127-130,148-155；吳姿慧，特別休假的要件與適用，臺灣法學雜誌第 328 期，2017 年 9 月，頁 127-130,157-164；周兆昱，例假日工作的要件與適用爭議，臺灣法學雜誌第 328 期，2017 年 9 月，頁 127-130,133-139；林佳和，例假日工作的法律效果，臺灣法學雜誌第 328 期，2017 年 9 月，頁 127-130,140-147；林佳和，一例一休影響未來勞動政策的調整及轉變，臺灣法學雜誌第 327 期，2017 年 9 月，頁 99-104；林佳和，例假日休息原則與工作例外，臺灣法學雜誌第 321 期，2017 年 6 月，頁 139-140,156-183；徐婉寧，變形與責任制工時於一例一休制度之適用，臺灣法學雜誌第 327 期，2017 年 9 月，頁 99-102,136-144；陳建文，休息日的法律定位與工資計算方式，臺灣法學雜誌第 327 期，2017 年 9 月，頁 99-102,126-135；陳金泉，針對特別休假與協商之探討，臺灣法學雜誌第 328 期，2017 年 9 月，頁 127-130,168-175；鄭津津，一例一休制度之探討，臺灣法學雜誌第 327 期，2017 年 9 月，頁 99-102,105-106；黃馨慧，一例一休制度下輪班制，休息日工作的規範漏洞及待解問題，臺灣法學雜誌第 327 期，2017 年 9 月，頁 99-102,148-152；張鑫隆，特別休假法規適用後的法律效果，臺灣法學雜誌第 328 期，2017 年 9 月，頁 127-130,165-167；郭玲惠，例假日工作：要件、適用與法律效果，臺灣法學雜誌第 328 期，2017 年 9 月，頁 127-132。

之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。」再放寬至不限第 30 條之 1 的指定行業，而是改以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，條文修正說明也沒有舉例說明哪一個行業有這樣的放寬需求？為何會有這樣的決策改變？這種從嚴格管制到輕易放鬆的決策，讓人有摸不著頭緒的疑惑。行政院輕描淡寫的說明，略以：週休二日新制實施後，每七日中有二日之休息。勞工之例假及休息日增加，每有調整例假以形成連假之需求；雇主亦有適度調整例假之需要，勞雇雙方均有放寬前開令釋限制，給予例假安排彈性空間之建議。為衡平勞資雙方權益、強化勞資對話與協商機制、同時增加政府機關把關機制，增訂第四項，定明不適用四週彈性工作時間之行業，須經中央目的事業主管機關同意及中央主管機關指定，且雇主再經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意之程序後，例假得由勞雇雙方另約定於每七日週期內調整之。前述說明顯然係以勞工形成連假對比企業對例假安排彈性空間，主管機關極度熱愛這種授以「指定權」的空白規定，有脫離國會監督之虞，並使法規應具有的抽象規範公平性受到挑戰，甚至破壞。

對於有特殊需求的行業，建議參考德國立法例予以抽象化明定取代指定，德國工作時間法相關條文規定之模式臚列如下：

第 9 條 星期日和節假日休息

- 一、勞工於星期日及法定假日自 0 時起至 24 時不得受雇用從事工作。
- 二、在多班制的企業，經常晝夜輪班，如企業接下來 24 小時開始為休息時間者，得在星期日和節假日休息開始或結束前最多 6 小時往前移或往後移。
- 三、駕駛和隨行駕駛，得在星期日和節假日 24 小時的休息開始時，至多前往移兩小時休息。

第 10 條 星期日和節假日工作

- 一、勞工無法在日常工作天處理的下列工作，准許在星期日及節假日受

僱用工作，不受第九條限制：

- 1.在緊急救援業務，以及消防業務。
- 2.為維護公共安全與秩序，法院、機關及以防禦為目的運作能力。
- 3.在醫院和其他使用設施進行治療，護理和照護。
- 4 在酒館和其他餐飲及住宿設施。
- 5 在音樂表演，戲劇展出，電影放映，展覽，演出和其他類似活動。
- 6 用於非商業活動和教會，宗教團體，聯盟，協會，政黨和其他類似團體。
- 7 從事運動，休閒和娛樂設施，以及在旅遊，博物館和科學的圖書館。
- 8在廣播，在日報和運動報，新聞機構，以及每日新聞及其他媒體的產出，包括傳播，製作排字、電影和每日新聞和圖片印刷板，聲圖像錄製及運輸，以及新聞產出的委任與代理，以及在週一或假期後第二天的發表的新聞。
- 9 在博覽會，展覽會和工業法第四篇所稱之市場，以及民眾節日聚集的市場。
- 10 從事道路交通法第30條第3項第2款所稱運輸公司和易腐貨物的處理。
- 11 在能源和供水以及廢棄物和污水處理企業。
- 12 在農業和畜牧業，以及在動物治療和保健組織。
- 13 在保全業和保全操作設備業。
- 14 清洗和維護企業設施，如係透過自身或與其他企業定期進展業務為條件，在準備恢復全日制工廠運營，以保持數據網絡和計算機系統的運作能力。
- 15為防止天然產品或原料遭破壞，或預防勞動生產以及不斷研究工作的失誤。
- 16 為避免生產設施的破壞或嚴重損壞。

- 二、依前項第 14 款規定許可應有更多勞工進行連續生產的工作，避免生產中斷之結果者，勞工得在星期日和節假日受雇從事生產工作，不受第 9 條規定之限制。
- 三、為生產、擺放或展示蛋糕和糕點工作或當日將販售的烘焙的貨品工作，勞工得於星期日和節假日最長為 3 個小時在麵包房和糕點店受雇從事工作，不受第 9 條規定之限制。
- 四、勞工無法在日常工作天處理的工作，准許在星期日及節假日受僱用從事以貨幣、有價證券及衍生性金融商品進行的緊急、大額交易工作，且當日並非所有歐盟成員國的之節假日，得不受第9條規定限制。

第 11 條 星期日及節假日工作補償

- 一、每年至少應有 15 個星期日，不得從事工作。
- 二、星期日及節假日的工作，應依第 3 條至第 8 條規定。但依第 3 條、第 6 條第 2 項、第 7 條及第 21 條之 1 第 4 項規定未超過最高工作時間及給予補償時間者，得准許在星期日及節假日的工作。
- 三、勞工於節假日從事工作者，必須給予額外的休息日，自該工作日起算 8 週內為之。
- 四、第 9 條規定之星期日與節假日或第 3 項所稱之額外的休息日，必須依第 5 條規定使勞工直接獲得休息時間。但因技術上或勞工組織上原因無法實施者，不在此限。

為落實週休二日的政府承諾與勞動保護，仍建議第 36 條修正為：「勞工每七日中應有二日之休息，作為例假。但勞資雙方以團體協約約定每七日中至少應有一日之休息，另一日得提供八小時以內之勞務者，從其約定。」維持每 7 天有 1 個強制休息的例假日。這個基本的規定，已經行之多年，沒有企業針對每 7 天休息 1 天有窒礙難行需要變更的訴求，之前的政府也不會因為棄守讓勞工有每 7 天休息 1 天的政策變更。每 7 天休息 1 天的規定，不是強制企業主必須一致性地全部員工一起工作，

一起休息，而是可以有彈性地輪動工作與休息日的調配，只是對個別勞工必須謹守每 7 天休息 1 天的底線而已。至於建議條文關於另一個例假日可以由勞資雙方以團體協約約定在 8 小時以內的工作就是給予勞資雙方更大的彈性，一方面維持勞動力的充裕，另一方面也避免勞工過勞¹⁴。

五、第 34 條修正條文之施行日期

第 86 條有關「一百零五年十二月二十一日修正公布之第三十四條第二項施行日期，由行政院定之」，因本次行政院提案之修正條文又將第 34 條第 2 項修正，則 105 年 12 月 21 日修正公布之第 34 條第 2 項可能尚未由行政院發布施行日期，又再一次修正其實體內容，爰建議行政院版條文對照表應將前揭授權行政院發布施行日期等文字刪除。本報告的條文對照表配合本報告條文內容建議保留前揭授權行政院發布之文字。

六、性別影響評估

(一)工作與家庭平衡以及保障勞工之勞動條件，不僅是兩公約之重要人權保障，更為 Cedaw 公約第 11 條所明文規定，因此修正草案應不得違背此精神。修正草案乃針對一例一休新制施行以來產生之爭議，所為兼顧勞動彈性與安全之修正。因此設定之性別目標，乃為無差別對待，且因 106 年新制施行時間仍短，目前暫無受益或受影響對象之性別統計，惟未來仍應針對受影響之行業，特別是例假日調整後，受到影響較多之行業或工作者，是否有性別上之差異，仍應詳細評估。蓋例假日除作為勞工之休息外，另為勞工與其家人相處之重要時間，例如德國立法亦強調此觀點，未來建議應進行性別統計與分析。

(二)草案中增加中央目的主管機關與中央主管機關之審查機制，主管機

¹⁴ 周兆昱，例假之法理探討與實務爭議釋疑，臺灣法學雜誌第 321 期，2017 年 6 月，頁 142-146。

關除兼顧勞資雙方之特殊需求、行業屬性與工作性質之特殊性外，更應衡量勞工自身之健康與家庭因素，特別是性別因素，公告過程亦應使不同性別之勞工人能充分表達意見，納入考量，機制上亦應勞基法第 49 條允許勞工之因健康或家庭因素，得有拒絕之可能性。

(三)關於加班時數之增加，對於勞工家庭責任之負擔，是否會產生衝擊，尤其是乙案，延長工時以每三個月計算，對於企業較具彈性，然對於受僱者家庭義務之影響，必然產生一定之衝擊，建議未來施行一段時間後，建議仍必須進行修正案施行後量化之統計分析，並針對傳統上女性或男性從業人員較多之行業，進行性別統計與質化分析，以為主管機關提供輔助措施或修法之參考。

(四)輪班工作之間距，目前尚未施行，並無法得知可能之衝擊行業，但針對輪班工作所可能面臨的困難，特別是夜間工作，例如女性從業人員較多之護理人員，除工時間距外，其他安全與配套措施，未來亦因一併考量。

(五)因應本草案之修正，主管機關已於各縣市辦理說明會，並收集各地工會與工商團體之意見，因設定適用上無差別待遇，所以徵詢對象與團體，忽略不同性別人員之參與，特別是各地工會代表多為男性，衝擊較大之零售服務業或醫療服務業，多為女性從業人員，交通服務業，多為男性從業人員，參與之程序中，並未考慮性別參與之重要性，亦未針對真正影響之族群、行業或工作者有特別之輔導機制、建議仍應於細則或授權辦法，予以補正。

肆、結語

一、簡化加班費的計算

現行法第 24 條第 1 項第 1 款及第 2 款將平日加班分拆為前兩小時，後兩小時。不利計算每月平日不滿一小時的加班分鐘數，建議折衷採每小時加班費加給二分之一，取代現行的三分之一與三分之二，使加班費計算更為簡化與合理。

例假日、國定假日延長工作時間，每延長其工作時間達 1 小時，均採一致性標準，加給工資 1 倍以上。

延長工作時間每日不滿 1 小時部分，應累計每日不滿 1 小時之分鐘數，按月計算換算為每小時加班時數計給工資。

二、提高加班時數應顧慮勞工健康

現行法規定，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，規定雇主應經工會同意，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。但是台灣工會組織率低，這種規定有時形同具文。又要工會平白同意，對勞工的低薪亦無幫助，故建議應該以簽訂團體協約作為條件。爰建議修正重點為，雇主有使勞工在正常工作時間以外，延長勞工工作時間之必要者，1 日不得超過兩小時，1 個月不得超過 30 小時。但勞資雙方以團體協約約定每日延長工作時間不超過 4 小時，每月延長工作時間不超過 46 小時者，從其約定。前兩項工作完成後，雇主應給予勞工於相隔兩個工作日，有連續 11 小時休息時間。

三、工作採輪班制之休息時間

一般企業之輪班如係固定輪班班制，採二班制與三班制居多，二班制每班工作 12 小時，工作 2 日休息 2 日為常態；至於採 3 班制者，按日工作 8 小時，採取輪班休假。修正說明對於一體施行，認為將衝擊現有採行三班制方式輪班之產業(包括製造業、交通運輸業、醫療保健服務業等)，造成排班困難。其實就換班模式而言，如採取換班日改以 2 班輪

替，即可解決輪班交替的困難。

四、放寬「一例一休」限制

為落實週休二日的政府承諾與勞動保護，仍建議第 36 條修正為：「勞工每七日中應有二日之休息，作為例假。但勞資雙方以團體協約約定每七日中至少應有一日之休息，另一日得提供八小時以內之勞務者，從其約定。」維持每 7 天有 1 個強制休息的例假日。這個基本的規定，已經行之多年，沒有企業針對每 7 天休息 1 天有窒礙難行需要變更的訴求，政府也未曾棄守讓勞工有每 7 天休息 1 天的政策。每 7 天休息 1 天的規定，不是強制企業主必須一致性地全部員工一起工作，一起休息，而是可以有彈性地輪動工作與休息日的調配，只是對個別勞工必須謹守每 7 天休息 1 天的底線而已。至於建議條文關於另一個例假日可以由勞資雙方以團體協約約定在 8 小時以內的工作就是給予勞資雙方更大的彈性，一方面維持勞動力的充裕，另一方面也避免勞工過勞。

伍、條文對照表

勞動基準法部分條文修正草案條文對照表

行政院修正條文	本報告建議條文	現行公布條文	說明
第二十四條 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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。 三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。	第二十四條 雇主要求勞工增加法定或約定以外工作時間者，除本法另有規定或經勞資雙方以團體協約約定者外，延長工作時間應依下列規定加給工資： 一、平日工作繼續延長其工作時間者，每小時加給工資二分之一以上。 二、其他延長工作時間，每延長其工作時間達一小時，加給工資一倍以上。 前項每小時工資之計算方式，對於採月薪之勞動契約者，應以每週工作時數，計算全年五十二週工作時數，再十二個月平均之工作時數計算得出之每小時工資額為計算標準。但勞資雙方以團體協約另有優於本法規定勞動條件之約定者，從其約定。 第一項延長工作時間每日不滿一	第二十四條 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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。 三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。	行政院說明： 一、第二項未修正。 二、配合修正條文第三十二條第三項移列為第四項，修正第一項第三款所列項次。 三、本條休息日出勤之工作時間及工資改依勞工實際出勤之時間計算，刪除第三項規定；至其工作之時間，仍計入每月延長工作時間時數，以兼顧個別勞工之經濟需求及企業人力運用之彈性，並利於勞雇雙方依循遵守。 本報告說明： 一、加班費的計算，現行法採每日每小時計算，但加班不滿一小時，無法請求核給工資，既不合情，也不合理。現在勞工上班大部分都是打卡或刷卡，上班時間與下班時間都有明確記載，故而計算加班時間至

	<u>小時部分，應累計每日不滿一小時之分鐘數，按月計算換算為每小時加班時數按第一項規定計給工資。</u> <u>適用第三十條、第三十條之一經指定行業之企業，要求勞工延長工作時間者，其延長工作時間之工資計算，應以調整前之正常工作時間計算之。</u>	<u>前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。</u>	「分」，累計每日加班不滿一小時的「分鐘數」是比較合情、合理的制度改變。 二、現行法第一項第一款及第二款將平日加班分拆為前兩小時，後兩小時。不利計算每月平日不滿一小時的加班分鐘數，建議折衷採每小時加班費加給 50%，取代現行的三分之一與三分之二，使加班費計算更為簡化與合理。 三、為避免月薪制勞工時薪數額被稀釋，應將其延長工時之工資，應明定時薪之計算，以每月平均法定工作時數為計算基礎。所謂平日工資額之計算方式，採月薪制之雇主計算勞工時薪數額，以每週法定四十小時，換算為全年工作時數為二千零八十小時，除以十二個月，得出每月平均工作時數為一七三·三小時，以此為分母得出每小時時
--	---	--	---

			薪。 四、適用第三十條、第三十條之一得採變形工時之企業，要求勞工延長工作時間，加班費之計算，應以依第三十條、第三十條之一變形工時前的正常班表作為延長工作時間作基礎計算延長工作時間的時數給付加班費。
第三十二條 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。 前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，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，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。 雇主僱用勞工	第三十二條 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。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；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。 前項規定情形外，雇主有使勞工在正常工作時間以外，延長勞工工作時間之必要者，一日不得超過兩小時，一個月不得超過三十小時。但勞資雙方以團體協約約定每日延長工作時間不超過四小	第三十二條 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。 前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。 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。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管	行政院說明： 一、第一項未修正；第三項與第四項配合第三項之增訂移列為第四項及第五項，內容未修正。 二、鑑於社會經濟變遷，事業單位經營型態多元，各界對於現行延長工作時數一個月不得超過四十六小時之規範，多有應建立允許勞雇協商彈性機制之建議。 三、為衡平勞資雙方權益，經綜整多數意見，增訂第二項但書及第三項規定；於現行每月延長工作時間時數上限四十六小時之總數不變之前提下，第二項但書

<u>人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工之工作時間者，應報當地主管機關備查。</u> 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。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；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。 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。	<u>時，每月延長工作時間不超過四十六小時者，從其約定。</u> <u>前兩項工作完成後，雇主應給予勞工於相隔兩個工作日間，有連續十一小時休息時間。</u> 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。	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。 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。	定明經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，勞資雙方得另約定延長工作時間時數上限在每三個月週期內彈性調整，惟單月得運用之延長工作時間時數上限仍不得超過五十四小時。另考量雇主僱用勞工人數在三十人以上者，影響層面較廣，爰於第三項定明是類雇主依第二項但書規定延長勞工之工作時間，並應報當地主管機關備查。未報備查者，依第七十九條第一項第一款規定，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰，併予說明。 本報告說明： 一、為保障勞工身體健康，勞工之工作時間應控制在八小時以內。雇主實施二週或八週變形工時，其每日工作時間亦以二小時為單位作分配，即每日工作時間不得超過十小時。
---	---	--	---

			二、變形工時應遵守縮短工時至法定每週四十小時，及二週或八週工作時數平均每週工時不得超過四十小時。 三、雇主有使勞工在正常工作時間以外，延長勞工工作時間之必要者，一日不得超過兩小時，一個月不得超過三十小時。但勞資雙方以團體協約約定每日延長工作時間不超過四小時每月延長工作時間不超過四十六小時者，從其約定。 四、在工作完成後，參考德國工時法之立法例，應給予勞工至少連續十一小時的休息時間。
第三十四條 勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。 依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。<u>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，得</u>	第三十四條 <u>僱用勞工工作採輪班制者，其工作班次，得按月、按週或其他固定週期更換。</u> <u>雇主應給予前項勞工於相隔兩個工作日間，有連續十一小時休息時間。</u>	第三十四條 勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。 依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。 <u>中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，</u>	行政院說明： 一、第一項未修正。 二、現行公布之第二項規定之施行日期，依第三項規定，係由行政院另定之，配合本次修正移列於第八十六條第二項規定，爰予刪除。 三、現行公布之第二項有關輪班制勞

<u>變更休息時間不少於連續八小時。</u> <u>雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定變更勞工之休息時間者，應報當地主管機關備查。</u>		<u>其施行日期由行政院定之。</u>	工更換班次時間至少應有連續十一小時休息時間之規定，對於勞工身心健康當有助益，惟如一體施行，恐將衝擊現有採行三班制方式輪班之產業(包括製造業、交通運輸業、醫療保健服務業等)，造成排班困難，例如遇到連續假期致出勤員工減少，以及原本即人力吃緊之中小型、微型企業或區域醫院等。 四、經考量實務運作情形並兼顧勞工健康，爰增訂第二項但書及第三項規定；以連續十一小時之休息時間為原則，於第二項但書規定，經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得另約定給予適當之休息時間，惟不得少於連續八小時。另考量雇主僱用勞工人數在三十人以上者，影響層面較廣，爰於第三項定明是類雇主依第二項但書規定變更勞工之休息時間，並應報
--	--	----------------------------	--

			當地主管機關備查。未報備查者，依第七十九條第一項第一款規定，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰，併予說明。 本報告說明： 雇主應給予勞工於相隔兩個工作日，有連續十一小時休息時間，不分平日或是輪班日。
第三十六條 勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制： 一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。 二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。 三、依第三十條之	第三十六條 勞工每七日中應有二日之休息，<u>作為例假。但勞資雙方以團體協約約定每七日中至少應有一日之休息，另一日得提供八小時以內之勞務者，從其約定。</u>	第三十六條 勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制： 一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。 二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。 三、依第三十條之	行政院說明： 一、第一項至第三項未修正。 二、依現行條文修正前之規定，勞工每七日中僅有一日之例假，非工作日有限，勞動部於一百零五年九月十日以勞動條三字第一〇五〇一三二一三四號令釋當時本條規定例假之安排，以每七日為一週期，每一週期內至少應有一日之例假，除特殊情形外，原則上勞工不得連續工作逾六日。 三、週休二日新制實施後，每七日中有二日之休息。勞工之例假及休息日增加，每有調整例假以形成連假之

一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。 雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。 <u>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，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。</u> <u>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三十人以上者，應報當地主管機關備查。</u>		一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。 雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。	需求；雇主亦有適度調整例假之需要，勞雇雙方均有放寬前開令釋限制，給予例假安排彈性空間之建議。 四、為衡平勞資雙方權益、強化勞資對話與協商機制、同時增加政府機關把關機制，增訂第四項，定明不適用四週彈性工作時間之行業，須經中央目的事業主管機關同意及中央主管機關指定，且雇主再經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意之程序後，例假得由勞雇雙方另約定於每七日週期內調整之。另考量雇主僱用勞工人數在三十人以上者，影響層面較廣，爰於第五項定明是類雇主調整勞工之例假，並應報當地主管機關備查。未報備查者，依第七十九條第一項第一款規定，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰，併予說明。 本報告說明：
--	--	--	--

			一、為落實真正週休二日，應採二例假日之規定。 二、增列但書若勞資雙方以團體協約約定每七日中至少應有一日之休息，另一日得提供八小時以內之勞務者，從其約定。
第三十八條 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、六個月以上一年未滿者，三日。 二、一年以上二年未滿者，七日。 三、二年以上三年未滿者，十日。 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。 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。 雇主應於勞工	第三十八條 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、六個月以上一年未滿者，三日。 二、一年以上二年未滿者，七日。 三、二年以上三年未滿者，十日。 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。 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。 雇主應於勞工	第三十八條 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、六個月以上一年未滿者，三日。 二、一年以上二年未滿者，七日。 三、二年以上三年未滿者，十日。 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。 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。 雇主應於勞工	行政院說明： 一、第一項至第三項、第五項及第六項未修正。 二、現行勞工之特別休假因年度終結而未休畢之日數，不論原因為何，雇主應一律發給工資，使得希望累積假期之勞工，反而無法與雇主協商遞延休假，失去特別休假以休息為目的之立法美意。 三、為使希望累積假期之勞工，得依其意願安排較長之連續假期，以調劑身心，恢復工作效率，爰於第四項增訂但書，定明年度終結之未休日數，得經勞資雙方協商遞延至次年度實施。又為確保勞工特別休假權益不因遞延致減損，於次年度終結

符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。 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。<u>但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次年度實施者，於次年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。</u> 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，記載於第二十三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。 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。	符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。 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。<u>但勞工請求遞延至次年度實施者，不在此限。</u> <u>前項勞工之特別休假，於次年度終結或契約終止時仍有未休日數，雇主應發給工資。</u> 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，記載於第二十三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。 勞工主張特別休假權利，雇主認為該權利不存在時，應由雇主負舉證責任。	符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。 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。 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，記載於第二十三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。 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。 <u>中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。</u>	或契約終止時，勞工如仍有經遞延但未休畢之特別休假日數，雇主仍應發給工資。 四、配合法制體例，現行第七項有關施行日期之規定已移列至第八十六條第二項規範，爰予刪除。 本報告說明： 一、第四項但書略作文字修正。 二、將第四項但書部分文字調整改列為第五項，使立法體例更為明確。 三、原第五項、第六項改列為第六項、第七項。
第八十六條 本法自公布日施行。 <u>本法中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項，自九十年一月一日施行；一百零四年二月四日修正公布</u>	(無修正意見)	第八十六條 本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自九十年一月一日施行。 <u>本法中華民國一百零四年一月二十日</u>	一、本法一百零五年十二月六日修正之第三十四條、第三十七條及第三十八條，於該條文規定特定施行日期，為符法制體例，併同整併各項次之施行日期，爰

之第二十八條第一項，自公布後八個月施行；一百零四年六月三日修正公布之條文，自一百零五年一月一日施行；一百零五年十二月三十一日修正公布之第三十四條第二項施行日期，由行政院定之、第三十七條及第三十八條，自一百零六年一月一日施行；○年○月○日修正之條文，自○年○月○日施行。		修正之條文，除第二十八條第一項自公布後八個月施行外，自公布日施行。本法中華民國一百零四年五月十五日修正之條文，自一百零五年一月一日施行。	修正第一項及第二項規定。 二、為使本次修正內容順利執行，各界需有緩衝調適期間，且本法施行細則需配合修正，爰於第二項定明本次修正條文之施行日期。
---	--	---	--

參考資料

- 1.王能君，休息日工作的爭議探討與一例一休的法令落實，臺灣法學雜誌第 327 期，2017 年 9 月，頁 99-102,145-147。
- 2.王翼升，再延長工作時間超過二小時之工資,加班費該如何計算?中律會訊雜誌第 19 卷第 5 期，2017 年 3 月，頁 40-42。
- 3.余天琦，以實務的角度切入例假日的探討，臺灣法學雜誌第 328 期，2017 年 9 月，頁 127-130,148-155。
- 4.李惠宗，為什麼「一例一休」有違憲之虞?月旦法學教室第 175 期，2017 年 5 月，頁 6-8。
- 5.李健鴻，「勞動保護」與「產業彈性」之間的平衡難題：勞動基準法工時新制立法評析，臺灣勞工季刊第 49 期，2017 年 3 月，頁 4-13。
- 6.吳姿慧，特別休假的要件與適用，臺灣法學雜誌第 328 期，2017 年 9 月，頁 127-130,157-164。
- 7.吳憲彰，勞基法修法後對工程界的衝擊及因應對策，營造天下第 174 期，2017 年 3 月，頁 15-16。
- 8.吳嘉勳、周桂棻，一例一休與加班費，稅務旬刊第 2354 期，2017 年 2 月，頁 27-31。
- 9.周兆昱，例假之法理探討與實務爭議釋疑，臺灣法學雜誌第 321 期，2017 年 6 月，頁 139-155。
- 10.周兆昱，例假日工作的要件與適用爭議，臺灣法學雜誌第 328 期，2017 年 9 月，頁 127-130,133-139。
- 11.林佳和，例假日工作的法律效果，臺灣法學雜誌第 328 期，2017 年 9 月，頁 127-130,140-147。
- 12.林佳和，一例一休影響未來勞動政策的調整及轉變，臺灣法學雜誌第 327 期，2017 年 9 月，頁 99-104。
- 13.林佳和，例假日休息原則與工作例外，臺灣法學雜誌第 321 期，2017

年 6 月，頁 139-140,156-183。

- 14.林良榮，輪班制在一例一休實施前後的爭議及在比較法檢討下合乎法規範的排班建議，臺灣法學雜誌第 327 期，2017 年 9 月，頁 99-102,118-125。
- 15.林良榮、王漢威，輪班制工作之「班次更換」與例假日之「一日」問題探討：國際規範比較、實務爭議與政策檢討，臺灣法學雜誌第 322 期，2017 年 6 月，頁 9-34。
- 16.邱駿彥，一例一休欲達成之目標與勞基法中關於工作時間的規範漏洞及修法配套，臺灣法學雜誌第 327 期，2017 年 9 月，頁 107-116。
- 17.徐婉寧，變形與責任制工時於一例一休制度之適用，臺灣法學雜誌第 327 期，2017 年 9 月，頁 99-102,136-144。
- 18.徐婉寧，休息日工作於變形工時制與責任制工時之適用，臺灣法學雜誌第 325 期，2017 年 8 月，頁 130-131,163-173。
- 19.徐婉寧，從日本裁量勞動制看我國工時制度，臺灣勞工季刊第 49 期，2017 年 3 月，頁 22-29。
- 20.徐于，台灣如何走到「週休二日」？喚回勞動基準法修法初衷，石油勞第 438 期，2017 年 7-8 月，頁 2-6。
- 21.郭玲惠，例假日工作：要件、適用與法律效果，臺灣法學雜誌第 328 期，2017 年 9 月，頁 127-132。
- 22.陳建文，休息日的法律定位與工資計算方式，臺灣法學雜誌第 327 期，2017 年 9 月，頁 99-102,126-135。
- 23.陳建文，休息日規範的體系整合思考：兼論休息日工作之工資認定與加給問題，臺灣法學雜誌第 325 期，2017 年 8 月，頁 130-162。
- 24.陳建文，休息日概念的關聯思議：工作時間的「作」、「息」規範課題，臺灣勞工季刊第 49 期，2017 年 3 月，頁 36-43。
- 25.陳憬德，全民皆輸的一例一休政策，稅務旬刊第 2361 期，2017 年 4 月，頁 12-13。

- 26.陳金泉，針對特別休假與協商之探討，臺灣法學雜誌第 328 期，2017 年 9 月，頁 127-130,168-175。
- 27.陳業鑫，勞動基準法「一例一休」與「特別休假」新制度實務問題探討，月旦法學第 266 期，2017 年 7 月，頁 183-196。
- 28.鄭津津，特別休假，月旦法學教室第 180 期，2017 年 10 月，頁 36-38。
- 29.鄭津津，一例一休制度之探討，臺灣法學雜誌第 327 期，2017 年 9 月，頁 99-102,105-106。
- 30.黃馨慧，一例一休制度下輪班制,休息日工作的規範漏洞及待解問題，臺灣法學雜誌第 327 期，2017 年 9 月，頁 99-102,148-152。
- 31.張鑫隆，特別休假法規適用後的法律效果，臺灣法學雜誌第 328 期，2017 年 9 月，頁 127-130,165-167。
- 32.葉崇琦，「一例一休」對企業及 IAS19 的影響及因應，會計研究月刊第 376 期，2017 年 3 月，頁 42-46。
- 33.龔汝沁，勞部政策急轉彎,合法企業倒大楣，稅務旬刊第 2365 期，2017 年 6 月，頁 7-10。

附錄一：「勞動基準法部分條文修正草案」評估報告(初稿)座談會會議紀錄及參採情形

壹、開會時間：106 年 11 月 29 日(星期三)下午 3 時

貳、開會地點：立法院鎮江會館 305 會議室

參、主 席：李組長淑娟 記錄：陳瑞基

肆、參加人員：

東華大學財經法律研究所 張鑫隆副教授
勞動部 李思慧、陳思賢

本局楊副究員芳苓

伍、發言紀要

一、張副教授鑫隆

(一)這一次修法有很大一部分是因應中小企業的成本問題，因為中小企業的競爭力不如大企業，大企業發包或下單到中小企業，中小企業要如何維持利潤？經濟政策與勞動政策如果是政策採用「人力成本」的降低，是一種方式。但是從勞工的立場，如果採用降低人力成本的經濟政策與勞動政策，勞工的生活與家庭維繫就要崩壞，這種兩面刃的影響需要進一步評估。勞基法對於中小企業的彈性需求比較不夠，要如何給予中小企業彈性；還有產業政策要評估中小企業給予扶持的程度，對於沒有競爭力的中小企業，由市場機制使其退出市場，自然淘汰。另外一個維持基準的考量是產業競爭的公平性。每年提高勞動條件就是要讓沒有競爭力的企業退出市場。

(二)加班費計算到「分鐘」，贊同這個建議。提高乘數部分，如果過高，就會有企業採取其他作法，比方有企業只用底薪計算，因為在沒有勞動檢查的狀況下，提高加班費的乘數太多，雇主守法的意願就越差，中間需要一點平衡。這裡沒有處理大企業與中小企業關於給予加班費的差異與調整，建議修正條文加 50%應該是可以容

忍的範圍。

- (三)時薪與月薪的換算，因為勞基法第 39 條第 1 項：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。.....」規定，所以勞基法規定假日給薪，確實會造成時薪計算上分母變大，稀釋時薪金額的問題。但是對於許多勞工而言，又感覺給予假日工資是好的，中間確實有一點矛盾現象。在科技業或醫院護理人員的輪班制，輪值有空班算在假日的輪值上，因為是空班所以不算是假日加班，有給薪，但是算原本的薪資，不算是假日的加倍給薪。在排班的空班上計薪如何計算是有法律上的漏洞問題。日本也沒有勞基法第 39 條第 1 項的規定，是跟 no-work, no-pay 的原則是不一樣。
- (四)用工會或勞資會議同意，不符合勞動法原理，因為不能規定工會一同意就永久有效，而且用工會同意改變勞工的勞動契約內容的權利義務，產生對個別勞工的拘束力，不問是否為工會會員，這樣的規定違反勞動法原理，勞動法的原理是以團體協約的方式產生法規範效力，產生對屬於工會會員的個別勞工的拘束力。非工會會員的勞工要團體協約效力擴散對其發生效力，才能與團體協約一致性處理。
- (五)加班費的規定，現行法是超過 8 小時部分才有加成的規定，如果在 6 小時到 8 小時之間是沒有加成計算。修正建議要加給 50%，需要多一點論述。
- (六)工時延長對家庭的影響是相當深遠的，但是放在性別影響評估的部分，感覺討論有點不足。因為對中小企業雇主特別照顧，對其勞工的家庭卻可能造成特別不利的影響。

參採情形：

- (一)同意政府應該協助企業發展，但是對於沒有競爭力的企業也應該果決讓其退出市場，政府的產業政策應該有這樣的認識與作法。

- (二)加班費的加成計算，按照日本勞動基準法要加成 25%-50%，我國勞基法是加成 1/3 至 2/3，為簡化算式採折衷 50%，是比較可行的作法。至於加班費的原理，在第 8 小時以後才加成，是因為連續工作 8 小時以後的勞工身心俱疲，要再延長工作應該要給予更多工資才有符合經濟學的邊際效益，另一個理由是以價制量，節制雇主要求勞工加班時數與要求。
- (三)如果月薪換算時薪應每日都計算的理由，是因為勞基法第 39 條第 1 項規定，例假、休息日、休假及特別休假工資應照給，那麼部分工時沒有計給例假、休息日、休假及特別休假工資也是明顯違法。這是因為勞基法規定一體適用，造成法律在適用過程與產業發展中間，擴大適用的矛盾與漏洞。唯今之計，應該修法刪除第 39 條第 1 項，回歸勞動法理論與法理。
- (四)本報告建議以團體協約處理需要勞資協商的議題，代替草案規定的工會或勞資會議同意。
- (五)同前述(二)之參採意見處理。
- (六)同前述(一)之參採意見處理。

二、陳思賢

- (一)加班費提高加成的倍數問題，因為目前勞基法第 40 條規定工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。如果其他條文規定比天災更高，會有輕重失衡的問題。
- (二)連續工作 12 天的狀況是第 1 週第 1 天排休，第 2 週最後一天排休的情形，中間 2 個休息日算加班，應依規定按照休息日的標準給予加班費。
- 參採情形：
- (一)考慮衡平問題，對於非平日的加班費，本報告建議修正為 1 倍，避免失衡。
- (二)正是為釐清變形工時加上延長工時之後的班表與之前的差異，故本

報告建議應該明文規定，應以正常工時計算加班費。

三、李思慧

- (一)報告第 16 頁的班表，是不符合勞基法規定，2 週變形工時必須在同一週內排休，即以每 7 天為單元作排休。連續工作 12 天的狀況是第 1 週第 1 天排休，第 2 週最後一天排休的情形才是合法。
- (二)本次修法是有對中小企業給予照顧的用意，本報告建議條文對中小企業的影響部分，沒有針對中小企業特別建議與論述。

參採情形：

- (一)因為本次修正條文放進 2 週變形工時，造成條文雖然規定應每 7 天給予一個休息日、一個例假日。但是沒有明確禁止可以做 2 週工時的變形移動。這樣的結果會變成，即使雇主依法給予一例一休，但是也依據勞動法的變形工時給予彈性移動，如果主管機關指摘依據變形工時移動勞工工作時間為違法，值得商榷。因為這是法律修正的系統性漏洞或是語意尚有解釋空間所造成。至於實務認定違法與否，還有司法審查的層面處理，主管機關如果認為應該進一步釐清，建議主管機關的修正條文提案應該寫得更明確。
- (二)政府應該協助企業發展，但是對於沒有競爭力的企業也應該果決讓其退出市場，政府的產業政策應該有這樣的認識與作法。

四、楊副究員芳苓

- (一)頁 11-12，1.有關基本工資時薪與實務上加班費計算方式不一致，會導致加班費低於時薪之問題，本報告之論述中，「月薪必須高於於 33,600 元，以 240 倍的算式才能得到『240』元的時薪，才符合基本工資時薪的要求。」其中，『240』元的時薪屬誤繕，應修正為 140。2.本報告提及「或是修正解釋令：月薪低於 33,600 元之勞工，其加班費時薪應以 140 元計算」，此一建議對於最低薪資為 2 萬 2 千元（107 年施行），原本加班費為 92 元，提高至 140

元，有利於勞工，對於勞資和諧，應有實質正面的幫助。

- (二)頁 13，本報告論述「按照現行法每個月加班時數上限 46 小時，如果雇主守法，在怎麼樣也不可能衝破 3 個月 138 小時。但是如果一旦提高到每個月 54 小時，在 2 個月已經加班 108 小時之後，也許雇主要求重新起算加班時數，...」此部分，實務上是否有可能發生，勞動部應深入了解，如有，請勞動部應落實勞動檢查。
- (三)頁 20-22，本報告建議參考德國工作時間法相關條文規定，第 9 條為「星期日和節假日休息」、第 10 條為「週日及假日工作」、第 11 條為「星期日及節假日工作補償」，建議三個條文用語應該一致，第 10 條建議修正為「星期日和節假日工作」，同條第二項「勞工得在『週日』和節假日受僱從事生產工作」，建議修正為「星期日」。
- (四)頁 27，本報告建議條文第 24 條第 2 項規定：「前項每小時工資之計算方式，對於採月薪之勞動契約者，應以每週工作時數，計算全年五十二週工作時數，再十二個月平均之工作時數計算得出之每小時工資數額為計算標準。」惟每週工作時數 40 小時，未包含例假、休息日及休假，是否與第 39 條休假日工資由雇主照給規定，有所扞格？請勞動部具體回應。

參採情形：

- (一)誤繕，已更正。
- (二)建議勞動部應加強勞動檢查，針對勞工檢舉部分優先進行。
- (三)參採建議修正為星期日。
- (四)計算全年工作時間為 2080 小時，並未扣除特別休假最長達 30 天及國定假日 12 天數，如果扣除 30 天特別休假及國定假日 12 天，則全年工時為 $2080 - 12 \times 8 - 30 \times 8 = 2080 - 96 - 240 = 1744$ 小時。以此除 12 個月，計算每月平均工時為 145.3 小時。

附錄二：「勞動基準法部分條文修正草案」評估報告(初稿)書面審查及參採情形

壹、書面審查學者專家

一、台北大學法律系郭教授玲惠

二、本局邱研究員垂發

貳、審查意見

一、台北大學法律系郭教授玲惠(106 年 11 月 21 日)

(一)工作與家庭平衡以及保障勞工之勞動條件，不僅是兩公約之重要人權保障，更為 Cedaw 公約第 11 條所明文規定，因此修正草案應不得違背此精神。修正草案乃針對一例一休新制施行以來產生之爭議，所為兼顧勞動彈性與安全之修正。因此設定之性別目標，乃為無差別對待，且因 106 年新制施行時間仍短，目前暫無受益或受影響對象之性別統計，惟未來仍應針對受影響之行業，特別是例假日調整後，受到影響較多之行業或工作者，是否有性別上之差異，仍應詳細評估。蓋例假日除作為勞工之休息外，另為勞工與其家人相處之重要時間，例如德國立法亦強調此觀點，未來建議應進行性別統計與分析。

(二)草案中增加中央目的主管機關與中央主管機關之審查機制，主管機關除兼顧勞資雙方之特殊需求、行業屬性與工作性質之特殊性外，更應衡量勞工自身之健康與家庭因素，特別是性別因素，公告過程亦應使不同性別之勞工能充分表達意見，納入考量，機制上亦應勞基法第 49 條允許勞工之因健康或家庭因素，得有拒絕之可能性。

(三)關於加班時數之增加，對於勞工家庭責任之負擔，是否會產生衝擊，尤其是乙案，延長工時以每三個月計算，對於企業較具彈性，然對於受僱者家庭義務之影響，必然產生一定之衝擊，建議未來施行一段時間後，建議仍必須進行修正案施行後量化之統計分析，並針對傳統上女性或男性從業人員較多之行業，進行性別統計與質化分析，

以為主管機關提供輔助措施或修法之參考。

- (四)輪班工作之間距，目前尚未施行，並無法得知可能之衝擊行業，但針對輪班工作所可能面臨的困難，特別是夜間工作，例如女性從業人員較多之護理人員，除工時間距外，其他安全與配套措施，未來亦因一併考量。
- (五)因應本草案之修正，主管機關已於各縣市辦理說明會，並收集各地工會與工商團體之意見，因設定適用上無差別待遇，所以徵詢對象與團體，忽略不同性別人員之參與，特別是各地工會代表多為男性，衝擊較大之零售服務業或醫療服務業，多為女性從業人員，交通服務業，多為男性從業人員，參與之程序中，並未考慮性別參與之重要性，亦未針對真正影響之族群、行業或工作者有特別之輔導機制、建議仍應於細則或授權辦法，予以補正。

參採情形：

- (一)關於第一點的執行情況應該等到有足夠的統計數據，再做評估部分，錄案參考。
- (二)關於第二點應該考量第 49 條關於女性勞工夜間工作限制與例外問題，確實應優先適用，如此一來對於加班彈性或是輪班將造成一定程度的干擾，在相關規定上應該再更為明確，將問題錄案提供主管機關參考。
- (三)關於加班時數之增加，對於勞工家庭責任之負擔或衝擊，如延長工時以每 3 個月計算，對於企業固然具有更多彈性，對於受僱者家庭義務之影響必然也加大，未來施行一段時間後仍必須進行修正案施行後量化之統計分析，錄案提供主管機關參考。
- (四)輪班工作之間距，行政院尚未指定施行日期，無法得知可能之衝擊行業，應在施行一段時間有量化之統計分析後，再根據施行有無困難、權衡勞工的健康改善情況，再作往後修法評估，錄案提供主管機關參考。

(五)主管機關徵詢意見部分，應注意按行業別從業人員之比例邀請參加說明會，比較能夠在不同性別上作更貼切的評估，錄案提供主管機關參考。

二、本局邱研究員垂發(106 年 11 月 21 日)

(一)建議條文第 24 條部分：

- 1.報告人建議將現行延長工作時間之工資，其計算基準改採「分鐘數」，尊重之。惟若採「分鐘數」之計算基準，基於保障勞工權益考量，針對員工提早上班工作之「分鐘數」是否亦可納入綜合計算該同日延長加班分鐘數之總額內，並計算加班費？請釐清。
- 2.建議條文第 2 項所稱之「勞動關係者」之意涵所指為何？遍查勞基法並無此用語，究指「勞工」或「勞動契約」而言？請釐清。
- 3.報告人於建議條文第 4 項增訂針對變形工時之加班費計算規定，尊重之。惟建議條文內容似未能完全顯現報告人建議之意旨，建議可適度修正為：「適用第 30 條、第 30 條之 1 指定之行業，並變更勞工正常工作時間者，其延長工作時間之工資計算，應依變更前之正常工作時間，計算之。」或其他適當文字，似較妥適，請參考。

(二)建議條文第 32 條、第 34 條部分：

建議條文第 32 條第 3 項規定文字建議修正為：「前二項延長工作完成後，雇主應於相隔之二個工作日間，給予勞工至少連續十一小時之休息時間。」或其他適當文字。同理，建議條文第 34 條第 2 項建議修正為：「雇主應給予前項勞工於相隔之二個工作日間，至少連續十一小時之休息時間。」或其他適當文字，請參考。

(三)建議條文第 86 條部分：

草案將現行勞基法有關各階段修法條文及其施行日期之規定，統一規定於法律末條，立法體例上固然值得肯定。惟基於規範體系確立及立法沿革明確之要求，似宜以分項規定各階段之立法沿革為妥，請斟酌。

參採情形：

- (一)1.工作時間自勞工到達工作場所按照規定起算，所謂「提早」上班工作之時間問題，按照該企業之工作規則屬於「上班時間」自當納入，如屬正常工作時間外，屬於「加班」性質者，應經雇主同意或符合企業之工作規則，即能以延長工作時間計算。2.按照建議修改為「勞動契約」。3.參採建議略作修正為：「適用第三十條、第三十條之一經指定行業之企業，要求勞工延長工作時間者，其延長工作時間之工資計算，應以調整前之正常工作時間計算之。」
- (二)關於第 32 條及第 34 條之文字修正建議，與本報告建議條文並無不合之處，爰錄案參考。
- (三)對於第 86 條之施行日期體例，不同法律修正頻率不同，規定模式亦不同。法學序論少有這部分論述，立法學亦因為實務運作上各有案例而莫衷一是。在勞基法修正越來越頻繁之趨勢，加上修法過程因行政機關政策思維不夠縝密，導致尚未施行條文又再次修正，施行日期未及生效又再次修正，此部分為爭議難解問題之一；其次是本報告建議修正條文，必須有完整的邏輯編排，因此施行日期的條文，也必須與本報告的建議修正條文具備一致性，亦即按照行政院版的條文修正更動第 34 條，則 105 年條文尚未指定施行日期部分，將在新條文修正公布後，以新面貌出現，則本草案第 86 條「一百零五年十二月二十一日修正公布之第三十四條第二項施行日期，由行政院定之」文字，因不可能再作施行日期的指定，故建議應刪除「第三十四條第二項施行日期，由行政院定之」等文字，但本報告建議條文的 86 條部分，應維持實質內容不變的施行日期的指定。換言之，對照表呈現本報告的修正建議欄以「無修正建議」呈現。因為無法在對照表上呈現兩者修正條文邏輯與實質差異，故僅能在本文加以說明。實質內容尚且理還亂，至於形式上之分段，更屬細微末節，故不作修正建議。

附錄三：勞動部對勞動基準法週休二日新制施行及部分條文修正草案影響評估

一、前言

- (一)勞動基準法週休二日新制自 105 年 12 月 23 日起陸續生效施行，其修法目的你為落實週休二日、縮減工時，使勞工獲得充足之休憩，有助工作與家庭之平衡，勞工得以專心投入工作，提高生產力，進而帶動企業競爭力。
- (二)為免勞資問因僵化之立法而失去自主協商及合理排班之運作空間，(勞動基準法週休二日新制採取「一日例假、一日休息日」之作法，除確保勞工每年均有包括例假、休息日及國定假日共 116 日之法定假日外，尚保有休息日加班之選項，係兼顧勞資雙方需求之務實方案。
- (三)考量各行業需要調適的時間，本部採循序漸進，採「宣導」、「輔導」、「檢查」及「檢查後協助改善」4 大措施，並與最熟悉產業運作之主管部會共同合作，協助事業單位調整管理制度、落實法令，確保勞工權益。
- (四)依據本部 106 年 5 月「勞動基準法週休二日修法意見調查」結果顯示，84.6%已實施週休二日(約 663.3 萬人)；行政院主計總處 106 年 8 月「薪資與生產力統計」結果顯示，1 至 8 月工時平均為 168.5 小時，較 105 年同期減少 1.4 小時，可見縮減工時之成效已浮現。

二、相關法制(子法)之檢討作為

(一)訂定相關子法

- 1.106 年 6 月 16 日修正發布勞動基準法施行細則。
- 2.106 年 5 月 15 日訂定發布勞動基準法檢舉案件之保密及處理辦法。

(二)廢止與母法、子法牴觸之函釋：

- 1.105 年 12 月 23 日停止適用舊有休息日加班費計算之函釋。
- 2.105 年 12 月 30 日發布令釋，勞動基準法施行細則第 23 條「國定假日

19 日」、第 24 條第 2 款「特別休假日期由勞雇雙方協商排定」及第 3 款「年度終結雇主發給應休未休日數工資」規定，與母法牴觸，停止適用。

3.106 年 1 月 18 日廢止與母法牴觸之舊有特別休假函釋。

4.106 年 6 月 16 日廢止與勞動基準法施行細則牴觸之未休畢特別休假日數工資給付之函釋。

(三)發布新函釋

1.105 年 12 月 21 日發布「休息日出勤工作逾 8 小時時段之工資計算」(x2.67)函釋。

2.106 年 2 月 7 日發布「休息日因故未能依約提供勞務之請假及工資計算」通函。

3.106 年 5 月 3 日發布「勞工同意休息日出勤因故未能依約提供勞務，加班時數得以當日實際工作時間計算」通函。

4.106 年 5 月 3 日發布「勞工於休息日出勤後，如欲選擇補休，有關補休標準等事項，由勞雇雙方自行協商決定」通函。

5.106 年 6 月 27 日發布「為使勞雇雙方更瞭解工資各項目計算方式明細應記載之項目及內容，提供工資各項目計算方式明細之參考例」通函。

6.106 年 7 月 12 日發布「重申有關雇主發給勞工因年度終結或契約終止未休之特別休假工資，如屬事由發生前 6 個月期間所取得之工資請求權者，應計入平均工資計算」通函。

7.106 年 7 月 28 日發布「雇主使勞工於法定休息日出勤工作，遇到天然災害(如颱風)，以及雇主因為天災、事變或突發事件，要求勞工於休息日出勤，工資及工時應分別適用現行勞動基準法規定」通函。

三、協助企業調適「週休二日」新制之具體作為

(一)與各地方政府、相關部會等協同辦理週休二日重點宣導及勞動檢查說明會，截至 9 月底，合計辦理 885 場次，對 7.78 萬家事業單位完成宣導工作及發送自主檢視表予 5.5 萬家事業單位。

(二)建置與各部會及產業之溝通網絡，盤點產業關注議題，針對反映問題，即時回應、立即解決。

(三)協同經濟部於工業區、加工區、中小企業處地方服務中心提供「定點諮詢服務」。

(四)與各部會共同研議產業別因應措施指引：

1.協助衛生福利部訂定「護理人員」排班指引及「社會福利機構」調適指引。

2.協助經濟部訂定「製造業」、「商業服務業」及「中小企業」調適指引及因應需知。

3.協助金融監督管理委員會訂定「銀行業」、「保險業」、「證券業」、「投信投顧業」及「期貨業」等週休二日新制調適指引。

4.協助內政部訂定「不動產經紀業」調適指引。

(五)於官網建置「特別休假試算系統」、「加班費試算系統」及「週休二日」新制專區，持續更新常見問答，提供民眾查詢使用。

(六)因應企業需工之就業促進措施：

1.因應雇主增聘人力之需求，鼓勵雇主僱用失業及特定對象勞工，提高現行僱用獎助標準 1 千元。調高後，依補助對象身分別，每月分別補助 9 千元、1 萬 1 千元及 1 萬 3 千元不等，最長 12 個月，自 106 年 4 月 20 日實施。

2.為鼓勵國人投入照顧服務產業，擴大勞工就業獎勵範圍，將現行適用於照顧機構之就業獎勵措施，擴大及於日照中心及居家照顧服務提供單位。失業勞工經公立就業服務機構諮詢推介至上述單位從事照顧服務工作，每月補助就業獎勵 5 千至 7 千元，最長 18 個月，自 106 年 6 月 20 日實施。

四、持續蒐集各界意見：

(一)106 年 6 月至 9 月期間合計拜訪工會 33 場次，共 109 家工會；與資方團體座談 11 場次。

(二)106 年 7 月至 9 月期間於北、中、南、東、離島辦理 5 場次公聽會。

(三)106 年 9 月 27 日、28 日邀集全國性勞雇團體、各縣、市政府、行政院各部會及專家學者，召開焦點座談會。

五、勞動基準法週休二日新制施行後對勞動條件之影響

(一)新制施行後整體工資及工時之變化

依據行政院主計總處「受僱員工薪資調查」統計資料顯示，自 106 年 1 月 1 日起，實施勞動基準法週休二日新制後，106 年 1 至 8 月與 105 年同期比較，工業及服務業平均每人每月總薪資增加 2.41%，加班費增加 7.41%，正常工時減少 1.4%，加班工時減少 0.2%。

(二)新制施行後加班費之變化

就上開行政院主計總處「受僱員工薪資調查」進一步分析，以個別行業別之加班費而言，週休二日新制實施後，106 年 1 月至 8 月對比 105 年 1 月至 8 月加班費之觀察，加班費增加 20%以上的行業，於工業部門為電力及燃氣供應業、礦業及土石採取業，服務業部門為住宿及餐飲業、批發及零售業，惟醫療保健服務業、不動產業、其他服務業、及藝術娛樂及休閒服務業，加班費則呈現負成長。

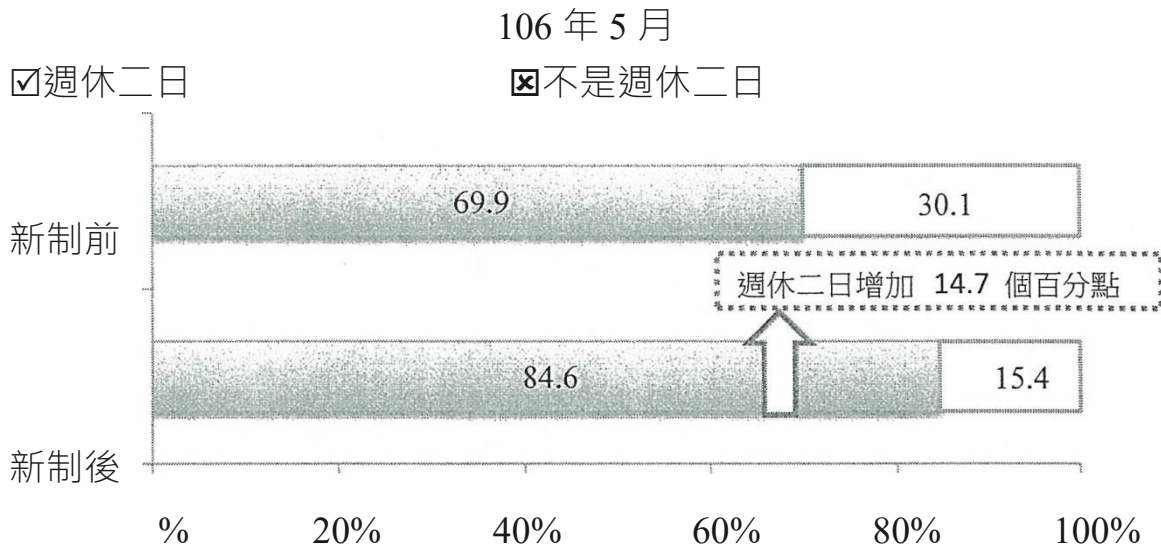
(三)新制施行後加班工時之變化

再就個別行業別之加班時數而言，多數行業之加班工時雖略有減少，惟工業部門中之礦業及土石採取業增加 0.8%、電力及燃氣供應業增加 2.0%；服務業部門中之批發及零售業、金融保險業、住宿及餐飲業仍分別增加 0.1%，顯見部分產業仍有加班之實際需求。

(四)新制施行前後，受僱勞工週休二日情形

1.依據本部「106 年 5 月勞動基準法週休二日修法意見調查」結果顯示，週休二日新制施行前，有 69.9%受僱勞工其工作為週休二日，施行後上升至 84.6%，增加 14.7%。

圖 1、新制施行前後，受僱勞工週休二日情形



- 2.按職業觀察，週休二日增加幅度較高者，以「技藝有關工作人員」增加 21%、「機械設備操作及組裝人員」增加 19.9%及「基層技術工及勞力工」增加 19.1%較多。
- 3.按行業別觀察，週休二日增加幅度較高有「住宿及餐飲業」增加 23.6%、「其他服務業」增加 20.1%、「醫療保健及社會工作服務業」增加 20.0%。
- 4.按服務單位規模別觀察，員工規模愈小週休二日增加幅度愈高，「29 人以下」增加 17.8%、「30-99 人」增加 13.6%、「100-249 人」增加 10.1%、「250 人以上」增加 9.1%。

表 1、新制施行前後、受僱勞工之週休二日情形

中華民國 106 年 5 月

單位：%

項目別	新制前	新制後	增減百分點
合計	69.9	84.6	14.7
性別			
男性	66.3	81.3	15.0
女性	74.2	88.6	14.4
教育程度			
國中及以下	53.0	73.5	20.5
高中(職)	63.2	82.3	19.1
專科	74.0	87.6	13.6
大學	80.4	89.4	9.0
碩士及以上	85.6	93.2	7.0
職業別			
主管及經理人員	85.3	95.4	10.1
專業人員	78.6	88.5	9.9
技術員及助理專業人員	80.1	92.0	11.9
事務支援人員	87.2	95.7	8.5
服務及銷售工作人員	60.5	74.9	14.4
*農、林、漁、牧業生產人員	19.3	25.5	6.2
技藝有關工作人員	49.5	71.4	21.9
機械設備操作及組裝人員	69.7	89.6	19.9
基層技術及勞力工	56.2	75.33	19.1
行業別			
*農、林、漁、牧業	44.5	67.9	23.4
*礦業及土石採取業	44.0	59.7	15.7
製造業	78.1	93.6	15.5
*電力及燃氣供應業	85.7	95.7	10.0
*用水供應及污染整治業	43.5	87.6	44.1
營建工程業	47.0	65.4	18.4
批發及零售業	67.1	82.3	15.2
運輸及倉儲業	67.7	81.6	13.9
住宿及餐飲業	56.6	80.2	23.6
出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	91.8	94.0	2.2
金融及保險業	94.9	94.9	-
*不動產業	58.5	78.6	20.1
專業、科學及技術服務業	84.1	91.7	7.6
支援服務業	71.3	79.7	8.4
教育業	77.4	83.9	6.5
醫療保健及社會工作服務業	61.5	81.5	20.0
*藝術、娛樂及休閒服務業	58.6	62.3	3.7
其他服務業	45.6	65.7	20.1
服務單位規模別			
29 人以下	61.5	79.3	17.8
30-99 人	75.2	88.8	13.6
100-249 人	81.3	91.4	10.1
250 人以上	84.0	93.1	9.1

說明：「*」表示樣本數不足 30 人，抽樣差異大，故不列入分析項目。

(五)新制施行後，受僱勞工工資及工時變動情形-「106 年 5 月勞動基準法週休二日修法意見調查」

- 1.整體工作時間：維持不變者占 76.3%，增加者占 3.7%(新制因素 2.6%+其他因素 1.1%)，減少者占 20.2%(新制因素 18.5%+其他因素 1.5%)。
- 2.整體加班工日數：維持不變者占 77.8%，增加者占 4.0%(新制因素 2.7%+其他因素 1.3%)，減少者占 18.1%(新制因素 16.8%+其他因素 1.3%)。
- 3.休息日加班時數：維持不變者占 79.7%，增加者占 4.1%(新制因素 3.0%+其他因素 1.1%)，減少者占 16.1%(新制因素 14.6%+其他因素 1.5%)。
- 4.休息日加班費：維持不變者占 75.1%，增加者占 11.6%(新制因素 10.2%+其他因素 1.4%)，減少者占 13.3%(新制因素 11.5%+其他因素 1.8%)。

表 2、新制施行後，受僱勞工之勞動條件變動情形

中華民國 106 年 5 月

單位：%

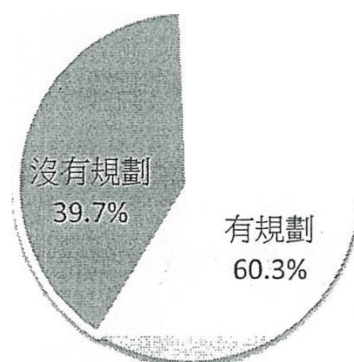
項 目 別	總計	不變	增加		減少		不知道
			新制因素	其他因素 (含不知道)	新制因素	其他因素 (含不知道)	
整體工作時間	100.0	76.3	2.6	1.1	18.5	1.5	-
整體加班工時	100.0	77.8	2.7	1.3	16.8	1.3	-
休息日加班時數	100.0	79.7	3.0	1.1	14.6	1.5	-
休息日加班費	100.0	75.1	10.2	1.4	11.5	1.8	-

(六)因休息日加班費或加班機會減少之勞工，想兼職增加收入之情形

其中有 60.3%受僱勞工因為休息日加班費或加班機會減少而想兼職增加收入，39.7%沒有如此規劃。

圖 2、因休息日加班費或加班機會減少而想兼職增加收入情形

中華民國 106 年 5 月

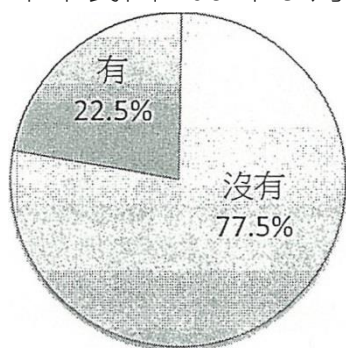


(七)受僱勞工對特休假日數保留至其他(下一)年度請休之需求情形

勞動基準法規定自今(106)年起未休完特休假日數，雇主要折發工資，22.5%受僱勞工有將特休假日數保留至其他(下一年度請休之需求，77.5%沒有需求。

圖 3、對特休假日數保留至其他(下一)年度請休之需求情形

中華民國 106 年 5 月



(八)受僱勞工於兩個事業單位以上投保勞工保險之數據變化

自 106 年 1 月 1 日，實施勞動基準法週休二日新制後，106 年 1 至 8 月與 105 年同期比較，受僱勞工於兩個事業單位以上投保勞工保險之人數增加 12,658 人，約增加 14.84%。

表 3、於 2 個以上僱用單位投保之被保險人數統計表

資料月份	一般僱用單位被保險人數	於 2 個以上僱用單位投保之被保險人數		
		人 數	百 分 比	平 均
10501	7,423,522	76,388	1.03%	平均人數 85,254
10502	7,384,722	86,354	1.17%	
10503	7,411,980	91,087	1.23%	
10504	7,433,508	92,372	1.24%	
10505	7,434,977	92,661	1.25%	
10506	7,393,651	79,488	1.08%	
10507	7,455,599	80,857	1.08%	
10508	7,475,789	82,824	1.11%	
10601	7,536,641	84,424	1.12%	平均人數
10602	7,538,657	97,225	1.29%	
10603	7,579,637	102,451	1.35%	

10604	7,603,428	105,148	1.38%	97,912 較去年同期 增加 14.84%
10605	7,603,741	105,065	1.38%	
10606	7,565,066	90,863	1.20%	
10607	7,631,976	93,727	1.23%	
10608	7,665,168	104,394	1.23%	

六、勞動基準法週休二日新制施行後之勞資政三方反映意見

(一)勞工意見：

1.休息日工時及工資規定現行勞動基準法規定，休息日之出勤，以擬制工時(做 1 給 4、做 5 給 8、做 9 給 12)方式計算工資及工時，多數團體建議繼續維持現行規定，但亦有部分團體反映現行規定過於僵化，彈性不足，希望適度修正：

- (1)休息日出勤以擬制工時計算，不符勞工加班實際需求。
- (2)休息日加班費給付規定建議以實際工時計算。
- (3)因個別勞工有加班賺取加班費之需求，建議應有一定彈性，並由勞資雙方進行協商。
- (4)休息日加班費如改以實際工時計算，尚屬合理；許多勞工對新制反彈，實靜、起因新制規定反而導致其薪資減少。
- (5)部分事業單位因休息日擬制工時加班費計算標準過高，而限制勞工休息日、甚至平日或休假日加班，造成勞工賺不到加班費的雙輸現象，建議休息日之加班費應改為核實計算。

2.延長工時上限規定

現行勞動基準法規定每月加班時數以 46 小時為上限，多數團體建議繼續維持現行規定，但亦有部分團體反映現行規定過於僵化，彈性不足，希望適度修正：

- (1)部分勞工因家庭生計有加班賺取加班費之需求建議放寬加班時數，並可授權工會與資方就加班時數及休假進行協商。
- (2)每月加班時數上限應固定，反對加班工時以一定區間總量管制。至於

每月加班時數上限是否維持 46 小時或是提高至 54 小時，可以討論，惟加班費倍率應適度提高。

- (3)每月加班時數上限可提高至 60 小時，以增加勞工所得。
- (4)修正後提高雇主休息日要求勞工加班之成本，部分勞工需要較多的加班機會，建議休息日出勤時數不要納入延長工時上限。
- (5)幼教業性質特殊，常需配合父母下班後接送小孩離開之時間，以確保幼童安全，因此工作結束時間無法確定，政府應保留幼教業勞資協商之空間。

3.輪班制間隔 11 小時規定

105 年 12 月 21 日總統令修正公布之勞動基準法第 34 條第 2 項規定，輪班制勞工更換班次時，至少應有連續 11 小時之休息時間。考量事業單位需有適度緩衝期間，俾以合理調整人力及工時配置，爰於第 3 項明定，其施行日期由行政院定之。多數團體建議繼續維持現行規定，但亦有部分團體反映現行規定彈性不足，希望適度給予彈性：

- (1)認為連續 11 小時造成勞雇協商排班之困難，建議評估施行日期。
- (2)因石化產業多具輪班需求，希望能較具有彈性並加強輔導。

4.例假「七休一」不得連續工作超過 6 日規定

- (1)依現行勞動基準法第 36 條規定，勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。本法現行規定修正前，因於勞工每七日中僅有一日之例假，勞工之法定假日有限，本部前於 105 年 9 月 10 日以勞動條 3 字第 1050132134 號令，核釋當時本條規定例假之安排，以每七日為一週期，每一週期內至少應有一日之例假，除所允許之 3 類特殊情形外，原則上，勞工不得連續工作逾 6 日。
- (2)多數團體認為應該繼續維持例假「七休一」不得連續工作超過 6 日之規定，惟前開令釋發布施行後，途有勞工反映例假彈性不足，造成排班、換班受限，影響家庭生活；另本部與各地方政府、相關部會等，協同辦理週休二日新制推動相關宣導會期間，亦陸續有個別勞工及勞

工團體希望適度修正：

- 建議不得連續 7 天上班規定應適度調整，給予勞資雙方協商的彈性。
- 例假七休一令釋限制勞工不得連續工作逾 6 日之規定，缺乏彈性。應修正為必要時，於徵得勞工同意後可更動。
- 因部分事業單位確有要趕工之需求，建議如事業單位於特殊狀況時，對於排定例假日守，能有較有彈性之規定。
- 對於「電線電纜業」及「紡織業」等傳統產業，希望能更有彈性，建議排除七休一之規定，以維持生計。
- 旺季時無法維持現場人力運作，建議研議放寬限制。
- 輪班制勞工也都希望有輪流星期六、日休息的機會，但如果要輪流休到星期六、日，並且可以達休至少 2 日，於調換例(休)假過程中，勢必出現有連續出勤超過 7 日以上之情形；一律禁止，反而逼得勞工必須拆開 2 天例(休)假，對勞工不利。
- 因為政府實施週休二日政策，致使耕耘機損壞需修理廠修理時，修理師傅都去休假了，找不到修理師傅可以修理，希望政府能因應產業需要適時放寬限制。
- 微型企業因規模小員工少，輪替值班較困難，以致實施週休二日政策比大型企業更難執行，需要較大的彈性，建議讓該類型企業能透過勞資協商解決。
- 因生產線有旺季及淡季期間，有時會有趕工之需求，建議只要勞工同意，雇主即可調動休息日與例假日，而不需強制事先明定確切日期。
- 週休二日制度，使材料行假日休息，且趁機提高材料價格，使營造業勞工工作成本增加，且造成假日買不到材料無法工作之情形。
- 週休二日於美容美髮業窒礙難行，美容美髮業者假日客人較多，但假日員工加班費因一例一休也提高不少，影響美容美髮業經營。

5.特別休假規定

(1)為解決長期以來外界對於特別休假有所謂「看得到、吃不到」之疑慮，

去於週休二日新制修法時，於勞動基準法第 38 條新增「特別休假期日以勞工排定為原則」、及「因年度終結而未休完日數雇主應給付工資」等規定，以強化勞工特別休假權益，並自 106 年 1 月 1 日施行。

(2)新制施行以來，多數團體認為應該繼續維持現行規定，惟陸續有勞工反映確實出於自身意願欲遞延特別休假至次年度行使，惟因法令規定應一律折發工資，反使自身權益受損；亦有相關學者提出民法選擇之債之法理，認為現行特別休假因年度終結未休完之日數，其工資債權之選擇應回歸個別勞工意願。

(3)綜整勞工意見如下：

- 關於未休畢之特別休假，建議得經勞工書面同意後遞延至次一年度行使；次一年度終結或契約終止前仍未休畢之日數，雇主應發給工資。
- 建議未休畢之特別休假，可遞延請休。
- 年資 6 個月可取得之 3 日特別休假，希望可以保留到下一年度，連同新取得之 7 日特別休假共同使用，對資淺(新進)勞工較為有利，建議未休畢之特別休假是否遞延，由勞雇雙方協商。
- 雇主應於年度結束前，通知每位勞工下一年度應有之特別休假日數。特別休假日期，由勞工自行排定。可歸責於雇主原因而無法休畢之特別休假日數，雇主應折發工資。

6.其他意見

- (1)落實執法應有加強勞動檢查之配套措施。
- (2)有關週休二日的實施，雇主應與工會進行協商，勞動部應從旁協助雇主與工會，促成勞資協商。
- (3)一例一休之規定立法意旨在於保障勞工週休二日，但因部分事業單位刻意曲解及規避法令，影響勞工休假權益，建議勞動部應確實執行勞動檢查達到立法之目的。
- (4)週休二日新制將於 7 月份啟動勞動檢查，政府應落實勞動檢查，以改善違法事業單位的勞動條件，否則會使前半年的宣導及輔導期變得沒

意義。

- (5)制度施行前後應先讓勞工有「錢」才能有「閒」，此外推動制度的同時經濟部更應持續致力發展產業，創造更多讓勞工有「錢」的機會。
- (6)為因應週休二日政策產生之人力及加班費之缺口，可採行相關配套措施。如藉由節稅(營所稅 8%)等政策使資方將該節稅之經費回歸於勞工。
- (7)勞動基準法修法出發點是好的，但休息日雖使勞工能有更多休息，卻因勞資雙方尚未熟悉法令，增加更多勞資糾紛。
- (8)政策轉變許多勞工會受到影響，請保護我國國民之生計，避免政策改變致使外籍勞工排擠本國勞工，修法過程涉及外籍勞工，制度之拿捏與控制更應審慎。
- (9)週休二日理念很好但修法時間點不對，因我國現在景氣差。

(二)資方意見

週休二日新制施行以來，迭有資方團體提出修法建議，臚列如下：

1.休息日工時及工資規定

- (1)休息日出勤工資，應改以勞工實際工作時間計算。
- (2)休息日加班費倍率，不分中小企業或上市(櫃)公司，應均改為加給 1 倍，且以實際工時計算。
- (3)休息日出勤工資以實際工時計算，加班費加倍發給。
- (4)休息日加班費倍率，上市(櫃)公司，加給 1.5 倍，中小企業及非上市(櫃)公司加給 1 倍，並均改以實際工時計算。
- (5)簡化休息日出勤工資規定，取消休息日工作 1 小時、給予 4 小時工資之作法。
- (6)平日、休息日、國定假日、例假等各種假日之辦理費率不同，希望可以統一改成 1.5 倍，讓勞雇雙方更為清楚明瞭，避免紛爭。

2.延長工時上限規定

- (1)每月加班時數放寬至 60 小時，以 6 個月區間總量管制。

- (2)每月加班時數上限應提高至 60 小時，勞工可增加經濟收入。
- (3)每月加班時數上限應提高至 50 小時，以 6 個月區間總量管制，但每月上限不得超過 60 小時。
- (4)加班時數採一定區間總量管制。

3.輪班制間隔 11 小時規定

- (1)輪班制勞工更換班次，至少應有連續 11 小時休息之規定，應修正為經勞資協商合意後，可於正負 3 小時內彈性調整。
- (2)輪班制勞工更換班次應間隔 11 小時之規定影響排班，建議修正為更換班次時，給予適當休息時間即可。
- (3)輪班制勞工更換班次之休息時間，以間隔 12 小時彈性調整。

4.例假「七休一」不得連續工作超過 6 日規定

- (1)例假七休一令釋限制勞工不得連續工作超過 6 天之規定，建議依行業特性不同給予放寬可連續工作 12 天，俾利各行各業運作更為順利。
- (2)建議例假規定調整為：徵得勞工同意後，得於各該週期內更動，不受「不得使勞工連續工作逾 6 日」之限制，可連續工作 12 天。
- (3)希望可以調整「七休一」限制，不然就應該放寬 4 週彈性工時之行業別限制，讓各行各業都有處理之彈性。
- (4)我國中小企業占 90%以上，七休一限制勞工連續工作不得超過 6 日，造成人力調度困難，例如勞工請假，實務運作上，中小企業規模小，不可能多僱用一批替代人力隨時待命，所以必定有協商其他勞工調整例假代班出勤之必要，但從休假勞工中找來的替代人力，還是受限不得連續工作超過 6 日，目前七休一的強制規定，對於僱用人力較少的中小企業，影響最大。
- (5)企業偶爾有於週休二日辦活動的需要，在勞工也願意配合調整性例假，但受限於「七休一」限制，完全無法調度，建議賦予勞雇雙方協商適度彈性調整例假，給予企業人力調度安排的彈性。

5.特別休假規定

- (1)特別休假日期由勞雇協商排定，未休畢特別休假遞延至次一年度請休或發給工資，亦由勞雇雙方協商議定。
- (2)特別休假日期由勞雇協商排定，因可歸責於雇主，應休未休之日數，雇主應折發工資或遞延至次年度實施。
- (3)特別休假日期由勞雇雙方協商排定。未休畢之特別休假是否遞延請休，得由勞雇雙方協商。
- (4) 特休日期，由勞雇雙方協商排定。未休畢之特別休假是否遞延，由勞雇雙方協商；倘若遞延，以 1 年為限。
- (5)允許勞雇雙方有協商未休畢特別休假遞延請休之空間。

6.其他意見

- (1)建議政府能擴大所有行業，於經工會或勞資會議同意後，均得適用彈性工時規定。
- (2)建議薪資水準達一定程度以上之勞工，得免受勞動基準法工時或出勤打卡等規定之限制。
- (3)主管機關應尊重經勞資協議後之「工作規則」，或由主管機關制定一套規則讓企業主遵循。

(三)地方縣市政府

地方政府首長中，亦有部分首長表態希望儘速進行修法，給予企業彈性，提升產業競爭力。另外，雖然部分地方縣、市政府建議維持現行規定，但亦有反映當地業者及勞工之意見如下：

1.休息日工時及工資規定

- (1)多數縣、市政府建議以實際工時計算。
- (2)休息日出勤工資核實計算。

2.延長工時上限規定

- (1)建議加班工時可更有彈性，得適度調整每月加班時數上限。
- (2)建議加班時數採工時總量管制。
- (3)加班時數採 3 個月總量管制，每個月上限調整至 54 小時。

- (4)每個月上限調整至 70 小時，3 個月不得超過 162 小時(54x3)。
- (5)考量離島觀光產業淡、旺季因素，建議加班時數以 6 個月總量管制。
- (6)每月加班工時上限 54 或 60 小時、採 3 個月或 6 個月總量管制。

3.輪班制間隔 11 小時規定

- (1)確明輪班制定義，以杜爭議，例如醫療保健服務業之花花班，第一日為午班、第二日為早班，是否為輪班制？
- (2)輪班制勞工更換班次應間隔 11 小時規定彈性不足，建議修正為 9-11 小時。

4.例假「七休一」不得連續工作超過 6 日規定

- (1)考量部分事業單位之行業特性及辦理臨時活動需求，七休一令釋之例外情況宜適度放寬。
- (2)若不修法，贊同回復 75 年之例假函釋並作調整，因該函釋前已施行 30 年，許多事業單位行之有年，多數事業單位平常使勞工七休一沒問題，但遇到調班或代班時即無法遵依，例外情況實為少數；保留適度彈性可符合勞資雙方期待。
- (3)現行七休一令釋缺乏彈性，建議第 36 條之「每七日」修正為「每週」，解釋上即可為原則不得使勞工連續工作超過 6 日，例外情況至多可達 12 日，此修正可與第 30 條之「每週」正常工時 40 小時為相同用語。
- (4)有關例假安排，建議回復 75 年之例假函釋。
- (5)有關例假安排，勞雇雙方都有反映在排班或調班時，難以避免有連續工作超過 6 日的情形，不應完全禁止，建議回復 75 年函釋。

5.特別休假規定

- (1)特別休假當年度未休完日數應允遞延，對勞工也較有彈性。特別休假日期僅由勞工一方單方排定之規定爭議不少，建議可從要求勞工一定要排完特別休假，不得折換工資之方向來思考，以落實休憩為目的之立法意旨。
- (2)特別休假當年度未休日數應允遞延，然應併明定遞延期限及屆時未休

畢日數仍應給付工資。

- (3)特別休假日期不應全數由勞工排定，應規定一部分由勞資雙方協商。
特別休假當年度未休完日數得遞延一年，屆時未休畢日數應給付工資。
- (4)特別休假當年度未休日數得遞延。
- (5)事業單位建議特別休假當年度未休完日數得遞延；至工會認為若可遞延，再未休畢之日數應發給工資。特別休假由勞工排定之新規定，建議改回由勞資雙方協商排定。
- (6)特別休假日期建議由勞資雙方協商排定。贊同特別休假當年度未休日數得遞延 1 年，惟屆時未休畢日數仍應給付工資。

(四)各部會

本部於 106 年 9 月 28 日邀集行政院各部會召開焦點座談會，會中部分部會亦有表示週休二日新制雖立意良善，惟仍建議給予適度彈性之意見如下：

- 1.休息日出勤時數部分部會建議以實際工時計算。
- 2.延長工時上限規定
 - (1)6 個月延長工時之總量管制，單月延長工時不超過 54-64 小時；參考德國的工時帳戶制，採季或半年的正常工時總量管制。
 - (2)建議每個月加班工時放寬至 54 小時，或是三個月的總量管制(平均每個月不超過的小時)。
 - (3)運輸產業因季節、節日及特殊天候之運輸需求，建議加班時數採總量管制，以季計算，或是放寬每月加班時數上限。
 - (4)加班工時由現行每月 46 小時放寬至 54 小時，並採半年總量管制，於總加班工時不變前提下，每月不得超過 60 小時。
- 3.輪班制間隔 11 小時
 - (1)輪班制勞工更換班次應間隔 11 小時之規定對於臨床工作勞工之排班含有困難，建議更有彈性或改為間隔 8-10 小時。

- (2)兒童機構跟庇護家園，因專業人力有限，目前採 2 班制，無法符合輪班制勞工更換班次應間隔 11 小時之規定，建議審慎評估。另建議確明輪班制定義。
 - (3)建議給予特定工作者或事業單位緩衝期或例外規定，例如火車駕駛、醫療保健服務業及交通業，以符合勞資雙方需求。
 - (4)輪班制勞工更換班次應間隔 11 小時之規定彈性不足，員工臨時請假卻因 11 小時之規定找不到人代班時，恐影響營運。
 - (5)農作物採收有時間性，農忙時，難以遵守更換班次應間隔 11 小時之規定。
 - (6)運輸事業事關公眾利益，遇到天災、事變或突發事件等不可預期之狀況，常有連續上班或加班之需求，故遇到該等狀況時，應排除適用。公路及市區汽車客運業、遊覽車客運業、汽車貨運業、旅行業及觀光旅館業均反應 11 小時規定造成人力調配困難，建議排除適用或修正為 8 小時。
 - (7)輪班制勞工更換班次應間隔 11 小時之規定，建議俟人力補充完成後再實施，時間無法預估。
- 4.例假「七休一」不得連續工作超過 6 日部分部會建議適度調整給予勞資雙方協商的彈性。
- 5.特別休假規定
- (1)特別休假日期由勞資雙方協商排定之，當年度未休完日數得遞延，遞延年限 1 到 2 年不等。
 - (2)建議給予雇主排定勞工特別休假之彈性，回到勞資協商，至於勞工排定部分，當超過一定天數時，應提前通知。據勞資雙方之意見，建議特別休假當年度未休假日數得遞延一年，屆時未休畢日數應給付工資。
 - (3)特別休假日期由勞資雙方協商排定，農忙時或特定節日人力需求大，無法讓勞工排定特別休假。

(4)建議修訂為勞工應於年度內與雇主協商合意排定特別休假並休畢，若未休畢得經勞資雙方協商遞延，屆時未休畢日數雇主仍應發給工資。

(5)特別休假日期由勞資雙方協商排定，當年度未休畢日數得遞延2年。

(五)綜整勞資政三方意見可知，勞動基準法週休二日新制施行以來，本部透過各種管道協助企業調過，週休二日新制之成效已持續浮現。惟勞資政三方對於現行勞動基準法規定，紛提出缺乏彈性之制度性問題，並有建議修法之意見。

七、勞動基準法週休二日新制施行後立委之提案及相關調查

(一)部分立法委員為呼應勞雇團體對於新制規定之建議，提出勞動基準法修正法案：

1.立法委員何欣純等 20 人提出勞動基準法第 24 條、第 32 條及第 38 條修正草案：

(1)將休息日出勤之工作時間及工資，改依勞工實際出勤之時間計算。

(2)加班時數，經勞資會議同意後，以三個月總量勻支使用，但一個月不得超過 54 小時。

(3)因年度終結未休之日數，雇主應發給工資或勞工可以請求累計至下年度。以兩年度為限。本條另訂施行日期。

2.立法委員蔡易餘等 20 人提出勞動基準法第 24 條、第 32 條及第 38 條修正草案：

(1)休息日出勤之工作時間在 4 小時以內者，以 4 小時計算工時及工資；超過 4 小時部分，以勞工實際工作時間計算工時及工資。

(2) 加班時數，一個月不得超過的小時。但經工會或經勞資會議同意後，可以在二至六個月內勻支使用，但每一個月仍不得超過 54 小時。

(3) 年度終結而未休之日數，雇主應發給工資或經勞工請求後可以累計，並以 3 年度為累計之期限。本條自修正通過後次年 1 月 1 日起施行。

3.立法委員林岱樺等 18 人提出勞動基準法第 24 條、第 32 條修正草案：

(1)休息日出勤工作時間在 8 小時以內者，以實際工作時間計算工時及工

資；但超過 8 小時至 12 小時以內者，以 12 小時計算工時及工資。

(2)加班時數，一個月不得超過 54 小時。但經工會同意，事業單位無工會者經勞資會議同意後，當月未達 54 小時之剩餘工時，可以在六個月內勻支使用，但一個月不得超過 60 小時。

4.立法委員盧秀燕等 16 人提出勞動基準法第 38 條修正草案：因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資或限於次年度予以特休，但次年度未予以特休者仍應發給工資。

5.立法委員蔣萬安等 18 人提出勞動基準法第 24 條、第 32 條及第 38 條修正草案：

(1)勞工於加班後，得選擇領加班費或補休；補休依法律規定標準計算補休時數，且補休日期由勞雇雙方協商排定，無協議者由勞工排定。勞工如未能於年度終結或契約終止時休畢之補休時數，雇主應依法律標準發給勞工加班費。勞工於國定假日及特別休假日出勤，雇主應加倍發給工資之情形，準用之。

(2)年度終結未休完之日數，經勞工同意遞延至下年度。遞延後之特休於年度終結前仍未休完之日數，雇主應發給工資。

6.立法委員洪宗熠等 18 人提出勞動基準法第 32 條修正草案：加班時數，一個月不得超過的小時。但經工會同意，事業單位無工會者經勞資會議同意後，得與個別勞工約定單季上限 138 小時，但一個月不得超過 56 小時。

7.立法委員徐志榮等 17 人提出勞動基準法第 38 條修正草案：因年度終結或契約終止而未休之日數，得經勞工同意遞延至次年行使或由雇主發給工資，遞延之特休日數於年度終結前仍未休畢者，雇主應發給工資。

(二)為瞭解勞雇團體對於立法委員提案修法之態度，本部於 9 月間就立法委員提出「休息日加班費及加班時數，以實際工時計算」、「延長工時以一定區間總量控管」及「特別休假允許遞延請休」等法案，

函請勞雇團體協助蒐集各該會員意見。

(三)調查 157 家次團體中，共計 103 家次回復，回收率約 65.6%。雇主團體中，支持立法委員提案比例達 71%以上；勞工團體支持調整加班時數規定之比例達 48%以上，休息日及特別休假規定之調整，亦有 32%以上之勞工團體支持：

1.休息日工時及工資規定

(1)勞工團體認為應維持現行規定之比率約佔 55.8%，但有 32.6%之勞工團體支持立法委員提案，持其他意見佔 11.6%。

(2)雇主團體支持立法委員提案之比率達 96.7%，認為應維持現行規定佔 1.7%，持其他意見者佔 1.6%。

2.加班時數上限規定

(1)勞工團體中，48.8%支持立法委員提案，41.8%則認為應維持現行規定，持其他意見者佔 9.4%。

(2)雇主團體支持立法委員提案之比率達 93.3%，認為應維持現行規定佔 1.7%，持其他意見者佔 5%。

3.特別休假遞延規定

(1)勞工團體認為應維持現行條文之比率約 55.8%，有 39.5%之勞工團體支持立法委員提案，持其他意見者佔 4.7%。

(2)雇主團體支持立法委員提案之比率達 71.7%，有 13.3%之雇主團體認為應維持現行規定，持其他意見者佔 15%。

(四)「週休二日」新制實施迄今，雖有部分團體表示反對再行修正勞動基準法，認為應維持現狀，繼續協助企業因應並落實法令，惟勞資政三方團體對於現行勞動基準法規定，仍有修法之意見，部分立法委員亦提出「休息日加班費及加班時數，以實際工時計算」、「彈性延長工時帳戶」及「特別休假得遞延至次一年度請休」等相關法案，試圖解決相關問題。

(五)「週休二日」新制實施成效已持續浮現，經本部持續宣導、輔導並

蒐集各界意見，勞資政三方均有提出應增加彈性之需求，經綜整各界意見，認為較具共識及急迫之議題為：

- 1.休息日出勤工資工時建議改以實際工時計算。
- 2.加班時數給予彈性空間，勞資雙方靈活運用。
- 3.輪班制間隔 11 小時給予例外或彈性調整之空間。
- 4.例假「七休一」不得連續工作超過 6 日之規定能給予例外或彈性空間。
- 5.特別休假因年度終結未休完之日數得遞延致次一年度行使。

(六)在維持「落實週休二日」、「縮減勞工工時」政策不變之前提下，考量個別勞工與雇主間協商不易，為衡平勞雇雙方權益，於給予雙方適度協商調整之彈性時，除應參採德國、日本或歐盟指令相關制度，加入集體協商機制外，仍應增加政府把關程序，以確實保障勞工權益。

八、週休二日新制「落實週休二日、縮減勞工工時」原則不變，惟給予勞資雙方適度調整之彈性

(一)各界對於週休二日新制「落實週休二日、縮減勞工工時」的成效多有肯定，但是仍然有希望給予適度彈性的聲音，例如加班時數限制、例假安排及特別休假規定的修法建議。

(二)本部經參採各界意見後，務實面對新制衝擊及意見，在建構兼顧勞動安全及彈性之勞動條件下，審慎檢視相關法令，擬具勞動基準法部分條文修正草案。

(三)本次修正草案內容，週休二日原則不改變，正常工時及加班總時數也沒有改變，只是給予勞資雙方適度協商彈性，使勞動權益獲得更合宜的保障。

(四)勞動基準法部分條文修正草案預告內容重點說明：

- 1.休息日出勤工時及工資改以實際工時計算，以符實需經衡平考量各界意見，擬將休息日出勤時數及工資計算方式調整為核實計算；至原有休息日出勤工作時數仍計入每月延長工作時間上限，以及休息日加班

費之倍率，不作調整，對於勞工勞動條件應無降低之虞。

2.延長工時時數給予彈性調整空間各界雖有應予適度放寬延長工時規定之建議，惟究應如何調整，意見多元，本部經參考立法委員之提案及勞雇團體意見，初擬二案如下：

- (1)甲案：在現行每月延長工作時間時數上限的小時維持不變之前提下，新增雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將一個月延長工作時間上限適度放寬為 54 小時。
- (2)乙案：在現行每月延長工作時間時數上限的小時維持不變之前提下，新增雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得以三個月為週期，一個月之延長工作時間上限適度放寬為 54 小時，惟該三個月週期內仍不得超過 138 小時。
- (3)該二案除經予勞雇協商彈性增加之空間外，考量勞工權益，亦同時明定其調整應透過勞工集體參與(工會或勞資會議)，以衡平勞雇雙方權益；另考量雇主僱用 30 人以上者，影響層面較廣，去併責應報當地主管機關備查，以利地方勞工行政主管機關就近掌握。

3.輪班制間隔 11 小時規定給予適度調節之彈性

輪班制勞工更換班次至少應間隔 11 小時休息時間之規定，對於勞工身心健康當有助益，惟各行各業有不同營運模式及工時安排需求，倘所有輪班制勞工均須遵守換班間隔 11 小時之規定，如遇連續假期致出勤員工減少，以及原本即人力吃緊之中小型、微型企業或區域醫院等，將會出現人力調度困難，甚而影響民眾生活。本部經考量實務運作情形，在可兼顧、勞工健康並強化勞資對話與集體參與機制之前提下，擬具甲、乙二案：

- (1)甲案：以給予連續 8 小時之休息時間為原則；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，得另約定超過連續 8 小時之休息時間。
- (2)乙案：以給予連續 11 小時之休息時間為原則；但經工會同意，如事

業單位無工會者，經勞資會議同意後，得另約定給予適當之休息時間，惟不得少於連續 8 小時。另考量雇主僱用 30 人以上者，影響層面較廣，去併責應報當地主管機關備查

4.例假安排之彈性調整

- (1)週休二日新制實施後，每 7 日中有 2 日之休息，迭有勞雇雙方反映缺乏彈性，造成勞雇雙方共同的困難，本部參採勞雇雙方之意見，在每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日原則不變之前提下，給予勞雇雙方彈性調整之空間，且為衡平勞資雙方權益、強化勞資對話，同時增訂集體協商機制，明定除實施 4 週彈性工時制度之事業單位仍按其原適用之規定者外，於雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，例假得於每七日週期內調整之。
- (2)另考量雇主僱用三十人以上者，影響層面較廣，爰併責應報當地主管機關備查之規定，以符合勞工調整例假形成連假之需求，並兼顧雇主因應人力調度過度調整例假之需要。

5.特別休假遞延

- (1)現行勞工之特別休假因年度終結而未休畢之日數，不論原因為何，雇主應一律發給工資，部分勞工反映「此舉造成勞工無法自行靈活運用所享有之特別休假權益，導致原本希望累積假期之勞工，無法與雇主協商遞延休假」，反而失去特別休假以休憩為目的之立法美意。
- (2)本部經參採各界意見，美擬其因年度終結之未休日數，得經勞資雙方協商遞延至次年度實施之修正草案。
- (3)至前次勞動基準法之修法目的，係為落實勞工之特別休假「看得到吃得到」，爰於年度終結或契約終止時，雇主應發給未休畢特別休假工資。本次修法除允許未休畢之特別休假遞延至次年實施外，為確保勞工特別休假權益不因遞延致減損，同時規定，若次年度終結或契約終止時，經遞延但未休畢之特別休假，雇主仍應發給工資，以保障勞工擁有完整特別休假之權益。

九、勞動基準法部分條文修正草案預告後陳報行政院審議版本之調整

(一)本部依規定於本部網站預告勞動基準法部分條文修正草案，同時公告於「公共政策網路參與平台」，供民眾表達意見。考量週休二日新制施行後，各界均有希望能適度調整法令的修法建議，為儘早回應勞雇雙方的需求，去依規定縮短預告期間。

(二)預告期間，本部仍持續蒐集、彙整相關部會、縣、市政府及民眾之意見，經審慎考量勞雇雙方意見及勞動現場實際需求，本部爰於本(106)年 11 月 8 日將勞動基準法部分條文修正草案陳報行政院審查。

(三)勞動基準法部分條文修正草案重點如下：

1.休息日出勤工資工時以實際工時計算：休息日工資工時改依勞工實際工作時間計算，可使雇主指派勞工於休息日工作符合實際需求，亦可兼顧個別勞工的經濟需要。

2.加班時數彈性運用：考量勞工身心健康，在總工時不增加的前提下，雇主經工會、勞資會議同意後，加班時數以每 3 個月為區間總量管制，單月加班時數上限適度放寬為 54 小時，惟每 3 個月總時數仍不得超過 138 小時，給予勞資雙方適度彈性的空間，且 30 人以上企業須報請當地主管機關備查。

3.輪班制間隔 11 小時彈性調節：

現行公布之輪班制勞工更換班次日寄至少應有連續 11 小時休息時間之規定，對於勞工身心健康當有助益，惟如一體施行，恐將衝擊現有採行三班制方式輪班之產業。經考量實務運作情形並兼顧勞工健康，更換班次間隔之休息時間仍以連續 11 小時休息時間為原則，惟增訂但書，定明雇主例外經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得變更休息時間不少於連續 8 小時。另考量雇主僱用勞工人數在三十人以上者，影響層面較廣，爰定明是類雇主依但書規定變更勞工之休息時間者，並應報當地主管機關備查。

4.例假得彈性調整並增加政府把關機制：

對於外界擔心放寬例假七休一規定，恐讓例外變成原則，修正草案增加多重把關機制，各行業別若有適用七休一例外規定的必要，必須(1)先經目的事業主管機關同意，再送勞動部審核指定；(2)經指定的行業別，個別企業如要適用七休一例外規定，仍然必須取得工會、勞資會議同意；(3)30人以上企業須報請當地主管機關備查。

5.年度終結未休完的特休日數得由勞雇雙方協商遞延：特別休假以休息為目的，定明年度終結之未休日數，得經勞資雙方協商遞延至次年度實施，惟為確保勞工特別休假權益不因遞延致減損，定明次年度終結或契約終止時，勞工如仍有經遞延但未休畢之特別休假日數，雇主仍應發給工資。

十、維護勞工身心健康之前提下，給予例假、延長工時及輪班制勞工更換班次休息時間規定適度彈性，惟同時增加把關機制：

(一)為合理限制例假例外規定之適用對象，本次修法透過最了解產業現況的中央目的事業主管機關把關，再經由本部同意指定，始得彈性調整例假安排。

(二)考量雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，影響層面較廣，針對例假、延長工時及輪班間隔休息時間之例外規定，本次修法另增應報當地主管機關備查程序，讓地方主管機關能掌握事業單位內執行之現況，確保勞工權益。未依法報請備查者，因未盡各該規定之義務，地方主管機關得依勞動基準法第 79 條規定，處新臺幣 2 萬元至 100 萬元之罰鍰。

(三)再依勞動基準法第 70 條及同法施行細則第 37 條規定，雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應訂定工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示。本次修法通過後，工作規則因應法規調整而有配合修正之必要時，須修正後報請地方政府核備。

(四)除政府把關機制外，本次修法輔以企業內部自主協商機制，意即雇

主須於經過工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得彈性調整例假安排、延長工時時數及輪班制勞工更換班次之休息時間，不但能釐清該行業勞雇雙方是否確有調整需求，也能具體維護勞工身心健康，進而促進集體協商之發展。

(五)本部對於過勞預防的因應作為，已於職業安全衛生法第 6 條第 2 項明定「過勞預防條款」，要求雇主使勞工從事輪班、夜間工作及長時間工作，應妥為規劃並採取必要之安全措施，並公告「異常工作負荷促發疾病預防指引」及「職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引」，提供業界推動過勞預防之參考與運用。

(六)本部職業安全衛生署已委託建置北、中、南區勞工健康服務中心與區域服務網絡資源，透過專業團隊入廠協助輔導中小企業辨識過勞高風險族群與提供勞工健康諮詢等服務，研發「過勞風險評估及個人健康管理系統」提供事業單位運用，並透過製作過勞預防相關摺頁、海報、微電影以報章媒體及社群網站等多元宣傳管道，提升各界對過勞預防之重視。

十一、結語

勞動基準法係規範勞動條件最低標準，為受僱者勞動條件之基本法，其立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，並促進社會與經濟發展。由於凡屬適用勞動基準法之行業或工作者，不分行業性質、工作者特性或事業單位規模大小，均應適用同一部法令，然各行各業本即存有本質上的差異，部分產業之運作困難，仍應同受重視，考量於合理範圍內給予適度彈性調整之空間，避免過於僵化而無彈性之法令，因運作上窒礙難行，反而無法保障勞工權益，爰從法制面著手，檢討現行勞動基準法條文，建構務實可行並具備安全彈性之勞動制度，以確保勞工基本勞動權益獲得完整保障。

附錄四：勞動部法案及性別影響評估

法案及性別影響評估檢視表

【第一部分】：本部分由機關人員填寫

103.08.15 生效

填表日期：106 年 10 月 30 日			
填表人姓名：李思慧		職稱：科員	
電話：02-85902730		e-mail：js71@mol.gov.tw	
身分： ☒ 業務單位人員 ☐ 法制單位人員 ☐ 其他，請說明：_____			
填 表 說 明 一、行政院所屬各機關主管法律案報院審查，應依「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」及「中央行政機關法制作業應注意事項」規定辦理。 二、除廢止案（及配合行政院組織改造整批處理、單純訂修之法律案）外，皆應依據本表進行「法案及性別影響評估」。 三、建議各單位於法案研擬初期，即徵詢性別平等專家學者或各部會性別平等專案小組的意見；法案研擬完成後，應併同本表送請民間性別平等專家學者進程序參與（至少預留 1 週的填寫時間），參酌其意見修正法案內容，並填寫「玖、性別影響評估結果」後通知程序參與者。			
壹、法案名稱	勞動基準法		
貳、主管機關	勞動部	主辦機關	勞動條件及就業平等司
參、法案內容涉及領域：			勾選（可複選）
3-1 權力、決策、影響力領域			
3-2 就業、經濟、福利領域			☒
3-3 人口、婚姻、家庭領域			
3-4 教育、文化、媒體領域			
3-5 人身安全、司法領域			
3-6 健康、醫療、照顧領域			
3-7 環境、能源、科技領域			
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）			
肆、問題界定與訂修需求			
項 目		說 明	備 註
4-1 問題界定	4-1-1 問題描述	週休二日新制實施後，各界反映不一，為建構安全彈性勞動制度，以符合當前社會與經濟發展所需，並使勞工基本勞動權益獲得更合理之保障，爰擬具「勞動基準法」部分條文修正草案。	簡要說明所面臨問題之梗概。
	4-1-2 執行現況及	1. 週休二日新制實施後，外界迭	1.業務推動執行時，遭遇問題之

	問題之分析	有反映休息日出勤以擬制工時（做 1 給 4、做 5 給 8、做 9 給 12）計算工資及工時之方式，過於僵化且複雜，不符實際勞動現況及勞工需求，為利法令遵行，爰參酌各界意見，提出勞動基準法第 24 條等有關條文修正草案。 2. 以上解決方案均無因性別因素而有不利益差別待遇之情形。	原因分析。 2. 說明現行法規是否不足、須否配合現況或政策調整。
	4-1-3 相關之性別統計及性別分析	勞動基準法之適用不因性別而有所差異或允予差別待遇。	1. 透過相關資料庫、圖書等各種途徑蒐集既有的性別統計，並作出性別分析，以說明該問題是否會對不同性別人口造成不同影響。 2. 性別統計與性別分析應盡量顧及不同性別、性傾向及性別認同者之年齡、族群、地區等面向。
	4-1-4 須強化的性別統計及其方法	無	如既有性別統計不足，請提出須強化之處及其建置方法。
4-2 訂修需求	4-2-1 解決問題可能方案	1. 將休息日出勤之工作時間及工資改依勞工實際出勤之時間計算。（修正條文第 24 條） 2. 各界對於延長工作時間時數多有應允勞雇協商彈性增加之建議，爰在現行每月延長工作時間時數上限 46 小時維持不變之前提下，新增但書，定明雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長工作時間時數上限可在每三個月區間內給予彈性調整，惟每三個月內不得超過 138 小時，單月仍不得超過 54 小時，雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應報當地主管機關備	請詳列解決問題之可能方案及其評估（涉及性別平等議題者，併列之）。

		查。(修正條文第 32 條) 3. 有關現行輪班制勞工更換班次時至少應有 11 小時之規定，對於勞工身心健康當有助益，惟如一體施行，恐將衝擊現有採行三班制方式輪班之產業，爰酌予調整，以給予連續 11 小時之休息時間為原則；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，得另約定給予至少連續 8 小時以上之休息時間，雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應報當地主管機關備查。(修正條文第 34 條) 4. 週休二日新制實施後，勞資雙方均有適度調整例假之需要，爰定明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，於經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，例假得於每 7 日之週期內調整之，雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應報當地主管機關備查。(修正條文第 36 條) 5. 特別休假以休憩為目的，有關年度終結之未休日數，得經勞資雙方協商遞延至次年度實施，另定明次年度終結或契約終止時，勞工如仍有經遞延但未休畢之特別休假日數，雇主仍應發給工資。(修正條文第 38 條) 6. 定明本次修正條文之施行日期。(修正條文第 86 條)	
	4-2-2 訂修必要性	1. 涉及人民權利義務，應以法律明定。	請說明最終必須訂修法案以解決問題之理由；如有立委提案，

		2. 為符合當前社會與經濟發展所需，並兼顧安全彈性之勞動制度，需從法制面著手，檢討現行勞動基準法條文，以確保勞工基本勞動權益獲得完整保障。 3. 立法委員何欣純等 20 人已提出勞動基準法第 24 條、第 32 條及第 38 條修正草案： (1) 將休息日出勤之工作時間及工資，改依勞工實際出勤之時間計算。 (2) 加班時數，經勞資會議同意後，「一個月不得超過 46 小時」，經勞資會議同意後，以三個月總量勻支使用，但一個月不得超過 54 小時。 (3) 因年度終結未休之日數，雇主應發給工資或勞工可以請求累計至下年度。以兩年度為限。本條另訂施行日期。 4. 立法委員蔡易餘等 20 人已提出勞動基準法第 24 條、第 32 條及第 38 條修正草案： (1) 休息日出勤之工作時間在 4 小時以內者，以 4 小時計算工時及工資；超過 4 小時部分，以勞工實際工作時間計算工時及工資。 (2) 加班時數，一個月不得超過 46 小時。但經工會或經勞資會議同意後，可以在二至六個月內勻支使用，但每一個月仍不得超過 54 小時。 (3) 年度終結而未休之日數，雇主應發給工資或經勞工請求後可以累計，並以 3 年度為累計之期限。本條自修正通過後次年 1 月 1 日起施行。	並請納入研析。
--	--	---	---------

		5. 立法委員林岱樺等 18 人已提出勞動基準法第 24 條、第 32 條修正草案： (1) 休息日出勤工作時間在 8 小時以內者，以實際工作時間計算工時及工資；但超過 8 小時至 12 小時以內者，以 12 小時計算工時及工資。 (2) 加班時數，一個月不得超過 54 小時。但經工會同意，事業單位無工會者經勞資會議同意後，當月未達 54 小時之剩餘工時，可以在六個月內勻支使用，但一個月不得超過 60 小時。 6. 立法委員盧秀燕等 16 人已提出勞動基準法第 38 條修正草案：因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資或限於次年度予以特休，但次年度未予以特休者仍應發給工資。 7. 立法委員蔣萬安等 18 人已提出勞動基準法第 24 條、第 32 條及第 38 條修正草案： (1) 勞工於加班後，得選擇領加班費或補休；補休依法律規定標準計算補休時數，且補休日期由勞雇雙方協商排定，無協議者由勞工排定。勞工如未能於年度終結或契約終止時休畢之補休時數，雇主應依法律標準發給勞工加班費。勞工於國定假日及特別休假日出勤，雇主應加倍發給工資之情形，準用之。 (2) 年度終結未休完之日數，經勞工同意遞延至下年度。遞延後之特休於年度終結前仍未休完	
--	--	--	--

	之日數，雇主應發給工資。 8. 立法委員洪宗耀等 18 人已提出勞動基準法第 32 條修正草案：加班時數，一個月不得超過 46 小時。但經工會同意，事業單位無工會者經勞資會議同意後，得與個別勞工約定單季上限 138 小時，但一個月不得超過 56 小時。 9. 立法委員徐志榮等 17 人已提出勞動基準法第 38 條修正草案：因年度終結或契約終止而未休之日數，得經勞工同意遞延至次年行使或由雇主發給工資，遞延之特休日數於年度終結前仍未休畢者，雇主應發給工資。 10. 週休二日新制實施後，勞雇雙方均有可適度調整延長工作時間時數限制、例假安排及特別休假規定之建議，部分立委亦有相關之提案內容，為免過於僵化而無彈性之法令，因運作上窒礙難行，反而無法保障勞工權益，爰從法制面著手，擬具勞動基準法部分條文修正草案，建構務實可行並具備安全彈性之勞動制度，以確保勞工基本勞動權益獲得完整保障。	
4-3 配套措施及相關機關協力事項	為建構符合當前社會與經濟發展所需，並兼顧安全彈性之勞動制度，涉及排班、人力調配等相關配套措施，亦需配套修正勞動基準法施行細則，使規定順利執行。	配套措施諸如人力、經費需求或法制整備等；相關機關協力事項請予詳列。
伍、政策目標	週休二日新制實施後，勞雇雙方均有可適度調整延長工作時間時數限制、例假安排及特別休假規定之建議，為建構符合當前社會與經濟發	簡要說明政策取向。

	展所需，並可兼顧安全彈性之勞動制度，使勞工基本勞動權益獲得更合理之保障。	
陸、徵詢及協商程序		
項 目	說 明	備 註
6-1 法案主要影響對象	勞工、雇主、勞工行政主管機關	請說明法案內容主要影響之機關（構）、團體或人員。
6-2 對外意見徵詢	1. 106 年 3 月 24 日：會見全國十大工會，了解對勞動基準法週休二日之意見。（中華民國全國總工會、全國產業總工會、中華民國全國聯合總工會、中華民國全國勞工聯盟總會、中華民國職業工會全國聯合總會、中華民國全國職業總工會、全國工人總工會、台灣總工會、全國勞工聯合總工會、全國產職業總工會）。 2. 106 年 3 月 26 日：邀集專家學者及相關勞雇團體針對勞動基準法第 84 條之 1 規定表示意見。 3. 106 年 6 月至 8 月徵詢相關團體對於勞動基準法週休二日新制之意見，合計 27 場次： (1) 106 年 6 月 1 日：台北市產業總工會。 (2) 106 年 6 月 7 日：桃園市總工會。	1. 請說明對社會各界徵詢意見及與相關機關（構）、地方自治團體協商之人事時地。 2. 徵詢或協商時，應敘明其重要事項、有無爭議、相關條文、主要意見、參採與否及其理由（含國際參考案例），並請填列於附表；如有其他相關資料，亦請一併檢附。 3. 對社會各界徵詢意見，應落實性別參與。

	(3) 106 年 6 月 9 日：大台南總工會、台南市總工會、台南市產業總工會。	
	(4) 106 年 6 月 13 日：台灣電力工會、中華民國全國駕駛員職業總工會。	
	(5) 106 年 6 月 14 日：高雄市石化業產業總工會。	
	(6) 106 年 6 月 16 日：全國教師工會總聯合會。	
	(7) 106 年 6 月 19 日：全國傳播媒體產業工會（併同蘋果日報企業工會、中央廣播電台企業工會、自由時報工會及東森電視企業工會）。	
	(8) 106 年 6 月 21 日：大臺中職業總工會、臺中直轄市總工會。	
	(9) 106 年 6 月 22 日：銀行業工會及金控工會共 25 家。	
	(10) 106 年 6 月 26 日：宜蘭縣職業總工會、宜蘭縣總工會、宜蘭縣產業總工會。	
	(11) 106 年 6 月 27 日：臺灣港務股份有限公司基隆港務分公司臺北港營運處工會。	
	(12) 106 年 6 月 29 日：中華民國全國總工會、全國產業總工會、中華民國全國聯合總工會、中華民國全國勞工聯盟總	

	會、中華民國職業工會全國聯合總會、中華民國全國職業總工會、全國工人總工會、台灣總工會、全國勞工聯合總工會、全國產職業總工會。 (13) 106 年 7 月 4 日：新竹市總工會、新竹市職業總工會、新竹縣總工會、新竹縣產業總工會。 (14) 106 年 7 月 5 日：中華民國營造業總工會。 (15) 106 年 7 月 11 日：台中市總工會、臺中市職業總工會、臺中市產業總工會。 (16) 106 年 7 月 12 日：中華民國國際機場工會聯合會(桃園)、桃園國際機場股份有限公司企業工會、桃園市職業總工會。 (17) 106 年 7 月 13 日：台灣菸酒股份有限公司工會全國聯合會。 (18) 106 年 7 月 18 日：嘉義縣總工會、嘉義市總工會、嘉義市職業總工會。 (19) 106 年 7 月 19 日：台灣國際造船股份有限公司企業工會、中國鋼鐵股份有限公司企業工會。	
--	--	--

	(20) 106 年 7 月 24 日：基隆市全民勞工總工會、基隆市工會聯盟總工會、基隆市總工會、基隆市職業總工會。	
	(21) 106 年 7 月 26 日：雲林縣總工會、雲林縣職業總工會、雲林縣產業總工會。	
	(22) 106 年 8 月 2 日：花蓮縣總工會。	
	(23) 106 年 8 月 7 日：中華民國全國縫紉業總工會、彰化縣產業聯盟總工會、中華民國美容職業工會全國聯合會、中華民國推拿整復師職業工會全國聯合會、彰化縣總工會、彰化縣產業總工會。	
	(24) 106 年 8 月 9 日：苗栗縣職業總工會、苗栗縣產業總工會、苗栗縣總工會。	
	(25) 106 年 8 月 21 日：屏東縣職業總工會、屏東縣總工會、新高市總工會、新高市產業總工會、高雄縣職業總工會、高雄市產業總工會、高雄市總工會、高雄市職業總工會。	
	(26) 106 年 8 月 28 日：澎湖縣總工會。	
	(27) 106 年 8 月 30 日：南投縣總工會。	

	4. 106 年 7 至 9 月間辦理 5 場公聽會： (1) 106 年 7 月 17 日（北區）：邀集基隆、臺北、新北、桃園、新竹、連江及金門等縣市之勞雇團體表示意見。 (2) 106 年 7 月 19 日（南區）：邀集臺南、嘉義、高雄、屏東等縣市政府之勞雇團體表示意見。 (3) 106 年 8 月 2 日（東區）：邀集宜蘭、花蓮、臺東等縣市之勞雇團體表示意見。 (4) 106 年 8 月 7 日（中區）：邀集苗栗、臺中、彰化、南投、雲林等縣市之勞雇團體表示意見。 (5) 106 年 9 月 6 日（離島區）：邀集澎湖縣之勞雇團體表示意見。 5. 106 年 9 月 4 日邀集專家學者，針對勞動基準法第 84 條之 1 規定表示意見。 6. 106 年 9 月 27 日邀集全國性勞雇團體及專家學者，針對勞動基準法週休二日新制表示意見。	
--	--	--

	1. 106 年 3 月 26 日：邀集相關臺北市政府、新北市政府、桃園市政府、高雄市政府、臺南市政府、新竹縣政府及南投縣政府針對勞動基準法第 84 條之 1 規定表示意見。	
6-3 與相關機關(構)及地方自治團體協商	2. 106 年 3 月 29 日邀集國家發展委員會、經濟部、內政部、教育部、交通部、衛生福利部、法務部、國防部、科技部、行政院農業委員會、金融監督管理委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、行政院人事行政總處等，針對勞動基準法第 34 條表示意見。 3. 106 年 7 至 9 月間徵詢縣市政府意見：	
	(1) 106 年 7 月 17 日（北區公聽會）：徵詢基隆、臺北、新北、桃園、新竹、連江及金門等縣市政府意見。 (2) 106 年 7 月 19 日（南區公聽會）：徵詢臺南、嘉義、高雄、屏東等縣市政府意見。 (3) 106 年 8 月 2 日（東區公聽會）：徵詢宜蘭、花蓮、臺東等縣市政府意見。 (4) 106 年 8 月 7 日（中區公聽會）：徵詢苗栗、臺中、彰化、	

	南投、雲林等縣市政府意見。 (5) 106 年 9 月 6 日（離島區公聽會）：徵詢澎湖縣政府意見。 4. 106 年 9 月 28 日邀集縣市政府代表、國家發展委員會、經濟部、內政部、教育部、交通部、衛生福利部、法務部、國防部、科技部、行政院農業委員會、金融監督管理委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、行政院人事行政總處等，針對勞動基準法週休二日新制規定表示意見。	
--	---	--

柒、成本效益分析及對人權之影響：

項 目		說 明	備 註
7-1 成本		週休二日新制實施後，每一勞工均於法制上享有同等之例假及休息日，本次修法並未涉及加班費倍率之提高，於推動實務上對於企業用人而言，並不會造成太大困難。	1.關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2.得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
7-2 效益		1. 解決實務上常見之爭議，促進勞資關係和諧。 2. 使勞工權益獲得更合理且完整之保障。	
7-3 對人權之	7-3-1 憲法有關人民權利	修正法案無違反憲法有關人民權利之規定。	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。

影響	之規定		
	7-3-2 公民與政治權利國際公約	修正法案無違反該公約有關所有人民在公民、政治權利方面人人平等之宗旨。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
	7-3-3 經濟社會文化權利國際公約	修正法案涉及勞動人權之部分，符合該公約促進各國對人權及自由之重視，提升人類在政治地位及經濟、社會、文化各方面發展之宗旨。	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

捌、性別議題相關性

8-1 規範對象：

- (1) 若 8-1 任一指標評定「是」者，應繼續填列項目「捌、8-2 及 8-3」及「第二部分－性別影響評估程序參與」；如 8-1 皆評定為「否」者，則免填「捌、8-2 及 8-3」，逕填寫「第二部分－性別影響評估程序參與」，惟若經程序參與後，11-5「法案與性別議題關聯之程度」評定為「有關」者，則需修正「捌、8-1 至 8-3」，並補填列「玖、性別影響評估結果」。
- (2) 本項不論評定結果為「是」或「否」，皆需填寫評定原因。

項 目	評定結果 (請勾選)		評定原因	備 註
	是	否		
8-1-1 訂修內容以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象		V	勞動基準法規範勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，規範對象為勞工、雇主，不涉及性別、性傾向或性別認同。	如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，請評定為「是」。
8-1-2 訂修內容未區別對象，但執行方式將因性		V	勞動基準法部分條文修訂之相關事宜，如規定休息日出勤之工作時間及工資依	規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，請評定為「是」。

別、性傾向或性別認同不同而有差異	勞工實際出勤之時間計算；在現行每月延長工作時間時數上限 46 小時之總數維持不變之前提下，定明雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長工作時間時數上限可在每三個月區間內彈性調整，惟每三個月內不得超過 138 小時，單月仍不得超過 54 小時，雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應報當地主管機關備查；輪班制勞工更換班次時至少應有 11 小時之規定，酌予調整，以給予連續 11 小時之休息時間為原則；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，得另約定給予至少連續 8 小時以上之休息時間，雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應報當地主管機關備查；定明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，於經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，例假得於每 7 日之週期內調整之；年度終結之未休日數，得經勞資雙方協商遞延至次年度實施，次年度終結或契約終止時，勞工如仍有經遞延但未休畢之特別休假日數，雇主仍應發給工資等規
-------------------------	---

			定之修訂及執行方式無涉及性別、性傾向或性別認同。	
8-1-3	訂修內容所規範對象及執行方式無差異，但對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果	V	勞動基準法為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，其規範對象及執行方式並無差異，本法規範內容未涉及不同性別、性傾向或性別認同。	規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，請評定為「是」。
8-2 性別目標				
項 目		說 明		備 註
8-2-1		採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等		基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。(本項及 8-2-2 不得全部填列無關)
8-2-2		營造平等環境，預防及消除性別歧視		消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。(本項及 8-2-1 不得全部填列無關)
8-3 性別效益				
項 目		說 明		備 註
8-3-1		對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效		請詳加說明性別效益何在，本項不得填列無關。
8-3-2		符合憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約CEDAW)、性別平等政策綱領等要求		依消除對婦女一切形式歧視公約施行法，請檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，並請再查核法案內容之合宜性，本項不得填列無關。

【第二部分－性別影響評估程序參與】：本部分由性別平等專家學者填寫

拾壹、性別影響評估程序參與：若採用書面意見的方式，至少應徵詢 1 位以上性別平等專家學者意見，並填寫參與者的姓名、職稱及服務單位；專家學者資料可至台灣國家婦女館網站參閱（ http://www.taiwanwomenscenter.org.tw/ ）。		
(一) 基本資料		
11-1 程序參與期程或時間	106 年 10 月 31 日至 106 年 11 月 08 日	
11-2 參與者姓名、職稱、服務單位及其專長領域	郭玲惠，國立臺北大學法律學系教授，財團法人婦女新知基金會監事，專長：性別工作平等法、勞動法及民事法。	
11-3 參與方式	☐ 法案研商會議 ☐ 性別平等專案小組 ☒ 書面意見	
11-4 業務單位所提供之資料	相關性別統計資料 ☐ 有 ☐ 很完整 ☐ 可更完整 ☐ 現有資料不足須設法 補足 ☒ 無 ☒ 應可設法找尋(未來) ☐ 現狀與未來皆有困難	法案內容 ☒ 有，且具性別觀點 ☐ 有，但不具性別觀點 ☐ 無
11-5 法案與性別議題關聯之程度	☐ 有關 ☒ 無關 (若性別平等專家學者認為第一部分「捌、8-1 規範對象」8-1-1 至 8-1-3 任一指標應評定為「是」者，則勾選「有關」；若 8-1-1 至 8-1-3 均可評定「否」者，則勾選「無關」)。	
(二) 主要意見：就前述各項之合宜性提出檢視意見，並提供綜合意見		
11-6 性別統計及性別分析之合宜性	修正草案乃針對一例一休新制施行以來產生之爭議，所為之修正。因此設定之性別目標，乃為無差別對待，亦無相關之性別統計與分析，且因新制施行時間仍短，目前暫無受益或受影響對象之性別統計，雖仍屬合宜。 惟未來仍應針對受影響之行業，特別是例假日調整後，受到影響較多之行業，是否有性別上之差異，蓋例假日除作為勞工之休息外，另為勞工與其家人相處之重要時間，未來建議應進行性別統計與分析。此外草案中增加中央目的主管機關與中央主管機關之審查機制，主管機關除兼顧勞資雙方之特殊需求外，更應衡量勞工自身之健康與家庭因素，特別是性別因素，公告過程亦應使不同性別之勞工能充分表達意見，納入考量，機制上亦應允許勞工之因健康或家庭因素，得有拒絕之可能性。 另有關於加班時數之增加，對於勞工家庭責任之負擔，是否會產生衝擊，尤其是乙案(後所採)，延長工時以每三個月計算，對於企業較具彈性，然對於受僱者家庭義務之影響，必然產生一定之衝擊，建議未來施行一段時間後，建議仍必須進行修正案施行後量化之統計分析，並針對傳統上女性或男性從業人員較多之行業，進行性別統計與質化分析，以為主管機關提供輔助措施或修法之參考。 輪班工作之問距，目前尚未施行，並無法得知可能之衝擊行業，但針對輪班工作所可能面臨的困難，特別是夜間工作，例如女性從業人員較多之護理人員，除工時間距外，其他安全與配套措施，未來亦因一併考量。	
11-7 正當程序中性別參與之合宜性	因應本草案之修正，主管機關已於各縣市辦理說明會，並收集各地工會與工商團體之意見，因設定適用上無差別待遇，所以徵詢對象與團體，忽略不同性別人員之參與，特別是各地工會代表多為男性，衝擊較大之零售服務業或醫療服務業，多為女性從業人員，交通服務業，多為男性從業人員，參與之程序中，並未考慮性別參與之重要性，仍有可修正之處。	
11-8 性別目標之合宜性	草案設定之性別目標為無差別待遇，合宜。惟未來施行應檢視是否有部分行業產生間接歧視之情形。	
11-9 性別效益說明之合宜性	草案適用對象為無差別對待，依此效益說明，合宜。惟未來如能進行性別影響評估，效益應再行評估。	
11-10 綜合性檢視意見	本草案並無直接對於適用者有差別待遇，但施行後仍應進行性別統計與分析，程序參與時，應使不同性別者，皆可參與其中。	
(三) 參與時機及方式之合宜性	以書面參與，合宜。	
本人同意恪遵保密義務，未經部會同意不得逕自對外公開所評估之法案。		
(簽章，簽名或打字皆可) 郭玲惠		

陸、徵詢及協商程序之附表

重要事項	有無爭議	相關條文	相關機關(構)、團體或人員之主要意見	參採與否及其理由 (含國際參考案例)
1. 休息日出勤之工作時間及工資計算標準 刪除第三項休息日出勤之工作時間及工資以擬制工時及擬制工資計算之規定，改依勞工實際出勤之時間計算。	☒有 ☐無	§24 第 3 項	一、勞工團體： (一)全國產業總工會、中華民國全國總工會、臺北市產業總工會、桃園市產業總工會、高雄市產業總工會：維持擬制工時計算，拒絕再修法。 (二)臺中直轄市總工會、臺中市總工會、嘉義縣總工會、嘉義市職業總工會：建議以實際工時計算。 (三)臺灣總工會：目前加班費計算方式凌亂，可以檢討。勞工認為休息日加班費以實際工時計算規定合理，許多反彈實係起因新制規定導致勞工薪資減少。 二、雇主團體： (一)中華民國工業協進會：休息日出勤工資，應改以勞工實際工作時間計算。 (二)中華民國全國中小企業總會：休息日加班費倍率，不分中小企業或上市(櫃)公司，應均改為加給 1 倍，且以實	參採部分勞雇團體、縣市政府及部會意見： 1. 依現行規定，休息日出勤以擬制工時(做 1 給 4、做 5 給 8、做 9 給 12)計算工資及工時，雖立意良善，惟各界多有反應該規定不符實際勞動現況且未兼顧勞雇雙方實際需求，進而造成勞資對立，考量勞工休息日工作之時間仍計入每月延長工作時間上限，又現行法令對於延長工時之實施已有「應經工會同意，如事業單位無工會者經勞資會議同意」之法定程序要件，應已足維護勞工權益。 2. 又休息日出勤係屬延長工時性質，與國定假日出勤 8 小時內仍屬正常工時性質不同，為免兩者性質混淆，爰未參採部分與國定假日為相同規範之建議。

			際工時計算。 (三) 中華民國全國商業總會： 休息日出勤工資以實際工時計算，加班費加倍發給。 (四) 中華民國全國工業總會： 休息日加班費倍率，上市（櫃）公司，加給 1.5 倍，中小企業及非上市（櫃）公司加給 1 倍，並均改以實際工時計算。 (五) 歐洲在臺商務協會： 簡化休息日出勤工資規定，取消休息日工作 1 小時、給予 4 小時工資之作法。 三、縣市政府： (一) 臺北市府： 維持擬制工時計算。 (二) 高雄市政府、臺南市政府、苗栗縣政府、宜蘭縣政府、新竹科學工業園區管理局、中部科學工業園區管理局、南部科學工業園區管理局、經濟部加工出口區管理處： 建議以實際工時計算。 (三) 澎湖縣政府： 在每個月加班時數 46 小時不放寬之前提下，建議休息日出勤時數不列入加班時數計算；若仍要列入計算，	
--	--	--	--	--

			每個月加班時數可適度放寬。另休息日出勤工資覈實計算。 四、各部會： (一)衛生福利部、行政院農業委員會、交通部、國軍退除役官兵輔導委員會、經濟部商業司： 建議以實際工時計算。 (二)經濟部： 工商團體已有提出修法建言，本部尊重及支持。 五、專家學者： (一)邱駿彥： 維持現行休息日加班費倍率及擬制工時計算加班費之規定。 (二)陳金泉： 休息日出勤工資宜比照休假日規定，勞工工作未滿 8 小時者，雇主應給付一日工資。如欲維持週休二日之立法目的，休息日工資倍率可較休假日標準為高。	
2. 每月延長工時上限 在每月加班時數上限四十六小時總數維持不變之前提下，新增但書，定明經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長工作時間時數	☒有 ☐無	§32 第 2 項	一、勞工團體： (一)全國產業總工會、臺北市產業總工會、桃園市產業總工會、臺南市產業總工會、臺灣電力工會、台灣總工會、高雄市產業總工會： 建議維持現行規定。	參採部分勞雇團體、縣市政府及部會意見： 1. 有鑑於社會經濟變遷，事業單位經營型態多元，各界對於現行延長工作時數一個月不得超過 46 小時之規範，多有應允勞雇協商彈性增加

上限可在每三個月區間內給予彈性調整，惟單月得運用之延長工作時間時數上限仍不得超過五十四小時。		(二)桃園市總工會： 建議放寬加班時數並可授權工會與資方就加班時數及休假進行協商。 (三)新高市產業總工會： 每月加班時數上限應固定，反對加班工時以一定區間總量管制。至於每月加班時數上限是否維持 46 小時或是提高至 54 小時，可以討論，惟加班費倍率應適度提高。 (四)苗栗縣產業總工會： 企業應透過產業技術升級，解決加班時數不足之問題。 (五)全國勞工聯合總工會： 每月加班時數上限可提高至 60 小時，以增加勞工所得。 二、雇主團體： (一)中華民國工業協進會： 每月加班時數放寬至 60 小時，以 6 個月區間總量管制。 (二)中華民國全國中小企業總會： 每月加班時數上限應提高至 60 小時，勞工可增加經濟收入。 (三)中華民國全國工業總會、中華民國工業區廠商聯合總會：	之建議。 2. 日本勞動基準法第 36 條規定，雇主與過半數勞工組成之工會（無工會者，為過半數之勞工代表）簽定書面協定，並陳報行政機關，則不受其同法第 32 條至第 35 條之 5 或第 40 條之工作時間限制（三六協定）。 3. 為衡平勞資雙方權益、強化勞資對話與協商機制，參照日本勞動基準法第 36 條規定之集體協商機制，新增雇主經工會同意，如事業單位無工會者經勞資會議同意，得以每三個月為區間調整，一個月之延長工作時間上限適度放寬為 54 小時，惟每三個月週期內仍不得超過 138 時。 4. 另考量雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，影響層面較廣，爰併應報當地主管機關備查。
---	--	--	---

			每月加班時數上限應提高至 50 小時，以 6 個月區間總量管制，但每月上限不得超過 60 小時。 (四) 中華民國全國商業總會： 加班時數採一定區間總量管制。 (五) 歐洲在臺商務協會： 加班時數以一定區間總量管制。 三、縣市政府： (一) 臺北市政府、高雄市政府： 建議維持現行規定。 (二) 新北市政府、新竹科學工業園區管理局 (50 小時)、經濟部加工出口區管理處 (60-70 小時)： 建議加班工時可更有彈性，得適度調整每月加班時數上限。 (三) 臺中市政府、臺南市政府、宜蘭縣政府： 建議加班時數採工時總量管制。 (四) 苗栗縣政府： 加班時數採 3 個月總量管制，每個月上限調整至 54 小時。 (五) 彰化縣政府： 每個月上限調整至 70 小時，加 3 個月得超過 162 小時 (54x3)。 (六) 澎湖縣政府：	
--	--	--	--	--

			本縣以觀光產業為主，考量淡旺季因素，建議加班時數以6個月總量管制。 (七) 中部科學工業園區管理局： 每月加班工時上限54或60小時、採3個月或6個月總量管制。 四、各部會： (一)衛生福利部： 6個月延長工時之總量管制，單月延長工時不超過54-64小時；參考德國的工時帳戶制，採季或半年的正常工時總量管制，讓積借休制度得以實施 (二)國家發展委員會： 建議每個月加班工時放寬至54小時，或是三個月的總量管制(平均每個月不超過46小時)。 (三)交通部： 交通運輸產業因季節、節日及特殊天候之運輸需求，建議加班時數採總量管制，以季計算，或是放寬每月加班時數上限。 (四)經濟部： 工商團體已有提出修法建言，本部尊重及支持。	
--	--	--	---	--

			(五)經濟部商業司： 加班工時由現行每月 46 小時放寬至 54 小時，並採半年總量管制，於總加班工時不變前提下，每月不得超過 60 小時。 五、專家學者： (一)邱駿彥： 資方團體應提出現行每月加班時數不足之證據，放寬每月加班時數上限議題才有討論空間。加班時數得以 3 至 6 個月為區間總量管控，但總時數應降低。 (二)陳金泉： 加班時數上限規定是否放寬，應藉由判定過勞之專業醫學數據檢視，不宜透過勞雇協商。由於疲勞之累積係持續的，無法至每月底歸零，有關每月加班時數上限的控管，可考慮採取往前推計連續 30 天之概念管控。	
3. 輪班制更換班次時之休息時間 以給予連續十一小時休息時間為原則；但經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得另約定不少於連續八小時之休息時間。並新增僱用勞工人數在三十人以	■有 □無	§34	一、勞工團體： (一)全國產業總工會、臺北市產業總工會、桃園市產業總工會、新竹縣產業總工會、新高市產業總工會： 建議維持至少應有連續 11 小時之規	參採部分勞雇團體、縣市政府及部會意見： 1. 仍以給予連續 11 小時之休息時間為原則；另為衡平勞資雙方權益、強化勞資對話與協商機制，新增但書經工會同意，如事業單位無工會

上，依但書規定變更者，應報當地主管機關備查。		定。 (二) 全國勞工聯合總工會： 輪班制勞工更換班次時應間隔 11 小時之規定，尚屬合理。 (三) 臺中市產業總工會： 認為連續 11 小時造成排班困難，建議評估施行日期。 二、 雇主團體： (一) 中華民國工業區廠商聯合總會、中華民國全國中小企業總會、中華民國全國工業總會： 輪班制勞工更換班次，至少應有連續 11 小時休息之規定，應修正為經勞資協商合意後，可於正負 3 小時內彈性調整。 (二) 中華民國全國商業總會： 輪班制勞工更換班次應間隔 11 小時之規定影響排班，建議修正為更換班次時，給予適當休息時間即可。 (三) 中華民國全國工業協進會： 輪班制勞工更換班次之休息時間，以間隔 12 小時彈性調整。 三、 縣市政府： (一) 臺北市政府、臺南市	者，經勞資會議同意後，得另約定給予適當之休息時間，惟不得少於連續 8 小時。 2. 另考量雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，影響層面較廣，爰該等雇主依但書規定變更勞工之休息時間者，併應報當地主管機關備查。 3. 至部分勞雇團體、縣市政府及部會所提輪班制定義疑義，當另以令釋規範之。
-------------------------------	--	--	--

			政府、宜蘭縣政府： 輪班制勞工更換班次 應間隔 11 小時之規 定儘快實施。 (二) 高雄市政府： 建議勞動部以函釋確 明輪班制定義，例如 兩頭班是否屬輪班 等。反對業界所提輪 班換班休息時間採原 則為 11 小時但允許 正負 3 小時之建議， 執行困難且有違立法 目的。 (三) 彰化縣政府： 確明輪班制定義，以 杜爭議，例如醫療保 健服務業之花花班， 第一日為午班、第二 日為早班，是否為輪 班制？ (四) 經濟部加工出口區管 理處： 輪班制勞工更換班次 應間隔 11 小時規定 彈性不足，建議修正 為 9-11 小時。 四、各部會： (一) 經濟部： 工商團體已有提出修 法建言，本部尊重及 支持。 (二) 衛生福利部： 歸納醫療保健服務業 13 個相關團體意見， 輪班制勞工更換班次 應間隔 11 小時之規定 對於臨床工作勞工之	
--	--	--	---	--

			排班會有困難，建議更有彈性或改為間隔 8-10 小時。 (三)衛生福利部(社家署)： 歸納社會福利服務業相關團體意見，兒童機構跟庇護家園，因專業人力有限，目前採 2 班制，無法符合輪班制勞工更換班次應間隔 11 小時之規定，建議審慎評估。另建議確明輪班制定義。 (四)國家發展委員會： 建議給予特定工作者或事業單位緩衝期或例外規定，例如火車駕駛、醫療保健服務業及交通業，以符合勞資雙方需求。 (五)經濟部(國營事業委員會)： 輪班制勞工更換班次應間隔 11 小時之規定彈性不足，員工臨時請假卻因 11 小時之規定找不到人代班時，恐影響營運。 (六)行政院農業委員會： 農作物採收有時間性，農忙時，難以遵守更換班次應間隔 11 小時之規定。 (七)交通部： 1. 運輸事業事關公眾利益，遇到天災、事變或突發事件等不可預期	
--	--	--	---	--

			之狀況，常有連續上班或加班之需求，故遇到該等狀況時，應排除適用。 2. 公路及市區汽車客運業、遊覽車客運業、汽車貨運業、旅行業及觀光旅館業均反應 11 小時規定造成人力調配困難，建議排除適用或修正為 8 小時。 3. 台灣鐵路局囿於人力無法立即補足及訓練期間長，初步估計需於 110 年始得符合此規定，建議該局延緩適用此規定。 (八)國軍退除役官兵輔導委員會： 輪班制勞工更換班次應間隔 11 小時之規定，建議俟人力補充完成後再實施，時間無法預估。 五、專家學者： (一)邱駿彥： 建議維持輪班制勞工更換班次應間隔 11 小時規定。 (二)陳金泉： 輪班制勞工更換班次時應間隔 11 小時之規定，尚屬合理。	
4. 例假得適度調整之規定 定明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	☒有 ☐無	§36	一、勞工團體： (一)全國產業總工會、臺北市產業總工會、桃園市產業總工會新竹縣產業總工會、新高	參採部分勞雇團體、縣市政府及部會意見： 1. 本部於 105 年 9 月 10 日勞動條 3 字第 1050132134 號令核

業，於經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，例假得於每 7 日之週期內調整之，雇主僱用 30 人以上者，應報當地主管機關備查。		市產業總工會： 建議維持現行不得使勞工連續工作逾 6 日之規定。 (二) 中華民國全國駕駛員職業總工會： 建議適度調整給予勞資雙方協商的彈性。 (三) 中華民國全國勞工聯盟總會： 例假七休一令釋限制勞工不得連續工作逾 6 日之規定，勞工無法積假，缺乏彈性。應修正為必要時，於徵得勞工同意後可更動。 二、雇主團體： (一) 中華民國工業協進會： 例假七休一令釋限制勞工不得連續工作超過 6 天之規定，建議依行業特性不同給予放寬可連續工作 12 天，俾利各行各業運作更為順利。 (二) 中華民國全國商業總會： 建議例假規定調整為：徵得勞工同意後，得於各該週期內更動，不受「不得使勞工連續工作逾 6 日」之限制，可連續工作 12 天。 三、縣市政府： (一) 臺北市政府、臺南市	釋當時本條規定例假之安排，以每 7 日為一週期，每一週期內至少應有一日之例假，惟務實考量基於公眾利益等因素，難以避免勞工有連續工作逾 6 日之必要，惟允 3 類特殊情形得為例外，並以事前徵得勞工同意為前提。 2. 週休二日新制實施後，每 7 日中有 2 日之休息。勞工之例假及休息日增加，每有調整例假以形成連假之需求；雇主亦有適度調整例假之需要，勞雇雙方均有放寬前開令釋限制，給予例假安排彈性空間之建議。 3. 為衡平勞資雙方權益、強化勞資對話與協商機制，定明不適用實施四週彈性工作時間之行業，經中央目的事業主管機關同意及中央主管機關指定，雇主再經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意之程序，例假得於每 7 日週期內調整之。 4. 另考量雇主僱用勞工人數在 30 人以上
--	--	--	---

			政府、宜蘭縣政府、新竹科學工業園區管理局、新竹縣政府：建議維持現行不得使勞工連續工作逾 6 日及 7 休 1 令釋之規定。 (二) 臺中市政府： 考量部分事業單位之行業特性及辦理臨時活動需求，七休一令釋之例外情況宜適度放寬。 (三) 高雄市政府： 若不修法，贊同回復 75 年之例假函釋並作調整，因該函釋前已施行 30 年，許多事業單位行之有年，多數事業單位平常使勞工七休一沒問題，但遇到調班或代班時即無法遵依，例外情況實為少數；保留適度彈性可符合勞資雙方期待。 (四) 苗栗縣政府： 現行七休一令釋缺乏彈性，建議第 36 條之「每七日」修正為「每週」，解釋上即可為原則不得使勞工連續工作超過 6 日，例外情況至多可達 12 日，此修正可與第 30 條之「每週」正常工時 40 小時為相同用語。 (五) 中部科學工業園區管理局：	者，影響層面較廣，爰併應報當地主管機關備查。
--	--	--	---	-------------------------------

			有關例假安排，建議回復 75 年之例假函釋。 (六) 經濟部加工出口區管理處： 有關例假安排，事業單位反映在排班或調班時，有可能使勞工連續工作超過 6 日，建議回復 75 年函釋。 四、各部會： (一) 衛生福利部： 建議維持現行不得使勞工連續工作逾 6 日之規定。 (二) 國家發展委員會、經濟部(國營事業委員會)、交通部： 建議適度調整給予勞資雙方協商的彈性。 五、專家學者： (一) 邱駿彥： 維持例假七休一之不得使勞工連續工作逾 6 日規定，如有窒礙難行之處，再透過修正令釋處理 (二) 陳金泉： 例假 7 休 1 規定是否放寬，應藉由判定過勞之專業醫學數據檢視，不宜透過勞雇協商。由於疲勞之累積係持續的，無法至每月底歸零，有關每月加班時數上限的控管，可考慮採取往前推計連續 30 天之概念	
--	--	--	--	--

			管控。	
5. 特別休假遞延之規定 定明年度終結之未休日數，得經勞資雙方協商遞延至次年度實施，勞工如仍有經遞延但未休畢之特別休假日數，雇主仍應發給工資	☒有 ☐無	§38	一、勞工團體： (一)臺北市產業總工會： 對於資方因不願支付未休畢日數工資，而希望儘速完成修法之作法，無法認同。 (二)全國產業總工會、雲林縣產業總工會、桃園市產業總工會： 建議維持現行條文。 (三)新竹縣產業總工會： 關於未休畢之特別休假，得經勞工書面同意後遞延至次一年度行使；次一年度終結或契約終止前仍未休畢之日數，雇主應發給工資。 (四)宜蘭縣產業總工會： 未休畢之特別休假，可遞延請休。 (五)新高市產業總工會： 雇主促請勞工排定特別休假，勞工仍未排休者，雇主可不給付未休之特別休假日數工資。未休畢之特別休假是否遞延，由勞雇雙方協商。 (六)全國勞工聯合總工會： 雇主應於年度結束前，通知每位勞工下一年度應有之特別休假日數。特別休假期日，由勞工自行排定。可歸責於雇主原因而無法休畢之特別休假日	參採部分勞雇團體、縣市政府及部會意見： 1. 現行勞工之特別休假因年度終結而未休畢之日數，不論原因為何，雇主應一律發給工資，使得希望累積假期之勞工，反而無法與雇主協商遞延休假，失去特別休假以休憩為目的之立法美意。 2. 為使希望累積假期之勞工，得依其意願安排較長之連續假期，以調劑身心，恢復工作效率，定明年度終結之未休日數，得經勞資雙方協商遞延至次年度實施。 3. 又為確保勞工特別休假權益不因遞延致減損，於次年度終結或契約終止時，勞工如仍有經遞延但未休畢之特別休假，雇主仍應發給工資，以確實保障勞工特別休假權益。 至部分勞雇團體、縣市政府及部會所提，特別休假期日應回歸由勞資雙方協商排定之建議，不予參採： 1. 舊法時期特別休假由

		數，雇主應折發工資。 二、雇主團體： (一)中華民國工業協進會： 特別休假日期由勞雇協商排定，未休畢特別休假遞延至次一年度請休或發給工資，亦由勞雇雙方協商議定。 (二)中華民國工業區廠商聯合總會、中華民國全國工業總會： 特別休假日期由勞雇協商排定，因可歸責於雇主，應休未休之日數，雇主應折發工資或遞延至次年度實施。 (三)中華民國中小企業總會： 特別休假日期由勞雇雙方協商排定。未休畢之特別休假是否遞延請休，得由勞雇雙方協商。 (四)臺北市美國商會、中華民國全國商業總會： 特休日期，由勞雇雙方協商排定。未休畢之特別休假是否遞延，由勞雇雙方協商；倘若遞延，以1年為限。 (五)歐洲在臺商務協會： 允許勞雇雙方有協商未休畢特別休假遞延請休之空間。 三、縣市政府： (一)臺北市政府、臺南市政府、宜蘭縣政府、新竹科學工業園區管理	勞資雙方協商排定之規定，外界多以勞工為經濟上之弱勢，易因囿於雇主所要求而未能行使自身之特別休假權益，衍生「看得到、吃不到」之疑慮，爰105年修正勞動基準法時，於第38條第2項明定「特別休假期日，由勞工排定之」，以確保勞工得依其意願安排特別休假。 2. 部分團體建議特休假期日排定應給予勞資協商空間，惟現行勞動基準法第38條第2項實已訂有「雇主基於企業經營上之急迫需求，得與勞工協商調整」之勞資協商機制，尚非毫無協商空間，爰所提建議，不予參採。
--	--	---	---

			局、澎湖縣政府： 特別休假當年度未休完日數不得遞延。 (二)新北市政府： 特別休假當年度未休完日數應允遞延，對勞工也較有彈性。特別休假日期由勞工排定之規定爭議不少，建議可從要求勞工一定要排完特別休假，不得折換工資之方向來思考，以落實休憩為目的之立法意旨。 (三)桃園市政府、臺中市政府、高雄市政府： 特別休假當年度未休日數應允遞延，然應併明定遞延期限及屆時未休畢日數仍應給付工資。 (四)彰化縣政府： 特別休假日期不應全數由勞工排定，應規定一部分由勞資雙方協商。特別休假當年度未休完日數得遞延一年，屆時未休畢日數應給付工資。 (五)南部科學工業園區管理局： 特別休假當年度未休日數得遞延。 (六)經濟部加工出口區管理處： 事業單位建議特別休假當年度未休完日數得遞延；至工會認為若	
--	--	--	---	--

			可遞延，再未休畢之日數應發給工資。特別休假由勞工排定之新規定，建議改回由勞資雙方協商排定。 (七)新竹縣政府： 特別休假日期建議由勞資雙方協商排定。贊同特別休假當年度未休日數得遞延1年，惟屆時未休畢日數仍應給付工資。 四、各部會： (一)衛生福利部： 特別休假日期由勞資雙方協商排定之，當年度未休完日數得遞延，遞延年限1到2年不等。 (二)衛生福利部(社家署)： 特別休假日期由勞資雙方協商排定之，當年度未休完日數得遞延，遞延年限1到2年不等。 (三)國家發展委員會： 建議給予雇主排定勞工特別休假之彈性，回到勞資協商，至於勞工排定部分，當超過一定天數時，應提前通知。據勞資雙方之意見，建議特別休假當年度未休假日數得遞延一年，屆時未休畢日數應給付工資。 (四)經濟部(國營事業委員會)：	
--	--	--	--	--

			建議特別休假日期回到由勞資雙方協商排定。 (五)行政院農業委員會： 特別休假日期由勞資雙方協商排定，農忙時或特定節日人力需求大，無法讓勞工排定特別休假。 (六)交通部： 建議修訂為勞工應於年度內與雇主協商合意排定特別休假並休畢，若未休畢得經勞資雙方協商遞延，屆時未休畢日數雇主應發給工資。 (七)國軍退除役官兵輔導委員會： 特別休假日期由勞資雙方協商排定，當年度未休畢日數得遞延 2 年。 (八)經濟部(商業司)： 特別休假日期由勞資雙方協商排定，當年度未休完日數可遞延 2 年。 五、專家學者： (一)邱駿彥： 1.第 38 條第 2 項但書規定，建議修正為：勞工排定特別休假期日影響雇主營運時，雇主可變更日期。 2.過去，本人認為特別休假意旨並非換取工資之用，未休畢之特休可	
--	--	--	---	--

附錄五：立法院法制局法案性別與人權影響評估檢視表

壹、法案名稱	勞動基準法部分條文修正草案	
貳、主管機關	勞動部	
參、法案內容涉及領域：	勾選（可複選）	
3-1 權力、決策、影響力領域		
3-2 就業、經濟、福利領域	☒	
3-3 人口、婚姻、家庭領域		
3-4 教育、文化、媒體領域		
3-5 人身安全、司法領域		
3-6 健康、醫療、照顧領域		
3-7 環境、能源、科技領域		
3-8 其他（勾選「其他」欄位者，請簡述法案涉及領域）		
肆、主管機關法案及性別影響評估檢視表檢視結果		
檢視項目	內容	檢視結果
4-1 提案機關之性別影響評估之檢視	4-1-1 檢視表是否檢附到立法院	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）
	4-1-2 檢視表是否依程序填報	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）
	4-1-3 是否為相關之性別統計及性別分析	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）
4-2 與本法案相關之	4-2-1 是否因	☐ 是，法案名稱：

配套法案及機關	性別觀點而需配套修正之相關法案	☒ 否 ☐ 其他（請說明）
	4-2-2 是否因性別觀點而需協力之機關	☐ 是，協力機關： ☒ 否 ☐ 其他（請說明）
伍、機關提案之性別議題相關性		
5-1 規範對象		
項目	檢視結果	備註
5-1-1 法案內容是否以特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	例如規範對象以男性或女性為主，或以同性戀、異性戀或雙性戀為主，或個人自認屬於男性或女性者，是否涉及本法案條文。
5-1-2 法案內容未區別對象，但是否其執行方式將因性別、性傾向或性別認同不同而有差異	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	規範對象雖無區別，但因性別、性傾向或性別認同之本質差異，而有不同執行方式者，是否涉及本法案條文。
5-1-3 法案內容所規範對象及執行方式無差異，但是否對於不同性別、性傾向或性別認同者將產生不同結果	☐ 是 ☒ 否 ☐ 其他（請說明）	規範對象及執行方式雖無差異，惟其結果乃因性別、性傾向或性別認同而有不同者，是否涉及本法案條文。

5-2 性別目標		
項 目	檢視結果	備 註
5-2-1 法案內容是否採取積極作為，去除不必要差別待遇，或促進實質平等；營造平等環境，預防及消除性別歧視目標	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	一、基於憲法平等權之規定，採行一定方式去除現行法規及其執行所造成之差別待遇，或提供較為弱勢之一方必要之協助，以促進其實質地位之平等。 二、消除或打破性別刻板印象與性別隔離，以消弭因社會文化面向所形成之差異，或提供不同性別、性傾向或性別認同者平等機會獲取社會資源，提升其參與社會及公共事務之機會。 三、本法案是否須採更積極作為以符合預防及消除性別歧視目標。
5-3 性別效益		
項 目	檢視結果	備 註
5-3-1 法案是否對於消弭性別歧視、促進性別平等有積極、正面綜效	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他（請說明）	主管機關所列性別效益，是否有助消弭性別歧視、促進性別平等有積極正面綜效。
5-3-2 法案是否符合	☒ 是	依消除對婦女一切形式歧

憲法、國際規範(包括消除對婦女一切形式歧視公約 CEDAW)、性別平等政策綱領等要求	☐ 否 ☐ 其他 (請說明)	視公約施行法，主管機關應檢視法案是否符合公約(CEDAW)規定及其一般性建議，請再檢核本法案內容是否合宜。
陸、機關提案對人權之影響		
6-1 對人權之影響		
項 目	檢視結果	備 註
6-1-1 法案是否符合憲法有關人民權利之規定	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他 (請說明)	請檢視法案是否符合憲法有關人民權利之規定及司法院解釋。
6-1-2 法案是否符合公民與政治權利國際公約	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他 (請說明)	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國人權事務委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。
6-1-3 法案是否符合經濟社會文化權利國際公約	☒ 是 ☐ 否 ☐ 其他 (請說明)	依公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，請檢視法案是否符合公約規定及聯合國經濟社會文化權利委員會之一般性意見，以積極促進各項人權之實現。

柒、性別與人權影響評估結果：

請填表人 依據參加本法案評估報告草案座談會或書面審查之專家學者意見，綜合說明本法案之性別與人權影響評估意見。

7-1 專家學者意見綜合說明

(一)工作與家庭平衡以及保障勞工之勞動條件，不僅是兩公約之重要人權保障，更為 Cedaw 公約第 11 條所明文規定，因此修正草案應不得違背此精神。修正草案乃針對一例一休新制施行以來產生之爭議，所為兼顧勞動彈性與安全之修正。因此設定之性別目標，乃為無差別對待，且因 106 年新制施行時間仍短，目前暫無受益或受影響對象之性別統計，惟未來仍應針對受影響之行業，特別是例假日調整後，受到影響較多之行業或工作者，是否有性別上之差異，仍應詳細評估。蓋例假日除作為勞工之休息外，另為勞工與其家人相處之重要時間，例如德國立法亦強調此觀點，未來建議應進行性別統計與分析。

(二)草案中增加中央目的主管機關與中央主管機關之審查機制，主管機關除兼顧勞資雙方之特殊需求、行業屬性與工作性質之特殊性外，更應衡量勞工自身之健康與家庭因素，特別是性別因素，公告過程亦應使不同性別之勞工能充分表達意見，納入考量，機制上亦應勞基法第 49 條允許勞工之因健康或家庭因素，得有拒絕之可能性。

(三)關於加班時數之增加，對於勞工家庭責任之負

	擔，是否會產生衝擊，尤其是乙案，延長工時以每三個月計算，對於企業較具彈性，然對於受僱者家庭義務之影響，必然產生一定之衝擊，建議未來施行一段時間後，建議仍必須進行修正案施行後量化之統計分析，並針對傳統上女性或男性從業人員較多之行業，進行性別統計與質化分析，以為主管機關提供輔助措施或修法之參考。 (四)輪班工作之間距，目前尚未施行，並無法得知可能之衝擊行業，但針對輪班工作所可能面臨的困難，特別是夜間工作，例如女性從業人員較多之護理人員，除工時間距外，其他安全與配套措施，未來亦因一併考量。 (五)因應本草案之修正，主管機關已於各縣市辦理說明會，並收集各地工會與工商團體之意見，因設定適用上無差別待遇，所以徵詢對象與團體，忽略不同性別人員之參與，特別是各地工會代表多為男性，衝擊較大之零售服務業或醫療服務業，多為女性從業人員，交通服務業，多為男性從業人員，參與之程序中，並未考慮性別參與之重要性，亦未針對真正影響之族群、行業或工作者有特別之輔導機制、建議仍應於細則或授權辦法，予以補正。 郭 玲 惠 2017/11/21	
7-2 參採情形	7-2-1	本報告意見內容及修正草案條文，並

	說明採納意見後之報告調整	未直接對於特定性別、性傾向或性別認同者為規範對象，內容亦符合憲法中有關人民權利保障之規範，此與專家學者評估檢視之意見，立場一致。但部分延長工作時間因為牽涉女性保護條款競合問題，應在法律施行一段時間後再根據實務統計資料進行研析，是否具體產生影響結果。
	7-2-2 說明未參採之理由或替代規劃	