

編號：2500

議題研析

一、題目：勞工加班換休時數比照加班費率計算之法制問題 研析

二、議題所涉法規

勞動基準法

三、背景說明

(一) 我國《勞動基準法》(以下簡稱《勞基法》) 2018 年 1 月 10 日經本院三讀修正通過, 新增第 32 條之 1 將加班費換休假入法, 並明文規定應依勞工工作之時數計算休假時數。該條新增後, 雖勞動部表示雇主不得片面要求勞工僅能加班換休假¹, 惟仍引發勞工團體不滿, 認以 1 比 1 之工作時數換算休假時數, 造成與加班費之落差, 然勞動部認為《勞基法》之規定為勞動條件之最低標準, 勞雇雙方可約定較高之補休換算時數²。

(二) 考量該規定當時修正審議協商, 各方意見不一³, 且修法實施迄今亦已逾 5 年。本文爰以學者論點並輔以外國之勞動法規為例, 提出建議。

四、探討研析

¹ 勞動部, 加班換休規定, 2024 年 2 月 16 日, 網址: <https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28180/28198/nodelist>, 最後瀏覽日期: 2024 年 5 月 31 日。

² 邱駿彥, 〈勞基法新增的「加班換補休」並非橫空出世, 但不代表它沒問題〉, 〈法律白話文運動〉, 2018 年 1 月 22 日, 網址: <https://plainlaw.me/posts/overtime-2>, 最後瀏覽日期: 2024 年 6 月 3 日。

³ 有委員提出加班補休時數換算應比照加班費率, 亦有委員提出不易換算等問題。立法院第 9 屆第 4 會期黨團協商會議紀錄, 2018 年 1 月 9 日, 立法院公報, 第 107 卷第 18 期, 黨團協商紀錄, 頁 331-337。

(一) 奧地利、日本、韓國勞工加班換休法規介紹

1、奧地利

奧地利《工作時間法》(Arbeitszeitgesetz) 第 10 條第 1 項規定，加班費應加收 50% 之加成工資或透過加班換休來補償，透過加班換休的補償則須加計加成工資之比例⁴。同條第 2 項規定，在沒有其他協議之情況下，集體協議可以決定是否以金錢或加班換休支付補償；如果集體協議沒有作出任何規定，或者集體協議不適用，公司協議可以作出這一規定；如果沒有規定，則在沒有其他協議的情況下應進行金錢補償⁵。

2、日本

日本加班補休制度於 2008 年訂定，其中《勞動基準法》(勞働基準法) 第 37 條第 1 項規定雇主延長工作時間應給付政令所定通常工資數額 25% 至 50% 之加成工資 (即加班費，現行政令規定為 25%⁶)，惟每月延長工作時間超過 60 小時，雇主應給付超過部分工作時間之工資數額 50% 加成工資⁷；第 3 項則針對雇主經與勞工協商者，可以用休假來取代一定額度以上之加班費給予方式，定有明文規定⁸，並

⁴ 奧地利《工作時間法》(根據聯邦法律公報 I 第 58/2022 號，2022 年 6 月 1 日)，網址：<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238>，最後瀏覽日期：2024 年 6 月 3 日。

⁵ 依同法同條第 4 項規定，如果加班時間超過每日工作時間 10 小時或每週工作時間 50 小時，勞工可以自行決定是否需要金錢補償或加班換休。

⁶ 平成 6 年政令第 5 号「労働基準法第 37 条第 1 項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令」。

⁷ 日本《勞動基準法》第 37 條第 1 項：「雇主依第 33 條或前條第 1 項規定延長工作時間或安排勞工於假日工作，應依厚生勞動省令所定給付通常工作時間工資數額 25% 至 50% 間之加班工資。但每個延長工作時間超過 60 小時者，以正常工作時間薪資 50% 以上之標準計算加班工資。」

⁸ 日本《勞動基準法》第 37 條第 3 項規定：「雇主於該事業場所中有過半數以上勞工所組成之工會者，與該工會書面協定，無過半數以上勞工所組成之工會者，與過半數勞工之代表書面協定，於該協定中明定針對第 1 項但書所定應支付加班費之勞工，依厚生勞動省令所定基準給予有薪之休假以取代加班費之給付者，該勞工於取得該休假後，勞工加班超過同項但書所定時間中，對應厚生勞動省令基準所取得休假之工作時間，雇主無需給付依同項但書所定之加班費。」舉例來說，勞工就職之事業內部單位存在第 37 條第 3 項之協議，且協議內容已增訂為工作規則，若其當月加班時數為 84 小時，60

於 2010 年施行。該規定初期不適用於中小企業，惟於 2023 年 4 月 1 日開始，大型企業及中小企業皆適用之⁹。另依據日本《勞動基準法施行細則》第 19 條之 2 規定，換休替代加班費的換休時間，以 2 個月為限。超過 2 個月未給予勞工換休者，雇主仍必須給予原定加班費。

3、韓國

韓國《勞動標準法》(근로기준법) 第 56 條第 1 款規定，雇主應支付正常工資 50% 以上之加班工資；第 2 款規定，如於假日工作 8 小時以下，應加付 50% 之加班工資，超過 8 小時，應加付 100% 之加班工資¹⁰，夜間工作應加付 50% 之加成工資¹¹。同法第 57 條規定，雇主經與勞工代表之書面合意，得依第 51 條之 3、第 52 條第 2 項及第 56 條之規定，以給予休假之方式代替給付延長之工作時間、夜間工作及假日工作之薪資。因此，加班補休之時數應加計工資加乘費率。

(二) 研議《勞基法》第 32 條之 1 加班換休時數亦比照加班費率計算

所謂加班換休制度，勞動部早在 1990 年 9 月 21 日勞動二字第 22155 號函即予以認可¹²。勞工加班後，不請領加班費而

小時以內部分應依法按通常工作工資至少加成 25% 給予加班費，超過的 24 小時部分，可依工作規則將 50% 至 25% 部分之加成工資以換休代替，即 $(84-60) * 25\% = 6$ ，亦即雇主如給予勞工 6 小時有薪代休者，即可免去超過 60 小時部分加班再加給 25% 部分之加班，只要依 25% 之加成率給付加班費即可。週兆昱，〈加班換休與特休遞延法律與實務問題之研究〉，《世新法學》，第 12 卷，第 2 期，2019 年 6 月，頁 9-10。

⁹ 有關中小企業之判斷，應依資本額、投資總額或任何時間使用的工人數量認定。厚生労働省，〈労働基準に関する法制度〉，網址：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000042451.html>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 31 日；厚生労働省，2023 年 4 月 1 日起每月超過 60 小時的加班工資標準將會提高，網址：<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 31 日。

¹⁰ 舉例來說，假日加班 10 小時，其中 8 小時之加班費應乘以 1.5 倍，超過 8 小時的 2 小時部分應乘以 2 倍，始符合規定。

¹¹ 韓國《勞動標準法》第 56 條第 3 項規定，夜間工作指晚上 10 點到隔天早上 6 點。

¹² 該函釋內容謂「勞工於延長工作時間後，如同意選擇換休而放棄領取延長工時工資，固為法所不禁，惟有關換休標準等事宜亦當由勞雇雙方自行協商決定。」惟該函釋配合《勞基法》第

選擇換休，為當時實務常見之勞資約定，中央主管機關亦不認屬違法。因此，2018年修法時新增第32條之1，將勞動實務常見之換休制度明文化，並於《勞動基準法施行細則》第22條之2明定以勞雇雙方特別休假約定年度之末日（如：曆年制、週年制、會計年度、學年度之末日等），作為最終換休期限，無得再行遞延¹³；若期限內未休畢，雇主仍須依《勞基法》第24條規定發給勞工加班費¹⁴。

有學者¹⁵認為《勞基法》第24條給付加班之加乘工資屬強制規定，縱使增訂第32條之1規定得以工作時數換取休假時數，亦無法打破第24條應給付加乘工資之金錢債權，除非將第32條之1視為第24條之例外規定。部分學者¹⁶認為該規定明顯不利選擇加班換休之勞工，違反《勞基法》第24條所定加班費計算之法定標準，且依新增之第32條之1所稱之「應依勞工工作之時數計算換休時數」亦應適用第24條之規定，否則第24條之功能將被架空¹⁷。因此，或可參考學者論點及以外國立法例，修正《勞基法》第32條之1規定，將加班工作時數比照加班費率換算休假時數。

撰稿人：林淑靜

32條之1於2018年3月1日施行，勞動部2018年2月23日勞動條2字第1070130229號函公告於2018年3月1日停止適用。勞動部法令查詢系統，網址：<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDOC03.aspx?datatype=etype&sdate=19900920&edate=19900922&cnt=2&now=1&lnabndn=1&recordno=2>，最後瀏覽日期：2024年5月31日。

¹³ 《勞動基準法施行細則》第22條之2第1項：「本法第32條之1所定換休，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序換休。換休之期限逾依第24條第2項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。」

¹⁴ 《勞動基準法施行細則》第22條之2第2項：「前項換休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限如下：一、換休期限屆期：於契約約定之工資給付日發給或於換休期限屆期後30日內發給。二、契約終止：依第9條規定發給。」

¹⁵ 陳金泉，〈加班費換補休法律定性有幾個可能的解釋途徑〉，《臺灣法學雜誌》，第361期，2019年2月，頁83。

¹⁶ 邁兆昱，同註8，頁261；劉士豪，〈民法與勞動基準法的交錯的問題：以加班費換補休及特休未休工資為例〉，《臺灣法學雜誌》，第361期，2018年12月，頁67；龔雋幃，〈加班費換補休1：1計算？學者：勞動部自己打臉〉，今周刊，2018年2月4日，網址：<https://www.businesstoday.com.tw/article/category/80392/post/201802040005/>，最後瀏覽日期：2024年6月3日。

¹⁷ 鄭津津，〈延長工時相關法律問題之探討〉，《法令月刊》，第68卷，第4期，2017年4月，頁66。

