

## 勞動基準法部分條文修正草案總說明

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，自七十三年七月三十日公布施行以來，於八十五年至一百零五年間歷經十六次修正，最近一次修正公布日期為一百零五年十二月二十一日。

週休二日新制實施後，每一勞工於法制上均享有同等之例假及休息日，連同國定假日，每年至少有一百十六天法定假日，大幅改善勞工原法定假日不一之情形。茲因週休二日新制實施後，勞雇雙方就延長工作時間時數限制、例假安排及特別休假規定均有適度調整之建議，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，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，其修正要點如下：

- 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。（修正條文第二十四條）
- 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四十六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五十四小時，惟於該三個月週期內不得超過一百三十八小時。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。（修正條文第三十二條）
- 三、 現行公布之輪班制勞工更換班次時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。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十一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。(修正條文第三十四條)

- 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七日之週期內調整之。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。(修正條文第三十六條)
- 五、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。(修正條文第三十八條)

## 勞動基準法部分條文修正草案條文對照表

修正條文	現行公布條文 (一百零五年十二月二十 一日修正公布)	說明
<p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p><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></p>	<p>一、第二項未修正。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>第三十二條 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作</p>	<p>第三十二條 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作</p>	<p>一、第一項未修正；第三項與第四項配合第三項之</p>

<p>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。</p> <p>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；<u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>增訂移列為第四項及第五項，內容未修正。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>第三十四條 勞工工作採輪班制者，其工作班次，每</p>	<p>第三十四條 勞工工作採輪班制者，其工作班次，每</p>	<p>一、第一項未修正。</p> <p>二、現行公布之第二項規定</p>

<p>週更換一次。但經勞工同意者不在此限。</p> <p>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，得變更休息時間不少於連續八小時。</u></p> <p><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></p>	<p>週更換一次。但經勞工同意者不在此限。</p> <p>依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。</p> <p><u>中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，其施行日期由行政院定之。</u></p>	<p>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。</p> <p>三、現行公布之第二項有關輪班制勞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。</p> <p>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，</p>
--	---	--

		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。
<p>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。</p> <p>雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>三、依第三十條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。</p> <p>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。</p> <p>經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管</p>	<p>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。</p> <p>雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>三、依第三十條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。</p> <p>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。</p>	<p>一、第一項至第三項未修正。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>

<p>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。</p> <p>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。</p>		<p>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。</p>
<p>第三十八條 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：</p> <p>一、六個月以上一年未滿者，三日。</p> <p>二、一年以上二年未滿者，七日。</p> <p>三、二年以上三年未滿者，十日。</p> <p>四、三年以上五年未滿者，每年十四日。</p> <p>五、五年以上十年未滿者，每年十五日。</p> <p>六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。</p> <p>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。</p> <p>雇主應於勞工符合第</p>	<p>第三十八條 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：</p> <p>一、六個月以上一年未滿者，三日。</p> <p>二、一年以上二年未滿者，七日。</p> <p>三、二年以上三年未滿者，十日。</p> <p>四、三年以上五年未滿者，每年十四日。</p> <p>五、五年以上十年未滿者，每年十五日。</p> <p>六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。</p> <p>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。</p> <p>雇主應於勞工符合第</p>	<p>一、第一項至第三項、第五項及第六項未修正。</p> <p>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。</p> <p>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，於次年度終結或契約終止時，勞工如仍有經遞延</p>

<p>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。</p> <p>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></p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p><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></p>	<p>但未休畢之特別休假日數，雇主仍應發給工資。</p> <p>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。</p>
<p>第八十六條 本法自公布日施行。</p> <p>本法<u>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、第三十七條及第三</u></p>	<p>第八十六條 本法自公布日施行。但<u>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></p> <p>本法<u>中華民國一百零四年一月二十日修正之條文，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。</u></p> <p>本法<u>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。</u></p>	<p>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，爰修正第一項及第二項規定。</p> <p>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。</p>



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。		
---	--	--