

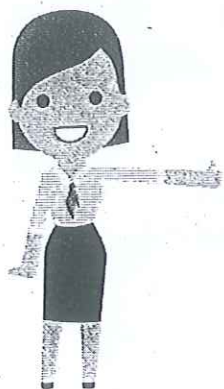
● 勞動基準法修正重點

● (含施行細則修正條文)

2

壹. 前言

- 勞動基準法修正案於107年1月10日經立法院三讀通過，總統於同年1月31日公布，自107年3月1日實施。
- 本次修正第24條、第32條、第32條之1、第34條、第36條至第38條及第86條，共8條文。



3

貳. 勞動基準法修正重點

四不變

1 正常工時不變

2 週休二日不變

3 加班總工時不變

4 加班費率不變

勞動部
Ministry of Labor

四彈性

加班彈性

每月加班工時46小時原則不變，例外得於3個月內調移，單月上限54小時。

輪班間隔彈性

輪班更換班次原則至少間隔11小時，例外不得低於8小時。

排班彈性

七休一原則不變，會有政府嚴格把關。

特休運用彈性

當年度特休未休完，可遷延一年。

勞動部
Ministry of Labor

4

一. 勞動基準法第24條

休息日加班費核實計算

1 休息日加班費依勞工實際工作時間計算

2 休息日工作時數計入每月加班上限46小時控管

3 休息日加班費費率不變

勞動部
Ministry of Labor

小提醒：休息日加班費也要納入投保薪資

5

【修法後】加班費給付基準

※ 勞動部加班費試算系統：<http://labweb.mol.gov.tw/>

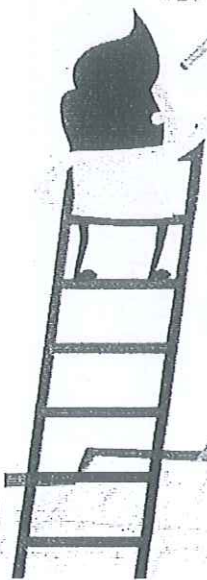
小時	工作日 加班費	休息日 加班費	國定假日/特別休假加班費	例假 加班費
1		+1又1/3H		※未達半日或突發事件出勤
2		+1又1/3H		
3		+1又2/3H		
4		+1又2/3H		
5		+1又2/3H	+8H	+8H
6		+1又2/3H		
7		+1又2/3H		
8		+1又2/3H		
9	+1又1/3H	+1又2/3H	+1又1/3H	+2H
10	+1又1/3H	+1又2/3H	+1又1/3H	+2H
11	+1又2/3H	+1又2/3H	+1又2/3H	+2H
12	+1又2/3H	+1又2/3H	+1又2/3H	+2H

☐ 上班日 ☐ 36條休息日 ☐ 37條休假 ☒ 36條例假日

6

二. 勞動基準法第32條 加班時數總量控管

1. 每月加班上限以46小時為原則
2. 經工會或勞資會議同意，加班時數得以3個月為區間總量控管，單月加班上限54小時，每3個月總時數不得超過138小時
3. 勞工30人以上企業，採加班時數總量控管，應報當地主管機關備查

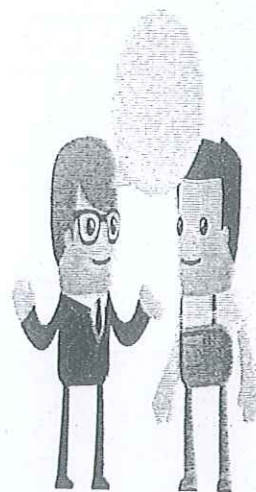


施行細則修正條文 (§22)

每月加班工時上限例外所定
每三個月，係以每連續三個月
為一週期，依曆計算，以勞雇
雙方約定之起迄日期認定之。

● 舉例：

雇主徵得工會同意，每3個月彈性調整
延長工時，約定自107年4月1日起，依
曆連續計算至107年6月30日止為一週期
；下一週期為7月1日至9月30日止。



8

**Q1：企業適用加班時數例外規定時，是否可以連續
實施？每3個月的區間，是否可以重覆？**



1. 是否有連續實施加班時數例外規定的需要，得由勞資雙方協議。例如，勞資雙方於第2季有調整加班時數的需要，可協商合議以「4月至6月」之區間總量控管；如認為第3季也有調整的需求，亦得協商合議以「4月至6月」、「7月至9月」之區間總量控管；如僅第2季及第4季有調整的需要，得以「4月至6月」、「10月至12月」之區間總量控管。
2. 每連續3個月之週期，雖由勞資雙方協議，但實施區間不得重複。

9

施行細則修正條文(§22-1)

延長工時、輪班換班間距及例假安排例外規定新增之備查機制：

➤30人之計算，以同一雇主僱用適用本法之勞工人數計算

➤送當地主管機關備查，為雇主之主事務所、主營業所或公務所所在地之直轄市政府或縣（市）政府

➤雇主至遲應於開始實施延長工作時間、變更休息時間或調整例假前一日報送當地主管機關備查。但因天災、事變或突發事件不及報備查者，應於原因消滅24小時內敘明理由為之。

10

當地主管機關認定實例-私人企業

- 某銀行VS. 各地分行
- 大○發股份有限公司VS. 各地大○發量販店
- ○○金融控股公司VS. ○○人壽
- 大○大控股公司VS. 友○集團VS. 友○股份有限公司
- 台○總管理處VS. 台○石化公司

11

當地主管機關認定實例-公部門

- 勞動部VS. 勞動部勞工保險局
- 職業安全衛生署VS. 職業安全衛生署中區職安中心
- 新北市政府VS. 新北市政府勞工局
- 台北市政府VS. 台北市立松山國民小學
- 衛生福利部VS. 衛生福利部桃園醫院
- 臺北市立聯合醫院VS. 臺北市立聯合醫院忠孝院區
- 教育部VS. 台灣大學
- 台北大學VS. 台北大學台北校區

12

三. 勞動基準法第32條之1

加班工作時數依勞工意願選擇補休



施行細則修正條文 (§22-2)

- 補休方式，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補休。
- 補休期限由勞雇雙方協商，惟為避免補休期限無所限制，於參照特別休假所約定年度，以約定年度之末日作為最終補休期限。

14

施行細則修正條文 (§22-2)



未補休完時數所折算工資之給付期限

- 補休期限屆期：於契約約定之工資給付日或補休期限屆滿後30日內發給
- 契約終止：依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清(施行細則§9)

15

Q1：勞雇雙方應如何進行加班補休？



1. 雇主請勞工於平日或休息日加班後，應該要按照勞動基準法第24條規定給付加班費，如果勞工有意願選擇補休，並經過雇主同意後，可以將加班的工作時數換成補休的時數。
2. 但是雇主不可以片面要求勞工只能補休，或是在還沒加班之前，一次性的向後拋棄加班費的請求權。

16

Q2：勞工的補休會不會被雇主拿去抵充無薪假？



1. 補休日期由勞工提出後，徵得雇主同意排定，並非由雇主排定。勞工提出之補休日期，如果雇主不同意，即屬協商不成立，雇主應依勞動基準法第24條規定標準給付工資，不會有被雇主拿去抵充無薪假之情事。
2. 如勞工選擇換取補休，並經雇主同意，勞工可於補休期限內選擇於「工作日」進行補休，補休當日勞工不必出勤，但是雇主仍應照給工資。

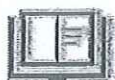
17

Q3：107年2月28日以前如果有加班補休的時數，是否適用本次修法的規定呢？



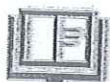
自107年3月1日起，雇主請勞工加班或休息日出勤工作後，勞工如有意願選擇補休，才有勞動基準法第32條之1規定的適用，至於107年2月28日以前，勞雇雙方如已約定換取補休，仍依勞雇雙方之約定辦理。

Q4：加班補休規定生效後，雇主得否規定勞工於加班後一律發給加班費，不同意補休？



雇主請勞工於平日或休息日加班後，本應依勞動基準法第24條規定給付加班費，至於勞工於延長工時或休息日出勤工作後，希望換取補休，依規定仍應經過雇主同意，因此，雇主使勞工加班後，無法同意勞工換取補休，依法應發給加班費。

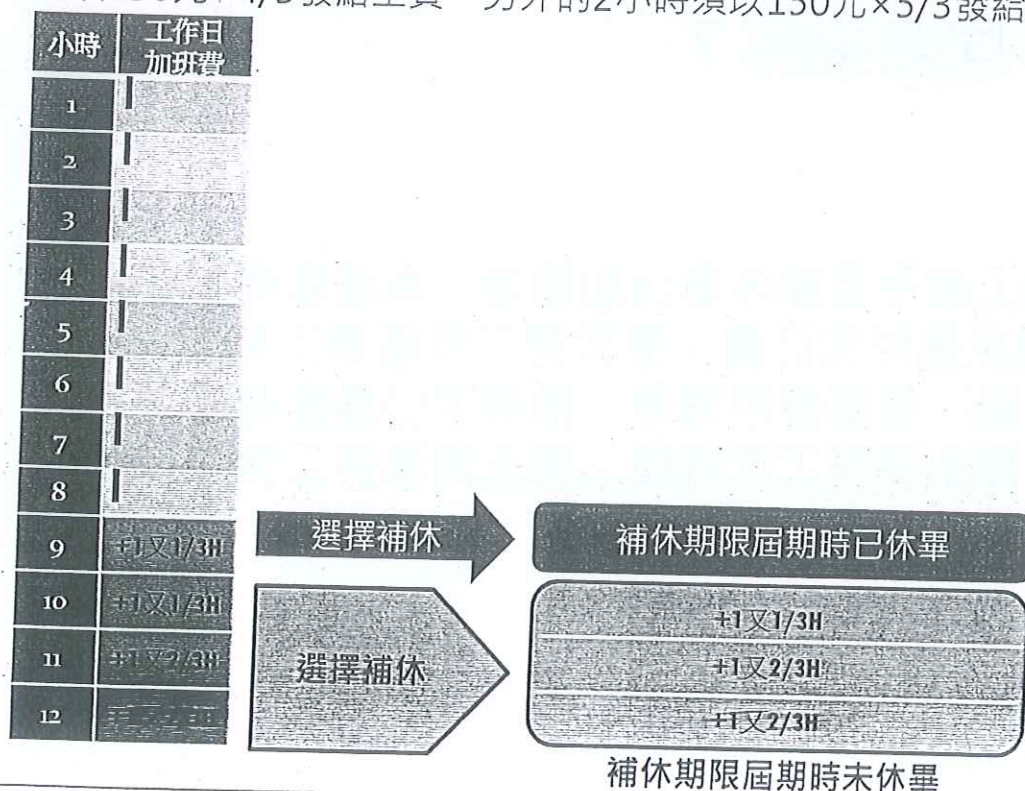
Q5：選擇補休後，如果在補休期限或終止契約時，如有未能補休完畢的時數，如何再換取加班費？



1. 勞工如果未能補休完畢，雇主仍然應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。
2. 「工資計算標準」，係指以延長工作時間或休息日當日，勞雇雙方原所約定不低於勞動基準法規定之延長工作時間或休息日出勤加給工資之標準。

20

例：勞工於平日加班4小時，勞工該月之平日每小時工資額為150元，如於補休期限屆期僅只休畢1小時，則剩餘的3小時中，其中的1小時須以 $150 \text{元} \times 4/3$ 發給工資，另外的2小時須以 $150 \text{元} \times 5/3$ 發給工資。



21

四. 勞動基準法第34條 輪班換班休息時間

1
更換班次應間隔
11小時休息時間
原則不變

2
因「工作特性」或
「特殊原因」，經目的事業
主管機關商請勞動部公告者，
得變更休息時間，惟不得少於
連續8小時

3
經公告之特殊情形，個
別企業欲適用變更休息
時間規定，應經工會或
勞資會議同意

4
勞工30人以上企業變更
休息時間，應報當地主管
機關備查



小提醒：維護勞工健康，請洽詢勞工健康服務中心

22

勞動基準法第34條政府把關機制

勞基法§ 34第2項「…但因工作特性
或特殊原因，經中央目的事業主關
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。」

得適用「輪班換班間距」例外情形之對象

適用範圍	適用期間
交通部臺灣鐵路管理局之乘務人員（機車助理、司機員、機車長、整備員、技術助理、助理工務員及工務員；列車長、車長及站務佐理）	107/3/1-108/12/31
經濟部所屬台灣電力股份有限公司、台灣中油股份有限公司及台灣糖業股份有限公司之輪班人員	107/3/1-108/07/31
經濟部所屬台灣中油股份有限公司及台灣自來水股份有限公司之設備管線搶修、原料與產品生產、輸送、配送及供銷人員	天災、事變或突發事件之處理期間

24

Q1：勞動基準法第34條規範的是什麼情形？



1. 第34條規定所規範的是企業採行『輪班制』之勞工，且限於工作班次有更換的時候，如上一班次為早班、下一班次更換為中班，班次之銜接點。
2. 「非輪班制」（如：固定朝九晚五工作者）或「屬於輪班制但班次沒有變動者」，並非該條規定的對象。

25

Q2：輪班換班應間隔11小時之休息時間，如果勞工有加班，該休息時間從何時開始計算？



1. 第34條規定之休息時間，係指自勞工實際下班時間起算至下個班次出勤前，至少應有連續11小時之休息。
2. 勞工當日如有加班，於更換工作班次時，應自加班結束後開始起算，至少應有11小時之休息時間。

26

Q3：如果勞工請假，請假的時段可否作為輪班換班的休息時間？



輪班班次之變動，當早已排定，班次變動前日之工作時間，勞工縱有(部分時段)請假，請假之時段，不得納入輪班換班間距11小時休息時間計算。

27

五. 勞動基準法第36條

七休一原則不改變 政府把關，適度調整例假

1 安排例假以
七休一為原則

2 給予例假例外
適度調整的
彈性，並
增加政府
把關機制，
不讓例外變成
原則



3 經指定後的行業，個
別企業欲適用例假彈
性調整規定，應經工
會或勞資會議同意

4 勞工30人以上企業
適用例假彈性調整規
定，應報當地主管機
關備查



28

施行細則修正條文 (§22-3)

- 例假(七休一) 安排，以每7日為一週期，依曆計算。
- 雇主除依勞基法36條第4項及第5項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾6日。



29

勞動基準法第36條政府把關機制

勞基法§ 36第4項「經中央目的事業主關機關同意，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」

30

得適用「例假(七休一)」例外情形之對象(一)

特殊型態	得調整之例外條件	行業
時間 特殊	配合年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，為因應公眾之生活便利所需	1. 食品及飲料製造業 2. 燃料批發業及其他燃料零售業 3. 石油煉製業
地點 特殊	工作之地點具特殊性(如海上、高山、隧道或偏遠地區等)，交通相當耗時	1. 水電燃氣業 2. 石油煉製業

31

得適用「例假(七休一)」例外情形之對象(二)

特殊型態	得調整之例外條件	行業
性質特殊	勞工於國外、船艦、航空器、闡場或歲修執行職務	1. 製造業 2. 水電燃氣業 3. 藥類、化妝品零售業 4. 旅行業
	為因應天候、施工工序或作業期程	1. 石油煉製業 2. 預拌混凝土製造業 3. 鋼鐵基本工業
	為因應天候、海象或船舶貨運作業	1. 水電燃氣業 2. 石油煉製業 3. 冷凍食品製造業 4. 製冰業
狀況特殊	辦理非經常性之活動或會議	1. 製造業 2. 設計業

32

Q1：凡是指定之勞動基準法第36條行業，是否即可適用例假七休一例外規定？



1. 經指定之行業，仍須於符合公告附表所列之「得調整之條件」時，始得適用例假七休一之例外規定。
2. 例如，現行指定之製造業於「勞工於國外、船艦、航空器、闡場或歲修執行職務」時，得適用例假七休一例外規定，並非指製造業業者得與企業內所有勞工協商例假不受七休一規定之限制，只限製造業勞工「於上開地點工作」（例如到國外出差），並且有連續工作超過6日以上之情形發生時，為許可的範圍。

33

Q2：勞動基準法第36條第4項所定之「於每7日之週期內調整之」，該週期如何界定？



1. 週期之起訖(例如星期一至星期日，或星期日至星期六)，由勞雇雙方議定之，並依曆日連續計算，不因跨月而重新起算。
2. 因此，縱使得適用例外規定，於每7日之週期內調整例假，每週期內仍須有1日例假、1日休息日，休息日如徵得勞工同意出勤，仍須計給休息日加班費。

34

Q3：製造業因應緊急訂單需求，是否可適用例假七休一例外規定？



製造業因應訂單需求，尚不屬於辦理非經常性之活動或會議，故仍不能適用例假七休一例外規定。

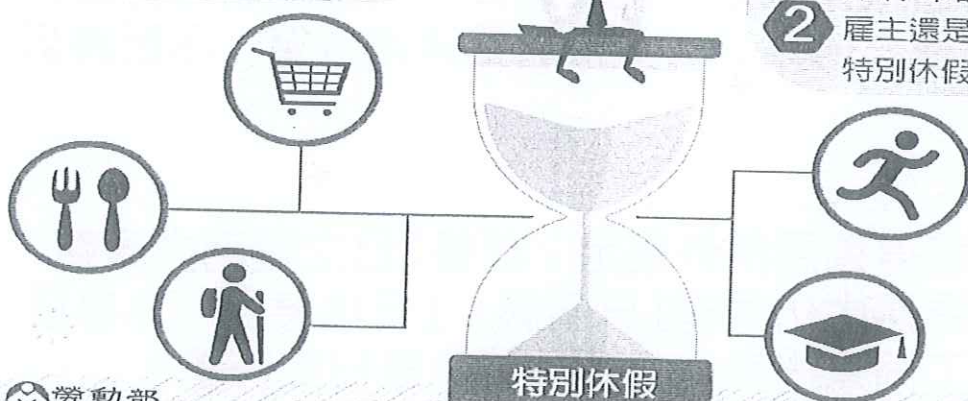
35

勞動基準法第38條

特別休假遞延， 勞工可靈活運用假期

1 年度終結未休畢
的特別休假日數，
得遞延至次年請休

2 次年底或契約終止
未休畢的日數，
雇主還是要發給工資，
特別休假權益有保障

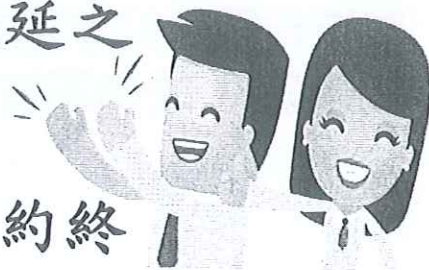


小提醒：年度不休假加班費也要納入投保薪資

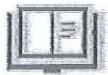
36

施行細則修正條文 (§24-1)

- 經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施之特別休假，明定勞工於次一年度請休時，應優先由遞延之特別休假日數中扣除。
- 遞延至次一年度因屆期或契約終止仍未休畢之特別休假日數，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發工資。



Q1：勞工與雇主協商遞延特別休假至次一年度實施，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，應如何發給未休畢之特別休假日數工資？

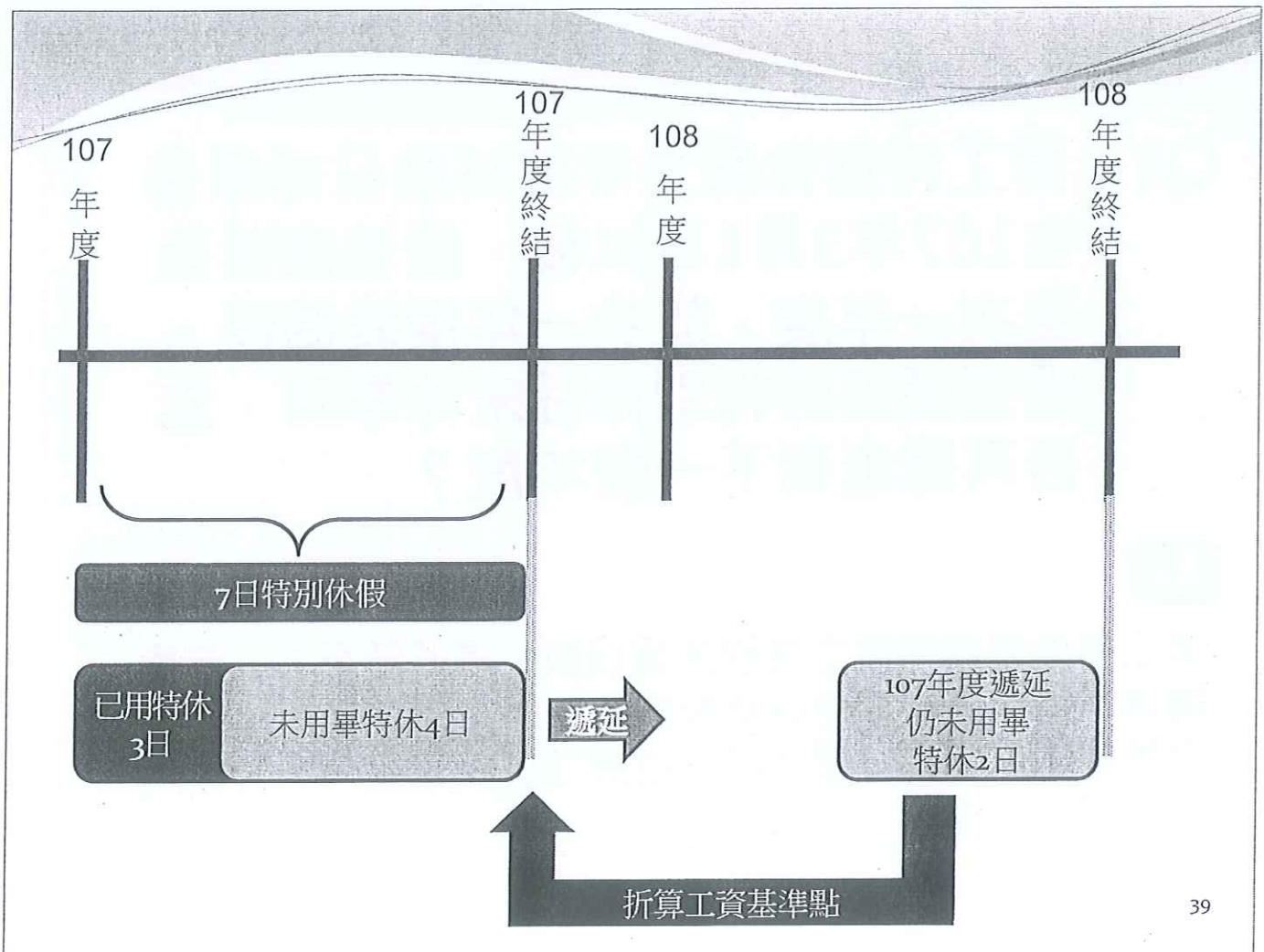


1. 雇主應依「原請休年度」之工資標準發給。

2. 舉例而言：

勞工於107年特別休假有7日，於年度終結時，倘仍剩餘4日特別休假未休，經勞雇雙方合意遞延該4日之特別休假於108年實施，於108年年度終結或契約終止時仍未休畢之經遞延日數如仍有2日，雇主應依107年年度終結「原應發給之工資基準」，計發該2日未休日數之工資。

38



39

Q2：勞工特別休假之年度終結日如果是在107年3月1日以前，得否經由勞雇協商後，遞延至次一年度請休？



勞工的特別休假在新法施行前業已年度終結或契約終止者，雇主應依法結清並折發工資，並無遞延之空間。

40

Q3：勞工特別休假之年度終結日如果是在107年3月1日以後，經協商遞延至次一年度，於次一年度終結時，經過遞延的特別休假未休畢時，能否再遞延到下一個年度？



勞工年度終結未休之特別休假日數，得遞延至次一年度請休，於次一年度終結或契約終止時，經遞延而未休畢之特別休假日數，雇主即應結清並折發工資，不得再遞延至下一個年度。

41

Q4：可以只透過勞資會議，就決定勞工的特別休假要不要遞延嗎？



1. 依勞動基準法施行細則第7條規定：工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、工資計算等有關事項，應該由勞雇雙方於勞動契約中約定。
2. 雇主可以透過工會或勞資會議先就是否遞延或如何遞延等進行初步討論，惟其結論，以及個案上遞延與否，仍應由個別勞工與雇主雙方協商同意後，始得為之。倘勞雇雙方未合意遞延，雇主仍應於年度終結時，給付特別休假未休日數工資。

