

一例一休勞動基準法對織布廠影響說明會



《勞動基準法（勞基法）》修正案在立院三讀通過，總統府也正式公告修正條文，宣布政策將分三階段上路，第一階段實施一例一休、加班費加成等條文；而國定假日回歸內政主管機關全國休假一致；強調勞工連續工作7天要有1日例假，一日休假；勞工特休假權益於2017年1月1日上路。輪休制勞工換班應有11小時休息時間，上路時程則將另定。

本會為協助會員廠瞭解政府新頒訂有關一例一休勞動基準法修訂條文內容，及對織布業生產工廠應如何因應人員排班與加班費支付等問題，以符合法規，邀請彰化縣勞工處吳蘭梅處長與勞動條件科沈慧毅科長蒞臨宣導與說明。

於今(106)年1月12日及17日假彰化-和美鎮公所會議室辦理「一例一休勞動基準法對織布廠影響」說明會共兩場次，第一場次參加人數有71人，第二場次參加人數有74人，共計145人。



說明會紀要

二場次均由勞動條件科沈慧毅科長主講，說明勞動基準法有關一例一休相關修改條文與員工排班排休和如何計算休息日及例假日加班計算，與兩周和八周彈性工時如何排班等。會中很榮幸王惠美立委、林庚壬議員及阮厚爵鎮長的蒞臨指導。

後半段Q&A時間參加會員就本身工廠問題踴躍提問，兩場說明會時間均延長1小時結束。



一、新法主要條文生效施行日期整理

實施日	修法條文
105年 12月23日	<ul style="list-style-type: none"> ◎一例一休：勞工每7天需有1天例假和1天休息日 ◎休息日加班費加碼：休息日加班前2小時需加給1又1/3倍加班費，第3小時起加給1又2/3倍加班費 ◎工資明細：僱主發給工資時需提供勞工工資各項目計算方式 ◎吹哨者條款：主管機關不得洩漏檢舉人資訊 ◎罰鍰提高：僱主欠薪、不給加班費等罰鍰由2萬至30萬元提高為2萬元至100萬元
106年 1月1日	<ul style="list-style-type: none"> ◎特休假加碼：特休假天數增加，如年資滿6月者新增有3天特休假；年度終結或離職時未休特休假需發給工資 ◎國定假日全國齊一：刪除7天國定假日
行政院 另訂	<ul style="list-style-type: none"> ◎輪班制勞工換班休息時間至少應有11小時



二、勞基法修法項目

第23條-(工資清冊)

修法前

雇主必須置備工資清冊
並保存5年

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

修法後

1. 雇主應「提供各項目計算方式明細」
2. 雇主除原本置備工資清冊，並應記入「工資各項目計算方式明細」

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

第23條：

工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。
雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

- 意旨要求在要求雇主應提供工資「各項目」計算方式明細（也就是詳細的「薪資單」）給勞工。
- 其中，應包含工資總額、平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假別（出勤）之金額及其計算，及其他法律規定之項目（包含：勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金等）。



第24條- 休息日加班費

※休息日出勤須以『4小時』為單位計算。

1. 倍率

- 在二小時以內者，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

2. 計給方式

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

加班費給付標準

	一	二	三	四	五	六	日
1	H		+ 8H (國定假日)			+1又1/3H	※天災、事變或突發事件出勤 + 8H (例假)
2						+1又1/3H	
3						+1又2/3H	
4						+1又2/3H	
5						+1又2/3H	
6						+1又2/3H	
7						+1又2/3H	
8						+1又2/3H	
9	+1+1/3H		+1+1/3H			+1+1又2/3H	+ 2H
10	+1+1/3H		+1+1/3H			+1+1又2/3H	+ 2H
11	+1+2/3H		+1+2/3H			+1+1又2/3H	+ 2H
12	+1+2/3H		+1+2/3H			+1+1又2/3H	+ 2H

37條休假日
 6條例假日
 6條休息日
 上班日



第34條-(輪班更換班次間隔)

修法前

應給予適當之休息

晝夜輪班制者，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，應給予適當之休息時間。

修法後

應有連續11小時

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。

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。

※目前尚未施行，但隨時都可能會施行※

第36條-例假日、休息日

勞工每七日中至少應有二日之休息，其中一日為例假、一日為休息日

例假

- 屬**強制性**規定，俾以適當地中斷勞工連續多日之工作
- 例假之合法出勤要件，僅限於勞動基準法第40條所列「**天災、事變或突發事件**」之極**特殊狀況**，若無該等法定原因，縱然勞工同意，亦不得使勞工於例假日工作

休息日

- 出勤較為彈性，其**出勤性質屬延長工作時間**，雇主如有使勞工於休息日工作之必要，在遵守勞動基準法第24條第2項、第3項、第32條及第36條規定之前提下，可徵求勞工之同意出勤
- 休息日工作之時間，計入第32條第2項所定**延長工作時間總數(一個月46H)**，但因天災、事變或突發事件，於休息日工作者，其工作時數不受第32條第2項規定之限制

因天災、事變或突發事件，雇主停止勞工第36條至第38條之假期，工資加倍發給，並應於事後補假。又應於事後24小時內報請當地主管機關核備。(勞基法第40條)



第37條-國定假日全國一致

- 內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。(回歸全國一致)
- 本次修正，自106年1月1日施行。

※ 如完全使用行政院政府頒布之「**行政機關辦公日曆者**」，注意應加給一日「**勞動節**」(5月1日)。

- 中華民國開國紀念日
- 和平紀念日
- 國慶日
- 春節(農曆正月初一至初三)
- 婦女、兒童節合併假日
- 民族掃墓節
- 端午節
- 中秋節
- 農曆除夕
- 勞動節

刪除此7日

- 革命先烈紀念日
- 孔子誕辰紀念日
- 先總統蔣公誕辰紀念日
- 國父誕辰紀念日
- 行憲紀念日
- 中華民國開國紀念日之翌日
- 臺灣光復節

※原住民歲時祭儀(具原住民身分者放假一日，日期依原住民委員會之公告)

第39條-休息日工資照給

修法後 休息日工資照給

- 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**。
- 雇主經徵得勞工同意於**休假日工作者**，工資應**加倍**發給。
- 因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。



第74條-吹哨者條款

雇主不得因
勞工申訴而
有不利處分

• 解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益、其他不利之處分，**無效**

主管機關
處理時間

• **60日**內將處理情形，**書面**通知勞工

保密原則

• 嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊

第79條-增訂罰則上限

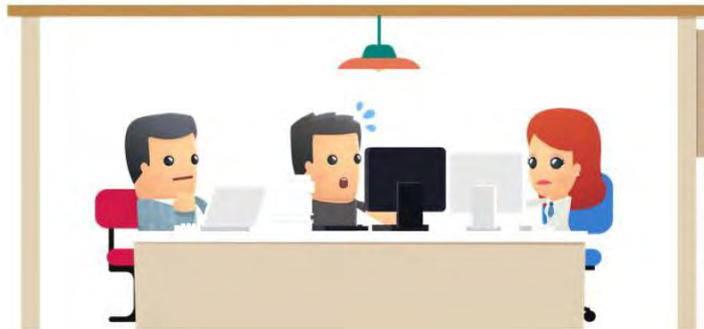
違反項目	修法前	修法後
工資、 工時、 職業災害補償規定…	2萬-30萬元	2萬- 100萬元
未置備勞工名卡、 未發服務證明書 未置備法定代理人同意 書及年齡證明文件…	2萬-30萬元	2萬-30萬元

加重罰鍰上限

依事業規模、違反人數或情節
加重至法定罰鍰最高額 **二分之一**
(即最高可處150萬元罰鍰)



提升新進到資深勞工特休權益



○○公司

背景原因(一)

我國中小企業居多
平均存續期間短



背景原因(二)

勞工流動性高，
50%平均現職工作
年資未滿5年

落實特休假「看得到也吃得到」



特休假由勞工排定

若雇主基於企業經營上的急迫需求或勞工因個人因素，可以與他方協商調整。

雇主告知特休天數

符合特休年資，雇主須告知勞工有幾天特休。



未休完的特休須結算工資

「年度終結」或「契約終止」特休沒休完，雇主須結算未休假日數的工資給勞工。



提升新進到資深勞工特休權益

因應作法(一)
下修取得特休門檻

因應作法(二)
上調勞工特休天數



年資未滿5年者預估有391萬人

特別休假對照表

年資	修正前	修正後	年資	修正前	修正後
滿6個月	0	3	滿13年	18	19
滿1年	7	7	滿14年	19	20
滿2年	7	10	滿15年	20	21
滿3年	10	14	滿16年	21	22
滿4年	10	14	滿17年	22	23
滿5年	14	15	滿18年	23	24
滿6年	14	15	滿19年	24	25
滿7年	14	15	滿20年	25	26
滿8年	14	15	滿21年	26	27
滿9年	14	15	滿22年	27	28
滿10年	15	16	滿23年	28	29
滿11年	16	17	滿24年	29	30
滿12年	17	18	滿25年	30	30



補充說明



1月17日辦理「一例一休勞動基準法對織布廠影響說明會」補充說明
彰化縣政府勞動條件科沈慧毅科長於1/17在和美鎮公所上課後來信補充說明：會議中會員先進詢問以計時或計日給薪者，每小時工資額達133元以上者，休息日與例假日不用給薪，但加班費仍要以「約定」工資算加班費，例如每小時是200元的人，加班費仍要以200元作為平日每小時工資額，即 $200 \times 1 \frac{1}{3}$ ，如另有其他獎金或津貼者，亦須一併計入，而非僅以 $133 \times 1 \frac{1}{3}$ ，除非剛好是約定以基本工資時薪133計薪，請再向會員轉達，以免有錯誤認知以為一律只用133即可。

另會場有提到一個法規查詢網址：

(<http://laws.mol.gov.tw/index.aspx>)

或在搜尋網站鍵入「勞動法令查詢系統」亦可，點選行政規則-檢索字詞鍵入以下名稱即可：

- 僱用部分時間工作勞工應行注意事項
- 勞工在事業場所外工作時間指導原則



結語

本次一例一休勞動基準法對織布廠影響說明會旨在協助會員廠瞭解政府新頒訂有關勞動基準法修訂條文內容，及對織布業生產工廠應如何因應人員排班與加班費支付等問題，以符合法規。會中很榮幸王惠美立委、林庚壬議員及阮厚爵鎮長的蒞臨指導。

彰化縣勞工處吳蘭梅處長表示一例一休的用意是七天之內，要有一天例假一天休假，依照公司與行業類別不同，可休不同時間。公司與政府應彼此建立信任感，新修訂的法令在2017年7月以前，如有違反部分，原則上都是以輔導，提供大家適應及調整時期。如果需要勞工處輔導，大家問題聚集之後，可以再跟勞工處這邊申請。

林庚壬議員及阮厚爵鎮長均提出政策的施行與落實需要完整的配套措施與周全規劃輔導，各會員如果對政策有問題，請多提出好讓勞工處蒐集諮詢，因應回覆。





王惠美立委則提出勞動基準法修訂的兩個重點，一是周休二日，彈性工時；二是勞工效率，權利義務。危機是轉機，公司應自我審視勞動流程的正當與否並致力於技術研發，作產業提升。王立委也會持續做多向溝通以訴求三贏局面。

主席雲理事長在總結表述全體會員廠都遵守制度與經營正確方向，並會配合勞動輔導。如會員廠有需輔導或有疑問之處，請向中部辦事處反映，另外安排時間再請彰化勞工處勞動條件科人員面對面解說清楚，個別輔導，務求會員廠合於法令。

