

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國106年9月20日印發

院總第 1121 號 委員提案第 20973 號

案由：本院委員何欣純、許智傑、邱議瑩、陳賴素美、張廖萬堅、陳素月、莊瑞雄、黃國書、黃秀芳等 20 人，鑑於勞動基準法於 105 年 12 月 6 日三讀修正通過後，除落實勞工週休二日及國定假日全國一致外，勞工可享有更多休息日及特別休假。惟因各行各業性質不同，應考量勞工於職場上之實際需求及維護實質權益，故修正有關加班時數以實際工時核實計算、每月加班時數得以三個月總量勻支使用之「工時帳戶」概念、以及特別休假日勞工可選擇領取工資或累假之相關法規。爰提案修正「勞動基準法第二十四條、第三十二條及第三十八條條文修正草案」。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、勞動基準法新制施行後以提高休息日、國定假日等之加班費率與計算基期，原意為促使企業落實週休二日，惟新法施行前，延長工時的基期核算以實際工時統計；但修法後，實務上雇主因應產業所需，若有延長工時之需求，企業為降低人事成本，恐改以兼職人力替代，間接導致原有勞工的薪資結構反而受到影響。故為務實考量勞資雙方的實際需求，休息日之工作時間及工資之計算應以實際工時核實計算，以符現況所需。（修正第二十四條）。
- 二、針對現行勞基法第三十二條第二項規定每月 46 小時加班時數，本為避免發生勞工加班過勞之情事，惟實務執行上，許多產業營運會有淡旺季的問題，旺季時需要加班趕出貨時，員工卻無法加班；也有勞工抱怨失去加班機會，可能導致實際薪資減少，對勞資雙方都不利。故修正每月 46 小時之採計方式，在勞資雙方都同意且三個月加班總時數上限（46*3 小時）不變的前提下，得以三個月為期總量勻支使用，但單月不得超過 54 小時，避免勞工過於勞累。如此一來讓加班工時的安排得以因產業制宜。讓願意加班的勞工可以加班、賺錢；不願加班的勞工，還是可以不加加班。企業又能夠趕訂單出貨，讓勞資雙方在加班工時調配

立法院第 9 屆第 4 會期第 1 次會議議案關係文書

上更有彈性。(修正第三十二條)。

三、特別休假日數因年度終結或終止契約而未能休畢者，雇主應發給工資。然實務運作上，許多勞工抱怨特休假不夠彈性，配套措施不足，導致實務執行上不夠明確，造成勞工想休而不能休。惟依據勞動基準法，「特別休假」，係勞工因上一年度工作年資期滿的「法定權利」，雇主不能以年度終結等理由，擅自取消或縮減員工休假的天數，故若特別休假因年度終結而未休者，勞工得自由選擇發給工資或予以累假，保有彈性空間，但以兩年度為限。(修正第三十八條)。

提案人：	何欣純	許智傑	邱議瑩	陳賴素美	張廖萬堅
	陳素月	莊瑞雄	黃國書	黃秀芳	
連署人：	邱志偉	林俊憲	鄭運鵬	劉世芳	劉權豪
	鄭寶清	趙正宇	羅致政	洪宗熠	陳明文
	江永昌				

勞動基準法第二十四條、第三十二條及第三十八條條文修正草案
條文對照表

修正條文	現行條文	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>前項休息日之工作時間及工資之計算，<u>以實際工時核實計算。</u></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>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。</p>	<p>一、修正第三項。</p> <p>二、勞動基準法新制施行後以提高休息日、國定假日等之加班費率與計算基期，原意為促使企業落實週休二日，惟新法施行前，延長工時的基期核算以實際工時統計；但修法後，實務上雇主因應產業所需，若有延長工時之需求，企業為降低人事成本，恐改以兼職人力替代，間接導致原有勞工的薪資結構反而受到影響。故為務實考量勞資雙方的實際需求，休息日之工作時間及工資之計算應以實際工時核實計算，以符現況所需。</p>
<p>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。</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</p>	<p>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。</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</p>	<p>一、增列第三項。</p> <p>二、針對現行勞基法 32 條第二項規定每月 46 小時加班時數，本為避免發生勞工加班過勞之情事，惟實務執行上，許多產業營運會有淡旺季的問題，旺季時需要加班趕出貨時，員工卻無法加班；也有勞工抱怨失去加班機</p>

<p>長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。</p> <p><u>第二項延長之工作時間，如經勞資會議同意後，得以三個月為一期總量勻支使用，期間單月不得超過五十四小時。</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>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>會，可能導致實際薪資減少，對勞資雙方都不利。故修正每月 46 小時之採計方式，在勞資雙方都同意且三個月加班總時數上限（46*3 小時）不變的前提下，得以三個月為期總量勻支使用，但單月不得超過 54 小時，避免勞工過於勞累。如此一來讓加班工時的安排得以因產業制宜。讓願意加班的勞工可以加班、賺錢；不願加班的勞工，還是可以不加班。企業又能夠趕訂單出貨，讓勞資雙方在加班工時調配上更有彈性。</p> <p>三、原第三項以下項次依序調整。</p>
<p>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：</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>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：</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>一、修正第四項。</p> <p>二、增列第五項。</p> <p>三、若特別休假日數因年度終結或終止契約而未能休畢者，雇主應發給工資。然實務運作上，許多勞工抱怨特休假不夠彈性，配套措施不足，導致實務執行上不夠明確，造成勞工想休而不能休。惟依據勞動基準法，「特別休假」，係勞工因上一年度工作年資期滿的「法定權利」，雇主不能以年度終結等理由，擅自取消或縮減員工休假的天數，故若特別休假因年度終結而未休者，勞工得自由選擇發給工資或予以累假，保有彈性空間，但應以兩年度為限。</p> <p>四、原第五項以下項次依序調整。</p>

雇主應於勞工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，因契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；若因年度終結而未休之日數，雇主應發給工資或勞工得請求累計至次年度予以特休。

前項勞工請求特別休假日數之累計應以兩年度為期限。

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。

中華民國○年○月○日修正之本條規定，自○年○月○日施行。

雇主應於勞工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。

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。

立法院第 9 屆第 4 會期第 1 次會議議案關係文書