

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國111年9月28日印發

院總第 1121 號 委員提案第 29020 號

案由：本院時代力量黨團，有鑑於勞動基準法係規定勞動條件最低標準，為保障勞工權益，避免例外變成原則，相關規範之例外情形應有強化把關機制之必要，適用本法第三十四條放寬輪班間隔、第三十六條鬆綁七休一及第八十四條之一責任制等例外情形前，應通過勞動基準審議會審查之程序，始得公告實施，並應定期檢討之；另第三十二條第四項及第四十條因天災、事變或突發事件，雇主要求勞工延長工作時間或停止假期之事後通知及休息，亦有定明補強之必要，爰擬具「勞動基準法部分條文修正草案」，加嚴相關把關機制之程序要件。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、因天災、事變或突發事件，雇主要求勞工延長工作時間或停止假期後二十四小時內應通知工會，並於事後詳述理由，報請當地主管機關核備。（修正條文第三十二條及第四十條）
- 二、中央主管機關公告相關行業或對象得適用放寬輪班間隔、鬆綁七休一及責任制等例外情形前，須經勞動基準審議會審查之程序。（修正條文第三十四條、第三十六條及第八十四條之一）
- 三、勞動基準審議會之組成規定及授權。（修正條文第八十四條之三）
- 四、勞動基準審議會應定期檢討適用例外情形之行業及對象之妥適性與必要性，並得主動廢止。（修正條文第八十四條之四）

提案人：時代力量立法院黨團

邱顯智 陳椒華 王婉諭

勞動基準法部分條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<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。</p> <p>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工作時間者，應報當地主管機關核定。</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<u>當地主管機關及工會</u>，並應於事後二十四小時內，<u>詳述理由</u>，報請當地主管機關核備。延長之工作時間，雇主應於<u>勞工工作終止後，再行工作前</u>，補給其至少連續十二小時之休息。</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>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。</p> <p>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工作時間者，應報當地主管機關備查。</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>一、據勞動部統計，2020 年我國就業者平均每年工時為 2021 小時，相較世界各國僅略低於新加坡、哥倫比亞及墨西哥，位居全球前段班。另受僱員工年加班工時雖已從 2000 年之 118.8 小時降至 2021 年之 96.0 小時，但仍與國人期待之合理工作時數與生活品質存有相當落差。為提升勞動保障、強化勞動主管機關之職責，爰修正第三項規定，第二項雇主延長勞工工作時間之但書規定，一定規模以上之事業單位須經當地主管機關核定後，始得放寬適用。</p> <p>二、有鑑於內政部（74）台內勞字第 285665 號函釋「勞動基準法第三十二條第三項後段所稱補給勞工以適當之休息係指該等勞工其自工作終止後至再工作前至少應有十二小時之休息時間」，為敘明勞工應有之權益與保障，爰修正第四項，定明因天災、事變或突發事件須延長勞工工作時間之雇主，應補給勞工至少連續十二小時之休息時間，並參照第四十條規定，補強相關程序要件。</p>
第三十四條 勞工工作採輪班	第三十四條 勞工工作採輪班	一、本條明定輪班制勞工之輪

<p>制者，其工作班次，每週更換一次。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。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關同意，並經勞動基準審議會審議通過之行業，得變更休息時間不少於連續八小時。</p> <p>雇主依前項但書規定變更休息時間者，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，應報當地主管機關核定。</p>	<p>制者，其工作班次，每週更換一次。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。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管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八小時。</p> <p>雇主依前項但書規定變更休息時間者，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>班間隔，至少應有連續十一小時之休息時間。但經審酌其行業之工作特性或特殊原因，得變更為不少於連續八小時。</p> <p>二、查勞動部於公告相關例外情形前，多會召開勞動基準諮詢會，以瞭解學者專家之意見，惟 2021 年 6 月勞動部公告放寬製造業、批發業、綜合商品零售業、倉儲業等行業勞工之輪班間隔，卻未於事前召開實體或線上之諮詢會議，逕自做成決策，凸顯法規保障之闕漏，影響勞工身心健康。</p> <p>三、為強化把關程序，爰修正第二項，明定並提升現行勞動基準諮詢會之位階，相關例外情形應經中央目的事業主管機關同意，並經勞動基準審議會審議通過後，始得公告適用。</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</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</p>	<p>一、第四項修正之說明同修正條文第三十四條，適用七休一鬆綁之行業，應經中央目的事業主管機關同意，並經勞動基準審議會審議通過後，始得公告適用。</p> <p>二、另為提升勞動保障、強化勞動主管機關之職責，爰修正第五項規定，第四項所定例假之調整，一定規模以上之事業單位須經當地主管機關核定後，始得放寬適用。</p>

<p>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，雇主有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，<u>並經勞動基準審議會審議通過之行業</u>，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，應報當地主管機關核定。</p>	<p>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，雇主有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>第四十條 因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。</p> <p>前項停止勞工假期，應於<u>停止開始後二十四小時內通知當地主管機關及工會</u>，並應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。</p>	<p>第四十條 因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。</p> <p>前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。</p>	<p>參照第三十二條規定，一致化與補強相關程序要件。</p>
<p>第八十四條之一 <u>經勞動基準審議會審議通過</u>，中央主管機關核定公告之下列工作者，<u>雇主經工會同意</u>，如事業單位無工會者，<u>經勞資會議同意後</u>，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休</p>	<p>第八十四條之一 經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條</p>	<p>一、第一項修正之說明同修正條文第三十四條，適用責任制之行業，應經勞動基準審議會審議通過，並由中央主管機關核定公告，以強化把關程序。</p> <p>二、勞雇雙方約定適用責任制</p>

<p>假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核定，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。</p> <p>一、監督、管理人員或責任制專業人員。</p> <p>二、監視性或間歇性之工作。</p> <p>三、其他性質特殊之工作。</p> <p>前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。</p>	<p>、第三十七條、第四十九條規定之限制。</p> <p>一、監督、管理人員或責任制專業人員。</p> <p>二、監視性或間歇性之工作。</p> <p>三、其他性質特殊之工作。</p> <p>前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。</p>	<p>，排除本法諸多規範之保護，影響勞工身心健康甚鉅，不可不慎，且現行規範並無訂定相關機制以衡平勞雇雙方之權力不平等關係。另司法院釋字第 807 號解釋之理由書指出，工會或勞資會議之同意程序，具有維護勞工權益之重要功能。為確保本條規定不受濫用，爰明定除勞雇雙方約定外，應經工會或勞資會議同意，始得適用本條排除相關限制之規定。</p> <p>三、為提升勞動保障、強化勞動主管機關之職責，勞雇雙方依本條規定另行之約定，須經當地主管機關核定後，始得放寬適用。</p>
<p>第八十四條之三 中央主管機關為審議第三十四條、第三十六條、第八十四條之一例外情形及其他本法規定之重大事項，應設勞動基準審議會。</p> <p>前項勞動基準審議會應置委員九人至十二人，任期二年，由中央主管機關遴聘具一定資格之公正並富學識經驗者任之，任一性別比例，不得低於全體委員人數之三分之一。</p> <p>第一項勞動基準審議會之組織、委員之遴聘、審議程序及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為審議第三十四條放寬輪班間隔、第三十六條鬆綁七休一、第八十四條之一責任制及其他重大事項，勞動部應設勞動基準審議會。</p> <p>三、第二項參照現行勞動基準諮詢會設置要點，明定勞動基準審議會應置委員九人至十二人，委員任期二年，另任一性別比例，不得低於全體委員人數之三分之一。</p> <p>四、第三項明定該審議會組成之相關事項，由中央主管機關定之。</p>
<p>第八十四條之四 依第三十四條、第三十六條、第八十四條之一規定審議通過之行業、人員及工作，勞動基準審議會應每年定期檢討；無變更或另行約定工作時間、休息、休假之必要者，應主動</p>		<p>一、本條新增。</p> <p>二、為保障勞工之勞動條件，有關適用第三十四條放寬輪班間隔、第三十六條鬆綁七休一、第八十四條之一責任制例外情形之行業、人員及工作，勞動基準審議會應定</p>

立法院第 10 屆第 6 會期第 2 次會議議案關係文書

廢止之。		期檢討其妥適性與必要性，並得主動廢止之。
------	--	----------------------