



## 配合「週休二日」新制施行

### 勞動部預告修正「勞動基準法施行細則」部分條文草案

《勞動基準法》週休二日新制施行以來，針對各界適應新法面臨問題，勞動部已陸續研議相關配套作為。其中有關「勞動基準法施行細則」修正草案，已於今日預告。對於草案內容有任何修正建議者，得於 106 年 3 月 27 日前陳述意見。

勞動部進一步表示，《勞動基準法》修法，主要目的係為落實週休二日、降低勞工工時、避免過勞。為協助業者調適，勞動部藉由「宣導、輔導、檢查」三個階段，希望雇主和勞工都可以適應這項法規，4 月即將進入輔導期，目前規劃三大重點，包含「臨廠輔導」、「集體輔導」和「申請輔導」：

- 一、臨廠輔導：以高工時、易過勞和經常違反《勞動基準法》之業者為主，直接至事業單位說明週休二日新制之規定。
- 二、集體輔導：與縣市政府合作，對區域或同性質之產業進行集體說明。
- 三、申請輔導：接受個別廠商申請客制化診斷協助，規劃以勞動部職業安全衛生署北、中、南區職業安全衛生中心及各縣市政府作為窗口，供事業單位提出申請輔導措施。

週休二日新制施行後，勞動部持續透過各種管道，聽取並蒐集各界意見，積極進行相關配套作業及宣導計畫：

- 一、勞動部網站首頁建置「週休二日」新制專區，針對各地方政府及外界所提疑義，持續更新常見問答 QA，提供「特別休假試算系統」及「加班費試算系統」，以利民眾運用。
- 二、研修「勞動基準法施行細則」及相關函釋。
- 三、研擬相關子法，依據《勞動基準法》第 74 條第 7 項訂定受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法。
- 四、召開勞動基準諮詢會，針對部分工作性質特殊行業，協助業者適用彈性工時規定。



五、研議檢討現行勞動基準法 84 條之 1 工作者之工作時間審核參考指引〔保全業之保全人員工作時間審核參考指引、社會福利服務機構輔導員（含保育員、助理保育員）及監護工工作時間審核參考指引〕。

六、跨部會合作，盤點產業因應新法施行衍生問題，共同研議產業別之「週休二日調適指引」。

七、協同各地方勞工行政

主管機關、相關部會及勞雇團體等辦理「週休二日」修法重點宣導及說明，至少 100 場次。同時持續協助事業單位自主檢視管理制度是否適法、辦理勞動檢查說明會，至少 300 場；並派遣勞動檢查員親赴事業單位協助輔導，至少 1 萬 5,000 場次。

勞動部感謝各界所提出之問題及意見，該部審慎研議以施行細則及函釋處理。「勞動基準法施行細則」係於不違反本法規定下，針對通案所為之原則性解釋及補充，俾利本法之貫徹施行。草案於今日預告，共計修正 16 條，修正重點如下：

一、明定雇主提供工資各項目計算方式明細之內容及方式，以確明勞雇雙方權利義務。

二、明定特別休假給假期間、年度終結發給未休工資之時間點及未休工資之計算方式：

（一）雇主應於勞工符合特別休假條件之日起 30 日內，告知勞工排定特別休假。

（二）勞工依法取得之特別休假，勞雇雙方得協商以到職日起算之周年制、曆年制或事業單位之會計年度給假。

（三）於勞雇雙方所約定給假期間之年度終結期日或契約終止時、雇主應按未休日數，發給 1 倍工資。按月計酬勞工之 1 日工資，以年度終結或契約終止前最近 1 個月正常工作時間所得之工資除以 30 換算。

（四）因年度終結而未休之工資，雇主應於原約定之工資給付日或年度終結後 30 日內發給；因契約終止而未休之工資，雇主應於契約終止日或原約定之工資給付日發給。

三、雇主如使勞工於法定正常工作時間(每日 8 小時、每週 40 小時)外或休息日工作，屬於延長工作時間。



- 四、為與時俱進，明定出勤紀錄之記載方式包括簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。
- 五、明定國定假日適逢例假或休息日，應予勞工補假，保障國定假日權益。配合勞工國定假日回歸內政部一致之規範，刪除現行條文第 23 條。
- 六、明定本法第 39 條所定雇主使勞工於休假日工作之情形，係指於第 37 條之休假及第 38 條之特別休假工作。
- 七、刪除童工之基本工資不得低於基本工資 70%之規定，落實同工同酬原則，使童工併受基本工資規定之保障。
- 八、配合本法第 74 條第 4 項新增主管機關或檢查機構接獲申訴後處理期間等規定，爰刪除現行條文第 48 條。
- 九、有關禁止雇主對於申訴勞工所為解僱、降調、減薪或其他不利處分等規定，已提升至本法第 74 條第 2 項規定，爰刪除現行條文第 49 條。

勞動部強調，新法實施以來，各界尚在調適期，現階段採宣導、輔導之循序漸進方式，未來仍將持續瞭解各行各業適應情況與面臨之困難，適時予以協助解決，以落實勞動法令，保障勞工權益。