

勞動基準法修正重點及 配套作為

彰化縣政府勞工處
勞動條件科講師



大綱

- 壹. 前言
- 貳. 勞動基準法修正重點
(含施行細則修正條文)
- 參. 配套作為
- 肆. 結語

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。



- 第24條 - 休息日加班核實計算**加班費**
- 第32條 - 加班時數總量控管
- 第32條之1 - 加班時數可選擇**補休**
- 第34條 - 輪班制人員更換班次需間隔**11小時**
特殊狀況得變更休息時間不少於連續8小時

- 第36條 – 指定之行業可於每七日之週期內
調整例假
- 第38條 – 特別休假年度終結未休畢可遞延
- 第86條 – 107年3月1日施行

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



💡 四彈性

1 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。

1

3 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。

3

2 排班彈性

七休一原則不變，會有政府嚴格把關。

2

4 特休運用彈性

當年度特休假未休完，可遞延一年。

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



【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	H	+1又1/3H	+ 8H	※天災、事變 或突發事件出 勤 + 8H
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又1/3H	1+1又2/3H	+1又1/3H	+2H
10	+1又1/3H	1+1又2/3H	+1又1/3H	+2H
11	+1又2/3H	1+1又2/3H	+1又2/3H	+2H
12	+1又2/3H	1+1又2/3H	+1又2/3H	+2H

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。且應於事後24小時內報請當地主管機關核備。
(勞基法第40條)

上班日
 36條休息日
 37條休假
 36條例假日

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

注意！
經工會同意，如無工會者，則經勞資會議同意



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。



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**。

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。

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

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

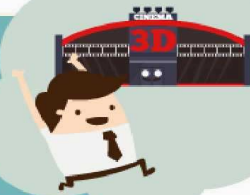
三. 勞動基準法第32條之1

加班工作時數依勞工意願選擇補休

1

平日或休息日
加班後，勞工
選擇補休並經雇主
同意，依工作時數
計算補休時數

1 : 1



2
補休期限由勞雇
雙方協商

補休期限屆期或
契約終止未補休
之時數，應依原
加班當日的工資計算
標準發給加班費

非1 : 1



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。

約定特休年度
終結日

勞雇雙方約定特休年度方式

- 一. 以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。
- 二. 每年一月一日至十二月三十一日之期間。
- 三. 教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。

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)

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。

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。

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。

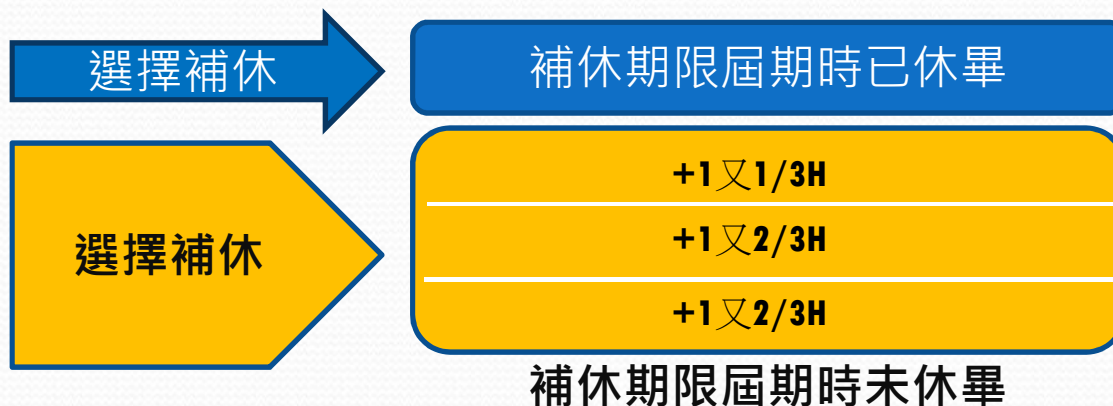
Q5：選擇補休後，如果在補休期限或終止契約時，如有未能補休完畢的時數，如何再換取加班費？



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。

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元×4/3發給工資**，另外的**2小時須以150元×5/3發給工資**。

小時	工作日 加班費
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	+1又1/3H
10	+1又1/3H
11	+1又2/3H
12	+1又2/3H



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**

注意！
經工會同意，如無工會
者，則經勞資會議同意

勞工30人以上企業變更
休息時間，應報**當地主管
機關備查**



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

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。

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。

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。

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

注意！
經工會同意，如無工會
者，則經勞資會議同意

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



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。



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」

得適用「例假(七休一)」例外情形

時間特殊

地點特殊

性質特殊

狀況特殊

得適用「例假(七休一)」例外情形之對象

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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 水電燃氣業 2. 石油煉製業

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. 預拌混擬土製造業 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

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。

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。

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。

彈性工時型態與規定

型態		2週	4週	8週
法令依據		第30條第2項	第30條之1	第30條第3項
適用行業		勞基法範圍	1.農林漁牧業 2.環境衛生、銀行信託、醫療、旅館、公務機構等行業	1.四周變形工時 2.營造、遊覽車業、郵政、電信、交通業、製造業等行業
運作 機制	方式	將2週內2日之正常工時，分配於其他工作日，分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時	將4週內正常工時，分配於其他工作日之時數，分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時	將8週內正常工時加以分配
	每日正常工時	<u>不得超過10小時</u>	<u>不得超過10小時</u>	不得超過8小時
	每週工作總時數	<u>不得超過48小時</u>	無明文規定	<u>不得超過48小時</u>
	例假安排	每7日中至少應有1日	每2週內至少應有2日	每7日中至少應有1日
	例假+休息日	每2週至少應有4日	每4週至少應有8日	每8週至少應有16日

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

特別休假

小提醒：年度不休假加班費也要納入投保薪資



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：勞工與僱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. 僱主應依「原請休年度」之工資標準發給。

2. 舉例而言：

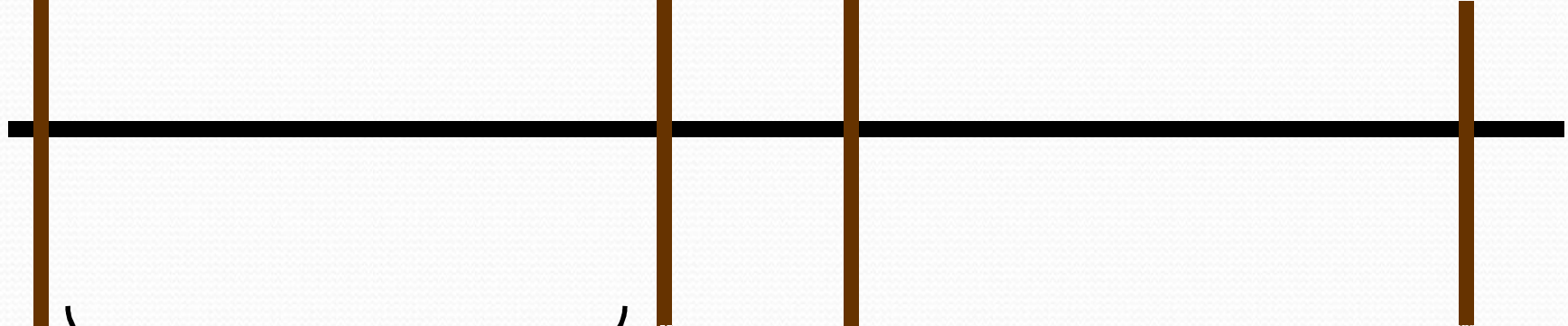
勞工於**107年**特別休假有7日，於年度終結時，倘仍剩餘4日特別休假未休，經勞雇雙方合意遞延該4日之特別休假於108年實施，於108年年度終結或契約終止時仍未休畢之經遞延日數如仍有2日，僱主**應依107年**年度終結「原應發給之工資基準」，計發該2日未休日數之工資。

107
年度

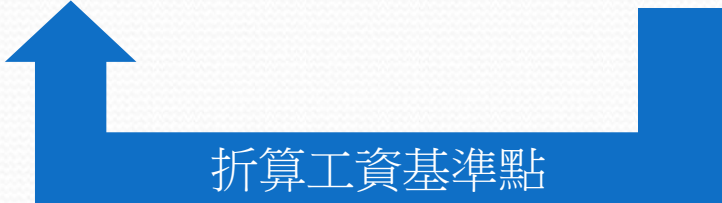
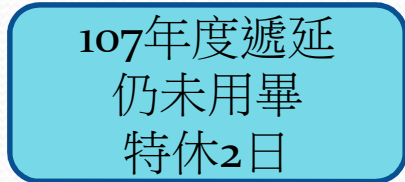
107
年度
終結

108
年度

108
年度
終結



7日特別休假



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**。

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。

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。

加班補休及特別休假遞延對照表

	加班補休		特別休假遞延	
實施方式	勞工於加班後選擇補休，並經雇主同意		經勞雇雙方協商同意，遞延至次一年度	
實施期限	勞雇雙方協商；但不得逾特別休假約定年度之末日		次一年度終結時	
屆期計算工資標準	依延長工作時間，或休息日 <u>工作當日之工資</u> 計算標準		按 <u>原特別休假年度終結</u> 時應發給工資之基準	
發給工資之期限	(一)補休期限屆期	於契約約定之 <u>工資給付日</u> 發給，或於補休期限屆期後 <u>三十日內</u> 發給	(一)次一年度終結	於契約約定之 <u>工資給付日</u> 發給，或於年度終結後 <u>三十日內</u> 發給
	(二)契約終止	依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。	(二)契約終止	同加班補休

工資及平均工資對照表

	工資	平均工資
定義	勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。	<ol style="list-style-type: none">1.計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。2.工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。3.工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。
使用時點	加班費、特別休假未休之工資、國定假日出勤加倍發給工資...等	資遣費、舊制勞工退休金

叁. 配套作為

- 施行細則部分條文修正
- 適用「輪班換班間隔休息時間」及「例假(七休一)」例外情形

「線上備查系統」

<https://labcond.mol.gov.tw/login>



線上備查系統

- ▶ 勞動基準法修正新增延長工時、輪班換班間距及例假（七休一）安排例外規定之備查機制，為提升行政效率，已規劃建置「線上備查系統」
- ▶ 事業單位以系統登錄備查時，應就調整原因、調整起訖期間、事業單位基本資料依序登打，並檢附經調整之勞工名冊及經工會或勞資會議同意之會議紀錄，以利各地方勞工行政主管機關掌握實際情形。

填報登入

事業單位統一編號

自然人憑證PIN碼

登入

注意事項：操作前請參閱[系統操作說明](#)。



填報說明

二、輪班換班間距調整

因工作特性或特殊原因，且經中央目的事業主管機關商請勞動部公告，得變更休息時間不少於連續8小時

1. 事業單位首次填報時請點選「[事業單位管理](#)」，插入事業單位憑證（工商憑證、組織及團體憑證、醫事憑證）進行登入。
2. 登入後請填寫事業單位相關基本資料進行系統註冊。
3. 註冊後請進行填報者指派作業，插入填報者自然人憑證進行填報者新增作業。
4. 事業單位進行填報時，請插入填報者自然人憑證點選「[填報登入](#)」進行填報。



本部總機：886-2-8995-6866
免付費電話：0800-085151
本部傳真：886-2-8590-2960



系統操作諮詢專線 02-8792-2972
週一至週五 09:00~12:00 / 13:30~17:00

- 本網址已採用SSL加密機制，敬請放心填報。
- 瀏覽器使用建議 -
Chrome/Firefox/Safari/Opera/Edge

加班輪班間隔及例假線上備查系統

使用者：彰化縣政府
距離自動登出時間：14:42

[修改密碼](#)

[登出](#)

> 加班輪班間隔及例假線上備查系統

> 案件管理

- [加班彈性調整](#)
- [休息時間例外調整](#)
- [例假安排例外調整](#)

> 報表作業

> 填報單位資料維護

> 資訊專區

加班彈性調整列表

主管機關 (縣市別)

公司名稱

公司統編

聯絡人姓名

聯絡人信箱

協商調整起日

協商調整迄日

[+ 新增](#) [✎ 修改](#) [✕ 刪除](#) [🔍 查詢](#)

序號	公司名稱	公司統編	主管機關 (縣市別)	人數	協商調整日期 (起)	協商調整日期 (迄)	備註
1	豐東興業股份有限公司	70768666	新北市	83	1070401	1070630	
2	北健有線電視股份有限公司	97161945	桃園市	95	1070401	1070630	
3	北健有線電視股份有限公司	97161945	桃園市	95	1070316	1070316	
4	高雄市 義大醫療財團法人義大大昌醫院	41349047	高雄市	257	1071201	1080228	
5	高雄市 義大醫療財團法人義大大昌醫院	41349047	高雄市	257	1070901	1071130	
6	高雄市 義大醫療財團法人義大大昌醫院	41349047	高雄市	257	1070601	1070831	

肆. 結語

- 勞動基準法修正條文自107年3月1日施行後，**沒有法律空窗期**。
- 勞動基準法修正新增**延長工時、輪班換班間距及例假(七休一)安排例外規定之備查機制**，給予雇主運用彈性，並把關保障勞工權益。



- 勞動部加班費試算系統：

<http://labweb.mol.gov.tw/>



- 線上備查系統

<https://labcond.mol.gov.tw/login>



彰化縣政府自4月起至9月每月將於本 縣各區辦理勞動基準法宣導會

30人以上團體亦可向本府申請宣導

➤ 相關報名訊息請至縣府全球資訊網 - 訊息中心 - 教育訓練項下參閱並完成報名

網址：<http://www.chcg.gov.tw/ch/03news/03training.asp>

➤ 申請宣導請至縣府勞工處-勞動條件科-便民服務項下填寫並寄至本府

勞動部

本部總機：**02-89956866**
免付費電話：**0800-085151**

彰化縣政府勞工處勞動條件科
代表號：**04-7532510**

線上備查系統 系統操作諮詢專線
02-87922972

簡報完畢
敬請指教

