

調 查 報 告

壹、案由：行政院為落實「週休二日」政策，105年修正勞動基準法，政策甫上路就遭到各界批評僵化、缺乏彈性，勞方、資方都表示嚴重不滿。日前台北市美國商會也建議，現行勞動基準法過於僵化，應該修法。鑑於「一例一休」已對社會造成重大衝擊，究實際影響情形為何？如何檢討改善？均有深入瞭解之必要案。

貳、調查事實：

本院立案調查後，陸續接獲臺北市議會王鴻薇議員、社團法人中國國民黨（洪孟楷與黃健豪）及中華民國護理師護士公會全國聯合會等之陳情，予以併案處理。為調查需要，本案經調閱行政院、勞動部、經濟部及各直轄市、縣市政府等機關卷證資料，並請財團法人中華經濟研究院、台灣經濟研究院、台北市美國商會、歐洲在台商務協會及中華民國全國工業總會提供資料或表示書面意見，分別於民國（下同）106年8月18日、同年9月19日及10月12日舉行3場次之座談會，第1場次邀請9個具全國代表性之工會¹、第2場次邀請大型企業代表6家與經濟部工業局推薦之中堅企業代表4家與中華民國全國中小企業總會推薦之中小企業代表5家²、第3場次邀

¹ 第1場次座談會邀請之勞工代表：全國產業總工會、全國工人總工會、中華民國全國總工會、中華民國全國職業總工會、中華民國職業工會全國聯合總會、中華民國全國聯合總工會、中華民國全國勞工聯盟總會、台灣總工會、全國勞工聯合總工會及全國產職業總工會，其中，全國工人總工會請假未到。

² 第2場次座談會邀請並出席之企業代表，大型企業：○○醫院、○○金融控股（股）公司、○○國際酒店（股）公司、○○國際旅行社（股）公司、○○（股）公司、○○航空（股）公司；中堅企業：○○○科技（股）公司、○○電子（股）公司、○○資訊（股）公司、○○（股）公司；中小企業：○○實業（股）公司、○○科技（股）公司、○○木業有限公司、○○旅行社有限公司、○○機電工程（股）公司。

請團體代表³，嗣於同年11月8日舉行諮詢會議⁴後，於同年11月21日詢問行政院宋餘俠副秘書長、勞動部林三貴次長、經濟部王美花次長、臺北市政府勞動局陳惠琪副局長、新北市政府勞工局勞動檢查處胡華泰處長、桃園市政府勞動局陳先琪主任秘書、臺中市政府勞工局羅群穆主任秘書及高雄市政府勞工局陳石圍副局長等中央及地方機關主管人員。茲綜整所得事實如下：

一、陳訴要旨：

(一)臺北市議會王鴻薇議員：

本院地方機關巡察第1組巡察委員（包委員宗和、陳委員小紅及高委員鳳仙）巡察臺北市，至該市市議會拜會議長時，與會之王鴻薇議員口頭陳情，略以：全國各地區都對「一例一休」政策非常困擾，鑒於目前衝擊太大且許多函令解釋不足，雖然於106年6月底以前只宣導不開罰，但若上開法令解釋問題遲未改善，將會持續造成社會衝擊，爾後相關機關是否有因應方案或修法之打算。

(二)社團法人中國國民黨（洪孟楷與黃健豪）：

為勞動部於106年10月31日在網站公告勞動基準法「一例一休」修正草案，僅公告8日，並僅隔1日即於行政院會議通過，涉違反行政院秘書長105年9月5日院臺規字第1050175399號函及行政程序法第154條相關規定。

- 1、依據行政院秘書長105年9月5日院臺規字第1050175399號函規定，自105年10月1日起，各機關研擬之法律及法規命令草案應至少公告周知

³ 第3場次座談會邀請之團體代表：中華民國全國商業總會、中華民國全國工業總會、中華民國工商協進會。

⁴ 諮詢會議出席之專家學者：文化大學法律系邱駿彥教授、財團法人中華經濟研究院賴偉文助研究員、業鑫法律事務所陳業鑫律師及1111人力銀行李大華副總經理。

60日，使各界能事先瞭解，並有充分時間表達意見。

- 2、勞動部於106年10月31日在網站公告勞動基準法「一例一休」部分條文修正草案，卻僅公告8日，至同年11月7日截止，並僅隔1日，於同年11月9日即於行政院會議通過，惟依照上開函文規定，應至少公告60日，至同年12月30日，行政院顯然未遵守上開函文規定；雖然上開函文另有規定，情況特殊，有定較短期間之必要者，各機關得另定較短之期間，並應於草案公告時，一併公告其理由，但此次勞動部網站公告勞動基準法「一例一休」部分條文修正草案時，並未說明縮短公告期間之理由，涉有違失。
- 3、承上，勞動基準法部分條文修正草案似未完備公告程序，行政院會議倉促通過，勞動部林美珠部長因草率修法，罔顧民意，亦違反行政程序法第154條（行政機關擬訂法規命令時，除情況急迫，顯然無法事先公告周知者外，應於政府公報或新聞紙公告）相關規定，請求本院彈劾勞動部部長之行政疏失，並應退回勞動基準法部分條文修正草案，重新公告60日以完備程序。

（三）中華民國護理師護士公會全國聯合會：

勞動基準法第34條「輪班制應間隔11小時之休息時間」之規定，延到108年上路，萬萬不可行。

- 1、「一例一休」上路以來，雖紛擾不斷，但終究是朝向維護勞工權益之道前進，然該會於106年6月18日新聞中驚聞勞動部已行文行政院建議針對勞動基準法第34條有關更換員工班次時，至少應有連續11小時之休息時間的條款，將延後2年上路，雖然最終仍由行政院決定，但本條文攸關護

理人員權益甚鉅，該會深深不以為然。

- 2、護理人員的工時因應病人照護不能中斷，必須輪值三班，已影響生理時鐘的適應，北部某醫學中心針對護理人員排班現況研究調查中，發現有37.7%的護理人員認為更換班別間休息時間不足。國內外研究建議，對於輪班班別間，建議休息的時間最少達12小時；且大夜班下班後，宜安排休假2日或以上的休息，才有助於睡眠品質的調適。照護病人工作關乎生命的存續，若休息時間不足，造成閃失，不論對病人，或是對護理人員自己心理的苛責，都是難以承受之重。
- 3、該會樂見勞動基準法新制對於例假、休假及加班費均有做明確規定，更修正第34條有關至少應有連續11小時之休息時間條款，以法令保障輪班護理人員能得到充足之休息。該會持續於諸多場合與管道，呼籲護理主管務必依照規定排班，讓護理人員可以在充足休息過後照顧病人，以維護病人安全，但若延到108年才要上路，則陷傷病者於2年之危，請慎思。

二、網路、報章、媒體、學者論述及法令：

經蒐集網路、報章、媒體、學者論述及法令，綜整如下：

(一)「一例一休」之法令及工時制度：

1、「一例一休」之法令：

依勞動基準法第36條第1項規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。」同條第2項規定：「雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第30條第2項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每2週內之例假及休息日至少應有4日。」

二、依第30條第3項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每8週內之例假及休息日至少應有16日。三、依第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每2週內至少應有2日之例假，每4週內之例假及休息日至少應有8日。」即勞工每7日應有2日之休息，其中1日為例假，例假日如非因同法第40條所列天災、事變或突發事件等特殊原因，致使勞工有繼續工作之必要時，不得使勞工出勤；另1日則為「休息日」，「休息日」如雇主基於業務需求，經徵得勞工同意可使勞工出勤上班。

2、「一例一休」之工時制度：

- (1) 施行「週休二日」者：每日正常工時為8小時，每週工時40小時，如表1。

表1 施行「週休二日」之例示

星期一	星期二	星期三	星期四	星期五	星期六	星期日
工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	休息日	例假

資料來源：新北市政府勞工局。

- (2) 實施2週彈性工時者：雇主經工會同意（如事業單位無工會者，勞資會議同意）後，得將其2週內2日正常工作時數分配於其他工作日，致每日正常工時至多為10小時，每週工時至多為48小時，但每2週工時不得超過80小時；勞工每7日應有1日之休息作為例假，每2週之例假及休息日至少應有4日。

- 〈1〉週六為休息日，週日為例假日；週五係雙週正常工時達到法定上限80小時致成為免出

勤日（因當日正常工時已分配至週一至週四），如表2。

表2 週六為休息日、週日為例假日之例示

星期 週次	一	二	三	四	五	六	日
第1週	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	因挪移正常 工時至其他 工作日致免 出勤日	休息日	例假
第2週	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	同上週	休息日	例假

資料來源：新北市政府勞工局。

〈2〉週日為例假，2週內2日休息日統一於第2週實施，致可連續免出勤3日，如表3。

表3 週日為例假2日、休息日第2週實施之例示

星期 週次	一	二	三	四	五	六	日
第1週	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	例假
第2週	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	休息日	休息日	例假

資料來源：新北市政府勞工局。

(3) 實施4週彈性工時者：中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意（如事業單位無工會者，經勞資會議同意）後，得將其4週內正常工作時數分配於其他日，致每日正常工作時，至多為10小時，每4週工時不得超過160小時；勞工每2週應有2日之休息作為例假，每4週之例假及休息日至少應有8日，分別如表4及表5。

表4 週六為休息日、週日為例假日、週五為免出勤日之例示

星期 週次	一	二	三	四	五	六	日
第1週	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	因挪移正常 工時至其他 工作日，致 免出勤日	休息日	例假
第2週	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	同上週	休息日	例假
第3週	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	同上週	休息日	例假
第4週	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	同上週	休息日	例假

資料來源：新北市政府勞工局。

表5 連續免出勤10日之例示

星期 週次	一	二	三	四	五	六	日
第1週	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時
第2週	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	例假	例假
第3週	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	工作日 10小時	休息日	休息日	休息日
第4週	休息日	因挪移正常工時至其他工作日，致免出勤日				例假	例假

資料來源：新北市政府勞工局。

- (4) 實施8週彈性工時者：雇主經會同意（如事業單位無工會者，經勞資會議同意）後，得將其8週內正常工作時數分配於其他日；勞工每週至多為48小時，但每8週工時不得超過320小時；勞工每7日應有1日之休息作為例假，每8週之例假及休息日至少應有16日，如表6。

表6 實施8週彈性工時之例示

星期 週次	一	二	三	四	五	六	日
第1週	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	例假
第2週	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	例假
第3週	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	例假
第4週	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	例假
第5週	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	例假
第6週	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	例假
第7週	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	工作日 8小時	休息日	休息日	例假
第8週	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	例假

資料來源：新北市政府勞工局。

(二) 休息日出勤之工資額：

- 1、依勞動基準法第24條第2項規定：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」同條第3項規定：「前項休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計。」同法第36條第3項規定：「雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第32條第2項規定之限制。」
- 2、加班費的算法，如表7所示。

表7 休息日加班費之計算

假設：每月工資36,000元、每日工資1,200元、每小時工資150元	
修法前	修法後
規定：前2小時加給1/3，之後每小時加給2/3。 試算：以加班8小時為例 $(150 \times 1/3) \times 2 = 100$ 元 $(150 \times 2/3) \times 6 = 600$ 元 當日工資： $1,200$ 元 + 700 元 = $1,900$ 元 {原有工資}{加班費}	規定：前2小時加給1又1/3，之後每小時加給1又2/3。未滿4小時以4小時計，以此類推。 試算：以加班8小時為例 $150 \times 1 \text{又} 1/3 \times 2 = 400$ 元 $150 \times 1 \text{又} 2/3 \times 6 = 1,500$ 元 當日工資： $1,200$ 元 + $1,900$ 元 = $3,100$ 元 {原有工資}{加班費}
工資差距：3,100-1,900=1,200元；加班費成長近3倍	

資料來源：勞動部官網。

「週休二日」修法說明<http://www.mol.gov.tw/3016/3023/26816/>。

3、休息日係以勞工休息為原則，工作例外。雇主在取得勞工同意下，得使勞工於休息日出勤，惟雇主須依上開規定，加成給付加班費，且該日出勤時數，應併入每月延長工時總時數計算。

(三)勞動基準法新制之勞動檢查：

1、輔導⁵：

(1) 勞動基準法新制106年7月份起即將進入檢查期，勞動部林美珠部長指出，不分新舊法，持續強化專業輔導，並以「分級檢查」政策，針對屬於高工時、高違規的高風險行業、總計5,000家企業，以「輔導先行」方式進行勞動檢查。

(2) 輔導期截至106年7月27日為止，舉辦18,531廠次的臨場輔導、1,058廠次申請輔導，以及舉辦135場次、7,656家企業參與的集體輔導，協助

⁵ 工商時報，106年6月30日，「『一例一休』勞檢 5千家企業先查」。

27,245家企業調適法令。

2、勞動檢查⁶：

勞動部規劃，以4類檢查對象、進行2種施行方式，分階段逐步實施檢查。

- (1) 第1類為「分級檢查」，包括高工時、高違規率的行業，例如保全業、醫療服務業、電子零組件製造業、客運業等5,000家企業。
- (2) 第2類為「專案檢查」，針對106年勞動檢查專案計畫的14項特定對象或行業，例如工讀生、勞動派遣等。而首波專案檢查8行業包括金融保險業、科技業（電子零組件）、航空及鐵道運輸業、國道客運駕駛、幼兒園、養護機構、勞動派遣及漁工⁷。

上述第1類和第2類對象將優先檢查，並在檢查前辦理輔導說明。

- (3) 第3類為「特定案件檢查」，例如媒體披露、社會關注或重大案件等。
 - (4) 第4類屬於勞工申訴或檢舉的「申訴檢查」，則直接實施勞動檢查，並在檢查後持續協助改善。
- ## 3、裁罰及改善⁸：

- (1) 勞動部林美珠部長稱，檢查遇到裁罰時，會依個案情況不同，由地方政府自行裁量，進入檢查期後，透過輔導、檢查方式，協助違法的業者改善直到合乎法令為止；至於全臺的裁罰標準，勞動部將在106年7月初召開「全國勞動檢查員共識營」，齊一檢查尺度與步調。
- (2) 未來對於違法業者予以列管，持續輔導直到改

⁶ 資料來源，同附註5。

⁷ 聯合晚報，106年7月27日，「先輔導再檢查 『一例一休』首波勞檢8行業」。

⁸ 資料來源，同附註5。

善為止，但如果有改善誠意卻不知如何改善或改善有困難的企業，將在實施複查前，派員提供臨場輔導協助改善，另30人以下的微型企業也將主動被列為協助改善對象。

(四)對於企業之影響：

1、沒有彈性且太僵化：

據上銀科技卓永財董事長表示⁹，「一例一休」最大的困難是沒有彈性、太過僵化，不符合現況，已影響經濟活動。但產業界建議很久，迄今未有改善。例如加班上限沒有隨著產業淡旺季調整，應該要合理化彈性調整，工時縮短是必然趨勢，但不是一步到位，要考量到環境，逐步修改，讓產業可以經營下去，若沒有企業經營，再嚴格的法律也沒用。

2、加重企業負擔勞資政三輸

(1) 據中華民國全國中小企業總會林慧瑛理事長表示¹⁰，勞動基準法新制一味討好勞方，加重企業負擔，「政策思維偏頗」，整個社會付出的代價不只是收入減少及物價上漲，還有勞資對立；建議政府儘快修法，休息日加班費以2倍計算，每月加班時數增至60小時，特別休假可遞延至隔年。

(2) 中華民國工商協進會林伯豐理事長和中華民國全國商業總會賴正鎰理事長都認為政府強推「一例一休」的結果，造成勞工薪水未增加、資方多支付成本、民眾承擔物價上漲的「三輸」局面¹¹，勞動基準法新制最後讓民怨四起、幸

⁹ 中央社，106年6月28日，「『一例一休』上銀卓永財：沒彈性又不改」記者鍾榮峰。

¹⁰ 自由時報，106年6月29日，「政策偏頗影響 勞資沒人受益」記者羅倩宜。

¹¹ 鏡周刊，106年1月11日，「體檢『一例一休』 學者建議：油電凍漲 分段付費 是解方嗎？」

福感降低，最後「沒有一個人是贏家！」¹²

3、人事成本及非典型就業增加¹³：

- (1) 國立臺灣大學國家發展研究所辛炳隆副教授分析，就產業衝擊面來看，雇主可能採3種方式因應：第一，有能力的企業會加速自動化腳步，可能取代一些勞工的就業機會；第二，有些廠商則會重新檢討人力運用模式，是否有資源浪費或閒置情況，部分大型公司可能會調整班別，多聘用全職人力；第三，有的廠商結束營業或產業外移。
- (2) 中華民國全國商業總會賴正鎰理事長表示，預計企業人事成本恐增加3%。例如不少IT製造業外銷利潤只有3%至4%，現在業者因應「一例一休」所致勞動成本增加，「只好產品漲價，轉嫁給消費者。」
- (3) 中華民國全國工業總會蔡練生祕書長表示，人事成本增加，勢必帶動整體物價上漲，「衝擊很可能超過油電雙漲。」且因企業獲利變少，106年度員工調薪幅度恐不大，年終獎金也可能少發。
- (4) 台灣經濟研究院景氣預測中心孫明德主任認為，就產業別來看，電子、機械業淡旺季明顯，未來可能增聘部分工時、派遣勞工等「非典型工作者」，以調節訂單。
- (5) 104資訊科技鍾文雄人資長表示，雇主為讓排班順利，可能將工作外包，或以派遣勞工、工讀生來填補工時空缺。不過，非典型工作的勞

林喬慧、李孟璇撰。

¹² 資料來源，同附註9。

¹³ 今周刊1045期，「『一例一休』來了 勞資權益全解讀」撰文李昭安、彭筱婷、黃煒軒。

動條件比不上全職，使用越多非典型勞動人力，對提升整體勞動條件沒有幫助。

- (6) 中華民國工商協進會林伯豐理事長認為勞基法新制規定¹⁴，勞工工作滿半年就有3日特別休假，對企業的營運衝擊也很大¹⁵。台灣經濟研究院從新的制度以及年資結構去反推，特別休假的增加，企業1年大約要增加新臺幣（下同）156億元的成本，因為以往年資比較高的勞工，如果有未休完的特別休假，大多當作送給公司，但是新法上路後，強制規定未來如果勞工沒有修完的特別休假要折算工資給員工¹⁶。
- (7) 人力調度困難，非典型就業增加¹⁷，新法上路將會導致企業勞動成本提升、人力調配上的困難，有部分企業可能會以雇用非典型的工作者，如增加派遣、外包、時薪、兼職等工作形式來規避增加的勞動成本。

4、服務業排班彈性變小，縮短營業時間：

- (1) 過去旅館業多採3班制，A班早上7點到下午3點，B班下午3點到晚上11點，C班晚上11點到早上7點。過去員工可依個人需求彈性調班，今天上A班，明天上B班，但未來休息時間不得低於11小時，只能整個禮拜都上A班或B班，排班彈性變小。又民眾息息相關的基層診所、郵局、美容美髮等服務，營業時間也可能隨之

¹⁴ 勞動基準法第38條第1項規定，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：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。

¹⁵ 鏡周刊，106年1月11日，「體檢『一例一休』 痛罵勞資官三輸 企業界最不爽就這點」林喬慧、李孟璇撰。

¹⁶ 信傳媒，「一例一休」5大衝擊沒準備好 政府、企業、勞工三輸！2017.1.4。

¹⁷ 1111人力銀行官網：勞動基準法修正衝擊系列之三 陳業鑫律師 2017.3.7。

縮短¹⁸。

(2) 調整營業時間¹⁹：〈1〉郵局：目前(106年1月)全臺共有287間週六郵局，「一例一休」上路後，將有半數的週六郵局不營業。〈2〉醫院：許多醫療院所已研議減少週六門診，部分診所將假日掛號費調高50元不等。長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院則宣布，元旦、雙十節或週末假日，除非緊急醫療需求必須剖腹產，院方不再接受產婦預約剖腹產。

5、製造業自動化²⁰：

許多製造業工廠已決定提升智慧自動化生產的比重，未來製造業可以靠著機器人在晚上關燈生產，節省人事開銷，朝「關燈工廠」發展。

6、中華民國汽車客運商業同業公會²¹：國道客運、公路客運業者原可彈性排班，但「一例一休」會造成農曆春節、端午節等連續假期的排班困難，成本大幅增加；且週末尖峰時段，駕駛於週末休假則業者亦無法要求駕駛上班，業者並非不願支付加班費，而是駕駛缺額大。

7、飯店業者²²：飯店業的淡旺季明顯，淡季員工往往能有半個月休假，其他的月份就只能休4天，飯店還會預借假期給員工。「一例一休」後，將無法應付旺季的人力需求，造成服務品質降低，淡季強迫員工不能休假，一定要到班，好整以暇沒事做，士氣會隨之鬆散。

¹⁸ 資料來源，同附註 16。

¹⁹ 奇摩新聞：「影響史無前例」 「一例一休」上路後的八大衝擊 2017.1.3。

²⁰ 聯合新聞網：機械公會：關燈工廠將變多 2016.12.29。

²¹ 自由時報：「一例一休」客運業者：員工調度難 恐漲票價 2016.7.7。

²² 遠見雜誌第 326 期報導：「一例一休」如同緊箍咒 工時無彈性影響服務 老闆恐要親自顧店。

8、服務業²³：1111人力銀行調查「一例一休」政策對於服務業之影響，調查結果發現最大的衝擊仍以「特別休假/休息日變多，排班困難」（40.7%）、「增聘人力/人事成本增加」（37%）、「加班費大增/人事成本增加」（31.1%）為主。

9、休息日加班之時薪計算應予修法：

(1) 據南投縣林明濤縣長表示²⁴，勞動基準法第24條第3項規定，加班費加班1小時都算4小時、加班5小時都算8小時，讓企業很難接受，認為加班費時薪可統一以1.5倍計算，化繁為簡。另同法第32條第2項規定，每個月加班時數上限是46小時，建議能開放由勞資會議決定，讓資方可以自由調配加班的需求，想多賺點錢的勞工也可以加班。

(2) 加班費計算模式過度繁雜，企業適應不易，往往又因產業模式不同，造成部分產業計算困難²⁵。又前臺北市勞工局局長、現為業鑫法律事務所主持律師的陳業鑫律師稱，勞動基準法新制訂定多達4種的加班費，對於數十萬個中小企業而言，加班費太複雜，應予簡化²⁶。

(五)對於勞工之影響：

1、加班費變高且休息日變多²⁷：

從勞工角度來看，本次修法影響最大的是新增「休息日」設計。雖然雇主可事前與勞工協調議定例假、休息日，但若要求勞工在休息日加

²³ 資料來源：鉅亨網新聞，網址：<http://news.cnyes.com/news/id/3751049>。

²⁴ 聯合報，106年6月29日，「『一例一休』修法 林明濤：中央的方向和南投縣草案相同」記者江良誠。

²⁵ 資料來源，同附註22。

²⁶ 今周刊1072期，106年7月5日，「愛打拚的你 為何成為老闆的頭痛員工？」撰文今周刊整理。

²⁷ 資料來源，同附註13。

班，須負擔加成計算的加班費。例如，以每月薪資36,000元為例，平日每小時工資額為150元，若在休息日加班，前2小時內的加班費將以「150元乘以1又3分之1以上」計算；從第3小時開始，加班費將以「150元乘以1又3分之2以上」計算。即使加班未滿4小時也以4小時計，加班4小時到8小時，以8小時計，8小時到12小時以12小時計。

2、勞工恐未先蒙其利而受其害：

國立政治大學金融學系朱浩民教授指出，勞動基準法新制施行速度太快，導致勞工沒有先蒙其利而受其害，像是大企業可能會增加派遣工、減少員工加班時間，但中小型企業撐不下去可能會裁員，這些對勞工都不利。另亦可能減少年終獎金的發給²⁸。

3、勞工收入減少：

- (1) 據勞動部調查，在「一例一休」之前，企業施行「週休二日」的比重達76%，沒有「週休二日」的大多是住宿、餐飲、零售等服務業。至於勞工，因可以排班調度，每週有2日休息的比重更達91%。復據今周刊與1111人力銀行合作，針對1,128位上班族問卷調查，31.6%表示「一例一休」施行後，工作壓力變大；45%更表示整體收入減少²⁹。
- (2) 無法自願加班，部分勞工「變相減薪」³⁰，對於藍領階級、公車司機等職業，加班費是重要的收入來源。「一例一休」上路後，為了降低人事成本，業者要求員工「依法休假」，可能導致

²⁸ 資料來源，同附註11。

²⁹ 資料來源，同附註26。

³⁰ 資料來源，同附註19。

「變相減薪」，司機加班費不增反減，每個月加班費比過去少領上萬元。

4、未考量白領勞工之工作型態：

勞動基準法修法後，財團法人中華經濟研究院要求研究員皆必須打卡，某研究員表示，已經採用一種手機軟體，不僅可遠端打卡，還可讓出勤時間呈亂數。該名研究員不諱言：「勞動基準法逼得我們『造假』，有時候為了做研究，工作到深夜2、3點，如實登載出勤，一定違法。但這就是研究員的工作型態，政府為何要管那麼多？」

³¹

5、非典型就業增加³²：

勞工因為「週休二日」加班機會減少，導致加班費也隨之減少，其為勉力維持原有收入，只好兼差，從事非典型就業工作。又勞動基準法工時上限只管資方不管勞方，所以勞工下班後到其他雇主工作，縱使以單一勞工工時計算已超過勞動基準法第32條第2項法定上限，亦不違法。

(六)對於社會及經濟之衝擊：

1、物價調漲：

(1) 勞動基準法新制施行後，時任行政院林全院長指出：「漲價是必然結果。」目前包括餐飲業、運輸業、百貨通路等，因為人力成本大增，紛紛採取公休、漲價、減班的方式因應³³。

(2) 中華民國旅館商業同業公會全國聯合會徐銀樹理事長表示，旅館業原本就是薄利經營，近

³¹ 資料來源，同附註11。

³² 資料來源，同附註17。

³³ 鏡周刊，106年1月11日，「體檢「一例一休」林全說：漲價是必然 真的漲價有理嗎？」林喬慧、李孟璇撰。

來政府調漲公共意外責任險費率，房屋稅、地價稅也漲，人事成本又增加，旅館業可能調高房價的10%因應，另餐廳、小吃店、客運、旅館業者等，都已醞釀漲價因應³⁴。

(3) 國立政治大學金融學系朱浩民教授和淡江大學產業經濟學系莊孟翰副教授都認為，政府可以透過短期油電緩漲，舒緩這波物價上漲。但朱浩民教授提醒：「油電凍漲短期雖可減少物價上漲或預期上漲的壓力，但只能維持半年、不宜太長，若造成台電、中油的收益損失，最終買單的還是人民。」長遠來看，企業轉型同時提升競爭力及工資，才是比較好的方法。莊孟翰副教授針對醫療業掛號費漲價分析，診所掛號費建議假日或夜間提高，平日維持原價的差別取價方式平衡收支，政府應加強把關，管控漲價³⁵。

(4) 特定產業應有配套措施³⁶：

〈1〉台灣經濟研究院景氣預測中心孫明德主任分析，確實某些人力吃緊的產業，如客運、貨運、醫療、服務、保全業，受「一例一休」的影響較大。「一例一休」方向是對的，惟政府在制定法令時不夠周延，事前忽略重人力產業的特性，配套措施不足，應儘快針對特定產業提供因應之道，避免影響到消費者權益。

〈2〉淡江大學產業經濟學系莊孟翰副教授則認為，企業雖有藉「一例一休」為漲價說詞之

³⁴ 資料來源，同附註13。

³⁵ 資料來源，同附註11。

³⁶ 資料來源，同附註33。

嫌，但某些特定產業在政府未提供相關配套下，也確實受到很大影響。

2、國際人才卻步³⁷：

「一例一休」造成限制增加，台北市美國商會更批評此次修法不利創新，更不利發展服務業，對白領專業人士如工程師、會計師、程式設計師、金融及行銷等尤其不友善，將影響高階國際人才來臺。

(七)法制面探討：

1、「週休二日」強制性立法欠缺彈性：

(1) 據國立臺灣大學國家發展研究所辛炳隆副教授研究，放眼全球，把「週休二日」入法的僅13個國家，且大多是小國。即使對工時規範最嚴格的德國，在週休方面也僅規定「雇主不得在週日或國定假日要求勞工工作」；日本與香港則是規定，每7日至少要有1日休假；韓國與美國甚至沒有對週休到底幾日進行規範。因此，「週休二日」雖是世界潮流，但為了保留企業運作彈性，卻鮮有國家把「週休二日」強制性立法³⁸。

(2) 台北市美國商會章錦華會長（麥肯錫臺灣公司總經理）就抨擊：「新修正勞動基準法讓臺灣大開時代倒車，以父權作法，扼殺創新與創意。」、「勞動基準法或許適合工廠生產線，但對於臺灣政府想要鼓勵的新創產業，白領專業人士重視工作環境的自由與彈性，反而徒增許多無謂困擾³⁹。」

³⁷ 自由時報：美商會 轟「一例一休」大開倒車 2017.6.9

³⁸ 資料來源，同附註26。

³⁹ 資料來源，同附註26。

2、勞動基準法第24條第2項與同法第40條第1項規定，休息日出勤之加班費未一致：

勞動基準法 24 條第 2 項規定：「雇主使勞工於第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 2 以上。」同法第 40 條第 1 項規定：「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 36 條至第 38 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。」依勞動部改制前行政院勞工委員會 83 年 2 月 21 日臺 83 勞動一字第 102498 號函，勞動基準法第 39 條及第 40 條規定，勞工於假日工作時，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」係指當日工資照給外，再加發 1 日工資。據此，有關休息日出勤的工資，新增訂的第 24 條第 2 項和第 40 條規定並不一致，顯係欠缺法律體系之整體規劃⁴⁰。

三、105年勞動基準法部分條文修正草案之處理經過：

(一)105年勞動基準法部分條文修正之前置程序，未踐行行政程序法之聽證程序：

勞動部研提勞動基準法部分條文修正草案，未舉辦行政程序法之聽證程序，僅於105年6月7日由該部廖蕙芳政務次長主持1次之研商會，邀集包括全國性勞雇團體、學者專家、地方勞工行政主管機關及有關機關等開會研商後，即擬具勞動基準法部分條文修正草案，並經勞動部法規委員會審查通過後，陳報行政院。

⁴⁰ 林更盛，106年4月，〈勞動基準法第2016年12月6日修法評估〉，《月旦法學雜誌》，263期，頁100-108。

(二)勞動部召開「修正勞動基準法部分條文研商會議」，而未做「相關產業衝擊評估」及「勞動成本增加的問卷設計」：

勞動部於105年6月7日召開「修正勞動基準法部分條文研商會議」(會議紀錄：勞動條第3字第1050131270號函)，聽取各界對於擬推動「一例一休」新制之意見，經濟部於會中表達：

- 1、我國雇主法定勞動成本負擔(17.69%)已較鄰近日本(14.84%)、韓國(17.52%)高，根據過去1、2年與工商團體溝通的結果，企業並未反對「週休二日」，僅希望能兼顧產業競爭力。
- 2、休息日出勤時數計入延長工時之規定，恐造成企業排班缺乏彈性，製造業有急單問題，服務業有淡旺季之分，當接到急單或旺季來臨時，法令應予適當彈性。
- 3、隨著高齡化及少子化，人力短缺問題將趨嚴重，建議應該長期規劃，於兼顧企業發展與勞工權益下，給予適度彈性，共創勞資雙贏。

(三)勞動部為修正勞動基準法所填寫「法案及性別影響評估檢視表」中之成本與效益分析：

- 1、勞動部研提勞動基準法部分條文修正草案前，業依法制作業程序，進行法案及性別影響評估，於105年5月31日填寫「法案及性別影響評估檢視表」中，關於成本與效益分析，如表8。另，106年10月30日填寫之情形，如表9。

表8 勞動部填寫之成本效益分析（105年5月31日）

項目	說明	備註
成本	增加企業人事成本。本（105）年施行之勞動基準法正常工時1週40小時係為達成「週休二日」，故為落實「週休二日」之相關條文修正，於推動實務上對於企業用人而言，並不會造成太大困難，惟可能會造成人事成本（加班費用、多聘用人力所須提撥之法定負擔）增加。	1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實之必要。應有明量者，應有詳細說明。 2. 得量化者，應有說明。
效益	1. 解決實務上常見之爭議，促進勞資關係和諧。 2. 使勞工權益獲得更合理且完整之保障。	

資料來源：勞動部。

表9 勞動部填寫之成本效益分析（106年10月30日）

項目	說明	備註
成本	「週休二日」新制施行後，每一勞工均於法例上享有同等之例假及休息日，本次修法並未涉及加班費倍率之提高，於推動實務上對於企業用人而言，並不會造成太大困難。	1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實之必要。應有明量者，應有詳細說明。 2. 得量化者，應有說明。
效益	1. 解決實務上常見之爭議，促進勞資關係和諧。 2. 使勞工權益獲得更合理且完整之保障。	

資料來源：勞動部。

2、「勞動基準法部分條文修正草案之法案及性別影響評估表」之成本效益分析，未有量化數據，亦未見對就業、物價等項目進行影響評估。勞動部則表示⁴¹，影響就業、物價等項目之因素相當多元，非僅勞動法令調整之單一因素造成。

（四）勞動部未有橫向連繫之「跨部會影響評估報告」：

⁴¹ 勞動部106年9月25日勞動條3字第1060131890號函。

據經濟部復函⁴²指出，105年12月21日修正勞動基準法之幅度極大，涉及經濟、社會……層面，經濟部與勞動部等部會，未有橫向連繫之「跨部會影響評估報告」。

(五) 勞動部105年6月24日函報行政院勞動基準法部分條文修正草案之政策目標：

105年1月1日起，勞動基準法法定正常工時縮減為每週不得超過40小時，同步修正勞動基準法施行細則，國定假日全國一致，但維持勞動節放假規定。由於法定正常工時雖縮減為1週40小時，但未同步修正勞動基準法第36條「每7日至少1日休息」規定，衍生部分企業仍將每週正常工時安排在6個工作日，導致未能落實原有縮短法定工時以促進「週休二日」之美意，勞動部爰研擬勞動基準法「週休二日」部分條文修正草案。

(六) 行政院於105年6月27日召開「行政立法政策協調會報」：

1、行政院於105年6月27日（17時30分至19時30分）召開「行政立法政策協調會報」，主席係該院林錫耀副院長及民進黨立法院黨團柯建銘總召，出席者係民進黨立法院黨團吳秉叡幹事長、陳亭妃書記長及陳其邁等立法委員、時任勞動部郭芳煜部長、時任經濟部李世光部長、時任行政院農業委員會曹啟鴻主任委員及外交部李大維部長等人。

2、有關「週休二日」配套修法事宜：

(1) 依勞動部所提「週休二日」方案，積極與社會各界溝通，儘速完成勞動基準法修法。

⁴² 經濟部106年8月28日經授工字第10602552210號函。

(2) 考量為使雇主於指派勞工休息日出勤時更為審慎，並保障勞工出勤權益，決議休息日出勤工資比照平日加班工資計算(2小時內按平日每小時工資額另給予1又3分之1以上，再繼續工作者按平日每小時工資額另給予1又3分之2以上)，未滿4小時者以4小時計，滿4小時未滿8小時者以8小時計，藉透過採行「提高休息日出勤加班費」方式，以落實「週休二日」⁴³。

(3) 另為避免勞工連續多日出勤，有關勞動基準法第36條之函釋，請勞動部另作適當解釋。

(七) 行政院於105年6月29日完成審查勞動基準法部分條文修正草案，同年6月30日提請該院第3504次會議討論，決議通過函請立法院審議，並於同日函送立法院審議，惟依規定行政院應預留1個月以上審查時間：

- 1、依行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項第5點規定，各機關主管法案報院審查，應注意時程需求，除依該院指示辦理者外，應預留1個月以上審查時間。
- 2、鑒於落實「週休二日」為總統政見，亦為社會各界所重視，勞動部於105年研擬勞動基準法「週休二日」部分條文修正草案時，均有邀集相關部會共同研商，針對草案內容進行溝通協調，並於同年6月24日報行政院審查。
- 3、為求政策確實可行，上開草案於105年6月27日經行政立法政策協調會報討論，決議依勞動部所提

⁴³ 勞動部函復本院表示，有關休息日出勤採「4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計」之擬制工時計算緣由，係為落實「週休二日」，希冀透過「工時總量管制」及「以價制量」之方式，以兼顧勞工之經濟需求，及企業保持人力運用之彈性，進而落實「週休二日」。

「週休二日」方案，積極與社會各界溝通，儘速完成修法。爰行政院於105年6月29日審查，同年9月30日提請該院第3504次會議討論，決議通過函請立法院審議，並於同日函送立法院審議。

(八)行政院於105年8月20日邀集相關部會針對7休1新函釋進行討論，經濟部於會中表達希望能將產業有因應急單需要納入新函釋考量，若無法納入，期能針對延長加班工時彈性化配套處理：

- 1、經濟部因為一連串相關勞動政策（「一例一休」、基本工資）引發勞資爭議，於105年8月26日邀請7大工商團體座談，亦邀請時任勞動部郭芳煜部長於會中說明新制且解答業者疑慮。工商團體於會中充分表達憂心，經濟部於會後發布新聞稿，表達企業界之意見，並陳轉時任行政院林全院長。（企業界之意見：鑒於經濟情勢不佳，近期勞動政策修改已讓雇主負擔的勞動成本越來越高，尤其對服務業及中小企業影響很大，工商團體更憂心全面「週休二日」實施後，將不利於旺季接單與人力調派，希望讓企業能有因應彈性，並一致表達「國定假日勞工應與公務員一致」、「為因應急單需求建立更具彈性之延長工時」等配套，否則對經營環境將越來越不利。」）
- 2、經濟部另為了解中小企業對於「一例一休」之看法，於105年8月31日召開「勞工政策對中小企業影響產業意見蒐集座談會」，邀集專家、業界、相關局處與會，會中由勞動部說明擬修法之新制，並蒐集中小企業業者對於新制之意見。

(九)立法院社會福利及衛生環境委員會於105年11月14日召開第12次全體委員會議，經濟部於書面報告中說明：考量規模較小之企業以及服務業轉型困難，

尤其是微型、個人營業體所面對的成本上漲及排班壓力，希望能給予彈性加班空間，以使企業生產或營運作業得以維持。對於部分勞工而言，加班彈性亦可使有意願於休息日加班者增加更多收入。

(十) 勞動基準法部分條文修正草案送立法院審議後，勞動部補充提出修法評估報告：

據勞動部查復表示，該部所提修法評估報告為105年11月15日之「『週休二日』修法政策評估報告」、同年12月24日之「國定假日調整政策評估報告」及28日之「特別休假調整政策評估報告」。

1、 「『週休二日』修法政策評估報告」：

(1) 考量勞動基準法「例假」之特殊性及強制性，為避免勞資間因僵化之立法而失去自主協商及合理運作空間，爰採取「一例一休」，除可有效杜絕事業單位將勞工每週40小時之正常工作時間排入6日，形成「每天工作6時40分，每週工作6日」之情況外，尚保有休息日加班的選項，是兼顧勞資雙方需求，現階段最務實可行的方法。

(2) 透過「提高休息日出勤加班費」，並將「休息日出勤時數計入每月延長工時總數」之配套作法，降低雇主在休息日要求勞工出勤的誘因，以落實「週休二日」的目標，並合理兼顧企業運作彈性。

2、 「國定假日調整政策評估報告」：

(1) 國定假日調整後，勞工全年確定法定假日為116日：「週休二日」法制修正通過後，勞動基準法規定之工時和休假，分別是「單週40小時」、「每7日中應有2日之休息」及「12日國定假日」，則所有勞工全年「法定放假日數」均一

視同仁確定為116日，比修法前的「不確定」，更能保障勞工權益。

- (2) 國定假日調整對各產業之影響：縮減7日國定假日後，雇主減少負擔之薪資成本。依行政院主計總處「人力運用調查」，若以104年受私人僱用者781.4萬人估算，雇主之薪資成本，約減省633.13億元。如就部分工時勞工約34.4萬人推估，雇主減少負擔之薪資成本約為31.74億元。
- (3) 部分工時勞工假日出勤之工資收入影響：實務上，由於部分工時勞工的排班態樣多元，這7個國定假日不一定都恰逢勞工之工作日，也不見得都會被徵求出勤，勞工並未當然於國定假日出勤，也因此，不必然人人均會有所謂7日加倍工資的損失。
- (4) 國定假期全國一致：
 - 〈1〉105年1月1日以前，勞動基準法規定之工時和休假，分別是「2週84小時」及「19日國定假日」，勞工之法定正常工時尚未降為「每週40小時」，爰暫以勞動基準法施行細則為有別於「紀念日及節日實施辦法」之規範，藉以保障「隔週休」的勞工有較多的假期。由於公務員早已以7日國定假日只紀念不放假為配套，小規模事業單位通常在參採公務人員行事曆出勤時，實際上也只有能力在2週84小時「隔週休」之基準上，運用此7日國定假日（相當於14個半日），調移至「隔週休」制度下仍需上班的星期六實施放假，達成類同公務員「週休二日」之作息。
 - 〈2〉落實「週休二日」之修法條文一旦通過，於

法制上即已有「週休二日」之明確法源依據，而原先勞動基準法為保障勞工至少還有7日國定假日可用以和雇主協商調移成為「週休二日」之階段性任務已完成，國定假日則回歸依照紀念日及節日之主管機關（內政部）之一體規範（計11日）；但勞工另保留「五一勞動節」，共12日。

(5) 政府法令的變更，應兼顧「勞工之權益」及「中小企業特性」：

〈1〉為推動每週正常工時40小時之政策，勞動部於103年邀集全國家性勞工團體及雇主團體、相關部會、有關單位及學者專家辦理近35場次座談會，「國定假日可調整與公務人員一致，但保留『五一勞動節』」，獲得最大多數共識。

〈2〉國定假日之調整本就是整體縮減法定正常工時規定之一環，且考量我國產業環境以中小企業為主，其適應經貿環境變化之能力亦較為緩慢，對應縮短法定工時之政策，當給予適當之配套措施，以協助勞雇雙方有所因應。

3、「特別休假調整政策評估報告」：

(1) 勞工之特別休假，於勞動基準法第38條至第40條，以及勞動基準法施行細則第24條分有相關規定。依勞動基準法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」

(2) 增加年資較短勞工之特別休假日數：

- 〈1〉勞工在職場中工作一段期間後所生之疲累，未必與年資長短有關，即使是初入職場未久或資淺的勞工，於工作一段時間之後，亦有藉由特別休假以恢復體力及生產力之需要，因此，適度增加年資較短勞工之特別休假日數，為可行之方向。
- 〈2〉勞工特別休假增加後雇主所增之成本負擔，依行政院主計總處「人力運用調查」，以受私人僱用者按年資別平均每日主要工作收入為950至1,660元不等，再依各年資受僱者人數及各委員或黨團所提特別休假增加之日數，推估雇主未來一年所謂成本負擔，各修正版本差異介於162.7至632.7億元間，受影響人數則在383.6至712萬人之間，如表10。

表10 立法院各委員版本修訂特別休假日數影響評估一覽表

委員版本	時代力量黨團	王育敏、蔣萬安委員等17人、蔣萬安委員修正動議	鍾孔炤委員等17人、鍾孔炤、劉建國委員修正動議、林靜儀委員修正動議	林淑芬委員等18人、林淑芬委員修正動議	國民黨團修正動議、李彥秀修正動議	洪慈庸委員修正動議	陳瑩委員修正動議	陳宜民、吳志揚委員修正動議
影響評估								
雇主增加成本(億元)	413.6	-	436.8	430.3	355.2	430.3	162.7	632.7
受影響人數(萬人)	447.4	-	509.0	490.9	490.9	490.9	383.6	712.0

註：雇主增加成本=各年資受私人僱用者每日工作主要收入×人數×增加特別休假日數。
資料來源：勞動部。

(十一)立法院於105年11月審議期間，時任勞動部郭芳煜部長於答復立法委員稱：「我們有做就業影響評估，但不是太細緻。」：

1、勞動部於立法院法案審議期間，對於本次修法，

所涉「週休二日」之休息究應採行「一日例假、一日休息日」抑或是「2日例假」，以及國定假日與特別休假調整之影響等，並進行相關評估報告。

- 2、勞動基準法新制施行後，企業如欲維持原有之營運模式，必須增僱人力因應，有助於增加就業機會。惟影響就業之因素相當多元，涉及景氣波動、企業營運型態、生產技術、經營成本與僱用意願等層面，非僅受勞動基準法規定之單一因素影響。
- 3、依據勞動部106年第1次（1月底調查4月底之需求）及第2次（4月底調查7月底之需求）人力需求調查，事業單位預計將增加30,002人及40,219人。顯示事業單位對於增僱人力之需求，並未因勞動基準法規定之調整而減少。

(十二)依勞動基準法第24條第2項規定之休息日工資，勞動部未辦理修法後企業人事成本增加、物價調漲價及營業時間縮短等評估事項：

勞動部函復本院指出⁴⁴，影響市場物價之因素相當多元，非僅勞動法令調整之單一因素，涉及範圍廣泛。有關對於企業轉嫁消費者，市場物價之漲價評估，以及服務業營業時間縮短情形等，該部無相關資料。

(十三)105年勞動基準法部分條文修正草案之大事紀，如表11。

⁴⁴ 資料來源，同附註41。

表11 105年勞動基準法部分條文修正草案之大事紀

日期	說明
105/6/24	勞動部函報勞動基準法部分條文修正草案予行政院審查。
105/6/27	行政院召開「行政立法政策協調會報」之結論，休息日出勤工資比照平日加班工資計算(2小時內的每小時工資額另給予1又3分之1以上，再繼續工作者按平日每小時工資額另給予1又3分之2以上)，未滿4小時者以4小時計，滿4小時未滿8小時者以8小時計。
105/6/29	行政院審查通過勞動部所報勞動基準法部分條文修正草案，提請院會討論。
105/6/30	行政院第3504次會議決議通過勞動部所報勞動基準法部分條文修正草案，並函送立法院審議。
105/7/12	立法院一讀決定交付社會福利及衛生環境委員會審查。
105/10/5	立法院社會福利及衛生環境委員會審查通過行政院函請審議勞動基準法部分條文修正草案，送院會黨團協商。
105/11/8	立法院朝野黨團協商，決定如下： 1. 由黨團推派代表於105年11月9日共同勘驗10月5日社會福利及衛生環境委員會第4次全體委員會議之錄影、錄音。 2. 「勞動基準法部分條文修正草案」聽會定於11月15日舉行。
105/11/11	立法院朝野黨團協商，決定如下： 1. 由社會福利及衛生環境委員會撤回併案審查行政院函請審議勞動基準法部分條文修正草案等7案之審查報告，由該委員會於11月14日、16日及17日召開3天會議。 2. 11月14日進行報告及詢答，11月16日舉行公聽會，11月17日進行逐條討論。
105/11/14	立法院社會福利及衛生環境委員會繼續審查行政院函請審議勞動基準法部分條文修正草案等7案，決議如下：本日會議報告及詢答完畢，本7案定於11月17日繼續審查。
105/11/16	立法院社會福利及衛生環境委員會舉行勞動基準法落實「週休二日」法案公聽會。
105/11/17	立法院社會福利及衛生環境委員會繼續審查行政院函請審議勞動基準法部分條文修正草案等7案，決議如下：全案業已併案審查完竣，擬具審查報告提請院會公決。

日期	說明
105/12/6	立法院併案審查行政院函請審議勞動基準法部分條文修正草案等8案報告，並於二讀後繼續進行三讀，決議如下：勞動基準法第23條、第24條、第30條之1、第34條、第36條至第39條、第74條及第79條修正通過。

資料來源：勞動部。

四、自105年新法施行至106年8月止新(修)定之法規命令及函釋：

(一)新(修)定相關之法規命令：

- 1、105年12月23日停止適用舊的休息日加班費計算之函釋。
- 2、105年12月30日發布令釋，勞動基準法施行細則第23條「國定假日19日」、第24條第1項第2款「特別休假日期由勞雇雙方協商排定」及第3款「年度終結雇主發給應休未休日數工資」規定，與母法牴觸，停止適用。
- 3、106年1月18日廢止與母法牴觸之舊的特別休假函釋。
- 4、106年2月7日發布「休息日因故未能依約提供勞務之請假及工資計算」函釋。
- 5、106年5月3日發布「勞工同意休息日出勤因故未能依約提供勞務，加班時數得以當日實際工作時間計算」函釋。
- 6、106年5月3日發布「勞工於休息日出勤後，如欲選擇補休，有關補休標準等事項，由勞雇雙方自行協商決定」函釋。
- 7、106年5月15日訂定發布勞動基準法檢舉案件之保密及處理辦法。
- 8、106年6月16日修正發布勞動基準法施行細則部

分條文。

9、106年6月16日廢止與勞動基準法施行細則牴觸之未休畢特別休假日數工資給付之函釋。

10、106年6月27日函送「工資各項目計算方式明細」之參考案例予地方政府轉知所屬事業單位參考使用。

11、106年7月28日發布「雇主使勞工於休息日出勤工作，遇有天災、事變或突發事件之工資及工時計算」函釋。

(二)函釋各地方政府之件數：勞動部函復各地方勞工行政主管機關有關勞動基準法新制疑義計24件。

(三)函釋各工（公）會之件數：勞動部函復各工（公）會有關勞動基準法新制疑義計15件。

(四)各地方政府轄內事業針對勞動基準法新制之建議，如附錄A。

(五)南投縣政府研擬「一例一休」自治條例及勞動部回應意見：

1、南投縣政府為因應勞動基準法部分條文修正之執行，依南投縣產業特性，加強勞雇和諧關係，提升勞工福祉，建立適宜之行政作為，於106年6月15日研擬「南投縣因應勞動基準法修正處理自治條例」(草案)，放寬工時彈性、擴大4週彈性工時適用行業及簡化加班費計算，經同年7月3日縣務會議提案討論，嗣因考量尚需廣納各方意見，決議由該府社會及勞動處先行撤回。

2、勞動部回應意見：

(1)依地方制度法第30條規定，自治條例與憲法、法律或基於法律授權之法規或上級自治團體自治條例牴觸者，無效。

(2)勞動基準法係全國一致法律，法律效力及於全

國，凡適用勞動基準法之事業單位均應遵守該法規定。地方之自治條例亦不得逾越，若牴觸勞動基準法之規定，當屬無效。

五、勞動基準法部分條文修正公布後，對勞工和產業之影響：

(一) 行政院主計總處相關數據：

1、加班工時、加班費：

(1) 根據「106年3月薪資與生產力統計結果」資料，勞工加班工時較去(105)年同期略增加0.1小時。

〈1〉106年第1季每人每月工時平均為162.4小時，較去(105)年同期減少2小時，其中正常工時減少2.1小時，加班工時則增加0.1小時。

〈2〉106年第1季加班工時平均為8小時，較去年同期增加0.1小時；106年第1季加班費平均為81,685元，創歷年同期新高，較105年同期大幅增加10.42%，可能受勞動基準法新制實施後休息日加班費加乘提高所致。

(2) 依照「106年6月薪資與生產力統計」資料顯示，106年1至6月各行業受僱員工經常性薪資平均為39,733元，較去年同期增加1.6%；1至6月加班費平均為1,699元，較去年同期增加8.22%。

2、企業用人需求：

(1) 106年5月31日公布「106年2月空缺統計」資料，受景氣回溫及勞動基準法新制施行影響，廠商用人需求增加，106年2月底工業及服務業空缺人數為23.3萬人，較去年8月底增加2.5萬人；空缺率升至3.01%，較去年8月底增加0.32

個百分點。

(2) 106年2月底空缺人數以製造業8.8萬人(占37.9%)最多，批發及零售業4.3萬人(占18.5%)居次，住宿及餐飲業1.8萬人(占7.5%)居第3。

3、全體產業生產力：依據「106年6月薪資與生產力統計」，其中之「歷年全體產業生產力統計主要指標」資料顯示，106年第1季全體產業勞動生產力指數114.61、每工時產出607.01元，均較105年同期增加，顯示產業生產力有提高趨勢。

4、行政院於106年1月4日召開「行政院對當前物價問題回應記者會」，當時國家發展委員會龔明鑫副主任委員指出，此次勞動基準法新制牽涉休假日加班、特別休假及全國放假日一致等3部分。製造業所受影響程度較小，因製造業的「週休二日」比率過去已達7成，因此製造業的整體薪資影響約增加1.5%，換算成整體營運成本將增加0.1%。至於對內需型服務業的影響，因其休假日加班的影響較大，對整體服務業薪資影響達2.1%，換算其總營運成本增加0.22%，就其平均利潤率8.07%而言，將受到些許影響。同時內需型服務業因與民眾日常生活密切，因此民眾感受較為深刻強烈。

(二)民間機構相關調查數據：

1、106年2月份兼職職缺較上月增加15%：

據1111、yes123等人力銀行之資料庫分析106年2月份兼職工作機會近20萬筆，月增14.5%，正職工作機會較上月差距不大，但兼職的職缺較上月增加15%，增幅較高的產業，以傳產製造業增加最多，其他還包括民生服務、物流貿易、百貨

販售等。106年2月兼職工作機會月增14.5%，可能適逢農曆春節消費旺季，帶動相關產業商機，季節性人力需求增加。另，勞動部亦注意到106年上半年以來，尋覓兼職之勞工略有增加之情形。

2、據財團法人中華經濟研究院106年7月4日公布之調查研究，106年上半年有86.3%的製造業和77.3%的非製造業表示，勞動基準法新制對公司營運造成影響，主要層面為「勞動成本」與「工作人力調度」。

3、據商業周刊及104人力銀行的網路調查，超過6成（63%）企業認為「一例一休」造成勞資關係惡化、企業獲利減少及未來營運計畫保守。

(三)經濟部協助企業相關因應及輔導措施：

1、廣泛蒐集業者意見送勞動部參處：

(1) 經濟部⁴⁵透過轄下公會、協會（涵蓋製造業、服務業、中小企業等計約170多個），蒐集業者就「一例一休」相關規定之意見，並於106年3月24日送勞動部參處（以電郵傳送）。

(2) 經濟部復於106年1至3月舉辦13場（人力資源及管理顧問業1場、不限業別之大型說明會3場、加工出口區6場、中小企業團體3場）、4至5月辦理14場次以上廣宣說明會（針對各業別廠商），會中邀請勞動部人員進行新法說明，讓業者了解新法之內容，當面解答其疑問，並透過說明會及該部轄下各公會、協會，廣泛蒐集廠商之意見供勞動部參處。

(3) 為瞭解業者意見，經濟部已邀勞動部於106年7月5至21日，就所轄相關業界團體辦理11場次座

⁴⁵ 經濟部106年8月28日經授工字第10602552210號函。

談會，並就業者意見送勞動部參處（經工字第10620419350號函）。

2、勞動基準法新制施行，企業反映將增加勞動成本，主要影響在「休息日加班費調整」、「國定假日調整」、「特別休假制度調整」等。

3、因應及輔導措施：

(1) 配合勞動部協助企業調適新規定：

〈1〉廣宣說明會與廠商意見蒐集。

〈2〉建置資訊網絡連結：於經濟部內各產業主管局處網站建立連結至勞動部「週休二日」修法專區，協助新法宣導。

〈3〉建置產業別工作指引：配合勞動部共同研擬製造業、服務業（批發零售業、餐飲業、倉儲業）及中小企業等個別產業調適指引，並置於相關局處網頁，以供業者參考（工策字第10600313960號函）。

〈4〉提供定點諮詢服務：與勞動部合作，結合勞動部職業安全衛生署（下稱勞動部職安署）「輔導期」所推動「對同區域或同性質的產業進行集體說明」，及「個別廠商申請客製化診斷協助」等機制，於106年5至6月，在46個工業區服務中心（管轄62個工業區）、10個加工區、21個商業會及中小企業處地方服務中心提供定點諮詢服務，以協助業者解除法令疑慮（經工字第10620411260號函）。

〈5〉其他：

《1》於新法輔施行期間，應立法委員要求於各地區辦理新制說明會（如高雄市的本洲、路竹、永安等工業區，經工字10620411230號函）。

《2》由於產業對新制仍有建議，經濟部持續反映業界意見，例如紡織業公協會聯合建言（經工字第10600021510號函）、電子資訊國際夥伴聯誼會（IPO Forum）（經工字第10620418910號函），供勞動部參考。

（2）技術與諮詢指導：

〈1〉提供廠商諮詢及診斷，協助廠商進行產業升級，導入自動化、智慧化生產並整合軟硬體技術（例如製造業導入智慧機械、服務業改善門市營運作業流程、物流業者建立最佳化送貨模式），連帶提升勞工人力素質，達成「人機協作」，解決人力不足之問題並增加產業競爭力。

〈2〉經濟部產業競爭力發展中心擔任產業單一服務窗口，提供產業各類升級轉型諮詢、訪視及診斷服務，協助釐清問題，研提具體改善建議，或媒合合適政府資源予以協助；針對業者因應「一例一休」所提需求，該中心可協助業者導入智慧機械，建立精實彈性生產模式，並視需要媒合運用智慧製造跨域服務團隊或相關政府輔導資源，協助業者因應調整。

〈3〉因應「週休二日」新制實施，經濟部中小企業處設有「馬上辦服務中心」藉由提供免付費電話及臨櫃諮詢等服務方式，瞭解企業需求與問題，並整合中央與地方網絡資源，提供中小企業財務、行銷、經營管理、創業育成及資訊輔導等資源協助；並依個案實際需求，提供中央或地方輔導資源之轉介服務。

（3）資金協助措施：

〈1〉運用信保機制強化融資協處，協助中小企業購置自動化設備：

《1》協助中小企業善用如「輔導中小企業升級貸款」及「振興傳統產業優惠貸款」等政策性貸款，並由中小企業信用保證基金提供最高9成之信用保證，以協助中小企業取得購置自動化設備所需資金。

《2》就僱用員工人數未滿5人之微小型企業，提供「企業小頭家貸款」，週轉性支出每一事業申請貸款最高額度為500萬元，資本性支出最高以不超過計畫經費之80%為原則，必要時得移送中小企業信用保證基金提供最高9成之信用保證。

(四)中央機關及各地方政府之工友、技工、駕駛之人力調度及預估經費：

- 1、各機關學校適用工友管理要點之工友（含技工、駕駛，以下同），其人力調度、休假日工資經費預估及給付等，係屬各僱用機關權責。各機關學校工友適用勞動基準法，就排定例假及休息日方面，當應依法辦理。
- 2、修正後勞動基準法第36條第1項規定，勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。各機關學校工友，自90年1月1日起比照公務人員全面實施「週休二日」，爰各機關學校工友適用修正後之勞動基準法規定，就排定例假及休息日方面，均依法辦理。
- 3、勞動基準法除落實上開勞工「週休二日」外，並規範例假原則不得出勤及提高休息日出勤加班費等，各機關學校可依中央各機關學校事務勞力替代措施推動方案相關規定，依業務需求、人力

狀況等因素，在符合勞動基準法等相關規定下，加強現有工友相關工作彈性調配、運用志工、全面推行職員自我服務或積極推動事務性工作委外化等替代措施，妥為因應。

- 4、至工友適用修正後勞動基準法之休假日工資經費預估及給付情形一節，視各機關學校僱用之工友休假日數不同，依該法規定給付。如係因各機關學校業務需求使工友於休息日工作，增加加班費支出，致現有加班費限額不足支應，亦得依規定報經主管機關核准後支應。

六、勞動部與各地方政府就勞動基準法新制之輔導措施：

- (一)為落實勞動基準法新制之推動，建構中央與地方輔導體系，並進一步提升事業單位對於新制之認知，確實符合法令規定，勞動部已訂定「勞動基準法令輔導實施計畫」，由各地方主管機關及各部會共同合作，於輔導期間（106年4至6月），透過「臨場輔導」、「集體輔導」及「申請輔導」等方式，針對產業特性及各變形工時之適用，發送自主檢視表及輔導資料告知業界法令重點，並協助其依工作性質及企業需求，採取適法可行之工時安排，同時蒐集事業單位反映意見，回饋作為政策規劃參據；此外，並已製作「勞動基準法『週休二日』輔導工具包」，供事業單位參考運用。上開各項輔導種類之輔導內容、對象及完成場次如下：

1、臨場輔導：

- (1)對象：按適用2週、4週及8週彈性工時之事業單位，提供適合其需要之輔導，並按事業規模逐步實施。
- (2)內容：由地方政府主動派員赴事業單位提供自主檢視表及輔導資料，告知法令重點並協助企

業自我檢視。

(3) 場次：原定至少完成15,000場次，實際已完成22,874場次。

2、申請輔導：

(1) 對象：各事業單位透過勞動部職安署「1955」專線及各地方政府提供之單一申請窗口，申請客製化輔導。

(2) 內容：開放事業單位透過「1955」專線或各地方政府窗口，申請客製化輔導，受理後按申請單位所提問題協助處理。

(3) 場次：預估可服務1,000場次，實際已完成1,468場次。

3、集體輔導：

(1) 對象：由各部會或地方政府依轄內區域性需求（如工業區、文化園區等）或個別產業特性（觀光業、旅宿業、運輸業等），選列曾透過相關管道反映有適法困難之事業單位或雇主團體（如同業公會、工業會、商業會等）。

(2) 內容：由各目的事業主管機關及地方政府事先蒐集業界意見及問題後，透過焦點座談方式釐清產業疑慮，並持續協助與回應業者關注事項。

(3) 場次：原定至少輔導100團體次，實際已完成151個團體次，共有8,989家事業單位參與。

(4) 106年上半年勞動部已與各地方政府、相關部會等協同辦理宣導說明會697場次，完成64,000家事業單位之宣導工作外，並透過「臨場輔導」、「申請輔導」及「集體輔導」等方式，協助約30,000家事業單位調適法令，已達到初步效果。此外，協助各部會就該管業別訂定調適指引及因應須知，在符合既有規定前提下，以

最大彈性協助事業單位符合法令。

(二)勞動部106年上半年已完成宣導、輔導階段性工作，自同年7月1日起另實施「勞動基準法持續輔導分級檢查實施計畫」：

1、「勞動基準法持續輔導分級檢查實施計畫」未訂定計畫結束日期之緣由：

(1)為因應勞動基準法於105年12月21日重大修正，減緩對企業之衝擊，勞動部規劃「勞動基準法修正之監督及檢查處理原則」，於106年上半年進行廣泛式宣導、輔導，結果發現多數事業單位對本次修法前後勞動基準法之認識尚有不足。

(2)勞動部考量政府資源有限，勞動檢查應為手段而非目的，除應針對高工時、高違規之行職業加強勞動檢查外，對其他事業單位應同時維持宣導、輔導作為，協助事業單位瞭解並落實法令，以確保勞工權益。復考量全國事業單位數量龐大，中小企業尚有多數不諳法令且未曾接受宣導或輔導，爰規劃以「持續強化專業輔導」、「循序漸進分級檢查」之策略，持續協助事業單位調適，提升法令認知，基於勞檢人力有限，另參考行政院主計總處100年「由工商普查時間數列資料探討企業存活及產業變遷」報告之中小企業存活分析指出，5年間企業存活率約僅占4至5成，爰將賡續推動並滾動檢討成效。

2、自106年1至10月中小企業已/未宣導或輔導之家數及比率：

(1)依照106年度中小企業白皮書所載，國內約有140萬家企業，其中僱有勞工且適用勞動基準法者約62萬家企業，106年截至11月10日止，勞動

部除透過勞工保險管道，寄送相關宣導資料約計50萬份，並積極透過網路及電視廣播等多媒體露出方式，持續加強宣導外，對於實體宣導部分，亦主動辦理宣導會計924場，共計80,754人參加，執行臨場輔導40,835場，有關實體部分宣導家數約占整體中小企業家數之20%，惟受限於前述企業存滅之動態變化、有限人力及兼顧輔導品質，勞動部爰難以全面性實施輔導，遂僅訂定應針對30人以下之微型企業、曾受處分且有意改善之中小企業與規劃實施檢查之事業單位等3項應優先辦理輔導原則，供各地方政府參考。

- (2) 另為維持輔導執行之品質，勞動部除要求勞動檢查員（下稱勞檢員）需對事業單位針對勞動基準法逐條進行說明外，並針對其企業運作情形提供適法上之建議，並經常性提供事業單位對於法令上或執行面上之諮詢，適時回應企業所需。

七、勞動基準法新制之勞動檢查情形：

(一)勞檢員人數、主要工作及考核：

自101年迄106年7月31日止，勞動部配置於各地方政府之勞檢員人數，及其主要工作內容：

- 1、勞動部於104年5月1日訂頒「勞動部補助地方政府辦理督促事業單位遵守勞動條件法令計畫」補助地方政府聘用勞動檢查人力計325名，依上述計畫聘用之勞檢員應具備勞工、社會及法律相關科系學歷；或曾經修習勞工、社會及法律相關科系之專業科目課程達20學分以上；或具備勞動條件檢查業務實務經驗，服務優良且經原服務機關出具證明。勞動部每2年亦針對各受補助之地方

政府進行考核評鑑，並得依評鑑成績高低調整受補助單位自籌經費比率，評鑑項目包括「行政」、「業務」及「綜合評量」3大面向，其所占權重分別為15%、60%及25%。

(1) 行政面向 (15%)：

年度計畫提報作業是否於規定期限內完成 (30%)、年度計畫之修正比率 (10%)、請撥款作業 (30%)、會計作業 (30%)。

(2) 業務面向 (60%)：

〈1〉勞動條件檢查次量 (40%)：各受補助單位辦理勞動條件檢查次量(每人每年標準為200件次)。

〈2〉有效檢查場次 (20%)：查有違反重點法規 (勞動基準法第21條第1項、第22條第2項、第23條、第24條、第30條第1項、第30條第5項、第32條第2項、36條、38條、第39條及第80條) 之檢查場次。

〈3〉處分率 (20%)：原則以各受補助單位處分率之中位數作為處分率標準。

〈4〉計畫執行情形 (20%)：各受補助單位是否依所訂之計畫申請書辦理相關工作項目，以及「重點檢查對象及檢查處理原則」之執行狀況等。

(3) 綜合評量面向 (25%)：

〈1〉平時督導訪視結果。

〈2〉轄內勞動條件檢查業務之整體規劃情形。

〈3〉前次考核評鑑建議改進事項之檢討及辦理情形。

〈4〉其他可資加分之事實⁴⁶。

2、勞動部自104年補助地方325名勞動條件檢查人力後，已建置「中央安全衛生、地方勞動條件」專業分工原則：

- (1) 中央安全衛生：安全衛生檢查包括職業安全衛生法及其相關子法，依職業安全衛生法第36條規定，僅中央主管機關及勞動檢查機構得實施檢查，故無論一般、專案或申訴檢查，均由中央所設或授權直轄市及有關機關之勞動檢查機構辦理。
- (2) 地方勞動條件：勞動條件檢查包括勞動基準法、性別工作平等法、勞工退休金條例等勞動條件相關法令，無論一般、專案或申訴檢查，均由地方勞工主管機關辦理，勞動部職安署於必要時派員會同檢查；至有關科技部所屬各科學園區管理局及經濟部加工出口區管理處（下稱經加處）部分，則係由各地方政府公告行政委託該等單位辦理勞動行政業務（含勞動條件檢查）。
- (3) 勞動部職安署及各地方政府勞動檢查人力，如表12及表13。

⁴⁶ 例如配合中央推動各項政策之情形、勞動條件檢查人員專業成長情形；勞動條件檢查人員是否遵循標準作業程序情形；辦理勞動條件專案計畫具創新性或著有績效者等情形；各項法令宣導辦理情形；提供勞動條件檢查人員在職訓練；檢討分析轄區內之經常違法樣態，並於年度計畫提出整體規劃因應對策，以及其他具有特別成效之具體特殊表現。

表12 101至103年度勞動部職安署及各縣市勞動檢查人力

單位別或 縣市別	101年度勞檢人力			102年度勞檢人力			103年度勞檢人力		
	自編 預算	受中央 補助	合計	自編 預算	受中央 補助	合計	自編 預算	受中央 補助	合計
勞動部 職安署	0	0	0	0	0	0	0	10	10
北區中心	47	0	47	47	0	47	41	6	47
中區中心	40	0	40	40	0	40	39	6	45
南區中心	41	0	41	41	0	41	37	6	43
經加處	16	0	16	16	0	16	16	0	16
竹科管理局	7	0	7	7	0	7	7	0	7
中科管理局	7	0	7	7	0	7	7	0	7
南科管理局	7	0	7	7	0	7	7	0	7
臺北市	70	0	70	70	0	70	70	6	76
新北市	42	0	42	52	0	52	52	4	56
桃園市	0	0	0	0	0	0	0	19	19
臺中市	21	0	21	22	0	22	35	28	63
臺南市	0	0	0	0	0	0	0	17	17
高雄市	74	0	74	74	0	74	74	5	79
新竹縣	0	0	0	0	0	0	0	4	4
苗栗縣	0	0	0	0	0	0	0	4	4
彰化縣	0	0	0	0	0	0	0	12	12
南投縣	0	0	0	0	0	0	0	3	3
雲林縣	0	0	0	0	0	0	0	4	4
嘉義縣	0	0	0	0	0	0	0	3	3
屏東縣	0	0	0	0	0	0	0	5	5
宜蘭縣	0	0	0	0	0	0	0	4	4
花蓮縣	0	0	0	0	0	0	0	3	3
臺東縣	0	0	0	0	0	0	0	1	1
澎湖縣	0	0	0	0	0	0	0	1	1
金門縣	0	0	0	0	0	0	0	1	1
連江縣	0	0	0	0	0	0	0	0	0
基隆市	0	0	0	0	0	0	0	4	4
新竹市	0	0	0	0	0	0	0	5	5

單位別或縣市別	101年度勞檢人力			102年度勞檢人力			103年度勞檢人力		
	自編預算	受中央補助	合計	自編預算	受中央補助	合計	自編預算	受中央補助	合計
嘉義市	0	0	0	0	0	0	0	3	3
暫未分配	0	0	0	0	0	0	0	6	6
合計數	372	0	372	383	0	383	385	170	555

註：「暫未分配」：係指地方主管機關因自籌款項不足，未能足額向勞動部申請補助之剩餘員額，下表同。

資料來源：勞動部。

表13 104至106年度勞動部職安署及各縣市勞動檢查人力

單位別或縣市別	104年度			105年度			106年度		
	自編預算	受中央補助	合計	自編預算	受中央補助	合計	自編預算	受中央補助	合計
勞動部職安署	0	0	0	0	0	0	0	0	0
北區中心	54	0	54	58	0	58	58	0	58
中區中心	49	0	49	52	0	52	52	0	52
南區中心	47	0	47	50	0	50	50	0	50
經加處	16	0	16	16	0	16	16	0	16
竹科管理局	7	0	7	7	0	7	7	0	7
中科管理局	7	0	7	7	0	7	7	0	7
南科管理局	7	0	7	7	0	7	7	0	7
臺北市	70	52	122	70	52	122	70	52	122
新北市	42	54	96	57	54	111	57	52	109
桃園市	0	45	45	0	45	45	46	48	94
臺中市	35	20	55	42	20	62	42	20	62
臺南市	0	35	35	0	35	35	0	41	41
高雄市	74	20	94	74	20	94	74	20	94
新竹縣	0	4	4	0	4	4	0	6	6
苗栗縣	0	4	4	0	4	4	0	5	5
彰化縣	0	40	40	0	40	40	0	31	31
南投縣	0	3	3	0	3	3	0	3	3
雲林縣	0	5	5	0	5	5	0	5	5
嘉義縣	0	5	5	0	5	5	0	6	6
屏東縣	0	6	6	0	6	6	0	7	7
宜蘭縣	0	4	4	0	4	4	0	5	5
花蓮縣	0	3	3	0	3	3	0	3	3
臺東縣	0	1	1	0	1	1	0	1	1
澎湖縣	0	1	1	0	1	1	0	2	2
金門縣	0	1	1	0	1	1	0	1	1

單位別或縣市別	104年度			105年度			106年度		
	自編預算	受中央補助	合計	自編預算	受中央補助	合計	自編預算	受中央補助	合計
連江縣	0	1	1	0	1	1	0	1	1
基隆市	0	4	4	0	4	4	0	5	5
新竹市	0	6	6	0	6	6	0	5	5
嘉義市	0	5	5	0	5	5	0	6	6
暫未分配	0	6	6	0	6	6	0	0	0
合計數	408	325	733	440	325	765	486	325	811
地方政府原有勞條檢查人力	-	-	-	12	-	-	12	-	-

註：「地方政府原有勞條檢查人力」：係指除勞動部補助之325名檢查人力外，各地方政府以自有預算員額專責辦理勞動條件檢查業務之人力。

資料來源：勞動部。

(二)勞動部為落實勞動基準法「一例一休」新制之推動，自106年4月起展開「勞動基準法令輔導實施計畫」，由該部統一選列受檢事業單位名冊後，交由各地方主管機關辦理事前輔導，並給予一定合理改善期限後，逐步實施檢查，主要檢查種類及實施方式如下：

- 1、分級檢查：針對過去3年違反比率較高及工時較長之行業，逐步實施檢查，積極督促守法，調閱之資料區間並以106年7月以後為原則；另應於事前辦理輔導說明，重點包括主要檢查項目、需依法置備文件資料（如出勤紀錄、薪資清冊、勞工名卡等）及該行業違規案例等。
- 2、專案檢查：勞動部前已公布106年度勞動條件專案檢查計畫既定之特定對象及行業（如工讀生、勞動派遣、客運業等），仍按勞動部原規劃之檢查重點項目及期程實施，並於事前辦理輔導說明。
- 3、特定案件檢查：對於經媒體披露、社會關注或違反情節重大等案件，經勞動部或地方主管機關認

有必要者，因涉及勞工權益，且為即時回應社會期待，應儘速派員就疑似涉有違反之事業單位實施檢查。

- 4、申訴檢查：經勞工申訴或檢舉之事業單位，應確實遵循「勞動基準法檢舉案件之保密及處理辦法」相關規定，就陳情人檢舉事項實施檢查。

(三) 勞動檢查對象（分級）、實施方式及裁罰標準：

- 1、勞動部自106年7月1日起以「持續強化專業輔導」、「循序漸進分級檢查」之策略，協助事業單位逐步調整，俾齊一步調，有效督促事業單位遵守勞動法令。
- 2、另有關分級檢查對象之選列及實施方式部分，勞動部係針對過去3年違規情形（違反比率較高）及平均工時狀況（工時較長）之行業，統一選列事業單位名冊後，交由各地方主管機關辦理事前輔導，並給予一定合理改善期限後，逐步實施檢查。
- 3、至裁罰標準部分，勞動部已要求中央及各地方主管機關實施檢查時，應就個案事實及相關佐證資料，依據勞動法令詳加認定，並參酌行政程序法及行政罰法相關規定，本於權責採取適當之行政行為。此外，勞動部已訂定「違反勞動基準法罰鍰案件處理要點」及「裁處勞動基準法罰鍰共通性原則」，供各地方主管機關於裁處時依循。
- 4、各縣市政府是否支持上開勞動檢查機制：

- (1) 勞動部於106年6月29日邀集各地方政府首長會商，獲致共識，並據以訂定「勞動基準法持續輔導分級檢查實施計畫」，將以「持續輔導」、「分級檢查」的策略，透過「宣導」、「輔導」、「檢查」及「檢查後協助改善」等4大工作，逐

步協助及督促事業單位落實勞動基準法。關於檢查部分，除勞工申訴、媒體披露、社會關注或違反情節重大等特定案件，因涉及勞工權益，爰由地方主管機關即時派員檢查外，其他包含年度專案檢查及分級檢查等，均採「輔導先行」原則於事前辦理輔導說明。此外，對於檢查後發現有違法情形，且不知如何改善或有改善困難之事業單位，亦請各地方主管機關於再度實施檢查前，擇期派員協助改善。

- (2) 勞動部透過每月召開業務聯繫工作會報，積極掌握各地方政府推動勞動檢查業務情形，並責由所屬勞動部職安署（北區、中區、南區職業安全衛生中心），透過對各地方政府實施平時督導考核等方式，協助並督促各地方政府落實執行勞動條件監督檢查工作。

5、勞檢員經常以刷卡的時間判定是否超時加班，如何避免加班認定產生爭議：

- (1) 依據勞動基準法第30條第5項規定，置備出勤紀錄為雇主之法定義務。出勤紀錄為工資、工時查核以及職業災害之重要依據，雇主應依勞工實際出勤情形覈實記載，以明確勞資權益。又工作場所係雇主指揮監督之範圍，雇主應就員工之出勤及加班等情形善盡管理之責。雇主如認為勞工延後下班係處理私人事務，未有提供勞務情事，雇主應善盡管理責任，釐清實際出勤情形，並適時覈實更正。
- (2) 勞動部為避免加班認定產生爭議，已請各地方主管機關於實施勞動檢查時，調整以調閱檢查2至3個月前之出勤紀錄為原則，等同給予雇主合理之檢視審閱期限，雇主如發現係員工自願性

延留公司處理私人事務，自應依據上開方式覈實修正或備註。

- (3) 另參照勞動部改制前行政院勞工委員會96年3月2日勞動2字第0960062674號函略以，如果雇主明知勞工在提供勞務，卻未表示拒絕或採取防止之措施，必須認定為加班。另依該部103年3月11日勞條2字第1030054901號函釋，勞工有延長工作時間者，雇主尚不得以勞工未依工作規則規範為由，拒絕給付延長工時工資或促使勞工拋棄該項請求權。故勞工於工作場所內有提供勞務之事實，皆為工作時間。
- (4) 勞動檢查實務上對於加班之認定，除調閱出勤紀錄外，並以事實出勤為準據。若雇主適時提出反證證明勞工逗留工作場所，並非提供勞務，應認定其為非加班。實施檢查時，會透過個別約談勞工瞭解滯留原因，同時調閱其他勞工之出勤狀況，並參酌事業單位提供之事證，綜合判斷，以釐清事實。

6、勞動檢查執行情形：

- (1) 自101年至106年7月止，勞動檢查之廠次、違規場次、裁罰金額、前10大受裁罰條款及件數：
〈1〉自101年至106年7月止，勞動條件檢查場次，如表14。

表14 101年至106年7月止勞動條件檢查廠次

年度	總檢查廠次
106年迄7月31日止	21,066
105年	67,194
104年	50,673
103年	21,551

年度	總檢查廠次
102年	18,943
101年	17,418

資料來源：勞動部。

〈2〉自101年至106年7月止，勞動檢查之違規場次及裁罰金額，如表15。

表15 自101年至106年7月止勞動基準法違反場次及裁罰金額

年度	違反場次	罰鍰金額
106年迄7月31日止	4,290	約10,146萬元
105年	8,517	約34,441萬元
104年	7,971	約31,824萬元
103年	7,482	約12,400萬元
102年	6,713	約7,810萬元
101年	7,155	

資料來源：勞動部。

〈3〉自101年至106年7月止，前10大受裁罰條款及件數統計，如表16。

表16 101年至106年7月止勞動基準法前10大違反法規及件數

年度	違反法令條款	違反件數
106 (至7 月底)	延長工作時間未依規定加給工資(第24條)	1,438
	延長工作時間超過法令規定(第32條第2項)	1,080
	每七日中未有一日之休息作為例假(第36條)	853
	未依規定記載勞工出勤情形(第30條第6項)	845
	假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資(第39條)	618
	工資未全額直接給付勞工(第22條第2項)	445
	未依規定置備勞工出勤紀錄表(第30條第5項)	326
	未依規定給予特別休假(第38條)	319

年度	違反法令條款	違反件數
	未依規定置備勞工工資清冊(第23條第2項)	218
	未達基本工資(第21條第1項)	208
105	延長工作時間未依規定加給工資(第24條)	2,634
	延長工作時間超過法令規定(第32條第2項)	2,317
	每七日中未有一日之休息作為例假(第36條)	1,405
	假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資(第39條)	1,092
	未依規定置備勞工出勤紀錄表(第30條第5項)	897
	工資未全額直接給付勞工(第22條第2項)	760
	未依規定記載勞工出勤情形(第30條第6項)	772
	未依規定給予特別休假(第38條)	421
	未達基本工資(第21條第1項)	276
	未依規定置備勞工工資清冊(第23條第2項)	247
104	延長工作時間未依規定加給工資(第24條)	2,883
	延長工作時間超過法令規定(第32條第2項)	2,274
	未依規定置備勞工出勤紀錄表(第30條第5項)	1,955
	每七日中未有一日之休息作為例假(第36條)	1,564
	假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資(第39條)	1,282
	工資未全額直接給付勞工(第22條第2項)	910
	未依規定給予特別休假(第38條)	401
	未達基本工資(第21條第1項)	360
	正常工作時間超過法令規定(第30條第1項)	306
未依規定置備勞工工資清冊(第23條第2項)	285	
103	延長工作時間未依規定加給工資(第24條)	872
	延長工作時間超過法令規定(第32條第2項)	742
	未依規定置備勞工出勤紀錄表(第30條第5項)	629
	假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資(第39條)	426
	每七日中未有一日之休息作為例假(第36條)	418
	工資未全額直接給付勞工(第22條第2項)	345
	未依規定給予特別休假(第38條)	157

年度	違反法令條款	違反件數
	未達基本工資（第21條第1項）	103
	未依規定置備勞工工資清冊（第23條第2項）	103
	正常工作時間超過法令規定（第30條第1項）	100
102	延長工作時間未依規定加給工資（第24條）	834
	延長工作時間超過法令規定（第32條2項）	699
	未依規定置備勞工出勤紀錄表（第30條5項）	552
	每七日中未有一日之休息作為例假（第36條）	397
	假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資（第39條）	388
	工資未全額直接給付勞工（第22條第2項）	377
	未依規定給予特別休假（第38條）	158
	未達基本工資（第21條第1項）	149
	正常工作時間超過法令規定（第30條第1項）	86
	未依規定置備勞工工資清冊（第23條第2項）	81
101	延長工作時間未依規定加給工資（第24條）	876
	延長工作時間超過法令規定（第32條2項）	723
	未依規定置備勞工出勤紀錄表（第30條5項）	545
	每七日中未有一日之休息作為例假（第36條）	501
	假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資（第39條）	395
	工資未全額直接給付勞工（第22條第2項）	269
	未達基本工資（第21條第1項）	181
	未依規定給予特別休假（第38條）	147
	正常工作時間超過法令規定（第30條第1項）	133
	未依規定置備勞工工資清冊（第23條第2項）	107

資料來源：勞動部。

(2) 自106年7至9月止，勞動檢查之合格廠次、不合格廠次及違反勞動基準法新制規定之情形：

〈1〉自106年7至9月止，勞動檢查之廠次、檢查合格廠次、檢查不合格廠次統計，如表17。

表17 106年7至9月勞動檢查廠次、合格廠次、不合格廠次

地方政府	期間	辦理檢查 之廠/次數	檢查合格 之廠/次數	檢查不合格 之廠/次數	備註
臺北市	106年7月	727	533	193	
	106年8月	684	516	168	
	106年9月	1030	865	165	
新北市	106年7月	425	—	235	詳附註
	106年8月	423	—	212	
	106年9月	300	—	197	
桃園市	106年7月	389/463	307	82/107	
	106年8月	357/469	283	74/102	
	106年9月	338/436	304	34/43	
臺中市	106年7月	565	465	100	
	106年8月	842	746	96	
	106年9月	505	440	65	
臺南市	106年7月	431	400	31	
	106年8月	417	391	26	
	106年9月	378	365	13	
高雄市	106年7月	510	439	71	71件已處分
	106年8月	469	393	76	詳附註
	106年9月	316	214	102	
基隆市	106年7月	53	35	5	
	106年8月	97	50	10	
	106年9月	68	44	8	
新竹市	106年7月	63	44	0	
	106年8月	100	73	0	
	106年9月	78	37	0	
嘉義市	106年7月	59	59	0	
	106年8月	53	53	0	
	106年9月	67	67	0	
新竹縣	106年7月	115	115	0	
	106年8月	82	81	1	
	106年9月	79	79	0	
苗栗縣	106年7月	94	82	14	
	106年8月	91	87	6	
	106年9月	42	36	6	
彰化縣	106年7月	115	115	0	違反新法3廠/次數
	106年8月	82	81	1	違反新法5廠/次數
	106年9月	79	79	0	違反新法10廠/次數

地方政府	期間	辦理檢查之廠/次數	檢查合格之廠/次數	檢查不合格之廠/次數	備註
南投縣	106年7月	13	13	0	
	106年8月	19	17	2	
	106年9月	27	25	2	
雲林縣	106年7月	13	13	0	
	106年8月	19	17	2	
	106年9月	27	25	2	
嘉義縣	106年7月	65	64	1	
	106年8月	58	57	1	
	106年9月	80	79	1	
屏東縣	106年7月	83	73	10	
	106年8月	121	109	12	
	106年9月	82	75	7	
宜蘭縣	106年7月	39	39	0	
	106年8月	57	55	2	
	106年9月	91	89	2	
花蓮縣	106年7月	18	18	0	
	106年8月	33	31	2	
	106年9月	62	62	0	
臺東縣	106年7月	18	18	0	
	106年8月	33	31	2	
	106年9月	62	62	0	
澎湖縣	106年7月	17	16	1	
	106年8月	29	27	2	
	106年9月	28	28	0	
金門縣	106年7月	2	2	2	
	106年8月	2	2	2	
	106年9月	9	9	9	
連江縣	106年7月	1	0	1	
	106年8月	7	6	1	
	106年9月	23	19	4	

註：1. 新北市政府說明：該府表列各月份「檢查不合格之廠/次數」，係指各月份經裁罰的件數，非各月份實際所辦理檢查廠次的處理結果。

2. 高雄市政府說明：106年8月62件已處分，14件初判不合格，依行政程序法第102條規定通知事業單位陳述意見中；106年8月43件已處分，59件初判不合格，依行政程序法第102條規定通知事業單位陳述意見中。

資料來源：各地方政府。

〈2〉自106年7至9月止，各地方政府勞動檢查發現事業單位違反「一例一休」相關規定情形：根據各地方政府查復本院資料所示，如附錄B，臺北市、新北市、桃園市、臺中市、臺南市、高雄市、基隆市、新竹縣、苗栗縣、彰化縣、雲林縣、屏東縣、宜蘭縣、臺東縣、澎湖縣等15個地方政府查有所轄事業單位涉及違反勞動基準法新制規定事項，乃通知受檢單位陳述意見，確有違法情事者依法裁處，南投縣政府則未就違反新修正勞動基準法之事業單位予以裁罰，至於，新竹市、嘉義市、嘉義縣、花蓮縣、金門縣、連江縣等6個地方政府尚未發現轄內事業單位涉有違反勞動基準法新制規定之情事。

(3) 106年1至10月之勞動檢查情形，如表18。

表18 106年1至10月勞動條件檢查情形

月份	檢查場次	違反場次	罰鍰金額(萬元)	違反勞動基準法之條文(前十名違反法條)	違反項次
1月	2,436	638	2,466	延長工作時間未依規定加給工資(第24條)	161
				延長工作時間超過法令規定(第32條第2項)	124
				未依規定記載勞工出勤情形(第30條第6項)	95
				每七日中未有一日之休息作為例假(第36條)	92
				假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資(第39條)	77
				工資未全額直接給付勞工(第22條第2項)	44
				未依規定置備勞工出勤紀錄表(第30條第5項)	34
				未依規定給予特別休假(第38條)	34
				未依規定置備勞工工資清冊(第23條第2項)	27
				未依規定配合勞動檢查員執行職務(第80條)	22
2月	3,037	735	2,612	延長工作時間未依規定加給工資(第24條)	153
				延長工作時間超過法令規定(第32條第2項)	124
				未依規定記載勞工出勤情形(第30條第6項)	104
				每七日中未有一日之休息作為例假(第36條)	101

月份	檢查場次	違反場次	罰鍰金額(萬元)	違反勞動基準法之條文(前十名違反法條)	違反項次
				假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資(第39條)	94
				工資未全額直接給付勞工(第22條第2項)	51
				未依規定置備勞工出勤紀錄表(第30條第5項)	46
				未依規定給予特別休假(第38條)	42
				未依規定置備勞工工資清冊(第23條第2項)	32
				未達基本工資(第21條第1項)	24
3月	4,197	1,073	4,207	延長工作時間未依規定加給工資(第24條)	259
				延長工作時間超過法令規定(第32條第2項)	183
				每七日中未有一日之休息作為例假(第36條)	179
				未依規定記載勞工出勤情形(第30條第6項)	142
				假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資(第39條)	140
				工資未全額直接給付勞工(第22條第2項)	71
				未依規定置備勞工出勤紀錄表(第30條第5項)	66
				未依規定給予特別休假(第38條)	65
				未依規定置備勞工工資清冊(第23條第2項)	43
				未達基本工資(第21條第1項)	41
4月	2,823	648	2,392	延長工作時間未依規定加給工資(第24條)	179
				延長工作時間超過法令規定(第32條第2項)	116
				每七日中未有一日之休息作為例假(第36條)	94
				未依規定記載勞工出勤情形(第30條第6項)	91
				假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資(第39條)	76
				工資未全額直接給付勞工(第22條第2項)	46
				未依規定給予特別休假(第38條)	37
				未達基本工資(第21條第1項)	32
				未依規定置備勞工出勤紀錄表(第30條第5項)	28
				未依規定置備勞工工資清冊(第23條第2項)	22
5月	3,564	755	2,725	延長工作時間未依規定加給工資(第24條)	191
				延長工作時間超過法令規定(第32條第2項)	147
				未依規定記載勞工出勤情形(第30條第6項)	106
				每七日中未有一日之休息作為例假(第36條)	89
				假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資(第39條)	84
				工資未全額直接給付勞工(第22條第2項)	55
				未依規定置備勞工出勤紀錄表(第30條第5項)	49

月份	檢查場次	違反場次	罰鍰金額(萬元)	違反勞動基準法之條文(前十名違反法條)	違反項次
				未依規定給予特別休假(第38條)	38
				未依規定置備勞工工資清冊(第23條第2項)	30
				未達基本工資(第21條第1項)	27
6月	4,444	668	2,626	延長工作時間未依規定加給工資(第24條)	164
				延長工作時間超過法令規定(第32條第2項)	134
				每七日中未有一日之休息作為例假(第36條)	109
				未依規定記載勞工出勤情形(第30條第6項)	81
				假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資(第39條)	53
				工資未全額直接給付勞工(第22條第2項)	48
				未依規定給予特別休假(第38條)	33
				未依規定置備勞工出勤紀錄表(第30條第5項)	31
				未依規定配合勞動檢查員執行職務(第80條)	27
				未達基本工資(第21條第1項)	26
7月	3,565	611	2,225	延長工作時間未依規定加給工資(第24條)	122
				未依規定記載勞工出勤情形(第30條第6項)	101
				延長工作時間超過法令規定(第32條第2項)	83
				假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資(第39條)	73
				工資未全額直接給付勞工(第22條第2項)	52
				每七日中未有一日之休息作為例假(第36條)	47
				未依規定置備勞工出勤紀錄表(第30條第5項)	40
				未依規定給予特別休假(第38條)	30
				未依規定給付工資(第23條第1項)	28
				未依規定配合勞動檢查員執行職務(第80條)	16
8月	3,461	576	1,673	延長工作時間未依規定加給工資(第24條)	127
				延長工作時間超過法令規定(第32條第2項)	93
				未依規定記載勞工出勤情形(第30條第6項)	78
				每七日中未有一日之休息作為例假(第36條)	62
				工資未全額直接給付勞工(第22條第2項)	47
				假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資(第39條)	34
				未依規定給予特別休假(第38條)	27
				未達基本工資(第21條第1項)	19
				未依規定置備勞工出勤紀錄表(第30條第5項)	19
				未依規定配合勞動檢查員執行職務(第80條)	16
9月	3,449	479	1,253	延長工作時間未依規定加給工資(第24條)	69

月份	檢查場次	違反場次	罰鍰金額 (萬元)	違反勞動基準法之條文(前十名違反法條)	違反項次
				延長工作時間超過法令規定(第32條第2項)	66
				每七日中未有一日之休息作為例假(第36條)	49
				未依規定記載勞工出勤情形(第30條第6項)	43
				工資未全額直接給付勞工(第22條第2項)	28
				未依規定置備勞工出勤紀錄表(第30條第5項)	12
				未依規定給付工資(第23條第1項)	11
				未依規定給予特別休假(第38條)	11
				未依規定置備勞工工資清冊(第23條第2項)	10
				假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資(第39條)	8
10月	2,359	283	220	延長工作時間未依規定加給工資(第24條)	13
				延長工作時間超過法令規定(第32條第2項)	10
				未依規定給付工資(第23條第1項)	4
				未依規定記載勞工出勤情形(第30條第6項)	4
				工資未全額直接給付勞工(第22條第2項)	3
				每七日中未有一日之休息作為例假(第36條)	5
				職業災害補償未依規定給予(第59條)	3
				未依規定配合勞動檢查員執行職務(第80條)	3
				未依規定給予特別休假(第38條)	2
				資遣勞工未依規定通報(就服法第33條第1項)	2
總計	33,335	6,466	22,399	延長工作時間未依規定加給工資(第24條)	1,438
				延長工作時間超過法令規定(第32條第2項)	1,080
				每七日中未有一日之休息作為例假(第36條)	853
				未依規定記載勞工出勤情形(第30條第6項)	845
				假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資(第39條)	618
				工資未全額直接給付勞工(第22條第2項)	445
				未依規定置備勞工出勤紀錄表(第30條第5項)	326
				未依規定給予特別休假(第38條)	319
				未依規定置備勞工工資清冊(第23條第2項)	218
				未達基本工資(第21條第1項)	208

資料來源：勞動部。

7、宜蘭縣政府復函⁴⁷指出，全國性案件各地執法不

⁴⁷ 宜蘭縣政府106年10月20日府勞資字第1060165509號函。

一易被質疑：

- (1) 部分工會或申訴人於申訴時會一併要求檢查該事業單位各分公司，惟因各分公司（廠）資料提供內容不盡相同，各地方政府執行及認定方式亦會有所不同，除耗費行政資源，亦因檢查結果不一，造成檢查機關被抨擊執法不一而質疑公正性。
- (2) 建議應由勞動部職安署統一檢查或就該爭議性事項先行認定檢查方向，再予各地方政府配合檢查，較為適妥。

8、勞動部就勞動檢查執行太嚴太細，增加勞資對立及民怨之說明：

- (1) 日前媒體提及105年檢查次量暴增4倍一節，應屬外界誤解，經查105年全國勞動條件檢查次量為67,194場次，較104年之49,764場次增加35%。另依據勞動部發布之「勞動基準法修正之監督及檢查處理原則」，自106年起，已檢討調整勞動條件檢查作為，採取「宣導」、「輔導」、「檢查」及「檢查後協助改善」等措施，協助及督促雇主改善勞動條件。
- (2) 關於勞動檢查太嚴太細部分，按勞檢員對於申訴案件，依法應就陳情內容予以詳查，且依規定不得洩漏相關資訊予事業單位，然部分個案因申訴內容具體明確，需核對細部資料，致外界誤解勞動檢查吹毛求疵，以放大鏡檢視。
- (3) 為持續提升勞動檢查品質，勞動部將透過下列精進作為，減少外界誤解：
 - 〈1〉 要求地方政府確按各項檢查作業規範實施檢查：勞動部已訂頒「地方主管機關執行勞動條件檢查注意事項」及「勞動條件檢查精

進作為」等指導規範，詳盡訂定執行檢查前、中、後之應注意事項，以齊一檢查程序及規範，並就事業單位之檢查反映常見態樣予以適當處理，未來將透過內部督導考核及外部之受檢單位滿意度調查等機制，督促地方政府檢查同仁確按相關規定實施檢查。

〈2〉定期召開聯繫工作會報，處理檢查爭議：勞動部皆按月召開勞動條件檢查業務工作會報，邀集各地方政府、各勞動檢查機構及勞動部相關業務單位，就執行檢查與裁處所遇實務問題，提案研商並檢討相關作法，俾使各主管機關檢查標準與裁處尺度趨於一致，避免衍生爭議。

八、民間經濟研究單位、中華民國全國工業總會、外國商會針對勞動基準法新制之看法：

本院函請台灣經濟研究院、財團法人中華經濟研究院、中華民國全國工業總會、台北市美國商會、歐洲在台商務協會表示意見，綜整如下：

(一)台灣經濟研究院⁴⁸

1、「一例一休」實施以來，雖造成106年加班費用較去年同期大幅上揚，然加班費用占整體薪資比重仍低，且部分企業可以透過價格調漲、調整營運時間、增加兼職人力等方式來因應。因此，對整體企業的影響有限。

(1) 106年實施的勞動新制（「一例一休」、基本工資）確實明顯增加企業的加班費支出。根據行政院主計總處公布106年5月的「薪資與生產力統計」，累計1至5月工業及服務業的加班費

⁴⁸ 臺灣經濟研究院106年8月15日函。

成長率較去年同期成長8.55%，其中工業部門成長8.47%，服務業部門成長9.29%（如表19所示）。然就各行業的加班費用占每月薪資比重來看，整體工業及服務業占比僅從2.92%增加至3.08%左右，占比仍低，且部分企業可以透過價格調漲、調整營運時間、增加兼職人力等方式來因應。整體來看，對企業的影響有限。

表19 加班費成長率—按行業分

時間	106年*		105年*		加班費成長率(%)
項目	加班費(元)	加班費占月薪比重(%)	加班費(元)	加班費占月薪比重(%)	
工業及服務業	1,701	3.08	1,567	2.92	8.55
工業部門	2,690	5.12	2,480	4.87	8.47
製造業	2,989	5.61	2,766	5.40	8.06
服務業	941	1.64	861	1.55	9.29

註：*累計1-5月平均值。

資料來源：行政院主計總處。

(2) 對整體企業影響有限原因在於，我國自105年1月1日起實施法定正常工時40小時，已經使得許多企業調整工作時數且開始實施「週休二日」。根據勞動部近年來的「職類別薪資調查」資料顯示，每週工作5日的廠商比率（按勞工人數來計算），已從104年的64.39%增加至105年的85.60%，也就是說目前僅有14.4%的廠商尚未實施「週休二日」，表示勞動新制帶來的休息日加班費用調整僅影響到少部分的廠商，如表20。

表20 104至105年事業單位規定每週工作日數—按勞工人數計算

單位：%

部門/年度	每週工作 6天	每週工作 5.5天	每週工作 5天	週六彈性上班 (每2週有1週工作5天)			其他 工作 日數
				小計	另1週工作6天	另1週工作5.5天	
工業及服務業							
104	7.31	2.64	64.39	15.82	8.95	6.87	9.83
105	4.13	1.12	85.60	2.65	1.92	0.73	6.50
工業部門							
104	4.72	2.04	67.82	20.08	12.63	7.45	5.34
105	2.50	0.38	91.69	2.21	1.73	0.48	3.21
製造業							
104	3.55	2.01	69.37	21.10	13.47	7.63	3.97
105	1.45	0.21	94.57	1.72	1.41	0.31	2.04
服務業部門							
104	9.34	3.11	61.71	12.49	6.08	6.41	13.35
105	5.38	1.69	80.90	2.98	2.07	0.91	9.04

資料來源：勞動部。

2、「一例一休」施行以來，勞動部已透過很多方式來給予企業彈性，讓企業有更多時間來調適勞動新制與降低勞動成本，如放寬變形工時適用產業、勞動檢查採先輔導再檢查、增加特別休假彈性、休息日出勤補休等。

(1) 增加特別休假彈性：勞動部於106年3月17日再度修正勞動基準法施行細則部份條文。其中，原本規定企業將個人特別休假一律改為週年制，從個人的「到職日」開始算起；此次，經勞動部修正後，勞資雙方可以就週年制、曆年制與會計年度制來擇一適用，放寬特別休假之彈性。

(2) 放寬變形工時適用產業：

- 〈1〉 勞動部於106年6月16日放寬汽車貨運業及桶裝瓦斯業分別納入8週變形工時及4週變形工時。
 - 〈2〉 接著於同年7月25日又將農林漁牧業納入4週變形工時適用行業別，4週變形工時可使該行業受僱勞工可在4週內調整工時，不受「一例一休」限制，最長可連續上班24日。
- (3) 休息日出勤可選擇補休：勞動部於106年5月3日發函該部勞動條件及就業平等司指出，勞工於休息日出勤後，勞資雙方得約定選擇補休，然加班費換補休不可事前約定，補休標準及方式應由勞資雙方約定；此舉將減少雇主於休息日加班費上的支出。
- (4) 勞動檢查採先輔導再檢查：
- 〈1〉 「一例一休」於106年上路後，第1季為宣導期，第2季輔導期，原訂7月起開始進入檢查期。惟勞動部認為「一例一休」爭議諸多的原因在於企業對法令不熟，應讓業者先熟悉勞動基準法新制，因此勞檢原則首次採先輔導再檢查。
 - 〈2〉 據勞動部新訂的勞檢原則，共分4大類對象：《1》專案檢查；《2》分級檢查；《3》申訴案件；《4》社會關注重大事件。前兩者採先輔導再檢查，後兩者則採「即檢即罰」。
- (5) 台灣經濟研究院建議針對受影響較大的產業進行專案輔導或放寬工時彈性：
- 〈1〉 從上述分析來看，受到105年初就已經開始實施的單週法定工時40小時制度，造成實施「週休二日」的廠商大幅增加，再加上自106年勞動新制實施以來，勞動部已經透過放寬

變形工時適用產業、增加特別休假彈性、勞動檢查採先輔導再檢查與休息日出勤可選擇補休等方式，來降低產業衝擊，使得對於整體產業的影響有限。

〈2〉然從細部產業來看，對於勞力密集、輪班制、排班制的產業影響較大，根據勞動部「105年職類別薪資調查」資料顯示，某些產業中實施每週工作5日的勞工人數比率仍不到6成，如綜合商品零售業、其他汽車客運業、住宿餐飲業、不動產經營及相關服務業、保全及私家偵探服務業、其他服務業等，如表21，這些產業確實也受到勞動新制影響，使得排班缺乏彈性，讓人力調配變得更困難。因此，建議政府可以針對一些受到勞動新制影響較大的產業，進行專案輔導或適度放寬工時彈性，以降低衝擊。

表21 105年每週工作5日之比率與106年1至5月加班費成長率-按行業別分

行業	時間	105年每週工作5日之比重(%)	106年1至5月加班費成長率(%)
製造業		94.57	8.06
服務業		80.90	9.29
綜合商品零售業		42.84	-6.88*
其他汽車客運業		58.62	6.39
住宿及餐飲業		49.95	38.51
不動產經營及相關服務業		56.10	101.58
保全及私家偵探服務業		47.49	35.23
其他服務業		57.50	-20.48*

註：加班費負成長係因透過降低加班工時的方式減少加班費支出。

資料來源：勞動部「職類別薪資調查」、行政院主計總處「薪資與生產力統計」。

(6) 本次勞動基準法新制之施行時程較快，且無緩衝期，許多廠商應變不及，相關資訊凌亂。台

灣經濟研究院建議未來在政策實施或調整之前，都應先做好相關的衝擊研究分析，並且在事前進行充分溝通，避免在政策實施後，產生對新制不瞭解而導致不必要的誤會與反彈。

(二)財團法人中華經濟研究院⁴⁹：

1、勞動部統計：

(1) 根據「105年職類別薪資調查」資料，105年約有76.16%的企業每週工作5日，其中，實施「週休二日」比率較低的行業包括住宿及餐飲業(41.08%)、藝術、娛樂及休閒服務業(48.43%)與醫療保健服務業(49.09%)，其他行業在「週休二日」新法施行前有超過半數的企業已實施「週休二日」制度，如表22。

表22 105年事業單位規定員工每週工作日數—按行業別分

單位：%

行 業 別	總計	每週工 作6天	每週工作 5.5天	每週工 作5天	週六彈性上班 (每2週有1週工作5天)			其他工 作日數
					小計	另1週工作 6天	另1週工作 5.5天	
工業及服務業部門	100.00	9.68	2.36	76.16	3.64	2.84	0.79	8.15
工業部門	100.00	5.06	0.89	84.83	3.37	2.79	0.58	5.85
礦業及土石採取業	100.00	14.81	0.68	72.44	4.56	3.64	0.91	7.52
製造業	100.00	2.48	0.42	91.82	2.92	2.65	0.27	2.36
電力及燃氣供應業	100.00	12.55	7.53	64.85	8.79	6.28	2.51	6.28
用水供應及污染整治業	100.00	14.18	3.61	71.16	6.98	4.54	2.44	4.06
營造業	100.00	8.61	1.48	74.51	3.89	2.90	0.99	11.51
服務業部門	100.00	11.56	2.96	72.64	3.74	2.87	0.88	9.09
批發及零售業	100.00	9.02	2.34	77.49	4.00	3.10	0.90	7.15
運輸及倉儲業	100.00	6.35	2.56	84.17	1.52	1.14	0.38	5.40
住宿及餐飲業	100.00	29.16	2.64	41.08	3.83	2.96	0.88	23.29
資訊及通訊傳播業	100.00	1.72	—	95.09	0.97	0.85	0.13	2.21
金融及保險業	100.00	—	—	100.00	—	—	—	—
不動產業	100.00	11.85	2.56	73.30	5.12	4.29	0.83	7.16
專業、科學及技術服務業	100.00	1.72	1.04	91.97	1.95	0.71	1.25	3.31
支援服務業	100.00	5.63	0.86	81.00	2.77	1.85	0.92	9.73
教育服務業	100.00	8.87	6.27	69.53	1.94	0.35	1.59	13.40

⁴⁹ 財團法人中華經濟研究院106年8月15日華經研字第1060002398號函。

行 業 別	總計	每週工作 6天	每週工作 5.5天	每週工 作5天	週六彈性上班 (每2週有1週工作5天)			其他工 作日數
					小計	另1週工作 6天	另1週工作 5.5天	
醫療保健服務業	100.00	14.97	21.32	49.09	4.37	2.39	1.98	10.24
藝術、娛樂及休閒服務業	100.00	25.84	3.40	48.43	4.71	4.71	—	17.63
其他服務業	100.00	25.14	3.50	53.55	5.37	5.36	0.01	12.44
公營	100.00	4.42	—	92.46	0.42	0.42	—	2.71
民營	100.00	9.70	2.37	76.10	3.65	2.85	0.80	8.18
500人以上	100.00	3.86	0.57	86.98	2.21	1.46	0.75	6.37
300人至499人	100.00	0.88	1.31	88.32	2.19	0.58	1.61	7.30
200人至299人	100.00	2.35	0.75	88.81	1.92	1.17	0.75	6.18
100人至199人	100.00	1.81	0.36	91.48	2.80	2.32	0.48	3.56
50人至99人	100.00	3.89	0.98	83.03	3.58	2.94	0.63	8.53
30人至49人	100.00	2.77	1.72	86.86	2.32	1.45	0.87	6.33
29人及以下	100.00	11.30	2.77	73.53	3.80	2.96	0.84	8.60

資料來源：勞動部。

(2) 106年6月6日之「106年第2次人力需求調查」
統計結果⁵⁰：

〈1〉事業單位預計106年7月底人力需求較4月底，有24.90%的廠商將增加僱用、64.91%的廠商需求不變、5.86%的廠商無法預估、4.33%的廠商減少僱用。其中，廠商增加僱用高於平均值之行業包括「藝術、娛樂及休閒服務業」(44.11%)、「醫療保健及社會工作服務業」(42.44%)、「住宿及餐飲業」(39.93%)、「其他服務業」(27.14%)與「資訊及通訊傳播業」(25.52%)，其比率前3高之行業與每週工作5日比率較低的行業相同，顯示這些行業較有可能因為新法修正而增加人力僱用。

〈2〉再按職類別觀察，與106年4月相比，事業單位預計於106年7月底各職類之人力需求均將

⁵⁰ 勞動部(2017)，106年第二次人力需求調查，網址：http://statdb.mol.gov.tw/html/sv_y06/0632menu.htm。

增加，其中又以「技藝、機械設備操作及組裝人員」淨增加11,562人為最多、「服務及銷售工作人員」淨增加10,721人次之、「技術員及助理專業人員」淨增加8,237人更次之，餘依序為「專業人員」淨增加3,550人、「基層技術工及勞力工」淨增加3,241人、「事務支援人員」淨增加2,879人、「主管及經理人員」則未達百人。

- 2、中華民國全國工業總會與全國商業總會等相關團體，於106年1月20至26日針對所屬會員進行「『一例一休』對產業影響」問卷調查，經統計735份有效問卷後發現，有72.8%的企業每年會增加3%以上的人事成本，27.2%的企業每年會增加1%至3%的人事成本，且人力密集與規模較小的企業，其每年人事成本增加率較高。在相關因應措施方面，則有15.5%的企業將「加速自動化」，14.2%的企業採「將生產線外移」或「轉單」。另外，受訪企業對於加班費增加的因應措施則有51.3%的企業採「限制員工休息日加班」，有24.4%的企業採「新增臨時、短期或派遣人力」，15.6%採「外包」，8.8%將「縮短休息日營業時間」⁵¹。
- 3、「一例一休」制度對南部各產業造成的影響，1111人力銀行於106年3月1至22日針對南部（嘉義、臺南、高雄、屏東）企業會員進行「南部地區1例1休調查」，經統計278份有效樣本後發現，有32.6%的受訪企業將因此調整人事規劃，並以

⁵¹ 中華民國全國工業總會（2017），「一例一休」對產業影響問卷調查統計結果分析，網址：<http://www.cnfi.org.tw/kmportal/front/bin/ptdetail.phtml?Rcg=100003&Part=1060220-150-1>。

「增聘兼職人力」為主，「增聘正職人力」為輔，更有5.4%的受訪企業採遇缺不補、裁員等減少人力的方式因應。該調查亦發現，約有44%的受訪企業將增加人事成本，有增加者平均增加14.7%，整體而言，增加幅度約為6.6%⁵²。

- 4、根據Cheers雜誌106年求職指南引用104人力銀行分析106年2月的職缺結果，發現以「電子資訊軟體半導體業」職缺數最多，達133,000人（年增率為15.3%），「住宿餐飲服務業」達115,000人（年增率為5.0%），「批發零售傳直銷業」達115,000人（年增率為-9.3%），「一般製造業」達76,000人（年增率為9.5%）。其中，由於數位經濟興起，零售業需包含大數據分析、實體商店需增加網路行銷，在各行各業轉型的需求下，高科技產業人才需求亦明顯增加⁵³。
- 5、以1111、yes123等人力銀行其資料庫分析顯示，1111人力銀行2月份全職工作機會數超過37萬筆，較上月增加1成2，較去年同期增加8.3%；2月份兼職工作機會近20萬筆，月增14.5%，高出全職工作月增幅近3個百分點。其中，月增幅較高的產業，以傳產製造業增加最多、其他還包括民生服務、物流貿易、百貨販售等。其中，這些產業都是受到「一例一休」影響較大者，並先以增聘兼職人力作為因應，若人力仍有不足，再增聘正職人力。除此之外，yes123求職網資料庫之正職工作機會較上月差距不

⁵² 1111 人力銀行（2017），「一例一休」對南部產業影響，網址：https://www.1111.com.tw/News/surveynews_con.asp?ano=102486。

⁵³ Cheers（2017），104人力銀行關鍵報告：哪些工作在找人？數位經濟人才夯，文科生也吃香，網址：<http://topic.cheers.com.tw/issue/2017/jobs/article/14.aspx>。

大，但兼職的職缺較106年1月增加1成5，惟根據其回收918份企業有效問卷後發現，約有3成的企業表示，為因應「一例一休」，全年將規劃增加正職職缺⁵⁴。

- 6、1111人力銀行亦於106年6月30日公布「2017企業第3季徵才意願調查」，針對其企業會員進行抽樣，有效樣本數為670份。據其調查結果顯示，106年第3季有徵才意願的企業，約占56.4%，較上季略增1.1個百分點，也較105年同期微幅成長2.2個百分點。主要徵才原因為「填補人力缺口（60.3%）」、「例行性徵才（25.40%）」及「業務量大增（10.1%）」，並以「資訊科技業」、「工商業服務」及「民生服務業」徵才意願較高。其中，工商業服務以「金融業」徵才最為大宗，以迎合數位金融發展趨勢，企業積極招募具備數據分析、數位行銷能力之人才。除此之外，該調查亦指出，由於「一例一休」將於7月進行全面勞動檢查，工作型態以排班為主的「餐飲服務」及「觀光旅遊」相關產業將首當其衝，因此填補人力需求的後續效應也在106年第3季逐漸湧現。若由職務別進行分析，則以「工程研發」、「生產製造」及「業務貿易」之人才需求較為強勁⁵⁵。惟其可能係因國內景氣回穩，製造業如半導體、車用電子、物聯網及人工智慧等需求活絡，加上全球景氣復甦，亦有業務貿易之求才需求，因此廠商增僱員工的意願增加，其求才需求可能並非完全因為「週休二日」新法所造成的影響。

⁵⁴ 中央廣播電台（2017），「一例一休」效應 求職網站職缺數大增，網址：<http://news.rti.org.tw/news/detail/?recordId=333733>。

⁵⁵ 1111 人力銀行（2017），2017 企業第三季徵才意願調查，網址：https://www.1111.com.tw/news/surveyns_con.asp?ano=105501。

(三) 中華民國全國工業總會⁵⁶：

1、問卷調查：

有關「一例一休」對於產業的衝擊，依據中華民國全國工業總會、中華民國全國商業總會、中華民國工商協進會、中華民國全國中小企業總會、中華民國工業區廠商聯合總會及臺灣區電機電子工業同業公會對會員廠商進行調查，共回收735份，其結果分析如下：

- (1) 人事成本方面：人力密集的行业及規模別較小的企業，其每年人事成本增加率較高，依據調查結果，勾選成本增幅10%以上者最多，達24.6%；其次是增幅3%至5%，達21.3%；第三是增幅1%至3%，達15.8%。
- (2) 調漲產品或服務價格：臺灣製造業以代工為主要的生產型態，且須面對國際競爭壓力，雖然生產成本增加，但大部分最終產品無法將成本轉嫁至產品售價上，普遍恐造成毛利降低或虧損，只好採取薪資凍漲或降低獎金因應。另中小企業及商業服務業針對成本提高則多採調整售價因應，造成物價高漲。依據調查結果考慮調整產品價格者占46.3%，無法調整價格者占53.7%。
- (3) 工作每7日中至少應有1日之例假及休息日加班4小時以內者，以4小時計等規定：除造成人力調度的困難外，恐增加因工作在4小時內即可完成，雇主尚要交待其他事務，但勞工不願接受之爭議情形發生，依據調查結果工作每7日中至少應有1日例假規定，在排班上會造成困擾者

⁵⁶ 中華民國全國工業總會106年8月10日勝綜字第1060000522號函。

達67.4%；對於休息日加班4小時以內者，以4小時計等規定無法接受者高達67.8%。

- (4) 休息日加班8小時須支付2.58倍日薪資：現行休假日加班須支付加倍(1+1)工資即可，但「一例一休」修法卻創造出休息日複雜的加班費計算方式，造成企業加班成本大增，為規避休息日加班費產生，雇主紛紛採取限制員工休息日加班、縮短休息日營業時間等方式因應，依據調查結果51.3%廠商會採限制員工休息日加班方式因應；24.4%廠商會採新增臨時、短期或派遣人力方式因應；15.6%廠商會採外包方式因應；僅8.8%廠商會採休息日縮短營業時間方式因應。
- (5) 企業面對「一例一休」之因應措施：茲因「一例一休」修法，造成各業排班困難度提高，且加班成本大幅增加，在現行法律的規範下，雇主的因應方式，依據調查結果，19%採取增加臨時、短期或派遣人力；16.5%採取縮短營業時間或減班；15.5%採取加速自動化；14.8%採取調漲價格因應。
- (6) 修法意見依序為21.8%取消休息日加班4小時以內者，以4小時計等規定；18.7%休息日加班費支付標準應與休假日相同(加倍即可)；15.9%休息日加班工時，不須計算於每月延長工時中；15.7%現行每月延長工時總時數46小時應再提高。

2、會員廠商之具體建議：

- (1) 延長工時以6個月總量管控方式因應急單、旺季及歲修等需求：現行加班總工時每月46小時，廠商一般希望每月加班總工時為60至66小

時，即比現行規定再加14至20小時，方足以因應急單及旺季之訂單需求。建議加班工時以6個月管控方式進行，例如每6個月加班總工時只要不超過300小時（50小時/月×6個月），且每月加班工時上限為60小時，如此將可提高工作安排的彈性，並可兼顧勞工安全。

- (2) 休息日加班費支付上市櫃公司（1+1.5）倍，中小企業及未上市櫃公司（1+1）倍即可，並取消休息日加班4小時以內者，以4小時計之規定：「一例一休」修法創造出休息日複雜的加班費計算方式，造成企業加班成本大增，為規避休息日加班費產生，雇主紛紛採取限制員工休息日加班、縮短休息日營業時間等方式因應，造成員工想加班卻無班可加的情形發生，嚴重影響員工收入及生計，且中小企業成本增加的負擔能力較差，故休息日加班費支付應分別訂定，並取消休息日加班4小時以內者，以4小時計等規定，應以實際工作時數為準。
- (3) 特別休假安排應由勞資協商，且應以全部休畢或遞延休畢為原則：特別休假乃是勞工持續工作滿一定期間後給予之休假規定，目的在於增加勞工的休息時間避免過勞，非以領取未休完之特別休假工資為目的，另當雇主若正處趕工階段，勞工卻在此時申請特別休假，如雇主無法拒絕，恐易發生爭議及延誤交期。因此建議，特別休假安排應由勞資協商，且應以全部休畢或遞延休畢為原則，必須是可歸責於雇主之原因方可領取未休日數之工資。
- (4) 放寬行業規定，使勞工得連續出勤12日，以符產業需求：現行「一例一休」規定，除有令釋

情形，事業單位於事前徵得勞工同意後，勞工得連續出勤12日，目前僅限屠宰業或承載旅客之運輸業可連續出勤12日。建議政府應重新檢視各業特性，放寬行業規定，使勞工得連續出勤12日，以符產業需求。例如，石化及煉油產業如遇歲修時，亦攸關民生經濟，重要性與電業相當亦可比照電廠；營造業某些工項需連續不可中斷，若是中斷則會前功盡棄，重則產生工安危險。

- (5) 延長輔導期，並加強勞檢人員訓練：依現行規定3個月宣導期及3個月輔導期後，即進入勞動檢查階段，若有違規情事就依法裁罰，由於多數企業對勞動基準法修正內容均未充份瞭解，政府應加強輔導及宣導，避免不教而誅，故建議在「一例一休」未建立完善的配套措施前，應延長輔導期，並加強勞檢人員訓練。
- (6) 建立勞動基準法服務業專章及主管人員例外規範：勞動基準法是以工廠法為藍本修正而來，如今世界已經發生了劇烈的改變，各種工作型態多樣化的服務業或知識型工作，早已成為就業市場主角，為應對高度變動的勞動型態，各國政府也不斷地進行調整，並賦予勞動法規更大的彈性。另，有關主管級人員之工時亦應有例外規範，以美國的「公平勞動基準法」為例，在工時雖有每週40小時的標準工時規定，但美國勞動法令把年薪47,476美元（新台幣147萬元）以上的主管及專業人員，排除在工時規範之外，藉此保留高階主管、知識工作者的工時彈性，同樣的澳洲、荷蘭、新加坡等

均是以薪資水準作為工時規範的適用判斷。

- (7) 建立例行性的勞資對話：現行有關全國級勞資對話機制，目前每年僅辦理1次，且已流於形式，無實質效益，建議政府應全面調查多數勞工的意見，並定期邀請全國性勞、資團體及專家學者共同溝通，以勞資對話化解勞資對立，方不至於因少數勞工意見，影響修法方向及產業發展。

(四) 台北市美國商會⁵⁷：

該商會建議擴大工作時間之彈性、增進加班規定之合理性、放寬特別休假之管制、改革新型態勞動之管理、精進修法之前置及緩衝措施。企盼臺灣勞動法規能夠更具彈性及可預測性之共同願望。

1、擴大工作時間之彈性：

依行政院主計總處「103年人力運用調查統計結果綜合分析」指出，我國有將近45%的知識型白領工作者，其與雇主間合意勞動契約已非單純以勞力付出時間長短為其工資高低評價之依歸。勞動基準法自73年立法施行以來臺灣已從傳統勞力密集經濟，走向知識、跨國及網路數位經濟。現行勞動法規以傳統勞力密集經濟模式規範勞雇關係，已不合時宜。臺灣已進入高齡及少子化社會，企業欲提高勞動生產力，以員工兼顧家庭照顧與工作平衡為出發點，該商會強烈建議修改勞動基準法、擴大工時制度彈性，以提升員工士氣及工作滿意度。

(1) 將4週彈性工時開放至各行業：

⁵⁷ 臺北市美國商會106年8月18日函。

勞動基準法第30條之1（4週彈性工時）所稱「中央主管機關指定之行業」，應採取原則允許，例外限制之作法。現行適用該條之行業過於狹隘，實務上各行各業均有彈性調整工時需求。再者，彈性工時須經工會或勞資會議同意，在勞工權利受保障之前提下，給予勞雇雙方彈性安排工時之空間，亦不損及勞工權利。

（2）擴大勞動基準法第84條之1適用人員範圍：

薪資水準在一定程度以上者，應已無需藉由勞動基準法強制規定保護之弱勢，現行規定過度限制其工作時間，反而損害其權利並造成不便。因此，應就高所得者之工作時間給予彈性安排空間。該商會建議勞動基準法新增規定或由中央主管機關發布新函釋：薪資所得逾行政院主計總處公布各業平均薪資之3倍並符合勞動基準法第84條之1各款情形任一者，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，不受同法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制。

2、增進加班規定之合理性：

加班時數上限（46小時）應依照實際工作時數計算：

- （1）105年12月21日勞動基準法修正大幅提高加班費標準，使勞工可就高額加班費及實際休息間進行選擇，用以保障勞工權益。該商會認為，若企業願支付高額加班費使其勞工工作，可見確實有迫切人力需求；再者，勞動基準法第24條修法意旨本在於提高加班費增加勞工福祉，亦不應限制勞工選擇取得高額加班費權利。故

就勞工及雇主雙方之權益及實際需要考量，加班時數上限宜就勞工實際加班時數計算之，不受勞動基準法第24條第3項「休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計」規定之影響。

- (2) 明定得於工作規則或勞資契約內約定，加班之事先核准及舉證責任分配：

雇主有掌握人事成本支出數額之必要性。因此建議勞動基準法或其施行細則明定：得於工作規則或勞資契約內約定員工加班應事先經雇主核准，使雇主得預見其人事成本支出；員工自行加班時，雇主無法得知員工是否確實進行工作必要事務，亦無法得知公司是否確實需要員工加班，故若經勞雇雙方同意，應由員工舉證加班之事實。

3、放寬特別休假之管制：

- (1) 放寬預排特別休假規定：

〈1〉實務上事業單位有預排特別休假之需要，以便預見人力需求及合理安排各勞工工作時間，勞工亦得事先合理安排其特別休假時段，故於不損及勞工權益之前提下，應准許員工有預排特別休假之彈性。

〈2〉又部分行業因相關規範要求，須要求員工預排特別休假。例如銀行業因業務性質，受主管機關高度監理。相關規範即要求銀行訂定休假制度或要求員工應安排一定天數之連續休假，以達到內部控制上偵測及防範內部舞弊之目的。

〈3〉因此建議勞動基準法明定：雇主得要求勞工

預排特別休假，但如勞工有必要情形須變更預定，雇主無正當理由不得拒絕。

(2) 放寬遞延特別休假規定：

〈1〉105年12月21日勞動基準法修正意旨即在於保障勞工休息權利，自不應剝奪勞工欲選擇實際休息之權利，現行規定強制未休之特別休假一律折現，實有違立法意旨。

〈2〉未休之特別休假屬於雇主對勞工所負債務。依民法規定，有數種給付方式之債務，原則上應由債務人選擇以何種方式給付；雇主亦得以「遞延特別休假」之新債抵償「未休特別休假」之舊債；況就債權時效觀之，未休之特別休假債權應有時效保障，亦無必須在當年結清之理。

〈3〉建議在對勞工無不利之情形下，法令應賦予勞雇雙方協商選擇遞延特別休假權利。

(3) 放寬未休之特別休假折現規定：

為避免員工累積特別休假換取薪資，變相曲解特別休假之美意，該商會建議應依循過往之行政及司法實務見解，即：勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資；至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，該商會建議進一步修改勞動基準法，賦予雇主權力得以讓勞工未修完之特別休假遞延至次年，以符合勞動基準法所提倡的工作生活平衡原則。

4、精進修法之前置及緩衝措施：

(1) 勞動基準法部分條文修正前舉行公聽會：

勞動基準法及其施行細則部分條文之修正影響遍及全國，事關重大，宜採取行政程序法之聽證程序。退步言之，亦應於中央主管機關擬具勞動基準法或其施行細則修正草案60日前，視其影響程度，由中央主管機關決定舉辦一定次數之公聽會，使勞雇雙方得於勞動基準法修正前公開表達意見並進行討論，減少修法之衝擊。

(2) 修法執行緩衝期：

105年12月21日勞動基準法修正所涉事項繁多，事業單位須配合調整行政作業程序、人事系統等，應給予合理緩衝期。

(五) 歐洲在台商務協會⁵⁸：

- 1、勞動基準法近幾年的修法都較偏向勞方及勞力密集的產業，並未考慮高科技及知識工作產業的特殊性，讓勞動條件已較勞動基準法規定更好的公司有彈性去調整，外商公司來臺投資設立公司時，為吸引人才往往都提供非常好的薪資與福利，某些福利項目的給付方式未必與用勞動基準法相同，但整體絕對是優於勞動基準法的，因應勞動基準法的修訂，未具彈性且人事成本逐年墊高，同時這幾年臺灣經濟發展停滯不前，臺灣投資條件不能再吸引外資。
- 2、休息日加班計算方法應以實際加班時數計算，現行公布的計算方式不合理會造成勞資更多的爭議。
- 3、任何法令從修法到執行都需要充分溝通及足夠的時間讓企業去因應才能執行。惟105年勞動基

⁵⁸ 歐洲在台商務協會106年8月14日函。

準法部分條文修正之內容不清楚，勞資雙方皆不滿意，施行沒有緩衝期讓企業有足夠的時間去調整公司的規定並與員工溝通，造成勞資不必要的爭議。

- 4、休息日加班應以員工實際出勤時間計算，加班時數上限，以實際加班時數計。
- 5、放寬每月加班時數46小時限制。
- 6、例假日突發事件須加班時，可由勞資會議通過，公司依管理必要有裁量權決定。
- 7、勞動基準法第84條之1規定，主管人員定義建議為行政院主計總處各行業平均薪資的3倍以上。

(六) 台北市日本工商會⁵⁹：

106年台北市日本工商會關於勞動法令之政策建言部分，建議重新檢視勞動基準法。

- 1、於106年1月1日勞動基準法部分條文之修正施行，企業在相關制度的施行已產生混亂，也增加額外的負擔。惟於修正時，應加強與產業界的溝通，並對於重大法律的修正，應有訂定緩衝期之必要。
- 2、就新修正的勞動基準法，在管理勞工的工作型態，極為僵化且缺少彈性。人事費用之增加、人才外流、企業競爭能力下降等問題，該工商會感到憂心，該工商會建議再修正勞動基準法部分條文，使其具有彈性，以因應企業的實際經營狀況。

九、106年再次推動修正勞動基準法之緣由、時程及內容：

- (一) 考量各界對於新制「落實『週休二日』、縮減勞動工時」的成效雖多有肯定，惟仍然有希望給予適度彈

⁵⁹ 資料來源：國家發展委員會網站下之主要業務－法制協調－外商建言及協調－台北市日本工商會－日本工商會「2017年白皮書」。網址：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=C193F1910674A35E。

性的聲音，例如加班時數限制、例假安排及特別休假規定的修法建議。勞動部在務實考量勞雇需求後，將勞動基準法部分條文修正草案陳報行政院審查。

(二)勞動基準法部分條文修正草案於106年11月8日審查，同年月9日提請行政院第3575次會議討論，決議通過函請立法院審議，並於同日函送立法院審議。其修正內容如下：

- 1、休息日出勤之工作時間及工資之計算，修正為依勞工實際出勤之時間計算；至其工作之時間，仍計入每月延長工作時間時數計算。
- 2、每月延長工作時間時數，新增但書定明經工會或勞資會議同意，得以3個月為週期，每個月之延長工作時間上限由46小時放寬為54小時，惟3個月週期內仍不得超過138小時；雇主僱用30人以上者，依規定延長勞工之工作時間，應報當地主管機關備查。
- 3、輪班制勞工休息時間以連續11小時為原則，但經工會或勞資會議同意後，得變更休息時間不少於連續8小時。雇主僱用30人以上者，依規定變更勞工之休息時間，應報當地主管機關備查。
- 4、定明不適用4週彈性工作時間之行業，經中央目的事業主管機關同意及中央主管機關指定，雇主得經工會或勞資會議同意後，將例假於每7日之週期內調整。雇主僱用30人以上者，應報當地主管機關備查。
- 5、特別休假於年度終結未休之日數，得經勞資雙方協商遞延至次年度實施，勞工如有經遞延但仍未休特別休假之日數，雇主應發給工資。

十、座談會：

(一)第1場次：勞方代表座談會

本院於106年8月18日邀請全國產業總工會莊爵安理事長及戴國榮秘書長、中華民國全國總工會鄭光明副理事長及許英義副秘書長、中華民國全國職業總工會李穀生秘書長、中華民國職業工會全國聯合總會李竺玲理事及林修秘書、中華民國全國聯合總會任睦杉秘書長、中華民國全國勞工聯盟總會王明欣副理事長、台灣總工會胡和澤副理事、全國勞工聯合總會陳寶玉專員及全國產職業總工會吳紹榮秘書長等9個具全國代表性工會共計12位代表進行座談⁶⁰，相關意見摘要如下：

1、中華民國全國聯合總會任秘書長：

- (1) 政府想要立法讓勞工「週休二日」是非常單純的事情，只要在勞動基準法規範勞工每7日中應休息2日、每週工時40小時之「大方向」，其餘如何安排加班或調整休息日等相關細節，應該由勞資協商決定，各取所需。
- (2) 為保障勞工，沒有企業工會的企業與勞工進行勞資協商時，政府應要求企業邀請地方性總工會代表參與協商。
- (3) 勞工休息日出勤，建議加班費應該加發2倍工資：

〈1〉勞動部於105年勞動基準法部分條文修法時選擇實施「一例一休」，而不願意採行週休二例（每週應有2個例假）的原因，係考量當時行政院勞工委員會87年9月14日（87）台勞動二字第039675號有關假日工資計算之解釋函，載明勞動基準法第39條所稱「加

⁶⁰ 全國工人總工會鄭素華榮譽理事長請假未到。

倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資。勞工假日加班費原本加給2倍工資，但是，上開解釋函令發布後，雇主發給假日加班費只剩加發1倍工資。

〈2〉在國際上，幾乎很少有國家的勞動基準法規定國定假日加班費低於每週休息日的加班費，外商公司僱用員工於重要節日出勤，勞工加班費是加給2至3倍的工資。

(4) 「一例一休」實施後，公司為降低人事成本，不願意讓勞工加班，造成勞工的收入減少，導致所得偏低的勞工於休假日需另外打工，以彌補因為「一例一休」所損失的部分收入。

(5) 許多以勞工代表身分公開表達反對「一例一休」的意見，未必能夠反映勞工真正的心聲，有些所謂的勞工代表並非就業者，如何體會勞工真實的需求？我國的產業結構以服務業為主，服務業員工出勤需要輪班、排班，週末、國定假日更是服務業員工創造業績、增加收入的機會。有些人可能認為臺灣應該仿照外國的作法，週末、國定假日不應該讓服務業的員工出勤，但是，此一思維忽略國情及文化的差異。

2、中華民國全國總工會鄭副理事長：

(1) 「一例一休」有部分刪除勞工7天國定假日的配套，「一例一休」實施至今，反而造成四輸：第一，企業的經營成本驟增，資方輸；第二，勞工無法加班賺錢，收入減少，勞方輸；第三，勞資皆不滿意勞動基準法修法的結果，惹民怨，政府輸；第四，引發部分物價上漲效應，民眾荷包縮水，民眾輸。

(2) 針對「一例一休」有3點意見：第一，休息日

加班的工作時數應該核實計算；第二，加班時數換算成補休時數也應該核實計算；第三，勞工當年度未休畢之特別休假不應該遞延至下年度，因為資方於下年度未必會同意勞工休假，勞工反而損失休假機會。

3、中華民國全國總工會許副秘書長：

- (1) 「一例一休」窒礙難行的主要原因在於勞動基準法施行近30年卻沒有徹底落實，勞資雙方對於法令之認知落差過大。過去鮮少遵守勞動基準法的資方一下子被要求守法會有難度，應強化勞資政三方對話，才能讓法令落實而不被誤解。
- (2) 勞動基準法是規範勞工的最低勞動條件，而非天花板，許多勞動條件原本優於勞動基準法之企業主，反而依照「一例一休」相關規定，調降員工的工作條件。
- (3) 勞動基準法新制的加班費計算方式複雜，許多公司以依法必須支付高額之加班費為由，限制勞工的加班時數。
- (4) 工時規定：
 - 〈1〉建議提高正常工作日的加班費，因為勞工於平日上班8小時後繼續加班，對勞工的體力負荷更重。
 - 〈2〉勞工於元旦、農曆春節（初一、初二、初三）出勤，建議加發1日工資且給予補休1日，因為元旦及春節為國人最重視的節日。
- (5) 特別休假及補休換算方式：
 - 〈1〉建議可以適度在工會或勞資協商同意的前提下，授權雇主得有部分排定特別休假人數之權限，以避免勞資對立加劇。

- 〈2〉特別休假得以遞延，有助於勞工累積休假日數，以利勞工安排休息時間。
 - 〈3〉勞動基準法雖未明定勞工加班時數可以換算成補休時數，但勞動部同意勞資協商議定之，反而讓雇主有可運用的空間（如雇主以明示或暗示方式要求勞工加班選擇補休，且僅是以1比1換算，損害勞工權益）。建議勞動基準法明定勞工加班可經由勞工同意選擇補休，但補休時數之計算應按加班費計算標準換算，方可避免勞工權益受損。
- (6) 勞動部應先積極促進勞資對話，再據以檢視法令：
- 〈1〉現階段應該促成各業別社會對話、勞資協商，進而轉化為各行業的工作規則、勞動契約書範本及工時排班參考指引。
 - 〈2〉在確實地搜集各業別對話議題後，再來討論是否應修改勞動基準法，例如休假日、月薪制、按件按日計酬制度的名詞解釋應重新明確定義，或者加班倍數計算公式的簡化等。

4、全國產業總工會莊理事長：

- (1) 勞動基準法「一例一休」的修法意旨是為了縮短勞工的工作時間，中斷勞工連續多日工作，避免勞工過勞。公家機關、公營事業、70%的民間企業及勞工都已經實施「週休二日」，所以應該全國實施「週休二日」。
- (2) 2週、4週、8週彈性工時規定讓資方為規避給付員工加班費，挪移勞工的工作時間，所以主張刪除彈性工時規定。

5、全國產業總工會戴秘書長：

- (1) 國際勞工組織（International Labour

Organization, ILO) 於公元1935年頒訂「每週工作40小時」的國際公約，而我國於105年才將「一例一休」相關規定納入立法，可見我國勞動條件與國際趨勢的落差不小。

(2) 「一例一休」對於服務業的衝擊最大：

〈1〉勞動基準法第36條原規定：「勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。」然而，依照內政部主管勞工事務時期之75年5月17日(75)台內勞字第398001號函，原則上前後2個例假日應間隔6個工作日；如遇有必要，於徵得工會或勞工同意後，於各該週期內酌情更動⁶¹。基此，很多服務業（如運輸服務業等）的勞工透過挪移例假日的方式，可連續工作達12日。

〈2〉由於勞動部已於105年6月29日以勞動條3字第1050131443號令廢止前開第398001號解釋函，即例假日不能挪移，造成許多服務業大受影響，再加上實施「一例一休」，引起服務業強烈反彈。

(3) 從整體的角度來看，企業為因應「一例一休」必須招募許多新進人員，相關人事成本可能反映在商品的售價上，帶動民生物價上漲。然而，就其實際的觀察，物價確實上漲，失業率卻沒有明顯的下降，顯示資方可能聘僱兼職人員，或者沒有大幅度進用正式人員以遵守法令。

(4) 基於勞動成本考量，很多企業為因應「一例一休」，沒有讓正式員工於休息日出勤，選擇聘僱派遣工、臨時工以彌補人力短缺，甚至有的雇

⁶¹ 勞動部已於105年6月29日以勞動條3字第1050131443號令廢止內政部75年5月17日臺內勞字第398001號函，並自105年8月1日生效。

主為減少給付勞工的加班費，安排勞工於平日及假日在不同的公司出勤，即同一個雇主有A、B兩家公司，勞工平日在A公司上班，而休假日則在B公司上班。

6、中華民國全國勞工聯盟總會王副理事長：

- (1) 依照現行勞動基準法「一例一休」規定，勞工休息日出勤的加班費做1領4（即加班1小時，領取4小時的加班費）、做5領8、做9領12，即休息日的加班時間只有5小時，勞工卻領取8小時的加班費等等。就勞工的立場，領取這樣的加班費，勞工會覺得有些心虛、不踏實，建議休息日的加班時數應該核實計算。
- (2) 政府推行「一例一休」時，配套刪除勞工7天國定假日，應該把被刪除的7天假還給勞工。

7、台灣總工會胡副理事：

- (1) 「一例一休」自105年12月21日公布施行迄今，歷經106年第1季的「宣導期」，第2季的「輔導期」，第3季起為「檢查期」等之行政措施協助業者調適，資方至今尚未完全遵循新法，意味勞動部怠忽職守；然而，其背後也隱含「一例一休」相關規定難以落實執行。
- (2) 勞動基準法不應該所有行業一體適用，需要尊重各行各業的差異性。建議對於工作時間相對需要彈性的行業，應該在維持勞資和諧的良好關係之下，透過勞資協商方式，取得勞動條件的共識。
- (3) 政府為避免勞工過勞，立法過度干預勞動市場，資方就會思考如何規避法律（如進用派遣人員、外勞等等），以致原本享有勞動基準法保障的正職勞工反而喪失工作機會。

(4) 「一例一休」必須顧及資方的投資誘因，倘若資方無投資意願，勞工連帶沒有就業機會，因此，改善勞工權益必須建立在勞資一體、共存共榮的基礎上。然而，政府於105年通過施行的「一例一休」已造成勞資對立與緊張。

8、全國產職業總工會吳秘書長：

(1) 基本工資太低及加班費計算複雜：

〈1〉目前基本工資為21,009元，換算每小時工資只有87.5元（ $21,009 \text{元} \div 30 \text{天} \div 8 \text{小時} = 87.5 \text{元/小時}$ ）；而勞工平日加班的加班費，第1小時為203.8元（原來薪資87.5元，再加上加成的部分 $87.5 \text{元} \times 1 \text{又} 1/3 = 116.4 \text{元/小時}$ ，合計203.8元/小時）……第3小時為232.7元。

〈2〉例假日加班費與上開平日加班費的計算方式不同，而且例假日加班又可補休1天，導致企業難以適應，而勞工有加班意願時，卻依新法規定不能加班超過46小時，造成勞資雙輸。

(2) 「一例一休」修法實施後，勞資雙方皆不滿意，反對聲浪高漲。建議政府落實「週休二日」，立法條文應該簡單明瞭，俾使勞資雙方容易理解與遵守。

(3) 建議政府比照日本的勞動基準法，僅需規範每月最少休假4日，或者2個月至少休假8日；每月加班不能超過60小時；加班1日加發2日薪資。

(4) 與雇主存在僱傭關係的勞工，始受到勞動基準法保障，然而，政府修正勞動法令時，對於無一定雇主或自營作業的勞工（如計程車司機、理髮師、直銷人員、保險業務員……）甚少規劃，建請政府多考慮其生活所需，並保障其勞

動權益。

9、中華民國全國職業總工會李秘書長：

- (1) 普遍而言，加班費收入占勞工整體薪資有很大的比重，所以實施「一例一休」後，資方為避免負擔較高的加班費支出，縮減員工的加班時間，造成勞工的整體薪資變少，才會引起勞工的反彈。
- (2) 倘若「一例一休」施行後，導致勞工的整體薪資降低，政府則應該考慮調高基本工資。
- (3) 勞工與公務員不應該有不同規範：如「一例一休」提高勞工加班費的計算乘數，相較之下，公務員的加班費並沒有加成計算，建議公務員應該比照辦理。

10、中華民國職業工會全國聯合總會李理事：

- (1) 部分企業於「一例一休」施行前，要求員工週一至週五工作7小時、週六工作5小時，員工雖每週出勤6日，仍然符合每週工時不超過40小時，業者卻不必支給員工加班費。
- (2) 雇主基於業務需要想讓員工加班，於「一例一休」施行後，為避免支付較高額的休息日加班費，會要求員工在平日加班。
- (3) 實施「一例一休」後，資方因為不願意多支付高額的加班費，不讓正職員工加班，很多勞工因此抱怨薪資縮水。

11、中華民國職業工會全國聯合總會林秘書：

「一例一休」本意是保障勞工權益，但是，對勞工而言，加班費淪為「看得到，吃不到」。

12、全國勞工聯合總會陳專員：

「一例一休」最大的問題就是政府管太細、缺乏彈性，以致勞資雙方無所適從、無法因應。

(二)第2場次：資方代表座談會

本院於106年9月19日邀請大型企業代表6家(○○醫院、○○航空(股)公司人事室副理及科長、○○(股)公司、○○金融控股(股)公司資深副總經理、○○國際酒店(股)公司人力資源部經理及○○國際旅行社(股)公司董事長)、經濟部工業局推薦之中堅企業代表4家(○○○科技(股)公司財務特助、○○(股)公司副董事長、○○電子(股)公司人力資源部課長、○○資訊(股)公司執行長)、中華民國全國中小企業總會推薦之中小企業代表5家(○○科技(股)公司董事長、○○木業有限公司董事長、○○實業(股)公司人力資源部協理、○○旅行社有限公司總經理、○○機電工程(股)公司董事長)等計15家企業共16位資方代表進行座談，相關意見摘要如下：

1、大型企業

(1) ○○醫院：

- 〈1〉醫療業必須24小時救治病患，早期醫療業可以適用勞動基準法第84條之1（另行約定之工作者），但於100年以後被排除適用，造成醫院排班及調度人力困難。如急診部醫療人員於緊急施救的過程當中，不可能因為下班時間一到而中斷救治。
- 〈2〉本醫院為因應「一例一休」，取消週日門診，週六僅保留10%的門診且取消夜間看診，難免影響消費者的就診權益。
- 〈3〉參考其他國家的作法，建議醫療業採用工時銀行的概念，並將工作時間做細緻化的分類。舉例而言，德國的醫療業將工作時間細分為很多類型，如待命工時、備勤工時、候

傳工時等，不同類型的工作時間有不同的出勤時數規範，有利於醫院排班及調度人力。

- 〈4〉醫療業被勞動檢查的次數太過頻繁，遭受裁罰的原因多為違反勞動基準法第24條延長工作時間未依規定加給工資之規定。醫護人員是專業人員，必須清楚地知悉所負責照顧的病患之身體狀況，許多醫院亦推行專責護士制度，但往往醫院為避免勞動檢查受罰，於下班時間一到，護理長即開始催促醫護人員放下手邊工作，下班刷退，以致醫護人員臨時交辦其他醫護人員接手照護病患，對病患而言，恐怕未必是好事。

- (2) ○○金融控股(股)公司資深副總經理：

勞動基準法修正內容鮮少參採其他國家的勞動法令，現行勞動基準法對於企業的不友善，與其他國家規範不同，已促使外資來臺投資卻步，不利於臺灣的發展。

- (3) ○○國際旅行社(股)公司董事長：

- 〈1〉不少公務員因公務需要，必須平日加班或休假日出勤，即公務員為執行職務保有彈性的工作時間，總統、立法委員也常常在休假日執行公務。政府部門無法落實公務員「週休二日」，為何規範民間部門全面實施「一例一休」？

- 〈2〉大學畢業生平均起薪每月只有2.2萬元，是假議題。勞動市場的供需決定薪資水準，一般而言，企業以月薪2.2萬元徵才，無法僱用到勞工。

- 〈3〉相較之下，我國外勞的薪資待遇比香港、新加坡佳，建議外勞與國人的薪資應該脫鉤。

- (4) ○○國際酒店(股)公司人力資源部經理：
- 〈1〉飯店業為淡旺季分明的行業，建議採行工時銀行制度，加班時數以半年總量管制，讓員工於旺季時可以提高加班時數而增加收入，於淡季時多安排休假，給予勞資雙方彈性運作的空間。
 - 〈2〉飯店業進用很多部分工時人員，其例假、休息日、休假等，比照勞動基準法規定辦理，惟已影響業者人力調度的彈性。
- (5) ○○航空(股)公司人事室副理：
- 航空業容易受到天氣條件或國際情勢等影響，空勤組員的上班時間不固定，為確保飛航服務不中斷，空勤組員往往因為工作有急迫性必須加班，然而，「一例一休」相關規範過於僵化，不利於業者適度調整空勤組員的工作時間及機動調度人力，影響廣大旅客權益。
- (6) ○○航空(股)公司人事室科長：
- 空勤組員除了必須遵守「民用航空法」相關子法（如航空器飛航作業管理規則）有關飛航、執勤、休息及待命等規範之外，勞動部又於87年公告空勤組員得適用勞動基準法第84條之1規定(另行約定之工作者)，可由勞雇雙方約定工作時間等，即我國有兩套法規管理空勤組員的出勤，建議參採國外的作法，在「民用航空法」中直接明定空勤組員工時相關規定，或制定符合交通行業特性的專章專法。
- (7) ○○(股)公司：
- 〈1〉許多加盟店業者為因應「一例一休」，自己兼辦門市人員的工作，以節省加班費支出，造成部分工時人員沒有賺取加班費的機

會，建議廢除勞動基準法第24條第3項擬制工時⁶²條款。

- 〈2〉目前仍然有不少微型企業以人工方式計算加班費，勞動基準法新制規範的加班費計算公式過於複雜，勞資雙方不容易理解，建議加班費加成採用單一倍率計算，以簡化計算公式。
- 〈3〉建議勞工休息日加班時數總量控管，放寬以季或半年為單位，俾因應各行業旺季業務所需之彈性。
- 〈4〉勞工如何排定特別休假及特別休假能否遞延至次年，建議由勞資雙方協商決定之。
- 〈5〉勞動基準法朝令夕改，企業無所適從。企業為因應新法必須大幅度修改人事薪資系統，增加企業成本。

2、中堅企業：

(1) ○○○科技(股)公司財務特助：

- 〈1〉政府推行「一例一休」的本意是希望勞工過好日子，避免過勞。該公司屬於製造業，位於臺南市的山區內，地處偏遠，招募員工困難，員工多數為中下薪資階層的勞工，需要賺取加班費以維持生計，然而，該公司依照「一例一休」規定減少員工的加班時數，卻造成這些勞工必須面對經濟上的壓力。
- 〈2〉實施「一例一休」後，部分雇主考量加班費過高不讓外勞加班，外勞因此私自到其他地方違法兼差，外勞一旦被政府抓到而遣返回國，雇主也會被牽連受罰。

⁶² 據勞動部函復，擬制工時制度係指休息日出勤採「4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計」。

(2) ○○(股)公司副董事長：

- 〈1〉勞動基準法第40條所定例假日出勤的限制，導致業者排班困難，建議「週休二日」的2日皆改為休息日，即只要員工同意2日的休息日加班，業者則可以讓員工出勤賺取加班費，創造勞資雙贏。
- 〈2〉勞動基準法第32條第2項有關加班時數上限之規定，造成勞工的加班費收入減少，建議採取半年總量管制的加班時數彈性。
- 〈3〉建議休息日的加班時數採行核實計算；另，於勞資雙方合意之前提下，休息日的加班時數不列入加班時數總量管制之內。

(3) ○○資訊(股)公司執行長：

- 〈1〉政府不太需要擔憂知識工作者會遭到資方剝削，其實是資方比較害怕知識工作者對於工作內容或對資方不滿意而離職，「一例一休」相關規範難以適用於知識工作者的工作型態，建議排除適用。
- 〈2〉勞動法令應該具有前瞻性，能夠開創人才及產業的價值，而不是拘泥於有形的工作時間。
- 〈3〉建議勞動基準法不要規範太細，鬆綁法令，增加勞資雙方合作的彈性。
- 〈4〉有關經濟弱勢勞工的問題不適合透過勞動基準法處理，建議藉由社會福利政策予以解決。

(4) ○○電子(股)公司人力資源部課長：

- 〈1〉員工於旺季加班很容易超過法定上限46小時，建議調高加班時數上限。
- 〈2〉勞動基準法第38條規定特別休假原則上由

勞工排定、雇主針對勞工未休之特別休假日數應折算工資發給，加重企業人事成本。

3、中華民國全國中小企業總會及其會員企業：

(1) ○○科技(股)公司董事長：

〈1〉員工可能因私人原因比上班時間提早或比下班時間稍晚離開公司，沒有加班工作之事實。但在勞動檢查時，勞檢員認為員工可能有加班事實而公司未給付加班費，涉及違反勞動基準法規定，除非雇主能舉證員工沒有工作事實，但雇主往往無法舉證，即使經由當事人之員工向勞檢員澄清說明，卻仍被裁罰。部分企業為避免再度受罰，未到上班時間前不讓員工進入公司，或是下班時間一到即請員工儘速離開，反而造成員工的不便，亦影響勞資和諧，矯枉過正。

〈2〉身心障礙者工作所需的時間比一般人長，於勞動基準法新制之前，身心障礙者為保有工作尊嚴，藉由加班以完成工作。惟實施「一例一休」之後，雇主限制身心障礙者的加班時間，影響其工作進度。

(2) ○○木業有限公司董事長：

〈1〉營造業的工期長，受「一例一休」衝擊較大，製造業也常常面臨趕單出貨的狀況，建議勞動基準法第36條「一例一休」之規定延長為12日休1日，或彈性調整勞工的休息日，如合併休息日讓員工連休。

〈2〉建議勞工的加班時數彈性化，不應該限制加班時數。

〈3〉勞動基準法新制的加班費計算方式太過複雜，造成勞資雙方計算薪資的困擾。

(3) ○○旅行社有限公司總經理：

以旅遊業為例，領隊帶團國際旅遊行程動輒十幾日或二十幾日，建議勞動基準法不要規範太嚴格，由勞資雙方自行協商勞工的出勤日數。

(4) ○○實業(股)公司人力資源部協理：

〈1〉該公司包括4種不同的業態（製造工廠、牧場、餐飲及觀光工廠），某些業別適用彈性工時，某些業別適用「週休二日」。該公司為因應「一例一休」增加雇用外勞人力，但是，由於語言及文化差異等因素，造成外勞職前訓練及在職訓練相對比國內勞工困難。

〈2〉勞動檢查各地標準不一，不同地方的勞政主管機關對於勞動檢查爭議問題的答覆並不一致。

(三)第3場次：團體代表座談會

本院於106年10月12日邀請中華民國全國商業總會(中華民國全國商業總會許舒博副理事長及劉恒元副秘書長、中華民國遊覽車客運商業同業公會全國聯合會魯孝亞理事長、中華民國糕餅商業同業公會全國聯合會吳官德理事長、中華民國機車商業同業公會全國聯合會張慶寶理事長)、中華民國全國工業總會(中華民國全國工業總會何語常務理事、蔡練生秘書長、戴宏怡理事及環球經濟社林建山社長)、中華民國工商協進會(中華民國工商協進會范良棟秘書長、○○電子(股)公司董事長、○○科技(股)公司董事長、○○○○諮詢顧問(股)公司董事長、○○超商(股)公司董事長及管理本部協理、○○公司)等共計16位團體代表進行座談，相關意見摘要如下：

1、中華民國全國商業總會：

(1) 許副理事長：

勞動基準法前身為工廠法，以勞動基準法規範百業並不恰當，強烈建議於勞動基準法中制定服務業專章，以適用服務業特性。

(2) 劉副秘書長：

〈1〉勞動基準法第84條之1（另行約定之工作者），羅列部分職業別經主管機關核備後，可以排除適用勞動基準法部分規定，但勞動部近年來沒有新增職業別納入適用上開條文，建議以薪資水準作為適用勞動基準法第84條之1規定之準據。

〈2〉特別休假建議不可只由勞工決定，倘若勞工於旺季排定特別休假，將嚴重影響企業營運。

〈3〉外商公司完全遵守當地國家的法律，「一例一休」導致其在臺公司的人事成本大幅提高，降低其投資意願。

(3) 中華民國遊覽車客運商業同業公會全國聯合會魯理事長：

〈1〉遊覽車客運業的旺季為每年的3至6月份及9至12月份，實施「一例一休」之後，業者必須為行駛長途旅程的駕駛，安排其他駕駛於中途接替行駛，倘若沒有足夠的駕駛可以替補，將被迫限縮旅客的旅程日數，流失客群。

〈2〉勞動基準法第24條第3項有關加班費做1給4、做5給8、做9給12之規定，將誘使駕駛為賺取加班費而刻意繞路。

〈3〉「一例一休」難以落實，如塞車情況有時無法避免，駕駛因此超時工作而違反勞動基準

法，乃無意之舉。

〈4〉擔任遊覽車駕駛需考取大客車職業駕駛執照，養成期至少3年。「一例一休」只有半年的宣導、輔導期，業者受限於司機人力短缺，難以因應「一例一休」，實在是措手不及。

〈5〉遊覽車駕駛為配合規定紀錄工作時間，必須詳細記載行駛路線、乘客上下車時間，作業相當繁瑣。

(4) 中華民國糕餅商業同業公會全國聯合會吳理事長：

〈1〉糕餅業為傳統行業，每家業者僱用的員工少，實施「一例一休」後，於逢年過節或旺季期間（如春節、母親節、中秋節等），業者將面臨人力吃緊、調度困難等問題。倘若無法招聘合適的臨時人員補充人力，只好放棄接單。

〈2〉中小企業實為臺灣經濟之根本，各界應該認真思考「一例一休」是否真正對勞工有利？另外，於各種原物料成本相繼上揚之際，政府不應該為抑制商品售價上漲，要求業者自行吸收成本，減少利潤。

(5) 中華民國機車商業同業公會全國聯合會張理事長：

〈1〉依機車業之行業特性，員工白天上班期間，客戶稀少，收入有限；傍晚以後，客戶陸續上門，但是，員工卻因勞動基準法新制規定，加班時數被迫減少，整體收入降低，員工反而得利用下班時間兼差打工，無法真正休息。

〈2〉機車業為技術性服務業，人事成本大約占6至7成，「一例一休」致使人事成本大幅提高，業者為正常維持營運，只能調高價格，將部分成本轉嫁給消費者。

2、中華民國全國工業總會：

(1) 何常務理事：

〈1〉「一例一休」太過僵化，應該增加彈性，宜加入勞資雙方協議機制之設計，此外，應制定大原則而非將細節入法。近年來，外商在臺投資逐年減少，勞動基準法過多細節性規範，勢必會降低外商投資意願。

〈2〉國內中小企業眾多，其財務體質脆弱，勞動基準法新制大幅增加中小企業的人事成本，明顯衝擊企業正常營運。

〈3〉政府長期抑制物價上漲，導致企業利潤下降，加上法定勞動成本提高，業者沒有能力調高員工薪資及擴張營運規模。

〈4〉勞檢員大多數為聘用人員，事業單位之處分率為其績效指標之一，誘使勞檢員為爭取績效，極力檢查事業單位的缺失。

(2) 戴理事：

〈1〉勞動基準法第32條第2項規定，勞工每個月加班時數不得超過46小時，對於有加班意願的勞工而言，視同剝奪其工作權，也可能阻礙有潛力之勞工發揮所能之機會。

〈2〉勞動基準法新制帶來3大衝擊：第一，工時僵固。第二，工資與國際脫軌：國內勞工最低工時為整體勞動市場平均工時的80%，加班費做1給4等計算方式也是全世界最高，其他國家無此規定。第三，勞資關係變差，且

目前勞動法令似乎變相規範企業終身僱用勞工。

(3) 蔡秘書長：

- 〈1〉「一例一休」之衝擊持續已近1年，實在少見，立法院要負6成責任，行政部門要負4成責任。「週休二日」業界都相當支持，但配套措施呢？是否國定假日要減少，或是加班時數增加以補足正常工時的不足？
- 〈2〉希望每月加班時數至少可增至54小時，以符企業之需要。
- 〈3〉中華民國全國工業總會曾與勞動部有多次協商，但往往協商結果出來後之隔天就翻盤，與勞動部之溝通困難。
- 〈4〉具體建議工資高於主計總處公布之上一年度工業及服務業平均薪資之管理階層幹部暨專業技術智慧型技術人員，均應不受出勤紀錄之限制。
- 〈5〉在特別休假的部分，不應該是勞工想休就休，理應經過雙方協調，尤其現在許多勞工因加班費增加亦不休假，也有違立法減少工時之本意。
- 〈6〉在勞動條件上，臺灣常常和經濟合作暨發展組織（The Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）成員國相比，其實應該要與鄰近國家對照才對。臺灣工時在亞洲四小龍國家中，是最低的。

(4) 環球經濟社林社長：

法律制定應簡化為工時制（時薪）或責任制（月薪）兩類來做，其實臺灣普遍來說已經

是責任制，但卻又制定每周工時等，以工時制的角度來規範責任制工作，是很混亂的。

3、中華民國工商協進會：

(1) 范秘書長：

- 〈1〉依照「一例一休」對加班的規定及限制，對於人手較貧乏的中小企業而言，實在非常難以配合法令。
- 〈2〉建議一：服務業另訂專章；建議二：簡化加班費加碼的計算方式，1+1即可，勞動基準法第24條(延長工作時間工資加給之計算方法)、第34條(輪班制之更換班次間隔)、第38條(特別休假)均要修正。

(2) ○○電子(股)公司董事長：

- 〈1〉政府應該做的是最基本的規範，其餘讓市場機制來決定，不應無限上綱到包山包海，讓市場機制盡失。
- 〈2〉回歸到市場機制，是可以解決很多問題的；另外，工會現在成立標準低，工會太強大對於勞資協商的影響，要引以為戒。
- 〈3〉勞動基準法第36條(例假及休息日)之修正，搞得天怒人怨、總統民調大跌、物價上漲、經濟受創、人民生活方便性降低。尤其有本條文之後，連續工作7天基本上變成違法，使得企業經營彈性、應變能力大打折扣。政府若不修此條文，而想盡辦法要用特例或解釋函令來解決，將使官民陷入疲於奔命與怨聲載道的衝突中，民怨當然難以平息。
- 〈4〉勞動基準法第24條第3項擬制工時條款，加班不滿4小時給4小時，導致資方不讓勞方加

- 班，獲利者則可能是薪資成本較低的外勞。
- 〈5〉勞動基準法第30條之1第2項規定：「依中華民國85年12月27日修正施行前第3條規定適用本法之行業，除第1項第1款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定」等文字未考慮行業之特殊性與新興業態，讓法條無彈性，故建議應刪除第2項規定。
- 〈6〉現在大部分公司都是採每週40小時，也就是「週休二日」制度，並沒有所謂資方欺壓勞工、休息日不足的問題，「一例一休」徒使勞資雙方關係緊張。
- (3) ○○超商(股)公司董事長：
- 〈1〉該公司要求的是協商權而非規定！不可能僅以一部法律規範所有行業。
- 〈2〉一般公司設計產品會針對顧客需求作調查，政府也應該找專業調查公司來了解勞工需求。
- (4) ○○超商(股)公司管理本部協理：
- 〈1〉該公司希望鼓勵勞工多休假，但因又同時發放未休假的工資，以致許多人不願休假，兩者相互矛盾。
- 〈2〉勞工願意加班多半都是因為有經濟上的考量與需求，但目前為了遵守法令，只好兼職。
- 〈3〉當勞檢員來訪時，大家會各自猜測誰是檢舉者？影響組織內部和諧。
- (5) ○○科技(股)公司董事長：
- 〈1〉「一例一休」帶來衝擊：加班費大幅提升、企業營運吃緊並考慮外移他國設廠，減少在臺之投資。
- 〈2〉政府應該擔任輔導角色，讓勞資雙方相互協

商，創造優良的投資環境而非抱持強烈仇富（商）心態。

(6) ○○公司：

〈1〉當對勞動檢查事實認定有疑慮時，各地的勞工局及勞動部本身回答都不同，沒有一定標準。

〈2〉舉例而言，勞動基準法第40條有關突發事件之認定，就玻璃窯爐突然故障而無法正常運作，影響玻璃產製時程，勞動部認為符合突發事件，但地方勞政主管機關未持有相同看法，導致業者無所適從。

(7) ○○○○諮詢顧問(股)公司董事長：

有關勞動基準法第84條之1(另行約定之工作者)規定，有眾多行業向勞動部申請適用，但勞動部實際核定適用業別有限，造成執行上卻困難重重。

十一、諮詢會：

本院於106年11月8日舉行諮詢會議，諮詢文化大學法律系邱駿彥教授、1111人力銀行李大華副總經理兼發言人、業鑫法律事務所陳業鑫律師及財團法人中華經濟研究院第三研究所賴偉文助研究員之專業意見，摘要如下：

(一)文化大學法律系邱教授：

1、臺灣勞工的年總工時太長：

(1)「一例一休」原來是好制度，修法的理由係因臺灣勞工的年總工時太長，臺灣想加入世界經貿組織，加入之後，才能與他國談關稅互惠平等，但臺灣勞工的年總工時太長，在談關稅互惠平等時，易成為他國攻擊的焦點，認為臺灣是不公平貿易行為，因年總工時太長，表示企

業僱用比較少的勞工工作，人事成本減少，產品售價降低。

- (2) 勞工因工時長，應有較多的休息時間，依勞保局的統計，104年勞工職業病之死亡人數37人，其中有70%(26人)是過勞死。
- (3) 蔡英文總統105年的6大勞動政策主張，第1項就是縮短勞工的年總工時，第2項是扭轉勞工低薪的趨勢。我國想要降低勞工的年總工時，除了勞動法令規範外，還要運用勞動檢查，因為臺灣企業違反勞動基準法的「黑數」很高，如果違法的「黑數」太高，會產生劣幣驅逐良幣的情形，所以政策必需要落實。

2、105年勞動基準法部分條文之修正施行無緩衝期：

- (1) 「一例一休」是好的制度，惟無緩衝期，令企業措手不及，縱然勞動部訂有輔導期、宣導期等措施，但仍造成企業反彈。
- (2) 世界各國勞動法之修正，都有緩衝期，例如日本修正縮短工時之法律，分年、分段、分企業的大小，自1985年開始縮短工時，修正後2年內，僱用勞工1,000人的企業，就要達成縮短工時；修正後3至4年內，僱用勞工300至1,000人的企業，就要達成縮短工時；修正後6年內，僱用勞工30至300人的企業，就要達成縮短工時，日本是用6年時間才完成縮短工時的政策。
- (3) 勞動基準法是規範勞動條件最低標準，日本勞動基準法第1條第2項規定：「由於本法所定勞動條件之基準為最低基準，勞動關係當事人，不但不得以此基準為理由降低勞動條件，更應為達成本基準之上之條件而努力。」，而我國勞動

基準法第1條第2項規定：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」未參照日本勞動基準法的最後一句，應以勞動基準法為最低標準，使勞動關係努力向上提升。

3、取消國定假日，全臺雇主節省670億元人事成本：

勞工短少7天國定假日，卻又縮短年總工時，這是開倒車的立法。未修法前，勞工於國定假日工作，有2倍薪資；修法後，國定假日短少，勞工要正常出勤，雇主因每1位勞工減少支出7天的薪資，估算全臺雇主可以節省670億元的人事成本。

4、不宜放寬加班工時上限：

- (1) 勞動基準法修法後，如果第1星期第1日及第2星期最後1天才休例假，勞工可連續工作12天。
- (2) 行政院於106年11月9日完成審查勞動基準法部分條文修正草案，增定第36條第4項規定：「第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得於每7日之週期內調整之。」同條第5項規定：「雇主僱用勞工人數在30人以上，依前項規定調整勞工之例假者，應報當地主管機關備查。」即「一例一休」的例假，經工會同意，若無工會者經勞資會議同意後，得於每7日之週期內調整之；又勞工人數30人以上者，調整例假應報當地機關備查。但全臺144萬家企業，有備查的企業僅7萬多家，如果勞資會議不送備查，並不會遭罰，可能有一半企業及勞工未召開勞資會議。
- (3) 現行加班時數不得超過46小時，現在第2次修正勞動基準法的甲案放寬為54小時，但是否勞工

大都加班到46小時呢？據行政院主計總處的薪資及生產力查詢系統之統計資料，105年勞工平均加班8.5小時、工業部門勞工平均加班14小時、服務業勞工平均加班4.2小時。因此，每月加班工時上限自46小時放寬為54小時之正當性何在？

(二)業鑫法律事務所陳律師：

1、勞動基準法部分條文之修正施行無緩衝期：

(1) 勞動基準法部分條文之修正，於105年12月21日修正公布，分3階段實施，「一例一休」的條文於105年12月23日施行，施行後資方反彈，僅9天跨新舊法制，服務業、製造業及餐飲業等抱怨最多，皆因無緩衝期，並且施行後未落實執行，改以宣導期半年，不如當時立法時，即訂定緩衝期。第2次勞動基準法部分條文之修正，希望不要重蹈覆轍。

(2) 勞動基準法分3次施行，需要審慎評估，宜有半年緩衝期，本次勞動基準法部分條文之修正，未有緩衝期，勞動部另定宣導期、輔導期及檢查期，惟許多企業之人資系統要更改薪資計算結構，勞資均要有適應期，另外路邊小店、微型企業等，不應要求太高。

2、外商不來臺灣投資：

歐美日等商會痛批「一例一休」，這是很異常的現象，美國的勞動法比我們更嚴格，但來臺灣覺得水土不服，所以勞動部要研究世界各地的勞動法，以免外商降低來臺投資意願。

3、加班費計算太複雜：

於106年勞動基準法部分條文之再修正，未修第24條休息日加班費之計算，各行各業一體適用

本法，加班時薪太複雜，因臺灣99%是中小企業，沒有人資部門專門計算勞工的加班費，所以加班時薪計算要簡單易懂易明瞭，例如加班時薪修改為1.5倍或2倍。

4、恢復國定假日3至4天：

取消國定假日7天，可以考慮國定假日恢復3至4天，增加至放春節的2日、行憲紀念日及元旦各1日，恢復國定假日3至4天，可以促進內需。

5、放寬加班時數上限及白領勞工排除適用加班時數上限：

- (1) 勞動基準法部分條文之再修正，每月加班時數上限已放寬為54小時，3個月總時數138小時，但對於高風險行業，例如國道客運業、醫療業、服務業等要避免過勞。
- (2) 白領勞工、高薪工作者等，應排除適用加班時數上限及出勤紀錄之適用，參採歐美商會之意見及其母國之法律。

6、勞動檢查執行實務與建議：

- (1) 勞檢員多半是公家機關的約聘僱人員，非正式編制內的員額，又勞動檢查非一般人能夠輕易勝任的工作，勞檢員工作相當繁重及辛勞，往往必須面對勞資雙方的極大壓力，流動率很高。
- (2) 上下班本屬勞動契約，部分勞檢員勞動檢查時不近人情，僵化較無彈性，應加強在職訓練。目前勞檢員面臨人力不足、素質有待提升之情況。亦有少數檢舉人濫用勞動檢查檢舉，以獲取利益。
- (3) 勞動檢查是將公權力介入勞雇雙方之間的私經濟領域，故勞動檢查要有所分寸，除非勞資雙方的確產生爭執，否則公權力不宜過度介

入，以防範公權力的濫用。

(三)財團法人中華經濟研究院賴助研究員：

1、新修勞動基準法沒有事前評估，政府的重大政策應有事先評估，並接受社會的評論及論述，目前看到的是事後評估修法帶來的衝擊。

2、相關爭議與經濟衝擊：

(1) 主要影響行業（參見表22）：

〈1〉原無「週休二日」的行業，主要是住宿及餐飲業、醫療保健服務業、藝術、娛樂及休閒服務業。

〈2〉工業及服務業部門每週工作5日（週休二日）占76.16%，而其中實施「週休二日」比例較低的行業包括住宿及餐飲業（41.08%）、藝術、娛樂及休閒服務業（48.43%）、醫療保健服務業（49.09%）等，其他行業在「週休二日」新法施行前有超過一半以上的企業業已實施「週休二日」制度。

(2) 企業成本提高，主要是住宿及餐飲（6.33%）、其他服務（6.21%）、藝術、娛樂及休閒服務（5.00%）、醫療保健及社會工作服務（4.29%），如表23。

表23 事業單位人事成本變動率-行業表（單位：%）

礦產	5.11	非金屬礦物製品	3.22	營造工程	2.49
加工食品	2.84	鋼鐵	2.36	批發及零售	2.54
飲料	3.11	其他金屬	2.36	運輸倉儲	2.31
菸	3.11	金屬製品	2.92	住宿及餐飲	6.33
紡織品	3.35	電子零組件	0.92	傳播服務	0.61
成衣及服飾品	3.43	電腦、電子及光學產品	0.64	電信服務	0.61

皮革、毛皮及其製品	2.35	電力設備	1.69	資訊服務	0.61
木材及其製品	2.05	機械設備	2.94	金融及保險	0.10
紙漿、紙及紙製品	2.37	汽車及其零件	2.62	不動產及住宅服務	2.37
印刷及資料儲存媒體複製	1.80	其他運輸工具	1.45	專業、科學及技術服務	1.41
石油及煤製品	4.85	家具	1.79	支援服務	1.72
化學材料	1.35	其他製品及機械修配	2.29	公共行政；強制性社會安全	3.21
化學製品	1.06	電力供應	0.22	教育服務	2.08
藥品	0.10	燃氣供應	1.61	醫療保健及社會工作服務	4.29
橡膠製品	1.60	用水供應	0.00	藝術、娛樂及休閒服務	5.00
塑膠製品	3.01	污染整治	3.96	其他服務	6.21

資料來源：財團法人中華經濟研究院。

(3) 加班工時與加班費，如圖1、圖2。

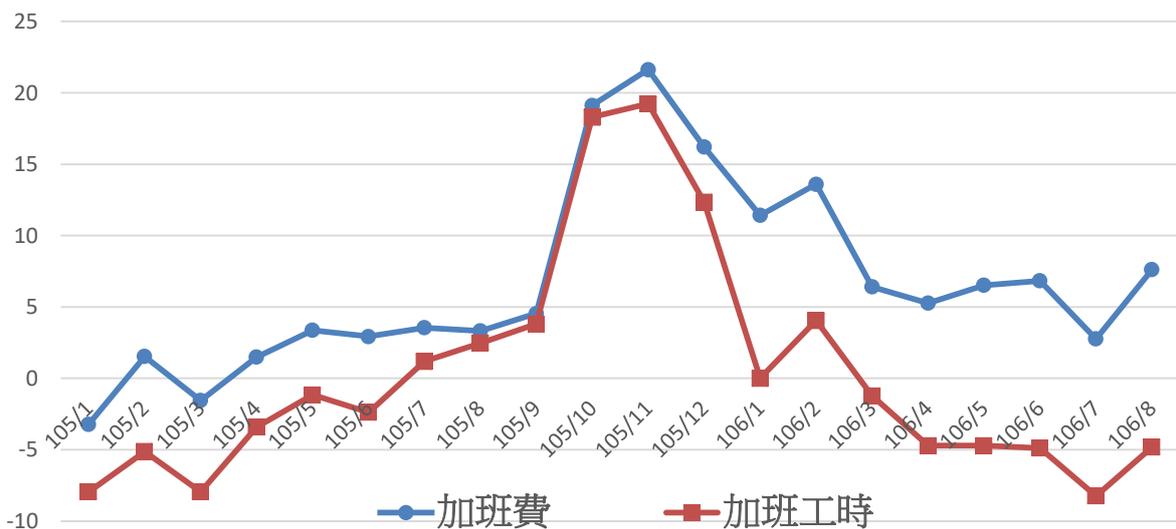


圖1 105至106年加班費及加班工時比較

資料來源：財團法人中華經濟研究院。

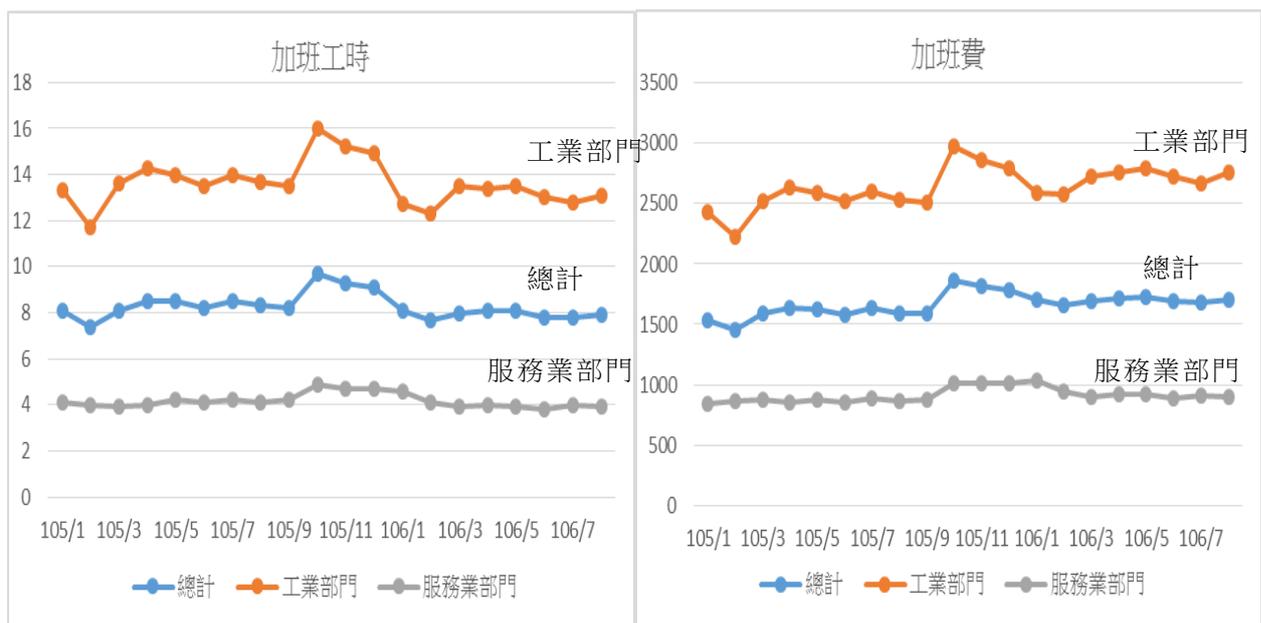


圖2 105至106年工業服務業之加班費及加班工時比較

資料來源：財團法人中華經濟研究院。

- 〈1〉 106年上半年加班工時較去年同期下降。
- 〈2〉 加班費雖有提高，惟提升幅度與過去差異不大且有減少的狀況。
- 〈3〉 加班的工時僅些微下降，未充分達成縮短工時的修法目的。

3、我國修法經常是在法案通過後，才做事後評估，法案之對象、量化、質化、總量、個體等變動，均要事前評估，評估之後，應有政策辯論。

(四) 1111人力銀行李副總經理兼發言人：

1、該人力銀行辦理6場公聽會之重點如下：

- (1) 兼職人數大幅增加，開放給新鮮人的職缺、不需要工作經驗之職缺亦增加，失業率同期下降。
- (2) 許多弱勢勞工無法多加班賺錢，則需再兼職以謀生。

- (3) 製造業、服務業等內需擴大，飯店人事成本增8%；有些小店生存不易，結束營業。
- (4) 有些過去未必遵守勞動基準法的業者，但因勞動檢查次數增加而開始守法。
- (5) 參與餐飲、服務業公聽會的業者，有8成2並不瞭解勞動基準法，並認為排班困難、特別休假換薪困難，另加班時數放寬、人事成本增加，導致物價上漲。
- (6) 1111人力銀行辦理6場公聽會中，所得到的相同訴求是增加勞動基準法的彈性。
- (7) 106年第1季之加薪調查，企業不傾向加薪，改聘兼職及臨時人員；明年軍公教加薪，但企業多相對保守不願跟進。

十二、詢問機關相關說明：

本院106年12月21日詢問行政院宋餘俠副秘書長、勞動部林三貴次長、經濟部王美花次長、臺北市政府勞動局陳惠琪副局長、新北市政府勞動檢查處胡華泰處長、桃園市政府勞動局陳先琪主任秘書、臺中市政府勞工局羅群穆主任秘書及高雄市政府勞工局陳石圍副局長等中央及地方機關主管人員，摘要如下：

(一) 行政院：

1、勞動基準法部分條文修正草案之審查過程：

- (1) 勞動部於105年6月報行政院審查之勞動基準法部分條文修正草案版本，原本有於勞動基準法之末條明定修正條文於特定日施行，但因行政院審查時認為自公布日施行即可，無須訂定特定日為施行日。之後，立法院於法案審查過程中，立法委員有針對提案審議修正之條文(如勞動基準法第34條輪班間隔11小時)，另定施行日期。

(2) 勞動部106年10月擬具勞動基準法部分條文修正草案，預告期間僅有8日之意見：

- 〈1〉依據行政院秘書長105年9月5日院臺規字第1050175399號函示，自105年10月1日起，各機關研擬之法律及法規命令草案應至少公告周知60日，使各界能事先瞭解，並有充分時間表達意見。但「情況特殊」，有定較短期間之必要者，各機關得另定較短之期間，並應於草案內容公告時，一併公告其理由。上開函示所稱「情況特殊」，由法規主管機關衡酌，即勞動部研擬之勞動基準法部分條文修正草案有無符合得縮短預告期間之特殊情形，由勞動部斟酌。
- 〈2〉依照勞動部106年10月31日公開於官網上預告勞動基準法部分條文修正草案相關說明指出，縮短預告期間至11月7日前，係因該次修正草案具時效性⁶³，即勞動部有依照前揭行政院秘書長函，敘明「情況特殊」而縮短預告期間之理由，沒有違背法律草案公告周知、落實公眾參與的要求。
- 〈3〉勞動基準法部分條文修正草案報行政院審查時，勞動部已踐行預告程序，就行政院法規會之立場，尊重勞動部縮短預告期間之決定。
- 〈4〉由於各方關切106年勞動基準法新制之修法，對於勞雇雙方影響很大，所以修正草案報行政院後，行政院馬上簽報政務委員審查，並提報院會通過。

⁶³ 勞動部網站，網址：<https://www.mol.gov.tw/announcement/2101/34347/>。

- 2、於法律修正生效後，事業單位如有違反新法，主管機關本於依法行政原則，應予以處罰，並應注意行政罰法相關規定。
- 3、勞動基準法新制於105年12月21日修正通過，至今有達到原先預期之修法目標：縮減勞工工時、提升勞動條件、企業用人需求增加⁶⁴：
- (1) 依行政院主計總處「受僱員工薪資調查」，106年1至8月工業及服務業受僱員工每人每月總薪資平均為51,935元，較105年同期增加1,223元或2.41%，其中加班費增加117元或7.41%；106年1至8月工業及服務業受僱員工每人每月工時平均為168.5小時，較105年同期減少1.4小時，其中正常工時為160.5小時，減少1.2小時；加班工時為8.0小時，亦減0.2小時，如表24。

表24 106年1至8月工業及服務業受僱員工薪資統計表

項目	時間	105年 1至8月平均	106年 1至8月平均	比較	
				較105年同期 增減值	較105年同期 增減率(%)
每人每月總薪資(元)		50,712.0	51,935.0	1,223.0	2.41
1. 經常性薪資(元)		39,146.0	39,793.0	647.0	1.65
2. 非經常性薪資(元)		11,566.0	12,142.0	576.0	4.98
3. 加班費(元)		1,580.0	1,697.0	117.0	7.41
每人每月工時(小時)		169.9	168.5	-1.4	-0.82
1. 正常工時(小時)		161.7	160.5	-1.2	-0.74
2. 加班工時(小時)		8.2	8.0	-0.2	-2.44
受雇人員人數(人)		7,433,364.0	7,533,578.0	100,214.0	1.35

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

(2) 按行業別觀察，106年1至8月受僱員工每人每

⁶⁴ 本院於106年11月21日詢問行政院所提供書面說明資料。

月工時減少較多者為其他服務業、藝術、娛樂及休閒服務業，分別較105年同期減少7.2小時與6.9小時；受僱員工人數增幅較大者則為住宿及餐飲業、醫療保健服務業，分別較105年同期增加3.78%與3.01%，或增15,171人與10,231人，如表25。

表25 106年1至8月工業及服務業受僱員工人數及工時統計

行業	106年1至8月		較105年同期增減值		較105年同期增減率(%)	
	受僱員工(人)	總工時(小時)	受僱員工(人)	總工時(小時)	受僱員工(人)	總工時(小時)
工業及服務業	7,533,578	168.5	100,214	-1.4	1.35	-0.82
工業部門	3,274,907	172.6	34,421	-1.1	1.06	-0.63
礦業及土石採取業	3,691	169.6	-86	-5.0	-2.28	-2.86
製造業	2,752,762	174.1	34,354	-1.0	1.26	-0.57
電力及燃氣供應業	30,402	175.5	442	2.1	1.48	1.21
用水供應及污染整治業	28,126	166.4	393	-3.1	1.42	-1.83
營造業	459,926	163.3	-682	-2.8	-0.15	-1.69
服務業部門	4,258,671	165.2	65,793	-1.7	1.57	-1.02
批發及零售業	1,675,772	163.4	21,880	-1.7	1.32	-1.03
運輸及倉儲業	289,962	171.1	2,166	-2.1	0.75	-1.21
住宿及餐飲業	416,478	160.5	15,171	-4.3	3.78	-2.61
資訊及通訊傳播業	201,553	161.9	2,773	-0.1	1.40	-0.06
金融及保險業	380,833	163.5	4,253	1.1	1.13	0.68
不動產業	115,349	167.6	-878	-1.5	-0.76	-0.89
專業、科學及技術服務業	259,349	164.7	2,292	-1.9	0.89	-1.14
支援服務業	349,335	181.3	5,417	-0.8	1.58	-0.44
教育服務業	74,201	131.5	868	0.1	1.18	0.08
醫療保健服務業	350,583	165.9	10,231	-0.5	3.01	-0.30
藝術、娛樂及休閒服務業	57,248	164.3	354	-6.9	0.62	-4.03
其他服務業	88,008	177.9	1,266	-7.2	1.46	-3.89

資料來源：行政院主計總處。

(3) 依照行政院主計總處106年5月31日公布「106年2月空缺統計」資料，受景氣回溫及勞動基準法新制實施影響，廠商用人需求增加，今年2月底工業及服務業空缺人數為23.3萬人，較去年8月底增加2.5萬人；空缺率升至3.01%，較去年8月底增加0.32個百分點。

(4) 從修法內容來看，該次修法從制度上建構「週休二日」之明確法源，以期縮減勞工工時，再依前開數據佐證，一方面勞工之勞動條件確實向上提升，一方面企業用人需求亦有增加，顯見已達到當時修法目標。

4、惟查，依據行政院主計總處「薪資與生產力統計月報」⁶⁵，106年9月單月工業及服務業部門之每人工時為176.2小時，較去年同期增加14.2小時；若以部門別統計，服務業部門工時為172.3小時，較去年同期增加13.8小時，工業部門平均工時為181.43小時，較去年同期增加14.7小時，如表26所示。

表26 106年9月之工時

單位：小時

時間 \ 部門	工業	服務業	工業及服務業
106年9月	181.3	172.3	176.2
與去年同月比較	+14.7	+13.8	+14.2

資料來源：中華民國統計資訊網，行政院主計總處統計專區下之薪資及生產力統計。

另以106年1至9月之工時與去年同期相比，

⁶⁵ 資料來源：中華民國統計資訊網，主計總處統計專區下之薪資及生產力統計。網址：<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=0&ctNode=524&mp=4>。

工業及服務業部門106年1至9月平均工時為169.22小時，較去年同期增加0.25小時；若以部門別統計，服務業部門平均工時為165.99小時，較去年同期增加0.06小時，工業部門平均工時為173.43小時，較去年同期增加0.53小時，如表27所示。易言之，不論是106年9月單月工時或106年1至9月之平均工時統計，均比去年同期之工時增加。

表27 106年（1-9月）及105年（1-9月）之工時

單位：小時

時間 \ 部門	工業	服務業	工業及服務業
106年（1-9月）	173.43	165.99	169.22
105年（1-9月）	172.90	165.93	168.97
106年（1-9月）與 105年（1-9月）比較	+0.53	+0.06	+0.25

註：本院據查詢中華民國統計資訊網，行政院主計總處統計專區下之薪資及生產力統計所得內容計算。

（二）勞動部：

1、勞動部於105年擬具勞動基準法部分條文修正草案部分：

- （1）勞動部研擬勞動基準法部分條文修正草案過程中，雖未舉辦行政程序法之聽證程序，惟該部已邀集包括全國性勞雇團體、學者專家、地方勞工行政主管機關及有關機關等開會研商，始擬具修正草案，並經該部法規會審查通過後，陳報行政院。
- （2）勞動部於105年6月前陳報行政院審查之勞動基準法部分條文修正草案未辦理預告程序：

- 〈1〉查行政院秘書長105年9月5日院臺規字第1050175399號函規定略以，各機關研擬之法律及法規命令草案應至少公告周知60日，使各界能事先瞭解，並有充分時間表達意見。惟於105年12月21日修正通過之勞動基準法部分條文係於105年6月前陳報行政院審查，當時無法律案需預告之規定，爰無辦理法律草案預告程序。
- 〈2〉依照行政院秘書長104年11月5日院臺規字第1040056925號函意旨，法規命令草案預告期間原則上不得少於14日⁶⁶，但不包括法律草案。因此，勞動部於105年6月前研提勞動基準法部分條文修正草案無須預告，至於，勞動基準法施行細則應依照上開函示辦理預告程序。
- (3) 法案影響評估部分⁶⁷：
- 〈1〉勞動部研提勞動基準法部分條文修正草案前，業依法制作業程序，進行法案及性別影響評估，並對於修法政策所涉「週休二日」之休息究應採行「1日例假、1日休息日」抑或是「2日例假」，以及國定假日與特別休假調整之影響等，進行之評估報告，包括「『週休二日』修法政策評估報告」、「國定假日調整政策評估報告」及「特別休假調整政策評估報告」。
- 〈2〉為推動「每週正常工時40小時」之政策，勞動部自103年起著手檢討縮減法定正常工

⁶⁶ 行政院秘書長已於105年9月5日以院臺規字第1050175399號函修正，「各機關研擬之法律及法規命令草案，應至少公告周知60日，但有下列情形之一，依各該規定辦理：……。」

⁶⁷ 本院於106年11月21日詢問勞動部所提供書面說明資料。

時，除於103至104年間陸續邀集全國性勞工團體及雇主團體、相關部會、有關單位及學者專家辦理35場次座談會，凝聚共識，並就修正草案細節等辦理研商會議，無倉促、欠周情事。

〈3〉105年5月31日勞動基準法之修正草案，著重於解決法定工時縮減為1週40小時後，部分企業仍將每週正常工時安排在6天工作日，無法落實「週休二日」之實務個案問題，故難就成本效益進行量化分析。

(4) 我國從傳統勞力密集經濟，走向知識、跨國及網路數位經濟，現行勞動法規是否合宜部分⁶⁸：

勞動基準法於73年制定施行時，社會經濟結構雖以製造業為主；惟85年間，勞動部為使部分行業能順利納入勞動基準法適用範圍，已增訂第30條之1（4週彈性工時）及第84條之1（特殊工作者）等規定。現行勞動基準法有關工時之規定已兼具彈性及安全，事業單位可依現行勞動基準法規定與勞工妥適安排工作時間及出勤方式。

〈1〉得採行4週彈性工時制度之行業，包括銀行業、信託投資業、綜合商品零售業、觀光旅館業、管理顧問業及餐飲業……行業。

〈2〉勞動基準法第84條之1有關部分工作性質特殊者（責任制工作者），包括資訊服務業僱用之系統研發工程師與維護工程師、保險業之外勤人身保險業務員、房屋仲介業之不動產經紀人員、生物技術服務業及學術研究及服務業之研發（究）人員。

⁶⁸ 同附註67。

- 〈3〉另服務業如為符合該產業假日尖峰營運時段之需求，雇主可徵得勞工同意於勞動基準法第37條所定休假日（俗稱國定假日）出勤並給付加班費，或與勞工就「國定假日與工作日調移」進行協商。
- 2、勞動基準法第34條輪班制勞工至少應連續休息11小時之規定，立法院於同條文明定施行日期由行政院另定之。設計此一緩衝期之目的，係給予勞工及企業有調適時間因應排班改變。
 - 3、勞動基準法「一例一休」相關規定雖於105年12月21日修正通過，然而，勞動基準法第37條有關國定假日全國一致之規範，考量國定假日為曆年之循環，且現行仍有部分事業單位之特別休假採行曆年制之給假作法，為避免法規生效日因年度不完整造成不便，爰統一規範自106年1月1日起施行。
 - 4、世界各國多半有訂定勞動基準法，外商公司無法適應「一例一休」相關規定，係因為我國的勞動基準法有很多保護性規範，美國的勞動基準法僅有基礎性規定。
 - 5、於105年12月23日勞動基準法新制施行後，對企業勞動成本之影響部分：
 - (1) 根據多數學者專家評估，「一例一休」增加整體企業勞動成本不超過5%。
 - (2) 造成整體企業勞動成本增加之原因，並非只有實施「一例一休」單一因素，基本工資自106年1月1日起，由每月20,008元調整為21,009元，也會增加企業成本。
 - 6、勞動部於105年12月23日修正勞動基準法之子法：

- (1) 勞動基準法施行細則於106年3月17日刊登公報，於同年月18日至27日請各界提供意見。
- (2) 勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法於106年3月29日刊登公報，於同年3月30日至4月9日請各界提供意見。

7、勞動部於106年研擬勞動基準法部分條文修正草案部分：

- (1) 勞動部研提之勞動基準法部分條文修正草案僅公告8日：

〈1〉週休二日新制實施後，勞雇雙方均有可適度調整延長工時限制、例假安排及特別休假規定之建議，另立法院亦有多位委員提案修正勞動基準法，經通盤檢討並參酌上開立法委員提案建議後，擬具勞動基準法部分條文修正草案，依行政院秘書長105年9月5日院臺規字第1050175399號函規定，各機關研擬之法律及法規命令草案情況特殊有訂較短期之必要者，得另訂較短之期間。考量週休二日新制施行後，各界均有希望能適度調整法令的修法建議，勞方亦有相關建議，為儘早回應的需求，爰依規定縮短預告期間。自106年10月31日至11月7日於勞動部網站進行預告，供民眾表達意見。

〈2〉勞動部於本次修正草案研議過程中，已與各界所提修法意見進行交流，符合行政院秘書長105年9月5日院臺規字第1050175399號函示，讓各界有充分時間表達意見或修法建議之意旨，因此，後續進行草案預告程序，只有8日的預告期間，未達60日。

- 〈3〉惟本院查詢勞動部網站⁶⁹，並無說明有「情況特殊」之情形。嗣於106年11月8日陳報行政院審查，行政院於同年9日審查通過函送立法院。
- (2) 本次修正草案之修法方向已經大致符合各界希望給予適度彈性的聲音（例如加班時數限制、例假安排及特別休假規定等修法建議），若再等待60日的預告期間，將無法及時回應各界希望儘速修法之需求。
- (3) 勞動部於106年10月31日預告勞動基準法部分條文之修正草案，其修正要點，略以：
- 〈1〉為合理規範休息日出勤工資及工作時間計算方式，使雇主指派勞工於休息日工作回歸實際需求，爰將休息日出勤之工作時間及工資之計算改依勞工實際出勤之時間計算；至其工作之時間，仍計入每月延長工作時間時數計算。（修正條文第24條）
- 〈2〉各界對於延長工作時間時數多有應允勞雇協商彈性增加之建議。惟各界對於延長工作時間時數之修法建議不一，經綜整大多數意見，擬具甲、乙二案如下：
- 《1》甲案：
- 在現行每月延長工作時間時數上限46小時維持不變之前提下，新增但書，定明雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將1個月延長工作時間上限適度放寬為54小時。另考量雇主僱用30人以上者，影響層面較廣，爰該等雇

⁶⁹ 勞動部網站<https://www.mol.gov.tw/announcement/2101/34347/>。

主依但書規定延長勞工之工作時間者，併責應報當地主管機關備查。(修正條文第32條)

《2》乙案：

在現行每月延長工作時間時數上限46小時維持不變之前提下，新增但書，定明雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得以3個月為週期，1個月之延長工作時間上限適度放寬為54小時，惟該3個月週期內仍不得超過138小時。另考量雇主僱用30人以上者，影響層面較廣，爰該等雇主依但書規定延長勞工之工作時間者，併責應報當地主管機關備查。(修正條文第32條)

〈3〉有關現行輪班制勞工更換班次時至少應有11小時之規定，對於勞工身心健康當有助益，惟如一體施行，恐將衝擊現有採行3班制方式輪班之產業。經考量實務運作情形，在可兼顧勞工健康並強化勞資對話與協商機制之前提，擬具甲、乙二案如下：

《1》甲案：

以給予連續8小時之休息時間為原則；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，得另約定超過連續8小時之休息時間。(修正條文第34條)

《2》乙案：

以給予連續11小時之休息時間為原則；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，得另約定給予至少連續8小時以上之休息時間。另考量雇

主僱用30人以上者，影響層面較廣，爰該等雇主依但書規定變更勞工之休息時間者，併責應報當地主管機關備查。(修正條文第34條)

〈4〉「週休二日」新制實施後，勞資雙方均有適度調整例假之需要，為衡平勞資雙方權益、強化勞資對話與協商機制，定明除實施四週彈性工作時間之事業單位外，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，例假得於每7日之週期內調整之。另考量雇主僱用30人以上者，影響層面較廣，爰併責應報當地主管機關備查。(修正條文第36條)

〈5〉特別休假以休憩為目的，有關年度終結之未休日數，得經勞資雙方協商遞延至次年度實施，惟為確保勞工特別休假權益不因遞延致減損，定明次年度終結或契約終止時，勞工如仍有經遞延但未休畢之特別休假日數，雇主仍應發給工資。(修正條文第38條)

〈6〉定明本次修正條文之施行日期。(修正條文第86條)

(4) 簡化加班費計算方式部分⁷⁰：

〈1〉105年勞動基準法新制僅針對「休息日」增訂出勤工資之計算方式，其餘平日加班、休假日及例假之出勤計算方式，自勞動基準法73年立法施行以來，均未修正。

〈2〉行政院於106年11月送請立法院審議之勞動基準法部分條文修正草案，其中修正勞動基

⁷⁰ 同附註67。

準法第24條規定，將休息日出勤之工資及工時改以核實計算，使雇主之加班指派回歸實際需求，並適當給與勞雇雙方彈性運用加班時數之空間。

(5) 本次修法將朝簡單、易懂、可執行等方向。

8、勞動檢查部分：

(1) 勞動檢查業務分為勞動條件檢查及安全衛生檢查等2種，目前勞檢員約1,000人左右，其中，執行勞動條件檢查之勞檢員計337位，包括勞動部補助地方政府聘用之325名人力。

(2) 由於立法院凍結正式編制員額，僅能以聘用方式進用勞檢員。

(3) 於105年勞動基準法部分條文修正後初期，勞動基準法施行細則尚未訂定，致有法條實務意見不同之情形，為齊一勞檢員檢查標準，勞動部已訂定多項認定標準及檢查原則供各地方主管機關參考，並每月召開檢查工作會報，透過案例研析、法令疑義說明及檢查技巧經驗交流，齊一勞檢員執法認知，未來將持續協助中央及地方精進檢查品質。

(4) 勞動檢查申訴案件之修法前後比較：

106年迄10月31日勞動條件申訴檢查場次為12,530場次，與105年同期11,120場次相較，增加12.67%；另違反法規情形較往年並無顯著差異。勞動檢查申訴案件之修法前後比較，如表28。

表28 勞動檢查申訴案件之修法前後比較表

年度	前5項裁罰事由	違反法規	裁罰件數	裁罰金額 (萬元)
104年	延長工作時間未依規定加給工資	勞動基準法第24條	1,388	3,988
	延長工作時間超過法令規定	勞動基準法第32條第2項	995	3,948
	未依規定置備勞工出勤紀錄表	勞動基準法第30條第5項	954	2,432
	工資未全額直接給付勞工	勞動基準法第22條第2項	603	1,405
	每七日中未有一日之休息作為例假	勞動基準法第36條	594	1,633.2
105年	延長工作時間未依規定加給工資	勞動基準法第24條	1,446	3,842.6
	延長工作時間超過法令規定	勞動基準法第32條第2項	1,040	4,035
	每七日中未有一日之休息作為例假	勞動基準法第36條	613	1,519
	假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資	勞動基準法第39條	583	1,291
	未依規定置備勞工出勤紀錄表	勞動基準法第30條第5項	569	2,113
106年迄 10月31 日	延長工作時間未依規定加給工資	勞動基準法第24條	1,037	3,065
	延長工作時間超過法令規定	勞動基準法第32條第2項	750	3,393
	未依規定記載勞工出勤情形	勞動基準法第30條第6項	603	1,247
	假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資	勞動基準法第39條	460	1,048
	每七日中未有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日	勞動基準法第36條	428	1,112

資料來源：勞動部。

(三)經濟部：

- 1、於勞動部研擬105年勞動基準法部分條文修正草案過程中，經濟部秉持經濟發展應與勞工權益並重的理念與業界溝通，多數企業認同「週休二日」，但中小企業面臨人力調配及成本增加問題，期待有更多彈性⁷¹。
- 2、勞動基準法新制對於小企業、中小企業、製造業

⁷¹ 本院於106年11月21日詢問經濟部所提供書面說明資料。

及服務業之影響不一。小企業因為毛利偏低，倘若遵照勞動基準法第24條做1給4、做5給8、做9給12之規定，加班費將大幅增加，將導致企業營運困難；中小企業的員工人數較少，倘若落實「一例一休」，將造成人力調度困難問題；勞動基準法第24條規定員工每月加班上限46小時，促使有些製造商因為人力不足，不敢多接訂單；服務業因為僵化的工時規定，淡旺季排班困難。此外，勞動基準法新制也不利新創型企業發展。

3、業界所提勞動基準法新制相關意見及建議，經濟部皆函送勞動部參處，並向立法院反映。

(四)臺北市、新北市、桃園市、臺中市及高雄市等5個直轄市政府勞政主管機關：

1、臺北市政府勞動局：

- (1) 勞動局有擇定特定行業列為重點勞動檢查對象，如媒體業、醫療業及金融業等。該局辦理重大專案檢查時，指派2位以上勞檢員實施檢查，並由資深的勞檢員帶領資淺的勞檢員執行檢查職務。
- (2) 勞動局雖有辦理勞檢員培育計畫及在職訓練，但該局每月受理400至500件申訴案件，檢查人力明顯不足。
- (3) 新進勞檢員留任率低，流動率約15%，離職原因多半是因為已習得工作經驗、返鄉或到其它縣市任職。
- (4) 柯市長表明，「一例一休」必須是可以徹底執行的修法內容，而不是製造各界困擾；未來修法施行後，不應該再有宣導期、輔導期。
- (5) 本次行政院於106年的勞動基準法部分條文修正草案版本，鬆綁7休1及放寬加班時數上限，

勞工恐將難以兼顧家庭與工作生活。

2、新北市政府勞工局勞動檢查處：

- (1) 衡量勞檢人力充不充足，與國內勞動環境有關係，由於國內工會力量在維護勞工權益方面有限，所以我國比較仰賴勞動檢查。
- (2) 勞工局一年的申訴檢查案件達3,000件，勞檢員只近50人，人力相對不足。
- (3) 相較之下，勞動檢查之聘用人員素質沒有正職人員佳，但受限於正式員額被控管，勞動局只能接受。
- (4) 日本的勞檢員皆為正職人員，沒有聘用人員。
- (5) 針對未來勞動基準法修法，新北市政府仍建請中央政府應妥適修法，不應在修法通過後再有所謂的「宣導及輔導期」、「輔導先行」等作法，造成事業單位守法意願薄弱，損及法律的尊嚴。

3、桃園市政府勞動局：

- (1) 勞檢人力目前尚稱足夠，勞動局內部已強力要求勞檢人力的態度及專業。
- (2) 勞動局勞動檢查規劃分為專案檢查及申訴檢查，專案檢查除配合勞動部專案計畫外，該府亦自辦專案計畫檢查。

4、臺中市政府勞工局：

- (1) 有關臺中市轄內事業單位「一例一休」之勞動檢查，勞工局配合勞動部訂定之「勞動基準法持續輔導分級檢查實施計畫」及「勞動基準法修正之監督及檢查處理原則」辦理。
- (2) 勞工局為確保勞檢員之檢查品質，組織編制人力以能夠管控人數20位聘用人員為限，目前勞檢人力尚稱足夠。
- (3) 勞工局自行招考勞檢員。實施勞動檢查後，勞

工局會請受檢單位辦理檢查員滿意度調查。

5、高雄市政府勞工局：

- (1) 目前勞工局的勞檢人力吃緊，需要行政人員協助辦理相關業務。
- (2) 勞工局指派1名勞檢員實施勞動檢查，而事業單位有無違反勞動法令規定事項，由2位以上主管認定，並經勞工局一層核定。
- (3) 勞工局透過進用考試及在職訓練以強化勞檢員的素質。

6、臺北市、新北市、桃園市、臺中市及高雄市等5個直轄市政府勞政主管機關，其所反映之勞動檢查執行困難與問題，如表29。

表29 5個直轄市勞動檢查執行困難與問題

直轄市別	勞動檢查執行困難與問題
臺北市	1、近期修法頻繁，事業單位於受檢時會表示即將修法，一直在關注在修法後內容，對於當下違反項目提出質疑是否與接下來修法相異；又部分事業單位設置系統管理，修法後需要耗費高額經費，導致檢查時之公信力受到挑戰與質疑。 2、修法後，部分法令解釋不夠具體，導致稽查時造成認定的問題。 3、受理勞工陳情案件時，事業單位勞工人數過少，雖申訴人要求保密，即使執行檢查時已做好保密，但雇主仍容易臆測出陳情者之身分。 4、勞動局勞檢員執行勞動條件檢查時，係以勞動基準法為依據，僅能審查雇主提供之出勤紀錄、工資給付紀錄或訪談勞工，作為判斷違法與否之依憑。惟常有勞工反應雇主以美化過出勤紀錄（俗稱「假資料」）提供予勞動檢查，但實務上，勞檢員於法令上僅有行政調查權，並無司法偵查權，以致無法進一步查閱公司內部作業資料，核對提供之資料是否正確進而顯示實際情形，訪談員工時，也常受到雇主技術性干擾或員工不敢說真話，導致無法查出違法情形。
新北市	無執行困難與問題。
桃園市	無執行困難與問題。
臺中市	1、檢查人力不足及工作量繁重：勞工權益抬頭及勞動樣態多元，由於檢查人力長久不足，案件量繁重，且申訴案件具繁雜性及時效性，面臨極大工作壓力，人員流動頻繁，培訓不易。

直轄市別	勞動檢查執行困難與問題
	<p>2、 勞動法令規範未臻明確，且無足夠配套措施，檢查需依個案事實認定：有關勞動基準法修正內容未臻明確，事業單位提出執行面相當多問題，且休息日加班費計算複雜，常常透過解釋函令致第一線勞檢員認定上困難，同時檢查事項均需個案事實認定，複雜的契約內容加上受檢對象普遍選擇以其有利的方式說明，證據取之不易，造成事實認定之困難。</p> <p>3、 面對雇主的反彈聲浪：有雇主於受檢時直接破口大罵，甚至表示要勞檢員好看，讓勞檢員的心理受到極大的威脅。</p> <p>4、 勞動法令修正未給予適當緩衝期：雇主短時間內無法熟悉勞動基準法相關規定，致同仁一而再、再而三向雇主解說法令內容，造成工作量負荷過重。</p> <p>5、 部分非理性勞工的惡意控訴與干擾：勞檢員非「討債集團」，勞工有時得不到申訴的滿意答覆，會將怒氣發洩在勞檢員身上。</p>
高雄市	無執行困難與問題。

資料來源：臺北市政府、新北市政府、桃園市政府、臺中市政府、高雄市政府。

7、臺北市、新北市、桃園市、臺中市及高雄市等5個直轄市政府勞政主管機關，齊一其內部勞動檢查標準之作法，如表30。

表30 5個直轄市齊一其內部勞動檢查標準之作法

直轄市別	齊一勞動檢查標準之作法
臺北市	<p>1、 勞動局透過內部或勞動部職安署舉辦之在職訓練，使檢查人員熟悉法令解釋及個案處理類型，並進行說明及檢查技巧的訓練。</p> <p>2、 實務上，勞動條件檢查之違法判斷涉及不同事業單位之制度，故有不同個案判斷之情形，勞動局彙整相關條文及函釋規定，並就不同個案情形進行個案研討，或於例行性會議中提出討論，以求個案調查方式及認定違法之一致性。</p> <p>3、 針對部分法令解釋有所疑義或落差，勞動局隨時函詢勞動部以求法令認定上的一致性標準。</p> <p>4、 外界認為檢查標準不一之言論，其中因素來自勞資雙方接受非官方單位或人員之不同說法，導致理解不同；或是對於問題之表達認知落差，衍生理解法令解釋之不同等情事。勞動局辦理每年度辦理相關法令研習會議或提供課程，讓勞資雙方進一步理解法令規範，避免誤解法令。</p>

直轄市別	齊一勞動檢查標準之作法
新北市	<ol style="list-style-type: none"> 1、勞工局內部均有定期辦理相關教育訓練，勞動部及所屬職安署亦有辦理相關訓練，以確保勞檢員專業素質。 2、針對專案檢查亦訂有實施計畫，內容包括檢查重點、應落實的檢查程序及通案的處理原則等，且勞檢員係隸屬於機關，並不能獨自個別判發公文，對外所發出的任何公文，均有分層負責表層層把關。 3、另勞檢員實施檢查後，如發現事業單位涉有違反勞動基準法相關規定，均一律依行政程序法第102條規定通知事業單位陳述意見並提供佐證資料，罰鍰裁處書亦有告知不服處分之救濟方法、期間及其受理機關。事業單位不服處分提起訴願，如發現處分確有不當或違法情形，亦會主動依訴願法第58條第2項或行政程序法第117條規定，自行撤銷原處分。
桃園市	<ol style="list-style-type: none"> 1、勞動檢查之相關程序均依行政程序法、勞動檢查法及勞動基準法相關規定辦理，檢查過程以適法性及違反事實之認定依法處理，並訂有「桃園市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準」及「桃園市政府勞動檢查處勞動條件檢查執行原則」。 2、勞動局定期開會（每月2次）針對勞動條件檢查案件研討，以確保勞檢員於裁量、執行程序及違反事實認定之一致性。
臺中市	<ol style="list-style-type: none"> 1、執行勞動條件檢查時，皆依勞動部104年8月20日勞職授字第1040202742號函公布之「地方主管機關執行勞動條件檢查注意事項」辦理，並訂定勞工局勞動檢查標準作業流程圖。若查有事業單位違反情事，依規給予10日陳述意見期，並依據第79條第1項、第80條之1及行政罰法第18條第1項等規定，審酌與違反行為、影響之勞工人數、事業單位累計違法次數或未依法給付之金額等情節輕重予以裁量，辦理後續處分事宜。 2、勞動部職安署每月定期舉辦「勞動條件檢查工作會報」，針對勞動條件檢查事宜討論並宣達配合事項，以求各縣市檢查標準一致；勞動部亦辦理檢查人員教育訓練，教授檢查技巧及法令規定，也定期辦理勞檢員之專業教育訓練、心理諮商及談判技巧等課程，敦聘專家、學者，從學理及實務面講解相關法令和實務問題，以強化勞動條件勞檢員專業技能、齊一檢查尺度，並訓練同仁以同理心進行檢查輔導，降低民怨。
高雄市	<p>為統一內部見解，勞工局所屬勞檢員均按月實施教育訓練、進行案例討論與分享，如中央主管機關辦理教育訓練，亦命所屬勞檢員一律出席參加，以求法令見解與全國各地方主管機關一致。</p>

資料來源：臺北市政府、新北市政府、桃園市政府、臺中市政府、高雄市政府。

柒、調查意見：

勞動基準法為規定勞動條件之最低標準，係保障勞工權益最重要之法律，其相關條文之修正，攸關勞工權益，政府自應嚴肅及審慎以對。為持續改善勞動條件以照顧勞動者，檢討勞動基準法及其相關規定以求與時俱進，政府責無旁貸。惟勞動基準法之修正，因涉及各行各業之勞資雙方權益，茲事體大，更當務求周延，若事前無完整之評估，未慮及相關之衝擊所應給予之調適緩衝，相關配套措施及準備不夠充足，法制作業未完全踐行法定程序，縱使立意良善，亦難免引起各方之批評與抱怨，從而無法達成修法之目的。

我國法定正常工作時間自105年1月1日起即縮減為每週不得超過40小時，行政部門為落實「週休二日」，並使勞工基本勞動權益獲得更合理之保障，爰擬具勞動基準法部分條文修正草案，於105年6月30日函請立法院審議。經立法院審議後，除第34條第2項迄未施行外，其餘修正條文於105年12月21日公布後即分別自同年月23日及106年1月1日起施行。當時行政院院長林全於接受媒體訪問時直言：「減少勞工工時，但不可能不付出社會代價，漲價也是必然結果，行政院會密切關注通膨效應」等，引起社會高度矚目，民眾明顯感受到物價的上漲。勞動基準法部分條文修正後施行迄今，各界批評僵化、缺乏彈性之聲仍未停歇，除受影響較大的行業紛紛表達嚴重不滿外，亦有勞工對於未落實「週休二日」或其收入減少而有所抱怨。外國在臺商會亦公開表示法規欠缺彈性且建議再重新檢視勞動基準法。政府原本為落實「週休二日」，照顧勞工基本勞動權益之美意，竟一再被各界批評，甚至形容已造成包括勞工在內之「勞資政三輸」，對社會造成莫大衝擊及紛擾。

本院基於權責以及對於勞工權益及產業發展之關

心，特立案調查行政機關於規劃及執行本案之相關作為，是否周全、妥適，於調查期間並陸續接獲相關單位及人員之陳情。為調查需要，除調閱行政院、勞動部、經濟部、各直轄市及縣市政府等機關卷證資料外，並請中華經濟研究院、台灣經濟研究院、台北市美國商會、歐洲在台商務協會及中華民國全國工業總會提供資料或表示書面意見；為了解實務情形與各方意見，並分別於106年8月18日、9月19日及10月12日舉行3場次之座談會，分別邀請工會代表、大中小型之企業代表及工商團體代表，傾聽各方之說明及意見；嗣於同年11月8日舉行諮詢會議，諮詢文化大學法律系邱駿彥教授、1111人力銀行李大華副總經理兼發言人、業鑫法律事務所陳業鑫律師及中華經濟研究院第三研究所賴偉文助研究員之專業意見後，綜整所得相關資料，於同年11月21日詢問行政院宋餘俠副秘書長、勞動部林三貴次長、經濟部王美花次長、臺北市政府勞動局陳惠琪副局長、新北市政府勞動檢查處胡華泰處長、桃園市政府勞動局陳先琪主任秘書、臺中市政府勞工局羅群穆主任秘書及高雄市政府勞工局陳石圍副局長等中央及地方機關主管人員，業已調查竣事。茲臚列調查意見如下：

- 一、105年及106年勞動基準法部分條文修正草案內容，影響層面深廣，自應於事前審慎評估，以減少社會各界爭議。惟勞動部於105年6月24日及106年11月8日2度將勞動基準法部分條文修正草案送行政院審查時，於「法案及性別影響評估檢視表」中，竟無詳實的質化評估與引據量化數據之分析及說明，即輕率認定於推動實務上對於企業用人，並不會有太大困難、未評估物價上漲之社會成本、未衡酌對勞工及企業造成衝擊的程度，導致政策決定所依據的理由模糊，各界難以了解及認同，足徵勞動部對勞動基準法新制草案之研

擬階段，未踐行完整之法案影響評估作業，有欠周全。又行政院105年6月30日將勞動基準法部分條文修正草案函請立法院審查後，勞動部始於105年11月間陸續提出「『週休二日』修法政策評估報告」、「國定假日調整政策評估報告」及「特別休假調整政策評估報告」等3份評估報告，惟其內容多為修法政策或調整政策之說明，對於許多重要面向，如仍有3成5勞工未能享有「週休二日」所受影響與中小企業面臨之困境等，並未進行深入評估，甚至未予評估，亦未評估受影響較大之產業或行業之勞工及企業之得失利弊，顯見勞動部後續提具上開3份評估報告之內涵，有諸多缺漏不備，即於105年6月24日及106年11月8日2度將攸關勞工重大權益及產業發展之勞動基準法部分條文修正草案報請行政院審查之作為，均與「中央行政機關法制作業應注意事項」第2點以及「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」第3點，對於法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益應有完整之評估之規定未合，核有怠失。

- (一)查我國為增進法規政策制定與決策過程之透明度，以及強化法規之合理性與正當性，於93年建立法規政策影響評估（Regulatory Impact Analysis，下稱RIA）之法制作業⁷²，即政府先後於「中央行政機

⁷² 國內推動RIA之目的：1、強化政府法規之合理性與正當性：協助各行政機關運用此項工具，深層檢視所欲擬定法規的必要性和法規內容的合理性，同時深思政府管理經濟和社會活動所持理由的正當性，以及國內和國際的接受性，減少政府過度干預市場經濟和公民社會自主。2、增進法規政策制定與決策過程之透明度：將法規政策納入RIA的程序，提供受影響的重要利害關係者有機會事先瞭解政府政策作法，並且表達意見，再經由行政機關與其合理對話，及進行必要之調整，對國內公眾和全球成員，都是增進政策過程透明度的民主作法，並可減少政策執行階段的阻力。

建立RIA的法制作業，已為全球民主自由經濟體制國家之共通作法，幾乎多數經濟合作暨發展組織（The Organization for Economic Cooperation and Development，下稱OECD）成員國和歐盟國家都已先後落實RIA制度，尤其，OECD許多成員國執行RIA制度已歷經數十年發展背景。

資料來源：國家發展委員會網站，網址：https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=0

關法制作業應注意事項」(下稱「法制作業應注意事項」)及「行政院所屬各機關主管法案報院審查應注意事項」(下稱「法案報院審查應注意事項」)等法令中，規範行政機關制(訂)定、修正法律與法規命令之法制作業程序應導入RIA制度。是以，依照行政院訂頒之「法制作業應注意事項」第2點規定：「草擬作業(一)構想要完整：法規應規定之事項，須有完整而成熟之具體構想，以免應予明定之事項，由於尚無具體構想而委諸於另行規定，以致法規施行後不能貫徹執行……對於法案衝擊影響層面及其範圍，亦應有完整之評估。……」，又「行政院所屬各機關主管法案報院審查，應依本注意事項之規定辦理。」、「本注意事項所稱法案，指法律之制定、修正或廢止案。」及「各機關研擬法案，除應遵照『中央行政機關法制作業應注意事項』之規定辦理外，應切實注意下列各款規定：……四、法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益及對人權之影響等，應有完整之評估。……」亦分別為「法案報院審查應注意事項」第1點、第2點及第3點所明定。爰行政院所屬各機關主管法案報院審查修正草案內容時，自應依照上開「法制作業應注意事項」及「法案報院審查應注意事項」等相關規定辦理，對於法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益及對人權之影響等，應有完整之評估，以利行政院審查。

(二)再查，根據國家發展委員會105年3月提出「法規政策影響評估作業手冊」所示，執行RIA制度有關「影響評估作業」項下之「預評估對策方案」作業，應

對每個預擬的對策方案進行預評估，評估各對策方案優劣，分析方式包括對各項方案進行質化分析，或就可量化之方案提供相關數據，進行影響評估之說明，而妥適之「預評估對策方案」，應依循以下4個步驟：

- 1、第一步驟，應就各種對策方案，描繪執行時，所需要經過的實際且具體的流程，包含法規的規劃、核定、通過與執行等完整的步驟。
- 2、第二步驟，針對上述每個流程列舉重要利害關係人，以及法規對於利害關係人有關成本、效益或金錢交換（Transfers, 下稱T）之影響：
 - （1）列舉可能牽涉到的重要利害關係人，以凸顯法規對不同的人有不同的影響。
 - （2）列舉每一個流程動作中所涉及或可能發生的成本（Costs, 下稱C）、效益（Benefits, 下稱B）或金錢交換（T），即法規對於利害關係人的影響有BCT等三類。在決定BCT時，通常以現行狀況做為比較的基礎點，然後就每個方案與比較基礎點的差異來計算其成本（C）、效益（B）與金錢交換（T），說明如下：
 - 〈1〉成本（C）又可分為以下二種：
 - 《1》因為法規造成利害關係人必須多花費的投入成本：本項成本包括人力成本、機器設備成本、建造物資的成本及時間成本等，而本項成本係這些投入因素之機會成本，其可能與市場價格不同。
 - 《2》法規執行時或之後，可能產生的損害：例如環境的破壞或空氣的污染等。
 - 〈2〉效益（B）：法規執行時或之後，使得人民的消費機會增加（例如多生產出來的產品，如

水、電、或回收東西後所製造出來的東西等);或是人民消費經驗的改善(例如環境品質的改善、空氣品質的改善、公共安全的改善等使人民生活經驗變好的程度);或是節省下來的資源或改善的生產力(例如投入時間的減少、生產力的提升等)。

〈3〉金錢交換(T):係指金錢的流向,例如甲支付簽約金10萬元給乙,因此只要牽涉到金錢的支付,都一定包含T。

3、第三步驟,依據上述資訊,建構Kaldor-Hicks表⁷³來分析不同方案對各利害關係人的影響:評估人員必須列舉重要的利害關係人,然後將重要的成本(C)、效益(B)、與金錢交換(T)以代號的方式列在Kaldor-Hicks表上。

4、第四步驟,將Kaldor-Hicks表上的代號予以貨幣化:針對每一項成本、效益、與金錢交換的項目計算其價值。

簡言之,行政機關擬定法律、法規命令相關草案之前,當預先完成RIA制度有關法規影響評估作業,且法規影響評估必須說明各對策方案之影響、主要利害關係人,進行質化或量化之成本效益分析。即每個預擬的對策方案都要進行可能產生影響程度的預評估,具體說明方案的各項影響面向,列出立即性或未來可見的重大顯著影響之正面(效益)和負面(成本負擔等)項目,並具體指陳主要

⁷³ Kaldor-Hicks表係以成本效益分析之概念呈現每個政策方案對不同利害關係人的影響。資料來源:國家發展委員會網站,網址:https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=0CF7EEAD9B7962E3、<https://join.gov.tw/attachments/773c2bf3-3caa-4dd0-8eaa-bc5616cba65e/download/%E6%B3%95%E8%A6%8F%E6%94%BF%E7%AD%96%E5%BD%B1%E9%9F%BF%E8%A9%95%E4%BC%B0%E4%BD%9C%E6%A5%AD%E6%89%8B%E5%86%8A.pdf>、https://www.ndc.gov.tw/News_Content.aspx?n=B7C121049B631A78&sms=FB990C08B596EA8A&s=761997AB2BD3A882&upn=0E442370ED3F73C5。

利害關係者的影響狀況，接著就重大影響事項，透過成本效益方法，比較該方案的淨影響程度⁷⁴，合先敘明。

(三)又查，行政院為審視法律草案之影響評估分析，業於102年訂定「法案及性別影響評估檢視表」，要求各機關將法律草案陳報行政院時，須併附上該檢視表，納入RIA報告應具備事項，包括問題界定、政策目標、公眾諮詢、成本效益分析及評估結果等。經查勞動部分別於105年6月24日及106年11月8日2度將勞動基準法第24條（擬制工時及工資加給之計算方法）、第36條（例假及休息日，「一例一休」）等部分條文修正草案送行政院審查，並分別檢附該部於105年5月31日及106年10月30日填寫之「法案及性別影響評估檢視表」，其中關於「柒、成本效益及對人權之影響」項下之成本效益分析部分，分別摘錄如附表1及附表2所示：

附表1、勞動部填寫之成本效益分析（105年5月31日）

項目	說明	備註
成本	增加企業人事成本。本（105）年施行之勞動基準法正常工時1週40小時係為達成「週休二日」，故為落實「週休二日」之相關條文修正，於推動實務上對於企業用人而言，並不會有太大困難，惟可能會造成人事成本（如加班費用、多聘用人力所須提撥之法定雇主負擔）增加。	1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實之法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2. 得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
效益	1. 解決實務上常見之爭議，促進勞資關係和諧。 2. 使勞工權益獲得更合理且完整之保障。	

資料來源：勞動部。

⁷⁴ 資料來源，同附註73。

附表2、勞動部填寫之成本效益分析（106年10月30日）

項目	說明	備註
成本	「週休二日」新制實施後，每一勞工均於法制上享有同等之例假及休息日，本次修法並未涉及加班費倍率之提高，於推動實務上對於企業用人而言，並不會造成太大困難。	1. 關於成本及效益，指政府及社會為推動及落實法案必須付出之代價及可能得到之效益。 2. 得量化者應有明確數字，難以量化者亦應有詳細說明。
效益	1. 解決實務上常見之爭議，促進勞資關係和諧。 2. 使勞工權益獲得更合理且完整之保障。	

資料來源：勞動部。

依據上開勞動部105年5月31日填寫之「法案及性別影響評估檢視表」之內容，其中對於成本部分之記載為：「增加企業人事成本。本（105）年施行之勞動基準法正常工時1週40小時係為達成『週休二日』，故為落實『週休二日』之相關條文修正，於推動實務上對於企業用人而言，並不會有太大困難，惟可能會造成人事成本（如加班費用、多聘用人力所須提撥之法定雇主負擔）增加。」；對於效益部分之記載為：「1. 解決實務上常見之爭議，促進勞資關係和諧。2. 使勞工權益獲得更合理且完整之保障。」而勞動部於106年10月30日為再次修正勞動基準法部分條文所填寫之「法案及性別影響評估檢視表」之內容，其中對於成本部分之記載為：「『週休二日』新制實施後，每一勞工均於法制上享有同等之例假及休息日，本次修法並未涉及加班費倍率之提高，於推動實務上對於企業用人而言，並不會造成太大困難。」；對於效益部分與上開105年5月31日之填載相同，亦為：「1. 解決實務上常

見之爭議，促進勞資關係和諧。2. 使勞工權益獲得更合理且完整之保障。」勞動部上開於105年及106年2度提出之勞動基準法部分條文修正草案，影響層面深廣，對於勞工及企業均影響重大，然勞動部對於成本與效益之評估，竟僅有簡略的幾行文字概述，甚至於輕率認定「於推動實務上，對於企業用人而言，並不會有太大困難」，其成本及效益之分析，均未見其依備註欄之提醒，引用明確數字並據以詳細分析與說明，當時行政院院長林全於接受媒體訪問時曾直言之物價上漲等社會成本，竟完全未提及，未衡酌對勞工及企業衝擊大小與權衡輕重，導致政策決定所依據的理由模糊，不易被各界了解及認同外，更因無法由其簡略的概述，檢視其所為利弊得失之評估，是否確實無誤，形成勞資雙方看法兩極，各言其是的狀態。又，誠如本院於106年11月8日召開之諮詢會議中，與會專家中華經濟研究院賴偉文助研究員之批評謂：「新修勞動基準法沒有事前評估，政府的重大政策應有事先評估，並接受社會的評論及論述，目前看到的是事後評估修法帶來的衝擊……法案之對象、量化、質化，總量、個體等變動，要事前評估。評估之後，要有政策辯論。」是故，勞動部105年及106年研擬勞動基準法新制草案之法案影響評估，核與首揭行政機關制（訂）定或修正法律草案之前，應先行完成RIA制度有關法規影響評估作業，尤其，法規影響評估必須說明各對策方案之影響、主要利害關係人，進行質化或量化之成本效益分析等原則有悖。

(四) 復查，行政院於105年6月30日將勞動基準法部分條文修正草案送立法院審查後，勞動部始分別於105年11月15日提出「『週休二日』修法政策評估報告」、

於同年月24日提出「國定假日調整政策評估報告」及於同年月28日提出「特別休假調整政策評估報告」，由於勞動部提具上開3份政策評估報告之時點，皆晚於勞動基準法新制草案之研擬作業階段，核與前揭RIA制度所稱法規影響評估有別，足徵勞動部未適時踐行法案影響評估作業。而上開3份政策評估報告內容略以：

1、「『週休二日』修法政策評估報告」：

(1) 我國全時受僱者之每週工時並未過長：

若以全時受僱者之每週工時進行比較，韓國為47.70小時、新加坡為47.10小時、日本為45小時，我國僅為44.28小時，與亞洲其他主要國家相比，我國工時並未過長。

(2) 工時雖隨法定正常工時縮減而降低，惟仍有3成5勞工未能享有「週休二日」：

部分企業仍將每週正常工時安排在6天工作日，導致實際運作上沒有達到真正「週休二日」的目標。

(3) 「2日休息」究竟該是「1例1休」、抑或是「2日例假」：

考量勞動基準法「例假」之特殊性及強制性，為免勞資間因僵化之立法而失去自主協商及合理運作空間，爰採取「一例一休」，除可有效杜絕事業單位將勞工每週40小時之正常工作時間排入6天，形成「每天工作6小時40分，每週工作6天」之情況外，尚保有休息日加班的選項，是兼顧勞資雙方需求，現階段最務實可行的方案。

(4) 如何降低雇主在休息日要求勞工出勤的誘因，以落實「週休二日」的目標：

- 〈1〉 本次修法，將休息日出勤時數全數納入每月延長工時總數46小時計算。
 - 〈2〉 提高休息日出勤的加班費(以價制量)
 - (5) 休息日出勤工資，2小時以內者，按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上，第3小時起另再加給1又2/3以上。工作4小時以內，以4小時計；超過4小時至8小時，以8小時計算；超過8小時至12小時以內者，以12小時計。
 - (6) 將國定假日回歸內政部有關規範辦理，讓國定假日達成全國一致標準，給予全國上下一體適用的秩序，以避免造成人民作息的困擾。
- 2、 「國定假日調整政策評估報告」：
- (1) 國定假日調整對各產業之影響：

依行政院主計總處「人力運用調查」，若以104年受私人僱用者781.4萬人估算，雇主之薪資成本約減省633.13億元。如就部分工時勞工約34.4萬人推估，雇主減少負擔之薪資成本約為31.74億元。
 - (2) 國定假日調整後，勞工全年確定法定假日為116日：
 - 〈1〉 「週休二日」法制修正通過後勞動基準法規定之工時和休假，分別是「單週40小時」、「每7日中應有2日之休息」及「12日國定假日」，則所有勞工全年「法定放假日數」均一視同仁確定為116日，更能保障勞工權益。
 - 〈2〉 勞工全年的休息日將增加52天，即使配套將國定假日回歸內政部有關規範，調整為全國一致(減少7天)，勞工全年法定休息日仍大幅增加45天，對於勞工權益的保障，只有增加，沒有減少。

〈3〉實務上，由於部分工時勞工的排班態樣多元，這7天假不一定都恰逢勞工之工作日，也不見得這7個國定假日都會被徵求出勤，勞工並未當然於國定假日出勤，也因此，不必然人人均會有所謂的損失7日加倍工資。

(3) 「落實『週休二日』、國定假日一致」，是政府長期以來的目標。

(4) 政府法令的變更，應兼顧「勞工之權益」及「中小企業特性」：

〈1〉為推動每週正常工時40小時之政策，勞動部103年邀集全國性勞工團體及雇主團體、相關部會、有關單位及學者專家辦理近35場次座談會，「國定假日可調整與公務人員一致，但保留『五一勞動節』」，獲得最大多數共識。

〈2〉國定假日之調整是整體縮減法定正常工時規定之一環，且考量我國產業環境以中小企業為主，其適應經貿環境變化之能力亦較為緩慢，對應縮短法定工時之政策，當給予適當之配套措施，以協助勞雇雙方有所因應。

3、「特別休假調整政策評估報告」：

(1) 勞工特別休假實施現況：

依據勞動部「勞工生活及就業狀況調查」，104年勞工現職工作之平均年資為7.5年。雇主給予勞工可請特別休假日數平均為13.4日；102年勞工有請特別休假者占69.4%，有請特別休假者之平均請休日數為10.4日。至於勞工未休畢特別休假日數之原因為何及雇主發給特別休假應休未休工資之情形，目前尚無統計資料。

(2) 勞動基準法特別休假調整評估意見：

〈1〉增加年資較短勞工之特別休假日數：

勞工在職場中工作一段期間後所生之疲累，未必與年資長短有關，即使是初入職場未久或資淺的勞工，於工作一段時間之後，亦有藉由特別休假以恢復體力及生產力之需要，因此，適度增加年資較短勞工之特別休假日數，為可行之方向。

〈2〉調整特別休假年資級距及其日數：

現行特別休假制度，與各國隨著服務年資而增給特別休假日數之立法例相同。惟部分級距，依給假級距及其日數比例而言，並未隨著年資而相對增給，爰應進一步調整。

〈3〉落實特別休假，讓勞工「看的到也吃的到」：

現行勞動基準法第38條僅規定勞工工作满一定期間，繼續在職時，雇主應給予其特別休假之日數，至於特別休假排定之方式及雇主發給年度終結或終止契約時之應休未休特別休假日數工資之規定，僅訂於施行細則，為避免勞資雙方無謂爭議，宜有更明確之規範。

〈4〉勞工特別休假增加後雇主所增之成本負擔：

依行政院主計總處「人力運用調查」，以受私人僱用者按年資別平均每日主要工作收入為950元至1,660元不等，再依各年資受僱者人數及各委員或黨團所提特別休假增加之日數，推估未來雇主一年所謂成本負擔，各修正版本差異介於162.7至632.7億元間，休息人數則在383.6至712萬人之間。

勞動部於接受本院詢問時所提供之書面資料表示，除上開105年11月間所提出之「『週休二日』

修法政策評估報告」、「國定假日調整政策評估報告」及「特別休假調整政策評估報告」等3份評估報告外，另無其他評估報告。

綜觀勞動部上開3份評估報告，其內容多為修法政策或調整政策之說明，對於許多重要之面向，並未進行深入評估，甚至未予評估；此外，均未就受影響較大之產業或行業之勞工及企業，其得失利弊，提出適切之評估內容。以「『週休二日』修法政策評估報告」為例，其內容多為工時比較及說明，對於仍有3成5勞工未能享有「週休二日」之情況，竟未評估修法對此3成5勞工及其雇主之影響；提高休息日出勤的加班費（以價制量），更是僅見條文內容，未評估對勞工及企業之衝擊程度。次以「國定假日調整政策評估報告」為例，其以104年資料估計雇主之薪資成本約減省633.13億元、部分工時之雇主減少負擔之薪資成本約為31.74億元，並強調勞工全年法定休息日仍大幅增加45天，對於勞工權益的保障，只有增加，沒有減少，以及推論勞工並未當然於國定假日出勤，也因此，不必然人人均會有所謂的損失7日加倍工資等，然上開內容，僅陳述休息日增加而有益於勞工權益之保障，而顯然忽略企業極可能因不願支付巨額之休息日加班費，使得勞工收入可能被降低之負面影響，尤其對於加班費收入占其總收入達一定比例以上之勞工而言，對其生計之影響更是重大；又其「考量我國產業環境以中小企業為主，其適應經貿環境變化之能力亦較為緩慢，對應縮短法定工時之政策，當給予適當之配套措施，以協助勞雇雙方有所因應」等內容，雖點出中小企業面臨之困境，惟修法所造成衝擊影響之評估，付之闕如。再以「特別休假調整政策評估報告」

為例，其內容坦承勞工未休畢特別休假日數之原因為何及雇主發給特別休假應休未休工資之情形，目前尚無相關資料，則此調整政策之評估，顯不切實。勞動部對於法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益未有完整之評估，詎仍於105年6月24日及106年11月8日2度將勞動基準法部分條文修正草案送行政院審查，核其所為，顯有怠失。

(五) 綜上，105年及106年勞動基準法部分條文修正草案內容，影響社會上各行各業之勞工及企業，影響層面深廣，對於勞工勞動權益之保障及企業之經營發展，極其重要，自應於事前審慎評估，以減少社會各界爭議。惟勞動部於105年6月24日及106年11月8日2度將勞動基準法部分條文修正草案報請行政院審查時，於「法案及性別影響評估檢視表」中，竟無詳實的質化評估與引據量化數據之分析及說明，僅有簡略的幾行文字概述，輕率認定於推動實務上，對於企業用人並不會有太大困難，未評估物價上漲之社會成本，未衡酌對勞工及企業衝擊大小與權衡輕重，導致政策決定所依據的理由模糊，不易被各界了解及認同；且無法由其簡略的概述，檢視其所為利弊得失之評估，是否確實無誤，形成勞資雙方看法兩極，各言其是的狀態。勞動部105年及106年研擬勞動基準法新制草案之法案影響評估，核與首揭行政機關制（訂）定或修正法律草案之前，應先行完成RIA制度有關法規影響評估作業，尤其，法規影響評估必須說明各對策方案之影響、主要利害關係人，進行質化或量化之成本效益分析等原則有悖。又行政院於105年6月30日將勞動基準法部分條文修正草案送立法院審查後，勞動部始分別於105年11月間陸續提出「『週休二日』修法政策評估報

告」、「國定假日調整政策評估報告」及「特別休假調整政策評估報告」等3份評估報告，除上開3份評估報告外，無其他評估報告。由於勞動部提具上開3份政策評估報告之時點，皆晚於勞動基準法新制草案之研擬階段，足徵勞動部未適時踐行法案影響評估作業在先。復綜觀該3份評估報告，其內容多為修法政策或調整政策之說明，對於許多重要之面向，並未進行深入評估，甚至未予評估，亦未就受影響較大之產業或行業之勞工及企業，其得失利弊，提出適切之評估內容，顯示勞動部後續提具上開3份評估報告之內涵，仍然無法導正勞動部未辦理完整法案影響評估之違失，即於105年6月24日及106年11月8日2度將攸關勞工重大權益及企業經營發展之勞動基準法第24條（擬制工時及工資加給之計算方法）、第36條（「一例一休」）等部分條文修正草案函請行政院審查之作為，顯與「法制作業應注意事項」第2點以及「法案報院審查應注意事項」第3點，對於法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益應有完整之評估之規定未合，核有怠失。

二、行政院明知勞動部於105年6月24日陳報之勞動基準法部分條文修正草案，攸關全國勞工重大權益及經濟發展，各方意見歧異極大，本應審慎及完整評估該修正草案之衝擊影響層面及其範圍後，如認為周妥，再予函請立法院審議，俾杜紛擾；然行政院於審查該法案部分條文修正草案過程中，竟無視於勞動部在溝通不足且未基於專業提出完整的法案影響評估報告之情況下，迅即於105年6月30日完成勞動基準法部分條文修正草案之審查，以7天作業期程完成爭議性甚高之法案審查，審查速度之快並非是重大法案尤其是爭議性甚高法案的作業期程，自易造成社會各界對勞動

基準法該次修正草案之質疑與爭議。又行政院及勞動部於105年間推動勞動基準法部分條文修正之目的，係預期促進勞資關係和諧，以及使勞工權益獲得更合理之保障，其立意良善；惟施行以來，各界反映規定僵化、缺乏彈性，已明顯衝擊勞資雙方相互信賴與良性互動之關係，除勞資雙方不信任感加深而未能促進勞資關係和諧外，甚至被形容已造成包括勞工在內之「勞資政三輸」局面。勞動基準法部分條文修正後施行未滿1年即再度提出該法相關條文之修正草案，適足以證明105年間政府倉促推動修正勞動基準法之結果，已對社會造成莫大之負面衝擊及紛擾，明顯不符政府原先之預期，核有重大疏失。

- (一)「法制作業應注意事項」第2點規定：「草擬作業(一)構想要完整：法規應規定之事項，須有完整而成熟之具體構想，以免應予明定之事項，由於尚無具體構想而委諸於另行規定，以致法規施行後不能貫徹執行；草擬時，涉及相關機關權責者，應會商有關機關；必要時，並應諮詢專家學者之意見或召開研討會、公聽會；有增加地方自治團體員額或經費負擔者，應與地方自治團體協商；對於法案衝擊影響層面及其範圍，亦應有完整之評估。」行政院103年1月15日政務會談決議，為健全國內法制環境，請國家發展委員會協助各部會強化辦理RIA作業，以促進我國法制作業品質的合理化⁷⁵。本件勞動部105年間研提勞動基準法部分條文修正草案函請行政院審查前，並未舉辦聽證程序，僅於同年6月7日邀集全國性勞雇團體、學者專家、地方勞工行政主管機關及有關機關等開會研商，該次會議中經濟部

⁷⁵ 國家發展委員會參考各國(如紐、澳、美)作法，於105年3月提出適於我國之RIA操作手冊。資料來源：同附註73。

代表曾表達恐造成排班缺乏彈性，無法因應急單，建議應有適度彈性空間等意見，惟未獲採納，修正條文相關爭議之意見交流與溝通並不充足。勞動部於105年6月24日將勞動基準法部分條文修正草案送行政院審查時，復未有完整之法案影響評估報告，核與「法制作業應注意事項」第2點以及「法案報院審查應注意事項」第3點之規定未合，顯有怠失，如調查意見一所述，惟行政院於審查該案時並未依據「法制作業應注意事項」與「法案報院審查應注意事項」之相關規定，要求勞動部應提出對於法案衝擊影響層面及其範圍，包括成本、效益等之完整評估，以利審查。行政院於105年6月27日（17時30分至19時30分）召開「行政立法政策協調會報」，會議中有關「週休二日」配套修法事宜之決議，略以：

- 1、依勞動部所提「週休二日」方案，積極與社會各界溝通，儘速完成勞動基準法修法。
- 2、休息日出勤工資比照平日加班工資計算（2小時內的每小時工資額另給予1又3分之1以上，再繼續工作者按平日每小時工資額另給予1又3分之2以上），未滿4小時者以4小時計，滿4小時未滿8小時者以8小時計。
- 3、另為避免勞工連續多日出勤，有關勞動基準法第36條之函釋，請勞動部另作適當解釋。

行政院於上開105年6月27日召開之「行政立法政策協調會報」後，於同年月30日提該院第3504次會議討論「勞動部擬具『勞動基準法』部分條文修正草案，經林政務委員萬億等審查整理竣事，請核轉立法院審議案。」乙案，其決議略以：「（一）通過，函請立法院審議。（二）『勞動基準法』雖

曾於104年12月修正公布，惟仍有許多爭議性問題留待處理。其中有關是否恢復勞工7天國定假日，由於會影響金融市場運作的穩定性，亦不利整體投資環境及經濟發展，因此，修正『勞動基準法』有其必要性。但因勞資雙方看法有很大的差異，希望透過溝通能讓彼此雙方多些理解。勞動部所提『勞動基準法』部分條文修正草案，雖然社會各界仍有很多不同的聲音，但這是在勞動部等相關部會及本院同仁的努力，以及立法院民進黨黨團所提供的協助下，讓社會衝突降至最低的版本。請勞動部持續努力加強對外溝通說明，儘量用同理心的角度，以最誠懇的態度將立場說明清楚，讓政策順利推動，以減少社會衝突……」等詞。行政院明知勞資雙方意見分歧不一，卻僅以7天的作業時間，急速完成審議後，即函請立法院審議。

依「法案報院審查應注意事項」第5點：「各機關主管法案報院審查，應注意時程需求，尤應注意中央法規標準法第24條及司法院解釋所定期限，除依本院指示辦理者外，應預留1個月以上本院審查時間。」之規定，各機關主管法案陳報行政院審查，應預留1個月以上予該院審查時間，亦即行政院宜有充裕時間，研析各機關對法案衝擊影響層面及其範圍之完整評估後，據以審慎審查法律之修正草案，認為內容妥善及考量周全後，再函請立法院審議，始符社會對國家最高行政機關應有作為之期待。然行政院於審查該法案部分條文修正草案過程中，竟無視勞動部在溝通不足且未基於專業提出完整的法案影響評估報告之情況下，迅即於105年6月30日完成勞動基準法部分條文修正草案之審查，以7天的作業期程完成既有重大影響又爭議性甚高之

法案的審查，自難免引發社會各界對勞動基準法該次修正草案之質疑與爭議。

(二)勞動部105年5月31日填製之「法案及性別影響評估檢視表」，政策目標記載：「為落實『週休二日』及國定假日全國一致，同時符合當前社會與經濟發展所需，並使勞工基本勞動權益獲得更合理之保障。」成本效益分析及對人權之影響項下之效益欄位記載：「1. 解決實務上常見之爭議，促進勞資關係和諧。2. 使勞工權益獲得更合理之保障。」行政院105年6月30日以院臺勞字第1050169014號函請立法院審議勞動基準法部分條文修正草案，其修正草案總說明亦載明：「鑒於法定正常工作時間自105年1月1日起縮減為每週不得超過40小時，為落實『週休二日』，同時符合當前社會與經濟發展所需，並使勞工基本勞動權益獲得更合理之保障，爰擬具『勞動基準法』部分條文修正草案」。行政院及勞動部當時推動勞動基準法部分條文修正之目標，係為落實「週休二日」，認為符合當前社會與經濟發展所需，並預期發揮解決實務上常見之爭議，促進勞資關係和諧，以及使勞工權益獲得更合理之保障等效益。

(三)行政院於106年11月21日接受本院詢問時所提供之書面資料表示，從修法內容來看，該次修法從制度上建構「週休二日」之明確法源，以期縮減勞工工時，企業用人需求亦有增加等，猶自認已達原先預期之目標。惟查，依據行政院主計總處「薪資與生產力統計月報」⁷⁶，106年9月單月工業及服務業部門之每人工時為176.2小時，較去年同期增加14.2

⁷⁶ 資料來源：中華民國統計資訊網，主計總處統計專區下之薪資及生產力統計。網址：<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=0&ctNode=524&mp=4>。

小時；若以部門別統計，服務業部門工時為172.3小時，較去年同期增加13.8小時，工業部門平均工時為181.43小時，較去年同期增加14.7小時，如附表3所示。另以106年1至9月之工時與去年同期相比，工業及服務業部門106年1至9月平均工時為169.22小時，較去年同期增加0.25小時；若以部門別統計，服務業部門平均工時為165.99小時，較去年同期增加0.06小時，工業部門平均工時為173.43小時，較去年同期增加0.53小時，如附表4所示。易言之，不論是106年9月單月工時或106年1至9月之平均工時統計，均比去年同期之工時增加。行政院原先縮減勞工工時之目標，已然落空。

附表3 106年9月之工時

單位：小時

時間 \ 部門	工業	服務業	工業及服務業
106年9月	181.3	172.3	176.2
與上年同月比較	+14.7	+13.8	+14.2

資料來源：中華民國統計資訊網，行政院主計總處統計專區下之薪資及生產力統計。

附表4 106年（1-9月）及105年（1-9月）之工時

單位：小時

時間 \ 部門	工業	服務業	工業及服務業
106年（1-9月）	173.43	165.99	169.22
105年（1-9月）	172.90	165.93	168.97
106年（1-9月）與105年（1-9月）比較	+0.53	+0.06	+0.25

註：本院據查詢中華民國統計資訊網，行政院主計總處統計專區下之薪資及生產力統計所得內容計算。

資料來源：<https://www.stat.gov.tw/np.asp?ctNode=522&mp=4>。

（四）綜上，由行政院第3504次會議決議內容可知，行政

院完全了解社會各界對勞動基準法部分條文修正草案仍有許多不同聲音，自應審慎及完整評估該修正草案之衝擊影響層面及其範圍後，如認為周妥，再予函請立法院審議，俾杜紛擾。然勞動部於105年6月24日將攸關全國勞工重大權益及經濟發展之勞動基準法部分條文修正草案送行政院審查前，僅於105年6月7日邀集有關團體、專家及機關開會，其後勞動部並未提出專業與完整之評估報告，行政院竟無視該項法制作業嚴重缺失，未責請該部落實RIA制度，並補充提供完整法案影響評估，自不利外界了解行政院及勞動部如何評估該修正草案對各行各業勞工及企業之衝擊影響層面及其範圍；又行政院於勞動部未提出專業之法案影響評估報告情況下，明知社會各界看法仍存有重大歧異且爭議極大，卻迅即於105年6月30日完成勞動基準法部分條文修正草案之審查，以7天作業期程完成爭議性甚高之法案審查，審查速度之快並非重大法案尤其是爭議性甚高法案的作業期程，自易造成社會各界對勞動基準法該次修正草案之質疑與爭議，相關作為，顯欠周妥。又勞動基準法新制施行已近1年，然各界批評僵化、缺乏彈性之聲始終不絕於耳，除受影響較大的企業紛紛表達嚴重不滿外，亦有勞工對於未落實「週休二日」或使其收入減少而有所抱怨，顯然未能解決實務上之爭議。本院舉行諮詢會議時，1111人力銀行李大華副總經理轉述某企業之抱怨：「一例一休使勞資雙方陷入前所未有的猜忌」；再依台北市美國商會白皮書：「近期修訂的勞動基準法造成臺灣的投資環境不合時宜。」之內容，該會顯然不認同此次修法符合當前社會與經濟發展所需。政府原本為落實「週休二日」，照顧勞

工基本勞動權益之美意，竟一再被各界批評指責，其中尤以資方採取限制勞工休息日加班以為因應，致發生勞工想要自願加班也無班可加的情況，明顯衝擊勞資雙方相互信賴與良性互動之關係，而未能促進勞資關係和諧外，甚至被形容已造成包括勞工在內之「勞資政三輸」局面。勞動基準法部分條文修正後施行未滿1年，行政院即於106年11月9日再度函請立法院審議勞動基準法部分條文修正草案，依該法修正草案之總說明，此次修正係考量勞雇雙方就延長工作時間時數限制、例假安排及特別休假規定均有適度調整之建議，為建構符合當前社會與經濟發展所需，並兼顧安全彈性之勞動制度，俾使勞動權益獲得更合理之保障等，依上開之修正草案總說明，適足以證明105年間政府倉促推動修正勞動基準法之結果，已對社會造成莫大之負面衝擊及紛擾，明顯不符行政院及勞動部原先之預期，核有重大疏失。

- 三、新訂定或修正之法律條文如果實施會造成太大的衝擊或影響部分人民之權益甚鉅，為避免受影響者一時無所適從及因應，或就所修正的條文，如政府尚應做充分的準備、宣導，以輔導受衝擊者得以調適，法制作業實務上常將是否另定「日出條款」給予宣導、緩衝、調適期間，切實納入衡酌，且在立法例上，對於受衝擊者加強宣傳、輔導而給予緩衝期之規定，並非罕見。惟行政院於審查勞動部105年6月間所擬之勞動基準法部分條文修正草案時，認該案自公布日即可施行，竟未預留緩衝時間，未考量此修正內容攸關全國勞工之重大權益以及相關產業與企業之營運及發展，影響層面極大，社會各界需要時間調適，尤其是受到衝擊較大者，更需要有一段合理時間進行宣導、

準備或因應，而其未著實衡酌應否給予適當的宣導緩衝期，肇致該次修法結果，除第34條第2項有關輪班更換班次時至少應有連續11小時休息時間之規定，授權由行政院另訂定施行日而尚未施行外，其他對於衝擊影響較大或較具爭議之條文，均在完成立法後於極短時間或立即施行，致相關各界措手不及難以調適因應，因而招致強烈不滿；另由於未有適當期間之過渡緩衝，在法律已公布生效後，本應據法予以執行之條文，勞動部等相關部門只好在法律未授權之情形下實施所謂之「宣導及輔導期」及「輔導先行」等措施，採取對違規者暫不查處之方式因應，如此將法律之執行自動延後的做法，是否符合依法行政原則之要求，並非無疑，此一延伸問題，益見本次法制作業上未予規定緩衝期，確有重大缺失。

- (一)按「法規應規定施行日期，或授權以命令規定施行日期。」、「法規明定自公布或發布日施行者，自公布或發布之日起算至第3日起發生效力。」及「法規特定有施行日期，或以命令特定施行日期者，自該特定日起發生效力。」分別為中央法規標準法第12條至第14條所明定。法規之施行日期並非僅能自公布或發布之日起算至第3日起發生效力1種情形，尚可由法規規定施行日期，或授權以命令規定施行日期，係為符合實際需要與降低法規施行後之立即衝擊，爰行政機關於新訂定或修正法規草案時，自應審慎考量後，據以規劃最佳之施行日期，以減少對受影響者之衝擊，自不待言。查勞動部於105年6月24日函請行政院審查之勞動基準法部分條文修正草案，訂定延長工作時間工資加給之計算方法（第24條）、「一例一休」（第36條）、明定內政主管機關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（第37條）等，因上開條文之修正內容，對於社會及相關產業之衝擊極大，原已規劃修正條文之施行日期，非自公布或發布日施行，而擬自某特定日期起施行（第86條），給予社會各界若干時間調適、因應，以為緩衝。惟行政院105年6月29日林萬億政務委員主持該次修正條文之審查會議中，對如此爭議不斷，又重大影響之修正條文，竟不考量依勞動部之建議，規劃並訂定適當之宣導期，或採循序漸進給予受衝擊者得以調適之緩衝期，俾利社會各界得以充分了解及預為因應，輕率推翻勞動部原先預留緩衝期之規劃，而決議該次修正條文自公布日施行，維持現行條文（第86條），不予修正。行政院於接受本院詢問時表示，勞動部105年6月送該院審查之勞動基準法部分條文修正草案，該院於審查時認為自公布日施行即可；勞動部則表示國定假日回歸全國一致，立法通過後若不在106年1月1日立即施行，可能必須延到107年才實施，國定假日公私部門不同的情況將再起等語。由此可知，行政部門當時確實未重視緩衝期，有意立即上路施行。

- (二)由於行政院認為本次修正草案毋需緩衝期，而勞動部未本於原有的專業考量而堅持緩衝期之重要性及必要性，嗣勞動基準法於105年12月21日公布，分3種實施日期，第1種自公布日施行，依中央法規標準法第13條：「法規明定自公布或發布日施行者，自公布或發布之日起算至第3日起發生效力。」之規定，於105年12月23日生效實施者，例如實施「一例一休」（第36條）、明定擬制工時及工資加給之計算方法（第24條）、應提供工資各項目計算方式明細（第23條）、主管機關或檢查機構於接獲勞工申

訴後，應為必要之調查並將處理情形通知勞工(第74條)及相關罰鍰之修正(第79條)等條文；第2種法定特定日施行，於106年1月1日實施者，計有勞工之特別休假(第38條)及國定假日放假(第37條)等之修正規定；第3種由行政院另定實施日期，實施輪班間隔(第34條)，目前尚未實施。上揭所述3種施行日，第1種自公布日施行者等於未給緩衝期，第2種自106年1月1日實施者，自105年12月23日公布生效起算，則僅給予9天的緩衝期程，難謂已給予適度的緩衝，故修法的結果幾近採納行政院所謂的「公布即可施行」及勞動部的「國定假日回歸全國一致，立法通過後若不在106年1月1日立即施行，可能必須延到107年才實施」的版本或意見，肇致各界一時難以調適因應與不及採行配合之措施，原有的法律秩序一時無法順利的過渡到新的法律秩序上，受影響較大者大多措手不及，故引起強烈不滿。各工(公)會紛紛要求勞動部解釋新修正之勞動基準法相關疑義合計達15件外，各地方勞工行政主管機關亦有疑義而要求勞動部解釋之件數更高達24件，顯見當時各方因法令匆促上路，對於修正條文之適用並無正確的認知，以致發生無從準備應有的人事薪資及差勤系統的調整或因應人力調度及工時安排等問題。

(三)據本院諮詢學者邱駿彥教授表示，「一例一休」是好的制度，惟因此次勞動基準法自公布至實施，並無緩衝期。本次修法於105年12月21日公布，嗣於105年12月23日、106年1月1日旋即施行，緩衝期嚴重不足，企業必然措手不及。縱然勞動部訂有宣導期、輔導期及檢查期等措施，但已造成企業之強烈反彈。又世界各國勞動法令之修正，都有緩衝期，

例如日本修正縮短工時之法律，分年、按企業僱用勞工人數多寡，分階段實施，自1985年開始實施縮短工時，修正後2年內，僱用勞工人數達1,000人的企業，就要達成縮短工時；修正後3至4年內，僱用勞工300至1,000人的企業，就要達成縮短工時；修正後6年內，僱用勞工30至300人的企業，就要達成縮短工時，日本以6年時間才完成縮短工時的政策等。本院諮詢會議另1位專家陳業鑫律師呼應邱駿彥教授之意見，認為至少應有半年的緩衝期，並說明當時企業不知道會有所謂之「輔導期」，許多企業為因應勞動基準法105年12月21日之修正條文，於當時均匆忙趕辦修改其人力資源之差勤及薪資相關系統，時間壓力極大。

(四)另據台北市美國商會函復本院表示，105年12月21日公布之勞動基準法部分條文修正草案，因所涉條文及事項重大繁多，事業單位需配合調整行政作業程序、人事薪資系統等，應給予合理緩衝期，至少1年。歐洲在台商務協會復函本院亦表示，任何法令從修法到執行都需要充分溝通及足夠的時間讓企業去因應才能執行，惟這次修法，修正內容讓勞資雙方皆不滿意，且沒有緩衝期，讓企業可有足夠的時間去調整公司的內規，並與員工溝通，造成勞資不必要的爭議。台北市日本工商會直言，隨著此次勞動基準法的修正，企業在相關制度的施行上已產生混亂，該會認為於制度修正時，應加強與產業界的溝通使制度明確，並強調對於制度的變更設定緩衝期間之必要性，希望未來能檢討引進制度的時程。

(五)新訂定或修正之法律條文一旦實施，如衝擊太大或影響部分人民之權益甚鉅，為避免人民一時無所適

從及因應，或就所修正的條文，如政府尚須做充分的準備、宣導，以輔導受衝擊者得以調適，法制作業實務上常將是否另定「日出條款」給予宣導、緩衝、調適期間，切實納入衡酌，且在立法例上，對於受衝擊者加強宣傳、輔導而給予緩衝期之規定，並非罕見。揆諸104年5月15日修正前之勞動基準法第30條第1項，原規定為：「勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時。」於104年5月15日修正第30條第1項規定為：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。」時，由於涉及正常工時之縮短與計算方式，乃明定於105年1月1日施行，給予社會各界半年之緩衝期，故勞動部就該法之修正採特定日期施行，以「日出條款」作為緩衝，核有前例可循。又如農藥管理法之修正，為強化農藥產品流向管制機制，並釐清使用農藥者及販賣業者違規使用農藥之責任，該法於103年12月9日修正時，於第29條中增列第9款有關農藥販賣業者販賣農藥時，應開具販售證明予購買者及該證明應記載內容之規定，該次同時修正第53條第1項內容，對於違反上開第29條第9款應開具販售證明予購買者及該證明應記載內容規定者，處新臺幣（下同）1萬5千元以上15萬元以下罰鍰，並為此一修正屬課予農藥販賣業者開具販售證明之新增義務，遂於第53條第2項中明定農藥管理法於103年12月9日修正之日起1年內為宣導期，對於違反第29條第9款之規定者，應加強宣導，不適用上開第1項處1萬5千元以上15萬元以下罰鍰之規定。足徵，課予人民新的作為或不作為義務，如屬重大，本應審慎、衡酌，給予調適、緩衝、宣導期間，而主管機關依法於宣導期中自應加強進

行宣導工作，且於宣導期間不核處裁罰，亦必於法有據，明文不予處罰，俾符依法行政之要求，且合乎輔導、宣導之本質，以資周全。反觀行政院105年間推動勞動基準法部分條文修正草案之內容，事關全國勞工之重大權益以及相關產業與企業之營運及發展，影響層面遠大於上開農藥管理法103年12月9日之修正，詎竟認毋需規劃適當之緩衝期，顯不利各方準備及因應，核有重大疏失。勞動部雖於106年上半年加強辦理宣導、輔導工作，惟截至106年11月10日止，中小企業仍有80%未曾接受宣導或輔導，對於修法之條文認知仍然不足，更遑論遵守法令落實執行，遂以106年7月1日起為勞動條件之檢查期，於106年6月29日邀集各地方政府首長會商，訂定「勞動基準法持續輔導分級檢查實施計畫」，以「持續輔導」、「分級檢查」的策略，透過「宣導」、「輔導」、「檢查」及「檢查後協助改善」等4大工作，俾逐步協助及督促事業單位落實勞動基準法，此正足以印證其貿然實施，並未衡酌是否已做好輔導、宣導工作，即急於上路施行，忽視應有的緩衝準備期間，殊不可取。尤以學者與外國在臺商會對「緩衝期」之高度重視下，行政院竟自認自公布日實施即可，置法制上必須衡酌是否應予緩衝、調適等事項於不顧，所提修法版本影響本次修法實施之緩衝期嚴重不足，政府及勞雇均措手不及，依本院所舉行3場次之座談會，與會之勞方代表及企業代表均表達強烈不滿。另修正各條文已公布施行，主管機關本應據以落實執行，竟於法律未明定或授權下實施所謂之「宣導及輔導期」、「持續輔導」及「輔導先行」先不予查處等，至106年第3季始進入「檢查期」延緩法律之執行之措施，

對照前揭農藥管理法103年12月9日修正第53條第2項明文規定給予1年的宣導緩衝免罰的立法例，勞動部作為是否符合依法行政之要求，是否損及法律之尊嚴及政府威信，皆非無疑。

(六)綜上，104年6月3日修正勞動基準法第30條第1項規定時，係將勞工每2週工作總時數不得超過84小時之規定，修正為每週不得超過40小時，包括違反該項之罰則（勞動基準法第79條第1項第1款），均自105年1月1日起施行，給予政府及民間半年之緩衝期，以資因應。惟行政院於105年間推動勞動基準法部分條文修正草案時，竟未考量此修正內容攸關全國勞工之重大權益以及相關產業與企業之營運及發展，影響層面極大，社會各界需要時間調適，尤其是受到衝擊較大者，更需要有一段合理時間進行準備或因應，而決意立即上路施行。因行政部門當時所提版本未衡酌重視緩衝期之設計，肇致該次修法結果，對於衝擊影響較大或較具爭議之條文，在溝通不足、未消弭歧見前，因並無法定之緩衝期或宣導期，人民難有正確的認知與無法適度的準備因應，引起強烈不滿。另由於未有適當期間之過渡緩衝，延伸在依法行政原則下，本應據法予以執行之條文，相關部門竟於法律未授權之情形下施行所謂之「宣導及輔導期」及「輔導先行」等措施，採取對違規者暫不查處，刻意將對法律之執行自動延後的做法，是否符合依法行政原則之要求，並非無疑，此一延伸問題，益見本次法制作業上未予規定緩衝期，確有重大缺失。

(七)依勞動基準法第34條第2項及第3項等規定，輪班更換班次時至少應有連續11小時之休息時間，其施行日期由行政院定之。惟因上開條文爭議頗大，迄今

已近1年仍尚未施行⁷⁷。據中華民國護理師護士公會全國聯合會之陳情，認為輪班制應間隔11小時之休息時間，延到108年才實施，萬萬不可；又依國內外研究，對於輪班班別間，建議休息的時間最少達12小時等。查行政院已於106年11月9日以院臺勞字第1060195213號函請立法院審議勞動基準法部分條文修正草案，擬將第34條第2項及第3項分別修正為「依前項更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間。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，得變更休息時間不少於連續8小時。」及「雇主僱用勞工人數在30人以上，依前項但書規定變更勞工之休息時間者，應報當地主管機關備查。」並將現行第34條第3項：「中華民國105年12月6日修正之前項規定，其施行日期由行政院定之。」之規定內容，改併入第86條第3項中，相關條文草案刻由立法院審議中。行政院及勞動部允宜基於保障勞工身心健康福祉之考量，就相關檢討修正內容之利弊得失與評估情形，如實向立法院說明；對於勞動基準法第34條第2項規定之施行日期，行政院應廣納各方意見後審慎評估決定，以求周妥。

四、勞動部於106年10月31日公告勞動基準法部分條文修正草案，該部對於部分條文修正之具體內容，因未能做出最終決定而採取甲、乙二方案徵詢各界意見，顯見其影響深遠各界仍有爭議，有廣泛蒐集意見並據以深入評估何方案較為妥適之必要；然該部竟僅以「因

⁷⁷ 中央社，106年6月8日報導「輪班間隔11小時 勞部建議延至108實施」105年公布的勞動基準法，僅「輪班需間隔11小時」至今尚未實行。前勞動部長郭芳煜當時希望1年內實施，但勞動部今天證實，已發文行政院建議延至108年實施，強調施行日期由政院頒訂。網址：<http://www.cna.com.tw/news/firstnews/201706180086-1.aspx>。

本案具時效性」為由，將法案預告期間縮短為8日，大幅限縮各界表達意見之時間，除不利各界充分表達意見外，更憑添各界不滿及爭議，反而增加法案修正之難度致延宕時效，且與行政院秘書長105年9月5日院臺規字第1050175399號函規定之意旨不符，容有未洽。

- (一)依行政院秘書長105年9月5日院臺規字第1050175399號函規定：「各機關研擬之法律或法規命令草案，自105年10月1日起，應至少公告周知60日，使各界能事先瞭解，並有充分時間表達意見。但有下列情形之一，依各該規定辦理：一、情況急迫顯然無法事先公告周知，或法律草案經主管機關檢視確認與貿易、投資或智慧財產權無關者，得免為公告周知。二、情況特殊，有定較短期間之必要者，各機關得另定較短之期間，並應於草案內容公告時，一併公告其理由。」爰行政機關研擬之法律或法規命令草案，除有上開函中所定之例外情況者外，至少公告周知60日，俾使各界能事先瞭解並有充分時間表達意見，以資法規之周全，合先敘明。
- (二)勞動部於106年10月31日預告勞動基準法部分條文之修正草案，其修正要點，略以：

- 1、為合理規範休息日出勤工資及工作時間計算方式，使雇主指派勞工於休息日工作回歸實際需求，爰將休息日出勤之工作時間及工資之計算改依勞工實際出勤之時間計算；至其工作之時間，仍計入每月延長工作時間時數計算。(修正條文第24條)
- 2、各界對於延長工作時間時數多有應允勞雇協商彈性增加之建議。惟各界對於延長工作時間時數之修法建議不一，經綜整大多數意見，擬具甲、

乙二案如下：

(1) 甲案

在現行每月延長工作時間時數上限46小時維持不變之前提下，新增但書，定明雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將1個月延長工作時間上限適度放寬為54小時。另考量雇主僱用30人以上者，影響層面較廣，爰該等雇主依但書規定延長勞工之工作時間者，併責應報當地主管機關備查。(修正條文第32條)

(2) 乙案

在現行每月延長工作時間時數上限46小時維持不變之前提下，新增但書，定明雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得以3個月為週期，1個月之延長工作時間上限適度放寬為54小時，惟該3個月週期內仍不得超過138小時。另考量雇主僱用30人以上者，影響層面較廣，爰該等雇主依但書規定延長勞工之工作時間者，併責應報當地主管機關備查。(修正條文第32條)

3、有關現行輪班制勞工更換班次時至少應有11小時之規定，對於勞工身心健康當有助益，惟如一體施行，恐將衝擊現有採行3班制方式輪班之產業。經考量實務運作情形，在可兼顧勞工健康並強化勞資對話與協商機制之前提，擬具甲、乙二案如下：

(1) 甲案

以給予連續8小時之休息時間為原則；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，得另約定超過連續8小時之休息時

間。(修正條文第34條)

(2) 乙案

以給予連續11小時之休息時間為原則；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，得另約定給予至少連續8小時以上之休息時間。另考量雇主僱用30人以上者，影響層面較廣，爰該等雇主依但書規定變更勞工之休息時間者，併責應報當地主管機關備查。(修正條文第34條)

- 4、「週休二日」新制實施後，勞資雙方均有適度調整例假之需要，為衡平勞資雙方權益、強化勞資對話與協商機制，定明除實施四週彈性工作時間之事業單位外，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，例假得於每7日之週期內調整之。另考量雇主僱用30人以上者，影響層面較廣，爰併責應報當地主管機關備查。(修正條文第36條)
- 5、特別休假以休憩為目的，有關年度終結之未休日數，得經勞資雙方協商遞延至次年度實施，惟為確保勞工特別休假權益不因遞延致減損，定明次年度終結或契約終止時，勞工如仍有經遞延但未休畢之特別休假日數，雇主仍應發給工資。(修正條文第38條)
- 6、本次修正條文之施行日期。(修正條文第86條)

(三)惟查，勞動部前開預告勞動基準法部分條文之修正草案，其內容攸關勞工權益之重大保障，應如何同時兼顧當前社會與經濟發展之需，各界意見不一，為社會所高度矚目，故法制作業過程中除應充分廣納各界意見外，並應注意遵守相關規定及作業程序，以杜質疑。由勞動部前開預告內容可知，該部

對於部分條文修正之具體內容，因未能做出最終決定而採取甲、乙二方案徵詢各界意見，顯見其影響深遠各界仍有爭議，有廣泛蒐集意見以求周延之必要；然勞動部前開預告於106年10月31日公告並未詳述其具體依據，僅以「因本案具時效性」為由，即大幅縮短預告時程，要求各界如有意見應於同年11月7日前提提供之，如此重大之修正草案，預告期間竟僅有8日，難以達成廣泛集思博採眾議之效。勞動部主管人員於接受本院詢問時雖表示，此次修正是建構符合當前社會與經濟發展所需，並可兼顧安全彈性之勞動制度，使勞動權益獲得更合理之保障，為爭取時效落實保障，故縮短公告周知期間，以符合各界之期待，係上開行政院秘書長105年9月5日函規定之「情況特殊」等語。然勞動基準法修正條文於105年12月21日公布施行以來，各界即不斷反映規定不合理、僵化，應再次檢討修正，則勞動部如認確有持續檢討法規之規劃，本當儘早準備並啟動公告相關作業，以利外界充分討論並提供意見，方有益於消弭各方之歧見，俾資周妥。何況勞動部對於勞工延長工作時間時數是否宜有3個月週期內不得超過138小時之限制（第32條），以及原則應給予勞工8小時或11小時之休息時間（第34條）等部分條文修正之具體內容，因各方意見分歧無法做出決定而公告甲、乙二方案，顯然更有充分聆聽各方意見並據以評估甲、乙二方案何者較為妥適之必要，然竟對於影響深遠各界仍有爭議之條文，大幅限縮各界表達意見時間，憑添各方不滿及爭議，反增加推行法案修正之難度而延宕時效，勞動部上開說明，實難自圓其說；且若各行政機關動輒逕以「時效性」為由，即任意大幅縮短法律草案或法規

命令之預告時程，則上開行政院秘書長105年9月5日院臺規字第1050175399號函之規定，將形同具文，有礙法制作業之健全。爰核勞動部106年10月31日預告勞動基準法部分條文修正草案之公告期間竟僅8日之作為，除不利各界事先瞭解與充分表達意見，憑添各方不滿及爭議外，反而增加法案修正之難度致延宕時程，亦與上開行政院秘書長105年9月5日院臺規字第1050175399號函規定之意旨不符，容有未洽。

- 五、勞動部訂頒「勞動部補助地方政府辦理督促事業單位遵守勞動條件法令計畫」，補助各地方政府聘用勞動條件檢查人力合計325名，該部每2年針對各受補助之地方政府進行考核評鑑，並得依評鑑成績高低調整受補助單位自籌經費比率，評鑑項目包括「行政」、「業務」及「綜合評量」等三大面向，茲以評鑑項目「業務」項下之「有效檢查場次」為例，雖有其必要，惟是否因此將導致地方政府為提高其評鑑成績而要求勞動檢查員刻意增加「有效檢查場次」情形，勞動部宜予注意。勞動檢查係政府落實勞動法令之重要憑藉，勞動檢查員代表政府前往企業辦理檢查，係將公權力介入勞雇雙方之間的私經濟領域中，自應慎重其事，始能有效輔導企業確實遵守勞動基準法，並避免滋生民怨。據各界反映，實務上各主管機關對勞動條件檢查之認定標準不一、勞動檢查員認定之標準不合理或其基於自身業績與勞動部評鑑項目考量之不當作為等，均已增加勞資雙方遵守法令之不少困擾。又部分地方政府反映，目前勞動條件檢查人力不足，且絕大多數勞動檢查員為聘用人員，其必須同時面對勞資雙方之極大壓力，工作相當繁重及辛勞，流動率亦高等情。目前勞動檢查員絕大多數為聘用人員，相對

正式人員而言，似乎較不利經驗傳承與對其課責，故如何留下有經驗之優秀勞動檢查員、以何方式持續補充檢查人力以及精進渠等之專業智能，俾提升勞動檢查效能及品質，落實勞工權益之保障，仍有待勞動部及各地方政府之共同持續努力。

(一) 勞動部為落實勞動基準法「一例一休」新制之推動，自106年4月起展開「勞動基準法令輔導實施計畫」，由該部統一選列受檢事業單位名冊後，交由各地方主管機關辦理事前輔導，並給予一定合理改善期限後，逐步實施檢查，主要檢查種類及實施方式如下：

- 1、分級檢查：針對過去3年違反比率較高及工時較長之行業，逐步實施檢查，積極督促守法，調閱之資料區間並以106年7月以後為原則；另應於事前辦理輔導說明，重點包括主要檢查項目、需依法置備文件資料（如出勤紀錄、薪資清冊、勞工名卡等）及該行業違規案例等。
- 2、專案檢查：勞動部前已公布106年度勞動條件專案檢查計畫既定之特定對象及行業（如工讀生、勞動派遣、客運業等），仍按勞動部原規劃之檢查重點項目及期程實施，並於事前辦理輔導說明。
- 3、特定案件檢查：對於經媒體披露、社會關注或違反情節重大等案件，經勞動部或地方主管機關認有必要者，因涉及勞工權益，且為即時回應社會期待，應儘速派員就疑似涉有違反之事業單位實施檢查。
- 4、申訴檢查：經勞工申訴或檢舉之事業單位，應確實遵循「勞動基準法檢舉案件之保密及處理辦法」相關規定，就陳情人檢舉事項實施檢查。

(二)又，有關中央與地方政府勞動檢查業務之權責劃分，係自104年起採行安全衛生及勞動條件專業分工制度，以勞動部專責安全衛生檢查、地方政府專責勞動條件為原則，即地方勞政主管機關職掌轄區內企業勞動條件檢查業務，且勞動部於104年5月1日訂頒「勞動部補助地方政府辦理督促事業單位遵守勞動條件法令計畫」補助地方政府聘用勞動條件檢查人力計325名，依上述計畫聘用之勞動檢查員（下稱勞檢員）應具備勞工、社會及法律相關科系學歷；或曾經修習勞工、社會及法律相關科系之專業科目課程達20學分以上；或具備勞動條件檢查業務實務經驗，服務優良且經原服務機關出具證明。勞動部每2年亦針對各受補助之地方政府進行考核評鑑，並得依評鑑成績高低調整受補助單位自籌經費比率，評鑑項目包括「行政」、「業務」及「綜合評量」三大面向，其所占權重分別為15%、60%及25%：

1、行政面向（15%）：

年度計畫提報作業是否於規定期限內完成（30%）、年度計畫之修正比率（10%）、請撥款作業（30%）、會計作業（30%）。

2、業務面向（60%）：

(1) 勞動條件檢查次量（40%）：各受補助單位辦理勞動條件檢查次量（每人每年標準為200件次）。

(2) 有效檢查場次（20%）：查有違反重點法規（勞動基準法第21條第1項、第22條第2項、第23條、第24條、第30條第1項、第30條第5項、第32條第2項、36條、38條、第39條及第80條）之檢查場次。

(3) 處分率（20%）：原則以各受補助單位處分率之

中位數作為處分率標準。

- (4) 計畫執行情形(20%)：各受補助單位是否依所訂之計畫申請書辦理相關工作項目，以及「重點檢查對象及檢查處理原則」之執行狀況等。

3、綜合評量面向(25%)：

- (1) 平時督導訪視結果。
(2) 轄內勞動條件檢查業務之整體規劃情形。
(3) 前次考核評鑑建議改進事項之檢討及辦理情形。
(4) 其他可資加分之事實。

(三)由前揭「勞動部補助地方政府辦理督促事業單位遵守勞動條件法令計畫」所示，地方政府應辦理轄內分級檢查、專案檢查、特定案件檢查及申訴檢查等勞動條件檢查，其所聘用325名勞檢員平均每人每年應完成之勞動條件檢查次量，不得低於200場次，對於勞工勞動條件之保障，應有相當之助益。然上開評鑑項目「業務」項下查有違反重點法規之「有效檢查場次」，雖有其必要，惟是否將導致地方政府為提高其評鑑成績而要求勞檢員刻意增加「有效檢查場次」情形，宜予注意。另，根據勞動部函復本院說明資料指出，以106年為例，除勞動部補助地方政府負責勞動條件檢查之聘用人員325名外，各地方政府以自有預算員額專責辦理勞動條件檢查業務人員僅有12名。目前專責執行全國勞動條件檢查之人力共337名，其中絕大多數(96%)為聘用人員。本院詢問地方勞政主管人員時，渠等反映轄內勞動檢查人力不足，需要行政人員協助其相關業務，及日本之勞動檢查人力均為正職人員，而我國勞檢員為聘用人員，其留任率偏低，以致勞檢員素質難免參差不齊等意見。有關勞檢員人力及

素質部分，勞動部職業安全衛生署（下稱勞動部職安署）於接受本院詢問時表示，由於正式員額受到凍結，故僅能以聘用人員方式儘量補足人力。

(四) 勞動檢查執行實務部分，勞動部係要求各相關主管機關應就個案事實及相關佐證資料，依據勞動法令詳加認定，並參酌行政程序法及行政罰法相關規定，本於權責採取適當之行政行為。勞動部為督促事業單位落實勞動基準法新制規定，研擬「因應勞動基準法修正勞動監督檢查處理原則」，規劃106年第1季「宣導期」，第2季「輔導期」，第3季起為「檢查期」。然經本院函詢各地方政府，舉辦勞方代表座談會、資方代表座談會、工商團體代表座談會，以及召開專家學者諮詢會等發現，勞檢員執行檢查職務之檢查認定及標準不一，甚至，檢查事實之判斷不符合常理及人情，造成勞資雙方困擾，均受其害，相關情形，略以：

1、執法認定之標準不一：

(1) 勞動部與地方勞政機關之見解不一致：

勞動檢查事實認定發生疑慮時，勞動部與地方勞政機關之見解有時並不一致，欠缺同一認定標準。舉例而言，勞動基準法第40條有關突發事件之認定，就玻璃窯爐突然故障而無法正常運作，影響玻璃產製時程，勞動部認為符合突發事件，但地方政府勞政主管機關則未持相同看法，導致業者無所適從。

(2) 各地方政府間之標準不同：

各地方政府執行及認定方式有所不同，除耗費行政資源，亦因檢查結果不一，造成檢查機關被抨擊執法不一而質疑公正性。此外，不同地方政府勞政主管機關對於勞動檢查爭議問

題之回復，常不一致。

2、執法認定之標準不合理：

員工可能因私人因素提早進入或延後離開工作場所，如接送小孩上下學、等候聚會等，並非加班工作。惟勞檢員於勞動檢查時，除非企業能舉證員工該段時間並無加班工作之事實，常認為可能員工有加班事實而企業未給付其加班費，涉及違反勞動基準法之規定。然實務上舉證困難，且縱經由當事人之員工向勞檢員澄清說明，仍有企業被裁罰。企業為避免再度受罰，被迫要求員工，未到上班時間不准進入工作場所，而且下班時間一到即請員工迅速離開，反而造成員工之不便及困擾，亦影響勞資關係和諧，矯枉過正。

3、勞檢員可能因業績導向致為不合理要求：

勞檢員大多數為聘用人員，極可能基於自身工作業績之考量，而異常認真尋找企業違反相關法令之可能。曾經有一案例，勞檢員要求企業拿出10年前之員工出差勤紀錄，企業疲於應付類似此等不盡合理之要求，該企業所幸最後仍能提出相關資料佐證，惟已怨聲載道、抱怨不已。

(五)綜上，針對勞動檢查標準不一之實務問題，勞動部職安署於接受本院詢問時雖說明勞動基準法新法修正後，初期勞動基準法施行細則尚未訂定，致有實務意見不同情形，為齊一勞檢員檢查標準，勞動部已訂定多項認定標準及檢查原則供各地方主管機關參考，並每月召開檢查工作會報，透過案例研析、法令疑義說明及檢查技巧經驗交流，齊一勞檢員執法認知，未來將持續協助中央及地方精進檢查品質等語。勞動部除上開作為外，亦允宜會同各地方政府，針對近年來勞動檢查後，各地方政府據以

處罰相關企業而遭撤銷處分之訴願案件及行政訴訟案件，共同檢討並研提相關改進作為，並據以對勞檢員加強宣導，以杜不必要爭議。勞動檢查係政府落實勞動法令之重要憑藉，勞檢員代表政府前往企業辦理檢查，係將公權力介入勞雇雙方之間的私經濟領域中，自應慎重其事，尤其是勞檢員之專業職能及實務經驗均極為重要，始能有效輔導企業確實遵守勞動基準法，並避免滋生民怨。據本院函詢、座談會及諮詢會議發現，目前絕大多數之勞動檢查員為聘用人員，實務上各主管機關對勞動條件檢查之認定標準不一、勞檢員認定之標準不合理或其基於自身業績與勞動部評鑑項目考量之不當作為等，均已增加勞資雙方遵守法令之不少困擾。又據部分地方政府之反映，目前勞檢人力不足，且勞檢員必須同時面對勞資雙方之極大壓力，工作相當繁重及辛勞，流動率亦高等情。另外，相對正式人員而言，聘用勞檢員似乎較不利經驗傳承與對其課責，故如何留下有經驗之優秀勞檢員、以何方式持續補充檢查人力以及精進渠等之專業智能，俾提升勞動檢查效能及品質，落實勞工權益之保障，顯然仍有待勞動部及各地方政府之共同持續努力。

調查委員：陳慶財
方萬富
李月德
楊美鈴
江明蒼

中 華 民 國 1 0 7 年 1 月 3 日

附 錄

附錄A、各地方政府轄內事業針對勞動基準法新制之建議

直轄市、 縣市別	建議事項
臺北市	臺北市政府未說明。
新北市	<p>1、安排勞工工作時間的彈性減少。</p> <p>2、加班費計算複雜。勞工加班至少分為工作日加班、法定休假日加班、休息日加班及例假日加班等，加班費計算皆有差異，技術性較高，事業單位不易瞭解執行。</p> <p>3、休息日出勤的工作時間採無條件進入計算(即以4、8、12小時採計)，惟勞工單月延長工時上限仍為46小時，大幅限縮事業單位人力安排，事業單位也容易觸法受罰。</p> <p>4、4週變形工時可連續出勤24日，希望放寬4週變形工時的適用行業。</p> <p>5、特別休假可否遞延實施。</p> <p>新北市政府以上均有如實向勞動部反應，並分別於105年12月27日、106年3月10日、3月28日及4月20日函請勞動部能在不違反母法規定前提下，從寬明確解釋，俾利事業單位遵循。</p>
桃園市	桃園市政府未予說明。
臺中市	<p>1、新法上路過急，溝通及宣導不足，業者來不及制定配套措施。</p> <p>2、增加不必要的勞資爭議:由於勞資雙方對於新法均不甚了解，如未能宣導清楚及建立妥善溝通協商的平台或機制，往往會演變成勞資爭議，需由行政機關或司法機關介入處理。</p> <p>3、「一例一休」較無彈性的工時規範，增加業者人力配置上的限制，產業缺工日益嚴重，不利企業競爭力。</p> <p>4、「一例一休」應考量各行業特性(如部分產業有淡旺季之分)，搭配工時管理及提升工作效率，建立有保障有彈性(總量管制概念)的工時制度。</p>
臺南市	<p>1、休息日加班費提高，故雇主減少加班，以致勞工得另外兼職。</p> <p>2、休息日加班費計算方式太複雜。</p> <p>3、單月延長工時上限46小時上限能否提升。</p>
高雄市	<p>1、勞動基準法第36條修正前規定為：「勞工每七日中至少應有1日之休息，作為例假。」內政部75年5月17日(75)台內勞字第398001號函：「二、前開例假日得依下列原則作適當調整：(一)安排例假日以每7日為1週期，每1週期內應有1日例假，原則上前後2個例假日應間隔6個工作日；如遇有必要，於徵得工會或勞工同意後，於各該週期內酌情更動。(二)例假日經更動後，如連續工作逾7日以上時，對於從事具有危險性工作之勞工，雇主須考慮其體能之適應及安全。」</p>

直轄市、 縣市別	建議事項
	<p>後因雇主使勞工連續工作12日情形時有所聞，外界認已與法令原始設計有所扞格，督促勞動部應就該函釋內容檢討修正，勞動部爰將該函釋廢止，另於105年09月10日發布勞動條3字第1050132134號令，申明除3類特殊情事外，勞工不得連續工作逾6日之原則。本項法令見解變動並非105年勞動基準法部分條文修正草案所引起，但因時間點接近，事業單位時將此一見解誤認為係新法修正內容。</p> <p>2、本次「一例一休」法令，並無變動原有例假、加班時間上限規定，事業單位所稱欠缺彈性，是考量人事成本支出後的結果。分為兩種層面，一層為休息日加班費之支出提升，另一層則為勞檢壓力。前者多係事業單位對法令瞭解不盡全面，此可透過行政主管機關實施輔導改善；而後者僅係近年勞檢有成，事業單位有守法之壓力。</p> <p>3、中央規劃專案檢查及分級檢查應先予輔導，申訴案件及特定案情案件應逕付檢查，原因乃在勞動檢查實為勞動基準法的軌道，倘無軌道，徒法不足以自行，如因事業單位對法令有所抱怨即不予執法，無異縱容事業單位觀望心態。</p>
基隆市	<p>1、「一例一休」修法在施行前不及充分宣導及輔導，以致勞資雙方的適應法令時間過短，而衍生出更多的適應爭議。</p> <p>2、我國在勞動相關法令上，以不斷修法甚至補充函釋方式回應勞資問題，不若英美國家以集體協商方式處理，較具彈性，吸納衝突。</p>
新竹市	<p>1、休息日出勤累進計算方式，對於面臨可能因休息日出勤工時恐至長期缺工之傳統產業每月延長工作時數上限不足使用，導致事業單位人力調度缺乏彈性；另實務上，事業單位與勞工約定於休息日出勤，事後勞工因故請假，雖現行有勞動部相關工資工時解釋可以因應，但在工時及工資計算上仍感不便，建議覈實計算。</p> <p>2、特別休假日期改由勞工安排；應休未休之特別休假年終結折換工資。惟實務上，如在事業單位急需大量人力時，勞工卻行使排假權，引發勞資爭議，或有勞工預期可折換工資，而不放假。又員工無法積假安排長時間休假。</p> <p>3、行業類別及事業單位經營型態多樣化，為維護勞工身心健康，並兼顧企業經營彈性，關於勞動部日前發布之7休1令釋例外情形建議適度增加彈性，以因應臨時性事件（未達勞動基準法第40條之天災、事變及突發狀況之情形）。</p>
嘉義市	<p>1、有關例假或休息日建議可以採每月及每年（約定年度）總量管制，例如每個月至少8天，每年至少105天，便利勞資雙方依實際彈性運用。</p>

直轄市、 縣市別	建議事項
	2、因休息日加班費已提高，故計算加班費應以實際工作時數計算較符合比例原則。 3、適度增加4週及8週變形工時之適用行業。 4、特別休假現行採勞工優先排定原則，建議是否勞工應至少排定1/2至2/3，以增加彈性運用。
新竹縣	1、為落實「週休二日」之目的，可考慮另訂休息日加班工時上限，至若欲以提高雇主休息日加班費負擔之方式，有關休息日加班費計算可採取較高的倍率但應核實計算。 2、國定假日部分，回歸修法前規定的19天國定假日，並全國國定假日一致。 3、特別休假部分，惟考量勞工實際使用需求，應可透過協商遞延使用，但遞延後未使用完畢之特別休假仍應折算工資，以維勞工權益。
苗栗縣	1、每月延長工時之上限由46小時提高至54小時。 2、延長工作時間或國定假日出勤，勞工選擇以補休方式代替，其補休內容法制化（換算比率、補修期限等）。 3、特別休假可經由勞資雙方協商後實施遞延制度。 4、較特殊之行業建請中央訂定工時指引。 5、簡化休息日延長工時工資之倍率計算。
彰化縣	1、建議在修法前，應充分聽取各界意見，並應有充足時間宣導修法內容，使大眾能瞭解法令修正後如何配合實施，以減少民怨。 2、本縣之事業單位多屬中小企業型態，人力有限對法令熟，往往第一次檢查就被開罰單，沒有補救機會。勞動基準法應增列單一微罪改善後不處分及裁處前之限期改善機制，於期限內改善者，則不予裁罰。
南投縣	1、現行特別休假週年制計算紊亂，常生爭議，以曆年制計算年資，勞資雙方均有一致之計算基準。 2、現行彈性工時制度限定特定行業，以現行產業型態多元之現況，採各行業均可依程序協商即可採用變形工時。 3、計算方式複雜，建議統一採計1.5倍計給加班費，簡化計算方式。
雲林縣	1、砍7天國假是要與公教人員有相同的國定假日日數，避免「一國兩制」。在縮短年總工時的目標下，要全國各行各業切齊國定假日的方法很多，卻砍勞工7天國定假日而不是公務人員國定假日恢復為19天，難以消除人民的疑慮。 2、休息日加班的補休時間比率必須合理。勞委會79年9月21日台(79)勞動二字第22155號函，應該廢止。

直轄市、 縣市別	建議事項
	3、 休息日加班時間納入每月加班46小時上限必須合理：解釋勞動基準法第24條第3項的工作時間，僅是計算休息日加班費所用的工作時間，而非屬於第32條第2項計算工時上限的工作時間。
嘉義縣	1、 部分事業單位對於法令不甚熟悉，僅片面解讀法令，至認為法令過於嚴格，但實際另有彈性工時等相關規定可供調整，並非如此僵固，可透過輔導方式予事業單位對法令有更多認識。 2、 增加政府機關在媒體之宣導（如電視、廣播、報章雜誌、網路等），導正民眾所接收到的錯誤訊息。
屏東縣	1、 特別休假應一部分由勞資雙方協商，例如未休完特別休假得否遞延以及屆時未修畢日數是否應給工資。 2、 屏東縣多中小企業，認為休息日加班計算基準太過複雜，希望加班時數核實記載，並明定加班補休標準。 3、 傳統產業、製造業因缺工且人力遞補困難，急單或旺季時只能使勞工超時工作，即使裁處亦無法解決超時工作問題，可否因應淡旺季，調整每月加班時數上限；另外，加班時數以一定區間為總量管制。
宜蘭縣	1、 事業單位應定期參加勞動法令宣導活動，規劃短中長期勞動基準法令宣導，要求每個事業單位應定期參加政府開設之勞動法專業課程，由內部改善勞動權益，減少勞資爭議，未有正當理由拒絕參加者，列入優先檢查對象。 2、 勞動部應即時導正媒體偏頗報導，避免誤解。 3、 特別休假完全由勞工排訂過於僵化，且若勞工故意不排休，事業單位要給付薪資，有違特別休假讓勞工休息的立法意旨。 4、 休息日（4、8、12小時計算方式）加班費計算過於複雜，且將虛擬工時計入延長工時顯不合理。 5、 部分行業淡旺季需求懸殊，應准許適度彈性調控。 6、 建議勞動部對於作業情形特殊行業適度採取彈性作為，以兼顧產業發展與勞工權益。
花蓮縣	1、 休息日加班時數以1：1方式計入延長工時時數，高額休息日加班費不利有意願多付出工時以改善經濟條件之勞工。 2、 各類加班費計算標準統一。 3、 現行加班費計算方式過於複雜，且休息日加班費高於例假、國定假日，並無任何合理理由。 4、 特別休假由勞資雙方合意方式排定。 (1) 特別休假准許勞、資雙方合意後遞延1年。

直轄市、 縣市別	建議事項
	<p>(2) 提供特別休假之目的是讓勞工能有疲勞釋放的時間，建議施行細則中應納入「勞工應主動排休」之規定。</p> <p>5、 休息日安排彈性</p> <p>(1) 休息日安排改以4小時為之，4週內仍有32小時之休息日。</p> <p>(2) 依條文休息日「必須」完整1天，建議放寬限制，能以2.5日排休，使勞雇雙方彈性運用。</p> <p>6、 休息日加班補休標準：近日施行細則草案提及休假日工作後以補休辦理之有關規定，除依勞工意願選擇補休並經雇主同意外，延長工作時間之補休時數依延時工資所定加成比率計算，並於六個月內依發生時間先後順序補休，逾期或契約終止時未補休者，應依發生時之工資計算標準發給工資。因勞動基準法近期修法後，加班費計算方式複雜，若依6個月內依發生時間先後順序補休，對於事業單位作業流程上實為困難。倘若勞雇雙方合意，建議允許事業單位以加班時數同等核給。</p> <p>7、 休息日、例假、特別休假由雇主排定：醫療保健服務業，係以搶救民眾生命及健康照護為優先，建議休息日、例假日及特別休假可以由雇主排定，以免造成假期時，無人上班之窘境。</p> <p>8、 醫療保健業：減診或休診對民眾就醫權益影響甚大，另讓員工有適當休息時，人力調整勢在必行，但護理人力聘僱不易，對醫療保健業確實困難。</p>
臺東縣	<p>1、 修法倉促，適應期不足：勞動部及各級勞政主管機關應該在法令實施之前，先把重點產業特性、缺工情況、排班問題等因素來一一輔導，而不是在新制上路之後，要事業單位冒著違法風險的同時，強迫事業單位參加各地勞動主管機關宣導、輔導課程，再調整排班，也因此形成勞資顧問公司林立的怪異現象。舉例而言，勞動基準法出現出勤紀錄未記載至分鐘之行為處罰竟比未置備勤出勤紀錄還重的立法矛盾，修法之倉促可見一斑。</p> <p>2、 在網際網路時代的今日，政府應挹注預算加強網際網路勞動條件檢核軟體之開發，無償提供事業單位及勞工使用，使企業（特別是中小企業）不需要花鉅額金錢向科技公司購買差勤系統，便可透過電腦網路合法的排班，試算應給付工資及延長工時工資，勞工亦可透過電子載具之應用，紀錄出退勤時間。</p>
澎湖縣	<p>1、 澎湖縣經濟產業活動為觀光業，受限於澎湖縣東北季風強烈，舉凡觀光業者皆有配合季節明顯淡旺季之分，故常有夏季超時工作，另於冬季排假補休之情形，新修正之法令，更容易產時當月延長工時</p>

直轄市、 縣市別	建議事項
	<p>總時數超時，亦需增加僱用人力。</p> <p>2、惟澎湖縣屬於封閉式地形，勞動力人口明顯不足，故要以增聘人力方式解決旺季勞動力不足，實屬困難。</p> <p>3、建議休息日出勤之工時採核實計算或仿效德國工時銀行制度，將延長工時時數調整至需要時休憩。</p>
金門縣	<p>1、工時面</p> <p>(1) 條文規範不明確：一般民眾不易了解具體例假及休息日應該如何排定。</p> <p>(2) 排班沒有彈性：新法強制規定每7天內須有「一例一休」，限制太多，增加業者排班困難。</p> <p>(3) 加班時數上限未配合放寬。</p> <p>(4) 特別休假改由勞工排定：新法規定特別休假一律由勞工排定，可能造成勞工集體請假，或故意於旺季排休，導致業者管理不易。</p> <p>2、工資面</p> <p>(1) 休息日加班費過高。</p> <p>(2) 未休之特別休假一律需折算工資：增加雇主成本。</p> <p>(3) 勞工收入較過去降低：雇主基於成本考量不再讓勞工於休息日加班，勞工整體收入反而下降。</p> <p>(4) 勞工薪資停滯：「一例一休」使企業成本增加，降低企業調薪意願。</p>
連江縣	<p>1、建議依據不同行業來制定相關規定。</p> <p>2、連江縣以觀光產業為主，旺季為4至9月，考量淡旺季因素，建議加班規定可採6個月總量管制。</p> <p>3、輪班制勞工更換班次應間隔11小時之規定儘快實施。</p>

資料來源：蒐整自各直轄市及縣市政府函復資料。

附錄B、106年7至9月勞動檢查發現違反規定案件之處理情形（違反105年12月21日修正之勞動基準法）：（略）。