

臨時提案  
臨-090162

## 立法院議案關係文書 中華民國 105 年 5 月 10 日印發

案由：本院委員蔣萬安等 11 人，鑒於今年第十七週（4 月 24 日至 30 日）全國門、急診腸病毒就診人次共計 11,174 人次，較前一週上升 25.8%，已突破流行閾值（11,000 人次），宣告全台灣正式進入腸病毒流行期。爰此，建請衛生福利部加強防疫宣導，事前規劃緊急應變機制，落實就醫分流及轉診制度，以保障國人身體健康。是否有當？請公決案。

說明：

- 一、根據衛生福利部疾病管制署資料顯示，今年第十七週（4 月 24 日至 30 日）全國門、急診腸病毒就診人次共計 11,174 人次，較前一週上升 25.8%，已突破流行閾值（11,000 人次），且累計 10 縣市（桃園市、台中市、台南市、高雄市、新北市、台東縣、嘉義縣、苗栗縣、彰化縣、花蓮縣）門、急診腸病毒就診人次超過流行閾值，已宣告全台正式進入腸病毒流行期。
- 二、由於腸病毒的傳染力極強，在家庭及教育機構等處最容易傳播，不僅可經由接觸或以飛沫方式感染幼兒而造成，也可能經由接觸無症狀帶病毒家長或病人的口鼻分泌物、咳嗽、打噴嚏飛沫，或吃進被含有病毒之糞便所污染的食物而受傳染。
- 三、再根據臺灣地區歷年監測資料顯示，幼童為感染併發重症及死亡之高危險群體，重症致死率約在 3.8%至 25.7%之間。引起腸病毒感染併發重症之型別以腸病毒 71 型為主，今年累計通報腸病毒重症已超過二十五例，其中就有三例確定是感染腸病毒 71 型。
- 四、為因應腸病毒疫情流行，及避免今年流感流行時，急診室一床難求的情況再度發生，本席建請衛生福利部針對家長、幼童及各機關學校加強防疫宣導，並針對腸病毒疫情事前規劃緊急應變機制，落實就醫分流及轉診制度，以保障國人身體健康。

提案人：蔣萬安

連署人：孔文吉 王育敏 楊 曜 吳玉琴 黃秀芳  
張麗善 林淑芬 李彥秀 蔣乃辛 馬文君



審查委員徐少萍等 22 人擬具「勞動基準法第三十條條文修正草案」、委員吳育仁等 27 人擬具「勞動基準法第三十條條文修正草案」、委員李俊佺等 21 人擬具「勞動基準法第三十條及第三十六條條文修正草案」、台灣團結聯盟黨團擬具「勞動基準法第三十條及第八十六條條文修正草案」、委員高志鵬等 22 人擬具「勞動基準法第三十條、第三十六條及第三十九條條文修正草案」、委員江惠貞等 22 人擬具「勞動基準法第三十條條文修正草案」、委員王育敏等 20 人擬具「勞動基準法第三十條條文修正草案」、委員李慶華等 18 人擬具「勞動基準法第三十條條文修正草案」、委員江惠貞等 20 人擬具「勞動基準法第三十條及第七十九條條文修正草案」、委員蔡錦隆等 30 人擬具「勞動基準法第三十條條文修正草案」、委員劉建國等 19 人擬具「勞動基準法第四條、第三十條及第七十九條條文修正草案」、委員趙天麟等 16 人擬具「勞動基準法第四條及第三十條條文修正草案」等 12 案審查報告

- 一、本 12 案係本院第 8 屆第 1 會期第 9 次會議、第 5 會期第 8 次會議、第 10 次會議、第 6 會期第 6 次會議、第 7 次會議、第 12 次會議、第 15 次會議、第 17 次會議及第 7 會期第 4 次會議報告後決定：「交社會福利及衛生環境委員會審查」。
- 二、本會於 103 年 5 月 29 日舉行第 8 屆第 5 會期第 32 次全體委員會會議，併案審查本院委員徐少萍等 22 人、委員吳育仁等 27 人分別擬具「勞動基準法第三十條條文修正草案」、委員李俊佺等 21 人擬具「勞動基準法第三十條及第三十六條條文修正草案」、台灣團結聯盟黨團擬具「勞動基準法第三十條及第八十六條條文修正草案」等 4 案。由徐召集委員少萍擔任主席，邀請勞動部潘部長世偉列席說明並答覆委員質詢，另亦邀請法務部、經濟部派員備詢。決議：「本案另定期繼續併案審查」。
- 三、本會復於 104 年 3 月 18 日、4 月 30 日分別舉行第 8 屆第 7 會期第 6 次、第 17 次全體委員會會議，審查委員徐少萍等 22 人擬具「勞動基準法第三十條條文修正草案」、委員吳育仁等 27 人擬具「勞動基準法第三十條條文修正草案」、委員李俊佺等 21 人擬具「勞動基準法第三十條及第三十六條條文修正草案」、台灣團結聯盟黨團擬具「勞動基準法第三十條及第八十六條條文修正草案」、委員高志鵬等 22 人擬具「勞動基準法第三十條、第三十六條及第三十九

## 立法院第 8 屆第 7 會期第 12 次會議議案關係文書

條條文修正草案」、委員江惠貞等 22 人擬具「勞動基準法第三十條條文修正草案」、委員王育敏等 20 人擬具「勞動基準法第三十條條文修正草案」、委員李慶華等 18 人擬具「勞動基準法第三十條條文修正草案」、委員江惠貞等 20 人擬具「勞動基準法第三十條及第七十九條條文修正草案」、委員蔡錦隆等 30 人擬具「勞動基準法第三十條條文修正草案」、委員劉建國等 19 人擬具「勞動基準法第四條、第三十條及第七十九條條文修正草案」、委員趙天麟等 16 人擬具「勞動基準法第四條及第三十條條文修正草案」等 12 案。由趙召集委員天麟擔任主席，邀請勞動部陳部長雄文列席說明並答覆委員質詢，另亦邀請法務部、經濟部派員備詢。決議：「本 12 案審查完竣，不須交由黨團協商」。

## 四、本案提案要旨概述如下：

## (一)委員徐少萍等 22 人提案：

鑒於我國於民國九十年一月實施「公務人員週休二日」迄今已超過十年，國人皆已習慣週休二日之生活模式，惟勞動基準法中仍規定「雙週工時 84 小時」，顯示法規並無與時俱進。為落實勞工全面實施週休二日，讓廣大勞工皆得以共享經濟成長之果實，特修訂「勞動基準法第三十條條文」修正草案，將現行雙週工時 84 小時降低為雙週工時 80 小時。說明：

1. 我國在民國八十九年十月三日公布「公務人員週休二日實施辦法」後，於民國九十年一月後，其公務人員皆已實施「公務人員週休二日」，迄今已超過十年，大部分國人皆適應週休二日之生活模式。
2. 近年來我國經濟發展迅速，但勞動環境卻未能與時俱進，目前公務人員與勞工全年假期相差五天，應設法拉平，以免肇生本國勞工之相對剝奪感。
3. 探究各國勞動環境，如國際勞工組織於一九三五年就提出勞工週休二日之概念，且日、韓、中等鄰國也皆早已實施，顯見本國勞工權益有待加強，在目前我國經濟、就業環境許可下，本國勞工應獲得更佳的就業環境，得以空出更多時間陪伴家人或培養勞工之休閒娛樂。
4. 綜上所述，為促進廣大勞工之權益，爰修訂「勞動基準法第三十條」修正草案，將現行雙週工時 84 小時降低為每週工時 40 小時。

## (二)委員吳育仁等 27 人提案：

鑒於國際勞工組織 (ILO) 早於 1935 年通過「40 小時工作周公約」，反觀我國勞基法仍規定「雙週工時八十四小時」，法定工時政策落後國際 76 年，並比較各國法定工時及周休制度，我國不僅落後歐洲諸國 (平均約 38 小時)，也落後亞洲鄰近國家，此問題應檢討與正視。再者，自 90 年起實施週休二日以來，國人早已適應，現今修法落實勞工

## 立法院第 8 屆第 7 會期第 12 次會議議案關係文書

全面週休二日，實屬可行。爰此，擬具「勞動基準法第三十條修正草案」，修訂本條第一項「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十小時」，比照國際公約之基本勞動條件，以符合公平勞動，追求道德經濟。說明：

1. 鑒於國際勞工組織早在 1935 年就通過「40 小時工作周公約」，我國法定工時政策落後國際 76 年，不僅落後歐洲國家（如：葡萄牙 32 小時、英國 36 小時、澳洲 36 小時、西班牙 37 小時、荷蘭 38 小時、比利時 38 小時、紐西蘭 38 小時、法國 39 小時）、也落後亞洲鄰近國家（如香港 39 小時、中國 40 小時）。
2. 目前制度上，公務員早在 2001 年實施每周工時 40 小時「週休二日」，而目前勞動基準法仍規定法定工時兩周 84 小時，即「隔週休二日」，法規落後現行制度。而「黃金十年」政策綱領宣示全面檢討勞工休假制度，預計將法定工時由兩周 84 小時減至每周 40 小時，一旦實施，可促使 624 萬以上勞工受惠。
3. 台灣勞工工時與其他國家相比確實較高，若能將工時調降到每週 40 小時，落實勞工週休二日，勞工能多休息、從事休閒活動，也有助增加加班費收入，讓勞工共享經濟果實。調降工時可能讓微型企業受影響，但勞工權益需一步步推進，否則「台灣人實在太累了」。
4. 爰此，擬具「勞動基準法第三十條修正草案」，修訂本條第一項「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十小時」，比照國際公約之基本勞動條件，以符合公平勞動，追求道德經濟。

(三)委員李俊偲等 21 人提案：

鑒於我國青年失業率攀升、國民薪資倒退至十四年前水準，低薪為台灣普遍所見的勞動市場困境，又台灣現行公、私部門休假制度為「一國兩制」，該制度之差異不僅加深勞工相對剝奪感，在現今民生物價齊漲，而僅薪水不漲的年代，為配合行政院長江宜樺表示應「創造民眾小確幸」思考模式，修正勞動基準法將週工時縮短至四十小時。爰擬具「勞動基準法第三十條及第三十六條條文修正草案」案。說明：

1. 現行勞動基準法第三十條第一項規定，我國正常工時法定標準為每日不得超過八小時、二週總時數每日不得逾八十四小時，相對於其他國家之工時較高，且於勞動基準法第三十二條二項規定，延長工時可長達一個月四十六小時，以致「過勞死」成為文明病之一，對勞工保障不夠周全。
2. 為符合 1935 年 ILO 頒定國際勞工第四十七號公約（建立每週工作四十小時之原則），及 1962 年 116 號減少工時建議書且與國際現況每週四十小時之趨勢接軌，藉由法律層面縮減每週工作時數，影響實際工時縮減，保障勞工權益，以增加就業機會及提供更

高工作生活品質。

3. 目前公、私部門對於規範例假不同，依據公務員服務法第十一條第二項前段規定，公務員每週應有二日之休息，作為例假。爰配合第三十條修正之意旨，俾利於勞工享有更完善之休息品質。

(四)台灣團結聯盟黨團提案：

有鑒於國際勞工組織（ILO）早於 1935 年頒訂「每週工作 40 小時原則」公約，又 2009 年 12 月 10 日施行之「經濟社會文化權利國際公約」亦強調「人人有權享有包括公平合理工作時間之工作條件」，然我國現行勞工之法定工時，不但不符合國際勞工組織之規範；與公務員「週休兩日」相較，亦違反「經濟社會文化權利國際公約」工時公正合理原則及「兩公約施行法」之規定；更落後於當前世界潮流，爰擬具「勞動基準法第三十條及第八十六條條文修正草案」，將勞工法定工時限制，由現行的「每二週八十四小時」修正為「每週四十小時」，俾符合國際公約之規範及世界潮流並落實保障我國勞工權益。說明：

1. 1935 年國際勞工組織（ILO）頒訂第 47 號公約，建立「每週工作 40 小時原則」。1962 年國際勞工組織為實現每週工作 40 小時原則，又頒布第 116 號減少工時建議書，敦促各會員國應努力實踐。1976 年 1 月 3 日生效之「經濟社會文化權利國際公約」第七條規定，強調「人人有權享有包括公平合理工作時間之工作條件」。1990 年代起，縮減工時成為國際上許多國家與工會追求更高生活品質，或減少失業率之重要政策。馬總統 2008 年大選政見更承諾要全面實施週休二日。我國於 2009 年 12 月 10 日公布施行之「公民與政治權利公約及經濟社會文化權利國際公約施行法」第一條規定，兩公約所揭示保障人權之規定，具有國內法律之效力。第八條又規定，各級政府機關應依兩公約規定之內容，檢討所主管之法令及行政措施，有不符兩公約規定者，應於本法施行後二年內，完成法令之制（訂）定、修正或廢止及行政措施之改進。然我國現行勞動基準法中有關勞工法定工時之限制，自 2000 年起至今一直為「每二週八十四小時」，即「每週四十二小時」，此不但不符合國際勞工組織（ILO）之規範及「經濟社會文化權利國際公約」工時公正合理之原則，更有違馬總統之競選承諾及「兩公約施行法」之規定。
2. 觀諸世界各國對勞工工時規定，亞洲方面，除新加坡為每週 44 小時較我國（每兩週 84 小時）為高之外，日本、韓國及中國都為每週 40 小時。歐洲方面，葡萄牙每週為 32 小時、德國法律雖規定為每週 48 小時（實際上透過團體協約及勞動契約則為 35 小時至 38 小時）、法國為 35 小時、英國為 36 小時、西班牙為 37 小時、荷蘭為 38 小時、

## 立法院第 8 屆第 7 會期第 12 次會議議案關係文書

比利時為 38 小時，均較我國少。美洲方面，美國及加拿大都為每週 40 小時。大洋洲方面，澳洲每週為 36 小時、紐西蘭為 38 小時，亦較我國為少。足見我國「每兩週八十四小時」工時之限制規定趕不上世界潮流，如再加上加班、其他彈性工時及責任制等規定，我國勞工實際工時相對嚴苛。台灣勞工搏命工作的情形，近日更引發美國有線電視新聞網（CNN）的關注，報導指出，台灣勞工平均每年工時達 2200 小時，比美國或日本勞工高 20%，比德國勞工高 35%。近日更有國際媒體指出，台灣企業的競爭力竟然來自於生產力高、薪資低、工時又長的台灣勞工。綜上所述，我國勞工工時時有檢討縮短之必要。

3. 查我國在 2000 年 10 月 3 日公布「公務人員週休二日實施辦法」後，自 2001 年 1 月 1 日起軍公教人員均已實施「週休二日制」，迄今已超過十三年，但勞工工時卻沒能與時俱進，不但造成勞工之相對剝奪感，甚至於衍生出社會階級對立之問題，實應儘速解決。實際上，目前已有超過五成的企業勞工早就實施週休二日。雖然 2011 年 9 月行政院勞工委員會主委亦曾表示，勞資雙方如能達成共識，政府希望在 2016 年使勞工全面實施週休二日。惟勞資是否能達成共識本相當不容易，且「週休二日制」亦不必然與「每週最高工時限制」綁在一起討論，故「每週最高工時限制」實無必要再等到 2016 年，更何況現今已 2014 年。爰擬具「勞動基準法第三十條及第八十六條條文修正草案」，將勞工法定工時限制，由現行的「每二週八十四小時」修正為「每週四十小時」，俾保障我國勞工生活品質，並符合國際公約之規範及世界潮流。同時，為使企業主有時間因應人力成本及生產成本之調節，另規定「一年」之緩衝期。

(五)委員高志鵬等 22 人提案：

鑑於我國勞工工時過高，公、私部門休假制度亦存在不同標準，加深勞工相對剝奪感，為提昇勞工福祉，並符合世界潮流，爰擬具「勞動基準法第三十條、第三十六條及第三十九條」條文修正草案。說明：

1. 國際勞工組織於 1935 年頒訂第 47 號公約，建立「每週工作 40 小時原則」。1962 年為實踐每週工作 40 小時原則，再度頒布第 116 號減少工時建議書，敦促各會員國應努力實踐。2009 年立法院通過之「經濟社會文化權利國際公約」中亦強調「人人有權享有包括公平合理工作時間之工作條件」。然我國現行勞動基準法中有關勞工法定工時之限制為「每兩週 84 小時」，相較其他國家工時仍高，顯見我國勞工之勞動條件仍落後國際社會潮流。
2. 我國軍公教人員自 2001 年開始已經全面施行「週休二日制」，至今已逾 13 年，但目前勞工卻無法全面比照公部門施行全面「週休二日」，不但造成勞工之相對剝奪感，

更可能形成社會階級之對立。

3. 根據 2013 年勞委會所做之「我國工時狀況與國際比較研析」，我國勞工全年工時在比較的 30 個國家中高居第三，高達 2,141 小時。另外根據勞委會國際勞動統計，工時比台灣略長的新加坡平均月薪已達新台幣 10 萬 5,000 多元，工時比台灣短的韓國也達新台幣 7 萬 8,000 多元，台灣平均月薪僅新台幣 4 萬 5,000 多元。顯然我國勞工處於「長工時、低薪資」的勞動條件，有檢討之必要。
4. 臺灣的企業文化，傳統上認為「工時長」能夠帶來「高產能」，但這是過去以勞力密集產業時代的思維。歷經時代的變遷，臺灣早已進入以服務業與高科技為主的產業時代，應該從「長工時，低效率」的思維轉化為「短工時，高效率」的工作思維。適度的給予勞工休閒假日，除了能夠帶給勞工更好的工作效率，亦能促進經濟的發展。固為落實保障勞工權益，減少工時，全面週休二日實有推動之必要。

(六)委員江惠貞等 22 人提案：

鑒於勞動部最新「國際勞動統計」顯示，我國去年平均年工時達 2,124 小時，為全球第 4 高，然比我國年工時更長之新加坡、香港、韓國勞工，平均薪資皆高於我國，新加坡甚至為我國之兩倍，此現象被媒體稱之為「窮忙族」。我國流行以「周休二日」作為一般勞工休假之代名詞，然以現行工時「雙周 84 小時」而言，並非例行之周休二日，部分企業規定勞工須每隔幾周就補班數小時，產生較為零碎之工時，不利勞工於假日安排例行活動。國際勞工組織（ILO）已於 1935 年通過「40 小時工作周公約」，為使我國工作時數漸符國際潮流，爰擬具「勞動基準法」第三十條條文修正草案，降低我國勞工每周工作總時數至每周 40 小時。說明：

1. 根據勞動部最新「國際勞動統計」，我國去年平均年工時達 2,124 小時，為全球第 4 高，然比我國年工時更長之新加坡、香港、韓國勞工，平均薪資皆高於我國，新加坡甚至為我國之兩倍，此現象被我國媒體稱之為「窮忙族」。以工時降幅而言，我國 11 年來工時僅下降 52 小時，而韓國已下降 261 小時。
2. 以國際勞動趨勢觀之，先進國家勞働工時皆低於 2 千小時，且各國近年逐漸通過縮短工時法或勞動時間改善法，如法國法定工時每周 35 小時、美國與韓國每周 40 小時、日本與德國每周 8 小時等，主要因應平均工作時數持續下降，且企業所採行之工時型態逐漸多元化，包括彈性上班制、變形工時、員工有給休假等，主要希望能藉由多元的工時制度來提升工作效率。
3. 我國流行以「周休二日」作為一般勞工休假之代名詞，然以現行工時「雙周 84 小時」而言，並非例行之周休二日，部分企業規定勞工須每隔幾周就補班數小時，產生較為

## 立法院第 8 屆第 7 會期第 12 次會議議案關係文書

零碎之工時，不利勞工於假日安排例行活動。國際勞工組織（ILO）已於 1935 年通過「40 小時工作周公約」，為使我國工作時數漸符國際潮流，爰擬具「勞動基準法」第三十條修正草案，降低我國勞工每周工作總時數至每周 40 小時。

## (七)委員王育敏等 20 人提案：

有鑑於照顧子女係我國已婚婦女離職原因之首，惟彈性工時有助於營造友善勞動職場，提升女性生育意願，亦可協助勞工兼顧工作與育兒需求，進而提高婦女勞動參與率。另查現行「公務人員週休二日實施辦法」已訂有賦予公務人員工時彈性化之法源，為使彈性工時可普及於一般勞工，爰修正「勞動基準法」第三十條第一項，明定雇主得視勞工育兒或照顧家庭之需要，允許勞工在不變更每週上班日數及每日上班時數之原則下，彈性調整工作時間。說明：

1. 根據行政院主計總處 102 年 8 月婦女婚育與就業調查結果，在曾經離職的已婚女性中，有 70.6%係因「照顧子女」而離職，比例高居第一名；該調查亦指出，提供工時彈性、延長產假等鼓勵生育之工作環境，乃提升 15 至 49 歲有偶（同居）女性生育意願的主要因素之一。可見彈性工時不僅有助於營造友善勞動職場，提升女性生育意願，亦可協助勞工兼顧工作與育兒需求，進而提高婦女勞動參與率。
2. 現行「公務人員週休二日實施辦法」第二條第二項規定，已有賦予公務人員工時彈性化之法源依據；另查外國立法例，日本勞動基準法亦訂有彈性工時相關規定。彈性工時除可促進婦女生育意願外，亦有助於勞工避開上下班尖峰時刻，減少通勤時間，並提高勞工工作績效。是以，彈性工時應普及於一般勞工。
3. 爰修正「勞動基準法」第三十條第一項，明定雇主得視勞工育兒或照顧家庭之需要，允許勞工在不變更每週上班日數及每日上班時數之原則下，彈性調整工作時間，俾打造友善勞動職場。

## (八)委員李慶華等 18 人提案：

有鑑於我國勞工全年工作之工時為 2,141 小時，在全球 30 個主要國家中排名高居第 3，僅次於新加坡、墨西哥，顯見我國勞工工時偏長，而此問題將導致勞工身心俱疲，家庭生活亦大受影響，不利社會整體發展。為保障勞工權益，增進勞工福祉，並全力推動勞工週休二日制度，擬修正勞動基準法第三十條第一項工時之規定，將原本每二週工作總時數不得超過八十四小時之規定，縮短為每周工時不得超過四十小時。說明：

1. 根據勞動部於 102 年底完成的「我國工時狀況與國際比較研析」報告指出，我國勞工全年工作之工時為 2,141 小時，在全球 30 個主要國家中排名高居第 3，僅次於新加坡 2,402 小時、墨西哥 2,226 小時。

## 立法院第 8 屆第 7 會期第 12 次會議議案關係文書

2. 我國勞工工時過長問題，主要原因在於勞基法法定工時上限為 2 周 84 小時、部分企業讓勞工超時工作、我國休假日數較少使工時偏高等因素都造成此一問題。
3. 為保障勞工權益，增進勞工福祉，並避免勞工工時過長導致勞工身心俱疲，家庭生活大受影響，擬修正勞動基準法第三十條第一項工時之規定，將原本每二週工作總時數不得超過八十四小時之規定，縮短為每周工時不得超過四十小時，以利全面推動周休二日。

## (九)委員江惠貞等 20 人提案：

鑒於勞動檢查機關據檢查經驗發現，雇主若不準備簽到簿或出勤卡，則其他勞動檢查事項包括工資、工時、休假、請假等是否符合勞動基準法等相關勞動法令，則無從認定。勞動部統計民國九十九年至一百零三年底，勞動檢查違規樣態最高者為未依法發給加班費，共 5,525 件，次高者為超時加班共 4,536 件，而雇主未備置出勤紀錄而裁罰者達 3,138 件，是全部勞動檢查違規樣態中第三高者。由於違反第三十條僅處二萬元以上三十萬元以下罰鍰，致使部分雇主產生僥倖心態，認為不備簽到簿或出勤卡，即可避免勞動檢查機關進一步對工資、工時等違法事項開罰。爰此，擬定「勞動基準法」第三十條及第七十九條修法條文，提高雇主不備簽到簿或出勤卡之罰則，並參照勞動基準法第七條及第二十三條，雇主應將勞工名卡及工資清冊保存五年之規定，提高雇主保存簽到簿或出勤卡之年限至五年，以提升對受雇者之保障。說明：

1. 我國勞動檢查事項範圍包括工資、工時、休息、休假、請假、退休跟福利等等是否符合勞動基準法等相關勞動法令。我國勞動基準法第十一章則訂有相關違法罰則，例如第三十條第一項「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時」、第二十四條雇主延長勞工工作時間之工資標準、第三十六條例假規定、第三十八條特休規定等，雇主有違以上規定者，處二萬元以上三十萬元以下罰鍰。
2. 第七十九條亦規定，違反第三十條「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年」之雇主亦處二萬元以上三十萬元以下罰鍰。然而，勞動檢查機關據檢查經驗發現，雇主若不準備簽到簿或出勤卡，則第三十條工時規定、第二十四條雇主延長勞工工作時間之工資標準、第三十六條例假規定、第三十八條特休規定等違規證據則無從認定，由於違反第三十條僅處二萬元以上三十萬元以下罰鍰，致使部分雇主產生僥倖心態，認為不備簽到簿或出勤卡，即可避免勞動檢查機關進一步對工資、工時等違法事項開罰。
3. 勞動部統計民國九十九年至一百零三年底，勞動檢查違規樣態最高者為未依法發給加

## 立法院第 8 屆第 7 會期第 12 次會議議案關係文書

班費，共 5,525 件，次高者為超時加班共 4,536 件，而雇主未備置出勤紀錄而裁罰者達 3,138 件，是全部勞動檢查違規樣態中第三高者，影響勞工權益甚鉅。

4. 工資、工時之勞動檢查皆需要雇主備有簽到簿或出勤卡方可認定，若是勞動基準法之罰則針對雇主不備出勤卡及違反工時、工資規定相同或沒有區別，則雇主易產生僥倖心態，爰提案修正勞動基準法第七十九條，將雇主不備簽到簿或出勤卡之罰則提高至新臺幣十五萬元以上六十萬元以下罰鍰。此外並參照勞動基準法第七條及第二十三條，雇主應將勞工名卡及工資清冊保存五年之規定，提高雇主保存簽到簿或出勤卡之年限至五年，以提升對受雇者之保障。

(十)委員蔡錦隆等 30 人提案：

有鑑於我國實施週休二日多年，惟現行勞動基準法第三十條規定「……每二週工作總時數不得超過八十四小時。」肇生許多勞動糾紛，有違我國當初實施週休二日之精神。爰修訂「勞動基準法第三十條條文修正草案」。說明：

1. 為落實週休二日之精神，將現行條文「每二週工作總時數不得超過八十四小時。」修正為「每週工作總時數不得超過四十小時。」。經計算後，每日工時不超過八小時，始符合我國勞動基準法對每日工時八小時之精神。
2. 修正規範將勞工出勤簽到簿及記錄簿自一年延長至五年，課予雇主保存勞工出勤紀錄義務年限，有助於保障勞工在勞資糾紛發生時，舉證資料資料之齊全。

(十一)委員劉建國等 19 人提案：

鑒於自 2001 年 1 月 1 日起，我國即開始實施週休二日，然而為數眾多勞工目前仍是實施雙週 84 小時工時制，此與歐美先進國家每週工時早已是小於或等於 40 小時相較，加上延長工時等規定，我國勞工工時過長、工作過勞現象相當普遍，故為讓我國勞工工時與歐美國家並進，並使勞工全面享有週休二日之權利，現行雙週 84 小時工時制應予以檢討；其次，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤之紀錄資料，其保存年限由 1 年提高為 5 年，俾保障勞工相關權益。爰擬具「勞動基準法」第四條、第三十條及第七十九條條文修正草案。說明：

1. 配合政府組織改造，將行政院勞工委員會修正為勞動部。（第四條）
2. 落實週休二日之精神，讓所有工作者均享有週休二日之權利；以及符合國際勞工組織（ILO）已於 1935 年通過「40 小時工作周公約」之規定。其次，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存期限由一年提高為五年，俾保障勞工相關權益。（第三十條）
3. 提高違反相關條文罰鍰之下限，強化雇主責任，保障勞工權益。（第七十九條）

## (十二)委員趙天麟等 16 人提案：

有鑒於縮減勞工工作時間已是普世價值，而國際勞工組織（ILO）頒訂第 47 號公約及頒布第 116 號減少工時建議書，建立「每周工作 40 小時原則」，經濟社會文化權利國際公約第七條亦強調人人有權享有公平合理工時時間之工作條件。我國自 2001 年起開始實施公務人員週休二日，但勞基法自 2001 年迄今皆未修法，仍維持雙週 48 小時之工時，加上延長工時等規定，我國勞工工時過長、工作過勞等現象相當普遍；為期勞工能全面享有週休二日之權利，故修正勞工每週工作時數，並明訂雇主不得以工作時數修正為由減少勞工工資，及修正勞工簽到簿或出勤卡應保存五年之規定。爰擬具「勞動基準法第四條及第三十條條文修正草案」，以保障勞工權益。說明：

1. 因應行政院各部會組織改造，修訂內文之主管機關。（第四條）
2. 為求落實全國週休二日之制度，修正勞工工時之規範為每週工作時數不得超過四十小時（第三十條）
3. 修正第三十條第四項之法條用語（第三十條第四項）
4. 修正第三十條第五項之勞工簽到簿或出勤卡須保存五年，以配合民法中有關工資之請求權時效。（第三十條第五項）
5. 新增第三十條第六項，避免雇主以正常工作時間修正為由減少勞工工資。（第三十條第六項）

## 五、勞動部陳部長雄文說明：

## (一)修正勞動基準法第 4 條部分：

委員劉建國、蘇震清、楊曜等 19 人因應組織調整，提案修正第 4 條，將中央主管機關修正為勞動部，本部敬表同意。

## (二)修正勞動基準法第 30 條部分：

委員徐少萍、楊瓊瓔、吳育仁、林正二、蔡錦隆等 22 人；委員吳育仁、吳宜臻、江惠貞、紀國棟、王惠美、林明濤、張嘉郡、蔡錦隆、楊玉欣、蔣乃辛等 27 人；委員李俊侶、葉宜津等 21 人；台灣團結聯盟黨團；委員高志鵬、邱議瑩、劉建國等 22 人；委員江惠貞、呂玉玲等 22 人；委員李慶華等 18 人；委員蔡錦隆、江惠貞、吳育昇、顏寬恒、丁守中、黃志雄等 30 人；委員劉建國、蘇震清、楊曜等 19 人提案修正第 30 條第 1 項之法定正常工時，由每 2 週 84 小時縮減為每週 40 小時。基於國際勞工公約及各國法定工時多採每週 40 小時之規範，加上我國現行法定正常工時每 2 週 84 小時之規定已實施 10 餘年，隨著生產方式之改進，生產力提昇，已創造縮減法定工時之空間，顯見推動縮減工時至每週 40 小時的環境已臻成熟，委員提案修正法定正常工時之方向本部基本上支

持。

委員江惠貞等 20 人；委員蔡錦隆、江惠貞、吳育昇、顏寬恒、丁守中、黃志雄等 30 人；委員劉建國、蘇震清、楊曜等 19 人提案修正第 30 條第 5 項，提高勞工出勤紀錄保存年限至 5 年部分。由於工作時間與工資關係密切，且現行規定工資請求權之時效為 5 年，將出勤紀錄保存年限與工資請求權之時效作相同規範，可進一步確保勞工權益，委員提案本部敬表支持。

委員劉建國、蘇震清、楊曜等 19 人提案增訂第 30 條第 6 項，規範「前項出勤資料，勞工向雇主申請副本或影本時，雇主不得拒絕」之規定。本項修正有助於勞工釐清工作時間及工資給付之正確性，減少勞資爭議，本部敬表支持。

惟勞動基準法第 30 條之修正，仍需同時考量合理排班、人力調配與補充、假期調整等各項因素，宜併同規範作整體配套修正，故應審慎評估，本部已將縮減法定工時為每週四十小時及其配套規定之修正草案陳報行政院審查。

另委員王育敏、吳育仁、陳鎮湘、盧秀燕等 20 人提案於第 30 條第 1 項後段增訂「雇主得視勞工育兒或照顧家庭之需要，允許勞工在不變更每週上班日數及每日上班時數之原則下，彈性調整工作時間」之規定。本項修正立意良好，惟勞工如有育兒或照顧家庭需要，依委員所提修正版本，基本上係由勞資雙方協商約定調整工作時間，依據勞動基準法施行細則第 7 條第 1 項第 2 款規定，工作開始及終止時間應於勞動契約約定，其工作時間之安排，依現行規定即可依約定調適，如僅允許在不變更工作日數及時數之前提下調整工作時間，恐限制勞工與雇主彈性協商空間，並可能產生連續工作 7 日以上違反例假日規定，易滋爭議，建議維持現行條文。

(三)修正勞動基準法第 36 條部分：

委員李俊侶、葉宜津等 21 人提案修正第 36 條以「勞工每週應有 2 日之休息作為例假」；及委員高志鵬、邱議瑩、劉建國等 22 人提案修正第 36 條，規範「勞工每 7 日中應有 2 日之休息，作為例假。事業單位因業務性質特殊之勞工，應以輪休或其他彈性方式行之」之規定。雖本項修正之目的在於全面實施週休二日，惟查國際勞工公約僅規範每週至少應有 1 日之休息作為例假，我國現行勞動基準法第 36 條規定與公約相符，其他實施每週法定正常工時為 40 小時之國家，亦未見有每週應有 2 日例假之規定，其縮減工時所產生之無需提供勞務時段，如規範為例假日，則受例假日不得工作之強制性規定限制，造成事業單位營運及工時安排之困難，且與現行勞動基準法彈性工時規定有所扞格，建議審慎評估。

(四)修正勞動基準法第 39 條部分：

## 立法院第 8 屆第 7 會期第 12 次會議議案關係文書

委員高志鵬、邱議瑩、劉建國等 22 人提案修正第 39 條，增訂雇主經徵得勞工同意得於例假日工作之規定。查例假日旨在使勞工有充分休息時間，避免連續多日工作影響勞工健康及福祉，除勞動基準法第 40 條所列天災、事變或突發事件等法定原因，雇主不得使勞工於例假日出動。修正本條規定，將使勞工難拒絕來自雇主於例假日工作之要求，且違反勞動基準法強制規範之法理，不僅影響勞工健康與家庭生活，且有違縮減工時之立法美意，建議審慎評估。

## (五)修正勞動基準法第 79 條部分：

委員江惠貞等 20 人提案修正第 79 條，將違反勞動基準法第 30 條第 5 項未置備出勤紀錄之罰則提高至新台幣 15 萬元以上 60 萬元以下罰鍰部分。勞動基準法之適用對象涵括中小企業及微型企業，本部所提勞動基準法部分條文修正草案，已將未置備出勤紀錄之罰則適度提高至新台幣 9 萬元以上 45 萬元以下，已有考量事業單位負擔能力及比例原則，委員所提調整罰鍰額度，建議審慎評估。

委員劉建國、蘇震清、楊曜等 19 人等提案修正第 79 條第 1 項規定，將罰鍰下限提高至新台幣 3 萬元。本項修正雖可督促雇主遵守勞動基準法，惟勞動基準法罰則章之相關條文，已於 100 年 6 月 29 日修正提高本條罰鍰，及公布違法事業單位名稱與按次處罰規定；104 年 2 月 4 日甫修正勞動基準法第 80 條之 1 規定，增訂「主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準」，已有加重處分之效果，建議維持現行條文。

## (六)修正勞動基準法第 86 條部分：

台灣團結聯盟黨團考量法定正常工時縮減後，需給予雇主適度緩衝期以調整工時安排及人力配置等，提案修正第 86 條，規定 1 年之緩衝期部分。本部所提勞動基準法部分條文修正草案已將施行日期訂為由行政院定之，已考量委員關心事項，故建議配合縮減法定工時及應配套修正之相關條文一併考量。

## 六、經與會委員充分討論、審慎研酌後，爰經決議：

(一)第四條條文照委員劉建國等 19 人及委員趙天麟等 16 人提案通過。

(二)第三十條條文修正通過，修正為：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後

## 立法院第 8 屆第 7 會期第 12 次會議議案關係文書

，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。」

(三)第三十六條條文：維持現行條文，不予修正。

(四)第三十九條條文：維持現行條文，不予修正。

(五)第七十九條條文修正通過，修正為：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：

一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。」

(六)第八十六條條文修正通過，修正為：「本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自九十年一月一日施行。

本法中華民國一百零四年一月二十日修正之條文，除第二十八條第一項自公布後八個月施行外，自公布日施行。

本法中華民國〇年〇月〇日修正之條文，自一百零五年一月一日施行。」

七、本 12 案審查完竣提請院會公決，並由召集委員趙天麟於院會討論本案時作補充說明，院會討論本法案前，不須交由黨團協商。

八、附條文對照表 1 份。

勞動基準法部分條文修正案  
 審查委員會通過條文對照表

審查會通過條文	委員等提案	現行法	說明	明
(照案通過) 第四條 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。	委員劉建國等 19 人提案： 第四條 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。 委員趙天麟等 16 人提案： 第四條 本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。	第四條 本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會；在直轄市為直轄市政府；在縣(市)為縣(市)政府。	委員劉建國等 19 人提案： 配合政府組織改造，將行政院勞工委員會修正為勞動部。 委員趙天麟等 16 人提案： 因應政府組織改造，修正主管機關「行政院勞工委員會」為「勞動部」。 審查會： 第四條條文照委員劉建國等 19 人及委員趙天麟等 16 人提案通過。	

<p>(修正通過)</p> <p>第三十條 勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十八小時。</p> <p>前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>第二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。</p> <p>雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。</p>	<p>委員徐少萍等 22 人提案：</p> <p>第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。</p> <p>雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情</p>	<p>委員徐少萍等 22 人提案：</p> <p>第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。</p> <p>雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情</p>	<p>委員徐少萍等 22 人提案：</p> <p>一、我國在民國八十九年公布「公務人員週休二日實施辦法」後，於民國九十年一月後，其公務人員皆已實施「公務人員週休二日」，迄今已超過十年，大部分國人皆適應週休二日之生活模式。</p> <p>二、近年來我國經濟發展迅速，但勞動環境卻未能與時俱進，目前公務人員與勞工全年假期相差五天，應設法拉平，以免肇生本國勞工之相對剝奪感。</p> <p>三、探究各國勞動環境，如國際勞工組織於一九三五年就提出勞工週休二日之概念，且日、韓、中等鄰國也皆早已實施，在目前我國經濟、就業環境許可下，本國勞工應獲得更佳的就業環境，得以空出更多時間來，陪伴家人或培養自己的休閒娛樂。</p>
--	---	---	---

<p>前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。</p> <p>雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。</p> <p>第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。</p>	<p>形。此項簿卡應保存一年。</p> <p><b>委員吳育仁等 27 人提案：</b></p> <p>第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。</p> <p>雇主應置備勞工簽到簿或</p>	<p>四、綜上所述，為促進廣大勞工之權益，爰修訂「勞動基準法第三十條」修正草案，將現行雙週工時 84 小時降低為每週工時 40 小時。</p> <p><b>委員吳育仁等 27 人提案：</b></p> <p>一、鑒於國際勞工組織早在 1935 年就通過「40 小時工作週公約」，我國法定工時政策落後國際 76 年，不僅落後歐洲國家，落後亞洲鄰近國家。</p> <p>二、目前制度上，公務員早在 2001 年實施每周工時 40 小時「周休二日」，然而目前勞動基準法仍規定法定工時兩周 84 小時，即「隔周休二日」，法規落後現行制度。而「黃金十年」政策綱領宣示全面檢討勞工休假制度，預計將法定工時由兩周 84 小時減至每周 40 小時，一旦實施，將達 624 萬以上勞工受惠。</p> <p>三、台灣勞工工時與其他國家相</p>
---	---	--

出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

**委員李俊偈等 21 人提案：**

第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。

比確實較高，若能將工時調降到每週 40 小時，落實勞工週休二日，勞工能多休息、從事休閒活動，也有助增加加班費收入，讓勞工共享經濟果實。否則「台灣人實在太累了」。

四、爰此，修訂勞動基準法第三十條第一項「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時」，以維護勞工權益。

**委員李俊偈等 21 人提案：**

一、修訂勞動基準法第三十條正常工作時，由每週八十四小時縮減至由每週四十八小時相對於其他國家之工時較高，且於勞動基準法第三十二條二項規定，延長工時可長達一個月四十六小時，以致「過勞死」成為文明病之一，對勞工保障不夠周全。

二、為符合 1935 年 ILO 頒定國際勞工第四十七號公約（建立每

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

**台灣團結聯盟黨團提案：**

第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十二小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內二日之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

週工作四十小時之原則），及1962年116號減少工時建議書且與國際現況每週四十小時之趨勢接軌，藉由法律層面縮減每週工作時數，影響實際工時縮減，保障勞工權益，以增加就業機會及提供更高工作生活品質。

**台灣團結聯盟黨團提案：**

將勞工法定工時，由現行的「每週二週工作總時數不得超過八十四小時」修正為「每週工作總時數不得超過四十小時」，俾保障我國勞工權益，使勞工工時合理化，並符合國際公約之規範及世界潮流，爰修正第一項規定。

**委員高志鵬等22人提案：**

將勞工法定工時由現行「每週二週工作總時數不得超過八十四小時」修正為「每週工作總時數不得超過四十小時」，以符合國際公約規範與世界先進國家縮短工時之趨勢。

第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

**委員高志鵬等 22 人提案：**

第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總

**委員江惠貞等 22 人提案：**

一、根據勞動部最新「國際勞動統計」，我國去年平均年工時達 2,124 小時，為全球第 4 高，然比我國年工時更長之新加坡、香港、韓國勞工，平均薪資皆高於我國，新加坡甚至為我國之兩倍，此現象被我國媒體稱之為「窮忙族」。以工時降幅而言，我國 11 年來工時僅下降 52 小時，韓國已下降 261 小時。

二、我國流行以「周二日」作為一般勞工休假之代名詞，然以現行工時「雙周 84 小時」而言，並非例行之周二日，部分企業規定勞工須每隔幾周就補班數小時，產生較為零碎之工時。國際勞工組織 (ILO) 已於 1935 年通過「40 小時工作周公約」，為使我國工作時數漸符國際潮流，爰擬具「勞動基準法」第三十條修正草案，

<p>時數不得超過四十八小時。</p> <p>第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。</p> <p>雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。</p> <p><b>委員江惠貞等 22 人提案：</b></p> <p>第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過<u>四十八</u>小時。</p> <p>前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。</p> <p>第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間</p>	<p>降低我國勞工每周工作總時數至每周 40 小時。</p> <p><b>委員王育敏等 20 人提案：</b></p> <p>一、依行政院主計總處調查發現，照顧子女係我國已婚婦女離職原因之首；提供工時彈性等鼓勵生育之工作環境，乃提升有偶（同居）女性生育意願的主要因素之一。可見彈性工時有助於營造友善勞動職場，提升女性生育意願，亦可協助勞工兼顧工作與育兒，進而提高婦女勞動參與率。</p> <p>二、現行「公務人員週休二日實施辦法」第二條規定，已賦予公務人員工時彈性化之法源依據；另查日本勞動基準法亦訂有彈性工時相關規定。彈性工時除可促進婦女生育意願外，亦有助於勞工避開上下班尖峰時刻，減少通勤時間，並提高勞工工作績效。是以，彈性工時應普及於一般勞工。</p>
--	---

不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

**委員王育敏等 20 人提案：**

第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。雇主得視勞工育兒或照顧家庭之需要，允許勞工在不變更每週上班日數及每日上班時數之原則下，彈性調整工作時間。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作

三、爰修正第一項，明定雇主得視勞工育兒或照顧家庭之需要，允許勞工在不變更每週上班日數及每日上班時數之原則下，彈性調整工作時間，俾打造友善勞動職場。

**委員李慶華等 18 人提案：**

為保障勞工權益，增進勞工福祉，擬修正第一項工時之規定，將原本每二週工作總時數不得超過八十四小時之規定，縮短為每週工時不得超過四十小時，以利全面推動週休二日。

**委員江惠貞等 20 人提案：**

參照勞動基準法第七條及第二十三條，雇主應將勞工名卡及工資清冊保存五年之規定，提高雇主保存簽到簿或出勤卡之年限至五年，以提升對受雇者之保障。

**委員蔡錦隆等 30 人提案：**

一、為落實週休二日之精神，將現行條文「每二週工作總時數不得超過八十四小時。」修正

總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

**委員李慶華等 18 人提案：**

第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日

為「每週工作總時數不得超過四十八小時。」。

二、修正規範將勞工出勤簽到簿及記錄簿自一年延長至五年，課予雇主保存勞工出勤紀錄義務年限，有助於保障勞工在勞資糾紛發生時，舉證資料資料之齊全。

**委員劉建國等 19 人提案：**

一、落實週休二日之精神，讓所有工作者均享有週休二日之權利。

二、符合國際勞工組織（ILO）已於 1935 年通過「40 小時工作週公約」之規定。

三、雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存期限由一年提高為五年，俾保障勞工相關權益。

四、新增第六項，勞工應有權利向雇主申請出勤資料，以備不時之需。

不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。

**委員江惠貞等 20 人提案：**

第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時

**委員趙天麟等 16 人提案：**

一、因應國際勞工組織（ILO）頒訂第 47 號公約及頒布第 116 號減少工時建議書，建立「每週工作 40 小時原則」，並落實全國週休二日之制度，修正法規，讓所有工作者均享有週休二日之權益。

二、修正本條第四項之用詞冗言，以求法規精準。

三、為配合民法中「不及一年之定期給付債權」之請求權時效為五年，爰修正本條第五項之勞工簽到簿或出勤卡須保存五年，以保障勞工權益。

四、新增本條第六項，以避免雇主以正常工作時間修正為由，減少勞工工資。

**審查會：**

第三十條條文修正通過，修正為：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十四小時。」

數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存五年。

**委員蔡錦隆等 30 人提案：**

第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十一小時。

前項正常工作時間，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

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存五年。

**委員劉建國等 19 人提案：**

第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工

雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。」

會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存五年。

前項出勤資料，勞工向雇主申請副本或影本時，雇主不得拒絕。

**委員趙天麟等 16 人提案：**

第三十條 勞工每日正常工作時

間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

前三項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存五年。

雇主不得以第一項正常工作

(維持現行條文，不予修正)	<p>時間之修正，做為減少勞工工資之事由。</p> <p><b>委員李俊偈等 21 人提案：</b> 第三十六條 勞工每週應有三日之休息，作為例假。</p> <p><b>委員高志鵬等 22 人提案：</b> 第三十六條 勞工每七日中應有兩日之休息，作為例假。事業單位因業務性質特殊之勞工，應以輪休或其他彈性方式行之。</p> <p>—</p>	<p>第三十六條 勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。</p>	<p><b>委員李俊偈等 21 人提案：</b> 目前公、私部門對於規範例假不同，依據公務員服務法第十一條第二項前段規定，公務員每週應有二日之休息，作為例假。爰配合第三十條修正之旨意，俾利於勞工享有更完善之休息品質。</p> <p><b>委員高志鵬等 22 人提案：</b> 為消除公、私部門休假制度「一國兩制」之不公平情形，修正本條文，改為全面實施週休二日。</p> <p><b>審查會：</b> 第三十六條條文：維持現行條文，不予修正。</p>
(維持現行條文，不予修正)	<p><b>委員高志鵬等 22 人提案：</b> 第三十九條 第三十六條所定之例假、第三十七條所定之例假及第三十八條所定之特別例假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日或例假日工作者，工資應加倍發給。</p>	<p>第三十九條 第三十六條所定之例假、第三十七條所定之例假及第三十八條所定之特別例假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工</p>	<p><b>委員高志鵬等 22 人提案：</b> 修正例假日加班費之規定。</p> <p><b>審查會：</b> 第三十九條條文：維持現行條文，不予修正。</p>

<p>(修正通過)</p> <p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條、第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。</p> <p>二、違反主管機關依第二十七</p>	<p>因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。</p> <p>委員江惠貞等 20 人提案：</p> <p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條第一項至第四項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項、第五十六條、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。</p> <p>二、違反主管機關依第二十七</p>	<p>會同意照常工作者，亦同。</p> <p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。</p> <p>二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四</p>	<p>委員江惠貞等 20 人提案：</p> <p>工資、工時之勞動檢查皆需要雇主備有簽到簿或出勤卡方可認定，若是勞動基準法之罰則針對雇主不備出勤卡及違反工時、工資規定相同或沒有區別，則雇主易產生僥倖心態，爰提案修正勞動基準法第七十九條，將雇主不備簽到簿或出勤卡之罰則提高至新臺幣十五萬元以上六十萬元以下罰鍰。</p> <p>委員劉建國等 19 人提案：</p> <p>提高違反相關條文罰鍰之下限，強化雇主責任，保障勞工權益。</p> <p>審查會：</p> <p>第七十九條條文修正通過，修正為：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：</p>
--	---	--	--

<p>條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p>違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p>	<p>條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p>違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p>	<p>條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p>違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p> <p>違反第三十條第五項規定者，處新臺幣十五萬元以上六十萬元以下罰鍰。</p> <p>有前三項規定行為之一者，得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p>違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p>
<p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。</p>	<p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。</p>	<p>委員劉建國等 19 人提案：</p> <p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條第一項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣十五萬元以上六十萬元以下罰鍰。</p>	<p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣十五萬元以下罰鍰。</p>
<p>二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p>	<p>二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p>	<p>按次處罰。</p>	<p>二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p>
<p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p>	<p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p>	<p>委員劉建國等 19 人提案：</p> <p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條第一項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣十五萬元以上六十萬元以下罰鍰。</p>	<p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p>

二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

有前二項規定行為之一者，得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應

臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。」

	按次處罰。		
<p>(修正通過)</p> <p>第八十六條 本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自九十年一月一日施行。</p> <p>本法中華民國一百零四年一月二十日修正之條文，除第二十八條第一項自公布後八個月施行外，自公布日施行。</p> <p>本法中華民國〇年〇月〇日修正之條文，自一百零五年一月一日施行。</p>	<p>台灣團結聯盟黨團提案：</p> <p>第八十六條 本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自中華民國九十年一月一日施行。</p> <p><u>中華民國一百零三年〇月〇日修正公布之第三十條第一項規定，自中華民國一百零四年〇月〇日施行。</u></p>	<p>第八十六條 本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自九十年一月一日施行。</p> <p>本法中華民國一百零四年一月二十日修正之條文，除第二十八條第一項自公布後八個月施行外，自公布日施行。</p>	<p>台灣團結聯盟黨團提案：</p> <p>為使企業主有時間因應「每週工時四小時」人力及生產成本之調節，爰增訂第二項，規定「一年」之緩衝期。</p> <p>審查會：</p> <p>第八十六條條文修正通過，修正為：「本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自九十年一月一日施行。</p> <p>。 本法中華民國一百零四年一月二十日修正之條文，除第二十八條第一項自公布後八個月施行外，自公布日施行。</p> <p>本法中華民國〇年〇月〇日修正之條文，自一百零五年一月一日施行。」</p>