

主席：報告院會，楊委員曜、蘇委員震清聲明對剛才表決係與民進黨黨團意見一致，列入紀錄。

現在進行討論事項第一案。

## 討 論 事 項

一、(一)本院社會福利及衛生環境委員會報告併案審查行政院函請審議「勞動基準法部分條文修正草案」、本院委員王育敏等 17 人擬具「勞動基準法第三十八條條文修正草案」、民進黨黨團擬具「勞動基準法第三十九條條文修正草案」、時代力量黨團擬具「勞動基準法部分條文修正草案」、親民黨黨團擬具「勞動基準法第三十六條、第七十四條及第七十九條條文修正草案」、委員鍾孔炤等 17 人擬具「勞動基準法第三十八條條文修正草案」及委員林淑芬等 18 人擬具「勞動基準法第三十八條及第七十九條條文修正草案」案。

(二)本院社會福利及衛生環境委員會報告審查委員吳志揚等 16 人擬具「勞動基準法第三十六條條文修正草案」案。(本案經第 2 會期第十次會議決議交黨團進行協商，爰於本次會議合併進行討論)

主席：報告院會，請各黨團幹部於下午 2 時 30 分至議場三樓進行協商。

現在休息。

休息(12 時 1 分)

繼續開會(16 時 6 分)

主席：現在繼續開會，進行討論事項第一案「勞動基準法部分條文修正草案」等案。

現在宣讀審查報告。

### (一)

#### 立法院社會福利及衛生環境委員會函

受文者：議事處

發文日期：中華民國 105 年 11 月 21 日

發文字號：台立社字第 1054502374 號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：如說明二

主旨：院會交付審查行政院函請審議「勞動基準法部分條文修正草案」、本院委員王育敏等 17 人擬具「勞動基準法第三十八條條文修正草案」、民進黨黨團擬具「勞動基準法第三十九條條文修正草案」、時代力量黨團擬具「勞動基準法部分條文修正草案」、親民黨黨團擬具

「勞動基準法第三十六條、第七十四條及第七十九條條文修正草案」、委員鍾孔炤等 17 人擬具「勞動基準法第三十八條條文修正草案」、委員林淑芬等 18 人擬具「勞動基準法第三十八條及第七十九條條文修正草案」等 7 案，業經併案審查完竣，須經黨團協商，復請查照，提報院會公決。

說明：

一、復 貴處 105 年 07 月 15 日台立議字第 1050704395 號、105 年 07 月 12 日台立議字第 1050704045 號、105 年 07 月 18 日台立議字第 1050704373 號、105 年 07 月 19 日台立議字第 1050704412 號、105 年 07 月 19 日台立議字第 1050704454 號、105 年 09 月 20 日台立議字第 1050704588 號、105 年 10 月 04 日台立議字第 1050704920 號函。

二、附審查報告乙份。

正本：議事處

副本：社會福利及衛生環境委員會

行政院函請審議「勞動基準法部分條文修正草案」、本院委員王育敏等 17 人擬具「勞動基準法第三十八條條文修正草案」、民進黨黨團擬具「勞動基準法第三十九條條文修正草案」、時代力量黨團擬具「勞動基準法部分條文修正草案」、親民黨黨團擬具「勞動基準法第三十六條、第七十四條及第七十九條條文修正草案」、委員鍾孔炤等 17 人擬具「勞動基準法第三十八條條文修正草案」、委員林淑芬等 18 人擬具「勞動基準法第三十八條及第七十九條條文修正草案」等 7 案併案審查報告

一、行政院函請審議「勞動基準法部分條文修正草案」、本院委員王育敏等 17 人擬具「勞動基準法第三十八條條文修正草案」、民進黨黨團擬具「勞動基準法第三十九條條文修正草案」、時代力量黨團擬具「勞動基準法部分條文修正草案」、親民黨黨團擬具「勞動基準法第三十六條、第七十四條及第七十九條條文修正草案」、委員鍾孔炤等 17 人擬具「勞動基準法第三十八條條文修正草案」、委員林淑芬等 18 人擬具「勞動基準法第三十八條及第七十九條條文修正草案」等 7 案，經分別提本院第 9 屆第 1 會期第 20 次會議、第 19 次會議、第 21 次會議、第 2 會期第 1 次會議及第 3 次會議報告後，均決定：「交社會福利及衛生環境委員會審查」。

二、本會於 105 年 10 月 5 日、11 月 14 日及 11 月 17 日分別舉行第 9 屆第 2 會期第 4 次、第 12 次及第 13 次全體委員會議進行審查，會議由陳召集委員瑩擔任主席，勞動部部長郭芳煜、內政部民政司副司長羅瑞卿、經濟部工業局局長吳明機及副局長蕭振榮、法務部參事劉成焜、金融監督管理委員會銀行局副組長張嘉魁、證券期貨局科長王朝安及專門委員王秀玲等分別應邀列席說明、備詢。

三、行政院之書面提案要旨：

勞動基準法（以下簡稱本法）為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益之重要法律，自七十三年七月三十日公布施行以來，於八十五年至一百零四年間歷經十四次修正，最近一次修正公布日期為一百零四年十二月十六日。

鑒於法定正常工作時間自一百零五年一月一日起縮減為每週不得超過四十小時，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，其修正要點如下：

- (一)配合修正條文第三十六條增訂休息日規定，增訂雇主使勞工於休息日出勤時之工資計算標準，於休息日工作在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。另有鑑於勞工於休息日出勤工作，將無法獲得充分休息，為使雇主於指派勞工於休息日出勤時更為審慎，增訂工作時間四小時以內、逾四小時至八小時以內或逾八小時至十二小時以內者，應分別列計四小時、八小時或十二小時之工作時間及工資。（修正條文第二十四條）
- (二)配合四週彈性工作時間之例假規定移列至修正條文第三十六條併同規範，爰刪除現行四週彈性工作時間規定。（修正條文第三十條之一）
- (三)為落實週休二日，並考量例假出勤僅限因天災、事變或突發事件等特殊原因之嚴格規範，經衡平審酌勞資雙方權益，定明勞工每七日應有二日之休息，其中一日為例假，另一日為休息日，休息日出勤之時數計入延長工作時間總數。另就依本法實施彈性工作時間者，規範其例假及休息日之配套。（修正條文第三十六條）
- (四)為使本法有關國定假日之規定與內政部所定應放假之紀念日及節日一致，並維持現行對勞工具具有特殊意義之勞動節放假規定，爰修正休假日之規定。（修正條文第三十七條）

#### 四、委員王育敏等 17 人之書面提案要旨：

鑑於現行勞動基準法規定，服務年資未滿一年之勞工，無法享有特別休假之權利，不僅有違國際勞工組織第 132 號公約之規定，且不利國家勞動力之恢復與調整。爰擬具「勞動基準法第三十八條條文修正草案」，針對繼續工作六個月以上未滿一年之勞工，增訂其事業單位或雇主應每年按中央主管機關所定之辦法，給予勞工特別休假，確保勞動力獲得長遠維持。茲將詳細情形說明如下：

- (一)按特別休假之功能，在於使勞工透過假期放鬆身心、調整體力與精神狀態，並陪伴親屬以充實家庭生活，有助於國家勞動力之維持與培養。然現行勞動基準法規定，勞工須繼續工作滿一年以上，方能向雇主申請特別休假，致服務年資未滿一年之勞工，無法享有特別休假之權利，影響勞工權益甚鉅。
- (二)據國際勞工組織（International Labor Organization）第 132 號公約規定，最低服務年資為申請特別休假之必要條件，惟各國之主管機關，訂定最低服務年資之期間應以不超過 6 個月為限。另查日本勞動基準法第 39 條規定，全時勞工（一週工作時間 30 小時以上者）連續受僱達 6 個月以上，即依法享有 10 天特別休假；連續受僱 6 個月以上之部分工時勞工，其申請特別休假之辦法，依每週工作日數、每年工作天數及服務年資，由厚生勞動省另定辦法為之，以確保勞工休憩權之行使。
- (三)爰擬具「勞動基準法第三十八條修正草案」，針對繼續工作六個月以上未滿一年之勞工，增訂其事業單位或雇主應每年按中央主管機關所定之辦法，給予勞工特別休假，以確

保勞動力之維持與再生，使勞工得以調劑身心，促進其家庭與社會生活。

五、民主進步黨黨團之書面提案要旨：

為配合落實週休二日之修法，增訂休息日工資照給規定，爰擬具「勞動基準法第三十九條條文修正草案」。說明如下：

行政院提案修正勞動基準法，採「一例假、一休息日」方式，落實週休二日。為消除外界對於「休息日」等同於「無薪假」之疑慮，使勞工基本勞動權益獲得更合理之保障，爰擬修正「勞動基準法」第三十九條，明定「第三十六條所定之休息日，工資照給」。

六、時代力量黨團之書面提案要旨：

鑑於台灣勞動工時居高不下，每年實際平均總工時已超過兩千一百小時，不僅超過 OECD 國家之均值 1,770 小時，也遠高於美、日、德等先進國家，已在世界上名列前茅，然而薪資卻未相對成長，儼已成為過勞之島。為保障勞工休息權及身心健康，並落實週休二日以確實縮短工時，爰擬具「勞動基準法部分條文修正草案」。茲將詳細情形說明如下：

台灣勞工工時居高不下，依據勞保局統計資料，我國勞工發生腦心血管疾病（俗稱過勞）之案例在現行核定率下（2015 年下半年核定率僅 26.8%），自 2012 至 2015 年四年來，過勞核定件數已達 1,258 例，其中 516 例為死亡案例。

我國勞工之實際工作時數，已遠超乎國際水平：根據勞動部統計，2014 年台灣勞工全年總工時達 2,134.8 小時，不僅超過 OECD 國家之均值 1,770 小時，也遠高於美、日、德等先進國家。再根據勞動部統計處 2015 年職類別薪資調查顯示，我國全體受雇者仍有 15.8%維持每週工作六日，若包含週六彈性上班者，則共有約 28%。其中，服務業受雇者中有 18.2%僅週休一日，部分服務業如零售業、公共汽車客運業之比例均超過 2 成，住宿及餐飲業之比例更達 43%，顯見我國仍有相當比例勞工，未能於每周獲得完整二日之休息。我國雖已於 2016 年實施每周工時 40 小時制，但現行勞動基準法仍有相當缺失，無法達成落實週休二日、真正縮短工時之目的。

為避免過長工時損害勞工身心健康、並賦予勞工合理之休息日數與休假，爰提出勞動基準法部分條文修正草案，以保障勞工休息權及勞動權益，修正重點如下：

- (一)為使勞工取得工資相關詳實資訊、得以確認工資是否正確核算（以加班費之計算方式為例：適用不同加發倍數之時數分別為何，雇主應主動向勞工揭露之），故增訂雇主應於發給工資時，提供勞工工資各項目計算方式明細。（修改條文第二十三條）
- (二)為有效維護輪班制勞工休息權及身心健康，爰參考歐盟工作時間指令（Working Time Directive）等規定，明定輪班制勞工出勤間隔應至少有連續十一小時之休息。（修改條文第三十四條）
- (三)為有效降低我國勞工總工時，真正落實週休二日，並得在例假加班後獲得完整之補假，爰明定勞工每七日中至少應有二日例假。（修改條文第三十六條）
- (四)為求我國不同受雇群體間之權益平衡，爰依公務人員請假規則關於特別休假之規定，提高勞工特別休假之日數，以使勞工與公務人員之有薪休假獲得衡平。（修改條文第三十八條）

(五)為有效保護吹哨者，增加勞工舉報雇主違法行為之意願，爰修訂本法，增列雇主不得因勞工之申訴，終止、解除、變更或不給予其依法令、契約或習慣上所應享有之權益。（修改條文第七十四條）

(六)鑑於對工資及工時之保障乃勞工權益之核心，而本法對於違反規定之雇主原定罰則金額過低，無法產生有效之抑制效果，爰參酌大量解僱勞工保護法第二條之分類，提高罰鍰金額。（增列條文第七十八條之一、修改條文第七十九條）

七、委員陳怡潔代表親民黨黨團說明提案要旨：

有鑑於勞動部「一例一休」的「勞動基準法」修正草案，非但沒有正視臺灣勞工過勞問題，反而意圖用「假日換加班費」的修法方式，讓勞工繼續接受長工時。為從法令與政策上，改變臺灣勞工過勞的現象、有效地降低工時，落實勞工週休二日，親民黨黨團爰提出勞動基準法第三十六條之修正，明定勞工週休二例假日；另修正第七十四條「吹哨者條款」，增訂雇主對「吹哨者」勞工之解僱、降調、減薪或其他不利之處分者，無效，而公務員對「吹哨者」勞工身分負保密責任；並配合修正第七十九條之行政罰，若雇主違反工資、工作時間、休息、休假、童工、女工、退休、職業災害補償、吹哨者條款等攸關勞工權益之規定，將罰鍰從二萬元以上三十萬元以下，提高至十五萬元以上七十五萬元以下，主管機關應限期令雇主改善，雇主屆期仍未完成改善者，得按次連續處罰。

八、委員鍾孔炤說明提案要旨：

鑑於勞動基準法自立法以來迄今未曾修改過勞工特別休假之日數。然現今社會多元的生活型態與家庭需求，勞工確實需要更多可以自行彈性運用的休假日，爰參酌公務人員請假規則第七條相關規定，提案修正勞動基準法第三十八條條文，提高勞工特別休假之日數。茲將詳細情形說明如下：

(一)為增加勞工可茲自行彈性運用的特別休假日數，以因應多元的生活型態與家庭需求，放寬特別休假的相關規定，讓新進員工、久任勞工、非自願離職之勞工均能適當增加其休假日數。

(二)針對新進人員的部分，參酌雇主終止勞動契約時依據勞動基準法第十六條之預告期間規定，勞工如繼續工作三個月以上一年未滿者，應於十日前預告之。依據該條之精神，勞工繼續工作三個月以上則其勞動關係已屬相對穩定，故有預告期間之保障。同理，新進員工如繼續工作三個月以上亦應適度降低請特別休假的門檻，酌給第一年的特別休假權。

(三)資深有經驗的勞工是企業最重要的資產，為鼓勵勞工久任，參酌公務人員相關規定，增加勞工特別休假日數，使勞工之年休假日數與公務人員趨於一致，平衡公私部門之休假權益。

(四)新增第二項，讓勞工有權主動要求雇主改依曆年制計算特別休假日數，以解決過去每年應休之特別休假日數計算方式不易釐清的問題。並新增第三項，如勞工非自願離職時，當年度之服務年資亦應依比例計算特別休假日數。

九、委員林淑芬說明提案要旨：

鑑於勞工辛勤工作所累積之生理或心理疲憊，需給予一段長時間休假亦可使勞工恢復身心疲勞，以維護國家整體勞動力及確保勞工休息權，並縮短勞工與公務人員有薪休假之差距，爰提出「勞動基準法第三十八條及第七十九條」條文修正草案。茲將詳細情形說明如下：

(一)參酌勞動法學者有關「勞動基準法上特別休假制度之再檢討」研究指出，特別休假制度的目的性可區分為「勞動力維持培養說」與「休息權說」。前者主張特休制度不僅在使勞工恢復身心疲勞，也是雇主維持、培養勞動力之有效方法；後者，則是主張特別休假是落實憲法中保障勞工權益、增進勞工福祉具體化措施。無論上述何種學說，皆彰顯特別休假制度設計，對勞資雙方皆有利，是維護國家整體勞動力不可或缺勞動條件之一。

(二)依據國際勞工組織（International Labour Organization）第 132 號有薪休假公約（Holidays with Pay Convention）明定有薪休假之最低服務年限資格不得超過六個月。況且，參考亞洲鄰近國家日本，雖未簽署該公約但其勞動基準法仍賦予勞工工作滿六個月即享有有薪休假制度設計。相形之下，我國勞工特別休假門檻過高，應予以修正。此外，為縮減公務人員與勞工之間有薪休假之差距，工作滿一年以上者皆比照公務人員特別休假規範。（修正第三十八條）

(三)此外，勞動基準法對於工時、工資管理不當之處罰標準過於單一僵硬，特別是對於大型企業不具有嚇阻效力，爰修訂依照事業單位人數規模訂定不同罰金，並針對累犯給予加重處分。（修正第七十九條）

十、勞動部部長郭芳煜分別就行政院、各黨團及委員提案提出報告及說明：

(一)修正第二十三條部分：

時代力量黨團擬具「勞動基準法部分條文修正草案」修正第二十三條有關工資明細之記載及提供義務之規定，本部意見如下：

本條增訂雇主應提供並記載工資各項計算方式明細，可使勞工掌握工資完整資訊，並確明勞資雙方權利義務，本部敬表認同。

(二)修正第二十四條部分：

行政院擬具「勞動基準法部分條文修正草案」修正第二十四條，係配合修正條文第三十六條有關休息日規定，增訂雇主使勞工於休息日出勤時之工資計算標準。另，增訂工作時間四小時以內、逾四小時至八小時以內及逾八小時至十二小時以內者，應分別核計四小時、八小時及十二小時之工作時間及工資，其出勤時數，並納入延長工時總數計算，以控管整體加班時數，有助於促使雇主於要求休息日出勤時，更為審慎，俾以落實「週休二日」的目標，懇請各位委員支持。

(三)修正第三十條之一部分：

行政院擬具「勞動基準法部分條文修正草案」修正第三十條之一，係配合修正條文第三十六條有關例假規定酌予調整，將原有關四週彈性工作時間之例假規定，移列至修正條文第三十六條第二項第三款規範，懇請各位委員支持。

(四)修正第三十四條部分：

時代力量黨團擬具「勞動基準法部分條文修正草案」修正第三十四條更換班次間休息時間之規定，本部意見如下：

本條有關勞工採晝夜輪班制於更換班次時，應給予勞工至少連續十一小時休息時間之規定，因涉及事業單位排班、人力調配等面向，影響層面廣泛，建議廣納各界意見，審慎研議。

(五)修正第三十六條部分：

時代力量黨團及親民黨黨團所提「勞動基準法第三十六條條文修正草案」，明定勞工每七日中至少應有二日之休息，作為例假；行政院擬具「勞動基準法部分條文修正草案」修正第三十六條，明定勞工每七日中至少應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，本部意見如下：

1. 勞動基準法所稱「例假」之內涵

- (1)查現行勞動基準法第 36 條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」係屬強制性規定，俾以適當地中斷勞工連續多日之工作，保護其身心健康，雇主不得任意剝奪勞工此項基本權益。
- (2)綜觀整部勞動基準法，有關一般情況下得使勞工於假日出勤之情形規定於第 39 條，亦即雇主可於徵得勞工同意後，使勞工於第 37 條之國定假日及第 38 條之特別休假工作，惟工資應加倍發給，俾補償勞工無法休假之損失；前開規定並將排除第 36 條所定例假之適用。
- (3)至於例假之合法出勤要件，僅限於同法第 40 條所列「天災、事變或突發事件」之少數特殊狀況，若無該等法定原因，縱使勞工同意，亦不得合法地使勞工於例假日工作。綜合上述規定，可知例假與其他休假之差異及強制性。

2. 「每週二例」窒礙難行之處

- (1)以最常見的情況來看，如果勞工每日正常工時為 8 小時、每週工作 5 日，勞工非工作日之 2 日均定為例假，若有同事請假或休假，僅能從其他輪休之員工中找人代班（加班）出勤；惟對於輪休者而言，該 2 日因均屬例假，同事請假或休假並不符例假「天災、事變或突發事件」可出勤之要件，必然產生違法情事，勞資間幾無合理運作空間。全世界亦沒有任何一個國家的勞動法令，採「每週 2 例假」之立法例。
- (2)時代力量黨團及親民黨黨團所提「勞動基準法第三十六條條文修正草案」明定勞工每七日中至少應有二日之休息，作為例假，因涉及勞雇權益甚鉅，建請審慎。

3. 行政院版之「週休二日」實為現階段最務實可行之方案

- (1)勞動基準法「例假」之特殊性及強制性已如前述，為免勞資間因僵硬之立法而失去自主協商及合理運作空間，影響勞雇需求及企業運作，行政院版修正草案所採取之「週休二日」規劃，同樣可以達成禁止事業單位將勞工每週 40 小時之正常工作時間排入 6 天，導致無法落實「週休二日」等情形，但仍保有偶有休息日需出勤之可能，衡平考量勞工權益及企業運作彈性。
- (2)行政院版本亦配套採取「提高休息日出勤工資計算標準」及「休息日出勤時數納入延長工時總數計算」之作法，透過「工時安排，總量管制」、「工資成本，以價制量」二軌，可促使雇主於指派勞工休息日出勤時，更為審慎嚴謹，除可有效保障勞工週休二日權益外，並合理兼顧企業運作彈性，懇請各位委員支持。

(六)修正第三十七條部分：

行政院擬具「勞動基準法部分條文修正草案」修正第三十七條，配合週休二日法令制度之確立，將國定假日回歸內政部全國一致之規定，給予全國一體適用之秩序，以解決近日因全國國定假日不一致所引發之紛擾。國定假日、紀念日及節日為國之儀典，仍應依循紀念日及節日之主管機關—內政部所定規範。至於對勞工具有特殊意義之勞動節放假規定，仍予保留，使勞工基本勞動權益獲得更合理之保障，懇請各位委員支持。

(七)修正第三十八條部分：

委員王育敏等 17 人、時代力量黨團、委員鍾孔炤等 17 人及委員林淑芬等 18 人擬具「勞動基準法部分條文修正草案」修正第三十八條特別休假之規定。本部意見如下：

本條針對特別休假給假日數之調整，立意良善，尤其我國產業特性以中小企業居多，更需就初入職場及資淺勞工特別考量，以保障其權益。

(八)修正第三十九條部分：

民主進步黨黨團擬具「勞動基準法部分條文修正草案」修正第三十九條休息日之規定。本部意見如下：

本條明定「第 36 條所定之休息日，工資照給」，應有助於消除外界對於「休息日」是否可能淪為「無薪假」之疑慮，對於勞工之權益有更明確之保障，本部敬表同意。

(九)修正第七十四條部分：

時代力量黨團所提增訂申訴勞工可能遭受不利處分之型態部分；親民黨團所提增訂申訴勞工可能遭受不利處分之型態、增訂公務員如有洩密情事，應依法追究刑事及行政責任，以及主管機關受理檢舉案件之管轄、處理期間、保密及其他應遵行事項之辦法。本部意見如下：

1. 所提增訂「申訴勞工可能遭受不利處分之型態」部分，包括減薪、調降、不合理之管理措施、工作條件之不利處置、終止、解除、變更、不給予其依法令、契約或習慣上所應享有之權益等，因部分修正內容係屬不確定法律概念，日後於執行上，恐衍生其他爭議。又查勞動基準法第 74 條已明定雇主不得因勞工為申訴而予解僱、調職或其他不利處分，修正內容已可由原條文之「其他不利處分」含括。
2. 有關增訂公務員如有洩密情事，應依法追究刑事及行政責任部分，查現行刑法、公務員服務法、公務員懲戒法等已有相關規範。如因洩密情事致勞工權益受有損害，其亦得依國家賠償法究責，尚無須於勞動基準法中另行規範處理。
3. 所提主管機關受理檢舉案件之管轄、處理期間、保密及其他應遵行事項之辦法部分，查目前勞動法令針對雇主違反法令之申訴及程序，已有相關規定保障，如性別工作平等法、勞動檢查法及職業安全衛生法等，勞工如為保障其個人權益提出申訴，當可依相關規定提出申訴。另有關檢舉案件之管轄、處理期間、保密及其他應遵行事項之辦法部分，已有行政程序法等相關法規予以規範，尚無窒礙難行之處。爰建議維持現行條文。

(十)修正第七十八條之一、第七十九條部分：

時代力量黨團所提修正勞動基準法第七十八條之一規定，擬依事業單位之規模處罰；

親民黨團所提修正勞動基準法第七十九條規定，擬提高違反罰鍰處罰下限為新臺幣（以下同）3 萬元以上，針對部分條文之違反，另大幅提高下限為 15 萬元以上罰鍰等；委員林淑芬等 18 人所提修正勞動基準法第七十九條規定，依事業單位之規模處罰，並對於一年內重複違反同一法條之事業單位加重處罰；本部意見如下：

1. 所提依事業單位規模處罰，其修正雖可督促雇主遵守勞動基準法，惟擬修正提高罰鍰額度，並非就違法具體個案，審酌違法情節是否重大，逕依其事業單位規模即予加重處罰額度，恐失比例原則，建請審慎評估。
2. 調整罰鍰處罰下限或上限，如將罰鍰處罰下限提高為 3 萬元甚或 15 萬元，因我國適用勞動基準法尚含眾多中小企業及微型事業單位，未考慮企業規模及違反之情節，若一律大幅提高處罰下限，恐未周妥，建議維持現行罰鍰下限額度。至提高罰鍰上限究應如何調整，較為合理，建議再予審慎研議。
3. 所提對於一年內重複違反同一法條之事業單位加重處罰、限期改善及按次連續處罰部分，按現行勞動基準法第八十條之一規定，主管機關裁處罰鍰，已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。爰現行主管機關已有相關規範可為遵循。

十一、經濟部工業局局長吳明機分別就行政院、各黨團及委員提案提出報告及說明：

縮短工時係為國際趨勢，且為台灣社會所認同，爰 105 年起每週勞工法定工時已於「雙週 84 小時」調整為「每週 40 小時」，而為落實週休二日，行政院提出本次「勞動基準法部分條文修正草案」。

本次的修法重點，在於讓勞工每 7 日能有 2 日之休息（1 日為例假、1 日為休息日），若於休息日出勤，雇主須額外給予加班費，並將國定假日回歸由內政部規定，調整全國國定假日一致。

經濟部於草案提出的過程中，皆秉持經濟發展應與勞工權益並重之理念，盡力與產業界溝通，讓企業了解修法之目的，幫助反映企業之意見並解除其疑慮。企業界普遍認同週休二日之國際趨勢，現行亦有不少企業已實施週休二日，給予休假勞工之休假安排優於勞動基準法，惟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，有加班彈性，亦可使有意願於休息日加班者可增加更多收入。

為因應勞工生活型態多元發展，兼顧企業產能需求，期盼修法兼顧勞工權益與產業競爭力，並給予彈性，以利產業結構轉型與社會長遠發展。

十二、與會委員於聽取說明、詢答及大體討論後，旋即對法案進行逐條審查及縝密討論，經在場委員充分溝通交換意見後達成共識，將全案審查完竣。茲將審查結果臚列如下：

（一）照案通過：第二十三條、第三十條之一及第三十七條。

1. 時代力量立法院黨團所提第二十三條條文修正動議之內容，請併入該黨團原提案之立法說明，並作為本法施行細則未來修法之參考。
2. 委員陳宜民、陳曼麗等 12 人提案，針對勞動基準法第三十七條行政院所提版本條文，提議點名表決。

表決結果：在場出席委員 12 人（含主席），贊成者吳玉琴、陳曼麗、劉建國、鍾孔炤、吳焜裕、黃秀芳及林靜儀等 7 人；反對者王育敏、陳宜民、蔣萬安及洪慈庸等 4 人；棄權者 0 人。贊成者多數，本案照行政院提案通過。（李委員彥秀聲明上項表決係採反對立場，列入紀錄。）

3. 另有委員陳宜民等 3 人、委員王育敏等 4 人、委員李彥秀等 3 人、時代力量立法院黨團、委員劉建國等 7 人、委員蔣萬安等 4 人所提第三十七條條文修正動議等 6 案，均不予處理。

(二)修正通過：第三十四條及第七十八條之一。

1. 第三十四條：依委員劉建國等 5 人、委員王育敏等 4 人及時代力量立法院黨團之修正動議，將現行條文修正如下：「勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。

中華民國一百零五年○月○日修正之前項規定，其施行日期由行政院定之。」

2. 第七十八條之一：將時代力量立法院黨團提案條文第二項第一款句首修正為：「未滿三十人之事業單位，……」後通過。

(三)保留交付協商：第二十四條及第三十六條等，計 6 條。

1. 第二十四條：行政院提案，併時代力量立法院黨團所提修正動議，均保留送協商。
2. 第三十六條：行政院、時代力量立法院黨團及親民黨立法院黨團之提案，併委員李彥秀等 3 人、時代力量立法院黨團所提修正動議，均保留送協商。

（就上述 2 條文是否保留交付朝野協商，經舉手表決：在場委員含主席 9 人，贊成者 5 人；反對者 3 人；棄權者 0 人。贊成者多數，通過本 2 條文保留交付朝野協商。）

3. 第三十八條：委員王育敏等 17 人、時代力量立法院黨團、委員鍾孔炤等 17 人及委員林淑芬等 18 人之提案，併委員陳瑩等 3 人、委員鍾孔炤等 4 人、委員李彥秀等 3 人、時代力量立法院黨團、委員陳宜民等 4 人、委員林淑芬等 3 人、委員蔣萬安等 4 人、委員林靜儀等 3 人及中國國民黨立法院黨團所提修正動議等 9 案，均保留送協商。

就第 38 條之審查，逕付表決以下 2 案：

- (1) 委員陳宜民等 3 人提案，有鑑於勞動部尚未針對蔡英文總統之指示提出特休假修法版本，以彌補勞動基準法關於「一例一休」及「刪除七天假」之修法所造成勞工權益嚴重之侵害，爰要求待行政院提出特休假的版本後，立法院社會福利及衛生環境委員會再開始進行此次勞動基準法的審查。

（經舉手表決：在場委員含主席 11 人，贊成者 3 人，反對者 7 人，棄權者 0 人。贊成者少數，本案不通過。）

- (2) 委員劉建國等 7 人提案，針對第 38 條條文提案及修正動議各案保留交付朝野協商。

（經舉手表決：在場委員含主席 11 人，贊成者 7 人；反對者 3 人；棄權者 0 人。贊成者多數，通過本條文併修正動議各案保留交付朝野協商。）

4. 第三十九條：民進黨立法院黨團提案，併時代力量立法院黨團所提修正動議，均保留送協商。

5. 第七十四條：時代力量立法院黨團及親民黨立法院黨團之提案，併委員劉建國等 8 人及時代力量立法院黨團所提修正動議，均保留送協商。

6. 第七十九條：時代力量立法院黨團、親民黨立法院黨團及委員林淑芬等 18 人提案，併委員陳宜民等 4 人所提修正動議，均保留送協商。

(四)不予處理：委員陳宜民等 4 人所提第七十九條之二條文修正動議，非為院會交付本委員會審查之議案，故不予處理。

(五)通過附帶決議 5 項：

1. 有鑑於勞動基準法第 30 條規定每週工時不得超過 40 小時，其立法精神係讓勞工得享「週休二日」，可以充分休息。惟少數不肖雇主以每日工時不超過 8 小時，但卻要勞工於六、日上班之方式，規避給予勞工「週休二日」！

爰要求勞動部應正視此一不當扭曲現象，並於勞動基準法修正通過後，落實勞工最低應於每七日中至少有二日之休息！以維護勞工權益及健康，落實週休二日！

提案人：陳宜民 蔣萬安 李彥秀

2. 親民黨黨團有鑑於我國勞工工時過長，休息時間嚴重不足，勞工過勞、甚至致死案例時有所聞，影響勞工健康福祉甚鉅，例如護理師之花花班現狀。惟現行法就勞工休息時間之規定並不完善，「勞動基準法」第三十四條雖規定應給予輪班制勞工「適當」之休息時間，然「適當」一詞係屬不確定法律概念，致實務上爭議頻生，勞資雙方無可遵循，爰要求勞動部應考量不同產業特性及不同工作模式，落實輪班制勞工至少應有連續十一小時之休息時間。

提案人：親民黨立法院黨團 陳怡潔

3. 第三十四條第三項所定之施行日期，自三讀通過、總統公布後，不得超過一年。

提案人：時代力量立法院黨團 洪慈庸

4. 因應勞動基準法第三十六條、第三十七條法律修正案，對部分工時勞動者尤其「打工族」的勞動權益有可能有影響，勞動部應於法律通過後，儘速研議於法案宣導後，加強部分工時勞動者從事較多的行業進行勞動條件檢查，以確保其權益。

提案人：吳玉琴

連署人：林靜儀 黃秀芳

5. 因應勞動基準法之修正，勞動部應於法律通過後，全面強化勞動條件檢查，以確保勞工之權益。

提案人：時代力量立法院黨團 洪慈庸

十三、爰經決議：

(一)併案擬具審查報告，提報院會。

(二)本案於院會進行二讀前，須交由黨團協商。

(三)院會討論本案時，由陳召集委員瑩補充說明。

十四、檢附條文對照表乙份。

審 查 會 通 過  
 行 政 院 提 案  
 委員王育敏等17人提案  
 本院民進黨黨團提案  
 本院時代力量黨團提案  
 本院親民黨黨團提案  
 委員鍾孔炤等17人提案  
 委員林淑芬等18人提案  
 現 行 法  
 勞動基準法部分條文修正草案  
 本院各黨團及委員提案  
 本院各黨團及委員提案  
 現 行 法  
 說 明 文 對 照 表

| 審 查 會 通 過 條 文                                                                                                        | 行 政 院 提 案 | 本院各黨團及委員提案                                                                                                        | 本院各黨團及委員提案 | 現 行 法                                                                                             | 說 明                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (照案通過)<br>第二十三條 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。<br>雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記 |           | 本院時代力量黨團提案：<br>第二十三條 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。<br>雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、 |            | 第二十三條 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。<br>雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。 | 本院時代力量黨團提案：<br>一、鑑於雇主短付工資等爭議頻仍，為使勞雇雙方權利義務更加明確，並使勞工得以掌握關於工資之完整資訊，爰於第一項增訂雇主應提供各項目計算方式明細之規定，其包含平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額 |

|                           |                                                                       |                      |  |                                                                        |                                                                                                                                                         |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------|--|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 入。工資清冊應保存五年。              |                                                                       | 工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。 |  |                                                                        | <p>、休假、特別休假及其他假別之金額及其計算，及其他法律規定之項目(包含:勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金等)，將明定於勞動基準法施行細則予以規範。</p> <p>二、第二項參照第一項規定修正之。</p> <p><b>審查會：</b></p> <p>本條文照時代力量立法院黨團提案通過。</p> |
| (保留，併時代力量立法院黨團修正動議，送黨團協商) | 第二十四條 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：<br>一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分 |                      |  | 第二十四條 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：<br>一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分 | <p><b>行政院提案：</b></p> <p>一、配合法制體例，第一項酌作文字修正。</p> <p>二、配合修正條文第三十六條增訂休息日之規定，增訂第二項及第三項，定明休息日出勤之工</p>                                                        |

之一以上。

二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。

三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

之一以上。

二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。

三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。

資給付標準及工作時間計算方式，分述如下：

(一)所稱休息日，係指因現行第三十條第一項所定正常工作時間修正縮減致無庸出勤之時間。茲因休息日出勤工作，勞工無法充分休息，爰於第二項定明雇主使勞工於修正條文第三十六條所定休息日工作，在工作時間二小時以內者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以

上；工作二小時再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

(二)有鑑於勞工於休息日出勤工作，將無法獲得充分休息，為使雇主於指派勞工休息日出勤時更為審慎，爰於第三項定明，四小時以內者、逾四小時至八小時以內者或逾八小時至十二小時以內者，應分別列計四小時、八小時或十二小時之

前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。

工作時間及工資。

(三)以月薪制勞工  
平日每小時工資額為新臺幣  
(以下同)一百五十元為例  
：

1.例一：休息日工作一小時者，以四小時計，應另再加給之工資為九百元（計算方式： $150 \times 1\frac{1}{3} \times 2 + 150 \times 1\frac{2}{3} \times 2 = 900$ ）。

2.例二：休息日工作二小時者，以四小時計，應另再加給之工資為九百元（計算方式： $150 \times 1\frac{1}{3} \times 2 + 150 \times 1\frac{2}{3} \times 2$

2=900)。

3.例三：休息日工作六小時者，以八小時計，應另再加給之工資為一千九百元（計算方式： $150 \times 1\frac{1}{3} \times 2 + 150 \times 1\frac{2}{3} \times 6 = 1900$ ）。

**審查會：**

本條行政院提案保留，併時代力量立法院黨團所提修正動議，送黨團協商。

**時代力量立法院黨團所提修正動議：**

第二十四條 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：  
一、延長工作時間在二小時以內者

，按平日每小時  
工資額加給三分  
之一以上。

二、再延長工作時  
間在二小時以內  
者，按平日每小  
時工資額加給三  
分之二以上。

三、依第三十二條  
第三項規定，延  
長工作時間者，  
按平日每小時工  
資額加倍發給。

前項各款之延  
長工作時間，計算  
單位為半小時；未  
滿半小時者，以半  
小時計。

延長工作時間  
之計算遇有爭執，  
若勞工提出紀錄及  
計算者，雇主應就  
相反之主張負舉證

|                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                       |  |  |                                                                                                                                                                                                     | 責任。                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>(照案通過)</b></p> <p>第三十條之一 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，其工作時間得依下列原則變更：</p> <p>一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。</p> <p>二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。</p> <p>三、女性勞工，除</p> | <p>第三十條之一 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，其工作時間得依下列原則變更：</p> <p>一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。</p> <p>二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。</p> <p>三、女性勞工，除</p> |  |  | <p>第三十條之一 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，其工作時間得依下列原則變更：</p> <p>一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。</p> <p>二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。</p> <p>三、<u>二週內至少有二日之休息，作</u></p> | <p><b>行政院提案：</b></p> <p>一、現行第一項第二款酌作文字修正；第三款例假規定移列至修正條文第三十六條第二項第三款規範，爰予刪除，現行第四款款次遞減。</p> <p>二、第二項酌作文字修正。</p> <p><b>審查會：</b></p> <p>本條文照行政院提案通過。</p> |

|                                                                                                                            |                                                                                                                            |                                     |  |                                                                                                                                                                |                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| <p>妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。</p> <p>依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。</p> | <p>者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。</p> <p>依<u>中華民國</u>八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。</p> |                                     |  | <p><u>為例假，不受第三十六條之限制</u>。</p> <p>四、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。</p> <p>依民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。</p> |                                     |
| <p>(修正通過)</p> <p>第三十四條 勞工工作採輪班制者，其</p>                                                                                     |                                                                                                                            | <p>本院時代力量黨團提案：</p> <p>第三十四條 勞工工</p> |  | <p>第三十四條 勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每</p>                                                                                                                               | <p>本院時代力量黨團提案：</p> <p>台灣勞工平均工時過</p> |

週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，應給予適當之休息時間。

長、輪班型態漸趨多元，有鑑於輪班制勞工在班與班間若無法充分休息，將容易導致長期疲勞，且原條文中「適當」休息時間之定義不明，為保障勞工休息權及身心健康，爰參酌歐盟工作時間指令（Working Time Directive）等規定，於第二項中明定勞工在更換班次間應有至少連續十一小時之完整休息時間。

**審查會：**

一、本條文照委員劉建國等 5 人、委員王育敏等 4 人及時代力量立法院黨團之修正動議修正通過。

作採晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，應給予勞工至少連續十一小時之休息時間。

工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。

中華民國一百零五年○月○日修正之前項規定，其施行日期由行政院定之。

|                             |                                             |                          |                         |                           |                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------|---------------------------------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                             |                                             |                          |                         |                           | <p>二、為使各種型態之輪班勞工均能受到本條規定之保障，將現行條文第一項「晝夜」二字刪除。</p> <p>三、現行條文第二項規定「適當」之休息時間，屬不確定之法律概念。為明確相關規定使勞資雙方可資遵循，修正為「至少應有連續十一小時」之休息時間。</p> <p>四、增列第三項，給予勞方遵循本條規定排班之緩衝時間。</p> |
| （保留，併委員李彥秀等 3 人、時代力量立法院黨團修正 | 第三十六條 勞工每七日中應有 <u>二</u> 日之休息， <u>其中一日</u> 為 | 本院時代力量黨團提案：<br>第三十六條 勞工每 | 本院親民黨黨團提案：<br>第三十六條 勞工每 | 第三十六條 勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例 | <p>行政院提案：</p> <p>一、法定正常工作時間自一百零五年一</p>                                                                                                                           |

月一日起縮減為每週不得超過四十小時後，為落實週休二日，並考量例假僅限因天災、事變或突發事件等特殊原因始得出勤之嚴格規範，經衡平審酌勞資雙方權益，爰修正第一項規定，定明勞工每七日應有之二日之休息，其中一日為例假，另一日為休息日。

二、配合現行第三十條第二項、第三項及修正條文第三十條之一有關二週、八週及四週彈性工作時間所定各項調整原則，增訂第二項規定，其中第一

假。

七日中至少應有二日之休息，作為例假。

七日中至少應有二日之休息，作為例假。

例假，一日為休息日。

雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。

二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。

三、依第三十條之一規定變更正常

動議，送黨團協商)  
)

工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

款與第二款所定二週及八週彈性工作時間之例假仍維持每七日至少一日，僅休息日可彈性調整，惟例假及休息日之總數不減損；至第三款所定四週彈性工作時間之例假與現行第三十條之一第一項第三款規定相同，其例假與休息日亦可於例假及休息日總數不減損之前提下彈性調整。

三、為落實休息日應使勞工休息為原則，工作為例外，另考量休息日出勤之時數性質上屬延長工作時間，爰增訂第三項，定明除受

到一日不得超過十二小時之限制外，於核計是否超過一個月延長工作時間上限之四十六小時之時，亦併予列計，以避免勞工過勞（例如：勞工於休息日若僅工作二小時，依修正條文第二十四條第三項規定，應列計延長工作時數為四小時，並併入一個月延長工作時間上限之四十六小時計算）。

四、依現行解釋，現行第三十二條第三項規定延長勞工工作時間者，不受同條第二項所定時數之限制，爰休息日因天災、事變或突

發事件等特殊情況使勞工於休息日工作之時數，參照該解釋之意旨，於第三項但書明文規範。

**本院時代力量黨團提案：**

一、為真正落實周休二日之政策目標，有效降低工時，以保障勞工適足休息的權利，避免雇主濫用變形工時制度，爰明訂勞工每周應有二日之休息，作為例假。

二、根據勞動部統計處 2015 年職類別薪資調查顯示，我國全體受雇者仍有 15.8%維持每週工作六日，若包含週

六彈性上班者，則共有約 28%。其中，服務業受雇者中有 18.2%僅周休一日，部分服務業如零售業、公共汽車客運業之比例均超過 2 成，住宿及餐飲業更有高達 43%受雇者每周工作六日，顯示現行法規無法真正達成周休二日的目標，有進一步修正之必要。

**本院親民黨黨團提案：**

明定勞工週休二例假日。

**審查會：**

本條行政院、時代力量立法院黨團及親民黨立法院黨團之提案保留，併委員李彥秀

等 3 人、時代力量立法院黨團所提修正動議，送黨團協商。

**委員李彥秀等 3 人所提修正動議：**

第三十六條 勞工每七日中至少應有二日之休息，作為例假。

**時代力量立法院黨團所提修正動議：**

第三十六條 勞工每七日中至少應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休假日。

第三十七條所定之休假日，不列入前項之計算。

雇主有下列情形之一，不受第一項規定之限制：

一、依第三十條第

二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休假日至少應有四日。

二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休假日至少應有十六日。

三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休假日至少應有八日。

|                                                                             |                                                                             |  |  |                                              |                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--|--|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                             |                                                                             |  |  |                                              | <p>雇主使勞工於<u>第一項</u>休假日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休假日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。</p>        |
| <p><b>（照案通過）</b></p> <p>第三十七條 內政部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。</p> | <p>第三十七條 <u>內政部</u>所定應放假之紀念日、<u>節日</u>、勞動節及其他中央主管機關<u>指定</u>應放假之日，均應休假。</p> |  |  | <p>第三十七條 紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。</p> | <p><b>行政院提案：</b></p> <p>一、為使本法有關國定假日之規定與中央內政主管機關所定應放假之紀念日及節日一致，並維持對勞工具有特殊意義之勞動節放假規定，酌為修正。</p> <p>二、另所定其他中央</p> |

主管機關指定應放假之日，係指各類公職人員選舉罷免投票日，併予說明。

**審查會：**

本條文照行政院提案通過。

80

（保留，併委員陳瑩等 3 人、委員鍾孔炤等 4 人、委員李彥秀等 3 人、時代力量立法院黨團、委員陳宜民等 4 人、委員林淑芬等 3 人、委員蔣萬安等 4 人、委員林靜儀等 3 人及中國國民黨立法院黨團修正動議等 9 案，送黨團協商）

**委員王育敏等 17 人提案：**

第三十八條 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，雇主或事業單位每年應依下列規定給予勞工特別休假：

一、一年以上三年未滿者七日。

二、三年以上五年未滿者十日。

三、五年以上十年未滿者十四日。

**本院時代力量黨團提案：**

第三十八條 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假：

一、一年以上三年未滿者七日。

二、三年以上六年未滿者十四日。

三、六年以上九年未滿者二十一日。

第三十八條 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、一年以上三年未滿者七日。

二、三年以上五年未滿者十日。

三、五年以上十年未滿者十四日。

四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為

**委員王育敏等 17 人提案：**

一、特別休假之功能，在於使勞工透過假期調適身心，陪伴親屬充實家庭生活，裨益於國家勞動力之維持與培養。然現行法規定，勞工須繼續工作滿一年以上，方能向雇主申請特別休假，致服務年資未滿一年之勞工，無法享有特別休假之權

四、十年以上者，  
每一年加給一日  
，加至三十日為  
止。

五、六個月以上未  
滿一年者，由中  
央主管機關以辦  
法定之。

**委員鍾孔昭等 17 人提案**  
：

第三十八條 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  
依下列規定給予特  
別休假：

一、三個月以上未  
滿一年者，應給  
休假四日。

二、一年以上未滿  
三年者，每年應  
給休假七日。

三、三年以上未滿

四、九年以上十四  
年未滿者二十八  
日。

五、滿十四年者，  
第十五年起，每  
年應給休假三十  
日。

**委員林淑芬等 18 人提案**  
：

第三十八條 雇主或  
事業單位，繼續工  
作滿一定期間者，  
每年應依下列規定  
給予特別休假：

一、六個月以上未  
滿一年者四日。

二、一年以上三年  
未滿者七日。

三、三年以上六年  
未滿者十四日。

四、六年以上九年  
未滿者二十一日

止。

利，影響勞工權益  
甚鉅。

二、據國際勞工組織  
第 132 號公約規定  
，各國主管機關訂  
定特別休假之最低  
服務年資，應以不  
超過 6 個月為限。  
另查日本勞動基準  
法第三十九條規定  
，全時勞工（一週  
工作時間 30 小時  
以上者）連續受僱  
達 6 個月以上，即  
依法享有特別休假  
；連續受僱達 6 個  
月以上之部分工時  
勞工，其申請特別  
休假之辦法，依每  
週工作日數、每年  
工作天數及服務年  
資，由厚生勞動省  
另定法規命令為之

。  
三、爰新增第一項第五款，明定雇主或事業單位針對繼續工作六個月以上之勞工，應依中央主管機關所定之辦法給予特別休假。另因原條文所列應給予特別休假之主體不甚明確，爰酌修文字。

**本院時代力量黨團提案：**

- 一、特別休假有助於勞工於辛勞工作之後，消除工作產生之疲勞，並有助於勞工健康權之維護與生活品質之提昇。
- 二、為求我國勞動權益之平衡，參酌公務人員請假規則關

。  
五、九年以上十四年未滿者，每年應給休假二十八日。  
六、十四年以上者，每年應給休假加至三十日。

六年者，每年應給休假十四日。  
四、六年以上未滿九年者，每年應給休假二十一日。  
。  
五、九年以上未滿十四年者，每年應給休假二十八日。  
六、十四年以上者，每年應給休假三十日。  
勞工到職日之隔年一月一日起，得與雇主協議按前項之標準依比例計給特別休假後，改採曆年制累計特別休假日數，雇主不得拒絕。  
勞工於非自願離職時，當年度之

服務年資，應按第一項之標準依比例計給特別休假。

於特別休假之規定，修正本條勞工特別休假之天數至與公務人員相同，以衡平勞工與公務人員享有有薪休假的權利。

**委員鍾孔昭等 17 人提案**

：

一、勞動基準法自立法以來迄今未曾修改過勞工特別休假之日數。然現今社會中，勞工確實需要更多可以自行彈性運用的休假日，以因應多元的生活型態與家庭需求。

二、在新進員工部分，參酌雇主終止勞動契約時依據勞動基準法第十六條之預告期間規定，勞

工如繼續工作三個月以上一年未滿者，應於十日前預告之。依據該條之精神，勞工繼續工作三個月以上則其勞動關係已屬相對穩定，因此給予預告期間之保障。同理，新進員工如繼續工作三個月以上亦應適度降低請特別休假的門檻，酌給第一年的特別休假權。

三、為鼓勵勞工久任，使勞工之特別休假日數與公務人員趨於一致，爰參考公務人員請假規則第七條修訂本條文規定，增加勞工特別休假日數。

四、新增第二項，讓新進勞工，自到職隔年一月一日起可主動要求雇主改依曆年制計算休假日數。

五、新增第三項，如勞工非自願離職時，當年度之服務年資亦應依比例計算特別休假日數。

**委員林淑芬等 18 人提案：**

一、特別休假制度有助於勞工恢復工作後所產生的疲勞，亦可維護勞動力，以落實勞工休息權。

二、依據國際勞工組織 (International Labour Organization)第 132

號有薪休假公約 (Holidays with Pay Convention) 明定有薪休假之最低服務年限資格不得超過六個月。況且，參考亞洲鄰近國家日本，雖未簽署該公約但其勞動基準法仍賦予勞工工作滿六個月即享有有薪休假制度設計。相形之下，我國勞工特別休假門檻過高，應予以修正。此外，為縮減公務人員與勞工之間有薪休假之差距，爰修正第一項第一款工作滿六個月以上即享有四天特別休假，工作滿一年以上者比照公務人員

特別休假規範，以縮小勞工與公務人員有薪假差距。

**審查會：**

本條委員王育敏等 17 人、時代力量立法院黨團、委員鍾孔炤等 17 人及委員林淑芬等 18 人之提案保留，併委員陳瑩等 3 人、委員鍾孔炤等 4 人、委員李彥秀等 3 人、時代力量立法院黨團、委員陳宜民等 4 人、委員林淑芬等 3 人、委員蔣萬安等 4 人、委員林靜儀等 3 人及中國國民黨立法院黨團所提修正動議等 9 案，送黨團協商。

**委員陳瑩等 3 人所提修正動議：**

第三十八條 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、半年以上一年未滿者三日。

二、一年以上三年未滿者七日。

三、三年以上十年未滿者十四日。

四、十年以上十五年未滿者二十一日。

五、十五年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

雇主應依前項各款規定於勞工指定之期日給予特別休假。但勞工指定之期日給予特別休

假，有妨礙事業正常營運時，得變更之。

雇主依前項規定變更勞工特別休假期日者，於年度終結或終止契約而未休之日數，應發給工資。

特別休假年度未休完之日數，得遞延至翌年行使。

**委員鍾孔炤等 4 人所提修正動議：**

第三十八條 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假：

一、三個月以上應給休假四日。

二、一年以上未滿

三年者，每年應給休假七日。

三、三年以上未滿六年者，每年應給休假十四日。

四、六年以上未滿九年者，每年應給休假二十一日。

一。

五、九年以上未滿十四年者，每年應給休假二十八日。

六、十四年以上者，每年應給休假三十日。

勞工到職日之隔年一月一日起，得與雇主協議到職當年按前項之標準依比例計給特別休假後，改採曆年制累計特別休假日數

，雇主不得拒絕。

勞工於非自願離職時，當年度之服務年資，應按第一項之標準依比例計給特別休假。

雇主應於勞工到職滿三個月時及每年度之前與勞工協商排定特別休假日期，雇主無企業重大事由不得要求勞工同意變更。

**委員李彥秀等 3 人所提修正動議：**

第三十八條 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、六個月以上未滿一年者三日。

二、一年以上三年未滿者七日。

三、三年以上六年未滿者十四日。

四、六年以上九年未滿者二十一日。

五、九年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

**時代力量立法院黨團所提修正動議：**

第三十八條 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假：

一、半年以上一年未滿者四日。

二、一年以上三年未滿者七日。

三、三年以上六年未滿者十四日。

四、六年以上九年未滿者二十一日。

五、九年以上十四年未滿者二十八日。

六、滿十四年者，第十五年起，每年應給休假三十日。

特別休假日期應以由勞工優先指定為原則，雇主不得拒絕。但雇主有急迫之需，應與勞工另行約定休假期。

特別休假因年度終結或終止契約而未休者，雇主應給付工資。

雇主應將勞工  
每年特別休假之日  
期以及未休假所發  
給之工資數額，記  
載於第二十三條第  
二項所定之勞工工  
資清冊，並每年定  
期將其內容以書面  
通知勞工。

雇主違反前項  
規定者，推定其未  
予勞工各款之特別  
休假，勞工得請求  
給付加倍工資。

**委員陳宜民等 4 人所  
提修正動議：**

第三十八條 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  
依下列規定給予特  
別休假：

一、半年以上一年

未滿者七日。

二、一年以上三年未滿者十四日。

三、三年以上五年未滿者十七日。

四、五年以上十年未滿者二十一日

。

五、十年以上十五年未滿者二十八日。

六、十五年以上者，每年三十日。

**委員林淑芬等 3 人所提修正動議：**

第三十八條 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  
依下列規定給予特  
別休假：

一、六個月以上未  
滿一年者四日。

二、一年以上三年未滿者七日。

三、三年以上六年未滿者十四日。

四、六年以上九年未滿者二十一日。

五、九年以上十四年未滿者二十八日。

六、十四年以上者，每年應給休假加三十日。

特別休假日期應由勞工優先指定為原則，雇主不得拒絕。但雇主有急迫之需，應與勞工另行約定休假日期。

特別休假因雇主急迫之需或勞工個人因素導致年度

未休完之日數，得遞延至翌年三月底前行使。

特別休假因年度終結或終止契約而未休之原因可歸責於雇主者，其應休而未休之日數，雇主應加倍發給工資。

**委員蔣萬安等 4 人所提修正動議：**

第三十八條 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，雇主或事業單位每年應依左列規定給予勞工特別休假：

一、六個月以上未滿一年者，由中央主管機關以辦法法定之。

- 二、一年以上三年未滿者七日。
- 三、三年以上五年未滿者十日。
- 四、五年以上十年未滿者十四日。
- 五、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

前項規定所稱工作滿一年期間之計算，應以勞工任職或服務同一雇主或事業單位為限，並自勞工受僱當日起算。適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。

第一項之特別休假之行使，應由勞雇雙方協商排定

之。未能協商或協商不成時，以勞工指定日期為行使特別休假者，雇主不得拒絕。但雇主或事業單位有營運急迫上之需求，且另行安排特別休假期日對勞工顯無不利益者，不在此限。

勞工之特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之特別休假日數，雇主或事業單位應發給工資。但雇主或事業單位能舉證未休之特別休假係可歸責於勞工之事由者，不在此限。

委員林靜儀等 3 人所提修正動議：

第三十八條 勞工在  
同一雇主或事業單  
位，繼續工作滿一  
定期間者，雇主或  
事業單位每年應依  
下列規定給予勞工  
特別休假：

一、三個月以上未  
滿一年者，應給  
休假四日。

二、一年以上未滿  
三年者，每年應  
給休假七日。

三、三年以上未滿  
六年者，每年應  
給休假十四日。

四、六年以上未滿  
九年者，每年應  
給休假二十一日  
。

五、九年以上未滿  
十四年者，每年  
應給休假二十八

日。

六、十四年以上者，每年應給休假三十日。

勞工請休特別休假，於預定施休日之十四日以上前提出申請者，雇主不得拒絕。

勞工到職日之隔年一月一日起，得與雇主協議按第一項之標準依比例計給特別休假後，改採曆年制累計特別休假日數，雇主不得拒絕。

勞動契約終止時，勞工當年度之服務年資，應按第一項之標準依比例計給特別休假。

勞工當年度之

特別休假日數，於該年度終結或終止勞動契約時未休畢者，應休未休之日數應由雇主計給為工資。

**中國國民黨立法院黨團所提修正動議：**

第三十八條 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、六個月以上未滿一年者三日。
- 二、一年以上三年未滿者七日。
- 三、三年以上六年未滿者十四日。
- 四、六年以上九年未滿者二十一日。

|                                   |  |                                                                          |  |                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                   |  |                                                                          |  |                                                                      | <p>五、九年以上者，<br/>每一年加給一日<br/>，加至三十日為<br/>止。</p> <p><u>特別休假之日<br/>期應依勞工之意願<br/>排定。但該日期有<br/>礙企業正常營運之<br/>虞者，不在此限。</u></p> <p><u>特別休假得遞<br/>延至隔年休畢。</u></p> <p><u>特別休假如有<br/>下列情形而未能行<br/>使者，應發給工資<br/>：</u></p> <p>一、<u>勞工已請求而<br/>遭雇主否准者。</u></p> <p>二、<u>終止契約。</u></p> |
| （保留，併時代力量<br>立法院黨團修正動議<br>，送黨團協商） |  | <p>本院民進黨黨團提案<br/>：</p> <p>第三十九條 第三十<br/>六條所定之例假、<br/><u>休息日</u>、第三十七</p> |  | <p>第三十九條 第三十<br/>六條所定之例假、<br/>第三十七條所定之<br/>休假及第三十八條<br/>所定之特別休假，</p> | <p>本院民進黨黨團提案<br/>：</p> <p>配合第三十六條增訂<br/>休息日之規定，於本<br/>條配合增訂工資照給</p>                                                                                                                                                                                                    |

之規定。至休息日之工作時間依修正條文第三十六條第三項規定，計入每月延長工作時間時數計算。

**審查會：**

本條民進黨立法院黨團提案保留，併時代力量立法院黨團所提修正動議，送黨團協商。

**時代力量立法院黨團所提修正動議：**

第三十九條 第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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

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，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

|                                      |  |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                 |                                                                                            |                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                      |  |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                 |                                                                                            | 發給，並應於事後補假休息。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。                                                                                                                                      |
| （保留，併委員劉建國等 8 人及時代力量立法院黨團修正動議，送黨團協商） |  | <p><b>本院時代力量黨團提案：</b></p> <p>第七十四條 勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。</p> <p>雇主不得因勞工為前項申訴而對勞工為下列各款之行為：</p> <p>一、解僱、調職、不合理之管理措施、工作條件之不利處置或其他不利之處分。</p> | <p><b>本院親民黨黨團提案：</b></p> <p>第七十四條 雇主不得因勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，向雇主申訴，或向主管機關檢舉違反本法之行為，或拒絕參與違反本法之行為，而予以解僱、調職、減薪或其他不利之處分。</p> <p>雇主或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調、減</p> | <p>第七十四條 勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。</p> <p>雇主不得因勞工為前項申訴而予以解僱、調職或其他不利之處分。</p> | <p><b>本院時代力量黨團提案：</b></p> <p>一、為落實本條立法對於保障吹哨者保護之宗旨，故增訂申訴勞工可能遭受不利處分之型態。</p> <p>二、所謂不利申訴勞工處分，除解僱、調職等使其職業身分喪失或轉變以外，重新分配工作或其他違反個人意願之行政處分、管理措施或有關工作條件之處置，亦應為禁止。</p> <p>三、本條第二項第二</p> |

款所稱之習慣，須以多年慣行之事實及使一般人產生法之確信為其基礎，如勞工與雇主訂立勞動契約，或雇主依本法七十條所訂立之工作規則，使事業勞工所遵守而使人產生法律確信之習慣，若雇主因申訴勞工之揭發，而無正當理由不給予申訴勞工依習慣所應受領之津貼、獎金及升遷，亦屬本款規定所稱習慣上應享有之權益。

**本院親民黨黨團提案：**

一、參酌食品安全衛生管理法立法體例，增訂雇主對「吹

薪或其他不利之處分者，無效。

主管機關應對檢舉人身分資料嚴守秘密外，公務員如有洩密情事，應依法追究刑事及行政責任。

主管機關受理檢舉案件之管轄、處理期間、保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

二、終止、解除、變更或不給予其依法令、契約或習慣上所應享有之權益。

哨者」之勞工的解僱、降調、減薪或其他不利之處分者，無效，而公務員對「吹哨者」勞工身分負保密責任。

二、為強化主管機關對違反勞基法案件之受理程序及辦理時程之踐行，並確保檢舉人之身分保密，爰酌修原條文規定，以茲明確。

**審查會：**

本條時代力量立法院黨團及親民黨立法院黨團之提案保留，併委員劉建國等 8 人及時代力量立法院黨團所提修正動議，送黨團協商。

**委員劉建國等 8 人及時代力量立法院黨團**

**所提修正動議：**

第七十四條 勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

雇主為前項行為之一者，無效。

主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密外，公務員有洩密情事者，應依法追究刑事及行政責任

|                                                                                                                                                                                             |  |                                                                                                                                                                                           |  |  |                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                             |  |                                                                                                                                                                                           |  |  | 。                                                                                                                                                                                                                      |
| <p>(修正通過)</p> <p>第七十八條之一 有下列各款規定行為之一者，依第二項之規定處罰：</p> <p>一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、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、第四十九條第一項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>本院時代力量黨團提案：</p> <p>第七十八條之一 有下列各款規定行為之一者，依第二項之規定處罰：</p> <p>一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、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、第四十九條第一項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</p> |  |  | <p>本院時代力量黨團提案：</p> <p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、工資與工時係勞動權益之核心，為確保勞工此核心權利之落實，有必要針對雇主違反相關規定予以處罰。惟本法原定罰則金額過低，常使雇主寧可繳納罰鍰而拒絕遵守相關規定，不足以產生嚇阻效果，爰提高罰鍰金額，增加雇主於違反本條規定時所需負擔的成本損失，以達成本法保護勞工之目的。</p> <p>三、為使罰則之核定符合各種規模之事業單位，以資衡平</p> |

，參酌大量解僱勞工保護法第二條之分類方式，依事業單位之規模處以適當之處罰。

**審查會：**

本條文照時代力量立法院黨團提案修正通過，將第二項第一款句首「三十人以下」，修正為「未滿三十人」。

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。

有前項各款規定行為之一者，依下列標準處罰鍰：

一、三十人以下之事業單位，處新臺幣六萬元以上二十萬元以下罰鍰。

二、三十人以上未滿二百人之事業單位，處新臺幣二十萬元以上六十萬元以下罰鍰。

三、二百人以上未滿五百人之事業

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。

有前項各款規定行為之一者，依下列標準處罰鍰：

一、未滿三十人之事業單位，處新臺幣六萬元以上二十萬元以下罰鍰。

二、三十人以上未滿二百人之事業單位，處新臺幣二十萬元以上六十萬元以下罰鍰。

三、二百人以上未滿五百人之事業單位，處新臺幣

|                                                     |  |                                                                                                                                  |                                                                                                                                               |                                                                                                                      |                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 六十萬元以上二百萬元以下罰鍰。<br>四、五百人以上之事業單位，處新臺幣二百萬元以上五百萬元以下罰鍰。 |  | 單位，處新臺幣六十萬元以上二百萬元以下罰鍰。<br>四、五百人以上之事業單位，處新臺幣二百萬元以上五百萬元以下罰鍰。                                                                       |                                                                                                                                               |                                                                                                                      |                                                                                                                                                                     |
| （保留，併委員陳宜民等 4 人修正動議，送黨團協商）                          |  | <p><b>本院時代力量黨團提案：</b></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、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第</p> | <p><b>本院親民黨黨團提案：</b></p> <p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣<u>三萬元</u>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、<u>第二十三條第二項、第三十條第六項</u>、第四十六條、第六</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</p> | <p><b>本院時代力量黨團提案：</b></p> <p>針對違反對勞工工時與工資保障規定之罰則，已另增訂於本法第七十八條之一，爰配合修正本條。</p> <p><b>本院親民黨黨團提案：</b></p> <p>有鑑於勞動基準法第七十九條中，雇主違反工資、工作時間、休息、休假、童工、女工、退休、職業災害補償、吹哨者條款</p> |

等攸關勞工權益之規定，其罰鍰過輕，爰提出勞動基準法第七十九條修正草案，將雇主違反攸關勞工權益規定之罰鍰從二萬以上三十萬以下，提高至十五萬元以上七十五萬以下，主管機關應限期令雇主改善，雇主屆期仍未完成改善者，得按次連續處罰。

**委員林淑芬等 18 人提案**

：

一、現行勞動基準法對於工時、工資管理不當之處罰標準過於單一僵硬，特別是對於大型企業不具有嚇阻效力，爰修正第一項，改為三十人以下事業

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

十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條。

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。

違反第二十一條第一項、第二十

五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條或第七十條規定。

二、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。

**委員林淑芬等 18 人提案**

：

第七十九條 有下列各款規定行為之一者，三十人以下事業單位處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，三十人以上一百人以下之事業單位處新臺幣

單位處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，三十人以上一百人以下之事業單位處新臺幣三十萬元以上五十萬元以下罰鍰，一百人以上之事業單位處新台幣五十萬元以上一百萬元以下之罰鍰。

二、此外，罰則未訂定累犯加重罰則，導致許多事業單位持續違反勞基法，爰修正第一項，加重重複違反同一法條之事業單位。

**審查會：**

本條時代力量立法院黨團、親民黨立法院黨團及委員林淑芬等 18 人提案保留，併委

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。

二條、第二十三條第一項、第二十四條、第二十五條、第二十八條第二項、第三十條第一項至第三項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條規定或第七十四條第一項及第二項規定者，處新臺幣十五萬元以上七十五萬元以下罰鍰，並限期令其改善，屆期仍未完成改善者，得按次連續處罰。

三十萬元以上五十萬元以下罰鍰，一百人以上之事業單位處新臺幣五十萬元以上一百萬元以下之罰鍰，於一年內重複違反同一法條之事業單位，加重處以新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰：

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、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第

員陳宜民等 4 人所提修正動議，送黨團協商。

**委員陳宜民等 4 人所提修正動議：**

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：

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、第二十三條、第二十五條、第二十八條第二項、第三十四條、第三十五條、第四十條、第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十

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<br>罰鍰。 |  | <p>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> |
|--|--|-----------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

(二)

立法院社會福利及衛生環境委員會函

受文者：議事處

發文日期：中華民國 105 年 7 月 13 日

發文字號：台立社字第 1054501725 號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：如說明二

主旨：院會交付審查本院委員吳志揚等 16 人擬具「勞動基準法第三十六條條文修正草案」，業經審查完竣，復請查照，提報院會公決。

說明：

- 一、復 貴處 105 年 06 月 22 日台立議字第 1050703501 號函。
- 二、附審查報告乙份。

正本：議事處

副本：社會福利及衛生環境委員會

本院委員吳志揚等 16 人擬具「勞動基準法第三十六條條文修正草案」審查報告

- 一、本院委員吳志揚等 16 人擬具「勞動基準法第三十六條條文修正草案」，經提本院第 9 屆第 1 會期第 16 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 105 年 7 月 11 日舉行第 9 屆第 1 會期第 39 次全體委員會議，進行吳志揚等 16 人擬具「勞動基準法第三十六條條文修正草案」之審查，會議由王召集委員育敏擔任主席，勞動部部長郭芳煜、法務部參事劉成焜等分別應邀列席說明、備詢。
- 三、委員吳志揚說明提案要旨：

有鑑於臺灣已是現代化國家，工作賺錢不再是民眾唯一的目標，還包括追求精神生活的充實，週休二日已成為國人的生活共識與基本人權。然現行法令每週 40 小時工時，乃變形之週休二日，卻遭部分僱主以降薪、時薪制、取消福利等方式，縮減勞工原有之權益，特提案修正「勞動基準法第三十六條條文」，將「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」改為「勞工每七日中至少應有二日之休息，作為例假」，比照軍公教現制，保障勞工朋友之權益。茲將詳細情形說明如下：

- (一)臺灣已成為現代化國家，工作賺錢已不再是民眾唯一的目標，更重要的還包括追求精神生活的充實，透過兩個完整的休假日，民眾可以放鬆身心靈，去做自己想做的事情，不

被日常工作所干擾，也可以增加家庭生活、促進親子關係，包括美國、德國、日本、中國都已是全面實施週休二日的國家。

(二)週休二日對於運動休閒與觀光產業的助益也非常大，民眾有更多時間可以出遊，而業者可以規劃更多元的休閒內容，或是到球場好好打球、看球賽，藉此擴大內需消費市場，有助產業的活絡。

(三)104 年總統大選時，各主要政黨所提勞工政策，均不約而同喊出週休二日制度，總統當選人蔡英文表示「要真正來落實週休二日」，國民黨候選人朱立倫也提出「推動勞工週休二日」，顯見週休二日已成為我國勞工政策之共識。

(四)臺灣雖然已正式實施每週 40 小時工時，但由於法令的不完備，使得某些僱主透過每天工作時數的調整，把 40 小時分配到一週的六天，造成勞工不僅沒有因為每週 40 小時工時而獲益，反而因為變形工時，連日常生活都受到影響。甚至有些僱主因為每天工時不足，因此把勞工改為時薪制，或是藉機降薪、縮減福利，對勞工的傷害更大。

(五)為真正落實全面週休二日，讓勞工有完整的休假日可以運用，也避免僱主利用變形工時逃避法令、欺壓勞工，故提案修訂「勞動基準法」第三十六條，將「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」改為「勞工每七日中至少應有二日之休息，作為例假」，比照軍公教現制，保障勞工朋友之權益。

#### 四、勞動部部長郭芳煜就委員提案提出說明：

對於吳志揚委員等 16 人所提之勞動基準法第 36 條修正草案，明定每 7 日中至少應有 2 日之休息，作為例假，謹提供本部意見，供各位委員參考：

查現行勞動基準法第 36 條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」係屬強制性規定，俾以適當地中斷勞工連續多日之工作，保護其身心健康，雇主不得任意剝奪勞工此項基本權益。綜觀整部勞動基準法，有關一般情況下得使勞工於假日出勤之情形規定於第 39 條，亦即雇主可於徵得勞工同意後，使勞工於第 37 條之國定假日及第 38 條之特別休假工作，惟工資應加倍發給，俾補償勞工無法休假之損失，前開規定已刻意地排除第 36 條之例假。至於例假之合法出勤要件，僅限於同法第 40 條所列「天災、事變或突發事件」之極特殊狀況，若無該等法定原因，縱然勞工同意，亦不得合法地使勞工於例假日工作。綜合上述規定，可知例假與其他休假之差異及強制性。

如果勞動基準法修正為「每週應有 2 日之休息作為例假」，從最常見的情況來看，如果勞工每日正常工時為 8 小時、每週工作 5 日，勞工非工作日之 2 日均屬例假，若有同事請假或休假，僅能從其他輪休之員工中找人代班（加班）出勤；惟對於輪休者而言，該 2 日均屬例假，但同事請假或休假並不符例假可出勤之要件，即「天災、事變或突發事件」，必然產

生違法情事，勞資間幾無合理運作空間。又以大眾運輸業為例，連假期間為載運量高峰期，由於運量需求之增加亦非屬「天災、事變或突發事件」，如果例假由每週 1 日修正成每週 2 日後，勢必大幅減少彈性因應短期運量上昇之空間，無法符合大量返鄉或出遊民眾搭乘之需求，在保障勞工權益的同時，可能使企業營運失去合理之彈性。

此外，勞動基準法第 30 條第 3 項允許特定行業實施「8 週彈性工時」（如石化、鋼鐵等製造業），每週 2 日例假之強行規範勢必架空該規定原有之工時彈性，影響產業秩序。再者，全世界亦沒有任何一個國家的勞動法令，採「每週 2 例假」如此嚴格之立法例。

針對外界常有「公務員法令可以規定週休 2 日，勞工為何不行」之疑問，必須要澄清的是，公務員服務法雖規定每週應有 2 日之休息作為例假，惟另有但書（業務性質特殊之機關，得以輪休或其他彈性方式行之）。此外，該法並未有類同勞動基準法所定例假原則上不得工作之強制規定；換言之，公務員之 2 日例假均可能被要求出勤，毋須特定之要件。更進一步來說，勞動基準法與公務員服務法雖均有所謂之「例假」，其法律名詞相同，但定義完全不同。勞動基準法之例假規定更為嚴謹，更能保障勞工權益，但仍應合理兼顧勞資需求及企業營運之彈性。

委員所提草案因涉及勞雇權益甚鉅，仍需通盤考量，本部將持續就上開議題與各界溝通，審慎研議。

五、與會委員於聽取說明、詢答及大體討論後，旋即對法案進行審查及縝密討論，經在場委員充分溝通交換意見後達成共識，將全案審查完竣。審查結果：第三十六條條文，照案通過。

六、爰經決議：

- (一)全案審查完竣，擬具審查報告，提報院會。
- (二)本案於院會進行二讀前，不交黨團協商。
- (三)院會討論本法案時，由王召集委員育敏補充說明。

七、檢附條文對照表乙份。

審 查 會 通 過  
勞 動 基 準 法 第 三 十 六 條 條 文 修 正 草 案 委 員 吳 志 揚 等 16 人 提 案 條 文 對 照 表  
現 行 法

| 審 查 會 通 過 條 文                                    | 委 員 吳 志 揚 等 16 人 提 案               | 現 行 法                              | 明 說                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(照案通過)</p> <p>第三十六條 勞工每七日中至少應有二日之休息，作為例假。</p> | <p>第三十六條 勞工每七日中至少應有二日之休息，作為例假。</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>一、臺灣雖已實施每週 40 小時工時，但是法令不完備，某些僱主透過工作時數的調整，把 40 小時分配到一週的六天，造成勞工不僅沒有因為每週 40 小時工時而獲益，反而因為工時變形，連日常生活都受到影響。甚至有些僱主因為每天工時不足，因此把員工改為時薪制，或藉機降薪、縮減福利，對勞工的傷害極大。</p> <p>二、臺灣已成為現代化國家，工作賺錢不再是民眾唯一的目標，還包括追求精神生活的充實，透過兩個完整的休假日，民眾可以放鬆身心靈，去做自己想做的事情，世界上許多國家早已實施週休二日。而這更是國、民兩黨在總統大選時之主要政見。</p> <p>三、為真正落實全面週休二日，讓勞工有完整的休假日可運用，也避免僱主利用變形工時逃</p> |

避法令、欺壓勞工，故提案修訂「勞動基準法」第三十六條，將「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」改為「勞工每七日中至少應有二日之休息，作為例假」，比照軍公教現制，保障勞工朋友之權益。

**審查會：**

本條文照案通過。

主席：審查報告已宣讀完畢，請陳召集委員瑩補充說明。（不說明）召集委員無補充說明。

本案經審查會決議：「須經黨團協商」。

現在進行廣泛討論，各位委員如欲在廣泛討論階段登記發言，請至議事處登記。

首先請李委員鴻鈞發言，發言時間為 3 分鐘。

李委員鴻鈞：（16 時 8 分）主席、各位同仁。親民黨黨團針對勞基法作以下表述：依據今年年初整體上市上櫃之營收顯示長期趨勢是逐年上升，2015 年之營收更達到 30.8 兆元，該年度前三季的純益就高達 1.44 兆元，亦代表逐年成長。然而，台灣的勞工卻處於長工時、低薪資又過勞的環境。企業違反勞基法的情況，從違法超時工作、違法解僱、未付加班費、勞保高薪低報等不一而足，即使主管機關均年年開罰，卻也年年違法，這就是我們台灣多數勞工目前的處境。另依據主計總處最近完成 104 年 GDP 分配數據顯示，分配給勞工的比例降至 43.97%，這是歷年來的第三低，但這項指標在民國 78 年到 84 年間均在 50%以上，之後便逐年下降。94 年降至 45.42%，104 年降至 43.97%，近 20 年的 GDP 分配給勞工的比率是降低的，分配給企業大股東的營業盈餘則是增加的，整個營業盈餘占 GDP 的比率在民國 70 年到 85 年大約在 30%上下，那時逐漸升高，去年甚至是 35.08%，這是創下這 11 年來的最高，所以受僱人員占 GDP 比率升高代表這個社會的分配趨勢均等，如果降低，就代表分配得愈來愈不公平。因此，對於如何促進勞工的權益，親民黨的立場如下：

第一，我們支持縮短法定工時，重視勞工過勞的問題：因為現在我們勞工的平均工時長期排名在全球第四，所以不是用錢來解決勞工過勞的問題，而應該透過修法，有效降低工時。

第二、我們支持勞工全面週休二日儘快實施：公部門的週休二日從民國 90 年即開始實施，公私部門勞動權益的失衡亟待改善，我們應該在法令上、政策上降低台灣勞工工時過長的現象，因此，我們應該落實親民黨主張的這兩個方向，希望大家能在院會秉持這個方向處理，謝謝。

主席：請柯委員建銘發言。

柯委員建銘：（16 時 12 分）主席、各位同仁。今天我在這個地方要很沈痛地告訴在座所有立法委員，今天我們能繼續開會是台灣民主的重要時刻，也是憲政時刻，勞基法已經後延四個多月，我想中間的所有過程讓每一個人都非常刻骨銘心。我要告訴各位，今天發生的事情對我個人事小，但是在整個勞基法修法的過程，我們看到陳瑩委員在召開公聽會的立法院議事場內遭到外面的團體推打、毆打，我的辦公室也被包圍；我們也看到，關於婚姻平權的問題，我提出修法是一個選項，馬上就有人提出要罷免我。各位，今天中午，外面團體看到我就追打，我個人認為不管他們是用拳頭拳打腳踢，或是丟保特瓶，都無所謂，但是有一個人勒住我的脖子，要置我於死地，甚至剛才臉書上還有人發文要用車子撞死我。

各位，我今天要告訴大家一件事情，台灣民主的輓歌已經響起，台灣民主已經走上絕路，工運團體已經走上絕路。立法院不能修法，立法院要處理法案時，大家必須暴力相向，這是我們要的台灣民主嗎？對此，我感到很遺憾。剛才時代力量，乃至於國民黨都說，外面有團體抗爭，我們今天不要開會。這樣的話，立法院乾脆關門算了！熄燈打烊，大家各自回家，告老還鄉，我們還需要這個立法院嗎？今天我們能繼續開會，這是台灣民主非常關鍵的時刻，民主才能

走得下去。因為外面有團體抗議，今天我們就不要開會，剛才我們就為這件事情爭辯，試想，每個法案都如此處理的話，立法院還需要嗎？因此，我在此要告訴各位，我們共同思考一個問題，台灣民主是不是走上絕路了？難道這樣的暴力相向是所謂的進一步價值，所謂的時代價值，所謂的台灣民主嗎？希望各位好好想想，感謝各位，謝謝。

**主席：**顏委員寬恒聲明上午所有表決與國民黨表決結果一致，列入紀錄。請吳委員秉叡發言。

**吳委員秉叡：**（16 時 15 分）主席、各位委員。民主進步黨黨團對於這次勞動基準法的修正抱著非常大的信心和熱誠，因為我們的目的在於落實週休二日、全國放假一致、增加勞工特休假，相比現行法律，這個修法絕對是向前邁進一大步。

為達落實週休二日的目的，每星期的工時要修正為 40 小時，且明定一天工時是 8 個小時，如果這能真正落實，一個星期的工時則確實為 40 小時；但是當企業經營或勞工需要彈性時，這個修法也讓他們有可以在休假日加班的約定，而且這個加班費相比過去實在增加不少；過去版本是前二個小時 1.33 倍，現在要修正為 2.33 倍，過去版本是二個小時之後 1.66 倍，現在要修正為 2.66 倍；再者，為免雇主沒有正當理由隨便要勞工在休息日加班，切斷勞工工時成為零碎工時，我們又規定只要勞工出勤最少要算 4 個小時工時，超過 4 個小時則以 8 個小時計算，這也是讓雇主付出比較多成本，讓他們必須考慮是否要請勞工在休息日加班，這是以價制量的作法，俾讓勞工可以真正得到休息，但是萬一真有彈性的需要，他們也可以得到很多的工資補償，所以我們認為這是一個有彈性的作法。

至於落實全國放假一致一事，很多媒體都報導，放假日不一致會造成如何的混亂、困難等等問題，我想當年媒體都已經充分報導，以前國民黨執政時，本來的版本也是落實週休二日之後一樣要取消這七天假。在過去國民黨執政時，現在在場的許多國民黨委員也是支持這樣的看法，如今身為在野黨，他們就反對，當然今非昔比，他們可以有不同的意見，這是相對的，但是大家要想想，如何才是對台灣最好，我們要在現有基礎上向前進步，但是如果這一步跨太大步，我們也擔心會引起後遺症，因此這是大家相忍為國之下的不得已考量。

最後，我們也很負責任地提出增加勞工特休的版本，今天大家在媒體上也有看到，其中並沒有很高深的理論，特休假到底要幾天才適當，這是考量、思考的問題，不是理論的問題，所以我們對我們的版本很有信心，請大家全力支持，謝謝。

**主席：**在吳委員玉琴 3 分鐘的發言結束之後，截止廣泛討論的發言登記，請各位委員好好利用這 3 分鐘登記廣泛討論的發言。

請吳委員玉琴發言。

**吳委員玉琴：**（16 時 19 分）主席、各位委員。落實週休二日、增加特休假、全國放假一致是民主進步黨推動本次勞動基準法修法抱持的三大主張，具體而言，其中包括週休制度、工時與薪資制度、特別休假制度、國定假日制度與罰則等整體規劃，為近年來勞動基準法最重大的一次修正案，影響全國七百萬民勞動者的權益。

在這次修法中，為了避免制度過於僵化，對於週休二日部分，本黨主張若需在休息日出勤，以四個小時為一個計算單位，而且在加薪方面，前兩個小時是 1 加 1.34，第三個小時之後是 1

加 1.67，也增加了時薪的加班費門檻，以避免雇主任意於休息日要求勞工加班。

為了達全國休假一致，本黨主張國定假日統一由內政部規範。在實踐上，本席包括本院各委員共提了 8 個版本，且皆已送到司法及法制委員會，其所談的是紀念日與節日法應該要有這樣的法律規範，而不是用內政的行政規範來規定，我們希望全國的假日一致，避免國定假日放假不一致造成民眾生活混亂。

最後，本黨也提出勞動基準法第三十八條修正案，具體增加勞動者特別休假的日數，尤其特別保障五年以下年資者，因為這群人大概占了快一半，約 44% 勞動者的權益，我們新增一個優於公務人員的部分，就是於到職六個月未滿一年後給予 3 天特別休假，滿一年 7 天，第二年 10 天，這部分也優於公務人員的 7 天，第三年起 14 天，第五年也加了一天，有 15 天。由此可見，民進黨是希望能夠給之前的勞工更好的保障，因為現在工作的轉換率很高，我們願意付出最大的努力，讓特休假看得到也吃得到，所以在政黨的協商上，也加入了四項規定，希望能夠讓特休假看得到也吃得到。

對於整個勞動條件的改革，我們是一直在努力，改革是需要漸進來做的，雖然我們很難一步到位，但這次勞基法的修法，我們已經盡了最大的努力，所以也請大家一起支持，謝謝。

**主席：**在下一位王委員定宇發言前，我們停止廣泛討論的登記，並開始受理 11 個條文修正的發言登記，所以從現在開始，每位委員都可以針對每一條條文的修正或是對本條文的意見來登記發言。

請王委員定宇發言。

**王委員定宇：**（16 時 22 分）主席、各位委員。這次勞基法的修法，內容確實不夠進步，內容確實不夠滿意，我們都希望假愈多愈好，我們都希望這個社會只有一個價值，我們希望讓勞工的權益得到完全的伸張，但可惜的是，在台灣的社會，還有 380 萬間的中小企業；在台灣的社會，多數的勞工及中小企業主都一樣手染著機油，兩隻手黑黑的一起在工作場域工作。因為這樣的限制，我們必須多思考，當勞基法爭辯多時，當勞工的假日一再被討論，當台灣勞工多數的薪資無法成長的時候，民主進步黨與很多的同事用了四個月的時間在討論，我們希望勞基法往前走，也許希望走 100 步的人，看到 70 步會覺得不滿意；也許你走了 100 步回頭看看，會認為 70 步的人不夠進步，但是，各位同事，我們必須向整個國家負責，我們希望周休二日、每週工時四十小時能夠落實，而其中一天在勞工的同意，加班費從原本的 1.33 倍、1.66 倍，增加到 2.33 倍、2.66 倍的時候，我們希望透過可以休一天，另一天由勞資雙方同意，讓員工增加薪水，讓小型企業有勞動力可以調配的彈性，這不是為了某一個黨，而是這個國家的需要。

我們也看到，為了全國休假一致，我們確實很難過，有一些紀念日沒辦法再休假，不管你認不認同蔣公，不管你喜不喜歡孔丘，有些假日就是不能再休，但是我們希望透過特休假的配套，以往根據統計，台灣多數的勞工，有將近 50% 的年資低於五年，所以我們這次修法特別把年資低於五年的特休假，從第一年 3 天一直累計到第五年 15 天，確實我們不夠進步，但是我們盡力讓勞工的權益往前走。

各位同事，在外面抗爭的，不管是多數還是少數的勞工朋友，你可以不同意，但是你不可以

去污辱不同意見的人，因為大家一起在這裡思考怎麼讓國家更好；你可以不同意，但是你不能說對方是走狗；你可以不同意，但是你沒有資格去污辱、毆打任何人！在國會的殿堂，每一位立委，不管藍、綠、黃，其背後代表的都是十幾萬的寄託，我們必須向 900 萬的勞工、380 萬間中小企業負責任，讓我們今天好好地把勞基法修好，讓週休二日落實，讓特休假落實，讓第一年年資的人就可以開始休假，謝謝。

主席：請王委員育敏發言。

王委員育敏：（16 時 26 分）主席、各位委員。剛剛聽了很多位民進黨委員表示他們的版本有多好，我只要問一個問題，如果民進黨的版本這麼好，為什麼勞工團體的抗議是如此的激烈？你們認為的好，真的是從勞工的角度、勞工的立場，為他們設身處地著想的好嗎？請大家自己捫心自問。大家說選前蔡英文總統可以跟勞團坐下來，而且影片清清楚楚地告訴大家，蔡英文總統自己出來補充解釋說：我要給你們實質的週休二日。這句話勞工聽進去了，也相信了，也把票投給了蔡英文總統及民進黨，但是，選前說實質的週休二日，選後變成一例一休，而且還要說這一例一休就是週休二日，硬拗成這樣子的情況，難怪秋鬥的時候，工鬥團體要送蔡英文政府「詐騙集團」這四個字，這四個字真的是剛剛好而已。

為何今天勞工團體在外面抗爭地那麼激烈，因為砍掉他們的國定假日，從民進黨提出來的特休版本是補也補不回來的！國民黨已經算給民進黨聽了，你們說你們的配套就是用特休假的版本來補，請問有補回來嗎？沒有，所有的天數就是補不回來。如果是這麼公平的法案，勞團為什麼要抗爭？請你們解釋。如果你們的特休方案這麼好，為什麼勞團還要持續地抗爭？請你們出來好好地解釋。

再者，對打工的年輕朋友來說，砍掉七天的國定假日，損失是一年 7,000 元。無論是在委員會的討論，或是在協商的討論，我們都直指這個問題，但是勞動部卻提不出任何的配套措施，對年輕人沒有任何實質的補償，還好意思在這邊說這是最好的法案！

另外，剛剛很多委員提到全國休假一致，很好啊！請大家看看，現在台積電已經對外宣稱，他們不砍七天國定假日，而且還可以週休二日，剛剛大家講得非常好，台灣要進步就要往前跨大步，週休二日，加上 19 天國定假日，台積電已經做得到，台積電做得到的，我們就可以往這個方向來往前跨一大步，要 19 天的國定假日，我們就是要站在勞工的立場……

主席：請各位委員注意，尊重其他發言委員的權利，請院會所有委員尊重發言委員的權利。接下來請洪委員慈庸發言。稍後我會讓王委員再登記發言。

廖委員國棟：休息。

王委員育敏：太過份了吧！

主席：好，我們現在就建立一個制度，即尊重發言委員發言的權利，這是非常好的，大家從現在開始尊重發言委員的權利，我們會補給王委員 1 分鐘的時間，現在開始計時。

莊委員瑞雄：已經照你們的意思了。

王委員育敏：抗議！

黃委員昭順：抗議！抗議！抗議！

主席：黃委員，我們補給王委員 1 分鐘的發言時間，現在大家對這部分都沒有爭議，為什麼要休息呢？民進黨委員現在也都沒有講話，大家都坐在位子上……

王委員育敏：請問民進黨委員在講話的時候，我們有這樣嗎？

主席：莊委員，請你回座。我們補給王委員育敏 1 分鐘，大家尊重王委員的發言權。

王委員育敏：沒有重講一次這種事情啦！

黃委員昭順：民進黨不能鴨霸到這種地步！你們在講話我們有吵嗎？但我們在講話，你們卻吵成這個樣子！這是什麼立法院？

主席：黃昭順委員，您剛才提的意見我們都接受，我們現在也已經補給王委員時間了，請王委員發言。

李委員彥秀：拒絕發言。

黃委員昭順：有什麼好講的！我們委員剛才在講話時你們吵成那個樣子，還有什麼好講的！

王委員育敏：本席要提出嚴正抗議，民進黨完全執政、完全的鴨霸！在此本席要對此做出最嚴正的抗議！

主席：王委員，民進黨黨團已經接受……

李委員彥秀：你們在朝野協商怎樣羞辱我們，現在竟然對外放話說要表決的是我們！

黃委員昭順：尊重有這麼難嗎？亂搞！你們民進黨是搞什麼的、是來亂的嗎？傲慢！傲慢！隨便你們啦！民進黨蠻幹！

廖委員國棟：休息！我們要求現在休息！

主席：我們再給王委員育敏 3 分鐘的發言，好不好？

王委員育敏：我們要表達抗議。

黃委員昭順：搞什麼鬼！

廖委員國棟：多數暴力！

王委員育敏：多數暴力！

主席：現在院會所有委員都沒有意見，就是給王委員再 3 分鐘的發言時間，這不是方才黃委員提出的嗎？現在你接不接受？

黃委員昭順：不接受！

主席：剛才是你提議的，現在又不接受了？大家要互相啦！而且大家又是同事之間，現在王委員發言的時候，大家都不應影響發言委員的權益。

王委員育敏：多數暴力！

林委員為洲：小英蠻幹！你們不讓我們講，我們就不讓你們開，ok？

主席：好，請各位委員平心靜氣來處理這件事情，剛才王委員在發言，我們不要影響他的權益，現在我們補給王委員育敏 3 分鐘，讓他能夠充分表達。不然 10 分鐘好了。

王委員育敏：不是時間的問題。

主席：不然要怎麼辦，你說啊？

費委員鴻泰：我們要的是尊嚴。

王委員育敏：對，我們要的是尊嚴，你們剛剛太過份了。

廖委員國棟：謝謝大家支持，我們要堅持到底。

主席：現在休息 10 分鐘，請四個黨團再來協商一下，休息 10 分鐘。

休息（16 時 42 分）

繼續開會（17 時 29 分）

主席：現在繼續開會，因為現場的氣氛不是很好，我們現在就宣布休息，12 月 6 日（星期二）上午 9 時繼續開會，現在休息。

休息（17 時 29 分）