

中華民國全國商業總會 函

機關地址：10656 臺北市大安區復興南路
1 段 390 號 6 樓

承辦人：皮淮浦小姐
電話：(02) 2701-2671#210
傳真：(02) 2701-2595
電子郵件：daisy@roccoc.org.tw

受文者：本會理監事及各會員單位、台灣文化創意廠商聯誼會、
百年暨一甲子老店聯誼會、品牌創新服務加速中心

發文日期：中華民國106年01月05日

發文字號：全商產字第 1060000006號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：問卷調查回覆表

主旨：檢送本會調查各會員單位及所屬會員企業於勞動基準法修正條文通過後，執行新法時是否有窒礙問題或調適建議事項，敬請惠賜卓見，無任感荷。

說明：

- 一、勞動基準法修正條文已於 105 年 12 月 21 日經總統公佈，並分兩階段於 12 月 23 日及 106 年 1 月 1 日正式施行，本次修正第 23 條、第 24 條、第 30 條之 1、第 34 條、第 36 條、第 37 條、第 38 條、第 39 條、第 74 條及第 79 條，除第 34 條施行日期由行政院另訂之外，其餘皆已正式施行。
- 二、本會為瞭解各單位及所屬會員企業之運作情形，於修正新法施行後有無窒礙問題，敬請於 106 年 1 月 16 日前填具問卷調查表(如附表)，俾利本會彙整後向政府及立法院反映協處。
- 三、本會聯絡人：皮淮浦專員，電話：(02)2701-2671 分機 210，傳真：(02)2701-2595，電子郵件：daisy@roccoc.org.tw。

正本：本會理監事及各會員單位、台灣文化創意廠商聯誼會、百年暨一甲子老店聯誼會、
品牌創新服務加速中心

副本：

理事長 賴正鎰

上網公告，請會員提供意見，俾利商銳辦理

裝

訂

線

中華民國全國商業總會

有關《勞動基準法》部分條文修正意見調查表

勞動基準法修正條文	窒礙問題或法規調適建議事項
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。 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、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。	
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。 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。 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。	
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： 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。 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。 三、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	

勞動基準法修正條文	窒礙問題或法規調適建議事項
之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。 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。	
第三十四條 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十二月六日修正之前項規定，其施行日期由行政院定之。	
第三十六條 勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，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。	
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。 中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。	
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，應依下列規定給	

勞動基準法修正條文	窒礙問題或法規調適建議事項
予特別休假： 一、六個月以上一年未滿者，三日。 二、一年以上二年未滿者，七日。 三、二年以上三年未滿者，十日。 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。 前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。 雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。 雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條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。 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。 中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。	
第三十九條 第三十六條所定之例假、休息日、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。	
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於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。 主管機關或檢查機構應對申訴人身分	

勞動基準法修正條文	窒礙問題或法規調適建議事項
資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。 違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事及行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。 主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。	
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一百萬元以下罰鍰： 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五十九條規定。 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。 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，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。 有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。	

單位名稱：

聯絡人：

電話：

※ 本意見調查表請於 1 月 16 日前填完後，回傳至
daisy@roccoc.org.tw，連絡人：皮淮浦專員，02-27012671 分機 210