

## 僱用部分時間工作勞工應行注意事項 第陸點、第捌點修正對照表

修正規定	現行規定	說 明
<p><b>陸、勞動條件基準</b></p> <p>一、工作年資 部分工時勞工其工作年資應自受僱日起算。部分工時勞工轉換為全時勞工，或全時勞工轉換為部分工時勞工，其工作年資之計算亦同。</p> <p>二、工資 (一)工資由勞雇雙方議定之。但按月計酬者，不得低於按工作時間比例計算之每月基本工資；按時計酬者，不得低於每小時基本工資，且其工資不宜約定一部以實物給付；按日計酬者，於法定正常工作時間內，不得低於每小時基本工資乘以工作時數後之金額。</p> <p>(二)勞工每日工作時間超過約定之工作時間而未達勞動基準法所定正常工作時間部分之工資，由勞雇雙方議定之；超過該法所定正常工作時間部分，應依該法第 24 條規定辦理。</p> <p>三、例假、休假、請假等相關權益</p>	<p><b>陸、勞動條件基準</b></p> <p>一、工作年資 部分工時勞工其工作年資應自受僱日起算。部分工時勞工轉換為全時勞工，或全時勞工轉換為部分工時勞工，其工作年資之計算亦同。</p> <p>二、工資 (一)工資由勞雇雙方議定之。但按月計酬者，不得低於按工作時間比例計算之每月基本工資；按時計酬者，不得低於每小時基本工資，且其工資不宜約定一部以實物給付；按日計酬者，於法定正常工作時間內，不得低於每小時基本工資乘以工作時數後之金額。</p> <p>(二)勞工每日工作時間超過約定之工作時間而未達勞動基準法所定正常工作時間部分之工資，由勞雇雙方議定之；超過該法所定正常工作時間部分，應依該法第 24 條規定辦理。</p> <p>三、例假、休假、請假等相關權益</p>	<p>一、第 3 款第 4 目配合法定正常工時縮減，調整計算方式。</p> <p>二、第 3 款第 5 目產假應依曆連續計算，以利母體調養恢復體力，爰新增相關文字，並分目說明產假工資給付方式。</p> <p>三、第 3 款第 6 目明確性別工作平等法所規定除產假外，其他假別及相關權益之給假方式，爰新增相關規定及款名酌作修正。</p> <p>四、第 4 款第 1 目新增部分工時勞工謀職假之計算方式。</p> <p>五、考量打工族多有工作年資未滿 3 個月之情況(例如學生受限於寒暑假期間打工，常於 3 個月內終止勞動契約)，而現行法並無 3 個月內終止勞動契約需給予預告期間及謀職假之規</p>

修正規定	現行規定	說 明
<p>(一)勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假，工資照給；按時計酬者，勞雇雙方議定以不低於基本工資每小時工資額，除另有約定外，得不另行加給例假日照給之工資。</p> <p>(二)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，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。但得由勞雇雙方協商將休假日與其他工作日對調實施放假。</p> <p>(三)特別休假依勞動基準法第 38 條規定辦理。其休假期日期由勞雇雙方議定之，年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：</p> <p>以部分工時勞工全年正常工作時間佔全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給。不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日</p>	<p>(一)勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假，工資照給；按時計酬者，勞雇雙方議定以不低於基本工資每小時工資額，除另有約定外，得不另行加給例假日照給之工資。</p> <p>(二)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，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。但得由勞雇雙方協商將休假日與其他工作日對調實施放假。</p> <p>(三)特別休假依勞動基準法第 38 條規定辦理。其休假期日期由勞雇雙方議定之，年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給之：</p> <p>以部分工時勞工全年正常工作時間佔全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞動基準法第 38 條所定特別休假日數計給。不足一日部分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日</p>	<p>定，爰新增第 4 款第 2 目規定。</p> <p>六、原第 4 款第 2 目規定工作年資自受僱日開始起算，業於本點第 1 款規定，爰重複部分予以刪除，並酌作文字修正。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p>工作時數較短者，仍應依勞動基準法第 38 條規定給予休假日數。</p> <p>(四)婚、喪、事、病假依勞工請假規則辦理，其請假之每日時數，得參考下列方式計給： 按勞工平均每週工作時數除以 40 小時乘以應給予請假日數乘以 8 小時。</p> <p>(五)產假依勞動基準法第 50 條及性別工作平等法第 15 條規定辦理：</p> <p>1、產假旨在保護母性身體之健康，部分時間工作之女性勞工亦應享有此權利，因此仍應依勞動基準法第 50 條及性別工作平等法第 15 條規定，給予產假，<u>依曆連續計算</u>，以利母體調養恢復體力。</p> <p>2、適用勞動基準法之女性勞工，受僱工作 6 個月以上者，產假停止工作期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給。</p> <p>(六)性別工作平等法所規定之<u>其他</u>假別及相關權益：</p>	<p>工作時數較短者，仍應依勞動基準法第 38 條規定給予休假日數。</p> <p>(四)婚、喪、事、病假依勞工請假規則辦理，其請假之每日時數，得參考下列方式計給： 按勞工平均每週工作時數除以 42 小時（依每 2 週法定正常工作時間推算平均每週工作時數）乘以應給予請假日數乘以 8 小時。</p> <p>(五)產假依勞動基準法第 50 條及性別工作平等法第 15 條規定辦理：</p> <p>產假旨在保護母性身體之健康，部分時間工作之女性勞工亦應享有此權利，因此仍應依勞動基準法第 50 條及性別工作平等法第 15 條規定，給予產假，以利母體調養恢復體力。適用勞動基準法之女性勞工，受僱工作 6 個月以上者，產假停止工作期間工資照給；未滿 6 個月者減半發給。</p> <p>(六)<u>其他</u>性別工作平等法所規定之各種假別及相關權益與全時勞工相同。</p>	

修正規定	現行規定	說明
<p>1、<u>安胎休養及育嬰留職停薪</u>：</p> <p><u>基於母性保護之精神，部分工時勞工懷孕期間經醫師診斷需安胎休養者，雇主應按所需期間，依曆給假。至於有親自照顧養育幼兒需求而申請育嬰留職停薪者，其期間依曆計算，不因部分時間工作而依比例計給。</u></p> <p>2、<u>產檢假、陪產假及家庭照顧假</u>：</p> <p><u>部分工時勞工於請求產檢假、陪產假及家庭照顧假時，依均等待遇原則，按勞工平均每週工作時數依比例計給（平均每週工作時數除以 40 小時，再乘以應給予請假日數並乘以 8 小時）。</u></p> <p>3、<u>生理假</u>：</p> <p>(1) <u>部分工時勞工依性別工作平等法第 14 條規定，每月得請生理假 1 日，該假別係基於女性生理特殊性而定，爰每次以一曆日計給為原則。</u></p> <p>(2) <u>生理假全年請假日數未逾 3 日者，不併入病假計算，薪資減半發給；逾 3 日部分，按規定應併入病假計算，其有薪病假之給假時</u></p>		

修正規定	現行規定	說明
<p><u>數，按勞工平均每週工作時數除以 40 小時之比例計給，薪資減半發給。</u></p> <p>(3) <u>部分工時勞工年度內所請應併入未住院普通傷病假之生理假，連同病假如已屆上開按比例計給時數上限，仍有請生理假需求者，雇主仍應給假，但得不給薪資。</u></p> <p>4、<u>哺(集)乳時間：</u></p> <p><u>部分工時勞工若有哺(集)乳之需求，雇主應依性別工作平等法第 18 條規定給予哺(集)乳時間。</u></p> <p>四、資遣與退休</p> <p>(一)資遣預告期間，依勞動基準法第 16 條規定辦理：</p> <p>1、<u>勞工接到資遣預告後，為另謀工作得請假外出(謀職假)，請假期間之工資照給。其請假時數，每星期不得超過 2 日之工作時間。</u></p> <p>2、<u>謀職假之每日時數，得參考下列方式計給：</u></p> <p><u>按勞工平均每週工作時數除以 40 小時乘以應給予請假日數並乘以 8 小時。</u></p> <p>(二)部分工時勞工如有工作年資未滿 3 個月需自行離職之情形，<u>雇主不得要求其預告期間長於勞動基準法</u></p>	<p>四、資遣與退休</p> <p>(一)資遣預告期間，依勞動基準法第 16 條規定辦理：勞工接到資遣預告後，為另謀工作得請假外出，請假期間之工資照給。其請假時數，每星期不得超過 2 日之工作時間。</p> <p>(二)資遣費與退休金，依勞動基準法及勞工退休金條例計給：</p> <p>1、<u>部分工時勞工適用勞動基準法退休制度之工作年資，自受僱日開始起算。退休金、資遣費之計算，依據該法第 2 條、第 17 條、第 55 條及第 84 條之 2 規定計</u></p>	

修正規定	現行規定	說明
<p><u>之最低標準。</u></p> <p>(三)資遣費與退休金，依勞動基準法及勞工退休金條例計給：</p> <p>1、部分工時勞工適用勞動基準法退休制度工作年資之退休金、資遣費計算，依據該法第 2 條、第 17 條、第 55 條及第 84 條之 2 規定計給，其計算方式與全時勞工並無不同。</p> <p>2、部分工時勞工適用勞工退休金條例之工作年資退休金，雇主應依該條例第 6 條及第 14 條規定，按月為勞工提繳退休金。資遣費計算應依該條例第 12 條規定計給。</p> <p>五、職業災害補償</p> <p>部分工時勞工發生職業災害時，雇主應依勞動基準法第 59 條規定予以補償，不因其為部分工時勞工而有不同。</p> <p>六、工作規則</p> <p>勞動基準法第 70 條規定，凡僱用勞工人數 30 人以上者，應依其事業性質，訂立工作規則；如有僱用部分工時勞工，工作規則中應依相關法令訂定適用於部分工時勞工之條款。</p>	<p>給，其計算方式與全時勞工並無不同。</p> <p>2、部分工時勞工適用勞工退休金條例之工作年資退休金，雇主應依該條例第 6 條及第 14 條規定，按月為勞工提繳退休金。資遣費計算應依該條例第 12 條規定計給。</p> <p>五、職業災害補償</p> <p>部分工時勞工發生職業災害時，雇主應依勞動基準法第 59 條規定予以補償，不因其為部分工時勞工而有不同。</p> <p>六、工作規則</p> <p>勞動基準法第 70 條規定，凡僱用勞工人數 30 人以上者，應依其事業性質，訂立工作規則；如有僱用部分工時勞工，工作規則中應依相關法令訂定適用於部分工時勞工之條款。</p>	

修正規定	現行規定	說明
<p><b>捌、勞工保險與就業保險</b></p> <p>一、年滿 15 歲以上，65 歲以下，受僱於僱用勞工 5 人以上事業單位之部分工時勞工，應依勞工保險條例第 6 條規定由雇主辦理加保。至於僱用勞工未滿 5 人之事業單位部分工時勞工，依勞工保險條例第 8 條規定，得自願加保。惟雇主如已為所屬勞工申報加保者，其僱用之部分工時勞工，亦應辦理加保。</p> <p>二、依就業保險法第 5 條規定，年滿 15 歲以上，65 歲以下，受僱之本國籍勞工、外籍配偶、大陸地區或香港、澳門配偶，除同條第 2 項所列各款不得加保之情事外，應以其雇主為投保單位參加就業保險，無僱用人數規模之限制。故雇主僱用部分工時勞工並符合上開加保規定者，應為其辦理參加就業保險。</p>	<p><b>捌、勞工保險與就業保險</b></p> <p>一、年滿 15 歲以上，65 歲以下，受僱於僱用勞工 5 人以上事業單位之部分工時勞工，應依勞工保險條例第 6 條規定由雇主辦理加保。至於僱用勞工未滿 5 人之事業單位部分工時勞工，依勞工保險條例第 8 條規定，得自願加保。惟雇主如已為所屬勞工申報加保者，其僱用之部分工時勞工，亦應辦理加保。</p> <p>二、依就業保險法第 5 條規定，年滿 15 歲以上，65 歲以下，受僱之本國籍勞工、外籍配偶、大陸地區或香港、澳門配偶，除同條第 2 項所列各款不得加保之情事外，應以其雇主為投保單位參加就業保險，無僱用人數規模之限制。故雇主僱用部分工時勞工並符合上開加保規定者，應為其辦理參加就業保險。</p>	<p>第 3 款配合現行本部於 104 年 4 月 24 日以勞動保 2 字第 1040140205 號令修正發布之勞工保險投保薪資分級表，爰修正相關規定。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p>三、部分工時勞工之勞工保險、就業保險月投保薪資，依勞工保險條例第 14 條及就業保險法第 40 條規定應由雇主依其月薪資總額，依投保薪資分級表規定覈實申報。如其薪資報酬未達基本工資者，依現行分級表備註欄規定，其月投保薪資分為新臺幣 11,100 元、12,540 元、13,500 元、15,840 元、16,500 元、17,280 元、17,880 元及 19,047 元等級（該分級表如有修正時，依修正後規定辦理）。</p>	<p>三、部分工時勞工之勞工保險月投保薪資，依勞工保險條例第 14 條規定應由雇主依其月薪資總額，依投保薪資分級表規定覈實申報。如其薪資報酬未達基本工資者，依現行分級表備註欄規定，其月投保薪資分為新臺幣 11,100 元、12,540 元、13,500 元、15,840 元、16,500 元、17,280 元及 17,880 元等級（該分級表如有修正時，依修正後規定辦理。）。</p>	