

銀行業勞動基準法週休二日新制 調適指引



中華民國銀行商業同業公會全國聯合會
THE BANKERS ASSOCIATION OF THE REPUBLIC OF CHINA

彙編

中華民國 106 年 6 月

說 明

由於銀行業適用勞動基準法已 20 餘年，且自新法修訂後，各銀行也積極派員參加相關議題的研習會，所以對勞動基準法新制內容均已相當熟悉。

為了符合銀行的需求，也為讓其他對調適指引有興趣的單位方便使用，本指引內容係針對勞動部及台北市政府勞動局近期就勞動基準法週休二日新制所發布之相關資料進行蒐集與彙編，以協助勞動部推動週休二日新制施行。

本指引內容僅供參考，慮及資料內容之正確性及即時性，除明示各項資料來源及發布日期外，並與發布機關超連結，以利點閱單位依實際需求查閱。

為協助主管機關宣導法令認知，並於銀行公會網站業務專區新增「新制勞動基準法」專區，將勞動部加班費試算系統、勞動部特別休假試算系統、勞動部週休二日修法說明專區、勞動部修正之勞動基準法部分條文常見問答及各縣市政府相關新修正勞動基準法專區等網站納入超連結。

目 錄

一、 勞動基準法部分修正條文	
(一)修正條文	3
(二)修正條文對照表	4
二、 勞動部「勞動基準法修正案重點說明」	5
三、 勞動基準法修法常見問答集	
(一)勞動部「勞動基準法部分條文常見問答」	6
(二)臺北市政府勞動局「因應新修正勞動基準法相關常見問答集」	7
四、 參考格式範例	
(一)工資清冊參考格式	8
(二)出勤紀錄參考格式	9
(三)「勞動基準法」適法自主檢核表	10
五、 勞動部相關函釋、法規命令及行政規則異動：	
(一)勞動部 105 年 12 月 23 日廢止 105 年 1 月 11 日勞動 條 2 字第 1040132862 號函等 7 函釋	12
(二)勞動部 105 年 12 月 30 日公告廢止勞動基準法施行細 則部分條文規定，並自 106 年 1 月 1 日起生 效	14

(三) 勞動部 106 年 1 月 6 日修正「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」	15
(四) 勞動部廢止「內政部主管勞工事務時期之中華民國 75 年 5 月 29 日台(75)內勞字第 410302 號函」等 15 則	17
(五) 勞動部中華民國 106 年 2 月 7 日勞動條 2 字第 1050133150 號函釋：有關勞工同意於休息日工作，但當日因故未能依約定時數出勤相關疑義	20
六、 勞動部 106 年 1 月 5 日發布「勞動基準法修正之監督及檢查處理原則」、「勞動條件自主檢視表」	21
七、 本會「新修正勞動基準法解析說明會」講義	23
八、 勞動部對中華民國全國商業總會所屬會員有關勞動基準法相關執行疑義與建議案回應	25

一、勞動基準法部分修正條文

(一) 修正條文

發布單位：臺北市政府勞動局(2017/3/17)

<http://bola.gov.taipei/public/Attachment/61223125726.pdf>

點擊圖示檢視全文↓

勞動基準法修正第二十三條、第二十四條、第三十條之一、第三十四條、第三十六條至第三十九條、第七十四條及第七十九條條文

中華民國 105 年 12 月 21 日
華總一義字第 10500157731 號

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) 修正條文對照表

發布單位：勞動部

<http://www.mol.gov.tw/media/3810098/>

點擊圖示檢視全文↓

《勞動基準法》部分條文修正案 新舊條文對照表

立法院三讀通過條文 105 12 06	現行條文
<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>
<p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</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，除第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。</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、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。</p> <p>三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。</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，除第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。</p>

二、 勞動部「勞動基準法修正案重點說明」

資料來源：勞動部

點擊圖示檢視全文↓



三、勞動基準法修法常見問答集

(一) 勞動部「勞動基準法部分條文常見問答」

發布單位：勞動部(2017/4/10)

<http://www.mol.gov.tw/service/19851/19852/19861/30631/>

點擊圖示檢視全文↓

勞動基準法修法常見問答集

勞動基準法部分條文修正法案，已於 105 年 12 月 21 日經總統公布。本次修正除落實勞工週休二日及國定假日全國一致外，勞工可享受更多休息日及特別休假，同時，亦透過「工資成本以價制量」、「工時安排總量管制」方式，進一步落實週休二日之目標。

為增進社會大眾對於本次修法內容之瞭解，彙整常見問答集，歡迎多加利用。

勞動基準法修法常見問答集【106.3.24 補充版】

一、休息日可否拆為 2 個半天實施？

答：

休息日之安排，以每 7 日為 1 週期，除彈性工時之情況外，每 1 週期內應有 1 日休息日。為確保勞工獲得完整週休二日之權益，休息日不得拆分為 2 個半日實施。

勞動基準法修法常見問答集【106.1.13 補充版】

一、例假及休息日一定要安排在星期六、日嗎？

答：

1. 例假及休息日之安排，以每 7 日為 1 週期，除彈性工時之情況外，每 1 週期內應有 1 日例假、1 日休息日。
2. 勞工的「例假」及「休息日」，得由勞雇雙方於不違反現行規定情形下，依照事業單位營運特性及勞工的需求自行約定，並未限制僅能安排於星期六、日。

二、雇主可否任意於週期內任意更動例假及休息日日期？

答：

雇主不得「任意」調整例假及休息日的日期，如果有調整的需要，必須經過與勞工協商合意才能變更。

(二) 臺北市政府勞動局「因應新修正勞動基準法相關
常見問答集」

發布單位：臺北市政府勞動局(2017/3/17)

[http://bola.gov.taipei/public/Attachment/721316474471.p
df](http://bola.gov.taipei/public/Attachment/721316474471.pdf)

點擊圖示檢視全文↓

臺北市政府勞動局

因應新修正勞動基準法相關常見問答集

壹、一例一休制度

一、一例一休之基本觀念

問題	答覆
1 什麼是「一例一休」制度？例假日、休息日有何不同？	1.依修正後勞動基準法第 36 條第 1 項規定，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。 2.「例假日」與「休息日」出勤之出勤限制與排定方式有所不同。 3.「例假日」不得使勞工出勤(除天災、事變、突發事件之情形為特殊可出勤之情形)，且依現行解釋令，勞工連續工作 6 日，隔日即應休息，因此，例假日是法令強制禁止勞工出勤之日；「休息日」係雇主於每 7 日中，除例假日外，另須使勞工休息之日，該日雇主得經勞工同意得使其出勤，當日出勤時數必須以新修正後勞動基準法第 24 條第 2 項規定給付加班費。 4.舉例來說，一般勞工固定排班週一至週五每日出勤 8 小時，週日為其例假日，週六則屬勞工之休息日。
2 月薪制勞工於例假日、休息日無須出勤時，工資該如何給付？	依修正後勞動基準法第 39 條規定，勞工於例假、休息日應給予休息，工資照給。
3 雇主經勞工同意於休息日出勤，需不需要先經過工會或勞資會議同意？	由於休息日出勤係屬延長工時之情形，因此，仍須先行經工會同意，如無工會之事業單位，須經勞資會議同意。
4 勞工假別種類繁多，事業單位 106 年度要如何排班？假別安排順序有何建議？	1.現行勞工假別種類繁多，包括「例假日」、「休息日」、「國定假日」、「特別休假」、「加班補休假」及「其他假別」等等。 2.建議雇主與勞工協商安排班別時，先行安排「例假日」，再安排「休息日」，最後排定「國定假日」，同時以書面班表註記不同符號，並請勞工確認，確保各種休假日期，避免日後混淆。 3.至於「特別休假」、「加班補休假」及「其他假別」皆於勞工工作日安排，勞工依實際需求，循事業單位請假程序申請之。

四、參考格式範例

發布單位：臺北市政府勞動局(2017/3/17)

<http://bola.gov.taipei/ct.asp?xItem=249119988&ctNode=62846&mp=116003>

(一) 工資清冊參考格式

點擊圖示檢視全文↓

		_____公司		工資清冊										_____年_____月份				
序號	勞工姓名	職稱	身分證號碼	通訊地址	工資類別	金額/時數	基本工資					其他					其他	備註
							每月	每月	每月	每月	每月	每月	每月	每月	每月	每月		
1																		
2																		
3																		
4																		
5																		
6																		
7																		
8																		
9																		
10																		
11																		
12																		
13																		
14																		
15																		
16																		
17																		
18																		
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		
27																		
28																		
29																		
30																		
31																		

*工資清冊係由僱主填具
 *基本工資係指每月實際所得之工資，不含津貼各項津貼
 *凡屬工資之項目均應填列於「其他」欄內，每月發放之津貼等工資亦應填列於此

(二) 出勤紀錄參考格式

點擊圖示檢視全文↓

公司 年 月份 出勤紀錄																
部門	姓名	出勤日期	出勤時間				休息時間		考勤狀況		請假時數 (時/分)	加班			實際出勤 總時數	出勤日總定備註
			約定出勤時間		實際出勤時間		輪勤	缺勤	遲到	早退		其他時間	補表時間	總時數		
			上班	下班	上班	下班										
																休息日出勤
																例假日休息
																國定假日出勤 (連帶)

- 註1：出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。
 註2：雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。
 註3：例假日排定，應遵守連續出勤6日，隔日必須休息1日原則，當日不可出勤。
 註4：休息日出勤之工作時間計算方式，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計。列入加班46小時上限範圍。
 註5：國定假日當日出勤超過8小時部分，以加班論計，列入加班46小時上限範圍。

(三) 「勞動基準法」適法自主檢核表

(事業單位名稱)

「勞動基準法」適法自主檢核表

1051206 三讀通過條文	自行檢視具備項目或情形	實際情形說明
<p>第 23 條 薪資明細 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。</p>	<p>1. 提供每月薪資單予勞工 2. 修訂薪資系統：薪資單計算明細應包含工資總額、平日每小時工資額、加班時數之金額（平日加班、休息日加班）、休假、特別休假及其他假別（出勤）之金額，及其他法律規定之項目（例如：勞保費、健保費、職工福利金等）</p>	<p>是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/> 是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/></p>
<p>第 24 條 加班費 雇主延長勞工工作時間者，延長工作時間之工資計算規定</p>	<p>1. 差勤管理系統之加班費計算方式是否配合調整並區分正常工作日、休息日、休假日。 2. 是否有勞工每月加班逾 46 小時之情形 3. 勞工加班是否需事先申請 4. 勞工延長工作是否為主管指派 5. 是否限制勞工加班時數 6. 是否限制勞工加班僅能補休 7. 是否限制勞工請領加班費時數或金額</p>	<p>是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/> 是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/> 是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/> 是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/> 是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/> 是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/></p>
<p>第 34 條 輪班間隔規定 施行日期由行政院定之。</p>	<p>1. 輪班班次間隔是否給予至少連續 11 小時休息時間 2. 是否以週為單位更換勞工輪班班次</p>	<p>是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/> 是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/></p>
<p>第 36 條 一例一休 勞工每七日中應有二日之休息，其中一</p>	<p>1. 是否已於每月份開始前，排定例假日與休息日之日期</p>	<p>是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/></p>

1051206 三讀通過條文	自行檢視具備項目或情形	實際情形說明
日為例假，一日為休息日。	<p>，並通知勞工；或指定每週固定之例假及休息日為星期幾？</p> <p>2. 排定勞工6個工作日後，隔日是否給予勞工休息，不得使勞工出勤？</p>	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>
第 37 條 國定假日刪減 自一百零六年一月一日施行。	<p>1. 國定假日依內政部規定</p> <p>2. 國定假日調移是否有經勞工同意</p> <p>3. 勞動節予以放假 1 日</p>	<p>是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/></p> <p>是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/></p> <p>是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/></p>
第 38 條 特別休假 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假 自一百零六年一月一日施行。	<p>1. 特別休假日期由勞工自行排定</p> <p>2. 以勞工到職日期計算特別休假天數</p> <p>3. 差勤系統增設滿6個月以上未滿一年的設定</p> <p>4. 於106年1月1日起，告知勞工應有的特別休假天數，並讓勞工可隨時查詢</p> <p>5. 契約終止或年度終了時依法折算應休未休工資</p> <p>6. 將特休未休而發給之工資，記載於工資清冊</p>	<p>是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/></p> <p>是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/></p> <p>是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/></p> <p>是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/></p> <p>是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/></p> <p>是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/></p>
第 39 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。	<p>1. 休息日工資應照給</p> <p>2. 國定假日及排定特別休假日出勤，予以補休或加發一日工資</p>	<p>是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/></p> <p>是<input type="checkbox"/> 否<input type="checkbox"/></p>

五、勞動部相關函釋、法規命令及行政規則異動：

發布單位：臺北市政府勞動局(2017/3/17)

<http://bola.gov.taipei/ct.asp?xItem=249119988&ctNode=62846&mp=116003> ↓

(一)勞動部 105 年 12 月 23 日廢止 105 年 1 月 11 日勞動
條 2 字第 1040132862 號函等 7 函釋

點擊圖示檢視全文

	檔 號： 保存年限：
	勞 動 部 函
	地址：10346台北市大同區延平北路2段83號 9樓 聯絡人：陳思賢 聯絡電話：8590-2734 傳真：8590-2738 電子信箱：hschen@mail.gov.tw
受文者：臺北市政府	
發文日期：中華民國105年12月23日 發文字號：勞動條2字第1050133046號 類別：普通件 密等及解密條件或保密期限： 附件：如主旨(A1700000J10501330460-1.pdf)	
主旨：本部105年1月11日勞動條2字第1040132862號函、103年11月18日勞動條2字第1030132145號函及本部改制前行政院勞工委員會99年5月19日勞動2字第0990013539號函、90年12月31日台90勞動2字第0063316號書函、90年6月7日台90勞動2字第0019248號函、86年4月17日台86勞動2字第014175號函、80年8月12日台80勞動2字第20444號函，自105年12月23日停止適用，請查照並轉知所屬知照。	
說明：查105年12月21日總統令公布勞動基準法部分條文修正條文已增訂休息日相關規定，並於105年12月23日生效，旨揭函釋與修正規定抵觸，爰自同日停止適用。	
正本：司法院、直轄市及各縣市政府、科技部新竹科學工業園區管理局、科技部中部科學工業園區管理局、科技部南部科學工業園區管理局、經濟部加工出口區管理處、勞動部職業安全衛生署、勞動部職業安全衛生署北區職業安全衛生中心、勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心、勞動部職業安全衛生署南區職業安全衛生中心 副本：法源資訊股份有限公司、勞動部勞動法務司、勞動部勞動條件及就業平等司（均含附件）	
	第1頁，共1頁
	臺北市政府 1051226 *AAAA10516245100*

勞動部 函

地址：10456台北市大同區延平
北路2號83號9樓
承辦人：呂佳琪
電話：02-85902734

受文者：勞動部勞動條件及就業平等司

發文日期：中華民國105年1月11日
發文字號：勞動條2字第1040132862號
類別：普通件
簽字及解簽條件或保留期限：
條件：

主旨：有關105年1月1日起勞動基準法工資工時疑義一案，復請
查照。

說明：

- 一、復貴局104年12月24日北市勞動字第10416131200號函。
- 二、依勞動基準法施行細則第7條規定，工資之議定、調整、計算、結算等有關事項，應於勞動契約中約定，另查勞動契約為私法上之契約，係以當事人間意思表示之合意而成立，不限於以書面為要件。爰勞雇雙方對於據以核計延長工作時間工資之「平日每小時工資額」，以書面或口頭約定，均屬可行。
- 三、有關按月計酬之全時工作勞工，其據以核計延長工作時間之工資或勞工請事假、病假1小時不給付工資或減半給付工資之「平日每小時工資額」究應如何計算，應視勞動契約之內容而定。至於如何認定勞雇雙方約定之月工資給付總額是否相當於240小時乙節，當可就雇主核計延長工作時間工資或勞工請事假、病假1小時不給付工資或


(二)勞動部105年12月30日公告廢止勞動基準法施行細則部分條文規定，並自106年1月1日起生效

點擊圖示檢視全文↓

通 誌：
保存年限：

勞動部 令

發文日期：中華民國105年12月30日
發文字號：勞動係3字第1050133033號
附件：



勞動基準法(以下簡稱本法)第三十七條及第三十八條之規定於中華民國一百零五年十二月二十一日修正公布，並自一百零六年一月一日施行，現行本法施行細則第二十三條、第二十四條第二款及第三款規定，與前開本法條文相抵觸，應不再適用。

本解釋令自中華民國一百零六年一月一日起生效。

部長郭芳煜

第1頁共1頁

(三)勞動部 106 年 1 月 6 日修正「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」

點擊圖示檢視全文↓

檔 號：
保存年限：

勞動部 函

地址：10346台北市大同區延平北路2段83號
9樓
聯絡人：陳玫婷
聯絡電話：02-89956866

受文者：臺北市政府

發文日期：中華民國106年1月6日
發文字號：勞動條1字第1050133131號
類別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如主旨(A17000000J10501331310-1.doc、A17000000J10501331310-2.docx)

主旨：檢送「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」修正規定及第陸點、第捌點修正對照表各乙份，請轉知相關單位參考辦理，請查照。

正本：直轄市及各縣市政府、科技部新竹科學工業園區管理局、科技部中部科學工業園區管理局、科技部南部科學工業園區管理局、經濟部加工出口區管理處
副本：勞動部勞動關係司、勞動部勞動福祉退休司、勞動部勞動保險司、勞動部勞動法務司、勞動部職業安全衛生署、勞動部勞動力發展署、勞動部勞動條件及就業平等司、法源資訊股份有限公司

2016-01-06
16:10:10

第1頁，共1頁

臺北市政府 1060106



AAA10604097400

僱用部分時間工作勞工應行注意事項修正規定

行政院勞工委員會103年1月27日勞動2字第1030130119號函訂定

勞動部105年8月16日勞動條1字第1050131695號函修正

勞動部106年1月6日勞動條1字第1050133131號函修正

壹、前言

從事部分時間工作勞工（下稱「部分工時勞工」）在歐美國家占有相當大的比率，近年臺灣隨著產業型態變遷，勞務給付型態日趨多元化。為保障部分工時勞工之勞動權益，特訂定本注意事項。

貳、適用

事業單位僱用部分工時勞工，除依其應適用之勞工法令外，並參照本注意事項辦理。本注意事項所引用或涉及之法令如有變更，應以修正後之法令為準。

參、定義

部分工時勞工：謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（下稱「全時勞工」）工作時間（通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。

肆、常見之部分時間工作型態

事業單位內之工作型態有下列情形之一，且從事該工作之勞工所定工作時間較全時勞工有相當程度之縮短者，即為本注意事項所稱之部分時間工作：

(四)勞動部廢止「內政部主管勞工事務時期之中華民國
75年5月29日台(75)內勞字第410302號函」等15
則

點擊圖示檢視全文↓

檔 號：
保存年限：

勞動部 函

地址：10346台北市大同區延平北路2段83號
9樓
聯絡人：楊怡婷
電子信箱：yiping@mol.gov.tw

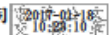
受文者：臺北市政府

發文日期：中華民國106年1月18日
發文字號：勞動條3字第1060130079號
類別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如主旨(A17000000J10601300790-1.pdf)

主旨：「內政部主管勞工事務時期之中華民國75年5月29日台(75)
)內勞字第410302號函」等15則特別休假函釋，業經本部
於106年1月18日以勞動條3字第1060130075號令廢止，檢附
發布令1份，請查照並轉知所屬知照。

正本：司法院、行政院人事行政總處、直轄市及各縣市政府、科技部新竹科學工業園區
管理局、科技部中部科學工業園區管理局、科技部南部科學工業園區管理局、經
濟部加工出口區管理處、勞動部職業安全衛生署、勞動部職業安全衛生署北區職
業安全衛生中心、勞動部職業安全衛生署中區職業安全衛生中心、勞動部職業安
全衛生署南區職業安全衛生中心

副本：法源資訊股份有限公司、勞動部勞動法務司、勞動部勞動條件及就業平等司



臺北市政府 1060118



AAAA10604298800

第1頁，共1頁

地 號：

保存期限：

勞動部 令

發文日期：中華民國106年1月18日
發文字號：勞動保3字第1060130075號
附註：



廢止內政部主管勞工事務時期之中華民國七十五年五月二十九日台(七十五)內勞字第四一〇三〇二號函、七十六年四月二十一日台(七十六)內勞字第四八八四八五號函、勞動部改制前行政院勞工委員會七十六年八月三十一日台七十六勞動字第〇一七七號函、七十九年四月十三日台七十九勞動二字第〇七九〇〇號函、七十九年八月七日台七十九勞動二字第17873號書函、七十九年九月十五日台七十九勞動二字第21827號書函、七十九年十二月二十七日台七十九勞動二字第21776號函、八十年二月二十一日台八十勞動二字第〇三四二〇號函、八十二年五月十七日台八十二勞動二字第24552號函、八十二年八月二十七日台八十二勞動二字第44064號函、八十五年七月二十九日台八十五勞動二字第126956號函、八十五年十月九日台八十五勞動二字第137690號函、八十六年六月十三日台八十六勞動二字第〇二四五六六號函、八十七年九月二十三日台八十七勞動二字第〇四一六八三號書函、八十九年九月十四日台八十九勞動二字第〇〇二八七八七號函，並自即日生效。

部長郭芳煜

第1頁 共2頁

勞動部勞動法令查詢系統

日期時間：106/01/18 09:37

行政函釋查詢內容

發文單章：內政部

發文字號：(75)台內勞字第 41050 號送

發文日期：民國 75 年 05 月 29 日

資料來源：勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編(81年10月版)第 186 頁
 勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編(84年10月版)第 247-248 頁
 勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編(86年4月版)第 258-260 頁
 勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編(87年5月版)第 263-264 頁
 勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編(89年1月版)第 290-291 頁
 勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編(90年6月版)第 321-322 頁
 勞動基準法規彙編(96年7月版)第 268-269 頁

相關法條：勞動基準法 第 38 條(民國 73 年 07 月 30 日版)
 勞動基準法施行細則 第 24 條(民國 74 年 02 月 27 日版)

要 旨：特別休假排定後，非經勞資雙方同意不得變更

全文內容：一 「勞工不願特別休假，應事先聲明，特別休假日期，於勞資雙方協議排定後，非經雙方當事人同意，不得變更。」又勞資雙方協商排定之特別休假日，如勞工未經事先同意仍自行到工，或由勞資雙方自行協商，前經本部分別於 65.11.29 及 74.11.03 以台內勞字第 70 九二一七、三三七六四八號函釋在案，本案亦參照上開函釋原則辦理。

二 本部 61.11.30 台內勞字第 70 九六八二八號代電第(二)項規定已不復適用。

資料來源：勞動部勞動法令查詢系統

(五)勞動部中華民國 106 年 2 月 7 日勞動條 2 字第
1050133150 號函釋：有關勞工同意於休息日工作，
但當日因故未能依約定時數出勤相關疑義

點擊圖示檢視全文↓

檔 號：
保存年限：

勞 動 部 函

地址：10346台北市大同區延平北路2段83號
9樓

聯絡人：李承芸

聯絡電話：02-85902734

傳真：02-85902738

電子信箱：momopink@mol.gov.tw

受文者：臺北市政府

發文日期：中華民國106年2月7日
發文字號：勞動條2字第1050133150號
類別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：

主旨：有關雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作，勞工當日因
故未能依約定時數履行勞務之請假及工資給付相關疑義，
詳如說明，請查照。

說明：

- 一、查勞動基準法（以下簡稱本法）第24條第2項及第3項定有
雇主經徵得勞工同意於休息日出勤工作之工資給付標準。
又勞工於休息日出勤工作，當日應出勤多久，係屬勞雇雙
方約定及事業單位內部管理事宜，惟應依前開規定計給出
勤工資。
- 二、另依本法第39條規定，第36條所定之休息日，工資應由雇
主照給，爰無論勞工休息日當日出勤狀況為何，均不影響
該日應照給之工資。
- 三、雇主經徵得勞工同意於休息日工作，勞工即有工作之義務
，勞工當日因故未能依約定時數履行勞務之時段，可按其
原因事實依勞工請假規則等各該法令規定請假；除依本法
第39條工資照給外，當日出勤已到工時段之工資應先按第

第1頁，共2頁

臺北市政府 1060207



AAAA10604562700

六、勞動部 106 年 1 月 5 日發布「勞動基準法修正之監督及檢查處理原則」、「勞動條件自主檢視表」

發布單位：臺北市政府勞動局(2017/3/17)

<http://bola.gov.taipei/ct.asp?xItem=249119988&ctNode=62846&mp=116003>

點擊圖示檢視全文↓

勞動基準法修正之監督及檢查處理原則

- 一、勞動部（以下簡稱本部）為因應及落實 105 年 12 月 21 日修正公布之勞動基準法（以下簡稱本法）部分條文，使主管機關執行勞動檢查相關業務有所依循，並建立一致性規範，特訂定本處理原則。
- 二、本處理原則適用部分為 105 年 12 月 21 日修正公布之本法第 23 條、第 24 條、第 30 條之 1、第 36 條、第 37 條、第 38 條、第 39 條、第 74 條及第 79 條。
- 三、本法修正公布之初，為避免事業單位因法令認知不足，衍生勞動檢查爭議，主管機關允宜採循序漸進方式，透過宣導、輔導、檢查三階段，協助及督促事業單位落實法令，以確保勞工權益。
- 四、推動監督及檢查方式如下：
 - （一）宣導期（106 年 1 月至 3 月）：主管機關應針對轄區內之事業單位，透過舉辦說明會或研討會，發送摺頁文宣及自主檢視表等方式，普遍實施法令宣導工作。
 - （二）輔導期（106 年 4 月至 6 月）：主管機關應派員親赴轄區內之事業單位實施輔導，及協助其自我檢視，俾使確實符合法令規定。
 - （三）檢查期（106 年 7 月起）：主管機關應規劃辦理相關檢查計畫，確實實施勞動檢查。
- 五、本法未修正部分，主管機關仍應依本部 106 年勞動檢查方針及主管機關所定之檢查計畫，執行檢查工作。
- 六、宣導期及輔導期之期間，勞工向主管機關申訴、本部 1955 申訴專線轉交或重大惡意違法之案件，主管機關仍應儘速依權責進行檢查及裁處。
- 七、本處理原則係共通性一般規定，有關勞動條件檢查及後續裁處，主管機關得本於權責，就其轄區產業特性與需求採取適宜之行政作為。
- 八、主管機關得透過本部職業安全衛生署每月召開之勞動條件檢查業務聯繫會報，就本處理原則執行情形及如何有效落實本法之法令檢查事宜進行檢討，必要時得調整執行方式。

勞動條件自主檢視表

一、自主檢視前說明：

(一) 勞動基準法（以下簡稱勞基法）施行迄今已逾 30 年，為使適用該法之雇主瞭解並遵守法令規定，落實保障勞工權益，爰將該法檢查重點項目分列如下，由事業單位以自主管理方式，檢視是否符合法令規定。

(二) 本公司已置備下列文件及辦理相關事項：

1. 與勞工簽訂之勞動契約(如訂有書面契約)。
2. 勞工名卡(記載勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一編號、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項)。
3. 出勤紀錄(包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄)。
4. 工資清冊(包括每位勞工之工資計算項目、金額及工資總額、勞工每年特別休假之期日及未休之日數發給之工資數額等事項)。
5. 採取彈性工時(勞基法第 30 條及第 30 條之 1)、延長工時(勞基法第 32 條)及女性夜間工作(勞基法第 49 條)所需之工會、勞資會議及勞工同意之文件。
6. 已為勞工投保。
7. 事業單位內有勞工適用勞基法第 84 條之 1 規定者，已依相關規定及指引辦理(相關規定及指引，可至勞動部官方網站業務專區/工時(休息、休假、請假)查詢)。

(三) 自我檢視如有任何疑問，可逕洽當地勞工行政主管機關(聯絡方式可至勞動部官方網站業務專區/勞動基準法適用/勞動基準法權益簡介查詢)或洽勞動部免付費專線 0800-085151 (請於上班時間上午 8 點至下午 6 點來電洽詢)。

二、重點檢視項目：

自主檢視內容	法規條款
有依規定置備勞工名卡及登記相關規定內容，並保管至勞工離職後 5 年。	勞基法第 7 條
僱用定期契約勞工(臨時性、短期性、季節性及特定性工作)都依相關規定辦理。	勞基法第 9 條
給付勞工之工資皆達基本工資(基本工資金額可至勞動部官方網站業務專區/工資、工時/歷年基本工資調整)。	勞基法第 21 條第 1 項
按約定及按時全額直接發給勞工薪資。	勞基法第 22 條第 2 項
本公司除按約定及按時給付勞工工資外，並提供其工資各項目計算方式明細。 有依規定置備勞工工資清冊，應包括工資各項目計算方式明細，並保存 5 年。	勞基法第 23 條

七、本會「新修正勞動基準法解析說明會」講義

資料來源：臺北市政府勞動局(2017/1/20)

點擊圖示檢視全文(PDF 版) ↓

新修正勞動基準法 解析說明會

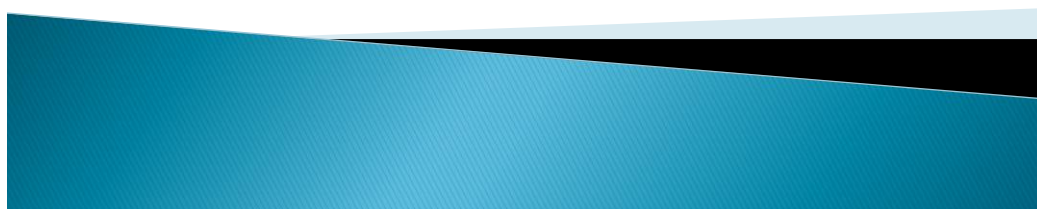
106/01/20



點擊圖示檢視全文(PPT 版) ↓

新修正勞動基準法 解析說明會


106/01/20



八、勞動部對中華民國全國商業總會所屬會員有關勞動基準法相關執行疑義與建議案回應

發布單位：勞動部(2017/3/28)

點擊圖示檢視全文↓

電子收文	情 號： 擬定日期：
勞動部 函	
機關地址：10346 台北市大同區延平北路2段83號9樓 聯絡人：黃子毓 聯絡電話：02-85902725 傳真：02-85902733 電子信箱：arash.006@aol.gov.tw	
受文者：金融監督管理委員會	
發文日期：中華民國106年3月28日 發文字號：勞動條2字第106C130588號 類別：普通件 密等及解密條件或保密期限： 附件：如文	
主旨：貴會調查各會員單位及所屬會員企業有關勞動基準法相關執行疑義與建議案，本部回應如附件，請查照。	
說明：依據行政院秘書長106年2月13日院臺勞字第1060082495號函轉來貴會106年2月7日全商產字第1060000032號函辦理。	
正本：中華民國全國商業總會 副本：行政院秘書長、行政院內政衛福勞動處、經濟部、交通部、金融監督管理委員會、勞動部勞動條件及就業平等司	
金融監督管理委員會  1060091561	
第一頁，共一頁	