

保留工作與家庭生活平衡的空間

工時制度及工作彈性化措施手冊



勞動部 編印
Ministry of Labor

目錄

CONTENTS

壹、前言.....	1
貳、現行工時制度說明.....	2
一、正常工時.....	3
二、105年起工時規定修正重點.....	4
(一)原雇主應置備「勞工簽到簿或出勤卡」之規定修正為「出勤紀錄」.....	4
(二)提高出勤紀錄保存年限至5年並提高罰則.....	4
(三)勞工得向雇主申請其出勤紀錄副本或影本.....	5
(四)雇主不得因法定正常工作時間縮減而減少勞工工資.....	5
(五)勞工因照顧家庭成員需要，得與雇主協商調整工作起迄時間.....	5
三、延長工時.....	6
四、休假（國定假日）.....	7
五、女性夜間工作.....	9
參、企業工作彈性化措施說明.....	10
一、準備工作及推動方式.....	11
(一)準備工作.....	11
(二)推動方式.....	12
二、工作彈性化措施之介紹.....	13

(一) 彈性上下班.....	13
(二) 調整工作時間.....	14
(三) 彈性請假.....	15
(四) 縮短工時.....	16
三、實施工作彈性化措施對企業及員工之影響.....	17
(一) 促進員工身心健康.....	17
(二) 提高員工工作效率.....	17
(三) 保留企業優秀人才.....	17
(四) 提升企業形象.....	17
肆、企業因應現行工時制度之排班方案.....	18
一、各種工時制度.....	19
(一) 正常工時制度〈第 30 條第 1 項〉.....	19
(二) 2 週彈性工時 (第 30 條第 2 項).....	19
(三) 4 週彈性工時 (第 30 條之 1).....	20
(四) 8 週彈性工時 (第 30 條第 3 項).....	21
伍、現行工時制度 Q&A.....	22
陸、結語.....	31
附件一 第 30 條第 3 項指定行業.....	32
附件一 第 30 條之 1 指定行業.....	34
附件二 事業單位僱用女性勞工夜間工作場所必要之安全衛生設施 標準.....	36

【壹】

前言

隨著經濟發展與社會進步，人們的工作與休閒生活型態逐漸產生變化。在生產技術進步及對休閒生活的重視下，縮短法定工作時間並使工作彈性化，已成為國際勞動立法趨勢。而我國為順應潮流及社會環境需要，逐步縮減勞工之法定工作時數，民國 90 年 1 月 1 日起，正常工時總數由每週不得超過 48 小時，縮短為每 2 週不得超過 84 小時，自民國 105 年 1 月 1 日起，更縮減為每週不得超過 40 小時。

有鑑於工作與生活之平衡已為重要之國際勞動趨勢，為使企業得以有效運用人力，勞工兼顧家庭生活，推動工作彈性化措施（包括：彈性上下班、調整工作時間、彈性請假及縮短工時），促進工作與家庭平衡之目標。另為合理放寬工時彈性，於 91 年 12 月 25 日公布施行彈性工時修正條款，修正「2 週彈性工時」、增訂「8 週彈性工時」規定、簡化延長工時之要件、程序及時數規定，並放寬女性夜間工作的限制。104 年 6 月 3 日公布修正勞動基準法第 30 條規定，將法定正常工時上限縮減為 1 週 40 小時，並自 105 年 1 月 1 日實施。

本手冊提供相關法令規定、數種工作時間安排型態、現行工時制度下產生之相關問題解釋，並網羅優良事業單位推動相關工作彈性化措施之實務經驗，提供其他事業單位以更有效的方式推動，共創勞資雙贏。

【貳】

現行工時制度說明



一、正常工時

勞動基準法第 30 條第 1 項規定，勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。為使零碎工時集中運用、解決企業排班困難問題，於 91 年底修正同條第 2 項「2 週彈性工時」規定，並於第 3 項增訂「8 週彈性工時」規定。

依該法第 30 條第 2 項規定，經中央主管機關指定之行業，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 2 週內 2 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 2 小時。但每週工作總時數不得超過 48 小時。為落實放寬工時彈性之立法意旨，92 年 3 月 31 日已指定所有適用勞動基準法之行業，皆可依上開規定實施「2 週彈性工時」制度。

另依同法第 30 條第 3 項規定，經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，得將 8 週內之正常工作時數（即 320 小時）加以分配。但每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週工作總時數不得超過 48 小時。此即為所稱之「8 週彈性工時」規定。「經指定適用該法第 30 條之 1 之行業」、「製造業」、「營造業」…等行業，業經指定適用該項規定。

此外，另依同法第 30 條之 1 規定，經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，得將 4 週內之正常工作時數（即 160 小時）加以分配。但每日正常工作時間不

得超過 10 小時，每二週內應有二日之休息，作為例假。此即為所謂之「4 週彈性工時」規定。包括「加油站業」、「銀行業」... 等行業，已指定適用此規定。

◆ 關於經指定適用該法第 30 條第 3 項及第 30 條之 1 之行業內容如附件一。

二、105 年起工時規定修正重點

勞動基準法部分條文修正甫於 104 年 6 月 3 日公布，最受矚目的變革莫過於法定正常工時自 105 年 1 月 1 日起將縮減為一週 40 小時；除縮減正常工時外，其他與時俱進之相關修正亦受重視，分述如下。

（一）原雇主應置備「勞工簽到簿或出勤卡」之規定修正為「出勤紀錄」

隨著科技進步，雇主記載勞工出勤情形之方式已不限於簽到簿或出勤卡等工具或格式，現行解釋亦已允雇主以其他可資覈實記載之工具或方式（如刷卡、指紋機、掌紋機…等）置備出勤紀錄，為與時俱進，故將原規定之「簽到簿或出勤卡」修正為「出勤紀錄」，以減少無謂爭議。

（二）提高出勤紀錄保存年限至 5 年並提高罰則

工資債權之請求權時效本為 5 年，基於無對應之出勤紀錄即無法釐清工資數額，爰將雇主保存勞工出勤紀錄之年限由現行 1 年修正為 5 年，有助釐清勞雇權益。

有鑒於實務上常見事業單位恣以未置備出勤紀錄為由規避工資、加班費、例休假日及其他法定給付義務等情事（違反以上各項法定給付義務應分別裁罰 2 萬至 30 萬元罰鍰），完備之出勤紀錄是勞工維護勞動權益不可或缺之工具，為督促雇主確實置備出勤紀錄並保存 5 年，有關罰鍰額度亦提高為 9 萬至 45 萬元。

（三）勞工得向雇主申請其出勤紀錄副本或影本

勞動基準法原規定係課雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡之義務，然未併規定勞工有權利取得個人之出勤紀錄，勞工如欲確明個人工資數額正確與否仍屬不易。本項規定之新增當可使勞工更清楚本身出勤情形。

（四）雇主不得因法定正常工作時間縮減而減少勞工工資

工作時間與工資密切關連。國際勞工公約除揭槩每週工作時間減至 40 小時之精神外，並要求不應於縮減工時的同時，造成勞工工資反而減少的情形；參採國外立法例，亦有類同規範。為確保勞工既有工資不因法定工時縮短減損，爰增訂「雇主不得以正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由」之規定。

（五）勞工因照顧家庭成員需要，得與雇主協商調整工作起迄時間

隨著小家庭及雙薪家庭之增加，勞工於工作與家庭之間，時見「蠟燭兩頭燒」，如可允許勞工請求其工作時間得予適當之彈

性調整，應有助於勞工兼顧工作與家庭生活，故特立法明定，鼓勵勞雇雙方於不變更每日正常工作時數，在一小時範圍內，協商彈性調整工作開始及終止之時間。例如：事業單位統一工作起迄時間原為早上 9 時至下午 6 時，A 員工因有到幼兒園接小孩之需求，希望最遲下午 5 時可以離開公司，即可援引本條規定與雇主協商，將工作起迄時間改為早上 8 時至下午 5 時。如此一來，勞工可以不再為家庭照顧的事情煩惱，雇主也能留住認真的勞工。

三、延長工時

勞動基準法有關延長工作時間規定原本相當嚴格，除需具備法定原因外，對於延長工作時間之程序，以及男女工、各行業之延長工時時數皆有相當限制，勞資時生困擾。有關規定於 91 年 12 月 25 日修正後，雇主經工會同意，如事業單位無工會者經勞資會議同意，勞工之工作時間可延長。惟基於健康考量，每日正常工時與延長工時，合計不得超過 12 小時。另為落實性別工作平等，兩性勞工之延長工作時數上限已為一致之規定，一個月皆不得超過 46 小時。

至於如遇天災、事變或突發事件，有延長工時之必要者，雇主仍得依同法第 32 條第 3 項規定延長勞工工作時間，無需先徵得工會或勞工之同意。但應於延長開始後 24 小時內通知工會，無工會組織者，應報當地主管機關備查，上開規定並未改變。

四、休假（國定假日）

依照勞動基準法第 37 條規定，紀念日、勞動節日及其他由勞動部規定應放假之日，均應休假。是類休假，即為俗稱之國定假日，其日期明訂於同法施行細則第 23 條。

為使全國國定假日齊一並配合法定正常工作時數縮減為 1 週 40 小時，勞動基準法施行細則第 23 條配套修正，自 105 年 1 月 1 日起，國定假日調整為下列 12 日，惟勞雇雙方亦可依行業特性或實際需要，協商調整休假日期。

1. 中華民國開國紀念日：一月一日。
2. 和平紀念日：二月二十八日。
3. 國慶日：十月十日。
4. 五月一日勞動節。
5. 春節：農曆一月一日至一月三日。
6. 兒童節：四月四日。兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假。但逢星期四時，於後一日放假。
7. 民族掃墓節：定於清明日。
8. 端午節：農曆五月五日。
9. 中秋節：農曆八月十五日。
10. 農曆除夕：農曆十二月之末日。

為確保勞工法定休假權益，本部於 103 年 5 月 21 日以勞動條 3 字第 1030130894 號令核釋，自 104 年 1 月 1 日起凡勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定應放假日，除原有遇勞工之例假應予補休之規定外，凡是其他無須出勤之休息日，亦應於其他工作日補休。又為使補假原則更為明確，特新增勞動基準法施行細則第 23 條之 1，明定自 105 年 1 月 1 日起，勞動基準法第 37 條所定休假，遇到勞工之例假及法定正常工作時間修正縮減致無庸出勤之時間，均應補休；所謂法定正常工作時間修正縮減致無庸出勤之時間，包括第一階段正常工作時間自每週 48 小時縮減為每 2 週 84 小時所生之時間；以及第二階段由每 2 週 84 小時縮減為每週 40 小時所生之時間。補休之方式及排定，由勞雇雙方協商。



遇到勞工之例假及法定正常工作時間修正縮減致無庸出勤之時間，均應 **補休**

五、女性夜間工作

依勞動基準法第 49 條規定，女工不得於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者經勞資會議同意，且提供必要之安全衛生設施；無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍，即可使女工於夜間工作。又女工縱使已同意夜間工作，如有健康或其他正當理由，雇主仍不得強制其工作。至如因天災、事變、突發事件必須使女工於午後 10 時至翌晨 6 時工作，則無上開夜間工作限制規定之適用。此外，為落實憲法所定母性保護之精神，妊娠或哺乳期間之女工，仍禁止從事夜間工作。

- ◆ 關於事業單位僱用女性勞工夜間工作場所必要之安全衛生設施標準如附件二。



【參】

企業工作彈性化措施說明



一、準備工作及推動方式

在法令容許的範圍內，雇主仍應以關懷的態度，瞭解員工生活及家庭需求，配合事業單位的運作，以靈活創新方式實施工作彈性化措施：

（一）準備工作

1. 員工需求調查

對員工需求進行調查與分析，確定他們的不同情況及優先需求為何，例如不同年齡層、不同性別或是於職業生涯不同階段的員工，需求可能不同。

2. 同業及產業現況調查

每個產業有獨特的發展環境及面對不同的挑戰，瞭解同業及實施工作彈性化措施著有聲譽的企業之相關作法。

3. 內部主管溝通

蒐集管理階層之意見，瞭解他們對實施各項措施的疑慮，再作出相應的調整。

4. 評估可行性方案

針對可選的實施方案，進行經濟、技術和執行可行性評估，選擇最佳的實施方案。

5. 與員工溝通並取得各級主管同意

確保員工可掌握與措施相關的最新訊息，同時能反映意見。管理階層認同相關的理念，在資源及行動上積極支持，提升推動成效。

(二) 推動方式

1. 為便利員工彈性工作需要，提供多元化科技工具如：筆記型電腦、平板電腦、智慧手機、App 程式、遠端會議系統等，使員工有以非傳統工作模式提供勞務之可能。
2. 提供公務車供員工使用，並有特約維修及代步車服務，員工可免受限於大眾交通運輸時間及花費時間處理。
3. 提供非使用公務車員工上下班時段小型巴士接駁服務，往返於鄰近大眾運輸站點及公司間。



二、工作彈性化措施之介紹

(一) 彈性上下班

員工可於時段內自由選擇上下班的時間，避免上下班交通巔峰的時間，讓員工選擇適合個人生活方式及安排，降低曠職及遲到次數。

1. 以某金融業為例，企業提供三種工作時段，供員工自由選擇：



2. 以某玻璃製品製造業為例，常日班人員上班時間為週一至週五 8:30 ~ 17:30。常日班人員徵得主管之同意可採彈性上下班，上班時間可為 8:00 ~ 9:00、下班時間可為 17:00 ~ 18:00。
3. 以某藥品製造業為例，體恤員工家庭作息、交通狀況難以控制等因素，提供上下班各浮動半小時期間的彈性，每週五提早一小時下班。重大節慶考量返家車潮，節日前皆規劃提早半天下班。
4. 以某網路設備製造業為例，上班時間 8:30 至 9:30，下班時間 17:30 至 18:30。年假或長假前最後上班日提前於 16:00 下班。

(二) 調整工作時間

企業訂定核心工作時間，部門之間的聯絡及會議安排皆在核心時段進行，員工如因個人或家庭需求，可申請調整工作時間。

1. 以某汽車及其零件製造業為例，核心時間為 9:00~16:30，員工可依以下方案申請調整工作時間。

方案1 週一至週三 08:00~17:30 + 週三至週五 08:00~16:30

方案2 週一至週三 08:30~18:00 + 週三至週五 08:30~17:00

2. 以某金融業為例，員工因公司業務及營運的性質或自身的需求，可申請不同的工時安排。此種因應特殊需求的安排應為暫時性的而且是單一需求為準。如果是多於 2 週以上的期間則必須由員工及其直屬主管就個案達成共識，且該工作安排對該員工達成其工作要求或公司的營運不造成負面影響。
3. 以某網路設備製造業為例，員工有照顧家庭的需求，可申請調整工作時間，每週上班 3 日或採用彈性上下班。
4. 以某 IC 設計業為例，因個人因素或家庭因素可向公司申請調整工時，以兼顧家庭與工作。部分工時員工仍享有與全時工作同仁相同之福利，薪資獎金則依部分工時比例給予。

(三) 彈性請假

企業優於法令規定，給予員工更大的請假彈性，使員工更充分運用假期。

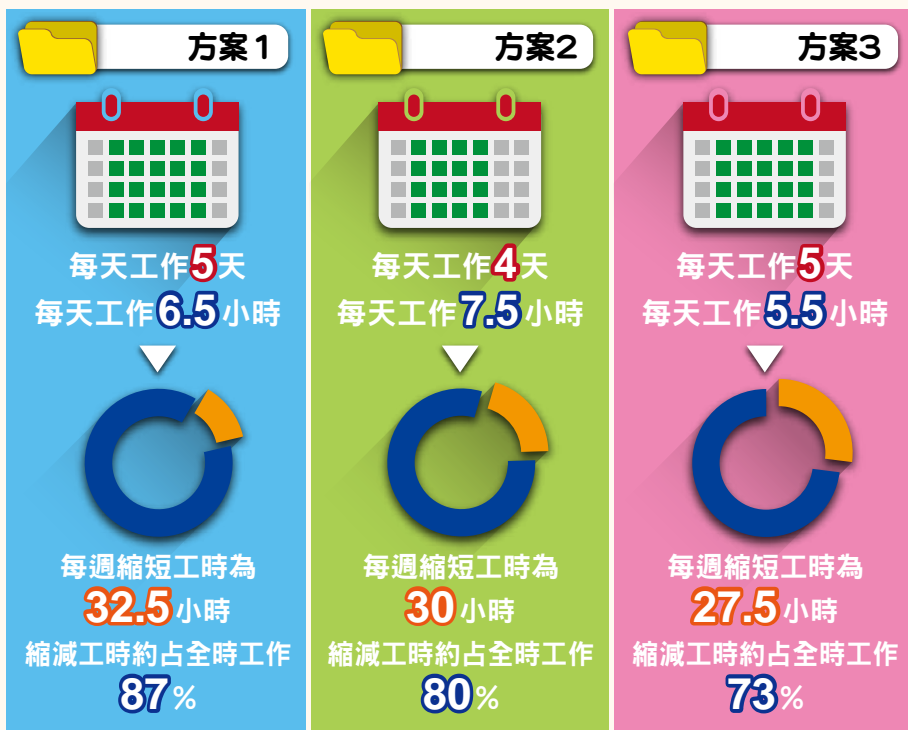
1. 以某汽車及其零件製造業為例，特別休假可以「半日」為休假單位，事假則以「半小時」為請假單位。
2. 以某電子零組件製造業為例，特別休假因年度終結，未休完之日數，員工可延後 6 個月申請。全年請事假以 14 天為限，但如遇重大事故或特殊原因無法正常上班者，主管得視情況核准後專案處理。
3. 以某汽車及其零件製造業為例，實施彈性週休二日，勞工如於週六上班，可將時數累計為彈休日，公司另給 2 天旅遊假，形成連續 9 天之小暑假。



(四) 縮短工時

員工因個人或家庭照顧等需求，企業在無礙整體業務推動下，讓員工申請縮短工時。

以某金融業為例，全時工作者每週工作 5 日，每日工作 7.5 小時，每週工作時間 37.5 小時。另可允許員工參考以下方案申請縮短工時，薪資依縮減的工時比例調降：



三、實施工作彈性化措施對企業及員工之影響

(一) 促進員工身心健康

員工工作時間的安排有更大的自由，員工的工作和家庭壓力減輕了，身體及精神狀況自然較佳，員工因病缺勤情況隨之減少。

(二) 提高員工工作效率

推動工作彈性化，滿足員工兼顧工作家庭和生活的需求，員工自然無後顧之憂全心投入工作。

(三) 保留企業優秀人才

提供員工優於法令或同業的工作時間彈性安排，使員工快樂工作並享受生活，創造正向支持的工作環境，有助於降低員工流動率，減少員工曠職、非計畫性請假及人事替換成本。

(四) 提升企業形象

雇主體諒員工多方面的需求，實施工作彈性化措施對企業及員工之影響，除可為企業建立關懷員工的正面形象，有助於吸引和挽留優秀人才，亦有利於企業在競爭激烈的產業中永續發展。

【肆】

企業因應現行工時制度之排班方案



為因應每週工時 40 小時，勞資雙方可採取全面週休 2 日甚至 3 日，或是連續休假方式因應；依工作性質及企業需求，事業單位所採適法可行之工時模型，舉例如下：

一、各種工時制度

（一）正常工時制度〈第 30 條第 1 項〉

每日正常工時 8 小時，每週 40 小時，達成全面週休 2 日。

	一	二	三	四	五	六	日
第 1 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
第 2 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假

（二）2 週彈性工時〈第 30 條第 2 項〉

每日正常工時至多為 10 小時，每週至多為 48 小時，但每二週仍不超過 80 小時。

	一	二	三	四	五	六	日
第 1 週	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	休息日	休息日	例假
第 2 週	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	休息日	休息日	例假



(三) 4 週彈性工時〈第 30 條之 1〉

第 1 週休 1 日，其餘 3 週皆休 2 日以上，每日工作 8 小時，四週共休息 8 日，總工作時數為 160 小時。

	一	二	三	四	五	六	日
第 1 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	例假
第 2 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
第 3 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	例假
第 4 週	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	休息日	例假

4 週內只須工作 16 日，每日工作 10 小時，四週共 160 小時，而相對可有長達 12 日之休息，其中每 2 週內有 2 日之休息可作為例假。

	一	二	三	四	五	六	日
第 1 週	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr
第 2 週	例假	例假	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr
第 3 週	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	工作日 10hr	例假	例假	休息日
第 4 週	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日



(四) 8 週彈性工時〈第 30 條第 3 項〉

雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，將 8 週內之正常工時重分配。但每日正常工時不超過 8 小時，每週工作總時數不得超過 48 小時。

	一	二	三	四	五	六	日
第 1 週	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第 2 週	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第 3 週	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第 4 週	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第 5 週	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第 6 週	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr
第 7 週	例假	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	工作日 8hr	休息日	休息日
第 8 週	例假	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日	休息日



【伍】

現行工時制度 Q&A



Q1：現行工時制度，「月薪制」勞工之延長工時工資如何計算？

A1：以「月薪制」計酬之勞工延長工作時間時，其延時工資仍應依勞動基準法第 24 條規定辦理。至所稱「平日每小時工資額」如何計算，應視勞動契約之內容而定。即原月薪給付總額為 240 小時者，除勞資雙方重行約定者外，仍得視為給付 240 小時之工資，其「平日每小時工資額」據原公式推算，並無不可；惟勞資雙方已就工資總額及計算內涵重行約定者，應依新約定之內容推算之。

（行政院勞工委員會 90 年 6 月 26 日台 90 勞動 2 字第 0026202 號函）

Q2：勞工請 2.5 小時事假，應否納入工作時間計算？

A2：查勞動基準法第 32 條所稱「延長工時」，指雇主使勞工於正常工作時間以外延長工作。勞工請事假之時間本為原約定正常工時之一部，原受雇主指揮監督，縱因請假而實際上未從事工作，於檢視工作時間是否符合該條第 2 項「每日延長工時連同正常工時不得超過 12 小時」規定時，請事假之時段仍應與是日工作時間合併計算。

（勞動部 103 年 10 月 15 日勞動條 3 字第 1030132065 號函）

Q3：雇主於勞工下班後，利用通訊軟體交辦工作，是否納入工作時間計算？

A3：依勞動基準法規定，勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受令等待提供勞務之時間，即屬勞動基準法所稱之工作時間。

雇主如有於工作時間以外，以通訊軟體、電話等要求勞工工作，仍應認屬工作時間，並受勞動基準法有關工資、工作時間、休息、例休假規定之規範。

依勞動基準法第 30 條第 5 項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。勞工若於工作場域外應雇主要求提供勞務，勞工可自行記錄工作的起迄時間，輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等佐證，送交雇主補登載工作時數，雇主應依法補登工時並給付工資（含延時工資或休假日出勤工資）。另，依勞動基準法第 42 條規定，勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

（勞動部 103 年 10 月 20 日勞動條 3 字第 1030132207 號函）

Q4：行業及職業屬性特殊勞工（包括新聞供應業和新聞出版業、保全業、醫療保健服務業等），工作時間如何認定？

A4：依勞動基準法規定，勞工在雇主指揮監督下提供勞務或受令等待提供勞務之時間，即屬勞動基準法所稱之工作時間。雇主如有於工作時間以外，要求勞工工作，仍應認屬工作時間，並受勞動基

準法有關工資、工作時間、休息、例休假規定之規範。

查勞動基準法第 30 條第 5 項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。復依勞動基準法施行細則第 18 條規定，勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平常之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在此限。勞工若於工作場域外應雇主要求提供勞務，勞工可自行記錄工作起迄時間，輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等佐證，送交雇主補登載工作時數，雇主應依法補登工時並給付工資（含延時工資或休假日出勤工資）。另，依勞動基準法第 42 條規定，勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

（勞動部 103 年 10 月 27 日勞動條 3 字第 1030132325 號函）

Q5：現行工時制度，按日計酬或按時計酬勞工的工資如何計給？

A5：勞資雙方所約定之工資給付方式如係按日計酬或按時計酬，且明確約定給付及計算方式，其因法定工時制度改變，致正常工作時間必須減少以符法令規定時，雇主按實際工作之日數或時數給付工資，尚難謂其違反勞動法令。但若勞工與公司間原約定按月計酬，公司片面變更為按時或按日計酬，如實際變更契約內容且損及勞工之權益時，應事先取得雙方協議。

（行政院勞工委員會 90 年 7 月 24 日台 90 勞動 2 字第 0026970 號函）

Q6：勞動基準法第 30 條修正後，勞工於「週休 2 日之星期六」出勤之工資應如何發給？

A6：實施「週休 2 日」制之事業單位，勞工於非例假日之休息日出勤工作，工資應如何發給，應視該休息日之性質而定。該日如係因勞資雙方約定之正常工作時間少於法定正常工時所生者，其未逾勞動基準法第 30 條所定之法定正常工作總時數之部分，工資應由勞雇雙方協商定之；逾法定正常工作總時數者，應依該法第 24 條規定辦理。該日如係依同法第 30 條第 2 項將其正常工作時數分配於其他工作日者，因 2 週內其他工作日分配之正常工時已達法定正常工作總時數，工資應依同法第 24 條規定辦理。至於，該日如係調移該法第 37 條之休假日而來者，其工作時數於調移紀念日時數以內者，雇主應依同法第 39 條之規定加倍發給該時數之工資；逾法定正常工作總時數工作者，則應依同法第 24 條規定辦理。上開逾法定正常工作時間工作 4 小時以上之部分，工資如何發給，法未明定，可由勞資雙方自行協商，惟不可低於同法第 24 條第 2 款規定。

（行政院勞工委員會 90 年 6 月 7 日台 90 勞動 2 字第 0019248 號函）

Q7：事業單位實施週休 2 日後，勞動基準法施行細則第 23 條所列之休假日當日是否放假？

A7：事業單位若依勞動基準法第 30 條規定安排工作時間而形成週休 2

日，且未將休假日與其他工作日對調，則勞動基準法施行細則第 23 條所列之休假日均應休假。若前開休假日已經勞雇雙方協商同意後，與其他工作日對調，則該休假日已成工作日，當日雇主自可要求勞工出勤。因此，事業單位實施週休 2 日制，勞動基準法施行細則第 23 條所列之休假日當日是否放假，應視當日是否仍為假日或已成工作日而定。

（參考行政院勞工委員會 90 年 3 月 23 日台 90 勞動 2 字第 00382 號函對於勞動節是否放假之解釋）

Q8：法定工時縮短後，勞雇雙方協商排定之休息日如適逢勞動基準法第 37 條規定應放假之日，翌日是否應補假？

A8：勞動基準法第 37 條及其施行細則第 23 條規定應放假日，適逢該法第 36 條規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，並自 104 年 1 月 1 日生效。另行政院勞工委員會 90 年 9 月 26 日台 90 勞動 2 字第 0046762 號函，自 104 年 1 月 1 日停止適用。

（勞動部 103 年 5 月 21 日勞動條 3 字第 1030130894 號令）

本部中華民國 103 年 5 月 21 日勞動條 3 字第 1030130894 號令所稱「本法第 37 條及本法施行細則第 23 條規定應放假日」，含括「原住民族歲時祭儀」，但不包括「總統副總統選舉罷免投票日」及「各類公職人員選舉罷免投票日」。「總統副總統選舉罷

免投票日」及「各類公職人員選舉罷免投票日」等二日之給假原則，仍應依改制前之行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）97年2月25日勞動2字第0970130105號令及內政部74年11月8日（74）台內勞字第357091號函辦理。

自104年1月1日起，勞雇雙方未排定出勤且係因法定工時自每週48小時縮減為每二週84小時產生之休息日，其適逢前開應放假日（不包括選舉罷免投票日）者，應予補休。補休之方式及排定，由勞雇雙方協商之。

本解釋令自104年1月1日生效。

（勞動部103年10月27日勞動條3字第1030132239號令）

註：勞動基準法第30條規定修正後，因法定工時縮短，勞雇雙方協商排定之休息日或因而增加，惟該等休息日之性質與例假日有別，如適逢同法第37條規定應放假之日，是否補假，得由勞資雙方協商。

（行政院勞工委員會90年9月26日台90勞動2字第0046762號函自104年1月1日停止適用）

Q9：原已依舊法規定，經勞工半數或勞工本人之同意，實施「2週彈性工時」、「4週彈性工時」、「延長工時」或「女性夜間工作」之事業單位，於修法後是否需依「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後」之規定，重新協商？

A9：勞動基準法民國 91 年 12 月 25 日修正條文公布施行後，原已依修正前該法第 30 條第 2 項、第 30 條之 1 第 1 項、第 32 條或第 49 條規定辦理者，仍屬適法。但如事業單位欲變更工作時間，或於原核備期限（日）屆期後延長工時或實施女工夜間工作者，均應依修正後之規定，重行徵得工會或勞資會議同意。

（參考行政院勞工委員會 92 年 7 月 16 日勞動 2 字第 0920040600 號令）

Q10：勞動基準法第 30 條第 2 項及第 3 項、第 30 條之 1 第 1 項、第 32 條以及第 49 條所定「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」之規定，如事業單位有分支機構（廠場）時，應如何實施？

A10：勞動基準法民國 91 年 12 月 25 日修正條文公布施行後，第 30 條第 2 項、第 3 項、第 30 條之 1 第 1 項、第 32 條及第 49 條，有關雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意之規定，係指

（一）事業單位有個別不同廠場實施者，應個別經各該廠場工會之同意；各該廠場無工會者，應經各該廠場之勞資會議同意。

（二）事業單位之分支單位實施者，其有工會之分會，且該分會業經工會之許可得單獨對外為意思表示者，經該分會之同意即可。

(三) 事業單位之分支機構分別舉辦勞資會議者，分支機構勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決議。

(參考行政院勞工委員會 92 年 7 月 16 日勞動 2 字第 0920040600 號令)

Q11：原已依舊法規定，經工會或勞工半數以上同意，實施「4 週彈性工時」之事業單位，其分支機構是否亦可實施 4 週彈性工時？

A11：查勞動基準法第 30 條之 1 規定於 91 年 12 月 25 日修正公布後，經中央主管機關指定之行業，事業單位欲依該條規定變更工作時間之先程序，業由「經工會或勞工半數以上同意」修正為「經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」。

無工會組織之事業單位於上開修正條文公布施行前一日，未經受僱勞工半數以上同意者，倘欲採行 4 週彈性工時制度，應依修正後之規定，徵得勞資會議同意。

事業單位於上開條文公布施行前一日，業已徵得當時受僱勞工半數以上同意者，雖屬適法；惟事業單位如因勞工到、離職或事業單位擴充而變動致同意人數未足半數以上，應自未能取得勞工半數以上同意之日起，依修正後之規定，徵得工會或勞資會議同意後，始得實施 4 週彈性工時制度。

(勞動部 103 年 8 月 26 日勞動條 3 字第 1030131398 號函)

【陸】

結語



在現行工時制度下，雇主推動工作彈性化措施，給予員工更靈活自主的工作時間安排，並非大企業的專利。企業無論規模大小、財力雄厚與否、員工人數多寡，雇主只要願意多花點時間、多花點心力瞭解員工的需求，顧及事業單位的業務運作，實施工作彈性化措施並非難事。我們鼓勵企業創新，期盼「工作與生活平衡」成為企業的核心價值與目標，打造相互扶持的工作環境，進一步履行企業社會責任。

【附件一】

第 30 條第 3 項指定行業

1. 經指定適用勞動基準法第 30 條之 1 之行業（92.3.31 勞動 2 字第 0920018071 號函）
2. 製造業。（同上）
3. 營造業。（92.5.16 勞動 2 字第 0920028355 號令）
4. 遊覽車客運業。（同上）
5. 航空運輸業。（同上）
6. 港埠業。（同上）
7. 郵政業。（同上）
8. 電信業。（同上）
9. 建築投資業。（同上）
10. 批發及零售業。（92.10.08 勞動 2 字第 0920056353 號令）
11. 影印業。（同上）
12. 汽車美容業。（同上）
13. 電器及電子產品修理業。（同上）
14. 機車修理業。（同上）
15. 未分類其他器物修理業。（同上）
16. 洗衣業。（同上）
17. 相片沖洗業。（同上）
18. 浴室業。（同上）
19. 裁縫業。（同上）

20. 其他專業科學及技術服務業。(同上)
21. 顧問服務業。(同上)
22. 軟體出版業。(同上)
23. 農林漁牧業。(同上)
24. 租賃業。(同上)
25. 自來水供應業。(同上)



【附件一】

第 30 條之 1 指定行業

1. 環境衛生及污染防治服務業。(86.5.15 勞動 2 字第 020139 號函)
2. 加油站業。(86.6.12 勞動 2 字第 022170 號函)
3. 銀行業。(86.7.03 勞動 2 字第 024885 號函)
4. 信託投資業。(86.9.18 勞動 2 字第 038408 號函)
5. 資訊服務業。(86.11.13 勞動 2 字第 046048 號函)
6. 綜合商品零售業。(86.12.06 勞動 2 字第 049122 號函)
7. 醫療保健服務業。(86.12.08 勞動 2 字第 053059 號函)
8. 保全業。(86.12.24 勞動 2 字第 053381 號函)
9. 建築及工程技術服務業。(87.1.12 勞動 2 字第 000272 號函)
10. 法律服務業。(87.1.20 勞動 2 字第 002903 號函)
11. 信用合作社業。(87.1.20 勞動 2 字第 055934 號函)
12. 觀光旅館業。(87.2.05 勞動 2 字第 003088 號函)
13. 證券業。(87.2.05 勞動 2 字第 002686 號函)
14. 一般廣告業。(87.2.21 勞動 2 字第 005057 號函)
15. 不動產仲介業。(87.2.25 勞動 2 字第 005338 號函)
16. 公務機構。(87.3.04 勞動 2 字第 006246 號函)
17. 電影片映演業。(87.3.07 勞動 2 字第 006874 號函)
18. 建築經理業。(87.3.26 勞動 2 字第 012108 號函)
19. 國際貿易業。(87.4.13 勞動 2 字第 012392 號函)
20. 期貨業。(87.4.15 勞動 2 字第 013354 函)

21. 保險業。(87.4.17 勞動 2 字第 015212 號函)
22. 會計服務業。(87.4.17 勞動 2 字第 015647 號函)
23. 存款保險業。(87.5.04 勞動 2 字第 015981 號函)
24. 社會福利服務業。(87.5.29 勞動 2 字第 020548 號函)
25. 管理顧問業。(87.10.09 勞動 2 字第 045045 號函)
26. 票券金融業。(88.1.6 勞動 2 字第 057342 號函)
27. 餐飲業。(88.1.29 勞動 2 字第 001359 號函)
28. 娛樂業。(88.2.19 勞動 2 字第 004256 號函)
29. 國防事業。(88.2.3 勞動 2 字第 005512 號函)
30. 信用卡處理業。(88.3.3 勞動 2 字第 009289 號函)
31. 學術研究及服務業。(88.5.14 勞動 2 字第 021500 號函)
32. 一般旅館業。(88.5.19 勞動 2 字第 022656 號函)
33. 理髮及美容業。(88.5.21 勞動 2 字第 023006 號函)
34. 其他教育訓練服務業。(88.5.21 勞動 2 字第 023007 號函)
35. 大專院校。(88.5.28 勞動 2 字第 023941 號函)
36. 影片及錄影節目帶租賃業。(88.7.14 勞動 2 字第 0031931 號函)
37. 社會教育事業。(88.7.26 勞動 2 字第 0034087 號函)
38. 市場及展示場管理業。(88.7.26 勞動 2 字第 0034088 號函)
39. 鐘錶、眼鏡零售業。(92.1.7 勞動 2 字第 0920000954 號函)
40. 農會及漁會。(104.3.10 勞動條 3 字第 1040130343 號函)

【附件二】

事業單位僱用女性勞工夜間工作場所 必要之安全衛生設施標準

行政院勞工委員會中華民國 92 年 4 月 9 日勞動 3 字第 0920018966 號令
勞動部中華民國 104 年 3 月 31 日勞動條 2 字第 1040130451 號令修正

第一條 本標準依勞動基準法第 49 條第 2 項規定訂定之。

第二條 雇主對於工作場所之通道、地板、階梯等，應保持不致使勞工跌倒、滑倒、踩傷等之安全狀態，或採取必要之預防措施。

第三條 雇主於工作場所設置之安全門及安全梯，夜間工作時間內不得上鎖，其通道不得堆置物品。

第四條 雇主對於工作場所之出入口、樓梯、通道、安全門、安全梯、廁所及停車場等夜間工作可能前往之場所，應有適當之照明。

第五條 雇主應於工作場所設置停電或平常照明系統失效時使用之緊急照明系統。

第六條 雇主對於工作場所主要人行道及有關安全門、安全梯，應有夜間足以辨識之明顯標示。

第七條 雇主對於工作場所應使空氣充分流通，必要時，應以機械通風設備換氣。

第八條 雇主應於工作場所提供保全、守衛或電子監視裝備等必要之安全措施及設備。

第九條 勞工非於僱主所能支配、管理之工作場所工作者，僱主應事前執行危害辨識、告知勞工工作環境危害因素及制定防護措施，並對勞工施以安全衛生教育及訓練。必要時，應提供個人防護設施。

第十條 本標準自發布日施行。



保留工作與家庭生活平衡的空間

工時制度及工作彈性化措施手冊



出版單位



出版地址

臺北市大同區延平北路二段83號9樓

聯絡電話

(02)8995-6866

出版年月日

104年12月31日



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

臺北市大同區延平北路二段83號9樓

(02) 8995-6866

廣 告