

立法院第 9 屆第 2 會期

社會福利及衛生環境委員會第 4 次全體委員會議

審查(一)行政院函請審議「勞動基準法部分條文修正草案」、(二)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」、(三)民進黨黨團擬具「勞動基準法第三十九條條文修正草案」、(四)時代力量黨團擬具「勞動基準法部分條文修正草案」、(五)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」、(六)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」、(七)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

案口頭報告

勞動部

105 年 10 月 5 日

主席、各位委員女士先生：

貴委員會審查(一)行政院函請審議「勞動基準法部分條文修正草案」、(二)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」、(三)民進黨黨團擬具「勞動基準法第三十九條條文修正草案」、(四)時代力量黨團擬具「勞動基準法部分條文修正草案」、(五)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」、(六)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」、(七)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，本部能有機會應邀列席作口頭報告，並得親聆各位委員的教益，深感榮幸。

首先，感謝各位委員對於本部業務的關心與建言，並為勞工爭取福利，至感欽佩。對於委員所提之勞動基準法修正草案，謹提供本部意見，供各位委員參考：

委員王育敏等17人、民進黨黨團、時代力量黨團、親民黨黨團、委員鍾孔炤等17人、委員林淑芬等18人及行政院提案修正重點：

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目計算方式明細，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：

（一）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。

（二）「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 日並均定為例假，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，然而，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。

(三) 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：

- (一) 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。
- (二) 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。
- (三) 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：

- (一) 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。
- (二) 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。

(三) 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。

以上報告，敬請指教，並祝主席、各位委員身體健康，萬事如意。謝謝！