

勞基法最新修法 相關問題之探討

報告人：鄭津津教授
國立中正大學法律系

109.6.10三讀修正條文

第 10900063561 號令

第80-1條 (罰則)

109.6.10三讀修正條文

第80-1條（罰則）**►條文內容**

違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、**處分期日、違反條文及罰鍰金額**，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

主管機關裁處罰鍰，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。

※說明：基於保障勞工權益之公益上必要，參照勞工退休金條例第五十三條之一，本條第一項新增違反本法者，主管機關除應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名外，並應同時公布處分期日、違反條文及罰鍰金額，俾讓多數勞工得以適時適當獲得與勞動條件相關之重要資訊。

3

108.6.19三讀修正條文

第 10800060011 號令

第17-1條（派遣勞動契約）

第63條（承攬職業災害補償）

第63-1條（派遣職業災害補償）

第78條（罰則）

4

108.6.19三讀修正條文

第17-1條（派遣勞動契約）**►條文內容****※本條文新增※**

要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。

要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。

要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商訂定勞動契約。逾期末協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。

5

108.6.19三讀修正條文

第17-1條（派遣勞動契約）**►條文內容****※本條文新增※**

派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出第二項意思表示，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。

派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。

派遣勞工因第二項及第三項規定與要派單位成立勞動契約者，其與派遣事業單位之勞動契約視為終止，且不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

前項派遣事業單位應依本法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給派遣勞工退休金或資遣費。

6

108.6.19三讀修正條文

第63條（承攬職業災害補償）**►條文內容**

承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。

事業單位違背**職業安全衛生法**有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。

※說明：法律條文名稱修正。

7

108.6.19三讀修正條文

第63-1條（派遣職業災害補償）**►條文內容****※本條文新增※**

要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。

前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張抵充。

要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任。

要派單位或派遣事業單位依本法規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

8

108.6.19三讀修正條文

第78條（罰則）**▶條文內容**

未依第十七條、**第十七條之一第七項**、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。

違反第十三條、**第十七條之一第一項、第四項**、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第二項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

※說明：為明確禁止轉掛之行為及避免派遣勞工因提出直接僱用之意思表示而遭不利對待，同時為避免派遣事業單位規避本法第十七條之一第七項所定資遣費之給付責任，爰增加要派單位、派遣事業單位違反第十七條之一第一項、第四項或第七項之行政處罰。

9

108.5.15三讀修正條文

第 10800049091 號令

第2條 （用詞定義）

第9條 （勞動契約）

第22-1條（派遣）

10

108.5.15三讀修正條文

第2條 (用詞定義)**►條文內容**

本法用詞，定義如下：

- 一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。
- 二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。
- 三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

11

108.5.15三讀修正條文

第2條 (用詞定義)**►條文內容**

- 四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。
- 五、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。
- 六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。
- 七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- 八、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。
- 九、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。
- 十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。

12

108.5.15三讀修正條文

第9條 (勞動契約)**►條文內容**

勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。**派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。**

定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：

- 一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
- 二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

13

108.5.15三讀修正條文

第22-1條 (派遣)**►條文內容****※本條文新增※**

派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或依第二十七條規定限期令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起三十日內給付之。

要派單位依前項規定給付者，得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費用。

14

107.11.21三讀修正條文

第 10700125351 號令

第54條 (退休)

第55條 (退休金)

第59條 (職業災害補償)

15

107.11.21三讀修正條文

第54條 (退休)

➤條文內容

勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：

一、年滿六十五歲者。

二、身心障礙不堪勝任工作者。

前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。

但不得少於五十五歲。

※說明：為落實身心障礙者權利公約所揭示平等與不歧視之規定，爰將第一項第二款所定「心神喪失或身體殘廢」修正為「身心障礙」。

16

107.11.21三讀修正條文

第55條 (退休金)

►條文內容

勞工退休金之給與標準如下：

一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。

二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

...

※說明：為落實身心障礙者權利公約所揭示平等與不歧視之規定，爰將第一項第二款所定「心神喪失或身體殘廢」修正為「身心障礙」。

17

107.11.21三讀修正條文

第55條 (退休金)

►條文內容

勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：...

二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

※說明：為落實身心障礙者權利公約所揭示平等與不歧視之規定，爰將序文、第二款及第三款所定「殘廢」修正為「失能」或「障害」。

18

107.1.10三讀修正條文

107年1月31日公布、3月1日實施

- 第24條 (加班費)
- 第32條 (延長工時上限)
- 第32-1條 (加班換補休)
- 第34條 (輪班間隔11小時，例外可縮短至8小時)
- 第36條 (一例一休週期調整)
- 第38條 (特別休假遞延)

19

107.1.10三讀修正勞基法條文內容及說明

第24條 (加班費)

►條文內容

I. 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2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上。
- 二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上。
- 三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

II. 雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。

20

107.1.10三讀修正勞基法條文內容及說明

第32條（延長工時上限）

►條文內容

I.僱主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，僱主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

II.前項僱主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時；延長之工作時間，1個月不得超過46小時，但僱主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，1個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時。

III.僱主僱用勞工人數在30人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

21

107.1.10三讀修正勞基法條文內容及說明

第32條（延長工時上限）

►條文內容

IV.因天災、事變或突發事件，僱主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。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。延長之工作時間，僱主應於事後補給勞工以適當之休息。

V.在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

22

107.2.27修正勞基法施行細則

第22條（延長工時上限）**►條文內容**

I.本法第32條第2項但書所定每3個月，以每連續3個月為1週期，依曆計算，以勞雇雙方約定之起迄日期認定之。

II.本法第32條第5項但書所定坑內監視為主之工作範圍如下：

- 一、從事排水機之監視工作。
- 二、從事壓風機或冷卻設備之監視工作。
- 三、從事安全警報裝置之監視工作。
- 四、從事生產或營建施工之紀錄及監視工作。

23

107.1.10三讀修正勞基法條文內容及說明

第32-1條（加班換補休）**►條文內容**

I.雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。

II.前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第24條規定論處。

24

107.2.27修正勞基法施行細則

第22-2條（加班換補休）

►條文內容

※本條文新增※

- I.本法第32-1條所定補休，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。補休之期限逾依第24條第2項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。
- II.前項補休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限如下：
- 一、補休期限屆期：於契約約定之工資給付日發給或於補休期限屆期後30日內發給。
 - 二、契約終止：依第9條規定發給。
- III.勞工依本法第32-1條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

25

107.1.10三讀修正勞基法條文內容及說明

第34條（輪班間隔11小時）

►條文內容

- I.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。
- II.依前項更換班次時，至少應有連續11小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續8小時。
- III.雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在30人以上者，應報當地主管機關備查。

※本條文於105年12月6日修正後未施行(黑字)，本次再經修正並公告施行※

26

相關函釋

勞動條3字第1070130305號公告

發文單位：勞動部

發文日期：107年 2 月 27日

要 旨：訂定**勞動基準法第34條第2項但書適用範圍**如附表

附表內容：

適用範圍	適用期間
交通部臺灣鐵路管理局之乘務人員(機車助理、司機員、機車長、整備員、技術助理、助理工務員及工務員；列車長、車長及站務佐理)	107年3月1日至108年12月31日
經濟部所屬台灣電力股份有限公司、台灣中油股份有限公司、台灣糖業股份有限公司之輪班人員。	107年3月1日至108年12月31日
經濟部所屬台灣中油股份有限公司及台灣自來水股份有限公司之設備管線搶修、原料與產品生產、輸送、配送及供銷人員。	天災、事變或突發事件之處理期間

107.1.10三讀修正勞基法條文內容及說明

第36條（一例一休）

►條文內容

I.勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。

II.雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

- 一、依第30條第2項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每2週內之例假及休息日至少應有4日。
- 二、依第30條第3項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每8週內之例假及休息日至少應有16日。
- 三、依第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每2週內至少應有2日之例假，每4週內之例假及休息日至少應有8日。

III.雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第32條第2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32條第2項規定之限制。

107.1.10三讀修正勞基法條文內容及說明

第36條（一例一休）

➤條文內容

IV.經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，於每7日之週期內調整之。

V.前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在30人以上者，應報當地主管機關備查。

29

107.2.27修正勞基法施行細則

第22-3條（一例一休）

➤條文內容

※本條文新增※

本法第36條第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，以每7日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第4項及第5項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾6日。

30

相關函釋

勞動條3字第1070130320號公告

發文單位：勞動部

發文日期：107年 2 月 27日

要 旨：指定**勞動基準法第36條第4項適用行業**如附表

附表內容：

特殊型態	得調整之條件	行業
(一)時間特殊	配合年節、紀念日、勞動節日及其他中央主管機關規定應放假之日，為因應公眾生活之便利所需。	1.食品及飲料製造業 2.燃料批發業及其他燃料零售業 3.石油煉製業

31

相關函釋

勞動條3字第1070130320號公告

特殊型態	得調整之條件	行業
(二)地點特殊	工作之地點具特殊性(如海上、高山、隧道或偏遠地區等)，其交通相當耗時。	1.水電燃氣業 2.石油煉製業
(三)性質特殊	勞工於國外、船艦、航空器、闢場或歲修執行職務。	1.製造業 2.水電燃氣業 3.藥類、化妝品零售業 4.旅行業
	為因應天候、施工工序或作業期程。	1.石油煉製業 2.預拌混凝土製造業 3.鋼鐵基本工業
	為因應天候、海象或船舶貨運作業。	1.水電燃氣業 2.石油煉製業 3.冷凍食品製造業 4.製冰業
(四)狀況特殊	為辦理非經常性之活動或會議。	1.製造業 2.設計業

32

107.1.10三讀修正條文內容及說明

第38條（特別休假）

►條文內容

I.勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

- 一、6個月以上1年未滿者，3日。
- 二、1年以上2年未滿者，7日。
- 三、2年以上3年未滿者，10日。
- 四、3年以上5年未滿者，每年14日。
- 五、5年以上10年未滿者，每年15日。
- 六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。

II.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。

33

107.1.10三讀修正條文內容及說明

第38條（特別休假）

►條文內容

III.雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前2項規定排定特別休假。

IV.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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

V.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23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。

VI.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。

34

勞工服務年資	特別休假日數
6個月至未滿1年	3日
滿第1年	7日
滿第2年	10日
滿第3年	14日
滿第4年	14日
滿第5年	15日
滿第6年	15日
滿第7年	15日
滿第8年	15日
滿第9年	15日
滿第10年	16日
滿第11年	17日
滿第12年	18日
滿第13年	19日
滿第14年	20日

勞工服務年資	特別休假日數
滿第15年	21日
滿第16年	22日
滿第17年	23日
滿第18年	24日
滿第19年	25日
滿第20年	26日
滿第21年	27日
滿第22年	28日
滿第23年	29日
滿第24年	30日
滿第25年以上	30日

35

107.2.27修正勞基法施行細則

第24-1條（特別休假）

►條文內容

I.本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日。

II.本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：

一、發給工資之基準：

(一) 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。

(二) 前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。

(三) 勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假日數終結時應發給工資之基準計發。

36

107.2.27修正勞基法施行細則

第24-1條（特別休假）

➤條文內容

II.本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：

二、發給工資之期限：

(一) 年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後30日內發給。

(二) 契約終止：依第9條規定發給。

III.勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。

37

107.2.27修正勞基法施行細則

第20條（雇主應公告之情形）

➤條文內容

I.雇主有下列情形之一者，應即公告周知：

一、依本法第30條第2項、第3項或第30-1條第1項第1款規定變更勞工正常工作時間。

二、依本法第30-1條第1項第2款或第32條第1項、第2項、第4項規定延長勞工工作時間。

三、依本法第34條第2項但書規定變更勞工更換班次時之休息時間。

四、依本法第36條第2項或第4項規定調整勞工例假或休息日。

38

107.2.27修正勞基法施行細則

第22-1條(配合條文修正之定義說明)

➤條文內容

※本條文新增※

- I.本法第32條第3項、第34條第3項及第36條第5項所定雇主僱用勞工人數，以同一雇主僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構之僱用人數。(僱用勞工人數之計算方法說明)
- II.本法第32條第3項、第34條第3項及第36條第5項所定當地主管機關，為雇主之主事務所、主營業所或公務所所在地之直轄市政府或縣(市)政府。(「當地」主管機關之定義)
- III.本法第32條第3項、第34條第3項及第36條第5項所定應報備查，雇主至遲應於開始實施延長工作時間、變更休息時間或調整例假之前一日為之。但因天災、事變或突發事件不及報備查者，應於原因消滅後24小時內敘明理由為之。(雇主報請備查之期限)

39

107.2.27修正勞基法施行細則

第37條(工作規則)

➤條文內容

- I.雇主於僱用勞工人數滿30人時應即訂立工作規則，並於30日內報請當地主管機關核備。
- II.本法第70條所定雇主僱用勞工人數，依第22-1條第1項規定計算。
- III.工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依第1項程序報請核備。
- IV.主管機關認為有必要時，得通知雇主修訂前項工作規則。

40

107.1.10三讀修正勞基法修文重點說明

修正重點1：休息日加班費核實計算**►說明**

休息日工資核實計算，做幾小時領幾小時。(勞基法第24條)

經勞資雙方同意後，加班時數可1：1換成補休，補休期限由勞資雙方協商。(勞基法32-1條)

41

107.1.10三讀修正勞基法修文重點說明

修正重點2：特別休假可遞延一年請休**►說明**

特休假未休完可遞延至第2年，第2年仍未休完，雇主應折算工資給勞工。(勞基法第38條)

42

107.1.10三讀修正勞基法修文重點說明

修正重點3：輪班間隔可由11小時縮為8小時**►說明**

輪班間隔時間仍以11小時為原則，但可例外放寬到8小時。條件放寬需先經「中央目的事業主管機關」商請勞動部公告，且經工會或勞資會議同意，30人以上事業單位須報當地主管機關備查。(勞基法第34條)

2018年2月27日，因「工作特性」或「特殊原因」，由勞動部公告適用的行業為：

- ✓ 台鐵乘務人員如助理、駕駛、整備員、列車長等，適用時間至2019年12月31日。
- ✓ 台電、中油、台糖輪班人員，適用時間至2019年7月31日。
- ✓ 台電、中油、台水等管線搶修、生產、配送及供銷人員，在天災事變或突發事件期間適用例外情形。

43

107.1.10三讀修正勞基法修文重點說明

修正重點4：7休1可變成14休2**►說明**

「勞工每七日中應有二日之休息，一日為例假，一日為休息日」，規定不變，但經以下把關機制後，可例外放寬：

- 1.以行業別報中央目的事業主關機關同意；
- 2.勞動部審查是否為可鬆綁行業；
- 3.個別企業經工會或勞資會議同意；
- 4.30人以上事業單位須報當地主管機關備查。

44

107.1.10三讀修正勞基法修文重點說明

修正重點4：7休1可變成14休2

►說明

2018年2月27日，**勞動部公告12行業**，因「時間特殊」、「地點特殊」、「性質特殊」及「狀況特殊」等原因，可例外放寬「七休一」規定，**符合的行業業者必須經工會或勞資會議同意**之後，**才能挪移例假**，包含：

食品及飲料製造業、燃料批發業及其他燃料零售業、石油煉製業、水電燃氣業、製造業、藥類與化妝品零售業、旅行業、預拌混凝土製造業、鋼鐵基本工業、冷凍食品製造業、製冰業、設計業。

修法放寬原本勞基法的「七休一」規定，過去函釋規定2個例假應間隔6個工作日(函釋內容此次明文增訂至勞基法施行細則第22-3條)；修法後，以上經勞動部公告行業將例外可挪移例假，難免出現連續上班12日的情況。

45

107.1.10三讀修正勞基法修文重點說明

修正重點5：每月最多可加班54小時，3個月總時數不得超過138小時

►說明

經**工會或勞資會議協商**後，勞工**單月加班上限**由每月48小時**提高到54小時**，但**3個月加班總時數相加不得超過138小時**，30人以上事業單位需報主管機關備查。(勞基法第32條)

46

感謝聆聽