勞動基準法施行細則部分條文修正總說明

勞動基準法施行細則自七十四年二月二十七日發布施行，期間歷經多次修正。茲因勞動基準法（以下簡稱本法）有關落實勞工週休二日及國定假日全國一致等規定部分修正條文已於一百零五年十二月二十一日經總統公布，為配合本法修正並解決常見實務問題，及落實兒童權利公約內容，強化童工勞動條件之保障，爰擬具「勞動基準法施行細則」部分條文修正案，其修正重點如下：

一、為保障勞工權益，增列不列入平均工資計算之事由。（修正條文第二條）

二、配合本法第三十六條新增休息日規定，調整勞動契約應約定事項。（修正條文第七條）

三、配合本法第三十六條新增休息日規定，調整基本工資之內涵。（修正條文第十一條）

四、為落實同工同酬原則，並提升童工之勞動條件，使其併受基本工資規定之保障，爰刪除現行條文第十四條。

五、配合本法第二十三條所定工資清冊規定之修正，明定雇主應提供工資各項目計算方式明細之內容及方式。（修正條文第十四條之一）

六、配合本法第三十六條新增休息日規定及本法第三十條之一第一項第三款規定移列至第三十六條第二項規範，調整雇主應公告周知之情形。（修正條文第二十條）

七、配合本法第三十條第一項所定法定正常工作時間為一週四十小時及第三十六條新增休息日規定，調整法定延長工作時間之定義。（修正條文第二十條之一）

八、配合本法第三十條第五項及第六項出勤紀錄規定，明定出勤紀錄記載方式及要求。（修正條文第二十一條）

九、配合本法第三十七條所定休假日規定之修正，勞工應放假之紀念日及節日，回歸內政部一致之規範，爰刪除現行條文第二十三條。

十、為避免勞工應放假之紀念日及節日因遇例假或休息日致減損，增訂本法第三十七條所定休假日之補假原則。（修正條文第二十三條之一）

十一、配合本法第三十八條第一項及第三項規定之修正，補充說明特別休假實施方式及雇主執行告知勞工排定特別休假義務之期限。(修正條文第二十四條)

十二、配合本法第三十八條第四項規定之修正，增訂未休假工資之定義及該工資給付日期之規定。(修正條文第二十四條之一)

十三、配合本法第三十八條第五項規定之修正，補充說明「每年定期將其內容以書面通知」之細節規定。(修正條文第二十四條之二)

十四、為釐清本法第三十九條所稱於休假日工作之疑義，增訂休假日定義之規定。(修正條文第二十四條之三)

十五、配合本法第七十四條第四項新增主管機關或檢查機構接獲申訴後處理期間等規定，爰刪除現行條文第四十八條。

十六、有關禁止雇主對於申訴勞工所為解僱、降調、減薪或其他不利處分等規定，已提升至本法第七十四條第二項予以規定，爰刪除現行條文第四十九條。

勞動基準法施行細則部分條文修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第二條　依本法第二條第四款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入： 一、發生計算事由之當日。 二、因職業災害尚在醫療中者。 三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。 四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。 五、依勞工請假規則請普通傷病假者。 六、依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。 七、留職停薪者。	第二條　依本法第二條第四款計算平均工資時，左列各款期間之工資日數均不列入計算。 一、發生計算事由之當日。 二、因職業災害尚在醫療中者。 三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。 四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。	有關勞工依勞工請假規則請普通傷病假、依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養致減少工資，以及留職停薪者，均屬於非常態工作情形，為保障勞工權益，前已透過相關行政函釋予以解釋，因該等期間勞工僅得領取折半或無法領取工資，故減少工資期間，不計入平均工資期間之計算。茲為提升規範位階，將相關行政函釋意旨，增列規定於第五款至第七款，餘酌作文字修正。
第七條　勞動契約應依本法有關規定約定下列事項： 一、工作場所及應從事之工作。 二、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。 三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。 四、勞動契約之訂定、終止及退休。 五、資遣費、退休金、其他津貼及獎金。 六、勞工應負擔之膳宿費及	第七條　勞動契約應依本法有關規定約定左列事項： 一、工作場所及應從事之工作有關事項。 二、工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。 三、工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。 四、有關勞動契約之訂定、終止及退休有關事項。 五、資遣費、退休金及其他津貼、獎金有關事項。 六、勞工應負擔之膳宿費、	配合本法第三十六條新增休息日規定，修正第二款，另酌作文字修正。

工作用具費。 七、安全衛生。 八、勞工教育及訓練。 九、福利。 十、災害補償及一般傷病補助。 十一、應遵守之紀律。 十二、獎懲。 十三、其他勞資權利義務有關事項。	工作用具費有關事項。 七、安全衛生有關事項。 八、勞工教育、訓練有關事項。 九、福利有關事項。 十、災害補償及一般傷病補助有關事項。 十一、應遵守之紀律有關事項。 十二、獎懲有關事項。 十三、其他勞資權利義務有關事項。	
第十一條　本法第二十一條所稱基本工資，指勞工在正常工作時間內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資。	第十一條　本法第二十一條所稱基本工資係指勞工在正常工作時間內所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。	配合本法第三十六條所定「例假」及新增之休息日規定，爰修正本條，並酌作文字修正。
第十四條　（刪除）	第十四條　童工之基本工資不得低於基本工資百分之七十。	一、本條刪除。 二、本條立法之初，製造業為主要適用產業，考量童工體力相對於成人較弱，爰訂有童工基本工資不得低於基本工資百分之七十之規定。 三、當前產業型態已由製造業轉為服務業為主，體力上之差異已漸消弭，倘係因兒童年齡較低，即允另降低基本工資，反將造成雇主因僱用成本之差異，於招募上為不公平的對待。復考量需要工作之兒童，通常為經濟弱勢者，更應受到基本工資之保障，為展現政府維護兒童權利，落實兒童權利公約之決心，並提升初入職

		場童工之薪資水準，保障其勞動條件權益，爰刪除本條規定，使童工同受基本工資規定之保障。
第十四條之一　本法第二十三條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項： 一、勞雇雙方議定之工資總額。 二、工資各項目之給付金額。 三、依法令規定或勞雇雙方約定，得扣除項目之金額。 四、實際發給之金額。 雇主提供之前項明細，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。		一、本條新增。 二、為即時判斷雇主是否短付工資，第一項明定工資各項目計算方式明細應記載之內容，以確明勞資雙方權利義務。 三、第一項第二款所定工資各項目之給付金額，包括本（底）薪、獎金、津貼、延時工資（加班費）等勞工因提供勞務獲得之報酬均屬之。 四、第一項第三款所定依法令規定得扣除之項目，例如：勞工應負擔之勞工保險及全民健康保險費、勞工自願提繳之退休金、職工福利金、依執行法院或行政執行機關之執行命令所為之扣押；同款所定勞雇雙方另有約定得扣除之項目，例如：雇主代轉帳之團體保險費用。 五、考量雇主給予勞工工資各項目計算明細之立法目的係為確明勞資雙方權利義務關係，爰其型式不限於紙本，亦得以電子資料傳輸方式（例如：電子郵件、簡訊、通訊軟體、事業單位內部網站之薪資系統等）提供勞工工資各項目計算方式明細，勞工如能隨時取得及

		得列印工資各項目計算方式明細之資料，以確認是否有短發或誤發工資之情事，雇主即已符合本法第二十三條第一項所規定之義務。
第二十條　依本法第三十條第二項、第三項、第三十條之一第一項第一款、第二款、第三十二條第一項至第三項或第三十六條第二項規定，變更勞工正常工作時間、例假、休息日或延長工作時間者，雇主應即公告周知。	第二十條　依本法第三十條第二項、第三項、第三十條之一第一項第一款至第三款或第三十二條第一項至第三項規定變更勞工正常工作時間、例假或延長工作時間者，雇主應即公告周知。	配合本法第三十六條新增休息日規定及本法第三十條之一第一項第三款規定移列至第三十六條第二項規範，爰修正本條。
第二十條之一　本法所定雇主延長勞工工作之時間如下： 一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。 二、勞工於本法第三十六條所定休息日工作之時間。	第二十條之一　本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過八小時或每二週工作總時數超過八十四小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。	配合本法第三十條第一項所定法定正常工作時間為一週四十小時及第三十六條新增休息日規定，爰修正本條。
第二十一條　本法第三十條第五項所定出勤紀錄，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。 前項出勤紀錄，雇主因	第二十一條　雇主依本法第三十條第五項規定記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘為止。	一、雇主應記載勞工出勤情形至分鐘為止之規定已提升至本法第三十條第六項規範。另因應實務上如何記載出勤紀錄始符法規，勞資雙方仍有疑義，為求明確，爰為本條之修正。另所稱生物特徵

勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。		辨識系統，指以人獨有的生物特徵為根據所開發的系統，例如指紋機、掌紋機等。 二、修正條文第一項所例示可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄，或非以書面方式為之。惟為使行政機關於實施勞動檢查或調查時能即時釐清事實真相，並確保檢查實效，及保障勞工依本法第三十條第六項後段要求出勤紀錄副本或影本之權益，爰規定該等出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需或勞工向其申請時，應以書面方式提出。
第二十三條　（刪除）	第二十三條　本法第三十七條規定應放假之紀念日如左： 一、中華民國開國紀念日（元月一日）。 二、和平紀念日（二月二十八日）。 三、革命先烈紀念日（三月二十九日）。 四、孔子誕辰紀念日（九月二十八日）。 五、國慶日（十月十日）。 六、先總統　蔣公誕辰紀念日（十月三十一日）。 七、國父誕辰紀念日（十一月十二日）。 八、行憲紀念日（十二月二十五日）。 本法第三十七條所稱勞動節日，係指五月一日勞	一、本條刪除。 二、配合本法第三十七條所定休假日規定之修正，勞工應放假之紀念日及節日，回歸內政部一致之規範，爰刪除本條規定。

	動節。 本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左： 一、中華民國開國紀念日之翌日(元月二日)。 二、春節(農曆正月初一至初三)。 三、婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日)。 四、民族掃墓節(農曆清明節為準)。 五、端午節(農曆五月五日)。 六、中秋節(農曆八月十五日)。 七、農曆除夕。 八、台灣光復節（十月二十五日)。 九、其他經中央主管機關指定者。	
第二十三條之一　本法第三十七條所定休假遇本法第三十六條所定例假及休息日者，應予補假。但不包括本法第三十七條指定應放假之日。 前項補假期日，由勞雇雙方協商排定之。		一、本條新增。 二、為保障勞工應放假之紀念日及節日權益，勞動部一百零三年五月二十一日勞動條三字第一０三０一三０八九四號令及一百零三年十月二十七日勞動條三字第一０三０一三二二三九號令，自一百零四年一月一日起，除選舉罷免投票日外，勞工休假日適逢例假或因法定正常工作時間縮減所生無須出勤之休息日，應予補休，茲參依該釋令並因應本法第三

		十六條新增休息日規定，爰新增本條明定之。
第二十四條　勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。 依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利： 一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。 二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。 三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。 雇主依本法第三十八條第三項規定告知勞工排定特別休假，應於勞工符合特別休假條件之日起三十日內為之。	第二十四條　本法第三十八條之特別休假，依左列規定： 一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。 二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。 三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。	一、配合本法第三十八條第二項及第四項之新增規定，爰刪除現行條文第二款及第三款內容。 二、為確明勞工特別休假權益，爰修正第一項規定，明定勞工之工作年資，應以受僱日起算，且每繼續工作滿一定期間後，雇主即應依本法第三十八條第一項規定給予特別休假。 三、考量實務上勞雇雙方仍多有約定以曆年制、會計年度、學年度（學校）或自行約定之年度給假之模式，已為慣例且行之有年，爰新增第二項規定，舉例如下： (一)勞工於一百零六年七月一日到職，一百零七年一月一日仍在職，得於一百零七年一月一日至一百零七年六月三十日間請休特別休假三日。嗣於一百零七年七月一日仍在職者，得於一百零七年七月一日至一百零八年六月三十日間請休特別休假七日。 (二)惟有鑒於部分事業單位採行「曆年制」分段給假者所在多有，爰允在未低於本法所定給假日數基準之前提

		下，續予為之。續上，以一百零六年七月一日到職者為例，勞雇雙方如協商以一月一日至十二月三十一日之期間給假，除原自一百零七年一月一日起至同年六月三十日止因工作年資滿六個月應給予之三日特別休假外，得約定自一百零七年七月一日至一百零八年六月三十日止之七日特別休假，其部分日數（按比例約為三點五日），併前開三日特別休假，合計為六點五日於一百零七年間給假；餘三點五日，於一百零八年間併原應自一百零八年七月一日起之十日特別休假之一部（按比例為五日），合計為八點五日，於一百零八年間給假；並依此類推。惟因勞工到職日不定，勞雇雙方為避免非完整一日難以計數，亦可約定以完整之一日，分段計給，惟其給假之總日數，仍不得低於本法所定之基準。 四、本法第三十八條第二項新增雇主應告知勞工排定特別休假之規定，為明確雇主履行告知義務之期限，爰新增第三項規

		定。
第二十四條之一　本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。 本法第三十八條第四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，乘以其一日工資計發。 (二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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三十所得之金額。 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三十日內發給。 (二)契約終止：依第九條規定發給。		一、本條新增。 二、本法第三十八條第四項新增勞工特別休假因年度終結而未休之日數，雇主應發給工資，為明確勞雇雙方依第二十四條第二項協商特別休假給假期間之年度終結期日，爰新增第一項規定。 三、本法第三十八條第四項規定雇主應於年度終結或契約終止時，發給未休日數之工資，係指依勞工未休畢之特別休假日數發給一倍之工資，即乘以其一日工資計給，茲舉例而言，勞工年度終結仍剩餘五日特別休假未休時，其未休日數之工資係以五日乘以其一日工資發給，爰增訂第二項第一款第一目之規定。 四、至本法第三十八條第四項所稱工資之計算，為茲明確，參照第三十一條第一項規定，爰增列第二項第一款第二目規定，以勞工年度終結或契約終止前一日正常工作時間所得之工資。其為計月者，以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三十所得之金額，為其一日之工資，雇主應依前開所算出金額，折算未休畢日數之工資。舉例而言，按

		月計酬勞工於契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資為新臺幣（以下同）三萬六千元，共計五日特別休假未休，雇主應發給六千元（計算方式：36,000÷30×5=6,000）。 五、為明確雇主發給未休完特別休假日數之工資之給付期限，明定如係年度終結結清工資者，雇主應於原約定之工資給付日發給，至遲應於年度終結後三十日內發給；如係契約終止結清工資者，依第九條規定辦理。舉例而言，勞雇雙方約定每月五日為工資給付日： (一)年度終結者：如勞工之年度終結日為四月十五日，雇主應於五月五日發給未休日數之工資，至遲應於五月十五日發給。 (二)契約終止者：雇主應於與勞工之契約終止後，連同應結清之工資，給付勞工。
第二十四條之二　本法第三十八條第五項所定每年定期發給之書面通知，依下列規定辦理： 一、雇主應於前條第二項第二款所定發給工資之期限前發給。 二、書面通知，得以紙本、電子資料傳輸方式或		一、本條新增。 二、依本法第三十八條第五項規定，雇主除應將勞工請休特別休假之期日及未休日數所發給之工資數額記載於工資清冊外，並應每年定期以書面通知勞工。前開所定定期書面通知勞工，雇主應於

其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。		前條第二項第二款所定未休特別休假結清工資發給期限前為之，爰增訂第一款。 三、為求實務作業簡便，書面通知之型式，並不限於紙本，雇主如以電子資料傳輸方式（例如：電子郵件、簡訊、通訊軟體、事業單位內部網站之薪資系統）或其他勞工可隨時取得並得列印之方式通知勞工，亦無不可，爰增訂第二款。
第二十四條之三　本法第三十九條所定休假日，為本法第三十七條所定休假及第三十八條所定特別休假。		一、本條新增。 二、依現行解釋，本法第三十九條所定雇主經徵得勞工同意於休假日工作之情形，係指於第三十七條所定之休假或第三十八條所定之特別休假工作，惟因對休假日定義不明，爰新增本條明定之。
第四十八條　（刪除）	第四十八條　主管機關或檢查機構受理本法第七十四條第一項之申訴時，應自受理之日起七日內，就其申訴內容加以調查，如有違反法令規定情事，應於十四日內通知事業單位改正或依法處理，並將辦理情形通知申訴人。	一、本條刪除。 二、配合本法第七十四條第四項新增主管機關或檢查機構接獲申訴後處理期間等規定，爰刪除現行條文。
第四十九條　（刪除）	第四十九條　本法第七十四條第二項所稱其他不利之處分係指損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益。	一、本條刪除。 二、本條條文已提升至本法第七十四條第二項規範，爰刪除現行條文。