

# 自行研究報告

有關勞動基準法 105 年度修法後對園區事業單位工資與  
工時之影響

研究單位:科技部新竹科學工業園區管理局

研究人員:范良占、林君薇

中華民國 106 年 12 月 22 日

## 科技部 106 年度科技行政自行研究報告摘要表

研究計畫名稱：有關勞動基準法 105 年度修法後對園區事業單位工資與工時之影響

研究單位：環安組

研究人員：范良占、林君薇

研究期程：106 年 1 月 1 日至 106 年 12 月止

研究經費： 0 仟元

主管簽名：

---

### 一、研究目的

勞基法於 105 年 12 月修正通過，第 36 條將「每 7 日至少 1 日休息」修改「1 例 1 休」的修法，並將休息日出勤的時數，納入延長工時總數計算，從「工時安排」與「工資成本」兩個面向降低雇主在休息日要求勞工上班的誘因，來實現「週休二日」的目標，並於勞基法第 24 條 休息日出勤工資及工時均加重給付義務及計算，另於勞基法第 37 條 在未損及勞工休假權益的前提下，將國定假日回歸內政主管機關有關規範辦理，讓休假日達成全國一致的目標，該等修法無論延長工時工資及延長工時計算，均對園區事業單位及從業人員產生莫大之影響，希透過勞動條件檢查、裁罰情形瞭解新竹科學工業園區事業單位對於勞工勞動權益之保障情形及對事業單位之影響。

### 二、研究方法或步驟

(一)研究對象-新竹科學工業園區從業人員

(二)研究項目-勞動條件(如法定變行工時後之延長工時工資及延長工時、國定休假及落實週休二日情形等)

### 三、研究經費預估

0 元

### 四、預期成果及其應用

新竹科學工業園區事業單位普遍較區外(各縣市地區)規模為大，部分事業有利用派遣人力支應人力不足，對修法後勞工週休二日、休息日出勤之延長工時工資及刪除七日國定休假，是否落實，透過勞動檢查之結果了解事業單位人力運用上之工作時間調配是否適當，是否有超時工作、未依規定給予例假日、休假日出勤或未符合法定要件，並透過本研究分析園區事業單位落實勞動法令之普遍情形為何，並作為未來在加強宣導法令時之依據及實施勞動條件檢查之首要查察項目，進而保障園區從業人員之勞動權益及落實立法後週休二日之目的。

# 目錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機與目的.....	1
第二節 研究內容.....	2
第二章 「一例一休」概況	
第一節 現況分析.....	3
第二節 一例一休將帶來之衝擊.....	7
第三章 修法後對園區實際影響情形-以勞動條件檢查及輔導情形作統計 分析探討.....	9
第一節 勞動檢查、違反勞動基準法裁罰統計.....	9
第二節 106年臨場輔導情形結果統計.....	14
第四章 結論與建議	
第一節 結論.....	16
第二節 建議.....	19

參考資料:

勞動部勞動統計專欄

勞動部勞動檢查機構檢查資訊管理系統統計資料

# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機與目的

我國工時狀況與國際相較高出許多，根據勞動部發布的最新國際勞動統計，台灣 105 年個人年總工時為 2034 小時，較 104 年下降 70 小時，僅低於新加坡、墨西哥、韓國跟希臘；高於美國 1783 小時、日本 1713 小時、法國 1472 小時及德國 1363 小時。顯見台灣工時仍有很大改善空間。

然而在延燒許久之「1 例 1 休」議題，立法院於 105 年 12 月 6 日三讀通過，並修正勞基法部分條文，包括刪除勞工 7 天國定假日、特休假未休完，雇主應發給工資、提高休息日出勤之加班費及增加資淺勞工特休假。從「工時安排」與「工資成本」兩個面向降低雇主在休息日要求勞工上班的誘因，來實現「週休二日」的目標，並於勞基法第 24 條 休息日出勤工資及工時均加重給付義務及計算，另於勞基法第 37 條在未損及勞工休假權益的前提下，將國定假日回歸內政主管機關有關規範辦理，讓休假日達成全國一致的目標。並照顧職場新鮮人，讓資淺勞工特別休假「看得到、吃得到」。

勞動政策攸關國家競爭力發展，綜觀本次修法內容，對園區事業單位及從業人員產生莫大之影響，各有利弊。本研究希透過輔導、勞動條件檢查及裁罰情形瞭解新竹科學工業園區事業單位對於勞工勞動權益之保障情形及對園區事業單位之影響並提出建議。

## 第二節 研究內容

本研究僅就新竹科學工業園區 105 年至 106 年申訴違反勞動基準法而遭裁罰之案件、專案檢查及 106 年輔導情形為統計範圍，研究內容如下：

- 一、 105~106 年違反勞動基準法情形。
- 二、 105~106 年專案檢查。
- 三、 106 年臨場輔導情形。
- 四、 探討違反勞動基準法工資工時項目之消長情形。
- 五、 分析修法後園區事業單位違反勞動基準法事項原因。

## 第二章 「一例一休」概況

### 第一節 現況分析

本章節先行說明「一例一休」修法重點及世界各國總工時發展現況乃至於政府當前勞動政策為何，利害關係人即勞工與雇主團體對於「一例一休」反彈原因作分析，分述如下：

#### 一、一例一休新制重點

勞基法部分條文修正案，於 105 年 12 月 21 日經總統公布，而本次修法重點乃在於落實勞工週休二日及國定假日全國一致。而勞動部所稱「週休二日」政策即為現在吵得沸沸揚揚的「一例一休」，「例」指的是例假、「休」指的是休息日，此次勞基法第 36 條修正為，勞工每 7 日應有 1 日「例假」外，新增了 1 日的「休息日」，二者差別在於，雇主不得要求勞工在「例假」加班，而「休息日」可協調勞工出勤，但雇主須多發給勞工加班費；「例假」只能因天災、事變或突發事件加班，並應加發一倍工資及事後補假。同時，避免再次發生勞工可在教師節放假，但不適用於勞基法的全國教師，卻在教師節無法放假等爭議，另修正勞基法第 37 條，將國定假日之規定與內政部所定應放假之紀念日及節日一致，並維持對勞工具有特殊意義之勞動節放假制度。而本次修正亦增加新進人員「勞工特別休假」等相關規定。

表一 新舊勞基法差異比較

項目	舊法規定	新法規定	新舊法主要差異	備註
休息日	每 7 日至少應有 <u>1</u> 日之休息，作為例假。	每 7 天至少應有 <u>2</u> 日之休息，1 日為例假，1 日為休息日。	新增 1 日休息日週休二日	1. 休息日可協調勞工出勤，但雇主須多發給勞工加班費。 2. 例假只能因天災、事變或突發事件加班，並應「加發一倍工資+補假」。
國定假日	紀念日、勞動節等均應休假。	回歸內政部規定（取消 7 天國定假日）	國定假日全國一致	1. 除維持勞動節放假外，其它教師節等 7 天假，因未在內政部所定節日內，等於變相取消 7 天國定假日。 2. 勞動部主張自 105 年 1 月 1 日法定工時由「每 2 週 84 小時」縮減為「每週 40 小時」，已與公務員相同，因此勞工應跟著公務員、學生取消 7 天假。
特別休假日	一、一年以上三年未滿者七日。 二、三年以上五年未滿者十日。 三、五年以上十年未滿者十四日。 四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。	一、六個月以上一年未滿者，三日。 二、一年以上二年未滿者，七日。 三、二年以上三年未滿者，十日。 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。	根據現行規定，工作滿 6 個月至未滿 1 年沒有特休假，新制增為 3 天；年資滿 2 年者從 7 天增為 10 天，滿 3 年和 4 年者從 10 天增為 14 天；滿 5~10 者從 14 天增加為 15 天。	1. 特別休假，是為了提供勞工休憩之用，新法特別休假日期由勞工自行決定，而非舊法勞資雙方協商議定。 2. 特別休假期日以勞工排定為原則」及「雇主應告知勞工排定特別休假」等規定，可使勞工依其意願決定特別休假期日，並強化勞工休假權益，有效降低勞工工時。

資料來源: 勞動基準法

## 二、世界各國年總工時發展現況及政府當前勞動政策

西元 1935 年國際勞工組織 (ILO) 頒訂《每週工作四十小時原則公約》，先進國家相繼採行，是週休二日已是國際普遍勞動標準。然依據勞動部公布的統計資料顯示，105 年我國勞工年度總工時年達 2,034 小時高居世界第 6 (表二)，又依勞動部勞工保險局統計，100 到 104 年間，5 年來受勞保局核定的過勞案件，高達 398 例，其中還有 163 人死亡，相當於每約 5 天就有 1 人因過勞發病，每約 27 天就有 1 人因過勞而死亡，臺灣儼然成為過勞之島。

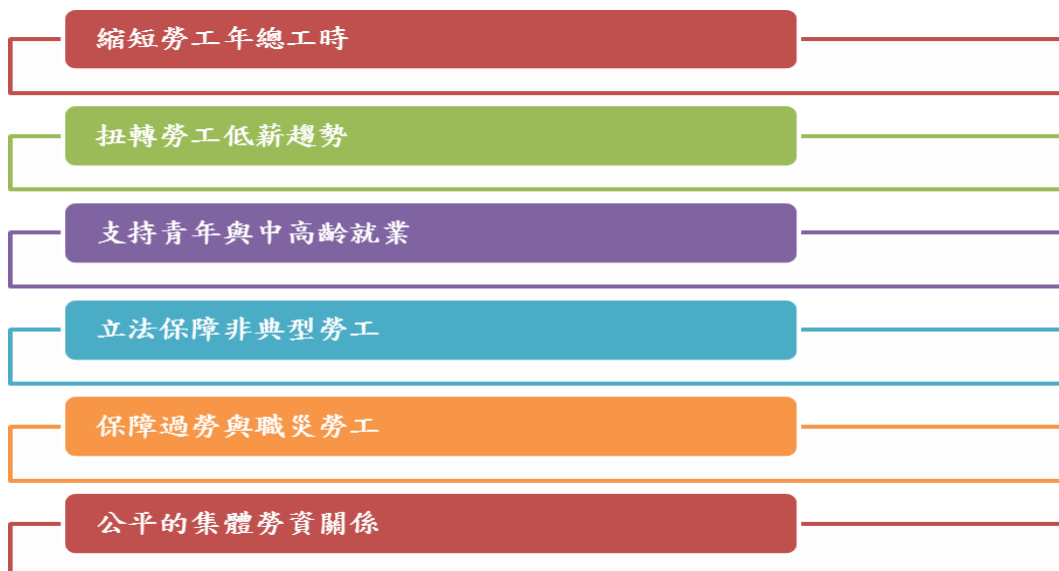
我國法定正常工時雖自 105 年 1 月 1 日起由「每 2 週 84 小時」縮減為「每週 40 小時」，但因勞基法第 36 條所定之「例假」並未配合修正，仍為每 7 天至少休息 1 日，以致部分企業將每週 40 小時之正常工時安排於 6 個工作日中，衍生未能落實原有縮短法定工時以促進「週休二日」之美意。因此為落實勞工週休二日及國定假日全國一致，勞基法部分條文再次修正，並於 105 年 12 月 21 日公布實施。

又「縮短勞工的年總工時」為蔡政府提出六大勞動政策之一(圖一)，政府以減少年總工時為目標，讓勞工獲得更完整的休息權，使工作、休閒與家庭生活，獲得更好的平衡。而一個國家的總工時過高，對內造成勞工的健康衰弱、幸福感低落，長久來看導致勞、健

保支出偏高；而對外也會形成我國加入世界關稅貿易組織的障礙，因為勞工工時長，會造成讓勞工加班生產的嫌疑，被視為以低廉人事成本作為不公平貿易競爭的手段。

單位：小時											
項目別	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
新加坡(2)	2,402	2,408	2,408	2,392	2,402	2,402	2,402	2,402	2,392	2,371	2,366
墨西哥	2,278	2,260	2,264	2,255	2,254	2,248	2,239	2,244	2,242	2,248	2,255
韓國(3)	...	...	2,219	2,174	2,163	2,133	2,109	2,100	2,075	2,082	2,069
希臘	2,125	2,111	2,106	2,081	2,020	2,038	2,055	2,059	2,022	2,033	2,035
中華民國(4)	2,171	2,165	2,156	2,120	2,173	2,144	2,141	2,124	2,135	2,104	2,034
智利	2,165	2,128	2,095	2,074	2,070	2,047	2,024	2,015	1,990	1,988	1,974
波蘭	1,985	1,976	1,969	1,948	1,940	1,938	1,929	1,918	1,923	1,963	1,928
拉脫維亞	1,907	1,878	2,002	1,952	1,935	1,952	1,934	1,928	1,938	1,909	1,910
以色列	1,919	1,931	1,929	1,927	1,918	1,920	1,910	1,867	1,853	1,858	1,889
冰島	1,958	1,932	1,934	1,849	1,834	1,878	1,853	1,846	1,864	1,880	1,883
愛爾蘭	1,879	1,865	1,844	1,812	1,801	1,801	1,806	1,815	1,821	1,820	1,879
愛沙尼亞	2,001	1,998	1,968	1,831	1,875	1,919	1,886	1,866	1,859	1,852	1,855
葡萄牙	1,883	1,900	1,887	1,887	1,890	1,867	1,849	1,859	1,867	1,869	1,842
土耳其	1,944	1,911	1,900	1,881	1,877	1,864	1,855	1,832	...	...	...
美國	1,798	1,796	1,789	1,763	1,774	1,782	1,785	1,783	1,786	1,786	1,783
捷克	1,799	1,784	1,790	1,779	1,800	1,806	1,776	1,763	1,777	1,756	1,770
匈牙利	1,800	1,795	1,798	1,781	1,777	1,770	1,750	1,745	1,752	1,746	1,761
紐西蘭	1,795	1,774	1,761	1,740	1,755	1,746	1,734	1,752	1,762	1,757	1,752

表二 2005 年至 2015 年各國勞工年度總工時比較  
 資料來源：勞動部官網所公布的「105 年國際勞動統計：表 6-1 就業者平均每年工時」



圖一 蔡政府六大勞工政策(資料來源：勞動部)

### 三、勞工及雇主團體對一例一休之反彈

回顧「一例一休」推動過程勞資雙方怨聲載道，反觀政府推行「一例一休」的原意係想增加勞工有給休假及不應減薪，惟我國勞工長期處於低薪環境，許多勞工薪資必須仰賴加班增加收入，藉以維持個人或家庭所需。然而一例一休上路以來，許多雇主採行挪移假日、變形工時或更改計薪方式因應，勞工領不到加班費，導致其每月薪資收入減少，政府修法美意甜頭勞工看的到卻嚐不到，甚至部分企業改採人力派遣，此舉對基層勞工更加不利。加上為回歸全國休假日一致，「一例一休」新制將勞工原本每年得享有的 19 日國定假日刪減為 12 日，造成勞工普遍不滿，故勞工團體反對一例一休。至於雇主部分，因大部分企業習於長工時低工資經營環境，一例一休制度導致增加人事成本，影響企業獲益，因此雇主團體也反對一例一休，要求政府另訂配套措施。而地方政府機關首長亦紛紛站出來表示，有關一例一休未來勞動檢查之執行，因政策制度缺乏彈性，有窒礙難行之處。

#### 第二節 一例一休將帶來之衝擊

一例一休實施後，不少企業表示因為一例一休要求勞工在休息日出勤時，雇主要給付的加班費比修法前更多，造成人事成本增加，故包括餐飲業、客運業及影城等各行各業紛紛宣布調漲價格或減少優惠，藉以轉嫁人事成本。且企業亦有縮減業務的情形，例如半數以上郵局週六不

營業，便利超商不再 24 小時營業或全年無休，就連醫療機構也取消部分夜間或假日門診及假日剖腹產預約等，嚴重影響民生及生活便利性。

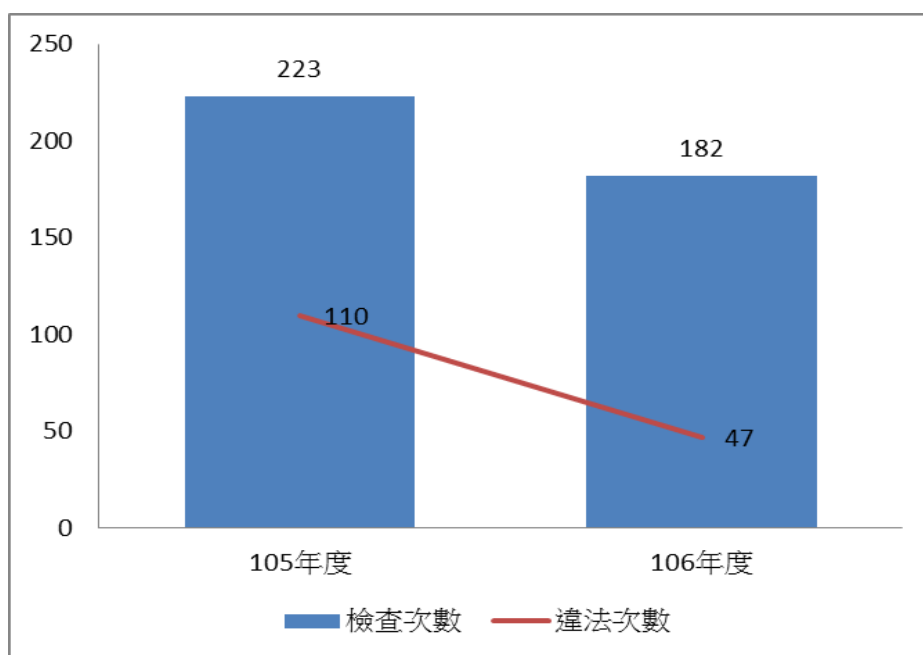
106 年 1 月 14 日旺旺中時民調中心調查民眾對一例一休等五大民生法案的評價，結果顯示 50.6% 民眾將一例一休列為評價最低的修法。另 106 年 5 月 9 日熱門入口網站 Yahoo 奇摩，其新聞頻道公布「蔡英文總統就職一週年滿意度大調查」，其中有 65.2% 民眾不滿意「一例一休」政策，堪稱蔡政府最不受歡迎的新政。

### 第三章 修法後對園區實際影響情形-以勞動條件檢查及輔導情形作統計分析

#### 第一節 勞動檢查、違反勞動基準法裁罰統計

本研究僅就新竹科學工業園區 105 年至 106 年勞動基準法法規檢查、違反勞基法遭裁罰之案件及 106 年專案檢查及輔導結果統計為範圍，茲說明如下：

##### 一、105~106 年一般及專案勞動檢查違反情形統計



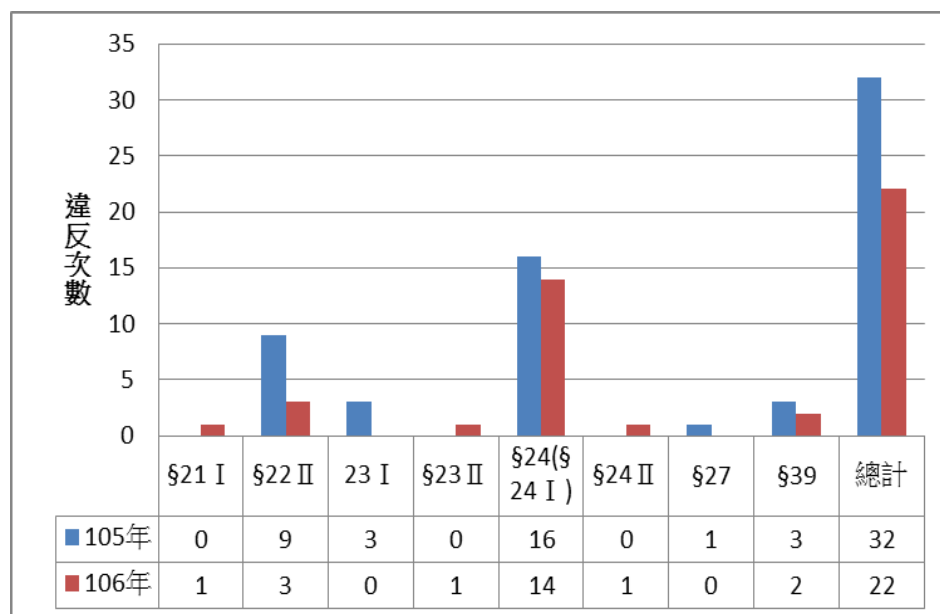
圖二 105~106 年一般勞動檢查及違反情形統計

106 年檢查量次及違法次數均下降，本局勞動檢查主要係以申訴案為主要發動來源，並輔以專案檢查。檢查量次的下滑可直接看出申訴案件減少，並值得一提的是，違法次數由 105 年的 109 件大幅降低至 47 件，顯見雖一例一休上路以來社會紛爭不斷及勞雇雙方的反彈聲浪下，但以中大型事業單位居多新竹科學工業園區而言相對遵循法令規定。

## 二、違反情形統計分析

本研究統計範圍僅針對違反「工資」及「工作時間」項目作統計，分述如下：

### (一)違反工資項目

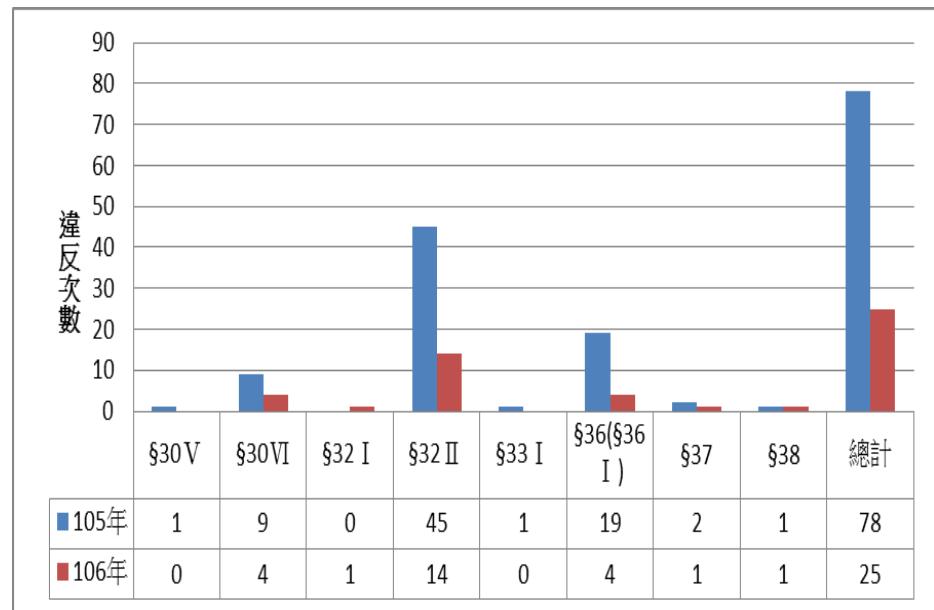


圖三 105~106 年違反工資項目情形統計

修法後違反工資項目情形無明顯增加趨勢，但針對本次修法所增訂「休息日」出勤須給付加班費部分(\$24 II)及工資各項目計算方式明細(\$23 II)，確有未跟上法令腳步而遭受裁罰之事業單位，另值得關注的是未給付加班費部分(\$24 I)違反比例仍佔違反工資項目大宗。顯見慣性不給付加班費文化之事業單位，是不因修法提高加班費給付可改善其僥倖及想降低勞動成本的心態。

■備註: \$24(24 I):勞基法修法後，第24條變更為第24條第1項，故將統計數據併計。

## (二)違反工時項目

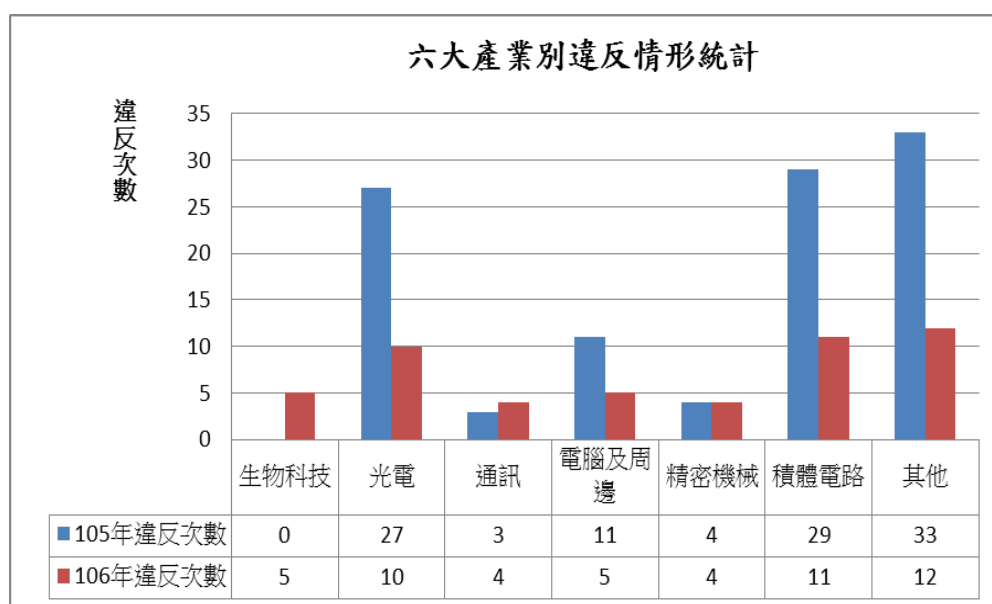


圖四 105~106 年違反工作時間項目情形統計

勞動基準修法第 36 條從每七日中至少應有一日之休息，作為例假，修改為每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日(俗稱「一例一休」)，從統計結果得知仍有事業單位未遵循新法「一例一休」規定，但與 105 年度違反舊法例假規定相比，違反次數有明顯下降趨勢，另值得一提的是延長工作時間超過法令上限部分(§32 II)有明顯下降趨勢。應與修法將「休息日」法定化，並明訂使勞工於「休息日」出勤，加班費給付倍率較未修法前高出許多有關，雇主不願付出高額加班費代價下，將採取儘量避免使勞工於休息日出勤，爰造就延長工時時數總量降低，違法超時加班情況便減少。

### 三、違反情形區分-以園區六大產業別分

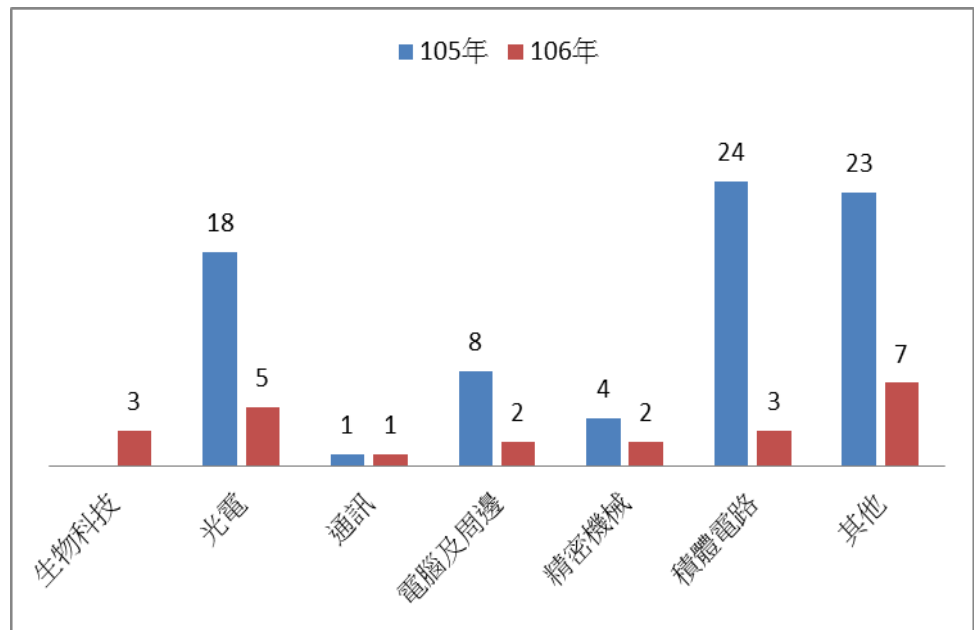
針對違法情形，依新竹科學工業園區六大產業類別加以統計，統計結果可看出光電、電腦及周邊、積體電路及其他產業類別違反情形均有明顯減少，而生物科技近來違反情形有增加之趨勢。另針對六大產業類別違反情形再進一步區分違反工資及工作時間兩個大類來做統計，說明如下：



圖五 105~106 年六大產業違反情形統計

#### (一)違反工作時間項目

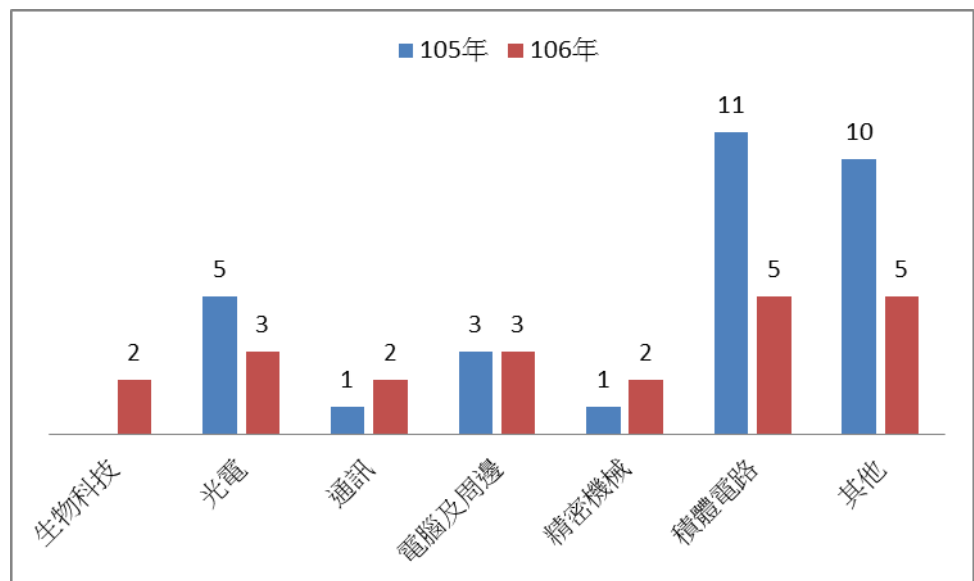
積體電路產業類別違反工作時間項目減少比例最為明顯，其次為其他產業類別，105 年度勞基法修法在工時彈性並未有放寬，對於經常有急迫接單之製造業而言，還是會產生因現有人力不足以因應，滋生勞工超時工作之情事。



圖六 105~106 年六大產業違反工作時間情形統計

(二)違反工資項目

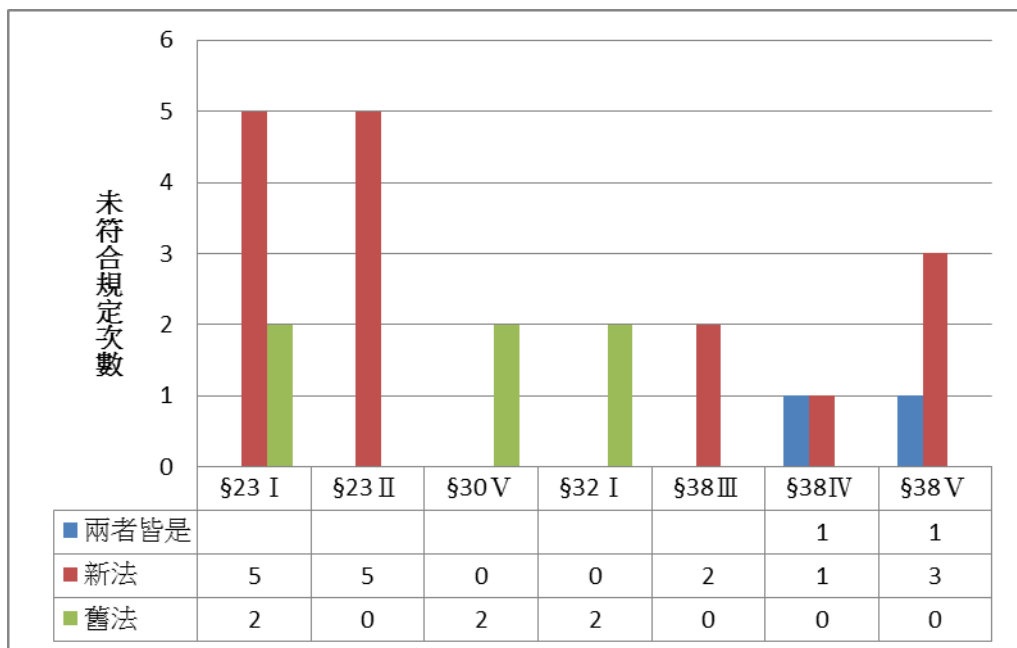
違反工資項目情形與違反工作時間項目相比，較無明顯減少趨勢，但以減少比例來看，積體電路與其他產業類別違反次數相較其他產業類別有減少趨勢，反觀生物科技產業不論在工資或工作時間項目違反情事均有增加情況。



圖七 105~106 年六大產業違反工資情形統計

## 第二節 106 年臨場輔導情形結果統計

「一例一休」新制上路，為避免企業因法令認知不足，或於相關令釋尚未完成前衍生檢查爭議，勞動部研擬「因應勞動基準法修正勞動監督檢查處理原則」將強化宣導、輔導等措施，以循序漸進方式執行相關檢查工作，協助並督促事業單位落實新修勞動基準法規範，本局共臨場輔導園區 19 家事業單位，未符合法令規定部分分為「工資」及「工作時間」兩大部分，分述如下：



圖八 106 年臨場輔導情形統計

### 一、工資

從臨場輔導結果統計可發現，在工資項目中，以工資發放 (§23 I) 及工資清冊未明列工資各項目計算方式明細 (§23 II)，未符合新修法令規定為大宗，其次為未休完特別休假部分未依規定於年度終結或勞動契約終止時折算工資予勞工 (§38 V)，並有事業單位未依新法規定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，紀載於工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工(§38IV)。

## 二、工作時間

修法前早已明定雇主須置備勞工出勤記錄，並保存五 (§30V)，圍在這次修法後之臨場輔導，仍發現有少數事業單位並未依法置備勞工出勤紀錄抑或未依法保存五年等情事及延長工時須經工會或勞資會議同意之程序部分，亦有極少數事業單位並未遵循程序變使勞工加班等情事。而本次修法有關特別休假雇主應於勞工符合特別休假條件時，告知勞工排假(§38 III)部分仍有事業單位未開始遵循法令規定。

## 第四章 結論與建議

### 第一節 結論

「一例一休」旨在落實勞工周休二日之休假權益及工時得以正常化，並減緩我國勞工工時名列世界前茅的血汗慘況。惟「一例一休」從通過到上路均相當倉卒，造成勞資雙方反彈及不適應。綜觀統計結果，新竹科學工業園區之事業單位常見違法情事，以從「加班超時」演變為「加班費給付不足」為大宗，但值得一提的是整體違法情事是相較修法前減少許多，顯見新竹科學工業園區之事業單位，在遵循法令部分是較為落實。

依據各項檢查結果之資料顯示，園區事業對修法前後之違法缺失態樣並無太大之變動，係因一例一休政策係未落實周休二日之政策方向修法，園區事業排除變形變形工時相關直接人員(如做二休二、做三修三等之二周變形工時或八周變形工時之線上技術人員)，其餘間接人員(生產相關工程師及行政相關管理師等)已超過9成軍實施周休二日多年；另修法後休息日之給付雖為分段加計給付工資，因多數事業單位修法前早已實施周休二日，修法前未定義無須出勤之空班日(如星期六或變形工時無須出勤之休息日)，當日出勤之勞工，多數事業單位均以優於法令，另加倍發給日工資額辦理。修法後休息日給付高於加倍發給(如修法後做10小時應給付23.34時工資，事業單位原修法前已給付20時工資，僅多給付3.34時工

資)，所造成工資成本之增加影響相對較小。因此園區事業工資之違法情事，修法前後並未有明顯之差異。針對園區事業單位違反工時及工資規定，分析違法主因如下：

一、檢查違反超時工作部分：

(一)因應急單之製造業為主，產業循環變動週期變短，且集中在某些月、季所造成，因園區事業主要是以製造業為主，此為目前最普遍之現象。

(二)部分事業單位原有人力已不足，尤其是以產線人員招募最為困難，主因是需進入無塵室穿著無塵衣、防靜電服裝及薪資福利不佳所致，導致有常態性加班情形，又未做好管控所致。

(三)園區事業部分研發人員因應專案需求，未完成各項工作目標，不影響各項產品能順利產出，導致有少數個案日或月工時超過法定工時。

(四)製造現場生產設備或系統突發異常，若不立即修復恐造成公司安全或資產危害風險或量產停線等，惟該等情事又與法令所定天災、事變或突發事件不計入法定延長工時之限制的規定不符。

(五)部分勞工未事先提出加班申請致公司難以事先控管或已提出申請，但實際加班超過核定延長工時。

(六)人資人員對勞動基準法之工時計算規定不熟稔所致。

## 二、檢查違反加班費給付不足部分：

(一)主要是因事業單位勞工，未依據差勤相關管理辦法提出申請、或有實際加班情形卻未提出申報，導致雇主未於工資結算日給付勞工延長工時工資。

(二)延長工時加班費因修法後計算基數混亂，如休假日、休息日及工作日延長工時計算基數均不同，且休息日延長工時工資非以實際工時計算，而是分段以 4、8、12 計算延長工時工資，且基數每一時段計算不同導致。

(三)人資人員對勞動基準法之工資計算有關規定不熟稔所致。部分事業單位因修法前對法令有所誤解，導致修法後仍沿用錯誤之計算方式，主因係相關管理人員認為法令制定時不夠明確導致。

## 第二節 建議

縮減工時的國際潮流趨勢下，應平衡勞雇雙方所需，勞工的工作與生活平衡的需求，資方因法令變遷而必須承擔的成本外，實務上運作之可行性更須納入考量，將可大幅減少反彈聲浪，從新竹科學工業園區事業單位違法態樣及從臨場輔導中事業單位所提出之意見綜整，有關工資及工時之法令修法及提供事業單位之建議，分述如下：

一、針對勞動基準法工資及工時修法，提出下列建議：

(一)放寬加班工時上限或採延長工時彈性總量管制

1. 對於基層人員與專業人員之加班時數限制不同，建議放寬專業人員加班時數限制至每月 60 小時或依產業別將專業人員納入勞動基準法 84 條之 1 之責任制適用人員，惟須經專科醫師定期評估其健康情形，避免有過勞之疑慮，適度放寬工時上限，在兼顧勞雇雙方權益下，以增進企業競爭力。
2. 可採放寬每月加班時數 46 小時的限制（例如每月放寬到 54 小時），或以半年總加班時數（46 小時 x 6 個月，惟每月設定延長工時上限如 60 小時或 54 小時）作為控管，讓廠商在半年內彈性運用。上述無論專業人員放寬工時上限或彈性總工時管制，於特殊性危害之相關作業（如高溫、有害氣體作業等）不適用。

(二)休息日之延長工時改採核實計延長工時及工資，並統一加班

## 費率

1. 休息日延長工時工資及工時計算繁瑣，建議休息日工資給付分段給付標準不變(即以價制量原則不變)；抑或可依據勞動基準法第 39 條規定，於休假日或休息日當日出勤工作，其工資加倍發給。惟其工時改採核實計入法定日工時 12 小時及月工時 46 小時之上限，避免未提供勞務之虛工時加重計入延長工時缺少彈性。
2. 統一加班費倍率，如於正常出勤日延長工時每小時之工資均以工時 1.5 倍計給；休息日、休假日及例假日(天災、事變或突發事件不得出勤上班)，均以另加倍核實計算發給工資，除了減少負責計算人員、系統(負責管理系統單位、廠商)之作業複雜度外，也能讓員工更容易計算出自己應得的加班費，減少薪資計算可能發生的糾紛。

### (三)有關做 7 休 1 規定應給予適度放寬，以因應產需求

1. 每 7 天強制需有 1 天例假日休息，該日非有天災、事變及突發事件雇主不得使勞工於例假日出勤上班，建議可將突發事件個案事實認定酌予放寬，應包括製造現場生產設備或系統突發異常情形，因現行法令無法與勞工協商調移例假日，然若因不立即修復，恐造成公司安全或資產危害風險或量產停線等，且不符合園區製造業 24 小時全年生產運作的需要。
2. 可有條件放寬將例假日與工作日或休息日調移之機制，如將

調移決定權交予勞雇雙方約定，為避免權力之不對等，可透過工會或勞資會議等約制平衡雙方之權益，並就產業別予以限制，避免浮濫使用。惟現行勞資會議實施辦法，未有明訂相關之罰責且採備查制，應改採核備制並訂定相關罰則，以落實勞方之法定權益。

(四)特別休假日年度強制結算工資需給予彈性：

1. 現行法規特別休假屆滿時，雇主應 30 日內發給工資之期限過短應予放寬，因特休假當月份各日期都有到期者，為使特休假結算作業有充裕的確認時間，建議在職員工未休完的特休假能於次月結算，並於再次月薪資給付日發給。(例如:3 月到期未休完特休假，於 4 月結算並於 5 月發薪日發給)。
2. 目前規定特休年年於勞工年度終了需強制結算，不可遞延至隔年使用，建議法令可放寬遞延，雇主與勞工協商或應勞工請求，於合理期間遞延勞工因年度終結而未休之特別休假，以增加勞工假期安排彈性與福利。

二、針對園區事業單位常見違反勞動基準法之工資及工時情形，提出下列建議：

(一)運用自動化設備及強化人力運用，因應人力不足之問題

近來多數從事製造業之事業單位，因法規限縮造成人力成本上漲，未來亦將面臨更嚴峻之勞動人力需求，事業單位可提早評估，將自動化機器人取代人力，尤其是以人力為主

之組裝或制式工作之製造業。雖目前投入成本頗高，且相較於人力成本仍超出許多，但隨著機器人工業的進步，未來取代人力的進程只會不斷加快，一例一休只是加速工廠自動化的推手而已。另對於一例一休政策的實施導致其人事成本的增加，因此有效運用替代人力（外包、外籍勞工、派遣人力及臨時工等）安排與設計，運用臨時性或暫時性人力的需要，藉以維持一定生產勞動力，將人力增加所需成本風險轉嫁出去，以滿足客戶服務的需求，同時無損勞動生產力效能，藉以維持企業競爭力。對員工盡可能加以教育訓練，幫助員工增加職場競爭力，如員工無法適應勞基法新制職場生態，雇主得依第 11 條第 5 款「勞工對於所擔任工作確不能勝任時」之理由資遣，惟必須符合各項解僱最後手段程序，需經必要之考核、懲處、調職、教育訓練皆無法改善時才走上資遣這條路。

(二)人資管理單位應有熟稔法令及訂定勞動契約之一定能力：

勞動基準法 105 年一例一休修法後，近期又為施行後遇到的一些問題予以修法，端賴事業單位人力資源相關單位判斷，多數事業單位之雇主並無法接受或誤解勞動基準法之強制規定，且人資管理公司係針對員工晉用、職務安排、調動、教育訓練、離退職等事項辦理，然勞動法令環境日趨複雜且專業，變動又極為快速，許多實務見解，需有相關之經驗且

能即時掌握各項法令變動之因應措施，在面對主管機關勞動檢查及勞資爭議時，公司人資的專業應對已無法有效因應。因此，建議人資管理職涯，必須進修法律學院學位。若無法進修時，則必須尋求內部法務同仁及外部法律顧問之協助，以因應各項人力管理所需之專業知能。

### (三)有效管理工資及工時避免觸法或產生爭議

近年來勞動基準法更迭頻繁，且對工資與工時要求更詳細資料，且入法明文，更在例一休新制上路後，工資清冊應記載項目、計算明細、特休假應休日數、未休日數及未休特休工資結算，相當繁瑣，而加班費計算有一般工作日、休息日、休假日及天災事變突發狀況等不同性質，各種性質加班費計算期間、加成方式又有極大差異，政府機關為讓勞工的新制權益「看得到吃得到」，必定增加勞檢員、加速勞檢程序落實及增加檢查場次，未來挑戰勢必更加嚴峻，爾後企業工資、工時議題，必須由除具有勞動法學知識人員主辦外，並應善用搭配電腦相關資訊管理系統，方能有效管理。