

勞動基準法修正與幼兒園從業人員之因應與遵循

許震宇*

壹、前言：勞動基準法修法與幼兒園之因應

勞動基準法（以下稱勞基法）又修正囉！新聞報導的「一例一休」，¹以及後來又再次修法的「週休二日新制」²究竟是在說些什麼呢？而依勞動部所主管的相關法令規定，³公立幼兒園依勞基法以契約進用人員及私立幼兒園人員，其勞雇權益皆適用勞基法及其相關規定。因此，本文以下主要針對連續兩次勞基法（大）修法，說明幼兒園因應勞基法的調適與指引。

貳、勞基法有關幼兒園從業人員之修法重點及其說明

勞基法雖然在 108 年連修兩次，⁴但有關幼兒園從業人員主要係以 105 年 12 月 21 日（自 106 年 1 月 1 日施行）及 107 年 1 月 31 日（107 年 3 月 1 日施行）二次修正而受重大影響。茲說明重點，並以色標標出新法修正後須注意處，以及表格摘述主要修正重點如後。

一、 雇主應提供工資各項目計算方式明細（勞基法第 23 條）

- （一） 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。
- （二） 雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

* 樹德科技大學社會工作學士學位學程助理教授，國立中山大學中國與亞太區域研究所法律組博士、國立高雄大學法學院博士班 Sophist@stu.edu.tw

¹ 勞基法於 105 年 12 月 21 日經總統公布部分修正條文，並自 106 年 1 月 1 日施行，前開勞基法修正涉及幼兒園人員週休二日、國定假日全國一致及特別休假等規定。

² 週休二日新制施行後，各界仍有調整延長工作時間、例假安排及特別休假等規定能予以彈性之建議。爰勞動部再次修正勞基法部分條文，於 107 年 1 月 31 日公布，並自同年 3 月 1 日施行，以貼近現場實務運作之需求。

³ 依教保服務人員條例第 15 條與第 22 條，及幼兒教育及照顧法第 22 條第 1 項授權訂定公立幼兒園契約進用人員之進用考核及待遇辦法（以下簡稱契約進用辦法）及第 22 條第 2 項定有私立幼兒園人員之勞動條件依勞動基準法（以下簡稱勞基法）及其相關法規規定辦理。

⁴ 中華民國一百零八年六月十九日總統華總一義字第 10800060011 號令修正公布第 63、78 條條文；增訂第 17-1、63-1 條條文、中華民國一百零八年五月十五日總統華總一義字第 10800049091 號令修正公布第 2、9 條條文；增訂第 22-1 條條文。上皆部分，大抵是以派遣為主。至於中華民國一百零七年十一月二十一日之第二次修法，在總統華總一義字第 10700125351 令修正公布第 54、55、59 條條文，關於退休與退休金之規定，則國內並無太多爭議。

二、 延長工作時間修正—休息日加班費覈實計算、加班時數總量管制 (勞基法第 24 條、第 32 條、勞基法施行細則第 22 條第 1 項)

(一) 休息日加班費

依勞工實際工作時間計算。

(二) 休息日加班時數

1. 每月加班上限 46 小時。
2. 經工會或勞資會議同意，加班時數得以 3 個月為區間總量控管，單月加班上限 54 小時；每 3 個月總時數不得超過 138 小時。
3. 雇主雇用勞工人數在 30 人以上，採加班時數總量控管，應報當地主管機關備查。
4. 每 3 個月係指以連續 3 個月為一週期，依曆計算，以勞雇雙方約定之起訖日期認定之。

三、 延長工作時間依勞工意願並經雇主同意選擇補休(勞基法第 32 條之 1、勞基法施行細則第 22 條之 2)

(一) 加班補休：延長工作時間或休息日加班後，勞工選擇補休並經雇主同意，依工作時數計算補休時數。

(二) 補休方式及期限

1. 由勞雇雙方協商，其補休方式應依勞工延長工作時間或休息日加班工作事實發生時間先後順序補休。
2. 補休期限依特別休假所約定年度（如週年制、曆年制、學年度或勞雇雙方約定年度之期間等）之末日，作為補休期限之末日。

(三) 屆期未補休處理

1. 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。
2. 發給期限如係補休期限屆期者，雇主應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；如係契約終止者，雇主應結清工資給付。

四、 輪班制勞工換班之休息時間至少應有 11 小時(勞基法第 34 條、勞基法施行細則第 22 條之 1)

- (一) 修法後，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。
- (二) 依前項更換班次時，至少應有連續 11 時之休息時間。
- (三) 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。
- (四) 經公告之特殊情形，個別事業單位欲適用變更休息時間規定，應經工會或勞資會議同意後。
- (五) 雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，欲變更輪班換班之休息時間，除因天災、事變或突發事件簿及報備查，而於原因消滅後 24 小時內敘明理由報備查者外，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 1 日向當地主管機關備查。

五、 適度調整例假—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(勞基法第 36 條、勞基法施行細則第 22 條之 1)

- (一) 修法後，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。
- (二) 定有彈性工時情況之例假及休假日規定。
- (三) 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。
- (四) 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。
- (五) 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 36 條第 1 項、第 36 條第 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。
- (六) 第 36 條第 4 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。
- (七) 雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，欲適用例假彈性調整規定，除因天災、事變或突發事件不及報備查者外，至遲應於開始實施變更休息時間或調整例假之前一日，應報當地主管機關備

查。

六、 國定假日全國一致規範（勞基法第 37 條）

- (一) 修法後，**內政部所定應放假**之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。⁵
- (二) 中華民國 105 年 12 月 6 日修正之前項規定，自 106 年 1 月 1 日施行。

七、 強化特別休假權益及其遞延規定（勞基法第 38 條）

- (一) 強化資淺勞工特別休假權益：下修勞基法取得特別休假門檻，並上調勞工之特別休假天數。
- (二) 特別休假之期日由勞工排定：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。
- (三) 雇主之告知義務：雇主應於勞工符合勞基法第 38 條所定之特別休假條件時，告知勞工排定特別休假。
- (四) 未休日數應折發工資：
 - 1. 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。
 - 2. 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。
- (五) 舉證責任：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
- (六) 特別休假遞延規定
 - 1. 特別休假遞延
 - A. 年度終結未休之特別休假日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度請休。

⁵ 應放假之日：中華民國開國紀念日、和平紀念日、國慶日、春節、婦幼節、民族掃墓節、端午節、中秋節、除夕、勞動節。至於原住民歲時祭儀，具原住民身分者放假一日，由原民會定之。

B. 勞雇雙方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。

2. 特別休假遞延未休之工資發給

A. 於次一年度終結或契約終止仍未休之特別休假日日數，雇主應發給工資。

B. 勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發。

八、 休息日工資照給（勞基法第 39 條）

修法後，第 36 條所定之例假、休息日、第 37 條所定之休假及第 38 條所定之特別休假，工資應由雇主照給。

九、 申訴保護（勞基法第 74 條）

（一） 雇主不得因勞工申訴而有不利處分

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，無效。

（二） 主管機關處理時間

於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。

（三） 保密原則

主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。洩密者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。

十、 增訂罰則上限（勞基法第 79 條）

違反項目	修法前	修法後
工資、工時、職業災害補償規定…	2 萬至 30 萬元	2 萬至 100 萬元
未置備勞工名卡、未發服務證明書、未置備法定代理人同意書及年齡證明文件…	2 萬至 30 萬元	2 萬至 100 萬元

加重罰鍰上限	主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額 1/2。(即最高可處 150 萬元罰鍰)
--------	---

參、修法重點表解

條文	內容摘要	施行日期
第 23 條	★應提供工資各項目計算方式明細	105 年 12 月 23 日
第 24 條	★休息日加班費倍率及計給方式	105 年 12 月 23 日
	★刪除第 3 項之休息日工作及其工資支給規定	107 年 3 月 1 日
第 32 條	★延長工作時間修正	107 年 3 月 1 日
第 32 條之 1	★延長工作時間依勞工意願並經雇主同意選擇補休	107 年 3 月 1 日
第 34 條	★輪班制勞工換班之休息時間至少應有 11 小時	107 年 3 月 1 日
第 36 條	★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	105 年 12 月 23 日
第 36 條	★適度調整例假	107 年 3 月 1 日
第 37 條	★國定假日全國一致規範	106 年 1 月 1 日
第 38 條	★強化特別休假權益	106 年 1 月 1 日
	★增列特別休假遞延規定	107 年 3 月 1 日
第 39 條	★休息日之工資照給	106 年 1 月 1 日
第 74 條	★申訴保護	106 年 1 月 1 日
第 79 條	★增訂罰則上限	106 年 1 月 1 日

肆、加班費計算案例參考

休息日、國定假日、特別休假及例假日出勤工作之加班費計算案例參考：依 107 年 3 月 1 日施行之勞基法第 24 條規定，休息日之加班費修正為覈實計算，並依第 32 條定有加班時數總量管制之規定。以幼兒園 A 員月薪新臺幣（以下同）36,000 元為例，平日一日工資為 1,200 元，平日每小時工資 150 元。

一、 休息日出勤

A 員於休息日出勤工作 6 小時，以實際出勤工作時數計算；前 2 小時每小時加給 1 又 1/3，超過 2 小時每小時加給 1 又 2/3。總計當日應加給 1,400 元。除當日工資應照給（本案為 1,200 元）外，當日出勤之加班費計算方式：

$$(150 \text{ 元} \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 \text{ 小時}) + (150 \text{ 元} \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 4 \text{ 小時}) = 1,400 \text{ 元}$$

二、 國定假日、特別休假出勤

A 員於國定假日（或特別休假）出勤 4 小時，當日除工資應照給外，因勞工於國定假日或排定的特別休假日出勤工作，即使未滿 8 小時，也已經無法充分運用假日，應加發 1 日的工資（當日加給 1,200 元）。依勞基法第 39 條規定，除當日工資應照給（本案為 1,200 元）外，經勞工同意於國定假日出勤者，應加給當日加班費 1,200 元（=150 元×8 小時）。

三、 例假日出勤

雇主因天災、事變或突發事件，停止 A 員之例假並於當日出勤 4 小時，當日除工資應照給外，應加給 1,200 元及 1 日補假休息。除當日工資應照給（本案為 1,200 元）外，雇主應加給 1,200 元（=150 元×8 小時），並加給 1 日補假休息。 總計：1,200 元，以及加給 1 日補假休息。

伍、 結語

按勞基法規定，一切勞雇關係均應適用勞動基準法。近年的勞基法修正涉及幼兒園人員週休二日、國定假日全國一致及特別休假等規定。而週休二日新制施行後，各界仍有調整延長工作時間、例假安排及特別休假等規定能予以彈性之建議。因此，勞動部再次修正勞基法部分條文，於 107 年 1 月 31 日公布，並自同年 3 月 1 日施行，以貼近現場實務運作之需求。為利幼兒園妥適進行園務管理，茲為文整理如上。⁶

⁶ 在 2019 的 5 月 15 日勞基法正式修正公布第 2 條、第 9 條條文，並增訂第 22-1 條規定，立法院緊接著又在 5 月 24 日三讀通過了新的勞基法修正案，而且這次也是與派遣勞工息息相關的勞動新制：概有五大重點：一、修訂勞動契約與勞動派遣關係中的名詞定義、二、限制派遣公司與



派遣工只能簽訂「不定期契約」、三、派遣工被派遣公司積欠薪資時，可以向要派公司（實際工作對象）追討、四、四、禁止事業單位將員工「轉掛」到派遣公司、五、派遣勞工發生職災時，要派單位須負連帶賠償與補償責任。