

# 週休二日及勞動基準法休假制度介紹

撰稿人：劉士豪（銘傳大學法律系教授） / 107 年撰  
檢視單位：勞動條件及就業平等司 / 112 年 3 月 7 日修



## 勞動觀測站

民國 105 年 12 月到 107 年 1 月間 2 次勞動基準法(以下簡稱勞基法)修法，媒體和社會高度關注，尤其是「一例一休」和「七休一」等名詞，大家都朗朗上口，但是到底是什麼意思？為什麼要修改勞基法呢？

首先來看看，勞基法自民國 73 年 8 月 1 日開始施行，到新修法規定自民國 107 年 3 月 1 日施行，這段時間工作時間制度的改變(請參考下表)。

表一：勞基法變革時間表

工時制度變革時點	每日正常工時	每週正常工時	例假日及休息日
73 年 8 月 1 日	8 小時	48 小時	1 例假日
89 年 7 月 1 日	8 小時	兩週 84 小時	1 例假日
105 年 1 月 1 日	8 小時	40 小時	1 例假日
105 年 12 月 23 日	8 小時	40 小時	1 例假日 1 休息日
107 年 3 月 1 日 (正常工時及 1 例 1 休 不變，但給彈性)	8 小時	40 小時	1 例假日 1 休息日

表中的法定正常工作時間是指勞工有義務工作的最高時間，勞基法第 30 條規定正常工作時間原則上每日不得超過 8 小時，至於勞資雙方約定正常工作時間少於 8 小時並不違法。但無論是「法定正常工作時間」或是「約定正常工作時間」，雇主若要勞工在正常工作時間以外加班，要得到勞工同意或是前先約定。且雇主若是有使勞工在「法定正常工作時間」以外工作之必要，按勞基法第 32 條規定，必須得到工會同意，若事業單位沒有工會，則必須得到勞資會議的同意。

至於每週的法定正常工作時間，從每週 48 小時降為兩週 84 小時，

最後改為每週 40 小時，係因臺灣勞工工時普遍過長，根據勞動部 104 年度統計資料，臺灣勞工平均月工時為 175.3 小時，一年總計達 2,134 小時。事實上，勞基法已於 104 年 6 月 3 日修正公布第 30 條：「勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。」，並自 105 年 1 月 1 日開始施行。

### 「一例一休」名詞的由來

勞基法從民國 73 年 8 月 1 日施行以來，至 105 年 12 月 23 日修法施行前，第 36 條原來規定：「勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。」從 105 年 12 月 23 日修法施行以後，第 36 條第 1 項修正為：「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。」這就是「一例一休」名詞的由來。

那什麼是「七休一」或是「鬆綁七休一」呢？

「七休一」是指勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。例假日不限在星期天，星期一到星期六的任一天都可以，也就是每 7 天中要固定 1 天為例假日。依勞動基準法施行細則第 22 條之 3 規定：「以每 7 日為 1 週期，依曆計算。除依法律規定調整者外，雇主不得使勞工連續工作逾 6 日。」至於休息日部分只要在 1 週中有 1 天休息作為休息日。

休息日原則上經勞工同意可以加班，但例假日原則上不能加班，只有在非常特殊的情況才能加班。根據勞動基準法第 40 條規定：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第 36 條至第 38 條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。(第 1 項)前項停止勞工假期，應於事後 24 小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。(第 2 項)」

由於上述規定對於部分特殊的事業單位和特殊工作者有適用上的困難，因此勞動基準法於 107 年 1 月修正時，在該法第 36 條增加了第 4 項及第 5 項：「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。(第 4 項)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。(第 5 項)」這就現今「鬆綁七休一」的規定。

舉例來說，水電燃氣業及石油煉製業的中央目的事業主管機關為經濟部，由於這兩項產業的部分工作地點具特殊性(如海上、高山、隧道或偏遠地區等)，交通相當耗時。因此經濟部同意後，由勞基法的中央主管機關，即勞動部來決定是否要指定該行業為鬆綁七休一的行業。由於給予該行業適度的彈性，因此也要受較高的監督，所以勞動部通常由勞動基準法諮詢會議審查是否真正具有特殊性？確定後才會由勞動部公告。勞動部 110 年 5 月 20 日勞動條 3 字第 1100130339 號函令：訂定「指定勞動基準法第 36 條第 4 項行業」，並自中華民國 5 月 20 日生效，相關行業如下：

表二：目前「鬆綁七休一」的行業

例外型態	得調整條件	行業
(一)時間特殊	配合年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，為因應公眾之生活便利所需	1. 食品及飲料製造業 2. 燃料批發及其他燃料零售業 3. 石油煉製業
	配合交通部執行疏運計畫，於年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，為因應公眾之生活便利所需，並符合下列規定： (一) 勞工連續工作不得逾 9 日。 (二) 勞工單日工作時間逾 11	汽車客運業

	<p>小時之日數，不得連續逾3日。</p> <p>(三) 每日最多駕車時間不得逾10小時。</p> <p>(四) 連續二個工作日之間，應有連續10小時以上休息時間。</p>	
(二)地點特殊	<p>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</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 水電燃氣業</li> <li>2. 石油煉製業</li> </ol>
(三)性質特殊	<p>勞工於國外、船艦、航空器、闡場或歲修執行職務</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 製造業各業別</li> <li>2. 水電燃氣業</li> <li>3. 藥品及化妝品零售業</li> <li>4. 旅行業</li> <li>5. 海運承攬運送業</li> <li>6. 海洋水運業</li> </ol>
	<p>勞工於國外執行採訪職務</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 新聞出版業</li> <li>2. 雜誌(含期刊)出版業</li> <li>3. 廣播電視業</li> </ol>
	<p>為因應天候、施工工序或作業期程</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 石油煉製業</li> <li>2. 預拌混擬土製造業</li> <li>3. 鋼鐵基本工業</li> </ol>
	<p>為因應天候、海象或船舶貨運作業</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 水電燃氣業</li> <li>2. 石油煉製業</li> <li>3. 冷凍食品製造業</li> <li>4. 製冰業</li> </ol>

		<p>5.海洋水運業</p> <p>6.船務代理業</p> <p>7.陸上運輸設施經營業之貨櫃集散站經營</p> <p>8.水上運輸輔助業（船舶理貨除外）</p>
	為因應船舶或航空貨運作業	冷凍冷藏倉儲業
(四)狀況特殊	為辦理非經常性之活動或會議	<p>1. 製造業</p> <p>2. 設計業</p>
	為因應動物防疫措施及畜禽產銷調節	屠宰業
	因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾六次	鋼線鋼纜製造業
	因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾十次。	金屬加工用機械製造修配業
	因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾十二次。	<p>1.紡織業</p> <p>2.成衣、服飾品及其他紡織製品製造業</p> <p>3.人造纖維製造業</p> <p>4.食品及飲料製造業(限「食用油脂製造業」、「罐頭、冷凍、脫水及醃漬食品製造業」、「糖果及烘焙食品製造業」、「麵條、粉條類食品製造業」)</p>

		5.電子零組件製造業 6.電線及電纜製造業 7.塑膠製品製造業 8.印刷及有關事業 9.金屬製品製造業(限「螺釘、螺帽、螺絲釘及鉚釘製造業」、「金屬製成品表面處理業」、「金屬模具製造業」、「鋁銅製品製造業」) 10.非金屬礦物製品製造業(耐火材料製造業及石材製品製造業除外) 11.紙漿、紙及紙製品製造業
--	--	--

受指定的行業，並非當然就可實施「鬆綁七休一」，事業單位若想實施，必須經過工會同意，如果事業單位沒有工會，則必須經過勞資會議同意。而且雇主僱用勞工人數在30人以上者，應報當地主管機關備查。

以下舉3個例子來說明「正常七休一」和「鬆綁七休一」的排班方式：

表三：正常七休一排班(一)

一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	日
工	工	工	工	工	休	例	工	工	工	工	工	休	例

表四：正常七休一排班(二)

一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	日
例	工	休	工	工	工	工	例	工	工	工	休	工	工

表五：鬆綁七休一排班

一	二	三	四	五	六	日	一	二	三	四	五	六	日
例	休	工	工	工	工	工	工	工	工	工	工	休	例



## 勞動放大鏡

### 一、工資續付義務

根據勞基法第 39 條規定，下面 3 種假日及休息日不需要工作，但雇主必須照給工資：

1. 例假(勞基法第 36 條)
2. 休息日(勞基法第 36 條)
3. 國定假日、紀念日及勞動節(勞基法第 37 條)
4. 特別休假(勞工工作達一定年資所給予的休假，勞基法第 38 條)

另外，因為實施勞基法第 30 條第 2 項「二週變性工時」及第 30 條之 1「四週變形工時」，將工作日的時間分配到其他工作日之後產生的「空班日」，當天也不需要工作。

### 二、什麼是加班？加班工時有哪些規定？

通常稱在工作時間以外的時間工作叫做「加班」。加班分為兩種類型，稱為「延長工作時間工作」與「假日工作」。

表五：加班規範表

加班類型	延長工作時間	假日工作
加班時間	1. 每日正常工作時間以外 2. 休息日 3. 空班日(因彈性工時排班)	1. 國定假日、紀念日及勞動節 2. 特別休假 3. 例假日(原則上不得加班)
法律依據	勞動基準法第 24 條及第 36 條	勞動基準法第 39 條及第 40 條
加班時數上限	1. 每個月不得超過 46 小時	一日工時上限為 12 小時。

	2.實施彈性加班時間，每3個月不得超過138小時，每月不得超過54小時	
加班費之計算	1. 每日正常工作時間以後及空班日加班：前2小時給1又1/3，以後給1又2/3。 2. 休息日加班：前2小時加給1又1/3，以後加給1又2/3，8小時以上給2又2/3。	1. 工作在8小時以內，無論工作1小時或8小時，除當天未工作本可領的工資以外，要加給1日工資。 2. 超過8小時以上加班者，前兩小時給1又1/3，以後給1又2/3。

### 三、延長工作時間

#### 1. 工作日的延長工作時間

勞基法第32條規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，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。」

前項雇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，但雇主經工會同意，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。

雇主僱用勞工人數在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。

因天災、事變或突發事件，雇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，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

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。」



由於現行的延長工時，可有彈性的變動，因此舉正常加班工時範例及彈性加班工時範例各一如下：

#### 正常加班工時範例

1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月
46	46	46	46	46	46

#### 彈性加班工時範例

1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月
30	54	54	54	54	30

## 2. 休息日的延長工作時間

勞動基準法第 36 條第 3 項規定：「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，雇主有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。」

## 3. 空班日的延長工作時間

由於空班日是因為將原來工作日的時間分配到其他工作日之後所形成，所以空班日的加班，要計入第 32 條第 2 項所定延長工作時間總數。

## 四、加班費怎麼計算呢？

### 1. 工作日延長工作時間的加班費

依據勞動基準法第 24 條第 1 項規定：「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 4 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」

通常工作日延長工作時間只發生在前面兩款情形。舉例來說，如果某甲是領月薪的勞工，薪水 36,000 元，若勞資間沒有特別約定，其一天平均薪資應為 1,200 元，平日每小時工資額為 150 元。如果該勞工在工作日加班 3 小時，該日加班費應如下計算：

第 1 個小時加班費 150 元 X 1 又 1/3 = 200 元

第 2 個小時加班費 150 元 X 1 又 1/3 = 200 元

第 3 個小時加班費 150 元 X 1 又 2/3 = 250 元

所以某甲當天的加班費有 650 元。

## 2. 休息日延長工作時間的加班費

依照勞基法第 24 條第 2 項規定：「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。」至於勞工若加班超過 8 小時以上，依照勞動部在網路上公告的薪資明細表範例，要給 2 又 2/3。

同樣舉上述某甲為例，假設某甲在休息日加班了 10 個小時，該日加班費應如下計算：

第 1 個小時加班費 150 元 X 1 又 1/3 = 200 元

第 2 個小時加班費 150 元 X 1 又 1/3 = 200 元

第 3 個至第 8 個小時加班費都是 150 元 X 1 又 2/3 = 250 元

第 9 個小時加班費 150 元 X 2 又 2/3 = 400 元

第 10 個小時加班費 150 元 X 2 又 2/3 = 400 元

所以某甲當天的加班費有 2700 元。

### 3. 空班日延長工作時間的加班費

由於空班日是因為將原來工作日的時間分配到其他工作日之後所形成，所以其加班費計算應比照勞動基準法第 24 條第 1 項規定。同樣舉上述某甲為例，假設某甲在空班日加班了 10 個小時，該日加班費應如下計算：

第 1 個小時加班費 150 元 X 1 又 1/3 = 200 元

第 2 個小時加班費 150 元 X 1 又 1/3 = 200 元

第 3 個至第 10 小時加班費都是 150 元 X 1 又 2/3 = 250 元

所以某甲當天的加班費有 2,400 元。

## 五、假日工作

### 1. 國定假日、紀念日與勞動節

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。此一規定於民國 105 年 12 月 21 日修正，自 106 年 1 月 1 日施行。

前條施行前，勞動基準法施行細則所訂勞工應放假之日與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並不完全相同，我們將其作對照，並標示刪除的假日如下：

中華民國開國紀念日 (1 月 1 日)。

中華民國開國紀念日之翌日 (1 月 2 日)。(刪除)

除夕與春節 (農曆除夕與正月初一至三)。

和平紀念日 (2 月 28 日)。

革命先烈紀念日 (3 月 29 日)。(刪除)

兒童節 (4 月 4 日，或清明節前一天)。

民族掃墓節 (農曆清明節為準)。

勞動節(5 月 1 日)。

端午節 (農曆 5 月 5 日)。

中秋節（農曆 8 月 15 日）。

孔子誕辰紀念日(9 月 28 日)。(刪除)

國慶日（10 月 10 日）。

臺灣光復節(10 月 25 日)。(刪除)

先總統 蔣公誕辰紀念日（10 月 31 日）。(刪除)

國父誕辰紀念日（11 月 12 日）。(刪除)

行憲紀念日（12 月 25 日）。(刪除)

原住民族歲時祭儀(原住民勞工放假)。

目前勞工應放假之日共 12 天，如果勞工是原住民，須加計原住民族歲時祭儀，故共有 13 天。

## 2. 特別休假

特別休假是指勞動基準法第 38 條所給之假日：「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。」

## 3. 例假日

例假日原則上不能加班，除非因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，雇主才能要求勞工加班。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。停止勞工假期，應於事後 24 小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

## 六、假日工作的加班費

勞動基準法第 39 條規定：「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。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有

趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」

勞動部改制前的行政院勞工委員會曾於 87 年 9 月 14 日(87)台勞動二字第 039675 號函中表示：「勞動基準法第 39 條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱『加倍發給』，係指假日當日工資照給外，再加發 1 日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿 8 小時，亦已無法充分運用假日之故。與同法第 32 條延長每日工時應依第 24 條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。至於勞工應否延長工時或於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜，尚難謂有不合理之處。故勞工假日出勤工作於 8 小時內，應依前開規定辦理；超過 8 小時部分，應依同法第 24 條規定辦理。」勞動部復於民國 106 年 03 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號函釋：「依勞動基準法第 39 條規定略以，雇主經徵得勞工同意於第 37 條所定之休假日工作者，工資應加倍發給。前開規定所稱「加倍發給」係指休假日出勤工作於 8 小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發 1 日工資。至於當日出勤工作逾 8 小時之部分，係屬延長工作時間，應依同法第 24 條第 1 項所列標準計給延長工時工資。」

因此以上述某甲為例，若某甲在國慶日加班 3 個小時，則雇主除當天本來就要支付 1200 元工資，必須加付 1 天工資作為加班費，所以某甲加班費是 1,200 元。

若某甲在國慶日當天加班了 11 小時，在 8 小時以內的部分加班費為 1,200 元，超出 8 小時以上還多加班了 3 小時，要回歸勞基法第 24 條計算，因此加班費計算為 1,200 元+200 元+200 元+250 元=1,850 元。



## 勞動大挑戰

一、所謂「一例一休」是指什麼規定？

答：勞基法第 36 條第 1 項規定：「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、例假日和休息日不工作有無工資？

答：領月薪制的勞工，依勞基法第 39 條規定，例假日和休息日勞工雖休息，但雇主照給工資。

三、延長工時彈性化後，每月最高延長工時上限為何？每 3 個月最高延長工時上限為何？

答：每月最高延長工時上限為 54 小時，每 3 個月最高延長工時上限為 138 小時。

四、某勞工領月薪，每月工資 36,000 元，若在休息日加班 12 小時，雇主應支付多少加班費？

答：計算方式如下：

第 1 個至第 2 個小時加班費  $150 \text{ 元} \times 1 \text{ 又 } 1/3 \times 2 \text{ 個小時} = 400 \text{ 元}$

第 3 個至第 8 個小時加班費都是  $150 \text{ 元} \times 1 \text{ 又 } 2/3 \times 6 \text{ 個小時} = 1,500 \text{ 元}$

第 9 個至第 12 個小時加班費  $150 \text{ 元} \times 2 \text{ 又 } 2/3 \times 4 \text{ 個小時} = 1,600 \text{ 元}$

總計休息日當天的加班費共有 3,500 元。