

文化大學  
勞動暨人力資源學系  
助理教授 吳慎宜  
2026年6月24日

勞動部115年勞動基準法令研習會

# 勞動基準法一般概述

# 一、勞動基準法之基本概念

## (一) 勞動基準法為個別勞動法

- 勞動法係以勞動現象為立法對象之法規總稱，就其個別具體之法規之立法出發點為基準，勞動法可大別為個別勞動法、集體勞動法。
- 以個別勞工為立法出發點者為個別勞動法。勞動基準法雖適用於數百萬勞工，但勞動基準法是以個別、單一勞工為其立法對象。
- 集體勞動法，係指以集體勞工為立法出發點之法規。「集體勞工」非同等於「多數勞工」，有無集體意思之形成為二者之差別點。

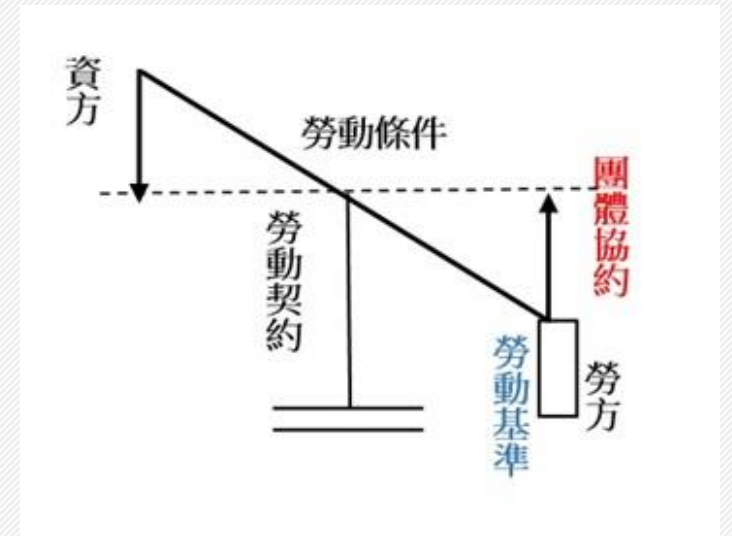
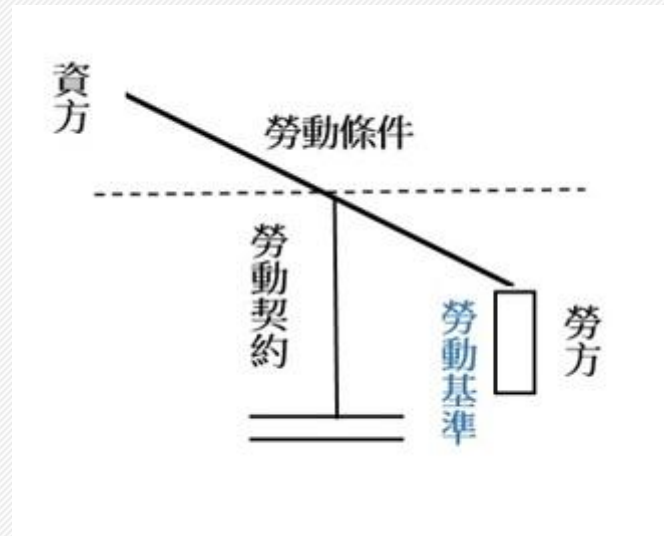
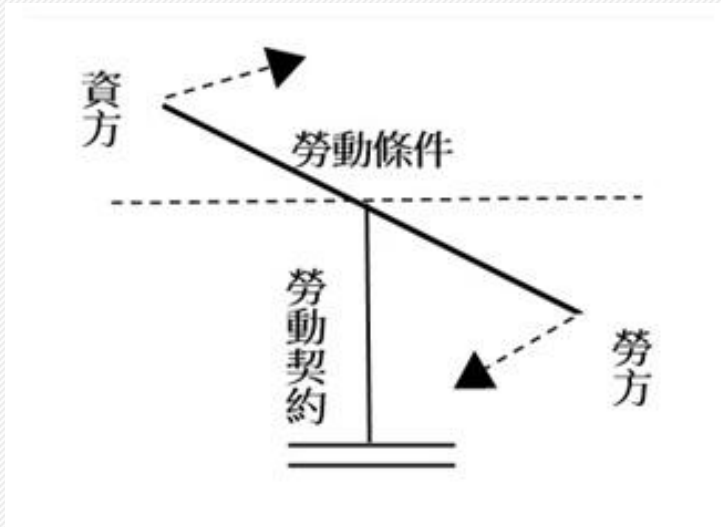
# 一、勞動基準法之基本概念

## (二) 勞動基準法為勞工保護法

- 勞動法以其立法內容，尚可區分為勞動關係法與勞工保護法。
- 勞動關係法係以勞動關係之成立、內容及終止為立法內容，直接規範雇主與勞動者間之權利義務，其法性質係屬私法領域，如有違反僅生私法上之法律效果。
- 勞工保護法係以勞動關係中需以國家干預之項目，如工資、工時、安全衛生等，為立法之內容。勞工保護法以保護勞動者為目的，課雇主以作為或不作為之公法上義務，該法為公法範疇，如有違反，國家機關可予以處分。論及勞工保護法時應思考「保護必要性」，保護必要性常隨時間空間而有不同。

# 一、勞動基準法之基本概念

## 個別勞動法與集體勞動法之關係



# 一、勞動基準法之基本概念

## （三）勞動基準法之立法目的

- 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展。

## （四）勞動基準法之地位

- 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞動基準法所定之最低標準。
- 勞動基準法未規定者，適用其他法律之規定。

## 二、勞動基準相關之立法

與勞動基準/勞動基準法相關之立法，依立法時間先後說明如下。

### 1.性別平等工作法

#### (1)性別歧視之禁止

- 同值同酬VS.同工同酬

#### (2)促進工作平等措施

- 產檢假、陪產檢及陪產假之增訂
- 育嬰調整工作時間之增訂
- 育嬰留職停薪之增訂
- 家庭照顧假之增訂等

## 二、勞動基準相關之立法

### 2.大量解僱勞工保護法

- 與勞動基準法相關者為：
  - (1)大量解僱之涵義
  - (2)大量解僱(大量資遣)時之程序等。

## 二、勞動基準相關之立法

### 3. 勞工退休金條例

- 與勞動基準法相關者為：建立另一新的退休制度，而為雙軌之退休制度。
- 本國勞工適用勞工退休金條例之退休制度，藍領移工適用勞動基準法之退休制度。

## 二、勞動基準相關之立法

### 4. 勞工職業災害保險及保護法

- 此法為勞工保險條例中職業災害保險相關條文與職業災害勞工保護法條文之合併。
- 與勞動基準法相關者為：
  - (1) 職業災害勞工勞動契約終止之特別規定。
  - (2) 職業災害保險中之給付，抵充雇主於職業災害中應有之職業災害補償。

## 三、勞動基準法之適用

### (一) 適用原則

- 依勞動基準法第3條規定，原則上適用於一切勞雇關係。
- 因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用勞動基準法確有窒礙難行，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。

## 三、勞動基準法之適用

### (一) 勞雇關係之涵義

- 約定勞雇關係之契約稱為「勞動契約」。
- 勞雇關係具有勞動從屬性
  1. 人格的從屬性
  2. 經濟的從屬性
  3. 組織的從屬性

## 三、勞動基準法之適用

### (二) 勞雇關係之期間

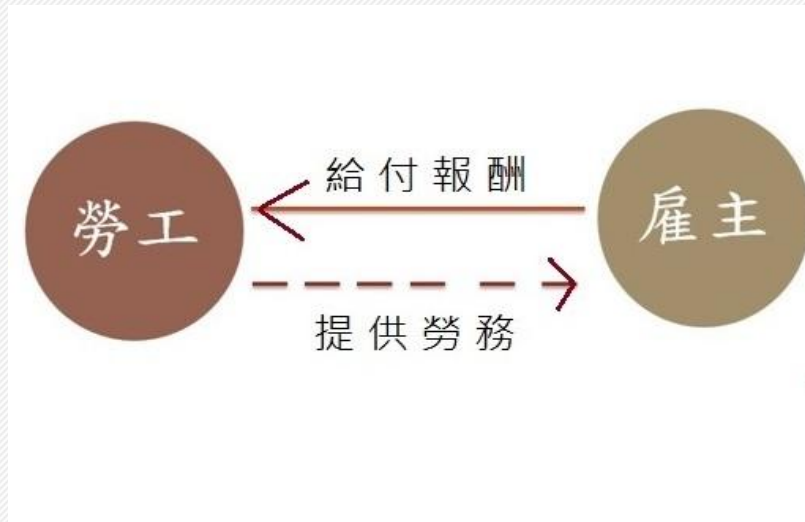
- 以不定期為原則，定期為例外
- 以工作之性質而論：
  1. 臨時性工作→最長六個月
  2. 短期性工作→最長六個月
  3. 季節性工作→最長九個月
  4. 特定性工作→超過一年者，應報主管機關核備

# 三、勞動基準法之適用

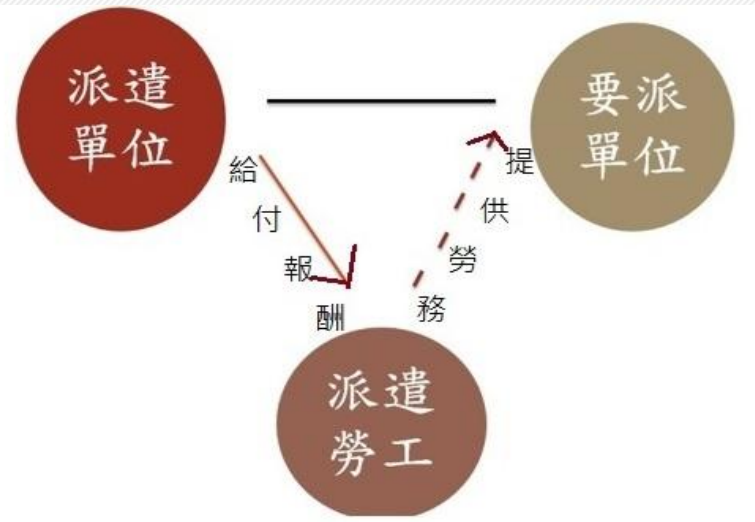
## (三) 特殊勞動關係

### 1. 勞動派遣

典型勞雇關係



派遣勞雇關係



## 三、勞動基準法之適用

### 2. 試用

- 許多企業乃設有三個月到六個月之期間試行僱用，以求了解其能力、工作態度、性格等，並依其結果決定僱用與否，此一期間即稱之為「試用期間」。
- 勞動基準法相關法規並無「試用期間」之規定，勞資雙方依工作特性，在不違背契約誠信原則下，自由約定合理之試用期，尚非法所不容，惟於該試用期內或屆期時，雇主欲終止勞動契約，仍應依勞動基準法相關規定辦理。
- 試用期間之勞動條件，均應適用勞動基準法。

## 三、勞動基準法之適用

### (四) 員工管理之一般規定

- 適用勞動基準法之事業單位，雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。
- 勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

## 四、強迫勞動之禁止

### 勞動基準法

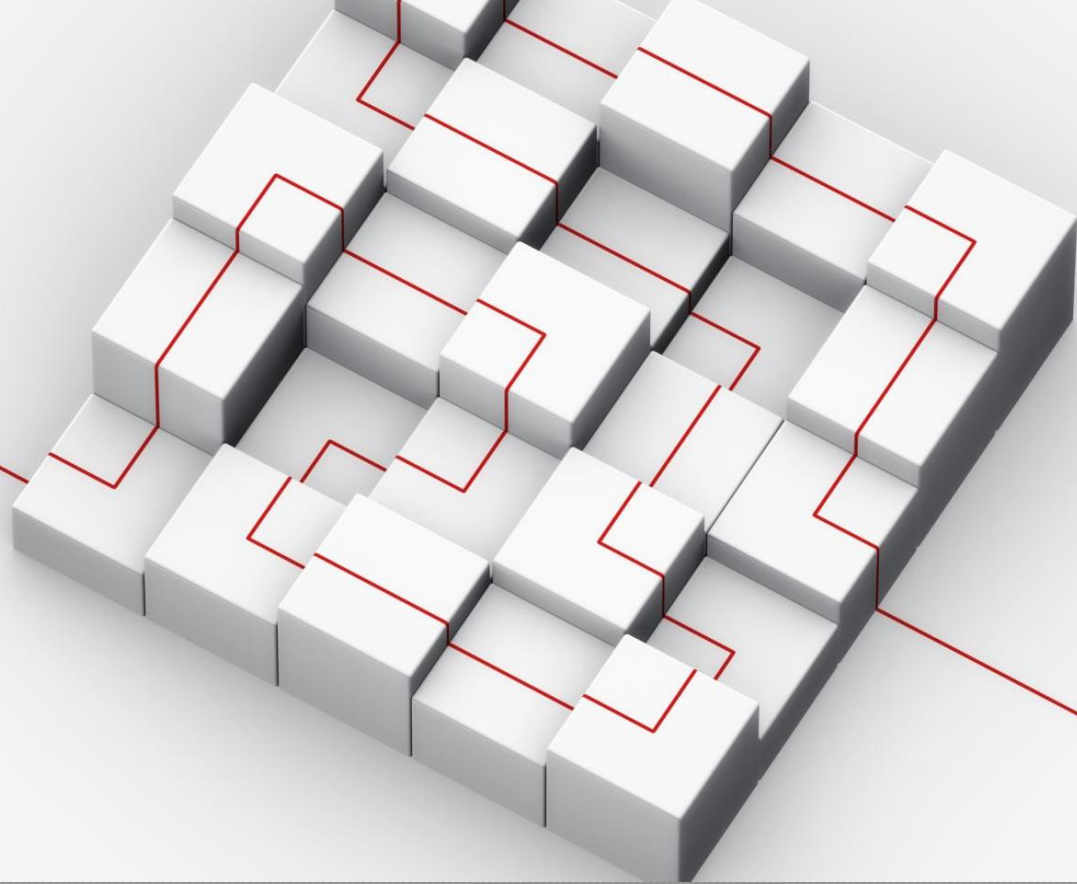
#### 第5條

- 雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。

#### 第6條

- 任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。

以上說明・謝謝聆聽



文化大學  
勞動暨人力資源學系  
助理教授 吳慎宜  
2026年6月24日

勞動部115年勞動基準法令研習會

# 勞動基準法工時之保護

# 一、正常工作時間

## (一) 一般規定

- 我國對於工作時間總數為雙重之限制，勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十小時(勞動基準法第30條第1項)。
- 對於工作時間之起迄計算上，除坑道或隧道工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時為工作時間外，應由勞資雙方自行約定。
- 一般而言，此一八小時之範圍包含待命時間、應雇主要求出席會議或訓練之時間，但不包括休息時間。

# 一、正常工作時間

- 勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間。但其實際工作時間經證明者，不在此限。
- 勞工於同一事業單位或同一雇主所屬不同事業場所工作時，應將在各該場所之工作時間合併計算，並加計往來於事業場所間所必要之交通時間。

# 一、正常工作時間

## (二) 特別規定

### 1. 彈性工時制

- 依勞動基準法第30條第2項、第3項及第30條之1規定，我國之彈性工時制度有二週之彈性工時、八週彈性工時及四週彈性工時。
- 凡適用勞動基準法之行業，皆可有一週彈性工時之安排。
- 四週及八週之彈性工時，則僅適用於經中央主管機關特別指定之行業。

# 一、正常工作時間

彈性工時制之工作時間分配如下

	單週 勞動基準法 第30條第1項	二週 勞動基準法 第30條第2項	四週 勞動基準法 第30條之1	八週 勞動基準法 第30條第3項
日工時	8小時	8 + 2 小時	8 + 2 小時	8小時
期間 總工時	40小時	80小時	160小時	320小時

# 一、正常工作時間

## 2. 特殊工作

- 勞動基準法第84條之1
- 監督管理職人員、責任制專業人員、監視性或間歇性之工作、其他性質特殊工作之工作者
- 其工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項，得由勞資雙方另行約定，且可排除同法第三十條（正常工時）、第三十二條（延長工時）、第三十六條（例假）、第三十七條（紀念日、勞動節日及指定放假日）及第四十九條（女性夜間工作）等條文之限制。

## 二、正常工時外之工作

### (一) 延長工作

- 勞工工作時間之限制是為確保身體之健康、保持工作之效率、維護產業之安全及均衡就業之機會，因此對於工作時間之延長多採嚴格之限制。
- 童工(15歲以上未滿16歲之勞工)及坑道或隧道內非監視性工作之勞工，不得延長工作時間。

## 二、正常工時外之工作

	一般原因延長工作	特殊原因延長工作
事由	——	天災、事變或突發事件
程序	有工會應經工會同意，無工會者應經勞資會議同意 (事前)	延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查 (事後)
時數	正常工時+延長工時 $\leq$ 12/日。 一個月延長工時總數不得超過46小時，又再經上述之程序，一個月不得超過54小時，每三個月不得超過138八小時。	無時數限制
事後	工資加成給付	工資加倍給付 + 補給休息

## 二、正常工時外之工作

勞動基準法所定雇主延長勞工工作之時間：

- (1)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。但實施彈性工時制(二週、八週或四週)而變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分。
- (2)勞工於休息日工作之時間。

## 二、正常工時外之工作

### (二) 假日工作

- 雇主若有須勞工於休息日、國定假日等及特別休假日工作時，應先徵得勞工同意。因季節性關係有趕工必要經勞工或工會同意者，得照常工作。
- 因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止例假日、休息日、國定假日及特別休假日，應於事後二十四小時內，詳述理由報請當地主管機關核備。

## 三、休息休假

### (一) 休息

#### 1. 工作間之休息

- 勞工繼續工作四小時至少應有三十分鐘之休息，但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內另行調配其休息時間。
- 職業安全衛生法第19條，高溫作業、異常氣壓作業、高架作業、精密作業、重體力勞動或其他對於勞工具有特殊危害之作業，在工作時間中予以適當之休息。

# 三、休息休假

## 2. 上下班間之休息

- 工作採輪班制者，依勞動基準法第34條規定，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。
- 更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。
- 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，得變更休息時間不少於連續八小時。息時間不少於連續八小時。

## 三、休息休假

- 個別事業單位之雇主，依勞動部之公告擬將休息時間從十一小時縮短為八小時者，須先經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。
- 實施休息時間縮減後，僱用勞工人數在三十人以上之雇主，還須報當地主管機關備查。

## 三、休息休假

### (二) 例假與休息日

#### 1. 原則

- 依勞動基準法第36條規定，勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

#### 2. 例外

- 採行彈性工時制，例假與休息日則非每七日有二日之休息，其例假與休息日之安排入如下。

	基本規定 勞動基準法 第30條第1項	二週彈性工時 勞動基準法 第30條第2項	四週彈性工時 勞動基準法 第30條之1	八週彈性工時 勞動基準法 第30條第3項
期間 總工時	40小時	80小時	160小時	320小時
日工時	8小時	8+2小時	8+2小時	8小時
週休二 日之安 排	勞工每七日中 應有二日之休 息，其中一日 為例假，一日 為休息日	勞工每七日中 至少應有一日 之例假，每二 週內之例假及 休息日至少應 有四日	勞工每二週內至 少應有二日之例 假，每四週內之 例假及休息日至 少應有八日。	勞工每七日中 至少應有一日 之例假，每八 週內之例假及 休息日至少應 有十六日。
實際 週工時	40小時/週	48小時/週	120小時/2週	48小時/週

## 三、休息休假

- 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，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。
- 現行指定之行業，如附件。

## 三、休息休假

### (三) 勞動節日、紀念日或指定放假日

- 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(勞動基準法第37條)。
- 紀念日及節日實施條例已於2025年5月28日修正公布，每年可有16天的國定假日。
- 教師節(9/28)、光復節(10/25)、行憲紀念日(12/25)，都已改為紀念又放假。
- 另增加小年夜(除夕的前一日)也為放假日。

## 三、休息休假

- 事業單位如與工會協商「國定假日與工作日對調實施」，仍應徵得勞工個人同意，不能以工會已經同意為由，省略徵得勞工個人同意的步驟。
- 調移後的國定假日應予明確，以保障勞工應有的國定假日日數。

## 四、特別休假

### (一) 給假標準

- 同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者：
  - 六個月以上一年未滿者，三日。
  - 一年以上二年未滿者，七日。
  - 二年以上三年未滿者，十日。
  - 三年以上五年未滿者，每年十四日。
  - 五年以上十年未滿者，每年十五日。
  - 十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

## 四、特別休假

- 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，記載於勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。
- 上述有關特別休假之通知：1. 雇主應於發給工資之期限前發給。2. 書面通知，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。

## 四、特別休假

### (二) 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。雇主應於勞工上述特別休假條件時，告知勞工有關特別休假之天數及排定特別休假。
- 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。

## 四、特別休假

- 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：
  - ✓ 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。
  - ✓ 每年一月一日至十二月三十一日之期間。
  - ✓ 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。

# 五、請假

(一)  
事由  
日數

假別	公假	婚假	喪假	普通病假	公傷病假	事假	產檢假	產假	陪產檢及陪產假
事由	法令規定	勞工結婚	勞工親屬死亡	非因執行職務而治療或養	因執行職務而治療或養	勞工有須親自處理或家庭照顧	懷孕產檢	女性勞工分娩或流產	配偶分娩
日數	實際需要	8日	8日、6日、3日	住院與不住院有別		全年14日	7日	八週、四週、一週、5日	7日

## 五、請假

24

- 勞工為親自照顧家庭成員，除勞動基準法或其他法律另有規定者外，得勞工請假規則第7條第1項規定請事假，並得擇定以小時為請假單位。(勞工請假規則第7條第2項)
- 除勞動基準法及勞工請假規則之規定外，於新冠肺炎期間，曾有疫苗接種假。受僱者前往接種COVID-19疫苗及接種後若發生不良反應，得自接種之日起至接種之次日24時止，得請疫苗接種假。

# 五、請假

## (二) 請假之保護

### 1. 全勤之核定

- 勞工請假規則第9條，勞工有下列情形，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金；其他法律另有規定者，從其規定：
  - 一、勞工請婚假、喪假、公傷病假及公假。
  - 二、勞工因妊娠未滿三個月流產未請產假，而請普通傷病假。
  - 三、勞工因親自照顧家庭成員，依第七條規定請事假。
- 勞工請前項第二款以外之普通傷病假，其全勤獎金之扣發，應按請普通傷病假日數依比例計算。但勞雇雙方另有優於法令之約定者，從其約定。

# 五、請假

## 2.不利待遇之禁止

- 勞工請假規則第9條之1
- 勞工一年內請普通傷病假日數未超過十日者，除本規則或其他法律另有規定，從其規定者外，雇主不得因勞工請普通傷病假而為不利之處分。
- 勞工因請普通傷病假而受有不利處分者，雇主對於該不利處分與其請普通傷病假行為無關之事實，負舉證責任。
- 勞工請普通傷病假超過第一項規定日數者，雇主為相關人事考核時，仍應以其工作能力、工作態度及實際績效等綜合考量，不得僅以請普通傷病假日數作為考量因素。

## 六、工時之管理

- 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。
- 出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。
- 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。
- 出勤紀錄，雇主因勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提出。

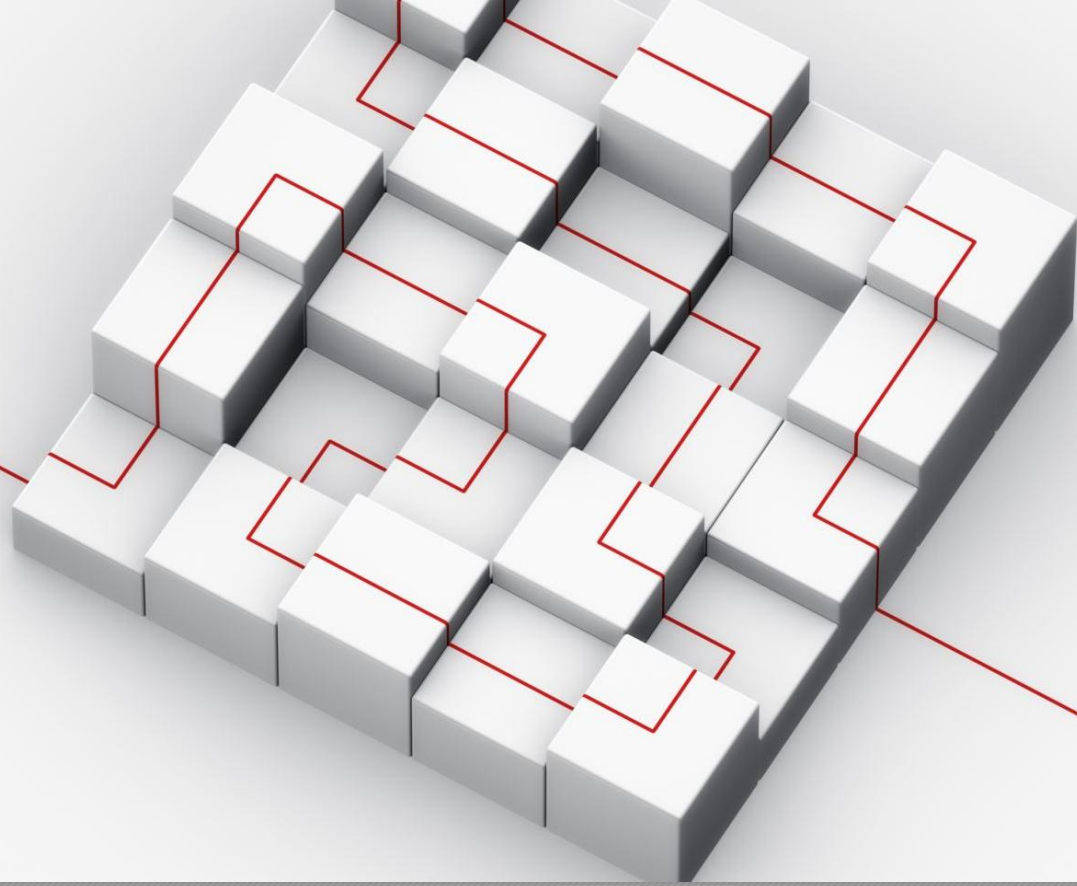
## 六、工時之管理

### 調整工時之公告

雇主有下列情形之一者，應即公告周知：

- 1.實施彈性工時制而有變更勞工正常工作時間
- 2.延長勞工工作時間
- 3.依規定變更勞工更換班次時之休息時間
- 4.依規定調整勞工例假或休息日

以上說明・謝謝聆聽



文化大學  
勞動暨人力資源學系  
助理教授 吳慎宜  
2026年6月24日

勞動部115年勞動基準法令研習會

# 勞動基準法工資之保護

# 一、工資之概念

## (一) 工資之涵義

- 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。
- 何謂「經常性」，勞動基準法及其附屬之法規並未就經常性予以正面明文之解釋，於勞動基準法施行細則第10條詳列有屬於非經常性給付之項目，係以反面列舉之方式。

# 一、工資之概念

- 其他任何名義之經常性給與係指下列各款以外之給與。
  - 1.紅利。
  - 2.獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。
  - 3.春節、端午節、中秋節給與之節金。
  - 4.醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。
  - 5.勞工直接接受自顧客之服務費。

# 一、工資之概念

6. 婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。
7. 職業災害補償費。
8. 勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。
9. 差旅費、差旅津貼及交際費。
10. 工作服、作業用品及其代金。
11. 其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

# 一、工資之概念

## 2. 平均工資之定義

- 平均工資是計算競業禁止生活補償、資遣費、職業災害補償及退休金（適用舊制）之基礎。
- 平均工資之計算原規定於勞動基準法第2條4款，計算所得者為一日之平均工資。而資遣費、退休金或職災補償之計算，皆以一個月平均工資為基礎，二者顯不一致。
- 行政院勞工委員會乃予以函釋，簡化計算為以事由發生前六個月工資總額除以六，即為一個月平均工資。

# 一、工資之概念

- 計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：
  1. 發生計算事由之當日。
  2. 因職業災害尚在醫療中者。
  3. 依勞動基準法第50條第2項，減半發給工資(即半薪之產假)者。
  4. 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。
  5. 依勞工請假規則請普通傷病假者。
  6. 依性別平等工作法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。
  7. 留職停薪者。

## 二、最低工資

### (一) 最低工資之涵義

- 最低工資(基本工資)，係指勞工在正常工作時間內所得之報酬，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。
- 計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作八小時之生產額或工作量換算之。
- 倘勞工工作時間每日少於八小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。

(二)

我國歷年最低工資

調整年度	月薪制	時薪制
民國 87 年	15,840	--
民國 96 年	17,280	95 元/時
民國 100 年	17,880	98 元/時
民國 101 年	18,780	103 元/時
民國 102 年	18,780/19,047	109 元/時
民國 103 年	19,047/19,273	115 元/時
民國 104 年	19,273/20,008	120 元/時
民國 105 年	20,008	120 元/時→126 元/時
民國 106 年	21,009	133 元/時
民國 107 年	22,000	140 元/時
民國 108 年	23,100	150 元/時
民國 109 年	23,800	158 元/時
民國 110 年	24,000	160 元/時
民國 111 年	25,250	168 元/時
民國 112 年	26,400	176 元/時
民國 113 年	27,470	183 元/時
民國 114 年	28,590	190 元/時
民國 115 年	29,500	196 元/時

## 三、正常工時外工作之工資

### (一) 延長工作之工資

#### 1. 平常日之延長工時

- 延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
- 再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
- 因天災、事變或突發事件，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

## 三、正常工時外工作之工資

### 2. 休息日工作之工資

- 雇主使勞工於休息日工作時，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

## 三、正常工時外工作之工資

### 3.補休之替換

- 雇主非因天災事變或突發事件，而使勞工延長工作時間，或使勞工於休息日工作，該延長工作時數或休息日工作時數，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。
- 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。

### 三、正常工時外工作之工資

- 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。
- 補休之期限逾依第二十四條第二項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。
- 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三十日內發給延長工時之工資或休息日工作之工資。
- 契約終止時，雇主應即結清延長工時之工資或休息日工作之工資。

## 三、正常工時外工作之工資

### (二) 休假日工作

- 例假、休息日、國定假日及特別休假，工資應由雇主照給。
- 例假日、國定假日雇主有須勞工工作者，工資應加倍發給。
- 雇主有因天災、事變或突發事件認有繼續工作之必要而停止例假、休假或特別休假時，停止假期之工資應加倍發給，並應於事後補假休息。

## 四、請假之工資

假別	公假	婚假	喪假	普通病假	公傷病假	事假	產檢假	產假	陪產及陪產假
工資	○	○	○	一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。	○	×	○	女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。	○

## 五、工資受領之保護

### (一) 實物給付之限制

- 工資之給付應以法定通用貨幣為之，實物報酬之給付限制於僅可為工資之一部，且需(1)基於習慣或業務性質，於勞動契約中訂明一部實物給付，(2)實物給付時，該實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。

### (二) 定期給付之強制

- 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。

## 五、工資受領之保護

### (三) 全額給付之強制

- 工資應全額給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。依此勞工應負擔之所得稅、勞保費及健保費等，雇主皆可自薪資中予以扣繳。
- 雇主不得預扣勞動者工資作為違約金或賠償費用。

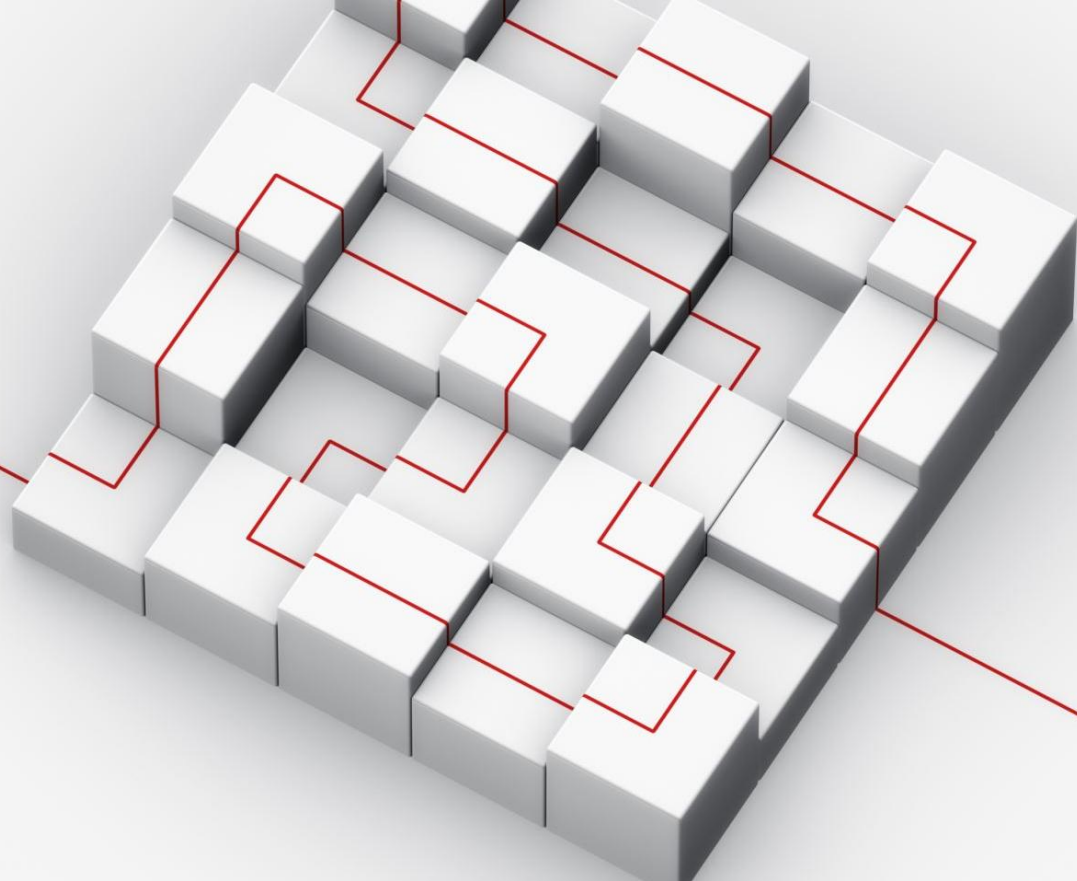
### (四) 工資受償之優先

- 凡雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部份，與抵押權位於同一順位。

## 六、工資之管理

- 雇主應備置文件資料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。
- 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。

以上說明・謝謝聆聽



文化大學  
勞動暨人力資源學系  
助理教授 吳慎宜  
2026年6月24日

勞動部115年勞動基準法令研習會

# 勞動基準法特別保護

# 一、童工之保護

## (一) 童工之界定

- 十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。

# 一、童工之保護

## (二) 童工受僱之限制

- 雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。
- 工作性質及環境無礙其身心健康之認定基準、審查程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關依勞工年齡、工作性質及受國民義務教育之時間等因素定之。
- 前項受僱之人，準用童工保護之規定。

# 一、童工之保護

- 雇主或受領勞務者使下列人員從事勞動（以下簡稱工作者），應申請許可：
  1. 國民中學未畢業，且未滿十五歲受僱從事工作者。
  2. 未滿十五歲透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接為他人提供勞務取得報酬，且未具勞僱關係之工作者。

# 一、童工之保護

## (三) 童工工作之限定

### 1. 工作內容

- 童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有  
害性之工作。
- 危險性或有害性之工作，依職業安全衛生有關法令之規定。
- 勞動基準法第45條無礙身心健康認定基準及審查辦法鎖定  
不得從事之工作有：
  - (1) 坑內及局限空間作業。
  - (2) 吊掛、空中及高架作業。

# 一、童工之保護

- (3)水中作業、水面作業及無安全防護措施之岸邊作業。
- (4)光線及噪音影響身心健康之作業環境。
- (5)農藥之噴灑及家禽、家畜及水產養殖之投藥及消毒工作。
- (6)違反公共秩序及善良風俗。
- (7)經醫師評估超出生理或心理負擔能力。
- (8)職業安全衛生法、兒童及少年福利與權益保障法及其他法令所禁止從事之工作。
- (9)其他經主管機關認定有礙身心健康之工作。

# 一、童工之保護

## 2. 工作時間

### (1) 勞動基準法

- 童工，每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時
- 童工，例假日不得工作。
- 童工，不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

# 一、童工之保護

## (2) 勞動基準法第45條無礙身心健康認定基準及審查辦法

- 工作者之工作時間，應符合下列規定：
  - 年齡未滿六歲者，每日不得超過二小時。
  - 年齡六歲以上未滿十二歲者，每日不得超過三小時。
  - 年齡十二歲以上未滿十五歲者，每日不得超過四小時。
- 前項第一款未滿六個月之工作者，每次工作時間不得超過三十分鐘。
- 各學期間假期之工作日數，不得超過該假期總日數之三分之二，工作時間適用勞動基準法第47條及第48條規定。

# 一、童工之保護

- 開學前七日內不得工作。
- 工作者之待命及準備時間，應計入工作時間。繼續工作二小時，至少應有十五分鐘之休息。
- 工作者應於每週星期六或星期日擇一日全日休息，作為例假。
- 雇主或受領勞務者應置備簽到簿或出勤卡，逐次記載工作者之工作時間及休息時間。

# 一、童工之保護

- 非於本國境內學校就學之工作者，不適用前項之規定。
- 未滿十二歲之工作者從事廣播、電視及電影事業之節目演出、舞台及馬戲團演出、有聲媒體錄製、廣告之拍攝錄製、模特兒展演、才藝及民俗技藝表演之工作時，工作場所應有法定代理人陪同。

## 二、女工之保護

### (一) 生理原因之請假

- 女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。
- 前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。

## 二、女工之保護

### (二) 分娩有關之請假

#### 1. 產假

- 女性受僱者分娩前後，雇主應使其停止工作，給予產假八星期。
- 女性受僱者妊娠三個月以上流產者，雇主應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，雇主應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，雇主應使其停止工作，給予產假五日。

## 二、女工之保護

- 產假期間之計算，應依曆連續計算。
- 產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。
- 受僱者於依規定申請育嬰留職停薪期間屆滿前分娩或流產，於復職後仍在產假期間時，雇主仍應依本法規定給予產假。但得扣除自分娩或流產之日起至復職前之日數。

## 二、女工之保護

### 2. 產檢假

- 受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。
- 陪產檢於配偶妊娠期間請假外，

### 3. 陪產檢及陪產假

- 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。
- 受僱者陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內為之。

## 二、女工之保護

- 產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。
- 雇主依前項規定給付產檢假、陪產檢及陪產假薪資後，就其中各逾五日之部分得向中央主管機關申請補助。但依其他法令規定，應給予產檢假、陪產檢及陪產假各逾五日且薪資照給者，不適用之。
- 前項補助業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局辦理之。

## 二、女工之保護

### (三) 育嬰留職停薪

#### 1. 申請

- 受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。
- 同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。

## 二、女工之保護

- 受僱者申請育嬰留職停薪，應向雇主提出。
- 申請之方式，受僱者及雇主應事先約定以書面、電子郵件、通訊軟體或其他科技設備傳送方式為之，並應記載下列事項：
  - (1) 姓名、職務。
  - (2) 留職停薪期間之起訖日。
  - (3) 子女之出生年、月、日。
  - (4) 留職停薪期間之住居所、聯絡電話。
  - (5) 是否繼續參加社會保險。

## 二、女工之保護

- 受僱者向雇主申請育嬰留職停薪之程序如下：
  - (1) 育嬰留職停薪期間三十日以上：於十日前提出。
  - (2) 育嬰留職停薪期間未滿三十日：於五日前提出。但因子女生病、停托、停課，受僱者須親自照顧時，得於一日前提出。
- 前項第二款但書規定，受僱者因突發情形不及於一日前提出者，得委託他人代辦申請手續。

## 二、女工之保護

### 2. 留職停薪期間

- 育嬰留職停薪期間，每次以不少於六個月為原則。
- 受僱者有少於六個月之需者，每次申請育嬰留職停薪之期間及次數如下：
  - (1) 三十日以上未達六個月：以二次為限。
  - (2) 未滿三十日：每次申請，得以日為單位。但合併以三十日為限。
- 受僱者於申請育嬰留職停薪期間，得與雇主協商提前或延後復職。

## 二、女工之保護

### 3. 育嬰留職停薪之管理

- 育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算。
- 育嬰留職停薪期間，受僱者欲終止勞動契約者，應依各相關法令之規定辦理。
- 育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力，執行受僱者之原有工作。
- 受僱者於育嬰留職停薪期間，不得與他人另訂勞動契約。
- 受僱者育嬰留職停薪期間，雇主應隨時與受僱者聯繫，告知與其職務有關之教育訓練訊息。

## 二、女工之保護

- 受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延三年繳納。
- 依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依上述規定申請育嬰留職停薪。

## 二、女工之保護

### 4. 復職

- 受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：
  - (1) 歇業、虧損或業務緊縮者。
  - (2) 雇主依法變更組織、解散或轉讓者。
  - (3) 不可抗力暫停工作在一個月以上者。
  - (4) 業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。
- 雇主因上述各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

## 二、女工之保護

### (四) 育嬰變更工作時間

#### 1. 哺乳時間

- 子女未滿二歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間六十分鐘。
- 受僱者於每日正常工作時間以外之延長工作時間達一小時以上者，雇主應給予哺（集）乳時間三十分鐘。
- 親自哺乳，包括女性受僱者以容器貯存母乳備供育兒之情形。
- 哺（集）乳時間，視為工作時間。

## 二、女工之保護

### 2.調整工時

- 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：
  - (1)每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。
  - (2)調整工作時間。
- 受僱於僱用未滿三十人雇主之受僱者，經與雇主協商，雙方合意後，得依前項規定辦理。

以上說明・謝謝聆聽