

檔 號：
保存年限：

行政院秘書長 函

地址：10058臺北市忠孝東路1段1號
傳真：02-33566920
電子信箱：moi1234@ey.gov.tw

受文者：教育部

發文日期：中華民國106年7月11日
發文字號：院臺勞字第1060180829號
速別：最速件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如文(1060180829-0-0.doc、1060180829-0-1.tif)

主旨：檢送106年7月7日本院研商「推動週休二日新制施行及檢
查計畫」會議紀錄1份，請查照辦理。

正本：內政部、國防部、財政部、教育部、經濟部、交通部、勞動部、行政院農業委員會、衛生福利部、文化部、科技部、國家發展委員會、金融監督管理委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、國家通訊傳播委員會

副本：

裝

訂

線

研商週休二日新制施行及檢查計畫會議紀錄

壹、時間：106年7月7日（星期五）上午10時

貳、地點：本院第二會議室

參、主席：林副院長錫耀

紀錄：李明暉

肆、出席人員：（詳如簽到單）

伍、討論議題：勞動部簡報「勞動基準法（以下簡稱勞基法）週休二日新制實施情形」、「勞基法持續輔導分級檢查實施計畫」：（略）

陸、與會機關人員發言要旨：（略）

柒、會議結論：

- 一、勞基法週休二日新制是本院推動之重大政策，影響層面廣泛，請今日出席之與會代表轉達部會首長務必高度重視，也感謝勞動部與各部會在上半年期間，完成各項宣導、輔導措施及相關回應說明。週休二日新制將在106年7月進入檢查期，因仍有不少事業單位和勞工尚在摸索調適中，如逕行開罰，恐引起反彈，請勞動部秉持「持續強化專業輔導」、「循序漸進分級檢查」之原則，持續協助事業單位逐步調適，並請各目的事業主管部會配合勞動部積極辦理。
- 二、有關事業單位反映勞動檢查尺度標準不一、勞動檢查員態度不佳、專業不足等疑慮，請勞動部研議合理執行方式及處理原則，讓事業單位能有所依循，並持續加強勞動檢查員之教育訓練，針對加班時數認定、出勤紀錄查核等易發生爭議案件，應依據事實檢查，個案予以認定，妥適行使裁量權限，避免造成勞資雙方困擾。
- 三、為提升產業及勞工對勞基法新制之瞭解，勞動部與衛生福利部、經濟部及金融監督管理委員會分別訂定9種產業別調適指引。為利各產業有所依循，請各目的事業主管部會儘速訂定適合各該產業特性之調適指引，並請勞動部提供協助。

- 四、有關勞動部建議各目的事業主管部會建立「勞動條件專家諮詢輔導機制」(簡稱專家輔導團)，以協助各產業調適及督導改善缺失一節，請勞動部會同各部會就該輔導團成員組成、任務、輔導重點等內容，共同研議，儘速執行。
 - 五、未來各部會規劃舉辦之各項宣導說明會，應先行蒐集、瞭解各產業實務執行之困難及疑慮，相關宣導說明重點項目以實際解決問題、適應勞基法新制為主軸，切勿淪為「為辦而辦」之形式作為，反損及政府形象及宣導美意。
 - 六、另考量部分產業因工作形態特殊性、主管機關法規或行政制度規範限制等因素，較難逐步落實法令，請各目的事業主管部會於106年9月底前盤點可供運用之政策工具、行政指導等方式，針對勞基法修正及其他產業問題，提出具體可行方案，與勞動部共同研議協助產業適用勞基法。
 - 七、有關醫護人力短缺問題仍待解決，衛福部規劃108年9月1日將受僱醫師納入勞基法之適用，是否會對醫療院所造成衝擊，影響民眾就醫權益，請衛福部與勞動部共同研議，審慎處理。
 - 八、有關財政部規劃評估調降營利事業擴大書面審核純益率，以及評估調高執行業務者費用標準2項措施，有助減緩企業或執行業務者因勞基法週休二日新制所增加的成本，請財政部於實施期前即多加宣導。
- 捌、散會。(上午11時50分)

檔 號：

保存年限：

勞動部 函

地址：10346台北市大同區延平北路2段83號
9樓

聯絡人：徐小姐

聯絡電話：02-85902727

電子信箱：mimocat314@mol.gov.tw

受文者：教育部

發文日期：中華民國106年7月11日

發文字號：勞動條1字第1060131489號

速別：普通件

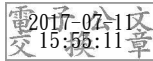
密等及解密條件或保密期限：

附件：如文(A17000000J10601314890-1.pdf、A17000000J10601314890-2.pdf)

主旨：檢送106年7月4日推動週休二日新制施行實施計畫工作會議紀錄，請查照。

正本：內政部、國防部、教育部、法務部、經濟部、交通部、衛生福利部、文化部、科技部、行政院農業委員會、金融監督管理委員會、國軍退除役官兵輔導委員會、國家通訊傳播委員會、行政院公共工程委員會、勞動部廖政務次長辦公室、勞動部綜合規劃司、勞動部勞動關係司、勞動部勞動福祉退休司、勞動部勞動法務司、勞動部勞動力發展署、勞動部職業安全衛生署、勞動部勞動及職業安全衛生研究所

副本：勞動部勞動條件及就業平等司



裝

訂

線

推動週休二日新制施行實施計畫工作會議紀錄

壹、時間：106年7月4日（星期二）上午10時

貳、地點：本部601會議室〈台北市延平北路2段83號6樓〉

參、主持人：廖政務次長蕙芳

肆、出(列)席人員：(詳如簽到單)

伍、報告及討論事項

一、勞動部「勞動基準法持續輔導分級檢查實施計畫」說明

說明：

為齊一《勞動基準法》新制7月起作為，勞動部已研擬「勞動基準法持續輔導分級檢查實施計畫」，採「宣導」、「輔導」、「檢查」及「檢查後協助改善」4大措施，除將持續結合各地方政府及目的事業主管機關資源，以宣導、輔導等多元措施協助事業單位調適符合法令外，關於檢查部分，規劃採「分級檢查」策略，針對過去3年違規情形(違反比率較高)及平均工時狀況(工時較長)之行業，由地方主管機關分階段逐步實施，並以「輔導先行」原則，於事前辦理輔導說明，協助並督促事業單位遵守法令，達到落實週休二日、縮減勞工工時之立法目的。

結論：

- (一) 勞動部將以「持續強化專業輔導」、「循序漸進分級檢查」之策略，協助事業單位逐步調適，請各目的事業主管機關，針對有需求之所管產業，持續辦理宣導或輔導，並協助說明本部之分級檢查實施計畫，督促事業單位遵守法令。
- (二) 我國事業單位多屬30人以下之微型企業，勞動部實施臨場輔導時，將發送自主檢視表及輔導資料，提供必要之行政協助，以避免因不知勞動法令而受罰。另提供各部會「勞動條件自主檢視表」及「輔導資料」，請協助轉發所管產業之事業單位參考使用，以利遵循法令。

二、各部會專責窗口辦理本計畫各項工作進度更新說明及需協助事項討論

結論：

- (一) 已完成之產業別調適指引將置於本部網站「週休二日」修法專區，供各地方政府及各界參考運用。
- (二) 勞動部持續與各部會共同關注各界有關適用法規之疑慮，請各部會透過督導產業別之聯繫網絡，協助掌握產業或業者意見，尤其對於法令或勞動檢查容有誤解者，並即時溝通。

陸、臨時動議：無

柒、散會：12時00分

勞動條件自主檢視表

一、自主檢視前說明：

- (一) 勞動基準法（以下簡稱勞基法）施行迄今已逾 30 年，為使適用該法之雇主瞭解並遵守法令規定，落實保障勞工權益，爰將該法檢查重點項目分列如下，由事業單位以自主管理方式，檢視是否符合法令規定。
- (二) 本公司已置備下列文件及辦理相關事項：
1. 與勞工簽訂之勞動契約(如訂有書面契約)。
 2. 勞工名卡(記載勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一編號、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)。
 3. 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)。
 4. 工資清冊(包括每位勞工之工資計算項目、金額及工資總額、勞工每年特別休假之期日及未休之日數發給之工資數額等事項)。
 5. 採取彈性工時(勞基法第 30 條及第 30 條之 1)、延長工時(勞基法第 32 條)及女性夜間工作(勞基法第 49 條)所需之工會、勞資會議及勞工同意之文件。
 6. 已為勞工投勞保。
 7. 事業單位內有勞工適用勞基法第 84 條之 1 規定者，已依相關規定及指引辦理(相關規定及指引，可至勞動部官方網站業務專區/工時（休息、休假、請假）查詢)。
- (三) 自我檢視如有任何疑問，可逕洽當地勞工行政主管機關(聯絡方式可至勞動部官方網站業務專區/勞動基準法適用/勞動基準法權益簡介查詢)或洽勞動部免付費專線 0800-085151（請於上班時間上午 8 點至下午 6 點來電洽詢）。

二、重點檢視項目：

自主檢視內容	法規條款
有依規定置備勞工名卡及登記相關規定內容，並保管至勞工離職後 5 年。	勞基法第 7 條
僱用定期契約勞工(臨時性、短期性、季節性及特定性工作)都依相關規定辦理。	勞基法第 9 條
給付勞工之工資皆達基本工資（基本工資金額可至勞動部官方網站業務專區/工資、工時/歷年基本工資調整）。	勞基法第 21 條第 1 項
按約定及按時全額直接發給勞工薪資。	勞基法第 22 條第 2 項
本公司除按約定及按時給付勞工工資外，並提供其工資各項目計算方式明細。 有依規定置備勞工工資清冊，應包括工資各項目計算方式明細，並保存 5 年。	勞基法第 23 條

<p>勞工如有加班，都有依規定給予加班費(前兩小時按其平日每小時工資額(時薪)加給3分之1以上，後兩小時按其平日每小時工資額加給3分之2以上；休息日前兩小時按其平日每小時工資額(時薪)加給1又3分之1以上，後兩小時按其平日每小時工資額加給1又3分之2以上，另休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計)。勞工每日正常工作時間與加班時間合計未超過12小時，每月加班時數總和亦未超過46小時。</p>	<p>勞基法第24條 勞基法第32條第2項</p>
<p>本公司與勞工約定之正常工作時間每日不超過8小時，每週不超過40小時(如有採彈性工時，相關規定及適用行業可至勞動部官方網站業務專區/工時(休息、休假、請假)/工時制度及工時彈性化措施介紹查詢)。</p>	<p>勞基法第30條第1、2、3項 勞基法第30條之1</p>
<p>本公司有依規定置備勞工出勤紀錄，並保存5年；另勞工每日出勤時間依規定記錄至分鐘為止。本公司不會拒絕勞工申請其出勤紀錄副本或影本。</p>	<p>勞基法第30條第5項及第6項</p>
<p>本公司有使勞工延長工時(加班)需求，並有徵得工會同意；或無工會，業經勞資會議同意。</p>	<p>勞基法第32條第1項</p>
<p>本公司對於採輪班制之勞工，其工作班次，每週更換一次。更換班次時，至少有連續11小時之休息時間。(本項施行日期另由行政院定之)</p>	<p>勞基法第34條</p>
<p>對於勞工繼續工作4小時有給30分鐘休息。</p>	<p>勞基法第35條</p>
<p>勞工每7日至少會有1日例假及1日休息日，且連續工作不超過6日(如有採彈性工時，相關規定可至勞動部官方網站「勞動法令查詢系統」查詢)。</p>	<p>勞基法第36條</p>
<p>國定假日會依規定給假。</p>	<p>勞基法第37條</p>
<p>勞工工作滿6個月後，已依規定告知及給予特別休假，並由勞工排定之。 因年度終結或契約終止而未休之日數，已發給工資。 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，已記載於工資清冊。</p>	<p>勞基法第38條</p>
<p>勞工於國定假日或特別休假日出勤，加倍發給工資。</p>	<p>勞基法第39條</p>
<p>未僱用未滿15歲之人從事工作。 如有僱用，其已國民中學畢業或已依勞動基準法第45條無礙身心健康認定基準及審查辦法辦理。</p>	<p>勞基法第45條第1項</p>
<p>對於僱用未滿18歲之勞工，已有法定代理人同意書及年齡證明文件。</p>	<p>勞基法第46條</p>

僱用 15 歲以上未滿 16 歲勞工(童工)，每日工作時間未超過 8 小時、每週未超過 40 小時，未使其於例假日工作。	勞基法第 47 條
未使所僱用的童工在午後 8 時至翌晨 6 時之時間內工作。	勞基法第 48 條
女性勞工如於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作，已徵得工會同意(如無工會者已經勞資會議同意)，並提供必要之安全衛生措施，且無大眾運輸工具可資運用時，已提供交通工具或安排女工宿舍。	勞基法第 49 條第 1 項
女性勞工分娩前後或流產，皆依規定給予產假及產假工資。	勞基法第 50 條
對於選擇舊制勞工退休制度或保留舊制年資之在職勞工，於去年底估算勞退專戶餘額，餘額已足支應本年度符合退休條件勞工之退休金數額；如有不足，於本年度 3 月底前一次提撥差額，並送勞退監督委員會審議。	勞基法第 56 條第 2 項
所訂定工作規則已依規定報請主管機關核備並公開揭示。	勞基法第 70 條
對於勞工選擇舊制勞工退休制度或保留舊制年資者，按月提撥勞工退休準備金，並專戶存儲。	勞工退休金條例第 13 條
對於適用新制勞工退休制度之勞工，已依規定提繳勞工退休金。	勞工退休金條例第 14 條
其他勞動條件事項	勞基法相關規定

檔 號：
保存年限：

勞動部 函

地址：24219新北市新莊區中平路439號南棟
11樓

承辦人：陳俊傑

電話：#8116

電子信箱：junjay11@osha.gov.tw

受文者：教育部

發文日期：中華民國106年7月7日

發文字號：勞職授字第1060203141號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

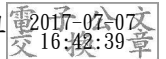
附件：如主旨(0203141A2B_ATTCH1.docx)

主旨：檢送「勞動基準法持續輔導分級檢查實施計畫」一份，建
請據以協助本部配合辦理，請查照。

說明：依據本部106年6月30日勞職授字第1060203014號函發布之
旨揭計畫辦理。

正本：內政部、國防部、教育部、法務部、經濟部、交通部、衛生福利部、文化部、科
技部、行政院農業委員會、國家發展委員會、金融監督管理委員會、國軍退除役
官兵輔導委員會、原住民族委員會、行政院公共工程委員會、行政院人事行政總
處、國家通訊傳播委員會

副本：勞動部勞動條件及就業平等司、勞動部職業安全衛生署綜合規劃及職業衛生組



裝

訂

線

勞動基準法持續輔導分級檢查實施計畫

勞動部 106 年 6 月 30 日勞職授字第 1060203014 號函

一、緣起：

勞動部(以下簡稱本部)依據「勞動基準法修正之監督及檢查處理原則」，106 年上半年宣導、輔導期間，除已與各地方政府、相關部會等協同辦理宣導說明會 697 場次，完成 6 萬 4 千家事業單位之宣導工作外，並透過「臨場輔導」、「申請輔導」及「集體輔導」等方式，協助近 3 萬家事業單位調適法令，已達到初步效果。此外，並依據外界意見擬定勞動基準法施行細則及相關函釋，協助各部會就該管業別訂定調適指引及因應需知，在符合既有規定前提下，以最大彈性協助事業單位符合法令。

鑑於 106 年 7 月 1 日起進入檢查期，惟因各地方政府反映各行各業作業型態不同，相關令釋持續檢討發布，復考量全國事業單位數量龐大，中小企業尚有多數未曾接受宣導或輔導，爰規劃以「持續強化專業輔導」、「循序漸進分級檢查」之策略，協助事業單位逐步調適，避免因法令認知不足，造成過度衝擊或衍生檢查爭議，爰訂定本計畫，俾建立一致性規範後，使主管機關得就既有檢查人力，督促事業單位遵守勞動法令，完善勞動條件。

二、本計畫目標：

- (一) 督促事業單位能落實勞動法令，保障勞工權益。
- (二) 善用多元政策工具達施政彈性，創造勞資互惠。
- (三) 凝聚主管機關共識俾齊一尺度，避免外界爭議。
- (四) 定期滾動式檢討回應外界意見，兼顧實務需要。

三、執行單位：本部(含所屬)及各地方主管機關主辦，各目的事業主管機關協辦。

四、實施期程：自 106 年 7 月 1 日起實施。

五、實施方式:基於勞動檢查並非督促事業單位落實勞動法令之唯一策略，爰由本部、各地方主管機關及目的事業主管機關本於權責，依下列原則併同採取宣導、輔導及檢查等多元措施，協助事業單位提升勞動條件，保障勞工權益：

(一) 宣導:依據本部於宣導、輔導期接受事業單位、民眾諮詢或反映意見分析，約半數以上係對勞動基準法既有工資、工時等規定認知不足，而非本次新制修法疑義，足見長久以來事業單位普遍仍未遵守勞動基準法相關規定，爰結合地方主管機關及目的事業主管機關等資源，持續透過宣導進行雙向溝通，提升產業對勞動法令之認知，協助其調適改善。

1. 宣導對象:

- (1) 未曾接受宣導或輔導之事業單位。
- (2) 曾經檢查發現違法情形普遍行業之事業單位。
- (3) 適用勞動基準法之所有行業及勞工。

2. 實施重點:

- (1) 本部將持續藉由多元宣導方式(如電視、廣播、報紙、官網、臉書、Line@及製作宣導摺頁等)，加強相關配套措施之說明。
- (2) 由本部協同各目的事業主管機關持續透過各該督導產業之聯繫網絡，提供全面性協助，並進行雙向溝通，以建立常見疑義說明機制及相關因應措施指引，俾協助擴散宣導效果。另並持續適時回應該行業關注事項，促進產業體質調整。
- (3) 由各地方主管機關依轄內區域性需求或個別產業特性，持續辦理宣導說明會以強化法令認知，並依事業單位需求提供行政協助，俾釐清疑慮及幫助調適法令，提升整體勞動條件，創造勞資互惠。

(二) 輔導:考量各行各業作業型態及產業特性之不同，所適用彈性工時

制度亦有所差異，對於曾透過相關管道反映有適法困難之事業單位，尤其是 30 人以下之微型企業，政府應提供必要之行政協助，以避免因不知勞動法令而受罰。

1. 輔導對象：

- (1) 30 人以下之微型企業。
- (2) 曾經檢查，並受處分之中小企業。
- (3) 規劃於日後實施檢查之行業。

2. 實施重點：

- (1) 對於 30 人以下之微型企業，各主管機關實施臨場輔導時，發送自主檢視表及輔導資料告知法令重點，並協助其依工作性質及企業需求，採取適法可行之工時安排。
- (2) 對於曾經檢查，並受處分之中小企業，主動針對其違反事項提出具體建議，協助改善。
- (3) 對於規劃於日後實施檢查之行業，各主管機關依據其平均工時多寡及違法情形，逐業辦理輔導說明，解說勞動檢查相關規定，包含檢查重點項目、應配合事項、需依法置備文件資料(如出勤紀錄、工資清冊、勞工名卡等)及違規案例等。

(三) 檢查:規劃採 4 種檢查方式實施，依據過往違規情形及平均工時較高行業，選列適當對象逐步分階段實施檢查外，針對本部前已公布之年度專案檢查計畫所列對象行業等，則按既定規劃實施。至於經媒體披露、社會關注或違反情節重大及勞工申訴等案件，因涉及勞工權益，且為即時回應社會期待，應依循既有作為，由各主管機關受理後儘速派員實施檢查。

1. 分級檢查:針對過去三年違規情形(違反比率較高)及平均工時狀況(工時較長)之行業，逐步實施檢查，積極督促守法，調閱之資料區間以 106 年 7 月以後為原則；另應於事前辦理輔導說明，重點包括

主要檢查項目、需依法置備文件資料(如出勤紀錄、工資清冊、勞工名卡等)及該行業違規案例等。

2. 專案檢查:本部前已公布 106 年度勞動條件專案檢查計畫既定之特定對象及行業(如工讀生、勞動派遣、客運業等),仍按本部原規劃之檢查重點項目及期程實施,並於事前辦理輔導說明,重點同分級檢查。
 3. 特定案件檢查:對於經媒體披露、社會關注或違反情節重大等案件,經本部或地方主管機關認有必要者,因涉及勞工權益,且為即時回應社會期待,應儘速派員就疑似涉有違反之事業單位實施檢查。
 4. 申訴檢查:經勞工申訴或檢舉之事業單位,主管機關應確實遵循「勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法」相關規定,就檢舉人檢舉事項實施檢查。
- (四) 檢查後協助改善措施:勞動檢查最終目的為督促事業單位落實法令,對於資源有限之中小企業,及具改善意願卻不知如何改善者,宜提供必要之改善輔導服務。
1. 實施對象:經檢查後發現有違法情形之事業單位。
 2. 實施重點:
 - (1) 經檢查後發現有違法情形之事業單位,有不知如何改善或改善困難者,由各地方主管機關於實施複查前,擇期派員就其違法事項提供臨場輔導,協助改善,以落實勞動基準法令。另對於 30 人以下之微型企業,應主動列為臨場輔導協助改善之對象。
 - (2) 屬公營事業機構者,各地方主管機關應將檢查結果副知其目的事業主管機關,要求積極督導改善。
 - (3) 主管機關經檢查發現轄內特定產業或區域違法情況普遍,應即會同各該目的事業主管機關,辦理宣導或集體輔導協助改善。

六、權責分工:

(一)本部:

1. 建置各目的事業主管機關之橫向溝通聯繫網絡及專責窗口,並辦理

後續跨部會橫向聯繫事宜。

2. 持續協助各地方主管機關及目的事業主管機關，針對有需求之個別產業或轄區特性，辦理產業所需宣導或輔導。
3. 對於勞動條件檢查發現之疑義，按滾動式原則檢討回應。
4. 持續藉由多元宣導方式，加強本部相關政策配套措施之說明。

(二) 本部職業安全衛生署：

1. 規劃整體勞動條件檢查政策。
2. 協調、合作及督導各地方主管機關辦理勞動條件宣導、輔導及檢查業務。
3. 透過定期聯繫會報協調及整合各地方主管機關之檢查工作、人力及資源。

(三) 各地方主管機關：

1. 辦理轄內勞動條件檢查。
2. 推動宣導及輔導工作，派員協助所轄事業單位落實法令。
3. 即時反映產業意見，確有需求者，會同各目的事業主管機關辦理宣導。

(四) 各目的事業主管機關：

1. 指定專責窗口，建立與各督導產業聯繫之垂直網絡，提供全面性協助，並進行雙向溝通。
2. 盤點業管產業因應勞動基準法修正施行後關注之議題及修法影響層面。
3. 針對各地方主管機關發現有宣導需求之團體或產業，辦理後續宣導及輔導事宜。

七、其他：

- (一) 中央及各地方主管機關實施檢查時，應就個案事實及相關佐證資料，依據勞動法令詳加認定，並參酌行政程序法及行政罰法相關規定，本於權責採取適當之行政行為。
- (二) 各地方主管機關得透過本部職業安全衛生署每月召開之勞動條件

檢查業務聯繫會報，就本計畫執行情形及如何有效落實勞動基準法令之宣導、輔導及檢查事宜進行檢討，必要時得調整執行方式。