

「勞動社會法爭點解讀」增補資料

章節頁次	原文	105.6.21修法後內文修訂	說明
5-5	(≡)否定說 1. ……2015年12月新修正勞基法施行細則第20條之1本文也規定：「本法所稱雇主延長勞工工作之時間，指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。」	(≡)否定說 1. ……現行法下，勞動部民國105年06月21日勞動條3字第1050131243號令釋「雇主延長勞工工作時間，指勞工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，但依勞基法第30條第2、3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間部分」。	勞基法施行細則第20條之1之修正，經勞動部民國105年6月21日勞動條3字第1050131239號令宣告失效，但勞動部另發民國105年06月21日勞動條3字第1050131243號解釋令重申其意旨，不適用修正前勞基法施行細則第20條之1。
5-9	註腳8 因應科技進步，2015年12月修正之勞基法施行細則第21條第1項規定：「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，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。」，同條第2項則規定：「前項出勤紀錄，雇主於接受勞動檢查、調查或勞工向其申請時，應以書面方式提出。」以便利勞檢及確保勞工權益。	註腳8 整個註腳刪除	勞基法施行細則第21條之修正，經勞動部民國105年6月21日勞動條3字第1050131239號令宣告失效。
5-19	註腳17 勞基法施行細則第20條之1規定：「本法所稱雇主延長勞工工作之時間，指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。……」	註腳17 勞動部民國105年06月21日勞動條3字第1050131243號令釋「雇主延長勞工工作時間，指勞工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，但依勞基法第30條第2、3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間部分。」	勞基法施行細則第20條之1之修正，經勞動部民國105年6月21日勞動條3字第1050131239號令宣告失效，但勞動部另發民國105年06月21日勞動條3字第1050131243號解釋令重申其意旨，不適用修正前勞基法施行細則第20條之1。
5-28、 5-29	二、休假 ……同法施行細則第23條明列應放假之節日包括： (一)紀念日：中華民國開國紀念日（元月一日）、和平紀念日（二月二十八日）、國慶日（十月十日）。 (二)五月一日勞動節。	二、休假 ……同法施行細則第23條明列應放假之節日包括： (一)紀念日：中華民國開國紀念日（元月一日）、和平紀念日（二月二十八日）、革命先烈紀念日（三月二十九日）、孔子誕辰紀念日（九	勞基法施行細則第23條之修正，經勞動部民國105年6月21日勞動條3字第1050131239號令宣告失效。

章節頁次	原文	105.6.21修法後內文修訂	說明
5-28、 5-29	(≡)其他由中央主管機關規定應放假之日：春節（農曆一月一日至一月三日、兒童節（四月四日。兒童節與民族掃墓節同一日時，於前一日放假。但逢星期四時，於後一日放假。）、民族掃墓節（定於清明日）、端午節（農曆五月五日）、中秋節（農曆八月十五日）、農曆除夕（農曆十二月之末日）、其他經中央主管機關指定者。	月二十八日）、國慶日（十月十日）、先總統 蔣公誕辰紀念日（十月三十一日）、國父誕辰紀念日（十一月十二日）、行憲紀念日（十二月二十五日）。 (≡)五月一日勞動節。 (≡)其他由中央主管機關規定應放假之日：中華民國開國紀念日之翌日（元月二日）、春節（農曆正月初一至初三）、婦女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）、民族掃墓節（農曆清明節為準）、端午節（農曆五月五日）、中秋節（農曆八月十五日）、農曆除夕、台灣光復節（十月二十五日）、其他經中央主管機關指定者。	
5-30	概念解說 2015年12月勞基法施行細則增訂23條之1：「本法第三十七條所定休假，遇有下列情形之一者，應予補休：一、本法第三十六條所定例假。二、勞工因本法第三十條第一項所定正常工作時間修正縮減致無庸出勤之時間。」，已將函釋明文於施行細則，故只要法定假日碰到勞工不必出勤之日，雇主均應予勞工補休。	概念解說 整段刪除	勞基法施行細則第23條之1之增訂，經勞動部民國105年6月21日勞動條3字第1050131239號令宣告失效。
5-34	註腳42 勞基法施行細則第24條之1：「本法第三十九條所稱休假日，指本法第三十七條所定休假或第三十八條所定特別休假。」	註腳42 整個註刪除	勞基法施行細則第24條之1之增訂，經勞動部民國105年6月21日勞動條3字第1050131239號令宣告失效。
7-3	二、……施行細則第25條進一步規定，勞基法第44條第2項所稱繁重之工作，係指非童工智力或體力所能從事之工作；所稱危險性之工作依職業安全衛生有關法令之規定。……	二、……施行細則第25條進一步規定，勞基法第44條第2項所稱繁重之工作，係指非童工智力或體力所能從事之工作；所稱危險性之工作依勞工安全衛生有關法令之規定。……	勞基法施行細則第25條之修正，經勞動部民國105年6月21日勞動條3字第1050131239號令宣告失效。
7-4	六、童工基本工資之保障 童工因學經歷、工作能	六、童工基本工資之保障 童工因學經歷、工作能	勞基法施行細則第14條之刪除，經勞動部民國105年6月

章節頁次	原文	105.6.21修法後內文修訂	說明
7-4	<p>力（體力較成人差）等原因，過去我國以製造業為主，童工工資上容易受到壓低，舊勞基法施行細則第14條遂規定，童工之基本工資不得低於基本工資百分之七十，以此提供童工最低工資保障。</p> <p>但我國當前產業型態已由製造業轉為服務業為主，體力上之差異已漸消弭，倘係因兒童年齡較低，即允另降低基本工資，反將造成雇主因僱用成本之差異，於招募上為不公平的對待。復考量需要工作之兒童，通常為經濟弱勢者，更應受到基本工資之保障，為展現政府維護兒童權利，落實兒童權利公約之決心，並提昇初入職場童工之薪資水準，保障其勞動條件權益，故2015年12月勞基法施行細則已刪除第14條規定，童工將同受基本工資規定之保障，不再打折扣。</p>	<p>力（體力較成人差）等原因，過去我國以製造業為主，童工工資上容易受到壓低，勞基法施行細則第14條遂規定，童工之基本工資不得低於基本工資百分之七十，以此提供童工最低工資保障。</p> <p>2015年12月勞基法施行細則修正案一度刪除第14條規定，讓童工同受基本工資保障，但此修正後經勞動部民國105年6月21日勞動條3字第1050131239號令宣告失效。</p>	21日勞動條3字第1050131239號令宣告失效。