

內政部營建署 函

地址：54045南投縣南投市中興新村省府路3
8號

聯絡人：廖伶雅

聯絡電話：049-2352911#317

電子郵件：aitas0121@cpami.gov.tw

傳真：049-2325174

受文者：臺灣區綜合營造業同業公會

發文日期：中華民國106年8月21日

發文字號：營授辦建字第1060053103號

速別：普通件

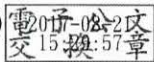
密等及解密條件或保密期限：

附件：如主旨(1060053103.pdf)

主旨：貴會提供本署有關「勞動基準法周休二日新制施行法令疑義意見」1案，業經勞動部106年8月14日勞動條1字第1060131698號書函(附件)回復在案，敬請貴會協助轉知所屬會員宣導運用，請查照。

正本：臺灣區綜合營造業同業公會、台灣區環境保護工程專業營造業同業公會、台灣區基礎工程專業營造業同業公會、台灣區防水工程專業營造業同業公會、臺灣區擋土支撐及土方工程專業營造業同業公會、台灣庭園景觀工程專業營造業同業公會、臺灣區地下管線工程專業營造業同業公會、臺灣區施工塔架吊裝及模板工程專業營造業同業公會、臺灣區預拌混凝土工程專業營造業同業公會、臺灣區鋼構工程專業營造業同業公會、臺灣區營建鑽探工程專業營造業同業公會、中華民國土木包工商業同業公會全國聯合會、臺灣區帷幕牆工程專業營造業同業公會(會址：新北市三重區中正北路371號)、中華民國全國營造業工地主任公會

副本：本署中部辦公室(營建管理科)



檔 號：
保存年限：

勞動部 書函

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：內政部營建署

發文日期：中華民國106年8月14日

發文字號：勞動條1字第1060131698號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如文(A17000000J10601316980-1.docx)

主旨：有關貴部檢送之勞動基準法週休二日新制施行法令疑義及
修法建議表一案，本部回應說明如附，請查照。

說明：復貴署106年7月13日營授辦建字第1061350389號函。

正本：內政部營建署

副本：勞動部勞動保險司、勞動部職業安全衛生署、勞動部勞動力發展署、勞動部勞動
條件及就業平等司(均含附件)

2017-08-14
16:26:29

電子公文

勞動基準法週休二日新制施行法令疑義/修法建議表

序 號	產業/人 員別	具體內容	說明回應
1	營造業/ 臺灣區 綜合營 造業同 業公會	1、建議營造業比照建築及工程技術服務業納入適用勞動基準法第36條第2項第3款之4週彈性工時，或適用勞動部105年9月10日勞動條3字第1050132134號令，同意營造業勞工至多可以連續工作12日(含2個休息日加班)。 2、建議將營造業專業人員納入勞基法第84條之1責任制的適用。 3、建議勞動部研議簡化無一定雇主或不願加入之營造業勞工，可參加職業工會短期勞保機制，例如利用APP，讓每日進入工地的臨時工得以經過線上快速審查，當日加入勞保等(其他退保可一併研議)。	1、建議營造業納入4週彈性工時或排除7休1限制： (1)勞動基準法第30條之1第2項規定，中華民國85年12月27日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。「營造業」於勞動基準法73年施行之時即適用該法，受限於現行法令規定，無指定適用四週彈性工時之空間。 (2)勞動基準法第36條「例假」係屬強制性規定，俾以適當地中斷勞工連續多日之工作，保護其身心健康，雇主不得任意剝奪勞工此項基本權益。 (3)為避免雇主常態性使勞工連續工作多日造成過勞，勞動部前於105年9月10日以勞動條3字第1050132134號令核釋勞動基準法第36條例假之安排，以「每7日為一週期，每一週期內至少應有1日例假，勞工不得連續工作逾6日」為原則，惟務實考量基於公眾生活便利等因素，難以避免勞工有連續工作逾六日之必要，惟允三類特殊情形得為例外，並以事前徵得勞工同意為前提。 (4)所提放寬行業規定，勞工得連續出勤12天之建議，由於涉及勞工

	4、根據勞動部統計資料，全國外勞工數營造業僅占1.1%，建請放寬營造業外勞引進比率至2-3%；尤其泰國停止輸出時，建議應開放緬甸、柬埔寨、尼泊爾等佛教國家之外勞。 5、本會建議，為解決現有一例一休之亂象，建議回歸勞基法第36條原條文，或全面實施第30條規定。	權益甚鉅，上開令釋內容是否再予調整，仍須凝聚社會共識，避免再生爭議。 2、建議將營造業專業人員納入勞基法第84條之1責任制的適用 (1)查勞動基準法第84條之1規定，係因部分工作者仍有特殊工時規範之必要，方允許由勞雇雙方另行約定工作時間，不受該法工時一般規定之限制。勞雇雙方約定時，仍應參考該法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉，並應以書面送經地方勞工行政主管機關核備，始生效力。 (2)又「營造業專業規劃設計人員、工地監造人員」前經勞動部改制前行政院勞工委員會於90年5月15日以勞動2字第0022157號公告指定為得適用勞動基準法第84條之1規定工作者，俟經於103年間邀集相關勞雇團體、主管機關及專家學者審慎研商討論，考量於實施期間社會經濟情勢已有顯著改變，且法定工時業有調整，「營造業專業規劃設計人員」應無繼續適用第84條之1規定之必要，爰於103年12月18日以勞動條3字第1030132588號公告營造業專業規劃設計人員自104年1月1日廢止適用。 (3)事業單位如係24小時營運，勞工工作時間可採輪班制作業，如有延長勞工工作時間之必要者，可依勞動基準法第32條第1項、第2
--	---	---

		項規定辦理；如遇天災、事變或突發事件，可依同條第3項規定延長工作時間，該延長工作時間數不受同條第1項、第2項之限制。 另依勞動基準法施行細則第7條規定，工作開始及終止之時間、休息時間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項，應於勞動契約中約定。至於勞工休息時間可不包含於工作時間內。事業單位勞工之休假日亦可經徵得勞工同意與正常工作日對調，工作時間、休息、休假等事項仍可依勞動基準法規定妥適安排。又「營造業」業經指定為得適用勞動基準法第30條第3項規定8週彈性工作時之行業，應已足供勞雇雙方安排適當之出勤模式。 3、建議回歸勞基法第36條原條文，或全面實施第30條規定 (1)勞動基準法「週休二日」之修法意旨，係為落實週休二日，縮減勞工工時，考量勞動基準法週休二日新制甫施行，各行業需要調適期，勞動部採行「宣導、輔導、檢查」三階段之循序漸進方式，協助事業單位落實法令。 (2)對於各界之建議與意見，勞動部均審慎研議，部分可透過函釋解釋，業已陸續發布函釋，另對於週休二日新制之部分建議，已於106年6月16日配合母法修正發布勞動基準法施行細則，可解決業者多數之新制問題，由於各界仍處於調適期間，目前尚無修法規
--	--	---

		劃。 4、建議簡化無一定雇主或不願加入之營造業勞工，可參加職業工會短期勞保機制 (1)查勞工保險係在職保險，依勞工保險條例第6條及第8條規定略以，年滿15歲以上，65歲以下，受僱於僱用勞工5人以上之公、民營場廠及公司行號等事業單位之員工，應強制參加勞工保險；勞工如受僱於僱用未滿5人事業單位之員工，得以雇主為投保單位，自願參加勞工保險。無一定雇主或自營作業而參加職業工會之勞工，始得由職業工會辦理加保；又職業工會會員入會資格及條件係依各職業工會章程規定辦理，合先敘明。 (2)復查勞工保險採申報制度，依同條例第11條規定略以，投保單位應於其所屬勞工到職、入會、離職、退會當日，列表通知保險人；其保險效力之開始或停止，均自應為通知之當日起算。爰職業工會應依上揭規定，為符合加保資格之會員於入會、退會當日申報加、退保；又現今職業工會除以書面申報外，尚可利用勞工保險局e化服務系統線上申報加、退保，已屬便利、快捷之方式。 5、有關建請放寬營造業外勞引進比率 (1)我國開放外籍勞工引進，係在不妨礙本國勞工就業機會、勞動條
--	--	---

		件、經濟發展及社會安定下，以補充性原則引進外籍勞工。 (2) 勞動部現行已透過跨國勞動政策協商諮詢小組之勞資學政社會對話機制，廣納社會多元之意見，配合國家經濟發展需要及就業情勢，定期共同討論重要外籍勞工議題。前經上開勞資學政各界代表討論共識，為優先保障本國營造工就業機會，現行營造業外籍勞工政策暫不予調整。 (3) 未來勞動部將因應整體就業市場情勢及勞動供需狀況，以優先保障本國勞工就業之原則，適時檢討調整外籍勞工政策。 6、有關建議新增來源國 勞動部現行開放外籍勞工來源國原則，係為降低對單一國家外籍勞工過度依賴，並提供雇主不同選擇。如開放其他外籍勞工來源國符合我國政策，且有利穩定勞動市場、國內經濟發展及外交效益，勞動部樂見其成。另為開發新興外勞來源國，穩定外勞來源，並解決國內缺工情形，勞動部已持續聯繫外交部洽新興來源國，積極推動雙邊勞務合作。
2	營建業/ 台灣區 環境保 護工程	1、建議休息日加班時數有彈性調整之可能 (1) 勞動基準法第24條第3項及第36條第3項明文規定，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；

專業營造業公會	方人力成本負擔增加，建議加班時數有彈性調整之可能。 2、建議已施行週休二日之企業應與一例一休脫勾。(依照舊有勞基法實行即可)；例假日或休息日加班皆以擇日補休為之(單純化)。	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。本次修法為使雇主於指派勞工休息日出勤時更為審慎，同時採行「提高休息日出勤加班費」及「休息日出勤時數納入每月延長工時總數計算」之配套作法，以落實週休二日。 (2)所提休息日加班時數改以實際工時計算，由於涉及修法，仍須進一步蒐集勞資雙方意見，並凝聚社會共識，審慎評估。 2、建議已施行週休二日之企業應與一例一休脫勾 (1)勞動基準法「週休二日」之修法目的係為落實週休二日，避免勞工過勞，使勞工獲得充足之休憩。新制施行後，勞動部持續透過宣導及輔導等循序漸進之方式協助勞雇雙方因應，使各界對於勞動基準法有更進一步的認識與瞭解。 (2)對於各界之建議與意見，勞動部均審慎研議，部分可透過函釋解釋，業已陸續發布函釋，並於106年6月16日配合母法修正發布勞動基準法施行細則，將可解決業者多數之新制問題。 (3)勞動基準法是否調整，仍應衡酌整體經濟、社會情勢，並蒐集勞資雙方意見，審慎評估。 3、例假日與休息日加班皆以擇日補休為之 (1)雇主如因天災、事變或突發事件，依勞動基準法第40條規定使勞工於例假日工作，工資應加倍發給，並應於事後補假1日。事業單位如非因同法第40條所列法定原因，縱使勞工同意，亦不
---------	--	--

			得使勞工在例假日工作。	(2)至於勞工於延長工時或休息日出勤工作，雇主自應給付延長工時工資或休息日出勤工資，勞動基準法未定有加班補休之規定。勞工加班後，如欲選擇補休，勞雇雙方應在不損及勞工權益及不影響雇主人力因應之下，就補休標準、補休期限及屆期未休完之時數應如何處置等事項，妥為約定。勞動部已於106年5月3日以勞動條2字第1060130937號函公告周知。
3	營造業/ 臺灣區 地下管 線工程 專業營 造業同 業公會 等6個公 會	建議允許營造業以曆年制方式給假，因採此制度已行之有年。新制施行後，倘若勞雇雙方對於給假方式已有合意，建議仍得維持以歷年制方式給假，以避免增加業者負擔。		勞動部業於106年6月16日配合母法修正發布勞動基準法施行細則，其中第24條第2項明定勞工得於勞雇雙方協商之期間內(如每年1月1日至12月31日期間)行使特別休假權利。爰事業單位如為配合出勤管理，仍得依上開規定與勞工協商約定依曆年制計算給假
4	營造業/ 臺灣區 基礎工 程專業 營造業 同業公 司	1、政府機關之相關施工限制時間應有統合平台，建議放寬現行加班時數每月46小時。 2、工地人員薪資常用責任獎金制，而非工時制，亦無打卡計算薪資之作	1、建議放寬現行加班時數每月46小時 (1)勞動基準法係規範勞動條件最低標準之法律，任何工時規範均應充分考量勞工之健康及福祉，以避免勞工因過勞發生職業災害或職業病情事，反造成勞資對立並更增企業成本。 (2)勞動基準法第32條規定延長工時是否調整，每月加班上限不論是	

	會 法，目前政府抽查人員檢查時要求公司提供工時證明，惟針對無打卡計算工時之工地人員部分，請協助研議相關工時佐證方式。	54 小時、60 小時或以季、年為區間給予彈性，由於涉及勞工之健康福祉與企業營運，勞動部將進一步蒐集勞資雙方意見，審慎評估。 2、針對無打卡計算工時之工地人員部分，請協助研議相關工時佐證方式 (1) 查勞動基準法第 30 條第 5 項及第 6 項規定，雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，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。同法施行細則第 21 條規定：「本法第 30 條第 5 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。」，依上開規定，出勤紀錄非僅得以打卡為限，以簽到簿或其他可資覈實記載出勤時間工具均無不可，惟需記載至分鐘為止。所稱工地人員出勤紀錄記載等情，仍可依前開規定辦理。 (2) 為提供在外工作勞工之工作時間認定及出勤紀錄記載之參考，勞動部訂有「勞工在事業場所外工作時間指導原則」，可至勞動部網站（網址： https://www.mol.gov.tw/topic/3067/14530/24411/）查詢。
--	--	---