

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)
中華民國105年9月21日印發

院總第 1121 號 委員提案第 19508 號

案由：本院委員林淑芬等 18 人，鑑於勞工辛勤工作所累積之生理或心理疲憊，需給予一段長時間休假亦可使勞工恢復身心疲勞，以維護國家整體勞動力及確保勞工休息權，並縮短勞工與公務人員有薪休假之差距，爰提出「勞動基準法第三十八條及第七十九條」條文修正草案。是否有當？敬請公決。

說明：

- 一、參酌勞動法學者有關「勞動基準法上特別休假制度之再檢討」研究指出，特別休假制度的目的性可區分為「勞動力維持培養說」與「休息權說」。前者主張特休制度不僅在使勞工恢復身心疲勞，也是雇主維持、培養勞動力之有效方法；後者，則是主張特別休假是落實憲法中保障勞工權益、增進勞工福祉具體化措施。無論上述何種學說，皆彰顯特別休假制度設計，對勞資雙方皆有利，是維護國家整體勞動力不可或缺勞動條件之一。
- 二、依據國際勞工組織（International Labour Organization）第 132 號有薪休假公約（Holidays with Pay Convention）明定有薪休假之最低服務年限資格不得超過六個月。況且，參考亞洲鄰近國家日本，雖未簽署該公約但其勞動基準法仍賦予勞工工作滿六個月即享有有薪休假制度設計。相形之下，我國勞工特別休假門檻過高，應予以修正。此外，為縮減公務人員與勞工之間有薪休假之差距，工作滿一年以上者皆比照公務人員特別休假規範。（修正第三十八條）
- 三、此外，勞動基準法對於工時、工資管理不當之處罰標準過於單一僵硬，特別是對於大型企業不具有嚇阻效力，爰修訂依照事業單位人數規模訂定不同罰金，並針對累犯給予加重處分。（修正第七十九條）

提案人：林淑芬

連署人：洪宗熠 蔡適應 葉宜津 陳曼麗 江永昌

張廖萬堅 王榮璋 李昆澤 吳琪銘 趙天麟

吳玉琴 黃國書 陳素月 蔡培慧 王定宇

徐國勇 鍾孔炤

勞動基準法第三十八條及第七十九條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第三十八條 雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假：</p> <p>一、<u>六個月以上未滿一年者四日。</u></p> <p>二、<u>一年以上三年未滿者七日。</u></p> <p>三、<u>三年以上六年未滿者十四日。</u></p> <p>四、<u>六年以上九年未滿者二十一日。</u></p> <p>五、<u>九年以上十四年未滿者，每年應給休假二十八日。</u></p> <p>六、<u>十四年以上者，每年應給休假加至三十日。</u></p>	<p>第三十八條 雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：</p> <p>一、<u>一年以上三年未滿者七日。</u></p> <p>二、<u>三年以上五年未滿者十日。</u></p> <p>三、<u>五年以上十年未滿者十四日。</u></p> <p>四、<u>十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。</u></p>	<p>一、特別休假制度有助於勞工恢復工作後所產生的疲勞，亦可維護勞動力，以落實勞工休息權。</p> <p>二、依據國際勞工組織(International Labour Organization)第 132 號有薪休假公約(Holidays with Pay Convention)明定有薪休假之最低服務年限資格不得超過六個月。況且，參考亞洲鄰近國家日本，雖未簽署該公約但其勞動基準法仍賦予勞工工作滿六個月即享有有薪休假制度設計。相形之下，我國勞工特別休假門檻過高，應予以修正。此外，為縮減公務人員與勞工之間有薪休假之差距，爰修正第一項第一款工作滿六個月以上即享有四天特別休假，工作滿一年以上者比照公務人員特別休假規範，以縮小勞工與公務人員有薪假差距。</p>
<p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，<u>三十人以下事業單位處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，三十人以上一百人以下之事業單位處新臺幣三十萬元以上五十萬元以下罰鍰，一百人以上之事業單位處新臺幣五十萬元以上一百萬元以下之罰鍰，於一年內重複違反同一法條之事業單位，加重處以新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰：</u></p> <p>一、違反第七條、第九條第</p>	<p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條</p>	<p>一、現行勞動基準法對於工時、工資管理不當之處罰標準過於單一僵硬，特別是對於大型企業不具有嚇阻效力，爰修正第一項，改為三十人以下事業單位處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，三十人以上一百人以下之事業單位處新臺幣三十萬元以上五十萬元以下罰鍰，一百人以上之事業單位處新台幣五十萬元以上一百萬元以下之罰鍰。</p> <p>二、此外，罰則未訂定累犯加</p>

<p>一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。</p> <p>二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p>違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p>	<p>至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。</p> <p>二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p>違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p>	<p>重罰則，導致許多事業單位持續違反勞基法，爰修正第一項，加重重複違反同一法條之事業單位。</p>
---	---	--

立法院第 9 屆第 2 會期第 3 次會議議案關係文書