

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  
承辦人：呂佳昇  
電話：02-85902734

受文者：勞動部勞動條件及就業平等司

發文日期：中華民國105年1月11日  
發文字號：勞動條2字第1040132862號  
速別：普通件  
密等及解密條件或保密期限：  
附件：

主旨：有關105年1月1日起勞動基準法工資工時疑義一案，復請  
查照。

說明：

- 一、復貴局104年12月24日北市勞動字第10416131200號函。
- 二、依勞動基準法施行細則第7條規定，工資之議定、調整、計算、結算等有關事項，應於勞動契約中約定。另查勞動契約為私法上之契約，係以當事人間意思表示之合意而成立，不限於以書面為要件。爰勞雇雙方對於據以核計延長工作時間工資之「平日每小時工資額」，以書面或口頭約定，均屬可行。
- 三、有關按月計酬之全時工作勞工，其據以核計延長工作時間之工資或勞工請事假、病假1小時不給付工資或減半給付工資之「平日每小時工資額」究應如何計算，應視勞動契約之內容而定。至於如何認定勞雇雙方約定之月工資給付總額是否相當於240小時乙節，當可就雇主核計延長工作時間工資或勞工請事假、病假1小時不給付工資或

減半給付工資之「平日每小時工資額」究係如何計算，加以查察憑判。其難以確明其約定方式者，於檢視是否符合延時工資或假日出勤工資給付規定時，按月工資總額相當於240小時工資據以推計其「平日每小時工資額」或平日1日之工資，尚無不可。另，所陳自105年1月1日起縮減至每日不得超過8小時，每週不得超過40小時後，如事業單位給付之月工資給付總額仍相當於240小時者，因縮短工時而產生之休息日（時數）雇主已給付1倍之工資，雇主經徵得勞工同意於前開休息日或休息時間內工作者，前2小時以內按平日每小時工資額再加給3分之1以上；第3小時以後再加給3分之2以上，允認符合該法所定標準。惟所陳意見，本部已錄案，適時檢討。

四、復查勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間等事項，應於勞動契約中約定，勞動基準法施行細則第7條定有明文。查勞動基準法第30條第1項之修正甫於104年6月3日公布，自105年1月1日起，法定正常工作時間每日不得超過8小時、每週不得超過40小時，至同法第30條第2項、第3項及第30條之1有關2週、8週及4週變形工時規定並未修正，經中央主管機關指定為適用前開變形工時之行業，得依各該規定辦理。案內所詢縮短正常工時所生休息日及正常工時調移至其他工作日所生休息日應如何區分及認定，仍應視勞工之正常工時如何安排、是否有依法實施變形工時及如何重新分配正常工時等，依具體個案事實釐清以判。

五、再查勞動基準法施行細則第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8小時或每週工作總時數超過40小時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，指超過變更後工作時間之部分。」；雇主延長勞工工作時間者，應依勞動基準法第24條規定給付延長工作時間之工資。雇主經徵得勞工同意於本法第30條第1項所定正常工作時間修正縮短之休息日（時數）工作，該日（時數）雇主如原已給付1倍之工資，其延長工作時間之工資，依說明三辦理。至於雇主經徵得勞工同意於正常工作時間調移至其他工作日所生之休息日工作者，因該日之工資業已連同正常工作時間調移，形同雇主是日並未給付1倍之工資，其延長工作時間之工資，前2小時以內應按平日每小時工資額給付1又3分之1倍以上；第3小時以後給付1又3分之2倍以上，始符規定。

正本：臺北市政府勞動局

副本：勞動部勞動條件及就業平等司

部長 陳雄文

本案依分層負責規定授權司(處)主管執行