

勞動基準法工時保護 (新北建築師公會課程)

銘傳大學法律系
劉士豪



勞動基準法的工時保護

正常工作時間

- 約定正常工作時間：契約約定的義務工作時間
- 法定正常工作時間：指勞動基準法規定的義務工作時間上限

法定正常工時及例休假變革過程

變革時點	日正常工時	週正常工時	例假日及 休息日
73年8月1日	8小時	48小時	1例
89年7月1日	8小時	兩週84小時	1例
105年1月1日	8小時	40小時	1例
105年12月23日	8小時	40小時	1例1休
107年3月1日 (正常工時及1 例1休不變)	8小時	40小時	1例1休



何謂一例一休？

一例一休的名稱來由

- 勞動基準法從民國73年8月1日施行以來，至105年12月23日修法施行前，第36條規定：
- 勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。
- 從105年12月23日修法施行以後，第36條第1項修正為：
- 勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

一例一休-不用工作，工資照付

- 勞動基準法的39條規定：
- 「第36條所定之例假、休息日.....，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」

105年一例一休修法的思考 —以價制量

- 例假日原則上不能加班，
- 休息日可以加班，但加班費極高，以價制量



何謂七休一？

所謂七休一

- 所謂七休一就是指**原來**勞動基準法第36條所規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」而且工作六天後必須休一天例假日。所以例假日必須固定在一周中特定一天。

一例一休最新之規定(1/3)

- 勞動基準法第36條
- 勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。
- 雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：
 - 一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。(二週彈性工時)
 - 二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。(八週彈性工時)

一例一休最新之規定(2/3)

- 三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。(四週變形工時)
- 雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

一例一休最新之規定(3/3)

- 經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。
- 前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。(第4項及第5項為現今的七休一鬆綁規定)

最新的鬆綁七休一

勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

1、原則-每周1例1休

一 二 三 四 五 休 例 一 二 三 四 五 休 例

2、鬆綁七休一

例 休 三 四 五 六 日 一 二 三 四 五 休 例



七休一鬆綁行業

建築師事務所不屬於
七休一鬆綁行業

七休一鬆綁行業(1/11)

- 勞動部民國107年2月27日勞動條3字第1070130320號函令
- 主旨：訂定「指定勞動基準法第36條第4項行業」，並自中華民國107年3月1日生效
- 勞動部民國107年8月6日勞動條3字第1070131130號函令
- 主旨：訂定「指定勞動基準法第36條第4項行業」，並自中華民國107年9月1日生效
- 勞動部民國109年3月6日勞動條3字第1090130149號函令
- 主旨：訂定「指定勞動基準法第36條第4項行業」，並自中華民國109年3月1日生效
- 公告如下附表

七休一鬆綁行業(2/11)

例外型態	得調整條件	行業
(一)時間特殊	配合年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日因應公眾之生活便利所需	1. 食品及飲料製造業 2. 燃料批發及其他燃料零售業 3. 石油煉製業
(二)地點特殊	工作之地點具特殊性(如海上、高山、隧道或偏遠地區等)；其交通相當耗時	1. 水電燃氣業 2. 石油煉製業

七休一鬆綁行業(3/11)

例外型態	得調整條件	行業
(三)性質特殊	(一)勞工於國外、船艦、航空器、闡場或歲修執行職務	1. 製造業各業別 2. 水電燃氣業 3. 藥品及化妝品零售業 4. 旅行業

七休一鬆綁行業(4/11)

例外型態	得調整條件	行業
(三)性質特殊	(二)勞工於國外執行採訪職務	1. 新聞出版業 2. 雜誌和期刊(出版)業 3. 廣播電事業
	(三)為因應天候、施工工序或作業期程	1. 石油煉製業 2. 預拌混凝土製造業 3. 鋼鐵基本工業

七休一鬆綁行業(5/11)

例外型態	得調整條件	行業
(三)性質特殊	(四)為因應天候、海象或船舶貨運作業	<ol style="list-style-type: none">1. 水電燃氣業2. 石油煉製業3. 冷凍食品製造業4. 製冰業5. 海洋水運業6. 船務代理業7. 陸上運輸設施經營業之貨櫃集散經營8. 水上運輸輔助業(船舶裡或除外)

七休一鬆綁行業(6/11)

例外型態	得調整條件	行業
(四)狀況特殊	(一)為辦理非經常性之活動或會議	1. 製造業 2. 設計業
	(二)為因應動物防疫措施及畜禽產銷調節	屠業宰
	(三)因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾六次	鋼線鋼纜製造業

七休一鬆綁行業(7/11)

例外型態	得調整條件	行業
(四)狀況特殊	(四)因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾十次	金屬加工用機械製造修配業
	(五)因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾十二次	<ol style="list-style-type: none">1. 紡織業2. 成衣、服飾品及其他紡織製品製造業3. 人造纖維製造業

七休一鬆綁行業(8/11)

例外型態	得調整條件	行業
(四)狀況特殊	(五)因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾十二次	4. 食品製造業，限「食用油脂製造業」、「罐頭、冷凍、脫水及醃漬食品製造業」、「糖果及烘培食品製造業」、「麵條、粉條類食品製造業」

七休一鬆綁行業(9/11)

例外型態	得調整條件	行業
(四)狀況特殊	(五)因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾十二次	5. 電子零組件製造業 6. 電線及電纜製造業 7. 塑膠製品製造業 8. 印刷及有關事業

七休一鬆綁行業(10/11)

例外型態	得調整條件	行業
(四)狀況特殊	(五)因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾十二次	9. 金屬製品製造業，限「螺釘、螺帽、螺絲釘、及鉚釘製造業」、「金屬製成品表面處理業」、「金屬模具製造業」、「鋁銅製品製造業」

七休一鬆綁行業(11/11)

例外型態	得調整條件	行業
(四)狀況特殊	(五)因非可預期性或緊急性所需，其調整次數，每年不得逾十二次	10.非金屬礦物製品製造業(耐火材料製造業及石材製品製造業除外)

一例一休 VS 彈性工時

- 原則：勞工每七日中至少應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

彈性工時	例假安排	例假 + 休息日
二週	每7日中至少應有1日	每2週至少應有 4日
八週	每7日中至少應有1日	每8週至少應有16日
四週	每2週內至少應有2日	每4週至少應有 8日

- 於休息日加班之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數（一個月不得超過46小時）。
- 但因天災、事變或突發事件，於休息日工作者，其工作時數不受第32條第2項規定之限制。

七休一例假日的計算方式

- 勞動基準法施行細則第22條之3
- 本法第三十六條第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，以每七日為一週期，依曆計算。雇主除依同條第四項及第五項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾六日。

例假日原則上不能工作

- 勞動基準法第40條規定：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。」
- 前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。」

例假日原則上不能工作

- 行政院勞工委員會民國76年9月25日（76）台勞動字第 1742 號
- 一 勞動基準法第三十六條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」，此項例假依該法規定，事業單位如非因同法第四十條所列天災、事變或突發事件等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工在該假日工作。
- 二 事業單位違反上開法令規定，除應依法處理並督責改進外，如勞工已有於例假日出勤之事實，其當日出勤之工資，仍應加倍發給。

休息日可以加班，要付加班費

- 勞動基準法第24條(105年12月23日施行的條文)
- 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。
- 前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。

休息日可以加班，要付加班費

- 勞動基準法第24條(107年3月1日施行的修正條文)
- 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。
- (刪除做一算四、做五算八的規定，採覈實計算)



正常工作時間

正常工作時間

- 第 30 條
- 勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。(第1項)
- 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。(第5項)
- 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。(第6項)

正常工作時間

- 第 30 條
- 僱主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。(第7項)
- 第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，僱主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。(第8項)

法定正常工時參考排班 - 一例一休制

- 每日正常工作時間8小時，每周工作5天共40小時，全年免出勤日共116日
- $52(\text{例假}) + 52(\text{休息日}) + 12(\text{國定假日}) = 116$

參考例1(每周固定週六為休息日，週日為例假日)

星期	一	二	三	四	五	六	日
工作時數	8	8	8	8	8	(休)	(例)

法定正常工時參考排班 - 週休二日制

- 參考例2

星期	一	二	三	四	五	六	日
第1週	(例)	(休)	8	8	8	8	8
第2週	(例)	8	8	(休)	8	8	8
第3週	(例)	8	8	8	8	(休)	8
第4週	(例)	8	8	8	8	8	(休)

變形工時與一例一休



變更勞工正常工作時間應公告

- 勞基法施行細則第 20 條
- 依本法第三十條第二項(二週彈性工時)、第三項(八週彈性工時)、第三十條之一第一項第一款、第二款(四周變形工時)、第三十二條第一項至第三項(延長工作時間)或第三十六條第二項規定(一例一休VS彈性工時與變形工時)，變更勞工正常工作時間、例假、休息日或延長工作時間者，**雇主應即公告周知。**

二週彈性工時

- 法源依據：勞基法第30條第2項 - 正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。
- 勞基法第36條第2項第1款規定：依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。

二週彈性工時

- 適用範圍：中華民國92年2月21日勞動二第0920009854號指定：凡「**適用勞動基準法之行業**」為適用勞基法第30條第2項規定之行業。

二週彈性工時排班範例(1/3)

- 每日正常工時10小時，每週每周工作4天40小時，則全年免出勤日數為168日。
- 52 （例假） + 12 （國定） + 52 （每二週2日之法定休息日） + 52 （每二週2日之空班） = 168
- 參考例1

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一週	10	10	10	10	(空)	(休)	(例)
工作時數	10	10	10	10	(空)	(休)	(例)

二週彈性工時排班範例(2/3)

參考例2

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一週	10	10	(空)	10	10	8	(例)
第二週	10	10	(休)	10	2	(休)	(例)

二週彈性工時排班範例(2/3)

參考例3(加上鬆綁七休一)

	一	二	三	四	五	六	日
第一週	(例)	8	10	10	10	(空)	10
第二週	10	10	(休)	10	2	(休)	(例)

八週彈性工時

- 法源依據：
- 勞基法第30條第3項
- 正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。
- 勞基法第36條第3項
- 依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。

八週彈性工時

- 八週彈性工時適用範圍(28加42個行業)
- 1. 「經本會指定適用該法第三十條之一之行業」 2. 製造業 3. 營造業 4. 遊覽車客運業 5. 航空運輸業 6. 港阜業 7. 郵政業 8. 電信業 9. **建築投資業** 10. 批發及零售業 11. 影印業 12. 汽車美容業 13. 電器及電子產品修理業 14. 機車修理業 15. 未分類及其他器物修理業 16. 洗衣業 17. 相片沖洗業 18. 浴室業 19. 裁縫業 20. 其他專業科學及技術服務業 21. 顧問服務業 22. 軟體出版業 23. 農林漁牧業 24. 租賃業 25. 自來水供應業 26. 依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業 27. 汽車貨運業 28. 大眾捷運系統運輸 29. 攝影業中之婚紗攝影業及結婚攝影業

八週彈性工時排班範例(1/3)

修法後以後(未做彈性變動的一般排班)，舉例1：

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一週	(例)	8	8	8	8	8	(休)
第二週	(例)	8	8	8	8	8	(休)
第三週	(例)	8	8	8	8	(休)	8
第四週	(例)	8	8	8	(休)	8	8
第五週	(例)	8	8	(休)	8	8	8
第六週	(例)	8	(休)	8	8	8	8
第七週	(例)	(休)	8	8	8	8	8
第八週	(例)	(休)	8	8	8	8	8

八週彈性工時排班範例(2/3)

修法後以後，8週彈性工時舉例：

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一週	(例)	8	8	8	8	8	8
第二週	(例)	8	8	8	8	8	8
第三週	(例)	8	8	8	8	8	8
第四週	(例)	8	8	8	8	8	8
第五週	(例)	8	8	8	8	8	8
第六週	(例)	8	8	8	8	8	8
第七週	(例)	8	8	8	8	(休)	(休)
第八週	(例)	(休)	(休)	(休)	(休)	(休)	(休)

八週彈性工時排班範例(3/3)

修法後以後，舉例(加上鬆綁七休一)

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一週	(例)	8	8	8	8	8	8
第二週	8	8	8	8	8	8	(例)
第三週	(例)	8	8	8	8	8	8
第四週	8	8	8	8	8	8	(例)
第五週	(例)	8	8	8	8	8	8
第六週	8	8	8	8	8	8	(例)
第七週	(例)	8	8	8	8	(休)	(休)
第八週	(例)	(休)	(休)	(休)	(休)	(休)	(休)

四週變形工時

- 法源依據：
- 勞基法第30條之1
- 中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：
- 一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。
- 二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

四週變形工時

- 三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。
- 勞基法第36條第1項第3款：依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

四週變形工時適用範圍

- 42種業別包括：
- 1. 環境衛生及污染防治服務業。2. 加油站業。3. 銀行業。4. 信託投資業。5. 資訊服務業。6. 綜合商品零售業。7. 醫療保健服務業。8. 保全業。9. **建築及工程技術服務業**。10. 法律服務業。11. 信用合作社業。12. 觀光旅館業。13. 證券業。14. 一般廣告業。15. 不動產仲介業。16. 公務機構。17. 電影片映演業。18. 建築經理業。19. 國際貿易業。20. 期貨業。21. 保險業。22. 會計服務業。23. 存款保險業。24. 社會福利服務業。25. 管理顧問業。26. 票券金融業。27. 餐飲業。28. 娛樂業。29. 國防事業。30. 信用卡處理業。31. 學術研究及服務業。32. 一般旅館業。33. 理髮及美容業。34. 其他教育訓練服務業。35. 大專院校。36. 影片及錄影節目帶租賃業。37. 社會教育事業。38. 市場及展示場管理業。39. 鐘錶、眼鏡零售業，40. 漁會及農會，41. 石油製品燃料批發業中筒裝瓦斯批發業及其他燃料零售業中之筒裝瓦斯零售業，42. 農林漁牧業。

四週變形工時(一) (1) 每日固定8小時制

每日正常工時仍為8小時，每二週仍至少排定2日例假。
每四週例假連同休息日至少8日。

52 (例假) + 12 (國定假日) + 52 (每四週4日之休息日) = 116

參考範例1

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一週	8	(休)	(例)	(休)	8	8	8
第二週	8	(休)	(例)	8	8	8	8
第三週	8	8	8	8	8	(休)	8
第四週	8	8	8	8	(例)	(例)	8

四週變形工時(一) (2) 每日固定10 小時制

每日正常工時為10小時，每二週仍至少排定2日例假。

每四周例假連同休息日至少8日。

52 (例假) + 12 (國定) + 52 (每四週日之法定休息日) +
52 (每四週4日之空班) = 168日

參考範例2

星期	一	二	三	四	五	六	日
第一週	(例)	(例)	10	10	10	10	10
第二週	10	10	10	10	10	10	10
第三週	10	10	10	10	(空)	(空)	(空)
第四週	(空)	(休)	(休)	(休)	(休)	(例)	(例)



勞基法第84條之1工作者

勞基法第84條之1工作者

- 行政院勞工委員會九十年五月十五日臺(九十)勞動二字第○○二二一五七號公告
- 核定營造業專業規劃設計人員、工地監造人員自本(九十)年五月十五日起為勞動基準法第八十四條之一之工作者。
- 行政院勞工委員會九十年八月十六日臺(九十)勞動二字第○○三九七四六號公告
- 核定建築及工程技術服務業之計畫主辦人員、工程規劃設計人員、監造人員自本(九十)年八月一日起為勞動基準法第八十四條之一之工作者。



何謂「責任制」？

勞動法對「責任制勞工」的定義

責任制專業人員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。

注意：責任制專業人員仍是勞工
勞雇之間簽訂的是「勞動契約」！

勞動契約與其他提供勞務給付契約之區分

契約種類	僱傭	承攬	委任
履行義務之手段	勞務	勞務	勞務
履行義務之目的	給付勞務	給付一定之工作成果	處理事務
裁量自由	小	自由	自由

俗稱責任制指工時特殊需求情形

- 俗稱責任制是泛指特殊工時需求的情形
- 其實勞動法基準法對工作時間無法像典型的工作者時，訂有許多彈性機制和除外規定
- 包括：
 - 1. 例假日和休息日的彈性(第36條)
 - 2. 加班時間的彈性(第32條)
 - 3. 休息時間的彈性(第35條)

俗稱責任制泛指工時特殊需求制

- 4. 輪班間隔的彈性(第34條)
- 5. 調整上下班時間的彈性(第30條第8項)
- 6. 變形工作時間的彈性(第30條及第30條之1)
- 7. 排除一般工時規定的工作者(第84條之1)

勞動基準法施行細則第50條之1

- 本法第八十四條之一第一項第一款、第二款所稱監督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性工作，依左列規定：
- 一、監督、管理人員：係指受雇主僱用，負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員。

勞動基準法施行細則第50條之1

- 二、責任制專業人員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。
- 三、監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。
- 四、間歇性工作：係指工作本身以間歇性之方式進行者。

勞動基準法施行細則第50條之2

- 雇主依本法第八十四條之一規定將其與勞工之書面約定報請當地主管機關核備時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、(女性夜間工作大法官解釋第807號宣告無效)等有關事項。



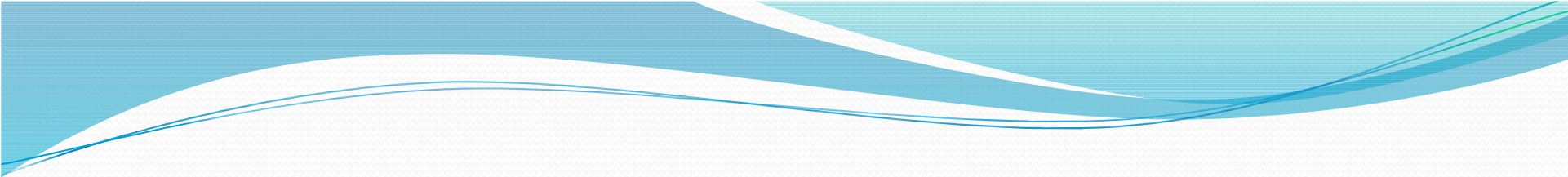
所以「責任制」
不是老闆說了算！

勞基法第84條之1的四個要件

- 從勞動基準法第84條之1文字上，可看出以下四項要件，包含：
 - 1. 中央主管機關指定適用之工作人員
 - 2. 勞雇雙方另行以書面約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作
 - 3. 須經地方主管機關核備
 - 4. 應參考勞動基準法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉

勞動部指定適用之工作人員

- 按勞動基準法第84條之1，排除勞動基準法工作時間規定的四種特殊性質的工作者分為四類：
 - 1. 監督、管理人員
 - 2. 責任制專業人員
 - 3. 監視性或間歇性之工作
 - 4. 其他性質特殊之工作



成立要件一由勞雇雙方另行以
書面約定工作時間、例假、
休假、(女性夜間工作)

書面契約為要式行為

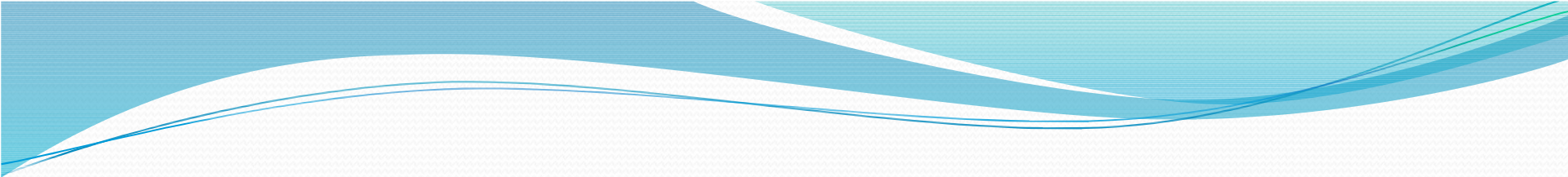
- 依據勞基法第八十四條之一第一項規定，經中央主管機關核定公告之工作者，勞雇雙方得另行約定，其約定須以書面為之，約定內容依同法施行細則第五十條之二規定，為勞工之職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。且雇主必須參考勞動基準法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。因此書面為要式行為，依通說此為成立要件，不依此等要式行為所作之法律行為，根本不成立，遑論是否有效。

書面契約應記載內容

- 僱主依本法第八十四條之一規定將其與勞工之書面約定報請當地主管機關核備時，其內容應包括：
 - 1. 職稱
 - 2. 工作項目
 - 3. 工作權責或工作性質
 - 4. 工作時間、例假、休假、(女性夜間工作)等有關事項。

約定應注意事項

- 現行基本工資每月為新臺幣24,000元，上開基本工資係以法定正常工作時間每週40小時之上限為計算基礎。雇主與適用勞動基準法第84條之1之工作者，約定並經核備之正常工作時間如超過前開法定正常工時，則該等之基本工資應按時數比例增計，並非仍以每月基本工資數額為限。雇主如使勞工於約定之正常工時外延時工作（加班），即應依該法24條規定給付延時工資（加班費）。



生效要件—工時特別約定
須經過地方主管機關核備

工時特別約定須經過地方主管機關核備

- 勞動基準法第84條之1及同法施行細則第6條第4款規定核備書面契約、勞動契約之「主管機關」，為事業單位主體所在地之直轄市政府或縣(市)政府；如當事人一方為分公司、工廠或分支機構者，為分公司、工廠或分支機構所在地之直轄市政府或縣(市)政府。

未依法定程序辦理，勞雇有關工時特殊的約定不生效力

- 依勞動基準法84條之1規定，經中央主管機關核定公告之工作者，得由勞資雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，報當地主管機關核備一節，係指應由勞資雙方協商合意後，所成立之契約報主管機關核備；另該約定之契約內容，亦應俱備勞動基準法施行細則第50條之2相關規定，始完成法定程序。

未依法定程序辦理，勞雇有關工時特殊的約定不生效力

- 勞動基準法第五十條之二規定：雇主依本法第84條之1規定將其與勞工之書面約定報請當地主機關核備時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。

未依法定程序辦理，勞雇有關工時特殊的約定不生效力

- 勞工為經勞動部公告核定之人員，但事業單位未依法定程序辦理，即將其工作時間以勞基法第84條之1之規定進行，經主管機關查證，因該勞動契約未經法定程序辦理，其仍應依勞動基準法所訂定之工時基準，故得同法第79條規定處以新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，受損害之勞工，亦得請求損害賠償。

未准許核備，勞雇就工時部分特別約定無效，回歸勞基法

勞動基準法第84條之1係分別就同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條所為之特別規定。勞工縱屬經中央主管機關核定公告之工作者，雇主如未依該法第84條之1規定將其書面約定報請主管機關核備，自不得依該法第84條之1規定，排除第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制。

未准許核備，勞雇就工時部分特別約定無效，回歸勞基法

故雇主違反勞動基準法第84條之1規定時，應視雇主所違反之法條，依各該法條之罰則予以處罰。依勞基法施行細則第50條之2之規定，勞雇雙方簽訂書面契約時，應載明其工作職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、(女性夜間工作，大法官解釋地807號宣告無效)等有關事項。



延長工時及延長工時工資

延長工時

第 32 條

雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

延長工時

因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

彈性加班時數排班範例

加班 上限 彈性 化前	一月	二月	三月	四月	五月	六月
	46小時	46小時	46小時	46小時	46小時	46小時

加班 上限 彈性 化後	一月	二月	三月	四月	五月	六月
	30小時	54小時	54小時	54小時	54小時	30小時

實施彈性加班時數、鬆綁七休一 及輪班彈性備查程序規定1/2

- 勞動基準法施行細則第22條之一
- 本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定雇主僱用勞工人數，以同一雇主僱用適用本法之勞工人數計算，包括分支機構及附屬單位之僱用人數。
- 本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定當地主管機關，為雇主之主事務所、主營業所或公務所所在地之直轄市政府或縣（市）政府。

實施彈性加班時數、鬆綁七休一 及輪班彈性備查程序規定2/2

- 本法第三十二條第三項、第三十四條第三項及第三十六條第五項所定備查，雇主至遲應於開始實施延長工作時間、變更休息時間或調整例假前一日為之。但因天災、事變或突發事件不及報備查者，應於原因消滅後二十四小時內敘明理由為之。



延長工時工資

延長工時工資之計算

- 第 24 條
- 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：
 - 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
 - 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
 - 三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

加班換補休

- 第 32-1 條
- 雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。
- 前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

加班換補休之程序規定

- 勞動基準法施行細則第22條之2
- 本法第三十二條之一所定補休，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。補休之期限逾依(施行細則)第二十四條第二項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日。
- 前項補休期限屆期或契約終止時，發給工資之期限如下：
- 一、補休期限屆期：於契約約定之工資給付日發給或於補休期限屆期後三十日內發給。
- 二、契約終止：依第九條規定發給。
- 勞工依本法第三十二條之一主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

加班費及加班工時表

平常日工時	加班費
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9 (延長工時)	1又1/3
10 (延長工時)	1又1/3
11 (延長工時)	1又2/3
12 (延長工時)	1又2/3

國定假日工時	加班費
1	加給一日工資
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9 (延長工時)	1又1/3
10 (延長工時)	1又1/3
11 (延長工時)	1又2/3
12 (延長工時)	1又2/3

加班費及加班工時表

休息日加班	加班費
1 (延長工時)	1又1/3
2 (延長工時)	1又1/3
3 (延長工時)	1又2/3
4 (延長工時)	1又2/3
5 (延長工時)	1又2/3
6 (延長工時)	1又2/3
7 (延長工時)	1又2/3
8 (延長工時)	1又2/3
9 (延長工時)	2又2/3
10 (延長工時)	2又2/3
11 (延長工時)	2又2/3
12 (延長工時)	2又2/3

例假日工時	加班費
1	加給一日工資 還要加給休息
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9 (延長工時)	2
10 (延長工時)	2
11 (延長工時)	2
12 (延長工時)	2

加班費及加班工時表

空班日加班	加班費(無本薪)
1 (延長工時)	1又1/3
2 (延長工時)	1又1/3
3 (延長工時)	1又2/3
4 (延長工時)	1又2/3
5 (延長工時)	1又2/3
6 (延長工時)	1又2/3
7 (延長工時)	1又2/3
8 (延長工時)	1又2/3
9 (延長工時)	1又2/3
10 (延長工時)	1又2/3
11 (延長工時)	1又2/3
12 (延長工時)	1又2/3



輪班間隔休息時間

輪班間隔休息時間

- 勞動基準法第34條
- 勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。
- 依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。
- 雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

輪班間隔彈性調整適用範圍(1/2)

- 勞動部民國109年1月17日勞動條3字第1070130320號函令
- 主旨：訂定「指定勞動基準法第34條第2項但書適用範圍」，並自中華民國3月1日生效
- 公告如下附表

輪班間隔彈性調整適用範圍(1/2)

適用範圍	適用期間
交通部臺灣鐵路管理局之乘務人員 （機車助理、司機員、機車長、整備員、技術助理、助理工務員、工務員；技術員、技術工、幫工程司、副工程司、列車長、車長、站務佐理）	勞雇雙方協商調整班次期間
經濟部所屬台灣電力股份有限公司之輪班人員	勞雇雙方協商調整班次期間
經濟部所屬台灣中油股份有限公司及台灣自來水股份有限公司之設備管線搶修、原料與產品生產、輸送、配送及供銷人員	天災、事變或突發事件之處理期間

輪班間隔彈性調整適用範圍(1/2)

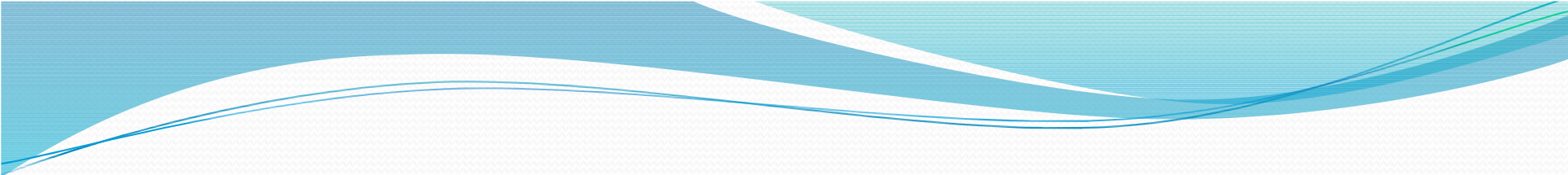
適用範圍	適用期間
經濟部所屬台灣電力股份有限公司、台灣中油股份有限公司及台灣糖業股份有限公司之輪班人員	天災、事變或突發事件之處理期間 勞雇雙方協商調整班次期間
經濟部所屬台灣中油股份有限公司之輪班人員	勞雇雙方協商調整班次期間

變形工時、延長工時、輪班間隔 休息之變動及鬆綁七休一應公告 周知(1/2)

- 勞動基準法施行細則第二十條
- 雇主有下列情形之一者，應即公告周知：
 - 一、依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款規定變更勞工正常工作時間。
 - 二、依本法第三十條之一第一項第二款或第三十二條第一項、第二項、第四項規定延長勞工工作時間。

變形工時、延長工時、輪班間隔 休息之變動及鬆綁七休一應公告 周知(2/2)

- 施行細則草案第二十條
- 三、依本法第三十四條第二項但書規定變更勞工更換班次時之休息時間。
- 四、依本法第三十六條第二項或第四項規定調整勞工例假或休息日。



休假日

(紀念日、節日、勞動節)

休假日

- 勞動基準法第37條
- 內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。
- 中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。

國定假日全國一致

- 一. 中華民國開國紀念日 (元月一日)。
- 二. 中華民國開國紀念日之翌日 (元月二日)。(刪除)
- 三. 除夕與春節 (農曆除夕與正月初一至三)。
- 四. 和平紀念日 (二月二十八日)。
- 五. 革命先烈紀念日 (三月二十九日)。(刪除)
- 六. 兒童節 (四月四日，或清明節前一天)。
- 七. 民族掃墓節 (農曆清明節為準)。
- 八. 勞動節 (五月一日)
- 九. 端午節 (農曆五月五日)。

國定假日全國一致

- 十. 中秋節 (農曆八月十五日)。
 - 十一. 孔子誕辰紀念日(九月二十八日)。(刪除)
 - 十二. 國慶日 (十月十日)。
 - 十三. 臺灣光復節(十月二十五日)。(刪除)
 - 十四. 先總統 蔣公誕辰紀念日 (十月三十一日)。(刪除)
 - 十五. 國父誕辰紀念日 (十一月十二日)。(刪除)
 - 十六. 行憲紀念日 (十二月二十五日)。(刪除)
 - 十七. 原住民族歲時祭儀(原住民勞工放假)
- 共12天加原住民族歲時祭儀

原住民族歲時祭儀

- 行政院勞工委員會民國 100 年 1 月 31 日勞動 2 字第 1000130052 號
- 依勞動基準法施行細則第 23 條第 3 項第 9 款規定，欲將「原住民族歲時祭儀」訂為各該原住民族勞工放假日，須經中央主管機關指定，故上述應放假一日之日期，以行政院原住民族委員會公告為準，並自即日生效。

110年原住民族歲時祭儀放假日期

- [111年原住民族歲時祭儀放假日期.pdf](#)
- 每年8,9月原住民族委員會會公告下一年原住民族歲時祭儀放假日期。

原住民族歲時祭儀應放假

- 勞動部民國 109 年 6 月 12 日 勞動條 3 字第 1090065617 號函
- 發文日期：二、查「原住民族歲時祭儀」，依內政部紀念日及節日實施辦法第 4 條規定，應予放假，其應放假一日之日期，由原住民族委員會公告之。另依勞動基準法第 37 條及第 39 條規定，內政部所定應放假之紀念日、節日，雇主應予放假且工資照給。
- 三、爰具原住民族身分之勞工，於所屬族別歲時祭儀當日欲休假，無庸請假。至雇主如欲確認勞工是否具有原住民族身分或所屬族別者，得請勞工提供戶籍謄本或戶口名簿影本等可資證明其原住民族身分或族別之相關文件。

選舉罷免投票日及公投日

- 勞動部民國 107 年 11 月 08 日勞動條 3 字第 1070131460 號公告
- 訂定「指定總統副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日及公民投票日為勞動基準法第三十七條第一項所定應放假日」，並自即日生效。

假日及紀念日遇例假日及休息日

- 勞動部民國 106 年 03 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號
- 一、依勞動基準法第 37 條第 1 項規定，內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日（俗稱之國定假日），均應休假。勞資雙方原約定之工作日如適逢國定假日，應予放假且工資照給。縱使該日之正常工作時間業依同法第 30 條第 2 項及第 30 條之 1 規定變更，國定假日係勞工之法定假日，當日本應放假，雇主無得恣意要求勞工事後補提供分配時數之勞務或據以減薪。

假日及紀念日遇例假日及休息日

- 二、次依勞動基準法第 39 條規定略以，雇主經徵得勞工同意於第 37 條所定之休假日工作者，工資應加倍發給。前開規定所稱「加倍發給」係指休假日出勤工作於 8 小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發一日工資。至於當日出勤工作逾 8 小時之部分，係屬延長工作時間，應依同法第 24 條第 1 項所列標準計給延長工時工資。四、復查勞動基準法第 37 條所定應放假日如適逢同法第 36 條例假或休息日，應另予勞工補假；如適逢採行彈性工時將工作時間分配至其他工作日所形成之空班，則無庸補假。

假日及紀念日遇例假日及休息日

- 三、復查勞動基準法第 37 條所定應放假日如適逢同法第 36 條例假或休息日，應另予勞工補假；如適逢採行彈性工時將工作時間分配至其他工作日所形成之空班，則無庸補假。

假日及紀念日

- 勞基法施行細則第 23-1 條
- 本法第三十七條所定休假期間本法第三十六條所定例假及休息日者，應予補假。但不包括本法第三十七條指定應放假之日。
- 前項補假期日，由勞雇雙方協商排定之。



特別休假

特別休假

- 勞動基準法第 38 條
- 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：
 - 一、六個月以上一年未滿者，三日。
 - 二、一年以上二年未滿者，七日。
 - 三、二年以上三年未滿者，十日。
 - 四、三年以上五年未滿者，每年十四日。

特別休假

- 五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
- 六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。
- 前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。
- 雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。

特別休假

- 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。
- 雇主應將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，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。
- 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

特別休假

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假(勞動基準法第38條)

年資滿6個月以上、未滿1年	3日
年資滿1年以上、未滿2年	7日
年資滿2年以上、未滿3年	10日
年資滿3年以上、未滿5年	14日
年資滿5年以上、未滿10年	15日
超過10年每滿一年加給一天，最高加至30日為止	

勞工服務年資	特別休假日數	勞工服務年資	特別休假日數	勞工服務年資	特別休假日數
6個月至未滿1年	3日	滿第10年	16日	滿第20年	26日
滿第1年	7日	滿第11年	17日	滿第21年	27日
滿第2年	10日	滿第12年	18日	滿第22年	28日
滿第3年	14日	滿第13年	19日	滿第23年	29日
滿第4年	14日	滿第14年	20日	滿第24年	30日
滿第5年	15日	滿第15年	21日	滿第25年以上	30日
滿第6年	15日	滿第16年	22日		
滿第7年	15日	滿第17年	23日		
滿第8年	15日	滿第18年	24日		
滿第9年	15日	滿第19年	25日		

特別休假如何給假

- 勞基法施行細則第 24 條
- 勞工於符合本法第三十八條第一項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；其計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。
- 依本法第三十八條第一項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：
 - 一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之期間。

特別休假如何給假

- 二、每年一月一日至十二月三十一日之期間。
- 三、教育單位之學年度、事業單位之會計年度或勞雇雙方約定年度之期間。
- 雇主依本法第三十八條第三項規定告知勞工排定特別休假，應於勞工符合
- 特別休假條件之日起三十日內為之。

特別休假如何給假

- 勞基法施行細則第 24 條指出5種方式
- 1. 周年制
- 2. 曆年制
- 3. 教育單位學年制
- 4. 事業單位會計年度制
- 5. 勞雇雙方約定年度制

特別休假如何給假

- 例一：(採周年制)
- 某勞工甲106年7月1日到職，於107年1月1日仍在職，得於107年1月1日至107年6月30日間請休特別休假3日。嗣於107年7月1日仍在職者，得於107年7月1日至108年6月30日間請休特別休假7日。

特別休假如何給假

- 例二：(採曆年制)
- 某勞工甲106年7月1日到職，勞雇雙方如協商以1月1日至12月31期間給假，除原自107年1月1日至107年6月30日間因工作年資滿六個月應給予之3日特別休假外，得約定自107年7月1日至108年6月30日止之7日特別休假，按比例約為3.5日，併同前開3日特別休假，合計為6.5日，於107年間給假;至於剩餘之3.5日，於108年間併原應自108年7月1日起之10日特別休假，按比例計算約為5日，合計為8.5日，於108年間給假;嗣後依此類推。

特別休假未休而發給工資之情形

1/2

- 勞動基準法施行細則第24條之1
- 本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。
- 本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：
 - 一、發給工資之基準：
 - (一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。
 - (二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。

特別休假未休而發給工資之情形

2/2

- 二、發給工資之期限：
 - (一)年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。
 - (二)契約終止：依第九條規定發給。
- 勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。

特別休假未休而發給工資之情形

- 舉例：
- 某勞工甲係按月計酬，契約終止前最近一個月之工資為)36,000元，共計6日特別休假未休，雇主應發給7,200元
- 計算公式: $36000/30*6=7,200$

特別休假權利之通知

- 勞基法施行細則第 24-2 條
- 本法第三十八條第五項所定每年定期發給之書面通知，依下列規定辦理：
 - 一、雇主應於前條第二項第二款所定發給工資之期限前發給。
 - 二、書面通知，得以紙本、電子資料傳輸方式或其他勞工可隨時取得及得列印之資料為之。

特別休假工資計算應扣除減班休息時間

- 勞動部 勞動條 2 字第 1090130982 號函
- 勞雇雙方因景氣因素合意暫時縮減工時及依比例減少工資期間（「減班休息」期間），勞工未休特別休假日數之工資計算，應往前以「減班休息」前最近一個完整月份已領正常工作時間所得之工資數額計給。



假日工作工資

例假、休息日、休假日及特別休假之給薪

- 勞動基準法第39條
- 第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

例假、休息日、休假日及特別休假之給薪

- 勞基法施行細則第 24 條之 3
- 本法第三十九條所定休假日，為本法第三十七條所定休假及第三十八條所定特別休假。

勞工於休假日工作工資如何計算？

- 行政院勞工委員會87年9月14日台87勞動二字第039675號函
- 勞動基準法第三十九條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿八小時，亦已無法充分運用假日之故。

勞工於休假日工作工資如何計算？

與同法第三十二條延長每日工時應依第二十四條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。至於勞工應否延長工時或於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜，尚難謂有不合理之處。故勞工假日出勤工作於八小時內，應依前開規定辦理；超過八小時部分，應依同法第二十四條規定辦理。

勞工於休假日工作工資如何計算？

- 勞動部民國 106 年 03 月 24 日勞動條 2 字第 1060130619 號
- 依勞動基準法第 39 條規定略以，雇主經徵得勞工同意於第 37 條所定之休假日工作者，工資應加倍發給。前開規定所稱「加倍發給」係指休假日出勤工作於 8 小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發一日工資。至於當日出勤工作逾 8 小時之部分，係屬延長工作時間，應依同法第 24 條第 1 項所列標準計給延長工時工資。

勞動基準法工時保護 (新北建築師公會課程)

謝謝聆聽

銘傳大學法律系

劉士豪

111年度原住民族歲時祭儀放假日期

族別	歲時祭儀名稱	日期
Amis 阿美族	Malalikit/Malikoda/Ilisin /Kiloma'an 豐年祭(收穫祭)	7月1日至9月30日
Atayal 泰雅族	Ryax Smqas Hnuway Utux Kayal 感恩祭	7月1日至8月31日
Paiwan 排灣族	Masalut 豐年祭(收穫祭)	7月1日至9月15日
Bunun 布農族	Malahtangia 射耳祭	4月1日至5月31日
Pinuyumayan 卑南族	'Amiyan 年祭	12月15日至112年1月5日
Cou 鄒族	Mayasvi 戰祭	2月1日至4月30日
	Homeyaya 小米收穫祭	7月1日至8月31日
Rukai 魯凱族	Kalabecengane 小米祭	7月1日至8月31日
	Tabesengane 黑米祭	7月1日至8月31日 (茂林區多納里)
	Titiudale 祈雨祭	4月1日至4月30日 (茂林區茂林里)
	Ta'avalra 勇士祭	10月1日至10月31日 (茂林區萬山里)
Saisiyat 賽夏族	paSta'ay 巴斯達隘 (矮靈祭)	10月1日至11月30日 (民國為奇數年辦理 paSta'ay 巴斯達隘)
Yami 雅美族	Mapasamorang so piyavean 收穫祭	5月1日至6月30日

111年度原住民族歲時祭儀放假日期

族別	歲時祭儀名稱	日期
Thao 邵族	Lus'an 祖靈祭	8月27日至9月25日
Kavalan 噶瑪蘭族	Qataban 豐年祭	7月10日至8月31日
Truku 太魯閣族	Mgay Bari 感恩祭	10月1日至10月30日
Sakizaya 撒奇萊雅族	Palamal 火神祭（前祭）	10月1日至10月15日
Sediq 賽德克族	smratuc 年祭	12月20日至112年1月5日
Hla'alua 拉阿魯哇族	Miatungusu 聖貝祭	2月20日至3月10日
Kanakanavu 卡那卡那富族	Mikongu 米貢祭	10月1日至10月31日