

臺中市議會第2屆第5次定期會

一例一休的影響評估  
專案報告



臺中市政府勞工局

報告人：局長 黃荷婷

中華民國 106 年 5 月 1 日

# 目錄

目錄.....	1
壹、 前言.....	3
貳、 一例一休實施產生之影響.....	3
一、較易受影響產業之評估.....	3
二、新修法規內容影響之評估.....	4
三、民眾申訴事項常見違法樣態.....	6
參、 本局對於影響層面之具體策進作為.....	7
一、主動建置與事業單位溝通之聯繫平台.....	8
二、規劃舉辦多元及多場次法令宣導及研習.....	8
(一) 持續辦理多場次宣導及研習活動.....	9
(二) 召開勞動條件檢查實務案例分析說明會.....	9
(三) 邀集本市各工商業會及廠商協進會研商座談.....	10
(四) 彙整多方建言並針對重點行業舉辦座談會.....	10
三、依各產業特性建立常見疑義說明指引.....	10
(一) 提供新修法常見問答集 (Q&A) .....	10
(二) 客製化各行業實務案例彙編.....	10
四、透過多元管道隨時發布最新法令動態.....	11
五、啟動各項輔導機制及服務.....	11
(一) 提供勞動條件輔導訪視健檢服務.....	11
(二) 配合勞動部建立多元輔導機制.....	11
六、因應人力需求問題提供就業資源.....	12
(一) 提供短期職業訓練暨技能認證培訓課程.....	12
(二) 辦理多元化就業媒合及促進措施.....	12
肆、 事業單位及勞工反映之困境.....	12
一、工時面.....	13
(一) 條文規範不明確：.....	13
(二) 排班沒有彈性：.....	13
(三) 加班時數上限未配合放寬：.....	13
(四) 特休改由勞工排定：.....	13
(五) 特休無法遞延.....	13
二、工資面.....	13
(一) 休息日加班費過高：.....	13

(二) 薪資計算複雜：.....	14
(三) 未休之特休一律需折算工資：.....	14
(四) 勞工收入較過去降低：.....	14
(五) 勞工薪資停滯：.....	14
三、執行面.....	14
(一) 新法匆促上路，宣導不足：.....	14
(二) 勞基法施行細則尚未通過：.....	14
(三) 部分業者無專責人員：.....	14
(四) 業者來不及制定制定配套措施：.....	15
(五) 公司內部系統設定來不及修改：.....	15
(六) 激化勞資對立：.....	15
(七) 未考量行業特性：.....	15
(八) 缺工情形加劇：.....	15
伍、結語.....	16
一、建請中央延長新修法輔導期程，落實週休二日立法目的.....	16
二、強化高風險產業輔導機制，健全勞動條件制度.....	16
三、建立勞資政三方社會對話網絡，共創勞資雙贏.....	17

## 壹、前言

為落實勞工「週休二日」，去(105)年12月21日總統公布勞動基準法修正條文，透過「提高休息日出勤工資計算標準」、「休息日出勤時數納入延長工時總數計算」，以「工時安排，總量管制」、「工資成本，以價制量」方式，使雇主於指派勞工休息日出勤時更為審慎，希望從制度上建構「週休二日」之明確法源，讓勞工可獲得充分之休息，有助於改善勞工過勞之問題，另增訂對於年資淺滿六個月的勞工應給予特別休假3天之規定，並增加資深勞工之特別休假日數，強化勞工休假權益，亦明定當勞工特休假到期、離職時若未休畢，都應折算工資，對勞工保障更加周全。又為使國定假日全國一致，自106年1月1日生效之勞動基準法規定，每年應放假之國定假日共計有12日。

此次勞動基準法修正案，確對事業單位及勞工產生衝擊及影響，本府始終重視勞資雙方的心聲，亦戮力持續透過各式管道及機制，廣納各方對新修法之意見及困境，期能協助勞資雙方適應新法相關規定及健全勞動條件，以落實縮短工時之立法美意，共創勞資和諧之友善職場環境。

## 貳、一例一休實施產生之影響

### 一、較易受影響產業之評估

依勞動部104年職類別薪資調查，服務業部門採行每週工作5天的比率(53%)低於工業部門(61.1%)，主要應係服務業部門須配合一般社會大眾消費習慣所致。工業部門中需每週工作超過5日之業別主要為礦業及土石採取業(34.5%)與用水供應及汙染整治業(25.7%)，服務業部門中需每週工作超過5日之業別主要為住宿及餐飲業(47.3%)、其他服務業(45.6%)與藝術、娛樂及休閒服務業(36.9%)，故上述住宿及餐飲業、其他服務業及藝術、娛樂及休閒

服務業應為本次「一例一休」規定施行後，影響較大之產業。

又查經濟部中小企業處 104 年中小企業重要統計表，截至 104 年底全部企業家數為 141 萬 6,738 家，中小企業家數為 138 萬 3,981 家，所佔比率達 97.69%。其中工業部門中已實施每週工作 5 日之業別主要為製造業(63.2%)與電力及燃氣供應業(64.3%)，服務業部門中已實施每週工作 5 日之業別主要為金融及保險業(98.9%)、資訊及通訊傳播業(89.5%)與專業、科學及技術服務業(80%)，顯見早已實施週休二日者，不限於大型企業、許多中小型企業也都早已實施週休二日。

國發會日前表示，製造業約 7 成已實施週休 2 日，衝擊較小，服務業約僅 6 成已實施週休 2 日，衝擊較大，一例一休將讓製造業及服務業營運成本增加 0.1%(估計薪資增加 230 億)及 0.22%(估計薪資增加 470 億)。

另台灣大學國家發展所副教授辛炳隆針對原本無實施週休二日各行業，按照一例一休新制去計算企業所新增成本，並估算分析一例一休加班費等人事成本占企業營運成本的比例。研究發現，其中以餐館業受衝擊最大，成本增加達 6.32%，其次是醫療保健服務業約 4%；但其他行業成本並無大增，實際總成本增加幅度可能只增加 1%，至多不超過 3%。

爰此，於本次修法後所較易造成衝擊之產業為勞力密集人事成本較高及於法令實施前尚未實施週休 2 日之事業單位。

## 二、新修法規內容影響之評估

表一、新修正法令對於事業單位成本衝擊之評估

法令依據	修法內容	對事業單位之衝擊
勞動基準法第 24 條	提高勞工休息日出勤	人事成本增加

法令依據	修法內容	對事業單位之衝擊
	加班費計算標準	
勞動基準法第 36 條	每 7 日應給予勞工 1 日例假、1 日休息日。	為配合週休 2 日之政策目的，休息日出勤係以 4 小時為單位，計入延長工時時數，須注意超時之問題，另若有使勞工於休息日出勤之情事，會造成人事成本之提升。
勞動基準法第 37 條	國定假日回歸內政部規定	國定假日日數由 19 日修正為 12 日，降低事業單位人事成本。
勞動基準法第 38 條	增加資淺及工作年資 2 年以上勞工特別休假日數	特別休假是使勞工休憩調養身心之用，惟於年度終結或契約終止時，雇主須折算應休未休工資，故仍會使人事成本增加。

#### (一) 休息日出勤成本增加

依修正後勞動基準法第 24 條之規定：「…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。…」是以，相較於修法前月薪制勞工單週出勤超過 40 小時的部分，前 2 小時僅須加給平日每小時工資額三分之一以上，工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給三分之二以上，

須多負擔出勤之人事成本。

(二) 每 7 日須給予勞工 1 日例假及 1 日休息日

對於已實施週休 2 日之事業單位，並不會造成人事成本之影響，且事業單位亦可透過與個別勞工商訂調整例假日與休息日之方式或依各該行業特性實施變形工時，以因應人力之調度，減緩排班之困擾，惟若使勞工於休息日出勤，依新修法後之延長工時計算方式，需負擔較多人事成本。又使勞工於休息日出勤係以 4 小時為單位，並計入延長工時時數，須注意避免發生 1 個月延長工時時數超過 46 小時，產生超時及人事成本增加之問題。

(三) 特別休假日數增加

考量本國勞工平均現職工作年資未滿 5 年者約占 50%，為提升資淺勞工之特別休假權益並保障新進勞工亦享有特別休假，本次修法除新增年資滿 6 個月以上、未滿 1 年之勞工應享有特別休假 3 日外，針對年資 2 年以上、3 年未滿者，由現行之 7 日提高為 10 日；3 年以上 5 年未滿者，由現行之 10 日增為 14 日；5 年以上 10 年未滿者也由現行之 14 日增為 15 日，至於 10 年以上者，亦將隨年資之增加，每年再增加 1 日，最高加至 30 日為止，使資深勞工特別休假權益同受保障。特別休假之目的，主要係在提供勞工休憩、調養身分之機會，並有餘暇充實文化、社會生活，增進生活品質，並非用以換取工資，惟於年度終結或契約終止時，雇主須折算應休未休工資，故仍會使人事成本增加。

(四) 國定假日減少

為配合「一例一休」之施行，國定假日回歸內政部紀念日及節日實施辦法，國定假日日數由 19 日修正為 12 日，國定假日總日數刪減 7 日。

三、民眾申訴事項常見違法樣態

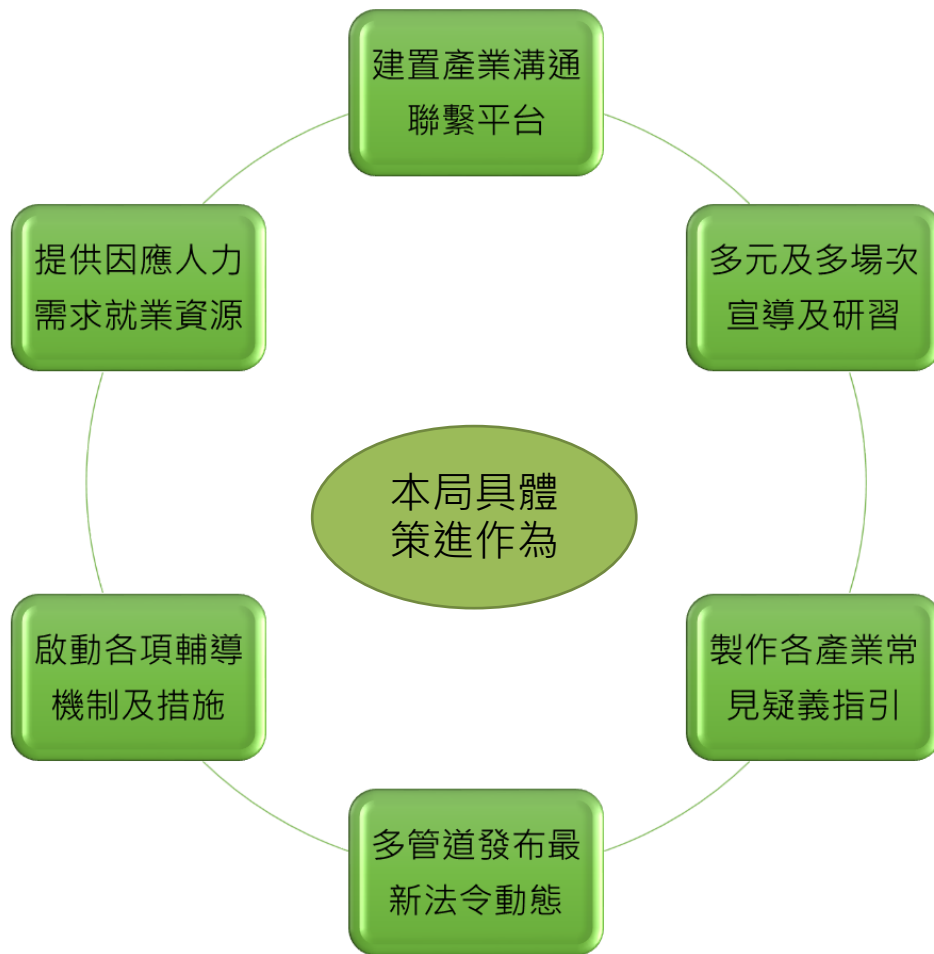
- (一) 依勞動部所訂定之「因應勞動基準法修正勞動監督檢查處理原則」，106年第1季「宣導期」，第2季「輔導期」，第3季起為「檢查期」，故本局迄今仍係配合勞動部之政策方針，主要著重在對於各單位進行宣導及輔導，尚未對於違反新修正勞動基準法令之單位予以處分。
- (二) 另經統計本局自106年1月1日至106年3月31日所受理之申訴案件，其中涉及勞動基準法新修正條文之比例僅為15.7%，其中申訴反映違反新修正勞動基準法第24條、第38條、第36條、第39條、第23條第1項及第37條之件次，分別為78件次、38件次、37件次、33件次、22件次及13件次。

以106年申訴案件內容觀之，仍以修法前未依規給付延長工時工資(20.55%)、工資未全額給付(10.61%)及未依規給付勞工休假日出勤工資(10.31%)為主，針對新修法之申訴案，並尚未有急遽增加之情形，惟一例一休施行才約3個月，後續仍需觀察。

## 參、本局對於影響層面之具體策進作為

為因應「一例一休」新法實施，避免事業單位因法令認識不足，衍生勞資爭議，本局不論於修法前或修法後，除積極蒐集各界修法意見，盤點整合各產業於實務上適用新法所生難處，建置與產業溝通之聯繫網絡外，並透過多元軟性宣導及輔導方式，針對各產業運作特性，建立常見疑義說明指引，輔以勞動部「勞動基準法修正之監督及檢查處理原則」，配合宣導、輔導及檢查三階段，採循序漸進方式輔導並督促事業單位落實法令，以確保勞工權益，期創造勞資雙贏。





### 一、主動建置與事業單位溝通之聯繫平台

自去（105）年9月中旬開始，因應立法院審理勞動基準法「一例一休」修正草案，本局為瞭解雇主團體、事業單位等未來實務可能面臨適用上之難處，配合各工業區廠商協進會，於本市霧峰工業區、仁化工業區、豐洲科技工業園區、潭雅神工業區、中港加工出口區、臺中市工業區、關連工業區、太平工業區、精密機械科技園區及大甲幼獅工業區等各工業區，共計辦理 11 場次座談會。

本局採取以主動積極服務方式，進入各工業區與事業單位，面對面進行雙向互動溝通，使事業單位瞭解修法內容及方向，針對事業單位所提法令適用上難處，此外，持續蒐集各方建言，適時向勞動部提出修法建議。

### 二、規劃舉辦多元及多場次法令宣導及研習

為因應勞動基準法「一例一休」新制施行，避免事業單位因法令認識不足，衍生勞資爭議，本局密集舉辦多場次法令宣導活動，期全面宣達本市事業單位最新法令規定及令釋，此外針對高工時、高風險產業，輔以問題交流等方式進行，召開實務案例分析說明會，分階段有步驟性來協助中小企業解決問題。

#### (一) 持續辦理多場次宣導及研習活動

查立法院於去(105)年12月6日三讀通過勞動基準法「一例一休」修正案後，本局同(12)月隨即規劃多場次「勞動基準法修正案宣導會」，陸續於同(12)月中旬開辦，截至本(106)年度3月底止，共計舉辦19場次，聘請熟稔勞動基準法令及實務之專家學者擔任講師進行授課，並針對最新法令規定及實務進行綜合座談，積極宣導適用勞動基準法之行業及工作者瞭解法令規定，俾使其妥為因應勞動基準法相關修正規定，以利後續政策及法規之推動。

此外配合勞動部辦理「勞動基準法令研習會」，使本市各事業單位瞭解修法內容並回復疑問，或協助向勞動部請示新法於實務適用上所生疑義，俾利事業單位瞭解並遵循法令，加強勞雇關係，確保勞工權益。

#### (二) 召開勞動條件檢查實務案例分析說明會

依據各行業特性，針對媒體業、旅館業、國道客運業、運輸物流業、汽車貨運業、醫療保健業、私立幼兒園業、保全服務業、勞動派遣業、物業管理業、養護機構、金融保險業、製造業、電子零組件業等行業，召開「勞動條件實務案例分析說明會」，截至本(106)年度3月底止，共計召開18場次，強化事業單位對勞動基準法之認識，並健全事業單位勞動條件管理制度，透過法令說明會等方式，說明勞動基準法相關規定及實務常見違法態樣及案例解析，協助事業單位透過自我檢核表，以建構公司內部完善之勞動條件制度，並

輔以問題交流等方式進行，以督促事業單位落實勞動法令規定，保障勞工權益。

### （三）邀集本市各工商業會及廠商協進會研商座談

為瞭解各產業實務上運行困難，邀集本市各工商業會及廠商協進會進行研商座談，共計辦理 4 場次，說明勞動基準法令之最新修法規定，釐清產業疑慮，給予適法可行之建議。期藉由雇主團體深入本市各事業單位給予最即時之協助，避免因對法令認知模糊、產業特性之困境而誤觸法令，創造友善勞動之工作環境。

### （四）彙整多方建言並針對重點行業舉辦座談會

本局透過舉辦座談會與各行業直接對談，瞭解各行業勞動基準法「一例一休」修正通過後，於實務上所面臨之衝擊及窒礙難行之處，提供實質因應措施，整合產業意見，持續協助與回應產業關注事項，透過各種管道適時向中央反映。此外，針對人力調度及缺工問題嚴重之產業（如客運業），邀集本府交通局及業者座談，各分別於去（105）年 7 月及 10 月間共辦理 2 場次座談，以期尋求長期來駕駛過勞等相關勞工權益問題之解決方式，協助業者積極改善工作環境、提供合理薪資待遇等提升勞動條件，保障勞工權益。

## 三、依各產業特性建立常見疑義說明指引

### （一）提供新修法常見問答集（Q&A）

本局為因應勞動基準法「一例一休」新制上路，針對事業單位適用疑慮及實務上常見工資及工時等問題態樣，提供「勞動基準法修正常見問答集（Q&A）」，供本市各行業之事業主、工業會、商業會或廠協會等事業單位及勞工參考，並放置本局網站「新修勞動基準法專區」及本局「勞動權益通 APP」供下載瀏覽使用。

### （二）客製化各行業實務案例彙編

本局針對「一例一休」新法及各行業常見之勞資問題、違法態樣特性予以彙整，以客製化案例說明的方式，製作旅館業、客運業、運輸物流業、餐飲業、醫療保健業、幼兒園業、保全服務業、勞動派遣業、物業管理業、養護機構、金融保險業、電子零組件製造業等各行業別「勞動基準法案例彙編」，提供各行業之事業主、工業會、商業會或廠協會等事業單位及勞工參考，並放置本局網站供民眾下載瀏覽使用。

#### 四、透過多元管道隨時發布最新法令動態

本局持續透過發布新聞稿、電子報、廣播、報紙、網站等新聞媒體方式，提供民眾及事業單位相關訊息，為使民眾可即時取得最新勞動政策及法令訊息，本局亦建置「勞動權益通 APP」，規劃勞動基準法 Q&A、最新消息、最新法令等專區，以創造勞資雙方更便利即時的互動環境。

#### 五、啟動各項輔導機制及服務

##### （一）提供勞動條件輔導訪視健檢服務

透過本市雇主團體建立之各業溝通平台等輔導體系，主動關懷本市事業單位，協助事業單位自我檢視勞動條件，發掘制度面缺失問題或相關疑慮，提供專人諮詢服務，給予適法可行之改善建議及相關資訊取得管道，健全勞動條件管理制度。

##### （二）配合勞動部建立多元輔導機制

配合勞動部「勞動基準法修正之監督及檢查處理原則」，透過宣導、輔導及檢查三階段，採循序漸進方式輔導並督促事業單位落實法令。於本(106)年度4月至6月輔導期間，依事業單位規模、性質或需求，實施「臨場輔導」、「申請輔導」及「集體輔導」等多元輔導方式，「臨場輔導」協助其自我檢視，俾使確實符合法令規定，「申請輔導」由各事業單位自行申請客製化輔導，有需求之事

業單位可透過勞動部職業安全衛生署(1955專線)或直接向本局窗口進行申請；「集體輔導」之輔導對象依本市轄內區域性需求或個別產業，選列曾透過相關管道反映有適法困難之事業單位或雇主團體，邀集事業單位管理階層或人資主管與會進行輔導。逐步提升事業單位法令認知，按行業特性設計多元輔導機制，對高風險行業來優先處理問題，輔導過程並應蒐集業者相關意見，俾使確實符合法令規定。

## 六、因應人力需求問題提供就業資源

### (一) 提供短期職業訓練暨技能認證培訓課程

本局每年度均規劃辦理「短期職業訓練暨技能認證培訓課程」，以短期、單元性、重點式、易懂實作的課程，協助有就業、轉業或強化職能需求之求(轉)職者提升職業技能及取得職業相關證照，協助企業專注於正常經營，藉以儲備勞工人力資本，蓄積勞工就業能力，協助求職者穩定就業，厚植勞動力。

### (二) 辦理多元化就業媒合及促進措施

為協助廠商徵才、求職民眾就業，本市就業服務處規劃多元化徵才活動，包含就業博覽會、地區性巡迴聯合廠商徵才及單一廠商徵才活動等，提供本市民眾多樣化之工作機會，落實在地化就業媒合服務，讓本市有就業意願之民眾能面對面與廠商接觸溝通，提高求職求才媒合率，有效縮短求職者就業及求才廠商缺工之等待期。

## 肆、事業單位及勞工反映之困境

勞工局自本次修法後，已召開多場說明會及勞動法令宣導會，會中廣徵各行各業對於本次一例一休修法的意見，以期瞭解新法在實務運作上之問題與困難，相關資料彙整如下：

## 一、工時面

### (一) 條文規範不明確：

新法第 36 條僅規定：「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。」一般民眾不易了解具體例假及休息日應該如何排定。

### (二) 排班沒有彈性：

新法強制規定每七天內須有一例一休，限制太多，增加業者排班困難(餐飲業、服務業)。

### (三) 加班時數上限未配合放寬：

有時公司因急單須請勞工配合趕工，現有的加班時數上限僅 46 小時，導致業者常因超時觸法受罰(電子業、製造業)。

### (四) 特休改由勞工排定：

過去特休是由勞資雙方協商排定，但新法規定特休一律由勞工排定，可能造成勞工集體請假，或故意於旺季排休，導致業者管理不易。

### (五) 特休無法遞延

新法規定於年度終結或契約終止時，特休未休之日數需一律換成折算工資，無法像過去一樣遞延到下個年度使用，勞工無法視需求積假彈性排休。

## 二、工資面

### (一) 休息日加班費過高：

新法大幅提高休息日加班費，最高需加給 2 又 3 分之 2，並以每 4 小時為單位，且依勞動部的解釋，勞工於休息日請假，仍須依請假規則相關規定給付薪資，企業負擔沉重。

## （二）薪資計算複雜：

新法有關休息日加班費之部分，一共有三種不同的費率，規定過於複雜難懂，計算不易。

## （三）未休之特休一律需折算工資：

修法前，僅有在勞工因可歸責於雇主之原因，致特休無法休完，雇主才需發給折算工資，新法規定只要未休完之特休，要求雇主均需發給折算工資，增加雇主成本。

## （四）勞工收入較過去降低：

由於休息日加班費太高，雇主基於成本考量不再讓勞工於休息日加班，也有業者藉由降低獎金的發放縮減支出，勞工整體收入反而下降。

## （五）勞工薪資停滯：

一例一休使企業成本增加，降低企業調薪意願，導致勞工薪資停滯不前，反而造成台灣低薪的環境。

## 三、執行面

### （一）新法匆促上路，宣導不足：

新法修正前未與各界妥善溝通，通過後立即實施，業者根本尚未完全了解新法相關規定，貿然實施導致無從因應。政府未給予足夠的輔導期，協助業者熟悉法令規定。

### （二）勞基法施行細則尚未通過：

新法有許多細節的部分需透過勞基法施行細則處理，但施行細則至今未通過，導致業者無從遵循。

### （三）部分業者無專責人員：

本市事業單位以中小企業為主，多數並無專責的人資人員，需較長的時間來熟悉法令規定。

(四) 業者來不及制定制定配套措施：

本次修正同時涉及工時及工資兩個層面，影響範圍十分廣泛，事業單位需要較長的時間檢視及調整原有的差勤及薪資制度，立刻執行實施新法導致業者來不及研擬配套措施。

(五) 公司內部系統設定來不及修改：

部分企業仰賴資訊系統管理勞工出勤及計算薪資，新法於通過後即刻實施，企業內部相關系統設定無法即時配合修改，增加企業管理上的成本與困難。

(六) 激化勞資對立：

由於勞資雙方對於法規均不了解，如未能有妥善溝通協商的平台或機制，往往會演變成勞資爭議，需由行政機關或司法機關介入處理，增加社會成本。

(七) 未考量行業特性：

勞基法的前身為工廠法，當時社會環境是以工廠製造生產為主，但隨著時空演變，現今社會以服務業為主，不同的行業在經營型態、人力需求、營運成本上有很大的差異，法令在規範上應考量各行業之特性。

(八) 缺工情形加劇：

我國各業長久以來都存在人力缺口，一例一休的工時規範，增加業者人力配置上的限制，產業缺工日益嚴重，不利企業競爭力。



## 伍、結語

「週休二日」為社會進步的目標、國際之潮流，為進步之立法，惟法規之執行，仍應兼顧勞雇雙方關係之平衡，然自去（105）年12月23日正式施行至今，對於人力及工時安排產生諸多疑慮，無論是雇主、勞工及社會對於適用上產生之難處都有不同的意見與建議，造成勞資關係之緊張，本局除持續積極蒐集各界意見，交由中央儘速研擬具體配套方案，考量實務適用上之難處，納入行政命令解釋甚或未來修法參考基礎外，本局亦著手以下三大面向「建請中央延長輔導期程」、「強化高風險產業輔導機制」、「建立勞資政三方社會對話」，以期貼近勞資雙方彼此的需求，兼顧保障勞工及企業持續成長，共創勞資和諧，攜手創造友善勞動條件之工作環境。

### 一、建請中央延長新修法輔導期程，落實週休二日立法目的

「一例一休」新制倉促上路適應期過短，中央亦僅規劃本（106）第1季及第2季分別為期3個月的宣導期及輔導期，又本市事業單位多以中小企業為主，因對新修法令之不熟悉，且為因應新修法令需變更企業人力管理制度及相關管理系統皆需較長之時間，又多數企業亦未設有專業人資專員，致對於實務運作上產生窒礙難行之處，為使本市事業單位瞭解法令、協助企業解決困難，專心企業經營，本局除依勞動部原公布的期程執行外，將建議延長勞動基準法新修法輔導期程，期投注更多資源展開全面性輔導機制，逐步提升法令之認知，協助符合法令之規定。

### 二、強化高風險產業輔導機制，健全勞動條件制度

針對高風險產業特性、規模及需求，設計多元輔導機制，對高風險行業優先處理，提供專業性及客製化服務，透過輔導及查核過程，瞭解並協助解決其實務運作上之疑義，採循序漸進方式，協助其改善企業內部管理制度，依工作性質及企業需求，採取適法可行之工時安排，健全

其工作環境之勞動條件，輔導並督促事業單位確實符合法令，以保障勞工權益。

### 三、建立勞資政三方社會對話網絡，共創勞資雙贏

盤點整合各產業於適用新修法上所生難處，展開勞方、資方、政府等三方社會對話之溝通網絡，持續回應產業需求及關注事項，提供實務上具體因應措施，透過各種管道適時向中央反映，促延提更具彈性之配套措施，甚或做為未來修法之重要參考，以逐步完善及落實法令規定，提升勞工勞動條件，穩定企業經營，共創勞資雙贏。