

勞動基準法修正條文對用人成本費率審訂之影響及因應做法

勞動部為強化對勞工權益的保障，從制度面上建構週休二日之明確法源，並增加及保障勞工特別休假權益，於 105 年 12 月 21 日頒布修訂勞動基準法（以下簡稱勞基法新制）第 23、24、30 之 1、34、36 至 39 及 74、79 條部分內容，其不僅對全國之勞動就業市場帶來影響外，新制中第 24、34、36、38、39 條分別調整了加班費、休息日天數、特別休假等相關規定，亦可能對偏遠與原住民族及離島地區石油設施用人成本（以下簡稱用人成本）補助金額造成影響。因此本文以下將分別就勞基法新制及影響、106 年度用人成本補助金額思考方向以及因應勞基法新制之調整建議等進行說明。

一、勞基法新制及影響

經濟部能源局考量偏遠與原住民族及離島地區因位處偏遠，石油運輸成本及加油站經營成本相較平地高，為維持當地穩定供油及民眾用油便利性，依「石油管理法」及「偏遠與原住民族及離島地區石油設施及運輸費用補助辦法（以下簡稱補助辦法）」針對石油設施因經營成本差異所需之營運必要用人成本進行補助，以提升當地業者供油經營意願。補助辦法第 21 條規範用人成本之每人每月補助金額，應參酌行政院核定之基本工資、業者相關人事支出、相同行業平均工資行情等因素來核定實施，而勞基法新制規範之工時、休假日及加班費等，均會直接影響業者之相關人事支出。

加油站為目前主要之受補助石油設施，因此以下以加油站為例進行說明。加油站雖為適用 4 週變形工時行業，然其延長工時、輪班、例假日/休息日等仍均需符合勞基法新制規定，此些規範將增加加油站排班及人員調度上的限制，可能導致以安排員工例假日加班或增加

人力方式因應，再加上增加特別休假日的調整，均可能提高人事成本的支出。勞基法新制對用人成本補助之影響彙整如表 1。

表 1 勞基法新制對用人成本之可能影響

類別	相關條文內容	用人成本影響
工作時間	1.加油站為適用 4 週變形工時行業（勞委會 86/6/12 台 86 勞動 2 字第 022170 號函） 2.工作時間（§30、30 條之 1）： (1)正常工時：不得超過 8 小時/日及 40 小時/週 (2)4 週內正常工時分配至其他工作日之時數，不超過 2 小時/日 3.輪班（§34）： 勞工工作採輪班制，每週更換 1 次班次，至少應有連續 11 小時休息時間 4.延長工時（§32）： (1)如有必要，雇主經工會或勞資會議同意得將工作時間延長 (2)延長工時累計最多 46 小時/月，延長工時及正常工時不超過 12 小時/日	增加加油站排班及人員調度之限制
休假日	1.例假/休息日（§36）： (1)每 7 日應有 2 日休息，1 日為例假，1 日為休息日（一例一休） (2)變更工作時間者，每 4 週之例假及休息日至少應有 8 日 2.特別休假（§38）： 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： —6 個月(含)以上~1 年：3 日/年 —1 年(含)以上~2 年：7 日/年 —2 年(含)以上~3 年：10 日/年 —3 年(含)以上~5 年：14 日/年 —5 年(含)以上~10 年：15 日/年 —10 年以上者，每 1 年加給 1 日，加至 30 日為止 3.國定假日（§37）： 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	1.每 7 日相當於增加 1 天休假日加班費 2.特別休假影響： (1)增加特休天數： —新進員工：新增特休 —年資 2~3 年員工：增加 3 日/年 —年資 3~5 年員工：增加 4 日/年 (2)企業可能以增聘員工，或請其他員供代班（恐視為例假日加班）而提高加班費支出。
加班費	1.休息日加班費（§24）： (1)2 小時以內：平日每小時工資額再加給 1 又 1/3 以上 超過 2 小時：平日每小時工資額再加給 1 又 2/3 以上 (2)工作時間計算：4 小時以內者以 4 小時計 4 小時(含)~8 小時，以 8 小時計 8 小時(含)~12 小時，以 12 小時計 2.假日出勤之工資及加班費（§39）： 第 36 條、第 37 條及第 38 條所定假日，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	1.休息日單日加班費高於其他休假日單日加班費，用人成本將增加一定幅度 2.假日工資加倍發給

資料來源：本報告彙整。

又勞基法新制大幅提高加班費用之計算基準，包含加班工時由舊制之核實計算改為定量計算（4 小時內均以 4 小時計）、加班費用由舊制 2 小時內給付 1 又 1/3 的工資額，調整為應給付 2 又 1/3 的工資額（原每小時工資，再加給 1 又 1/3，故為 2 又 1/3 的工資額），如表 2 分析新制之加班費用至少較舊制增加 1.51 倍以上。

表 2 勞基法新制之加班費用分析

加班工時	勞基法舊制					勞基法新制				新舊制差異			
	本薪	加班費		薪資+加班費		本薪	加班費		薪資+加班費	金額差異	倍數		
	金額	計算倍數	金額	總計	累計數	金額	計算倍數	金額	累計數				
1	150	1/3	50	200	200	150	1 1/3	900	1,500	1,300	7.50		
2	150		50	200	400	150				1,100	3.75		
3	150	2/3	100	250	650	150	1 2/3			1,900	3,100	850	2.31
4	150		100	250	900	150						600	1.67
5	150		100	250	1,150	150		1,950	2.70				
6	150		100	250	1,400	150		1,700	2.21				
7	150		100	250	1,650	150		1,450	1.88				
8	150		100	250	1,900	150		1,200	1.63				
9	150	1 1/3	250	400	2,300	150	2 2/3	3,500	5,300	3,000	2.30		
10	150		250	400	2,700	150				2,600	1.96		
11	150		250	400	3,100	150				2,200	1.71		
12	150		250	400	3,500	150				1,800	1.51		

註：以月薪 3 萬 6,000 元，每月 30 天、每日 8 小時工時計算時薪為 150 元(36,000÷30÷8)。

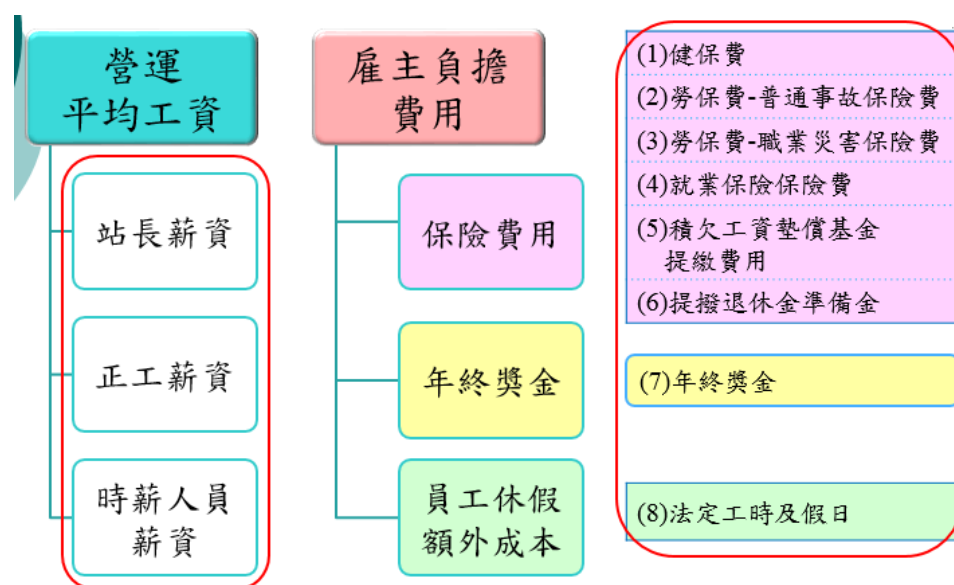
資料來源：本報告模擬分析。

由於勞基法新制限縮了加油站排班及人員調度上的彈性，加上加班費計算基準的調整，可能造成其加班費成本、或僱用人力增加導致薪資成本增長等現象，連帶影響營運必要用人成本恐將增加的問題。

二、106 年度用人成本研析方向

(一)用人成本補助金額計算原則

用人成本之每人每月補助金額係以石油設施業者遵守勞工權益相關法規（勞基法、勞保條例、全民健保法及勞退條例）與維持日常營運為前提，計算聘僱員工所衍生之各項費用，相關參數如圖 1 所示。



資料來源：本報告繪製。

圖 1 用人成本之每人每月補助金額計算參數

用人成本之每人每月補助金額主要包含有營運平均工資以及雇主負擔 2 大部分。營運平均工資之計算原則，主要參考歷年受補助案件及加油站同業、人力銀行、主計總處薪資統計等之前一年度經常性或非經常性薪資水準，研析每人每月之平均薪酬；而後再依勞保、勞退、健保等相關法令規範計算保險費用、年終獎金等雇主負擔成本；此外，考量加油站具備營業時間較長及全年無休之營運特性，員工休息日有可能造成雇主需另行安排人力之額外支出，故休息日加班費之相關規定實施可能影響加油站相關人事，因此再加計國定假日或員工特休等之額外成本負擔。

(二)106 年用人成本補助金額因應模擬方案

然由於勞基法新制於 105 年 12 月始通過實施，且 106 年第 1、2 季又分別為宣導期及輔導期，因此在審議 106 年度用人成本之每人每月補助金額時，尚無相關業者執行或政府統計資料可供參考。為能評估人事支出預計變動幅度，並期能較為切合今（106）年實施現況，除依可取得最新各項相關數據資料及勞基法新制規範外，本報告並適度調整最可能受勞基法新制影響之員工休假額外成本參數，即參考近年受補助案分析資訊，在加油站日均營運時間 12 小時、加油站泵島數 1 個、站內人力需求 3 人及每月員工臨時請假 1 日等假設前提下，因應休假日規定，以模擬加油站人員排班方式，評估可能之員工休假額外成本，並計算作為備選方案，相關調整內容彙整於表 3。

表 3 用人成本（員工休假額外成本）調整參數比較表

原計算方案		調整之備選方案	
項目	計算原則	項目	計算原則
法定工時及假日	$\text{營運平均工資} \times [(\text{週末假日} + \text{國定假日} + \text{特別休假}) \div \text{全年總天數}]$	臨時請假加班費	$\text{營運平均時薪} \times \text{加班時數及倍率} \times \text{員工臨時請假天數}$
		特別休假加班費	$\text{營運平均時薪} \times \text{加班時數及倍率} \times \text{特別休假天數} \div 12 \text{ 個月}$
		國定假日加班費	$\text{營運平均日薪} \times 2 \text{ 倍} \times \text{國定假日天數} \div 12 \text{ 個月}$

資料來源：本報告研析。

「原計算方案」與因應勞基法新制調整之「備選方案」，其營運平均工資及雇主負擔之保險費用、年終獎金等項目，計算參數及原則均相同，僅員工休假額外成本項次不同，經試算後發現 2 方案結果差異不大，「備選方案」僅較「原計算方案」增加 200 元/月左右。

三、106 年度用人成本因應勞基法新制之調整建議

勞基法新制雖於 105 年 12 月 21 日修訂，然目前相關施行細則尚未修訂，且仍為勞基法新制之輔導期間，因此目前勞動市場恐尚未全面反映新制之相關規範。

另一方面，本報告為研訂 106 年度用人成本補助金額，雖曾參考歷年受補助加油站之營運條件，試以模擬加油站排班方式，協助計算可能有所差異之「員工休假額外成本」，唯經分析「備選方案」與「原計算方案」之員工休假額外成本差價不大（備選方案僅每月增加 200 元）左右。

由於勞基法新制雖可能導致加油站業者加班成本支出增加，但考量歷年蒐集之加油站實際營運資訊，已有發生員工於平日或假日零星加班之情形，故目前採量計算之營運平均工資中已納入「加班費用」進行核計；另目前國內市場因應勞基法新制之作為尚未穩定，且由模擬加油站排班方式進行試算，亦可能與實務狀況有所差異，故直接採用「備選方案」以因應勞基法新制的變動，恐較為不妥；再者目前用人成本補助費用計算參數採用業者提報及主計總處之相關統計資料，並以延遲 1 年反映來計算（如 106 年度計算參數，採主計總處 105 年均之薪資水準等），因此市場因應勞基法新制之作為實況，亦應該會逐步反映於主計總處或業者提報資訊之相關統計資料上。故基於前述考量，建議 106 年度用人成本補助金額仍採以目前之計算原則為依準。