



06 勞動基準法

1 立法目的

- (一)《勞動基準法》是保護勞工的基本法，被喻為「**勞工憲法**」。
- (二)見本法第1條第1項之規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。」
- (三)《勞動基準法》乃為保障司法關係下可能遭受犧牲的弱勢權益（勞工）者而設立，具備「**社會法**」①的性質。

2 外籍勞工亦適用

- (一)基於《勞動基準法》為國內法：該法效力及於我國主權所及領域範圍，所以只要是在我國境內有勞動契約關係的勞工或僱主，不論其為本國人或外國人，均有該法之適用，因此，如僱用外勞的事業單位適用勞基法的話，則其所僱用之外籍勞工也受勞基法之保護。
- (二)見勞動部《勞動一字第三〇八二五號函》之解釋：「**凡適用勞動基準法之事業單位所僱用之外籍勞工，不論何時入境，均應有該法之適用**，唯外籍勞工與事業單位訂立定期契約者，其勞動基準應依勞動基準法有關定期契約勞工之規定辦理。」

3 105~107年重要修法總整理

《勞動基準法》於近年歷經大幅修正；由於相關修正涉及有關工資、工時、加班費、特休日數等與勞工權益具重大相關項目之調整，亦引起社會廣泛討論／爭議，預料必為近年極重要的考試重點。故特闢本小節，整理本次修法主要重點與修法前後規定變動如以下表格供讀者快速記憶：



觀念速記

①社會法

社會法乃綜合公私性質之法律，係指法律規範本於社會本位，對於私法原理賦予公法性質，稱之為「私法公法化」或「法律社會化」，以保障在絕對的私法關係下可能遭受犧牲的弱勢權益，達到社會福利國的理想。

| 項目 | 修法重點 | 修法前規定 | 修法後規定 |
|----|--------------------|------------------|------------------------------------------------------------------|
| 1 | 法定正常工時縮短 | 每二週工作總時數不得超過84小時 | 正常工時自105年1月1日起縮減為一週40小時。並規定「雇主不得以正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由」 |
| 2 | 雇主記載勞工出勤情形之方式 | 只能用「簽到簿或出勤卡」記載 | 放寬為「出勤紀錄」→允雇主以其他可資覈實記載之工具或方式（如刷卡、指紋機、掌紋機...等）記載出勤紀錄 |
| 3 | 提高出勤紀錄保存年限 | 1年 | 5年 |
| 4 | 勞工得向雇主申請其出勤紀錄副本或影本 | 未規定勞工有權利取得個人出勤紀錄 | 勞工得向雇主申請其出勤紀錄副本或影本，可使勞工更清楚本身出勤情形 |
| 5 | 勞工得與雇主協商調整工作起迄時間 | 無相關規定 | 勞工因照顧家庭成員需要，得與雇主協商，於不變更每日正常工作時數，在一小時範圍內，彈性調整工作起迄時間，使勞工得兼顧工作與家庭生活 |

最新修法與一例一休版本之差異：休息日加班時數計算方式改變，但費率不變，參下比較表：

勞基法四種加班費整理表

| | | 工作日 | | 國定假日 | | 休息日 | | 例假日 | |
|----------------|--------------|-------------------|------|------|------|------------------------------------------|----------------------------|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| | | 1例1休 | 新法 | 1例1休 | 新法 | 1例1休 | 新法 | 合法 | 違法 |
| 前8小時 (另有本薪) | 前2小時 | | | 1 | 1 | 1.34 | 1.34 | 1+假 | 1 |
| | 後6小時 | | | | | 1.67 | 1.67 | | |
| 第9-10小時 | | 1.34 | 1.34 | 1.34 | 1.34 | 2.67 | 2.67 | 2 | 1.34 |
| 第11-12小時 | | 1.67 | 1.67 | 1.67 | 1.67 | 2.67 | 2.67 | 2 | 1.67 |
| 6.1 | 加班費計算規定與試算案例 | 計算說明 (僅綠底區塊修正) | | 依原規定 | | 8小時內均給1日工資(做1給8)。第9小時後以延長工時(1.34、1.67)計。 | 未滿4小時以4小時計。以此類推至12小時(做1給4) | 加班時數取消做1給4。核實計算，加班費率不變。 | (合法)因天災、事變或突發事件才可出勤，24小時內報備，8小時內給8小時，超過8小時一倍。補假1日。 (違法)第9小時後以延長工時計。無補假。 |

原一例一休版本休息日加班費計算方式，是4小時內算4小時，以4小時為1單位，而加班費率，是前2小時1又1/3，第3至第8小時1又2/3，第9小時以後則是2又2/3。此次修法後取消「做1給4」之規定，然加班費率維持不變。

釋例：月薪36,000元，每小時工資150元，休息日加班1小時下，比較修法前後之休息日加班費用：

- 一例一休版本：加班1小時要計算為加班4小時，加班費為前2小時150X4/3X2為400元，加上後2小時150X5/3X2為500元，共計加班費900元；
- 修法之後，休息日加班1小時，以1小時計，加班費率為1又1/3，所以是150X4/3為200元，加班時數核實計算後的加班費是200元。

| 項目 | 修法重點 | 修法前規定 | 修法後規定 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----|--|----|--|--|--|---|-----------|----|------------|----|----------|----|----|----------|-----|-----|----------|-----|-----|-----------|-----|--|-------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--|-----|--|----|--|--|--|---|-----------|----|------------|----|----------|----|----|----------|-----|-----|----------|-----|-----|-----------|-----|--|-------|-----|
| 7 | 加班時間限制 | 加班時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時。延長之工作時間，1個月不得超過46小時 | 加班時間連同正常工作時間，1日不得超過12小時；加班時間，1個月不得超過46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，加班時間，1個月不得超過54小時，每3個月不得超過138小時 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | 例假日、休息日與特休日工作之補償 | 無相關規定 | 工資應加倍發給，並應於事後補假休息 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | 輪班換班休息時間 | 至少應有連續11小時 | 至少應有連續11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8小時① | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | 鬆綁1例1休 | 每7日應有1日例假+1日休息日（此即所謂「1例1休」） | 每7日應有1日例假+1日休息日。惟經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定因行業特性而有變更工作時間需要之行業，雇主得將規定之例假於每七日之週期內調整① | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | 國定假日 | 勞工與公務人員不一致 | 全國一致 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | 特別休假日數調整（下修取得特修門檻+上調勞工特休天數） | <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">修法前</th> <th colspan="2">修法後</th> </tr> <tr> <th colspan="4">年資</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>無</td> <td>6個月以上未滿1年</td> <td>3日</td> <td rowspan="6">未休完特休須結算工資</td> </tr> <tr> <td>7日</td> <td>1年以上未滿2年</td> <td>7日</td> </tr> <tr> <td>7日</td> <td>2年以上未滿3年</td> <td>10日</td> </tr> <tr> <td>10日</td> <td>3年以上未滿5年</td> <td>14日</td> </tr> <tr> <td>14日</td> <td>5年以上未滿10年</td> <td>15日</td> </tr> <tr> <td></td> <td>10年以上</td> <td>15日</td> </tr> </tbody> </table> <p>每年加1日，最高加至30日</p> <p>另修法後規定： (1) 特休假由勞工排定； (2) 雇主應告知勞工特休天數； (3) 未休完特休（年度終結或勞動契約終止）→須結算工資。</p> | 修法前 | | 修法後 | | 年資 | | | | 無 | 6個月以上未滿1年 | 3日 | 未休完特休須結算工資 | 7日 | 1年以上未滿2年 | 7日 | 7日 | 2年以上未滿3年 | 10日 | 10日 | 3年以上未滿5年 | 14日 | 14日 | 5年以上未滿10年 | 15日 | | 10年以上 | 15日 | <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">修法前</th> <th colspan="2">修法後</th> </tr> <tr> <th colspan="4">年資</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>無</td> <td>6個月以上未滿1年</td> <td>3日</td> <td rowspan="6">未休完特休須結算工資</td> </tr> <tr> <td>7日</td> <td>1年以上未滿2年</td> <td>7日</td> </tr> <tr> <td>7日</td> <td>2年以上未滿3年</td> <td>10日</td> </tr> <tr> <td>10日</td> <td>3年以上未滿5年</td> <td>14日</td> </tr> <tr> <td>14日</td> <td>5年以上未滿10年</td> <td>15日</td> </tr> <tr> <td></td> <td>10年以上</td> <td>15日</td> </tr> </tbody> </table> <p>每年加1日，最高加至30日</p> | 修法前 | | 修法後 | | 年資 | | | | 無 | 6個月以上未滿1年 | 3日 | 未休完特休須結算工資 | 7日 | 1年以上未滿2年 | 7日 | 7日 | 2年以上未滿3年 | 10日 | 10日 | 3年以上未滿5年 | 14日 | 14日 | 5年以上未滿10年 | 15日 | | 10年以上 | 15日 |
| 修法前 | | 修法後 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 年資 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 無 | 6個月以上未滿1年 | 3日 | 未休完特休須結算工資 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7日 | 1年以上未滿2年 | 7日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7日 | 2年以上未滿3年 | 10日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10日 | 3年以上未滿5年 | 14日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14日 | 5年以上未滿10年 | 15日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 10年以上 | 15日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 修法前 | | 修法後 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 年資 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 無 | 6個月以上未滿1年 | 3日 | 未休完特休須結算工資 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7日 | 1年以上未滿2年 | 7日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7日 | 2年以上未滿3年 | 10日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10日 | 3年以上未滿5年 | 14日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14日 | 5年以上未滿10年 | 15日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 10年以上 | 15日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | 罰則提高（違反工資、工時之重要條文） | 2萬~30萬元 | 2萬~100萬元（依事業規模、違反人數或違反情節，可加重至150萬元） | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

4 常考重要法條

(一) 主管機關

《勞動基準法》第4條（主管機關）：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。」

(二) 禁止強制勞動

《勞動基準法》第5條（強制勞動之禁止）：「雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。」

(三) 雇主提供安全工作環境之責任

《勞動基準法》第8條（雇主提供工作安全之義務）：「雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。」

(四) 工資之議定及基本工資

《勞動基準法》第21條（工資之議定暨基本工資）

工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資¹²。

前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。

前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

觀念速記

P3-198¹ 勞基法新制例外彈性適用行業

依據107年3月1日起適用之勞基法最新規定，勞動部於2月27日公告「鬆綁七休一」、「輪班間隔八小時」等例外彈性適用行業及相關附帶條件如右整理表：

| 勞基法新制例外彈性適用行業 | | |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 樣態 | 適用、指定行業 | 備註 |
| 鬆綁七休一指定行業 | 食品及飲料製造業、燃料批發業及其他燃料零售業、石油煉製業、水電燃氣業、製造業、藥類和化妝品零售業、旅行業、預拌混凝土製造業、鋼鐵基本工業、冷凍食品製造業、製冰業、設計業 | 須符合四種特殊型態其中一種 |
| 輪班間隔8小時適用行業 | 台鐵乘務人員 | 適用期限至108年12月31日 |
| | 台電、台灣中油、台糖輪班人員 | 適用期限至108年7月31日 |
| | 台灣中油、台水的設備管線搶修、原料與產品生產、輸送、配送及供銷人員 | 適用在天災、事變、或突發事件 |

(五)加班費須超過平日時薪

《勞動基準法》第24條（延長工作時間工資加給之計算方法）

1. 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。
2. 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。

(六)工作時數

《勞動基準法》第30條（每日暨每週之工作時數）

勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十八小時。

前項正常工作時間，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。

第一項正常工作時間，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。

前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

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。

名詞解釋

P3-199①基本工資

- (1) 基本工資之定義，依據《勞動基準法施行細則》第11條之規定，本法第二十一條所稱基本工資係指勞工在正常工作時間內所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。
- (2) 依據最新勞動部之公告，基本工資自107年1月1日起，調整為每月新臺幣22,000元、每小時新臺幣140元。

觀念速記

P3-199②最低工資與最高工時→「契約自由原則」之限制

在契約自由的基礎下，當事人原則上可自由訂定契約的內容。惟契約自由原則固然可以保障個人自由與尊嚴，但在資本主義極度興盛、企業化經濟體成為經濟活動主力後，勞工對於締約的內容處於弱勢，為保障其權利，對於企業經營者所提出之契約，應相對有所約束→故立法者基於「契約公平原則」，與保護勞工的立場，乃制定《勞動基準法》，透過如「基本工資（最低工資）」與「最高工時」的規定，來限制「契約自由原則」。

雇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。

第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇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。

(七) 加班時數之限制

《勞動基準法》第32條（雇主延長工作時間之限制及程序）

1. 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。
2. 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。**
3. 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。
4. 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。
5. 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。

(八) 加班可換補休

《勞動基準法》第32條之1（勞工於延長工時後，有選擇領取薪資或補休之權利）

1. 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。**
2. 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。**

(九) 「輪班制」之更換班次

《勞動基準法》第34條（輪班制之更換班次）

1. 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。
2. **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。**
3. 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。

(十)「例假及休息日（即一例一休部分鬆綁）」

《勞動基準法》第36條（例假及休息日）

1. 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。
2. 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、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。
 - 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。
3. 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，雇主有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。
4. 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。
5. 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。

(十一) 國定假日休假

《勞動基準法》第37條（休假），

1. 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日，均應休假。
2. 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。

(十二) 特休規定，

《勞動基準法》第38條（特別休假），

1. 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。
 - 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。
2. 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。
3. 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。

4. 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。
5. 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。
6. 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。

(十三) 假日休息工資照給與休假日工作工資計算方式

《勞動基準法》第39條（假日休息工資照給及休假日工作工資加倍）

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。

(十四) 「童工」之定義與工作限制

《勞動基準法》第44條（童工及其工作性質之限制）

十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。

童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。

(十五) 未滿十八歲人受僱工作—應附法定代理人同意書

《勞動基準法》第46條（法定代理人同意書及其年齡證明書）

未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。

(十六) 「童工」工時限制

《勞動基準法》第47條（童工工作時間之限制）

童工每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時，例假日不得工作。

(十七) 「童工」禁止夜間工作

《勞動基準法》第48條（童工夜間工作之禁止）

童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

(十八) 懷孕期間得申請改調較輕易之工作

《勞動基準法》第51條（妊娠期間得請求改調較輕易工作）

女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

(十九) 勞工退休金之請領時效

《勞動基準法》第58條（退休金之請領時效及其權利不得讓與、抵銷、扣押或供擔保）

勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

勞工依本法規定請領勞工退休金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。

前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。