



中信人力資源管理顧問有限公司

CHUNG SHIN MANPOWER CO.,LTD.

TEL: 06-2332183 FAX: 06-2014485

台南市永康區中華路425號10F-1

發布單位：總務課

發布日期：112/12/14

113年1月起薪資、加班費及勞健保費計算方式

※工時及加班費

※雙方約定的工資：雙方約定按月計酬，給付薪資為\$27,470元

『113/1/1起基本工資27,470元 / 月 / 240小時』，每周正常工時40小時

(換算每小時工資 $27,470 \div 240 = 114$ 元)

【工作日】延長工時加班費→小數點無條件進入

A.週一~週五→加班前1~2H為 \$153/時 ($27,470 \div 240H \times (1+1/3)$)

B.週一~週五→加班第3H起為 \$191/時 ($27,470 \div 240H \times (1+2/3)$)

【休息日】延長工時加班費→(休息日-出勤時數一律納入第32條每月延長工時總數(46H))

A.前1H~2H為 \$153/時 ($27,470 \div 240H \times (1+1/3)$)

B.後3H~8H為 \$191/時 ($27,470 \div 240H \times (1+2/3)$)

C.第9小時起為 \$306/時 ($27,470 \div 240H \times 2.67$)

例：星期六加班9小時計算公式如下

$$153 \times 2(\text{第1H} \sim 2\text{H}) + 191 \times 6(\text{第3H} \sim 8\text{H}) + 306 \times 1(\text{第9H}) = \$1,758$$

【國定假日】延長工時加班費→(國定假日加班8小時內不列入46小時內)

A.月薪制者，假日已支薪916元含在月薪27,470元內，故規定之【加倍發給】，係指再多支付916元。

B.第9小時開始同工作日延長工時加班費計算。——也需列入46小時內

例假日加班：

僅天災、事變、突發事件可出勤。除發給加班工資之外，再加補休一天。加班未滿8小時，仍須給一日工資，另再加一天補休。

請假扣薪：

月薪\$27,470，請事假一天扣日薪916元→1年不能超過14天。

月薪\$27,470，請病假一天扣半薪458元→1年不能超過30天。



※勞健保

[勞工保險普通事故及就業保險合計之保險費分擔金額表_一般勞工\(113.1.1生效\)](#)

[勞工保險普通事故保險費分擔金額表_雇主及外國人\(113.1.1生效\)](#)

[全民健康保險費負擔金額表\(三\)-公、民營事業機構及有一定雇主受僱者適用\(113.1.1生效\)](#)

113 年度	雇主負擔	外國人負擔
勞保費	\$2,115 (漲82元)	\$604 (漲23元)
健保費	\$1,329 (漲43元)	\$426 (漲17元)

※所得稅扣繳(非居住者)

同一年度(1/1 ~ 12/31)在華居留未滿183天(約6個月)者

每月基本工資逾1.5倍以上×18%	27,470×1.5=41,205元以上×18%
每月基本工資1.5倍以下×6%	27,470×1.5=41,205 (含) 以下×6%

※法令依據及解釋：

勞動基準法第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。

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。

勞動基準法第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。

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。



中信人力資源管理顧問有限公司

CHUNG SHIN MANPOWER CO.,LTD.

TEL: 06-2332183 FAX: 06-2014485

台南市永康區中華路425號10F-1

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。

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。

勞動基準法第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。

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。

※罰責：

勞基法第十一章：

※依勞基法第32條規定，雇主有使勞工加班的必要時，必須經過工會或勞資會議的同意，才能延長工作時間。如因天災、事變或突發事件，有使勞工在正常工作時間以外工作的必要，應於延長開始後24小時內通知工會或當地主管機關備查，另外，勞工延長的工作時間，雇主應於事後補給適當的休息。違反規定者，將處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰。

如勞工因健康因素或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外工作者，雇主也不得強制其工作；違反將處6個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣30萬元以下罰金。