C1勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	康軒五下社會第55頁
融入課文	圖片2：「勞工團體以遊行的方式，宣傳自己想爭取的權利。」
主題	集體勞動權
教師指導方式建議	**提問：**勞工為什麼要用「集體行動」的方式，爭取自己想爭取的權利? **口述：**對，因為團結力量大。一般來說，個別勞工面對擁有資本的雇主，比較難爭取有利的待遇和工作條件，在社會上也難獲得發言權，但藉由團結的方式，例如課文提到的遊行或記者會，透過集體力量表達意見，才有機會爭取到想要的權利，或呼籲政府和社會大眾重視勞工議題。 國家的法律賦予勞工有組織工會的權利，而「工會」的意義就是集合勞工的團結力量，藉由大家的團結，來爭取自己的權益，保障自己在工作場域的安全和生活品質。在歐美等國家，工會經常幫會員爭取加薪及良好的勞動條件，工會發動罷工是爭取加薪常用的方式，社會大眾已經習以為常。
背景說明	1. 勞工(受僱者)在產業的結構中，是屬於弱勢的一方，個別的勞工難以和雇主爭取公平、有利的勞動條件。因此，透過組織、加入工會，以工會的形式和名義和雇主協商、談判，以爭取對勞工有利的薪資、待遇、工作環境等工作條件，就成了勞工專屬的勞動權利。我國訂有「工會法」、「團體協約法」、「勞資爭議處理法」，分別賦予勞工團結權、集體協商權、爭議權。 2. 團結權、集體協商權、爭議權一般稱為勞動三權，賦予勞動者可以組織起來，利用團體的力量和雇主進行協商，若協商不成則可以行使罷工等爭議行為，以使雇主考量利益損失而後同意讓步。此種讓勞動者得以和雇主處在力量平衡基礎上而免於被剝削的權利，是尊嚴勞動必備的權利。 3. 團結權即是組織工會的權利，我國「工會法」，係為了保障工會組織所制定，對於工會的成立、性質、運作及安全有特別的規定，具有相對於雇主的特殊地位，和一般的人民團體不同。 4. 工會面對雇主時可運用勞動三法所賦予的權利，但有時勞工的處境和政策或法律制度有關，工會相較於個別勞工，更有條件可以透過開記者會、向政府陳情、舉辦遊行等行動，呼籲政府改變不公平的現況。

C2勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	康軒五下社會第68-69頁
融入課文	「山林資源的開發可以增加當地居民的工作機會，也吸引外地人口的聚集，促進當地的發展。」 「近年來臺灣煤礦和金礦已暫停開採，有的礦場成立博物館，讓人們認識礦業發展的歷史。」
主題	產業與工作
教師指導方式建議	口述：過去台灣的產業以農、漁、林、牧業為主，所以開墾平地就創造了耕田的工作，開發山林就創造了伐木的工作機會，聚集了人口，同時也帶動了其他行業的興盛。現在台灣以資訊高科技產業為主，許多縣市爭取設立科學園區，就是希望高科技行業來設廠，可以增加就業機會，也帶動地方的繁榮。 口述：隨著時代的演變，產業不同，工作和工作型態和專業能力也會跟著改變並因此產生新的勞動問題。不管如何，增加自己的能力，保持不斷學習的精神，就能避免在產業轉型時被淘汰。
背景說明	1. 人類的文明從農業革命進步到工業革命，再從工業革命進步到資訊革命，每一次的革命皆會帶來生活型態和經濟生產活動的大幅改變，也因此產生許多新型的勞動問題。因此，為了在產業轉型的過程中，持續落實尊嚴勞動，應該有「公正轉型」(Just Transition)的理念，也就是在轉型中以「盡力不遺落任何人」(no one is left behind)為目標，當社會轉型而減少農業或礦業，原來從事這些工作的人仍需要工作來維生。例如未來交通工具逐步電動化下，對電動車產業者是一大福音，但是對燃油汽機車司機、維修技術人員與車行卻是首當其衝，都是同樣的問題，為了不遺落任何人，政府需要為勞工建置與時俱進的社會安全網。 2. 在過去的農業時代，農民多在自己的土地上耕作，並且依循日夜和季節變化而勞動。反之，工業時代人民離開自己的土地，為了賺取薪資而進入工廠提供勞務，產生僱傭關係。因為工廠靠機器生產運作，不受日夜和季節的影響，在生產最大化的利益驅使下，雇主要求勞工盡量的工作生產，可能造成工時過長和職業災害的問題，因此需要以法律和契約來規定工作時間、休假、職業安全和職業災害的預防，以保障勞工的生命和身體健康。 3. 除了某些地方因都市化，轉變為工商業的產業型態，過去的農村也有改變。例如，因人口外流、老化而需引進移工；

	有些農民開始使用網路行銷農產品，改變了日出而作、日落而息的農村生活樣貌。 4. 礦業曾在臺灣興盛一時，雖然現在礦場已經關閉，但礦工對臺灣的發展功不可沒。位於新北市瑞芳區有一座「猴硐礦工文史館」，是由一群老礦工靠自己的力量所創辦，民眾可以透過文史館中的照片及保留下來的工具、部分建築物等，以及老礦工分享親身經歷，更了解臺灣礦工的歷史與文化(該館於2024年6月租約到期，將由經濟部地礦中心接手管理)。
參考資料/資料來源	1. 新聞報導：老礦工創辦新北猴硐礦工文史館，用回憶與老照片說當年事，找回被忽略的小鎮過去 (天下雜誌-微笑台灣/2022年5月16日) 網址：https://smiletaiwan.cw.com.tw/article/5458 2. 新聞報導：猴硐礦工文史館6/29熄燈 經濟部將接手原址續營(中央社/2024年6月23日) 網址： https://www.cna.com.tw/news/aloc/202406230162.aspx

C3勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	康軒五下社會第78頁
融入課文	「總督府引進西方使用的陽曆與標準時間，規定一天二十四小時，也要求人們要養成守時的習慣。另外，還引進星期制，規定一個星期七天，星期日為休假日，並制定政府機關、工廠及學校的作息時間，.....。」
主題	工時與休假
教師指導方式建議	**口述1：**傳統農業社會和現代工商業社會，對時間觀念有很大的差異。農業社會作息單純，不需要精準的時間，亦可順利完成一整天的工作。現代社會運作較為複雜，政府機關、交通運輸和工廠、學校，若沒有統一的時間，讓人民生活有所依循，將會造成混亂。 **口述2：**一天24小時，一個星期有七天，星期日為休假日，這樣由西方引進的曆日制度，如今已是台灣社會的共同規範。隨著時代演進，人們更加重視休閒生活及勞工權益，因此勞動基準法將每周工作時間訂為40小時，以及每七天應有一天例假日、一天休息日(周休二日)。
背景說明	1. 相關法律規定： (1) 我國勞動基準法第30條第1項規定：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32條第2項規定： 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。也就是加班不得超過4小時。 (2) 勞動基準法第35條規定：勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。也就是每工作4小時，就應該休息30分鐘，而有特殊情形的可以另行調配休息時間，但不能不讓勞工休息。 (3) 勞動基準法第36條規定： 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。 例假與休息日的主要差別在於每七日必定要有一日例假，屬於強制性的。至於休息日較為彈性，可以徵得勞工的同意而出勤，視為延長工作時間(加班)。 2. 通常，政府機關和多數企業會將休息日及例假日安排在周末，但因應不同產業的需求，並非所有勞工在周末都可以休息，例如餐飲服務業、休閒觀光業等，周末是最忙碌的時候，勞工多半無法休假。即使如此，雇主仍應遵守勞基法對

	工時的規定，以保障勞工的身心健康。 3. 由於加班和例假日上班屬於正常工作時間外的加班，所以雇主應給予的工資也要比較高。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(1.34倍)。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(1.67倍)。

C4勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	康軒五下健康與體育第35頁
融入課文	月經生理痛怎麼辦
主題	生理假
教師指導方式建議	生理痛時，整個人都不舒服，無論是讀書或是工作都不適合，不僅無法有效率的讀書和工作，連帶也會讓人更不舒服，所以這時候可以請假，讓自己在家裡好好的休息。現在的法律保障生理痛時可以請生理假，長大到社會工作也一樣，一個月可以請一天。因為這是女性基於生理而來的需求，為了落實性別平等工作的保障，讓女性勞工不會因生理因素而受到不當對待，或者必須忍痛工作，雇主不得拒絕女性員工請生理假。
背景說明	1. 為了保障女性在生理期來臨而造成身體不舒服時，避免帶著不適的身體還要工作，讓女性不需個人承受因生理特徵帶來的不舒服，造成性別上的不平等，我國特別在「性別平等工作法」保障女性的生理假。此外，女性勞工請生理假，無須提供證明，若雇主要求勞工提供請生理假證明就是違法，主管機關可逕行裁罰。 2. 依照「性別平等工作法」第14條規定，女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。 3. 換句話說，除了在既有的病假之外，女性全年有額外3天的半薪生理假。而適用「勞動基準法」的勞工，普通傷病假1年內未超過30日者，工資減半發給，所以勞工同一年度內併入病假之生理假連同病假共計30日，及不併入病假之生理假3日，雇主應給付半薪。若是年度內已依規定請完病假及不併入病假之生理假，如果還有請生理假的需求，每月仍可請1日生理假，但雇主可以不給薪。
參考資料/資料來源	新聞報導：請生理假需提證明？主管指定「要公立醫院」　勞動部：最高罰10萬(CTWANT 新聞網站/ 2023年12月16日) 網址：https://www.ctwant.com/article/304869/

C5勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	康軒五下國語第二課第20頁
融入課文	課後補充
主題	勞工權益救濟
教師指導方式建議	**口述1：**養馬人為景公照料馬匹，卻因馬匹病死而被景公遷怒，差一點被砍頭。養馬人若是現代社會的勞工，不會被砍頭，但有可能遭到某些獨斷的雇主扣薪，甚至解聘...等不當對待，發生這種事時，勞工該如何為自己爭取權益呢? **口述2：**如果員工跟老闆說明，老闆仍然不予理會，員工可向政府的主管機關請求調解，或是依照法律向各地方法院審理勞資爭議的勞動法庭提起訴訟，可以幫勞工回復權利。 另外，現代社會中，晏子的角色可由工會扮演，發生勞資爭議時，工會會員也可向工會投訴，由工會協助溝通，成為勞工的後盾。
背景說明	1. 勞資爭議係指基於勞資關係所產生的爭議，舉凡工資的給付、勞保投保金額、工時、休假、加班.....等等所產生的爭議，均屬勞資爭議。勞資爭議可以尋求處理的途徑有很多，就勞工個人與雇主產生的勞資爭議，大多數尋求勞資爭議調解方式處理較多。 2. 勞資爭議調解： 勞資爭議調解屬訴訟外紛爭處理機制之一環，旨在透過第三方公正、中立之處理方式，提供勞資雙方當事人及時、便捷、保密且免費之紛爭處理途徑。調解過程係由調解人與調解委員協助當事人以誠信方式進行，透過聽取當事人之陳述、檢視案情資料及調查事實，並據以形成適當之調解方案。主要的規定在「勞資爭議處理法」中的調解一章，係由各縣市主管機關指定專人或組成委員會進行。 3. 除了行政機關的調解外，在司法體系中有「勞動事件法」，勞動事件法規定各級法院應設立勞動專業法庭（簡稱勞動法庭），並應遴選具有勞動法相關學識、經驗者任之。依照勞動事件法的規定，法院處理勞動事件，應迅速進行，依事件性質，擬定調解或審理計畫，並於適當時期行調解或言詞辯論。也就是在法官審理前會先進行調解，且由審理法官主持進行，對於調解方案的促成具有相當的力量。

C6勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	康軒五下國語第38頁
融入課文	貳、職業任意門(課前說明)
主題	職業試探與選擇
教師指導方式建議	引導發表：世上的工作包羅萬象，你想要做什麼工作呢? 口述：每一種職業都必須培養獨特的專業能力或技術，也有辛苦的一面。在選擇職業時，首先應該考量的是自己的興趣和專長，選擇一個自己有興趣和擅長的工作，不但會投入心力鑽研，也能比別人做得更好。俗話說：「行行出狀元」，每一種職業做到頂尖時，不僅受到別人的尊重，名氣和收入也會隨之增加，沒有必要去追逐一般人眼中的熱門工作。
背景說明	在選擇工作時，應該注意的事項包括： 1. 能力與技能：確保具備從事該工作所需的能力和技能，有助於在職場上取得成功。 2. 工作環境：考慮工作環境是否適合，包括公司文化、團隊氛圍和工作彈性等因素。 3. 薪資與福利：除了工作本身，也要考慮薪資和福利待遇是否符合期望和需求。 4. 職業發展：思考該工作對未來職業發展的影響，是否有晉升空間和學習成長的機會。 5. 工作壓力與平衡：評估工作壓力是否合理，以及是否能夠保持工作與生活的平衡。 6. 公司信譽與價值觀：了解公司的信譽和價值觀是否符合您的價值觀和個人目標。
參考資料/資料來源	1. 勞動部勞動力發展署設有「台灣就業通」網站，可透過此平臺查詢職缺、線上自我評估適合的工作類型、申請技能培訓課程、查詢創業資源等。 網址：https：//www.taiwanjobs.gov.tw/Internet/Index/index.aspx 2. 我的 e 政府：政府機關設置有各種網路平台，提供不同領域的工作機會。 網址：https：//www.gov.tw/News_Content_26_708298

C7勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	康軒五下國語第44頁
融入課文	李叔叔：醫師的工作長時間處於高壓，真的要學習如何調適，才能工作的長久。
主題	醫師勞動權
教師指導方式建議	**口述：**一般人眼中的醫師是很好的職業，不僅收入高，也可以醫治好病人，對社會有很大的貢獻。可是就像課文中的李醫師所說的，醫師的工作長時間處於高壓，工作時間也很長，不僅自己要學習如何調適，國家也應該制定法律來保障他們的工作權益，避免過勞，才能真正的讓醫師保持好的身體健康和工作狀態，病人的權益也才能得到保障。目前有一部分醫師(私立醫院住院醫師)適用勞基法，許多醫師也自行組成「醫師『工會』」來爭取自己的權益。
背景說明	1. 台灣醫療品質獲得國際肯定，但醫護人員的勞動權益仍面臨挑戰，現行法規只部分人員納入勞基法保障範圍。 2. 「醫療行業或從事之醫療行為，相較其他行業具有高度專業性、複雜性、不可預知性及風險性等特徵。衛福部及勞動部基於勞基法對醫療特殊型態之容許彈性限制，並兼顧醫病關係與偏鄉民眾之就醫需求，將住院醫師納入勞基法，並適用第84條之1議定工時，規劃以每週平均80小時為上限；至於主治醫師因其自主性高，且工作樣態多元，如交班頻率增加影響照顧延續性，增加醫療糾紛，也可能導致偏鄉醫療服務無法運作，因而無共識暫不納入勞基法規範。」 3. 「現代醫院高度企業化管理下，不只是受上級醫師高度指揮監督之住院醫師勞工，主治醫師或多或少亦受到醫院管理階層之規範限制，且其經濟從屬及組織從屬亦無疑義，其與醫院間關係應為勞雇關係(亦即勞動基準法定義的勞工)。」 4. 奇美醫院醫師蔡伯羌職災案：2009年，時任奇美醫院外科醫師的蔡伯羌，某天早上準備踏進手術房前，因心肌梗塞昏倒，經搶救後雖挽回性命，智力卻倒回到五歲。
參考資料/資料來源	1. 立法院法制局-醫師勞動權益保障政策及法制面向之研析 網址： https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=6590&pid=174806

	2. 新聞報導：醫師過勞失憶 首例醫院須付職災賠償(公視新聞網/2015年10月28日) 網址：https://news.pts.org.tw/article/289232 3. 新聞報導：失智醫生 / 救別人卻救不了自己...他過勞倒下 從此忘了妻兒(三立新聞網-影音/2019年7月29日) 網址：https://www.setn.com/News.aspx?NewsID=567714

C8勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	康軒五下綜合活動第28頁
融入課文	爸爸是敬業的上班族，從不遲到、早退，...
主題	敬業與解聘/解僱
教師指導方式建議	**口述1：**敬業是一個人對工作的態度，通常用來形容一個人對工作非常認真負責，並且願意付出額外的努力來完成工作。這種精神有助於提高工作效率和質量，並且能夠促進個人和團隊的成功。 **口述2：**和敬業相反的是怠忽職守，就是對工作不用心，不負責任。怠忽職守很容易違反公司內部的「工作規則」，也容易被認定是「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，或是「對於所擔任之工作確不能勝任」，依照法律規定可以解除聘約，也就是被開除(Fire)。更嚴重者，有可能因個人的怠忽職守造成第三人的生命、身體或財產上的損害。
背景說明	1. 現代社會中，敬業精神被廣泛應用於各行各業，並且常常被視為職業道德的重要因素。企業和組織通常會鼓勵員工展現敬業精神，以提升整體工作效能和創造更好的工作環境。 2. 與敬業相反的是對怠忽職守，對工作缺乏動力。依照我國勞動基準法的規定，必須有符合法律規定的事由，雇主才能對勞工解除聘約，否則就是違法解雇，是無效的。 3. 依照勞基法第11條的規定，必須有下列事項，雇主才能經過預告後，終止勞動契約，預告期間依16條的規定： (1)歇業或轉讓時。 (2)虧損或業務緊縮時。 (3)不可抗力暫停工作在1個月以上時。 (4)業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。 (5)勞工對於所擔任工作確不能勝任時 4. 依照勞基法第12條的規定，勞工若有下列事項，雇主得不經過預告，終止勞動契約： (1) 於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。 (2) 對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。 (3) 受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。

	(4) 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。 (5) 故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。 (6) 無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者。 5. 依照勞基法第16條的規定，須經預告而終止契約的預告期間如下： (1)繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。 (2)繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。 (3)繼續工作3年以上者，於30日前預告之。 勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資照給。 雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

C9勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	康軒綜合活動第51頁
融入課文	「無論是網路或現實生活中，都不應該有霸凌他人的行為呵!」
主題	職場霸凌
教師指導方式建議	口述：除了在網路上霸凌外，現實生活中也存在霸凌，學校同學之間，或是將來在工作場所，也可能有上級對下級、同事之間，甚至是外面的客戶對內部的員工霸凌。雇主有保障員工工作時安全的責任，指的不只是設備環境的安全，還包括在人際互動上不會受到霸凌的職業安全。除了真實生活的互動，現今更常見的是在工作的通訊群組中發生霸凌行為。如果遇到霸凌事件，可以向公司的主管投訴，或是向政府主管機關申訴，以保障自己的權利，避免霸凌事件一再發生。
背景說明	1. 霸凌可能發生在任何群體之間，職場也不例外。「職場霸凌」是指在工作環境中，個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意為貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害(臺灣高等法院 110 年度重勞上字第 30 號民事判決參照)。所以職場霸凌會對個人產生精神上、生理上或財產上的損害，受害人可以請求損害賠償。 2. 我國的「職業安全衛生法」第6條第2項第3款規定： 雇主對於「執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防」應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施。此即是預防職場霸凌的法律依據。另依「職業安全衛生設施規則」第324條之3規定：「雇主為預防勞工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害，應採取下列暴力預防措施，作成執行紀錄並留存三年：.....」也明確規範雇主有預防職場霸凌的義務。 3. 倘若有職場霸凌情形發生，可向雇主投訴；若霸凌者就是雇主或雇主未予理會時，可向勞政主管機關申訴。
參考資料/資料來源	勞動部職業安全衛生署有訂定「執行職務遭受不法侵害預防指引」，提供雇主預防工作者遭受職場不法侵害所採取安全衛生措施之參考，完整內容可至官網搜尋。 網址：https://www.osha.gov.tw/

C10_勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	康軒五下數學第20頁
融入課文	補充練習題
主題	加班費的計算
教師指導方式建議	練習題：依照勞動基準法的規定，延長工作時間(加班)在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。爸爸工作的薪水每小時300元，如果加班一小時，可以領到多少加班費? 解答：300*$1\frac{1}{3}$ =300*$\frac{4}{3}$ =400。答：400元。
背景說明	1. 勞動基準法第24條規定： 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2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2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32條第4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36條所定休息日工作，工作時間在2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2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。 2. 平日每小時工資計算：每月總工資/30/8。 3. 工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

C11勞動權益觀念融入國民小學課程(五下)之教學補充資料

融入處	康軒五下數學第107頁
融入課文	補充練習題
主題	工作日與加班
教師指導方式建議	**補充練習題：** 依照我國法律規定，每天工作超過8小時算加班。爸爸上星期每天加班1時25分鐘，一星期總共加班多久? (提醒學生：一星期工作天數為5天，避免用一星期7天計算，且例假日不得加班。) A： 1時30分鐘*5(每週工作五天)=5時150分鐘=7時30分鐘 進階練習：如果爸爸每小時薪資是400元，上週加班費是多少元?注意，爸爸加班費是每小時薪資的1.34倍。 A：7.5(小時)*400(元)*1.34=4020(元) **補充口述：**每日工作8小時，是國際的共識；工作超過8小時就算是加班。依照我國的法律規定，加班兩小時內的工資是原來的1.34倍；再增加兩小時，就變為1.67倍。每日最多就是工作12小時，不能要求工作超過12小時。
背景說明	1. 按照勞基法的規定，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。超過即為**延長工作時間**，也就是一般所說的加班。延長工時所需支付的工資，就是加班費。要計算加班費，**首先要算出每小時平均工資，該月工資 / (30 * 8) =每小時平均工資。** 2. 依照勞基法的規定，延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上(1.34倍)。再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上(1.67倍)。 3. 休息日、假日加班的計算方式則另有規定： (1) 休息日：前2小時1.34倍，之後的6小時為1.67倍，超過8小時為2.67倍。 (2) 國定假日、特休日：做1給8(即使出勤1小時，也要給8小時的薪資)；超過8小時的加班計算和正常工作日相同。 (3) 例假日：做1給8，再加一天補休(即使出勤1小時，也要再給予1天的補休)；超過8小時部分要給予2倍薪資。 4. 加班也有一定的限制，在正常情況下，每日加班不得超過4小

	時；每月不得超過46小時。但如遇天災、事變或突發事件有例外規定。