

勞動基準法對童工的相關保護規範

文:林大鈞（認證法律人） · 勞動·工作 · 2023-12-28

本文

童工依照勞動基準法第44條第1項^[1]規定，是指15歲以上未滿16歲受僱從事工作者。立法者為保障童工權益在勞動基準法上設有一系列規範，分述如下：（見圖1）

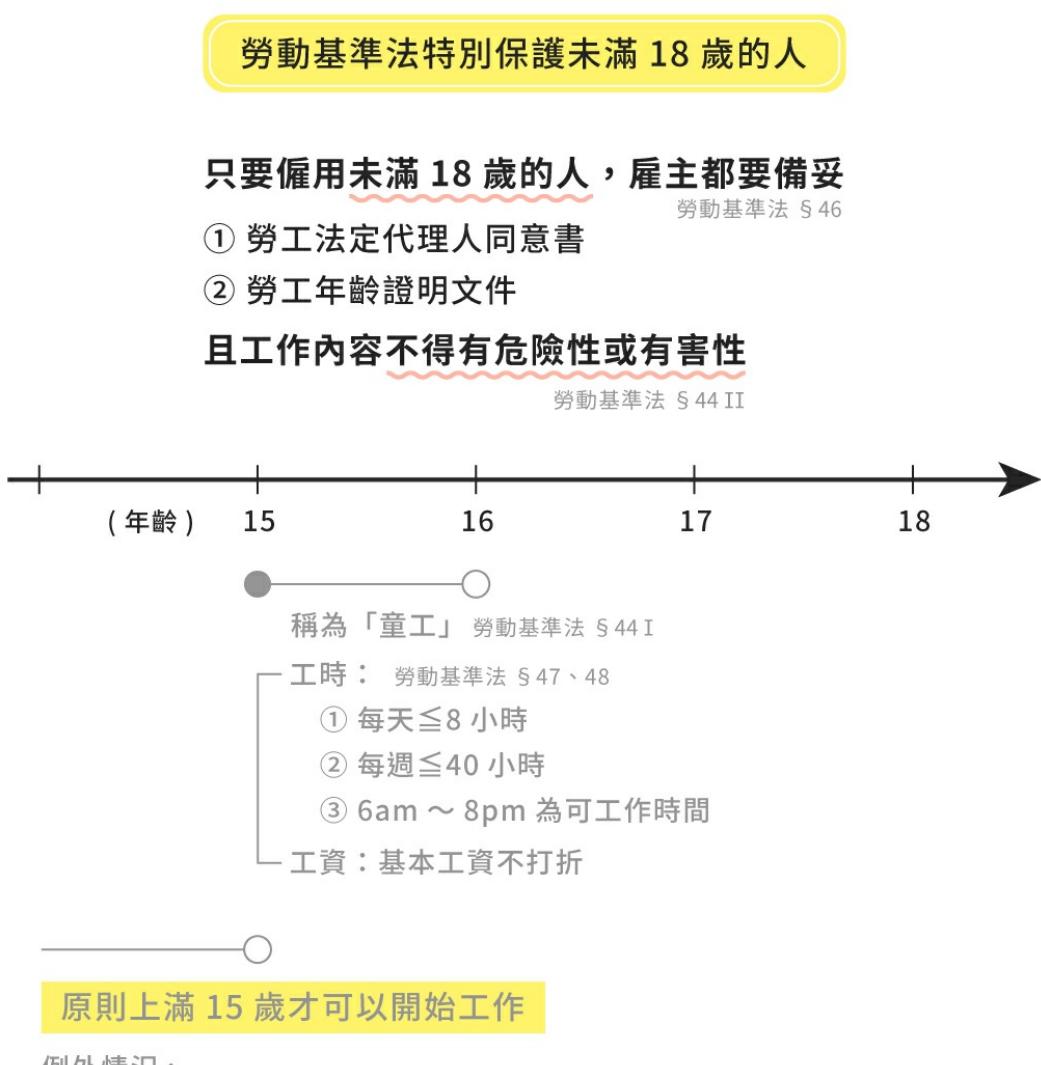


圖1 勞動基準法特別保護未滿18歲的人

資料來源：林大鈞 / 繪圖：Yen

一、證明文件相關

依照勞動基準法第46條^[2]規定，未滿18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童工之年齡證明文件。

二、工作內容限制

依照勞動基準法第44條第2項規定，童工不得從事危險性或有害性的工作。至於何謂「危險性或有害性」之工作，勞動基準法施行細則第25條^[3]規定，須依照職業安全衛生有關法令之規定來判斷^[4]。

三、工作時間

為保障童工身心健康與健全發育，勞動基準法第47條^[5]與第48條^[6]規定，童工每日工作時間不得超過8小時，每週工作時間不得超過40小時；且童工不得於20：00～06：00工作。

主管機關對此亦強調，因童工工時保護規定與勞動基準法第30條第2項^[7]實施一週變形工時之規定立法意旨不同，故實施一週變形工時制度之事業單位，其所僱童工每日工作時間仍不得超過8小時，否則即屬違法^[8]。

四、工資

在2017年修法前，勞動基準法施行細則第14條規定，童工之基本工資不得低於基本工資百分之70。會有此規定係因勞動基準法立法之初，主要適用產業為製造業，考量童工體力相對於成人較弱，提供勞務的效率、價值一般較少，所以容許童工基本工資得低於一般勞工的基本工資。

但當前產業型態已由製造業轉為服務業為主，體力上之差異已漸消弭，如果因為兒童年齡較低，即允許雇主另降低基本工資，反將造成雇主因僱用成本之差異，於招募上為不公平的對待。又考量到需要工作之兒童，通常為經濟弱勢者，更應受到基本工資之保障，為展現政府維護兒童權利，落實兒童權利公約之決心，並提升初入職場童工之薪資水準，保障其勞動條件權益，故現已刪除本條規定，使童工同受基本工資規定之保障^[9]。

五、低齡者僱用禁止

依照勞動基準法第45條第1項、第2項規定^[10]，除了國中畢業或經過主管機關認定工作性質以及環境無礙身心健康而許可的工作之外，雇主不得僱用未滿15歲之人從事工作。

而有鑑於戲劇、節目中的童星時常發生超時工作、夜間工作至影響其身心健康及受教權益等情形頻傳，勞動基準法第45條於2013年底增訂第3項及第4項「童星保護條款」：第3項授權主管機關訂定了「勞動基準法第四十五條無礙身心健康認定基準及審查辦法」以保障未滿15歲之兒童^[11]；第4項則將未滿15歲之人（主要係針對從事演藝事業之童星）亦納入勞基法受上開童工相關規定保障。

註腳

[1] **勞動基準法第44條**：「

- I 十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。
- II 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。」

[2] **勞動基準法第46條**：「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。」

[3] **勞動基準法施行細則第25條**：「本法第四十四條第二項所定危險性或有害性之工作，依職業安全衛生有關法令之規定。」

[4] 例如**職業安全衛生法第29條**：「

- I 雇主不得使未滿十八歲者從事下列危險性或有害性工作：
 - 一、坑內工作。
 - 二、處理爆炸性、易燃性等物質之工作。
 - 三、鉛、汞、鉻、砷、黃磷、氯氣、氰化氫、苯胺等有害物散布場所之工作。
 - 四、有害輻射散布場所之工作。
 - 五、有害粉塵散布場所之工作。
 - 六、運轉中機器或動力傳導裝置危險部分之掃除、上油、檢查、修理或上卸皮帶、繩索等工作。
 - 七、超過二百二十伏特電力線之銜接。
 - 八、已熔礦物或礦渣之處理。
 - 九、鍋爐之燒火及操作。
 - 十、鑿岩機及其他有顯著振動之工作。
 - 十一、一定重量以上之重物處理工作。
 - 十二、起重機、人字臂起重桿之運轉工作。
 - 十三、動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。
 - 十四、橡膠化合物及合成樹脂之滾輾工作。
 - 十五、其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。

II 前項危險性或有害性工作之認定標準，由中央主管機關定之。

III 未滿十八歲者從事第一項以外之工作，經第二十條或第二十二條之醫師評估結果，不能適應原有工作者，雇主應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。」

[5] **勞動基準法第47條**：「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。」

[6] **勞動基準法第48條**：「童工不得於午後八時至翌晨六時之間內工作。」

[7] **勞動基準法第30條**第1、2項：「

- I 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。
- II 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。」

[8] 詳見中華民國勞動部網站（2023），《童工相關保護》。

[9] 詳見勞動部（2017），《[勞動基準法施行細則修正條文對照表](#)》。另外為了落實[兒童權利公約](#)，已於2014年6月4日公布[兒童權利公約施行法](#)，並於同年11月20日施行。

[10][勞動基準法第45條](#)：「

I 雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。

II 前項受僱之人，準用童工保護之規定。

III 第一項工作性質及環境無礙其身心健康之認定基準、審查程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關依勞工年齡、工作性質及受國民義務教育之時間等因素定之。

IV 未滿十五歲之人透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接為他人提供勞務取得報酬未具勞僱關係者，準用前項及童工保護之規定。」

[11]詳見[勞動基準法第45條無礙身心健康認定基準及審查辦法](#)。

標籤

👉 童工，勞基法，勞動基準法，兒童權利公約，未成年人