

勞動基準諮詢會第 22 次會議紀錄

壹、時間：108 年 9 月 3 日（星期二）上午 9 時 30 分

貳、地點：本部 601 會議室〈台北市中正區館前路 77 號 6 樓〉

參、主持人：劉召集人士豪

肆、主持人致詞(略)

紀錄：李思慧、楊怡婷

伍、討論事項

第一階段、目的事業主管機關申請說明及列席勞資團體發言重點：

案由一：關於經濟部函請公告「經濟部所屬台灣中油股份有限公司(以下簡稱中油公司)輪班人員」為勞動基準法第 34 條第 2 項但書範圍一案，提請討論。

經濟部

- 一、中油公司從事石油煉製及供應，工作有其專業性及安全考量。煉製事業部、石化事業部、溶劑事業部、液化石油氣事業部、天然氣事業部及探採事業部之輪班人員如以間隔 11 小時休息時間排班，於人員受訓、請假等期間，調度人員代班困難，如造成空班將影響工安；另探採事業部鑽修井及油銷事業部部分加油站工作地位處偏遠、交通往返時間較長，如以間隔 11 小時排班，將減少返家休息時間。
- 二、中油公司勞資雙方考量工安、交通往返時間，並兼顧輪班人員於空班前後獲得較多休息時間，部分輪班人員確有彈性調整休息時間之必要，且不至於有過勞情形，爰希望在「勞雇雙方協商調整班次期間」繼續適用勞動基準法第 34 條但書規定。
- 三、經濟部參照行政機關的規定，對僻地有一個界定及加給的標準。目前一級僻地，指的是沒有道路人煙稀少；二級僻地，如嘉義阿里山、花蓮秀林，員工數加起來約 8 人，三級僻地，如台中梧棲、花蓮秀林、南投信義，員工數加起來約 64 人，四級僻地，如台中梧棲約 200 餘人、花蓮玉里、南投魚池跟桃園大園加起來約 7 人。

台灣中油股份有限公司

- 一、公司從事石油煉製及供應，工作有其專業性，如遇有人員受訓或請假時，要找代班人員，也必須要有專業及工安的考量，非一般人員所能替代。公司在排班上，原則都是以間隔 11 小時來排，但如有人員受訓或請假須找人替補代班時，仍然需要有間隔不少於 8 小時的彈性。另外在偏遠地區的加油站（如中部橫貫公路或蘇花公路），如果以間隔 11 小時來排班，可能反而造成員工待在工作地的時間更長，對於員工返家休息恐造成不便，所以也希望可以間隔不少於 8 小時的彈性，讓員工能有從事個人休憩、家庭生活照顧的時間。
- 二、目前偏遠地區加油站人數約 49 人，鑽修井約 68 人，占總輪班人數 6000 餘人的比例並不高，並非所有輪班人員均實施，僅部分特殊會有調整的狀況，且勞資雙方與工會間也溝通過，都有共識。
- 三、現在煉製工廠在排班都是以間隔 11 小時為原則，且從業人員依職業安全衛生法須有工安證照，工安證照有 3 年不等的有效期，所以人員必須再接受複訓，當輪班人員接受複訓時，等複訓的人員要回來接輪班時，就會無法間隔 11 小時。
- 四、如果都要求間隔 11 小時，公司人力調度不易，各從業專業性不盡相同，無法互相替補代班，間隔 11 小時容易造成排班混亂，員工也無法接受。另偏遠地區分成 2 班制，早班 7 點至 15 點，午班 14 點至 22 點，為減少交通往返的時間，員工通常是集中上完幾個班後才返家，例如上完午班後留宿宿舍，隔天接著上早班，然後才返家；至鑽油井的部分，因為多數都地處偏遠，所以員工都會把假排在一起，集中返家時間。
- 五、目前排班方式為 4 班 3 輪，8 天中休 2 天，2 天白班 2 天中班休 1 天，2 天晚班，然後再休 1 天。

台灣石油工會(提供書面意見)

- 一、本會向來積極爭取會員勞動條件之提升，不棄守維護勞工權益之應有理念。
- 二、關於石油煉製及供應的輪班人員，國營事業因應勞動基準法修正增補人力配置，僅限於正常排班運作時，可達間隔 11 小時之規定。惟幾乎所有的輪班制，遇有人員請假、訓練、出席會議等情形時，形成調度的困難，如造成空班勢必危及工安，受限於專業及安全考量，確須有間隔不少於 8 小時的彈性。
- 三、偏遠地區加油站及鑽修井工程隊輪班人員，經實地審視現有人力及營運方式無法更動前提下，工作人員無法當日往返，如一律以間隔 11 小時排班，並無法讓人員有更充分的休息，至人員留宿工作地點，雖無法達到間隔 11 小時，卻反而可以充分休息。
- 四、現行營運模式遇人員請假、訓練、出席會議等情形時，難以達到間隔 11 小時的要求，工會同意中油公司輪班人員於勞雇雙方協商調整班次期間，可以適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定。

案由二：關於交通部函請指定「社會團體中財團法人台灣觀光協會」為勞動基準法第 36 條第 4 項行業一案，提請討論。

交通部

- 一、依發展觀光條例規定，中央主管機關得將辦理國際觀光行銷、市場推廣等業務委託法人團體辦理。財團法人台灣觀光協會承接本部觀光局委託辦理海外參展及觀光行銷推廣活動，其業務為赴海外參展及推廣，以及每年於國內主辦 ITF 台北國際旅展、海峽兩岸台北旅展、台灣美食展等推廣會展觀光活動。
- 二、推廣活動期間，該協會帶領觀光產業業者至海外參展，期間約 7 至 12 日，又必須配合國際慣例於週六及週日辦理展覽，因在外須臨時應變

情形較多，工作人員須具經驗，較無可取代。另於國內辦理非例行之兩大重要會展，包括台北國際旅展、海峽兩岸台北旅展及台灣美食展，員工必須於短期內全員投入執行任務，無法輪調休假。

三、台灣觀光協會勞資雙方於 108 年 3 月 21 日召開會議討論，全體代表一致通過納入適用勞動基準法第 36 條第 4 項彈性調整例假規定。另本部觀光局以書面徵詢該會全體員工意見，均表示同意依前開規定調整。

四、基上，考量該協會於國外執行職務及辦理非經常性之活動或會議，具有彈性調整例假之需求，爰請勞動部指定其適用勞動基準法第 36 條第 4 項規定。

財團法人台灣觀光協會

一、本協會每年承接交通部觀光局委託赴國外辦理超過 25 場推廣活動，包括東北亞、東南亞及歐美等地區，均由主責同仁辦理策展工作。為使推廣活動達到最大效益，展期通常會跨越週末，又因主責同仁須與觀光局、當地廠商、業者等相關單位協調，較無法臨時被替代，致可能無法符合勞動基準法一例一休之規範。

二、本協會前召開勞資協商會議時，勞方代表均同意依勞動基準法第 36 條第 4 項調整例假規定辦理。

三、為符合觀光局年度主題及政策規劃，台灣美食展及 ITF 台北國際旅展皆規劃為國家級展覽，同仁須親自策展並進行相關聯繫工作，並投入相當多的時間及心力，因此本協會辦理國內兩大會展時，於活動執行期間，確有彈性調整例假之需求。

財團法人台灣觀光協會勞工代表

一、因出國推廣或在國內辦展時，主責同仁可能連續工作天數會超過勞動基準法限制或有延後休息的情形，所以希望可以允許任務結束後再行補休。

二、本協會專職員工計 38 人，曾簽署同意書同意調整例假。

三、在國內辦理旅展或美食展等活動期間，全體員工均須投入工作。

第二階段、委員討論

案由一：關於經濟部函請公告「經濟部所屬台灣中油股份有限公司輪班人員」為勞動基準法第 34 條第 2 項但書範圍一案，提請討論。

F 委員

同意。

K 委員

同意，但對於適用人員的範圍，應為更明確的規範。

G 委員

不同意，修法都過一段時間，不應該還無法調適。

D 委員

對於適用人員、適用的條件，應為更明確的規範。

A 委員

建議跟台電、中鋼做相同的處理。之前給 1 年的期限，這次如果不明定適用期間，應該要有論理依據。另外建議經濟部針對適用人員、條件為更明確的規範。

B 委員

建議對於適用對象、情境，應為更明確的規範。

C 委員

同意，但建議如果是人力不足的考量，可以比照前次核定明定適用期間；如果是業務性質特殊，才考慮是用勞資雙方協商調整期間。

J 委員

同意，原則上意見與 C 委員一樣，且本案勞資雙方也沒有異議。

結論

今日與會代表發言意見將列入會議紀錄，作為政策評估之參考。

案由二：關於交通部函請指定「社會團體中財團法人台灣觀光協會」為勞動基準法第 36 條第 4 項行業一案，提請討論。

K 委員

觀光協會勞資雙方似未充分了解勞動基準法例假調整規定，為確保雙方權益，建議不開放。

A 委員

因勞動基準法第 36 條第 4 項係規範經中央主管機關指定之「行業」，得依規定調整例假，得否僅指定個別事業單位適用前開規定？另該協會以「勞工於國外執行職務」及「為辦理非經常性活動或會議」之由申請適用勞動基準法第 36 條第 4 項規定，略顯寬鬆，仍應審慎。

D 委員

建議併同考量如交通部將推廣活動委託給其他團體，則其他團體亦可能有類似需求。

J 委員

尚可理解於國外參展可能有連續工作超過 6 天的狀況，惟仍建議應使勞工輪流休息；於國內辦展而須調整例假期間似不明確，仍應審慎。另因勞動基準法第 36 條第 4 項係規範經中央主管機關指定之「行業」，得依規定調整例假，得否僅指定個別事業單位適用前開規定？

B 委員

尚可理解國外參展有調整例假之需求，惟於國內辦展時，應可適當調度人力使勞工輪流休例假，不贊成指定適用。

E 委員

於國內辦展時，應可適當調度人力使勞工輪流休例假；至國外參展部分，同 B 委員意見，惟仍建議應使勞工輪流休息。

I 秘書長(代理 H 委員)

尚可理解國外參展有調整例假之需求，惟於國內辦展而須調整例假期間似不明確，仍應審慎，個人持反對意見。

C 委員

該協會所提於國內辦理非經常性活動或會議而有調整例假之理由，略顯空泛，建議不同意其適用。另各行業均可能有勞工赴國外參加會議情事，該協會就國外參展所持調整例假之事由，亦不充分，仍應審慎。

結論

今日與會代表發言意見將列入會議紀錄，作為政策評估之參考。

陸、臨時動議：無

柒、散會：上午 11 時 30 分