

勞動基準諮詢會第 36 次會議紀錄

壹、時間：113 年 11 月 6 日（星期三）下午 3 時 30 分

貳、地點：本部 1001 會議室

參、主持人：許召集人傳盛

肆、主持人致詞（略）

伍、討論事項

紀錄：龔美瑄

第一階段、申請單位說明及列席勞資代表發言重點：

案由：關於交通部函請指定「觀光旅館業及一般旅館業」為勞動基準法第 34 條第 2 項但書適用範圍一案，提請討論。

交通部（申請單位）

我國一般旅館業於疫情後，勞工工作型態發生改變，面臨缺工困境，為了解該業別所僱輪班人員之排班情形及勞動現場需求，本部業於 113 年 9 月 5 日邀集一般旅館業勞雇團體，針對是否適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定進行研議。會中勞雇雙方取得共識，對於縮短勞工輪班間隔休息時間，有助填補換班人力空缺及增加勞工排班彈性，確有適用之需求，爰請同意從事一般旅館業之輪班人員適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定。

資方代表（新北市旅館商業同業公會）

- 一、一般旅館業之輪班人員於班別轉換時有 11 小時休息時間之限制，為避免違反法令規定，該類人員不得晚班接早班工作，及依其意願加班，或於班別轉換之際，勞工需排定一日休假以配合輪班間隔，致其較難安排連續假期。縮短輪班間隔時間可增加勞工排班選擇，而非常態性排班模式，並需經由勞雇雙方協商同意，始得實施。
- 二、以輪班櫃檯人員為例，為配合旅客入住及退房時間，倘輪班間隔時間縮短為 8 小時，由同一人員值勤，有助於業務之銜接，提高服務品質。

勞方代表一（臺中市旅館服務人員職業工會）

一般旅館業之勞工為遵守輪班間隔時間之規定而無法密集排班，致其

假期縮短，對於返家較耗時之勞工而言，實有不便之處。本人認為倘經勞雇雙方於事前協商且取得勞工同意，即可縮短輪班間隔時間為 8 小時，使勞工於晚班 11 時下班，休息 8 小時後即可接早班，以增加勞工排班及排假彈性。

勞方代表二（集瓊飯店）

- 一、一般旅館業全日皆需提供服務，採三班輪班制，每班出勤時間約 8.5 至 9 小時，輪班間隔時間之規定使勞工於排班時受到限制，如晚班無法接早班，且需排定休假配合輪班間隔時間，減少時間運用彈性。
- 二、勞工欲增加收入來源，卻需選擇於下班時間至其他事業單位兼職，如放寬輪班間隔時間限制，勞工可於原事業單位加班，以降低其交通風險，爰同意一般旅館業輪班人員適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定。

交通部（申請單位）

- 一、觀光旅館業相較於一般旅館業，事業單位之設立程序、經營規模及營運定位有異，部分業者亦會設立餐飲、運動等部門提供全日服務，惟其輪班人員（如房務清潔人員）作業內容與一般旅館業相同，皆為間歇性且勞動密集度不高之工作。
- 二、如前述說明，本部於 113 年 9 月 5 日邀集觀光旅館業勞雇團體，就輪班人員是否適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定進行討論。會中相關團體反映，縮短勞工輪班間隔休息時間有助人力運用，並緩解缺工狀況，爰請同意觀光旅館業之輪班人員適用勞動基準法第 34 條第 2 項規定。

資方代表（中華民國觀光旅館商業同業公會）

- 一、觀光旅館業經營模式多元，除住宿業務外，亦有餐飲、健身房及泳池等設施，人力運用也需更為多元彈性。縮短輪班間隔時間有助於人力安排，並可因應旅遊旺季、年終尾牙期間，填補人力運用彈性。
- 二、經與許多業者交流經驗，部分勞工希望增加薪資收入，惟因輪班間隔時間之限制，致其下班時間僅能於其他事業單位兼職，增加交通往來風險，如將輪班間隔時間縮短為 8 小時，可提升勞工於

原單位加班意願。

勞方代表一（老爺大酒店股份有限公司）

觀光旅館業採三班輪班制，每班工作時間為 8 小時，晚班為晚上 11 時下班，早班為上午 7 時上班，若遇接待團體客人、颱風日留守及早班同仁臨時身體不適等狀況時，容易形成人力調度困難，爰認同觀光旅館業輪班人員適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定。

勞方代表二（鼎鼎大飯店股份有限公司）

本人為鼎鼎大飯店股份有限公司員工，本人可以接受偶爾輪班間隔時間縮短為 8 小時。

勞方代表三（鼎鼎大飯店股份有限公司）

本人為鼎鼎大飯店股份有限公司人資部門，公司內有兼職同仁反映，欲多賺取工資，有晚班接早班之需求，惟因目前法規限制，無法如此轉換班別。本公司相當注重同仁休息權益，倘日後縮短輪班間隔時間，將為臨時性或機動性人力安排之用，而非常態性排班模式。

第二階段、委員討論

案由：關於交通部函請指定「觀光旅館業及一般旅館業」為勞動基準法第 34 條第 2 項但書適用範圍一案，提請討論。

F 委員

考量一般旅館業及觀光旅館業輪班人員工作特性，多為間歇性且勞動密集度不高之工作，縮短輪班間隔時間有助提升事業單位及勞工排班彈性，爰認同該業別輪班人員適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定。

G 委員

- 一、 個人支持一般旅館業及觀光旅館業輪班人員適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定。
- 二、 依該規定事業單位實施前，應徵得勞資會議同意，惟實務上事業單位召開勞資會議案例較少，勞工可能無法充分表達其意願。倘勞動部同意適用，應審慎研議監督作法。

J 委員

一般旅館業與觀光旅館業經營規模性質有異，建議依據各該輪班人員之工作特性，採部分放寬相關人員適用，且應加強勞資雙方協商機制。

B 委員

- 一、建議申請單位加強說明適用人員之工作特性。以工作特性而言，似乎僅有房務清潔人員較有關聯性。
- 二、疫情後之缺工問題是否構成特殊原因仍有疑義，另雇主提升排班彈性或勞工增加薪資收入等需求廣泛存在於各行各業，較難構成本案申請適用人員之特殊原因。若所報業別真有其特殊性，建議加強敘明其缺工狀況及需開放適用之期間。

E 委員

- 一、縮短輪班間隔時間有助解決缺工問題，與資方主張僅偶爾機動調整之論點相互矛盾，如縮短輪班間隔時間目的，係為填補長期人力空缺，此種排班方式是否成為常態而非例外情形，似有疑慮，持反對立場。
- 二、目前公告得適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定之行業多屬製造業，且有工會及勞資會議組織，本案申請適用行業則較少工會或召開勞資會議，如何加強勞雇雙方協商機制踐行法律程序有所疑慮。

A 委員

房務清潔人員確有其工作特性，認同考慮採取放寬部分人員適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定，並附加實施條件(如期間及次數等)，以增加勞雇雙方協商空間。

D 委員

- 一、認同建議申請單位加強說明適用人員工作內容之特殊性。
- 二、依據勞雇雙方所提，輪班人員每月班別轉換次數少，依現行規定一般旅館業已可適用 4 週彈性工時，可藉由調配休息日方式因應輪班間隔時間之限制。如有共識開放，實施期間仍應限為勞雇雙方協商調整班次期間。

C 委員

依勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定為例外情形，須有工作特性或特殊原因，始能適用。缺工問題不只存在於一般旅館業及觀光旅館業，

勞動部須審慎評估是否將缺工因素視為特殊原因，避免未來縮短輪班間隔時間之例外情形成為常態。

I 委員

- 一、一般旅館業及觀光旅館業之房務清潔人員因技術含量及工資較低，使勞工有加班需求，且人員流動率大，構成缺工因素之一。
- 二、現行多數一般旅館業及觀光旅館業規模較小，未召開勞資會議，勞雇雙方能否落實充分協商，仍有疑義。

結論

本案保留。請目的事業主管機關交通部，針對所送一般旅館業及觀光旅館業，補充說明各該輪班人員申請縮短輪班換班間隔之工作特性或特殊原因，再作討論。

陸、臨時動議：無

柒、散會：下午 6 時