

勞動基準諮詢會第 26 次會議紀錄

壹、時間：109 年 12 月 30 日（星期三）下午 2 時

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：王召集人尚志

肆、主持人致詞（略）

伍、討論事項

紀錄：李玟茹、陳世凡、李思嫻

第一階段、目的事業主管機關說明及列席勞資團體發言重點（按發言先後次序）：

案由一：關於文化部函請公告「財團法人中央廣播電臺工程部輪班人員」為勞動基準法第 34 條第 2 項但書範圍一案，提請討論。

文化部

財團法人中央廣播電臺工程部輪班人員因分臺地處偏遠，勞工居住地與工作地點距離遙遠，不易當日通勤。因勞資雙方曾召開勞資會議針對適用勞動基準法第 34 條第 2 項放寬輪班間隔為 8 小時一節達成共識，故提出本案申請。

財團法人中央廣播電臺

- 一、考量先前事業單位將分臺整併，致使許多工程部輪班人員改由外地赴新分臺地點工作，又分臺多地處偏遠，勞工車程往返時間增加，不易當日通勤。
- 二、該等人員排班情形為一日 3 班，勞工輪值 3 日休息 2 日，如能縮短 11 小時輪班間隔休息時間為 8 小時，集中排班，可使勞工獲得多返家休息之時間，以利假日獲得充足休息及安排家庭生活。
- 三、本案放寬勞動基準法第 34 條之輪班間隔 11 小時之申請，係由企業工會所提出。

臺北市財團法人中央廣播電臺企業工會

因分臺地處偏遠，交通不便，生活機能不足；又相關輪班工程人員人力短缺，工會成員反應期望排班集中，俾使勞工獲得更多休息時間，以便返家，故希望將輪班間隔休息時間改為 8 小時。

案由二：關於經濟部函請公告「台灣糖業股份有限公司輪班人員(砂糖事業部小港廠)」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、台糖公司砂糖事業部小港廠生產各類砂糖、食用油及動物用飼料，工作屬性為全年 24 小時開工，工作具連續性，且大部分操作需具專業證照人員方可執行(如具有甲級鍋爐操作、第一種壓力容器操作、空氣污染防治專責人員、廢棄物清除、廢水處理、5 公噸以上固定式起重機操作等專業證照)，且生產所需之原料糖、黃豆及玉米等原料從國外進口，船隻裝卸期間及運輸配送具時效性。
- 二、目前砂糖事業部小港廠員工 207 人，實施輪班制人員 130 人，如開工期間遇員工受訓、臨時請假無法上班工作，由於輪班人員需具專業證照才可執勤，無法由一般人員代班，人力代班調度困難。
- 三、勞動基準法第 34 條規定，工作採輪班制者，更換班次時，至少應有連續 11 小時休息時間，惟小港廠開工期間，如於天災、事變或突發事件之處理期間，人力代班調度不易，建議在上述期間更換班次時，得變更為休息時間不少於連續 8 小時，可彈性調整人力，維持產製率，避免發生停工之虞以致營運嚴重損失。
- 四、對於上開台糖公司所稱「突發事件」定義，查據行政院勞工委

員會 82 年 11 月 16 日台勞動二字第 67798 號函釋，突發事件以應視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環性，及該事件是否需緊急處理而定。本案台糖公司係依照上開函釋定義作認定。

台灣糖業股份有限公司

- 一、小港廠生產砂糖、食用油及動物用飼料，工作屬性為全年 24 小時採 4 班 3 輪值勤，於正常輪值下符合連續 11 小時休息時間規定。惟工廠如遇到突發事件(例如同仁生病送醫或上班途中發生車禍)致該班員工無法到勤，且無人力可調班值勤，現行做法只能由前一班及後一班人員各加班 4 小時以維持現場輪班運作。
- 二、由於作業上必須配合船隻裝卸，於特定之工作期間完成，如遇天災、事變或突發事件，將導致人力無法調配運作，因此本公司積極跟台糖公司高雄市企業工會協商，也獲得工會支持及同意，在上述期間更換班次時，得變更為休息時間不少於連續 8 小時。

台糖公司高雄市企業工會

- 一、本工會同意台灣糖業股份有限公司砂糖事業部小港廠申請勞動基準法第 34 條第 2 項但書變更輪班換班間距休息時間不少於連續 8 小時規定之需求。
- 二、因突發事件(例如同仁生病請假或上班途中發生車禍)為無法預期之事件，如員工因而無法到勤，如欲合法，只能由前一班及後一班人員各加班 4 小時維持運作，對勞工而言，負擔加重，半夜出勤亦有困難。
- 三、砂糖廠員工需具專業證照人員才可執勤，如遇突發事件，將使人力代班調度困難，因此同意此申請案。

案由三：關於經濟部函請公告「海光企業股份有限公司等 15 家企業」
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、鋼鐵製造產線為 24 小時連續製程，國內鋼鐵廠一般採 3 班制輪替，作業分工細且具專業性，如遇天災、事變、突發事件、員工受訓期間或臨時請假，受限於輪班換班至少 11 小時休息時間之規定，造成雇主人力調度困難，經過公司內部勞資雙方協商並達成共識，向經濟部申請適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定。
- 二、本部於 108 年 9 月 6 日召開勞雇溝通會議，勞資雙方均有需求且達成共識，於評估 15 家事業單位送來之申請表及勞資會議紀錄後，確認該等事業單位因鋼鐵製造工作之工作特性及特殊原因，有適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定之必要；又相同工作性質之中國鋼鐵股份有限公司已公告得適用該項但書規定。綜前，本部同意海光企業股份有限公司等 15 家企業為勞動基準法第 34 條第 2 項但書範圍。
- 三、勞工班表一般會在一週前排定，勞工若在排定後臨時有事，多以換班方式處理，因此，勞工相互換班之需求屬「勞雇雙方協商調整班次期間」。至於「天災、事變或突發事件」之需求，係因鋼鐵製造產線為 24 小時連續製程，作業分工細且具專業性，如遇天災、事變、突發事件，無法找其他崗位之人力取代，只能找同崗位的勞工代班，故亦有適用例外規定之需求，此情況勞工也同意。
- 四、台灣鋼鐵工業同業公會會員有 4、500 家，主要為鋼鐵冶煉業、鋼鐵軋延及擠型業及鋼鐵伸線業，本申請案僅 15 家，適用人數約 4300 人。

盛餘股份有限公司

工作採三班制，勞工如臨時有狀況，在不想請假之情況下，每希望透過換班方式因應，惟受限於輪班換班至少 11 小時休息時間之規定，無法換成早一班或晚一班工作，造成換班困難。勞工多次在勞資會議反映，11 小時規定造成排班困難。本案主要來自於勞工需求，公司願意配合以促進勞資和諧，且為偶發事件，故提出申請。

燁輝企業股份有限公司

- 一、本人負責離職面談，在輪班換班 11 小時休息時間之規定上路前，夫妻雙方如有一人為輪班制勞工，當遇到家庭瑣事時，例如家中小孩或長輩生病、去銀行辦事情等，輪班制的一方可透過換班方式處理，夫妻兩人都不用請假，但換班彈性不見後，若遇到同樣狀況，只能請假因應。
- 二、需要適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定之情況，大多為勞雇雙方協商調整班次期間，勞工大多希望調班方面能較有彈性。
- 三、依現行輪班換班至少 11 小時休息時間之規定，實務上若有勞工臨時請假，會請其他同仁提早 4 小時出勤或延後 4 小時下班方式因應，但此做法反造成勞工不便。

海光企業股份有限公司

輪班同仁常反映，過去可透過調班方式處理私事，現在只能請假，影響到工資。在 108 年 3 月 21 日的勞資會議上，勞方希望雇主向主管機關提出適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定之需求，故本公司透過台灣鋼鐵工業同業公會提出申請，希望勞動部可以體恤勞工兼顧工資及處理私事的心情，讓本公司於非常態性之情況下適用但書規定。

中鴻鋼鐵股份有限公司

本公司為中鋼集團的子公司，工作性質與中國鋼鐵股份有限公司完全相同，員工平均年齡為 48.8 歲，包含老中青三代，彈性調班可符合

不同年齡層勞工的需求，若維持輪班換班至少 11 小時休息時間之規定，公司方面沒有問題，但是勞工無法像過往一樣可透過彈性調班處理私事，反造成不便，故透過本申請案表達鋼鐵業勞工的聲音。

燁聯鋼鐵股份有限公司

本公司申請理由與中國鋼鐵股份有限公司及前面其他公司陳述內容大致相同，適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定為非常態性，且是基於勞工需求。

台灣鋼鐵工業同業公會

本申請案初期有向所有會員進行調查，主要是勞方有需求，資方也同意配合。因會員規模大小不一，有些並未實施輪班制，故非以整個產業向經濟部提出申請，僅先就有達成勞資共識的會員提出。

海光企業股份有限公司勞方代表

本人為領班，在本公司服務 20 多年，輪班換班至少 11 小時休息時間之規定造成勞工在調班的時候找不到人。換班並不會增加勞工的工作時間，僅為工作起訖時間之變更。以往早班勞工若有私事需要處理，可與中班同仁換班，礙於輪班換班必須間隔 11 小時，現在只能請特別休假，相對也減少未休假能換取工資的日數，收入減少。

盛餘股份有限公司企業工會

本公司輪班同仁需求與其他鋼鐵業勞工代表意見相同。本公司情形是工會會員反映，有經過工會會員代表大會通過，希望能比照中國鋼鐵股份有限公司，在換班上比較方便。

燁輝企業股份有限公司勞方代表

本人為輪班工程師，鋼鐵業工作型態大多為四班三輪，在輪班換班 11 小時休息時間規定上路前，調班方式較不受限制，且未休完之特別休假可折算工資，實務上輪班同仁遇到私事，多以換班方式處理，而非請假；但 11 小時規定上路後，僅能請假因應，故希望能適用輪

班換班休息時間 8 小時之規定，以符合勞工需求。

燁聯鋼鐵股份有限公司勞方代表

本人為輪班的副課長，11 小時與 8 小時雖然只差 3 小時，但對於換班影響很大，11 小時跨 2 個班、8 小時跨 1 個班即可，8 小時不但可符合勞工換班需求，也讓人力調配較有彈性。換班並不會增加工作時間，僅為工作起訖時間之變更，休息時間也一樣，只是前面休 16 小時或後面休 16 小時的差別而已。勞工大多希望能適用輪班換班休息時間 8 小時之規定。

中鴻鋼鐵股份有限公司勞方代表

本人從事輪班工作已 21 年，本公司勞資雙方已有共識，希望輪班換班較有彈性，且適用此例外規定，勞工值勤班次不會變多，也不影響公司營運，也有適當休息時間。勞工互相換班為偶發性質，且都出自於勞工意願。又鋼鐵業工作性質具有專業性，像是天車、堆高機或閉密空間工作，都需要有專業證照，無法以臨時人力取代。勞工確實有適用輪班換班休息時間 8 小時規定之需求。

第二階段、委員討論

案由一：關於文化部函請公告「財團法人中央廣播電臺工程部輪班人員」為勞動基準法第 34 條第 2 項但書範圍一案，提請討論。

G 委員

所提申請理由係因淡水分臺、褒忠分臺、口湖分臺之地點過於偏遠，惟該等分臺是否偏遠、及偏遠之定義仍有待釐清，本案建議仍應審慎。

F 委員

一、 考量勞動基準法第 34 條輪班間隔休息時間 11 小時之規定仍屬原則，縱因勞工提出同意適用例外規定，亦應審慎。

二、如係因人力不足，致無法因應勞工調換班需求，或可考慮以限定期間方式放寬輪班間隔休息時間之規定，以待事業單位補充人力，並應審慎考量放寬間隔休息時間將影響勞工健康等問題。

C 委員

本案應嚴謹考量開放輪班間隔休息時間之必要，非僅以勞工需求為單一考量。如需放寬，仍應回歸法令，考量其工作特性或其他特殊原因，以決定是否有開放之必要。

E 委員

應審慎考慮廣播業納入放寬輪班間隔休息時間之必要性。

H 委員

中央廣播電臺之播音業務係肩負國家任務，有其特殊性，與其他廣播電台性質有所不同。又因先前事業單位 9 個分臺裁撤為目前的 3 個分臺，所屬勞工勉為同意被調派到僅存的 3 分臺執行業務，造成勞工通勤路程時間延長，分臺又位處偏遠，可以理解勞工有縮短輪班間隔休息時間之需要，以便提早完成勤務返家休息。

I 委員

本案確實具有地點偏遠之特殊原因，勞工通勤不易，符合勞動基準法第 34 條第 2 項但書，認同給予彈性。

A 委員

考量事業單位之分臺地點偏遠，符合勞動基準法第 34 條第 2 項但書特殊原因之地點特殊；又本案係由勞方提出申請需求，顯示縮短輪班間隔為 8 小時應為勞工之排班實務需要，應可納入適用。

D 委員

工作地點偏遠確實會增加工作不便利性，以及增加勞工安排休息時間之困擾，考量本案勞工亦同意放寬輪班間隔休息時間為 8 小時，故支

持本案放寬輪班間隔休息時間之申請，以增加輪班同仁之排班及休假彈性。

結論

委員意見作為政策評估之參考。

案由二：關於經濟部函請公告「台灣糖業股份有限公司輪班人員(砂糖事業部小港廠)」為勞動基準法第 34 條第 2 項但書範圍一案，提請討論。

A 委員

勞工臨時請假是否屬於「突發事件」似有疑義。行政院勞工委員會 84 年 7 月 7 日台(84)勞動二字第 123423 號函，係指輪班生產之事業單位因勞工曠工，未先核准之請假，致無法調派人力因應使事業單位陷於不能繼續營運之情況，似與本案所稱「勞工請假」有別，建議先釐清本案申請理由是勞工有調換班需求，還是基於天災事變突發事件而有調整 11 小時休息時間之需求。

B 委員

雖然本案勞資雙方針對突發事件的認知與現行法令有所不同，但從書面資料得知該部門於常態運作下，輪班制人員仍可符合連續 11 小時休息時間，因此對本案持保留態度。

I 委員

由經濟部說明得知台糖小港廠員工，需具備專業證照人員才可執勤工作，在調度人力上顯有困難。認同本案應給予勞資雙方調整輪班換班休息時間的彈性。

H 委員

贊同應給予彈性。但建議釐清勞資雙方對「突發事件」之認知是否與現行解釋相符。

C 委員

本案主管機關陳述明確，且前次公告係所有台糖廠輪班人員皆適用，本次申請已限縮為單一廠區適用。又本案小港廠為 24 小時運作，有工作具連續性、人員需具備專業證照及運輸配送時效性等特殊原因，常態上輪班制人員可符合連續 11 小時休息時間，僅例外情形才有變更休息時間為 8 小時之需求，個人認同應給予彈性。

F 委員

建議先釐清勞資雙方認知之申請事由是否屬於突發事件定義，如果能釐清，原則上認同本案應給予彈性。

G 委員

個人認為要先釐清突發事件定義再進一步討論需求。

E 委員

勞資雙方對於突發事件的認知與現行法令似有不同，建議經濟部是否釐清需求重新提出申請，除天災、事變或突發事件之處理期間，勞方是否亦有透過勞雇雙方協商即可調整班次休息時間之需求？如釐清後，仍維持目前申請事由，個人認同給予彈性。

D 委員

- 一、依經濟部說明，台糖公司員工人數遞減造成缺口，若要給予勞工 11 小時休息時間，至少要多 1.5 倍人力才可運作。且工廠 24 小時採 4 班 3 輪值勤，且人員需具備專業證照，因此工會幹部才說明如遇突發事件(例如同仁生病請假或上班途中發生車禍)，在人力不足下無法正常運作。
- 二、本案經勞資雙方說明常態上仍維持 11 小時休息時間，已給勞工充足休息時間，僅特殊情況需調整輪班換班休息時間。本人認同應給予彈性。

結論

委員意見作為政策評估之參考。

案由三：關於經濟部函請公告「海光企業股份有限公司等 15 家企業」
為勞動基準法第 34 條第 2 項但書範圍一案，提請討論。

C 委員

- 一、本申請案雖主要是勞工需求，但勞動基準法係規範勞動條件之最低標準，第 34 條第 2 項但書規定之公告仍需視工作特性及特殊原因，審慎評估。
- 二、本案建議釐清整體產業都有需求，還是僅有該 15 家事業單位有需求後，再行處理。

E 委員

- 一、本申請案為民間事業單位提出申請，申請理由主要為工作性質與中國鋼鐵股份有限公司雷同以及勞工有換班需求，但相同理由之民間事業單位眾多，是否併同考量。
- 二、「勞雇雙方協商調整班次期間」如何確明僅在臨時情況下才適用，似有疑慮。

H 委員

- 一、中國鋼鐵股份有限公司現已為民間事業單位，若本申請案之 15 家鋼鐵公司之生產模式與工作性質都與該公司雷同，基於鋼鐵製造產線為 24 小時連續製程、作業分工細且具專業性，傾向同意適用。
- 二、勞動基準法第 34 條第 2 項但書係規定因工作特性或特殊原因，非僅限於行業，仍應個案認定。

G 委員

- 一、特別休假之立法目的應在使勞工休息，非在換取未休假工資。
- 二、開放標準應一致，與本申請案工作性質相同之中國鋼鐵股份有限公司已可適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定，且依所附申請資料，勞資雙方已達成共識，故傾向同意適用。

F 委員

- 一、 例外規定之開放須非常謹慎，才不會使例外變成原則。本申請案重點應在於開放後是否不利勞工的健康與安全，非僅依勞工意願即可；若可適用輪班換班僅休息 8 小時，可能會讓勞工連續 24 小時內工作 16 小時，鋼鐵業為高危險性行業、勞工工作密集度高，恐有健康安全疑慮。本次申請 15 家公司僅 5 家有企業工會，事業單位內部把關機制有疑慮。
- 二、 同一行業不同公司亦有不同經營模式，是否適用應個案決定。

A 委員

- 一、 例外規定的開放都有其特殊性，不宜因為中國鋼鐵股份有限公司得適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定，其他工作性質雷同的鋼鐵公司都可比照適用，仍需視其工作特性及特殊原因，考量各種情況審慎評估。
- 二、 本申請案須考量適用人數造成的影響，又勞動基準法的目的在保障勞工的健康與安全，不能僅考慮勞工有需求即可適用，仍需回歸工作特性及特殊原因。

D 委員

- 一、 中國鋼鐵股份有限公司前已公告得適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定，本申請案為與該公司工作性質雷同的 15 家鋼鐵公司，建議比照適用。
- 二、 建議在勞動基準法第 34 條第 2 項但書範圍適用上，以行業別作為考量。

I 委員

- 一、 本申請案適用與否重點應在工作特性，若該 15 家鋼鐵公司之工作性質確實與中國鋼鐵股份有限公司雷同，傾向同意適用。
- 二、 目前得適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定之範圍，均為臨

時性情況，本申請案若核定公告，建議可敘明僅為臨時性情況，以免誤解。

B 委員

- 一、 本申請案主要理由在於中國鋼鐵股份有限公司已可適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定，但該 15 家公司是否與中國鋼鐵股份有限公司一樣，勞資協商地位較為平等，不無疑慮。
- 二、 針對目前已公告「勞雇雙方協商調整班次期間」得適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定之對象，建議考量已適用之狀況，作為政策決定參考。

結論

委員意見作為政策評估之參考。

陸、臨時動議：無

柒、散會：下午 5 時