

勞動基準法第 34 條修法說帖

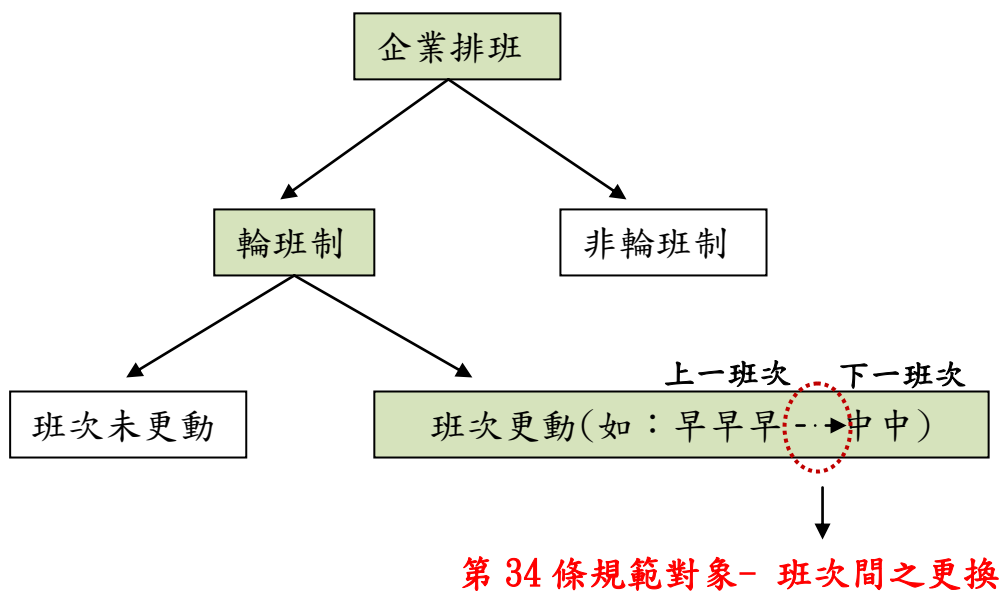
106.12.21

一、 修法緣由

企業經營型態殊異，各行各業排班制度可能採「輪班制」或「非輪班制」。勞動基準法第 34 條有關休息時間間隔之規定，所規範的是以下之情形：

1. 企業採取「輪班制」之勞工；
2. 並且限於工作班次更換時；如上一班次為早班、下一班次更換為中班，班次之銜接點。

至於「非輪班制」（如：固定朝九晚五工作者）或「屬於輪班制但班次沒有變動者」，並非本條規定之對象。



勞動基準法第 34 條所稱「輪班制」，係指事業單位之工作型態定有數個班別，由勞工分組輪替完成各班別之工作。勞工各組之工作地點相同、工作內容相同，只有工作時段不同，且具有更換工作班次之情形。

「週休二日」新制實施後，各界對於輪班制勞工於更換班次間隔 11 小時休息時間，倘若一體施行，對於部分企業恐因法令過於僵化，造成運作上窒礙難行，反而無法保障勞工權益，爰從法制面著手，檢討現行勞動基準法第 34 條規定。

二、修正重點

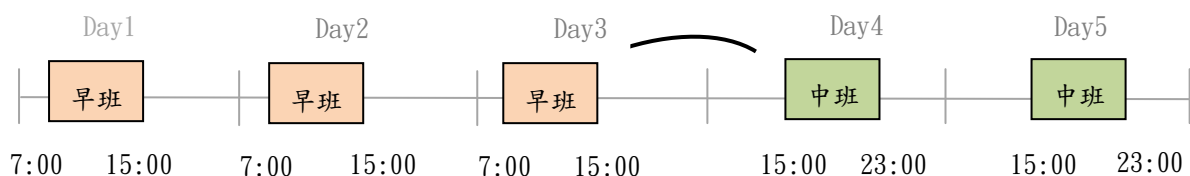
本條規定之修正，係在可兼顧勞工健康並強化勞資對話與集體參與機制之前提下審慎提出：

- (一) 輪班制勞工更換班次間隔之休息時間仍以連續 11 小時為原則。
- (二) 增訂但書，定明「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得變更休息時間不少於連續 8 小時。」。讓最清楚企業運作之工會或勞資會議，透過內部自主協商，可以找出最適合勞雇雙方需求之班次、變更休息時間調整方案。
- (三) 雇主僱用勞工人數在 30 人以上企業，依但書規定變更勞工之休息時間者，並應報當地主管機關備查，以利地方勞工行政主管機關掌握資訊，適時關注。

三、保障勞工權益政策不改變

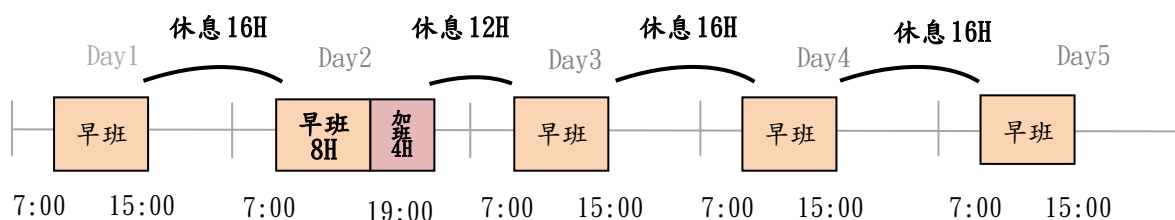
- (一) 本次修正對於輪班制勞工換班之休息時間，仍然以連續 11 小時為原則，其精神並未改變。但考量實務運作現況，增加勞雇雙方協商調整之彈性，讓輪班制勞工換班應間隔 11 小時休息時間之原則可以儘快上路。舉例來說，採三班制輪班之製造業，分成早班、中班、晚班三種班別，勞工由上一班次早班轉換為下一班次中班，或由上一班次中班轉換為下一班次晚班等各種不同作息班次之轉換，雇主必須遵守給予勞工至少 11 小時休息之原則。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得變更休息時間不少於連續 8 小時。

更換班次應遵守第 34 條規定

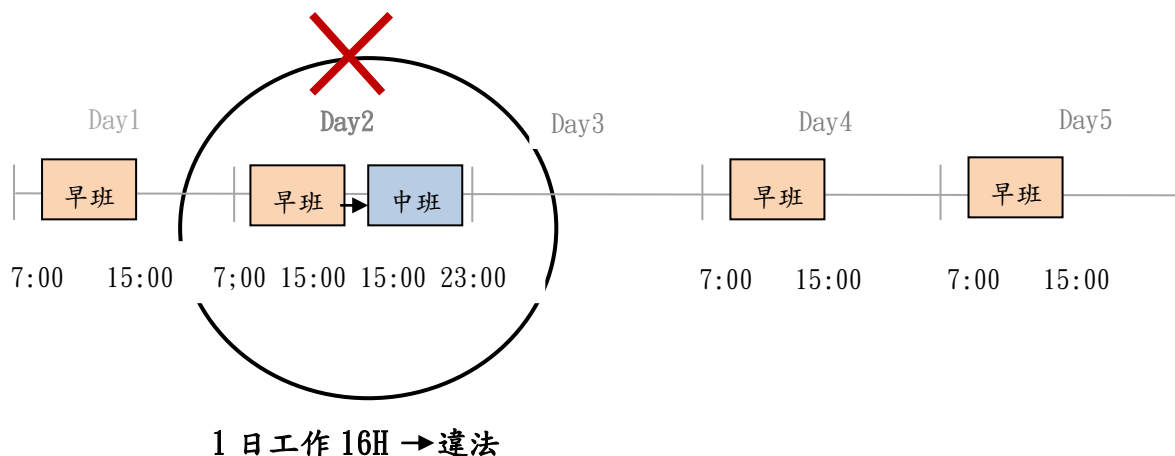


(二)本次修法堅持「正常工時不變」及「加班總工時不變」之原則，因此，每日工作總時數上限 12 小時（正常工時 8 小時加上延長工時 4 小時）規定並未改變。所以，非輪班制或雖屬於輪班制，但班次沒有變動者，雇主排班時，仍應符合每日工作總時數上限 12 小時之規定，因此勞工兩工作日間自然可保有適當之休息。

1. 舉例來說，採三班制輪班之製造業，勞工於某一週之 5 個工作日均固定上早班，由於該 5 個工作日之各日間，班次沒有變動，不涉及第 34 條輪班換班應有至少 11 小時休息時間之規範，但因每日工作時間最多為 12 小時，勞工至下一次出勤前仍可保有適當之休息。



2. 承前例，雇主倘若要求勞工當日早班工作結束接著上中班，1 日總工作時間達 16 小時，已違反勞動基準法第 32 條每日延長工時 12 小時上限規定。



四、 強化把關機制

- (一) 本次修法增加勞雇雙方協商變更 8 小時休息時間之例外規定，外界多有擔憂恐讓例外變成原則。近日立法委員所提勞動基準法第 34 條修正動議，增訂但書「因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續 8 小時」規定，確為可採行之作法。
- (二) 未來倘若法案通過，勞動部將與中央目的事業主管機關就「工作特性」或「特殊原因」而有適用例外規定之必要，共同努力把關。至於適用例外規定之情形，勞動部將俟中央目的事業主管機關所提會商需求，審慎研議。

五、 結語

本次修正雖給予輪班制換班間隔休息時間規定適度調節之彈性，但對於輪班制勞工換班的休息時間，仍然維持連續 11 小時為原則，其精神並未改變。此一修正，用意就在務實考量實務運作現況後，透過給予勞雇雙方自主協商之彈性調整空間，讓輪班制勞工換班應間隔 11 小時休息時間之原則可以儘快上路。

行政部門接獲相關異常資訊，定當介入輔導並協助企業即時調整。未來，行政部門將致力掌握企業實施例外之情況，適時輔導企業合理排班或進行勞動檢查，為勞工身心健康把關。