

勞動基準諮詢會第 37 次會議紀錄

壹、時間：114 年 1 月 20 日（星期三）下午 2 時 30 分

貳、地點：本部 1001 會議室

參、主持人：李召集人健鴻

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「一般旅館業房務清潔人員及輪班人員」
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）

一般旅館業之房務清潔人員及輪班人員專業性高，為有效維持業務銜接，提升服務品質，如果因旅客需求，造成工時延長，輪班間隔 11 小時將影響次日排班，而需有更為彈性之排班模式。又部分勞工有家庭照顧需求，縮短輪班間隔時間，有助於其安排上下班時間，以取得工作及家庭平衡。經本部評估一般旅館業之前揭工作者，確有適用縮短輪班間隔時間之需求，爰請同意前揭人員適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定。

資方代表一（中華民國旅館商業同業公會全國聯合會）

- 一、一般旅館業多採 24 小時營業，有二班輪、三班輪及長短班等排班模式，因房務清潔人員及輪班人員工作內容固定，職務不同者無法相互支援，所以當該職務有人員請假時，時常會遇到調派人力之困難。
- 二、當天災、事變或突發事件發生，往往需調配就近勞工前來支援工作，即遇到輪班間隔未足 11 小時情形，為避免觸法，多由主管進行調配而影響服務品質。如採縮短輪班間隔時間，事業單位可提供宿舍減少交通往返，或其他協助措施，以保障勞工休息權益，願意在特定條件之下，需經由勞雇雙方協商且合意，始得實施。
- 三、許多房務清潔人員為二度就業婦女，以晚班接早班而言，為遵守輪班間隔時間 11 小時之規定，當日早班需自上午 11 時始能開始

上班，至晚上 8、9 時始能下班，較難兼顧家庭照顧需求。爰為鼓勵二度就業婦女就業，建議縮短輪班間隔時間。

資方代表二（新北市旅館商業同業公會）

- 一、一般旅館業相較觀光旅館業規模較小，人力編制有限，從事同一職務之勞工少，如遇勞工請假或特殊狀況發生，將形成調度困難，爰希望縮短輪班間隔休息時間。
- 二、一般旅館業視經營型態，各自排班大致維持一定模式，例如：商務旅館多採三班輪，汽車旅館多採二班輪，且輪班頻率多為每月 1 次。爰縮短輪班間隔時間，為非常態性之排班方式；如有必要，事業單位於實施前，可與勞工協商換班「不可連續為之」，以落實勞工休息權益。

勞方代表一（台北馥華商旅房務員）

- 一、本人所在公司採三班輪，約每三、四天換班一次。因住家離公司較遠，於晚班接早班時，為節省通勤時間，會留宿公司提供之宿舍。此情況於 12 時下班後休息 8 小時已足夠，如果其他同事有需協助輪班，也可提前接班。惟為配合班別轉換需有 11 小時休息時間之規定，休息 8 小時後需於公司等待 2、3 小時才能上班，無法有效運用下班時間。
- 二、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，可增加勞工排班彈性。

勞方代表二（京都商務旅館櫃台員）

本人從事櫃台工作，因工作內容無危險性、勞力密集度低，以及通勤時間短，於班別轉換期間，休息 8 小時已足夠。且本人所在公司多數同仁年資較深，特別休假天數亦多，如想休息也可運用特別休假。此外，工作才有薪資收入，也可獲得專業知識，休息時間長短取決於個人，爰本人同意輪班間隔時間由 11 小時縮短為 8 小時。

第二階段、委員討論

案由：關於交通部函請指定「一般旅館業房務清潔人員及輪班人員」為勞動基準法第 34 條第 2 項但書適用範圍一案，提請討論。

C 委員

本案申請適用對象包含「輪班人員」，惟一般旅館業從事不同職務之工作者工作特性及特殊狀況有異，爰建議明確定義本案「輪班人員」之適用範圍，例如：廚工、餐廳服務生、接駁車司機等，是否皆有適用勞動基準法第 34 條第 2 項但書規定之必要。

D 委員

- 一、當初為了避免輪班人員發生過勞，修訂勞動基準法第 34 條第 2 項規定，所有輪班人員原則上輪班換班間隔都需有 11 小時休息時間，惟各行各業輪班人員排班都有間隔 8 小時需求，我國雇主多為中小企業，無法僱用多餘人力因應，如果各行各業都有需要來申請，恐怕須檢討法令規定。
- 二、勞動基準法第 34 條第 2 項規定前多個案申請，交通部觀光署將一般旅館業以通案申請，雖與前例有別，但欽佩觀光署的整體考量。
- 三、依一般旅館業勞工現場說明訴求，從考量勞工通勤及排班需求，同意「天災、事變或突發事件處理期間」，以及「勞資雙方協商調整班次期間」均可適用。
- 四、倘係雇主需求，建議應從薪資及人力補足。惟一般旅館業規模小，僱用勞工人數少，如造成無法調度人力，是否會影響其營運，仍有疑慮。

B 委員

- 一、本案對於申請人員之「工作特性」較難直接認定有適用但書規定之必要情形，建議以「特殊原因」為前提，並評估是否加註實施條件，給予有條件開放。
- 二、同意「天災、事變或突發事件處理期間」及「寒暑假之旅遊旺季」可納入適用期間。惟勞工個人休假或請假，是否納入勞資雙方得協商調整班次事由，建議審慎。

G 委員

- 一、原則上，支持輪班人員輪班換班間隔需有 11 小時之休息時間。惟各行各業確有反映縮短輪班換班間隔休息時間，勞動部應思考如何要求雇主增加人力之相關配套措施。
- 二、倘考量勞工確有縮短輪班換班間隔休息時間之需求，同意「天災、

事變或突發事件處理期間」，以及「勞資雙方協商調整班次期間」均可適用。惟一般旅館業規模較小，是否能落實定期召開勞資會議，仍有疑慮。為保障勞工得以依其自身意願，配合縮短輪班換班間隔時間，建議如本案同意適用，應加強勞動檢查。

J 委員

為保障勞工權益，建議加註「不得連續實施」之條件，或是明定 1 個月內勞資雙方協商可調整之次數，並作為勞動檢查的依據。

K 委員

建議本案「輪班人員」之適用範圍能更具體明確。另考量中小企業營運及勞工需求，在缺工情況下，同意可由勞資雙方協商，但須兼顧勞工健康權益。

F 委員

- 一、現行勞動基準法第 34 條第 2 項規定，所有輪班人員更換班次至少應有 11 小時休息時間，可評估是否以勞力密集度較高輪班人員作限制，如非高勞力密集度，可適用輪班間隔 8 小時休息時間。
- 二、考量一般旅館業房務清潔人員及輪班人員工作特性，多屬間歇性且勞動密集度不高，縮短輪班換班間隔時間，如從 11 小時變為 8 小時，對於輪班人員等同於第二班次的下班後，多出一段空班休息時間，有助提升勞工生活，亦有助於其調適生理作息。另考量中高齡及二度就業婦女之家庭照顧需求，縮短輪班換班間隔時間，可彈性安排工作及兼顧家務，以鼓勵就業。
- 三、同意「天災、事變或突發事件處理期間」，以及「勞資雙方協商調整班次期間」均可適用。惟對於未組織企業工會之小型一般旅館業者，建議研擬相關配套措施，以落實勞資雙方協商機制。

A 委員

- 一、疫情期間曾以整個行業開放民生事業，例如製造業、綜合商品零售業，惟疫情結束後亦停止適用。本次係針對服務業首次開放，倘同意「勞資雙方協商調整班次期間」而未設條件，各行各業輪班人員恐怕都來申請，似有不妥。如整體評估修法，亦須研議配套措施。
- 二、同意「天災、事變或突發事件處理期間」可納入勞動基準法 34 條

第 2 項但書適用期間。另，「勞資雙方協商調整班次期間」，考量並非所有一般旅館業之事業單位或其他行業輪班人員，皆能提供宿舍或其他協助措施，為保障勞工休息權益，建議設定適用條件，明定特定期間內勞資雙方協商可調整之次數，例如：每週 1 次，較為妥適。

E 委員

- 一、 現行勞動基準法第 34 條第 2 項規定，輪班人員輪班換班間隔須有 11 小時之休息時間，係根據國際勞工組織(ILO)所定。勞動基準諮詢會並無法變更當初立法之意旨。
- 二、 本案是以「特定行業」(全行業)作為申請適用對象，相較於過往申請對象(扣除 Covid19 期間曾以行業公告)係以特定事業單位之特定人員，於特定情況下，始同意其公告適用。倘以「特定行業」作為適用，無法確實監督個別事業單位是否依法令規定，踐行經工會或勞資會議同意之程序，執行上恐有疑慮。
- 三、 倘改以「特定行業」(全行業)作為公告，則須改變公告形式，設定局限之條件，至多勉予同意「天災、事變或突發事件處理期間」、「寒暑假旅遊旺季」可納入勞動基準法 34 條第 2 項但書適用期間。又建議評估開放適用期間，例如：1 年或 2 年；以及「不得連續使用」，例如：1 個月內勞資雙方協商可調整之次數。
- 四、 服務業輪班人員與製造業有所不同，於適用對象(職務)需更具體明確。後續如有其他部會要求以行業開放時，可進一步瞭解並輔導該行業之同業公會因應方式，避免觸法。

H 委員

同意「天災、事變或突發事件處理期間」及「寒暑假之旅遊旺季」可納入適用期間，此亦可以工會或勞資會議附條件同意為之，或是主管機關備查時作為附款。

結論

本申請案之與會代表發言意見將作為政策評估參考。

陸、臨時動議：無

柒、散會：下午 4 時 40 分