

勞動基準法第 34 條修法說帖

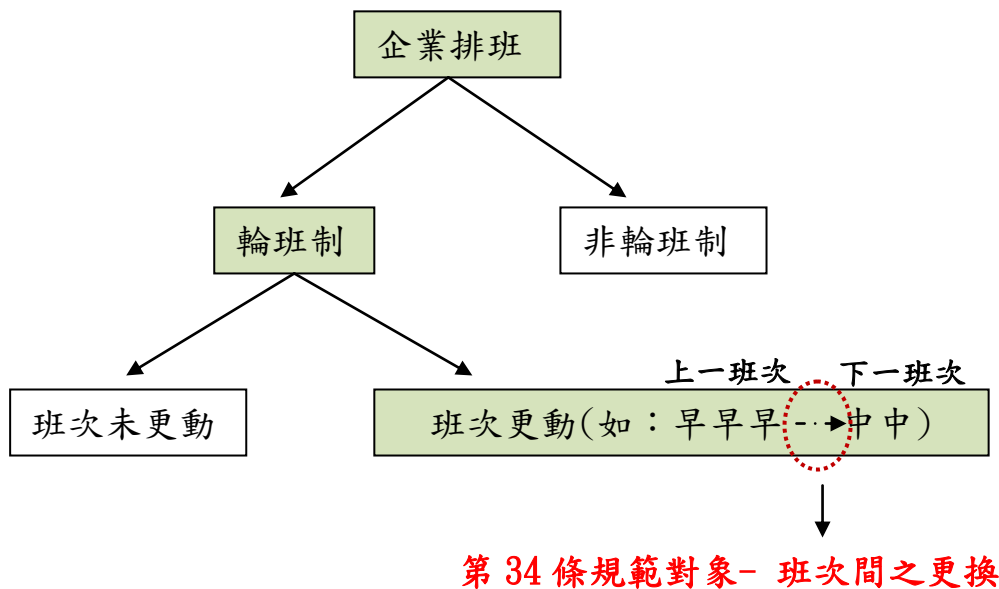
106.12.21

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。

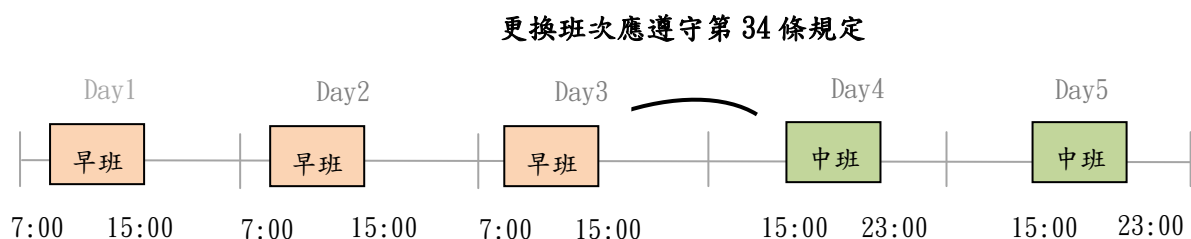
二、修正重點

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。

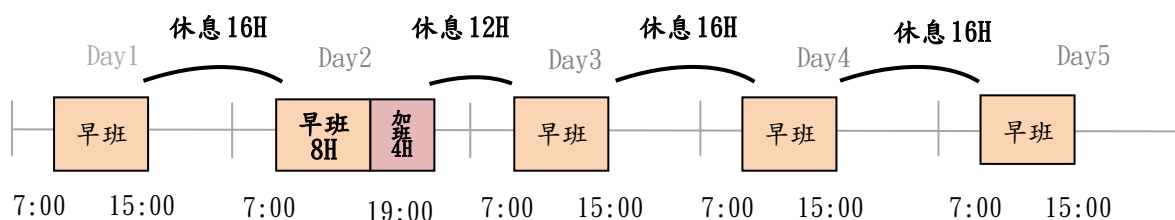
三、保障勞工權益政策不改變

- (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。

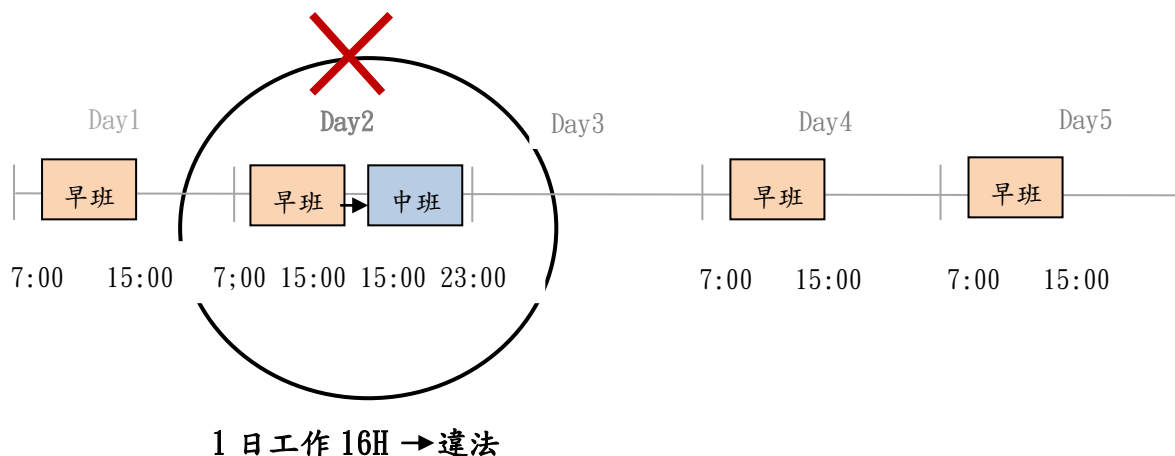


(二)本次修法堅持「正常工時不變」及「加班總工時不變」之原則，因此，每日工作總時數上限 12 小時（正常工時 8 小時加上延長工時 4 小時）規定並未改變。所以，非輪班制或雖屬於輪班制，但班次沒有變動者，雇主排班時，仍應符合每日工作總時數上限 12 小時之規定，因此勞工兩工作日間自然可保有適當之休息。

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。

勞動基準法第 36 條修法說帖

一、 修法緣由：

勞動部前於 105 年 9 月 10 日針對勞動基準法第 36 條例假之規定發布令釋，核釋例假之安排，以「每 7 日為一週期，每一週期內至少應有 1 日例假，勞工不得連續工作逾 6 日」為原則，惟務實考量基於公眾利益等因素，難以避免勞工有連續工作逾 6 日之必要，僅允許三類特殊情形得為例外，並以徵得勞工同意為前提：

- (一)基於公眾生活便利，如屠宰業或承載旅客之運輸業遇年節連續假期，為因應民生肉品消費及疏運需求，致有連續工作逾 6 日之必要者；
- (二)因勞工從事工作之地點具特殊性(如海上、高山或偏遠地區等)，其交通相當耗時，致有連續工作逾 6 日之必要者；
- (三)因勞工於國外、船艦、航空器、闖場或電廠歲修執行職務，致有連續工作逾 6 日之必要者。

上開例假七休一令釋施行後，迭有勞雇雙方反映彈性不足，無法因應不同勞雇間之需求。再者，考量週休二日新制實施後，每 7 日中有 2 日之休息，勞工之例假及休息日增加，經參採各界意見，在週休二日原則不變之前提下，衡酌勞動現場之實際需要，修正勞動基準法第 36 條之例假規定，適度增加排班彈性。

惟例假安排仍以「每 7 日為一週期，每一週期內至少應有一日例假，勞工不得連續工作逾 6 日」為原則。

二、修正重點：

- (一)本條規定之修正堅持「週休二日」原則不變，非全面放寬讓所有事業單位均得調整例假，僅允許部分特殊情形之例外，於經以下程序後，例假始得於每7日週期內妥適安排；惟勞工至多仍不得連續工作超過12日：
1. **政府把關機制**：須經中央目的事業主管機關同意及中央主管機關指定之行業(例假彈性調整審查機制)
 2. **企業勞資對話**：雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，勞資雙方得將例假於每7日之週期內調整之。
 3. **政府監督機制**：雇主僱用勞工人數在30人以上者，並應報當地主管機關備查。
- (二)本次修正透過嚴謹之法定程序及政府把關機制，允許少數特殊例外有彈性調整例假之空間，建構務實可行並具備安全彈性之勞動制度，以確保勞工基本勞動權益獲得完整保障。

三、行政機關配套作為：

- (一) 為確實保障勞工權益，例假審查機制將有**雙重作為把關**：

1. 第一重作為：「主動檢視、盤整」並公告可以適用的例外型態

由中央目的事業主管機關與勞動部主動檢視例假七休一令釋已允許之例外，重新確明令釋內容之法源，並盤點特定行業之特殊情形，經勞動部勞資政學審議機制評估其必要性後，針對符合「時間特殊」、「地點特殊」、「性質特殊」及「狀況特殊」等4類特定條件之一者，公告指定之。經公告指定者，仍應符合中央目的事業主管機關其他所定之相關法令規範。

- 業經中央目的事業主管機關反映，經勞動部初步評估有調整例假需求之特定行業及其特殊情形如下：

例外型態	適用情形
(一)時間特殊	配合年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日或公務機關舉辦活動，協助疏運
	配合年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，為因應公眾之生活便利所需
	為辦理重要運動賽事轉播
(二)地點特殊	工作之地點具特殊性(如海上、高山、隧道或偏遠地區等)，其交通相當耗時
(三)性質特殊	勞工於國外、船艦、航空器、闖場或歲修執行職務
	為因應天候、施工工序或作業期程
	為因應天候、海象或船舶貨運作業
	為因應表演、拍攝期程或修復藝術品需求
(四)狀況特殊	為辦理非經常性之活動或會議

2. 第二重作為：

凡未被公告之行業，必須提出需求及具體理由，經中央目的事業主管機關同意及勞動部勞資政學之審議機制，評估確實有調整例假之必要後，再由勞動部公告。

(二) 建置線上備查系統

依修正條文草案，雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應報當地主管機關備查。為使勞雇雙方及地方勞工行政機關有以遵循，研議於勞動部網頁併就「加班彈性調整」、「例假例外調整」及「休息時間例外調整」三事項建置「線上備查系統」，供地方勞工行政機關加強掌握及應變處理，以落實行政監督。

事業單位以系統登錄備查時，應就調整原因、調整起訖期間、事業單位基本資料依序登打，並檢附經調整之勞工名冊及經工會或勞資會議同意之會議紀錄。

(三) 邀集各地方勞工行政主管機關協調一致作為：

邀集各地方勞工行政主管機關協調本條規定之備查、輔導、檢查等相關作為，以落實行政監督。

四、結語

《勞動基準法》係規範勞動條件最低標準，為受僱者勞動條件之基本法，其立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，並促進社會與經濟發展。由於凡屬適用勞動基準法之行業或工作者，不分行業性質、工作者特性或事業單位規模大小，均應適用同一部法令，然各行各業本即存有本質上的差異，部分產業之運作困難，仍應同受重視，本次修正草案在保障勞工權益之前提下，堅持「週休二日原則不變」，於合理範圍內，給予勞資雙方適度彈性調整之空間。