

抄件

檔 號：
保存年限：

交通部 函

機關地址：10052臺北市仁愛路1段50號
傳真：(02)2389-9887
聯絡人：林宇平
聯絡電話：(02)2349-2154
電子郵件：yplin@motc.gov.tw

受文者：

發文日期：中華民國107年4月17日
發文字號：交路字第1075003925號
速別：最速件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如文

主旨：檢送本部107年3月21日召開「汽車客（貨）運業適用勞動
基準法第36條第4項調整例假需求討論會議」紀錄一份，
請查照。

正本：中華民國汽車運輸業駕駛員全國總工會、中華民國全國駕駛員職業總工會、臺灣
省汽車駕駛員職業工會聯合會、臺灣汽車客運業產業工會、臺灣汽車貨運暨倉儲
業產業工會、北台灣汽車客運業工會聯合會、中華民國公共汽車客運商業同業公
會全國聯合會、中華民國遊覽車客運商業同業公會全國聯合會、中華民國汽車貨
運商業同業公會全國聯合會、中華民國汽車貨櫃貨運商業同業公會全國聯合會、
中華民國汽車路線貨運商業同業公會全國聯合會、勞動部、交通部公路總局、本
部路政司

副本：

汽車客（貨）運業適用勞動基準法第 36 條第 4 項調整例假需求 討論會議紀錄

壹、時間：107 年 3 月 21 日上午 10 時 0 分

貳、地點：本部公路總局公路人員訓練所第二會議室

參、主席：路政司張副司長舜清

記錄：林宇平

肆、出（列）席人員：如附簽到單

伍、主席致詞（略）

陸、路政司說明會議緣由及進行方式（略）

柒、討論議題：汽車客（貨）運業適用勞動基準法第 36 條第 4 項調整例假需求。

出席機關(單位)發言重點：

一、臺灣汽車客運業產業工會：

(一)大眾運輸業承擔保障生命的責任，如果一個駕駛發生事故，除了本身受傷或身亡外，還要負擔車上乘客的傷亡，我們需要的是一個有保障安全工作的職場環境，原來的變形工時 7 休 1，已經合法的剝奪每週 1 天的休息時間，現在因客運公司主張人力不足，就要用法令的方式放寬可連續上班 12 天，這樣更提高疲勞駕駛的可能性，這種高風險的工作環境，將造成司機走的人愈多，進來的人愈少，變成惡性循環，且每日工作時間加上中間休息時間會超過 12 小時，對於 7 天休息 1 天的請求並不過分，請主管機關能夠多加考慮，大眾運輸業絕不能放寬。

(二)在汽車客運產業整個大環境未能改善前，放寬 7 休 1 只會讓職場環境越來越惡化，堅持反對放寬 7 休 1。

(三)如果現在政府部門要舉辦活動，例如桃園市政府正舉辦的海竿季，假設客運業者並沒有充足的司機能承攬該活動的輸送轉運工作，是否要給予彈性勉強承攬工作，如果真的實施彈性，若發生事故是誰要負責？實施彈性的基本條件大家說是勞資協商，但目前勞

資雙方並不對等，勞方仍然被打壓，請主管機關重視職場安全，讓勞工能安心地工作，從這一兩年各地發生的客運司機問題，實在看不出主管機關在發生事故後主動去解決，都是讓勞工自行承擔。

- (四) 剛才大家一直再講各行業的性質不同，然後有操作上的困難，但到最後，工作還是要有人去做，行業別只是它的操作時間點不同，但是它的範圍限制是要求一致的，例如客運業可能是早上 5 點到晚上 12 點，就在這個管制段操作，貨運業可能在 24 小時內某個時段或分段操作，針對這個部分去做限制才会有連貫，是要不要把這個條件放寬，而不是行業到底適不適用。請問現在新聞報導常說客運司機不足，但既然司機不足，已可能有超時問題，再開放給該行業彈性，更沒有人要去做司機的工作，造成惡性循環，以後的彈性乾脆全面放寬，想怎麼排就怎麼排。我們現在講的彈性，是要在合情合理的情況下，在特定的時間下放寬彈性，如果適當的情況不但能解決運輸問題，也能增加司機的收入，何樂而不為，但如果現下這些情況都沒有辦法解決，怎麼去談彈性。

二、臺灣汽車貨運暨倉儲業產業工會：

- (一) 目前 7 休 1 規定對勞工身心是最低的保障，以前沒有 7 休 1 時，貨運業限時送達的貨物件數又多，平均 2 分鐘要送 3 件貨，過年又管制休假，要連續上班 10 幾天，造成司機送貨時容易發生事故，有 7 休 1 以後才有改善，但現在又要修法的話，是走回頭路回到以前。

- (二) 本會對勞動基準法相關規定都很清楚，本次會議議題經本會會員大會及理事會決議的意見如下：

1. 政府沒有能力處理過勞勞工的問題

蝶戀花事件以及諸多客運界勞工過勞出事時，現行制度對勞工一點都沒有保障。2016 年 11 月台中客運鄭姓司機過勞死的案件，起初政府不聞不問，家屬費盡心力去要求勞動檢查、勞保

局、台中榮總、臺大醫院認定之後，到現在已經一年半了，這個案子還在一審台中地方法院 106 年度重勞訴字第 7 號審理，請問主管機關交通部有任何資源可以協助或保障呢？我們舉這個例子，不是危言聳聽，也不是任何特例，「依勞保局統計，近 5 年過勞致病而申請職災給付的人數有 378 人…運輸倉儲業 50 人排第 3」(2017 年 8 月蘋果日報)，5 年 50 個人的家庭！7 休 1 例外一旦開放，連前勞動部長林美珠都說不願意做連續 12 天，在貨運界每天又工作 12 小時的狀況下，到時過勞死的責任，與會代表有人要承擔嗎？

2. 八周變形十七休一，運輸工人做甲死！

去年勞動部要開放貨運界納入八周變形工時，預告期間有非常多司機反對，結果政府還是硬汽車貨運業納入適用，搭配七休一例外，以後連續做 12 天不只就地合法，還沒有加班費！政府沒有去思考過勞低薪產生的超低生育率、少子化導致長照需求的倍增、教育問題、社會保險和各種年金制度的危機，還不斷開放彈性，縱容違法慣犯，請問交通部是不是就是要放水過去所有違反勞動基準法 32 條（超過加班上限）、30 條（未置出勤記錄）、38 條（未給予特別休假）和 37 條（未給予國定假日休假）的公司，讓這些企業可以違法解套？如果不是的話，請問這些根本連勞基法工作時間規定完全都不合格的單位，給他們合法讓勞工連續上 12 天，不就是要逼勞工走投無路嗎？

3. 汽車貨運業的惡性循環、不斷開放與世界潮流及先進國家抵觸

世界各國早在 100 年前，就通過每 7 天內要休息 24 小時（一天）的國際勞工公約，在汽車貨運業中，大部分事業單位所經營的事業，都不是一天都完全不能等的貨運，但是網購電商業者不斷追求更快的速度服務，造成貨運業者必須疲於應付，形成惡性循環，歐美國家甚至還有週日完全不營業的措施，如果七休一被打破，人力問題永遠不會補足。

4. 勞資會議不健全，交通部竟完全不管違法公司

勞動部統計，台灣現行企業工會組織率僅 7%，其中貨運倉儲產業之工會團體更是連 7% 都不到，當事業單位要通過勞動基準法的各項工會同意權時，產業工會完全不會被通知出席，請問交通部的立場在哪裡？另外，據台北市勞動局之新聞稿，僅是上櫃公司就有高達 283 家事業單位未設置勞資會議，許多貨運物流公司根本沒上市櫃，交通部要如何有效把關？就算設立了，也不是經過全體勞工選舉，是公司指派的，這樣的把關機制有效嗎？好不容易籌組企業工會，公司又一個一個電話約談，逼員工退出工會，逼幹部辭職，交通部是不是完全不管？如果不管，又怎麼可能把關七休一例外是不是會被濫用？遠東航空工會被報復性解雇工會理事長、副理事長與 7 名會員，不是第一個案例，也不會是最後一個，如果今天這場會議交通部沒有對上述七個問句所提到的問題有完全解決的方案，本會不可能答應開放貨運業、倉儲業適用七休一例外，做血汗物流的幫兇！

5. 綜上，如果發生過勞問題時，交通部有無任何約束或支援；對於已經違法的行業，交通部支持開放嗎？如果業者未按時召開勞資會議，請問交通部的立場在那邊？如果業者開會時沒邀請本會時，請問交通部的立場在那邊？如果這些問題都沒有解決，七休一的例外只是建築在現在臺灣過勞成災的環境下。

三、北台灣汽車客運業工會聯合會：

(一) 本會成員主要屬公路及市區汽車客運業勞工，少部分屬遊覽車業勞工，反對業者讓駕駛過勞，但因汽車客運業之行業特性必須給予調整例假彈性，例如在春節、清明等連續假期時，若無調整例假彈性，將難以增班疏運旅客。

(二) 汽車客運業調整例假彈性之需求並非常態性的，各工會可以團結制衡業者不致任意調整例假，但政府的政策變來變去，卻會造成排班困難。

(三)駕駛是個高風險的工作，以汽車客運業而言，像年節等節日，如果公司出車需要的話，應該向其交通主管機關申請，須先經交通主管機關核准才可以。

(四)汽車客(貨)運業勞工的薪資主要是靠加班，主管機關要訂定合理的薪資標準。另客運業的運價一直都很低，也造成業者給勞工薪資的困難，因此主管機關要能反應業者的營運成本，訂定合理的薪資標準。

四、中華民國全國駕駛員職業總工會、臺灣省汽車駕駛員職業工會聯合會：

(一)不同意運輸業完全納入例假調整行業。

(二)運輸業的工作者執行職務時，需要高度的集中力及專注力(極為耗損精神及體力)，故需要完整且完全的放假休息時間，以待恢復體力。

(三)法定每日工時為 8 小時，每月加班上限 46 小時。但實際上每日工作時間都超過 8 小時，甚至工時有 12 小時的，每月加班超過 46 小時(每日加班時數 4 小時，則每月加班數高達 100 小時。 $4 \times 25 \text{ 日} = 100$)

(四)法定週休二日，實際上駕駛員只有 7 休 1(例假)，根本沒得週休二日。法定的「休息日」被拿來加班，以換取工資，增加收入支應家計經濟。

(五)不同意運輸六大行業適用例假調整。但若明確調整例假期，如農曆春節、清明節、端午節等年節之前後一週等措施，本會可考慮該段期間適用調整例假。另對於有違規之事業單位應不予同意例假調整。勞動基準法第 24 條(加班費給付不足)、第 32 條(延長工時超時)、第 36 條(例假未依規定給假)、第 30 條(出勤紀錄不確實)及第 22 條(未依規定給付工資)，是運輸業違規大宗。第 36 條為其中一項，職業駕駛員相對於資方屬於經濟弱勢，現在沒有調整，即為違規大宗之一，若不明確調整及排除違規公司

為適用調整例假對象，違規情形依可能更嚴重。

- (六)在勞動部進行勞動檢查時，最大宗的違規情事是加班費給付不足，業者要求駕駛員工作，卻不給足加班費，對於駕駛員是非常不公平。
- (七)職業駕駛員缺乏人力是必須要考慮到勞動條件，研究報告顯示職業駕駛人力長期缺乏多是因為薪資、勞動條件不好。
- (八)工會是駕駛員結社、團結權的展現，「工會」具有代表駕駛員表達意見，謀求改善駕駛員勞動條件之功能。資方表示今天出席本會議的工會不能代表駕駛員發言，本人表示不能接受這種發言。如果資方能通，那是否表示國會、民意機關也要廢掉。

五、中華民國公共汽車客運商業同業公會全國聯合會：

- (一)對於勞動部於 107 年 2 月 2 日公告將本業納入勞動基準法第 36 條第 4 項行業，已明確規範適用時間特殊之範圍，本會全力支持，若將來確定能放寬 7 休 1，也只在特殊範圍下調整例假，並非全年都放寬。
- (二)依勞動基準法第 36 條第 5 項規定，經勞動部指定之行業，後續各公司仍應依勞動基準法規定完備「經工會或勞資會議同意」之相關程序，方能調整例假。本會將要求會內所有業者貫徹實施上開規定，並願意將調整例假之業者列冊送請主管機關列管。

六、中華民國遊覽車客運商業同業公會全國聯合會：

- (一)遊覽車業一年內之淡旺季明顯，遊覽車駕駛淡季時大多在休息，有時可能 1、2 個月都沒有出車，旺季時則每日都有出車需求，以前本會爭取遊覽車業適用勞動基準法第 84-1 條責任制及第 30-1 條 4 週變形工時，目前是退而求其次，爭取 2 週變形工時放寬 7 休 1 調整例假，遊覽車駕駛才能增加出車收入。
- (二)遊覽車業相較公路及市區汽車客運業所需的彈性更大，因遊覽車業尚無產業工會，且公司多屬小規模，有適用勞動基準法第 36 條第 4 項放寬 7 休 1 調整例假及第 34 條第 2 項但書規定變更換

班休息時間之需求。

- (三)有關汽車客貨運業 6 大行業的彈性需求不宜以包裹方式處理，遊覽車業的旺季與汽車客運業疏運旅客的時間不同，遊覽車業的彈性需求應抽出來單獨處理，本會已有公文給勞動部及交通部，請不要將遊覽車業與其他行業混為一談。
- (四)遊覽車司機資歷及條件均要比公路及市區汽車客運業來的嚴格，且他們在忙時(年節)，本業反而沒有生意，大家在閒時。才是本業忙碌之際，我們業者會跟勞工(駕駛員)召開勞資會議後，才會彈性調整七休一的週期。

八、中華民國汽車貨運商業同業公會全國聯合會：

- (一)臺灣汽車貨運暨倉儲業與汽車貨運、汽車貨櫃貨運及路線貨運業是不同業別，且工會組成人員性質亦不同，基本上無法代表汽車貨運三業勞工發言，本會成員有兼具資方及勞方身份的情形，性質上較為特殊。
- (二)汽車貨運業並不會去超越勞動基準法的規範，本次會議討論僅在特定條件下放寬 7 休 1 調整例假之需求，不能與全面性放寬 7 休 1 混為一談，建議就各行業區分其個別適用之特定條件。
- (三)在座的勞工團體並無法代表本業勞工，其反對意見多為針對客運業，建議應分業別處理意見，否則將會引起本業勞工的抗議。

九、中華民國汽車貨櫃貨運商業同業公會全國聯合會：

- (一)近年看到勞工團體為勞工爭取權益的情形，本會的立場是以正式方式為勞工爭取權益，在勞動部做出 4 彈性、4 不變的決定後，本會就以遵守政府規定及遵照重勞資協議來執行。
- (二)貨櫃運輸多為港口碼頭的司機，現在勞方並未因勞工團體的抗爭而有更好的收入，日後將衍生問題，建議在有彈性，互相尊重的原則下，遵照勞資雙方協議來執行。
- (三)在座的勞工團體並無法完全代表本業勞工，建議主管機關能花時間就每個業別蒐集勞工對於放寬 7 休 1 的感想，例如到港區拜訪

實際操作貨櫃運輸的司機，瞭解他們是否同意勞動部及交通部目前的作法，及該作法對他們造成的影響，可能對於事情的解決比較好。

十、中華民國汽車路線貨運商業同業公會全國聯合會：

- (一)依勞動基準法第 36 條第 5 項規定應完備「經工會或勞資會議同意」之相關程序，方能在符合其特殊條件時調整例假。汽車路線貨運業在節慶時期才有放寬 7 休 1 調整例假的需求，若將放寬 7 休 1 的時間明確化，可避免勞方誤會是全年都放寬 7 休 1。
- (二)若勞方仍反對在節慶時期放寬 7 休 1 調整例假，只要主管機關同意本業業者可以拒絕收貨，避免貨物因為沒有司機運送而堆積在倉庫腐壞，才能不需要在放寬 7 休 1 調整例假的彈性。

十一、公路總局：

對於汽車運輸業駕駛人的權益，我們是非常重視的，過去對於其公司的管理及營運環境方面，本局各區監理所採定期及不定期方式查核公司，近年已與勞動部建立跨機關的聯合查核機制，由勞檢單位及監理單位共同合作，針對各自權責部分依相關法規進行查核、處罰，後續並輔導改善業者的營運環境。

十二、路政司：

- (一)現行勞動基準法第 36 條第 1 項規定，原則上勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日，應符合大部分勞工想要公休的狀況；今天召開會議是因為依同條第 4 項規定：「經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項…所定之例假，於每七日之週期內調整之。」，因此邀請大家討論汽車客（貨）運業 6 個行業有無在特殊條件下調整例假的必要性；另依同條第 5 項規定，後續若經勞動部指定之行業，各公司仍應完備「經工會或勞資會議同意」之相關程序，方能在符合其特殊條件時調整例假。依上開規定之法律效果，今天會議只是討論可列為後續勞資雙方能進一步討論實施調整例

假的行業，並非直接列為可調整例假之行業。

- (二)有關適用勞動基準法第 36 條第 4 項行業並非全面性放寬 7 休 1 調整例假，僅是該行業之業者得在符合其特殊條件時，例如因配合年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，才能放寬 7 休 1 調整例假。
- (三)依法令規定，即使有疏運需求獲得主管機關同意調整例假，業者仍須遵守勞動基準法及汽車運輸業管理規則對於工時的規定。
- (四)交通部是非常重視交通安全的，部長並將交通安全列為首要 4 大施政目標，所以交通部絕對不會輕忽運輸業的安全，以最近的武陵農場花季為例，特別要求客運業實施輪替駕駛，以確保駕駛每天的工作時間不會過長，提高對於社會大眾安全的保障。

捌、結論：

一、確認各工會團體之總結意見如下：

- (一)北台灣汽車客運業工會聯合會：建議應可以有適度的條件，在特殊的狀況下，能夠兼顧到駕駛的薪資水平及工時安全上，可以有適度的放寬 7 休 1，依現行法律設計，是同意產業適用，但是個別公司要經過勞工同意才能適用。
- (二)臺灣汽車貨運暨倉儲業產業工會：目前勞動條件及勞工安全問題都未能有效解決，反對放寬 7 休 1。
- (三)臺灣汽車客運業產業工會：現下勞動部及交通部實施的法制部分，我們認為還沒有辦法信任，現階段堅持不放寬 7 休 1。
- (四)中華民國全國駕駛員職業總工會、臺灣省汽車駕駛員職業工會聯合會：原則上不同意放寬 7 休 1，假如能明確列出年節時間點，例如農曆年的前後一週，這樣的明確性出來後可以同意。另對於有違規之事業單位應不予同意例假調整。

二、針對本次會議議題，雖然各與會代表的看法和見解不太一樣，仍感謝各位花整個上午時間來做理性的意見溝通，我們會忠實的把各位反映的意見整理後，以正式的會議紀錄提供勞動部。

玖、臨時動議：無。

拾、散會(上午 11 時 50 分)

汽車客（貨）運業適用勞動基準法第 36 條第 4 項

調整例假需求討論會議簽到表

一、開會時間：107 年 3 月 21 日（星期三）上午 10 時 0 分

二、開會地點：本部公路總局公路人員訓練所第二會議室

三、主席：張副司長舜清

四、出席單位及人員：

記錄：林亭平

機關（單位）	職稱	姓名
中華民國汽車運輸業駕駛員全國總工會		請假
中華民國全國駕駛員職業總工會		黃淑貞
臺灣省汽車駕駛員職業工會聯合會		黃淑貞
臺灣汽車客運業產業工會		李季興、蔡威遠、張立寧 JLT80567@

Yahoo.com.tw

pengda0820@gmail.com

臺灣汽車貨運暨倉儲業產業工會		孫志高 高明義 之 1 名 y98a98@gmail.com
北台灣汽車客運業工會聯合會	鄧存明 高令羽	鄧崇德
中華民國公共汽車客運商業同業公會全國聯合會	許崇朝	李連文 許崇朝
中華民國遊覽車客運商業同業公會全國聯合會		理事長 林建良 林建良
中華民國汽車貨運商業同業公會全國聯合會		秘書長 趙志昂
中華民國汽車貨櫃貨運商業同業公會全國聯合會		秘書長 李昭功
中華民國汽車路線貨運商業同業公會全國聯合會		陳耀昌
勞動部		請假

交通部公路總局		<p>黃乾琦 黃品琦</p>
交通部路政司		<p>王昭明 林亭平 謝地琦</p>