

「運輸業駕駛員工時合理性之研商」會議紀錄

壹、時間：103年9月4日(星期四)下午2時0分

貳、地點：本局3樓第1會議室

參、主持人：黃副局長運貴

記錄：張正松

肆、出(列席)人員：詳如簽到單

伍、發言摘要：

一、主席

(一)今天的會議源自今年5-7月份本局陸續辦理一系列產業論壇相關會議，以及交通部7月18日於台大集思國際會議中心辦理全國性運輸產業論壇會議，在這些會議中各運輸產業對於合理工時議題均非常關切，希望有機會與各部會相關單位進行意見交換求取共識，公路總局為運輸業業務管理機關，爰出面邀集勞動部、教育部、觀光局等權責單位與各運輸業產業公會及駕駛員工會進行相關意見之交流。

(二)疲勞駕駛對行車安全是一個關鍵的因素，因此，訂立一個合理工時有其必要性，但確認合理工時亦應兼顧對業者營運或行車安全不會造成很大衝擊，由於涉及不同主管機關法令規定議題，不太可能一次到位解決，本次初次會議先進行意見交流，如果有必要的話，後續還是可以邀請相關單位來討論，最後再由主管部會做最後之確認。

(三)本案事涉不同主管機關法令的規定，但基本上運輸業是屬於服務業一環，運輸業駕駛人駕駛工作時間與租車者或是雇主均有關聯，所以今天我們也特別請教育部(教育部是主管很多學校的校外活動跟租車有關)與觀光局(旅行業也跟租車有關)參與討論。

二、公路總局監理組

- (一)目前我們接到各運輸業所提出之工時問題，係涉及現行汽車運輸業管理規則或是勞動基準法的相關規定，在實務執行上可能面臨到一些困難，包括勞動基準法或汽車運輸業管理規則內的規範，在實際進行查核的時候，對於工作時間的認定兩個單位有不太一致的立場，勞政單位認為所有的工作時間包含在出車前的準備工作，這些都是屬於工作時間規範的範圍內，但在汽車運輸業管理規則內所規範的，其實是指業者在調派勤務作為的時間（主要是指駕駛時間），在這部分是有不太相同之處。
- (二)另外，遊覽車公會來文表示，希望是不是在汽車運輸業這塊能有所謂的彈性工時或是變形工時的適用，因此，我們今天召開的會議能作為以後討論的平台，也希望相關的主管機關能夠給予指教。

三、勞動部

- (一)勞動基準法它適用的是各行業，所以對工作時間的認定，不會因為不同的行業而有不同的標準，勞動基準法是一個基本的法律，所有的勞動條件都是建立在勞動基準法的規範基準上，如果比勞動基準法的基準高，當然可依需求約定，但是不能比勞動基準法的基準差，這是勞動基準法的概念。
- (二)73年8月1日勞動基準法開始生效施行，而適用勞動基準法的各行業中亦包括運輸業。
1. 所謂的彈性工時在勞動基準法裡面有所謂的兩週、八週及四週的彈性工時，兩週部分是所有適用勞動基準法的行業都可以適用，不用經過什麼特別的核備或申請核可的程序就適用勞動基準法裡面的兩週變形工時，所謂的彈性工時大家可能會稱它為變形工時，其實意思是一樣的。另外八週跟四週部分，這兩種就必須要是以前的勞委會(現在的勞動部)指

定適用者才能夠適用，就運輸業言，其實一開始是適用兩週的彈性工時，遊覽車客運業我們也指定過它適用的是八週的變形工時，也就是說像客運業這樣的行業其實原本就有兩週跟八週的變形工時來適用，整體而言適用兩週跟八週沒有問題，但是四週目前是沒有適用的，勞動基準法第 84 條之 1 目前也是沒有適用的，所以大家目標應該是放在四週跟第 84 條之 1。

2. 變形工時跟第 84 條之 1 是兩個不同的概念，變形工時其實是以法定工時為基準，所以不管是兩週的變、八週的變或是四週的變，你的總工時上限都不能超過，所以兩週 84 小時，你變兩週的工時，總上限還是兩週 84 小時，如果是變四週，四週總工時還是 168 小時，總工時時數不會增加，只是把工時進行調配應用而已，所以大家可以推論八週也是一樣，八週的總時數也沒有改變，不會因為用了八週你可以運用的工時數就增加了，只是把後面拿來前面用，前面拿到後面用而已，變形工時都是這樣的概念。
3. 至於會超出現在工時的規範大概只有第 84 條之 1，但是大家知道，其實第 84 條之 1 現在背負了很多負面名聲，第 84 條之 1 的責任制等於過勞，我們現在對於第 84 條之 1 的給予跟使用其實是非常嚴格，簡單來說我們現在對第 84 條之 1 其實都規範了上限，不會無止盡的適用下去。
4. 目前第 84 條之 1 的各類工作者，裡面有 3 種已經被取消了，另外剩下的還有一些像那個莫拉克風災的駕駛部分，我們大概過一陣子也會把它取消，關於主管還有首長或是獲有配車的駕駛部分，我們之前

已經開過會討論檢討，其中有幾類也會做刪減，我覺得今天給大家思考的是說每一個行業都有每一個行業的特性，是不是一定要把工時的規定用到那麼極致，我覺得大家在討論這個議題前可能要先去思考，如果在適用這個法規前，你有其它方法可以讓你現在的現狀是符合法令規定的話，那我會認為變形或是責任制的第 84 條之 1 應該是比較後端的考慮。

5. 有一個重點，「疲勞」這件事情一直都是大家非常在意的，不是只有勞動部在意，今天任何一個行業發生任何一件不幸的事情，各位在法令的使用上恐怕會越來越縮減，我覺得這件事情在我們今天要討論你要怎麼去適用法規之前，大家都要先有一個底，任何法令的運用都不可能用到極致，我也建議大家在運用的時候不要把它用到滿，不要把它撐到上限。

(三) 目前大家看到的是兩週、四週及八週，其實現在客運業有適用的就是兩週跟八週，為什麼四週不適用，其實民國 91 年才開始有勞動基準法 30 條之 1，那時候是為了一般的商業服務業，像銀行業、資訊服務業、房仲業、保險零售業等行業納入適用勞動基準法，所以才有所謂的彈性工時，至於我們所講的客運業包含於運輸業內，其實就是兩週跟八週，那兩週在怎樣的情形下是可以去實施的，其實還有一個程序的問題：

1. 首先，這裡面的前提是「要經過工會同意」，如果沒有工會同意的話要經過勞資會議同意，這是一個程序的要件。
2. 接下來，就看運作的機制，在運用彈性工時的時候，不論兩週區間、四週區間、八週區間，你的正常總工時是不會改變的，還有每天工時的上限也不會改

變，一天最長就是 12 小時，法令上的規定就是這樣，可以作一些改變，但還是有一些限制，一個人一天就 24 小時，每個人都是需要休息的。

3. 這裡面比較大的差別是在例假日的部分，大家常聽到 7 休 1 就是每 7 天的工作裡面至少要有一天的休息，在勞動基準法內稱做例假，例假是不可隨便突破或是減損他的權益，因為任何人長時間的勞動就是神仙也會受不了，所以，至少要有一個時間，中斷他的勞動，讓他可以休息，當然四週彈性工時會稍微有點不一樣，它是兩週裡面有兩天，其實算起來還是七分之一的概念，但是彈性可能稍微大一點，它是兩週裡面的兩天，其實兩週跟八週 7 休 1 都是一樣的，跟四週的差別，就是在兩週裡面有兩天他的例假日彈性稍微大一點，但還是不脫離 7 休 1 的概念，所以，彈性工時基本上是這樣運用的。

(四)在航空業部分，之前我們也討論過這個問題，他們跟你們一樣，他們自己有航空業運輸的規定，航空業跟運輸的規定手冊裡面關於時間定義就有好幾種，有飛行時間、飛航時間、執勤時間，有報到時間、報退時間等不同的時間定義，也有所謂的飛行時間，就是機輪開始推開、離開的時間，剛好跟勞動基準法對於工作時間的定義都是不一樣，但是，哪一種才是勞動基準法裡面所講的工作時間呢？基本上，從輪子開始轉動的概念與飛機開始推出停機坪或是空橋有點像，當然這段時間人都在飛機上，駕駛都在車上不然輪子怎麼滾動，所以，人在車上的時間差不多都會算是工作時間，但是輪子還沒有開始滾動之前的時間算不算工作時間，我會覺得各行各業都一樣，不是只有人在動、手在動或腳在走才稱工作時間，很多科技產業或是有

些行業，他們其實是坐著不動的，是一直盯著螢幕，身體沒有在動，算不算是工作時間呢？，所以，剛剛有提到工作時間的認定，可能要先給大家一個概念，其實今天有很大的問題在說你的工時不夠用、你的延長工時時數不夠多、你的工作時間會超時、會被我們檢查單位查到，其實有很多都是在於工時的認定，我會覺得既然是勞動基準法的規定，就要回到勞動基準法對於工作時間的認定，而不是汽車運輸業管理規則或是其他規則的規定，對於工作時間的認定在勞動法規的領域一定是以勞動基準法的認定為準，而在勞動基準法內的規定，不是只有輪子動才開始算工時。

四、中華民國遊覽車客運商業同業公會全國聯合會

(一)遊覽車業和貨運業、客運業有所不同，我們也與各公會協商做出一個建言書白皮書，並聘雇了一位陳顧問來專研法條，現在請陳顧問就我們遊覽車業需要的工時是什麼做報告：

1. 勞動部的科長有說明國內勞動基準法工時的標準制定，基本上每日的正常工時在這邊比較沒有辦法論述 8 小時到底合不合理，不過這是各行業的標準化工時，跟實務運作上的差距非常大，因為不同產業、不同特殊性在工時上的需求跟他可能會帶來的勞資困擾是非常大的。
2. 勞動基準法正常工時的 8 小時及第 30 條、第 30 條之 1 的變形跟彈性工時在勞動基準法內原就存在，它可以律定的方式也有好幾種，當然不同產業可以按照自己事業的需求來制定，不過真正要討論的，還是在於所謂的工作時間到底要怎麼來確定，正常工時是 8 小時，可是我們爭取的是什麼叫做真正的工時，不同的行業在這邊的確就產生很多的空間跟

模糊，造成企業沒辦法施作，當然也會影響到產業的推動。

3. 航空業與海運業一出海後，是不是 8 小時候就要跳海回來才能夠結束所謂真正 8 小時，航空業的空中小姐或是航機長是不是到了 8 小時以上可以跳機回到陸地來，今天，遊覽車客運業者一樣面臨這樣的困難，車子出去後的出車狀況一定是來自消費者，因為，他們有很多不同領域的產品，譬如到阿里山、到杉林溪、到宜蘭遊覽車出去很可能就是 3 天 2 夜或 2 天 1 夜、最短可能宜蘭 1 天來回，大家都很清楚，車子出去後不是 8 小時就可以馬上開回來。
4. 我們今天有提供白皮書給主席及勞動部的代表帶回去參考，裡面有詳細說明，在第 10 頁中就遊覽車的商品、種類跟特性，我們有稍微整理一下，可以比較了解遊覽車它的商品與它真正的工時到底差別在哪？譬如，我們產品裡面有包括六福村、溪頭的畢業旅行還有開放大陸團觀光之阿里山與環島行程，以理論商品的型態來講，一日遊的話，它的包車時間可能一天就 12 小時，如果 3 天 2 夜的或環島行程的話，出去就是 36 小時甚至 84 小時，可是，依大家的旅遊經驗，如果從台北出發到六福村或是到觀光地區可能車程只有 1~2 小時，當我們下了車，可能是吃飯、可能是景點的觀光，這時候，駕駛的工作執行上可能就是在一個 off 的情況，就是他完全不用再開車。所以，我們現在要爭取跟論述的是，如果我們的遊覽車業者以勞動基準法的標準 8 小時來講，的確給他們造成很大的困擾，甚至於在產業上也沒有辦法完全的推動。
5. 以駕駛員受限的人力來說，如果真要達到工作 8 小

時的時間，那遊覽車業者可能有很多車就都開不出去，要閒置在工作場所裡面，對於觀光產業的推動角度來講我們當然是無法配合的，就業者言，最大的投資設備就是遊覽車的硬體，受限於人力如果一定要 8 小時的執行工作時間，恐怕很多人都要馬上折返或放下車子。

6. 在第 10 頁我們整理的工時表中，在實際的工作時間裏面，去程跟回程都要花 1~2 小時，中間閒置時間的比例可以達到 25%~42%，因為駕駛執行的任務就是開車，當他沒有開車的時候，還要計算他的工作時間，這可能是主要的爭執點，過去保全業也是非常辛苦，他們也爭取了好長一段時間，如果以監視器來講，只要眼睛沒有盯著螢幕看，保全業者可能就是一個 off 的情況，就可以不用計算工作時間，以此類似性質來說，駕駛員如果沒有真正握上方向盤去啟動車子開車的話，在一個休息的情況下，是不應含在所謂執行任務的工作時間裡面，雖然，勞動基準法的工時標準是一天 8 小時，我們還是要爭取什麼叫真正工作，顧名思義就是在執行他的勤務，這個在德國法跟日本法裡面其實都有論述到這一點，更何況大法官也有解釋，只要不是在執行期間的時段裡面，減低他在精神上注意力或者在勞動力上的程度是屬於比較低的話，就應該可以認定是屬於待命或是監視性的情況。

7. 勞動基準法第 84 條之一的責任制，當初也是在對不同的產業跟不同的行業別做一個彈性上的處理，我們的業者是希望在 84 條之一的第 2 款裡面有所謂間接性跟等待性，是不是可以不要記錄在正常的工時裡面，在大法官的解釋裡面，第 494 號就有針對第

84 條之 1 解釋，目前已有認定幾種行業是可以適用，可是這樣還不夠，因為爭執還在，目前遊覽車業者並沒有被列入第 84 條之一的指定行業，所以在工時上受到很大困擾，勞資爭議也是不斷發生，經常被勞工控訴也不是辦法。

8. 如果依大法官第 494 號的解釋，照各勞動樣態來看，屬於監視性質工作，原則上身體跟精神或者緊張程度是比較低的，甚至可能是在一個假寐的時間，而遊覽車駕駛到目的地之後不會再去從事指派的第 2 種工作，一定是休息、睡覺或是自己作一些比如抽煙、喝飲料之類的休息，照大法官的解釋認為這些產業跟行業裡面具有待命性質或是屬於間歇性性質或是在休息時間內可能有一些假寐的時間，應該都可以被認定為是第 84 條之一裡面所謂的監視性、等待性的工作者之一，我們建請勞動部是不是可以把遊覽車業者納入第 84 條之一的指定行業，就比較容易適用勞動基準法第 30 條跟第 31 條。
9. 儘管大家一直講變形跟彈性工時，其實業者還是不懂律定的方式，勞動部在官網上也有舉例說明 5 種方式 6 種變形，實際上可以很清楚的看到，如果照遊覽車業者從啟程到回頭總時數來看，大概一週 48 小時 3 天就可以用完，後面應如何處理，就會影響到遊覽車產業在推動上的困難，就目前已經欠缺 1,500 位駕駛員的遊覽車人力來講，在這樣的規範之下可能會更嚴重，尤其是擁有大客車執照的人不是考上就可以馬上開遊覽車，還要等待 3 年的時間，人力就有很大的短缺，再來就是國內的工時現在也一直在討論，希望能降為單周 40 小時兩週 80 小時，也就是以後要全面周休二日，如果工時制定

下去，第 84 條之一又不能趕上遊覽車業者適用的話，遊覽車的困境會更增加。

10. 目前遊覽車業者雖然已經適用第 30 條跟第 30 條之一，可是實務上還沒有真正可以來落實，因為車子如果從早上 8 點啟程到晚上 10 點回來，就會有工時的問題，另外就是要執行第 84 條之一讓遊覽車業者可以納入，勞動部的代表有提到一個程序叫勞資會議，它是屬於勞資雙方可以建立共識的做法，可以在工作的配合上有很好的機制會議，讓大家在施作上能有認同，不過，照日本法跟德國法來看，他們也認為在工時的營運方面，其實資方只要符合勞動基準法的規範來作業的話，也不一定要爭取員工的同意，只不過在勞資會議裡面希望有這樣的程序，我覺得是樂觀其成，畢竟這制度如果執行下去後，新進同仁也可以一起適用。
11. 我處理過很多勞資申訴的案件，深知業者痛苦，很多勞資申訴的案件已經讓勞工局不堪負荷，都發到各地方的勞資關係協進會，即使我們有勞資會議，員工的出勤表對業者實在很不利，即使有爭議也是拿出每日的日報表，相關的業者在中間時間的斷層中也可以逐一佐證駕駛的工作時間，可是在爭議調解委員會裡面他們根本不聽這個，當然這些認定都是需要在訴訟的過程裏面由法官來判決，可是在前面的作業裏，業者的這些舉證都是不被採納的，也造成業者很大的困擾甚至罰款，如果要解決這個問題的話一定要從第 84 條之一著手。
12. 在第 84 條之一的指定工作者，僅就駕駛員這個職務，台北市政府在第 84 條之一的指定工作者就已經把首長跟主管配車的駕駛人員列入了責任制，可是

大家不要誤會，以為責任制是一天 24 小時都可以任意派用，只不過是認定駕駛員在工作的期間，中間就是有這些等待性的，在 101 年 5 月 1 號台北市政府審查第 84 條之一的工作者時，認定他們是適用 84 條之一的工作者，業者雖願意支付加班費，但是加班還需受限 46 小時，在加班時數上是不是也對特定不同業者的產業可以有一點小小的放寬，如果一個月工作 23 天，每天加班 2 個小時就碰到 46 小時，如果要解決問題，在我們白皮書裡面最後的建言有提到，如果不能以輪胎滾動計算或是以行車紀錄器來確認執行工作時間，那業者再退一步願意把部分等待的休息時間算作部分工時，讓勞方覺得不那麼吃虧，是不是可以從這樣的角度來思考。

(二)遊覽車一天不管 10 個鐘頭或 12 個鐘頭，實際的開車時間大概只佔 40%(以 50%)，請勞動部解釋一下有沒有可能今天公路總局規定 12 個鐘頭，輪胎滾動的時間由 GPS 及時間表可以佐證，用這個佐證資料加 10%或 20%當做工時，其次，用輪胎滾動的時間來計算工時，如果有停止超過 1 小時以上可認定為間歇的休息時間，如果可以克服，我們可以來協商輪胎滾動的時間加 20%作為工時的可行性?至於我們目前的困境可能和貨運和客運不太一樣，因為我們有駕照取得後 3 年後才能開車的限制，目前市場上尚欠 1,500 位司機，政府開放觀光，業者沒有司機，目前的 8 小時必需要有所調整。

(三)在彈性工時部分，我們遊覽車裡面有行車紀錄器也有 GPS，中間空檔的時段能不能給我們一個間歇性的休息時間，如果是用這兩個來佐證加 20%，還是用這個來佐證我們的司機已休息超過一個鐘頭以上，我們一定遵

守公路總局從報到至結束不超過 12 個鐘頭的規定，只不過中間的休息到底可不可以有一個正式的答案。

(四)我們很多的業者他是跑交通車，早上 7 點載工人到新竹科學園區上班到那邊 9 點，到了晚上 5 點開回原地方已經 7、8 點，如果重頭到尾計算就超時了，主管機關在個案上的認定標準就會產生不同的結論，業者也不願意經常在這樣的施作上受到罰款，也希望得到工作上的秩序與營業上的秩序，勞資雙方可以和諧，誰會希望司機超時過勞，如果旅遊業者發生意外事件要承擔的後果是非常大。

(五)未來有沒有可能根據不同的職業勞動工作者給他一個專法，像船員就有船員法，清洗大樓外牆也有吊掛工人法，我們今天討論工時那就是要討論有沒有什麼對策可以適應勞方跟資方，在對特殊職業的工作者，譬如駕駛，有沒有可能有一個駕駛法的訂定，希望能把我們的意見帶回研議。

五、新北市遊覽車駕駛員工會

感謝勞動部代表對勞動基準法的堅持，剛剛講過的 8 小時工時問題，基本上教育部所屬學校行程安排是 8 點半開車 6 點就要報到，到了晚上 10 點多才結束，回去的時候還要將車子開到停車場放好，工時應如何計算？你們說駕駛不開車的時候可以休息，夏天烤箱、冬天冰箱怎麼休息？不僅遊覽車駕駛包括貨車駕駛也是一樣，從 A 點出發到 B 點不可能說時間到了車子停下來休息，因為駕駛是個責任制，要照行程走，不是出去以後時間到他就休息，但是我們所要表述的是駕駛的時間有多長才算合理？就像剛剛講的輪子推出去的時候才算工時或是車子為了去報到從檢查車子開始到車輛輪子停止轉動才算結束，畢竟，駕駛算是特殊行業不能用一般的勞動基準法來做這些工時的基準，

所以，我覺得這個問題不要以勞動基準法 8 個小時計算，重點在於最現實的「錢」的問題。

六、高雄市遊覽車駕駛員職業工會

- (一)關於工時問題已經吵了很久，在遊覽車的會議上面我們駕駛員職業公會已經協助解釋過多次，有關時間的爭議在高雄有很多起勞資糾紛甚至司法判決都已經相當清楚，待命這個部分在法律判決上面不會認為是工時，法官在認定上還是會認定你是休息時間，所以基本上是一個從寬認定。
- (二)另外，就是兩週彈性工時，這還是要經工會同意，基本上，勞動部在認定上已經是放寬了，不然的話，遊覽車是不適用兩週彈性工時的，現在勞動部針對彈性工時查核這部分，實際上都是在兩週彈性工時內，但我們沒有經過駕駛員工會同意或是事業單位經勞資會議同意，基本上，兩週的認定也是有問題的，另日本跟德國對勞動權益的保障是最差的，對司機而言，新北市駕駛員代表這部分講的最清楚，重點還是在收入的問題上，是不是針對司機收入方面去做改善，司機其實是個很弱勢的團體，如果今天真的照勞動基準法，目前我們駕駛員職業工會只有兩個，依工會法要成立全國性的組織很難，我們並沒有對等的對話機制，前兩天交通部葉部長才說今年年底要協助導遊成立全國性工會，我不知道這部分我們是不是也有機會。
- (三)業者要好好的討論一下怎麼樣跟司機約定清楚，高雄的公司很多勞資爭議是經由我們處理的，勞動基準法裡面有明定應休息時間，每開車 4 個小時要有 30 分鐘的休息時間，在派車單上約定清楚司機沒有爭議，大概也不會有問題，除非是台東路斷的那種特殊狀況，才會有駕駛超過 8 小時的狀況，目前我們是希望能夠

把駕駛人的素質提升，讓這個產業更好，對於安全問題部分，像教育部跟觀光局都是用車單位，希望在做標單的時候，針對司機的一些經歷能夠有一個更好的檢核方式，不是只看車齡，對於我們駕駛員也會有一個價值的提升。

(四)基本上，勞動部在一些特殊情況才會做一個專案檢查，否則大部分的檢查都是屬於勞工的申告案件，在勞動部的查核中，雇主必須去負舉證責任，我們高雄在勞資爭議的處理上是比較有經驗，可以跟各位分享，遊覽車駕駛工會跟商業同業公會應是共同共存的，商業同業工會不存在，我們勞工也無處找工作，我們要有一個合理的工作環境、合理的工作條件，所以我覺得要走到第84條之一或是讓勞動部主動去做對勞工權益可能受損的部分，勞動部應不可能同意這樣的事，我們自己要把制度調整好，公路總局把車子的資料公告出來，也希望監理系統將來能逐步把司機的素質也帶進去，讓大家知道車子是由什麼樣的司機來開，你就該付這樣的薪水，讓司機可以就他的駕駛技術得到他應得的報酬。

(五)勞動基準法實行已經有一段時間，與其研究哪一國的法律，不如思考現在勞動基準法怎麼樣規範，我們怎麼調整公司的制度，去年年底高雄市公車處民營化的時候，感謝勞動部給我們補助培訓客運司機，但是我們訓練出來的司機大概 5、60 個進入客運業工作，到現在還有在做的大概只剩 1/3，陣亡率相當高，大概 3~6 個月就掛點，我覺得薪資很好，是現在的人沒辦法配合，有誰會拋家棄子離家太遠，更不要說排班排得太累的問題，客運跟遊覽車商業同業公會的制度也應該要調整成一個合理化的方式。

(六)勞方本來就是弱勢的一方，我們之前有發生司機打人事件的案例，司機早就跟導遊提醒會趕不上火車，結果導遊不但把行程延誤，還在車上用廣播方式告訴乘客說是因為司機開太慢造成延誤，這種情形，我們每次向公司反映甚至報到觀光局，到頭來倒楣的都是司機跟公司，就市場機制言，你覺得不划算、時間太長就不要跑，司機也有反應過，可是我們司機每次向觀光局舉報旅行社行程安排不當、導遊態度不佳、拖行程，第一個打回來就是怪公司超時，移請公路總局處理，倒楣都在公司與司機身上，這是很嚴重的問題，所有的用車都是這樣，當司機投訴無門受不了時就動手了，能不能請觀光局幫我們處理，被告刑事傷害的司機，導遊要向他求償一個月 33 萬元的營業損失，因此，這些規範、制度跟方法，到最後不管我們怎麼用都害到自己，在團客的使用上，既然觀光局有管考，事後追查超時比例如果過高，旅行社應脫不了關係，就一定要有處理方式去做調整或懲處，學校也有這樣的問題，應該要思考透過怎樣的方式去建立機制，不是變成最後出問題全部都是司機跟遊覽車公司，這是相當不公平的狀況，針對主要用車單位去管制行程安排是不是洽當，用一個有效的方式來降低遊覽車駕駛超時的風險。

(七)司機為什麼不進入客運業，客運業先進請勞動部考慮開放外勞進來，但是開放前提要先把我們司機拉到國外去，因為國外好賺多了，我們只是英文比較差而已，要不然任何一國收入都比現在好，現在大學生都去澳洲打工，不能說產業的經營成本都是要靠公部門負責，成本增加，可以跟消費者說成本是有增加的，還有我覺得要釐清汽車運輸業管理規則第 19 條的 10 個小時，是駕駛時間不是工作時間。

七、中華民國全國駕駛員職業總工會

(一)我首先表達我們不贊同駕駛員納入勞動基準法第 84 之一，當初也是因為要交換第 84 條的兩周 84 小時工時而有所謂的第 84 之一的妥協，第 84 之一確實很好用，

但是對駕駛也產生很大影響。

- (二)以勞方而言，相對是弱勢的，但我們也希望資方能賺錢勞方才有工作，但前提是希望勞資能在一個平衡的狀態下，不要完全沒有生存空間，怎麼去平衡兩邊的利益恐怕是今天的難題。
- (三)兩週跟八週事實上有沒有適用，可能要先去設計一些東西出來，駕駛員到所謂定點讓乘客下車後，駕駛就沒有再限制工作，可是他的精神還是在工作，可能約定 30 分鐘或 20 分鐘以後再接旅客上車，這期間駕駛並不是完全休息，還是必需等待，有一些相關資料認為這部分構成所謂的間歇性工作，印象中勞委會對於第 33 條有針對運輸業作一些解釋，是不是從第 33 條著手找出來一個比較適用於駕駛人的工時，不然二週或八週都不太適合，而駕駛員的收入是用命換來的，也是用時間爭取來的，我們不希望錢賺了但是沒命花，是不是請勞動部對第 33 條作一個考慮的方向。
- (四)我參加過多次有關工時及工資的會議，基本上都跟今天一樣，資方會有資方的立場，勞方會有勞方的立場，當然我也希望政府要有政府的立場，但是我身為勞工的駕駛員，真的很希望我們業者在談到成本的時候不要將他們的競爭力都建立在低薪資與長工時上，因為對駕駛人來說，我們要用很多額外的時間，甚至我們的健康、我們的生命才能夠換取金錢維持基本生活，我們今天說的雖然是大客車比較多，事實上現在小黃駕駛業者也都是這樣的情形，我們在談工時的時候，可以用另外一個看法，縮減工時是一個世界的趨勢，我們台灣的工時跟世界主要國家比起來，台灣的工時是比世界主要的國家都多非常多，所以，為什勞動部在明、後年就計畫要去實施法定工時由兩週 84 小時減

到兩週 80 小時，就是因為我們國家跟其他國家比起來真的差太多，今天我們針對所謂運輸業的部分，如果談論的工時是為了要解決疲勞駕駛、超時駕駛的問題，我們就應該要將工時、工資甚至罰責一起來討論，這樣會有比較完善的結果。

八、中華民國汽車路線貨運商業同業公會全國聯合會

(一)我們汽車路線貨運業早上送貨下午收貨，基本上有兩個條件是配合商家貨物的概況，我們協會裡的會員有一些規範，例如 7 點開始準備上班，8 點上貨到 12 點休息，然後下午 3 點再開始收貨到 5 點休息，下午 6 點再配合廠商貨物的情況去收貨，回到公司大概 8 點半至 9 點左右，我們用這樣的記錄方式所記錄的工時，有一些縣市的勞工局去檢查的時候並不認同。

(二)今天在這邊談運輸的工時，是要去想一個解決的辦法，現在沒有司機也找不到司機，我們把工時縮短會更沒有司機，因為賺不到錢，我們用 4 萬 5 千元做底薪都招不到人，以業績去計算駕駛都可以賺到 7 萬元，結果勞工局抓到一罰就 15 萬、30 萬元，勞工局也不聽我們解釋，也有司機被開除後去通報，勞工局檢查後，就報導為血汗工業、血汗工廠，是不是請勞動部處罰時，最起碼不要做這樣的公告，那是對我們司機同仁就業工作的一個侮辱，我們的同仁依這種工作特性去簽核工時，並不被一些地方勞工局接受，問題是勞動部可能有一套講法，業者有一套想紓解工時的方式，但是各地方各縣市的勞工局並不這樣子想，如果我今天 7 點上班 12 點休息，3 點收貨再跑，這樣算出來是不會超過 10 小時，也不會超過 12 小時，這是有灰色地帶的認定，我們希望主管當局要考慮到現實問題，不能只有法令而一概抹煞所有現實，因為講到現實與

法令，從來就不會有結果的。

(三)所有的行業都有一點彈性，說他絕對不會犯法是騙人的，但是有少數人會超過是事實，問題在於我今天做了這個表，駕駛今天要來公司上班，就跟駕駛說明公司的上班時間的條件是這樣，如果不簽就不要來公司上班，這樣算不算勞資雙方的同意，我給駕駛 4 萬 5 千元，駕駛業績做的好可賺到 6、7 萬員我也樂觀其成。因為司機開車在外面不可能要求他 12 點從八里回到台北市或是他的集貨站(所)去打卡，所以只能以駕駛上班的時間表，用信任的方式辦理，但是勞工局的檢查是認定早上 7 點鐘打卡，晚上回家 10 點打卡，前後加起來 15 個小時，違反勞動基準法。

九、中華民國貨櫃貨運商業同業公會全國聯合會

(一)一個駕駛本身一個月連加班工作時數如果以 230 小時計，連勞退基金一起算進去，他的成本如果是 6 萬元，不談加班費平均每 1 小時的工資差不多是 250 元，以我們貨櫃業來講，如果是做船邊的駕駛，依這樣分配的話，1 部車子需要 3.3 個駕駛，否則我們沒辦法滿足船公司需求，因為船來的時候要趕時間，如果不違反勞動基準法就是 3.3 個司機，如果要照勞動基準法，缺司機的問題就是公路總局要幫我們解決了。

(二)勞資問題從民國 74 年到現在為止沒有一天是停止的，從基隆到高雄是 400 公里，我一部車請 2 個司機，是不是要另外帶一個司機在車上，走到半路 12 個小時後換司機，另一個司機睡在後面，以前我們有經歷過基隆到高雄 8 個小時，司機到了高雄後，我們告訴他在宿舍裡睡覺，隔天早上 8 點以後再把車子開回來，結果司機把鑰匙丟還給我們，自己坐遊覽車回台北，我們把他開除後官司連打 5 年，如果他贏得官司，要把

他 5 年內沒有工作的所有薪水連年終獎金一併支付，將是天文數字，所以，牽涉營運本身的時候，每個人立場都不一樣。

(三) 早期民國 60 年期間高速公路還沒有通車時，是 1 部車用 2 個司機，一個司機開到大肚下去休息，換另外一個司機繼續開下去，開回來時，到大肚再換另一個司機開上來，問題還是沒有解決，唯一要解決的辦法只有一個，就是跟路線業一樣，北部 1 部車子，南部 1 部車，一起同時到台中後互相把貨品對調再拉回來，只有這個辦法可以解決，但是貨運運輸牽涉到海運，目前為止勞資糾紛不斷，以前拖車公司非常多，現在的託運行非常多，每一個駕駛申請買一部車子靠在行裡，如果是一個人買一部車子就沒有違反勞動基準法，但是在公司就違反勞動基準法，所以現在很多駕駛本身都是靠行，加上駕駛不足，是我們目前面臨的問題，我們請公路總局把勞動部找來，是希望政府能想一個辦法讓我們再活下去。

十、中華民國公共汽車客運商業同業公會全國聯合會

(一) 今天勞動部的代表基本上對法規是非常的清楚，再解釋只是把法規講的更明確，其實我們公車業者大概在 5、6 年前也曾經努力過，大概連續努力 2、3 年是不是可以把我們的駕駛員納入所謂的第 84 條之一，結果還是功敗垂成，剛剛有談到所謂的正常工時加延長工時最長不得超過 12 小時，這部分勞動基準法規定的很明確，我們業者都非常清楚，我們可以看到汽車運輸業管理規則第 19 條之 2 規定我們駕駛每天不得超過 10 個小時，這個問題其實是讓我們部分業者比較認同的地方。

(二) 就法律位階而言，勞動基準法的法律位階是高於汽車

運輸業管理規則，我們當然也知道公路主管機關訂定駕駛人每天駕駛的時間不得超過 10 個小時，我們現在碰到的問題並不是我們不重視行車安全，我們現在比較為難的是國道的長途路線，像台北台南、台北高雄或台北屏東的路線，它包括中間休息時間大概都要 5~6 個小時，也就是來回一趟就很容易超時，其實，依現狀來看，今天跑了 10 個小時甚至 11 個小時明天就可以去跑短程，我們也會考慮到駕駛辛勞的程度，也不希望造成疲勞的駕駛，其實，現在都是這樣做的，當然剛剛有提到說可以用人力去彌補，先不談人力不足，就人力要怎麼樣調派部分，台北的駕駛員不管家是不是住在台北，開到高雄不能開回來就必須住高雄，第一個會造成家庭因素，第二個他可能會坐高鐵回台北，結果我們本來是希望他能夠充分休息，因為只有 4 個多小時就休息，他可能利用那個時間又回到台北了，這樣的規定，讓駕駛員只有跑單趟我覺得是不可行的，除人車的使用效率外，包括他的待遇都會同時的降低，是不是對於一些比較長途的路線我們能夠回歸到勞動基準法的規定，也就是每天最長的工時包括加班不能超過 12 個小時，當然這裡面還包括每個月加班的時數不可以超過，這個我們一定都做得到，只是一部分路線比較長程，這一點是不是可以去考量。

(三)另一點遊覽車公會也提到他們的駕駛現在缺 1500 位，以我們公車業來看，16,000 部的車子駕駛員照理應該要有將近 2 萬人，其實我們是不足的，所以，我們一直在反應有什麼辦法來增加駕駛員的人力資源，剛剛有提到提供的條件比較差，我個人認為只對了一半，像現在失業率很高的情況下，我們的勞動人口是大於需求，明明薪水 3、4 萬還是有人不願意做，寧願

在家當啃老族。

- (四)其實有些職業駕駛人並不是說這個行業提供的條件差，大部分大概都有6、7萬，這樣的待遇坦白講是蠻誘人的，只要他取得駕照即可進入，為什麼他不願意進來，這就是我們要去思考的地方，畢竟這個行業是比較辛苦、風險也比較高，所以，他不想進來並不是給的待遇不好，基於這樣的理由，我們也希望像其它一些外銷或是勞動條件比較差需要大量人力的工廠一樣，能夠引進外勞，這其實是可以去探討，畢竟我們真的是招募不到駕駛，讓我們有比例限制的引進外勞，說不定可以刺激本國的勞工，認為這份工作並不是沒人要做，當外勞搶著要進來，也許會刺激提升就業意願。其實，即便是我們要增加人力不要讓他們有逾時的工時，但是人力情況不利的時候，這問題還是沒辦法解決。

十一、台北市遊覽車商業同業公會

- (一)今天這個會議我們大概是不會得到一個好的結果，事實上我們不敢去提其他的貨運業或是其他的業者，我們自己曾跟所有業者探詢答案，我們這個產業實際上是支持依照勞動基準法的，如果依照勞動基準法大家就照遊戲規則走，勞方、資方以整個安全為重，這樣的話其實沒有什麼值得去延長駕駛工時。
- (二)但是，同樣的問題也很矛盾，因為消費者是使用單位，他們不容許我們這樣做，就連勞動部用車也有類似狀況，我們除了勞動基準法外，我們還有汽車運輸業管理規則，不是我們不願意休息，我們預估這個行程合理，可是回來碰到塞車沒辦法預期要怎麼佐證？所以，在這個情形下，當我們資方在舉證的時候，勞方雖然沒有意見，可是，我們沒辦法說服勞檢的檢查員說當

時確實塞車。

- (三)總工時要去突破或延長一天開12個小時以上我是覺得不太可能，遊覽車產業在美國他們是寫工作日程，但是他可以佐證只要休息一小時以上，就計算一小時以上單位為休息，如果能認同這個，很多部分是可以突破的，業者沒辦法舉證駕駛是不是壓力還在或集中在精神體力上，也沒辦法舉證勞工在休息，所以，應該要從寬認定一小時以上算休息時間，這樣在使用過程中就不會有那麼大的勞資爭議，勞動部所訂定的勞動基準法就沒有這麼大的壓力跟反彈，這點在這個行業中是應該要納入思考的，希望勞動部思考後給能我們一個認定。
- (四)超工時的實際源頭不在遊覽車公司也不在駕駛人，源頭在審議旅遊行程時，為什麼不叫旅行業者行程安排合理一點不要排那麼長，物超所值用了，晚上還要再用，要逛夜市、要按摩，如果我們的源頭，旅行社不要這樣壓榨這些勞工，我們其實樂見駕駛在安全與精神飽滿下，好好把台灣的觀光服務提升，所以建議觀光局要好好跟旅行業者溝通，如果能夠管控行程在合理的工時內，不要排了那麼長的行程，反應上去結果是遊覽車不配合，如果遊覽車駕駛配合下去，駕駛過勞注意力沒辦法集中，出了事情是我們要賠，旅行業在拼GDP 遊覽車業在拼死亡率、肇事率實在不合理。
- (五)40%以上的旅遊行程是載學生畢業旅行及校外教學，這些行程跟旅行社有關，可是旅行社回應是學校要求，因為學校出門非常重視安全檢查項目，7點學生才會陸續到學校，可是遊覽車卻要4點出發，因為要先接領隊，5點一定要在學校門口排好隊，不然7點開始不到位置停車，學校老師要提早一個小時檢查車子，

一個人檢查 10 台遊覽車最少要花一個小時半，學生再由校長集合後帶上車 8 點出發，司機一大早 4、5 點出門，用這個時間來計算，如果行程比較遠是要到墾丁，下午 3 點學生到台南就要下車休息，不能再旅遊了，所以，我建議要宣導工時或行程安排都應該要注意配合氣候、配合真正時間與地點，不要讓遊覽車司機那麼早報到，8 點要出發，就請遊覽車提早 1 小時報到，合情合理，不要提早 3 小時，如果教育部可以要求遊覽車車齡 5 年的話，就可以要求旅行社業不要那麼早，那遊覽車業者在沒有司機的時候，就可以主張配合勞動部的勞動基準法在 3 點時就要停車，如果源頭之消費者、使用者能夠多重視，真正要照顧勞工，照顧安全品質的話，為什麼不站出來一起主張一起維護工時規定，請教育部、觀光局回去能宣導一下，從源頭管理會有所改善的。

- (六)另外我們有 GPS 資料的佐證，也有行車紀錄器的時間點，10 分鐘 20 分鐘那當然不能認同為休息時間，但是一小時以上坦白講就應該算，但是在解釋過程中勞動部這邊會認為我們是屬於待命時間，這部分是不是可以放寬。
- (七)如果勞動基準法個案不容易去變動，當然我們也希望拒絕超工時，我們也希望留住客人好印象，如果是這樣就邀請勞動部、觀光局、教育部還有交通部及旅行業者一起開記者會，尊重工時不要欺負勞工。
- (八)勞動基準法大家都要遵循，旅行社承接行程，主管機關必須要有能力去管制他的行程是否安全，我們建議在源頭上一定要清楚告知在合理行程上的安排應該是要怎麼作業，第二個不是要尊重目的主管機關是要尊重勞動基準法，勞動基準法是最高母法，我們不能動

它，只是我們的行業無法被納入特許行業中被維護，所以，我建議觀光局真的要對你們的業者，好好的喚醒對消費者的尊重跟安全，也要給長期合作的夥伴一個安全的環境跟適當的工時，我真的希望如果今天交通部、教育部、跟勞動部能清楚針對我們這個產業的認定性提出適當明確的方式，讓我們產業的理事長能很清楚的教育我們的會員應該怎樣保護自己、應該怎麼尊重、怎樣守法，相對的也不要被無辜的開罰，可以用什麼方式舉證說明，源頭管理加上業者的教育及我們的堅持，我相信除安全外，我們也能夠把整個勞資雙方的環境作好。

十二、新北市遊覽車商業同業公會

(一)其實公路總局對遊覽車業者的懲罰是輕輕拿起重重放下，勞動局對我們也是一罰就 15 萬、20 萬、30 萬，可是我們檢舉了觀光局的案件都是重重拿起輕輕放下，沒有看到什麼旅行社接受到懲罰，以我們現在一台遊覽車不到 8 千元收入而言，15 萬、30 萬的罰則相當高，為什麼旅行社會造成這樣的超工時，因為教育部與觀光局在評比的時候就是評比提供什麼內容，晚上多去看一個出火或是多逛一個夜市，有多這個活動就加分，花俏的行程內容，是造成超時的最大的癥結，遊覽車業界壓榨自己的司機造成高肇事率，基本上禮拜一到禮拜五都是公務機關或學校使用比較多，勢必要負有相當的責任，不能說簽了約把這責任推到業者身上，老師在訂定標案的時候雖然都是公開招標，內容是不是要先強調不得違反勞動基準法，工作時間必須在契約裡面註明，這是你們有責任的，不能說因為學校跟旅行社簽約，旅行社為了討好學校當然會想各種辦法，結果讓遊覽車業這來揹負這個責任，遊覽車

業者很樂意遵守勞動基準法，因為正常合理的工作時間，我們不用消耗那麼多成本，也讓我們勞工有很好的收入與相當的休息，而不要把責任都推到我們身上。

(二)遊覽車業者是配合學校遊覽行程，現在的國中畢業旅行不是到中部就是到墾丁，到墾丁的3天行程，絕對會超過工時，遇到這種狀況我們最底層的業者或駕駛是沒有能力來抗拒這樣的事情，建議教育部應向老師、校長、評選人員宣導要建立工時管理觀念，避免司機超時工作。

(三)民國96年我跟陳前局長溝通過，遊覽車應做總量管制，從6千多輛增加到現在1萬5千多輛，造成駕駛不夠，考到營業登記證的人有2萬多，為什麼會說公車駕駛員不夠，很多公車駕駛轉行進入遊覽車客運業，後來發現每天工作量這麼大，想回公車業又回不去，現在很多駕駛是在這兩者之間懸宕，希望各部會能先將現在的勞資情況協調好後再談工時。

十三、高雄市遊覽車商業同業公會

我建議是否所有使用者違反工時就直接罰使用者，問題是不是就可以很快就解決，我們絕對支持勞動部的勞動基準法，但是一個原則，要從使用單位開始罰起，如果遊覽車提供使用者是教育部的學校就罰學校，是旅行社就罰旅行社，從源頭開始罰，不要一直怪在遊覽車業者上，受害的永遠是最基層的司機。

十四、交通部觀光局

就觀光產業來講，如果遊覽車在行駛上確實有超時的問題，其實不只遊覽車業、旅行業也要負責任，除了在公路法規有對遊覽車業者有相關規範外，其實在觀光法規也有相關責任的規範，如果旅行社使用遊覽車是超時工作的情形，旅行業者本身也是要負擔這個責任，其實在我們的

觀光法規裡面已有訂定，現在很多遊覽車都有安裝 GPS 系統，以 GPS 作一個長時間的監控，遊覽車實際每天行駛多少時間從什麼時候開始，行駛一天結束的時間是幾點，甚至什麼時候停留甚麼地點、停留時間多長，這裡面的資訊可以一目瞭然，像這樣的資訊如果可以作一個合理使用的話，不管是公路總局、觀光局或是教育部甚至是遊覽車業者或是司機都可以去主張行程確實是怎麼行走的，以這樣的系統資訊來說，旅行社的行程表或是遊覽車的派車單，性質上是有很大的不一樣，因為不管是行程表還是派車單其實只能作為一個參考或是一個計畫，但 GPS 資訊是一個實際行走的過程，我們去年開始在一些觀光法規裡面都已經有要求旅行社使用的遊覽車必須要安裝這些系統，也很感謝各位業者配合安裝，我們還進一步要求 GPS 系統要按照公路主管機關的規範，要有一個強制介接的機制，只是這樣的機制目前還沒建立起來，我們建議公路主管機關第 3 代監理系統如果能夠盡快把這個資訊介接上去，讓大家一起使用，不光是對業者或是駕駛員權益的保護甚至在使用者的安全都有一個很大的保障。

十五、教育部

(一)我們的工時到底要怎麼做規定，還是要讓業者知道，並回歸到整個設計者對工時的認定，如果大家都有認定，我們教育部為了學生的安全是不希望超工時及疲勞駕駛的，畢竟學生那麼多，只要一台車出狀況，學校面對家長的壓力也是非常大，基本上，規範好的話，我們就可以訂定相關的規範讓學校來遵守，至於提到學校要求車輛很早報到，造成 4、5 點就要出發的部分，可能就要看旅行社安排的車輛是從哪裡開出來的，因為，學校是跟旅行社接洽，旅行社租用哪家遊覽車公司或遊覽公司的車輛在什麼地方，就不是學校這邊能

夠處理的，至於旅行社導遊的部分，應該也不是學校要求的，我們只能宣導請學校就到達時間的部分再縮短，至於旅行社跟遊覽車公司之間的約定，還是要回歸到他們兩者之間的協調。

- (二)有關校外教學的部分，其實教育部有頒布學校辦理校外教學活動租用車輛應行注意事項的規定，條文裡面有一項就規定在租賃遊覽車要以交通部規定的遊覽車租賃契約範本為依據，有關交通部頒布的範本第 12 條有規範到駕駛人工時，有駕駛每日工時不能超過 12 小時，每 4 個小時要休息一個小時的規範在裡面，租賃期間單一駕駛員每日工時從乙方報到起不得超過 12 小時，車輛行駛時間不得超過 9 小時，每行駛 4 小時應休息 0.5 小時，但塞車與不可抗拒因素不在此限，我們校外教學注意事項的租賃契約是參照交通部所公告的遊覽車租賃範本，我們有定訂的規範就是代表學校要遵守，沒有去遵守的部分當然就要再宣導教育。

十六、勞動部

- (一)法條的規定在那裡，其實就看怎麼運用，但是到目前為止第 33 條其實是沒在用，我們現在並不希望工時會有再特別或更多的彈性，舉例而言，像醫療保健服務業(醫院的護理人員)原本是屬於第 84 條之一的責任制工作者，可是從今年 1 月 1 號開始全部都取消了，現在醫療保健服務業裡面沒有一個人是屬於責任制的工作者，所以從這個角度來想，即便是在幫各位看診或開刀、手術器官移植的醫生或是護理人員他們都只能回歸適用勞動基準法的一般工時規定。
- (二)法律並沒有說飛航產業或是船舶業時間到就一定要跳機或跳海的情形，他們的例假情形是很特殊，所以為什麼空服員會有所謂的第 84 條之一，到目前為止我自

己認為能夠適用第84條之一最合情合理的大概也就只有空服員這個產業，其它，我都認為是人力的問題，講到人力問題，就要回到商品跟服務的問題，我覺得超時這件事情不應該把他推給最後的駕駛員，也不應該把他推到勞動法令很難適用，我認為前端的問題應該要作一些討論，為什麼會有這種長工時的產品出來，在創造這樣的產品服務時有沒有想過是由一個人開車載著40個人的安全，如果一個駕駛員今天已經開了16個小時，就跟醫生或是醫療服務業的護理人員一樣，一天看診10個小時下來就像喝醉酒的人，還敢給他看病或動手術嗎？今天，在手術房裡面有些手術可能會超過12個小時，醫院就會有兩組人在接力處理交錯班，同樣道理，我不認為有任何一個產業的人是沒有辦法替換的。

(三)坦白講，我會覺得車子停下來後到車子開動的中間休息時間部分，我們勉強可以同意有一些時間是屬於休息時間，我們對休息時間的定義是相對工作時間言，在工作以外的時間叫休息時間，休息時間是不計入工作時間的，所以這兩個是互斥的，舉例而言，假如一台遊覽車開到麗寶樂園讓乘客下去玩了4或5個小時，這段時間駕駛員或許真的在車上睡覺，或許這段時間也沒什麼特別事情要做，把這段時間當成是休息時間，我覺得勉強可能可以，但是到士林夜市讓遊客下去20分鐘後就要到指定路口集合，大家覺得這段時間能算是休息時間嗎？

(四)所以，工作時間在很多事情上，其實應該要有一些約定，大家要先去釐清在法律上講的休息時間是什麼，高雄市遊覽車駕駛員工會代表有提到4個小時休息30分鐘，我們允許駕駛可以不用一定4個小時就非得要

把車停下來休息，如果是在國道上不可能停下來，所以，休息時間在這邊有個規定，如果你的工作是有連續性的性質可以另外調配，也就是超過 4 個小時還不抓你違法，但是中間一定要有一段相當時間的休息，你不能叫他一直連續開車 8 個小時。

(五)我覺得休息時間跟工作時間的認定，要依實際個案狀況認定，就是今天出車服務的對象是什麼？車開到哪裡？時間的長、短我覺得是可以去作討論的，就像餐飲業一樣，中間會有所謂的兩頭班，餐廳服務生工作到兩點就出去了，下午 5 點半再進來，中間這段時間如果人真的不在那邊，也不受雇主指揮監督，我也認為應該是休息時間，不算進工作時間。

(六)從出門到結束的一段時間中，我覺得裡面有一些時間是可以不紀錄的，我不盡然認為只能講輪胎滾動的時間才叫工作時間，車輛的熱車、整理、打掃難道就不是付出體力跟勞動嗎？如果類似醫院的產業，都可以適用我們的工時，護理師工作時間那麼長，手術期間都可以用接力的，很明顯工時就是一個人力的問題，也就是人力的安排、還有就是前面的商品設計與怎麼去跟客戶洽談的問題，國小的校外教學，是不是一定要一個半小時或兩個小時前車子就要在校門口待命的程度，我覺得可以討論，另外我補充提醒一下，有先進提到日本跟韓國，他們是沒有勞資會議，韓國大概是沒有勞資會議，但他們是用團體協約規範，去跟工會談團體協約，德國、瑞士及很多歐洲國家都是以跟工會去談團體協約的方式處理，不是都沒有勞資會議，他們可能用更強大的方式在處理這些事情。

(七)如果貨運業者表定工時是這樣的話，算起來這樣大概是 9.5~10 小時，我也覺得理論上是不會超過，除非你

們沒有工會或勞資會議同意，我一直強調要有工會或勞資會議的同意，就算沒有工會也要有勞資會議同意，為什麼勞資會議同意的程序那麼重要，因為如果沒有勞資會議，會一次違反至少 3 條規定，包括延長工時、彈性工時、履行夜間工作，第 30、32 條還有第 49 條裡面都有提到要有工會還有勞資會議同意的程序，如果表定工時都是這麼清楚明白沒有超過的話，我覺得理論上應當不會構成，除非你沒有工會或勞資會議同意，其次，你表定這樣約定，但實際上不是這麼作，勞動檢查一定是以實際抽到的為檢查依據，可能你們行業的事業單位裡雇用了 500 個人，不用 500 個人都查，一定只抽裡面的幾個人，我們也只能從你講的表定約定時間來看，除非你沒有勞資會議或工會同意，要不然看起來應該是沒有違法，可是實際狀況是不是這樣，我就知道了。

(八)對於我們檢查員的檢查方式或是檢查能力都可以再作提升，在沒有違反勞動基準法的情況下與勞工怎麼約定，我剛剛有提到不要違反的原則，你們可以各自約定，不管各行各業都會簽一個工作契約或是勞動契約，也有可能口頭約定，我覺得這都是正常的，只要你的約定是不違法的，不要一開始就讓勞工放棄他的權利，要怎麼約定我們不會去干涉，但重點是當檢查員在檢查的時候，你打卡的時間大概只有雙邊，但是中間空班的時間或是中間兩頭班的時間，如果這段時間他真的在休息或是他真的去哪裡你也不管他，他大概就是休息時間無誤，但是你必須要提出證明，怎麼證明，第一個是你的勞動契約，第二個是你還有沒有其它的證明，我們從來沒有否認說你的勞工出勤證明只有一種方式叫做卡片，可能還有別的佐證能夠證明他的出勤，譬如說日誌或是你的交班紀錄或是其它的證明，我會覺得雇主要主

張在這段時間他是在休息，在法律上本來就沒有說你不能主張，但是你要給檢查員一個證明或是依據，檢查員看到這個表其實可以問這個勞工，請他說明這段期間是在做什麼？所以，這是檢查技巧的問題，我覺得這是個案可以解決的，檢查員怎麼去認定都是可以進一步去討論的，但中間的這段時間雇主可能要辛苦一點，因為法令就是這樣，當你要去主張這段時間他確實沒有在工作的時候，總是要有一個證據，這是講究證據的時代，你要有一個證據說明他這段時間確實是沒有在工作的，不管你拿出勞動契約書或是其它日誌、交接班文件或是類似證明(我們還有遇過雇主是拿出監視器證明人就是不在)等，再由檢查員去詢問勞工本人是不是真的那段時間是這樣。

(九)有關靠行是不是合法？這個問題我也要請教公路總局，其次人力的問題，各行各業現在都一樣，連保全業都在講缺人，在保全業法裡面對保全員的資格也有限制不是任何人要去當保全員都可以，它其實是有條件限制的，今天討論這個問題，其實一直都有個答案，但是這個答案如果我給大家，大家會覺得太簡單，可能沒辦法因應你們現在的狀況，所以為什麼會有很多的誤會，大家要一直來討論，勞動法規其實就是一個基本，我們非得把最基本的框定在那裡，你才會知道運用一個人的人力要運用到什麼程度，什麼樣的時候是上限，應該要增加人力，其實過勞或是疲勞標準放在那裡？我覺得誰都沒辦法突破，即便勞動法令要去修改，任何人都於心不忍去應修改勞動疲勞的標準，勞動法規再怎麼寬鬆或放寬都有個疲勞的標準放在那裡，不可能為了一個事業單位的營運而能超過那個標準，這是不可能也辦不到的。

(十)惟有把法令放在那裡，你才知道你要用多少人力，之

前把醫療保健服務業從第 84 條之一中刪除，他們也跟我們前後對抗了大概有 3 年，到現在差不多也快一年了，感覺好像沒那麼嚴重，只是不願意去想辦法，想出的辦法還是可以去因應現在法令的規定，我覺得大家要思考怎麼去處理人力上面問題，貨櫃業者先進已經有算了可能要 3.3 個人力，在人力調配上以 2 個以上的人來處理或是中間有轉接或是轉運的站點或是兩邊回頭的方式，人力的調度上要用什麼樣的方式來因應，我覺得是可以來思考的。

(十一)勞動部在工時檢查上從來沒說過工作日誌不採用，我們去到醫院檢查的時候，護理人員交接班都要一個小時來做交接，因為護理師要下班的時候要跟下一輪說明今天哪一床的病人發生什麼事，這時候當然要算工作時間，我們每年都會針對檢查員做教育訓練，說明要如何檢查，但對法規解釋我們是全國一致，我們沒有對不同業者有不同解釋，所以，任何形式只要能夠提供出來，而且是可確信甚至是你的行車紀錄器、大餅、工作日誌我認為都是可以參考的。

(十二)勞動部以前曾經有辦過相關參訪活動也是超時，這件事情我有請我們人事室檢討，至於行程結束後再加碼逛夜市、去按摩當然要算入工作時間，但是為什麼要那麼做，其實業者對前端的要求應該是要有所選擇的。

(十三)所以超時講到最後就是勞工的問題或是業者問題，但前端使用者也有很大的問題，消費者本身應該要有意識，還有就是業者在約定商務契約時，對於這樣的行程或服務能不能做，總是要有人開始說這樣的行程我不接，否則大家為了薄利多銷接受越來越差的條件導致利潤越縮越小，擠壓到最後就是影響駕駛員權益。

(十四)如果前端大家都想要物超所值，後面一定長工時跟

超工時，我覺得這是一個循環，其中一個環節有了占便宜的心態，到最後就是駕駛員很慘，站在勞動部立場，真的不希望有很多例外情形發生，我們現在對於第 84 條之 1 的檢討趨勢，就是今年大概會再砍掉 10 幾項，而未來縮減工時也是一個趨勢，所以我會認為這件事情首先要處理的就是前端這個循環，每一個環節大家都應該要有自己的責任，不能把沒辦法適用工時的問題歸責於勞動法規的問題，勞動基準法只是在讓大家的生命安全有最基礎的保障而已。

(十五) 勞工中間的休息時間，實際上也沒有一定要認定是工作時間，但是休息時間不是用那個數字去疊出來的，實際上的休息才是休息，實際上沒有休息就叫工作時間，工時問題有很多是要依個案去處理，一小時期間到底是在作什麼，是不能用數字的問題來解決，每個一小時中都有可能發生很多事，原則上如果那段時間他是自由的，可以自由的行動，不用有其他勞動專注力，我會講的很抽象的原因是因為這東西是非常的個案，我沒有辦法承諾一個小時是或不是休息時間。這些事情第一個要看你的契約有沒有約定，第二個要看你那天實際的工作內容是什麼，第三個是檢查員多半都會去訪談勞工，所以，提供的佐證資料其實可採信的成分是非常高的，從勞工口中說出來的話能與資料相符，我們沒有理由不相信，其實在檢查的手段跟技巧是多方去對照，不會只單看一項證據，如果那一個小時他是自由的當然是休息時間。

(十六) 當然提到工時這件事，一定是個案來認定，沒有說你一個小時以上或是 2 個小時以上才叫休息時間，這件事情，一個人的勞動不是用輪子來算時間，是用你的體力勞動、精神跟勞動密集度來做討論，如果這段時間輪

子沒有動，但是這位駕駛在熱車、檢查車子、做機具的維護甚至是在車子回到公司後的打掃車子，能不算工作時間嗎？

(十七)公務機關的駕駛為什麼可以適用間歇性的規定？這件事情第一個有時代的背景，現在我們已不再增加，第二個他們服務的對象是單一同一個人與我們一般的客運、貨運甚至遊覽車服務的對象是完全不一樣的勞動狀況與密集度，我不認為只要名稱叫做駕駛都同樣應該適用勞動基準法，更何況業者提供的資料裡面所列的好幾項是我們都要廢除的，不同情形會做不同情況的處理，不是所有的名稱或所有的行業中叫駕駛的都做同樣的處理。

(十八)超時這件事不應該由勞工來承受，站在勞動部的立場我們認為健康的保障是最基本的，但我並沒有說工時是從頭計算到尾，每個旅行社的作業狀況都不一樣，你到的點或你休息的時間甚至你們對駕駛的要求都不一樣，無法做一個明確或是單一同樣的處理。

(十九)不是只有運輸業有這種情形，餐飲業也有所謂的兩頭班，有點類似像這樣中間可能會有一段時間是沒有在提供勞務，甚至根本就是離開、不受雇主指揮監督或直接去逛百貨公司的也有，但是你們對於駕駛的管理有辦法做到這樣的程度嗎？所以這是要看個案的狀況，車子開到阿里山，哪來的休息室？所以，我才會說工時必須涉及到個案的認定，你不可能說同樣的场景在墾丁、在阿里山都是作同樣的處理，如何要求全部的時間在車子停止一個小時以上都算休息時間，路線不同跑的情境不同本來就是會做不同的處理。

(二十)本來就每個個案都會不一樣，所以應該用同樣一個尺度去衡量不同的個案，我們對所有各行各業的檢查都

是這樣，醫療保健服務業、甚至其他教育的產業、補教業會跟我們講工時的認定並不一致，就是會有因應不一樣的情形會有不同的標準，當然過去會有一些解釋告訴大家概念上大概什麼樣的情形會算是工作時間，什麼樣情形算是休息時間，如果這件事你要統一去規範，那法令會喪失他存在的意義，表示你的一舉一動不可能會有其他的動作出現，這情形對各行各業都不是一件好事，工時的認定本來就是會有不一樣的標準，不同的業者他在操作或是在運用人力的時候，甚至是不同行業有貨運、有客運、有遊覽車業、觀光產業都會有不一樣的情形，不可能一概而論。

(二十一)特別的身分做特別的法令，船員法這個從以前到現在就有，但是船員法是交通部訂的，醫療有醫療法是衛服部訂的，勞動基準法其實就是一個根本，如果要訂定特別法律的特別規範，我認為是其它的考量。

十七、主席

(一)運輸業要健全不是只有靠一方來做，包括資方、勞方還有主管單位3方都要一起來，如何打造一個比較健全的環境，解決司機不夠的問題，公路總局在這部分會積極辦理相關配套作為，但是，我們要思考的是為什麼年輕人不想進入這個行業。雖然，我們在教育訓練可能還需要更積極的去協助大家訓練人才投入這個行業，但是訓練好了他們願不願意投入，又涉及整個環境或是條件夠不夠吸引人，這是需要大家一起來共同處理的。

(二)有關學校是使用者，違反工時規定就罰學校部分，這有點像轉歸責的課題，反過來說，人家也會質疑遊覽車業者，要接這個案件時應當判斷這合不合理，如果確定會超工時，那行程就要調整，希望教育部這邊可以跟各個學校宣導，以後在訂定行程的時候，要注意工時上的

合理性，如果事先有注意到，也許在招標文件裡面敘明大概行程到哪裡，在不違反工時的前提下，再由旅行社根據創意來安排行程，當然表訂的行程跟實際的行程會有落差，而更改行程，就涉及是否需額外付費給遊覽車公司的課題，要去探討有沒有可能建立這樣的機制。

(三)本次會議將完整記錄與會單位發言內容並行文給各單位，請相關主管部會能夠重視這個課題，思考是否有比較具體的建議與做法，如有必要的話，後續將再邀請相關單位做進一步討論。

陸、散會。(以下空白)