

全國教保產業工會

「勞動基準法第 35 條規定疑義」研商會議發言內容

- 1.需釐清本條例所指的【連續性】與【緊急性】屬特殊情境時?還是常態性質?若母法無修訂之可能性，今日商議的決議是無法牴觸母法的，否則未來勞資爭議時仍會遵循母法為之。
- 2.為保障勞工的身心健康，勞動部制定了許多健康保護計畫，而其中有四個法規中也有明訂企業須按規定實施的計畫，將之稱為【勞工健康保護四大計畫】人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫、母性健康保護計畫等，休息時間計入正常工作時間 8 小時內顯然違背前述之目的，本會反對。
- 3.若將休息時間計入正常工作時間 8 小時內，工作時間內皆是受僱者應盡之【義務】時段，幼托產業的高壓及工作強度來自於【以人為本】的教保工作性質足以造成身心負荷增加而導致過勞，本會反對將休息時間計入正常工作時間 8 小時內。
- 4.若現狀基於人力配置不足而無法輪班，以工時調整為休息時間計入正常工作時間 8 小時內的做法來解套是一種【倒果為因】的邏輯，已牴觸母法。
- 5.建議勞動主管機關應與幼托產業之目的事業主管機關研商出可行的措施，而非犧牲勞工健康以圖企業方便管理。