

檔 號：

保存年限：

勞動部 函

地址：104472 台北市中山區松江路207號

承辦人：呂加頤

電話：(02)8590-2731

電子信箱：a3454551@mol.gov.tw

830019

高雄市鳳山區維新路124號9樓之1

受文者：全國教保產業工會


發文日期：中華民國113年2月5日

發文字號：勞動條3字第1130147648號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

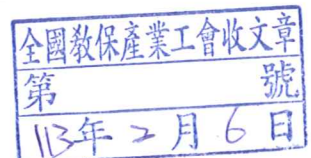
附件：如文

主旨：檢送本部113年1月25日召開「勞動基準法第35條規定疑義研
商會議」會議紀錄(如附)，請查照。

正本：李瑞敏律師、陳清秀老師、陳建文老師、黃秋桂老師(依姓氏筆畫排序)、全國教師
工會總聯合會、社團法人中華民國全國教師會、全國教育產業總工會、台北市教
保人員協會、全國教保產業工會、全國幼教產業工會、中國幼稚教育學會、中華
幼兒教育改革研究會、中華民國幼教聯合總會、中華幼兒教育協會、中華幼兒教
育策進會、中華民國兒童教保聯合總會、社團法人中華國際幼兒文教聯合總會、
社團法人全國幼兒園暨教保人員聯盟總會、教育部、衛生福利部

副本：勞動部職業安全衛生署、勞動部勞動法務司、勞動部勞動條件及就業平等司(均含
附件)

部長 許銘春



勞動基準法第 35 條規定疑義研商會議紀錄

壹、時間：113 年 1 月 25 日（星期四）下午 2 時 30 分

貳、地點：視訊方式辦理

參、主持人：黃司長維琛

肆、討論事項：

- 一、依現行勞動基準法第 35 條規定：「勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。」上開規定之主要目的係為使勞工於工作相當長度之時間後，應給予休息，以利其體力之恢復。除符合但書規定之情形外，勞工繼續工作至多 4 小時，雇主即應給予其連續 30 分鐘之休息。又但書所稱「連續性」，係指勞工之工作如有一旦執行後即無法中斷之特殊性，而「緊急性」指事件需要緊急處理而定。倘因但書規定情事，致勞工未能於原約定之休息時間休息時，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。
- 二、惟因幼兒教保服務工作性質之特殊性，具有不可中斷性質，且幼兒園午休時間本應依法安排教保服務人員在場，落實照護並及時因應幼兒突發狀況，縱得依勞動基準法第 35 條但書規定於工作時間中調配休息時間，工作與休息時間似仍難明確區別。
- 三、本次會議係為瞭解勞動基準法第 35 條休息時間之規定，於幼兒園教保服務人員實務執行面之問題，其工作時間與休息時間如何安排，是否有窒礙難行之處？如允勞雇雙方約定將第 35 條規定之休息時間計入正常工作時間 8 小時內，並給付工資，是否可行？提請討論。

發言重點(依發言順序)

全國幼教產業工會

公立幼兒園人力配置有限，教育現場難以於休息時間安排額外人力，老師休息時間皆須留在幼兒園內，無法落實勞動基準法(下稱勞

基法)繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘休息之規定。建議將休息時間納入教保服務之工作時間，工作時間不必因須另安排休息時間而延長，亦能確保照顧連貫性。

中華民國兒童教保聯合總會

私立幼兒園及私立托嬰中心，都需遵守每工作 4 小時，休息 30 分鐘之規定，若老師於休息時間，離開教育現場，師生比恐失衡。又考量經費亦難增聘人力，致現有老師工時增加。建議確明老師休息時間是否必須離開教育現場，以及能否彈性調整休息時間，使老師兼顧工作與休息。

中華民國幼教聯合總會

勞基法第 35 條立法目的係為避免疲勞累積，幼教行業有其特殊性，教育部 104 年 12 月 22 日臺教授國部字第 1040149077 號函已明定，勞基法進用之教保服務人員如於幼兒午睡時間輪流休息，幼兒園除應視園(校)務運作暨管理實際需要調配人力外，應至少安排 1 名教保服務人員在場照護，已給予適度放寬，可使老師輪流休息，倘將休息時間納入正常工作時間 8 小時內，恐與立法目的有所衝突。

社團法人中華國際幼兒文教聯合總會

建議勞動部能夠明確定義休息時間，使老師能夠留在工作場所休息，非以離開教育現場為必要，避免破壞勞資和諧。

全國教保產業工會

- 一、 本案應釐清連續性與緊急性是屬特殊情形或常態，若勞基法第 35 條無修訂之可能性，未來仍會以勞基法為基準，屆時勞資爭議將更複雜化。
- 二、 依勞動部推動「勞工健康保護四大計畫」，倘將休息時間計入

正常工作時間 8 小時內，恐與計畫目的有違。若採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，老師中午該如何用餐，幼托產業之高壓及工作強度來自以人為本之教保工作性質，可能增加身心負荷導致過勞。

- 三、 幼教行業無法落實勞基法第 35 條規定，關鍵係因人力配置不足，無法輪班，本會無法支持以工時調整為休息時間計入正常工作時間 8 小時內做法來解套。

社團法人全國幼兒園暨教保人員聯盟總會

- 一、 教育工作者面臨高壓工作需有適當休息，不同意將休息時間計入 8 小時正常工作時間。
- 二、 勞工於休息時間應可自由選擇休息地點，包括於教育現場休息，建議勞動檢查時可給予更多彈性，非一律認定若未離開工作現場即屬工作。

全國教師工會總聯合會

依教師法規定，公幼教師並無明確休息時間規定，通常公立幼兒園皆有增聘教保人員，教師休息時，教保人員可執行教師職務。由於教師與教保人員制度上不同，若休息時間納入工作時間計算並計給工資，恐產生教保人員延長照顧鐘點費之差異。

全國教育產業總工會

教學現場確實面臨工作連續性之問題，休息時間事實上也是待命時間，教保人員與老師工作型態相同，應與老師相同，休息時間可計入工作時間。

中國幼稚教育學會

為建立友善職場，建設可設立專屬休息室，並設置緊急聯絡設施，以應對突發狀況。確保孩子得到充分照顧之同時，亦保障教保人員休息權益；國外亦有採用外部人員支持系統作法，避免老師輪休，而影響教室作息之穩定性。

中華幼兒教育策進會

教師或教保人員都應同工同酬，無論係彈性休息或輪值休息皆應由各單位進行協商。建議勞檢單位之檢查標準應更彈性，以符合實務上的運作。

中華幼兒教育改革研究會（書面意見）

- 一、本會建議應給現場教保服務人員有充分的休息，考量現場照顧幼兒之需要及因應現場突發之狀況，是否可以獨立法條，讓勞資協商午休時間，不受4小時必須至少休息30分鐘之限制。
- 二、本會建議國教署提高午休照顧幼兒之成人比，3-5歲班午休成人比最高1:30，幼幼班最高1:16，或每班允許一名成人照看幼兒午休，讓教保服務人員可以輪流休息，且讓現場行政人員可以協助支援。

教育部

於符合勞基法規定之下，可採用輪流休息之方式，並尊重幼兒園現場實際需求與人力調配。依幼兒園教保服務實施準則規定，幼兒休息時間應安排教保服務人員在場，此舉也確保勞工能輪流休息，不僅符合法令規定，並兼顧教保服務人員之工作權益。

衛生福利部

本部公設民營托育中心與公立幼兒園有所不同，托育中心老師

皆為適用勞基法人員。現行托嬰中心法定照顧比係 1 比 5。為減輕老師壓力，本部提出優化方案，採取 1 比 4 照顧比，期透過優化與替代人力運用，使老師能夠於工作時間中安排休息時間。

陳建文老師

依法規層面，勞動法核心理念係社會自治。即便有法律規範，勞資自治仍是重要因素，未來需思考如何促進勞雇之間彼此對話，使各方能夠提出因應策略，透過對話、歸納、整理，便能逐漸形成業界之共識與指引；另勞動檢查標準則需要統一，並瞭解法規於實務運作中，是否造成障礙，並進行適當調整。

黃秋桂老師

- 一、 休息時間定義係指勞工能完全脫離雇主指揮監督，自由支配時間，並非以離開職場為必要，而能夠完全自主運用之時間。實質上，教保人員於雇主指揮監督下，受命等待提供勞務，無法離開教育現場，該待命時間應視為工作時間，並應給予相對應工資。
- 二、 增加替代人力確係一種解決方案，惟若受限於師生比規定，恐也無法提供完整休息時間，需進一步評估替代人力可行性。

陳清秀老師

- 一、 勞動基準法第 35 條規定為保障勞工身體健康，除非面臨極端公共利益或緊急狀態，否則不能違反憲法所定健康權。對於例外狀況，應採取特殊處理。
- 二、 建議教育部修改法令，使教師亦有充分休息時間，以符合憲法對健康權保障。對於教師與教保人員同工不同酬之爭議，有必要檢討法令是否合理，確保各行業皆符合勞基法原則。
- 三、 日本勞動基準法施行規則，明文限制幼兒園這類特殊工作者自

由運用休息時間及休息場所。我國可參考日本法令，透過勞基法第 35 條但書，予以解釋及應用。

李瑞敏律師

- 一、 建議勞動檢查時應標準一致，避免對休息時間認定不同。勞基法第 35 條休息時間仍有其存在之必要，即使雙方約定將休息時間納入正常工時，仍需有額外之休息。
- 二、 勞雇雙方可協商優於勞基法之規定，例如縮減正常工時。併可參考日本規定，探討是否限制不可在原地執行休息。目前我國法令之規定，休息時間應以自由利用為原則。

結論：與會專家學者、勞雇團體代表及相關部會之意見，將做為政策研議之參考。