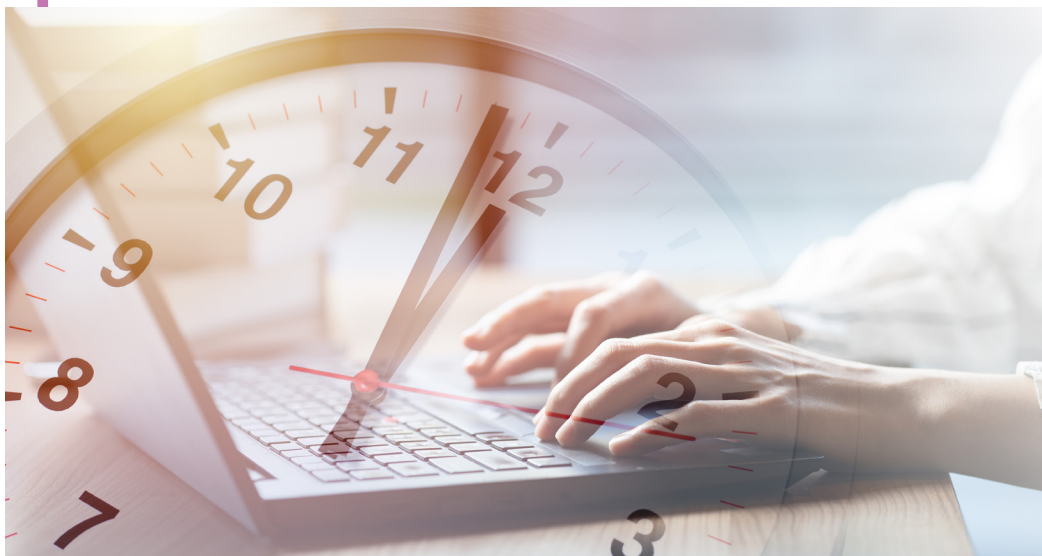


工作時間法制發展之軌跡 與契機

陳建文 | 臺北科技大學通識教育中心 副教授



◎ 壹、前言

自 1914 年來，肖像就被放在百元美鈔正面的美國開國元勳班傑明·富蘭克林（Benjamin Franklin）曾說過「時間就是金錢」¹。這句話廣為接受與流傳，但很少有人去琢磨、深究「時間」到底是什麼。

「時間」除了牽涉金錢、秩序、權力之外，「時間」也是生命。生命的本質是

不會停止流逝的「時間」。所以，人類成為「為時間所束縛」的動物，不斷經由對時間的想像、解釋、利用以及實踐，來傳達所有對自身以及這個世界的認知²。

勞動關係中的時間議題，事實上交雜相錯著生命、生活、金錢、權力因素。資本主義市場環境確立了「時間就是金錢」

-
1. 丹·蘇利文、班傑明·哈迪/合著，吳宜蓁/譯，成功者的互利方程式，商業周刊出版，2023年2月初版1刷，頁133。詹姆斯·舒茲曼/著，葉品岑/譯，為工作而活，第9章「時間就是金錢」，八旗出版，2021年11月3日，頁241。
 2. 參閱：勒范恩/著，馮克芸、黃芳田、陳玲瓏/譯，時間地圖，臺灣商務印書館，1998年8月初版7刷，頁96。

的基本原則，以及時間就是權力的價值觀。只要有獲利可能，生產活動及營業活動就被期待，能無限制地延長時間、與時俱進、毫不間斷。

由於勞動存在人身，買得之可支配「工作時間」，與勞動者的生命時間同步並存於其人身，故需要透過「工作時間」概念，將勞動者依契約約定所應該用於工作的時間精力，從勞動者的整體生命時間，作為觀念上的切分、區隔，因而衍生出種種「工作時間」的問題與現象。

在工作時間概念存在的狀態下，勞動者的生命時間運用自然得「等待」經營運作的需求，「聽命」於來自雇主的安排、設定、管理，而進入一種帶有統治、支配權力色彩的法律關係秩序中。由於勞動關係中的時間議題，交雜相錯著生命、生活、金錢、權力。因此，工作時間法制不論在規範的設計或是執行層面，都難以擺脫這種複雜的交錯糾纏。

國際勞工組織（International Labor Organization, ILO）公約曾作過相當多的工時相關公約，勞動基準法（以下簡稱勞基法）工作時間法制之相關規範內容，也受到相關公約影響。在全球化趨勢下，任何國家的勞動條件都無法自絕於世界潮流之外，在探討我國工時法制未來發展問題時，自然需留意ILO公約所揭示之方針及

其發展趨勢³。因此，本文以下分別觀察ILO工時相關公約以及勞基法工時法制發展軌跡，藉以瞭解工作時間法制的未來課題與任務。

◎ 貳、國際公約之工時議題關注軌跡

由於在18世紀末及19世紀的歐洲與美國勞資間的工時爭鬥異常激烈，幾乎所有經歷工業化洗禮的社會都會發生大大小小的工時爭鬥。所以ILO第一個公約就是工作時間的規範，其在20世紀初成立後，頒布最多的公約及建議書，就是工作時間的相關公約⁴。其歷來通過的工時相關公約字號整理如下表1：

表1 工作時間相關公約之字號與內容表

年度與號數	條約內容
1919年第1號公約	工時（工業）
1921年第14號公約	每週休息（工業）
1925年第20號公約	夜間工作（麵包廠）
1930年第30號公約	工時（商業和辦公處所）
1931年第31號公約	工時（煤礦）
1934年第41號公約	夜間工作（婦女）（修訂本）
1935年第46號公約	工時（煤礦）（修訂本）
1935年第47號公約	四十小時工作周
1935年第49號公約	縮短工時（玻璃瓶工廠）
1936年第51號公約	縮短工時（公共工程）
1936年第52號公約	帶薪休假
1936年第54號公約	帶薪休假（海上）
1937年第61號公約	減少紡織業工作時間

3. 邱駿彥、李政儒/主持，各國工時制度暨相關配套措施之比較研究（103年度研究計畫ILOSH103-R322），勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2015年4月，頁21。

4. 劉梅君，「工時」鬥爭的政治經濟學批判，政大勞動學報第10期，2001年1月，頁26-27。

表1（續） 工作時間相關公約之字號與內容表

年度與號數	條約內容
1937 年第 67 號公約	道路運輸工作時間與休息時間之規定
1946 年第 72 號公約	帶薪休假（海員）
1946 年第 76 號公約	工資、工時和人員配置（海上）
1946 年第 79 號公約	青少年工夜間工作（非工業類職業）
1948 年第 89 號公約	夜間工作（婦女）（已修正）
1948 年第 90 號	修正工業僱用幼年人從事夜間工作
1949 年第 91 號公約	帶薪假期（海員）（已修正）
1949 年第 92 號公約	海員艙位（已修正）
1949 年第 93 號公約	工資、工時和人員配置（海上）（修訂本）
1952 年第 101 號公約	帶薪假期（農業）
1952 年第 103 號公約	生育保障（修正）
1957 年第 106 號公約	每週休息（商業與辦公處所）
1958 年第 109 號公約	工資、工時及人員供應（海洋）（已修正）
1970 年第 132 號公約	帶薪假期（已修正）
1973 年第 138 號公約	最低年齡
1974 年第 140 號公約	帶薪教育假
1976 年第 145 號公約	連續工作（海員）
1976 年第 146 號公約	海員帶薪年假
1979 年第 153 號公約	工時與休息時間（公路運輸）
1981 年第 156 號公約	有家庭責任之勞工
1990 年第 171 號公約	夜間工作公約

學者劉梅君指出，各工業先進國家對於這些倡議進步觀念的工時公約並非完全同意簽署，主要係因各國勞、資、政三方政治角力結果差異，各國的態度與立場也

因此呈現分歧⁵。不過，ILO 公約確立了一些影響各國立法發展的原則，包括 8 小時勞動制、縮短工作時間、週休、有給休假等權益，以及家庭責任條約。

首先，是 8 小時勞動制。第 1 號公約（1919 年）針對工業勞工建立了一日 8 小時、一週 48 小時的勞動時間規制作法。第 30 號公約（1930 年）針對商業及事務所勞工之工作時間亦採取 8 小時勞動制。這兩號公約讓 8 小時勞動制，成為規劃工作時間法制的的基本原則⁶。

8 小時勞動制又稱 38 制，亦即將一日 24 小時的時間量三等分為一勞動時間 8 小時、生活時間 8 小時、睡眠時間 8 小時，試圖在運用上建立隔間，防免勞動時間無限制延長而擠壓、侵蝕勞工的睡眠時間與生活時間。

8 小時勞動制，體現了「勞動非商品」的理念。勞工不是商品而是有生命的自然人，因其有生所以需要謀生，亦即透過生計維持健康生理以及美好生活。勞工謀生的生計時間，在其生命時間之占比，應兼顧其生理與生活需求，求取適度平衡。

38 制的劃分架構，蘊含著防止工作的「他律時間」侵蝕勞工「自律時間」（生理時間、生活時間）的想法⁷，其限制住一日、一週可用工作時間，來讓「他律時

5. 劉梅君，「工時」鬥爭的政治經濟學批判，政大勞動學報第 10 期，2001 年 1 月，頁 27。

6. 荻澤清彥，八時間勞動制，有斐閣，昭和 43 年 6 月 30 日，初版 2 刷，頁 1。

7. 緒方桂子，勞動時間的法政策，載於日本労働法学会編，講座労働法の再生第 3 卷労働條件論の課題，株式會社日本評論社，2017 年 6 月 10 日 1 版 1 刷，頁 117。

間」受到控制而變得可預測，自然也就帶來工作時間可否延長又該持何種態度規範的問題。各國對於延長工時的加班問題的規範態度，立法例上有絕對禁止之硬性管制，以及以加成工資增加成本來抑制延長工時的軟性管制作法。

其次是縮短工作時間。1929 年經濟大恐慌後，各國因為全球經濟不景氣面對深刻的失業問題，為了緩和事態，開始有透過工作分享減緩失業嚴峻狀態等倡議。同時，隨著技術革新、生產力提升，而有減少工時來讓勞工能夠同享技術進步成果的想法產生。在此等氛圍下，縮短工作時間成為 ILO 的討論議題⁸。

1935 年訂定之第 47 號公約，討論了縮短工作時間問題，其將工作時間縮短為每週 40 小時，確立每週 40 工時原則。要求該公約批准國應該在不降低生活水準

適用的前提下推行每週 40 小時制，政府並應採取適當措施來協助達成縮短工時目標。除了 ILO 之外，歐盟組織（European Economic Community, EEC）在 1975 年的第 22 號建議書也就 40 週工時提出討論，確定了 40 週工時是一個應該分階段達成的社會標準⁹。

縮短工時議題的思考，讓我們看到工作時間的問題層次，除勞資之間個體層面的契約上權利義務約定問題之外，工作時間法制還牽涉到因應經濟情事、調整社會運作秩序之總體環境營造問題。需要勞、資、政之間的對話討論與相互協力。

縮短工時的想法與作法，也為勞資工時爭鬥帶來新局面。19 世紀的工時爭鬥在進入 20 世紀後，特別是到了 70 年代，因為全球景氣問題，使得工時的爭議性更大。面對失業率居高不下，工會的對策是要求縮短工時，但資方的主張則是要求讓工時更加彈性化¹⁰。

工作時間法制因此也多了一道課題：如何在 38 制追求「固定、穩定、安定」的同時，也兼顧企業因應經濟情勢波動，「變動、調整、調適」地安排工時的需要。具體而言，即變形工時、彈性工時等工時彈性化措施被考慮納入工時法制成為一個重要的規範環節。



8. ILO 条約の批准をめぐる会/編，国際労働基準で日本を変える，大月書店，1998 年 12 月 1 日第 2 刷，頁 159。

9. 劉梅君，「工時」鬥爭的政治經濟學批判，政大勞動學報第 10 期，2001 年 1 月，頁 27。

10. 劉梅君，「工時」鬥爭的政治經濟學批判，政大勞動學報第 10 期，2001 年 1 月，頁 28。

第三，是確立週休、有給休假等權益。也就是將為了讓勞動者合理休息而中斷、限制工作時間持續的機制，也當成工時法制的必要配套。

企業經營者對於工作時間的運用具有持續進行之傾向，然而週休、有給休假都是為了讓提供勞務者合理休養生息，而中斷、限制工作時間持續性的刻意安排。因為勞動者出於自然人的生理特性，在勞動過程中需要安排適度休息，以回復與維護其身體生理機能，並生育、生養下一代勞動力，來確保勞動力再生產，厚植總體國力¹¹。

工時安排問題事實上就是「作息」問題。工時法制包含「作的機制」與「息的機制」，兩者一體兩面建構出整體社會運作秩序。「工作時間」的運作，事實上是「間時作工」，也就是讓勞工以「有作有息、一作一息」型態反覆交替循環的提供勞務以及休養生息。「勞動」必需有作有息、一作一息，讓勞動者適度休養生息，國家社會的運作才能生生不息、循環不息的永續發展下去。

「勞動」與「休息」實為一體的兩面，在設計與運用工時法制時，兩者必須相提並論，以求相互兼顧。同時，工時

法制的發想與發展，牽涉到勞動、資本、市場與國家之間的理想共存關係，不能單從資本方或勞動方來演繹，也不能只從勞資關係的層面來設想，而必需由勞動、資本、市場與國家之間的理想共存關係來說明與思考¹²。

工時法制確立週休、有給休假等權益的意義，不僅只是保護個別勞工身心健康，更在維護整體國力¹³，為國家民族營造健全活力的環境生態。誠如論者所言，工時法制之主要意旨之一係在保護國家勞動力¹⁴，其具有透過保護勞工來「保家衛國」的機能作用。工時法制除了是保護勞動者的「勞動保護法」之外，同時也是保家衛國的「家國保護法」。

第四則是意識到勞工與家庭密不可分，設法調和勞工在勞動與家庭上的雙重



11. 荻澤清彥，八時間労働制，有斐閣，昭和43年6月30日，初版2刷，頁10。

12. 參閱：面地豊，労働時間をめぐる歴史と現在，千倉書房，2005年4月25日初版1刷，頁7-8。

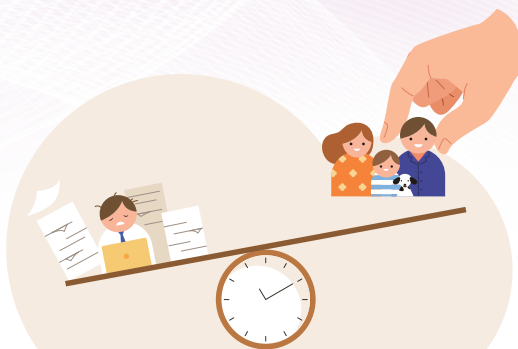
13. 相同看法，可參見：邱駿彥、李政儒/主持，各國工時制度暨相關配套措施之比較研究（103年度研究計畫ILOSH103-R322），勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2015年4月，頁183等頁。

14. 相同看法，可參見：邱駿彥、李政儒/主持，各國工時制度暨相關配套措施之比較研究（103年度研究計畫ILOSH103-R322），勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2015年4月，頁163頁。

責任，要求在工作時間上給予勞動者配合協助措施。例如，1965年第49次ILO總會通過第123號建議書（僱用有家庭責任之婦女相關建議書）、第156號條約（有家庭責任之男女勞工的機會及待遇均等相關條約）¹⁵，這些ILO相關條約與建議書，強調在規劃勞動政策時，必需意識到勞工與家庭密不可分，設法調和勞工在勞動與家庭上的雙重責任，並找出所有關係者最佳利益狀態的解決方案¹⁶。

工業化後所形成的現代就業模式使得工作領域與家庭領域分化，勞動者個人的工作生活與家庭生活，其在時空、精力、責任上存在互斥性。勞工因為隸屬、從屬於工作組織，若無合宜的協助措施，容易出現妨礙、破壞家庭組織健全運作的情事。所以工時法制發展趨勢才會出現工作與家庭兼顧觀念的倡議，提醒我們省思工作組織與家庭組織之間的運作關聯。

若由「組織從屬性」角度來解析，勞工除了歸屬、隸屬於工作組織外，其同時也是家庭組織以及國家組織之成員，存在著三重的「組織從屬性」需要兼顧整合。其中，家庭組織是勞動力生息、生養、生育的重鎮。在少子化趨勢日益明顯的今日，不先「保家」實難「衛國」，所以國家組



織要求工作組織，透過各種工作與家庭兼顧之協助措施，來健全家庭組織的生息、生養、生育機能，提供充足的健康勞動力來支持整體社會所需的生產活動。

可見，工時的決定基準考量因素多元，除了考量人體生理限制，確保勞工自律時間，保護勞工健康外；還需兼顧勞工家庭責任角色與健全家庭生息、生養、生育勞動力之社會機能；或是因應經濟情勢，縮短工時增加餘暇、防止失業，承載如此多樣政策目的的工時規範，已非單純著眼於勞工個人權益而已，其追求國家社會整體利益的想法與作法，可謂越來越濃厚¹⁷。

最後值得注意的是，這些ILO工時公約相當重視不同行職業的工時特殊性質與需求，合理考量業別差異來形成工作時間的規範處理原則¹⁸。

15. 相關條約、建議書的介紹說明，參閱：中山和久/編著，教材國際勞動法，頁149-156，三省堂，2002年4月20日第2刷。

16. 角田邦重、毛塚勝利、協田滋/編，新現代勞動法入門，頁224以下，法律文化社，2005年6月25日第3版第1刷。

17. 緒方桂子，労働時間の法政策，載於日本労働法学会/編，講座労働法の再生第3卷労働條件論の課題，株式会社日本評論社，2017年6月10日1版1刷，頁127。荻澤清彥，八時間労働制，有斐閣，昭和43年6月30日，初版2刷，頁50。

18. 同樣指出此一特色者，可參見：邱駿彥、李政儒/主持，各國工時制度暨相關配套措施之比較研究（103年度研究計畫ILOSH103-R322），勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2015年4月，頁22。

由公約進展歷程可以窺知，各國對於工作時間問題的關注焦點與思維，大致上是隨著產業發展過程，先集中在製造業工作時間問題，以人性需求出發，強調勞工（以每日、每月、每年為期）工作時間有縮短的必要性與重要性，同時試圖盡量減少與人體自然作息有違的深夜時段工作。其後，隨著業別多元化、服務業興起、工作型態多樣化，國際共識依然秉持前述基本精神，考量業別差異來形成工作時間的規範處理原則¹⁹。

現代意義之勞動法歷史發展起點始自工業革命，為了解決工業革命後勞工被集中到工廠從事工業生產所帶出的社會問題，各國陸續探索成立各種勞動立法。勞動法制特別是勞動保護法的初始雛形，脫胎自工業革命後社會環境條件，具有濃厚的工業運作取向的設計風格，其後勞動法的範圍才漸次納入其他行業勞工，調整加入各行各業特性考量²⁰。以工業工作型態為參考對象的工時規範設計，如何由脫胎換骨成「各行各業」都可圓滿適用的工時規範，也是一個未來課題²¹。



參、工作時間法制之軌跡與契機

勞動攸關社會生產與生活運作，工時規範與社會脈動高度相關，檢視文獻討論議題，分散在修法內容、社會時事關注以及司法實務爭議等方面²²。礙於時間篇幅，本文無法一一細論，以下僅擇要說明，期能促成各方關注並進一步議論。

臺灣工時法制受ILO公約影響，早從礦場法、工廠法時代，即接受38制，以8小時勞動制，建立工時的「一般規範」，對延長工時採取軟性管制，存有延長工時記錄舉證（工廠法第3條工人名冊應記載工作類別、時間及報酬）以及支付加成工資（礦業法第10條²³；工廠法第23條）的配套機制²⁴。

19. 參閱：劉梅君，「工時」鬥爭的政治經濟學批判，政大勞動學報第10期（2001年1月），頁25-27。

20. 黃程貫，勞動法，國立空中大學，民國91年2月修訂4版，頁5。

21. 有關服務業適用勞基法工時法規之調適問題探討，可參考：勞動部/委託，劉士豪/主持，服務業適用勞動基準法工時法規調適研究案，2016年12月。

22. 臺北大學法律學院勞動法研究中心/主編，林更盛等/合著，勞動法文獻研究：理解、分析與重構，第4章工作時間（李玉春/執筆），元照出版有限公司，2017年9月初版1刷，頁108。

23. 礦業法第10條：「礦業權者，遇有災變或災變將發生須為迫切之處置時，對於為救濟或預防災變者，得延長工作時間二小時，其工資照平日每小時工資額，加給三分之二。」

24. 有關礦場法、工廠法時代之工時法制解說，可參見：陳繼盛，勞資關係，正中書局，民國68年5月初台版，頁54-63。

1980 年代，在中美貿易逆差的國際貿易競爭壓力下，行政及立法部門推動完成勞動基準法，並在當時該法第 3 條確立了，先以：1. 農、林、漁、牧業。2. 礦業及土石採取業。3. 製造業。4. 營造業。5. 水電、煤氣業。6. 運輸、倉儲及通信業。7. 大眾傳播業等為最先適用勞基法之行業，後續再由中央主管機關視社會發展狀況指定適用事業之逐步擴大適用的作法²⁵。

論者指出，台灣的勞基法承繼發展自礦場法、工廠法，其工時法制設計深受「工業」運行型態影響。在勞基法制定施行當時，台灣經濟結構以第一級產業及第二級產業為主。被列為勞基法適用範圍的八大行業，也大多是第一級產業及第二級產業，因此以工業為參考原型的工時法制，



如何由脫胎換骨成得以滿足「各行各業」的工時法制，是一個立法當時即已潛藏而未來需要面對的課題²⁶。

勞基法亦以 8 小時勞動制，建立工時的「一般規範」，對延長工時採取軟性管制，存有延長工時記錄舉證（勞基法第 30 條第 5 項及第 6 項）以及支付加成工資（勞基法第 24 條）的配套機制。惟在勞基法施行初期，並未特別針對直接適用「一般規範」並不合理之情況另設「特別規範」。

直至 1996 年勞基法擴大適用範圍之際，為解決各行各業工時型態不一與工廠制勞工適用同一套工時規範會導致的窒礙難行問題，建立了勞基法第 84 條之 1 的工時除外適用制度，作為「特別規範」，來兼顧各行業歧異的工時規範需求，惟此等規定在適用上出現種種爭議，廣受討論²⁷。

接著在第一次政黨輪替後，2001 年經濟發展諮詢會議，出現了呼應工時彈性化需求的倡議²⁸，而修正勞基法第 30 條、第 30 條之 1、第 32 條及第 49 條等規定，引入變形工時制度，放寬了勞基法女工夜間工作限制。同時，建立了以工會或無工會者，以勞資會議作集體把關機制的工時制度雛型。

25. 民國 73 年 07 月 19 日公布之勞基法第 3 條規定：「本法於左列各業適用之：一、農、林、漁、牧業。二、礦業及土石採取業。三、製造業。四、營造業。五、水電、煤氣業。六、運輸、倉儲及通信業。七、大眾傳播業。八、其他經中央主管機關指定之事業。」

26. 有關服務業適用勞基法工時法規之調適問題探討，可參考：勞動部/委託，劉士豪/主持，服務業適用勞動基準法工時法規調適研究案，2016 年 12 月。

27. 陳建文，工時適用除外規定之行政核備效力問題，勞動法精選判決評釋，元照出版有限公司，2013 年 9 月。

28. 經發會相關決議內容及辦理情形，可參閱：行政院勞工委員會、行政院經濟建設委員會/編印，落實經發會決議「修訂勞動法規」政策說明，民國 90 年 11 月 28 日，頁 3-8。

至於，縮短工時方面，1984 年勞基法制定時，法定正常工時為每週 48 小時²⁹，於 2001 年實施每週 84 小時³⁰，2016 年 1 月 1 日開始進入每週 40 小時³¹。整個縮短工時過程主要是由國家主導，並非由勞資雙方自主由下而上的合意，在修正工作時數上限目標時，也同步減併國定假日數以及允許雇主挪移工時等方式來緩和調適衝擊，勞工族群對於時間主權的維護與主張亦有日漸主動積極的趨勢³²。



工作時間事涉勞資雙方，本應由勞資自行考量協調縮短，然在工會組織率低、協商實力不足、勞資社會自治的環境條件不備的情形下，不得不由政府主導縮減工時政策，以國家法律來作為落實工具。因此，勞動基準監督行政乃至於相關工時立法的實現手法課題，應一併被重視³³。同時，未來宜視勞資文化發展程度，合宜調整國家以及勞資參與比例，運用社會對話、社會計畫，由政府主導朝勞資主導發展。

► 肆、結語

總的來說，未來工時法制研究上有幾個值得注意的議題。

一是，工時法制之政策考量迭有偏重變遷，涉及多元目的，需要尋找統一的指導觀念來整合思考。工時法制多元目的，自然也就會帶來「作」的機制以及「息」的機制均朝多樣化發展的趨勢³⁴。

29. 民國 73（1984）年 7 月 30 日訂定之勞基法第 30 條規定：「勞工每日正常工作時間不得超過 8 小時，每週工作總時數不得超過 48 小時。」
30. 民國 89（2000）年 6 月 28 日修正同法第 30 條規定：「勞工每日正常工作時間不得超過 8 小時，每兩週工作總時數不得超過 84 小時。」
31. 民國 104（2015）年 6 月 3 日修正第 30 條：「勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。」
32. 有關臺灣縮短工時之省思與展望分析，可參閱：臺灣勞動法會/編，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，新學林出版，2005 年 5 月初版 1 刷，頁 325-331（邱駿彥/執筆）。
33. 參閱：安西愈，改正労働時間法の法律実務，総合労働研究所，1991 年 10 月 1 日第 2 版第 1 刷，頁 7-9。有關勞動法之實現手法的分析探討，可參見：山川隆一，労働法における法の實現手法に関する覺書，西谷敏先生古稀記念論集「労働法と現代法の理論（上）」，日本評論社，2013 年，頁 75。山川隆一，労働法における法の實現手法，長谷部恭男/等編，岩波講座 現代法の動態 2 法の實現手法，株式会社岩波書店，2014 年 11 月 27 日第 1 版，頁 171-199。
34. 作息機制多樣化發展樣貌，可參見：柳屋孝安，多元的な労働時間規制，日本労働法学会/編，講座労働法の再生第 3 卷労働条件論の課題，株式会社日本評論社，2017 年 6 月 10 日第 1 版 1 刷，頁 153-175。西村健一郎，企業における多様な休暇制度，日本労働法学会/編，21 世紀の労働法第 7 卷 健康・安全と家庭生活，株式会社有斐閣，2000 年 10 月 20 日初版 1 刷，頁 168-186。

二是，工時彈性化措施，要不要引進長期性的變形工時制度，值得討論。學者楊通軒曾指出，考量工作時間規定是在保障勞工的安全與健康，因此只要能遵守此一界限，採取更長期間的變形工時，並非一不得觸摸的禁忌³⁵。

三是，勞基法第84條之1制度定位的理解爭議，有待釐清。勞基法工時制度以38制作「一般規範」，最初並未特別針對直接適用「一般規範」並不合理之情況另設「特別規範」，直至1996年勞基法擴大適用範圍之際，才建立勞基法第84條之1的工時除外適用制度，作為「特別規範」，來兼容各業歧異的工時規範需求。論者對於第84條之1有稱工時例外規定、工時除外適用規定甚是或工時豁免規定³⁶等等，指涉意涵不一的稱法。亦有認為第84條之1係工作時間規制之除外適用規定，其乃因傳統之工時法制適用於傳統型態之勞工（以製造業為典型代表），然因非典型工作者日益增加，故有必要採取有別於傳統工時之制度，目前我國勞基法中與非典型工作者直接相關之條文，當屬第84條之1³⁷。所謂例外、除外、豁免之不

同稱法，某種程度反映出論者間對於第84條之1之制度定位認知存在分歧，其究應如何正確定位，有必要再釐清思索。

最後，如何健全發展工時規範的勞工參與機制問題。不論是延長工時、夜間工作的實施、變形工時的採行、或是依第84條之1由勞資自行形成工時規範，在設計及執行上都涉及到工會同意或勞資會議同意等勞工參與機制，所以設計合宜的工時規範勞工參與機制，應係重要課題。

2021年釋字第807號關於勞基法第49條第1項規定之違憲宣告³⁸，除開啟了夜間工作規範檢討外，同號解釋理由書（段落11），亦提醒未來應該就工時規範之勞工集體把關機制的規範合理性進行檢討。

35. 楊通軒，個別勞工法—理論與實務，五南圖書出版股份有限公司，民國99年5月，頁302。另持相同看法者：邱駿彥、李政儒/主持，各國工時制度暨相關配套措施之比較研究（103年度研究計畫ILOSH103-R322），勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2015年4月，頁164。

36. 參見：彭素玲、徐廣正，臺灣工時豁免相關法規與實務運作現況淺析，勞動及職業安全衛生研究季刊第28卷第4期（2020年12月），頁93-114。

37. 邱駿彥、李政儒/主持，各國工時制度暨相關配套措施之比較研究（103年度研究計畫ILOSH103-R322），勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2015年4月，頁164。

38. 釋字第807號之介紹檢討，可參閱：吳姿慧，德國1992年工時條例禁止女工夜間工作規定違憲判決之介紹：兼與我國釋字第807號解釋之比較，政大勞動學報第33期（2023年12月），頁113-170。