

勞動部  
委託研  
究  
110  
年度  
「  
遠  
距  
工  
作  
趨  
勢  
與  
勞  
動  
權  
益  
保  
障  
之  
國  
際  
經  
驗  
研  
析  
」  
勞  
動  
部  
111  
年  
5  
月  
編  
印

GRB 系統編號：PG11008-0010

機關計畫編號：110-MOL-010301

## 「遠距工作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析」

勞動部委託研究報告

中華民國 111 年 5 月



「遠距工作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析」期末報告

受委託單位：中華民國勞資關係協進會

研究主持人：許雲翔副教授

協同主持人：成之約教授、李右婷教授、黃鼎佑助理教授

研究員：劉士豪教授

研究期程：中華民國 110 年 3 月 8 日至 110 年 12 月 7 日

勞動部編印

中華民國 111 年 5 月

(本報告內容純係作者個人之觀點，不應引申為本機關之意見)



# 摘要

遠距工作的出現使傳統職場產生結構性改變，藉助資通訊科技進行勞務提供模式，創造出工作上的彈性，讓勞工能與生活所面臨的各種需求取得平衡。本研究蒐集國際組織及先進國家因應遠距工作之經驗，及調整勞動相關法制之作法，再檢視我國遠距工作發展現況及相關勞動法令現況與不足之處，並以問卷調查方式蒐集企業及勞工之意見，以及透過質性訪談瞭解企業實施之意願及面臨障礙。

研究整理遠距工作的定義、類型及適用職類，分析結果主要為可以自主管理、規劃期程及獨立執行的工作，其中教育培訓、法律和商業等工作為適合遠距工作的職業；另一方面，在個人照顧與服務相關職業之後，農林漁牧、生產、營造、食品準備、清潔和維護，直接提供服務的職業則是難以進行遠距工作。然在國際組織及各國實證調查上，原認定無法遠距的行職業類別，有相當比率在重新安排下得以遠距提供勞務。就從事遠距工作的勞工而言，工作時間因彈性化而變得不明確，使用電腦或智慧型手機隨時處於連線狀態，相當程度也影響原有的工作生活平衡，而公司數位轉型可能對勞工隱私造成侵害的問題、數位經濟對女性勞參的影響。研究發現國際組織及各國在思考前述遠距工作權益影響時，有不同的適用規範與框架，其中包含：

## 一、國際組織與各國遠距工作框架部分

### （一）組織功能運作繼續

美國自 1970 年代開始發展遠距工作模式，在 911 及禽流感等人為及天然災害後連結到政府功能運作繼續的問題，因而是以將員工分散工作，作為持續組織運作的角度來思考遠距工作。

### （二）家內勞動關係的延伸

國際勞工組織認為遠距工作、電傳勞動、平台工作及在家工作均是相近的概念，均是在家內勞動公約及其隨附的「1996 年家內勞動建議書」架構下進行規範，主要關注遠距工作者的工作成本負擔、工作

時間、休息與休假及職業安全衛生。

### （三）家庭工作生活平衡實踐

歐盟則是著重家庭工作生活平衡面向，除電傳勞動框架協議直接與遠距工作相關外，主要反映在歐盟家庭工作生活平衡指令，定義所謂彈性工時，主要之內容為利用遠距工作方式、引進彈性工作框架以及縮短工作時間等，並與 2003 年第 88 號工作時間指令在 2021 年時共同成為歐洲議會離線權建議書的依據之一。

## 二、國際組織及各國遠距工作調查部分

而在國際組織及各國對於遠距工作的實證調查方面，能夠轉換為電傳或遠距工作的職業類別薪資，中至高薪資之勞工其可以轉換成遠距工作者約為 5 成。相反的，低薪者則僅有約 15% 比率能轉換。這也代表勞動者在疫情挑戰下無法有同樣的機會從事遠距工作，將會進一步加劇原本就存在於社會的所得分配不均。除了薪資外，教育程度也是一項重要的因素，其亦會影響遠距工作機會。另外企業的規模大小在此扮演一定的角色，中、大型企業可以提供勞工遠距工作，相較小型企業則比率偏低。

## 三、各國遠距工作適用規範部分

就各國遠距工作發展經驗，研究發現疫情發展及防疫措施直接影響遠距工作的相關規範。即便如此，各國法制並未大幅修正調整，就共同關注的勞動權益部分，主要為工作時間、家庭工作生活平衡及工作用具及成本負擔問題。

## 四、我國遠距工作企業與勞工調查部分

### （一）企業部分

研究訪談個案企業，遠距工作的採用與數位轉型及是否為既定員工福利措施相關。工作內容是否能數位化，成為員工得以在家工作，不需到實體辦公室的原因。調查發現如下：

### 1. 遠距工作與防疫措施相關

研究針對前述發現進一步調查企業及勞動者，發現疫情是左右企業與勞工採取遠距工作的重要因素，與是否為員工福利措施相關性較低。而在疫情結束後，大部分採用遠距的企業均不願意再採用。

### 2. 採用遠距工作產業與數位轉型程度相關

而採用遠距工作的產業，以出版影音及資通訊業比率最高，批發零售業次之，金融及保險業再次之，或與產業數位轉型程度相關。

### 3. 遠距工作採用程度與企業規模相關

企業規模為遠距工作的顯著影響因素，10-29 人的受訪企業中，無遠距者為 72%，有遠距者為 28%；相對的，規模在 200 人以上的受訪企業，無遠距者為 11%，有遠距者為 89%。

### 4. 遠距工作適用職類以事務支援人員最多

就適用職類及職等而言，採用遠距工作者為事務支援人員最多，其次為主管及經理人員，再其次為專業人員。此一發現除顯示企業營運在面臨疫情時，員工工作安排調整上仍具有彈性，亦凸顯後勤員工在組織面臨持續營運問題時的價值。

### 5. 遠距工作並未改變原有勞動條件

而遠距工作在勞動條件上的調整均未與採用前有太大變動，僅有在工時推定有不同於一般的處理，多以遠距連線打卡。

## （二）勞工部分

### 1. 遠距工作勞動者教育程度以大學畢業為主

在遠距工作勞動者教育程度部分，以大學畢業為主，研究所次之，兩者合佔超過九成五，或與我國具有高教以上學歷者比率較高，及遠距工作適用職類偏向僅能由高教育程度者擔任有關。

### 2. 遠距工作改變勞動者家庭工作生活平衡

多數受訪的遠距工作者，其薪資與工時並沒有明顯變化，然分析其所面臨的障礙，均與家庭工作生活安排相關，顯見遠距工作下實質改變了原有的工作生活平衡。

### 3. 遠距工作增加女性勞動者家務及教育子女負擔

調查結果發現遠距工作者以女性居多，且家務及教育子女負擔時間大幅增加。研究調查亦發現，遠距工作者其中以「無法離線，隨時需要在線工作壓力」為最高，另於其他選項上，受訪者亦反映與離線權相近問題，如「居家辦公場所相同上下班心情難轉換」、「無法區分休息區域與工作區域」，及「要陪小孩很難專心」等。

### 4. 勞動者從事遠距工作意願受防疫經驗影響

而未能從事遠距工作者，則有半數曾因未能遠距而在防疫因素下減班休息或被解僱，其中多數公司沒有遠距工作安排。

本研究從各國法制可觀察到多視遠距工作為暫時性措施，並未根本改變原有的勞動法制，因而多採取補充解釋的行政指導。我國調查企業發現在疫情結束後多數選擇回到原有工作模式，就勞動者而言，採用遠距工作亦與疫情相關，工時工資等勞動條件未見太大調整，均見遠距工作的改變為暫時性措施。然遠距工作增加勞動者家務與子女教育時間，亦改變家庭工作生活平衡，對於未能遠距工作的勞動者，其權益亦因疫情而受影響，未來防疫規範若再次升級，企業仍可能重啟遠距工作。基於此，研究建議將著重回應四個勞動權益的面向，包含勞動條件、職業安全衛生、勞動檢查及工作生活平衡：

#### 一、勞動條件面向建議

##### （一）既有延長工時規定部分

建議重申此部分規定，參照日本以行政指導方式製作適法指導手冊。



## （二）明確遠距工作下工作用具負擔

建議可參考歐盟 2002 年電傳勞動框架協議，除勞動者選擇使用其自己的設備，工作所需的工具與維持費用應由雇主負擔。

## 二、職業安全衛生面向建議

### （一）強化遠距工作型態的職業安全衛生規範

建議未來職安署等在發展指導手冊時，亦可納入員工心理的預防措施如下：

1. 鼓勵企業提供離線認知的安全衛生教育；
2. 鼓勵企業在平衡工作與員工家庭需求下，建立員工離線的彈性作法；
3. 鼓勵企業導入斷線措施或裝置；
4. 鼓勵雇主將超時連線對勞工生理及心理健康可能造成的風險予以記載，並使勞工知悉。

## 三、勞動檢查與職業災害面向建議

### （一）遠距工作下的勞動檢查

建議或可參照外國法制制定相關的指引，規範進行遠距工作的企業需在勞工行政主管機關登記，並開設遠端連線帳號供勞動檢查員查核工作時間等勞動條件。

### （二）遠距工作職災認定

遠距工作勞工所在處所往往非主管能指揮監督，職業災害或職業病的認定也變得相當困難，建議持續彙整各國認定，並思考規範企業採取遠距工作為員工提供商業保險，作為替代措施。

## 四、家庭工作生活平衡面向建議

需要照顧兒童或其他家屬的遠距工作者及其他家庭勞工而言，工

作與個人生活之間的重疊可能產生負面影響，由於此部分個案有相當的歧異性，建議透過勞資政三方的社會對話因應這些可能的影響。

## 五、其他面向建議

### （一）結合遠距工作進行國際攬才政策

外國專業人才著重跨國可流動性，遠距工作異地工作的彈性能夠確保維持此一流動性，建議可配合「外國專業人才延攬及僱用法」執法，調查國內願意提供遠距工作的企業，定期提供相關職缺以提高專業人才來臺意願。

### （二）結合既有調查分析遠距工作下無法遠距工作者特性

建議可將「無法遠距工作者」列為重要分析對象，有助政策決策者制訂相關因應措施，或在勞動與其他防疫法規間進行調整。

### （三）持續補助勞動者進修資訊相關課程

研究調查未能從事遠距工作者，未來選擇不願意從事遠距的原因，與自評電腦操作能力相關，亦即自評電腦操作能力愈低者，未來愈不願意選擇遠距。若要拉近未能從事遠距工作勞動者的差距，透過職訓措施，補助未從事遠距工作勞動者資訊相關課程可以是思考的方向。

### （四）強化遠距勞動者個人資料保護

建議可參考歐盟 2002 年電傳勞動框架協議，規範雇主在尊重員工個人隱私下，僅能就營業所需取得員工相關個人資料，於規範層面仍須回到個人資料保護法，較能進行適法處理。

## 目次

摘要.....	I
目次.....	VII
圖目次.....	IX
表目次.....	X
<b>第一章 緒論</b> .....	<b>1</b>
第一節 研究目的.....	1
第二節 研究方法.....	5
<b>第二章 遠距工作趨勢及國際組織之相關法制規範</b> .....	<b>14</b>
第一節 遠距工作的定義與類型.....	14
第二節 遠距工作發展趨勢與對勞動權益之影響.....	20
第三節 國際組織勞動權益保障相關規範與調查.....	29
第四節 小結.....	38
<b>第三章 各國遠距工作發展趨勢與相關法制規範</b> .....	<b>43</b>
第一節 日本.....	43
第二節 德國.....	52
第三節 法國.....	71
第四節 其他國家遠距工作相關勞動議題與法制規範.....	82
第五節 小結.....	94
<b>第四章 我國遠距工作發展趨勢與相關法制規範</b> .....	<b>100</b>
第一節 我國遠距工作現況與相關法規.....	100
第二節 企業採取遠距工作之實務與影響.....	116
第三節 調查問卷與結果.....	124
第四節 小結.....	156
<b>第五章 結論與建議</b> .....	<b>164</b>
第一節 研究結論.....	164
第二節 研究建議.....	170
參考文獻.....	177
附錄一：問卷設計與問卷題項.....	185
附錄二：日本厚生勞動省電傳工作調查問卷.....	201
附錄三：企業代表訪談紀錄.....	220

附錄四：勞工代表訪談記錄 .....	240
附錄五：專家點座談會會議紀錄 .....	251
附錄六：遠距工作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析工作會議記錄.....	286
附錄七：我國 A 公司遠距辦公公文 .....	298
附錄八：期中報告審查會議紀錄 .....	299
附錄九：期末報告審查會議紀錄 .....	312
附錄十：期中審查意見修改情形對照表 .....	326
附錄十一：期中修正報告審查意見修改情形對照表.....	339
附錄十二：期末報告審查意見修改情形對照表.....	345
附錄十三：期末修正報告審查意見修改情形對照表.....	366
附錄十四：復驗審查意見 .....	382

## 圖目次

圖 1、研究架構與步驟.....	13
圖 2、遠距工作類別（電傳工作 A vs 在家工作 B）.....	16
圖 3、遠距工作安排.....	21
圖 4、各國在家工作者佔整體就業人口比率.....	23
圖 5、實施遠距工作與教育程度分布情形.....	36
圖 6、日本暫離時間安排.....	49

## 表目次

表 1、國際遠距工作法制及相關調查.....	4
表 2、我國遠距工作調查樣本分配.....	9
表 3、母體結構表.....	10
表 4、樣本配置表.....	11
表 5、適用在家工作的職業類別.....	19
表 6、各國實施遠距工作比率.....	24
表 7、歐盟部分成員國際勞工動力中能使用資通訊科技之比率.....	37
表 8、各國遠距工作相關規範.....	95
表 9、我國政府部門有關遠距工作的相關說法比較.....	101
表 10、遠距工作涉及條文及他國參照一覽.....	112
表 11、實施遠距工作—按遠距工作經驗及行業別分.....	126
表 12、實施遠距工作—按遠距工作經驗及規模別分.....	126
表 13、實施遠距工作—按遠距工作原因及經驗分.....	127
表 14、疫前進行遠距工作—按遠距工作員工比率及行業別分.....	127
表 15、疫情期間進行遠距工作—按遠距工作員工比率及行業別分.....	128
表 16、實施遠距工作—按遠距工作經驗及福利事項分.....	129
表 17、實施遠距工作—按公司福利事項與行業別分.....	129
表 18、遠距工作適用職類—按職位分（複數題）.....	130
表 19、遠距工作適用職類—按行業別與職位分（複數題）.....	130
表 20、遠距工作內容（複數題）.....	131
表 21、企業遠距工作線上會議軟體（複數題）.....	131
表 22、企業遠距工作模式（複數題）.....	131
表 23、企業遠距工作用具負擔（複數題）.....	132
表 24、遠距工作工作時間推定（複數題）.....	132
表 25、遠距工作延長工時-按行業別分.....	133
表 26、遠距工作會議—按行業別分.....	134
表 27、遠距工作效率—按行業別分.....	135
表 28、企業遠距工作工作配套措施（複數題）.....	135
表 29、遠距工作職災認定—按行業別分.....	136
表 30、遠距工作的障礙（複數題）.....	137
表 31、遠距工作未來意願—按行業別分.....	137
表 32、沒有執行遠距工作的原因（複數題）.....	138
表 33、沒有執行遠距工作企業未來意願—按行業別分.....	138
表 34、沒有執行遠距工作企業願意遠距的原因.....	139
表 35、從事遠距工作職務.....	139
表 36、從事遠距工作者教育程度.....	140
表 37、從事遠距工作的原因（複數題）.....	140

表 38、勞工遠距工作模式（複數題）	141
表 39、勞工遠距工作線上會議軟體（複數題）	141
表 40、遠距工作者平均每週工作天數	142
表 41、遠距工作者平均每日工時	142
表 42、遠距工作者平均每日工時與非遠距期間比較	143
表 43、遠距工作者工作時間認定	143
表 44、遠距工作者延長工時-按行業別分	144
表 45、遠距工作者定位資訊揭露	145
表 46、勞工遠距工作用具負擔（複數題）	145
表 47、勞工遠距工作工作配套措施（複數題）	146
表 48、遠距工作者線上訓練課程-按行業別分	147
表 49、遠距工作者心理感受（複數題）	148
表 50、遠距工作期間有學齡子女者陪同學習情形-按性別	148
表 51、遠距工作期間家務處理情形-按性別	148
表 52、勞動者從事遠距工作障礙（複數題）	149
表 53、遠距工作者未來從事遠距意願-按行業別分	150
表 54、遠距與非遠距勞動者從事遠距工作意願-按性別分	151
表 55、非遠距勞動者從事遠距工作意願-按疫情期間請假分	151
表 56、遠距與非遠距勞動者從事遠距工作意願-按年齡組分	152
表 57、遠距與非遠距勞動者從事遠距工作意願-按婚姻狀況分	152
表 58、遠距與非遠距勞動者從事遠距工作意願-按教育程度分	153
表 59、遠距與非遠距勞動者未來從事遠距意願-按職務分	153
表 60、勞動者從事遠距工作原因（複數題）	154
表 61、從事遠距工作與未從事遠距工作者-按教育程度分	155
表 62、未從事遠距工作者因防疫而減班休假-按公司遠距工作安排	155
表 63、未從事遠距工作者未來從事意願-按因無遠距而需請假	155
表 64、未能遠距工作勞動者未來願意遠距原因	155
表 65、未能遠距勞動者未來從事遠距意願-按電腦操作自評分	156
表 66、遠距工作影響及相關法制調整方向建議	175

# 第一章 緒論

## 第一節 研究目的

### 一、研究背景

科技的進步改變了人類生活乃至互動方式，在勞資間創造了新的勞務提供模式，遠距工作（remote work）<sup>1</sup>等各種新型態工作的出現使傳統職場產生結構性改變。遠距工作藉助資通訊科技進行的勞務提供，創造出工作上的彈性，讓勞工能與生活所面臨的各種需求取得平衡，兼容性更大，也賦予勞工更大的工作自主權，直接效益是提高工作滿意度及生產力<sup>2</sup>；而對組織來說，則有助於人員招募、留用，降低固定工作場所維持成本，強化危機發生時的持續營運能力<sup>3</sup>。

過去研究指出遠距工作等各種新經濟型態下的勞務提供模式，是勞資協調下漸進的過程，不會一步到位，因為工作所需的技術設備投資成本高，預期企業採用仍有一段緩衝期<sup>4</sup>。然而COVID-19（COVID-19）爆發推動企業採用遠距工作<sup>5</sup>，具體而言，各國政府對於COVID-19「社交距離」（social distancing）的防疫規範<sup>6</sup>，迫使

---

<sup>1</sup> 本研究所指「遠距工作」一詞參考歐洲電傳勞動框架協議(European framework agreement on telework)第二條關於電傳工作定義，所指為運用通訊和/或電腦技術，部分或全部替代日常需要以通勤方式至固定工作場所進行的工作。遠距工作此一詞彙並非正式法律名詞，而是約定俗成的企業慣例，其他相近者則為在家工作(work from home)，較正式且入法的詞彙為電傳工作(telework)，均見於日本、美國及歐盟，遠距工作直到2020年德國才以Mobile Arbeit-Gesetz為名提出草案。儘管如此，遠距工作與電傳工作兩者雖有不同稱謂實質為一，常見互換使用，如日本厚生勞動省2020年所進行「電傳工作的勞務管理實態調查（テレワークの労務管理等に関する実態調査）」報告，該調查係詢問企業遠端工作（遠距工作）的實際運用程度，並明確指涉其為「使用資訊和通信技術在工作場所以外的工作」，即電傳工作的概念。基於電傳勞動是達成遠距工作效果的型態之一，兩者雖有不同稱謂其實質為一，本研究將併同討論。參見徐婉寧(2016)及張其恆(2016)。

<sup>2</sup> 黃煥榮(2019)。以電傳勞動促進工作生活平衡—兼論芬蘭的經驗與示。台灣勞工季刊，頁86-96。

<sup>3</sup> 許雲翔(2020)。論數位時代下工作場所改變之挑戰及對我國啟示：以美國電傳工作法案為例。台灣勞工季刊，頁21-30。

<sup>4</sup> 林俊甫與楊書菲。(2018)。我國推動新經濟模式與新科技發展對勞動市場的影響與因應。勞動部委託研究報告。

<sup>5</sup> McKinsey Global Institute. (2021). The next normal arrives: Trends that will define 2021—And beyond. McKinsey & Company

<sup>6</sup> 如日本2021年1月7日依據新冠病毒特別措施法所公布首都圈一都三縣的緊急事態宣言，即要求企業實施遠距工作，目標將公司出勤人員減少70%，減少人與人的接觸。同樣的規範也見



企業與員工間採用遠距工作模式。以日本為例，根據其總務省「平成27年通信利用動向調查」，2015年實施遠距工作的企業比率只有16.2%，2019年調查時亦只有緩步進展至20.2%，再到去（2021）年「令和2年通信利用動向調查」所公布2020年調查結果倍數成長至47.5%，接近半數企業均實施遠距工作。

過去企業因家庭工作生活平衡等原因，在勞資協調下採用遠距工作，現階段則多因防疫考量下突然採用，此時企業能實施的程度，職務能電傳的比率，即會是能否維持生產活動的關鍵<sup>7</sup>。然而，實務可行性只是推動遠距工作的考量之一，就從事遠距工作的勞工而言，其權益可能在下列方面有所影響：

- （一）工作用具之負擔：在離開實體辦公室的情況下，遠距工作勞工需自行取得生產工具如行動電腦，也需學習不同軟體；
- （二）工作與休息時間：勞工工作與休息時間因彈性化而變得不明確，而雇主於勞工下班時間仍可能以各種行動裝置或通訊軟體指示一般或特定工作或令其即刻執行，衍生工時認定與工資給付等問題；
- （三）家庭工作生活平衡：使用電腦或智慧型手機隨時處於連線狀態，相當程度也影響原有的工作生活平衡；
- （四）職業安全衛生：勞工因擔心錯失雇主工作指令，工作壓力激增，而可能引發恐懼症候群或相關職業病，造成勞工安全衛生的問題；

---

於美國，白宮管理及預算局於去(2020)年3月15日緊急通過電傳工作指令，要求部會首長在最大幅度內(maximum telework flexibilities)讓原本即符合電傳工作資格的員工居家工作。參見日經新聞，2021/01/07，「日本正式發布緊急事態宣言 將持續至2月7日」，<https://www.nippon.com/hk/news/fnn20210107127957/>(資料擷取時間：110年1月12日)及<https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2020/03/M20-15-Telework-Guidance-OMB.pdf> (資料擷取時間：2020/5/12)

<sup>7</sup>基於此，日本厚生勞動省去(2020)年針對員工數10人以上2萬家企業進行八次為期近2個月的問卷調查(詳見日本厚生勞動省電傳工作調查摘要，問卷則如附錄一)，韓國僱用勞動部亦於2020年8月針對400名人力資源經理和878名工人進行遠距工作採用調查。

(五) 女性勞參影響：家務負擔在性別間有所差異，企業端因防疫規範大幅實施遠距工作的結果，致使美國女性勞動參與率跌至 1987 年後的低點<sup>8</sup>。因學校亦採遠距教學，婦女在第一波疫情衝擊而失業後，為陪同孩子在家學習因而猶豫是否重返職場。也就是說，遠距工作人力運用的結果，女性可能負擔更多的無償家內勞動，因而造成女性的母性懲罰（motherhood penalty）及強化男性的父性薪資優勢（fatherhood premium），進一步擴大性別薪資差距。

(六) 隱私侵害：公司實施遠距工作可能對勞工隱私造成侵害的問題，在個人資料保護需予以處理。

在法明確原則下，勞工從事遠距工作在工時及職業安全衛生層面的權益保障即為德國於2020年提出遠距工作專法草案的背景因素<sup>9</sup>，其間雖適逢德國政黨輪替而暫時停止討論，歐洲議會及其他主要國家，如葡萄牙與比利時等，仍在持續進行與遠距工作相關的離線權立法討論<sup>10</sup>。我國在防疫規範上雖未強制推動遠距工作，但就業結構全球供應鏈工作比率達45%<sup>11</sup>，為維持營運持續面臨來自國內外客戶的遠距工作需求，除防疫考量未雨綢繆之外，實有需要深入瞭解下列問題：企業界有多少工作可以進行遠距？實施遠距工作的企業會如何調整？如何評估成效？勞工工時及職業安全衛生等權益會受到什麼影響？家務負擔在從事遠距工作後的變動？政府需要如何調適相關勞動法制之配套措施？又該如何執行？基於此，本研究整理各國遠距工作法制（如表1），進行勞工與企業問卷調查，瞭解遠

---

<sup>8</sup> 參見紐約時報，2020/10/03，[https://www.nytimes.com/2020/10/03/business/economy/coronavirus-permanent-job-losses.html?campaign\\_id=2&emc=edit\\_th\\_20201004&instance\\_id=22793&nl=todaysheadlines&reg\\_id=45095820&segment\\_id=39788&user\\_id=2bca10dca415f19447ccb33fdcdab807](https://www.nytimes.com/2020/10/03/business/economy/coronavirus-permanent-job-losses.html?campaign_id=2&emc=edit_th_20201004&instance_id=22793&nl=todaysheadlines&reg_id=45095820&segment_id=39788&user_id=2bca10dca415f19447ccb33fdcdab807)

<sup>9</sup> 遠距工作法草案雖於 2020 年由德國聯邦勞動暨社會保障部提出後，總理辦公室已經於 2020 年很快就決定暫停討論，此亦凸顯防疫等突發事件的法規調適問題，可能在一時之間對既有法規制度有所衝擊，但在審慎評估後仍決定回到既有規範。

<sup>10</sup> 黃鼎佑與張其恆(2020)。數位時代下勞工離線的權利之資料蒐集分析。勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究報告。

<sup>11</sup> 根據國際勞工組織的調查(ILO, 2015, 2016)，我國就業約 45%的職位是在供應鏈上，佔比高居全球第一，可以預期的是國外客戶對於遠距工作的要求，勢必對我國企業人力運用產生影響。

距工作之現況、意願及影響，並形成相關修法及政策建議。

表 1、國際遠距工作法制及相關調查

國家	相關規範	調查
國際勞工組織	1996 年第 177 號家內勞動公約及第 184 號建議書	ILO. (2020). Working from Home: Estimating the worldwide potential.
歐盟	2002 年歐盟電傳勞動框架協議 2019/1158 號有關家庭生活平衡指令	Eurofound/ ILO (2017) Working anytime, anywhere : The effects on the world of work
經濟合作發展組織	--	2020 年遠距工作能力對於封城成效影響評估 (Capacity for remote working can affect lockdown costs differently across places)
德國	2020 年遠距工作草案 (已由總理辦公室終止討論)	--
英國	2003 年彈性工作請求權 (Right to request flexible working) 2021 年遠距工作權公共諮詢	英國國家統計局在家工作統計
美國	2010 年電傳工作加強法案	--
日本	--	2020 年電傳工作的勞務管理實態調查 (テレワークの労務管理等に関する実態調査)
法國	2017 年法國政府以行政命令修正勞動法第 L.1222-9 條關於遠距工作定義	--

資料來源：研究整理

## 二、研究目的

本研究蒐集及研析國際組織及先進國家如何因應遠距工作之經驗，及調整勞動相關法制之作法，再檢視我國遠距工作發展現況及相關勞動法令現況與不足之處，並以問卷調查方式蒐集企業及勞工之意見，以及透過質性訪談瞭解企業實施之意願、考慮因素、成效與待改進之處，最後輔以專家學者諮詢會議，針對上述資料進行綜合分析，並提出相關政策與法制建議。工作項目包含：

- (一) 蒐集及研析國際組織（如 ILO、歐盟、OECD）及先進國家（包含美國、德國、日本）因應遠距工作趨勢，保障勞動權益之政策、調適相關勞動法制之配套措施及執行情形。
- (二) 檢視我國遠距工作發展現況及衍生的勞動條件、職業安全衛生、勞動檢查及工作生活平衡等面向議題，並檢討現行勞動政策與法制。
- (三) 辦理問卷調查以瞭解勞工與企業運用遠距工作之現況、意願及相關建議；並辦理企業質性訪談，以深入瞭解運用遠距工作之相關作法、實施條件、優缺點及障礙等。
- (四) 邀請熟悉勞動政策、勞動法制及人力資源管理相關領域之勞資政代表，辦理 3 場次的專家學者諮詢會議，就我國遠距工作現況、國際經驗、個案訪談及問卷調查等相關資料進行討論，蒐集研提保障勞動權益政策及調適勞動法制之相關意見。
- (五) 研擬兼顧彈性工作趨勢與勞動權益，保障遠距工作之政策與法制建議。

## 第二節 研究方法

### 一、研究方法

#### (一) 文獻蒐集與資料分析

本研究蒐集、整理、歸納、分析等相關文獻及次級資料，以有系統的方式處理、分析、整合成具備結構性的資訊。文獻分析內容包括以下項目：

1. 蒐集及研析國際組織及先進國家因應遠距工作趨勢，保障勞動權益之政策、調適相關勞動法制之配套措施及執行情形。

(二) 檢視我國遠距工作發展現況及勞動條件、職業安全衛生、勞動檢查及工作生活平衡等面向議題，並檢討現行勞動政策與法制。採用包含深度訪談在內的研究方法如下：

### 1. 深度訪談之目的

遠距工作之實施，勢必對企業勞工招募、訓練、薪資、績效、留用、勞工關係及健康管理上產生影響，必須深入瞭解企業運用遠距工作之相關作法、實施條件、優缺點及障礙等，否則立法恐徒具虛文。深度訪談之目的主要透過企業角度，歸納遠距工作在人力資源策略與管理及勞動法規適用方面所遇到的問題及因應作法，藉以研析遠距工作的勞動法制調整建議，以及政府部門未來因應策略。

### 2. 深度訪談方式

採「半結構式」深度訪談方式進行。半結構式訪談是介於結構式訪談與非結構式的訪談之間的資料蒐集法，亦即為「引導式訪談」。研究者在進行訪談前，根據研究問題與目的設計訪談題綱，作為訪談引導方向。訪談進行過程，訪談者可以依實際狀況，彈性調整訪談問題。

### 3. 深度訪談對象規劃

(1) 本研究完成 6 個企業之深度訪談，訪談企業與內容請參見附錄三、四，包括人力資源管理人員。

(2) 企業勞工，具備相同職務及相同職級勞工不同性別者 5 位。

訪談針對製造業僱用勞工人數 200 人以上、其他業別僱用人數 100 人以上之企業進行深度訪談。每家企業訪談對象包括人力資源管理人員 1 人、相同職務及相同職級勞工不同性別者各 1 人，蒐集企業針對實施僱用遠距工作之可行作法與建議。

## 1. 訪談題綱

### (1) 企業面向

- A. 請說明貴機構的人力規模、部門配置、各部門主要錄用條件等。
- B. 請說明貴機構在推動遠距工作過程及各面向相關作法。
- C. 貴機構在推動遠距工作的部分有哪些特色及成效？
- D. 貴機構在推動遠距工作的過程中工作受到影響的人員規模、受影響的類型及原因。
- E. 貴機構針對上述人員，是否訂有相關制度規章或調整現有規章以因應？因應對策之具體作法為何？迄今已推動哪些措施？在推動的過程中遇到哪些困難或問題？解決方案為何？是否訂有管考追蹤機制？
- F. 承上，貴機構在人力資源管理推動遠距工作的部分，在推動的過程中遇到哪些困難或問題？人力調整、職能開發、勞動條件、職業安全衛生等勞動權益問題上有何因應措施？
- G. 貴機構認為在推動遠距工作的過程中，政府在勞動法制的部分可以加強或調整哪些部分？

### (2) 勞工代表

- A. 在貴機構任職之單位、職稱、年資、主要經歷、負責工作。
- B. 就您所知，貴機構在推動遠距工作的部分有哪些內容？對您的工作造成哪些影響？

- C. 貴機構是否訂有相關制度規章或調整現有規章以因應這些影響？是否明確告知您具體方案的內容嗎？是否訂有完成期限？對於勞工配合度，是否訂有相關獎勵或罰則？
- D. 您迄今已參加哪些方案？在參與的過程中遇到哪些困難或問題？您認為發生問題的原因為何？您如何克服或調整？
- E. 您對於貴機構訂定的因應措施及相關規定是否滿意？有何建議？
- F. 面對遠距工作的趨勢，對您的職涯規劃有何影響？您原有的家務負擔有調整嗎？
- G. 對於推動遠距工作的趨勢，您的看法為何？您認為政府在人力調整機制的相關勞動法制還可以有哪些作為？

### （三）專家學者諮詢會議

焦點團體座談是社會科學中最廣為使用的研究工具之一，透過相關人員，依設計過的討論題綱進行互動討論，以獲得研究主題相關的意見和看法。本研究舉辦 3 場次焦點團體座談會，邀請熟悉勞動政策、勞動法制及人力資源管理領域之勞資政代表，藉由座談會討論蒐集各方就我國遠距工作現況、國際經驗、個案訪談及問卷調查等相關資料進行討論，蒐集研提保障勞動權益政策及調適勞動法制之相關意見，綜整彙集相關建議於報告中。

### （四）問卷調查

企業調查以電腦輔助電話訪問法進行；勞工調查則以網路調查方式進行。本案問卷調查分為企業及勞工調查兩部分，其調查目的、對象、樣本數、調查方法等相關說明如下：

### 1. 調查目的

藉由問卷調查瞭解勞工與企業運用遠距工作之現況、意願及對於遠距工作之相關建議。

### 2. 調查對象及樣本數

- (1) 企業調查：調查對象為台灣地區企業的人資部門、人事、管理部門主管人員為主要訪問對象。有效樣本數為 602 份，其中有遠距工作經驗的企業占 6 成（360 份），沒有遠距工作經驗的企業占 4 成（242 份）。
- (2) 勞工調查：調查對象分別為「有遠距工作經驗的工作者」及「無遠距工作經驗的工作者」，有效樣本數分別為 400 份、100 份。

表 2、我國遠距工作調查樣本分配

	遠距工作經驗		總計
	有	無	
企業調查	360	242	602
勞工調查	401	127	528

### 3. 調查方法

#### (1) 企業調查

為了使調查樣本達到至少六成是「有遠距工作經驗」的企業，在完成的有效樣本中「沒有遠距工作經驗」的企業達到四成（240 份）後，改以民眾所填寫的「企業防疫政策普查」中有遠距工作經驗的企業作為調查樣本，進行後續調查。企業調查相關作業說明如下。

- A. 調查對象：以台灣地區勞工人數 10 人以上的企業之人資部門、管理部門主管人員為主要訪問對象。



- B.調查方法：電腦輔助電話調查法。
- C.調查時間：110年7月6日至110年7月23日。
- D.調查時段：周一至周五早上 9:00-12:00，下午 14:00-18:00。
- E.抽樣母體：團隊藉由網路爬蟲技術，針對經濟部工商登記、經濟部工廠名錄或人力銀行公開資料爬搜，所建構之企業資料庫內勞工人數 10 人以上的企業，作為抽樣母體。
- F.抽樣方法：採分層隨機抽樣法，按勞工規模分為 5 個副母體（分別為 10-29 人、30-50 人、51-99 人、100-199 人、200 人以上），在各副母體內以行業別（17 個大行業）作為分層變數，樣本配置採比率配置，共抽出 3 套樣本，每套樣本數為 600 筆。

表 3、母體結構表

行業別	10-29人	30-99人	100-199人	200人以上	總計
礦業及土石採取業	0.06	0.01	0.00	0.00	0.08
製造業	19.97	8.33	1.64	1.40	31.35
電力及燃氣供應業	0.08	0.03	0.03	0.03	0.17
用水供應及污染整治業	0.44	0.12	0.02	0.02	0.60
營建工程業	5.80	1.12	0.13	0.07	7.12
批發及零售業	24.01	5.06	0.73	0.53	30.33
運輸及倉儲業	1.91	0.54	0.09	0.14	2.68
住宿及餐飲業	5.91	1.31	0.16	0.12	7.49
出版、影音製作、傳播	1.88	0.82	0.15	0.16	3.00
金融及保險業	1.35	0.77	0.06	0.12	2.30
不動產業	1.20	0.30	0.05	0.03	1.58
專業、科學及技術服務業	2.89	0.79	0.14	0.10	3.92
支援服務業	2.11	0.94	0.21	0.23	3.49
教育業	1.78	1.17	0.08	0.12	3.15
醫療保健及社會工作服務業	0.16	0.03	0.01	0.05	0.24
藝術、娛樂及休閒服務業	0.65	0.35	0.03	0.02	1.06
其他服務業	1.22	0.17	0.02	0.02	1.43
總計	71.41	21.88	3.56	3.15	100.00

表 4、樣本配置表

行 業 別	10-29 人	30-99 人	100-199 人	200 人以上	總計
礦業及土石採取業	1	0	0	0	1
製造業	120	50	10	8	188
電力及燃氣供應業	1	0	0	0	1
用水供應及污染整治業	2	1	0	0	3
營建工程業	35	7	1	1	44
批發及零售業	141	30	5	3	179
運輸及倉儲業	11	3	1	1	16
住宿及餐飲業	35	8	1	1	45
出版、影音製作、傳播	11	5	1	1	18
金融及保險業	8	5	0	1	14
不動產業	7	2	0	0	9
專業、科學及技術服務業	17	5	1	1	24
支援服務業	12	6	1	1	20
教育業	10	7	1	1	19
醫療保健及社會工作服務業	1	1	1	1	4
藝術、娛樂及休閒服務業	4	3	0	0	7
其他服務業	7	1	0	0	8
總計	423	134	23	20	600

G.完成樣本數：共完成 602 份有效樣本，其中有遠距工作經驗的企業為 360 家，沒有遠距工作經驗的企業為 242 家。

## (2) 勞工調查

採網路填答方式進行問卷調查，透過多元管道（如 FB 廣告推播、PTT 相關看板、人際網路滾雪球方式）進行受訪者招募，分別邀請具遠距工作經驗的工作者及無遠距經驗的工作者上網填寫問卷。勞工調查概述如下：

A.調查對象：有遠距工作經驗的工作者（接案工作者除外）、沒有遠距工作經驗的工作者（接案工作者除外）。

B.調查方法：採網路填答方式進行，透過多元管道（如人際網路滾雪球、FB 廣告推播、PTT 相關

看板貼文等方式) 進行受訪者招募，分別邀請具遠距工作經驗的工作者及不具遠距工作經驗的工作者上網填寫問卷。

C. 調查時間：

(A) 具遠距工作經驗者調查：110 年 7 月 16 日至 110 年 8 月 30 日。

(B) 不具遠距工作經驗者調查：110 年 10 月 8 日至 110 年 10 月 29 日。

## 二、研究架構

隨著網際網路的興起，資通訊科技技術的進步，彈性工作安排及工作生活平衡之需求增加，傳統工作型態也隨之轉變。為因應高齡及少子女化的現況，多提倡彈性工作與工作生活平衡的概念，即將個人生命週期中所面臨的各種生活需求與壓力納入考量，除了過往較常見的彈性工作時間之外，遠距工作型態運用地點彈性的概念，代替固定上、下班地點，有助於更多勞動力重返職場，以達到充實我國勞動力的目的。本研究蒐集及研析國際組織及先進國家如何因應遠距工作之經驗，及調整勞動相關法制之作法，再檢視我國遠距工作發展現況及相關勞動法令現況與不足之處，並以問卷調查方式蒐集企業及勞工之意見，以及透過質性訪談瞭解企業實施之意願、考慮因素、成效與待改進之處，最後輔以專家學者諮詢會議，針對上述資料進行綜合分析，提出相關政策與法制建議。

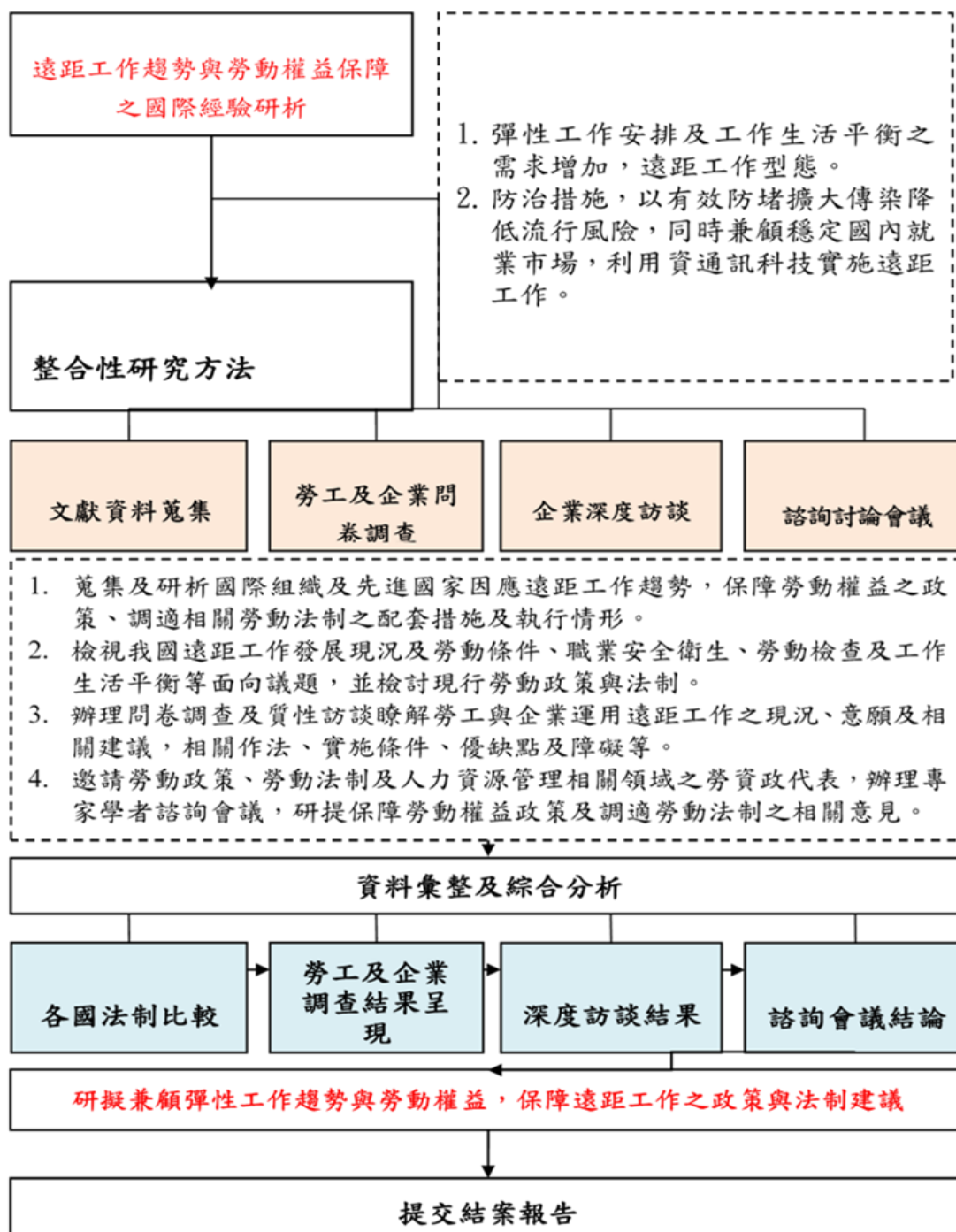


圖 1、研究架構與步驟

## 第二章 遠距工作趨勢及國際組織之相關法制規範

### 第一節 遠距工作的定義與類型

本研究所稱遠距工作 (remote work) 為一種勞務提供型態，為與雇主所約定的原工作場所以外提供勞務。構成此種勞務提供型態有各種原因，包含雇主議定後安排在衛星辦公室 (satellite office) 分流上班工作、或選擇在勞動者的住所，亦即居家工作或辦公 (work from home)、或運用視訊工具從事電傳工作 (telework)、或運用資通訊科技將工作場所彈性化的智能工作 (smart work)，研究在此將前述模式均納入遠距工作地點之範圍，但排除遠距醫療 (telemedicine)、平台工作 (platform work) 等類型，原因在於遠距醫療適用醫事法規，平台工作則涉及第三方提供平台，勞雇關係難以認定。此外前述遠距工作類型原則上均適用勞動法，所發生關係上的改變實質上亦均相同，包含雇主監督方式發生改變、工作場所改變、工作時間認定方式改變、工作用具提供者改變等，各國原則上亦適用勞動法，依勞動法規處理；不同者僅在於居家型態遠距工作者發生職災時，與衛星辦公室等遠距工作類型在認定上會因為雇主責任的強弱而在各國有所差異<sup>12</sup>。而從上述討論中，可以發現遠距工作欠缺共通之定義，本研究延伸國際勞工組織所用之數種類型與定義加以說明之<sup>13</sup>：

#### 一、遠距工作的定義

遠距即代表勞務不是在原有工作場所或職場提供，據此，本研究所指遠距工作，係指工作 (勞務之提出) 全部或是部分由勞雇雙方一般所期待的場域 (the default place of work) 以外的其他任何地點提出者稱之，因而能將前述所有型態均含括於內。按 McKinsey 的觀點，在型態上包含勞工家中 (居家辦公)、雇主所租用之衛星辦公

<sup>12</sup> 舉例而言，德國法院判決員工在家工作時跌倒亦認定為通勤職災，然在日本通勤職災認定僅及衛星辦公室工作或移動工作中發生的通勤事故，可認定為職災。參見第三章日本乙節討論及 <https://www.npr.org/2021/12/13/1063593942/who-covers-your-workplace-accident-when-youre-working-from-home>

<sup>13</sup> ILO. (2020a). Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work [ILO technical note]. ILO

室及勞工事先選定地點的移動工作（mobile work）（詳見本節遠距工作型態）<sup>14</sup>。

歐盟改善勞動條件及生活條件基金會與國際勞工組織（Eurofound/ International Labor Organization）為遠距工作所架構起的概念圖可以使上述分類更為清晰<sup>15</sup>：遠距在於勞務之提出不再受限於雇主之廠場或是其指定之地點，依照地點（是否在勞工住所）及工具使用（是否使用資通訊科技），可以進一步分為三大類<sup>16</sup>（參見圖 2）。其中 A「電傳勞動工作者」即接近我國勞動部在 2016 年於「勞工事業場所外工作時間指導原則」中所提出電傳工作的定義，係指勞工於雇主指揮監督下於事業場所外藉由電腦資通訊科技或資通訊設備履行勞動契約型態的工作者。而圖 2 中的 B 則為第 177 號家內勞動公約的主要規範對象，為在家裡提供勞務的型態，與一般慣稱的居家工作（working from home）概念上接近，但前者不必然是遠距工作，特別是傳統在家工作的類型如家事勞動者，並不必然使用資通訊科技，因而在家內勞動公約的範疇中，真正能適用遠距工作概念的只有圖中 A 與 B 交集，故而在適用既有的國際勞工公約時，或多或少產生落差。

---

<sup>14</sup> McKinsey Global Institute. (2020). The recovery will be digital: Digital at speed and scale. McKinsey & Company

<sup>15</sup> Eurofound/ILO. (2017). Working anytime, anywhere : The effects on the world of work. Eurofound/ILO, p.5

<sup>16</sup> 在實務層面，遠距工作在工時安排上還可以分成下列五種類型：(一)工作時間可討論決定的全職遠距工作：主要是跨國業務需要隨時回應客戶的遠距工作安排；(二)夜間的全職遠距工作：主要是客服中心類型的遠距工作安排；(三)接案或團隊合作進行的遠距工作：專案開發需要團隊進行而有密集的時間，但每個團隊成員不必要一直持續互動，只要每週進行一次會議，或需要資訊分享或交付成果時；(四)與一般工作交叉進行遠距：最常見的類型，為每週在家工作 4 天，外加每週正常上班一次；(五)彈性工時遠距工作：每週一次自由選擇工作地點進行遠距工作。



圖 2、遠距工作類別（電傳工作 A vs 在家工作 B）

資料來源：Eurofound/ILO, Working anytime, anywhere：The effects on the world of work, 2017. p.5.

## 二、遠距工作的類型

### （一）電傳工作

電傳工作基本上為上述所謂遠距工作之次/亞類型（subcategory）之一。除「共用」遠距工作有關其工作地點之定義外，亦即工作（勞務之提出）全部或是部分由勞雇雙方一般所期待的場域以外的其他任何地點所提出，再加上電傳工作更為強調勞工必須使用其「個人的」電子通訊器材工具，諸如電腦、平板或甚至電話等，在僅憑藉上述之設備的前提之下，不需要與其他人有直接接觸之情形下提供勞務。在此定義下電傳勞動與遠距工作有部分重疊之可能。

### （二）在家或居家工作

在家工作係指工作全部或是部分由勞動者之居所提出者，主要著重勞務提出的處所，且該處所是在勞動者住家中。此類型可以細分為四：其一為「非常態在家電傳工作」（Telework from work）：其三項特徵為從住家提供勞務、非在勞雇雙方所期待或預期的某特定之工作場所中工作以及特別強調其使用個人之資通訊科技。其二是

指「在家電傳工作」(Homebased teleworker)，與前者相較，僅排除「非在勞雇雙方所期待或預期的某特定之工作場所中工作」此項要件。第三者為「非常態在家(非電傳)工作」為從住家提供勞務與非在勞雇雙方所期待或預期的某特定之工作場所中工作者。最後則是單純的在家工作(Homebased worker)。

### (三) 衛星辦公室

與在家或居家工作相近，衛星辦公室在概念上同樣也著重勞務提出的處所，不同的是地點上為在家或辦公室以外的指定場域工作，可以是政府機構所指定的公共場所，也可以是公司所租用，由專業空間租賃公司所提供的辦公室。衛星辦公室可以在勞工家附近或上班路上，可以讓勞工在一個比在家，或者需要使用移動裝置的工作方式更好，同時縮短通勤時間。

### (四) 智能工作

智能工作為遠距工作的另一種討論方式，概念上與前述三種亞類型重疊。有三種主要概念，分別為遠距辦公(telecommuting)、行動辦公(mobile office)以及智能工作中心(smart work centers)，後者因同樣是指設置在都會區外圍靠近勞動者住家的工作站，又與前述衛星辦公室在概念上重疊。<sup>17</sup>智能工作主要目的在於以資通訊科技協助員工遠距互動及工作流程支援，讓員工的工作地點與空間有更多彈性選擇。

## 三、適用遠距工作的職類

從勞務提供受領的角度思考，原則上工作都是以實體方式進行，職類具備特定條件，或雇主安排資通訊科技軟體下得以遠距方式提供勞務。適用遠距工作的職類偏向為可以自主管理工作的職類，可以規劃自己的工作期程，可以獨立執行工作的人員。根據芝加哥大學學者 Dingel & Neiman 按職業類型的整理，發現有 37% 的職業類

---

<sup>17</sup> 潘競恆(2020)。智能工作：讓你工作無設限。政府數位轉型：一本必讀的入門書。五南：台北，頁 177-189。



別可以在遠端提供勞務<sup>18</sup>。其分析 O\*Net 中對於美國一千餘份職業的兩項職業描述資料，包含「影響工作的實體與社會因素」，如該職業的人際關係、工作條件和工作結構特徵，及「一般工作行為類型」，如該職業的資訊輸入、與他人互動、心理過程和工作產出，再換算成可在家工作的指數。其中教育培訓、法律和商業等工作為適合在家工作的職業；另一方面，在個人照顧與服務相關職業之後，農林漁牧、生產、營造、食品準備、清潔和維護，幾乎都不可能在家工作，可見需要直接提供服務的職業難以進行遠距工作。

若就能夠遠距提供勞務的職業類別來看，麥肯錫顧問公司分析全球勞動力只有 20% 以上可以遠距提供勞務<sup>19</sup>。不同職業別採用遠距工作的能力不同，若按技能內容分組，遠距工作在專門職業（例如管理人員和專業人員）能實施的比率較高。相對的，在低技能和中等技能的勞工中，較不能實施遠距工作，包括許多需要親自提供勞務的職業，例如個人照護、生產或銷售等人員。因而不是所有工作都適合以遠距的型態執行，遠距工作的採用可能加大高階與低階工作者工作機會及薪資所得上的差距。

就跨產業比較而言，遠距工作的實施能力也差距甚大。遠距工作在知識密集（knowledge-intensive）的服務業最常見，如專業和資訊通訊科技服務業，而在製造業和知識密集（knowledge-intensive）程度不高的服務業比較不常見，例如批發、零售和運輸服務業等。這些差異可能至少反映了工作任務要求的不同，因為知識密集型行業中許多高技能工作可以使用筆記型電腦遠距完成，而製造業或住宿業等許多工作則需要親身參與。同樣的，許多公共服務工作，親身參與是完成工作的重要因素，例如衛生和社會工作。從事農業、建築、採礦、電力或供水工作的人們中，有相當一部分實施了遠距工作。儘管當前數據無法按行業和職業進行細分，但未來的工作趨勢可能會闡明這些行業中那些工作需要密集的遠距工作。

---

<sup>18</sup> Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? Becker Friedman Institute, University of Chicago

<sup>19</sup> McKinsey Global Institute(2021). <https://www.mckinsey.com/mgi/overview/about-us>

不過，由於職業包括一系列不同的工作，部分工作可以遠距完成，而某些工作可能需要實體進行，因此對前述無法透過電傳方式工作的職業而言，或許可以部分進行遠距工作。例如銷售人員或老師在家裡處理行政工作時，可能需要花幾天的時間與客戶和學生面對面地交流，需要進行實驗的實驗室研究人員可以在家中撰寫論文，因而在國際組織及各國實證調查上亦可見原認定無法遠距的行職業類別，有相當比率在重新安排下得以遠距提供勞務。

表 5、適用在家工作的職業類別

職業別	職業資訊 (O*Net) 資料庫指數
電腦和數學相關職業	1.00
教育、訓練與圖書館相關職業	0.98
法律相關職業	0.97
商業與金融操作相關職業	0.88
管理相關職業	0.87
藝術、設計、娛樂、運動與媒體相關職業	0.76
辦公室與行政支援相關職業	0.65
建築與工程相關職業	0.61
生命、物理與社會科學相關職業	0.54
社區與社會服務相關職業	0.37
銷售業務相關職業	0.28
個人照顧與服務相關職業	0.26
保全防護相關職業	0.06
醫療執業與技術相關職業	0.05
交通運輸與搬運相關職業	0.03
醫療支援職業	0.02
農林漁牧業	0.01
生產製造業	0.01
安裝維修相關職業	0.01
營造與土石擷取業	0.00
食品準備與服務相關職業	0.00
營建與清理維護相關職業	0.00

資料來源：Dingel & Neiman (2020)

## 第二節 遠距工作發展趨勢與對勞動權益之影響

資通訊科技發展強化了企業人力彈性運用的能力，特別是改變工作安排及執行職務的方式<sup>20</sup>：首先，資通訊科技發展改變技能的需求，只有能運用特定技術的勞工才能獲得工作機會；其次，數位化不僅只是技術實施，組織結構也需配合調整，也就是進行組織的數位轉型；再者，依循前述的改變，數位化連帶影響勞工的工作安排，企業會採取各種彈性化策略，包含工作外包、配合外包需求的工作內容標準化及零碎化、及線上遠距平台工作，將重複性業務自動化，讓勞工可以遠距批次方式完成任務。凡此非但讓執行工作的方式大幅改變，工作地點的調整也改變勞工對工作的認知，組織、顧客與勞工間的互動因為資通訊科技的實施更為緊密。在此背景因素下，遠距工作的發展與趨勢如下：

### 一、遠距工作的發展與趨勢

從歷史演進的角度，遠距工作的發展與危機出現高度相關。遠距工作的概念起始於 1976 年 NASA 工程師 Nilles 的一項提議：有沒有可能我們在工作上以電傳的方式，取代通勤實體工作（telecommunications- transportation tradeoff）？<sup>21</sup>不過受限於技術條件，Nilles 當時所構想的遠距工作較為接近衛星辦公室（satellite offices），亦即前述遠距工作的類型之一，並沒有把資通訊科技考慮進來。其認為若雇主能在員工住所附近安排辦公室，即不需要到總部上班，能夠建立各式的節點連結員工與辦公室，我們同樣能提供勞務，如圖 3：

---

<sup>20</sup> Goos, M., Arntz, M., Zierahn, U., Gregory, T., Carretero Gómez, S., González Vázquez, I., & Jonkers, K. (2019). The impact of Technological innovation on the Future of Work (No. JRC117212; JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology). European Union

<sup>21</sup> Nilles, J. M. (1976). The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow.

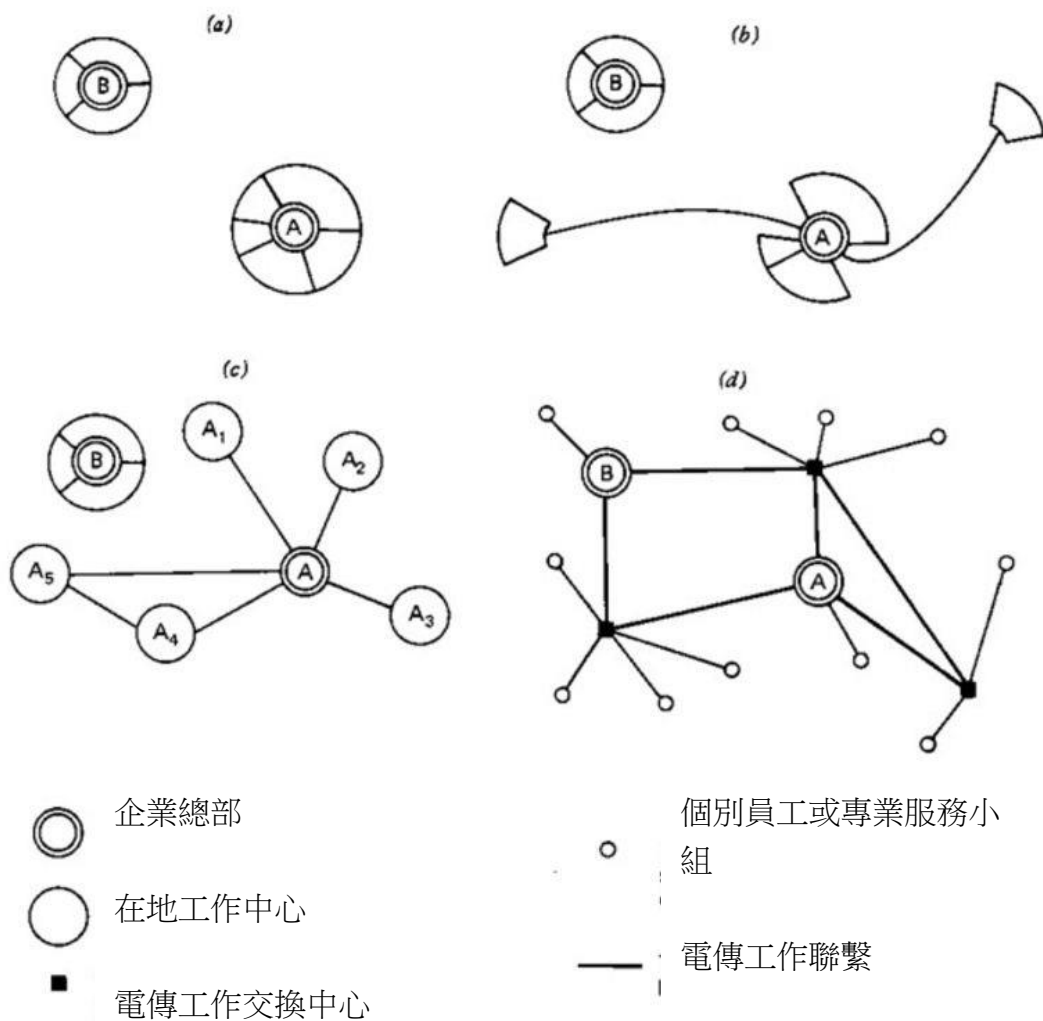


圖 3、遠距工作安排

資料來源：Nilles, J. M. (1976). *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*.

隨著個人電腦及網際網路的發展，非但遠距工作的技術條件更加成熟，能夠電傳的工作，亦即前述適用遠距工作的職類也大幅增加，然而遠距工作人口的成長在 2000 年前仍相當有限<sup>22</sup>。支持遠距

<sup>22</sup> 美國人口調查數據顯示，在 2000 年時，在家工作（遠距）者為全體勞動力的 3.2%，十年前（1980 年）僅為 2.3%，成長相當有限，參見：<https://www.bloomberg.com/news/articles/2015-12-01/what-telecommuting-looked-like-in-1973>

工作的法案，其通過亦與危機相關。如日本為回應次貸風暴等的經濟環境變化、少子高齡化等的競爭問題以及資訊量日益增加等的數位環境變化所提出的「i-Japan Strategy 2015 (2009)」，其中策略目標之一的居家型電傳勞動（在宅型テレワーカー）在工作地點和時間的自由化、居家型電傳勞動者的增加（參見第三章第一節日本部分）。較為特殊者則為歐盟針對電傳勞動的電傳勞動框架協議，是於 2002 年由資方組織與工會組織，基於社會合作自行簽立的協議，並非成員國簽署的正式法律文件或歐盟正式指令，之後再透過各成員國另行制定內國法落實（參見本章第三節歐盟部分）。

同樣的，COVID-19 的爆發也促成了遠距工作的發展。根據日本總務省「平成 27 年通信利用動向調查」，2015 年實施遠距工作的企業比率只有 16.2%，2019 年調查時亦只有緩步進展至 20.2%。而這些政策考量莫若 COVID-19 的影響，2021 年「令和 2 年通信利用動向調查」所公布 2020 年調查結果倍數成長至 47.5%，接近半數企業均實施遠距工作。同樣大幅成長的數據亦可見於英國統計局的資料<sup>23</sup>，2020 年從事在家工作（homeworking）的勞工較前一年度成長 20%。

一如上述，COVID-19 的爆發與隨之進行的防疫措施，大幅改變遠距工作的發展趨勢，亦即在各國政府大力推動遠距工作作為重要隔離措施下，職場實施遠距工作的比率快速上升。根據國際勞工組織估計，截至 2020 年 4 月，全球有 59 個政府對非核心（nonessential）公務員實施遠距工作；在勞動市場上，全球則有約 7.9% 的勞工進行遠距工作（分佈如圖 4），約為 2.6 億人<sup>24</sup>。

---

<sup>23</sup>

[https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/labourproductivity/articles/homeworkinghoursrewardsandopportunitiesintheuk2011to2020/2021-04-19?fbclid=IwAR0PjPUIjFvM-2FEtepIHu2S57gRMrGIA\\_w5zWxARK3jf3UiYp3K10kpAUy](https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/labourproductivity/articles/homeworkinghoursrewardsandopportunitiesintheuk2011to2020/2021-04-19?fbclid=IwAR0PjPUIjFvM-2FEtepIHu2S57gRMrGIA_w5zWxARK3jf3UiYp3K10kpAUy)

<sup>24</sup> ILO. (2020b). Working from Home: Estimating the worldwide potential. ILO

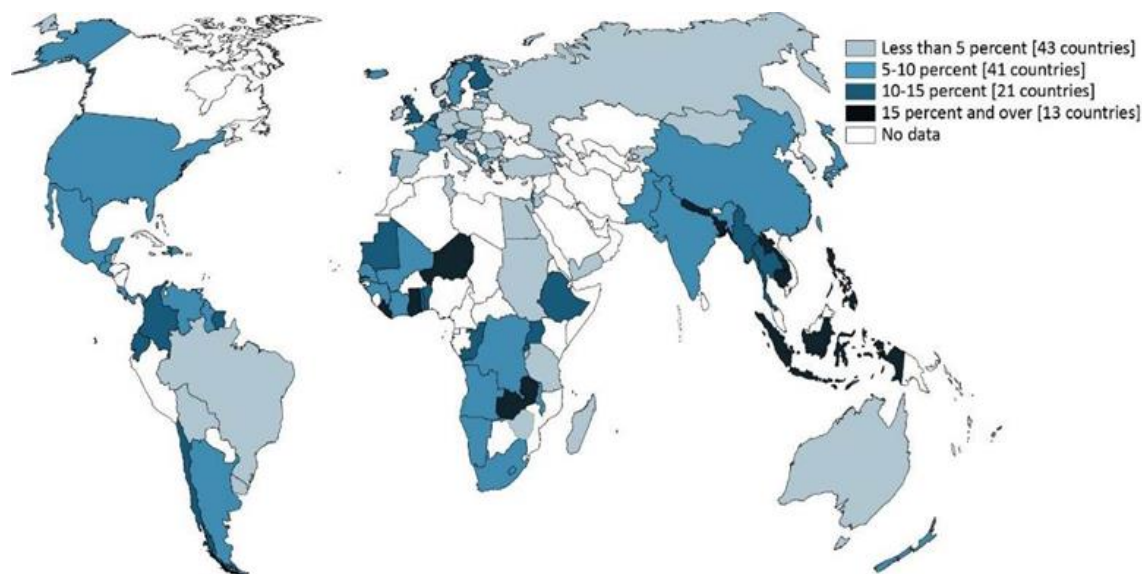


圖 4、各國在家工作者佔整體就業人口比率

資料來源: ILO, [https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS\\_743755/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_743755/lang--en/index.htm)

#### (一) 遠距工作各國實施比率

根據 OECD 委託 Galasso & Foucaul 所進行的全球調查，將勞工在調查期間的工作場所分為三類，分別為「遠距工作」、「維持辦公室工作」、「停止工作」，勞動者在 12 個國家間的從事遠距工作平均比率為 39.5%，其餘 39% 仍維持在辦公室提供勞務，另有 21.5% 停止提供勞務（如下表 6）<sup>25</sup>。實施遠距工作比率最高的前兩國為紐西蘭及美國，維持辦公室工作比率最高者為瑞典與波蘭。

<sup>25</sup> Galasso, Vincenzo & Foucaul, Martial (2020), Working during COVID-19: Cross-country evidence from real-time survey data, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 246, 24 July 2020, available at [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

表 6、各國實施遠距工作比率

單位：%

國家	調查時間	遠距工作	維持辦公室工作	停止工作
澳洲	04/15~20	47	40	13
奧地利	04/15~17	36	47	17
巴西	04/30~05/02	42	36	22
加拿大	04/14~17	29	37	34
法國	04/15~16	33	41	26
德國	04/16~18	31	49	20
義大利	04/15~17	41	25	34
紐西蘭	04/15~18	60	18	22
波蘭	04/30~05/02	29	56	15
瑞典	04/16~17	28	61	11
英國	04/15~17	49	20	31
美國	04/16~18	50	37	13
平均值	--	39.5	39	21.5

資料來源：Galasso &amp; Foucaul，2020

## (二) 勞工經常性/部分從事遠距工作

根據歐盟改善勞動條件及生活條件基金會與國際勞工組織 (Eurofund/ ILO) 的調查，勞工從事部分遠距工作比經常性更為普遍<sup>26</sup>。其發現在 2014 年，德國 12% 的勞工每周至少 1 天在家從事遠距工作，匈牙利只有 1%，兩國部分從事遠距工作的勞工至 2015 年均上升至 30%。同樣地，Hensvik 等人運用美國時間運用調查 (American Time Use Survey) 發現，雖然 2016 年有 43% 的受僱勞工宣稱遠距 (或在家) 工作，但在時間運用上，2011 年至 2018 年之間只有 15% 的工作時間是在家工作的，其餘的 85% 仍維持辦公室工作<sup>27</sup>。上述宣稱和實際遠距工作時間上的差異顯示，實施遠距工作除技術性的障礙外 (如下所論及的資通訊基礎設施)，遠距工作的實施亦有非技術性的障礙，亦即可以遠距 (或在家) 完成工作的勞工可能會選擇不這樣做，非技術性的原因如勞工覺得家中不是理想的工

<sup>26</sup> 同註 14。

<sup>27</sup> Hensvik, L., T. Le Barbanchon and R. Rathelot (2020), "Which Jobs Are Done from Home? Evidence from the American Time Use Survey | IZA - Institute of Labor Economics", IZA Discussion Paper, No. 13138, <https://www.iza.org/publications/dp/13138>

作環境，被家人干擾而缺乏合適的工作氣氛，或擔心被管理階層「污名化」，進而在績效上受到影響。由於「文化」和其他因素對遠距工作的實施可能產生相當大的影響，政府政策該如何因應，值得深思。

### （三）遠距工作適用職類與產業

如上節適用遠距工作職類部分所述，不是所有的工作適合以遠距工作方式進行。儘管 OECD 認為遠距工作是防疫措施能否發揮功效的重要關鍵，但是因為職類與產業的差異，進而影響各國實際上能實施遠距工作型態的比率，從葡萄牙和義大利的 25% 到瑞典和丹麥的 50%。再如瑞典，在 2015 年時有 57.2% 的人從事部份遠距工作，即便在封城期間，也只有 30.7% 的人能進行全職或經常性遠距工作<sup>28</sup>。

同時，各國在能夠遠距工作的職業類別上亦有差距。Dingel 與 Neima 兩位學者以同樣用於美國 O\*Net 的模型分析 85 個國家，發現低所得的經濟體能夠進行的比率較低<sup>29</sup>。國際勞工組織亦發現，低收入和中低收入國家只有 20% 的文書支援工作者能夠在家工作；但同樣的文書支援工作者在高收入國家的比率則為 42%，若再考量各國資通訊基礎設施的差異，比率差異可能更大。而各國經濟水平的差異，既反映了國家的經濟和職業結構，也反映了環境因素，例如使用寬頻互聯網和擁有個人電腦的可能性。

然而在防疫考量下，原本未能實施遠距工作的行職業也會逐步調整，透過投資資通訊科技改變工作模式，擴大能進行遠距工作的行職業別。另一方面，在企業層級推動遠距工作可以全面實施，也可以針對特定職類或特定部門實施（如企業只在其中一個事業群中實施）；再者，原先實施遠距工作的公司，也可能因為勞工績效欠佳或資訊外洩風險，而在疫情和緩後取消遠距工作。這些因素均使得適用職類仍有著不確定性，會隨著企業外在與內在因素持續調整，

---

<sup>28</sup> Boeri, T., A. Caiumi and M. Paccagnella (2020), "Mitigating the work-safety trade-off", Covid Economics: Vetted and Real-Time Papers, Vol. 1/2, ppp. 60-66

<sup>29</sup> 同註 16。



此部分的調整在我國遠距工作調查亦有發現，生產製造業能夠適用在家工作的指數相對低，然而我國製造業為從事遠距比率最高之產業，一方面顯示防疫規範所具有的急迫性對企業營運的影響，使我國從業員工比率最高的產業同時也是遠距比率最高，另一方面也顯示企業在面臨疫情時，在員工工作安排調整上仍具有彈性。

#### （四）遠距工作的實施對生產力的影響

在危機期間，遠距工作對於維持生產至關重要，但是對生產力的影響則仍在討論中。就短期而言，遠距工作型態可能會降低生產力。Morikawa 在日本所進行的一項調查發現，遠距工作勞工的生產力確實有所下降<sup>30</sup>。但與此相反的，Ozimek 針對美國人資經理的調查發現，遠距工作在短期內會提高生產力<sup>31</sup>。

芝加哥大學學者進一步以亞洲兩百個科技公司，試圖更大規模研究遠距工作對生產力的影響。其以超過 1 萬名勞工為研究對象，發現遠距工作的改變主要來自於工時的增加，疫情後的工時提高了 30%，其中 18% 為超時工作<sup>32</sup>。學者指出，工時增加並不代表產出提高，儘管雇主與勞工都認為與疫情前相同，但若考量工時的增加，事實上生產力下降了 20%。研究者發現，遠距工作使得勞工「專注工時」(focus hours)，亦即不會受到電子郵件、電話干擾，能夠集中心力工作的時間減少，必須花更多時間在「協同工時」(collaboration hours)，分掉心力在與同事不同型態的會議中。也就是說，工時的增加主要來自這些因為遠距工作而產生額外的會議，相當於 Bartleby law 得到證實，80% 的勞工浪費 80% 的時間在沒有意義的會議上。

其中一個解釋是管理者因為遠距無法掌握團隊成員的工作投入，

---

<sup>30</sup> Morikawa, M. (2020), COVID-19, teleworking, and productivity, VoxEU.org, <https://voxeu.org/article/covid-19-teleworking-and-productivity>

<sup>31</sup> Ozimek, A. (2020), The Future of Remote Work, Upwork, <https://www.upwork.com/press/economics/the-future-of-remote-work/> (accessed on 17 June 2020).

<sup>32</sup> Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2021). Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals (SSRN Scholarly Paper ID 3841457). Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3841459>

只好進行更多會議以掌控每個勞工，亦有可能是因為不確定勞工是否在位置上，不管如何，遠距工作一個明確的證據是因為無法面對面協調彼此工作，成為缺乏效率的證明。當勞工遠距工作時，管理者無法與實體工作花同等的時間在評估、指導與訓練之上。

## 二、遠距工作對勞動權益的影響

就從事遠距工作的勞工而言，工作時間因彈性化而變得不明確，使用電腦或智慧型手機隨時處於連線狀態，相當程度也影響原有的工作生活平衡。而公司數位轉型可能對勞工隱私造成侵害的問題、數位經濟對女性工作的影響，是否可能造成新的歧視問題。綜合整理上述分析，遠距工作對勞動權益的影響主要如下：

### （一）工作用具及成本之負擔

從事遠距工作的勞工需要學習新的工作方式，通常也需自行購置所需的行動電腦或智慧裝置，軟體則需學習如會議工具 Google Meet 的使用以加強成員之間的協作，以上均多由勞工自行負擔。同時，負擔隨著企業規模大小亦有差異，中小企業因為任務分工及分層不若大企業明確及細緻，對於遠距工作的實施能力較低，在防疫措施下更可能影響勞工的就業安全。

### （二）工作時間、休息與休假

過去有研究認為，遠距工作在工時及休息、休假上對勞工產生影響，如雇主於勞工下班時間以各種行動裝置或通訊軟體指示一般或特定工作或令其即刻執行，產生之工時認定與工資給付等問題<sup>33</sup>。

### （三）職業安全衛生

勞工因擔心錯失雇主工作指令，工作壓力激增，而可能引發「錯失資訊恐懼症候群」或相關職業病，造成職業安全衛生問題。亦即遠距工作可能會令勞動工無法維持與主管，或同事間一般的關係感到焦慮，也會在遠距下達指示的過程中，因為管理的無所不在

---

<sup>33</sup> 同註 4，pp.8-9

而感到不安。而遠距工作與主管及同事間所維持的距離，必然改變原本以面對面所進行的管理模式，而勞工所在處所往往非主管能指揮監督，職業災害或職業病的認定也變得相當困難。

#### （四）性別平等

遠距工作對於女性勞工的影響，在於家務負擔在性別間有所差異，企業端因防疫規範大幅實施遠距工作的結果，致使女性勞動參與率下降。歐洲議會在 2021 年離線權建議書中特別針對女性因疫情而進行電傳工作，其原有的家庭角色而致工作平衡權益受損予以指陳，<sup>34</sup>因學校亦採遠距教學，婦女在第一波疫情衝擊而失業後，為陪同孩子在家學習因而猶豫是否重返職場。也就是說，遠距工作人力運用的結果，女性可能負擔更多的無償家內勞動，因而造成女性的母性懲罰及強化男性的父性薪資優勢，進一步擴大性別薪資差距。

#### （五）家庭工作平衡問題

過往認為由於遠距工作不需要通勤，可以有效運用時間，有助於平衡工作和家庭生活。在減少上下班的負擔下，勞工能參與家庭生活和兒童教育，營造家庭友善的工作環境。但通勤時間減少，遠距工作所需進行的會議時間卻相對增加，芝加哥大學學者進一步發現，家有孩子的勞工在遠距工作時，工作時間比沒有孩子的勞工多了 20 分鐘，意味在家工作有著照顧上的風險，不止使勞工生產力的下降，也使原有的家庭工作平衡變為失衡。

---

<sup>34</sup>原文：「whereas women are at a particularly high risk from and are more severely hit by the economic and social fallout resulting from the COVID-19 crisis, due to their predominant or still traditional role of carer of the home and family; whereas the increase of teleworking during the COVID-19 crisis can also pose a higher risk to young people and people with caring responsibilities, such as single parents, families with children and families with dependent relatives requiring care; whereas work and private life during a time of teleworking, social distancing and lockdown needs to be well balanced; whereas gender aspects should be addressed in the context of the right to disconnect」。  
參見：[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html)

### 第三節 國際組織勞動權益保障相關規範與調查

#### 一、國際勞工組織建議規範

國際勞工組織（ILO, 2020）認為遠距工作、電傳勞動、平台工作及在家工作均是相近的概念，均是在家內勞動公約（Home Work Convention，第 177 號）及其隨附的「1996 年家內勞動建議書」（第 184 號）架構下進行規範。依據公約第一條之規定，其所謂在家工作（home work）係指由個人（即所謂在家工作者 homemaker）所從事之工作，其工作地點為其所選擇之自宅或是雇主工作場所以外之其他處所，並以獲得對價報酬為目的者稱之。該公約的適用範圍不限於正式受僱勞工，尚涵蓋非正式的獨立工作者（independent workers），及派遣勞工。相關之建議書的重點內容包含：

##### （一）工作成本之負擔：

依據建議書第 16 點之規定，勞工應獲得諸如水、電、通訊與設備之保養等與其工作相關之成本負擔；其次，因為用於保養機械或設備，更換工具（changing tools），分揀整理（sorting）以及包裝拆裝等之時間應予補償。針對此點，由於少見有明文之立法例，除上述之水電等基本之負擔通說認為應為雇主之義務外，其他針對有利於勞工、符合人體工學之改善措施（ergonomic arrangements）是否也要由雇主負起責任則比較不明確，一般可能要透過協商方式訂定一筆補償費用統包所有可能的相關額外支出。

##### （二）工作時間、休息與休假：

依據建議書第 23 點之規定，不得因為要求勞工應於某期限內完成工作，進而犧牲在家工作者其與一般勞工相同之每日或是每周應享有之休息。

##### （三）加強職業安全衛生部分：

建議書第 20 及 21 條要求，首先雇主應將其已知或是所應得知，任何與工作有關特別需要從事災害之預防等相關之資訊告知勞工，

並施以必要之訓練。其次，雇主須確保其為勞工所提供使用之機械、工具以及其他設備，均設置有適當之安全防護裝置，並合理的予以適當之保養。最後，雇主應為勞工免費提供其必要的個人防護裝備。雇主應要求勞工以下各項事務之配合。首先勞工應遵守安全與衛生之相關規定；其次，對於任何可能因工作及其疏失時可能導致的職業安全衛生上之意外，無論是受害者勞工本身或其他第三人，皆應加以預防與負起注意之義務。前段注意義務於使用工作之材料機器工具或是其他設備時亦同。

## 二、歐盟實施遠距工作的框架規範

資通訊科技如何影響工作內容，及勞工如何執行職務是歐盟執委會的政策重心<sup>35</sup>，其與遠距工作相關主要規範如下：

### （一）歐盟 2002 年電傳勞動框架協議（European Framework Agreement on Telework）

在歐洲就業戰略框架內，歐洲理事會呼籲社會夥伴談判各種協定，使工作組織現代化，包括靈活的工作安排，目的是提高企業的生產力和競爭力，同時在靈活性和安全之間取得必要的平衡。2002 年 7 月 16 日，歐洲社會夥伴締結了一項關於遠距工作的框架協定，該協定由成員國簽署並內國法化。

有關電傳勞動部分，歐盟採取框架模式以頒布電傳勞動框架規範，提供各會員國轉換為國內法之參考，尤以 2002 年議定、2009 年修改的電傳勞動框架協議為代表。依照該協議之內容，電傳勞動須具備以下之要件：

1. 遠離雇主職場（away from employers premises）
2. 資通訊科技（use of information technology）。
3. 經常性基礎（on a regular basis）。

---

<sup>35</sup> European Commission. (2019). The Changing Nature of Work and Skills in the Digital Age. Publications Office of the European Union

#### 4. 勞動契約關係（employment contract/relationship）。

歐盟電傳勞動框架協議之適用並未限定適用之產業別，實證資料顯示以具專門技能需求產業居多<sup>36</sup>，對於工作地點的要求只須在書面契約中註明即可。工作時間則由電傳勞工與企業在法規範框架、團體協約和內部規則等制度下自行安排。對於加班或延長工時則以書面契約約定或以電子化設備進行監控。關於工作量或對工作表現之要求標準，比照在業主提供職場中工作之勞工，雇主必須採取適當的措施，以避免電傳勞工被孤立於職場中的其他勞工之外。

#### （二） 歐盟 2003 年第 88 號工作時間指令（Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time）

過長的工作時間為勞動者壓力及傷病的原因之一，基於勞工職業安全衛生的理由，歐盟於 2003 年通過關於工作時間的指令，規範工時、休假、休息時間與夜間工作。此一指令適用公私部門員工但排除自營作業者，為 1993 年及 2000 年版本的修正。指令規範下列事項：

1. 每年至少 28 天（四週）的有給假。
2. 每工作 6 小時至少 20 分鐘的休息時間。
3. 每日（24 小時）至少 11 小時的休息時間。
4. 限制夜間工作。
5. 每週（7 天）至少 24 小時的休息時間。
6. 每週工作不得超過 48 小時，若會員國選擇退出（opt-out）此一指令則不在此限。

---

<sup>36</sup> 同註 16。

由於各會員國產業與經濟活動的差異，工作時間指令保留各會員國選擇退出 48 小時週工時的餘地，此讓如英國 1998 年工時法案（Working Time Regulations）與 2003 年彈性工時框架（Flexible working legislation）等法制能夠有運作空間（如後第三章第四節），前者容許勞動者週工時超過 48 小時，後者則為英國目前週工作日減至四天的討論依據。

（三）歐盟 2019 年第 1158 號有關家庭生活平衡指令  
（Directive 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers）

為保障勞動者家庭照顧假及彈性工作安排的權利，歐盟於 2019 年通過 1158 號家庭生活平衡指令，指令第三條第 F 款直接與遠距工作相關，其定義所謂彈性工時（flexible working arrangements），主要之內容為利用遠距工作方式（remote working arrangements）、引進彈性工作班表以及縮短工作時間等<sup>37</sup>。指令主要保障事項如下：

1. 父職照顧假（paternity leave）：在生育之後，父親至少需要 10 天的照顧假，其給付至少要等同於有給病假。
2. 親職假（parental leave）：至少保障 2 個月的親職假，並不得在父母間移轉使用，給付水準則由會員國決定。
3. 家庭照顧假（carers' leave）：勞動者為照顧或支持家屬，得享有每年 5 天的照顧假。
4. 彈性工作安排請求權（right to request flexible working arrangements）：針對家有八歲以下兒童的勞動者，得有彈性工作請求權（其國內法案例參見第三章第四節英國）。

---

<sup>37</sup> 原文為「flexible working arrangements' means the possibility for workers to adjust their working patterns, including through the use of remote working arrangements, flexible working schedules, or reduced working hours.」

(四) 歐盟離線權相關法制 (European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect)

歐盟 2020 年一份研究發現，各會員國於 COVID-19 期間大幅採用遠距工作的結果，導致週工時普遍超過 48 小時，其中 30% 在家工作者每週數次曾於應休息時間工作，相較維持辦公室工作者只有 5%。<sup>38</sup>而會員國 15-64 歲勞動者在家工作的比率，更是從 2019 年的 5.4%，上升至疫情後 2020 年的 37%，顯示受影響者甚眾<sup>39</sup>。基於此，歐洲議會 (European Parliament) 即於 2020 年 2 月發起立法提案 (legislation initiative)，最後 472 票同意通過促請歐盟執委會進行離線權立法。

此處歐盟所謂離線權，係指勞動者「能夠在非工作時間遠離工作，且限制與工作有關電子通訊工具的使用，如電子郵件或其他簡訊等」<sup>40</sup>。基本上，歐盟目前相關立法為前述 2003 年工作時間指令與離線權間接相關，特別是最低每日及每週應休息時間，作為勞動者職業安全衛生方面的規範。另外，亦可以延伸 2019 年家庭生活生活平衡指令的立法意旨，促成更加平衡的生活，進一步的實踐歐盟執委會所主張社會權力支柱 (European Pillar of Social Rights) 第 9 條工作生活平衡及第 10 條健康、安全及良善工作環境與資料保護等原則。

但凡此僅止於建議立法，因而離線權目前主要透過歐盟會員國內法實踐。如法國 2013 年為追求工作生活品質，避免勞動者私領域受到雇主干預而將離線權立法；或如比利時自 2022 年 2 月起擴大適用離線權範圍至比利時聯邦政府部門雇員，作為歐盟家庭生活

<sup>38</sup> European Commission (2020), Who can telework today? The teleworkability of occupations in the EU, Science for policy briefs, 2020 JRC121426.

<sup>39</sup> European Parliament (2020), the right to disconnect.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS\\_BRI\(2020\)642847\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)

<sup>40</sup> 原文為「to be able to disengage from work and refrain from engaging in work-related electronic communications, such as emails or other messages, during non-work hours」。參見 Eurofound, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>



活平衡指令的實踐；<sup>41</sup>再如葡萄牙於 2021 年 11 月考量遠距工作模式促使勞動者生活平衡保障成為必要，因而通過離線權立法<sup>42</sup>。由於比利時及葡萄牙兩國於研究進行時立法尚未完成，研究於第三章第三節選擇進一步介紹法國立法。

### 三、國際組織電傳勞動之調查

因受到 COVID-19 於歐洲爆發大流行之影響，歐盟聯合研究中心（European Commission's Joint Research Centre, JRC）於 2020 年間針對其成員國展開實證研究調查<sup>43</sup>，了解勞動市場因受到封城令等企業直、間接被迫歇業後，為了維持營運，其被迫轉成遠距（特別是居家工作型態）之後，其勞工個人以及企業適應之情形，以及進一步分析各種不同因素下（例如性別、教育程度及收入水準等）對於實施電傳勞動之影響。在該研究的基礎上，本研究併同整理 OECD、ILO 等數個國際組織的調查，其重點如下：

#### （一）疫後轉換為電傳工作的比率

相較於疫情爆發前歐盟國家統計其平均值只有近 15% 勞工為電傳勞工，近期的調查攀升至 37%，成長 22%，相當於 4 千 3 百萬勞工在疫後轉入此一工作型態。若是更深入檢視勞工與自營作業者（self-employed）於疫情前後之成長幅度後不難發現，自營工作者相較於勞工，一般享有較大之工作自主權，其早在疫情爆發之前就有較高之比率採取遠距工作方式，因此與勞工相比，其相對成長比率較低。

#### （二）各會員國實際轉換電傳工作比率

統計數字顯示，歐盟國家平均而言大約有 3 成 7 的勞工其目前職業是可以調整成以電傳方式。除了比率最高的盧森堡（54%）以及最低的羅馬尼亞（27%）以外，其他成員國家其比率差距不大，3

<sup>41</sup> 參見 <https://www.bbc.com/news/world-europe-60156257>

<sup>42</sup> 參見 <https://www.washingtonpost.com/world/2021/11/11/portugal-working-from-home-law/>

<sup>43</sup> 同註 42。

分 2 之的國家其數值皆介於 35 至 41% 之間。

### （三）適用電傳工作職業與職類

從職業別觀察，除了知識經濟以及資通訊科技服務（knowledge- and ICT-intensiveservices）領域的工作因為其屬性很容易可以轉成遠距工作方式外。其他像是金融保險業（93%）、教育事業（68%）、專業技術服務業（professional, scientific and technical activities）比率為（66%）等亦屬於轉換為電傳勞動可能性較高者（high teleworkability）。至於屬於低轉換可能性則為醫療保健及社會工作服務業（30%）、住宿及餐飲業（16%）以及製造及營造業等。

再就職務類別觀察，7 成的經理人與專業人皆可以在家工作，高階技術人員也高達 5 成。值得注意的是，過去被認為比較不適合電傳勞動方式者如辦事員或是行政庶務人員在疫情之後，比率也相當高（83%）。而疫情前已經有 4 分之 1 的經理人為經常性或至少部分為電傳勞動，辦事員等此前只有 5%，疫情後則成長至超過 8 成。可見疫情前辦事員等職類不能遠距工作的說法，或許是受限於既有觀念與組織文化。

### （四）採用電傳工作條件

要能有效從遠端提供勞務，除組織要能滿足資通訊技術條件外，工作本身是否需要社會互動（social interactions），亦即需要與服務對象互動，同樣是重要考量。舉例而言，辦事員或是秘書雖然技術上可以採取電傳勞動，若不定要求高度的與人互動，則可以從事遠距。惟若一些特定的職類如護理人員、照顧者等，由於工作要求肢體上的互動（physical interaction），本質上無法從遠端提供勞務，與電傳或遠距工作是互斥的。調查顯示，不適合電傳勞動（non-teleworkable）類別的工作在歐盟中比率為 65%，適合電傳勞動但還是需要部分社會互動者佔 13%，以及適合電傳勞動，同時也需要密集社會互動者為 22%<sup>44</sup>，後二者為未來電傳工作可以進一步開發的

---

<sup>44</sup> 同註 42，p.5.

對象。

#### (五) 遠距工作的實施對女性勞工的影響

在有些國家中，勞動市場中存在著性別差距。通常女性在家工作的人數多於男性（奧地利和瑞典則相反），而在防疫考量下，遠距工作的實施即會因性別家務分工的差異，對女性勞工產生影響。OECD 委託 Galasso & Foucaul 發現，在奧地利、加拿大、德國、義大利、波蘭和瑞典等國中，婦女因防疫而進行遠距工作後，離職的人數比男性多，因而出現了遠距工作上的性別差異<sup>45</sup>。

#### (六) 遠距工作的實施與勞工教育程度相關

OECD 在分析各國發展趨勢後指出，遠距工作與勞工教育程度相關，如下圖 5 各國實施遠距工作與高等教育程度比率成正相關，大學教育比率愈高的歐盟國家，能夠進行遠距工作的能力也愈強<sup>46</sup>。除了國家的產業結構外，其他因素，如文化、管理作為、數位基礎設施、技能或勞動力的年齡結構可能會導致不同國家的差異。

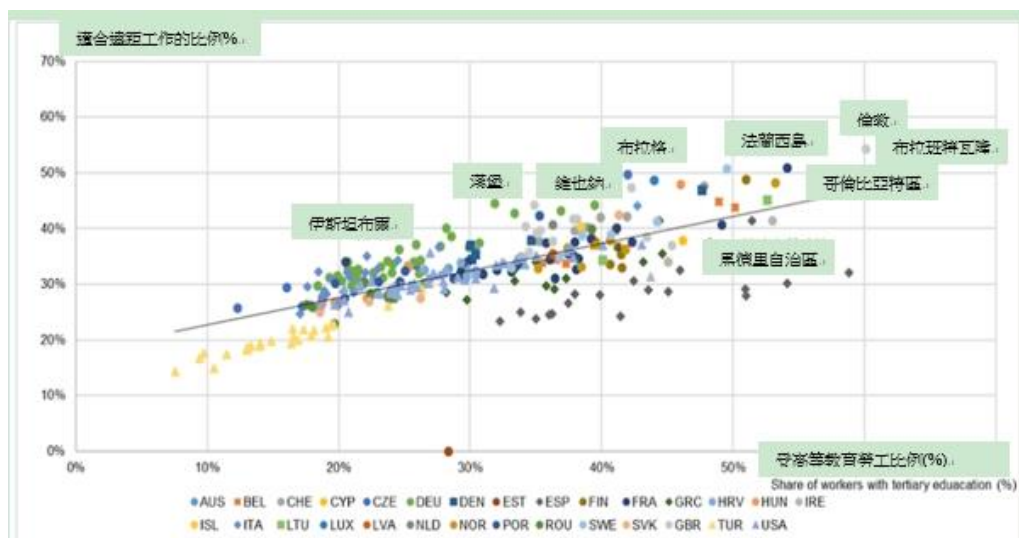


圖 5、實施遠距工作與教育程度分布情形

<sup>45</sup> 同註 20。

<sup>46</sup> OECD (2020), Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? 7 September, available at [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

### (七) 遠距工作的實施與勞工使用資通訊科技能力相關

與國際勞工組織相同，歐盟也關注勞工使用資通訊科技的能力，因其直接影響其是否能進行遠距工作。由於各國工作文化、科技發展與經濟結構不同，勞動力使用資通訊科技之比率亦有所差異，依據 2020 年歐盟改善勞動條件及生活條件基金會的研究，以歐盟成員國為例，其高低大概介於 38 及 13% 之間<sup>47</sup>。就基本的資通訊設施而言，根據國際電信聯盟的數據，索馬利亞的網路使用率不到 5%，而韓國、挪威、巴林、科威特和另外十個國家的網路使用率則超過 95%，數位落差可能是影響遠距工作的重要因素。

表 7、歐盟部分成員國際勞工動力中能使用資通訊科技之比率<sup>48</sup>

國別	比率 (%)
丹麥	38
瑞典	33
荷蘭	31
盧森堡	29
英國	27
法國	26
西班牙	16
德國	13

資料來源：Eurofound, Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, 2020. P.7

### (八) 遠距工作的實施與勞工家庭收入相關

教育程度和勞工所能從事的職業類型密切相關，而教育程度亦深受家庭收入影響，後者更直接影響勞工是否能購置遠距工作所需的工作用具，亦即行動電腦或智慧裝置。OECD 委託 Galasso & Foucaul 調查發現，在所有國家（波蘭和瑞典除外）中，所得收入分配最高的四分之一的勞工遠距（或在家）工作的人數要多於低所得

<sup>47</sup> Eurofound, Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, 2020. PP.7

<sup>48</sup> 美國部分因不屬於 Eurofound 主要以歐盟成員國家，在本表中無法共同比較，為該項研究的限制。

收入的勞工<sup>49</sup>。在巴西、加拿大、法國、義大利、新西蘭和英國，高所得收入勞工閒置的可能性較小。相反地，處於所得收入分配最低的五分之一的人從事遠距（或在家）工作人數較少，更有可能處於失業狀態。Brussevich 等人認為，對低收入勞工而言，封城期間的影響更為巨大，因遠距工作已成為許多企業的必要作法<sup>50</sup>。對那些缺乏遠距工作能力的企業或勞工而言，導致現存不平等的現象更加惡化。

總體而論，Galasso & Foucaul 指出教育程度高、白領和高所得收入者，在很大程度上能夠繼續遠距（或在家）工作<sup>51</sup>。相反地，藍領、低教育程度和低所得收入的勞工遠距（或在家）工作的可能性較小，常常不得不停止工作。

#### 第四節 小結

研究整理遠距工作的定義、類型及適用職類，主要為可以自主管理、規劃期程及獨立執行的工作，其中教育培訓、法律和商業等工作為適合遠距工作的職業；另一方面，在個人照顧與服務相關職業之後，農林漁牧、生產、營造、食品準備、清潔和維護，直接提供服務的職業難以進行遠距工作。然在國際組織及各國實證調查上，原認定無法遠距的行職業類別，有相當比率在重新安排下得以遠距提供勞務，如歐盟辦事員或行政人員在疫情之後有相當比率從事遠距（83%）。研究亦發現，遠距工作的發展與危機具有相關性，亦即如石油危機、911 恐攻或 COVID-19 爆發等外在環境因素，促使通勤工作成本過高，或實體提供勞務出現困難，進而促使企業採用遠距工作。

就從事遠距工作的勞工而言，工作時間因彈性化而變得不明確，使用電腦或智慧型手機隨時處於連線狀態，相當程度也影響原有的

---

<sup>49</sup> 同註 20。

<sup>50</sup> Brussevich, M., E. Dabla-Norris and S. Khalid (2020), “Who will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Tele-workability Measures Across Countries”, IMF Working Paper, No. WP/20/88

<sup>51</sup> 同註 20。

工作生活平衡，而公司數位轉型可能對勞工隱私造成侵害的問題、數位經濟對女性工作的影響。各國及國際組織亦針對遠距工作發展相關規範，研究發現在思考前述遠距工作權益影響時，有不同的適用規範與框架，其中包含：

## 一、家內勞動關係的延伸

國際勞工組織認為遠距工作、電傳勞動、平台工作及在家工作均是相近的概念，均是在家內勞動公約（第 177 號）及其隨附的「1996 年家內勞動建議書」（第 184 號）架構下進行規範。依據公約第一條之規定，其所謂在家工作係指由個人，即所謂以家為基礎（home based）所從事之工作，其工作地點為其所選擇之自宅或是雇主工作場所以外之其他處所，並以獲得對價報酬為目的者稱之，主要關注遠距工作者的工作成本負擔、工作時間、休息與休假及職業安全衛生。

## 二、家庭工作生活平衡實踐

歐盟則是著重家庭工作生活平衡面向，除電傳勞動框架協議直接與遠距工作相關外，主要反映在歐盟第 2019/1158 號有關家庭工作生活平衡指令第 3 條第 F 款，定義所謂彈性工時，主要之內容為利用遠距工作方式、引進彈性工作框架以及縮短工作時間等，並與 2003 年第 88 號工作時間指令在 2021 年時共同成為歐洲議會離線權建議書的依據之一。歐盟建立基本的協議架構，以大原則的規定，再由歐盟的各個國家去訂定比較細的部分，原則主要是勞資跟政府三方的協議，處理工作和家庭的平衡，解決家庭照顧的問題。

而在國際組織及各國對於遠距工作的實證調查方面，能夠轉換為電傳或遠距工作的職業類別薪資，中至高薪資之勞工其可以轉換成遠距工作者約為 5 成。相反的，低薪者則僅有約 15% 比率能轉換。這也代表勞動者在疫情挑戰下無法有同樣的機會從事遠距工作，將會進一步加劇原本就存在於社會的所得分配不均。除了薪資外，教育程度也是一項重要的因素，其亦會影響遠距工作機會。調查顯示

有 6 成接受大學以上教育者的可以利用遠距工作，相較之下，國、高中學歷者（upper-secondary education）者則僅有 3 成比率。另外企業的規模大小在此以扮演一定的角色，中、大型企業有高達 4 成比率可以提供勞工遠距工作的機制，相較於微型企業（micro-enterprises）則比率下降至 23%。

另一項值得注意的人口特性為性別，整體而言，在可以遠距工作的職業之中，男女性別之比率為 30% 比 45%，此或與不適合遠距工作的行業別，如製造或是營造業等通常是男性為主相關，以致男性比率較低。最後城鄉差異與是否可以利用遠距工作也具相關性，相對於城市中有 4 成的工作可以遠距，鄉村地區則降至 3 成。此一城市高於鄉村的結果，或與具備遠距工作性質的工作機會，如資通訊科技集中於都市化程度較高地區有關。研究整理摘要如下：

### 一、遠距工作在行業別與職業別存在差異

遠距工作在行業與職業間的實施能力差距甚大。遠距工作在知識密集的服務業最常見，如專業和資通訊科技服務業，而在製造業和知識密集程度不高的服務業比較不常見，例如批發、零售和運輸服務業等。同時，遠距工作在高技能職業（例如管理人員和專業人員）能實施的比率較高。相對的，在低技能和中等技能的勞工中，較不能實施遠距工作，包括許多需要親自提供勞務的職業，例如個人照護、生產或銷售等人員。這意味著，遠距工作可能加大高階與低階工作上的差距。

### 二、遠距工作對勞動者影響

對低收入勞工而言，封城期間的影響更為巨大，因遠距工作已成為許多企業的必要作法。對那些缺乏遠距工作能力的企業或勞工而言，導致現存不平等的現象更加惡化。在奧地利、加拿大、德國、義大利、波蘭和瑞典等國中，婦女因防疫而進行遠距工作後，離職的人數比男性多，因而出現了遠距工作上的性別差異。另外，遠距工作與勞工教育程度相關，實施遠距工作與高等教育程度比率成正

相關，大學教育比率愈高的歐盟國家，能夠進行遠距工作的能力也愈強。除了國家的產業結構外，其他因素，如文化、管理作為、數位基礎設施、技能或勞動力的年齡結構可能會導致不同國家的差異

### 三、遠距工作對工時與生產力效率影響

研究發現遠距工作的改變主要來自於工時的增加，疫情後的工時提高了 30%，其中 18% 為超時工作。工時增加並不代表產出提高，儘管雇主與勞工都認為與疫情前相同，但若考量工時的增加，事實上生產力下降了 20%。研究者發現，遠距工作使得勞工「專注工時」，亦即不會受到電子郵件、電話干擾，能夠集中心力工作的時間減少，必須花更多時間在「協同工時」，分掉心力在與同事不同型態的會議中。

### 四、工作轉成遠距的比率與可行性

而比較歐盟會員國疫情前後之數據不難發現，工作型態中得以用遠距方式實施者，儘管在歐盟成員國中有部分在疫情前僅占邊陲性（marginal）重要性，但在疫情後其比率皆呈現大幅上升的情形。就平均值而言，基本上歐盟區域內有近 3 成 7 的勞工其所屬的職業別是可以因配合政府防疫措施，轉成居家工作型態者。而反映在國別上，基本上相當集中於 35 至 41% 之間。疫情前許多一般被認為因缺乏電傳勞動途徑而無法轉換的工作類別如辦事員等，在疫情後卻發現事實上可以充分利用遠距工作方式運作，因此進入障礙非可歸咎於技術性因素。電傳勞動實施上成功率較高者常見於高所得水準，規模較大的事業單位以及為特別適合女性勞工之職缺者。值得注意的是，由於中低階技術對應的職缺不易勞動電傳化，因此此一領域之勞工在面對疫情之衝擊時勢必成為職場的弱勢，而這也會更進一步加劇原本在勞動市場就根深蒂固的不平等困境。

對大多數遠距(或在家)工作的電傳工作者而言，因為其中許多人的權益長期以來一直是被忽視的，國際工組織因而主張家內勞動公約是提高電傳工作者及其他家庭勞工權利的重要一步。由於



COVID-19 大流行導致遠距(或在家)工作的需求增加，但是許多遠距(或在家)工作者的權益與福祉並未獲得改善，遠距(或在家)工作不應該成為被歧視的理由。此外，需要將更多的注意力來解決遠距(或在家)對工作與生活平衡的潛在影響，尤其是對需要照顧兒童或其他家屬的電傳工作者及其他家庭勞工而言。有償工作與個人生活之間的潛在重疊可能對電傳工作者及其他家庭勞工（尤其是女性，她們仍然承擔著與照護有關的主要工作）產生負面影響；如果對勞工產生負面影響，自然而然也會對企業產生負面影響。透過勞資政三方的社會對話因應這些可能的影響，至關重要。根據 1996 年《家庭工作建議書》（第 184 號）的要求，社會對話對於遠距(或在家)工作特定的職業安全與衛生措施的實施也至關重要。

當世界受到 COVID-19 大流行的嚴重衝擊時，世界各地大批勞工幾乎在一夜之間轉向遠距(或在家)工作，以保障他們的工作和生命。毫無疑問地，在今後的歲月裡，遠距(或在家)工作扮演更重要的角色。因此，無論是對電傳工作者及其他家庭勞工而言，政府、勞工組織和雇主組織應合作遵循第 177 號公約和第 184 號建議書的指導，共同努力確保所有電傳工作者及其他家庭勞工從視而不見轉變為尊嚴工作的時候了。透過社會對話來因應有關工作生活平衡和生產力的挑戰，那麼企業和勞工的權益都將獲得確保，而雙方的需求也將獲得滿足。

隨著危機期間和危機發生後電傳與遠距(或在家)工作的發展，政府有必要確保家庭勞工（無論是經由 ITC 的電傳工作者或傳統生產性的家庭勞工）享有如同他們在其雇主所在地工作相同的權益和福祉，包括報酬待遇、其他工作條件和社會保障的平等待遇。

## 第三章 各國遠距工作發展趨勢與相關法制規範

在各國部分，本研究選擇以日本、德國及法國作為遠距工作規範主要介紹國家，並配合遠距工作重要議題再選擇美國及英國介紹。選擇標準在於立法策略，若分為行政命令或指導為主的軟性策略（soft approach），及另立新法或修正既有法律的硬性策略（hard approach），因遠距工作而調整勞動法者僅有法國，以行政指導或就既有勞動法解釋的主要為日本及德國。其中日本在現況調查部分對遠距工作所造成的情勢變更有所因應，並進行多次調查，儘管並未因遠距工作而在勞動法部分進行調整，對同樣以行政指導進行遠距工作相關指引的我國，能提供的政策啟示較他國為多，此亦為國發會 2020 年後 COVID-19 臺灣經濟發展對策報告，其遠距工作將日本列為重要參考國家之因。而美國的政府部門實施經驗及英國請求權討論，均是與勞動權益保障的重要法案或議題，亦列入本章討論國家。各國遠距工作發展趨勢與相關法制規範概述如下：

### 第一節 日本

#### 一、遠距工作的定義與實施情形

日本是少數訂有推動電傳工作發展政策的國家之一。該國自 2007 年起即執行勞動者人數倍增活動計畫（テレワーク人口倍增アクションプラン），設定目標是電傳勞動者在 2010 年占就業人口數的 20%（其在 2005 年為 10.4%），其執行方式是 2005 年 11 月所設立的產學官（總務省、厚生勞動省、經濟產業省、國土交通省）之電傳勞動者推動論壇（テレワーク推進フォーラム，其目的是電傳勞動者概念的普及）、2007 年之電傳勞動者的試行或實驗（テレワーク共同利用型システムに関する実証実験，其目的是中小企業等電傳勞動者概念的普及和女性、老人與殘障人士等再就業的支援等）、

2007 年所創設的電傳勞動者環境整備稅制（テレワーク環境整備稅制，其目的是透過稅率的降低而促進電傳勞動者相關設備的使用）、2007 年 5 月所導入的公務人員短時間勤務制度等。電傳勞動者環境整備稅制規定電傳勞動者相關設備取得後 5 年度之固定資產稅率降低為原本的 2/3。<sup>52</sup>

而為回應次貸風暴等的經濟環境變化、少子高齡化等的競爭問題以及資訊量日益增加等的數位環境變化，日本提出的「i-Japan Strategy 2015 (2009)」，其中策略目標之一的居家型電傳勞動（在宅型テレワーカー）在工作地點和時間的自由化、居家型電傳勞動者的增加。居家型電傳勞動者是電傳勞動者的一種，且其對象為一般勞動者與通勤困難者（如身心障礙者、老人、育嬰或看護者（如女性）等），因而與後續 i-Japan Strategy 2015 (2009) 戰略與高齡白皮書結合，將其作為重點項目之目的是改善少子高齡化的問題與身心障礙者的就業問題。

不過，日本勞動法制並未因遠距工作而有所調整，主要是行政指導補充因遠距工作所造成工作時間、延長工時等勞動條件改變，致使原有規定不甚明確之處。根據厚生勞動省在 2021 年所進行的行政指導，日本遠距工作可分成下列型態：

#### （一）遠距工作型態

遠距工作可以與電傳工作（telework; テレワーク）一詞交互運用（遠距工作、遠距就業、遠距工作等），定義為使用資訊和通訊技術在工作場所外進行的工作，包括在家工作（home-based work; 在宅勤務）、衛星辦公室工作（Working at satellite office; サテライトオフィス勤務）及移動工作（mobile work; モバイルワーク）等。分為以下三種類型：

1. 在家工作（home-based work; 在宅勤務）：勞工在家工作的一種形式。

---

<sup>52</sup> 黃偉倫（2013）日本與新加坡的國家資訊通信科技發展計畫，全球政治評論，41，頁 77-113。

2. 衛星辦公室工作 (Working at satellite office; サテライトオフィス勤務)：在總辦公室以外的固定場所工作的一種形式。(例) 公司的營業場所，不同於平常工作的營業場所，公司簽約的外部辦事處等。
3. 移動工作 (mobile work; モバイルワーク)：除上述以外，在移動等情況下使用筆記型電腦、智慧手機、手機等。靈活選擇的場所開展業務的一種形式。(例) 在移動中的交通工具中、咖啡廳、出差的飯店等地方工作。

## (二) 遠距工作現況

根據日本總務省「令和 2 年通信利用動向調查」之結果顯示<sup>53</sup>，2020 年日本企業引進遠距工作的企業為 47.5%，與前次調查呈現倍數成長 (20.2%)，推論與疫情相關。實施的型態以「在宅勤務」，亦即上述的在家工作最高，達 87.4%；實施的企業以情報通信業最高，92.7% 的企業實施，不動產業次之 (68.1%)，金融保險業再次之 (67.6%)。實施的主要目的為「非常時 (感染症の流行など) 的事業繼續」最高 (68.3%)，較前次調查大幅上升 (26.0%)，「勤務者移動時間短縮、混雜迴避」次之 (43.1%)，「業務效率性向上」再次之 (29.7%)。

由於情勢變更，日本厚生勞動省進一步希望瞭解企業實務的配合程度，於 2020 年 11 月 16 日「電傳工作的工作型態檢討會 (これからのテレワークでの働き方に関する検討会)」(第 4 回) 發表一份「電傳工作的勞務管理實態調查 (テレワークの労務管理等に関する実態調査)」報告，內容指出針對勞工數 10 人以上 2 萬家企業，進行 2020 年 8 月 20 日至 10 月 8 日為期近 2 個月的問卷調查，該電傳工作調查所指涉之遠距工作，係指「使用資訊和通信技術在工作場所以外的工作」有效問卷為 3,788 份 (總共進行八次，有效回答率 18.9%)。另外，針對已經執行電傳勞動的企業勞工，進行 2020

<sup>53</sup> [https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/data/210618\\_1.pdf](https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/data/210618_1.pdf)

年 8 月 20 日至 9 月 25 日為期 1 個多月的問卷調查，有效問卷為 4,184 份

電傳工作問卷調查內容涵蓋範圍，包括實施狀況、未實施原因、實施時間點、實施的效果、實施適合的條件與職種、勞動時間制度、作業環境的確認、健康確保的措施、績效考核的重視成果的程度、實施後企業負擔增減、企業與勞工溝通狀態、其他相關議題等均是討論的重要議題。對勞工進行調查部分，包括勞工利用電傳工作的優缺點、休假日與深夜加班狀況、出勤紀錄的變化調查、公司補助加班費的原則、與公司上司與同儕對話機制、未來是否持續執行、活化電傳工作的建議與方向等，問卷內容發現：

### 1. 採用電傳工作原因

由於 COVID-19 後，43.7% 已經實施電傳工作，超過 87.2% 的勞工希望能夠持續維持電傳工作。根據三菱 UFJ 研究調查結果顯示，2 萬家企業中有 34% 的公司正在進行電傳工作，尤其 1000 人以上的企業超過 74.7% 正利用電傳工作，相對於 99 人以下的小公司，僅有 17.6% 執行電傳工作。以上超過 60% 的企業均於 COVID-19 後才開始執行。

引進電傳工作的原因與通信利用調查的結果相近，因應自然災害、流行性傳染之際確保公司業務持續進行（57.2%）、降低勞工通勤的負擔（38.5%）。然而實施電傳工作之後，實際產生效果為，降低勞工通勤的負擔（54.2%）、降低人事費用（14.7%）、降低紙本印刷費用（10.4%）。

### 2. 無法電傳工作原因

無法實施電傳工作的原因為，無法利用電傳工作執行業務（68.1%）、無法確保資訊安全（20.5%）、紙本資料尚未電子化（16.6%）、擔心無法進行電傳工作的勞工產生不公平心態（15.7%）、勞工的出勤管理與工作狀態無法確認（14.6%）、資訊通訊機器設備

衍生費用（12.9%）、尚未感覺電傳工作的效益（12.6%）等。

### 3. 電傳工作後勞動條件改變

執行電傳工作後，超過 60%的勞工減少加班時間，僅有 5.4%的勞工增加加班時間。同時各企業要求電傳工作禁止加班、深夜勞動、假日出勤等。對於實施電傳工作企業的勞動時間的管理方式，一般的勞動時間管理方式佔 82.7%、彈性工時為 34.3%、變形工時為 47.2%。

### 4. 電傳工作後管理措施改變

出勤管理部分，利用電子打卡（52.5%）、自行填寫電子紀錄（37.2%）、網路打卡（25.7%）等管理方式為主。另外法定時間外、深夜出勤、法定休假勞動等出勤紀錄方式，則以作業終了時利用 E-mail 報告（61.5%）、隔日以 E-mail 進行報告（21.9%）、透過登出電腦畫面確認作業完成（16.6%）等方式管控加班事宜。

績效考核部分，電傳工作和原辦公室工作的績效考核並無改變（77%）、並未特別強調電傳工作的績效成果（9.8%），由此可知電傳工作的績效考核仍需要一段時間後才會進行調整或改變。

### 5. 電傳工作優缺點

對於勞工而言，電傳工作的優點為減少通勤時間（89.1%）、降低通勤的身心負擔（82.4%）、有效利用空閒時間（60.1%）。相對的實施電傳工作缺點而言，和同儕和下屬溝通困難（56%）、和主管溝通困難（54.4%）、受限電傳工作的業務（49.1%）等。

### 6. 推展電傳工作方式

如何活化電傳工作的發展，包括職場的方針改以積極推動電傳工作（53.8%）、推動少紙化（53.2%）、實施電子裁決（44.2%）等。對於未來電傳工作推動方向，更重要的是須要有公平的人事評價、電傳工作的專業人才與建構技能開發的方法、管控長時間勞動的傾

向、確保身心健康對策等方向，均為發展的重點。

## 二、勞動法上之注意點與關注問題

### (一) 遠距工作勞動法之適用

在日本厚生勞動省遠距工作所做的行政指導中，認為遠距工作仍須遵守勞動基準法（昭和 22 年法律第 49 號）、最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 號）、勞動安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 號）及勞工災害補償保險法（昭和 22 年法律第 50 號）。企業在訂立勞動契約時，除應向勞工說明工資、工作時間外，如果決定讓勞工遠距工作，必須指定遠距工作地點<sup>54</sup>。若因遠距工作而可能改變工作的起迄時間，必須在工作規則中明確說明<sup>55</sup>。在勞動法適用上的疑義主要發生在工作時間相關事項：

#### 1. 工作時間

工作時間是指處於雇主指揮下的時間，勞工按照企業明示或默示的指示從事工作。企業應確認勞工每個工作日的起迄時間並記錄。工作時間記錄的原則方法是使用客觀記錄，例如記錄電腦使用時間，即便是遠距工作，雇主也有責任正確掌握勞工的工作時間，按照「企業工作時間措施指南」「事業單位工作時間措施指南」（平成 29 年 1 月 20 日策定），妥善管理工作時間。

#### 2. 暫離時間（中抜け時間）

在家工作時，勞工因未集中於同一處所辦公，時間上在業務與業務之間的交辦會產生空檔（如下圖黃色「私人時間」），形同輪班制班與班間長的間隔時間，雇主未及就此段時間下達工作指示，勞工實質上能自由運用，此時有兩種處理方式：首先，如果將其視為休息時間，下班時間即會向後移動，此需要在工作規則（就業規則）中說明更改開始和結束時間。其次，亦可以按小時以帶薪休假處理

<sup>54</sup> 勞動基準法第 15 條、勞動基準法施行規則(昭和 22 年厚生省令第 23 號)第 5 條第 1 項第 1 の 3 號

<sup>55</sup> 勞動基準法施行規則第 5 條第 1 項第 2 號

時，需簽訂勞資協議（勞資協定）。



圖 6、日本暫離時間安排

資料來源：厚生勞動省（2020：8）

### 3. 通勤時間和出差時間

由於遠距工作的特性，勞工可以在通勤時間和出差旅行時間使用資通訊設備工作，如果此為在雇主的明示或默示的命令下進行，則屬於工作時間。

### 4. 部分遠距工作，部分辦公室工作間的移動時間

遠距工作的勞工有可能僅在上午在家或衛星辦公室工作，下午再進到辦公室，形同部分工作時間進行遠距工作，此時工作地點之間的移動時間是否為工作時間，取決於是否為受雇主指揮的時間。

### 5. 非現場工時制度

勞工以資通訊設備在工作場所以外，從事全時或部分工作時間的遠距工作，致使雇主無法具體指揮監督，且工作時間難以計算時，可適用勞動基準法第 38 條之 2 規定的非現場工作制度。其適用需滿足下列兩項條件：資通訊設備處於可以下達指示始終通訊的狀態，亦即是雇主可以隨時使用資通訊設備向勞工發出具體指示，或處於待命正在執行實際工作的狀態。因而勞工在衛星辦公室等處所工作時，網路始終處於連接狀態，在此期間，勞工不得隨意斷線或斷開



可通訊狀態，並需回應雇主的指示。若勞工有義務立即做出反應，則為「資通訊設備應處於可以按照雇主的指示隨時進行通訊的狀態」（情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこと）。其次，隨時處於根據雇主的具體指示進行業務的狀態，具體指示包含有關業務的目的、目標和期限等基本事項，或指示對這些基本事項進行必要更改。

實行非現場工作時間制度者，視為勞工已完成規定的工作時間，但從保障勞工職業安全衛生的角度，工作時間需由勞資雙方確認所認定的時間是否適合，並根據工作時間的實際情況簽訂或審查勞資協議。

#### 6. 裁量勞動制下的工作時間

裁量勞動制係因勞工工作性質執行明顯需由企業自行決定，若企業未對開展工作的方式、時間分配的確定等作出具體指示，則以決議或協議中規定的時間為準。遠距工作者亦可能適用裁量勞動制，在這種情況下，勞資協議中約定的時間，或勞資關係委員會決議的時間將被視為工作時間。

#### 7. 休息時間

勞動基準法第 34 條第 2 款規定，應當一次性給予勞工全部休息時間，但對遠距工作勞工，休息時間可由勞資雙方協商議定，亦可將前述暫離時間視為休息時間。此外，如果雇主要求在休息時間上班，或被命令在工作地點之間移動以進行特定工作時，則移動被視為工作時間，必須注意的是有必要預留單獨的休息時間。如果遠距工作人員每天工作時間超過 6 小時，必須休息 45 分鐘或以上，如果工作時間超過 8 小時，則必須休息 60 分鐘或以上。

#### 8. 延長工時與管理

延長工時如同一般工作採事前申報制，而實務上，遠距工作雖然可以提高工作效率而減少加班，卻也提高雇主的管理難度，因為

勞工在遠離雇主的地方工作。此部分也有相反的論點，也有人指出遠距工作有因工作家庭界線消失而有工作時間過長的風險。不管如何，企業有管理遠距工作工作時間的必要性，需要防止因長時間工作而導致的健康問題：

#### (1) 管制電子郵件發送（離線權）

遠距工作長工作的原因之一是工作指示和報告是在下班後、節假日或午夜通過電子郵件發送的，因此，需命令主管不要在下班後、節假日或午夜發送電子郵件。

#### (2) 限制系統上線時間

遠距工作會從外部以個人電腦連線公司內部系統，通過將其設置為在午夜和節假日無法上線，可以有效防止長時間工作。

#### (3) 原則禁止遠距工作延長工時、節假日及深夜工作

遠距工作的目的是提高工作效率和實現工作與生活平衡，基於此目的，原則上禁止加班、節假日和深夜工作。

#### (4) 注意長時間工作的勞工。

管理者可以透過工作時間記錄，以及利用勞務管理系統自動向勞工提出長時間工作的警示。

### 9. 安全衛生相關法律適用

包含必要的健康檢查和根據結果採取的措施，對長期工作人員的面談指導和基於結果的措施<sup>56</sup>，和加班/節假日工作時間以適當實施面試指導計算和提供信息給職安醫師<sup>57</sup>，重要的是通過實施壓力檢查和基於結果的措施來確保遠距工作人員的健康<sup>58</sup>。

<sup>56</sup> 勞動安全衛生法第 66 条から第 66 条の 7 まで

<sup>57</sup> 勞動安全衛生規則(昭和47年勞動省令第32號)第52条の2

<sup>58</sup> 勞動安全衛生法第 66 条の 10

此外，企業應製定心理健康促進計劃<sup>59</sup>，計劃中需由衛生委員會等調查和審議遠距工作人員的心理健康措施，並以此為基礎開展工作。在改變勞工的工作內容時，調整為遠距工作時，需要遵守相關法律法規，例如提供必要的安全衛生教育<sup>60</sup>。

## 10. 勞工災害補償保險法上的注意點

對於遠距工作的勞工，與在工作場所工作相同，企業根據勞動基準法對職業事故負擔賠償責任，因此是在雇主控制下造成的。遠距工作的工傷其原因如果是私人行為，則不會被視為職災事故。另外，通勤事故並不被認為是職災，是勞工通過合理的路線和方法等在住所和工作地點之間來回往返而造成的傷害，若是衛星辦公室工作或移動工作中發生的通勤事故，則可認定為職災。

## 第二節 德國

### 一、遠距工作的定義與實施情形

#### (一) 遠距工作現況

根據德國勞動與職業研究所（IAB）研究，新冠疫情前德國有15.7%的勞工採在家的工作，新冠疫情後，2020年8月後有24.6%，2021年2月達36.3%在家工作<sup>61</sup>，不過在企業與行業之間存在顯著差異，取決於是否具備實施遠距工作的條件。其中，德國的責任制工作時間安排（Trust-based working time arrangement, TBW）可被視為遠距工作的先決條件。類似於遠距工作，TBW意味著放棄對工作時間的控制，僅根據勞工的產出來評估其績效。因此，實施TBW的公司更可能實施遠距工作。事實上，使用TBW與在家遠距工作

<sup>59</sup> 労働者の心の健康の保持増進のための指針(平成18年公示第3號)

<sup>60</sup> 労働安全衛生法第59条第1項及び第2項

<sup>61</sup> 資料來源 <https://www.iab-forum.de/homeoffice-in-der-corona-krise-vorbehalte-haben-abgenommen/>

之間存在著顯著正相關（相關係數 0.3）<sup>62</sup>。

在生產力最高的公司中實施 TBW 的情況更普遍，使用 TBW 的可能性幾乎是生產力最低的公司的兩倍。但是，重要的是，這些結果並不表明企業使用 TBW 會提高生產力。生產力高的公司可能具有共同的特徵，例如實施先進的管理作為，從而提高了生產力並使其更可能使用 TBW。研究結果確實顯示，TBW 與高績效表現的兼容並蓄。

與具有其他類似特徵（即生產力、勞動力組成、行業和企業年齡）的小企業相比，大中型企業實施 TBW 的可能性更高。與小公司相比，大公司實施 TBW 的可能性要高出近 20 個百分點。除了生產力和規模外，公司的勞工組成還與 TBW 的實施聯繫在一起。擁有年輕且技術勞工和管理人員更多的公司更可能實施 TBW。例如，將 10% 的具有中等技能的勞工替換為高技能的勞工，實施 TBW 的可能性提高了大約 2 個百分點。技能與 TBW 之間的聯繫符合這樣一個事實，即遠距工作在高技能行業中更為普遍。這可能反映出高技能勞工的平均水準可能會更適合獨立工作，或者他們可能會在彈性的工作環境中更能從事創造性的工作。同樣，高技能的經理可能更傾向於實施 TBW，因為他們更能夠成功落實 TBW，例如透過與勞工建立基於信任的關係。TBW 在年長勞工比率較高的公司中不那麼普遍的事實，可能反映出他們不願偏離傳統的工作模式，或者年長工人不太可能擁有遠距工作所需的資通訊科技技能。但是，它也可能反映出偏好上的差異，因為競爭的工作任務和對更好的工作與生活平衡的要求可能在中年和青年勞工中尤為緊迫，例如，夫妻都在工作而家中都有需要照顧的小孩時。

## （二）遠距工作（Telearbeit）的定義

工作世界正在改變。近年來，數位化、新工作方法、靈活性、

---

<sup>62</sup> 34.Viete, S. and D. Erdsiek (2018), “Trust-Based Work Time and the Productivity Effects of Mobile Information Technologies in the Workplace”, ZEW Discussion Paper, No. 18-013, <http://ftpp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp18013.pdf>

永續經營以及家庭生活和職業工作的平衡等術語受到熱烈的討論。除了固定在固定場所的工作型態外，遠距辦公或在家辦公越來越多，也越來越重要。2016 年德國全國電信與電子產業雇主協會（Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT eV, agv:comunity）與全國服務業工會聯合會（Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di）簽訂的遠距工作團體協約，它還顯示了遠距和移動工作在德國的法源上有集體關係的基礎。<sup>63</sup>雖然遠距工作法草案於 2020 年由德國聯邦勞動暨社會保障部提出後，總理辦公室已經於同年決定暫停討論，所以目前德國對於遠距工作尚未有單獨立法。

遠距工作是一種特殊的工作組織形式。這指的是勞工在企業外執行部分工作或全部工作的工作形式。典型的情形是透過電子資訊通信技術的使用。在德國的遠距工作可能以各種形式的組織方式進行，遠距工作也被稱為遠端在家工作（Teleheimarbeit）、遠距工作（Fernarbeit）、遠距辦公（Telecommuting）、或電子工作（e-Work）。更精確地說，這包括在家以電腦或筆記型電腦上工作，參加家裡的電話會議或完成日常任務，並通過電子郵件或網路傳輸。

### 1. 交替式遠距工作（Alternierende Telearbeit）

最常見的遠距工作形式是在家工作和在企業工作的混合形式。公司的工作場所仍存在，然而勞資雙方約定那些時間在公司上班，那些時間在家工作。這種模式的優點是，勞工與同事的社交聯繫仍能維持。

### 2. 在家遠距工作（Teleheimarbeit）

這種勞工只在家工作。他可以從事正常的受僱工作或做自由職業者。

### 3. 遠距辦公中心、遠距工作村、衛星辦公室、鄰居辦公室（Telearbeitszentren und Televillages, Satellitenbüro und

---

<sup>63</sup> Schöllmann: Mobile Working, Telearbeit, Desksharing NZA-Beilage 2019, 81. 4. Heinkel, in Kiel/Lunk/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. II, §201, Telearbeit, Rn.1.

## Nachbarschaftsbüro)

在遠距辦公中心和遠距工作村，遠距工作人員在專門租用的辦公室（衛星辦公室）或租用的學校和行政大樓工作。這些中心或工作村往往位於居民居住區附近，或是住宅區的一部分。

### 4. 移動式遠距工作（Mobile Telearbeit）

它主要由現場工作人員提供。例如，這些工作包括銷售代表（Handelsvertreter），記者（Reporter），還包括在各自選擇的地點或使用適當技術在飯店裡工作的顧問。當遠距工作人員在火車上或空中工作時，在移動的路途上的工作也是移動遠距工作的一部分。

根據一個德國保護婦女的組織（Fraunhofer Institut）估計，全德國約有 5% 至 10% 的工作職位是遠距工作。也就是有 175 萬人至 350 萬人從事遠距工作<sup>64</sup>，而德國聯邦勞動暨社會保障部認為約有 7% 的勞工從事遠距工作。<sup>65</sup>

在評估經濟效益方面，一般企業追求三個目標：

- (1) 通過節省空間和租金來降低成本，但也通過減少病假來降低成本
- (2) 提高業務績效，例如通過提高勞工生產率
- (3) 通過增加動力來留住合格的勞工。<sup>66</sup>

### (三) 遠距工作實施的要件

#### 1. 法律的前提要件

遠距工作的實施有許多前提：有必要研究針對哪些工作場所以及以何種形式引入遠距工作，以及如何規範協調、溝通、管理和控制。我們還需要規範工作場所的設備以及企業和勞工之間的法律關

---

<sup>64</sup> <http://www.fraunhofer.de>.

<sup>65</sup> <http://www.bmas.de>.

<sup>66</sup> <http://www.fz-juelich.de>; <http://www.kfw.de>; auch <http://www.bmas.de>.

係。<sup>67</sup>

實務上，德國遠距工作主要還是在勞動關係的框架內進行。而遠距工作勞動關係的建立，可能是勞動契約訂定之初，就由勞資雙方約定工作的型態是遠距工作。也有可能是勞動契約原訂為在企業的工作，後經由雙方契約或是雇主單方面使用調職權，或變更終止（Änderungskündigung），或是由勞工代表會與雇主根據德國企業組織法第 99 條人事事項的共同決定權簽訂經營協定。不管勞動契約訂定時即實施遠距工作，或是事後以調職（Versetzung）或變更終止等方式，都適用德國企業組織法第 95 條第 3 項第 1 句規定有關人事事項必須由雇主和勞工代表必須商議的人事共同決定權。因遠距工作的工作型態也是用德國企業組織法第 87 條第 1 項第 6 款所規定的工作形式，屬於社會事項的共同決定權。<sup>68</sup>

## 2. 企業實施的要件

企業實施遠距工作的要件，必須調整企業的組織結構，也必須透過訓練勞工和幹部，使他們會使用遠距工作達成企業的任務。一個很現實的問題，評估一個勞工的特質和能力能否適任遠距工作。<sup>69</sup>也就是企業必須透過許多研究和評估，決定是否適合實施遠距工作。比如：勞工個人動機和個人紀律，在企業內會減少社會接觸，由於減少接觸的信任感問題，任務能否按指示完成問題，彈性化，時間和工作的管理，減少的監督程度，能否繼續有高度忠誠度以達到企業目的，勞工個人喜歡在家環境的工作，好而有效的通訊硬體和軟體，清楚的工作計畫，勞工個人通訊的技術上的能力。

### （四）實施遠距工作法政策的討論

#### 1. 遠距工作的好處

（1）省卻通勤的時間和費用，可以為勞工省下經常上下

<sup>67</sup> Vogelsang, in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch. 18. Auflage 2019, § 164, Rn. 4.

<sup>68</sup> Kilian/Heussen, Computerrechts-Handbuch, Werkstand: 35. EL Juni 2020, 70.5 Telearbeit als moderne Ausprägung arbeitsrechtlicher Leistungsbeziehungen, Rn. 15.

<sup>69</sup> Vogelsang, in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch. 18. Auflage 2019, § 164, Rn. 6.

班的時間和每天在辦公室逗留的時間，而勞工工作的表現卻不受影響。

- (2) 工作時間可以更自由地分配，工作的動機和滿意度，通常在家工作或自由選擇工作地點工作，能降低工作壓力。消除了壓力因素。因此，遠距工作可以增加積極性，並有助於提高滿意度。
- (3) 勞工因家庭因素對全職工作不感興趣，而只對非全時工作感興趣。
- (4) 在家庭環境中，為行動不便的人創造工作。<sup>70</sup>
- (5) 去中心化：允許所有或部分勞工在家或遠距工作可節省辦公空間和工作場所設置成本。計算方法很簡單：例如，如果兩名勞工輪流在辦公室工作，只有一半的時間，而他們把其餘的工作時間花在遠距工作上，那麼公司就在企業內現場省下一半的空間。
- (6) 專注力，在家安靜地工作，通常比吵雜的辦公室工作來得更有效率，因為同事的談話或電話交談常會打擾工作時需要的寧靜。在家工作可使他們有更好注意力。
- (7) 工作彈性，遠距工作的工作時間可以適應個人節奏，也可以適應外部條件：在看病之間或到洽工可以更輕鬆地完成，而且勞工在選擇居住地時更自由。
- (8) 家庭和工作的平衡，勞工在家庭和工作之間可以更好地達成平衡。對於許多勞工來說——即使目前遠距工作的勞工在德國的比率仍小，但有些在家工作是能夠工作的先決條件。比如父母為照顧生病的兒童或托兒中心時間無法配合，則勞工在家可以避免

---

<sup>70</sup> Vogelsang, in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch. 18. Auflage 2019, § 164, Rn. 10.



缺勤，又能照顧家庭成員。所以也有許多德國雇主把遠距工作視為一種給勞工的好處，已使激勵勞工。

- (9) 與勞工維持繼續僱用，最重要的面向，遠距工作對於勞工是有吸引力的工作條件。良好的工作條件意味著勞工滿意工作。這些遠距工作的勞工可以長期與公司共同合作。這對生產有積極的影響，因為避免時常要僱用新進勞工，又得有磨合期。因此遠距工作的實施通常可以節省了人事成本。

## 2. 遠距工作的缺點

- (1) 工作長期處於與社會隔離的狀態，如果在辦公室外花費大量時間沒有同事，會發現，很難參與到工作團隊中，並難以與其他勞工建立聯繫從而進行整合。一些勞工常常獨自在家工作時，容易缺乏社會聯繫。
- (2) 工會集體談判地位。遠距工作下工作場所分散，不易接收工會方面的訊息，且勞工之間缺乏互動與溝通，勞動意識不易凝聚。此外，電傳勞動者往往強調專業以及獨立性作業，對於工會的依賴性並不高，缺乏集體意識下削弱談判地位。
- (3) 工作通常受到通訊技術的工具，而受到監控，個人資料保護出於法律原因，在遠距工作期間不應處理任何個人數據。一方面，未經許可的人（如兒童）進入工作區，因此敏感數據往往企業不加以澄清，在發生損害時也未澄清賠償責任問題，會造成很大的勞資問題。另一方面，數據資料保護主管應該在遠距工作者同意的情況下，檢查遠距工作者的資訊設備，以確保企業的資訊保護。
- (4) 工作任務的單調和標準化。

- (5) 較低的晉升機會，職業發展往往與存在密切聯繫在一起。因此，如果你不出席工作場合，老闆也比較缺少感知該勞工好的表現。當你親自坐在老闆的對面，面對成功的機會時，就更容易積極地脫穎而出。
- (6) 增加工作不確定性。
- (7) 在工作時間和休息時間之間的難以劃分，特別是勞資合意的召喚工作（Abrufarbeit）。
- (8) 在家庭內工作和家務的雙重壓力。<sup>71</sup>不是每個人都適合遠距工作。對一些工人來說，工作和私人生活之間缺乏分離導致工作時間邊界模糊和無薪加班。根據 2017 年公佈的一項研究，41%從事遠距工作的人抱怨壓力，42%甚至抱怨睡眠障礙。另一方面，只有四分之一有責任在場的工人受到這些投訴。
- (9) 工作時間的紀律紊亂問題，在家工作也需要管理自己的能力。沙發，電視對很多說非常誘人，早上多呆一個小時看電視，就少掉一小時工作。那些在家庭辦公室工作的人必須能夠很好地分配工作時間，才能避免浪費時間，造成休閒時間與工作時間的紊亂。
- (10) 資料保護問題，個人資料保護出於法律原因，在遠距工作期間不應處理任何個人數據。一方面，未經許可的人（如兒童）進入工作區，因此敏感數據往往企業不加以澄清，在發生損害時也未澄清賠償責任問題，會造成很大的勞資問題。另一方面，數據資料保護主管應該在遠距工作者同意的情況下，檢查遠距工作者的資訊設備，以確保企業的資訊保護。

---

<sup>71</sup> Vogelsang, in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch. 18. Auflage 2019, § 164, Rn. 11.

### 3. 從企業經濟角度來看：

- (1) 優點：在為雇主節省辦公空間及其設備成本、改進工作成果、提高人員使用靈活性、提高客戶服務效率、將工作場所技術設置成本轉嫁、節省紙張通信成本等方面。
- (2) 缺點：特殊工作場所的設備成本高，監測設施差，所提供檔案保密性降低，依賴一般通信系統使用費用。<sup>72</sup>

## 二、勞動法上之注意點與關注問題

### (一) 勞動法上的注意點

#### 1. 當事人雙方必須合意修改契約

由於德國民法及勞動法將僱傭契約分為純粹的勞動關係，類似勞動關係及自主僱傭關係。勞務契約中也有非屬僱傭關係的承攬契約。如果勞務契約的目的是勞務或僱傭服務的提供（Arbeits-/Dienstleistung），那就是民法上的僱傭關係，如果勞務契約的目的是完成一定的工作成果，那就是民法上的承攬關係。<sup>73</sup>不管雙方約定是在家的遠距工作（Teleheimarbeit），輪替式的遠距工作（alternierende Telearbeit），在特定中心的遠距工作（Teleservicecenter），移動式遠距工作（mobile Telearbeit），在特定現場的遠距工作（on-site Telearbeit），都必須依據勞務提供的目的是基於勞務或僱傭服務的提供（Arbeits-/Dienstleistung）或是完成定的工作成果，來判斷該契約是僱傭契約和承攬契約。當然在家遠距工作或輪替遠距工作，其在家工作的時間都可適用德國家內勞動法（Heimarbeitsgesetz）成為家內勞動關係（Heimarbeitsverhältnis）。<sup>74</sup>

<sup>72</sup> Vogelsang, in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch. 18. Auflage 2019, § 164, Rn. 12.

<sup>73</sup> Buchner, Das Recht der Arbeitnehmer, der Arbeitnehmerähnlichen und der Selbständigen - jedem das Gleiche oder jedem das Seine? NZA 1998, 1144.

<sup>74</sup> Albrecht: Die Einrichtung von Tele- und Außenarbeitsplätzen - Rechtliche und personalpolitische Anforderungen, NZA 1996, 1240.

## 2. 勞動關係

如果勞工收到有關工作執行（受具體指示）、工作地點和工作時間的指示，並且融入公司組織，在德國學說和實務始終被認定為勞動關係。<sup>75</sup>技術上的指示權行使可能來自日常工作的分配。比如自動分配工作系統不斷分配勞工接通新電話。一般來說，則也可能存在專業聯繫。一般來說，如果勞工必須與雇主一直保持連線狀態，也會被認定雇主行使指示權。特別是這個聯繫系統持續給予工作分配，包括系統要求勞工必需作上線和下線的登錄，則說明連線期間必然存在雇主有持續監控勞工的可能性，而被認定為勞動關係。<sup>76</sup>

在家庭遠距工作或交替遠距工作中，本地連接源自在不同的家用或公司電腦及網路上工作，因為也有工作地點的拘束（die örtliche Bindung），所以有雇主指示權之行使。遠距工作的工作時間可以通過整合到公司工作時間，因此在時間上做出時間的拘束（die zeitliche Bindung）。時間的拘束承諾也可以由時間框架（Zeitrahmen）產生。可以通過對電腦的掌控時間來監視和控制對勞工遵守情況。但另一方面，如果僅依賴計算機並不能直接認定確定勞工是勞工的身份。<sup>77</sup>

此外，還有一些判斷雙方是否有勞動關係的依據：特定處理工作時間的規範、整個勞動力的利用、與運營流程的高度接觸、與公司其他勞工的合作，尤其是工作日，需要不斷報告，缺乏經營風險，繳納社保費等等，都是判斷雙關係是否為勞動關係。<sup>78</sup>

## 3. 家內勞動關係

如果勞資若約定實施遠距工作，而勞工想要保有勞工身份，則在訂定勞動契約時必須考慮證據法（Nachweisgesetz）的要求。在任何情況下，都需要勞動契約中明訂關於所從事工作類型、工作時

---

<sup>75</sup> Heinkel, in Kiel/Lunk/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. II, 2018, §201, Telearbeit, Rn.5.

<sup>76</sup> Vogelsang, in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch. 18. Auflage 2019, § 164, Rn. 15.

<sup>77</sup> Vogelsang, in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch. 18. Auflage 2019, § 164, Rn. 16.

<sup>78</sup> Vogelsang, in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch. 18. Auflage 2019, § 164, Rn. 17.

間和工作設備的規定。此外還需要對提供辦公空間、機器保險和家庭保險進行規定。在社會保險方面，應明確勞工仍繼續參加社會保險，尤其是意外保險。<sup>79</sup>

#### 4. 自主的活動

從雙方實施遠距工作關係，勞務提供是一種自主的活動：

- (1) 就工作者而言，他可以作為自主確定工作時間、工作地點和工作類型。如果在自定的組織框架內提供硬件和軟件，並且為各種客戶提供勞動力，則特別提供關於工作類型的規定
- (2) 就事業主而言，他有一個內部和外部的公司組織，他承擔了創業風險。當企業業務為銷售市場工作時，外部公司組織尤其受到重視。

#### 5. 雙方法律關係分析

- (1) 如無特別約定，勞工無請求遠距工作的權利

在現有勞動關係背景下，如果雙方勞動契約在沒有特別約定情況下，雇主無權向勞工要求將其私人房間用於設置遠距工作的工作場所。因此，他不能根據營業法第 106 條第 1 項第 2 句單方面指示勞工以其住處作為遠距工作的場所。<sup>80</sup>相反地，勞工也沒有請求權要求雇主將工作型態改為遠距工作，或是要求在家遠距工作。即使是德國聯邦平等對待法（Bundesgleichstellungsgesetz - BGleiG）第 16 條適用於聯邦雇員的規定，也不賦予聯邦雇員有遠距工作職位的請求權利，因為該規定受制於業務可能性。<sup>81</sup>然而在特殊情況下，勞工可能有權請求進行遠距工作。舉例而言，如果嚴重殘障的勞工基於健康原因必須在家工作，並且如果已經雙方本就約定遠距的背景下

<sup>79</sup> Heinkel, in Kiel/Lunk/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. II, 2018, §201, Telearbeit, Rn.13.

<sup>80</sup> LAG Bln-Bbg 14.11.2018 NZR-RR 2019, 287 (LS).

<sup>81</sup> Näher hierzu Oberthür, Telearbeit im Homeoffice, MDR 2015, 1269 (1270).

工作，則根據德國社會法第九編第 164 條，雇主有義務為殘障勞工考慮重新設計工作組織，如果事業但為工作類型允許這樣做，並且重新設計不需要大量耗費金錢，則勞工就可以向雇主請求在家遠距工作。<sup>82</sup>

## (2) 結束遠距工作關係

結束遠距工作原則上雇主可以行使指示權 (Direktionsrecht)。也就是雇主根據經營法 (Gewerbeordnung) 第 106 條第 1 句，雇主得指示勞務提供地。而且如果勞動契約約定之初，並未訂定工作地點，雇主可以使用指示權指定勞工任一地方工作，而不需依據德國解僱保護法第 2 條所規定的變更終止權 (Änderungskündigung)。相對地，勞動契約若無特別約定，勞工並無請求權，請求雇主實施遠距工作。<sup>83</sup>當然如果雇主願意，也可以透過雙方用解銷契約方式 (Aufhebung) 使遠距工作的關係結束，但是從德國民法第 307 條及經營法第 106 條第 1 句，雇主本就可以行使指示權。

## (3) 契約內容建構

如果勞資若約定實施遠距工作，而勞工想要保有勞工身份，則在訂定勞動契約時必須考慮德國證據法 (Nachweisgesetz) 的要求，在任何情況下，都需要勞動契約中明訂關於所從事工作類型、工作時間和工作設備的規定。此外還需要對提供辦公空間、機器保險和家庭保險進行規定。在社會保險方面，應明確勞工仍繼續參加社會保險，尤其是意外保險 (Unfallversicherung)。

## (4) 工作時間的分配

只有當雇主必須在特定時間 (公司特定的工作時間) 進行記錄勞務提供的工作時間，才需要對工作時間分配進行規定。因為如果

<sup>82</sup> LAG Nds 6.12.2010 – 12 Sa 860/10.

<sup>83</sup> LAG Düsseldorf 10.9.2014 BB 2014, 2995 (LS); Oberthür MDR 2015, 1269 (1271).

勞工依賴於不斷企業的電腦連線，則雇主可以輕鬆就可以管理和監控勞工遠距工作的工作時間。如果雇主以上述的方式監控勞工，則勞工尋求地自主靈活性已經喪失。因此，建議記下工作時間或基於所謂基於信任的工作時間（Vertrauensarbeitszeit）。在任何情況下，都需要區分公司確定的工作時間和勞工自行確定的工作時間。根據德國經營組織法（Betriebsverfassungsgesetz）第 87 條第 1 項第 3 款籍企業人事代表法（Betriebspersonalverfassungsgesetz）第 75 條第 3 項第 1 款，勞工代表會（Betriebsrat）及人事代表會（Personalrat）僅對於公司特定的工作時間，具有絕對共同決定權。在勞工自主工作時間的情況下，缺少了經營組織法及企業人事代表法的保護目的。其實，在家遠距工作時也必須遵守工作時間保護，因此，根據法律對遠距工作在契約中規定最長工作時間、休息時間和下班時間，是很有意義的。在交替遠距工作的情形，則可能必須指定那些日子到事業單辦公，那些日子要在家辦公。

#### （5）雇主訪視權

如果勞工在家遠距工作，則必須在勞動契約約定，雇主才能有訪視權（Zutrittsrecht）<sup>84</sup>，因為德國基本法第 13 條第 1 巷規定，如果沒有受僱勞工的同意，雇主不的進入勞工的住居所內。而且如果只有勞動契約約定雇主有訪視權，並不等於有勞工的同意，該項約定只是讓勞工作具有債法上的義務，因此如果雇主要訪視勞工住居處所，仍然每次必須得到勞工的同意。此外雇主的訪視必須在訪視必需的範圍內進行，且不得在不適合的時間，但勞工如果沒有正當理由拒絕訪視，則雇主有權利取消勞工在家遠距工作的機會，或是以變更終止的方式，使勞工回到企業上班。不過一般情形，尚不至於使雇主有解僱勞工的權利。<sup>85</sup>在家遠距工作，可能違反了公寓中分割使用聲明（Die Teilungserklärung für Eigentumswohnungen）中的規定。訪問權也會引起室友權利問題，即使勞工承諾確保與他同住的人不

<sup>84</sup> Ausführlich Rieble/Picker, Arbeitsschutz und Mitbestimmung bei häuslicher Telearbeit, ZfA 2014, 383 (398 ff.).

<sup>85</sup> Rieble/Picker, Arbeitsschutz und Mitbestimmung bei häuslicher Telearbeit, ZfA 2014, 383 (404).

妨礙進入的權利，這並代表雇主的訪視權絕對不影響分居者在基本法上的住居不受侵犯的權利（das Recht auf Unverletzlichkeit der Wohnung）。不過在勞動契約若有約定勞工允許雇主進入家宅內工作的場所進行訪視，而勞工仍違反契約上的約定拒絕訪視，則雇主在證據法上的具有較好的保障，因為在家內的工作場所有任何法律上的問題，必須由勞工負舉證責任。

根據德國經營組織法第 80 條第 1 項第 1 款規定，勞工代表會具有監控義務，因此勞工代表會的訪視權，是法律上重要的議題。<sup>86</sup>但是，這種請求權僅針對雇主，雇主必須通過與勞工有相應約定來保證勞工代表會有訪視勞工住家內的工作場所。鑑於基本法第 13 條保障住居不可侵犯的重要性，僅僅同意雇主的進入權並不意味著勞工委員會將獲得相應的授權。<sup>87</sup>

根據德國的法律，工會對於勞工住家的工作場所沒有訪視權。誠然，德國經營組織法規範了工會得進入企業的權利，這是受德國基本法第 9 條第 3 項同盟自由權（Koalitionsfreiheit）所保護的。這項權利是針對於雇主所經營的企業，但是如果對於功能上的企業空間已經溢出公司區域，這種受憲法保障的權利要求與空間區域將發生衝突，因為該空間區域已涉及第三方，也就是勞工的住居地，因此工會的權利不當然能進入勞工的住居地，而勞工的基本權利根據基本法第 13 條第 1 項，不受此類權利的影響而受限制。<sup>88</sup>

## （6）社會保險

遠距工作者必須投保德國老年年金保險，全民健康保險，意外保險及失業保險。如果他們具有在家庭勞工的身份，則的德國各種勞工的強制保險都適用於在家工作的勞工。當然在意外保險中，可能會出現劃分業務區域和家庭區域的問題。在住宅內工作場所至其

<sup>86</sup> Heinkel, in Kiel/Lunk/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. II, 2018, §201, Rn. 20; aA Rieble/Picker, Arbeitsschutz und Mitbestimmung bei häuslicher Telearbeit, ZfA 2014, 383 (409).

<sup>87</sup> Wiese, Personale Aspekte und Überwachung der häuslichen Telearbeit, RdA 2009, RdA 2009, 344 (350).

<sup>88</sup> Wiese, Personale Aspekte und Überwachung der häuslichen Telearbeit, RdA 2009, RdA 2009, 344 (351).



他區域的的路線不是意外保險所保障的通勤路線（Betriebsweg）。<sup>89</sup>

## （二）民事損害責任問題

如果遠距工作是在勞動關係中進行的，則勞動關係中有關勞工責任限制的一般原則適用於遠距工作者。德國實務通說，在一般情形下勞工對企業的損害僅就具體輕過失負損害賠償責任。特殊之處在於，在家庭遠距工作和交替遠距工作的情況下，損害也可能由第三方造成。如果是由同事造成損害，例如在同事拜訪該勞工訪問時所造成勞工的損害，雇主責任將根據勞動法的原則受到限制。遠距工作者家屬的法律地位也值得討論。如果勞工家屬的損害與遠距工作有關，則根據民法理論中「具有保護功能的有利第三人契約原則」（Prinzip des Vertrags mit Schutzwirkung zugunsten Dritter）適用責任限制<sup>90</sup>。如果損害與遠距工作的過程無關，例如洩漏公司機密，則不考慮勞工責任限制原則，而必須由勞工負民事上責任。

## （三）費用分擔

### 1. 工作場所設備費用

費用的負擔的問題必須在契約中特殊約定。在開始遠距工作之前，應明確確定有關工作設備、責任和成本的所有問題。雇主承擔企業外工作場所的費用。這包括辦公設備的採購，通訊設備的採購、維護和保養，房間出租、照明和暖氣的業務分擔額。如果遠距工作人員在工作中發生此類費用，他有權根據德國民法典（Bürgerliches Gesetz, BGB）第 670 條要求報銷。根據德國所得稅法（Einkommensteuergesetz）第 9 條第 4 項及第 4 條第 5 項第 6b 款規定，如果沒有其他工作場所用於商業活動，家庭工作場所的成本可以作為與收入相關的費用免稅。

<sup>89</sup> BSG 5.7.2016 NJW 2017, 508; LSG NRW 19.9.2007 NZS 2008, 379; näher zur Unfallversicherung Oberthür ArbRB 2019, 115.

<sup>90</sup> Palandt/Grüneberg BGB § 328 Rn. 13 ff.; Bieler/Bieler, Telearbeit, Rn. 180; Wank, Telearbeit, Rn. 472.

## 2. 通勤費用

通勤費用可能與不同法律情況而有所不同。如果完全都是在家遠距工作的型態，該勞工原則上無義務進企業工作，則如果遠距工作人員必須因業務來企業，則可以要求報銷差旅費。交替遠距工作辦公或在鄰居辦公室和遠程服務中心工作時則不同。這是一個勞資預先商定的工作地點，則雙方必須約定工作是要執行的正常費用。儘管如此，由於民法上規定，除非有特別約定，否則原則上勞務債務是赴償債務（Bringschuld），不可否認，遠距離工作的遠距工作者會產生相當大的差旅費用，最好勞資雙方應在契約中明確約定。<sup>91</sup>

## 3. 通訊聯絡設備與費用

在私人使用電信設施的情況下，必須加以區分。如果勞工是所有者，他也可以私下使用。如果雇主是所有者，則禁止勞工私人使用。在這方面，適用於私人電話和網路使用的相同原則。但是可以通過契約約定，使用私人的通訊聯絡設備，但雇主必須支付報酬或支付勞工僱員統一電信費率。如果在發生爭議時，必須估計私人使用的比率。<sup>92</sup>

### （四）職業安全衛生

根據歐洲有關遠距工作的框架協議，雇主必須確保遠程工作者的健康和 safety。雇主必須以這樣的方式設置和維護空間、設施和設備，以保護遠程工作者免受生命和健康危險。<sup>93</sup>根據德國民法第 618 條第 1 項規定及德國勞動保護法（Arbeitsschutzgesetz）第 3 條，雇主還負責在家中的空間達到法定職業健康和 safety 的要求。<sup>94</sup>由於該等在家遠距工作的地方是勞工所處的工作環境，根據德國勞動保護法第 1 條及第 2 條規定，非該法所豁免的工作場域，所以德國勞動安全衛生法（Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des

<sup>91</sup> Vogelsang, in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch. 18. Auflage 2019, § 164, Rn. 26.

<sup>92</sup> Vogelsang, in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch. 18. Auflage 2019, § 164, Rn. 27.

<sup>93</sup> Aligbe, Arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen bei Telearbeitsplätzen, ArbRAktuell 2016, 132.

<sup>94</sup> Rieble/Picker, Arbeitsschutz und Mitbestimmung bei häuslicher Telearbeit, ZfA 2014, 383 (389).

Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit, ArbSichG), 工時法 (Arbeitszeitgesetz), 工作場所管理辦法 (Verordnung über Arbeitsstätten) 同樣也適用家內實施遠距工作的工作場所。其中, 遠程辦公地點在工作場所管理辦法中進行了限制性定義。據此, 需要在勞工的私人區域永久設置電腦工作場所, 為此規定雇主必須與勞工商定的每週工作時間和設施的持續時間。當雇主和勞工在勞動契約或協議框架內規定了遠距工作的條款和條件以及遠距工作站所需的設備、家具、工作設備 (包括通訊設施) 時, 雇主或其委託人才能在勞工私人區域設立遠距工作場所及相關的設備。

然而, 這一限制性定義是否與歐盟「螢幕工作保護指令」(Bildschirmarbeitsrichtlinie, RL 90/270/EWG) 符合在實務上有爭議, 因為根據這一點, 如果勞工在自己提供電腦在辦公桌上工作, 就沒有遠距工作工作設備規定的適用。<sup>95</sup> 另外, 工作場所的風險評估只有在第一次評估工作條件和工作場所時才需要進行, 並且只有在工作場所與公司的工作場所不同時才需要進行風險評估。

#### (五) 資料保護

根據外包工作的類型, 資料保護問題可能會產生影響, 例如, 如果部分人事管理被外包。有義務保護遠距工作者的資料, 例如, 遠距工作者及其家人都需要資料保護。連線的電腦得檢查遠距工作者的工作時間、休息時間和錯誤頻率。在數據保護法方面, 根據德國資料保護法 (Bundesdatenschutzgesetz, BDSG) 第 26 條允許企業處理遠距工作者工作狀態的個人資料。根據歐洲遠距工作框架協議, 雇主必須特別告知遠程工作者有關使用通訊技術設備或輔助工具的任何限制, 例如不遵守使用網路或資訊設備的處罰規定。<sup>96</sup>

<sup>95</sup> Wiebauer, Die Novelle der Arbeitsstättenverordnung 2016, NZA 2017, 220 (222).

<sup>96</sup> Heinkel, in Kiel/Lunk/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. II, 2018, §201, Rn. 17;

## （六）職業訓練

遠距工作的勞工人員與相對應企業內工作的勞工一樣，可以獲得相同的職業培訓和職業發展機會。相同的評估標準適用於遠距工作者和這些其他企業內的工作者。根據歐盟遠距工作的框架協議，遠程工作者應接受適當的有技術設備的職業訓練。<sup>97</sup>

## （七）共同參與及共同決定

### 1. 共同參與權

根據德國法律原則，勞工代表對遠距工作有共同參與權（Mitwirkungsrechte），但必須是該遠距工作是基於勞動關係或家內勞動關係。而德國勞工代表會的共同參與權有三種：第一是社會事項（soziale Angelegenheit）的共同參與權，第二是人事事項（personale Angelegenheit）的共同參與權，第三為經濟事項的共同參與權（wirtschaftliche Angelegenheit）。

根據德國經營組織法第 80 條以下的規定，勞工代表會有一系列共同參與權。由於遠距工作會影響工作場所、技術工作環境和工作流程，企業如果要引進和設計遠距工作的方式與流程。根據德國經營組織法第 90 條及第 91 條，勞工代表會有人事事項的共同參與權。如果遠距工作的設立有工作時間問題，根據德國經營組織法第 87 條第 1 項，勞工代表會與雇主之間關於公司特定工作時間的事項屬於強制的共同決定權（erzwingbare Mitbestimmungsrechte），雇主一定要與勞工代表會協商。

德國經營組織法第 92 條以下的人事事項共同參與權，特別是第 92 條以下個條規定，對於遠距工作也可能適用。雇主若對遠距工作的實施和結束如作為根據德國經營組織法第 99 條第 1 項第 1 款的調職（Versetzung）<sup>98</sup>，則雇主必須與勞工代表會協商。

<sup>97</sup> Vogelsang, in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch. 18. Auflage 2019, § 164, Rn. 40.

<sup>98</sup> LAG Düsseldorf 10.9.2014 BB 2014, 2995 (LS); Fitting BetrVG § 99 Rn. 138a.

然而雙方當事人若是以承攬契約進行遠距工作，自然不適用經營組織法，勞工代表會對該等法律關係沒有共同決定之權利。

## 2. 社會事項的共同決定權

如果勞資之間的事件屬於社會事項，根據德國經營組織法有強制的共同決定權，勞工代表會要求雇主協商，雇主不得拒絕。

- (1) 根據經營組織法第 87 條第 1 項第 1 款：如果遠距工作涉及企業秩序（die Ordnung des Betriebes）和勞工行為的規範等問題，當然企業秩序不得干涉勞工私生活領域的行為，但是勞工私人行為若影響了企業的秩序，則仍受經營組織法的規範和適用。因此在這些範圍勞工代表會有強制的共同決定權。
- (2) 根據經營組織法第 87 條第 1 項第 2 款：在工作時間的開始和結束，只要遠距工作與工作時間操作相關，則有共同決定權。；
- (3) 根據經營組織法第 87 條第 1 項第 3 款：在臨時縮短工作時間或延長正常工作時間的情況下；根據第 87 條第 1 項第 3 款的共同決定權僅存在於集體措施的情況下，也就是針對多數勞工行使臨時縮短工作時間或延長正常工作時間的集體措施（kollektive Maßnahme）情況。<sup>99</sup>
- (4) 根據經營組織法第 87 條第 1 項第 6 款，有關企業使用技術監控勞工；只要雇主技術設施客觀上適合監測勞工的目的就符合該款之意義，因此遠距工作中，若使用通信技術通過檢查電腦訪視的方法，來持續監控遠距工作人員，則有共同決定權。<sup>100</sup>

<sup>99</sup> Fitting BetrVG § 99 Rn. 138b.

<sup>100</sup> Wiese, Personale Aspekte und Überwachung der häuslichen Telearbeit, RdA 2009, 344 (351 ff.).

- (5) 根據經營組織法第 87 條第 1 項第 7 款，是有關於職災預防；在實施預防職業傷害和職業病的法律框架中的共同決定權。
- (6) 根據經營組織法第 87 條第 1 項第 10 款及第 11 款：如果實施遠距工作會影響工資結構。
- (7) 經濟事項的共同決定權。參與權存在於經濟共同決定的框架內，規定在德國經營組織法第 111 條以下。遠距工作的引進代表了企業的變動（Betriebsänderung）。如果遠距工作的實施導致勞工經濟上的不利益，勞工代表會可以根據德國經營組織法第 112 條，勞工代表會得要求雇主與制定社會計劃（Sozialplan）。此外從工會角度來看，工會擔心遠距工作也會削弱勞工代表會的參與權。<sup>101</sup>

### 第三節 法國

#### 一、遠距工作的定義與實施情形

遠距工作指的是勞工借助網路、手機等資訊及通訊科技，於辦公地點以外的地方工作<sup>102</sup>。遠距工作可能包含多種形式，如在家工作（télétravail à domicile）、在遠距工作中心（télécentre）或遠距辦公室（télé-local）工作、經常性出差（travail mobile）（如常駐客戶辦公室者）、遠距管理者（télémanagement）<sup>103</sup>。實施遠距工作的目標包含緩解交通擁塞問題、減少溫室氣體排放、提升勞工職場生活品質、競爭力及創造力等等。法國過去因職場文化認勞工於工作場所工作是效率、控制和團隊工作的必要條件，對遠距工作先是持保

<sup>101</sup> Vogelsang, in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch. 18. Auflage 2019, § 164, Rn. 45.

<sup>102</sup> Daniel OLLIVIER, «Le succès du télétravail - Les effets de la nouvelle loi Travail», Études, n°4244, 2017, pp.33.

<sup>103</sup> Bruno METTLING, «Transformation numérique et vie au travail - Rapport à l'attention de Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social», 2015, pp.13.  
<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>

留或質疑的態度，其遠距工作之發展較為緩慢，至 2000 年左右法國職場之看法才開始轉變<sup>104</sup>；近年來法國企業的職場文化和工作組織方式經歷重大轉型，加上某些企業在國際化脈絡下有延長和彈性調整工作時間的需求，遠距工作比率大幅增加，進行遠距工作的勞工比率於 2006 年為 8%，於 2012 年提升至 16.7%<sup>105</sup>，甚至預期至 2030 年左右，將有半數工作得以遠距工作方式進行<sup>106</sup>。實行遠距工作的多為大型企業以及高科技領域之企業如資訊及傳播產業等，法國地方政府亦採取措施以支持遠距工作，例如輔助企業設置管理系統、給予企業補助等<sup>107</sup>。

有研究指出，在使用數位科技後，勞工實際上工作的時間往往高於表定時間<sup>108</sup>。依據「遠距工作及科技壓力觀察組織」（Observatoire du télétravail et de l'Ergostressie）2012 年之調查，接受調查者中有 90% 勞工認為遠距工作提升個人生活品質，84% 認為遠距工作提升家庭生活品質，77% 認為遠距工作提高工作效率，81% 認為遠距工作減少通勤壓力，除上述正面影響外，接受調查者之中有 64% 表示遠距工作導致工作時間延長，22% 表示遠距工作導致工作份量增加<sup>109</sup>。根據該組織 2015 年的調查，就遠距工作的正面影響而言，接受調查者中有 95% 認為個人生活品質提升，90% 認為家庭生活品質提升，88% 認為職場/社交/家庭/個人生活之時間分配更為良好（尤其是節省通勤時間換得的時間），87% 認為通勤壓力和生理疲勞得以減輕；其他正面影響尚包含：時間管理的自由、工作成果之品質等；惟負面影響方面，接受調查者中有 61% 表示遠距工

---

<sup>104</sup>Daniel OLLIVIER, «Le succès du télétravail - Les effets de la nouvelle loi Travail», Études, n°4244, 2017, pp.36.

<sup>105</sup> Bruno METTLING, «Transformation numérique et vie au travail - Rapport à l'attention de Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social», 2015, pp.13.

<sup>106</sup>Daniel OLLIVIER, «Le succès du télétravail - Les effets de la nouvelle loi Travail», Études, n°4244, 2017, pp.33.

<sup>107</sup> « Le télétravail en France », télétravailler.fr. <http://www.teletravailler.fr/observatoire/en-france>

<sup>108</sup> Annick SCHOTT, «Connexion raisonnée : droit à la déconnexion et autres responsabilités. Le cheminement d'un délibéré d'une PME girondine», Vie & sciences de l'entreprise, n°208, 2019, pp.59.

<sup>109</sup> Observatoire du télétravail et de l'Ergostressie (Obergo), «Les conditions de réussite du télétravail. Résultats de l'enquête OBERGO 2011/2012 sur les impacts du télétravail réel et les évolutions des conditions de vie des salarié(e)s», 2012.

<http://yves.lasfargue.pagesperso-orange.fr/03Teletravail/telecharge2012/2012-03-09Enquete-teletravail-OBERGO-2011-2012.pdf>

作導致工作時間延長（尤其早上的通勤時間成為工作時間），27%表示遠距工作導致執行業務的個人花費增加，15%表示遠距工作導致工作負擔增加<sup>110</sup>。根據該組織 2018 年的調查，認為遠距工作提升個人生活品質者達 96%，提升家庭生活品質者達 89%；同時，認為工作時間延長者達 57%，認為工作負擔增加者則為 15%<sup>111</sup>，其中每週遠距工作超過二天者有 25%感到工作負擔加重，每週遠距工作二天以下者則為 13%<sup>112</sup>。因而，該組織認為遠距工作的正面影響仍大於負面影響，尤其勞工因遠距工作享有工作管理之高度自由和較佳的生活品質；惟該組織亦指出，應注意的是遠距工作的天數，因負面影響通常在遠距工作每週超過二天時出現<sup>113</sup>。

職場生活品質顧問機構 Eléas 於一份 2018 年之報告中顯示，75%受調查者每日至少使用資訊通訊設備 3 小時，43%受調查者每日至少使用 6 小時；43%受調查者表示使用數位工具及因而產生的資訊流量導致疲倦感，39%表示資訊超載，27%表示沒有充分時間處理所接收的資訊。在職場對私生活之影響方面，該報告指出，47%受調查者晚間亦使用資訊通訊設備工作，經理層級達 68%，而在青年勞動者間（18 至 29 歲之年齡層）達 66%；45%受調查者於周末仍使用資訊通訊設備工作，經理層級達 63%，而在青年勞動者間（18 至 29 歲之年齡層）達 58%。在保障離線權之具體措施方面，41%之企業並未採行控制資訊通訊系統使用的措施，63%受調查者表示其企業未實施有關資訊通訊系統使用的訓練；至於企業以採行之措施

---

<sup>110</sup>Observatoire du télétravail et de l'Ergostressie (Obergo), «Télétravailsalarié : Comment concilier liens de subordination et marges de liberté ? Résultats de l'enquête 2015 sur les impacts du télétravailréel et les évolutions des conditions de vie des salarié(e)s», 2015.

<https://www.entreprises.cci-paris-idf.fr/documents/20152/2598446/2015-05-25++Rapport+enqu%C3%AAte+T%C3%A9l%C3%A9travail+OBERGO+2015.pdf/c80bb3ba-a811-4433-98f7-723b5594b4c5>

<sup>111</sup>Observatoire du télétravail et de l'Ergostressie (Obergo), «IMPACTS DU TÉLÉTRAVAIL 2018 : de plus en plus de qualité et de productivité avec de moins en moins de fatigue et de stress», 2018.

<https://www.cadrescdfd.fr/sites/default/files/inline-files-two/2018-05-16%20OBERGO%20-%20Rapport%20enquete%20T%C3%A9l%C3%A9travail%202018.pdf>

<sup>112</sup>Observatoire du télétravail et de l'Ergostressie (Obergo), «Guide Obergo du télétravailsalarié», 2019.<http://yves.lasfargue.pagesperso-orange.fr/Telecharge%202019/GuideOBERGO%20du%20teletravail.pdf>

<sup>113</sup>Observatoire du télétravail et de l'Ergostressie (Obergo), «IMPACTS DU TÉLÉTRAVAIL 2018 : de plus en plus de qualité et de productivité avec de moins en moins de fatigue et de stress», 2018.



則有關於妥適使用電子郵件的規約（23%）、制定關於離線之規範（16%，該比率在大型企業為 24%）、工作時間內應休息數次的義務（13%）。

因受到新冠疫情之影響，比較疫情前後的統計數字發現，在法國實施居家工作的勞工比率從 3%一躍而升至 25%。面對此巨大的變革，歐盟執委會 European Commission 轄下之歐盟聯合研究中心（European commission's Joint Research Centre, JRC）於 2020 年 3 月至 5 月間進行一系列的訪談，蒐集並分析法國職場實證資料，想要了解變遷對於勞工其工作與生活有何影響。訪談共紀錄 25 筆資料，問題提綱主要涵蓋 2 大範疇，其分別為工作組織與勞資關係以及工作品質工作等。受測的樣本為依照性別比率分別為男性 14 人、女性 11 人。其他的組成特徵尚且包括有小學子女或年長者須照顧者 13/25，與父母同住者 6/25，獨居 4/25 等。25 人中有 72%在私部門工作，15/25 比率勞工其工作有密切和人接觸之必要，另有約 28%的受訪者目前從事臨時性工作。另外在專業技能水準上，高級、中級以及初級技術水準者比率分別為 48%、24%與 28%。以下簡單說明研究之發現。

#### （一）工作組織與勞資關係

##### 1. 企業因應疫情由實體轉換成遠距工作之適應情形

基本上於封城令生效後，勞工若是要立刻轉成在家工作，除了資訊相關設備以外，網路也是重點之一。資料顯示受訪者除 2 人無法清楚說明其係何種連線硬體外，其餘 14 人使用光纖（optical fibre）網路，9 人則是寬頻（ADSL）系統。而疫情前勞工也都至少持有一種資訊設備如電腦或平板等可以在家中使用，所以不至於馬上發生青黃不接之困境。但是在疫情後，受訪者反應雇主有特別為其準備遠距工作之設備如筆記型電腦者只有 8 人，負擔網路連線費用者僅 4 人，而只有 2 人有得到雇主對於所謂非數位性質遠距工作所需之設備如座椅或是印表機墨水之成本分擔。值得注意的是，即便是企業

於疫情之前已經有實施過遠距工作之經驗者，面對如封城令此種大規模的全面性暫停實體工作之挑戰時，如未準備充分，也難保不會有手忙腳亂之情形。

## 2. 適應期間的勞資協商

為了因應疫情之衝擊，企業基本上都或多或少有進行某種形式的勞資協商，但是並沒有得到有任何在企業層級完成簽署團體協約之紀錄。這並不代表勞工及其代表在疫情期間並未針對其權益提出要求，事實上，舉凡部分失業（partial unemployment）<sup>114</sup>、強迫休假（forced vacation）或是因停工等造成的工資補償等議題，一直是勞工所關心。而在所有的受訪者之中，也只要一例成功的將雇主原本希望的強制休假日數由 10 天調降至 5 天。事實上，法國的經驗顯示，至少在疫情爆發初期，由於情況緊急，工會或是勞工代表的力量並不明顯。

### （二）工作品質

#### 1. 工資損失與補償

雖然受訪者其大部分（18/25）並沒有反應說因應疫情之防疫措施而有蒙受工資減少之問題，相反的，有部分的勞工認為，因為不必開車上班，可以省下通勤的費用。至於其他那些有感受到有工資短缺或是所得損失的部分，分析其原因主要有 4 種類型，其分別為因部分失業原因（chômage technique, partial unemployment）、停發生產紅利（production bonuses）、暫停加薪以及最後一種暫停福利措施例如不提供優惠餐券（ticket restaurants）等。綜合上述之分析後可以總結以下幾個重點：首先，在回報有工資損失的 7 位受訪者之中，基本上都是基於私部門中而非公部門。而損失程度較為嚴重者多落於所謂不穩定的工作（Precarious work）或是企業規模較小者。其次，除了前述的福利措施暫停之原因外，其他 3 項如停發紅利或是暫停調薪等一般都是歸因於整體經濟面的因素，而非直接與工作型

---

<sup>114</sup> 全職工作者暫時性的將其周平均工時降至正常期間 60% 以下之水準者稱之。

態轉成電傳勞動相涉。

## 2. 介於工作彈性與社會隔絕之間

研究發現，將工作改變成居家工作方式本身，似乎不是勞動條件變好或是變壞的主要原因。而是要進一步檢視其家庭狀況，特別是勞工其家中有未成年的孩童或是有需要照顧的長者或是親屬時，相較於單純的自己生活，改成實施居家工作其意義自然不同。不必朝九晚五的通勤工作代表著可以有更多的時間與家人相處，但是也可能因減少到辦公室與同事相處而陷於更為孤獨的負面影響之中。另一方面，有些工作的性質本身原本就是要高程度的社會互動或是直接的視覺上接觸（direct visual contact），但是遠距工作時被迫利用了許多諸如 google meet 等的視訊工作，員工在視訊會議時其實常常關掉麥克風也不積極參與討論，很多重要的決策其實都淪於檯面下的交易，不利於組織文化之發展。

## 二、勞動法上之注意點與關注問題

與其他國家相同，遠距工作在法國亦有工時等法規適用問題，包含工作時間管控以及勞動條件接受與否之規定以及有關所謂核心工作時間（Zeitfenster）之內容與明訂雇主得聯絡勞工之特定時段區間，但法國關注問題尚有從雇主聯絡時間所延伸出的勞工離線權部分，並具體做出法規範調整。茲概要分析如下：

### （一）適用法規架構

在法規架構方面，2002年電傳勞動框架協議（accord cadre européen du 16 juillet 2002）首先針對遠距工作設定規範框架，該協議經法國以2005年的職業間協議（accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, ANI）予以採行，該協議首次提及企業針對遠距工作之「集體協議」（accord collectif）。嗣後該協議內容經2012年簡化法規及行政程序之立法（loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives）

納入勞動法第 L.1222-9 條至第 L.1222-11 條，此後遠距工作者在法國之法律上地位終獲確定，遠距工作之相關規定並於 2017 年與 2018 年歷經修正<sup>115</sup>；惟該規範僅適用於受私法規範之勞工以及公部門依私法雇用之人員<sup>116</sup>。2017 年法國政府以行政命令修正勞動法第 L.1222-9 條關於遠距工作之定義如下：「遠距工作係指可於雇主提供之場所進行之工作，由勞工自願性地在該場所以外之地點，以運用資訊及通訊科技之方式完成」，「遠距工作必須依集體協議（accord collectif），或依雇主在諮詢企業之社會經濟委員會（comité social économique）<sup>117</sup>後訂定之規章（charte）實行之」。換言之，只要集體協議或規章針對遠距工作有所規範，所有勞工均可受惠於遠距工作，該工作型態不再須特別規範於個別勞工的工作契約或契約附加條款中<sup>118</sup>。至於公部門勞工之遠距工作則由其他法規及行政命令予以規範<sup>119</sup>。

## （二）個別調整電傳勞動行政指令

在國會通過 Nr. 2017-1387 相關指令後，最近一次相關在私部門適用之修法在 2018 年（télétravail）間完成。修法重點在於將電傳勞動予以重新定義，內容為以自願為基礎，勞工利用資訊與通信設備，除了在辦公場域外，並於私宅提供勞務之行為，亦即全部由私宅履行勞務或是一部分在辦公場域一部分在私宅之情形。因此私宅與辦公場域以外的第三個自由選擇之地點（如咖啡廳等符合遠距辦公之定義範圍者）並未落在定義的範圍。

依法電傳勞動之具體約定應以團體協約或是工作規則（Charta）

<sup>115</sup>Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018.

<sup>116</sup> « Législation française », télétravailler.fr. <http://www.teletravailler.fr/le-teletravail/legislation/legislation-francaise>

<sup>117</sup>法國企業中代表勞方之組織。

<sup>118</sup>Daniel OLLIVIER, «Le succès du télétravail - Les effets de la nouvelle loi Travail», Études, n°4244, 2017, pp.44.

<sup>119</sup>La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. 另外，該法之適用由其他行政命令予以規範(Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature)。

為之，新修法後則排除了過去勞雇雙方得以勞動契約議定之可能性。基本上工作規則乃是由雇主擬定，經過場廠的所謂社會與經濟事務委員會（Sozial- und Wirtschaftsausschusses）諮詢後即可公布實施。依法工作規則之必載事項有以下各點：有關引進與終止電傳勞動之規定、有關工作時間管控以及勞動條件接受與否之規定以及有關核心工作時間（Zeitfenster）之內容與明訂雇主得聯絡勞工之特定時段區間等。

另外在一般性工作與電傳勞動工作方式間之相互間轉換部分，雇主若是要拒絕勞工所提出轉成電傳勞動之請求需附記理由。但是相反的勞工得隨時、無理由的要求回復到一般性工作模式。同時電傳勞工在私宅也享有相同的職業災害保護。其他同等待遇原則之適用亦涵蓋集體勞動權益諸如取得工會資訊、參與相關選舉以及取得進修教育資源管道等。自 2017 年起，法國已頒布相關的法規命令，允許就利用電傳勞動可能孳生之成本部分，除由雇主獨自負擔外，部分約定由勞工共同承擔。

### （三）離線權保障

法國勞動法中遠距工作的相關規定（L. 1222-9 - L. 1222-11）並未明文提及離線權，但透過對於雇主的某些要求，如規範控管工作時間的方式、調整工作負擔的方式、雇主可聯繫遠距工作之勞工的時間區段等<sup>120</sup>，已間接指涉該權利之存在。2016 年以前，離線權之概念即曾出現於判決和某些企業的集體協議中，特別是勞工於工作時間外未接工作上來電或電郵，不構成懲處或解僱之正當事由；例如 2014 年時，法國最高法院曾於判決中認定，勞工在工作時間之外未接聽個人手機並不具備可責性，不構成解僱之正當事由<sup>121</sup>。不過，法國勞動法於 2016 年修法始針對離線權有所規範<sup>122</sup>，離線權相關規定出現在勞動法針對職場生活品質的強制協商

<sup>120</sup>Article L1222-9 du code du travail.

<sup>121</sup>Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt n°01-45889 du 17 février 2014.

<sup>122</sup>Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, Article 55 (V).

( négociation obligatoire sur la qualité de vie au travail ) 架構之下，該修正規定並於 2017 年開始施行

離線權 ( droit à la déconnexion ) 之內涵為勞工有不持續連線至職務上使用之資訊通訊工具的權利，如電腦、平板、智慧型手機、信箱及應用程式等，特別是休息時間和休假期間，惟該權利亦得於工作時間內行使，以專注於執行特定任務或參與會議等<sup>123</sup>；再者，所有使用遠距工作相關科技以從事職業上活動的勞工均享有該權利，不論是定點工作者、經常性出差者，或遠距工作者；離線權之目的在於尊重勞工的休息和休假時間，並保障勞工的私生活和家庭生活<sup>124</sup>。離線權可經由集體協議 ( accord collectif ) 或企業所訂定的規章 ( charte ) 二種方式實行；有些企業的規章可能對離線權採取較寬鬆的定義，承認於上班時間內亦得行使離線權，使勞工得於特定時段離線，以專注於工作或與同事進行交流<sup>125</sup>。此外，離線權同時亦含有離線義務的面向，且是雇主和勞工共同的責任；一方面，雇主有保障勞工身心健康及工作安全之義務，另一方面，勞工必須具備適時離線的能力，惟該能力之訓練及行使尚須組織層面的支持<sup>126</sup>。

現行法國勞動法關於離線權的規範並無確保該權利實效性的具體措施，而係由雇主採行適於落實離線權之措施，並於必要時進行協商。雇主依勞動法有評估勞工於工作上可能遭遇之風險的義務，依企業所提供之工具及其使用方式之不同，雇主得將超時連線對勞工生理及心理健康可能造成的危險予以記載，並使勞工知悉。針對離線權之行使，法國立法者選擇企業內進行協商以達成集體協議

---

<sup>123</sup>CFDT Cadres, « Guide CFDT cadres de négociation du droit de déconnexion », 2018, pp.12.  
<https://www.cadrescfdt.fr/sites/default/files/inline-files-two/Guide%20de%20n%C3%A9gociation%20du%20droit%20de%20d%C3%A9connexion%20HD.pdf>  
fCFDT Cadres 係由參與法國職業間從業者工會聯合會(Confédération française démocratique du travail, CFDT)之管理階層所組成的聯合會。

<sup>124</sup>« Droit à la déconnexion : comment le mettre en œuvre dans l'entreprise ? », Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, INRS. <http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-droit-deconnexion.html>

<sup>125</sup>« Droit à la déconnexion : comment le mettre en œuvre dans l'entreprise ? », Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, INRS.

<sup>126</sup> Bruno METTLING, « Transformation numérique et vie au travail - Rapport à l'attention de Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social », 2015, ppp.20-21.

(accord) 之方式，以求考量產業領域、管理方式、國際化程度等因素，獲致最適於企業特性的離線權行使方式。詳言之，勞工 50 人以上之企業必須在針對職場生活品質以及個人生活與職場生活平衡的集體協商架構中納入離線權。自 2017 年 1 月 1 日起，除協議另有規範外，勞工 50 人以上之企業每年須進行強制性的協商中應包含針對離線權行使相關議題之協商，以「明訂勞工行使離線權之方式，以及企業就資訊通訊工具之使用採行的調節措施，以確保勞工之休息及休假時間被遵守，其個人及家庭生活受保障」<sup>127</sup>。若企業未訂定有關離線權之集體協議，依法國勞動法規定，企業「應於諮詢企業內部之社會經濟委員會 (comité social et économique, CSE) <sup>128</sup>後，訂定有關離線權之規章」。該規章必須規範「勞工行使離線權之方式」，以及「對於一般勞工與管理階層，就資訊及通訊科技工具之合理使用實施訓練和提高意識」<sup>129</sup>。至於無離線權協商義務的企業，則仍有保障該權利之義務，換言之，勞工未滿 50 人之企業可於諮詢勞方代表後，訂定有關離線權行使方式之規章。

新型資訊及通訊科技的使用讓勞工就工作時間的管理享有更多自主性和彈性，但雇主仍應遵守各項義務，如遵守最高工時、保障休息時間、調整工作份量、注意勞工健康及工作安全、尊重勞工私生活等。至於勞工方面，離線權有助於其私生活之維持、兼顧職場和個人生活、確保其生心理健康。勞工亦須合理使用新型資訊及通訊科技，有些集體協議甚至規範遠距工作之勞工有「離線義務」(devoir de déconnexion)<sup>130</sup>，該義務涉及於合理的時間與其他同事聯繫，以尊重其他同事的權益<sup>131</sup>。此外，協議中亦經常強調，不得僅因勞工於休息時間或休假期間內未回覆工作上的郵件或電話等事

---

<sup>127</sup>Article L2242-17 7° du code du travail.

<sup>128</sup>法國企業內部代表勞方的組織。

<sup>129</sup>Article L2242-17 7° du code du travail.

<sup>130</sup>« Droit à la déconnexion : comment le mettre en œuvre dans l'entreprise ? », Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, INRS.

<sup>131</sup> CFDT Cadres, « Guide CFDT cadres de négociation du droit de déconnexion », 2018, pp.12.

項，而使其於職涯發展或職場晉升遭受處罰<sup>132</sup>。

企業落實離線權的協議原則上應包含下列事項：首先，協議應界定可供參考的「離線期間」(période de déconnexion)，如列出詳細的工作時間表及午休時間、勞工應待命之期間、重申最低休息時間等；其次，協議應指出妥善使用資訊及通訊科技的方式，如合理使用電子信箱、語音信箱和手機，開啟信箱的休假或轉寄及轉接功能等；此外，企業應針對勞工和管理階層提供離線權實行之相關訓練，提升其有關離線權行使之意識，並確保勞工與管理階層能定期就工作管理和工作負擔等事宜交換意見，因工作負擔經常為超時連線和超時工作之原因<sup>133</sup>。必須注意的是，倘若企業未定期評估勞工的工作負擔，即便其採取控制連線時間的措施，如關閉伺服器及信箱，或啟用自動離線功能等，仍不足以充分保障離線權。工作份量的評估因而具有相當的重要性，應考量勞工的能力、指派之任務相對於工作時間是否合理且合比率、提供給勞工的設備等因素<sup>134</sup>。對於未採行離線權保障之相關措施者，勞動法並未設有處罰規定。然而，雇主未遵守職場生活品質（包含離線權）之協商義務者，將遭受監禁及罰鍰之刑事處罰<sup>135</sup>。至於雇主未制定規章之情形，勞動法則未規範任何處罰；換言之，現行立法對於落實離線權之強制性並不高。

由於雇主對於工作安全和勞工身心健康之保障有舉證義務，在離線權相關規定實施後，若特定勞工有「過度連線」的情形，雇主必須證明其已採取所有必要手段以確保勞工的身心完整性和個人生活，始能免責<sup>136</sup>。離線權納入勞動法後，最高法院近年的判決又強

---

<sup>132</sup> CFDT Cadres, « Guide CFDT cadres de négociation du droit de déconnexion », 2018, pp.13.

<sup>133</sup> CFDT Cadres, « Guide CFDT cadres de négociation du droit de déconnexion », 2018, pp.12-13, 30. « Droit à la déconnexion : comment le mettre en œuvre dans l'entreprise ? », Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, INRS.

« Droit à la déconnexion : un sujet de négociation primordial », Tissot Editions. <https://www.editions-tissot.fr/actualite/representants-du-personnel-ce/droit-a-la-deconnexion-un-sujet-de-negociation-primordial>

<sup>134</sup> « Droit à la déconnexion : comment le mettre en œuvre dans l'entreprise ? », Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, INRS.

<sup>135</sup> Article L2243-2 du code du travail.

<sup>136</sup> Annick SCHOTT, « Connexion raisonnée : droit à la déconnexion et autres responsabilités. Le



化勞工健康及工作安全之保障內涵。首先，最高法院認為，若勞工須隨時於手機旁待命並準備好處理緊急狀況，則其有權領取值班/待命（astreinte）的薪資補貼<sup>137</sup>。接著，最高法院認為，在適用工作日數薪資制度（forfait-jour）<sup>138</sup>的架構下，雇主對於工作負擔及工作強度之控制負有舉證責任，若個別勞工的工作日數薪資契約未符合保障勞工健康及工作安全之集體協議，該契約將失其效力，雇主並應支付超時工作之時薪<sup>139</sup>。

法國勞動法中與離線權相關性最高者為 Art. L. 2242-17，其內容係規範企業每年應針對職場性別平等與職場生活品質進行協商之協商義務內涵。2016 年間法國進行修法，特別於該條第 7 款中規範企業針對離線權之協商內容加以強化為「勞工充分行使離線權之方式，以及企業為管理數位通訊工具之使用而採行之措施」，以「確保勞工之休息和休假時間以及個人與家庭生活受到保障」。「若無法達成協議，則雇主於諮詢企業之社會經濟委員會後，有就上開事項制定規章的義務，該規章應規範行使離線權之方式，以及企業針對勞工和管理階層就合理使用數位通訊工具所採行之培訓和宣導措施」。

## 第四節 其他國家遠距工作相關勞動議題與法制規範

### 一、美國：政府部門內執行遠距工作

美國遠距工作的推展與該國所面臨的危機相關。其概念的討論首見於 1970 年代石油危機，在面對高漲不下的油價，電傳工作是對通勤、塞車和資源短缺問題的解決方案。其後美國通過了清淨空氣

---

cheminement d'un délibéré d'une PME girondine», Vie & sciences de l'entreprise, n°208, 2019, pp.57-58.

<sup>137</sup>Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt 17-13.209 du 12 juillet 2018.

<sup>138</sup>Forfait-jour 的工作日數薪資制度為有別於一般每週 35 小時之工時薪資制度的特別制度，其主要特徵是以每年工作日數，而非每週工作時數計算薪資；該制度僅受法律規定之基本休息時間限制(每日 11 小時，每週至少連續 35 小時)，故理論上適用該制度者每週可工作達 78 小時，不受一般規定每週至多工作 48 小時之限制。該制度使雇主免於支付超時工作之津貼，同時使受勞工得自由支配工作時間。

<sup>139</sup>Cour de cassation, Chambre sociale, arrêt 17-18.725 du 19 décembre 2018.

法 (Clean Air Act)，降低通勤所造成的環境成本考量，也共同支持遠距工作的概念。而在 2000 年 911 恐攻事件及禽流感爆發後，在分散式架構上維持政府運作的考量下，促成聯邦電傳工作法案的通過，其後於 2010 年再以加強法案帶動美國聯邦政府的遠距工作人口成長。

其後，COVID-19 的爆發讓能夠維持實體距離的遠距工作成為重要選項，不過，在此之前其實實施相對有限。以美國而言，2020 年 4 月初接受調查的 25,000 名受訪者中，有 34% 受僱勞工表示是從事遠距工作 (Brynjolfsson et al., 2020)。然而在 OECD 委託 Galasso & Foucaul (2020) 於其後所進行的全球調查，又增加到 50%。儘管美國實施遠距工作的比率相當高，美國適用遠距工作的法規主要是 2010 年電傳工作加強法 (Telework Enhancement Act)，其法規調整主要是適用於聯邦政府，未及民間企業，此與其希望達到示範效果的立法考量相關。

按其法規定義，電傳工作主要指涉的是一種因工作場所改變而出現的工作型態，意指勞工在家中，或在其他非傳統實體辦公室內提供勞務 (U. S. Government Accountability Office, 2003)。美國聯邦人事管理局自 2003 年開始實施此概念，而至 2010 年美國電傳工作加強法案通過後，才有適當的法制框架推動電傳工作。其內鼓勵符合申請資格的勞工，在考量自身工作與家庭生活平衡的需求下，以自願方式向所屬機關提出申請電傳工作，並以書面契約條列工作安排與績效考核標準。具體規範如下：

### (一) 電傳工作的條件

#### 1. 部會推動條件

各部會首長在法案通過後的 180 天內，必須決定該部會勞工適用電傳工作的條件，同時知會勞工是否符合電傳工作的資格。參與機關需確保勞工不會因為電傳工作而影響工作品質，或機關正常運作。若機關業務具備下列性質，則排除其勞工適用電傳工作：

(1) 機關首長判斷經手業務具備機密性質，需直接處理，不適合以遠距方式進行。

(2) 機關服務需以面對面方式提供，無法以遠距或在替代場所進行。

## 2. 勞工申請條件及規範

就勞工而言，若過去曾一年內無故曠職超過 5 天，或在過去 5 年內，曾因在執行聯邦職務使用辦公電腦時，瀏覽、下載或交換包含色情圖片在內的文件而受懲戒者，則不符合申請電傳工作條件。進行電傳工作者，需與機關就實際工作事項訂定書面契約，若工作績效未達契約約定者，則終止電傳工作。

### (二) 勞工訓練與考核方式

符合電傳工作申請資格的勞工，機關應在簽訂書面契約前，提供互動式電傳工作訓練。若單位內同時有電傳及非電傳工作的同仁，其下列評比不得有差別待遇：

1. 定期工作績效考核。
2. 訓練、獎勵、工作安排、升遷、留任及解職。
3. 工作要求或其他與管理裁量有關事項。

在判斷構成電傳工作勞工績效欠佳的條件上，機關得參照人事管理局的績效管理綱領。

### (三) 相關政策與支持措施

人事管理局應在下列事項上協助行政機關推動電傳工作：

1. 薪資給付、假期規定、績效管理、官方網站、招募留任及身心障礙人士設施的行政指導；
2. 發展電傳工作的目標與績效測量方式，包含質化與量化方式；

3. 與聯邦緊急事務管理署就需持續維持運作的長期防災項目研議；
4. 與總務署研議電傳工作所需要的技術及設備；
5. 與國家檔案局研議電傳工作的公文管理及檔案留存方式；
6. 建立維護電傳工作平台 (<https://www.telework.gov/>)，其中包含電傳工作連結、公告事項及指導綱領。

在資訊安全部分，行政管理和預算局應與國土安全部及國家標準與技術研究院公布指導綱領，確保電傳工作系統的資訊與安全防護，相關內容至少需包含：

1. 機關資訊與系統的存取控制。
2. 機關資訊（包含個人可辨識資訊）與系統的防護措施。
3. 減少電傳工作實施出現系統弱點。
4. 電傳工作所用資訊系統的防護措施，而此系統因遠距之故無法被機關資安所防護。
5. 防護電傳工作所透過的無線及資通連線。
6. 避免電傳工作人員在辦公期間瀏覽、下載或交換包含色情圖片在內的文件。

人事管理局每年需彙整各部會電傳工作績效目標達成狀況，向國會提交行政部門推動電傳工作的成果，包含行政機關適用勞工比率、實際參與比率、勞工通勤費用、辦公空間等行政成本節省情形，及電傳工作與組織任務使命的結合程度。至 2018 年時，有 42% 的聯邦政府勞工符合電傳工作申請資格，實際參與的比率為 22%，與前一個年度的比率相近<sup>140</sup>。人數上有超過一百萬名聯邦政府公務員符合資格，約 36 萬人實際以電傳工作方式提供勞務，多以視情況調整

---

<sup>140</sup> Office of Personnel Management. (2020). Status of Telework in the Federal Government: Report to Congress Fiscal Year 2018

的方式進行電傳工作（45%），而非常態性，參與的聯邦政府部會包含交通部、環保署、聯邦存款保險公司、總務署、考績制度保護委員會及農業部。

#### （四）政策成效評估

人事管理局在向國會提交年度報告前，均會與聯邦人力資本長委員會（Chief Human Capital Officer, CHCO）就前一年度所彙整聯邦員工參與電傳工作的狀況進行會談，進行過去年度的成本效益分析。就主管單位而言，推動電傳工作主要著重在效益部分，此種勞務提供型態可以提高生產力，讓勞動者在工作與生活間取得平衡，因而能有助於人員招募、留用。但在另一方面，電傳工作也讓機關增加員工訓練成本及資訊設備建置成本，管理階層同時需要額外增加人力管理使用電傳的員工，這部分人事管理局需要以員工生產力或工作效率因電傳工作而提升，或通勤成本及辦公空間因電傳工作而下降，做為向國會提交成本效益報告時的說詞，證明電傳工作在權衡下仍有正面效益。

在上述成本效益之外，個別機關面臨最大的挑戰仍是如何整合電傳工作與組織任務使命。人事管理局的作法是鼓勵各機關將電傳工作與聯邦政府所規範的持續營運計畫（Continuity-of-Operations）結合，做為緊急應變的一個重要元素，在機關面臨重大事件時，仍有持續提供服務的能力。在 2018 年時，有 77% 的聯邦部會在持續營運計畫中採用電傳工作，另有 43% 的機關在部會所提年度策略目標與任務中結合電傳工作。

整體而言，聯邦部會對於電傳工作抱持較為消極的態度。以社會安全署為例，自 2013 年開始推動為期 6 年的電傳工作試辦計畫，原本在 2019 年 11 月即要期滿終止，大幅縮減原先已電傳工作的員工約 1 萬 2 千人，但在 COVID-19 爆發後，白宮管理及預算局（Office of Management and Budget）於 2020 年 3 月 15 日通過電傳工作指令，要求部會首長在最大幅度內（maximum telework

flexibilities) 讓原本即符合電傳工作資格的員工居家工作，不符合資格者則建議允許員工休氣候假，社會安全署隨即又重起原先的試辦計畫。不過在華盛頓特區以外的聯邦政府辦公室工作的員工還是不適用，此部分員工約佔全部人數的 85%，因而聯邦參議員提案建議行政部門撤銷原有縮減電傳工作的指示，規範所有政府員工強制電傳工作。

2019 年時，聯邦政府課責署對將屆十年的電傳工作法案提出一份稽核報告，直指行政部門推動電傳工作最大的問題，在於始終無法建立或援引可靠的資料支持各項效益 (U. S. Government Accountability office 2019)。無論是家庭工作生活平衡的員工訪談質化資料，或量化資料諸如節能減碳的成本控制，或通勤補貼的減少數字，參與電傳工作部會能提供的佐證資料均相當有限。聯邦政府雖然將電傳工作視為一種人力資本投資，卻未曾試圖建立一套系統，測量與蒐集可以用來評估電傳工作成效的資料。

## 二、英國：遠距工作請求權問題

### (一) 彈性工作立法框架下的遠距工作請求權

與其他國家關注點略異，英國有關遠距工作主要關注（居家工作）之請求權問題，亦即勞工是否能因防疫或其他考量發動遠距工作。彈性工作請求權 (Right to request flexible working) 為英國政府自 2003 年 4 月起即採用的立法框架 (legislative framework)<sup>141</sup>，父母或特定照顧者能據此請求工作地點的變更、工時與相關工作型態

---

<sup>141</sup>立法框架為一種特殊法制設計，針對特定議題將相關法規綜整於內，如英國彈性工作涉及「彈性工作法」(The flexible working regulations 2014)、「兒童與家庭照顧法」(Children and families act 2014) 以及相關的行為準則 (code of practice) 等三大區塊，其中有強制性立法，亦有具備對雇主建議性質的行為準則，全部整合起來成為一套彈性工作立法框架 (Flexible working legislation)。依照其上述規定，勞工具備以下條件者得提出包括居家工作等之遠距工作時間與地點上之安排。條件分別為 a. 於同一雇主繼續工作滿 26 週 (半年) 以上；b. 身分別屬於白領僱工 (employee) 以及 c. 距離上次提出彈性工作措施相關請求已經距離超過一年以上。相應而言，雇主依法也有一定的配合要求，主要有以下兩點：對於相關的請求，雇主必須審慎處理，在三個月內正式回覆以及僅得以與企業經營必要性之理由拒絕之，其中包含下列八項原因：a. 造成企業額外負擔；b. 彈性後所剩餘的工作無法分配給其他員工；c. 無法招募此類人員從事工作；d. 彈性工作將影響工作品質；e. 彈性工作將影響工作績效；f. 企業滿足顧客需求的能力將受到影響；g. 在彈性工作期間並沒有足夠的工作量；h. 企業準備進行組織結構調整。

的調整，在 2014 年時擴大適用所有在同一雇主下連續工作 26 週的勞動者，然此一框架僅賦予勞動者請求權，並未修正 1996 年就業權利法案（Employment Right Act 1996）。此一立法框架目的在於：（一）賦予勞動者協商彈性工作的權利；（二）協助勞動者更能調和工作與非工作的生活；（三）確保雇主在彈性工作模式下的商業利益。儘管過去執行彈性工作亦與我國育嬰留停有著相近現象，面臨女性申請者偏多、影響女性職涯發展等問題，在 2019 年 COVID-19 爆發而封城後，彈性工作確實維持了企業持續營運的功能。根據英國統計局調查，在 2020 年 4 月有 47% 的英國勞動者採取遠距居家工作，相較於 2018 年只有 11%<sup>142</sup>。

防疫除了造成工作地點的改變，也改變了英國雇主對於原本彈性工作的負面認知，願意接受更為平衡的工作的家庭生活安排，以留住勞動者避免直接選擇離職。基於此，英國商業、能源與產業策略部依據諮詢民意處理原則（Consultation Principles）規定於 2021 年 9 月提交一份名為「藉由彈性工作下重建社會」（Building Back Better with Flexible Working）的公共諮詢報告<sup>143</sup>，請求利害關係人針對遠距工作請求權予以提供意見，希望將彈性工作視為勞動者權利事項（right to have），基本上翻轉了原先的「得請求事項」（right to request）的立法設計，若通過後即需連帶修正其 1996 年就業權利法案第 8A 篇內的包含休假等的權利事項。具體共有下列事項，徵詢公眾意見：

（一）勞動者自受僱第一天起即享有彈性工作權。

（二）原有彈性工作立法框架下雇主得拒絕的八項原因是否持續適用（參見註 131）。

（三）若雇主拒絕需提出替代方案。

---

<sup>142</sup> 英國統計局 (July 2020)

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/coronavirusandhomeworkingintheuk/april2020>

<sup>143</sup> 英國商業、能源與產業策略部

[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/1019526/flexible-working-consultation.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1019526/flexible-working-consultation.pdf)

(四) 支持彈性工作權的相關行政配套措施。

(五) 彈性工作是永久狀態還是暫時性的安排。

就目前狀態，根據英國人力資源協會 CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development) 2019 年之調查，英國職場勞工在眾多彈性化工時措施中，選擇居家辦公比率以 30% 高居第二位最常見之工作模式之一，僅次於所謂彈性上(下)班模式。分析英國 2014 年的兒童與家庭權利法第九部分 (Children and Families Act 2014, Teil 9) 之規定後發現，其擴充原本於 2002 年起適用之長期照顧時間安排之工作時間調整可能性，允許任何勞工於同一雇主連續工作超過 26 周者，可以選擇部分工時、彈性上(下)班、縮短工時以及居家辦公(僅限全部居家或是部分居家部分在辦公場域)，惟該請求權限制一年僅得請求一次。

英國法令亦進一步規定申請之要件：勞工需以書面表明其彈性工時適用之意願與具體之內容約定，起訖時間與期間長短亦須明確，載明之前相關的申請紀錄，之前適用電傳勞動後對於企業營運影響之評估等。另一方面就雇主而言，依法於勞工提出正式申請後，其必須在三個月內回應，拒絕必須合乎企業經營之必須等法定事由諸如：導致雇主經營成本不成比率的攀升、造成勞工之生產力下降、雇主滿意度下降、生產組織其配合或是調整窒礙難行、導致人員招募困難或是降低服務品質等是。

整體而言英國新進的相關立法雖然間接增強了勞工於工時方面談判之籌碼，但是對於居家辦公等並無明顯之影響，整體而言機制仍屬於企業領導職或是高階職位者等少數得享有之特權。

(二) 因應新冠疫情職場彈性工作暨遠距工作實證研究

英國算是在歐洲國家之中其受到 COVID-19 疫情之影響，最為嚴重的國家之一。在過去兩年期間英國就已經至少歷經三次的封城措施，其分別為 2020 年春季末、2020 年秋天期間以及 2021 年年初。



也正因為英國曾歷經慘痛的封城令教訓，許多企業被迫於倉促間嘗試與接受遠距工作，一份 2020 年 9 月所做的線上問卷統計結果<sup>144</sup>顯示，其中有高達 68% 的受訪者反應，在疫情之前從未有過在家工作的經驗。

以下簡單針對一份近期英國的相關研究「彈性工作：遠距以及混合工作型態」<sup>145</sup>加以介紹：

### 1. 英國國會對於當前英國職場實施遠距工作的重要考量

於 2021 年 4 月間，英國國會科技辦公室（Parliamentary Office for Science and Technology, POST）公布了一份有關彈性與遠距工作影響評估報告<sup>146</sup>，其一方面認為雖然彈性工作可以增進生活福祉與生產效能，但另一方面由於所獲利益分配不均也可能讓職場不平等加劇。對此國會進一步提出對於實施彈性與遠距工作必須注意的要點如下：如何分別從組織支持、職務設計以及遠距工作訓練等各個面向加強遠距工作？如何在推動遠距與所謂混合工作（hybrid office-home arrangement）的同時兼顧勞工在職業安全衛生上的保障？疫情後如何在彈性工作與組織文化的變遷中取得平衡？未來在企業精進其數位基礎建置的同時，如何同時確保勞工其個人的隱私權獲得尊重？如何在推定彈性化與遠距工作的同時，不至於加劇職場上原本就存在的不平等問題？政府如何在投資加強企業在軟硬體上的建置同時，加強勞工在身體與精神上的保護等？由此可見，英國政府的態度基本上是將遠距工作視為其整體工作彈性化的一環，而心冠疫情的衝擊加速了整個進程，特別是在組織文化與領導層級的層面上，突破了新的局面。

### 2. 疫情期間的遠距工作情形

首先，根據英國國家統計局（Office for National Statistics, ONS）

---

<sup>144</sup> YouGov, Most workers want to work from home after COVID-19, 22 September 2020.

<sup>145</sup> Tony Dobbins, Flexible working : Remote and hybrid work, House of Commons Library, November, 2021.

<sup>146</sup> POST, The Impact of remote and flexible working arrangements, 29 April 2021.

的資料，在 2019 年約有 27% 勞工曾有在家工作之例子（不計任何頻繁度）。但是等到 2020 年 5 月間，統計數字則呈現不同之面貌，其分別為 37% 勞工為全部在家工作、29% 勞工仍維持全部通勤，8% 之勞工則是前二者兼具<sup>147</sup>。自從 2021 年 9 月以後數據其變化如下：其分別為 17% 勞工全部在家工作、53% 勞工仍維持全部通勤，12% 勞工則是前二者兼具。分析認為，全部在家工作勞工的比率下降（從 37% 降至 17%）基本上應該是受到政府逐漸解除防疫限制的影響，但是即便如此，受到疫情的影響，統計資料仍顯示約有 1 千 1 百 40 餘萬的人處於無薪假（on furlough）的狀態。

### 3. 遠距工作與行業別的關聯性

統計結果顯示，遠距工作最普及的行業別，由高至低分別為：資訊與通信業（69%）、金融與保險業（63%）以及專業技術服務業（62%）等。另外有一些行業別，其本質上就不適合遠距工作，工作地點也不能移動，例如住宿及餐飲業（11%）、運輸與倉儲業（17%）或零售業（19%）等。

### 4. 遠距工作與城鄉或地域別差異

根據研究結果，發現英國遠距工作最密集的地區集中在倫敦大都會區。特別是在疫情期間在倫敦有 57.2% 的人曾在家工作，相反的比率最低者則是落在數值僅有 35.3% 的西米德蘭區（West Midlands）。

### 5. 疫情結束後希望繼續維持遠距工作者比率

一份於 2020 年 9 月所進行，名為 YouGov's survey on homeworking 的調查發現，英國有 57% 的勞工受訪者表示，其希望在疫情過去之後仍然能維持遠距的工作方式。進一步加以分析其組成，其中有 18% 希望改成全部在家工作，39% 維持至少得以偶而在家工作，而剩下近 4 成的人則表示不在希望在家工作。另外英國國

---

<sup>147</sup> 各項數據之加總不足 100% 可能歸因於以下幾種可能：無薪假、傷病假或是加同照顧假等其他原因。

家統計局則在 2021 年 4、5 月間調查卻發現，企業僅有 24% 有計畫增加在家工作的比率，並將其視為是未來企業營運的正常模式之一。

## 6. 疫情前後一些數據的比較

英國國家統計局於 2021 年 4 月間所公布的報告「英國居家工作的工作時間、相關福利與與機會過去十年來的分析」<sup>148</sup>中揭露以下幾個重點：首先，在 2020 年以前，主要都在家工作者相較於其他勞工，其工資平均短少 6.8%。疫情爆發之後，主要在家工作者其工資收入水準反而高出 9.2%，原因明顯是因為其較不易受到防疫措施之影響，仍得維持一定的工作。另一方面，統計數字上亦可以發現高所得水準勞工也比較容易轉成遠距工作。

其次，由於少了許多面對面相處的機會，特別是在家工作者的確在升遷等管道上較為不利。另外在 2011 至 2019 年的數字上顯示，居家工作者成限最高比率的所謂「少報加班費時數」(unpaid overtime)。此特殊現象在疫情期間也有出現，平均而言每週有約 6 個小時。相較於非居家工作者期每週平均家班時數為 3.6 小時明顯偏高。

另外值得一提的一點在於工作時段。通常在家工作者通常比較晚開始，常見於下午時段，而且出現更為彈性的中間休息。由於不必早起通勤，勞工趨向比較晚開始工作，而且於工作期間也偏好用更多的中斷與休息。從管理的角度這或許也是一件好事，因為比較居家工作者與一般工作形態後發現，前者掛病號的比率為 0.9%，遠低於後者的 2.2%。

與其他國家關注點略異，英國有關遠距工作之實施係其勞動市場工作彈性化大方向下之一部分延伸，近期則特別聚焦在居家工作得否提昇為一種請求權之問題，亦即勞工得否能基於自主防疫或其他考量要求調整工作方式為全部或是部分遠距工作，而非僅被動的被要求或是配合事業單位調整辦公地點，改成其他約定之處所或甚

---

<sup>148</sup> Homeworking hours, rewards and opportunities in the UK: 2011 to 2020, 19 Apr 2021.

至居家工作。蓋所謂彈性工作請求權（Right to request flexible working）為英國政府自 2003 年 4 月起即採用的立法框架，原本就規範父母或特定照顧者能據此請求工作地點的變更、工時與相關工作型態的情形，在 2014 年最近的微幅修改則是針對時擴大適用範圍進一步涵蓋所有在同一雇主下連續工作 26 週的勞動者。

進一步而言，英國所謂彈性工作立法框架（Flexible working legislation），重要之構成部分分別為「彈性工作法」（The flexible working regulations 2014）、「兒童與家庭照顧法」（Children and families act 2014）以及相關的指導性行為準則（code of practice）等三大區塊。依照其上述規定，勞工具備以下條件者皆得提出包括居家工作等之遠距工作時間與地點上之安排。條件分別為 a. 於同一雇主繼續工作滿 26 週（半年）以上；b. 身分別屬於白領僱工（employee）以及 c. 距離上次提出彈性工作措施相關請求已經距離超過一年以上。相應而言，雇主依法也有一定的配合要求，主要有以下 2 點：對於相關的請求，雇主必須審慎處理，在三個月內正式回覆以及僅得以與企業經營必要性之理由拒絕之，其中包含下列八項原因：a. 造成企業額外負擔；b. 彈性後所剩餘的工作無法分配給其他員工；c. 無法招募此類人員從事工作；d. 彈性工作將影響工作品質；e. 彈性工作將影響工作績效；f. 企業滿足顧客需求的能力將受到影響；g. 在彈性工作期間並沒有足夠的工作量；h. 企業準備進行組織結構調整。此一立法框架目的在於：

- （一）賦予勞動者協商彈性工作的權利。
- （二）協助勞動者更能調和工作與非工作的生活。
- （三）確保雇主在彈性工作模式下的商業利益。

儘管過去執行彈性工作亦與我國育嬰留停有著相近現象，面臨女性申請者偏多、影響女性職涯發展等問題，在 2019 年 COVID-19 爆發而封城後，彈性工作確實維持了企業持續營運的功能。根據英國統計局調查，在 2020 年 4 月有 47% 的英國勞動者採取遠距居家工

作，相較於 2018 年只有 11%<sup>149</sup>。

## 第五節 小結

研究整理各國遠距工作相關規範，約略可分為「既有法規解釋」、「專法」及「立法框架」三類，如表 8。而疫情發展及防疫措施直接影響各國遠距工作的相關規範，如美國係在電傳工作加強法案的基礎上，聯邦政府的白宮管理及預算局以電傳工作指令等行政命令，要求部會首長在最大幅度內擴大聯邦雇員電傳工作；或如英國作為勞動者因封城而無法進到辦公室，因而逐步從彈性工作框架中延伸成為遠距工作的請求權，讓勞動者可以在家或其他非辦公處所提供勞務；抑或如法國與比利時因為長時間連線而改變家庭工作生活平衡，以致從離線權的方向規範遠距工作。

即便如此，各國勞動法並未大幅修正調整，如日本在遠距工作下工作時間的調整僅以行政指導為之，德國遠距工作原則上仍適用民法、勞動法或家內勞動法，至多如法國增列離線權（right to disconnect）於勞動法中，或如英國遠距工作可能衍生成為一種權利賦予，然仍須視其與利害關係人公共諮詢結果而定。就共同關注的勞動權益部分，主要為工作時間、家庭工作生活平衡及工作用具及成本負擔問題：

---

<sup>149</sup> 英國統計局 (July 2020)

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/coronavirusandhomeworkingintheuk/april2020>

表 8、各國遠距工作相關規範

	我國	日本	德國	法國	美國	英國
適法 方式	既有法規解釋 行政指導適法： 包含 2015 年 5 月 6 日發布「勞工在事業場所外工作時間指導原則」，以及「在事業場所外工時指導手冊」，與 2021 年就相關職安衛生部分提出「居家工作職業安全衛生參考指引」	既有法規解釋 行政指導適法： 遠距工作仍須遵守勞動基準法、最低賃金法、勞動安全衛生法及勞動者災害補償保險法	既有法規解釋 按型態適用相關法律 修訂勞動法	訂定專法 Nr. 2017-1387 相關指令後，最近一次相關在私部門適用之修法在 2018 年（télétravail）間完成。修法重點在於將電傳勞動予以重新定義	訂定專法適用 聯邦政府 僅有聯邦政府適用 2010 年電傳工作加強法（Telework Enhancement Act）	立法框架 彈性工作立法框架（Flexible working legislation）之中，重要之構成部分分別為「彈性工作法」、「兒童與家庭照顧法」以及相關的行為準則（code of practice）
關注 重點	工時、職業安全衛生等	工時、職業安全衛生等	遠距工作發動適法，包含契約、工時等	離線權等	聯邦政府持續營運計畫	工時、家庭生活平衡

### 一、遠距工作下的工作時間規範方式

遠距工作下的工時規範，原則上各國仍依循既有勞動法規範比照適用。在日本厚生勞動省遠距工作所做的行政指導中，認為遠距工作仍須遵守勞動基準法（昭和 22 年法律第 49 號）、最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 號）、勞動安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 號）及勞工災害補償保險法（昭和 22 年法律第 50 號）。企業在訂立勞動契約時，除應向勞工說明工資、工作時間外，如果決定讓勞工遠距工作，必須指定遠距工作地點。若因遠距工作而可能改變工作的起迄時間，必須在工作規則中明確說明。德國在家遠距工作時也必須遵守勞動法工作時間保護，根據法律對遠距工作在契約中規定最長工作時間、休息時間和下班時間。

## 二、遠距工作下的工作與家庭生活平衡影響

遠距工作對勞動者影響主要為工時因為工作場所變動而不確定，歐盟研究亦顯示，由於大量依賴資通訊科技，因此勞工常常會超時工作，每週在家需要進行工作聯繫的次數亦大幅增加。<sup>150</sup>各國推動遠距工作的經驗指出，遠距工作固然有諸多好處，但是另一方面亦產生不少負面效應。<sup>151</sup>舉例而言，其包括工作時間延長、工作與私人生活間造成衝突與重疊部分（亦稱為工作與家庭衝突關係 work-home interference），最後終究造成工作負擔的加重，實與若干立法旨意相違，包含歐盟工作時間指令、家庭工作生活平衡指令、歐盟社會基本權原則等，需要在勞動者職業安全衛生的考量上進行規範。

## 三、遠距工作離線權立法

基於遠距工作對前述工作家庭生活平衡的影響，歐盟層級及其會員國皆開始推動離線權立法，截止 2021 年止共有七個歐盟會員國針對離線權進行立法，包含法國、比利時、義大利、西班牙、斯洛伐克、葡萄牙及希臘<sup>152</sup>。就此而言，立法策略可以分為「軟」性立法及「硬」性立法，前者如日本厚勞省以行政指導方式明確定義工作時間，並在延長工時管理中加入「抑制電子郵件發送（離線權）」，後者則如法國試圖修法明確化勞工的離線權。

兩種策略各有優缺。以硬性立法而言，儘管如法國已完成離線權立法，但是根據目前所蒐集之資料，法國實務及學界似仍無對於離線權之正式定義或統一見解。針對企業未採行離線權保障措施之情形，法國勞動法亦無明文予以處罰之規定。硬性立法的優點在於，儘管有前述問題，似乎無妨法國法制對於侵害勞工離線權之保障。主要在於法國勞動法保障勞工離線權之方式，係將離線權相關規範置於企業「強制協商義務」之條文中（Art. L. 2242-17 第 7 款參照），換言之，若企業違反針對離線權保障內容進行協商之義務，將因違

<sup>150</sup> 同註 42。

<sup>151</sup> Eurofound (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, pp. 7

<sup>152</sup> Eurofound (2019). *Right to disconnect in the 27 EU Member States*.

反 Art. L. 2242-17 之強制協商義務，而依同法 Art. L2243-2 受到有期徒刑及罰金等刑責之制裁。

一般評價認為法國近期相關之修法，其最重要之意義在於，有關電傳勞動之約定排除個別勞動契約議定之可能性，等同給予企業較大之彈性，特別是利用工作規則等之方式，雇主得保留一些諸如引進電傳勞動門檻以及期間內最高電傳勞動日數等關鍵性條件設定之自主權。實務上不乏有許多指標性社會夥伴的團體協約，例如雷諾汽車 Renault 於 2019 年初與四個大工會 CFDT, CFE-CFC, CGT 以及 FO 議定之團體協約中，即明訂在不影響企業營運之前提下，勞工得以在任何地點，一周內一天半至兩天為限選擇電傳勞動。

#### 四、遠距工作下的職業安全衛生保護

除離線權需予以規範外，從各國經驗中可以發現，遠距工作亦衍生其他職業安全層面的疑慮，一些新的文明病例如電腦疲乏、長時間上網無法下線、常常感受到工作上的疏離感、失去對於公司的認同感、缺乏與同事見面或交換意見之機會、勞工個人及其家庭成員的隱私都不易保障周延等。就此而言主要採取軟性立法，如日本厚勞省以行政指導方式規範包含必要的健康檢查和根據結果採取的措施，對長期工作人員的面談指導和基於結果的措施。並與職安系統連結，加班/節假日工作時間以適當實施面試指導計算和提供信息給職安醫師，重要的是通過實施壓力檢查和基於結果的措施來確保遠距工作人員的健康。此外，企業應制定心理健康促進計劃，計劃中需由衛生委員會等調查和審議遠距工作人員的心理健康措施，並以此為基礎開展工作。在改變勞工的工作內容時，調整為遠距工作時，需要遵守相關法律法規，例如提供必要的安全衛生教育。

#### 五、遠距工作下的工作用具之負擔

另外在實證上也常見雇主利用勞工遠距工作之同時，不合理的將其原本應負擔的成本諸如水電、網路等轉嫁給勞工，進而壓縮勞工合理之報酬空間。此部分在國際規範家內勞動公約及其隨附的



「1996 年家內勞動建議書」所提及的工作成本之負擔略以依據建議第 16 點之規定，勞工應獲得諸如水、電、通訊與設備之保養等與其工作相關之成本負擔；其次，因為用於保養機械或設備，更換工具，分揀整理以及包裝拆裝等之時間應予補償，其他國家如德國的費用分擔原則，亦足供行政機關參考。

## 六、遠距工作地點之範圍

國際比較發現，各國目前對於何謂「居家辦公」(home office) 以及遠距辦公 (mobiles Arbeit) 不管在法制上或實踐面都相當分歧。例如雖然在荷蘭、法國與英國都立法允許在私部門勞工得以請求工作地點之彈性化。但是英、法立法例僅允許在私宅履行勞務之選項，荷蘭則更進一步允許辦公場域、勞工私宅以及其他選擇的第三個地點，因此更符合所謂遠距工作之範圍。就實證研究而言，仔細檢視幾個近期立法引進工作地點彈性化請求權的國家如荷蘭、法國與英國後，目前仍未發現有明顯的對於居家辦公或遠距工作之直接影響。話雖如此，在增進勞工或其團體談判之實力部分，因為立法明文化的確強化了該請求權之合法性地位，另一方面也宣示該項權利不應淪為少數人之特權，因此間接而言仍具實益。英國則更進一步，目前在進行的遠距工作公共諮詢若無異議，即會修正其 1996 年就業權利法案第 8A 篇，遠距工作從請求權轉換為勞動者的既有給定權益，如同休假。

## 七、遠距工作請求權問題

然而英國將遠距工作化為就業權利法案中的既有權 (default)，是否真有其實益？就此而言雖尚未正式修法，值得注意的是，從法國離線權過去立法例觀察，明文立法也有可能發生反效果。法國企業在離線權修法後反而更傾向尋求以利用工作規則等方式律定電傳或是居家工作，藉以將此限制在非正式性、僅限於在企業內部範圍內，以加強監督管制以及降低引進後之衝擊或影響強度等，亦即儘管立法者立意良善，希望透過遠距工作法制化提供勞動者更多保障，

企業的反制作為可能會抵銷此一努力，甚至反造成勞動者不利影響。

## 第四章 我國遠距工作發展趨勢與相關法制規範

### 第一節 我國遠距工作現況與相關法規

#### 一、遠距工作政策與現況

##### (一) 我國數位國家政策與遠距工作

遠距工作與一國數位經濟政策相關，亦即推動數位轉型及數位社會的發展規劃，將決定遠距工作的定位與保障方向。以歐盟為例，雖然前述電傳勞動框架協議於 2002 年提出，後續電傳與移動工作的推展（Telework and ICT-based Mobile Work, TICTM）係在 2016 年個人資料保護規範法（GDPR）下建立法律環境，執委會於 2021 年 3 月 9 日提出「2030 數位羅盤」（Digital Compass）數位轉型願景，就數位人才、數位基礎建設、數位企業及數位政府等四大面向，分別訂出細項具體的量化目標，再到個別會員國如比利時與葡萄牙分別於 2021 年提出遠距工作相關規範如離線權的國內修法方向。日本則是自 2007 年起即執行電傳勞動者人數倍增活動計畫（テレワーク人口倍增アクションプラン），在產學官（總務省、厚生勞動省、經濟產業省、國土交通省）主導下，設定目標是電傳勞動者在 2010 年占就業人口數的 20%，並配合電傳勞動者環境整備調整稅制規定，電傳勞動者相關設備取得後 5 年度之固定資產稅率降低為原本的 2/3。

而我國自 2002 年起推動國家資訊通信發展方案，至今逾 10 餘年，鑒於當前全球先進國家皆將數位經濟視為國家社會進步暨經濟轉型的主調，且政府目前推動產業創新及新南向政策，數位經濟為其重要驅動因素，2016 年行政院提出「數位國家·創新經濟發展方案」（簡稱 DIGI+），除延續之前國家資通訊發展方案，並在硬體與軟體建設並重原則下，透過建構有利數位創新之基礎環境，鞏固數位國家基磐配套措施，打造優質數位國家創新生態，以擴大我國數位經濟規模，達成發展平等活躍的網路社會，推進高值創新經濟並建構富裕數位國家之願景。其後接續於 2017 年提出「5+2 產業創新計畫」，及 2019 年「臺灣 AI 行動計畫」，後者 AI 行動計畫於推動主

軸中提出「AI 人才衝刺」，成立「AI 創新研究中心」及萬人智慧應用先鋒，合作培訓萬名 AI 菁英技術及應用實務人才。

再至 2020 年國發會提出「後 COVID-19 臺灣經濟發展對策」<sup>153</sup>，自此遠距工作型態方從「勞動市場彈性化」的角度切入，與數位國家政策下的「零接觸經濟」產生連結，定位遠距工作為「資通訊科技發展增加工作地點之彈性，使勞工可在家工作，同時亦帶動電傳勞動（telework）興起，藉由資通訊設備提供勞務，不受時間及場所限制」，並應從「提升企業具備數位化能力」的角度，協助中小企業發展遠距工作、智慧物流、大數據分析等數位化能力，並提供全面輔導，以驅動產數位轉型。相關整理如表 9：

表 9、我國政府部門有關遠距工作的相關說法比較

部門	出處	遠距工作的定義與說法
勞動部	2021 年 6 月發布「居家工作職業安全衛生參考指引」	居家工作是一種工作安排，工作者在家裡使用資訊傳播科技完成雇主所交付的工作
國發會	2020 年 5 月 18 日提出「後 COVID-19 臺灣經濟發展對策」	資通訊科技發展增加工作地點之彈性，使勞工可在家工作，同時亦帶動電傳勞動（telework）興起，藉由資通訊設備提供勞務，不受時間及場所限制
勞動部	2016 年 3 月 24 日在立法院第 9 屆第 1 會期社會福利及衛生環境委員報告	勞工或自營業者於雇主主要營業場所之外的職場、雇主指定之場所或於自行選擇的職場中，藉由電腦資通訊科技及透過資通訊設備，履行勞務的工作型態。電傳勞工工作型態的興起，有別於傳統以固定工時、固定工作地點、固定雇主為基礎的工作型態。
勞動部	2015 年 5 月 6 日發布「勞工在事業場所外工作指導原則」	指勞工於雇主指揮監督下，於事業場所外，藉由電腦資通訊科技或資通訊設備履行勞動契約之型態。
勞動部	vTaiwan	近年來網際網路發達的緣故，改變了許多工作形式，有些工作可以透過網路就能夠執行完畢，不受場所限制和可自行彈性安排工作時間，例如電子商務、網頁製作或網路行銷、電話行銷等，工作態樣多元。由於多半是勞工於雇營業場所之外的職場，或於自行選擇

<sup>153</sup> 行政院國家發展委員會（2020）。後 COVID-19 臺灣經濟發展對策。  
[https://www.ndc.gov.tw/nc\\_27\\_34172](https://www.ndc.gov.tw/nc_27_34172)

		的職場中，藉由電腦資通訊科技及透過資通訊設備，履行勞務的勞動型態，與傳統的固定雇主、固定工作時間、固定工作地點等特質不同。
行政院	vTaiwan	利用電腦軟體、網際網路等從事約定的工作，並利用電子科技回覆工作處理狀態。另外，電傳勞動往往也有「不受場所限制」和「可自行彈性安排工作時間」這兩個特性。
勞動部	2015年5月14日 虛擬世界電傳勞動法規調適簡報	勞工於雇主主要營業場所之外的職場，或於自行選擇的職場中，藉由電腦資通訊科技及透過資通訊設備，履行勞務的勞動型態。電傳勞動者工作型態的興起，突破了傳統以固定工時、固定工作地點、固定雇主為基礎的工作型態。

資料來源：修正自徐國滄等人（2017）

## （二）遠距工作現況

目前我國並未直接針對遠距工作進行調查，較為間接者僅有「109年勞工生活及就業狀況調查報告」內一個題項，針對行業別遠距工作的技術可行性詢問受訪勞工，分為「可進行」、「部分進行」及「不可進行」，可進行的主要為出版影音傳播及資通訊服務業（18.3%），部分進行為專業科學技術服務業（48.3%）與金融及保險業（42.8%），不可進行的為住宿及餐飲服務業（92.3%）及醫療保健社會工作服務業（91.6%），與前面章節的國際趨勢相當接近。

## 二、遠距工作所涉勞動法規

依據勞動部電傳勞動相關簡報或說帖，遠距工作係指或自營作業者於雇主主要營業場所之外的職場、雇主指定之場所或於自行選擇的職場中，藉由電腦資通訊科技及透過資通訊設備，履行勞務的工作型態，有別於傳統以固定工時、固定工作地點、固定雇主為基礎的工作型態。勞動部依此定義認定電傳勞工包括，勞工與自營作業者，且是在雇主要營業場所之外，透過資通訊設備履行勞務者。再就前述勞動部發布的「勞工在事業場所外工作時間指導原則<sup>154</sup>」以及「在事業場所外工時指導手冊<sup>155</sup>」，所稱的電傳勞動工作者，係指勞工於雇主指揮監督下，於事業場所外，藉由電腦資通訊科技或資

<sup>154</sup> 勞動部一〇四年五月六日勞動條三字第一〇四〇一三〇七〇六號函。

<sup>155</sup> 勞動部，〈在事業場所外工時指導手冊〉，104年9月出版。擷取日期：2022/2/5。

通訊設備履行勞動契約之型態<sup>156</sup>。

就前述勞動部所發布兩項手冊，原則上適用者為新聞媒體工作者、電傳勞動工作者、外勤業務員及汽車駕駛等四大類的工作者在外工作之「工作時間」認定及「出勤紀錄」記載之參考。雖然當時該項指導原則主要適用對象是新聞工作者、電傳工作者、保險房仲各種業務員及車輛駕駛等 4 類，遠距工作及居家辦公的勞工應可比照適用，後續勞動部亦配合情勢演變，於 2021 年再就相關職業安全衛生部分提出「居家工作職業安全衛生參考指引」。惟因前述勞動部發布的「指導原則」或「指導手冊」僅是行政指導，一旦發生爭議，仍須採取個案認定方式處理。綜上顯示，政府部門目前尚無統一性的法律定義，研究整理遠距工作所涉勞動法規：

### （一）勞動條件

#### 1. 工作與休息時間

勞動基準法並沒有就工作時間的認定標準做出定義，依據勞動部 104 年 5 月 14 日勞動三字第 1040130857 號解釋函，「查勞動基準法所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間」。勞動基準法涉及工作與休息時間的規定包括：

- （1）第 30 條第 1 項：每日正常工時不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
- （2）第 30 條第 5 項：雇主應置勞工出勤紀錄，保存 5 年。
- （3）第 30 條第 6 項：出勤紀錄，應逐日記載至分鐘。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，不得拒絕。
- （4）第 32 條第 1 項：延長工時，須經工會或勞資會議同意。
- （5）第 32 條第 2 項：延長工時連同正常工時，一日不得超過

---

<sup>156</sup> 勞動部一〇四年五月六日勞動條三字第 1040130857 號函。

12 小時。一個月不得超過 46 小時。

- (6) 第 35 條：勞工繼續工作 4 小時，至少應休息 30 分鐘。
- (7) 第 36 條：勞工每 7 日中應有 2 日之休息，1 日為例假日，1 日為休息日。
- (8) 施行細則第 18 條：勞工因出差或其他原因在事業場所外工作致不易計算工時時，以平時工時為工時。
- (9) 施行細則第 21 條：所定出勤紀錄，包括簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。

關於前述出勤時間工作記錄所為工時之推定，勞動事件法規定於第 38 條，即：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」其立法理由係謂：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準法施行細則第七條第二款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第三十條第五項及第六項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存五年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力，因而推定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間均為工時；雇主對於推定的工時若有反對意見，可以提出證據來推翻它<sup>157</sup>。就此而言，遠距工作的工時似可由出勤記錄來推定，可以為遠端登入公司系統、APP、電子郵件等形

---

<sup>157</sup> 洪鶯娟 (2020)，工時之推定與加班之認定，[https://www.taie.com.tw/tc/p4-publications-detail.asp?article\\_code=03&article\\_classify\\_sn=66&sn=1402](https://www.taie.com.tw/tc/p4-publications-detail.asp?article_code=03&article_classify_sn=66&sn=1402)

式。

有關延長工時加班費計算，勞動基準法第 24 條規定：

- (1) 加班在 2 小時以內，按平日時薪加給 1/3 以上；超過 2 小時，加給 2/3 以上。
- (2) 因天災、事變或突發事故而加班者，按時薪加倍發給。
- (3) 休息日工作，工時 2 小時以內，按時薪加給 1 又 1/3 以上；超過 2 小時，加給 1 又 2/3 以上。
- (4) 休息日工作，4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時，以 8 小時計；逾 8 小時，以 12 小時計。

再就出勤時間與工作時間的區別而言，過去大都採取「可支配狀態<sup>158</sup>」做為認定標準。不過，近年來實務界已轉變到「勞動契約」觀點，認為勞工出勤紀錄所載非實際的工作時間，勞工出勤紀錄所顯示的工時，應待勞雇雙方依實際情況，就勞工是否在雇主之指揮監督下？有無指派任務？等具體情況判斷，不宜以單純的「可支配時間」作為認定依據<sup>159</sup>。也就是，在雇主指揮監督下服勞務，或於雇主明示、默示下服勞務的時間，才算工作時間<sup>160</sup>。

由於遠距工作賦予勞工時間及地點上的彈性，將導致勞工的工作時間及工作地點，部分地或全部地與企業的工作時間及工作場所脫勾。這與傳統由雇主形成的他律監督不盡相同。再者，傳統的指揮命令權也會由「資訊的他律所取代」，但所謂「遠距勞動的勞動關係已近於自主的勞務」，並非指遠距勞動只有自營作業者一種而已，而是指勞工「必須能夠自我負責及自主的執行遠距勞動」而言，亦即勞工必須具有足夠的自律性。

<sup>158</sup> 內政部 74 台內勞字第 310835 號函「...工作時間，係以到達工作現場報到時間為開始，...」。

<sup>159</sup> 台北高等行政法院 104 年度簡上字第 5 號，倘出勤紀錄所載非勞工實際之工作時間，則勞工在出勤紀錄所顯示之工作時間，是否確實執行工作，或確實有加班之事實，尚待勞雇雙方依實際情況，就勞工是否在雇主之指揮監督下？有無指派任務？等具體情況判斷。

<sup>160</sup> 台灣高等法院 94 年度勞上易字第 36 號、台灣高等法院 102 年度重勞字第 42 號。



另一方面，遠距勞動者必須兼顧雇主及遠距勞動者的利益。亦即，一方面使得雇主可以在特定的時間利用勞務，另一方面則給予勞工得以在自定的時間提供勞務。

## 2. 工作用具之歸屬

對於雇主而言，由於將工作位置外移至遠距勞動者的住宅或自行選擇的處所，可以享有節省辦公空間的好處。然而，遠距勞動者為了工作而備置的（私有住宅或第三處所）工作室及所支付的費用（租賃費、電話費、網路費、用電費、食膳費），以及遠距勞動者事先購買的器材設備費用、辦公用品、及其他相關費用（如保養、修理費用），是否能由勞工負擔或勞工得向雇主要求支付？再者，遠距工作的特性會需購買一些較昂貴的機器設備（電腦軟硬體、攝影器材、冷暖氣設備），該機器設備可能因為勞工的疏忽、過度使用、或意外狀況而受到損害或功能減損，更換或修理電腦設備的相關費用應由誰負擔？如因使用方法錯誤而造成機具損毀；或者未經准許，利用私人所有的程式而導致公司總部的電腦資料受到病毒感染；或者未能妥善地保存密碼、或者遺失電腦內的機密資料等，勞工須負起損害賠償責任嗎？另外，遠距勞動者在休息時間，利用公務電腦私人或藉機上網找尋資料。假如該工作用具的所有權屬於雇主，則除非另有約定，否則勞工只能在勞動關係的範圍內加以利用，並無權為了私人目的而利用？但要如何規範？如何分清公私之別？再者，當雇主與遠距勞動者終止勞動契約，如屬雇主之工具自該返還，此時究竟是雇主應至勞工處拿取或是勞工應將之送至雇主的企業體內？另外，如何分清那些工作用具必須返還？此部分均存在疑義<sup>161</sup>。

### （二）家庭工作生活平衡

由於我國法制並無工作地點彈性的相關規範，與遠距工作家庭工作生活平衡層面相關者為工作時間彈性，係規範於性別工作平等法第 19 條的工時減少或彈性工時，此部分與英國彈性工作立法框架

---

<sup>161</sup> 同註 150，頁 36-45。

相同，兩國立法意旨亦均是家庭工作生活平衡考量，賦予勞動者彈性工作請求權。

另在職業安全衛生方面，遠距工作勞工的工作與休息時間不易認定，且又是在企業場所外的地方進行工作，且因工作和家庭在同一場域，私人和工作時間亦呈混沌不明現象，反令家庭工作生活產生失衡。我國目前法令雖然已經有明確的規範禁止於所謂工作時間以外不得強迫勞工履行勞務之規定，甚至訂有相應之罰則。但是就像法定正常工時也有得延長工時之規定，一定程度上的例外等等，實在很難在此就義正詞嚴的主張，非上班時間一定不能收發電子郵件，而是必須更進一步在考量勞雇雙方的需求下，面對不可逆的數位革命重塑新的工作環境。

### （三）職業安全衛生保護法令

配合今（2022）年 5 月即將施行的勞工職業災害保險及保護法，關於勞工在執行職務時的安全衛生保護方面，可將整體法令分成四個區塊，即：

預防方面：職業安全衛生法、勞工職業災害保險及保護法、勞動檢查法、勞保條例的預防職業病健檢等。

診治（含認定與通報）方面：勞工職業災害保險及保護法、勞工保險條例等。

補償（含賠償與補助）方面：勞動基準法、勞工保險條例、勞工職業災害保險及保護法與民法等。

勞動力重建方面：職業災害勞工保護法、身心障礙者勞工保護法、職業訓練法、就業服務等。

亦即法令的重點除了在事先預防外，也在發生職災後的診治及填補勞工損害以維持生活，並重建其勞動力。至於勞工發生職災後，可區分成職災補償與賠償兩大制度。補償方面先是由勞動基準法第 7 章的職業災害補償，以及勞保條例所訂各項給付二者構成。但因

勞動基準法的雇主補償或勞保的職災給付，都是採取特定項目的定額補償方式，並未全然可以填補勞工所受的損害，也沒有考慮到職災勞工往後生活與勞動力重建。而勞工職業災害保險及保護法的通過與實施，足以補正漏洞。又勞雇關係是以屬於私法的勞動契約為中心，勞工在因為雇主具有故意、過失時，並不排斥民法債務不履行或侵權行為等損害賠償的請求<sup>162</sup>。綜上可知，勞工是否被認定為職業災害，對其權益影響甚大。

值得注意的是，勞動基準法並沒有就職業災害做出定義，第 59 條僅強調，勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依規定予以補償。反而在職安法第 2 條第 5 項明定，「職業災害係指，因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡」。何謂「其他職業上原因」，職安法施行細則第 6 條：「指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者」。另外，勞工保險條例第 2 條：「職業災害保險：分傷病、醫療、失能及死亡四種給付」；第 34 條：「...因執行職務而致傷病之審查準則，由中央主管機關定之」。

再者，勞動部為保障職業災害勞工勞保給付及相關補償之權益，制訂的「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引<sup>163</sup>」，認定工作負荷有三種標準如下：

1. 長期工作過重：發病前 1 個月，加班超過 100 小時；發病前 2 到 6 個月，月平均加班 80 小時；發病前 1 到 6 個月，月平均加班超過 45 小時。

2. 短期工作過重：發病前 1 天工作時間過長；前 1 週常態性工時過長；工作型態與負荷造成精神緊張。

3. 異常事件：突發性極度緊張、驚嚇、恐懼等；對身體造

<sup>162</sup> 陳逢源（2017）個別勞動法之體系理解與實務運用，頁 313-315。

<sup>163</sup> 相關規定可參酌職業促發腦血管及心臟疾病(外傷導致者除外)之認定參考指引。

成突發或難以預測的強烈負荷；急遽且顯著的環境變動。

綜上可知，職業災害是否成立，必須視勞工是否在雇主所指定的工作場所，或於上下班途中受傷害，或因執行職務、遭遇意外傷害、罹患職業病、殘廢或死亡，以及執行職務與傷亡發生間是否存在因果關係而定<sup>164</sup>。實務及學說的判定是以「業務執行性」與「業務起因性」作為標準；亦即，首先判斷勞工行為是否具有「業務執行性」；如是，再判斷該行為與職災間是否有因果關係，即「業務起因性」<sup>165</sup>。然而，訴訟上常面臨「因果關係」判斷難題，尤其是過勞死、精神疾病等，勞工罹病是否與其工作間具有因果關係，其認定標準不如職業傷害顯而易見，如何證明罹患疾病是因工作所引發而非自己生活習慣或健康狀況等個人因素造成並不容易<sup>166</sup>。

最為困難者為遠距工作的勞工在家工作，或工作地點因衛星辦公室、移動工作或分流上班而分散，每位勞工所處的工作環境不同，雇主在面對其工作安全衛生問題，如電腦與周邊設備操作過程中溢出的輻射、不明熱能與不自然的噪音、不當的工作設計，可能促發工作者視力、神經肌肉及情緒等多方面障礙等問題均屬無法明確認定因果關係者<sup>167</sup>。而回到職業傷害認定，首先是「業務執行性」判斷，強調勞工是在雇主支配狀態下提供勞務，亦即勞工的「行為」必須是在執行職務，始有發生職災可言。

另外，按照職安法第 36 條：「主管機關及檢查機構對於各事業單位工作場所得實施檢查」。遠距工作勞動者如在家中或移動職場工作，按目前的法規恐難以實施勞動檢查。再加上，勞動者其工作場所及設備未必為雇主所提供，尤其工作場所在家內時，勞工檢查員的權限是否能依循現制，還是受到相當的限制？如為保障電傳勞動者的人格權，則勞動檢查的目的恐難實現。尤其，在傳統勞資關係

<sup>164</sup> 王惠玲（2005）由過勞死到過勞自殺—相當因果關係之迷思，台灣本土法學雜誌，第 77 期，頁 301-305

<sup>165</sup> 楊通軒（2011）個別勞工法：理論與實務，頁 533

<sup>166</sup> 許健鈴（2016）。《電傳勞動者勞動權益保障之研究—以在家電傳勞動為中心》。臺北市：臺北大學法律研究所碩士論文，頁 87

<sup>167</sup> 伍岳（2000）。《電傳勞動關係之研究》。臺北市：政治大學勞工研究所碩士論文，頁 78

上，職災問題的認定通常有一定規則可尋。然而，部分遠距勞工的上下班及上班休息時間都可能相當模糊，這使得工安與職災問題的認定，都得重新思考。

再者，遠距勞工的工作與生活空間往往重疊，雇主是否具備檢視可能性，能不能去勞工家裡做危險辨識，勞動部又要如何認定其與職業災害的因果關係，而部分遠距勞工可能同時為多位委託者提供服務，如果發生工安與職災問題，認定上恐有疑義。至於職業病的認定，遠距工作者，可能因長時間的工作，造成心血管疾病、肌肉骨骼疾病、高度敏感性疾病眼睛疲勞、電腦螢幕的輻射和工作倦怠等問題，或者肌肉和骨骼相關的疾病，如腕隧道症候、下背痛、雙肩硬痛、腰痛等。再者，遠距勞工在心理上極可能因為作業空間分散化所造成「社會孤立感」。甚至可能出現社交疏離或是衍生出精神疾病等，當要證明工作和疾病之間的因果關係時，必須考慮許多複雜的因素，包括最近的工作環境、工作狀況的變化等；對於疾病的發病要因，還要考慮勞工原有疾病，判斷工作所引起的危險性，以及對原有疾病所加上的負荷，是否疾病發作的主要原因等。在因果關係判斷上，會因為電傳工作環境在「家」，工作環境中摻雜許多家庭成分的因素於其中，要認定是否為職業病或過勞死，因工作環境的特殊現象，導致認定上更為艱困。

#### （四）勞動檢查

遠距工作型態在工時認定及出勤記錄上常為爭議點，勞動部於2015年所頒佈「勞工在事業場所外工作時間指導原則」第6點即針對勞動檢查事項予以指導略以：「接受勞動檢查時，應提出書面紀錄」。另於8月7日發布「遊覽車駕駛時間檢查參考指引」，輔助勞動檢查員認定遊覽車駕駛工作時間之標準，該標準或可比照適用於同屬在事業場所外工作之遠距勞工。惟遠距勞工除因工作場所在雇主所提供之外，自宅工作亦是其中一種類型，勞動檢查或難以在未取得勞工同意下進入家中進行。然學者徐婉寧認為此等問題透過法解釋即可解決，政府或可參照外國法制制定相關的指引，透過行政

指導的方式，於現行法的框架下作出合乎電傳勞動性質之解釋。<sup>168</sup>

### （五）集體勞動關係

遠距勞工的特性即工作場所分散，不易接收工會方面的訊息，且勞工之間缺乏互動與溝通，在勞動意識上本就不易凝聚。此外，電傳勞工往往強調專業以及獨立性作業，對於工會的依賴性並不高。工作地點的分散，使其很難對組織產生認同感與歸屬感，造成流動率偏高，缺乏集體意識。另一方面，我國工會的功能不彰，缺少與雇主協商的能力，在保障會員的權益上有限，以致於此種勞工加入工會的意願上並不高。由於傳統工會大多在集中的、實體的場域和會員互動，遠距工作人員的工作型態不同於以往，工會必須主動與這些電傳工作者接觸，而企業對顧客逐漸實施的關係行銷方法<sup>169</sup>，值得工會多加參考和運用<sup>170</sup>。

## 三、遠距工作勞動法規專家學者研析意見

本研究根據本節上述整理遠距工作涉及勞動法規，再予以參照第三章各國法規整理如下表 10，據此提交專家學者後續研析意見如下：

---

<sup>168</sup> 徐國淦、成之約、劉士豪與徐婉寧（2017）。歐盟、美國、日本與我國因應電傳勞動趨勢研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究報告。

<sup>169</sup> 關係行銷是以一種互利的行銷觀念，利用互動、個人化且具附加價值的長期接觸，以確認、建立並維持與個別顧客的網路關係，其中兩個關鍵要素是互動與互利。

<sup>170</sup> Bibby, Andrew, 1996, Trade unions and Telework, 下載自 Andrew Bibby's website, www.andrewbibby.com. 上網時間 2017 年 9 月 30 日。

表 10、遠距工作涉及條文及他國參照一覽

面向	涉及條文	可參考規範
勞動基準	<p><b>工作場所</b></p> <p><b>工作時間</b></p> <p><b>勞動基準法</b>                      第 10-1 條工作調動五原則                      第 24 條延長工時加班費                      第 30 條第 1 項每日正常工時不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時                      第 30 條第 5 項雇主應置勞工出勤紀錄                      第 30 條第 6 項出勤紀錄應逐日記載至分鐘。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，不得拒絕                      第 32 條第 1 項延長工時須經工會或勞資會議同意。                      第 32 條第 2 項延長工時連同正常工時，一日不得超過 12 小時。一個月不得超過 46 小時                      第 33 條調整工時</p> <p><b>勞工事業場所外工作時間指導原則</b>                      第 2 項工作時間認定</p> <p><b>休息時間</b>                      第 35 條勞工繼續工作 4 小時，至少應休息 30 分鐘。                      第 36 條勞工每 7 日中應有 2 日之休息，1 日為例假日，1 日為休息日。</p>	<p><b>日本</b>                      行政指導建議各項與工時有關項目，即便是遠距工作，雇主也有責任正確掌握勞工的工作時間：                      (一) 工作時間                      (二) 暫離時間                      (三) 通勤與出差時間                      (四) 部分遠距部分實體時間                      (五) 裁量勞動制下的工作時間                      (六) 休息時間</p>
	<p><b>出差時間</b></p> <p><b>出勤記錄</b></p> <p><b>工作用具</b></p> <p><b>勞動基準法施行細則</b>                      第 18 條勞工因出差或其他原因在事業場所外工作致不易計算工時時，以平時工時為工時                      第 21 條所定出勤紀錄，包括簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄</p> <p><b>勞動基準法施行細則</b>                      第 7 條第 2 項第 6 款勞動契約應約定事項：勞工應負擔之膳宿費及工作用具費</p> <p><b>居家工作職業安全衛生參考指引</b>                      參之一之(二)安全衛生管理注意事項：雇主應提供居家工作者必需之設備、設施，或允許居家工作者臨時將設備從工作場所帶到居家工作地點，如電腦、顯示器、鍵盤、滑鼠、印表機等</p>	<p><b>國際勞工組織及歐盟</b>                      家內勞動                      電傳工作框架</p>
	<p><b>遠距工作定義</b></p> <p>第 3 項第 2 款電傳工作者定義</p> <p><b>居家工作職業安全衛生參考指引</b>                      居家工作是一種工作安排，工作者在家裡使用資訊傳播科技完成雇主所交付的工作</p>	
職安衛生	<p><b>職業災害</b></p> <p><b>勞動基準法</b>                      第 59 條勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依規定予以補償</p>	<p><b>德國</b>                      遠距勞工所受職災保險保障與一</p>

		<b>職業安全衛生法</b> 第 2 條第 5 項職業災害 <sup>171</sup>	般企業勞工相同
	<b>勞動檢查</b>	第 36 條主管機關及檢查機構對於各事業單位工作場所得實施檢查	
	<b>遠距請求</b>  <b>職業災害</b>	<b>職業安全衛生法施行細則</b> 第 6 條職災因果認定 第 25 條退避權行使 <b>勞工保險條例</b> 第 2 條職業災害保險分傷病、醫療、失能及死亡四種給付 第 34 條因執行職務而致傷病之審查準則由中央主管機關定之 <b>勞保執行職務而致傷病審查準則</b> 第 17、18 條通勤災害	
<b>家庭工作平衡</b>	<b>性別工作平等</b>	<b>性別工作平等法</b> 第 19 條 30 人以上雇主之員工為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求工時減少或彈性工時	
<b>其他</b>	<b>個人資料保護</b>	<b>就業服務法</b> 第 5 條第 2 項第 2 款要求提供非屬就業所需隱私資料	

### (一) 行政指導方式定義遠距工作的妥適性

我國目前與遠距工作相關定義係以行政指導為之，亦即規範於 2016 年的勞工事業場所外工作時間指導原則下的電傳勞動類型，及 2021 年的居家工作職業安全衛生參考指引中提及「居家工作是一種工作安排，工作者在家裡使用資訊傳播科技完成雇主所交付的工作」，兩種定義均只涵蓋一部份的遠距工作型態，亦即本研究所採「工作（勞務之提出）全部或是部分由勞雇雙方一般所期待的場域（the default place of work）以外的其他任何地點提出者稱之」。這樣的規範方式或難謂完整，此部分建議建立遠距工作基本規範框架，然後由勞資協議的方式去處理個別事項，維持遠距工作所需要的彈性，避免明文立法的問題。專家座談會學者亦提及，「倘從福利的角度出發，政府應該審慎考量是否需要特別規範它（遠距工作），因規範的結果很有可能使企業不願意再提供此福利」（第一次專家學者座談），

<sup>171</sup> 該款職業災害係指，因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡



未來勞動部若考慮維持行政指導模式，建議可以基本規範定義所謂的遠距工作，及說明其相關勞動法的適用。

## （二）遠距工作衍生工具及費用負擔問題

目前衍伸費用部分，學者專家座談會建議本來應由雇主負擔的費用如果由勞工負擔，需予以明確化記載在工作規則，勞動部可以去宣導雇主在遠距工作的指引規範上明確記載。其內容建議可參考歐盟 2002 年電傳勞動框架協議，規範會員國雇主如與勞動者協議進入遠距工作的狀態，除勞動者選擇使用其自己的設備，工作所需的工具與維持費用應由雇主負擔<sup>172</sup>。

## （三）遠距工作工時認定及延長工時問題

遠距工作工時認定及延長工時是勞資之間的爭議點，專家學者建議勞動部應予以重申既有規範，可以參採日本的作法，專家學者亦建議「(遠距工作)工時這部分日本事實上並未放寬，且亦制定一個指導方針，如加班也要事先提出申請制度」(第一次專家學者座談會)。

## （四）遠距工作下非屬就業所需隱私資料問題

基於雇主財產權保護，工作場所可以裝設監視器，但遠距在家工作沒有雇主要維護財產權的適用，若雇主不允許勞工視訊會議模糊背景，那很有可能侵害員工隱私權，亦即就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款要求提供非屬就業所需隱私資料的適用。如果你要求視訊會議勞工要開麥克風、不能模糊背景，那很有可能拍到同住家人，勞工不一定會想接露自己有沒有同住家人、子女的情況，即有可能造成隱私權的侵害。因而原則上不能違反勞工意願提供非屬就業所需資料，但雇主若主張指紋、瞳孔辨識均是就業所需，無此資訊即無法確認是不是這個勞工，即會衍生爭議。

---

<sup>172</sup> 原文為：「The installation and maintenance of equipment for telework, which has to be provided by the employers, unless the teleworker chooses to use his/her own equipment」

### （五）遠距工作時間外的聯繫（離線權）

目前我國離線權的討論僅及 2016 年勞工事業場所外工作時間指導原則下的「雇主以通訊軟體、電話或其他方式使勞工工作」，並不為禁止事項，而是建議勞動者可自行記錄工作之起迄時間，並輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等送交雇主，將前述時間列為工作時間。然若延伸離線權的概念，限制雇主甚麼時候可以跟勞工聯絡，一方面要加強隱私權保護，雇主極可能喪失採用電傳勞動的意願，很可能失去遠距工作所能保有的彈性。

### （六）遠距工作請求權

若勞工片面不顧雇主的反對實施電傳勞動，雇主就沒有所謂的勞務受理義務，勞務提供的發生應該還是要由雇主實施勞務指揮權。相反的，勞動者可不可以因預期疫情的危險，請求雇主採用遠距工作？若以職安法第 25 條退避權行使的方式，此部分學者專家意見認為並不可行：「在公司裡面執行職務，在執行職務裡面我要不要行使退避權...這個問題的話要看雇主是不是有盡到一個職業安全衛生應該有的義務，還是說我有沒有其他的方法可能不用行使到退避權」（第三次焦點座談），「個人認為退避權在電傳勞動沒無法適用，職安法規定的很死，執行職務過程發現危險之虞，勞工很難說我覺得我去上班我去公司會有危險，所以我不要去，你都還沒有到公司怎麼退避」（第二次焦點座談）。

遠距工作請求權較為可能的作法，專家學者建議參考歐盟家庭工作生活平衡指令及英國彈性工作立法框架的立法經驗，將遠距工作（remote working arrangements）延伸成為請求權的選項是較為可行的安排，與此概念相近者為我國性別平等工作法第 19 條彈性工時，可進一步將工作場所彈性的概念導入，為遠距工作請求權創造空間，該條文略以「受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。二、調整工作時間」。

未來若考慮參考英國以請求權方式導入遠距工作，建議可進一步修法將工作地點也列為彈性項目，讓有這個需求的勞動者在不影響工作的情況下改變工作地點進行遠距，也可以作為育嬰假的替代選擇。

### （七）遠距工作型態的職業安全衛生規範

遠距工作者長時間處於連線狀態，難以有明確的休息時間，心理層面受到極大影響。若干其他國家如日本所採取的行政指導策略亦足提供參考，如專家學者座談會建議「日本安全衛生法課予雇主很多義務，安衛法下的子法，有針對辦公室的環境設備衛生訂一個規則，而一般勞工在家工作，家裡的環境其實可達到法規要求的辦公室環境，因此即便勞工不在辦公場所工作，雇主實事上也已履行安衛法的義務...日本是盡量透過解釋，讓電傳勞動能處在一個合法狀態」(第一次專家學者座談會)。

## 第二節 企業採取遠距工作之實務與影響

本研究選擇六個個案企業，其中五家本國籍企業（分別為專業研究機構、製造業、資通訊科技業、電子業及電腦設備業）及一家外國企業（金融保險及服務業），訪談企業主或人資及勞工分析遠距工作的實務運作，並佐以企業（航空運輸業）與政府單位（行政院國家發展委員會）的遠距工作規則，觀察在管理制度上的影響。透過企業訪談發現，目前企業採取遠距工作的原因與疫情直接相關，做為防疫措施之一；其他條件包含企業過去是否曾將遠距或類似的工作安排作為福利事項，亦即是否曾推動包含彈性工時、工作場所等，再者則為業務數位化程度。上述個案企業觀察，後續亦納入問卷調查問項進行交叉驗證。

## 一、企業個案概述

個案 A7<sup>173</sup>為外資金融保險業，目前在台員工數約一千三百人。防疫期間採用遠距工作，約 93.6%員工在家工作，沒有遠距的員工約為 6.4%。不採遠距工作的員工，為需要到公司將實體收件轉為數位的後勤基層員工，包含辦事員、專員、到襄理等保單行政，歸屬於總公司管理部。在疫情減緩後即回歸原有工作模式，其中仍有 40%的員工採用遠距。然與疫情期間的全時在家工作不同，疫情後沿用先前公司已經運行約八年的遠距工作型態，員工得在一週內選擇兩天在家工作，為公司所提供的福利措施。

### （一）遠距工作條件及內容

遠距工作本即為 A7 企業的福利措施，企業在因防疫而採用遠距工作之前，即分階段推動遠距。第一階段為員工得在一週內選擇兩天在家工作，約有 40%的員工採用；第二階段為行動辦公室（mobile seat），員工沒有固定座位，上班選擇當日座位，但約推行一年後即停止。疫情爆發後則推動全時遠距，約 93.6%員工在家工作，疫情趨緩則回到第一階段，仍有約 40%員工以一週兩天方式在家工作遠距，亦即既有福利措施為採用遠距的充分條件，疫情則為必要條件。

金融保險業推動數位轉型亦有相當時日，因而工作內容高度數位化，成為員工得以在家工作，不需到實體辦公室的原因。無法遠距工作的管理部轄下有三個功能：採購、庶務、與保單文件掃描，原因為保險業招攬及核保理賠辦法規範保單需有實體簽收。雖在 2021 年 5 月 25 日疫情期間通過「壽險業因應新冠肺炎疫情服務涉親晤親簽與紙本作業之暫行原則」，業務員招攬得採零接觸方式為之，但保單文件仍維持紙本或書面方式處理原則，正本需繳回保險公司

---

<sup>173</sup> 本個案具遠距工作代表性，疫前即推動遠距工作，將其作為員工福利措施，金融保險業推動數位轉型亦有相當時日，因而工作內容高度數位化，成為員工得以在家工作，不需到實體辦公室的原因。由於個案企業有對外發言制度，為避免訪談內容被辨識，造成受訪者困擾，改以摘錄方式呈現於報告內文。

留存，此部分不可能遠距，公司亦需留有員工將紙本掃描轉為數位檔案。到此時才發現這批後勤員工的價值，亦即作為企業持續營運計畫的核心角色。

## （二）遠距工作原因與可能問題

A7 企業本即有活化持有資產的發展方向，然在本國仍持有辦公大樓，而是採取減持或租賃外國子公司土地資產的作法，因而是從減少辦公空間使用的角度來思考相關作法，遠距工作只是其中的一種配套方式。在前述第一階段時是從減少人員在同一時間使用辦公室的方向，一週內選擇兩天在家工作；第二階段則更前進，朝行動辦公室方向設計，即便 60% 沒有選擇在家工作的同仁進到實體辦公室，亦沒有固定座位，節省出更多的辦公空間，並將剩餘空間租賃給其他企業（OO 房屋）。

訪談企業指出，遠距工作可能面臨的工時彈性問題，在勞動事件等過去修法中相當程度已予以釐清，工時認定亦在數位轉型過程均透過線上打卡，兩者均沒有專家學者座談中所指出的工時認定及延長工時問題，勞資之間都有非常明確的規則。職安部分企業亦定期會有職安師聯繫遠距員工，問題僅存在下班後的聯繫，亦即是否需要離線權規範。

## 二、企業執行遠距工作方式與程度

### （一）遠距工作啟動與疫情發展相關

分析訪談個案企業，採用遠距工作的充分條件是否原為公司的福利措施，必要條件為防疫規範要求，此點與其他各國採用遠距工作模式的原因一致，我國企業啟動遠距工作與疫情直接相關。「去（2020）年疫情開始的時候，OO 院有開始在說要居家上班，我們很多會議都用 Teams 開會。然後到今年 5 月的時候疫情開始變嚴重了，…就會考量因應現在這個環境變化」（A1）

## （二）遠距工作適用者為非現場工作人員

能進行遠距工作者為無須現場工作人力，亦即無法遠距工作者為支持組織運作的現場後勤人員，「無法居家者為實驗室人員，因為實驗室裡面才有實驗設備，在家裡無法執行。另外還要有維護設備人員，設備才不會損壞，因此無法居家工作」(A1)。

至於需要在現場工作而無法遠距者，企業採取人員分流上班方式進行，亦達到接近衛星辦公室的效果，「現場人員無法居家…目前大概 50%可以居家工作者，分區分流居家工作」(A2)，或異地辦公方式，實質上亦可屬遠距工作衛星辦公室 (satellite office) 下的一種類型：「(分成) AB 組，包括廠務，工安等，需要在現場工作者，異地辦公，動線重新設計」(A3)，或者「會計部比較難分 AB 組，因為單據也沒辦法外流，或是傳票要列印…目前遠距工作是跟老闆互相分流，老闆是去辦公室，我是居家」(B1)。

即便若干企業因疫情而採取全面遠距，現場工作人員還是不時需要回到原工作場所：「居家工作困難點是本部門是 CIM 部門整合機台，所以需要了解各部門了解實際狀況，如果有突發狀況時，需要想辦法解決，可能必須要回現場解決」(B2)。

## （三）遠距工作模式以分流居家工作為主

企業在規劃上開放前述適用遠距工作的員工申請，然想要申請居家工作者，必須先看完影片說明，瞭解相關規則及如何操作軟體，才能開始居家工作：「一開始是所謂的分 AB 班，所有的人分兩半，然後輪流居家，輪流到辦公室」(A1)

## （四）員工遠距工作地點需固定且需揭露個人資訊

在上班地點則明確規定需在固定居家地點，不可於公共場所，同時需開啟 GPS 定位 (參見附錄七)。若離開固定居家地點則須請假，主管亦需確實管理，若發現勞工無法聯繫之怠工/曠工之情事或離開固定居家地點，則依勞工工作規則辦理。由於企業端啟動遠距工作

與疫情相關，在管制員工差勤的相關作法中常會附帶防疫規定，因而需要員工揭露更多個人資料，以回應主管機關要求，而這些資料實難謂與營業直接相關：「公司的打卡程式中還有提供自主監控項目，包括要量測體溫結果和是否有去過哪些地方的填寫」(B2)。來自雇主端在電腦或定位資訊進行如此高密度的監控。

#### (五) 遠距工作員工多自行準備工作用具

勞工自行準備生產工具(行動電腦)，並需確實備妥業務所需VPN、MOTP 軟體等使用權限，及預先測試相關系統連線(如：EIP、電子公文、iNOTES…等)，以利業務遂行(參見附錄四)。「公司因為疫情需要思考協助員工網路設備，筆記型電腦需求等設備，才能有效居家工作」(A5)。然亦有制度化的公司，「WFH 配套…完整桌機+手機卡(電話費)開始工作」(A3)。

### 三、企業遠距工作管理方式

企業實務在考勤/差假/交通方式等管理事項上依循過去規定，與現行作業相同。實務上，管理系統以調整當週居家辦公同仁判斷出勤方式，由主管負責每日紀錄同仁上下班時間，並將出勤表於每週完成後，電郵所屬一級單位主管或其代理人及單位行政備查，並保存五年，人資部門進行抽檢(參見附錄三)。

#### (一) 遠距工作者的工作績效

遠距工作者工作績效視產業特性與工作內容的差異而定，業者訪談發現「人資 HR 的統計資料，109 年居家工作人員，有些 IT 人員績效考核比平常好。因為減少通車時間、減少移動到其他地點開會時間，也沒有其他打擾，可以專心工作。因此不排斥執行遠距工作」(A1)。然對於需要現場工作的製造業或科技業，遠距工作仍造成暫時性生產力的降低：「(遠距工作)時，小孩在旁邊哭鬧，也導致生產力有下降的狀態，不過過完第一週生產能量恢復 50%，過完第二周恢復到 75%-80%，第三周就適應了也正常了」(A3)。

## (二) 本國企業與外商的差異

遠距工作造成管理方式的改變，「管理方式是以結果為導向呈現績效。」(A4)，亦即原能夠監督工作流程的現場工作，在主管無法直接監督下，改以成果來衡量員工產出。同時，「實施責任制，所以沒有特別有加班費。員工配合度高，該工作時就主動工作」(A5)，亦即遠距工作的採用將帶動企業朝責任制方向調整管理措施。就此而言，本國籍企業與外商將產生差異。因外商過去已有採納遠距工作經驗，亦發展出對應的管理措施，相較之下，本國籍企業多因防疫規範而臨時採用遠距工作，其管理措施較難完善。因而就外商而言，勞資針對遠距工作下的各項勞動條件較不會有歧見，「進入公司後流動率相當低，公司成立後亦從未有請求加班費記錄。此種人才安定的狀況應與遠距工作的供需有關，一方面有遠距工作需求的公司及職位並不多，另一方面，願意進行遠距工作的勞動者特別重視工作彈性，在好不容易得到這少數的工作機會後，離開的可能性相對較低」(A6)。而本國籍企業偏向控制的企業文化，在採用遠距工作模式後，將因員工打卡或定位資訊系統導入更加強化，未來恐增生員工個人隱私爭議。

## 四、企業遠距工作的優點與障礙

### (一) 遠距工作優點

研究整理訪談企業，歸納遠距工作優點如下：

#### 1. 提高工作效率與企業競爭力

遠距工作能減少不必要的會議和報告，從而提高效率，讓員工專注於工作，彈性的工作方式提高生產力，實現生活平衡。隨著工作滿意度的提高，生產力也會提高。而遠距工作人員工作集中和工作效率的提高，客戶服務的質與企業競爭力也會提高。

#### 2. 提高工作滿意度

遠距工作讓員工自我規劃工作，能更有效實現目標，提高工作



滿意度，減少主管直接監控等問題的員工的工作量和壓力，提高工作滿意度。

### 3. 強化持續營運功能

遠距工作是預防 COVID-19 最有效的措施，遠距工作維持社交距離，對保護勞動者以及公共衛生等方面有莫大助益。遠距工作可以同時實現工作連續性，亦能分散通勤，而減少接觸和降低人員集中，維持企業營運。

### 4. 減輕通勤負擔

遠距工作能減少上下班的實體通勤，緩解精神負擔和疲勞，節省通勤時間，從而提高工作效能。

### 5. 預防工作中斷

遠距工作能繼續在家工作，維持工作與生活的平衡，並且可以防止工作中斷。

### 6. 實現不同的工作方式

遠距工作相對不受時間和地點的限制，讓員工選擇自己想要的工作地點等，實現了多種工作方式。

### 7. 實現工作生活平衡

遠距工作減少員工上下班的負擔，為自我發展和充電留出時間，參與家庭生活和兒童教育，營造家庭友善的工作環境。

### 8. 擴大就業機會

遠距工作能為行動不便的殘疾人士與老年勞動者，或待產難以離家的女性提供可能的工作方式，企業也能夠擴大人才招募管道。

### 9. 降低辦公室租金成本

遠距工作即不需要為員工準備辦公設備，企業可以減少不必要

的工作空間，降低租金成本。

#### 10. 強化人力資本（招募/留用）

愈是擁有高技術或技能的勞動者，對於工作的自主權和責任感就愈強，也愈偏好遠距工作，企業同時可以透過遠距工作的採用提升企業形象，吸引優秀人才，特別是在遠距工作已行之有年的外國籍企業。

#### 11. 環境改善正面效益（減少通勤）

從事遠距工作的情況下，通勤時間減少，降低塞車問題，減少了污染，對環境有著積極影響。同時遠距工作所需的協作工具和會議系統，會提高資通訊基礎設施的需求，創造就業機會。

#### （二）遠距工作障礙

相對的，受訪企業亦指出遠距工作有若干待克服的障礙：

##### 1. 因為與主管或同事的區隔而導致績效管理困難

管理者因為遠距無法掌握團隊成員的工作投入，也難以評估員工績效。

##### 2. 遠距在時空上的不一致使工作人員遠離公司核心

遠距工作非面對面的互動方式，可能降低員工歸屬感和凝聚力，並使工作者遠離公司核心運作。

##### 3. 資訊不易共享，難以處理即時決策和協作

即便遠距工作已有成熟的支持會議軟體及系統，在決策做出上仍難以即時，與同事合作亦不若面對面實體工作順利。

##### 4. 中小企業在採用遠距工作上的障礙

中小企業在規模因素下，較難負擔遠距工作所需的基礎設施，人力亦未達遠距工作的規模經濟，形成進入遠距工作的障礙。

## 第三節 調查問卷與結果

### 一、問卷調查內容

#### (一) 企業調查

調查問項設計來自歸納個案訪談結果，包含遠距工作的條件與內容，分為三部分：第一部份、企業基本資料（如行業別、勞工規模等）；第二部份、企業實施遠距工作經驗（如有無實施遠距工作的經驗、是否受到疫情影響而實施、是否為勞工福利項目、實施遠距工作勞工的職位、比率、工作內容、遠距工作模式、工時認定、延長工時的處理方式、提供的工作設備、使用的線上會議軟體、是否要求主管要定期和下屬開會、會議頻率變動、工作效率變動、公司針對遠距工作所制定或執行的工作、職災認定、執行遠距工作遭遇的困難、不考慮疫情影響下公司未來實施遠距工作的意願等）第三部份、企業不實施遠距工作方式的原因（如沒有實施遠距的原因、未來是否想實施遠距工作、何種情形下會想實施遠距工作等）。

#### (二) 勞工調查

##### 1. 具遠距工作經驗者調查表內容

分為三部分。第一部份、實施遠距工作經驗（如 2021 年 5 月後有無實施遠距工作的經驗、平均每週遠距工作天數、遠距工作每天平均工作時數、實施遠距工作期間長度、實施遠距工作原因、遠距工作模式、工時認定、延長工時的處理方式、公司提供的遠距工作設備、使用的線上會議軟體、遠距工作期間每天工作時數的變化、核心工作時數、協同工作時數的變動幅度、公司對遠距工作的規定或協助、遠距訓練課程的提供）；第二部份、使用遠距工作的看法及意願（遠距工作期間的心理感受、遠距工作後陪同孩子學習、家務處理時間的變動、實施遠距工作時遇到的障礙、不受疫情的影響下未來實施遠距工作的意願、願意實施的原因等）；第三部份、個人基本資料（如性別、工作縣市、年齡、教育程度、婚姻狀況、行業、

職務、外商或本土企業、公司勞工人數)。

## 2. 未實施遠距工作的勞工

分為四部分：第一部分、公司是否提供採用遠距工作模式的選擇。第二部分、勞動權益受影響的狀況。第三部分、未來實施遠距工作的意願。第四部分、個人基本資料(如性別、工作縣市、年齡、教育程度、婚姻狀況、行業、職務、外商或本土企業、公司勞工人數)。

## 二、 企業面向調查結果

### (一) 採用遠距工作的行業、規模與原因

#### 1. 遠距工作的行業與規模

此處遠距工作於調查時係按研究定義，為工作部分或全部在工作場所以外進行。而受調查的 602 間企業中，360 間企業於調查時進行遠距，242 間沒有(參見表 12)。其中目前進行遠距且持續為公司政策有 300 間；而過去曾進行遠距但暫停採用，而在疫情影響或其他因素下於調查時又啟動的企業有 60 間(參見表 11)。就行業別而言，以出版影音及資通訊業比率最高，金融及保險業次之，運輸及倉儲業再次之，或與產業數位轉型程度相關。

再就企業規模而言，企業規模愈小，實施遠距工作的比率愈少(參見表 12)。98 間規模在 10-29 人的受訪企業中，無遠距者為 72%，有遠距者為 28%；相對的，215 間規模在 200 人以上的受訪企業，無遠距者為 11%，有遠距者為 89%，企業規模的差異亦具顯著性。

表 11、實施遠距工作—按遠距工作經驗及行業別分

單位：人，%

遠距工作經驗行業	有遠距		無遠距	全部
	有，目前仍有	有，過去曾有		
礦業及土石採取業	0(0.0)	0(0.0)	2(100.0)	2
製造業	90(42.9)	19(9.0)	101(48.1)	210
用水供應及污染整治業	0(0.0)	0(0.0)	3(100.0)	3
營建工程業	7(28.0)	2(8.0)	16(64.0)	25
批發及零售業	68(47.2)	15(10.4)	61(42.4)	144
運輸及倉儲業	13(76.5)	1(5.9)	3(17.6)	17
住宿及餐飲業	4(25.0)	4(25.0)	8(50.0)	16
出版影音及資通訊業	46(88.5)	3(5.8)	3(5.8)	52
金融及保險業	23(76.7)	1(3.3)	6(20.0)	30
不動產業	4(50.0)	1(12.5)	3(37.5)	8
專業科學及技術服務業	32(61.5)	5(9.6)	15(28.8)	52
支援服務業	11(36.7)	7(23.3)	12(40.0)	30
醫療保健及社會工作業	0(0.0)	1(14.3)	6(85.7)	7
藝術娛樂及休閒服務業	0(0.0)	0(0.0)	1(100.0)	1
其他服務業	2(40.0)	1(20.0)	2(40.0)	5
全部	<b>300</b>	<b>60</b>	242	602

Pearson chi2 ( 28 ) = 89.6098 Pr = 0.000

表 12、實施遠距工作—按遠距工作經驗及規模別分

單位：人，%

遠距工作經驗規模	有遠距		無遠距	全部
	有，目前仍有	有，過去曾有		
10-29 人	22(7.33)	5(8.33)	71(29.34)	98
30-50 人	28(9.33)	7(11.67)	67(27.69)	102
51-99 人	51(17.00)	9(15.00)	48(19.83)	108
100-199 人	39(13.00)	8(13.33)	32(13.22)	79
200 人以上	160(53.33)	31(51.67)	24(9.92)	215
全部	300	60	242	602

Pearson chi2 ( 8 ) = 146.5248 Pr = 0.000

## 2. 遠距工作原因

就執行遠距的 360 間公司中，多數是因為疫情而啟動（351 間，如表 13），且具統計顯著性。再就其中員工比率觀察，疫前與疫後在各行業間有明顯差異，如表 14。現有進行遠距工作的 360 間企業中，311 間在疫情前執行遠距工作的比率為 0%；而在疫情後，全部員工進行遠距工作的企業為 37 間。

表 13、實施遠距工作—按遠距工作原因及經驗分

因疫情而遠距 遠距工作經驗	有遠距		無遠距	全部
	是	不是		
有，目前仍有	292	8	0	300
有，過去曾有	59	1	0	60
沒有	0	0	242	242
全部	351	9	242	602

表 14、疫前進行遠距工作—按遠距工作員工比率及行業別分

行業	有遠距							無遠距	全部
	0%	未滿 5%	5- 9%	10- 14%	15- 19%	20- 29%	30% 以上		
礦業及土石採取業	0	0	0	0	0	0	0	2	2
製造業	98	9	0	1	0	1	0	101	210
用水供應及污染整治業	0	0	0	0	0	0	0	3	3
營建工程業	8	0	0	0	0	0	1	16	25
批發及零售業	69	11	2	1	0	0	0	61	144
運輸及倉儲業	14	0	0	0	0	0	0	3	17
住宿及餐飲業	8	0	0	0	0	0	0	8	16
出版影音及資通訊業	39	4	1	1	2	2	0	3	52
金融及保險業	22	1	0	0	1	0	0	6	30
不動產業	5	0	0	0	0	0	0	3	8
專業科學及技術服務業	29	6	2	0	0	0	0	15	52
支援服務業	15	2	0	0	0	1	0	12	30
醫療保健及社會工作業	1	0	0	0	0	0	0	6	7
藝術娛樂及休閒服務業	0	0	0	0	0	0	0	1	1
其他服務業	3	0	0	0	0	0	0	2	5
全部	311	33	5	3	3	4	1	242	602

Pearson chi2 ( 98 ) = 137.8006 Pr = 0.005

表 15、疫情期間進行遠距工作—按遠距工作員工比率及行業別分

員工比率 行業	有遠距							無遠距	全部
	未滿 5%	5-9%	10- 14%	15- 19%	20- 29%	30- 39%	40- 49%		
礦業及土石採取業	0	0	0	0	0	0	0	2	2
製造業	21	18	11	8	10	9	7	101	210
用水供應及污染整治業	0	0	0	0	0	0	0	3	3
營建工程業	2	0	0	1	1	2	3	16	25
批發及零售業	6	7	1	3	10	9	15	61	144
運輸及倉儲業	3	2	0	1	0	1	3	3	17
住宿及餐飲業	1	2	0	1	1	1	0	8	16
出版影音及資通訊業	1	1	0	1	1	5	6	3	52
金融及保險業	2	1	0	1	1	2	5	6	30
不動產業	1	0	0	0	0	1	0	3	8
專業科學及技術服務業	3	1	1	0	3	4	5	15	52
支援服務業	6	1	0	1	2	0	2	12	30
醫療保健及社會工作業	1	0	0	0	0	0	0	6	7
藝術娛樂及休閒服務業	0	0	0	0	0	0	0	1	1
其他服務業	1	0	0	0	0	1	0	2	5
全部	48	33	13	17	29	35	46	242	602

表 15、疫情期間進行遠距工作—按遠距工作員工比率及行業別分（續）

員工比率 行業	有遠距						無遠距	全部
	50- 59%	60- 69%	70- 79%	80- 89%	90- 99%	100%		
礦業及土石採取業	0	0	0	0	0	0	2	2
製造業	5	2	3	3	3	9	101	210
用水供應及污染整治業	0	0	0	0	0	0	3	3
營建工程業	0	0	0	0	0	0	16	25
批發及零售業	9	3	3	2	4	11	61	144
運輸及倉儲業	3	0	0	0	1	0	3	17
住宿及餐飲業	1	0	1	0	0	0	8	16
出版影音及資通訊業	4	3	9	7	5	6	3	52
金融及保險業	4	3	0	2	1	2	6	30
不動產業	0	1	1	0	1	0	3	8
專業科學及技術服務業	5	2	1	3	2	7	15	52
支援服務業	1	2	1	0	0	2	12	30
醫療保健及社會工作業	0	0	0	0	0	0	6	7
藝術娛樂及休閒服務業	0	0	0	0	0	0	1	1
其他服務業	0	0	1	0	0	0	2	5
全部	32	16	20	17	17	37	242	602

Pearson chi2 ( 182 ) = 253.5160 Pr = 0.000

其中遠距工作原為企業福利事項，亦即作為員工家庭工作生活平衡項目的企業有 175 間，其中 144 間企業持續都有採行遠距（參見表 16）；不是福利事項的企業持續採行遠距的比率略高。就行業

別而言，企業福利事項，亦即員工家庭生活生活平衡者且進行遠距的比率以出版影音及資通訊業為最高，共 27 間；專業科學及技術服務業次之，21 間（參見表 17）。

表 16、實施遠距工作—按遠距工作經驗及福利事項分

遠距工作經驗	遠距工作為福利事項		無遠距	全部
	是	不是		
有，目前仍有	144	156	0	300
有，過去曾有	31	29	0	60
沒有	0	0	242	242
全部	175	185	242	602

Pearson chi2 (4) = 602.4500 Pr = 0.000

表 17、實施遠距工作—按公司福利事項與行業別分

遠距工作為福利事項 行業	有遠距		無遠距	全部
	是	不是		
礦業及土石採取業	0	0	2	2
製造業	47	62	101	210
用水供應及污染整治業	0	0	3	3
營建工程業	6	3	16	25
批發及零售業	40	43	61	144
運輸及倉儲業	8	6	3	17
住宿及餐飲業	1	7	8	16
出版影音及資通訊業	27	22	3	52
金融及保險業	10	14	6	30
不動產業	4	1	3	8
專業科學及技術服務業	21	16	15	52
支援服務業	8	10	12	30
醫療保健及社會工作業	1	0	6	7
藝術娛樂及休閒服務業	0	0	1	1
其他服務業	2	1	2	5
全部	175	185	242	602

Pearson chi2 (4) = 602.4500 Pr = 0.000

### 3. 遠距工作適用職類與工作內容

調查 360 家實施遠距工作的企業中，適用職位以事務支援人員



最多，其次為主管及經理人員，再其次為專業人員，如表 18，再細就行業別分如表 19。

表 18、遠距工作適用職類—按職位分（複數題）

職位	次數	比率
主管及經理人員	306	20.51
專業人員	305	20.44
技術員及助理專業人員	261	17.49
事務支援人員	315	21.11
服務及銷售工作人員	194	13.00
農林漁牧生產人員	2	0.13
技藝有關工作人員	47	3.15
機械設備操作及組裝人員	30	2.01
基層技術工及勞力工	32	2.14
全部	1,492	100.00

表 19、遠距工作適用職類—按行業別與職位分（複數題）

職位	行業別												全部
	製造	營建工程	批發零售	運輸倉儲	住宿餐飲	出版影音資通訊	金融保險	不動產	專業科學服務	支援服務	醫療保健社會服務	其他服務	
主管及經理人員	91	4	70	11	7	47	20	5	34	13	1	3	306
專業人員	91	5	69	9	6	48	21	5	35	13	0	3	305
技術員及助理專業人員	72	5	63	9	6	42	19	5	24	14	0	2	261
事務支援人員	98	9	79	12	7	43	22	4	24	15	0	2	315
服務及銷售工作人員	63	2	48	1	3	35	17	4	12	7	0	2	194
農林漁牧生產人員	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
技藝有關工作人員	13	2	8	1	1	13	3	2	3	1	0	0	47
機械設備操作及組裝人員	7	1	3	3	1	7	2	1	4	1	0	0	30
基層技術工及勞力工	9	1	4	1	3	9	1	1	2	1	0	0	32
全部次數	445	29	345	47	34	244	105	27	138	65	1	12	1492
筆數	109	9	83	14	8	49	24	5	37	18	1	3	360

Pearson chi2 (561) = 697.6190 Pr = 0.000

360 家實施遠距工作的企業中，工作內容以參與線上會議最高，其次為資訊處理，再其次為稽核與行政支援，如表 20，工作內容似與遠距工作適用職位有一致性。就線上會議而言，受訪企業使用 Line 最多，如表 21。

表 20、遠距工作內容（複數題）

工作內容	次數	比率
參與線上會議	328	15.72
資訊處理	290	13.90
產品或出版品設計	192	9.20
企業決策	239	11.45
產業趨勢分析	160	7.67
線上客服	183	8.77
稽核與行政支援	288	13.80
教育訓練	201	9.63
市場銷售服務	206	9.87
全部	2,087	100.00

表 21、企業遠距工作線上會議軟體（複數題）

會議軟體	次數	比率
Google Meet	144	21.15
Microsoft Teams	141	20.70
Cisco Webex	55	8.08
Line	217	31.86
Zoom	112	16.45
沒有使用線上軟體進行討論 或舉行會議	12	1.76
全部		100.00

#### 4. 遠距工作模式

調查 360 家實施遠距工作的企業中，遠距工作模式以分流在家工作最多，其次為非在家，但可透過遠距連線工作，再其次為異地辦公或衛星辦公室，如表 22，全部在家工作者最少。

表 22、企業遠距工作模式（複數題）

工作模式	次數	比率
全部在家工作	79	13.19
分流在家工作	310	51.75
異地辦公或衛星辦公室	104	17.36
非在家，但可透過遠距連線工作	106	17.70
全部	599	100.00

## (二) 遠距工作用具之負擔

調查 360 家實施遠距工作的企業中，遠距工作補助員工事項以筆記型電腦最多，其次為視訊會議軟體及設備，再其次為網路連線設備，如表 23，支付勞動者改善居家辦公環境費用最少。

表 23、企業遠距工作用具負擔（複數題）

工作模式	次數	比率
桌上型電腦或筆記型電腦	281	33.90
網路連線設備	119	14.35
視訊會議軟體及設備	239	28.83
手機或電話	91	10.98
改善居家辦公環境費用	19	2.29
補助防疫費用	47	5.67
沒有提供	33	3.98
全部	829	100.00

## (三) 遠距工作時間認定與延長工時

調查 360 家實施遠距工作的企業中，遠距工作工時推定方式以遠距連線打卡最多，其次為上網登錄或 APP 打卡，再其次為電子版出勤記錄，如表 24，企業資安設備與能力即為執行遠距時的重要考量。在延長工時規定部分，受調查執行遠距工作企業以需事先申請，會給加班費最多，如表 25；公司業務不需加班者次之，不需事先申請再次之。

表 24、遠距工作工作時間推定（複數題）

工時認定	次數	比率
填寫紙本出勤記錄	42	7.81
填寫電子版出勤記錄表	74	13.75
上網登錄系統或 APP 打卡	130	24.16
透過 Line 打卡回報上下班時間	58	10.78
透過 email 回報上下班時間	46	8.55
遠距連線登入公司內部系統打卡	154	28.62
沒有特別管理	34	6.32
全部	829	100.00

表 25、遠距工作延長工時-按行業別分

延長工時 行業	有遠距					無遠距	全部
	需事先申請，會給加班費	不需事先申請，會給加班費	不需事先申請，不會給加班費	公司業務不需加班	其他		
礦業及土石採取業	0	0	0	0	0	2	2
製造業	78	10	3	11	7	101	210
用水供應及污染整治業	0	0	0	0	0	3	3
營建工程業	6	1	0	2	0	16	25
批發及零售業	54	6	6	9	8	61	144
運輸及倉儲業	9	0	1	3	1	3	17
住宿及餐飲業	6	0	1	1	0	8	16
出版影音及資通訊業	39	0	3	3	4	3	52
金融及保險業	19	1	0	3	1	6	30
不動產業	3	0	0	1	1	3	8
專業科學及技術服務業	24	5	0	8	0	15	52
支援服務業	10	0	2	5	1	12	30
醫療保健及社會工作業	1	0	0	0	0	6	7
藝術娛樂及休閒服務業	0	0	0	0	0	1	1
其他服務業	2	0	0	1	0	2	5
全部	251	23	16	47	23	242	602

(四) 遠距工作線上會議與工作效率

國外研究指出遠距工作使得勞工「專注工時」(focus hours)，亦即不會受到電子郵件、電話干擾，能夠集中心力工作的時間減少，必須花更多時間在會議等「協同工時」(collaboration hours) 事項。調查亦發現實施遠距工作的企業工作內容以參與線上會議最多，由於雇主難以在遠距工作下直接行使指揮監督，會議亦成為遠距工作下管理的一種工具，調查進一步發現規範主管需定期舉行會議以出版影音資通訊業最高，運輸及倉儲業次之，製造業再次之。

表 26、遠距工作會議—按行業別分

規定定期會議 行業	有遠距		無遠距	全部
	有	沒有		
礦業及土石採取業	0	0	2	2
製造業	58	51	101	210
用水供應及污染整治業	0	0	3	3
營建工程業	4	5	16	25
批發及零售業	39	44	61	144
運輸及倉儲業	8	6	3	17
住宿及餐飲業	4	4	8	16
出版影音及資通訊業	31	18	3	52
金融及保險業	8	16	6	30
不動產業	3	2	3	8
專業科學及技術服務業	13	24	15	52
支援服務業	6	12	12	30
醫療保健及社會工作業	0	1	6	7
藝術娛樂及休閒服務業	0	0	1	1
其他服務業	0	3	2	5
全部	174	186	242	602

Pearson chi2 (28) = 83.7657 Pr = 0.000

與非遠距期間相較，受調查的 360 間企業多認為工作效率沒有因執行遠距工作而有改變（224 間），但亦有 95 間企業認為員工工作效率變差，變好者僅佔全部受訪者的 6.4%。其中認為變差者的行業以製造業最多，批發零售業次之，出版影音及資通訊業再次之。

表 27、遠距工作效率—按行業別分

工作效率 行業	有遠距				無遠 距	全部
	變差	沒變	變好	其他		
礦業及土石採取業	0	0	0	0	2	2
製造業	31	71	3	4	101	210
用水供應及污染整治業	0	0	0	0	3	3
營建工程業	3	6	0	0	16	25
批發及零售業	24	47	7	5	61	144
運輸及倉儲業	6	6	1	1	3	17
住宿及餐飲業	2	6	0	0	8	16
出版影音及資通訊業	12	33	4	0	3	52
金融及保險業	3	13	3	5	6	30
不動產業	0	5	0	0	3	8
專業科學及技術服務業	11	18	5	3	15	52
支援服務業	3	15	0	0	12	30
醫療保健及社會工作業	0	1	0	0	6	7
藝術娛樂及休閒服務業	0	0	0	0	1	1
其他服務業	0	3	0	0	2	5
全部	95	224	23	18	242	602

Pearson chi2 (56) = 113.5417 Pr = 0.000

#### (五) 執行遠距工作配套措施與職災認定

就目前執行遠距工作的 360 間受訪企業而言，相關配套措施以提供員工線上討論溝通管道最多，制訂資訊安全相關規範次之，提供教育訓練再次之（參見表 28）。若遠距員工於執行工作時發生職災，多數受訪企業依循既有的職災認定規定，直接不認定職災的為少數（各行業參見表 29）。

表 28、企業遠距工作工作配套措施（複數題）

工時認定	次數	比率
制訂資訊安全相關規範	285	21.61
工作環境安全衛生相關宣導	238	18.04
定期瞭解遠距員工心理狀況	219	16.60
提供員工線上討論雙向溝通管道	314	23.81
提供遠距工作設備與軟體教育訓練	251	19.03
以上皆無	12	0.91
全部	1,319	100.00

表 29、遠距工作職災認定—按行業別分

職災認定 行業	有遠距		無遠距	全部
	依循既有職災 規定	非在工 作場所 不為職 災		
礦業及土石採取業	0	0	2	2
製造業	100	6	101	210
用水供應及污染整治業	0	0	3	3
營建工程業	9	0	16	25
批發及零售業	80	1	61	144
運輸及倉儲業	12	1	3	17
住宿及餐飲業	8	0	8	16
出版影音及資通訊業	45	2	3	52
金融及保險業	22	0	6	30
不動產業	5	0	3	8
專業科學及技術服務業	35	0	15	52
支援服務業	18	0	12	30
醫療保健及社會工作業	1	0	6	7
藝術娛樂及休閒服務業	0	0	1	1
其他服務業	3	0	2	5
全部	338	10	242	602

Pearson chi2 (56) = 113.5417 Pr = 0.000

#### (六) 遠距工作的障礙與不執行遠距的因素

就目前執行遠距工作的 360 間受訪企業而言，26%認為在執行過程中沒有遭遇困難，而認為遠距工作執行出現障礙者，以難以評估遠距工作員工的工作效率最多（21.7%），無法掌握遠距工作員工的工作時間次之（17.2%），難以控管資訊安全再次之（12.3%）（參見表 30），由於工作效率的評估係建立在工時掌握程度之上，前兩個因素實彼此相關。而在不考慮疫情的因素下，研究進一步詢問目前執行遠距工作企業的未來意願，多數不願意再繼續進行遠距，共 286 間（79.4%），其中不願意的比率以製造業最高（85.3%），運輸倉儲業次之（78.6%）批發零售業再次之（77.1%）；願意的比率以出版影音資通訊業最高（28.6%）。

表 30、遠距工作的障礙（複數題）

遠距工作障礙	次數	比率
無法掌握遠距工作員工的工作時間	99	17.16
難以評估遠距工作員工的工作效率	125	21.66
難以控管資訊安全	78	13.52
員工之間溝通困難	71	12.31
員工數位化能力不足	54	9.36
沒有遭遇困難	150	26.00
全部	544	100.00

表 31、遠距工作未來意願—按行業別分

不考慮疫情的遠距工作意願	有遠距		無遠距	全部
	願意	不願意		
行業				
礦業及土石採取業	0	0	2	2
製造業	16	93	101	210
用水供應及污染整治業	0	0	3	3
營建工程業	3	6	16	25
批發及零售業	19	64	61	144
運輸及倉儲業	3	11	3	17
住宿及餐飲業	2	6	8	16
出版影音及資通訊業	14	35	3	52
金融及保險業	5	19	6	30
不動產業	2	3	3	8
專業科學及技術服務業	9	28	15	52
支援服務業	2	16	12	30
醫療保健及社會工作業	0	1	6	7
藝術娛樂及休閒服務業	0	0	1	1
其他服務業	0	4	2	5
全部	75	286	242	602

Pearson chi2 (56) = 113.5417 Pr = 0.000

分析前述沒有執行遠距工作的 242 間企業，多數認為能透過遠距方式完成的工作有限，佔 63.7%，如表 32；其次為缺乏遠距工作所需的設備及軟體（9.5%）。而執行遠距工作企業認為首要障礙因素



的難以評估遠距工作員工的工作效率，僅為 6.71%。調查進一步詢問 242 間沒有執行遠距工作者，未來會不會考慮遠距的意願，219 間（90.5%）回覆不願意，如表 33，其中以製造業不考慮遠距的比率最高（94.1%）。

表 32、沒有執行遠距工作的原因（複數題）

遠距工作障礙	次數	比率
無法掌握遠距工作員工的工作時間	13	3.96
難以評估遠距工作員工的工作效率	22	6.71
難以控管資訊安全	25	7.62
員工之間溝通困難	10	3.05
員工數位化能力不足	10	3.05
缺乏遠距工作所需的設備及軟體	31	9.45
能透過遠距方式完成的工作有限	209	63.72
擔心員工缺乏向心力	8	2.44
全部	328	100.00

表 33、沒有執行遠距工作企業未來意願—按行業別分

遠距工作意願 行業	沒有遠距		有遠距	全部
	願意	不願意		
礦業及土石採取業	0	2	0	2
製造業	6	95	109	210
用水供應及污染整治業	1	2	0	3
營建工程業	1	15	9	25
批發及零售業	8	53	83	144
運輸及倉儲業	0	3	14	17
住宿及餐飲業	1	7	8	16
出版影音及資通訊業	1	2	49	52
金融及保險業	1	5	24	30
不動產業	0	3	5	8
專業科學及技術服務業	3	12	37	52
支援服務業	0	12	18	30
醫療保健及社會工作業	1	5	1	7
藝術娛樂及休閒服務業	0	1	0	1
其他服務業	0	2	3	5
全部	23	219	360	602

Pearson chi2 (28) = 77.7440 Pr = 0.000

而就其中 23 間未來有遠距工作執行意願的企業，調查進一步詢

問在何種條件下，未來願意進行遠距工作，其中以配合政府防疫措施為最主要的因素，佔 78.6%，其次為公司推動數位轉型，佔 14.3%。

表 34、沒有執行遠距工作企業願意遠距的原因

遠距工作因素	次數	比率
配合政府防疫措施	22	78.57
公司進行數位轉型	4	14.29
將遠距工作作為員工福利項目	2	7.14
全部	28	100.00

### 三、 勞工面向調查結果

#### (一) 遠距工作者特性、原因、模式與每週工作天數與工時

##### 1. 遠距工作者特性

調查訪談 401 位有進行遠距工作的勞工，女性居多，278 人。工作縣市以台北市最多，181 人；新北市次之，78 人；台中市再次之，42 人。年齡以 35-39 歲最多，職務以專業人員最多（34.91%），事務支援人員次之（22.44%），主管及經理人員再次之（19.20%）。教育程度以大學最多（56.61%），研究所次之（34.41%）。

表 35、從事遠距工作職務

單位：人，%

遠距工作職務	次數	比率
主管及經理人員	77	19.20
專業人員	140	34.91
技術員及助理專業人員	47	11.72
事務支援人員	90	22.44
服務及銷售工作人員	33	8.23
技藝有關工作人員	3	0.75
機械設備操作及組裝人員	3	0.75
基層技術工及勞力工	8	2.00
全部	401	100.00

表 36、從事遠距工作者教育程度

單位：人，%

教育程度	次數	比率
高中職	13	3.24
專科	23	5.74
大學	227	56.61
研究所	138	34.41
全部	401	100.00

## 2. 遠距工作原因

調查訪談 401 位有進行遠距工作的勞工，多數於訪談日前（110 年 7 月 16 日至 110 年 8 月 30 日）3 個月內開始進行遠距工作，亦即有 377 位（94.0%）受訪從事遠距工作者在 110 年 4 月中旬至 5 月後才開始遠距，與該年 5 月後疫情爆發時間點相當，亦與前項企業面調查結果，因疫情而採用遠距工作一致。復與勞動者從事遠距工作原因對照（如表 37），受疫情影響最多（48.1%），公司規定次之（35.3%），兩者合計達 83.4%；相對而言，勞動者個人因素如工作生活平衡等考量合計僅佔 14.6%。

表 37、從事遠距工作的原因（複數題）

遠距工作原因	次數	比率
公司規定	251	35.30
受疫情影響	342	48.10
取得工作生活平衡	14	1.97
照顧家人	32	4.50
節省通勤時間	37	5.20
工作時間彈性	35	4.92
全部	711	100.00

### 3. 遠距工作模式與使用軟體

調查 401 位採取遠距工作的勞動者中，遠距工作模式以分流在家工作最多（48.8%），如表 38，與企業調查結果的 51.8%接近；然其次為全部在家工作（41.0%），企業面調查採取此模式為最少；再其次為異地辦公或衛星辦公室（7.0%）。

表 38、勞工遠距工作模式（複數題）

工作模式	次數	比率
全部在家工作	188	40.96
分流在家工作	224	48.80
異地辦公或衛星辦公室	32	6.97
非在家，但可透過遠端連線工作	15	3.27
全部	459	100.00

表 39、勞工遠距工作線上會議軟體（複數題）

會議軟體	次數	比率
Google Meet	160	39.90
Microsoft Teams	81	20.20
Cisco Webex	69	17.21
Line	61	15.21
Zoom	11	2.74
沒有使用線上軟體進行討論或舉行會議	13	3.24
其他	6	1.50
全部	401	100.00

就遠距工作勞動者使用的會議軟體而言，以 Google Meet 為最多（39.9%），Microsoft Teams 次之（20.2%）；相對而言，企業端調查則以 Line 為最多（31.9%）。

### 4. 遠距工作天數與工時

訪談 401 位遠距工作勞工，平均每週工作天數以 5 天最多（44.9%），3 天次之（26.2%），2 天再次之（9.2%）（如表 40）；在

每日工時部分，雖以 4 至 8 小時最多 (56.1%)，8 小時以上則次之 (33.4%) (如表 41)，偏長的工時或與遠距工作易為責任制，工時認定亦相對不易相關。調查進一步詢問遠距工作期間，平均每日工時與非遠距工作期間相較，以相同者最多，變多者其次。

若將工時分為「核心工時」與「協同工時」，國外研究發現，遠距工作使得勞工核心工時，亦即不會受到電子郵件、電話干擾，能夠集中心力工作的時間減少，必須花更多時間在協同工時，分掉心力在與同事的會議中。在本調查 401 位遠距工作者中，核心工時與協同工時變動均以相同者最多 (206 人，183 人)，未如國外研究所預測。

表 40、遠距工作者平均每週工作天數

遠距工作每週天數	次數	比率
1 天	18	4.49
2 天	37	9.23
3 天	109	26.19
4 天	34	8.48
5 天	180	44.89
6 天	5	1.25
7 天	20	4.99
其他	2	0.50
全部	401	100.00

表 41、遠距工作者平均每日工時

遠距工作每日工時	次數	比率
1-4 小時	42	10.47
4-8 小時	225	56.11
8 小時以上	134	33.42
全部	401	100.00

表 42、遠距工作者平均每日工時與非遠距期間比較

遠距與非遠距相較	次數	比率
變少	99	24.69
相同	181	45.14
變多	121	30.17
全部	401	100.00

## (二) 工作時間認定、延長工時與定位資訊揭露

### 1. 工作時間認定

調查 401 位採取遠距工作的勞動者，遠距工作工時認定方式以上網登錄系統或 APP 打卡最多（29.4%），其次為沒有特別管理（26.9%），再其次為遠端連線登入公司內部系統打卡（13.5%），如表 43，企業調查工時認定方式則以遠端連線登入公司內部系統打卡為最多。

表 43、遠距工作者工作時間認定

工時認定	次數	比率
填寫紙本出勤記錄	24	5.99
填寫電子版出勤記錄表	43	10.72
上網登錄系統或 APP 打卡	110	29.43
透過 Line 打卡回報上下班時間	38	9.48
透過 email 回報上下班時間	5	1.25
遠端連線登入公司內部系統打卡	54	13.47
沒有特別管理	108	26.93
其他	11	2.74
全部	401	100.00

### 2. 延長工時

在延長工時部分，401 位從事遠距的勞動者，其企業以不需事先申請，不會給加班費最多（219 人，54.6%），如表 44；需事先申請，會給加班費次之，不需事先申請，會給加班費再次之。與企業端調查對照，採行遠距工作的企業則以需事先申請，會給加班費為

最多，勞工端的調查結果或反映各國管理者在遠距工作上的共同作法，重視的是成果而不是實際花費在工作上的時間。

表 44、遠距工作者延長工時-按行業別分

延長工時 行業	有遠距					無遠距	全部
	需事先申請，會給加班費	需事先申請，不會給加班費	不需事先申請，會給加班費	不需事先申請，不會給加班費	其他		
製造業	20	5	9	34	1	33	110
電力及燃氣供應業	6	1	3	2	1	6	19
用水供應及污染整治業	0	0	0	1	0	0	1
營建工程業	2	1	1	2	0	3	9
批發及零售業	11	1	0	12	1	7	32
運輸及倉儲業	3	1	1	6	1	4	16
住宿及餐飲業	1	0	0	2	0	8	11
出版影音及資通訊業	9	2	2	14	2	4	33
金融及保險業	13	0	2	27	2	13	57
不動產業	2	0	0	2	0	1	5
專業科學及技術服務業	0	2	15	20	6	10	69
支援服務業	2	0	0	10	1	4	17
教育業	7	2	1	27	1	7	45
醫療保健及社會工作業	3	0	2	7	1	9	22
藝術娛樂及休閒服務業	1	0	0	12	1	7	51
其他服務業	7	1	1	30	5	6	50
其他	3	0	0	3	0	5	11
全部	106	16	37	219	23	127	528

Pearson chi2 (64) = 85.9604 Pr = 0.035

### 3. 定位資訊揭露

調查 401 位從事遠距工作的勞動者中，多數（258 位，64.3%）並未被公司要求上傳 GPS 定位記錄，被要求上傳者僅佔 7.2%，如表

表 45。

表 45、遠距工作者定位資訊揭露

定位資訊揭露	次數	比率
沒有	258	64.34
有，早上一次	10	2.49
有，早午兩次	11	2.74
有，有早午晚三次	8	2.00
其他	6	1.50
跳答	108	26.93
全部	401	100.00

### (三) 工作用具之負擔

調查 401 位從事遠距工作的勞動者，遠距工作補助員工事項以筆記型電腦最多（35.1%），其次為沒有提供任何工作用具（28.2%），再其次為視訊會議軟體設備（19.7%），如表 46，支付勞動者改善居家辦公環境費用最少。與企業端調查相較，桌上型電腦或筆記型電腦同樣是雇主（33.9%）願意負擔最多的項目，然而沒有提供卻是勞工端填答次多選項，而企業端僅有 4.0%。

表 46、勞工遠距工作用具負擔（複數題）

企業提供之工作用具負擔	次數	比率
桌上型電腦或筆記型電腦	178	33.90
網路連線設備	27	14.35
視訊會議軟體及設備	100	28.83
手機或電話	28	10.98
改善居家辦公環境費用	9	2.29
補助防疫費用	22	5.67
沒有提供	143	3.98
全部	507	100.00

### (四) 執行遠距工作配套措施與訓練

就採取遠距工作的 401 位勞動者而言，企業提供給遠距員工的



配套措施以提供員工線上討論溝通管道最多（24.78%），提供教育訓練次之（23.4%），制訂資訊安全相關規範再次之（19.5%），最多者與企業端調查相同，比率亦接近（企業為 23.8%），然亦有 14.93% 從事遠距員工選擇以上措施皆無，與企業端的 0.9% 顯有差距。

表 47、勞工遠距工作工作配套措施（複數題）

工作配套	次數	比率
制訂資訊安全相關規範	133	19.47
工作環境安全衛生相關宣導	54	7.91
定期瞭解遠距員工心理狀況	65	9.52
提供員工線上討論雙向溝通管道	169	24.74
提供遠距工作設備與軟體教育訓練	160	23.43
以上皆無	102	14.93
全部	683	100.00

在教育訓練部分，調查進一步詢問遠距工作者企業是否提供其他線上遠距課程取代目前常規訓練，有提供與沒有提供的比率接近。若以行業別分，答是者以金融保險業最多，如表 48；否者以製造業最多。

表 48、遠距工作者線上訓練課程-按行業別分

線上遠距訓練課程行業	是	否	全部
製造業	24	53	77
電力及燃氣供應業	7	6	13
用水供應及污染整治業	1	0	1
營建工程業	1	5	6
批發及零售業	13	12	25
運輸及倉儲業	6	6	12
住宿及餐飲業	2	1	3
出版影音及資通訊業	10	19	29
金融及保險業	35	9	44
不動產業	2	2	4
專業科學及技術服務業	33	26	59
支援服務業	6	7	13
教育業	20	18	38
醫療保健及社會工作業	8	5	13
藝術娛樂及休閒服務業	2	12	14
其他服務業	22	22	44
其他	3	3	6
全部	195	206	401

Pearson chi2 (16) = 41.7733 Pr = 0.000

## (五) 遠距工作對勞動者影響

### 1. 心理層面的職業安全衛生

遠距工作者長時間處於連線狀態，難以有明確的休息時間，心理層面受到極大影響，因而如日本要求企業制訂心理健康促進計劃，審議遠距工作人員的心理健康措施，提供必要的安全衛生教育；而前述法國則落實為勞動者的離線權，雇主得將超時連線對勞工生理及心理健康可能造成的危險予以記載，並使勞工知悉。另外，遠距勞工在心理上極可能因為工作場所分散造成「社會孤立感」。

調查詢問我國 401 位遠距工作者，其中以「無法離線，隨時需要在線工作壓力」為最高（27.4%），其次為擔心工作效率低

(23.6%)，再其次為「孤獨感，缺乏與同事互動」(17.6%)，如表 49。另於其他選項上，受訪者亦反映與離線權相近問題，如「居家辦公場所相同上下班心情難轉換」、「無法區分休息區域與工作區域」，及「要陪小孩很難專心」等。

表 49、遠距工作者心理感受 (複數題)

心理感受	次數	比率
孤獨感，缺乏與同事互動	121	17.64
擔心自己的努力被忽視	60	8.75
無法離線，隨時需要在線工作壓力	188	27.41
擔心工作效率低	162	23.62
對工作產生倦怠	88	12.83
以上皆無	67	9.77
全部	686	100.00

## 2. 子女教育與家務處理

調查詢問家有學齡子女的遠距工作者，遠距後陪同學習時間的變動，在表 50 中，女性相對男性選擇陪同時間增加者為多。在家務處理時間上，女性相對男性遠距工作者亦多選擇增加。

表 50、遠距工作期間有學齡子女者陪同學習情形-按性別

性別 陪同學習時間增加	性別		全部
	男性	女性	
有	36	77	113
沒有	11	16	27
全部	47	93	140

表 51、遠距工作期間家務處理情形-按性別

性別 家務處理時間增加	性別		全部
	男性	女性	
有	73	178	251
沒有	50	100	150
全部	123	278	401

### 3. 家庭工作生活平衡

調查在 401 位從事遠距工作勞動者所面臨的障礙，其中以受到家人干擾為最多，佔 18.9%，如表 52；其次為無法劃分上下班界線（18.7%），與家人干擾因素相近，再其次為沒有專用辦公空間（13.8%）。前三項障礙均與家庭工作生活安排相關，共佔 51.4%，顯見遠距工作下實質改變了原有的工作生活平衡；而遠距工作所涉及連線上的資安（1.5%）及勞動者數位能力（3.3%）為最低的前兩項。

表 52、勞動者從事遠距工作障礙（複數題）

心理感受	次數	比率
工時變長	104	10.30
無法清楚劃分上下班界線	189	18.71
會受到其他家人的干擾	191	18.91
沒有專門的辦公空間環境	139	13.76
沒有合適的資訊設備	74	7.33
數位能力不足	33	3.27
資訊安全管理太嚴	15	1.49
缺乏與主管同事雙相溝通機會	107	10.59
花較多時間進行會議	122	12.08
沒有遭遇阻礙或困難	36	3.56
全部	1010	100.00

#### （六）遠距工作意願

調查詢問在排除疫情因素下，遠距工作者未來持續遠距的意願，54.1%的受訪者願意從事，如表 53。然與未能遠距員工相較，後者未來從事遠距工作的意願更高，達 80.3%。經交叉分析結果，未能遠距員工未來從事意願與疫情期間是否因無法遠距而受到不利益對待高度相關，再分就行業別等因素分析如下：

##### 1. 行業別

按行業別分，如表 53，持續從事意願以專業科學及技術服務業

為最高（74.6%），出版影音及資通訊業次之（69.1%）；不願意者以其他服務業最高（56.8%），製造業次之（55.8%）。

表 53、遠距工作者未來從事遠距意願-按行業別分

未來是否願意遠距行業	是	否	全部
製造業	34	43	77
電力及燃氣供應業	8	5	13
用水供應及污染整治業	0	1	1
營建工程業	3	3	6
批發及零售業	12	13	25
運輸及倉儲業	7	5	12
住宿及餐飲業	2	1	3
出版影音及資通訊業	20	9	29
金融及保險業	20	24	44
不動產業	0	4	4
專業科學及技術服務業	44	15	59
支援服務業	8	5	13
教育業	21	17	38
醫療保健及社會工作業	8	5	13
藝術娛樂及休閒服務業	8	6	14
其他服務業	19	25	44
其他	3	3	6
全部	217	184	401

Pearson chi2 (16) = 26.6153 Pr = 0.046

## 2. 性別

按性別分，遠距員工未來有意願持續採用者，女性比率（39.7%）較男性（14.5%）為高，如表 54；目前未從事遠距員工亦呈現同樣趨勢，女性比率（51.2%）亦較男性（29.1%）為高。

表 54、遠距與非遠距勞動者從事遠距工作意願-按性別分

遠距員工	男性	女性	全部
願意遠距	58	159	217
比率	14.5%	39.7%	54.1%
不願意遠距	65	119	184
比率	16.2%	29.7%	45.9%
非遠距員工	男性	女性	全部
願意遠距	37	65	102
比率	29.1%	51.2%	80.3%
不願意遠距	11	14	25
比率	8.7%	11.0%	19.7%

表 55、非遠距勞動者從事遠距工作意願-按疫情期間請假分

非遠距員工	在新冠肺炎疫情期間，您有沒有因為無法遠距工作，而必須請假處理家中事務		全部
	是	否	
願意遠距	61	41	102
比率	48.0%	32.3%	80.3%
不願意遠距	6	19	25
比率	4.7%	14.9%	19.7%

Pearson chi2(1) = 10.3271 Pr = 0.001

### 3. 年齡組別

就未能從事遠距的勞動者，25-29 及 30-34 歲兩年齡組多願意接受遠距工作；而就調查時已從事遠距的勞動者亦有相近趨勢，然與未能從事者相較，30-34 及 35-39 歲兩年齡組為未來較願意接受遠距工作安排者，惟同年齡組中不願意者亦與願意者的比率接近。從事遠距工作的勞動者中，40-44 歲年齡組未來不願意遠距比率高於願意者，或與此一年齡組中多為主管及經理人員相關。

表 56、遠距與非遠距勞動者從事遠距工作意願-按年齡組分

遠距員工	~24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55+	全部
願意	11	33	54	55	37	18	6	3	217
比率	2.7%	8.2%	13.5%	13.7%	9.2%	4.5%	1.5%	0.7%	54.1%
不願意	5	17	38	42	53	13	8	8	184
比率	1.2%	4.2%	9.5%	10.5%	13.2%	3.2%	2.0%	2.0%	45.9%
非遠距員工	~24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55+	全部
願意	9	34	31	18	8	1	0	1	102
比率	7.1%	26.8%	24.4%	14.2%	6.3%	0.8%	0.0%	0.8%	80.3%
不願意	4	5	5	4	6	0	0	1	25
比率	3.1%	3.9%	3.9%	3.1%	4.7%	0.0%	0.0%	0.8%	19.7%

#### 4. 婚姻狀況

就目前從事遠距工作的勞動者而言，願意未來持續遠距者以未婚居多，不願意遠距者以已婚較多；未能遠距的勞動者在未來願意遠距於婚姻狀況的分布亦與能遠距者同，然在不願意遠距的部分則是未婚多於已婚者。

表 57、遠距與非遠距勞動者從事遠距工作意願-按婚姻狀況分

遠距員工	未婚	已婚	全部
願意遠距	127	90	217
比率	31.7%	22.4%	54.1%
不願意遠距	88	96	184
比率	22.0%	23.9%	45.9%
非遠距員工	未婚	已婚	全部
願意遠距	82	20	102
比率	64.6%	15.7%	80.3%
不願意遠距	19	6	25
比率	15.0%	4.7%	19.7%

#### 5. 教育程度

就從事與未能從事遠距的勞動者，大學及研究所兩教育程度組均多願意接受遠距工作；而就調查時已從事遠距的勞動者，與未能從事者相較，大學及研究所組不願意者亦與願意者的比率接近。深入分析兩群（從事與未能從事遠距）不願意從事遠距者，高中職與專科兩教育組別未來不願意遠距比率高於願意者，或與此一教育組

中多為機械設備操作人員相關。

表 58、遠距與非遠距勞動者從事遠距工作意願-按教育程度分

遠距員工	國中及以下	高中職	專科	大學	研究所	全部
願意	-	3	6	120	88	217
比率	-	0.8%	1.5%	29.9%	22.0%	54.1%
不願意	-	10	17	107	50	184
比率	-	2.5%	4.2%	26.7%	12.5%	45.0%
非遠距員工	國中及以下	高中職	專科	大學	研究所	全部
願意	0	0	3	73	26	102
比率	0.00%	0.00%	2.4%	57.5%	20.5%	80.3%
不願意	1	1	0	19	4	25
比率	0.8%	0.8%	0.00%	15.0%	3.2%	19.7%

## 6. 職務別

按職務別分，遠距員工未來願意從事遠距者高於不願意從事者為主管及經理人員（10.7%）、專業人員（21.4%）及技術員及助理（6.7%），不願意者較高者為事務支援人員（12.2%）、服務銷售人員（5.5%）、技藝工作人員（0.5%）及機械設備操作人員（0.5%）。非遠距員工在主管及經理人員及專業人員與遠距員工的意願相近，但非遠距員工的事務支援人員未來願意從事遠距的比率（15.7%），高於不願意。

表 59、遠距與非遠距勞動者未來從事遠距意願-按職務分

未來是否願意從事遠距	遠距員工				非遠距員工			
	是	比率	否	比率	是	比率	否	比率
主管及經理人員	43	10.7%	34	8.5%	1	0.8%	0	0.0%
專業人員	86	21.4%	54	13.5%	32	25.2%	10	7.9%
技術員及助理	27	6.7%	20	5.0%	29	22.8%	4	3.1%
事務支援人員	41	10.2%	49	12.2%	20	15.7%	5	3.9%
服務銷售人員	11	2.7%	22	5.5%	18	14.2%	2	1.6%
技藝工作人員	1	0.2%	2	0.5%	1	0.8%	0	0.0%
機械設備操作人員	1	0.2%	2	0.5%	1	0.8%	4	3.1%
基層技術工及勞力工	7	1.7%	1	0.2%	0	0.0%	0	0.0%
全部	217	54.1%	184	45.9%	102	80.3%	25	19.7%

Pearson chi2 (16) = 26.6153 Pr = 0.046



## 7. 未來願意遠距原因

就其中 217 位願意未來從事遠距工作的勞動者，詢問其原因，以節省通勤時間最高（52.2%），工作時間彈性安排次之（15.6%），如表 61；最低者為可照顧陪伴家人，僅為 3.3%。

表 60、勞動者從事遠距工作原因（複數題）

心理感受	次數	比率
節省通勤時間	141	52.22
工作時間可彈性安排	42	15.56
工作效率高	35	12.96
可照顧陪伴家人	9	3.33
生活自主性高	15	5.56
其他	28	10.37
全部	270	100.00

### （七）未從事遠距勞動者影響

研究另調查 127 位未能從事遠距工作的勞動者，其與從事遠距者的行業別分布併同比較如表 53，教育程度分布則如表 61。因遠距工作與防疫規範相關，研究詢問受訪者是否曾因防疫期間無法遠距工作而受到影響，67 位受訪者（52.6%）曾因此而減班休息或被解僱，其中多數公司沒有遠距工作安排（86.6%），如表 62。調查進一步詢問未來從事遠距意願，多數願意從事遠距（80.3%），其中半數均有因公司未能遠距而需請假的經驗（59.8%），如表 63。未從事遠距的勞動者，其未來願意從事遠距的原因與目前已進行遠距者接近，皆以節省通勤時間（45.9%）最多，其次亦均為工作時間可彈性安排（17.0%），未來選擇不願意從事遠距者，與自評電腦操作能力相關，如表 65。

表 61、從事遠距工作與未從事遠距工作者-按教育程度分

從事遠距 教育程度	是		否		全部
	次數	比率	次數	比率	
國中及以下	0	0.00	1	0.79	1
高中職	13	3.24	1	0.79	14
專科	23	5.74	3	2.36	26
大學	227	56.61	92	72.44	329
研究所	138	34.41	30	23.62	168
全部	401	100.00	127	100.00	528

表 62、未從事遠距工作者因防疫而減班休假-按公司遠距工作安排

是否有減班休假	公司是否有遠距工作安排		
	是	否	全部
有	9	58	67
沒有	15	16	60
全部	24	103	127

表 63、未從事遠距工作者未來從事意願-按因無遠距而需請假

是否意願從事遠距	是否曾因無遠距而需請假		
	是	否	全部
有	61	41	102
沒有	6	19	25
全部	67	60	127

表 64、未能遠距工作勞動者未來願意遠距原因

原因	次數	比率
節省通勤時間	62	45.93
工作時間可彈性安排	23	17.04
工作效率高	3	2.22
可照顧陪伴家人	8	5.93
生活自主性高	10	7.41
節省生活開支	6	4.44
在家工作較舒適自在	9	6.67
防疫安全考量	10	7.41
其他	4	2.96
全部	135	100.00

表 65、未能遠距勞動者未來從事遠距意願-按電腦操作自評分

未來是否願意遠距		是	否	全部
自評電腦操作能力				
	非常好	15	4	19
	好	67	11	78
	普通	20	8	28
	不好	0	2	2
全部		102	25	127

#### 第四節 小結

本研究針對企業及勞動者的調查發現，遠距工作在勞動條件上的調整均未與採用前有太大變動。疫情是左右企業與勞工實施遠距工作的重要因素，而在疫情結束後，大部分採用遠距的企業均不願意再採用。企業規模為遠距工作的顯著影響因素，10-29 人的受訪企業中，無遠距者為 72%，有遠距者為 28%；相對的，規模在 200 人以上的受訪企業，無遠距者為 11%，有遠距者為 89%。此一發現與歐盟實證研究調查相近<sup>174</sup>，中、大型企業有高達 4 成比率可以提供勞工遠距工作，相較於微型企業則比率下降至 23%。就適用職類及職等而言，採用遠距工作者為事務支援人員最多，其次為主管及經理人員，再其次為專業人員。多數採取遠距工作的企業對於工時推定有不同於一般的處理，多以遠距連線打卡，僅有 6.3%沒有改變過去記錄的作法。

在從業人員教育程度部分，以大學畢業為主，研究所次之，兩者合佔超過九成五，比率較歐盟會員國遠距工作者六成以上為高等教育程度以上更高，<sup>175</sup>或與我國具有高教以上學歷者比率較高，及遠距工作適用職類偏向僅能由高教育程度者擔任有關。多數受訪的遠距工作者，其薪資與工時並沒有明顯變化，然分析其所面臨的障礙，均與家庭工作生活安排相關，顯見遠距工作下實質改變了原有

<sup>174</sup> 同註 42.

<sup>175</sup> 同註 42

的工作生活平衡。而未能從事遠距工作者，則有半數曾因未能遠距而在防疫因素下減班休息或被解僱，其中多數公司沒有遠距工作安排（86.6%）。綜合專家學者座談、個案訪談結果，研究主要發現如下：

### 一、 遠距工作為企業調整工作場所安排的福利措施

遠距工作為企業調整工作場所安排的作法之一，以員工福利措施的形式呈現，執行前已有包含彈性工時、行動辦公室等措施，勞動法規適用上並未造成問題。因而法規盤點及專家學者座談所指出的各項問題，包含工時彈性等問題，先前亦已在勞動事件過去修法中相當程度已予以釐清，工時認定亦在數位轉型過程均透過線上打卡，勞資之間都有非常明確的規則。職安部分企業亦定期會有職安師聯繫遠距員工，問題僅存在下班後的聯繫，亦即是否需要離線權規範，因而其職安衛的問題是在持續連線所造成的心理層面影響。

### 二、 遠距工作與行業數位轉型程度相關

就行業別而言，以出版影音及資通訊業比率最高，金融及保險業次之，運輸及倉儲業再次之，或與產業數位轉型程度相關。其中目前進行遠距且持續為公司政策的最多，而過去曾進行遠距但暫停採用，而在疫情影響或其他因素下於調查時又啟動的企業為少數。適用職位以事務支援人員最多，其次為主管及經理人員，再其次為專業人員，遠距工作主要作為支援與決策功能，辦事員或是行政庶務人員的比率與歐盟實證調查結果（83%）相近<sup>176</sup>。

遠距工作模式以分流在家工作最多，非在家、但可透過遠端連線工作次之。對照勞工面向調查結果，工作模式同樣以分流在家工作最多，與企業調查結果接近。然其次為全部在家工作，企業面調查採取此模式為最少，或許與受訪勞工在遠距工作的定義不一致有關。

---

<sup>176</sup> 同註 42.

### 三、遠距工作採用與企業規模相關

就企業規模而言，企業規模愈小，實施遠距工作的比率愈少，企業規模的差異亦具顯著性，與歐盟 2020 年實證研究結果相近<sup>177</sup>。工作內容以參與線上會議最高，其次為資訊處理，再其次為稽核與行政支援，工作內容似與適用職位有一致性。亦即，遠距工作對企業最主要的功能在於會議進行與行政業務支援。

在勞工面向，每週遠距工作天數以 5 天最多，3 天次之；在每日工時部分，雖以 4 至 8 小時最多，8 小時以上則次之，偏長的工時或與遠距工作易為責任制，工時推定亦相對不易相關。調查進一步詢問遠距工作期間，平均每日工時與非遠距工作期間相較，以相同者最多。若再將工時分為「核心工時」與「協同工時」，在本調查遠距工作者中，核心工時與協同工時變動均以相同者最多，未如芝加哥大學學者 Gibbs 等人所預測協同工時將因會議增加而變長。<sup>178</sup>

### 四、疫情為左右遠距工作的主要原因

從日本總務省通信利用動向調查調查數據發現，疫情是左右企業與勞工實施遠距工作的重要因素，我國調查結果亦同。就執行遠距的 360 間公司中，絕大多數是因為疫情而起動。其中從事遠距工作的員工比率疫前與疫後在各行業間有明顯差異，360 間受訪企業中，311 間在疫情執行遠距工作的員工比率為 0；而在疫情後，全部員工進行遠距工作的企業為 37 間。

而在勞工面向，採用遠距工作原因也相同，多數於訪談日前 3 個月內開始進行遠距工作，與該年 5 月後疫情爆發時間點相當，與前項企業面調查結果，因疫情而採用遠距工作一致。復與勞動者從事遠距工作原因對照，受疫情影響最多，公司規定次之，兩者合計達 83.4%；相對而言，勞動者個人因素如工作生活平衡等考量合計僅佔 14.6%。

---

<sup>177</sup> 同註 42。

<sup>178</sup> 同註 37。

就未能遠距工作的企業而言，多數認為能透過遠距方式完成的工作有限，其次為缺乏遠距工作所需的設備及軟體，而難以評估遠距工作員工的工作效率，僅為 6.71%，此為執行遠距工作企業所認為的首要障礙因素。進一步詢問未來會不會考慮遠距，多數（219 間，90.5%）不願意，其中以製造業不考慮遠距的比率最高。

### **五、 家庭生活平衡並不為遠距工作的主要考量**

將遠距工作做為企業福利事項，亦即員工家庭生活平衡項目的企業少於半數（48.6%），其中 82.3% 的企業持續都有採行遠距，因疫情而再擴大遠距工作規模。就行業別而言，作為員工家庭生活平衡者且進行遠距的比率以出版影音及資通訊業為最高，專業科學及技術服務業次之。

在勞工面向，在勞動者從事遠距工作原因中，家庭生活平衡等考量合計僅佔 7.5%，最主要因素仍在於防疫及公司配合防疫的相關規定，兩項調查結果凸顯企業管理與員工需求的落差。

### **六、 雇主與勞動者在遠距工作用具負擔看法有所差異**

工作用具負擔問題從國際組織規範到德國均有提及，調查發現就目前執行遠距工作的 360 間受訪企業而言，員工因執行遠距工作企業所願意負擔的費用以桌上型電腦或筆記型電腦為主，視訊會議軟體及設備次之，網路連線設備再次之，而以改善居家辦公環境費用最低，就個別業別而言，願意負擔電腦的產業以出版影音及資通訊業最高。然我國在企業實務如 A 公司工作規則列出要求「勞工自行準備生產工具（行動電腦）...以利業務遂行」，調查結果似與企業實務有所出入。

### **七、 雇主與勞動者在遠距工作延長工時規定看法有所差異**

企業調查發現遠距工作工時推定方式以遠端連線打卡最多，其次為上網登錄或 APP 打卡，再其次為電子版出勤記錄。此一結果與勞工端調查略有出入，工作工時推定方式以上網登錄系統或 APP 打

卡最多，遠端連線登入公司內部系統打卡則為第三，企業調查工時推定方式則以此一選項最多。兩項結果顯示，遠距工作若主要以遠端連線進入企業內部系統打卡，企業資安設備與能力即為執行遠距時企業的重要考量。而遠端打卡即需連帶確認勞動者的工作地點，在定位資訊揭露部分，受調查 401 位從事遠距工作的勞動者中，多數並未被公司要求上傳 GPS 定位記錄，被要求上傳者僅佔 7.2%。

而在延長工時規定部分，企業與勞工端的調查有所出入。受調查執行遠距工作企業以需事先申請，會給加班費最多；公司業務不需加班者次之，不需事先申請再次之。然在進行遠距工作的勞工端的調查，其企業以不需事先申請，亦不會給加班費最多，亦即遠距工作下的延長工時多數企業仍採一般工作規定，然勞工端的調查結果或許更能反映我國管理者在遠距工作上的作法，此與各國結果相近，亦即遠距工作重視的是成果而不是實際花費在工作上的時間，然兩者的落差可能會是未來爭議點。

#### 八、遠距工作並未影響勞動者生產力與工作效率

若將工時分為「核心工時」與「協同工時」，國外研究發現，遠距工作使得勞工核心工時，亦即不會受到電子郵件、電話干擾，能夠集中心力工作的時間減少，必須花更多時間在協同工時，分掉心力在與同事的會議中。在本調查遠距工作者中，核心工時與協同工時變動均以相同者最多，亦即我國遠距工作未如國外研究所預測，實證結果無法為前述假設提供印證。

在企業面向的調查，與非遠距期間相較，受調查的 360 間企業多認為工作效率沒有因執行遠距工作而有改變，但亦有 95 間企業（26.4%）認為員工工作效率變差，變好者僅佔全部受訪者的 6.4%。其中認為變差者的行業以製造業最多，批發零售業次之，出版影音及資通訊業再次之。

然企業對於遠距工作生產力與工作效率並非全無疑義，進而影響未來採納遠距工作意願。調查詢及企業所認為未能遠距工作的障

礙因素中，以難以評估遠距工作員工的工作效率最多，無法掌握遠距工作員工的工作時間次之，兩項因素除影響遠距意願，亦顯示員工因遠距而未能在雇主直接指揮監督下所造成影響。

### 九、 數位轉型程度較高產業在遠距工作較有完整配套措施

就目前執行遠距工作的受訪企業而言，相關配套措施以提供員工線上討論溝通管道最多，制訂資訊安全相關規範次之，提供教育訓練再次之。若遠距員工於執行工作時發生職災，多數受訪企業依循既有的職災認定規定，直接不認定職災的為少數。

而在勞工端調查部分亦與企業調查結果接近，就採取遠距工作的勞動者而言，企業提供給遠距員工的配套措施同樣以提供員工線上討論溝通管道最多，比率亦接近（企業為 23.8%），然亦有 14.93%從事遠距員工選擇以上措施皆無，與企業端顯有差距。在教育訓練部分，調查進一步詢問遠距工作者企業是否提供其他線上遠距課程取代目前常規訓練，有提供與沒有提供的比率接近。若以行業別分，答是者以**金融保險業**最多；否者以**製造業**最多。

### 十、 遠距工作對勞動者心理層面的職安衛生產生影響

#### （一） 心理層面的職業安全衛生

遠距工作者長時間處於連線狀態，難以有明確的休息時間，心理層面受到極大影響，因而如日本要求企業制訂心理健康促進計劃，審議遠距工作人員的心理健康措施，提供必要的安全衛生教育；而前述法國則落實為勞動者的離線權，雇主得將超時連線對勞工生理及心理健康可能造成的危險予以記載，並使勞工知悉。另外，遠距勞工在心理上極可能因為工作場所分散造成「社會孤立感」。調查據此詢問我國遠距工作者，其中以「無法離線，隨時需要在線工作壓力」為最高，其次為擔心工作效率低，再其次為「孤獨感，缺乏與同事互動」。另於其他選項上，受訪者亦反映與離線權相近問題，如「居家辦公場所相同上下班心情難轉換」、「無法區分休息區域與工



作區域」，及「要陪小孩很難專心」等。

## （二）子女教育與家務處理

調查詢問家有學齡子女的遠距工作者，遠距後陪同學習時間的變動，女性相對男性選擇陪同時間增加者為多，然經檢定後性別影響並不顯著。在家務處理時間上，女性相對男性遠距工作者亦多選擇增加，但同樣並不顯著。

## （三）家庭工作生活平衡

就家庭工作生活平衡部分，調查分析 401 位從事遠距工作勞動者所面臨的障礙，其中以受到家人干擾為最多，其次為無法劃分上下班界線，與家人干擾因素相近，再其次為沒有專用辦公空間，前三項障礙均與家庭工作生活安排相關，共佔 51.4%，顯見遠距工作下實質改變了原有的工作生活平衡。

## 十一、 未能遠距工作者未來選擇遠距意願明顯高於遠距工作者

調查詢問在排除疫情因素下，遠距工作者未來持續遠距的意願，接近半數受訪者願意從事。然與未能遠距員工相較，後者未來從事遠距工作的意願更高。經交叉分析結果，未能遠距員工未來從事意願與疫情期間是否因無法遠距而受到不利益對待高度相關。其人口特性如下：按性別分，女性比率較男性為高；婚姻別中未婚高於已婚；25-29 及 30-34 歲兩年齡組多願意接受遠距工作；大學及研究所兩教育程度組均多願意接受遠距工作；多為專業科學及技術服務業及出版影音及資通訊業從業人員。

## 十二、 未能遠距工作勞動者多有減班休息等不利益影響經驗，並影響未來選擇遠距意願

研究分析 127 位未能從事遠距工作的勞動者，因遠距工作與防疫規範相關，研究詢問受訪者是否曾因防疫期間無法遠距工作而受到影響，67 位受訪者（52.6%）曾因此而減班休息或被解僱，其中

多數公司沒有遠距工作安排（86.6%），亦即因公司沒有遠距工作安排，而連帶減班休息或被解僱為最大影響。調查進一步詢問未來從事遠距意願，多數願意從事遠距，其中半數均有因公司未能遠距而需請假的經驗。未從事遠距的勞動者，其未來願意從事遠距的原因與目前已進行遠距者接近，皆以節省通勤時間最多，其次亦均為工作時間可彈性安排。而未來選擇不願意從事遠距者，與自評電腦操作能力相關，亦即自評電腦操作能力愈低者，未來愈不願意選擇遠距。

### 十三、企業不願持續遠距工作的原因在於難以評估工作效率

就目前執行遠距工作的 360 間受訪企業而言，26%認為在執行過程中沒有遭遇困難，而認為遠距工作執行出現障礙者，以難以評估遠距工作員工的工作效率最多，無法掌握遠距工作員工的工作時間次之，難以控管資訊安全再次之，由於工作效率的評估係建立在工時掌握程度之上，前兩個因素實彼此相關。

而在不考慮疫情的因素下，研究進一步詢問目前執行遠距工作企業的未來意願，多數不願意再繼續進行遠距，共 286 間（79.4%），其中不願意的比率以製造業最高，運輸倉儲業次之，批發零售業再次之；願意的比率以出版影音資通訊業最高。而就其中 23 間未來有遠距工作執行意願的企業，調查進一步詢問在何種條件下，未來願意進行遠距工作，其中以配合政府防疫措施為最主要的因素，其次為公司推動數位轉型。

在勞動者面向，調查同樣詢問在排除疫情因素下，遠距工作者未來持續遠距的意願，54.1%的受訪者願意從事。按行業別分，持續從事意願以專業科學及技術服務業為最高，出版影音及資通訊業次之；不願意者以其他服務業最高，製造業次之。

## 第五章 結論與建議

### 第一節 研究結論

透過資通訊科技，遠距工作具備彈性讓勞動者能在工作與生活需求取得平衡，也賦予勞動者更大的工作自主權。工作模式呼應國際勞工組織在工作未來所揭櫫的理念：「以人為本規劃我們工作的未來（human-centered agenda for the future of work）」<sup>179</sup>，然工作時間因彈性化而變得不明確，使用電腦或智慧型手機隨時處於連線狀態，相當程度也影響原有的工作生活平衡，其性別差異的擴大及離線權等議題的浮現，也意味著需要重新構思遠距工作勞動者的權益保障問題。由於遠距工作欠缺國際間共通之定義，本研究延伸國際勞工組織所用定義<sup>180</sup>，係指工作（勞務之提出）全部或是部分由勞雇雙方一般所期待的場域以外的其他任何地點提出者稱之，包含勞工家中（居家辦公）、雇主所租用之衛星辦公室及勞工事先選定地點如移動工作。

然研究發現，疫情考量為企業採取遠距工作的必要條件，數位轉型程度及遠距工作是否已為員工福利措施為充分條件。而就勞動者而言，未能從事遠距工作的勞動者，其願意未來採取遠距方式工作亦與疫情相關，主要因疫情期間無法遠距而需請假，或者曾面臨減班休息或被解僱的風險，而期待未來能進行遠距工作；相反的，未從事之勞動者未來不願意採取遠距工作，其在疫情期間較無面臨休假或減班休息的問題。我國勞動者對於遠距工作的需求，主要在於防疫期間所需要的工作彈性及就業安全，企業對於遠距工作亦是從疫情下持續營運計畫的角度思考，規劃分流上班等方式，同時視其未來數位轉型規劃，再決定是否在疫情後繼續遠距。

---

<sup>179</sup> ILO. (2019). Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work. ILO

<sup>180</sup> McKinsey Global Institute. (2020). The recovery will be digital: Digital at speed and scale. McKinsey & Company.

綜上整理，我國企業與勞動者對於遠距工作的需求與國外近似，皆是作為防疫規劃持續營運計畫下的一環，或以活化資產的角度規劃遠距工作，降低辦公室租金或減少持有實體資產。因而可以預見我國企業也會與其他國家相同，朝發展小型或共同使用辦公室的方向<sup>181</sup>，預期將會朝實體與遠距混合工作（hybrid work）等工作地點彈性化，或者三天辦公室兩天在家工作等工時彈性化發展，此一發展與 Nilles 在 1976 年提出遠距工作的想法幾乎若合符節（參見第 20 頁）。其間產業在數位轉型程度的差異，如金融保險業相對較製造業在數位轉型上更為完備，亦會影響企業在彈性化的選擇。設若企業無法提供工作地點的彈性選擇，勞動者即需思考如何在家中區隔出工作空間，儘量減輕本研究發現遠距工作者工作生活間彼此干擾問題。

而就勞動法規部分，遠距工作可能面臨的工時彈性問題，在勞動事件等過去修法中相當程度已予以釐清，工時認定亦在數位轉型過程均透過線上打卡，兩者均沒有專家學者座談中所指出的工時認定及延長工時問題，勞資之間都有非常明確的規則。職安部分企業亦定期會有職安師聯繫遠距員工，問題僅存在下班後的聯繫，亦即是否需要離線權規範。

以下根據文獻分析、專家學者座談及問卷調查結果，歸納遠距工作於國際組織及主要國家發展趨勢，進而從勞動條件、職業安全衛生、家庭工作生活平衡、勞動檢查面向分析現行法制影響，作為本章第二節法制調整方向建議之基礎。

### 一、遠距工作發展與影響

研究整理遠距工作類型及適用職類，主要為可以自主管理、規劃期程及獨立執行的工作，其中教育培訓、法律和商業等工作為適

---

<sup>181</sup> Developers Beckon Companies Back to the Office With Unusual Sell: Why Not Buy?  
[https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-04-28/where-office-rents-are-high-businesses-buy-office-condos?cmpid=BBD042822\\_CITYLAB&utm\\_medium=email&utm\\_source=newsletter&utm\\_term=220428&utm\\_campaign=citylabdaily](https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-04-28/where-office-rents-are-high-businesses-buy-office-condos?cmpid=BBD042822_CITYLAB&utm_medium=email&utm_source=newsletter&utm_term=220428&utm_campaign=citylabdaily)

合遠距工作的職業；另一方面，在個人照顧與服務相關職業、農林漁牧、生產、營造、食品準備、清潔和維護，直接提供服務的職業難以進行遠距工作。然在國際組織及各國實證調查上，原認定無法遠距的行職業類別，有相當比率在重新安排下得以遠距提供勞務。我國遠距工作調查亦有相近結果，製造業為我國從事遠距比率最高之產業，而生產製造業在國外研究能夠適用在家工作的指數相對低；另一方面在職業類別，我國企業以事務支援人員最多。經交叉分析調查問項，與我國企業啟動遠距工作主要係防疫規範考量有關，使我國從業員工比率最高的產業同時也是遠距比率最高，其中又以主管及經理人員為主，也顯示企業營運在面臨疫情時，員工工作安排調整上仍具有彈性。不過，就從事遠距工作的勞工而言，工作時間因彈性化而變得不明確，使用電腦或智慧型手機隨時處於連線狀態，相當程度也影響原有的工作生活平衡，而公司數位轉型可能對勞工隱私造成侵害的問題，對女性工作亦可能因為家務負擔而產生負面影響。

## 二、 國際組織及主要國家遠距工作因應方向

研究發現在思考前述遠距工作權益影響時，國際組織有不同的適用規範與框架，其中包含：(一) 組織功能運作繼續：美國自 1970 年代開始發展遠距工作模式，在 911 及禽流感等人為及天然災害後連結到政府功能運作繼續的問題，因而是以將員工分散工作，作為持續組織運作的角度來思考遠距工作；(二) 家內勞動關係的延伸：國際勞工組織認為遠距工作、電傳勞動、平台工作及在家工作均是相近的概念，均是在家內勞動公約（第 177 號）及其隨附的「1996 年家內勞動建議書」（第 184 號）架構下進行規範；(三) 家庭工作生活平衡實踐：歐盟則是著重家庭工作生活平衡面向，除電傳勞動框架協議直接與遠距工作相關外，主要反映在歐盟第 2019/1158 號有關家庭工作生活平衡指令。

研究整理各國遠距工作相關法制，約略可分為「既有法規解釋」、「專法」及「立法框架」三類。而疫情發展及防疫措施直接影響各

國遠距工作的相關規範，如美國係在電傳工作加強法案的基礎上，聯邦政府的白宮管理及預算局以電傳工作指令等行政命令，要求部會首長在最大幅度內擴大聯邦雇員電傳工作；或如英國作為勞動者因封城而無法進到辦公室，因而逐步從彈性工作框架中延伸成為遠距工作的請求權，讓勞動者可以在家或其他非辦公處所提供勞務；抑或如法國與比利時因為長時間連線而改變家庭生活平衡，以致從離線權的方向規範遠距工作。

即便如此，各國勞動法並未大幅修正調整，如日本在遠距工作下工作時間的調整僅以行政指導為之，德國遠距工作原則上仍適用民法、勞動法或家內勞動法，至多如法國增列離線權（right to disconnect）於勞動法中，或如英國遠距工作可能衍生成為一種權利賦予，然仍須視其與利害關係人公共諮詢結果而定。就共同關注的勞動權益部分，主要為工作時間、家庭生活平衡及工作用具及成本負擔問題。

### 三、 勞動權益主要關切議題與法制調整建議方向

本研究整理專家學者座談，發現聚焦於下列議題及建議調整方向：

#### （一）行政指導方式定義遠距工作的妥適性

我國目前與遠距工作相關定義係以行政指導為之，規範方式或難謂完整，此部分建議建立遠距工作基本規範框架，然後由勞資協議的方式去處理個別事項，維持遠距工作所需要的彈性，避免明文立法的問題。建議可以基本規範定義所謂的遠距工作，及說明其相關勞動法的適用。

#### （二）遠距工作衍生工具及費用負擔問題

遠距則意味非在原職場工作，電腦及網路連線等衍生費用部分為爭議點，建議本來應由雇主負擔的費用如果由勞工負擔，需予以明確化記載在工作規則，勞動部可以去宣導雇主在遠距工作的指引

規範上明確記載。其內容建議可參考歐盟 2002 年電傳勞動框架協議，規範會員國雇主如與勞動者協議進入遠距工作的狀態，除勞動者選擇使用其自己的設備，工作所需的工具與維持費用應由雇主負擔。

### （三）遠距工作工時認定及延長工時問題

遠距工作工時認定及延長工時是勞資之間的爭議點，建議勞動部應予以重申既有規範，可以參採日本的作法制訂指導方針。

### （四）遠距工作下非屬就業所需隱私資料問題

原則上不能違反勞工意願提供非屬就業所需資料，但雇主若主張指紋、瞳孔辨識均是就業所需，無此資訊即無法確認是不是這個勞工，即會衍生爭議，建議需有所規範。

### （五）遠距工作時間外的聯繫（離線權）

目前我國離線權的討論僅及 2016 年勞工事業場所外工作時間指導原則下的「雇主以通訊軟體、電話或其他方式使勞工工作」，並不為禁止事項，而是建議勞動者可自行記錄工作之起迄時間，並輔以對話、通訊紀錄或完成文件交付紀錄等送交雇主，將前述時間列為工作時間。

### （六）遠距工作請求權

由於我國遠距工作在企業的採用與防疫規範相關，未能遠距的勞動者即可能面臨無法提供勞務的問題，或有需要創設遠距工作請求權。專家學者建議參考歐盟家庭生活平衡指令及英國彈性工作立法框架的立法經驗，將遠距工作延伸成為請求權的選項是較為可行的安排。

### （七）遠距工作型態的職業安全衛生規範

遠距工作者長時間處於連線狀態，難以有明確的休息時間，心理層面受到極大影響。若干其他國家如日本所採取的行政指導策略亦足提供參考，讓遠距工作能處於一個合法狀態。

#### 四、我國遠距工作採用現況與影響

遠距工作為企業調整工作場所安排的作法之一，以員工福利措施的形式呈現，執行前已有包含彈性工時、行動辦公室等措施，勞動法規適用上並未造成問題。因而上述法規盤點及專家學者座談所指出的各項問題，包含工時彈性等問題，先前亦已在勞動事件過去修法中相當程度已予以釐清，工時認定亦在數位轉型過程均透過線上打卡，勞資之間都有非常明確的規則。職安部分企業亦定期會有職安師聯繫遠距員工，問題僅存在下班後的聯繫，亦即是否需要離線權規範，因而其職安衛的問題是在持續連線所造成的心理層面影響。

研究進一步針對企業及勞動者的調查發現，遠距工作在勞動條件上的調整均未與採用前有太大變動。疫情是左右企業與勞工實施遠距工作的重要因素，而在疫情結束後，大部分採用遠距的企業均不願意再採用。企業規模為遠距工作的顯著影響因素，10-29 人的受訪企業中，無遠距者為 72%，有遠距者為 28%；相對的，規模在 200 人以上的受訪企業，無遠距者為 11%，有遠距者為 89%。此一發現與歐盟實證研究調查相近，中、大型企業有高達 4 成比率可以提供勞工遠距工作，相較於微型企業則比率下降至 23%。產業別則以製造業採用遠距工作最多，就適用職類及職等而言，採用遠距工作者為事務支援人員最多，其次為主管及經理人員，再其次為專業人員。多數採取遠距工作的企業對於工時推定有不同於一般的處理，多以遠距連線打卡，僅有 6.3% 沒有改變過去記錄的作法。

就目前執行遠距工作受訪企業而言，認為遠距工作執行出現障礙者，以難以評估遠距工作員工的工作效率最多。而在不考慮疫情的因素下，多數企業不願意再繼續進行遠距，不願意的比率以製造業最高。而就其中 23 間未來有遠距工作執行意願的企業，未來願意進行遠距工作以配合政府防疫措施為最主要的因素，其次為公司推動數位轉型。



在從業人員教育程度部分，以大學畢業為主，研究所次之，兩者合佔超過 9 成 5，或與我國具有高教以上學歷者比率較高，及遠距工作適用職類偏向僅能由高教育程度者擔任有關。多數受訪的遠距工作者，其薪資與工時並沒有明顯變化，然分析其所面臨的障礙，均與家庭工作生活安排相關，顯見遠距工作下實質改變了原有的工作生活平衡。而未能從事遠距工作者，則有半數曾因未能遠距而在防疫因素下減班休息或被解僱，其中多數公司沒有遠距工作安排。

## 第二節 研究建議

本研究從各國法制可觀察到遠距工作多視為暫時性措施，並未根本改變原有的勞動法制，因而多採取補充解釋的行政指導。我國調查企業發現在疫情結束後多數選擇回到原有工作模式，就勞動者而言，採用遠距工作亦與疫情相關，工時工資等勞動條件未見太大調整，均見遠距工作的改變為暫時性措施。然遠距工作增加勞動者家務與子女教育時間，亦改變家庭工作生活平衡，對於未能遠距工作的勞動者，其權益亦因疫情而受影響，未來防疫規範若再次升級，企業仍可能重啟遠距工作。

基此，研究建議將著重回應四個勞動權益的面向，包含勞動條件、職業安全衛生、勞動檢查及工作生活平衡（如表 66），亦為國發會 2020 年「後 COVID-19 臺灣經濟發展對策」中對於遠距工作的政策建議，除持續補強遠距工作者之工時規定，建議參採日本經驗，增列雇主應提供遠距工作者之職業安全衛生保護等注意事項及規範，及隱私權保護、接受職業訓練與職涯發展的權利。特別是職業訓練部分，本研究發現未能從事遠距工作者，其未來意願與不具備資訊科技能力高度相關，因而需透過職業訓練縮減數位落差問題：

### 一、 勞動條件面向建議

#### （一）重申既有延長工時規定

延長工時為我國企業與勞工端調查最大落差的部分，企業多認為加班需事先申請也會給加班費，勞工端則認為不需事先申請亦不會給加班費，亦即一定比率企業與勞動者在遠距工作延長工時推定上存在差異。過去勞動部已分別於 2016 年的勞工事業場所外工作時間指導原則及 2021 年的居家工作職業安全衛生參考指引中，提出部分與遠距工作相近類型的工作型態應行注意事項，由於遠距工作在工時等管理制度上，企業需要明確俾便企業進行法遵作業，建議重申此部分規定，參照日本以行政指導方式製作適法指導手冊。

## **(二) 明確遠距工作下工作用具負擔**

從企業與勞工兩項調查結果發現，工作用具負擔亦為兩者最大出入之處，可能為未來最大爭議點，因勞動者多為遵守企業防疫規定而採取遠距，卻需要自行負擔生產工具，包含電腦及網路連線裝置。建議應重申雇主負擔的費用如果由勞工負擔，需予以明確化記載在工作規則，宣導雇主在遠距工作的指引規範上明確記載。其內容建議可參考歐盟 2002 年電傳勞動框架協議，規範會員國雇主如與勞動者協議進入遠距工作的狀態，除勞動者選擇使用其自己的設備，工作所需的工具與維持費用應由雇主負擔。

## **二、 職業安全衛生面向建議**

### **(一) 強化遠距工作型態的職業安全衛生規範**

遠距勞工在心理上極可能因為工作場所分散造成社會孤立感。調查亦發現，遠距工作者「孤獨感，缺乏與同事互動」為其中障礙的選項之一，另於其他選項上亦有「無法區分休息區域與工作區域」等問題，儘管調查亦有 16.6% 進行遠距工作的企業會「定期瞭解遠距員工心理狀況」，建議未來在發展指導手冊時，亦可納入員工心理的預防措施如下：

1. 鼓勵企業提供離線認知的安全衛生教育，可參考日本要求企業制訂心理健康促進計劃；

2. 鼓勵企業在平衡工作與員工家庭需求下，建立員工離線的彈性作法，如勸導主管假期間的電子郵件或訊息聯繫；
3. 鼓勵企業導入斷線措施或裝置，如日本鼓勵企業限制假期間電子郵件聯繫；
4. 鼓勵雇主將超時連線對勞工生理及心理健康可能造成的風險予以記載，並使勞工知悉，如法國落實勞動者離線權的作法。

### **三、 勞動檢查與職業災害面向建議**

#### **(一) 遠距工作下的勞動檢查**

遠距勞工因工作場所在雇主所提供之外，除遠端連線類型，自宅工作亦是其中一種類型，勞動檢查或難以在未取得勞工同意下進入家中進行，無論何種類型均造成勞動檢察業務執行上的困難。建議或可參照外國法制制定相關的指引，規範進行遠距工作的企業需在勞工行政主管機關登記，並開設遠端連線帳號供勞動檢查員查核工作時間等勞動條件。

#### **(二) 遠距工作職災認定**

遠距工作與主管及同事間所維持的距離，必然改變原本以面對面所進行的管理模式，而勞工所在處所往往非主管能指揮監督，職業災害或職業病的認定也變得相當困難。而各國遠距工作職災認定上亦有歧異，日本原則不肯認通勤職災，然德國法院卻採認遠距工作者於家內跌倒為職災，建議持續彙整此類認定，並思考規範企業採取遠距工作為員工提供商業保險，作為替代措施。

### **四、 家庭工作生活平衡面向建議**

調查結果發現遠距工作者以女性居多，且家務及教育子女負擔

時間大幅增加。研究調查亦發現，遠距工作者其中以「無法離線，隨時需要在線工作壓力」為最高，另於其他選項上，受訪者亦反映與離線權相近問題，如「居家辦公場所相同上下班心情難轉換」、「無法區分休息區域與工作區域」，及「要陪小孩很難專心」等。對需要照顧兒童或其他家屬的遠距工作者及其他家庭勞工而言，工作與個人生活之間的重疊可能產生負面影響，由於此部分個案有相當的歧異性，建議透過勞資政三方的社會對話因應這些可能的影響。

## 五、 其他面向建議

### (一) 結合遠距工作進行國際攬才政策

研究訪談外國籍企業發現，遠距工作模式可以是支持或強化創新創業生態系的作法之一，能夠靈活運用創新人才，建構友善留才環境，並加強外籍人才來臺及留臺誘因。外國專業人才著重跨國可流動性，遠距工作異地工作的彈性能夠確保維持此一流動性，建議可配合「外國專業人才延攬及僱用法」執法，調查國內願意提供遠距工作的企業，定期提供相關職缺以提高專業人才來臺意願。

### (二) 結合既有調查分析遠距工作下無法遠距工作者特性

從歐盟，再到個別會員國英國及日本均在既有調查中定期瞭解遠距工作採用情形與問題。我們可以從日本歷次通信利用動向調查結果，研析判斷該國企業引進遠距工作的變動與疫情相關，實施的主要目的為「非常時（感染症の流行など）的事業繼續」。即便將遠距工作認定為一種年輕族群所偏好，「以人為本」的未來工作發展型態，亦有需要針對不同年齡層勞動者的偏好進行長期追蹤調查遠距工作，因本研究調查亦發現 40-45 歲年齡組的遠距工作勞動者，未來不願意高於願意繼續從事者。建議可將「無法遠距工作者」列為重要分析對象，可參考日本、美國刻在進行的持續營運計畫下無法遠距的必要工作者清單<sup>182</sup>（essential workers），發展我國的工作者清單，這些資訊均有助政策決策者制訂相關因應措施，或在勞動與其

<sup>182</sup> <https://www.cdc.gov/vaccines/covid-19/categories-essential-workers.html>

他防疫法規間進行調整。

### (三) 持續補助勞動者進修資訊相關課程

研究調查未能從事遠距工作者，未來選擇不願意從事遠距的原因，與自評電腦操作能力相關，亦即自評電腦操作能力愈低者，未來愈不願意選擇遠距。若要拉近未能從事遠距工作勞動者的差距，透過職訓措施，補助未從事遠距工作勞動者資訊相關課程可以是思考的方向。

### (四) 強化遠距勞動者個人資料保護

由於企業端啟動遠距工作與疫情相關，在管制員工差勤的相關作法中常會附帶防疫規定，因而需要員工揭露更多個人資料以回應主管機關要求。調查發現有 7.2% 遠距工作者被公司要求上傳 GPS 定位記錄，此項資料實難謂與營業直接相關，因而有就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款要求提供非屬就業所需隱私資料之疑義。基於雇主財產權保護，工作場所可以裝設監視器，但遠距在家工作沒有雇主要維護財產權的適用，若雇主不允許勞工視訊會議模糊背景，可能侵害員工隱私權。實務上雇主端在電腦或定位資訊進行如此高密度的監控，建議可參考歐盟 2002 年電傳勞動框架協議，規範雇主在尊重員工個人隱私下，僅能就營業所需取得員工相關個人資料<sup>183</sup>，就中長期而言，於規範層面仍須回到個人資料保護法，較能進行適法處理。

---

<sup>183</sup> 原文為「measures to be taken by the employer to ensure that data used and processed by the teleworker are subject to appropriate data protection standards and that the teleworker's privacy is respected」。

表 66、遠距工作影響及相關法制調整方向建議

權益面向	議題	法令	修法方向建議
勞動條件	(一) 重申既有延長工時規定	2016 年的勞工事業場所外工作時間指導原則及 2021 年的居家工作職業安全衛生參考指引	遠距工作在工時等管理制度上，企業需要明確俾便企業進行法遵作業，建議重申此部分規定，參照日本以行政指導方式製作適法指導手冊
	(二) 明確遠距工作下工作用具負擔	2016 年的勞工事業場所外工作時間指導原則及 2021 年的居家工作職業安全衛生參考指引	建議應重申雇主負擔的費用如果由勞工負擔，需予以明確化記載在工作規則，宣導雇主在遠距工作的指引規範上明確記載
職業安全衛生	(一) 強化遠距工作型態的職業安全衛生規範	2021 年的居家工作職業安全衛生參考指引	納入員工心理的預防措施如下： 1. 鼓勵企業提供離線認知的安全衛生教育，可參考日本要求企業制訂心理健康促進計劃； 2. 鼓勵企業在平衡工作與員工家庭需求下，建立員工離線的彈性作法，如勸導主管假期間的電子郵件或訊息聯繫； 3. 鼓勵企業導入斷線措施或裝置，如日本鼓勵企業限制假期間電子郵件聯繫； 4. 鼓勵雇主將超時連線對勞工生理及心理健康可能造成的風險予以記載，並使勞工知悉，如法國落實勞動者離線權的作法。
勞動檢查與職業災害	(一) 遠距工作下的勞動檢查	勞動檢查法	規範進行遠距工作的企業需在勞工行政主管機關登記，並開設遠端連線帳號供勞動

			檢查員查核工作時間等勞動條件
	(二) 遠距工作職災認定		建議持續彙整職災認定案例，並思考規範企業採取遠距工作為員工提供商業保險，作為替代措施
家庭工作生活平衡			工作與個人生活之間的重疊可能產生負面影響，由於此部分個案有相當的歧異性，建議透過勞資政三方的社會對話因應這些可能的影響
其他面向	(一) 結合遠距工作進行國際攬才政策	外國專業人才延攬及僱用法	調查國內願意提供遠距工作的企業，定期提供相關職缺以提高專業人才來臺意願。
	(二) 結合既有調查分析遠距工作下無法遠距工作者特性		長期追蹤調查遠距工作
	(三) 持續補助勞動者進修資訊相關課程		透過職訓措施，補助未從事遠距工作勞動者資訊相關課程
	(四) 強化遠距勞動者個人資料保護	就業服務法第5條第2項第2款要求提供非屬就業所需隱私資料個人資料保護法	建議可參考歐盟2002年電傳勞動框架協議，規範雇主在尊重員工個人隱私下，僅能就營業所需取得員工相關個人資料，就中長期而言，於規範層面仍須回到，較能進行適法處理。

## 參考文獻

### 一、中文部分

- 1.王方（2004）。「E時代」的新勞工問題:電傳勞動者權益之社會學研究，勞工研究，第4卷第1期，頁7-38。
- 2.王惠玲（2005）。由過勞死到過勞自殺--相當因果關係之迷思：臺灣臺北地方法院九三年勞訴字第七六號民事判決評釋，台灣本土法學雜誌：第77期，頁301。
- 3.辛炳隆、賴偉文、黎博文（2017）。我國女性夜間工作規範與實況之研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所。
- 4.吳炎烈（2009）。電傳勞動者勞動條件與權益之研究-以報社記者為例，政治大學勞工研究所碩士論文。
- 5.伍岳（2000）電傳勞動關係之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 6.許雲翔（2020）。論數位時代下工作場所改變之挑戰及對我國啟示：以美國電傳工作法案為例。台灣勞工季刊，頁21-30。
- 7.許健鈴（2016）。電傳勞動者勞動權益保障之研究—以在家電傳勞動為中心，國立台北大學法律學系碩士論文。
- 8.陳逢源（2017）。個別勞動法之體系理解與實務運用，五南圖書出版社，初版一刷。
- 9.黃永東（2003）。網際網路下電傳勞動之勞工安全衛生問題探討，工業安全衛生月刊，第169期。
- 10.黃偉倫（2013）日本與新加坡的國家資訊通信科技發展計畫，全球政治評論，41，頁77-113。
- 11.楊通軒（2006）。電傳勞動契約法上問題之研究，勞工研究第6卷第2期，頁25-46。
- 12.楊通軒（2011）。職業災害之賠償與補償，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，新學林出版公司，二版三刷。



- 13.林俊甫與楊書菲。(2018)我國推動新經濟模式與新科技發展對勞動市場的影響與因應，勞動部委託研究報告。
- 14.徐國淦、成之約、劉士豪與徐婉寧(2017)。歐盟、美國、日本與我國因應電傳勞動趨勢研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究報告。
- 15.徐婉寧(2016)。日本對於電傳勞工勞動權益之保護—兼論對我國建構同制度之啟示，台北大學法學論叢，99期。
- 16.黃鼎佑與張其恆(2020)。數位時代下勞工離線的權利之資料蒐集分析，勞動部勞動及職業安全衛生研究所委託研究報告。
- 17.黃煥榮(2019)。以電傳勞動促進工作生活平衡—兼論芬蘭的經驗與示，台灣勞工季刊，頁86-96。
- 18.張其恆(2016)。綜觀美、日電傳勞動之發展與調適政策，台灣勞工季刊。
- 19.張其恆(2016)。虛擬世界發展法規調適線上諮詢會議(五)，會議紀錄
- 20.潘競恆(2020)。智能工作：讓你工作無設限。政府數位轉型：一本必讀的入門書，五南：台北，頁177-189。
- 21.勞動部，「勞工在事業場所外工作時間指導原則」，2015年5月頒布施行。  
<https://www.mol.gov.tw/topic/3067/14530/24411/>。
- 22.勞動部「事業單位僱用女性勞工夜間工作場所必要之安全衛生設施標準」。  
<https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0202.aspx?lsid=FL024169>。
- 23.勞動部「遊覽車駕駛工作時間檢查參考指引」。  
<http://www.rootlaw.com.tw/LawContent.aspx?LawID=A040290081005600-1060705>。
- 24.行政院國家發展委員會(2020)。後 COVID-19 臺灣經濟發展對策。[https://www.ndc.gov.tw/nc\\_27\\_34172](https://www.ndc.gov.tw/nc_27_34172)

## 二、英文部分:

1. Abraham, K. G., Haltiwanger, J. C., Sandusky, K., & Spletzer, J. R. (2018). Measuring the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues (Working Paper No. 24950; Working Paper Series). National Bureau of Economic Research.  
<https://doi.org/10.3386/w24950>
2. Atkinson, R. et al. (2020), Digital Policy for Physical Distancing: 28 Stimulus Proposals That Will Pay Long-Term Dividends, Information Technology & Innovation Foundation.
3. Boeri, T., A. Caiumi and M. Paccagnella (2020), “Mitigating the work-safety trade-off”, Covid Economics: Vetted and Real-Time Papers, Vol. 1/2, pp. 60-66.
4. Brussevich, M., E. Dabla-Norris and S. Khalid (2020), “Who will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Teleworkability Measures Across Countries”, IMF Working Paper, No. WP/20/88.
5. Brynjolfsson, E. et al. (2020), “COVID-19 and Remote Work: An Early Look at US Data”, NBER Working Paper, No. 27344.
6. Clancy, M. (2020), “The Case for Remote Work”, Economics Working Papers, No. 20007, Iowa State University, Department of Economics, [https://lib.dr.iastate.edu/econ\\_workingpapers/102](https://lib.dr.iastate.edu/econ_workingpapers/102).
7. Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? Becker Friedman Institute, University of Chicago.
8. Donadio, R. (2020), The Coming Setback for Women in the Workplace, The Atlantic,  
<https://www.theatlantic.com/international/archive/2020/05/france-women-workplacecoronavirus-pandemic/612136>.

9. Eurofound (2019). Right to disconnect in the 27 EU Member States.
10. Eurofound. (2020). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age.
11. Eurofound and International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere : the effects on the world of work., Publications Office of the European Union, Luxembourg.
12. European Commission. (2019), The Changing Nature of Work and Skills in the Digital Age. Publications Office of the European Union.
13. European Commission. (2020), Who can telework today ? The teleworkability of occupations in the EU, Science for policy briefs, 2020 JRC121426.
14. European Parliament. (2020), the right to disconnect.  
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS\\_BRI\(2020\)642847\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)
15. Financial Times (2020), Coronavirus may create lasting workplace change, <https://www.ft.com/content/5801a710-597c-11ea-abe5-8e03987b7b20>.
16. Galasso, Vincenzo & Foucaul, Martial (2020), Working during COVID-19: Cross-country evidence from real-time survey data, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 246, 24 July 2020, available at [www.oecd.org](http://www.oecd.org).
17. Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2021). Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals (SSRN Scholarly Paper ID 3841457). Social Science Research Network.  
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3841457>

18. Goos, M., Arntz, M., Zierahn, U., Gregory, T., Carretero Gómez, S., González Vázquez, I., & Jonkers, K. (2019). The impact of Technological innovation on the Future of Work (No. JRC117212; JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology). European Union.
19. Hensvik, L., T. Le Barbanchon and R. Rathelot (2020), “Which Jobs Are Done from Home? Evidence from the American Time Use Survey | IZA - Institute of Labor Economics”, IZA Discussion Paper, No. 13138, <https://www.iza.org/publications/dp/13138>.
20. House of Commons (2021) Unequal impact? Coronavirus and the gendered economic impact.
21. ILO. (2015). International Workers’ Symposium on decent work in Global Supply Chains. The International Workers’ Symposium on Decent Work in Global Supply Chains, Geneva.
22. ILO. (2016). Follow-up to the conclusions concerning decent work in global supply chains.
23. ILO. (2018). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world.
24. ILO. (2019). Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work. ILO.
25. ILO. (2020a). Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work [ILO technical note]. ILO.
26. ILO. (2020b). Working from Home: Estimating the worldwide potential. ILO.
27. McKinsey Global Institute. (2020). The recovery will be digital: Digital at speed and scale. McKinsey & Company.

28. McKinsey Global Institute. (2021). The next normal arrives: Trends that will define 2021—And beyond. McKinsey & Company.
29. Morikawa, M. (2020), COVID-19, teleworking, and productivity, VoxEU.org, <https://voxeu.org/article/covid-19-teleworking-and-productivity>.
30. Nilles, J. M. (1976). The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow.
31. OECD. (2020). Capacity for remote working can affect lockdown costs differently across places. OECD Publishing.
32. OECD (2020), Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? 7 September, available at [www.oecd.org](http://www.oecd.org).
33. Ozimek, A. (2020), The Future of Remote Work, Upwork, <https://www.upwork.com/press/economics/the-future-of-remote-work/> (accessed on 17 June 2020).
34. Titan Alon, Matthias Doepke, Jane Olmstead-Rumsey & Michèle Tertilt. (2020), “The Impact of COVID-19 on Gender Equality”, NBER Working Paper, No. 26947, <http://www.nber.org/papers/w26947>.
35. The Japan Times (2020), Use of telecommuting in Tokyo surged from 24% to 63% in two months, <https://www.japantimes.co.jp/news/2020/05/16/business/corporatebusiness/use-telecommuting-tokyo-surged-24-63-two-months-surveysays/#.XuoVqGgzZPY>.
36. Tony Dobbins (2021), Flexible working: Remote and hybrid work, House of Commons Library, UK

37. U. S. Government Accountability Office. (2003). Human Capital: Further Guidance, Assistance, and Coordination Can Improve Federal Telework Efforts. GAO-03-679.  
<https://www.gao.gov/products/GAO-03-679>
38. U. S. Government Accountability Office. (2016). Federal Telework: Better Guidance Could Help Agencies Calculate Benefits and Costs. GAO-16-551.  
<https://www.gao.gov/products/GAO-16-551>
39. Office of Personnel Management. (2020). Status of Telework in the Federal Government: Report to Congress Fiscal Year 2018
40. Viete, S. and D. Erdsiek (2018), “Trust-Based Work Time and the Productivity Effects of Mobile Information Technologies in the Workplace”, ZEW Discussion Paper, No. 18-013,  
<http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp18013.pdf>.

### 三、德文部分

1. Albrecht: Die Einrichtung von Tele- und Außenarbeitsplätzen - Rechtliche und personalpolitische personalpolitische Anforderungen Anforderungen, NZA 1996, 1240ff..
2. Aligbe, Arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen bei Telearbeitsplätzen, ArbRAktuell 2016, 132.
3. Buchner, Das Recht der Arbeitnehmer, der Arbeitnehmerähnlichen und der Selbständigen - jedem das Gleiche oder jedem das Seine? NZA 1998, 1144.
4. Fitting, Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, 30. Auflage 2020.
5. Katrin Augsten, Mobile Arbeit - Homeoffice - Telearbeit: Praxisratgeber für Betriebs- und Personalräte, 2021.

6. Kiel/Lunk/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. II, 2018.
7. Kilian/Heussen, Computerrechts-Handbuch, Werkstand: 35. EL Juni 2020.
8. Nicole Neuberger, Flexibilisierung durch Telearbeit: Eine Prüfung der Vor- und Nachteile flexibler Arbeitsformen, 2011.
9. Frank Bieler, Jens Cordes, Organisation von Telearbeit: Rechtliche und betriebswirtschaftliche Lösungen, 2001.
10. Oberthür, Telearbeit im Homeoffice, MDR 2015, 1269ff..
11. Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch: BGB, 80. Aufl., 2021.
12. Rieble/Picker, Arbeitsschutz und Mitbestimmung bei häuslicher Telearbeit, ZfA 2014, 383ff..
13. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch. 18. Auflage 2019.
14. Schulze/Ratzesberger, Telearbeit: Fluch oder Segen? – Mitbestimmung des Betriebsrats bei mobiler Arbeit, ArbRAktuell 2016, 109ff..
15. Wank, Telearbeit, NZA 1999, 225ff..
16. Wiebauer, Die Novelle der Arbeitstättenverordnung 2016, NZA 2017, 220ff..
17. Wiese, Personale Aspekte und Überwachung der häuslichen Telearbeit, RdA 2009, 344ff..

#### 四、日文部分

1. 日本厚生労働省（2020）.電傳工作的勞務管理實態調査（テレワークの勞務管理等に関する實態調査）
2. 東京商工会議所（2020）,「テレワークの実施状況に関する緊急アンケート調査」。
3. 日本労働組合総連合会（2020）,「テレワークに関する調査 2020」。
4. 日本總務省（2020）令和 2 年通信利用動向調査。

## 附錄一：問卷設計與問卷題項

本研究問卷主要參採本研究文獻分析由國際組織及各國經驗，並從下列面向設計問卷題項：

問卷構面	問卷題項
<p>(一) 遠距工作啟動時間：從日本總務省通信利用動向調查調查數據發現，疫情是左右企業與勞工實施遠距工作的重要因素，因而分別詢問下列問項：</p>	<p>Q7.請問貴公司疫情前有多少比率的勞工實施遠距工作方式? (資方)</p> <p>Q8.請問貴公司疫情期間有多少比率的勞工實施遠距工作方式? (資方)</p> <p>Q22.不考慮疫情的影響，貴公司未來是否願意實施遠距工作方式? (資方)</p> <p>Q1.請問在目前任職的公司，您是否曾經實施遠距工作模式? (勞方)</p> <p>Q2.請問您最近一個月是否實施遠距工作模式? (勞方)</p>
<p>(二) 工作用具之負擔：工作用具負擔問題從國際組織規範，到德國均有提及，而我國在企業實務亦在 A 公司工作規則，要求「勞工自行準備生產工具（行動電腦），並需確實備妥業務所需 VPN、MOTP 軟體等使用權限，及預先測試相關系統連線（如：EIP、電子公文、iNOTES...等），以利業務遂行」</p>	<p>Q13.請問貴公司有提供遠距工作勞工哪些工作設備呢? (資方)</p> <p>Q11.請問在您遠距工作期間，公司有提供您哪些工作設備呢? (勞方)</p>
<p>(三) 工作時間之認定：工作時間認定是各國遠距工作的管制重點，遠距工作可能會侵蝕工作時間安排並導致「隱藏性加班」成為常態，因為管理者重視的是產出結果，而不是花費在工作上的時間</p>	<p>Q11.請問貴公司實施哪些方式認定遠距工作的工作時間? (資方)</p> <p>Q8.請問在您遠距工作期間，公司如何認定您的工作時間? (勞方)</p> <p>Q9.請問公司有沒有要求您上傳 GPS 定位及次數? (勞方)</p>
<p>(四) 工作家庭生活平衡</p>	<p>Q5.請問遠距工作是否也是貴公司的勞工福利，也就是家庭工作生活平衡項目? (資方)</p> <p>Q22.請問您在遠距工作後，陪同孩子在家學習時間有沒有增加? (勞方)</p>



問卷構面	問卷題項
	Q22.請問您在遠距工作後，家務處理時間有沒有增加? (勞方)
(五) 女性勞參	Q27. 請問您的性別為何?  Q22.請問您在遠距工作後，家務處理時間有沒有增加?  Q31. 請問您的婚姻狀況?
(六) 教育程度：OECD 研究發現教育程度影響遠距工作，另外，在勞工部分，所得分配最高的四分之一的勞工從事遠距工作的人數，要多於低收入勞工。(Galasso & Foucaul, 2020)。	Q30. 請問您的教育程度?
(七) 遠距工作對生產力影響：遠距工作使得勞工「專注工時」(focus hours)，亦即不會受到電子郵件、電話干擾，能夠集中心力工作的時間減少，必須花更多時間在「協同工時」(collaboration hours)，分掉心力在與同事不同型態的會議中，亦有離線權討論的意涵。	Q15.請問貴公司在執行遠距工作時，是否要求單位主管必須定期與下屬開會? (資方)  Q16.若有，平均會議頻率為? (資方)  Q17.若有，與未執行遠距工作時的會議頻率相比? (資方)  Q18.請問貴公司在執行遠距工作後，勞工工作效率的變動情形? (資方)  Q13. 請問在您遠距工作期間，平均每天工作時數跟非遠距工作期間相比是? (勞方)  Q14.請問在您遠距工作期間，不受會議、電話或電子郵件干擾的核心工作時間跟非遠距工作期間相比是? (勞方)  Q15.若有增減，請問核心工作時間變動幅度為 _____% (勞方)  Q16.請問在您遠距工作期間，需要與同事進行會議或聯繫的協同工作時間與非遠距工作期間相比是? (勞方)  Q17.若有增減，請問協同工作時間變動幅度為 _____% (勞方)
(八) 職業安全衛生	Q20.請問以下的論述，有哪些符合您在遠距工作期間的心理感受?

問卷構面	問卷題項
<p>(九) 遠距工作適用職類：McKinsey (2020) 指出，財會、管理及專業人員可進行遠距工作的比率較高，同時任務 (tasks) 及工作活動 (activities) 決定企業能否實施遠距工作，而非職業 (occupation) 或職務。</p>	<p>Q1. 請問貴公司的行業是 (資方)</p> <p>Q9. 請問貴公司實施遠距工作的勞工，他們遠距工作內容包含哪些? (資方)</p> <p>Q32. 請問您目前從事哪個行業的工作? (勞方)</p> <p>Q33. 請問您目前工作擔任的職務是什麼? (勞方)</p> <p>Q34. 若您為專業人員，請問您所從事的工作為何? (勞方)</p>
<p>(十) 遠距工作實施企業規模與類別：</p>	<p>Q2. 請問貴公司的勞工人數是_____人 (資方)</p> <p>Q35. 請問您目前工作的公司是外商公司還是本土企業呢? (勞方)</p> <p>Q36. 請問您目前工作的公司勞工人數? (勞方)</p>
<p>(十一) 遠距工作的實施障礙：</p>	<p>Q21. 請問貴公司在執行遠距工作時遇到哪些障礙或困難?</p>
<p>(十二) 遠距工作在勞動條件上的調整，包含工時的變動、協同與核心工作時間的改變、雇主在工具提供、教育訓練及職業安全衛生的輔助等。</p>	<p>Q12. 請問實施遠距工作勞工在正常工時之外，延長工時是否需要申請? 是否會給加班費?</p> <p>Q3. 若是，請問您平均每週遠距工作的天數? (勞方)</p> <p>Q4 若是，請問您遠距工作每天的平均工作時數? (勞方)</p> <p>Q5. 請問您實施遠距工作模式的期間有多長? (勞方)</p>

## 遠距工作調查問卷—企業

### 第一部分-公司資訊

1 請問貴公司的行業是

- |                   |                  |
|-------------------|------------------|
| (01) 礦業及土石採取業     | (02) 製造業         |
| (03) 電力及燃氣供應業     | (04) 用水供應及污染整治業  |
| (05) 營建工程業        | (06) 批發及零售業      |
| (07) 運輸及倉儲業       | (08) 住宿及餐飲業      |
| (09) 出版影音及資通訊業    | (10) 金融及保險業      |
| (11) 不動產業         | (12) 專業、科學及技術服務業 |
| (13) 支援服務業        | (14) 教育業         |
| (15) 醫療保健及社會工作服務業 | (16) 藝術、娛樂及休閒服務業 |
| (17) 其他服務業        |                  |

2 請問貴公司的員工人數是\_\_\_\_\_人

### 第二部分-實施遠距工作經驗

3 遠距工作是指工作全部或是部分在工作場所以外的地點進行，請問貴公司有沒有實施遠距工作的經驗？

- (01) 有，目前仍有
- (02) 有，曾經有嘗試過
- (03) 沒有【跳答至第三部分】

4 請問貴公司是否因為受到疫情影響而實施遠距工作呢？

- (01) 是
- (02) 不是

5 請問遠距工作是否也是貴公司的員工福利，也就是家庭工作生活平衡項目？

- (01) 是
- (02) 不是

6 請問貴公司有哪些職位的員工採用遠距工作？【可複選】

- |                 |                  |
|-----------------|------------------|
| (01) 主管及經理人員    | (02) 專業人員        |
| (03) 技術員及助理專業人員 | (04) 事務支援人員      |
| (05) 服務及銷售工作人員  | (06) 農林漁牧生產人員    |
| (07) 技藝有關工作人員   | (08) 機械設備操作及組裝人員 |
| (09) 基層技術工及勞力工  | (97) 其他，請填寫開放紀錄表 |

7 請問貴公司疫情前有多少比率的員工採用遠距工作方式？

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| (01) 0%          | (02) 未滿 5%      |
| (03) 5%至未滿 10%   | (04) 10%至未滿 15% |
| (05) 15%至未滿 20%  | (06) 20%至未滿 30% |
| (07) 30%至未滿 40%  | (08) 40%至未滿 50% |
| (09) 50%至未滿 60%  | (10) 60%至未滿 70% |
| (11) 70%至未滿 80%  | (12) 80%至未滿 90% |
| (13) 90%至未滿 100% | (14) 100%       |

8 請問貴公司疫情期間有多少比率的員工採用遠距工作方式？

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| (01) 0%          | (02) 未滿 5%      |
| (03) 5%至未滿 10%   | (04) 10%至未滿 15% |
| (05) 15%至未滿 20%  | (06) 20%至未滿 30% |
| (07) 30%至未滿 40%  | (08) 40%至未滿 50% |
| (09) 50%至未滿 60%  | (10) 60%至未滿 70% |
| (11) 70%至未滿 80%  | (12) 80%至未滿 90% |
| (13) 90%至未滿 100% | (14) 100%       |

9 請問貴公司採用遠距工作的員工，他們遠距工作內容包含哪些？

【可複選】

- |               |           |
|---------------|-----------|
| (01) 參與線上會議   | (02) 資訊處理 |
| (03) 產品或出版品設計 | (04) 企業決策 |
| (05) 產業趨勢分析   | (06) 線上客服 |
| (07) 稽核與行政支援  | (08) 教育訓練 |

(09) 市場銷售服務 (97) 其他，請填寫開放紀錄表

1 0 請問貴公司採取的遠距工作模式是？

- (01) 全部在家工作
- (02) 分流在家工作
- (03) 異地辦公或衛星辦公室
- (04) 非在家，但可透過遠端連線工作
- (97) 其他，請填寫開放紀錄表

1 1 請問貴公司採用哪些方式認定遠距工作的工作時間？【可複選】

- (01) 填寫紙本出勤紀錄 (02) 填寫電子版出勤紀錄表
- (03) 上網登錄系統（或 APP）打卡 (04) 透過 Line 打卡回報上下班時間
- (05) 透過 E-mail 回報上下班時間 (06) 遠端連線登入公司內部系統打卡
- (95) 沒有特別管理 (97) 其他，請填寫開放紀錄表

1 2 請問採用遠距工作員工在正常工時之外，延長工時是否需要申請？是否會給加班費？

- (01) 需事先申請，會給加班費 (02) 需事先申請，不會給加班費
- (03) 不需事先申請，會給加班費 (04) 不需事先申請，不會給加班費
- (97) 其他，請填寫開放紀錄表

1 3 請問貴公司有提供遠距工作員工哪些工作設備呢？【可複選】

- (01) 桌上型電腦或筆記型電腦 (02) 網路連線設備
- (03) 視訊會議軟體及設備 (04) 手機或電話
- (05) 改善居家辦公環境費用 (06) 補助防疫費用
- (95) 沒有提供 (97) 其他，請填寫開放紀錄表

1 4 請問貴公司員工在進行遠距工作時，使用何種線上軟體進行討論或舉行會議？【可複選】

- (01) Google meet
- (02) Microsoft teams
- (03) Webex
- (04) Line
- (05) Zoom
- (95) 沒有使用線上軟體進行討論或舉行會議
- (97) 其他，請填寫開放紀錄表

1 5 請問貴公司在執行遠距工作時，是否要求單位主管必須定期與下屬開會？

- (01) 是
- (02) 否 **【跳答至 Q18】**

1 6 若有，平均會議頻率為？

- (01) 一週不到一次
- (02) 一周一次
- (03) 二至三天一次
- (04) 每天一次
- (05) 每天數次
- (97) 其他，請填寫開放紀錄表

1 7 若有，與未執行遠距工作時的會議頻率相比？

- (01) 減少
- (02) 沒變
- (03) 增加
- (97) 其他，請填寫開放紀錄表

1 8 請問貴公司在執行遠距工作後，員工工作效率的變動情形？

- (01) 變差
- (02) 沒變
- (03) 變好
- (97) 其他，請填寫開放紀錄表

1 9 請問貴公司針對遠距工作是否制訂或執行下列工作？ **【可複選】**

- (01) 制訂資訊安全相關規範
- (02) 工作環境安全衛生相關的宣導
- (03) 定期瞭解遠距員工心理狀況
- (04) 提供員工線上討論雙向溝通管道
- (05) 提供遠距工作所需設備及軟體操作的教育訓練
- (95) 以上皆無

2 0 若遠距工作員工發生執行工作時受傷的情況，請問貴公司是否認定為職災？

- (01) 依循既有勞動法規定

- (02) 不是在工作場所發生，不認定為職災
- (97) 其他，請填寫開放紀錄表

2 1 請問貴公司在執行遠距工作時遇到哪些障礙或困難? **【可複選】**

- (01) 無法掌握遠距工作員工的工作時間
- (02) 難以評估遠距工作員工的工作效率
- (03) 難以控管資訊安全
- (04) 員工之間溝通困難
- (05) 員工數位化能力不足
- (95) 沒有遭遇阻礙或困難
- (97) 其他，請填寫開放紀錄表

2 2 不考慮疫情的影響，貴公司未來是否願意採用遠距工作方式?

**【跳答至第四部份】**

- (01) 是
- (02) 否

**第三部分-不採用遠距工作方式的原因**

2 3 請問貴公司沒有實施遠距工作的原因? **【可複選】**

- (01) 無法掌握遠距工作員工的工作時間
- (02) 難以評估遠距工作員工的工作效率
- (03) 難以控管資訊安全
- (04) 員工之間溝通困難
- (05) 員工數位化能力不足
- (06) 缺乏遠距工作所需的設備及軟體
- (07) 能透過遠距方式完成的工作有限
- (08) 擔心員工缺乏向心力
- (09) 想採用遠距工作，但不知如何進行
- (97) 其他，請填寫開放紀錄表

2 4 請問貴公司未來會不會想要實施遠距工作?

(01) 會

(02) 不會 **【跳答至 Q26】**

2 5 請問貴公司在何種情形下未來會想要實施遠距工作？ **【可複選】**

(01) 配合政府防疫措施

(02) 公司進行數位轉型

(03) 將遠距工作作為員工福利項目

(97) 其他，請填寫開放紀錄表

#### **第四部分 受訪者資訊**

2 6 請問您的姓名、部門、職稱?\_\_\_\_\_



## 遠距工作調查問卷—員工（有遠距工作經驗者）

### 第一部分-使用遠距工作經驗

Q1.請問在目前任職的公司，您是否曾經採用遠距工作模式？

- (01) 是  (02) 否 **【結束訪問】**

Q2.請問今年5月以後，您是否曾採用遠距工作模式？

- (01) 是  (02) 否

Q3.請問您平均每週遠距工作的天數？

- (01) 少於1天  (02) 1天  
 (03) 2天  (04) 3天  
 (05) 4天  (06) 5天  
 (07) 6天  (08) 7天

Q4 請問您遠距工作每天的平均工作時數？

\_\_\_\_\_小時

Q5.請問您採用遠距工作模式的期間有多長？

- (01) 未滿1週  (02) 1週至未滿0.5個月  
 (03) 0.5個月至未滿1個月  (04) 1至未滿2個月  
 (05) 2至未滿3個月  (06) 3至未滿半年  
 (07) 半年至未滿1年  (08) 1年至未滿2年  
 (09) 2年以上

Q6.請問您採用遠距工作模式的原因為何？**【可複選】**

- (01) 公司規定  (02) 受疫情影響  
 (03) 為了取得工作生活的平衡  (04) 為了照顧家人  
 (05) 節省通勤時間  (06) 工作時間彈性  
 (97) 其他\_\_\_\_\_

Q7.請問您採取的遠距工作模式是？**【可複選】**

- (01) 全部在家工作  
 (02) 分流在家工作

- (03) 異地辦公或衛星辦公室
- (04) 非在家，但透過遠端連線工作
- (97) 其他\_\_\_\_\_

Q8.請問在您遠距工作期間，公司如何認定您的工作時間?

- (01) 填寫紙本出勤紀錄
- (02) 填寫電子版出勤紀錄表
- (03) 上網登錄系統（或 APP）打卡
- (04) 透過 Line 打卡回報上下班時間
- (05) 透過 E-mail 回報上下班時間
- (06) 遠端連線登入公司內部系統打卡
- (95) 沒有特別管理 **【跳答至 Q10】**
- (97) 其他\_\_\_\_\_

Q9.請問公司有沒有要求您上傳 GPS 定位及次數?

- (01) 沒有
- (02) 有，早上一次
- (03) 有，早中午兩次
- (04) 有，早中晚三次
- (97) 其他\_\_\_\_\_

Q10.請問您遠距工作期間，在正常工時外延長工時，是否需要事先申請?是否會給加班費?

- (01) 需事先申請，會給加班費
- (02) 需事先申請，不會給加班費
- (03) 不需事先申請，會給加班費
- (04) 不需事先申請，不會給加班費
- (97) 其他\_\_\_\_\_

Q11.請問在您遠距工作期間，公司有提供您哪些工作設備呢? **【可複選】**

- (01) 桌上型電腦或筆記型電腦
- (02) 網路連線設備
- (03) 視訊會議軟體及設備
- (04) 手機或電話
- (05) 改善居家辦公環境費用
- (06) 補助防疫費用
- (95) 沒有提供
- (97) 其他\_\_\_\_\_

Q12.請問在您遠距工作期間，使用哪些線上軟體進行討論或參與會議？【可複選】

- (01) Google meet
- (02) Microsoft teams
- (03) Webex
- (04) Line
- (05) Zoom
- (95) 沒有使用線上軟體進行討論或參與會議
- (97) 其他\_\_\_\_\_

Q13. 請問在您遠距工作期間，平均每天工作時數跟非遠距工作期間相比是？

- (01) 變少
- (02) 相同
- (03) 變多

Q14.請問在您遠距工作期間，不受會議、電話或電子郵件干擾的核心工作時間跟非遠距工作期間相比是？

- (01) 變少
- (02) 相同【跳答至 Q16】
- (03) 變多

Q15.若有增減，請問核心工作時間變動幅度為\_\_\_\_\_%

Q16.請問在您遠距工作期間，需要與同事進行會議或聯繫的協同工作時間與非遠距工作期間相比是？

- (01) 變少
- (02) 相同【跳答至 Q18】
- (03) 變多

Q17.若有增減，請問協同工作時間變動幅度為\_\_\_\_\_%

Q18.請問公司在執行遠距工作時，是否規定或提供您下列事項？【可複選】

- (01) 制訂資訊安全相關規範
- (02) 工作環境安全衛生相關的宣導
- (03) 定期瞭解遠距員工心理狀況
- (04) 提供員工線上討論雙向溝通管道

- (05) 提供遠距工作所需設備及軟體操作的教育訓練
- (95) 公司針對遠距工作沒有規定或提供的事項
- (97) 其他\_\_\_\_\_

Q19.請問公司是否提供其他線上遠距課程取代目前常規訓練?

- (01) 是
- (02) 否

## 第二部分-使用遠距工作的看法及意願

Q20.請問以下的論述，有哪些符合您在遠距工作期間的心理感受?

### 【可複選】

- (01) 孤獨感，缺乏與同事溝通互動機會
- (02) 擔心自己的努力被忽視
- (03) 隨時需要 online 工作的壓力
- (04) 擔心工作效率低
- (05) 對工作產生倦怠
- (95) 以上皆無
- (97) 其他\_\_\_\_\_

Q21.請問您在遠距工作後，陪同孩子在家學習時間有沒有增加?

- (01) 有
- (02) 沒有
- (95) 沒有小孩

Q22.請問您在遠距工作後，陪同孩子在家學習時間增加多少%?

\_\_\_\_\_

Q23.請問您在遠距工作後，家務處理時間有沒有增加?

- (01) 有
- (02) 沒有

Q24.請問您在遠距工作後，家務處理時間增加多少%？\_\_\_\_\_

Q25.請問您在採用遠距工作模式時，遇到哪些障礙或困難？【可複選】

- (01) 工時變長
- (02) 無法清楚劃分上下班界限
- (03) 會受到其他家人的干擾
- (04) 沒有專門的辦公空間環境
- (05) 沒有合適的資訊設備
- (06) 數位化能力不足
- (07) 資訊安全管理太嚴謹
- (08) 缺乏與主管、同事雙向溝通的機會
- (09) 花較多時間進行會議
- (95) 沒有遭遇阻礙或困難
- (97) 其他\_\_\_\_\_

Q26.請問在不考慮疫情的影響下，您未來是否願意採用遠距工作方式？

- (01) 是
- (02) 否【跳答至 Q28】

Q27.您未來願意採用遠距工作方式的原因為？\_\_\_\_\_

### 第三部分-個人基本資料

Q28. 請問您的性別為何？

- (01) 男性
- (02) 女性
- (03) 跨性別

Q29. 請問您工作的縣市？

- (01) 新北市
- (02) 臺北市
- (03) 桃園市
- (04) 臺中市
- (05) 臺南市
- (06) 高雄市
- (07) 宜蘭縣
- (08) 新竹縣

- (09) 苗栗縣
- (10) 彰化縣
- (11) 南投縣
- (12) 雲林縣
- (13) 嘉義縣
- (14) 屏東縣
- (15) 臺東縣
- (16) 花蓮縣
- (17) 澎湖縣
- (18) 基隆市
- (19) 新竹市
- (20) 嘉義市
- (21) 金門縣
- (22) 連江縣

Q30. 請問您的年齡為何?

- (01) 18~19 歲
- (02) 20~24 歲
- (03) 25~29 歲
- (04) 30~34 歲
- (05) 35~39 歲
- (06) 40~44 歲
- (07) 45~49 歲
- (08) 50~54 歲
- (09) 55~59 歲
- (10) 60~64 歲
- (11) 65 歲以上

Q31. 請問您的教育程度?

- (01) 國中及以下
- (02) 高中職
- (03) 專科
- (04) 大學
- (05) 研究所及以上

Q32. 請問您的婚姻狀況?

- (01) 未婚
- (02) 已婚
- (03) 離婚
- (04) 喪偶

Q33. 請問您目前從事哪個行業的工作?

- (01) 礦業及土石採取業
- (02) 製造業
- (03) 電力及燃氣供應業
- (04) 用水供應及污染整治業
- (05) 營建工程業
- (06) 批發及零售業
- (07) 運輸及倉儲業
- (08) 住宿及餐飲業
- (09) 出版影音及資通訊業
- (10) 金融及保險業
- (11) 不動產業
- (12) 專業、科學及技術服務業
- (13) 支援服務業
- (14) 教育業
- (15) 醫療保健及社會工作服務業
- (16) 藝術、娛樂及休閒

服務業

- (17) 其他服務業                       (97) 其他\_\_\_\_\_

Q34. 請問您目前工作擔任的職務是什麼？

- (01) 主管及經理人員                       (02) 專業人員【續答 Q35】  
 (03) 技術員及助理專業人員               (04) 事務支援人員  
 (05) 服務及銷售工作人員               (06) 農林漁牧生產人員  
 (07) 技藝有關工作人員                       (08) 機械設備操作及組裝人員  
 (09) 基層技術工及勞力工               (97) 其他\_\_\_\_\_

Q35. 請問您所從事的是哪種專業工作？

- (01) 研發人員                                       (02) 業務行銷人員  
 (03) 財務會計人員                               (04) 資訊人員  
 (05) 人資人員                                       (06) 總務人員  
 (97) 其他\_\_\_\_\_

Q36. 請問您目前工作的公司是外商公司還是本土企業呢？

- (01) 外商在台分公司                       (02) 本土企業  
 (03) 在國外的外商公司

Q37. 請問您目前工作的公司員工人數？

- (01) 29 人以下                                       (02) 30~49 人  
 (03) 50~99 人                                       (04) 100~199 人  
 (05) 200~299 人                                       (06) 300 人以上

## 附録二：日本厚生労働省電傳工作調査問卷

資料5-1

厚生労働省委託事業「令和2年度テレワークの労務管理に関する総合的実態研究事業」

テレワークにおける労務管理等に関する実態調査

**【企業アンケート調査票】**

**＜実施予定の内容＞**



以降の設問は、すべて正社員についてお答えください

## II. 労務管理について

問4. 貴社では、どのような労働時間制度を採用していますか。(1)【A】～【G】のうち、あてはまるものすべてに「○」をつけてください。なお、【G】管理監督者は、該当する従業員がいれば「○」をつけてください。また、「○」をつけたものについて、(2)日々の勤怠管理の方法をお答えください。(なお、貴社の従業員のうち、ごく一部の方にしか適用されていない労働時間制度がある場合、当該区分は除いてご回答ください。)

		管理監督者以外の一般労働者						【G】管理監督者
		【A】通常の労働時間制度	【B】フレックスタイム制	【C】専門業務型裁量労働制	【D】企画業務型裁量労働制	【E】事業場外みなし労働時間制	【F】変形労働時間制	
(1) 貴社で採用している労働時間制度に「○」(いくつでも○)								
(2) 日々の勤怠管理の方法 ○(いくつでも○)	1) 上長の現場での視認により確認	1	1	1	1	1	1	1
	2) 紙の出勤簿に押印又は記入する	2	2	2	2	2	2	2
	3) タイムカード・ICカード等で打刻する	3	3	3	3	3	3	3
	4) 電子ファイルの出勤簿(Excel等)や勤怠管理システムの出勤簿に自己申告で記入する	4	4	4	4	4	4	4
	5) Web上でタイムスタンプを押す・Web打刻する	5	5	5	5	5	5	5
	6) パソコンやスマートフォン等のログイン・ログアウト時刻を取得する(PCログの確認等)	6	6	6	6	6	6	6
	7) その他	7	7	7	7	7	7	7
	8) 特に管理していない	8	8	8	8	8	8	8

問5. 法定時間外・深夜・法定休日労働についてうかがいます。【A】～【G】のうち、該当する従業員がいる制度(問4(1)で「○」をつけたもの)についてお答えください。(※例えば、貴社の従業員に、通常の労働時間制度で働く従業員、フレックスタイム制で働く従業員、管理監督者がいる場合、【A】、【B】、【G】について回答してください。)

		管理監督者以外の一般労働者						【G】管理監督者
		【A】通常の労働時間制度	【B】フレックスタイム制	【C】専門業務型裁量労働制	【D】企画業務型裁量労働制	【E】事業場外みなし労働時間制	【F】変形労働時間制	
※(1)～(3)それぞれについて、○は1つずつ								
時間外労働 (1) 法定	1) 認めており、事前申請が必要	1	1	1	1	1	1	1
	2) 認めており、事前申請は不要	2	2	2	2	2	2	2
	3) 認めていない	3	3	3	3	3	3	3
深夜労働 (2)	1) 認めており、事前申請が必要	1	1	1	1	1	1	1
	2) 認めており、事前申請は不要	2	2	2	2	2	2	2
	3) 認めていない	3	3	3	3	3	3	3
休日労働 (3) 法定	1) 認めており、事前申請が必要	1	1	1	1	1	1	1
	2) 認めており、事前申請は不要	2	2	2	2	2	2	2
	3) 認めていない	3	3	3	3	3	3	3

### Ⅲ. テレワークの導入状況・労務管理について

テレワークについてうかがいます。本調査でのテレワークとは、**情報通信技術を利用して行う事業場外での勤務**を指し、①在宅勤務 ②サテライトオフィス勤務 ③モバイル勤務の3つに分けてお聞きします。

- |                |  |
|----------------|--|
| ①「在宅勤務」        | … 労働者の自宅で業務を行う形態   |
| ②「サテライトオフィス勤務」 | … メインのオフィス以外の決められた場所で業務を行う形態<br>(例) 普段勤務する事業所と異なる自社の事業所、自社が契約する外部オフィス 等                          |
| ③「モバイル勤務」      | … 上記以外で、ノート PC やスマートフォン・携帯電話等を利用して、<br>移動中など、臨機応変に選択した場所で業務を行う形態<br>(例) 交通機関等での移動中、カフェ、出張先のホテル 等 |

問6. 厚生労働省が公表している「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を知っていますか。(1つに○)

- |          |           |
|----------|-----------|
| 1. 知っている | 2. 知らなかった |
|----------|-----------|

※「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」:

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/shigoto/guideline.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/shigoto/guideline.html)

問7. 2020年7月1日時点における、テレワークの導入状況をお答えください。(①～③それぞれ、1つに○)

	導入・実施している		導入・実施していない
	就業規則や付帯規程等に明記し、会社の制度として認めている	会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施する従業員がいる	会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない
①在宅勤務	1	2	3
②サテライトオフィス勤務	1	2	3
③モバイル勤務	1	2	3

【テレワークを導入・実施していない企業(問7の①～③のいずれも、「3」を選んだ企業)にうかがいます。それ以外の企業は、問10にお進みください。】

問8. テレワークを導入・実施していない理由は何ですか。(いくつでも○)

- |   |  |
|---|--|
| 1. テレワークのメリットが感じられないから                      | 11. テレワークを行う従業員の育成が難しいから                     |
| 2. テレワークを認めたいが、進め方が分からないから                  | 12. テレワークを行う従業員の業務の進捗確認が難しいから                |
| 3. テレワークでできる業務が限られているから                     | 13. 従業員から要望がないから                             |
| 4. 従業員同士の間で、コミュニケーションが取りづらくなることが懸念されるから     | 14. 取引先の理解が得られないから                           |
| 5. テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感が生じることが懸念されるから | 15. 従業員の家族から理解が得られないから                       |
| 6. テレワークを行う従業員の勤怠管理や在席・勤務状況の確認が難しいから        | 16. 情報通信機器等の導入費用がかかるから                       |
| 7. 時間外・深夜・休日労働が増加し、割増賃金の支払いが増えることが懸念されるから   | 17. 情報セキュリティの確保が難しいから                        |
| 8. 長時間労働になることが懸念されるから                       | 18. 紙の書類・資料が電子化されていないから                      |
| 9. オフィスでの勤務と比べて、時間当たり生産性が低下することが懸念されるから     | 19. 健康管理(メンタルヘルスを含む)が難しいから                   |
| 10. テレワークを行う従業員の評価が難しいから                    | 20. 労働災害の認定基準が分かりづらいから                       |
|   | 21. テレワークという働き方があることを知らなかった／そもそも考えたことがなかったから |
|   | 22. その他( )                                   |
|   | 23. あてはまるものはない                               |

問9. 貴社では、今後、テレワークを導入・実施することを検討していますか。

①在宅勤務 ②サテライトオフィス勤務 ③モバイル勤務、いずれか一つでも検討しているものがあれば、「検討している」とお考えください。(1つに○)

1. テレワークを導入・実施する方向で、現在、検討を進めている	} ⇒問9-1へ
2. テレワークを導入・実施するか、今後検討する予定である	
3. テレワークを導入・実施する予定はない	⇒問27へ

【テレワークの導入・実施について、検討を進めている、または今後検討する予定の企業にうかがいます。】

問9-1. 貴社でテレワークを導入・実施することになった場合、テレワークでの法定時間外・深夜・法定休日労働を認めてもよいと思えますか。(①～③、それぞれ1つに○)

	テレワークでの実施を認めてもよい	テレワークでの実施を認めるつもりはない	わからない
①法定時間外労働	1	2	3
②深夜労働	1	2	3
③法定休日労働	1	2	3

⇒回答後は、問27へお進みください。

【テレワークを導入・実施している企業(問7の①～③のいずれかについて、「1」または「2」を選んだ企業)にうかがいます。問10は、「1」または「2」を選んだ制度についてのみ、お答えください。】

問10. 貴社におけるテレワークの対象者についてうかがいます。①在宅勤務 ②サテライトオフィス勤務 ③モバイル勤務のうち、貴社で導入・実施しているものについて、お答えください。なお、テレワークが会社の制度・ルールに位置付けられていない企業では、慣例上、対象者の範囲となっているものをお答えください。

		①在宅勤務	②サテライト オフィス勤務	③モバイル 勤務
(1)対象者の 条件 (いくつでも ○)	1)特定の職種・職務を担う従業員	1	1	1
	2)一定の職位以上の従業員	2	2	2
	3)入社後一定の年月が経過した従業員	3	3	3
	4)育児・介護の事情がある従業員	4	4	4
	5)子の教育の問題など生活上の事情がある従業員	5	5	5
	6)一定以上の通勤時間を要する従業員	6	6	6
	7)遠方に居住しており、出社が困難な従業員	7	7	7
	8)高齢の従業員	8	8	8
	9)障がいなどのある従業員(高齢者を除く)	9	9	9
	10)その他( )	10	10	10
	11)特に条件は設けず、正社員全員に認めている	11	11	11
	12)契約社員・パート等(正社員以外の従業員)	12	12	12
	13)派遣社員	13	13	13

		①在宅勤務	②サテライト オフィス勤務	③モバイル 勤務	
(2)対象者に どのような職 種の従業員 がいるか (いくつでも ○)	1) 専門職・技術職(医療、福祉、教育関係)	1	1	1	
	2) 1)以外の専門職・技術職(エンジニア、情報処理、弁護士、会計士、税理士等)	2	2	2	
	3) 事務職(人事、労務、総務、経理等)	3	3	3	
	4) 営業職	4	4	4	
	5) 販売職	5	5	5	
	6) サービス職	6	6	6	
	7) 生産現場職	7	7	7	
	8) 運輸・保安職	8	8	8	
	9) その他( )	9	9	9	
(3)対象者に どのような労 働時間制度 の従業員が いるか (いくつでも ○)	一般の労働者 管理監督者以外の	[A] 通常の労働時間管理	1	1	1
		[B] フレックスタイム制	2	2	2
		[C] 専門業務型裁量労働制	3	3	3
		[D] 企画業務型裁量労働制	4	4	4
		[E] 事業場外みなし労働時間制	5	5	5
		[F] 変形労働時間制	6	6	6
	[G] 管理監督者	7	7	7	

【テレワークを正社員に限って認めている企業(問10(1)①～③のいずれかについて、「1」～「11」のいずれかを選択し、かつ、「12」または「13」を選択しなかった企業)にうかがいます。それ以外の方は問12にお進みください。】

問11. 契約社員・パート等(正社員以外の従業員)や派遣社員にテレワークを認めていない理由は何ですか。

(①～③のうち、正社員に限って認めているものについて、いくつでも○)

	①在宅勤務	②サテライト オフィス勤務	③モバイル 勤務
1) 就業規則や派遣契約など、規定等が整備されていないから	1	1	1
2) テレワークに必要な情報通信機器などが不足しているから	2	2	2
3) テレワークでは業務の指示や進捗確認が難しいから	3	3	3
4) 契約社員、パート、派遣社員等からテレワークの希望がないから	4	4	4
5) 慣習上、正社員しか対象にしていないから	5	5	5
6) わからない	6	6	6

問12. ここからは、テレワークのうち、貴社で導入・実施しているもの1つ(問7の①～③で、「1」または「2」と回答したもの)を「主なテレワーク」としてお聞きしていきます。複数のテレワークを導入・実施している企業の方は、①在宅勤務、②サテライトオフィス勤務、③モバイル勤務の優先順位で、ご回答いただく対象を決めてください。(例えば、②サテライトオフィス勤務と③モバイル勤務を導入している企業は、②サテライトオフィス勤務についてお答えください)

以下のうち、貴社の「主なテレワーク」に該当するものをうかがいます。(1つに○)

- |  |
|--|
| 1. 在宅勤務 (在宅勤務を導入・実施している企業はここに○)<br>2. サテライトオフィス勤務<br>3. モバイル勤務 |
|--|

◆以降の設問のご回答にあたって◆

○①在宅勤務 ②サテライトオフィス勤務 ③モバイル勤務を総称して「テレワーク」と記載していますが、貴社の「主なテレワーク」（問12での回答）に読みかえてお答えください。

（たとえば、問12で「1. 在宅勤務」を選択した企業は、以降の設問はすべて在宅勤務についてお答えください。）

○主なテレワークについて「就業規則や付帯規程等に明記し、会社の制度として認めている」企業は、以降は**制度・ルールの内容**に基づいてお答えください。「会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として実施する従業員がいる」企業は、**運用の実態**についてお答えください。

○ご回答は、特に指定がない限り **2020年7月1日時点の状況**をお答えください。

問13. (1)【A】～【G】のうち、テレワークの対象者に適用している労働時間制度（問10(3)で「○」をつけたもの）について、○をつけてください。そして、(1)で○をつけたものについて、(2)～(8)のテレワークの実施状況をお答えください。（※例えば、フレックスタイム制で働く従業員、管理監督者にテレワークを認めている場合、【B】、【G】について回答してください。）

		管理監督者以外の一般労働者						【G】管理監督者
		【A】通常の労働時間制度	【B】フレックスタイム制	【C】専門業務型裁量労働制	【D】企画業務型裁量労働制	【E】事業場外みなし労働時間制	【F】変形労働時間制	
※問7で選択肢「2」を選んだ企業は、慣例として実施している内容をお答えください。								
(1)貴社でテレワークの対象者に適用している労働時間制度に「○」（いくつでも○）								
(2)テレワークの対象者の職種（いくつでも○）	1) 専門職・技術職(医療、福祉、教育関係)	1	1	1	1	1	1	1
	2) 1)以外の専門職・技術職(エンジニア、情報処理、弁護士、会計士、税理士等)	2	2	2	2	2	2	2
	3) 事務職(人事、労務、総務、経理等)	3	3	3	3	3	3	3
	4) 営業職	4	4	4	4	4	4	4
	5) 販売職	5	5	5	5	5	5	5
	6) サービス職	6	6	6	6	6	6	6
	7) 生産現場職	7	7	7	7	7	7	7
	8) 運輸・保安職	8	8	8	8	8	8	8
	9) その他( )	9	9	9	9	9	9	9
(3)テレワークの利用単位（1つに○）	1) 終日単位のみ利用可能	1	1	1	1	1	1	1
	2) 半日単位でも利用可能	2	2	2	2	2	2	2
	3) 時間単位でも利用可能	3	3	3	3	3	3	3
	4) その他( )	4	4	4	4	4	4	4
	5) 特に決まっていない	5	5	5	5	5	5	5
(4)テレワークの利用回数の上限（1つに○）	1) 回数の上限はない	1	1	1	1	1	1	1
	2) 週1日未満まで	2	2	2	2	2	2	2
	3) 週1日	3	3	3	3	3	3	3
	4) 週2日～週3日	4	4	4	4	4	4	4
	5) 週4日～週6日	5	5	5	5	5	5	5
	6) その他( )	6	6	6	6	6	6	6

※同7で選択肢「2」を選んだ企業は、慣例として実施している内容をお答えください。

		管理監督者以外の一般労働者						管理監督者
		ア)通常の労働時間制度	イ)フレックスタイム制	ロ)専門業務型裁量労働制	ハ)企画業務型裁量労働制	ニ)事業場外みなし労働時間制	ホ)変形労働時間制	
(5)テレワークの事前申請の期日 (1つに○)	1)事前申請は必要ない	1	1	1	1	1	1	1
	2)事前申請は必要だが、期日は特でない	2	2	2	2	2	2	2
	3)当日まで	3	3	3	3	3	3	3
	4)1～3日前まで	4	4	4	4	4	4	4
	5)4～7日前まで	5	5	5	5	5	5	5
	6)8日前～14日前まで	6	6	6	6	6	6	6
	7)15日前～1か月前まで	7	7	7	7	7	7	7
	8)1か月より前までに申請が必要	8	8	8	8	8	8	8
	9)その他( )	9	9	9	9	9	9	9
(6)テレワーク時の日々の勤怠管理の方法 (いくつでも○)	1)上長の現場での視察により確認	1	1	1	1	1	1	1
	2)紙の出勤簿に押印又は記入する	2	2	2	2	2	2	2
	3)タイムカード・ICカード等で打刻する	3	3	3	3	3	3	3
	4)電子ファイルの出勤簿(Excel等)や勤怠管理システムの出勤簿に自己申告で記入する	4	4	4	4	4	4	4
	5)Web上でタイムスタンプを押す・Web打刻する	5	5	5	5	5	5	5
	6)パソコンやスマートフォン等のログイン・ログアウト時刻を取得する(PCログの確認等)	6	6	6	6	6	6	6
	7)上長等に対して電話による報告を行う	7	7	7	7	7	7	7
	8)上長等に対してメールによる報告を行う	8	8	8	8	8	8	8
	9)その他( )	9	9	9	9	9	9	9
	10)日々の勤怠管理は行っていない	10	10	10	10	10	10	10
(7)テレワーク時の休憩時間の取扱 (1つに○)	1)会社側が休憩時間を指定している(休憩時間を一斉付与している)	1	1	1	1	1	1	1
	2)会社側が休憩時間を指定せず、実際に休憩を取得した時間帯や時間数などを報告させている(休憩時間の一斉付与の適用が除外されている)	2	2	2	2	2	2	2
	3)法定の休憩時間については会社側が休憩時間を指定(一斉付与)し、それを超える休憩については労働者が休憩時間を取得した時間帯や時間数などを報告させている(休憩時間を一斉付与していない)	3	3	3	3	3	3	3
	4)法定の休憩時間の一斉付与の適用が除外されている	4	4	4	4	4	4	4
	5)特に決まっていない	5	5	5	5	5	5	5
(8)テレワーク時のいわゆる中抜けの取扱 (1つに○)	1)いわゆる中抜けを取得する場合、休憩として取扱い、休憩時間分だけ終業時刻を遅らせている	1	1	1	1	1	1	1
	2)いわゆる中抜けを取得する場合、特段の報告等を求めず、所定労働時間勤務したものとしている	2	2	2	2	2	2	2
	3)いわゆる中抜けを取得する場合、半日単位や時間単位の年次有給休暇の取得を必須としている	3	3	3	3	3	3	3
	4)いわゆる中抜けの取得を認めていない	4	4	4	4	4	4	4
	5)特に決まっていない	5	5	5	5	5	5	5

問14. 【B】フレックスタイム制～【E】事業場外みなし労働時間制のうち、テレワークの対象者に適用していない労働時間制度（問13(1)で○をつけなかったもの）について、お答えください。すべて適用している場合、問15にお進みください。

(1) その労働時間制度を知っていましたか。（【B】～【E】のうち該当するもののみ、それぞれ1つに○）

	【B】 フレックスタイム制	【C】 専門業務型裁量労働制	【D】 企画業務型裁量労働制	【E】 事業場外みなし労働時間制
1) 当該労働時間制度があることを知っており、テレワークに適用できることも知っていた	1	1	1	1
2) 当該労働時間制度があることを知っていたが、テレワークに適用できることは知らなかった	2	2	2	2
3) 当該労働時間制度があることや、具体的な制度の内容をよく知らなかった	3	3	3	3

→ (2) (1)の【B】～【E】のいずれかで、「1. 当該労働時間制度があることを知っており、テレワークに適用できることも知っていた」を選んだ方は、貴社において、テレワークの対象としていない理由をお答えください。（いくつでも○）

1. 就業規則の変更や労使協定などの手続きを行う手間がかかるから
2. 制度の適用可能な職種など、法定の適用条件があてはまらないから
3. 適用を検討したが、従業員や労働組合からの反対があったから
4. 従業員のニーズがない(把握していない)から
5. テレワークの対象者に適用すると、法定時間外・深夜・休日労働が増加し、賃金の支払いが増えることが懸念されるから
6. テレワークの対象者に適用し、事業場で柔軟な働き方をされると、労働時間管理が難しいから
7. テレワークの対象者に適用し、事業場で柔軟な働き方をされると、業務の進捗確認が難しいから
8. その他( )
9. わからない

【問13(6)テレワーク時の日々の勤怠管理の方法で、「4. 電子ファイルの出勤簿 (Excel 等) や勤怠管理システムの出勤簿に自己申告で記入する」を選んだ企業にうかがいます。それ以外の方は問16にお進みください。】

問15. 始業・終業時刻を従業員の自己申告によって把握する場合、労働時間の適正な把握のため、会社として講じている措置をお答えください。（いくつでも○）

1. 自己申告を行う従業員に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている
2. 自己申告を行う従業員の上長等に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている
3. 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか、実態調査を行っている (PC ログとの照合等)
4. 時間外労働の削減のための社内通達等が、従業員の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認している
5. 自己申告した労働時間を超えて在席している従業員に、その理由等の報告を求める際、その報告が虚偽なく行われているかを確認している (業務理由で超過している場合に、その旨が適切に報告されているか確認する等)
6. 特に行っていない

**【テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。】**

問16. テレワーク時の法定時間外・深夜・法定休日労働のルール・制度についてうかがいます。

**【A】～【G】のうち、テレワークの対象者に適用している労働時間制度（問13(1)で「○」をつけたもの）について、お答えください。（※例えば、フレックスタイム制で働く従業員、管理監督者に在宅勤務を認めている場合、【B】、【G】について回答してください。）**

(1) テレワーク時に実施することを認めているかどうかと、申請の有無（それぞれ、○は1つずつ）

※テレワークをする際の事前申請は必要であるが、次の時間帯にテレワークをする際の申請は特別必要ないという場合は、「事前申請は不要」とお答えください。

	管理監督者以外の一般労働者							◎管理監督者
	①通常の労働時間制度	②フレックスタイム制	③専門業務技能労働制	④企画業務労働制	⑤事業場外みなし労働時間制	⑥変形労働時間制		
① 法定時間外労働	1) 認めており、事前申請が必要	1	1	1	1	1	1	1
	2) 認めており、事前申請は不要	2	2	2	2	2	2	2
	3) テレワークでの実施を認めていない	3	3	3	3	3	3	3
	4) 特に決まっていない	4	4	4	4	4	4	4
② 深夜労働	1) 認めており、事前申請が必要	1	1	1	1	1	1	1
	2) 認めており、事前申請は不要	2	2	2	2	2	2	2
	3) テレワークでの実施を認めていない	3	3	3	3	3	3	3
	4) 特に決まっていない	4	4	4	4	4	4	4
③ 法定休日労働	1) 認めており、事前申請が必要	1	1	1	1	1	1	1
	2) 認めており、事前申請は不要	2	2	2	2	2	2	2
	3) テレワークでの実施を認めていない	3	3	3	3	3	3	3
	4) 特に決まっていない	4	4	4	4	4	4	4

(2) テレワーク時に実施した場合の事後報告・確認の方法（①～③のうち、認めているもののみ、いくつでも○）

	終業時にメール等で報告するよう求めている	翌日等に、メール等で報告するよう求めている	PCのログオフ等で把握している	特に報告を求めていない
① 法定時間外労働	1	2	3	4
② 深夜労働	1	2	3	4
③ 法定休日労働	1	2	3	4

(3) テレワーク時に実施した場合の割増賃金の支払方法（①～③のうち、認めているもののみ、いくつでも○）

	事前申請された時間をもとに割増賃金を支払っている	事後報告・確認した時間をもとに割増賃金を支払っている	あらかじめ決めた時間分を支払い、超えた分を追加で支払っている	あらかじめ決めた時間分を支払い、実際の時間は勘案していない	みなし労働時間制度の対象者には、みなした時間分を支払っている	その他
① 法定時間外労働	1	2	3	4	5	6
② 深夜労働	1	2	3	4	5	6
③ 法定休日労働	1	2	3	4	5	6



(4) オフィス勤務時と比較したときの、テレワーク時の法定時間外・深夜・法定休日労働の多さ

(①～③のうち、認めているもののみ、それぞれ1つに○)

	テレワーク時の方が多いと思う	テレワーク時の方がやや多いと思う	テレワーク時とオフィス勤務時で変わりはない	テレワーク時の方がやや少ないと思う	テレワーク時の方が少ないと思う	わからない
①法定時間外労働	1	2	3	4	5	6
②深夜労働	1	2	3	4	5	6
③法定休日労働	1	2	3	4	5	6

(5) 「テレワーク時の方が多いと思う」「テレワーク時の方がやや多いと思う」を選択した場合、その理由

((4)の①～③のうち、「1」または「2」を選んだもののみ、いくつでも○)

	育児・介護をしながら仕事を 行うから	上司が進行管理をしづら いから	他の社員とコミュニケーションを 取りづらいから	取引先とコミュニケーションを 取りづらいから	通信環境に制約がある から	プリンタ等のオフィス機器が 整っていないから	気が緩んでしま うから
①法定時間外労働	1	2	3	4	5	6	7
②深夜労働	1	2	3	4	5	6	7
③法定休日労働	1	2	3	4	5	6	7

(6) テレワーク時に実施することを認めている理由 (①～③のうち、認めているもののみ、いくつでも○)

	オフィス勤務者にも認 めているから	その時間帯で、行えな い業務があるから	労働時間の管理が できるから	育児や介護中の従業員 から要望があったから	育児や介護中以外の 従業員から要望があ ったから	その他
①法定時間外労働	1	2	3	4	5	6
②深夜労働	1	2	3	4	5	6
③法定休日労働	1	2	3	4	5	6

(7) テレワーク時に実施することを認めていない理由 (①～③のうち、認めていないもののみ、いくつでも○)

	オフィス勤務者にも認 めていないから	所定労働時間内に 終わる業務量だから	罰金等の支払いが 発生するから	労働時間が管理でき ないから	従業員から反対があ ったから	従業員からの「ニーズ」 がない(把握してない) から	従業員の健康に悪影 響を与えるから	その他
①法定時間外労働	1	2	3	4	5	6	7	8
②深夜労働	1	2	3	4	5	6	7	8
③法定休日労働	1	2	3	4	5	6	7	8

(8) 今後、テレワーク時に実施することを認める意向があるもの (現在認めているものも含め、いくつでも○)

1. 法定時間外労働
2. 深夜労働
3. 法定休日労働
4. いずれも認める意向はない

問17. テレワークのための環境整備状況として、あてはまるものをお答えください。(いくつでも○)

- |   |  |
|---|--|
| 1. 社外から、社内の共有サーバーにアクセスできる               | 10. ペーパーレス化を推進している                             |
| 2. クラウド型のファイル共有システムを利用している              | 11. テレワークで実施できる業務の棚卸し・切り出しを行っている               |
| 3. 内線・外線一体型の電話を利用している                   | 12. テレワークを行う従業員の評価方法について、上司等に研修を行っている          |
| 4. 社外から、業務用メールを利用できる                    | 13. テレワークを行う従業員に対して、キャリア形成やスキルアップのための機会を提供している |
| 5. 共有スケジューラーの利用を推奨している                  | 14. 健康管理のための措置を講じている                           |
| 6. チャットツール(Skype, Teams, Slack等)を利用している | 15. その他( )                                     |
| 7. 各種ツールにより、在席・勤務状況の確認ができる              | 16. 特になし                                       |
| 8. 電子ファイルやオンラインのシステム上で勤怠管理を行っている        |  |
| 9. テレビ会議・Web会議を利用している                   |  |

問18. テレワークをする従業員に、どのような通信状況にあることを求めていますか。(1つに○)

- |  |         |
|--|---------|
| 1. PCや携帯電話等を常時受信可能な状態とし、会社からの連絡は常時受け取れるようにすることを求めている                         | ⇒問19へ   |
| 2. 原則として受信可能な状態とするが、必要に応じて、PCや携帯電話等を受信しない状態にすることも許容している                      | } ⇒問20へ |
| 3. 業務の仕方については従業員に任せており、PCや携帯電話等の取扱についても、特段の指示をしていない(従業員が受信しない状態にすることも許容している) |         |
| 4. その他( )  |         |

【問18で、「1. PCや携帯電話等を常に受信可能な状態とし、会社からの連絡は常時受け取れるようにすることを求めている」を選んだ企業にうかがいます。】

問19. テレワークをする従業員に、会社からのメール、電話での指示・連絡に対して、どの程度対応することを求めていますか。もっとも近いものを1つ、回答してください。(1つに○)

- |   |
|---|
| 1. 会社からの指示には常に、速やかに確認、対応するよう求めており、通常、指示を出すことはよくある   |
| 2. 会社から指示があった場合には速やかに確認、対応するよう求めているが、通常、指示はほとんどない   |
| 3. 会社からの指示には対応することを求めているが、応答のタイミングはある程度従業員の裁量を認めている |
| 4. その他( )   |
| 5. 会社から指示を出すことはない                                   |

【テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。】

問20. テレワークを行う従業員に対する健康確保のための措置(メンタルヘルス対策を含む)について、どのような取組を行っていますか。(いくつでも○)

- |   |
|---|
| 1. テレワークを行う従業員に対し、特別に面接指導や相談の対応等を行っている      |
| 2. 職場や社内のコミュニケーションを補う工夫を行っている               |
| 3. 運動の減少に対する対策を行っている                        |
| 4. 作業環境(通信機器、机・椅子、明るさ等)を整える支援を行っている         |
| 5. その他( )                                   |
| 6. 特に行っていない(オフィス勤務を行う従業員に対する措置と同様の措置を行っている) |

問21. オフィス勤務のみを行う従業員と、テレワークを行う従業員の間で、人事評価のルールにおいて成果を重視する程度に違いを設けていますか。(1つに○)

1. オフィス勤務のみを行う従業員と、テレワークを行う従業員の間で、人事評価のルールにおいて成果を重視する程度に違いは設けていない
2. テレワークを行う従業員の方を評価するルールの方が、より成果を重視する仕組みになっている
3. オフィス勤務のみを行う従業員を評価するルールの方が、より成果を重視する仕組みになっている
4. その他 ( )
5. 人事評価のルールにおいて、成果を重視する仕組みはない
6. オフィス勤務のみを行う従業員はいない(全員テレワーク勤務である)ため、該当しない

【在宅勤務を導入・実施している企業(問7①で、「1」または「2」を選んだ企業)にうかがいます。在宅勤務を導入・実施していない企業は、問24へお進みください。】

問22. **在宅勤務**を行う従業員に対して、会社が貸与、または費用負担しているものをお答えください。オフィス勤務時と在宅勤務時で兼用するものも含めて回答してください。(いくつでも○)

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| 1. インターネット通信回線の使用料                          | 7. スマートフォン・携帯電話         |
| 2. 電話料金                                     | 8. タブレット端末              |
| 3. 水道光熱費                                    | 9. ファックス                |
| 4. インターネット接続のための通信機器<br>(Wi-Fi・無線LAN ルーター等) | 10. 事務用品(文具、ファイル等)      |
| 5. パソコン                                     | 11. 机やいす、キャビネット         |
| 6. パソコンの周辺機器<br>(モニター、マウス、キーボード等)           | 12. 一定額の手当を支給している       |
|   | 13. その他 ( )             |
|   | 14. 貸与、または費用負担しているものはない |

問23. **在宅勤務**を行う従業員に対して、作業する場所の作業環境(明るさ、室温・湿度、机、椅子等)について、確認していますか。(確認しているものに、いくつでも○)

1. 作業内容に応じた部屋の広さ
2. 空調設備(室温を概ね17~28°Cに保てる冷暖房、換気するための窓又は設備が設置されているか)
3. 作業内容に応じた机と椅子(座面や作業面の高さや作業スペースは適当か)
4. 作業内容に応じた机上の明るさ(文字や図面を読むのに十分な明るさか、直射日光が差し込むことはないか)
5. 作業内容に応じた情報機器の種類と機能
6. いずれも確認していない

【テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。】

問24. テレワーク時の働き方について、労使で話し合う機会(またはその予定)はありますか。(1つに○)

1. 既存の労使委員会等の常設の協議体で、労使で話し合っている(話し合う予定がある)
2. 既存の労使委員会等の常設の協議体はあるが、労使で話し合っていない(話し合う予定がない)
3. 既存の労使委員会等の常設の協議体はないが、労使で話し合う機会を別に設けている(設ける予定がある)
4. 既存の労使委員会等の常設の協議体はなく、労使で話し合う機会も別に設けていない(設ける予定がない)

問25. テレワークを①導入・実施した当初の目的と、②実際に生じた効果をお答えください。②実際に生じた効果は、①で選ばなかったものでも構いません。(①②それぞれ、○はいくつでも)

	①導入・実施した当初の目的 (○はいくつでも)	②実際に生じた効果 (○はいくつでも)
1) 定常的業務の効率・生産性の向上	1	1
2) 創造的業務の効率・生産性の向上	2	2
3) 従業員の自己管理能力の向上	3	3
4) 従業員のゆとりと健康的な生活の確保	4	4
5) 従業員の通勤負担の軽減	5	5
6) 仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止	6	6
7) 治療と仕事を両立させる従業員への対応	7	7
8) 高齢の従業員への対応・離職防止	8	8
9) 障がいのある従業員への対応・離職防止	9	9
10) 人件費(残業手当、通勤手当等)の削減	10	10
11) オフィスコスト(賃料、水道光熱費等)の削減	11	11
12) 紙や印刷コストの削減	12	12
13) 優秀な人材の確保・定着	13	13
14) 自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保	14	14
15) 遠隔地に居住する従業員の採用・確保	15	15
16) その他( )	16	16
17) 特に目的(効果)はない	17	17

問26. 新型コロナウイルスの影響についてうかがいます。

(1) 新型コロナウイルス流行下(ここでは、2020年4～5月頃の緊急事態宣言下とします)にテレワークを行ったことで、良い変化や、新たに気付いたことはありましたか。(いくつでも○)

1. これまでテレワークではできないと考えていた業務が、テレワークでできることが分かった (→具体的に: )
2. 管理職や経営層の間でテレワークの利用が進んだ、またはテレワークの理解が深まった
3. 育児・介護等により働き方に制約がある従業員が、フルタイムなど、より長い時間働けるようになった
4. 育児・介護等により働き方に制約がある従業員が担当できる領域・業務内容が広がった (出張ができない従業員も、Web会議等で新たな業務を担えるようになった等)
5. オフィスの役割や在り方の見直しにつながった(オフィスの縮小、フリーアドレス化等)
6. Web会議システム等を活用し、遠隔地に居住する人を対象とした採用活動が実施しやすくなった
7. テレワークを行っても自社と取引先の関係に影響しない、または良い影響があると分かった
8. テレワークをふだんの勤務の中に組み込んでいくことになった(週1回は在宅勤務とする等)
9. その他( )
10. 良い変化や新たに気付いたことはなかった
11. 緊急事態宣言下では、テレワークを行わなかった

(2) 新型コロナウイルスの流行以前から、テレワークを導入・実施していましたか。「主なテレワーク」としてご回答いただいているテレワークについてお答えください。(例えば、在宅勤務について回答している企業が、流行前にもモバイル勤務のみ導入・実施していた場合は、「2. 流行をきっかけに初めて導入・実施した」とお考えください。)(1つに○)

1. 新型コロナウイルスの流行以前より導入・実施していた	⇒(3)△
2. 新型コロナウイルスの流行をきっかけに初めて導入・実施した	⇒(4)△

【上記(2)で、「1. 新型コロナウイルスの流行以前より導入・実施していた」を選んだ企業にうかがいます。】

(3) ①新型コロナウイルスの流行に伴い、テレワークについて拡大・緩和等を行ったものはありましたか。また、それらのうち、②今後継続したいと考えるものはありますか。(①②それぞれ、いくつでも○)

	①新型コロナウイルスの流行に伴い、拡大・緩和したもの(○はいくつでも)	②2020年7月時点で、今後継続したいと考えるもの(①で○をつけたものから選択)
1) 正社員におけるテレワークの利用対象者の拡大	1	1
2) 正社員以外におけるテレワークの利用対象者の拡大(契約社員、パート、アルバイト、派遣社員等)	2	2
3) テレワークで実施できる業務の拡大、制限の緩和	3	3
4) テレワークの利用回数・利用頻度の制限の緩和	4	4
5) テレワーク時の申請手続き・申請期限の簡素化	5	5
6) その他( )	6	6
7) 特になし	7	7

(4) テレワークについて、①新型コロナウイルス流行下の課題をお答えください。また、流行以前よりテレワークを導入・実施していた企業(2)で「1」を選んだ企業は、②流行以前の課題についてもお答えください。

	①新型コロナウイルス流行下の課題(○はいくつでも)	②新型コロナウイルス流行以前の課題(○はいくつでも)
1) テレワークの利用が進まない	1	1
2) テレワークでできる業務が限られている	2	2
3) オフィスで勤務する従業員へのしわ寄せが生じている	3	3
4) 従業員同士の間でコミュニケーションが取りづらい	4	4
5) テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感がある	5	5
6) テレワークを行う従業員の勤怠管理が難しい	6	6
7) テレワークを行う従業員から労働時間の適正な申告が徹底されていない	7	7
8) テレワークを行う従業員の労働時間の申告が適正かどうかの確認が難しい	8	8
9) テレワークを行う従業員の在席・勤務状況の確認が難しい	9	9
10) 時間外・深夜・休日労働が増加し、割増賃金の支払いが増えている	10	10
11) 長時間労働になることが増えている	11	11
12) テレワークを行う従業員の時間当たり生産性が低下している	12	12
13) テレワークを行う従業員の評価が難しい	13	13
14) テレワークを行う従業員の育成が難しい	14	14
15) 業務の進捗確認が難しい	15	15
16) 取引先から理解が得られない	16	16
17) テレワークのための情報通信機器等の導入による費用負担が大きい	17	17
18) 情報セキュリティの確保が難しい	18	18
19) 紙の書類・資料が電子化されていない	19	19
20) 従業員の健康管理(メンタルヘルスを含む)が難しい	20	20
21) 労働災害の認定基準が分かりづらい	21	21
22) その他( )	22	22
23) 特に課題は感じていない	23	23

**【テレワークを導入しているすべての企業にうかがいます。】**

(5) 貴社では、2020年7月時点において、正社員のおおよそ何割がテレワークを実施していますか。月に1日でもテレワークを行っていれば、当該従業員はテレワークを「実施している」とお考えください。(1つに○)

- |         |         |           |
|---------|---------|-----------|
| 1. 1割以下 | 5. 5割程度 | 9. 9割以上   |
| 2. 2割程度 | 6. 6割程度 | 10. わからない |
| 3. 3割程度 | 7. 7割程度 |           |
| 4. 4割程度 | 8. 8割程度 |           |

(6) 今後、貴社ではテレワークをどのようにしていきたいとお考えですか。なお、「新型コロナウイルスの流行時」は、2020年4～5月頃の緊急事態宣言下とお考えください。以下の中から、もっともあてはまるものをお答えください。(1つに○)

- |  |
|--|
| 1. 新型コロナウイルス流行時よりも、テレワークの利用を拡大したい          |
| 2. 新型コロナウイルス流行時と同程度に、テレワークの利用を維持したい        |
| 3. 自然災害や感染症の流行など、緊急時の臨時的な運用に限って、テレワークを認めたい |
| 4. 新型コロナウイルス流行時よりも、テレワークの利用を縮小したい          |
| 5. わからない、検討中である                            |

**最後にテレワーク全般について、お聞きします。**

問27. テレワークに関して、行政に求める支援策をお答えください。(いくつでも○)

- |  |
|--|
| 1. テレワーク導入のための費用の助成<br>(情報通信機器の整備、システム構築、ネットワーク整備、コンサルティング、就業規則の改正等) |
| 2. テレワークに関して精通した人材の確保・育成(マッチング機会の提供等)                                |
| 3. テレワークの導入に関するマニュアル・ガイドラインなどの提供                                     |
| 4. テレワークの導入に関する好事例の情報提供  |
| 5. テレワークに関する専門家、アドバイザーの派遣・コンサルティング、相談体制の整備                           |
| 6. テレワークに関する普及啓発(社会における理解の促進)  |
| 7. その他( )  |
| 8. 特に求める支援はない  |

遠距工作調查問卷—員工（無遠距工作經驗者）

Q1.請問在目前任職的公司，您是否曾經採用遠距工作模式？

- (01) 是 **【結束訪問】**                       (02) 否

Q2.請問公司平常（非 COVID-19 疫情期間）有沒有提供您可以採用遠距工作模式的選擇？

- (01) 有     (02) 沒有

Q3.請問您平常（非 COVID-19 疫情期間）會不會因為無法採用遠距工作模式，而必須請假處理家中事務或導致無法處理家中事務？

- (01) 會     (02) 不會

Q4.請問在 COVID-19 疫情期間，您有沒有因為無法遠距工作，而必須請假處理家中事務或導致無法處理家中事務？

- (01) 有     (02) 沒有

Q5.請問在 COVID-19 疫情期間，您有沒有因為無法遠距工作，而被迫減班休息，甚至被解僱失業？

- (01) 有     (02) 沒有

Q6.請問在不考慮疫情的影響下，您未來是否願意採用遠距工作方式？

- (01) 是  
 (02) 否 **【跳答至 Q8】**

Q7.您未來願意採用遠距工作方式的原因為？\_\_\_\_\_

Q8. 請問您的性別為何？

- (01) 男性     (02) 女性  
 (03) 跨性別

Q9. 請問您工作的縣市？

- (01) 新北市    (02) 臺北市    (03) 桃園市    (04) 臺中市

- (05) 臺南市  (06) 高雄市  (07) 宜蘭縣  (08) 新竹縣  
 (09) 苗栗縣  (10) 彰化縣  (11) 南投縣  (12) 雲林縣  
 (13) 嘉義縣  (14) 屏東縣  (15) 臺東縣  (16) 花蓮縣  
 (17) 澎湖縣  (18) 基隆市  (19) 新竹市  (20) 嘉義市  
 (21) 金門縣  (22) 連江縣

10. 請問您的年齡為何?

- (01) 18~19 歲  (02) 20~24 歲  
 (03) 25~29 歲  (04) 30~34 歲  
 (05) 35~39 歲  (06) 40~44 歲  
 (07) 45~49 歲  (08) 50~54 歲  
 (09) 55~59 歲  (10) 60~64 歲  
 (11) 65 歲以上

Q11. 請問您的教育程度?

- (01) 國中及以下  (02) 高中職  
 (03) 專科  (04) 大學  
 (05) 研究所及以上

Q12. 請問您的婚姻狀況?

- (01) 未婚  (02) 已婚  
 (03) 離婚  (04) 喪偶

Q13. 請問您有沒有未成年子女?

- (01) 有  
 (02) 沒有 **【跳答至 Q15】**

Q14. 請問未成年子女的年齡及人數為? **【可複選】**

- (01) 未滿 1 歲，\_\_\_\_\_ 位  
 (02) 1 歲至未滿 3 歲，\_\_\_\_\_ 位  
 (03) 3 歲至未滿 7 歲，\_\_\_\_\_ 位  
 (04) 7 歲至未滿 12 歲，\_\_\_\_\_ 位  
 (05) 12 歲至未滿 15 歲，\_\_\_\_\_ 位  
 (06) 15 歲至未滿 18 歲，\_\_\_\_\_ 位



Q15.請問您目前從事哪個行業的工作?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> (01) 礦業及土石採取業     | <input type="checkbox"/> (02) 製造業         |
| <input type="checkbox"/> (03) 電力及燃氣供應業     | <input type="checkbox"/> (04) 用水供應及污染整治業  |
| <input type="checkbox"/> (05) 營建工程業        | <input type="checkbox"/> (06) 批發及零售業      |
| <input type="checkbox"/> (07) 運輸及倉儲業       | <input type="checkbox"/> (08) 住宿及餐飲業      |
| <input type="checkbox"/> (09) 出版影音及資通訊業    | <input type="checkbox"/> (10) 金融及保險業      |
| <input type="checkbox"/> (11) 不動產業         | <input type="checkbox"/> (12) 專業、科學及技術服務業 |
| <input type="checkbox"/> (13) 支援服務業        | <input type="checkbox"/> (14) 教育業         |
| <input type="checkbox"/> (15) 醫療保健及社會工作服務業 | <input type="checkbox"/> (16) 藝術、娛樂及休閒服務業 |
| <input type="checkbox"/> (17) 其他服務業        | <input type="checkbox"/> (97) 其他_____     |

Q16.請問您目前工作擔任的職務是什麼?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> (01) 主管及經理人員    | <input type="checkbox"/> (02) 專業人員【續答 Q17】 |
| <input type="checkbox"/> (03) 技術員及助理專業人員 | <input type="checkbox"/> (04) 事務支援人員       |
| <input type="checkbox"/> (05) 服務及銷售工作人員  | <input type="checkbox"/> (06) 農林漁牧生產人員     |
| <input type="checkbox"/> (07) 技藝有關工作人員   | <input type="checkbox"/> (08) 機械設備操作及組裝人員  |
| <input type="checkbox"/> (09) 基層技術工及勞力工  | <input type="checkbox"/> (97) 其他_____      |

Q17.請問您所從事的是哪種專業工作?

- |                                       |                                      |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (01) 研發人員    | <input type="checkbox"/> (02) 業務行銷人員 |
| <input type="checkbox"/> (03) 財務會計人員  | <input type="checkbox"/> (04) 資訊人員   |
| <input type="checkbox"/> (05) 人資人員    | <input type="checkbox"/> (06) 總務人員   |
| <input type="checkbox"/> (97) 其他_____ |                                      |

Q18.請問您平均每月的工作收入為?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> (01) 未滿 23,800 元    | <input type="checkbox"/> (02) 23,800 元~未滿 2.5 萬元 |
| <input type="checkbox"/> (03) 2.5 萬元~未滿 3 萬元 | <input type="checkbox"/> (04) 3 萬元~未滿 4 萬元       |
| <input type="checkbox"/> (05) 4 萬元~未滿 6 萬元   | <input type="checkbox"/> (06) 6 萬元~未滿 8 萬元       |
| <input type="checkbox"/> (07) 8 萬元~未滿 10 萬元  | <input type="checkbox"/> (08) 10 萬元以上            |

Q19.請問您認為自己的電腦操作能力是？

- (01) 非常好
- (02) 好
- (03) 普通
- (04) 不好
- (05) 非常不好

Q20.請問您目前工作的公司是外商公司還是本土企業呢？

- (01) 外商在台分公司
- (02) 本土企業
- (03) 在國外的外商公司

Q21.請問您目前工作的公司員工人數？

- (01) 29 人以下
- (02) 30~49 人
- (03) 50~99 人
- (04) 100~199 人
- (05) 200~299 人
- (06) 300 人以上

### 附錄三：企業代表訪談紀錄

訪談對象：A1

訪談人：李右婷老師

訪談時間：110年6月18日（五）下午11:00

（1）請說明貴機構的人力規模、部門配置、各部門主要錄用條件等。

➤ 總員工總數大約有 6000 多人，涵蓋分院 100 多人，其中智能製造服務系統組約占 60 多人。

（2）請說明貴機構在推動遠距工作過程及各面向相關作法。

➤ 我們去年疫情開始的時候，有開始在說要居家上班，我們很多會議都用Teams開會。然後到今年 5 月的時候疫情開始變嚴重了，我們有一個叫做總營運處的單位，它就會考量因應現在這個環境變化，我們的上班的情形應該怎麼辦？我們一開始是所謂的分AB班，所有的人分兩半，然後輪流居家，輪流到辦公室。然後到最近比較嚴重的時候，有些單位像是寫軟體的，要是他可以居家，工研院的制度就是鼓勵居家，待在家裡不要輕舉妄動，盡可能不要動，所有的會議都遠距，所有的拜訪、會議都是用Teams、遠距方式開會。第一次的時候說到 6 月 14 號，配合政府三級管制，後來政府又延到 28 號。所以公司也就配合政策。

（3）貴機構在推動遠距工作的部分有哪些特色及成效？

➤ 遠距特色上，目前都已經全面線上簽核，目前紙本作業copy完畢後，傳給主管確認放行，就開始執行，其餘疫情過後再補資料，VPA可以線上簽核，如果需要發票章，才需要到公司現場執行。

（4）貴機構在推動遠距工作的過程中工作受到影響的人員規模、受影響的類型及原因。

➤ 公司大約有 6000 多人，約有 50%人員進行遠距工作。

分院 100 多人中，本組約 60 人則全部居家工作。資料中心的話會進入辦公室巡查，特殊狀況才會有人進入。

無法居家者為實驗室人員，因為實驗室裡面才有實驗設備，在家裡無法執行。另外還要有維護設備人員，設備才不會損壞，因此無法居家工作。

**(5) 貴機構針對上述人員，是否訂有相關制度規章或調整現有規章以因應？因應對策之具體作法為何？迄今已推動哪些措施？在推動的過程中遇到哪些困難或問題？解決方案為何？是否訂有管考追蹤機制？**

- 管理方式—工作只要可以居家工作者，就居家，但是想要居家者申請前必須看完影片說明，遵守規則，操作軟體，才能開始居家工作。

提供設備有軟體有機房資料庫，回家可以連上機房上傳。

績效的話前一年度績效晤談時間點在 4 月前就已經完成。本年度期中是 8 月，績效以結果為導向。根據人資 HR 的統計資料，109 年居家工作人員，有些 IT 人員績效考核比平常好。因為減少通車時間、減少移動到其他地點開會時間，也沒有其他打擾，可以專心工作。因此不排斥執行遠距工作。管考追蹤機制-雲端刷卡（刷門禁），勞檢要求開始，實體出現辦公室打卡，不在辦公室工作者，則透過網路，網站上的系統打卡。

**(6) 承上，貴機構在人力資源管理推動遠距工作的部分，在推動的過程中遇到哪些困難或問題？人力調整、職能開發、勞動條件、職業安全衛生等勞動權益問題上有何因應措施？**

- 線上招募部分，不談視訊，現場談會比較容易判斷，尚未居家前，戴口罩面談訊息會打折。

人力調整部分，IT 人員比較沒有差，資源都在網路，所以沒有特別調整。職能開發部分，教育訓練智慧製造發展遠端監控、遠端教學，開始發展新服務，由於感覺尚未壓縮到極致，現在只把環境當作機會發展，發展少人，無人，代操作，代監控，跟機器人合作等方向開發。

勞動條件部分，教育訓練部分，公司本來就有很多線上課程，新人訓練，院長講話（線上講話），加入 teams，法規，申請請假都會由 HR 或各部門人員來宣導。但是缺點為，雖然各部門可以 3 個月辦理一次新人訓練，每次訓練持續 2-3 天，有機會認識同梯次的新人，拓展人脈。但是目前就無法快速融入團體。

福利措施部分，游泳池、運動器材使用，健身中心會寄送信件要求大家記得運動，飲食正常，提高免疫力。

職業安全衛生盡可能疏散位置，保持距離，口罩、酒精、紅外線體溫計、護目鏡，確保員工的職業安全健康。

降為二級時，應該要防疫安全，不要群聚，量體溫，戴口罩，開會規範，來訪特定位置會等 SOP 的要求。

溝通效率部分，原本常用視訊開會，每周和經理開視訊 2 次，其中一次見面。過去一個月全部改成線上開會，見不到面。不過寫軟體本來就不常在一起實體開會，因此沒有太大改變。目前和經理每禮拜開會，會提醒大家要把自己所屬部門身心健康管理好，家庭關係處理好，以免家裡產生吵架，或打小孩的狀況。

開會頻率也沒有特別變高，以前都要到台北，新竹開會，全部改成線上。不用交通時間，空檔時間比以前多。但是沒有實體開會，和不認識的人開會，效果比較不好，開會前，開會後可以聊天，對不熟的人，對會議比較有影響。

壓力狀況部分，組織內沒有，但是其他有突然發燒，有可能壓力大。如果有足跡，就申請居家，不用緊張，盡可能不必有陰影，疫情控制還要配合政府，比較嚴格方式防疫，醫護師，會傳送柔軟操，讓身心平衡。

**(7) 貴機構認為在推動遠距工作的過程中，政府在勞動法制的部分可以加強或調整哪些部分？**

➤ 從經營企業角度，居家工作，不是大家熟悉型態，對同仁勞工的心理負擔大。

會擔心工作安全性，實質上職場上的人際關係疏離，壓力來源不同。同仁小孩小，在旁邊玩，可以感受到員工開會中時壓力大。建議是

否有甚麼好方法協助勞工，身心平衡，如何懂得處理釋放壓力。  
公司有錄製教你如何視訊點名，穿戴整齊等各種內容。政府或其他公司也可以做一些疏導，降低大家的壓力。

109 年美國封鎖經濟發展停滯，110 年台灣生產效率不能提高，就有可能無法滿足客戶需求，然而世界各國經濟復甦，台灣如何維持競爭力，這部分需要政府正視。

公司不是因為疫情關係，其實之前就已經開始鼓吹多重型式工作、遠距工作，或其他方式。109 年就已經開始居家，事實上居家工作可能可以做得更好。因此，疫情過後，如果有需要，也會同意繼續遠距。

訪談對象：A2

訪談時間：110年6月17日（四）上午 10:00

訪談人：李右婷老師

（1）請說明貴機構的人力規模、部門配置、各部門主要錄用條件等。

➤公司約 1200 人，外勞人力將近 600 人。

（2）請說明貴機構在推動遠距工作過程及各面向相關作法。

➤盤點遠距工作人員，若可以居家工作者，透過分區與分流方式完全居家上班。

（3）貴機構在推動遠距工作的部分有哪些特色及成效？

➤目前因應疫情關係，IT居家上班，透過遠端打卡方式，確保工作順利進行。績效考核，目前透過每日工作日誌，做為未來績效考核佐證依據。但是由於績效考核時間未到，所以尚未執行。

（4）貴機構在推動遠距工作的過程中工作受到影響的人員規模、受影響的類型及原因。

➤目前公司透過teams進行線上工作、線上會議。現場人員無法居家者，則盡力做到保護措施。進公司前須量體溫、噴酒精、戴好口罩，依照規定做好社交距離。不外食，全部以在員工餐廳訂購，在自己位置用餐。

所以目前大概 50%可以居家工作者，分區分流居家工作，其他無法居家工作者則做好健康管理。

（5）貴機構針對上述人員，是否訂有相關制度規章或調整現有規章以因應？因應對策之具體作法為何？迄今已推動哪些措施？在推動的過程中遇到哪些困難或問題？解決方案為何？是否訂有管考追蹤機制？

➤管理辦法分為居家工作與留守公司工作的各種管理規範。儘量減少移動，公司在竹東鎮、湖口鄉各有 2 個廠區，4 廠區總計有 643 名移工，受到移工群聚感染影響，該公司在 6 月 7 日，開始規畫自主快篩作業，委託醫療團隊協助、並規畫快篩動線，為了避免搭乘巴士、造成群聚感染，也以移工宿舍為主，規畫 2 區

快篩。快篩作業自 6 月 9 日上午 7 點 30 分開始，約於下午 2 點左右結束，643 名移工快篩結果均為陰性。

公司加強員工自主健康管理，在疫情期間贈送所有員工一支耳溫槍，員工家屬若有在很多人染疫的電子等公司工作、需要居家檢疫者，公司也準備「宅寶箱」，放入零食、飲料、麵條、酒精、口罩等民生物資及防疫用品，讓檢疫者安心居家工作，因此全力配合防疫。

目前追蹤管考機制，改成全面線上打卡與繳交日報作為基礎，其他沒有特別改變。

**(6) 承上，貴機構在人力資源管理推動遠距工作的部分，在推動的過程中遇到哪些困難或問題？人力調整、職能開發、勞動條件、職業安全衛生等勞動權益問題上有何因應措施？**

➤遠距實施以後，人力沒有特別調整，因為時間尚短，影響層面不大所以沒有特別調整。

職能開發上，所有實體課程全部停止，但是基本的法令課程或相關課程，仍然持續線上開課，讓員工持續加強。

勞動條件上面也沒有特別改變。

職業安全衛生部分，護理師會隨時提供訊息，並且要求在自主健康系統，填寫個人健康狀態，如果有任何問題都會主動協助。

**(7) 貴機構認為在推動遠距工作的過程中，政府在勞動法制的部分可以加強或調整哪些部分？**

➤目前沒有建議。



訪談對象：A3

訪談時間：110年6月4日（五）下午9:30

訪談人：李右婷老師

（1）請說明貴機構的人力規模、部門配置、各部門主要錄用條件等。

➤ 公司員工約1200人，人資部門人員約8人。

（2）請說明貴機構在推動遠距工作過程及各面向相關作法。

➤ 本公司疫情後開始執行遠距工作，等級分為第1種到第4種。第一種，可以WFH 50%，第二種台北17號以後全面WFH，第三類C1&C2分開同時上班，第四種有做工廠分流。

第2種和第3種，人員分AB組，包括廠務，工安等，需要在現場工作者，異地辦公，動線重新設計。

（3）貴機構在推動遠距工作的部分有哪些特色及成效？

➤ 因應工作型態改變，打卡方式改成線上刷進刷退，HR每天處理員工狀態，因此做動態管理，例如臨時不無法進工廠，家屬等各種問題，都會協助處理。

員工關係，採浮動式管理（=無管理），由員工自行回報，應雇主要求WFH，前2周生產力恢復一半，第3周已經恢復到8成。但是仍須思考因外力造成遠距，是否真的遠距工作。

（4）貴機構在推動遠距工作的過程中工作受到影響的人員規模、受影響的類型及原因。

➤ 在公司工作者需要全程戴口罩，打卡不是用線上打卡，而是用google form填寫出缺勤，但員工不熟悉，工號寫錯等，每日將原始資料校正回歸。

在遠距開會時，小孩在旁邊哭鬧，也導致生產力有下降的狀態，不過過完第一週生產能量恢復50%，過完第二周恢復到75%-80%，第三周就適應了也正常了。

（5）貴機構針對上述人員，是否訂有相關制度規章或調整現有規章以因應？因應對策之具體作法為何？迄今已推動哪些措施？在推動的過程中遇到哪些困難或問題？解決方案為何？是否訂有管考追蹤

## 機制？

- 考績評核部分沒有特別改變，因為僅僅是溝通方式不同而已。

只是會議增多，過去每週一次，現在改成每天，讓大家漸漸習慣遠距工作的型態。5月中開始，配合政府三級警戒，每日 9:00 開始進行一小時晨會作為練習。另外，因應遠距工作，也是第一次同意薪資網域外執行，因此加強工作的態度的宣導與嚴守工作紀律，機密不可外洩。線上招募部分，採線上面試、線上報到，本公司為全球企業，第一組台北 RD，聘任英國同仁，報到一年多都沒進過辦公室。因此透過 Teams 線上面試，線上報到 SOP 也隨之改變中。

但是需要實體報到的包括 C1，C2，強化防疫下，要求實體報到。

**(6) 承上，貴機構在人力資源管理推動遠距工作的部分，在推動的過程中遇到哪些困難或問題？人力調整、職能開發、勞動條件、職業安全衛生等勞動權益問題上有何因應措施？**

- 線上面試後的WFH配套，新人配套完整桌機+手機卡（電話費）開始工作。

人力調整方面，目前沒有特別改變。

職能開發方面，利用 e-learning 加強教育訓練。因應全世界的改變，目前數位學習 7-8 年級都學會，而 4-5-6 年級也開始數位學習了。

勞動條件方面，由於是責任制，所以目前尚未有人申請加班。

福利制度方面，原本設計的福利點數延後使用，因為活動全部取消。

職業安全衛生方面，公司三級警戒後全部 WFH，若需到公司工作者需量溫度，控制用餐動線，也每周發放口罩 2 個，確保員工狀態。

另外，公司鼓勵利用社區快篩站，由公司提供費用（6月7日起下周每日篩 1000 人），也鼓勵員工打疫苗，可利用病假或防疫假等，確保員工安全，才能安心工作。

職災方面，目前也沒有特別產生，尚未遇到。

對於員工有提出是否可以補助冷氣、電話，目前沒有特別補助，但是愛公司可回公司上班（自願 C 組）。

簽核資料，目前員工利用掃描+拍照，等進辦公室再補簽名。而薪資

部分，則利用金鑰匙 A、B，共同開啟才能執行。

疫情後，預定回歸辦公室上班。但是如果有受傷 or 國外出差 or 國外出差疫情假等，仍會維持遠距工作。

未來持續考慮遠距工作下的員工關係處理，選用訓留的規範。

這次疫情看到大家的應變力，所有的事情都可以改變，5 月底月報表可以看出來，沒有問題。

**(7) 貴機構認為在推動遠距工作的過程中，政府在勞動法制的部分可以加強或調整哪些部分？**

- 遠距工作的發展，對於RD知識工作者的出缺勤管理方式，應要能夠調整和應對。可以學習像工時嚴謹的律師和會計師，這類的管理方式。根據勞基法，勞檢員的查核，雇主需要保管 5 年的出席資料，是否有機會改變？

訪談對象：A4

訪談時間：110年6月11日（五）下午4:00

訪談人：李右婷老師

（1）請說明貴機構的人力規模、部門配置、各部門主要錄用條件等。

➤ 公司90%員工全部遠距工作，無法在家工作的庫房人員或現場人員、測試機台人員，AB組分流一、三、五，進公司工作，做好徹底分流。

（2）請說明貴機構在推動遠距工作過程及各面向相關作法。

➤ 疫情前—去年度WFH演練2周。疫情後—5/17開始，有規劃一周開放幾天讓員工WFH，節省員工交通時間，生活節奏，創造幸福企業，提高效率，而非討好員工。

（3）貴機構在推動遠距工作的部分有哪些特色及成效？

➤ 遠距特色—工作地點非絕對性，透過體驗，部分工時在公司，生產力可以提升即可，讓生活可以平衡。

（4）貴機構在推動遠距工作的過程中工作受到影響的人員規模、受影響的類型及原因。

➤ 遠距人數—工程，研發，製造，財務，行政，HR等各部門都全面WFH。

提供EPM用筆記型電腦執行，財會人員單據，困難度比較高者可以申請回公司工作。單據簽名—數位簽名-e-mail證明，完成內部流程，未來將完全數位化。

（5）貴機構針對上述人員，是否訂有相關制度規章或調整現有規章以因應？因應對策之具體作法為何？迄今已推動哪些措施？在推動的過程中遇到哪些困難或問題？解決方案為何？是否訂有管考追蹤機制？

➤ 管理方式是以結果為導向呈現績效。績效考核部分，尚未開始評量，平時工作+結果=呈現成效來做為績效管理的方法。管考追蹤機制—平常以門禁打卡做為追蹤機制，疫情開始用以使用電腦紀錄作為追蹤管考機制。

(6) 承上，貴機構在人力資源管理推動遠距工作的部分，在推動的過程中遇到哪些困難或問題？人力調整、職能開發、勞動條件、職業安全衛生等勞動權益問題上有何因應措施？

- 開會方式，透過電話與是續會議，會議次數依舊維持沒有變多。

線上招募部分，新人直接寄電腦到家裡線上報到、線上離職、線上教育訓練、歡迎 party，每梯次一起來報到、一起教育訓練。部門為了讓新人有歸屬感，避免有不安、孤獨感，因此用線上相見歡，要求大家能出現臉孔。

人力調整部分，沒有特別進行調整，企業很快進入備戰狀態。

職能開發部分，使用線上教育訓練、線上課程、視訊教育訓練，on-line 目前比較少，大部分以雲端微課程自主學習，公司內部講師錄製，也會要求外部講師錄製知識性課程分享。

福利措施延後，便利商店消費進延遲到次月、旅遊保留、年度無法恢復，改用禮品、紀念品或福利，實質照顧員工。

勞動條件則提供電話費與網路費補助，若有借器材回家則補助電費。職業安全衛生方面，全面提供口罩、酒精、紅外線體溫計、護目鏡，確保員工的職業安全健康。

對於外部人員，送貨員與庫房人員，加買保險，提供 EAP 諮詢、醫師問診、健康諮詢、消毒、等。防疫小組（跨部門整合）進行防疫知識宣傳，目前快篩沒特別補助，疫苗透過竹公工會協調，配合政府調整進度。

AB 組不同天來上班，用餐也不會同時出現。回公司做實驗人員—鼓勵不群聚，因此需申請才能回公司。加班—共體時艱，責任制，因此沒有特別發生問題。

(7) 貴機構認為在推動遠距工作的過程中，政府在勞動法制的部分可以加強或調整哪些部分？

- 企業資源內部調度，慢慢已經克服了。危機就是轉機，體質變更好，不可能轉成可能。透過數位，簡化作業，重大災害，落實準備

◇ **建議**

政府—建議台元科技園區的科技業，半導體業，施打疫苗也能優先分配。

勞檢—早來上班，打卡，應該也不是重點。建議不會苛刻員工的優良公司，希望勞動部也能給予鼓勵。

訪談對象：A5

訪談時間：110年5月14日（五）下午2:00分

訪談人：李右婷老師

**（1）請說明貴機構的人力規模、部門配置、各部門主要錄用條件等。**

➤ 因疫情無法禁止出差，所以進行跨國視訊。目前只有台灣幹部有特殊任務才會回台，其他均禁止出差或回國。台北的業務部門也會使用視訊進行會議溝通。

**（2）請說明貴機構在推動遠距工作過程及各面向相關作法。**

➤ 目前因為跨國產品服務需求實施視訊會議，遠距會議等。工程師的服務也是利用遠距視訊進行服務。目前公司在同一樓層的一大區辦公室，疫情嚴重時，將辦公室切成一半，分AB組上班，例如開發部有8人，則4人在A組，4人在B組，中間完全隔離，出入口也不同，開會時，也透過視訊，如此，就可以確保工作安全。如疫情更加嚴重，才會再進一步有其他措施，例如AB組輪流進公司。

居家工作—有三個員工拜訪客戶，但是發現有可能足跡是和確診者重疊，所以要求自主管理居家工作，目前工作有順利進行，由於數量不多，也都是責任制。

目前使用遠距工作的困難，最主要是溝通部分，過去面對面溝通比較親切和比較容易溝通，所以現在需要克服這些困難。

1。對工作之影響若無相關命題進一步詢問，是否較難以聚焦？

2。建議仍應以相關文獻對工作之影響，以作為訪談之基礎。

**（3）貴機構在推動遠距工作的部分有哪些特色及成效？**

➤ 目前如果居家工作或者外出拜訪者，可以使用雲端打卡，自由調整工作時間。

對公司而言節本成本開銷，減少員工成本，人力成本。

由於實施責任制，所以沒有特別有加班費。員工配合度高，該工作時就主動工作。

公司因應視訊會議，所以增加視訊設備，電視等相關設備投資。

**（4）貴機構在推動遠距工作的過程中工作受到影響的人員規模、受**

影響的類型及原因。

➤ 目前遠端視訊會議，最多會有 10 幾人一起開會，有些是與客戶開會，有些是跨部門的 3 方會議，實施 ZOOM 或 TEAMS，申請帳號，同時上網視訊會議，比較方便。公司內部會議也會實施 LINE，wechat 等進行內部討論。優點是省時，容易聚焦，溝通集會速度快，但是相對問題是視訊設備有時候速度不夠快，導致溝通障礙或者誤會。克服方法則是公司增購視訊設備和電視，讓溝通更順暢。

(5) 貴機構針對上述人員，是否訂有相關制度規章或調整現有規章以因應？因應對策之具體作法為何？迄今已推動哪些措施？在推動的過程中遇到哪些困難或問題？解決方案為何？是否訂有管考追蹤機制？

➤ 目前有居家工作的同仁，家裡不是光纖，或者不能裝設光纖設備，必須要解決的問題，因此公司因為疫情需要思考協助員工網路設備，筆記型電腦需求等設備，才能有效居家工作。

(6) 承上，貴機構在人力資源管理推動遠距工作的部分，在推動的過程中遇到哪些困難或問題？人力調整、職能開發、勞動條件、職業安全衛生等勞動權益問題上有何因應措施？

➤ 目前公司的健康管理，對於全公司員工要求加 LIN 群組，每天確認是否有去過確診者的足跡軌道，以確保全公司員工的健康。

另外公司徹底分 AB 區，將牆壁封起來，以確保公司能夠正常運作，以免一人染疫，整區都不能工作的危險。

(7) 貴機構認為在推動遠距工作的過程中，政府在勞動法制的部分可以加強或調整哪些部分？

➤ 對於利用大眾交通工具上下班員工，建議居家上班，以減少目前疫情嚴峻時刻，除非自己開車，或騎摩托車，才能到公司上班，以降低感染的風險。或者大眾交通工作消毒必須要做徹底，這就是更大的問題了。

用餐問題; 增加餐飲設備



2。薪資問題，對於非因工作關係，疑似有去過確診者足跡，必須必須請特休進行檢查；建議政府給予企業補助，提供員工可以有公假檢疫。

3。建議政府和公司能支持請公假打疫苗，更為人性化，目前是請特休打疫苗。

訪談對象：A6

訪談時間：110年10月29日（五）下午2:00

訪談人：許雲翔老師

（1）請說明貴機構的人力規模、部門配置、各部門主要錄用條件等。

➤ 我們主要在做的是跨國、跨境的薪資結算以及跨境的民意雇主服務這塊的業務。從2016年開始就已經是一個遠距的團隊一直到現在，那早期因為只是一個創業公司大概5、6個人。但是這兩年尤其是疫情的加速其實我們成長很多，所以我們現在大概是20多個員工左右，其中大概百分之50以上是今年才跑出來的人，預計在明年第一季大概會成長到50人以上的規模，大概是這樣的速度，目前整個團隊都是遠距，所以基本上我們裡面的幾個function，我把每一個function列出來讓你知道就是我們有一般的BD function然後也有account是處理客戶或是售後的一些事情，然後operations然後RD就是做IT的，這些全部都是遠距的狀態，因為我們從很久以前就是遠距的團隊，所以我們運作到現在也沒有打算要再回到辦公室去。

（2）請說明貴機構在推動遠距工作過程及各面向相關作法。貴機構在推動遠距工作的部分有哪些特色及成效？

➤ 台灣雇主遲早需要面對這個問題，因為他的人才會被搶走，遠距工作帶來最大的現象是人才無國界，他公司內好的人才有可能就被其他城市或是國家的產業搶走。產業別的話其實很多產業都適合，但是關鍵是這些產業的哪一些工種比較適合做遠距，舉例來說製造業做遠距的人絕對不是產線的人，可能會是銷售或是供應鏈管理以及財務法務等，平常坐在辦公室裡面的人，這是其中一個大宗。另一個大宗是IT公司。為什麼我早期會讓自己的公司會是Fully remote的狀態，因為我的背景是工程師，以一個技術員的角度來說只要有電腦跟安全的網路基本上就可以在任何地方依照自己的步調去工作，後來帶領20人的團隊時我也是用這種方式去管理團隊，績效也蠻好的，只是當時不知道這種模式叫做遠距工作或是靈活工作，後來自己創立工

作也用了相同模式去管理。我認為幾乎每種行業都可以利用這種模式，但是關鍵是看工種，以白領工作者為主，而且是任何形式的白領工作者都有機會。

**(3) 貴機構在推動遠距工作的過程中工作受到影響的人員規模、受影響的類型及原因。**

➤ 外籍 10% 左右，外站的 60%，這數字就看的出來 Talent Pool，我可以大規模蒐集世界各地的人才，團隊台北還是滿大的據點佔了 40%，其餘 60% 都散布在其他國家，我之前有接到遠傳..等企業，想找我去做遠傳工作教育培訓，但看公司文化其實憑我的能力很難去改變，因為我也不是專業的竊業教育訓練專家，這個企業要接受遠距工作要從企業文化去改變，但很多新創企業就很適合實施遠距，因為一開始就是遠距，公司文化也是基於遠距文化所長出來，老一代的企業家管理經驗很好且很有價值，但在數位化方面，可能因為不太有接觸，所以老一代的企業家要交棒給第二代，我們客戶群也有賣輪胎的他也實施遠距工作，其實很難想像，這個案子的報告跟我們在外界聽的聲音其實很像，人才競爭這件事其實已經在發生，只是台灣目前還沒有明確感覺，當這件事擴張到一個臨界點，那些沒有跟著遠距快速變遷的企業就會遭受到很大的衝擊。

**(4) .貴機構針對上述人員，是否訂有相關制度規章或調整現有規章以因應？因應對策之具體作法為何？迄今已推動哪些措施？在推動的過程中遇到哪些困難或問題？解決方案為何？是否訂有管考追蹤機制？**

➤ 一開始看能不能把未來可預期狀況揭露給未來員工，讓他們明白知道我無法核實你的工時，但是也不會去管你這八小時是不是真的有在上班，我們的寫法就變成自己管理工時，如果要要求加班費就變成要提出一定的證據。

很多遠距企業如果發生工時糾紛，我覺得很多原因會是在一開始的溝通，沒有把遊戲規則設好，也有可能是因為企業希望一開始完全符合勞動基準法規定，這樣會造成員工認為是我的權

益，但企業部分會認為很難核實工時，就會陷入一種很沒意義的爭吵，造成企業行政部門需要花很多時間管理這種不重要的事，台灣還有一間公司做法滿簡單的，他是以大家通訊軟體上、下線的時間來判定上下班工時，以不去調整法令或微幅調整法律的情況來看，的確要在勞工在約定場所外的指導性原則可以拿來宣導，讓企業能知道該如何做才會更符合法令規範，我們最期待的還是工時上能有些豁免條件，我們自己公司一開始也會要求打卡，但是我們不列入出勤計算，因為我們出勤紀錄是另外的系統，打卡方面 80% 都會忘記打卡，20% 是會忘記下班卡，所以會超時，打卡部分在遠距團隊內意義不大，我們也期待學界有其他管理方法能發展出來。

**(5) .承上，貴機構在人力資源管理推動遠距工作的部分，在推動的過程中遇到哪些困難或問題？人力調整、職能開發、勞動條件、職業安全衛生等勞動權益問題上有何因應措施？**

➤ 前陣子也在想遠距工作者是否會有職災這件事，一定會有只是機率問題，所以我們的做法是我們也沒有考慮要在工商這塊下什麼著墨，我們是額外買額外的商業保險，等於是一天保 24 小時的，商業保險在台灣並不是特別貴的東西，我覺得對一般企業來說也不是太大的負擔，所以有一個商業保險的話基本上小的問題都可以覆蓋了，只要不涉及到勞動力減損的問題。如果是勞動力減損我認為在遠距的團隊也有發生的機率只是機率不高。那我覺得關鍵是現在很多人會把遠距工作跟在家工作畫上等號，但這兩件事在 COVID 之後不是一個等號，他有可能在家裡、在咖啡廳甚至是跑業務的每天在外面跑來跑去，像跑業務的職災就會高很多。職災的認定這件事情從我這種外行人的觀點來看要去調整真的很難，不如就是強迫企業在滿足一定的條件下必須額外為員工上一些商業保險之類的方法。其實我不是很理解台灣在所謂的勞工保險，像是工傷、意外等都是統一由政府去做，因為像香港、新加坡都是由政府去規定再由企業自行去外界找政府合格的保險公司，這樣政府也不用花太多心

思也可以去解決員工認定職災很困難的問題。還有勞工權益的一個保障，職災是其中一個，雖然我覺得職災比率與其他行業相比比率是低的，其他權益的話很多時候可能會遇到同工不同酬，像是公司有跨區域的團隊，當地living cost不一樣，同工不同酬的情況就有可能會發生，以及工時的管理也是一個問題。不可否認的是在遠距工作的情況下工時很容易會超時，但解決方法從我們經驗來看這件事不需要去管理，但是可能必須要求企業在簽訂勞動契約的時候要把所有跟工時有關的事情去約定清楚，因為遠距工作最大的吸引力就是工時很彈性。這跟我們企業的核心精神是有一些關係的，從我們的觀念來看，資方跟勞方的確勞方是弱勢的那一方，所以我們的核心精神就是盡量去保障勞方的權益，缺的東西就跟資方要，所以根據這個精神講回來我們在所有員工入我們公司職的時候會把有關工時、工作地點這個東西寫出來，雖然勞動基準法不允許，但是我們的目的是讓員工清楚知道自己管理工時，公司不會去限制。工作地點也是勞方自己選擇的，公司不會去干預，但是也要為了自己選擇地點的安全衛生去完全的負責任。

其他勞動權益是很小但是很常遇到，就是員工工作的電腦、桌子、房間，算不算公司要出的錢，這個東西我覺得其實也不一定需要交由法令去約束，要求公司一定要給什麼東西，但是可以出一些指導性的，因為很多企業不知道怎麼做，我們初期也不知道該怎麼做，員工可能會抱怨可是如果東西去到他那邊產權應該歸誰？所以行之有年之後我們會發展出一些方法，例如說新入職的員工會有一些定額的補貼，要買桌子、買電腦都看個人，每個人每個月都會有一些固定的補貼，所以我覺得這種東西可以利用一個指導性原則，可以讓企業知道應該怎麼做，但不加以限制，用這種方式讓台灣趕快可以加入全球勞動模式的改變。

我以一個台灣人的立場去看會比較著急的原因是，台灣有非常好的位子、文化特性，但我們卻沒有加入這樣的一個運用模式，

其實非常可惜，所以綜述我剛幾點，如果可以從政府的角度對大家多做一些宣導，當然也必須在法律層面找出平衡點。從2016至今沒有一個員工跟我們要過加班費跟補休假過。

**(6) 貴機構認為在推動遠距工作的過程中，政府在勞動法制的部分可以加強或調整哪些部分？**

➤ 從我們自己的經驗來看的話，有幾個角度，第一個是有關勞基法工時管理的規範的問題，對於我們這種工作模式比較麻煩的地方，很難完全去做到合規，原因是我們也很難確定對方是不是8小時內完全都在工作、會不會有超時工作的問題，然後超時工作真的假的你也沒有辦法去驗證，所以工時管理這個肯定是必須要去做調整，當然工時管理這件事其他很多國家也有一些東西我們可以參考，例如說美國紐約在滿足一定條件的情況下可以得到加辦費豁免等，就是不用管工時、出勤這些。坦白說出勤紀錄，只有少數幾個國家需要放出勤紀錄。那工時是一個很大的挑戰，很多企業都會擔心觸法，所以在這件事上面他們覺得比較麻煩一點。其實現在很多事情會流於形式主義，像是勞資會議會變成一個形式，實際起到的效果並不大，尤其在這種不一樣工作型態的公司裡面。在一些偏向商業管理這一塊來說，政府不論是稅局、經濟部商業司這些單位，他們還是很重視你實際的營運地址在哪裡，從我們周邊比較發達的國家看來這一件事已經不是一個重要的事情，因為你是不是真的在這邊營運跟你有沒有犯罪意圖（逃漏稅）是兩回事。台灣尤其是國稅單位對於這種營運位置的管理是非常嚴格的，嚴格到有點難以理解的程度，這個是在商業管理的部分。

如果今天你的團隊可能不在中華民國境內，這個稅法可能也會有些限制，所以我們剛統合了一些包含營運地址的管理、勞基法裡有關工時的規定、稅法的一些東西再來就是一些政府數位化的東西，看得出政府努力要做出一些改變，但坦白說還差很多，還是得要有大量的紙本往來，對於遠距的團隊會變得非常沒有效率。

#### 附錄四：勞工代表訪談記錄

訪談對象：B1

訪談時間：110年6月17（四）上午8:30

訪談人：李右婷老師

(1) 在貴機構任職之單位、職稱、年資、主要經歷、負責工作。

➤ 在職20年，擔任會計，工作的話就是管帳或是所得稅申報這部分。

(2) 請說明貴機構在推動遠距工作過程及各面向相關作法。

➤ 會計部比較難分AB組，因為單據也沒辦法外流，或是傳票要列印，其他單位的話就有分。目前遠距工作是跟老闆互相分流，老闆是去辦公室，我是居家，可以互相配合，有急件或的話才會去公司，一個星期進公司二到三天。

打卡的部分沒有特別規定，正班的話就是用TEAMS。要開視訊。

(3) 貴機構是否訂有相關制度規章或調整現有規章以因應這些影響？是否明確告知您具體方案的內容嗎？是否訂有完成期限？對於員工配合度，是否訂有相關獎勵或罰則？

➤ 規章不確定能否公開，工作內容的話就是保密約定。各單位會有出勤表要填，獎勵措施的話就是看各單位，我們跟一般企業不太一樣，會計的話不會因為申請遠距而有特別的措施，其他單位的話可能就是利用績效來評斷。

(4) 您迄今已參加哪些方案？在參與的過程中遇到哪些困難或問題？您認為發生問題的原因為何？您如何克服或調整？

➤ 就會計來說，單據因為不能也沒辦法帶回家，而且家裡設備也不適說那麼完整，掃描的部分也沒辦法及時處理，就變成說如果有急件就要去公司處理。但因為疫情線上開會次數也有變多。

(5) 您對於貴機構訂定的因應措施及相關規定是否滿意？有何建議？

➤ 院長在遠距這部分看得很全面，所以非常滿意。院內也把職安規定放很前面，所以不擔心。院內的規範跟設定也很完備。

**(6) 面對遠距工作的趨勢，對您的職涯規劃有何影響？您原有的家務負擔有調整嗎？**

➤ 目前沒有甚麼影響，行政單位本來就是要辦公室，不像其他要接業務，小孩也大了所以不需要特別管理。

**(7) 對於推動遠距工作的趨勢，您的看法為何？您認為政府在人力調整機制的相關勞動法制還可以有哪些作為？**

➤ 院長有說未來可能會慢慢趨向遠距，但我們部門的話就是按疫情需求，疫情結束的話就是回辦公室。至於政府的部分我也不太清楚。



訪談對象：B2

訪談時間：110年6月14日（一）下午2:00分

訪談人：李右婷老師

（1）在貴機構任職之單位、職稱、年資、主要經歷、負責工作。

- 任職部門為應用部門，負責機台整合、撰寫自動化相關程式，入職3個月進行整合程式。

（2）就您所知，貴機構在推動遠距工作的部分有哪些內容？對您的工作造成哪些影響？

- 目前實施分流制度，AB組輪流進入公司上班。

工作上需要實際到現場了解機台現況，目前有些工作因為疫情關係會延後執行。有關遠端測試軟體，由於產線沒有獨立網路，因此無法線上測試，因此有關機台管理必須往後延。

目前應對方式，首先會和廠商額外約談，線上可以解決問題，其他只能在延後測試，或自行測試回報給廠商。

（3）貴機構是否訂有相關制度規章或調整現有規章以因應這些影響？是否明確告知您具體方案的內容嗎？是否訂有完成期限？對於員工配合度，是否訂有相關獎勵或罰則？

- AB組輪流上班，3個廠共50多位IT人員，每個廠8個人去輪班。

遠距工作在家，實施線上打卡上下班，之前每周回報，現在改成每天下班打卡前回報（有規範的word表格），做完的程式會連到內部雲，主管會去查核。

開會方式，會把會議時間放在行事曆上面，通常大家帶筆記型電腦居家工作，網路就會跳出開會通知，通知大家用teams或Zoom上線開會。

（4）您迄今已參加哪些方案？在參與的過程中遇到哪些困難或問題？您認為發生問題的原因為何？您如何克服或調整？

- 居家工作困難點是本部門是CIM部門整合機台，所以需要了解各部門了解實際狀況，如果有突發狀況時，需要想辦法解決，可能必須要回現場解決。

另外，目前遇到的困難是無法立即和同事、主管溝通。過去在公司工作，可以在現場說明和展示，現在居家工作有時需要花時間摸索、邏輯判斷思考，需要花時間去了解。目前只能靠線上溝通，解決問題。

(5) 您對於貴機構訂定的因應措施及相關規定是否滿意？有何建議？

➤ 公司做得很好，進入公司時會噴酒精、量體溫、每人發口罩 3 個，確保員工健康沒有發燒。中午用餐一律改成只能在公司使用員工餐便當（已經裝好盒餐），以前可以外食或叫外賣，現在為了確保安全已經取消。端午節發放耳溫槍、毛巾等防疫物品與獎金，感覺福利不錯有為員工早想。另外，對於需要居家檢疫員工準備的「宅寶箱」，提供民生及防疫物資。公司的打卡程式中還有提供自主監控項目，包括要量測體溫結果和是否有去過哪些地方的填寫。

(6) 面對遠距工作的趨勢，對您的職涯規劃有何影響？您原有的家務負擔有調整嗎？

➤ 有關疫情後居家工作的工作壓力，覺得尚可，因為責任制，原本不用打卡，現在即使打卡，也一樣要多花時間以便跟上腳步。

公司的 IT 團隊遠距工作，疫情一開始的時候，有些廠可以全部回家工作，有些廠 AB 組，有些廠則全部到工作，未來應該還會統一規範。

(7) 對於推動遠距工作的趨勢，您的看法為何？您認為政府在人力調整機制的相關勞動法制還可以有哪些作為？

➤ 希望政府能夠儘快分配疫苗，讓員工們打疫苗。目前公司並沒有補助快篩費用，不過因為跟多人染疫電子業有來往，所以公司針對 634 名移工進行快篩，竹東鎮也提供竹東鎮民全體快篩，應該可以有效確保大家健康。護理師在一樓，協助處理有發燒，若有問題可以幫忙找酒精，找人相談居家工作防疫問題。

訪談對象：B3

訪談時間：110年6月22日（二）下午7:30分

訪談人：李右婷老師

（1）在貴機構任職之單位、職稱、年資、主要經歷、負責工作。

➤ 單位為組織效能部屬於人力資源部門，職稱是招募管理師，年資9個多月，負責招募，任用。

（2）就您所知，貴機構在推動遠距工作的部分有哪些內容？對您的工作造成哪些影響？

➤ 自從疫情開始，實體面試全面改成全面線上。文件簽核，改成電子簽核，增加工作效率。過濾許多不必流程，不必要的等待。實體面試，求職者，主管輪流面試，不會延遲，除非硬體有問題。線上面談，由 HR，用人主管，再邀請面試，這樣的流程節省更多時間，追蹤進度比較容易。

問題點：部內，跨部門視訊，但是視訊變多，聯絡變得不方便，行程多，特殊緊急時找不到人的狀況。

（3）貴機構是否訂有相關制度規章或調整現有規章以因應這些影響？是否明確告知您具體方案的內容嗎？是否訂有完成期限？對於員工配合度，是否訂有相關獎勵或罰則？

➤ 防疫小組決議均循政府政策分流，措施，分流前發公告，ABC 班分流上班，居家工作填寫上班申請表，回報項目，定期回報。表單只有出缺勤，需要 HR 自己核對，有誤才提出更正。沒有罰則，也沒有獎勵。自主健康申請表，會一直發通知，體溫，足跡確認。

（4）您迄今已參加哪些方案？在參與的過程中遇到哪些困難或問題？您認為發生問題的原因為何？您如何克服或調整？

➤ 分流名單由單位主管管控，實施後，C 班不用來上班，會有員工反映意見為何不是他居家上班。上週（6/14）改成嚴格篩選 ABC，由 HR 控管 40%A，40%B，5%C，5%D，以合乎公平性和需求。防疫假沒有上限，類似事假可以請 14 天，雖然不會影響考勤，但沒有薪水還要顧小孩。工作時間，已經居家 2 周，工

作時間拉長，工作緊湊度不像公司那麼緊張，但是每日必要完成工作。缺點是在硬體設備面，公司有配筆記型電腦，但在家裡為了省電無冷氣。另外，核銷用拍照，傳給窗口或主管，PDF可以直接簽名。暫時處理核銷事宜。

**(5) 您對於貴機構訂定的因應措施及相關規定是否滿意？有何建議？**

➤ 因應快速，快速分流，滿意。

建議：照顧防疫假，如果有盈餘，提供給同仁，做一些補助，半薪也不錯。

**(6) 面對遠距工作的趨勢，對您的職涯規劃有何影響？您原有的家務負擔有調整嗎？**

➤ 招募加快招募速度，專業度 OK，談起來 OK，就加快速度。離職和以前差不多，大多集中在分紅與調薪後離職。職涯要和同事緊密合作，公司沒有硬性規定要繳報告和回報，因此長期會有影響，尤其臨時連絡比較困難。現在績效考核，上半年評核，影響績效和項目不大。負擔家務沒有改變。業務沒有加班，所以沒有加班費。單位主管有提出需求討論延長工時問題，但是還沒有確定如何計算或處理。工作疏離感，業務有往來的沒有感覺，業務不頻繁者，就會覺得有疏離感。

**(7) 對於推動遠距工作的趨勢，您的看法為何？您認為政府在人力調整機制的相關勞動法制還可以有哪些作為？**

➤ 公司會希望大家把時間留給公司，回到公司上班，因為希望可以隨時找的到人解決問題。

個人建議未來可以適度調整開放遠距工作，因為小孩需要照顧。

不過也不建議工時太鬆綁，不然可能工時都會過長。

勞資雙方有更多福利彈性，政府有給防疫假，應該有更好的方式，只是有甚麼方式目前還沒有想法。遠距工作勞方和雇主都需要吸收成本，看看用什麼方式能達到更好的效果。

亞馬遜，有提供居家防疫設備補助，公司如果有補助，政府和企業各 50%，作業環境更好，也很不錯。電話轉手機，中華電信 VPM，

手機綁定，暫時沒有發生費用。

訪談對象：B4

訪談時間：110年6月21日（一）下午4:30分

訪談人：李右婷老師

(1) 在貴機構任職之單位、職稱、年資、主要經歷、負責工作。

➤ 職務是經理，入行11年了。

(2) 請說明貴機構在推動遠距工作過程及各面向相關作法。

➤ 我們去年是真的有實施兩個禮拜，實際上線了，所以對今年五月中以來，突然間需要大規模在家，我們並不陌生。所謂的規範可能在HR那邊改變比較多。對我們來講，我們公司的同仁平常下班之後也會把電腦帶回家，連回公司做事情，所以在IT的部分，規範上並不會有太大的差異，只是在家工作的數量變多而已。所以像是資訊安全的控管、大家使用行為的規範，沒有太大的改變。

(3) 貴機構是否訂有相關制度規章或調整現有規章以因應這些影響？是否明確告知您具體方案的內容嗎？是否訂有完成期限？對於員工配合度，是否訂有相關獎勵或罰則？

➤ 工作部分採責任制，我們部門如果是同仁的話，一般星期一到五是沒有報加班的，六日的話有些工作需要做完，還是會讓他們報加班，因為那是在工時之外。獎勵的話我們業界的有這個笑話，叫做口頭嘉獎一百次。

(4) 您迄今已參加哪些方案？在參與的過程中遇到哪些困難或問題？您認為發生問題的原因為何？您如何克服或調整？

➤ 在家要兼顧小孩，如果遇到要開會，像是重要的會議或是要專心寫project的時候，只好開一台電視給他們看，這都破戒了，因為以前是不可能的。沒辦法，因為他們不走開，有些會議實在沒辦法進行下去。沒有疫情的時候是不一樣的概念，假設沒有疫情，小朋友正常去上課，居家工作就沒有人打擾。

(5) 您對於貴機構訂定的因應措施及相關規定是否滿意？有何建議？

➤ 非常滿意。無

(6) 面對遠距工作的趨勢，對您的職涯規劃有何影響？您原有的家

### 務負擔有調整嗎？

➤ 因為我們過去跟海外不同公司的同仁開會討論，其實就跟 work from home 差不多，因為是下班時間，都是晚上，歐美那邊才上班。只是說把過去 work from home 的經驗，變成說在台灣整個白天都是這麼做。我覺得不只對我們公司，我相信對整個台灣的產業界 behavior 應該會有一些變革。因為大家會發現原來這樣是可行的，所以也許在未來有些企業在找辦公室的時候，是不是真的需要這麼大 location，聚集那麼多人在一起，搞不好其實沒有必要，這是我的想法。

### (7) 對於推動遠距工作的趨勢，您的看法為何？您認為政府在人力調整機制的相關勞動法制還可以有哪些作為？

➤ 這個我比較不敢講，因為勞動法規認識的並不多，但是像打卡這部分確實需要與時俱進，因為操作模式不一樣。勞動部當然是以站在勞工的立場，保護勞工不要被剝削太長的時間。

訪談對象：B5

訪談時間：110年6月24日（四）下午 1:00

訪談人：李右婷老師

（1）在貴機構任職之單位、職稱、年資、主要經歷、負責工作。

➤ 開發組助理，任職半年就有一個月是在家遠距，因為助理回跟其他 PM 蠻密切聯繫，因為他們可能要交代一些事情下來，所以一開遠距的時候，會花比較多時間看要怎麼樣溝通，才會比較有效率。不果現在基本上已經步上軌道了，可以正常作業，只是一開始會花一些時間習慣。

（2）請說明貴機構在推動遠距工作過程及各面向相關作法。

➤ 因為一開始還沒有正式三級警戒的時候，公司就已經滿早在準備之後的安排，像居家上班、分區上班這樣，我覺得我們公司蠻早就開始準備了。上下班打卡的話，要算出勤的部分，是一開始就定下來，就是幾點要線上打卡這樣。每個組的主管會再跟我們交代說，隨時要讓他找得到人，處理郵件或事情都是要跟在公司一樣的處理速度。我們組就是一半居家一半去公司。分沒有 AB 組，我們是分 AB 區，辦公室整個分成兩區，人員不會有往來。

（3）貴機構是否訂有相關制度規章或調整現有規章以因應這些影響？是否明確告知您具體方案的內容嗎？是否訂有完成期限？對於員工配合度，是否訂有相關獎勵或罰則？

➤ 因為現在交代給我的事情不會多到需要到加班去完成，基本上我都會在上班時間完成回覆回去。沒有獎勵或懲罰。

（4）您迄今已參加哪些方案？在參與的過程中遇到哪些困難或問題？您認為發生問題的原因為何？您如何克服或調整？

➤ 問題是不太有，不過因為我平常工作內容會常需要去送一些簽呈之類的，就是文件需要送簽，會需要跑來跑去，這部分可能要麻煩還在公司上班的同事幫忙一下，我的部分有點不方便啦。但是助理的工作的話在家裡用電腦處理文件也 OK。



(5) 您對於貴機構訂定的因應措施及相關規定是否滿意？有何建議？

- 滿意，但我會覺得在公司上班會比較好，因為溝通起來會更快，還是習慣在公司

(6) 面對遠距工作的趨勢，對您的職涯規劃有何影響？您原有的家務負擔有調整嗎？

- 目前沒什麼影響，家務的部分應該是晚餐吧，可是我們家原本晚餐就會叫外送，可能就是變成我幫忙叫外送這樣。

(7) 對於推動遠距工作的趨勢，您的看法為何？您認為政府在人力調整機制的相關勞動法制還可以有哪些作為？

- 這部分我比較不太了解，所以沒有建議。

## 附錄五：專家點座談會會議紀錄

勞動部 110 年度「遠距工作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析」案專家座談會會議紀錄	
開會時間	110 年 4 月 20 日（星期二）10 時 00 分
開會地點	市長官邸藝文沙龍：和式講堂（台北市中正區徐州路 49 號）
主持人	許雲翔副教授
出席人員	如簽到表
記錄	蔡貞翎、黃苡安
<p>會議紀錄摘要：</p> <p>壹、主席致詞：略</p> <p>貳、討論：</p> <p><b>傅柏翔老師：</b></p> <p>今天的議題若先從職業安全面來討論，以美國聯邦法院為例，目前對於在家工作者尚無關職業安全衛生層面之規範，惟 COVID-19 發生後出現因應實際需求，企業大量採用在家工作，因而衍生的在家工作職災案例越來越多，然而在家工作生活與工作的界線難以區隔，因此相當難認定災害是否屬於職業災害，也因此家內職災目前是他們著重的新議題。</p> <p>此外，家內職災的議題更衍生出了家在職災的通勤問題，這些議題都直接與目前各州的職災法產生衝突，因此目前即有提出一個的見解，於認定災內工作的職業災害時，首要應視家內工作或係屬於工作與生活平衡（Work-Life-Balance）的福利制度，抑或是常態性的工作型態？倘屬於福利，則當事人應基於工作生活平衡，於在家工作時間另外辦理其他私務，亦應屬於可接受的範疇，因此是否為職災既需再行論；反之，若在家工作為常態性的工作型態，如電傳勞工或日本的衛星或移動感，則應該視勞工實際提供勞務的狀態，諸如：在家工作的頻率、時間長短...等等，於排除在家工作屬於福利的前提下，則會有較高認為為職業災害的機會。</p>	

除上述判斷在家工作是否屬於正式工作型態外，亦有部分幾個州的法院，係以在家工作者有無獨立的家庭辦公室（home office），該家庭辦公室之認定，則係以是否具備獨立隔間、獨立的區域與工作設備為要件，即仍需要具備正式的工作狀態；因此並非在家中任意場合提供勞務，就會認定屬於家庭辦公室。如此，勞工置於該場所中，才可論證確實乃為提供勞務，而非單純僅屬於福利，且更需要進一步檢視工作設備是否為雇主所提供，倘以上述觀點而言，無論勞工提供勞務之方式為何，其最核心的問題仍是工作時間之認定，是以於家庭辦公室中，實際上雇主可要求勞工裝設攝影機、定期回報或線上打卡...等方式，以各種不同的方式確認勞工確有提供勞務，如此一來即可確信該制度並非屬於福利，而是明確的一種提供勞務型態；反之，倘在家工作屬於福利制度，則應允許勞工在家時候僅提供低密度的勞力。

綜上，對於我國遠距離的定義，本人認為仍應先確定制度的地位，倘是將其視為福利制度、工作與生活平衡的措施，自然勞工實際提供勞務的密度就會較低，因無從期待一方面要求雇主給予勞工工作與生活平衡，卻又要求勞工維持相同的勞務投入水準與密度。若將其視為常態性的工作，無論其工作的實際樣態為何，即應視提供勞務的密度，而非單純聚焦約定工時與工時管理。

目前台灣許多公司，雖然都陳稱可採行在家工作，但雇主對於在家工作之定位，仍著重於工作而非工作與生活平衡，也因此才會產生雇主抱怨勞工濫用在家工作制度偷懶，追本溯源還是因為對於制度的定義未明，倘若無法明確定義制度，即難以產生明確的工時管理方式，亦難以如同美國一般討論家內工作職災到底能否成立。

#### **許修豪律師：**

大部分的公司其實是受「疫情」跟「科技」驅使實施遠距工作。最近一年多以來，許多公司係受疫情影響，改為在家工作。大部份的公司，在實施遠距工作前，會有很多的不安，須要外在的動力，像最近的疫情，但實施結果並沒有什麼問題。如德國的一間

公司過去討論遠距工作之可行性，十年未有結論；而後來因為疫情，被迫在數十小時內開始實施遠距工作，一點問題也沒有。至於科技部分，特別是大公司及網路高科技公司的白領員工，現在有一台電腦能連上網路就可以工作。固定的辦公室工作環境是傳統型態，因為在同一個辦公場所，找人或要開會都非常容易，可以大幅增加工作效率。但當科技到位，隨時可用電傳方式召集會議，幾秒鐘內就可以開始線上開會時，就不需要員工一起來辦公室了。這也促使遠距工作進一步發展。

疫情期間，在台的跨國公司因為國外總部採取防疫高標準，因此希望台灣的員工也在家工作，確保安全。而台灣按照國外公司指令實施遠距工作後也未出現問題。因此即便疫情趨緩，不需嚴格遵守國外指令，台灣已採取遠距工作之跨國公司，仍可能因為實施後發現沒有負面影響而繼續執行。以上的情況，並非是跨國公司考量生活家庭、工作平衡諸如此類原因才決定推動遠距工作，而是因為已經不需要一起進來辦公室辦公。誠如上述，遠距工作是因為疫情跟科技的推動，當發現科技進展到一段時間以後，員工是否進辦公室都沒有差，自然會直接實施遠距工作，我想絕大多數的公司都是這樣想的。

#### 馬財專老師：

早期談論電傳勞動係以勞動場域跟工作地點的切割討論為主，蓋早期有有關電傳勞動的思考脈絡，係著重於工作地點與工時管理、監控的解構等管理上的討論。但目前因疫情關係衝擊下，全球對於電傳勞動的需求與法令規範變革與調整，確實產生極大的變動。

就電傳勞動的勞動體制變革、規範，應思考係以（工作）地點管制為核心，亦或是對於勞動成果效益的管制，蓋此部分係屬於不同層面的議題。就地點管制面而言，於工時發展的脈絡，雇主需有精確的管理方式，蓋雇主想必難以接受勞工完全逸脫雇主管理、指揮與監督，自行在外進行工作、勞務提供，然而若藉由登記與監控進行管理制度的完備，則需要考量有關勞工個人隱私的

問題；就現

有採登記監控管理的部分，各個國家的做法皆不進相同，如：勞工的自由選擇工作地點，抑或是由雇主指定固定工作地點。以荷蘭為例，該國制度實則採工作地點的完全解構，因此這部份應如何基於個國家社會實際需求設計，確實有相當多面向需要考量。此外，就法制面而言，確有部分國家採取專法規範，亦有曾對現有法制歸體制進行相關防治性規範，此部分仍應視國家整體政策與需求；倘以工作時間做為出發，本人以西歐國家為例，他們對於請求權的重要性相當看重，簡言之即為勞動者有無遠距離工作、在家工作的請求權？蓋過往工作地點多為雇主決定，而目前係因疫情關係影響，而致使雙方不得不採用遠距離勞動，然而未來疫情結束之後，是否可以在勞動參與的模態內，建構使勞工得以透過請求部分，以達成彈性化（即在家工作）的目的，甚或在有限度的條件內，勞工得請求在特定時間內，坦取彈性化遠距離工作，我認為此部分應為我們需要思構的議題。

承上，當疫情結束後，倘遠距離勞工已成為勞動型態中的模態之一時，倘若要在已原有勞動管制市場的概念，進行完全退化的轉化，恐將麵玲許多挑戰，蓋許多勞動者必將習慣遠距離勞動的型態，那何以不再工時發展的脈絡裡，直接使勞工有此（遠距離勞動）請求權與概念。縱使此部分確實會面臨工時管理上的衝擊與挑戰，然此類議題一但開發，即會如潘朵拉的箱子一般，如本次疫情結束後，勞動型態的彈性化，是否有可能回歸常態？

最後，就職業災害的概念上來看，早期討論電傳勞動時，即有包括通勤、地點的討論，更甚者針對在家工作者如何認定職業災害的問題，蓋在家戶或其他斯布們場域的勞動工作，公權力（即勞動檢查）如何進行檢查？目前遠距離工作多係為了因應疫情關係，然早期實已有相當多研究討論電傳勞動的工作型態，究竟對於勞動者工作壓力會有何影響，就該等研究結果，實則多認電傳勞動得減輕勞動者工作壓力，蓋勞工得自行安排、配置工作時間與進度，故電傳勞動實則得降低因工作壓力而產生之其他相關災

害與職業病；然而，亦有部分研究得出完全相反的結果，該等研究顯示由於電傳勞動者需自行掌控工時、工作進度，是以前需要高度自我管理，是以反而可能佔據勞工更多的私生活時間，是以不同情境下，對於勞工工作壓力與職業傷病的影響仍會有不同的結果，且亦有可能因在家工作與職場脫離，進而使勞工產生孤獨、疏離或憂鬱等情緒，此部分亦為需要討論、防治的議題。

### 劉念琪老師：

大家好，我是劉念琪，剛剛其實各位先進就是已經有講了一部份，那其實基本上我先來，我本來是在想說我主要是要講那個問卷應該要怎麼樣，然後從這個地方來看的時候，我先來講其實在所謂的遠距工作，或者是我們說在家工作這樣子的部分，因為人資多數的狀況會去考慮其實企業在管理上面的一個思維，不管什麼樣的工作我們其實都會需要一個控制的需求，那遠距工作事實上來講，在過去對於控制的一個概念其實是，因為不再眼皮底下，所以本來是弱的，所以當時比較多的遠距工作其實我們可以發現的一個狀況，就是說即便沒有在疫情之前，它出來就是我們所謂的 Exempt Employee，其實就是我們台灣沒有的責任制。

- 一、基本上，它最大的就是像國外這樣子...所謂的知識性勞工，他其實很大的一部分看著是你最後的成果，那他把很多的控制放在最後的成果，而且它有比較，就是說甚至有，以美國來舉例啦，其實他們在最後的那種勞雇上面的最後最終決定的這個部分，所以我們就會發現有一些現在聽到的一些公司誇很張的說，好，比如說你要多少假我都給你，大家就會聽說 netflix 的一個部份，其實像 nvidia，他們其實都是這樣，直接說你都不進來，你都你要去做，也是沒關係。其實到最後，其實每年會有跟你算帳的機會，那這個地方來看，這樣的事情。所以工時並不是他們最主要的一個控制的一個工具，那這個部分其實很可能。台灣即便在知識型工作者這個地方，很多公司都沒有這樣子的全力去，就是說我們在勞動法令上面對於他們的內容控制機制上面，其實工時不是這個樣子的時候，他其實尤其在台灣，我會認為，即便很多公司對

於我們所謂的這些工作者，他會不會這麼大的想要把他放在非眼皮底下。那這個東西剛剛律師有說到很多外商，他們其實有這樣子的文化。那我們這樣子的法就會適用到更多的本土企業的一個身上，那我覺得在企業的一個本身上面，他其實的考量就會比較多，即便是對知識型工作者，那這個地方是因為剛剛老師們提到請求權，那我覺得那個不足應該會很害怕能不能跟部分員工自己去請求的話，那他基本上對這樣子的所謂的，就會比較會疑慮，我覺得在不足端來看，這樣子的一個控制，因為法令不僅僅應用到，其實在文化上已經相對比較承受的外商身上。

那第二個部分其實是在國外其 2015 年的時候，Stanford 有出一個研究，是對岸的攜程（<https://www.gsb.stanford.edu/faculty-research/working-papers/does-working-home-work-evidence-chinese-experiment>）然後就會比較類似我們現在講的這樣子一個東西，其實就是他就是做在 call center 做。所以他們也認為，如果某一些其實你的工作上，可以用比較多的設備去進行監控公司，這其實是蠻合適遠距工作的，他們其實 call center 的話，他當時研究就是，我把機器給家裡的電腦，什麼都給你，那由公司提供的方式，然後那個研究基本上也證明說，至少這個研究本身是發出來，其實它的生產力是上升的，而這個地方也在對這個樣子。那至少他在結論其實在講說，我們就可以看到兩段，基本上，第一個他們要必須要透過，我所謂的 ICT 可以完成工作，還有交流的這一段。那第二個的部分是，越是我可以、我有監控的這一端的時候，他們其實是說，其實有可能以執行在家工作（WFH）。

然後在這一端的話，我剛剛講他們的監控工具，其實要靠他的文化，還有其他的條件去配適，那這個地方其實是我們現在在人資裡面，就是說從雇主或是我人力資源管理的角度，他其實可以看到這樣子的東西。那這部分其實就會很快的，其實就會看到說，其實剛剛也是回應傅老師所提的，你是福利跟非福利，他其實比較大的一個部分，就會回到那種監控的一個需求和概念。你如果是非福利是常態工作的話，你就會發現，企業會想要說，

我到底要怎麼樣，知道你做的好不好？那我們其他的法令會不會給他某些的彈性和空間？那這個地方其實又會回到像剛剛講，我剛剛講的所謂的 Exempt Employee 的狀況，像 Exempt 的狀況其實就會回到其他的部分，就像你監控有沒有放什麼東西、你可以看到哪裡去？你是不是一定要用我家的設備？那這些東西當然其實都會牽涉到雇主會覺得在這段時間，那我付錢其實是一個常態性的給付的一個狀況，你的回饋是不是我可以理解你的成效。所以這是我從剛剛老師們的討論，其實我可以想到說，從就是人力資源管理的一個狀況。當然我們會知道，會衍生很多的一個問題就是說，譬如說在家可能憂鬱或是類似這種東西，它未必一定是絕對是正向。那因為比如說像西城的研究會覺得在家的比較不會吵，可是我們最近聽到的都是覺得在家裡很吵，尤其小孩不上學的時候更吵。所以這個部分...可能在這個就可以直接在拉到說，如果大家工作你還要提供制個、提供那個，那個就是在延伸的人力資源的問題了，可能我覺得直接在這個部分可能還不太.....雇主也不會直接就想到這麼多。

但是倒是在目前有一個方式、有一個概念，其實就是剛剛...我也會想到，剛剛提到這種請求的一個概念。就是說，特別是所謂的我們在講說所謂的團隊、Knowledge worker 的一個狀況。現在的一個狀況是大家都在預測，因為比如說 COVID-19 的一個狀況，他如果現在覺得好，可是大家就是目前的 HR 或是管理學者，其實大家在想的是，過兩三年不曉得會不會好。因為這群人過去是認識的，我們現在到家裡去，所以我們還是認識。等到慢慢的隨著時間的流逝，然後我們進來團隊越來越不認識的時候，那事實上說，work from home 的一個工作效力的問題，就是我們講效率的問題，其實在管理上是會被去討論和質疑的，那所以其實才會提出來，上次有講的所謂的「二二三」，或是就是「兩天在家、三天在公司、兩天休息」，就是他們在講說，就是五天再切「二三」，這樣子的一個概念。那如果是這樣子切的時候，那個「二」你可不可以選擇？那這個也會是一個問題，就是說其實如果我真的在



講所謂氛圍啦、建立啦，或是這個東西的話，我可能不見得會讓你有這麼多的選擇權，因為如果我這樣你回來，就是要讓團隊可以再一起，然後我有什麼東西要當面談、有什麼這樣的狀況。那這個東西也會牽涉到，我覺得是整個的管理細節的一個概念。那問卷的部份，我先提一些簡單的。第一個來講，我剛剛有問一下那個委託單位，第一個你們應該要有兩份，就是說可能要對... 因為基本上企業跟個人他其實很多狀況、理解的狀況跟他的偏好、或是他不偏好，其實是完全不一樣的理由，就是差很多。所以這問卷是要分開的，所以你們一定是要有兩份來看。那我們剛剛其實討論到的包括時間、地點、出缺的計算、設備是誰給的？然後或者是說，就公司的話還有他是什麼樣的群體和工作類型，或是說他如果要做的話，他其實是... 比如說是多長的時間，比如說一週內是多長時間，或者是他他哪一些工作其實可以更長期。這些可能都是你們要去問的，就是說對這些現象，很可能在我們的討論裡面要對於這些現象去釐清出來之後，這很可能都是要再問的。然後基本上來講，他的偏好理由跟不偏好理由，這邊所寫的其實是... 有一些看起來是企業的，有一些看起來是員工的，我覺得是混在一起的，這兩個還是得分開。所以這個部分是我比較... 基本上先對問卷有一點，就是簡單的回饋，謝謝。(46:32)

#### 辛炳隆老師：

本研究案「遠距離勞動」涉及在家工作、電傳勞動... 等等議題，相關議題並非完全一至，而遠距工作應屬於最廣泛的定義，蓋遠距工作僅針對工作地點，而非限制於在家戶（在家工作）、可以使用電動、資訊通訊科技的工具協助（電傳勞動）、但也可以不使用，因此倘委辦單位是要討論遠距離勞動，實則應該討論所有類型的遠距工作，恐怕需要有更多考量與定義；然就目前的討論來看，本案似乎僅限於電傳勞動。

遠距工作於我國的適當定義應非僅限於電傳勞動，因此相關的研究應該要有一個研究的基數（regular basis），然而本件的研究應非著重於統計，而是針對勞動權益的保障，因此任何遠距離工作者

的權益都應納入考量，若基於此前提前述提到的基數就不是那麼重要，蓋一般而言統計會有一個明確的基數、定義（definition），但這範圍恐怕會相當大。此外，本案有提到遠距工作的發展趨勢，但以「遠距工作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析」，單從這個題目看來，似乎研究的中心並非台灣現狀而是國際經驗，若以此認定似乎無探討台灣現狀需求？

- 一、就個人以全力保障面來思考，遠距工作未來無論是否有蓬勃發展的趨勢，都不是討論的重點，蓋只要有人從事相關的工作，該員即有勞動權益應受保障，因此本研究案的兩個研究議題（即勞動權益保障與國際經驗），其實並非一定要結合在一起；此外，遠距離工作是從工作生活平衡的角度發展，作為勞工福利制度上的方針，以及勞工常態性的勞動型態、工作需求，兩者的定義內涵與影響是完全不相同的，過去我們進行幸福企業的選拔或是工作生活平衡獎的企業的選拔時，許多勞工會認為在家工作是相當幸福的事情，但同時主管機關卻會詢問勞工：「如何完成簽到？」因此，倘從福利的角度出發，政府應該審慎考量是否需要特別規範它，因規範的結果很有可能使企業不願意再提供此福利；因此，對於發展與權益保障，我個人並未將其連結在一起，針對問卷設計部分，與劉老師採相同的意見應有二份（勞工與企業）。

有關問卷調查的對象，建議可將對象限縮於有減班休息的企業，因我們其實應該希望未來，雇主可以以遠距工作取代停工（lay off）、減班休息等等措施，因此訪談對象可針對寧可停工、減班休息也不願採用遠距工作的企業，且以此類對象進行調查時候，應該相當容易取得有採用（減班休息）的企業資料。

問卷內容中，因本計畫案從勞動部的角度應該是著重於勞動權益保障，而要達成權益保障則必然需要制定規範，而此時即應回歸勞工著重的權益為何，例如：現行遠距離工作已有工時指引，那麼我們即可詢問勞工對於指引的看法如何，更進一步，倘委辦單位已有相關制度的雛型，或研究團隊已有初步的想法（rough idea），不妨直接將其納入問卷進行詢問。因此建議研究團隊可以

再與委辦單位溝通，以確定委辦單位擬透過問卷取得那些資訊 (information)。

此外，日本目前相當大力推展電傳勞動，但其政策目的與立場是否與台灣一致，容有討論之處，我國許多政策會參考日本，但目前日本會推展電傳勞動的本旨，係以促進就業為目的，故此部分與台灣目前需求是否相當，仍宜再討論。

**徐婉寧老師：**

日本 2012 年即開始推動電傳勞動，但普及率不如政府預期。2020 年東京都政府自行調查，就東京都市因 COVID-19 已有百分之五十企業不得不實施電傳勞動；而統計全國普及率的總務省調查，電傳勞動從 2012 年開始推動的百分之十幾，到 2020 因 COVID-19 提升至百分之二十。大部分實施仍然是大企業，中小型企業仍未實施。

日本對電傳勞動其實只做行政指導，並未立專法或更高法律位階去處理電傳勞動，且日本政府仍以一個鼓勵立場希望能普及電傳勞動，並對企業提供相關補助措施，包含網路設置的需求等相關設備補助。而若要設立專法必須要明確定義電傳勞動，否則即回歸到勞基法，但實事上電傳勞動又無法做明確定義。另外，雖然日本一直想推電傳勞動，但實際上電傳勞動實施情形並沒有這麼多，前述所提到百分之二十、五十實施比率，其實只要一週內有幾小時是在家工作的，或是離開辦公室有透過資訊通訊設備工作的，都會納入電傳勞動中。因此，若我國要對遠距工作做法律上的定義會比較困難且風險會較高，做定義性的規範會有掛一漏萬的問題，屆時會產生該適用專法還是勞基法的問題，所以我認為相對應的法規架構就在勞基法的範疇中即可，不過相對就會面臨工時認定的問題。

在日本，雇主仍有管理工時的義務，雇主可透過電腦登入時間等方式掌握，除非是完全無法聯絡上勞工的情況下，會採擬制工時的方式，即與勞工約定事業場所外工作的時間有多少視為工時，因此在工時這部分日本事實上並未放寬，且亦制定一個指導方

針，如加班也要事先提出申請制度等。

另外日本安全衛生法（簡稱安衛法，類似我國職安法）課予雇主很多義務，安衛法下的子法，有針對辦公室的環境設備衛生訂一個規則，而一般勞工在家工作，家裡的環境其實可達到法規要求的辦公室環境，因此即便勞工不在辦公場所工作，雇主實事上也已履行安衛法的義務。日本其實是盡量透過解釋，讓電傳勞動能處在一個合法狀態。

至於職災部分，在家工作，日本是不承認有通勤災害，倘勞工本來是在家工作，但今天必須要去公司，政府會要求公司要界定，這個勞工上班的場所是在家還是公司，如果是公司，才有所謂的通勤災害；如果是在家，公司給的業務命令，要求勞工來公司處理公務的話，勞工從家裡去公司這個途中不是通勤災害，是一般的職業災害，因為他是執行公司的業務命令。所以日本政府希望實施電傳勞動的雇主，必須要事先指定勞務場所，如此較能判斷勞工在這個場所發生的災害，是否列為有業務遂行性而認定是職災，譬如今天勞工在家工作，從洗手間回來座位辦公後不慎滑倒，沒有坐在椅子上就受傷了，這種情況還是認定是職業災害。因此日本只是因為電傳勞動可能比較難認定職災，但並未因為是電傳勞工去修改職災認定的基準，如說業務起因性、業務遂行性，還是一樣的，可能在私生活領域比較難去判斷，而是否判斷的前提仍須釐清，是否與執行職務有因果關係。

#### **最後問卷部分：**

問卷應調整為我國常見用語，如問卷中提到「勞動部發布的有關使用資訊和通信技術正確語錄和實施異地工作的指南」，是否指的是我國「工作場所外的工作時間認定指導原則」？第9提到「殘疾人士」，我國應稱呼為「身障者」。

問卷應區分公司與勞工兩種。

第4，遠距工作的效益，是預期有這些效益才實施，還是實施後才發現有這些好處？亦即電傳勞動實施後的優缺點為何？

第2，「不採行遠距工作的原因」，似乎只針對為實施遠距工作的企

業詢問，但這個問題應是要確認遠距工作會實施會遇到那些障礙，而政府如果是採推動的立場的話，那政府是否要去排除這些障礙？相對的這不採行，反而也要問已經採行的人，在實施後，發現有哪些缺點。

實際上有做跟沒做，應該要去區分，而這些問題是不是都應該要去問？然後找出實施了以後遇到困難，還有是他覺得哪些困難說他不去實施，都可以探討。

第6、第7點，「需要超過一定通勤時間的員工」跟「居住在遙遠地方難以上班的員工」二者其實都是通勤、距離太長或時間太多的問題，是否有必要就是分開問？

個別勞動者最後一項，指的是已經有做了這個電傳勞動而有這個經驗，還是他沒有做？這些應該都可以區分。

#### **勞動部代表危泰煥科員**

本案規劃初衷為當企業實施遠距工作、在家工作或電傳勞動，於現行法規跟權益上會碰到什麼問題？目前無法或難以處理，而進一步需要研擬方案或做更多解釋。

問卷部分，部內構想是設計一千份，先分成企業跟勞工，再分做跟不做遠距工作，等於會拆成四個部份去問。有做遠距工作勞工可問做遠距工作的一些原因，受影響的權益；沒有做遠距工作的勞工可問沒有做遠距工作的原因、考量、工作背景、及公司的規模等；企業部分可問採行的考量、原因、效益、遇到問題以及不做遠距工作的原因是什麼。

#### **劉念琪老師：**

若是這樣子的話，我會建議其實你的企業要再分兩份，因為它的問題會不一樣，就是說，企業你應該要一份是已經做的，然後另外一份是還沒有做的。即便你那個看起來很像，但其實你的問法就是不一樣，因為一個其實就是他現在做了，然後他覺得原因跟困難，然後沒有做的，他想像的這個部分。當然你在未做的時候，你可以去勾選，你是有打算推，還是就真的不要推，可是這兩份問卷其實在用字上，其實是有差別的，我覺得這個很可能你

到了企業端的時候，很可能還要再分兩個不一樣的群體。然後第二個部分，剛剛辛老師也有提，就是說，其實你可能要再更著重比如說，我的原因或是阻礙的時候，其實你要把重點著重在所謂的制度，特別是法制上面的這個部分。因為它會有很多原因，其實並不是勞動部，現在，或是也就是你要管啦，比如說我更省錢，就是辦公室可以用會更少，其實，這個不干你的事。那你不知道或不知道也不見得...就是說不是不能知道啊，但是你會可能要花更多去尋視我們這個跟你這個研究相關的部分，就是說我們這些法令跟他的意願的關聯度，那如果從這個角度看的時候，那其實有太多設計，其實是我們管理面的問題，其實可能跟你們直接的關聯就在更低一點。

我好像這裡的雇主代表，其實剛剛律師也有提到說，那個已經做的其實他是一個重點，可是我因為我對法不是那麼的瞭解，就是說，不知道這個東西下去，他如果規範下去之後，比如說我現在不想做，後面這個法出現之後我的員工想做，我就被逼著要做，我覺得就是說，剛剛講到請求權，假設東西會出現之後，我覺得台灣的企業會很 concern，那這個很可能是要看，就是在這一次，或者是主管機關的一個...你可能要這樣子的，那這個東西就會影響你要不要去問某一些現在沒有做的企業，我的意思是這樣子。所以說這個東西的影響的範疇我可能要到哪裡？然後你可能會影響你這一次調查，你要不要去調查現在沒有做的也不想打算做，然後他們怎麼想這些事，那我覺得，這很可能是研究上面的一個目的的取捨。

#### **馬財專老師：**

針對問卷部分，就本人過往經驗，討論、研究電傳勞工已經相當複雜，倘要處理電傳勞動，則更需要思構各類不同類型的模態。倘研究團隊擬了解遠距離工作的操作劃定義，則應先定義擬定研究核心係在家工作、電傳勞動，或其他各種不同的遠距離勞動型態。而電傳勞動又本就容易有承攬、外包的相關問題，此時又因全球化疫情的影響，是否更可能產生雇主透過外包的方式因應工

作需，此部分的爭議（勞動性質：僱傭或承攬），實則各國皆有一些訴訟爭議案例的產生。

質言之，重點還在於本案研究著重的面相為何？倘個面向都想處理、了解，則應會受限個議題在不同維度即會產生不同問題，那麼問卷中應如何如何取得有效的資料，若無法明確、清楚的設定問卷，恐怕會導致研究產生相當大的問題。

有關問卷對於雇主與勞動者的投放，也是重要的問題，如何選擇發放問卷、訪談的企業？有採行遠距離勞動的企業自然不在話下，然而未採行相關制度的企業，我們是否也有了解的必要？雖以中小企業而言，其本身相對難以採行此類制度，然大企業倘不採行相關制度，是否有必要理解其不採用的原因？此外，針對實際有遠距離勞動經驗的勞工，問卷比率究竟應投放多少比率？蓋具有相關經驗的勞工數量倘無法確定，但其問卷比率卻具佔相當部分，即很可能導致整體問卷回收產生困難，是以本人建議問卷投放的過程，應從操作化的定義進行相關提問，並且應針對選擇對象分配比率進行討論。

#### 辛炳隆老師：

雖然一般遠距工作大致都可推想是哪些職業、工作有需要，但相關職業應否即為研究團隊應研究的對象？蓋若以此想法出發，則研究對象絕對是一些特定的工作者，但誠如前述，實務中許多事業單位是將遠距工作視為福利制度，如家庭成員需要照顧，公司並不會要求勞工請假，而是可以直接選擇遠距離工作。因此，問卷的設計、樣本抽取，應該與整個研究計畫結合，而非單純參考其他國家的研究與問卷內容，重點還是要回到研究架構究竟想透過問卷取的哪些資訊，如此才能設計一個有效的問卷，否則問卷只會變成為做而做爾。倘把遠距勞工視為工作需求、樣態，則必然是相當相當少數、特殊的狀況。

承上，許多人在家工作是受惠於企業的福利制度，確實相關人的勞動權益依然需要保護，但若我們制定了嚴格的規範，會否直接影響相關人員的福利？倘目前的制度上，即有相關的法律規範，

那何以我們還需要介入、研究，因此針對問卷部分，仍是應該回歸整個研究的內容，應該先確明研究的目的，此外在問卷設計前，就本人習慣會先進行一些訪談，以避免問卷與實情、研究目的完全不同。

遠距工作時則有相當多不同的形式，然而在權益面的問題，則有很高的統整性，因此從權益保障的問題角度發想，抽樣時針對不同群體面對相同權益的問題、面對規範所遇到的障礙仍會不同，因此在進行樣本抽樣時，一定要分 A type 跟 B type，且樣本量一定要足夠，倘分析結果遠距工作所面臨的權益問題具備鄉刀高的同質性，那此時即僅需要鎖定遠距工作而無庸區分類型。

其實遠距工作的問題，大概就是那幾樣類型，可能個人手機

（Personal Handy-phone System，PHS）有一些不一樣；一般電傳勞動者，其工作時間會比較好掌控，即以開機與公司聯網、聯絡的那刻，或叫簽、通知工作...等等方式認定，公司可以透過相關方式進行管控。但若非以此方式進行的遠距工作，可能就必須透過其他的工時紀錄方式，如此縱使同為遠距工作，仍可能會產生差異性。

### 勞動部代表危泰煥科員

遠距工作有不同樣態，定義也不盡相同，各自涉及的問題也都不同，但可聚焦於這些不同類型的遠距工作均會面臨共同的問題，也就是說遠距工作會有許多面向，可以討論聚焦在哪一個面向後接去處理這個面向的議題，譬如如果現階段以專注聚焦權益保障這個核心的概念，若能提出建議就可直接劃定。

### 許修豪律師：

遠距工作我覺得最主要會有三大問題，第一個是出勤紀錄；第二個是職業災害；第三個是資訊安全。就資訊安全言，因為在辦公室工作可做資訊控管，但在家工作資料容易洩漏，譬如金融業的電話客服，雖然有電話就可以提供勞務，但主管機關不同意在家工作，因為有資訊安全之顧慮。另外常見問題如從防止職業災害之角度，包含是否應該提供人體工學設備？如何實施勞動檢查？工作設備的提供與提升功能的補助？另外亦



有常見工作孤獨感及工作焦慮感也會產生問題，雇主該提供那些心理照顧、諮商義務?這些都是未來會面臨。



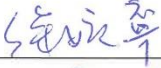




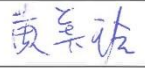

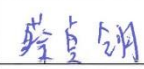
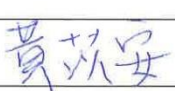
**劉念琪老師：**

另外一個我覺得剛剛師講得我是覺得很有興趣，其實就是所謂的來自福利的，還是他其實是一個常態性的工作型態。就是剛剛傅老師有提到，我們過去比較趨近形式福利類型的，很多公司在預期的可能是這樣子，我覺得說，未來我們自己國家在管的時候是不是會這樣分，如果不要這樣分的話，我們就會用比較緊縮的觀點看在家工作（WFH）的立法。而不是寬鬆的觀點。

散會（12時00分）

「遠距工作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析」

專家學者座談會會議紀錄

勞動部 110 年「遠距工作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析」案 第一場專家學者諮詢座談會簽到表				
時間：110 年 4 月 20 日 10:00		地點：市長官邸藝文沙龍：和式講堂 (地址：台北市中正區徐州路 46 號)		
會議主持人： 				
與會人員：				
單位	職稱	姓名	簽名	
中正大學勞工關係學系	教授	馬財專		
臺灣大學法律系	教授	徐婉寧		
臺灣大學工商管理學系暨商學研究所	教授	劉念琪		
臺灣大學國家發展研究所	副教授	辛炳隆		
臺北大學法律系	助理教授	傅柏翔		
國際通商法律事務所	律師	許修豪		
典通股份有限公司	研究員			
典通股份有限公司				
勞動部	科員	危春媛		
勞動部				
研究團隊人員：				
				

座談會時間	110年11月23日(星期二)14時00分
開會地點	李國鼎故居(台北市中正區泰安街2巷3號)
主持人	許雲翔副教授
出席人員	徐婉寧教授、鄭雅文教授、潘世偉副教授 張家春副教授、曹新南執行長、沈以軒所長、勞動部易科 長、勞動部莊小姐
紀錄	王芃之

會議紀錄摘要：

壹、主席致詞：略

貳、討論：

**曹新南執行長：**

從企業人資的角度來看，我們在疫情爆發的時候有去作調查，研究企業應該怎麼去實施遠距。

第一、先分析內部有哪些工作的功能可以切出來在家工作，有哪些是他必須要跟其他同仁協力完成，或者那些因為他的設備或他的特殊狀況他必須要在職場上限制工作健談度。

第二、設備服務，第一個先分析職場，第二個是設備的服務，剛剛講的調查結果摘要，企業面向我自己有很多爭議，那我不贊同的原因是通常會是調查的人自帶行情經驗，或者是他們會去美化他們的答案，企業都會提供設備，那其實就我所知道很多企業 HR 我們在 line 群裡面大家在討論說做企業奠定組織，先調查我們的設備，但事先確認同一個有沒有開家庭電腦設備，她家有沒有這個網路環境，他如果有那這個就會比較有點劣勢，然後如果沒有而且他確實在工作需求才會有公司的瀏覽去做相關的這個工作，那你當然自己有這個設備的話公司就可以不用再去購買，

第三、重新盤點人數，工作的內容其實會作改變，遠距工作者的工作內容參加資訊處理，對我們而言其實他並不是工作，只是溝通的一部份，真正的工作是用電腦設備去完成這些工作，流程上可能要去做一些調整和改變，然後公司還是要去分流說，哪些他能夠在家裡獨力完成，然後他的工作紀錄透過網路，因為每個公司型態不一樣，有的是直接作成一

個檔案丟過來，甚至比較簡陋的用賴的影片傳，有的公司有信號，所以他可以用上面的系統去完成，那有的是用這個作表單去協力完成，每間公司的狀況不一樣，他的流程就會不一樣，所以說流程這個地方必須作服務，多數的企業文化會開遠端 ip 位置連接，我只設定他居家用的電腦 ip 位置可以連回公司，他可以看公司內的系統去處理操作這樣的狀況，但是公司的 IT 部門還是要防止當資料到這個遠端的設備之後，會不會由他洩漏出去？這個都是在資安的考量，公司在有業務上的機密的狀況下的話，這一塊就必須要落實，影響到的是企業競爭或者其他風險。

那另外一塊是監督，因為我有跟 HR 朋友在聊，他們是這樣很難有有效的監督手段，線上打卡一定會有，所謂的遠端打卡因為省去了通勤時間，今天不可能去安裝員工家裡面的監視設備，那 IT 技術比較強的公司他有能力去監控遠端的電腦有沒有執行的動作，我所了解的只有比較大型的公司能辦到，多數的前一波因為疫情緊急去做這個遠距的時候他其實能夠監控的手段很有限，除了線上打卡，剩下他可能是你的工作成果的繳交，但是對很多的企業怎麼監督跟管理，會是一個實務上的問題，衍生到後來有些雇主在評估要不要去做遠距的時候，因為現在很多其實是分流，除了剛剛講的以外還有一個隱性的考量是主管對這個員工的信任程度，也就是說這個員工他可以獨立不會出問題，然後可以完成他該有的工作的時候，這個同仁就比較有機會去遠距工作在家工作的可能性，還有一種可能是安全性的考量，我所知道的是多數主管希望員工能夠回公司，在他的眼皮下才知道實際的監督管理，而且溝通效率上也是比較大的，我還看到的是很多主管認為員工在家之後會有懈怠的狀況，會導致工作效率的低下，所以其實從 HR 去看任何部門主管，部門主管很多都希望員工回公司上班，多數單身勞工如果可以的話就想待在家遠距工作，有家庭的話，例如婦女他們就會一邊工作一邊照顧小孩，我們說在家工作可以兼顧小孩需求，其實很多有職業家庭的會想從事實體的，比較不會去煩惱說跟小孩都在家會忙不過來，疫情趨緩之後公司請員工回公司但員工不願意，勞基法有關工時規定須要有工作場所的變動，基本上屬勞動契約部分，勞動契約要勞資雙方合意，他主張退幣全，因為通勤路有風險所以他想再家工作。第二個議題是颱風問題如果從主管機關立場，颱風雇主不給薪資不違

法，勞動部這邊呼籲雇主站在員工立場不要扣薪，有的企業碰到颱風就給薪，如果都給薪，有一半的員工在家一半的員工在公司，是不是我協議好在家工作的人，碰到颱風在押工作也不受颱風影響，他繼續工作繼續有錢拿，要去工作現場的人放颱風價卻少一天份的薪水，我每天要花通勤費通勤時間碰到颱風我還沒薪水，另外一群同事不需通勤，碰到颱風還可以繼續在家工作有薪水領，如果碰到颱風不是公司全體放假，而是採一半一半，那勢必就會有爭議，

三、再來是職災，我覺得有很多需要釐清的，舉例來說遠距工作我在家裡廚房滑倒算不算職災？從勞動法概念而言，家裡是不是也算工作場所？在職災判斷上就會有問題，在家工作中午出去吃飯，在路上發生車禍算不算職災，這些都要重新釐清一下，在雇主的工作場所跟在自己的工作場所有些地方要去重新調整

四、加班費，員工停留在公司內可以給加班費是因為在雇主指揮監督下，但如果在家工作算不算在雇主指揮監督？有些東西從勞動法來看是正確的，但是在遠距工作模式下有的涉及到雇主的技術能力，很多雇主如果沒辦法去監督員工設備，證據很難取得，要怎麼樣才能知道員工到底是不是真的有在加班？

### 鄭雅文教授

問卷調查部分直接問有沒有實施遠距工作，會不太清楚研究者在詮釋遠距工作的認知會不會有差異。

我覺得遠距工作有兩類，一、遠離雇主指揮監督，二、遠離服務對象，遠離服務對象就是服務業，製造業或是工業部門可能還是要去現場做事，這個計畫應該不只因應疫情，而是看疫情之後大家比較習慣的工作模式，遠端工作型態非常多，不只疫情期間，像平台經濟崛起，很多工作就是接案然後到案家去執行，這種是不是也算遠端工作？遠距工作的定義讓我非常困惑，電傳工作很多可能到一個固定地點，像客服中心他可能服務全球的客戶，可是他是在辦公室工作，工作都是遠距的，遠距的性質要先明確定義，研究團隊把它聚焦在電傳跟居家，就這點來看他就特殊的工作狀況，電傳本身是高階的，勞動階層比較不會有電傳工

作，第一個建議就是名詞認列方式，它所牽涉的勞動跟遠距發展問題會不太一樣。

疫情影響之下失業問題嚴重，企業發現外包比較方便，我覺得非典型僱用跟外包工作會造成自雇自營者增加，企業調查可能看不到，從員工角度來看就會有社會心理壓力問題，包括就業不穩定造成的財務壓力，變成公司接案的工作者，像我們推職災保險法一樣，增強社會安全網，讓每個工作者都被保障，自雇自營者勞健保保費滿高的，健保是全額保費，我不太清楚為甚麼會有這樣的設計，他們只好一直找職業工會，整個費用比受僱者高出很多。

歐洲在疫情之下變成居家工作者有一個屬性，女性居多，教育程度較高，白領工作者比較多，大部分在公共行政、教育財政，這跟你們的調查有呼應，疫情期間採遠距工作的工作者比較容易維持收入高達八成員工不想回實體工作，他們希望疫情結束之後能繼續維持在家工作。

有關職安方面，歐洲調查發現比較弱勢的工作者，家裡沒有獨立空間，或是沒有設備，居家工作這個成本可能就是要員工自己承擔，工時部分區分三種：全部居家工作、全部實體工作、一半實體一半居家，調查發現混合的人工時最長，可能跟工作屬性有關係。

離線權爭議有甚麼時候能下線的問題，職安方面有社會孤立問題，線上工作有科技壓力問題，比較容易有情緒疲勞，除工時外還有資通訊科技造成的疲勞問題，工作家庭衝突，如果疫情只能在家工作的人比較會出現工作家庭無法平衡的問題，最後數位監控問題，像平台經濟要送貨，或到了可能要打卡拍照確認貨是不是真的有送到，這對勞工會造成很大的身心壓力，還有涉及到隱私問題，日本產業發展設計了很多新的監控裝置，包含數位主機、甚至行動裝置監測心跳，這考慮的疆界也會是一個問題。

### 張家春副教授

剛好在疫情期間我們家三個小孩都在家遠距上班，一位是半導體，公司給他電腦，電腦可以帶回家，但是公司會監控他的IP，變成說她只能在新竹辦公，變成工作地點會有限制，工作型態跟遠距會不會延續下去會

有很大的關係，如果說公司是採小組競賽制的那當然是實體工作會有比較好的績效，因為如果是一起在公司上班，人跟人之間比較會有交流，也能夠激發一些創意，居家的話就比較沒有辦法，這部分我們可能還要更深的去研究，他不是說單純歸類，遠距後面的影響因子滿多是在心理方面，會跟績效評核有關。

另一位是會計，出納工作很多都是需要使用現場的，現在到了線上就不太會使用，經過這一波疫情你會發現跟得上科技的他會留下來，跟不上的很有可能就會被淘汰掉，這變成一種淘汰制。

另一個孩子是在日本遊戲公司上班，本來就不在辦公室，他的行業他的工作群體散佈在好幾個國家，他就完全不受遠距辦公影響，雖然有因為疫情關係改變工作樣態，原先有日本辦公室，公司大樓還是在但現在變成減少交通通勤等，變成產生了一種新樣態，疫情對於科技產業、網路產業影響層面、工作型態、技術運作、組織型態、都會影響招募，對於勞動市場是有衝擊的，且會常態化的持續下去，現在高科技在我們的爭議有幾個重點，第一、自主權被改變，限制住居，我覺得已經超越原本工作限制，第二、個人隱私，如果說公司規定你每幾秒就要點一下螢幕證明你在線上，壓力會比起原先的工作壓力會更大，如果你是虹膜辨識上班打卡，個資會保存多久？是不是我之後離開公司你還會留者我的個資？我覺得這些是遠距工作當中會形成的問題。

再來法規的檢討，勞動市場結構會因此改變，如果說沒有遠距設施的人，要買設備這筆成本是誰要負擔？且因遠距工作數位能力會有一定的要求，你如果不跟上，其實找工作也會有困難。

### 沈以軒律師

現行法規面，一、針對人生自由被限制干擾，上班這八小時之內受雇主指揮監督，某種層面上也是要保護員工，如果我們過於強調上班時間人生自由、生活不能被干擾，到時資方是不是就會說既然要自由，是不是承攬制就好？變相地讓勞工更不受到保護。

二、勞工配合權，雇主能不能片面的讓他居家辦公，比起創設法規，應該先問我們要不要給勞工新的權利？譬如說離線權、或是不是能自己決定要不要在家工作？離線權絕對不是只有遠距工作才需要，假設我們沒有要

給勞工新的權益，其實不需要去創設法規，新形制度討論勞資爭議，你要不要去釐清，有沒有必要去寫規範，以實務工作者來說是有的，現在勞工在外面在事業場所外的指導原則，沒有創設法規，只是在現行法規裡做一個說明，單純為了遠距工作的勞資爭議我們希望把他講清楚所以把他寫在上面，我覺得是很好的。

雇主可不可以片面請勞工居家工作?回歸勞基法 10-1 調動五原則，其實只要符合五原則勞工就必須配合，我很難想像員工要認為他不回公司上班可以符合調動五原則的概念?退避權依照職安法施行細則 25 條僅限定列舉的幾個項目，不能隨便說這個地方很危險，我就行使退避權，我會認為勞工要負舉證責任。

針對雇主義務範圍，必要的設備跟衍伸費用是不是水電費也算，雇主是不是也該支出?

職災認定部份，以主管機關立場會回歸到職安法、勞保審查準則的概念，如果每天要接送小孩上學出車禍算不算職災?我個人認為不算，因為審查準則第十條，上、下班途中是指就業場所到居住場所，但你現在兩個場所是同一個就沒有通勤路線，最後結論會回到勞保局判斷。

加班費部分，勞動部應行注意事項提到出勤記錄寫到其實可以勞工自行填寫，還可以用約定起訖時間，今天不是打卡而是手寫約定起訖反而是鬆綁的，電傳工作者的加班應採事前申請制度，我認為這句是寫給勞工看的。我比較擔心過勞認定的問題，以前過勞認定醫生可以看刷卡紀錄，現在沒辦法，有沒有可能要求雇主除了寫形式上的紀錄外可以多加寫一些注意義務。

隱私權部分，監視器畫面就很像電腦裡的攝影鏡頭，我會覺得這地方有討空間，定位系統我認為還好，因為雇主可以確定路線，監視電腦畫面基本上應該還沒到虹膜個資，單純看電腦上網紀錄，你如果要擷取虹膜就會有個資問題，他在跟個資法碰撞，依照個資法規定你離職後可以要求刪除，他不是勞基法第 7 條五年概念，在還沒離職的時候會回歸到個資法第 19 條人事管理特定目的管理範圍內，我們可以選擇其他手段做一個替代方式，參考現行法律在實務上運作，不足的部分要求雇主寫應行注意事項，才會有助於勞資關係的釐清。



## 徐婉寧教授

一、補充關於勞工到底有沒有電傳工作者請求權?台灣這方面的討論確實比較少，如果勞工片面不顧雇主的反對實施電傳勞動，其實雇主就沒有所謂的勞務受理義務，勞務提供的發生應該還是要由雇主實施勞務指揮權，雇主可不可以片面實施電傳勞動?在日本法看出差事是不是勞動契約預定的勞務之一，這個工作本來就會出差，那出差也是在辦公室外場所提供勞務，本來預定會有出差勞務，雇主片面實施電傳勞務也是一個問題。

衍伸費用部分，台灣比日本寬鬆很多，因為電傳勞動而增加的費用規定在這個本來應由雇主負擔的費用如果由勞工負擔是工作規則決一定要記載在工作規則，工作費用才能由勞工負擔，如果雇主要求勞工來做比日本要求的門檻低很多，電傳勞動所增加的費用如果勞工去負擔不公平的話，可以考慮去宣導雇主是不是應該在一開始就寫清楚。

離線權如果在電傳勞動受勞基法限制，工作時間以外還要繼續做工作聯絡，有提供勞務就會進入工時，有沒有符合法定工作時間、加班要件等，暫停工作日本法也有討論，日本法建議勞資雙方協調勞基法休息時間，勞工有需要暫停工作的時間就做成休息時間，除非勞工跟雇主約定雇主可以漠視暫停工作時間也當成工作時間，否則日本法是建議把他當成勞基法的休息時間或特休。

隱私權保護，基於雇主財產權回顧，工作場所可以裝設監視器，但電傳勞工在家工作沒有雇主要維護財產權的觀念，如果雇主不允許勞工視訊會議模糊背景，那很有可能侵害隱私權，如果你要求視訊會議勞工要開麥克風、不能模糊背景，那很有可能拍到同住家人，勞工不一定會想揭露自己有沒有同住家人、子女的情況，日本法認為這是侵害隱私權的問題，有趣的是電傳勞動工時認定上比較擔心過勞，另一方面對於離線權討論日本法比較保守，如果一開始限制雇主甚麼時候可以跟勞工聯絡，一方面要加強隱私權保護這時候對勞工來說失去願意實施電傳勞動的契機，很多人希望電傳勞動是想兼顧工作、家庭，如果你很死的要求勞工，這樣就失去彈性。

個資問題個人比較介意說透過指紋、虹膜辨識來簽到，事實上這就牽扯到就服法個人隱私問題，就服法規定不能違反勞工意願提供非屬就業所需資料，但雇主是不是就會覺得這也是就業所需？我有勞務專屬性，一定要這個勞工提供，那如果沒有指紋、瞳孔辨識，我怎麼知道是不是這個勞工？這時候如果雇主把就服法第五條拿出來運用，所有一切都是就業所需。

職災裡面通勤災害，日本法很明確居家工作就是沒有通勤災害的問題，傷病審查準則視為通勤災害的全部都不能用，如果居家工作沒有往返工作場所概念，離開他家去吃飯途中發生意外，個人認為所有通勤災害都沒有辦法去適用。

退避權，個人認為退避權在電傳勞動沒無法適用，職安法規定的很死，執行職務過程發現危險之虞，勞工很難說去公司會有危險，所以我不要去，你都還沒有到公司怎麼退避？利用退避權拒絕到公司上班的勞工或退避權用在不想去疫情嚴重的地方出差，個人認為不適用在電傳勞動，另一角度思考，如果發生社區感染，不知道感染源，勞工不想去公司上班，覺得很危險，主張因為公司沒有提供足夠防護措施，沒有履行保護照顧義務，那我也沒辦法提供勞務，因為我提供勞務的前提是生命健康的安全，可以拒絕提供勞務但這跟只想在家提供勞務是完全不同的事情。

### 潘世偉副教授

遠距現象究竟會有多長多遠？我不認為現在需要馬上去修法、立法，因為事實上好像還沒到達那個階段，我認為可以先讓企業去試試看遠距，我們現在看到企業裡面整個牽涉到職務再設計、工作重組問題。

從政策面去看，要去立法修法，就會減少在企業界更多彈性選擇、嘗試建立新的機制，解決企業現在面對遠距工作需要的制度安排，我們走的太快，沒有考慮我國市場狀況去做了解，雖然這個調查很好，但我覺得可以更深入現在看到的都是表面的，真的要去做的話他們可以花更多資源去更深入全面性的調查，到底台灣企業可以做的遠距可以深入到甚麼程度？我今天做遠距之後我的工作是不是要去重組？現在都還在進行中，

不是說現在遠距已經造成勞工大量權益受損，如果現在就修法立法，會搞得天下大亂，如果真的走到那個階段，政策上該思考說不定不是增加法條，搞不好是減少法條，那種情況企業跟勞工之間相對在工作之間安排需要更多超越法律規範之外的可能性。

將來因為科技進步，遠距企業會越來越使用多非典勞工，職業工會職業勞工那塊反而變成保障非典型雇用的途徑，五人以下那群人怎麼辦？是不是可以發展出 QR CODE，讓個別勞工上班之後掃一下條碼，發展讓個人為投保的機制，就技術上其實是沒問題，假把這個制度做出來，就可以協助更多勞工，不論你是不是採遠距工作，老闆有機會去運用遠距的時候他有可能從全世界去找人才，會發展出更多自由工作者，我們要怎麼去保障國內的這些勞工？

再來就業安全這塊，將來越來越多勞工會轉職，是不是可以設立一個轉變過程的網站，現階段離職的話就是失業給付，那如果轉職過程中間怎麼辦？怎麼樣能加強就業服務這一塊，都要去好好案討。

散會

勞動部 110 年度「遠距工作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析」案 第三次專家座談會會議紀錄	
開會時間	110 年 11 月 29 日（星期一）10 時 00 分
開會地點	李國鼎故居（台北市中正區泰安街 2 巷 3 號）
主持人	許雲翔副教授
出席人員	黃煥榮教授、劉念琪教授、林良榮副教授、傅柏翔副教授、溫清榮調解人、鄧力瑋顧問
記錄	王芃之
<p>會議紀錄摘要：</p> <p>壹、主席致詞：略</p> <p>貳、討論：</p> <p><b>劉念琪教授</b></p> <p>工時就是最大問題，大概五成說沒有增加，但有三成是有增加的，如果他是常態，我們在看國外現況或預期工時可能會增加，這部分牽涉到責任制的討論，國外大部分回歸傾向責任制，這地方跟調查滿符合的，台灣企業對於控制問題不太願意放手，責任制概念不是說工時無限延長，更大部分是以結果來做控制，政策上公司面都是很彈性的，號稱無限制假期、彈性上班時間，有需要再進公司，其實是一個結果控制的概念。</p> <p>多數企業並不願意以遠距模式進行，我覺得短期內會遇上的問題是國外企業在台灣的管理模式跟國內本身企業類型有落差，所以才會談到修法，我覺得也許可以用別的方法處理。</p> <p>薪資的調降不太容易發生，我們在法定上有很多調降的限制，但其實主要是我們勞動市場沒有像國外一樣切割的那麼細，他們可能因為遠距的關係整個調降起來，可以租到比較低的地方，所以公司有把薪資調降這樣子的一些討論，但我覺得在台灣也不容易發生，因為台灣整個勞動市場的區隔沒有那麼大，再來是勞動法令的管制，所以這可能不會是短期內需要擔心的狀況，台灣勞動市場沒有像國外一樣切割的那麼細。</p> <p>三、控制的概念，相較起來台灣的企業會直接跟你說不做，不過一</p>	

但要做的時候他們的控制手段是會比較麻煩，可能甚至很多的工作需要去擷取一些數據，我不確定未來在這一塊是否是為了職安的需求跟隱私之間的兩難或衝突？比較怕的是用傳統的控制心態去做遠距，這樣會產生工時加長、彈性下降甚至還有其他職安問題，原先的法令有一些管理的部分，這也有可能是台灣企業不想做的原因，我們可能也還不到立法部分，主要是看未來趨勢，第一個是國際企業在台灣的問題，第二個部分是國際企業在海外，他在台灣的雇用者的問題是還沒被含括在內，如果現在這個框架不改，台灣的企業其實是不會去推遠距的，那我們現在再談這種遠距的問題其實包括調動的問題，這個照道理在未來應該是不會發生，是應該我們在談遠距的時候我們就應該先談好這一些東西，不會像現在是災害臨時出來的一個調動，所以我們一開始就會認為台灣企業以目前的狀況一定是回到現狀，包括他本身的管理心態、法令的一個部分。

我覺得除了工作生活平衡勞工的這個部分，還有一個產業的問題，舉矽谷的遠距例子，未來半導體 5G 產業的比重會越來越重的話，就會發現這種產業類型的工作者的管理方式其實跟我們傳統產業是有切割的，當這個部分他要加強的時候管理方式其實企業本身就要跟著轉，企業本身想轉可是如果法沒有跟著轉的時候它也會不想放。

除了從遠端工作去討論政策，還有其實就是整個產業，你要走哪個產業它的整個所謂工作趨勢，你很有可能其實這種人搞到最後他其實是去幫國外的人做事，他在台灣幫國外的人做事，因為台灣的工作型態他不喜歡，我覺得可以提到產業人才還有人才對於工作的型態，那這個東西他們是不是終究是要去調整？

如果法令造成的成本高於他的操作的話，這個業務把台灣的業務搞熟之後，很多企業它的這個部分企業內部就搬過去做了，人才留在台灣很好過日子，但是工作的其實是那些國外的企業，反而是想在台灣好好守法的企業，是不是應該提供他合適的運作空間？我覺得這是從產業發展的方式來看可能是另一個政策的目標。

## 傅柏翔副教授

如果勞工主張你要求我在家工作或是回公司上班那算是一個調動，這就很麻煩了，如果勞工不願意被調動，雇主是要用 12 條懲戒解僱還是勞工要用 14 條主動解除勞動契約？我覺得這可能是第一個會出現的爭議，會涉及到你要求員工在家工作到底需不需要勞工同意，不過現在比較好一點，現在公司會從輪流進辦公室，變成說要回公司上班，如果說這樣也算是一種調動的話，那要不要同意這樣的問題？

工作效益的部分，本來就有需要照顧的人跟沒有需要照顧的人就會相差蠻多的，像我自己有小孩的話，你在家辦公也不可能去顧小孩，工作時間一定會有變動，因為時間會被切得很散，所以工時一定也會產生變化，

那工資部分像是通勤津貼，在家辦公的話有些公司就不發了，如果通勤津貼經常性給付的話，也算是工資的一部分，那現在因為你在家辦公而不給付通勤津貼，相對地就會產生工資的問題，類似這種經常性給付的津貼，如果突然不給了，也會引發一些糾紛，但是目前法院的態度是看狀況，所以有些工作模式的法規調適也會涉及到一個問題。

職災認定也是個議題，如果說它們要求你一個禮拜進公司三天，那如果確診了到底算不算職災？這是在美國出現的爭議，那長期在家裡也會涉及到通勤職災的糾紛，這也是有意義的，我個人認為如果真的希望可以產生效益的話就一定要有法規，如果只是軟性的希望企業內部可以自行先調整看看，那或許還可以用行政指導。法規有時候很難定出來，或是怕影響太大，美國有一個緊急法令是可以定期失效的，如果說是緊急性的法規要求一年內失效，或許可以用緊急法令的方式。

## 溫清榮調解人

目前遠距工作的比率相對少很多，主要是有沒有辦法掌握員工工時或是洩漏資訊的問題，相對都比較困難。

關於職災問題，從既有的勞動法令去規範及強化，面對疫情可能也

不是長時間可以改善的，立法職災問題的範圍太大了。

### 黃煥榮教授

遠距工作有兩個面向，第一個面向是遠距工作是暫時性的？還是例行性的？這個調查跟疫情有關，所以大家都認為是暫時性的，今天要談的機制到底是可長可久，還是說這是一個緊急狀況下去實施的，那這樣差別就會很大，譬如說歐盟的協議提到如果你要實施遠距辦公，你要提供給勞工足夠的設備，在這邊我們第一個要思考這個機制在緊急的狀況和在疫情的狀況可不可以有不同？

第二個面相是我是 part-time 的遠距工作者還是 full-time 遠距工作者，有些工作性質是沒辦法 full-time 或 part-time 的，不過遠距工作有個優點就是身障者們的就業機會會增加，身障者如果有遠距的工作機會，對他們來說要每天去工作場所工作是不太可能的，但是要他們在家遠距工作是可行的。

遠距工作對勞工最大的反彈是說，勞工會害怕自己跟其他同事被隔離期間，同事會不會說自己的壞話，以及跟同事的互動會減少，在思考這個議題的時候，可能還是需要切割來討論，我認為全時都在遠距工作和只有一、兩天在遠距這兩個差異應該會蠻大的。

我覺得很重要的是遠距工作對勞資雙方各有利弊之外，其實對社會是好的，因為我們從 1970 年代就有發展遠距了，那時候在美國加州有教授去接受委託做研究，剛開始是考量到能源問題，那時候發生了能源危機，油變得很貴，能不能透過遠距來替代能源？甚至連結到環境的問題，因為可以減少汽車的使用。

那又有提到減少時間的問題，因為減少了通勤的時間，台灣對這個敏感性沒有這麼高，但是在美國都市裡大家都很在乎通勤時間的議題，還有在報告有提到，工作和家庭的平衡，他是可以解決到一些家庭照顧的問題，到底在家辦公對家庭照顧是好還是壞？好的地方是說，如果是年幼的小孩，他並不會吵，像是我在小孩剛出生時，在學校只排了一、兩天的課，剩下時間我可以照顧小孩，因為我很多工作都可以在家裡做。不過最簡單的邏輯是說，勞動部一直鼓勵大家請育嬰假，但是請育嬰假的同時對勞工的工作生涯和公司來說都

不是好事，公司要給付你津貼，還要請職代，所以我在想遠距工作能否可以替代育嬰假？

我們在性別工作平等法第 19 條有提到，30 人以上的公司要提供工時的彈性，那為何不工作地點也彈性？可以讓有這個需求的勞動者在不影響工作的情況下改變工作地點，這樣或許也不一定要請育嬰假，就整個成本效益來說，遠距辦公絕對比請育嬰假要來的好。

工作的調動權，我認為因為企業的性質差異太大了，製造業及服務業基本上不太可能遠距辦公，所以我們有些工作事實上是不太適合遠距辦公的，只有行政或是協助幕僚的工作是適用的。歐盟的作法是有基本的協議架構，那它只是一個大原則的規定，再由歐盟的各個國家去訂定比較細的部分，他的原則主要是勞資跟政府三方的協議，細節部分應該要透過勞資協議去處理。

歐盟有提到遠距辦公是一個自願性質，公司不能強迫勞工遠距辦公，除非他就是一個在家的的工作，不然遠距辦公是不能強迫的，像是設備的面向也很重要，如果要遠距工作公司也要提供一些基本設備。我認為可能要有個基本的規範，然後由勞資協議的方式去處理個別問題。

我們可以去盤點一些相關的法規，可能跟遠距工作有關的，把它做一些適當的補充，我在看遠距工作文獻來講認為目的很重要，美國跟歐盟的國家它們在對這個議題的目的是不太一樣，美國的目的很清楚就是從 911 事件後他們就很認真去思考這個議題，包括後來一些很重大的颶風，他們很重要一個目的就是不要讓公務中斷，所以一定要有機制可以解決這種災害，或是在現場沒有辦法工作的時候它有一個這樣的機制出現，歐盟的的話，其實遠距工作最重要就是要解決工作家庭的平衡。

### **鄧力瑋顧問**

遠距工作其實在其他國家本來就有應用了，台灣是因為疫情關係才特別發展出來，我發現有一些媒體報導，在矽谷是本來偶爾才有遠距工作，但因為疫情之後，他們不願意回去，主要是因為遠距有更



多自己的時間，或是有更多時間可以處理家務，這會有個問題是，我們未來的工作型態會越來越無法公私分明，在資料中有顯示，有一部份的人因此工時增加，有些是減少，就看大家怎麼去調配。我認為可以把遠距工作當成常態性，我可以理解這是疫情期間的需要，但是不代表疫情過後會沒有，不如藉此機會把它變成常態性，關於設備的問題，最近有看到新聞是台積電有讓員工在家工作，我個人會建議是否需要用立法的方式，要求雇主在遠距工作期間需要提供設備給勞工？

遠距規範我認為或許可以從不同事情去做處理，有關係工時的部分，有一個是在公共場所外的行政部這個幾乎可以整個搬過來用，有一些管理面的譬如說像工時增加，他有可能是遠距工作比較疏於管理，但我認為這並不是法規上的管理，

職業安全衛生的部分，職安法是以工作場所為法規，並不是說以雇主的工作場所，所以如果在家裡，東西倒下來致死，那這種情形可能就需要透過立法來處理，假設要當成職災的話，畢竟雇主沒有管理權限，但如果雇主須要負責的話，立法上面莫非雇主要介入員工的私領域去做些類似裝潢的事情或是監察嗎？

離線權的部分，我認為可以參考葡萄牙的立法，就服法的部分，這些東西可能會涉及到一些法令問題，假設雇主提供的設備是有固定GPS，但並未跟勞工說，那可能會違反法令。如果需要立法的話我認為可以從現有的制度上做調整，有些可以維持既有的行政指導，像工時的部分在勞基法第30條第5、6項並沒有制式限定，這個部分可以再做補充，有些認定上可能未來在勞檢的實務上去發函釋去做調整就可以了，有些涉及到一定要立法的部分，就像是職安的問題，還有職災補償的問題，我認為是在勞工場域內的話，用職災補償會比較適當，就留給保險去處理就好，因為要雇主去監督家裡的東西是有點怪。

### 林良榮副教授

日本在這次的遠距工作裡面蠻多是在討論非典型勞工的問題，如何

去規範?例如加班費的問題，假設同時有好幾份遠距工作，他得到 COVID-19 或是發生職災好了，那我們怎麼認定?假設我有 A、B、C 三種兼職，三種都是用遠距勞動然後發生職災，那我們怎麼認定?這個是在我看到台灣這時候有做 COVID-19 職災認定的指引，我前陣子有跟當時參與指引的幾個醫生討論，我覺得台灣將來部分工時或是非典型的會比正職的多很多。

競業禁止的問題，台灣有很多電傳勞動跟科技業有關，科技業比較容易發生，那你要去訂定禁止嗎?如果說要有，我們不許你在其他的公司實際去上班或是電傳，那這樣子的話要如何規範?約款的話我們有一個勞基法的競業禁止條款，如果說今天我同意我簽了，簽了我還要再根據競業禁止條款去付你一個競業禁止條款的補償費用，這個是我看到日本的幾個比較大型的議題，台灣也許現在爭議不是很大可能幾個個別小的案例，可是將來可能這個問題會出現。我印象中在去年好幾個從矽谷回來的他們現在陸陸續續有的離開有的留下來，留下來的有些就是用電傳勞動，那可是因為他們對台灣法規不清楚所以其實有引發了一些爭論，那這種情況下老闆在其他地方，但是你人在台灣這樣到底是不是勞工的問題?

退避權的話應該是說我是在公司裡面執行職務，在執行職務裡面我要不要行使退避權?可是我在一個職務的現場那我認為說它有這個危險，要看雇主是不是有盡到一個職業安全衛生應該有的義務，還是說我有沒有其他的方法可能不用行使到退避權?

例如我安排到一個安全的空間或是用其他方式讓你休假或是你有其他比較危險的狀態下讓你有一個不同的分流，我們才會說因為別的方法都不可行，讓我仍然處在一個危害因子裡面，才会有行使退避權的問題。

遠距工作的請求前提應該是雇主的確已經確認沒有盡到安全的義務，而不是說發現有這個問題，然後雇主有他的規劃或是這個規劃妥不妥當也可以考慮，不是就不管堅持我一定要，假設說我是雇主我可不可以說我們有五個分公司，假設你有行使退避我就安排你到別的公司去，是不是讓公司有一個比較安全的空間，那你還是要行

使在家工作嗎?我是覺得說這個當然有可能實務上也許雇主是有可能義務沒有盡到，但是如果說沒有考慮到雇主他新型的一個經營管理工作的安排的話，那我覺得退避權的行使這好像跟我們一般講的那種不太一樣，就像今天如果說我遇到火災那火災很危險我要行使退避權，我非常緊急的困難情況之下我行使退避權，那 COVID-19 的話有緊急到要行使到退避權嗎?

德國的雇主義務裡面有提供紀錄的方式跟設備嗎?我是覺得這個困難度極高，因為其實基本上用遠距工作某種程度就是要有一個一定相關的，可以讓雇主證明你在工作狀態下的資料，日本有一些整理，法律規定實務上雇主要求你什麼時候可以去洗手間，還要去做一個紀錄讓雇主知道你離開不是出去玩，上洗手間這件事情，我國的就業服務法裡面的非屬就業所需，日本他們是沒有在這個部分特別去以法律相關規定，所以就引發爭議，有引發爭議就表示在法規上可能還沒那麼成熟。

我前陣子有聽一個老師說一旦遠離工作的職場這就算調動，我是比較持保留的意見，譬如說今天 COVID-19 又變嚴重，昨天公佈五例，那我們從下禮拜開始遠距工作，再過了十天後因為今天零例，所以要求大家回公司上班，這是一個工作型態的調整還是一個 10-1 的調動?10-1 的調動要符合 10-1 的規範要件，要考慮到比方說家庭生活的平衡等等非常非常多，其實現在 10-1 的工作調動規範也不一定是用五原則，工作調動規範要件真的要去該當於這個要件裡面所有的勞資權利跟義務嗎?還是說它不是一個調動而是一個工作方式?實務上很多我都會覺得是一種工作型態，例如說雇主問你說你今天要不要在家，要不要你一個禮拜來三天其他時間在家，這是一種調動嗎?我個人會比較認為它是工作方式裡面因為特殊的環境改變，短期內做的一種調整，而這個調整可能不是固定的或是說有協商性的，跟我們一般講的調動不太一樣，法規或是行政機關可能要做一些相關辦法，因為它有別於調動。

性別部份，我們在一般的勞基法或相關的法律或是相關的指引的時候，它不會特別分性別，那如果說要分性別或是說如果有特定的例

如說包含育兒的話。我會覺得立法技術上蠻困難，雖然是可能立意良善但是立法技術好像很困難，你要考慮到業別、性別還有生產育兒還是其他事項，立法技術是相當困難，如果說要放在一般非法律的例如辦法或是指引裡面，那如果說不分性別把它含括在內的話，那應該也會有試用會被排除，只是說你要提高它的法規的效力，立法院要去修法可能比較不是那麼容易。

## 附錄六：遠距工作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析工作會議記錄

(本次會議採線上視訊會議辦理)

時間：110年6月9日(星期三)下午2時

主席：許雲翔計畫主持人

出席人員：勞動部、研究團隊

記錄：洪翊芬

### 壹、工作報告：

- (一) 因應疫情嚴峻，本次會議採線上視訊方式進行。
- (二) 本案於5月4日擬具問卷(含企業與勞工)，並於5月11日及14日訪談英特盛及世洋科技時，同步進行試訪(填答如附件一)。訪談記錄亦提交委託單位檢視，於5月17日回覆修正意見，本案協同主持人亦配合修正如附件二。
- (三) 本案問卷初稿於5月31日配合前項修正，於題項標註參考文獻及考量後(如附件三)，提交三位外審委員進行審查(劉念琪教授、徐婉寧教授與辛炳隆教授)。

### 貳、討論議案：

第一案：本研究調查進行方式，提請討論。

#### 說明：

- (一) 本案原擬依據前次專家學者座談會建議，以109年勞工生活調查「有執行」遠距工作的產業比率進行抽樣，於問卷外審後進行，時間點約莫在6月中旬。
- (二) 然整體情勢於疫情加劇後有所變動，現在進行調查，企業單位採遠距的會明顯增加，用勞工生活調查的產業比率會有所偏誤(該調查時間點為109年5月)，因而若能參照企業防疫普查<sup>184</sup>會較準確。但這樣的作法又可能偏離委託單位原先的設定，希望能瞭解企業在不受防疫因素影響下，採用遠距的狀況。亦即在目前絕大多數企業因疫情而在家工作，與原先委託單位設定的條件不同(疫情前只有少數)，調

<sup>184</sup> 約有3200筆企業遠距工作資料，係由我國企業人資界發起填寫，方便資訊分享，參見：  
<https://docs.google.com/spreadsheets/d/e/2PACX-1vRI67pfiMMI79M8qw2twFODMKesGPcY-ajiNzTdhSQz4KH54JRXIPpK4yeufbI0xkWQGNbCLeKSIZuX/pubhtml#>

查方式也會有所差異，需要在問卷外審回來前確定可行方式。

**討論：**

計畫主持人許雲翔：研究所團隊原按照貴部的建議，參考 109 年勞工生活調查，有一個問題問到受訪者「在工作場所是否有使用遠距工作的方式」，而按照貴部的建議，把可能比較多進行遠距離工作的產業列為主要的抽樣對象，那不過這邊還是必須要提醒，研究團隊討論之後是發現，這樣子的呈現方式只能呈現產業裡面有多少比率的從事遠距工作，我們沒有辦法去了解同樣進行遠距的勞工他的產業的分布會是怎麼樣，那這邊是必須要提醒問卷抽樣的問題。

5/15 以後疫情爆發，原先的設定我們認為企業如果進行遠距工作的話，主要的考量就不是以疫情為主，但在 5/15 號以後，若這個時間點進行調查，那現在的企業調查對象就會變成他們會是以疫情作為主要考量來啟動遠距工作，那這會涉及到貴部原先設定的研究標的會者是研究目的，會有些許的變動

勞動部易永嘉科長：當初的標案在設定的背景主要分為兩大的區塊，一個就是隨著整個資通訊科技的進步以及工作跟生活平衡的需求，會衍生的一塊是關於遠距工作的方式的需求，我們有想透過這個調查去了解，另一方面因為 Covid19 所造成的封城，有許多的企業也面臨到在家辦公的一個狀況，所以因為疫情影響的遠距工作的話，跟我們本身標案需求是相輔相成的那他並不會有所謂的偏誤。

之前團隊有進行試訪，也請教過專家學者，接下來要注意聚焦問卷的範疇跟抽樣的方式討論。

勞動部林永裕專委：調查對象本就包括因為疫情因素與本來就有設計遠距

工作。現在因為疫情的關係，調查可能多跑出單純只是因為疫情因素而實施的，那的確是也是很好的時機點去檢視他們為什麼要實施這個遠距工作，當然我們會觀察到底他考慮的只是一時性的還是他們會認真評估要不要當成他的一個 HR 的策略之一，這可以一起來檢視。

現在要注意的是，是否有因為疫情，調查對象要擴大、調整並連動到問卷設計本身，所以我們團隊可能要考量一下當初設計的背景是疫情的影響沒那麼大所設計的問卷，那現在就是請教研究團隊，調查問卷設計本身，有沒有什麼地方還需要再做微調的，那這是一點；再第二點是對像部分的話，想請教團隊目前有原先設定的對象是還在嗎？現在是否要新增一些已經因為疫情實施遠距工作的對象？比重是否會調整？

計畫主持人許雲翔：問卷題項的這個部分還可以再調整，等三位老師外審之後回來還會再做一次調整，如果貴部覺得題項不是那麼清楚或者是有想增加題項的話，那這個部分都可以動，可以再討論。

疫情是否對問卷內容影響：有些題項可能是多問的，譬如說像如果我們問第 20 題跟第 4 題，其實從這兩個題目上來看都是在一個，他們不會是以疫情為主要考量的狀況下來看推動遠距工作。現在整個情勢變動之後，這兩個可能是可以調整成一個問題；那另外也可以把你們認為值得問的問題可以加進來，那這是我在這個部分所看到的一些變化；

抽樣取樣問題：在 4 月專家學者座談會之後，專家建議是會我們把就是抽樣對象分有進行遠距工作的企業、沒有進行遠距工作的企業及採取遠距工作的勞動者三個這個部分去抽樣。疫情發

生之後，抽樣母體會產生變化，採用遠距工作的會大幅膨脹，那正意味者我們用去年的勞工生活調查作為參考對象的話其實會有點偏誤，因為那是 109 年 5 月疫情已經得到緩和，與現在面臨的情境不同，實際上進行遠距工作的企業在當時的調查點可能不是那麼多。

勞動部林永裕專委：請教一下李老師，原先設計問卷調查的時間是一直到六月底嗎？假設 6/28 疫情有比較緩和的話，會不會有些企業開始又不實施遠距工作了，這個牽動到問的時間點跟這背景，所以不曉得團隊的評估為何？

協同主持人李右婷：這兩天我們詢問有關就是科技業，新竹的科技業部分，那他們 **global** 的員工長期以來就已經是每天線上會議這些都經常在做。而因為疫情，他們立即採分流制。那我們可以從最近的調查顯示，有一個匿名的調查，目前有 7,300 多人填答這個問卷，那有 85% 都是北區（雙北桃竹苗）填寫。這裏面大概只有 3 成是不能在家工作，其他 2 成完全可以在家工作，另外 2 成是分流在家工作，所以其實那個比率是大幅的增加，因為一開始在疫情真的很還沒有這麼嚴重的時候，基本上大概都 7 成大都還是在公司工作，所以現在疫情發展，改變非常迅速。原本我們可能抽的這個數量可能是侷限在一直長期都有在做的跨國企業或是遠距工作的這些人員。

經過詢問，現在有些企業也正在思考，譬如人資政策他們正在調整，包括福利、制度可能以後都會改成線上去集中點數然後再換，所以這個部分他們的策略已經有正在改變。

至於六月底是不是開放就要看整體環境，他們人資預估準備做到今年年底，就是他們這個策略要這樣做是做到



今年年底。

勞動部林永裕專委：所以目前我們團隊實施問卷調查的期間也會一直到七月嗎？

計畫主持人許雲翔：目前的規劃是當我們收到外審的幾件回來之後，那預計應該會是在六月中到六月底，可能就會馬上開啟調查。

團隊黃美玲研究員：我們調查的期間就是等老師確認問卷，然後再看調查對象上，有關於企業我們要怎麼樣去做抽樣的這個問題，如果都可以擬訂下來企業的調查，預估應該是兩個禮拜到三個禮拜可以完成；員工的調查要看最後就是企業跟員工各要佔多少的量去決定。員工要調查，目前就是線上填卷的方式去進行。

有遠距工作員工的會是透過網路的方式讓他們做線上填卷進行；企業維持用電訪的方式，或是先把問卷給受訪企業看，再看受訪企業比較方便的方式，將問卷傳遞給他然後回收，所以有可能是 Email 或是傳真的方式，那我們會先做電話錄音的接觸。

勞動部林永裕專委：所以聽起來目前就是區分對象，企業部分就不用電話去訪問，然後員工部分就是用線上訪問，但沒有用到視訊？單純只是用這個像電子問卷方式、線上問卷方式寄給他們填寫這樣子？

研究團隊：對的，沒有錯

勞動部林永裕專委：OK 了解。那請教一下團隊，因為疫情爆發三級警戒

之後，現在受訪企業的跟受訪員工部分名單有一邊做調整嘛？

研究團隊：對，因為取樣的份數會影響到我們後面的分析，看老師在這個部分有哪一些議題是我們比較著重，譬如說我是企業管理面的密度是我們更著重的議題的話，那我們可能就會覺得企業的部分我們可以有多一點的樣本，那企業都還在建立相關的規則跟制度的狀況，那員工也還在配合跟混亂的狀況，所以他的需求或者是他的需要可能是在這一波的第一個階段，我們可能要看取決那個說我們最後他的這些意見我們要有多少的份量，去製作分析。

勞動部林永裕專委：所以現在因為疫情爆發之後，整個受訪的企業家數及受訪的員工數，你們還在重新調整，然後現在不確定這樣會不會牽涉到跟原先規劃的份數有所調整？

計畫主持人許雲翔：我這邊稍微說明一下，因為我們設定是以有進行遠距工作的企業跟沒有進行遠距工作的企業來進行分別抽樣，但是疫情之後，有跟沒有的比率會變動，譬如說他的母體會產生變動，母體變動的話，我們的抽樣也要跟著變；還有就是他原先的配置是企業跟勞工這樣子的配置，企業可能是譬如說六百，然後員工四百這樣的配置，但是企業的六百還要在分有從事遠距跟沒有從事遠距，那勞工的部分又純粹是從事遠距，所以這三個部分都會產生變動。那這個部分的變動，其實也要思考一下這個不只是抽樣層面的問題，以及我們要問些什麼的問題也會產生變動，所以這是這一次工作會議那需要在跟委託方在做確認的原因所在。

勞動部林永裕專委：因為疫情現在大多企業不得不實施遠距工作，是否為

不選擇遠距工作的比率下降?承辦科有沒有建議?

協同主持人李右婷：沒有實施遠距工作的企業還是相當相當多，譬如說剛有提到大概至少三成，那我們可以針對回答說都沒有實施遠距的那部分去抽樣，那可能就是那是因為大部分 80%的有是北部的企業在回覆的，所以如果要以全台的也可以在百分之多少放在全台其他部分，那這樣可能會比較精準。

勞動部林永裕專委：老師請教一下，我們所謂的說不能實施遠距的工作，是指有條件實施遠距，但是他不實施；還是他在客觀的條件上（譬如說像電子產業，他製造業、生產線）不可遠距的話，那這部分他本來就不會有遠距工作的選項。我不曉得我們在選擇對象是以他可以他客觀條件上是可以實施但卻不實施的這意思嗎？

協同主持人李右婷：對，我覺得應該是客觀條件上有機會實施但是他不選擇，他可能有他的考量，例如說昨天訪談一個企業有說，員工表示已經居家一個月了，最近的冷氣、電費、水費都增加了，那企業要怎麼做？企業說就是因為短期的因應，他還沒有去思考要怎麼去處理，並告訴員工可以分流選擇回來企業。所以就看企業佈局到什麼程度。

那當然未來如果長遠要布局，他肯定得把這些考慮進去，如果只是因為疫情關係短暫的回應，他這塊可能就不會優先去處理，所以我覺得應該是說有條件做，但是他選擇不做，可能他還有企業文化跟各種問題，所以他基於疫情還是選擇暫時沒有做。

協同主持人成之約：我覺得應該要排除這個 covid19 的影響，因為這樣問

卷的調查大概會加速了在家工作或遠距的工作的發展趨勢，但是就研究計畫的角度會比較排除這個干擾因素之外，其實應該去考量到過去在實施居家工作或是遠距工作，但是過去有條件實施或不行實施的，當然問卷調查上面大概是可以問到底 covid19 對他們的這個遠距工作的影響，然後進而如果疫情結束之後那他們是否會回歸到正常或如常的情況，我覺得可能是在問卷的結構上面應該可從這個角度去做一些的思考。盡量先不要考量到 covid19 他對於遠距工作所可能產生的衝擊或影響，而是比較從正常或如常的角度來看這件事情可能會比較好一點對待。

勞動部林永裕專委：沒錯，在問卷設計部分上，要考量到怎麼去區分原先我們想要問的對象及因為疫情到底造成短暫性的實施還是企業的確就有在評估調整，我覺得還是要區隔一下，將來才看的出來，原先沒有疫情之前，他本來就實施跟不實施的背景才能夠全部了解。疫情下當然有些只是暫時性的實施，這種我覺得還是要區隔出來，可能要麻煩說團隊間要再評估一下問卷設計上把對象的背景跟動機稍微區隔一下。

計畫主持人許雲翔：這個部份我們是就是我們設計第 4 題跟第 20 題的原因所在，就是在地 4 題的時候，我是先問他是不是因為疫情影響而實施遠距工作，第 20 題主要就是在問就是不考慮疫情的影響那就是未來他會不會在恢復或者是他是否還是採用遠距工作，就是他題目設計的考量會是怎樣。

勞動部林永裕專委：那請教一下團隊這部分以這題為例，有需要去區隔說他實施期間多久了嗎？因為假設說是因為一波疫情他

其實才剛剛實施的，看看有沒有需要去問說他實施多久？還是說他何時實施？有沒有需要問這種問題？

協同主持人李右婷：從日本的調查裡面，其實有問他們實施的研究工作是否從疫情發生後才開始執行？那疫情結束後他會不會再執行？他們有問這兩個。這個就會牽涉到公司的策略，所以我覺得這是可以問的，因為這樣子我們也比較知道他們可能會不會思考這會不會是他們長遠的規劃。

勞動部林永裕專委：我想這樣可以就可以回應到剛剛成老師的建議。

那接來看是不是要進入到問卷調查本身的討論，那看雲翔老師這邊有沒有什麼要稍微在補充說明的？

計畫主持人許雲翔：那這邊主要先不討論問卷內容，因為這個部分後續還會繼續調整。可能會先需要請示就是委託單位這邊，在調查方式，我們抽樣的參考對象，如果是設定成有執行遠距工作跟沒執行遠距工作的話，那以過去的109年勞工生活調查所能提供出來的資訊會有點過時，抽樣參考的程度非常有限，團隊提一個替代的做法，就是李右婷老師這邊提供給大家的就是及時員工填寫的表達的這個部分，這部分探出現階段有多少家企業已經在做遠距工作，可當作我們在分析做產業比率抽樣的時候參考，但是他其實也還是會有些偏誤，就是特別集中的北部的企業，另外就是說因為填答的人都是個別企業的人，也是有重複填答的問題，所以要在做進一步的剔除，不過這個做法會是現階段如果我還是要去做有執行遠距工作跟沒執行遠距工作的企業然後、有進行遠距的勞工在抽樣上一個比率較可以參考的一個對象，這是團隊這邊的說明。

勞動部易永嘉科長：想請教，原先設定說是參考 109 年的勞工生活調查的有執行遠距工作的產業這個資料，跟剛剛李老師這邊有掌握到 3,200 筆的企業人資界集中在北部填的遠距公司資料，在產業別部分，兩個都差不多嗎？還是有些差異？在產業分布上面。

協同主持人李右婷：產業別上可能還要再分析，但可以看出來應該科技業會比較多，上來回覆的都是科技業的比較多，這個可以再稍微統計一下。

勞動部林永裕專委：我的出發點是說可能麻煩要稍微對比一下，因為如果原先老師設定是以先前委員進一步說要以 109 年勞工生活調查的產業做分母，那假設彼此的產業都差不多，那個問題可能好處理，所以到底產業如果有差很多的話，也許可能勢必還是要做一些整合。

協同主持人李右婷：那這個我們資料要在整理一下。

勞動部易永嘉科長：補充一下，因為我們之前也開過一個會議，跟當初是說在企業大概 7、800 份的問卷裡面，那有執行遠距的大概做個 4、500 份，那沒有執行遠距的大概做個 2、300 份這是上一次的那個討論，那我們每次在那邊這樣的一個基礎，再做一些調整，因為剛剛也跟雲翔也特別有說到的話是說，因為我們之前是有說可以參考 109 年的勞工生活的調查，那現在是說能夠可以參照企業防疫普查的部分，那如同剛剛專委講的，我的疑問跟專委一樣跟這個這兩個之間，會不會落差很大？如果說那個產業別阿都可以做相同類似的歸納，然後用最新的企業普查的調查這樣來做的話，我覺得

是非常的適當的。

研究團隊：剛剛在討論遠距的企業怎麼樣去做取樣，現在遠距工作機率應該會提高蠻多的，所以我們現在想說，從 109 年勞工生活狀況調查其實大概有一到兩成的企業有實行遠端的工作，看起來每個產業大概有一到兩成，那我們在想說有沒有這次我們受到產業的分布去做抽樣，抽樣完之後一定會分成兩種狀況，一個是有遠距跟沒有遠距，那如果我們說他有遠距的企業我們希望能夠到 400 份，到時候我們在隨機取樣的過程中未達 400 的時候，我們再從李老師這邊的在線上填的這些資料的企業我們在去做補充，樣本的數量補充到 400，等於是說我們先做 3、400 份然後看怎麼分布的狀況，那分布情況假設是 1:1，大概是 50% 的企業有 50% 的企業沒有，那我們可能在遠距的部分還缺一點樣本，那缺的那個樣本我們就從已知有遠端工作的安排的企業的樣本，直接去把它做補充，這樣的話我們一方面可以在第一階段的隨機調查過程裡面，知道每個產業現在遠距的情況的比率大概是多少，那針對我們想要了解的議題，我們再從已經知道這個李老師這邊資料庫裏面再去做補充，然後了解更多他們現在的管理制度的方式或是體制的狀況，這樣可能有機會兩者兼顧拉，我們提出來看做一下討論這樣子。

協同主持人成之約：我是覺得剛才佳玲所做的說明應該是可以是採行，因為如果光是從已經有的母體去做抽樣，其實即便你抽樣好他會回覆的意願也未必那麼高，所以可能還是酌以剛剛所談到的一個資料庫或那個群組的來源再去做相關的一些補充，我覺得大概雙管或多管齊下大概可以比較我們所要蒐集到的這些不管是行業別或是問卷數，大概才可以達到委託單位這方面的需求或要求。

勞動部林永裕專委：現在聽起來大家應該都看法都一致了，所以就是同意說按照原來的 109 勞工生活調查蒐集到的為基礎，但是去整合剛剛李老師提到企業遠距工作集中在北部填答的資料的方式做處理，看這樣大家覺得可行不可行？

計畫主持人許雲翔：好，我支持這樣的做法，目前等外審的老師他們問卷修正回來，然後還會在給貴部參考就是看有沒有那些問題需要增加、那些問題需要修正的？

勞動部林永裕專委：好，因為剛剛只有討論到說因為疫情因素。問卷設計本身抽樣的問卷數都要做調整。那後續就麻煩研究團隊這邊，整個後續你們調整的情形的一個規劃，跟問卷的一個重新調整後的狀況，在跟我們承辦科這邊保持聯繫，那看有什麼需要在開一下工作會議，看這樣可不可以。

**決議一** 問卷可增問「是否從疫情發生後才開始執行?疫情結束後是否會再執行？」用以區隔原先就已實施遠距工作的對象、因為疫情造成短暫性的實施或企業的確就有在評估調整。

**決議二** 按 109 勞工生活調查蒐集到的資料為基礎，並整合李老師提到企業遠距工作集中在北部填答的資料的方式處理。



## 附錄七：我國 A 公司遠距辦公公文

一、因應 COVID-19 疫情衝擊，實施 XX 地區幕僚單位（非輪班人員）「居家/分區辦公計畫」，並自 O 年 O 月 O 日起生效。

二、適用對象：

（一）XX 地區幕僚單位（非輪班人員）。

（二）單位主管是否居家辦公，由各單位一級主管決定。

三、施行作法：

（一）自啟動日 O 年 O 月 O 日起，A 組於原辦公廠區上班，B 組居家上班，並以一周（7 個曆日）輪替方式進行，如：

1、O 年 O 月 O 日~X 年 X 月 X 日：A 組原辦公廠區上班，B 組居家上班。

2、O 年 O 月 O 日~X 年 X 月 X 日：B 組原辦公廠區上班，A 組居家上班。

（二）分區上班者則依單位規定辦理。

（三）有關分組名單，請依本處 XXXX 會簽，各單位提報之計畫表辦理。

四、要點說明〔要點說明詳如附件一〕：

（一）辦公廠區上班者：

考勤/差假/交通方式，與現行作業相同。

（二）居家上班者：

1、上班地點：須為固定居家地點，不可於公共場所。

2、考勤：依「原上班時間」/「班表」值勤。

3、差假：依現行方式辦理。

五、各單位配合事項：

（一）請同仁確實備妥業務所需 VPN、MOTP 使用權限，及預先測試相關系統連線（如：EIP、電子公文、iNOTES... 等），以利業務遂行。

（二）單位行政：負責於「差勤系統」內，調整當週居家

辦公同仁「不判斷考勤」。

(三) 單位所主管：負責每日紀錄同仁上下班時間，並將出勤表於每週完成後，e-mail 所屬一級單位主管或其代理人及單位行政備查，並保存五年，人力處得進行抽檢〔居家辦公出勤紀錄表詳如附件二〕。

六、同仁於居家辦公期間，若離開固定居家地點則須請假，主管亦需確實管理，若發現勞工無法聯繫之怠工/曠工之情事或離開固定居家地點，則依勞工工作規則辦理。

七、除上述適用對象外，台灣地區處，則維持現行作業。

### 附錄八：期中報告審查會議紀錄

勞動部

「遠距工作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析」

期中報告審查會議紀錄

一、時間：110年8月4日（星期三）下午3時30分

二、地點：本部601會議室

三、主持人：王召集人厚誠 紀錄：莊子忻

四、出席者：何委員俊傑、黃委員維琛、辛委員炳隆、劉委員念琪  
（如簽到簿）

五、主席開會引言：(略)

六、研究團隊期中報告簡報：(略)

七、審查會議摘要

(一) 委員綜合意見

1. 建議潤飾文字，避免太過口語化敘述，改善引用資料不一致問題，並調整格式及補充訪談紀錄內容，移除甘特圖，以符合委託研究的

基本格式；第二章各國推動經驗之「推動」一詞，有鼓勵推行的意涵，惟各國有關遠距工作之政策，未必是為鼓勵企業實施遠距工作，建議修改用詞。

2. 第二章各國對於遠距工作勞動權益保障作法，建議建立統一分析架構，從現況（如對遠距工作的定義、實施情形）、法制規範（如勞動條件、職業安全衛生等）的權利義務差異等做歸納，就各國趨勢對所遭遇問題及其因應作為進行概述，再就相關法制及後續成效進行研析，探討我國現行法制規範如工時紀錄、工作與生活平衡等政策是否需要做調適，提出具體政策建議。

3. 建議以列表方式比較各國現況、相關政策措施、關注重點，以及適合遠距工作的行職業及勞工類型等，以清楚比較各國差異。

4. 建議以獨立章節分析我國遠距工作發展現況及現行勞動政策與法制，並探討衍生的勞動條件、職業安全衛生及工作生活平衡等面向議題。

5. 建議除關注採用遠距工作造成的勞動權益影響議題外，亦應釐清未採用遠距工作者，其需求及勞動權益的影響。並將因資源有限，發展遠距工作面臨之難題較大之中小企業納入訪談對象。後續解讀時，應留意樣本來源及樣本分布情形。

6. 建議敘明訪談對象的類型，另問卷設計應呼應報告內容及政策意涵，加強問項及報告分析的關聯性，並釐清疫情前後，受訪對象採用遠距工作的狀況及效益，以及補強未採用遠距工作者，其未採用之原因、勞動權益受影響之內容。

7. 第三章代結論部分，建議應透過訪談分析現況，評估我國現況問題，並參考國際經驗後，再進行政策建議。

（二）徐委員婉寧書面意見（如附件）

（三）綜合規劃司意見

1. 基本體例：本文有錯漏字，請再檢視與修正。

- (1) 圖表目錄頁，建議文字調整為「表次」及「圖次」，並依此順序排列。
- (2) 內文標題編號，建議請參考論文APA格式，壹、貳、...；一、二、...；(一)、(二) ...；1、2...；(1)、(2)。
- (3) 參考文獻格式，建議內文相關引註宜使用一致格式，並參考本部「勞動部委託研究計畫作業要點」，有關報告內容、撰寫方式及印製格式之相關規定（本案需求書頁21）。
- (4) 頁1，表1請補充說明為美國聯邦政府。另請釐清「指認」意思。
- (5) 頁2，表2請調整標題為主要國家可採用遠距工作比率。
- (6) 頁3，第9行要件(1)遠距職場，建議參考第32頁用詞，一致調整為例如「遠離雇主職場」。
- (7) 頁4，「韓國勞動部」建議參考一般用法調整為「韓國僱用勞動部」。
- (8) 頁5，建議將第2段遠距工作相關議題條列式陳述。
- (9) 頁6，表3請補充空白表格之說明或資料，例如OECD有無相關政策文件、日本相關法規（例如頁32提到遠距工作勞動法）、ILO、歐盟及荷蘭之相關調查。另荷蘭相關規範之譯名與一般「彈性工作法」用法不同，建請參考。
- (10) 頁8，「研究構造」與步驟，建議調整文字為「研究架構」。
- (11) 頁10，第4行，深度「訪訪」，應為「訪談」。
- (12) 頁21，註9，檢附連結已失效，請再檢視。
- (13) 頁25，表7「聯邦政府部會指認採納電傳工作效益一覽」，與頁1表1重複，請再檢視。
- (14) 頁28，最後一段第2-5行，進行更多會議等敘述文字，前後文的語意似有重複，請再檢視。
- (15) 頁29-30，建議涉及ILO建議書部分，調整為「建議書」，而

非「建議」。

(16) 頁30，第5行，「必較」不明確，應為「比較」。

(17) 頁33，歐盟2019/1158號指令中譯名稱似與英文法規標題不一致，建議調整；第二段「歐洲基金」建議調整為「歐盟改善勞動條件及生活條件基金會」。

(18) 頁35，圖6勞動市場概況無資料來源，以及表9資料來源是否為表1，請確認出處。另請補充OECD相關政策說明。

(19) 頁38，請補充美國電傳工作加強法案之原文名稱。其他法案第一次提及法規時，亦同。亦請補充執行現況及有無配套措施。

(20) 頁50，韓國部分未提到何種法規，亦未說明韓國執行現況及有無配套措施，請再檢視；倒數第9行，本規則規定了「000」名員工遠距工作的相關事項，人數是否漏繕，請再檢視。

(21) 頁54，請補充法國有關電傳工作法規，例如是否包括2012年3月22日修正勞動法典內容。

(22) 頁55，請補充說明德國部分為何種法律。

(23) 頁62，倒數第5行，是否誤植標題序號2，請再檢視。

(24) 頁67，第11行，德國「經穎」組織法，應為「經營」。

(25) 頁70-71，提及「歐洲遠距工作框架協議」及「歐盟遠距工作框架協議」相關標題文字宜前後文一致，且相關內容可補充至頁32 歐盟相關文獻資料。

(26) 頁71，第12行，共同「餐與」權，應為「參與」。

(27) 頁73，(十三)請確認是否為「遠距工作法」草案。請補充德國遠距工作現況相關統計或調查。

(28) 頁83，倒數第8行，勞工發生職災「後後」，是否誤繕，請再檢視。

(29) 頁87，倒數第13行，「遠距勞動者」用語，宜前後文一致。

(30) 頁91、頁101，第三章「第二節」「第三節」誤繕章節次序，

應為「第一節」、「第二節」。

(31) 頁95-頁98，最後一段「由於遠距工作可能會影響員工...，至例如，接受數位簽名的公證人（頁95）。」內文敘述段落文字與頁93-頁95重複，請再檢視。

(32) 頁99，第10行，法國和「比利」之間，應為「比利時」。

4

(33) 頁101，表13、提升遠距工作生產力的有關政策與制度，建議補充相關說明，並調整表格呈現方式，以便了解原文真意。

(34) 頁102，編號一至三，有關遠距工作的特點與適用職類、正面效益與障礙及調整，相關敘述文字與頁15重複，請再檢視；「四、遠距工作的建議事項」段落，是否漏繕，請再檢視。

## 2. 內容部分

(1) 建議廠商於目次呈現後續章節安排，若尚未完成之章節，內文可用待補的方式呈現，另建議於期末報告新增本報告之摘要，俾利快速掌握本委託研究之全貌。

(2) 第一章緒論（頁1-頁17）：建議廠商參照委託研究需求書架構，釐清「遠距工作」之定義及運用。

(3) 第二章遠距工作與各國推動經驗（頁18-頁90）

A. 頁29-頁90，建議調整章節編排，可依序及分節區分國際組織、主要國家（如美國、日本、德國等），以及其他值得借鏡之參考經驗（如英國等）等3節。

B. 頁29-頁38，建議補充國際組織整體性有關遠距工作的趨勢發展，勞動權益保障之政策，及相關調適的配套措施等文獻資料，以供參考。

C. 頁38-頁77，建議說明主要國家相關制度前，簡短補充該國遠距工作制度之背景，如補充美國、日本、德國及歐盟等，實施遠距工作之現況（相關調查或統計），再介紹現行相關法規或政策，且內容宜聚焦遠距工作趨勢、保障勞動權益政策或相關配套措施等。

D. 頁38-頁77，建議蒐集主要國家文獻資料時（如美國、日本、德國等），應留意內文各國篇幅比重均衡呈現、各主要國家之分析架構一致性，且與其他值得借鏡之參考經驗（如英國等）之分析議題相呼應。

E. 頁82，經查本部職業安全衛生署訂有「居家工作職業安全衛生參考指引」，有關職業安全衛生保護法令章節，建議可納入報告分析。

F. 頁77-頁90，建議將「八、我國」部分，獨立一章呈現，並可參考第一次專家學者諮詢會議意見，探討遠距工作之新興議題，如請求權、離線權、勞工隱私權及勞工心理健康等議題，以利與問卷調查結果，進行整體性分析。

#### （4）第三章代結論與研究進度（頁91-頁102）

A. 頁91-頁100，有關第三章代結論與研究進度內文部分，除內文提及整體性政策建議方向外，建議廠商宜待有完整的內容時，如我國遠距工作現況、國際經驗、個案訪談、問卷調查及專家諮詢會建議等資料後，並經整體性綜合分析後再一併呈現。

B. 頁101-頁102，請團隊補充說明，本案深度訪談及問卷調查最新進度，相關內容應併入後續章節之編排，以了解企業及勞工使用遠距工作的概況。

#### （四）廠商回應

- 1.有關文字錯誤、章節安排及各國比較分析內容、架構問題，概依審查委員及委託單位意見調整。
- 2.本研究各國分析部分大多蒐集自2020年COVID-19疫情發生以後之文獻，僅趨勢及部分國家如聯邦政府架構下推動部分，係包含疫情前之文獻資料，以作為例示疫情前部分國家對遠距工作之相關作為。
- 3.有關問卷調查部分，企業問卷題項詢及遠距工作是在疫前或疫後啟動部分，將再按員工人數於分析時進行暫時或持續性遠距工作措施，及企業規模大小之比較分析。
- 4.有關深入訪談部分，未來計畫補訪調查規模較大型及小型企業，

並將修正問卷題項，增加開放填答問項，以深入瞭解其無法進行遠距工作的原因，補充現行調查疏漏的部分。

5.有關問卷調查及擬訂方式，將在研究方法章節補強說明。

6.目前受疫情影響無法與企業員工訪談，因此企業調查部分是採行業別及規模作抽樣，未來會做如行業別、規模、未來是否採用遠距工作等做更深入的員工調查，進行比較分析。

#### 八、主席結論

本案請研究團隊依審查委員及綜合規劃司意見，修正研究內容，並於期中報告審查會議，翌日起14個工作天內（即110年8月24日下午5點前），函送修正後期中報告（含期中審查意見修改情形對照表）5份予本部，由承辦單位送委員確認後，再辦理書面驗收；書面驗收通過後，請研究團隊檢附發票或收據，向本部請領第二期款項。

#### 九、散會：下午5時20分



## 「遠距工作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析」

### 期中報告審查意見

台大法律系教授 徐婉寧

依委託研究計畫需求書所載，期中報告應完成的事項為以下3者：(1) 蒐集及研析國際組織（如 ILO、歐盟、OECD）及先進國家（如美國、德國、日本）因應遠距工作趨勢，保障勞動權益之政策、調適相關勞動法制之配套措施及執行情形；(2) 檢視我國遠距工作發展現況及衍生的勞動條件、職業安全衛生、勞動檢查及工作生活平衡等面向議題，並檢討現行勞動政策與法制。(3) 辦理問卷調查以瞭解勞工與企業運用遠距工作之現況、意願及相關建議；並辦理企業質性訪談（至少 5 例個案），以深入瞭解運用遠距工作之相關作法、實施條件、優缺點及障礙等。故而，審查意見即僅就以上3點進行審查。

一、 蒐集及研析國際組織（如 ILO、歐盟、OECD）及先進國家（如美國、德國、日本）因應遠距工作趨勢，保障勞動權益之政策、調適相關勞動法制之配套措施及執行情形：

1. 首先就章節的安排而言，期中報告將各國的情形置於第2章；然而，第1章其實已經論及許多有趣的問題，例如頁5，論及歐美國家面臨「離線權」、工時及職業安全衛生層面的權益保障，以及對女性勞工之衝擊（女性勞動參與率下降、母性懲罰，以及強化男性薪資優勢）等問題，但後續第2章的討論卻未必針對該等問題一律進行檢討，當然此可能肇因於各國所面臨的問題不一樣，所以無法於各國皆檢討上開問題。然而，其實此即凸顯出，期中報告在章節安排上的問題。亦即，委託研究希望探究的主題在於，各國因應遠距工作，所提出之(1) 保障勞動權益之政策，(2) 調適相關勞動法制之配套措施及(3) 執行情形。而目前的章節安排，其實無法一目瞭然的知道，到底各國對於遠距工作的政策為何？是否有為法規調適或配套措施？若有，其執行情形如何？

2. 承上，其實研究團隊所提出的期中報告內容非常豐富，對於實施

遠距工作的背景、優缺點，也多有論及，但因為散落在第一章和第二章，所以造成閱讀上的混亂，建議可以調整章節安排，畢竟各國推動遠距工作的背景未必完全一致，有的可能並非政府或企業有意推動，而是在COVID 19的肆虐下不得不為，但從期中報告也可以看出，伴隨遠距工作的實施，工時或效率究竟是提升或下降，各國的情形並不一致，亦即各國實施遠距工作後面臨的問題未必一致，則其採取的因應配套措施亦會隨之不同。因此建議將第一章的部分內容移至第二章，例如第4頁關於韓國的滿意度調查，即可移至韓國的部分。如此區分國別來探討，會比較容易聚焦，也比較能夠了解各國的現況。

3. 遠距工作特點與適用職類、遠距工作的正面效益，分別於頁22，25以下採用了韓國和美國的分析，建議進一步說明這是各國共通的現象或是只適用於韓、美，若是前者，建議加強說明各國共通的理由；若是後者，則建議移至各國的部分。而頁25，表7應是美國的情形，但接續在「遠距工作的正面效益如下（韓國國際勞工動部，2020；US GAO, 2016）。」，易引發混淆，建議調整。

4. 頁27遠距工作的障礙與評估，宜引用出處，此也有此係單一國家的問題，或各國共通的疑問。

5. 第二章，第二節各國遠距工作政策與法規，如前所述，宜先說明各國推動的背景、政策與實施現況、所面臨的問題，再說明法規與因應措施及實施狀況。

6. 頁38美國的部分，除建議將散落期中報告各處的美國的資料依上述第5點整理後集中於此處外，頁5提及，「家務負擔在性別間有所差異，企業端因防疫規範大幅採用遠距工作的結果，致使美國女性勞動參與率跌至1987年後的低點。因學校亦採遠距教學，婦女在第一波疫情衝擊而失業後，為陪同孩子在家學習因而猶豫是否重返職場。也就是說，遠距工作人力運用的結果，女性可能負擔更多的無償家內勞動，因而造成女性的母性懲罰（motherhood penalty）及強化男性的父性薪資優勢（fatherhood premium），進一步擴大性別薪資差

距。」此為非常重要且新穎的議題，但後續在美國部分的討論卻十分有限。對照台灣也有學校停課而勞工防疫假有限的問題，則遠距工作的實施究竟會是此問題的解方，或反而造成母性懲罰，甚至連結到女性勞動參與率下降的問題，值得重視。則美國針對此問題的因應措施或學界的相關討論為何，期待研究團隊進一步補充。

7. 頁50韓國的部分，應是法規的中譯，建議寫明法規名稱，並將散落期中報告各處的韓國的資料依上述第5點整理後集中於此處。

8. 第二章建議就各國的情形增加小結，特別是各國關心的重點不一致時，宜比較分析遠距工作時勞動條件之設定如何形成，以便於期末報告時提出建議供我國參考。例如，究竟遠距工作是否採取英國模式承認勞工符合一定要件下有提出申請的權利但賦予雇主否決權，或是採取德國模式勞工原則上不得主張，或是採取法國模式只能透過團體協約或工作規則設定而勞工隨時可以主張回復一般工作模式（即拒絕遠距工作）等。於期中報告中，欠缺整合各國情形後進行比較分析的部分，致使期中報告的資料雖十分豐富且具有參考價值，但卻有令人不知從何參考起的問題，非常可惜。

二、 檢視我國遠距工作發展現況及衍生的勞動條件、職業安全衛生、勞動檢查及工作生活平衡等面向議題，並檢討現行勞動政策與法制：

1. 頁81以下遠距工作勞工適用勞動法上之問題探討，與之前各國討論的重點間似乎沒有聯結，而第三章頁91-93則又零散的提及各國的情形。建議研究團隊能加以整合，先就我國遠距工作勞工適用勞動法上之問題與各國的情形做成比較表，並檢視各國針對各個項目（例如勞動條件、職業安全衛生、勞動檢查及工作生活平衡）是否有為法規調適或配套措施，則日後針對我國國際勞工動政策與法制是否應進行調整提出建議時，也比較能知道是參考何國的做法。

2. 頁83頁以下關於職業災害的部分，我國職業災害保險及保護法業經總統公布，雖尚未施行，但仍應論及，建議補充。

3. 頁101表13提升遠距工作生產力的有關政策與制度，似整理自OECD，此部分是否為研究團隊建議我國採取之政策與制度？建議加

強說明。

4. 如前所述，頁5針對遠距工作對女性勞工的衝擊，頁36也提及，「通常女性在家工作的人數多於男性（奧地利和瑞典則相反）。但是，在某些國家（奧地利、加拿大、德國、義大利、波蘭和瑞典），婦女停止工作的人數比男性多，因此出現了性別差異。」更令人好奇，台灣的狀況如何？台灣、日本和韓國都有將照顧家庭的重心置於女性身上的背景，日本政府推動電傳勞動的原因之一為其認為此種工作方式可以使得因育兒或長照而無法外出工作的女性，有機會參與勞動市場；則對照歐美的情形，某些國家實施遠距工作的結果反而使得女性勞工退出勞動市場，關於此問題，研究團隊於頁94僅簡單提及，「若不提供適當的育兒協助特別是對女性而言，可能會阻礙職涯發展，甚至可能進一步影響到性別平等的發展。」，則在我國現行的性平法、CEDAW施行法，以及勞動部長期以來推動友善職場環境、工作生活平衡等政策之下，研究團隊針對法規調適以及因應措施的具體建議為何？期待於期末報告時可以更完整的呈現。

9

三、辦理問卷調查以瞭解勞工與企業運用遠距工作之現況、意願及相關建議；並辦理企業質性訪談（至少5例個案），以深入瞭解運用遠距工作之相關作法、實施條件、優缺點及障礙等：

研究團隊確實已經辦理問卷調查與訪談，但期中報告提出時，問卷調查尚未完成，企業質性訪談雖已完成，但主要於附錄中呈現，對於「運用遠距工作之相關作法、實施條件、優缺點及障礙」，尚未進行分析，期待於期末報告時可以更完整的呈現。

綜上所述，期中報告的內容十分豐富，亦有相當多的最新資料可供參閱，審查人高度肯定研究團隊的付出，但於章節安排以及內容的整合、分析與檢討上，可以再做調整與補充，以更符合委託研究的目的。

勞動部

「遠距工作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析」

委託研究期中報告審查會議簽到冊

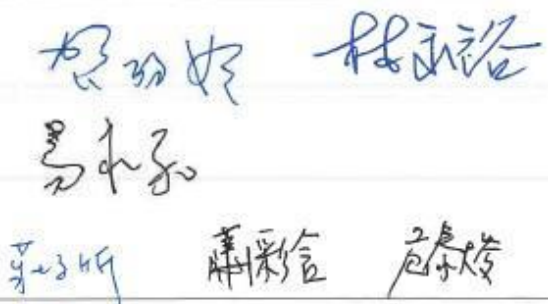
一、時間：110年8月4日(星期三)下午3時30分

二、地點：本部6樓601會議室

三、主持人：王司長厚誠

審 查 委 員	簽 名 處
王 厚 誠	
何 俊 傑	
黃 維 琛	
辛 炳 隆	
徐 婉 寧	請 假
劉 念 琪	

四、列席單位：

綜合規劃司	
-------	--

勞動部

「遠距工作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析」

期中報告審查會議簽到冊

- 一、時間：110年8月4日（星期三）下午3時30分
- 二、地點：本部6樓601會議室
- 三、主持人：王司長厚誠

簡報單位	簽名處
中華民國勞資關係協進會	王厚誠 張 古佐琦

## 附錄九：期末報告審查會議紀錄

時間：110年12月28日（星期二）下午2時30分

一、地點：本部1102會議室

二、主持人：王召集人厚誠 紀錄：莊子忻

三、出席者：何委員俊傑、黃委員維琛、辛委員炳隆、徐委員婉寧  
(如簽到簿)

四、主席開會引言：(略)

五、研究團隊期中報告簡報：(略)

六、審查會議摘要

### (一) 委員綜合意見

1. 建議調整報告格式及論述前後不一致等問題，並加強分析深度及注意引用文獻之年份，另有關期中審查意見深入分析國際規範或框架、分析各國法規與我國規範之異同等建議，期末報告仍未呈現相關內容，建議改善，並應於修正對照表清楚說明參考審查意見修改之情形。
2. 建議補充英國及法國遠距工作趨勢及其為保障勞動權益之相關作為，並注意各國推動遠距工作之背景，如日本2019年以前係為節省通勤時間而推動遠距工作，近期才係因應促進女性就業積極推動。
3. 鑑於109年實施之勞動事件法明定工時推定之相關規範，111年即將實施之勞工職業災害保險及保護法對於我國職業災害救濟制度亦有變動，建議納入我國遠距工作勞動權益相關法制規範之探討。
4. 建議清楚說明問卷調查之抽樣架構，以瞭解樣本之來源；另調查結果不應僅論述統計數據及呈現相關表件，應深入分析論述調查結果的可能原因，如企業與未執行遠距工作勞工未來執行遠距工作意願落差的可能因素、薪資所得高及青壯年更有意願執行遠距工作之因素等。

5. 有關文獻分析結果與我國調查結果不一致之情形，如我國實施遠距工作較多之行職業與國外發現不同，以及報告中呈現許多遠距工作之優缺點，惟問卷調查發現我國執行意願偏低等，建議應注意調查結果、國際研析及研究建議之間的矛盾性與落差情形，並探討可能成因為何。
6. 建議明確指出何種特徵、類別之行職業適合實施遠距工作，並清楚定義報告中的敘述用詞，如何謂核心與非核心人員，以及界定遠距工作之範圍；另建議補強我國實施遠距工作之困難及其原因分析、實施遠距工作可能的影響，如薪資是否有可能減少之結果及論述，且分析論述時，應注意研究分析及調查之限制。
7. 建議提出有關跨部會之政策建議及可實施遠距工作之產業時，需謹慎瞭解相關部會之立場態度及產業背景，再提出相關建議；另因我國企業實施遠距工作時間過短，且大多為因應疫情影響之措施，可能難以做為建議背景，建議綜合考量國際經驗及國內現況，再提出相關法制建議
8. 建議於文獻分析、調查結果探討及結論建議時，應以性別平權之觀點進行分析論述，以避免僅支持女性勞動者從事遠距工作，及加強其家庭照顧負擔角色之情勢。
9. 本案係期望以遠距工作之國際經驗作為基礎，瞭解各國執行遠距工作之發展趨勢，及其如何處理遠距工作產生之勞動權益保障問題，再探討我國未來執行遠距工作之趨勢及可能遭遇之問題，最後結合國際經驗及研究發現提出政策建議，建議緊密扣合國際組織及各國遠距工作趨勢、勞動權益議題及相關法制等文獻之研析內容與調查發現，進一步分析論述深度訪談及專家諮詢意見所獲得的資訊，再據以提出結論建議，並應注意本文敘述前後不一致之情形。

## (二) 綜合規劃司意見

1. 基本體例部分：本文有錯漏字、贅字、格式不一致、口語化用詞及慣用語，請再檢視與修正。



(1) 整體及格式問題

- A. 書面報告應有書背，另為快速掌握本委託研究之全貌，正文之前請新增摘要。
- B. 目次、表次及圖次字體及大小，請調整與本文一致。
- C. 附錄十：「期中審查意見修改情形對照表」，請修正為「期中修正報告審查意見修改情形對照表」，並將表格格式調整與附錄九一致。
- D. 參考文獻格式，建議內文相關引註宜使用一致格式，並參考本部「勞動部委託研究計畫作業要點」，有關報告內容、撰寫方式及印製格式之相關規定，研究報告之註釋應採夾註註明出處，格式為（作者,西元紀年：頁碼），如頁 1、頁 4、頁 29、頁 39-41 等。
- E. 段落格式及內文第一行未縮排部分請調成一致格式，如頁 11、頁 28、頁 30、頁 54、頁 70、頁 77、頁 93、頁 94、頁 101、頁 114、頁 116、頁 120、頁 128、頁 130、頁 158-頁 165。
- F. 頁 23，圖 4 各國際勞工動市場狀況請補充資料來源，以使格式一致，並建議將標題修改為實施遠距工作與教育程度分布情形，另請以中文呈現重新製圖。
- G. 頁 35，圖 5 請將標題移至圖片下方，以使格式一致，並建議將標題修改為日本暫離時間安排，另請以中文呈現重新製圖。
- H. 頁 36，7.第 1 行「勞動基準法第三十四條第二款規定」，條文條號請修改為阿拉伯數字。
- I. 頁 54，1.第 3 行註釋編號『55』格式未上標，請調整。
- J. 頁 80，第 2 段「制訂的『職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引』」，建議移除底線。
- K. 頁 101-頁 156，第五章第二節表格單位格式請調整一致格式，如表 10、表 13、表 16、表 19、表 21、表 22、表 28-表 32、表 34、表 35、表 37。

L. 頁 242-頁 263，附錄二、三訪談紀錄格式不一致，請檢視調整。

M. 頁 326-328，附錄六訪談個案代碼對照表，建議刪除。

(2) 錯漏字及贅字問題

A. 頁 18，第二節第 1 行「特別是改變『了』工作安排及.....首先，資通訊科技發展改變『了』...」及一、遠距工作的發展趨勢第二段第 1 行「大幅改變『了』...」，贅字建議刪除。

B. 頁 18，一、第 4 行「比率只有『16.2』，『前年(2019)』年調查時亦只有緩步進展至『20.2』...，『今年』...所公布『去年(2020)』...倍數成長至『47.5』...」，數值部分請加%，今年、去年及前年部分，請以年份呈現。

C. 頁 31，(二)第 2 行「定義『為是指』使用資訊和通訊技術...」，建議修改為「定義為使用資訊和通訊技術...」。

D. 頁 32，(二)最後 1 段倒數第 3 行「『實時』後企業負擔增減」，應為實施，請檢視修正。

E. 頁 36，6. 第 1 行「裁量勞動制係因勞工工作性質執行明顯需『由用』事業單位自行決定」，是否誤繕，請檢視修正。

F. 頁 37，(1)第 1 行「遠距工作『長工作工作』的原因之一是工作指示和報告是在下班後、節假日...」，是否誤繕，請檢視修正。

G. 頁 40，(二)第 1 段第 2 行「除了『固定在固定』場所的工作型態外」，及倒數第 3 行「『雖然雖然』遠距工作法草案於 2020 年...提出後，請檢視修正贅字。

H. 頁 54，1. 第 1 行「勞工代表會『若』對遠距工作有共同參與權，但必須是該遠距工作...」，是否誤繕，請檢視修正。

I. 頁 54，2. 標題「社會事項『共同決權』」，應為「社會事項『共同決定權』」。

J. 頁 65，一、第 1 行「遠距工作成為重要選項，『不過，』...」，贅字部分建議檢視修正。

### (3) 標點符號問題

- A. 頁 25，(八)第 2 行「遠距工作型態可能降低生產力『。』」，是否誤繕，請檢視修正。
- B. 頁 41，3.「遠距辦公中心『，』遠距工作村『，』衛星辦公室『，』鄰居辦公室」，『，』建議修改為『、』。
- C. 頁 46-頁 48、頁 51、頁 52，段落間出現空格部分，建議檢視修正。
- D. 頁 67，1.機關資訊與系統的存取控制...5. 防護電傳工作所透過的無線及資通連線，遺漏「。」，建議檢視修正。
- E. 頁 86，七、第 3 行「以利業務遂行（參見附錄七）『。』」，是否誤繕，及最後 1 行末，遺漏「。」，請檢視修正。
- F. 頁 94，五、最後 1 行「你都還沒有到公司怎麼退避（第二次焦點座談）」，遺漏「。」，建議檢視修正。
- G. 頁 111，「表 14、『、』」，請刪除多餘標點符號『、』。
- H. 頁 161，(一)最後 1 行『「2010 年電傳工作加強法案即為其例。』」，遺漏『』』，請檢視修正。

### (4) 口語化用語或慣用語問題

- A. 有關『企業及事業單位』、『遠距及遠端』、『受僱者及勞工』等用語，建議統一修改為一致性用語。
- B. 頁 13，一、第 2 段第 2 行「概念圖可以『給我們對於』上述分類更為清晰的概念」，口語化用語建議修改為「概念圖可以使上述分類更為清晰」。
- C. 頁 15，三、第 1 行「『基本上，不是』所有『的』工作都適合以遠距的型態執行。」，口語化用語及贅字建議修改為「並非所有工作都適合以遠距的型態執行」；倒數第 3 行「教育培訓、法律和商業等工作『是那些』適合在家工作的職業」，口語化用語建議修改為「教育培訓、法

律和商業等工作為適合在家工作的職業」。

- D. 頁 20，第 1 行「國際勞工組織(2017)的調查」應為國際勞工組織或 ILO，建議檢視內文有關國際勞工組織部分，調整用詞一致。
- E. 頁 24，第 2 行後段「網路使用率則超過『了』95%，『此一』數位落差可能是『阻止』遠距工作的重要因素」，建議修改為「網路使用率則超過 95%，數位落差可能是影響遠距工作的重要因素」，有關內文中使用『此一』一詞部分，亦建議統一修飾刪除(如頁 26、28、32)。
- F. 頁 24，(六)第 4 行「所得分配最高的四分之一的勞工遠距(或在家)工作的人數...高所得收入勞工閒置的可能性較小...處於所得收入分破最低的人從事遠距(或在家)工作的人數較少」；頁 25，(八)最後 1 行「遠距工作一個明確的證據是...成為缺乏效率的證明」；頁 38，9.第 1 段及 10.第 1 段等語意不順之敘述，請檢視修正。
- G. 頁 29，二、第 1 行「資通訊科技如何影響工作內容，及勞工如何執行職務『之上持續』是歐盟執委會的政策重心」，是否誤繕，請檢視修正。
- H. 頁 31，第三章第 1 行起「透過跨國家或跨企業...，『可以讓我們』進一步瞭解推動遠距工作『時在』跨國...。本『節』...」，建議修改為「透過跨國家或跨企業...，可進一步瞭解推動遠距工作時，在跨國...。本章...」。
- I. 頁 32，(二)第 1 段倒數 3 行日文漢字直翻部分；頁 34(一)第 3 行「勞動」安全衛生法及 1.「勞動時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」，頁 70 表 6 日本法規名稱未翻譯及轉換用詞部分，建議修改為中文描述。
- J. 頁 40，(二)倒數第 3 行「遠距工作法草案於 2020 年...提出後，總理辦公室已於『2020』年『很快就』決定暫停討論」，年份部分建議修改為同年，並請檢視修正口語化

用詞。

K. 頁 39-頁 55，內文中人稱代名詞他、我們等，建議檢視修正。

L. 頁 58，第 2 段中之「受調者」，建議修改為「受調查者」。

M. 頁 59，最後 1 行「並未落在『此一』定義的『射程』範圍」，『此一』部分請同前述建議修正刪除，『射程』是否誤繕，請檢視修正。

N. 頁 77，一、第 1 行「『勞基法』『並沒有』就工作時間認定標準做出定義...」，勞基法部分建議修正為勞動基準法，若後續內文欲以簡稱呈現，請敘明以下簡稱勞基法，另口語化用詞建議檢視修正。

O. 頁 88，九、「遠距工作改變管理制度『並』因公司類型『(國籍/ 外商)』有所差異」，『(國籍/ 外商)』建議修正為『我國企業或外商』，另贅字部分建議修正。

P. 頁 93，二、第 2 行「應由雇主負擔的費用如果由勞工負擔是『工作規則』決定要記載在『工作規則』...電傳勞動所增加的費用如果勞工『去負擔覺得不公平的話』...雇主『是不是』應該在一開始就寫清楚。『。』」，口語化用語、贅字及標點符號，建議檢視修正。

## 2. 內容部分：

### (1) 整體建議

本報告各章節內容前後連結度不高，並且不利閱讀，建議廠商可進一步補充相關內容，以利銜接；另加強文獻分析、深度訪談、問卷調查及專家諮詢意見之關聯性，以做為我國因應彈性工作安排、工作與生活平衡需求及疫情調整等情形下，相關勞動政策規劃之參考，並一致性的呈現各章節分析情形，另透過小結體現章節重點，最後結合研究發現，提出保障遠距工作勞動權益之政策與法制建議。

### (2) 第一章緒論

A. 第一章第一節表 1 各國遠距工作法制及調查摘要(頁 5)，

建議修改為國際遠距工作法制及相關調查，建議補充英國之相關法制規範及調查。另本文中除表 1 呈現之調查外，亦引用其他調查如「平成 27 年通信利用動向調查」（頁 18）、「英國統計局資料(頁 18)」、「歐盟改善勞動條件及收活條件基金會與國際勞工組織(2017)的調查(頁 20)」等，建議補充，本文中提及有關調查部分，宜以完整調查名稱呈現。

- B. 第一章第二節一、研究方法(頁 7-頁 11)，建議簡要敘述所採研究方法之目的，再敘述所採研究方法之執行情形，並將訪談及問卷調查對象修正為實際訪談及調查人數，訪談提綱部分建議於附錄呈現。
  - C. 第一章第二節二、研究架構(頁 11-頁 12)，應呈整體架構安排，建議簡要敘述整體研究之研究脈絡，再呈現架構圖，不宜呈現『提出研究發現』之文字。
- (3) 第二章遠距工作趨勢、影響與規範架構
- A. 建議第二章標題(頁 13)修改為遠距工作趨勢及國際組織之相關法制規範，以表示本章主要係以國際組織之角度，研析遠距工作之趨勢及其相關法制。
  - B. 第一節二、遠距工作的類型(三)衛星辦公室之敘述內容(頁 15)，建議參考日本及德國(頁 31、頁 41)衛星辦公室之定義，修改敘述文字。
  - C. 第二節遠距工作發展趨勢與影響(頁 18)，建議修改為遠距工作發展趨勢與對勞動權益之影響，有關內文部分建議如下：
    - (a) 於一、遠距工作的發展與趨勢(頁 18)簡要敘述遠距工作之趨勢後，再列點歸納實施情形。並避免以結論性用語作為各點標題，如(七)遠距工作的實施對女性勞工『相對不利』、(八)遠距工作的實施對生產力的影響『未有定論』等。
    - (b) 一、遠距工作的發展與趨勢(頁 18)第 2 行至第 6 行為

有關日本實施遠距工作之趨勢文字，建議移至第三章第一節。

- (c) (一)遠距工作各國實施比率(頁 19)，內容如係表 1 所述 OECD 2020 年遠距工作能力對封城成效影響評估，建議標題修改為 COVID-19 疫情影響下各國遠距工作實施情形，並於內文敘明其調查名稱及目的。
- (d) 表 4 各國國際勞工動市場實施遠距工作狀況(頁 20)，建議修改為各國於 COVID-19 疫情影響下實施遠距工作之情形。
- (e) 一、遠距工作的發展與趨勢(七)遠距工作的實施對女性勞工相對不利(頁 25)及二、遠距工作對勞動權益的影響(四)性別平等(頁 27)，建議補充完整背景，並修改標題文字。

D.建議第三節標題(頁 28)修改為國際組織勞動權益保障相關規範，有關內文部分建議如下：

- (a) 請補強國際勞工組織、歐盟及 OECD 相關最新研究報告建議。
- (b) 二、歐盟實施遠距工作的框架規範與相關研究(頁 29-頁 30)，查內文係研析歐盟電傳勞動框架協議與第 2019/1158 號指令，建議將框架規範修正為相關規範，並進一步補充指令相關內容，另內文無歐盟對於遠距工作之相關研究，如係遺漏，建議補充相關內容。

(4) 第三章各國遠距工作政策與法規調適

- A.建議第三章標題(頁 31)修改為各國遠距工作發展趨勢與相關法制規範。
- B.第三章(頁 31-頁 73)主要探討的國家除日本及德國外，包含法國，引言文字遺漏法國部分建議修正補充，內文有關關注問題部分，雖各國關注之問題不盡相同，為明確表示該問題為勞動權益相關議題，建議修為遠距工作相關勞動權益議題。

- C. 第一節(頁 31-頁 38)，日本厚生勞動省於 2020 年 12 月 24 日發表/出版有關日本未來電傳勞動之檢討會報告，建議可參考補充納入遠距工作相關法制規範內容；建議有關遠距工作實施狀況部分，建議列點呈現。
  - D. 第二節(頁 39-頁 55) (二)遠距工作定義之內文移至(一)現況之前，並將頁 41 倒數 3 段內文移至現況呈現，其中頁 41 最後 1 行「遠距工作草案的提出『(如下節)』」，於內文未見有關遠距工作草案之研析內容，建議補充或刪除(如下節)；頁 44，(3)與頁 45，(10)內文重複，建議檢視修正；頁 47，3.與頁 48，(3)內文重複，建議檢視修正；有關德國證據法部分(頁 48)，建議修改為勞動條件證據法，並簡要敘述其意義，以瞭解其意涵。
  - E. 第四節(頁 65-頁 69)其他國家關注問題與法規調適，建議修改為其他國家遠距工作相關勞動議題與法制規範；請加強補充美國及英國之研析內容，另英國國家統計局曾針對居家工作辦理 2011 年至 2020 年之研究，建議補充英國之發展趨勢及研析情形。
  - F. 第五節(頁 69-頁 73)建議修改為本章小結，並聚焦各國遠距工作現況、實施要件、法制規範及相關勞動權益議題。
- (5) 第四章我國遠距工作政策與法規調適
- A. 建議第四章標題(頁 74)修改為我國遠距工作發展趨勢與相關法制規範。
  - B. 第二節(頁 75)查我國對電傳勞動之定義係規範於「勞工在事業場所外工作時間指導原則」，該原則僅為行政指導，本節標題應為我國遠距工作之定義。
  - C. 第三節(頁 77-頁 83)建議參酌內文，將標題修改為我國遠距工作勞動法制規範適用之探討。
  - D. 建議將第五章問卷調查(頁 95-頁 160)於第四節提要呈現問卷調查情形，並進行個別分析，再以第五節接續個案訪談之相關內容，歸納實施遠距工作之情形、相關勞動



議題及遭遇之障礙等議題。

- E. 第五節(頁 88-頁 94)，建議修改為第六節小結，並聚焦遠距工作各面向議題及我國目前相關法制規範，以利對應並借鏡二、三章之研析情形，另透過專家學者意見佐證強化或補充研析內容，不宜直接以意見作為內文論述(如頁 93、頁 94，二、遠距工作衍生工具及費用負擔問題及五、遠距工作請求權)。

(6) 第五章問卷調查

- A. 問卷調查結果應屬我國現況部分，建議合併至第四章第四節分析討論。
- B. 第五章第一節一、問卷設計(頁 95-頁 98)宜於附錄呈現。
- C. 第五章第二節(頁 101-頁 160)，問卷結果建議摘錄內文提及之數據項目，其餘表格則移列至附錄，表格如有跨頁情形，請調整於同頁呈現；如問卷結果所述內容係各該項目調查分布情形，建議以圖示呈現，如行職業分布情形、教育程度分布情形等。
- D. 問卷結果之呈現，建議參考主計總處之報告敘述，並應避免以結論性用語作為調查結果之各項標題。如二、勞工面向(頁 133)進行遠距工作以北部女性居多，內文主要敘述問卷調查回應者性別、年齡、教育程度、從事行職業別及擔任職務等基本資料，建議標題調整為進行遠距工作勞工基本資料，另查勞工面向之調查方式為網路問卷調查，並未進行訪談，建議調整內文有關「調查訪談」之文字。

(7) 第六章結論與建議

- A. 建議將遠距工作發展下產生之各項勞動權益面向議題，結合國際相關法制規範、問卷與訪談發現及專家諮詢會議建議，條列式歸納研究發現。另有關家庭工作生活平衡面向支持女性勞動者從事遠距工作、結合國家產業政策推動遠距工作之建議，不易理解，建議補充論述。

B. 建議研究建議應扣合前章節所整理各項勞動法之相關問題，總整國際組織建議、主要國家法制經驗之啟示及我國現況、座談及訪談具體建議，例如工作時間認定、職災認定、社會保險、離線權、請求權、組織工會等問題之因應建議。另請說明製作適法指導手冊與現行發布行政指引之差別及主要意義為何？

3. 其他部分：

(1) 頁 226-頁 229，參考之文獻有韓文文獻，惟內文中未見相關內容，僅於第一章緒論第一節有相關註釋(頁 3)，如係漏未呈現研析情形，建議補充相關內容，如非遺漏，則建議刪除。

(2) 頁 242-頁 263，訪談紀錄部分，建議將受訪者紀錄內容去識別化；部分問項與回應內容無法對應，建議檢視修正，另企業簡介部分如有使用必要，建議注意呈現之一致性。

(三) 廠商回應

1. 專家諮詢意見與深度訪談內容未統整於報告呈現，以及調查分析不夠深入及部分調查結果未於研究本文呈現部分，會再做通盤整理、歸納與強化分析論述。

2. 由研究調查發現，疫情下從事遠距在家工作者，可能多為企業之非核心員工，其更因遠距而無法給付勞務，而較有意願執行遠距工作之勞工，此現象可能影響企業實施遠距工作的意願，因此本研究對創設請求權的研析論述較為保守。

3. 研究中論述較矛盾並且不一致的部分，研究團隊將再強化調查結果分析情形，並結合國際研析基礎，透過研究發現提出政策建議，另再補強英國及法國有關請求權及離線權之研析內容。

4. 有關研究建議將彈性工作地點納入性別工作平等法修法部分，原意係為將請求權納入法制規範中，但考量研究發現雇主與勞工對遠距工作之意願不同，確實需再深入釐清適用的方式、範圍以及相關問題。

5. 有關國內遠距工作相關法制規範之論述及篇幅會再補強，並補充勞動事件法及勞工職業災害保險及保護法之相關探討。

#### 七、主席結論

本案請廠商依各委員審查意見及綜合規劃司意見，於會議翌日起 31 個日曆天內(111 年 1 月 28 日前)修正期末報告內容，並書面送承辦單位再經審查會議通過後，廠商再函送期末報告(含簡報)5 份及燒錄光碟片 5 份予本部，辦理書面驗收；書面驗收通過後，再請廠商來函檢附發票或收據，向本部請領第 3 期款，為契約總價金 50% 款項(總價金：新臺幣 1,465,000 元)，計新臺幣 732,500 元整。

#### 八、散會：下午 4 時 20 分

「遠距工作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析」

委託研究期中報告審查會議簽到冊

一、時間：110年12月28日（星期二）下午2時30分

二、地點：本部11樓1102會議室

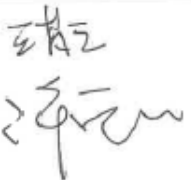
「遠距工作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析」

期中報告審查會議簽到冊

一、時間：110年12月28日（星期二）下午2時30分

二、地點：本部11樓1102會議室

三、主持人：王司長厚誠

簡報單位	簽名處
中華民國勞資關係協進會	

附錄十：期中審查意見修改情形對照表

審查意見	修改情形
(一) 審查委員綜合意見：	
<p>1.建議潤飾文字，避免太過口語化敘述，改善引用資料不一致問題，並調整格式及補充訪談紀錄內容，移除甘特圖，以符合委託研究的基本格式；第二章各國推動經驗之「推動」一詞，有鼓勵推行的意涵，惟各國有關遠距工作之政策，未必是為鼓勵企業實施遠距工作，建議修改用詞。</p>	<p>謝謝委員建議，已調整文字，第二章改以「遠距工作趨勢、影響與規範架構」呈現。並已刪除第一章中研究預期程果與期程，僅留研究目的、方法與架構，並按委員意見，在研究目的條列出可能的勞動權益影響，而「遠距工作」之定義及運用部分，移至第二章第一節分別討論其定義、類型與適用程度（參見 p.13）</p>
<p>2. 第二章各國對於遠距工作勞動權益保障作法，建議建立統一分析架構，從現況（如對遠距工作的定義、實施情形）、法制規範（如勞動條件、職業安全衛生等）的權利義務差異等做歸納，就各國趨勢對所遭遇問題及其因應作為進行概述，再就相關法制及後續成效進行研析，探討我國現行法制規範如工時紀錄、工作與生活平衡等政策是否需要做調適，提出具體政策建議。</p>	<p>謝謝委員建議，已將各國部分統一從現況、問題再到法制規範，以日本及德國、法國為主，再將各國按照議題別的方式整合進來，再於第四章鋪陳我國遠距工作法規調適上所可能面臨的問題，最後於第五章代結論置入各國比較後，可以提供上述問題的參考。</p>
<p>3. 建議以列表方式比較各國現況、相關政策措施、關注重點，以及適合遠距工作的行職業及勞工類型等，以清楚比較各國差異。</p>	<p>謝謝委員建議，第二章第三節效益與評估部分，配合調整為第二節「遠距工作發展趨勢與影響」（p22），其中將各國國際組織，包含 ILO、OECD 及歐盟因應遠距工作趨勢的分析，條列出各國採用比率、從</p>

審查意見	修改情形
	<p>事遠距工作勞動者的特性（包含部分從事、教育程度、特定職類），並將第一章第一節所點出的權益影響，在上列分析後具體於本章第二節之二敘明。最後，在本章第三節處，條列國際勞工組織與歐盟對上述權益影響的規範架構。</p> <p>至於各國部分均按委員意見從現況、問題再到法制規範，改列於第三章（p31-68）</p>
<p>4. 建議以獨立章節分析我國遠距工作發展現況及現行勞動政策與法制，並探討衍生的勞動條件、職業安全衛生及工作生活平衡等面向議題。</p>	<p>謝謝委員指正，已獨立將我國以一章方式呈現，並追加家庭生活工作平衡面向。（參見 p69-80）</p>
<p>5. 建議除關注採用遠距工作造成的勞動權益影響議題外，亦應釐清未採用遠距工作者，其需求及勞動權益的影響。並將因資源有限，發展遠距工作面臨之難題較大之中小企業納入訪談對象。後續解讀時，應留意樣本來源及樣本分布情形。</p>	<p>謝謝委員指正，本次初審後，已追加一百份「未能」從事遠距工作勞動者，另在企業深度訪談時，亦將針對「未能」進行遠距工作的中小企業訪談，樣本分佈與來源在後續分析時，亦會詳加陳述。</p>
<p>6. 建議敘明訪談對象的類型，另問卷設計應呼應報告內容及政策意涵，加強問項及報告分析的關聯性，並釐清疫情前後，受訪對象採用遠距工作的狀況及效益，以及補強未採用遠距工作者，其未採用之原因、勞動權益受影響之</p>	<p>謝謝委員指正，已補充於第五章問卷設計一節（參見 p84），其中明列各問項所代表的意涵，從「遠距工作啟動時間」至「工作家庭生活平衡」等，均與第二章所「遠距工作趨勢、影響與規範架構」所指出的八項趨勢與五項權益影響扣連在一起。另，已按委員意見調整章節，調查部分亦</p>

審查意見	修改情形
內容。	已補充進度，未採用遠距工作的勞工，亦已追加調查。
7. 第三章代結論部分，建議應透過訪談分析現況，評估我國現況問題，並參考國際經驗後，再進行政策建議。	謝謝委員建議，目前訪談部分尚須補充「未能」進行遠距工作的中小企業，是以暫不將未成熟的部分置入，改以從調整後的第三章先將各國部分統一從現況、問題再到法制規範，以日本及德國、法國為主，再將各國按照議題別的方式整合進來，再於第四章鋪陳我國遠距工作法規調適上所可能面臨的問題，最後於第五章代結論置入各國比較後，可以提供上述問題的參考
(二) 綜合規劃司意見	
<p>1. 基本體例：本文有錯漏字，請再檢視與修正。圖表目錄頁，建議文字調整為「表次」及「圖次」，並依此順序排列。</p> <p>(1) 內文標題編號，建議請參考論文 APA 格式，壹、貳、...；一、二、...；(一)、(二) ...；1、2...；(1)、(2)。</p> <p>(2) 參考文獻格式，建議內文相關引註宜使用一致格式，並參考本部「勞動部委託研究計畫作業要點」，有關報告內容、撰寫方式及印製格式之相關規定（本案需求書頁 21）。</p>	<p>(1) 謝謝委員指正，已調整。</p> <p>(2) 謝謝委員指正，已調整。</p>

審查意見	修改情形
<p>(3) 頁 1，表 1 請補充說明為美國聯邦政府。另請釐清「指認」意思。</p> <p>(4) 頁 2，表 2 請調整標題為主要國家可採用遠距工作比率。</p> <p>(5) 頁 3，第 9 行要件 (1) 遠距職場，建議參考第 32 頁用詞，一致調整為例如「遠離雇主職場」。</p> <p>(6) 頁 4，「韓國勞動部」建議參考一般用法調整為「韓國僱用勞動部」。</p> <p>(7) 頁 5，建議將第 2 段遠距工作相關議題條列式陳述。</p> <p>(8) 頁 6，表 3 請補充空白表格之說明或資料，例如 OECD 有無相關政策文件、日本相關法規（例如頁 32 提到遠距工作勞動法）、ILO、歐盟及荷蘭之相關調查。另荷蘭相關規範之譯名與一般「彈性工作法」用法不同，建請參考。</p> <p>(9) 頁 8，「研究構造」與步驟，建議調整文字為「研究架構」。</p> <p>(10) 頁 10，第 4 行，深度「訪訪」，應為「訪談」。</p>	<p>(3) 謝謝委員指正，指認係指聯邦政府部會所指認電傳工作的優點，此處為行文統一，已刪除並移至美國章節。</p> <p>(4) 謝謝委員指正，統一行文，此表已刪除。</p> <p>(5) 謝謝委員指正，已調整。(參見 p.1)</p> <p>(6) 謝謝委員指正，韓國部分為統一行文，已刪除。</p> <p>(7) 謝謝委員指正，本處統一在第二章遠距工作勞動權益影響一節進行條列。</p> <p>(8) 謝謝委員指正，經查 OECD 並無相關政策文件，僅有各會員國的評估分析，至於遠距工作法案為德國所提，亦已於去 (2020) 年 12 月終止，其餘調整部分均參照委員意見。(參見</p>



審查意見	修改情形
<p>(11) 頁 21，註 9，檢附連結已失效，請再檢視。</p> <p>(12) 頁 25，表 7「聯邦政府部會指認採納電傳工作效益一覽」，與頁 1 表 1 重複，請再檢視。</p> <p>(13) 頁 28，最後一段第 2-5 行，進行更多會議等敘述文字，前後文的語意似有重複，請再檢視。</p> <p>(14) 頁 29-30，建議涉及 ILO 建議書部分，調整為「建議書」，而非「建議」。</p> <p>(15) 頁 30，第 5 行，「必較」不明確，應為「比較」。</p> <p>(16) 頁 33，歐盟 2019/1158 號指令中譯名稱似與英文法規標題不一致，建議調整；第二段「歐洲基金」建議調整為「歐盟改善勞動條件及生活條件基金會」。</p> <p>(17) 頁 35，圖 6 勞動市場概況無資料來源，以及表 9 資料來源是否為表 1，請確認出處。另請補充 OECD 相關政策說明。</p> <p>(18) 頁 38，請補充美國電傳工作加強法案之原文名稱。其他法案第一次提及法規時，亦</p>	<p>p.5)</p> <p>(9) 謝謝委員指正，已調整文字。(參見 p12)</p> <p>(10) 謝謝委員指正，已調整文字。(參見 p7)</p> <p>(11) 謝謝委員指正，為統一行文，已刪除。</p> <p>(12) 謝謝委員指正，已刪除頁 1 表 1。</p> <p>(13) 謝謝委員指正，已調整文字。(參見 p25)</p>

審查意見	修改情形
<p>同。亦請補充執行現況及有無配套措施。</p> <p>(19) 頁 50，韓國部分未提到何種法規，亦未說明韓國執行現況及有無配套措施，請再檢視；倒數第 9 行，本規則規定了「000」名員工遠距工作的相關事項，人數是否漏繕，請再檢視。</p> <p>(20) 頁 54，請補充法國有關電傳工作法規，例如是否包括 2012 年 3 月 22 日修正勞動法典內容。</p> <p>(21) 頁 55，請補充說明德國部分為何種法律。</p> <p>(22) 頁 62，倒數第 5 行，是否誤植標題序號 2，請再檢視。</p> <p>(23) 頁 67，第 11 行，德國「經穎」組織法，應為「經營」。</p> <p>(24) 頁 70-71，提及「歐洲遠距工作框架協議」及「歐盟遠距工作框架協議」相關標題文字宜前後文一致，且相關內容可補充至頁 32 歐盟相關文獻資料。</p> <p>(25) 頁 71，第 12 行，共同「參與」權，應為「參與」。</p> <p>(26) 頁 73，(十三) 請確認是否</p>	<p>(14) 謝謝委員指正，已調整文字。(參見 p28-29)</p> <p>(15) 謝謝委員指正，已調整文字。(參見 p28)</p> <p>(16) 謝謝委員指正，已調整文字。(參見 p13.20.23)</p> <p>(17) 謝謝委員指正，圖 6 部分為統一行文已刪除，OECD 部分經查並無相關政策，本研究係以其對各會員國的評估研究為主。</p> <p>(18) 謝謝委員指正，已補充美國電傳工作加強法案原文名稱於第 65 頁。</p>

審查意見	修改情形
<p>為「遠距工作法」草案。請補充德國遠距工作現況相關統計或調查。</p> <p>(27) 頁 83，倒數第 8 行，勞工發生職災「後後」，是否誤繕，請再檢視。</p> <p>(28) 頁 87，倒數第 13 行，「遠距勞動者」用語，宜前後文一致。</p> <p>(29) 頁 91、頁 101，第三章「第二節」「第三節」誤繕章節次序，應為「第一節」、「第二節」。</p> <p>(30) 頁 95-頁 98，最後一段「由於遠距工作可能會影響員工...，至例如，接受數位簽名的公證人（頁 95）。」內文敘述段落文字與頁 93-頁 95 重複，請再檢視。</p> <p>(31) 頁 99，第 10 行，法國和「比利」之間，應為「比利時」。</p> <p>(32) 頁 101，表 13、提升遠距工作生產力的有關政策與制度，建議補充相關說明，並調整表格呈現方式，以便了解原文真意。</p> <p>(33) 頁 102，編號一至三，有關遠距工作的特點與適用職類、正面效益與障礙及調整，相關敘</p>	<p>(19) 謝謝委員指正，韓國部分為統一行文，已刪除。</p> <p>(20) 受到所謂「歐盟電傳勞動框架協議」之影響，法國以 2005 年的職業間協議（accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, ANI）予以採行，該協議首次提及企業針對遠距工作之「集體協議」（accord collectif）。嗣後該協議內容經 2012 年簡化法規及行政程序之立法（loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives）納入勞動法第 L.1222-9 條至第 L.1222-11 條，此後遠距工作者在法國之法律上地位終獲確定。值得注意的是，在法國有關電傳勞動之規定係同時適用於其公私部門。在國會通過 Nr. 2017-1387 相關指令後，最近一次相關在私部門適用之修法在 2018 年</p>

審查意見	修改情形
<p>述文字與頁 15 重複，請再檢視；「四、遠距工作的建議事項」段落，是否漏繕，請再檢視。</p>	<p>(télétravail) 間完成。(參見 p58)</p> <p>(21)目前德國尚未有單獨的制定法 (Gesetz) 規範遠距工作，但是 2016 年德國全國電信與電子產業雇主協會 Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT (V, agv:comunit y) 與全國服務業工會聯合會 Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di) 簽訂法但並不是立法機關訂定的法律。(參見 p58)</p> <p>(22)謝謝委員指正，已調整。(參見 p41)</p> <p>(23)謝謝委員指正，已調整。(參見 p50)</p> <p>(24)有關 European Framework Agreement on Telework 中文翻譯建議全部統一為 歐盟電傳勞動框架協議</p> <p>(25)謝謝委員指正，已調整文字。</p> <p>(26)本人員提供給研究團隊的內容是「歐盟遠距工作的框架協議的職業訓練原則」，標題是「職業訓練」，可能編輯誤繕為「遠距工作法草案」，遠距工作</p>

審查意見	修改情形
	<p>法草案於 2020 年由德國聯邦勞動暨社會保障部提出後，總理辦公室已經於 2020 年很快就決定暫停討論，所以不適合直接當作法源。根據德國勞動與職業研究所（IAB）統計，2020 年有 21% 勞工在家工作。新冠疫情前德國有 15.7% 的勞工採在家的的工作，新冠疫情後，2020 年 8 月後有 24.6，2021 年 2 月達 36.3% 在家工作。資料來源 <a href="https://www.iab-forum.de/homeoffice-in-der-corona-krise-vorbehalte-haben-abgenommen/">https://www.iab-forum.de/homeoffice-in-der-corona-krise-vorbehalte-haben-abgenommen/</a></p> <p>(27) 謝謝委員指正，已調整文字。（參見 p74）</p> <p>(28) 本人係用遠距工作者，編輯將其增加內容，更改為遠距勞動者，尚請編輯統一。</p> <p>(29) 謝謝委員指正，已調整文字。</p> <p>(30) 謝謝委員指正，為統一行文，此段已刪除。</p> <p>(31) 謝謝委員指正，為統一行文，此段已</p>

審查意見	修改情形
	<p>刪除。</p> <p>(32)謝謝委員指正，所指部分因為初步政策建議，研究尚需經過專家學者座談會才會有具體意見提出，已先行刪除。</p> <p>(33)謝謝委員指正，為統一行文，此段已刪除。</p>
<p>2. 內容部分</p> <p>(1) 建議廠商於目次呈現後續章節安排，若尚未完成之章節，內文可用待補的方式呈現，另建議於期末報告新增本報告之摘要，俾利快速掌握本委託研究之全貌。</p> <p>(2) 第一章緒論（頁 1-頁 17）：建議廠商參照委託研究需求書架構，釐清「遠距工作」之定義及運用。</p> <p>(3) 第二章遠距工作與各國推動經驗（頁 18-頁 90）</p> <p>A. 頁 29-頁 90，建議調整章節編排，可依序及分節區分國際組織、主要國家（如美國、日本、德國等），以</p>	<p>2. (1) 謝謝委員指正，已調整。</p> <p>(2) 謝謝委員指正，所指三名詞定義已列於第二章第一節之相關討論。（參見 p13）</p> <p>(3) A 謝謝委員指正，已統一調整各國相關章節安排。（p31-68）</p>

審查意見	修改情形
<p>及其他值得借鏡之參考經驗（如英國等）等3節。</p> <p>B. 頁 29-頁 38，建議補充國際組織整體性有關遠距工作的趨勢發展，勞動權益保障之政策，及相關調適的配套措施等文獻資料，以供參考。</p> <p>C. 頁 38-頁 77，建議說明主要國家相關制度前，簡短補充該國遠距工作制度之背景，如補充美國、日本、德國及歐盟等，實施遠距工作之現況（相關調查或統計），再介紹現行相關法規或政策，且內容宜聚焦遠距工作趨勢、保障勞動權益政策或相關配套措施等。</p> <p>D. 頁 38-頁 77，建議蒐集主要國家文獻資料時（如美國、日本、德國等），應留意內文各國篇幅比重均衡呈現、各主要國家之分析架構一致性，且與其他值得借鏡之參考經驗（如英國等）之分析議題相呼應。</p> <p>E. 頁 82，經查本部職業安全</p>	<p>B. 謝謝委員指正，已統一歸納國際組織之相關分析於第二章第二節，並條列各項趨勢發展。</p> <p>C. 謝謝委員指正，已統一補充各國進行遠距工作之背景介紹。（參見 p31-68）</p> <p>D. 謝謝委員指正，已統一以現況及法規調適等分類方式，進行各國分析。（參見 p35-69）</p> <p>E. 謝謝委員指正，已補充於第 74-77 頁。</p>

審查意見	修改情形
<p>衛生署訂有「居家工作職業安全衛生參考指引」，有關職業安全衛生保護法令章節，建議可納入報告分析。</p> <p>F. 頁 77-頁 90，建議將「八、我國」部分，獨立一章呈現，並可參考第一次專家學者諮詢會議意見，探討遠距工作之新興議題，如請求權、離線權、勞工隱私權及勞工心理健康等議題，以利與問卷調查結果，進行整體性分析。</p> <p>(4) 第三章代結論與研究進度 (頁 91-頁 102)</p> <p>A. 頁 91-頁 100，有關第三章代結論與研究進度內文部分，除內文提及整體性政策建議方向外，建議廠商宜待有完整的內容時，如我國遠距工作現況、國際經驗、個案訪談、問卷調查及專家諮詢會建議等資料後，並經整體性綜合分析後再一併呈現。</p> <p>B. 頁 101-頁 102，請團隊補充說明，本案深度訪談及問卷調查最新進度，相關內</p>	<p>F. 謝謝委員指正，已獨立將我國以一章方式呈現 (參見 p69-80)</p> <p>(4) A. 謝謝委員指正，所指部分因為初步政策建議，研究尚需經過專家學者座談會才會有具體意見提出，已先行刪除。</p> <p>B. 謝謝委員指正，所指部分已修正並列出未來章節安排於第 84-89 頁</p>



審查意見	修改情形
容應併入後續章節之，以了解企業編排及勞工使用遠距工作的概況。	
(三) 徐委員婉寧書面意見 (如會議記錄附件)	
1. 蒐集及研析國際組織 (如 ILO、歐盟、OECD) 及先進國家 (如美國、德國、日本) 因應遠距工作趨勢，保障勞動權益之政策、調適相關勞動法制之配套措施及執行情形	謝謝委員指正，研究已於第 81 頁製表進行比較分析，擬於專家學者座談會提出具體意見。
2. 檢視我國遠距工作發展現況及衍生的勞動條件、職業安全衛生、勞動檢查及工作生活平衡等面向議題，並檢討現行勞動政策與法制	謝謝委員指正，已補充於第 74-77 頁。
3. 辦理問卷調查以瞭解勞工與企業運用遠距工作之現況、意願及相關建議；並辦理企業質性訪談 (至少 5 例個案)，以深入瞭解運用遠距工作之相關作法、實施條件、優缺點及障礙等	謝謝委員指正，所指部分已修正並列出未來章節安排於第 84-89 頁。

附錄十一：期中修正報告審查意見修改情形對照表

委員審查意見	團隊回覆
<p>1. 第二章第三節目前僅簡單列出 ILO 的建議規範與歐盟框架規範，建議後續可以就這些規範的內容與實際影響做更詳細與深入的分析。另，頁 29 最後一段第一行提到「實證資料顯示」，卻未說明是何種實證資料，也未列出參考文獻。</p> <p>2. 第三章各節的體例與鋪陳架構已參照期中審查意見修改，惟內容部分可以持續補強。另，建議增加一節「本章小結」，將表 7 移至該節，並增加說明各國的經驗對我國之啟示。</p> <p>3. 初步結論部分以各國法規之內容與比較為主，但表 7 與頁 87-88 頁的各點似乎並無主要關聯。各國法規目前的現況與我國法規的異同，在原則與細部討論上均需再強化。而 87-88 頁的結論應更有結構地呼應表 7 的分析。</p> <p>4. 德國部分應比照日、法，以及我國，增加工作時間管控的討論，亦即如審查意見所示，應建立統一的分析架構，針對重要的問題如工時、職安等應就各國的法制皆進行檢討。</p>	<p>1. 謝謝委員建議，後續擬以此規範內容對照我國調查結果，進行專家學者座談，俾便形成更為具體的政策建議。另，實證資料部分已補上出處。 修改頁數:P29</p> <p>2. 謝謝委員建議，已配合調整至第三章第五節，內容部分將在專家學者座談後，瞭解各國實際狀況再予以修正。 修改頁數:P68-71</p> <p>3. 謝謝委員建議，已配合修正 修改頁數:P70</p> <p>4. 謝謝委員建議，已配合修正。</p>
<p>1. 目前第四章的內容過於簡略，應該</p>	<p>1. 謝謝委員建議，此章仍待後續調查與</p>

委員審查意見	團隊回覆
<p>是尚未完成之故。若是如此，建議可以在報告中註明「未完待續」。</p> <p>2. 司法院釋字 807 號解釋已宣告勞動基準法第 49 條第 1 項規定，限制女性勞工於夜間工作，違反憲法第 7 條保障性別平等之意旨，應自本解釋公布之日起失其效力，而修正後期中報告仍於頁 78 中提及，應修改。</p>	<p>企業深度訪談補充，已註記「未完待續」</p> <p>修改頁數:P82</p> <p>2. 謝謝委員建議，已移除此部分討論</p>
<p>1. 頁 10 問卷調查對象仍僅列出有遠距工作經驗之勞工，後來增加調查之沒有遠距工作經驗勞工部分並未納入。</p> <p>2. 頁 11 說明對廠商的調查樣本有二種不同母體來源，而有些廠商可能會重複出現在這二種不同來源，故建議要確認所分析的調查樣本無重複現象。</p> <p>3. 目前在報告中未見引述任何訪談發現，建議後續完成深度訪談與問卷調查之後，必須將訪談與調查結果納入報告中，以充實本章的內容與增加篇幅。</p> <p>4. 而本研究實際上已進行了質性訪談，應由質性訪談中分析相關資訊</p>	<p>1. 謝謝委員建議，已擬妥「沒有遠距工作經驗勞工」之問卷，並已請專家學者檢視，待通過後即補訪 100 位受訪者。</p> <p>2. 謝謝委員建議，已確認此部分資料無誤</p> <p>3. 謝謝委員建議，訪談與調查未來均會納入第四章我國部分分析中。</p> <p>修改頁數:P82</p> <p>4. 謝謝委員建議，由於訪談係以「已進</p>

委員審查意見	團隊回覆
<p>與我國目前法規進行比對，了解目前業界所提之限制或了解業界是否對法規的適用不夠清楚；而這部分也應如同原先規劃，訪談更多大量且長期運用遠距工作的外商公司，以了解其在實務上的真實議題。本研究僅訪談本次在疫情間短暫進行遠距的公司，這些公司應是在降二級後多數均不再大幅且長期進行遠距，因此這些訪談極可能無法使委託單位了解，若有公司要長期大幅的進行遠距工作時,他們可能產生的問題或顧慮。因此質性訪談應至少訪談二至三家以長期遠距為工作設計標的且已實際進行一段期間的公司,如此才可能蒐集到更符合委託單位原先的研究目的。</p> <p>5. 問卷調查部分，雖然有依審查意見加訪「沒有遠距工作經驗者」，但問卷內容卻遺漏受訪者的勞動權益是否因為無法遠距工作而受到影響，包括平時是否會因此而必須請假或無法處理家中急事、疫情期間是否因此而必須減班休息，甚至被解僱失業等。</p>	<p>行」遠距工作企業，尚須補訪未能進行者，後續亦將配合補訪準備長期進行遠距工作者:</p> <p>5.謝謝委員建議，已配合調整問項，並送專家學者檢視中</p>
<b>其他審查意見</b>	
<p>1. 頁 5 所列五點應屬本計畫工作項目，而非研究目的或預期目標。</p> <p>2. 「遠距工作」之定義及運用，雖已</p>	<p>1.謝謝委員建議，已修正文字</p> <p>2.謝謝委員建議，已於背景中補上遠距工作定義:</p>

委員審查意見	團隊回覆
<p>列於第二章第一節之相關討論，但仍應於緒論時言明本研究所稱之「遠距工作」之定義。</p> <p>3. 第二章第二節節名為「遠距工作發展趨勢與影響」，但目前的內容並未觸及「發展趨勢」，而且所引用的統計數大都是單一年份。建議後續修改方向為先分析在疫情發生之前的發展趨勢，在分析疫情發生後原本的發展趨勢是否有所改變。</p>	<p>3. 謝謝委員建議，已補充趨勢於第 17 頁。</p>

「遠距工作趨勢與勞動權益保障之國際經驗研析」委託研究

其他修正建議	
<p>1. 建議目次中附錄二至五納入參考文獻或資料，並將「深度訪談企業代表及勞工代表勞工代碼對照表」移至「期中報告會議紀錄及審查意見修改情形對照表」前；表 3 建議將「能夠」修正為「適用」，圖 4 建議修正為「各國際勞工動市場狀況」，並刪除（第二波）之文字。</p> <p>2. 建議避免太過口語化敘述文字，並再檢視、改善格式（包含序號、排版及引用資料不一致）問題，另建議注意所引述資料（如引用之內容、調查名稱、相關法規、指令，如頁 24 國際電信聯盟數據敘述、頁 50 Nr. 2017-1387 相關內容、頁 65 2020 年 4 月之調查名稱等）之敘述完整性及正確性，及附錄、表、圖序號完整呈現（如頁 7、22、35 等）。</p> <p>3. 建議頁 2 第二段第四行 COVID-19 後補</p>	<p>1.. 謝謝指教，已按審查意見修正。</p> <p>2. 謝謝委員建議，均已調整文字</p> <p>3. 謝謝指教，已按審查意見修正。</p>

其他修正建議	
<p>(COVID-19)，並將後續文章提及之 COVID-19 一詞以 COVID-19 代替，以表示為 2019 年所爆發之疫情影響。</p> <p>4. 有關全文數據若以占比 (%) 呈現，應為比率，建議統一修正。</p> <p>5. 全文有關勞工、勞動者、員工、勞工之用詞，建議檢視並依據所敘述之族群範圍調整一致性用詞，另「受僱者」部分，建議「雇」均修正為「僱」。</p> <p>6. 頁 4 倒數第 3 行「本研究整理各國遠距工作法制(如表 1)…」，惟第三章各國遠距工作政策與法規調適係以日本、德國、法國為主要敘述國家，以美國、英國為其他國家，與表 1 呈現資料不符，建議再檢視內文引用之國家調整表 1，並將表 1 移至第三章呈現，另第三章引言部分亦應作一致性調整。</p> <p>7. 頁 11，請依據期中審查會議紀錄「建議釐清未採用遠距工作者，其需求及勞動權益的影響」，於勞工調查補充，如尚無法提供，請敘明尚待補充調查或未完待續。</p> <p>8. 頁 12 研究架構部分請補充說明文字。</p> <p>9. 頁 15 內文「發現有 37% 的職業類別可以在遠端提供勞務」於第 4 行及倒數第 4 行重複呈現，建議修改。</p> <p>10. 頁 24 一、(七) 及頁 27 二、(四)，建議宜以據性別平等之觀點敘述相關內容，另頁 24 (七) 建議調整文字，敘明為疫</p>	<p>4. 謝謝委員建議，均已改為比率。</p> <p>5. 謝謝委員建議，均已調整成勞工</p> <p>6. 謝謝委員建議，已修正表一，文字部分亦已調整</p> <p>7. 謝謝委員建議，已擬妥此部分問卷，待專家學者審視後即會進行</p> <p>8. 謝謝委員指正，已補充於第 11 頁。</p> <p>9. 謝謝指教，已按審查意見修正。</p> <p>10. 謝謝委員指正，已調整為性別平等，並修正文字</p> <p>11 謝謝委員指正，後續擬再配合修正</p>

其他修正建議	
<p>情影響下之情形。</p> <p>11.頁 40 一、(二) 第一段倒數兩行「年由德國聯邦勞動暨社會保障部提出後，總理辦公室已經於 2020 年很快就決定暫停討論，所以目前德國對於遠距工作尚未有單獨立法。」，惟查德國於 2021 年 1 月 14 日擬有新版 (2.0) 草案，建議再做確認。</p>	

附錄十二：期末報告審查意見修改情形對照表

審查意見	修改情形
(一)評審委員綜合意見	
<p>1.建議調整報告格式及論述前後不一致等問題，並加強分析深度及注意引用文獻之年份，另有關期中審查意見深入分析國際規範或框架、分析各國法規與我國規範之異同等建議，期末報告仍未呈現相關內容，建議改善，並應於修正對照表清楚說明參考審查意見修改之情形。</p>	<p>謝謝委員建議，研究格式已全部調整，考量研究團隊以法律學者為主，因而從原本的 APA 格式調整為文下註。國際規範框架分析於第二章第四節小結 (p.33-35)，各國法規與我國異同置於第三章第五節小結 (p.77-83)，再於第五章根據調查發現與各國規範，提出政策建議於第二節(P.146-150)。</p>
<p>2.建議補充英國及法國遠距工作趨勢及其為保障勞動權益之相關作為，並注意各國推動遠距工作之背景，如日本 2019 年以前係為節省通勤時間而推動遠距工作，近期才係因應促進女性就業積極推動。</p>	<p>謝謝委員建議，研究補充法國實證研究於 p.67-69，英國補充最新之遠距工作變革，將由請求權轉而為既有權益之公共諮詢於 p.73-77，日本部分文字亦已修正於 p.17</p>
<p>3.鑑於 109 年實施之勞動事件法明定工時推定之相關規範，111 年即將實施之勞工職業災害保險及保護法對於我國職業災害救濟制度亦有變動，建議納入我國遠距工作勞動權益相關法制規範之探討。</p>	<p>謝謝委員建議，研究已補充職業災害保險及保護法於 p.92，勞動事件法所涉為第 38 條之工時推定，已補充於 p.90</p>
<p>4.建議清楚說明問卷調查之抽樣架構，以瞭解樣本之來源；另調查結果不應僅論述統計數據及呈現相關表件，應深入分析論述調查結果的可能原因，如企業與未</p>	<p>補充母體結構表於 p104 及樣本配置表 p106</p>



審查意見	修改情形
<p>執行遠距工作勞工未來執行遠距工作意願落差的可能因素、薪資所得高及青壯年更有意願執行遠距工作之因素等。</p>	
<p>5.有關文獻分析結果與我國調查結果不一致之情形，如我國實施遠距工作較多之行職業與國外發現不同，以及報告中呈現許多遠距工作之優缺點，惟問卷調查發現我國執行意願偏低等，建議應注意調查結果、國際研析及研究建議之間的矛盾性與落差情形，並探討可能成因為何。</p>	<p>謝謝委員建議，研究在調查發現教育程度部分，以大學畢業為主，研究所次之，兩者合佔超過九成五，比例較歐盟會員國遠距工作者六成以上為高等教育程度以上更高，或與我國具有高教以上學歷者比例較高，及遠距工作適用職類偏向僅能由高教育程度者擔任有關，如 p.139；遠距工作者中，核心工時與協同工時變動均以相同者最多，亦未如芝加哥大學學者 Gibbs 等人所預測協同工時將因會議增加而變長，如 p.141。另，我國企業與勞工調查兩者對同一事項觀點亦有差距，包含工作用具負擔及延長工時，勞工端的調查結果或許更能反映我國管理者在遠距工作上的作法，此與各國結果相近，亦即遠距工作重視的是成果而不是實際花費在工作上的時間，然兩者的落差可能會是未來爭議點，如 p.142</p>
<p>6.建議明確指出何種特徵、類別之行職業適合實施遠距工作，並清楚定義報告中的敘述用詞，如何謂核心與非核心人員，以及界定遠距工作之範圍；另建議補強我國實施遠距工作之困難及其原因分析、實施遠距工作可能的影響，如薪資是否有可能減少之結果及論述，且分析論述時，應注意研究分析及調查之限制。</p>	<p>謝謝委員建議，為更清楚研究所指涉的範圍，已排除「核心/非核心」的分類方式，改以人力資源調查所採用的職類別，適用職位以事務支援人員最多，其次為主管及經理人員，再其次為專業人員，遠距工作主要作為支援與決策功能，如 p.140。而從調查結果發現，遠距工作執行出現障礙者，以難以評估遠距工作員工的工作效率最多，無法掌握遠距工作員工的工作時間次之，難以控管</p>

審查意見	修改情形
	<p>資訊安全再次之，由於工作效率的評估係建立在工時掌握程度之上，前兩個因素實彼此相關，如 p.145。至於研究限制，在於無法區隔出防疫考量對於企業及勞動者採用遠距工作影響。儘管能以企業或勞動者遠距工作實施時間，推測防疫對採取遠距工作的影響，但無法確認此一改變是否為臨時性措施，抑或是持續性的員工福利，做為彈性工作的家庭工作生活平衡選項。儘管調查發現遠距工作為員工福利措施的企業佔 48.6%，其中相當比例企業持續都有採行遠距，然受調查的多數企業（79.4%）亦指出在防疫結束後，即不希望再採取遠距工作，願意繼續執行遠距的企業亦多是為配合防疫措施，此間顯有矛盾之處，需要進一步瞭解企業端對於遠距工作的接受程度，如 p. 145</p>
<p>7.建議提出有關跨部會之政策建議及可實施遠距工作之產業時，需謹慎瞭解相關部會之立場態度及產業背景，再提出相關建議；另因我國企業實施遠距工作時間過短，且大多為因應疫情影響之措施，可能難以做為建議背景，建議綜合考量國際經驗及國內現況，再提出相關法制建議。</p>	<p>謝謝委員建議，研究已修正政策建議，將涉及跨部會部分先予以移除，並考量無法區隔防疫考量此一限制因素，研究分為短期與中長期建議，短期為無論是否存在防疫考量，都需要在法規上調整部分，中長期為遠距工作若成為推動方向，有何種策略可以採用，如 p.146。</p>
<p>8.建議於文獻分析、調查結果探討及結論建議時，應以性別平權之觀點進行分析論述，以避免僅支持女性勞動者從事遠距工作，及加強其家庭照顧負擔角色之情勢。</p>	<p>謝謝委員建議，由於調查結果性別因素並不顯著，且勞動者面向調查為立意抽樣，並不具備隨機性，因而移除此部分論述。</p>

審查意見	修改情形
<p>9.本案係期望以遠距工作之國際經驗作為基礎，瞭解各國執行遠距工作之發展趨勢，及其如何處理遠距工作產生之勞動權益保障問題，再探討我國未來執行遠距工作之趨勢及可能遭遇之問題，最後結合國際經驗及研究發現提出政策建議，建議緊密扣合國際組織及各國遠距工作趨勢、勞動權益議題及相關法制等文獻之研析內容與調查發現，進一步分析論述深度訪談及專家諮詢意見所獲得的資訊，再據以提出結論建議，並應注意本文敘述前後不一致之情形。</p>	<p>謝謝委員意見，研究已調整結構，並整合國際組織、各國政策與相關文獻發現，再整理我國調查結果，最後於建議部分參照專家學者看法，提出政策建議。</p>
<p>(二) 綜合規劃司意見</p>	
<p>1.基本體例部分：本文有錯漏字、贅字、格式不一致、口語化用詞及慣用語，請再檢視與修正。</p> <p>(1) 整體及格式問題</p> <p>A.書面報告應有書背，另為快速掌握本委託研究之全貌，正文之前請新增摘要。</p> <p>B.目次、表次及圖次字體及大小，請調整與本文一致。</p> <p>C.附錄十：「期中審查意見修改情形對照表」，請修正為「期中修正報告審查意見修改情形對照表」，並將表格格式調整與附錄九一致。</p>	<p>(1)A. 謝謝委員建議，已新增書背、摘要。</p> <p>B. 謝謝委員建議，字體皆調為 14。</p> <p>C. 謝謝委員建議，已調整於 p323。</p>

審查意見	修改情形
<p>D.參考文獻格式，建議內文相關引註宜使用一致格式，並參考本部「勞動部委託研究計畫作業要點」，有關報告內容、撰寫方式及印製格式之相關規定，研究報告之註釋應採夾註註明出處，格式為（作者,西元紀年：頁碼），如頁 1、頁 4、頁 29、頁 39-41 等。</p> <p>E.段落格式及內文第一行未縮排部分請調成一致格式，如頁 11、頁 28、頁 30、頁 54、頁 70、頁 77、頁 93、頁 94、頁 101、頁 114、頁 116、頁 120、頁 128、頁 130、頁 158-頁 165。</p> <p>F.頁 23，圖 4 各國勞動市場狀況請補充資料來源，以使格式一致，並建議將標題修改為實施遠距工作與教育程度分布情形，另請以中文呈現重新製圖。</p> <p>G.頁 35，圖 5 請將標題移至圖片下方，以使格式一致，並建議將標題修改為日本暫離時間安排，另請以中文呈現重新製圖。</p> <p>H.頁 36，7.第 1 行「勞動基準法第三十四條第二款規定」，條文條號請修改為阿拉伯數字。</p>	<p>D.已調整全部文獻格式，從 APA 改為文下註。</p> <p>E.謝謝委員，已修正。</p> <p>F.加上中文地點 p.22。</p> <p>G.已重新製圖，如 p.40。</p> <p>H.調整於 p41。</p>

審查意見	修改情形
<p>I. 頁 54，1. 第 3 行註釋編號『55』格式未上標，請調整。</p> <p>J. 頁 80，第 2 段「制訂的『職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引』」，建議移除底線。</p> <p>K. 頁 101-頁 156，第五章第二節表格單位格式請調整一致格式，如表 10、表 13、表 16、表 19、表 21、表 22、表 28-表 32、表 34、表 35、表 37。</p> <p>L. 頁 242-頁 263，附錄二、三訪談紀錄格式不一致，請檢視調整。</p> <p>M. 頁 326-328，附錄六訪談個案代碼對照表，建議刪除。</p>	<p>I. 謝謝委員，已修正。</p> <p>J. 調整於 P.93。</p> <p>K. 謝謝委員，已調整。</p> <p>L. 謝謝委員，已調整。</p> <p>M. 已刪除</p>
<p>(2) 錯漏字及贅字問題</p> <p>A. 頁 18，第二節第 1 行「特別是改變『了』工作安排及……首先，資通訊科技發展改變『了』…」及一、遠距工作的發展趨勢第二段第 1 行「大幅改變『了』…」，贅字建議刪除。</p> <p>B. 頁 18，一、第 4 行「比率只有『16.2』，『前年(2019)』年調查時亦只有緩步進展至『20.2』…，『今年』…所公布『去年(2020)』…倍數成長至</p>	<p>(2)A 謝謝委員，已調整於 P.17。</p> <p>B. 謝謝委員，調整於 P.17。</p>

審查意見	修改情形
<p>『47.5』...」，數值部分請加%，今年、去年及前年部分，請以年份呈現。</p> <p>C.頁 31，(二)第 2 行「定義『為是指』使用資訊和通訊技術...」，建議修改為「定義為使用資訊和通訊技術...」。</p> <p>D.頁 32，(二)最後 1 段倒數第 3 行「『實時』後企業負擔增減」，應為實施，請檢視修正。</p> <p>E.頁 36，6.第 1 行「裁量勞動制係因勞工工作性質執行明顯需『由用』事業單位自行決定」，是否誤繕，請檢視修正。</p> <p>F.頁 37，(1)第 1 行「遠距工作『長工作工作』的原因之一是工作指示和報告是在下班後、節假日...」，是否誤繕，請檢視修正。</p> <p>G.頁 40，(二)第 1 段第 2 行「除了『固定在固定』場所的工作型態外」，及倒數第 3 行「『雖然雖然』遠距工作法草案於 2020 年...提出後，請檢視修正贅字。</p> <p>H.頁 54，1.第 1 行「勞工代表會『若』對遠距工作有共同參與權，但必須是該遠距工作...」，</p>	<p>C. 謝謝委員，已調整於 P.36。</p> <p>D. 調整為實施後企業負擔增減，P.37。</p> <p>E. 裁量勞動制係因勞工工作性質執行明顯需由企業自行決定，調整於 P.41。</p> <p>F.調整於 P.42，遠距工作長工作的原因之一是工作指示和報告是在下班後、節假日或午夜通過電子郵件發送的。</p> <p>G.除了在固定場所的工作型態外，遠距辦公或在家辦公越來越多...，雖然遠距工作法草案於 2020 年由德國聯邦勞動暨社會保障部提出後..(調整於 P.44)。</p> <p>H. 勞工代表對遠距工作有共同參與權 (Mitwirkungsrechte)，但必須是該遠距工作是基於勞動關係或家內勞動關係。</p>

審查意見	修改情形
<p>是否誤繕，請檢視修正。</p> <p>I. 頁 54，2. 標題「社會事項『共同決權』」，應為「社會事項『共同決定權』」。</p> <p>J. 頁 65，一、第 1 行「遠距工作成為重要選項，『不過，』...」，贅字部分建議檢視修正。</p>	<p>(調整於 P.57)</p> <p>I. 社會事項的共同決定權(調整於 P.58)</p> <p>J. 新冠肺炎的爆發讓能夠維持實體距離的遠距工作成為重要選項，在此之前其實實施相對有限。(調整於 P.69)</p>
<p>(3) 標點符號問題</p> <p>A. 頁 25，(八)第 2 行「遠距工作型態可能降低生產力『。』」，是否誤繕，請檢視修正。</p> <p>B. 頁 41，3. 「遠距辦公中心『，』遠距工作村『，』衛星辦公室『，』鄰居辦公室」，『，』建議修改為『、』。</p> <p>C. 頁 46-頁 48、頁 51、頁 52，段落間出現空格部分，建議檢視修正。</p> <p>D. 頁 67，1. 機關資訊與系統的存取控制...5. 防護電傳工作所透過的無線及資通連線，遺漏「。」，建議檢視修正。</p> <p>E. 頁 86，七、第 3 行「以利業務遂行(參見附錄七)『。』」，是否誤繕，及最後 1 行末，遺漏「。」，請檢視修正。</p>	<p>(3)A. 謝謝委員，調整於 P.24 (八)第二行就短期而言，遠距工作型態可能會降低生產力。</p> <p>B. 謝謝委員，已修正於 P.45 3. 遠距辦公中心、遠距工作村、衛星辦公室、鄰居辦公室..。</p> <p>C. 謝謝委員，已修正。</p> <p>D. 謝謝委員，已調整於 P.71。 5. 防護電傳工作所透過的無線及資通連線。</p> <p>E. 謝謝委員，已調整於 P.98 (五) 遠距工作員工多自行準備工作用具第三行以利業務遂行(參見附錄六)。</p>

審查意見	修改情形
<p>F.頁 94，五、最後 1 行「你都還沒有到公司怎麼退避（第二次焦點座談）」，遺漏「。」，建議檢視修正。</p> <p>G.頁 111，「表 14、『、』」，請刪除多餘標點符號『、』。</p> <p>H.頁 161，(一)最後 1 行『「2010 年電傳工作加強法案即為其例。」』，遺漏『』』，請檢視修正。</p>	<p>F.已將專家學者意見彙整於第五章第二節敘述(P.146-151)。</p> <p>G.謝謝委員，已刪除。</p> <p>已修正於 P.33 一、第三行。</p>
<p>(4) 口語化用語或慣用語問題</p> <p>A.有關『企業及事業單位』、『遠距及遠端』、『受僱者及勞工』等用詞，建議統一修改為一致性用詞。</p> <p>B.頁 13，一、第 2 段第 2 行「概念圖可以『給我們對於』上述分類更為清晰的概念」，口語化用詞建議修改為「概念圖可以使上述分類更為清晰」。</p> <p>C.頁 15，三、第 1 行「『基本上，不是』所有『的』工作都適合以遠距的型態執行。」，口語化用詞及贅字建議修改為「並非所有工作都適合以遠距的型態執行」；倒數第 3 行「教育培訓、法律和商業等工作『是那些』適合</p>	<p>(4)A.皆已改為企業、遠距、勞工</p> <p>B.修正於 P.13 第四行，為遠距工作所架構起的概念圖可以使上述分類更為清晰。</p> <p>C.修正於 P.15 三、第九行，其中教育培訓、法律和商業等工作為適合在家工作的職業。</p>



審查意見	修改情形
<p>在家工作的職業」，口語化用詞建議修改為「教育培訓、法律和商業等工作為適合在家工作的職業」。</p> <p>D.頁 20，第 1 行「國勞組織(2017)的調查」應為國際勞工組織或 ILO，建議檢視內文有關國際勞工組織部分，調整用詞一致。</p> <p>E.頁 24，第 2 行後段「網路使用率則超過『了』95%，『此一』數位落差可能是『阻止』遠距工作的重要因素」，建議修改為「網路使用率則超過 95%，數位落差可能是影響遠距工作的重要因素」，有關內文中使用『此一』一詞部分，亦建議統一修飾刪除(如頁 26、28、32)。</p> <p>F.頁 24，(六)第 4 行「所得分配最高的四分之一的勞工遠距(或在家)工作的人數...高所得收入勞工閒置的可能性較小...處於所得收入分破最低的人從事遠距(或在家)工作的人數較少」；頁 25，(八)最後 1 行「遠距工作一個明確的證據是...成為缺乏效率的證明」；頁 38，9.第 1 段及 10.第 1 段等語意不順之敘述，請檢視修正。</p>	<p>D.全文國勞組織一詞皆以修整成國際勞工組織。</p> <p>E.謝謝委員，已刪除此一的敘述。</p> <p>F.謝謝委員，已修正。</p>

審查意見	修改情形
<p>G.頁 29，二、第 1 行「資通訊科技如何影響工作內容，及勞工如何執行職務『之上持續』是歐盟執委會的政策重心」，是否誤繕，請檢視修正。</p>	<p>G.已修正於 P.27 二、第一行。</p>
<p>H.頁 31，第三章第 1 行起「透過跨國家或跨企業...，『可以讓我們』進一步瞭解推動遠距工作『時在』跨國...。本『節』...」，建議修改為「透過跨國家或跨企業...，可進一步瞭解推動遠距工作時，在跨國...。本章...」。</p>	<p>H.此段已刪除。</p>
<p>I.頁 32，(二)第 1 段倒數 3 行日文漢字直翻部分；頁 34(一)第 3 行「労働」安全衛生法及 1.「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」，頁 70 表 6 日本法規名稱未翻譯及轉換用詞部分，建議修改為中文描述。</p>	<p>I.謝謝委員，已調整於 P.39 及 P.79 頁表 6:遠距工作仍須遵守勞動基準法、最低賃金法、勞動安全衛生法及勞動者災害補償保險法。</p>
<p>J.頁 40，(二)倒數第 3 行「遠距工作法草案於 2020 年...提出後，總理辦公室已於『2020』年『很快就』決定暫停討論」，年份部分建議修改為同年，並請檢視修正口語化用詞。</p>	<p>J.調整於 P.44，二、第八行遠距工作法草案於 2020 年由德國聯邦勞動暨社會保障部提出後，總理辦公室已經於同年決定暫停討論，</p>
<p>K.頁 39-頁 55，內文中人稱代名詞他、我們等，建議檢視修正。</p>	<p>K.謝謝委員，已修正。 L 全文皆已改為受調查者</p>

審查意見	修改情形
<p>L. 頁 58，第 2 段中之「受調者」，建議修改為「受調查者」。</p> <p>M. 頁 59，最後 1 行「並未落在『此一』定義的『射程』範圍」，『此一』部分請同前述建議修正刪除，『射程』是否誤繕，請檢視修正。</p> <p>N. 頁 77，一、第 1 行「『勞基法』『並沒有』就工作時間認定標準做出定義...」，勞基法部分建議修正為勞動基準法，若後續內文欲以簡稱呈現，請敘明以下簡稱勞基法，另口語化用詞建議檢視修正。</p> <p>O. 頁 88，九、「遠距工作改變管理制度『並』因公司類型『(國籍/外商)』有所差異」，『(國籍/外商)』建議修正為『我國企業或外商』，另贅字部分建議修正。</p> <p>P. 頁 93，二、第 2 行「應由雇主負擔的費用如果由勞工負擔是『工作規則』決定要記載在『工作規則』...電傳勞動所增加的費用如果勞工『去負擔覺得不公平的話』...雇主『是不是』應該在一開始就寫清楚。『。』」，口語化用語、贅字及標點符號，建議</p>	<p>M. 謝謝委員，已修正於 P.63 第二行。</p> <p>N. 除訪談紀錄照打勞基法，文獻內的勞基法皆已改為勞動基準法</p> <p>O. 謝謝委員，已修正成本國企業與外商的差異(P.99)。</p> <p>P. 謝謝委員，口語化的專家學者建議敘述皆已彙整進第五章作參考。</p>

審查意見	修改情形
檢視修正。	
<p>2. 內容部分：</p> <p>(1) 整體建議</p> <p>本報告各章節內容前後連結度不高，並且不利閱讀，建議廠商可進一步補充相關內容，以利銜接；另加強文獻分析、深度訪談、問卷調查及專家諮詢意見之關聯性，以做為我國因應彈性工作安排、工作與生活平衡需求及疫情調整等情形下，相關勞動政策規劃之參考，並一致性的呈現各章節分析情形，另透過小結體現章節重點，最後結合研究發現，提出保障遠距工作勞動權益之政策與法制建議。</p>	<p>2.</p> <p>(1) 謝謝委員建議，已補充內容及修正文字，並強化以各章小結方式銜接。</p>
<p>(2) 第一章緒論</p> <p>A. 第一章第一節表 1 各國遠距工作法制及調查摘要(頁 5)，建議修改為國際遠距工作法制及相關調查，建議補充英國之相關法制規範及調查。另本文中除表 1 呈現之調查外，亦引用其他調查如「平成 27 年通信利用動向調查」(頁 18)、「英國統計局資料(頁</p>	<p>(2)</p> <p>A. 謝謝委員建議，已調整於 P.2</p>

審查意見	修改情形
<p>18)」、「歐盟改善勞動條件及收活條件基金會與國際勞工組織(2017)的調查(頁 20)」等，建議補充，本文中提及有關調查部分，宜以完整調查名稱呈現。</p> <p>B.第一章第二節一、研究方法(頁 7-頁 11)，建議簡要敘述所採研究方法之目的，再敘述所採研究方法之執行情形，並將訪談及問卷調查對象修正為實際訪談及調查人數，訪談提綱部分建議於附錄呈現。</p> <p>C.第一章第二節二、研究架構(頁 11-頁 12)，應呈整體架構安排，建議簡要敘述整體研究之研究脈絡，再呈現架構圖，不宜呈現『提出研究發現』之文字。</p>	<p>B.謝謝委員，修正於 P.5-9</p> <p>C.謝謝委員，修正於 P.10-11</p>
<p>(3) 第二章遠距工作趨勢、影響與規範架構</p> <p>A.建議第二章標題(頁 13)修改為遠距工作趨勢及國際組織之相關法制規範，以表示本章主要係以國際組織之角度，研析遠距工作之趨勢及其相關法制。</p> <p>B.第一節二、遠距工作的類型(三)衛星辦公室之敘述內容(頁 15)，建議參考日本及德國(頁 31、頁 41)衛星辦公室之定義，修改敘述文字。</p>	<p>(3)A.謝謝委員，修正於 P.12。</p> <p>B. 謝謝委員，已修正。</p>

審查意見	修改情形
<p>C.第二節遠距工作發展趨勢與影響(頁 18)，建議修改為遠距工作發展趨勢與對勞動權益之影響，有關內文部分建議如下：</p> <p>(a) 於一、遠距工作的發展與趨勢(頁 18)簡要敘述遠距工作之趨勢後，再列點歸納實施情形。並避免以結論性用語作為各點標題，如(七)遠距工作的實施對女性勞工『相對不利』、(八)遠距工作的實施對生產力的影響『未有定論』等。</p> <p>(b) 一、遠距工作的發展與趨勢(頁 18)第 2 行至第 6 行為有關日本實施遠距工作之趨勢文字，建議移至第三章第一節。</p> <p>(c) (一)遠距工作各國實施比率(頁 19)，內容如係表 1 所述 OECD 2020 年遠距工作能力對封城成效影響評估，建議標題修改為 COVID-19 疫情影響下各國遠距工作實施情形，並於內文敘明其調查名稱及目的。</p> <p>(d) 表 4 各國勞動市場實施遠距工作狀況(頁 20)，建議修改為各國於 COVID-19 疫情影響下實施遠距工作之情形。</p> <p>(e) 一、遠距工作的發展與趨勢</p>	<p>C.</p> <p>(a) 謝謝委員，已修正。</p> <p>(b) 謝謝委員，已移致 P.36。</p> <p>(c) 謝謝委員，已修正。</p> <p>(d) 修正於 P.19(表 4)</p>

審查意見	修改情形
<p>(七)遠距工作的實施對女性勞工相對不利(頁 25)及二、遠距工作對勞動權益的影響(四)性別平等(頁 27)，建議補充完整背景，並修改標題文字。</p> <p>D.建議第三節標題(頁 28)修改為國際組織勞動權益保障相關規範，有關內文部分建議如下：</p> <p>(a) 請補強國際勞工組織、歐盟及 OECD 相關最新研究報告建議。</p> <p>(b) 二、歐盟實施遠距工作的框架規範與相關研究(頁 29-頁 30)，查內文係研析歐盟電傳勞動框架協議與第 2019/1158 號指令，建議將框架規範修正為相關規範，並進一步補充指令相關內容，另內文無歐盟對於遠距工作之相關研究，如係遺漏，建議補充相關內容。</p>	<p>(e) 謝謝委員，已修正。</p> <p>D. 歐盟補充於 P.27-33</p>
<p>(4) 第三章各國遠距工作政策與法規調適</p> <p>A.建議第三章標題(頁 31)修改為各國遠距工作發展趨勢與相關法制規範。</p> <p>B.第三章(頁 31-頁 73)主要探討的國家除日本及德國外，包含法國，引言文字遺漏法國部分建議修正補充，內文有關關注問題部分，雖各國關注之問題不盡相</p>	<p>(4)謝謝委員，修正於 p46。</p> <p>B.法國補充於 p59-69</p>

審查意見	修改情形
<p>同，為明確表示該問題為勞動權益相關議題，建議修為遠距工作相關勞動權益議題。</p> <p>C.第一節(頁 31-頁 38)，日本厚生勞動省於 2020 年 12 月 24 日發表/出版有關日本未來電傳勞動之檢討會報告，建議可參考補充納入遠距工作相關法制規範內容；建議有關遠距工作實施狀況部分，建議列點呈現。</p> <p>D.第二節(頁 39-頁 55) (二)遠距工作定義之內文移至(一)現況之前，並將頁 41 倒數 3 段內文移至現況呈現，其中頁 41 最後 1 行「遠距工作草案的提出『(如下節)』」，於內文未見有關遠距工作草案之研析內容，建議補充或刪除(如下節)；頁 44，(3)與頁 45，(10)內文重複，建議檢視修正；頁 47，3.與頁 48，(3)內文重複，建議檢視修正；有關德國證據法部分(頁 48)，建議修改為勞動條件證據法，並簡要敘述其意義，以瞭解其意涵。</p> <p>E.第四節(頁 65-頁 69)其他國家關注問題與法規調適，建議修改為其他國家遠距工作相關勞動議題與法制規範；請加強補充美國及英國之研析內容，另英國國家統計局曾針對居家工作辦理 2011 年</p>	<p>C. 謝謝委員，已調整。</p> <p>D.謝謝委員，已調整。</p> <p>E.英國補充於 P.73-77</p>



審查意見	修改情形
<p>至 2020 年之研究，建議補充英國之發展趨勢及研析情形。</p> <p>F.第五節(頁 69-頁 73)建議修改為本章小結，並聚焦各國遠距工作現況、實施要件、法制規範及相關勞動權益議題。</p>	<p>F. 謝謝委員，已調整。</p>
<p>(5) 第四章我國遠距工作政策與法規調適</p> <p>A.建議第四章標題(頁 74)修改為我國遠距工作發展趨勢與相關法制規範。</p> <p>B.第二節(頁 75)查我國對電傳勞動之定義係規範於「勞工在事業場所外工作時間指導原則」，該原則僅為行政指導，本節標題應為我國遠距工作之定義。</p> <p>C.第三節(頁 77-頁 83)建議參酌內文，將標題修改為我國遠距工作勞動法制規範適用之探討。</p> <p>D.建議將第五章問卷調查(頁 95-頁 160)於第四節提要呈現問卷調查情形，並進行個別分析，再以第五節接續個案訪談之相關內容，歸納實施遠距工作之情形、相關勞動議題及遭遇之障礙等議題。</p> <p>E.第五節(頁 88-頁 94)，建議修改為第六節小結，並聚焦遠距工作</p>	<p>(5)A.修正於 P.84</p> <p>B.此處已修正</p> <p>C.此處已修正</p> <p>D. 謝謝委員，已調整。</p> <p>E. 謝謝委員，已調整。</p>

審查意見	修改情形
<p>各面向議題及我國目前相關法制規範，以利對應並借鏡二、三章之研析情形，另透過專家學者意見佐證強化或補充研析內容，不宜直接以意見作為內文論述(如頁93、頁94，二、遠距工作衍生工具及費用負擔問題及五、遠距工作請求權)。</p>	
<p>(6) 第五章問卷調查</p> <p>A.問卷調查結果應屬我國現況部分，建議合併至第四章第四節分析討論。</p> <p>B.第五章第一節一、問卷設計(頁95-頁98)宜於附錄呈現。</p> <p>C.第五章第二節(頁101-頁160)，問卷結果建議摘錄內文提及之數據項目，其餘表格則移列至附錄，表格如有跨頁情形，請調整於同頁呈現；如問卷結果所述內容係各該項目調查分布情形，建議以圖示呈現，如行職業分布情形、教育程度分布情形等。</p> <p>D.問卷結果之呈現，建議參考主計總處之報告敘述，並應避免以結論性用語作為調查結果之各項標題。如二、勞工面向(頁133)進行遠距工作以北部女性居多，內文主要敘述問卷調查回應者性別、年齡、教育程度、從事行職業別及擔任職務等基本資料，建</p>	<p>(6)A 合併於第四章第三節討論。</p> <p>B.問卷設計於 P.100-101 呈現。</p> <p>C.謝謝委員，除非必要情形，其餘表格皆已調整成同頁呈現。</p> <p>D. 謝謝委員，已修正為調查。</p>

審查意見	修改情形
<p>議標題調整為進行遠距工作勞工基本資料，另查勞工面向之調查方式為網路問卷調查，並未進行訪談，建議調整內文有關「調查訪談」之文字。</p>	
<p>(7) 第六章結論與建議</p> <p>A.建議將遠距工作發展下產生之各項勞動權益面向議題，結合國際相關法制規範、問卷與訪談發現及專家諮詢會議建議，條列式歸納研究發現。另有關於家庭生活平衡面向支持女性勞動者從事遠距工作、結合國家產業政策推動遠距工作之建議，不易理解，建議補充論述。</p> <p>B.建議研究建議應扣合前章節所整理各項勞動法之相關問題，總整國際組織建議、主要國家法制經驗之啟示及我國現況、座談及訪談具體建議，例如工作時間認定、職災認定、社會保險、離線權、請求權、組織工會等問題之因應建議。另請說明製作適法指導手冊與現行發布行政指引之差別及主要意義為何？</p>	<p>(7) 謝謝委員，已調整。</p> <p>B. 謝謝委員，已調整。</p>
<p>3.其他部分：</p> <p>(1) 頁 226-頁 229，參考之文獻有韓文文獻，惟內文中未見相關內容，僅於第一章緒論第一節有相關註釋(頁 3)，如係漏未呈現研</p>	<p>3. 謝謝委員建議，已刪除。</p>

審查意見	修改情形
<p>析情形，建議補充相關內容，如非遺漏，則建議刪除。</p> <p>(2) 頁 242-頁 263，訪談紀錄部分，建議將受訪者紀錄內容去識別化；部分問項與回應內容無法對應，建議檢視修正，另企業簡介部分如有使用必要，建議注意呈現之一致性。</p>	<p>(2)謝謝委員，已修正。</p>

附錄十三：期末修正報告審查意見修改情形對照表

審查意見	修改情形
(一) 審查委員綜合意見：	
<p>1. 建議調整不精準、不清楚之敘述方式，並應注意現行制度之變動及相關法制規範之敘述及呈現，以避免閱讀者誤解，相關建議如下：</p> <p>(1) 頁146，(二)規範遠距工作適用延長工時規定之內容敘述，易使閱讀者誤以為勞動部缺乏相關規範，建議檢視修正。</p> <p>(2) 有關女性夜間工作部分，目前勞動基準法第49條因被大法官解釋違憲，為無效之狀態，惟表6卻將女性夜間工作歸納為我國勞動權益影響部分，後續論述中亦無相關討論。</p> <p>(3) 有關勞工職業災害保險及保護法，建議整理新法施行後，現行法如勞工保險條例及職業災害勞工保護法之變動情形。</p>	<p>1.</p> <p>(1) 謝謝委員，已調整成讀者較好理解的方式。</p> <p>(2) 已調整</p> <p>(3) 「勞工職業災害保險及保護法」將於今年（111年）5月1日正式上路。這部法令將「職業災害保險」從勞保條例中抽離出來，並再與職業災害勞工保護法整合後，讓職業災害預防與保障的制度更為完備。以下二個修法後重要的變動簡述如下：</p> <p>擴大納保範圍 現行法令規定是將勞工保險的給付區分為「普通事故保險」以及「職業災害保險」，因此雇主是否應強制成立勞保（包含職災保險）的投保單位，仍應依照現行勞保條例的規範，也就是僱用五人以上公司、行號的員工才應以雇主為投保單位參加勞保，反之，如果是受聘於人數未滿五人的企業，則法令並未強制規範應成立勞保投保單位並幫員工投保（但仍應成立就業保險、勞退與健保投保單位）。未來新法上路後，將強制規定只要有聘僱員工即應幫他額外投保職災保險，即使只聘僱一名員工也是一樣，因此未來微型企業的員工，除了就保、健保及勞退外，將還會有「職災保險」的保障。</p> <p>提高職災保險投保薪資級距 目前職災保險是比照「勞工保險投保薪</p>

審查意見	修改情形
	<p>資分級表」所定之級距，因此現行投保薪資上限為 45,800 元；最低級距則為基本工資，如為部分工時者，得自 11,100 元起申報。未來在新法上路後，會將職災保險的投保級距與勞保脫鉤，最高級距目前規劃為 72,800 元，因此涵蓋到的給付範圍更廣，或多或少將減輕一些有給予員工較高薪資的企業的潛在職災風險。</p>
<p>2. 研究歸納表件內容</p> <p>(1) 建議應依章節分析順序彙整相關表件，如表 6(頁 79) 應呈現日本、德國、法國、英國及美國之相關內容，並注意相關內容歸納之關聯性，如各國遠距工作勞動權益面向，以及各國法規未因遠距工作修訂相關內容，以及表件標題訂為「遠距工作對各國勞動權益影響與法規調適比較」之適當性。</p> <p>(2) 建議思考歸納表件之原因及邏輯，如表 8(頁 87-89) 我國涉及條文及他國重點如何選擇，納入其他未討論國家之原因，以及法規非為遠距工作訂定，表件標題訂為「遠距工作涉及條文及他國參照」之適當性。</p>	<p>2.</p> <p>(1) 謝謝委員，已調整</p> <p>(2) 謝謝委員，已調整</p>
<p>3. 問卷設計與結果</p> <p>(1) 調查分析相關論述及表件數據應一致性呈現，並補充單位及注意表標題文字</p>	<p>3.</p> <p>(1) 謝謝委員，已調整</p>

審查意見	修改情形
<p>與論述內容之聯結性，以利閱讀；另注意所採行的檢定方法相關數據樣本的代表性。</p> <p>(2) 建議深入分析受調查對象之職務、職類、受教育程度等資料，以瞭解工作者對於遠距工作之期待，對照企業採行遠距工作之意願，再思考未來政策法令因應方向。</p>	<p>(2) 已按委員建議增加遠距工作者特性分析於頁 134，並納入政策建議方向</p>
<p>4. 遠距工作應為現行企業採行的工作模式之一，建議先定調遠距工作模式於我國是否為常態，並深入分析企業及勞工不願意執行遠距工作之原因，以提出後續建議，避免將遠距工作論述為勢在必行之工作模式。</p>	<p>謝謝委員，已調整</p>
<p>5. 建議透過瞭解年輕人及未來工作者之工作偏好，及企業因應國際競爭可能改變之管理模式，思考不限於在家工作之遠距工作模式趨勢，與妥適之政策法令建議。</p>	<p>已按委員建議，增加於其他建議結合遠距工作進行國際攬才政策</p>
<p>6. 研究結論部分內容為調查結果分析，建議移至第四章做深入之研究分析，另結論建議不應再引述專家學者之相關意見，應著重於檢視修正相關論述內容。</p>	<p>謝謝委員，已調整</p>
<p>7. 研究建議部分 (1) 建議依委託單位之需求，</p>	<p>7. (1) 已按委員建議調整政策建議方向</p>

審查意見	修改情形
<p>以勞動條件、職業安全衛生、勞動檢查及工作生活平衡等面向作歸納論述。</p> <p>(2) 建議合併短期及長期之研究建議，結合研究發現及國際經驗，並注意相關建議之適宜性及矛盾性，如中長期建議藉由性別工作平等法導入遠距工作，如係為導入有關請求權之相關建議，建議於標題強調「請求權」。</p> <p>(3) 建議注意所提建議與現行法制規範之區別，如短期建議(四)補充遠距工作適用範圍及指引部分，勞動基準法工時相關規範並無排除遠距工作者之適用，相關行政指導部分，目前亦訂有勞工在事業場所外工作時間指導原則，協助在外工作勞工工作時間認定及出勤紀錄記載參考。</p>	<p>(2) 已按委員建議調整</p> <p>(3) 謝謝委員建議，已合併短期及長期之研究建議</p>
(二) 綜合規劃司意見	
<p>1. 基本體例：基本體例部分：本文有錯漏字、贅字、格式不一致、過於口語化用詞及慣用語，請再檢視與修正。</p> <p>(1) 整體及格式問題</p> <p>A. 全文行距請做一致性調整。</p> <p>B. 全文字體及大小，請依編號層級調整一致，如頁 103「二、調查過程概述(字體大</p>	<p>1. 謝謝委員建議，已配合調整</p> <p>A 本報告格式調整為單行間距，前後段各 0.5 行距</p> <p>B 已按委員意見，字體大小全部調成 14</p>



審查意見	修改情形
<p>小為18)」，頁107「三、企業面向結果(字體大小為14)。</p> <p>C. 附錄十一：「期末修正報告審查意見修改情形對照表」，請修正為「期末報告審查意見修改情形對照表」。</p> <p>D. 參考文獻格式，研究報告之註釋請補頁碼，並請修正格式未上標及註釋於標點符號後部分，如頁29、頁37、頁39、頁43、頁44、頁46、頁49、頁51、頁52、頁59、頁60、頁63等，另頁2引註4「林俊甫與楊書菲.(2018).我國推動新經濟...『勞動部勞動及職業安全衛生研究所』委託研究報告」，應為『勞動部』。</p> <p>E. 段落格式及縮排部分請調成一致格式，如頁9、頁29、頁36、頁58、頁147等。</p> <p>F. 全文有關年度敘述部分，建議以西元年份呈現，刪除前年、今年及去年等用詞，如頁2、頁92、頁97。</p> <p>G. 全文請注意排版格式，避免同段文字跨行，如同段文字過長，建議調整文字或格式，頁12「第二章遠距工作趨勢及國際組織之相關法制規『範』」；表1歐盟之相關規範「電傳勞動框架協</p>	<p>C.已按委員意見，附錄十一修正為「期末報告審查意見修改情形對照表</p> <p>D.已按委員意見，中文參考文獻後均補上頁碼，英文文獻維持以 p.方式呈現，並修正林俊甫等人文獻出處</p> <p>E.已按委員意見，段落格式及縮排均已一致</p> <p>F.已按委員意見，均轉以西元年處理</p> <p>G.已按委員意見，過長的表標題均已縮減文字距離方式處理</p>

審查意見	修改情形
<p>『議』」；表12、表13、表14、表22、表24、表39、表42、表50等之左列項目。</p> <p>H. 全文有關國際組織或各國法制規範及調查部份，請以括號補充原文，如頁28(二)歐盟2003年第88號工作時間指令、頁29歐盟2019年第1158號家庭生活平衡指令。</p> <p>I. 問卷調查結果之相關表格，如表10至表54之項目及數據格式位置請統一調整。</p> <p>J. 頁30，第2段倒數第2行「第九條工作生活平衡及第十條健康、安全及良善工作...」，條文條號請修改為阿拉伯數字。</p> <p>K. 頁151，本頁為空白頁，是否誤繕，請檢視修正。</p> <p>L. 頁173，有關日本厚生勞動省電傳工作調查問卷，如為參考資料，請標註附錄編號。</p> <p>M. 頁193，第1段「企業部分卡方檢定...僅以敘述統計呈現。」及「問卷設計」，是否誤繕，請檢視修正。</p> <p>(2) 錯漏字及贅字問題</p> <p>A. 頁28，「2.資訊科技」、「3.經常性基礎」，請與頁2修改為一致。</p> <p>B. 頁35、頁67，百分率數值部分請加%，另全文數據為百</p>	<p>H. 已按委員意見，補充原文</p> <p>I. 已按委員意見，調整表10至54項目數據格式，均以次數呈現，在比例部分則補以圖示方式呈現，方便讀者閱讀</p> <p>J. 已按委員意見修正，頁碼因內文調整，現於頁34</p> <p>K. 已按委員意見修正</p> <p>L. 已按委員意見改列附錄</p> <p>M. 已按委員意見修正</p> <p>(2)</p> <p>A. 已統一修正為「資通訊科技」及「經常性基礎」</p> <p>B. 已統一修正為「比率」，並在百分率數值部分加註%</p>

審查意見	修改情形
<p>分率表示部份，請將比「例」修正為比「率」，如頁12、頁13、頁29、頁31-33、頁35、頁67、頁76、頁77、頁103、頁109-頁147，建議修正。</p> <p>C. 頁31，倒數第3行「屬於高電傳勞動轉換率者。...至於屬於『低轉換率者』...」，是否漏字，請檢視修正。</p> <p>D. 頁39，二、(一)第2行「勞動基準法 (...第49『号』)、最低賃金法 (...第137『号』)、勞動安全衛生法 (...第57『号』)及勞工災害補償保險法 (...第50『号』)」，應為『號』，請檢視修正。</p> <p>E. 頁50，1.當事人雙方必須合「議」議修改契約，應為「意」，請檢視修正。</p> <p>F. 頁60，第2行「比率於2006為8%，於2012提升至16『,』7%」，應為『.』，另年度部分遺漏『年』，請檢視修正。</p> <p>G. 頁76，3.最後1行「或是零售業(19%)等『是』。」，是否誤繕，請檢視修正。</p> <p>H. 頁77，6.第一段第3行「在2020年『已』前，主要...」，應為『以』，請檢視修正。</p>	<p>C.修正為「轉換為電傳勞動可能性」，原文為 (high teleworkability)</p> <p>D.均已修正為「號」</p> <p>E.已修正</p> <p>F.已修正</p> <p>G.已修正</p> <p>H.已修正</p> <p>I.已修正</p> <p>J.已修正</p>

審查意見	修改情形
<p>I. 頁80,「(一)美國『的』政府功能運作繼續」,建議修改為「(一)美國『為』政府功能運作繼續」。</p> <p>J. 頁93,第2行「職業訓練法、就業服務『去』等。」,應為『法』,請檢視修正。</p> <p>(3)標點符號問題</p> <p>A. 頁28,「2.資訊科技」、「3.經常性基礎」,請與頁2修改為一致。</p> <p>B. 頁35、頁67,百分率數值部分請加%,另全文數據為百分率表示部份,請將比「例」修正為比「率」,如頁12、頁13、頁29、頁31-33、頁35、頁67、頁76、頁77、頁103、頁109-頁147,建議修正。</p> <p>C. 頁31,倒數第3行「屬於高電傳勞動轉換率者。...至於屬於『低轉換率者』...」,是否漏字,請檢視修正。</p> <p>D. 頁39,二、(一)第2行「勞動基準法(...第49『号』)、最低賃金法(...第137『号』)、勞動安全衛生法(...第57『号』)及勞工災害補償保險法(...第50『号』)」,應為『號』,請檢視修正。</p> <p>E. 頁50,1.當事人雙方必須合</p>	<p>(3)</p> <p>A. 已修正</p> <p>B. 已修正</p> <p>C. 修正為「轉換為電傳勞動可能性」,原文為 (high teleworkability)</p> <p>D. 均已修正為「號」</p> <p>E. 已修正</p> <p>F. 已修正</p> <p>G. 已修正</p> <p>H. 已修正</p>

審查意見	修改情形
<p>「議」議修改契約，應為「意」，請檢視修正。</p> <p>F. 頁60，第2行「比率於2006為8%，於2012提升至16『，』7%」，應為『.』，另年度部分遺漏『年』，請檢視修正。</p> <p>G. 頁76，3.最後1行「或是零售業（19%）等『是』。」，是否誤繕，請檢視修正。</p> <p>H. 頁77，6.第一段第3行「在2020年『已』前，主要...」，應為『以』，請檢視修正。</p> <p>I. 頁80，「(一)美國『的』政府功能運作繼續」，建議修改為「(一)美國『為』政府功能運作繼續」。</p> <p>J. 頁93，第2行「職業訓練法、就業服務『去』等。」，應為『法』，請檢視修正。</p> <p>(4)口語化用語或慣用詞問題</p> <p>A. 頁28，「2.資訊科技」、「3.經常性基礎」，請與頁2修改為一致。</p> <p>B. 頁35、頁67，百分率數值部分請加%，另全文數據為百分率表示部份，請將比「例」修正為比「率」，如頁12、頁13、頁29、頁31-33、頁35、頁67、頁76、頁77、頁103、頁109-頁147，</p>	<p>I. 已修正</p> <p>J. 已修正</p> <p>(4)</p> <p>A. 已修正</p> <p>B. 已修正</p> <p>C. 已修正</p> <p>D. 已修正</p> <p>E. 已修正</p>

審查意見	修改情形
<p>建議修正。</p> <p>C. 頁31，倒數第3行「屬於高電傳勞動轉換率者。...至於屬於『低轉換率者』...」，是否漏字，請檢視修正。</p> <p>D. 頁39，二、(一)第2行「勞動基準法 (...第49『号』)、最低賃金法 (...第137『号』)、勞動安全衛生法 (...第57『号』)及勞工災害補償保險法 (...第50『号』)」，應為『號』，請檢視修正。</p> <p>E. 頁50，1.當事人雙方必須合「議」議修改契約，應為「意」，請檢視修正。</p> <p>F. 頁60，第2行「比率於2006為8%，於2012提升至16『,』7%」，應為『.』，另年度部分遺漏『年』，請檢視修正。</p> <p>G. 頁76，3.最後1行「或是零售業(19%)等『是』。」，是否誤繕，請檢視修正。</p> <p>H. 頁77，6.第一段第3行「在2020年『已』前，主要...」，應為『以』，請檢視修正。</p> <p>I. 頁80，「(一)美國『的』政府功能運作繼續」，建議修改為「(一)美國『為』政府功能運作繼續」。</p> <p>J. 頁93，第2行「職業訓練</p>	<p>F. 已修正</p> <p>G. 已修正</p> <p>H. 已修正</p> <p>I 已修正</p> <p>J. 已修正</p>

審查意見	修改情形
<p>法、就業服務『去』等。」，應為『法』，請檢視修正。</p>	
<p>3. 內容部分</p> <p>(1) 摘要</p> <p>建議補充有關國際組織及各國遠距工作趨勢、勞動權益議題、相關法制等文獻之研析內容與調查發現及研究發現與建議之論述，並刪除關鍵字部分。</p> <p>(2) 第一章緒論</p> <p>A. 第二節一、研究方法(頁5-頁9)，建議敘述所採研究方法之實際執行情形，並將訪談及問卷調查對象修正為實際訪談及調查人數，訪談提綱部分建議於附錄呈現。另第四章第三節二、調查過程概述之企業調查及勞工調查作業說明(頁103、頁106)，建議於頁9呈現。</p> <p>B. 第二節二、研究架構(頁10-頁11)，建議敘述整體章節架構安排，簡要敘述整體研究之研究脈絡，再呈現架構圖，另刪除『提出下列研究發現』及其項目。</p> <p>(3) 第二章遠距工作趨勢及國際組織之相關法制規範</p> <p>A. 第二節一、遠距工作的發展與趨勢(頁17)，第一行「遠距工作在各國發展主要係由</p>	<p>2.</p> <p>(1) 已調整摘要</p> <p>(2)</p> <p>A. 已配合實際執行修正該段文字，並將調查過程部分，按委員建議移至頁 9-12</p> <p>B. 已配合調整研究架構文字。</p> <p>(3)</p> <p>A. 已重新補充於頁 20-22。</p> <p>B. 研究於頁 22 已以日本及英國為例說明，</p>

審查意見	修改情形
<p>企業自主決定」，建議補充 COVID-19 疫情前，遠距工作模式產生之說明。</p> <p>B. 第二節一、(一)遠距工作各國實施比率(頁18)，內文僅提及疫情下情形，建議補充 COVID-19 疫情前，各國執行遠距工作之說明。</p> <p>C. 第二節一、(五)遠距工作的實施與勞工使用資通科技能力有關(頁22-23)，建議適度補充文內提及國家之遠距工作執行情形。</p> <p>D. 第三節二、(三)歐盟離線權相關「立法」(頁29-30)，文內敘述歐盟目前無離線權相關立法，建議將「立法」修正為「法制」，頁29倒數第3行「其中有30%在家工作者指出...休息時間進行工作，『相較』辦公室工作者只有5%」，是否指辦公室工作者只有5%在休息時間進行工作，建議檢視整體文字敘述。</p> <p>E. 第三節三、(四)除了技術層面外，社會互動要求也是工作電傳化的要素之一(頁32)，標題及敘述文字不利閱讀，建議修正。</p> <p>F. 第四節小結(頁33-35)，本章除國際組織及其對各國之研析外，尚未研析其他主要國</p>	<p>「平成 27 年通信利用動向調查」，2015 年實施遠距工作的企業比率只有 16.2%，2019 年調查時亦只有緩步進展至 20.2%，2021 年「令和 2 年通信利用動向調查」所公布 2020 年調查結果倍數成長至 47.5%</p> <p>C.移至第三節三、(九)</p> <p>D.已配合修正，並調整文字</p> <p>E 已修正文字為「採用電傳工作條件」，並調整內容</p> <p>F.該節已調整其他主要國家及我國法制部分文字，英國遠距工作請求權所引彈性工作框架為參照工時指令，已予以調整。</p> <p>(4)</p>



審查意見	修改情形
<p>家及我國遠距工作之趨勢及法制，建議刪除有關各國及我國法制敘述，另請確認頁34，第2行「請求權、離線權等來自歐盟『電傳勞動與家庭工作生活平衡指令』」所敘述是否正確。</p> <p>(4)第三章各國遠距工作政策與法規調適</p> <p>A. 引述文字(頁36)，本報告選擇以日本及德國作為主要介紹國家，其他選擇國家為法國、美國及英國，惟法國部份係於第三節獨立呈現，建議將法國移列至主要介紹國家。</p> <p>B. 第一至三節(頁36-頁69)，建議統一呈現一、各國遠距工作之定義與實施現況之敘述脈絡，日本及法國部分，建議以遠距工作之定義、現況及相關勞動權益等分段敘述以利閱讀。</p> <p>C. 第二節(頁39-頁55)第二段最後1行「遠距工作草案的提出『(如下節)』」(頁46)，於內文未見有關遠距工作草案之研析內容，建議補充或刪除(如下節)；有關德國證據法部分(頁51)，建議簡要敘述其意義，以瞭解其意涵；頁48，2.遠距工作的缺點(2)工會集體談判地位，建議補</p>	<p>A.已按委員意見調整。</p> <p>B.日本一節已補充遠距工作內容，並調整標題文字為「勞動法上的注意點與關注問題」，避免讀者誤解，方便閱讀。</p> <p>C.已按委員意見刪除遠距工作草案文字，證據法部分為後斷接續文字，「在任何情況下，都需要勞動契約中明訂關於所從事工作類型、工作時間和工作設備的規定」，以刪除句號讓文意連貫。集體談判相關說明已補充於頁59。經濟事項編號已修正。</p> <p>D.已按委員意見調整文字。</p>

審查意見	修改情形
<p>充遠距工作對工會集體談判地位造成之影響或相關說明；頁59，(八)經濟事項的共同決定權，應仍屬(七)共同參與及共同決定，建議編號修正為「3。」。</p> <p>D. 第四節(頁69-頁72)(四)政策成效評估，第一段倒數第5行起「管理階層...仍有正面效益。」(頁72)，敘述文字不利閱讀，建議調整。</p> <p>E. 第五節(頁77-頁83)，本章為各國遠距工作趨勢及法制研析，建議有關國際組織之相關敘述，如頁80-頁81(二)、(三)，於第二章呈現，我國部分(頁79)於第四章呈現，引述文字最後一段(頁78)及表6亦請一併調整，並建議將表6移列至小結敘述文字後呈現；四、遠距工作離線權立法最後一段(頁82)，敘述內容似乎較偏向請求權，建議檢視修正。</p> <p>(5)第四章我國遠距工作發展趨勢與相關法制規範</p> <p>A. 第一節(頁84-頁96)，建議第一、先敘述我國數位國家政策，補充遠距工作之定義，再呈現表7，第二、建議我國法制檢視部分依工作項目歸類(如勞動條件、職業安全衛生及工作生活平衡等議題)</p>	<p>E.已按委員意見調整國際組織部份至第二章，另因各國遠距工作相關規範歧異，已移除表6，改於最後一章以整體表格方式陳述。離線權立法標題已修正。</p> <p>(5)</p> <p>A.已按委員建議補充於頁98-99，同時調整法制檢視部分，增列「三、遠距工作勞動法規專家學者研析意見」於頁109-110，匯整專家學者具有共識的五個面向。</p> <p>B.已按委員意見修正，另補充遠距工作幽缺及障礙，於頁114-116</p>

審查意見	修改情形
<p>敘述相關法制規範，第三、建議綜整國際組織、各國經驗及專家座談提出法制意見之研析情形，再製表呈現議題、面向、涉及法規(僅需呈現法規名稱及條號)、他國經驗及專家學者意見。</p> <p>B. 第二節(頁96-頁99)，引述文字第一段第1行至第5行(頁96)「目前企業採取遠距工作的形式，...。其採用與疫情直接相關...」，建議修正為「、...」；頁98，附錄六為「我國 A 公司遠距辦公公文」、附錄七為「期中報告審查會議紀錄」與內文無關，請檢視修正；另建議補充訪談發現有關遠距工作之優缺點及障礙之段落。</p> <p>C. 第三節(頁100-頁138)一、問卷設計(頁100-頁102)請以附錄呈現；本節結構修改為一、問卷調查內容，二、企業面向調查結果，三、勞工面向調查結果。</p> <p>D. 第三節(頁100-頁138)企業及勞工調查結果部分(頁107-頁138)，敘述內容之數據與表呈現之數據無法對照，不利閱讀，另有表次錯誤(自表11起)、表頭名稱無法與敘述內文連結，以及表20(頁116)及表41(頁131)比率數據重複之</p>	<p>C.已按委員意見調整</p> <p>D.已按委員意見調整</p> <p>(6)</p> <p>A.已調整</p> <p>B.已調整於第五章第一節</p>

審查意見	修改情形
<p>問題，請檢視修正。</p> <p>(6)第五章結論與建議</p> <p>A. 第一節(頁139-頁146)研究發現建議增列至第四章小結做為我國遠距工作發展趨勢與相關法制規範之研析。</p> <p>B. 第一節建議調整為結論，總結遠距工作發展下產生之各項勞動權益面向議題，結合國際相關法制規範、問卷與訪談發現及專家諮詢會議建議，歸納研究結論。</p> <p>C. 第二節建議調整為法規調適及政策因應建議，依循第一節所整理結論，提出對勞動條件(如：工作時間認定、工作用具補助、離線權、請求權等)、職業安全衛生(如：職災認定、勞動檢查等)、工作生活平衡等議題之因應建議。另請製表歸納研究建議。</p>	<p>C.第五章第二節已調整成研究建議</p>
<p>(三) 其他部分：</p>	
<p>4. 頁 330-349，期末報告審查意見修改情形對照表，部分建議應提出說明，並請補充修改頁數</p>	<p>謝謝委員，已調整</p>

附錄十四:復驗審查意見

依需求書規定應完成之期末報告內容	審查意見	修改情形
<p>整體建議</p>	<p>廠商仍未依審查委員意見調整或修正報告內容，分述如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.本報告各章節內容前後連結度不高，並且報告內文脈絡不利閱讀、缺乏關聯性，難以與後續結論建議連結，請廠商進一步梳理、潤飾，並加強相關內容分析。</li> <li>2.各章節小結部分，應體現該章節重點及分析情形，非僅呈現章節部分內容，如頁 146 第四章第四節小結內容，應屬第三節之問卷調查結果。</li> <li>3.摘要部分，缺乏研究發現與建議之論述，請廠商補充；另摘要應為本報告全文之內容要述，不宜直接將本文作為摘要內容。</li> <li>4.廠商仍有內容未依期末審查意見之基本體例部分調整，且本文仍有錯漏字、贅字、用語及格式不一致、過於口語化用詞及慣用語，僅列舉部分情形，其餘應修正部分，請再自行檢視與修正：             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)摘要、目『次』、表次、圖次均無頁數。</li> <li>(2)摘要、頁 76、頁 145、頁</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.本研究整理遠距工作國際組織規範與各國調查結果，再據以進行專家學者座談，配合企業個案訪談，從中形成調查問卷，最後綜合分析提出發現與我國建議。據此，第二章為遠距工作定義、規範與各國趨勢發展及調查結果，第三章為各國法制分析，按照遠距工作是否調整勞動法制進行個案國家選擇（無者選擇日本及德國，有者選擇法國），並配合遠距工作重要議題再選擇美國及英國介紹。第四章為我國法制及企業個案，第五章為調查問項，係按照第二章分析結果及第四章企業個案所形成，最後提出結論建議。分析結果發現我國遠距工作係配合防疫規範而推動，法規部分亦與日本及德國相同，僅有應行注意事項等行政指導提出，最後建議係強化目前措施為主，另，審查委員所提各國執行結果分析部分，因除法國外，遠距工作並不是政策執行事項，僅有調查結果，此一結果亦併同在第二章介紹</li> <li>2. 已調整於各章小節</li> </ol>

依需求書規定應完成之期末報告內容	審查意見	修改情形
	<p>152、頁 158，解「雇」應為解「僱」。</p> <p>(3)頁 75-77、頁 79、頁 94 等，「法國國際勞工動法」，應為「法國勞動法」，請避免使用取代功能修改文字。</p> <p>(4)頁 52、頁 72、頁 76 等，註釋均未上標。</p> <p>(5)頁 80，「依照性別比率分別為『男性 14、女性 11』」，應為『男性 14%、女性 11%』。</p> <p>(6)頁 358，期末修正報告審查意見修正情形對照表，(3)修改情形說明誤植為許雲翔。</p> <p>(7)頁 118，「而受調查的 602 間企業中，『400』間企業於調查時進行遠距，242 間沒有」，應為『360』。</p>	<p>3.已修正，調整如 pI-pVI。</p> <p>4.</p> <p>(1).已修正，補充於 P VII- p xi</p> <p>(2)已修正，調整於 p78(不構成懲處或解僱之正當事由)、p154(曾因此而減班休息或被解僱)、p157(而在防疫因素下減班休息或被解僱)、p170(則有半數曾因未能遠距而在防疫因素下減班休息或被解僱)</p> <p>(3)已修正，調整於 P77-p79、p81、p97</p> <p>(4)已修正，調整於 p54(註 63)、p72(註 109)、p78(註 121、註 124)</p> <p>(5)已修正，調整於 p74(受測的樣本為依照性別比率分別為男性 14 人、女性 11 人。)</p> <p>(6)因已依照委員期末再修正報告審查意見將短期及長期研究建議合併，修改情形已更正於 p369</p> <p>(7)已修正，調整於 p125(而受調查的 602 間企業中，360 間企業於調查時進行遠距，242 間沒有 (參見表 11) )</p>
<p>1.蒐集及研析國際組織(如 ILO、歐盟、OECD)及先進國家(如美國、德國、日本)因應遠距工</p>	<p>廠商仍未依審查委員意見調整或修正報告內容，分述如下：</p> <p>1.有關審查委員建議深入分析國際規範或框架、分析各國法規與我國規範之異同等建議，請廠商補充相關分析論述，再歸納表件之適當性，建議調整 111 年 1 月 28 日交付之期末報告表 6，比較各國現況、相關政策措</p>	<p>1. 修訂於 p95 補充各國遠距工作適法比較及相關內容。</p>

依需求書規定應完成之期末報告內容	審查意見	修改情形
<p>作趨勢，保障勞動權益之政策、調適相關勞動法制之配套措施及執行情形。</p>	<p>施、關注重點等，以清楚比較各國差異。</p> <p>2.有關審查委員建議注意各國推動遠距工作之背景，經檢視論述內容仍有敘述不清，前後不一致之情形，僅列舉部分情形，其餘應修正部分，請再自行檢視與修正：</p> <p>(1)頁 44，日本「近年」提出的「i-Japan 『2015』」，請廠商注意引用文獻之年份。</p> <p>(2)頁 74，「2002 年『歐洲共同協議』」，應為電傳勞動架構/框架協議。</p> <p>(3)頁 87，「彈性工作請求權（Right to request flexible working）為英國政府自 2003 年 4 月起即採用的『立法框架』，...，然此一框架僅賦予勞動者請求權，並『未修正 1996 年就業權利法案』（Employment Right Act 1996）。」內容敘述不易理解。</p> <p>3.近年各國均因 COVID-19 疫情影響，而使遠距工作模式成為企業廣泛採用之防疫對策，惟 COVID-19 應為影響遠距工作趨</p>	<p>2.</p> <p>(1) i-Japan Strategy 2015 是 2009.07.06 出刊的,預測 2015 的目標，故調整成 i-Japan Strategy 2015 (2009)當作出處時間(調整於 p22、p44)。</p> <p>(2)p76 調整為 2002 年電傳勞動框架協議。</p> <p>(3)僅為一種接近行政指導的指導性行為準則（code of practice），已於 p87 補充註釋 141。</p> <p>3.已於第四章補充各國背景。</p>

依需求書規定應完成之期末報告內容	審查意見	修改情形
	<p>勢之一，請廠商注意各國推動遠距工作之背景，如日本過去係為節省通勤時間而推動遠距工作，後考量工作生活平衡政策推動遠距，近年因應疫情而推動。</p> <p>4.建議建立統一分析架構，分析各國對於遠距工作勞動權益保障作法，從現況(如對遠距工作的定義、實施情形)、法制規範(如勞動條件、職業安全衛生等)的權利義務差異等做歸納，就各國趨勢對所遭遇問題及其因應作為進行概述，再就相關法制及後續成效進行研析。</p>	<p>4.已修正，調整於 p43-p82。</p>
<p>2.檢視我國遠距工作發展現況及衍生的勞動條件、職業安全衛生、勞動檢查及工作生活平衡等面向議題，並檢討現行勞動政策與法制。</p> <p>3.辦理問卷調查以瞭解勞</p>	<p>廠商仍未依審查委員意見調整或修正報告內容，分述如下：</p> <p>1.請廠商依審查委員建議，注意歸納表件之適當性及邏輯，調整 111 年 1 月 28 日交付之期末報告表 8，歸納我國遠距工作有關之勞動法規條文，及各國相關法制規範重點，以探討我國現行法制規範如工時紀錄、工作與生活平衡等政策。</p> <p>2.有關委員建議調整問卷調查表件之文字與內容之連結性，及內文之數據與表件數據無法對照部分，僅列舉部分情形，其餘應修</p>	<p>1.已於 p112-113 補充遠距工作涉及條文及他國參照一覽。</p> <p>2. (1) 表 21 與表 39 標題重複，已分別調整，於 P.131、p141； 表 22 與表 38 標題重複，已分別調</p>



依需求書規定應完成之期末報告內容	審查意見	修改情形
<p>工與企業運用遠距工作之現況、意願及相關建議；並辦理企業質性訪談(至少 5 例個案)，以深入瞭解運用遠距工作之相關作法、實施條件、優缺點及障礙等。</p> <p>4.邀請熟悉勞動政策、勞動法制及人力資源管理相關領域之勞資政代表，辦理至少 3 場次的專家學者諮詢會議，每場次出席人員至少 6 名，就我國遠距工作現</p>	<p>正部分，請再自行檢視與修正：</p> <p>(1)表 19 與表 35、表 18 與表 36、表 20 與表 43，調查表標題重複。</p> <p>(2)頁 120，「『331』間在疫情前執行遠距工作的比率為 0%…」，與表 10 數據『311』不一致；表 11 及 12 應為同表件，請修正表次為表 11 及表 11(續)。</p> <p>3.廠商仍未依審查委員意見，深入分析工作者對於遠距工作之期待，建議應交叉分析年齡、教育程度、職業別等對遠距工作之期待。</p> <p>4.建議交叉分析行業別、年齡、婚姻情形、薪資及有無遠距工作經驗等數據，以深入分析企業及勞工不願遠距工作之原因。</p> <p>5.調查分析應一致性呈現，如頁 118 採取遠距工作之行業別，應以所占比率最高者呈現，非以採取最多之數據呈現。</p> <p>6.調查結果不應僅論述統計數據及呈現相關表件，應深入分析論述調查結果的可能原因，建議先進行整體性之說明，再分述各面項調查分析情形。</p>	<p>整，於 P.131、p141；</p> <p>表 23 與表 46 標題重複，已分別調整於 P.132、p145；</p> <p>表 28 與表 47 標題重複，已分別調整於 P.135、p146。</p> <p>(2) 已調整於 p.128(應為『311』間在疫情前執行遠距工作的比率為 0%)，另已將表目次重新整理，p128 表 11(續)已調整成表 15(續)。</p> <p>3. 已補充分析於 p149-p154。惟教育程度與數位能力高度相關，既有報告中已於未從事遠距勞動者電腦操作能力所造成影響進行分析。</p> <p>4. 已補充分析於 p149-p154、P162-163。</p> <p>5.已調整於 p126 表 11。</p> <p>6. 已補充分析於 p155-p163。</p>

依需求書規定應完成之期末報告內容	審查意見	修改情形
<p>況、國際經驗、個案訪談及問卷調查等相關資料進行討論，蒐集研提保障勞動權益政策及調適勞動法制之相關意見。</p>	<p>7.質性訪談分析建議與我國目前法規進行比對，以瞭解目前業界之限制或業界對法規的適用是否不夠清楚，進而影響遠距工作之執行。</p>	<p>7. 謝謝委員建議，敬請參考 P.174-176 遠距工作影響及相關法令修法方向建議。</p>
<p>5.研擬兼顧彈性工作趨勢與勞動權益，保障遠距工作之政策與法制建議。</p>	<p>廠商仍未依審查委員意見調整或修正報告內容，分述如下： 1.依本案需求書背景及審查委員意見，係期望以遠距工作之國際經驗作為基礎，瞭解各國執行遠距工作之發展趨勢，及其如何處理遠距工作產生之勞動權益保障問題，再探討我國未來執行遠距工作之趨勢及可能遭遇之問題，最後結合國際經驗及研究發現提出政策建議，建議緊密扣合國際組織及各國遠距工作趨勢、勞動權益議題及相關法制等文獻之研析內容與調查發現，進一步分析論述深度訪談及專家諮詢意見所獲得的資訊，再據以提出結論，並依循研究結論及發現提出研究建</p>	<p>1. 已調整如第五章結論與建議。</p>

依需求書規定 應完成之期末 報告內容	審查意見	修改情形
	<p>議。</p> <p>2.建議依審查委員意見，透過文獻、訪談發現及調查結果交叉分析，瞭解年輕人及未來工作者之工作偏好，及企業因應國際競爭可能改變之管理模式，思考不限於在家工作之遠距工作模式趨勢，與妥適之政策法令建議。</p>	<p>2. 已於 p173(二)結合既有調查分析遠距工作下無法遠距工作者特性中，補充相關內容，並建議勞動部對不同年齡層勞動者的遠距工作偏好列入長期調查項目。</p>