

「勞動保護」與「產業彈性」之間的平衡難題

勞動基準法工時新制立法評析

中國文化大學勞工關係學系副教授 李健鴻



一、前言

自從立法院於 2016 年 12 月修正勞動基準法（以下簡稱「勞基法」）通過所謂「一例一休」以及「休息日工作」等 2 項工時新制度之後，就引發臺灣社會的正反爭論意見，正面意見者認為修法將有助於改善長期以來臺灣勞工面臨的過勞與長工時處境，並可以減少勞工因為過勞而傷亡的社會問題，但是反對者則是強調修法將因為休息日工作的工資成本大幅增加而使雇主運用勞動力的彈性大為減少，使雇主的經營困境增加，甚至可能因此而減少勞工於休息日的工作量，使勞工的薪資收入減少。

上述針對勞基法變革的爭論，其實反映出當前臺灣面臨的兩難議題：一方面，臺灣的經濟體制是以「出口導向」的代工生產製造業以及「內需導向」的勞力密集服務業為主，為了配合這種經濟體制的勞動力需要，臺灣的勞動市場建構形成一種「彈性的勞動力運用體系」，其主要特徵是有效運用大量低薪資的勞工，提供長工時與高密度勞動的彈性勞動力；另一方面，長工時與高密度的勞動，導致臺灣勞工長期以來面臨長工時與過勞的勞動風險問題，成為臺灣社會各界關注的重要勞動議題，正是為了解決臺灣勞工的



長工時與過勞問題，才會在勞基法訂立所謂「一例一休」條款，企圖強化提高對於勞工的「勞動保護」，但是此舉卻又面臨雇主團體認為勞基法的工時彈性不足，甚至要求再次修改勞基法，擴大勞基法的工時彈性。簡言之，上述的兩難爭論涉及到「勞動保護」、「產業彈性」二者之間相互影響制約的平衡難題。

對於上述臺灣面臨的勞動保護與產業彈性之間的平衡難題，本文擬從制度變革的角度，聚焦探討下列議題：勞基法修正通過「一例一休」與「休息日工作」的工時新制度，在

「勞動保護」與「產業彈性」二方面的制度內涵分別為何？這項工時新制是否能夠達成立法者宣稱欲達成之「勞動保護」立法目的？又是否會產生「工時彈性不足」的問題？本文以下的論述，首先將回顧我國在此次修法以前的工時制度脈絡與工時情勢，第二部分則是分析工時新制在「勞動保護」方面的「擬制立法」內涵與問題，第三部分將分析工時新制在「產業彈性」方面的「變形工時制度」內涵與問題，第四部分將綜合評析工時新制在「勞動保護」與「產業彈性」之間是否能夠「平衡兼顧」，最後，本文將提出未來改善的政策建議。



二、勞基法修法前的工時制度脈絡與工時情勢

從歷史發展歷程來看，臺灣在 1984 年制定的勞基法，是以相應於西方國家在二次大戰後「福特主義」發展階段，建立於工業社會大量生產時代的「典型勞動型態」，直接作為我國勞基法的基本理念類型，因此，整體而言，勞基法的主要目的，乃是為了要維繫「典型勞動關係」型態持續存在運作，針對典型工作者提供勞動保護，而不是以「非典型勞動關係」做為規範標的與勞動保護對象。

但是這種以工業社會之典型勞動型態為主要理念的勞基法，卻與臺灣自 1980 年代後期開始進入以服務業為主的「後工業社會」新階段，明顯有所矛盾。臺灣從「工業社會」轉型為「後工業社會」的勞動市場結構，代表服務業部門成為吸引就業者的主要動力來源，而服務業部門的最大特徵就是「低進入門檻、高工作流動率」，使得臺灣勞動市場的流動程度日益明顯，但是勞基法的規範卻未能相應改變，因而在 1990 年代中期以前，臺灣在「新社會結構」與「舊勞基法體系」間，出現了「規範延遲」的結構性問題，可謂十分明顯。

在上述「規範延遲」的結構性制約下，臺灣的勞基法確實有其進行變革的現實需要，事實上，自從 1996 年以後，勞基法與其相關勞動立法之政策，就已經出現相當程度的變革，而勞基法的變革焦點項目是集中針對「縮



短法定工時」以及「工時彈性化」的工時制度變革。檢視臺灣的勞基法變革過程，先是在 1996 年修改勞基法第 30 條之 1，增訂實施「4 週變形工時」的新制度，以解決不少服務業的白領工作者面臨的彈性工時不足問題，此舉乃是勞基法的工時制度邁向「內部數量彈性」政策方向的重要變革。2000 年時，立法院通過勞基法第 30 條修正案，縮短法定的工時為「2 週 84 小時」，這項「縮短法定工時」立法的目的，乃是為了解決勞工因為工時過長而出現過勞的問題，進而達到「加強勞動保護」的目標。在「兩週 84 小時」制度實施以後，採取 4 班 3 輪制的製造業雇主反應面臨「每週 2 小時零碎工時」的排班困難問題，因此為了解決製造業的「零碎工時」問題，立法院在 2002 年再次修改勞基法，放寬勞基法中對於「變形工時制度」的限制，增訂實施「8 週變形工時」的新制度。

從 2000 年到 2002 年修正通過實施的勞基法「變形工時」新制度，乃是臺灣在工時制度方面進行的重要變革，從「彈性安全」的觀點來看，自此之後，臺灣的工時制度確立了「內部數量彈性化」的政策路線方向，也就是使雇主在工作時間的安排以及要求勞工加班的工時運用方式上，更具有彈性，不僅是為了符合服務業勞工的彈性工作需要，而且也是為了配合製造業的輪班制生產體制。勞基法的工時新制度規定，雇主在工會或勞資會議同意的前提下，可以實施 4 週變形工時或是 8 週變形工時，但是若 4 週變形工時則每天正常工時總時數不得超過 10 小時，8 週變形工時則每天正常工時總時數不得超過



80 小時，同時不論 4 週或 8 週變形工時，每週變形工時均不得超過 48 小時。除此之外，還進一步放寬婦女夜間工時的限制，使雇主在工會或勞資會議同意的前提以及提供必要的安全防範措施下，可以在夜間工作，也是一項工時變革制度。

雖然在 2000 年以後，勞基法的法定工時已經縮短為 2 週 84 小時，但是根據勞動部「2015 年職類別薪資調查報告」顯示，在 2016 年勞基法修法增訂所謂「一例一休」新制之前的工時情勢是：在臺灣的所有企業家數之中，已經有 55% 的企業實施週休二日，其僱用勞工人數占整體勞工總人數的 64%，但是另外還有 45% 的企業尚未實施週休二日，其僱用勞工人數占勞工總人數的 36%，代表臺灣還有 36% 的勞工尚未週休二日，面臨長工時的高勞動風險，而這些勞工也是實施所謂「一例一休」新制後，最可能受到新制影響的勞工。

三、工時新制的「勞動保護」 立法：「擬制立法」內涵與問題

正是因為在勞基法修法之前，臺灣仍然有 36% 的勞工面臨工時過長的高勞動風險處境，甚至特定行業的勞工還經常發生過勞傷亡的問題，因此在 2015 年，立法院先是將勞基法第 30 條第 1 項修訂為「勞工正常工作時間，每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時」，再於 2016 年 12 月增訂了「休息日」的條文，將第 36 條修訂為「勞工每 7 日中應有 2 日之休息，其中 1 日為例假，1 日為休息日」。很明顯的，增訂「休息日」條款的立法目的在於加強「勞動保護」，以解決勞工的工時過長問題，雖然這是一項合理的立法，但是立法者考量到部分產業仍然可能產生在休息日出現趕工加班的工作需求，因此立法者採取了「平衡兼顧勞動保護與產業彈性」的立法策略，在勞動基準法第 24 條中，又特別增訂了「休息日工作」的條款，以下分別分析勞動基準法修法通過的工時新制在「勞動保護」以及「產業彈性」二方面的制度內涵與問題。

首先，在「勞動保護」方面，立法者除了修正勞基法第 36 條為「一例一休」新制之外，同時還採取了「擬制立法」方式制定「休息日工作」的條款。所謂「擬制立法」意指：立法者為使法律能對生活關係有合理的規範，因此依據法律政策，以立法手段將法律適用的價值判斷，將特定事實確定，而不考慮真實為何，進而決定生活關係中的事實，以達到政策目標。具體而言，勞基法的「休息日工作條款」乃是由「擬制工資條款」及「擬制工時條款」2 部分共同組成，在「擬制工資條款」方面，其條文增訂於勞基法第 24 條第 2 項：雇主使勞工於休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 2 以上。至於其工資的計算方式，則是明訂於勞基法第 24 條第 3 項：前項休息日之工資計算，4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內者，以 8 小時計；逾 8 小時至 12 小時以內者，以 12 小時計。很

明顯的，立法者企圖藉由增加雇主要求勞工於休息日工作的成本，也就是企圖藉由「以價制量」的機制，達到加強抑制雇主要求勞工於休息日出勤加班工作的目的，進而達到「促使勞工增加休息時間」的目標，就此而言，「擬制工資條款」的立法內容，雖然所規定之休息日工資明顯高於正常日延長工時之工資，引發不少企業雇主的反對，但是這種具有「以價制量」機制的「擬制工資」立法條文，確實是符合立法者原本宣稱的立法目的。

相對而言，所謂「擬制工時條款」則是由 2 項機制共同構成，第一項機制是「擬制的休息日工時管制機制」，這項機制明定於勞動基準法第 24 條第 3 項：休息日之工作時間計算，4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內者，以 8 小時計；逾 8 小時至 12 小時以內者，以 12 小時計。第二項機制則是「每月延長工時的控管機制」，這項機制明定於勞動基準法第 36 條之規定：雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第 32 條第 2 項所定延長工作時間總數。

在上述 2 項機制之中，有必要值得深入思考其法理以及衍生問題的條文是「擬制的休息日工時管制機制」，以下分別從二方面來分析。首先，從「立法目的」來分析時，可以發現：這項「擬制的休息日工時管制機制」條款，雖然是上述「擬制工資條款」的配套條款，也就是立法者企圖藉由「擬制工時」的形式，強化「擬制工資條款」欲達成的「以價制量」作用，不過從「增加勞工休息時間」





的立法目的來檢視時，很明顯的，這項條款其實並不符合立法目的，甚至與立法目的之間出現了矛盾。因為立法者原本宣稱欲達到「增加勞工休息時間」的立法目的，但是在立法的策略上，卻採取了「擬制的工時計算」手段，將勞工於休息日之實際工時不足4小時者，一律認定為4小時計算，如此擴充性的工時認定與計算方式，其實已經與立法者原本宣稱的立法目的有所矛盾。其次，再從「立法產生的非預期後果」來分析，在「擬制的休息日工時管制機制」條款不符合立法目的的情形下，可能衍生的非預期後果有二種，第一，對於雇主而言，既然立法者已經先行制定通過具有「以價制量」作用的「擬制工資條款」，則雇主在決定要求勞工於休息日出勤工作時，基於勞動成本大幅增加的考量，很可能會採取「完全運用勞工的勞動力」的工作調度策略，即使實際上的工作量不足4小時或8小時，也很可能會要求勞工必須完成4小時或8小時的工作量，而這種增加勞工的休息日工作時數與工作量的作法，將明顯違反立法者原本宣稱的立法目的。第二，未來政府在進行工時的調查與統計作業

時，依照「擬制的休息日工時管制機制」條款之規定，將會增加認定與計算休息日的工作時數，進而連帶導致臺灣勞工的全年平均工作時數也隨之增加。

四、工時新制的「產業彈性」例外規定：變形工時新制的內涵與問題

從上述得知，立法者制定的「休息日工作」條款，雖然基於「勞動保護」的理念，而採取「擬制立法」方式，制定了「擬制工資條款」及「擬制工時條款」，但是在另一方面，立法者為了兼顧產業要求勞工於在休息日起工加班的需求，因此本次勞基法的修法，同時制定了「休息日工作」條款的「產業彈性」例外規定，此即「變形工時新制」。依照勞基法第36條第2項規定：雇主有下列情形之一，不受「勞工每7日中應有2日之休息」規定的限制：在2週變形工時制下，勞工每7日中至少應有1日之例假，每2週內之例假及休息日至少應有4日。在4週變形工時制下，勞工每2週內至少應有2日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有8日。在8週變形工時制下，勞工每7日內至少應有1日之例假，每8週內之例假及休息日至少應有16日。

首先，從「立法內容」來分析，從原本的變形工時制度到修法後的變形工時新制，最主要的變革重點在於：為了配合勞基法第36條第1項新增訂的休息日規定，因此在勞基法第36條第2項的3種變形工時條文內，都分別新增訂了「休息日」的機制。表面上看來，變形工時新制增訂了休息日的規定，工

時彈性比起原本變形工時制度的彈性程度減少，但是根據前述「休息日工作」條款，雇主只要依照「擬制工資條款」及「擬制工時條款」的規定，仍然可以於變形工時範圍內要求勞工於休息日工作，更重要的是，當雇主實施變形工時制度時，就可以彈性排定勞工的工作班表，特別是集中安排勞工於連續數日內持續工作後，再連續休息數日，只要雇主安排變形工時的排班得宜，要求勞工於連續數日工作之後，再要求勞工於休息日工作的可能性就會下降，雇主支付 2.33 倍之休息日工作加成之工資的可能性也隨之下降，因此實際上，變形工時新制實施之後，可能減少的工時彈性程度，實屬有限。

第二，再從「立法的非預期後果」來分析，前述提及，在變形工時新制之下，已經提供了特定產業雇主在調度人力上的工時彈性，但是如果雇主認為已經排定之變形工時班表，仍然不足以因應臨時性或季節性的趕工需求，有要求勞工於休息日工作之必要時，雖然依照變形工時新制，雇主仍然必須依照擬制工資條款的規定，支付勞工於休息日工作的加成 2.33 倍工資成本，不過實際上，根據行政院勞工委員會 87 年的函釋指出：「勞工於休假工作後，勞雇雙方如協商同意擇日補休，為法所不禁，但補休時數如何換算，仍應由勞雇雙方協商決定」，因此雇主可以採取「擇日換取補休、不支付工資」的方式，增加工時的彈性，但是不增加工資成本。事實上，長期以來在臺灣的勞動市場中，有部分雇主要求勞工於特別休假日或國定假日出勤工作時，為了規避支付勞基法規定的 2 倍

工資，往往採取「換取補休、不支付 2 倍工資」的方式，由於這次修法條文並未明訂「換取補休」後的補休時間應該依照「擬制工時」方式來計算，因此可能有部分雇主會比照過去「換取補休」的方式，要求勞工於休息日工作後，必須配合接受「擇日換取補休、不支付工資」的方式，以達到「增加工時彈性、不增加工資成本」的目的。

五、「勞動保護」與「產業彈性」之間是否能夠「平衡兼顧」？

綜合上述，「擬制工資條款」及「擬制工時條款」乃是基於「勞動保護」的目標而制定，但是「變形工時新制」卻是基於「產業彈性」的目標而訂立，整體而言，最值得深思的問題是：在「勞動保護」與「產業彈性」二者之間是否能夠維持「平衡兼顧」的關係？

雖然雇主團體強調「休息日工作條款」將使雇主運用勞動力的工時彈性大為減少，但是依照常理，「已經實施週休二日的行業」並不會受到「一例一休」新制的影響，真正



會受到「一例一休」工時新制之影響較大的行業，應該是「尚未實施週休二日之企業之行業」，因此若是想要瞭解「一例一休」與「休息日工作」工時新制是否會導致產業的工時彈性明顯減少，則可以從「尚未實施週休二日之行業依法適用變形工時制的情形」來分析瞭解。從表 1 可以發現：在「尚未實施週休二日之企業比例偏高的行業」之中，多數行業都已經適用工時彈性程度較高的 4 週變形工時制或 8 週變形工時制，只有家庭用品維修業、個人服務業、礦業及土石採取業、電力及燃氣供應業等少數行業，適用工時彈

性程度相對較小的 2 週變形工時制，可見多數可能受到「一例一休」新制的影響較大的行業，已經適用工時彈性程度較高的四週變形工時制或 8 週變形工時制，因此整體而言，「一例一休條款」與「休息日工作條款」在「勞動保護」與「產業彈性」兩方面，應該尚能維持相當程度的平衡兼顧關係。



表 1 尚未實施週休二日之行業依法適用變形工時制的情形

	尚未實施週休二日之企業比例最高的行業	尚未實施週休二日的企業家數比例	適用變形工時制的情形
服務業部門	住宿餐飲業	71.50%	觀光旅館業、一般旅館業、餐飲業 適用 4 週變形工時制
	藝術娛樂休閒服務業	65.10%	娛樂業適用 4 週變形工時制； 藝術休閒服務業適用 2 週變形工時制
	其他服務業 (家庭用品維修業、美容美髮業、個人服務業)	63.40%	理髮美容業適用 4 週變形工時制；家庭用品維修業、個人服務業適用 2 週變形工時制
	醫療保健服務業	61.80%	適用 4 週變形工時制
	批發零售業	42.15%	適用 8 週變形工時制
	運輸倉儲業	32.54%	遊覽車業、航空業適用 8 週變形工時制
	支援服務業 (租賃業、保全業)	29.85%	保全業適用 4 週變形工時制； 租賃業適用 8 週變形工時制
製造業部門	礦業及土石採取業	54.70%	適用 2 週變形工時制
	用水供應及污染整治業	48.80%	自來水供應業適用 8 週變形工時制； 污染防治業適用 4 週變形工時制
	營造業	41.80%	適用 8 週變形工時制
	製造業	36.80%	適用 8 週變形工時制
	電力及燃氣供應業	35.70%	適用 2 週變形工時制



雖然多數可能受到「一例一休」工時新制之影響較大的行業，已經適用4週或8週變形工時制度，但是這些行業內的企業雇主，卻可能因為並不瞭解本身適用4週或8週變形工時制，因而認為「一例一休」新制將導致工時彈性明顯減少，特別是規模越小的企業，對於勞動法令的瞭解越是不足，而根據勞動部「2015年職類別薪資調查報告」顯示，實施變形工時制度的企業，只占整體企業家數的5.35%，若是從企業規模來分析時，則尚未實施週休二日的企業比例依序是：29人以下之企業（45.2%）、30-49人（45.6%）、50-99人（31.5%）、100-199人（33.6%）、200-299人（37.2%）、300-499人（38.1%）、500人以上（35.9%），顯示規模較小的企業，尚未實施週休二日的企業比例就越高，也就是可能會受到「一例一休」新制的影響就越大。



在不瞭解可以合法適用變形工時制的情況下，上述尚未實施週休二日而可能受到「一例一休」新制之影響較大的行業，面對「擬制工資條款」及「擬制工時條款」的新規定，確實有可能採取各種規避成本增加的因應策略，進而使基層勞工面臨新的勞動條件問題。雇主可能的因應策略包括：停止或減少勞工於休息日加班，此舉將導致勞工難以如同過去的作法，藉由休息日加班，實質收入減少；不再要求原本雇用的正職勞工於休息日工作，

改而使用一日派遣勞工、一日之部分工時勞工於休息日工作，此舉將迫使原本雇用的正職勞工不得不於休息日至其它企業兼差打工的長工時問題；以一例一休新制通過為理由，採取高於合理成本的不當調升物價，此舉將使基層低薪勞工面臨物價調漲的生活壓力。

六、結語與建議

勞基法增訂所謂「一例一休」與「休息日工作」工時新制，其主要立法目的在於解決勞工工時過長的問題，以達到加強「勞動保護」的政策目標。雖然有反對意見者認為「一例一休」與「休息日工作」工時新制將使雇主面臨「工時彈性不足」的經營難題，並要求再次修改勞基法，但是從上述分析可以清楚瞭解：從制度面來分析，由於雇主可運用變形工時制度，彈性安排勞工的工作班表，此舉使勞工於連續數日工作之後，再於休息日工作的可能性下降，使得雇主依照擬制工資條款之規定增加支付工資成本的可能性也隨之下降，再加上多數尚未實施週休二日的行業，已經適用工時彈性程度較大的4週或8週變形工時制，因此整體而言，若是這些「尚未實施週休二日的行業」可以依照勞基法之規定，妥為運用變形工時制度，則對於人力運用與工時調度的影響，應屬有限。

雖然「一例一休」與「休息日工作」工時新制應該不致於使雇主面臨「工時彈性不足」的經營難題，但是「擬制工時條款」採取「擴充性的工時認定與計算」方式，其實已經與立法者原本宣稱的「勞動保護」立法目的有所矛盾，建議政府未來若是考慮修法時，應



該考慮修正廢除「擬制工時條款」。第一，有鑑於部分雇主可能在變形工時新制下，採取「勞工於休息日工作後擇日換取補休、不支付工資」的方式，以達到「增加工時彈性、不增加工資成本」的目的，這種作法將導致勞工於連續工作多日後，再於休息日工作，同樣與「休息日工作條款」欲達到「勞動保護」的立法目的不一致，因此建議政府應該函釋禁止雇主在實施變形工時新制措施時，採取「休息日工作後擇日換取補休、不支付工資」的方式。第二，有鑑於確實有部分雇主採取「停止或減少勞工於休息日加班」，導致勞工的實質收入減少，甚至被迫必須於休息日另外兼職工作，因此建議政府應該考慮實施薪資政策方案，以協助低薪勞工渡過薪資減少的困境。第三，有鑑於仍然有不少企業與勞工還不完全瞭解「一例一休」工時新制的實際內涵，特別是有不少中小企業對於工時新制的內容尚未建立正確的認知觀念，因此建議政府應採取主動式的個別輔導策略，也就是採取委託民間團體的方式，組成各縣市的中小企業輔導團，先計畫性培訓大量的輔導人員，再主動深入各縣市針對個別企業進行輔導，不僅告知工時新制的正確內容，並且輔導說明可以採取的合法因應方式。

觀察德國備勤及候傳工作 工時彈性化的制度

銘傳大學財金法律學系教授 劉士豪



壹、概說

在歐盟國家中規定必須以公法保護勞工的最高工時。¹德國主要規範工時的法律為工作時間法 (Arbeitszeitgesetz 以下簡稱工時法)，此外部分工時勞動與定期勞動契約法 (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) 也有相關工時的規範。工作日指星期一到星期六，根據工時法第 1 條第 2 項規定星期天及國定假日原則上不得工作。

德國的工資通常採時薪制，而且在勞動契約或團體協約中通常約定每週工作時數及每

小時工資。德國工資續付法規定中規定，特別休假及國定假日及六星期之內病假，雇主必須支付工資 (工資續付法第 1, 2 條)²。至於德國在星期日並無我國勞動基準法第 39 條雇主照付工資的規定。德國工時法也無加班費 (Zuschlag) 的規定，有關加班費係由勞動契約與團體協約議定。

貳、工作時間

一、正常工時

德國工作時間是指，勞工處於雇主得以處分其勞動力的時間，包含勞工實際從事工



作或待命從事工作的時間，但不包含休息時間 (Ruepause)。³ 根據工時法第 3 條規定，勞工每天正常工時不得超過 8 小時，而且勞工若有多位雇主時，其每日工時必須合計 (Zusammenrechnen)。通常像勞工有正職的工作，而下班後有兼差的工作，兩個工作的每日工作時間要併計，若正常工作時間超過工時法第 3 條至第 11 條的工時保護規定則違法，違反者根據德國民法第 134 條規定，法律行為違反強行法令者，無效。德國實務要求勞工若有兼職者，有義務向雇主報告，雇主

也可以要求勞工誠實報告 (Unterrichtungs- und Auskunftanspruch)，以使雇主避免違反工時法第 3 條至第 11 條的工時保護規定。⁴ 根據德國聯邦勞動法院見解，勞工有數個勞動契約，若合計工作時間因此違反工時法者，勞動契約簽訂在後者，無效⁵。

二、彈性工時時間

工時法第 3 條規定所謂「彈性工作時間模式」(Flexibile Arbeitszeitmodelle)，若雇主有延長工時之需求，得調整至每日工作 10 小時，但依據德國工時法第 3 條規定必須在於 6 個月內或 24 週內之範圍 (Ausgleichszeitraum)，必須符合每日工時平均為 8 小時⁶。立法者為了使工時有更多彈性，

¹ Arbeitszeitrichtlinien, RL 2003/88/EG; EuGH, DB 2001,818.; Dütz/Thüsing, Arbeitsrecht, 21 Aufl., 2016, Rn. 141.; Schliemann, Arbeitszeitgesetz, 2. Aufl., 2013, Vorbemerkung, Rn. 5.

² Henssler/ Willemsen/ Kalb - Schliemann, Arbeitsrecht Kommentar, 4. Aufl. 2010, EFZG, § 1, Rn. 1; § 2, Rn. 2, § 3 Rn. 2..

³ Link, in Schaub (Hrsg.) Arbeitsrecht Handbuch, 12. Aufl., 2007, § 45, Rn. 53.

⁴ BAG 26.06.2001, EzA § 611 BGB Nebentätigkeiten, Nr. 4.; Dütz/Thüsing, Arbeitsrecht, 21 Aufl., 2016, Rn. 141 Dütz/Thüsing, Arbeitsrecht, 21 Aufl., 2016, Rn. 141; Schliemann, Arbeitszeitgesetz, 2. Aufl., 2013, „§ 2 ArbZG, Rn. 59.

⁵ BAG, 19. 06. 1959, BAGE 8. 47; Schliemann, Arbeitszeitgesetz, 2. Aufl., 2013, „§ 2 ArbZG, Rn. 51.

⁶ Preis, Arbeitsrecht, 1999, S 271; Schliemann, Arbeitszeitgesetz, 2. Aufl., 2013, „§ 3 ArbZG, Rn. 4.

以往在德國工時不再嚴格規定只能正常工時 8 小時，工時法的法律條文中也不再像早期工作時間條例 (Arbeitszeitordnung) 稱法定正常工時 (Regelmäßige Arbeitszeit)。⁷

三、加班

德國工時法中並沒有規定加班事項，至於加班 (Überarbeit 或 Überstunden) 是指超過約定正常工時 (Vereinbare Regelmäßige Arbeitszeit) 以外的工作，勞雇間通常以勞動契約或團體協約中約定加班時間規定及加班費計算。若沒有約定者，勞工沒有加班義務。但在例外雇主若的確有需要時，得依民法第 242 條誠信原則及勞動契約附隨義務請求勞工在適度範圍內加班。但實務上通常以經營

組織法 (Betriebsverfassungsgesetz) 第 87 條規定，由員工代表會與雇主訂定「書面經營協定」(Betriebsvereinbarung) 或是以口頭經營約定 (Regelungsabrede) 實施加班。⁸

參、以團體協約作為的「彈性安全」的工時保護

德國工時保護規定原則上是強制的，也就是說個別雇主與個別勞工不得以合意的方式排除這些工時法的保護規定。但是德國的立法者允許在某些條件下由團體協約得以排除工時法的規定，或者有些情形團體協約授權由事業單位的經營協定來排除工時法的適用。當雇主非屬團體協約關係人時（類似我國團體協約法第），得由事業單位的經營協定和勞動



⁷ Schliemann, Arbeitszeitgesetz, 2. Aufl., 2013, „§3 ArbZG, Rn. 5.

⁸ BDütz/Thüsing, Arbeitsrecht, 21 Aufl., 2016, Rn. 144.

契約約定排除。這些除外規定，主要是德國工時法第 7 條詳列許多情形，讓團體協約取代工時法第 3 條到第 6 條有關每天正常工作時間及休息時間的規定。此外工時法第 12 條則是讓團體協約取代第 9 條到第 11 條有關星期日及國定假日休息的規定。

一、團體協約作為法的替代法源

(一) 優點

第一個問題是團體協約作為替代法源究竟有什麼優點，值得讓德國使用這樣的制度？第一個原因是德國立法者想讓團體協約當事人就其討論團體協約時有更大的空間。團體協約的規定因此得以就勞動保護的特殊情況作調整。團體協約當事人得以就經濟狀況的變化馬上作反應，相較而言，由國會修改法律是困難許多，團體協約作為替代法源還有其他幾項優點。⁹

1. 就是在德國因為團體協約當事人之間力量對等，有同樣的談判地位和力量，團體協商所得的結果可以維持一定的正確性。
2. 避免法律規範過度集中化，讓不同產職業用團體協約輔助的方式去規範。
3. 德國的這種提供工會和雇主團體強化的地位情形，也可以說是團體協商自治的具體表徵，讓工會和雇主團體在國家的法律秩序中扮演一定的功能。



(二) 團體協約替代功能的權限

立法者賦予團體協約作為替代法源的地位，原則上在德國沒有爭議。因為德國基本法第 9 條第 3 項所保障的同盟自由（勞工和雇主的特別結社自由），允許團體協約當事人就勞動條件與經濟條件議定規範。所以團體協約作為替代法源原則上有一定的權限。即使工時保護是公法上的任務，團體協約作為工時保護的替代法源也絕無問題。在憲法所保障的範圍內，立法者可以信賴團體協約所保障的正確性，同時也能保護勞工¹⁰。

團體協約作為替代法源當然有它一定的條件。團體協約當事的一方是工會，而這個工會必須要有社會夥伴的對等地位，足以讓雇主團體一方造成對等壓力，套一句團體協約法的用語，就是該工會必須具有「社會實力」，這樣才能談判的過程當中保障團體協商的結果具有正確性。如果不是如此，團體

⁹ Schaub, in Schaub (Hrsg.) Arbeitsrechthandbuch, 12. Aufl., 2007, § 198, Rn. 4ff..

¹⁰ Wiedemann, in Wiedemann/ Wank(Hrsg.), Tarifvertragsgesetz, 7. Aufl., 2007., Einleitung, Rn. 7; Hromadka/ Maschmann, Arbeitsrecht, Bd. 2, 4. Aufl. 2007, Rn. 43; Zöllner/Loritz/ Hergenröder, Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2008, §34 II. 2.a...



協約就不能具有像國家制定的法律的地位。而工會本身若不具團體協約的當事人地位，當然就不能簽訂有效的團體協約¹¹。

然而團體協約可以對工時法嚴格的規定取代之，因為立法者在工時法第 7 條及第 12 條已經規定，團體協約有替代權限¹²。類似這種團體協約取代勞動保護法令的權限的規定，例如德國民法第 662 條第 4 項的解僱預告期間得由團體協約作取代規定。德國聯邦休假期法第 13 條規定，團體協約可就法定 6 周休作變更。德國工資續付法第 4 條（部分類似我國請假規則病假規定）中規定病假的工資續付也可以由團體協約變更。在工時法中團體協約作為取代法律規定的功能則更為重要，因

為相較於法定保護勞工之規定，德國的團體協約的規定可以加重勞工的負擔。所以團體協約的替代法律規定的功能，對於勞工保護而言是有其彈性，或者說也有某種緊張。所以工時法剛好可以作一個適當的例子，來說明團體協約的替代法律規定，並為勞動法法源的功能。

二、團體協約作為工時法的替代法源之法律規定

前面已經提到工時法的兩條相關規定：工時法第 7 條及第 12 條。首先就工時法第 7 條說明。團體協約若要取代工時法第 3 條至第 6 條有關每日正常工時及休息時間等法律規定，必須符合一系列的要件。

¹¹ Preis, Arbeitsrecht – Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht, 2003, S.66ff

¹² Schliemann, Arbeitszeitgesetz, 2. Aufl., 2013, „§7 ArbZG, Rn. 18,19.; §12ArbZG, Rn.1.



主要說明德國工時法第 7 條對於每日法定正常工時有 3 種例外規定：分別訂在第 1 項、第 2 項及第 2a 項。特別是第 1 項和第 2a 項是相對的規定。

(一) 備勤及候傳工作的彈性工時 (工時法第 7 條第 1 項第 1 目 a)

第一種例外是工時法第 7 條第 1 項第 1 目 a 的規定。如果備勤工作或者是候傳工作的勞工，通常其工作的許多時間是處於待命狀態或等待傳喚的狀態，那麼團體協約當事人得約定將每日正常工作時間調整到超過 10 小時，也就是超過原來在工時法第 3 條所規定 8 小時的標準。要符合特別規定調整工時必須有 3 個要件：第一是勞工的工作是備勤工作 (Bereitschaftsdienst) 或者是候傳工作 (Rufbereitschaft)；第二是通常工作的內容就是這種具有間歇或候傳狀態 (Arbeitsbereitschaft)；第三是其主要的工作

時間處於待命狀態或等待傳喚的狀態¹³。

接下來要解釋：什麼是備勤工作 (Bereitschaftsdienst) 和什麼是候傳工作 (Rufbereitschaft)。

備勤工作的待命時間相對於實際工作時間，待命時間勞工並未實際工作，勞工在規定的工作時間中待在工作崗位上隨時準備提供勞務。不過相較於實際工作，待命時間對於勞工而言負擔比較少：勞工在待命時間只要輕鬆地保持清醒的狀態即可。根據歐盟工時保護指令 (Richtlinie 93/104/EG，原則上待命時間也應計算在工作時間¹⁴。

工時法賦予團體協約可以就備勤工作的工時調整到超過原工時法的 10 小時的最高限制，甚至達 13 小時 (因德國工時法規定 24 小時內必須讓勞工不間斷休息 11 小時)¹⁵。

¹³ Dütz/Thüsing, Arbeitsrecht, 21 Aufl., 2016, Rn. 142.; Schliemann, Arbeitszeitgesetz, 2. Aufl., 2013, Vorbemerkung, Rn. 5.

¹⁴ Voglesung, in Schaub (Hrsg.) Arbeitsrechthandbuch, 12. Aufl., 2007, § 156, Rn. 18f.

¹⁵ Voglesung, in Schaub (Hrsg.) Arbeitsrechthandbuch, 12. Aufl., 2007, § 156, Rn. 18ff...

相對地，候傳工作是勞工在通常的工作時間以外，在某一特定地點候傳，當一經傳喚就必須及時提供勞務。但是候傳狀態根據工時法第 2 條第 1 項第一句並不屬於工作時間，只有在被傳喚開始才算工作時間¹⁶。

相對於待命工作的等待期間，處於待命時間的勞工必須留在工作崗位上，而候傳工作者在等待傳喚期間可以決定他要在何處候傳。雇主對於待命時間可以指定待命地點，通常在事業單位內，比如醫師要待在醫院裡。而候傳工作則是在工作時間以外額外地提供勞務。勞工在候傳的時間中可以自由支配自己的活動。例外地有空間的限制，因為必須及時趕到工作地點。由於等待傳喚的時間相對於實際工作也是大幅降低勞工負擔，所以可以透過團體協約調整到超過原工時法的 10 小時的最高限制，最高可達待命或候傳時間達 24 小時，然後讓勞工不間斷休息 11 小時¹⁷。

而「通常性」的要件，是勞工工作的狀態根據經驗一直有待命的時間和候傳工作的形態，或是已經成為該工作的特性。最後「許多時間處於處於待命狀態或等待傳喚的狀態」的要件，根據當時得國訂立工時法的立法說明是指待命狀態或等待傳喚的狀態超過工作時間的 30% 以上¹⁸。

根據工時法第 7 條第 1 項第 1 目 a 讓團體協約可以調整正常工時的規定，舉例來說通常對於醫療院所相對來說就比較能運用。但還有一項的重要的限制就是工時法第 7 條第 8 項規定：使用前述正常工時的情形，在 12 個月內平均 1 週仍不得超過 48 小時工作¹⁹。

(二) 須做工時衡平的彈性工時

(工時法第 7 條第 2 項)

根據工時法第 7 條第 2 項規定，農業、照護工作及公務機構也可以透過團體協約調整每日正常工作時間。但延長正常工作時間的要件是符合工作的特性及被照護者的利益。此外勞工的健康保護必須有相對的工時調整來保障²⁰。



¹⁶ Schliemann, Arbeitszeitgesetz, 2. Aufl., 2013, „§2 ArbZG, Rn. 30.

¹⁷ Voglesung, in Schaub (Hrsg.) Arbeitsrethandbuch, 12. Aufl., 2007, § 156, Rn. 20ff.

¹⁸ BT-Drs 15/1587, S. 35, Henssler/ Willemsen/ Kalb - Schliemann, Arbeitsrecht Kommentar, 4. Aufl. 2010, §7 ArbZG, Rn. 11..

¹⁹ Schliemann, Arbeitszeitgesetz, 2. Aufl., 2013, „§7 ArbZG, Rn. 90,

²⁰ Schliemann, Arbeitszeitgesetz, 2. Aufl., 2013, §7. Rn. 24, Rn. 67.



(三) 無須做工時衡平的彈性工時 (工時法第 7 條第 2a 項 Opt-out-Modell)

第三種例外規定，就是工時法第 7 條第 2a 項 Opt-out-Modell，它是在 2004 年訂定在工時法。

此一規定要件必須進行之工作需經常 (regelmäßig) 且在極大範圍內 (in erheblichem Umfang) 均屬備勤或待命工作。此一要件與第 7 條第 1 項相同。依德國聯邦勞動法院之看法，備勤與待命之工作需占工作比例 50% 以上²¹。

根據此一規定每日正常工作時間得延長的情形，不須受平均正常工作時間 8 小時的限制。當勞工工作時間中有一半以上時間是處於待命時間或等待傳喚時間，或有其他法規足以保障者，在不危害勞工健康的情形下才能實施這種模式。工時法第 7 條第 7 項補充規定，要實施此等模式的工時制度，必須得到勞工書面同意。不過勞工在 6 個月之內得以書面撤回該同意²²。

工時法第 7 條第 2a 項以團體協約延長正長工時，又不須受平均正常工時 8 小時的限制，相對於工時法第 7 條第 1 項規定來說，讓雇主方面享有相當大的彈性。雖然這兩項條文乍看之下非常相似，它們的前提都是「通常其工作的許多時間是處於待命狀態或等待傳喚的狀態」。它們存在的差別在於工時法第 7 條第 1 項規定之情形，有第 7 條第 8 項的限制，也就是在 12 個月內平均正常工作時間不得超過 48 小時。而工時法第 7 條第 2a 項的情形則不須受該限制²³。

肆、結語

雖然德國透過團體協約能約定出符合企業和產業需要的彈性工時，但由於德國工會具有相當之談判實力，而且具有能力與雇主進行實質協商而訂出合於勞工需求之工時協約，而我國自主工會組織尚在發展階段，與德國工會組織力量相差甚鉅，要引進德國以團體協約為主軸之複雜的彈性工時制度，可能在短時間之內還有待觀察。

²¹ BAG v. 23.6.2010, NZA 2010, 1081; Schliemann, Arbeitszeitgesetz, 2. Aufl., 2013, §5. Rn.50.

²² Schliemann, Arbeitszeitgesetz, 2. Aufl., 2013, §7. Rn.88.

²³ Schliemann, Arbeitszeitgesetz, 2. Aufl., 2013, §7. Rn.76,77.

從日本裁量勞動制 看我國工時制度

政治大學法律學系專任副教授 徐婉寧



壹、前言

我國工時制度近來有許多變革，除了變形工時制與勞基法第84條之1的責任制工時外，於2016年底將法定工時降為每週40小時之際，為了落實週休二日，而導入了一例一休制。

我國工時制度雖有許多參考日本法制之處，然一例一休制度並非參照日本制度而來。日本之前雖然也是逐步將法定工時降為每週 40 小時，但其一向維持每 7 日休 1 日之週休制。而變形工時制與責任制工時於立法時，雖參酌了日本的制度，但並非直接引進日本的制度，而是將其加以修改後，方引進我國。例如 4 週變形工時制，日本為例假亦不受 7 日休 1 日限制之完全 4 週變形工時制，而臺灣則為例假仍受到 2 週應休 2 日限制之不完全 4 週變形工時制¹。而責任制工時與日本的裁



量勞動制，看似相似，然而實際上卻有許多不同之處，以至於日後衍生的問題，亦不相同。以下茲先介紹日本的裁量勞動制，再與我國的責任制工時比較後，指出兩者的不同之處，並檢討相關之問題。

貳、日本裁量勞動制

日本的勞基法向來對於勞工之法定工時設有規制、並對於工時的計算課以嚴格的要求，並依照延長工時的時數課以雇主給付加班費的義務；僅有農業、畜產及水產的從業者、管理監督者或處理機密事務者，以及監視、斷續的勞動的從業者，方可依勞基法第 41 條之規定，不適用同法工時、休息，以及休日（相當於我國的例假）之規定²。然而，由於技術革新，服務的經濟化、資訊化等因素，關於執行職務的方法，勞工的裁量幅度與自由度日漸擴大，則從執行職務或發揮能力的角度而言，對某些專業勞工而言，若對其課以與一般勞工一樣嚴格的工時規制，並不適切；因此，裁量勞動制便因應而生³。以下茲介紹裁量勞動制的效力、種類及其要件，最後再與我國的工時制度為比較法上之考察。

一、裁量勞動制的效力

裁量勞動制其實係一種「工時擬制」制度⁴，亦即，對於法律規定可以適用裁量勞動制的業務（以下稱對象業務），透過勞資

1. 林振賢(1997)，〈談變形工作時間〉，《中國勞工》，967期，頁11。

2. 菅野和夫(1988)，〈裁量労働のみなし制〉，《ジュリスト》，917号，頁109。

3. 菅野和夫(2016)，《労働法第11版補正版》，518頁，東京：有斐閣。

協定來約定擬制工作時間的時數時，關於執行該業務的勞工，則不管其實際上工作的時數，而以勞資協定中所約定的工時，當作其服務勞務的時數。因此，裁量勞動制並非工時規制的除外規定⁴，因為其雖然擬制了勞工的工時，但並未排除日本勞基法上關於休息、休日、加班費等規定之適用⁵。換言之，若其擬制的工時超過法定工時，雇主仍有支付加班費的義務。相反的，若其所擬制的工時未超過法定工時，則即使勞工實際上工作的時數遠超過法定工時，雇主仍無須支付加班費。如此一來，對勞工而言，可能會有實際上的工時超過法定工時，卻無從請求加班費的不利益的情形發生。因此，裁量勞動制應當於(1)對象業務具有高度的專門性或企劃性而現行的工時制度的拘束會妨害勞工能力的發揮、(2)就對象業務的執行，勞工高度的自律性受到保障、(3)給予勞工足以無須付加班費的經濟上的待遇、(4)充足地確保職場上休日的日數或特別休假時，方具有正當性⁷。

裁量勞動制係針對本來勞工於業務遂行上



即有大幅度的裁量之必要的高度專門的、創造性的業務，所設計出的適合的勞動時間管理制度，並非單純的工時規制除外制度⁸，而為了活用裁量勞動制，有必要建立依工作的成果給予勞工評價的制度⁹。然而，不可諱言的，於日本實務上有將裁量勞動制當成簡便的加班費定額支付制度來利用，就制度的旨趣而言，此種作法並不適切¹⁰。

4. 除了裁量勞動制外，日本對於事業場外勞動的情形，因為工作時數難以算定，設有事業場外的擬制工時制，且要求所擬制的工時必須盡可能地符合實際的工作時數。與事業場外的擬制工時制不同，裁量勞動制重視的是勞動的質或成果，而非勞動的量，因此並未特別要求擬制的時數必須和實際的工作時數一致。菅野和夫，前註2，頁110。

5. 然由於裁量勞動制所擬制的工時，於擬制時事實上切斷了和勞工實際工作時數的關聯，有學者認為，可將其理解為一種工時除外適用規定的過渡型態。請詳參荒木尚志(2016)，《勞働法第3版》，189頁，東京：有斐閣；山川隆一(1995)，〈裁量労働制の将来〉，《ジュリスト》，1066号，頁197。

6. 菅野和夫，前註3，頁520。

7. 菅野和夫，前註3，頁521。

8. 盛誠吾(2002)，〈裁量労働制一 対象業務の拡大問題 中心〉，《労働法律旬報》，1522号，頁44。

9. 香川孝三(1995)，〈裁量労働制に関する研究 報告書〉，《日本労働法学会誌》，86号，頁151。而有學者指出，裁量勞動的擬制工時制與成果主義工資的結合，必須注意到若設定需要過度長時間勞動才能達到的目標或評價基準，並不適切。和田肇(2000)，〈裁量労働制で働くとは一 労働者の主体的な働き方の一方策〉，《月刊法 教室》，240号，頁111。

10. 荒木尚志，前註5，頁189。

二、裁量勞動制的種類

目前日本的裁量勞動制可分為專門業務型裁量勞動制與企劃業務型裁量勞動制，茲分述如下：

1. 專門業務型裁量勞動制

專門業務型裁量勞動制的對象業務，依日本勞基法第38條之3第1項第1款的規定為，「業務的性質上，其遂行的方法有必要大幅度地委由從事該業務之勞工的裁量為之，因此關於該業務遂行的手段及時間分配的決定，由雇主具體地加以指示是困難的，而由厚生勞動省令決定的業務」。

厚生勞動省令所列舉的業務為：(1) 新商品或新技術的研究開發等業務、人文與自然科

學之研究的業務、(2) 資訊處理系統的分析或設計的業務、(3) 報紙與出版的報導之採訪與編輯、播放節目製作之採訪與編輯的業務、(4) 衣服、室內裝飾、工業製品、廣告等新設計的業務的企畫的業務、(5) 播放節目、電影等制作的製作人、導演的業務、(6) 其他由厚生勞動大臣¹¹指定的業務¹²。

而厚生勞動大臣指定的業務則有，製作廣告文案的業務、系統顧問、室內設計、遊戲軟體開發、證券分析師、使用金融工學等所進行的金融商品開發、於大學中的教授研究、公認會計師、律師、建築師、不動產要適用裁量勞動制，除了必須該當於前述的對象業務之外，事業場所的勞資協定中，必須特定勞工所從事的業務，並記明執行該業務的手段及時間分配，雇主不加以具體的指示，以及該從事該業務之勞工的工時計算，即以該協定所定之一定的工時擬制為該勞工之工時，且於2003年日本勞基法修法時，並要求必須於勞資協定中記載確保該勞工之健康福祉的措施，與處理勞工申訴的方法。此勞資協定除非具備勞動協約的形式，否則應記明有效期間；且協定中所擬制的工時超過法定工時，必須向轄區的勞動基準監督署署長提出。

換言之，專門業務型裁量勞動制的導入，必須有事業場所過半數組織的工會或過半數代表的同意方得為之；法律即透過此種集體的同意來確保制度內容的妥當性¹³。



11. 大臣相當於我國的部長。

12. 菅野和夫，前註3，頁523。

13. 菅野和夫，前註3，頁524。



2. 企劃業務型裁量勞動制

依日本勞基法第 38 條之 4 第 1 項第 1 款的規定為，「關於事業營運的有關事項之企劃、立案、調查與分析的業務，該業務性質上，為了適切地遂行業務，其遂行的方法有必要大幅度地委由從事該業務之勞工的裁量為之，因此關於該業務遂行的手段及時間分配的決定，雇主不為具體的指示的業務」。而僅有具有為了適切地遂行對象業務之知識、經驗的勞工¹⁴，才可適用企劃業務型裁量勞動制。

除此之外，依日本勞基法第 38 條之 4 第 1 項的規定，要實施企劃業務型裁量勞動制還必須經過事業場的勞資委員會¹⁵的決議；決議事項必須包含 (1) 適用企劃業務型裁量勞動制之對象業務以及對象勞工之具體範圍、(2) 擬制的工作時間時數、(3) 雇主所採取之為了確保對象勞工的健康與福祉的措施¹⁶，以及 (4) 勞工的申訴處理程序等，且須經過 5 分之 4 的多數決決議。此外，勞資委員會的決議中，必須記明適用裁量勞動制時，應得到勞工本人的同意，且不得以其不同意為由，對其為不利益的處分；且勞資委員會的決議，必須向轄區的勞動基準監督署署長提出。

總而言之，企劃業務型裁量勞動制係由勞資代表各半所組成的勞資委員會來負起裁量

14. 日本政府公布的「為了確保依勞動基準法 38 條之 4 第 1 項的規定從事同項第 1 號業務之勞工的適正的勞動條件的指針」中，則以具有 3 年或 5 年經驗為判斷的留意事項。

15. 勞資委員會依日本勞基法第 38 條之 4 第 1 項本文之規定，乃是由勞資雙方的委員所組成，以就工資、工時以及其他的勞動條件進行調查審議，並向雇主就該等事項陳述意見為目的的委員會。委員的半數係由該事業場過半數勞工所組成的工會，或於此等工會不存在時，由勞工的過半數代表所指名，並定有任期。

16. 有學者指出將勞工的健康福祉確保措施納入決議的內容，可謂將適用裁量勞動制之勞工的健康確保也積極地納入裁量勞動制中。島田陽一 (2003)，〈裁量勞動制〉，《ジュリスト》，1255 号，頁 47。

勞動制設計與運作的責任，因此，能否成功也取決於勞資委員會是否正確妥適地組成且營運¹⁷。

三、日本裁量勞動制的動向

由於日本的裁量勞動制並非勞動時間規定的適用除外制，而僅為擬制工時制的一種，對於高度專業的勞工，例如大學等的高度專門研究者或是於跨國企業中依其職務或業績領取高額薪資的專業勞工而言，其薪資並非依工時為計算之基準，故而擬制工時的裁量

勞動制並不能完全地貼合其需求。因此，有必要檢討目前的擬制工時制，於防止濫用的前提下，導入更適合自律的工作方式的除外適用制度¹⁸。惟 2007 年日本政府欲推動工時適用除外制時，輿論強烈批評此為「加班費歸零法案」，因而無法立法通過。2015 年日本政府於國會再度提出針對年收入達一定額度以上¹⁹且職務範圍明確、具有高度職業能力的勞工，可以不適用工時規制之「高度專業勞動制」的草案，而日本國會目前持續審議中。



而關於企劃業務型裁量勞動制，則有擴大對象業務之議。除了現行關於事業營運的有關事項之企劃、立案、調查與分析的業務外，草案預定追加 (1) 關於事業營運的有關事項，進行企劃、立案、調查與分析，並活用其成果，管理該等事項的實施之同時，為實施狀況之評價的業務，以及 (2) 關於法人客戶之事業營運的有關事項，進行企劃、立案、調查與分析，並向該客戶就活用其成果之商品的販賣或勞務之提供為契約締結之勸誘或締結的業務。目前國會對此亦持續審議中。

參、代結語 - 日本裁量勞動制與我國勞基法第 84 條之 1 之比較

日本的裁量勞動制為擬制工時制，而非工時規制的適用除外制。相對於此，我國勞基

17. 參見：勞動部「勞動基準法常見問答集」之「十二、例假與休息日之差別為何？」。

18. 有關「自然時間」、「機械時間」等時間的觀念介紹，參閱：Gene Bammel&Lei Lane Burrus-Bammel/ 原著，淑芳 / 譯，休閒與人類行為，頁 72-73，桂冠圖書股份有限公司，1996 年 1 月。

19. 草案規定必須年收入達到相當於「基準年間平均給與額」（即厚生勞動省依照每月勞動統計資料所算出來的勞工平均年薪）的 3 倍以上的水準，而其具體的數額由省令定之。目前勞動政策審議會建議訂定的額度為年收入 1075 萬日幣。

法第 84 條之 1 第 1 項規定，經中央主管機關核定公告之工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制。換言之，該規定可將工時基準全面排除，對於勞工之生活作息與健康影響甚鉅，因此除將適用對象限於「中央主管機關核定公告」者外，勞資雙方須另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並須報請主管機關「核備」²⁰。



然而，我國勞基法第 84 條之 1 雖然排除了工作時間、例假、休假、女性夜間工作之工時規制之適用，但卻未排除同法第 24 條關於加班費規定之適用。因此，縱使排除了工時規定的適用而准許勞資雙方得另行約定，但為了計算勞工的加班費，仍必須確實地掌握勞工實際的工作時數。而日本的裁量勞動制，雖然也有加班費規定的適用，但由於其於工時的擬制之際，切斷了和勞工實際工作時數的關係，因此免去了計算工時之繁瑣，而直接以當初約定的擬制工時時數，來決定雇主是否有支付加班費的義務²¹。

由於我國勞基法第 84 條之 1 排除了工時規制之適用，雖目前透過主管機關的核備對勞資雙方之另行約定的內容進行把關，學者亦強調應注意同條第 2 項「應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉」之規定²²，然而輿論仍多指責其為造成勞工過勞之元兇²³。且有鑑於同條之制定，乃係因應 1996 年擴大勞基法適用範圍時，為避免某些行業甫適用勞基法時就工時之適用會有窒礙難行的狀況所制定²⁴，而隨著當初公告適用勞基法第 84 條之 1 之工作者適用工時規制已無窒礙

20. 侯岳宏 (2011)，〈勞基法第 84 條之 1 規定以及值日(夜)函釋之適用／宜蘭地院 99 勞訴 1〉，《臺灣法學雜誌》，179 期，頁 162。

21. 然而，雖然無須為了計算加班費而對於工時斤斤計較，但不表示雇主無須掌握勞工的工時。蓋學說及實務皆認為，即使是適用裁量勞動制的勞工，雇主仍應對其負保護照顧義務，應注意不可令勞工過勞。濱口桂一郎 (2003)，〈勞働時間法政策 中 裁量労働制〉，《季刊労働法》，203 号，頁 53

22. 侯岳宏 (2015)，〈依勞基法第八四條之一另行約定而未經核備之效力—釋字第七二六號解釋評析〉，《月旦裁判時報》，36 期，頁 12。

23. 例如「因責任制過勞 勞團要求廢除勞基法第 84 條之 1」，經濟日報，2016 年 8 月 4 日，<https://udn.com/news/story/10129/1872133>，最後瀏覽日期：2017.04.07；「保全業適用責任制 14 天 2 例假易過勞」，客家電視，2017 年 3 月 19 日，<http://www.hakkatv.org.tw/news/152678>，最後瀏覽日期：2017.04.07。

24. 侯岳宏，前註 20，頁 162。

難行之情形，主管機關漸次地公告廢止某些工作者之適用²⁵。

對照我國對於適用勞基法第 84 條之 1 之工作者的範圍有日漸縮小之趨勢，而日本法卻在此時希望引進類似的工時規制適用除外規定，並擴大裁量勞動制的適用範圍，可謂臺日工時法制正往不同的方向發展。換言之，臺灣對於工時的規制不僅無放寬的趨勢，反而日漸嚴格。此從一例一休之導入，並對休息日工作之工時皆須依計入延長工作時間可見一斑。而日本則是希望放寬對工時的管制，而欲導入高度專業勞工之工時規制適用除外規定，並擴大企劃業務型裁量勞動制的對象業務，以緩解原本僵化的工時制度無法因應現代多樣化的工作型態的問題。

工時的規制其實往往和勞工的身心健康息息相關，日本雖欲放寬的工時的管制，但其同步進行的是，要求雇主必須針對適用高度專業勞動制之勞工採取「健康管理時間」²⁶措施、防止過度工作措施²⁷、健康確保措施、申訴處理措施，以及禁止對不同意適用高度專業勞動制之勞工為不利益處置²⁸。



於日本試圖於工時規制鬆綁與勞工的健康確保之間取得平衡之際，對照我國工時制度不僅一貫地僵化欠缺彈性，甚且日漸加強對工時的管制並同步縮小工時規制除外規定的適用範圍，是否能切合勞資雙方的需求，並落實對勞工健康福祉的保護，值得吾人深思。

25. 目前適用或曾適用勞基法第 84 條之 1 的工作者，請參照勞動部所製作之表格：

<http://www.mol.gov.tw/media/1380984/%E5%8B%9E%E5%9F%BA%E6%B3%95%E7%AC%AC84%E6%A2%9D%E4%B9%8B1%E5%B7%A5%E4%BD%9C%E8%80%85.pdf>，最後瀏覽日期：2017 年 4 月 7 日。

26. 防止過度工作措施要求雇主必須採取下列措施之一：(1) 勤務間隔制且每月的深夜勞動次數不得超過省令規定的次數；(2) 1 個月乃至於 3 個月的健康管理時間個別不得超過省令規定的時數；(3) 確保勞工每 4 週有 4 天以上以及 1 年間有 104 天以上的休日。

27. 防止過度工作措施要求雇主必須採取下列措施之一：(1) 勤務間隔制且每月的深夜勞動次數不得超過省令規定的次數；(2) 1 個月乃至於 3 個月的健康管理時間個別不得超過省令規定的時數；(3) 確保勞工每 4 週有 4 天以上以及 1 年間有 104 天以上的休日。

28. 菅野和夫，前註 3，頁 527-528。

從人力資源管理角度 看週休二日勞動新制

長庚大學醫務管理學系助理教授暨EMBA高階領導組班主任 趙銘崇



週休二日立法重大變革，嚴重衝擊產業、員工、政府、政黨等相關利益關係人，勞動基準法從民國 73 年立法通過施行迄今，三十餘年來以本次修法引起社會最高度關切，各媒體無不以廣大篇幅報導修法內容與程序，各工商團體企業家多次表達執行的困難，勞工團體更不停走上街頭強力訴求，立法院內政黨角力從未停歇，諸多論述從法律、社會、政治、選舉、產業等觀點剖析週休二日新制，贊成者反對者勢均力敵，近一年來臺灣社會為此紛擾不歇，本文擬就人力資源管理觀點探討週休二日新制。

一、政府、企業、員工的需求是一致的

政府勞動政策與勞動法立法趨勢，三十餘年來，秉持的方向，無不希望在勞資和諧的基礎下，兼顧企業發展與員工權益；而企業存在目的是為獲取利潤，回饋給股東與員工；員工每日上班希望獲得一份可以照顧家庭的薪酬，基此，公司獲利越高，方能提供更優渥的薪資福利給員工，員工越戮力於工作中，公司始能更具競爭力，如此良性循環，勞資和諧可期，政勞資三方皆贏。

倘若以昔日馬克思觀點，認為資本家的利益係剝削勞動者而得，企業秉此理念，苛扣員工勞動條件，長工時、低工資，藉此獲得



利益，員工每日懷著負面情緒工作，產品或服務品質每況愈下，顧客逐漸遠離，公司經營虧損累累，員工為爭取權益，使出罷工、怠工、杯葛等各式爭議手段，公司亦祭出解雇、調職、黑名單、鎖廠等管理措施，雙方劍拔弩張，政府亦疲於處理，政勞資三方沒有一個是贏家。

臺灣經濟發展至今，多數企業已將員工視為提升競爭力之關鍵成功因素，同時，亦告別昔日以長工時、低工資獲取利益的經營管理模式，然不可諱言，仍有企業依循過去獲利模式，試圖以低廉勞動成本經營企業，此兩種截然不同的勞資關係係構成今日紛擾之

源，兩股力量在同一社會中互相牽引，力量大之一方足以吸納對方，展望未來發展趨勢，照顧員工之優質企業將成為台灣經濟發展之主流，社會巨大力量終將吞噬靠低廉勞動成本存活之企業。

二、全面週休二日的社會氛圍不可逆

隨著國民所得提高，教育程度普及，國人生活習慣已逐漸從過去以時間換取報酬的年代，轉而追尋休息休假，政府部門週休二日引領企業逐步從週工時 48 小時調降到 42 小時，進而全面週休二日與政府同步，此氛圍已瀰漫在各產業中，從政治現實面觀之，會影響選票流向，各政黨與立法委員緊盯此議



題，稍一有閃失，將背負拋棄廣大勞工之罵名，靠選票上下的政治人物更敏銳於此議題之重要性。

各企業經營者更應體察全面週休二日之社會趨勢，既然立法者為順應民意，為鞏固選票，當在國會殿堂捍衛週休二日制通過，此立法方向牽引企業勞資關係發展，影響經營成本及營業利益甚鉅，各工商團體與勞工團體盡一切努力，透過各種管道向府、院、黨、立院、媒體分別表達訴求，進行遊說，希冀立法結果有利於己方，惟外部環境因素已形成，勞動政策已定調，改變空間與機會甚微時，勞資雙方即應從內部因素重新檢視管理措施與因應機制。

企業希望能有效管控勞動成本，員工期盼能有豐厚薪資福利，這看似衝突的兩個需求，卻要在同一個組織內實現，新制通過實施迄今已數月餘，政府仍持續成為被指謫的箭靶，

庶民日常生活所需的物價齊揚，電子大廠痛訴年加班費暴增近 6 千萬元，認為新修的法極其不合理，扼殺產業發展，員工抱怨加班費率提高，卻被禁止加班，少了加班費收入，物價又高漲，生活依舊拮据，社會再回到修法前的紛擾，政勞資沒有一個是贏家，何以致此？令優秀高階文官、擁有民意基礎之政治菁英、精明企業家、卑微訴求的廣大勞工百思不解，全面週休二日有錯嗎？立法原意沒有錯，但結果卻是令人錯愕？關鍵點在於沒有共識，上述各利益關係人皆從「我」的角度出發，而不是著眼於台灣社會的「我們」，經濟發展靠政府、產業、員工、市場，缺一不可，欠缺「我們」的思維，就容易走入糾結的死胡同。

三、企業轉型是唯一之路

在人工智慧、數位科技重塑全球產業之際，多數企業仍繼續存活在舒適圈中，一回首，2016 年 10 月美國無人駕駛貨櫃車 Otto 已



經成功運送 2,000 箱啤酒馳騁於高速公路近 200 公里，同年 12 月初，美國電子商務龍頭亞馬遜 (Amazon) 宣布，首次推出實體超商 Amazon go，並成立全世界第一家讓客戶拿了商品就走，自動完成結帳的未來商店。亞馬遜帶來的破壞式創新，重新定義零售業的遊戲規則，這項改變驅動零售業的淘汰賽，逐漸的，當機器人與自動化開始在各種工作場所取代傳統勞動力，對企業而言，這改善商品或服務成本，也顛覆了經營模式。

面對勞動成本逐年攀升及員工罷工的壓力，企業搭上人工智慧帶來的科技革命，數位轉型列車早已啟航，各產業製造現場，自動機器手臂生產出各式產品，負責維護廠區安全的保全警衛，已被身上布滿監視器及感應器的機器人所取代，飯店內與房客通電話、送餐點、收

碗盤，也逐漸是機器人，諾大的成品倉庫，舉目所見盡是來去自如的機器人在搬運貨品，人數稀少的員工僅在控制室監看電腦螢幕。

員工期待全面週休二日，政治人物的選舉政見必須兌現，加上大數據、物聯網、雲端、經濟平臺等科技應用，企業轉型已是刻不容緩，此刻如再糾結於加班費倍數、計算時數等枝節議題，不但於事無補，更延誤登上變革列車，不論傳統製造業或新興科技業、服務業，都應快速啟動數位轉型計畫，將過去成功的商業模式轉化為以人工智慧為基礎的創新營運模式。此創新經營模式的改變，除因應科技潮流外，企業經營者更可藉此突破勞動成本的上揚，降低員工議題帶來的風險。

四、勞工要對職涯有高度危機意識

銀行大廳是可愛的機器人 Pepper 駐守貼心問候，醫院病歷與醫療影像早已電子化且立即傳輸，高速公路收費亭也成為歷史一角，影集中無人駕駛的霹靂車已經開始商業運轉，自助結帳已遍及超商賣場、便利商店、停車場、醫院等各場域，飯店內正職服務人員竟是機器人，生產線上清一色是機器手臂，物流倉庫是各式由電腦控制的堆高機與自動化設備所管理，機器人與自動化設備以超乎我們想像的速度快速取代傳統勞動力，各大主流媒體、國際級智庫、管理大師紛紛提出警訊，未來十年或二十年有哪些工作會消失，看過報導，許多人會當新聞一樣，看過就讓它過去，血淋淋的例子，高速公路收費員，在數位浪潮下，這個工作不復存在，下一階段怎麼辦？補償金可以取代下一個職涯嗎？



醫院與銀行從實體作業走到 e 化到 M 化，仍不停衝擊著基層員工，來勢洶洶的無人駕駛、無人商店，全球百千萬計的職業駕駛、收銀員將何去何從？機器手臂早已讓生產線員工失業多時，保全警衛也將一起登上返家列車，何等殘酷的產業現實，政府的勞動政策與立法是要促進經濟發展，協調勞資關係，再多的努力，無非是要降低失業率，提高勞動條件，增加員工薪酬福利，讓企業根留台灣，但事實呢？

勞工團體再多的抗爭，加班費再提高，年假再增加，數位浪潮會停歇嗎？答案當然是否定的，企業轉型失敗例子，柯達、諾基亞、易利信，百年企業十年間傾倒，勞工個人絕無百年國際大廠的資源與能耐，這些百年企業都無法基業長青，遑論我們微小的個人，與其耗用精力在街頭，不如汲汲於自身能力

與專業技能的轉型，這是新世代勞動者必須面對的趨勢，縱有百千萬個不願意或困難，也無從迴避，這是挑戰也是無奈，面對此不可逆的就業趨勢與產業發展，技術深度淺薄的工作將在這波經濟轉型過程中沒入歷史洪流中，日出日落依舊，企業主仍然擁有經濟優勢，但邊陲勞動力終將如永夜般看不見明日晨曦，此現象壓得大家喘不過氣來，但也只能默默接受。

積極轉型，尋求下一階段職場競爭力，是這一代勞動者必須面對與力行的重要課題，大環境不會站在勞動者這邊，所有受薪者必須體察與接受這殘酷的事實，以下幾個方向供勞動者未來發展參考。

其一、技術職工作者持續精進各該領域專業技術，並保持與產業同步，學習新技

術·新設備·如能引領產業發展·當具產業霸主潛力。

其二、管理職位·耗費更多心力與時間廣泛閱讀國際智庫或管理顧問公司的報告或經典案例·並參加各式培訓課程·抑或進入校園內接受正式學制有系統訓練·將各管理思維內化為職場上所需之管理能力。

其三、調整工作思維與態度·重複執行相同的工作·日復一日都運用相同的專業·不能與時俱進是極度危險·每年都讀小一的課本讀6年·並不會具有小學畢業的程度·隨時檢視自己的工作與專長·如果時時處在閉著眼睛不假思索就能完成·這會是一個職涯亮起紅燈的警訊·不可不慎。

五、政府也要調整施政思維

各級勞動行政主管機關要從不同管道了解企业與勞工的需求·並得知他們對勞政的滿意·政府存在的目的是解決民眾的困難·不可諱言·所有思維與溝通方式似乎全然站在勞動者一方·從立法修法·解釋令·勞動檢查·勞資爭議調處等·勞基法第1條立法目的·「保障勞工權益·加強勞雇關係·促進社會與經濟發展」·勞工權益一定要被保障·但沒有企業就沒有經濟發展·就沒有勞工·各級勞政主管機關應回到政府中立施政角色·平衡勞資關係。



中央勞動行政主管機關施政格局應從宏觀角度審視產業與勞工·當自動化·資訊科技·機器人逐步取代勞動力已成為不可逆的產業趨勢·高速公路收費員失業不會是唯一的個案·勞動部要提出那些前瞻且可行的因應之道·讓即將步上收費員後塵的其他各行各業勞動者能未雨綢繆·能持續與產業發展同步·能繼續保有一份工作與收入可以照顧家庭。

要執行以上論點·有諸多難處·我國過去產經與政治發展·均有傲人之處且成為世界各國取經之對象·惟近年來·已停滯且倒退數哩路·全球競爭永不停歇·國內各企業為求生存無不卯足勁在世界各地插旗·勞動者仍然日以繼夜拚生活拚經濟·這就是台灣精神·期盼勞動主管機關能創建一個勞資互信且雙贏的氛圍·重拾昔日勞資一體共創未來的平臺·讓充滿拚勁與能量的台灣企業再把臺灣推向全球舞台·讓年輕人脫離低薪宿命·讓資深員工免於失業恐懼·讓企業能獲利滿滿·國家經濟成長再創高峰·這是臺灣社會是所至盼。

休息日概念的關聯思議

工作時間的「作」、「息」規範課題

臺北科技大學通識教育中心與智慧財產權研究所合聘副教授 陳建文



壹、前言

2015年馬英九政府修正勞動基準法(以下簡稱勞基法)第30條,將法定工時從2週84小時降到1週40小時,引發各界對於減7天假議題的關注,最後促成蔡英文政府在2016年修正勞基法,法定工時調整成「一例一休」的規範模式。此次修法最受矚目的無疑就是引進「休息日」概念(勞基法第36條),以及針對「休息日」採取特殊的加成規則來加給工資(同法第24條)。

勞基法中的「休息日」明文規定,是立法者就勞資工時議題爭鬥進行政策折衷的構想產物。「休息日」概念的出現,讓勞基法的週時

間規範架構呈現「工作日」、「休息日」、「例假日」三種使用分區,則「休息日」概念的規範意涵為何,以及三者所建立的勞基法週工時規範架構如何體系整合思考,有待進一步琢磨、掌握。

目前各界對於「休息日」這個新概念多著重在其與「例假日」兩者之差異區辨。例如,強調「例假」屬於強制性規定,用以適當地中斷勞工連續多日之工作,保護其身心健康,雇主不得任意剝奪勞工例假權益。例假之合法出勤要件,僅限於勞基法第40條所列「天災、事變或突發事件」之及特殊狀況,如無

此等法定原因，縱使勞工同意，亦不得使勞工於例假日工作。「休息日」之出勤較為彈性兩者同為，其出勤性質屬延長工作時間，雇主如有使勞工於休息日工作之必要，在遵守勞基法第 24 條第 2 項與第 3 項、第 32 條及第 36 條規定之前提下，可徵求勞工之同意出勤¹。

事實上，「休息日」與「例假日」兩者同屬勞基法休息機制的一環，除了區別差異之外，也應該整合來探索其共通的法理思議課題。因此，本文擬就休息日與例假日的共通法理思議課題：工作時間的「作」、「息」課題，進行若干探討。

貳、勞動關係的「作」、「息」爭鬥

勞方與資方之間因工作時間所生的鬥爭，本質上是場「作」與「息」的爭鬥。

人作為生命體，在其有生之年會不斷反覆循環「活動/休息」的作息過程。所謂「作息」問題，其思考重點就是如何在「一作、一息」，「工作、休息」的交替循環過程中，設法安排出可讓人休養生息、休生養息、休息養生的時間運用模式。工作時間規範關注勞動者在工作關係中的「作息」問題，如以「作」與「息」來簡化工作時間問題的思考，勞方關心「息」，然而資方卻看重「作」，相對不願意「息事」來「寧人」，雙方對於工作時間議題明顯抱持不同態度。



勞方因為係活生生的自然人，其生理與「自然時間」相連結，如同其他生物一樣必須生活適應於自然循環的時間和宇宙的節奏中，有著生理功能的極限，無法不眠不休地從事勞動，所以勞方會較關心「息」。相較之下，資方係以獲取對大利潤為最高宗旨的企業組織，希望能夠持續不斷的「作」—營運生產，故其不像自然人一樣抱持「自然 = 時間」的觀念，傾向於依自然時序生活，相反地，其會一直不斷試圖透過科技切斷企業營運活動與自然間的聯繫，建立能盡量擺脫宇宙自然力量影響，而風雨無阻、永不止息的進行經營生產的「機械時間」²。

如此一來，勞動者基於生計需求、謀生動機與雇主簽訂勞動契約，自願在一定條件下提供勞務，其提供勞務為雇主生產、生意活動所用的時間，自然會與其自身的生命、生活活動產生時間資源的競合排擠效應。

* 臺北科技大學通識教育中心與智慧財產權研究所合聘副教授

1. 參見：勞動部「勞動基準法常見問答集」之「十二、例假與休息日之差別為何？」。

2. 有關「自然時間」、「機械時間」等時間的觀念介紹，參閱：Gene Bammel&Lei Lane Burrus-Bammel/ 原著，淑芳 / 譯，休閒與人類行為，頁 72-73，桂冠圖書股份有限公司，1996 年 1 月。

勞動關係雖然是一種無間斷的繼續性法律關係，然而勞動源自於自然人人身，受限於自然人生理特質，「勞動過程」帶來的體力消耗及疲憊，再須透過「生活過程」進行睡眠、營養及休閒活動予以恢復，才能夠再生產「明日的勞動力」。如此循環不已成為勞動者之典型生活形態³。所以，除非把勞工當奴隸、將其人權剝奪殆盡，完全不去考量勞工家庭生活及社會活動需求，否則工作時間註定需以間斷性的型態存在。

換言之，勞動契約關係存續期間中的所有時間，幾乎全部都會以「勞動時間」（負服勞



務義務之工作時間)與「自由時間」(不負服勞務義務之休息時間)二者交互回歸的型態呈現⁴。此種勞工在勞動關係存續時間中的工作時間間斷性存在型態，可用「一不作，二不休」這句俗話來轉譯理解：「不作 = 休」、「不休 = 作」；「一代表休」、「二代表作」，勞工的工作時間會一直按著特定的週期，以「一/二/一/二...」、「作/休/作/休...」的型態存在；資方重「作」、勞方重「休」，所以兩方對於工作時間的認定與處理認知容易爭執不休。

參、工時法制中的「作」、「息」思維

如前所述，勞工在勞動關係存續期間的勞務提供行為具有「間時作工」的特性，筆者曾歸納指出工作時間的思考議題，可以：1.「工作時間 = 『間時』『作工』」；2.「工作時間 = 生命隔間」，來公式化地表達。亦即，所謂「工作時間」，其實可以倒過來說成是「『間時』『作工』」—「為了『生活』而『工作』」的勞動者，其生命實際上處於「為了『工作』而『生活』」的狀態⁵。

此一事實特質帶出兩個工時法制的思考重點：一是，工作時間的認定易有紛爭，即勞動者生活中的許多事物大多與工作存有深淺不一的交相影響關聯，難以「公/私」、「企業/

³ 參閱：陳繼盛，勞動思想史要義，臺灣勞動學會，2011年4月初版，頁231。

⁴ 參閱：蓼沼謙一，労働時間短縮問題の法的検討，蓼沼謙一著作集VI 労働時間法論(1)，信山社，2008(平成20)年8月25日第1版第1刷，頁6(原載於：季刊法第37號，1960年9月)。

⁵ 詳細分析請參閱：陳建文，工作時間認定問題的紛爭處理與規範創造—思考理路的盤整與開拓，行政院勞工委員會、臺灣勞動法學會/主辦，臺北大學法律學院/協辦，100年度「勞動基準法實務爭議」學術研討會(臺北市中山區民生東路3段67號臺北大學民生校區國際會議廳)，2011年11月24日。



家庭」、「上班/下班」等二分觀點，來作截然明確的劃分區隔。「工作時間」的範圍認知，會環繞著「工作時間」（核心部分），旁延外散出各種「工作關連性」深淺不一的時段（邊緣部分），有待勞資協商安排如何處理，待命時間的法律性質屬性爭議，即為適例。

二是，工作需要花用勞工的生命時間，工作佔用的時間形同一種「隔間」，會反過來對勞工生命時間的自由運用產生阻礙、侷限效應。換言之，勞動衍生自企業經營生產活動的需求，其生理與自然時間相連結，必須盡量依循「自然時間」過生活的勞工，註定會無情的被迫配合「機械時間」，而面臨到兩種時序衝突的調整，身心備受煎熬與戕害，同時造成「工作時間」不斷擠壓、侵蝕勞工「生活時間」的不當現象。

勞動保護法中各種休息、休假的相關設計，其重要的功能之一，就是用來阻止「機械時間」的觀念無限上綱、恣意蔓延。藉由法律規範明確化勞工有關「假」的權利，築起一道道用來緩解「人格從屬性」對勞工私生活的不當壓迫或入侵的防禦工事，讓工作時間與生活時間彼此能夠合理區隔，以保護勞動力的再生產。

詳言之，休息、休假的需求與人們對於社會生活理想方式的觀念想法息息相關，其思考議論層面不該只停留在個別勞資當事人的權利義務負擔問題，更應該關懷的毋寧是，我們會造就出怎麼樣的社會生活方式的問題。對於休息、休假的政策思考，一定要反省到「機械時間」與「自然時間」這兩種不同時間觀念間的矛盾關係，妥適的交叉運用各種「工作中斷性機制」（休息、休假、請假）來

導引、矯正企業經營只強調效率與利潤的時間規律，為勞工的「工作時間」與「生活時間」形成妥適的「隔間」。

如執前述觀念簡化來看，配合經營效率的「工作的連續性機制」（工時時數的長短與配置），以及考量勞工生理、生活的「工作的中斷性機制」（休息、休假、請假），可謂係工時法制的兩大基本構件，理想工時法制設計需要讓「作」跟「息」這二種機制取得平衡的搭配關係。如從思維取向的角度來看，工時法制中存在著「作」的思維（「工作的連續性機制」）以及「息」的思維（「工作的中斷性機制」），工作時間爭議背後常常就是這兩種思維的糾纏爭鬥。

值得注意的是，近年來「息」的思維日趨抬頭，「工作的中斷性機制」有日受重視的趨勢。相關的觀念反省指出，勞工之所以維持勞動關係、展開職業生活，主要是為了賺取滿足生活需求的資金。簡言之，勞工工作是為了「謀生」- 謀求生活，所以在生產生意之外，應同步考量勞工生命、生活層面的問

題。勞工不僅是企業的一員，同時也是家庭的一員、社會的構成員，必須暫時脫離職業生活、自由享受從事其他生活的權利⁶。

每個勞工背後都是一個仰賴其所得生活的家庭，所以對勞工的家庭責任提供法律支援，提供現實的選擇機會，追求看護照顧子女、家人的家庭責任與勞動生活相互調和的觀念趨勢，是二十世紀後半勞動法問題的一個焦點⁷。國際勞工組織的相關條約與建議書⁸，亦不斷宣導類似觀念，強調在規劃勞動政策時，意識到勞工與家庭密不可分，設法調和勞工在勞動與家庭上的雙重責任，並設法找出所有關係者最佳利益狀態的解決方案，是政府的施政責任⁹。

日本在進入所謂勞動市場改革時期，因為高齡化、少子化、家庭功能弱化等現實情勢，社會各界關注工作與生活兼顧問題，連帶的相關立法亦逐漸具體落實工作與生活兼顧的理念。如 2001 年修正的育兒休業介護法（平成 13 法 118）規定了雇主對於勞工養育子女、看護家人狀況的考量義務。2007 年制定的勞

6. 意識及此，日本勞動法學者認為，企業的休假制度、雇主的業務命令、職務調動均有必要從「職業生活與家庭生活調和」的觀點，來重行檢討，並將其列為 21 世紀勞動法學的重要課題。相關討論文獻，可參閱：日本労働法學會編集，講座 21 世紀の労働法第 7 卷健康・安全と家庭生活（有斐閣，2000 年 10 月 20 日）一書，所載「西村健一郎，企業における多様な休暇制度」（頁 168 以下）、「武井寛，深夜業・交替制勤務・變形労働時間制の法的規制」（頁 187 以下）；「和田肇，業務命令権と労働者の家庭生活」（頁 208 以下）等文獻。

7. 參閱：菅野淑子，育・介護をめぐる法的問題と今後の展望，載於日本労働法學會編集，講座 21 世紀の労働法第 7 卷健康・安全と家庭生活，頁 260，（有斐閣，2000 年 10 月 20 日）。

8. 參見：1965 年第 49 次 ILO 總會通過第 123 號建議書（雇用有家庭責任之婦女相關建議書）、第 156 號條約（有家庭責任之男女勞工的機會及待遇均等相關條約）。相關條約、建議書的介紹說明，參閱：中山和久 / 編著，教材國際労働法，頁 149-156，三省堂，2002 年 4 月 20 日第 2 刷。

9. 日本政府對於職業生活與家庭生活調和議題的努力及作為狀況，可參閱：労働政策研究・研修機構 / 編，ワーク・ライフ・プランスの焦点—女性の労働参加と男性の働き方，労働政策研究・研修機構，2012 年 3 月 30 日第 1 刷，第 1 章，頁 5-39。

動契約法(平成19法128)進一步將工作與生活調和原則規定為締結、變更勞動契約的基本理念¹⁰。

分析「工作與生活調和的勞動理念」的形成脈絡，其背後事實上存在著多層次的觀念傳銷，包括「勞動時間政策與安全衛生政策、公共與消費安全政策」(勞工個人健康休養需求、公眾與消費者生養需求)、「勞動政策與家庭政策、性別平等政策」(國家次世代勞動力生養需求、男女平等分工的需求)以及「勞動政策與經濟政策」(改善勞動力使用效率的需求)等多層次的觀念思辨¹¹。

有論者指出，日本政府於2007年為工作與家庭調和問題制定憲章及行動方針，主要係考量到日本以男性從事白領工作為主的社會就業型態，存在著常態化的超時工作現象，造成生兒育女任務過於集中在女性身上，形成不利男女平權養育子女的環境，少子化傾向因而更加惡化，女性也難以活躍進入職場。同時，如從總體經濟觀點來看，超時工作現象普遍成為常態化職場現象，相當程度地反映出相關產業對於白領工作者的勞動力運用效能偏低的事實，需要多管齊下分從工時制度、就業型態、經濟型態等方面調整改革國家總體勞動力資源的產業配置狀及運用效率，將勞動力自長工時、低工資的低使用效能產業調



整配置到高使用效能的產業¹²。

肆、由「息」的角度來設想「作」的問題

綜上，作為勞動義務主體的人，因為生理極限與社會生活需要，無法不休息地持續工作，所以人的職業生活或勞動契約的展開過程，是由工作、休息二者不斷交替相推所構成。不工作或休息其實也是勞動契約的一個面向，請(休)假的應然型態，與理想的勞動方式，二者一體兩面，彼此互為表裏¹³。如考量勞動者身為自然人的生命體生理及生活需求，勞動保護法規應該兼顧「息」與「作」的觀點，來妥適思考設計解決工作時間的相關問題。

10 參閱：菅野和夫，勞働法，弘文堂，2016(平成28)年2月29日第11版第1刷，頁19.50.462.489等頁。

11 參閱：水町勇一郎，勞働法，有斐閣，2016年3月30日第6版第1刷，頁263。

12 參閱：菅野和夫，勞働法，弘文堂，2016(平成28)年2月29日第11版第1刷，頁462。

13 參閱：野田進，「休暇」勞働法 研究—雇用 動のなかの休暇・休業・休職，日本評論社，1999年2月26日第1版第1刷，頁2-3。



於與勞務給付互為表裡的請(休)假，並未付出太多研究精力，故提倡翻轉觀點進行「休假的勞動法研究」¹⁴。蓋如立於「作」(工作的連續性機制)的角度來看，維持僱用卻不用工作的「息」(工作的中斷性機制)被認為是一種「例外」的「特權行為」。但如從由「息」的角度來設想「作」的問題，勞工在勞動關係中不該被單純當作是勞動力提供者，更應該思索勞工作為人所應享有的休息權益。工作是勞工的「謀生」問題，勞動是勞工用生命在換生活，故應由「息」的角度來設想「作」的問題，藉由「休息的理想方式」探索，反射投影出「勞動的理想方式」。

臺灣勞基法第四章章名刻意設為「工作時間、休息、休假」，多少再提醒我們，在設想「作」的問題時，應同時留意「息」的需求。在工時法制中，「息」的觀點並不是一個隱藏版或是旁門左道的分析視角，相反地工作時間牽涉的層面除了用於工作的時間之外，也須關注用於休息、休養的時間，因此由「息」的角度來想「作」的問題，才是正門正道。

例如，日本學者野田進曾觀察到，向來的勞動契約研究對象均集中在勞務給付面，對

此外，在理論觀念面提倡「休息權」「餘暇權」的觀點¹⁵，提醒應以「息」來設想「作」的必要性及重要性。例如，有學者指出，「例假者，除勞動者疲勞回復之外，尚有「餘暇權」行使保障之法律意義。」¹⁶。日本學者西谷敏認為縮短工時的基本理念是基於勞工的生存權，勞工生存權或人性尊嚴的抽象理念則靠「休息權與餘暇權」兩者的觀念來整合落實¹⁷。另秋田成就以「1. 勞動與休息；2. 作為法律問題的休息；3. 休息與勞資關係」的基本思考架構，提出休息權概念，來探討勞

¹⁴ 參閱：野田進，「休假」 働法の研究—雇用 働のなかの休假・休業・休職，日本評論社，1999年2月26日第1版第1刷，頁2-3。

¹⁵ 例如：西谷敏，職場の判例 働法5 働時間・休憩・休日・休假，働教育センター，1979年11月15日第1刷，頁6-8。秋田成就，働法實務大系12 休憩・休日・休假，總合 働究所，1972年4月30日初版，頁17-34。

¹⁶ 參見：Floretta-Spielbüchler-Strasser, Arbeitsrecht Band I Individualarbeitsrecht(Arbeitsvertragsrecht), f219。轉引自：黃越欽，前揭書，頁378及同頁註14。

¹⁷ 參見：西谷敏，職場の判例 働法5 働時間・休憩・休日・休假，働教育センター1979年11月15日第1刷，頁6-8。

動時間與休息時間的法律關係¹⁸。蔘沼謙一則曾意識到休假、休業、休職等相關法規用語混亂，因此試圖透過這些類似用語的對比分析，重新瞭解掌握休假概念的意義與特色，來指出摸索發展勞動時間法上休假法所應面對的課題¹⁹。

這些觀念的倡導所立基的共通理解都是，資方立基於機械時間，自然會渴望能夠動用更多工作時間、以更彈性的方式投入生產營利，所以會有延長工時的慣性與惰性，需要引進「休息權」、「餘暇權」之類的權利觀念，來作適時的提醒與合宜的設限。

臺灣對於休息、休假、請假問題的研究，同樣存在著類似的現象。學者林炫秋即曾指出，請假問題每日普遍影響著許許多多人的工作與生活之間的調和，有著一定的重要性，然而「勞工請假規則」卻好像躲在勞動法中的一個小角落，少有人深入研究²⁰。

值得注意的是，臺灣勞基法有關調職與工時規定已經開始逐漸滲入「工作與家庭兼顧理念」²¹，隨著一例一休引進的「休息日」概念，提醒我們反思工作時間的「間時作工」特質，應該由「息」的角度來設想「作」的問題，促成「工作中斷性機制」研究關注與進步。



18. 參見：勳法實務大系 12 休憩·休日·休暇，總合勳研究所，1972 年 4 月 30 日初版，頁 17-33。

19. 參閱：蔘沼謙一，休暇法の現状と課題，蔘沼謙一著作集 VII 働時間法論（2），信山社，2009 年（平成 21 年）10 月 30 日第 1 版第 1 刷，頁 315-353。（原載於季刊 勳法第 198 號，2002 年 2 月）

20. 參閱：林炫秋，勞工請假規則實務問題，發表於行政院勞工委員會主辦，國立政治大學法學院、臺灣勞動法學會合辦，「勞動基準法實務爭議問題」學術研討會會議手冊（2008 年 9 月 26 日（五），臺灣大學社會科學院暨法律學院國際會議廳），頁 20。

21. 民國 104 年 6 月 3 日修正第 30 條第 5 項規定：「第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。」，允許因照顧家庭成員需要彈性調整工作時間。

中華民國 104 年 12 月 16 日總統華總一義字第 10400146731 號令修正增訂之第 10-1 規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」將考量勞工及其家庭之生活利益明確列為雇主調動勞工時所應考量之原則。未來實務發展是否會受這些規定影響，將「工作與家庭兼顧理念」運用於更廣泛的議題，來考量勞工及其家庭之生活利益，值得觀察。

週休二日新制對企業生產成本與物價影響之釐清

臺灣大學國家發展研究所副教授 辛炳隆
逢甲大學經濟研究所碩士 蔡雅琪



「週休二日」新制自 2017 年元旦起實施，除了每 7 天多 1 天「休息日」之外，並以調整特休假門檻與計算方式，作為刪減 7 天國定假日之配套措施。另為產生以價制量，減少雇主要求員工在休息日工作的意願，新制規定休息日工作之工資加成亦高於一般國定假日。新制實施之後，企業紛紛以成本增加為理由，調漲產品售價，造成不少民眾對新制的不滿。雖然對尚未實施週休二日的廠商而言，新制實施或許會造成生產成本增加，但增加幅度卻低於企業漲價幅度。易言之，有不少企業是趁機哄抬價格，或是把其他成本增加的部分也歸因於「一例一休」。為釐清真相，本文將先透過問卷調查瞭解「週休

二日」新制對企業的影響與因應，再以次級資料分析其對營運成本之可能影響。

一、週休二日新制對企業的影響與因應

本文作者在新制完成修法之前曾以電話訪問方式，對 203 家企業進行問卷調查。其中已經施行週休二日的企業比例約 78.8%，製造業與批發及零售業者週休二日的比例皆高達九成，而住宿及餐飲業者僅 43.4% 全體員工實施週休二日。表一所列為實施「週休二日」新制對這些受訪企業的影響，有 34% 的企業表示人力調度困難會增加，以住宿餐飲業者占比例多數 (64.2%)，38.9% 的企業認為加班費支出將增加，以製造業 (45%)、住宿及餐飲業 (49.1%) 以及大型企業 (41.7%) 的受訪業者認為「週休二日」新制修法將影響企業加班費支出；有 51.23% 的業者認為不會有任何影響，其中以批發及零售業 (51.2%) 表示修法影響不大。

對於「週休二日」新制修法企業採行的因應措施統計調查結果如下，有 61.2% 的受訪業者表示不會採取任何因應措施，其中以批發及零售業 (84%) 占比較高，4.4% 受訪企業表示想要因應，但不知道採取何種措施，其中，住宿及餐飲業者 (9.4%) 的比例較高。另外 38.8% 的受訪業者分別採取各種不同的因

應措施，依照企業採取措施最多的比例分別「增僱人力(11.82%)」、「將部分工作外包(9.85%)」以及「投資資本設備，增加自動化流程(6.9%)」，受訪企業因應修法將「增僱人力」之措施，以住宿及餐飲業者(26.42%)將採用此項因應措施占比最高，以企業規模

來看，大型企業(25%)將採用「增僱人力」之措施，在其他措施方面，製造業者13%的企業將採用「將部分工作外包」之因應措施，同時，有12%的業者表示會採用「投資資本設備，增加自動化流程」之措施。

表一 「週休二日」新制之修法對企業之影響及因應

總計	產業別			企業規模		
	製造業	批發及零售業	住宿及餐飲業	中小企業	大型企業	
「週休二日」新制的修法，企業採用因應措施						
人力調度困難	33.99%	27%	16%	64.15%	34.08%	33.33%
加班費增加	38.92%	45%	16%	49.06%	38.55%	41.67%
沒有不利影響	51.23%	49%	76%	32.08%	51.96%	45.83%
「週休二日」新制的修法會對企業不利的影響						
增僱人力	11.82%	9%	2%	26.42%	10.06%	25%
縮減營業時間	5.91%	8%	4%	3.77%	5.59%	8.33%
將部分工作外包	9.85%	13%	6%	7.55%	10.06%	8.33%
投資資本設備，增加自動化流程	6.9%	12%	4%	NA	7.26%	4.17%
將部分生產線外移至其他國家或地區	1.97%	4%	NA	NA	2.23%	NA
縮短員工每日工時	2.46%	1%	NA	7.55%	1.68%	8.33%
配合政令並建立與員工協商管道	1.48%	1%	2%	1.89%	1.68%	NA
想要因應，但不知道採取何種措施	4.43%	3%	2%	9.43%	4.47%	4.17%
不會特別採用因應措施	61.58%	57%	84%	49.06%	62.01%	58.33%

資料來源：本研究自行整理

綜合上述，「週休二日」新制施行後，勞工之排班須更有效率，以免超過每月加班工時上限(46小時)。此外，「週休二日」新制

提高休息日之加班費，勞工若休息日加班一天，雇主要付2.67倍的工資，企業須控管勞工在休息日加班，造成加班費支出過高之狀

況。對於「週休二日」新制之政策，產業代表僅表示會增加勞動成本的支出，但並未表態會增聘人力；在問卷調查中，約 12% 的企業表示會增聘人力，其中以住宿餐飲業企業增聘人力的比例較高 (26.4%)，約有 9.8% 的企業表示會將部分工作外包。

除問卷調查外，本文作者亦曾對 14 家企業進行訪談，多數企業認為施行「週休二日」新制會增加企業的人事成本，但也有部分企業表示已經採行週休二日制，故一例一休帶來的影響很小。若按業別區分，製造業較在意的是工作時間調整是否有足夠彈性，尤其是有緊急訂單或臨時狀況時。故面對「週休二日」新制，其所希望的是能在加班工時上限方面多一些彈性。反觀服務業則最在意的是加班費會大幅增加，

二、新制對企業生產成本影響之設算

根據勞動部「104 年職類別薪資調查」，截至 104 年 7 月止，國內工業及服務業事業



單位數有 55.1% 已實施週休二日，其中工業部門為 61.12%，高於服務業部門的 53%。而服務業中住宿餐飲業 (18.5%)、醫療保健服務業 (38.2%)、藝術、娛樂及休閒服務業 (34.8%) 及其他服務業 (27.6%) 採取週休二日之比例較低。本文即以這些尚未實施週休二日的廠商為對象，預估新制實施之後，若仍維持既有工作天數，則各行業必須支付之休息日加班費金額。預估方法是先估算這些廠商的員工人數與平均時薪，再按新制工資加成的計



算方式，¹ 計算出各行業每年新增加班費，並配合主計總處薪資調查資料，算出新增加班費占總薪資的比率，其結果如表二第二欄所列。本文接著根據 100 年工商普查計算各行業人事費用支出占生產成本支出的比例，² 進而計算出新制實施之後，因休息日加班費增加造成各行業生產成本的增加率，其結果分別列於第三欄。

表二 企業增加加班費占總薪資與生產成本之比率 - 以產業別區分

行業名稱	加班費增加金額 占總薪資的比率	新增加班費 占生產成本比率
工業及服務業部門	10.67%	0.96%
工業部門	8.76%	0.64%
礦業及土石採取業	18.79%	1.79%
製造業	8.01%	0.54%
電力及燃氣供應業	10.73%	0.26%
用水供應及污染整治業	13.45%	1.76%
營造業	13.56%	2.05%
服務業部門	12.41%	1.37%
批發及零售業	12.28%	0.85%
運輸及倉儲業	9.67%	1.62%
住宿及餐飲業	17.04%	5.60%
資訊及通訊傳播業	11.28%	2.29%
金融及保險業	14.79%	1.09%
不動產業	15.20%	1.48%
專業、科學及技術服務業	12.76%	3.93%
支援服務業	13.41%	6.69%
教育服務業	12.71%	5.82%
醫療保健服務業	7.77%	3.69%
藝術、娛樂及休閒服務業	16.07%	5.21%
其他服務業	16.11%	5.60%

資料來源：行政院主計總處 100 年工商及服務業普查、勞動部 104 年職類別薪資調查。

註：

1. 亦即前 4 小時以內，以 4 小時計算，超過 4 小時，以 8 小時計算。

2. 由於 105 年工商普查資料尚未對外發布，故 100 年的資料是最新的資料。

(1) 「加班費增加金額占總薪資的比率」之計算方式：「(每週工作超過 5 天之受僱者) 每月增加加班費 / 薪資總額」。

(2) 「新增加班費占生產成本比率」之計算方式：「(人事費用支出 / 生產成本支出) * 加班費增加金額占總薪資的比率」。

整體而言，「週休二日」新制加班費增加金額占總薪資的比率約 10.67%，其中工業部門新增加班費金額占總薪資約 8.96%，服務業部門新增加班費金額占總薪資約 12.41%。以各別產業來看，工業部門加班費占薪資總額變動最多之部門為「礦業及土石採取業」，增加 18.79%；其次是「營造業」與「用水供應及污染整治業」分別增加 13.56% 與 13.45%。服務業部門則以「住宿及餐飲業」增加比率最高，為 17.04%；其次是「其他服務業」，增加 16.11%；再其次是「藝術、娛樂及休閒服務業」與「不動產業」。

在生產成本變動方面，「週休二日」新制所增加之加班費占生產總成本約 0.96%，其中工業部門之加班費占生產成本約 0.64%，服務業部門生產成本約增加 1.37%。以各別產業來看，工業部門加班費占生產成本變動最多之部門為「營造業」，增加 2.05%；其次是「礦業及土石採取業」與「用水供應及

污染整治業」分別增加 1.79% 與 1.76%。服務業部門則以「支援服務業」增加比率最高，為 6.69%；其次是「教育服務業」，增加 5.82%；再其次是「住宿及餐飲業」與「其他服務業」，增加率皆為 5.6%。

除了休息日工資加成之外，本文也設算特休假新制實施之後，企業可能增加的成本。相較於舊制，工作滿 6 個月以上，但未滿 1 年者，可以增加特休假 3 天；滿 2 年以上，但未滿 3 年者可增加 3 天；滿 3 年以上，但未滿 5 年者，可增加 4 天；以及滿 5 年以上，但未滿 10 年者，可以增加 1 天。若特休假沒有休完，雇主須折算成薪資給勞工，且以一天特休假折算兩天工資來計算。本文運用 104 年人力運用調查原始資料，依據工作年資計算特休假增加天數，將特休假調整天數兌換成薪資，並設算薪資總額的變動，結果如表三所示：

表三 受私人僱用全時工作者應特休假變動所增加薪資總額

年資	人數	平均薪資(日薪)	增加特休假天數	增加薪資總額(百萬元)
6個月以上1年未滿者	434,791	931	3天	1,214
2年以上3年未滿者	899,971	980	3天	2,647
3年以上5年未滿者	1,387,695	1,057	4天	5,869
5年以上10年未滿者	1,592,470	1,161	1天	1,849
總計			11,579	

資料來源：104 年人力運用調查原始資料

註：

1. 平均薪資(日薪)= 每月收入 /31 天。
2. 預計增加薪資總額 = 人數 * 平均薪資(日薪)* 增加特休假天數。

新特休假制度影響人數約 430 萬人，估計每年增加之特休假以薪資總額計約 116 億元，其中以工作 5 年以上未滿 10 年的勞工影響人數最多，工作滿 3 年未滿 5 年之勞工影響最大。根據本文的設算，週休二日使企業每年增加的加班費大約為 972 億元，若再加上特休假部分，二者合計約 1,088 億元，約占總生產成本的 1.07%。

三、結語

由上述問卷調查與次級資料分析可知，週休二日新制實施確實會使部分廠商的生產成本增加，但增幅有限，除少數服務業增幅在 5 至 6% 之外，其餘皆遠低於 5%。反觀有些業者以新制造成人事費用上升為理由，將售價提高一、二成，甚至達三成以上，顯然有失公允。因為售價變動所應該反映的是總成本，而目前國內人事費用只是總成本的一環。根據工商普查資料，除住宿餐飲業、支援服務業、教育服務業等服務業之外，國內企業人事費用占總生產成本的比重大都低於三成。

易言之，縱使有廠商的人事費用增加三成，其總成本的增幅也大概只有一成。況且根據本文設算，各行業人事費用增幅都在二成以下。事實上，今年除了週休二日新制上路外，基本工資調漲 5%，以及勞保費率調漲 0.5%，都從 2017 年元旦起開始實施，三個因素交互影響，讓企業人事成本大幅增加。再加上國內農產品價格上漲，店面租金節節攀升，對這波漲價最兇的餐飲業而言，這些可能才是造成廠商調漲價格的真正因素。至於另一漲價幅度較大的運輸業，其主要成本是汽車折舊攤提、維修費用、與燃料費用，人事費用占總成本的比例不及一成。依本文設算，「週休二日」新制對其總成本的影響應低於 2%，故其漲價的真正原因可能是想把過去受到政府管制價格而無法反映的成本，利用這次機會充分反映出來。綜言之，在自由市場下，只要不涉及聯合哄抬價格，任何廠商都有權調漲價格，但若將原因全歸諸「週休二日」新制，不僅有違事實，也會使政府推動新制，以提升人民福祉的政策美意受到影響。



我國近年工時變動分析

勞動部統計處科長 譚文玲
科員 葉玉卿



隨著經濟發展與社會進步，人們的工作與生活型態逐漸改變；在生產技術升級及對休閒生活的重視下，縮短法定工時並使工作時間彈性化兼顧工作與生活平衡，已成為國際勞動趨勢。

我國「勞動基準法」於 73 年 7 月 30 日公布施行，當時法定正常工時為「每週不得超過 48 小時」；為順應社會需要，90 年 1 月 1 日調整為「每 2 週不超過 84 小時」，至 105 年 1 月 1 日再縮減為「每週不超過 40 小時」。為了解近年勞工之工時變動情形，本文應用

行政院主計總處「受僱員工薪資調查」、「人力資源調查」、「人力運用調查」及勞動部「職類別薪資調查」統計結果，加以分析說明，並與主要國家比較，提供各界參考應用。

我國工時統計項目可概分為規定工時和實際工時，前者指事業單位對於其所僱用員工的一般正常工時要求，惟可能因業務急迫或旺季等因素需要延長工時（即加班），實際工時即為正常工時和加班工時之合計值。以下摘要說明近年我國工時變動情形：

壹、規定工時

(根據勞動部「職類別薪資調查」)

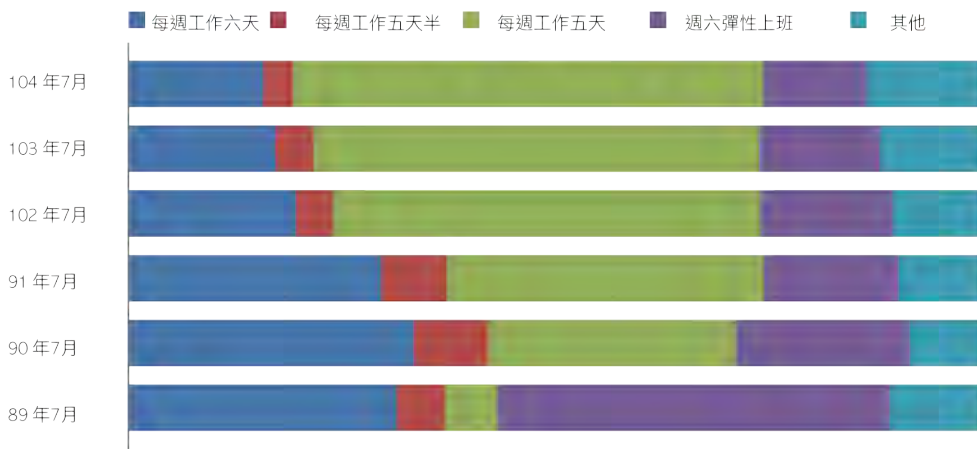
一、每週工作日數：104年7月已有5成5事業單位規定每週工作5天，較89年同期增加49個百分點，工業部門採行者之占比高於服務業部門

104年7月事業單位規定每週工作日數以「每週工作5天」者占55.1%最多，其次為「每週工作6天」占15.8%，餘依序為「其他¹」占13.5%、「週六彈性上班²」者占12.1%，而每週工作5天半者占3.5%最少。與89年7月相較，每週規定工作5天者由6.1%提升至55.1%，15年來增加49個百分點，顯示產業界逐步朝「週休二日」的型態演進；過

程中，95年起每週工作5天之事業單位超過四成，102年後更突破五成，「每週工作5天」業已成為主要規定工時型態，惟每週工作6天之事業單位仍逾一成五，主要係服務業部門須配合一般社會大眾消費習慣致營業時間較長(詳圖1)。



圖1 歷年事業單位規定每週工作日數



資料來源：勞動部「職類別薪資調查」。

說明：1. 週六彈性上班指每2週有1週工作5天、1週工作5天半或6天。

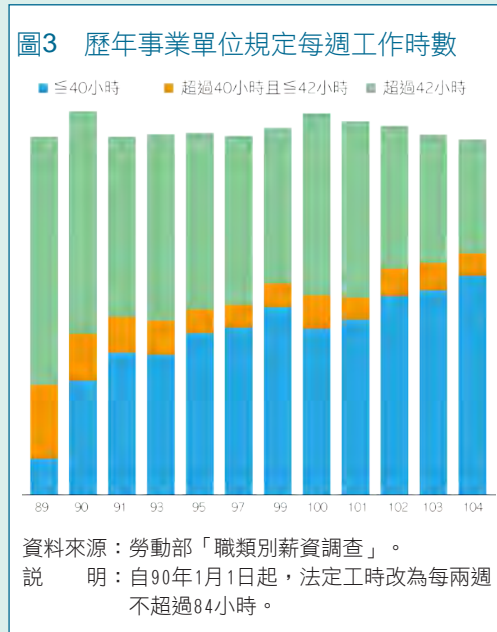
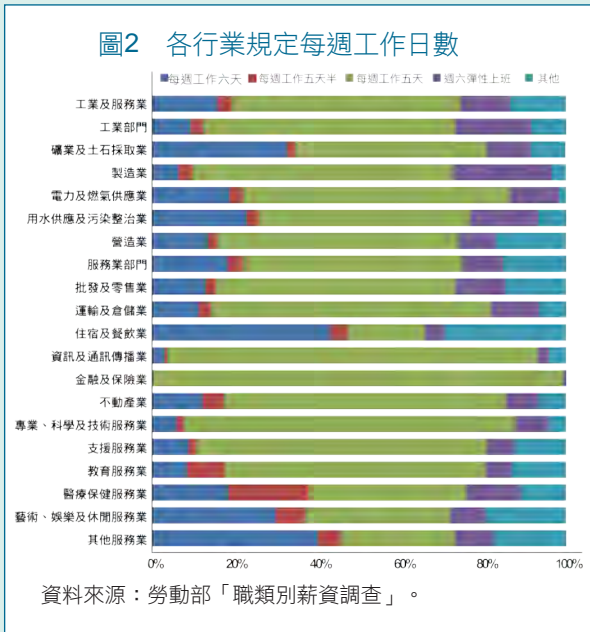
2. 「其他」包括「每2週有1週工作5天半、1週6天」及其他未列示之型態。

1. 「其他」包括「每2週有1週工作5天半&一週6天」、「每4週有1週工作6天&其他3週5天」及其他未列示之型態。

2. 「週六彈性上班」指每兩週有1週工作5天、另一週工作5天半或6天。

按行業別觀察，104年7月工業部門有61.1%事業單位每週工作5天，除礦業及土石採取業外，其他各業均有5成以上廠商採行週休二日，以電力及燃氣供應業之比率64.3%最高，其次為製造業63.2%。服務業部門採行每週工作5天者占53.0%，明顯低

於工業部門，達八成的行業有金融及保險業98.9%、資訊及通訊傳播業89.5%、專業科學及技術服務業80.0%；而每週工作6天比率較高者則為住宿及餐飲業43.1%、其他服務業40.1%、藝術娛樂及休閒服務業29.8%（詳圖2）。



二、每週工作時數（以下簡稱週工時）：104年7月近9成事業單位規定週工時，以40小時以下者占54.8%為主，較89年同期增加45.7個百分點，服務業部門週工時型態較工業部門更為多元。104年7月規定週工時之事業單位占89.1%，以40小時以下者占54.8%為主，超過42小時者占28.6%，超過40小時、且在42小時以下者占5.7%；相較於89年7月，規定週工時為40小時以下者由9.1%提升至54.8%，增加45.7個百分點（詳圖3）。

104年7月工業部門事業單位規定週工時40小時以下者占57.3%，超過42小時者占27.5%，其中礦業及土石採取業、用水供應及污染整治業分別有44.2%、37.5%規定週工時超過42小時較多；服務業部門規定週工時40小時以下者占54.0%，超過42小時者占29.1%，各行業中規定40小時以下比率較高者為金融及保險業95.8%、資訊及通訊傳播業88.0%、專業科學及技術服務業78.8%，超過42小時比率較高之行業則為其他服務業51.8%、藝術娛樂及休閒服務業45.8%、住宿及餐飲業42.7%（詳圖4）。

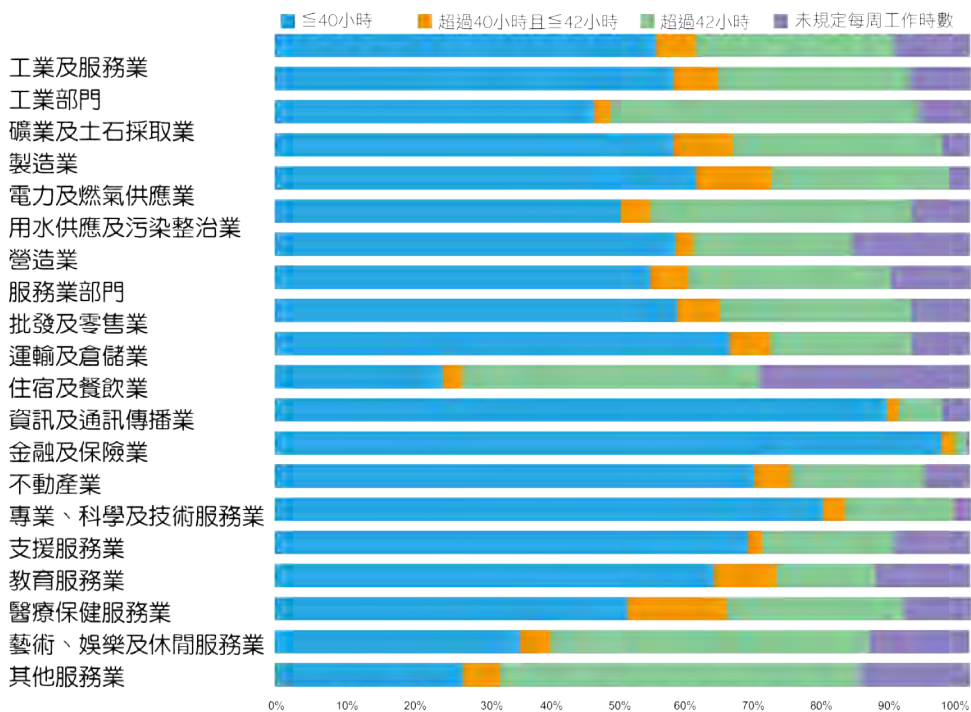
貳、實際工時

一、受僱員工平均月工時近年來呈縮減趨勢，各行業中以藝術、娛樂及休閒服務業減少最多。

根據行政院主計總處「受僱員工薪資調查」，104年工業及服務業受僱員工每人每月工時平均為175.3小時，較89年190.1小時減少14.8小時，其中正常工時減少13.2小時、加班工時減少1.6小時；至105年，開始施行「每週40小時」法定工時上限，雖然部分廠商在修法前規定工時即已優於勞動基準法（40小時以下），新規定並不影響其員工工作時間，但仍使總工時大幅減少5.8小時，平均每人每月169.5小時（詳圖5）。



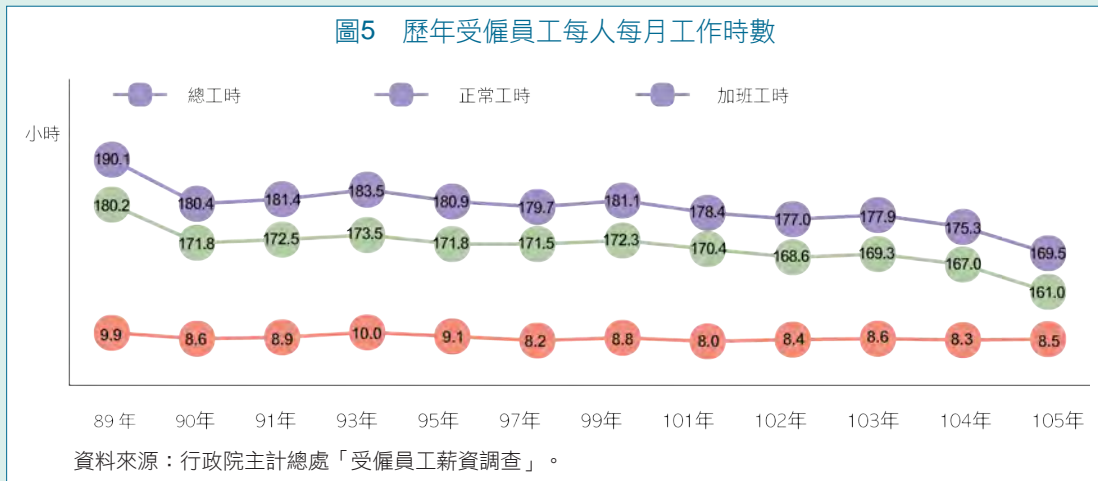
圖4 各行業規定每週工時



資料來源：勞動部「職類別薪資調查」。

說明：自90年1月1日起，法定工時改為每2週不超過84小時。

圖5 歷年受僱員工每人每月工作時數



按部門別觀察，兩次法定工時上限調降都顯示工業部門的效果大於服務業部門。先就90年調整為「每2週不超過84小時」來看，89年工業部門之正常工時、加班工時均高於服務業部門，90年工業部門之正常工時、加班工時分別較89年減少10.6、2.5小時，服務業部門則依序減少6.4、0.1小時，致自90年開始服務業部門正常工時較工業部門為高、加班工時則仍然低於工業部門；至105年，工業部門之正常工時、加班工時分別較104年減少7.0小時、增加0.3小時，服務業部門依序減少5.3小時、增加0.1小時，兩部門正

常工時之間的差距有擴大情形（詳表1）。

105年工業、服務業2部門受僱員工每人每月工時平均為173.7小時、166.2小時，分別較89年減少23.1小時、17.3小時，服務業部門減幅小於工業部門；但若按行業別觀察，則隨著行業經營特性而有明顯差異，減幅較小的3個行業為不動產業減少9.7小時、電力及燃氣供應業減少10.3小時、支援服務業減少10.5小時，減幅較大的前3行業則為藝術娛樂及休閒服務業、其他服務業、住宿及餐飲業，分別減少29.5小時、25.2小時、24.7小時（詳圖6）。



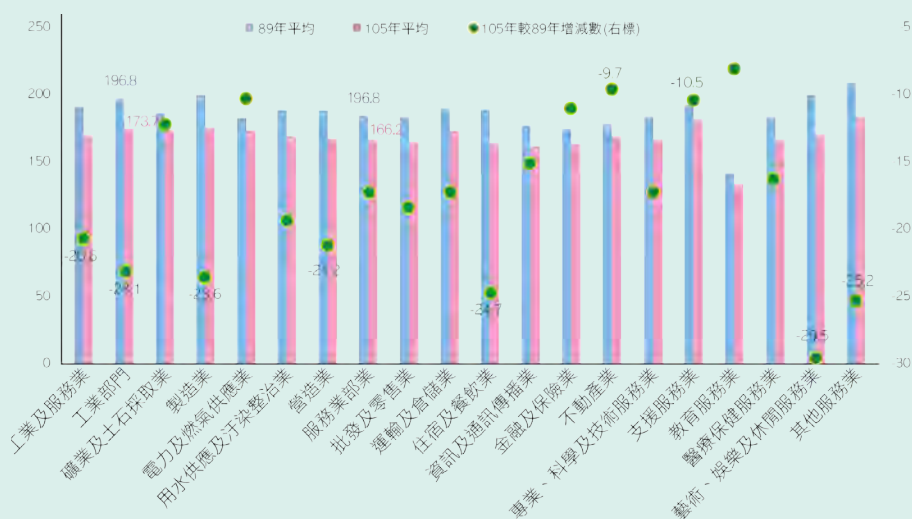
表1 工業及服務業受僱員工工作時間

單位：小時

	平均工時			正常工時			加班工時		
	工業部門 (1)	服務業部門 (2)	(1)-(2)	工業部門 (3)	服務業部門 (4)	(3)-(4)	工業部門 (5)	服務業部門 (6)	(5)-(6)
89年	196.8	183.5	13.3	181.5	179.0	2.5	15.3	4.5	10.8
90年	183.7	177.0	6.7	170.9	172.6	-1.7	12.8	4.4	8.4
92年	186.3	176.6	9.7	171.2	172.9	-1.7	15.1	3.7	11.4
94年	187.1	177.4	9.7	171.7	173.1	-1.4	15.4	4.3	11.1
96年	185.7	175.8	9.9	170.3	172.3	-2.0	15.4	3.5	11.9
98年	178.6	175.3	3.3	168.2	172.3	-4.1	10.4	3.0	7.4
100年	184.0	174.4	9.6	169.8	170.7	-0.9	14.2	3.7	10.5
102年	182.4	172.7	9.7	168.1	169.0	-0.9	14.3	3.7	10.6
104年	180.4	171.4	9.0	166.7	167.3	-0.6	13.7	4.1	9.6
105年	173.7	166.2	7.5	159.7	162.0	-2.3	14.0	4.2	9.8
90較89年	-13.1	-6.5		-10.6	-6.4		-2.5	-0.1	
105較104年	-6.7	-5.2		-7.0	-5.3		0.3	0.1	
105較89年	-23.1	-17.3		-21.8	-17.0		-1.3	-0.3	

資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

圖6 各業受僱員工每人每月平均工時及增減情形



資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」。

說明：自98年起服務業部門涵蓋教育服務業（僅含其他教育及教育輔助服務業），其資料為98年與105年比較，其他各業皆為89年與105年比較。

二、就業者主要工作之週工時以受僱者、專業人員較低；與 89 年相較，以雇主、服務及銷售工作人員、民代及主管人員減幅較大

根據行政院主計總處「人力資源調查」，105 年就業者主要工作之週工時平均為 41.6 小時，較 89 年之 46.1 小時減少 4.5 小時。按從業身分觀察，105 年各類從業身分週工時以受僱者 40.9 小時最低，雇主、自營作業者、無酬家屬工作者均為 44 小時餘；與 89 年相較，以雇主減少 5.2 小時最明顯，餘依序為受僱者減少 4.3 小時、自營作業者減少 4.1 小時、無酬家屬工作者減少 3.5 小時。

按職類來看，105 年平均週工時由低到高依序為專業人員 39.7 小時、事務支援人員 39.8 小時、農林漁牧業生產人員 40.1 小時、技術員及助理專業人員 40.6 小時、技藝工作 / 機械設備操作及勞力工 41.2 小時、民代及主管人員 41.5 小時、服務及銷售工作人員 45.7 小時。與 89 年相較，各職類之平均週工時均有降低，減少 5 小時以上者為服務及銷售工作人員 5.7 小時、民代及主管人員 5.6 小時、事務支援人員 5.2 小時（詳表 2）。

表2 歷年就業者之平均每週主要工作時數

單位：小時

		就業者	從業身分					
			雇主	自營作業者	無酬家屬工作者	受僱者	受私人僱用者	受政府僱用者
89 年		46.09	49.40	48.18	47.69	45.20	45.46	43.57
90 年		44.93	48.99	47.49	47.14	43.83	44.21	41.46
92 年		44.75	48.74	47.40	47.07	43.65	44.03	41.34
94 年		44.97	49.25	47.98	47.83	43.82	44.22	41.09
96 年		45.02	48.93	47.53	47.13	44.13	44.48	41.43
98 年		43.42	47.40	46.00	46.20	42.53	42.66	41.67
100 年		43.39	46.71	46.01	45.88	42.60	42.93	40.27
102 年		43.59	46.58	45.60	45.63	42.99	43.20	41.31
104 年		43.42	46.44	45.55	45.60	42.80	43.06	40.72
105 年		41.57	44.24	44.04	44.20	40.90	41.10	39.34
增減數	105 較 104 年	-1.85	-2.20	-1.51	-1.40	-1.90	-1.96	-1.38
	105 較 89 年	-4.52	-5.16	-4.14	-3.49	-4.30	-4.36	-4.23

表2 歷年就業者之平均每週主要工作時數(續)

單位：小時

		職 類						技藝工作、 機械設備 操作及勞 力工
		民代及 主管人員	專業 人員	技術員 及助理 專業人員	事務支援 人員	服務及 銷售工 作人員	農林漁 牧業生 產人員	
89年		47.03	43.69	44.91	44.96	51.41	41.57	45.57
90年		45.72	42.28	43.43	43.40	50.93	41.15	44.11
92年		45.87	42.25	43.18	43.21	50.42	40.81	44.06
94年		45.76	42.21	43.33	43.06	50.27	41.83	44.61
96年		46.28	42.79	43.74	43.22	49.78	40.28	44.74
98年		45.60	42.58	42.81	42.41	48.54	40.02	41.57
100年		44.23	41.31	42.53	41.42	47.89	40.55	42.81
102年		44.20	41.87	43.02	41.91	47.76	40.22	42.94
104年		43.64	41.47	42.66	41.50	47.24	41.19	43.19
105年		41.47	39.66	40.55	39.76	45.72	40.13	41.16
增 減 數	105較 104年	-2.17	-1.81	-2.11	-1.74	-1.52	-1.06	-2.03
	105較 89年	-5.56	-4.03	-4.36	-5.20	-5.69	-1.44	-4.41

資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」。

參、國際比較

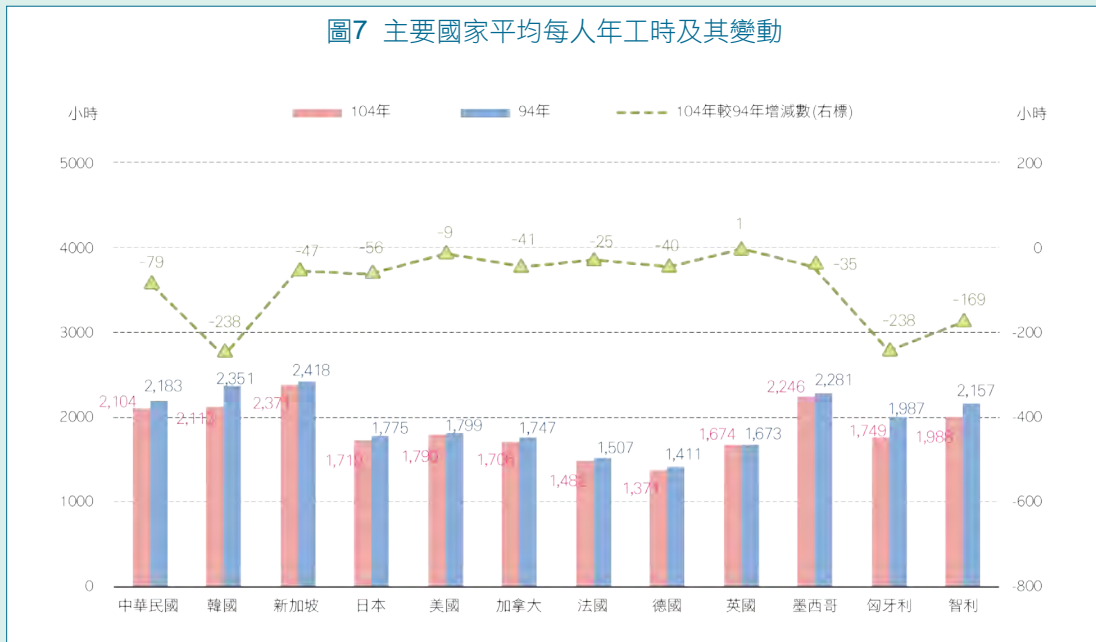
觀察各國近 10 年間工時變動情形，以韓國及匈牙利下降幅度最大，104 年較 94 年均減少 238 小時，其次為智利減少 169 小時，我國則由 94 年 2,183 小時降至 104 年 2,104 小時，計減少 79 小時，日本和新加坡則分別減少 56 小時、47 小時（詳圖 7）。

通常亞洲國家（如：韓國、新加坡及我國）年工時較歐美國家為長，104 年以新加坡 2,371 小時最高，其次為墨西哥 2,246 小時，韓國 2,113 小時居第三，我國 2,104 小時為第四，日本、美國在 1,700-1,800 小時之間，而法國、荷蘭、德國等歐洲國家則均在 1,500

小時以下。我國自 105 年起法定週工時上限縮減為每週不超過 40 小時，105 年工業及服務業受僱員工每人全年工時平均為 2,034 小時，較 104 年減少 70 小時。



圖7 主要國家平均每人年工時及其變動



資料來源：中華民國一行政院主計總處「薪資與生產力統計年報」，新加坡—Yearbook of Manpower Statistics，其他—Data extracted from OECD.Stat。

附註：(1)中華民國為非農業受僱者；年工時＝月工時×12。

(2)新加坡為規模25人以上之私部門事業單位及公共部門，2005年以前為規模25人以上之私部門事業單位；年工時＝週工時×52。

(3)韓國依據OECD國民所得會問卷調查資料產生。

(4)日本係OECD依企業面每月調查非農業部門，以及依勞動力調查結果加入農業及政府部門估計而得。

平均工時的高低尚受到部分工時工作者多寡所影響，OECD將「部分工時」定義為主要工作每週經常性工時未達30小時，其統計結果顯示歐美國家部分工時勞工占就業者的比率較高，104年各國部分工時就業比率以荷蘭之38.5%居冠，超過兩成者尚有瑞士26.8%、澳洲25.2%、英國24.0%、愛爾蘭23.3%、日本22.7%、德國22.4%、紐西蘭21.3%、奧地利21.0%、丹麥20.0%等，我國則僅有3.1%；若排除部分工時工作者，改以「全日時間工作者之主要工作每週經常性工時」作為比較基準，則104年我國就業者週工時平均為44.1小時，低於墨西哥49.0小時、韓國47.5小時、新加坡47.0小時、希臘

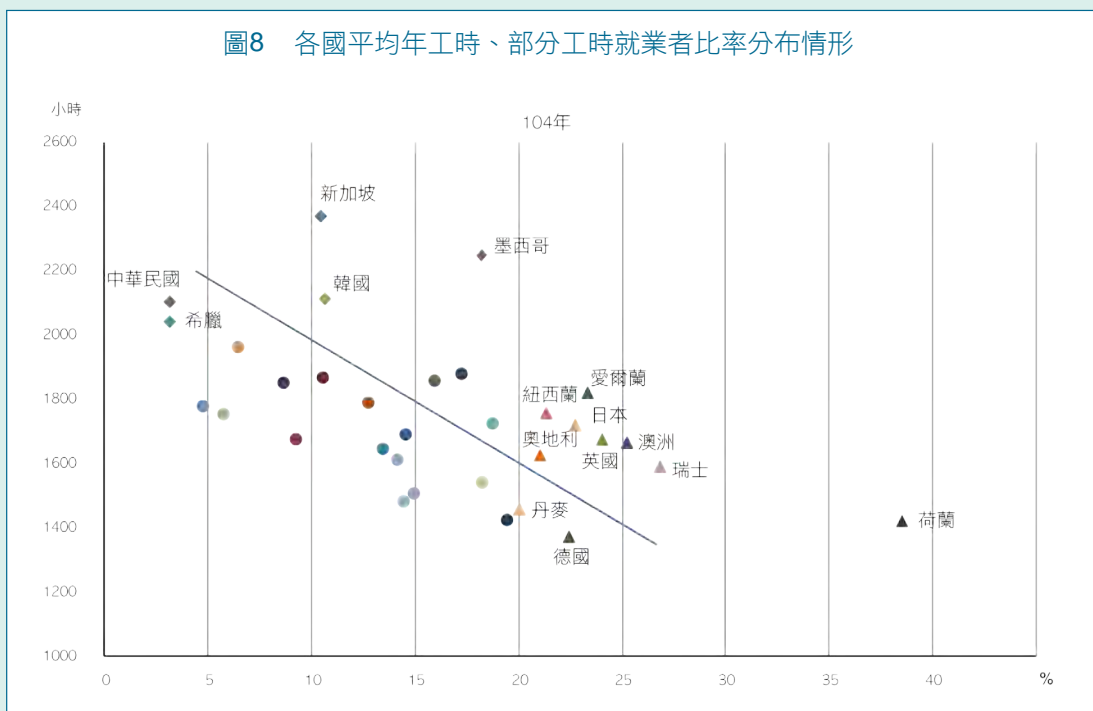
和日本均為45.0小時、以色列44.8小時、冰島44.6小時（詳表3、圖8）。

肆、結論

回顧近年我國工作時間變化，可約略歸納出以下四個特點：

一、法定工時縮減可逐步降低勞工實際工時

工時漸減已是國際趨勢，政府逐步縮減法定工時不但順應潮流及社會環境需要，更可保護勞工、降低過勞風險；整體來說，隨著法定工時上限縮減，實際工作時間確實在90年、105年明顯減少，達到政策施行目標。



資料來源：同表3

二、責任制範圍逐步限縮

服務業部門受僱員工正常工時較高、加班工時較低，惟勞動基準法第 84 條之 1 工作者（俗稱責任制適用職業）近年陸續有部分廢止或修正；以常受矚目工時較長之保全業保全人員為例，其工作時間審核參考指引自 105 年起即依新修正規定實施，顯見政府努力改善服務業從業人員長工時的問題。

三、服務業部門工時型態較工業部門更為多元，且常需配合大眾消費習慣而長時間營業

由於服務業部門涵括十餘個行業，除了專業層次差異極大（如：醫療保健服務業、專業科學及技術服務業屬技術與知識密集行業，支援服務業、其他服務業則屬勞力密集行業），尚有許多廠商需要直接面對消費者，

常基於行業特性考量或配合一般社會大眾消費習慣而需維持較長營業時間（如：全年無休或 24 小時營業），雖然週休二日已是主要工時型態，惟服務業部門仍配合營業方式而靠排 / 輪班和運用部分工時人員來克服人力運用問題。

四、政府在縮減法定工時的前提下，合理放寬工時安排的限制

隨著產業變遷、科技進步、分工細緻化，經濟活動日趨複雜多元，工作時間、工作場域已漸漸跳脫傳統型態，除了勞動基準法的基本規範外，勞動部陸續頒布保障勞工權益、適度合理放寬工時限制之處理原則及規定，並規劃研擬提升勞工福祉的相關法規，創造勞資和諧雙贏、工作與生活平衡發展的環境。