



勞動基準法邁向 40 年之回顧與前瞻

劉志鵬 | 有澤法律事務所 主持律師

◎ 壹、前言

勞動基準法（以下簡稱勞基法）自 1984 年 8 月 1 日起施行至 2024 年，剛好滿 40 年，謹以此文，祝勞基法 40 歲生日快樂！

勞基法施行之前，台灣靠著勤勉不懈的勞工，在加工出口區胼手胝足，將手作產品行銷到全世界，賺取外匯，逐漸在國際經濟舞台嶄露頭角。而隨著經濟繁榮，新興中產階級崛起，在追求富裕生活之餘，開始不滿當時的威權統治，強力要求政治、

社會改革，於焉掀起一波又一波的民主運動漣漪，原本遭禁錮的社會開始騷動。與此同時，因為台灣勞工勤勉工作，賺取大量美金外匯，與美國間的貿易出現巨額貿易逆差，引起美國國內輿論批評，指摘台灣利用廉價勞力傾銷產品，構成不公平競爭，要求台灣政府應制定勞動法規，有效保護勞工基本權益。在內外壓力下，戰後第一波勞動法改革浪潮中，勞基法身先士卒，於 1984 年奮力登場。

解嚴前，台灣勞工泰半只知認真打拚賺錢，對自身權利懵懵懂懂，勞基法登場後，清楚規範最低勞動條件，設定勞動契約上勞資雙方的重要權利義務關係，因此喚醒了勞工的權利意識。但勞基法施行之初，台灣尚處於戒嚴狀態，包含罷工在內等集體勞工運動受到刑法等刑事法規嚴厲禁止，勞工無從透過集體運動方式，自主爭取權益。一直到 1987 年，束縛台灣社會近 40 年的戒嚴令解除，台灣社會力豁然獲得解放，一時之間，社會運動風起雲湧，而在此台灣戰後民主化的大浪潮中，產生此起彼落的勞工運動，要求雇主「落實勞基法！」的呼聲響徹西部各縣市。

將勞基法稱為是台灣勞工權利意識的啟蒙者，恰如其分¹。

► 貳、勞基法走過的足跡

勞基法施行之初，適用對象以製造業為主，施行的前 20 年，各行各業爭相爭取一併適用，成為各該時代的勞工運動課題，政府盱衡國內產業結構及經營環境，於 1996 年 12 月修改第 3 條，規定至遲於 1998 年底以前，原則上所有勞雇關係皆應適用勞基法²，1999 年起勞基法終於成為台灣勞工的護身符。

勞基法走了 40 年的路，每一步都印證台灣社會發展的足跡。回首過往 40 年，台灣國內政經局勢發生地殼變動，經濟也

隨著國際經濟的大局勢幾番浮沉。1990 年代，全球政經局勢丕變，製造業大舉西進中國，造成產業空洞化，工廠關廠歇業、大量資遣勞工，爭議不窮。近年又因地緣政治影響，台商開始鮭魚洄游返鄉，產業掀起一波投資盛況，缺工成為常態。其他方面，因服務業興起，帶來工作彈性化，部分工時工作者及派遣工應運而生，而台灣勞工在逐漸累積財富後，開始關注工作與生活間之平衡，縮短工時也成為不可避免之趨勢。再者，性別平權意識高漲，少子化、高齡化已經成為社會普遍現象，還有疫情期間崛起的外送平台經濟，使外送工作者穿梭於大街小巷，這些新興勞動議題都不是 1984 年誕生的勞基法能夠簡單駕馭的。

勞基法面對上述社會結構的改變，如能針砭問題，有效修法，固然最有成效，然而，修法關係勞資雙方權益的調整，勞資雙方莫不錙銖計較，且因選舉頻繁，各



1. 劉志鵬，勞基法二十歲生日快樂，律師雜誌，第 298 期，第 2 頁，2004 年。

2. 林佳和，勞動基準法一過去、現在與未來的十項觀察，律師雜誌，第 298 期，第 49 頁，2004 年。

政黨為爭取數百萬勞工選票，莫不盡力發聲，反映在立法院審議法案時，各方意見尖銳對立之場景屢見不鮮，而經反覆折衝的結果，通過的法案不乏失焦、走鐘，致使勞基法的重大修法工作顛簸難行。另一方面，為了追趕快速流動的新興勞動問題，勞動主管機關採取發布函釋、頒布行政指導、法規命令等方式，補充勞基法的不足，讓勞基法能夠與時俱進，允為我國勞基法的特色之一。

勞基法孜孜生成過程中，法院也扮演相當關鍵的角色，對於勞基法規範不足的議題，法院會衡量國內勞資關係實態、國際潮流，參採勞動法學者見解後，持續創造影響深遠的法理判例（例如解僱最後手段原則、工作規則不利益變更法理），挹注勞基法生命力。

因此，觀察勞基法，須總攬函釋、行政指導、法規命令及判決，方足以掌握勞基法的全貌。

秉持上述認識，本文選擇勞基法的重要議題，簡潔地回顧勞基法成長茁壯的歷程。

► 參、如何認定勞工猶待釐清

勞工的定義是勞動法體系中的基礎概念，就此，勞基法第2條第1款規定：「勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。」但判斷勞工屬性之標準為何？學者論文及法院判決可謂汗牛充棟，其中，最高法院81年度台上字第347號判決認為，應以人格從屬性、親自履行、經濟從屬性及組織從屬性（納入生產體系中）等標準，從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立勞動契約；其次，最高法院89年度台上字第1301號判決認為：「關於勞務給付之契約，其具有從屬性之勞動契約性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約」，此兩則判決在實務上具有重要指標性意義，影響深遠。

然而即使有上述標準，在個案判斷之際，法院內部仍見解不一，最具代表性的是保險業務員是否為勞工的爭議，雖然大法官作成釋字第740號解釋，爭議依舊未歇。

其次，外送員是否為平台業者所僱用之勞工？是國際間熱議的題目。為了化解



認定勞工的爭議，勞動部於2019年11月間頒布「勞動契約從屬性判斷檢核表」，檢核表依照從屬性類別提供多項判斷標準，原則上經整體檢核結果，符合項目越多者，越可合理推論趨近於勞動契約。因為方便操作，影響力逐漸增大。然而，新近見解則提出以勞務提供過程中有無實質控制力作為認定勞工從屬性之標準，以因應新型勞動型態³，未來發展，值得觀察。

►肆、如何判斷工資仍有不少爭議

工資係勞動法的重要基本概念，且為勞動爭訟中勞資雙方必爭之地；勞基法第2條第3款定義工資，就此，各方皆共識工資係勞工提供勞務之對價，但「經常性給與」一詞究竟內涵為何？仍有不同意見。大致而言，勞工主管機關站在保護勞工立場，認為只要具備對價性要件，即屬工資，經常性要件只是輔助性判斷標準；但部分法院判決認為工資須兼具「勞務對價性」及「給與經常性」，且判決見解仍有分歧的狀況。勞工主管機關與法院不同調之現象，40年來未有改變⁴。

值得一提的是，勞基法第21條建立的基本工資機制實施近40年後，即將退場，2024年1月1日最低工資法將開始實施。最低工資法將最低工資所需參考的社會經濟指標明確納入，確立最低工資審



議會的議事規則及最低工資的核定程序，且明定當行政院不核定最低工資時，最低工資審議會應再召開會議審議的重審機制等。最低工資審議機制的新篇章即將開啟。

►伍、鬆綁定期契約

勞基法第9條第1項規定勞動契約分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。第2項規定：定期契約屆滿後，符合一定情形時，視為不定期契約。

依行政院勞工委員會89年台勞資2字第0011362號函釋，判斷有無繼續性，繫於「該工作是否為雇主有意持續維持的經濟活動，或因該經濟活動所衍生者」，在此等規範下，雇主欲僱用臨時性、短期性勞工以彌補短期勞力需求，極為困難，乃轉而求助於不受法律規範的派遣勞工，如何保障派遣勞工權益遂成為衍生課題。

3. 高慧珠、劉梅君，數位浪潮下各國零工經濟勞動者保護機制轉變之啟示，台灣勞工季刊，第63號，第59頁以下，2020年。

4. 張詠善，工資之認定，收錄於「勞動基準法實務爭點」，台灣勞動法學會編，第101頁以下，元照，2022年。

在立法空窗期間，除了法院努力透過判決累積法理來規範派遣勞動外，勞動部亦開始建立保障派遣勞工的措施。首先於1998年間將派遣勞動納入勞基法適用範圍；2009年發布「勞動派遣權益指導原則」；2012年發布「要派單位與派遣事業單位要派契約參考範本」及「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」，雖然曾一度準備制定「派遣勞工保護法」，終究未能完成；嗣後在2019年間二次修改勞基法增列第2條第7款至第10款、第9條第1項後段、第22條之1、第17條之1、第63條之1⁵。以目前的規定來看，初步已經達成保障派遣勞工工資、職業災害等基本權益的目的。

► 陸、解僱法制完備成熟

勞基法第11條、第12條採取解僱事由法定主義的立法，堪稱是我國勞基法代表性的特色。

有關懲戒解僱，勞基法運作40年後，法院判決汗牛充棟，仔細分析判決，雖然見解未必完全一致，但忠於勞基法保障勞工工作權的意旨，則屬相通，其中令人津津樂道的是創造「解僱最後手段原則」，亦即解僱應為雇主終極、無法迴避、不得已之手段。多數判決認為解僱最後手段原則應適用於懲戒解僱及經濟性事由解僱。



因1990年代產業西進帶來製造業空洞化，勞工頻繁遭到大量解僱，衝擊社會安定，因此，2003年施行「大量解僱勞工保護法」，課予雇主大量解僱的通報義務，以便地方政府適時提供協助；同時，勞雇雙方應本於勞資自治精神進行協商，若無法達成協議時，地方主管機關應於10日內召集勞雇雙方組成協商委員會進行協商，大幅調整勞基法上由雇主單邊主導大量解僱的機制。

關於就業安全機制，除了上述勞基法、大量解僱勞工保護法規定外，尚包含就業服務法（促進就業、就業服務），及就業保險法（失業給付等），整體而言，堪稱完備。

同屬經濟性事由的資遣類型，尚包括因企業併購所生之資遣案例。就此，勞基法第20條規定事業單位改組或轉讓時，新舊雇主得商定留用之勞工，但經商定留

5. 王能君，台灣における非正規雇用法制の現状と課題，收錄於菅野和夫先生古稀記念論集「労働法学の展望」，第248頁以下，有斐閣，2013年。陳逢源，個別勞動法之體系理解與實務運用，第137頁，五南圖書，2022年。

用勞工如果不同意留用時如何處理，則並未規範。

2002 年施行之企業併購法填補了勞基法第 20 條的不足，例如；第 16 條規定：併購後的新雇主應提前以書面載明勞動條件通知被商定留用的勞工，該受通知的勞工則應於受通知日起 10 日內以書面通知新雇主是否同意留用，屆期末為通知者，視為同意留用（第 1 項）。被留用勞工於併購前的年資，併購後新雇主應予以承認（第 2 項）。其次，第 17 條規定：未經留用或不同意留用的勞工，應由原雇主終止勞動契約，並依法發給勞工退休金或資遣費等。企業併購法大致上補足勞基法第 20 條的不足⁶。

值得一提的是，不論勞基法或企業併購法皆授予雇主決定是否留用勞工權利，但近幾年學界呼籲，企業併購時新雇主應繼受舊雇主之全部勞工，勞工是否同意由新雇主留用，改由勞工自己做決定。此項



論述是否會影響既有機制，且是否符合併購的實務需求，值得觀察與檢討⁷。

► 柒、調職五原則歷久彌新

雖然勞基法原本未規範調職問題，但自內政部 1985 年間發布著名的調職五原則以來，已被法院奉為主臬，普遍引用調職五原則來判斷調職的合法性。2015 年勞基法綜整過往判決法理，增訂第 10 之 1，正式將調職五原則入法。引人注目的是同條第 5 款規定，雇主調職時應「考量勞工及其家庭之不利益」，用意在降低調職對勞工生活秩序的衝擊，但台灣企業絕大多數規模小、編制緊湊，雇主是否有空間安排，在因遷廠等事由所生全員職務地點異動的案例中看來，操作也不容易。

► 捌、最低服務年限約款及離職後競業禁止約款

勞基法原先並未規範最低服務年限及離職後競業禁止，長期以來，仰賴法院判決法理來解決相關問題，2015 年勞基法綜整過往判決法理，增訂第 9 條之 1 及第 15 條之 1。

關於離職後競業禁止約款，常見的爭論是，雇主是否應給付離職勞工合理補償？就此，深入討論的法院判決不多，但第 9 條之 1 明定雇主未給付合理補償時，

6. 黃馨慧，企業併購中之個別及集體勞動關係，收錄於「勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望」，台灣勞動法學會編，第 225 頁以下，新學林，2009 年。

7. 陳逢源，前揭書，第 173 頁。

競業禁止約款無效。施行細則第7條之2更針對競業禁止的期間、區域、競業禁止的職業活動範圍、競業禁止的就業對象為具體規定。第7條之3規定則具體規定每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十等應考量因素。

其次，關於最低服務年限約款，第15條之1規定，雇主基於專業培訓目的且提供培訓費用，或者提供合理補償時，得與勞工約訂最低服務年限約款，違反者無效；同時，約款內容若逾越合理範圍，無效。

至此，我國有關離職後競業禁止約款最低服務年限約款之規範，業已燦然大備。但實務上，離職後競業禁止條款多由勞雇雙方於勞工到職時簽署，勞工離職前同意簽署該等條款的實例甚屬有限。然勞工到職時的職務與契約終止時的職務多不相同，對於營業秘密的觸及率亦可能因此不同，判斷離職後競業禁止條款有效性應以何時的職務為評估判斷的基準時點？此外，到職時簽署的離職競業禁止條款是否有效？如果無效，則勞工如不願意於離職時重新簽署，則雇主欲透過離職後競業禁止條款保護的營業利益是否因此空洞化？此等問題在現行勞基法中均無清楚答案。

玖、工作時間、休假

關於工作時間之規範，最矚目的莫過於縮短法定正常工作時間。勞基法施行之

初，每日正常工時不得超過8小時，每週工作時數不得超過48小時；而為因應世界潮流，勞基法先於2001年實施「每二週工作總時數不得超過84小時」，即溫和實施隔週休二日，減少對企業的衝擊；嗣後於2016年正式邁入每週工時40小時的時代。

政府推動縮短工時的政策目的，主要在導入週休二日制。關於如何將每週40小時工時分配於週間五日內，立法當時主要有二種方案，亦即是訂為每7日有2日例假（除符合本法40條規定外，不得加班），或者維持1天例假，另增加1天休息日（休息日可以加班，即所謂的一例一休）。就此，經多方檢討後，2016年12月21日定調採取一例一休方案；而為防止雇主要求勞工在休息日加班，乃提高休息日加班費率，且規定以4小時為1單位計算加班費，藉此敦促雇主早日落實週休二日制；嗣再於2018年3月1日修法，維持休息日加班費率，但取消以4小時為1單位，改採核實計算⁸。



8. 陳逢源，前揭書，第291頁以下。



2016 年修法後，未能獲得勞資雙方的理解，一度掀起社會風波，所幸2018 年再度修法後，風波才告彌平，由此亦可佐證重大勞動條件的修法極度困難。

勞基法第38 條有關特別休假的規定，關係勞工的工作與私生活的平衡，勞動部綜整特別休假實施的經驗，修改重點在於：一、降低特別休假的服務年資，在同一雇主或事業單位服務6 個月以上者即可享有特別休假。二、賦予勞工排定特別休假期日的權利等。降低取得特別休假的門檻，實務上並未見太大阻力，但將特別休假的排定權全部交給勞工，難免企業運作造成若干困擾，如何平衡勞資雙方權益，乃成為新課題。

其次，因1998 年底以後，原則上所有勞雇關係皆應適用勞基法，為配合新適用勞基法的行業，勞基法乃新增第30 條之1（四週彈性工時）；2002 年更導入二週彈性工時及八週彈性工時。其次，為更提高工作時間安排的彈性，勞基法亦新增第84 條之1 的規定，經中央主管機關核

定公告之特殊工作者，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。其中，釋字第726 號解釋認為報請當地主管機關「核備」，係強制規定，未經核備，不生效力。但現行實務下，透過主管機關的核備機制，責任制受到的工時休假規範與彈性工時實質差異不大，是否能滿足勞資雙方對於提高工時彈性的需求，亦有待討論。

總之，如何在繁忙工作與舒適生活間取得調適，係勞工最關心的議題之一，故工作時間、休假等規定每有修法倡議，每每引起勞資雙方高度關心。

► 拾、性別平等工作法制向前邁進

勞基法第五章將女工與弱勢童工並列，僅就禁止女工夜間工作、產假及哺乳時間等議題規範，保障範圍侷限。但隨著時代潮流演進，性平意識普及，勞基法規定已顯不足。因之，2002 年實施「兩性工作平等法」，強化母性機能保障；2008

年更名為「性別工作平等法」，將保障對象擴大至禁止歧視不同的性傾向；2014年修法，公布違法雇主名單，並將派遣勞工、技術生及實習生納入保障範圍；2023年更名為「性別平等工作法」。整體而言，性別平等工作法從禁止性別歧視、防治性騷擾及促進工作平等三個面向，全方位保障職場的性別工作平等。

比較法上值得引以為傲者為，早在2002年實施「兩性工作平等法」之初，即已經明文規範職場性騷擾，領先鄰近日本等亞洲先進國家，展現進步價值。2023年間因國內掀起me too風潮，透過「性別平等工作法」等性平三法的修法，也進一步強化職場性騷擾的防治措施，包含：增訂建立權勢性騷擾概念，引進公權力介入處理機制等⁹。放眼亞洲，我國性騷擾防治立法的規範密度應是最高，堪稱是領航者。但針對懲戒等傳統上法院認為司法不宜介入的人事權範疇，新法賦予行政機關介入權限，是否造成行政權凌駕司法的結果，亦有待觀察。

其次，在修法之外，勞基法第49條囿於傳統保障女性的觀念，限制女性不得夜間工作，對此，釋字第807號解釋以勞基法第49條第1項規定違反憲法第7條保障性別平等的意旨，宣告無效。隨後，勞動部析釋釋字第807號解釋意旨後，頒布函釋：本條第3項（因健康或其他正當理



由不能夜間工作）及第5項（禁止妊娠或哺乳期間女工夜間工作），應係保障母性機能規定，仍然有效。

◎ 拾壹、退休

勞基法施行之初，規定雇主皆應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲（下稱舊制）。舊制立意良善，然而我國以中小零細企業居多，財力未必能負擔，且我國勞工流動率偏高，鮮少能夠符合法定退休條件，舊制退休金被喻為是看得到、卻吃不到的大餅¹⁰。2004年間改弦易轍，施行勞工退休金條例（下稱新制），新制要求雇主應為勞工按月提繳不得低於勞工每月工資百分之六的退休金，並且專戶儲存於勞工名下之專戶，該專戶為「可攜式的個人帳戶」，勞工不因更換工作而喪失領取退休金之權利。

9. 吳志光，檢評性平三法之修正，萬國法律，第252期，第2頁以下，2023年。

10. 楊通軒，從勞工退休金改制看勞工老年生活照護之落實，律師雜誌，第298期，第35頁以下，2004年。

新制衡酌我國企業之財力，勞工流動率高等實態，讓每位勞工能夠領到退休金，務實立法，值得肯定，但從舊制換軌至新制，曾經引起勞方強烈反對，如今輕舟已過萬重山，新制與勞保年金共同架起照顧勞工老後生活的保護網。

◎ 拾貳、職業災害

勞基法有關職災補償機制係仿效日本勞基法，採取無過失責任主義，不論勞工有無過失，雇主皆須負擔補償責任，施行以來，與勞工保險共同擔負保護職災勞工權益的功能。然而，因為勞工保險的投保薪資係採取級距制，以致於發生職災時，勞保給付金額不足以完全涵蓋職災所生之損害，勞工轉向雇主請求職災補償的案例，已成為常態。為補強勞基法規定，2022 年施行「勞工職業災害保險及保護法」，現行勞工保險條例關於職業災害保險規定以及職業災害勞工保護法不再適用。

「勞工職業災害保險及保護法」的要點在於：一、整合職業災害勞工保護法及勞保條例職業災害保險。二、擴大納保範圍，將受僱登記有案事業單位勞工，不論僱用人數全部強制納保。三、提供多元加保管道，讓工作者皆可享有工作安全保障。四、提高投保薪資上下限，並大幅提升保險給付水準，提高職業災害勞工及其家屬的生活保障，藉此，雇主也可以有效分攤職業災害補償責任。五、成立財團法人職業災害預防及重建中心，建構職業災害預防與重建業務。

其他方面，隨著產業的發展，如何保障勞工職場工作環境的安全？成為先進國家共同關注的議題。就此，自 1974 年開始實施的勞工安全衛生法已顯破綻，自 2013 年實施「職業安全衛生法」，全面導入進步觀念，建構新的職業安全機制。至此，我國職災補償責任制度邁入新紀元，由勞基法、勞工職業災害保險及保護法及職業安全衛生法共同建構職業災害預防、補償、重建及保險網絡。但隨著遠距工作逐漸普及，雇主對於勞工工作環境的可控性降低，我國將職災補償機制嫁接在雇主責任上的獨特立法，是否宜逐步檢視，亦成為應持續檢討的議題。

◎ 拾參、勞工參與

勞基法設計勞動監督制度，運用勞動檢查及裁罰，促使雇主落實勞基法，此外，勞基法也授予工會及勞資會議參與加班、變形工時等的同意權，大量解僱勞工保護法則賦予工會及勞資會議商議大量解僱計畫權利。



值得觀察的是，2011年新勞動三法實施，勞動三權獲得確保，不當勞動行為制度提供工會護身符，但轉眼經過13年，迄今企業工會家數猶未達到千家，企業工會所締結團體協約僅八百餘件，顯見企業工會力量依舊單薄。而當聚焦於企業內時，偶有少數工會利用加班同意權，干擾企業實施加班之需求的案例，勞基法的規定是否合憲因而產生爭議，目前憲法法庭已經受理。果若憲法法庭認為不合憲時，勞基法應如何改弦更張？亦值得關注。而在企業工會能量未彰之現實中，尤突顯勞資會議在職場的重要角色。

► 拾肆、前瞻

勞動法原本係以全職、相當期間內於同一職場繼續工作之勞工為規範對象，學理上有稱為標準勞動關係者，但時至今日，逸脫標準勞動關係的部分工時勞工、

定期契約勞工、派遣勞工占比增加。與此同時，標準勞動關係底下的標準化、單純性勞動，開始轉化為複雜、多樣性、個人化的勞動，尤其是科技化、數位化，影響所及不限於職場內，也及於職場外，擁有高技術能力的白領勞工，對於完成工作的方法及時間安排具有高度自我裁量空間，在此限度內，所謂人的從屬性日趨稀薄化¹¹。而外送員與平台經營業者間的指揮監督關係甚至淡薄至似有若無。再者，AI科技的快速崛起，可以預期未來工作會朝著AI科技不能取代的勞動型態集中，而不受到時間及場所拘束的工作方式，包含電傳工作（teleworker）、自由工作者（freelancer）等副業、兼職等，也會持續增加¹²。論者指出：高度勞動市場管制不利於高風險或破壞式創新，也拖累生產因素（尤其是高素質人力）往高效率廠商的機會，進而影響企業的創新意願¹³。



11. 西谷 敏，21 世紀の労働と法，收錄於「21 世紀労働法の展望」第8 頁以下，日本労働法学会編集有斐閣，2000 年。

12. 菅野和夫、山川隆一著，労働法，第十三版，第21 頁以下，弘文堂，2024 年。

13. 王健全，未來工作世界之人力發展趨勢與因應，台灣勞工季刊，第56 期，第4 頁以下，2018 年。

勞基法走過漫漫40年間，作為規範最低、合理勞動條件的基本法，有些機制經過時間、時代的淬鍊後，適時結合周邊法制，依舊可以老幹新枝，繼續發揮守護勞工的機能，如上所述，勞基法保障女工機制結合性別平等工作法、勞基法職災補償機制結合職業災害勞工保險及保護法，就是很好的佐證。

然而，現代社會產業結構已巨幅改變，服務業成為主流，工作彈性化已經是日常，也因此勞基法有些規範宜深入檢討是否應改弦更張，俾縮短與多樣化勞動市場間的差距。例如：勞基法第9條堅守以不定期勞動契約為準，且限定有繼續性的工作須簽訂不定期勞動契約的立法，自外於新興勞動型態，以及自主化、個人化的勞動觀、價值觀，且與多樣化勞動市場格格不入，實有深入探討鬆綁的空間。

其次，勞基法所定每週法定工時40小時及一例一休制度，固然大致上已經落實週休二日制，符合國際潮流規定；其他方面，制定二週型、四週型及八週型彈性工時制度，某個程度也算回應工時彈性的需求，但在產業結構巨變的浪潮中，勞基法有關工作時間規定是否宜針對產業性質、規模大小作更細緻的工時規定，也是值得深入探討的議題¹⁴，就此，學者有謂如何使工時更彈性化，並兼顧各行業的特殊性，確為我國立法上最大的困難¹⁵。

台灣勞工莫不知悉有勞基法捍衛其工作權益，即使我國整體勞動法規隨著時代日新月異、推陳出新，以至於燦然大備，但勞基法仍是我國勞動法規的王，站在一個其他勞動法規無可比擬的高度。筆者殷切期盼40歲的勞基法與時俱進，邁步向前走。

14. 李健鴻，「勞動保護」與「產業彈性」之間的平衡難題，台灣勞工季刊，第49期，第4頁以下，2017年。

15. 郭玲惠，勞動基準法工時制度之沿革與實務爭議問題之探討，律師雜誌，第298期，第15頁以下，2004年。

解僱保護及調職規範之回顧及修正芻議

侯岳宏 | 臺北大學法律學系 教授



壹、前言

勞動契約的消滅原因，一般而言，除退休、勞工死亡外，也會因為定期契約期限屆滿，以及契約終止而消滅。契約終止，又可進一步區分為雇主終止勞動契約、勞工終止勞動契約，以及雙方合意終止勞動契約¹。其中，雇主終止勞動契約即為解僱。由於勞工是受雇主僱用，在雇主的指揮監督下提供勞務，獲取工資報酬，以維持生活並追求自我實現的個體。當雇主透過解僱這種單方意思表示終止勞動契約，

勞工賴以維持生活的工資報酬也會因此中斷，使生活受到極大的影響。因此解僱對於勞工的影響極為重大，也是實務上重要爭執之處。

為保障勞工權益，台灣於1984年制定勞動基準法（以下簡稱勞基法）時，便於第11條以下對於勞動契約之終止加以規制。同法規定雇主終止勞動契約之方式可區分為兩種：一種是應經預告之終止（勞基法第11條）；另一種是不經預告之終止

* 本文一部分係112年度科技部專題研究計畫「台灣、日本與美國勞動法制顧老假之比較研究」（MOST 112-2410-H-305-015-MY3）之研究成果。

1. 關於此部分，也請參見黃程貫，勞動法，頁476，國立空中大學，1997年修訂再版。

(勞基法第12條)。其中，雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約者，負有給付資遣費之義務(同法第17條)。此外，對於終止的事由，從勞基法第11條：「非有左列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約……」之規定可知，該條乃採完全列舉的方式²。

調職，或有稱調動，一般認為是「雇主變更員工之配置，通常伴隨職務內容或工作場所之變更，此變更需相當長一段期間，與企業內基於臨時性或特定性需要，雇主命令勞工暫時支援他單位出差者不同」³。在企業的經營上，有時因為組織或經營的需求，或是為訓練所僱用的勞工，會有調職之情形。調職在實務上所生之爭議，包含調職權限之依據，以及縱使雇主有調職權限，是否有權利濫用之問題，為實務上常見之爭點。2015年12月勞動基準法第10條之1規定雇主調動勞工工作之原則，在法律上明文規範此種爭議。

勞基法上述關於解僱與調職之規定，自制定以來，一直在實務上扮演著重要角色，學理上也有一些討論，因此有必要進行整理與檢討。以下將概略說明目前實務上之發展與學理上討論，並提供一些建議供參考。

◎貳、解僱在實務與學說之討論

一、台灣解僱之規範

如同前面所述，為保障勞工，勞基法在第11條以下對於勞動契約之終止也加以規制。勞基法規定雇主終止勞動契約之方式可區分為兩種：一種是應經預告之終止(勞基法第11條)；另一種是不經預告之終止(勞基法第12條)。

在解僱問題上對於勞工之保障，除了上述規定外，其他勞動法令亦有相關之規定⁴。有些禁止雇主行使解僱之期間，例如，勞基法第13條就雇主對於產假期間、職災醫療期間的勞工，作嚴格之限制；勞資爭議處理法第8條對於勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，禁止雇主終止勞動契約；有些則規定特定情事不得作為終止事由，例如，工會法第35條第1項規定禁止雇主或代表雇主行使管理權之人，對於勞工參加工會活動等，而有解僱或為其他不利之待遇。

此外，解僱問題的處理，近年來由於學者的提倡，法院實務在判斷勞基法第11條與第12條所規定的解僱事由時，有適用解僱最後手段性原則之傾向。學者指出，所謂解僱之最後手段性原則：「就文

2. 勞基法第11條第1項規定，在立法當時行政院原草案為「有左列情事之一者，雇主得預告勞工終止勞動契約」，在審查會經過討論後，才修正為「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約」。草案立法當時主要是參考工廠法第30條規定「有左列各款情事之一者，縱於工作契約期滿前，工廠得終止契約……」。但是由於曾發生雇主未依工廠法第30條解僱勞工之事件裏，地方法院以該條雖作列舉規定，但是未排除其他因素，判決雇主勝訴。因此在審查會時，乃作強硬規定，使雇主非有第11條各款之情形，不得預告勞工終止勞動契約。參照立法院公報，73卷53期，頁23(謝深山委員發言)。

3. 邱駿彥，調職，載：台灣勞動法學會編，勞動基準法釋義 施行二十年之回顧與展望，頁146-148，2009年9月2版。台北地方法院88年度勞簡上字第6號判決。

4. 關於此點，參照黃程貫，同註1，頁497-498。

義而言，指解僱應為雇主終極、無法迴避、不得已的手段」⁵。並且主張，可以以解僱最後手段原則作為適用解僱事由的標準之一，其次則可作為控制解僱的依據；對此並進一步提出：「若雇主之解僱行為已明顯重大地違背最後手段原則，符合向來所認定之權利濫用的類型時，則可直接認定為權利濫用；否則，在其他情形下，則可獨立地認為最後手段原則是一種獨立的勞動契約內容控制的標準，而逕以該解僱違反最後手段原則，否認其效力」⁶。此原則的運用目前亦可見於最高法院之判決，例如，最高法院96年度台上字2630號判決指出，勞基法「第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之『勞工對於所擔任之工作確不能勝任』者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符『解僱最後手段性原則』」。

解僱最後手段原則受到實務援用的理由，有學者評價上述學者的一系列論文，

指出：「其深入介紹解僱最後手段性原則之根據、法律效果，並運用當時於民法學界已蔚為通說的法學方法論，提供了切合於條文的解釋論，因此迅即為司法實務所採納。單就最高法院判決而言，就勞基法第11條第5款『勞工確不能勝任工作』，有東森得易購事件（最高法院96年度台上字第2630號民事判決，96.11.29）；就勞基法第12條第1項第4款之懲戒解僱，有中國航運事件（最高法院95年度台上2465號民事判決，95.11.9）判決，均援引解僱最後手段性原則或廣義比例原則（或相當性原則）」⁷。

不過，對於目前實務之發展，也有學者介紹「相當性原則，包含適當性原則、必要性原則，以及狹義比例原則等三個派生子原則」，認為「台灣實務常見將解僱最後手段性原則與相當性原則、必要性原則互相混用」，並指出「最後手段性概



5. 林更盛，勞動法案例研究（一），頁261，2002年3版。

6. 林更盛，資遣解僱，載：臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義，頁272，2009年2版。

7. 王能君、王沛元，解僱，載：勞動法文獻研究，頁160，2017年9月。

念無法處理衡量性審查意義下之利益衡量問題」，主張「應以相當性原則（或廣義的比例原則）作為雇主行使終止權所必須遵守的帝王條款……」⁸。從上述討論與實務發展，可以得知解僱最後手段原則在目前實務上所扮演的角色，對社會產生之影響，以及其在理論上的重要性。

二、解僱無效後工資之計算

當勞工對於雇主解僱的合法性產生爭執提起訴訟，法院認定解僱非法時，該解僱行為為無效，勞動契約關係仍然存在。此時，被解僱日至復職日這段期間的工資要如何計算及處理，亦經常為訴訟上的重要爭點⁹。特別是若在此期間，勞工在他處有提供勞務取得利益，此部分該如何計算，亦是訴訟實務上重要的問題。法院實務對於非法解僱期間工資的計算，主要是以民法第487條之規定作為依據。首先，對於報酬請求權的部分，同條前段規定：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」。其次，解僱期間，若勞工在他處有提供勞務獲取報酬等之情形，民法第487條但書規定：「但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之」。

關於勞工在他處服勞務所取得之利益，法院實務上，一般而言，雇主若能證明勞工有在他處勞務所取得之利益，便會扣除。例如，上述最高法院96年度台上字第2630號判決提出：「……蔡○○在九十五年於他處服勞務所得為三千七百元，亦據提出九十五年各該所得扣繳暨免扣繳憑單等件足憑，依損益相抵之法則，應予扣除」。不過，他處服勞務所得利益之扣除，亦可見到學者批評之見解。有學者認為：「我國民法第487條但書之扣除規定有鑑於其所造成之極不公平的結果，實應將之排除在雇主之解僱為非法無效時的工資給付之外，雇主在依受領遲延規定給付工資時，應不得主張扣除」¹⁰。其次，亦有學者對於實務上報酬額與扣除額的計算範圍不同提出檢討，主張轉向他處服勞務所取得應與勞工報酬請求權範圍的計算相當¹¹。值得留意者，有學者認為，雇主扣除勞工之中間收入於法並非說不通，但慮及解僱期間中勞工維生之窘境，如能保障一定範圍內之中間收入免於遭雇主扣除，應可促使雇主更謹慎地解僱勞工，並且提出日本的處理方式作為參考¹²。

事實上，學者的批評也無非是試圖從公平的角度，對於勞工與雇主之利益進行分配。因此，筆者也曾參考日本之經驗，

8. 黃程貫，檢討我國一方終止勞動契約之法定事由，頁153-155，載：回顧與前瞻：勞動基準法施行30週年論文集，2014年12月。

9. 關於此部分之討論，請參見徐婉寧，論違法解僱下僱用人之受領遲延責任與危險負擔法理之交錯：以解析我國實務見解及日本法之比較為中心，台灣大學法學論叢46卷1期，頁87-133，2017年3月。

10. 黃程貫，解僱無效時雇主受領遲延問題，載：勞動法裁判選輯（二），頁153，1998年9月。

11. 劉士豪，勞動關係中雇主受領勞務遲延之研究，臺北大學法學論叢，57期，頁164，2005年12月。

12. 劉志鵬，勞動法解讀，頁176-177，1997年7月。

主張雇主非法解僱之情形，勞工的工資請求權適用民法第487條規定時，並不排除勞基法第21條基本工資之適用。換言之，僱用人受領勞務遲延，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求之「報酬」，有一部分是指受勞基法第21條所保障的基本工資。因此，雇主依據民法第487條但書進行扣除時，至少應該保障勞工得領取基本工資¹³。筆者當時之主張，主要也是拋磚引玉，促使學界與實務重新檢討非法解僱期間工資處理之問題。期盼此問題能從公平的角度，獲得更為妥善適當的處理。

三、關於解僱規範之幾點建議

從上述實務發展與討論，在勞基法解僱相關規定上有下列建議：

1. 解僱最後手段原則或相當性原則明文化：從前面的介紹可以得知解僱最後手段原則在目前實務上所扮演的角色、對社會產生之影響，以及其在理論上的重要性。因此，建議有必要進一步將解僱最後手段原則或相當性原則明文化。
2. 在勞基法上訂定中間收入扣除之規定：如同前面所述，民法第487條之理論基礎與要件，與同條但書所規定轉向他處服勞務所取得或故意怠於取得之利益，如何從報酬額內扣除，仍受到學者們的討論，對於社會也產生影響。不過，目前此部分，實務尚未有太大變化。因此建議可以考慮從立法論之方式，在勞基法上訂定關於中間收入扣除

之規定，保障一定範圍內之中間收入免於遭雇主扣除。

▷ 參、調職規範之運用與討論

調職在實務上所生之爭議，包含調職權限之依據，以及縱使雇主有調職權限，是否有權利濫用之問題，具為常見之爭點。對於此，過去內政部1985年9月5日台內勞字第328433號函也說明略以：「……工作場所及應從事之工作有關事項，應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：一、基於企業經營上所必需；二、不得違反勞動契約；三、對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；四、調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；五、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。」其後，2015年12月勞動基準法第10條之1規定雇主調動勞工工作之原則，在法律上明文規範此種爭議。規定內容如下：「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。」

13. 侯岳宏，日本非法解僱期間工資與中間收入扣除之發展與啟示，政大法學評論，128期，頁387-395，2012年8月。

以下先說明實務上對於實務上對於權利濫用原則之運用，再介紹學說之討論。

一、調職是否為權利濫用之實務發展

雇主因為組織經營的需求或為歷練勞工，對勞工進行調職時，若有調職之權限，該調職命令在法院實務上也會受到權利濫用禁止原則之檢視。過去修法前便有判決對此表示見解。台北地方法院85年度勞訴字第69號判決略以：「然不管就調職命令之性質係採取何說，該調職命令均應受到權利濫用禁止原則之規範，此為學者間一致的見解。至於判斷雇主之調職命令是否有權利濫用之情事，學者認為應就該調職命令在業務上有無必要性，與勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度為綜合之考量，此外尚需注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的……」又例如，臺灣高雄地方法院民事判決95年勞簡上字第19號判決略以：「……至調職命令是否該當權利濫用禁止原則之判斷基準，應就各個調職命令在業務上有無必要性或合理性，與勞工接受調職命令後所可能產生於生活上之不利益程度為綜合之比較考量，同時並考慮其中是否有動機與目的上之不當性予以全盤之判斷，設調職命令沒有業務上必要性，或者縱有業務上必要性，然另有其他不當動機、目的，或明顯使勞工承擔超過通常應忍受程度之不利益時，除非有特殊之情事，即應認該調職命令已構成權利之濫用。……」

此外，也有法院判決結合上述內政部調動五原則進行檢視。例如，台灣高

等法院高雄分院89年勞上字第14號判決略以：「按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的；行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第一百四十八條定有明文。……而雇主如有調動員工之必要，內政部亦曾於七十四年九月五日發布七四台內勞字第32843三行政命令，雇主發布調職命令，應依下列原則辦理……可見雇主調動員工，變更員工之工作場所，自應斟酌員工之利益而決定，即需依據上開之五原則辦理，否則，其調職命令即屬權濫用之非法行為。」

修法之後，最高法院110年度台上字第43號判決也曾說明判斷標準。同判決略以：「惟按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應考量勞工及其家庭生活利益，勞基法第10條之1第5款定有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上



不利益之程度，綜合考量。勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利利益，但該不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫用。」其次，在最高法院 112 年度台上字第 1278 號判決也有說明。同判決略以：「……按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的；對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第 10 條之 1 第 1 款、第 2 款定有明文。揆其立法意旨在雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後可能產生之不利益程度，綜合考量。……」

二、調職是否為權利濫用之學說討論

從上面的介紹可以知悉，過去在判斷調職是否違法時，會依據內政部所公布的調動五原則來進行判斷。一部分法院判決會採權利濫用禁止原則作為判斷基準。2015 年 12 月勞基法修法後，同法第 10 條之 1 參考過去內政部調動五原則，將調職之處理原則明文化。不過，2015 年 12 月修法理由說明略以：「二、雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之



五原則。」學者指出，立法說明中明示規範根據在於權利濫用禁止原則，條文部分則大部分襲用調職五原則函釋，則兩者是何關係？¹⁴ 尚存在討論空間。

其次，勞基法第 10 條之 1 第 5 款所規定「五、考量勞工及其家庭之生活利益。」在判斷上要採用何種基準，也成為討論之議題。有學者指出：「『生活與工作平衡』理念應如何落實於解釋論？新訂勞動基準法第 10 條之 1 第 5 款『考量勞工及其家庭之生活利益』涉及『工作與生活平衡』之理念」¹⁵。也有實務家指出，此部分猶待全面及系統性地自比較法觀點，結合考察外國法上如何理解、落實此一理念，以及檢討如何與我國調職法理相整合，並且提及是否有將權利濫用禁止原則亦作為概括條款列入條文內之必要，值得進一步探討¹⁶。

也有學者認為判斷勞工所受不利益與義務必要性之關係時，適不適合就勞工個

14. 王能君、王沛元，調職，載：臺北大學法律學院勞動法研究中心編，勞動法文獻研究—理解、分析與重構，頁 140，2017 年 9 月。

15. 王能君、王沛元，同上註，頁 139-140。

16. 蔡正廷，調職，載：臺北大學法律學院勞動法研究中心編，勞動訴訟實務，頁 151-152，2020 年 7 月。

別家庭生活進行判斷，實有值得商榷……更何況過度拘泥勞工個人情事之調職，亦有反而帶來企業內人事不公正之虞」¹⁷。

另外，也有研究指出：「以往學說認為，勞基法第10條之1第5款『考量勞工及其家庭之生活利益』之新增未必值得贊同；本研究亦發現，此款並未成為法院判斷調職是否合法的常見要素」¹⁸。

從上面之介紹可知，在勞基法第10條之1規定後，同條第5款之運用，不僅在實務較少運用，在學說上也需要進一步釐清與檢討。

三、日本實務之討論與學說之發展

事實上調職不得違反權利濫用禁止原則之討論，也受到日本法之影響。因此，以下介紹日本之發展，以提供討論之參考。

日本法院實務在判斷雇主所為之調職是否違法時，也是以權利濫用進行判斷。法院判決略以：「不存在業務上必要性之情形，或即使存有業務上必要性之情形……但係有不當動機及目的或是對於勞工而言明顯超過通常忍受程度使其負有不利益時」為權利濫用¹⁹。有學者整理日本實務，並進一步說明，目前係以業務上之

必要性，與本人在職業或生活上的不利益這兩點，來進行權利濫用之比較考量²⁰。也有將上述判決整理為：1.有無業務上之必要性；2.有無不當的動機或目的；3.是否有超出通常可忍受之程度之不利益，來進行檢視²¹。

對於上述權利濫用之運用，菅野教授說明意圖使勞工產生離職意向的調職命令，或是針對常批判公司的核心人物所發布的調職命令，或是對於工會的中心人物所發布的調職命令，一般會被認為是權利濫用。另外，該調職命令在業務上的必要性與人員選擇的合理性相比較，該命令所帶來勞工在職業上或生活上的不利益較大時（判決所言明顯超過通常忍受程度），亦屬於權利濫用。換言之，如果勞工在職業上或生活上的不利益，是伴隨調職通常可忍受之程度時，業務上的必要性並不要求到很難以他人取代的高度重要，只要是勞動力的適當配置，可增進業務的效率，使勞工的能力獲得開發、業務經營更加順遂等，皆可²²視為正當的職務調動。

不過，菅野教授亦進一步介紹，日本於2001年修正育兒介護休業法第26條規定，新增雇主對於勞工養育小孩與家族需

17. 邱駿彥，同註3，頁166。

18. 李紹嘉、廖弘州、蔡宗霖、張弘軒、黃詩淳，調職合法性的實證研究，裁判時報，118期，頁94-95，2022年4月。

19. 東亞ペイント事件最二小判昭和61年11月14日労判477号頁6。此外，本判決之介紹與評釋，請參見富永晃一，配転一東亜ペイント事件，労働判例百選9版，頁126-127，2016年。

20. 菅野和夫，労働法，頁728，2019年12版。

21. 荒木尚志，労働法，頁476-477，2022年5版。

22. 菅野和夫，同註20，頁728-732。

要照護狀況的配慮義務，以及 2007 年所制定的勞動契約法第 3 條第 3 項也規定，考量工作與生活之調和是勞動契約締結與變更的基本理念。菅野教授也預測，在此情形下，伴隨調職通常可忍受之程度的判斷基準，可能也會往工作與生活調和之方向修正²³。

四、關於調職規範之幾點觀察

從上述台灣與日本關於調職之學說討論與實務發展，可知在台灣調職之實務發展有受到日本學說與實務之影響。

關於權利濫用禁止原則之判斷標準，有下列幾點值得留意：

（一）權利濫用禁止原則之判斷標準，為法院進行比較衡量後，綜合考量之結果。如同最高法院 110 年度台上字第 43 號判決對於權利濫用禁止原則之判斷標準，說明略以：「……揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。」如同前述，過去法院判決在判斷調職是否違法時，在 2015 年勞基法修法之前，便有採權利濫用禁止之原則，進行綜合考量。另外，也有研究指出：「勞基法第 10 條之 1 是提供法院於評斷調職合法

時可參考的事實，由法院綜合審酌，並非一旦該當其中一個事實就遽謂調職不合法。²⁴」也應證實務之運用狀況。

（二）權利濫用禁止原則，與勞基法第 10 條之 1 所規定雇主調動勞工工作之原則關係不明。如同上面所述，2015 年 12 月勞基法修法後，同法第 10 條之 1 參考過去內政部調動五原則，將調職之處理原則明文化。2015 年 12 月修法理由說明略以：「二、雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則。」不過，如同上面所述，實務上（例如，最高法院 110 年度台上字第 43 號判決）一方面論述勞基法第 10 條之 1 之規定，另一面也從立法理由中，說明採用權利濫用禁止原則進行判斷。

（三）工作與生活平衡之理念對於權利濫用禁止原則會產生影響。如同上述所介紹，近年日本學說與實務，均提到工作與生活平衡對於權利濫用禁止原則會產生影響。臺灣於 2002 年 1 月公布兩性工作平等法（2008 年修正更名為「性別工作平等法」，2023 年修正更名為「性別平等工作

23. 菅野和夫，同註 20，頁 732。荒木教授也有提到此點，請參見荒木尚志，同註 21，頁 479。

24. 李紹嘉、廖弘州、蔡宗霖、張弘軒、黃詩淳，同註 18，頁 95。

法」) 後，在同法中也有許多規定實踐工作與生活平衡之理念²⁵。例如同法第 16 條關於育嬰留職停薪之規定、第 19 條為撫育未滿三歲子女減少或調整工作時間之規定，以及第 20 條家庭照顧假之規定。實際上，勞基法第 10 條之 1 所規定五款原則中，前面四款係受到過去內政部調動五原則之影響。第 5 款「考量勞工及其家庭之生活利益。」則為新增原則。也顯示出工作與生活平衡之理念對於調職之影響。

在這些點中，須再次強調者，乃有必要持續觀察勞基法第 10 條之 1 各款在實務運用狀況。如果實務持續如同最高法院 110 年度台上字第 43 號判決從立法理由中，說明採用權利濫用禁止原則進行判斷。未來可能也有必要考慮將目前所規定內容從權利濫用禁止原則角度進行規範。

► 肆、結語

隨著勞資爭議日益增多，法院鑑於勞工多為經濟上弱勢、勞資爭議事件須迅速解決，且有賴於當事人自主合意解決及勞資雙方代表參與程序等特性，並為使勞動事件之處理合於專業性，於 2018 年 3



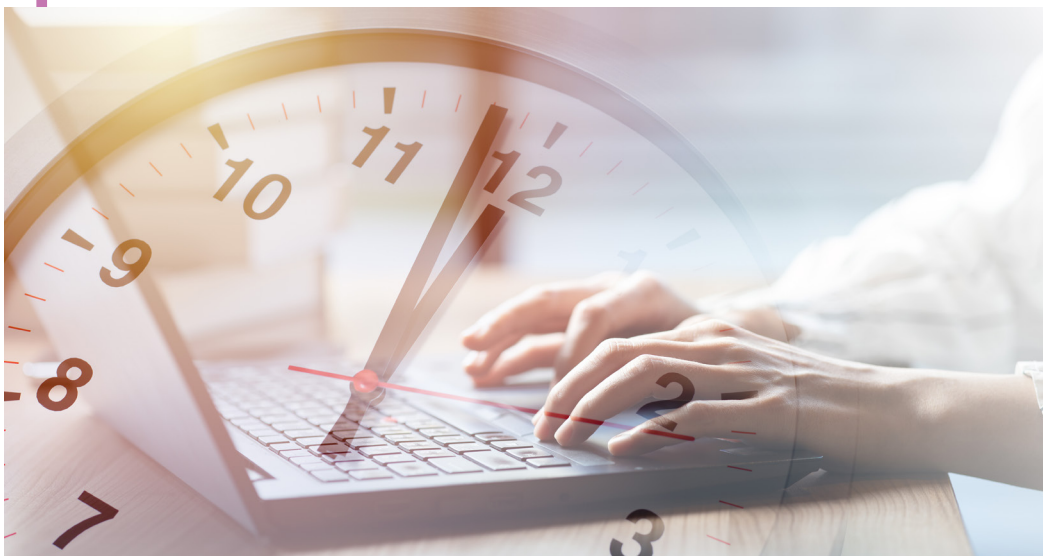
月擬定勞動事件法草案，並於同年 11 月 9 日，經立法院三讀通過，於同年 12 月 5 日經總統公布。同法之主要目的為建立專業、迅速而便利的勞動事件特別程序，司法院公告本法之七大重點，在於專業的審理、擴大勞動事件的範圍、勞動調解委員會的組成、減少勞工的訴訟障礙、迅速的程序、強化紛爭統一解決的功能及即時有效的權利保全。同法實施至今已累積相當成果，在實務也扮演著重要角色²⁶。在此背景下，為促進紛爭的解決，有必要將勞工與雇主之間權利義務關係明確化，在進行調解程序時，也比較有依據。因此，有必要將現行法院實務所運用的勞動法法理，盡可能明文化。本文僅就解僱與調職在目前實務與理論之討論進行檢討，並提出以上建議提供參考。後續仍然有必要就勞動契約關係上其他部分進行檢討。

25. 關於此部分，請參見侯岳宏，工作與生活平衡—日本育兒介護休業法之發展，台灣勞工季刊，第 33 期，頁 112-118，2013 年 3 月。

26. 關於此制度相關介紹，請參見司法院網頁勞動事件之資料，<https://www.judicial.gov.tw/tw/lp-1459-1.html> (2024 年 4 月 24 日)。

工作時間法制發展之軌跡 與契機

陳建文 | 臺北科技大學通識教育中心 副教授



◎ 壹、前言

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

「時間」除了牽涉金錢、秩序、權力之外，「時間」也是生命。生命的本質是

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

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

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

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

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

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

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

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

◎ 貳、國際公約之工時議題關注軌跡

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

表1 工作時間相關公約之字號與內容表

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

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

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

表1（續） 工作時間相關公約之字號與內容表

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

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

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

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

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

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

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

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

6. 荻澤清彥，八時間労働制，有斐閣，昭和 43 年 6 月 30 日，初版 2 刷，頁 1。

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

第四則是意識到勞工與家庭密不可分，設法調和勞工在勞動與家庭上的雙重



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

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

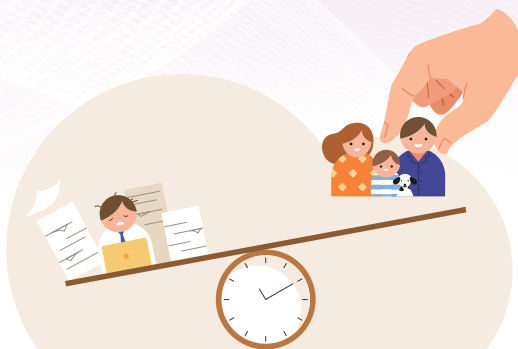
13. 相同看法，可參見：邱駿彥、李政儒/主持，各國工時制度暨相關配套措施之比較研究（103年度研究計畫ILOSH103-R322），勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2015年4月，頁183等頁。

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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



參、工作時間法制之軌跡與契機

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

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

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

20. 黃程貫，勞動法，國立空中大學，民國91年2月修訂4版，頁5。

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

► 肆、結語

總的來說，未來工時法制研究上有幾個值得注意的議題。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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