



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。