

工作規則法制之發展觀察

陳建文 | 臺北科技大學通識教育中心 副教授



► 壹、前言

雇主以勞動契約分別僱用多數勞工將其納入工作組織進行協同工作，其在與個別勞工簽訂勞動契約後，為了減縮溝通負擔、降低協調成本、提昇管理效率，通常會在個別勞動契約之外，另行以統一、定型、類似「法規」型態的工作規則，來統一建立服務紀律及管理勞動條件。

實務上工作規則的內容廣泛羅列各種人事勞務事項，且就各該事項預設廣泛裁量權限給雇主，形同對所有勞工預建了一套勞務管理目錄，同時因其係指向所有勞工之「統一規定」，雇主遂得以其在企業內

之優勢地位，透過工作規則的制定、修改，來產生單方變更、決定勞動條件的實際機能¹。亦即，工作規則除了建立企業內行為規範之外，也具有「覆蓋」、「改寫」勞動契約約定，左右勞工權利義務之作用。

由現有勞動基準法（以下簡稱勞基法）規定來看，同法第12條第1項第4款明定「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，雇主得不經預告終止契約。立法者明顯意識到勞動契約與工作規則兩者之不同，而勞工若違反工作規則情節重大者雇主可與其終止勞動契約，形同讓工作規則所設立

1. 有關工作規則之機能，參閱：大內伸哉，就業規則からみた労働法，日本法令，平成16年4月20日初版2刷，頁24-25。

之行為規範得在解僱威脅的後盾下得到強化落實。勞基法第9章工作規則另設有兩條規定。第70條規定「僱用勞工人數在30人以上」之雇主，應依其事業性質，就相關事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示²。亦即，透過企業必須「明文化」的呈現工作規則之義務要求，引導企業內行為規範由「密規、人治」朝「明文、法治」的方向發展，並讓主管機關與勞工工會得以客觀檢視、討論思辨工作規則內容是否具備「文明化」品質。又第71條規定：「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」，指出工作規則的法源位階低於法令及團體協約，但勞動契約與工作規則相互之間的法源關聯則未有交代。

整體而言，這些規定對於勞動關係實態問題雖有一定的防治、改善作用，但也留下許多待解的難題。諸如：如此影響廣泛、作用強大的「工作規則」的規範權限，是否適合由雇主單方擁有？還是該本於「分權制衡」的思想，建立合宜的規範導引企業行為，藉此規範企業文化發展？未來工作規則法制可以朝哪些方向來設想調適發展可能？值得探索。

學者陳繼盛在勞基法施行30週年之際，曾為文談及勞動基準法制之未來展望問題，認為工作規則相關規定應該「再解構」，亦即「勞動基準法第九章有關工作規則的規定，既非勞動條件有關事項的規範，亦無最低標準之內容，而是員工關係自治規範的制定準則，其本質仍然屬於員工關係法制應規範的內容，而非勞基法應有的規範，因此工作規則之規定應為未來員工關係法制之重要部分內容，而予以完全解構³。」其並有感而發的說：「勞動問題專業人才濟濟，惟肯就宏觀思維的觀點，費心費神檢視我國勞動法制者，似乎尚嫌不多，比起早期勞動法前輩企想制定「勞工法典」的雄心與努力，相去甚遠。期許眾人應該為台灣勞基法制完備以及勞動法制的完整建構，再創新機⁴。」



2. 勞基法第70條規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。九、福利措施。十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。十二、其他。」
3. 陳繼盛，我國勞動基準法之建構與解構——一個宏觀思維的觀察，勞動部/編，回顧與前瞻：勞動基準法施行30週年論文集，民國103年12月，頁19。
4. 陳繼盛，我國勞動基準法之建構與解構——一個宏觀思維的觀察，勞動部/編，回顧與前瞻：勞動基準法施行30週年論文集，民國103年12月，頁21。

未來工作規則法制是否要解構及如何再解構有待凝聚共識，同時亦需要進行思考準備工作。然而，工作規則的理論爭論非常分歧龐雜⁵。誠如日本學者諏訪康雄所言，要在適合實務現狀、契合近代法原則、補足立法之不備、以及可以適切對應新事態等這四方面的要求下來提示法理構想，實非易事⁶。本文在有限篇幅，事實上無法周到全面的深入顧及所有論點，需要設法取捨、聚焦討論重點。

勞動法的任務在透過「明文化」規範來促成勞動關係的「文明化」。「明文化」



與「文明化」是一體兩面的關係。勞動法研究的關照面向，除了「明文化的規定內容」外，也需要兼及「文明化的觀念想法」，來指導形成「明文化的規定內容」，促進勞動關係進一步朝「文明化」發展⁷。本文主要擬朝「文明化的觀念想法」的路徑，檢視學說、整合思考，來尋繹未來法制發展的參考資訊。

► 貳、文明面想法的發展觀察

一、看待與對待學說的思考方式

工作規則爭議問題衍生了眾多的學說群。如何看待與對待這些學說，成為研究上一大課題。本文認為對於學說的處理運用，除了立基「對立思考」就學說作批評、選擇外，也可以採「並列思考」，亦即不執著於各學說的對立衝突點，總整統合各說之論證精華，來從中獲取新的資訊或見解，以利創造「通」說一比較融會貫通的說法⁸。

5. 工作規則法律性質學說之簡要介紹，可參見：黃程貫，勞動法，國立空中大學，民國89年2月修訂再版2刷，頁449-456。臺灣勞動法學會/編，勞動基準法釋義—施行20年之回顧與展望，第5章工作規則與懲戒，2009年9月2版1刷，頁404-410（王能君/執筆）。臺灣動法學會/編，陳建文等/合著，勞動基準法實務爭點，第13講工作規則，元照出版公司，2022年9月初版1刷，頁192-193（程居威、華育成/執筆）。

日本學說爭論文獻之分析介紹可參見：諏訪康雄，就業規則，勞動法文獻研究会/編，文獻研究労働法，綜合労働研究所，頁82-104。野田進，文獻研究(6)就業規則，季刊労働法第166號（1993年冬季號），頁149-162。

6. 諏訪康雄，就業規則法理の構造と機能—なぜ不利益変更論か，日本労働法学会誌第71號就業規則の新たな課題，1988年5月10日發行，頁10。

7. 陳建文，勞動的字源與法源：勞動關係事理構造與規範構造的交互思辯，變遷中的勞動世界：理論與實際—基礎理論篇，台灣勞動學會，2017年12月初版，頁3。

8. 「對立思考」與「並列思考」之思考轉換，參見：童唯綺、許訓彰/譯，中野信子/著，正義中毒，今周刊出版社股份有限公司，2024年3月初版1刷，頁223。



蓋法律人的技藝就是論證。所謂「學說」，就是嘗試理解回答為什麼會產生這個爭議？這個爭議繞著甚麼轉？以及論證應該如何找到說理與處理出路的說法⁹。學者提出學說的心境像在回答「是非題」，每個學說都主張其係正確完美新構想，並且因此把它各自的前手說得一無是處，來佐證自身說法的進步性。教科書也常侷限於篇幅，立基於「對立思考」用簡短話語介紹出不同意見，也就是所謂的爭議立場，並且接著用一個標準論點來贊同所謂的通說¹⁰。

然而，如果我們不認為各學說彼此「對立」，而是各有貢獻與作用的「並存」，對於學說的看待與對待自然就不會「選擇題」式的擇選一說，並不容他說觀點的存在。

亦即，轉換成「並列思考」來看，每個學說都是對系爭問題所提出的一種想法，不同學說也就像匯集各種想法的參考資料庫，讓我們站上比較高的瞭望台去看整體爭論，再設法從中汲取有用的思考資訊。

不同學說提供了從不同角度、面向所解讀出來的有用資訊，並非全然互斥而不能併存，在資訊處理上，除了作擇一、排他的取舍外，也可以考慮總整統合、取捨轉化學說之間的不同進路與視野，來相互成全、彼此成就，創造更加說得「通」的想法。亦即，不同的學說存在代表著多元思考的成果，各說都有價值貢獻，故在資訊處理上應該設法打破學說林立，盡量統整學說之間的進路與視野，來讓共同關注的議題可以往更好的方向來發想與發展¹¹。

9. 蔡聖偉/譯，Ingeborg Puppe/著，法學思維小學堂—法學方法論密集班，元照出版公司，2010年1月初版1刷，「原著前言」，頁1。

10. 蔡聖偉/譯，Ingeborg Puppe/著，法學思維小學堂—法學方法論密集班，元照出版公司，2010年1月初版1刷，「原著前言」，頁1。

11. 以「並列思考」來看待處理各相關學說者，如：呂榮海，勞動法法源及其適用關係之研究，蔚理法律事務所，2002年2月初版，頁346-348。

二、工作規則法律性質主要學說的觀點對話

國內論及工作規則法律性質時，大多援引參考日本勞動法界之論述¹²，依學者黃程貫之整理，主要可分為契約說、法規範說、根據二分說與集體合意說等四說¹³。學者林更盛另提出獨立法源否認說，認為工作規則本身並非現今既已公認之勞動法法源之外另一法源，並主張工作規則中涉及單純雇主經營自由事項時，無法作為勞資雙方爭議標的，亦無生有無拘束力問題；若涉及當事人合意事項時，應認為係定型化約款，應得勞方同意始生拘束力¹⁴。

契約說、法規範說、獨立法源否認說、根據二分說與集體合意說等五類學說，可謂大致具體而微的代表了各類工作規則學說的思考流派。以下將這五類學說加以「出類」（抽離學說立場）、「拔萃」（提煉觀點精華）來進行觀點對話，並整理、推理出一些資訊，以利後續探索。

首先，這些學說彼此之間看到了不同問題重點。契約說、法規範說看到雇主單方制定「工作規則」卻可拘束全部勞工產生如同「法規範」般的規範作用，關注如何在解釋論上作出合理說明。兩說差異在於，該採取何種進路（Approach）才能合理說明工作規則如同法規範般的規範作用。

「契約說」，延續一般私法的思考模式，由「契約」進路來立論言說，認為勞動關係的建立基礎是勞動契約，勞動關係權利義務回歸契約模式處理，需經當事人勞工同意才能成為契約內容，取得法律效力。「法規範說」，則是認為既然工作規則事實上就是如同「法規」般的存在，在解釋論上不如就直接改採「法規」進路來看待與對待工作規則及其效力問題。亦即，探究說明雇主制定工作規則這個法規範的權限從何而來。

相對於契約說、法規範說，偏重在為工作規則之法規範效應尋繹「規範上的合理依據」。獨立法源否認說、根據二分說與集體合意說比較著眼在工作規則對勞動關係能有廣泛強大規範機能的「現實上的現象成因」，並提出解決之道。亦即，因為意識到工作規則對勞動關係所有事項具有廣泛強大規範機能的現實，係雇主在勞動關係中居於優勢地位所致。對於這種偏離「應然」的「實然」，需要立基於「應然觀念」，來作「事項分流」（某些事項不應由工作規則規範）或規「規範分權」（規範形成應有勞工參與），以導引工作規則的合理健全發展。

12. 日本學說林立狀況有所謂4派13流之說，相關學說介紹分析可參見：王能君，就業規則判例法理の研究，信山社，2003年，頁13-40；王能君執筆，東京大學勞動法研究會編，注釋勞動基準法下卷，有斐閣，2003年，頁961以下。值得注意的是，於2008年3月開始施行的日本勞動契約法，已將該國判例法理予以明文化成同法第7條到第13條之有關工作規則的相關規定。

13. 黃程貫，勞動法，國立空中大學，民國89年2月修訂再版2刷，頁449。

14. 林更盛，對工作規則法律性質的幾點初步想法——評最高法院八十年第二二四三號判決，月旦法學雜誌，第91期，2002年12月，327-328頁。

因此，獨立法源否認說、根據二分說與集體合意說這類學說立場的相關主張多少會牽涉立法論。誠如學者黃程貫所指出般，集體合意說在立法論上可謂係各說中最完整者，不但可兼顧契約說與法規範說二者之基本立場，且亦可避免二說之缺點。惟集體合意說之唯一疑義在於所謂勞工集體合意欠缺明文根據，似非在現行法中之解釋論問題，亦即將來可作為修法上之原則¹⁵。

三、學說觀點的啟發

綜合學說觀點有幾點啟發：一是，現有的工作規則法制規定甚為簡略，所以要以內化解釋進路來處理工作規則性質、效力問題會碰到瓶頸，需要立法來增益法律解釋所不能。二是，雇主在勞動關係中居於優勢地位導致於偏愛以工作規則對勞動關係作廣泛強大規範介入的「社會事實」，需要另作「規範評價」，加以過濾、矯正。

尤其是，勞動法既脫離民法由「一般私法」演進發展成「特別私法」，在相關問題的處理上自然需要留意其「特別」之處來發展想法與作法。例如，在權利主體面的「特別」處，就是發展出個別勞工與勞工利益代表（工會、勞資會議等）併列之「雙重主體架構」。另外，在思考格式

面，究竟該用契約格式或是組織格式來看待與對待勞動關係議題比較合宜，學說上存有所謂「契約說」與「組織說」之論爭。

若著眼於工作規則規範有集體統一處理需求之事項這點來說，很自然會有是否應該讓集體主體參與工作規則訂定的聯想與建議（集體合意說）。又所謂需要集體統一處理，除了說明該類事項牽涉多數勞工具有集體事項性質外，其同時也反映出勞動關係具有組織性、集團性本質，類此牽涉同一工作組織多數勞工的事項具有「公共性質」，不宜由雇主單方決斷，而是需要基於「公共事務、公共參與」的近代民主法治精神，來為工作規則訂定、運作設計合宜的規範¹⁶。

其次，在雙重主體架構下看得到的勞動法制發展趨勢是，「個體自治」、「集體



15. 黃程貫指出，集體合意說在立法論上可謂係各說中最完整者，不但可兼顧契約說與法規範說二者之基本立場，且亦可避免二說之缺點。惟集體合意說之唯一疑義在於所謂勞工集體合意欠缺明文根據，似非在現行法中之解釋論問題，亦即將來可作為修法上之原則。參見：黃程貫，勞動法，國立空中大學，民國89年2月修訂再版2刷，頁454。

16. 陳建文，勞動的字源與法源：勞動關係事理結構與規範構造的交互思辨，載於變遷中的勞動世界：理論與實務—基礎理論篇，台灣勞動學會，2017年12月初版，頁30。

自治」銜接成整體的「勞資自治」。個別勞工在勞動生活中的「直接自治」越來越少，「間接自治」越來越多，但所有「間接自治」理論上都應有勞工的利益代表參與其中，如此方符合權利主體自我拘束的現代法制原理。若執此觀點，工作規則不是勞動契約，不能替代勞動契約。理論上存在著應該屬於勞工個人「直接自治」的保留事項，其只能透過勞動契約以合意方式為之，不能以工作規則之規定代之¹⁷。

就此角度來看，二分說就事項性質作法源規範分流的立論其實也不無值得再予琢磨參酌之處。對於雇主實際上可能透過訂定工作規則包山包海納入的所有事項，立法上可以就事項進行性質分類，檢視實

務問題狀況，來就規範需求作程序性或基準性的引導或限制。例如，日本勞基法第91條對於工作規則規定減薪懲戒事項，要求每次減薪之額度不得超過平均工資一月份的半額，其總額不得超過一工資支付期的工資總額的十分之一¹⁸。



17. 我國實務發展亦有認為應將深具個人性之事項保留由勞動契約規範，以確保契約當事人透過契約進行個別磋商機會之看法。

實務上承認勞動契約保留原則之典型事例，勞工行政實務基本上認為如涉及勞工基本權利義務關係，或是使勞工承擔額外契約上之義務者等涉及勞工個人權利之重要事項，如違約金（行政院勞工委員會八十二年台勞動一字第五四一〇〇號函）、留職停薪（行政院勞工委員會八十八年十二月二十一日台（88）勞資二字第〇〇五二三五五號函）等，均應在勞動契約中與勞工個別約定，不得以工作規則將該等權利事項訂定為企業懲戒事項。

相類的司法實務意見，如認為工資屬應由勞資雙方共同決定之事項，雇主未經勞工同意，不得逕以勞工違反工作規則為由調降其薪資（參見台灣台北地方法院民事判決九十二年勞訴字第一三八號）；若兩造契約中無雇主得因員工考核結果不佳、受有懲處而扣發年終獎金之約定，雇主不得片面以勞工考核結果不佳而以扣發獎金懲處（參見台灣台北地方法院民事判決九十二年勞簡上字第十六號）等。

此外，在勞基法將競業禁止條款、最低服務條款、調職約款納入規範後，「勞動契約保留原則」的立法實踐亦有了相關實例。揆諸同法第9-1條「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定」；第10之1條「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」；第15之1條「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定」等規定，其明文規定競業禁止條款、最低服務條款、調職約款係雇主與勞工之「約定」，而非工作規則「訂定」，自然也不能用工作規則「訂定」來替代、免除相關規約款之契約約定。

此等勞動契約保留原則的想法，有助於釐清勞動契約與工作規則等單方自治法源間的分工關係，確立專屬於勞動契約處理而不得由工作規則越俎代庖之規範事項，亦可從規範形成面導引懲戒權限的合理行使。

有關勞動契約保留原則的說明，參閱：臺灣勞動法學會/編，黃程貫等人合著，勞動基準法釋義—施行40年之回顧與展望，源照出版公司，2024年7月初版第1版，頁362-363（陳建文/執筆）。

18. 此等規定之解說，可參見：荒木尚志、岩村正彥、村中孝史、山川隆一/編集，（有斐閣コンメンタール）注釈労働基準法・労働契約法第2卷：労働基準法(2)労働契約法，有斐閣，2023年9月15日出版第1刷，頁119-123（天野晋介/執筆）。

另外，「工作規則」強大作用下，若立法未特別考量哪些事項屬重要核心事項，應該保留給「勞動契約」，將該特定事項別除、分流出「工作規則」規定範圍，則勞動契約個別磋商、保留勞工自主異議可能的規範機能，無疑地將會因為工作規則規定的覆蓋而萎縮至零。因此站在保存與維護勞動契約應有規範機能的觀點，有必要重視勞動契約保留原則的想法與作法，來區別事項性質進行法源規範的分流發展。

至於「契約說」與「組織說」的思考格式轉換，提醒我們省思工作規則既是勞雇「二人之間的約定」，也是「同一工作組織之勞雇多數人間的規定」，其除了涉及個別勞工與其雇主之契約自主議題外，也是牽涉多數勞工「眾人之事」的組織民主議題。

參、結語

綜上討論，工作規則法制乃攸關勞工的組織從屬與組織民主議題。政治學者蔡東杰指出，人類的政治問題與生活起源於彼此間存在著眾人之事待處理。例如定居性農耕部落的出現後，人群間產生固定的生活邊界，固定進行共同生活的夥伴，以及甚至夥伴性質的越來越複雜，衍生出各種「固定的眾人之事」必須處理，也跟著開始了「政治」生活，產生調整人們彼此群體運作關係的政治制度，而朝向更複雜的社會結構發展¹⁹。

這個政治學的知識訊息提醒我們，工作規則的出現，起源於雇主為了聚人成事，僱用多數勞工並將其納入工作組織，而對加入工作組織的多數成員有了處理、管理固定的眾人之事的需求。工作規則事實上就是工作組織開始有了政治問題與生活的代表性現象。



19. 蔡東杰，政治啥玩意，暖暖書屋，2018年8月，頁28-29。

由簽訂契約面來看，勞動關係是相互交換的經濟關係；若從勞工簽訂勞動契約後進入企業組織受指揮管理面來看，則是出現了「固定的眾人之事」，也就是在問題屬性上應該可被定性「政治」的問題。就此來看，工作規則、勞資會議等在屬性上均可謂係政治面的規範機制——即為了管理眾人之事、處理職場公共事務，而在勞動契約外另設機制，來處理諸多個別勞動契約共通問題。

工作規則客觀上係為維持經營組織運作秩序而服務，其結合企業懲戒要求勞動者遵守行為規範並將其違犯行為作為施加懲戒對象，突顯出企業簽訂契約僱用勞動者後，會在營運管理上自然衍生出企業內立法、執法、司法等組織運作的高權作用，如未有適當的規範制度來引導矯治，原應定性為平等關係的勞動關係，會以上下不平等的關係狀態運作，而讓勞動者陷入更深的組織從屬性狀態。

勞基法第 12 條第 1 項第 4 款明定「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，雇主得不經預告終止契約，讓工作規則所設立之行為規範得在解僱威脅的後盾下得到強化落實。循此規定進一步觀察，可以發現工作規則事實上與企業懲戒、調職、解僱緊密結合，而在工作組織中有著廣泛強大的實際作用，舉凡勞工進入組織、安置職位、有無盡忠職守、發揮職能、失職懲

戒、不稱職調職、解職，亦即勞工對於工作的擔任、勝任，是否堪任、不適任、需解任等，都有工作規則共同作用於其中。工作規則等於是調職、懲戒、調職等業務命令、人事措施的法制規則化身。工作規則法制對於現實勞動生活的重要性，實不能等閒視之。

對於工作規則在工作組織中與懲戒、調職、解職事實上密切結合、發揮機能的事實，日本學者吾妻光俊曾由解僱機能的觀察切入分析，指出就雇主的立場來看近代生產關係中的解僱機能，在消極面是防止經營上的損失，積極面則在排除協調性不佳、擾亂職場秩序之勞工，更換更優質的勞工，以提高生產機能²⁰。由於解僱所帶來的終止勞動關係威脅，可能會對勞工生出巨大的社會壓力，握有解僱自由形同讓雇主擁有決定勞動關係能否持續維持的生殺大權，以此實際機能為契機，解僱社會機能因而脫離了契約制度的理論預設，往另一個方向發展²¹。

亦即，解僱有讓勞工心生恐懼的機能，可以替雇主在勞動關係中樹立全面性的支配性地位。勞工因為畏懼雇主解僱，在職場喪失獨立性發言權，凡事寒蟬噤聲、少有異議而全力配合。雇主作為聚合組織者、管理經營者，也因為可以決定勞工去留而有身分優越意識，衍生以維持勞動生活秩序自許，處罰、糾正勞工的懲戒權思

20. 參閱：吾妻光俊，解僱，勁草書房，昭和31年5月31日1刷，頁7-9。

21. 參閱：吾妻光俊，解僱，勁草書房，昭和31年5月31日1刷，頁9。

想，以及保留經營特權、獨占獨享、不容干涉的經營權思想。

換言之，雇主憑藉著勞工恐懼懲戒或解僱威脅所產生的壓制力量，可以在勞動關係中權威的下命令、定規則、給待遇、為懲戒，享有身分優越、地位優勢。在這連鎖的社會作用過程中事實上不用任何規定就可全憑人治加以處理。法制上要求雇主訂定工作規則，事實上是「沒收」掉了雇主事實上可「恣意人治的自由」。

工作規則「明文化」義務乃居中扮演透過導引懲戒、解僱等人事措施往「文明化」發展的改善關鍵。企業內人事管理行為因為工作規則的「明文化」要求，開始跟國家法制運作一樣浮現出立法、執法、司法的運作環節樣貌，才能進一步作「文明化」的批評、監督與改善。要求雇主明文訂定工作規則，透過工作規則之制定來標誌識別出企業內的立法、執法、司法等組織運作的高權作用，其實是係監督、健全企業人事管理措施法制化、文明化的第一步。



雇主因締結多數勞動契約而可以順理成章的「管理眾人之事」，甚至超出個別契約範圍之外，掌握到若干政治性、公共性之事實上權力，成為「管理眾人之事的人」，所以必須考慮設計合宜規範來防範雇主因為「管理眾人」之大權在握而「滋事」。然而，工作規則跟企業懲戒²²一樣，在現有「明文規範」相對偏少狀態下，需要持續不斷進行「文明思考」來求續造發展。

22. 有關企業懲戒規範法理之未來展望，可參見：臺灣勞動法學會/編，黃程貫等人合著，勞動基準法釋義：施行40年之回顧與展望，元照出版有限公司，2024年7月初版1刷，頁367-369。