

週休二日制課題之探討

成之約* 陳正良**

摘 要

有鑒於週休二日已經成為社會大眾關注的議題，本文於是分別就週休二日制的相關課題如「應否實施」、「如何實施」和「如何安排」等做一整體的敘述及探討。依據作者的分析，實施每週工作五日制及縮減工時基本上可透過法律規定或團體協商兩種方式來加以達成。然而，考量我國團體協約實施情況及工會力量，透過法律規定方式較為可行。同時，因為所可能引發的反彈較小，故建議或許應該從公部門開始實施週休二日制。至於實施的方式，建議先將每週工作時間縮減至四十四小時，使現行每週工作五日制取得一立法基礎，進而再考量將半日四小時工作時間打散至其它工作日。如此，週休二日制便可實現。

壹、前 言

工時與工資一般、受到勞雇雙方高度的重視。對勞動者而言，工時不僅影響到勞動者的工作負荷，也同時影響到其總體生活的品質。對雇主來說，工時卻是決定生產成本及獲利能力的關鍵課題。由於對於工時勞雇雙方有其共利與相互衝突之處，對於工作時間的安排，勞

*國立政治大學勞工研究所副教授

**財團法人中華勞資關係研究所副研究員

雇雙方因而各有其考量。換言之，勞雇雙方對於工作時間的長短各有其考量及不同的需要，將導致勞雇雙方立場的對立。對於雇主而言，「低工資、長工時」是其考量，而「高工資、短工時」卻是勞工的要求，由於兩者間考量和要求或有出入，難免就有其利益衝突的產生。近來勞雇雙方對於週休二日是否應該實施的爭執，即為明例，有鑑於工時問題不僅關係到勞雇雙方權益，同時更涉及到國際勞動基準的貫徹與世界趨勢潮流的配合，因此，作者欲從勞動法制、勞資互動關係和國際勞動基準規範等幾個構面來探討週休二日制的相關課題。

針對週休二日制，本文大致上著重於三項重要課題的探討：一為「應否實施」週休二日制，二為「如何推動」週休二日制，三則為「如何安排」週休二日制，希望藉由週休二日制的實施及其時間序安排一體的探討，不僅能對週休二日的工時制度提供一完整的說明，更能提供勞、資、政三方在推動實施週休二日制時一個具體的思考方向。

本文為配合探討的重點，大致上可區分為以下五個段落：首先著重於工時概念的澄清和現行勞動立法對於工時規定的探討，目的係為凸顯週休二日制在現行法律規定下是可行的，但是若能配合工作時間的適當縮減，則週休二日制的實施更有其意義；第二段則是剖析公、私部門協商模式的差異，並舉世界其它國家為例，對週休二日制的推動應考慮自公部門先行著手；第三段則是就當週休二日制付諸實施時，在二日週休日的時間序安排上應考量哪些原則及重點，才得以配合國際勞動基準和世界潮流趨勢；第四段則強調工時縮減已為世界潮流，週休二日制的實施不能相對忽略縮減工時的重要；最後則是本文的結論與建議。

貳、概念澄清與勞動基準法對正常工時的規定

嚴格地說，週休二日制即為每週工作五日制，而每週工作五日制的運作有兩種可能情況。一為每週工作五日，但是總工時卻不減少，而將每週（正常）工作時間加以壓縮平均分配至五天週工作日中（譬如，壓縮的方式之一乃減少中午休息時間、延後下班時間），以達到縮減週工作日之目的。但是，這種壓縮週工作五日制僅係一種過渡方式，因為勞動者體能或有不能負荷的情況，進而會影響勞動產出的品質。以我國每週工作四十八小時的正常工時為例，若實施壓縮週工作五日制，則每日正常工時將達9.6小時；若再加上延長工時（即加

班)，則每日工作時間最高將可達12.6小時，勞動者的負擔不可謂不重。

第二種方式則為每週工作五日，但是總工時數也相對減少，每週正常工作時數減少至四十至四十四小時或更低，對於勞動者的負擔不會太重。這種方式應為工時制度調整和修正的中長程目標，也是本文探討的方向。

綜論之，縮減週工作日並不必然等於縮減正常的週工作總時數。然而，為考量勞動者的權益和勞動產出的品質，每週工作五日制的實施必須配合每週正常總工時數的縮減。

另外，也有必要就法定正常工時與約定正常工時的分野做一簡單的敘述。法定正常工時係指勞動法對勞工工作時間所做的上限的規定，約定正常工時則是指勞雇雙方之間以勞動契約或團體協約方式對勞工工作時間所做的時數規定。對於受勞動法規適用的事業單位而言，約定正常工時不得超過法定正常工時的規定，若事業單位無約定工時，且非勞動法適用對象時，則正常工時係以同類型事業單位勞工的工作時間為準（或稱市場工時）。（陳正良，民八十，頁34）

我國勞動基準法對於正常工時的規定可見於該法第三十條，勞動基準法第三十條規定：「勞工每日工作時間不得超過八小時，每週工作時數不得超過四十八小時。前項正常工作時間，雇主經工會或勞工半數以上同意，得將其週內一日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。每週工作時數仍以四十八小時為度。……無疑地，第三十條後段的規定提供事業單位實施壓縮週工作五日的空間。

勞動基準法第三十二條則是針對延長工時的規定，根據該條規定：「因季節關係或因換班、準備或補充工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後，得將第三十條所定之工作時間延長之。其延長之工作時間，男工一日不得超過三小時，一個月工作時數不得超過四十六小時；女工一日不得超過二小時，一個月工作時數不得超過二十四小時。」

顯然地，我國勞動基準法對於正常工時的規定明確反映出國際勞工組織「工業工作時間」公約（1991，第一號公約）對工時的規範。該公約第二條規定：「任何公共或私人經營的企業，或其分支機構所僱用的工人，除該種工人全體係屬同一家庭者外，其工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十八小時，……。」此外，該公約第四條第一項：「如

遇某種工作程序，因工作性質必須數班工人連接工作時，則第二條所載之工作時間限制亦得超過，惟每週平均工作時間，不得超過五十六小時。」（對延長工時的規定）該公約第五條：「一、第二條之規定，在特別情形認為不能適用時，則在該種情形，工人及雇主團體間所訂之較常時期中之每日工作時間的協約，於呈請政府核准後，該項協定得有法規之效力。二、但在該項協定所訂的期間內，其每週的平均工作時間不得超過四十八小時。」（約定工時規定不得踰越法定工時規定）

依據前述，可以得到以下的發現：

- 第一、在工時規定上，我國勞動基準法所遵循的依然是「每日工作八小時、每週工作四十八小時」的基準，而未能遵循「每週工作四十小時」公約（1935，第四十七號公約）的規範。根據該公約，「凡批准本公約的國際勞工組織會員國應宣告承認：每週四十小時原則的實施，務求其結果不至減低生活程度；可採取或便利『適於達此目的』之各種方策……。」
- 第二、勞動基準法對於工時的規定係依據「約定工時不得踰越法定工時」的原則。
- 第三、勞動基準法對於延長工時的規定過於寬鬆。根據國際公約第一號第四條第一項的規定，可以了解延長工時每週不得超過八小時。依此推斷，每月延長工時應在三十二至三十四小時間。然而，勞動基準法對於延長工時的規定卻是男工一個月工作時數不得超過四十六小時，女工一個月工作時數不得超過二十四小時。無疑地，勞動基準法對於延長工時的規定過於偏高。
- 第四、雖然對於工時的規定是以法律規範為主，但是勞動基準法並未阻絕勞雇雙方協商的空间。然而，事實上，由於工會對等力量的欠缺，協商空間基本上是不存在的。根據研究，勞雇雙方之間簽訂團體協約者僅佔工會總數的百分之十，而多數團體協約的內容僅是現行勞動法令的翻版。（賀麗娟，民八十，頁371-372）因此，儘管工業先進國家中不乏以團體協約來規範（正常）工作時間的例子（如表四中的英國即為明例），工時的安排在我國依然是法律規定的產物，而不是是勞雇協商的結果。即使勞雇雙方能透過協商來安排正常工作時間制度，根據現行勞動基準法規定，也至多達到壓縮週工作五日制的目標。

雖然，現行勞動基準法並未排除勞雇雙方對於工作時間安排的協商空間。但是，囿於對「每週工作四十八小時」勞動基準的執著，即使有協商，協商結果可能也不外乎是壓縮工作五日制。在此情況下，勞動者每週正常總工作時數並未相對減少，勞動者權益並未獲得更大的改進。此外，透過協商來調整工作時間的另一項障礙是工會對等力量的欠缺，使得週休二日制或縮減工作成爲少數事業單位中勞工的專利，而無法成爲多數勞工的福利。

參、一項推論：週休二日制的實施

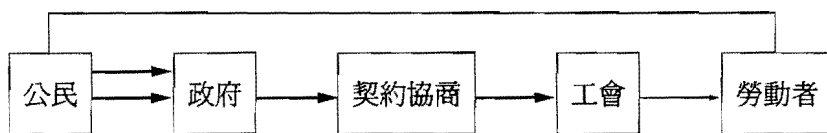
究竟週休二日制是在何種情況下實施？一種可能情況是源自於國際勞工公約對於每週四十小時工作時間的呼籲。但是國際勞動基準是一種原則性規範，各國對於如此原則性規範的履行有其獨立自主的能力；因此，各國有不履行或較屬履行該公約的可能。那麼，週休二日制究竟是如何實施的？

顯然的，各個國家發展的階段不同，人文社會背景也有所差異，自然對於縮減工時的需求或考量也有不同。各國對於縮減工時的需要或要求有基於減少失業人口的需要（如歐美國家工會主張），有基於管理層級出於員工招募訴求考量，也有出於因應缺工、解決勞動力短缺的政府或雇主策略考量。（可參見Blyton，1992；Mangan & Steinke，1988；Anxo & Bigsten，1989）總而言之，不論需求或考量爲何，依據工業先進國家勞資關係演變發展，透過團體協商爭取勞動條件的改善、再規範於律法之中或許不失爲一項通則。至於透過團體協商爭取是先起始於公部門抑或是私部門，則頗令人好奇。據此，作者有意就此加以探討一二。

公部門與私部門在團體協商上的互動模式有些差異。私部門協商模式爲：



而公部門協商模式則為：



* 公部門協商不同於私部門者，公民係雇主、政府係其在協商過程之代理人

無疑地，公部門和私部門參與協商的各當事人皆有其自我的利益；其中，公部門參與協商當事人的利益可歸納如下：

勞動者：高薪者、高福利和低工作收入（工時）；

公民：公共財貨與服務的提供需符合成本，如對一定服務水準的提供需符合最低成本；

政府官吏：再連任，繼續擔任公民之代理人

工會幹部：再連任，繼續擔任勞動者之代理人。（Conant，1989 PP.42-44）

而私部門參與協商當事人的利益則可歸納如下：

勞動者：高薪資、高福利和低工作投入（工時）；

雇主：維護企業之生存、繁榮與發展；

工會幹部：再連任，繼續擔任勞動者之代理人。

儘管在協商過程中，勞雇雙方皆有其利益共生和相互衝突之處，顯然地，公部門協商過程所可能面臨的情況卻遠比私部門者來的複雜。一般而言，在協商勢力和協商結果上公部門工會要比私部門者來的有利的原因大致上包括以下幾點：

第一、公民多存在著理性忽視（Rational Ignorance）的情況，即公民多僅關注直接影響他們權益的政策。由於公民交付其代理人（政府）的工作任務相當繁多，政府與工會或勞動者間的協商僅僅是其中的一小項。因此，協商的結果如何，對公民評估其代理人的表現時可能不會產生多大的影響。結果，即使公部門工會有所利得也不會引起公民太多的注意。雖然，就公部門協商而言，儘管勞動者也是公民，但是協商的任何結果

都是轉嫁到所有公民身上，而非僅由勞動者來負擔；更何況勞動者所得可能遠超過其所負擔者（由所得與稅收間的關係來衡量）。這種情況可以公車漲價和公營事業民營化為例證。

第二、公部門存在有自然獨佔、實質獨佔和／或事實獨佔的特質，公民必須仰賴其財貨與服務的提供，進而也影響到政府官吏對於工會需求的態度。政府官吏為顧及其政治生命或所謂公共福祉的考量，對工會多採取讓步的態度，即使這樣的讓步會損及公民的權益也在所不惜。學理上可以稱之為市場封閉或掌控策略（Market Closure or Capture Strategy），即工會運用其所處事業單位的獨占性或對勞動市場卡特爾（Cartel）的地位做為追求利益的籌碼。對於這樣的策略運用，在效果上公部門工會較私部門工會來的有效。

第三、公部門具有不可移動性，無法採用市場逃離（Market Escape）策略來逃避工會的壓力，對工會的需求無法堅持抗拒的立場。

第四、公部門工會的分散性（Diversity）使得公部門工會具有選舉動員的能力，進而使公部門工會據此得以對立法部門遊說、施壓，要求立法部門通過對其有利的法案及預算案。學理上可以稱之為經由政府掌控策略（Capture via Government Strategy），即工會藉由對政府遊說、施壓和甚至賄賂以追求其利益。在運用效果上公部門工會依然較私部門工會來的有效。（可同時參閱Burton，1982）

由於公部門工會與私部門工會在協商過程中所能發揮的力量不同，因此，無怪乎在許多已經實施週休二日制的國家公部門工會多已經發展多時，相關立法也多已經建構完全。自表一、表二和表三可略窺端倪，瞭解為何公部門工會越發達的國家週休二日制也多已經實施。雖然，需要更詳實的資料來證明在這些已經實施週休二日制的國家中，究竟是公部門抑或是私部門最先開始實施週休二日制，但是，以上的敘述至少能提供以下的推論：週休二日制或工時的縮減可能先開始於公部門。這樣的推論除了出自於表一和表二公部門工會勞動三權的賦與和已經實施週休二日制國家間的關聯性之外，自各國實施週休二日制的年代來看，實施週休二日制的年代正處於私部門工會消退、公部門工會成長之際。因此，作者做了以上的推論。若是能對這樣的推論再進一步的證明，則或許提供主政者在推動週休二日制或縮減工時

時一個思考的方向。

表一 世界主要國家對公部門受僱者勞動權利規範情況

	政府部門			公營事業		
	團結權	協商權	爭議權	團結權	協商權	爭議權
瑞典	UR	UR	R	UR	UR	UR
美國	UR	UR	R	UR	UR	R
法國	UR	UR	UR	UR	UR	UR
加拿大	UR	UR	UR	UR	UR	UR
南非	NA	NA	NA	UR	UR	R
日本	UR	UR	R	UR	UR	R
奧地利	UR	UR	UR	UR	UR	UR
英國	UR	UR	R	NA	NA	NA
德國	UR	UR	UR	UR	UR	UR
印度	NA	NA	NA	UR	UR	UR
以色列	UR	UR	UR	UR	UR	UR
中華民國	R	R	R	UR	UR	R
韓國	R	R	R	NA	NA	R

資料來源：黃越欽等 民八十一 公營事業勞動關係立法之比較研究
 勞工委員會委託研究 頁89

註：R表示限制；UR表示未限制；NA則表示資料不全。

表二 世界各國公務員週休二日制實施時期

實施時期	國名	備註
1930年代	紐西蘭 1936	
1940年代	美國 1945. 10 澳洲 1948. 01	*
1950年代	阿根廷 1953 英國 1956. 07 加拿大 1957 泰國 1958 比利時 1959. 10	* *
1960年代	巴拿馬 1960 巴西 1961 荷蘭 1961 西德 1965. 05 瑞典 1965 法國 1966 蘇俄 1967. 03 瑞士 1968. 01 芬蘭 1968. 09 丹麥 1969	* * *
1970年代	智利 1970. 03 挪威 1971 盧森堡 1971. 11 迦納 1972. 02 墨西哥 1973. 01 奧地利 1975. 01 沙烏地 1977 葡萄牙 1979. 05	*
1980年代	希臘 1981. 01 埃及 1981. 01 西班牙 1983. 12 印度 1985. 06	*

資料來源：考試院銓敘部提供。

註：註明*的國家係表示公部門工會已相當有發展者。

表三 各國公務員一週工作時間與週休制度

每週工時	週休二日制	隔週週休 二日制	週休一 日半制	週休 一日制
32 小時	墨西哥、葡萄牙			
33 小時				
34 小時				阿拉伯聯合大公國
35 小時	泰國、阿根廷、 沙烏地、埃及、 芬蘭			
36 小時	英國、澳洲		義大利	
37 小時	印度、加拿大、 挪威、西班牙、 希臘			
38 小時	荷蘭、比利時、 紐西蘭		馬來西亞	
39 小時	法國、丹麥、 瑞典、瑞士		香港	
40 小時	美國、巴拿馬、 西德、盧森堡、 迦納、巴西、 奧地利、智利、 日本	波蘭		
41 小時	蘇俄			
42 小時	捷克		新加坡、韓	
43 小時	以色列			
44 小時 以上		中國大陸	中華民國	

資料來源：考試院銓敘部提供。

肆、週休二日制時間序層面的探討

一般而言，工作時間問題可大致區分為「時間計」與「時間序」兩個面向。前者針對工作時間的數量為主，後者則將焦點置於工作時間如何安排的探究。據此，週休二日制的關鍵課題有二：一為「每週工作時數的多寡」，另一則涉及「週休日的安排」。通常對週休二日制實施可行性的分析，多係以縮減每週正常工時數做為主要內涵。誠然，在工作時數的「量」上若不能做出適當程度的縮減，例如將每週正常工時縮減至44或40小時，則週休二日制便缺乏實施的前提條件。倘若此前提條件一旦具備之後，廣續而至的將是有關「如何安排」此二日週休日之質的問題。關於此項問題的探討，則應追究「例假安排」及「星期日工作」二個與週休制密切相關的課題。

週休二日制係為例假（weekly rest period）制度的延伸，國際勞工組織對例假曾制訂有兩項公約：「一九二一年例假（工業）公約」（第四號公約），此二公約即為週休制首要的國際勞動基準規範。經抽離其中論及例假日安排的規定，可獲如下十項原則性規範：

（一）一般性安排

- 1.應例假日為一無間斷期間，且該期間至少應為連續的24小時。（第十四號公約第二條第一項及第一〇六號公約第六條第一項規定）
- 2.例假日應盡量同時給予事業單位內的全體員工。（第十四號公約第二條第二項及第一〇六號公約第六條第二項規定）
- 3.例假日應盡量固定在各國家或地區傳統或習慣上既定的週休日同一天。（第十四號公約第二條及三項及第一〇六號公約第六條第三項規定）

（二）特殊規定（Special Schemes）

- 4.倘若前述例假日安排的原則，因工作特質、業務特質、服務對象人數規模或僱用員工人數等原因而不能遵行時，則主管機關或適當的機構得採行其他的特殊例假安排，但

其仍應顧及所有在社會及經濟上應有的考量。(第一〇六號公約第七條第一項及第十四號公約第三條規定)

5.前項特殊例假日安排總計的休息時間，至少應等於24小時，亦及前例第一項之「週休日應為一無間斷期間」原則規定。雖然，特殊例假安排情形下可以例外，但仍應在每週七日內休完至少24小時。(第一〇六號公約第七條第二項規定)

6.事業單位的獨立的分支機構，可採行特殊例假安排。換言之，獨立的分支機構可訂定各自的例假安排。(第一〇六號公約第七條第三項規定)

7.當例假並非給與集體員工時，應訂出輪值表以告周知。換言之，前述「週休日應儘量同時給與事業單位內全體員工」的原則規定，可以有例外。(第十四號公約第七條第二款規定)

(三)臨時性排除 (Temporary Exemptions)

8.各國得依法准許於下列情形時，有全部或部分(包括例假期間的中止或減少)的臨時性排除適用規定。

a.意外實際發生或有危險之虞、不可抗力事故或對設施及設備的緊急性工作等情形時。但是，此僅指為避免事業正常運作受到嚴重干擾所需的情形。

b.由於特殊環境下之異常工作壓力情事。但是，此僅指通常無法預期雇主可訴諸其他途徑解決的情形。

c.為使易腐壞貨品避免遭致損失時。(第一〇六號公約第八條第一項規定)

10.前項的臨時性排除情事發生後，仍應給與涉入員工至少等於原有應例假休息總時數的補假休息。(第一〇六號公約第八條第三項規定)(註一)

根據國際勞工局截至一九九一年元月一日之統計資料，第十四號公約及第一〇六號公約已分別有一〇四及五十二個國家批准，顯示此二公約確實已為國際社會所普遍接受。

若進一步依據國際勞工公約例假基準類推，可以瞭解在實施週休二日制時，週休二日在

註一：貝騰(Bettenu 1993:201)引證「一九八三年國際組織專家委員會報告」(ILO Committee of Experts' Reportu 1983)的資料後認為，依據國勞基準，例假休息不可改以金錢給與做為替換。

時間序上應該做如何的安排。首先，例假的國際勞動基準規定每七日期間「至少」應包括連續24小時的週休期間。因此，週休二日雖係優於此基準規定，但其本質仍應視為例假。若對此無其他疑義，則可就國際勞工公約對例假的有關基準規定，類推得知週休二日制二週休日的安排方式。

針對前述十項對例假日安排的原則性規範加以評析可知，前三在之「一般性安排」係屬核心原則規定；至於第四至第八項之「特殊安排」，係核心原則礙難遵行下的例外；而第九及第十項之「臨時性排除」，僅止於一時一事下的特例。若將此等原則套用在週休二日制上，當可推知，由一日例假增加為二日週休，其雖在「臨時性排除」方面應無不同，但對「一般性安排」核心原則規定的遵行，勢必愈形不易，進而在「特殊安排」的例外方面亦將增多。就「一般性安排」的原則規定而言，週休二日制的週休日安排核心原則如下：

1. 該二週休日應為連續48小時的無間斷期間。
2. 該二週休日應盡量同時給與事業單位內全體的員工。
3. 該二週休日應盡量固定在一般的週末休息日。

固然二公約均規定前列三項原則皆可例外，但第十四號公約第四條規定，國家准許例外前，應衡量所有相關人性與經濟之考慮，並經與相關勞雇團體磋商。第一〇六號公約第七條則規定，國家在採行特殊例假安排的例外規定時，應顧及所有相關的社會及經濟考慮，並經與勞雇團體磋商外，例外規定尚應指明適用的勞工種類或事業類型。由於此例外部分複雜度甚高，且相關文獻較無述及至此，而唯有關於「星期日工作」（Sunday work）資料較豐，並與上列三項原則密切相關，故將運用「一九九四年雇用條件與環境：歐洲」（1994 Employment Terms & Conditions: Europe; Swabey ed., 1994）一書有關「星期日工作」的資料，剖析其特質，供週休二日安排的借鏡。

史瓦倍（Swabey）一書係就十八個歐洲國家加以分析。其中，對「星期日工作」未加限制的國家有七，包括丹麥、芬蘭、愛爾蘭、葡萄牙、瑞典、土耳其及英國。而限制「星期日工作」的國家則有十一，分別是奧地利、比利時、法國、德國、希臘、義大利、盧森堡、荷蘭、挪威、西班牙、瑞士等國。

針對限制「星期日工作」的歐洲國家如奧地利、比利時、法國、德國、希臘和瑞士等國

的規範加以分析之後，當可就各國有關規定的不同特質及例外規定，在週休日安排方面獲得如下的歸納結果：

第一、歐洲國家無論有無法律明文規定禁止星期日工作，多數均採週休期間涵括星期日。

(註二)

第二、週休期間亦可排定在非星期日，但至少須有下列四項前提條件（亦即例外情形）之一：

行業特質須在星期日工作；如旅遊業、旅館餐飲業、文化演藝業、公共事業、大眾運輸、新聞事業、醫療服務業、農業等。

職業特質須在星期日工作；如護士、廚師、消防員、警察、保全人員、海員等。

工作性質須在星期日工作；如維修或維護性工作、設備監管性工作、連續生產作業下之工作等。

彈性工時安排（Flexible working time arrangement）法令規定允許下之安排；如變形工時、年工時等。

第三、儘管具備前項週休期間不涵括星期日的前提條件，但亦非完全可將週休悉數排定在非星期日，例如在某一定期間，仍應安排有特定次數的週休在星期日。

第四、週休期間不排在星期日，除前述第二的前提條件與第三的限制外，仍須符合下列若干的法定程序或途徑：

a.經勞雇協商後訂定團體協約。

b.經勞動檢查機構或勞動檢查員許可。

c.請主管機關核備或核可。

第五、對於部分勞工禁止其在假日工作，亦即週休期間必須涵括星期日；如懷孕者、需照顧幼兒之母親、青少年勞工等。

第六、週休日未排在星期日，則該星期日工作視同加班，而須給與加成工資作為星期日工作

註二：本節引述資料僅在對星期日工作有限制或禁止規定的歐洲國家，至於未提及的無限制國家中，如丹麥一般將星期日工作視為加班，而瑞典的工業與服務業團體協約所普遍接受的工作週係星期一至星期五等。據此可知，歐洲國家普遍均將週休期間涵括星期日。

津貼，以及／或再給與補假。此設計一則係對應獲得星期日休息確未休息勞工的補償，一則係對雇主安排勞工於星期日工作，給予懲罰，以免遭濫用而損害勞工權益。

再者：

星期日工作的加成工資率，一般均較平日加班及夜間工作加成率為高。若星期日工作再逢夜間工作或加班，則該工資計算應將各該加成率作累計。星期日工作之加成工資，與該週內有無安排其他非星期日的週休日無關，亦即只要是星期日工作，均應給付勞工星期日加成工資。

與星期日工作加成工資給付不同；星期日工作之補假，係僅針對該週末安排其他非星期日的週休日的情況為之。倘若在週休二日制下，雖然星期日工作，但該週內另已有一日的例假休息時，則仍應否補假不無斟酌空間。如比利時則准許一年期內前65小時的星期日工作，經團體協約訂定，可僅給付津貼而不予補假。又如德國規定，經企業舉證其國際競爭對手亦於星期日工作，則准其無庸補假。至少有一點可以確知，一週內至少應有24小時做為週休之部分，不可以金錢報酬替換不工作的例假休息。

至於，就我國勞動基準法規定來分析週休二日的安排，可以瞭解現行勞動基準法有關例假之規定，計有四項：

第一、第三十六條規定，勞工每七日中至少應有一日之休息，做為例假。第三十九條規定例假雇主照給工資。

第二、第四十七條規定，童工（十五歲以上未滿十六歲）例假日不得工作。

第三、第六十九條規定，本法例假、童工等有關規定，於技術生準用之。據此規定，技術生亦應給與例假，而技術生若未滿十六歲，則於例假日不得工作。

第四、第四十條規定，因天災、事變或突發事件，雇主認為有繼續工作之必要時，得停止例假。停止例假應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

此外，由於勞動基準法第三十九條的規定「雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」，其僅稱於「休假日」勞工可同意雇主工作之要求，而並未述及例假，並且於行政院勞工委員會七十六年九月二十五日台（76）勞動字第一七四二號函之解釋：「縱使勞工同意，亦不得使勞工在該假日【按：即指例假日】工作」，可知勞動基準法實際上不僅禁

止童工於例假日工作，同時亦隱寓有禁止童工以外其他任何勞工於例假日工作之法意。（註三）

與國際勞動基準的週休期間「應為至少連續二十四小時之無間斷期間」、「應儘量同時給與全體員工」及「應儘量安排在星期日」三項核心原則比較下，我國勞動基準法只符合其中第一項，對於其餘二項原則規定卻毫未提及。尤其勞動基準法並未限制星期日工作，故而法條內忽略週休日之「特殊安排」規定，同時勞動基準法現行規定內尚無工時彈性安排的規定（行政院版之勞基法修正草案中即增列有變形工時的彈性工時安排）。因此，當事業單位實施週休二日，但「例假日不得工作」規定，仍將限制一些具有特殊需求的企業及勞工，無法對週休日做出特殊安排。

伍、工時規定的國際勞動基準及世界趨勢

一般所稱之國際勞動基準係指國際勞工組織所通過的公約及建議書。由於公約及建議書在約束效力方面有所差異，本文討論將以國際勞工公約為主、國際勞工建議書為輔。一般而言，公約具有法律性質，於會員國政府批准之後即具有法律效力；建議書僅具有建議性質，無須經過會員國政府批准，會員國政府可隨時採用做為勞工立法與政策之參考。（張天開，民五十八，頁1）

一項國際勞動基準的產生是經過相當審慎和嚴謹的程序及過程，而且絕大部分是經過勞、資、政三方共同認可者。同時，國際勞動基準的設定必須是符合彈性及廣泛適用的原則，以配合世界各國不同的社會結構和不同發展階段的需要。此外，國際勞工組織並不排除各國使用其認為最適當的方法，以達到公約和建議書所揭示的目標的可能性。雖然，公約和建議書的產生多起源於勞工或勞工組織的建議或提案，但是來自於勞資雙方、勞資政三方、或專家學者構想或建議而產生的公約和建議書也不佔少數。（可參考ILO，1990，pp.19-25）

註三：藉勞基法第三十九條未規定例假日可工作，進而推論例假禁止工作的說法，似嫌牽強，反倒不如直接引據同法第三十六條「勞工每七日中至少應有一日之休息」之規定更為明確有力。此外，既然勞基法既已禁止例假日工作，且未限制例假安排於星期日，為何於四十七條再贅述童工不得於例假工作？此係立法疏忽或另有涵意，則須向原立法者求證。

國際勞動基準含蓋的範圍極廣，舉凡基本人權、就業、社會政策、勞工行政、勞工關係、工作條件、社會安全、婦女就業、兒童與青年就業、老年勞工、移民勞工、本地勞工與部落人口、非都會區中之勞工、特殊職業階層莫不有其公約及建議書來加以規範。其中，國際勞動基準與我國勞動基準法中對於工時的規定可分別見於：勞動勞基法第四章、工業工作時間公約（1991，第一號公約）、每週休息公約（1921，第十四號公約）、帶薪假期公約（1970，第一三二號公約）和帶薪教育假公約（1974，第一四〇號公約）。

在工時規定上，我國勞動基準法所遵循的依然是「每日工作八小時、每週工作四十八小時」的基準，而未能遵循「每週工作四十小時」公約（1935，第四十七號公約）的規範。根據該公約，「凡批准本公約之國際勞工組織會員國應宣告承認：每週四十小時原則的實施，務求其結果不至減低生活程度；可採取或便利『適於達此目的』之各種方策；……。」固然，有人會答辯，宣稱唯有批准該公約之會員國方需遵守該公約的規範，我國並不是國際勞工組織會員國，且於一九七一年退出國際勞工組織前未曾批准該公約，當然無需遵守該公約的規範。此說固然合於法理，但是自我摒棄於國際青商會的心態卻是昭然若揭。

當前的國際社會基本上朝向兩個方向發展；一為自由化，二為區域化。儘管這兩種發展方向似乎有其衝突之處，但是相對於我國國際化和重返國際社會的企圖而言，這兩種發展方向卻又對我國影響深遠。換言之，不論是自由化或區域化的發展方向，必然有其相對應的國際規範，而且也都希望願意參與加入國際社會成員予以遵守。參與國際社會最重要的原則，就是要遵守國際社會所訂定的遊戲規則，而國際勞動基準正是國際社會的一種遊戲規則。儘管國際勞動基準或許只適用於勞動人權的保障，但卻不容我們漠視它的存在。

國際社會對於勞動基準非常重視；國際勞動基準既然是基準，就成為國際社會成員必須遵守之規範和遊戲規則。事實上國際勞動基準並非僵硬的，國際勞動基準的彈性及廣泛適用原則已經提供國際社會成員一個達成勞動基準要求的自主及獨立的判斷的空間存在。任何違背國際勞動基準的情事發生，遲早會為國際社會所不允許和所不諒解。尤其對於已邁入已開發國家之林的我國，遵守國際勞動基準更是責無旁貸。

自下表中，不難瞭解世界主要國家對於每週正常工時的規定，無不企圖透過勞動立法（法定正常工時）或團體協商（約定正常工時）方式將國際勞動基準對於「每週四十小時」

表四 世界各國每週正常工時

國 家	立法規定	團 體 協 約	
		幅 度	平 均
澳 洲	38--40 a	35--40	38.6
奧地利	40	37--40	
比利時	40	36--39	
加拿大	40	35--40	38
丹 麥	--	37.5--40	39
芬 蘭	40		
法 國	39	35--39	38.95
西 德	48	38--40	39.25
希 臘	48 b	35--40	37.5 c
			40
愛爾蘭	48	35--40	
義大利	48	36--40	
日 本	46 d	40--48	41.75
盧森堡	40	37--40	
荷 蘭	48	36--40	38
紐西蘭	40		
挪 威	40	33.6--37.5	37.5
葡萄牙	48	35--44	42
西班牙	40	38--40	
瑞 典	40	35--40	
瑞 士	45/50	40--50	42.6
英 國	-- e	35--40	38
美 國	40		

資料來源：ILO 1986 Conditions of Work Digest, V.5, No.2.

註：a.工時係由仲裁書來規範；

b.每週工時超過四十小時者有25%之津貼；

c.37.05為公部門工時，40為私部門工時；

d.為第一階段立法，最終目標為每週工時四十小時；

e.工時由團體協約來規範。

的規範加以落實。縮減工時已經成為世界潮流趨勢，甚至素有「經濟動物」之稱的日本也都在做工時縮減的工作，（註四）我國不能自外於國際潮流趨勢。縮減工時或增加每週休息日不僅有其相輔相成的必要，更已經成為世界潮流趨勢與國際勞動基準規範的對象，我國實有認真考慮跟進的必要。

陸、結論與建議

本文分別就週休二日制之相關課題如「應否實施」、「如何實施」和「如何安排」等做了整體的敘述及探討。依據作者的分析，本文可獲致以下幾點結論：

- 第一、在我國現行勞動立法規定下，週休二日制依然有其實現的可能。但是，在衡量勞動者個別負荷與勞動產出品質的情況下，在實施週休二日制應考量縮減每週正常工作時數；
- 第二、由於公部門勞資關係之特殊性，在實施週休二日制與縮減工時時，應考量由公部門著手。此外，為顧及我國工會普遍缺乏協商勢力，在推動實施縮減工時及週休二日制時，應考慮由政府立法或修法為之；
- 第三、在實施週休二日制時，應參酌國際勞動基準與他國立法經驗，週休之二日在時間序的安排上，應顧及連續不斷與星期日相連之考量。當然，針對行業、職業、工作性質與彈性工作型態而應有的例外，應予以考量；和
- 第四、工時縮減已經成為國際勞動基準與世界潮流趨勢，為因應國際化，我國應該逐步將每週正常工時予以適當縮減及調整。如此，不僅可以使得週休二日制的實施予以落實，更可避免成為其它國際社會成員挑戰與報復的對象。

實施每週工作五日制及縮減工時基本上可透過法律規定或團體協商兩種方式來加以達成。然而，考量我國團體協約實施情況及工會力量，透過法律規定方式較為可行。至於是在

註四：日本於1992年提出國際和諧（International Harmony）計畫，預計以五年的時間來達到改善國民生活品質和累積社會資產的目標，以洗刷日本在國際社會只重視經濟成長而犧牲個人的國際形象。五年計畫中，透過立法逐步縮減每週正常工時為重點之一。（Rowley,1992）

公部門先實施或是從私部門開始，則屬見仁見智。但是，有鑑於公部門實施所可能引發的反彈較小，或許應該從公部門開始實施。至於實施的方式，建議先將每週工作時間縮減至四十四小時，使現行每週工作五日半取得一立法基礎，進而再考量將半日四小時工作時間打散至其它工作日。如此，週休二日制便可實現。（註五）然而，為符合世界潮流及國際基準，最終目標仍應該是縮減每週工時至四十小時。另外，在實施每週工作四十四小時、週休二日制時，勞動基準法對於每日工作八小時的規定必須予以放寬，否則，會加重雇主延時工作給付的負擔。

工作時間的安排是一相當複雜的工作，本文所探討的僅是正常工時的調整及縮減部分。至於其它正常工時的例外情形，變形工時、部分工時等仍有探究的必要，因為這些不同的工作時間安排方式都關係到勞雇雙方利益的維護和企業與社會的整體發展。因此，在探討工時制度甚至勞動基準法修正時，種種的工時安排方式都應列入考量的範圍。

參 考 文 獻

- 陳正良 民八十 臺灣地區正常工時例外情形之調查研究 行政院勞工委員會委託研究
黃越欽等 民八十一 公營事業勞動關係立法之比較研究 行政院勞工委員會委託研究
張天開 民五十六 「國際勞工公約對於各國勞工立法的影響」 勞工研究季刊 第十六期 頁 1-21。
賀麗娟 民八十 「團體交涉決定工資之研究」 經社法制論叢 第七期 頁343-385。
謝瑞智 民八十三 「週休二日制的構想與實施」 自立晚報 四月十三日 版三。
中華民國勞動基準法，民七十六。
Anxo, Dominique & Bigsten, Arne 1989 "Working Hours and Productivity in Swedish Manufacturing" Scand. Journal of Economics 91(3):613-619.
Betten, Lammy 1993 International Labor Law:Selected Issues.(Netherlands, Deventer:

註五：謝瑞智於銓敘部政務次長任內，也曾大力推動週休二日制的構想。除主張週休二日制應該先從公務員開始實施外，並建議採取日本模式，先試行四週五休制，再四週六休制，最後全面實施週休二日制的階段性作法。（謝瑞智，民八十三，版三）對於「先從公務員實施」和「階段性」的主張，作者深表同意。然而，由於一般受雇者仍必須遵守「每週四十八小時」法定工時的規定，而非如公務員工作時間已於民國五十五年縮減為每週四十四小時。因此，在將週休二日制推向一般受雇者時，仍有必要將現行勞動基準法每週四十八小時的工時予以縮減。如此，再配合前述階段性的作法，一般受雇者才能享有週休二日的好處。

Kluwer Co.)

- Blyton, Paul 1992 "Learning from Each Other: The Shorter Working Week Campaigns in the German and British Engineering Industries" *Economic and Industrial Democracy* 13:417-430.
- Burton, John 1982 "Public Sector Unionism: An Economic Perspective" *Government Union Review* 3(2):26-42.
- Conant, John L. 1989 "Agency Problems in Public Sector Labor Relations" *Government Union Review* 10(3):40-53.
- Mangan, John & Steinke, John 1988 "Working Time Reduction in Australian Industry: Did They Create Jobs and Who Funded Them?" *Economic and Industrial Democracy* 9: 165-178.
- ILO 1986 *Conditions of Work Digest*, V. 5, No. 2 (Geneva).
- ILO 1990 *Intertional Labor Standards: A Workers' Educational Manual* (Geneva: ILO)
- ILO 1991 *Chart of Ratifications of International Labor Conventions* (Geneva: ILO).
- ILO 1992 *International Labor Conventions and Recommendations, 1919--1991* (Geneva: ILO)
- Rowley, Anthony 1992 "Kinder, Gentler Japan" *Far Eastern Economic Review* July 9 p.61.
- Swabey, John ed. 1994 *Employment Terms & Conditions: Europe* (Brussels: The Wyatt Co.)
- Troy, Leo 1985 "Public Sector Unionism at Home and Abroad" *Government Union Review* 6(3):52-75