

國立政治大學勞工研究所

碩士學位論文

勞動基準法第八十四條之一適用要件之探討—以航空業為例

A Study of Requirements for Article 84-1 of the Labor Standards Law

- An Example of the Aviation

指導教授：王惠玲

研究生：王世明 撰

中華民國一百零七年二月

摘要

航空業空勤組員適用勞基法第八十四條之一過去至今爭議不斷，而 2016 年華航空服員罷工行動的七大訴求中空勤組員回歸勞基法的議題再次被提出討論，時至今日這項訴求尚未獲得航空公司與政府的正面回應，抗爭凸顯台灣空勤組員可能在工作時間過長且休息不足的問題。因此本研究首先探討國際勞動公約、台灣與日本的工時適用例外法理，而後透過深度訪談了解空勤組員的工時狀況與勞基法第八十四條之一的實施現況而提出立法政策的建議，最後，再參考日本的航空公司的營運經驗，分析本文所提出的立法政策是否具有可行性。

本文經由工作時間法理的探討，認為我國的空勤組員並不完全符合工時適用例外法理的要件，簡言之，不該將全數組員納入勞基法第八十四條之一的適用對象，既使政府基於企業的需求，允許單一航段工作時間超過十二小時的越洋航線可以適用勞基法第八十四條之一，那對於適用對象與執行的勤務應有明確的限制，只有經營國內線與區域航線的公司既該排除於適用對象之外，而非將所有空勤組員納入勞基法第八十四條之一，此外，必須嚴格落實同法第二項的但書規定，不得讓勞資雙方訂定有損勞工健康與福祉的勞動條件，或者透過立法進一步要求雇主應主動提供維護健康的措施，以確保勞工在長工時的情況下，仍然可以維持健全的身心狀態。

關於立法政策建議的可行性，從日本的經驗可得而知，既使空勤組員回歸勞基法，飛航勤務仍然可以順利運作，且有機會減少因將所有組員納入勞基法第八十四條之一而徒增的人事成本，對於公司而言可以獲得較佳的勞務成效進而提升飛航安全，同時又可以消除空勤組員過勞所產生的壓力與改善勞資關係。

關鍵字：勞基法第八十四條之一、工時例外、飛行員、空服員

Abstract

There is a huge controversy over the flight crew applying to Article 84-1 of the Labor Standards Law. In the seven demands of China Airlines flight attendant strike in 2016, the issue of flight crew applied to Labor Standards Law was again discussed. Now this appeal has not yet received a positive response from the airlines and the government. The protests highlight that Taiwan's flight crew may have problems with long working hours and lack of rest. Therefore, the first part of this study is to understand the working hours of flight crew and implementation status of Article 84-1 of Labor Standards Law. According to the International Labor Convention, Taiwan and Japan's theories of working hours, then propose legislative policy. Finally, reference to the Japanese airline's operating experience, whether the legislative policy proposed in this article is feasible.

According to theories of working hours, think the flight crew do not meet the requirements of Article 84-1 of the Labor Standards Law. It should not be included in the application of Article 84-1 of the Labor Standards Law. Even if the government is based on the needs of the business, let a single section of the working hours of more than 12 hours of cross-ocean routes applying to Article 84-1 of the Labor Standards Law. There should be a clear limitation on the applicable object and the service to be performed. Exclude companies that operate only domestic and regional routes. In addition, the provisions of Article 84-1.(2) of the Labor Standards Law must be strictly implemented. It is forbidden for employers and employees to set conditions for working that impair the health and well-being of workers. Or through legislation further require employers should take the initiative to provide health maintenance measures. To ensure that workers can still maintain a healthy physical and psychological condition when they are long working hours.

On feasibility of legislative proposals, even if flight crew apply the Labor Standards Law, flight service can still operate smoothly, it is known from Japan's experience. And have the opportunity to reduce personnel costs, because all of the flight crew applying to Article 84-1 of the Labor Standards Law. For the company can get better service performance and thus enhance flight safety. At the same time, it can eliminate the pressure caused by overwork of flight crew and improve the labor-capital relations.

Keywords: Article 84-1 of the Labor Standards Law, Pilot, Flight Attendant, Aviation

目次

第一章、緒論.....	1
第一節、研究背景與動機.....	1
第二節、研究目的.....	3
第三節、研究方法.....	4
第四節、研究範圍與限制.....	5
第五節、研究架構.....	5
第二章、我國工時制度與工時例外制度之適用要件.....	9
第一節、工作時間概念.....	9
第二節、我國工時制度與類型.....	10
第三節、我國勞動基準法工時例外制度.....	14
第四節、工時例外相關法理與學術研究.....	18
第五節、小結.....	23
第三章、國際勞動基準及民航公約與我國民航法規之工時規定.....	25
第一節、工時例外國際勞動基準.....	25
第二節、國際民航公約工作時間規範.....	27
第三節、我國民航法規工作時間規範.....	31
第四節、小結.....	41
第四章、日本之工作時間例外適用法制規範.....	45
第一節、日本工作時間概念範疇.....	45
第二節、日本工時彈性化措施.....	50
第三節、日本工時適用例外制度.....	60
第四節、日本航空業工時運作現狀.....	65
第五節、小結.....	69
第五章、我國空勤組員工時現況與問題分析.....	73
第一節、我國飛航組員工時現況.....	73
第二節、我國客艙組員工時現況.....	85
第三節、空勤組員身心健康之狀況.....	97
第四節、排除適用勞基法第八十四條之一對人力資源調度之影響.....	106
第六章、研究結論與建議.....	113
第一節、研究結論.....	113
第二節、研究建議.....	116
第三節、後續研究建議.....	118
參考文獻.....	121

第一章、緒論

第一節、研究背景與動機

近來我國民用航空業勞資雙方之間，因為勞基法第八十四條之一工作時間例外制度¹適用爭議，發生重大的勞資爭議事件，甚至成功地發動罷工行動，在罷工行動中一方面向雇主爭取合理的工作、休息時間與相應的待遇；另一方面呼籲政府重新檢視勞基法第八十四條之一所適用之職業與範疇，以免過度擴張適用範圍。

2012 年時曾有空服員因為連續工作十一天，於結束工作回家以後隨即休克不久即過世，當時曾經有對工作時間過長影響空勤組員身心健康的質疑，但因當事人家屬不願繼續追究²，讓此攸關航空業空勤組員身心健康的議題也隨之消聲。2016 年 5 月中華航空公司欲透過變更報到地點而調整工作時間，同時要求個別員工簽屬勞基法第八十四條之一的同意書，再次引起空服員適用勞基法第八十四條之一的爭議，以及基於維護身心健康之訴求，要求政府廢除航空業空勤組員「非越洋航線者」適用勞基法第八十四條之一³。2017 年長榮航空五百名空服員因避免天候因素造成自己與乘客身心健康風險而依據公司規定集體請颱風假，造成大量航班取消⁴。2018 年初長榮航空企業工會在公司門口發動靜坐五十七小時的工會活動，主要訴求是希望公司增加機上人力、增加外站休息時間，減少空服員過勞問題⁵，由上述勞工的行動反映出航空業空勤組員全面適用勞基法第八十四條之一的合理性，而本文試圖探究當前法規制度的問題癥結與改善空間。

¹ 有關勞動基準法第八十四條之一於學理上之敘述，由於該條文係勞基法正常工時之適用例外，雖學理上有部分學者以「工時除外適用」、「排除工時規定」等用詞，本文為求行文之同一性，遂採用「工時適用例外」作為該條文制度的敘述。

² 林嘉琪、李容萍、魏怡嘉、陳曉宜，華航空服員猝逝 員工控訴：超時過勞害的，自由時報電子報，2012 年 8 月 6 日。

³ 黃邦平，華航上百空姐怒吼：勞基法責任制殘害空服員！，自由時報電子報，2016 年 5 月 13 日。

⁴ 自由時報綜合報導，公告各自解讀！空姐指鼓勵請颱風假 長榮稱是鼓勵出勤，自由時報電子報，2017 年 7 月 30 日。

⁵ 吳欣紘，空服員靜坐邀體驗 長榮：協商大門敞開，中央社，2018 年 1 月 22 日。

其次，有關我國工時適用例外政策之趨勢，勞動部在 2014 年公告將於 2015 年開始廢止十四種類的職業適用勞基法第八十四條之一⁶，此次為法規實行歷年以來最大幅度地縮減，勞動部此次公告廢除諸多不必要排除工時規範的職業，盡可能讓勞工的工時條件能夠受到勞基法之保護，如此的法制政策改革趨勢相當值得肯定。此外，目前仍適用勞基法第八十四條之一的職業類別當中，是否還有限縮的空間？仍有探究的餘地。況且個別職業間，仍存有職務性質之差異，詳言之，在同一職業當中，部分職務有適用勞基法第八十四條之一的必要；但部分的職務沒有此必要，對於當前法制政策以限縮工作時間例外制度的適用範圍為趨勢，更進一步於單一職業中區別適用與不適用的職務類別，仍是有改善之可能與空間。

航空業工作時間之規範方面，勞動部(原勞委會)在 1998 年時透過公告，將航空業納入適用勞基法第八十四條之一的職業類別，然而該公告的內容僅有「航空公司空勤組員(前艙與後艙工作人員)」等字⁷，所採的適用要件是「其他性質特殊之工作」，但是對於適用理由的特殊之處並無詳述，相較於其他適用的行業，都有針對行業內從事特定職務的人員進行更詳細的規範與區別，但航空業則沒有如此的規定，使得所有的航空業空勤組員都被納入適用的範圍。雖然航空業部分的空勤組員，因為特殊的工作性質，會有結束工作仍無法離開工作場所或是航空器的情況，而可能無法適用勞基法所定的工時勞動條件，但事實上並非所有的空勤組員都無法適用勞基法的工時制度，但是依據目前中央主管機關對於航空業適用所公告之內容，將使得某一部分的空勤組員工作時間應歸屬於勞基法規範，而逸脫勞基法的保護。由於勞基法第八十四條之一屬於例外性的規範，僅能在法規原則完全無法適用的情況下，才得以適用例外規定，因此本文認為目前對於航空業的適用範圍，有可能需要重新依據實際的職務性質進行適用範圍的探討。

空勤組員的工作時間有著極度的不規律性，對此，維護組員健康與福祉的衡平機制該如何運作格外重要。勞基法第八十四條之一屬於工作時間例外制度規範，但

⁶ 勞動部，103.12.18 勞動條 3 字第 1030132588 號公告。

⁷ 勞動部，87.7.3 勞動二字第 028608 號公告。

另行約定的工時條件對於勞工的生活作息與身心健康有著重大的影響，因此，於同法第二項後段訂有「應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」之但書規定。由於該法並無訂定監督機制與責成主管機關，看似僅能仰賴勞資自治，惟勞雇雙方因為談判實力地位之落差，勞工可能基於經濟需求或其他因素而接受不利健康的勞動條件，而究竟應該如何從客觀地角度，防止勞雇雙方訂定有害勞工健康福祉的勞動條件，亦是勞基法第八十四條之一的重要配套措施。為健全勞基法第八十四條之一的法制度規範，本文將從目前實務運作的過程中，觀察此項但書之效力究竟如何？而法規範目的是否能夠落實？若要確實地落實此項法規，制度又該如何改進？

現今民用航空業呈現多元型態的發展趨勢，傳統的航空公司經營各種不同性質的航線服務，同時經營越洋航線與區域國際航線，例如：中華航空與長榮航空；此外如遠東航空、華信航空及立榮航空則僅經營國內線與區域國際航線；而近年興起的低成本航空，僅提供短程的區域航線服務，例如：台灣虎航，多屬一日能夠往返的航班，這種以提供單一航線類型的航空公司，或是僅從事短程飛航勤務的空勤組員，其工作性質未必需要適用勞基法第八十四條之一不可，反而有回歸一般勞基法工時條件約束的可能，因此依本文所假設之適用範圍限縮情況下，航空業中的人力資源管理調度，是否能夠依據產業內不同的職務性質予以區別，在法制規範修正的情況下，航空業的人力資源管理與勤務設計有何影響？對於法規的落實是否具有確切地可能性？將透過本研究進行探討。

第二節、研究目的

第一，了解目前國內航空業的空勤組員，對於適用勞基法第八十四條之一而訂定之勞動條件、工作內容、職務性質，以及勞工對於目前自行約定之工時條件與其身心健康之影響。

第二，透過研究試圖證明，勞動部(原勞委會)在 1998 年勞動二字第 028608 號公告，我國航空業空勤組員全面適用勞基法第八十四條之一的法制政策仍有修正與限縮適用的空間。

第三，探討我國適用勞基法第八十四條之一的空勤組員，對於身心健康與福祉的保障機制，以及企業或雇主如何依據該法保障勞工的身心健康，並透過比較研究提出工時保護的法制建議。

第四，航空業的人力資源管理方法，是否可以依據不同性質之任務進行職務區別，且當航空業空勤組員被縮減適用勞基法第八十四條之一時，是否有助於提升管理效率與人事成本使用之效能，透過本研究探討法制變革與航空業人力資源運用之影響。

第三節、研究方法

本研究首先要了解，目前航空業的空勤組員被納入勞基法第八十四條之一適用對象身分不合理的原因，再透過其工作內容並分析職務性質，之後與工作時間例外制度的法理進行探討，最後對於適法性、合理性提出結論。

本文的研究方法，將探討目前學理與實務上，採用何種標準認定得適用勞動基準法第八十四條之一的工時例外制度，再則又是如何判斷勞雇雙方自行約定的工時，有無損及勞工健康與福祉的標準。主要的研究方法將採取「文獻分析法」以及「比較研究法」，從過去的研究及地方主管機關的核備標準，了解目前實務上如何落實勞基法第八十四條之一的工時例外保護原則，以及地方主管機關如何制定核備時的審查標準。此外，透過比較研究法，探討並比較日本的工時例外法理，以及觀察日本的航空業空勤組員勤務運作實況與採行的工時條件。

此外，另一部分的研究，將採取質性研究方法中的「深度訪談法」與「內容分析法」。透過訪談的方式，收集航空業空勤工作人員的看法、意見、工作內容、工時條件等事實狀況。此外，若研究對象不願意接受訪談時，則輔以內容分析法，從報章雜誌、網路、媒體蒐集相關當事人的投書或發言，並彙整成為研究分析的內容。

第四節、研究範圍與限制

法規層面，由於航空業自行約定的工時規範，同時涉及勞基法、航空器飛航作業管理規則，因此研究分析過程，除探討勞基法的工時例外制度外，仍須納入相關民航法規一同檢視。

研究對象方面，前艙組員部分，透過桃園機師職業工會訪談現役的飛行員，後艙組員方面，以過去發動中華航空罷工行動的桃園市空服員職業工會為主，該工會的活動方針與訴求，是以廢除航空業部分人員適用勞基法第八十四條之一相關規定，因此透過該工會的空服員，了解目前航空業的工作現況，以及上述訴求之原由。此外，目前我國航空業產業聚落與多數的航空業工作人員均集中於桃園，因此選擇此地的航空業工作者能夠具有相對代表性。

此外，本研究尚須了解航空業內部人力資源配置的情況，而為廣泛性地探討法規適用性，將不侷限於特定航空公司。

第五節、研究架構

本文參考工作時間例外法理、制度及實證之研究，包含我國制度、國際公約之探討，並且比較日本法制度與實務，再與航空業的現況進行實證分析，探尋法規修正的目的性與可能性。

本文章節編列如下：

第二章、我國工時制度與工時例外制度之適用要件

首先從我國工時制度開始，再探討工時例外制度的形成背景與目的，了解工時例外制度當前的實體與程序規範，再從法學理論原則中，觀察我國學者對於工時例外制度的研究與見解，最後則是看實務運作狀況，是否能夠達到滿足產業需求並兼顧勞工福祉的目的。

第三章、國際勞動基準及民航公約與我國民航法規之工時規定

國際勞動組織所公布之基準，可視為世界勞動法規體系之原則，自勞動法規體系形成以來，既為各國勞動規範參考之依據，也被視為普世的人權價值，因此，其公布之基準具有法理探討之價值。本文將探討國際勞動基準對於工時例外的規範與保護機制。

航空業的工時規範相當特殊，其勞動契約所約定之工時條件，除了受勞基法規範以外，尚須參照民航局訂定的航空器飛航作業管理規則，當中對於空勤組員的作業時間亦有相關的規範，因此在考量勞基法第八十四條之一的適用情況時，也必須同時探討其與民航法規之競合關係。此外，民航法規並非我國自創，主要的規範是採用國際性的制度，航空業的工作條件除受本國法規約制，同時要遵守國際航空規範，甚至依據不同的航空器亦有其對應的飛航手冊。因此本章以探討國際民航規範為主，並觀察民航規約與工時例外制度之適用關係。

第四章、日本之工作時間例外適用法制規範

日本為台灣鄰近之國家，台灣的勞動法規與勞動法理亦多參照日本制度，台灣與日本同為東亞發展型國家，兩國產業發展情況類似，以勞動的現況與制度而言是參考的最佳對象。日本對於工時制度有周全與縝密的規範，因此本章將探討日本的法規範以及相關勞工保護機制，以及其落實方法。

第五章、我國空勤組員工時現況與問題分析

法規制度的修正，必須經由事前的實況調查，再以實況與法規進行分析，同時也要考量法規變更之合理性與可行性，工時例外制度的法規範目的之一，仍是考量雇主經營之需求與產業的特殊性，因此，法規是否能夠順利於產業中運作，才具有實現之可能。本章透過航空業的工作內容與職務性質，與本文對法規修正的假設進行可行性分析。

第六章、研究結論與建議

總結本文對於國內、外工時例外法理與民航法規的綜合比較，對於目前的法規政策提出建議，再以本文所提出的建議，透過比較日本航空業的實務經驗，

進行我國航空業人力調度實務運作的可行性分析，最後提出研究的結論以及未來可供進一步研究的方向。





第二章、我國工時制度與工時例外制度之適用要件

第一節、工作時間概念

人類最早在農業時期的勞動時間就是依循日出而作、日落而息的自然法則。經過漫長的歷史發展，此後伴隨著各種社會機制發展成熟，於私法體系中發展出僱傭契約的型態，來約束兩造間契約關係的權利與義務，在此民法債權契約概念下，工作時間為勞雇雙方依據私法自治的原則，所自行約定的契約內容。近代以來，人們意識到在私法體系下的僱傭契約關係，勞工會因為經濟地位之弱勢，而喪失其與雇主在私法關係上的平等地位，往往被迫接受不合理的契約內容或勞動條件，於是發展出勞動基準的概念，由國家針對勞動條件制定保護法規，提供最基本的勞動條件保障基礎，避免勞工受到不當的剝削。此時，工作時間的概念進入法制化的階段，由法規對工作時間進行限制與區別，一方面保障勞工的勞務報酬，同時保護勞工免於經濟性因素而自我剝削，造成危害身心健康的結果。

國際勞動組織於 1919 年成立時，所頒布的第 1 號公約，就是針對工業訂定每日與每週工作時間的限制，規定每日工時為八小時，每週工時為四十八小時⁸，此後又於 1930 年公布第 30 號商業工時公約，同樣限制商業及事務所每日工時為八小時，每週工時四十八小時，更期待將來擴大適用至其他的服務行業。⁹這兩號公約奠定基本工作時間的標準，也成為各國僱傭關係社會化，訂定勞動基準的依據，更是象徵個別勞動權益工時保護的濫觴。

⁸ 參照國際勞動組織第 1 號公約(工業工時公約)，http://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239178/lang--ja/index.htm，(最後瀏覽日：2017 年 1 月 13 日)。

⁹ 參照國際勞動組織第 30 號公約(商業及事務所工時公約)，http://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239149/lang--ja/index.htm (最後瀏覽日：2017 年 1 月 13 日)。

第二節、我國工時制度與類型

第一項、法定正常工時

工作時間狹義的定義是指提供勞務的時間，廣義上就勞動契約的法理而言，只要勞工對雇主提供其勞動力，且處於雇主可以支配的狀態下，就應當屬於工作時間¹⁰；換言之，即便未真正進行工作，但勞工已於工作場所且雇主隨時可指揮命令其從事工作時，或隨時需要進行工作時，就屬於工作時間。工作時間的區別實益，在於評斷勞動契約是否符合公法規範，以及區分正常工時或延長工時並作為給付工資的基準¹¹。

工作時間是勞動法契約關係中，重要的工作條件之一，對於勞工而言，工時是獲取工資所需要付出勞務的時間界限¹²，付出勞務的時間與獲得工資的報酬具有正相關性，但工作時間一方面涉及勞工個人的薪資收入與整體社會生產體系的經濟效益；另一方面，相對決定勞工在工作時間以外的休息時間，而影響勞工個人生活、家庭與身心健康，因此對於工時制度的訂定，具有其法規制度重要性與影響層面複雜性。

我國勞動基準法有關工作時間的規範，民國 89 年以前勞基法第 30 條規定每日正常工時不得超過八小時，每週總工時不得超過四十八小時。而後於民國 90 年修正為每日正常工時不得超過八小時，每兩週總工時不得超過八十四小時。

而後又有修正，根據立法說明，為因應國際勞動組織所頒布之第 47 號及第 116 號工時建議書¹³，且有鑑於國內產業型態、生產技術轉變，以及休閒生活越趨重視，為全面落實週休二日的目的，於民國 105 年起勞基法第 30 條修正為每日正常工時不得超過八小時，而每週工時縮短為四十小時¹⁴。

¹⁰ 黃程貫，勞動法，台北，新學林，第五版，2015-2016，頁 A394。

¹¹ 王惠玲，「工作時間」概念之探討，萬國法律，第 98 期，1998，頁 3。

¹² 黃越欽，勞動法新論，台北，翰蘆圖書，第五版，2015，頁 365。

¹³ 同註 10，頁 A393。

¹⁴ 勞動部，工時制度及工時彈性化手冊，2016，頁 3。

第二項、延長工時

事業生產過程中，對於基本的業務或工作量有其對應的人力需求規畫，但是運作生產過程中，工作量可能有季節性、循環性、不確定性的浮動，為因應一時增加的工作量，可能採取增加工作人員或是延長工作時間之方法，但依據事業性質的特性，對於人力專長取代性低的工作，則有必要採取延長工時之手段；此外，若因一時之需而僱用人員，則會不利整體就業市場的穩定性。

另一方面，為避免勞工長期處於過度勞動的狀態下，而缺乏充足的休息時間與生活品質，我國法定正常工時制度逐步縮短，但為顧及雇主的經營利益，與勞工透過延長工作時數增加收入的需求，延長工時的規定即是提供勞雇雙方，在不妨害勞工健康的前提與取得勞工的同意下，而使法定工時得以有限度地延長，讓生產運作更具彈性的制度。

我國勞基法中延長工時有下列幾種的分類型態：¹⁵

1. 延長平日正常工時：

「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。」¹⁶

2. 休假工作：

休假可分為一般休假與特別休假，雇主經徵得勞工同意於休假日或特別休假日工作者，工資應加倍發給。¹⁷

3. 例外情形延長工時：

¹⁵ 同註 10，頁 368。

¹⁶ 勞動基準法第 32 條。

¹⁷ 勞動基準法第 39 條。

「因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。」¹⁸

第三項、變形工時

根據我國學者定義¹⁹，「變形工時係指按照事業單位的性質，業務量的多寡，及勞雇雙方之需要，允許雇主在單位期間所訂之工作時間，在法律規範的框架內，透過將原有法定工時之既定型態予以變形而為適當分配之方式」，主要規範於勞動基準法第 30 條及第 30 條之一。而日本學者對於變形工時之定義如下²⁰，變形勞動時間制是輪班制的應用，並結合業務經營有繁忙與閒置的情形²¹，為因應上述情況，勞動時間會面臨延長的必要，或是需有縮短時間的調整可能性，變形勞動時間是對法定工時彈性化緩和制度。綜觀變形工時法制，變形工時制度是民國 89 年勞基法第三階段修法時，配合縮減每週總工時提出的相應措施²²，因此在定義上大多基於企業經營的角度，考量生產需求而形成的制度，相對程度忽略勞動者在變形工時制度中的角色。

變形工時係屬工時彈性化制度之中，因應社會的變遷及產業的發展，新興行業推陳出新，特別是擴大勞基法的適用範圍後，將服務業也納入規範，部分的工作因其特殊性質無法完全依照法定工時進行，或是法定工時將會造成產業經營的困難，於是產生了工時彈性化的規定，同時希望總工時縮短以及週休二日政策可以順利落實²³。

¹⁸ 勞動基準法第 32 條第三項。

¹⁹ 黃程貫，勞動法，2015，新學林，台北，頁 A-401。

²⁰ 柳屋孝安，休憩、休日、變形労働時間制，2007，信山社，東京都，頁 103。

²¹ 道幸哲也、開本英幸、淺野高宏，変貌する労働時間法理《働くこと》を考える，2009，法律文化社，京都市，頁 141-142。

²² 郭玲惠，勞動基準法工時制度之沿革與實務爭議初探，2004，律師雜誌第二九八期，頁 21-23。

²³ 同註 10，頁 370-371。

政府推行縮減工時政策之初，企業為此大幅增加生產成本，雖然歐美先進國家皆採行降低工時政策，但與我國產業具有競爭關係的香港、新加坡及韓國並未跟進縮短工時，導致台灣雖然在保護勞工工時政策領先亞洲諸國，但卻造成企業競爭能力下降之事實²⁴，為此政府縮減工時立意不變，保留每週或固定時間範圍內，法定總工時原則不變以外，放寬其他法定工時之限制，給予勞資協商的空間，以調適勞動政策與企業經營之衝突。

變形工時制度的實施程序，現行規定的勞基法中，變形工時之種類與型態，大致可分為兩週、四週及八週等三種型態之變形工時，雖然立法過程中曾經考慮納入一年期變型工時，然而因為影響甚遠而沒有將之納入。

1. 兩週變形工時指雇主得將二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日，但每日不得超過兩個小時，以及每週總工作時數不得超過四十八小時。²⁵
2. 八週變形工時為雇主得將八週內之正常工作時數加以分配，但每日正常工作時數不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。²⁶
3. 四週變形工時係指，雇主可將四週內正常工作時數分配於其他工作日，每日不可超過二小時，正常工時達十小時，延長工時不得超過二小時，及二週內至少有二日之休息。²⁷

變形工時除了時數限制外，尚有法律保留原則及勞資協議程序之規定，適用之行業必須是經中央主管機關認定之行業，並且雇主經過工會同意，若事業單位無工會者，經勞資會議同意後始得實施變形工時²⁸，除此之外，雇主實施變形工時時必須公告周知²⁹。

²⁴ 林祖嘉，彈性工時、基本工資與外籍勞工之爭議，2001，國家政策論壇 第一卷第八期，頁 211-214。

²⁵ 勞動基準法第三十條第二項。

²⁶ 勞動基準法第三十條第三項。

²⁷ 勞動基準法第三十條之一。

²⁸ 勞基法第三十條於 91 年 12 月 25 日修法前，僅需工會或過半勞工之同意即可。

²⁹ 此為勞基法施行細則第二十條所規定。

第四項、部分工時

我國根據勞動部 2017 年所修訂的僱用部份時間工作勞工應行注意事項修正規定，部分工時的定義為「其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工的工作時間，有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協議定」³⁰，學說上定義所謂部分工時：「指勞工並未全時工作，只是在一天中工作數小時或半日或一週中工作數日」，但認為部分工時為一完整之勞動關係，所有勞動權利應依照勞動基準法辦理³¹。

雖然部分工時於工時彈性化制度上，具有相當重要的意義與研究的價值，由於本文所探討者為全時工作者的工時適用例外制度，且航空業的空勤組員工作也未採用部分工時制度，對此部分僅做制度上的定義，而不再於學理敘述上多所著墨。

第三節、我國勞動基準法工時例外制度

我國工作時間例外制度，規範於勞動基準法第八十四條之一，條文為「經中央主管機關核定公告之下列工作者，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，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。

一、監督、管理人員或責任制專業人員。

二、監視性或間歇性之工作。

三、其他性質特殊之工作。

前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」

³⁰ 勞動部，僱用部份時間工作勞工應行注意事項修正規定，2017，頁 1。

³¹ 同註 10，頁 373-374。

第一項、適用對象

我國對於排除適用工時限制的工作者，以立法授權的方式，由中央主管機關依據職權判斷指定之，而排除工時限制的對象，則僅以概括地規範該適用者的工作性質。依據法規分為以下三項：³²

1. 監督、管理人員或責任制專業人員。
2. 監視性或間歇性之工作。
3. 其他性質特殊之工作。

第二項、解除工時保護之範圍

根據勞動基準法第八十四條之一規定，適用對象將不受勞基法第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。

由此，勞工的正常工作時間、延長工時、休假、例假等保障，將不再受到限制。每日正常工作時間不再是八小時，甚至可能突破每日最高十二小時的工作時數，而每週工時也能夠超過四十小時之規範。

延長工時部分，不受每日、每月最高延長工時之限制。同時正常延長工時的程序為「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」也改為適用勞基法第八十四條之一「由勞雇雙方自行約定」。

33

³² 勞動基準法施行細則第五十之一條對於排除工時限制，而適用勞動基準法第八十四條之一的工作性質，有較詳細的解釋如下：

1. 監督、管理人員：係指受雇主僱用，負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員。
2. 責任制專業人員：係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。
3. 監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。
4. 間歇性工作：係指工作本身以間歇性之方式進行者。

³³ 最高行政法院 100 年判字第 226 號判決指出，有關勞基法第八十四條之一「勞雇雙方另行約定」之合意程序，與勞基法第三十二條延長工時之合意程序有所區別，前者乃指雇主與勞工當事人之合意；後者係指雇主與代表勞方的工會代表或是勞資會議所達成合意既可。

民國 105 年底修正之勞基法第三十六條，規定「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日」，也不在拘束之中。使得勞工可能連續工作更長的時間才休假。

紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，也未必要確實放假，是否上班或是挪移放假時間，同樣由勞雇雙方自行協議。

有關女性不得於午後十時至隔日上午六時夜間工作之限制，也同樣不受該法規限制。

第三項、適用程序要件

第一款、勞雇雙方另以書面約定

係屬中央主管機關所核定的工作者，雇主與勞工個人³⁴應對於「職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項」³⁵，「另」為協商並取得合意後作成書面契約³⁶，再報請當地主管機關核備。

第二款、報請當地主管機關核備

根據勞動部(舊勞委會)之函釋「勞動基準法第 84 條之 1 規定核備書面契約之主管機關，為事業單位主體所在地之直轄市政府或縣(市)政府；如當事人之一方為分公司、工廠或分支機構者，為分公司、工廠或分支機

³⁴ 勞委會 97 年 4 月 17 日勞動 2 字第 0970005532 號函釋以「勞基法第 84 條之 1 規定：『經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由『勞』雇雙方另行約定…』，所稱『勞工』謂受雇主僱用從事工作獲致工資者，同法第 2 條已有明文；應為雇主與個別勞工之約定。其主管機關之核備，應認定為個別勞雇間法定勞動基準之公法效果，非有個別勞工之願諾確明，毋得審認。」

³⁵ 協商內容係為勞動基準法施行細則第 50-2 條所詳訂。

³⁶ 過去實務上曾有爭議，雇主主張勞工於應徵時已知工作內容適用勞基法第八十四條之一，且工作規則或相關作業手冊也有規定，因此認定已構成雙方合意的要件。台北地院 91 年度勞訴字 142 號判決採取上述立場，認為飛機機師對於記載工作內容的飛航手冊已有認知，且具有工作規則的效力，因此可擴及於工時例外約定的合意。

然而最高行政法院 100 年判字第 226 號判決的判決則認為雇主應該針對勞基法第八十四條之一與勞工另外自行協商並取得同意，上述見解在臺灣桃園地方法院 103 年重勞訴字第 7 號民事判決與臺灣高等法院 105 年重勞上字第 19 號民事判決，皆獲得肯定與引用，而成為近年實務上穩定且一致的見解。

構所在地之直轄市政府或縣（市）政府。」³⁷。此外，若當地主管機關接獲勞資當事人合意的勞動契約為核備時，應依該條第二項規定審核，若對於不易判斷是否有損勞工之健康與福祉時，則可將相關資料與疑義送至勞動部而為評斷。³⁸

第四項、審核原則

勞雇雙方自行約定的契約書，必須要送至地方主管機關核備方才生效，此時將產生兩個問題。其一，核備的性質為何？其二，核備所依循的準則為何？

有學者認為法律用詞上的核備為「審核備查」之意，但依據法律的適用可在分為核定與備查。若採核定之意思，則該契約須經地方主管機關核可方能生效；但採備查之意，既使未經核備的契約也並非無效，僅是程序之瑕疵而不影響契約本身的效力。³⁹對此爭議，於司法院釋字第 726 號指出，當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備則契約不生效力，雇主可能因此遭受公法上之處分，同時勞工也可以據此提起民事訴訟，請求超越勞基法工時規定的勞務對價給付，至此，確定該條所定核備的法律性質。

此外，對於勞資自行約定的契約，於勞基法第八十四條之一第二項僅抽象規定不可損及勞工健康與福祉，勞動條件是否有害勞工，理當是由勞工本人而為判斷，但在勞資地位懸殊的脈絡下，勞工既使認為勞動條件不利於己，但基於維持僱傭關係的經濟性考量時，亦有可能同意不合理的勞動條件，因此，特別立法授權地方主管機關有核備的權限，透過公法行使職權，防止勞工與雇主訂定有害健康與福祉的工時約定，一方面限制雇主壓榨勞工的勞動力，另一方

³⁷ 勞工委員會 91 年 4 月 26 日台（91）勞動二字 0910020729 號函。

³⁸ 勞工委員會（87）台勞動二字第 029942 號函「關於事業單位與經依勞動基準法第八十四條之一核定公告之勞工所定之書面約定報請當地主管機關核備時，當地主管機關應依該條第二項規定審核。若於審核時，對其約定內容有不易認定是否損及勞工健康及福祉者，可檢送相關資料並擬提處理意見，函送本會憑辦。」

³⁹ 黃源銘，行政業務法規法律用語之實例與解析——一字之差，差很大（上），游於藝電子報，第 96 期，2009 年 7 月。

面防止勞工為獲取工資而過度工作損及健康。此外，本文認為此項核備權限，不只約束雇主保護勞工，同時也避免雇主使勞工處於不合理的情況下工作，而在商品或勞務給付的過程中，進一步危害第三人的權益。⁴⁰但是目前勞動部對於勞資雙方自行約定的契約，並未提供全面性的審查標準，目前核准適用勞基法第八十四條之一的工作者有數十項，但是勞動部僅對「保全業之保全人員」、「社會福利服務機構」提出工作時間審核參考指引，但是對於其他的工作者卻沒有相應的審查指引，在沒有明確的審查標準時，又解除對勞工的工時保護，若地方主管機關未依職權確實審核，此時工時的勞動條件就完全取決於雇主的經營管理模式。因此有明確的審核指引與主管機關實質的審查，才是實施勞基法第八十四條之一的配套措施。

第四節、工時例外相關法理與學術研究

第一項、立法目的

勞基法第八十四條之一的立法目的僅有以下簡短的說明：「雇主與勞工或工會簽定合約或協議後，可針對特殊工作調整工作時間。」⁴¹換言之，僅有特殊性質的工作，才能依據法定的程序調整工作時間。從當時的立法背景來看，起初勞基法並未全面適用於所有的勞雇關係，於是在民國八十五年進行第一次修正，並將所有的職業納入其中，僅排除少數職業，但並非所有的職業都能一併適用，因此新增第八十四條之一，排除對工作時間的限制，換取勞基法擴大適用的可能性與可行性。⁴²

⁴⁰ 過去台灣曾發生數件重大交通事故，例如「復興航空基隆河空難事件」、「蝶戀花旅行社國道翻車事件」，雖然過度勞動未必是主要的肇事原因，但從工作的軌跡不難發現與過勞有所關聯，這種過勞所間接造成對第三人的危害，應當視為勞動基準法第八十四條之一第二項所需保護的法益。

⁴¹ 勞動部勞動法令查詢系統，<http://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDOC01.aspx?lsid=FL014930&flno=84-1>，最後瀏覽日：2017年2月19日

⁴² 鄭津津，勞動基準法之演變，台灣勞工季刊，第24期，2010年12月。

第二項、過往研究與爭點

第一款、適用對象之研究

搜尋過往有關勞基法第八十四條之一的相關研究論文發現，有關工時例外制度主要的研究對象為科技業的工程師，其次有醫療業包含醫生與護理人員以及保全業，尚無專門針對航空業適用工時例外制度所為之研究。其餘的研究乃探討工時例外制度整體法規範的理論與原則，係以比較法學研究法探討不同國家的制度規範⁴³，此外，有些論文雖然對於各個適用行業有所敘述，但並未對於具體的適用情況有詳細地了解，有關航空業方面有論文中曾提出討論，但主要適用的事實基礎係來自於法院的判決整理，主要的立場與過往相同，皆認為航空業因為具有職業特殊性，因此適用工時例外制度並無疑義⁴⁴。然而，本文即將開始的研究，一方面先對於航空業的工作現況有所了解，進而從工作內容、職務性質進行適用性之探討，最後檢討目前法制度規範的妥當性。

第二款、適用要件之研究

再則，搜尋台灣國內學者的學術著作，勞動法學相關領域學者的研究主題大致如下，主要為勞動基準工時例外的理論探討，再從不同國家的制度進行比較研究⁴⁵。其次為有關雇主實施工時例外制度的程序要件與效力探討，包含依勞基法第八十四條之一所指，勞雇雙方之約定，有無主管機關核備之契約效力探討⁴⁶，以及工時另行約定時，同意權行使主體為勞工個人，亦或為勞方代表之法規爭議⁴⁷。制度運作方面，則有學者對於地方

⁴³ 方文伶，我國工作時間除外規定之研究——以勞基法第八十四條之一為中心，2014，中國文化大學，法律學系碩士在職專班論文。

⁴⁴ 黃威銘，勞動基準法第八十四條之一理論與實務研究，2016，東吳大學法律學系碩士論文，頁 51-56。

⁴⁵ 郭玲惠，勞動基準法工時制度之沿革與實務爭議問題之初探，2004，律師雜誌第 298 期，臺北律師公會。

⁴⁶ 侯岳宏，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，2015，月旦裁判時報第 36 期。

⁴⁷ 吳姿慧，勞基法第 84-1 條「勞雇」另行約定工作時間之檢討，2012，行政院國家科學委員會專題研究計畫。

主管機關的權限與角色進行研究，並且輔以日本的法規制度做為參考建議⁴⁸。

進一步仔細探討學者對於我國的工時例外制度的研究，大致有以下幾種看法與爭點。

第一，雖然肯定工時例外制度的功能，但認為現行法規對於解除工時管制後對勞工的健康保護措施不夠具體，或是勞工在適用工時例外制度時的自主性不足，將使工時例外制度的運作產生缺陷。詳言之，由中央主管機關所著眼者為普遍且同一性高的行業或工作者，但是各行各業中仍有部分少數的特殊工作，雖難以適用勞基法，卻可能未被中央主管機關指定可排除勞基法工時規範。此外，對於同法所指勞資雙方約定的內容，不得損及勞工的健康與福祉，一方面過於抽象，且未規定實際的協商途徑，就此仍無法確實地保護勞工。⁴⁹再者，台灣的勞資關係發展不夠成熟，當工時條件去管制化後，勞工可能面臨過勞與職災的困境。⁵⁰企業雖然對於勞動彈性化的需求，因此未必要完全否定彈性勞動的變革，但是彈性並非代表全面地解除勞動保護管制，而應該選擇對於勞工較為有利的彈性勞動形式。

51

⁴⁸ 林良榮，高雄市適用勞基法 84 條之 1 工作者勞動條件之研究，2011，高雄市政府勞工局。

⁴⁹ 郭玲惠，勞動基準法工時制度之沿革與實務爭議之探討，律師雜誌，第 298 期，2004 年 7 月，頁 17-18。此研究觀察勞動基準法的法制演變過程，於未增訂勞基法第八十四條之一前，實務上若有適用困難的情事發生，則依據個案的工作內容、勞務給付情況而做判定，適時地排除勞動基準法部分規定的適用，並由勞資雙方根據契約自由的原則，自行協商約定工作時間與勞務對價給付。但增訂勞動基準法第八十四條之一以後，將勞資的協商空間完全移轉至中央主管機關而做認定，而喪失個案的特殊性考量餘地。

⁵⁰ 林良榮，「責任制」工作者的悲歌與勞動法律之保護，新社會政策雙月刊，第 14 期，2011 年 2 月。文中認為，工時保護的意義是「身心疲勞的回復、勞工健康的保護、(文化)生活意義的提升、家庭制度的促進與維持」。然而勞基法第八十四條之一，包含責任制的規定是勞動關係「去管制化」過程的一部分，但是台灣的勞工對於勞動階級的意識認知不足，且未能形塑勞工的集體文化，工會的角色與力量也未跟上勞動關係去管制化的進程，導致勞工與雇主間的地位與力量極度懸殊，最後的結果就是勞工長期付出勞動力而造成過勞職災。

⁵¹ 林佳和，勞動與法論文集 III：國家與勞動市場管制、勞動契約，台北，元照出版，2014 年，頁 156-157。該研究從德國的制度中提出「責任工時」的說法，適用此工時制度的勞工，其工作成果與勞動時間未必具有高度相關，勞務給付的目的僅是達成雇主交付的任務，勞工可自行決定工作時間的長短，使得工時條件脫離勞務給付的內容，雇主僅能檢視工作的成果，而無法限制或監督勞工的工作時間。此制度看似勞工具有高度的時間自主性，得以自行分配休閒與工作時間之比例，但另一方面則衍生過勞的風險，或者勞工濫用自主性而無法達成交付的工作任務。

第二，有些行業雖然適用困難，不過仍有適用程度之差別，在我國的制度下，凡是經中央主管機關核定的工作者，皆可排除工時保護的規範，如此將使某一部分可低度適用工時規範的工作者，完全解除其工時限制，而無法發揮勞基法保護勞工的功能。⁵²勞基法中歸納六種正常工時例外規定的型態⁵³，但是多數的情況皆能採用延長工時或變形工時制度而為因應，惟少數的情況才需全面地解除工時的限制，而解除限制的形式又可區分為法規上直接排除，或得以團體協約取代勞基法正常工時，而間接排除工時限制的效力。

增訂勞基法第八十四條之一的意義，在於使勞基法工時制度更加完備，讓部分適用上窒礙難行的行業得以納入規範，彌補勞基法工時制度的僵化性缺點；再則使對勞動條件有議定能力的勞工可以透過協商爭取更合適的條件。另一方面，現行的法規中以「其他性質特殊之工作」概括性地規定，促使更多的行業有機會排除正常工時的規範，加上行政機關可能迫於企業的壓力而難以否決其所提出的核准申請，而做出過於寬鬆的決定，使得龐大數量的工作者逸脫勞基法的工時保護。根據實務適用的情況，一旦被核定為適用的行業，便可以排除正常工時、延長工時、例假、休假及女性夜間工作等五項限制，但是否得以僅根據各行業有適用困難的部分予以排除既可，而不必將所有列出的項目排除，目前雖非實務上的做法，但法規並無禁止，若採取僅鬆綁部分規定，如此對於勞工應有較為周延的保護。最後，其認為勞基法第八十四條之一排除特定行業適用一般性規定，但卻未對於該行業特別訂定工時規範與主管機關核備的審查準則，全憑行政機關

⁵² 周兆昱，日本勞基法工作時間規定除外適用規範之啟示，台灣勞工季刊，第30期，2012年6月。此研究中指出，從日本的法制反思我國的工時除外適用制度，其認為各行各業確實存在差異性，因此無法要求所有的行業都適用相同的工時規定，但也不應該讓難以適用勞基法工時規定的行業，就完全地解除有關工時的限制，對於有適用困難的行業，有必要進一步進行區別法規鬆綁的程度，而非完全地解除限制。

⁵³ 分別為間歇性工作、準備性或補充性工作、週期性或季節性工作、意外與不可抗力事故、大眾利益所需工作及補足損失工時等型態。

的裁量，此時若行政機關採以寬鬆的審查基準，最終有關工時的勞動條件在勞、資、政三方之間，依舊是雇主取得較大的決定權力。⁵⁴

第三，乃是指我國對於解除法定工時後，並無具體的指示該如何重新塑新的工時條件之缺失，工時制度的改革有其必要，但我國勞基法第八十四條之一幾乎全面性地解除工時的保護限制，但未進一步規定勞資雙方如何重新建構新的約定工時，而易衍生實務上的爭議。因此，其研究遂建議我國可以參考日本制度，採用裁量勞動制使雇主與勞工有具體的途徑，自行協商適用該產業的工時，方能成為適用新興產業的工時制度。⁵⁵

第四，對於勞基法第八十四條之一所列得適用工時例外制度的工作型態中，以「其他特殊性質之工作」作為適用要件提出適用法理基礎的質疑。其他性質特殊之工作，係屬例外規定中的例外，勞基法施行細則也未詳加規定，至於其得以排除適用的法理基礎，僅能依據行政機關核定的理由而定。⁵⁶

第三款、有關航空業之研究

最後再搜尋過往有關航空業的研究，僅有少數的研究論文涉及航空業的勞動議題，其中有探討集體勞資關係，有關勞資爭議事件的個案研究⁵⁷，個別勞動條件部分，則有關於航空業休假制度的研究⁵⁸，目前尚未有關航空業適用工時例外制度之研究。

⁵⁴ 陳正良，勞動基準法第八十四條之一之探討，政大勞動學報，第八期，1999年5月。

⁵⁵ 邱駿彥、李政儒，各國工時制度暨相關配套措施之比較研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2014，頁164。

⁵⁶ 劉志鵬，勞動法理論與判決研究，台北，元照出版，2002年，頁248-249。研究中分別提出法理上可以排除工時保護的原因。對於監督、管理人員而言，因其職務所擁有的權力，能夠自由裁量自身的工作時間，同時人事管理上經常享有主管津貼或紅利，而具有較彈性的工時、工資條件。責任制工作者是以專業知識或技術，完成雇主交付的工作，並對工作成果承擔責任，並非以工時付出作為勞務成就的衡量，因此能自由地安排其工作時間，而不受雇主所拘束。監視性、間歇性勞動，因其工作特徵係待命時間長、勞動密度小，有別於一般性的工作，故允許勞雇雙方自行約定工作與休息時間。

⁵⁷ 瞿扶難，我國航空業集體勞資爭議——1998年復興航空機師集體請辭個案研究，2011，國立中正大學勞工關係學系暨研究所論文。以及陳拓儒，罷工權之研究——以我國航空業機師為例，2016，國立臺灣海洋大學航運管理學系碩士論文。

⁵⁸ 楊浩然，我國特別休假制度的實施與檢討——以航空業為例，2012，中原大學財經法律研究所碩士論文。

工時例外制度於航空業實務適用過程中，曾經發生不少的爭議，因此本文從法院的判決中進行觀察，過去訴訟上主要的爭點是以適用的程序要件不符時，勞雇雙方另行約定之勞動契約效力之問題；亦或是雇主與行政主管機關間，對於實施工時例外制度的法定程序要件認定之爭議，以上皆屬程序要件的問題。司法審判過程中，並未對於航空業適用工時例外制度，有過實質合理性的判斷，判決過程皆直接引用中央主管機關的公告，作為適用的合法性理由⁵⁹。由於勞基法第八十四條之一適用的行業類別屬於空白立法，仰賴主管機關透過法規命令進行補充，但究竟是藉由何種機制決定適用的行業類別，以及其適法性，並無法透過司法監督的途徑獲得評斷，因此有關實質的適法性、合理性問題，僅能透過研究做進一步的探討。

第五節、小結

過去我國產業型態以工業為主，勞動基準法的立法背景正是工業發展興盛時期，更有部分制度係承襲早期的工廠法，因此過去的工時制度主要適用於工業型態的勞動環境。後來台灣面臨經濟轉型產業結構變遷，工業逐漸衰退而科技產業興起，另一方面，隨著國人的經濟收入提升，服務業亦逐漸成長，此時台灣的經濟結構轉向第三級產業為主的社會。經濟結構的轉型連帶影響勞動環境的變化，相較於傳統的工業，科技業與服務業的生產活動，需要更多的彈性條件，方能應付隨時變化的市場需求，為求法規能與時俱進，而逐漸發展出各種型態的彈性工時制度。但我國的立法技術，並非針對新型態的產業制定完整的對應法規，係將新興產業的勞動需求，透過制度化增修於過去工業勞動體系法規的基礎上，使得法規適用上產生諸多疑義。

既使如此，對於部分特殊性質的工作，現有的彈性工時制度仍無法其滿足職務上的需求，而必須脫離傳統工時保護的範疇，才能使其產業順利地運作，對此，將

⁵⁹ 參見臺灣高等法院 101 年勞上易字第 54 號民事判決「依行政院勞工委員會 87 年 7 月 3 日 (87) 台勞動二字第 028608 號函：「核定航空公司空勤組員(前艙與後艙工作人員)為勞動基準法第八十四條之一之工作者」。」。

工時條件透過法定程序，回歸勞雇雙方當事人針對該產業的性質，約定適用的工時條件，同時確保除去工時限制以後，該等工作者仍可適用於其他的勞動保護制度，而非因為法定工時的障礙，而全面地排除於國家勞動保護制度。

上述的法規目的，看似同時兼顧雇主的需求與勞工的利益，但實際上卻是犧牲勞工的工時保護利益，換取雇主滿足經營需求的空間，因此為避免勞工的權利過度犧牲而致受到損害，此時仍仰賴行政的公法作為，來防止勞工權益不當地讓渡。原則上，應當確保勞工所讓出的工時利益，正好消除雇主的經營障礙，但是仍須考量勞工是否因此受到身心的損害，若有損害的可能，則不應允許此等有害勞工的工作型態。從目前的法規制度來看，行政主管機關掌握工時保護制度解除與否的權力，一旦行政機關以寬鬆的原則而作為裁量標準，將使得勞工工時保護的權利過度損失；反之，行政機關若採取嚴格的標準，也將妨礙經濟活動的運作，因此，對於核定各種適用工時例外制度的行業，必須謹慎地進行判斷與不斷地檢討審視。

綜合前一節我國學者對於勞基法第八十四條之一施行以來的看法，目前勞基法第八十四條之一中有待解決的問題大概有以下幾個面向，第一，去管制化後勞資自治下所形成的工時條件，可能會有損其勞工身心健康的情況發生；第二，目前對於適用工時例外制度者，便全然地解除勞基法第三十、三十二、三十六、三十七及四十九條之所有工時條件之約束，而非依據各種行業有實際適用困難的部分予以鬆綁；第三，勞基法第八十四條之一鬆綁工時規制後，並無訂定再塑工時勞動條件的方法或程序，而完全回歸原始的僱傭契約狀態由勞資自治來決定；第四，關於適用要件之一「其他性質特殊之行業」之規範過於抽象與廣泛，會導致過多的勞動者因此而脫離工時的保護，卻又無法理上實際的理由。以上為目前學者所提出的問題，但由於個別問題的爭點難以發展成具有規模的學術文章，因此本文將整合上述的問題而提出建議。

第三章、國際勞動基準及民航公約與我國民航法規之工時規定

第一節、工時例外國際勞動基準

國際勞動組織的目的，乃是以社會正義的基礎而確立世界永久的和平，因此國際勞動組織致力於確保基本的人權、改善勞動條件、提升生活水準、增進社會與經濟的安定，並以世界為範疇執行上述的理念，最主要的方式就是透過條約與建議書的制定來達成以上的目的。⁶⁰

從上述的前提得知，國際勞動組織訂立基準的目的與功能，而該組織成立的背景象徵勞動關係從私法自治的框架中跳脫，過去僱傭關係被視為私法體系的範疇，但雇主與勞工間種種的不平等，進而衍生衝突與對立，因此成立國際勞動組織公布勞動基準，作為解決勞資因捍衛自身權利而不當階級鬥爭的途徑，透過勞動基準平衡雇主與勞工的權利，進而促進社會發展實現人權價值。由於國際勞動基準為勞工最基本的權利，保障勞工的生存權、工作權與健康權等，因此探討一國之勞動基準法制時，必然參考國際的勞動基準，雖然我國並非會員國，也未簽屬相關公約，其公約效力雖對於我國的國內法亦不具約束力，但不可否認國際勞動基準是我國法規制定的法源之一，同時也是全世界的勞動人權標準。因此，以下將探討國際勞動組織對於工時保護的公約與適用例外的規範。

根據國際勞動組織的公約中，總共有十項的公約內容含有工作時間或休息、休假時間與工時例外的條約⁶¹，原則上公約中訂定應受保障的工作或休假時間，但也

⁶⁰ 國際勞動組織網頁，<http://www.ilo.org/tokyo/standards/lang--ja/index.htm>，瀏覽日期 2017 年 4 月 4 日。

⁶¹ 劉夢蕾，工作時間基準除外之適用-論我國勞動基準法第 84 條之 1，國立政治大學勞工研究所，2006 年。

國際勞動組織的公約中，涉及工作時間適用例外的約定者如下：

- 第 1 號工業工時公約
- 第 4 號女性夜間工作公約
- 第 14 號工業每週休息公約
- 第 20 號麵包廠夜間工作公約
- 第 30 號商業與辦公處所工時公約
- 第 51 號公共工程縮短工時公約
- 第 61 號紡織業減少工時公約
- 第 67 號道路運輸工時與休息時間公約

體認到部分行業適用的難處，因此各項公約皆賦予政府權力，透過法律保留的形式，例外允許部分特定行業得以免除該工時的規範。國際勞動組織對於不同型態的行業分別制定工時基準，主要可區分為工業與商業的工作時間，至於特定性質的行業則以個別的公約進行規範，例如交通運輸業、公共工程業與紡織業等。

檢視上述工時公約的內容，雖然允許政府透過法令的形式排除部分行業的適用，但公約並未約定會員國必須對於被排除工時保障的勞動者，提供額外的健康維護措施，或者對於適用例外的行業，重新制定工時議定的程序，此外，當工時基準因法律而解除時，究竟係回歸契約自由的勞資自治或是由雇主經營管理權限所主導，其中並無明確指示。

除此之外，國際勞動組織尚還透過建議書的形式，促使會員國進一步提升勞動條件，在其公布的第 116 號縮減工時建議書中，特別對於工作時間例外制度的要件有較詳細的說明⁶²。該建議書中對於得以使正常工時有例外的情況分述如下⁶³：

1. 永久性例外：

- I. 基本上是間歇性的工作。
- II. 根據公共利益的需求而必須要存在的工作。
- III. 因為技術上的需求而必須要常駐於工作場所內而無法透過輪班機制而運作的工作。

2. 臨時性例外：

- I. 工作場所發生事故或有危害發生之虞時。
- II. 機器設備及工廠須進行緊急作業時。
- III. 遇到不可抗力的事件。
- IV. 有異常的工作壓力。

第 106 號商業與辦公處所每週休息時間公約

第 153 號公路運輸工時與休息時間公約

⁶² 同註 61，頁 12-13。

⁶³ 國際勞動組織第 116 號建議書，

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R116(瀏覽日期：2017 年 4 月 7 日)

V. 為彌補因材料發生事故、電力中斷、天氣因素、運輸設備損壞及自然災害所造成的停工所損失的時間。

VI. 於國家發生緊急事變時。

3. 週期性例外：

I. 於年度盤點與會計作業時。

II. 有特殊季節的活動時。

對照本文所探討我國勞基法第八十四條之一適用要件，從正常工時適用例外的性質分類，屬於該建議書中第一類「永久性例外」，但實際的適用條件情況卻有差異。其中最大的差異在於，我國勞基法相較於上述建議書增加概括性的條件，亦即「其他性質特殊之工作」；此外，我國適用要件之一「監督、管理人員或責任制專業人員」亦非建議書中允許例外的工作性質。兩者相較之下，我國的立法技術雖然增加法規適用的彈性，但也相當程度地擴張適用正常工時例外表列條件的範圍。

比較國際勞動基準與我國正常工時適用例外的立法體例，國際勞動組織對於個別的工時公約訂有適用例外的條件與程序，換言之，特定的行業適用特定的條款，透過立法及行政的許可，亦僅得以免於該項工時限制。但我國的法規目前實務的運作狀況，則是一旦有行業出現部分的工時制度有適用困難時，既可透過行政許可而同時不受五項的工時保障之限制⁶⁴，我國的制度使得工時例外的範圍將比實際有適用困難的情況更為廣泛。

第二節、國際民航公約工作時間規範

國際民航公約是在 1944 年所簽訂，主要規範的功能是透過協商達成一致性的國際民用航空的作業標準和建議措施及政策，以促使建立一個具備安全性、效率與經濟性並且永續發展的民用航空業。根據公約而成立國際民航組織促使參與的會員國遵守其規畫與制訂的作業標準與建議措施，使得各地的民航業運作符合全球的規

⁶⁴ 在此所指為一旦適用勞基法第八十四條之一，將可一次不受同法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條及第 49 條之限制。

範。⁶⁵

我國曾經是國際民航組織的創始會員國與公約締約國之一，爾後隨著國際局勢變遷而退出該組織，但目前我國民航作業管理規則仍是依循國際民航公約的規範而訂定與修正⁶⁶，雖然現在不具會員國身分，且該公約之效力也不及於我國，但民航作業屬於國際事務，而且目前我國尚擔負台灣附近空域的管制作業，因此國際民航公約雖不具有國際法效力，但對於民航相關法規仍具有以法理作為法源基礎的影響力。我國制定飛航作業規則的工作值勤時間時，主要參考的依據為國際民航公約第六號附約之規定，因此以下將分別介紹附約中有關空勤組員工作時間之規範⁶⁷。

第一項、工作時間的定義

第一款、飛行時間(Flight time)

飛行時間的定義，乃限於具有飛行或客艙組員的資格且於執行飛航任務的狀態下，方才視為飛行時間，因此當組員在非執行任務的期間，雖然處於飛行狀態但根據前述定義，則不屬於飛行時間，換言之，組員其休息地點為飛行狀態下的機艙內，或是於它地結束工作後，以乘客的身分搭乘飛機返國，但該時間並無執行職務的狀態而非屬飛行時間，從上述定義看，公約對於飛行時間的認定採取較為狹義的定義，原則上是以是否在勤務執行狀態，作為判定的基準。

第二款、勤務期間(Duty periods)

所有執行勤務的時間都會導致飛行與客艙組員的疲勞，不論該勤務是於飛行狀態或是飛行前的準備作業與飛行後的整理作業，即使是短暫的休息時間也應該被納入計算，此外，當處於隨時等待工作的期間若有

⁶⁵ International Civil Aviation Organization, How ICAO Develops Standards, <http://www.icao.int/about-icao/AirNavigationCommission/Pages/how-icao-develops-standards.aspx> (瀏覽日期：2017年4月8日)。

⁶⁶ 外交部，重要國際組織，<http://www.mofa.gov.tw/igo/cp.aspx?n=3DE11E74CBD6C44E> (瀏覽日期：2017年4月8日)。

⁶⁷ 交通部，航空器飛航作業管理規則部分條文及附件十九修正草案總說明，2002年7月30日。

導致疲勞的可能，則也應該被視為勤務期間，因此，就勤務時間的定義而言，並非完全是指執行勤務的狀態，而是以是否導致飛行或客艙組員身心疲勞作為判斷。

第三款、飛行勤務期間(Flight duty time)

飛行勤務期間係指一次完整的飛行任務或一系列飛行的連續工作時數，詳言之，應自組員飛行任務當日在公司完成報到起算，直到飛機完全停止運作甚至任務完全解除以後。因為在上述的期間內所有的活動，對於組員而言都會產生疲勞，包含累積性與暫時性疲勞，而進一步可能影響飛行的安全性，因此須對此時間進行限制，同時航空公司有責任提供適當的休息環境。此外，飛行前進行職務分配與說明的簡報時間，算是飛行職務期間，但飛行組員從家裡到公司報到前的通勤時間，則非屬上述的期間。

在此有個重要的安全指導原則，當飛行組員感到疲勞且可能影響飛行的安全性時，國家與航空公司應該給予組員拒絕執行該次任務的權力。

第四款、休息期間(Rest periods)

休息時期的定義就是飛行與客艙組員沒有執行任務的時候，而目的就是消除疲勞使身心狀態回復，而回復的情況則是組員個人的責任，原則上應該給予規律的休息時間，如果等待任務的時候並無法給予組員回復疲勞的條件，那該待命的時間就不應該視為休息時間，在地面時處於合適的環境與狀態才能夠有效地消除疲勞。

第二項、限制的目的

明確的劃分飛行的時間與執勤的時間，主要的目的是為了避免飛行與客艙組員因為疲勞而影響飛行的安全性。可能影響飛行的疲勞狀態，又可分為兩種類型，一種是暫時性的疲勞；另一種為累積性的疲勞，前者所指乃是一般身心健康的人在工作、活動以後所產生的疲勞感，正常而言經過充足的睡眠與休息

後就可以消除。後者則是指長期以來，暫時性疲勞無法獲得充足的休息，致使經常性的無法從疲勞的狀態中解除。因此在公約中針對不同的疲勞型態，制定不同的工時限制，以防止這兩種型態的疲勞對飛安造成危害。

原則上飛行時間的限制，目的是要防止各種的疲勞產生，因為飛行任務是最重要的環節，因此不該使組員在暫時性或累積性疲勞的狀態下執勤；而限制執勤期間則是要確保，組員有充足的休息時間且確實的休息狀態，若未限制在地面執勤的期間，或是在地面待命的時間，則組員可能處於無法完全回復疲勞的狀態，而形成累積性的疲勞。換言之，飛行時間的定義較為嚴謹，乃是因為飛行勤務是會直接的產生疲勞，而勤務期間雖然未必處於產生疲勞的工作型態，但因為身心依舊無法放鬆並獲得充足的恢復，而間接地導致累積性的疲勞，因而透過不同的工作時間管理，而達成疲勞防止的保護目的。

第三項、限制的型態

飛行或執勤時間的限制，依據各個締約國回報的情況，大致可分為每天、每月以及每年的時間限制，但其中也有部分國家採用每季作為限制尺度。基本上最主要應該被限制的是每天的飛行或執勤時數，但是每天的工作狀況都有相當程度的變化與不確定性，因此除了每日的限制以外，透過較長期間的工時限制，使得短期的工時可以獲得更彈性的調配空間。

制定飛行時間限制時，應該考量以下的因素：機組人員在飛行過程中的分工程度與負擔的工作，如果人力相當緊縮的情況，工作密度相對地提高，對於工時的限制就必須更為嚴謹，或是航程中所提供的服務也會影響工作的負荷量，短程的飛行中提供較少種類的服務，長程飛行則須提供乘客的較齊全的生活機能，因而也會影響工作的質量。此外，還需考量航空器以內是否有充足的休息空間，讓組員在休息期間得以從疲勞中回復，例如提供得以讓個人活動與躺下休息的空間，此外當飛機於本地或外地結束勤務以後，是否在地面有提供合適的休息空間，如果有充足的休息條件，則可以允許較長的飛行與勤務時間。除

了上述的因素以外，各國在制定飛時限制時，還需考量航班的密集度、航空器與機場的軟硬體設施、工作的週期、起落的趟數、甚至連天候條件也應該納入衡量，以上不論是人為或自然因素，均會影響飛行與客艙組員的工作環境。

第四項、國際標準程序的例外

國際民航組織依據公約針對各項飛航作業制定標準，空勤組員的工作時間的規範也涵蓋之中，前段有提及工作時間可能依據工作的環境而有所差異，因此國際民航公約第三十八條中設有適用例外的規定，當有國家無法完全地遵循國際的作業標準與程序，且國內的法規無法與國際的標準採取一致性的規範，而需自訂符合該國的標準時，應將該本國實施的措施與國際通用的標準差異情況通知國際民航組織。此外若有國家對於國際民航組織新增或修訂的程序，有適用困難的情事時，應將該狀況通知理事會，並由理事會進行標準的審酌再將該差異通知其他國家。⁶⁸

有鑑於我國目前的國際地位與國際民航組織間的關係，並非組織內的會員國，而僅在 2013 年受邀參與年會，既使國內的工作時間作業標準無法適用國際所制定的標準，也無法透過上述的機制採取適用例外，但目前我國的外交與民航管理的立場，原則上盡可能地尊重國際作業標準，並且積極的配合國際民航組織制定或修正的標準。

第三節、我國民航法規工作時間規範

我國主要規範航空事務的法規是民用航空法，而民用航空法第四十一之一條第二項授權交通部針對飛航組員作業標準制定行政管理規則。根據立法授權所制定者為航空器飛航作業管理規則，其中對於飛航組員與客艙組員的工作時間、休息時間設有規範，本節為探討我國民航作業標準中，有關飛航時間與執勤期間的限制，以

⁶⁸ 蔡金倉，國際民用航空法之研究，空軍軍官雙月刊，第 174 期，2014 年 02 月 17 日。

及對組員身心狀況的管理規範。

第一項、名詞定義

航空器飛航作業管理規則中，對於不同型態的飛航組員編制設有對應的工作時間限制，原則上飛航組員編制較緊縮的情況下，飛航與執勤期間較為縮短，而飛航組員編制較充裕的情況下，就可延長飛航時間與勤務期間。根據上述規則，飛航人員的編制可分為「標準飛航組員」、「加強飛航組員」與「雙飛航組員」⁶⁹。

時間限制方面，根據作業的內容分為「飛航時間」與「執勤期間」⁷⁰，飛航時間相較於執勤期間的定義嚴格，係指「航空器每次執行起飛任務，開始移動後至停止為止所歷經的時間。」執勤期間的概念涵蓋絕大多數的來自航空器使用人所指派要求執行的任務，包含飛行前的準備與飛行後的整理作業，甚至是等待臨時勤務的待命時間也包含其中，相較於飛航時間，執勤期間較不受空間的拘束性，只要於航空器使用人的管理指揮下皆屬於勤務期間。此外，同法中對於「休息時間」的定義有兩項條件，其一是指組員在地面的時間；再則是不受到工作責任之拘束作為要件，換言之，組員在飛航勤務中的短暫休息時間或是休息時間但人並非處於地面上，皆不屬於作業規則中的休息時間。

⁶⁹ 航空器飛航作業管理規則第二條：

1. 標準飛航組員：「指於航空器飛航時，應包括正駕駛員及副駕駛員各一員，或正駕駛員、副駕駛員及飛航工程師各一員，或按各機型之飛航手冊規定之最低飛航組員。」
2. 加強飛航組員：「指於航空器飛航時，應包括正駕駛員、巡航駕駛員及副駕駛員各一員，或正駕駛員、巡航駕駛員、副駕駛員各一員及飛航工程師二員，或正駕駛員二員、副駕駛員一員及飛航工程師二員。」
3. 雙飛航組員：「指於航空器飛航時，應包括正駕駛員及副駕駛員各二員，或正駕駛員一員、巡航駕駛員一員及副駕駛員二員，或正駕駛員、副駕駛員及飛航工程師各二員，或正駕駛員一員、巡航駕駛員一員、副駕駛員及飛航工程師各二員。」

⁷⁰ 同註 69：

1. 飛航時間：指為計算執行飛航任務及登錄飛航時間限度之時間，包括下列二種：
飛機：指為起飛目的，開始移動時起至著陸後停止移動時止之時間。
直昇機：指旋翼開始旋轉時起至旋翼停止旋轉時止之時間。
2. 執勤期間：指航空器使用人要求組員執行之各項勤務期間，包括飛航任務、飛航後整理工作、行政工作、訓練、調派及待命等時間，並應列入勤務表。
3. 休息期間：指組員在地面毫無任何工作責任之時間。

第二項、飛航時間限制

第一款、飛航組員時間限制

航空器飛航作業管理規則中，對於飛航時間限制的主要考量因素有兩點：第一是飛航組員的編制是否能有輪替執行任務而取得休息的時間，如果飛航組員無法輪替休息，一日之內國際線飛行不得超過十個小時，此外考量國內線航程短、起降次數較頻繁更易於累積疲勞，因此一日內飛行不得超過八個小時；第二是飛航人員編制較充裕的情況下，端看機上是否備有睡眠的設備，因此在雙飛航組員又有睡眠設備的情況下，一日之內飛航時間最長可達十八小時，這也是目前我國民航法規命令上所允許的最長飛航時間。

組員編制	國內線飛航時間	國際線飛航時間
標準飛航組員	連續二十四小時內，國內航線其飛航時間不得超過八小時。	連續二十四小時內，國際航線其飛航時間不得超過十小時。
加強飛航組員	1. 連續二十四小時之內，於備有睡眠設備之航空器，飛航時間不得超過十六小時。 2. 連續二十四小時之內，未備有睡眠設備之航空器，應於客艙內備有休息座椅，飛航時間不得超過十二小時。	
雙飛航組員	1. 連續二十四小時內，於備有睡眠設備之航空器，飛航時間不得超過十八小時。 2. 連續二十四小時內，於未備有睡眠設備之航空器，應於客艙內備有休息座椅，飛航時間不得超過十二小時。	

(表一)

第二款、客艙組員時間限制

客艙組員方面，由於工作內容主要為服務旅客，且屬於多人分工的工作模式，並非直接地影響飛行安全，因此對於飛航時間的限制類型，不如飛航組員般複雜，僅區分國內航線與國際航線，國內航線的性質如前段所述，組員在飛行途中少有休息的時間，加上使用機型的限制無法提供充足的休息空間，因此目前我國的規定一日之內飛航時間不得超過八個小時。國際航線正常情況飛航時間得以延長到十個小時，若機上有可供休息的座位或是睡眠設備則可以再延長為十六個小時，客艙組員未如飛航組員對於休息的狀態有進一步的區分，不論是設有座位或是睡眠設備都是一樣的時間限制。

客艙組員	國內航線 ⁷¹	國際航線
飛航時間	連續二十四小時內，其飛航時間不得超過八小時。	1. 連續二十四小時內，國際航線其飛航時間不得超過十小時。 2. 航空器內備有休息座椅或睡眠設備，並安排飛航中輪休以延長其限度，但延長之飛航時間不得超過十六小時。

第三項、飛航執勤期間限制

第一款、飛航組員執勤期間限制

航空器作業管理規則中對於飛航組員的執勤期間規範，僅以組員編制型態與國內、國際線作為劃分，但對於組員的休息條件沒有進一步地納入

⁷¹ 如國內航線及國際航線混合派遣時，其飛航時間限度應依國際航線之規定。

規範，雖然飛航執勤期間中已涵蓋飛航時間，但飛航執勤期間有部分時候處於地面，甚至有可能是無飛行任務的飛航執勤期間，在這種情況之下，沒有休息環境規範的附加條件，亦無得以排除正常工作時間的原因，而允許如此之長時間的飛航執勤期間，仍具有仔細檢討的空間。

組員編制	國內線	國際線
標準飛航組員	一次可連續執勤十二小時	一次可連續執勤十四小時
加強飛航組員	一次可連續執勤十八小時	
雙飛航組員	一次可連續執勤二十四小時	

第二款、客艙組員執勤期間限制

客艙組員的飛航執勤期間與飛航組員大致相同，但此處對於客艙組員延長執勤期間的前提，設有須提供休息座位或睡眠設備的附加條件，與前段飛航組員的飛航執勤期間有規範上的差異。

客艙組員	國內航線 ⁷²	國際航線
執勤期間	連續二十四小時內，飛航執勤期間不得超過十二小時。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 連續二十四小時內，飛航執勤期間不得超過十四小時。 2. 航空器內備有休息座椅或睡眠設備，並安排飛航中輪休以延長其限度，飛航執勤期間不得超過二十小時。

⁷² 如國內航線及國際航線混合派遣時，其飛航時間限度應依國際航線之規定。

第四項、休息時間

第一款、飛航組員休息時間

關於飛航組員的休息時間限制，可分為短期間的休息時數保障與長期間的飛航時數控管，前者乃指每趟飛行任務的間隔時間，目的在於使飛航人員可以回復暫時性的疲勞；後者是以每週、每月、每九十天至十二個月作為飛航時間限制的區間，其目的是從總量控管防止飛航人員因無較長期的休息時間而產生累積性疲勞，對短期與長期休息時間進行規範，目的是能夠控制飛航人員的出勤密度，防止密集的出勤，達到規律有效地回復疲勞。目前國內的規定依循國際民航公約第六號附約中對於休息時間的規範，而且休息時間的規範型態也廣納各國所採用的形式。

組員編制	國內線休息時間	國際線休息時間 ⁷³
標準飛航組員	執勤完畢後應給予連續十小時以上之休息。	1. 飛航時間未超過八小時：執勤完畢後應給予連續十小時以上之休息。 2. 飛航時間超過八小時：於執勤完畢後應給予連續十八小時以上之休息。
加強飛航組員	1. 如飛航時間超過十小時但不超過十二小時，執勤完畢後，應給予連續十八小時以上之休息。 2. 如飛航時間超過十二小時，執勤完畢後，應給予連續二十四小時以上之休息。	
雙飛航組員	有睡眠設備	1. 如飛航時間超過十六小時，執勤完畢後，應給予連續二十二小時以上之休息。 2. 未超過十六小時，執勤完畢後，應給予連續十八小時以上之休息。

⁷³ 根據航空器行作業管理規則第 37 條第一項第一款後段「國內航線及國際航線混合派遣時，其飛航時間限度應依國際航線之規定。」

	無睡眠設備	飛航時間不得超過十二小時，執勤完畢後，應給予連續十八小時以上之休息。
--	-------	------------------------------------

組員編制	七日飛航與休息時間限制	30日飛航時間限制	90日飛航時間限制	12個月飛航時間限制
標準飛航組員	連續七日內，應給予連續三十小時以上之休息。 連續七日內之總飛航時間不得超過三十二小時。	連續三十日內，其總飛航時間不得超過一百二十小時。	連續九十日內，其總飛航時間不得超過三百小時。	連續十二個月內，其總飛航時間不得超過一千小時。
加強飛航組員	連續七日內，應給予連續三十小時以上之休息。			
雙飛航組員 ⁷⁴	連續七日內，應給予連續三十小時以上之休息。			

第二款、客艙組員休息時間

客艙組員的休息時間保障，並未如飛航時間依照國內或國際航線進行區分，不論執行何種飛航任務或機上有無休息座位及睡眠設備，均採用相

⁷⁴ 由於雙飛航組員主要是執行超長程飛行任務，除考量工作的疲勞以外，還納入時差對於人體生理的影響，因此航空器飛航作業管理規則第 37 條中除了一般的飛航與休息時間限制外，還特別規定「飛航組員飛航二地之時間差如於六小時以上，且在不同時區超過四十八小時停留者，於執勤完畢返回基地後至少於四十八小時內，航空器使用人不得再派遣任何飛航任務」。

同的標準，原則上飛航值勤時間的長短，與結束勤務後的休息時間呈等比正向關係，以上是每趟任務後的短期休息時間。至於長期的休息時間保障與執勤時間限制，則相較於飛航人員寬鬆，僅定有每週必須的連續休息時數，與每月的總飛航時數，並未針對更長的期間而有規範。

飛航執勤期間	休息時間
未逾八小時	執勤完畢後應給予連續九小時以上之休息
超過八小時未逾十二小時	執勤完畢後應給予連續十二小時以上之休息
超過十二小時未逾十六小時	執勤完畢後應給予連續十二小時以上之休息
超過十六小時	執勤完畢後應給予連續二十四小時以上之休息
客艙組員連續七日內，應給予連續三十小時以上之休息。	
客艙組員於連續三十日內之總飛航時間，不得超過一百二十小時。	

第五項、飛行執勤期間限制適用例外

我國的航空器作業管理規則中，所制定的飛航執勤期間，已經相較於勞動基準法的工作時間為之延長，但飛航任務的不確定性相較於一般的工作大，因此對於飛航執勤期間管制而設有更彈性的規定。

飛航執勤期間例外延長可分為兩種型態，其一是飛航與客艙組員已經開始執行飛航任務，遭遇有班機延誤的情況必須延長飛航執勤期間，此時航空公司若有提供休息處所並且休息超過三個小時，則可以例外地延長休息時間之半的飛航執勤期間，延長之後加計休息時間，總飛航執勤期間也不能超過 24 小時，以上延長飛航執勤期間的方式，乃是以休息時間換取飛航執勤期間。

其二，乃考量飛航過程中可能發生天災、事變或其他不可抗力事件，對於飛航組員方面，允許於派遣加強飛航組員的人員編制下，經過機長基於安全因

素的考量有轉降的必要時，其連續飛航執勤期間得延長二小時⁷⁵。此外，客艙組員方面基於上述同樣事由，且在執行國際航線任務的情況下，其飛航時間得延長，但最長不得超過十八小時；而其飛航值勤期間得延長，但最長不得超過二十四小時。

第六項、民航法規與勞動法規之比較

國際民航公約中對於組員們作業時間的規定，主要的目的在於進行疲勞管理與飛航安全的維護，因此認定是否為飛航時間或值勤期間是依據組員當時的狀態是否為其身心帶來疲憊而決定，而著重於組員所處的外在環境與接受工作的狀態，即使組員並非處於執行飛航任務的狀態下，但屬於執行任務所必須的準備、等待或事後整理，則需將該時間納入管理的範疇。由於每個人對於疲勞的認知與承受程度不一，若以飛航安全為最高的指導原則，則對於產生疲勞的狀態勢必進行最寬鬆的認定，以確保所有可能產生疲勞狀態皆可受到管理控制。

勞動契約中的工作時間則涉及雇主的工資給付義務與薪酬計算方式，而勞動基準所指的工作時間，除上述目的外還包含具有公法效力的工時保護法規範目的，因此目前學說見解以勞工依照約定的給付義務，將勞動力置於雇主得以支配的狀態下，就應該計入工作時間⁷⁶。由於學說見解對於工時概念的解釋仍屬抽象，並且學說對於工作時間的認定較為寬鬆，相較之下裁判實務上對於工作時間的認定則較為嚴謹，其認為空勤組員一方面需依據契約的內容判斷計酬的工作時間區段，此外飛行過程中的休息時間也應該扣除，其理由為空勤組員無法像一般的勞工離開工作場所休息，但是機上已有提供休息的設施，組員於機上的休息時間則該自工作時間扣除⁷⁷。以上的見解明顯地強調勞工處於勞務的給付狀態，而非勞務的可得支配狀態，這是基於僱傭契約的對價性所衍生的狹義判斷標準，因此工作時間的概念仍是實務與學說上常見的爭議問題。

⁷⁵ 航空器作業管理規則第四十二條。

⁷⁶ 同註 10。

⁷⁷ 台灣高等法院 96 年勞上字第 15 號判決，轉引自註 10，頁 A395-A396。

此外，勞動法規的休息時間與民航法規所指的休息時間並非相同，前者所指係工作中提供勞工短暫地休息，使勞工可以回復體力，而後者係指在值勤完畢後給予組員休息時間調整生理狀態，以及使勞動力能夠再生產，因此進行制度比較時須先敘明。

對比民航法規與勞動法規，從中可以發現因規範目的有所差異，使得民航作業時間與勞動契約工作時間的範疇有些許不同，以飛航時間而言，係屬於不可中斷且連續性的時間區段，但根據上述的實務見解卻認為工作時間可以將飛行過程中的休息時間扣除，一般而言，若勞工無法處於身心完全自由的情況下，因其體力無法獲得適當回復，則難謂其屬於休息時間⁷⁸，但又考量飛航工作的特殊性，而認定飛機上的休息時間具有中止工作時間的效力，因此在飛航時間內僅有實際從事勞務給付的時間，才屬於勞動契約或勞動法規所指的工作時間。至於飛航執勤期間的概念，則類似於勞動法領域所指的「總歷經工時」概念，雖然期間可能因為休息而中斷實際工時，但勞工出勤以後對於身心疲勞的累積卻是難以想像可以中斷，因而有總歷經工時的概念所提出，這也是用以判斷勞工工作負荷的指標之一，因此對於維護勞工的身心健康福祉時，則亦具有參考的意義。

民航法規上的作業時間，與勞動法規上的工作時間雖然部分概念看似具有相似性，但實際上並非屬相同的概念，端看上述民航標準作業時間，並無法直接得知組員的實際工作時間，且目前的法政策立場，似乎以民航作業標準時間做為空勤組員的工作時間限制，但兩者的規範目的與概念意涵並不相同，實則不該將民航標準作業時間援引做勞工的保護措施，於是本文必須透過深度訪談的方式，進一步了解空勤組員的工作時間，以及其工作的負擔情況，而構思在此工時條件下所適用的工時規範與保護制度。

⁷⁸ 台灣高等行政法院 105 年訴字第 911 號行政判決，其中引述「勞工委員會(現改制為勞動部)77 年 10 月 18 日臺(77)勞動 2 字第 23416 號函釋在案。是雇主應給予勞工充分完整之休息時間，俾勞工得以恢復原有體力，方符勞動基準法第 35 條保護勞工之意旨。」

第四節、小結

本章主要的目的是探討國際勞動組織對於工時例外的規範，以及國際民航公約的作業標準對於航空業的工作時間有何規範與限制，最後觀察我國的民航法規所規定的作業時間與國際法規與國內勞動法規之關係。

國際勞動公約對於得以例外地約定工作時間的行業性質，皆有明確地列舉出，而本文所研究的對象航空業空勤組員，根據第 116 號國際勞動公約，可為以下的法規適用解釋，部分的飛航任務性質，因為無法於工作結束時馬上離開工作崗位，而可以適用永久性的例外，但並非全部的飛航任務都具有這一項特質；此外飛航的過程中亦可能遭遇不可抗力的突發事件，此時則可適用暫時性例外。航空業的空勤組員其工作性質並無專屬的特殊性，而逸脫國際勞動公約所列舉的工時例外事由，理當運用有明確列舉的事由作為適用要件，而非以不確定的概括性規範當作適用例外的法源基礎。

我國航空業目前採用的作業標準，一部分乃是參考國際民航組織所公布的標準，但國際民用航空公約第六號附約中，僅有對於空勤組員的工作時間進行分類與定義，至於時間限制的部分，則是採用相對的規範標準，並無明確地設立飛航或執勤的時間限制，僅僅以安全考量與疲勞控管作為制定時間規範的依據，關於飛航與值勤時間根據不同國家的自身環境條件，亦會產生不同的需求，因而無法從該標準中得知國際採用的共同標準。

我國航空業作業管理規則對於飛航值勤時間與勞基法工作時間的競合規範如下，組員工作時間應依勞動基準法相關規定由勞雇雙方另行約定，並報請當地勞工主管機關核備後實施⁷⁹。根據此條文已將所有的航空業的組員視為勞基法第八十四條之一的適用對象，將工作時間的限制解除並由勞雇雙方自行約定，如此的規定可能產生以下問題：第一，勞基法第八十四條之一適用的對象，尚需遵循前置的程序

⁷⁹ 航空業作業管理規則第 36-1 條。

透過中央主管機關所認定後公布的工作者方有適用的可能，但由於此管理規則的法規範效力低於勞基法，因此程序抵觸部分仍應以勞基法為準，倘若中央主管機關廢除或限縮解釋有關航空業空勤組員適用勞基法第八十四條之一的函釋，則上述管理規則的規範也將同時失效或改採限縮解釋。第二，上述管理規則僅規定「工作時間」由勞雇雙方自行約定，而勞基法第八十四條之一除工作時間外，尚有例假、休假、女性夜間工作等限制解除，就此兩者規範勞雇雙方自行協商的範圍是否有立法政策目的的差異，或者僅是立法技術的瑕疵。第三，管理規則中對於作業時間標準，僅有規定飛航時間、飛航執勤期間與休息時間，而這與勞基法的工作時間是否為相同的概念意涵，當航空業空勤組員適用勞基法第八十四條之一時，工作時間雖由勞雇雙方自行決定，是否表示工作時間不受勞基法拘束，而是改以遵守民航法規中對於作業時間標準。

從我國民航法規對於飛航執勤期間的規範脈絡，其主要的目的在於維護飛航安全，因此制度設計也是著重於飛航安全，由於飛航組員負責操作飛機，對於飛航安全的直接影響程度會大於客艙組員，因此前述的管理規則中，對於飛航組員的作業時間有較客艙組員詳細的規範，特別是飛航組員的作業時間與人員編制有密切相關，但客艙組員並沒有相關的規範，在此情況難以確保客艙組員的編制能夠為其提供充足的休息條件，或許規範制定之時，認為對客艙組員的規範較為寬鬆，並不會直接地對飛航安全造成危害，但卻忽略寬鬆的作業時間限制對於客艙組員本身健康狀況的影響，因此規範作業時間限制時，不該僅僅以對於飛航安全有沒有直接的影響作為考量依據，必須同時重視組員本身的健康狀態。

除此之外，我國對於飛航時間與飛航執勤期間的規範，亦有應該檢討之處，目前所制定的時間標準，主要是參考國際民航公約與美國聯邦航空法規⁸⁰，而作業時間根據國內線與國外線區分為兩類標準，國內線的作業時間與普通行業的工作時間差異較小，但國際線部分相較於一般的工作時間延長許多，國際民航作業標準與美

⁸⁰ 同註 67。

國聯邦航空法規會有這樣標準，乃是考量部分越洋國際航線確實需要較長久的飛航時間，而不得已需將飛航執勤期間如此延長，但我國的地理環境周圍已有諸多鄰近國家，且目前國際航線前往鄰近的國家也占多數比例，甚至部分國際航線的航程比國內航線來的短暫，此類性質的國際航線並無真正不得不延長飛航執勤期間的需求，況且此類航線使用的機型往往無法提供完備的休息設備，且短程的國際航線亦無休息的時間，起降次數也如國內航線般頻繁，以我國的地理環境與航線特徵是否應該採以歐美國家如此的標準，本文認為有重新思考並進一步區別的必要，以避免組員從事如同國內航線性質的短程國際航線任務，而無法獲得與一般國際航線所需備有的休息設備與人員編制，而產生預想之外的疲勞進而影響飛航安全。

近年來國際民航組織所重視的疲勞管理系統，我國也將相關規範納入航空器作業管理規則中，但對於組員的疲勞控管則是採以自主管理的原則，由組員自己感到疲勞時可以拒絕值勤；或者航空器使用人認為組員有疲勞狀態時，可使其停止執勤⁸¹，上述的規範對於組員而言，可能為了獲得較多的飛行時數提高收入，而未能確實地反映自己的疲勞認知，管理者方面則是因為既定的飛行人力安排，不易臨時主動地更動任務分配，進而提升額外的人事成本，況且管理者是否有透過任何機制評估組員的疲勞狀態也是未知，因此將疲勞管理建立於組員與管理者的自主控管上，是否能夠確實地發揮制度的目的，仍須進一步地觀察。

⁸¹ 航空器作業管理規則第 36-2 條。



第四章、日本之工作時間例外適用法制規範

第一節、日本工作時間概念範疇

若從現代法的基本原則來看，勞動者應該有權利自主地利用其所有的時間，據此，勞動者只要出於自主意願下所簽訂的勞動契約，都應該受到契約義務的拘束。然而，現實情況的勞資關係，勞工往往因此接受長時間的勞動而產生各種弊害，於是在日本的勞工運動一貫的訴求，皆是以縮短工時為目的。但是現今透過立法縮短工時的目的，不再僅是單純基於上述的目的，而是認為保護勞動者的健康，將有助於勞動力再生產，而有利於整體資本社會的發展；其次，抑制工作時間的長度，同時也是保障勞工休息以外的休閒時間，促進家庭生活、文化社會的養成；近代隨著資本經濟結構轉變，失業問題逐漸地惡化，緣起於歐洲的工作分享制度，也是透過縮短工時而達到促進就業的目的，上述乃是目前日本對於制定工時保護政策的主要目的。⁸²

日本的憲法第二十九條第二項明定薪資、就業時間、休息及其他關於勞動條件的基準，需另外以法律定之，明確地作為抑制契約自由原則的法源，且賦予制訂勞動條件保護法的義務，同時訂定最低標準的勞動條件，同時也呼應日本憲法第二十五條目的是要保障人民能夠尊嚴地維持生活所需的最低條件⁸³。日本勞動法制相較於我國，其憲法有明確地規範應保護最低基準的勞動條件，由於有確切地立法授權，使得勞動基準法的效力能有效約制私法自治原則，同時象徵勞動時間在日本屬於憲法層次的基本權，至此不論對於勞動時間的變更或除外適用，都必須有明確地法定程序始能予以更動，大幅提升工時保護的法規範效果。

第一項、日本工作時間相關概念

正常工時在日本法稱為法定勞動時間，而對於勞動時間的範圍，日本勞動基準法第三十二條規定「扣除休息時間後，管理監督之人不得使勞動者每週工

⁸² 西谷敏，勞働法〔第二版〕，日本評論社，2013，頁282-284。

⁸³ 中山慈夫，Q&A 勞働法実務シリーズ3 勞働時間、休日、休暇、休業，中央經濟社，2007，頁2-3。

作時間不得超過四十小時」。同法第二項規定「扣除休息時間以後，管理監督之人不得使勞動者一日工作超過八小時」，由此得知在日本法上所稱的工作時間，係指「使勞動者工作的時間」，但該規定相當簡要與抽象，由於日本實務上有許多案例，涉及工作前後的準備或整理作業，內容難以明確判定為工作時間，例如：工作開始前的朝會、晨操時間、前置作業、作業結束後更衣沐浴的時間、待命時間以及斷續性工作間的短暫睡眠時間等，因此對於勞動時間的概念明確性顯得相當重要。⁸⁴

日本的判決實務上對於勞動時間的解釋為「勞動者處於僱用者指揮命令下的時間」，根據此原則中所提及的指揮命令又該如何解釋，則衍生而外的爭點，但日本判決實務的立場則認為對於指揮命令要採寬鬆的解釋，既使完成工作所需的時間已經超出僱用人所指定的工作時間，但若客觀上屬於合理的情況，則超過僱用人指定的時間仍應該視為工作時間。不過勞基法上的勞動時間概念，也會因勞動契約、工作規則、團體協約等因素而有差異，甚至於判斷過勞職災時所採用的解釋方法也有所不同。⁸⁵

日本學界對於勞動時間的界定，主要以實務裁判的見解為論述的基礎，在此判決法理的架構下對於勞動時間提出歸納與補充，對於裁判中經常論及抽象的認定標準，學說在此有更進一步的補充，若要區別勞動時間，應該以該時間是否涉及業務性、指揮監督性與義務性作為判斷的標準。此外，除了法律所指的實際勞動時間外，學說還提出「拘束時間」的概念，其包含實際勞動時間以及休息時間，雖然休息時間並未受到僱用人的指揮監督，但也非處於完全自主的狀態，由此將與工作相關的時間與脫離工作狀態後的时间進行更細緻的區分。

⁸⁶若是勞動契約中由勞僱雙方合意約定的工作時間則稱為「所定勞動時間」，係指根據就業規則所訂每日工作的起始時間與結束時間，雖然名稱與勞基法所指

⁸⁴ 石橋洋，判例の中の労働時間法，旬報社，2013，頁10-13。

⁸⁵ 同註82，頁288-293。

⁸⁶ 菅野和夫，労働法，弘文堂，2012，頁342-344。

的勞動時間有差別，但所定勞動時間仍受到法定勞動時間的拘束。⁸⁷

第二項、休息時間

日本勞基法第三十四條第一項規定，超過六小時的勞動時間必須給予四十五分鐘的休息時間，若勞動時間超過八小時，則需給予一小時的休息時間，根據日本行政機關的解釋，休息時間是保障使勞動者從勞動中脫離的權利⁸⁸，但對於具有斷續性的值班工作，其工作中的待命時間並不屬於休息時間，因為休息時間必須是完全地從勞動的狀態中解放，而不受雇主的指揮監督所拘束。對於長時間勞動的變形工時或是延長工時的情況，則同樣是給予一個小時的休息既可，至於休息時間的長度並沒有相關的限制，但是工作途中的休息時間過長則連帶地會增長所定勞動時間，而壓縮勤務結束以後完全自由的休息時間，因此雖未限制工作中休息時間的長度，但對於每次工作勤務結束與下一次工作勤務開始的期間，則設有最低的時間間隔。

休息時間必須是同時且對於所有的員工為給付⁸⁹，詳言之，係指一小時的休息時間必須要一次性且對於事業場所內的員工給付，若是沒有同時且一起休息對於休息時間的判定將會產生困難，但對於部分政府公布的行業，因為其性質特殊涉及公眾利益；及透過書面勞資協定取得同意的情況下，得以免除此項原則。

工作中途的休息時間與工作結束以後的休息時間，雖然都屬於脫離勞動的狀態，但由於休息的目的以及休息的方式不同，而對於自由程度仍有差別，工作中休息目的是在於暫緩疲勞回復體力，而休息以後必須要繼續給付勞務，且往往因為工作環境的關係，休息期間仍在工作場域內，因此該自由便受到一定程度的限制，但此僅止於消極的限制，勞工於休息期間不可妨礙公司的秩序，

⁸⁷ 同註 83，頁 17。

⁸⁸ 昭和 22.9.13 發基 17 号，轉引自註 83，頁 106。

⁸⁹ 東京大学労働法研究会，注釈労働基準法 下卷，有斐閣，2004，頁 578-579。所示「一齊休憩原則」，指休息時間不可分割給付，必須要一次性地給予勞工休息。

也不應採取有害繼續給付勞務的行為，但基於自由利用原則，雇主僅能採取必要性的規範，而不能過度地限制勞工於休息時間的行動自由。⁹⁰

由於日本勞基法所規定的休息時間，主要適用於一般的工作場所，而本文所探討的航空業空勤組員，因行政機關將旅客運送業納入適用除外的行業，如前所述，部分性質特殊的行業是排除於一般休息時間規範，雇主並不需依照勞基法給予所定的休息時間⁹¹。對照我國的勞基法第三十五條休息時間之規定，原則上勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘的休息時間，且此休息時間的規範，並未於同法第八十四條之一所排除適用，相較於日本的規定，從我國法理上觀之，航空業空勤組員仍然有適用法定休息時間規範的餘地。但由於空勤組員其受限於工作環境，既使有休息時間的保障，但仍是難以提供其身心完全自由的休息條件，因此對於空勤組員休息時間的認定，仍需有一定條件的限縮，雖其行動無法完全獲得自主，但應確保其脫離指揮監督的狀態。

第三項、延長工時

日本勞基法將延長工作時間稱之為「時間外勞動」，關於延長工時有兩種型態，若是延長勞動契約所約定的工作時間，而未逾越法律所規定的每日正常工時，則稱為「法內延長工時」；若該延長的時間逾越法定的每日正常工時，則為「法外延長工時」，其區別實益在於雇主是否有給付延長工時工資的義務，而法內延長工時的實施與工資給付，則依照公司的工作規則所約定內容執行，換言之，日本法對於延長工時的規範，主要係針對超過法定工時的情況，至於未超過法定工時的延長工時，則是由勞資雙方自主所決定。⁹²

若要使法定工時延長或是於休假日出勤，根據日本勞基法第三十六條，必須透過法定的程序才能施行延長工時，首先勞資雙方必須要締結書面協議，而

⁹⁰ 同註 82，頁 314-316。

⁹¹ 同上註。

⁹² 同註 86，頁 348-349。

後需將該協議書遞交勞動基準監督署長，其約定的內容包含延長工時的事由、業務的種類、勞動者的數量、協定的有效期間等⁹³，並且依照法定增加比例給付延長工時薪資，透過提高延長工時的薪資以求限制工時過長的目的。原則上要超越法定正常工時，必須要限定職務工作內容、工作者與時間，並非僅是為形式申請既可以超越法定工時，換言之，若勞工非從事該業務則不符合逾越法定工時的條件，而不得使其例外適用於工時規範。

除上述依照法定程序延長工時以外，若有緊急情事發生，為防止或避免該災害而有臨時延長工時之必要，具有合理性、必要性的考量下，允許延長工作時間或是於休假日工作。

由於日本的航空業空勤組員並非適用一般的延長工時規範，且我國也是同樣的情況，因而對此概念僅做簡要地介紹便不再贅述，有關空勤組員工作超過法定工時的法律適用問題，將於後面章節中再予詳述。

第四項、休假

日本勞基法第三十五條雖然僅規定雇主每週至少必須要給予一次的休假日，或是採用變形休假的方式，在四週內必須有四天的休假日，但由於目前法定每週工時為四十小時，因此實務上多數的企業會多提供週休二日，而這額外一天的休假因為非屬勞基法所強制規定，因此稱之為「法定外休日」。若於前者法定休假日出勤則雇主須依照法定的休假日出勤薪資率給付薪資，但若是後者於法定外休假日出勤，則雇主不必依法定的薪資比率給付，而是根據就業規則所約定的方式給付既可。⁹⁴

空勤組員的工作情況，為短期間長時間工作，並非長期間連續工作，原則上並無抵觸此規定的疑慮，唯獨一般的休息日是給予勞工完整地休息以利勞動力再生，以及充實生活文化之用，但空勤組員的休息日除上述目的以外，還須

⁹³ 同註 83，頁 129。

⁹⁴ 同註 83，頁 110-111。

兼顧長時間跨國飛行後身心調節之需求，因此也非適用一般性法定休假日的規定既已為足，對於空勤組員而言，實際調適身心所需的休息比起法定給予的休息日數更為重要。

第二節、日本工時彈性化措施

第一項、彈性工作時間

日本在 1987 年修正勞基法，其目的一方面要縮減勞動時間，同時要使工作與生活能夠適當地調適，而提升工作的效率，因此導入彈性工時的制度。所謂彈性工時就是在一段時間內總工作時數不變的情況下，由勞工自行決定開始與結束工作的時間，而在一日之內勞工必須要出勤的時間為核心工作時間；若勞工可以自行決定勤務的時間則為彈性工作時間。

雖然彈性工時制度與以下要說明的變形工時制度具有類似的性質，但前者勞工對於工時的安排具有較高的自主性，且是以勞工的生活需求為原則，後者的工時安排則是取決於雇主的生產需求或是產業特性，因此本文將彈性工時制度與變形工時制度分別討論，以免造成概念上的混淆⁹⁵。

第二項、變形工作時間

第一款、法規目的

前述所提工時縮短的政策造成企業成本增加外，因有些生產體系的需求具有淡季與旺季分明的特徵，在繁忙的時候因為工作量多必須要延長工時才能應付需求，同時企業也必須要給付延長工時工資，但閒暇的時候即便沒有工作也要依照勞動契約所約訂的正常工時上班，工時平均分配將使得部分的閒置工作時間無法有效利用，企業也必須為此不必然需要勞動的時間給付工資，對於企業而言將會提升整體的工資成本，此外，由於第三

⁹⁵ 參考日本各家學說著作，對於變形工時(変形労働制)與彈性工時(フレックスタイム)亦採用不同的概念文字分別敘述，因此本文採分類討論以區別其制度功能。

級的產業的興起，讓勞動者的工作型態有具多樣化，日本政府在考量縮短工時政策與合理化降低工資成本提升經濟效率的權衡下，便實施各種工時彈性化的措施，而變形工時即是其中之一，目前變形工時依據實施期間的長短共可分為三種類型。

第二款、制度類型

一、一個月變形工時

早期日本的變形工時制度是以四週為單位，但考量企業的計算薪資方式，而改為以月為計算期間。⁹⁶根據日本勞基法第三十二條之二所示，實施的期間以一個月為限，雇主必須與具有過半數勞工的工會或是過半數的勞工代表簽訂書面協定或是工作規則，在實施期間平均一週的工作時間不超過法定每週工時的情況下，可於特定日或是特定週工作時間可超過每日與每週法定正常工時。上述書面協定中必須要明確具體地記載起算的日期、變形的日期與週別，之後必須將該書面協定遞交至勞動基準署長，始完成法定程序。

此外，由於工作規則或是勞資協定已有約定變更工時的日期與週別，原則上約定後雇主並不能依據業務的需求而任意變更。⁹⁷但是根據日本的裁判實務見解，勞動時間彈性化必須是基於不損及勞工生活範圍內才能實施，若企業方面於工作規則中明確具體地設定變更的條件與事由，如此一來，勞工對於該勤務變更就具有預見的可能性，而減輕對於勞工的生活造成不利益的影響，在此情況下則難謂其有違反日本勞基法第三十二條之二有關一個月變形工時的規範。⁹⁸因此日本實務上所採用的一個月變形工時則有兩種形式，其一為特定型，係指

⁹⁶ 邱駿彥、李政儒，各國工時制度暨相關配套措施之比較研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2015年4月，頁83。

⁹⁷ 昭和63.1.1基發1号，平成9.3.25基發195号，平成11.3.31基發168号。轉引自：註83，頁66。

⁹⁸ JR東日本事件，東京地裁平成12年4月27日・勞判782号6頁。

變形的期日與勞動時間固定；其二為指定型，除原則上所約定的變形期日外，尚另設有事後變更勤務的條件，而實務上亦多採用後者的型式。⁹⁹

二、一年變形工時

如前所述部分的行業有繁忙與閒暇交替的情況，而一年變形工時則是針對具有季節性循環週期的行業所設立的制度。其適用期間為一個月以上至一年以內，實施期間的總工時每週平均若為四十小時以內，則在特定期間內的特定日子與特定週別，允許其超過法定勞動時間。由於一年期的變形工時實施時間較長，所需的要件亦較為繁瑣，除上述不得逾越總工時的上限外，在特定實施變形工時的期間，每日的工作時間上限為十小時，每週的上限則是五十二小時。若是實施期間在三個月以上，則全年總工作的日期數以二百八十日為上限，若是三個月以內則無最高工作日數的限制。實施期間最長連續工作日不可超過六日，換言之，一週以內必須有一日的休息日。

實施變形工時的情況下，若在約定調整工時的特定期間內，約定的每日工作時間大於法定勞動時間，雇主可以不必給付延長工時工資，但若是該約定的時間低於法定工作時間，但實際上工作時間卻超過約定的工作時間，雖未達法定工作時間，但仍須給付延長工時工資。

至於實施的程序大致如前所述，對於施行的勞動者範圍、期間、期日，以及每日的約定工作時間都需明確地記載並締結書面協定，而後向勞動基準監督署署長提出申請，若是經常性具有十人以上的工作場所，則須將採行一年變形工時相關規範記載於工作規則中，同時也須向勞動監督署署長提出申請。以上為一年變形工時相關程序要件與

⁹⁹ 同註 83，頁 68。

規範。¹⁰⁰

三、一週變形工時

對於部分規模零散的服務業而言，每日的業務量多寡有著非常明顯的落差，一週內在特定的期日會有業務量劇烈的起伏¹⁰¹，且經過日本的厚生勞動省認定該事業難以事先透過預測而於工作規則上明確約定工作時間者，允許適用一週單位的變形工時。主要適用的行業是該僱用人數少於厚生勞動省所定的人數標準；以及施行細則中所列經常僱用人數少於三十人的零售業、旅館、餐廳及飲料店，至於其中部分僱用人數少於十人而得以特例延長法定工時至四十四小時的行業，若適用一週單位的變形工時，則其每週最高法定工時限制則須回歸至每週四十小時。

其法律效果為每日的正常工時可由八小時提高至十小時，每週仍以四十小時為法定工時的上限。這種型態的變形工時無法於勞資協定或是工作規則中明確訂定每日的工作時間，因此稱為「非定型」變形工時，但是每日的工作時間無法確定的情況下，對於勞動者的生活會產生一定程度的影響，因此必須要能夠在事前將預訂的工作時間以書面通知勞動者，亦即在每個週期開始前進行通知，除非是有緊急的事由而不得不變更時，應於預定工作的前一日向勞動者以書面通知，否則將會違反通知義務而被處以罰則。為降低勞工的生活的不安定性，雇主在預定每日的工作時間時，應該盡可能地尊重勞動者的意思，而於工時彈性措施與勞動者生活間取得平衡。¹⁰²

¹⁰⁰ 東京労働局労働基準部，労働時間，労働基準法のあらまし，東京労働局，2015。

¹⁰¹ 下井隆史，変形労働時間制，労働法第四版，有斐閣，2009。

¹⁰² 同註 86，頁 370-371。

第三款、制度限制

變形工作時間在適用上有三項的限制，第一是有關懷孕婦女的母性保護措施，制度上並非直接禁止懷孕的婦女適用變形工時制度，而是在孕婦本人請求表達願意參與變形工時的情形時，雇主不可讓懷孕的婦女在變形工時實施期間，所訂的勞動時間大於法定的勞動時間。¹⁰³對此制度菅野和夫也表達贊同的立場，基於母性保護的立場，讓懷孕婦女根據自己的狀況，自行評估是否接受變形工時制度的安排，也符合勞資雙方當事者間契約關係的範疇。¹⁰⁴

第二項限制則是有關年少者的保護，若未滿十八歲的勞動者則不能適用變形工時相關措施。¹⁰⁵第三項性質上並非強制性限制，雇主對於有育兒或是照顧家庭需求者，在實施變形工時措施的期間，必須將勞動者照顧家庭所必需的時間納入考量，但由於這項照顧義務是規定於日本勞動基準法施行規則，因此非屬法律位階的強制規定，僅為雇主實施變形工時的注意事項。¹⁰⁶

第四款、日本與我國變形工時制度比較

首先對於適用的對象進行比較，我國適用變形工時的行業必須是由中央主管機關所指定，但在日本除一週單位的非定形變形工時有較嚴格的限制適用對象外，對於一年與一個月期間的變形工時，並未如我國對於適用對象採取法律保留的限制。若從政策意義來看，日本方面傾向將變形工時實施與否的權利委由勞資雙方自行決定，只有對於勞工生活影響較大的非定形變形工時有特別地事先約制，原則上係採事後審查的立場；而我國則是採事前限制行業，再由勞資雙方自行約定，如此一來看似透過法政策限縮適用的範圍，但欠缺事後的審查控管機制，一旦發生濫用的情況除非政

¹⁰³ 日本勞基法第六十六條第一項。

¹⁰⁴ 同註 102。

¹⁰⁵ 日本勞基法第六十條第一項。

¹⁰⁶ 日本勞基法施行規則第十二條之六。

府主動介入，否則難以對企業進行事後的監督。

再則是比較變形工時的類型，我國的變形工時有兩週、四週及八週為週期，部分是延長每日的法定工作時間，也有是延長每週法定的正常工作時間，與日本制度最大的差異在於我國並無採行一年為週期的變形工時，也無實施短期非定形的變形工時，相較之下，我國的變形工時制度並未如日本一樣具有高度的彈性空間，但日本會實施如此高度彈性的工時制度，乃是因該國早已落實每日八小時及每週四十小時的法定正常工時，由於總工時降低的因素相對也賦予較大的彈性制度，但我國近來才修法正式將每週工時降低為四十小時，因此過去所制定的變形工時制度相對地不具有彈性，至於我國降低總工時以後，是否會再放寬變形工時的運用彈性則有待繼續觀察。

第三項、裁量勞動時間制

第一款、概述

日本在 1980 年代後因產業轉型技術革新，經濟的服務業化、數位化等因素，部份的業務因為雇主難以給予具體的作業指示，必須委由勞動者自行衡量與評估，且業務的增加導致無法用通常的方法計算勞動時間，因此日本在 1987 年修正勞基法時，制定新的裁量勞動制以解決上述的問題。

起先日本只有規定專門業務型能夠適用，其後又將企劃業務型也納入適用裁量勞動時間制的範圍，並透過修法放寬適用的要件，雖然目前是兩種型態並存，但企劃業務型的適用要件比專門業務型嚴格且複雜。¹⁰⁷

第二款、專門業務型裁量勞動制

法律上對於適用的對象僅有抽象的規範，而實際上那些行業能夠適用則須經日本厚生勞動省所核定¹⁰⁸，適用的行業從特徵性質來看，多數乃具

¹⁰⁷ 菅野和夫、西安愈、野川忍，勞動時間制度，論点体系判例労働法 2，第一法規，2014。

¹⁰⁸ 同註 102，頁 15。

適用專門型裁量勞動制的行業如下：

1. 新商品及新技術的研究開發業務，還有人文、自然科學的研究業務。

有專業能力或持有國家考試合格之證照的人員，再則是屬於研究開發性質的工作，以及傳統設計與現代數位影音媒體創作相關工作，以上的工作因為獨立執行業務或是業務執行時間難以固定，而允許經過法定的要件而得以排除於法定工時之規範。

實施專門業務型裁量勞動制所需的要件，除前述為厚生勞動省公布的工作者外，需於事業場所的勞資協定中訂定擬制的勞動時間視為勞動者的勞動時間，同時需記載對於實施對象的勞動者之健康確保措施與申訴反映意見的管道。這項協定除了要滿足勞資協定的形式外，必須要訂定協定有效的期間，同時必須向勞動基準監督署署長提出申請。

透過上述的程序導入專門型裁量勞動制，必須得到企業內過半數的工會同意或是過半數的勞方代表同意，藉此由團體的同意來確保制度內容的妥當性，而所簽訂的勞資協定同時對於團體協約、工作規則及個別的勞動契約均產生影響而須整合其內容，雖已透過團體的同意達成協定內容的共識，但仍然需要個別勞動者的同意，使符合裁量勞動制度對於個別勞動者裁量自身工作時間的目的。¹⁰⁹

第三款、企劃業務型裁量勞動制

日本的經濟社會的結構與勞動者的就業意識持續地轉變，為使經濟社會仍夠持續地維持競爭力，必須對於企業生產活動中，居於核心位置的勞動者營造適合其發揮能力的環境。對於勞動者而言，為發揮自己的知識、技術與創造力，而希望可以對於工作的執行方法與時間分配具有主導性之需求意識也逐漸升高。應對上述的情況日本政府在西元 2000 年時，對於

-
2. 資訊處理分析業務及設計相關業務。
 3. 新聞採訪、出版，節目編輯、製作、播放等業務。
 4. 服裝、室內設計、工業設計、廣告等設計專案業務。
 5. 電視節目、電影的製作人。
 6. 其他厚生勞動大臣指定的業務。

¹⁰⁹ 同註 83，頁 381-382。

企業營運中參與總公司的企畫、專案、調查與分析具有重要決策權力的勞動者，得以實施企劃業務型裁量勞動制，其後為使制度能夠有效地發揮功能，2004 年放寬制度導入運用所需之要件與程序。從勞資關係的脈絡來看，此制度的目的是使具有豐富創造性的人才，透過自主的時間管理能夠充分地發揮其能力，而重新的建構勞動時間的管理方法。¹¹⁰

對於能夠實施企劃型裁量勞動制的對象，並非是以事業的表面性質為判斷，而是需存在實施對象業務的事業場所作為適用的依據，原則上必須是從事企業經營管理的決策工作，以及從事企業內各部門對於該職務效能的調查、分析與制定改善方案的業務¹¹¹，若是小型個別的製造業營業場所中受任於負責工程管理工作，該工作性質非屬整體企業的營業活動則不能適用企劃業務型裁量勞動制。

若該企業內的工作性質符合上述的實質要件時，則進入勞資協議的程序要件，首先須由適用企業的雇主與勞動者過半數的代表或工會組成勞資委員會，並且制定委員會的章程。勞資委員會可對企業內的實施對象資格與工作範圍訂定具體的規範以及擬制的工作時間，再則決定雇主應對勞動者提供執行勤務相應的健康保護措施的具體內容，而主要是關於特休與補休的規定，此外還需設有勞動者反映意見的機制，並對於上述的協議內容訂定有效的期間，有關協議事項的表決，須獲得勞資委員會五分之四以上特別多數的委員同意方才成立。此制度必須取得勞動者本人的同意，且對於不同意的勞動者不能有不利的對待，最後必須將上述的決議向所屬的勞働基準監督署署長提出申請方才生效。¹¹²

¹¹⁰ 厚生労働省労働基準局監督課，裁量労働制の概要，網址：
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/kikaku/index.html>，最後瀏覽日：2017 年 7 月 3 日

¹¹¹ 同註 86，頁 382。

¹¹² 同註 110。

第四項、事業場所外的擬制工時

第一款、概述

勞基法的工作時間規約，原則是以前實際經歷的工作時間為對象，詳言之，是在雇主的指揮命令下執行勞務所需的時間，另一方面，雇主可以實際地掌控工作時間，避免逾越法定或是約定的工作時間而造成不法或是需要給付延長工時工資的情況。但當勞工脫離雇主的指揮命令，在工作場所以外的地方給付勞務時，此時的工作內容則是由勞工自行斟酌衡量，於是在工作時間的計算上與工作場所內執行勞務相較來的困難。因此日本在1947年制定勞基法時，於舊勞基法第二十二條規定「勞工出差或採訪，有部分時間或是全部時間不在工作場所，而有勞動時間難以計算的情況，以通常的勞動時間視為工作時間」。¹¹³這項法規的目的在於解決有些需要出差或是外勤性質的工作，而雇主無法具體的指揮監督，且經常衍生工作時間計算困難的問題，因此為合理的應對上述狀況，日本的勞基法透過擬制的方式來計算勞動時間。¹¹⁴適用上述制度的行業有各式各樣的外勤人員、公關性質的人員、銷售人員、收受貨款人員、各種的資訊收集調查工作以及報社與電子媒體的採訪人員，此外，近年興起的居家的工作者也包含其中。

勞工全部或是一部分的工作時間在事業場所外從事工作時，以勞動契約所約定的工作時間為基準，但若是執行該業務的時間經常超過勞動契約所約定的工作時間的情況下，對於執行該業務實際所需的時間，則須與企業內過半數的工會，若是無工會的企業則須與過半數的勞方代表以勞資協定的方式約定。¹¹⁵

¹¹³ 同註 107，頁 207-208。

¹¹⁴ 中野妙子，みなし労働時間制とは何ですか，独立行政法人労働政策研究・研修機構，2011年3月，網址：http://www.jil.go.jp/rodoqa/01_jikan/01-Q05.html，最後瀏覽日：2017-07-13。

¹¹⁵ 日本勞動基準法第 38 條之 2 所規定。

第二款、適用要件

根據日本的裁判實務見解，事業場所外擬制工時適用的要件有兩項，第一須在工作場所以外的地方執行工作；第二必須要是雇主的管理監督權限無法支配而有實際上計算工作時間困難的情況才有適用餘地。為應對此種工時管理的障礙而依便宜主義所創設的工時計算制度，在此制度下免除雇主被課予的工時管理義務。¹¹⁶究竟何謂「有工作時間計算困難的情況」，日本的最高法院認為應該依據業務的性質以及執行的方式等狀況判定，既使執行工作的地點是在工作場所以外，但必須是雇主對於勤務是有無法具體掌控的情況，始符合工作時間計算困難的要件，因此針對適用的工作內容必須透過個案認定而解釋。¹¹⁷

目前判決的見解也是依循行政機關的立場而做個案認定，由於日本的行政解釋認為既使在工作場所以外的地方從事業務，但若仍在雇主的指揮監督範圍內，則工作時間就有計算的可能性，此時便無適用的空間。¹¹⁸根據行政解釋有三種實務上面臨的情況仍視為屬於雇主管理監督之下，第一，由數人組成的團體在工作場所以外工作，而團隊中有成員負責工作時間的計算與管理；第二，雖然是在工作場所外，但透過通訊設備隨時可以接收雇主的工作指示而進行工作；第三，離開工作場所前接受雇主的工作指示，並且事前交代工作結束返回工作場所的時間，在上述的三種情況下並不符合作業時間計算困難的要件而不能適用。¹¹⁹

過去以工業或工廠制度為主的勞動體系，基本上工人就是在雇主的營業場所從事工作，使用雇主的生產設備給付勞務，因此工人與工廠間具有緊密的連結，而且純粹勞動的工作性質單純，工人就像機器只要接收到指令就可以馬上開始工作或是停止工作，容易掌控工作開始與結束的時間，而為確保工人的工時與薪資收入，便

¹¹⁶ 同註 83，頁 209。日本的裁判實務レイズ事件東京地判平成 22・10・27 勞働判例 1021 号 39 頁及阪急ラベルサポート第二事件東京高判平成 24・3・7 勞働判例 1048 号 6 頁。

¹¹⁷ 阪急ラベルサポート第二事件上告審・最二小判平成 26・1・24 判例 1400 号 101 頁

¹¹⁸ 同註 83，頁 210。昭和 63・1・1 発基 1 号。

¹¹⁹ 同註 86，頁 121。

課予雇主計算工作時間的義務。但是現今的社會經歷產業轉型，服務業的從業人員大幅增加，勞務的給付型態也與以往不同，加上通訊設備與運輸交通科技的發展，勞工給付勞務的場所未必局限於雇主的營業場所，而能夠提供勞務的範圍也更加寬廣，相對地雇主對於勞工的管理監督能力便受到削減，不容易掌握勞工的實際工作狀態而無法確定工作起始與結束的時間，為解決工時計算的問題與避免雇主因違背工時計算義務而受不利處分，而創設擬制的工時計算方式。過去日本的實務上對於適用要件以工作的地點與雇主的支配作為判斷的基準，而認為須達到工作時間計算困難始符合要件，但是困難一詞屬於不確定的概念，將會因雇主與工作設備的私人因素及通訊技術的發展程度而受影響，因此實務上屢見認定的爭議，而須透過裁判程序依社會的通念進行價值判斷。目前日本實務的爭議著重於計算困難的認定，但現今通訊傳播設備高度發達，事實上已經難有通訊技術上無法克服的狀況，因此本文認為擬制的工時之目的，已非基於雇主計算工時技術上的問題，而是雇主是否能夠實際支配勞工意志而確定履行勞務所需的時間，若是該工作的本質屬於難以透過雇主支配而進行，需要高度依靠勞工的自主判斷時，才有適用擬制工時的可能。

第三節、日本工時適用例外制度

第一項、適用例外的範圍

日本勞基法第四十一條，對於特定無法完全適用勞基法中有關法定工作時間與工時彈性化措施的行業，採取例外的規定免除其受工作時間法規的拘束。適用例外的範圍為日本勞基法第四章、第六章及第六章之二中有關童工與懷孕婦女特別規定之工作時間、休息及休假的規定。詳言之，除外適用的範圍是每日八小時及每週四十小時的正常工作時間；以及工作六個小時以上者應該給予四十五分的休息，工作超過八小時應該給予一個小時的休息；與每週至少一日的例假規定皆不適用。

第二項、制度適用的對象勞動者

日本對於適用的對象有的依據產業的需求，而另一部分則是依職務性質進行區別，總共區分成三種類型。

第一款、農漁牧業

第一類的對象是從事農業、畜牧業、水產養殖業的工作者，性質上是屬於第一級產業的農漁牧業，¹²⁰ 這類的產業因為容易受到天候與季節等自然條件所造成的嚴重影響，因此將之排除適用法定工時的規範。¹²¹ 但天候條件對於上述的事業影響程度不一，再加上技術革新使得其受到自然因素影響的程度降低，如上所述該行業受到之影響不如以往，而缺乏排除適用的法理基礎，因此日本於 1993 年勞基法修改時，將林業從本條文中剔除，而縮小適用的業種範圍¹²²。

第二款、監督管理者

第二類排除適用的對象為具有管理或監督地位者且負責處理機密的事務，此類乃是依據工作的性質或職務的特性而定，因此在各行各業中皆有可能適用。其所根據的法理，乃是因上述的職務負責人係基於事業經營管理的立場而從事工作，且自行管理其勞動時間；或者因為經營的必要性而需超越法定工作時間的規定，但是許多管理職務的名稱僅是虛有其名，工作時間仍然受到嚴密的控管，因此在適用本項條文時，應該審視其排除適用的正當性理由而為判斷。

日本的行政機關對於何謂「管理或監督之地位者」，亦有提出進一步的行政解釋，其指出基於職務設計而賦予責任並不能因此要求其

120

別表第一第 6 号：土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業。

別表第一第 7 号：動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業。

¹²¹ 同註 86，頁 338。

¹²² 同註 82，頁 324。

逾越工作時間規制，必須是具有重要性的職務且負擔相當的責任，且實際的勤務型態也無法適用工作時間規定者，才符合上述法規條文的意旨。此外，還必須要注意其職位是否領有相對應的薪資待遇，總結需有符合三項要件：第一是具有重要性的職務和責任；其次是工作樣態無法適用工作時間法制；最後其職位需有相應的待遇，透過以上三項原則將法規所指的管理監督權限之人予以較明確的認定標準。¹²³

第三款、監視性或斷續性勞動

監視性勞動所指者乃是在特定的崗位上從事監督的業務，普通情況下較少造成身體勞累與精神緊張的勞動。所謂斷續性勞動則是間歇性地實際從事工作，期間有較長的待命時間，判斷的標準通常指待命時間超過實際工作時間，或者待命時間與實際工作時間相當，若是實際工作時間就已經超過八小時則不該視為斷續性勞動。基於上述原則實際適用的工作為警衛、平交道看守員、中小學的工友、高級職員的專車駕駛、廠房的管理員以及夜間勤務的大廈巡邏員等。

雖然監視性和斷續性工作其工作密度小，不易造成身心疲憊，但其長時間受到雇主管理權限的拘束，而無法從勞動的狀態解放進而參與社會生活，對勞工亦有相當程度的影響，因為休假的目的不僅是使勞工自疲憊中回復而使勞動力再生，另保障勞工有足夠的非勞動時間兼顧家庭與經營社會生活的目的，因此對於勞動密度小的工作是否應排除適用工作時間法制，過去在日本法上曾有爭議存在。¹²⁴

¹²³ 同註 82，昭 22.9.13 發基 17 号、昭 63.3.14 發基 150 号。

¹²⁴ 青木宗也、片岡昇，労働基準法，青林書院、1994-1995。轉引自：劉志鵬，論工作時間等規制之除外適用——台北地方法院七十九年度勞訴字第〇一六號判決評釋，勞動法理論與判決研究，元照，2002，頁 238。

第三項、法規適用的程序

日本勞基法得適用工時例外規定的行業或工作者，各有不同的實質要件與程序要件，前段所討論者乃為實質的適用要件，此處則是討論程序要件。三種類型的工作，只有對於第三種監督性、斷續性工作設有明確的程序要件，亦即欲適用的行業別必須經過勞動基準監督署署長所許可，換言之，由行政機關負責審核適用的對象工作者。但第一種與第二種工作並未設有相同的立法政策，對於第一種適用的行業，由於其定義明確、行業性質較單純，因此較少適用上的爭議，然而第二種具有「管理或監督權限之人」的範圍，則有擴張解釋的可能性，卻未如第三種工作者立法授權由行政機關事前進行審核，而是於適用後若被勞動基準監督官發現不符合實質要件才予以糾正，而否定該職務具有管理監督之性質，但原則上仍是依據雇主的判斷而實施，因而可能發生雇主判斷錯誤或是濫用的情況，而產生各種勞資爭議與訴訟紛爭。¹²⁵

第四項、實務上的適用爭議

第一款、管理監督者適用爭議

關於第一類產業的適用實務上爭議較少，但是第二類有關監督或管理者的適用則產生諸多的問題，前述已提及實質與程序適用要件的爭議，不僅是產業界與行政機關對於法規解釋方法的差異，同時也產生諸多的訴訟爭端，從司法機關的裁判例觀察，大致與行政機關秉持相同的見解與準則，仍是以實質上是否有參與經營方針的決定或具有勞務管理權限，且居於企業經營者的立場而作判斷¹²⁶，亦有裁判認為必須是工作內容的性質無法適用工作時間法制，並且能夠決定勞動條件又不需嚴格接受出、缺勤務時間所限制者才能適用¹²⁷，至於法院心證的判斷基準，則會觀察該員工在企業組織內與一般員工的待遇及勞務服從程度而進行比較，是否有因特定職責

¹²⁵ 同註 107，頁 240。

¹²⁶ 轉引自註 107，靜岡銀行事件・靜岡地判昭和 53・3・28 判時 901 号 112 頁。

¹²⁷ 同上註，醫療法人德州會事件・大阪地判昭和 62・3・31 勞働判例 497 号 65 頁。

而受有較好的待遇，或者因身為管理者而得以自行管理出、缺勤務狀況¹²⁸，以企業組織內的權責、待遇、人格從屬的差異，作為判斷的依據。

由於日本在戰後就已制定勞基法，而早期制定背景所指的管理監督者泛指工作場所的管理幹部，如工場長或部長等具有實際指揮命令權限的職位，但伴隨經濟的發展與變遷，企業組織人事結構更為複雜化，加上日本的年功序列制也逐漸瓦解，進而影響監督管理職的待遇與權責，同時在複雜化的人事結構下更難以辨別管理監督者之範圍。因此日本在 1976 年時針對金融業進行調查並且提出新的行政解釋¹²⁹，針對適用工時例外規定的主管職務進行規範，主要的重點為透過行政解釋擴大工時例外的適用範圍，但之後在 1998 年時導入企劃業務型裁量勞動制，使得從事有關公司營運企劃專案、調查分析等具有高度裁量性的工作者，適用新的制度規範，同時也訂定更嚴謹的程序要件，需透過勞資委員會決議後才能適用，而非如勞基法第 41 條第二項由雇主自行判定，在後續的修法中更將過去曾被實務見解所否定適用工時例外制度的分店長職務，也納入裁量勞動制的範疇。

130

除此之外，由於國際勞動公約中對於「處理機密事務之人」也有適用工時例外法制的可能，但實務上有因為工作內容可能知悉事業經營的機密事務，而因此認為其工作性質符合處理機密事務之人的要件，而產生適用上的爭議。例如：秘書因為工作的過程必須管理相關文件或規畫行程，從中而得知營業的機密。但實務見解並不單純以知悉營業機密而視為處理機密事務之人，而採取限縮地解釋，必須同時與經營者居於同一地位，才符合上述處理機密事務之人的要件。¹³¹

¹²⁸ 同上註，育英舍事件札幌地判平成 14・4・18 判夕 1123 号 145 頁

¹²⁹ 昭和 52・2・28 發基 104 号 2、昭和 52・2・28 發基 104 号。

¹³⁰ 同註 107，頁 254-257。

¹³¹ 轉引自註 107，東京地判平成 16・3・29 平成 15 年(ワ)8291 号 17297 号公刊物。

第二款、監視、斷續性勞動者適用爭議

監視性工作的性質如前所述，原則上是從事看守的工作，正常的情況下所造成身體與精神的緊張較輕微，但實務上有些性質的工作雖表面上屬於看守的工作，實際上卻會造成工作者身心的負擔，此類型的工作就不被許可適用工時例外法制，像是負責監視道路交通、在停車場負責引導車輛的工作；或常態性負責監看機器的儀表；以及於危險且有害的場所執行業務，以上性質的工作既使具有監視的性質，但因其仍會造成身心的高度緊張，而無法獲得適用許可。¹³²

至於斷續性的工作，日本的實務界也強調必須是基於工作的自然性質而有長時間的中斷，若是人為刻意安排工作途中的休息，這種型態的工作則不能被視為法規所指的斷續性工作而適用工時例外規定。其他不被許可的原因，還包含處於高度危險有害的環境工作；或具有高度精神緊張的工作；以及在斷續性工作與常態工作間輪替也同樣不被視為本條文適用的對象。因此在實務上被行政機關所否定的工作有偏遠地區的報紙配送員、計程車駕駛、常備的消防員以及負責高壓電纜的維修員等。

從日本實務界的發展來看，雖然法規用詞只有規定監視、斷續性工作，但實務運作時則是採取目的解釋的立場，是否適用工時例外法制，仍是應該看該工作是否會造成工作者身心的負擔，雖然同樣為監視性工作仍然有不同的程度的工作壓力，因此未從文義解釋而一概放寬工時限制，本文贊同日本實務上對於法規的解釋方法與實踐。

第四節、日本航空業工時運作現狀

第一項、日本空勤組員工時概況

根據日本厚生勞動省 2016 年統計調查¹³³，飛行組員每個月的平均工作時

¹³² 轉引自註 107，頁 263。昭和 22・9・13 癸基 17 号、昭和 63・3・14 癸基 150 号。

¹³³ 厚生勞動省，平成 28 年賃金構造基本統計調查，網址：<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2016/index.html>。

間是 140 小時，而外加平均六個小時的延長工作時間；客艙組員方面則是每月平均工作 139 小時，延長工時平均 3 個小時。從統計調查的名詞說明中，並沒有特別說明勞動時間的定義，原則上應是採用與勞動基準法相同的認定基準。從這項統計數據來看，空勤組員的月平均工作時間其實低於法定工時，也低於其他行業的平均工時，但僅止於呈現出中長期的平均工時，而無法顯示短期間的長工時狀況。

	所定實際勞動時間	延長工時
飛行組員	140(月/小時)	6(月/小時)
客艙組員	139(月/小時)	3(月/小時)

第一款、日本飛行組員的工時概況

日本飛航作業時間的管理法規，是由日本的航空法的一百零四條與同法之施行細則兩百一十四條，授權國土交通省訂定運航規程，而國土交通省依據職權制定運航規程審查要領及細則，根據運航規程審查要領細則第五點規定，國內航線飛航作業的乘務時間¹³⁴在連續二十四小時內不得超過八小時；國際航線只有機長與副駕駛的情況下在連續二十四小時內乘務時間不得超過十二小時，若是有一名機長與兩名飛行員並且機上設有睡眠設備的條件下，乘務時間則可以超過十二小時¹³⁵；中長期的乘務時間限制，則有一個月一百小時、三個月兩百七十小時以及一年一千小時的限制；此外，連續的七天內必須有一曆日的休假，若是在國外則需給予連續二十四小時的休息。

根據日本航空在 2011 年與日本航空運航乘務員工會所簽訂的協定內

¹³⁴ 乘務時間，係指從飛機為準備起飛開始移動開始起算，直到飛機降落後停止為止的時間。

¹³⁵ 資料來源：日本国土交通省，運航、航空機、航空従事者に関する安全規制について，網址：<http://www.mlit.go.jp/common/000208209.pdf>，(最後瀏覽日：2017 年 9 月 19 號)。

容，飛行勤務時間¹³⁶每個月不得超過 95 個小時、三個月 265 小時、一年 900 小時的限制。而每日的飛行勤務時間限制，則根據飛機起降次數的多寡而有區別，起降次數越多所能執行勤務的時間越短。其中最長可達 12 小時 30 分。

預計降落次數	一次到二次	三次	四次
飛行勤務時間限制 ¹³⁷	12 小時 30 分	11 小時 30 分	10 小時 30 分

以上是在沒有休息座位或睡眠設備情況下的飛行勤務時間，若有增員或複數組別的飛行組員且機上備有休息或睡眠設備，則可以依據人員與機上設備條件延長飛行勤務時間，最長可以延至 20 小時。此外，連續執行飛行勤務的日數也有限制，三日以上的飛行勤務每日不能超過 10 小時，而國內線部分不能連續四日執行勤務，國際線則有不能離開原本工作所在地超過 12 日的限制。

第二款、日本客艙組員的工時概況

根據日本的「運航規程審查要領細則」，僅規定客艙組員的乘務時間每個月不得超過 100 小時，連續七日內必須有一日的休息，在國外的話必須給予連續 24 小時的休息。並沒有規定每日及每年的乘務時間上限。

從日本的航空勞組連絡會所公布的資訊，由於航空法規對於乘務時間的鬆綁，使得日本航空的客艙組員乘務時間增加而休息時間減少，從 2008 年以後的乘務時間每月大約為 95 小時，每年總合為 990 小時；全日空方

¹³⁶ 資料來源：日本航空乘員組合，「JAL における勤務狀況」，網址：<http://www.alpa-japan.org/cp-bin/wordpress/wp-content/uploads/a7a5195032f5fff95ae1c6531b9c43a4.pdf>（最後瀏覽日：2017 年 9 月 17 號）。

此處的「飛行勤務時間」是日本航空與工會所簽訂的協議中新導入的概念，定義是從以抵達勤務為目的場所開始計算時間，直到最後一趟勤務飛機完全停止為止，期間所經歷的時間。其間若有在機上休息連續滿三小時則可以依據休息時間長短依比例扣除，休息時間在三到七小時以內則扣除休息時間二分之一的時數，七小時以上則可以扣除休息時間三分之二的時數。

¹³⁷ 此處的飛行勤務時間限制，僅只標準組員的情況，若是於凌晨 2:00 至 5:59 分之間的航班，則有更進一步的限制。

面在 2004 年以後乘務時間每月大約為 100 小時，每年總合為 1080 小時。

138

參考全日空公司所提供空服員的每月計畫班表¹³⁹，以及每日國內線與國際線任務規劃，再根據該公司目前航線的飛航時間進行計算，平均每月組員的乘務時間大約為 90 小時，若加上地面前置準備時間與飛機抵達後的整理時間，大致與上述日本厚生勞動省所提供的每月平均工作時數統計相應，每月的總工時並不會超過勞動基準法的上限。

但日本的航空公司是採用一個月制的變形工時，因此在不超過整個月法定工時上限的情況下，特定週與特定日可以超過每週與每日的法定工時且不用給付延長工時工資，因此從計畫的勤務班表可以發現，有特定的週次任務較為密集或是執行越洋航線，且執行越洋航線時也會超過每日八小時的法定工時上限，但透過機上的輪班制度使得工作時間不超過十二小時的最高延長工時限制，同時不需要給付延長工時工資。

日本航空公司勤務型態

航空公司名稱	勤務型態
日本航空	包含週休的不規則勤務 ¹⁴⁰
全日空	輪休制與變形工時制(一個月內每週平均工時 40 小時) ¹⁴¹
天馬航空	輪班制與一個月變形工時制(平均每天 7.5 小時，每週 37.5 小時) ¹⁴²
樂桃航空	輪班工作時間制 ¹⁴³
香草航空	僅有說明依據公司的工作規則，並無公開資訊詳述

¹³⁸ 航空労組連絡会，日本航空、全日空，客室乗務員乗務時間、賃金、稼働、送迎、採用の変遷，第 34 回航空政策セミナー，2015 年 2 月 7 日。

¹³⁹ 資料來源：全日本空輸株式会社，新卒採用情報，網址：<http://ana-recruit.com/jobs/ca/work/>（最後瀏覽日：2017 年 9 月 14 號）。

¹⁴⁰ 資料來源：日本航空株式會社，網址：<http://www.job-jal.com/recruitment/03.html>（最後瀏覽日：2017 年 9 月 14 號）。

¹⁴¹ 資料來源：全日本空輸株式会社，網址：<http://ana-recruit.com/jobs/pilot/recruitment.html>（最後瀏覽日：2017 年 9 月 14 號）。

¹⁴² 資料來源：天馬航空，網址：http://www.skymark.jp/ja/company/recruit/recruit_experienced_copi.html（最後瀏覽日：2017 年 9 月 14 號）。

¹⁴³ 資料來源：樂桃航空，網址：<https://job.axol.jp/17/c/flypeach/entry/jobsimple/one/23>（最後瀏覽日：2017 年 9 月 14 號）。

星悅航空	輪班制有早班及夜班，及一個月變形工時制(平均每週 40 小時以內)，每週休假一日以上，一個月十日休假 ¹⁴⁴
------	---

本章第三節提及日本的工作時間例外法制，可以發現航空業的空勤組員並未符合前述的三種工作性質，而無適用工時例外規定的餘地。對照上表作者所整理目前日本國內幾間航空公司的勤務型態，各家公司間的工時條件大同小異，共同的特色在於僅利用工時彈性措施既可完成勤務規劃，此點與我國現況有著極大的差異，因為我國與日本同樣有著各種工時彈性措施，但政府卻選擇將航空業空勤組員直接排除工時的規範。根據日本國內的航空公司所公布的空勤組員勤務型態，皆是採用一個月的變形工時制與輪班工作制。原則上目前日本的航空業空勤組員就是利用上述的機制進行職務規劃，對於專門經營國內航線與區域航線的航空公司，僅以變形工時制度既可運作；另一方面有經營長程國際航線的公司，則是運用變形工時與輪班輪休的制度，同樣可以在無適用工時例外法規的情況下進行航班的運作。

第五節、小結

日本過去制定勞基法之時，起初規定工作時間為每日八小時、每週四十八小時，隨後因應國際社會勞動條件的變革工時逐漸縮短；以及戰後經濟發展趨緩之影響也透過縮短工時來創造更多的就業機會，而將工作時間降低至每日八小時、每週四十小時，1990 年代以後由於過勞事件頻傳，日本則更致力於縮減年度總工時，以減少延長工時以及落實特休的方式來達成縮減工時的目標，進一步促使勞工的工作與生活可以獲得平衡。現今日本的工時法制具有工時總量少但高彈性的特徵，一方面因應縮短工時政策，另一方面則是呼應勞動市場的需求，日本由於第三級與第四級產業高度發展，其工時法制勢必與時俱進，但在這種高度彈性得工時制度下，而行政機關監督與勞動團結權來確保勞動者的生命與健康則成為重要的課題。¹⁴⁵

¹⁴⁴ 資料來源：星悅航空，網址：https://www.starflyer.jp/recruit/recruitment_03.html（最後瀏覽日：2017 年 9 月 17 號）。

¹⁴⁵ 島田陽一，労働時間の法政策，労働法の争点，有斐閣，2014。

本文的重點著重於工時的彈性措施以及例外法制，若從廣義的角度解釋，所有的工時彈性措施皆屬於正常工時之例外法制，但從狹義的角度解釋，工時例外則係指工作時間不受勞基法所拘束，而仰賴勞資雙方自行決定工時勞動條件，換言之，工時彈性措施由於仍受到低限度的限制，而不完全屬於工時例外法制。由於日本實工作時間每日八小時與每週四十小時已行之有年，因此也創設出各種的工時彈性化措施，相較於我國通過立法正式實施的僅有變形工時一項，而無裁量勞動與工作場所外擬制工時的類似制度，從我國的立法例來看，係將裁量勞動制以及工作場所外擬制工時制全納入勞基法第八十四條之一的範疇，由勞資雙方自行約定，雖然符合行政便宜主義的立場，但對於保護勞工的工時條件便受到很大的威脅。

進一步比較日本的工時彈性與例外法制，從立法的過程可以發現，雖然工時彈性與例外措施，可能被認為開啟勞基法的後門，但其制度設計透過諸多的程序要件由政府進行控管或由勞資雙方集體來決定，在實質要件部分更力求法規的明確，例如：對於管理監督者的工時除外適用，在草案前期僅以從事行政業務¹⁴⁶工作者為要件，歷經多次的討論後修正為居於管理與監督的地位或負責處理機密事務的工作者，讓該法的實質要件更為明確¹⁴⁷，除此之外，更有學者認為應該在事前便確認適用的職務範圍，讓當事人對於工作的型態有可預期性，此後再導入適用的法定程序¹⁴⁸，如此才可以避免產生濫用的情勢。

既使法規如此嚴格地規定，但日本的職場工作時間過長的問題仍是存在，根據日本勞動政策研究機構的調查發現，影響工時長度的因素有工作特性、個人特性以及管理職的特性等¹⁴⁹，其中管理職的因素便涉及工時例外制度，法規給予長時間工作的可能，而日本的職場氛圍與個人對於工作成就的高度要求，則造就長時間勞動的狀況，因此對於工時彈性與例外，必須有額外抑制長時間勞動的對策，以及維護

¹⁴⁶ 日文原文採用「事務」，在此作者翻譯為行政業務。

¹⁴⁷ 高橋賢司，労働時間の法政策，管理監督者への適用除外，労働法の争点，有斐閣，2014。

¹⁴⁸ 梶川敦子，日本の労働時間規制の課題—長時間労働の原因をめぐる法学的分析，日本労働研究雑誌，No. 575，2008年6月。

¹⁴⁹ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構，労働政策研究報告書，No. 128，2011年3月4日。

身心健康的措施，目前在日本許多企業也導入相關的措施，逐漸地改善長時間勞動的問題。

日本的職場存在工時總合過高的問題，但航空業的空勤組員又是截然不同的工時型態，日本早在1990年代就已有研究開始關注空勤組員的勞動時間與健康問題，特別是在航空產業快速擴張的時期，空勤組員的勞動條件更加速惡化，其中航線擴張導致乘務大幅增加，但相較之下空勤組員的人數增加幅度並不高，特別是客艙組員部分，此外超長程的航線同樣也逐漸擴增，進而壓縮空勤組員的休息時間，更重要的是客艙組員的健康問題亦逐漸浮現，特別是慢性疲勞所衍生的特定盛行疾病，以及冬季飛往歐美的超長程航班，在凌晨與深夜的時間執行勤務，對於組員的生理時間之影響，關於上述問題日本早年便開始進行研究與檢討¹⁵⁰。另一方面，日本的航空公司對於空勤組員的工時問題則採取避重就輕的態度，主要強調空勤組員雖然有密集執行勤務的時間，不過也能擁有較長的休息時間，事實上空勤組員的長期總工作時間確實不比一般勞動者長，但在密集工作以後的休息時間，也僅能用以調節生理時鐘與適當地恢復暫時性疲勞，但長久處於不規則的工作環境下，仍然會有累積性疲勞的問題¹⁵¹，因此對於空勤組員的工時安排，不能僅以合乎法規為原則，必須進一步依據組員的身心狀態進行安排。

綜觀日本航空業空勤組員的勞動狀況，在勞基法變形工時的制度下以及民航作業規定，可以發現政府僅為低度的限制與控管，其餘則高度仰賴勞資自治的治理模式，日本的工會發展相較於台灣更為成熟且具有多元性、自主性，有足夠的經驗與能量能夠積極地爭取優於法規的勞動條件與捍衛身心福祉，其間雖歷經日本經濟蕭條與國際航空市場擴張的影響，導致空勤組員的勞動無法持續提升，但該國學界不曾忽視對於空勤組員的身心狀態的關注，且是基於維護組員的身心健康的立場進行研究，而非僅是關心組員的飛航能力，相較之下台灣對此方面之研究與檢討仍相當缺乏。另一方面，日本的航空公司對於空勤組員的勞動條件皆有明確地公開，甚至

¹⁵⁰ 小野雄一郎、渡部真也，航空機客室乗務員の労働問題に関する検討，産業医学，35卷，1993年。

¹⁵¹ 小野雄一郎，航空機客室乗務員の勤務と疲労，産業医学，35卷，1993年。

連平時工作勤務的內容與時間計劃也有說明，完全可以接受勞動市場的檢視，同時勞工也能知悉具體的勞動條件與工作態樣，對於勞動市場的自由運作具有消除勞資雙方資訊不對等的意義。

本章的研究限制，在於時間與研究的成本衡量，無法實際地透過日本的空勤組員、航空公司或相關工會，得知實際的勤務運作狀況，僅能依靠航空公司與工會的資料進行交叉比較，再輔以學界的研究與政府的資訊作為補充，透過間接的方式描繪日本航空業空勤組員的勞動狀況，因此對於實務面的探討還有進一步釐清與認識的空間。法制面部分，由於日本航空業空勤組員所適用的工時法制，在各家公司間具有高度的相似性，其餘工時條件的差異則是來自於各個工會與資方基於變形工時法制與飛航作業標準框架下，是否能夠取得更優渥的條件而異，由於日本乃是多元工會的制度，因此各家公司與各工會所約定的工時條件略有差異，本文的重點乃是說明日本航空業空勤組員所適用的工時制度，再用以與本國的狀況進行比較，因此便未進一步對各家公司實際的工時條件進行資料收集與分析，僅為法制面的探討與簡述。

第五章、我國空勤組員工時現況與問題分析

第一節、我國飛航組員工時現況

有關飛航組員的工作情況，本次研究總共對三位飛行員進行訪談，雖然訪談人數有限，但是分別有國內線、區域航線以及越洋航線的飛行員，透過各種不同任務性質的飛行員能夠概要地了解目前我國飛航組員的勞動條件與實際工作情況。

代號	航空公司	職稱	工作性質
飛行員 A	中華航空	波音 737-800 機長	國際區域航線的飛行員
飛行員 B	華信航空	ERJ-190 機長	國內線與國際區域航線飛行員
飛行員 C	中華航空	波音 747-400 機長	區域國際航線與越洋航線飛行員

第一項、飛航組員的工時勞動條件

首先主要透過深度訪談的方式，來了解國內飛航組員與公司所約定的工時條件，以及工時的認定方式，由於我國的航空器飛航作業管理規則以及國際民航公約中，對於飛航組員飛航時間與勤務時間設有明確的定義，但是卻與工作時間的範疇有所差異，因此本段欲從勞動關係的角度，探討飛航組員的工作時間，再進一步從事研究分析。

此部分的第一個問題是詢問，飛航組員每日、每週、每月、每季、每年的飛行時間、執勤期間與休息時間為何？飛航組員僱傭契約上的工作時間勞動條件如何約定，且公司計算工作時間與薪資的方式？

每月有保障飛行時數，以 738 來講每個月 65 個小時，剩下的每週、每月都是按照 AOR，所以原則上不會超過 AOR，飛行時間就是從飛機後推開始計算，到飛機關引擎之後，基本上我們的 pay 就是從剛剛講的時間算(機師 A)

飛時的話基本上按照民航法都不會超過，因為民航法一個月可以到 100 小時，然後特殊情況到 120 小時，但以目前的狀況是不會超過，以這個月來說大概是 70 多小時到 80 之間。一年的話不太可能超過 800 小時。基本上公司會有

基本 65 小時的保障飛時，但這對我們不會有太大影響，因為就算只飛 30 或 40 小時公司依樣會給我們 65 小時的薪資，目前因為是旺季，所以大概會飛 75 到 80 小時，但是幾個月前大概只有飛 50 幾個小時，如果這個月有加班機，飛時就會比較長。(機師 B)

本次訪談的飛航組員其勤務性質主要是以國內線與區域航線為主，而航空公司與飛航組員僅有針對飛行時數進行約定，而飛行時數僅指飛機關艙門後推直到飛機停妥開艙門所歷經的時間，其餘的時間規範則是以航空器飛航作業管理規則之內容所定，由於飛行員的薪資是以飛行時數來計算，我國的航空公司會給予飛航組員最低的飛行時數保障也等同於最低薪資保障，若每月的飛行時數未達約定的時數，仍然享有最低保障時數的薪資，若是飛行時數高於所約定的最低時數，則超越最低保障飛時的部分依比例增加薪資，其等同於飛行員的延長工時工資，但飛航組員的延長工時工資，有別於一般的勞工是依據每日超過法定正常工時的時間來計算，其是根據每個月飛行時數的總和來計算，與現行我國勞基法對於延長工時工資的計算方式有極大差異性。

但是我們的 *duty* 是提早報到，一個半小時前開始算，一直到我們開第一個門以後半小時，這個部分不算飛行時間，但是算入勞基法的工作時間，基本上勞基法你不去告政府不會理你(機師 A)

如前所述，本文是以勞動法的觀點來探討組員的工時問題，因此必須要掌握工時的概念範圍，從上述的訪談得知，目前航空業實務上以及飛航組員自身的對於工作時間的認知，是從組員報到後開始直到報離為止。而政府主管機關對於工時具有監督的責任，因此也有提出其認定的標準¹⁵²，認為工作時間是「空勤組員報到後至報離為止，並接受雇主之指揮監督之期間」，從主管機關的定義發現，工作時間非單純僅是報到至報離的勤務時間，同時必須在雇主的指揮監督狀態，在此雙重條件下，飛行員在飛航途中的休息時間以及飛機在國外機

¹⁵² 桃園市政府核備勞動基準法第八十四條之一約定書審查基準。

場的地停時間是否計入工作時間將會產生爭議，於是下一段將從飛航組員的實際勤務狀況中釐清此項爭議。

第二項、飛航組員的勤務內容與實際工時

勤務內容會涉及工作時間的判斷基礎，而工作時間的長度也會影響法規的適用要件，本段欲從飛航組員的勤務內容，得知實際的工作時間以及目前勤務的編排情況，並檢視目前主管機關以及航空公司對於工作時間的認定是否正確，同時釐清勞資雙方對於工作時間範疇的爭議。因此這部分詢問飛行員平常執行飛航任務所歷經的時間為何？

這要看長看短，像我昨天就一個馬公來回，從報到時間開始算，我是下午的六點十分報到，然後到晚上因為飛機 delay，所以我到九點半才下班，所以大概是三個小時多，那如果像我們有一種班是馬公接仁川，從報到開始到報離大概接近十二小時。（機師 B）

以下是由本次訪談飛行員 C 所提供的工作歷程表，短程航班部分以台北到香港來回航線為例：

CI 909 TPE 1040 - HKG 1240	CI 910 HKG 1400 - TPE 1550
0700 起床	1215 落地
0750 開車出門	1225 HKG 靠 GATE , 下客
0820 松訓區發車	1245 組員用餐, 地勤進行客艙清潔
0910 華航園區報到 (其他地區組員)	1300 檢查文件, 飛行前準備.....
0930 過機場海關	1420 起飛
0940 登機口檢查文件, 組員提示	1550 TPE 靠 GATE , 下客
0955 飛行前準備, 機外檢查	1610 登機口飛行後提示
1010 上客, 電腦設定交互檢查, 提示	1630 機場外上交通車
1035 核對人數, 載重平衡表	1645 抵達華航園區
1040 申請後推許可, 後推, 開車, 滑行	1800 抵達松訓區
1055 起飛 (飛時 1:20)	1830 回到家門

從上述內容得知，飛行員的工作時間並不是每天都是固定的長度，會根據勤務的性質而或長或短，以航程短的國內線為例，來回航程包含報到報離的時間大約三個半小時，而東亞區域的國際線則大約需要八到十個小時，若是一趟國內線來回加上一趟區域國際線來回，則總勤務時間將會接近十二小時。

有關越洋航線的工作時間歷程，由飛行員 C 所提供的台北到洛杉磯來回航線為例，如下所示：

12/7 CI 008 TPE 2350 - LAX 1925	12/9 CI 005 LAX 1430 - TPE 2100
12/7 2100 離開家門	12/10 0430 退房 (12/9 1230)
12/7 2350 申請後推許可	12/10 0630 後推 (12/9 1430)
12/8 0015 起飛	12/10 0645 起飛 (12/7 1445)
(飛時 11:30)	(飛時 14:15)
輪休 : 0030 - 0325 ,	輪休 : 0700 - 1120 (1500 - 1920)

0325 - 0650 ,	1120 - 1540 (1920 - 2340)
0650 - 1015 .	1540 - 2000 (2340 - 0400)
12/8 1145 落地 (12/7 1945)	12/10 2130 TPE 靠 GATE 下客
12/8 1205 靠 gate (12/7 2005)	12/10 2220 抵達華航園區
12/8 1400 到達旅館 (12/7 2200)	12/10 2310 抵達松訓區
..... 38 : 30 rest	12/10 2340 回到家門

其中可將勤務時間進一步劃分為報到後至飛行前的「報到時間」、飛機開艙門後至開艙門的「飛行時間」、抵達目的地的「地停時間」以及飛機回到出發地開艙門後的「報離時間」，若是機組人員有輪班的狀況下，還有機上的「休息時間」等，而目前實務上會被視為非工作時間的有「地停時間」以及機上的「休息時間」兩項，因此再針對此兩項時間內飛行員的狀態進行探討。

以打國內線好了，地停時間有三十分鐘，假設有足夠的三十分鐘，比如說現在是十二點整落地，一落地之後準時開門，但是下客至少要五到十分鐘，這十分鐘結束，下客也下完了，接下來的十分鐘就是進行 360，飛機繞完了就是把剛剛的東西確認一次，準備機務簽放，十分鐘過了之後又要關了門等乘客登機，關門之後就要叫後推，那三十分鐘內就已經佔滿這些事情你沒有額外的休息時間，就這樣的順序是不可能沒有休息時間，因為一直都在工作。國際線也不會有，因為地停時間抓一個小時，落地之後要扣掉十分鐘的下客時間，然後因為國際線的上下貨狀況會比較久，因為國際線旅客的行李比較多，所以再請旅客登機大概都是在前二十分鐘會開始登機，扣掉之後中間只剩下三十分鐘，那因為國際線的文件比較厚，所以審閱國際線文件的時間大概也要十到十五分鐘，之後要進行下一趟飛行計畫的設定，這樣的時間加起來就已經四十五分鐘了，你剩下的時間只有十五分鐘，那因為國際線容易 delay 這十五分鐘就沒了，頂多就是起來上個廁所，把剛剛沒有做的事情做一做，差不多就剛剛好(機師 B)

事實上在國內線與短程區域航線勤務中，因為航程較短基本上都只有兩名

飛航組員因而不會有飛航途中在機上的休息時間，而抵達目的地後的地停時間，飛航組員仍是有許多的例行程序必須完成，同時也要為下一趟的航班進行準備工作，在沒有更換組員的情況下，地停時間仍需執行勤務，從上述台北香港的航線歷程可以發現，地停時間雖然有一個半小時以上，但其中組員能夠用餐的時間卻僅僅只有十五分鐘，若是班機有延誤狀況，組員便沒有短暫的休息時間，由於地停時間內多半未能解除工作的狀態使其身心獲得放鬆，在這種勞務持續給付或是無法確實休息的情況下，地停時間仍應視為飛行員的工作時間。

以目前的狀況，飛過去三個小時可以讓一個人坐著休息，但是因為沒有獨立的空間，所以休息的效果有限，第二，因為已經三人派遣，所以中間有無休息也不會有違反法規的問題，雖然符合法規派遣三人，但是並沒有休息的效果。以國內大型航空器的狀況可能三人派遣或四人派遣，可以前兩個小時先去休息，就會有休息的效果，但我們公司就不會有這樣的休息狀態，比如說虎航不是被人拍照嗎，那是因為台灣的航空業太封閉了，以國外的航空來說，在駕駛艙內兩個人是沒有辦法休息的，那需要三人以上或是有 bunk 或是後面有整排椅子才有辦法出去休息啊(機師 B)

除了地停時間以外，另一個存有爭議的則是飛行員在機上的休息時間，在航空器飛航作業管理規則中，若是三人以上的派遣模式且有睡眠設備，則可以延長執勤的時間，但這是否代表等同於勞基法上的休息時間仍是未定，勞基法上的休息時間與工作時間係屬互斥的概念。航空器飛航作業管理規則第二條第二十一項所規定的休息期間是指「指組員在地面毫無任何工作責任之時間。」，但是飛行途中在機艙內的休息時間，在民航法規上並未自飛航執勤時間與飛航時間扣除，表示飛航組員既使在機上處於休息的空間與狀態，但並未完全地從飛航勤務狀態中解放。

但從勞動法理又該如何理解此一爭議？主管機關對於飛航組員的工作時間認定僅提出抽象的界定標準，那司法實務的角度又是如何認定飛航組員在機上的休息時間，過去最高法院曾對飛行員的機上輪休時間作出判斷，認為機師

因為飛航工作之特性使然，在長途飛行中工作與其輪休之場所無從為嚴格之區分，自不能單從計算酬金之時間，反推其即為工作時間¹⁵³。換言之，便是否定飛行時間等同於工作時間，同時也否定機上的輪休時間應該計入工作時間。

飛航組員因工作性質特殊，因此無從根據行動自由與空間拘束性與否作為休息時間判斷依據，但上述的法院判決並未進一步提出理由認定機上的輪休時間等同於勞基法上的休息時間，而應排除於工作時間之外，當空間拘束性不能作為判斷的依據時，則另有實務判決從休息時間的目的以為判斷，其認為「雇主應給予勞工充分完整之休息時間，俾勞工得以恢復原有體力，方符勞動基準法第 35 條保護勞工之意旨。」¹⁵⁴，因此休息時間與否的判斷，則是看勞工是否可以在雇主給予的時間與空間內恢復原有的體力，而達到法規的規範目的，若採用這個見解來判斷機上的輪休時間性質，再根據上述訪談的內容，國內線或區域航線因使用機型較小的關係，機上並無專屬的休息空間可以提供組員休息，僅能坐在一般乘客的座位上休息，對於組員來說雖然沒有在執行飛行勤務，但是在這樣的條件下休息，並沒有實際回復疲勞或是保留體力的效果，因此本文依據近來的法院見解與飛航組員實際勤務狀況，認為將機上的輪休時間一概視為勞基法上的休息時間稍嫌草率，必須進一步依據機上的休息條件是否得以使飛航組員恢復體力而定，否則若將無法使組員恢復體力的時間視為休息時間，將會延長組員的實際勞動時間並增加疲勞程度，甚至會有影響飛安之疑慮，因此對於休息時間的判斷應是從嚴認定，以免造成飛航組員的工作時間不當地遭到減少計算，而延長實際的勞動時間。對於飛航組員的工作時間認定問題，本文認為目前地方主管機關對於工作時間的定義過於草率且抽象，惟接續的段落尚有相關訪談意見尚未呈現，因此本文對於空勤組員的工作時間看法容後再論。

本次訪談發現，執行國內線與區域航線的飛航組員，若是以兩名機師的標準組員模式，其工作過程中將無休息時間，既使依照正常法定工時一天僅有八

¹⁵³ 最高法院九十七年台上字第二五九一號判決。

¹⁵⁴ 台北高等行政法院 105 年度第 911 號判決。

小時的飛行工作，但長時間在此種高專注力且精神緊張的工作狀態下，若無適當的休息時間對於飛航組員的精神狀態也有不良的影響，勞基法第三十五條所規定的休息時間，亦非勞基法第八十四條之一所除外的法規範圍，因此除組員工作時間範圍應據實認定外，組員的休息時間也應該落實。

第三項、飛航組員適用勞基法第八十四條之一的情況

第一款、工時與實質適用要件

目前的勞基法正常工時是每日八小時，連同延長工時最長為每日十二小時，若是工作時間超過八小時則雇主必須要依法給付延長工時工資，此外，每日工作超過十二小時原則是受到勞基法所禁止，因此飛航工作是否逾越八小時與十二小時，將是飛航組員是否應該適用勞基法第八十四條之一的關鍵因素，就此首要便是詢問飛航組員平常的工作時間是否會超過八個小時以及十二小時？

以報到時間跟報離時間來說，基本上不太會超過，可是如果你算實際上的工作時間是會超過，因為飛機停止後 30 分鐘報離，但實際上到公司報離需要一個小時，所以如果是算實際上的工作時間會超過。就算是飛一個香港來回的班，飛時總共大概四個半小時，但實際上我們去看從家裡出門到公司的時間大概要花到八個小時 (機師 A)

基本上目前的勤務都不會超過 12 小時，因為我們公司都是區域航線，所以要超過 12 小時其實非常非常困難，除非是颱風天在機上等很久才有可能(機師 B)

關於勞基法上的工作時間計算方式，目前仍是採用行政主管機關的標準，以組員報到後至報離為止，並接受雇主之指揮監督之期間。本次訪談的組員目前執飛的機種皆為短程客機，且執行的航線也無機上輪休之問題，原則上工作時間就等同於在公司報到至報離的期間，從上述與前段的訪談內容可得而知，擔任國內線與區域航線的飛航組員，其工作性質的

關係，報到至報離的工作時間雖然可能會有超過八小時的情況，但並不會超過十二小時。

以目前勞動體制而言，工時超過八小時的延長工時乃是常態，且勞基法第三十二條對於延長工時也有相關規範可供適用，既使考量飛航組員的工時，並未如同一般行業具有規律性，而有工時長短不一的特徵，以及工作時間與休息時間高度集中化等，我國法制對於此種總工作時數不變，但是分布不均的工作性質也有對應的變形工時措施可供利用，退步言之，若認為飛航作業可能受到天候因素的影響而使工作時間難以確實掌控，而有超過每日工作時間上限十二小時之疑慮，進而主張空勤組員要適用勞基法第八十四條之一者，本文認為天候因素所造成的超時工作非屬常態，況且現今氣象預測技術發達，對於天候因素的掌控程度亦大幅提升，若能事先預知天候對飛航工作時間的影響，也可以避免超時工作的情事，特別是國內航線與區域航線因為航程距離不遠，飛航歷經時間短暫，更能精確掌控目的地的天候狀況，再則考量國內線與區域航線所使用的機型續航力，要超過十二小時長時間在空中待命機會並不高，既使遭遇天候不佳的情況，由於航點分布均在出發地鄰近區域，亦會採取返航、轉降或是技降的方式來應變，當航班落地時，若工作時間至臨界點而有超時的疑慮，便可利用在地面停留時間更換組員，而非透過工時例外法制讓組員在疲勞的狀態下繼續延長工作時間。

當初航空業納入 84-1 的原因是因為飛美國中間無法落地就不能換人，但是區域航線中間可以落地就沒有不可抗力的原因，所以我覺得不適合 (機師 A)

以上明顯地發現，對於國內線與區域航線的飛航組員而言，並沒有單一航程超過十二小時的情況，再則因為目前受限於地方主管機關所訂定的勞動基準法第八十四條之一約定書審查基準，僅有國際線單一航程超過十二小時，才不受勞基法一日正常工作時間連同延長工作時間不得超過十二

小時之限制，換言之，目前地方主管機關也不允許複數航程超過十二小時的任務型態，在排除一切不可不適用勞基法第八十四條之一的客觀理由後，仍使國內線與區域航線的飛航組員適用工時例外法制，將不存在法規的期待利益，同時又過度限縮該飛航組員的勞動基本權。

第二款、程序要件之適用

本文欲了解目前航空業究竟如何實行勞基法第八十四條之一，因為工時例外規定對於組員的影響至深，在勞基法的框架以外，雇主是如何與勞工針對工時條件另行約定，而在適用程序過程中是否符合法規的要求？既使符合法規的要求是否真的能夠保障組員的權利？將透過以下的問題予以釐清。首先第一個問題便是詢問目前國內航空公司與組員簽定勞基法第八十四條之一同意書的情況為何？但由於飛航組員的受訪者聯繫不易，因此本文僅收集到國內兩家航空公司的資訊，在此特別予以說明。

公司的同意書我們有簽過兩個，第一個是由工會代表簽屬，第二個是由個人簽，大概是在四年前的時候，因為工會簽的那份被行政法院認定無效，那一年會簽是因為我們有發生抗爭，所以公司就有調整薪資，但是在調整薪資上就附上這個同意書，但是當時我們認為那份同意書還是無法被核備，因為格式不符上面只有工時寫依甲方規定，而沒有寫詳細的工作時間(機師 A)

有，那時候是公司強迫我們要簽的，也不完全是強迫但是報到的時候，如果你要接受這份工作就是要簽 84-1 阿，因為我們是新進人員，所以那時候就叫我們簽了，我好像是在 2011 年的時候就簽了(機師 B)

前段所討論者是飛航組員關於工時例外規定的實質要件，而本段將要說明則是有關適用的程序要件。對於飛航組員簽屬勞基法第八十四條之一同意書的現況，大致可分為兩種類型，其一是該組員於法規開放空勤組員納入本法前，便已進入公司工作者，對於這些較資深的組員，公司是在僱

僱關係存續期間再與組員進行協議，但也因為僱傭關係早已存在，因此有部分組員不願意與公司簽同意書也不影響其工作機會，僅是勤務分配上有所差異，可是從目前航空公司的作法來觀察，則是希望達到全體組員皆能簽署該同意書，於是起初利用勞基法第八十四條之一適用主體「勞雇雙方」解釋不明的機會，而與該公司的企業工會進行協商，並且由工會代表簽屬同意書，但之後於主管機關核備時，被以程序要件不符而拒絕予以核備，往後更提起行政訴訟，最後則是由最高行政法院認定，勞基法第八十四條之一的協商主體必須為雇主與勞工個人¹⁵⁵，於是該航空公司便著手與個別組員進行協商同意的程序，但該對於資深的員工便將行使同意權與薪資待遇的提升連結，若未簽屬同意書等同失去待遇提升的機會；但對於空勤組員納入法規後才進入公司的組員，則航空公司即在簽僱傭契約時，便同時要求新進人員簽屬適用本法之同意書，而使工作機會與適用勞基法第八十四條之一形成密切的連結，若未同意適用工時例外法制，則會失去此項工作機會。

第三款、工時勞動條件之決定機制

勞基法第八十四條之一將若項工時基準交由勞雇雙方自行約定，雖然條文內容符合勞資自治的精神，但實質上是否能夠實現勞資自治仍是未知，勞雇雙方自行約定勞動條件可能獲得比勞動基準更優渥的待遇，但若無設條件的限制，加上勞工又沒有實質的決定權，則可能發生自行約定的勞動條件比起勞動基準更為惡化的現象，於是勞工在協商過程中所扮演的角色與功能便相當重要，因此本文想要得知目前航空業的飛航組員在與公司約定工時條件時，對於條件的內容是否具有影響力或者有表示意見的機會。

當時公司只有寫依甲方規定，而公司就是依 AOR 規定，但 AOR 中其實有輪休的派遣制度，但是因為公司有 84-1 以後就開始濫用，就可以減

¹⁵⁵ 最高行政法院 100 年判字第 226 號判決。

少飛行組員的派遣，特別是貨機的派遣，像是台北飛雅加達之後又到吉隆坡，最後又回來台北，台北到雅加達飛時大概是四個半小時，地面停留兩個小時因為上下貨，再到吉隆坡又飛一個半小時，中間停 2 個小時，再從吉隆坡飛回台北大概 4 個小時，這用三組員派遣飛行時間沒有問題，但是如果計算前後的報到時間大概 18 個小時，這還是有合 AOR，但是不合勞基法所以就濫用 84-1，當時我們抗爭原因就是區域航線就是不應該超過 12 小時，最多飛兩段就差不多了(機師 A)

其實就是幾張紙而已，但是一定要簽，因為不簽就沒有工作啊，應該這樣講就是說，公司擺明告訴你，你要這份工作就是要簽 84-1 阿，那以一個新進人員來說，你只有短短的五分鐘去審閱他，就算帶回家看以一個新進人員又不是相關法規領域的專長，尤其對新進人員來說連航空業在搞甚麼都不知道(機師 B)

上述的問題是想得知飛航組員如何與公司針對工時勞動條件形成合意，但從回答中可以發現，目前航空公司所提出的同意書不僅沒有明確的工時勞動條件，更透過程序上的合意讓工時的決定權完全轉移到雇主方面，因此組員本身並無法清楚知悉其工時勞動條件為何，且在簽同意書之前也沒有對內容表示意見的機會，這樣的適用程序與法規的目的有著極大的落差。一旦飛航組員與公司達成合意後，工時就由雇主方面自行決定，既使無法認同實際工作時間的安排模式，但也沒有事後協調的機制，簡言之，目前的現況就是在解除勞基法的工時拘束後，就僅需要遵守航空器飛航作業管理規則，甚至在部分的航空公司便直接將此管理規則作為飛航組員的工時勞動條件。

以上的約定程序中有著明顯的瑕疵，根據勞動基準法施行細則第一七條第一項第二款工時條件是勞動契約中的必要之點，同時也是勞工附有義務而需給付勞務的時間，若沒有明確的約定則勞工對於自己應該給付勞務的時間範圍將無法預期，因此工時條件的明確性將會影響契約的效力。

第二節、我國客艙組員工時現況

這個部分所進行的深度訪談，總共訪談七位的空服員，分別有任職於國內的兩家大型航空公司，相關的受訪者資訊如下所示。

代號	任職公司	擔任職務	工作經歷時間
A	長榮航空	助理事務長	一年十一個月
B	長榮航空	助理事務長	四年兩個月
C	長榮航空	副事務長	五年
D	長榮航空	客艙組員	四年兩個月
E	中華航空	空服員	十七年
F	中華航空	空服員	九年三個月
G	中華航空	空服員	十三年

第一項、客艙組員工時勞動條件

空勤組員工的工時是本文研究的核心，首先便是要先了解客艙組員與航空公司是否有約定每月的工作時間，而約定的內容為何？

有，第一個是照 AOR(民用航空器作業管理規則)的規定，每月最多上限飛行時不能超過 120 小時，然後值勤時間不能超過兩百三十小時，就是按照法規的最低標準(訪談紀錄：空服 C)

我們契約內所約定的最低飛行時數是每個月 60 小時，據了解以華航在空服員人數 2700 人的時候人力最佳運用曲線大概是每個人每個月 82 小時，是人力運用包括薪資給付、勞健保、退休金的最佳黃金交叉點(訪談紀錄：空服 E)

公司跟我們的勞動契約上沒有特別規定，因為當時沒有 AOR(訪談紀錄：空服 F)

當客艙組員被詢問到有關工作時間的問題時，皆直覺地回應其與公司所約定每月的飛行時數，但根據任職的公司不同而有不同的約定時數。目前我國航

空業扣除小型公司以外，大致可分為兩大企業體系，在中華航空方面，公司與組員有約定每月的最低保障飛時，但無約定最高飛行時數，而是以航空器飛航作業管理規則的飛行時數上限為準；另外在長榮航空方面，公司並未與組員約定每月的最低保障飛行時數，乃直接以航空器飛航作業管理規則中有關飛航作業時間的最高限制作為約定工時。

一般而言，雇主於勞動契約中必須與勞工約定每日工作時間，但航空業業務性質特殊，每次出勤的時間並不固定，因此航空公司並未與組員約定每日固定的工作時間，而僅有每月的總飛行時數。如下方的回答航空業的空勤組員在計算薪資方面，也同樣是以月為單位的飛行時數來計算，因此在訪談的過程中，許多客艙組員對於工作時間的潛在認知便是其飛行時數。然而，飛行時間與飛航勤務時間皆與工作時間的概念有所差異，實務上也否定飛行時數等同於工作時間並作為薪酬的計算標準¹⁵⁶，因此難以從直接的回答中，確實掌握目前航空業客艙組員的具體工時條件，甚至可以說目前航空業的勞動契約中並未與組員約定工時條件，並且沒有明確控管工作時間的制度，而僅僅以航空器飛航作業管理規則作為遵循的標準。

超過 60 小時以後是每 15 個小時一個價錢，然後 75 到 90 又是一個價錢，如果你每月的總飛時超過 90 還有另外一個價格，假定說我們有一個人的飛時是 92 小時的話，就是固定的 60 小時加上 15 小時的 A 工資，15 小時的 B 工資，以及 2 小時的 C 薪資，這就是我們全月的飛時加給(訪談紀錄：空服 E)

空勤組員以飛行時數作為勞務給付時間的計算方式，連帶地影響薪酬的給付，對於空勤組員來說，只有飛行時間才具有勞務對價性，因為薪資是根據每月的飛行時數而定，但這樣的計算方式產生兩項不合理之處，其一，飛行時間外的飛航勤務時間也是具有勞務給付的事實，但卻無法交換勞務報酬；其二，以月為單位的計算方式，若是沒有超過當月根據勞動契約所約定的飛行時數，

¹⁵⁶ 同註 152。

既使在特定日飛行時間已達應給付延長工時的情況，組員仍是無法獲得延長工時工資，只有每月的飛行時數超過約定的數額時，才能獲得如同延長工時工資的加給，但是對於以航空器飛航作業管理規則的時數上限為約定飛時的公司而言，由於組員的飛時不得超過其時數上限，也就無法獲得相關的加給。

第二項、客艙組員的勤務型態與實際工時

本文所假設的結論之一乃是客艙組員的勤務，可以透過分工致使部分組員脫離適用勞基法第八十四條之一，因而需要瞭解目前國內空勤組員的勤務分工狀態，此部分的問題包含組員所執行勤務的性質內容與勤務分配模式，以及執行勤務所需耗費的時間。

第一款、勤務型態

理論上僅有越洋航線單一航段的工作時間會超過八小時或十二小時，理當僅有負責此航線的組員才需要適用工時例外規範，在飛航組員方面因為受到駕駛機型的限制，而使得擁有區域航線飛機執照的飛行員不會有執行越洋航線的機會，但是在客艙組員方面，因為服務的機型沒有如此嚴格的限制，任務航線也就相對複雜，每位組員都可能被指派負責區域線或是越洋航線的任務，並未針對機隊或是航線性質進行區別。至於國內線的情況，我國兩大航空集團皆以子公司的形式來營運國內航線以及少數的區域航線，因此於該子公司的工作的客艙組員，其勤務就僅有國內線與區域航線。除此之外，近年來國內航空業也出現「低成本航空」的營運模式，主要是提供票價較低廉的區域航線服務，此類型的公司使用單一型號的中短程客機，且航線分布皆是鄰近的國家，任務型態也是單日既可往返，因此在低成本航空公司的客艙組員，其工作的任務性質就僅有短程的區域國際線，與一般的航空公司相比任務性質相對地具有單一性。

幾基本上都是飛國際線，但其實長榮也有國內線，但只是偶爾會去支援，但是很少會被派到，像是金門四頭兩頭(來回一趟或兩趟)，但是基本上還

是以國際線為主。(訪談紀錄：空服 B)

第二款、工作與休息時間

雖然工作時間並非客艙組員們計算勞務給付的時間標準，但基於法規的要求航空公司仍需記錄其工作時間，於是以下將探討目前客艙組員的工時認定是否合理。如上一節所提目前行政機關的見解，是以組員「報到後至報離為止，且在雇主的管理監督下的時間」，組員在報到後便需要移動至工作的地點也就是出發航班的所在地，根據不同的公司對於報到地點也有差異，抵達機場以後便開始進行飛行前的準備以及登機作業，飛機起飛後等完成機上的旅客服務後，依據航線性質的不同可能會安排輪休的時間，但與飛航組員相同，在機上的休息時間以及地停時間是否為工作時間也具有爭議，由於飛航組員與客艙組員的工作內容不同，在此必須再觀察客艙組員於休息時間及地停時間是否脫離雇主的管理監督狀態而定。

現在桃園市發的監督條文，只有單一航段超過 12 小時才適用 84-1，其實是有排除區域航線，可是他們又教航空公司一個規避的手段叫作輪休。像我剛剛不是說單一航段四個小時，之間的地停時間就扣除，理由時像辦公室的員工朝九晚五，中間也會有休息用餐時間，那個時間也不算上班時間。(訪談紀錄：空服 C)

從上述內容發現主管機關雖訂定工作時間的標準，但同時也將客艙組員的休息時間與地停時間排除在外，從兩者的字面意思來看確實沒有給付勞務的意涵，實際上是否如此？首先看客艙組員地停時間的狀態，飛機降落開啟艙門後，就必須協助旅客下機，之後要開始準備下一趟航程的機上餐點，最後則是進行旅客的登機作業，因此地停時間客艙組員有各種工作必須執行，甚至沒有可供短暫休息與用餐的機會。

假如我七點降落下一個行程就是八點，我七點一降落要滑到登機門，然後乘客下去以後要清潔，地停時間要乘客下機上機跟清潔，甚至有的地方要準備餐點，我們有時候根本連飯都來不及吃。(訪談紀錄：空服 B)

其實這樣講地停的理想狀態一個小時，就等於是下機跟上機，那一小時(休息)根本就沒有。(訪談紀錄：空服 A)

至於機上的輪休時間，可以分兩種型態討論，第一種是區域航線的航班，由於來回航程可能超過十二小時，但公司又沒有計畫讓組員在外站旅館過夜，所以在班機上增加組員人數，透過輪休的方式可以平均減少每人的實際工作時間，讓部分組員先在乘客座位上休息，完成當日來回航班的派遣。第二種是越洋的航班，因為單一航程時間長達十二小時以上，所以必須派遣兩組組員輪班服務，而此類型的輪休時間組員可以在專屬的休息空間休息，但也有組員休息空間不足必須坐在乘客座位休息的情況，若是後者情況根據組員的說法，完全無法獲得適當的休息，對於乘客而言組員身穿制服，也無從得知組員處於休息狀態，因此時常仍會有乘客要求在客艙休息的組員提供服務，且基於旅客的觀感，在客艙休息組員也無法以放鬆的形式與心態休息。

曾經我們有組員問幹部說休息的時間我可以把制服脫掉，頭髮拆了去看報紙看電影嗎？結果幹部說不行，因為這樣紀律有問題，但這擺明了就是我在雇主的掌握之中，否則為何會有透過所謂的道德紀律來對我主張權利，那這樣是不是代表我還是在工作(訪談紀錄：空服 E、F)

比如說飛 12 小時，我們人就切一半比如說 15 個人我們就拆 8 跟 7 但是這可能會有一個問題，就是休息的空間不夠，有一個人必須要睡在客人的位子上，那個人可能會比我們其他睡在床上的人多休半個小時，但是有三個問題，第一個那個位子是你只能坐著睡，第二個你旁邊可能有坐客人，第三個你的位子可能是在廁所前面，其實你整趟就是不斷地被打擾根本沒有辦法睡覺，甚至還遇過組員坐在兩個客人中間。(訪談紀錄：空服 B)

休息時間的判斷要件可從組員是否脫離雇主的管理監督以及能夠暫時減少疲勞回復勞動力而定，上述組員的回答可以發現即使處於休息狀態，

但也無法隨心所欲地從事放鬆身心的活動，更需要遵守管理的紀律，甚至飛機上若有緊急事件發生，組員隨時必須要提供勞務，雖然休息時間與工作結束後時間的自由程度不同，但以組員在機上的情況明顯仍具有人格與組織的從屬性。此外，受訪的組員還表示若無專屬的休息空間，必須要坐在乘客的座位上休息，期間可能會有乘客要求提供服務而不停地被打擾，一般的經濟艙座位也難以達到舒適狀態與休息的效果。由此看來，客艙組員的休息時間僅是名義上具有意義，實際上仍是脫離不了工作的拘束，或是無法達到休息的目的，但實務上仍將此時段自工作時間中扣除，本文立場認為極為不適。

我覺得很多空服的休時或是工時被默默吃掉，有很多是隱性的(工時)，明明我是起飛前兩個小時到公司報到，這時候才開始算工作時間，可是前一個小時我就已經在台北的公司等車了，然後我必須要坐車到桃園，這段時間是沒有被計算的，而且我們要再往前推半個小時從家裡出發，然後再往前半個小時要算女生化妝著裝的時間，因為空服員的服儀公司是有嚴格的要求，但是沒有將這段時間計入工作時間，那下班也是一樣，公司只算我們一個小時的離退時間，但是那一個小時是從飛機停止開始算，那乘客下機、我們整理飛機上的東西到我們通過海關，領完行李坐交通車回到桃園公司之後換裝，再回到台北回到家可能又過了三個小時。(訪談紀錄：空服 C)

為何本文立場堅持工作時間必須據實紀錄？對於空勤組員來說雖然工作時間與其薪資計算無關，但卻會影響其下一次任務前的休息時間，若是工作時間被少算，連帶地休息時間也會減少，這對於組員來說會形成雙重的疲勞。航空公司為使組員的勤務時間延長，便透過更改報到地點而延後報到時間¹⁵⁷，同時組員又必須自行完成服儀後才報到；而飛機降落後不

¹⁵⁷ 黃邦平，華航上百空姐怒吼：勞基法責任制殘害空服員！，自由時報，2016年5月13日。報導中指出：「現行計算是起飛前140分鐘至落地後60分鐘，新制卻縮減為起飛前90分至落地後30分，

論事後整備的工作量多寡，規定一致性的報離時間，如此一來組員們的實際勤務時間便受到壓縮，甚至有許多的隱形工時但不被列入紀錄，這些行前與事後的隱形工時皆會擠壓客艙組員的休息時間而影響休息的成效。再則，客艙組員工作前完成服儀與化妝以及報到後抵達工作場所前的移動時間全然是以勞務給付為目的所付出的時間，也應當被視為工作時間，但關於正式開始工作前服儀準備的時間是否視為工作時間，我國實務上似無相關的爭議事件可供參照，但日本司法實務上認定若是基於工作所必需，且勞工被賦予著裝的義務，其換裝以及移動到工作場所的時間應該被包含在工作時間之內¹⁵⁸，同理結束勤務後的換裝時間也該被納入，對於員工而言已上的行為皆是出於工作上的需求也是服從於雇主的指揮監督，並無理由讓員工使用自身的休息時間來滿足雇主要求，由此可以凸顯目前客艙組員的工時計算並不合理而極需改善。

第三項、客艙組員適用勞基法第八十四條之一的情況

第一款、工時與實質適用要件

目前的勞基法以正常工時八小時為原則，但透過現有的工時彈性措施最高工時可達十二小時，因此工作時間是否不得不超過十二小時，將是探討實質適用要件的重點。先前已提及目前政府的主管機關¹⁵⁹對於勞基法第八十四條之一的適用標準，必須是國際航線且單一航段之工作時間超過十二小時，才得以不受一日正常工作時間連同延長工作時間不得超過十二小時之限制。於是本文要了解飛航工作有哪些情況工作時間會超過十二小時，而不可不適用勞基法第八十四條之一？以及目前航空公司在安排勤務上是否有依循政府主管機關的適用標準？

工時少了 80 分，工作量卻不減，報到地點改到桃園也增加通勤不便」，也因為中華航空公司這項縮減工時的計畫，成為引起 2016 年華航空服員罷工的導火線。

¹⁵⁸ 三菱重工長崎造船所事件，最一小判平 12.3.9 民集卷 3 号 801 頁。

¹⁵⁹ 此處所指為桃園市政府核備勞動基準法第八十四條之一約定書審查基準。

之前華信或是立榮遠東，遠東有飛到八腿，他們不是飛來回，就是台北、花蓮、高雄、金門、台北這樣飛，跳島環島一整天飛下來好像剛好 13 個小時(訪談紀錄：空服 A)

國內線其實也常常超過(十二小時)，特別是區域航線更常超過(訪談紀錄：空服 B)

只要單個航段飛行時間超過四個小時，基本上(工作時間)都會超過(12 小時) 大部分都是來回機，所以最容易超時的航班例如說乎和浩特、東京、北京、金邊，就是單一航段可能就是 3.5 到 4 個小時，來回就要八個小時，再加上勤前兩個小時，中間地停時間一個半小時，然後退離還要一個小時，基本只要中間飛行四個小時原則上一定會超過。(訪談紀錄：空服 C)

國內航線以及區域國際航線單一航段的工作時間並不會有超過十二小時的情況，但是目前國內的航空公司在國內航線的勤務安排上，會有六段或八段航程的任務，也就是有六次到八次的飛機起降次數，雖然每段航程時間皆在一個小時以內，但是包含報到、報離與地停時間則可能會超過十二小時；區域航線若單一航段的飛行時間四個小時以上，且執行來回航程的飛行任務，則工作時間同樣也會超過十二小時，但礙於法規的限制，表定的工作時間不會超過十二小時，但往往也是在超時的邊緣，加上飛航作業的不確定性高，國內航線以及區域航線工作時間超過十二小時也就時常發生。

如果是越洋航線的話一定是超過 12 小時，如果是亞洲區域航線像是香港大陸，我們術語叫打來回，就是當天來回不住房的航班，其實不會有安排超過十二小時的情況，他會非常貼近 12 小時但是不會超過，因為 12 小時就是勞基法規定上的一個上限。(訪談紀錄：空服 E)

應該說區域航線不會直接排超過 12 小時，但是一些在邊緣的區域航線就會在時間上動手腳，而壓在 11 小時 50 分之類的，至少排出來是合法。(訪談紀錄：空服 F)

明顯地發現既使非單一航段工作時間超過十二小時的航班任務，同一組員也可能因為執行去程與回程飛航任務而導致工作時間超過十二小時，原則上表定的工作內容安排看似符合行政主管機關所訂的適用標準，讓工作時間維持在十二小時以內，但因天候或機場設施等因素，經常會發生超時的情況，關於此部分的超時違法事實若無人員通報當地政府主管機關進行勞動檢查，公司並不會受到任何懲罰。

因為超過 AOR 的話公司會被記點，就是會影響到未來航權的分配。

(訪談紀錄：空服 B)

所以公司在 AOR 這方面很小心，但是違反勞基法就是付錢被罰而已，那幾十萬公司根本不放在眼裡。(訪談紀錄：空服 C)

至於航空公司為何會安排如此具有超時可能的勤務？主要的原因是減少組員在外站住房休息或過夜的成本，以及減少派遣組員人數，再則由民航局所主管的航空器飛航作業管理規則中，組員的飛航勤務時間上限是十四小時，且違反此規則不只罰則高於勞基法且會影響航空公司未來的航線分配權利，因此對於勤務的安排考量主要是以不超過十四小時為原則，既使飛航勤務超過十四小時若有主動通報也會減輕裁罰的幅度，相較於航空器飛航作業管理規則，勞基法因為沒有類似的強制通報機制與有效的罰則，導致非主管機關所許可的航班經常遊走在法規的邊緣，時常發生逾越勞基法最高工時的情況，但地方主管機關卻又無能掌握與防止。

第二款、程序要件之適用

根據目前收集的資訊顯示，因為航空業的空勤組員納入勞基法第八十四條之一的適用對象，所有的航空公司便積極地與組員簽屬適用的同意書，但不分航線性質與實際工作時間是否不可避免地會逾越勞基法的最高工時上限，凡是對於在適用函釋公告後進入公司的組員，皆在聘用之時便以同意適用勞基法第八十四條之一作為條件，甚至有公司直接以此作為報名

工作甄試的程序，若未同意連應徵工作的機會都沒有。

我們是進公司的時候就簽了，跟工作合約一起簽，就是你不簽就沒有工作不能上線。(訪談紀錄：空服 B)

空服員招募的網站就有寫 84-1 相關規定，然後請你來面試前或是報名前確知這項制度，要勾選同意才能報名。但是實際上簽屬仍是要等到你拿到工作合約的時候。(訪談紀錄：空服 C)

雖然各家航空公司都希望可以全面與組員達成協議，然而實際上因各企業的勞資關係在執行上仍有差異，長榮航空由於早期並無企業工會且集體勞動權亦遭受相當程度地壓抑，明顯地公司與組員對於勞基法第八十四條之一的協議達成度較為全面性，但另中華航空的集體勞動意識較強且工會也行之有年，致使公司較不易取得組員的同意，即使公司以同意權作為錄取或是正式工作的條件，進入公司以後仍可透過工會代表與雇主解除協議，兩者相較之下，雖然適用同一法規制度與程序，在不同的勞資關係脈絡下，勞工對於同意權的行使也會呈現截然不同的態樣。

應該要分兩個部分討論，新人從華航的梯數 334 期以後進來要簽一個類似的同意書，但也不是很明確的就是 84-1，它裡面用一個很含糊的字句，就是一切依照公司派遣。(訪談紀錄：空服 E)

其實我們之前是沒有簽的，但是因為政府法令解釋的關係，導致去年公司開始強迫全部的人跟他簽，但是後來我們罷工成功其中一項訴求就是取消 84-1，所以就是回到原狀，但是新生還是有簽。(訪談紀錄：空服 F)

法規的程序要件之一是勞雇雙方另行約定，理論上應該是勞雇雙方處在對等的立場共同決定雙方能夠接受的工作時間，但實際的操作上卻演變為雇主單方面決定工作時間，而勞工僅能選擇被動地接受，或是將工作時間決定權交由雇主安排，以此形式所達成的協議早已偏離法規所定的程序要件，然而此種荒腔走板的約定程序，竟然可以取得主管機關的核備，而發生法規適用的效力。

第三款、工時勞動條件之決定

從前面討論客艙組員的工時條件時，已經得知客艙組員的工時解除勞基法限制後，部分的公司便直接以航空器飛航作業管理規則取而代之，而沒有再以勞基法工時計算方式額外擬定新的工時方案。

因為我們公司引用的條文只有兩個，一個是工時超過 12 小時的部分不受限，第二個部分是女性夜間工作的規定。其實公司有點類似走後門，因為當時簽的時候只有提到前面兩項，公司說這兩個必要的我們非簽不可，但是我們沒有想到簽完以後會影響到我們的排班、國定假日、特休等。(訪談紀錄：空服 C)

公司只聲稱這兩項才需要 84-1，其實我們有很多的部分也受到 84-1 的影響，例如說國定假日挪移，就是排班的方式不受限制。(訪談紀錄：空服 B)

事實上部分航空公司取得客艙組員適用同意時，則是以每日工時上限以及夜間婦女工作時間限制兩項理由作為協議的基礎，但實際上又是採用依公司規定或依公司派遣的抽象內容，導致組員簽屬同意書以後才發現解除限制的範圍不僅每日工時上限以及夜間婦女勞動時間，還包含其例假與休假的保障也一併解除，然而組員們對於同意書的內容與解除限制的項目，事前事後均無調整或變更的機會。

這個問題要回推到華航的企業工會內有六個分會，那我們空服部分是屬於華航的第三分會，那第三分會早在十幾年前就已經跟公司展開勞資會議，但是始終沒有任何的結論出來，我們空服員工會是近兩年來才出現，所以如果是問空服員工會跟華航的話，唯一有交集的部分就是空服員工會接受會員委任去跟公司解除 84-1 的同意。(訪談紀錄：空服 E)

會議上我們認為除非是完全沒有辦法找一個點停下來的越洋航線，我們才來談 84-1，而這又牽涉到我們排班表的問題，但是公司不想要把 84-

1 跟派遣原則擺在一起談，公司希望先簽好 84-1 再來談，這樣的話是無法接受的，所以就沒有下文了。(訪談紀錄：空服 F)

實務上另外一家航空公司雖然有企業工會，但早期工會的自主性不高而始終無法與雇主針對適用勞基法第八十四條之一後的工時條件達成具體協議，而依舊處於依據公司派遣的狀態。近年因為該企業工會的空服員集體意識發展成熟，逐漸使工會具有自主性與影響力，同時針對適用後的勞動條件內容透過勞資會議的管道，企圖與雇主取得具體的工時條件與任務派遣原則，要求公司承諾僅能在中途無落地的越洋航線任務，讓客艙組員的工作時間超過十二小時的上限，其餘的區域航線則必須遵守勞基法的規定，若複數航段的工作時間可能超過十二小時，則必須提供組員外站休息或停止該任務派遣。誠如訪談所提，目前該公司並未對於勞方代表提出的條件達成協議，然而勞方代表所提出的要求，亦僅止於公司所在地主管機關所規定的適用標準，依法若未符合此標準也不生適用的效力。

基本上就是根據 AOR 的規定進行，但因為公司之前就有企業工會，所以有訂定一些勞資協議，若是 AOR 是 60 分的話我們公司大概是做到 70 分，但是另一家沒有企業工會的公司就完全是按照 AOR 進行而已。(訪談紀錄：空服 E)

目前我國司法實務對於勞基法第八十四條之一的同意權行使主體，乃是以雇主與勞工個人，但從實務運作的狀況來看，勞工個人對於另行約定工時條件的影響力幾乎微乎其微，甚至連選擇拒絕的機會都沒有，對於新進員工而言拒絕同意適用如同於放棄工作機會，從我國兩大航空公司的例子可以看出，勞工個人與集體對於工時條件以及同意與否的影響程度差異，在有工會代表的情況下，雖然尚未順利與公司針對適用勞基法第八十四條之一後的任務派遣原則取得協議，但至少於工時條件上獲得優於同業的待遇，因此證實透過勞工集體的力量較有機會可以在適用工時例外法制時，取得較對等的協商地位以及提高影響協議的可能性。

第三節、空勤組員身心健康之狀況

探討工時型態除了合法性以外，對於適用對象的合理性也不可忽視，合法性僅是法規適用與立法技術層次的問題，至於合理性則關乎法規的目的是否能夠實現。勞基法第八十四條之一放寬工時限制的但書，是不得損及勞工的身心福祉，因此除實質要件與程序要件外還必須檢視但書的規定。本次研究訪談過程中，每當向受訪者詢問是否知道勞基法第八十四條之一第二項的但書規定時，一律皆得到否定的答案，顯然多數的空勤組員雖然知道自己是勞基法第八十四條之一的適用對象，但並不了解自身的權益保障。於是本節將探討空勤組員的工作對於身心健康狀況的主觀感受，並檢視航空公司在與組員自行約定工時之餘，是否有提供相對的身心健康保障，以利預防工時限制解除後，對空勤組員所可能產生的危害。

第一項、飛行組員的身心狀態

實際上飛行組員每月的總工作時間，未必比其他職業的工作時間長，但飛航作業是二十四小時不分晝夜地運作，加上跨越時區的長程飛行，對於飛行員的晝夜節律有很大的影響，雖然每趟任務之後有一定的休息時間調節生理機能，但長期以來便是持續地在為混亂的生理時鐘進行調整。越洋航線的組員必須受到時差挑戰，而區域航線以及國內線的組員雖然較無時差的問題，但頻繁的班機起降所伴隨的壓力緊張也會對於精神造成影響。訪談提到許多飛行員會有複合性的健康問題，由於生理機能所引起的不適往往難以察覺病因，甚至飛行員容易罹患該年齡層較為罕見的疾病，此外，飛航作業所處的高空當中，有著比普通工作環境更高的輻射暴露會增加罹病的風險，因此導致飛行員的平均餘命也會低於一般的人。

其實飛行員的工時未必很長，但問題是不穩定又熬夜還有時差，這個問題其實是這個行業無法避免的，像我們常常犯的問題是免疫系統的功能會低到你無法想像，低到叫你去檢查愛滋病，明明是年輕人卻常常犯一些疾病，醫生會

認為是不是免疫系統有問題，這麼年輕不應該會得到這種病，所以會得到這個年紀不會得到的病，其實飛行員的平均餘命並不高，也常常有癌症的人，像我們的疾病是綜合並不是單純因為疲勞，而是整個身體機能處在一個不正常的狀態。(訪談紀錄：機師 A)

我剛剛講的意思說，累的程度不一樣，因為國際線有熬夜的問題，但就華信的狀況沒有熬夜的問題，就是晚上 12 點過後一定會在家，最早可能是六點七點起飛，身體方面也會有問題，相對來說雖然國際線有熬夜班，但是心理跟身體也都有影響，只是累的程度不一樣。(訪談紀錄：機師 B)

目前航空公司在派遣任務時，僅以民航局的航空器飛航作業管理規則為原則，但此管理規則與勞基法的規定卻有諸多出入，例如：在標準組員的配置下國內線的勤務時間可達十二小時，相對於勞基法必須經過相關法定程序，才能例外地延長工時達十二小時，反觀民航局的管理規則卻以十二小時作為常態性的勤務時間。對航空公司而言，在法規的許可範圍內做最大程度的勞動力使用，便能使勞動成本發揮最大的效益，過去的研究也曾指出「航空公司在成本的考量之下，只要班表的安排合乎法規的規範，並無強烈動機超越法規規範去處理與該公司航線特殊性有關的潛在飛行疲勞問題，或者對飛行組員進行相關的教育訓練。」¹⁶⁰，但這樣合於民航法規的勤務安排方式，未必代表飛行員的心身健康不受影響。

基本上 AOR 就是抓飛行員的極限，但如果每天只隔十個小時就派遣，其實非常非常的累。基本上公司就是照極限走，只是說看你的班有沒有到這麼緊的狀況，如果人力需求就是這麼緊，那就是用極限的方式派遣。(訪談紀錄：機師 B)

疲勞部分沒有，因為這是很主觀的，比如有人可以飛八腿，但是有人可能飛兩腿就累了，所以這是很主觀的，工時的話不會是問題，反而是腿數的問題，

¹⁶⁰ 汪曼穎、何立己，飛航組員疲勞之潛在因素，應用心理研究，第 30 期，2006 年。

比如像我剛剛說的一樣是六腿班，但是在不同的操作環境下的疲勞程度是不一樣。(訪談紀錄：機師 B)

本次研究的訪談對象皆是以區域航線以及國內線為主的飛行員，由於台灣的機場多數有夜間宵禁的班機起降管制，基本上僅桃園機場有凌晨的飛航作業，多數情況夜間皆可在家休息，只有少數是在凌晨出發的紅眼航班，才會影響到正常的作息，因此其個人主觀上並不認為目前的工作時間過長，另一方面，基於短程航線起降頻繁的特性，雖然工作時間對於身心健康的影響不如越洋航線的飛行員那麼顯著，但密集性的工作所帶來的壓力則大於越洋航線的飛行作業。受訪者更進一步說明，區域航線一日之內可能須在多處不同的機場執行起飛與降落，因而需要掌握每個機場的設施與注意事項，相對地增加飛行勤務的複雜度，加上區域航線或國內線目的地鄰近出發地，若遇天候狀況不佳的情況，因處於相近的天氣系統中飛行，必須長時間甚至連日工作皆須保持高度的注意力，而對精神所造成的影響甚鉅，因而受訪者認為影響飛行員的身心健康不只有工作時間單一因素，工作內容與起降次數也應一併列入檢視，如此才能預防飛行員的身心福祉受到損害。

第二項、客艙組員的身心狀態

客艙組員的身心狀態相較於飛行組員，有較明顯不良的情況，當被問及目前的工作時間是否會造成生理或心理上的負擔時，多數的組員皆是肯定的答案，除前段提過因時差所造成的免疫系統疾病外，還有長時間工作所帶來的骨骼與肌肉傷害。

很多，很多人啊，大概每個人都會有，像我就腎結石過。(訪談紀錄：空服 B)

比較常見的就是內分泌失調、蕁麻疹、甲狀腺機能亢進，就是你免疫力下降。(訪談紀錄：空服 C)

其實這對於女生的影響很大，特別是女生還有生理期的問題，再來是機艙

內工作這種完全密閉空間的壓力。(訪談紀錄：空服 E)

第一個因為夜間工作的生理問題，而常見的職業疾病像是關節炎、肌肉拉傷等，然後因為輻射容易得癌症之類的，然後熬夜生理期會很混亂。(訪談紀錄：空服 F)

為何空服員的身心狀態存在著較多問題？從訪談得知目前一位空服員可以同時擁有四種機型的服務資格，相較於飛行員原則上只操作單一機型，空服員的工作因服務的機型種類多元，其可能被派遣的航線也會相對複雜，相應地班表也就更不規則。另一方面，空服員的工作內容也有關聯，雖然區域航線沒有時差的問題，但是每次出勤同樣是接近十二小時甚至超過十二小時，中間不但沒有輪休的時間，隨著起降次數還必須提供多次的機上服務，特別當飛機起降時空服員也必須隨時保持高度警覺的狀態，以利應變任何突發狀況，飛機在地面的時間也要負責旅客的登機與下機工作，在工時沒有顯著縮減，但服務跟工作密度反而增加的情況下，相同的飛行時間但執行兩個航段的任務，工作量將會是單一航段的兩倍，如此同樣也會對空服員的身心造成負擔。

B：比如說你可能，像他(D)昨天那個班，晚上你飛一個熬夜的班早上六點降落，隔天早上又給你一個五點的班，因為你休了12小時就認為你休了很久(訪談紀錄：空服 B)

但是空服員的工作本身就比較特別，除了時差以外每個航班的工作強度也不一樣，但疲勞這種東西本來就是很抽象，比如說即使每天我都飛短班沒有時差，可是你給我連續五個早班跟五個晚班，那個疲勞程度是不一樣的。之前因為組員的時差問題，所以他給你十個小時，但是那十個小時是你完全無法睡覺的十個小時。(訪談紀錄：空服 C)

因為疲勞其實都會累積，假設今天給我早班，我三點就要起床我根本睡不著，九點我就在床上，但是會一直驚醒想說會不會睡過頭，他完全是把人當作機器人，跟電腦一樣可以隨時開機隨時關機。(訪談紀錄：空服 D)

對於空服員而言，除了能被診斷的疾病外，還有精神與體能上疲勞的問題，

雖然航空器飛航作業管理規則中，對於組員執行勤務後到下一次勤務前有一定的間隔時間，但是這間隔時間僅有數字上的意義，未必符合空服員的實際生理需求，因為間隔的休息時間不一定剛好是生理的休息週期，況且空服員並非機器可以隨時地開啟與關閉工作模式。根據研究，空勤組員若剛從工作狀態離開也無法迅速地進入休息狀態，必須經過漸進的舒緩時間才能真正休息，此外，若休息時間後緊接有預定的工作或任務，也會影響休息或睡眠的品質與成效。¹⁶¹雖然本次研究訪談對象缺少低成本航空公司的空勤組員，但此類型的公司所經營的航線，多數是在半夜或是清晨出發與抵達，也就是所謂的「紅眼航班」，這與人體的晝夜節律相反的工作時間，對於空服員的生理狀態影響更大，其無工作的時間幾乎需用來調適身心狀態，而無法享有正常的家庭生活。

這樣分成兩個部分，第一個是全月工時的部分，像是 104 年的時候華航的空服員每個月的飛時可以到達 92~96 小時，那時候出現非常密集的班表，又出現像紅眼航班這類的班表，所以那段時間只能用怨聲載道來形容，因為根本沒有辦法調適自己的生活(訪談紀錄：空服 E)

那個時候因為兩岸航線開始，人力配置又不足，所以就變成雙重的消耗組員的健康。(訪談紀錄：空服 F)

以上所指為短程航線工作時間安排的問題，以下則是關於空服員對越洋航線的主觀感知，由於台灣的越洋航線需求日漸增加，班次數量也越趨密集，過去有中停的航線也隨著飛機性能的提升改以直飛的形式運作，雖然民航法規有較長休息時間的規範，使得空服員每月的總飛行時數相對較低，但越洋航線動輒十二小時以上，若是遇上地區性的天候異常狀態，飛行時間可能長達十五小時以上，若再加上飛行前的報到時間，以及到站後的報離時間，其勤務時間可能達到十七、十八小時，期間空服員必須承受在長時間的飛行狀態中從事工作，同時還要調節時差、天候與環境變化對身體的影響，但航空公司增加班次的同

¹⁶¹ 佐々木司，運航乗務員の労働条件と眠気・睡眠・過労死問題の本質，日本乗員組合連絡会議，2008。

時，因為班次密集度增加回程航班的間距縮減，便可縮短空服員的外站休息時間，導致空服員可能必須在密集的天數內完成兩趟超長程的飛航任務，這種合於民航法規但違反人類生理反應的任務型態，確實對空服員存有損及身心健康的風險。

另外一個反面來說，像我們現在一個月的飛時，一般空勤組員的飛時大概在 75~80 之間，每個月的總飛時看起來是 OK，但是現在飛機的科技進步影響，另一方面公司開始計算成本，所以公司開始出現超長程航班，像是台北到紐約一飛就是 14 小時接近 15 小時，這是只有在飛機上的時間，這段時間組員要承受的工作壓力就很大，雖然全月的飛時看似可以，但這兩天的新聞公司說因為組員要求要多睡一晚會造成公司虧損三億，所以航線就要取消，但是目前的組員工作持續 15 小時以後到紐約只睡一晚，隔天又要再持續工作 15 小時回台灣，這不只是工作超量還以時差的問題，然後變成華航到紐約這個航段組員也開始大請假(訪談紀錄：空服 E)

這太傷身了，飛回來大概要躺三天吧，這實在是太疲累了(訪談紀錄：空服 F)

第三項、航空公司的維護措施

上述的訪談中多數的空勤組員認為過長或不規律的工作時間對於健康勢必有所影響，而勞基法第八十四條之一雖然例外允許工時自行約定，但需要在不損及勞工身心福祉的限度內，此但書規定相當抽象，沒有實際的評斷標準，施行細則中也未說明如何履行，導致保護的效力難以發揮，因次本段欲探討航空公司要求空勤組員必須在如此嚴苛的工時條件下工作，是否有特別對組員提供維護身心健康的措施，以防止組員的健康受到航空業特殊工時的危害。

我們飛行員每半年會體檢一次，但並不是為了我們的健康，這是台灣一個很大的問題，台灣的飛行員體檢比較 *forecase* 看你能不能飛，但是常常有的檢出來有問題的活得好好的，可是也有人檢出來好好的，結果發生癌症或心臟病就走了。(訪談紀錄：機師 A)

我們的部分的話，維護健康是沒有，就是看個人每年的體檢，你拿不到體檢過關就沒辦法繼續執業這樣。(訪談紀錄：機師 B)

對於飛行員來說，提到與健康相關的措施僅有民航局強制規定的定期體檢，這種形式上的體檢就飛行員的認知而言，並非是針對其異常的工作時間所給予的健康防護措施，且體檢的項目主要是著重於飛行能力的判定，雖然飛行能力與身心福祉具有關聯，但其所衡量的指標可能有所差異，實務上才會出現有的組員民航體檢合格，但卻在工作過程中身心出現問題。根據新聞報導，2016 年時長榮航空的一位機長在飛往美國的途中因突發急病猝死，但在勤務前不久方才進行民航體檢，且民航局也主張「體檢的目的在判定航空人員是否符合飛航體格的標準，不在預防疾病、傷害與殘缺」¹⁶²，由此更證明目前公司依據民航局規定所作的體檢並無法維護組員身心健康的目的。其中向來被視為飛安隱形殺手的疲勞，便難以在這樣的體檢中發現，因為定期體檢會影響組員是否可以繼續從事飛航工作，如果體檢不通過將會遭受停飛的處分，於是在體檢前勢必會做好充分的休息與調適身心狀態，以求體檢可以順利通過，在這種標準程序形式下所做的體檢，實在難以從中察覺因長工時、不規則工作所產生的危害。

空服員與飛行員相同，除定期由民航局所規定的體檢以外，便無其他的維護措施，但無論是飛行組員或是客艙組員，皆認為僅有這樣的體檢並無法切實地反映出實際的身體狀況，特別是工作時間對其身心所造成的影響，在此檢查中並無法獲得證實。

公司有給兩年一次的體檢這算吧！所以維護健康的措施有但是就是最低限度，並不覺得有特別的地方。(訪談紀錄：空服 B)

公司就是很被動的想法，只要我合法就好了，認為這樣就已經是給組員保障有在維護組員健康。(訪談紀錄：空服 C)

¹⁶² 三立新聞社會中心，體檢正常機長 21 天後飛美國猝死，三立新聞網，2017 年 12 月 18 日。最後瀏覽日期：2017 年 12 月 18 日。網址：<https://tw.news.yahoo.com/%E9%AB%94%E6%AA%A2%E6%AD%A3%E5%B8%B8-%E6%A9%9F%E9%95%B721%E5%A4%A9%E5%BE%8C%E9%A3%9B%E7%BE%8E%E5%9C%8B%E7%8C%9D%E6%AD%BB-081305722.html>。

哈哈！這絕對沒做到，體檢不算措施，只是一個必須要合乎法律規定的最低限度。(訪談紀錄：空服D)

年度體檢算嗎？而且另一方面年度體檢也是民航法規所規定要求要做的體檢，所以也不能不做。(訪談紀錄：空服E)

目前身心健康方面只有年度體檢，這樣體檢並不是基於空服員本身的健康狀態，而是向民航局確認我的空服員是可以飛的。(訪談紀錄：空服F)

事實上在訪談過程中，不同的公司對於勞工安全衛生的維護也有差異，除了民航體檢以外也有提供少數其他維護健康的措施，例如傳染病的篩檢以及免費流感疫苗施打等，但是這些措施皆不是因應非常態性工作時間，而屬於普通公司內衛生保健的福利。從航空公司的作為與組員的反應來看，就如同下述所指，政府以及公司將疲勞是為個人的主觀因素，而甚至有公司的管理人員對於組員因為疲勞提出請假，不僅沒有檢討工作時間管理是否合理，反而認為是組員沒有照顧好自己的身體狀況，將疲勞歸因於是組員未確實休息所引起，而政府的態度更是消極，當有組員透過正式管道向政府的主管機關陳情反映工作時間規範不當，而造成空勤組員於值勤時易產生疲勞現象，但政府機關的答覆卻是鼓勵組員自行透過提神飲品改善疲勞情況，而形成政府漠視以及公司消極的局面。

像之前交通部對於組員在飛機上的疲勞反映，居然是叫組員在飛機上就多喝咖啡，這是交通部民航局給我們的函所建議的，還蠻妙的，很有創意！(訪談紀錄：空服E)

不會，公司只會做宣導叫大家好好照顧自己，之前常常會有組員因為憋尿而得到尿道炎。(訪談紀錄：空服F)

前面提及所有關於空勤組員確保健康的措施，皆是來自於民航局的規定，但空勤組員原則上還是適用勞基法，即使工時可以自行約定仍舊有其他的義務必須遵守，當異常的工時型態對於組員身心福祉會有不良影響時，可以選擇的途徑是回復正常的工時型態，若是不得不在異常的工時下工作，那雇主依據勞

動關係中的保護照顧義務，必須提供相應的保護措施，而政府作為主管與監督機關也應該進行把關與提供專業指導。航空公司皆要求組員同意以約定的工時取代法定工時，在此同時卻未對此提出配套措施，因為公司認為疲勞的成因複雜，並不能歸咎於約定工時所導致，反而將此義務加諸於組員身上，既使非工作時間也要努力地為了有精神工作而休息，而使組員難以在非工作時間自由地實現生活目的，由此可以發現，在沒有充分配套措施的前提下，而允許雇主與勞工自行約定工時，將會有損勞工的身心福祉。

第四項、主管機關的監督機制

由於勞基法第八十四條之一的生效要件之一，為需要報請當地主管機關核備，因此各地主管機關便對各行業定有核備的審查標準，目前台北市以及桃園市的主管機關有對於航空業空勤組員訂定核備基準，但由各地政府自行訂定而有不同的標準。

<p>台北市政府勞動局 核備標準</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。 2. 4 週正常工作時間不得超過 168 小時；每月正常工作時間連同延長工時不得超過 240 小時。 3. 工作時間為空勤組員報到後至報離為止之期間。 4. 國際航線單一飛航時間超過 12 小時者，得不受 1 日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時之限制，惟下次出勤應間隔至少 24 小時。
<p>桃園市政府勞動局 核備標準</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工作時間為空勤組員報到後至報離為止，並接受雇主之指揮監督之期間。 2. 國際航線單一航段之工作時間超過 12 小時者，得不受 1 日正常工作時間連同延長工作時間不得超過 12 小時之限制。但下次出勤時間應間隔至少 24 小時。 3. 每月正常工作時間不得超過 174 小時，連同延長工作時間不得超過 220 小時。 4. 空勤組員工作時間，依本基準之規定；其他法律有較嚴格之規定者，從其規定。 5. 應使勞工休完勞基法第 38 條所定特別休假二分之一以上日數。

雖然主管機關訂有審核的標準，但是此標準究竟是透過何種程序而訂定？

本研究經由電話訪問的方式，向台北市勞動局職業安全衛生科吳姓科員詢問後，

得知目前地方主管機關對於空勤組員審核標準的制定方式，乃是參考相關法規指引以及諮詢職業醫學專科醫生的意見後而訂出上列的審核標準。

本文認為雖然地方主管機關對於空勤組員每月的工作時間訂有例外的最高上限，但仍然難以從這樣的工時約制中確定該工時不會損及空勤組員的身心福祉，因為空勤組員所面臨的是不規則的工時而不僅是工時過長的單一問題，因此僅控制總工時的上限，並無法針對工時不規則對組員所造成的身心健康影響進行把關，且從前幾段的訪談內容可以得知，目前部分空勤組員的身心健康確實因為時差或不規律工時而處於有害的情況，所以由此判斷目前地方主管機關也未落實勞基法第八十四條之一第二項的立法目的，以確保航空公司與空勤組員自行約定的工時條件無損及勞工的身心福祉。

第四節、排除適用勞基法第八十四條之一對人力資源調度之影響

本文透過法理文獻的探討以及比較日本的實務狀況，認為空勤組員並無必要全面適用勞基法第八十四條之一，甚至有回歸勞基法正常工時規範的可能性，雖是如此，但由於航空業的空勤組員納入勞基法第八十四條之一已將近二十年，而航空公司也陸續與組員取得適用同意書，而採用自行排定工作時間。既使依據法規應採取限縮措施，仍須顧及立法政策對實務運作的可行性，以及對航空公司人力資源管理上所產生的效應。首先觀察航空公司目前的任務派遣型態，再則探討空勤組員對於工作型態的需求，最後整合以上兩者進行可行性與影響評估。

第一項、航空公司飛航任務的調度型態

首先透過了解飛航組員的任務分配模式，觀察其任務航線型態所對應的工作時間長短，原則上此處採用國內線、區域航線與越洋航線等三種分類，去詢問飛行員平常所執行的任務型態。

基本上國際線的航班不會去飛國內線，但是偶爾會去幫華信飛，但是很少，另外一個原因是以機型來講，空服員不看機型但是飛行員看機型，所以對於飛

飛行員來說混和派遣的情況很少，而且國內的航空公司還會以公司作區別，像是立榮大多飛國內線只有少數的國際線，但是以國際線來說就都是混和派遣。(訪談紀錄：飛行員 A)

由於，民航機的駕駛同時只能擁有一種駕駛機型執照，飛行員的任務便受到駕駛機型執照的限制，舉例來說：本次受訪對象為波音 737-800 型客機駕駛，若未經換證訓練並取得合格證明，則不能駕駛其他的機種，而上述的機種僅能從事區域航線的飛航任務，並無越洋飛行的能力，對此機型的飛行員來說，在單一航段的情況下其工作時間不可能超過十二小時。因此其所能接受的任務型態也僅限於區域航線，或者是在旅運量的高峰時期配合公司班機調度，支援其子公司的國內線航班。本次研究的對象亦有波音 747-400 的飛行員，此種機型具有越洋飛行的能力，但近年來因新機種的更替與營運考量，任務的重心便從越洋航線移往區域航線，但是當執行貨機的飛航任務時，仍會有單一航段超過十二小時的情況，則其任務型態便是屬於區域航線與越洋航線混和派遣。國內航線部分，目前主要的航空公司為立榮、華信、遠東等公司，雖然該公司亦有區域航線的航班，任務型態可能採用國內線與區域航線混和派遣，但其所擁有的機隊也僅能從事短程服務，並無法執行越洋航線任務。

客艙組員方面，因為服務資格限制並不如飛行員如此嚴格，因此任務型態上屬於區域航線與越洋航線混和派遣，但是中華航空因為有部分的客艙組員並無簽屬勞基法第八十四條之一適用同意書，而該公司在任務派遣上必須依據組員有無簽屬同意書而排定班表，亦即未簽屬的組員僅能從事工作時間不會超過十二小時的任務，而越洋航線則是由已簽屬同意書的組員負責，在中華航空公司內稱為 A、B 班的排班模式。但長榮航空因為全數客艙組員皆已簽署同意書，因此其任務型態並無特別區分而隨機派遣。

第二項、空勤組員對勤務型態的需求

前面已提過若沒有越洋航線的航空公司，本該沒有適用勞基法第八十四條

之一的餘地，因此這所討論者乃是以有營運越洋航線的公司為主。本文起初假設為空勤組員中，會有部分的組員因為個人的喜好目的或為賺取較多的薪資，同意適用勞基法第八十四條之一，而願意接受越洋航線等需付出較長的工作時間的任務；而有另一部分的組員可能因為家庭因素、健康狀況，即使減少外站津貼收入，希望工作時間長度正常，而不願意接受適用勞基法第八十四條之一，若能證實空勤組員中確實存在此二種工作任務取向，則能夠根據其工作取向而進行人力調配，因此首先便是了解組員們對於工作型態的偏好，以此作為修法可行性分析的依據。

我覺得有一定的困難，我們先講國際航線好了，像我是愛飛國際航線的人，可是我也不可能一個月都在飛國際航線，因為他有時區的差異，比如說我在美國休兩天飛去歐洲再休兩天飛去澳洲，再休兩天我飛回美國，即使是這樣身體也負荷不了，雖然我很穩定都是在國際線，但仍然無法負荷，我覺得這是第一點。區域航線的部分是同樣的工作量壓縮在比較短的時間，其實那工作的負荷量不比長程線輕鬆。(訪談紀錄：空服 C)

從上述訪談中發現，空勤組員的職務內容並不適合完全地以區域航線與越洋航線進行區分，因為如果長時間皆從事越洋航線的工作，人體的生理時間將會持續處於混亂的狀態，而區域航線正好可以做為調適的機制，而區域航線雖然工作時間較為穩定，但其有工作密集度較高的缺點，此點也說明本研究原本提出的假設並無法直接地成立。

但是我們確實有一些組員因為個人的需求，比如說要接小孩子下課，他就是需要每一天五點以前降落的航班。(訪談紀錄：空服 C)

有一些可能結婚想要每天回家的人可能就會接受，或許這是要看人，但是像我自己就是不喜歡，我就是喜歡多飛一點長班。(訪談紀錄：空服 B)

第一個原因當然是年資足夠，再來其實不是以這個時間點來選擇，自從 7、8 年前成家以來，公司也會排長班，但是我還是會盡量換成當天來回，這樣的方式我已經執行很久，不管飛行加給或其他原因，自從我盡量改飛這種符合勞

基法或是當天來回的航班之後，確實比剛進公司飛長班的時候身體狀況改善很多，至少可以維持在不繼續惡化的程度，所以我當然會選擇照勞基法派遣的航班。(訪談紀錄：空服 F)

雖然連續的越洋航班會有時差難以調適的問題，而連續的區域航線也會因為起降次數較多而提高勞動密度，但在本次訪談的對象中，確實有部分組員仍是嚮往且願意長期從事越洋航班的工作，此類型組員的特徵多數屬於年輕且未婚的狀態，因為無須照料家庭成員且有較佳的體力與適應力，可以應付時差與工作環境的挑戰；另一部分的組員因為已有家庭，而傾向於選擇鄰近區域的航班。既使現況公司採用隨機的排班方式，此兩種不同需求的組員也會利用換班的機制，換取符合其生活需求的任務型態，對於多數的組員來說雖然長時間持續從事相同性質的任務，對於生理狀況會產生負擔，但其在家庭生活或工作目的取捨下，仍是會選擇其所喜好的任務型態。因此本文起出的假設在此必須提出修正，客艙組員對於任務的選擇會存有三種取向，分別是喜好專職於國內線與區域航線、專職於越洋航線以及平均分配等三種取向，且現況中組員也會利用換班機制來取得符合自身需求的班表，由此可以發現既使讓喜好專職於國內線與區域航線的客艙組員脫離適用勞基法第八十四條之一也不會有排班上的困難，特別是當組員可以取得自己喜好取向的任務時，一方面可以顧及組員的實際需求省去換班的程序同時又可以提高出勤率。

第三項、空勤組員工時回歸勞基法之效應

前段論及部分的空勤組員可以取消適用勞基法第八十四條之一，依據推測仍然能夠維持航班的運作，並未衍生人力配置上的重大問題，除了可以呼應組員的需求外，以下將分析對於公司營運有何種影響。

其實之前公司就有類似的作法，本來外站津貼是兩塊美金、公司就說如果願意簽 84-1 的人就多給一塊美金，等於外站津貼加薪 50%，以當時的薪資結構來說大概可以增加 30%，然後用這樣的方式吸引人家去簽 84-1，的確那個時

候也有人去簽，比如說快要退休的人，他先拿先賺阿，那有沒有年輕人去簽？我相信也有，因為他們想要飛長班，只是我們那時候絕大部分的人還是很抗拒，因為他們知道簽 84-1 不是可以去國外玩，而是簽了以後我們之前達成的勞資協定都沒用，但是實際上增加的薪資是多少，以當年的薪資來說大概是增加一百塊到兩百塊美金，為了這五、六千塊把自己賣掉的人其實有。(訪談紀錄：空服 E)

從訪談中得知，過去航空公司要與組員簽訂勞基法第八十四條之一同意書，必須大幅提高薪資報酬，甚至高達整體薪資結構的三分之一，作為換取鬆綁工時限制的代價，而這樣的薪資條件對後續新進人員亦適用，雖然每間航空公司提出的條件不同，但都必須額外地提高人事成本的支出，簡言之便是若要與勞工達成協議而適用勞基法第八十四條之一，相對地也必須以較高的薪資待遇換取較長的工作時間，將所有的組員納入勞基法第八十四條之一，代表所有的組員待遇也必須同時提升，比起僅與願意執行越洋航線的組員約定不同的勞動條件，所需付出更高的單位勞動成本。當所有組員的薪資水平提升，既使其僅執行區域航線也必須依據越洋航線的標準給付外站津貼，換言之，若縮減納入勞基法第八十四條之一的組員數量，一方面可以減少不必要的人事成本支出，同時也可以避免過長工時對工作成效所造成的反效果。

此外，若部分組員回歸勞基法的工時規範，是否會因能夠合法工作的時間縮短而造成人力的短缺？若是因此而需要增加空勤組員數量，且空勤組員的養成耗費時間與需要極高的人力資本投資，是否會沖銷上述取消空勤組員全面適用勞基法第八十四條之一所帶來的利益？

第一，每位組員每月所提供的工作時數總額並未縮減，而僅是部分組員每日的工作時間上限縮短，雖然每次出勤的時間縮短，但每月能夠出勤的次數將會增加，因為空勤組員的工作時間長度也對應著休息時間，若值勤時間越長則間隔的休息時間也越長，現狀所採用的模式為長工時與長休時，但有部分的組員認為工時與休息應該平均分配，而非採行極端的排班模式，當然有也部分的

組員寧願將工作時間與休息時間集中，不過這是依據個人喜好而有差異，但整體而言並不會使給付的工作時間縮減。

第二，事實上根據航空器飛航作業管理規則，飛航組員與客艙組員在三十天內的飛時上限為一百二十小時，但依據目前的實務情況，空勤組員的實際飛時並未到達法規容許的上限，尚有因應法規修正的空間，因此並不會有人力不足而須額外增加人力而提高訓練費用支出。

綜合以上分析，本文所假設的法規建議與勤務規劃，只有部分航線才適用勞基法第八十四條之一的情況下，可以將組員依據任務型態進行區分，若非執行越洋航線的組員，其工時條件回歸勞基法的一般規範，並針對不同的任務型態差異化外站津貼的給薪標準，如此可以更精確地運用人力與控管人事成本，且不會發生排班窒礙難行的情況，同時也兼顧公司的營運效能與組員的需求。



第六章、研究結論與建議

第一節、研究結論

一、勞基法第八十四條之一實踐現況

目前我國的航空公司多數已與空勤組員取得適用勞基法第八十四條之一的同意書，但以實際的任務調度來看，並非全數任務均有超過勞基法工作時間與休假相關規定的情況，換言之，目前的航空業任務派遣並不需要完全依靠勞基法第八十四條之一才能運行，對於部分專營國內線與區域國際線的公司，既使已與組員簽屬同意書，但因為其航班性質並無適用的機會而沒有實際地實施，也僅僅是處於備而不用的狀態。

對於有簽屬勞基法第八十四條之一同意書的組員，由於同意書內並無具體的約定工時條件，其也無法實際地掌握約定的工時條件，事實上空勤組員是依據每個月的飛行時數而計算薪資，因此對於公司與空勤組員而言所重視的僅有每個月的飛行時數，並不在意勞動時間為何，簽屬勞基法第八十四條之一同意書僅是免於被行政主管機關處罰。再者，航空公司的主管機關為民航局，主要遵循的規定是民航法規，因此有關飛航作業時間的限制，則是以航空器飛航作業管理規則(AOR)為準，公司的任務調度是以不違反 AOR 為原則，但 AOR 所規定者為航空器作業時間的最高限制，若以此法規的容許極限做為常態的作業時間，將會形成合法但不合理的狀態。至於勞基法方面，由於目前工作超時的罰則遠遠低於 AOR 的罰則，而違反 AOR 更會影響將來航線的分配權利，因此當發生逾越 AOR 規定時的情況，公司會主動通報民航局，但有關勞基法超時工作往往需要由員工主動通報勞檢後，當地政府勞動主管機關才會發現超時的情況而進行處罰，通常情況既使發生違反勞基法的情況也不被主管機關所發覺，而難以發揮法規的保護效力。

進一步探討第八十四條之一第二項的但書規定，在自行約定工時的情況下不得損及勞工的健康與福祉，但綜觀各公司的措施，並未對於維護組員的健康有特別的作為，而政府的立場也僅在核備的基準中訂定超過 12 小時的勤務距

離下次執勤必須間隔 24 小時，以及每月的最高工時上限與特別休假的保障，但本文並不認同這些被動式的核備基準就可以做為衡量勞工健康與福祉的指標，換言之，目前有關勞基法第八十四條之一第二項的但書規定並未獲得落實更是形同虛設。

二、民航法規與勞動法規之競合關係與檢討

第三章的小結對於航空器飛航作業管理規則，以及勞基法的工時規定競合關係進行初步的釐清，以勞基法法理的角度觀之，空勤組員並非當然地適用勞基法第八十四條之一，應當符合實質要件且完成法定的程序要件才納入適用的範圍，但是航空器飛航作業管理規則第 36-1 條，直接將所有組員的工作時間適用勞基法第八十四條之一而由勞雇雙方自行約定，雖然此管理規則的效力低於勞基法，因此空勤組員若要自行約定工時仍是需要滿足勞基法的要件，但是上述條文不依據航線的性質而作區別，便將所有組員的工作時間委由勞雇雙方自行約定，如此的立法技術過於草率簡要。

因此，本文建議航空器飛航作業管理規則第 36-1 條，必須將航線性質納入規範，唯有國際線單一航段超過十二小時者，空勤組員的工作時間、例假、休假、女性夜間工作等規定才能適用勞基法第八十四條之一，由勞雇雙方自行約定且須經主管機關核備後始生效。

此外，航空器飛航作業管理規則中對於飛航時間、飛航執勤期間與休息時間設有限制，但上述的時間概念與勞基法上的工作時間與休息時間之概念並不相同，因為管理規則的飛航時間或飛航勤務時間會包含勞基法的休息時間，並不能以此視為工作時間，而管理規則的休息時間則含有待命時間的性質，基於此等差異而無法互相取代替換。目前我國航空公司與空勤組員自行約定工作時間，實際上卻是以航空器飛航作業管理規則作為勞動契約工時條件約定的內容，等於是以上述的飛航勤務時間來取代工作時間，但薪資計算卻是以飛航時間為基準，形成工作時間並非薪資計算基準的吊詭現象，而與勞動契約法理相差甚

遠，由於航空器飛航作業管理規則與勞基法兩者對於作業時間與工作時間的概念範疇與規範目的並不相同，前者注重的是航空器的使用管理規範屬於對物的管理，後者則是基於保護勞工在勞動的從屬關係中之基本權益，因此本文認為若是依據勞基法第八十四條之一進行核備程序，必須確保航空公司與組員依據勞基法上的工作時間概念而另行約定，不該允許其直接以航空器飛航作業管理規則的作業時間作為勞動契約的工時條件約定內容，並以此作為薪資計算基準，以免該管理規則架空勞基法的規範，而使勞基法喪失保護勞動的功能以及顛覆以勞務給付時間做為工資給付依據的法理。

目前我國的民航法規對於飛航組員與客艙組員的作業時間規定懸殊，前者依據不同的人員編制與作業環境，訂有詳細的作業時間限制，後者卻沒有等同性質的時間限制，事實上客艙組員因為服務的艙等、航線的性質與公司營運的模式，皆會影響人員的編制並造成不同程度的疲勞，不該因客艙組員於飛航任務中從事次要的工作，便簡要地規範其作業時間限制，雖然客艙組員疲勞對於飛安的影響程度小於飛航組員，但是對於組員本身健康狀況的影響卻是相同，因此本文不僅建議應該更詳細地規範客艙組員的作業時間限制，且將來航空器飛航作業管理規則若要導入疲勞管理系統，也必須將客艙組員的疲勞管理一併納入，因為一旦發生緊急狀況，客艙組員的身心狀態與應變能力將會直接地影響乘客的安危。

除此之外，我國對於飛航時間與飛航執勤期間的規範，亦有應該修正之處，台灣位處東亞的樞紐，透過飛機就能在數十分鐘到幾個小時內抵達周邊國家，多數的國際線航班皆屬於此種短程的區域航線，性質反而與國內線相近，但是目前的民航法規並未針對區域航線與越洋航線作區別，全部皆以國際線統一規範，但是區域航線所使用的飛機，因為沒有專屬的休息空間並不適合長時間的飛行，根據目前的航空器飛航作業管理規則允許國際線有較長的飛航時間，航空公司便利用此點規定，讓區域航線能夠單日來回，但這卻會造成組員過度地疲勞，因為是國際線卻又須面臨頻繁起降與密集提供客艙服務，且無合適的專

屬休息空間。因此，本文認為我國應該考量台灣的特殊地理環境，對於區域航線與越洋航線的作業時間進行區別，以免組員持續處於高勞動密度的工作狀態，而影響飛航的安全性。

第二節、研究建議

一、勞基法第八十四條之一修正建議

目前的制度運作問題如下：第一，勞動部(原勞委會)在 1998 年勞動二字第 028608 號公告所有航空業空勤組員為勞動基準法第八十四條之一的適用對象，但應該有更明確具體地規範，並確定僅有單一航段超過十二小時的空勤組員可被排除於一般工時保護的範疇，特別是以「其他性質特殊之工作」之概括性排除理由，將可能促使過多的工作者輕易被排除於工時保護之外；第二，工時例外的程度仍可進一步地區別，若僅有部分的規定適用困難，則不該全面性地排除，因此對於不同行業別不同工作者，所排除的工時保護範圍應當有所區別，不該全面地就排除工時、例假、休假、女性夜間工作等限制；第三，形式上同樣職稱的工作者，實際上可能因為空勤組員的航線、機型、職務層級而有不同的工作內容，究竟是否應該被排除於工時保護體制以外，必須依據該工作者實際的工作情況而做判斷，而非僅憑形式上符合法規規定而予以排除；第四，勞基法第八十四條之一將工時的勞動條件交由勞雇雙方自行約定，但實際上勞工往往無法對於工時表達意見而是被動地接受，所以對於解除工時條件後該如何重新建構新的勞動條件，應該制定有效的程序，從外國的立法例可供參考，透過集體勞工的力量與雇主約定工時條件，也就是由工會代表勞工與雇主談判工時條件後，再由勞工個人行使同意權較為妥適，最後，則是排除工時限制以後的配套措施，根據勞基法第八十四條之一第二項，勞資所約定的工時條件不得損及勞工的身心福祉，具體而言，對於維護勞工的身心健康狀態，雇主必須善盡保護照顧的責任並且在將約定工時同意書提交核備時，根據工時型態提出對應措施，例如：一定休息時間的保障、或是針對異常工時常見疾病提供健康

檢查，而政府主管機關在核備之時，也該確實地監督勞雇雙方自行約定的工作時間是否有害勞工身心福祉，而非僅以勞資的同意作為核備的審查基準，若是如此便喪失政府居於公法地位的把關功能，最後應參考日本的裁量勞動制約定書內容，保留勞工對於過勞的反映機制與申訴機制，以防止過勞事件發生，因為過勞的同時不僅是危害到勞工本人，也會影響企業正常運作以及對第三人或乘客所造成的風險。透過上述的作為，可能使目前過於抽象的法規範，於實務面謹慎地執行，使得勞工獲得最大程度的保護。第五，日本工時彈性或例外制度中，需透過勞資協議方可執行，且有規定需要約定有效的施行期間，但是我國並無此項規定，導致現況下空勤組員一但進入公司時簽訂適用勞基法第八十四條之一，在其僱傭關係存續期間此同意書將持續發生效力，形成簽署一次永久生效的情況，但如本文之建議部分空勤組員可以不必適用勞基法第八十四條之一，則空勤組員應可在僱傭關係期間轉換其任務型態，再依據任務的性質決定是否簽同意書或使該同意書失去效力。

二、法規修正與人力調度可行性

國內航空公司的營運模式，大致可以分為三種類型，第一種是以長程與區域國際航線為主要的公司，第二種是以區域國際線與國內線為主要的公司，第三種則是專營區域航線的低成本航空公司，對於後面兩種營運型態的公司，由於完全沒有經營單一航段飛行勤務時間超過十二小時的航線，除非刻意地將任務堆疊，否則均可在十二小時內完成單一航段的飛航任務，且其機隊所使用的機型也無配備機上的休息設施而無法於機上執行輪班休息制度，加上國內線部分受限於我國機場的夜間宵禁措施，能夠作業的時間也受到一定的限制，此類公司目前的現況確實也均在十二小時內完成飛行任務，除非是遭遇不可抗力之事件而導致超過既定工時，既使如此勞基法第三十二條第三項中也有規定，因天災、事變或突發事件而有延長工時規定可以適用，因此將其排除於勞基法第八十四條之一的適用對象，對其運作並不會有顯著的影響或窒礙難行的狀況。

另一方面是關於第一種營運型態的航空公司，由於經營的航線涉及超長程越洋國際航線性質較為複雜，但參考日本航空公司的運作經驗，其乃透過輪班與變形工時的方式將組員的工作時間限縮至十二小時以內，而非採用取消工作時間十二小時上限的方式來延長組員的工作時間，因空勤組員的工作性質並非具有斷續性或是監視性，且其工作內容需要高度的專注力並會造成精神緊張，因此工時也不宜過長，以免損及組員的健康以及影響工作的成效。本文也建議我國應該參考日本的調度模式，工時例外雖然可以從法規面讓公司從勞基法的限制解套，但卻無法解決組員疲勞工作的事實，所以應該適用工時彈性措施，並且適當地限制工時的長度較為妥當。

我國目前使空勤組員適用勞基法第八十四條之一的理由，並非完全是勤務性質使然，而是基於經營成本的考量，若能運用較少的人力負擔較長的工作時間，勢必可以提升人力的運用效率，但是企業經營不應該從單一向進行成本考量，對於航空公司而言，飛航安全才是公司最大的資本，而組員的工作成效也會直接或間接地影響飛安以及乘客的滿意度，因此本文建議航空公司在進行人力資源規劃時，應該將組員的工作成效與質量納入考量，過去復興航空屢屢發生超時工作情況，最後該公司也因為飛安影響營運而面臨倒閉的結果，因此若要避免重蹈覆轍，應該給予組員合理、合法的勞動條件，透過良善優質的勞動環境提升工作成效與服務品質，才是創造收益促進公司成長的管理方法。

第三節、後續研究建議

本次研究值得後續繼續探討驗有以下幾點，目前主要規範我國航空業空勤組員作業時間規定的航空器飛航作業管理規則，正值修法的過渡時期，以目前草案觀之，未來空勤組員的飛航作業時間將會受到進一步地限縮，如此修法動向是否會連帶影響其工作時間與組員身心狀態有待日後研究繼續觀察。

本文雖然試圖透過邏輯推論與航空公司的經驗法則，對於法規變動的影響進行評估分析，但部分過程涉及人力配置與人事成本考量，此部分目前尚未能取得有效

的資訊與以佐證推論的結果，若往後有研究者可以取得相關的實際資訊，將可用以驗證本研究所提出之推論分析是否合理。





參考文獻

一、中文部分

(一) 著作書籍 (依筆劃順序排列):

1. 吳姿慧，勞基法第 84-1 條「勞雇」另行約定工作時間之檢討，行政院國家科學委員會專題研究計畫，2012。
2. 林佳和，勞動與法論文集 III：國家與勞動市場管制、勞動契約，台北，元照出版，2014。
3. 林良榮，高雄市適用勞基法 84 條之 1 工作者勞動條件之研究，高雄市政府勞工局，2011。
4. 邱駿彥、李政儒，各國工時制度暨相關配套措施之比較研究，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2014。
5. 黃程貫，勞動法，台北，新學林，第五版，2015-2016。
6. 黃越欽，勞動法新論，台北，翰蘆圖書，第五版，201。
7. 黃程貫，勞動法，新學林，台北，2015。
8. 勞動部，工時制度及工時彈性化手冊，2016。
9. 勞動部，僱用部份時間工作勞工應行注意事項修正規定，2017。
10. 劉志鵬，勞動法理論與判決研究，台北，元照出版，2002。

(二) 期刊 (依筆劃順序排列):

1. 王惠玲，「工作時間」概念之探討，萬國法律，第 98 期，1998.04。
2. 林祖嘉，彈性工時、基本工資與外籍勞工之爭議，2001，國家政策論壇 第一卷第八期。
3. 林良榮，「責任制」工作者的悲歌與勞動法律之保護，新社會政策雙月刊，第 14 期，2011 年 2 月。
4. 周兆昱，日本勞基法工作時間規定除外適用規範之啟示，台灣勞工季刊，第 30 期，2012 年 6 月。
5. 侯岳宏，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，2015，月旦裁判時報第 36 期。
6. 陳正良，勞動基準法第八十四條之一之探討，政大勞動學報，第八期，1999 年 5 月。
7. 郭玲惠，勞動基準法工時制度之沿革與實務爭議初探，2004，律師雜誌第二九八期。
8. 鄭津津，勞動基準法之演變，台灣勞工季刊，第 24 期，2010 年 12 月。
9. 郭玲惠，勞動基準法工時制度之沿革與實務爭議問題之初探，2004，律師雜誌第 298 期，臺北律師公會。
10. 黃源銘，行政業務法規法律用語之實例與解析——一字之差，差很大 (上)，游於藝電子報，第 96 期，2009 年 7 月。

11. 郭玲惠，勞動基準法工時制度之沿革與實務爭議之探討，律師雜誌，第 298 期，2004 年 7 月，頁 17-18。
12. 蔡金倉，國際民用航空法之研究，空軍軍官雙月刊，第 174 期，2014 年 02 月 17 日。
13. 汪曼穎、何立己，飛航組員疲勞之潛在因素，應用心理研究，第 30 期，2006 年。

(三) 碩士論文

1. 方文伶，我國工作時間除外規定之研究 ---以勞基法第八十四條之一為中心，2014，中國文化大學，法律學系碩士在職專班論文。
2. 陳拓儒，罷工權之研究—以我國航空業機師為例，2016，國立臺灣海洋大學航運管理學系碩士論文。
3. 楊浩然，我國特別休假制度的實施與檢討——以航空業為例，2012，中原大學財經法律研究所碩士論文。
4. 劉夢蕾，工作時間基準除外之適用—論我國勞動基準法第 84 條之 1，國立政治大學勞工研究所，2006 年。
5. 黃威銘，勞動基準法第八十四條之一理論與實務研究，2016，東吳大學法律學系碩士論文，頁 51-56。
6. 瞿扶難，我國航空業集體勞資爭議——1998 年復興航空機師集體請辭個案研究，2011，國立中正大學勞工關係學系暨研究所論文。

(四) 新聞報導

1. 三立新聞社會中心，體檢正常機長 21 天後飛美國猝死，三立新聞網，2017 年 12 月 18 日。
2. 自由時報綜合報導，公告各自解讀！空姐指鼓勵請颱風假 長榮稱是鼓勵出勤，自由時報電子報，2017 年 7 月 30 日。
3. 吳欣紘，空服員靜坐邀體驗 長榮：協商大門敞開，中央社，2018 年 1 月 22 日。
4. 林嘉琪、李容萍、魏怡嘉、陳曉宜，華航空服員猝逝 員工控訴：超時過勞害的，自由時報電子報，2012 年 8 月 6 日。
5. 黃邦平，華航上百空姐怒吼：勞基法責任制殘害空服員！，自由時報電子報，2016 年 5 月 13 日。

(五) 網站資料

1. 國際勞動組織第 1 號公約(工業工時公約)，
http://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239178/lang--ja/index.htm，(最後瀏覽日：2017 年 1 月 13 日)。

2. 國際勞動組織第 30 號公約(商業及事務所工時公約)，
http://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239149/lang--ja/index.htm (最後瀏覽日：2017 年 1 月 13 日)。
3. 外交部，重要國際組織，
<http://www.mofa.gov.tw/igo/cp.aspx?n=3DE11E74CBD6C44E> (瀏覽日期：2017 年 4 月 8 日)。

(六) 法規與判決

1. 最高行政法院 100 年判字第 226 號判決
2. 臺灣高等法院 101 年勞上易字第 54 號民事判決
3. 台灣高等行政法院 105 年訴字第 911 號行政判決
4. 最高法院九十七年台上字第 2591 號判決。
5. 台北高等行政法院 105 年度第 911 號判決。
6. 勞委會 97 年 4 月 17 日勞動 2 字第 0970005532 號函釋
7. 勞工委員會 91 年 4 月 26 日台(91)勞動二字 0910020729 號函
8. 勞工委員會(87)台勞動二字第 029942 號函
9. 交通部，航空器飛航作業管理規則部分條文及附件十九修正草案總說明，2002 年 7 月 30 日。
10. 桃園市政府核備勞動基準法第八十四條之一約定書審查基準。

二、外文部分

(一) 著作書籍(依筆畫順序排列)：

1. 下井隆史，變形勞動時間制，労働法第四版，有斐閣，2009。
2. 三菱重工長崎造船所事件，最一小判平 12.3.9 民集卷 3 号 801 頁。
3. 中山慈夫，Q&A 労働法実務シリーズ 3 労働時間、休日、休暇、休業，中央經濟社，2007。
4. 石橋洋，判例の中の労働時間法，旬報社，2013。
5. 西谷敏，労働法〔第二版〕，日本評論社，2013。
6. 阪急ラベルサポート第二事件上告審・最二小判平成 26・1・24 判例 1400 号 101 頁
7. 東京大学労働法研究会，注釈労働基準法 下卷，有斐閣，2004，頁 578-579。
8. 東京労働局労働基準部，労働時間，労働基準法のあらまし，東京労働局，2015。
9. 青木宗也、片岡 昇，労働基準法，青林書院、1994-1995。
10. 島田陽一，労働時間の法政策，労働法の争点，有斐閣，2014。
11. 柳屋孝安，休憩、休日、變形労働時間制，2007，信山社，東京都。
12. 菅野和夫，労働法，弘文堂，2012。

13. 菅野和夫、西安愈、野川忍，労働時間制度，論点体系判例労働法2，第一法規，2014。
14. 高橋賢司，労働時間の法政策，管理監督者への適用除外，労働法の争点，有斐閣，2014。
15. 道幸哲也、開本英幸、浅野高宏，変貌する労働時間法理《働くこと》を考える，2009，法律文化社，京都市。
16. JR東日本事件，東京地裁平成12年4月27日・労判782号，6頁。

(二) 期刊 (依字母順序排列):

1. 小野雄一郎、渡部真也，航空機客室乗務員の労働問題に関する検討，産業医学，35巻，1993年。
2. 小野雄一郎，航空機客室乗務員の勤務と疲労，産業医学，35巻，1993年。
3. 佐々木司，運航乗務員の労働条件と眠気・睡眠・過労死問題の本質，日本乗員組合連絡会議，2008。
4. 独立行政法人労働政策研究・研修機構，労働政策研究報告書，No.128，2011年3月4日。
5. 航空労組連絡会，日本航空、全日空，客室乗務員乗務時間、賃金、稼働、送迎、採用の変遷，第34回航空政策セミナー，2015年2月7日。
6. 梶川敦子，日本の労働時間規制の課題—長時間労働の原因をめぐる法学的分析，日本労働研究雑誌，No.575，2008年6月。

(三) 网站資料

1. 天馬航空，網址：http://www.skymark.jp/ja/company/recruit/recruit_experienced_copi.html，最後瀏覽日：2017年9月14號。
2. 中野妙子，みなし労働時間制とは何ですか，独立行政法人労働政策研究・研修機構，2011年3月，網址：http://www.jil.go.jp/rodoqa/01_jikan/01-Q05.html，最後瀏覽日：2017年7月13號。
3. 日本国土交通省，運航、航空機、航空従事者に関する安全規制について，網址：<https://www.mlit.go.jp/common/000208209.pdf>，最後瀏覽日：2017年9月19號。
4. 日本航空乗員組合，「JALにおける勤務状況」，網址：<http://www.alpajapan.org/cp-bin/wordpress/wp-content/uploads/a7a5195032f5fff95ae1c6531b9c43a4.pdf>，最後瀏覽日：2017年9月17號。
5. 日本航空株式會社，網址：<http://www.job-jal.com/recruitment/03.html>，最後瀏覽日：2017年9月14號。
6. 全日本空輸株式会社，網址：<http://ana-recruit.com/jobs/pilot/recruitment.html>，最後瀏覽日：2017年9月14號。

7. 全日本空輸株式会社，新卒採用情報，網址：<http://ana-recruit.com/jobs/ca/work/>，最後瀏覽日：2017年9月14號。
8. 國際勞働基準（基準設定と監視機構），<http://www.ilo.org/tokyo/standards/lang--ja/index.htm>，最後瀏覽日：2017年4月4日。
9. 厚生労働省労働基準局監督課，裁量労働制の概要，網址：<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/kikaku/index.html>，最後瀏覽日：2017年7月3日
10. 厚生労働省，平成28年賃金構造基本統計調査，網址：<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2016/index.html>。
11. 星悅航空，網址：https://www.starflyer.jp/recruit/recruitment_03.html，最後瀏覽日：2017年9月17號。
12. 樂桃航空，網址：<https://job.axol.jp/17/c/flypeach/entry/jobsimple/one/23>，最後瀏覽日：2017年9月14號。
13. R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation，http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R116，最後瀏覽日：2017年4月7日。
14. International Civil Aviation Organization，How ICAO Develops Standards，<http://www.icao.int/about-icao/AirNavigationCommission/Pages/how-icao-develops-standards.aspx>，最後瀏覽日：2017年4月8日。