

## 第六章 結論與建議

### 壹、結論

綜合上述章節有關部分工時概念之分析及國外部分工時勞動法制規範之探討，有關部分工時勞動法制的建構上，我們可以歸納其結論如下。

#### 一、部分工時定義與法規制對象，兩者間有所差別

就部分工時之定義而言，只要通常工作時間較可類比全時勞工之通常工作時間為少者，就屬於部分時間工作。但部分工時之態樣繁多，而不同型態之部分時間工作間，其權益關係差別甚大，若一併列入規制對象，實益不大。舉例言之，定期契約部分工時，與傳統上之季節工或臨時工之概念有所重疊，且本不在解僱保護之列而難適用所謂之均等待遇原則，因此，即便工作時數有所短少而符合部分工時之定義，但應以定期契約勞動法制規範，較為妥當。此外，一定期間內工作總時數低於一定門檻者，在相關的規範上有其困難，因此亦不適宜放入部分工時勞動法制之規制對象中。

#### 二、部分工時法制，以其為一種自願性之就業選擇為前提而展開

從國際法層級之國際勞工組織公約、歐盟指令到內國法層級之德國規範，其部分工時之相關規定的制定，均是在部分工時為一種自願性選擇的就業型態之前提下而展開。是以，對於自願性從事部分工時勞動者，法制的考量面向在於，如何藉由規範的建立使部分工時制度更具吸引力並提高部分工時制度的可得性。而對於非自願性、被迫從事部分工時勞動者，應以其他相關規範、措施或制度來避免。

### 三、均等待遇及促進利用，併為部分工時法制之重要內容

由於部分工時勞工之勞動條件與全時工作者間多存有差距，是以最初對部分工時法規範的討論，多著重在有關部分工時勞動條件差別待遇之排除。其後，由於法思想上的轉變，考量到部分工時對勞動者而言，因具有彈性化優點且同時是一種自由選擇的工作型態，是以，最後呈現之部分工時法規範內容，同時包括均等待遇與利用促進之規定。也就是說，在部分工時勞動條件受均等待遇保護的前提下，促進部分工時制度的利用。而所謂之均等待遇，允許因比例原則採用下，所產生之不同，是而有同一保護與同等保護之分。而促進利用規定之精神，在雇主方面促使其對部分工時職位的開發，並提供相關資訊予勞動者；在勞動者方面，賦予勞動時間轉換的權利，同時並有拒絕轉換之權利。

#### 四、在實定法之規範外，應有其他相關措施之配合

前已提及，部分工時整體法制之建構，是在保障部分工時勞動條件之均等為前提下，展開部分工時利用促進的相關措施與規範。是以，部分工時之促進利用，必須以部分工時勞動均等待遇之確保為前提，但部分工時均等待遇之確保，所涉及之範圍廣泛，僅賴部分工時之法制規範，尚無法確保是項目的之達成。

舉例而言，非自願從事部分工時勞動而遭受差別待遇的勞動問題，其根本問題無法僅透過均等待遇的落實而解決，而是針對其非自願選擇之原因而採取相關措施以避免之。非自願選擇部分工時勞動之原因，本文以為可以歸納下列幾點：就業市場相關資訊的不充分、勞動者本身因其技能之限制而造成、因需負擔家庭責任而被迫選擇部分工時勞動。對於因就業市場相關資訊不充分而非自願從事部分工時勞動的排除，必須加強就業服務的媒合；對於欠缺技能勞動者則須藉由職業訓練的養成以避免之；至於因欠缺托嬰或托兒等社會性支持，而被迫選擇部分工時勞動者而言，國家相關設施的完備與提供，則為解決該項問題的關鍵之要。

#### 貳、建議

根據上述章節之分析討論，本研究最後，提出下列兩點建議，

作為我國未來部分工時勞動法制建立上之參考，及本文最終之主張。

## 一、對於部分工時之規範應以法律位階規範之

我國於民國九十二年廢止「僱用部分時間工作勞工實施要點」後，雖有新公佈之「僱用部分時間工作勞工參考手冊」以為規範，不過就後者的規範形式來看，該手冊為不具任何強制效力之行政指導，其法規範之拘束力甚至低於過去之「僱用部分時間工作勞工實施要點」。然而，對於部分工時勞動之規範，既涉及人民之權利義務關係，依據法律保留原則及基於中央法規標準法第五條之規定，未來在有關部分工時勞動新規範的制定上，形式上仍應提升至法律位階規範之。

## 二、法規範內容應兼俱均等待遇與就業促進

此外，部分工時法制應以法律位階為規範之形式，但以法律規範主要有兩種可能：單獨立法或在現行勞動基準法內增訂有關條款。藉由在勞動基準法中增訂有關條款，或許是一個可行且較為簡單的方式，但由於部分工時勞動法制之規範內容，除了均等待遇的規範外，利用促進之規定亦為重要之一環，且不論單獨以「均等待遇」或「促進利用」作為部分工時法制之中心原則，都與國際規範無法接軌，是以，應以單獨立法的方式且同時兼俱兩者之規範內容，始為合宜。