

第二章 部分工時之基本概念

第一節 部分工時之起源與發展

壹、 部分工時之起源

有關部分工時勞動的最早文獻記載，一般亦認為是 19 世紀中葉的英國法律¹。由於工時的概念是工業社會發展下的產物，而工業革命乃最先發展於英國，因此在有關童工工作時間的勞動保護上，英國較其他國家為早。為了顧及童工的教育與健康問題，其在 1841 年有關兒童勞動的法律中制定了半日工作的制度(half-time work)，它規定未滿 13 歲的童工每日工作時間不得超過 6 個小時，所以一般認為此種半日工作的制度，是部分工時制度最初的起源。

是以，部分工時的制度早於一百多年前即已出現，但其並非自然形成的制度，而是法制規範下的結果。國家鑒於童工之勞動保護目的，因此藉由立法的方式，強制規範童工工作時間的最高上限，而由於此一工時的最高上限低於一般全時工作的工作時間，因此就形成當時所謂的半日工作制度。不過隨著時間的演變，部分工時也有新的發展且其型態更趨多元。

¹ 迫田章子，就業分享的途徑---小時工勞動論，勞動經濟與人力資源管理月刊，2000 年第 11 期，頁 51。(北京出版)

貳、 部分工時之發展

由於經濟與文化結構、政府政策等因素的影響，各國在部分工時發展的狀況上並不一致。但若以一個概略性的發展過程來看，可將部分工時快速成長的 1980 年代視為一分界點。在工業化社會發展初始，由於整體勞動供給不足，因此部分工時主要扮演的是提升勞動參與率的角色，此後進入後工業社會的 1970 年代，日益增加的市場競爭促使企業開始採取各種彈性化策略，因此作為工時彈性化措施之一的部分工時制度，開始成為企業彈性化生產的一種方式。

1980 年代後，隨著女性勞動參與率的提升、服務業佔產業結構比重的增加、且多數工業化國家之政府皆面臨高失業率的問題下，開始利用部分工時制度作為促進就業的手段，在上述多重因素的影響下，部分工時於此時期內快速的成長。

一、 戰後到 1970 年代

在二次世界戰後，各國經濟開始復甦並快速成長，但由於戰爭的因素，許多工業先進國家均面臨勞動力嚴重不足的問題，為增加勞動力，鼓勵婦女加入勞動市場則成為一重要的就業政策。但因為多數婦女仍須負擔家庭照顧的責任，而部分工時制度可使其兼顧家庭與職業生活，因此部分工時的制度就成為婦女參與勞動市場的一種選擇。是以，部分工時發展之始，即因部分工時工作本身的特性與傳統上對女性家庭照顧責任的期待，而易吸納女性勞動者就業。故從統計資料上看，部分工時中的女性勞動者一

直佔有相當高的比例，例如在 1976 年時，丹麥的女性部分工時勞動者佔總部分工時勞動者的 41.0%，1977 年年荷蘭女性部分工時勞動者佔總部分工時的 40.0%²。

1970 年代以後，經濟生活與工作形式逐漸產生明顯的轉變，邁向所謂的「後工業社會」(the post-industrial society)，企業為因應日益增加的市場競爭，紛紛採取「彈性生產」的調整策略以降低生產成本³。此種彈性策略就組織的形式而言，是指從科層組織(bureaucracy)逐漸轉為透過資訊網絡而相互連結的小型組織，而就組織人力的運用上看，指的則是許多彈性人力配置措施的運用，而部分工時即為許多彈性人力配置策略之一。

二、1980 年後

(一)八 0 年代

1980 年代是 OECD 國家部分工時快速成長的時期，此時期部分工時就業率的快速成長與女性勞動參與率的提升、服務業部門的擴張有關⁴。此外，由於 OECD 之多數工業化國家，均面臨著高失業率的難題，因此，部分工時制度成為政府就業促進政策的方法之一。

² Daniele Meulders、Olivier Plasman、Robert Plasman，*Atypical employment in the EC*，1994，p3-p15。

³ 王振寰、瞿海源主編，*社會學與台灣社會*，巨流圖書，2000 年 9 月，頁 441-442。

⁴ Georges Lemaitre、Pascal Marianna and Alois van Basteler，*International Comparisons of Part-Time Work*，OECD Economic Studies No.29,1997/II，p140

1980 年代工業先進國家開始面臨產業結構的轉型，服務業的就業結構比重逐漸超越二級產業，服務業部門成為工業先進國家新就業機會的主要來源⁵。這些新興服務業部門的工作，由於其必須配合消費者需求的特性，故無法依循每日八小時的規則來運作，其工作時間必須超過八小時而需連續工作或輪班。因此其對於工時彈性的需求日益增加，而部分工時作為工時彈性化的一種方式⁶，其自然日益發展。

在此期間部分工時扮演的另一角色為擴大就業以降低失業率。也就是說國家除在公部門廣泛運用部分工時之外，並企圖藉由一系列刺激的手段，擴大部分工時在私部門的運用以減輕失業。而刺激的方式與手段包括：(1)直接的補助或相關附加成本的免除，以吸引雇主對其之運用；(2)提供較好的保障及更平等的待遇，使其對勞動者更具吸引力-----例如德國於1985年制定的就業促進法中⁷，即放寬臨時性工作的使用，並保障部分工時勞動者享有與全時工作者同等的權利，除非有正當的理由，否則不得有差別的待遇⁸。

⁵ Patrick Bolle, Part-time work: solution or Trap? ed In Martha Fetherolf Loutfi, *Women, Gender and Work*, p229

⁶ 工時彈性化包含了變形工時、彈性工時及部分工時三種形式，見黃越欽，*勞動法新論*，翰蘆圖書，2000年7月，頁327。

⁷ 有關部份工時的相關規範，德國已於2000年制定「部分時間工作及定期契約法」。

⁸ Adriana Marshall, The sequel of unemployment: The changing role of part-time and temporary work in Western Europe, ed. In Gerry and Janine Rodgers, *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, International Institute for Labour Studies, 1989, p28-29。

由於上述等原因，使得此時期部分工時從業人數逐漸增加，不過雖然在八 0 年代期間是歐洲許多國家部分工時快速成長的階段，但各國之間的發展仍有些許的差異。首先我們可以將表 2-1 中的國家區分成兩個組別來看，在 1980 年代部分工時就業率約介於 20% 者為第一個組別，同時期部分工時就業率約介於 10%-20% 之間者屬於第二組別。

第一個組別之國家有：丹麥、荷蘭與英國，此三個國家雖可歸為同一組別，但在發展上仍有些許不同。首先就丹麥而言，其於 1983 年之部分工時就業率雖高達 23.8%，但在 1990 年時則降至 19.2%。同一期間之英國部分工時就業率則無太大之變化，維持在 20% 上下。而荷蘭則有較大幅度的增長，其部分工時就業率從 1983 年的 21.2%，增至 1990 年的 28.2%。

部分工時就業率介於 10%~20% 的第二個組別，其國家有法國、德國與日本。此組別中屬德國之變化幅度最小，在 1985 年以前大致維持在 12.5% 左右，1990 年則為 13.4%。法國與日本都有小幅度的成長，法國從 1983 年之 9.6% 增至 1990 年之 12.2%，而日本的部分工時就業率於 1983 年時為 16.2%，至 1990 年時增加了 3% 左右為 19.2%。

(二) 九 0 年代

八 0 年代是多數歐洲國家部分工時快速成長的階段，而九 0 年代的發展則大致延續八 0 年代末的高成長，而呈緩慢增加的

第二章 部分工時之基本概念

趨勢。以荷蘭、德國、日本三國來看，從 1990 年開始至 2002 年為止，三國之成長幅度大約都在 5% 左右，不過荷蘭於 2002 年時之部分工時比率高達 33.9%，遠高於日本的 25.1% 及德國的 18.8%。

雖然在表 2-1 中，各國家在九 0 年代部分工時就業比率的發展，大多數均呈小幅度增加的情形，但其中也有例外而呈下降或持平的情形。例如近年來丹麥的部分工時就業率即呈明顯下降的趨勢，從 1990 年的 19.2% 降至 2001 年的 14.7%。而美國在此期間內的部分工時就業率並無太大的變化，約介於 12.8%~13.8% 間。

表 2-1 部分工時就業率 單位：%

	1983	1990	1998	1999	2000	2001	2002
比利時	8.1	13.5	16.3	19.9	19.0	17.0	17.2
丹麥	23.8	19.2	17.0	15.3	16.1	14.7	16.2
法國	9.6	12.2	14.8	14.6	14.2	13.8	13.7
德國	12.6	13.4	16.6	17.1	17.6	18.3	18.8
日本	16.2	19.2	23.6	24.1	22.6	24.9	25.1
荷蘭	21.2	28.2	30.0	30.4	32.1	33.0	33.9
英國	19.0	20.1	23.0	22.9	23.0	22.7	23.0
美國	18.4	13.8	13.4	13.3	12.9	13.1	13.4

資料來源：Daniele Meulders ,Olivier Plasman ,Robert Plasman : *Atypical employment in the EC* , 1994 , pp.3-15 ; OECD Employment Outlook 2003 , pp.320-321

雖然在部分工時的發展過程中，女性在部分工時就業率中佔有相當高之比率，然而在多元社會的發展下，工作時間的彈性化並非專屬於已婚

第二章 部分工時之基本概念

婦女的需求。根據三階段的生命週期觀點，生命週期主要可分為：求學階段、工作生活與老年生活，而由於高等教育的普及與就學期間相對的延長、人類年齡的增加，皆可能使得生命週期的兩端(未進入勞動市場的求學階段與未完全退出勞動市場的老年階段)，以非全時工作的形態參與勞動市場。如根據歐盟執委會(European Commission, EC)對歐洲就業的調查報告顯示：在 1995 年，25-49 歲主要工作年齡的男性中只有 3% 受雇於部分工時的工作。而 15-19 歲的年輕男性中則有 25%，而 65 歲以上者則有 40%⁹。法國 CES(France's Economic and Social Council)的調查也有相類似的情況：從事部分工時最高比率的，不是 25-49 歲的女性群體而是在 15-24 歲年輕女性與 60 歲以上的人。而在男性部分工時的比率中，較高比率的年齡層分別為 60 歲以上及 15-24 歲。因此部分工時並不僅可兼顧家庭照顧與工作生活，也是幫助進入或退出經濟活動的一種方式¹⁰。是以，相信在未來更加多元之社會下，選擇部分時間型態工作的對象將更為廣泛，而不僅限於已婚婦女。

⁹ 張其恒，保障婦女部分工時工作的權利，勞工行政第一四三期，民 89 年 3 月 15 日，頁 42。

¹⁰ 同註 5，p224~225

第二節 部分工時的定義

欲對部分工時之勞動問題有所瞭解，首先即須從掌握部分工時之基本概念為始，至於何謂部分工時，在不同的區分標準下，則會有不同的答案。國際層級上部分工時定義之指標，以國際勞工組織於 1994 年公佈之第 175 號部分工時公約為首，續有歐洲聯盟組織於 1997 年之公佈之部分工時指令(directive)。而在國家層級上有關部分工時定義的討論上，主要可區分為制度性定義與統計上之定義，而制度性定義又包括有法律定義及團體協約的定義。有鑒於國勞公約在部分工時法制上之指標性作用，因此以下擬先就國際勞工組織與歐盟對部分工時的國際性定義加以介紹，再分別就國家層級部分工時定義上的區分標準為分類，概述部分工時的定義。

壹、國際法層級部分工時之定義

一、國際勞工組織之定義

國際勞工組織於 1994 年公佈的部分工時公約是各國相關立法上的主要參考指標與依據。該號公約中對部分工時定義有一原則性的定義，其謂部分時間工作勞工者係指，其通(正)常工作時間(normal hours of work)較可類比之全時勞工(comparable full-time workers)通常工時為少的受雇者¹¹。依此定義，其明確指出部分工時的概念乃相對於全時工作(full-time work)而言，因此部分工時是一相對的概念。而由於此

¹¹ Art.1,C175.

第二章 部分工時之基本概念

種相對的特性，因此在探討部分工時的定義上，通常會涉及到兩者間的區分標準。不過由於究竟每週最少應工作多少小時始稱為全時工作，並沒有國際性的一致定義，因此對於全職與部分工時的區分，就視各國不同經濟體的特殊判斷指標而定¹²。此外，在此定義中提出相當重要的兩個概念，即「通常工作時間」與「類型相當的全時勞工」，這兩個概念從 1980 年代中期起即受到北美、歐洲與澳洲等調查研究的使用，此外，它並影響歐洲部分時間工作框架協定¹³。通常工作時間指的是比較的時間範圍，而類型相當之全時勞工則是指比較的對象。

在比較的時間範圍上，該公約中並沒有特別規範何謂「通常工作時間」，但依常理推斷，所謂通常工作時間指的是，在一段期間內的一般情形下，通常的工作時數而言。該公約指出正常工作時間的計算方式，得以一週或一定僱用期間內之平均值來計算。而比較對象須為「可比較之全時勞工」，所謂「可類比之全時勞工」，指具備以下三項條件之全時勞工：1. 具有同一僱用關係；2. 從事同一或類似之工作或職業；3. 受雇於同一事業單位，當該事業單位無相當之全時勞工時，則為同一企業，當該企業無相當之全時勞工時，則為同一行業。

此外，該公約對部分工時的定義另一重要判斷依據在於自願性，公約中指出若因經濟、技術或結構的事由，使全時勞工之正常工時有集體暫時的縮減之情形，而受到此種部份失業所影響之全時勞工，則

¹² <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/kilm05.htm>

¹³ Isik Urla Zeytinoglu, International Policymaking The ILO Standards on Changing Work Relationships, ed In Isik Urla Zeytinoglu, *Changing Work Relationships in Industrialized Economies*, 1999, p225-227.

不應被視為部分時間工作勞工¹⁴。雖然部分工時與部分失業的工作時間都比法定的勞動時間為短，但主要的不同在於部分工時是「選擇下」的就業型態，而部分失業是事業單位為因應關廠或勞動時間縮短的集體性措施。此外，部分工時的薪資報酬主要依勞動時間的比例計算，並不填補其與全時勞工薪資間的差距，而在部分失業的情形則存有勞動薪資的損失補償¹⁵。

二、 歐盟之定義

根據歐盟成立基礎的馬斯垂克條約(Maastricht Treaty)附屬文件「社會政策協定」的規定，新的立法草案提出前，應與社會夥伴進行協商，而經過兩個回合的協商後，社會夥伴得決定展開以締結歐洲層級的綱要協約為目的的自主協商程序。該綱要協約締結後，得成為各會員國層級的團體協約，也同時得由理事會作成立法之決定¹⁶。因而，歐盟對於部分工時的規範，主要的根據即為 1997 年 6 月由歐洲工會聯盟(ETUC)、歐洲工業暨僱主團體聯盟(UNICE)、及歐洲事業單位公共參與中心(CEEP)三大社會夥伴共同簽署的「歐洲部分時間工作框架協約」(European framework agreement on part-time work)，及於同年 12 月歐盟理事會根據該項協約而通過的第 81 號指令(Directive 97/81/EC)。根據該號指令的規範，會員國應制定或修正相關的法律，並且採取必要的措施以確保達成指令的目的。

¹⁴ Art.1,C175

¹⁵ 川口美貴，パートタイム労働の法制度---フランス，海外労働時報 増刊号，No.331，2002 年，頁 3。

¹⁶ 張其恆，歐盟部分時間工作基準，部分時間工作勞動關係法制化之研究：國際比較的觀察，中華民國工商協進會委託研究，民 91 年 11 月，頁 10。

第二章 部分工時之基本概念

該協約中對於部分時間工作的定義，乃參考國勞公約的定義而來，區分標準的核心概念仍在於「通常工作時間」與「類型相當的全時勞工」。該協定中所指通常工作時間之計算標準為，以每週或最長在一年內的時間為計算基礎。而對於「類型相當之全時勞工」的判斷標準，也是根據下列三項子原則加以判斷：1.具有同一僱用關係；2.受雇於同一事業單位內；3.從事同一或類似之工作或職業之全時勞工。而在此比較基準上，必須適當考量相關的年資、資格與技能。而若該事業單位無類型相當之全時勞工，則應參考適用之法律、團體協約與習慣進行比較¹⁷。

貳、內國法層級部分工時之定義

國家層級上對部分工時的定義有兩種區分方式，即根據法律、團體協約的制度性定義與根據勞動統計上的定義。而由於各國勞動統計、法律或團體協約所採取的標準與規定不同，因此對部分工時的定義也會生差異，某個國家法律或團體協約所認定的部分工時在其他國家則並不一定。以下分就統計上與制度上之定義介紹之。

一、制度性定義

制度性定義包括根據法律與團體協約的定義，而不論是根據法律或團體協約，原則上都將工作時間較全時勞工為短者視為部分工時。目前多數國家在有關部分工時的定義或勞動法制的規範上，多散見於其他相關的勞動法令，而已制定專法規範部分工時勞動的國

¹⁷ Clause 3, *European Framework Agreement on Part-Time Work*

家並不多見，其中較為人知的部分工時專法，應為日本於 1993 年制定施行的「部分工時勞動法」(短時間勞動者 雇用管理改善等

法律)、德國於 2000 年 12 月制定公佈的「部分工時勞動及定期勞動契約法」(Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge)及英國於 2000 年制定之「部分工時勞動者規則」(The Part-time Workers Regulations)。

日本於 1993 制定施行的「部分工時勞動法」中稱部分工時勞動者為短時間勞動者，該法第二條規定，所謂的短時間勞動者係指，一週的工作時間較同一事業單位僱用之通常勞動者一週所定勞動時間為短者。該法可說是最早的部分工時專法，但也由於其早於 1994 年國際勞工組織的部分工時公約及之後的歐洲部分工時框架協約，因此在對部分工時的定義上，其雖已指出部份工時是相對於全時工作，且明確規範通常工作時間是以每週來計算，但該法中對於部分工時之比較對象，泛指同一事業單位僱用之通常勞動者，而未設定一可比較的基準。由於在比較對象上之規定不夠精確，是以其於 1999 年對短時間勞動者的定義(該法第二條)作修正，補充全時勞動者是指受雇於同一事業單位，從事同種類之全時勞工¹⁸。

而德國「部分工時勞動及定期勞動契約法」對部分工時的定義，主要仍根據 1985 年制定的「就業促進法」的定義，即：部分時間工作者係指，其每週通常的工作時間比全時勞工通常工作時間為少的工作者，如果沒有規定每週全時勞工的正常工作時間，則是指將一

¹⁸ 短時間勞動者 雇用管理改善等

法律 <http://www.hourei.mhlw.go.jp>

第二章 部分工時之基本概念

年工作時間平均以週計算者。「就業促進法」中雖對「通常工作時間」有所規定，但對於何謂「類型相當的全時勞工」或若事業單位無可供比較的全時勞工時應如何適用則並未規定。因此在「部分工時勞動及定期勞動契約法」中即規定，作為比較對象的全時勞工是指：具有同一僱用關係；從事同一或類似之工作；受雇於同一事業單位。而若無可供比較的全時勞工時，則參考可能適用的團體協約¹⁹。

根據歐盟部分工時指令，會員國必須依據該號指令的精神制定相關的內國法律，因此英國乃於 2000 年制定部分工時勞動者規則 (The Part-time Workers Regulations，或稱 Prevention of Less Favourable Treatment)。該規則對部分工時的定義為：薪資的全部或部分是以其工作時間為計算的基礎，且在考量同一雇主僱用習慣的前提下，那些不能被視為全時勞動者則為部分工時勞動。全時工作在與部分工時比較的基準上必須考量是否受雇於同一雇主，是否從事同樣或相似的工作，並適當考量相關的資格技能與年資²⁰。

此外，觀察其他歐洲國家對部分工時與全時工作的區分，亦有訂定部分工時最高工作時數上限的國家，如法國與西班牙。在 2000 年修法前法國對部分工時者定義為，每週、每月或每年工作時間未達全時工作的五分之四者²¹，而在西班牙工作時間在全時工作的三分

¹⁹ 川田 知子，パートタイム労働の法制度---ドイツ，海外労働時報 増刊号，No.331，2002 年，頁 24。

²⁰ <http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2000/20001551.htm#2>

²¹ 2000 年新修正法令，已朝向 1997 年歐洲委員會「部分工時勞動指令」的定義修正。

之二以下者²²，稱為部份工時。

制度上的定義除上述法令定義外，另一項則指根據勞資雙方協議之團體協約。如在荷蘭有團體協約將每週工作未滿 12 小時者定為微量部分工時(small part-time)，而將每週工作 12~35 小時的工作者定為大量之部分工時(large part-time)²³。

二、 勞動統計之定義

首先，在統計的定義上，通常有一特定的工作時數以區隔正常工作時間與部分工時，不過各國在統計資料上，有關部份工時工作時數的定義有相當差異存在。有使用每週工作 30 小時為標準者，如：加拿大、芬蘭與紐西蘭。澳洲、奧地利、冰島、日本、瑞士與美國則為 35 小時；匈牙利與土耳其為 36 小時，挪威 37 小時²⁴。

以一定工作時數作為區分全時勞工與部分工時勞工的判斷，在勞動統計上雖有其必須，但若與實際情形相較，則可能產生不夠客觀的結果。例如，若以每週工作低於 30 小時則歸為部份工時者，設有一勞工其每日工作僅 6 小時，明顯少於該事業單位全時勞工之 8 小時，且其每週共工作 6 日，因此其每週總工作時數為 36 小時，在此統計標準下其將被歸為全時工作者者。此外，門檻的設定通常沒有考慮到不同部門與職業間、或同一企業的不同勞工間的正常工作時數的不同。

²² 國際交流基金，女性のパートタイム労働，薪水社，1999 年 7 月，頁 35。

²³ 小倉 一哉，非典型雇用の国際比較，日本労働研究雑誌，2002 年 8 月，No.505，頁 8。

²⁴ Isik Urla Zeytinoglu，International Policymaking The ILO Standards on Changing Work Relationships，ed In Isik Urla Zeytinoglu，*Changing Work Relationships in Industrialized Economies*，1999，p227。

由於各國間門檻與測量方法的不同，會影響在國際層級上對部分工時測量結果的比較，因此 OECD 國家在統計性定義基礎上對其會員國所實施的家計就業調查，除了根據每週通常工作時數的門檻的標準而定外（即工作時數低於此門檻則被歸於部分工時的工作），尚且依據其他的標準而作綜合判斷，如勞工對其工作的自我評價。此種方法可反映出雇主與勞動者間勞動契約的法律特質，雇主對工作的指派或勞工對其工作強度的認知²⁵。

參、小結

部分工時乃一相對的概念，在法律定義上，涉及「比較的時間範圍」與「比較的對象」。比較的時間範圍係指，在一定期間內（週、月或年）之通常工作時間，而部分工時之比較對象是為可類比之全時工作，在比較的基礎上，必須具有與部分工時同一的僱用關係、從事同一或類似之工作與職業、並受雇於同一事業單位。若該事業單位無類型相當的全時勞工時，根據國勞公約的規定，可參考同一企業，而若該企業無相當之全時勞工，則參考同一行業；而根據歐盟的規範，當該事業單位無類型相當之全時勞工，則應參考適用之法律、團體協約與習慣而進行比較。

上述幾個歐洲國家，不論是德國英國或法國，由於均為歐洲聯盟的一員，因此在對部分工時的定義上，均朝向歐盟部分工時框架協約與指令修正，或根據該協約與指令之內涵作補充之規範。而日本對於部分工時的定義也已於 1999 年作修正而更貼近國勞公約的精神。除了法律定義

²⁵ Georges Lemaitre, Pascal Marianna and Alois van Bastelaer, *International Comparisons of Part-Time Work*, OECD Economic Studies No.29,1997/II, p142-144.

外，部分工時還可依勞動統計與團體協約上的規範而作區分。部分工時勞動統計的調查，對部分工時勞動的範圍與佔全體勞動比例的瞭解上有所幫助與必要，但是以一定工作時數門檻作為判斷畢竟不甚客觀，因而仍必須參考其他相關的指標。在團體協約發達的國家，其協約內容的相關規定，當然得作為區分部分工時與工作的主要依據。

第三節 部分工時之態樣及所衍生之主要勞動問題

部分工時的態樣，依區分標準的不同而可能呈現出多種的型態，例如：以其從事部分時間工作之動機為區分，則可分為自願性與非自願性部分工時；若以從事部分工時之身份別為區分，則有青少年、婦女及老年之部分工時。但以部分工時相關勞動問題與法制的研究範圍來說，工作總時數及時段固定與否、及勞動契約是否訂有期限，是兩種較具意義的分類指標。

首先，從部分時間工作與全時工作兩者間最大的差異來看，即在於總工作時數上的不同。就本文的探討上，總工作時數的計算單位有：狹義上的一日、廣義上一週及更廣義之一月與一年。除了工作時數上的差異外，在工作時段的安排方面，部分工作時間亦有多種變化的可能，其可能固定於某一工作時段內工作，例如：固定於每日下午 1 點至 5 點工作，也可能於不固定的工作時段工作。因而，部分工時的態樣，依其工作總時數與工作時段固定與否，可組合出 A~D 四種基本的態樣(如表 2.2)，其中除了 A 類型為固定型部分工時外，其餘 B、C、D 均為變動型

第二章 部分工時之基本概念

部分工時²⁶。相對於變動型部分工時，固定型的變動工時為一種較單純的部分工時型態，而變動型部分工時中，工作時數與工作時段的變動，視其決定於雇主或勞動者，而享有其彈性的優點。若變動的決定權屬於雇主，對勞動者而言最大的影響即是處於一種不安定的狀態。

部分工時的態樣除了以「工作時數」與「工作時段」兩個主要變項作區分外，尚可依其勞動契約是否訂有期限加以考量，而區分為定期契約部分工時與不定期契約部分工時。以下先就此二大項區分標準下形成的部分工時態樣作分析，再依個別勞動關係、集體勞動關係及就業安定問題的分項，探討不同態樣部分工時分別突顯出的主要勞動問題。

表 2.2 部分工時之態樣(以總工時與工作時段固定與否為區分)

	工作總時數固定	工作總時數變動
工作時段固定	A.工作總時數與工作時段皆固定	B.工作總時數變動，但工作時段固定
工作時段變動	C.工作總時數固定，但工作時段變動	D.工作總時數及工作時段皆變動

資料來源：作者自行整理

²⁶ 參考自：王惠玲，我國部份時間工作相關勞動法規之修正與立法，部分時間工作相關勞動法規修正與立法研討會會議資料，行政院勞委會，民85年12月13日，頁17-18。

壹、 部分工時之態樣

一、 以工作時數與工作時段為區分

工作時數與工作時段，兩者皆屬於勞動條件的內容，其乃經由勞資雙方之合意訂定勞動契約而成立。依據工作時數與工作時段兩個變項的固定與否，可組合出固定型部分工時與變動型部分工時。固定型部分工時指的是總工作時數與工作時段皆固定，若工作總時數、工作時段兩者中任何一項或兩項皆變動(即表一中的 B.C.D)則都屬於變動型部分工時。

固定型與變動型的部分工時，可分別再依據計算單位的不同，而作更細的分類。在工作時段的計算單位上，本文採一日為單位(即一日中的工作時間，例如上午 8 點至 12 點等等)，而工作總時數的計算單位則採狹義的一日、廣義的一週或更廣義的一月或一年為單位。依據不同的計算單位再將固定、變動型的部分工時作區分，將使得部分工時的態樣更趨複雜，但對於部分工時在實務上可能呈現出的型態作更加深入的瞭解，是掌握勞動問題的不二法門，更是制定相關勞動政策與法制的前提。

(一) 固定型部分工時

工作總時數與工作時段皆固定為固定型之部分工時，前已言之，在工作時段的計算上，本文採以一日為計算單位，但在工作總時數的計算單位上，會產生四種不同的類型：每日、每週、每月或每年之中的工作總時數固定。在此四類型裡，每日工作總時數及工作時段皆固定，為最單純之型態。

隨著工作總時數計算單位的增大(即每月、每年),縱使仍為固定型之部分工時,但其異於傳統部分時間工作的「變形」意味也愈濃厚。以德國為例,其有以一年為單位,而將全年工作的總量,分配於一定的期間之內的型態,即以一年為期的變形工時契約²⁷。在這樣的情況下,一年之中的工作期間可能集中於某些月份或某個季節,而與傳統上的季節工概念相似。此處須加以說明的是,兩者最大的判斷標準在於勞動契約的性質是為定期或不定期、及每個工作日之工作時數是否有所短少。

首先,若為不定期契約,則一定不為季節工或臨時工之類。而若為定期契約,則以每個工作日之工作時數是否有所短少作為判斷,基本上來說季節工的概念並不強調其每日工作時間的短少,因此若每個工作日之工作時間較一般全時工作者為少,就屬部分時間工作的型態。不過,就定義上而言雖仍屬於部分工時之概念,但是否適宜一併列入部分工時法制處理,由於此涉及另一種部分工時態樣之分類方式,因此,將於下文中再作探討。

(二)變動型部分工時

如同上述,變動型部分工時包括有工作時數的變動、工作時段上的變動與兩者同時變動三種,即表 2.2 中的 B.C.D。以下將先分別試就工作時數與工作時段上個別的變動或同時變動舉例說明之。

²⁷ 劉士豪,德國部分時間工作勞動基準,部分時間工作勞動關係法制化之研究:國際比較的觀察,中華民國工商協進會委託研究,民 91 年 11 月,頁 20。

1.工作總時數變動

在特定週期內(依計算單位的不同而為一週、一月或一年)，勞資雙方未約定工作的總時數，因此每一特定週期內的工作總時數並不相同。如同在固定型部分工時中曾提及的，隨著工作總時數計算單位的增大(即每月、每年)，其「變形」的意味就愈濃厚，若以一年為計算單位，則有前述與季節工區別之問題。

2.工作時段變動

如同上述，在本文的探討裡工作時段的概念基本上以一日為單位，亦即一天當中的工作時段，例如為上午 8 點至 12 點或下午的 1 點至 5 點。每日的工作時段變動意指每日的工作時段並不固定。

3.工作總時數與工作時段皆變動

若工作總時數與工作時段皆變動則屬於 D 型的變動型部份工時。D 類型當中，依據工作時數與工作時段決定權之歸屬可區分為兩大類型。其一為工作時數與工作時段都完全由雇主決定，其可能呈現的型態為傳喚性工作(on-call workers)，該類型的工作對勞動者而言最為不安定，但對雇主而言則是最具彈性的方式。除此之外，工作時數與工作時段之決定權亦有可能操之於勞動者，例如：工作分享制(job-sharing)。所謂的工作分享制是指：一個工作，但非由一個勞動者，而是由一個以上之勞動者從事工作，彼此並有代理關係而輪班，

每人均為部分工時²⁸。

總而言之，變動型部分工時，其不安定性主要與兩大因素有關：變動決定權的歸屬、及工作總時數變動之計算單位大小。不論是工作時數或工作時段上的變動，若勞動者擁有決定的權利，則其自主性相對提高；若支配權屬於雇主，那麼勞動中所處的不安定程度乃隨之提高。而工作總時數之計算單位愈大，其不安定性亦愈高。

二、以勞動契約的性質為區分

勞動契約依是否訂有期限，而分為不定期勞動契約與定期勞動契約，不同雇主使用定期契約的理由可能並不相同，舉例言之其原因有：處理季節性的需求、為特殊方案或因未預期需求的增加而雇用、代替暫時缺席的員工等²⁹。因此，定期勞動契約的種類包括有季節工與臨時工等。

勞動契約是否訂有期限與部分工時制度，分別屬於兩種不同的概念，部分工時(part-time jobs)指涉的是工時上的差異，其代表的工作型態是工時上的短少，而定期契約(short-term employment)則是指涉有關勞動契約的類型，亦即指勞動契約訂有終止的期限。但兩者卻有相互結合運用的可能，使得部分工時的態樣有不定期契約部分工時與定期契約部分工時之分。當部分工時勞動與定期契約相結合運用的情況

²⁸ 黃越欽，*勞動法新論*，翰蘆圖書出版有限公司，2000年7月，頁330。

²⁹ Arne L. Kalleberg，*Nonstandard Employment Relations：Part-time, Temporary and Contract Work*，*Annual Review of Sociology*，p.354。

下，則定期契約部分工時與季節工、臨時工之概念將有所重疊。臨時工、季節工與定期契約部分工時三者都屬於定期契約的勞動型態，但其間最大的區分標準仍在於每日、每週或每月的總工作時數是否有所短少，若有則為定期契約型態的部分工時。

因此，定期契約部分工時與同屬定期契約之季節工、臨時工，並非不能區隔其概念。但對定期契約部分工時之法規範，若以部分工時勞動法制來處理，其實益效果並不大，舉例言之，部分工時勞動法制中規定，部分工時勞工在團結權上應享有與全時勞工相同之保護，然而定期契約之部分工時勞動其工作時間既僅有數月，則是項規定之實際作用不大。再以解僱保護制度的規定來看，定期契約與不定期契約的最大差異，主要在於解僱保護制度的適用上有所不同，一般而言定期契約並不適用解僱保護制度。而在部分工時勞動法制中，依據國際勞工組織公約的規定，解僱保護應屬均等待遇中之同等保護事項，是以若將定期契約之部分工時勞動納入部分工時勞動法之規制對象中，將可能有所矛盾。基於上述理由，以勞動契約的性質作區分，定期契約之部分工時雖屬於部分工時態樣之一，但就法制之規範對象來看，應以定期契約之勞動法制處理之。

貳、 所衍生之主要勞動問題

上述各種態樣之部分工時，彼此間分別具有共通性與個別性的勞動問題，以下分為個別勞動關係、集體勞資關係及就業安全面分別討論之。

一、 個別勞動關係

部分時間工作由於工作時間上的特殊性，因此其在個別勞動關係

上的主要勞動問題，亦多與工時相關，也就是說個別勞動關係上的主要勞動問題多因工作時間的差異而產生。是以，以下擬以勞動條件上之加班費及例假日的計算為例說明之。

固定型之部分工時，其在一定期間內約定之通常工作總時數雖然固定，但實際上勞動者提供勞務給付之時間，仍有可能較原先約定之工時為長，因此，就有加班費的計算問題。而加班費計算的問題主要在計算的始點上，本文認為，加班費之計算始點應自超過原約定工時起起算³⁰。對變動型部分工時來說，雖然因其通常之工作時數並不固定，使得加班費之計算上無一固定的比較的基準，但此一問題並非不能克服。在變動型部分工時加班費的計算始點上，可採一定時間內(例如每週、每月或每年)之平均工作時間為基準，當實際工作時間超過此一基準，即應以加班費的工資計算之。

再就例假日方面言之，例假日的工資給付，乃依據勞動契約之工資續付原則而來，理論上而言，部分時間工作者亦應享有依比例原則計算下列假之權利。但實際上必須加以考量的有下述幾個面向：首先，對於每週工作總時數低於一定標準者，其是否亦能享有同等的權利？再者，勞僱雙方事先即於勞動契約中約定，於例假日提供勞務給付者，例假日又當如何安排？

例假制度之設，主要係針對傳統全時工作型態之勞工，在一週工作 5 至 6 日後，應享有 1 至 2 日休息作為例假的權利。非每日工作且

³⁰ 但有學者指出，依據通說，只有在部分時間工作勞動者超過法律所定或企業所定之工作時間時，始有加班費。參考自：楊通軒，我國部分時間勞動法律問題之探討---兼論德國之部分時間勞動法制，中正大學法學集刊第二期，民 88 年 7 月，頁 305。

每週工作總時數低於一定標準者，對其而言，例假日的意義不大³¹，因此，應排除在適用範圍之外。其次，由於部分工時的運用在服務業中居多，而例假日正是服務業營運上的黃金時段，因此，就固定型部分工時中，勞僱雙方事先即於勞動契約中約定，於例假日提供勞務給付之情形，亦所在多有。於此情形下，在其每週工作總時數達一定標準者，其例假日之安排方式應由勞資雙方協定之。變動型部分工時之例假日問題，與固定型部分工時之例假日問題一樣，應有工作時數總門檻的設定，且若事先約定於例假日工作者，若工作總時數符合門檻，則應由勞資雙方協議之。

二、 集體勞資關係

勞動者於集體勞動關係上享有的權利有三，其分別為：團結權、團體協商權與爭議權。此三種基本權之核心權利在於團體協商權，而團結權是為進行團體協商所必要的一種先行行為³²。理論上而言，部分工時勞動者之團結權，應受到與全時勞工相同之保護，不能因工作時間的短少而遭受差別待遇。

然而，部分工時勞動團結權之問題，可能不在於法制規範是否賦予其組織或加入工會的權利，而在於行使團結權有其實際上的障礙。首先，即便法制規範賦予部分工時勞工享有與全時勞工相同之團結權，但部分工時勞工彼此之工作時間均不相同，尤其變動型之部分工時者，其工作時數與工作時段均不固定，因此較難凝聚團結意識，尤其

³¹ 陳正良，部分時間工作勞動基準法制之研究，中華民國勞資關係協進會，民 92 年 4 月，頁 241。

³² 黃越欽，前揭書，頁 69。

定期契約部分時間工作勞工，在該事業單位中僅服務數個月，短暫的工作期間將甚難促使其團結意識而行使團結權。再者，若部分工時勞動者加入事業單位中既有之工會組織，由於全時工作者對部分工時之敵意，及彼此間之權義關係有所差距，由較多全時勞工所組成工會，代表全體勞工進行協商，對於部分工時勞工而言，其代表性適當與否，不無疑義。

三、 就業安定問題

上述變動型之部分工時，有工作總時數、工作時段或兩者同時變動之分。不論屬於哪一種變動型部分工時，都較固定型之部分工時更具彈性，對雇主而言，此彈性工時的安排可以因應其對勞動力需求的增減，對於勞動者來說，彈性工時的制度，可提升其對於工作時間的自主性。工時的彈性變動若為雙方合意或由勞工單方決定下的結果，則不生勞動問題，但實際上工時的變動，往往為因應雇主的需求而產生，勞工在此通常處於被動接受的狀態。不論是工作總時數或工作時段的變動，只要變動的決定權由雇主所支配，則勞動者即處於一種近似隨時候傳的待命狀態。此種對於雇主而言享有彈性的優點，但相對於勞工卻是處於不安定狀態的衝突，是在制定相關政策與法制上主要的衡平考量之一。

首先，在總工作時數變動的範圍上是否應有所限制？工作時數的變動範圍應容許至何種程度，亦即應以每週、每月或每年為最寬的變動範圍？在容許變動的前提之下，應有何種其他相關措施的訂定，以減低此種不安定的狀態？

基於上述勞動者易處於一種不安定狀態的理由，因此在變動的範圍應有所限制，以避免不安定狀態的期間過長。以德國來說，其容許以一年為期之變形工時契約，但就我國而言，即便是全時工作其於變形工時的運用，通常亦以一月為單位較為常見，且部分工時原本即為一種工時彈性化的制度，因此在工時變動的範圍上，似無必要容許至一年的期限。再者，國外對於以一年為期變形的需求，有其季節性之因素，對於某些產業而言(例如滑雪業)，在特定季節中才有勞動力之需求，是以，在變形的程度上允許以一年為單位。而我國氣候之季節性不甚明顯，類似之產業不多，即便有臨時性之業務需求，亦多以定期契約的方式為之。是以在部分工時工作時數的變動範圍上，以一月為單位應已足夠。

此外，要減低此種不安定的狀態，除了在變動範圍上的限制外，雇主亦應有事先告知勞工相關變動內容之義務，以減低變動的不安定性。舉例言之，若勞工每月的工作總時數不固定，則雇主應於變動的一週前告知勞動者。

參、小結

部分工時的種類繁多，依據不同的區分標準可以區別出不同的態樣，本節所採的兩大區分標準為：工作總時數與工作時段的固定與否，及勞動契約的性質。而歸納本節的綜合討論，其基本態樣整理如下列表 2-3。

本文雖採上述兩種之區分方式，但必須加以說明的是，採用此兩種概略的區分方式，是為了有助於對部分工時之基本態樣有所初步的瞭

第二章 部分工時之基本概念

解。實際上部分工時的型態，多為兩種區分方式的結合運用，舉例言之，假設有一部分工時勞工，在第一種區分方式下，其工作總時數的計算上採一年為單位，同時在第二種區分方式下為定期契約，在這樣的情形下，就會形成上述與季節工相似之情形。因此，在判別部分工時之態樣時，須同時考慮此兩個區分方式，才能真正掌握。

區分出不同態樣之部分工時，不僅能對部分工時型態有所初步之瞭解，同時，部分工時雖有其共通性之勞動問題，但因不同型態之部分工時在某些勞動問題上將更加突顯，因此，區分不同態樣之部分工時，對於主要勞動問題上的掌握也扮演著重要的角色。

表 2.3 部分工時態樣之總表

以工作時數及工作時段為區分	固定型	每日工時、工作時段皆固定
		每週工時、工作時段皆固定
		每月工時、工作時段皆固定
		每年工時、工作時段皆固定
	變動型	工作總時數變動
		工作時段變動
		工作時數時段皆變動
以勞動契約性質為區分	定期契約部分工時	
	不定期契約部分工時	

資料來源：作者自行整理