

第三章 規範部分工時法制之國際勞動基準

第一節 國際勞工組織之相關規範

壹、國勞第 175 號公約制定背景及沿革

根據國勞組織之官方文獻報告指出¹，國勞組織研議訂頒有關部分時間工作之國際勞動基準的原因與背景，係基於下列幾項體認。首先，最近數十年來，從事部分時間工作的勞動人數快速增加，尤其在一些已開發的市場經濟國家，其部分工時勞工人數已超過全國勞工總數的四分之一。再者，部分時間工作是政府改善失業問題的工具，國家在無法創造出更多就業機會的前提下，藉由部分工時的推廣，將社會上既有的工作分配給更多的人來做，進而得以減少國內的失業人數。此外，對於雇主而言部分時間工作有助於降低雇用成本並增加用人彈性，而對於勞工來說是生活型態多樣化的一種就業選擇。最後由於部分工時勞工的勞動條件與社會安全保障均較全時勞工為差，因此，有必要藉由國際勞動基準的建構，保障其權益。

早在上個世紀八十年代末期，即已展開部分時間國際勞動基準設定的準備工作。由於無法達成一致的共識取得協議，因而在九

¹ International Labour Office, *Part-time work. Report V(1)*, International Labour Conference 80th Session, 1993, Geneva, p.1-4

年代初期，仍續為第 175 號公約的審議工作持續努力進行。在 1985 年國際勞工大會的決議上的重要內容為，排除包括部分工時在內之非典型工作型態其勞動條件的差別待遇，並對其母性保護與所得加以保障。當時討論的焦點主要在有關部分工時勞動的保護面上，對於部分工時利用的促進則未有著墨。直至 1991 年的理事會上，始對於包含勞動條件保護與就業促進的兩大議題獲得一致的同意。最後並於 1994 年六月舉行第八十一屆國勞大會，在 271 個法定會員數中，獲得 258 會員國的贊成票數，而制頒第 175 號部分時間工作公約²。隨後並通過第 182 號之部分時間工作建議書(R182 Part-Time Work Recommendation)。

貳、國勞第 175 號公約之規範內容³

國勞組織為因應日益增長的新工作型態所產生之勞動問題，陸續制頒相關的公約，其中尤以於 1994 年制定的第 175 號部分時間工作公約為先⁴。該號公約的於前言中明白指出，部分時間工作是生產性的且得以自由選擇的就業型態，不論是就全體勞動者，抑或是就整體經濟而言，皆有其重要性。因此，有必要於就業政策上，考量

² 整理自：財團法人日本 ILO 協會，講座 ILO (國際勞動機關)1999 年 10 月 29 日，頁 114-117

³ 參考自：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 4-8；Roger Blanpain, Jean-Claude Javillier & Jean-Michel Servais(eds.)，International Labour and Social Security Law Codex, p347-p350.

⁴ 其後陸續於 1996 年頒訂第 177 號家內勞動公約、1997 年第 181 號派遣勞動公約。

部分時間工作在增進就業機會上的角色；也有必要於就業、勞動條件與社會安全等領域中，確實提供部分時間工作之勞動者保護。而其詳細規範內容分述如下：

一、定義與適用

(一)定義

公約第一條中首先即對部分工時作明確的定義，謂「部分時間工作勞動工」(part-time worker)者，係指其通常工作時間(normal hours of work)較類型相當之全時勞工(comparable full-time workers)通常工時為少的受雇者。

通常工作時間，得以一週或一定雇用期間為單位，計算平均之工時。所謂類型相當之全時勞工，指具備下列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。

(二)適用

相對於第 175 號部分工時公約，其他相關公約較為有利時，

並未排除其適用。此處其他相關公約主要包括 1951 年同酬公約(第 100 號)、1958 年就業與職業歧視公約(第 111 號)、1981 年有家庭責任勞工公約(第 156 號)、1988 年就業促進與失業保護公約(第 168 號公約)等。

部分時間工作公約適用於部分時間工作勞工全體，但適用時將導致實質性問題產生者，得經勞資雙方代表性組織之協議，排除該特定種類勞工或事業單位全體或部分之適用。同時該公約中並明定，批准該號公約的會員國，應按國勞憲章第二十二條之程序，報告排除適用之勞工與事業單位的種類與範圍，並說明排除的理由與必要性。

二、均等待遇

均等待遇是指國家對勞動關係中同為受僱人之間，因種種原因而形成差別待遇，或產生之歧視現象加以防止或禁止⁵。公約中的均等待遇原則，主要目的在保障部分工時勞動與全時勞動均等的保護，但實際上在均等的程度上，則會因工作時間比例的不同而產生薪資不同等事項的差異，因而可將之區分為：「絕對平等」與「比例的平等」⁶。所謂的絕對平

⁵ 黃越欽，勞動法新論，翰蘆圖書出版有限公司，2000 年 7 月，頁 292。

⁶ 陸瑞玉，部分時間工作之研究——以日本法為中心，國立政治大學勞工研究碩士論文，民 85

等指在與短時間勞動無關的權利事項上，應享有與全時勞動者同一的保護；後者則指因工作時間的短少，而依比例計算的保護，即同等的保護。

(一)同一(same)保護事項

部分時間工作勞工之以下權利，應受到與類型相當之全時勞工同一保護⁷。

1. 團結權、團體協商權與擔任勞工代表之權利；
2. 職業安全與衛生；
3. 就業與職業歧視。

(二)同等(equivalent)保護事項

1. 基本工資保護

部分時間工作勞工之資本工資，無論其以計時工資、績效工資或計件工資為基礎，比例計算之結果，不得

年 6 月，頁 88。

⁷ Art.4, C175.

低於可類比全時勞工以同一方法計算之結果⁸。

2. 社會安全同等保護

勞工基於參與職業活動而強制加入的社會安全方案 (social security schemes)，應適用於部分工時勞工，使其享有與可類比全時勞工同等之條件。但其享有之條件，得依勞工的工作時數、保費、所得收入、或透過其他符合法律及實務的方法，按比例定之⁹。

3. 勞動條件同等保護

(1) 母性保護

(2) 解僱保護

(3) 特別休假與國定假日

(4) 病假

4. 適用除外

該號公約第八條第一項規定，工作時數或工資收入低

⁸ Art.5, C175.

⁹ Art.6, C175.

於特定標準之部分時間工作勞工，除職災給付與母性保護外，得排除上述社會安全與勞動條件同等保護事項之適用。而為了避免大部分之部分時間工作者被排除在適用範圍之外，同條第二項也特別規定：有關前項所提之門檻規定，應定的相當低(should be sufficiently low)。

三、利用促進

(一)促進措施

在確保上述保護事項的前提下，採取能符合勞僱雙方需求、自願且具生產性部分時間工作之利用促進措施。這些利用促進措施應包括：

1. 檢討可能會妨礙從事或接受部分時間工作的法規；
2. 妥善運用就業服務機制，在就業資訊提供與職業安置服務中，明示與公開可能的部分時間工作；
3. 在就業政策上應特別留意特定族群的需求與就業傾向，如失業、有家庭責任、中高齡、身心障礙之勞工，及接受教育訓練中的勞動者。

(二)自願轉換

該公約亦規定會員國應依據內國法令與習慣，採取適當措施，確保全時工作與部分時間工作間之自願轉換。

四、法制化

部分時間工作公約之相關規定，除藉由具法規性效力的團體協約或任何符合內國習慣的方式外，批准國應以法律定之。任何法律或規制頒訂前，均應與最具代表性之勞資雙方組織協議。

參、國勞第 182 號建議書之規範內容

國勞組織在訂頒第 175 號公約後，隨後通過了第 182 號建議書，該號建議書第一條中明白規定：本建議書之規定應與 1994 年部分時間工作公約的相關規定，一併加以考慮。國勞建議書雖無強制會員國遵守履行的法律效力，但與國勞公約相較下，其規範內容較為具體而詳盡。其主要內容如下

一、部分工時之定義

該建議書第一條規定，部分工時勞工係指，通常工作時間較類型相當全時勞工之通常工時為少的受僱者；而通常工時可以一

週為或一定期間為單位計算其平均工時而言；類型相當之全時勞工須符合第 175 號公約中所規定之三項條件。

二、僱主應與勞工代表協商

該建議書第四條規定，僱主在實行聘僱部分工時勞工的措施前，或有擴增僱用部分工時勞工的規劃時，應與相關的勞工代表諮詢相關的規則與程序，以及保護與促進方面的措施。

三、僱用條件

(一)書面形式

為求部分工時勞動關係之明確化、避免事後爭議的發生，因此建議書中規定，有關部分工時勞工之僱用條件，應以書面形式(in writing)或其他符合內國法與習慣的方式(any other means consistent with national law and practice)告知之。

(二)工作時間及工作時段的決定與變動

部分工時勞工工作時數與工作時段的決定，應同時考量企業的利益與部分工時勞動者的需求。對於變更與部分工時勞工既已約定的工時安排，以及要求部分工時勞工在約定時間外

工作之情形，必須有所限制並應事前告之。

(三) 加班費

要求部分工時勞工在約定時間外工作之工資補償制度，應由勞雇雙方依據國家法律與慣例，協商決定之。

(四) 給假規定

國勞第 175 號公約之第 7 條中規定，部分工時勞工應享有與類型相當之全時勞工同等之特別休假、國定假日與病假。在 182 號建議書中再予以補充擴及「所有的請假規定」(all forms of leave)，並且特別提及三種假：有給的教育假、育嬰假、家庭照顧假。

四、社會安全

(一) 適用的門檻規定，應逐步降低

第 175 號公約中第 6 條規定，社會安全制度得依工作時數、保費、所得收入或其他方法，按比例定之。而在第 182 號建議書中則補充規定，基於勞工所得或工時所制定之是否納入適用的門檻規定，應逐降低。

(二) 應避免由於社會安全制度的設計失當，而造成阻礙勞工
從事部分時間工作之情形

依據第 182 號建議書之第十六條規定，其列舉出三項導致勞工不願從事部分時間工作，而應予以修正的情形：相較於部分工時勞工的保險給付，其保險費用之標準較高、在無合理的原因下，對於從事臨時性部分時間工作的失業勞工，明顯地減低其失業給付、社會安全制度中之老年給付的計算，不應過度強調退休前的所得，以避免阻礙中高齡勞工從事部分時間工作。

五、解僱保護

雇主不得以勞工拒絕由全時工作轉換為部分工時工作、或由部分工時工作轉換為全時工作為由，而解僱勞工。但雇主對於工作時間的轉換，若基於企業經營上的必要理由不在此限。

六、促進利用

雇主應考慮採取適切的措施，以促使勞工可以擔任企業內所有層級(包括技術性和管理性)的部分時間工作。

第二節 歐洲聯盟之相關規範

貳、部分工時框架協約制訂沿革

隨著非典型工作型態的增加，歐盟執委會長期以來便針對非典型就業型態，研擬工作平等權保障的相關立法。從 1980 年代開始即曾陸續提出與部分時間工作相關的草案，但均未獲通過，歷經十多年的努力，直到 1996 年展開的協議中，經過八回合的討論，終於在 1997 年 5 月達成一致的協議，而於同年 6 月簽訂了「歐洲部分時間工作綱要協約」(European framework agreement on part-time work)¹⁰。其後，歐盟理事會並於 1997 年 12 月通過理事會指令，即部分時間工作指令 (Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE,CEEP and the ETUC)，要求會員國內國法律應作出相應的修正。

根據馬斯垂克條約 (Treaty of Maastricht) 的附屬文件「社會政策協定」的規定，新的立法草案提出前，應與社會夥伴 (Social Partnership) 進行社會對話 (Social Dialogue)。此處所指「社會對話」係指，勞資雙方在共同體層級所展開之會議，以進行意見的交換¹¹。社

¹⁰ 家田 愛子，パ - トタイム労働の法制度 --- E U，海外労働時報，2002 年增刊號 N o.331，頁 57。

¹¹ 劉黃麗娟譯，Roger Blanpain 著，歐洲勞動法與勞資關係，中華民國勞資關係協進會，民 88 年 4 月，頁 145。

會夥伴經過協商而締結歐洲層級的綱要協約後，該協約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。因此，歐洲部分時間工作框架協約是由歐洲工會聯盟(ETUC)、歐洲產業聯盟(UNICE)及歐洲企業中心(CEEP)三者間達成協議簽訂而成。

1980年代與1990年代初期的相關草案構想，在規範與限制雇主對非典型就業型態的利用，而1996年開始的協議，其主要內容則為：在消除對部分時間勞工的歧視上建立一整體框架，並期盼在勞雇雙方可接受的基礎上，促進部分時間工作機會的開發¹²。也就是說對於部分工時的態度，不再僅強調其須受保護的面向，而開始對其就業促進的角色賦予正面的意義。

參、規範內容

由於歐盟之「部分時間工作指令」僅有四條規定條文，而在該指令的第一條中明確指出：「本指令之目的，在落實歐洲產業聯盟(UNICE)、歐洲企業中心(CEEP)及歐洲工會聯盟(ETUC)於1997年6月所締結的歐洲部分時間工作綱要協約，如附錄」。是以，該指令所規範有關部分時間工作之實質規定內容，即在歐洲部分時間工作綱要協約中。因此，下文即依該協約之內容介紹之。

¹² 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9-10。

一、協約目的¹³

1. 部分時間工作勞工歧視之排除，及其勞動條件品質之增進。
2. 促進自願性從事部分工時勞動的發展，並在考量雇主及勞動者的需求及其共同利益的前提下，促進勞動時間彈性的組織。

二、適用範圍與定義

1. 適用範圍¹⁴：該框架協約適用於各會員國法律、團體協約或習慣所定義之部分工時勞動契約或勞動關係。但根據各會員國之內國法令與習慣，經由社會夥伴協議後，得根據客觀事由而部分性或全面性地排除臨時性(casual)從事部分時間工作勞工的適用。
2. 定義¹⁵：該協約所定義之部分時間工作勞工，乃指受僱人在以一週或至多以每年為單位之受僱期間內，其平均工時較相當之全時勞工為短者。所謂「相當之全時勞工」，則

¹³ Clause1, *European framework agreement on part-time work*.

¹⁴ Clause2, *European framework agreement on part-time work*.

¹⁵ Clause3, *European framework agreement on part-time work*.

指與部分時間工作勞工於同一事業單位內具有同一僱用關係，在事當考量年資、資格與技能下，從事同一或類似之工作或職業之全時勞工。如該事業單位無相當之全時勞工，則應參考適用之法律、團體協約與習慣進行比較。

三、不得歧視原則(**principle of non-discrimination**)¹⁶

在有關部分工時勞動的僱用條件上，不得僅以其從事部分時間工作為由，而使其與可類比之全時勞動者間有差別待遇之情形。但基於客觀基礎所為之適切的不同待遇，不在此限。

在適當且經認定的場合下，允許比例原則(the principle of *pro rate temporis*)採用所造成的差異。此外，有關不得歧視原則的措施，應由會員國及(或)社會夥伴根據歐洲層級之法制、國家層級法、團體協約及實務上之情況而定義之。

各會員國在遵循內國法或慣行而與社會夥伴協議後，若符合客觀正當的理由時，得設定部分工時勞工在享有某些特定僱用條件時，在服務期間、工作時間或薪資所得上的門檻條件之限制。而有關此等限制部分工時勞工享有某些僱用條件之資格條件，應本前述之不得歧視原則予以定期性的檢討。

¹⁶ Clause4, *European framework agreement on part-time work*.

四、部分時間工作機會的增進與工作地位的提升

為增進部分工時型態的工作機會，該協約規定，應就限制部分時間工作的障礙，進行適當的檢討與排除。此外，為了部分工時勞動地位的提升，該協約亦規定應提高部分工時與全時工作間轉換的機會，為了勞動者在部分工時與全時工作間轉換之順利，課予雇主應提供相關資訊的責任。若勞動者拒絕在兩者間的轉換，雇主不得以此為理由而將之解雇，但若基於經營上必要之理由或依據國內法、團體協約或其他習慣之規定而終止則不在此限。

肆、歐洲法院相關判決

歐盟自 1997 年頒訂「部分時間工作指令」(Directive 97/81 EC) 以來，歐洲法院(Court of Justice)在有關部分工時勞動爭議之判決上，約有數十個案例¹⁷。這些案例爭議之問題點，大多涉及部分工時勞動是否受到差別待遇之判斷，此外，女性在部分工時勞動中佔有相當之比重，其在薪資報酬上遭受間接歧視之情形甚為嚴重。

不過由於歐盟長期以來對於差別待遇原則已有 1975 年歐體條約之第 141 條(Article 141 EC)及依據該條約而於同年通過之男女平等

¹⁷ 請參照歐洲法院網址：<http://www.curia.eu.int>

報酬指令(Directive 75/117/EEC)、1976 年之男女均等待遇原則指令(Directive 76/207/EEC)作為規範。歐體條約第 141 條之規定主要在促使會員國，應落實男女同工同酬及同值同酬(equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value)原則之適用。依據該條約而於同年通過之 75/117/EEC 指令，主要規定有關男女平等報酬的適用。而 1976 年通過之 76/207/EEC 指令，則規定有關男女平等對待原則的推動，尤其關於就業機會(包括就業促進)、職業訓練與升遷、勞動條件及社會安全。因此，即便是在 1997 年部分工時指令頒訂後，部分工時均等待遇問題的判斷上，並未藉由該項指令之適用而作為判斷。也就是說，由於本指令之實際施行日期相當晚近，目前尚未見歐洲法院有任何相關詮釋出現¹⁸。

¹⁸ 焦興鎧，歐洲聯盟兩性工作平等法制之研究，歐美研究季刊，第三十一卷第四期，民 90 年 12 月，頁 790。