

## 第四章 德國及美國對部分工時之規範

### 第一節 德國部分時間工作之規範

德國對部分工時的一般法律性規定，早於 1985 年即在《就業促進法》中有所規範，但由於就業促進法第一條第一項至第四項規定，該法之有效期限至 2000 年 12 月 31 日為止，且根據歐盟部分工時勞動之指令，會員國必須在二年內將該指令轉換為內國法律，因此德國乃於 2000 年制定了現今的《部分工時勞動與定期契約法》。

基於上述，德國部分工時的相關法制上，在 1985 年之就業促進法中即有所規範，因此本節擬在介紹《部分工時勞動與定期契約法》之制定背景與沿革前，先略加介紹 1985 之就業促進法。由於《部分工時勞動與定期契約法》中對於部分工時之規範內容，多為就業促進法中已有規範之擴充，因此有關部分工時勞動之規範內容，將於《部分工時勞動與定期契約法》之規範內容中一併分析討論之。

#### 壹、部分工時勞動與定期契約法之制定背景與過程

##### 一、1985 年就業促進法及其效果

就業促進法是德國基督教民主 社會聯盟(CDU CSU)和自

由民主黨(FDP)所組成之聯合政府，為達到勞動法規制的緩和、解決失業問題的目的而制定。其主要內容為：放寬定期契約及派遣勞動的認定要件，在承認部分工時勞動及其特殊之就業型態(工作分享制及傳喚型工作)的同時，明確規定均等待遇之原則。

就業促進法中對於部分工時的規定，主要從第二條至第六條，其內容分別為：對部分工時勞動的定義、均等待遇原則、對於希望變更勞動時間的勞動者，雇主應提供相關職位的資訊、承認特殊型態部分工時的法規範、優於本法之團體協約之適用。這些規範內容，在其後的《部分工時勞動與定期契約法》中均包含並加以擴充之，是以，將於後文中一併詳細討論。

從制定該法後部分工時的變化來看，1985年中從事部分工時者約285萬人(佔全體就業者的13.0%)，1991年時約為474萬人，而在2000年則約為650萬人，其乃呈逐漸增加的趨勢。但是，若與歐洲其他國家相較下，則並不算高<sup>1</sup>。

## 二、部分工時勞動與定期契約法制定的背景

過去，由於事業單位對於部分工時型態之工作及勞動者轉換

---

<sup>1</sup> 川田知子，頁22。

為部分時間工作抱著消極的態度，且工會亦認為部分工時的促進會對工會組織產生妨礙並會降低全時工作者之勞動條件，因此勞僱雙方對於部分工時的促進抱持著消極的態度。但在多重因素的影響下，勞資政三方對於部分工時制度之基本態度亦開始產生轉變，並逐漸形成共識<sup>2</sup>，是而有《部分工時勞動與定期契約法》之制定。而歸納其因素主要有：為解決長期以來持續面臨的高失業率問題、生活型態的個人化、從男女就業機會均等(促使男女在參與育兒等工作上能夠一樣容易)等，以下分別說明之。

首先，德國政府自八〇年代以來，持續面臨著高失業率的問題，為了就業機會的繼續維持與失業率的降低，藉由部分工時制度之推展(個別勞動時間的縮短)，以及工作分享制的促進，就成為有效就業政策中不可或缺的一環。再者，考量到在現代多元社會下，由於生活型態個人化的需求提升，因此選擇部分時間工作多基於該制度工作時間的彈性優勢，為符合勞動者對於多樣生活設計的需求，因此，有必要在均等待遇的前提下，對部分工時制度之利用加以促進。此意味著，「部分工時勞動與定期契約法」的重點在於承認勞動者因應個人的生活型態，而有決定其勞動時間的權利。

---

<sup>2</sup> 菅古 秀 信 ， ， 日 本 2001 年 1 月 ， 頁 148。

此外，在受均等待遇原則保護前提下的部分工時，是促使勞動者調和其工作生活與家庭責任之權利，為促進男女性之平等，保障男性勞動者參與家庭生活(如育嬰責任)之權利，有必要推動部分工時制度之利用<sup>3</sup>。最後，由於前述 1985 年的就業促進法第一條第一項至第四項的規定，其有效期限至 2000 年 12 月 31 日為止，且根據部分工時勞動、定期勞動指令會員國必須在 2 年內將本指令轉換為內國法律，因此立法者在別無選擇的情況下趕緊加快立法。

### 三、部分工時勞動與定期契約法制定之經過與預期效果

德國《部分工時勞動與定期契約法》法案最初正式的討論，始於聯邦參議會於 2000 年 6 月 20 日勞動社會委員會舉行的第一讀會。該委員會針對基督教民主 社會聯盟(CDU CSU)和自由民主黨(FDP)兩大在野黨提出的法案進行審查，並提出修正版之建議法案。同年 11 月 8 日開始展開公聽會，在 11 月 16 日通過修正案的版本後，於 12 月 21 日制定 28 日公布之。

而在該法施行前，德國的一所研究機構 DIW Berlin，在 2000 年曾做有評估研究，在該報告裡歸納認為，經由新法的施行，將

---

<sup>3</sup> 同上註，頁 148。

會產生下列的預期效益：預估能創造超過一百萬個工作機會、臨時性的僱用將更為彈性、工作與家庭生活兩者間更容易兼顧、包括管理職在內的部分時間工作將會增多等<sup>4</sup>。

## 貳、部分工時勞動與定期契約法之規範內容

就德國《部分工時勞動與定期契約法》中對部分工時勞動規範的內容來看，主要分為：對部分工時勞動的定義、均等待遇原則之意涵，與允許比例原則下之不同均等程度、部分工時勞動利用之促進、職業訓練、特殊態樣部分工時。以下分就此五大項之內容介紹之。

### 一、部分工時勞動者的定義

1985 年就業促進法對部分工時的定義為：「每週」的通常工作時間較該事業單位「可比較的全時勞動者」每週之通常工作時間為少者。若未約定每週的工作時間，可將「一年的勞動時間平均至每週來計算」，但對於何謂「可比較的全時勞動者」則未多加說明。

《部分工時勞動與定期契約法》對此則有較詳細的規定，其對適用對象的規定為：每週通常工作時間較可比較全時勞工之每

---

<sup>4</sup> 陳正良，部分時間工作勞動基準法制之研究，中民國勞資關係協進會，民 92 年 4 月，頁 200-201。

週工作時間為短者，若未定通常之工作時間，最高可以一年的總工時平均至每週工作時間來計算；「可比較的對象」是指該事業單位中同一僱用關係且從事同一種類工作的全時工作者。若無可比較之全時工作者，則參考適用的團體協約是否有相關的規定，或參考各產業的慣例。從《部分工時勞動與定期契約法》對部分工時的定義來看，其乃沿用了歐盟與 ILO 的相關規定。

此外，依《部分工時勞動與定期契約法》第二條第二項的規定，在社會法典中所稱之微量工作者，如：每週工作時間在 15 個小時以下者、或是平均薪資在 630 馬克以下者，也包括在部分工時的定義中<sup>5</sup>。

## 二、均等待遇及差別待遇禁止規定

平等權是勞動者重要的基本權之一，而德國勞動法上之平等原則受其基本法第三條平等權之規定影響深遠<sup>6</sup>。而在《就業促進法》或《部分工時勞動與定期契約法》將部分工時均等待遇原則明文化規定前，相關的判例與學說即已承認該項原則<sup>7</sup>。

法規中之均等待遇原則明確指出，在與可比較之全時勞動

---

<sup>5</sup> 川田知子，前揭文，頁 24。

<sup>6</sup> 何勤華等，德國法律發達史，韋伯文化國際出版有限公司，2004 年 1 月，頁 310。

<sup>7</sup> 鈴木芳明，西 - 法制，季刊 法 151 號，1989 年 4 月 25 日，頁 30。

相較下，非有客觀上正當之理由，不得使部分工時勞動遭受不利益之對待。在過去之就業促進法中沒有對何謂正當理由作說明，但一般認為有：因為勞務給付時間或內容的不同、工作經驗的不同、該職位之業務性質僅適合全時勞動者<sup>8</sup>等，為正當理由。而新制定之《部分工時勞動與定期契約法》中，依其第四條第一項第二款規定，「與可比較全時勞工之勞動時間相較下，可依比例計算之勞動報酬或其他可分割之金錢給付」，為客觀上正當之理由。此乃是將過去相關判例中所揭示的「比例原則」，訴諸於法律的明文化規定中<sup>9</sup>。也就是說，當均等待遇原則運用在部分工時勞動條件的適用上時，在符合正當理由的前提下，允許在薪資、企業年金、解僱預告等勞動條件上差別之待遇。

### 三、部分工時的利用促進

《部分工時勞動與定期契約法》中對部分工時勞動利用促進的措施規定，可分別從雇主的相關義務與勞動者工作時間轉換請求權兩方面來看。在雇主方面，法律明確規定其應提供與部分時間工作職位相關的訊息，且負有開發運用包括管理職位在內之部分時間工作職位的義務。而在勞動者的部分，則是正面賦予其請

---

<sup>8</sup> 川田知子，前掲文，頁 25。

<sup>9</sup> 同上註，頁 25。

求工作時間轉換的權利。同時，並禁止雇主解僱拒絕工作時間轉換的勞動者，以保障其工作權。

### 1. 相關訊息之提供

《部分工時勞動與定期契約法》第七條中規定，雇主負有提供與部分工時職位相關訊息的義務。依據該條之規定，雇主提供相關訊息的場合有三：首先該條第一項規定，雇主在對外公開招募或對內招募某些職位之員工時，若其適合部分時間工作的型態，必須加以說明並招募之。再者，同條第二項規定，對於提出變更勞動時間長短或工作時段配置申請的勞動者，雇主必須提供適當職位的訊息。最後，同條第三項規定，雇主應對勞工代表提供有關現有或預備增加之部分工時職缺相關訊息<sup>10</sup>。

### 2. 包括管理職位在內部分工時勞動之開發運用

德國《部分工時勞動與定期契約法》中有關部分工時工作職位之開發與運用，規定於該法第六條及第七條第一項。該法第七條第一項規定，雇主在對外公開招募或對內招募某些職位之員工時，若其適合部分時間工作的型態，必須

---

<sup>10</sup> 荳谷秀信，ドイツの労働，日本労働研究機構，2001年，頁150。



加以說明並以部分工時之型態招募之。此項規定之目的在於藉由部分時間工作機會及工作崗位的增加，達到部分時間工作的開發與利用。

此外，由於一般來說，在部分工時性質的工作中有許多是屬於較低技能的職業類別，為了促使雇主對於專門性與技術性之工作類別中，亦能提供部分時間之工作型態，因而該法第六條規定，雇主應促進包括管理職位之部分時間工作，此為課與雇主應當關注高專業性職業領域中部分工時運用之義務。

### 3. 勞動時間轉換請求權

《部分工時勞動與定期契約法》第八條及第九條中，賦予勞動者對其勞動時間縮短或延長之請求權，是項法律上之權利是過去在《就業促進法》中所沒有的。該法第八條規定，提出較原約定之工時為短的申請者，須符合的三項要件，其分別為：在雇用 15 人以上的事業單位、達六個月以上的受僱期間、於三個月前提出縮減勞動時間的請求<sup>11</sup>。雇主對於勞動者的請求，除非因經營上之理由，否則應予以

---

<sup>11</sup> 2001 年 12 月，頁 67。

同意。此外，在勞動者提出請求而雇主表示同意或不同意後，需經過兩年的時間，才能再提出新的縮短勞動時間的申請<sup>12</sup>。

同法第九條規定，當符合條件之勞動者，提出延長工作時間的申請時，而雇主正有招募全時工作職位的計畫時，必須優先考量該部分工時勞動者之合適性與能力，除非是經營上必要之理由，否則雇主不得拒絕部分工時勞工之請求。上述所謂經營上必要之理由，舉例言之，可能是因為請求轉換至全時工作的部分工時者人數太多，而雇主必須從中作出選擇，在這樣的情況下雇主得以依衡平的裁量原則，拒絕某些申請者。

在德國新法的規制下，勞動者雖有變更其勞動時間的請求權，對此需加以釐清的問題是：有關勞動時間的轉換，究竟仍為同一工作崗位，僅是工作時間的改變？或根本上已涉及兩個工作崗位間的變更？前者為較單純的工作時間改變，而後者可能涉及勞動契約內容的變動。舉例言之，若變更工作時間前後均擔任同一職務，則為單純性的變更工作時間；若變更工作時間前擔任管理性質之職務，而變更

---

<sup>12</sup> 荳谷秀信，前揭書，頁 150。

工作時間後轉為擔任非管理職之工作，則是項變動實質上已涉及工作崗位間的變動。若為工作崗位間的變動，由於勞僱雙方另訂新的勞動契約，是以，對於勞動者先前之工作年資是否應予承認，勞僱雙方可能產生爭議，而目前德國法制中未對此加以規定。關於此一爭議基於下述兩點理由，本文認為法制上應規定勞動者先前之年資僱主應予以承認。首先，勞動契約之實質內容雖已變更，但勞動者與僱主間仍屬同一僱用關係，再者，所謂部分工時之促進利用，在於促使該制度對勞動者而言更具吸引力，若勞動者先前之年資不予以承認，則所謂部分工時之利用促進，就不具意義。是以，法制上應明定，對於勞動者先前之年資，僱主應予以承認。

#### 4. 解僱禁止

該法第十一條中規定，僱主不得以勞動者拒絕從全時工作轉換至部分時間工作或從部分時間工作轉換至全時工作為理由，而終止勞動關係。若因此而終止勞動關係，則該解僱行為無效。此項規定乃依據歐盟部分工時勞動指令第五條第二項，將其轉化為國內法而來。但此解僱禁止有除外性規定，即若僱主因其他理由而解僱，如經濟上、技術上

或組織上等經營上必要之理由，則不在此限。

#### 四、職業訓練

在德國，進入工作職場後相關資格的取得或提升，對於職業地位的晉升及薪資水準的決定有相當的影響，因此，《部分工時勞動與定期契約法》第十條規定，除非有經營上必要之理由或為避免妨礙其他部分工時及全時勞動者接受職業訓練之機會，雇主須考量可提升部分工時受僱者其職業能力及地位之訓練。

#### 五、其他特殊型態之部分工時

《部分工時勞動與定期契約法》中對特殊型態之部分時間工作規定主要有二：工作分享制(Arbeitsplatzteilung---job sharing)及傳喚型工作(Arbeit auf Abruf)。除了《部分工時勞動與定期契約法》之外，其他法令中亦有對特殊型態部分工時之相關規範，如老年及父母育嬰期間之部分時間工作，其乃分別規定於「老年部分時間工作法」及「聯邦育兒津貼法」。以下分別就此四類特殊型態之部分時間工作介紹之：

## 1. 工作分享<sup>13</sup>(Arbeitsplatzteilung---job sharing)

工作分享制(job sharing)是指，一份工作職位，勞資雙方協議由多個工作時間分割的勞動者輪流來擔任之。輪流並共享該職位的勞工們就像一個工作團隊，在一定的工作期間內完成工作的計劃，而工作時間的分割方式，可以一日為單位分為上午與下午，或以一週或一月為單位輪流工作。

工作分享制實施的結果，可能使得共同合作完成該份工作之勞動者其工作時間呈現部分工時的型態，然而工作分享制雖為部分工時的一種特殊型，但兩者的概念並非完全相同。從工作職位的屬性看，工作分享制是多個勞動者共同從事一份工作，而一般所稱的部分時間工作是指多個勞動者分別從事各自獨立的工作職位。工作分享制的型態，舉例言之，設有一酒吧雇主與樂團負責人訂定勞動契約，約定於一定時間內於店內駐唱，樂團負責人再自行找尋願與其共同分享該份工作之團員，輪流於不同的時間工作，該勞動契約則屬工作分享制之型態。

---

<sup>13</sup> 有學者將工作分享制(job sharing)譯為「合工」，見黃越欽前揭書，頁330，註8。以嚴格的中文用語來看，將job sharing譯為工作分享，似帶有價值判斷的意函在其中，譯為合工為較中性的用語，但鑒於工作分享一詞已成為普遍性之用法，故本文仍採之。

工作分享制衍生的勞動問題點主要有二：首先，當共同分享工作的其中一位勞動者，因為生病、休假或其他原因而無法提供勞動給付時，其他勞動者是否有代理其工作的義務？再者，若雇主解僱之中的一位勞動者，其效力是否及於共享該職位的其他勞動者？這兩個勞動問題，其根本在於對勞動契約本質之判別。若視其為一個勞動契約，則共同分享該份工作的勞動者，理應共同分擔勞務給付之義務以完成該份工作；同理，在解僱的問題上，多位勞動者與雇主間僅存在一個勞動契約，因此在解釋上而言，勞動契約解除之效力，應及於共同分享該份職位的勞動者。反之，若視其為兩個分別獨立的勞動契約，則各個勞動者間之工作為各自獨立，不生代理義務之問題，對其中一位勞動者的解僱行為亦不影響其他勞動契約的效力。

依據德國《部分工時勞動與定期契約法》第十三條第一項規定，只有在勞動者事先約定而同意的個別情況下，其才負有代理其他勞動者的義務。而同條第二項之規定，當其中一位勞動者被解僱，其他勞動者的勞動契約仍應繼續存在。根據是項規定，我們或可推得立法者對上述問題所抱持之觀點，基本上將工作分享制之勞動契約屬性視為一份

勞動契約，因此承認勞動者間有互相代理之可能，但為避免代理責任過重，因此限定僅在特定的前提下其才負有代理之責。而為保障工作分享制勞動者之工作權，因此法條中有對於解僱效力特別保護性之規定，共同分享工作職位的勞動者，不因雇主對其他人之解僱行為而影響其工作權。

## 2. 傳喚型工作(Arbeit auf Abruf)

勞資雙方得約定，勞動者應依工作量的多寡而提供相對應的勞務給付，此即所謂之傳喚型工作。依此工作特性，其產生的主要勞動問題主要有：勞動者因雇主可能隨時傳喚其提供勞動給付，因而處於隨時待命的狀態，所謂「待命時間」係指勞工雖在雇主指揮命令下，但因某種原因，實際上並未從事作業之等待時間而言<sup>14</sup>，此種狀態將使得勞動者在一般生活與勞動生活間無法預作安排，而對於傳喚型工作勞動者之人格權可能有所侵害。此外，當每日的工作時數過短，相對來說傳喚型部分工時勞動者可獲得之薪資所得有限，則其經濟安全可能遭受威脅。

因而，為了保障處於較不安定地位之傳喚型勞動，《部分工

---

<sup>14</sup> 俞行健，勞工關係用詞介紹，中華民國勞工雜誌社，民 82 年 2 月，頁 128。

時勞動與定期契約法》第十二條特別規定，若未約定一週內之工作時間，則以法律保障每週至少十小時；而如果契約中沒有規定，則凡是勞工上班的日子最低應有三小時的工作時數<sup>15</sup>。此外，雇主應將工作的時間於四日前告知勞動者，雇主若未事先告知，則勞動者不付勞務給付的義務。

### 3.老年部分時間工作

為幫助高齡勞動者在工作到退休之間，有一個緩衝的過渡期，同時促進失業者就業的可能，德國早於 1988 年即制定的「老年部分時間工作法」(Altersteilzeitgesetz, AtG)，並於 1996 年修訂之。依據該法的規定，當年滿 55 歲以上仍就業中且尚未開始領取年金的勞工，從全時工作轉換至工作時間減半的部分時間工作，而空出的職缺雇主僱用新的求職者時，可獲得聯邦就業總署(Die Bundesanstalt für Arbeit)百分之二十薪資的補助。也就是說與過去全時工作的薪資相較，工時減半的老年部分工時勞動者，最多可獲得過去薪資的百分之七十。此外，同法規定從事部分時間工作滿二十四個月者，可從六十歲開始領取滿六十五歲始

---

<sup>15</sup> 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。



能給付的老年年金。

#### 4.父母育嬰期間之部分時間工作

有關父母育嬰期間的部分時間工作，始於「聯邦育兒津貼法」(Bundesperziehungsgeldgesetz)的規定，該法並在 2001 年時加以修訂。該法主要是父母育嬰的補助津貼及育嬰休假的相關規定，但對於父母在育嬰期間之部分時間工作請求權，亦有所規範。

該法第十五條中明訂勞工有權以育兒為由，提出縮減工時之請求權。但該項請求權的成立，有以下幾項前提要件，如：該勞動關係為六個月以上、雇主僱用十五名以上之勞工。此外，勞工若欲請求減少工時者，必須在八週前以書面方式向雇主提出申請。原則上雇主必須允許勞工減少工時之申請，除非對雇主的經營利益以緊急重大的影響，雇主始能拒絕之。

關於部分時間工作的工作時數，該法亦有所限制，依修法前的規定，育嬰期間的父母親，每週僅能從事低於十九小時的部分時間工作，但依修正後的規定，其每週工作時數的上限提升至三十小時，也就是說父母親兩人每週的工作

時數相加之下，共可從事六十小時的部分時間工作。

## 第二節 美國部分時間工作之規範

美國社會向來以尊重個人自由、市場機制為原則，這樣的精神反映在該國政府對勞資關係的處理上，形成了多元放任的模式<sup>16</sup>。多元放任不同於歐洲國家之協約自治，在多元放任的運作下，美國對於勞資關係上的規制性介入明顯地較少。此外，由於契約自由原則支配著美國的僱傭法律，因此美國的勞動法律並沒有禁止或限制雇主對非典型工作型態勞動契約的使用。雇主可根據他們的需要與利益而決定僱用型態，因此享有相當自由的空間<sup>17</sup>。在這樣的脈絡下，因此該國並未針對部分工時勞動的問題，制定一特別的法規制。

由於該國在有關部分工時勞動之均等待遇法制與法理、部分工時勞動運用之促進的相關法規與政策，均有所欠缺，因此欲對部分工時勞動法制之規範有所瞭解，僅能從其在一般勞動法規範之適用上著手。此外，雖然美國目前未有部分工時之一般性動法制，但並不代表該國未曾有相

---

<sup>16</sup> 有關勞資關係之四種模式---鬥爭模式、多元放任模式、協約自治模式及統合模式，請參照：黃越欽，前揭書，頁 101-110。

<sup>17</sup> Clyde W. Summers, Contingent Employment in The United States, Comparative Labour Law Journal, vol.18, 1997, p.504-505

關的嘗試。是故本文擬將美國勞動法制粗分為個別勞動關係法制、集體勞資關係法制、其他制定法保障，分別探討部分工時勞動之適用情況，最後並介紹至今為止該國對於部分工時之嘗試性立法。

## 壹、部分工時勞動法規之適用

### 一、個別勞動關係法制

#### (一)部分工時之定義

由於美國至今未針對部分工時勞動制定專法，而在公平勞動基準法(Fair Labor Standards Act, FLSA)等法案中，也沒有為部分工時的作出法律定義，因此大部分的研究在探討部分工時勞動時，多使用勞動統計局(Bureau of Labor Statistics, BLS)之定義，即每週工作時間在 35 小時以下者。

#### (二)勞動基準之設定

美國對於個別勞動關係的法制性介入，可以從勞動基準的設定、就業歧視禁止的規定兩方面來看。基本上而言，在這些個別勞動法制中，若未明文將部分工時排除於適用範圍之外，則部分

工時勞動者應與全時勞動者一樣適用，而受到相同的保護。有關勞動基準的設定，主要為聯邦政府制定之公平勞動基準法 (FLSA)，其內容為對最低工資率與最高工時等方面的相關規定，該法中並未特別針對部分工時勞動作規範，不論勞動者為全時勞動或部分工時勞動都一樣適用<sup>18</sup>。因此該法第六條所規定之每小時 4.25 美元的最低工資率<sup>19</sup>，部分工時應同樣適用之。在勞動時間的規制方面，部分工時亦與全時工作者相同，當其每週工作時間超過 40 小時，可獲得 1.5 倍之加班費(overtime pay)。

### (三) 就業歧視禁止

個別勞動關係中的另一主要內容，為就業歧視禁止的相關規定，美國在此方面的法律主要有：公民權法(Civil Rights Act )第七篇、就業年齡歧視法(Age Discrimination in Employment Act)、同酬法(Equal Pay Act)、懷孕歧視法(Pregnancy Discrimination Act , PDA)等。從這些法案的內容來看：公民權法第七篇中主要為禁止種族、膚色、性別、國籍、宗教等因素所引起之就業歧視之規定；就業年齡歧視法於 1967 年制定，而後歷經數次的修正，根據 1986 年最新的修正案，其規定禁止以年齡為由，對四十歲

---

<sup>18</sup> <http://www.dol.gov/dol/topic/workhours/parttimeemployment.htm>

<sup>19</sup> 中窪裕也，アメリカ労働法，弘文堂，1995 年 9 月，頁 236-237。

以上的勞工加以歧視<sup>20</sup>；同酬法中規定，在同樣的工作中若工作所需的技能、努力與責任皆相同，且在相似的勞動條件中執行職務，不得基於性別因素而給予不同的薪資率<sup>21</sup>。

部分工時勞動或可藉由上述法令的適用，而改正其差別待遇的問題，例如，在同一事業單位從事同一勞動之受僱者間，藉由要求其平均薪資應相同，而使部分工時勞動與全時勞動間之薪資平等而達到同酬的目的<sup>22</sup>。但由於上述各項就業歧視禁止的立法，並非以部分工時為對象而制定，因而從這些法案的規定中，無法得知其對於部分工時勞動均等待遇之內涵及比較對象為何？在均等程度上是否有所差別亦無從得知。

## 二、集體勞資關係法制

根據上述，由於以自由主義及市場導向為原則，美國政府對個別僱用關係的介入程度並不高，該國在勞動立法上所持之精神主要為藉由加入工會組織，透過工會代表與雇主的集體交涉達成協議，以達勞動條件提升的目的。就實際上的例子來看，1997年UPS部分工時勞動者，透過工會之集體交涉而成功提升

---

<sup>20</sup> 鄭津津，美國就業歧視法制之研究---兼論我國相關法制應有之發展，臺大法學論叢，第三十二卷第四期，民92年7月，頁170-171。

<sup>21</sup> 同上註，224。

<sup>22</sup> 川田 琢之，パートタイム労働の法制度 - アメリカ，海外労働時報，2002年増刊號No.331，頁67。

其每小時工資率與全時勞動者相同<sup>23</sup>，是一典型的代表，但這樣成功的例子畢竟仍屬少數。美國國家教育協會(the National Education Association)從 1976 年開始就致力於部分工時教職員工薪資與福利之比例分配，二十多年後的 1997 年，針對部分工時教職員工的增加，十個學術協會合作發表了相關的正式宣言，但在實務的運作上，仍然很少有學校將比例原則付諸於實行<sup>24</sup>。欲透過集體力量以提升部分工時之勞動條件，仍存有若干之困難與障礙。以下試從美國集體勞資關係法制面及實務面上分析之。

首先，在集體勞資關係的法制方面，以「全國勞動關係法」(National Labor Relations Act, NLRA)為主要的法規範，而國家勞動關係局(National Labor Relations Board)是聯邦政府執行 NLRA 相關規定的主要機構。1935 年制定之 NLRA 是規範組織工會之權利及程序的主要法律，NLRA 主要是以那些永久僱用、全時工作、單一雇主的勞工為對象而訂定，因此對於新興的非典型工作型態之勞動者的適用，會產生若干的落差<sup>25</sup>。對於

---

<sup>23</sup> 中瀧 裕也、池添 弘邦，非典型雇用，日本 研究機構，2001 年 3 月，頁 75。

<sup>24</sup> Jack Longmate and Frank Cosco, *Part-Time Instructors Deserve Equal Pay for Equal Work*, The Chronicle of Higher Education, Washington, No.48, 2002 年 5 月 3 日。

<sup>25</sup> Virginia L.duRivage, *Making Labor Law Work for Part-Time and Contingent Workers*, ed In Kathleen Barker and Kathleen Christensen, *Contingent Work---American Employment Relations in Transition*, Cornell University, 1998, p.266。

部分工時勞動者的適用而言，主要表現在該法有關協商單位適切性(appropriate)之規定，所謂適切性的判斷須以NLRA 第九條「利害的共通性」的規定為基準。而部分工時勞動者與全時勞動者間是否存有利害的共通性，根據NLRA的命令及判例，則以「是否為經常性的部分工時雇用」(regular part-time employee)為判斷<sup>26</sup>。而是否為「經常性僱用」之具體標準，有以每週繼續性的至少工作一日為標準。因此，若滿足此基準之受僱者，即可與全時勞動者組成同一協商單位，工作日數極少與不固定的勞動者，若未滿足此要件則排除在全時勞動者的協商單位中。

此外，美國部分工時勞動工會組織之實際運作，亦存有下列若干問題。首先，除了部分工時勞動者本身對於組織工會並不積極之外，由於部分工時勞動者的行業種類與傳統上組成工會組織之行業種類有許多的不同，因此，部分工時勞動是否適合與全時工作者在同一協商單位，不無疑問。再者，由於協商單位的決定還受協商習慣、工會本身之判斷的影響，因此，部分工時勞動是否能夠參加全時勞動者的工會組織，受工會的組織方針影響甚大。

---

<sup>26</sup> 參考自：川田 琢之，前揭文，頁 68，Westchester Plastics of Ohio, Inc. v. NLRB, 401 F.2d 903, Hood v. NLRB, 30 F Appx. 148。

### 三、其他制定法保障(statutory protection)<sup>27</sup>

除了上述之個別勞動關係與集體勞資關係法制，美國對於一般勞動者之保護，尚包括其他制定性法律。但這些制定性法中常有將部分工時排除在適用對象之外的規定，因此部分工時與全時工作者間則會產生差別的待遇。下文欲探討的制定法保障，以勞動者調適 再訓練預告法(Workers' Adjustment and Retraining Act, WARN)、家庭醫療休假法(Family and Medical Leave Act, FMLA)及受僱者退休所得保障法(ERISA, Employee Retire Income Security Act)為例分別探討之。

勞動者調適 再訓練預告法(WARN)的主要精神是，當基於經濟因素考量下而發生之暫時性解僱情況時，對受影響之受僱者提供事先通知、諮商及其他權利之保護措施<sup>28</sup>。該法中對事業單位關廠、大量解僱的定義為，當僱用一定人數勞動者的事業單位，解僱一定人數以上勞動者時，即為所謂的關廠或解僱，但在此定義中的受僱人數的計算，並不包括部分工時勞動者，因此，此法所課予雇主的預告義務，並不及於部分工時勞動。同樣的，雇用保險(失業給付)制度的規定，也常見到若未滿一定

---

<sup>27</sup> 此用語採自焦興鎧，對部分時間工作者之法律保障---歐美國家之經驗，政大法學評論第五十八期，民86年12月，頁290。

<sup>28</sup> William B. Gound IV 著，焦興鎧譯，美國勞工法入門，國立編譯館，民85年，序言。



的勞動時間數，則不符合領取給付的資格規定。而且，在失業給付制度中，對於想從事部分時間工作而不希望從事全時工作的失業者，則會因為「工作可能性缺乏」(availability for work)的理由，而無法取得給付的資格<sup>29</sup>。

1993 年制定之家庭醫療休假法(FMLA)其立法目的為：平衡工作與家庭生活的需求、促進家庭之穩定與經濟安全、促進家庭完整的國家整體性利益<sup>30</sup>。但對於照顧新生兒及家庭成員之無薪休假等權利之適格勞動者規定上，該法設有若干限制，例如：排除過去 12 個月期間工作時間未滿 1250 小時的勞動者；此外，依受僱者退休所得保障法(ERISA)的規定，一年中勞動時間若未滿 1000 小時者，亦被排除於年金制度適用範圍之外。

## 貳、訂定專法的嘗試

在包含部分工時等臨時性工作(temporary works)勞動者逐漸增加的背景下，美國部分時間工作等變形之工作型態，在某種程度上已確立了其非典型雇用的地位。換句話說，相對於未定契約期間正規雇用之全時工作，部分工時為非典型雇用型態之一種，在美國已成為一項共同的認知。而對於這些臨時性工作的勞動者，美國亦有許

---

<sup>29</sup> 川田 琢之,パ - トタイム労働の法制度 - アメリカ,海外労働時報,2002年増刊號 No.331,頁 66。

<sup>30</sup> 29 U.S.C. § 2601(b)(1).

多有關差別待遇禁止的立法嘗試。

首先，早在 1987 年即有由眾議員史諾德(Schroeder)所提出之「部分時間及臨時勞動者保護法」(Part-Time and Temporary Workers Protection Act)，其內容相當簡潔，只有四項條款。接著，在聯邦議會 1994 年第 103 會期中有由參議員麥森包恩(Metzenbaum)所提出之「暫時性雇用平等法案」(Contingent workforce Equity Act)。該法案主要內容為：對暫時性勞工之薪資報酬確定最低工資基準及同酬之原則、並對 NLRA 第 9 條第 b 項作修正，對於那些基於合理確信而可能繼續受僱的部分工時勞動者，禁止以其從事部分工時工作為由，而排除其作為協商單位的規定，以保障其集體交涉的權利、廢除 WARN 第 106 條中對於部分工時勞動適用除外的規定，以保障裁員及關廠時，部分工時勞動者應受事先告知之權利等。最後，在 1999 年的 106 會期中，眾議院議員 Evans 亦提出「1999 年臨時性勞動者平等法」(Equity for Temporary Workers Act of 1999)。該法案也依男女同酬法規範之精神一般，規範經常雇用與臨時雇用間的平等。

因此，對於部分工時之勞動問題，美國並非完全沒有嘗試性立法，只是這些相關的法案最後都沒有實現立法。

### 第三節 綜合討論與評析

德國與美國雖均視部分工時為一種自由選擇的型態，但因為法制思想上的不同，因此兩者間在規範內容就有所不同。德國部分工時勞動法制之精神在於，確保部分工時勞動應受均等待遇保障的原則下，積極的促進部分工時的利用。而美國勞動法制一貫所採之自由放任，在部分工時法制上亦然，因為自由放任，且部分工時既為一種自由性的選擇，因此法制上不對其勞動關係作特別的考量與規範。以下將先探討德、美兩國在部分工時立法沿革上的不同，以此為前提下，再分別評析其規範內容。

#### (一) 法制沿革的差異

首先，從德國有關部分工時相關法制的制定過程與發展來看，1985 年的《就業促進法》與 2000 年的《部分工時勞動與定期契約法》是制定部分工時勞動法制的兩個重要時點。若我們以此兩個時點為據，可將德國部分工時勞動法制之制定，區分為 1985 年《就業促進法》制定前的第一階段、就業促進法制定後至 2000 年《部分工時勞動與定期契約法》制定前之第二階段、及 2000 年《部分工時勞動與定期契約法》制定後的第三階段。每一階段中，由於社會經濟背景及立法者對部分工時所持

態度的不同，因此呈現出不同的法制規範內容。

在第一階段中，勞動市場中的工作型態以全時與繼續性的工作為常態，部分工時被視為一種例外性的就業型態，因此，對於部分工時等非典型之工作型態，在法制上並未特別關注。直至第一階段末期的八十年代，德國政府在面臨高失業率勞動問題的社經背景下，開始關注部分工時在就業促進上的角色與正面功能。因而，在就業促進法中明定，在均等待遇的原則下，禁止對部分工時勞動者有差別之待遇；同時課予雇主相關訊息提供的義務，以促進部分工時之利用；同時並承認特殊態樣之部分工時。第三階段《部分工時勞動與定期契約法》該規範之立法，正面賦予勞動者勞動時間轉換的請求權，可說是更加強化部分工時為自願選擇工作型態的面向。同時，在該法中並擴充對部分工時利用促進的措施與規範內容，其中有關管理職部分工時勞動的促進與開發運用，其實亦具有減少間接性別歧視的功能。此外，並對部分工時勞動之職業訓練機會加以保障。

在美國方面，基本上與德國法制思考一樣，均視部分時間工作為一種自願性的就業型態，但與德國在均等待遇原則下積極地促進部分時間工作不同，美國法制從過去到現在基本上都抱持著消極放任的態度，在這樣的思考脈絡下，也就無須特別考

量該型態勞動關係在法制上相關之權義問題。同時由於在契約自由原則的支配下，勞僱雙方的契約內容所受干涉的程度很少，因此，各種非典型工作型態的使用，基本上並未受到限制。相較於上述德國法制明顯之演變過程，美國部分工時之法制關係基本上並無太大變化。若將曾提出之相關立法草案內容一併考量，其對部分工時之均等待遇問題已有提及，但與國勞、歐盟及德國法制最大的不同在於，對部分工時利用促進之措施與規定付之闕如，此與美國向來對勞動市場干預程度低有關。

## (二) 法規內容之評析

### 1. 德國之規範內容

由於立法態度與整個勞動法制發展上的不同，因此德國與美國在部分工時的規範內容上，就呈現出相當大的差別。在第三階段之德國法制規範內容，其延續了第二階段之法規範內容並加以擴充，其對於部分工時之定義、均等待遇原則之比較對象及均等程度，都有所規範，此外，部分工時利用促進之相關規定亦佔相當之比例。此外，為避免變動型之部分工時勞動，如：工作分享制與傳喚性工作等特殊態樣部分工時遭到濫用，德國法制亦有相關的保護性規定。

部分工時勞動之均等待遇規範，主要之重點有二：均等待與之比較對象、均等程度。依德國法制，均等待遇之比較對象為「類型相當之全時勞工」或「可比較之全時勞工」。舉例而言，從事便利商店之部分工時勞動者，不能以從事全時之程式設計工程師為比較對象，主張其在薪資上遭受差別待遇。此外，均等待遇的均等程度，又可分為全然均等之同一(same)保護事項，與因勞動時間較短而可依比例分配之同等(equivalent)保護事項。至於在同一保護事項及同等保護事項下各自包括的項目，德國法制中並未詳盡規範之。

德國法制課予雇主促進部分工時利用的義務為：高專業性職業領域部分時間工作的開發、部分時間工作就業訊息的提供及公開、提供員工在部分工時與全時工作間轉換的管道。此外，依據《老年部分時間工作法》及《聯邦育兒津貼法》中的相關規定，符合一定條件之高齡勞動者，當其從全時工作轉換至部分時間工作時，可以獲得薪資上的補助；父母在育嬰期間，可以享有部分時間工作的請求權。這些規範的規定背後的立法精神，其實亦帶有促進部分時間工作利用的意涵。對於那些須負擔育嬰或家庭責任的人來說，法制的規範已不再僅限於給予無薪休假，同時並賦予請求部分時間工作的權利，此種結合育嬰

休假與部分時間工作的請求權，與傳統上之規範相當不同，其不再將工作與家庭生活視為各自獨立的狀態，部分工時即扮演著調和的角色。這也正呼應德國《部分工時勞動與定期契約法》背後所蘊含之立法精神，在於視部分工時為一種自願性的就業。

在特殊態樣部分工時勞動的保護規定方面，主要針對傳喚型工作(on-call work)及工作分享制(job-sharing)，規範其權利義務之關係。依上述章節中對部分工時型態的基本分類，傳喚性工作屬於變動型之部份工時，其安定性較受威脅，因而在德國法制中有對其工作時數的特別規範，並課與雇主應於一定期間前預先告知之義務。對於工作分享制之工作型態，則對其代理義務及解雇效力上作特別之規範。

## 2.美國法規範內容

美國勞動法制中自始即不對部分工時之勞動型態作特別之考量，視部分工時勞動與傳統全時勞動無異，而一體適用勞動法規，僅於適用上有困難之處，將部分工時勞動排除在適用範圍之外。而在相關的勞動法令中，並沒有對於部分工時的法律定義，因此有關部分工時勞動之相關研究，多使用統計上之標

準，即以每週工時在 35 小時以下者為準。

在有關該國就業歧視相關法律於部分工時勞動亦適用之，但各項就業歧視禁止的法律，歧視禁止之因素雖包括有：種族、性別、年齡 等，但無直接針對部分工時均等待遇之相關規範，其對於部分工時之均等待遇原則並不明確。反觀國際法制或上述德國之規範，均等待遇在部分工時勞動的適用上，可因正當合理之理由，而依比例原則的適用而有不同之均等程度。依國勞公約之規定，將團結權、團體協商權、擔任勞工代表之權利，列舉於同一保護事項的範圍。若以此標準來看美國全國勞動關係法(NLRA)之規範，由於部分工時勞動者需為「經常性之僱用」(regular part-time employee)始與全時工作者間具有「利害的共通性」。而經常性僱用的具體標準，又以每週繼續性的至少工作一日為標準。因此，未符合此標準之部分工時勞動者，其可能無法享有與全時工作者一樣團結權之保障。

由於對部分工時所持之基本態度為消極性的自由放任，因此，在美國勞動法制中亦未針對特殊型態之部分工時加以規範。從德國的規範中對於特殊態樣之部分工時，可以將其分為兩類，一類為權利義務較不明確且較不安定之工作型態，如傳喚型工作與工作分享；另一類之特色主要在促進部分工時利用的角



色，例如老年部分工時及育嬰期間之部分工時，此兩部分在美國勞動法制中均付之闕如。有關權利義務關係較不明確特殊型態部分工時保障的缺乏，正呼應了上文所提及的，基本上美國勞動法制對雇主使用各種非典型工作型態，並無禁止或限制的規定。同時，由於不強調部分工時之利用促進，因此在其家庭醫療休假法(FMLA)中，自然就看不到結合育嬰休假與部分工時促進利用之規範。