

第三章 國內外工時彈性化制度實施概況

第一節 我國工時彈性化規範與實施情形

一、我國工時彈性化發展

(一) 變形工時制度

根據行政院勞委會統計處在民國九十年四月執行的「中華民國九十年台灣地區工作時間狀況調查」¹，該調查抽出 2,780 份有效樣本，問卷分為事業單位和勞工個人部分，來了解台灣事業單位工作時間的狀況和勞工對變形工時的態度看法。

在調查是否有採行變形工時方面，發現在全體有效樣本中，有 84.6% 受調查單位表示沒採行變形工時，只有 15.40% 的單位表示有採行變形工時。再針對有採行變形工時得受查單位調查得知，事業單位所採行的變形工時制度合計有九種類型，但絕大多數及中在三種類型上，亦即二週變形（41.82%）、四週變形（31.54%）、一週變形（20.56%）；三者合計家數超過有採行變形工時事業單位總計的九成，而其他六種變形制度類型受採用的情形較稀少。

¹ 參見行政院勞工委員會「中華民國九十年台灣地區工作時間狀況調查」，<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy90/9003menu.htm>，上網日期：2009/04/07。以及陳正良，(2002)，台灣實施變形工時制度之研究，勞工研究第 2 卷第 1 期，P.29-75。

表 3.1 受訪事業單位有無採行變形工時制度及其類型之調查結果次數分析

單位：事業單位加數、%

	實數	百分比%
一、有無採行：(Valid cases2,780)		
無採行	2352	84.6
有採行	428	15.4
二、變形類型：(Valid cases428)		
一週變形工時制	88	20.56
二週變形工時制	179	41.82
三週變形工時制	2	0.47
四週變形工時制	135	31.54
七週變形工時制	1	0.23
八週變形工時制	10	2.34
十二週變形工時制	2	0.47
二十六週變形工時制	1	0.23
五十二週變形工時制	10	2.34

資料來源：行政院勞委會統計處「中華民國九十年台灣地區工作時間狀況調查」

就公營別採行變形工時的家數，公營或政府機構採行變形工時的事業單位家數明顯比私人事業單位少；就個別行業觀察，傳統工業部門（譬如：製造業）採行變形工時制的家數比例最高。而事業規模小型、組織化程度低的行業（譬如：批發業、餐飲業等），其採行變形工時制度的比率較高。

當被問及事業單位採行變形工時的原因時，在採行變形工時制度的 428 個事業單位中，表示「增加或集中休息日」者最多（86.21%），其次為「因應淡旺季工作量化」的事業單位（61.21%），再來是為了「減少加班費支出」。

表 3.2 事業單位採行變形工時制之原因

單位：事業單位加數、%

採行變形工時制原因	實數	百分比
合計(有採行變形工時之事業單位)	428	100
1.增加或集中休息日	369	86.21
2.因應淡旺季工作量變化	262	61.21
3.減少加班費支出	192	44.86
4.減少人員僱用	82	19.16
5.其他	107	25

資料來源：行政院勞委會統計處「中華民國九十年台灣地區工作時間狀況調查」

另外在詢問個別勞工意見方面，勞工被問到其贊成的變形工時類型時，以認為「二週變形」較適當的勞工比例最高(48.2%)，其次為「一週變形」(占 34.5%)，再其次為「四週變形」。

表 3.3 勞工認為較適當的變形工時類型

單位：%

	一週變形	二週變形	四週變形	其他變形
勞工認為較適當的變形工時類型	34.5	48.2	12.8	4.5

資料來源：行政院勞委會統計處「中華民國九十年台灣地區工作時間狀況調查」

為採行勞工服務單位有無採行變形工時的可能解釋因素，經卡方分析獲致了關聯性的分析結果，結果如下：

- 1.「服務單位有無採行變形工時」因勞工本人性別不同而有顯著性差異存在，男性勞工的服務單位採行變形工時的比例略高於女性。
- 2.因勞工年齡層的不同，期服務單位採行變形工時的比例亦有顯著差異；亦即

「25~44 歲」年齡層的勞工，其服務單位採行變形工時的比例，較其他年齡層低。可能是由於「25~44 歲」年齡層的勞工之家庭責任較高，故其承受變形工時彈性調度的能力和意願較低所致。

3.因勞工教育程度高低的的不同，其服務單位採行變形工時比例存有顯著差異；教育程度較低的勞工群組，其服務單位採行變形工時的比例較高。此應為採行變形工時的事業單位，多屬勞力密集產業所致。

表 3.4 有無採行變形工時與勞工及其服務單位基本特質之關聯性分析

單位：%、人

項目別	樣本數	有變形工時	無變形工時
	6,746	28.2	71.8
一、性別			
男	51.9	29.8	70.2
女	48.1	26.5	73.5
二、年齡			
24 歲以下	7.9	28.4	71.6
25~44 歲	65.7	26.9	73.1
45 歲以上	26.4	31.4	68.6
三、教育程度			
國中及以下	17.6	34.9	65.1
高中職	35.5	30.0	70.0
大專	44.0	24.4	75.6
研究所	2.9	23.2	76.8

資料來源：行政院勞委會統計處「中華民國九十年台灣地區工作時間狀況調查」。

在勞工對於企業採行變形工時制度的贊成度，也因勞工的各項特質而對變形

工時制度的態度有所差異：

- 1.由調查得知，男性贊成事業單位採行變形工時制的比例高於女性。
- 2.勞工對企業採行變形工時制之贊成度，因勞工年齡層不同而有顯著差異存在；24歲及以下年齡之勞工，贊成事業單位採行變形工時制比例略低於其他年齡層。
- 3.教育程度越高的勞工，贊成事業單位採行變形工時制的比例越高。
- 4.勞工對於企業採行變形工時制之贊成度，因勞工服務單位的產業別不同而有顯著差異存在，工業部門勞工贊成事業單位採行變形工時制的比率高於服務業部門勞工，反之服務業部門勞工不贊成比例略高於工業部門勞工。

表 3.5 勞工對公司採變形工時制之贊成度

單位：%、人

項目別	樣本數	贊成	不贊成	無意見
	6,746	27	21.6	51.4
一、性別				
男	51.9	28.3	20.5	51.3
女	48.1	25.7	22.8	51.5
二、年齡				
24歲以下	7.9	23.3	19.6	57.1
25~44歲	65.7	27.7	22.5	49.9
45歲以上	26.4	26.6	20	53.5
三、教育程度				
國中及以下	17.6	21.3	16.1	62.6
高中職	35.5	22.2	22.7	55.1
大專	44	32.4	23.2	44.4
研究所	2.9	39.7	16.5	43.08

資料來源：行政院勞委會統計處「中華民國九十年台灣地區工作時間狀況調查」。

（二）彈性工時制度

關於彈性工時制度，我國尚無法律規定，但在民國六十二年時，曾由桃園縣政府奉台灣省政府核示試辦低度彈性工時，其內容為每週工時 44 小時，星期一至星期五核心時間為 9 點至 12 點與 13 點至 16 點，中午用餐休息一小時，至於彈性時間為 7 點至 9 點與 16 點至 18 點，中午用餐休息一小時；星期六之彈性時間為 7 點至 8 點半與 11 點半至 12 點，兩者間為核心時間。試行的結果行政效率確有提升，平均每件文件處理天數由 8.2 天減少為 7.2 天，但是由於此觀念在當時太過新穎，許多勞工在觀念及行為上無法與此制度配合，因此試驗三個月後未再繼續推行。然而近幾年來，國內已有許多公務機關採行低度彈性工時，例如桃園地方法院標準工作時間為上午 8 點半至下午 5 點半，核心時間為上午 9 點至下午 5 點，中午 12 點半至 1 點半用餐休息時間，彈性時間為上午 8 點至 9 點，下午 5 點至 6 點，每日工作時間仍維持固定 8 小時。

民國九十二年五月十三日，教育部為了因應 SARS，減少學生感染的機會，於是發函各縣市教育局，要求協調各縣市同區域內中小學，錯開上下學時段，減低大眾運輸交通人潮。舉例來說，如果同一區域內有高中、國中，即可協調高中可以在早上 6 點半到 7 點之間到校、國中 7 點到 7 點半到校、小學 7 點半到 8 點到校，放學時間也依照不同上課時數區隔，避免因為人潮擁擠增加感染機會。教育部雖然不試針對彈性工時制度，但可以看出「錯開上下學時間」就是彈性工時的精神所在，因此彈性工時制度在一定情況下確有其需求²。

（三）部分工時制度

根據行政院主計處每年五月辦理之「人力運用調查」³，採受訪者自行認定方式，96 年 5 月我國部分工時就業者人數為 252,327 人(其中受僱者人數有 187,169 人)，此為目前普遍採用的部分工時人數統計。此調查抽出 9,073 份調查樣本來了

² 參見魏俊明，(2003)，台灣與德國工作時間制度之比較-以工時彈性化為中心，中原大學財經法律學系碩士論文，P.96-98。

³ 參見行政院勞工委員會「96 年部分工時勞工就業實況調查」，<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy96/9605menu.htm>，上網日期：2009/04/07。

解瞭解部分工時勞工的工作概況、勞動條件、未來工作動向等等，以作為研擬政策的參考依據。根據調查，在部分工時勞工的身分類別中，以「在學或準備升學」所占的比率 49.0%最高，其次是「家庭主婦」占 18.1%，二者合計近七成，顯示部分工時勞工多為學生或家庭主婦兼職。

表 3.6 部分工時勞工的其他身分別

單位：%

項目別	總計	在學或 準備 升學	等 待 服役中	退休後 再工作	家庭主 婦兼職	其 他
90 年 2 月	100	33.2	1.3	3.4	22.2	39.9
93 年 11 月	100	45.1	2.7	3	23.8	25.4
96 年 8 月	100	49	2.3	1.7	18.1	28.9

資料來源：行政院勞委會統計處「中華民國九十年台灣地區工作時間狀況調查」。

在部分工時勞工的主要工作內容方面，以「收銀員」所占比率最高為 19.9%，其次是「餐飲服務生」占 12.8%、「事務工作人員」占 12.2%。

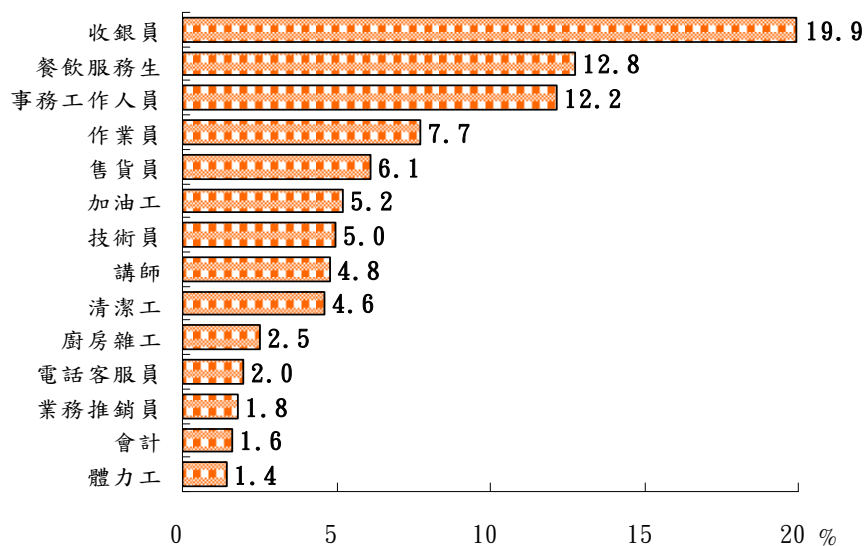


圖 3.1 部分工時勞工主要工作內容

資料來源：參見行政院勞工委員會「96年部分工時勞工就業實況調查」。

在部分工時者的工作時數方面，其平均每週工作 4.6 天，平均每週工作 28.0 小時，約為單位內全時勞工平均週工時(44.6 小時)的 6 成。部分工時勞工每週工作時數在 30 小時以下者占 53.4%，「30 小時-未滿 35 小時」占 13.7%，「35 小時-未滿 40 小時」占 8.4%，另外有 24.4% 的部分工時勞工每週工作時數在 40 小時以上。

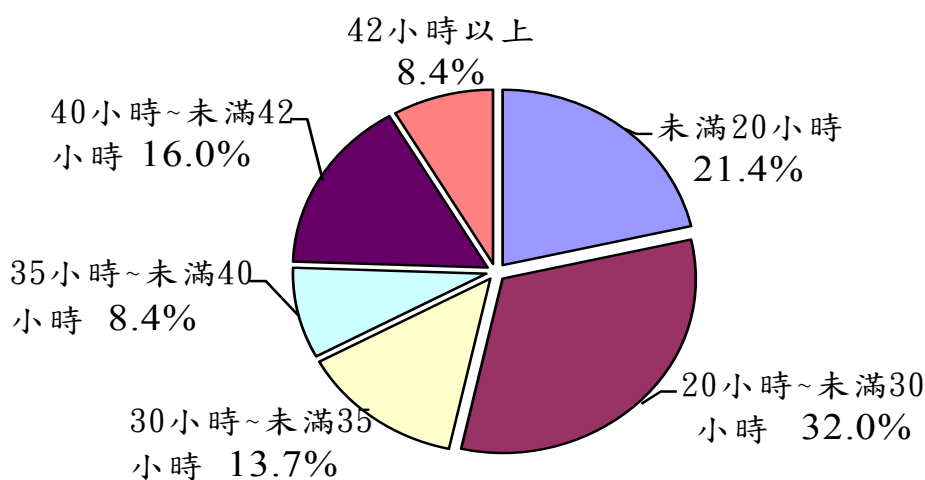


圖 3.2 部分工時的週工時

資料來源：參見行政院勞工委員會「96年部分工時勞工就業實況調查」。

在服務單位提供之福利項目中，部分工時勞工以享有服務單位提供之「年節、年終獎金」最多，占 61.7%，其次為「工作及績效獎金」占 46.4%、「休閒活動及旅遊」占 46.3%；沒有提供的福利措施以「交通津貼」最多，占 77.2%，其次為「結婚補助」占 57.3%。

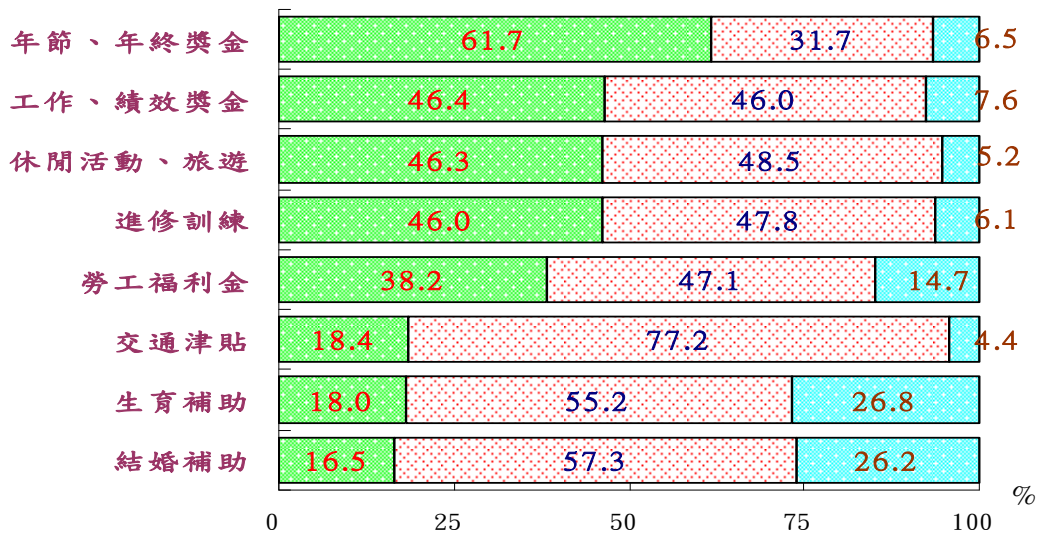


圖 3.3 部分工時勞工有服務單位提供之各項福利你知道

資料來源：參見行政院勞工委員會「96年部分工時勞工就業實況調查」。

部分工時勞工選擇部分工時工作的原因，以「能選擇工作時段」占47.6%為最多，其次為「對於工作內容感興趣」占22.5%，再其次為「工作比較簡單」占19.6%。按性別觀察，除「能選擇工作時段」是兩性選擇部分工時之首要因素外，女性因為「家庭因素無法擔任全時工作」者占21.3%，較男性之5.5%高出15.8個百分點；男性以「工作比較簡單」占24.0%，較女性之16.8%高出7.2個百分點。

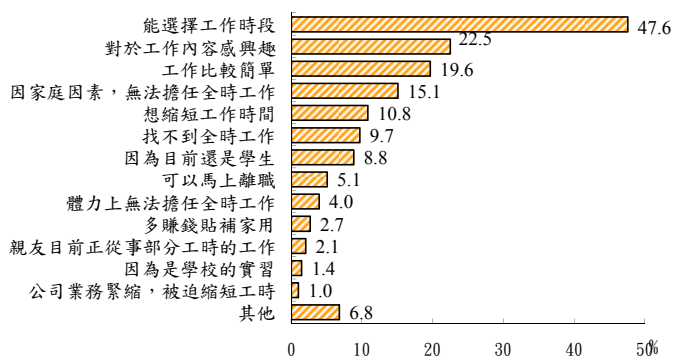


圖 3.4 從事部分工時工作的原因

資料來源：參見行政院勞工委員會「96年部分工時勞工就業實況調查」。

部分工時勞工對工作場所內各項勞動條件、環境之滿意情形，以對於「職場的人際關係」的滿意比率最高為 97.6%，其次為「職場的安全衛生」95.6%、「工作內容」95.4%、「工作時間」93.4%，以上各項滿意度均在九成以上；不滿意的項目以「工作前途」的比率較高，占 26.2%、「福利」21.9%及「工作收入」19.5%。

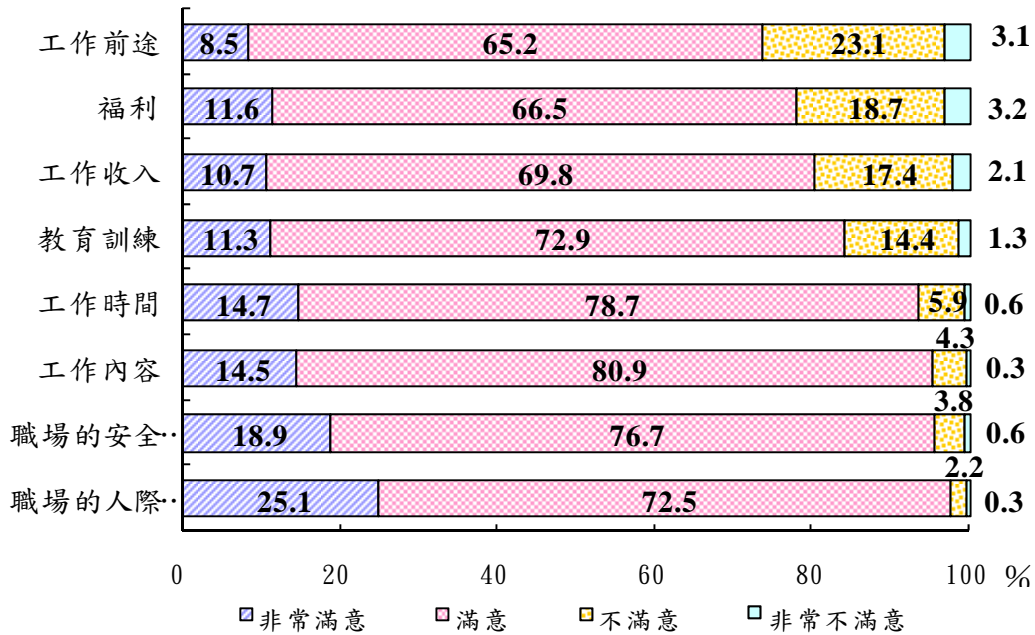


圖3.5 部分工時勞工對工作的滿意情形

資料來源：參見行政院勞工委員會「96年部分工時勞工就業實況調查」。

二、我國工時彈性化立法三階段

我國勞動基準法自民國七十三年公佈實施時，即對工作時間做了許多規範，之後為了因應我國情勢的變遷與發展，歷經數次修訂，以下分為三階段來探討之。

(一) 第一階段

民國七十三年勞基法公布實施時，即訂定了每日、每週的正常工時與變形工時的規範，我國勞基法第三十條：「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時，前項之正常工作時間，雇主經工會或勞工半數以上之同意，得將其週內一日之正常工作時數分配於其他工作日，其分配於其他工作日之時數每日不得超過二小時，每週工作總時數仍以四十八小時為度。」此規定確立了一日八小時、一週四十八小時的工作時間制度。雖然亦有變形工時

的空間，但以一週彈性為限度；而隨著產業的進步和社會的發展，此階段的工作時間規定已無法滿足企業對對勞動力配置的需求，因此產生了第二階段的修正。

（二）第二階段

著眼於適用勞基法的行業將會越來越多樣化，為了因應勞基法擴大適用後可能面臨工時規定過於僵化的困境，以及無法顧及服務業對工作時間的需求，勞基法在民國八十五年作了第一次的修改，新增了第三十條之一及八十四條之一的規定，解決新適用勞基法行業的工時適用窒礙問題。第三十條之一的規定排除了第三十條第二項的規定，只要行政院勞工委員會指定之行業，雇主在得到工會或勞工過半數以上同意後，得採取「四週變形工時制」；此外，勞動者每日正常工作時間最多可達十小時，再加上延長工作時間，合計為十二小時。而勞動者二週內至少應有二日的休息作為例假，例假不限於星期日，星期一到六休假亦可⁴。

（三）第三階段

民國九十年我國經濟面臨困境，因此政府為了讓企業人力資源有效運用、放寬工時彈性，而對勞基法作了第三次修正，其中以九十年縮短工時、九十一年變形工時以及九十二年放寬變形工時適用範圍，對企業和勞工的影響最大。

民國九十年勞基法中勞工的正常工時由每週四十八小時改為兩週八十四小時。在工作時間彈性化方面，除指定的行業得依該法第三十條之一規定實施四週變形工時外，礦業及土石採取業、製造業、營造業、通信業、大眾傳播業等等，只能實施二週變形工時，兩週內僅有一日（八小時）的工時可作分配。

經發會全體委員會議最後通過修訂勞基法以下條文，來放寬變形工時的規定：一、修訂勞基法第三十條第二項，每週得有一日正常工時分配於其他工作日，每一工作日之正常工時以十小時為度，每週正常工時以四十八小時為度，每兩週之正常總工時不得超過八十四小時（為解決需要二十四小時運轉的四班三輪制的輪班問題）。二、增列勞基法第三十條第三項，雇主經工會或勞資會議同意，得將八週內之正常工時彈性調整，但勞工每日之正常工時以八小時為度，每週正常

⁴ 參見黃越欽，(2000)，勞動法新論，翰盧出版有限公司，P.327-328。

工時以四十八小時為度，八週內的平均每週工時不得超過四十二小時（為解決四班三輪制的輪班問題）。三、增列第三十條第四項，雇主經工會或勞資會議同意，得將一年內之正常工時彈性調整，但每週正常工時不得超過四十小時，勞資雙方共同約定，每次約定的實施期間以一年為限（為解決淡旺季的問題）。

關於特殊工作之工作時間規定，勞基法第八十四條之一進一步規定：「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，工作時間、例假、休假、女性日間工作，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。(1)監督、管理人員或責任制專業人員。(2)監視性或間歇性工作(3)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健康及福祉。」行政院勞工委員會更進一步在民國九十二年公告適用「兩週變形工時」、「八週彈性工時」的行業包括製造業等39種行業，放寬變形工時適用範圍。

回顧勞基法施行二十多年來，由於社會環境的變遷、各行業工作時間配置不同等因素，作了數次的修正，漸漸趨向於工作時間縮減與工時彈性的發展。未來如何藉由勞資協商，在工作時間彈性的同時，兼顧到勞工家庭、健康和企業利益，保障公眾福祉，為日後努力的方向。

三、我國工作時間的規範

工作時間是基於勞動契約之約定，雇主得指揮命令勞工從事工作之時間。勞工在所約定的工作時間內付出勞動力，藉以獲得工資維持生活所需；但勞工畢竟不是機器，如何在體力許可之時間範圍內為雇主提供最佳勞動力，而雇主如何給予勞工適當休息以培養積蓄勞動力，有諸多討論的空間，因此對勞資雙方而言，工作時間皆為重要的勞動條件⁵。

我國的工作時間主要規定在勞基法的第四章（工作時間、休息、休假）和第五章（童工、女工）。第四章分為兩部份，一為工作時間，另為休息時間，有十五條條文之多，就法定正常工時、加班、休息、休假等廣義之工作時間事項，

⁵ 參見邱駿彥，(2005)，工作時間，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，P.296。

規範了許多最低標準，顯示出勞基法對工作時間重視的程度。

（一）工作時間定義

我國勞基法中並未明文規定工作時間的定義，因此對於工作時間的認定，以司法判決探求其定義。八十六年台上字第二四三六號判決認為「電力供應業從事巡視、檢查、監視、紀錄電壓等工作之勞工，必須隨時在電所內，其值班內之工作屬監視性、斷續性，隨時處於雇主指揮監督下，故每日值班十二小時均屬工作時間」；八十一年判字第一四三二號認為「守衛人員除正常工作時間外，如需駐廠備勤，以便協助執勤人員執行突發事件，該備勤時間應屬工作時間，其延長工作時間，自應依勞基法第三十二條規定辦理」，八十六年度台上字第九六號認為「依再審被告公司警衛人員四四制執勤要點第六點規定：待命人員由待命小隊長統一掌握，遇有勤務時，由待命小隊長帶班值勤，足見待命備勤時間時為休息之狀態，僅遇有勤務時，由待命小隊長帶班值勤，則除該值勤時間外，其餘時間自難認定屬工作時間。」故由上述司法判決可歸納出，不論是否為監視性、斷續性之待命備勤時間或實際工作時間，只要勞工處於雇主指揮監督之下，均屬於工作時間⁶。晚近學者亦有認為，工作時間乃於雇主指揮監督下服勞務的時間，或於雇主明示或默示指示下服勞務之時間，皆可計為工作時間。

（二）正常工時

我國在縮短工時和周休二日的工時發展環境下，對於工時規範的理念，由「日/小時」為主軸的思維方式，逐漸轉向以「週/小時」作為規範的概念。換言之，以「週/小時」的思維方式，將一日的固定工時既有僵固性放寬、增加運用彈性，茲分述如下：

- 1.每日正常工作時數：勞動基準法第三十條第一項規定，勞工每日正長工作時間不得超過八小時，每兩週工作總時數不得超過八十四小時。
- 2.每週正常工作時數：勞動基準法第三十條第二項規定，經中央主管機關指定之

⁶ 參見魏俊明，(2003)，台灣與德國工作時間制度之比較-以工時彈性化為中心，中原大學財經法律學系碩士論文，P.20。

行業，前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

3.每週工作時數：該法第三十六條規定，勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。

4.休息：該法第三十五條規定勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間⁷。

（三）工時彈性化規定

隨著經濟發展與社會變遷，勞務型態與雇用關係趨向多樣化，勞基法為了因應實務上的需要，也制定了有關工時彈性化的規定。

1.變形工時制度

我國現行勞基法中除法定正常工時的規定外，為因應企業繁忙與空閒時間的調配，例外制定了二週、八週與四週等三種變形工時制。所謂二週變形工時制，規定於第三十條第二項內，即正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。每週工作總時數仍以四十八小時為度。此種二週變形工時制對於雇主若要實施週休二日較為便利。不過分配於其他日數之時數，仍屬於正常工作時間性質，故或許變形之結果，勞工有必須工作至每日十小時，惟就超出之二小時部分雇主並無加算加班費的法定義務。

至於四週變形工時制規定於第三十條之一第一款，為民國八十五年十二月修訂時所增訂，適用之行業以主管機關所指定者為限。四週變形工時乃指雇主經工會同意或無工會者經勞資會議同意後，得將四週內正常工作時數分配於其他工作日，每日不得超過二小時。

⁷參見朱麗蓉，(2008)，台灣產業工時設計之研究，國立中山人力資源管理研究所，P.7。

表 3.7 台灣變形工時制度一覽表

	(一) 一般工時 (第 30 條第 1 項)	(二) 二週型 變形工時 (第 30 條 第 2 項)	(三) 八週型 變形工時 (第 30 條 第 3 項)	(四) 四週型 變形工時 (第 30 條 之 1)	(五) 第 33 條特殊 行業之 變形工時 (第 32 條第 2 項)
每日正常工時	8	8	8	8	8
二週正常工時	84	84	×	×	×
日可變之工時	×	2	×	2	加「延長工 時」不超過 4
變形後每週總 工時	×	48	48	×	×
10 小時正常 工時下之日延 長工時	×	×	×	2	×
日延長工時	×	×	×	×	加「變形工 時」不超過 4
月延長工時	×	×	×	×	46
例假	每 7 天有 1 天 (第 36 條)	14 天內有 3.5 天，工 作滿 48 小 時應有例 假	56 天內有 14 天，但 工作每滿 6 天應有例 假	14 天內有 2 天假	依左列各該 情形

註：1. 「變形工時」均須經中央主管機關指定。

2. 工時法治化、協商化、彈性化、變形化。
3. 特別休假法治化、計畫化。
4. 目前勞工之「週休二日」是「調整」休假日而得的。

*5. 「第(五)種」工時為前四種工時經「調整」後之情形！

資料來源：財團法人中華勞資事務基金會，勞資論壇，公民與勞動法(七)——工時規則篇，<http://fclma.org/PrintPost.aspx?PostID=2990>，上網日期：中華民國九十七

年九月二十九日

民國九十一年十二月二十五日，勞基法工時制度修正，於第三十條第三項中，勞基法制度修正，於第三十條第三項中，新增八週變形工時制。雇主若經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之法定工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。不過二週變形工時與八週變形工時，並非所有企業均得適用，僅適用於中央主管機關指定的行業⁸。

2. 部分工時制度

我國勞基法是以保障勞工權益、加強勞雇關係為主要目的而定，其受保護之受僱勞工並無階級、身分的區別，因此全時勞工、部分工時勞工等不論契約型態為何，只要是受雇主僱用從事工作獲致工資者，均在勞基法的適用對象內，而勞基法也並未規範如何區分全時勞工和部分工時勞工⁹。

勞委會在民國八十一年六月曾發布「僱用部分時間工作勞工實施要點」，但於九十二年四月公告廢止，隨後即發佈「部分時間工作勞工權益手冊」¹⁰。一年之後，行政院勞工委員會於民國92年3月4日再以勞動一字第0920011034號函，發布「僱用部分時間工作勞工參考手冊」以取代「僱用部分時間工作勞工權益手

⁸參見魏俊明，(2003)，台灣與德國工作時間制度之比較-以工時彈性化為中心，中原大學財經法律學系碩士論文，P.305-309。

⁹參見邱駿彥，(2005)，工作時間，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，一版一刷，P.300。

¹⁰僱用部分時間工作勞工參考手冊，<http://www2.kclab.gov.tw/terms/>，上網日期：中華民國九十七年六月十七日星期二。

冊」。但無論是「僱用部分時間工作勞工權益手冊」或「僱用部分時間工作勞工參考手冊」，其內容均幾乎與「僱用部分時間工作勞工實施要點」無所軒輊¹¹。其中較重要的規範如下：

(1) 定義：部分時間工作勞工：謂其工作時間，較該事業單位內之全時勞工工作時間(通常為法定工作時間或企業所定之工作時間)，有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。

(2) 僱用：僱用部分時間工作勞工時，勞雇雙方權利與義務之勞動契約，以書面訂定為宜。原為全時工作之勞工，雇主於調整其職務成為部分時間工作之勞工時，應明確告知勞工其權益上之差異，並徵求該勞工之書面同意。

(3) 勞工保險：凡受僱於僱用勞工五人以上事業單位之部分時間工作勞工，如經雇主輪派定時到工時，應依勞工保險條例第六條規定由雇主辦理加保。受僱於僱用勞工未滿五人之事業單位之部分時間工作勞工，如經雇主輪派定時到工時，得自願加保，惟該單位如已為所屬勞工申報加保者，其僱用之部分時間工作勞工，亦應辦理加保。部分時間工作勞工保費被保險人之薪資報酬未達基本工資者，其勞保投保薪資得依照勞工保險投保薪資分級表規定有關職業訓練機構受訓者及童工適用之投保薪資等級申報。

由上可知國內部分工時者的法律規範不足，因此對於部分工時者的平等待遇原則，雇主應加以遵守，惟具有實質上之理由時，譬如工作能力、資格、工作經驗、社會狀況、工作位置不同的要求等，而非工作時間的不同，才可為不平等之待遇。

(四) 工時規定全面排除

由於工時規定再怎樣作彈性的修正，仍免不了存有僵化的規定，因此我國允許在一定條件下，排除工時法制的使用，使工時更加彈性化，也使各行各業能尋求其適宜的工時制度。而我國對於於工作時間的勞動條件，是由勞基法加以規

¹¹參見楊通軒，(2005)，德國部分時間勞動法制之探討—兼論台灣部分工時之法制化，財團法人國家政策研究基金會 國政研究報告，<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-014.htm>，上網日期:2009/04/01。

定，勞雇雙方都應遵守，否則要受到行政罰鍰或刑罰處罰，除非有法律明文規定排除條款，才可依據該條款排除工時規定的適用¹²。

工時規定的全面排除，規定在在勞基法第八十四條之一：「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。」

第二節 日本工時彈性化發展經驗與啟示

對於雇主而言，工作時間為其生產及提供服務的時間；對於員工而言，工作時間為其提供勞動力以換取工資的時間。因此無論對雇主或員工而言，工作時間為勞動問題的核心議題。而工作時間往往和工資給付相對應，所以工作時間的定義、性質和何以判斷乃不容忽視的課題。茲整理出工作時間的相關定義：

1. 國際勞工組織 (International Labor Organization, 簡稱 ILO): ILO 在 1930 年 30 號公約中，規定工作時間係指受僱人員應受雇主支配的時間，其不包括不受雇主支配的休息時間¹³。另外在 1939 年的第 67 號公約，提到工作時間係指被雇主或被任何有權要求受僱人員提供服務的人所支配的時間。而關於工作時間的長短，ILO 也有一些相關定義，1919 年的第 1 條公約針對工業部門的工作時間

¹² 參見魏俊明，(2003)，台灣與德國工作時間制度之比較-以工時彈性化為中心，中原大學財經法律學系碩士論文，P.139。

¹³“For the purpose of this Convention the term hours of work means the time during which the persons employed are at the disposal of the employer; it does not include rest periods during which the persons employed are not at the disposal of the employer.” 參見 International Labor Organization, C30 Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, (1930)，<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>，上網日期 2008/10/06.

作了明確的規範，其中第二條即規定任何公共或私人經營的企業或其分支機構雇用的勞工，除全體勞工屬於同一家庭外，每日工作時間不得超過八小時，每週不得超過四十八小時。又於 1930 年、1935 年及 1962 年陸續通過的第 30 號及第 116 號建議書，除了將第 1 號公約的適用範圍擴大到商業、私營和公營服務業外，第 47 號公約還進一步要求某些特定的職業應以每週四十小時為工作時數的上限。

2. 1938 年美國聯邦公平勞動基準法 (Fair Labour Standards Act, 簡稱 FLSA): 在某種情況下待命時間 (Waiting time) 或在工作中作短暫的吃東西或休息 (Rest and Meal Periods) 應列入工作時間，例如工作前後的盥洗及更衣時間皆列入工作時間，但是候傳時間 (On-Call Time) 則不列入工作時間。

3. 1994 年德國工時法 Hours of Work Act; 工作時間指的是工作的起迄時間，不包括休息時間，但曠工的休息時間應包含在工作時間中¹⁴。

由於工作時間關係到員工的健康和社會生活，因此從工業革命後經由百年以上的演進，各國莫不規定一套完整的工時制度，以作為判定工作時間和非工作時間的依據。由於工時制度不僅牽涉到國家競爭力，也攸關勞動福祉的水準，因此無論是對世界哪一個國家而言，皆為重要的課題。今日我們所熟悉的每天工作八小時的工作制度，是國際勞工組織在 1919 年勞工會議上討論的第一個議題。少於每天工作八小時的最低標準，到目前尚未達到具體的國際共識。連這項每天工作八小時的公約在當初會議中也遭到大部分國家雇主代表的強力反對，他們認為在當時推動「每天工作八小時」或「每週工作四十八小時」的工時制度是言之過早的行動，應給予工業充分的時間恢復正常的生產力，經濟發展為優先。相反地，勞工代表強烈反對這種說法，堅持主張「每天工作八小時」的工時制度。在經過許多漫長討論後，規範工時制度的第一號工約才在會期結束之前通過，適用於所有的公營企業。

根據先進工業國家的經驗，工作時間訂定的制度機制基本上有三大類型，第一種為勞資雙方自主協商制度，工作時間的訂定並非出於法律規定，而是由代表

¹⁴參見朱麗蓉，(2008)，台灣產業工時設計之研究，國立中山人力資源管理研究所，P.5。

勞資雙方的自主性團體遵行集體協商的方式，簽訂集體協約的方式來加以規範。第二種是法律規制型，採行此制度的國家認為工作時間攸關勞動者之健康、人格的維持，故應透過法律加以規範。第三種類型則基於成本壓力的考慮，雖訂有法律有工作時間的規定，但法定工時不直接規範工作時間的長短，而是規範超過法定工作時數的報酬，美國為此制度代表¹⁵。為了瞭解各先進國家的工時彈性化制度運作狀況，以下扼要說明各國值得參考的工時彈性化制度特性。

一、日本

日本的勞動關係模式採國家統和制度，且因軍政情情走向，曾一度於1940年退出國際勞工組織，嗣後於1948年重返，致力於國際勞工組織所提倡宣導的精神及原則，並將其提升制憲法層級，據此以轉化成國內法之基準¹⁶，故本研究特以日本為例，提供我國工時制度上的參考。

（一）變形工時制度

日本早期認為每天八小時有規則的勞動，比一天十二小時、隔天四小時這類無規則的活動較為正常，所以每日八小時的工時制就成為一般的原則。但是在現代的產業活動中，不可否認地，卻存在著許多不規則的現象，例如容易受氣候影響的建築業、忙閒不一的行業等，實際上很難絕對依循每日八小時的規則進行工作；又現代化的設施中，有許多工作種類，如交通機關，尤其是航空服務人員、輪班制人員等等，如嚴格劃分一日八小時的勞動時間，不合實際需求且無法有效經營，因此產生了變形工時制。

日本採用變形工時制的主要的用意，是鑑於五〇年代所制定的勞基法，面臨產業的結構與勞動型態上的變化，已不符合其需要，因此認為有關工作時間的法律制度有修改的必要。另一方面，為了縮短工時以保護勞動者的目標，工作時間有必要重新設計，而變形工時可讓勞資雙方藉由共同管理勞動時間，來縮短不必要工時，而近年我國的社會、經濟和勞資關係，也面臨了類似情形。

¹⁵ 參見朱柔若，(2000)，先進國家工時制度之比較，勞資關係月刊，第十九卷第三期，P.11-13。

¹⁶ 參見劉夢蕾，(2006)，工作時間基準除外之適用-論我國勞動基準法第84條之一，國立政治大學勞工所碩士論文，P.8。

日本的勞基法在 1988 年出現改革，主要在於擴大變形工時的範圍，其原因一方面是因應服務業比重顯著增的的設為經濟情勢，另一方面是為了憑藉更寬的變動範圍，使勞雇雙方更容易推動工作時間的縮短。他們期待擴大變形工時的範圍，可以在不影響勞工生活計畫的前提下，使工作時間更富於彈性；以及讓企業按照業務的忙閒程度，適當調整工作時間。

在修正勞動基準法以前，日本是採取四週內的變形工時，由於考量企業業務繁忙的情形不一定以週為單位，而且工資的計算期間通常是以月為單位，所以延長為一個月以內的情形。此外，在一定的條件下，又增加了三種新制度，因此日本勞動基準法修正後，變形工時範圍擴大為四種：

表 3.8 日本的變形工作時間制

超過 1 個月、1 年以內之變形工作時間制		
	3 個月以內	超過 3 個月
基本條件	變形期間之平均工作時間一週 40 小時，簽訂勞雇協定向主管機關報備	
決定工作時間之方法	得事業單位之勞工代表之同意，每月規定即可	
工作日數的上限	313 日	280 日
連續工作日數的上限	6 日(繁忙特定期為 12 日)	
所定工作時間為 48~52 小時的週之上限		連續 3 週以內
	無	3 個月 3 週以內
1 日、1 週之鎖定工作時間之上限	1 日 10 小時、1 週 52 小時	

參見李仁森，縮短工時與周休規劃—以日本經驗為中心，勞資關係月刊，第十九卷第三期，P. 172。

1. 一個月為單位的變形

根據工作規則或其他類似的規定，在一個月內的一定期間，平均一週工作時

間如不超過法定正常工作時間的範圍，雇主可使勞工於特定的週或日，超過每週或每日法定正常工作時間從事工作。

2. 三個月為單位的變形

事業之業務有因季節而忙閒不一的情形，繁忙期間有時需要相當多的加班時間、閒暇期業務量又不足，因此如果有較長時間為單位的變形時間，不但可以採取各種的週休二日制，也可以配合紀念日等休假日，組合成連續假日；因此日本勞基法除了一個月為單位的變形外，又設計了三個月為單位的變形制。

根據勞雇之間的協定，三個月內的一定期間內，平均一週工作時間不超過法定正常工作時間的範圍，雇主可使勞工於特定的週或日，超過每週或每日的法定正常工作時間從事工作。

3. 一週為單位的非定型變形

上述以一個月或三個月為單位的制度，須在工作規則或透過勞雇協定，將每日的工作時間事先約定，這對於每日業務的忙閒程度，有顯著差異而且不固定的事業單位並不適合。對於此等事業單位如能配合其忙閒程度，機動調整工作時間，繁忙的日子給予某種程度的延長工作時間，而比較閒暇的日子則給予休假或縮短工作時間，一週為單位的非定型變形制就在這種考量下產生。

每日業務忙閒程度差異極大且難以預測，無法在工作規則等之內，事先約定工作時間的事業，雇主得以勞雇間的書面協定，約定某些日可不受法定每日正常工作時間的限制，使勞工工作十小時。

日本的變形工作時間制對我國的啟示：

1.一般來說，有規則的勞動生活可使生活有一定的規律，若有太多的例外時間或假日加班等，較無法持續規律的生活；連續長時間的工作，也會導致員工疲勞累積、注意力降低，較易耗費體力與生病，以及影響工作效率。而變形工時對員工而言，其一日超過八小時的部分，由於是在正常工作時間範圍內，會讓員工減少了加班費的收入。因此在設計變形工時制度時，可當成一種針對法定正常工時的例外規定，只有在特殊情況下才得有條件的採行，且對於實施對象和時間等，不

可漫無原則，仍須有所限制，以免影響到員工的健康和權益。

2.由於日本原來的四週內變形與新制的一個月變形，其每日工作時間並無長度的限制，對女工也無特別考量，因此將直接否定勞基法對女工延長工作時間限制的保護規定。

3.在適用變形工時制度時，日本採行勞雇協定的方法，經由勞雇雙方明事其實施對象之勞工和變形期間的起算日，以避免工作時間過長影響勞工的生活步調和健康。

（二）部分工時制度

日本的部分工時工作發展有其歷史背景，在1960年由於勞動力不足，於是企業開始廣泛地運用女性勞動力，故日本部分工時起源是來自臨時工性質，存在著僱用不安定性及低工資的問題。部分工時工作在日本發展至今不斷增加，佔總體就業勞工的26%，並持平發展中。

日本於1993年制定了「改善部分工時勞工僱用管理法」，該法除了增加雇主僱用部分工時工作者的勞動彈性外，企業也沒有支付薪資外的津貼的義務。法規第一條明白揭示訂立目的，在於藉由採取有關改善短時間勞工的管理措施，有效發揮其能力以謀取與增進福祉。綜觀該法全文，可知其主要目標在於改善雇主對於部分工時工作者的僱用管理，並採取對勞動市場的最少干預。法規中對部分工時勞工的定義為：「在相同公司的工作地點內，部分工時勞工之週工時小於從事相同工作型態之正規勞工之週工時」，設定一個可比較的全時勞工標準。

「改善部分工時勞工僱用管理法」最大的特色有兩個，其一是設置「部分工時勞動援助中心」，以協助援助事項，如部分工時工作者的生活調查研究、福利事項調查等等，該法約有三分之二的條文是有關援助中心的建立。另外一個特色是未設有罰則規定，即使雇主違反該法賦予的義務時，政府機關也僅能以行政指導的方式勸導。

該法賦予雇主、國家及地方公共團體的責任。在雇主方面，要求雇主應考量部分工時工作者的就業狀況，並應注意平衡部分工時工作者和全時工作者間的差

距，並提供必要的措施，改善其勞動條件、教育訓練、福利等。僱主要制定適用部分工時工作者的工作規則，且於制訂或變更時，應聽取代表過半數部分工時工作者的意見。另在僱用部分工時工作時，雇主應交付「僱用通知書」，明文簽訂書面的勞動契約。在國家責任分面，國家應訂定關於促進部分工時工作者的福祉措施的對策方針，該對策方針應包括部分工時工作者的職業生活動向、僱用管理的改善促進、增進福祉的基本事項。此外該法也賦予地方公共團體和國家政策相結合，推動必要的措施，譬如辦理有關開發或提升部分工時工作職業能力的訓練與宣傳，並在實施職業訓練時對部分工時工作者作特別的考量¹⁷。

日本的部分工作時間制對我國的啟示：

1. 日本在「改善部分工時勞工僱用管理法」中對於部分工時勞工有清楚的定義，並在 1999 年參照國際勞工組織的部分工時公約，補充全時勞動者和部分工時勞工的比較基準。
2. 日本在法律中制定雇主對於所聘僱的部分工時工作者應交付「僱用通知書」，明文規範雇主與所聘僱的部份工時工作者所簽訂的書面勞動契約，有助於未來發生勞資爭議時的問題釐清。
3. 日本的「改善部分工時勞工僱用管理法」也賦予國家對於部分工時的責任，明定國家應訂立關於部分工時工作者福祉的對策方針，以及賦予地方公共團體和國家政策結合，辦理有關開發或提升部分工時工作職業能力的訓練，顯示日本對於部分工時工作者訓練與福祉的重視，值得我國效法。

第三節 德國工時彈性化發展經驗與啟示

（一）變形工時制度

德國工時法規定每日工作時間不可超過八小時，但若於二十四週或六個月內期間，每日平均工時不超過八小時者，則每日工時可延長至十小時，雖然德國並

¹⁷ 參見吳宛芸，(2007)，部分工時工作者之勞動條件研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文，P. 71-107。

無所謂「變形工時」名稱，然其與變形工時制度相似，故本文稱德國法上此種工作時間彈性分配的制度為變形工時制度。

由德國法規得知，其變形工時制度有三個要件：變形期間最長達六個月、每日平均工時不可超過八小時、變形期間內每日最長工時可達十小時。雖然德國的變形工時原則上達二十四週或六個月的期間，但若經由團體協約或經團體授權的企業協定之約定，尚可再擴大變形工時期間。

德國變形工時制度也有其範圍限制，其工時法規定聯邦政府認為有保護勞工必要時，得針對具有危及勞工健康的危險性工作，限制每日八小時的工作時間，並可延長休息和間隔日時間。除了對於危險性工作的限制外，對於未滿十八歲的青少年、妊娠或哺乳期間的女性勞工也不適用變形工時，以減少工作負荷和保障其身心健康¹⁸。

表 3.9 我國與德國變形工時制度之比較表

項目	我國			德國
	兩週變形工時	四週變形工時	八週變形工時	最長六個月變形工時
決定機關	雇主加上工會或勞資會議之同意			雇主加上員工代表會之參與決定
每日最高工時	十小時	十小時	八小時	十小時
每週最高總工時數	四十八小時	七十小時	四十八小時	六十小時
適用行業	一般行業(適用勞基法之行業均適用之)	農林漁牧與中央主管機關指定之行業	製造業與經主管機關指定適用勞基法第三十條之一之行業	一般(適用工時法之行業均適用之)

資料來源：改編自魏俊明，(2003)，台灣與德國工作時間制度之比較，中原大學財經法律學系碩士學位論文， P74。

德國的變形工作時間制對我國的啟示：

我國的變形期間有三種、即是兩週、四週、八週期間，德國變形期間規定上限為六個月，雇主可在上限內採取所需的變形期間。由變形期間觀之，德國變形

¹⁸ 參見魏俊明，(2003)，台灣與德國工作時間制度之比較，中原大學財經法律學系碩士學位論文， P69-73。

工時的彈性較大，然其對於危及勞工健康的危險性工作和適用人員亦有其限制。德國聯邦政府得針對具有危及勞工健康的危險性工作，限制每日工作時間、延長休息和間隔日時間，另外未滿十八歲的青少年、妊娠或哺乳期間的女性勞工也不適用變形工時，可知德國在不危害與保護勞工健康的前提之下，放寬變形期間的規定，給予企業應付淡旺季的便利性，本文對此作法表示肯定。

（二）彈性工時制度

關於德國彈性工時最高限制的法源依據中，在法令方面最重要的就是工時法，由於低度的彈性工時僅挪移工作時間的起迄點而已，較無逾越工時法中最高工作時間八小時限制的問題。但若彈性工時幅度過大時，即必須遵守夜間工作的規定，避免勞工在過晚的時間工作而違反規定。

在約定彈性工時制度方面，勞資雙方可在團體協約中約定實施彈性工時，若無約定，德國企業組織法規定員工代表會對於每日工作時間的起迄點具有參與權，亦即若是透過團體協約或是員工代表會約定，可以延長工時超過十小時。個別勞動關係方面，雇主和勞工可透過個別勞動契約約定彈性工時範圍。

在實施彈性工時制度時，無論彈性範圍為何，都必須給予勞工一定的休息時間。依據德國工時法規定，工作時間超過六小時者，至少應有三十分鐘休息，超過九小時者，至少應有四十五分鐘休息，休息時間可分數次給予，但每次最少十五分鐘，以上規定只針對成年人和青少年有所區別，對於青少年實施彈性工時，必須遵守青少年保護法的規定。彈性工時人員的限制如同變形工時，青少年和妊娠或哺乳期間的女性勞工皆不適用，但若僅挪移工作時間，只要遵守青少年保護法和母性保護法規定，可使兩者自行選擇工作時間¹⁹。

德國的彈性工作時間制對我國的啟示：

彈性工時制度是在特定期間內，賦予勞工更多自主性，勞工可自由選擇具體的工作時間，以代替統一固定的上下班時間制度，只要工作性質不是相互依賴關

¹⁹參見魏俊明，(2003)，台灣與德國工作時間制度之比較，中原大學財經法律學系碩士學位論文，P.91-94。

係者，在不違反法定工時的情況下，可讓企業調配業務量多寡、增加工作營業時間、減少勞工的遲到與缺席率等，也讓員工依據其需要，配合日常生活安排，自行決定他們的工作時間，是值得善用的工時制度，可由低度彈性工時制度漸進地推廣之。

（三）部分工時制度

目前多數國家有關部分工時定義或相關的勞動法令規範，多散見於其他相關勞動法令中，少有專法規範，其中德國對於部分工時的規範及保護甚為詳實，可為部分工時制度借鏡的典範，故參酌其作法以供我國參考。以部分時間工作而言：部分時間勞動關係為一真正的勞動關係。雖然部分時間勞動者對於時間的運用具有較大之自主性，然仍不失其必須聽從雇主指揮命令之從屬性。與典型的工作型態（固定職場、固定工時的經常性僱用型態）相較，部分時間工作為非典型的僱用方式之一。由於涉及雇主經營成本之考量及勞動者權益之保障，部分時間工作應否大步推動，各方所持之見解即不一致²⁰。

德國自 1985 年開始，企業即提出部分工時的彈性化，在德國一直是焦點，再經過二十幾年的努力和衝突後，直到 2004 年才通過部分工時法。德國是歐洲勞動法令最完備的國家，對工作時間有較嚴謹的規定，1994 年通過了新的工時法，確立了每日工作八小時、每週工作四十八小時的工時制度，但企業和工會可透過集體協商，以團體協約代替法令²¹。

德國對部分工時有一部 1985 年所制定實施的促進就業法對之加以規範，然而 2002 年 12 月 21 日德國新制定另一部法律稱為部分工時與定期契約法取代了 1985 年的促進就業法，並於 2001 年 1 月 1 日起開始生效，以下即簡述德國部分工時的規定。

德國對部分工時的定義係指其每週經常的工作時間，較企業中的全時勞工每

²⁰ 參見楊通軒，(2005)，德國部分時間勞動法制之探討—兼論台灣部分工時之法制化，財團法人國家政策研究基金會 國政研究報告，<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-014.htm>，上網日期:2009/03/26。

²¹ 參見方嘉瑜，(2004)，台灣員工彈性工時偏好之研究，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，P.22。

週經常的工作時間為短者而言，如每週經常的工作時間未規定，則以一年中平均分配於每週的工作時間少於全時工作者；全時工作者的工作性質必須與部分工時者的工作性質相同或類似，兩者才能作為比較。然若該企業無可供比較的全時工作者，則以團體協約定義來認定可供比較的全時工作者。

關於德國對部分工時者的勞動條件關係，部分工時法與定期契約法規定，不得因其部分時間工作，而作相對於全時勞工的差別待遇，除非有合理的實質理由，才可有差別上的對待；而其所謂實質上的理由，是根據工作能力、工作經驗、工作上不同的要求等理由，而做不同的待遇。此外根據 1995 年德國所作的統計，德國勞動者中有 16~18% 是部分工時工作者，但男性僅佔其中 3%，可見部分工時工作者中女性占大多數，禁止差別待遇對女性勞工工作權的保障而言，實具重要意義²²。

部份時間工作的種類在實務運作上的變化，可區分為兩種類型，第一種是固定的工作時間，包括工作起迄點與長度均保持不變；此種型態可有許多不同的形式出現，例如勞工可在一週中僅工作數日，其他日數完全休息、或者勞工以縮短每日工作時間的方式，而形成部分工時的型態。此種工作僅能算是工作時間的減少而已，並不能算是真正的工時彈性化。第二種是彈性的工作型態，係指對於工作時間何時開始與長度均具有彈性的變化；也就是在一段特定期間內，工作時間總時數保持不變外，就工作時間何時開始則未加確定，例如召喚工作、年度工作時間契約等等。此種部分工時類型，被稱為是工時彈性化的一種。所謂的召喚工作係指其工作時間因業務量臨時增加而調整，而年度工作時間契約係指僅事前約定工作時間總時數，至於具體工作的起迄點和長短則未加以約定，即在一年內，勞工達到所約定的工作時數即可。在 2000 年 12 月 21 日施行的德國部分工時與定期契約法第十二條，對此已有清楚的規定，以防止因工作時間長短與方式的不

²² 參見魏俊明，(2003)，台灣與德國工作時間制度之比較，中原大學財經法律學系碩士學位論文，P.104-105。

明確而影響勞工²³。

德國的全時勞動關係多以團體協約規定，相對地，由於部分時間勞動關係勞資雙方的動機不同，因此常需個別地衡量雙方的利益，而將之訂明於勞動契約。在訂定部分時間勞動契約時，其以類似的全時勞動者之勞動契約作為出發點，在此基礎上允許一些例外的存在，並且必須遵守全時勞動者與部分時間勞動者之平等對待原則。在部分時間勞動契約中，大抵上應規定下列事項：工作時間之狀況與分配、工作時間的長短、報酬之形式、逾時工作之範圍、狀況與報酬、休假請求權、未到班工作之給付（國定假日、生病）、對於社會性支出之部分的、全部的請求權（如每日上班之部分時間勞動者亦有交通津貼）或喪失請求權（如上午班的部分時間勞動者無午餐津貼²⁴。

德國的部分工時制度對我國的啟示：

- 1.我國並無規範部分工時制度的法律，原來勞委會所公佈的法規命令也遭廢止，而德國對部分工時有專法規定，稱為部分工時與定期契約法，在該法律中對於部分工時變化時間的起迄點與長度皆有規定，可避免勞工權益受損，造成就業不安定之現象。
- 2.在德國，部分工時勞工係指較全時勞工的工作時間為短者，部分工時的勞動關係大多明定於勞動契約內，其約定事項包括工作時間的長短等，故部分工時的工作者的工作時間並不需要有相當程度的縮短。此外，根據部分工時與定期契約法的規定，全時勞工與部分工時勞工可將其勞動關係轉換為部分工時勞工或全時勞工，此規定提供全時勞工和部分工時勞工轉換的機會，值得國內參考。
- 3.部分工時勞動的平等待遇原則也應被強調，勞動法上一般之規定，原則上全部亦適用於部分時間勞動關係，只有具有實質上理由時，始可對於全時勞動者與部分時間勞動者作不同的對待。至於實質上的理由，係指不是因為工作時間，而是

²³參見林佳和，德國部分工時勞工社會保險初探，http://book.cla.gov.tw/image/no_15/03.pdf，上網日期 2009/03/29。

²⁴參見楊通軒，(2005)，德國部分時間勞動法制之探討—兼論台灣部分工時之法制化，財團法人國家政策研究基金會 國改研究報告，<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-014.htm>，上網日期:2009/03/26。

因為工作能力、資格、工作經驗、社會狀況、工作位置不同的要求等，才能夠存在。

第四節 小結

首先由我國工時彈性化立法趨勢、規範和發展三方向探討。勞基法實施二十多年來，隨著社會多元化發展，作了數次的修正，其對於工作時間制度的立法趨勢向工作時間縮減與工時彈性化發展。我國工時彈性化的規範，包括了勞基法中的變形工時、工時全部解除的規定，部分工時則是發布「僱用部分時間工作勞工參考手冊」。變形工時制的規定包括了二週、八週與四週三種型態，事業單位實施時需經過勞工代表同意，且並非所有企業均可適用，僅限於主管機關所指定者；關於排除工作時間的規定，我國規定亦較嚴格，必須為中央主管機關核定公告的工作始可適用。本文認為由於變形工時較容易侵害勞工的生活和健康、對於耗費精神和體力的工作也易產生職業災害、影響加班費的計算等，故立法應有所顧慮，防止其無限制地擴張。部份工時制度，勞委會過去曾發布「僱用部分時間工作勞工實施要點」，然現已廢止，另發布「僱用部分時間工作勞工參考手冊」，其內容幾乎與「僱用部分時間工作勞工實施要點」無所軒輊；而由於我國勞基法保護之受僱勞工並無階級、身分的區別，因此無論全時勞工、部分工時勞工，只要是受雇主僱用從事工作獲致工資者，均在勞基法的規範對象內，一體適用之。本文認為我國在部分工時的法律規範不足，因此應加強宣導部分工時者的平等待遇原則，惟具有實質上之理由時，譬如工作能力、資格、工作經驗、社會狀況、工作位置不同的要求等，而非工作時間的不同，才可為不平等之待遇，以免戕害部份工時勞工的權益。在我國工時彈性化的現況發展方面，亦分別為變形工時、彈性工時、部分工時探討之。變形工時制度發展，根據民國九十年行政院勞委會統計處執行的「中華民國九十年台灣地區工作時間狀況調查」，顯示我國有一成五的企業實行變形工時，其中有九成企業採取形態集中於一週、二週、四週變形工時上，民營企業、規模小的行業實施比例較高，實施原因多為增加或集中休息日，勞工則較偏向於二週變形，且男性勞工較女性勞工、教育程度高者較低者贊

同變形工時。彈性工時制度，在我國尚無明文規定，然我國公務機關已有採行彈性工時的實例，期待未來公民營單位能善加利用上下班、中午時間類型的彈性工時制度。部分工時制度，根據民國九十六年五月行政院主計處辦理的「人力運用調查」，部分工時在我國已被廣泛應用，身分以學生、家庭主婦居多，選擇原因以方便選擇工作時段居多，其對於職場人際關係、安全衛生、工作內容滿意度高，然對工作發展性較不滿意。本文認為部份工時可被視為提升婦女勞參率、中高齡勞動者、家庭主婦再就業的策略之一，然因其工作發展性較低，因此可由國家可自行辦理或和企業合作，規劃部分工時工作者的教育訓練計畫，給予其在職訓練的機會或課程補助，增加其競爭力與發展性。

由於社會生活方式改變、工作型態越來越多元，工時彈性化成了近年來的趨勢，本文整理日本、德國的經驗供國內參考。日本的工時彈性化制度包括變形工時與部份工時。日本為變形工時制度的先例，並逐次修改法令擴大其應用，變形工時制度可讓企業更有效運用人力，然也會對勞工規律的生活造成影響，因此對於實施對象和時間長短有所限制，也應採取勞雇雙方協定的方法，以避免危害勞工健康和權益。日本的部分工時制度規定在「改善部分工時勞工僱用管理法」當中，其對於部分工時勞工有清楚的定義，且明文規範雇主與所聘僱的部份工時工作者所簽訂的書面勞動契約，也賦予國家政策和地方公共團體結合，對於部分工時的教育訓練的責任，值得我國師法。

德國的工時彈性化制度包含變形工時、部分工時與彈性工時制度。德國的變形工時規定上限為六個月，其對於危及勞工健康的危險性工作和適用人員亦有其限制，未滿十八歲的青少年、妊娠或哺乳期間的女性勞工不適用變形工時，可知德國在不危害與保護勞工健康的前提之下，放寬變形期間的規定，給予企業應付淡旺季的便利性。德國的彈性工時制度設計，無論彈性範圍為何，都必須給予勞工一定的休息時間。彈性工時人員的限制如同變形工時，青少年和妊娠或哺乳期

間的女性勞工皆不適用，但若僅挪移工作時間，只要遵守青少年保護法和母性保護法規定，可使兩者自行選擇工作時間。我國對彈性工時制度雖無法令規定，然在公民營單位亦有實施，藉以改善上下班的尖峰時間或午餐時間的倉促情況。德國的部分工作時間制度設計，其對於部分工時有一部專法規定，為部分工時與定期契約法，在該部法律中對於變化工作時間的起迄點與長度、部分工時勞動者和全時工時勞動者轉換等皆有規範，可避免勞工的權益受損。我國對於部分工時勞動尚無法令規定，行政院勞工委員會在民國八十一年所發布之「僱用部分時間工作勞工實施要點」內容無強制性且已失效，故期望德國的經驗能對我國部分工時制度設計有所幫助。