

100 年 度 專 題 委 託 研 究 案

「 高 雄 市 適 用 勞 基 法 84 條 之 1
工 作 者 勞 動 條 件 之 研 究 」

報 告

委託單位：高雄市政府勞工局

執行單位：高 雄 大 學

研究主持人：林良榮助理教授

研究助理：張志麒

中華民國一〇〇年十月

目 錄

壹、序論.....	1
一、前言.....	1
二、「過勞死」與勞基法第 84 條之 1 關係.....	2
三、有關工時保護的相關內容.....	7
四、本委託案之研究方向與目的.....	8
貳、現行勞基法第 84 條之 1 之適用情形.....	9
一、勞基法第 84 條之 1 適用範圍及要件.....	9
二、勞委會對於勞基法第 84 條之 1 之規範與相關解釋.....	12
三、誰是所謂「責任制工作」之勞工？.....	14
四、工會及民間團體對於現行勞基法第 84 條之 1 之意見.....	18
參、中央與地方主管機關對於勞基法第 84 條之 1 工時保護規定...	20
一、勞委員會對於勞基法第 84 條之 1 工作者之工時保護.....	20
二、台北市政府對於勞基法第 84 條之 1 工作者之工時標準.....	21
三、新北市政府對於勞基法第 84 條之 1 工作者之工時標準.....	24
四、高雄市政府對於勞基法第 84 條之 1 工作者之工時標準.....	26
五、各縣市關於勞基法第 84 條之 1 工作者之工時標準圖表.....	28
肆、有關勞基法第 84 條之 1 之我國法院實務見解.....	32
一、勞基法第 84 條之 1「核備」意義.....	32

二、有關勞基法第 84 條之 1 之「工時」認定與保護.....	35
三、有關勞基法第 84 條之 1 工作者是否得請領加班費之疑義.....	36
伍、外國法之比較---以日本工時保護之「除外適用」規定為中心...	44
一、日本「工作時間制度」之保護規定與「除外適用」:.....	44
二、日本勞基法 41 條之「除外適用」制度.....	46
三、日本勞基法 38 條之 3、之 4 條的「勞動裁量」制度.....	51
陸、對於勞基法第 84 條之 1 之檢討與建議.....	59
一、中央主管機關應有之政策主張與行政作為.....	59
二、地方政府對「責任制工作」的檢討與未來政策作為.....	63
柒、附件資料.....	75
附件一、勞委會關於「勞動基準法第 84 條之 1 核定工作者」， 2011. 04. 13 公佈.....	75
附件二、高雄市勞工局舉辦「勞動基準法第 84 條之 1 之工作者勞動條件」座談會相關意見及內容.....	79
附件三、工會及民間團體對於勞動基準法第 84 條之 1 之意見.....	84
附件四、台北市政府審查適用勞基法第 84 條之 1 工作者 工作時間一覽表.....	86
附件五、新北市政府審查適用勞基法第 84 條之 1 工作者工時標準...	91
附件六、高雄市政府審核適用勞基法 84 條之 1 保全人員及 監護工約定書.....	94

壹、序論

一、前言

一則新聞：「2010年8月7日有近200名勞工在父親節前夕，到勞委會大樓前抗議，呼籲勞委會應廢除『勞基法84條之1』，消滅超時、工作終結責任制；台灣電子電機資訊產業工會祕書長林名哲受訪表示，現行勞動基準法（以下皆簡稱勞基法）第84條之1排除勞基法規定每天8小時、每2週84小時、每7天至少休1天等工時規定，因而出現有不肖業者濫用『責任制』的現象。」¹

毫無疑問的，「責任制」已然是當代台灣工作職場的熱門名詞；很多職場上被賦予「責任制」的工作人員都自嘲此所謂「責任」制乃實際上之「無限責任」；因而，職務上無限的責任終究成為勞工對自我無限剝削的根源。

從法律的形式規制來看，責任制的工作型態雖使在勞雇契約上具有支配地位一方的雇主對受雇勞工的指揮支配(人格的從屬性)稍有緩和之作用，但就結果而言，實際上是由於雇主採行所謂成果主義的經營模式，勞工不得不承擔更多來自於雇主的工作要求而必須於特定

¹2011/08/07 中央社，網址：<http://www.cdns.com.tw/20110808/news/jdxw/10000002011080718340082.htm>

期間內達到一定的成果(工作績效),造成勞工在勞務給付的實質上付出更多的心力。對此,所謂的「無勞動,就無酬勞」的勞資對價,早已經是「無責任,就無酬勞」,而所謂的「責任」表現,只在於為達雇主其自身利益結果的獲致與確保而帶給勞工更高勞動密度的勞務給付。

不論對勞動者或是對雇主而言,自人類形成資本主義社會以來,「工時」即是勞動關係的核心問題。進一步言,如就勞工之工時保護的原理而言,考察歷來國際公約與各國相關工時保護的法律規定,即可發現勞工之工時的保護主要在於:身心疲勞的回復、勞工健康的保護、(文化)生活意義的提升、家庭制度的促進與維繫等。從這以上這些原則出發,保護工時制度已然成為國際勞工保護的趨勢。

然而,工時過短,不但影響整體生產力,勞動者無法維持生活;工時過長,勞動者的家庭生活、社會生活變成十分有限,嚴重者甚至構成健康上的危害,所以關於工時保護與維持基本薪資二者是勞基法的立法精神與目的。

二、「過勞死」與勞基法第 84 條之 1 關係

(一) 勞基法第 84 條之 1 立法背景及理由

我國勞動基準法第 84 條之 1 的規定乃於 1996 年開始立法實施,

就立法政策上，其增修之理由乃在於當時因勞動基準法之擴大適用範圍，為考量因應部分工作性質特殊性而為增訂，原立法意旨在於給予雇主與特定勞工之間對於工作時間的規範有較為彈性的協商空間。

就程序之要件上，該規定雖允許雇主與勞工之間就工作時間及假日等事項另為書面約定，惟必須報經地方勞工行政主管機關核備，始生效力。另一方面，地方勞工行政主管機關於審核前開約定時，亦應審酌其工作特性及勞動密度，在參考勞動基準法所定之基準且不損及勞工之健康福祉之前提下，依權責審慎核處。

具體言之，勞基法第 84 條之 1 規定係起因於勞動基準法擴大適用範圍，為能「緩和」勞基法對受雇勞工的保護規制，故使雇主不受勞基法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制；但此規定非謂全部排除勞基法之工時保護規定，例如，同法第 31 條之 1 延長工時並未有排除適用，再者，如從勞基法第 84 條之 1 第 2 項規定：「勞資雙方約定應以書面為之，並應參考勞基法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」亦可知該規定仍須兼顧勞基法其他之有關工時以及不損及勞工之健康及福祉等之保護。

另依勞基法施行細則第 50 條之規定，事業單位將其與勞工之書面約定報當地主管機關核備時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項，

此時需藉由主管機關嚴格把關，依不同工作性質來判斷勞資約定是否符合勞工之健康及福祉，代替勞基法的強制規範，落實勞動保護。

(二) 過勞死之職災認定與勞基法第 84 條之 1 關係

1、工時過長導致過勞死事件頻傳

因台灣事業單位常期濫用勞基法第 84 條之 1 規定，另行與勞工約定工作時間，排除勞基法之工時保護規定，特別在電子及半導體科技產業等相關行業，使得勞基法第 84 條之 1 工作者，長期超時工作得不到正常的休假，導致過勞死事件頻傳，下面列舉近二年來新聞所報導發生的過勞死事件：

- (1) 2010 年 09 月 27 日，年僅 29 歲的科技公司徐姓工程師，一月間被父親發現在家中堆滿公司文件的電腦桌前昏迷不醒，送醫急救後不治。升為資深工程師後，公司片面更改工作為責任制，該工程師生前最後六個月平均加班時數超過 80 小時，意外猝死顯然是因過勞所致²。
- (2) 2011 年 03 月，27 歲員工輪值大夜班猝死事件，由於這名男在意外發生前曾感冒就醫，劉姓男子於猝死前凌晨一時上大夜事打電話報警後將他緊急送醫，但急救後不治³。
- (3) 2011 年 02 月，統聯客運蔡姓司機載 31 名乘客中途因心肌梗塞

²2010/09/27, 中國時報, <http://tw.news.yahoo.com/article/url/d/a/100927/2/2dtiv.html>

³2011/03/02, 中央社, 網址: <http://n.yam.com/cnabc/fn/201103/20110302977303.html>

發作，卻仍奮力將客運緩緩停靠在國道警察隊門口，但隨即雙手一攤昏倒，警方雖緊急送醫，仍告不治⁴。

(4) 其實從去年至今已陸續發生多件過勞事件，包括 2010 年 12 月台大醫院兩位中壯年醫師、今年 3 月傳出的宏達謝姓工程師、姜姓保全人員等都過勞死，以致於勞委會最近出面表示，將依勞基法第 84 條之 1 規定意旨，就已核定的 38 種行業工作者檢討相關法規，規劃預防措施及持續辦理各項勞動檢查。

2、過勞死之職業災害認定

由於上述過勞死事件而使過勞職災大受社會關切，因此於 2008 年更名為「職業引起急性循環系統疾病診斷認定參考指引」，在龐大的社會壓力下於去年十二月再進行修正，促使勞委會進一步參酌神經內科醫師，心臟內科醫師及流行病學家等之意見而將「職業引起急性循環系統疾病診斷認定參考指引」修正為「職業促發腦血管及心臟疾病（外傷導致者除外）之認定參考指引」，作為提供相關機關認定職業疾病及醫師診斷職業疾病之現行參考標準。

就勞委會修訂後之現行過勞職災保護政策，如與過去之內容相較，大略有如下之「進步」：

(1) 重申職業並非直接形成腦血管及心臟疾病之原因，屬「個人疾

⁴2011/2/16, 網址：<http://n.yam.com/view/mkvideopage.php/20110216424289>

病惡化型」疾病，基於實際需要，列舉之表列疾病以及歸納在何種複數條件下會促發疾病之情形，藉此減少發病與職業相關性認定之困難度，因此符合認定指引要件者，原則上認定為職業病，且有增列表列疾病種類如狹心症、嚴重心律不整、心臟停止及心因性猝死，而若非表列疾病但經判斷疾病之職業性成分高於百分之五十，亦認定為職業病，顯較以往更為彈性化。

(2) 於加班時數認定部分，此部分修正長期工作過重之加班時數計算，發病前一個月加班一百小時改為九十二小時，發病前二至六個月平均每月八十小時則修正為七十二小時。

(3) 因職業原因促發腦心血管疾病之主要原因為工作負荷過重，因此於工作負荷評估之要件區分為異常事件、短期工作過重及長期工作過重三類別，其中異常事件又包括精神負荷、身體負荷及工作環境變化事件之評估，主要是新增列了精神緊張的工作負荷程度之評估表作為參考。

(4) 過勞死於認定上常遭致困難的即在於家中猝死之情形，因腦心血管疾病因職業原因超越自然病程而明顯惡化，應以職業原因惡化或促發認定之，不應限於是否於工作場所中發生。

經上述內容修正後，就某個程度上來說，或可減輕過勞死勞工及其家屬說明發病經過及與職業相關性的困難度，對其後機關及醫師於

過勞死之認定上應可建立一套迅速及公正之程序。

三、有關工時保護的相關內容

就我國勞基法之保護規範而言，如就工作時間、休息、休假等此之規定，主要內容如下：

- (一) 就工作時間的部分，勞工每日正常工作時間不得超過 8 小時、每 2 周之工作總時數不得超過 84 小時（同法第 30 條），且勞工每 7 日至少應有 1 日之休息，作為例假（同法第 36 條），另外經中央主管機關指定之行業，雖可將正常工作時數分配於其他工作日，但分配之時數，每日不得超過 2 小時，每周總時數不得超過 48 小時（同法第 30 條第 2 項）。
- (二) 就休息的部分，當勞工繼續工作 4 小時，應有 30 分鐘之休息（同法第 35 條）。
- (三) 最後就休假的部分，凡由中央主管機關規定應放假之日，均應休假（同法第 37 條），但如勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應給予特別休假（同法第 38 條）。

然我國社會上一般都將所謂的「責任制」以勞基法第 84 條之 1 作為其法源基礎，並雇主成為排除對勞工的工時保護依據，且勞委會對此未有完善的管理機制與配套措施，使得台灣勞工工作時數排名世界第一，但勞基法第 84 條之 1 是否就排除工時保護嗎？上該解釋是

否適法，我們可從勞動基準法政策及立法精神觀之。

四、本委託案之研究方向與目的

就目前勞基法第 84 條之 1 及其相關施行細則之規範，事業單位如欲適用勞基法第 84 條之 1 規範，排除勞基法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定之限制，則必須報備地方主管機關同意，否則仍應適用勞基法之工時保護。

是以，地方主管機關（即高雄市政府勞工局）如何扮演更積極的角色來保護勞工的權益，尤其是高雄市乃全台灣勞工居住最密集的城市，未來高雄市政府勞工局應如何利用勞基法第 84 條之 1 賦予其報備的權限範圍內，基於地方勞工行政之權責，制定相關責任制工作者的保護政策，當是地方勞工行政主管機關責無旁貸之責任。基此，本委託案除就我國勞基法 84 條之一規定所涉之相關行政解釋與司法判決做一全面整理分析之外，並比較中央與地方，以及台北市、新北市等主要地方政府針對該條文之適用工作者所制定之工時限制的保護政策，同時再進一步參考鄰近日本先進國家對於勞基法之「(工時)除外適用」之相關規範與保護措施進行深入之分析介紹，以為他山之石。最後，本委託案將綜合研究相關心得，試進一步提出未來因應勞基法 84 條之一有關地方政府基於保護勞工之責所應有的政策作為。

貳、現行勞基法第 84 條之 1 之適用情形

一、勞基法第 84 條之 1 適用範圍及要件

(一) 適用範圍

就立法理由言，勞基法第 84 條之 1 規定係為擴大勞動基準法之適用範圍，因應部分工作性質特殊之工作者之需要，而於民國 85 年 12 月 27 日增訂，其條文內容如下：

第 84 條之一：

「經中央主管機關核定公告下列工作者，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。」

另勞基法施行細則第 50 條之 1 之規定則對此 3 款工作類型有進一

步之詳細定義如下：

- 1、所謂「監督、管理人員」係指受雇主僱用，負責事業之經營及管理工作，並對一般勞工之受僱、解僱或勞動條件具有決定權力之主管級人員（勞基法施行細則第 50 條之 1 第 1 款）。
- 2、「責任制專業人員」，係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者（勞基法施行細則第 50 條之 1 第 2 款）。
- 3、「監視性工作」，係指於一定場所以監視為主之工作（勞基法施行細則第 50 條之 1 第 3 款）。
- 4、「間歇性工作」，係指工作本身以間歇性之方式進行者（勞基法施行細則第 50 條之 1 第 4 款）。

（二）勞基法第 84 條之 1 之要件：

- 1、適用對象：僅有經勞委會核定公告的監督、管理人員、責任制專業人員、監視性或間歇性之工作人員或其他性質特殊之工作的人員，雇主或法院都不得代替中央主管機關隨意認定哪些工作者適用勞基法第 84 條之 1，目前勞委會已核定 38 種工作行業（如附件一）得適用之。
- 2、勞雇雙方應以書面約定勞動條件：勞資應以書面約定，在書

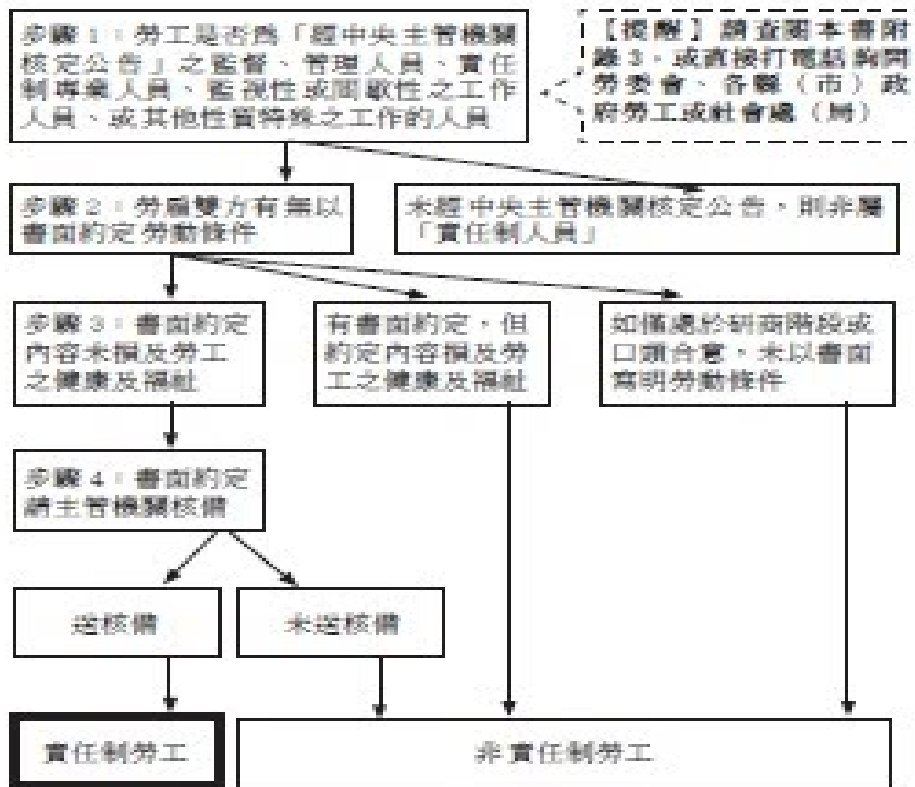
面契約說明勞動條件，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。

- 3、應報請當地主管機關核備：依勞基法第 84 條之 1 規定，雇主依上開規定與勞工所訂立的工作時間等勞動條件書面約定，應報請當地主管機關核備，並非雇主單方或勞、雇雙方所可以決定。

另，如就程序上檢視是否適用勞基法第 84 條之 1 工作者，可由以下之圖表⁵所示之程序逐一檢驗：

⁵ 陳文育 邱羽凡合著，《勞動法權益新解》，2011 年 3 月，出版：勞動視野工作室，頁 81。

觀念檢查表 2：如何判斷自己是不是責任制勞工？



二、勞委會對於勞基法第 84 條之 1 之規範與相關解釋

(一)「核備」意義

根據勞基法第 84 條之 1 而來的勞動基準法施行細則第 50 條之 2 乃就書面約定之內容規定：雇主依本法第 84 條之 1 規定，將其與勞工之書面約定，報當地主管機關「核備」時，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。

但行政院勞工委員會 95 年 3 月 28 日勞動字 2 第 950013311 號函認為，該條所謂的「核備」應解釋為生效要件，若該書面

約定於未報請當地主管機關核備時，勞資間的約定即屬無效，
高等行政法院 93 年簡字第 208 號裁判亦採同樣見解⁶。

(二)「工作時間」以及「例、休假」等認定

行政院勞工委員會 98 年 9 月 10 日勞動 2 字第 0980025367
號函：「查勞基法第 84 條之 1 規定，經中央主管機關核定公告
之工作者，雇主在參考勞基法所定之基準且不損及勞工之健康
及福祉下，得與該核定公告之工作者另行以書面約定工作時
間、例假、休假及女性夜間工作，並報請當地主管機關核備後，
可不受第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條規定
之限制。

係指該約定之工作時間可不受每日正常工時不得超過 8
小時，每 2 週工作總時數不得超過 84 小時規定之限制；例假日
及休假日可不受每 7 日應休 1 日及應放假日於當日放假規定之
限制，尚非可使勞工之工作時間完全不受限制、無例假與休假
或該日數較勞動法令規定短少。」

據上，換言之，工時部分可約定超過基本工時，至於可超
過基本工時多少，勞委會並未說明，但並非工作時數即不受到
限制，如勞基法第 30 條之 1 延長工時、第 35 條休息時間與

⁶劉夢蕾，「工作時間基準除外之適用—論我國勞動基準法第 84 條之 1」政治大學勞工所碩士論文，2009，84 頁。

第 38 條的特休規定，均不在勞資間得約定排除之列。

又，勞委會亦曾以相關行政命令做出解釋，認為事業單位與特殊工作者，雖得另行約定正常工時及延長工時，但實際的工作時間不得超過約定的延長工時；且事業單位應依核備之約定給予例假，不得使勞工在該例假日工作，如欲使勞工在該例假日工作，亦應依約定的例假日出勤工作之工資發給標準至少加發一日工資（86 台勞動二字第 052295 號、89 台勞動二字第 0022298 號函釋參照）。

（三）「加班費」之認定

另，就「加班費」之問題而言，行政機關認為「勞基法第 21 條規定，勞資雙方議定之工資，不得低於最低工資，故凡適用勞基法的事業單位，勞雇雙方協定的工資即不得低於上開規定，勞基法第 84 條之 1 的工作者，其基本工資是以法定正常工時每 2 周工作總時數 84 小時之上限為計算基礎，如約定工作時數超過此法定正常工作時數時，工作者之基本工資應按時數增給（勞動 2 字第 0980013030 號函釋參照）」。

簡言之，勞基法第 84 條之 1 並沒有排除勞基法第 24 條及第 39 條，雇主須給付延長工作時間工資給付的規定，故如雇主使員工加班，仍然應依勞基法第 24 條及第 39 條之規定，加

計給付加班費。

承上，縱屬於勞基法第 84 條之 1 的工作者，勞雇雙方仍應約定「適當、合理的」工作時間、例假和工資標準，如雙方約定的工作時數超過法定正常工作時數時，雇主應按時數增給基本工資，且雇主如欲使勞工於例假日或延長工時工作，亦應給付該例假日的工資和加班費。

三、誰是所謂「責任制工作」之勞工？

進一步言，上述此之橫行於台灣職場管理的「責任制」，究竟在法律上的定義是什麼，或者，具體而言，什麼才是「責任制」型態的工作，似乎未必有法律上相對明確的定位。

雖然我國社會上一般都將所謂的「責任制」以勞基法第 84 條之 1 作為其法源基礎，但如究該條文內容之具體規定，其適用對象乃指如下經中央主管機關核定公告之「監督、管理人員、責任制專業人員」、「監視性或間歇性之工作者」或「其他性質特殊之工作者」。因此，本研究認為，如就法理論，根據勞基法第 84 條之 1 規定而由中央主管機關指定行業的工作者並非當然就是屬於適用勞基法 84 條之 1---其中包括「責任制」工作型態的勞工⁷。

⁷ 林良榮，「『責任制』工作者的悲歌與勞動法律之保護」，『新社會政策雙月刊第十四期』（2011 年 2 月），台灣新社會智庫協會出版。

進一步言，我國勞基法施行細則第 50 條之 1 第 2 款，對於所謂「責任制專業人員」雖予以定義為——「以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者」，但就實質上具體工作內容的指涉而言，經由勞委會依勞基法第 84 條之 1 所指定的工作類型，究竟何者是屬於所謂的「責任制」工作型態並非相當明確。但如究我國職場管理實態而言，「責任制」幾乎已是長期以來慣見的管理手段，尤其在近年以來的高科技行業的職場領域。

勞基法第 84 條之 1 之規定而得適用的工作乃指「監督、管理人員或責任制專業人員、監視性或間歇性之工作、其他性質特殊之工作」，而其中的所謂「責任制(專業)人員」，根據勞基法施行細則第 50 條之 1 第 2 款：所謂責任制專業人員，係指以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者。

申言之，此類人員必須運用其本身之「專門知識或技術」、「完成一定任務」且「負責其成敗」，其重點在於完成一定之工作任務，因此該類人員為了完成一定之工作任務，其所花費之時間往往超過勞基法固定工作時間之限制，例如電子科技或資訊研發之工程師等，為了避免勞基法過於僵化之工時規定箝制了此類責任制專業人員發揮其本身專門知識與技術之空間，勞基法遂有將此類工作型態之勞工排除工時法制之排除條款。

目前勞委會核定適用責任制之工作者⁸，其相關行業與人員如下：

- (一)未分行業：事業單位之首長、主管以及獲有配車人員之駕駛。
- (二)金融業：銀行業經理職以上人員、信用合作社經理級以上人員、證券商之外勤高級業務員及依「證券商及業務人員管理規則」領有證照的業務員。
- (三)資訊服務業：主管人員、系統研發工程師與維護工程師
- (四)法律服務業：主管人員、法務人員。
- (五)廣告業：經理級以上人員及創作人員、客務企劃人員 會計服務業：會計助理人員。
- (六)航空業：航空公司空勤組員（前艙與後艙工作人員）。
- (七)保全業：保全人員、電腦管制中心監控人員、經理級以上人員。
- (八)保險業：外勤人身保險業務員
- (九)房屋仲介業：不動產經紀人員（含業務主管人員）。
- (十)社會服務業：托兒所保育員以及社會福利服務機構之輔導員（含保育員、助理保育員）、監護工、家庭幫傭。
- (十一)營造業：專業規劃設計人員、工地監造人員。
- (十二)建築業：建築師事務所之個案經理人員、建築規劃設計人員、

⁸資料來源：本表整理自台北市政府勞工局，表中政府單位之職務未列入。完整職務內容請參考「http://www.bola.taipei.gov.tw/server/server_1.asp?id=勞資關係」網頁中之「勞基法84條之1 審查說明」。

工地監造人員。建築及工程技術服務業之計劃主辦人員、專業
規劃設計人員、工地監造人員。

(十三) 電影片映演業：主管人員

(十四) 管理顧問業：管理顧問 廣播業：發射台、轉播台等擔任輪
值班務之工務人員。

(十五) 電視業：發射站、中繼站及轉播站等外站台之工作人員。

(十六) 旅館業：鋪床工。

(十七) 室內設計裝修業：個案經理人、專業規劃設計人員、工地監
造人員。

(十八) 醫療保健服務業（含國軍醫院及其附設民眾診療處）：清潔
人員、醫事及技術人員、醫事檢驗員、實驗室或研究室研究人
員與技術員、系統程式設計師與維護工程師、救護車駕駛與救
護技術人員。

(十九) 生物技術服務業：實驗室及研究室之研發人員。

(二十) 理容業：「美容乙級」、「男子理髮乙級」及「女子美髮乙級」
等職類之技術士證照之工作者。

四、工會及民間團體對於現行勞基法第 84 條之 1 之意見

高雄市勞工局於 100 年 7 月 29 日舉辦「勞動基準法第 84 條之 1

之工作者勞動條件」座談會（如附件二），邀請保全人員、監護工、幼教人員及護士等工會代表，針對勞基法第 84 條之 1 提出政策建言；另外，本文亦就近年我國工會與民間團體於新聞媒體所發表對勞基法第 84 條之 1 之相關意見（如附件三）彙整，茲將上述二者意見整理如下：

（一）應廢除勞基法第 84 條之 1

台灣勞工陣線、台灣電子電機資訊產業工會、新竹地區保全業產業工會、勞動黨等團體認為，勞委會應立即全面檢討 84 條之 1 的正性，甚至是存廢問題，因該條是造成超時工作的主因。

（二）刪除勞基法第 84 條之 1 第 1 項第 3 款「其他性質特殊之工作」

該條款較具爭議性且無法界定其涵義，加上主管機關無法嚴謹把關，使得該條款成為傷害勞工身心健康及損害勞工權益之濫觴。

（三）檢討勞委會核定勞基法第 84 條之 1 之工作者

托育機構（托兒所、幼稚園、課後托育中心、國小課後照顧班、補習班之安親班等）之從業人員，勞委會核定為勞基法第 84 條之 1 工作者，但上述該工作具有持續性並勞心勞力，故目前勞委所指定 38 種的行業，有重新檢討之必要。

(四) 勞委會應統一適用勞基法第 84 條之 1 之工作者之工時標準

勞委會應訂定一套關於勞基法第 84 條之 1 工作者之工時標準，使全國之事業單位與勞工依循，避免各縣市各自有自己的工時標準，讓雇主與勞工難以遵守，例如：保全行業其事業單位主營業機構設在高雄，但派遣工作地點在台北市，如何計算其工作時數，這時是以高雄市之工時標準，還是以台北市呢？難以統一，恐出現一國二制。

參、中央與地方主管機關對於勞基法第 84 條之 1 工時保護規定

一、勞委會對於勞基法第 84 條之 1 工作者之工時保護

根據本研究調查，勞委會對於適用勞基法第 84 條之 1 工作者，至目前之觀察，於政策上並無較整體性之保護政策，既未有適用勞基法第 84 條之 1 工作者的工時規範標準，亦未提出工作時數之限制規定，僅就該類型之勞工提出仍須參酌勞基法之基本規定，且不得損及

勞工之健康及福祉等之一般性說明⁹。

又依同法第 2 項規定，勞資間約定的勞動條件尚需報請當地主管機關核備，其核備工作內容包括：職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等事項。

據此，勞委會認為適用勞基法第 84 條之 1 工作者，與雇主書面約定勞動條件，應由各地方主管機關核定，其工作時數是否符合勞工健康及福祉，為地方主管機關的權責；而勞資雙方的約定工作時數亦非毫無限制，則應依不同的工作性質、勞動密度而定。

基此，地方勞工行政主管機關在核備過程中即負有審查，不應該推卸其責任，致勞工之工作時數過長，例如：養護機構看護工，過去台北市受理核備，原則上以四周 312 小時為上限，這根本無法保障勞工的勞動安全與健康、福祉。

二、台北市政府對於勞基法第 84 條之 1 工作者之工時標準

台北市於 100 年 8 月 29 日準備舉行「勞基法第 84 條之 1 約定書審查基準」聽證會，從新檢討適用勞基法第 84 條之 1 的延長工作時數上限，而目前提出「臺北市政府審查適用勞基法第 84 條之 1 工作者工作時間」（附件四），特別舉保全人員、保育人員與監護工、

⁹參照勞委會 98 年 9 月 10 日勞動 2 字第 09800025367 號函

護士及航空空勤人員為例，說明其關於工時保護規定如下：

(一) 保全人員之工時標準，又分二種型態如下：

1、依據保全業法第 4 條第 2 款「現金或其他貴重物品運送之安全維護」及第 3 款「人身之安全維護」之人員：

每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時，但 101 年 5 月 1 日後，每日正常工作時間不得超過 10 小時，連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時。

另遇有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 14 小時，惟下次出勤應間隔至少 12 小時。而 4 週正常工作時間不得超過 168 小時，但 4 週正常工作時間連同延長工時不得超過 240 小時

2、依據保全業法第 4 條第 1 款「保全人員」及第 4 款「其他經中央主管機關核定之保全業務」之人員：

每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時，但 101 年 5 月 1 日後，每日正常工作時間不得超過 10 小時，連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時。

另遇有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 14 小時，惟下次出勤應間隔至少 12 小時；而 4 週正常工作時間連同延長工時不得超過 288 小時。

(二) 保育人員與監護工之工時標準如下：

每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時，但 101 年 5 月 1 日後，每日正常工作時間不得超過 10 小時，連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時；而 4 週正常工作時間連同延長工時不得超過 260 小時。

(三) 護士之工時標準如下：

- 1、僅在手術室、急診室、加護病房、產房、手術麻醉恢復室、燒傷病房、中重度病房、精神科病房、血液透析室、器官移植小組、高壓氧艙單位、放射線診療部門、檢驗作業部門、血庫、呼吸治療室等並非全部護士均有其適用之餘地。
- 2、每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時，另因實施手術之必要者，得不受 1 日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時之限制，惟下次出勤應間隔至少 12 小時。但四週正常工作時間不得超過 168 小時而四週正常工作時間連同延長工時不得超過 240 小時。

(四) 航空空勤人員之工時標準如下：

每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。但四週正常工作時間不得超過 168 小時；連同延長工時不得超過 240 小時。如因超長航班執勤者，得依航空器飛航作業管理規

則約定，每日正常工作時間連同延長工作時間不受 12 小時之限制；惟應依給予適當之休息時間。

另台北市政府勞工局 9 月 30 日宣布「核備勞基法第 84 條之 1 約定書審查基準」將分階段實施，第一階段實施對象，包括托兒保育員以及社福機構輔導員、監護工、醫療保健服務業醫事人員等 37 類工作者，自 9 月 30 日起適用。

其工時依性質區分，勞動密度較低的如保全業，每月工時上限為 288 小時；中等的如托兒所保育員、社福機構輔導員等，工時上限為 260 小時；工作強度最高的醫療保健服務業、資訊服務業系統工程師，每月總工時不能超過 240 小時。

第二階段實施對象，因中央部會首長駕駛、運鈔及人身保全、航空公司空勤組員等三類因還需與相關單位溝通，故將於 10 月底前公告。

而新標準亦適用以前所核備的案件，台北市勞工局表示，將指導事業單位依新標準與勞工重新簽訂約定書，並報勞工局審核。雇主若不願重新約定，勞工自覺權益受損，也可循現有勞資爭議處理法中「權益調整事項」的機制，申請勞資爭議調解。

三、新北市政府對於勞基法第 84 條之 1 工作者之工時標準

新北市於 100 年 7 月 28 日公布「新北市政府審查適用勞基法第 84 條之 1 工作者工時標準」（附件五），特別保全人員、保育人員與監護工、護士及航空空勤人員為例，說明其關於工時保護規定如下：

（一）保全人員之工時標準，又分二種型態如下：

1、依據保全業法第 4 條第 2 款「現金或其他貴重物品運送之安全維護」及第 3 款「人身之安全維護」之人員：

每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時，但 101 年 5 月 1 日後，每日正常工作時間不得超過 10 小時，連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時。

另遇有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 14 小時，惟下次出勤應間隔至少 12 小時。而 4 週正常工作時間不得超過 168 小時；勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。經由彈性約定，得於 2 週內安排勞工 2 日之休息，作為例假。

2、依據保全業法第 4 條第 1 款「保全人員」及第 4 款「其他經中央主管機關核定之保全業務」之人員：

均與上該人身保全及運鈔車保全大致相同，惟未有 4 週正常工作時間不得超過 168 小時之限制。

（二）保育人員與監護工之工時標準如下：

每日正常工時 10 小時，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時，全月總出勤工時 286 小時；另每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。

(三) 護士之工時標準如下：

1、如上述該「台北市對勞動基準法第 84 條之 1 之工時限制」中所提到關於護士部分並非均有適用，僅在醫療保健服務業（含國軍醫院及其民眾診療處）之部分場所及人員（87.9.15 勞動二字第 040777 號公告）。

2、每日正常工時 10 小時每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。另於 101 年 6 月 1 日後，每日正常工作時間連同延長工作時間，1 日不得超過 10 小時。全月總出勤工時 230 小時。

有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時，惟下次出勤應間隔至少 12 小時。

但待命時間（on-call）應納入工時，雇主應落實勞基法第 35 條規定，勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘休息；但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得另行調配休息時間。

四、高雄市政府對於勞基法第 84 條之 1 工作者之工時標準

高雄市於 100 年 7 月 29 舉行「勞基法第 84 條之 1 約定書審查基準」說明及座談會，並提出「高雄市政府審核適用勞基法 84 條之 1 保全人員及監護工約定書」（附件六），並對保全人員及監護工之工時保護規定如下：

（一）保全人員之工時標準，又分二種型態如下：

1、依據保全業法第 4 條第 2 款「現金或其他貴重物品運送之安全維護」及第 3 款「人身之安全維護」之人員：

工作危險性及勞動密度不同，正常工時應回歸常態規定，全月正常工時 182 小時，每日正常工時連同延長工時不得超過 12 小時，但可適度放寬延長工時至 58 小時，全月總工時不得超過 240 小時。惟出勤排班，每班至少應間隔 12 小時。

2、依據保全業法第 4 條第 1 款「保全人員」及第 4 款「其他經中央主管機關核定之保全業務」之人員：

每日正常工時連同延長工時不得超過 12 小時，每月正常工時 252 小時(全年平均月工時為 182 小時)，另每月法定正常工時以後的延長工時 46 小時為加班時數的上限，全月合計總工時不得超過 298 小時，為符合此限制，保全人員每月依

大小月不同至少會有 5 至 6 天休假。

但 101 年 5 月 1 日後，每日正常工時連同延長工時不得超過 12 小時，其中每日正常工時不得超過 10 小時，每月正常工時 240 小時，延長工時 48 小時，全月總工時不得超過 288 小時，每月至少 6 至 7 天休假。但出勤排班，每班至少應間隔 12 小時。

(二) 監護工之工時標準如下：

每 7 天至少要有 1 天例假，每日正常連同延長工時不得超過 12 小時，全月總工時不得超過 260 小時。但出勤排班，每班至少應間隔 12 小時。

五、各縣市關於勞基法第 84 條之 1 工作者之工時標準圖表

縣市 行業	台北市	新北市	高雄市	備註

保全人員	(一) 人身及運鈔車保全之工時限制：	<p>每天正常及加班工作時間 12 小時，101 年 5 月 1 日後，每日正常工作時間不得超過 10 小時，連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時。</p> <p>4 週正常工作時間不得超過 168 小時，但 4 週正常工作時間連同延長工時不得超過 240 小時</p>	<p>每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時，但 101 年 5 月 1 日後，每日正常工作時間不得超過 10 小時，連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時。</p> <p>4 週正常工作時間不得超過 168 小時；勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。經由彈性約定，得於 2 週內安排勞工 2 日之休息，作為例假。</p>	<p>全月正常工時 182 小時，每日正常工時連同延長工時不得超過 12 小時，但可適度放寬延長工時至 58 小時，全月總工時不得超過 240 小時。惟出勤排班，每班至少應間隔 12 小時。</p>
	(二) 一般保全人員：	<p>每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時，但 101 年 5 月 1 日後，每日正常工作時間不得超過 10 小時，連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時。</p> <p>4 週正常工作時間連同延長工時不得超過 288 小時。</p>	<p>均與上該人身保全及運鈔車保全大致相同，惟未有 4 週正常工作時間不得超過 168 小時之限制。</p>	<p>每日正常工時連同延長工時不得超過 12 小時，每月正常工時 252 小時(全年平均月工時為 182 小時)，另每月法定正常工時以後的延長工時 46 小時為加班時數的上限，全月合計總工時不得超過 298 小時，為符合此限制，保全人員每月依大小月不同至少會有 5 至 6 天休假。</p> <p>但 101 年 5 月 1 日後，每日正常工時連同延長工時不得超過 12 小時，其中每日正常工時不得超過 10 小時，每月正常工時 240 小時，延長工時 48 小時，全月總工時不得超過 288 小時，每月至少 6 至 7 天休假。但出勤排班，每班至少應間隔 12 小時。</p>

<p>保育人員</p>	<p>每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時，但 101 年 5 月 1 日後，每日正常工作時間不得超過 10 小時，連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時。</p> <p>4 週正常工作時間連同延長工時不得超過 260 小時。</p>	<p>每日正常工時 10 小時，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時，全月總出勤工時 286 小時；另每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。</p>	<p>未規定。</p>	
<p>監護工</p>	<p>每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時，但 101 年 5 月 1 日後，每日正常工作時間不得超過 10 小時，連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時。</p> <p>4 週正常工作時間連同延長工時不得超過 260 小時。</p>	<p>每日正常工時 10 小時，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時，全月總出勤工時 286 小時；另每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。</p>	<p>每 7 天至少要有 1 天例假，每日正常連同延長工時不得超過 12 小時，全月總工時不得超過 260 小時。但出勤排班，每班至少應間隔 12 小時。</p>	
<p>護士 (87.9.15 勞動二字第 04077 7 號公告)</p>	<p>每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時，另因實施手術之必要者，得不受 1 日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時之限制，惟下次出勤應間隔至少 12 小時。</p> <p>但四週正常工作時間不得超過 168 小時而四週正常工作時間連同延長工時不得超過 240 小時。</p>	<p>每日正常工時 10 小時，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。另於 101 年 6 月 1 日後，每日正常工作時間連同延長工作時間，1 日不得超過 10 小時。全月總出勤工時 230 小時。</p> <p>有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時，惟下次出勤應間隔至少 12 小時。</p> <p>但待命時間 (on-call) 應納入工時，雇主應落實勞基法第 35 條規定，勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘休息；但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得另行調配休息時間。</p>	<p>未規定。</p>	

航空 空勤 人員	<p>每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。</p> <p>但四週正常工作時間不得超過 168 小時；連同延長工時不得超過 240 小時。</p> <p>如因超長航班執勤者，得依航空器飛航作業管理規則約定，每日正常工作時間連同延長工作時間不受 12 小時之限制；惟應依給予適當之休息時間。</p>	未規定。(因新北市未有機場，即沒有空勤人員行業，不需要規範)	未規定。	
----------------	--	--------------------------------	------	--

小結：

承上所述，由於各縣市政府對於勞基法 84 條之一適用勞工的保護規制內容不一，以致適用勞基法 84 條之一的工作者之工時保護制度，如同「一國多制」之情形。對勞動者而言，「工時制度」乃屬核心之勞動條件，攸關勞工之身心健康發展，如此之一國多制之現實，顯使勞工因不同縣市而受有不公平之差別待遇。以下，如以駐衛/系統人員和運鈔人員為例，即可發現各縣市間相當不一致之政策作為：

(一) 以駐衛/系統人員為例：

台北市：每 4 週 288 小時，不能延長

高雄市：每月 252 小時，延長工時 46 小時

新北市：未定上限（依現行法令規定，約每 4 週 288 小時）

(二) 以運鈔人員為例：

台北市：每 4 週 168 小時，延長工時 92 小時（每 4 週 260*）。

高雄市：每月 182 小時，延長工時 58 小時（每月 240 小時）。

新北市：每 4 週 168 小時，未定上限（每 4 週 288 小時）。

*101 年 5 月以後，運鈔人員每 4 周工時為 240 小時。

肆、有關勞基法第 84 條之 1 之我國法院實務見解

一、勞基法第 84 條之 1 「核備」意義

根據勞基法第 84 條之 1 規定，雇主與勞工之間就工作時間及假日等事項另為書面約定並須報請當地主管機關「核備」，惟此之所謂「核備」之意義所指為何？

就我國法院實務見解觀察，似有分歧之立場；某些法院認為，勞基法第 84 條之 1 所指之「核備」，是指審核備查，並非經當地主管機關核准之意，只要勞資間約定內容沒有違反強制或禁止規定就屬有效；但亦有法院認為核備是「核定」，即核備程序適用勞基法第 84 條之 1 「生效要件」，本文就對法院二者不同見解分析如下：

（一）「核備」之意義為核定

1、依據最高法院 95 年度台上字第 343 號判決內容：「…契約內容應包括勞基法施行細則第 50 條之 2 相關事項，並報請當地主管機關核備，始完成法定程序，此觀勞基法第 84 條之 1 及其施行細則第 50 條之 2 之規定自明。…」及「…兩造就上訴人之工作時間、例假、休假等事項既未協商，被上訴人亦未以書面報請勞委會核備，則縱認上訴人之警衛工作屬監視性之工作，依上說明，亦與勞基法第 84 條之 1 第 1 項規定之要件不符。…」

該號判決認為雇主如未與勞工書面約定勞動條件，並報

請當地主管機關核備，與勞基法第 84 條 1 第 1 項的規定要件不合，即不適用勞基法第 84 條之 1 規定，並不得排除勞基法之第 30 條、第 32 條等規定。

2、次依臺灣高等法院高雄分院民事判決 99 年度勞上字第 10 號判決認為，勞基法第 84 條之 1 規定係容許雇主與勞工另行約定工作時間及例、休假日等，而得不受同法所定工作時間上限（第 30 條）、例假（第 36 條）、休假（第 37 條）等最低勞動條件之限制；故須報請當地主管機關審查，以確保勞工之健康及福祉，是若此等另行約定之勞動條件未經當地主管機關核備，應認係屬無效。

另所謂「當地」主管機關應指勞工提供勞務所在地之勞動主管機關，此等另行約定之勞動條件始得就近獲致切實具體之審核，以達保護勞工之目的。

（二）核備意義為備查

依據最高法院 81 年度台上字第 492 號判決及台灣高等法院第 93 年度勞上字第 65 號判決解釋認為，勞基法第 84 條之 1 所稱之「核准」，係指「審核備查」之意，並非必須當地主管機關核准始能生效之意，且勞基法規定工作規則應報請主管機關核備之目的，係為避免雇主製訂或修改不當之工作規則，

而損及勞工權益，則如雇主所製訂或修改之工作規則其內容並無違反法令強制禁止規定，自無使該工作規則因未經主管機關核備即為無效之理。

又參照 91 年 12 月 25 日修正公布前之勞動基準法第 49 條規定：「女工不得於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但經取得工會或勞工同意，並實施晝夜三班制，安全衛生設施完善及備有女工宿舍，或有交通工具接送，且有左列情形之一，經主管機關『核准』者，不在此限。」與本條所規定報請「核備」並不相同，可知勞基法中「核准」與「核備」之規範意義並不相同。

是勞基法第 84 條之 1 既規定「核備」，自係基於行政管理上之要求，避免雇主以不當之約定損及勞工權益，如該約定內容，並無違反法令強制或禁止規定，自不因未報請主管機關核備即為無效之理。

(三) 本文則認為核備意義為應為核定，蓋勞工相較於雇主，為經濟上之弱勢者，非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除上開法律規定之適用，否則即有違勞基法之立法意旨。

又依勞基法第 84 條之 1 規定，是否屬於監視性、間歇性或其他性質特殊之工作者，應經中央主管機關核定公告，始得適

用勞基法第 84 條之 1 規定。而雇主依該條規定與勞工所訂立之勞動條件書面約定，關於工作時間等事項，亦應報請當地主管機關核備，尚非雇主單方或勞雇雙方所得決定（最高法院 95 年度台上字第 1743 號判決參照）。

另最高法院 81 年度台上字第 492 號判決當時，勞基法第 84 條之 1 尚未立法，該法於 85 年始明文規定，而台灣高等法院第 93 年度勞上字第 65 號判決又參考上該判決，故該二號判決實有不妥，故事業單位之雇主未與勞工書面約定並向地方主管機關核備，即不適用勞基法第 84 條之 1，才符合該條文之文意解釋。

二、有關勞基法第 84 條之 1 之「工時」認定與保護

我國法院對於勞基法第 84 條之 1 工作者之工時部分，認為仍應遵守下列二點：第一，應參考勞基法所定之基準，第二，不得損及勞工之健康及福祉。

- (一) 最高法院 97 年度台上字第 1667 號判決認為，監視性或其他性質特殊工作，其事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞動基準法所定之最低標準。

而關於工作時間等事項，必須以書面為之，並應參考該法

所定之基準，且不得損及勞工之健康及福祉，更應報請當地主管機關核備，並非雇主單方或勞雇雙方所得任意決定。

(二)臺灣高雄地方法院民事判決 97 年度勞簡上字第 15 號判決：「…惟經中央主管機關核定公告為勞基法第 84 條之 1 規定工作者，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，不受同法第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 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，勞基法第 84 條之 1 亦定有明文。…」

故地方主管機關在核備，仍應參考勞基法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉，來訂定工作時數。

三、有關勞基第 84 條之 1 工作者是否得請領加班費之疑義

關於此之加班費爭議，司法院司法業務座談會針對具監視性工作性質之「守衛」有關加班費爭議問題提出討論，並認為守衛所約定之月薪，如未低於勞基法第 21 條、第 24 條及第 39 條等相關規定加計之總額時，勞工即不得再請求給付加班費之差額（司法院民國 78 年

「民事法律專題研究（六）」，284 頁）。

然本文認為，就上述司法行政上所提出的見解顯然並非對勞工有利，如以嚴格的法解釋而言，司法院之見解乃欠缺法律明文根據，於法理上似有不足之處。

惟該項見解現已廣為實務界採用並成為阻擋監視性或斷續性工作勞工請求加班費之最大法律障礙，例如：

（一）最高法院 85 年度台上字第 1973 號判決解釋認為，按從事監視性、斷續性工作之工廠守衛，與必須持續密集付出勞力之生產線上勞工，二者工作性質有別，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落實勞動基準法第 21 條第 1 項及第 32 條第 4 項但書之規定，職司守衛之勞工，如已同意例休假日及平時之工作時間逾八小時所約定之工資，又未低於基本工資加計延時工資、假日工資之總額時，並不違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束。勞方事後即不得任意翻異，更行請求例休日及逾時之加班工資。

（二）又依台灣高等法院 92 年度勞上易字第 114 號及 94 年度勞上易字第 69 號判決亦遵循最高法院 85 年度台上字第 1973 號意見指出，從事監視性、斷續性工作之工作者，與必須持續密集付出勞力之生產線上勞工，二者工作性質有別，如已同意例休

假日及平時之工作時間逾八小時，所約定之工資又未低於基本工資加計延時工資、假日工資之總額時，且不違反勞動基準法之規定，不得再行請求例休日及逾時之加班工資。

故上開從事監視性、斷續性之工作者，能否再請求例休假日及延長工時之工資，似應以其約定工資是否低於基本工資及以基本工資加計例休假日及延時工資之總額為斷。

(三) 另按臺灣高雄地方法院民事判決 93 年度勞訴字第 15 號判決：

「……落實勞動基準法第 21 條第 1 項及第 32 條第 4 項但書之規定，勞工如已同意休假日及平時之工作時間逾 8 小時所約定之工資，又未低於勞動基準法基本工資加計延時工資，假日工時之總額時，即不違反勞動基準法之規定，勞雇雙方即應受其拘束，不更更行請求例假日、休假日及逾時之加班工資(最高法院 85 年度台上字第 1973 號、臺灣高等法院 85 年度勞上更 1 字第 13 號判決意旨參照)。…」

該號判決認為勞工如已同意休假日及平時之工作時間逾 8 小時所約定之工資，又未低於勞動基準法基本工資加計延時工資，假日工時之總額時，則不得請領加班費。

另大法官釋字第 494 號解釋理由書：「…關於延長工作時間之加給，自勞動基準法施行後，凡屬於該法適用之各業自有該法第 24 條

規定之適用，俾貫徹法律保護勞工權益之意旨。至監視性、間歇性或其他性質特殊工作，不受上開法律有關工作時間、例假、休假等規定之限制，係 1996 年 12 月 27 日該法第 84 條之 1 所增訂，對其生效日期前之事項，並無適用餘地。…」

簡而言之，該號解釋理由書中，認為監視性、間歇性或其他性質特殊工作，關於延長工作時間之加給，因該法係 85 年 12 月 27 日所增訂，對其生效日期前之事項並無適用之餘地，即適用勞基法第 84 條之 1 工作者是否得請領加班費，不在本件解釋範圍。

而實務上產業界為規避勞基法規定加班時數之限制，常見奉任（義務）性加班之情形；或為規避法定鉅額之加班費、將本應發給之加班費以值班費計算。

且因在訴訟實務勞工在請求加班費時常因加班費計算方法繁雜，難以舉證，法院審理耗費時日等因素，往往遭法院不利之判決。

但亦有法院提出不同看法，認為勞基法第 84 條之 1 既然未排除同法第 24 條、第 39 條規定，事業單位雇主則應給付加班費之差額，其理由為勞工為每日工作時數可達 12 小時以上，而事業單位雇主之加班費係採固定超時報酬其數額較依勞基法規定加計三分之一、或三分之二為低，甚為不合理，例如：高院 79 年度勞重上字第 3 號判決及高院 81 年度勞重上更（1）字第 1 號判決，都認為仍應依勞基法第

24 條及第 39 條規定，計算加班費。

(四) 監視性、斷續性工作之加班費如何計算？

守衛之工作性質屬監視性或斷續性工作，飛機之空服員屬特殊性工作，該等人員因工作時間較為特殊，故彼等之加班費應如何計算，是困擾實務多年之問題。

本問題所涉之相關條文為勞基法 84 條之 1，同條規定勞基法 84 條之 1 的特殊性質工作者，得由勞資雙方約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受同法第 30 條（法定工時）、第 32 條（加班）、第 36 條（例假）、第 37 條（國定假日）、第 49 條（女性夜間工作）之限制。本條值得探討問題有二：

(一) 如未報請當地主管機關核備，該項約定是否有效？

關於本問題，目前實務通說認為核備不是生效要件。

(二) 勞基法第 24 條有關加班費計算標準之規定是否意在排除之外？

關於本問題，本條係參考日本勞基法第 49 條而來，日本勞基法立法意旨認為監視性、斷續性工作，有拘束時間長、勞動力密度低之特徵，因之，工作時間可以不受日本勞基法有關工作時間、休息、例假等規定之限制。換言之，雇主使監視性、斷續性勞工長時間工作，無庸依日本勞基法第 37 條發給加班

費；無需依照一般勞工給與休息時間；亦沒必要每七日給予例假一日。

我國勞基法本條草案雖仿日本勞基法而將第 24 條排除，但在立法院審查時，排除第 24 條適用之草案遭刪除，因之，衍生一項爭議，即關於監視性、斷續性工作，勞資雙方固可約定超過勞基法第 30 條所訂法定工時之規定，但對於超過法定工時之工作時數，雇主是否應依勞基法第 24 條給付加班費？

關於守衛請求加班費事件，有二則採取司法業務座談會見解（司法院民國七十八年「民事法律專題研究（六）」、二八四頁），該項見解基本上認為守衛所約定之月薪，如未低於勞基法第 21 條、第 24 條及第 39 條等相關規定加計之總額時，勞工即不得再請求給付加班費之差額。

此項見解對勞工不利，嚴格而言，本項見解欠缺法律明文根據，說服力似有不足。須指出者，勞基法第 84 條之 1 完成立法之後，常見之該條所規範之特殊性質勞工，未能與雇主議定工作時間及加班費等事項，此際，應否給付勞工加班費？以及如何計算勞工之加班費等議題，似未見較圓滿之解決方向。

桃園地院 92 年勞簡上字第 8 號判決：「從事監視性、斷續性工作之工廠守衛，與必須持續密集付出勞力之生產線上勞

工，二者工作性質有別，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落實勞動基準法第 21 條第 1 項及第 32 條第 4 項但書之規定，職司守衛之勞工，如已同意例休假日及平時之工作時間逾八小時，所約定之工資又未低於基本工資加計延時工資、假日工資之總額時，並不違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束。勞方事後即不得任意翻異，更行請求例休假日及逾時之加班工資。故上開從事守衛工作者，能否再請求例休假日及延長工時之工資，似應以其約定工資是否低於基本工資及以基本工資加計例休假日及延時工資之總額為斷（最高法院八十五年台上字第一九七三號民事裁判意旨參照）。」

高等法院 92 年勞上易字第 114 號判決：「按『按勞雇雙方約定之工資，不得低於基本工資』，勞基法第 21 條第 1 項定有明文。是從事三班輪值制之警衛工作者，能否再請求例休假之加班及備勤各項工資，應以其月薪是否低於基本工資為基準。如勞雇雙方約定之工資，不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、備勤工資及延時工資等之總和，則該工資之約定，自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束，勞方尚不得更行請求例、休假及備勤等工資。

基此，上訴人受僱時，關於薪資之多寡，兩造既約定以月

薪為固定給與，不另津貼。則上訴人可否再請求例、休假工資等，自應視其所領薪資是否低於基本工資以為斷」、「從事監視性、斷續性工作之工廠守衛，與必須持續密集付出勞力之生產線上勞工，二者工作性質有別，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落實勞動基準法第 21 條第 1 項及第 32 條第 4 項但書之規定，職司守衛之勞工，如已同意例休假日及平時之工作時間逾八小時，所約定之工資又未低於基本工資加計延時工資、假日工資之總額時，並不違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後即不得任意翻異，更行請求例休假日及逾時之加班工資。故上開從事守衛工作者，能否再請求例休假日及延長工時之工資，似應以其約定工資是否低於基本工資及以基本工資加計例休假日及延時工資之總額為斷。」亦有最高法院著有八十二年度台上字第二九三號、八十五年度台上字第一九七三號判決可資參照。

伍、外國法之比較---以日本工時保護之「除外適用」 規定為中心

一、日本「工作時間制度」之保護規定與「除外適用」：

相對於我國勞基法 84 條之一的工時制度，如考察鄰近我國的日本，該國於勞動法令上並無與我國完全相同之制度規範。不過，如果從勞基法實踐的意義與操作的角度觀之，因考量勞資慣行(或習慣)的「特殊情事」或所謂的「(勞動條件)規制緩和」的法政策遂行必要，日本勞基法上亦有將工時保護予以「例外排除」或「除外適用」之相關規定。具體而言，日本於自二次大戰後制定勞動基準法之初，即有排除勞基法上關於「工作時間制度保護」的例外規定；爾後自 80 年代後期開始，更有不同型態與不同酬度之排除勞動法(主要是勞基法)上有關工時制度保護的特別規定。就前者而言，亦即日本現行勞基法 41 條之「(工時保護)適用除外」規定(一般又稱「自律的労働時間制度」)；就後者而言，則主要是自 1998 年與 2003 年後陸續修法兩次而逐漸納入勞基法規範內容的「變形工時制」與「裁量労働制」(請參見下文圖表一)。

但如果相較於我國勞基法 84 條之一的制度規範，就制度設計與政策目的上，似以日本勞基法 41 條之「除外適用」與勞基法 38 條(之 3 與之 4 款)的「裁量労働」等之相關規定較為接近，尤其是日本勞基法 41 條之「除外適用」制度，因為就法的形式規範而言，「裁量勞

動」仍然被認為是一種「擬制(みなし)工作時間」，基本上難以將之視為工時保護之「例外情形」，於一定程度上還是與 41 條之「除外適用」制度有所區別，相關之「限制保護」的制度設計與運作模式也有所差異。是下，本文以下茲就日本勞基法 41 條「除外適用」制度與同法 38 條(之 3 與之 4 款)的「裁量勞動」，就相關主要制度內容與實際上運用之情形加以說明。

圖表一

勞基法之「工作時間」制度	一般原則(保護)	法定工作時間制:最長一週 40 小時、一日 8 小時(勞基法 3 2)		
	例外之特別規制	變形工作時間制	一個月單位的變形工作時間制(勞基法 3 2 之 2)	
			一年單位的變形工作時間制(勞基法 3 2 之 4)	
			一星期單位的變形工作時間制(勞基法 3 2 之 5)	
			彈性工作時間制(勞基法 3 8 之 3、3 8 之 4)	
		擬制性工作時間制	事業場所外之工作(勞基法 3 8 之 2)	
			裁量勞動制(勞基法 3 8 條之 3、之 4)	企画業務型裁量勞動制
				專門業務型裁量勞動制
		「除外適用」制(勞基法 4 1 條)	農業、水產與畜牧業(勞基法 4 1 條一項一款)	
			具管理監督性質之工作者(一項二款)	
			負責機密事務之工作者(一項二款)	
	具有監視性、間斷性之工作者		經勞動基準監督署之許可者(一項三款)	
值日、值夜之工作者				

林良榮 製表

二、日本勞基法 41 條之「除外適用」制度

根據日本勞基法(含施行規則)41 條「適用除外」規定，以下所

定之「勞工」，排除勞基法上有關工作時間、休息與休假之保護規定：

- (一) 從事於本法別表第1¹⁰第6号(除林業以外)之水產與畜牧業之工作者。
- (二) 管理監督之工作者；
- (三) 負責機密事務之工作者；
- (四) 經勞動基準監督署之許可而從事於具有監視性、間斷性之工作者；
- (五) 經勞動基準監督署之許可，屬於值日、值夜之工作者(勞基法施行規則第二十三條)。

惟，如就日本實務運作之觀察，除第一款之「農業、水產與畜牧業之工作者外」，對於何者之勞工身分該當同法第二、三款之所謂「管

¹⁰ 勞基法別表第1業種分類之內容：

- 1 物の製造、改造、加工、修理、洗淨、選別、包裝、裝飾、仕上げ、販売のためにする仕立、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業(電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む。)
- 2 鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業
- 3 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- 4 道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業
- 5 ドッグ、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱いの事業
- 6 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業
- 7 動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業
- 8 物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
- 9 金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業
- 10 映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業
- 11 郵便、信書便又は電気通信の事業
- 12 教育、研究又は調査の事業
- 13 病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
- 14 旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業
- 15 焼却、清掃又はと畜場の事業

理監督之工作者」、「負責機密事務之工作者」、「具有監視性、間斷性之工作者」，難謂不發生有該條文適用對象的爭議。是以，本文就相關行政命令解釋（昭和 22.9.13 基發 17 号、昭和 63.3.14 基發 150 号）與法院之相關見解，茲就日本勞基法 41 條之二、三款之該當身分性質及定義說明如下：

1. 所謂的「具有監督或者是管理地位之勞工」，一般而言，乃指課長、工廠的廠長等，實質上與雇主同樣具有決定勞動條件之勞務管理上的地位。

根據日本法院實務相關見解，所謂的「管理監督者之判斷基準」，包括：

- (1) 該工作者的實際工作內容應符合具有「管理監督者」之權限；
- (2) 該工作者所享有的待遇以及各種津貼應與其地位相當，包括各種獎金支給以及津貼的計算方式等；
- (3) 所謂的「監督管理」工作，應包括在經營上與「管理監督者」具有重要地位或部門的各種企劃立案之業務執行工作。

2. 所謂的「負責機密事務之勞工」，通常是指與公司機密業務之處理有關之工作者，具有與雇主之經營活動「一體而不易區分」之性質，

例如秘書等。

3. 所謂的「監視性的勞工」，乃指透過一定的部署而從事於監視性工作的勞工，就一般常態性工作上，是指比較不具有身體或精神上緊張性的工作業務。不過必須特別注意者，以下的工作不能視為「監視性工作」，①與交通運輸相關或者是誘導車輛進入停車場的監視工作等，此類型工作在精神上具有相當高度的緊張性；②在工廠或實驗室中從事於計量儀器的監視性工作；③工作的場所具有危險性或者有害物質環境。

4. 所謂的「間斷性工作」，一般是指休息時間雖然較少但有一定程度的「待命性質」的工作。例如，包括①隨時待命而於事故發生時從事修繕之工作；②實際上待命與實務從事工作的時間概分屬一半的宿舍舍監(但若實際上合計的工作時間如有超過8小時者，則不能視為此一性質之工作)；③一天的交通量大約有往返十趟的鐵路平交道之監視工作。

5. 另外，如果在一天之中屬於間斷性的工作同時與一般正常的工作相互混同，或者是，根據不同的期日而有間斷性工作與正常工作交互混

同的情況下，則不能視為是一種常態上屬於監視性的工作。

此外，根據上述日本勞基法 41 條所規定之工作者，如就該國勞基法上有關工時之相關保護規定加以考察，其所謂「除外適用」的規定內容包括，同法 32 條（法定勞働時間）、同法 33 條（非常災害時期的時間外・休日工作）、同法 34 條（休息）、同法 35 條（休假）、同法 36 條（時間外・休假工作）、同法 37 條中的時間外・休假工作的加班費等，以及，同法 60 條（未成年勞工的工作時間・休假）、同法 66 條（孕婦的工作時間・休假），以及，符合該法 41 條之工作者並不排除有關深夜工作與特別休假之保護規定。

具體而言，依勞基法 41 條而有「除外適用」的工時保護規定，主要包括以下的內容：

1. 法 41 條規定之工作者不受最長每周 40 小時、每日 8 小時之法定工作時間的限制規定。

2. 法 41 條規定之工作者不受每周至少一日，或者，每 4 周至少 4 日以上之休假規定；此外，如經勞動基準監督署同意者，懷孕婦女與未滿十八歲勞工於休假日工作亦未有違反勞基法之規定。

3. 法 41 條規定之工作者如有超過法定工作時間的工作則未有「延長工時」之加班費；如於法定休假日工作亦無依「休假日工作」計算之工資（勞基法 37 條）；即使有所謂工時以外或休假日工作之勞資協定（所謂三六協定），雇主亦無需支付延長工時工資之義務。

4. 法 41 條規定之工作者不適用於「休息時間」之相關規定：包括六個小時連續勞動應有 45 分以上休息、連續八個小時以上之勞動則應有 1 個小時以上之休息；以及，休息時間之給付上無需遵守「全體一致給付」原則；以及，休息時間之自由利用原則。

5. 日本勞基法第 60 條規定，如屬於勞基法 41 條規定之工作者，原勞基法針對未滿十八歲之少年勞工所定之變形工作時間的限制保護亦被排除適用；同法，第 61 條亦排除勞基法 41 條規定之工作者有關深夜禁止之保護。

6. 屬於「值日、夜工作者」，根據行政機關的解釋（昭和 63. 3. 14 基發 150 号），每人一次值班的加班費計算不能低於平時平均工資的三分之一，而且就職日夜的次數而言，原則上，每周之值夜以一次為限，

每月之值日亦以一次為限。

但必須注意的是，有關勞基法上之深夜工作與特別休假之相關規定則未排除適用；根據勞基法 37 條之規定，雇主對於勞基法 41 條規定之勞工除了必須給予特別休假之外，如有於深夜工作之情形者，亦負有 25%以上之額外工資加給的義務。不過，根據日本厚生勞動省的行政解釋(昭 63・3・14 基發 150 號令)，如果根據團體協約或工作規則之規定，對於「約定工資(所定工賃)」已明文包括深夜加班費之情形者，則雇主並無負擔支付加班費之義務。對此，屬於具有管理監督身分之勞工，如果在相關的津貼給付中包括加班費的話，自得排除雇主深夜加班費之給付義務。

三、日本勞基法 38 條之 3、之 4 條的「勞動裁量」制度

所謂的「勞動裁量制」，就其政策意義而言(勞基法 38 之 3 條一項一款)，乃指由勞工自身裁量其從事業務的工作方式與時間分配，經由勞資協定等之方式決定其「(契約合意上之)工作時間」；此之所謂工作時間於日本勞基法上又稱為「擬制性工作時間」(みなし労働時間)；「擬制性工作時間」以一天九小時作為「工作時間」，則無論勞工一日之「實際工作時間」為十小時或四小時，皆以九小時作為工

作時間的計算，換言之，其中的一小時當然為勞工之加班時間，該加班時間的工資則依相關延長工時之工資(加班費)為計算方式；反之，如果約定的「擬制性時間」是在八小時的範圍內，則無加班費給予之計算。該制度於 1987 年開始實施時，只有引進專門業務型的裁量勞動，爾後至 1998 年則再進一步導入「企画業務型」的勞動裁量制度，兩者之實施規範要件亦略有不同。

其次，無論是學理或實務上，前述之「裁量勞動制」於法律上雖稱之為「擬制性工作時間」，但就原則(或法性質上)仍然屬於所謂「工作時間」之定義範圍，與前述之「除外適用」之工作型態應有所區別，除法令有特別規定外，該裁量勞動仍有適用勞基法上相關之工時保護規定，主要包括「工作時間」「休息時間」「休假」「深夜工作」等。根據日本勞基法 38 之 3、之 4 條規定，「勞動裁量制」有可分為所謂的「專門業務型」的勞動裁量制與「企画業務型」的勞動裁量制。以下，本文就上述兩種之裁量勞動型態略作說明其相關規範內容。

1. 「專門業務型」的勞動裁量制

所謂的「專門業務型」的工作，又可稱為クリエイティブ (creation) 型態的工作，根據日本厚生勞動省的命令，包括以下的十

九種行業¹¹:

- (1)新製品、新技術的研究開発等業務
- (2)有關資訊(情報)處理的分析或設計的業務
- (3)有關消息的收集或編集的業務
- (4)有關設計的業務
- (5) (後)製作或指揮(導演)的相關業務
- (6)屬於撰稿(寫作)的業務
- (7.)屬於系統之諮詢性的業務

¹¹根據勞働基準法施行規則 24 条の 2 の 2、告示（平成 15 年厚生労働省告示 354 号）規定，有關「専門業務型」的裁量工作十九種行業包括以下鎖定業務範圍:1. 新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務 2. 情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であってプログラムの設計の基本となるものをいう。）の分析又は設計の業務 3. 新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法に規定する放送番組若しくは有線ラジオ放送業務の運用の規正に関する法律第 2 条に規定する有線ラジオ放送若しくは有線テレビジョン放送法に規定する有線テレビジョン放送の放送番組（以下「放送番組」と総称する。）の制作のための取材若しくは編集の業務 4. 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務 5. 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務 6. 上記のほか、次の厚生労働大臣の指定する業務・広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の案の考案（コピーライター）の業務・事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言（システムコンサルタント）の業務・建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現又は助言（インテリアコーディネーター）の業務・ゲーム用ソフトウェアの創作の業務・有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言（証券アナリスト）の業務・金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務・学校教育法に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）・公認会計士の業務・弁護士の業務・建築士の業務（1 級建築士、2 級建築士及び木造建築士の業務を含む。）・不動産鑑定士の業務・弁理士の業務・税理士の業務・中小企業診断士の業務。

- (8)室内設計的業務
- (9)遊戲軟體的創作性業務
- (10)証券分析的業務
- (11)金融商品的開發業務
- (12)大學教授研究的業務
- (13)會計師的業務
- (14)律師的業務
- (15)建築師(含土木工程師)的業務
- (16)不動產鑑定師的業務
- (17)專利師的業務
- (18)稅務師の業務
- (19)中小企業診斷(諮詢)師業務。

又，根據勞基法 38 條之 3 規定¹²，如果企業將導入該種專門業

¹²（労働基準法第38条の3）：

使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を第1号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第2号に掲げる時間労働したものとみなす。

1・業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務2・対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間3・対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと。4・対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。5・対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。6・前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項。

務型的裁量勞動制度，尚必須就以下之事項締結「勞資協定」，同時此之協定亦必須向勞動基準監督署提出：

- (1) 勞動裁量制度的相關業務；
- (2) 工從事該業務所需要的擬制時間(みなし労働時間)；
- (3) 須記載說明該制度之實施期間，雇主不得對於勞工給予有關業務的進行方式與時間的分配等相關指示；
- (4) 保勞工健康和福利等之具體措施；
- (5) 工申訴處理的具體措施；
- (6) 協定的有效期間；
- (7) 述第 4 和 5 的紀錄應於協定的有效期間以及期間屆滿後的三年內予以保存。

2. 「企劃業務型」的裁量勞動制度

根據日本勞基法 38 之 4 條的規定¹³，企画業務型裁量的勞動乃

¹³日本勞基法第 38 條之 4 主要之適用對象規定如下：……

1. 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務（以下この条において「対象業務」という。）
2. 対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であつて、当該対象業務に就かせたときは当該決議で定める時間労働したものとみなされることとなるものの範囲
3. 対象業務に従事する前号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間として算定される時間
4. 対象業務に従事する第 2 号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。
5. 対象業務に従事する第 2 号に掲げる労働者の範囲に属する労働者からの苦情の処理に関す

適用於有關企劃・立案・調查以及分析等之業務，同時亦必須根據個別從業員的知識與經驗來加以判斷是否有該當條文規範之適用，就其適用業種之勞工身分而言或可視為一種「白領勞工」的工時制度。此外，該制度必須經過員工個別的同意。

又，根據日本厚生労働省所提出的行政指導規定(平 11. 12. 27 勞告 149 号)，「画業務型」的裁量勞動適用於以下的 6 種業務：

- (1) 屬於企業之經營企画の負責部門
- (2) 屬於人事・勞務管理の負責部門
- (3) 屬於財務・會計之負責部門
- (4) 屬於宣傳の負責部門
- (5) 屬於門市營業の負責部門
- (6) 屬於生產企画の負責部門

事業單位於引進上述制度時，必須設置「勞資委員會」¹⁴，而且必須就以下之工作事項進行決議(雇主對於該「勞資委員會」之設置與決議事項，依規定必須向所轄勞動基準監督署提出)，其中之決議

る措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。

6. 使用者は、この項の規定により第 2 号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは第 3 号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をしなかつた当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

7. 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

¹⁴ 有關勞資委員會的設計規定，勞基法 38 條之 4 有另外予以規定。

必須經過勞資委員會 5 分之 4 的同意：

- (1) 屬於裁量勞動制的業務；
- (2) 適用企画業務型裁量勞動制的員工範圍；
- (3) 執行該業務所需之擬制工作時間（みなし労働時間）；
- (4) 提出確保員工的健康和福利的具體措施內容；
- (5) 提出處理員工申訴處理的具體措施內容；
- (6) 對於同意或反對適用裁量勞動制度的勞工，不得給予不利益之待遇；
- (7) 此決議之有效期間（盡可能於 3 年以內）；
- (8) 上述之（4）·（5）·（6）項的記錄應於決議之有效期間或該期間屆滿後 3 年內加以保存。

小結：

有關該勞動裁量制度之實施必須特別注意以下之事項：

- (1) 專門業務型的裁量勞動制度，必須締結「勞資協定」，同時必須向勞動基準監督署提出；「企画業務型」的裁量勞動制度則必須依法設置「勞資委員會」，雇主亦負有必須向勞動基準監督署提出的義務。如有程序不合的情形，雇主負有支付加班費的義務。
- (2) 利用裁量勞動制度時，有關「(擬制)工作時間外」、深夜工作、

假日工作與休息時間的規定並無排除適用，換言之，雇主仍負有勞基法上有關加班費用(勞基法 36 條、37 條之「割增賃金」)之相關規定義務。

(3) 無論勞工是遲到或早退，皆非屬於懲戒之範圍。

陸、對於勞基法第 84 條之 1 之檢討與建議

一、中央主管機關應有之政策主張與行政作為

本研究認為，我國中央勞工行政主管機關（即勞委會）對於勞基法第 84 條之 1 所形成工時過長、甚而造成過勞死事件的問題，應該以積極的態度處理，不應將責任一味推諉給地方主管機關，甚而使該條文之法律適用上造成中央與地方權責劃分不清。基此，本研究基於前述之調查分析，就中央之政策作為提出相關建議如下：

（一）重新修訂勞基法第 84 條之 1

1、專有定義名詞應於條文定義

對勞基法第 84 條之 1 工作者，其工作性質具有特殊性，但對於該工作性質的定義不清，僅在勞基法施行細則第 50 條之 1 中就「監督、管理人員」、「責任制專業人員」、「監視性工作」、「間歇性工作」等原則性的概述，致事業單位對於條文中的專有定義名詞誤解或濫用，故應該在條文中直接定義。本研究認為，勞委會應該就現行已頒布之適用基法第 84 條之 1 工作者的工作特性與所屬行業性質重新檢定是否該當所謂「監督、管理」、「責任制專業」、「監視性」、「間斷性」之工作性質。

2、刪除該法第 3 款「其他性質特殊之工作」

同法第 3 款「其他性質特殊之工作」，更是難以定義，應該廢除該條款，因該條款變成事業雇主濫用之條款，尤以政府機關之技工、工友皆是以該款成為適用勞基法第 84 條之 1 工作者，但卻未具體之理由，恐怕是政府機關自己便宜行事。

3、將「核備」明定為生效要件

核備一詞應為核定及備查二者混用，核定是須經主管機關審查並同意，其勞動契約書才得生效；備查僅具通知性質並未有拘束力，故雇主與勞工書面約定勞動條件，即可適用勞基法第 84 條之 1 規定。

目前行政主管機關認為核備是核定與備查二者混合，為生效要件，但亦有不少法院見解認為核備是陳述之意思，於解釋適用有混淆，故勞委會應提出修法明定核備為生效要件。

(二) 統一訂定適用勞基法第 84 條之 1 工作者之工時標準

目前有關於勞基法第 84 條之 1 工作者之工時標準，勞委會認為是地方主管機關之權限，地方主管機關應於核備時，自行審酌；但勞委會應該統一訂定工時標準，避免各地方主管機關自行其事，造成各縣市工時不一，例如：台北市訂定「核備

勞基法第 84 條之 1 約定書審查基準」、新北市訂定「新北市政府審查適用勞基法第 84 條之 1 工作者工時標準」及高雄市「高雄市政府審核適用勞基法 84 條之 1 保全人員及監護工約定書」，而其他縣市尚未提出任何標準。

換言之，全台灣 19 個縣市就是 19 個工時標準，故如保全人員只要派遣工作地點，其適用的工時標準，會跟著變換，讓雇主與勞工無法遵守，所以勞委會應該統一訂定工時標準。

(三) 對於職業傷害之認定應採從寬解釋之原則

由於勞委會指定的 38 種行業適用勞基法第 84 條之 1，不受勞基法之一般工作條件規範，得由勞資雙方自行約定，且又因中央與地方主管機關權責劃分不清，互相推諉，中央主管機關至今尚未明定全國統一適用勞基法第 84 條之 1 工作者之工時標準，間接造成地方主管機關之核備過於寬鬆，致資方得利用此一規定而將「正常工作時間」之約定高於現行勞基法所定之每日 8 小時基準而達到 10 小時，並加上 2 到 4 小時之「延長工時」，終導致勞工每日工作時數可能超過 14 小時，甚而引發過勞死頻傳之不幸事件，喪失勞基法工時制度之原本保護勞工的基本精神。

勞委會為使因過勞而發生職災之勞工及其家屬能得到適

當的撫卹，除在去年放寬認定過勞死之標準，並建立「疑似過勞之調查及協助認定專案」。具體言之，若有發生勞工在工作中猝死之案例，勞委會將主動介入調查，啟動疑似過勞死認定機制，協助家屬認定受災勞工是否為過勞死，包括調查受災勞工是否有心血管疾病，以及是否因工作負荷之異常而導致過勞，若認定為過勞死職災，則可依據勞保條例可請領四十五個月勞保投保薪資的死亡給付。

以上勞委會對於過勞死認定放寬部份標準並專案處理是值得肯定的，惟在過勞死認定標準，其部份條件，加班時數計算仍過於嚴苛，需病發前一個月加班 92 小時或 2 至 6 個月平均每月工作 72 小時，故再加上一般正常工時計算（4 週 168 小時），則病發前，勞工每天需工作 12 小時（每月工作時間 260）或 2 至 6 個月平均每天工作 10 小時以上（每月工作時間 240）。

再者，因台灣事業單位長期以勞基法的工時保護之上限當作最高標準，故資方一定採取最高工作時數，即與勞工約定工作時數依定達到每月 240 小時。

故行政主管機關在認定加班工作時數應採取較寬鬆的方式，且不以打卡認定做工作時間標準，例如：醫院常要求護士

其交接班的時間不算入工作時數，但通常其交接班的時間，每次至少都長達半小時以上，甚至有些醫院會達 1 個小時以上，故為避免雇主要求勞工打卡後，要求繼續加班的情性發生，英對此加班時間認定採取對勞工有力的方式。

二、地方政府對「責任制工作」的檢討與未來政策作為

(一) 地方勞工行政機關(勞工局)對於事業單位申請適用勞基法第 84

條之 1 工作者之「核備」程序上，對於是否該當於勞基法第 84 條之 1 工作者的核准理由，本研究認為不宜將中央行政主管機關所公布行業的特定工作者即直接地予以認定，而是應就該事業單位所申請之勞工，根據該勞工實際上之工作情形是否符合所謂「監督管理」、「責任制專業」、「監視性」、「間斷性」等之工作性質加以審查判斷。又，進一步言，如具體地觀察勞動過程之樣態，尤其是有無從屬指揮之性格(即人格從屬性)，即使是同一行業之工作者，亦有可能發生千差萬別的情形。

(二) 應盡速提出勞基法第 84 條之 1 工作者之工時保護標準

本研究認為，高雄市政府基於對勞工保護之職責，應盡速就有關適用勞基法第 84 條之 1 的工作者提出工作時數限制的具體規範及相關保護政策；尤其是，就政策保護的適用對象上，應涵

蓋所有適用勞基法第 84 條之 1 的各行業工作者。具體言之，其理由如下：

1、地方主管機關有核定工時之權限

依據勞基法第 84 條之 1，以及勞基法施行細則第 50 條之 2 規定，事業單位須與勞工書面約定並報當地機關核備，其核備內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、主管例假、休假、女性夜間工作等有關事項。

基此，高雄市政府勞工局得以核備權限，落實工時保護政策，避免事業單位利用勞基法第 84 條之 1，約定不符合基法的工時，剝削勞工。

2、工時保護之核定標準

目前台北市、新北市與高雄市均有提出勞基法第 84 條之 1 工作者之工時標準，惟其中以台北市所提出之涵蓋適用的行業別範圍最為完整，相對地，高雄市政府(勞工局)則僅就保全人員與監護工兩類型之工作者提出相關工時保護之標準，而其他亦有適用 84 條之一的相關行業工作者則付之闕如，至今尚未明確揭示有關工時保護的政策主張，基此，如就此之勞工行政作為檢討，顯有不足而有待加強。此外，本研究認為，高雄市政府(勞工局)對於應針對勞基法第 84 條之

1 所有工作者提出一套完整且適當工時，讓雇主與勞工均有所依循。

又依照同法第 84 條之 1 第 2 項規定，勞雇雙方另行約定之勞動條件，應參考勞基法的基準且不得損及勞工之健康及福祉。故關於工作時數之部分，應斟酌下列二點核算工作時數：

(1) 工時之限制保護應參酌現行勞基法之設定基準

本研究認為，雖然勞基法第 84 條之 1 排除同法 30 條第 1 項規定，2 周工作時間不得超過 84 小時，但並未排除適用第 21 條加班費及第 30 條之 1 延長工時等規定，是以，雇主仍有必須遵守勞基法所定之最低限度(水準)保護的義務；因此，如按現行勞基法之規定，勞工每日平均正常工作時間應為 8.4 小時。因此，如據此而為計算之基礎，本研究認為所謂「責任制」之勞工，其每月(平均工作天數 22 天)之「正常工作時間」應不得超過 184.8 小時。

(2) 工時之限制保護應考量「過勞職災」之行政認定標準

針對因工作時間過長之相關統計調查結果，每週工作時數超過 60 小時或每日工作時間超過 11 小時，其急

性心肌梗塞及成年型糖尿病之號發成度皆將 2-3 倍以上。

但勞委會對於過勞死之職業災害認定標準，就其所揭示之條件而言，必須是：在正常工作時間外，需病發前一個月加班 92 小時或 2 至 6 個月平均每月工作 72 小時；故本研究認為，適用勞基法 84 條之一的工作者，其每月之最長加班工作時間應不得超過 72 小時。

(3) 此外，亦有論者¹⁵認為，勞基法第 84 條之 1 工作者之適當工時，應以 262 小時為上限，其所持理由亦與本研究之理由相同，認為應從勞基法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉的方式計算之。該論者之計算方式如下列圖表所示：

項目	本法所定之基準	備註	不得損及勞工之健康及福祉	備註	推論工時	備註
每日正常工時	12		11		11	1、每日正常工作時間約

¹⁵劉夢蕾，「工作時間基準除外之適用—論我國勞動基準法第 84 條之 1」，政治大學勞工所碩士論文，2009，81 頁。

每周出勤工時		因例假排定日期不列入假設，故無法確定。	60	包含正常工作時間及延長工作時間		為 11 小時，每月總計不得超過 262 小時，故可排定例假，並可均移國定例假日。 2、每月勞工已達約定之工作時間，雇主亦將約定例假與移調後之例假日排定後，其所剩餘之日（時）數，可視為休息日（時）之性質，該段時間是否給薪並應如何給薪，由勞雇雙方自行約定。
每月正常工時	12*39=348	因扣除例假日，故以 29 日計算。	(60*4)+(11*2)=262	未扣除例假日，此總額亦為每月出勤時數上限。	60	
延長工時上限	46		83.3	【(100*1) + (80*5)】/6	46	
月出勤時數總計	348+46=394		262		262	
備註	1、每月皆以 30 日計算。2、以每月最大上限為計算，故不含國定例假日。					

（資料來源：劉夢蕾，「工作時間基準除外之適用－論我國勞動基準法第 84 條之 1」政治大學勞工所碩士論文，2009，，82 頁）

3、有關加班費之給付疑義

依勞基法第 21 條規定，勞資雙方議定之工資，不得低於最低工資，故凡適用勞基法的事業單位，勞雇雙方協定的工

資即不得低於上開規定。據此，本研究認為，就現行勞動準法相關之法令規範下，適用勞基法第 84 條之 1 的工作者，其「工作時間」如有已超過每 2 周工作總時數 84 小時（每月 184.8 個小時）之法定正常工時之情形者，超過之工作時間應視為延長工時，雇主應按勞基法有關規定給付加班費。

惟就上述勞基法第 84 條之 1 工作者之延長工資所生之爭議，因非屬地方勞工行政主關機關「核備」之範圍，誠難收法律實踐之成效。因此，本研究認為，為落實勞工保護之勞動基準行政目的，地方行政機關似可搭配事業單位之工作規則為一併之審查內容。

4、結論

依據上述，高雄市政府勞工局對於勞基法第 84 條之 1 工作者，對於工時標準：正常工作時數應採取每月 184.8 個小時，超過此工作時數認定即為加班時數，至於加班時數部分，每月不得超過 72 小時為限，故每月工作時數應不得超過 256.8 小時，並參考其他縣市之工時標準，則舉出保全人員、保育人員與監護工、護士及航空空勤人員等行業，建議如下：

行業	高雄市		建議
保全人員	(一) 人身及運鈔車保全之工時限制：	全月正常工時 182 小時，每日正常工時連同延長工時不得超過 12 小時，但可適度放寬延長工時至 58 小時，全月總工時不得超過 240 小時。惟出勤排班，每班至少應間隔 12 小時。	每日正常工時 10 小時，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。 每月總出勤工時不得超過 230 小時，但每月正常工作 185 小時，超過即為加班時間。 另每月中至少應有 6 日之休息，作為例假。
	(二) 一般保全人員：	每日正常工時連同延長工時不得超過 12 小時，每月正常工時 252 小時(全年平均月工時為 182 小時)，另每月法定正常工時以後的延長工時 46 小時為加班時數的上限，全月合計總工時不得超過 298 小時，為符合此限制，保全人員每月依大小月不同至少會有 5 至 6 天休假。 但 101 年 5 月 1 日後，每日正常工時連同延長工時不得超過 12 小時，其中每日正常工時不得超過 10 小時，每月正常工時 240 小時，延長工時 48 小時，全月總工時不得超過 288 小時，每月至少 6 至 7 天休假。但出勤排班，每班至少應間隔 12 小時。	每日正常工時 10 小時，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。 每月總出勤工時不得超過 250 小時，但每月正常工作 185 小時，超過即為加班時間。 另每月中至少應有 6 日之休息，作為例假。
保育人員	未規定。		每日正常工時 10 小時，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。 每月總出勤工時不得超過 250 小時，但每月正常工作 185 小時，超過即為加班時間。

		<p>另每月中至少應有 6 日之休息，作為例假。</p>
監護工	<p>每 7 天至少要有 1 天例假，每日正常連同延長工時不得超過 12 小時，全月總工時不得超過 260 小時。但出勤排班，每班至少應間隔 12 小時。</p>	<p>每日正常工時 10 小時，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。</p> <p>每月總出勤工時不得超過 240 小時，但每月正常工作 185 小時，超過即為加班時間。</p> <p>另每月中至少應有 6 日之休息，作為例假。</p>
護士 (87.9.15 勞動二字第 04077 7 號公告)	<p>未規定。</p>	<p>每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時，另因實施手術之必要者，得不受 1 日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時之限制，惟下次出勤應間隔至少 12 小時。</p> <p>每月總出勤工時不得超過 250 小時，但每月正常工作 185 小時，超過即為加班時間。</p> <p>但待命時間 (on-call) 應納入工時，雇主應落實勞基法第 35 條規定，勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘休息；但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得另行調配休息時間。</p> <p>另每月中至少應有 6 日之休息，作為例假。</p>
航空空勤人員	<p>未規定。</p>	<p>每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。</p> <p>每月總出勤工時不得超過 250 小時，但每月正常工作 185 小時，超過即為加班時間。</p> <p>如因超長航班執勤者，得依航空器飛航作業管理規則約定，每日正常工作時間連同延長工作時間不受 12 小時之限制；惟應依給予適當之休息時間。</p> <p>另每月中至少應有 6 日之休息，作為例假。</p>

(三) 應盡速實施新訂之工時保護標準

本文前述中提到台北市政府勞工局宣布「核備勞基法第 84 條之 1 約定書審查基準」，於 9 月 30 日起將分階段實施，且包括新標準適用以前所核備的案件，都將重新以新的工時標準審核雇主與勞工的勞動契約。

相對於北市政府作為，本研究前已述及，高雄市政府(勞工局)除了布宣保全人員及監護工之工時標準外，而其他相關適用勞基法第 84 條之工作者之工時標準至今尚未提出，同時亦未訂定明確之實施日期。

故，為保障勞工權益，高雄市政府勞工局應按本文提出工時標準限制，即工時最高上限不得超過 257 小時，並依工作性質區分，勞動密度較低的，工作時數應較高，例如：保全人員註衛警；勞動密度中等，工作時數則適中，例如：機構之監護工；勞動密度較高的，工作時數較少，例如：台北市之醫療業一律適用 240 小時。

高雄市政府勞工局於提出適用勞基法第 84 條之工作者之工時標準後，並先行與雇主協商，且針對相關工作行業人員加強宣導，應進一步訂定出施行日期，避免勞工因工時過長而導致過勞死職災之不幸事件的發生。

(四) 加強勞動條件之勞動檢查

現行許多產業都存在工時過度延長，薪資卻未相應增長的普遍現象，但實際上依勞基法的規定，可直接由勞雇雙方自行約定勞動條件之行業僅有 38 種，並非全然不受勞基法關於工作時間、例假、休假和女性工作時間的規定，故地方主管機關及高雄市政府勞工局應加強安全衛生檢查，來保護勞工權益。

1、增加人力及安檢次數

按勞工安全衛生法第 27 條前段規定：「主管機關及檢查機構對於各事業單位工作場所得實施檢查。」故高雄市政府勞工局得對事業單位安檢之。

勞委會得依勞基法第 84 條之 1 核定工作者，目前已指定 38 種行業別，是以高雄市政府勞工局應針對該 38 種事業單位加強安全衛生檢查，應增加次數與人力，特別應審核該事業單位是否有經過核備，因從今年 7 月 29 日高雄市政府舉辦「勞動基準法第 84 條之 1 之工作者勞動條件」座談會中，發現幼教人員之雇主，以勞基法 84 條之 1 規定，向勞工表示其不須遵守勞基法之工時保護，但卻未向地方主管機關核備，顯見出高雄市政府勞工局安全衛生檢查之不足。

2、嚴格依法執行

按勞工安全衛生法第 27 條及第 36 到 37 條規定，地方主管機關得對於違反上該規定事業單位者，處予事業單位停業、禁止營業或罰鍰，認定其情節嚴重者，有刑事責任時，主管機關（即高雄市勞工局）應將事業單位之雇主移送地方法院檢察署偵查，交由司法單位處置，不應姑息或怠惰。

3、強化工會之角色

高雄市政府勞工局應落實社會對話，推動勞資會議，由工會來代表勞工與雇主對話，強化工會的角色，並透過勞資會議，使勞雇雙方對勞基法第 84 條之 1 工作者之勞動條件形成共識；並於核備時，視為必要條件的附帶條件，且於契約有效期間附於工會監督之權力。

另按勞工安全衛生法第 25 條第 1 項規定，雇主應依本法及有關規定會同勞工代表訂定適合其需要之安全衛生工作守則，報經檢查機構備查後，公告實施。

故按此規定有關於工作安全衛生勞工事項，勞工與雇主應共同制定，惟勞工個人通常不足與雇主取得平衡地位，是以通常由雇主單方面制定該守則，勞工實無議價之能力。

因此，工會應扮演更積極角色，介入勞工與雇主的談判與對話，發揮保障會員與監督資方的功效，使勞工就工作時間之

權益或對等與相當之保障。

柒、附件資料

附件一、勞委會關於「勞動基準法第 84 條之 1 核定工作者」，

2011.04.13 公佈

- 1、首長、主管以及獲有配車人員之駕駛。(86.7.11 勞動二字第 029625 號公告)
- 2、銀行業僱用之經理職以上人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者。(87.1.22 勞動二字第 003290 號公告)
- 3、資訊服務業僱用之負責事業經營管理工作符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定之主管人員，以及系統研發工程師與維護工程師符合同條第二款規定者。(87.3.04 勞動二字第 004365 號公告)
- 4、法律服務業僱用之負責事業經營管理工作符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定之主管人員，以及法務人員符合同條第二款規定者。(87.3.04 勞動二字第 008724 號公告)
- 5、個人服務業之家庭幫傭及監護工為勞動基準法第八十四條之一之工作者。(87.3.31 勞動二字第 012975 號公告)※個人服務業中家事服務業之工作者自 88.1.1 起不適用勞動基準法。(87.12.31 勞動一字第 059604 號公告)
- 6、廣告業僱用之經理級以上人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者，以及創作人員符合同條第二款規定者。(87.4.04 勞動二字第 013661 號公告)
- 7、會計服務業僱用之會計助理人員具會計師法第十二條規定之資格，且符合勞動基準法施行細則第五十條之一第二款規定者。(87.4.08 勞動二字第 013928 號公告)
- 8、航空公司空勤組員(前艙與後艙工作人員)(87.7.03 勞動二字第 028608 號公告)
- 9、保全業之保全人員、電腦管制中心監控人員、經理級以上人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者。(87.7.27 勞動二字第 032743 號公告)
- 10、保險業之外勤人身保險業務員依保險業務員管理規則領有登錄證者。(87.8.06 勞動二字第 034590 號公告)
- 11、房屋仲介業之不動產經紀人員(含業務主管人員)。(87.8.06 勞動二

字第 034593 號公告)

- 12、醫療保健服務業（含國軍醫院及其民眾診療處）之部分場所及人員。
※醫療保健服務業（含國軍醫院及其附設民眾診療處）適用勞動基準法第八十四條之一之場所及人員。（87.9.15 勞動二字第 040777 號公告）

場所（單位）	人員
手術室	醫事及技術人員、清潔人員
急診室	醫事及技術人員、清潔人員
加護病房	醫事及技術人員、清潔人員
產房	醫事及技術人員、清潔人員
手術麻醉恢復室、燒傷病房、中重度病房、精神科病房	醫事及技術人員、清潔人員
血液透析室	醫事及技術人員
器官移植小組	醫事及技術人員
高壓氧艙單位	醫事及技術人員
放射線診療部門	醫事及技術人員
檢驗作業部門	醫事檢驗人員
血庫	醫事檢驗人員
呼吸治療室	醫事及技術人員
實驗室、研究室	研究人員、技術員
管理資訊系統部門	系統程式設計師、維護工程師
救護車	救護車駕駛、救護技術員

- 13、托兒所保育員以及社會福利服務機構之輔導員（含保育員、助理保育員）、監護工。（87.10.7 勞動二字第 044756 號公告）
- 14、一、中央銀行首長隨扈。二、立法院院長、副院長辦公室之技工、工友。三、外交部協助接待外賓之技工、工友。四、考選部闈內工作之

- 技工、工友。五、法務部相驗車駕駛。(87.11.7 勞動二字第 050333 號公告)
- 15、一、廣告業客務企劃人員。二、建築師事務所之個案經理人員、建築規劃設計人員、工地監造人員。(88.02.09 勞動二字第 006043 號公告)
- 16、一、信用合作社業僱用之經理職以上人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者。二、台北市政府新聞處隨同市長行程之專業攝影技工及採訪車駕駛。三、台北市政府工務局養護工程處抽水站操作人員。四、國防部非軍職之保防員。(88.03.01 勞動二字第 008832 號公告)
- 17、一、電影片映演業之主管人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者。二、證券商之外勤高級業務員、業務員依「證券商及業務人員管理規則」領有證照者。三、海軍所屬各造船廠指泊工。四、管理顧問業之管理顧問符合勞動基準法施行細則第五十條之一第二款規定者。(88.05.19 勞動二字第 022653 號公告)
- 18、一、電視業之發射站、中繼站及轉播站等外站台之工作人員。二、公營事業單位於立法院列冊之國會聯絡工作人員。三、一般旅館業鋪床工。(88.10.13 勞動二字第 0045448 號公告)
- 19、室內設計裝修業之個案經理人、專業規劃設計人員、工地監造人員。(89.01.05 勞動二字第 0000379 號公告)
- 20、總統辦公室工友。(89.12.2 勞動二字第 0053217 號公告)
- 21、立法院秘書長辦公室工友。(90.2.22 勞動二字第 0007432 號公告)
- 22、營造業專業規劃設計人員、工地監造人員。(90.5.15 勞動二字第 0022157 號公告)
- 23、建築及工程技術服務業之計畫主辦人員、工程規劃設計人員、監造人員。(90.8.16 勞動二字第 0039746 號公告)
- 24、各縣、市抽水站操作人員。(91.4.26 勞動二字第 0910020733 號公告)
- 25、總統府秘書長辦公室工友。(92.5.22 勞動二字第 0920029984 號公告)
- 26、立法院立法委員公務座車駕駛。(92.11.26. 勞動二字第 0920065942 號公告)
- 27、交通部所屬各港務局港勤工作船舶之拖船、起重船船員。(93.2.12. 勞動二字第 0930006739 號令)
- 28、廣播業之發射台、轉播台等擔任輪值班務之工務人員。(94.1.6. 勞動二字第 0940000613 號令)
- 29、於經濟部商業司公司登記歸屬於生物技術服務業(營業項目代碼為 IG)之事業單位所屬實驗室及研究室之研發人員。(94.2.16. 勞動二字第 0940007171 號令)
- 30、凡領有經中央主管機關核發之「美容乙級」、「男子理髮乙級」及「女子美髮乙級」等職類之技術士證照之工作者。(94.2.23. 勞動二字第

0940008494 號令)

- 31、會計服務業僱用之會計助理人員具會計師法規定之資格，且符合勞動基準法施行細則第五十條之一第二款規定者。(98.1.8 勞動二字第 0970131007 號令)(87.4.08 勞動二字第 013928 號公告)
- 32、總統府副總統辦公室工友。(98.1.9. 勞動二字第 0980130011 號令)
- 33、事業單位自行僱用之警衛人員。(98.6.26. 勞動 2 字第 0980130491 號令)
- 34、學術研究及服務業之研究人員中符合勞動基準法施行細則第五十條之一第二款或第四款規定者(98.08.20 勞動 2 字第 0980130632 號公告)
- 35、依畜牧法規定執行家畜禽屠宰衛生檢查之人員(99.02.24 勞動 2 字第 0990130255 號公告)
- 36、會計服務業僱用之會計師(99.02.25 勞動 2 字第 0990130217 號公告)
- 37、電影片製作業之燈光師、燈光助理、攝影師、攝影助理、電工人員與專責拍攝現場升降機操作及軌道架設之工作者(99.5.7 勞動 2 字第 0990130743 號公告)
- 38、行政院莫拉克颱風災後重建推動委員會公務車駕駛人員(100.4.1 勞動 2 字第 1000130591 號公告)

附件二、高雄市勞工局舉辦「勞動基準法第 84 條之 1 之工作者勞動條件」座談會相關意見及內容

一、鍾孔炤局長之意見：

- (一) 中央主管機關忽視勞基法第 84 條之 1 問題，造成企業濫用「工作責任制」，但該法規並非是工作責任制。
- (二) 適用勞基法第 84 條之 1 的工作者，並非沒有工作時數限制。
- (三) 中央主管機關怠惰並忽視勞基法第 84 條之 1 所造成的勞工的問題，造成勞工之工作時數過長並有過勞現象，地方主管機關有責任做出相關規範，以保護勞工權益。

二、江健興理事長（高雄市產業總工會）之意見：

- (一) 中央主管機關應制定統一全台灣的工作時數，不應將勞基法第 84 條之 1 的問題推諉給地方主管機關。
- (二) 高雄市勞工局是比較注重勞工權益的政府機關，應該制訂出一套可以讓企業與勞工接受的規則，來處理勞基法第 84 條之 1 所導致的工時問題。

三、翁裕峰教授（成功大學醫學院）之意見：

- (一) 台灣的延長工時與過勞死的保護制度是承襲日本，但未完全承襲其制度，且關於長工時與過勞死之的關連性，台灣

未有深入研究資料。

- (二) 至於哪些行業可適用勞基法第 84 條之 1 本身就是一個問題，但仍都無可避免有工時限制及加班限制，該法規僅是來調整工作方式及工作時數。
- (三) 目前改善勞基法第 84 條之 1 導致工作時數過長方式：行政主管機關應運用調查權，該給予事業單位懲處就應懲處，且如涉有刑事責任，則該移送法院裁處。
- (四) 從安全衛生的觀點，過長的工時不僅危害勞工的身體及生命，亦會產生公共安全問題，：例如，公車司機疲勞駕駛，造成車禍機率大，危及乘客與路人的安全。
- (五) 應推動合理的勞動條件，降低工作時數。

四、全國教保產業工會之意見如下：

- (一) 每日工作時數應以 8 小時為準，但每日實際工作時間卻超過 10 小時（包括中午午休時間須照顧幼童 2 個小時），事業單位以托育市場為責任制，要求延長工作時數，卻未給加班費。
- (二) 若是以工作時數為 260 小時為上限，事業單位將以最高工作時數上限要求教保人員，使教保人員陷入高工時、低工資的工作困境。

(三) 因 101 年以後托育整合，幼稚園與托兒所將整合為幼兒園，但幼兒園的工作人員稱為教師、教保員、助理教保員，教師不可適用勞基法第 84 條之 1 規定，另行訂定勞動契約，而事業單位卻另行依該法要求教保員、助理教保員延長工作時數，形成一國二制的階級化。

五、高雄市輔育人員職業工會之意見如下：

- (一) 托育機構（托兒所、幼稚園、課後托育中心、國小課後照顧班、補習班之安親班等）之從業人員為何須納入勞基法第 84 條之 1 的工作行業？
- (二) 87 年 10 月 27 日核定托兒所保育人員及社會福利服務機構之輔導員及監護工為勞基法第 84 條之 1 之工作者，與現行兒童及少年福利法及幼稚教育等相關法規之職稱不符。
- (三) 事業單位未向地方主關機關核備，濫用勞基法第 84 條之 1 「責任制」，托育機構從業人員對相關法規認知不足，常遭剝削。

六、高雄市職業總工會之意見如下：

- (一) 勞基法第 84 條之 1 之增訂，反使勞工無法受到勞基法之基本工時保護，故應予以廢止。
- (二) 勞基法第 84 條之 1 第 1 項第 3 款「其他性質特殊之工作」

較具爭議性且由於主管機關無法嚴謹把關，本條款變成傷害勞工身心健康及損害勞工權益之條款。

七、高雄市照顧服務員職業工會之意見如下：

- (一) 難以適用勞基法第 84 條之 1 的相關規範，因照顧服務員實際工作地點不是派遣於病患家中，不然就是醫院，故工作時數很難估計
- (二) 如要落實勞基法第 84 條之 1，適用於照顧服務員行業別，需請專家學者與政府加以研討之必要。

八、高雄市保全職業工會及高雄市保全商業同業公會之意見如下：

- (一) 保全行業應適用勞基法第 84 條之 1 的相關規範，但高雄市政府勞工局訂定保全業工作時數上限較台北市嚴苛，對保全業者不利，因為南北生活條件不同，且未有統一標準，造成其工作時數難以計算。
- (二) 工作時數應讓市場機制來調整。

九、行政院衛生署台南醫院護理師陳玉鳳之意見如下：

- (一) 護士正常工作時間已經有 12 小時，加上工作交接班，通常會超過半小時以上，工作時間甚為不合理。
- (二) 另護士有所謂的待命時間 (on-call) 不納入工作時間，其實等於剝奪護士正常的休息時間，所謂待命時間 (on-call)

如醫院要求於休假在家待命，遇緊急事件要求隨時上班，如未到時，則論以曠職或列入工作時數計算。

(二) 護士職業別不應適用勞基法第 84 條 1 之指定工作。

附件三、工會及民間團體對於勞動基準法第 84 條之 1 之意見

一、台灣勞工陣線秘書長孫友聯表示，根本解決問題的辦法，勞委會應立即全面檢討 84 條之 1 的正當性，甚至是存廢問題。勞基法第 84 條之 1 令人詬病的就是責任制、工時無限擴張，勞委會卻沒有相關配套措施，並認為是地方主管機關的權限與責任（2011/06/22 自由時報電子報，網址：

<http://www.libertytimes.com.tw/2011/new/jun/22/today-fo5.htm>）。

二、高雄市產業總工會理事長江健興對於勞基法第 84 條之 1，表示要求勞委會正視這個工時例外條款造成的問題。勞基法第 84 條之 1 所定工時保障之除外條款，其立法目的與背景原為擴大本法適用範圍，但鑑於部分工作者之工作性質特殊，如急診室、開刀房或飛航人員等，難以全面適用勞基法相關工時保障規定，因而訂定本條文加以排除。但由於該條文規定過於模糊，加上勞委會的擴大解釋，讓眾多勞動者輪為奴工（網址：

<http://securityworkertw.pixnet.net/blog/post/54123690>）。

三、台灣電子電機資訊產業工會、新竹地區保全業產業工會、勞動黨等團體盼廢除勞動基準法第 84 條之 1，消滅超時工作終結責任制（2011/08/77，網址：<http://www.siplra.net/announc>）。

附件四、臺北市政府審查適用勞基法第 84 條之 1 工作者工

作時間一覽表

	勞基法第 84 條之 1 核定工作者	工時限制
第一類	<p>1. 資訊服務業僱用之系統研發工程師與維護工程師符合勞動基準法施行細則第五十條之一第二款規定者。</p> <p>2. 醫療保健服務業（含國軍醫院及其民眾診療處）管理資訊系統部門系統程式設計師、維護工程師。</p> <p>3. 中央銀行首長隨扈。</p> <p>4. 保全業之保全人員、電腦管制中心監控人員中從事保全業法第四條第二款（現金或其他貴重物品運送之安全維護）、第三款（人身之安全維護）規定業務之保全人員等工作者。</p>	<p>1. 每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。民國 101 年 5 月 1 日後，每日正常工作時間不得超過 10 小時，連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時。</p> <p>2. 遇有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 14 小時，惟下次出勤應間隔至少 12 小時。</p> <p>3. 四週正常工作時間不得超過 168 小時。</p> <p>4. 四週正常工作時間連同延長工時不得超過 240 小時。</p>
	<p>5. 醫療保健服務業（含國軍醫院及其民眾診療處）之手術室、急診室、加護病房、產房、手術麻醉恢復室、燒傷病房、中重度病房、精神科病房、血液透析室、器官移植小組、高壓氧艙單位、放射線診療部門、檢驗作業部門、血庫、呼吸治療室之醫事及技術人員、醫事檢驗人員。</p>	<p>1. 每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。</p> <p>2. 因實施手術之必要者，得不受 1 日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時之限制，惟下次出勤應間隔至少 12 小時。</p> <p>3. 四週正常工作時間不得超過 168 小時。</p> <p>4. 四週正常工作時間連同延長工時不得超過 240 小時。</p>
	<p>6. 航空公司空勤組員（前艙與後艙工作人員）為勞動基準法第八十四條之一之工作者。</p>	<p>1. 每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。</p> <p>2. 四週正常工作時間不得超過 168 小時；連同延長工時不得超過 240 小時。</p> <p>3. 如因超長航班執勤者，得依航空器飛航作業管理規則約定，每日正常工作時間連同延長工作時間不受 12 小時之限制。惟應依給予適當之休息時</p>

		間。
第 二 類	<ol style="list-style-type: none"> 1. 考選部闈內工作之技工、工友。 2. 立法院院長、副院長辦公室之技工、工友。 3. 立法院秘書長辦公室工友。 4. 總統、副總統辦公室工友。 5. 總統府秘書長辦公室工友。 6. 外交部協助接待外賓之技工、工友。 7. 托兒所保育員以及社會福利服務機構之輔導員（含保育員、助理保育員）、監護工。 8. 首長、主管以及獲有配車人員之駕駛。 9. 法務部相驗車駕駛。 10. 台北市政府新聞處隨同市長行程之採訪車駕駛。 11. 立法院立法委員公務座車駕駛。 12. 行政院莫拉克颱風災後重建推動委員會工務車駕駛。 13. 醫療保健服務業（含國軍醫院及其民眾診療處）之救護車駕駛、救護技術員。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。民國 101 年 5 月 1 日後，每日正常工作時間不得超過 10 小時，連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時。 2. 四週正常工作時間連同延長工時不得超過 260 小時。
第 三 類	<ol style="list-style-type: none"> 1. 醫療保健服務業（含國軍醫院及其民眾診療處）之部分場所之清潔人員。 2. 台北市政府新聞處隨同市長行程之專業攝影技工。 3. 一般旅館業鋪床工。 4. 交通部所屬各港務局港勤工作船舶之拖船、起重船船員。 5. 廣播業之發射台、轉播台等擔任輪值班務之工務人員。 6. 凡領有經中央主管機關核發之「美容乙級」、「男子理髮乙級」及「女子美髮乙級」等職類之技術士證照之工作者。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。民國 101 年 5 月 1 日後，每日正常工作時間不得超過 10 小時，連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時。 2. 四週正常工作時間連同延長工時不得超過 288 小時。

<p>第 三 類</p>	<ol style="list-style-type: none"> 7. 依畜牧法規定執行家畜禽屠宰衛生檢查之人員為適用勞動基準法第八十四條之一之工作者。 8. 電影片製作業之燈光師、燈光助理、攝影師、攝影助理、電工人員與專責拍攝現場升降機操作及軌道架設之工作者為勞動基準法第八十四條之一之工作者。 9. 台北市政府工務局養護工程處抽水站操作人員。 10. 各縣、市抽水站操作人員。 11. 銀行業僱用之經理職以上人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者。 12. 資訊服務業僱用之負責事業經營管理工作符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定之主管人員。 13. 法律服務業僱用之負責事業經營管理工作符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定之主管人員。 14. 廣告業僱用之經理級以上人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者。 15. 保全業之經理級以上人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者。 16. 建築師事務所之個案經理人員。 17. 信用合作社業僱用之經理職以上人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者。 18. 電影片映演業之主管人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者。 19. 室內設計裝修業之個案經理人。 20. 保險業之外勤人身保險業務員依保險業務員管理規則領有登錄證者。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。民國 101 年 5 月 1 日後，每日正常工作時間不得超過 10 小時，連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時。 2. 四週正常工作時間連同延長工時不得超過 288 小時。
----------------------	--	---

第
三
類

21. 房屋仲介業之不動產經紀人員(含業務主管人員)。
22. 證券商之外勤高級業務員、業務員依「證券商及業務人員管理規則」領有證照者。
23. 廣告業僱用之創作人員符合同條第二款規定者。
24. 廣告業客務企劃人員。
25. 室內設計裝修業之專業規劃設計人員、工地監造人員。
26. 營造業專業規劃設計人員、工地監造人員。
27. 建築及工程技術服務業之計畫主辦人員、工程規劃設計人員、監造人員。
28. 建築師事務所之建築規劃設計人員、工地監造人員。
29. 法律服務業僱用之法務人員符合同條第二款規定者。
30. 管理顧問業之管理顧問符合勞動基準法施行細則第五十條之一第二款規定者。
31. 海軍所屬各造船廠指泊工。
32. 電視業之發射站、中繼站及轉播站等外站台之工作人員。
33. 於經濟部商業司公司登記歸屬於生物技術服務業(營業項目代碼為IG)之事業單位所屬實驗室及研究室之研發人員。
34. 會計服務業僱用之會計助理人員具會計師法規定之資格,且符合勞動基準法施行細則第五十條之一第二款規定者。
35. 學術研究及服務業之研究人員中符合勞動基準法施行細則第五十條之一第二款或第四款規定者。
36. 會計服務業僱用之會計師為勞動基準法第八十四條之一之工作者。

1. 每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。民國 101 年 5 月 1 日後,每日正常工作時間不得超過 10 小時,連同延長工作時間,1 日不得超過 12 小時。
2. 四週正常工作時間連同延長工時不得超過 288 小時。

	<p>37. 公營事業單位於立法院列冊之國會聯絡工作人員。</p> <p>38. 醫療保健服務業（含國軍醫院及其民眾診療處）實驗室、研究室之研究人員、技術員。</p>	
	<p>39. 保全業之保全人員、電腦管制中心監控人員中從事保全業法第四條第一款、第四款規定業務之保全人員等工作者。</p> <p>40. 國防部非軍職之保防員。</p> <p>41. 事業單位自行僱用之警衛人員。</p>	<p>1. 每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。民國 101 年 5 月 1 日後，每日正常工作時間不得超過 10 小時，連同延長工作時間，1 日不得超過 12 小時。</p> <p>2. 遇有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 14 小時，惟下次出勤應間隔至少 12 小時。</p> <p>3. 四週正常工作時間連同延長工時不得超過 288 小時。</p>

附件五、新北市政府審查適用勞基法第 84 條之 1 工作者工 時標準

序 號	勞基法 84-1 指定工作者	工時限制
1	<p>保全業之保全人員、電腦管制中心監控人員、經理級以上人員符合勞動基準法施行細則第 50 條之 1 第 1 款規定者。</p> <p>(87.7.27 勞動二字第 032743 號公告)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。 2. 民國 101 年 5 月 1 日後，每日正常工作時間不得超過 <u>10</u> 小時；連同延長工作時間，1 日不得超過 <u>12</u> 小時。 3. 有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 14 小時，惟下次出勤應間隔至少 <u>12</u> 小時。 4. 勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。經由彈性約定，得於 2 週內安排勞工 2 日之休息，作為例假。 5. 人身保全及運鈔車保全，每四週內正常工作時間不得超過 <u>168</u> 小時。
2	<p>托兒所保育員以及社會福利服務機構之輔導員（含保育員、助理保育員）、監護工。</p> <p>(87.10.7 勞動二字第 044756 號公告)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每日正常工時 10 小時，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。全月總出勤工時 286 小時 2. 勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。
3	<p>醫療保健服務業（含國軍醫院及其民眾診療處）之部分場所及人員。</p> <p>(87.9.15 勞動二字第 040777 號公告)</p> <p>醫事及技術人員、醫事檢驗人員、研究人員、技術員、系統程式設計師、維護工程師、救護技術員…等</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每日正常工時 10 小時每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。 2. 民國 101 年 6 月 1 日後，每日正常工作時間連同延長工作時間，1 日不得超過 <u>10</u> 小時。全月總出勤工時 230 小時。 3. 有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時，惟下次出勤應間隔至少 12 小時。 4. 待命時間（on-call）應納入工時，雇主應落實勞基法第 35 條規定，勞工繼

		續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘休息；但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得另行調配休息時間。
4	首長、主管以及獲有配車人員之駕駛。 (86.7.11 勞動二字第 029625 號公告)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每日正常工時 8 小時，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。全月總出勤工時 286 小時。 2. 得經由彈性約定，於 2 週內安排勞工 2 日之休息，作為例假。 3. 有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 14 小時，惟下次出勤應間隔至少 <u>12</u> 小時。
5	各縣、市抽水站操作人員。 (91.4.26 勞動二字第 0910020733 號公告)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。全月總出勤工時 260 小時。 2. 得經由彈性約定，於 2 週內安排勞工 2 日之休息，作為例假。 3. 因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止勞動基準法第 37 條、第 38 條規定勞工應休假期，惟停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。
6	事業單位(學校)自行僱用之警衛人員。 (98.6.26. 勞動 2 字第 0980130491 號令)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每日正常工作時間連同延長工時不得超過 12 小時。全月總出勤工時 260 小時。 2. 勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。得經由彈性約定，於 2 週內安排勞工 2 日之休息，作為例假。 3. 有緊急情況者，每日正常工作時間連同延長工時不得超過 14 小時，惟下次出勤應間隔至少 <u>12</u> 小時。
7	一般旅館業鋪床工。(88.10.13 勞動二字第 0045448 號公告)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每日正常工作時間不得超過 <u>10</u> 小時；連同延長工作時間，1 日不得超過 <u>12</u> 小時。全月總出勤工時 286 小時。

		2. 勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。得經由彈性約定，於 2 週內安排勞工 2 日之休息，作為例假。
8	<p>建築師事務所之個案經理人員、建築規劃設計人員、工地監造人員。(88.02.09 勞動二字第 006043 號公告)</p> <p>室內設計裝修業之個案經理人、專業規劃設計人員、工地監造人員。(89.01.05 勞動二字第 0000379 號公告)</p> <p>營造業專業規劃設計人員、工地監造人員。(90.5.15 勞動二字第 0022157 號公告)</p> <p>建築及工程技術服務業之計畫主辦人員、工程規劃設計人員、監造人員。(90.8.16 勞動二字第 0039746 號公告)</p>	<p>1. 每日正常工作時間不得超過 <u>10</u> 小時；連同延長工作時間，1 日不得超過 <u>12</u> 小時。全月總出勤工時 286 小時。</p> <p>2. 勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。得經由彈性約定，於 2 週內安排勞工 2 日之休息，作為例假。</p> <p>3. 紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。惟不宜年度休假全部改採工作，加發工資。</p>

附件六、高雄市政府審核適用勞基法 84 條之 1 保全人員及 監護工約定書

審查標準說明

今年年初屢有媒體揭露保全業之保全員因工時過長，猝發腦血管及心臟疾病死亡之案例，引發各界正視適用勞基法 84 條之 1 相關工作者工時過長的議題。本市勞工局甚為關注保全員勞動條件問題，於 99 年 12 月已委託高雄市產業總工會完成「論勞動基準法第 84 條之 1 工作者之工時基準及因應之道-以高雄市保全業保全員為例」研究案，因而引發輿論熱烈討論。

勞委會表示為擴大勞基法的適用範圍，因應部分工作性質特殊之工作者能順利適用勞基法，於 85 年 12 月間增訂勞基法第 84 條之 1 規定「經中央主關機關核定公告之工作者，雇主在參考勞動基準法所定之基準且不損及勞工之健康及福祉下，得與該核定公告之工作者另行以書面約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主關機關核備，不受第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 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。」保全業之保全人員因兼有間歇性、監視性及工作性質特殊等特性，該會於 87 年 7 月 27 日公告其為適用前開規定之工作者，勞雇雙方得針對工作

時間、例假、休假及女性夜間工作另行約定，排除在正常勞動條件之外，並報請地方主管機關在審酌工作特性、勞動密度、法定勞動基準且不損及勞工健康及福祉之前提下本權責審慎核處。

惟勞委會並未訂立審查標準，任由各地方政府自由審查，寬嚴不一，一國多制，問題層出不窮，直接受害的還是基層勞工，致因工時過長醞釀成職業災害等情事逐一浮出，該會迫於外在壓力不得不正視此事，於 99 年 12 月 17 日修正「職業促發腦血管及心臟疾病(外傷導致者除外)之認定參考指引」暨 100 年 5 月發布「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」，84 條之 1 保全人員工時審查方有所參考依循。

又台北市政府參考上列指引，於 100 年 6 月 21 日公布勞基法第 84 條之 1 約定書審查基準，將 38 類工作者分類並限縮工時，立意良好，本局表示肯定。惟其自行公布將以勞務提供地為管轄機關，與勞委會現行以事業主體所在地為管轄機關不合，勢必衍生與其他地方主管機關核備權限爭議；以 4 周(28 天)工時為審核計時單位，與現行薪資制度以全月為周期顯有出入，造成工時降低之假象，容易曲解及混淆視聽，且增加業者、勞工及主管機關計算薪資的困難；且其將醫療保健服務業綜合歸納成 1 大類，未仔細探討其中不同專業之工作型態對合理工時的需求不同，以護理人員為例，其超時工作現況仍未能

有效解決。

為實質維護勞工權益，本局參考勞委會公布之「職業促發腦血管及心臟疾病(外傷導致者除外)之認定參考指引」暨「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」在兼顧保全員工作性質、勞工健康與福祉並斟酌工資計算結構，訂定本市「審核適用勞基法 84 條之 1 保全人員及機構監護工約定書審查原則」並說明如下：

一、送審之約定書應載明工作內容，俾利依工作性質區分保全員類別。

二、工時限制

(一)駐衛保全員及系統保全員每日正常工時連同延長工時不得超過 12 小時，每月正常工時 252 小時(全年平均月工時為 182 小時；另參照勞委會發布之「職業促發腦血管及心臟疾病(外傷導致者除外)之認定參考指引」中認定每月加班超過 72 小時則工作與疾病之促發具強烈相關性。本局審酌勞工福祉，採認全月加班達 70 小時即有過勞的可能，工作與疾病誘發具強烈相關，兩者加總訂定換算月正常工時為 252 小時)另每月法定正常工時以後的延長工時 46 小時為加班時數的上限，全月合計總工時不得超過 298 小時，為符合此限制，保全人員每月依大

小月不同至少會有 5 至 6 天休假。另為配合勞委會逐步限縮工時的方向，101 年 5 月 1 日後，每日正常工時連同延長工時不得超過 12 小時，其中每日正常工時不得超過 10 小時，每月正常工時 240 小時，延長工時 48 小時，全月總工時不得超過 288 小時，每月至少 6 至 7 天休假。

(二)人身保全保全員及運鈔車保全員，其工作危險性及勞動密度不同，正常工時應回歸常態規定，全月正常工時 182 小時，每日正常工時連同延長工時不得超過 12 小時，但適度放寬延長工時至 58 小時，全月總工時不得超過 240 小時。

(三)社會福利服務業中擔任監護工之工作者，衡酌其工作行業特性及勞動密度異於一般保全員，每 7 天至少要有 1 天例假，每日正常連同延長工時不得超過 12 小時，全月總工時不得超過 260 小時。

(四)以上工作者出勤排班，每班至少應間隔 12 小時。

三、例假日出勤原則

勞基法第 84 條之 1 雖不受同法第 36 條、第 37 條規定之限制，但目的是為增加性質特殊工作者適法的彈性，不代表全無例、休假可言，依法相關工作者每週至少應排定 1 日以上之例假

日，或依據勞基法第 30 條之 1 規定，可經勞雇雙方約定後每 2 週至少有 2 日休息作為例假，且例假日經排定後雇主不得使勞工出勤。勞基法 37 條規定之應放假之日暨第 38 條規定特別休假日均應給假，如經勞工同意放假日出勤則應加發 1 日工資。

四、薪資計算原則

勞雇雙方約定之工資不得低於換算工作時數後現行基本工資數額(說明：現行基本工資係以法定正常工時每 2 周工作總時數 84 小時之上限為計算基礎，如勞工雙方約定正常工時超出法定正常工作時數，其基本工資應按時數增給)

另外，本市近期已委託高雄大學財經法律系林良榮助理教授就勞基法 84 條之 1 工作者包括社會福利服務業之保育員、醫療保健服務業及空勤組員等業別勞動條件進行研究探討，期能進一步整理歸納出合理工時，作為本市未來審查參考依據。並期待勞委會能主動擔起中央主管機關應有之行政作為，儘速對相關特殊工作者勞動條件有統一規範，俾利地方政府有所依循。

參考資料：

一、中文參考書目

1. 劉夢蕾，2009年，『工作時間基準除外之適用—論我國勞動基準法第84條之1』，政治大學勞工研究所碩士論文。
2. 陳文育 邱羽凡合著，2011年3月，『勞動法權益新解』，出版：勞動視野工作室。
3. 劉志鵬，「論工作時間等規制之除外適用——台北地方法院79年度勞訴字第016號判決評釋」，勞動法裁判選輯(三)；
4. 王惠玲，「工作時間概念之探討」，萬國法律，第98期；
5. 林更盛，「待命時間相關法理探討」，發表於行政院勞委會主辦「98年度勞動基準法實務爭議學術研討會」，98年10月27日，中正大學法學院。
6. 林良榮，「論值日(夜)與工作時間之規範保護——日本與台灣之制度與法理比較」，發表於行政院勞委會主辦「98年度勞動基準法實務爭議學術研討會」，98年10月27日，中正大學法學院。
7. 林良榮，「『責任制』工作者的悲歌與勞動法律之保護」，『新社會政策雙月刊第十四期』(2011年2月)，台灣新社會智庫協會出版。

二、日文參考書目

1. 蓼沼謙一，「勞動時間，殘業・交替制」，引自綜合勞動研究所着『勞動法實務大系 11 卷』，（1971 年），
2. 外尾健一，「基準內勞動・基準外勞動」勞動法大系 5 卷，有斐閣（1963 年）。
3. 下井隆史，『勞動基準法』（第三版），日本勞動協會（1986 年）。
4. 西川達雄，「勞動時間」勞動法講座 5 卷，頁 1245；石井照久，『新版勞動法』，弘文堂（1973 年）
5. 東京大學勞動法研究會着『注釋 勞動時間法（初版）』，有斐閣出版（1990 年）。
6. 安西愈，『労働時間・休日・休暇の法律実務』，中央經濟社出版，2010 年。
7. 千葉博，『労働時間・休日・休暇—Q&A』，勞務行政出版，2007 年。
8. 道幸哲也等著，『変貌する労働時間法理』，法律文化社，2009 年。

三、期刊與網頁資料

1. 司法院民國 78 年「民事法律專題研究（六）」，284 頁