

# 各國工時制度暨相關配套措施之比較研究

Perspectives of Working Hour Schemes and Corresponding Measurements in Advanced Countries



各國工時制度暨相關配套措施之比較研究 ILOSH103-R322

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

INSTITUTE OF LABOR, OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, MINISTRY OF LABOR



地址：新北市汐止區橫科路407巷99號  
電話：(02) 26607600  
傳真：(02) 26607732  
網址：<http://www.ilosh.gov.tw>

ISBN 978-986-04-4773-6



GPN:1010400808  
定價：新台幣200元

各國工時制度暨相關配套措施  
之比較研究

**Perspectives of Working Hour Schemes  
and Corresponding Measurements in  
Advanced Countries**

勞動部勞動及職業安全衛生研究所

各國工時制度暨相關配套措施  
之比較研究

**Perspectives of Working Hour Schemes  
and Corresponding Measurements in  
Advanced Countries**

研究主持人：邱駿彥、李政儒

計畫主辦單位：勞動部勞動及職業安全衛生研究所

研究期間：中華民國 103 年 5 月至 103 年 12 月

\*本研究報告公開各單位參考\*

\*惟不代表勞動部政策立場\*

勞動部勞動及職業安全衛生研究所  
中華民國 104 年 4 月

# 摘 要

我國目前週法定工時為二週 84 小時，平均每週為 42 小時，雖與大部分國家之每週 40 小時相去不遠，但我國年總工時卻長達 2,150 小時，遠高於一般國家。為使我國勞工之工時趨近合理，以及減少貿易談判之阻礙，縮短法定工時為刻不容緩的課題，也是朝野各界的共識期望。本研究計畫基於上述背景，乃針對國際勞工組織、歐盟、英國、德國、澳洲、荷蘭、比利時、瑞士、美國、加拿大、日本、韓國、新加坡、菲律賓、香港、中國大陸及我國之工時制度與相關配套措施等資料進行研究彙整；並透過先進諸國之工時制度規範與實施經驗，提出我國未來實施縮短工時應有之法規範與做法。

鑑於我國縮短工時必須修正勞動基準法，同時也必須特別考量特殊產業於工時調整之困難，因此本研究計畫亦針對製造業、服務業、醫療保健服務業、社會福利服務業暨其他特殊產業進行探討，研擬最適當之工時調整措施。最後並擬出我國縮短工時之相關條文修正建議與應有之配套措施，提供政府政策措施之參考。

關鍵詞：工時、縮短工時、勞動條件

# Abstract

Taiwan has adopted a standard system of weekly working hours averaging 84 hours biweekly and 42 hours weekly, which is not far from the standard 40-hour work week of most countries in the world. However, the actual annual total of working hours is 2,150 hours, a number much higher than other countries. In order to make the standard for working hours reasonable while not hindering trade negotiations, shortening standard working hours is an urgent issue. People of various circles, both private and public, expect some immediate actions in revising the standard. Firstly, for future reference, this study suggests comparing the present status and experiences of regulations and practices on work hour reduction in the European Union—including the United Kingdom, Germany, Australia, the Netherlands, Belgium, Switzerland—as well as the United States, Canada, Japan, Korea, Singapore, the Philippines, Hong Kong, China and Taiwan.

Secondly, the author takes some industrial businesses, such as the manufacturing industry, service industry, medical service industry, and social service industry into special consideration and proposes better regulations and practices fit for these industries. Last but not least, based on the information this study has collected, the author comes up with some suggestions on how to modernize standard working hour regulations and practices for the government.

Keywords : working hours, working hours reduction

# 目 錄

摘 要.....	i
Abstract.....	ii
目 錄.....	iii
圖目錄.....	v
表目錄.....	vi
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景及研究動機.....	1
第二節 研究方法與步驟.....	2
第三節 研究範圍與限制.....	4
第二章 我國目前工作時間法制與實務.....	6
第一節 概述.....	6
第二節 現行工作時間規範.....	6
第三節 我國工作時間實務現狀.....	10
第四節 我國工作時間規範上之問題.....	18
第三章 世界主要國家工時規範與實務之考察.....	21
第一節 國際組織.....	21
一、國際勞工組織.....	21
二、歐盟.....	26
第二節 歐美諸國.....	30
一、英國.....	30
二、德國.....	34
三、澳大利亞.....	41

四、荷蘭.....	46
五、比利時.....	51
六、瑞士.....	57
七、美國.....	61
第三節 亞洲國家.....	74
一、日本.....	74
二、韓國.....	93
三、新加坡.....	104
四、菲律賓.....	118
五、香港.....	120
六、中國大陸.....	127
第四節 小結.....	143
第四章 我國工時制度暨相關配套措施之探討.....	155
第一節 各國工時規範對我國之啟示.....	155
第二節 我國主要行業工時制度之現狀與問題.....	157
第三節 我國工時制度之法規範重新架構.....	162
第五章 結論.....	179
第一節 結論.....	179
第二節 建議.....	180
誌謝.....	190
參考文獻.....	191

## 圖目錄

圖 1 民國 87 年至民國 102 年之月平均工時(總工時與正常工時).....	13
圖 2 民國 87 年至民國 102 年之月平均加班時數 .....	14
圖 3 民國 87 年至民國 102 年之月平均加班時數(工業及服務業).....	14
圖 4 民國 87 年至民國 102 年之年總工時圖.....	16
圖 5 民國 87 年至民國 102 年之經濟成長率、國內生產毛額(GDP)比較圖.....	17

# 表目錄

表 1	民國 87 年至民國 102 年之月平均工時—按性別分.....	10
表 2	民國 87 年至民國 102 年之月平均工時—按行業分.....	11
表 3	民國 103 年之月平均工時—按性別分.....	14
表 4	民國 103 年 1 月至 5 月月均工時(工業及服務業).....	15
表 5	民國 87 年至民國 102 年之年平均總工時.....	16
表 6	民國 87 年至民國 102 年經濟成長率、國內生產毛額(GDP)、平均每人 GDP.....	17
表 7	修法前後(民國 89 年與民國 90 年)工時比較表.....	19
表 8	德國工時相關規定一覽表.....	40
表 9	澳大利亞現代裁定待遇中與工時有關之項目一覽表(部分行業).....	44
表 10	荷蘭工作時間法概述.....	49
表 11	比利時可豁免遵從工時上限之工種或情況.....	56
表 12	加拿大各行業近年平均工時概況(含超時工作).....	73
表 13	日本階段性實施週 40 小時制過程圖.....	76
表 14	日本延長工時限度基準.....	77
表 15	日本特休日數之規範.....	89
表 16	日本工時相關規定一覽表.....	92
表 17	韓國縮短工時階段時程表.....	95
表 18	韓國工時之相關規定一覽表.....	103
表 19	新加坡每週平均工時(民國 92 年迄今).....	111
表 20	新加坡各行業平均工時(民國 89 年-民國 102 年).....	112
表 21	新加坡各行業平均加班工時(民國 89 年-民國 102 年).....	115
表 22	菲律賓週平均工時狀況(民國 101 年-民國 102 年).....	120
表 23	香港民國 100 年每週估計總工時(含超時工作).....	126
表 24	中國大陸城鎮就業人員調查週平均工作時間.....	141
表 25	世界各國年總工時概況表.....	143
表 26	世界各國工時規範主要內容一覽表.....	144
表 27	訪談對象一覽表.....	157
表 28	訪談對象之現行工時概況與建議一覽表.....	159

# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景及研究動機

我國於民國 90 年時降低勞動基準法最低工時規定，從每週 48 小時縮減為二週 84 小時工時制，惟截至目前(民國 103 年)年總工時仍高居 2,150 小時上下，就亞洲國家而言仍屬偏高。而許多先進國家週法定工時都已降低至每週 40 小時，即便中國大陸亦不例外。我國如果仍然維持超過 40 小時之週法定工時，有可能在國際經貿談判時，處於不利地位。況且，我國產業已進入第三次產業成熟期，而絕大部份商業、貿易、服務業、資訊業等從業人員每週、每年處於長工時狀態下，導致過勞死案例。此種長工時實態已引起國人重視，朝野各界迭有縮短工時之呼聲。

近幾年來我國勞工長期處於低工資處境，輿論大眾呼籲既然工資無法提高，那就乾脆縮短工時，造成勞工之小確幸。當然工時是否有必要縮短，絕不能取決於工資高低之考量，而應該是正視我國勞動實務上是否長期處於長工時現象。鑑於以上各種現實狀況之描述，我國年總工時超過 2,150 小時居高不下，週法定工時也超過 40 小時，已經造成國人健康之威脅，同時也造成我國高工時之負面形象，並容易給予外國貿易不平衡之藉口。再者，如果翻開憲法第一百五十三條第一項明定「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策」。我國雖自民國 73 年起即制定有勞動基準法施行，然而規定勞動條件最低基準之勞動基準法，也應該適時地反應現實需要進行必要之修正。因此，如何採取妥當之措施降低工時，實在是當前勞動政策刻不容緩之課題。

惟我國產業環境特殊，中小企業特別多。依據經濟部中小企業處民國 102 年底統計，我國企業總家數有 1,363,393，其中中小企業共有 1,331,182 家，比率高達 97.64%。受僱於中小企業工作之人數亦佔全部就業人口 1,096 萬 7,000 人之 78.3%，甚至服務業職類中亦見有高達 98.58% 者。中小企業適應經貿環境變化之能力本來就比較遲鈍，對應與經營成本相關之工時短縮能力亦缺乏柔軟性，因此長工時屢見於佔全部企業 97.64% 之中小企業中。此意味著我國全就業人口中，

至少將近 80%勞工不得不忍受長工時勞動。另一方面，97.64%皆屬於中小企業之意義在於，即使我國擬進行縮短工時之工程，同時也必須對這些為數眾多之中小企業在法律適用進程上有特別之考量才行。因此我國縮短工時工程之措施上，有必要針對不同業種與不同企業規模大小，多方考量後採取不同之步驟（例如依僱用人數分年分段施行）才行。

我國如果真正要走向縮短工時，其方法不能僅以縮短週法定工時為已足。若只是縮短週法定工時，則滿溢之工時需求，企業不一定會以增加雇用來解決，反而可能會以加班來覆蓋缺口。如此一來不僅無法達到縮短工時效果，勞工更有可能被迫經常性加班。因此縮短工時之方法，必須以縮短年總工時為念頭，合併採取縮短週法定工時、縮減加班時數、落實國定假日休假、完全使用特別休假等同步實施，方能真正達到縮短工時之成效。然而，在我國中小企業特別多的產業環境下，如何將各種途徑合併使用、又能不失彈性鬆綁，有必要擷取國外經驗，研究出一套最適合國內產經環境之方法。

諸外國在縮短工時之經驗中，有成效卓著也有成效不彰者，即使成效卓著國家所採取之方法中，也必須考量與我國是否社經背景類似、法律體系雷同、行政部門執法能力相當者，才能截長補短。因此本研究為落實諸外國縮短工時法制度之借鑑，擬大量參考歐、美、英、日及亞洲各國共 16 國家以上之縮短工時措施與法制度，期能從中採擇最適我國借鏡之途徑。

綜上所述，本研究案之主要目的，即在透過諸先進國家實施縮短工時之經驗，瞭解我國未來採取縮短工時政策時應有之各種配套措施，使縮短工時之工程能趨向順利、和平完成，減少對我國各種產業之衝擊，並能符合國人之期待。本研究計畫之終極目標，將提出我國進行縮短工時工程之可行性，更重要者，係研提縮短工時法制化各種配套措施及建議「勞動基準法」之修正(草案)，達到保障勞工權利之目的。

## 第二節 研究方法與步驟

本研究計畫首先必須蒐集並釐清各先進國家之工時規範與實施狀態，因此本計畫之研究方法，原則上將以文獻研究法為主。惟為了瞭解我國特殊產業之工時

實施現狀與縮短工時困境，必須合併採用深度訪談研究法，以得到最直接最正確之資料。

有關本計畫實施之研究步驟規劃如下：

一、透過網路、圖書館、文獻資料蒐集國際勞工組織(ILO)、歐盟、美國、加拿大、澳大利亞、荷蘭、瑞士、英國、德國、日本、韓國、新加坡、菲律賓、香港、中國大陸、及我國之工時制度及相關配套措施(蒐集資料時，將力求最新之官方資料為主)。

二、將蒐集到之各國資料予以詳加閱讀、討論、釐清後，撰寫各國相關之工時規範與實施現狀。

此部份預計比較著重在日本、韓國、中國大陸之縮短工時步驟及配套措施說明，理由是國際勞工組織(ILO)之工時公約較少，而歐盟之基準可能不適合我國，且德國等國家之所以工時較低，可能是基於集體勞資關係發達、簽訂團體協約之結果。而日本、韓國與中國大陸同屬亞洲地區、且社經背景較為類似，人文思維亦有諸多可供比較參考之處。日本過去也是各國公認長工時國家，自從勞動基準法修正縮短工時為每週 40 小時後，合併採取各種配套措施，目前年總工時大約落在 1,900 小時前後。因此其做法必有諸多值得我國參考之處。韓國在民國 91 年，原為 OECD 加盟國中勞工平均年工時最長的國家，高達 2,410 小時，而於民國 92 年修法逐步縮短工時，其做法必有其值得借鏡之處。而中國大陸雖然目前勞動法明定 40 小時之週法定工時，但據聞國內工時未見有明顯降低。中國實施縮短工時之政策態度以及法規範之周全度，也有一些值得我國警惕與避免覆轍之重點所在。

三、開始進入製造業、服務業中比較特殊之產業進行深度訪談，瞭解渠等實施縮短工時之困境與現狀，據此撰寫報告。

此步驟中初步規劃選定 1.製造業 2.綜合商品零售、餐飲、觀光旅館等服務業 3.醫療保健服務業 4.社會福利服務業 5.金融貿易服務業等為主。因為這些產業中，不僅中小企業眾多，其營業狀態或服務性質都比較偏好長時間服務取勝。在縮短工時之目標達成上，可能是必須重點關切之行職業。基於縮短工時必須全國勞工一體標準，因此這些行業之困境與產業需求必須先期瞭

解，據以探討在縮短工時上有無採取特別措施之必要。

深度訪談將採取勞資雙方分別實施之方式，針對雇主、公會或工會進行深度訪談，勞方則初步選定比較有代表性之企業公會或產、職業工會組織為深度訪談對象。訪談過程將全程錄音以利嗣後檢討討論，並做為保存文獻資料之用。

四、針對第(3)步驟深度訪談所得到之資料加以討論，將討論結果彙整撰寫出特殊產業實施縮短工時可能面臨之困境實態，以及應如何施以特別措施與步驟期程之建議。

五、召開學者專家焦點會議，廣泛蒐集意見

本研究計畫完成前揭四個步驟後，已大略掌握相關資料。將初步研擬出勞動基準法暨勞動基準法施行細則修正草案，延請勞動法學者、勞資關係事務專家、及勞動部業管單位等舉行學者專家焦點會議。針對所掌握之相關資料、修正草案廣泛討論我國未來採取縮短工時措施時，應注意之各種配套措施，以期集思廣益獲得更完整更正確之意見，做為本研究案最後結論之重要參考。

六、針對以上各步驟完成後，開始密集討論本研究計畫之最後結論。逐一將工作項目檢視與做出結論報告。最重要者，具體提出縮短工時之修法建議及必要之相關配套措施建議，以提供勞動部做為政策決定之參考。

### 第三節 研究範圍與限制

為求本研究聚焦，研究主要以縮短工時法制為研究主軸，故而研究範疇也集中於各國與我國之工時主要法令依據、標準工時與最高工時上限、超時工作上限與報酬、除外適用規範、彈性安排、休息休假規定等，以為比較分析。

而在比較法考察中，首先，不能排除於世界潮流而必須與國際勞工組織(ILO)所揭示方針緊密結合，故早於民國 8 年即頒訂第一號公約「工業工作時間公約 (Hours of Work(Industry) Convention)」之國際勞工組織(ILO)，與具國際指標性的歐洲聯盟，自然為本文研究之範圍；同時歐美先進國家工時普遍相較亞洲國家為低，其集體協商機制也相對完善，故擇 OECD 主要代表性國家之美、加、

英、德、比利時、荷蘭、瑞士、澳大利亞等八國為研究對象；再者，亞洲各國與我相鄰，勞動國情較為相似，依賴法制規範也較為雷同，其中日本更是我國勞動法制領域發展主要師法之對象，故選擇同為亞洲四小龍之日、韓、新加坡，再加上鄰近之菲律賓；此外，近來與我密切相關之中國大陸，隨著台商的日益增加，兩岸經貿交流的日益頻繁，大陸勞動法在各種勞動條件的規範亦可作為我國之重要參考；是以，礙於整體篇幅與研究時間，本文選擇上述共 16 個國家與組織為比較法考察之對象與範圍，僅此說明。

礙於研究期限，上述主軸僅能概要精簡說明，較難深入探討各國特殊差異與企業因應情形；此外，要探討縮短工時，對於工作時間之定義、範疇，實應先有明確之認知，包括諸如待命時間、準備時間、備勤時間、候傳時間等，惟觀諸各國法令，亦未見有明確定義者，而散見於各種工作規範描述中，亦難逐一釐清比較說明，未來若能詳加研究比較彙整，或能提供相關單位透過直接立法上的用辭定義，再加上行政解釋，對於各種態樣之工作時間給予較明確之認定，也才能真正保障勞工合理的工作時間。

## 第二章 我國目前工作時間法制與實務

### 第一節 概述

一個國家社會的幸福指數是否滿意，其中主要評鑑因素之一就在於該國民是否有足夠的時間從事工作以外的休閒，包括家庭生活、社會生活、人文充實的生活等。而是否有足夠充實的休閒生活，又取決於該國廣大勞工工作時間的長短。根據民國 103 年主計處的統計，我國勞工年總工時約為 2,150 小時，高居世界第三位，由此可知就工時長短的生活滿意度而言，我國現狀實有改進之空間。

民國 90 年我國曾修改勞動基準法，將每週 48 小時的法定工時降為兩週 84 小時，降幅不可謂不大。然而年總工時卻未如同縮短週法定工時比例降低，這是一個值得重視的課題。究竟所縮短之週法定工時（每週減少 6 小時、兩週減少 12 小時）流竄到哪一個渠道去了，有必要確實抓漏。最近工時縮減再度成為國人話題之一，勞動部部長宣示民國 105 年以前要往全面週休二日法制化邁進。惟值此之際，更重要者係釐清我國工時不減反增的漏網之魚究竟為何，才能重置防堵機制規劃配套措施，有效達到縮短工時的目標。

為求上述工時縮減目標的達成，首先必須了解我國目前工作時間法制全貌，以及勞動現場上之工時實務狀況，進而檢視我國工時制度之問題點。以下針對三個問題一一探討。

### 第二節 現行工作時間規範

#### 一、標準工時限制與最高工時上限

依據勞動基準法第 30 條明文規定，我國勞工自民國 90 年開始，每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時，此乃所謂法定正常工作時間之上限。我國法制僅規定週法定工時上限，並未規定年總工時上限，中央主管機關迄今亦從未有任何解釋令或政策宣示具體表示年總工時應該控制在多少小時以內。有關年總工時的上限，似乎僅依賴加班時間的限制、以及法定加班加成工資給付為之，而未有其他具

體作為。

## 二、超時工作上限及超時工作報酬

勞動基準法第 32 條第 1 項明定，雇主使勞工在正常工作時間以外工作之必要者（即加班），雇主必須先經工會同意，事業單位無工會者，必須經勞資會議同意後，始得合法使勞工加班。又同條第 2 項明定，加班時間連同正常工作時間，不分男女勞工，一日不得超過 12 小時，一個月不得超過 46 小時。這裡要特別注意者，每個月不得超過 46 小時之加班上限，僅限於每日工作日的加班時數總計，換言之，假日加班的時數不計入每月加班總時數上限之內。

另外，我國企業總家數約在 136 萬家左右，企業工會總數僅為 848 家，換言之，如果雇主要使勞工合法加班，絕大多數至少必須先經勞資會議通過才行。然而我國企業中有實施勞資會議者，依據統計資料僅為 4 萬 8 千多家，換言之，九成以上的企業使勞工加班，幾近於違法狀態。

有關加班加成工資給予，勞動基準法第 24 條明文規定，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上，繼續延長加班時間在二小時以內者，則應按平日每小時工資額加給三分之二以上。因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工加班之必要者，雖未獲得勞工同意，亦得逕行命令勞工加班，惟此時加班費必須加倍發給，並於事後補給適當之休息（第 24 條及第 32 條第 3 項）。至於國定休假日或特別休假日，雇主徵得勞工同意使其出勤加班時，亦必須給予加倍工資，但無需補假休息。

## 三、除外適用

民國 85 年勞動基準法擴大適用之際，增訂了第 84 條之 1 的工作時間規範除外適用規定。第 1 項規定經中央主管機關核定公告之監督、管理人員或責任制專業人員、監視性或間歇性之工作者、及其他性質特殊之工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報當地主管機關核備，不受第 30 條、第 32 條、第 36 條、第 37 條、第 49 條等規定之限制。第 2 項則明定符合工作時間排除適用之勞雇雙方約定，必

須以書面為之，並應參考勞動基準法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

目前經中央主管機關指定適用第 84 條之 1 的工作者種類，總共大約只有 36 種而已。惟勞動現場實務上，每每聽聞勞雇雙方互為約定責任制，則勞工即成為不受勞動基準法工作時間規範之適用，以致於迭有過勞死情形發生。最近中央主管機關已有發出若干解釋令，要求地方主管機關審核勞雇雙方書面約定時，仍須注意月總工時之約定，務必以不妨礙勞工身心健康及福祉為念頭。

#### 四、彈性工作時間制度

我國勞動基準法之彈性工作時間，總共可分為二週變形、四週變形、及八週變形三種。勞動基準法第 30 條第 2 項規定，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，每週工作總時數不得超過 48 小時，此乃所謂二週變形工時制。

第 30 條第 3 項則規定，中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。每日正常工作時數不得超過八小時，每週工作總時數不得超過 48 小時，此乃所謂八週變形工時制。

第 30 條之 1 則規定，中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得如下變更之：(1) 四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受二週變形及八週變形之限制。(2) 當日正常工時已達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。(3) 二週內至少有二日之休息，作為例假，不受每七天必須給予一天例假之規定限制。(4) 女性勞工除懷孕或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主必須提供必要之安全設施。

#### 五、休息休假

勞工每天八小時法定正常工時的勞動中，一定需要休息時間，勞動基

準法第 35 條規定，勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 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。

勞動基準法第 36 條規定，勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假，因此目前我國勞工可以說是週休一日。不過實務上也有不少企業依公務人員服務法第 11 條第 2 項規定：「公務員每週應有二日之休息，作為例假。業務性質特殊之機關，得以輪休或其他彈性方式行之。」，施行週休二日。

勞動基準法第 37 條規定，紀念日、勞動節日及其他由主管機關規定應放假之日，均應休假，此乃一般通稱之國定假日。依勞動基準法施行細則第 23 條規定，勞工應放假之國定休假日總共有 19 日。只不過實務上，有不少企業會配合公教機關將部分只紀念不放假之國定假日調挪移至星期六，使勞工於國定假日仍必須如一般上班日繼續出勤工作。

勞動基準法第 38 條規定，勞工於同一雇主或事業單位繼續工作滿一定期間者，每年應依工作年資長短給予勞工特別休假 7 日至 30 日。勞工之特別休假如何特定，勞動基準法並無明文規定，僅在施行細則第 24 條第 2 款提到，特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。問題是如果勞雇雙方無法協商排定，或勞工擬請求之特別休假期日，雇主並不同意時，勞工是否有特別休假權逕行休假，法未明文。

年度終了，勞工應休未休特別休假日數存餘時應如何處理，我國並未如其他國家有明定特別休假之請求權時效，倒是勞動基準法施行細則第 24 條第 3 款規定，特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。假如勞雇雙方均依此細則之規定為之時，則理論上我國勞工不會有年度終了時殘餘特別休假如何處理之疑義，同時我國勞工特別休假之使用率也因此而得計算為百分之百。不過，允許雇主以金錢買回特別休假日數之作法，是否有違國際勞組織(ILO)之規範，是否有違特別休假之立法精神，值得省思。

實務上，仍有不少雇主未依施行細則規定給予勞工應休未休日數之工資，以致勞資雙方發生私權爭議訴請法院判決時，法院認為施行細則第 24

條超越母法授權範圍，其規定應屬無效。

## 六、工時縮減

我國自民國 90 年規範每日正常工時不得超過 8 小時，每二週工作總時數不得超過 84 小時後，則未就工時縮減有進一步之做法，惟因公務機關週休二日亦於民國 90 年已施行迄今，在一國兩制之下，迭有不少期望能縮短工時之聲浪。惟我國產業環境以中小企業為主，中小企業適應經貿環境變化之能力本來就比較遲鈍，對應與經營成本相關之工時短縮能力亦缺乏柔軟性，故如何將各種縮減工時之途徑合併使用，又能不失彈性鬆綁，則是我國之重要考驗。

## 第三節 我國工作時間實務現狀

本節將就我國勞工實際上之工作時間實務進行探討，以作為研究法制改革方向之基礎。又因本研究案之目的在於探討如何縮減我國勞工之工作時間，因此所探討之範圍將限定於自勞基法中工作時間規定修正前三年迄今之資料，藉以了解民國 89 年勞基法之修正對於我國勞工工作時間之實際影響。

### 一、月平均工時

以下茲先就我國從民國 87 年至今月平均工時之各種分類與趨勢發展，製圖表如下，以利後續之探討研究。

表 1 民國 87 年至民國 102 年之月平均工時—按性別分

單位：小時

	總計			正常			加班		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
87 年平均	190.2	192.8	186.9	180.9	181.5	180.1	9.3	11.3	6.8
88 年平均	190.2	192.3	187.4	180.4	180.7	180	9.8	11.6	7.4
89 年平均	190.1	192.4	187.2	180.2	180.7	179.6	9.9	11.7	7.6
90 年平均	180.4	182.3	177.8	171.8	172.3	171.1	8.6	10	6.7
91 年平均	181.4	183.3	179.1	172.5	172.9	171.9	8.9	10.4	7.2
92 年平均	181.3	183.4	178.8	172.1	172.5	171.6	9.2	10.9	7.2
93 年平均	183.5	185.7	180.9	173.5	174.1	172.8	10	11.6	8.1

94 年平均	181.9	183.8	179.6	172.4	172.9	171.8	9.5	10.9	7.8
95 年平均	180.9	183	178.5	171.8	172.3	171.3	9.1	10.7	7.2
96 年平均	180.4	182.5	178	171.4	171.8	170.9	9	10.7	7.1
97 年平均	179.7	181.9	177.1	171.5	172.2	170.7	8.2	9.7	6.4
98 年平均	176.7	178.4	174.8	170.4	171.1	169.7	6.3	7.3	5.1
99 年平均	181.1	183.3	178.4	172.3	173.1	171.3	8.8	10.2	7.1
100 年平均	178.7	181.2	175.7	170.3	171.2	169.2	8.4	10	6.5
101 年平均	178.4	180.7	175.6	170.4	171.1	169.5	8	9.6	6.1
102 年平均	177	179.5	174.2	168.6	169.4	167.7	8.4	10.1	6.5

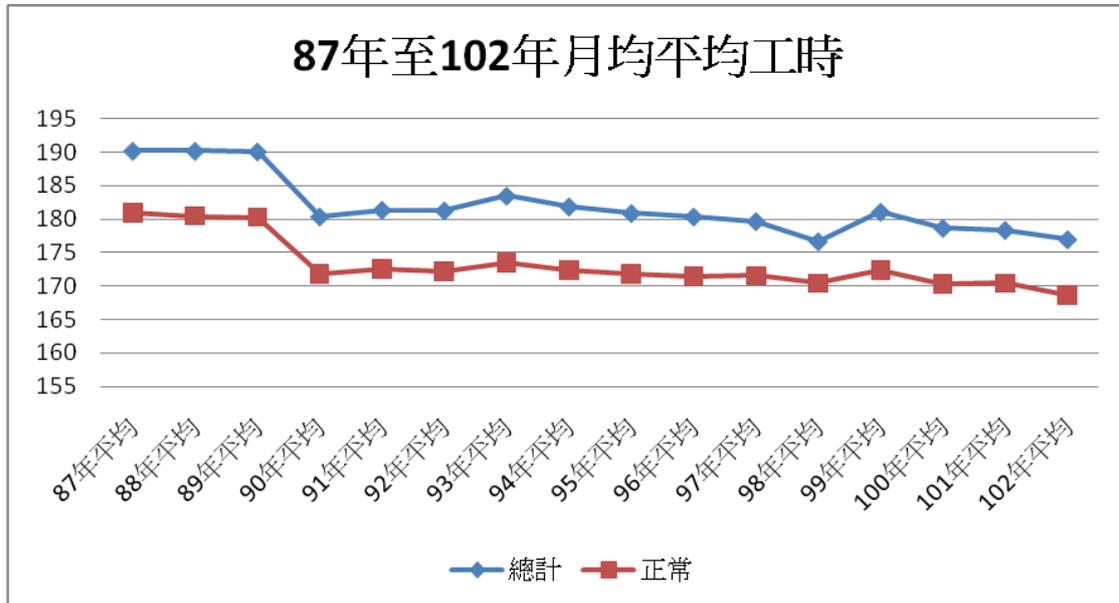
資料來源：<http://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q04021&rdm=oibLUqN9>，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 20 日。

表 2 民國 87 年至民國 102 年之月平均工時－按行業分

		總計	正常	加班
87 年平均	工業及服務業	190.2	180.9	9.3
	工業	196.1	182.1	14
	服務業	184.2	179.6	4.6
88 年平均	工業及服務業	190.2	180.4	9.8
	工業	196.6	181.7	14.9
	服務業	183.8	179.1	4.7
89 年平均	工業及服務業	190.1	180.2	9.9
	工業	196.8	181.5	15.3
	服務業	183.5	179	4.5
90 年平均	工業及服務業	180.4	171.8	8.6
	工業	183.7	170.9	12.8
	服務業	177	172.6	4.4
91 年平均	工業及服務業	181.4	172.5	8.9
	工業	185.8	171.5	14.3
	服務業	177.2	173.4	3.8
92 年平均	工業及服務業	181.3	172.1	9.2
	工業	186.3	171.2	15.1
	服務業	176.6	172.9	3.7
93 年平均	工業及服務業	183.5	173.5	10
	工業	188.6	172.6	16
	服務業	178.7	174.4	4.3
94 年平均	工業及服務業	181.9	172.4	9.5
	工業	187.1	171.7	15.4
	服務業	177.4	173.1	4.3

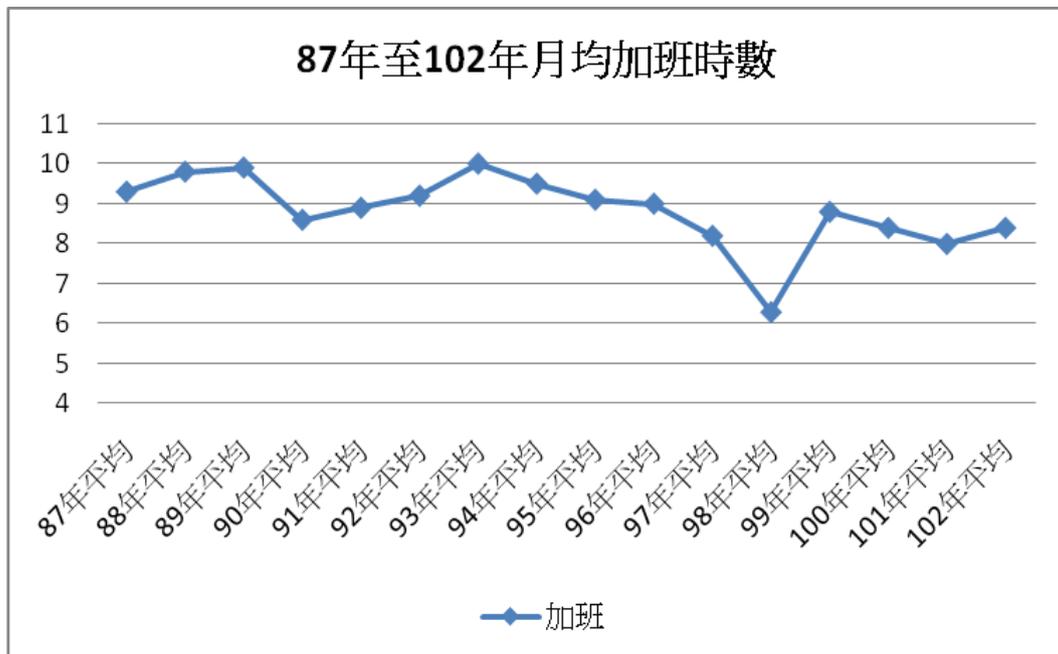
	<b>工業及服務業</b>	180.9	171.8	9.1
95 年平均	工業	185.9	170.5	15.4
	服務業	176.6	173	3.6
	<b>工業及服務業</b>	180.4	171.4	9
96 年平均	工業	185.7	170.3	15.4
	服務業	175.8	172.3	3.5
	<b>工業及服務業</b>	179.7	171.5	8.2
97 年平均	工業	183.4	169.7	13.7
	服務業	176.4	173	3.4
	<b>工業及服務業</b>	176.7	170.4	6.3
98 年平均	工業	178.6	168.2	10.4
	服務業	175.3	172.3	3
	<b>工業及服務業</b>	181.1	172.3	8.8
99 年平均	工業	187	171.7	15.3
	服務業	176.4	172.8	3.6
	<b>工業及服務業</b>	178.7	170.3	8.4
100 年平均	工業	184	169.8	14.2
	服務業	174.4	170.7	3.7
	<b>工業及服務業</b>	178.4	170.4	8
101 年平均	工業	182.9	169.5	13.4
	服務業	174.7	171.1	3.6
	<b>工業及服務業</b>	177	168.6	8.4
102 年平均	工業	182.4	168.1	14.3
	服務業	172.7	169	3.7

資源來源：<http://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q04022&rdm=rycI4oqf>，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 20 日



資源來源：<http://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q04021&rdm=oibLUqN9>，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 20 日。

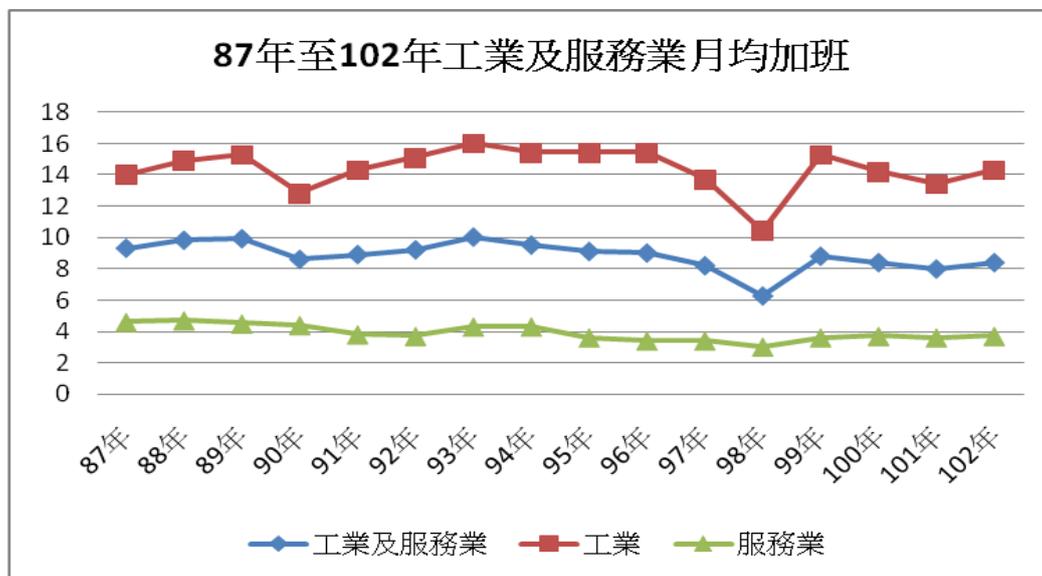
圖 1 民國 87 年至民國 102 年之月平均工時(總工時與正常工時)



資料來源：<http://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q04021&rdm=oibLUqN9>，最後瀏覽日：103 年 8 月 20 日。

圖 2 民國 87 年至民國 102 年之月平均加班時數

資料來源：<http://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&kind=21&type=>



1&funid=q04022&rdm=rycI4oqf，最後瀏覽日：103 年 8 月 20 日。

圖 3 民國 87 年至民國 102 年之月平均加班時數(工業及服務業)

表 3 民國 103 年之月平均工時—按性別分

單位：小時

	總計			正常			加班		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女
103 年 1 月	172.1	174.8	169	163.7	164.8	162.4	8.4	10	6.6
103 年 2 月	149	150.9	146.8	141.2	141.7	140.6	7.8	9.2	6.2
103 年 3 月	179.3	181.8	176.3	170.8	171.8	169.5	8.5	10	6.8
103 年 4 月	178.2	180.6	175.3	169.5	170.5	168.3	8.7	10.1	7
103 年 5 月	181	183.2	178.3	172.2	173	171.2	8.8	10.2	7.1

資料來源：<http://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&kind=21&type=>

1&funid=q04021&rdm=x4jgZmmA，最後瀏覽日：103 年 8 月 20 日。

表 4 民國 103 年 1 月至 5 月月均工時(工業及服務業)

		總計	正常	加班
<b>工業及服務業</b>		172.1	163.7	8.4
103 年 1 月	工業	177.1	163.4	13.7
	服務業	168.2	163.9	4.3
<b>工業及服務業</b>		149	141.2	7.8
103 年 2 月	工業	152.4	139.9	12.5
	服務業	146.3	142.2	4.1
<b>工業及服務業</b>		179.3	170.8	8.5
103 年 3 月	工業	184.9	171	13.9
	服務業	174.9	170.6	4.3
<b>工業及服務業</b>		178.2	169.5	8.7
103 年 4 月	工業	183.9	169.6	14.3
	服務業	173.7	169.4	4.3
<b>工業及服務業</b>		181	172.2	8.8
103 年 5 月	工業	185.8	171.5	14.3
	服務業	177.1	172.7	4.4

資料來源：<http://statdb.mol.gov.tw/statis/jspProxy.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q04022&rdm=iViipahf>，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 20 日。

## 二、年平均工時

由於一般而言，在進行勞工工作時間之國際比較時，通常會以年度工作時間作為比較之基準，故而本報告參考勞動部統計資料，列出我國自民國 87 年至民國 102 年之年度總工時(限於非農業受僱者)供參考。又，主管機關係以下列公式(年工時=月工時×12=週工時×52。)推算出我國年度工時，併此敘明。

表 5 民國 87 年至民國 102 年之年平均總工時

年度	總工時	年度	總工時
87 年	2,282.4	95 年	2,170.8
88 年	2,282.4	96 年	2,166
89 年	2,281.2	97 年	2,156.4
90 年	2,164.8	98 年	2,121.6
91 年	2,176.8	99 年	2,174.4
92 年	2,175.6	100 年	2,144.4
93 年	2,202	101 年	2,140.8
94 年	2,182.8	102 年	2,124

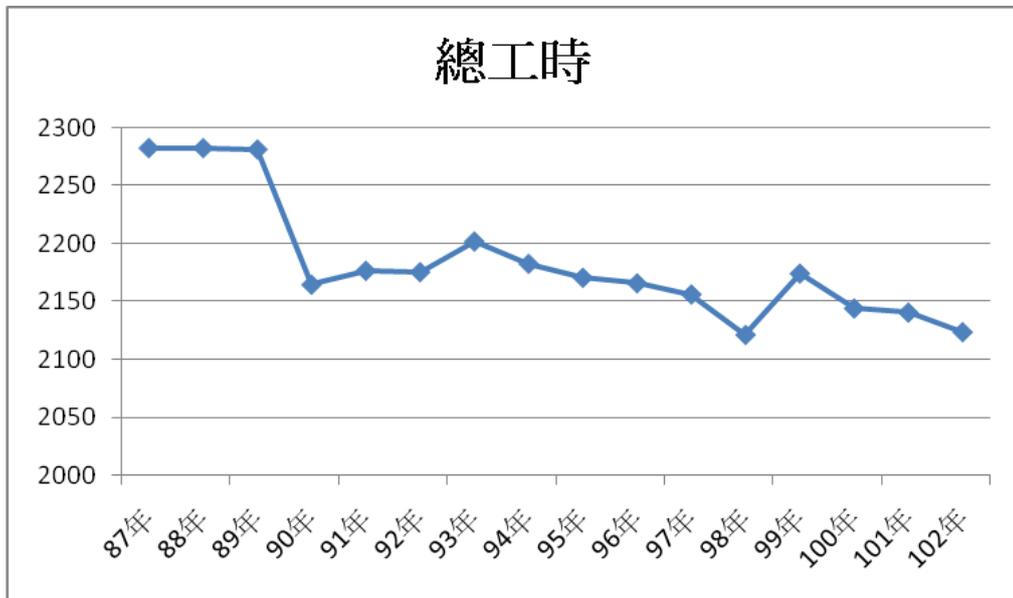


圖 4 民國 87 年至民國 102 年之年總工時圖

### 三、年度經濟成長率及 GDP

如上述，我國勞工年度工作時間之長短與該年度之經濟成長率有密切相關，因此特別整理我國自民國 87 年至 102 年經濟成長率、國內生產毛額、平均每人 GDP 等資料，以為後續探討比較分析。

表 6 民國 87 年至 102 年經濟成長率、國內生產毛額(GDP)、平均每人 GDP

	經濟成長 (%)	GDP (百萬元)	平均每人 GDP(元)		經濟成長 (%)	GDP (百萬元)	平均每人 GDP(元)
<b>87</b>	3.47	9,204,174	421,519	<b>95</b>	5.44	12,243,471	536,442
<b>88</b>	5.97	9,649,049	438,384	<b>96</b>	5.98	12,910,511	563,349
<b>89</b>	5.80	10,187,394	459,212	<b>97</b>	0.73	12,620,150	548,757
<b>90</b>	-1.65	9,930,387	444,489	<b>98</b>	-1.81	12,481,093	540,813
<b>91</b>	5.26	10,411,639	463,498	<b>99</b>	10.76	13,552,099	585,633
<b>92</b>	3.67	10,696,257	474,069	<b>100</b>	4.19	13,709,074	591,074
<b>93</b>	6.19	11,365,292	501,849	<b>101</b>	1.48	14,077,099	604,937
<b>94</b>	4.70	11,740,279	516,516	<b>102</b>	2.09	14,560,560	623,713

資料來源：中華民國統計資訊網，<http://ebas1.ebas.gov.tw/pxweb/Dialog/Saveshow.asp>，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 22 日。

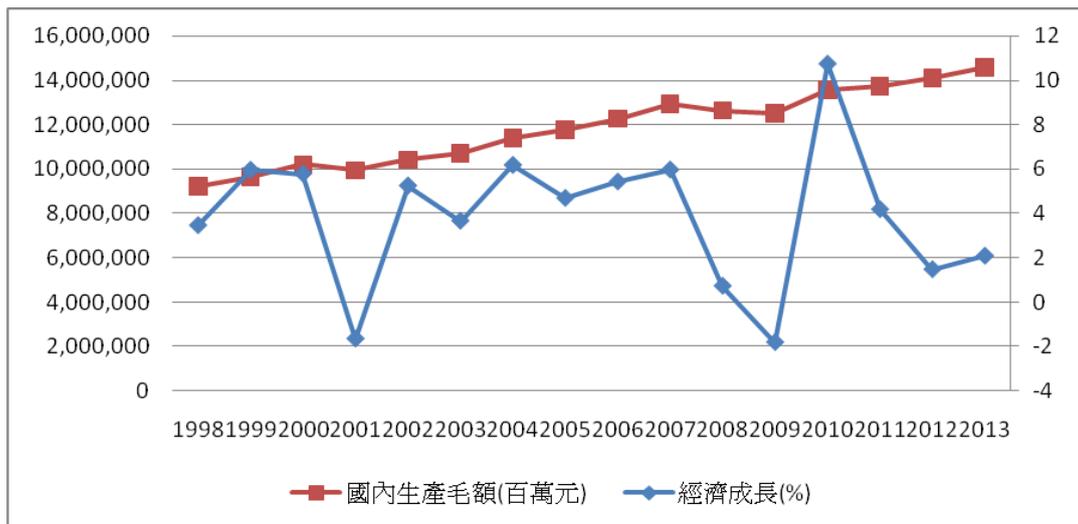


圖 5 民國 87 年至民國 102 年之經濟成長率、國內生產毛額(GDP)比較圖

回顧上述修法後我國勞工年度總工時之統計資料，可以發現，除了修法後之第一個年度有較明顯之減少外，之後數年係在 2,170.8 小時至 2,182.8 小時之間微幅變化，僅民國 93 年曾經再次增加到 2,202 小時，而該年度我國之 GDP 年度成長率為 6.19%，為本報告所臚列前後 16 個年度中第 2 高之數字。而民國 97 年因雷曼兄弟事件所引起之全球經濟不景氣後，次年民國 98 年之年度總工時即立刻有了明顯之減少，出現統計以來最短之 2,121.6 小時，惟隔年即因景氣有所回復而再次增加為 2,174.4 小時。由此觀之，真正直接影響我國勞工工作時間長短的因素，並非法律規定之修改，而是該年度國內經濟情勢之好壞。然則，民國 93 年與民國 98 年之年度總工時相差 80.3 小時，但是年度加班時數只相差 44.4 小時，有將近 36 小時之工作時間是以減少正常工時方式呈現。本研究以為，在法定工時不變之情況下，可能是景氣不佳時勞工比較容易取得特別休假，甚至於被迫接受無薪休假，故而會出現正常工時減少之結果。

此外，如果比較工業部門勞工與服務業部門勞工之工時構成，會發現一個值得深入探究之現象，即我國工業部門之工作時間亦長於服務業。雖然在絕大多數年度中，服務業之每月正常工時長於工業，儘管二者僅有不到 2 小時之差距(製造業曾大量出現無薪休假之民國 97 年及民國 98 年除外)，近年來更減少到只有約 1 小時之差異，但是服務業之正常工時仍舊比工業部門為長。但是，工業部門之加班時數則遠較服務業為長，多數年度可達每月 10 小時以上，換算成年度將最多超過 150 小時。因此，工業部門勞工之年度總工時，會遠較服務業為長。此一結果似乎與一般人對於服務業屬於長工時之印象有所不同，亦有可能與工業部門招募勞工不易，故而雇主傾向以加班方式來調節淡旺季之生產，而非增加僱用人數有關。

#### 第四節 我國工作時間規範上之問題

誠如前述，我國於民國 89 年修改勞基法，將法定正常工作時間之上限，自每週 48 小時縮短為每二週 84 小時，平均每週減少 6 小時，每年減少 312 小時。然而，實際上我國勞工之年平均工作時間之縮減幅度遠低於 312 小時，以修法後之第一個年度即民國 90 年而言，該年度之總工時為 2,164.8 小時，較前一年度之

2,281.2 小時僅縮減 116.4 小時，每月平均不到 10 小時。由此可知，藉由修法降低法定正常工時之上限，對於縮減我國勞工總工時之效果尚難謂非常明顯，以比率而言，僅有 5.1%，遠低於法定工時降低之幅度 12.5% $(6/48*100%=12.5\%)$ ，詳如下表所示。如果將比較對象限制在正常工時，不含延長工時(即加班的)則減少的比率更低，只有 4.66% $([180.2-171.8]/180.2*100%=4.67\%)$ 。此外，由於修法後，勞工之平均每月延長工時亦減少了 1.3 小時，因此修法前部分人士所預測，雇主將以延長工時(即加班)，來因應修法所減少法定工時之情況，現實上並未發生效果。

表 7 修法前後(民國 89 年與民國 90 年)工時比較表

項目	修法前	修法後	縮短時數	縮短比率
每年法定工時	2,352	2,040	312	13.27%
每年實際工時	2,281.2	2,162.8	116.4	5.1%
每年實際正常工時	2,168.4	2,061	107	4.93%
實際正常工時/ 法定工時	92.19%	101.03%	-	-
每月平均法定工時	196	<b>170</b>	26	13.27%

當然，修法前之實際每年正常工時只有 2,281.2 小時，遠低於法定正常工時之 2,352 小時 $(48*52+8-8*19=2352)$ ，所以直接以每週法定正常工時縮短之比例 12.5%來論斷縮減工時之效果，似乎亦未盡公允。至於為何修法前之年度正常工時與法定正常工時之間會有如此大之落差，推測可能與部分企業早已自己實施週休二日或隔週休二日有所相關，因此每年之正常工時才會遠低於法定工時之上限。如果以每週正常工時 44 小時來計算修法前之每月平均正常工時，會得到約為 178.67 小時之數字 $(44*52+8-8*19=2144, 2144/12=178.67)$ ，會相當接近實際的

數字。因此，上述假說符合實際之可能性。

從而，在修法前即可能有相當比例之雇主業已自行實施週休二日或隔週休二日之情況下，即可理解為何依修法前實際正常工時佔法定正常工時之比例(約 0.9219)，來計算每週應縮短之工時數，會得到 5.5164 小時( $6*0.9219=5.5314$ )，每年應縮短正常工時會達到 287.63 小時，遠大於實際縮短之正常工時總數。因此，似乎可以將前次修法對於實際縮減我國工時之效果並不明顯之原因，解釋為因為當時已經有不少雇主自行將正常工時縮短，以致即使法律正式修改，可再減少正常工時之空間亦已相當有限。

又不論是製造業或服務業，其月平均正常工時自修法後，幾乎都已固定在 168 小時-172 小時之間，不會有明顯變化。因此之故，依前次修法後之經驗，即實際縮短之工時約僅佔縮短之法定工時的 40%( $5.1\%/12.5%*100%=40.8\%$ )來預估，如果再次修改勞基法使勞工之每週正常工時降為 40 小時，亦僅可能使我國勞工之每月正常工時至多降低約 1 小時( $42-40*40%=0.8$ )。如此一來，即便加班時數未有重要變化，則全年度之工時亦僅能減少到 2,100 小時以下，距離每年總工時低於 2,000 小時之重要目標，仍有若干距離。

從而，似乎不能寄望單純藉由修改勞基法有關正常工時之規定，將勞工之正常工作時間降低至每週 40 小時，即可達到有效縮減我國勞工工作時間之目標，尚須思考其他配合之制度與措施。

## 第三章 世界主要國家工時規範與實務之考察

工作時間之長短與安排，與工作效率、勞動成本與企業經營密切相關。工作時間不僅是一個重要的勞動條件，更是衡量一個國家產業環境的重要指標。是以，在全球化的趨勢下，任何國家的勞動條件都無法自絕於世界潮流之外，也因此，在探討我國縮短工時之可行性之際，須與國際勞工組織(ILO)所揭示方針緊密結合，更應朝先進國家水準邁進。各國在縮短工時之經驗中，有成效卓著也有成效不彰者，即使成效卓著國家所採取之方法中，也必須考量與我國是否社經背景類似、法律體系雷同、行政部門執法能力相當者，才能截長補短。本研究為落實諸外國縮短工時法制度之借鑑，大量參考歐、美、英、日及亞洲各國共 16 個國家之縮短工時措施與相關法制度，期能從中採擇最適我國借鏡之途徑。

### 第一節 國際組織

#### 一、國際勞工組織

##### (一)前言

工時規範是勞工立法中最早被關切之議題，早在 19 世紀初期，人們已意識到工作超時對員工的健康及其家庭是種危機。甫於民國 8 年成立之國際勞工組織 (International Labor Organization, 簡稱 ILO)，在民國 8 年第一次國際勞工會議 (International Labor Conference) 上即主張工作應限時並要求提供工作者適當之休息時間。

##### (二)標準工時限制與最高工時上限

國際勞工組織所制定的工時標準，始自民國 8 年訂頒之《第 1 號工時(工業)公約 Hours of Work (Industry) Convention》，其係針對工業部門所訂頒，該公約除某些例外情形與彈性安排外，於第二條即規定受僱於一般工業經營的勞工每週工作最高 48 小時，每天工作最高 8 小時。其後，民國 19 年的《第 30 號工時(商業及辦公室)公約 Hours of Work (Commerce and Offices) Convention》，將此一每天工作最高 8 小時，每週工作最高 48 小時之制度適用範圍擴大至商業及貿易事業辦

公場所。

隨後在民國 24 年《第 47 號(每週工作 40 小時)公約 Forty-Hour Week Convention》，確立了每週工作 40 小時之原則，惟因成員國批准情形未見理想，未達 10%，遂在 1962 年進一步提出《縮短工作時間建議書 Reduction of Hours of Work Recommendation》，將第 47 號公約所規定之 40 小時週工作時間作為分階段達成之目標，並把第 1 號公約所規定每天 8 小時與每週 48 小時作為正常工時之最高上限，期許會員國在不降低勞工工資前提之下，以適合自己國情之條件與方式促進逐步縮短工時之目標。

整體而言，國際勞工組織(ILO)對於工時國際標準的制定，在規範的方法上，相當重視不同行職業的特殊工時性質及需求。公約不但本身訂有各種例外規定，同時也慮及各會員國在國內施行時可能遭遇的窒礙，而准許各國針對國內特殊狀況自訂適用範圍限制及例外規定。

### (三)超時工作上限及超時工作薪酬

國際勞工組織《第 1 號工時(工業)公約》針對超時工作，於第六條中即要求超時工資率不得少於正常工資率的 1.25 倍。

### (四)除外適用

#### 1.直接指定對象之排除適用情形

第 1 號工時（工業）公約第一條第一項規定，該公約以公共及私人部門工業事業（**industrial undertaking**）或其分支機構作為規範對象，但於第一條第二項中規定從事海洋及內陸水道的交通運輸（**transport by sea and on inland waterways**）的工業事業者不適用此公約。並且，在第二條中規定了下列對象排除對於一日 8 小時、一週 48 小時工時上限之適用：

(1)所僱用者均為同一家庭成員的事業（**an undertaking in which only members of the same family are employed**）。（第 1 號公約第二條）

(2)擁有監督或管理職位的個人 (persons holding positions of supervision or management)，以及受僱用擔任機要職位的個人 (persons employed in a confidential capacity)。(第一號公約第二條 (a)款)。

另一方面，第 30 號工時 (商業及辦公室) 公約第一條第一項規定，該公約適用對象為不論公共或私人部門之商業或貿易之事業；僱用之勞工主要從事辦公室工作 (office work) 的事業或行政機構、非認定為工業之工商混合事業。但同條第二項亦排除對於下述對象的適用：A.治療或照顧疾病或身心不適者之事業；B.旅館及餐飲業；C.戲院及公共娛樂業。同時，各國主管機關得對下述對象排除該公約之適用：A.所僱用均為雇主家屬之事業；B.僱用人員為從事有關政府行政機構；C.受僱用擔任機要職位的個人；D.在事業外部執行工作的行銷人員及業務代表。

於民國 68 年訂定之第 153 號有關公路運輸之工時與休息時間公約，則規定有關都市運輸、農林業運輸、救護救援工作及消防車輛、計程車等駕駛員之工時，各國可自行決定。

## 2.指定工作性質之排除適用

在第 1 號工時(工業)公約第六條第十項(a)款規定，對於準備性與補充性工作 (preparatory or complementary work)，或本質為間歇性的工作 (intermittent work)，主管機關得訂定行政規定，准許經常性例外。在本款規定中把「準備性與補充性工作」與「本質上間歇性工作」做出分別規定，顯示二者性質不同。本款對前者定義指出，係為了事業單位的整體運作而必須在正常工時上限以外時間 (outside the limits) 所執行的準備性或補充性工作，如不符合此定義，則不能認定作準備性與補充性工作。對於間歇性工作，在該款則未作定義，惟強調必須工作本質為間歇性 (work is essentially intermittent)<sup>(1)</sup>。而在第 30 號工時 (商業及辦公室) 公約中亦有雷同之規定，其第七條第一項(a)款及(b)款規定，「準備

---

<sup>(1)</sup> 內容可參閱國際勞工組織網頁，<http://www.ilo.org/>，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 15 日。

性與補充性工作」與「本質上間歇性工作」得由主管機關規定為經常性的例外<sup>[2]</sup>。

隨後在民國 51 年第 116 號縮短工時之建議書，該建議書第十四條中亦說明了各會員國行政主管機關應決定容許例外，即超過正常工時之情況與範圍。該例外之情形包括「永久性例外 (permanently)」、「暫時性例外 (temporarily)」與「周期性例外 (periodically)<sup>[3]</sup>」。其中永久性例外內容為 1.在間歇性的工作中 (in work which is essentially intermittent)；2.在公益所需要的某種特殊情況中；3.在因技術理由必然會超過企業一般工作，或其某部分工作，或其輪班所規定之範圍運作中。

有關「間歇性工作」之定義，國際勞工組織在第 70 屆大會報告專書「Working time」中，歸納歷年所頒布之公約與建議書曾提及該類型工作應有之特徵有三：1.非生產性工作；2.需要勞工相當長時間的留在工作崗位上；3.若非受到召喚，留在工作崗位上並不需要體力活動或不斷的注意力，而處於無為狀態。但針對此類排除人員，國際勞工組織(ILO)並非放任，仍在第 1 號工時(工業)公約第六條第二項中規定，主管機關針對「準備性、補充性或間歇性工作的正常工時例外情形」訂定行政規定時，須先行與有關之勞雇團體進行諮商，且無論是經常性或臨時性，均應針對各種例外狀況明訂所准許的最高額外工時數 (fix the maximum of additional hours in each instance)。

綜合上述，正常工時的排除適用情形，在國際勞工組織公約與建議書中，除排除在政府行政機構工作之公共行政業外，並不特別以行業別侷限適用範圍，而係以各大行業均有其普遍適用之工時規範，運用排除規定將家屬工作者、監督與管理級人員、擔任機要人員，以及在事業外場所工作無法精確計算工時之人員，或特定從業身分與特別工作性質如間歇性等人員予以排除適用。

#### (五)彈性安排

---

<sup>[2]</sup> 陳正良，「《勞動基準法》第 84-1 條與國勞工時公約例外情形規定的比較」，臺灣勞工季刊，第 27 期，100 年 9 月，頁 93。

<sup>[3]</sup> 周期性例外 (periodically) 包括：1.為年度清查存貨或編製收支報表；2.為特定季節性工作。

## 1.不超過工時上限標準的變形工時

一般事業准許依法採行一週變形工時。依第 1 號工時（工業）公約第二條(b)款中規定，經法律規定、習慣或經勞資團體協約，或無工會勞工由代表與雇主訂立集體協議之事業，只要在工作週內之一日或數日，每日的工作時間少於 8 小時，則可在其餘工作日得依法律或依勞雇團體協定超過 8 小時限制，但每日工時不得超過上限一小時（即一日至多以 9 小時為上限）。採行此類不超過工時上限標準的變形工時制，只能依循二類途徑：第一類途徑為國家須以法律明定，並要求施行前應經主管機關的依法核准；第二類途徑為，在法律許可範圍下由勞雇雙方以集體協商方式訂立協定；此處的「勞雇集體協議」含括兩種協商模式，其一為工會和雇主雙方協商簽訂的團體協約，其二為無工會之多位勞工，以共同名義和雇主協商並簽訂集體協議。

實施輪班工作的事業准許採行三週變形工時制。依第 1 號公約第二條(c)款規定，對於僱用勞工從事輪班工作的事業，准予超過一日 8 小時、一週 48 小時上限，但在三週或較短期間的「單位期間」內，平均時數仍不得超過一天及一週的正常工時上限。

此外，在第 30 號工時（商業及辦公室）公約第六條規定，當正常工時及一週變形工時（同公約第四條規定，一日最長得安排為 10 小時仍無法符合例外情形的需要時，主管機關得規定較長週期的變形工時制，但一週仍不得超過 48 小時，一日不得超過 10 小時。

## 2.准許超出工時上限的變形工時例外情形

在第 1 號公約第四條規定，對於因生產程序本質之理由而必須藉由接續的排班，以執行持續生產的事業，准許超出一日一週正常工時上限，但其平均週工時不得超過 56 小時，且該工時規定不得影響此類工作勞工可從國家法律取得作為彌補例假日的任何休息日。亦即持續性生產作業的事業得挪移例假日，而只需在「變形期間」內的例假日給假總日數，不低於每七天給假一日的法定

水準即可<sup>[4]</sup>。

### 3.非全日制工作性質

隨著產業環境的變遷，工作時間安排也呈現多樣化的趨勢，國際勞工組織(ILO)也於民國 83 年提出《第 175 號非全日制工作公約》與《第 182 號非全日制工作建議書》，以因應多樣的工時安排趨勢。

## (六)休息休假

### 1.休息日

有關國際勞工組織(ILO)關於休息日之規範，規定於民國 10 年《第 14 號週休(工業方面)公約》與民國 46 年《第 106 號週休(商業與辦公室方面)公約》，要求建立一致的標準，即每七天內必須要提供一個有連續 24 小時的休假日。

### 2.帶薪年休假

國際勞工組織(ILO)關於帶薪年休假之規範，最早由民國 25 年國際勞工大會通過的《第 52 號帶薪年休假公約》所提出，開始有此帶薪休假之推動。民國 59 年《第 132 號有薪休假公約 Holidays with Pay Convention (Revised),》是目前有關帶薪年休假的基本標準，該公約規定除海員以外的一切受僱人員，有權享有最低期限的帶薪年休假，連續服務滿一年，應享有至少三週的有薪休假；未滿一年則按比例削減。

## 二、歐盟

### (一)前言

歐盟在民國 88 年社會盟約第七條至第九條明確宣示在發展歐洲內部勞動市場之過程中必須改善勞動者的生活及工作條件，並賦予勞工週休及特別休假之權利。同時應以法律規定、團體協約或勞動

---

<sup>[4]</sup> 陳正良，「《勞動基準法》第 84-1 條與國勞工時公約例外情形規定的比較」，臺灣勞工季刊，第 27 期，100 年 9 月，頁 92。

契約，明確規定僱用條件。在工作時間規範上，最早是民國 82 年所採用的《理事會指令第 93/104/EC 號》，即工作時間(working time)指令，隨後該指令於民國 89 年由《指令第 89/34/EC 號》加以修訂，後合併為《指令第 92/88/EC 號》之《工作時間指令》。

## (二)標準工時限制與最高工時上限

依《工作時間指令》，含超時工時在內，勞工每 7 日之平均工時不得超過 48 小時，亦即週工時上限為 48 小時，惟並未特別敘明每日標準工時。

惟對於從事夜間工作勞工者，則於指令中規定平均每 24 小時不得超過 8 小時工作時間。其計算之基礎期間，由各國聽取勞資雙方意見後定之或勞資雙方自行依勞資協定定之。但特別危險或帶有高度之肉體性、精神性緊張之工作，以每日 8 小時為限，不允許變形工時制。

## (三)超時工作上限及超時工作薪酬

依指令，原則上含超時工作在內，勞工每 7 日之平均工時不得超過 48 小時。針對超時工作的工資報酬則未給予規範，有關超時工資率一概由會員國家法律予以規範或透過集體協商形成。

## (四)除外適用

- 1.全面之排除者：歐盟工時指令不適用於公路、鐵路、道路、海上、內國水域與湖沼之運送、漁業及其他海上工作，以及受訓中之醫師。
- 2.僅適用特別休假規定者：針對業務性質特殊而無法計算工時，或勞工自身得決定工時之工作，指令特別規定得不適用休息時間、週休、每週工時以及夜間工作之規定。目前適用此項規定者包括下列三種勞工：(1)擔任經營管理職或具有自主決策權限之勞工<sup>(5)</sup>；(2)家庭內工作之勞工；(3)執掌教會或教團之宗教性

---

<sup>(5)</sup>由於「經營管理者」之定義不清，在民國 97 年 12 月歐洲議會二讀後所修正意見將之明確規定為「最高經營責任者（或與其相當者），直屬於其之上位管理者或由董事會直接選任者」。

儀式之勞工。

### 3.僅適用每週工時、特別休假之規定

下列情形得不適用日休、休憩時間、週休及夜間工作之規定。換言之，僅適用每週工作時間與特別休假之規定。但指令同時規定，須以法令或勞資協定給予此類勞工同等期間之代償休息或適切之保護。

(1)勞工所從事活動，其職場與住居相離甚遠，或勞工之工作場所間相離甚遠之情況。

(2)為保護財產及人身安全而常駐之保全及監視性業務，特別是警衛、管理員、保全公司。

(3)下列須維持服務或生產之連續性之業務。A.醫院或類似設施、居住設施以及監獄所為之收容、治療、看護之業務；B.碼頭或機場之勞工；C.新聞、節目播放、電視、電影製作、郵政電信、巡迴醫療及消防急救等之相關業務；D.瓦斯、水及電氣之生產、電傳及配給、家庭廢棄物之收集與焚燒業務；E.企業內基於技術性理由不能中斷工作之部門；F.研究開發業務；G.農業。

(4)下列可預測業務之急速增加之情形。A.農業、B.觀光旅行業務、C.郵政業務。

(5)具下列情形之一者：A.超乎雇主管理能力之異常的無法預知之情形；B.災害之發生或災害之危險逼近之情形。

### 4.僅排除日休與週休之規定者

有下列情形之一者，得不適用每日之休息時間及週休之規定。換言之，休憩時間、每週工時、特別休假及夜間工作之規定適用之。指擔當輪班制工作者，每回勞工換班時，無法從前後段工作時間採取日休及（或）週休之規定。或對所從事活動分屬一日中之不同時段，尤指如清潔工業務之整日工作時間零星之情

形。

## (五)彈性安排

### 1.變形工時

(1)四個月變形工時：以平均每週工作 48 小時為計算之四個月變形工時。

(2)六個月變形工時：僅適用某些工作，如 1.需要持續服務、生產的工作，例如醫院等；2.可預見工作量隨季節增加的行業，如觀光旅行業務；3.須長途通勤以處理緊急事故、意外之勞工或大多數鐵路運輸工作者。

(3)十二個月變形工時：僅可透過團體協約或協議完成。

### 2.可選擇不受工時上限規範

依《工作時間指令》，成員國勞工可選擇不受每週最高 48 小時工時的限制，但必須符合下述之要件。

(1)受影響勞工必須預先在自願和知情情況下表示同意。

(2)勞工不會因為選擇接受最高工時上限而受到任何不利之影響。

(3)雇主必須備存所有選擇不受最高工時限制所約束之勞工的最新紀錄。

(4)雇主必須確保主管當局可獲得有關記錄，以便當局在有必要時，可以基於安全或健康之理由，禁止或限制工時超過 48 小時。

(5)成員國若有選擇不受最高工時上限約束者，必須通知歐盟委員會。

## (六)休息休假

### 1.休息與休憩時間之規範（日休、週休與休憩時間）

勞工每 24 小時至少應有連續 11 小時之休息時間。又勞工每

工作 6 小時應給予其休憩時間，休憩時間之長度及條件委由國內法或勞資協定訂定之。

每 7 日中至少應有連續 24 小時之休息時間，且須加上上述之連續 11 小時之休息時間，亦即需給予勞工連續 35 小時之休息時間。此處之週休原則上解釋為包含星期日，惟委由各國定之。若有正當理由時可僅給予 24 小時之休息時間。

## 2.特別休假

雇主每年至少須給予勞工 4 週之特別休假。除終止勞雇關係之情形外，不得以代償津貼代替特別休假。

# 第二節 歐美諸國

## 一、英國

### (一)前言

英國對於工時之主要法例為民國 87 年所制訂之《工作時間規例 (The Working Time Regulations)》<sup>6</sup>，該規例源自歐盟的《工作時間指令》，最新修訂時間為民國 102 年。

### (二)標準工時限制與最高工時上限

#### 1.最高工時上限

勞工受《工作時間規例》的保障，容許每週最高工時 48 小時（包括超時工作），依政府所提供指引，若勞工為一名以上雇主工作，合併之總工時不應超過每週平均 48 小時之上限(17 週內平均)。而青少年則有每日 8 小時，每週 40 小時之限制規範。

#### 2.夜間工作工時規範

夜間通常是指晚上 11 時至上午 6 時間。協議或合約中可訂

---

<sup>6</sup> 相關法條資料暨修訂歷程，參

<http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2009/1567/contents/made>，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 15 日。

明其他時段為夜間，惟該時段必須：包括午夜 12 時至早上 5 時的時間；不早於晚上 10 時開始或遲於早上 7 時完結；以及持續 7 小時。而在正常工作期間，須於夜間工作 3 小時或以上的工人或很可能最少須按有關協議訂明的全年夜間工作時間的比例工作者，即指夜間勞工。

夜班勞工每 24 小時的平均工時不應超過 8 小時；如涉及特別危險、粗重或造成精神壓力的工作，則在任何 24 小時內不得超過 8 小時。此為絕對上限而非平均上限，當中包括日間超時工作。

而在開始夜間工作前，雇主須確保每名夜班工人均有機會接受免費健康評估，以及在工人進行夜間工作後，定期接受免費健康評估。

### (三)超時工作上限及超時工作薪酬

《工作時間規例》中並未針對超時工作的工資報酬給予規範。惟依政府網站指出，除非合約內容已訂有特別條文，否則雇主應先徵得勞工同意，才可讓勞工超時工作，雇主並應在僱員合約中清楚訂明超時工資率、工作多久才計算超時工作薪酬，以及超時工作之通知安排、補休補償方式等事宜<sup>[7]</sup>。

### (四)除外適用

《工作時間規例》適用於英國（及英格蘭、蘇格蘭及威爾斯）所有勞工（不論是兼職或全職），但特別例外獲豁免的勞工則除外。

除外於《工作時間規例》某些或全部條文的勞工如下述。

- 1.私人住戶的家庭傭工；
- 2.不能計算工作時間、並無預定工作時間或可自行決定工作時間的勞工（所謂「自主工人」）；

---

<sup>[7]</sup> <https://www.gov.uk/overtime-your-rights/compulsory-overtime>，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 15 日。

3.海員、從事海洋漁業的漁民<sup>[8]</sup>及於內河航道工作<sup>[9]</sup>的工人；  
民航工人<sup>[10]</sup>；提供保障市民服務的人士；以及陸路運輸工人<sup>[11]</sup>。

此外，特定行業和特定性質的工作亦可免遵從某些條文，但有關僱員須獲相等的補償休息時間。如屬特殊情況，則有關僱員須獲適當保障。這些行業和工作包括：(1)需要持續服務/生產的工作，例如醫院、院舍服務和公用事業。(2)可預見工作量隨季節激增的行業，例如旅遊業、郵政服務等。(3)須處理緊急事故/意外的勞工和大多數鐵路運輸工人。(4)輪班工人。（同歐盟規範）

離岸工人的每週最高工時須受特別規例規管<sup>[12]</sup>，而青年勞工亦須受某些條文的特別規例規管<sup>13</sup>。

#### (五)彈性安排

##### 1.彈性工作時間（Flexible working）

彈性的工作是指一種工作方式，適合員工的需要，例如：具有彈性的開始和結束時間，或在家工作。從民國 103 年 6 月 30 日起，只要員工任職於同一雇主工作已達 26 週，則不只是家長和照顧者，所有員工都有權要求彈性工作制的合法權利。依員工要求，雇主必須進行評估、舉行會議，討論與員工的要求，並提供申訴程序<sup>[14]</sup>。

##### 2.可選擇不受最高工時規範

根據《工作時間規例》，僱員可同意每週工作逾 48 小時的上限（即選擇不受每週最高工時限制）。選擇不受每週最高工時限制僅適用於每週工作逾 48 小時的上限，但不適用於《工作時間

---

<sup>[8]</sup> 該工時規範另訂於 [The Fishing Vessels \(Working Time: Sea-fishermen\) Regulations](#) 93 中。

<sup>[9]</sup> 該工時規範另訂於 [The Merchant Shipping \(Working Time: Inland Waterways\) Regulations](#) 93 中。

<sup>[10]</sup> 該工時規範另訂於 [The Civil Aviation \(Working Time\) Regulations](#) 93 中。

<sup>[11]</sup> 該工時規範另訂於 [The Road Transport \(Working Time\) Regulations](#) 94 中。

<sup>[12]</sup> 離岸工人受每週 48 小時工作上限所規範，但可變形 52 週。

<sup>[13]</sup> 青年勞工(16-18 歲)每週工作最多 40 小時，及每日最多 8 小時，餘有關休息時間、每日與每週休息時間、夜間工作等特別規例則仍可適用。

<sup>[14]</sup> <https://www.gov.uk/flexible-working>，最後瀏覽日：103 年 8 月 15 日。

規例》的其他條款，例如每 24 小時享有連續 11 小時的每日最少的休息時間，以及每 7 天享有最少的無間斷休息時間，及例假日。

勞工必須在工作前訂立協議，訂明其選擇不受最高工時限制，但他不可被強迫簽訂有關協議，並且不應因為拒絕簽訂有關協議而被解僱或受到任何不利影響。

選擇不受最高工時限制的協議，必須以書面方式訂立；可於指定期內或無限期適用；以及可以被中止，但有關勞工須於中止七日或以前向雇主發出通知（除非協議本身另定較長的通知期，但該通知期不得超過三個月）。

根據政府網站上載的有關資訊，若勞工有兩份工作，而總工作時數於 48 小時。該人可考慮與其雇主簽定選擇不受最高工時限制的協議；或減少其工作時數以符合 48 小時的上限。雇主必須備存與其簽署有關協議書的僱員的記錄（只須包含最新的有關僱員名單，無須顯示其實際工作時數）。

### 3. 變形工時

(1) 17 週變形工時：以每週最高 48 小時的工時上限，可平均計算分配於固定期間或任何過去連續 17 週期間（如無書面協議則以後者為準）。

(2) 52 週變形工時：根據集體或勞動協議可訂明最多 52 週之變形工時。

## (六) 休息休假

### 1. 每日休息時間

勞工如工作超過 6 小時，應有至少 20 分鐘的休息時間，以及每 24 小時應有連續 11 小時的每日最少休息時間<sup>[15]</sup>。

### 2. 例假日

---

<sup>[15]</sup> 工時規例並未規範此休息時間是否有薪。休息規範參 <https://www.gov.uk/rest-breaks-work>，最後瀏覽日：103 年 8 月 15 日。

勞工每 7 日間享有無間斷休息時間不少於 24 小時；或每 14 日不少於 48 小時。

### 3.帶薪年假

幾乎所有的受僱勞工都可享有每年 5.6 週的帶薪假期，但雇主可以將法定節假日計入為法定年假的一部分（這是用  $5.6*6=33.6$  來計算）。而法定的帶薪假期的權利限於 28 天（即  $5.6*5$  天=28 天），即是以每週工作 5 天為計算概念<sup>[16]</sup>。

## 二、德國

### (一)前言

德國大約於 19 世紀初開始陸續制定公法性質之工作時間規則保護規定，然其後因第一次世界大戰後之經濟危機，當時政府便依據授權法案（Ermächtigungsgesetz vom 8. 12. 12）發布了工作時間規則之例外規定，從此至 22 年威瑪共和結束為止，國家立法並無有關工作時間新的立法。在國社主義（Nationalsozialismus）時期階段（22 年～34 年），基於民國 22 年 3 月 24 日的授權法案，於民國 23 年 7 月 26 日公佈了工時條例（Arbeitszeitverordnung, AZO），該工時條例並於民國 27 年 4 月 30 日做了修正，並一直施行到 83 年 7 月 1 日，此即為現行工時法（ArbZG）之前身。不過民國 27 年 4 月 30 日修訂的工時條例，於民國 28 年 9 月 1 日第二次世界大戰爆發時，納粹政府頒布對於勞動法規修正與補充的命令，排除有關勞動保護之規定，包括工時條例，直到民國 41 年 3 月 21 日，才將戰時的勞動工作時間規定廢除，並使民國 28 年的工時條例（AZO）恢復效力。<sup>[17]</sup>

德國於民國 83 年制定工作時間法以取代原先適用之工作時間條例。工作時間法基於保護勞工之立法意旨，就工作時間、休息時間等定有明確之法律規範。惟民國 83 年之工作時間法亦明示彈性化之必

---

<sup>[16]</sup> <https://www.gov.uk/holiday-entitlement-rights/entitlement>，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 15 日。

<sup>[17]</sup> 魏俊明，臺灣與日本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學位論文，92 年 6 月，頁 8。

要性；故勞資雙方得藉由團體協約或企業內勞資協定，降低工作時間法所訂定之基準（德國工作時間法第 7 條）。

## (二)標準工時與最高工時上限<sup>[18]</sup>

### 1.原則

每日工作時間不得超過 8 小時（德國工作時間法第 3 條）。德國工作時間法並未規定每週工作時間之上限，每週工時之規定，大多係規定於團體協約或企業協定中。

### 2.深夜勞動

夜間工作之勞工每日之工作時間應不得逾 8 小時。但於一個曆月內，或於 4 週內平均每日未逾 8 小時者，其工作時間得延長至 10 小時（德國工作時間法第 6 條）。

## (三)超時工作上限及超時工作薪酬

依照德國工作時間法第 14 條之規定，若有非基於當事人意思而生之緊急狀況或非常狀況，且其狀況無法依其他方法排除，尤其是原料或日用品有腐敗之虞，或勞動成果有失敗之虞之情形，雇主可實施延長工時。

## (四)除外適用

依德國工作時間法第 7 條第 1 項之規定，透過團體協約或企業協定可以排除正常工作時間、休息時間、工作日間隔時間與夜間工作時間之規定，由團體協約雙方自行約定其工作時間；同時第 7 條第 2 項亦規定，於確保勞工健康之條件下，可以因應工作性質之需要而排除工時規定。

除上述規定外，德國工作時間法另針對企業主管、醫生、航空公司機組員等特殊性質之工作者設有排除規定。

---

<sup>[18]</sup> 以下主要參考山川隆一等，諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究，労働政策研究・研修機構，労働政策研究報告書 No.36，2005 年，頁 85 以下。労働時間規制に係る諸外国の制度についての調査，JILPT 資料シリーズ，NO.104，101 年 3 月，頁 18 以下。

## (五)彈性安排

### 1.變形工時

於 6 個月或 24 週之期間內，若平均每日工作時間不超過 8 小時，得將每日的工作時間延長至 10 小時（德國工作時間法第 3 條）。此外，透過團體協約（Tarifvertrag）或基於團體協約之開放條款（Öffnungsklauseln）所授權訂定的企業協定（Betriebsvereinbarung），可以將上述的 6 個月或 24 週的期間再加以延長或縮短，且一年中最多有 60 日可以將每日工作時間延長至 10 小時（德國工作時間法第 7 條）。

### 2.彈性工時

德國之彈性工時可分為低度彈性工時與高度彈性工時，並有工時帳戶之概念。

#### (1)低度彈性工時

低度彈性工時勞工可以在一定時間範圍內，自行決定每日工作時間的起迄時間，但是不能選擇工作時間的長度。例如一家公司規定每日工作八小時，每週工作五日，正常上班時間 8 點至 17 點，中午 12 點到 13 點休息時間，若實施低度彈性工時，其彈性時間兩小時，則勞工可以在 7 點至 9 點間上班，工作滿八小時之後在 16 點至 18 點間下班，換言之 9 點到 16 點之間全體勞工都必須在工作崗位上，以便公司能夠進行必要的會議討論、諮商。

由上述可知，低度彈性工時之組成要素包括標準工作時間、彈性時間與核心時間。所謂標準工作時間即是每日上下班的時間是固定不變的，每日工作時數亦固定不變，屬於傳統工作時間概念，例如每日上班時間 8 點至 17 點，中午 12 點到 13 點休息，每日工作八小時，每星期工作五天從週一到週五，實施彈性工時之企業，一般而言仍有其原本的標準工作時間為基礎，以作為核心時間與彈性時間安排之參考。至於所謂核心時

間係指在標準工作時間內所有勞工都必須在工作崗位的一段時間，以便公司能夠進行必要的會議討論、諮商。而所謂彈性時間則指勞工個人得自行決定其上下班時間，或自行決定工作與否之時間帶，通常都安排在上午與下午時段，環繞核心時間兩端。

## (2)高度彈性工時

高度彈性工時係指勞工除了可以選擇每日工作時間何時開始之外，同時還可自行決定每日工作時間的長度。換言之，此種彈性工時的特性就是在一特定期間(結算期間或調整期間)內，可能是一週或一月之期間內，核心時間出席上班即可，彈性時間可以不上班，短缺的時數可以由其他工作天補足，工作時數可以相互調整，只要最後總工作時數達到標準即可，即使最後總工時數超過或少於標準，在一定限度內亦可移轉於下一個調整期間。

由上述可知，高度彈性工時之組成要素，除了上述的標準工作時間、彈性時間與核心時間之外，尚包括了結算期間或調整期間、工時存款以及時間負債等，此些組成要素僅高度彈性工時始具備，低度彈性工時則不具備此二要素，換言之，高度彈性工時與低度彈性工時最大的差異就在此<sup>[19]</sup>。

上述高度彈性工時若以年為概念，則為長期彈性工時，即員工與雇主約定年度的工作時數，稱為「年工時帳戶制」(annual hours system)。

## (3)工時帳戶

德國根據彈性工時精神，更發展出個人工時帳戶制。所謂的工時帳戶 (Arbeitszeitkonto) 制度，是德國團體協約與個別勞動契約經常可見的變形工時約定方式。針對特別是工時不固定的勞工 (例如輪班)，每個人都有一工時帳戶，只要有工作

---

<sup>[19]</sup> 魏俊明，臺灣與日本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學位論文，92年6月，頁86-89。

超出原先所約定之工時額度（例如一天 8 小時，結果今天工作了 9 小時），則計「1 小時存款」入所謂的工時帳戶存款。於該工時帳戶中，如少於 1 小時，則計入「1 小時負債」，不論是基於勞工個人需求或企業於特定事由下的指示。勞工亦可選擇直接去結算/兌現之前已有之工時存款，直接加以扣除之。通常團體協約或個別契約會約定一「結清時間」，例如半年或一年，換言之，到了此時，工時帳戶之收支狀態必須歸零<sup>[20]</sup>。

## (六)休息休假

### 1.休息時間

勞工於每日工作時間結束後，應有至少連續 11 小時之工作時間（德國工作時間法第 5 條）。雇主不得使勞工連續工作超過 6 小時。勞工工作 6 小時以上、9 小時以下時，雇主須給予 30 分鐘以上之休息；工作超過 9 小時時，須給與 45 分鐘以上之休息（德國工作時間法第 46 條）。

### 2.休假與特別休假

雇主不得使勞工於星期日及法定放假日之 0 時至 24 時工作（德國工作時間法第 9 條）。勞工繼續工作 6 個月以上時，每年至少享有 24 日之特別休假（聯邦休假法第 3 條第 1 項、第 4 條）。

## (七)工時現狀與工時縮減

德國之工作時間短縮主要是締結團體協約之成果，而勞動時間縮短之同時，工作時間規制亦有緩和之現象。如每日營業時間結束法經過數次之修正，營業時間已逐漸延長。

就德國工時短縮之過程而言，自 50 年代開始至 60 年代之間，逐漸因注重生活品質而縮短每週之工作時間，而自 70 年代至 80 年代之間，因工會要求縮短工時與廢止加班，而加速了工作時間之短縮。從團體協約之約定內容加以觀察，49 年為平均每週 44.6 小時的協

---

<sup>[20]</sup> 林佳和，「勞動基準法註釋—工資工時子計畫」，行政院國家科學委員會 96-99 年度補助專題研究計畫，89 年 4 月，頁 103。

定，59 年時已減為 41.5 小時的每週工時，64 年更已有百分 90 勞工每週工時為 40 小時，73 年以後則幾乎所有之團體協約中皆約定每週工時不得超過 40 小時<sup>[21]</sup>。相對於工會縮短工時之要求，資方則透過工作時間帳戶與變形工時法制等方式，進行人力之調配。民國 83 年工作時間法制定後，法律已無延時工資補償義務之明文規定，以此為契機，工作時間帳戶逐漸普及。工作時間帳戶之普及所象徵的，除了勞工工作與生活之平衡外，亦代表企業為了提昇自我之競爭力，企圖逐漸轉換為不依賴金錢補償之制度。時至今日，德國企業廣泛運用工作時間帳戶制度，該制度甚至被譽為協助德國企業度過民國 97 年金融海嘯之大功臣<sup>[22]</sup>。

以下茲就德國之工時相關規定，彙整如表 8。

---

<sup>[21]</sup> 陳佩吟，縮減工時對企業之影響及其因應策略之探討-以連鎖便利商店為例，國立政治大學勞工研究所碩士論文，91 年，頁 16。

<sup>[22]</sup> 參見藤內和公，ドイツ労働時間口座制の普及と意義，労働法律旬報，第 1751 號，2011 年 9 月，頁 6 以下。

表 8 德國工時相關規定一覽表

項目	標準
標準工時限制與最高工時上限	每日工作時間不得超過 8 小時（德國工作時間法第 3 條）。夜間工作之勞工每日之工作時間應不得逾 8 小時；但於一個曆月內，或於 4 週內平均每日未逾 8 小時者，其工作時間得延長至 10 小時（工作時間法第 6 條）。
超時工作上限與超時工作薪酬	若有非基於當事人意思而生之緊急狀況或非常狀況，且其狀況無法依其他方法排除，尤其是原料或日用品有腐敗之虞，或勞動成果有失敗之虞之情形，雇主可實施延長工時（工作時間法第 14 條）。1994 年工作時間法制定後，法律已無延時工資補償義務之明文規定。
除外適用	透過團體協約或企業協定，得排除正常工作時間、休息時間、工作日間隔時間與夜間工作時間之規定，由團體協約雙方自行約定其工作時間；於確保勞工健康之條件下，得因應工作性質之需要而排除工時規定（工作時間法第 7 條）。
彈性安排	<p>1、變形工時：於 6 個月或 24 週之期間內，若平均每日工作時間不超過 8 小時，得將每日工時延長至 10 小時（工作時間法第 3 條）。此外，透過團體協約（Tarifvertrag）或基於團體協約之開放條款（Öffnungsklauseln）所授權訂定的企業協定（Betriebsvereinbarung），可將上述 6 個月或 24 週的期間再加以延長或縮短，且一年中最多有 60 日可以將每日工作時間延長至 10 小時（工作時間法第 7 條）。</p> <p>2、低度彈性工時：勞工可以在一定時間範圍內，自行決定每日工作時間的起迄時間，但是不能選擇工作時間的長度。</p> <p>3、高度彈性工時：勞工除了可以選擇每日工作時間何時開始之外，同時還可自行決定每日工作時間的長度。</p> <p>4、個人工時帳戶（Arbeitszeitkonto）制：是德國團體協約與個別勞動契約經常可見的變形工時約定方式。針對特別是工時不固定的勞工（例如輪班），每個人都有一工時帳戶，通常團體協約或個別契約會約定一「結清時間」，例如半年或一年，換言之，到了此時，工時帳戶之收支狀態必須歸零。</p>
休息休假	<p>1、勞工於每日工作時間結束後，應有至少連續 11 小時之工作時間（工作時間法第 5 條）。雇主不得使勞工連續工作超過 6 小時。勞工工作 6 小時以上、9 小時以下時，雇主須給予 30 分鐘以上之休息；工作超過 9 小時時，須給與 45 分鐘以上之休息（工作時間法第 46 條）。</p> <p>2、雇主不得使勞工於星期日及法定放假日之 0 時至 24 時工作（工作時間法第 9 條）。勞工繼續工作 6 個月以上時，每年至少享有 24 日之特別休假（聯邦休假法第 3 條第 1 項、第 4 條）。</p>
工時現況與工時縮減	<p>1、就德國工時短縮之過程而言，自 1960 年代開始至 1970 年代之間，逐漸因注重生活品質而縮短每週之工作時間，而自 1980 年代至 1990 年代之間，因工會要求縮短工時與廢止加班，而加速了工作時間之短縮。從團體協約之約定內容加以觀察，1960 年為平均每週 44.6 小時的協定，1970 年時已減為 41.5 小時的每週工時，1975 年更已有百分 90 勞工每週工時為 40 小時，1984 年以後則幾乎所有之團體協約中皆約定每週工時不得超過 40 小時。</p> <p>2、1994 年工作時間法制定後，工作時間帳戶逐漸普及。工作時間帳戶之普及所象徵的，除了勞工工作與生活之平衡外，亦代表企業為了提昇自我之競爭力，企圖逐漸轉換為不依賴金錢補償之制度。該制定運用廣泛，甚至被譽為協助德國企業度過 2008 年金融海嘯之大功臣。</p>
備註	德國之工作時間短縮主要是締結團體協約之成果，而勞動時間縮短之同時，工作時間規制亦有緩和之現象。如每日營業時間結束法經過數次之修正，營業時間已逐漸延長。

### 三、澳大利亞

#### (一)前言

澳大利亞針對工時的主要法例是《98年公平工作法(聯邦)》(簡稱「《公平工作法(Fair Work Act)》」)<sup>[23]</sup>。在《公平工作法》之下，「全國僱傭標準(National Employment Standards(NES))」共訂定含括工時等十項適用於全國的基本最低僱傭標準<sup>[24]</sup>。《公平工作法》涵蓋於聯邦制內所成立的海外公司及貿易金融公司之僱傭關係，以及：1.維多利亞州、澳大利亞首都領地及北領地的所有其他僱傭關係；2.新南威爾斯、昆士蘭及南澳所有其他私營機構的僱傭關係；以及3.塔斯曼尼亞所有其他私營機構及地方政府的僱傭關係。《公平工作法》涵蓋範圍以外的僱主及僱員仍然受適用於各州工業法例保障。「全國僱傭標準」適用於受《公平工作法》保障的所有僱員。「現代裁定待遇」、企業協議及僱傭合約內的條款均不得免除或遜於該僱傭標準規定的權益，而意欲如此的條款亦一概無效。

此外尚加上澳大利亞公平工作委員會所制定的「現代裁定待遇(Modern Award)」<sup>[25]</sup>相輔相成。「現代裁定待遇」是一份具法律約束力的文書，針對行業確定行業之最低勞動標準，主要是薪酬標準，包括行業的最低工資標準、加班工資、僱傭類型、靈活工作安排、工作時間、休息休假及補助、工作分類、津貼等內容，但不適用於高收入雇員(目前高收入設定為每年11.81萬澳元以上)，本文所研究工時相關規範，也大抵依此裁定。現代待遇裁定體系是一個非常繁雜的體系，目前共有122個行業之裁定標準，其中僅工資標準就有35,000多個，這些裁定標準構成了澳大利亞的最低行業標準，是澳大利亞勞資雙方集體談判的依據之一。每4年調整一次。「現代裁

---

<sup>[23]</sup> 公平工作法相關規定，詳見 <http://www.comlaw.gov.au/>，最後瀏覽日：民國103年8月16日。另相關僱傭標準，詳如 <http://www.fairwork.gov.au/about-us/legislation>，最後瀏覽日：民國103年8月16日。

<sup>[24]</sup> 全國僱傭標準包括每週最高工時、要求靈活工作的安排、育嬰假及相關權益、年假、個人事假／看護人事假及撫恤假、社區服務假、長期服務休假、公眾假期、終止僱用通知及遣散費。

<sup>[25]</sup> 現代裁定待遇資料，參 <https://www.fwc.gov.au/awards-and-agreements/awards/find-award>，最後瀏覽日：民國103年8月16日。

定待遇」連同上述僱傭標準，為勞工提供公平及相關的最低安全網。

此外，澳大利亞工會力量強大，且鼓勵集體協商，通過“誠意談判”制度，使企業集體協議成為勞動條件重要的依據，企業內由雇主與雇員通過集體談判，訂立集體協定確定勞動標準和勞動條件，並經公平工作委員會批准後在企業內具有約束力，包括有企業運營環境、僱傭條件、工作環境和培訓，其勞動標準和勞動條件必須要高於全國僱傭標準和現代待遇裁定體系。

## (二)標準工時與最高工時上限

《公平工作法》只訂明每週最高工時，並納入「全國僱傭標準」，但並無訂明每日工時。根據該僱傭標準，每週正常工時為 38 小時。全職雇員的每週最高工時為 38 小時，另加按雇主規定或要求工作的合理額外工時，不過，若雇員認為額外工時不合理時，可以拒絕於額外工時工作。

而於「現代裁定待遇」中則訂明有特定行業之正常工時規範，澳大利亞現代裁定待遇中與工時有關之項目如表 9 所示。

## (三)超時工作上限及超時工作薪酬

《公平工作法》中並無界定超時工作的定義，亦無訂明超時工資率，而「全國僱傭標準」中亦無保證有關安排，相關規範見於「現代裁定待遇」中。

## (四)除外適用

依《2009 公平工作規例 (Fair Work Regulations)》，「高收入雇員」則可不受「現代裁定待遇」之適用<sup>[26]</sup>。1. 雇主以書面保證高收入雇員的全年收入為期 12 個月以上；以及 2. 雇員接納有關保證。

## (五)彈性安排

### 1. 要求靈活工作安排的權利

---

<sup>[26]</sup> 依最新《公平工作規例》，高收入起點民國 101 年為年薪 123,300 澳元，約新台幣 3,411,711 元，兼職雇員按比例推算。

要求靈活的工作安排是全國僱傭標準所規範的一部分。受僱滿一年以上的勞工如果因為下述原因需要靈活性，則可要求雇主改變工作安排，包括改變工作時間、模式或地點：(1)身為家長，或有責任照顧學齡兒童或更年幼的孩子；(2)身為照顧者（依照《99 年照顧者認定法案》的定義）。此外，「現代裁定待遇」及企業協議須包括彈性條款，容許制定「個人靈活安排」。

## 2.變形工時

依「現代裁定待遇」或企業協議，可以訂定條文，容許在多於一週的指定期間內平均計算工時，其限制最高為 26 週的變形工時，而在此期間內，每週平均工時不得超過(1)全職僱員為 38 小時(2)非全職僱員為 38 小時或僱員得每週正常工時，以較少者為準。

## (六)休息休假

### 1.每天休息時段與每週休息日

《公平工作法》並無為每天休息時段訂定標準與每週休息日訂定標準。均由「現代裁定待遇」視乎僱員工作時間的長短，予以定明。

### 2.帶薪年假

依規定，勞工每年有四週之帶薪年假。

表 9 澳大利亞現代裁定待遇中與工時有關之項目一覽表(部分行業)

	銀行、金融及保險業	旅遊服務業	一般零售業
<p>正常工時</p>	<p>以下列其中一種方式之每週平均工作 38 小時</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 一週工作 38 小時</li> <li>2. 兩週工作 76 小時</li> <li>3. 三週工作 114 小時</li> <li>4. 四週工作 152 小時</li> </ol>	<p>以下列其中一種方式之每週平均工作 38 小時</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 一個月工作 19 天，每天 8 小時</li> <li>2. 四天每日 8 小時，一天 6 小時</li> <li>3. 四天每日 9.5 小時</li> <li>4. 五天每日 7 小時 36 分</li> <li>5. 四週內工作 152 小時，其中有 8 天休假(10 天內至少一天值班休假)</li> <li>6. 四週內工作 160 小時，其中有 8 天休假(10 天內至少一天休假)</li> </ol> <p>(1)在切實可行下，值班休假與正常休假相連。 (2)值班休假可累積至最多 5 天 (3)一天之值班休假可分次享用或值班休假如逢公眾假期，於翌日補假。</p>	<p>以下列其中一種方式之每週平均工作 38 小時</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 一週工作 38 小時</li> <li>2. 連續兩週工作 76 小時</li> <li>3. 連續三週工作 114 小時</li> <li>4. 連續四週工作 152 小時</li> <li>5. 較短工作日為 7.6 小時</li> <li>6. 每工作週中，有一個或多於一個的較短工作日</li> <li>7. 較短雙週：4 小時休息+值班休假</li> <li>8. 每兩週有一天不多於 4 小時，每週有一天不多於 6 小時或任何日子不多於 7.6 小時(需獲雙方同意)</li> <li>9. 四週內有固定休假</li> <li>10. 四週內有輪流放取休假</li> <li>11. 以四週為一週期累計 1 天休假，於五個週期內最多累積 5 天休假。</li> </ol>

	銀行、金融及保險業	旅遊服務業	一般零售業
最高 工時 上限	無	<p>1.每日最少工作 6 小時，最多 11.5 小時（不包括用餐時間）</p> <p>2.如連續 3 天工作，每天工作超過 10 小時，則至少要有 48 小時的休息時間緊接於後；以及</p> <p>3.四週內每日工作超過 10 小時的日子不能超過 8 天</p>	<p>1.不多於連續 6 日工作(包括合理額外時數)</p> <p>2.每日最多 9 小時+每週一日最多 11 小時</p> <p>3.如零售商每週有至少 15 名僱員，則四週內最多工作 19 天(經雙方同意可更改)</p>
超時 工資 率	<p>1.於正常工時之外</p> <p>(1)超時工作小於 3 小時內，超時薪酬為薪資 1.5 倍</p> <p>(2)超時工作逾 3 小時或於週六、日工作，則超時薪酬為薪資 2 倍</p> <p>2.最近一次休息時間後 5 小時，可獲 20 分鐘有薪時段。</p>	<p>1.週一至週五</p> <p>(1)超時工作小於 2 小時，超時薪酬為薪資 1.5 倍</p> <p>(2) 超時工作逾 2 小時，超時薪酬為薪資 2 倍</p> <p>2.週五午夜 12 時後至週日或任何值班休假日(可獲至少 4 小時的薪酬)——超時薪酬為薪資 2 倍</p>	<p>1.按日計算</p> <p>2.於正常工時之外</p> <p>(1)超時工作小於 3 小時內，超時薪酬為薪資 1.5 倍</p> <p>(2)超時工作逾 3 小時或於週日工作，則超時薪酬為薪資 2 倍</p> <p>(3)於公眾假期工作，則此超時薪酬為薪資 2.5 倍</p>

資料來源：<https://www.fwc.gov.au/awards-and-agreements/awards/find-award>，99 年更新資料，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 18 日。

## 四、荷蘭

### (一)前言

60 年代，荷蘭曾面臨嚴重的經濟問題，為了解決低薪長工時及高失業問題，及協助荷蘭全球化發展，在制訂社會經濟政策的過程中，雇主代表、工會及政府三方參與對話，而在 71 年簽署了瓦聖納協定 (Wassenaar Agreement)，雇主及勞工妥協減少工時但不裁員，政府保障部份工時的員工也享有社會福利，其中包括部份薪資增加、允許部份工時 (意即勞工可以有少於一年或者不是每週固定 40 小時的彈性契約)，並且允許在家工作的形式 (員工每週數小時可選擇在家工作，不一定要每天去辦公室)，奠定了荷蘭勞工法「彈性」的基礎。是以，基本上荷蘭雖有相關工時規範，但充滿集體協商機制的色彩。

### (二)標準工時與最高工時上限

#### 1.一般工作時間

根據荷蘭《工作時間法(The Working Hours Act, ATW)》<sup>[27]</sup>，勞工每日工作不可超過 12 小時，每週最高不可超過 60 小時，且不可每週工作時數均到達上限。

#### 2.夜間工作時間

夜間工作時間，係指工作時間含括午夜 12 時至隔日 6 時間謂之。夜班工作者，每日工作時間不得超過 10 小時。

### (三)超時工作上限及超時工作薪酬

無超時工作上限及超時工作薪酬之配套規範。

### (四)除外適用

在荷蘭的《工時法(The Working Hours Act)》中，有些情況是可

---

<sup>[27]</sup> Ministry of Social Affair and Employment, Documents and Publications, Q+A Working Hours, Retrieved from <http://www.government.nl/ministries/szw/documents-and-publications/leaflets/2011/12/20/q-a-working-hours.html>，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 25 日。

以除外，不用依規定的工時上班。如：面臨無可預期避免的危險；當遵守工時法會妨礙適當的危機處理及阻斷企圖維持公共次序，像政府國防、特情人員或警務人員。也有一些性質的工作可除外工時法的效令，像在教堂舉辦神聖活動的工作人員，就不用包括在星期天為法定休息日之規範中。

以下為工時法除外適用對象：

1. 薪資至少為最低薪資三倍之員工(在此員工是指除了從事危險工作、夜班工作者)。
2. 自願工作者。
3. 職業運動員。
4. 科學研究家。
5. 領養收養機構的工作人員。
6. 舞台工作者。
7. 醫療人員。
8. 學校督導，及假日營隊工作者。
9. 當職中的軍人。

#### (五)彈性安排

##### 1. 變形工時

###### (1) 四週變形工時

工時若以四週為一個週期，每週平均工時最高可為 55 個小時。然而當雇主與雇員彼此有共識，例如透過勞動合同 (Collective labor agreement) 時，則最高工時可調整，但不可超過標準最高上限工時規定 60 個小時。

###### (2) 十六週變形工時

工時若以十六週為一個週期，則每週平均工時為 48 個小時。

##### 2. 彈性工作時間

荷蘭在民國 89 年制定《工作時間調整法 (Adjustment of Working Hour Act; WAA)》，依據該法，工作者可以在不違反公司利益的前提下，自行調整或減少工作時間，雇主必須予以尊重<sup>[28]</sup>。此政策大幅提高荷蘭女性勞動參與率，但也因為如此，造成荷蘭部分工時者比例為世界最高。

## (六)休息休假

### 1. 休息時間

在連續工作 5.5 個小時以上，可有至少 30 分鐘的休息時間，而這 30 分鐘可以被分成兩段。如果你連續工作超過 10 個小時以上，可有至少 45 分鐘的休息時間，這 45 分鐘可被分成數個時段，每時段不可少於 15 分鐘。

### 2. 日休與週休

在一個工作天後，至少要有連續 11 個小時的休息時間。在五個工作天後，則至少要有連續 36 個小時的休息時間。每兩週的工作天，要有至少要有 72 個小時的休息時間，而這 72 個休息時間可被分成兩部分，這兩段休息時間都不可少於 32 個小時。

### 3. 例假日

星期日為固定的休假日，除非雇員和雇主彼此同意。然而，雇主不能硬性規定雇員星期日上午，除一些特殊行業，包括像是醫療業、飯店餐飲業、警消業或必須連續工作之製造業等。但即便星期日可做為工作日，一年仍一定要有 13 個星期日是休假日，然而只要經過雇主雇員雙方同意，在勞工合同(Collective Labor Agreement)中可縮減星期天為休假日的日數。

---

<sup>[28]</sup> Christine Baaijens, Joop Schippers, The unfulfilled preference for working fewer hours in the Netherlands, Retrieved from [http://www.siswo.uva.nl/tlm/confbuda/papers/papers\\_files/WP6%20Baaijens%20and%20Schippers%20-%20The%20unfulfilled%20preference%20for%20working%20fewer%20hours%20in%20the%20Netherlands.pdf](http://www.siswo.uva.nl/tlm/confbuda/papers/papers_files/WP6%20Baaijens%20and%20Schippers%20-%20The%20unfulfilled%20preference%20for%20working%20fewer%20hours%20in%20the%20Netherlands.pdf)，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 25 日。

### (七)工時現況與工時縮減

荷蘭是彈性工時相當盛行之國家，更是全球部分工時就業比率最高的國家，從民國 101 年經濟合作與發展組織的統計資料顯示，各國部分工時就業比率以荷蘭 37.8%居冠，其奠基於特有對於結合工作與家庭照護的概念。在民國 103 年，該國基督教民主黨 (CDA) 與左派的綠黨 (GroenLinks) 更聯手提出一項自民國 103 年起大幅放寬工時彈性的法案。因為目前依據《工作時間調整法》，員工雖能要求縮減工時，但是，若是新法通過，雇主就不能拒絕員工提出依據子女上學時間變更工時或在家工作的要求。基督教民主黨與綠黨希望能透過提案，使更多雇主在共同勞動契約 (CAO) 中納入彈性工時的規定。這對於勞動力市場的影響值得我國學習，在未來針對婦女二度就業等議題上，或許能有一些新的思維。以下茲就荷蘭相關工時規範作一簡單彙整如表 10。

表 10 荷蘭工作時間法概述

項目		標準
工作時數	一個班	12 小時
	一週	60 小時
	四週	平均 55 小時
	十六週	平均 48 小時
休息時間	一天	連續 11 個小時 (若企業機構需求，可調整為一週平均為 8 小時)
	一週	連續 36 個小時 (或是兩週平均 72 小時，這 72 個小時可被分割為數個時段，但每時段至少 32 個小時)
上班中的休息時間	連續工作 5.5 小時	至少 30 分鐘 (可以分成兩時段休息，每時段為 15 分鐘)
	連續工作 10 個小時	至少 45 分鐘 (可以分成數時段休息，每段至少須為 15 分鐘)

	連續工作 5.5 小時	至少 15 分鐘 (在經過雇主與員工雙方同意下)
星期日休息日	可以星期日工作，但仍要有一定天數的星期日不可工作	星期日為固定休假日，除下面幾項情況，則可以於星期日上午： <ul style="list-style-type: none"> <li>• 符合規定類型的工作</li> <li>• 公司機構類型有不可中斷的工作需要</li> <li>• 經勞工委員會的同意</li> <li>• 經個人同意</li> </ul>
		一年至少要有13個星期日是休假日 (但經過雇主及員工同意，一年可少於 13 個星期日为休息日)
夜間工作 (指工作時間含括午夜 12 時至隔日 6 時之間至少 1 小時以上者)	每班的工作時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10小時</li> <li>• 12 小時，適用於當下列條件成立：下班後至少有 12 個小時休息時，並且兩週內不得多於 5 次，一年內不得多於 22 次</li> </ul>
	每週的工作時間	在 16 週內有多於或等於 16 次夜班，則在 16 週內，平均每週工作最高 40 小時
	夜間工作後的休息時間(適用於早上 2 點後下班的員工)	14 小時 一週不可多於 1 次下班後連續休息時間等於或小於 8 小時
	連續 3 個夜間工作後的休息時間	46 小時
	最多連續夜間工作之次數	7 或 8 次(經過雇主及員工雙方同意)
	夜間工作次數限制	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 每 16 週中有 36 次夜間工作，或</li> <li>• 每 52 週中有 140 次夜間工作，或</li> <li>• 每連續兩週間(即 14 天之間)，於凌晨 12 點至凌晨 6 點間之工作不能超過 38 小時</li> </ul>
On-call duty (非在工作職場之候)	On-call 的限制	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 在每4週內最多僅能有14天排有On-call duty</li> <li>• 在一個月內，要有兩週有連續兩天完整的休息日，該休息日不能工作也不能排On-call duty</li> <li>• 在夜間工作上班前11個小時或夜間工作後14個</li> </ul>

傳工作)		小時內，不能安排On-call的工作
	每天的工作時數	13 個小時
	每週工作時數 (適用於每 16 週平均有 16 次以上於午夜至凌 晨 6 點間排 On-call 的 工作者)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 平均 40 小時(每 16 週為一計算期間)</li> <li>• 平均 45 小時(每 16 週為一計算期間)：</li> </ul> <p>(1)在新任務之前至少須有完整不間斷的 8 小時休息時間(最後一次 On-call 時間在午夜至凌晨 6 點間)。</p> <p>(2)在凌晨 6 點後 18 小時內要有完整不間段的 8 小時休息時間(最後一次被 On-call 時間在午夜至凌晨 6 點之間，且又立刻接續一個新的任務)</p>

## 五、比利時

### (一)前言

在比利時，規範工時的法例主要有兩項，分別是民國 60 年 3 月 16 日頒布，最新民國 98 年修訂之《勞工法 (Labour Act)》，以及民國 76 年 3 月 17 日的企業推行新工作制度有關的法案，簡稱《新工作制度法》。《勞工法》訂定有關工時、星期日休假和夜間工作等的規定，目的是透過更有效地安排工作，在尊重勞工權益及加強商業競爭力之間取得平衡，以及促進就業。《新工作制度法》則准許企業在符合某些條件的情況下推行新的工作制度，使企業能延長或調整營業時間，從而促進就業<sup>[29]</sup>。推行新工作制度只可透過兩個階段的程序進行，1.預先通知勞工或其代表(籌備階段)，2.就新工作制度相關的所有條件及影響進行商討(決策階段)。

### (二)標準工時與最高工時上限

#### 1.每日工作時間<sup>[30]</sup>

每日工時不可超過 8 小時，但在下面情況下可以增至：1.9 小

<sup>[29]</sup> 雇主可獲准不遵循以下原則：(1)工作期間的限制；(2)不得在星期日工作的規定；(3)不得在公眾假期工作的規定；以及(4)不得在夜間工作的規定，但必須經特定的商討程序，首先在業界層面(委員會或聯合小組委員會)商討，然後再在企業層面商討，才可獲得排除。

<sup>[30]</sup> 下述工作時間規範參考 <http://www.employment.belgium.be/defaultTab.aspx?id=38255>，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 23 日。

時：若勞工每週工作不多於 5 天半；或 2.10 小時：若勞工因工作場所與其居所或住處相隔一段距離而須一天離家超過 14 小時。

## 2.每週工作上限

依據《勞工法》，每週最高工時仍為 40 小時，但《2001 年 8 月 10 日的法案》，將最高工時修訂為 38 小時。是故，自民國 92 年起每週工時已普遍由 40 小時減至 38 小時，縮減工時的形式可透過下述兩種方式處理，1.實際每週工作 38 小時；或 2.在指定期間內每週平均工作 38 小時。如每天工作 8 小時及每週工作 40 小時的勞工如每四週獲一天補假(即 8 小時)，其每週平均工時便為 38 小時。

但依規定縮減工時不能導致總薪酬減少。另不同公司或行業的集體協議所定工時，可減至低於上述每天或每週之限制。

## 3.新工作制度法

每天工時不可超過 12 小時，因此任何一週的工時上限似乎隱含為 84 小時(12 小時\*7 天)。但每週工時(40 小時，或按共同協議所定少於 40 小時的時間)必須予以遵從，每週工時是指採用新工作制度的協議(集體協議或工作規則)所定的一段變形參照期內(一個季度或較長時間，最長為一年)的平均工作時數。

### (三)超時工作上限及超時工作薪酬

依《勞工法》，若勞工超時工作，便須給予超時工作薪酬及補假，獲豁免的情況則除外。

#### 1.超時工作上限與薪酬

(1)勞工每天工作超過 9 小時或每週工作超過 40 小時(或「有效」削減每天或每週工時的集體協議所定的較低時數)，便須給予超時工作薪酬。超時工作薪酬只可按每天/每週計算，不得以一段參照期內的平均超時工作時數計算。此超時工作薪酬僅在每週

工作超過 40 小時後(而非 38 小時)才計算，以便僱主可安排勞工於指定參照期內每週「平均」(而非實際)工作 38 小時，而可以給予補假而不用支付超時工作薪酬。例如，勞工若每週工作 40 小時，並在一年參照期間內，則有 13 天補假。

(2)超時工作薪酬的計算方法：A.週間(包括星期六)超時工作的薪酬為一般薪酬的 1.5 倍；B.星期日或公眾假期超時工作的薪酬為一般薪酬的兩倍。C.特殊工作情況可免發超時工作薪酬〔31〕。

(3)依《新工作制度法》，在參照期間內任何時間，僱員在正常工作時間以外的超時工作，其超時總時間不得超過 65 小時。意即，若參照期間為 10 週，則此 10 週後統計總工時(含超時)，不得超過 465 小時。(40 小時\*10 週+65 小時)。

## 2.超時補假

(1)工時一旦超出正常上限，僱主必須給予補假，以確保在參照期內符合正常每週工時(38 小時，或按集體協議而定的時數)的規定〔32〕。

(2)參照期原則上為一個季節。然而，皇室法令、集體協議或該企業的僱傭條款及條件(如無適用於該企業的皇室訓令或集體協議)亦可把參照期間延長至一年。

(3)特定工作或情況亦可免給予補假。

## 3.在公眾節日工作的報酬

(1)在豁免許可的情況下，勞工可受僱在公眾假期或代替日工作。該日工資或薪金相同於勞工在該日工作的話通常可賺取的薪酬(即僱員如在公眾假期工作可得的基本工資或薪金，連

---

<sup>31</sup> 這些工作或情況包括(1)預備或跟進工作；(2)運輸作業、貨物裝卸；(3)不能確定執行時間的工作；(4)處理迅速變壞物質的工作；(5)工作量異常增加的情況；(6)在不可預見的情況下必須進行的工作；(7)處理已發生或即將發生的意外，或緊急維修機器或設備的工作；以及(8)盤點及資產負債表的工作。

<sup>32</sup> 補假可屬有薪或無薪補假，視乎具體情況而定。

同其他獎金和福利)<sup>[33]</sup>。

(2)除額外工資或薪金外，勞工亦可享有有薪補假，而補假日須為由該公眾假期或代替日起計六星期內的一個正常工作日<sup>[34]</sup>。給予補假所依據的準則如下：(1)如連續工作多於 4 小時，可獲全日補假；以及(2)如連續工作不多於 4 小時，可獲半日補假。

#### (四)除外適用

《勞工法》適用於所有受僱傭合約約束的僱員，以及並非憑藉僱傭合約，而在他人管轄下工作的所有其他人士。但不適用於以下人員，包括：

- 1.受僱於國家、省、市、政府資助的公營機構，以及公共機構的人士，除非他們受僱的機構是進行工業或商業活動，或提供醫療、預防疾病或衛生服務；
- 2.受僱於家庭企業的人士，而有關企業是在父母或監護人所獨有的權力下，通常只有父母、姻親或受監護人受僱；
- 3.漁業企業的船員及受僱於空運工作的人員<sup>[35]</sup>；
- 4.受僱於管理職位或處理機密職務崗位的人士；
- 5.家庭傭工；
- 6.貿易代表；
- 7.在家工作人士；以及
- 8.醫生、獸醫、牙醫、正接受培訓的專科醫生及準備執業的實習醫生。

#### (五)彈性安排

---

<sup>[33]</sup> 特定行業的行業集體協議也可訂明僱員在公眾假期或代替日工作可享有額外工資/薪金津貼(獎金)。

<sup>[34]</sup> 換言之，補假日不可屬於非工作日，或超出正常工時上限後給予的休息日。

<sup>[35]</sup> 此特別人員受歐盟指令所規範，可透過行業集體協議完成。(1)海岸漁業：第 2034 號指令，及(2)民航：第 2079 號指令。

### 1.一般狀況

工時可按季平均計算(如受皇室訓令、集體協議規範，或對不受皇室法令或集體協議規範的企業的工作場所規例作出修訂，則可按一年計算)。亦即可以有季或以年為參照計算期間之變形工時。

### 2.特殊工種或情況

如屬特定工種或情況，《勞工法》或皇室訓令容許豁免遵從每日及每週工時上限。有些可延長至每日工時上限 11 小時及每週上限 50 小時；其他工種或情況可延長至每日上限 12 小時及每週上限 50 或 56 小時。有關詳情載於表 3-4。

### 3.彈性工作時間表

彈性工作時間表的安排可讓僱主根據企業的運作及需要調整工作時間(而無須每次支付超時工作薪酬)，但調整幅度(包括增加或減少)不得超過每日正常工作時間 2 小時，以及超過每週正常工作時間 5 小時。工時上限為每日 9 小時及每週 45 小時，但必須符合在不超過一年的參照期內每週平均工時 38 小時的規定。

## (六)休息休假

### 1.每日休息時段

(1)工作達 6 小時後，即可享有 15 分的休息時段。

(2)每 24 小時(即在兩日工作時段之間)可享有最少連續 11 小時的歇息時間。如須處理已發生或即將發生的意外，則僱主可無須履行提供休息時段的責任。在指定情況下，亦准許少於 11 小時的休息時間。

### 2.每週休息日

(1)僱主不得僱用勞工在星期日工作，除非屬豁免許可的情況或勞工獲豁免遵守在星期日休假。在星期日休假不會獲得補償。

(2)每日連續 11 小時的休息時間必須連同星期日的休假或因在星期日工作而給予的補假(視乎何者適用而定)一併放假，以便勞工可得連續共 35 小時的每週休息時間。

(3)勞工亦可在星期日工作後 6 天內選擇補假。給予補假依據的準則如下：A.如在星期日工作多於 4 小時，可獲全日補假；B.如在星期日工作不多於 4 小時，可獲半日補假。

表 11 比利時可豁免遵從工時上限之工種或情況

豁免方式及相關工種/情況	最高工時上限
<u>《勞工法》直接准許</u> 1.以連續輪班方式編排的工作 2.盤點及審計工作(每名勞工每曆年只有 7 天可獲豁免)	每日：11 小時 每週：50 小時
<u>在徵詢有關的聯合委員會的意見後，須取得皇室法令的核准</u> 1.工業界別，或不能符合正常工時上限的業務類別/行業(例如各類製造業) 2.必須在正常生產時間之外進行的預備或跟進工作	
<u>獲皇室法令的事先核准</u> 1.運輸作業、裝卸貨物工作 2.基於工作性質，不能清楚界定執行時間的工作 3.需要處理迅速變壞物質的行業	
<u>事先取得工會代表同意，如不可能則事後通知工會代表（並通知政府當局）</u> 1.在不可預見的情況下，必須進行的工作	
<u>獲得工會代表及政府當局的事先批准</u> 1.工作量異常增加的情況	

<p>《勞工法》直接准許</p> <p>1.基於技術理由而須持續工作</p>	<p>每日：12 小時</p> <p>每週：50 小時或 56 小時(一週 7 天，每日 8 小時)</p>
<p>《勞工法》直接准許一如遇不可抗力的情況</p> <p>1.為第三者工作以處理已發生意外帶來的威脅</p> <p>2.為第三者就機械或設備進行緊急工作</p> <p>3.在企業內工作處理有可能發生意外的威脅或已發生的意外</p> <p>4.在企業內就機械或設備進行緊急工作</p>	<p>並無指定上限</p>
<p>建造業：豁免安排可適用於夏季或密集工作期間</p> <p>在《新工作制度法》下，建造業工人可免遵守一般禁止在星期六及星期日，以及下午 6 時至上午 7 時期間工作的規定。</p>	<p>每日：9 小時</p> <p>每週：45 小時</p>

## 六、瑞士

### (一)前言

近年來瑞士成為許多先進國家爭相效法學習觀摩的對象，究其中之緣由應該回溯到民國 101 年當全球面臨歐債風暴危機，且景氣低迷，歐洲失業率超過 10% 的窘境，德國失業率 5.4% 奧地利 4.5% 時，瑞士的失業率卻低於 4%（約 3.3%）。民國 100 年瑞士聯邦統計局調查報告顯示，瑞士平均每週工時為 41.6 小時，與當時歐盟成員平均每週 37.5 小時的工作時間，差距近 4.1 小時，以目前瑞士的企業高競爭力，使得瑞士成為歐洲國家中工時最高的國家之一。世界經濟論壇（WEF）在民國 102 年全球競爭力報告中，瑞士蟬聯四年全球競爭力排行世界第一，而洛桑國際管理學院（IMD）的世界競爭力年報中，瑞士亦排行第三<sup>[36]</sup>，此乃使許多國家掀起一股瑞士熱潮。根據瑞士聯邦統計局民國 103 年最新的一份統計數據顯示，民國 97 年到民國 102 年瑞士的平均工時達到每人每週工作平均時數為 41.7 小

<sup>[36]</sup> <http://hk.apple.nextmedia.com/realttime/international/201404>，最後瀏覽日：民國 103 年 10 月 16 日。

時，民國 81 年以前為 42 小時以上；但早在 91 年時，瑞士人即曾以公投否決將每週工時減為 36 小時，這樣的思維模式是與眾多國家的勞工極大不同的。

自由的勞動法律、極少的規章制度以及完善的集體勞資協議與極其穩定的社會是瑞士勞動力市場的特點。探究瑞士勞動相關之法令規定，首見於瑞士民法典中第五部債法(Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht))，包括個人勞動契約、集體勞資協議與標準勞動契約等，如第 319 條對於勞動契約之定義，以及第 329a 條規定一年必須提供 4~5 個禮拜的帶薪休假為強制性規定，並且授權雇主與勞方需簽訂勞動契約與各種集體協商機制。餘相關勞工權益之保障，則主要見為民國 53 年 3 月 13 日所頒定之聯邦產業商業勞動法 (Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, (Arbeitsgesetz, ArG)) 中明文規定勞工相關之權益，包括私有勞動法與公立勞動法，前者規範個人之間之勞動關係，如工作之責任、契約期間、假期、休假、勞工人格之保護(如性騷擾等)；後者為公立勞動法，規範國家與個人間之勞動關係，如工作安全與健康、最大工時、工作時間、假日工作、輪班工作，年輕或懷孕勞工保護、工資補償等事項。

雇主除了應與勞工須簽訂勞動契約，在瑞士雇主亦可與勞工協會或代表簽訂集體勞資協議，以制定最低勞動條件，個人之勞動契約則絕不能低於集體勞資協議之勞動條件。在瑞士，聯邦政府公佈有 36 份具廣泛約束力之集體勞資協議，州政府迄至民國 100 年也公佈有 47 份，而全國更大約有 1,500 份限協會成員務必要遵守之集體勞資協議，可見瑞士集體協商機制之完善，政府保留給予勞動階層與管理階層有極大的自行談判空間。

## (二)標準工時與最高工時上限

### 1.每週工作時間

一般勞動契約與集體協議所訂之正常工時，瑞士的勞工平均

正常工時大抵約為每週 40-44 小時之間。而法定工時依瑞士勞動法第 9 條的規定，在工業廠場的勞工，以及辦公室人員、技術與其他受僱人，包括零售大企業的銷售人員每週最高工作時間為 45 小時；其他勞工為 50 小時。特定廠場中的羣體或個別勞工得依法規命令，在不超過年平均工作時數的條件下，延長每週最高工作時間 4 小時。

## 2.夜間工作

上午 6 時至晚上 8 時之間的工作時間被視為日間工作；晚上 8 時至 11 時則被視為晚間工作。日間工作與晚間工作無需批准，但必須與勞工代表委員會商量後(若無勞工代表委員會，則與相關勞工商量後)方可展開晚間工作。企業可以在無需政府批准下採用兩班工作制，但勞工的工作時間(包括休息時間與額外工作時間)不得超過連續 14 小時。除上述外之夜間工作，依勞動法第 16 條規定，原則是禁止的，須經過政府特別批准(如餐飲及演藝等特種營業)始可夜間工作。對於臨時性之夜間工作，必須支付 25%的獎金，對於連續性或經常性的夜間工作，則勞工可以享有相當於 10%夜間工作時間的帶薪休假時間，此假期必須在一年之內休完。但如果夜間工作者每週只需要工作 4 個晚上，則勞工無權享有上述之帶薪休假補償<sup>[37]</sup>。

### (三)超時工作上限及超時工作薪酬

在一般勞動契約之正常工時與政府所定最高工作時間之間，稱為加班時數。勞工有義務在其能力所及之範圍根據合理要求進行加班。根據勞動法第 13 條規定，加班必須支付 25%的加班費，但勞工也可以書面聲明放棄領取加班費，如果不領取加班費，勞工可以享有不少於加班時數的帶薪休假作為加班之補償，前提是得到雇主與勞工雙方同意；對於管理職之勞工，一般則以發放正常工資來補償加班時間。

---

<sup>[37]</sup> 林炫秋，「瑞士部分工時勞動契約法制及其對我國的啟示」，政大法學評論，第 122 期，100 年 8 月，第 334 頁。

如果超過每週法定最高工時，則被視為額外工作時間，根據勞動法第 12 條所規定，勞工每天額外工作時間不能超過 2 小時；整體而言，每週最高工時為 45 小時之勞工，每年之額外工時不能超過 170 小時，而每週最長工時為 50 小時之勞工，則每年之額外工時不能超過 140 小時。該段額外工時除非在合理的時間內以帶薪休假補償，否則依勞動法與瑞士債法，均規定額外工作必須支付 25% 之額外工資補償。

與其他國家較不相同者，在瑞士對於加班以及額外工作不必一定要獲得勞工代表委員會之同意，只要不超過上述時間限制，也無需得到政府批准。

#### (四)除外適用

除依勞動法第 3 條所定對象，如神職人員等，原則上均適用勞動法規範之工時規定。此外，特定針對諸如週日或夜間工作之除外規定亦另由政府核准之，以為適用。

#### (五)彈性安排

除基本規範外，瑞士仰賴諸多集體協商機制，以促成各種勞動彈性安排之目的。此外，瑞士平均每年舉辦四到六次的全民公投選舉，堪稱為全世界“最民主的國家”，透過達到一定數量之代表團體提案，即可提出創制、複決之法制，這也是瑞士法制產生的另一個管道，也對於工時之彈性安排有不少助益。如 87 年開始，蘇黎市根據市民公投結果各商店除週六外，每日准予延長營業時間至 20 時。又如民國 94 年 11 月瑞士亦以全民公投方式通過准許全國各大火車站及機場之商店於星期日開市營業。

次外，在瑞士亦有許多方法可用於工作時數之調整，以配合工作需要，如靈活工作時間、時間範圍模式、兩班/多班運營方式等，在瑞士均是可行的，只要在不違反基本原則下，透過協商機制即可運作。

#### (六)休息休假

### 1.每日休息時段

(1)依據瑞士勞動法第 15 條的規定，勞工每日工作超過 5 個半小時至少應有四分之一小時的休息；每日工作超過 7 小時至少應有半小時的休息；又每日工作超過 9 小時至少應有 1 小時的休息；只要勞工未離開工作場所，休息時間視為工作時間。

(2)依據瑞士勞動法第 15a 條的規定，勞工每日的休息時間，至少應有連續 11 個小時；成年勞工一週中可以有一次減至 8 個小時，只要在兩週內維持平均每日休息時間達到 11 小時。

### 2.例假日、國定假日與法定休假日

依瑞士債法第 329 條第 1 項，與瑞士勞動法第 20 條的規定，勞工在每週可以請求一天為例假日(*freien Tag*)，通常是週日，週日是指週六晚上 11 時至週日晚上 11 時之間的時間；若依勞動關係不可能在週日放假，則必須以一個完整的工作日作為例假日。

依據聯邦憲法第 110 條第 3 項之規定，瑞士 8 月 1 日瑞士國慶日為聯邦之國定休假日(*Bundesfeiertag*)，這是全國惟一國定的假日。此外，依勞動法第 20a 條第 1 項規定，各州可以訂定至多 8 天的法定休假日(*Feiertag*)。上述國定假日或州所定之法定休假日，在勞動法上均視為週日，同樣適用週日休假與工作之相關規定。

### 3.帶薪休假

在瑞士，依瑞士債法第 329a 條，所有勞工都想有每年至少四週的帶薪休假（20 歲以下則可享有五週），其中兩週必須為連續休假，帶薪休假是必須使用的，不得用報酬形式來替代休假。除此之外，沒有其他法定休假福利，但一般集體勞資協議通常會規定更長時間之帶薪休假。

## 七、美國

### (一)前言

美國傳統社會崇尚自治、自助與自由，同時也尊重個人的私有財產。而資本主義的經濟制度，強烈追求效率、因此國家對於勞資關係問題的處理，基本上是採取放任政策的。反之，此即表示國家對於個人私有財產受到侵害時，則採積極的保護政策。民國 24 年的華格納法案即賦予美國勞工組織工會與雇主團體進行協商勞動條件的權利，並課雇主須正視工會的要求與其進行協商的義務，藉此開展了工業民主參與制度，亦奠定勞資雙方就勞動條件議定係經過對話的原則方式。

美國工時法制之源，為民國 22 年聯邦國會依其州際通商立法權限對所有工資、工時及童工所做的一般性規制，亦即為「工業復興法」。該法就工時之規範提及：每日工作時間 8 小時及每週最長 40 小時工時；另勞工部長得准許增加每日最長工時以換取每小時基本工資 1.5 倍的延長工時工資的例外條文。直至民國 24 年，經由聯邦最高法院宣判該法已超過美國憲法所賦予總統的權限，故將此廢止。然該法已成為民國 27 年制定並實行至今的公平勞動基準法(Fair Labor Standard Act，簡稱 FLSA，也被稱為工資及工時法案)之先驅。

民國 27 年制定的公平勞動基準法為美國聯邦所制定之法律，該法係規範有關最低工資及延時工資給付義務等規定，故經常稱之為工資工時法(Wage-Hour Law)，而為補公平勞動基準法計算工時之不足，美國於民國 36 年另制定具有聯邦法地位的 Portal to Portal Act 之特別規定。另外有關工時法制的聯邦法中，亦包含針對特定職種<sup>[38]</sup>或契約<sup>[39]</sup>的特別法規。如眾所周知，美國因為屬於聯邦國家，故其法律體系可區分為聯邦法與州法，勞動法亦不例外。如有未訂定勞動法制之州，則直接適用公平勞動基準法者，然各州情況有其個別差異性外，故對工時之規定多有不同，其重要性雖不可忽視，惟州法與聯邦法係採兩制並行、重疊適用，而聯邦法即具有全國通用之

---

<sup>[38]</sup>如汽車運輸業法中從事洲際貿易運輸業之勞工、依服務時間法及亞當森法規定之鐵路勞工、聯邦航空法之飛行員與船員法中之商船船員。

<sup>[39]</sup>如民國 25 年制訂之 Walsh-Healey 法，係針對雇主和美國政府締結契約之基本條件下，受雇於此契約下勞工之工時規定；及民國 51 年制訂之承攬工程之工時及安全基準法 (Contract Work Hours and Safety Standards Act)。

性質及代表性，佔有壓倒性的比重，故而以下乃以公平勞動基準法為研究參考對象，進行有關美國工作時間法制度之探討<sup>[40]</sup>。

公平勞動基準法（FLSA）的基本要求是：1.支付最低工資（民國 98 年 7 月 24 日實行的聯邦最低工資為每小時 7.25 美元）；2.工作時間原則為每週 40 小時，超過須給付加班工資（1.5 倍）；3.未成年就業之限制；和 4.記錄保存<sup>[41]</sup>。從其要求可窺知，只要雇主加給工資，無論工作時數多長皆無違法問題<sup>[42]</sup>。

## (二)標準工時與最高工時上限

美國並無每日工作時間之規定，只規定每週工作時間原則上為 40 小時，但是雇主如明確地支付至少為原約定每小時工資 1.5 倍以上之報酬時，則可使勞工工作超過每週 40 小時（公平勞動基準法第 207 條（a）（1））。

其適用對象為從事商業或從事製造供貿易用商品之受僱者，以及受僱從事於商業或從事製造供貿易用商品之企業的受僱者（公平勞動基準法第 207 條（a）（1））。

## (三)超時工作上限及超時工作薪酬

聯邦法中並無超時工作工時上限之法律規範存在，原則上只要依規定支付法定工資或依法定加成工資率給付超時報酬即可。

而依據公平勞動基準法，工作時間原則為每週 40 小時，超過須給付加班工資 1.5 倍。

## (四)除外適用

相較於一般勞工所適用之工作時間制度僅有極為簡要之規定，公平勞動基準法自立法當時起，即將符合一定條件之白領勞工排除於有關工作時間的一般規範之適用對象，亦即設有白領勞工除外適用

---

<sup>[40]</sup> 相關法規資料參美國聯邦勞動部網頁，<http://www.dol.gov/compliance/laws/comp-flsa.htm>，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 17 日。

<sup>[41]</sup> 參 <http://www.dol.gov/elaws/esa/flsa/screen5.asp>，最後瀏覽日：民國 103 年 4 月 10 日。

<sup>[42]</sup> 朱柔若，「先進國家工時制度之比較」，勞資關係月刊，第 19 卷第 3 期，89 年 7 月，頁 17。

(white-collar exemption) 之規定<sup>[43]</sup>，分為「管理類 (executive) 受僱者」、「營運類 (administrative) 受僱者」、「專門類 (professional) 受僱者」等為適用者。以下即就此制度之兩重要面向，即薪資要件與職務要件進行說明。

## 1. 薪資要件

前述三類型之除外適用白領勞工共同的薪資要件為，每週固定之週薪不得低於 455 美元，即年薪達 23,660 美元（且必須扣除如伙食津貼或房屋津貼等非勞動對價之給與）。惟電腦業之受僱者如係採時薪計算工資者，其每小時工資不得低於 27.63 美元。亦且，此一薪資標準係勞雇雙方事先約定之金額，與勞工實際勞動之日數或時數無關。如雇主故意違反此一薪資要件為不當的減薪時，實際執行減薪之主管所管理的全體勞工都將不得再適用除外規定。但是，雇主得基於下列理由進行減薪而不違法：(1)因個人因素而缺勤一日以上之情形。(2)因疾病或受傷而缺勤一日以上，且領有相關補償金之情形。(3)因重大之違反安全規定行為而受到停職處分之情形。(4)因違反職場服務規定之行為而受到停職處分之情形。

## 2. 職務要件

### (1) 管理類之受僱者

此類型之受僱者必須該當下列三項要件，始能被認定為除外適用之對象。但是，如果其年收入超過 100,000 美元時，則只須符合其中一項要件即可。A. 其主要職務<sup>[44]</sup>是從事對於受僱之企業或習慣上得認定之單位<sup>[45]</sup>或其下級單位的管理工作<sup>[46]</sup>。B. 平時指揮監

---

<sup>[43]</sup> C.W. Von Bergen, & William T. Mawer, *The U.S. FairPay Overtime Initiative*, 47 *Managerial Law* (3/4), 219, 220(2005).

<sup>[44]</sup> 所謂「主要職務」，是指其從事於除外對象之職務須佔其全部工作時間的 50% 以上，但工作時間並非惟一之基準。

<sup>[45]</sup> 所謂「習慣上得認定之單位」，意指該單位係為常設之部門，非臨時之任務編組。

<sup>[46]</sup> 該當於「管理工作」之主要例示有：受僱者之面試及訓練、對工資及工作時間進行安排或調整、對受僱者工作下指揮命令、因監督之所需而保有生產或販賣紀錄、處理受僱者之申訴事宜、受僱者之懲戒、制定事業計畫、決定要使用之工法、分配個別受僱者之工作、決定要使用之資材及機械設備、材料及製品之流通管理、受僱者或財產之安全確保、預算之立案與管理、法令遵守之監視及實施等。

督人員二人以上。C.擁有僱用或解僱其他受僱者之權限，或對於他受僱者之僱用或解僱事項被賦予極大之建議權限。

### (2)營運類（行政職務）之受僱者

此類型之受僱者必須該當下列二項要件，始能被認定為除外適用之對象。但是，如果其年收入超過 100,000 美元時，則只須符合其中一項要件即可。A.其主要職務是從事與雇主或顧客之管理或事業整體之營運有直接關連<sup>47</sup>之辦公室業務（office work）或非體力性勞動。B.其主要職務包括對於重要事項之自由裁量及獨立判斷<sup>48</sup>在內。

### (3)專門類受僱者

專門類受僱者又分為下列五小類。A.科技或學術類：其主要職務必須是在科技或學術的領域<sup>49</sup>內，從事必須依靠通常只有長期且專門性教育才能獲得之高度的知識之勞動。B.創造類：其主要職務是於被認為需要藝術性或創作性能力的領域中<sup>50</sup>，從事被要求須具有發明力、想像力、獨創性或才能之勞動。C.教師：主要職務是受僱於教育機構從事教育活動。如前所述，教師類受僱者無最低薪資之限制。D.法律或醫療類：此類受僱者必須具備能從事法律或醫療行為之專門的執照，並實際從事相關業務。亦或持有開設一般診所所需之學位，並從事於實習或住院醫師之研修業務。又此類受僱者亦無最低薪資之限制。E.電腦類：主要職務為實施電腦硬體、軟體或系統之解析技術及技法；包括測試品在內的電腦系統或程式

<sup>47</sup>所謂「管理或事業整體之營運有直接關連」業務，包括稅務、金融、會計、預算編列、會計監查、保險、品質管理、採購、調度、宣傳、販賣、調查、安全衛生、人事管理、人力資源、福利厚生、勞資關係、公共關係、政府關係、電腦網路、網際網路、資料庫之運用、法務及工作紀律等事項。

<sup>48</sup>所謂「自由裁量及獨立判斷」，意指 1.參與企畫經營方針或營運方法、對之有影響力、能解釋或執行之；2.負責履行事業活動中之重要的任務；3.從事本質上對事業活動發生影響力之勞動；4.就財務上有重大影響之問題，對雇主有建議之權限；5.有權放棄或不依事先決定之方針及程序行事；6.就重大事項有與客戶交涉及締約之權限；7.能對管理者提出專門意見或建議；8.能參與事業計畫之作成、決定；9.能代替管理者為重大事項之調查或解決；10.能以擔任公司代理人之身分，處理勞資爭議或勞工申訴事件等等。

<sup>49</sup>所謂「科技或學術領域」，意指已確認是專門技術職務者，例如法學、醫學、會計學、保險統計學、工程學、建築學、物理、化學、生物及其他類似之職業等。

<sup>50</sup>具體之例子有音樂、文案、戲劇、平面藝術(含版畫刻印等)。

之設計、開發、資料蒐集、創作、測試、修正；與機械及操作系統相關之電腦系統或程式之設計、資料蒐集、測試、修正；需要與前述職務相同水準之作業。

上述第四種法律或醫療類適用人員，雖有稱無最低薪資之限制，惟在法院實際認定上，對於對象之認定是嚴謹的，以 519 U.S. 452(1997) 為例，該判決認為為醫師助理性質之勞工，雖其亦具有執照並可執行開藥等實際醫療作業，但由於該等人員在某些州是不獲許可執行該等業務的，且其並無週薪 455 美元以上，故不被同意適用<sup>[51]</sup>。

#### (五)彈性安排

公平勞動基準法中規範了二種不同期間之變形工作時間制度，分別是連續 26 週以及連續 52 週之變形工作時間，符合其規定者，雇主即可免除支付於單一工作週內超時工作的加成工資之義務。

##### 1.連續 26 週的變形工作時間制度

勞工須為約定變形工作時間的團體協約之適用對象，而該團體協約必須是團體協商之結果，或是由全國勞工關係局(National Labor Relations Board)所認證之真實的協商代表所簽訂者。適用此一制度之任何勞工均不得於任何連續 26 週之內工作超過 1,040 小時。但是，雇主如使勞工每日工作超過 12 小時或一週內工作超過 56 小時者，雇主須支付不低於平日工資率 1.5 倍之加成工資。雇主如使勞工於 26 週內工作超過 1,040 小時的話，則全期間內各週超過 40 小時的部分均須支付加成工資(公平勞動基準法第 207 條 (b)(1))。

##### 2.連續 52 週變形工作時間制度

勞工須為約定變形工作時間的團體協約之適用對象，而該團體協約必須是團體協商之結果，或由全國勞工關係局(National

---

<sup>[51]</sup> The U.S. Supreme Court's *Auer v Robbins* decision [519 U.S. 452(1997)] , Anonymous, *Court rules that nurse practitioners, physician assistants are nonexempt professionals*, 22 Payroll Manager's Letter. 16. 3-4 (2006).

Labor Relations Board) 所認證之真實的協商代表所簽訂者。亦且，除了適用此變形工時制度之任何勞工均不得於任何連續 52 週之內工作超過 2,240 小時之外，雇主尚須保證於期間內至少提供 1,840 小時以上 2,080 小時以下之工作（或不少於 46 工作週，每週不少於 30 小時）。同樣地，雇主如使勞工每日工作超過 12 小時或一週內工作超過 56 小時者，雇主須支付不低於平日工資率 1.5 倍之加成工資。又，雇主如使勞工於 52 週內工作超過 2,240 小時的話，則全期間內各週超過 40 小時的部分均須支付加成工資（公平勞動基準法第 207 條（b）（2））。

#### (六)休息休假

聯邦法中並無針對例假日、國定假日、特別休假有特別明文之規定，只能依勞雇雙方之勞動契約或適用之團體協約來加以規範。故而雇主亦無支付例假日加成工資之義務（如該週總工時尚未超過 40 小時），亦無給予勞工特別休假之法定義務。

#### (七)工時現狀與工時縮減

美國對於工時之規範，只規定每週之工作時數，並未規定每日之工作時數，且雖訂有每週 40 小時之法定工作時數，但是其基準的制訂用意重點不在於限定工作時數，而是藉此要求雇主支付勞工超過規定之工作時數較高額度的工資報酬（加給百分之五十），原則上，只要雇主加給工資，無論工作時間多長皆無違法問題，這其實也體現了美國尊重契約自由之精神。而對於工時除外適用之對象其實為數也不少，且法律也未對雇主課以須採取確保除外適用勞工健康措施之義務，惟隨著近年整體經濟環境的衰退，通貨膨脹嚴重，美國白領勞工除外適用的濫用議題也開始浮上檯面，此迫使美國歐巴馬總統在民國 103 年 3 月 13 日簽署總統備忘錄，該備忘錄提及過去白領勞工排除加班費給予的薪資條件已到了必須檢討的必要，雖然部分的州如加州和紐約已適度調整了白領勞工週薪的標準，但全國仍應正視此問題。為確保勞工可以領取合理的加班費，歐巴馬總統指示勞工部予以檢討有關白領勞工除外適用的相關薪資標準與職務條

件，此趨勢亦值得我們再觀察<sup>[52]</sup>。

## 八、加拿大

### (一)前言

加拿大主要之勞工法例為《加拿大勞工法規（Canada Labour Code）》<sup>[53]</sup>，該法例於民國 56 年初次制定，由其他勞工法規綜合而成，其後於民國 77 年納入《加拿大經修訂法規》再次頒布，最近一次修訂為民國 103 年 8 月。該法規共分為三部分，分別是勞資關係（第 I 部）、職業安全與健康（第 II 部）和勞工標準（第 III 部），而工作時間則歸屬於第 III 部中。《加拿大勞工法規》主要目的是訂立公平公正的僱傭條件，以保障勞工的權利。有關條文訂明在聯邦管轄範圍內勞資雙方的最低勞工標準。在加拿大的工作場所若不是符合聯邦法規，就是符合省政府法規，而前者必須符合上述之《加拿大勞工法》，後者則必須符合各省或各地方的勞工部會法規，只是較為特別的是，加拿大受省政府法規規範的公司僱用了 90% 的加拿大勞工，而剩下的 10% 則受聯邦法規規範，例如銀行、機場、鐵路、公路營運等與跨省或國際運輸有關的產業。

### (二)標準工時與最高工時上限

標準工時為每天 8 小時及每週 40 小時。

每週工時上限為 48 小時，但可在下述情況超出上限：

#### 1.特殊情況

僱主如因情況特殊而必須要求勞工超時工作，可向勞動部提出申請，經獲發許可證，訂明僱員於某限期內的核准工作時數，則僱主應隨後告知每位勞工額外工時詳情。惟僱主獲發許可證，並不同獲豁免支付超時工作薪酬。

---

<sup>[52]</sup> 美國白宮新聞稿「FACT SHEET: Opportunity for All: Rewarding Hard Work by Strengthening Overtime Protections」，

<http://www.whitehouse.gov/the-press-office/2014/03/13/fact-sheet-opportunity-all-rewarding-hard-work-strengthening-overtime-pr>，最後瀏覽日：民國 103 年 5 月 11 日。

<sup>[53]</sup> 加拿大勞工法相關資料，見於 <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/>，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 27 日。

## 2.緊急工作

如遇緊急情況，工時可在沒有許可證的情況下超出上限，但僅以情況所需為限，以免嚴重擾亂受影響有關工業機構的正常運作。雇主必須向當局和代表受影響勞工的工會提交書面報告，交代緊急情況的性質，以及每名勞工的超時工作時數。

### (三)超時工作上限及超時工作薪酬

#### 1.超時工作計算

一般而言，勞工如需要或獲准超出標準工時（即每天 8 小時或每週 40 小時）工作，即可就超出的時數獲發超時工作薪酬。如按日計算的超時工作總時數與按週計算的不同，則在計算超時工作薪酬時，應以較高者為準。

在某些情況下，勞工的工作時數超過每天或每週核准工時上限，應可獲發超時工作薪酬。舉例來說，雇主如以修訂工作時間表，把工作縮短至每週 4 天，每天 10 小時，則勞工每天工作多於 10 小時及每週多於 40 小時，便可獲發超時工作薪酬。雇主如採用平均計算工時的安排，則在每段平均計算期結束後，勞工的工時若超出該期間的標準時，可獲發超時工作薪酬。例如勞工在 4 星期的平均計算期內工作 170 小時（標準工時為 160 小時），應獲發 10 小時的超時工作薪酬。

#### 2.超時工作薪酬

勞工的工作時數超出標準工時、每天或每週核准工時上限，必需獲發至少相等於正常工資 1.5 倍的酬薪。

如某星期包含有薪法定假日，該週的標準工時（一般為 40 小時）必須相應減少。因此，如某星期內有一天假期，則該週標準工時應減 8 小時，一週工作超過 32 小時會視為超時工作計算。在假日工作的時間，會另獲發不少於正常工資 1.5 倍的薪酬，而無須納入超時工作報酬的計算。

勞工如須在法定假日工作，除可獲發當日的正常工資外，還可就當日的工作時數獲發至少相等正常工資 1.5 倍的薪酬。

勞工如須為「持續經營」在法定假日工作，則：除當日的正常工資外，還可以就當日的工作時數獲發相等於正常工資 1.5 倍的薪酬；可按正常工資率獲發該法定假日的工作時數的薪酬，惟他們須獲安排於其他日放一天有薪假期；或如集體協議有此規定，可獲發法定假日後首天休假的薪酬。

為「持續經營」業務工作的勞工如未能按要求於法定假日上班，或令自己無法在法定假日工作，便無權支取假日薪酬。

經理或專業人員如在法定假日工作，必須於其他日放一天有薪假期。

#### (四)除外適用

《加拿大勞工法規》有關工作時間的條文不適用於：經理或主管級僱員或行使管理職能的僱員、或建築、牙科、工程、法律或醫學專業人員。

此外，部分僱員已經受到特定規例保障，則可免受《加拿大勞工法規》某些有關工時條文的限制。例如，從事聯邦車輛運輸業<sup>[54]</sup>的僱員須受另一規例《汽車操作員工時規例》所規範，該規例取代《加拿大勞工法規》中有關標準工時、平均計算工時的安排、週內有一天假期所適用的標準工時，以及每週最高工時等範疇的條文。

而不受《加拿大勞工法規》保障的雇主及僱員，則仍受適用的省或地區法例保障（這些法例各有本身的涵蓋範圍、豁免準則及工作時間規定）。

#### (五)彈性安排

《加拿大勞工法規》容許僱主透過平均計算工時和修訂工作時間表，來彈性安排勞工的工時。

---

<sup>[54]</sup> 此行業包括巴士駕駛員、城市汽車駕駛員，以及負責跨省和國際貨物或乘客運輸及按合約為加拿大郵政運送郵件之公路汽車駕駛員。

### 1.平均計算工時（變形工時）

只有因為工作性質而使工時不能固定分布的單位，才可以運用平均計算工時制度的安排。在此情形之下，雇主可以在連續兩週或兩週以上之選定期間內，平均計算勞工的工時。如雇主與工會沒有簽訂書面協議，則有關選定期間最高不得超過三年，惟每週平均標準工時和每週最高工時，仍分別不得超過 40 小時和 48 小時。

### 2.修訂工作時間表

雇主可以重新編訂工作時間表，或修訂或取消現有令工作時數可能超出標準工時的工作時間表，即以壓縮工作週或彈性工作時間的形式安排工時。經修訂之時間表須經雇主與工會簽訂書面協議才可生效。在任何經修訂之工作時間表內，兩週或兩週以上時期之標準工時不得超過每週平均 40 小時，每週最高工時不得超過 48 小時。

## (六)休息休假

1.每天休息時段：在連續工作 5 小時後，有權享有 1 個半小時的不支薪用餐休息時間。若在休息時間仍在工作場所待命，那這段時間有權支取薪水。

### 2.每週休息日

雇主所安排的每週工時，應可讓勞工每週至少享有一整天休息日。在切實可行的情況下，休息日通常定在星期日。《加拿大勞工法規》並無訂明休息日是否有薪。另，雇主亦可申請許可證，豁免遵守提供每週休息日的規定。

### 3.帶薪年假

每個員工都有權利享有每年至少兩個星期的帶薪休假，工作年資超過六年的勞工，則至少有三個星期的帶薪休假。

## (七)工時現狀與工時縮減

加拿大勞工法規雖定有標準工時為每天最高 8 小時及每週 40 小時的基本規定，惟從加拿大統計局資料如表 3-5 顯示，加拿大各行業之平均工時(含超時)均不高，每週平均工時僅約在 30 小時左右，遠低於所規範之標準。由於加拿大協商制度相當成熟，或許可據此推測，因工會在團體協商中所扮演成功之角色，使得勞工得以在集體協議中取得更優之勞動條件，而毋須藉法規予以保障基本勞動條件。

表 12 加拿大各行業近年平均工時概況(含超時工作)

	2009	2010	2011	2012	2013
	hours				
<b>All industries excluding unclassified enterprises(所有行業)</b>	<b>30.1</b>	<b>30.3</b>	<b>30.5</b>	<b>30.6</b>	<b>30.4</b>
Forestry, logging and support	F	36.7	39.1	39.4	39.3
Mining and oil and gas extraction	39.3	40.9	41.5	40.9	39.9
Utilities	.	.	.	.	.
Construction	36.5	36.5	36.7	37.2	37.4
Manufacturing	36.7	36.7	37.2	37.5	37.1
Wholesale trade	35.3	35.5	36	35.8	36.1
Retail trade	27	26.8	26.9	26.9	26.4
Transportation and warehousing	33.9	35	34.6	34.9	34.5
Information and cultural industries	30.9	29.9	29.1	31.6	31.9
Finance and insurance	28.9	28.6	28.6	30.3	28.8
Real estate and rental and leasing	28.2	29.4	28.9	30.1	29.6
Professional, scientific and technical services	31.7	31.9	32.5	32.7	32.6
Management of companies and enterprises	.	.	.	.	.
Administrative and support, waste management and remediation services	30.1	31	30.7	30.5	30.5
Educational services	.	.	.	.	.
Health care and social assistance	28.7	28.9	29	29.3	29.8
Arts, entertainment and recreation	23.8	24.2	23.6	23.4	23
Accommodation and food services	22.8	23	23.2	23.2	22.8
Public administration	31	31.3	31.3	30.5	31.2
Other services	28.7	29.1	29.5	28.9	29
F : too unreliable to be published.					
. : not available for any reference period.					
<b>Notes:</b>					
- Data include overtime.					

資料來源：加拿大統計局 Statistics Canada，<http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/101/cst01/labr81a-eng.htm>，最後瀏覽日：民國 103 年 10 月 30 日。

## 第三節 亞洲國家

### 一、日本

#### (一)前言

日本於民國 76 年進行第 1 次工時法制改革，當時之修法重點有 2：縮短工時與工時彈性化。就縮短工時而言，民國 76 年修正勞動基準法前之法定工時為每日 8 小時、每週 48 小時，復因當時日本對歐美有大量貿易順差，屢遭歐美批評為不公平競爭，日本政府迫於壓力，於是有縮短法定工時之舉。至於工時彈性化，乃是為因應自民國 36 年制定勞動基準法以來所面臨之產業結構改變，因而修法增訂三個月之變形工時制與裁量勞動制等。民國 77 年 5 月，日本內閣作成「與世界共生之日本—經濟營運五年計畫—」，其中提倡實現每位勞工年度總工時 1,800 小時之政策目標，其後勞動省並據以制定「工作時間短縮計畫」。雖然日本推動縮短工時之最初原因乃是迫於國際壓力，然而，隨著法定工時之逐步縮短，工時法制改革之原因亦產生質變。民國 76 年時日本之國民所得位居世界第一，然而日本國民卻因工作壓力、高物價等而處於生活緊張之狀態；復因法定工時雖於民國 76 年時縮短為每週 40 小時，然而年度總工時之減少幅度卻相當有限，日本政府為改善此一情形，遂於民國 81 年 6 月時通過「促進工作時間短縮臨時措置法<sup>[55]</sup>」，並於同年 6 月訂定「生活大國 5 年計畫」，計畫於 5 年內達到年度總工時 1,800 小時之目標。接著於同年 10 月 16 日，日本國會依促進工作時間短縮臨時措置法第 4 條之授權，決議通過「工作時間短縮推進計畫」。日本政府強調只有年度總工時之減少，國民工作時間才是真正地減少。基此，其後日本相當多之工時法制修正案，主要意旨皆在於促進年度總工時之降低<sup>[56]</sup>。

<sup>[55]</sup> 日文原文為「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（平成 4 年法律第 90 号）、94 年時日本政府修正勞動安全衛生法之同時，將該法名稱更改為改善工時設定特別措置法（日文原文：労働時間等の設定の改善に関する特別措置法），並自民國 95 年 4 月 1 日起施行。

<sup>[56]</sup> 詳細介紹日本縮短工時政策之文獻，請參閱菅野和夫，労働法，頁 207 以下，（弘文堂，1995

雖然經過多次修法後，日本之年度總工時已有下降現象，但民國 94 年時有調查報告指出，近年來，日本勞工之工作時間長度呈現兩極化現象，一方面因為部分工時勞工之大量增加而使工作時間減少，另一方面，介於 25 歲至 44 歲年齡層之正職勞工，有多數人係每週工作 60 小時以上<sup>[57]</sup>。是以，日本政府於民國 97 年再度進行工時法制改革（新法自民國 99 年 4 月 1 日起施行），修法重點包括提高加班費與放寬特別休假之利用條件等，其制度趣旨，主要為抑制加班、鼓勵休假以便能減少年度總工時。以下分別概述日本勞基法有關工作時間、休憩、休假日與有薪特別休假等各種規範<sup>[58]</sup>。

## (二)標準工時與最高工時上限

### 1.法定工時之原則

#### (1)每週與每日之法定工時

現行日本勞動基準法（以下簡稱日本勞基法）規定勞工之每週總工作時數不得超過 40 小時（日本勞基法第 32 條第 1 項）、每日不得超過 8 小時（日本勞基法第 32 條第 2 項）。民國 36 年制訂之日本勞基法原規定勞工之每週工作總時數不得超過 48 小時，後於民國 76 年修法通過「每週 40 小時、每日 8 小時」之工時法制基本原則。為順利達成縮短工時之目標，採行政命令輔以過渡措施之方式實施之。除於法制上階段性將工作時間逐步縮減至 40 小時外，亦於各階段以依業種、規模考量縮短工時之困難性而設定緩衝事業之方法，歷經 10 年而漸進施行，並於民國 86 年 4 月 1 日起取消緩衝事業而完全實施週 40 小時制（見下表）。

---

年 4 版)。

<sup>[57]</sup> 勞動政策研究・研修機構編，日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析，頁 1，（勞動政策研究・研修機構，94 年）。

<sup>[58]</sup> 有關日本工時法制之詳細內容，可參閱李玉春，從日韓工時法制之變革展望我國工時法制，世新法學，第 4 卷第 2 號，頁 77 以下，民國 100 年 6 月。

表 13 日本階段性實施週 40 小時制過程圖

	1988、 4、1	1991、 4、1	1994、 4、1	1997、 4、1
原則	48/w	→ 46/w	→ 44/w	→ 40/w
緩衝事業	→ 48/w	→ 46/w	→ 44/w (部分於 1995、4、1 開始施行)	→ 40/w

資料來源：菅野和夫，勞働法，弘文堂，民國 101 年 12 月第 10 版，頁 327。

### (2) 法定工時之法效果

基於上述「每週 40 小時、每日 8 小時」之法定工時原則，若勞工每日工時超過 8 小時以上時，雇主除需履行延長工時之法定程序，尚須支付延時工資（詳見下述二）。若勞工同一時期於兩個以上之工作場所工作時，需合併計算其工作時間（日本勞基法第 38 條第 1 項）<sup>[59]</sup>。此外，若勞工於同一事業單位同時遂行兩個部分工時工作者，解釋上當然需將兩個工作之工時合併計算<sup>[60]</sup>。

### (3) 法定工時之特例規定

考量若干小規模商業及服務業之特殊需要，日本勞基法施行細則第 25 條之 2 特別將經常僱用勞工 10 人未滿之商業、電影放映業、保健衛生業、接客業等行業之週法定工時提高至 44 小時。

## (三) 超時工作上限及超時工作薪酬

### 1. 非常事由之延長工時

此類情形之延長工時，乃指因災害或其他無法避免之事由，而有臨時之必要時，雇主得經主管機關之許可後，於必要之限度內延長勞工之法定工時、變形工時，或使勞工於假日工作。但因

<sup>[59]</sup> 所謂同時於兩個以上之工作場所工作，係指同一事業單位之不同工作場所。

<sup>[60]</sup> 千代田ビル管財事件・東京地判平成 18 年 7 月 26 日勞判 923 号 25 頁。

事態急迫而無法於事前取得主管機關之許可時，需於事後立即報備（日本勞基法第 33 條第 1 項）。於此種情形，若主管機關認上述之延長工時或假日工作有所不當時，得命雇主給予勞工相等於該延長工時之休息或休假（日本勞基法第 33 條第 2 項）。

## 2.三六協定之延長工時

此類延長工時因規定於日本勞基法第 36 條，且須依勞資雙方之協定而行之，故文獻上慣以「三六協定」稱之<sup>[61]</sup>。其內容大抵為雇主經與事業單位內過半數勞工所組織之工會，若無該工會，則與過半數勞工代表訂定書面協定，而向主管機關報備後，得適法地延長勞工之工作時間，或使勞工於假日工作<sup>[62]</sup>。但坑內勞動及其他以厚生勞動省令規定對健康特別有害之業務，延長之工作時間不得超過每日 2 小時。

此外，主管機關為求延長工時之妥適，就勞資協定所定之延長工時限度及其他必要事項，得考量勞工之福祉、延長工時之動向及其他情事而訂立基準（以下簡稱延長工時限度基準，參閱下表 3-7）<sup>[63]</sup>（日本勞基法第 36 條第 2 項），且規定雇主與過半數工會或過半數勞方代表締結協定時，協定之內容須符合上述基準（日本勞基法第 36 條第 3 項）。行政主管機關並得就該基準，對於締結三六協定之勞資雙方為必要之建議及行政指導（日本勞基法第 36 條第 4 項）。

表 14 日本延長工時限度基準

期間	一般事業單位之 延長工時限度基準	實施一年變形工時制 事業單位之延長工時限度基準
1 週	15 小時	14 小時

<sup>[61]</sup> 荒木尚志，勞働法，有斐閣，民國 102 年 5 月第 2 版，146 頁參照。

<sup>[62]</sup> 一般而言，「三六協定」僅給予雇主「免罰」之效果，雇主實際上若要延長勞工工作時間，仍須於工作規則中明訂之，否則無具體的強制延長工時之指揮命令權。

<sup>[63]</sup> 勞働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成 10 年 12 月 28 日労働省告示第 154 号）。

2 週	27 小時	25 小時
4 週	43 小時	40 小時
1 個月	45 小時	42 小時
2 個月	81 小時	75 小時
3 個月	120 小時	110 小時
1 年	360 小時	320 小時

惟勞資雙方如事先約定，當發生必須延長工作時間至超過上述限度之臨時性事由時，勞資雙方得經一定程序後進行超過上述限度之延長工時（其次數及延長時間均須事先約定）者，得超過上表之限度而延長工作時間<sup>〔64〕</sup>（延長工時限度基準第 3 條第 1 項）。

### 3.延時工資

依日本勞基法第 37 條第 1 項之規定，雇主延長法定工時或使勞工於假日工作者，需加給百分之 25 至百分之 50 之延長工時工資。至若實際之加給率則以行政命令定之（日本勞基法第 37 條第 2 項）。依現行之延時工資率令<sup>〔65〕</sup>，延長法定工時者需加給百分之 25 以上，使勞工於例假日工作者則需加給百分之 35 以上<sup>〔66〕</sup>。延時工資之計算基準，依日本勞基法第 37 條第 5 項及同法施行細則第 21 條，不包括下列三大種類之工資：

- (1)家族津貼、通勤津貼、分居津貼、子女教育津貼與住宅津貼。
- (2)臨時支付之工資：意指基於臨時性、突發性事由所支付之工資，或結婚津貼等支付條件明確、但發生不確定且稀少發生者<sup>〔67〕</sup>。

<sup>〔64〕</sup> 此種約定一般稱為「附有特別條款之三六協定」，荒木尚志，前掲書，148 頁。

<sup>〔65〕</sup> 労働基準法第 37 条第 1 項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令（平成 11 年 1 月 29 日政令第 16 号）。

<sup>〔66〕</sup> 除本文所述情形外，雇主須就夜間工作者加給百分之 25 以上之工資。至若所謂夜間工作，係指晚上 10 點至翌日清晨 5 點；此外，厚生勞動大臣認為有必要時，得就一定地區或期間，定為晚上 11 點至翌日清晨 6 點（日本勞基法第 37 條第 4 項）。

<sup>〔67〕</sup> 昭和 22 年 9 月 13 日基発第 17 号。

(3)過 1 個月期間之定期支付性之工資：此乃指獎金，或超過 1 個月期間支付之全勤獎金、年資獎金、績效獎金等（日本勞基法施行細則第 8 條參照）。

#### 4.延時工資計算之新規定與代替休假制度<sup>[68]</sup>

由於日本勞工中有 10%屬於每週工作超過 60 小時，其中 30 至 39 歲男性勞工更高達 20%，為求改善此種勞動形態並有效縮短工作時間，乃於 97 年底進行勞基法之修正。此次修法之重點有三，分別為與延長工時限度基準有關之修正、調高法定延時工資之工資率、新增代替休假制度、特別休假得以小時為單位之利用等，修正後之條文自 99 年 4 月 1 日起施行。以下先就前三項有關延長工時之規定作說明。

##### (1)延長工時限度基準之修正

修正後之勞基法第 36 條第 2 項規定，「附有特別條款之三六協定」中需增加「該當延長工時之加成工資率」之約定。配合此一修正條文，主管機關亦修改了延長工時限度基準，要求勞雇雙方於簽訂「附有特別條款之三六協定」時，必須致力於就超過限度部分之延長工時（例如一個月超過 45 小時、每年超過 360 小時之部分），約定高於法定延時工資率之加成工資率（此一規定屬於努力義務<sup>[69]</sup>）。由於一個月延長工時超過 60 小時部分之法定延時工資率已以法律明文規定為 50%（詳如下述），故此約定之適用範圍為，一個月延長工作超過 45 小時、未滿 60 小時之部分，以及其他計算期間內超過限度之部分。

##### (2)調高法定延時工資之工資率

---

<sup>[68]</sup> 改正労働基準法のあらまし，<http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/dl/tp1216-11.pdf>，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 13 日。

<sup>[69]</sup> 所謂努力義務，於日本勞動法規中，常以「雇主須致力於……」之型態出現。一般以為，努力義務並未具備私法上之效果，是若雇主違反努力義務，勞方不得以該義務作為損害賠償請求權之依據；惟努力義務具有公法上之效果，即勞工行政主管得以之作為建議、指導之依據。參閱荒木尚志，労働立法における努力義務規定の機能——日本型ソフトロー・アプローチ？——，中嶋士元也先生還曆記念編集刊行委員会編，労働関係法の現代的展開——中嶋士元也先生還曆記念論集，民國 93 年 11 月 15 日，25 頁以下。

為抑制過長之延長工時以使勞工得於工作與生活間取得平衡，民國 97 年之修法特別增訂了勞基法第 37 條第 1 項但書，明定一個月內延長工時超過 60 小時者，超過 60 小時之部分應以 50% 以上之加成率來計給延時工資。惟法定例假日（即每 7 日 1 日之休假）之加班並不算入 60 小時之限度內。

然而，為兼顧勞工保護與雇主之實際經營能力，修正後之勞基法第 138 條特別規定，中小企業暫時免於適用上述修正條文有關提高法定延時工資率之規定。而中小企業係指零售業中資本額 5,000 萬日圓以下或經常僱用勞工 50 人以下者、服務業中資本額 5,000 萬日圓以下或經常僱用勞工 100 人以下者、批發業中資本額 1 億日圓以下或經常僱用勞工 100 人以下者、其他各業中資本額 3 億日圓以下或經常僱用勞工 300 人以下者<sup>(70)</sup>。

### (3) 新增代替休假制度

為抑制雇主使勞工從事過長之延時工作，民國 97 年勞基法修正時除提高一個月延長工時超過 60 小時部分之延時工資率至 50% 外，並基於維護勞工健康之觀點，新增第 37 條第 3 項，創設勞工就超過 60 小時之延長工時得選擇代替休假之制度（以下簡稱代休制度），雇主就該代休部分免除上述 2 之法定延時工資給付義務。以下略述其要如后。

#### A. 勞資代表締結協定

雇主欲實施代休制度者，須先與過半數工會或過半數勞工所推派之代表締結書面協定，並約明下列事項：代休之時間數的具體計算方法、代休之單位、得給予代休之期間、代休取得日之決定方法與延時工資之支付日等四個項目。

#### B. 雇主得免除給付法定延時工資之範圍

在此需特別敘明者，雖然勞工就超過 60 小時之延長工時部分得選擇代休，但得以代休取代給付延時工資之範圍僅

<sup>(70)</sup> 中小企業基本法第 2 條規定參照。

限於修法後提高法定工資率之部分（即  $50\% - 25\% = 25\%$ ）；換言之，即便勞工全數選擇代休，雇主仍須就超過 60 小時部分之延長工時，依 25% 之延時工資率支付延時工資。若勞工僅部分選擇代休，則須就未實施代休部分之延長工時，與實施代休部分之延長工時，分別依 50% 與 25% 之延時工資率計算其延時工資。茲以具體事例說明如下。

勞工甲平日每小時工資 100 元，一個月內延長工時達 100 小時。則綜合上述內容，雇主對甲延長 45 小時以內部分應給付平時工資乘以 125% 之延時工資，即  $100 \text{ 元} \times 1.25 \times 45 = 5,625 \text{ 元}$ 。46 至 60 小時部分則依勞資雙方簽定之「附有特別條款之三六協定」之延時工資率來計算（假設為 30%），即  $100 \text{ 元} \times 1.3 \times 15 = 1,950 \text{ 元}$ 。61 至 100 小時部分，如甲選擇全數給付延時工資方式時，則為  $100 \text{ 元} \times 1.5 \times 40 = 6,000 \text{ 元}$ ；如甲選擇全部時數實施代休時，則雇主應給予其 40 小時  $\times 25\%$ （法定提高延時工資率部分）= 10 小時之代休，再加上  $100 \text{ 元} \times 1.25 \times 40 = 5,000 \text{ 元}$  之延時工資；如甲選擇半數實施代休時，則雇主應給予其 5 小時之代休，加上  $100 \text{ 元} \times 1.5 \times 20 = 3,000 \text{ 元}$ （未實施代休部分之延時工資）+  $100 \text{ 元} \times 1.25 \times 20 = 2,500 \text{ 元}$ （實施代休部分之延時工資），共計 5,500 元之延時工資。

#### C. 其他重要事項

有關代休制度尚有幾點重要內容需特別注意者，包括此為勞工之選擇權利，非其義務；雇主與勞工代表簽訂協定後，仍應將相關內容增訂至工作規則中始得實施此一制度；此一代休制度與勞工原有之特別休假權無關，雇主不得以之取代特別休假；代休之目的在維護勞工之健康，故雇主應以全日或半日方式給予勞工代休。

#### (四) 除外適用

日本勞基法第 41 條係有關除外適用之規範，該條文明定對象勞

工不適用日本勞基法第四章（工作時間、休息、休假及特別休假）、第六章（青少年勞工）及第六章之二（女性勞工）有關工作時間、休息及例假等規定。其除外適用之對象則包括下列三種：

1.從事勞基法附表第 1 第六款（林業除外）或第七款之勞工

將此類勞工排除適用，乃考量此農林、水產等產業其事業性質易受天候等自然條件所左右，而不適於法定工作時間及例假日之規範。惟隨著科技技術的革新，受天候影響程度已大幅減少，是否對其從事農漁業所有勞工全體，不問勞動型態，一律排除適用亦極有疑問，也多有討論，故所謂農林水產事業，若有加工設備而主要從事加工時，則符合勞基法第 8 條第一款之事業，而不能比照第 41 條排除適用。

2.居於管理監督地位之勞工或處理機密事務之勞工

勞基法第 41 條第二款將「不拘事業之種類而居於監督或管理之地位者或處理機密業務者」，列為排除適用工作時間相關規制之對象，這包括居於管理監督地位之勞工與處理機密事務者。

不拘事業之種類而居於監督或管理之地位者此類勞工，因就其工作時間有裁量權限且與企業經營者利益處於同一立場，故有被要求必須超越工作時間相關規定而從事勞動之「經營上必要」，且其職務性質並不適合適用於通常勞工之工作時間規範，再者，即便脫離工作時間相關規定亦不致欠缺保護，故成為排除適用工作時間規制之對象。

3.從事監視性或間歇性之勞工，而其雇主經行政機關許可者

此款規定係基於勞工之工作密度較低、精神緊張度較少，而明令得排除適用工作時間相關規制。依據行政解釋，所謂從事「監視性勞動者」，原則上係指屬於一定部門且以監視為其本來之業務，常態上對於身體或精神緊張程度影響較少者。稱監視，如大廈警衛、守衛、儀表監視等為典型之例。而所謂從事「間歇性勞動者」，則係指本身之業務具間斷性，於工作時間中

之待命備勤時間較長而實際勞動時間較短者稱之<sup>[71]</sup>。以待命時間之合計較實際勞動時間之合計為多者為主要認定依據；若實際勞動時間合計超過八小時或其業務具危險性者則不被認為合乎此要件。

## (五)彈性安排

日本工作時間彈性安排，有三類，分別是變形工時、彈性工時與日本所特有之裁量勞動制。

### 1.變形工時

#### (1)一個月變形工時制

所謂一個月變形工時制，乃雇主得規定 1 個月以內之一定期間，平均 1 週之工作時間若不超出法定每週工作時間總數之範圍，則在特定日或特定週中，雇主得使勞工工作超出法定正常工時之限度（日本勞基法第 32 條之 2 第 1 項）。此制之前身為四週變形工時制，76 年進行工時法制改革時，基於業務繁忙、閒散時期非必定以週為單位、通常工資計算週期為 1 個月，及變形制度實施之實態等考量，將變形期間從 4 週修正為 1 個月<sup>[72]</sup>。此一制度因未限定適用之事業單位或利用目的，亦未有關於工作時間變形之限度、連續工作時間及連續工作日等之限制，故利用情形可謂相當多元。

#### (2)一年變形工時制

此一制度之前身，為民國 76 年修法時所設之 3 個月變形工時制，而於 82 年再次修法時，因考量各業之業務繁閒變化無法包含於 3 個月之範圍內，將變形期間延長為 1 年，並希冀此制可作為一得為年度工時管理之制度。然由於原有之 3 個月變形工時制依然存在之故，使得制度之內容較原有之 3 個月變形工時制更顯複雜。依 82 年之修法，由於變形期間長

<sup>[71]</sup> 昭和 22 年 9 月 13 日基發第 17 號。

<sup>[72]</sup> 厚生労働省労働基準局編，平成 22 年版 労働基準法上一労働法コンメンタール 3—，労務行政，平成 23 年 2 月 1 日，405 頁。

達 1 年，故基於保護勞工之觀點，制度設計上亦規定雇主需在勞資協定中限定對象勞工、對象期間、期間之勞動日與各期間之工作時間等。且由於得以 3 個月以上之時間為其期間之區分，故各區分期間之勞動日與各區分期間之總工作時數，亦需事先於勞資協定中訂定（日本勞基法第 32 條之 4、日本勞基法施行細則第 12 條之 2 與第 25 條之 2）。

### (3)一週變形工時制

所謂一週變形工時制，乃針對平時業務繁閒有顯著差異，而不易事先特定工作時間之事業單位所設之制度（日本勞基法第 32 條之 5）。其適用範圍僅限於小買賣、旅館、料理店及飲食店 4 種，且經常僱用人數須在 30 人以下（日本勞基法施行細則第 12 條之 5）。

此制之運作，乃勞資雙方簽訂勞資協定後，得使勞工於特定日工作至 10 小時。因雇主無須事先特定每日之工作時間，而僅需於前一週之週末前，將該週內各日之工作時間以書面通知勞工即為已足（無庸事先以工作規則或勞資協定定之），故亦稱之為「非定型之變形工時制」。惟若因緊急而有不得已之事由時，雇主於欲變更之工作時間之前 1 日前，得依書面通知變更該已預定之工作時間（日本勞基法施行細則第 12 條之 5 第 3 項）。

## 2.彈性工時

依日本勞基法第 32 條之 3 之規定，雇主依工作規則或其他類似之書面，對有關勞工之上下班時間委由該勞工決定之勞工，經與有事業單位過半數勞工組成之工會時為該工會，無過半數勞工所組成之工會時為過半數勞工代表締結書面協定，而約定相關事項後，於單位期間內平均之工作時數不超過週法定工時之範圍內，得實施彈性工時制。析言之，彈性工時制之第一要件，乃雇主須於工作規則或其他類似書面中明定，將特定勞工之上下班時間委由各勞工決定。如此一來，於彈性時間之範圍內，雇主不得

強制勞工工作或延長工時。除於工作規則中明定外，雇主尚須與勞方締結勞資協定。協定之應定事項，依日本勞基法第 32 條之 3 第 1 款至第 4 款、同法施行細則第 12 條之 3 之規定，包括如下數點：(1)適用彈性工時制之勞工之範圍。(2)一個月以內之單位期間。(3)清算期間（即單位期間）內之總工作時間。(4)每日工作時間之標準時數。(5)若定有核心時間，須明訂核心時間之開始及結束之時間。(6)若對彈性時間之時間帶有所限制，則須明定該時間帶之開始及結束之時間。

實施彈性工時制後，於平均清算期間內之總工作時數不超過週法定工時之範圍內，勞工每日或每週得工作超過法定正常工時之時數，而不視為延長工時。實施彈性工時制而成立延長工時者，依勞工自為選擇而分配工作時間之結果，乃係於該清算期間內之工時合計超過清算期間之法定工時上限之情形。於此情形，就超時工作之部分，須締結三六協定並報備，且須支付延時工資。此外，關於超過總工作時間之工時而未超過法定工時之部分，是否須支付某種程度之延時工資，則委由當事人之契約而決定。

### 3.裁量勞動

#### (1)專門職種型裁量勞動制

此為 76 年修法時所導入之制度。其制度之內容，乃於業務性質上，有將其遂行方法大幅地委由勞工裁量之必要，而關於該當業務之遂行手段及時間分配等相關事項之決定，認為雇主為具體之指示有困難時，勞資雙方得締結勞資協定，約定勞工於從事該業務時，視為依勞資協定所定之工作時間（日本勞基法第 38 條之 3）。其適用對象，包括下列 6 種（日本勞基法施行細則第 24 條之 2 之 2 第 2 項）：

A.新商品、新技術之研究開發業務，或人文、自然科學之研究業務。

- B.資訊處理系統之分析或設計業務。
- C.報紙出版事業之報導之採訪編輯，或電視節目製作之採訪編輯業務。
- D.服裝、室內裝潢、工業製品、廣告等新設計之業務。
- E.電視節目、電影等製作事業之製作人或導演業務。
- F.其他經中央勞動基準審議會決議而由厚生勞動大臣指定之業務。

## (2)企畫業務型裁量勞動制

有別於前者，民國 87 年新設之企畫業務型裁量勞動制之基本內容，係於執行事業營運上重要決定之事業單位中，有關事業營運事項之企畫、設計、調查及分析之業務，因該當業務之性質上，對於適切地遂行該業務，有必要將其遂行方法大幅地委由勞工之裁量，而關於該當業務之遂行手段及時間分配等，雇主並無具體指示時，將該業務之遂行方法大幅地委由具有適切地遂行對象業務之知識、經驗等之勞工決定之制度（日本勞基法第 38 條之 4）。此一種類之裁量勞動制因係有關事業營運事項之企畫、設計、調查及分析之業務為對象，故稱企畫業務型裁量勞動制。

然而，上述僅為企畫業務型裁量勞動制之前提而已，事業單位欲施行此一制度，尚須符合許多程序上之要件。首先為成立勞資協議會，該會由勞資雙方同數代表組成，負責調查審議有關工資、工時及其他於該當事業單位之勞動條件相關事項，而以對雇主陳述關於該當事項之意見為目的（日勞基法第 38 條之 4 第 1 項第 1 款）。勞資協議會之勞方代表由過半數勞工所組成之工會，若無過半數勞工所組成之工會，則由過半數勞工代表決定任期後指名之（日勞基法第 38 條之 4 第 2 項第 1 款），不適用勞動時間規制之管理監督者<sup>(73)</sup>不得為勞方代表（日

<sup>(73)</sup> 參見日勞基法第 41 條第 2 款。

勞基法施行細則第 24 條之 2 之 4 第 1 項)，勞資協議會之會議內容須作成會議記錄保存 3 年（日勞基法第 38 條之 4 第 2 項第 2 款、日勞基法施行細則第 24 條之 2 之 4 第 2 項），且須對勞方週知（日勞基法第 38 條之 4 第 2 項第 2 款、第 106 條）。

此外，決議事項可簡要為如下 7 點（日勞基法第 38 條之 4 第 1 項第 1 款至第 7 款）：

- A.對象業務之範圍。
- B.對象勞工之範圍。
- C.視為工作時間之時數。
- D.依決議所定，為確保從事對象業務勞工之健康及福祉，雇主所應採取之措施。
- E.依決議所定，雇主應採取之有關從事於對象業務勞工之苦情處理措施。
- F.關於制度之適用，雇主須得勞工之同意；以及對於不同意之勞工，不得為解僱或其他不利益措施之決議。
- G.其他以命令規定之事項。

此外，勞動大臣為求確保從事於對象業務勞工之適當公正勞動條件，應聽取中央勞動基準審議會之意見，訂定有關勞資協議會應決議事項及其他決議事項之指針，並公表之（日勞基法第 38 條之 4 第 3 項）。

## (六)休息休假

### 1.休息時間之原則

除「每週 40 小時、每日 8 小時」之原則外，日本勞基法亦規定勞工之工作時間若超過 6 小時者，至少應有 45 分鐘以上之休息時間，若超過 8 小時者，至少應有 1 小時以上之休息時間（日本勞基法第 34 條第 1 項）。且休息時間勞工得自由運用之（日本勞基法第 34 條第 3 項）。休息時間需於工作途中給予之（日本勞

基法第 34 條第 1 項)，但只要勞工工作途中即可，何時給予則在所不問，且亦可分次給予。此外，亦未要求雇主須固定給予休息時間之時間帶。

## 2.週休制之原則

勞工每 7 日中至少應有 1 日之休假(日本勞基法第 35 條第 1 項)。現行之勞基法雖然採每週 40 小時工時制，惟勞基法並未強制雇主須施行週休 2 日制。所謂 7 日中至少應有 1 日之休假，並非指每「曆週」至少應有 1 日之休假，僅須每 7 日給予 1 日之休假即可。換言之，例假並不以星期日為限。又解釋上，雇主無特定例假日之義務<sup>[74]</sup>。此外，因日本勞基法僅於第 35 條第 1 項課雇主給予勞工休假之義務，卻未見有相當於我國勞基法第 39 條例假日工資應照給之規定；故解釋上基於「無工作、無報酬」(No work No pay) 原則，雇主對於第 35 條所定每 7 日應有 1 日之休假並無工資給付義務。

## 3.特別休假

### (1)時季指定權與時季變更權

勞工在職 6 個月以上，且出勤日數達 8 成以上時，得享有特別休假(日本勞基法第 39 條第 1 項)。特別休假乃勞工當然享有之權利，且雇主須於勞工請求之時季賦予之(日本勞基法第 39 條第 4 項)，是為勞工之時季指定權。所謂在職 6 個月以上，係就勞工之工作情形實質判斷之而不拘泥於契約之型態，如臨時工轉換為正式勞工、退休後再雇用、定期契約之更新等，皆可視為繼續在職<sup>[75]</sup>。勞工實際上得享有之特休日數如下表 15 所示(日本勞基法第 39 條第 1 項、第 2 項)。

所謂時季指定，係勞工得就享有特別休假之具體季節與時

<sup>[74]</sup> 惟於行政監督方面，會勸導雇主盡可能固定例假日(昭和 23 年 5 月 5 日基發第 682 號、昭和 63 年 3 月 14 日基發第 150 號)。

<sup>[75]</sup> 昭和 63 年 3 月 14 日基發第 150 號。另判決可參考國際協力事業團事件・東京地判平成 9 年 12 月 1 日勞判 729 号 26 頁(定期契約更新之案例)。東京芝浦食肉事業公社事件・東京地判平成 2 年 9 月 25 日勞判 569 号 28 頁(退休後再雇用之判決)。

期加以指定之意。特定之方法有兩種，其 1 係勞工僅指定欲休特休之季節後，與雇主協調休特休之具體時期；其 2 為勞工自始即指定特定之季節與時期<sup>(76)</sup>。相對於勞工之時季指定權，雇主有時季變更權。惟時季變更權之行使，係以勞工指定之特休日有礙事業正常營運為前提。又因勞工得再度行使時季指定權，是行使時季變更權之雇主無庸向勞工提出替代方案。

表 15 日本特休日數之規範

年資	特別休假日數	年資	特別休假日數
6 個月	10 日	4 年 6 個月	16 日
1 年 6 個月	11 日	5 年 6 個月	18 日
2 年 6 個月	12 日	6 年 6 個月	20 日
3 年 6 個月	14 日		

資料來源：菅野和夫，勞働法，弘文堂，101 年 12 月第 10 版，頁 388。

#### 4.計畫特休

雇主得就特別休假之實施，經與有事業單位過半數勞工組成之工會時為該工會，無過半數勞工所組成之工會時為過半數勞工代表締結書面協定，是為計畫特休(日本勞基法第 39 條第 6 項)。計畫特休之實施意義，在於該勞資協定可特定特別休假日，且該特定對個別勞工有拘束力。至於計畫特休之類型，包括(1)事業單位全體一同特休，(2)輪班制特休，(3)計畫表式之個人式特休。

#### 5.特休之小時單位利用

自上表日本特休假日之規範可知，相較於我國法上之規定，日本勞基法對於特休日數之給予係採取相當寬鬆之要件(工作年資僅須 6 年半即可享有 20 日之法定特休之上限)，惟實際之利用

<sup>(76)</sup> 林野庁白石営林署事件・最二小判昭和 48 年 3 月 2 日民集 27 卷 2 号 303 頁。

率卻始終不到 5 成<sup>[77]</sup>。為提高特休之利用率，並同時兼顧特休制度之精神在於使勞工取得完整之休息，勞基法遂於第 39 條第 4 項增列，勞工所有之特別休假於每年 5 日之限度內，得以小時單位之方式來利用。超過 5 日之部分則仍需維持以半日或一日之方式來利用<sup>[78]</sup>。

#### (七)工時現狀與工時縮減

依日本厚生勞動省於民國 102 年 11 月公布之就勞條件綜合調查概況，日本之工作時間現況如下<sup>[79]</sup>：

- 1.約定工作時間：平均每日之約定工作時間為每一企業 7 小時 44 分，每名勞工 7 小時 45 分。平均每週之約定工作時間為每一企業 39 小時 25 分，每名勞工 39 小時 3 分。
- 2.週休二日之實施情形：每月至少實施一次週休二日之企業為 85.3%，其完全週休二日制之企業為 46.0%。若就適用週休二日制之勞工比例而言，每月至少有一次之週休二日之勞工比例為 88.4%，其中完全週休二日之勞工比例為 61%。
- 3.年總休假日數：平均每一企業之年總休假日數為 105.4 日，平均每名勞工之年總休假日數為 112.6 日。
- 4.特別休假：民國 101 年平均每名勞工享有 18.3 日之特別休假，其中勞工實際利用 8.6 日，特別休假利用率為 47.1%。設有特別休假之小時單位利用制度之企業為 11.2%。
- 5.特殊休假制度：設有暑假、病假等特殊休假制度之企業為 57.9%；若以種類別觀察，暑假為 44.7%，病假為 22.4%，恢復

---

<sup>[77]</sup> 民國 97 年之平均特別休假利用率僅有 47.4%，未利用日數 9.5 日，參見厚生勞動省「平成 21 年就勞條件綜合調查結果の概況」，

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/09/gaiyou01.html>：最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 13 日。

<sup>[78]</sup> 改正労働基準法のあらまし，<http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/dl/tp1216-11.pdf>：最後瀏覽日：103 年 8 月 13 日。

<sup>[79]</sup> 厚生労働省，平成 25 年就勞條件綜合調查の概況，平成 25 年 11 月 21 日発表，<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/13/dl/gaikyou.pdf>：最後瀏覽日：民國 103 年 9 月 23 日。

生機休假為 11.1%，志工休假為 2.8%，教育訓練休假為 3.2%，1 週以上之長期休假為 11.3%。就特殊休假發給全薪之企業比例而言，暑假為 80.7%，病假為 37.6%，恢復生機休假為 83.6%，志工休假為 62.7%，教育訓練休假為 77.9%。就企業所定之平均休假日數上限而言，暑假為 4.3 日，病假為 196.9 日，恢復生機休假為 6.2 日，志工休假為 25.6 日，教育訓練休假為 19.2 日。

6.變形工時：實施變形工時之企業比例為 51.1%；就所實施之變形工時之種類而言，1 年變形工時為 32.3%，1 個月變形工時為 16.6%，彈性工時制為 5.0%。此外，適用變形工時制之勞工比例為 46.7%；若就變形工時之種類觀察，1 年變形工時制為 21.3%，1 個月變形工時制為 17.4%，彈性工時制為 7.9%。

7.擬制工時：實施擬制工時之企業比例為 10.8%，就所實施擬制工時之種類而言，事業場外勞動之擬制工時為 9.2%，專門業務型裁量勞動制為 2.2%，企畫業務型裁量勞動制為 0.8%。此外，適用擬制工時制之勞工比例為 8.1%，其中適用事業場外之擬制工時者為 6.6%，適用專門業務型裁量勞動制之勞工比例為 1.2%，適用企畫業務型裁量勞動制之勞工比例為 0.3%。

雖然經過多次修法後，日本之年度總工時已有下降現象，但 94 年時有調查報告指出，近年來，日本勞工之工作時間長度呈現兩極化現象，一方面因為部分工時勞工之大量增加而使工作時間減少，另一方面，介於 25 歲至 44 歲年齡層之正職勞工，有多數人係每週工作 60 小時以上<sup>[80]</sup>。是以，日本政府於 97 年再度進行工時法制改革（新法自 99 年 4 月 1 日起施行），修法重點包括提高加班費與放寬特別休假之利用條件等，其制度趣旨，主要為抑制加班、鼓勵休假以便能減少年度總工時。此外，由於日本企業界素有無償加班之現象，故日本政府自民國 92 年以來，均積極進行無償加班之監督指導，自民國 92 年 4 月至 101 年 3 月止之 9 年間，企業基於監督指導

---

<sup>[80]</sup> 勞働政策研究・研修機構編，日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析，頁 1，（勞働政策研究・研修機構，94 年）。

而支付之延時工資，平均為 1,366 萬日圓，每名勞工平均 13 萬日圓；其中單一企業支付 1,000 萬日圓以上延時工資之個案中，企業平均支付 6,567 萬日圓，每名勞工平均受領 16 萬日圓<sup>〔81〕</sup>。依據日本厚生勞動省於民國 101 年 10 月 16 日公布之從民國 100 年 4 月至民國 101 年 3 月糾正無償加班之結果，共有 1,312 家企業遭到糾正，對象勞工合計 117,002 人，延時工資合計 145 億 9,957 萬日圓；於支付之延時工資中，平均每一企業支付 1,113 萬日圓，勞工每人受領 12 萬日圓<sup>〔82〕</sup>。

以下，茲就日本之工時相關規定製表如后。

表 16 日本工時相關規定一覽表

項目	標準
標準工時限制與最高工時上限	1.每週總工作時數不得超過 40 小時、每日不得超過 8 小時（勞基法第 32 條）。 2.經常僱用勞工 10 人未滿之商業、電影放映業、保健衛生業、接客業等行業之週法定工時為 44 小時（勞基法施行細則第 25 條之 2）。
超時工作上限與超時工作薪酬	1.非常事由之延長工時：因災害或其他無法避免之事由，而有臨時之必要時，雇主得經主管機關之許可後，於必要之限度內延長勞工之法定工時、變形工時，或使勞工於假日工作（勞基法第 33 條）。 2.三六協定之延長工時：雇主經與事業單位內過半數勞工所組織之工會，若無該工會，則與過半數勞工代表訂定書面協定，而向主管機關報備後，得適法地延長勞工之工作時間，或使勞工於假日工作。但坑內勞動及其他以厚生勞動省令規定對健康特別有害之業務，延長之工作時間不得超過每日 2 小時。另主管機關得訂定延長工時限定基準（勞基法第 36 條）。 3.雇主延長法定工時或使勞工於假日工作者，需加給 25% 至 50% 之加班費。超過 60 小時之部分應加給 50% 以上，但勞工得選擇代替休假（勞基法第 37 條第 1 項）。
除外適用	從事勞基法附表第 1 第 6 款（林業除外）或第 7 款之勞工、居於管理監督地位之勞工或處理機密事務之勞工、從事監視性或間歇性之勞工，而其雇主經行政機關許可者，不適用日本勞基法第 4 章（工作時間、休息、休假及特別休假）、第 6 章（青少年勞工）及第 6 章之 2（女性勞工）有關工作時間、休息及例假等規定。
彈性安排	1.變形工時：1 個月、1 年（內含 3 個月之變形工時制）、1 週。 2.裁量勞動：專門職種型裁量勞動制、企畫業務型裁量勞動制。
休息休假	1.休息時間：工作時間若超過 6 小時者，至少應有 45 分鐘；若超過 8 小時者，至

〔81〕 日本厚生勞動省，賃金不払残業に係る是正支払の状況，  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002lrsc-att/2r9852000002lru2.pdf>，最後瀏覽日：民國 103 年 7 月 29 日。

〔82〕 日本厚生勞動省，平成 23 年度に監督指導により支払われた割増賃金の合計額は、約 146 億円新聞稿，民國 101 年 12 月 16 日公布，  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002lrsc.html>，最後瀏覽日：民國 103 年 7 月 29 日。

	<p>少應有 1 小時（勞基法第 34 條第 1 項）。</p> <p>2.勞工每 7 日中至少應有 1 日之休假（勞基法第 35 條第 1 項）。</p> <p>3.特別休假（勞基法第 39 條）：</p> <p>(1)基本要件：勞工在職 6 個月以上，且出勤日數達 8 成以上時享有。</p> <p>(2)勞工享有時季指定權，但若有礙事業正常營運時，雇主得行使時季變更權。</p> <p>(3)雇主得與過半數工會或過半數勞工代表締結書面協定，實施計畫特休。</p> <p>(4)於每年 5 日之限度內，得以小時單位之方式利用之。</p>
工時現況 與 工時縮減	<p>1.86 年 4 月 1 日起取消緩衝事業而完全實施週 40 小時制。</p> <p>2.92 年起積極監督無償加班之現象。</p> <p>3.97 年平均每名勞工之年總工時為 1,728 小時。但勞工之工時長度有兩極化現象，即一方面因部分工時勞工大增而使工作時間減少，另一方面介於 25 歲至 44 歲年齡層之正職勞工，有多數人係每週工作 60 小時以上。</p>
備註	<p>1.待命時間之認定：若勞工於待命時間中仍會受到場所限制（如餐廳午休中等待顧客出現之時間、於休息室等待輪值駕駛之時間），因雇主指揮監督狀態明確，故屬工作時間。但若勞工得自由活動但須隨時應召喚出勤之時間（候傳時間），因場所拘束薄弱，故較不明確。</p> <p>2.猶豫措施：中小企業暫時免於適用有關提高法定延時工資率之規定。所謂中小企業，係指零售業中資本額 5,000 萬日圓以下或經常僱用勞工 50 人以下者、服務業中資本額 5,000 萬日圓以下或經常僱用勞工 100 人以下者、批發業中資本額 1 億日圓以下或經常僱用勞工 100 人以下者、其他各業中資本額 3 億日圓以下或經常僱用勞工 300 人以下者（勞基法第 138 條）。</p>

## 二、韓國

### (一)前言

韓國之工時法制主要規定於民國 42 年制定之勤勞基準法，該法制定當時，法定正常工時係採取「每日 8 小時、每週 48 小時」制。49 年代以後，韓國經濟快速成長，但經濟成長榮景之背後，係韓國勞工之低工資、長時間工作、非人性化之勞動條件與韓國政府對勞工運動之壓抑等。70 年代末期，韓國政治開始漸趨民主化，同時亦有民主性之勞工運動，勞動條件遂有改善現象。78 年，韓國國會通過勤勞基準法修正案，將法定工作時間之週 48 小時制改為週 44 小時制。<sup>[83]</sup>

由於韓國勞工之平均每年工作時間長達 2,410 小時，是 OECD 加盟國中最長的國家（91 年統計資料），故而如何縮短工作時間亦是

<sup>[83]</sup>尹辰浩著，佐藤静香訳，韓國の労働時間短縮過程と今後の課題，大原社会問題研究所雜誌，第 573 号，頁 13，95 年 8 月。

該國之重要勞動議題。特別是 86 年亞洲金融風暴造成韓國經濟不景氣後，由勞資政三方所組成之委員會達成了「必須經由縮短工作時間才能創造新的僱用機會及提高勞工生活品質」之基本共識，以及 1. 縮短每週工作時間為 40 小時以確立週休二日制；2. 配合國際基準調整例假日及休假制度；3. 於此同時採取防止勞工工資水準下降之措施；4. 兼顧職種與企業規模，儘可能早日達成每年工作時間 2,000 小時之目標等四項具體方針<sup>[84]</sup>。因此於，韓國於 92 年針對勤勞基準法進行了包括工作時間規定在內之大幅修正，並自 93 年 7 月 1 日起階段性施行。以下即針對勤勞基準法中有關工作時間之規定加以介紹<sup>[85]</sup>。

## (二)標準工時與最高工時上限

韓國勤勞基準法第 50 條<sup>[86]</sup>第 1 項規定：「扣除休息時間之每週工作時間不得超過 40 小時。」同條第 2 項規定：「扣除休息時間之每日工作時間不得超過 8 小時。」因此現行勤勞基準法中之基本工作時間規定已是週休二日、每日工作時間 8 小時。

民國 92 年之修正條文原則上自民國 93 年 7 月 1 日起施行，但為降低縮短工作時間對產業之衝擊，故此部分之規定是採取階段式之方式實施<sup>[87]</sup>，尚未屆期之事業單位則仍以每週 44 小時為法定工作時間。其具體之時程如下表 17 所示。

---

[84] 盧尚憲，韓国における労働時間の短縮と休暇法制の改正，労働法律旬報，第 1583 号，93 年 9 月 10 日，頁 38-39。

[85] 有關韓國工時法制之詳細內容，可參閱李玉春，從日韓工時法制之變革展望我國工時法制，世新法學，第 4 卷第 2 號，頁 92 以下，100 年 6 月。

[86] 2003 年修法當時為第 49 條。

[87] 金炳玉，労働市場の柔軟性と労働条件規制システムの日韓比較，268 頁；任裁億，勤勞基準法改正:週 40 時間制への移行，三逸 Newsletter，97 年 8 月 26 日，

[http://sjchp.co.kr/koreanews/newsletter/newsletter\\_view.html?num=191&date=2008%94N08%8C%8E26%93%FA\(%89%CE\)&Type=1&Mod=all](http://sjchp.co.kr/koreanews/newsletter/newsletter_view.html?num=191&date=2008%94N08%8C%8E26%93%FA(%89%CE)&Type=1&Mod=all)，最後瀏覽日:103 年 8 月 13 日。

表 17 韓國縮短工時階段時程表

日期	適用對象
民國 93 年 7 月 1 日	公共企業、金融保險業及經常僱用從業員 達 1000 人以上之企業或事業單位
民國 94 年 7 月 1 日	經常僱用從業員 達 300 人以上 1,000 人未滿之企業或事業單位
民國 95 年 7 月 1 日	經常僱用從業員 達 100 人以上 300 人未滿之企業或事業單位。
民國 96 年 7 月 1 日	經常僱用從業員 達 50 人以上 100 人未滿之企業或事業單位。
民國 97 年 7 月 1 日	經常僱用從業員 達 20 人以上 50 人未滿之企業或事業單位。
民國 100 年 7 月 1 日	經常僱用從業員未達 20 人之企業或事業單位，國家以及 地方自治團體之機關，但未滿 5 人之事業除外。

### (三)超時工作上限及超時工作薪酬

#### 1.延長工時上限

有關延長工作時間之規定見於勤勞基準法第 53 條，其中第 1、2 項為基本規定，第 3、4 項為特別延長工作時間之規定<sup>[88]</sup>。韓國勤勞基準法第 53 條第 1 項規定：「勞資雙方如達成合意時，得延長規定於第 50 條之工作時間至每日 12 小時。」同條第 2 項規定：「勞資雙方如達成合意時，得延長規定於第 51 條之工作時間至每週 12 小時。勞資雙方如達成合意時，得於平均第 52 條第 2 項計算期間後，在一週不超過 12 小時之範圍內延長第 52 條之工作時間。」但是，同樣是為了降低縮短工時所造成之衝擊，在企業或事業單位開始適用每週 40 小時工作時間之最初 3 年以

<sup>[88]</sup> 類似我國勞動基準法第 40 條之規定。

內，每週延長工作時間之上限為 16 小時<sup>[89]</sup>。

如遇特殊情況時，雇主得於取得勞動部長之許可及勞工之同意後，延長勤勞基準法第 50 條第 1、2 項之工作時間；倘因事態緊急而無及時事先取得勞動部長之許可時，雇主須於事後即刻申請以遡及地取得許可(韓國勤勞基準法第 53 條第 3 項)。勞動部長如認為第 3 項之延長工作時間並不適當時，得命雇主於事後給予勞工相當於延長工作時間之休息或假日(韓國勤勞基準法第 53 條第 4 項)<sup>[90]</sup>。

## 2.延時、夜間、假日工資

雇主依勤勞基準法第 53、59 條及第 69 條但書之規定延長勞工工作時間者，須額外支付至少 50% 之延時工資；使勞工於深夜或假日工作者亦同(韓國勤勞基準法第 56 條)。但企業或事業單位開始適用每週 40 小時工作時間之最初三年以內，每週延長工作時間之前 4 小時之延時工資率為 25%<sup>[91]</sup>。

### (四)除外適用

韓國勤勞基準法第 59 條規定：「下列各款所示之行業，雇主經與勞工代表簽訂書面協議後，得使勞工延長工作時間而不受第 53 條第 1 項所定每週 12 小時之限制，亦得變更第 54 條所定之休息時間：1. 運輸業、商品販賣及儲藏業、金融保險業。2. 電影製作及演藝業、教育及研究業、顧問業。3. 醫療衛生業、旅館及餐飲業、焚化及清潔業、美髮及美容業。4. 其他基於行業特性及公眾便利而由總統令所定之行業。」

### (五)彈性安排

韓國勤勞基準法中除了上述一般之法定工作時間規定外，另有

---

<sup>[89]</sup> 盧尚憲，前揭文，41 頁。

<sup>[90]</sup> 相較日本及我國勞動基準法對於延長勞工工作所設之規範(雇主須與勞工代表簽署協議，或經勞資會議決議)，韓國勤勞基準法僅要求勞雇間達成協議，顯然其規範較為寬鬆。惟第 59 條直接將部分行業排除於延長工作時間上限規定之適用對象外，有別於我國勞基法第 33 條係要求地方主管機關負責命令延長正常工作時間或延長工作時間，執行上較具可行性。

<sup>[91]</sup> 盧尚憲，前揭文，41 頁。

包括變形工作時間、彈性工作時間及擬制工作時間等彈性安排之工作時間制度。以下說明之。

## 1. 變形工時

92年修法前韓國勤勞基準法已訂有變形工作時間制度之規定，惟當時係為二週及一個月等二種類之變形工作時間。修法後二週變形工作時間制度仍繼續維持，但一個月變形工作時間制度則擴大為三個月變形工作時間制度，以因應第三級產業、服務業等之所需<sup>[92]</sup>。

### A. 二週變形工時

韓國勤勞基準法第51條第1項規定：「雇主得依工作規則或相當於工作規則之規定之所定，於將二週以內之單位期間內之工作時間平均後仍不超過勤勞基準法第50條第1項所定工作時間之範圍內，令勞工於特定之週工作超過勤勞基準法第50條第1項所定工作時間，於特定之日工作超過勤勞基準法第50條第2項所定工作時間。但是，不得使勞工於特定之週工作超過48小時。」

### B. 三個月變形工時

韓國勤勞基準法第51條第2項規定：「雇主得依與勞工代表所定包括下列事項之書面協議，於將三個月以內之單位期間內之工作時間平均而不超過勤勞基準法第50條第1項所定工作時間之範圍內，令勞工於特定之週工作超過勤勞基準法第50條第1項所定工作時間，於特定之日工作超過勤勞基準法第50條第2項所定工作時間。但不得使勞工於特定之週工作超過52小時<sup>[93]</sup>，特定之日工作超過12小時。1. 適用勞工之範圍。2. 單位期間（必須定為三個月之特定期間）。3. 單位期間內之工作日及各該工作日之工作時間。4. 其他總統命令所定事項。」

<sup>[92]</sup> 盧尚憲，前揭文，39頁。

<sup>[93]</sup> 尚維持週44小時工作時間之事業單位為56小時。

## 2.彈性工時

為便利專門技術人員以及從事研究開發職務之勞工，能自由且有效率地提供勞務，韓國勤勞基準法中定有賦予勞工得自行選擇出勤、退勤之彈性工作時間制度。

韓國勤勞基準法第 52 條：「雇主對於依據工作規則或與工作規則相當之規定之所定，而將出勤、退勤時間委由勞工決定之勞工，經由與勞工代表就下列各款事項達成書面合意時，得令勞工於一週內工作超過第 50 條第 1 項所定工作時間，於一日內工作超過第 50 條第 2 項所定工作時間。但將不超過一個月之計算期間內之總工作時間平均後，不得超過第 50 條第 1 項所定工作時間。(1)適用勞工之範圍（十五歲以上十八歲未滿者除外）。(2)計算期間（必須定於一個月內之一定期間）。(3)計算期間內之總工作時間。(4)如定有必須出勤時間<sup>[94]</sup>之範圍者，其起迄時間。(5)如定有勞工本人得自行決定工作時間之範圍者，其起迄時間。(6)其他總統命令所定事項<sup>[95]</sup>。」

## 3.擬制工時

此一制度，係指勞工提供勞務時具有相當之自主性，且難以明確地計算其工作時間之工作形態。此一工作時間制度通常適用於如業務員或維修人員等必須於工作場所外提供勞務者，以及如專門技術人員或研究開發人員等，必須將勞務履行之方式委由勞工自行決定者<sup>[96]</sup>。惟後者之要件較前者為嚴格，以下詳述之。

依韓國勤勞基準法第 58 條第 1 項之規定，勞工因出差或其他事由，以致其全部或部分工作時間必須於事業單位外提供勞務

---

<sup>[94]</sup> 即所謂核心工作時間。

<sup>[95]</sup> 依勤勞基準法施行令第 24 條之規定，法第 52 條第 6 款之「其他總統命令所定事項」，係指標準工作時間（用作特別休假之計算基礎而雇主與勞工代表合意所定一日之工作時間）。任裁億，勤勞基準法:選採的勤勞時間制，三逸 Newsletter，民國 97 年 8 月 5 日，[http://sjchp.co.kr/koreanews/newsletter/newsletter\\_view.html?num=188&date=2008%94N08%8C%8E05%93%FA\(%89%CE\)&Type=1&Mod=all](http://sjchp.co.kr/koreanews/newsletter/newsletter_view.html?num=188&date=2008%94N08%8C%8E05%93%FA(%89%CE)&Type=1&Mod=all)，最後瀏覽日:103 年 8 月 13 日。

<sup>[96]</sup> 任裁億，勤勞基準法:みなし勤勞時間制度，三逸 Newsletter，97 年 8 月 20 日，[http://www.sjchp.co.kr/koreanews/newsletter/newsletter\\_view.html?num=190&date=2008%94N08%8C%8E20%93%FA\(%90%85\)&Type=1&Mod=all](http://www.sjchp.co.kr/koreanews/newsletter/newsletter_view.html?num=190&date=2008%94N08%8C%8E20%93%FA(%90%85)&Type=1&Mod=all)，最後瀏覽日: 民國 103 年 8 月 13 日。

而難以計算其工作時間者，視為已於所定工作時間提供勞務。但執行該當業務需超過通常之所定工作時間者，視為已於執行該職務通常所需工作時間提供勞務。若雇主就該當業務與勞工代表達成書面合意時，以其合意所定時間視為執行該職務通常所需工作時間，不受第一項但書所限（同條第 2 項）。

此外，因業務之性質，有將業務執行方法委由勞工裁量必要之業務中，以總統令所定之業務，視為已於雇主與勞工代表達成之書面合意所定時間提供勞務。於此情形，雇主得不就業務之執行手段及時間分配對勞工為具體之指示；且工作時間之計算依該當書面合意之所定（韓國勤勞基準法第 58 條第 3 項）。

## (六)休息休假

### 1.休息時間

依韓國勤勞基準法第 54 條之規定，勞工每工作 4 小時雇主必須給予其至少 30 分鐘之休息時間；勞工每工作 8 小時雇主必須給予其至少 1 小時之休息時間。休息時間必須由勞工自由運用。

### 2.特別休假

如前所述，92 年勤勞基準法修正重點之一在於變更施行已長達 50 年之特別休假制度，以下即就修正後之現行制度詳述之。

#### A.基本規定

依據勤勞基準第 60 條第 1 項之規定，雇主必須給予 1 年內出勤率達 80% 之勞工至少 15 日之帶薪特別休假。依同條第 2 項，如勞工工作年資尚未達 1 年者，則其於一個月內全勤時，雇主必須給予 1 日的帶薪特別休假。

又依勤勞基準法第 60 條第 3 項之規定，雇主對勞工第 1 年之工作年資給予帶薪特別休假時，第 60 條第 2 項之休假日數須包含於 15 日以內；如勞工已經利用按月賦予之特別休假

時，則應扣除已利用之日數。依同條第 4 項，如勞工工作年資超過 1 年以上者，雇主應每兩年增加 1 日的帶薪特別休假至 25 日為止。

依勤勞基準法第 60 條第 5 項之規定，雇主應於勞工要求時給予其第 1 項至第 4 項之帶薪特別休假，並依工作規則或其他規定給付通常工資或平均工資。但如依勞工所指定之期間給予其休假會對雇主之業務營運造成嚴重障礙時，雇主得變更其休假期間。

依勤勞基準法第 60 條第 6 項之規定，於適用同條第 1 項至第 3 項之規定時，如勞工係因職業傷病或女性勞工因產假而未能出勤者，該未能出勤之期間仍視為已出勤。

未能於年度內利用完畢之特別休假，依勤勞基準法第 60 條第 6 項之規定將歸於無效。但特別休假之不能利用是可歸責於雇主所致者，不在此限。

#### B.特別休假利用率之促進

為有效提升特別休假之利用率，勤勞基準法第 61 條規定了雇主應採取下列措施之一以促使勞工行使其特別休假權。此外，如雇主已採取了促進休假措施而勞工仍未能利用完畢時，雇主免依勤勞基準法第 60 條第 7 項但書之規定負責。1、於特別休假失效前三個月起之最初 10 日內，以書面通知個別勞工其尚未利用之休假日數，以督促其以書面選定欲休假之期間（勤勞基準法第 61 條第 1 款）。2、如勞工即使受到前款書面督促仍不於 10 日內選定其所欲休假之期間，雇主得於特別休假失效前二個月內以書面指定勞工應休假之期間。

#### (七)工時現狀與工時縮減

民國 100 年韓國平均每人之年總工作時間為 2,090 小時，於 OECD 各國中，僅次於墨西哥之 2,250 小時，除遠超過 OECD 平均之 1,765 小時外，較諸於最短國荷蘭之 1,382 小時，足足多了 710 小

時。此外依韓國雇用勞動部於民國 101 年所公布之雇用型態別勤勞實態調查，有 45%的勞工每週工作 40 小時以上，此外，有 12.8%勞工的超時加班、每週工作達 52 小時以上。故韓國政府將減少工時列為政府之重要課題。

另一方面，民國 101 年時韓國之就業率為 64.2%，朴槿惠政權之政策目標為於民國 106 年前將就業率提昇至 70%；並藉由減少工作時間、工作與家庭生活並重暨促進部分工時勞動等雇用型態，於民國 106 年前創造 238 萬人之工作機會。為達成上述目標，韓國政府於民國 103 年開始實施「代替假日制」與「時間選擇制業務」。

所謂代替假日制，乃假日與週日恰為同一天時，週一補休一天。韓國每年有 15 日之法定假日，平均每年約有 2~3 日與週日重疊，故實際上勞工之假日為 12~13 日。為提高勞工之生活品質與促進消費，韓國政府本計畫全面實施代替假日制，惟因工商業界反對，故目前實施代替假日之假日僅有農曆年之除夕、農曆正月初一、農曆正月初二、中元節前一日、中元節與中元節翌日。民國 103 年適用代替假日而於隔日補休之假日僅有中元節一日。

此外，為求縮短工時與擴大就業率，韓國於民國 103 年實施時間選擇制雇用。此一制度之前身為時間制雇用，但因遭致「僅有非典型雇用增加」之批評，故改名為「時間選擇制雇用」，以彰顯重視勞動之品質、勞工自己可自行決定每日工作時數之制度趣旨。所謂時間選擇制雇用，乃勞工為了實現兼顧工作與家庭、階段性離職、兼顧工作與學習等，而得與雇主協議選擇工作時間、工作之開始與結束、工作日等之雇用制度。時間選擇制雇用分為新人型與轉換型兩種，新人型為開始雇用時即採取時間選擇制雇用，轉換型則係原為全時之勞工轉換為時間選擇制雇用。

時間選擇制雇用之相關法規包括勤勞基準法中有關短時工作者之相關規定、期間制暨短時工作者保護相關法等等。為推行時間選擇制雇用，韓國政府除提供企業有關職種與職務開發、職務再設計之諮詢服務外，對於採用新人型時間選擇制雇用之企業，亦補助

人事費（每名勞工薪資之 50%，上限 80 萬韓元，最長 1 年）與社會保險費用（即國民年金、雇用保險之雇主負擔部分，至多 50%），且減免其法人稅與所得稅。此外，若是全時工選擇轉換為時間選擇制雇用，除對企業提供生產、育嬰之雇用獎勵金與代替人力獎勵金外，對於因育嬰而選擇短時工作之勞工，亦提供工資補助。

韓國政府於民國 102 年 10 月發表「時間選擇制雇用活性化推進計畫」，希望於民國 106 年時公部門有 17,000 人採取時間選擇制雇用。此一制度是否真能達成對縮短工時與提昇就業率之目標，有待吾人持續觀察。

以下，茲就韓國工時之相關規定，製表如后。

表 18 韓國工時之相關規定一覽表

項目	標準
標準工時限制與最高工時上限	每週工作時間不得超過 40 小時、每日工作時間不得超過 8 小時（勤勞基準法第 50 條）。
超時工作上限與超時工作薪酬	1.勞資雙方如達成合意時，得延長工時至每日 12 小時；如遇特殊情況時，雇主得於取得僱用勞動部長之許可及勞工之同意後，實施延長工時；倘因事態緊急而未及時事先取得僱用勞動部長之許可時，雇主須於事後即刻申請以溯及地取得許可（勤勞基準法第 53 條）。 2.延時工資率為 50%（勤勞基準法第 56 條）。
除外適用	1.運輸業、商品販賣及儲藏業、金融保險業。2.電影製作及演藝業、教育及研究業、顧問業。3.醫療衛生業、旅館及餐飲業、焚化及清潔業、美髮及美容業。4.其他基於行業特性及公眾便利而由總統令所定之行業，雇主經與勞工代表簽訂書面協議後，得使勞工延長工時而不受每週 12 小時之限制（勤勞基準法第 59 條）。
彈性安排	1.二週變形工時制、一年變形工時制。 2.彈性工時制：得自行選擇出勤、退勤之彈性工時制度，適用於專門技術人員以及從事研究開發職務之勞工（勤勞基準法第 52 條）。 3.擬制工時制：①勞工因出差或其他事由，以致其全部或部分工作時間必須於事業單位外提供勞務而難以計算其工作時間者，視為已於所定工作時間提供勞務。②專門技術人員或研究開發人員等，必須將勞務履行之方式委由勞工自行決定者，雇主就該當業務與勞工代表達成書面合意時，以其合意所定時間視為執行該職務通常所需工作時間（勤勞基準法第 53 條）。
休息休假	1.勞工每工作 4 小時雇主必須給予其至少 30 分鐘之休息時間；勞工每工作 8 小時雇主必須給予其至少 1 小時之休息時間（勤勞基準法第 54 條）。 2.勞工工作年資滿 1 年且出勤率達 80% 以上者，享有 15 日之特別休假，其後每增加兩年年資，則增給特別休假 1 日，至多 25 日；而工作年資未滿 1 年者，依其出勤率達 100% 之月數，給予其相當日數之特別休假（勤勞基準法第 60 條）。 3.103 年起實施代替假日制，即假日與週日恰為同一天時，週一補休一天。
工時現況與工時縮減	1.100 年韓國平均每人之年總工作時間為 2090 小時。 2.102 年 10 月韓國政府發表「時間選擇制雇用活性化推進計畫」，希望於 106 年時公部門有 17,000 人採取時間選擇制雇用。時間選擇制雇用於 1034 年開始實施，乃一勞工得與雇主協議得選擇工作時間、工作之開始與結束、工作日等之雇用制度。
備註	1.2003 年修正勤勞基準法為週 40 小時，依事業單位之僱用人數分階段適用。 2.於企業或事業單位開始適用週 40 小時工時之最初 3 年內，每週延長工時之上限為 16 小時。 3.於企業或事業單位開始適用週 40 小時工時制之 3 年內，前 4 個小時之延時工資率為 25%，超過 4 小時之部分則仍為 50%。 4.勤勞基準法附則中定有工資水準維持規定。 5.對於採用新人型時間選擇制雇用之企業，補助人事費（每名勞工薪資之 50%，上限 80 萬韓元，最長 1 年）與社會保險費用（即國民年金、雇用保險之雇主負擔部分，至多 50%），且減免其法人稅與所得稅。此外，若是全時工選擇轉換為時間選擇制雇用，除對企業提供生產、育嬰之雇用獎勵金與代替人力獎勵金外，對於因育嬰而選擇短時工作之勞工，亦提供工資補助。

### 三、新加坡

#### (一)前言

新加坡對於個別勞動條件之相關規範與我國頗為類似，主要規範於《新加坡僱用法》（Employment Act）中，其中有關工時之相關規範並未特立專法，而是規範於僱用法之第四章（Rest Days, Hours of work and other Conditions of Service）第 35 條至第 53 條中<sup>[97]</sup>。該法於民國 57 年立法施行迄今已超過民國 45 年，其中歷經 20 餘次修法，最近一次之修訂係於民國 103 年 4 月 1 日起生效。其指引目的係為僱用人之契約、薪資、利益提供一個法定之需求標準，作為一個可依循適用之法規範。

#### (二)標準工時與最高工時上限

依現行《新加坡僱用法》（Employment Act）規定，原則上每日工作不得超過 8 小時或每週<sup>[98]</sup>工作不得超過 44 小時，相關規範見於第 38 條，整理如下。

- 1.不得在未休息之下連續工作 6 小時。
- 2.若工作確有必須連續 8 小時者，則應至少有 45 分鐘以上之用餐時間。
- 3.雙方在契約同意下，若每日或多日工作少於 8 小時者，則可在其他日工作超過 8 小時，但每日亦不得超過 9 小時，或每週 44 小時。
- 4.雙方在契約同意下，若每週工作在 5 天以下者，則每天工作時數可以不受 8 小時之限制，但亦不能超過 9 小時，每週不得超過 44 小時。
- 5.雙方在契約同意下，若每隔週工作少於 44 小時者，另一週工

---

<sup>[97]</sup> 相關法條見於新加坡政府 AGC 網站，<http://statutes.agc.gov.sg/aol/search/display/view.w3p;ident=0f5d87ef-d2a9-4626-8664-4b84bca5726e;page=0;query=DocId%3A571f13ea-3a91-47ef-a07b-f45d12fc2101%20Depth%3A0%20Status%3Ainforce;rec=0#pr35-he-.>：最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 13 日。

<sup>[98]</sup> 對於週之定義，依僱用法 41 條所稱，係指連續 7 天，而由週日的午夜開始。

作可以不受 44 小時之限制，但亦不得超過 48 小時；或兩週不超過 88 小時。

6.有下列情況時，雇主得要求受僱者增加工作時數而不受「每日工作不得超過 8 小時或每週工作不得超過 44 小時」之規定。(僱用法第 38 條 (2))

- (1)意外或有緊急災害時；
- (2)為維持社會生活所必要者；
- (3)為國防與安全所必要者；
- (4)為操作器械與緊急農耕所必要者；
- (5)為無法預期之工作中斷者；
- (6)為新加坡政府之經營或在刑法第三章所規定之必要工作者

### (三)超時工作上限及超時工作薪酬

超過法定「每日工作 8 小時或每週工作 44 小時」之規定者，即屬超時工作，其相關限制與給付加班費如下規定。

- 1.除因上述 6 之特殊情況者，任何人在任何狀況下，每日工作不得超過 12 小時，惟不適用於消防人員或必須實際長時間工作或預備工作者。
- 2.受僱者超時工作時數每月不得超過 72 小時（除人力資源部同意之例外者）。
- 3.受僱者若於例假日或國定假日出勤工作，其該時間不包含在上述 72 小時之計算內。惟若超過每天工作之正常時間，則應計算在內。
- 4.雇主如要求工作 12 小時以上，除須經受僱者同意，仍須依法向主管機關申請核准，每次核准期限為兩年。但即使獲准，仍(1)不得強制僱員超時工作；(2)僱員每日工作不得多於 14 小時，且(3)18 歲以上僱員與懷孕僱員仍不得適用<sup>[99]</sup>。

---

<sup>[99]</sup> Ministry of Manpower, Singapore Government, “Application for Overtime Exemption in Excess of 12 hours a day under Section 38(8) or 40(3) of the Employment Act”, Retrieved from <http://www.mom.gov.sg/Documents/services-forms/Microsoft%20Word%20-%20Overtime%20Exemp>

5.若雇者要求受僱者工作時間超過法定工作時間，則雇主必須給予額外之津貼。

(1)津貼為原工時工資 1.5 倍，並應於加班首日後 14 天內發給。

(2)其計算以每週超過 44 小時，或每天超過 8 小時（每週工作 5 天以下者，為 9 小時），應按小時計算發給。而其超時工作時之基本時薪（hourly basic rate of pay）計算基準，如下：

$$\text{月薪者} = (12 \times \text{月薪}) / (52 \times 44)$$

$$\text{按日計薪者} = \text{日薪} / \text{每天工作時數}$$

$$\text{按週計薪者} = \text{週薪} / \text{每週工作時數}$$

$$\text{變形工時者} = 3 \text{ 週薪資} / (44 \text{ 小時} \times 3 \text{ 週})$$

$$\text{假日加班} = \text{兩倍計算}^{[100]}$$

(3)在 民國 103 年 4 月 1 日生效之條文規範中，對於基本月薪不超過 2,500 元的僱員，計算加班費時基本月薪頂限設定為 2,250 元<sup>[101]</sup>。加班費的計算可以下表為例。

月薪	計算每小時基本薪資的方程式	每小時基本薪資	每小時加班費	每小時加班費 (修訂後)
\$1,600	$\frac{12(\text{月/年}) \times \text{基本月薪}}{52(\text{週/年}) \times 44(\text{時/週})}$	$(12 \times 1,600) \div (52 \times 44) = \$8.40$	$\$8.4 \times 1.5 = \$12.6$	$\$8.4 \times 1.5 = \$12.6$ (無更改)
\$2,250	$\frac{12(\text{月/年}) \times \text{基本月薪}}{52(\text{週/年}) \times 44(\text{時/週})}$	$(12 \times 2250) \div (52 \times 44) = \$11.80$	無加班費	$\$11.8 \times 1.5 = \$17.70$

tion%20Form%20\_12%20hours\_\_13Oct08.pdf：最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 13 日。

<sup>100</sup> Ministry of Manpower, Singapore Government, Retrieved from <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/employment-rights-conditions/hours-of-work-and-overtime/Pages/default.aspx#overtime>：最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 13 日。

<sup>101</sup> Ministry of Manpower, Employment Act Assistant Package for Employee, Guidebook on “Changes to the Employment Act 2014”, p.11, Retrieved from <http://www.mom.gov.sg/Documents/employment-practices/ea-guidebook.pdf>: 最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 13 日。

\$2,400	12(月/年)×基本月薪	(12×2,250)÷	無加班費	\$11.8×1.5=\$17.70
	52(週/年)×44(時/週)	(52×44)=\$11.80		

#### (四)除外適用

《新加坡僱用法》適用範圍，並不特指勞力或藍領工作者的產業。在新加坡，雇主與被僱用者間均須受僱用契約所約制，而契約則須依循僱用法之規範，並受其限制。

排除於本法適用者，如下所述。

##### 1.受僱於管理者與涉及機密之特殊人員

如(1)企業之營運負責人；(2)對於僱用、撤職、升遷、調職、獎勵或可以規範或約束其他人者之管理勞工事務者；(3)對於代表雇主處理事業營運或貿易機密之人。惟上述所指行政管理人員，在最新修訂（民國 103 年 4 月 1 日生效）中，將基本月薪不超過 4,500 元的經理和執行人員納入僱用法一般條款的保護；但仍排除於第四章有關工作時間條文的保護範圍內。

##### 2.家庭幫傭者（Domestic workers）。

##### 3.漁民。

##### 4.法定機構或政府聘用的人士。

依上，有關工時規範適用範圍，上述排除之人自亦當排除於外。而需特別指出者，在第四章「休假、工作時間和其他勞動條件」專章中，開宗明義在第 35 條規範了該章之適用人員，指出「適用於每月基本工資不超過 4,500 新加坡幣之 workman<sup>[102]</sup>與每個月低於 2,500 新加坡幣<sup>[103]</sup>的受僱者 employees<sup>[104]</sup> (other than workmen)，而此

<sup>[102]</sup> 有關 workman，如該法中第 2 條中定義如下：「諸如 a.任何一個依照服務合約來從事手工操作的勞工，包括藝術工作者或學徒，不管其是否具有技術或非技術性者均屬之，但不含漁夫或家庭幫傭。b.任何一個受僱來操作或維修機械性交通工具者，此交通工具主要係基於租用或商務目的來轉運旅客用，但不包括文書作業人員等...。」

<sup>103</sup> 原條文為基本薪資低於新加坡幣 2,000 元，民國 103 年 4 月 1 日開始生效之修正條文，則將

基本薪資係不包括加班費、獎金、年度薪資加給、業務獎勵 (productivity incentive payment) 及其他人力資源部所規範之項目。」

#### (五)彈性安排

有關新加坡之變形工時，規定於《新加坡僱用法》第 40 條。受僱者得以約定契約方式或書面同意方式訂定變形工時。此所稱變形工時，其工作必須連續 6 小時以上，週間任何一天工作超過 8 小時，或任何一週超過 44 小時，而工作期間則以三週每週以 44 小時計算者 (44\*3=132 小時) 稱之。此變形工時仍受每日工作 (含延長工時) 最多不得超過 12 小時之約束，除非有僱用法第 38 條 (2) 之狀況，如意外或有緊急災害時，才有例外許可每日工作超過 12 小時。

#### (六)休息休假

##### 1.例假日 (Rest day)

新加坡對於休假日之規範，見於僱用法第 36 條，其中規定每一受僱者每週應有一個全天為無薪休假日，以星期日為原則或由雇主決定一個整天的時段。(如係非星期日休假者，雇主應在每月開始時告知受僱者) 而對於變形工時之受僱者，雇主得以連續休息 30 小時來取代此法定之休息日。上述每週應給予之連續 30 小時的休息時間，如係在週日下午 6 點之前開始，即都視同為該週之休息日。

##### 2.例假日工作 (Work on rest day)

依《新加坡僱用法》第 37 條所規定，除非有如僱用法 (第 38 條 (2) 或第 40 條 (2A)) 之緊急災害情況，受僱者不能在休息日被迫要求工作，除非有必須連續工作之理由並有變形措施時，始得為之。至於連續工作之理由如有爭端時，主管機關有權利去認定是否屬於必須連續工作者。

---

之提高為 2,500 元新加坡幣。

<sup>[104]</sup> 有關 employee，如該法中第 2 條中定義如下：「受僱者係指在有雇主之服務合約下所工作的人，包括 workman、政府的公務人員及其受僱者。但排除漁夫、家庭幫傭、管理或主管職務者及政府的政務官等...」。在新加坡 employee 即包括勞工工人 workmen 與非勞工工人 non-workmen 謂之。

而例假日基本上並無薪資之給付，但若受僱者在該日工作時，則依其工作是否為自願及應雇主要求兩種不同而有不同之給薪。員工自動提出於休息日工作時，雇主必須支付當天的津貼，未超過平時每日工作時數（normal hours of work）<sup>[105]</sup>之一半者，則以半天計算；超過半天未滿一整天者，以一天計算；超過一天工作時數者，除給予一天的工資作為津貼外，並須依所增加之時數，按基本時薪（hourly basic rate of pay）至少 1.5 倍計算。

若受僱者被雇主要求於休息日工作時，雇主必須給付當天的津貼，未超過平時每日工作時數之一半者，則以一天計算津貼；超過半天未滿一天者，應給付二天；超過一天者，除給予兩天的津貼外，並須依所增加之時數，按基本時薪至少 1.5 倍計算核付。

上述例假日上班之津貼給付基準，並不包括政府或法律另有規定之受僱者；但所有受僱者被雇主要求在例假日工作時，則均應有補休機制。

### 3.年度特別休假（Annual leave）

有關年休之相關規範，規定於《新加坡僱用法》第 43 條，概述如下。

- (1)受僱者被雇用超過 3 個月者，始有年休之權利。
- (2)受僱者為同一雇主連續服務滿 12 個月者，即享有每年 7 天的年度特別休假。往後每超過 12 個月，則可遞增 1 天，上限為 14 天；該 14 天不含例假日、休假日、病假等天數。
- (3)受僱者為同一雇主連續工作滿 3 個月，未滿 12 個月者，其年度特別休假以工作之完整月份按比例給予。
- (4)按上述計算天數時，若少於半天，則捨棄不算；若超過半天未滿一天者，則以一天計算。
- (5)經雇主同意之無給薪事假，視為連續工作的一部分，不得排

---

<sup>[105]</sup>所謂「normal hours of work」，係指雇主與受僱者雙方約定之平時工作時數，若未約定，則以每日 8 小時計算。

除在計算工作年資以換算年度特別休假之天數。

(6)受僱者未經請假或無正當理由曠職，其缺勤時間佔計算繼續工作期間 20%以上時，喪失年度特別休假之權利。

(7)受僱者應於每一繼續工作 12 個月之後之 12 個月裡，將年度特別休假休完，如於期限內未休完，不予保留。

(8)該年度特別休假日，雇主仍應給付薪資。縱使受僱者在申請年休假之前被解雇，雇主仍應照常給付當日之薪資。

(9)主管機關得依雇用之種類、產業之種類，在公報上明訂該類受僱者的固定年度特別休假日數。

#### (七)工時現狀與工時縮減

依新加坡勞工處統計資料顯示，新加坡目前所有受僱僱員之每週平均正常工時為 45.9 小時，平均每週加班時數為 3.6 小時，共工作 49.5 小時。相關工時資料詳如下面各表所示。

表 19 新加坡每週平均工時(民國 92 年迄今)

Year (民國)	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102
平均工時	<b>46</b>	<b>46.3</b>	<b>46.5</b>	<b>46.2</b>	<b>46.3</b>	<b>46.3</b>	<b>46</b>	<b>46.2</b>	<b>46.2</b>	<b>46.2</b>	<b>46.2</b>
As at Mar	45.9	46.2	46.3	46.1	46.2	46.3	45.6	46.2	46.2	46.2	46.2
As at Jun	45.8	46.4	46.6	46.2	46.2	46.4	45.9	46.3	46.2	46.4	46.3
As at Sep	46	46.3	46.6	46.2	46.3	46.6	46.2	46.3	46.2	46.2	46.2
As at Dec	46.3	46.2	46.5	46.2	46.4	46	46.2	46.2	46.1	46.2	46.2
平均加班工時	<b>3.7</b>	<b>3.9</b>	<b>4.1</b>	<b>3.8</b>	<b>3.9</b>	<b>3.8</b>	<b>3.4</b>	<b>3.7</b>	<b>3.7</b>	<b>3.8</b>	<b>3.8</b>
As at Mar	3.6	3.8	3.9	3.7	3.8	3.9	3.1	3.7	3.6	3.7	3.7
As at Jun	3.5	4	4.2	3.8	3.8	3.9	3.3	3.8	3.7	3.9	3.9
As at Sep	3.6	3.9	4	3.9	3.9	4	3.6	3.7	3.7	3.8	3.8
As at Dec	3.9	3.9	4.1	3.8	4	3.5	3.7	3.7	3.6	3.8	3.8

資料來源：新加坡勞工處網站，<http://stats.mom.gov.sg/Pages/Hours-Worked-Summary-Table.aspx>，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 19 日。

表 20 新加坡各行業平均工時(民國 89 年-民國 102 年)

SSIC 94	Industry	89	90	91	92	93	94	SSIC99	Industry	95	96	97	98	99	100	101	102
	<b>TOTAL</b>	47.0	46.2	46.0	46.0	46.3	46.5		<b>TOTAL</b>	46.2	46.3	46.3	46.0	46.2	46.2	46.2	46.2
C15-36	<b>MANUFACTURING</b>	50.0	48.7	49.0	49.2	49.8	50.2	C10-32	<b>MANUFACTURING</b>	50.5	50.6	50.1	49.3	50.5	50.2	50.2	50.1
C15-17	Food, Beverages & Tobacco	46.8	47.3	47.4	47.4	47.1	47.4	C10-12	Food, Beverages & Tobacco	47.4	47.3	47.1	46.9	47.5	48.5	47.8	47.0
C22-23	Paper Products & Printing	51.6	49.2	49.8	50.7	51.0	51.3	C17,18,22	Paper/Rubber/Plastic Products & Printing	50.9	50.5	49.7	48.8	50.0	49.2	48.6	49.1
C24-26	Petroleum, Chemical & Pharmaceutical Products	45.7	45.1	44.9	44.9	45.4	45.2	C19-21	Petroleum, Chemical & Pharmaceutical Products	45.3	45.5	45.3	45.3	46.1	45.9	45.1	44.7
C27	Rubber & Plastic Products	50.7	48.7	49.1	49.9	50.7	50.6										
C30	Fabricated Metal Products	51.9	50.2	51.0	51.6	51.9	52.6	C25,28	Fabricated Metal Products, Machinery & Equipment	52.4	52.7	52.2	51.0	52.7	52.1	52.5	52.6
C31	Machinery & Equipment	50.9	49.8	50.1	50.5	51.5	51.9										
C32	Electrical Products	49.8	47.5	48.1	48.0	48.9	48.9	C26	Electronic, Computer & Optical Products	48.2	48.1	47.2	46.1	47.4	47.1	46.9	46.9
C33	Electronic Products	48.4	45.9	46.7	46.9	47.7	48.1										
C34	Medical & Precision Instruments	48.6	47.3	47.7	48.6	49.1	48.8										
C35	Transport Equipment	53.3	54.3	52.8	52.3	52.9	53.5	C29-30	Transport Equipment	53.3	53.4	52.9	52.1	53.4	53.1	53.6	53.1
C18-C21,C28-C29,C36	Other Manufacturing Industries	50.9	49.5	49.4	49.4	50.2	50.4	C13-16,23-24,27,31-32	Other Manufacturing Industries	50.1	49.8	49.4	49.4	49.8	49.7	49.6	50.2
F45	<b>CONSTRUCTION</b>	51.5	50.9	50.6	51.1	51.7	51.9	F41-43	<b>CONSTRUCTION</b>	51.9	52.2	52.4	52.2	52.4	52.8	53.0	53.2
G-V	<b>SERVICES PRODUCING INDUSTRIES</b>	43.9	43.5	43.1	43.1	43.2	43.5	G-U	<b>SERVICES</b>	43.3	43.3	43.5	43.3	43.4	43.4	43.5	43.4
G50-51	<b>WHOLESALE AND RETAIL TRADE</b>	43.7	43.3	43.1	43.1	43.4	43.5	G46-47	<b>WHOLESALE AND RETAIL TRADE</b>	43.2	43.4	43.7	43.7	43.8	43.7	43.6	43.2
G50	Wholesale Trade	43.9	43.5	43.3	43.3	43.6	43.6	G46	Wholesale Trade	43.4	43.6	43.7	43.6	43.8	43.6	43.7	43.6
G51	Retail Trade	43.3	42.7	42.6	42.5	42.9	43.1	G47	Retail Trade	42.7	43.0	43.8	43.8	43.8	43.8	43.3	42.3

SSIC 94	Industry	89	90	91	92	93	94	SSIC99	Industry	95	96	97	98	99	100	101	102
<b>H52-56</b>	<b>TRANSPORT AND STORAGE</b>	<b>46.7</b>	<b>46.2</b>	<b>45.8</b>	<b>45.7</b>	<b>45.7</b>	<b>45.9</b>	<b>H49-53</b>	<b>TRANSPORTATION AND STORAGE</b>	<b>45.8</b>	<b>45.6</b>	<b>46.0</b>	<b>45.3</b>	<b>45.7</b>	<b>46.2</b>	<b>46.1</b>	<b>45.7</b>
H52,H552	Land Transport & Supporting Services	49.8	49.1	49.1	48.6	47.4	47.3	H49,5221	Land Transport & Supporting Services	47.9	47.4	47.7	47.0	47.6	48.4	48.4	46.8
H53,H553	Water Transport & Supporting Services	45.9	45.5	45.1	45.1	45.4	45.6	H50,5222,5225	Water Transport & Supporting Services	45.3	44.9	45.4	44.8	44.5	44.8	44.5	44.3
H54,H554	Air Transport & Supporting Services	44.3	43.6	42.9	43.1	43.6	43.5	H51,5223	Air Transport & Supporting Services	43.4	43.6	44.0	43.4	43.7	44.6	44.8	45.1
H551,H555,H559,H56	Other Transport & Storage Services	47.9	47.3	46.9	46.7	47.0	47.4	H53,5210,5224,5229	Other Transport & Storage Services	47.0	47.0	47.2	46.1	47.0	47.1	46.8	46.7
<b>J58</b>	<b>HOTELS AND RESTAURANTS</b>	<b>40.9</b>	<b>40.3</b>	<b>38.9</b>	<b>38.4</b>	<b>38.4</b>	<b>38.6</b>	<b>I55-56</b>	<b>ACCOMMODATION AND FOOD SERVICES</b>	<b>38.9</b>	<b>39.8</b>	<b>41.2</b>	<b>41.2</b>	<b>41.2</b>	<b>41.6</b>	<b>42.1</b>	<b>43.0</b>
J581	Hotels	45.9	45.5	44.9	45.0	45.4	45.4	I55	Accommodation	45.7	45.7	45.3	44.9	45.4	45.8	45.9	46.6
J582	Restaurants	37.8	37.2	35.7	35.1	35.3	35.4	I56	Food & Beverage Services	36.0	37.5	39.8	40.0	39.9	40.4	41.1	42.0
<b>K60-63</b>	<b>INFORMATION AND COMMUNICATIONS</b>	<b>42.7</b>	<b>42.4</b>	<b>42.3</b>	<b>42.1</b>	<b>42.0</b>	<b>42.0</b>	<b>J58-63</b>	<b>INFORMATION AND COMMUNICATIONS</b>	<b>41.9</b>	<b>41.8</b>	<b>41.6</b>	<b>41.6</b>	<b>41.7</b>	<b>41.5</b>	<b>41.5</b>	<b>41.7</b>
K60-61	Broadcasting & Publishing	42.8	42.5	41.9	41.7	41.6	41.4	J58-61	Telecommunications, Broadcasting & Publishing	42.2	42.0	41.7	41.6	41.7	41.4	41.6	42.3
K62	Telecommunications	43.5	43.4	43.5	43.0	42.6	42.8										
K63	IT & other Information Services	41.9	41.7	41.6	41.7	41.6	41.7	J62-63	IT & Other Information Services	41.6	41.6	41.5	41.5	41.6	41.6	41.4	41.2
<b>L65-66</b>	<b>FINANCIAL SERVICES</b>	<b>43.2</b>	<b>43.0</b>	<b>42.6</b>	<b>42.6</b>	<b>42.9</b>	<b>42.8</b>	<b>K64-66</b>	<b>FINANCIAL AND INSURANCE SERVICES</b>	<b>42.7</b>	<b>42.3</b>	<b>42.1</b>	<b>41.9</b>	<b>41.4</b>	<b>41.2</b>	<b>41.2</b>	<b>41.2</b>
L65	Financial Institutions	43.5	43.3	42.9	43.0	43.3	43.2	K64 & 66(excl.662)	Financial Services	43.0	42.5	42.3	42.2	41.6	41.4	41.3	41.3
L66	Insurance	40.8	40.7	40.1	39.9	39.9	39.9	K65 & 662	Insurance Services	40.3	40.5	40.5	40.4	40.4	39.8	40.0	40.0
<b>M70-71</b>	<b>REAL ESTATE AND LEASING SERVICES</b>	<b>45.0</b>	<b>44.5</b>	<b>44.3</b>	<b>44.8</b>	<b>44.7</b>	<b>45.2</b>	<b>L68</b>	<b>REAL ESTATE SERVICES</b>	<b>44.1</b>	<b>44.3</b>	<b>44.2</b>	<b>44.2</b>	<b>44.7</b>	<b>44.6</b>	<b>44.5</b>	<b>44.6</b>

SSIC 94	Industry	89	90	91	92	93	94	SSIC99	Industry	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
N73-76	<b>PROFESSIONAL SERVICES</b>	<b>43.9</b>	<b>43.4</b>	<b>43.1</b>	<b>43.2</b>	<b>43.5</b>	<b>43.5</b>	<b>M69-75</b>	<b>PROFESSIONAL SERVICES</b>	<b>43.9</b>	<b>43.9</b>	<b>44.0</b>	<b>43.3</b>	<b>43.0</b>	<b>43.1</b>	<b>43.6</b>	<b>43.6</b>
N73	Legal, Accounting & Management Services	42.4	41.7	41.4	41.9	41.8	41.7	M69-70	Legal, Accounting & Management Services	42.1	42.2	41.9	41.2	41.0	41.1	41.5	41.3
N74	Architectural & Engineering Services	46.8	46.6	46.5	46.3	47.0	47.8	M71	Architectural & Engineering Services	47.7	46.8	46.7	45.9	45.6	45.7	46.6	47.0
N75-76	Other Professional Services	43.0	42.3	42.2	42.0	42.3	42.1	M72-75	Other Professional Services	42.0	42.2	42.3	42.2	42.5	42.9	42.2	41.8
O78	<b>ADMINISTRATIVE AND SUPPORT SERVICES</b>	<b>51.5</b>	<b>51.2</b>	<b>50.4</b>	<b>50.1</b>	<b>50.3</b>	<b>50.9</b>	<b>N77-82</b>	<b>ADMINISTRATIVE AND SUPPORT SERVICES</b>	<b>50.0</b>	<b>49.0</b>	<b>48.3</b>	<b>47.9</b>	<b>48.7</b>	<b>48.5</b>	<b>48.5</b>	<b>47.5</b>
								N80	Security & Investigation	57.2	55.3	54.5	55.0	55.2	54.6	55.5	52.8
								N81	Cleaning & Landscaping	45.2	44.7	44.1	44.0	44.8	45.7	45.3	44.9
								N77-79,82	Other Administrative & Support Services	46.4	46.0	45.9	44.9	46.0	45.7	45.0	44.8
P80-V99	<b>COMMUNITY, SOCIAL AND PERSONAL SERVICES</b>	<b>41.7</b>	<b>41.8</b>	<b>41.5</b>	<b>41.5</b>	<b>41.5</b>	<b>41.9</b>	<b>O-U</b>	<b>COMMUNITY, SOCIAL AND PERSONAL SERVICES</b>	<b>41.9</b>	<b>41.8</b>	<b>41.8</b>	<b>41.8</b>	<b>42.0</b>	<b>42.1</b>	<b>42.1</b>	<b>42.1</b>
P80	Education	38.1	37.9	37.6	38.1	37.9	39.0	O84,P85	Public Administration & Education	41.5	41.5	41.4	41.5	41.5	41.4	41.3	41.3
Q85-86	Health, Social & Community Services	41.9	41.8	41.9	41.8	41.9	42.3	Q86-88	Health & Social Services	42.1	42.1	41.9	41.9	42.0	42.1	42.1	42.0
								R90-93	Arts, Entertainment & Recreation	41.9	41.3	42.1	41.9	42.6	43.4	43.8	43.9
R90-V99	Other Community, Social & Personal Services	43.5	43.7	43.2	43.0	43.2	43.3	S,T,U	Other Community, Social & Personal Services	43.8	43.8	43.8	43.5	44.0	44.3	44.2	43.8
A,B,D,E	<b>OTHERS**</b>	<b>46.5</b>	<b>47.4</b>	<b>46.2</b>	<b>45.8</b>	<b>46.5</b>	<b>46.7</b>	<b>A,B,D,E,V</b>	<b>OTHERS**</b>	<b>45.6</b>	<b>45.4</b>	<b>46.2</b>	<b>46.4</b>	<b>46.3</b>	<b>45.8</b>	<b>45.7</b>	<b>45.7</b>

資料來源：新加坡勞工處網站，<http://stats.mom.gov.sg/Pages/HoursWorkedTimeSeries.aspx>

表 21 新加坡各行業平均加班工時(民國 89 年-民國 102 年)

SSIC 2005	Industry	89	90	91	92	93	94	SSIC99	Industry	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	<b>TOTAL</b>	4.3	3.6	3.6	3.7	3.9	4.1		<b>TOTAL</b>	3.8	3.9	3.8	3.4	3.7	3.7	3.8	3.8
<b>C15-36</b>	<b>MANUFACTURING</b>	7.0	5.7	6.1	6.2	6.8	7.1	<b>C10-32</b>	<b>MANUFACTURING</b>	7.4	7.5	7.0	6.1	7.2	7.0	7.2	7.1
C15-17	Food, Beverages & Tobacco	3.6	4.1	4.2	4.3	3.8	3.8	C10-12	Food, Beverages & Tobacco	3.7	4.3	4.5	3.7	4.3	5.0	4.3	4.1
C22-23	Paper Products & Printing	8.2	6.0	6.4	7.2	7.5	7.8	C17,18,22	Paper/Rubber/Plastic Products & Printing	7.5	7.0	6.3	5.4	6.4	5.8	5.1	5.7
C24-26	Petroleum, Chemical & Pharmaceutical Products	3.7	3.0	3.2	3.2	3.2	3.1	C19-21	Petroleum, Chemical & Pharmaceutical Products	3.2	3.2	3.1	2.8	3.3	3.2	3.2	2.9
C27	Rubber & Plastic Products	7.3	5.3	6.3	6.6	7.1	7.1										
C30	Fabricated Metal Products	8.4	6.6	7.5	7.9	8.3	8.9	C25,28	Fabricated Metal Products, Machinery & Equipment	8.9	9.3	8.7	7.5	8.9	8.5	9.1	9.0
C31	Machinery & Equipment	7.6	6.5	6.8	7.1	8.2	8.5										
C32	Electrical Products	6.8	4.5	5.4	5.2	6.6	6.7	C26	Electronic, Computer & Optical Products	5.8	5.7	4.7	3.7	5.1	4.7	4.8	4.8
C33	Electronic Products	6.0	3.7	4.7	4.8	5.6	5.7										
C34	Medical & Precision Instruments	5.6	4.4	4.9	5.7	6.3	6.1										
C35	Transport Equipment	9.3	10.3	8.8	8.3	9.0	9.7	C29-30	Transport Equipment	9.7	9.8	9.2	8.4	9.6	9.4	9.9	9.5
C18-C21, C28-C29, C36	Other Manufacturing Industries	7.2	6.0	6.0	5.9	6.5	6.7	C13-16,23-24,27,31-32	Other Manufacturing Industries	7.0	6.9	6.3	6.3	6.9	6.8	6.7	7.2
<b>F45</b>	<b>CONSTRUCTION</b>	<b>6.7</b>	<b>6.3</b>	<b>6.0</b>	<b>6.5</b>	<b>7.0</b>	<b>7.1</b>	<b>F41-43</b>	<b>CONSTRUCTION</b>	<b>7.2</b>	<b>7.5</b>	<b>7.6</b>	<b>7.4</b>	<b>7.5</b>	<b>7.9</b>	<b>8.2</b>	<b>8.5</b>
<b>G-V</b>	<b>SERVICES PRODUCING INDUSTRIES</b>	<b>2.1</b>	<b>1.8</b>	<b>1.7</b>	<b>1.7</b>	<b>1.7</b>	<b>1.8</b>	<b>G-U</b>	<b>SERVICES</b>	<b>1.6</b>	<b>1.6</b>	<b>1.7</b>	<b>1.5</b>	<b>1.7</b>	<b>1.7</b>	<b>1.8</b>	<b>1.7</b>
<b>G50-51</b>	<b>WHOLESALE AND RETAIL TRADE</b>	<b>2.2</b>	<b>1.7</b>	<b>1.8</b>	<b>1.8</b>	<b>1.8</b>	<b>1.8</b>	<b>G46-47</b>	<b>WHOLESALE AND RETAIL TRADE</b>	<b>1.8</b>	<b>1.9</b>	<b>2.0</b>	<b>1.8</b>	<b>1.9</b>	<b>1.7</b>	<b>1.7</b>	<b>1.7</b>
G50	Wholesale Trade	2.1	1.7	1.8	1.8	1.9	1.9	G46	Wholesale Trade	1.7	1.9	2.0	1.7	1.7	1.6	1.6	1.5
G51	Retail Trade	2.4	1.9	1.7	1.8	1.8	1.8	G47	Retail Trade	1.9	1.9	2.1	2.0	2.2	2.1	2.0	2.0

SSIC 94	Industry	89	90	91	92	93	94	SSIC99	Industry	95	96	97	98	99	100	101	102
<b>H52-56</b>	<b>TRANSPORT AND STORAGE</b>	<b>3.7</b>	<b>3.2</b>	<b>2.8</b>	<b>2.8</b>	<b>2.7</b>	<b>3.0</b>	<b>H49-53</b>	<b>TRANSPORTATION AND STORAGE</b>	<b>2.9</b>	<b>2.8</b>	<b>3.1</b>	<b>2.4</b>	<b>2.9</b>	<b>3.3</b>	<b>3.3</b>	<b>3.0</b>
H52,H552	Land Transport & Supporting Services	6.9	6.5	6.4	5.5	4.3	4.2	H49,5221	Land Transport & Supporting Services	4.7	4.3	4.4	3.8	4.3	4.9	5.2	3.8
H53,H553	Water Transport & Supporting Services	2.1	1.9	1.7	1.8	2.1	2.0	H50,5222,5225	Water Transport & Supporting Services	2.1	2.0	2.3	1.8	1.8	1.9	1.8	1.7
H54,H554	Air Transport & Supporting Services	2.0	1.2	0.5	0.7	1.1	1.4	H51,5223	Air Transport & Supporting Services	1.2	1.5	1.7	1.2	1.6	2.3	2.4	2.2
H551,H555,H559, H56	Other Transport & Storage Services	4.6	4.0	3.8	3.7	3.9	4.3	H53,5210,5224, ,5229	Other Transport & Storage Services	4.0	3.9	4.2	3.2	4.0	4.3	4.1	4.0
<b>J58</b>	<b>HOTELS AND RESTAURANTS</b>	<b>1.3</b>	<b>1.1</b>	<b>0.9</b>	<b>0.7</b>	<b>0.9</b>	<b>0.9</b>	<b>J55-56</b>	<b>ACCOMMODATION AND FOOD SERVICES</b>	<b>1.0</b>	<b>1.2</b>	<b>1.2</b>	<b>1.2</b>	<b>1.3</b>	<b>1.5</b>	<b>1.7</b>	<b>2.3</b>
J581	Hotels	2.1	1.8	1.2	1.0	1.3	1.4	J55	Accommodation	1.6	1.8	1.5	1.2	1.8	1.9	2.1	2.6
J582	Restaurants	0.8	0.7	0.8	0.5	0.8	0.6	J56	Food & Beverage Services	0.7	0.9	1.2	1.2	1.2	1.4	1.7	2.2
<b>K60-63</b>	<b>INFORMATION AND COMMUNICATIONS</b>	<b>0.7</b>	<b>0.5</b>	<b>0.4</b>	<b>0.4</b>	<b>0.5</b>	<b>0.6</b>	<b>J58-63</b>	<b>INFORMATION AND COMMUNICATIONS</b>	<b>0.6</b>	<b>0.5</b>	<b>0.4</b>	<b>0.4</b>	<b>0.5</b>	<b>0.5</b>	<b>0.5</b>	<b>0.5</b>
K60-61	Broadcasting & Publishing	0.8	0.7	0.6	0.5	0.6	0.7	J58-61	Telecommunications, Broadcasting & Publishing	1.0	0.8	0.6	0.7	0.9	0.8	0.7	0.8
K62	Telecommunications	1.2	1.0	0.7	0.7	0.7	1.1										
K63	IT & other Information Services	0.3	0.1	0.2	0.2	0.3	0.2	J62-63	IT & Other Information Services	0.1	0.2	0.2	0.1	0.2	0.3	0.3	0.3
<b>L65-66</b>	<b>FINANCIAL SERVICES</b>	<b>1.0</b>	<b>0.9</b>	<b>0.7</b>	<b>0.6</b>	<b>1.0</b>	<b>0.9</b>	<b>K64-66</b>	<b>FINANCIAL AND INSURANCE SERVICES</b>	<b>0.9</b>	<b>0.8</b>	<b>0.6</b>	<b>0.6</b>	<b>0.3</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>
L65	Financial Institutions	1.0	0.9	0.7	0.6	1.1	1.0	K64 & 66(excl.662)	Financial Services	0.9	0.8	0.6	0.6	0.2	0.2	0.2	0.2
L66	Insurance	1.0	0.9	0.8	0.5	0.5	0.5	K65 & 662	Insurance Services	0.5	0.5	0.5	0.5	0.6	0.4	0.3	0.3
<b>M70-71</b>	<b>REAL ESTATE AND LEASING SERVICES</b>	<b>2.1</b>	<b>1.8</b>	<b>1.8</b>	<b>1.8</b>	<b>1.6</b>	<b>2.0</b>	<b>L68</b>	<b>REAL ESTATE SERVICES</b>	<b>1.3</b>	<b>1.3</b>	<b>1.4</b>	<b>1.7</b>	<b>2.1</b>	<b>2.0</b>	<b>1.9</b>	<b>2.2</b>

SSIC 94	Industry	89	90	91	92	93	94	SSIC99	Industry	95	96	97	98	99	100	101	102
<b>N73-76</b>	<b>PROFESSIONAL SERVICES</b>	<b>2.1</b>	<b>1.8</b>	<b>1.7</b>	<b>1.7</b>	<b>1.9</b>	<b>2.0</b>	<b>M69-75</b>	<b>PROFESSIONAL SERVICES</b>	<b>2.3</b>	<b>2.2</b>	<b>2.3</b>	<b>1.8</b>	<b>1.7</b>	<b>1.7</b>	<b>2.0</b>	<b>2.1</b>
N73	Legal, Accounting & Management Services	1.0	0.8	0.7	0.9	0.7	0.7	M69-70	Legal, Accounting & Management Services	1.1	1.2	1.2	0.8	0.7	0.6	0.8	0.8
N74	Architectural & Engineering Services	4.3	4.1	4.2	4.0	4.6	5.3	M71	Architectural & Engineering Services	5.1	4.2	4.0	3.2	3.0	3.1	3.9	4.3
N75-76	Other Professional Services	1.2	0.7	0.6	0.4	0.8	0.7	M72-75	Other Professional Services	0.6	0.5	0.7	0.7	1.1	1.5	0.9	0.7
<b>O78</b>	<b>ADMINISTRATIVE AND SUPPORT SERVICES</b>	<b>6.9</b>	<b>5.8</b>	<b>5.8</b>	<b>5.9</b>	<b>6.1</b>	<b>6.0</b>	<b>N77-82</b>	<b>ADMINISTRATIVE AND SUPPORT SERVICES</b>	<b>6.0</b>	<b>5.3</b>	<b>4.9</b>	<b>4.7</b>	<b>5.3</b>	<b>5.3</b>	<b>5.6</b>	<b>4.8</b>
<b>P80-V99</b>	<b>COMMUNITY, SOCIAL AND PERSONAL SERVICES</b>	<b>0.9</b>	<b>0.9</b>	<b>0.8</b>	<b>0.7</b>	<b>0.7</b>	<b>0.8</b>	<b>O-U</b>	<b>COMMUNITY, SOCIAL AND PERSONAL SERVICES</b>	<b>0.3</b>	<b>0.4</b>	<b>0.4</b>	<b>0.4</b>	<b>0.5</b>	<b>0.5</b>	<b>0.6</b>	<b>0.5</b>
P80	Education	0.5	0.6	0.4	0.3	0.3	0.4	O84,P85	Public Administration & Education	11.8	10.4	9.9	10.6	10.5	10.5	12.1	9.6
Q85-86	Health, Social & Community Services	0.6	0.5	0.5	0.5	0.5	0.6	Q86-88	Health & Social Services	2.1	1.9	1.6	1.4	1.9	2.6	2.3	2.3
R90-V99	Other Community, Social & Personal Services	1.6	1.6	1.5	1.2	1.2	1.2	R90-93	Arts, Entertainment & Recreation	3.0	2.8	2.8	2.3	3.3	3.2	2.7	2.6
<b>A,B,D,E</b>	<b>OTHERS**</b>	<b>3.7</b>	<b>4.3</b>	<b>3.4</b>	<b>3.0</b>	<b>3.4</b>	<b>3.9</b>	<b>A,B,D,E,V</b>	<b>OTHERS**</b>	<b>0.3</b>	<b>0.4</b>	<b>0.4</b>	<b>0.4</b>	<b>0.5</b>	<b>0.5</b>	<b>0.6</b>	<b>0.5</b>
								S,T,U	Other Community, Social & Personal Services	1.0	1.0	1.3	1.1	1.8	1.9	2.0	1.7
										2.6	2.5	3.2	3.4	3.3	3.1	3.1	3.1

資料來源：新加坡勞工處網站，<http://stats.mom.gov.sg/Pages/HoursWorkedTimeSeries.aspx>

## 四、菲律賓

### (一)前言

菲律賓對於勞工之相關保障見於民國 64 年所訂定之《勞工法 (Labor Codes of the Philippines)》<sup>[106]</sup>，其包括了僱傭和解僱員工的規則、最高工作時間和加班時間、員工福利如假日薪酬，第十三個月工資和退休工資、組織工會與集體談判等。而有關工時之勞動條件，則規範於第三部中。

### (二)標準工時與最高工時上限

依照勞工法，須遵守的標準工時為一天工作時間上限為 8 小時，一週工作為 5 天。

在法條中特別提及醫療領域的工時規定。在人口至少 1,000,000 人的城市醫院或是診所至少 100 床的醫療機構，雇主應遵守工時制度為一天工作 8 小時，一週工作 5 天；如有特殊緊急事故，須上 6 天班，共 48 小時，雇主則須支付薪資的 30% 作為上第六天班的超時工作補償。上述醫院人員之醫務人員，包括住院醫師、護士、營養師、藥劑師、社會工作者、實驗室技術人員、輔助技術人員、心理學家、助產士、服務員和其他醫院或診所的人員。

### (三)超時工作上限及超時工作薪酬

根據規定，雇員一天工作超過 8 小時，雇主應付加班費。

1. 工作日加班：除付予原本的薪資外，另外需支付原本薪資的 25% 作為加班費。

2. 國定假日或休假日工作超過 8 小時，則付予原本的薪資外，另須支付原本薪資的 30% 作為加班費；而若該加班日為勞工所已排定之休假日，則勞工可以請求原本薪資的 50% 作為加班費。

---

<sup>[106]</sup> 相關菲律賓勞動法資料，參菲律賓勞動與就業處網站 Republic of Philippines Department of Labor and Employment，相關工時規範見於第三部勞動條件中。  
[http://dole.gov.ph/labor\\_codes/view/4Book III - Conditions of Employment](http://dole.gov.ph/labor_codes/view/4Book III - Conditions of Employment)，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 25 日。

3.夜班的員工，除了原本的基本薪資外，可另外獲得薪資的 10% 作為補償。夜班時間須介於晚上 10 點至早上 6 點間。

#### (四)除外適用

根據菲律賓勞動法之勞動條件中有關工時之規範指出，此法適用於一般機構、營利及非營利機構，然而，此法不包括政府官員、管理階層、領域專業人士、家中唯一的生計者與私人服務業。

另，若有下列特殊情況時，雇主得要求受僱者增加工作時數而不受「每日工作不得超過 8 小時或每週工作不得超過 44 小時」之規定：

- 1.為國防與安全所必要者；
- 2.意外或有緊急災害時；
- 3.為操作器械與緊急農耕所必要者；
- 4.為預防易腐壞,易枯萎的物品之損失破壞
- 5.為無法預期之工作中斷者

#### (五)休息休假

##### 1.休息時間

根據規定，在工作期間中，雇主應給予員工 60 分鐘的用餐時間，而短暫的休息時間應包括在工作時數內。

##### 2.例假日

根據規定，不論營利事業與否，在員工連續工作 6 天後，雇主有責任給予員工不少於連續 24 小時的休息時間。

而如有特殊情況發生時，雇主則可要求員工在休假日工作。但在法條中規範了在休息日、星期天、國定假日工作時的補償方法，如上述超時工作薪酬中所說明。

##### 3.帶薪年假

每位勞工每年至少有 5 天的帶薪年假。

## (六)工時現況

從菲律賓勞工部統計資料顯示，如表 22，菲律賓之平均工時，在民國 101 年時為 41.2 小時，2013 年更上升至 41.7 小時，並無任何縮減趨勢。

表 22 菲律賓週平均工時狀況(民國 101 年-民國 102 年)

勞工人數/年度(民國)	101	佔率%	102	佔率%
所有勞工人數	37,600		38,118	
<b>At Work</b>	<b>37,127</b>		<b>37,695</b>	
週工作時數低於 40 小時	13,925	<b>37.03%</b>	13,314	<b>34.93%</b>
Less Than 20 Hours	5,280	14.04%	5,005	13.13%
20 - 29 Hours	4,333	11.52%	4,117	10.80%
30 - 39 Hours	4,313	11.47%	4,192	11.00%
週工作時間超過 40 小時	23,201	<b>61.70%</b>	24,381	<b>63.96%</b>
40 - 48 Hours	14,741	39.20%	15,820	41.50%
49 and Over	8,461	22.50%	8,561	22.46%
<b>With a Job, Not at Work</b>	<b>474</b>	1.26%	<b>423</b>	1.11%
平均週工作時數	<b>41.2 小時</b>		<b>41.7 小時</b>	

## 五、香港

### (一)前言

香港對於個別勞動條件之相關規範主要見於《僱傭條例》<sup>[107]</sup>，該法規範僱傭條件，提供僱傭保障和福利，包括工資保障、生育保

<sup>[107]</sup> 相關法條資料，見香港特別行政區政府勞工處網站，<http://www.labour.gov.hk/tc/legislat/contentA.htm>，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 14 日。

障、休息日、有薪假日、有薪年假等，但並無法定條文規範標準工時、最高工時、超時工作限制或超時工作薪酬。所以有關工作時間等之勞動條件，則僅能透過勞資雙方所自由協商訂定之相關契約以為依循。

## (二)標準工時與最高工時上限

香港《僱傭條例》並未針對每日標準工時或每週工時上限訂定相關規範，原則均係透過勞資雙方所自由協商訂定之相關契約以為依循。

惟香港雖無規定一般勞工工作時間的法例，但對於兒童（15 歲以下）及青年（15 歲以上未滿 18 歲），則有其規定，分別為《僱用兒童規例》與《僱用青年（工業）規例》。

依《僱用兒童規例》之規定，原則上任何人不得僱用、促使僱用或准許僱用年齡不足 13 歲的兒童。年滿 13 歲已完成中學三年級教育的兒童則可在若干限制下受僱於非工業機構工作，但 1.不得在任何一天的上午 7 時前或晚上 7 時後受僱；2.不得在任何一天受僱超過 8 小時；3.不得受僱連續工作超過 5 小時而其後無最少 1 小時的用膳或休息時間；或 4.不得在僱傭期間或因為該項僱傭而須提起或搬動超過 18 公斤的負載物。而年滿 13 歲但未完成中學三年級教育的兒童，除上述規定外，尚有附加規定，包括 1.不得在任何上課日子的上課時間內受僱；2.在學期內—(1)不得在任何一個上課日子受僱超過 2 小時；或(2)不得在任何其他日子受僱超過 4 小時；3.在暑假期間，不得在任何一天受僱超過 8 小時。

而對於受僱於工業經營的青年，其僱傭期、工作時數及工作日數規定如下：1.所工作的總時數在任何一天不得超過 8 小時，在任何一星期不得超過 48 小時；2.僱傭期在任何一天不得超過 10 小時，並且不得於上午 7 時前開始，亦不得於晚上 7 時後終結；3.不得要求或准許青年連續工作超過 5 小時而其後無不少於半小時的用膳或休息時間。4.青年在與僱主達成協議下，其在工業經營工作的總時數在任何一個星期內的 1 天或多天可以超過 8 小時，或在任何一個星期可以

超過 48 小時；但該青年在該星期及下一個星期的工作總時數不得超過 96 小時。

### (三)超時工作上限及超時工作薪酬

《僱傭條例》並未明文規定雇主須就超時工作支付薪酬，但在條例第 46 條針對雇主與受僱者之間簽訂勞動契約議定勞動條件時，則規定內容需包括超時工作工資率，因此如果僱傭契約中訂明該僱員可獲得超時工作薪酬，則該僱員將會受到僱傭條例之保障，不得被非法扣除或拖欠，因為依該法第 2 條規定，超時工作薪酬亦是屬於工資的一部分。

此外，香港於民國 100 年訂有《最低工資條例》，並於民國 102 年 5 月 1 日修訂生效，將每小時最低工資額由每小時 28 元調整為每小時 30 元。因此，在計算各項受僱者福利時，亦應在符合最低工資條例下「工作時數」定義之超時工作，或按照僱傭契約被視為工作時數的超時工作，均需至少受到《最低工資條例》之規範。

### (四)除外適用

《僱傭條例》適用於所有根據僱傭合約受聘的僱員及該等僱員的雇主，以及該等雇主與僱員之間的僱傭合約，除了 1.屬受僱所從事業務的東主的家庭成員及與該東主在同一住宅居住的人；2.根據《商船(海員)條例》所指的船員協議而服務的人，或在不是於香港註冊的船舶上服務的人。3.《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員；以及 4.根據《學徒制度條例》註冊的學徒訓練合約，但該條例另有規定者，則屬例外。

### (五)彈性安排

香港並無相關規範與約束。

### (六)休息休假

#### 1.休息日（例假日）

香港有關休息日規範，規定於《僱傭條例》第 IV 部中，包

括 17 條至 21 條。依條文規定，凡根據連續性合約由同一僱主僱用的僱員，每 7 天期間須獲給予不少於 1 個休息日。而對於休息日，係由僱主指定，且可為不同僱員指定不同的休息日。而若獲得僱員同意，僱主並可用另一休息日代替已指定的休息日，該另一休息日須定於 1.同一月份內，且在原本指定的休息日之前；或 2.原本指定的休息日之後 30 天內。

至於休息日係屬有薪或無薪，依《最低工資條例》和《僱傭條例》中皆沒有規定休息日必須為有薪，這方面有薪與否，屬僱傭服務條件，由勞資雙方議定<sup>[108]</sup>，但此因涉及最低工資之計算，則有所影響。舉例說明按照僱傭合約：

薪酬：月薪 7,000 元，星期日為休息日。

星期一至六：每天工作 8 小時，則若該月（工資期）為 30 天（包括 4 天星期日），則總工作時數：208 小時（26 天 x8 小時）

A.若休息日為無薪：

則法定最低工資 30 元/時 x208 時=6,240 元，已符合最低工資，僱主無需支付額外報酬。

B.若休息日為有薪：

則休息日薪資為(7,000 元/30 天) x4 天=933 元，  
本月法定最低工資 30 元/時 x208 時=6,240 元，  
7,000 元-933 元-6,240 元=173 元  
故僱主除支付月薪 7,000 元外，尚要支付額外報酬 173 元，以符合最低工資，即合計共 7,173 元。

## 2.休息日工作

依條例規定，除因機器或工廠設備故障，或因其他不能預見的任何緊急事故而有此需要，僱主不可要求僱員在休息日工作。若因上述原因而要求僱員在休息日工作，則須在該日之後 48 小

<sup>[108]</sup> 香港勞工處，法定最低工資簡明指引，出自香港勞工處網站，[http://www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/smw/Concise\\_Guide\\_to\\_SMW\\_2013.pdf](http://www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/smw/Concise_Guide_to_SMW_2013.pdf)，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 13 日。

時內通知該僱員作為代替該休息日的另一休息日的日期，且該另一休息日須定於原本指定的休息日之後 30 天內。

### 3.法定有薪假日

法定有薪假日規定於《僱傭條例》第 VIII 部中，依第 39 條規定，僱員須在以下日子獲雇主給予法定假日，這些日子包括農曆初一至初三、清明節、端午節等。雇主並需最遲於次一發薪日付給假日薪酬。

### 4.帶薪年假

帶薪年假規定於《僱傭條例》第 VIII A 部中，凡受僱勞工按連續性合約每滿 12 個月，便可享有帶薪年假，其日數按受僱年資由每年 7 天遞增至最高 14 天。

## (七)工時現狀與工時縮減

香港是以服務業為主之地區，其服務業在當地生產總值從民國 70 年的 68%，至民國 99 年已佔 93%，而服務業就業比例至 100 年更已高達 89%，其比例相較其他國家相當突出。由此或可理解香港平均工時相對較長可能源於這些服務行業之長時營運需要，勞工仍屬短缺，且加上香港以全職僱員居多，約佔所有僱員之 93%（依民國 100 年數字，香港全職僱員約有 26,105,000 人，而所有僱員則約有 28,070,000 人），也造成平均總工時為較高<sup>[109]</sup>。

依香港研究之統計，在民國 100 年香港所有僱員每週平均總工時為 47 小時，全職僱員則為 49 小時（依工時組成分析，所有僱員平均合約工時 45.2 小時(全職僱員為 47.2 小時)，是構成所有平均總工時之最大部分，其次是無償超時工作平均 1 小時，及有薪超時工作平均 0.7 小時)<sup>[110]</sup>。相關工時資料詳如表 23。

由表格資料可發現，在香港不少屬勞力密集之服務行業，每周平

<sup>[109]</sup> 香港特別行政區政府勞工處，標準工時政策研究報告，第 92 頁，101 年 6 月。出自 [http://www.labour.gov.hk/tc/plan/pdf/swh/swh\\_report.pdf](http://www.labour.gov.hk/tc/plan/pdf/swh/swh_report.pdf)，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 13 日。

<sup>[110]</sup> 香港該統計係合併依據「收入及工時按年統計調查」與「綜合住戶統計調查」的工時組成部分為統計基礎，與各國未必相同，故未必適合跨國比較之。

均工時超過 54 小時以上。

簡而言之，在香港大部分僱員每周工作仍逾 40 小時以上。對於是否要立法規範標準工時、最高工時抑或根據標準工時給予額外超時工作薪酬，在香港仍未有定論，各種研究也顯示降低工時政策實施後對生產力及就業人數兩方面之確實效應亦無定論。顯然，工時是個受到關注的議題，工時過長確實對勞工有不良影響，但面對激烈的商業競爭，標準工時是否需要制定仍受到不少挑戰。而隨著最低工資條例的實施與調升，是否已能保障勞資雙方權益，仍值得密切觀察。

表 23 香港民國 100 年每週估計總工時(含超時工作)

	全部僱員			全職僱員		
	人數 (千人)	佔總數 比率(%)	平均估計 總工時	人數 (千人)	佔總數 比率(%)	平均估計 總工時
<b>所有僱員</b>	<b>2,807.0</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>2,610.5</b>	<b>100</b>	<b>49</b>
<b>長工時行業</b>	<b>766.8</b>	<b>27.3</b>	<b>51.2</b>	<b>688.2</b>	<b>26.4</b>	<b>54.6</b>
1.零售	262.0	9.3	48.5	228.9	8.8	52.3
2.物業管理及保安	139.5	5.0	58.2	136.8	5.2	59.0
3.飲食	214.4	7.6	51.0	185.1	7.1	55.7
4.陸路運輸	126.5	4.5	48.8	114.9	4.4	51.8
5.安老院舍	18.7	0.7	55.3	18.0	0.7	56.6
6.洗滌及乾洗服務	5.7	0.2	47.9	4.5	0.2	53.1
<b>非長工時行業</b>	<b>2,040.2</b>	<b>72.7</b>	<b>45.4</b>	<b>1,922.3</b>	<b>73.6</b>	<b>47.0</b>
1.製造	113.9	4.1	47.4	106.3	4.1	49.2
2.建造	238.2	8.5	50.5	228.0	8.7	51.6
3.批發及進出口貿易	475.6	16.9	44.5	458.5	17.6	45.5
4.酒店	38.7	1.4	51.1	*	*	*
5.其他運輸、倉庫、 郵政及速遞服務	122.4	4.4	48.3	119.9	4.6	49.0
6.資訊及通訊	98.0	3.5	44.3	96.0	3.7	44.9
7.金融及保險	202.2	7.2	44.8	197.9	7.6	45.4
8.地產活動	36.1	1.3	44.9	34.1	1.3	46.8
9.專業及商用服務、科 學及技術活動	170.5	6.1	44.6	164.6	6.3	45.7
10.清潔服務	64.2	2.3	45.5	52.2	2.0	51.3
11.社區、社會及個人 服務	463.6	16.5	42.8	409.7	15.7	46.1
12.其他	17	0.6	47.1	*	*	*

\* 由於抽樣誤差相對較大，該些數字不予公布。

資料來源：香港政府統計處「民國 100 年收入及工時按年統計調查」及「民國 100 年 8 月至 10 月綜合住戶統計調查」。出自香港特別行政區政府勞工處，標準工時政策研究報告，第 238-239 頁，101 年 6 月。

## 六、中國大陸

### (一)前言

中國大陸於 20 世紀初期，勞工平均每日工時普遍大於 10 小時。民國 11 年 5 月中國勞動組合書記部在廣州舉行第一次全國勞動大會，通過《八小時工作制》之決議案，同年 8 月中國勞動組合書記部制定了《勞動法案大綱》，規定每日晨間工作時間不得超過 8 小時，夜間工作時間不得超過 6 小時，同時規定每星期應該給予連續 24 小時之休息<sup>[111]</sup>。民國 38 年 9 月中國人民政府協商會議通過《共同綱領》，規定公私企業一般實行 8 至 10 小時的工作制。民國 41 年在《關於勞動就業問題的決定》中進一步強調，對於有害健康的工作每天工作時間應該低於 8 個小時。民國 59 年《關於在城市堅持八小時工作制的通知》中提出，各部門單位應嚴格遵守 8 小時工作制，不得任意加班加點。民國 71 年《中華人民共和國憲法》<sup>[112]</sup>更明確將勞工休息權列入憲法規定中，使勞工休息權成為憲法權利之一。

民國 83 年，《國務院關於職工工作時間的規定》更明確的規定，每日 8 小時，平均每週 44 小時的工作制，並同時採行隔週休二日的規定。同年，全國人大常務委員會通過《中華人民共和國勞動法》，規定每日工時不得超過 8 小時，平均每週工時不得超過 44 小時，雇主更應保證勞工每週得休息一日，此為中華人民共和國立國以來第一次正式以中央立法方式規範勞工工作時間。民國 84 年 3 月國務院發布《國務院關於修改〈國務院關於職工工作時間的規定〉的決定》，其中規定勞工每日工時為 8 小時，每週工作時間為 40 小時，並全面採行週休二日制度，惟企業有不能實行此規定者，可以根據實際情況靈活安排週休息時間，該辦法於民國 84 年 5 月 1 日正式施行，至此，中華人民共和國已全面走向每週五天工作制。

### (二)標準工時與最高工時上限

---

<sup>[111]</sup>人民網，<http://cpc.people.com.cn/BIG5/64162/64164/4415940.html>，最後瀏覽日：民國 103 年 8 月 18 日。

<sup>[112]</sup>《中華人民共和國憲法》第 43 條：「中華人民共和國勞動者有休息的權利。國家發展勞動者休息和休養的設施，規定職工的工作時間和休假制度。」民國 71 年 12 月 4 日修訂。

目前中華人民共和國所採行的標準工時形式為每日工作 8 小時，每週工作 40 小時之工時制度<sup>〔113〕</sup>，即採行週休二日制，以星期六及星期日為週休息日<sup>〔114〕</sup>，在此同時雇主亦應保證完成生產和工作任務，並不得減少勞工的收入<sup>〔115〕</sup>。如須延長工作時間，一般每日不得超過 1 小時，最長每日不得超過 3 小時，每月不得超過 36 小時。

至於採取計件工資制度之勞工，依據《中華人民共和國勞動法》第 37 條之規定，雇主亦應該根據每日工作 8 小時，每週 40 小時的工時制度，合理確定勞動定額和計件報酬，倘若企業雇主採行了超過此一勞動定額標準之勞動標準，即屬於一種變相之強迫加班。

### (三)超時工作上限及超時工作薪酬

#### 1.加班加點之概念

所謂加班是指員工在企業雇主之要求下，而於法定休假日或公休假日進行工作者；所謂加點是指員工在企業雇主之要求下，超過標準工作時間制度下日正常工作時間而為工作者，意即提前上班或延遲下班。

加班加點之情形以發生在上述之標準工時制度或縮短工時制度下者為多，惟並不排除其他工時制度有加班加點之可能，例如採行計件工資之勞工，倘若在完成定額任務之後，企業雇主再行要求延長工作時間者，視為加點，而若是在節假日及公休日進行工作者，即視為加班，均可依法請求加班加點費用，惟若勞工於標準工作時間內完成限

---

<sup>〔113〕</sup>《中華人民共和國勞動法》第 36 條：「國家實行勞動者每日工作時間不超過 8 小時、平均每週工作時間不超過 44 小時的工時制度。」，民國 83 年 7 月 5 日修訂。《國務院關於職工工作時間的規定》第 3 條：「職工每日工作 8 小時、每週工作 40 小時。」，民國 84 年 3 月 25 日修訂。

<sup>〔114〕</sup>〈人事部貫徹《國務院關於職工工作時間的規定》的實施辦法〉第 3 條：「職工每日工作 8 小時，每週工作 40 小時。國家機關、事業單位實行統一的工作時間，星期六和星期日為週休息日。實行這一制度，應保證完成工作任務。一些與人民群眾的安全、保健及其它日常生活密切相關的機關、事業單位需要在國家規定的週休息日和節假日繼續工作的，要調整好人員和班制，加強內部管理，保證星期六和星期日照常工作，方便人民群眾。」，民國 84 年 3 月 26 日修訂。

<sup>〔115〕</sup>〈勞動部貫徹《國務院關於職工工作時間的規定》的實施辦法〉第 3 條：「職工每日工作 8 小時、每週工作 40 小時。實行這一工時制度，應保證完成生產和工作任務，不減少職工的收入。」，民國 84 年 3 月 26 日修訂。

定件數後繼續進行工作者，則不屬加班加點，不得要求加班加點費，但可要求獎勵金，但若勞工於標準工作時間中未達到勞動定額者，雖然仍可以延長工作時間以完成之，惟不得請求加班加點費用；至於採取綜合計算工時制度者，其綜合計算工作時間超過法定標準工作時間之部分，仍屬加班加點，可以要求加班加點費。此外，採取此制之勞工若於週公休日工作者，屬於正常工作，惟若是於法定節假日工作者，則仍應依據勞基法之規定給予加班費<sup>[116]</sup>；而採取不定時工作制度者，縱算實際工作時間超過法定標準工作時間者，仍不得要求加班費<sup>[117]</sup>。

## 2.加班加點之限制：

### (1)主體限制

依據《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國女職工勞動保護規定》、《中華人民共和國未成年人保護法》之規定，對於未成年勞工、懷孕七個月以上之婦女勞工和哺乳未滿週歲嬰兒之婦女勞工，不得安排其加班加點，違者將依每一女職工或未成年工罰款三千元以下之標準處罰<sup>[118]</sup>。

### (2)條件、程序和長度之限制

---

<sup>[116]</sup> 同前揭註。

<sup>[117]</sup> 參《工資支付暫行規定》第 13 條：「用人單位在勞動者完成勞動定額或規定的工作任務後，根據實際需要安排勞動者在法定標準工作時間以外工作的，應按以下標準支付工資：1.用人單位依法安排勞動者在日法定標準工作時間以外延長工作時間的，按照不低於勞動合同規定的勞動者本人小時工資標準的 150% 支付勞動者工資；2.用人單位依法安排勞動者在休息日工作，而又不能安排補休的，按照不低於勞動合同規定的勞動者本人日或小時工資標準的 200% 支付勞動者工資；3.用人單位依法安排勞動者在法定休假節日工作的，按照不低於勞動合同規定的勞動者本人日或小時工資標準的 300% 支付勞動者工資。實行計件工資的勞動者，在完成計件定額任務後，由用人單位安排延長工作時間的，應根據上述規定的原則，分別按照不低於其本人法定工作時間計件單價的 150%、200%、300% 支付其工資。經勞動行政部門批准實行綜合計算工時工作制的，其綜合計算工作時間超過法定標準工作時間的部分，應視為延長工作時間，並應按本規定支付勞動者延長工作時間的工資。實行不定時工時制度的勞動者，不執行上述規定。」民國 83 年 12 月 6 日修訂。

<sup>[118]</sup> 《違反《中華人民共和國勞動法》行政處罰辦法》第 12 條：「用人單位有下列侵害女職工和未成年工合法權益行為之一的，應責令改正，並按每侵害一名女職工或未成年工罰款三千元以下的標準處罰：...（三）安排女職工在哺乳未滿一週歲的嬰兒期間從事國家規定的第三級以上體力勞動強度的勞動和哺乳期禁忌從事的其他勞動及安排其延長工作時間和夜班勞動的；（四）安排未成年工從事礦山井下、有毒有害、國家規定的第四級體力勞動強度的勞動和其他禁忌從事的勞動。」；第 13 條：「... 用人單位安排懷孕七個月以上的女職工延長工作時間和從事夜班勞動的，應責令改正，並按每侵害一名女職工罰款三千元以下的標準處罰。」民國 83 年 12 月 26 日修訂。

依據《中華人民共和國勞動法》第 41 條之規定，得為加班加點之法定條件為：A.基於企業生產經營需要，亦即如果不加班加點，即無法如期完成預期之工作時；B.須與工會協商，同時企業雇主必須將須加班加點之時間長度、需用之人數、須加班加點之原因等要點告知工會；C.須與勞動者協商，徵得勞動者之同意，並不得強迫加班加點〔119〕。

此外，加班加點時間不得超過法定限制，亦即每日不得超過 1 小時，特殊情形下則可延長至 3 小時，但每月加班加點時數仍不得超過 36 小時〔120〕。對於違反上述勞動法加班加點之限制者，依據同法第 90 條，勞動行政部門將給予警告，同時並可能給予罰款〔121〕。

### (3)限制之例外

原則上，企業雇主實行加班加點須受上述之限制，惟於某些出現危及國家、集體財產安全、人民生命安全健康之緊急事件時，則可例外不受上述加班加點之條件、程序和長度之限制，亦即不須經過與工會協商之程序，且縱違反勞工之意願，雇主仍得要求勞工加班，此外，延長工作的時間亦可以依據實際情形加以決定，不受上述條文之限制。其情形依據《中華人民共和國勞動法》第 42 條之規定，共有以下幾種情形：

A.發生自然災害、事故或者因其他原因，威脅勞動者生命健康和財產安全，需要緊急處理的。

---

〔119〕《中華人民共和國勞動合同法》第 31 條：「用人單位應當嚴格執行勞動定額標準，不得強迫或者變相強迫勞動者加班。用人單位安排加班的，應當按照國家有關規定向勞動者支付加班費。」民國 96 年 6 月 29 日修訂。

〔120〕《中華人民共和國勞動法》第 41 條規定：「用人單位由於生產經營需要，經與工會和勞動者協商後可以延長工作時間，一般每日不得超過 1 小時；因特殊原因需要延長工作時間的，在保障勞動者身體健康的條件下，延長工作時間每日不得超過 3 小時，但是每月不得超過 36 小時。」民國 83 年 7 月 5 日修訂。

〔121〕《違反《中華人民共和國勞動法》行政處罰辦法》第 4 條：「用人單位未與工會和勞動者協商，強迫勞動者延長工作時間的，應給予警告，責令改正，並可按每名勞動者每延長工作時間一小時罰款一百元以下的標準處罰。」；第 5 條：「用人單位每日延長勞動者工作時間超過三小時或每月延長工作時間超過三十六小時的，應給予警告，責令改正，並可按每名勞動者每超過工作時間一小時罰款一百元以下的標準處罰。」民國 83 年 12 月 26 日修訂。

B.生產設備、交通運輸線路、公共設施發生故障，影響生產和公眾利益，必須及時搶修的。

C.法律、行政法規規定的其他情形。

此外，除上述勞動法之規定外，在民國 83 年發布之《國務院關於職工工作時間的規定的實施辦法》中有更為詳盡的補充規定，藉以便利企業雇主得依據實際情形進行加班加點<sup>[122]</sup>。

#### (4)加班加點之補償

關於加班加點的補償可分為「補休」及「支付加班加點費」。原則上對於在法定節假日以外加班者，應優先安排同等時間之補休，確實不能安排補休者，方依據勞基法給予加班加點費之補償；而對於在法定節假日中加班者，應直接給予加班加點費<sup>[123]</sup>。

對於加班加點費之給予，依據《中華人民共和國勞動法》第 44 條之規定，對於在標準工作時間以外加班者，應該給予至少正常工時工資之 150%之加班費；在週休息日加班者，應該給予至少正常工時工資之 200%之加班費；在法定休假日加班者，應該給予至少正常工時工資之 300%之加班費；對於實施計件工資制者，在完成定額任務之後受雇主要求延長工作時間者，亦應依照上述之標準發放加班加點費。此外，對於應給予年休假而未給予者，應給予正常工作日工資之 300%之年休假工資報酬。至於前述所謂之「工資」可分為日工資及小時工資，其計算方法前者係用月基本工資除以月法定工作天數；後者之計算方法即用前述之日工資除以日工作時間；至於採計件工資

---

<sup>[122]</sup> 《國務院關於職工工作時間的規定的實施辦法》第 7 條：「第七條各單位在正常情況下不得安排職工加班加點。下列情況除外：下列情況除外：1.在法定節日和公休假日內工作不能間斷，必須連續生產、運輸或營業的；2.必須利用法定節日或公休假日的停產期間進行設備檢修、保養的；3.由於生產設備、交通運輸線路、公共設施等臨時發生故障，必須進行搶修的；4.由於發生嚴重自然災害或其他災害，使人民的安全健康和國家資財遭到嚴重威脅，需進行搶救的；5.為了完成國防緊急生產任務，或者完成上級在國家計劃外安排的其他緊急生產任務，以及商業、供銷企業在旺季完成收購、運輸、加工農副產品緊急任務的。」民國 83 年 2 月 8 日修訂。

<sup>[123]</sup> 劉新林，中華人民共和國勞動合同法，中國經濟出版社，161 頁，民國 96 年。

者，所謂工資即是指勞工在加班加點之時間內應得的計件工資<sup>[124]</sup>。

#### (四)除外適用

中國大陸於工時基準除外適用制度，在勞動法律上並無對其作出較明確之規定，在工作性質和職責要求比較特殊的勞動者的工作時間問題上，一般用下述之彈性安排來予以應對。

#### (五)彈性安排

在某些特殊情況下所採行與標準工時形式不同之工作時間及休息時間之制度。依據《中華人民共和國勞動法》第 39 條之規定：「企業因生產特點不能實行本法第 36 條、第 38 條規定的，經勞動行政部門批准，可以實行其他工作和休息辦法。」企業雇主可以經過法定程序而採行非標準工時制度，其類型可包含以下幾種：1.縮短工時制度；2.彈性工時制度；3.綜合計算工時工作制與 4.不定時工作制。

##### 1.縮短工時制度

此係指法律規定少於標準工作日時數的工作日，亦即日工作時數少於 8 小時的制度。依據《國務院關於職工工作時間的規定》第四條：「在特殊條件下從事勞動和有特殊情況，需要適當縮短工作時間的，按照國家有關規定執行。」雇主可依法採行縮短工時制。目前中華人民共和國所承認可採行縮短工作時間制的情形可分為以下幾種：

(1)從事礦山、井下、高山、嚴重有害有毒、特別繁重和過度緊張的體力勞動工作的勞工，至於縮短時數為多少，則依據各行業類別特性定之。

(2)夜班工作：指企業實行三班制，而於夜間 22 時至翌日凌晨 6 時之間工作者。夜間工作因為擾亂了人類的正常生理時鐘，較一般工作為辛苦，故工時縮短一小時，並同時應發給夜班津貼。然在某些必須連續工作的企業，例如鋼鐵、冶鍊等，夜班工作時間雖可與白班相同，

---

<sup>[124]</sup> 依《勞動部關於勞動法若干條文的說明》第 44 條規定，於民國 83 年 9 月 5 日發布。

但必須增加發給夜班津貼<sup>[125]</sup>。此外，對於未成年人、懷孕 7 個月和哺乳未滿 12 個月嬰兒的女工禁止安排夜班之工作<sup>[126]</sup>。

(3) 哺乳期內的女性勞工：依據《女職工勞動保護規定》之規定，哺乳不滿一週歲嬰兒的女性勞工，雇主應給予每一班次兩次的哺乳時間，每次不得超過三十分鐘<sup>[127]</sup>。

(4) 未成年勞工：依《中華人民共和國勞動法》第五十八條，未成年勞工是指已滿 16 歲未滿 18 歲之勞工。政府為了保障未成年人身心健康，特縮短未成年勞工之工時，是以對於未成年勞工是採取每日工作少於 8 小時的制度<sup>[128]</sup>。

## 2. 彈性工時制度

依據《中華人民共和國勞動法》第 39 條：「企業應生產特點不能實行本法第 36 條、第 38 條規定的，經勞動行政部門批准，可以實行其他工作和休息辦法。」；《國務院關於職工工作時間的規定》第五條：「因工作性質或者生產特點的限制，不能實行每日工作 8 小時，每週工作 40 小時標準工時制度的，按照國家有關規定，可以實行其他工作和休息辦法。」雇主可依據實際需要採取不同於標準工作時間制度之工時制度，近期逐漸興盛之彈性工時制度即為一例。

---

<sup>[125]</sup> 高言、李軍主編，中國民商法理解適用與案例評析叢書－勞動法理解適用與案例評析，最高人民法院出版社，民國 85 年 9 月第一版，頁 130。

<sup>[126]</sup> 《中華人民共和國未成年人保護法》第 28 條第 2 項：「任何組織和個人依照國家有關規定招收已滿十六週歲未滿十八週歲的未成年人的，應當在工種、勞動時間、勞動強度和保護措施等方面執行國家有關規定，不得安排其從事過重、有毒、有害的勞動或者危險作業。」民國 80 年 9 月 4 日修訂。一般認為本條即為禁止未成年人從事夜班工作之規定，<http://www.wx-lawyer.com/ReadNews.asp?NewsID=214>，民國 100 年 10 月 25 日。

《女職工勞動保護規定》第 7 條：「...懷孕七個月以上（含七個月）的女職工，一般不得安排其從事夜班勞動；在勞動時間內應當安排一定的休息時間。」；第 10 條：「女職工在哺乳期內，所在單位不得安排其從事國家規定的第三級體力勞動強度和哺乳禁忌從事的勞動，不得延長其勞動時間，一般不得安排其從事夜班勞動。」民國 77 年 6 月 28 日修訂。

<sup>[127]</sup> 《女職工勞動保護規定》第 9 條：「有不滿一週歲嬰兒的女職工，其所在單位應當在每班勞動時間內給予其兩次哺乳（含人工餵養）時間，每次三十分鐘。多胞胎生育的，每多哺乳一個嬰兒，每次哺乳時間增加三十分鐘。女職工每班勞動時間內的兩次哺乳時間，可以合併使用。哺乳時間和在本單位內哺乳往返途中的時間，算作勞動時間。」民國 77 年 6 月 28 日修訂。

<sup>[128]</sup> 相關規定訂於《中華人民共和國未成年人保護法》中。

所謂彈性工時制度係指勞工依照預先規定的辦法，在核心工作時間(通常為上午 9 時至 11 時，下午 1 時半至 4 時半)不得缺勤，其餘時間則依照勞工自己的時間規劃進行工作，這樣的工時制度有助於促進家庭婦女進入就業市場。惟雇主欲採行彈性工作時間制度者仍應履行法所規定之程序。

### 3.綜合計算工時工作制

此係指以一定時間為週期，集中安排工作和休息，而其平均工作時間與標準工作時間制度之時數相同的工作日制度，亦即以週、月、季、年為週期，綜合計算工作時間，但平均之日工作時間與平均週工作時間與標準工作時間制度相同。此一綜合計算工時工作制是針對因工作性質特殊，需連續作業或受季節及自然條件限制的企業的部分職工所設計，例如火車列車長、導遊等<sup>[129]</sup>。採取此一制度者僅是將勞動時間及休息時間分別集中，並不影響勞工的休息休假權，其總休息休假時數仍與標準工時制相同，雇主仍應確保勞工有符合標準之休息休假權。此類似我國與日本等國之變形工時制度。其適用於從事下列工種或崗位的人員：交通、鐵路、郵電、水運、航空、漁業等行業中因工作性質特殊，需連續作業的職工；地質及資源勘探、建築、製鹽、製糖、旅遊、食品加工、服裝生產、賓館餐廳和娛樂場所服務員等崗位；因職工家庭距工作地點較遠，採集中工作、集中休息的；實行輪班作業的；可以定期集中安排休息、休假的<sup>[130]</sup>。

### 4.不定時工作制

不定時工作時間是指每日沒有固定的工作時數的工時形式<sup>[131]</sup>，原

---

<sup>[129]</sup> 《關於企業實行不定時工作制和綜合計算工時工作制的審批辦法》第 5 條：「企業對符合下列條件之一的職工，可實行綜合計算工時工作制，即分別以週、月、季、年等為週期，綜合計算工作時間，但其平均日工作時間和平均週工作時間應與法定標準工作時間基本相同。（一）交通、鐵路、郵電、水運、航空、漁業等行業中因工作性質特殊，需連續作業的職工；（二）地質及資源勘探、建築、製鹽、製糖、旅遊等受季節和自然條件限制的行業的部分職工；（三）其他適合實行綜合計算工時工作制的職工。」民國 83 年 12 月 14 日發布。

<sup>[130]</sup> 白墨，「綜合計算工時制與不定時工時制的區別」，勞動保障世界，第 1 期，100 年，頁 43。

<sup>[131]</sup> 沈同仙，勞動法學，北京大學出版社，第 130 頁，民國 88 年。

勞動部《〈國務院關於職工工作時間的規定〉問題解答》指出：「不定時工時制是針對因生產特點、工作特殊需要或職責範圍的關係，無法按標準工作時間衡量或需要機動作業的職工所採用的一種工時制度。」原勞動部《關於企業實行不定時工作制和綜合計算工時工作制的審批辦法》則規定：「企業對符合下列條件之一的職工，可以實行不定時工作制。(1)企業中的高級管理人員、外勤人員、推銷人員、部分值班人員和其他因工作無法按標準工作時間衡量的職工；(2)企業中的長途運輸人員、計程車司機和鐵路、港口、倉庫的部分裝卸人員以及因工作性質特殊，需機動作業的職工；(3)其他因生產特點、工作特殊需要或職責範圍的關係，適合實行不定時工作制的職工。」而除法律法規中規定的企業中高級管理人員<sup>[132]</sup>適用不定期工時制無需審批外，其他可用特殊工時制的崗位未經批准均不能直接適用。故除高級管理人員外，實行不定時工作制均需事前經勞動行政部門批准，中央直屬企業經國務院行業主管部門審核，報國務院勞動行政部門批准；而地方企業的審批，則由各省、自治區、直轄市人民政府勞動行政部門制定，報國務院勞動行政部門備案<sup>[133]</sup>。

而取得實行不定時工作制者，則可依原勞動部《關於貫徹執行〈中華人民共和國勞動法〉若干問題的意見》第 67 條規定：「經批准實行不定時工作制的職工，不受勞動法第 41 條規定的日延長工作時間標準和月延長工作時間標準的限制，但用人單位應採用彈性工作時間等適當的工作和休息方式，確保職工的休息休假權利和生產、工作任務的完成」<sup>[134]</sup>。

至於不定時工作制下的勞動者可否就超出標準工作時間之部分勞

---

<sup>[132]</sup> 依《公司法》第 217 條規定「本法下列用語的含義：（一）高級管理人員，是指公司的經理、副經理、財務負責人，上市公司董事會秘書和公司章程規定的其他人員。」

<sup>[133]</sup> 《關於企業實行不定時工作制和綜合計算工時工作制的審批辦法》第 7 條：「中央直屬企業實行不定時工作制和綜合計算工時工作制等其他工作和休息辦法的，經國務院行業主管部門審核，報國務院勞動行政部門批准。地方企業實行不定時工作制和綜合計算工時工作制等其他工作和休息辦法的審批辦法，由各省、自治區、直轄市人民政府勞動行政部門制定，報國務院勞動行政部門備案。」民國 83 年 12 月 14 日勞動部發布。

<sup>[134]</sup> 余淮軍，工作時間勞動基準的除外適用，第 10-11 頁。

動要求加班工資，在法律規範上原則是不可行的。依據原勞動部《工資支付暫行規定》第 13 條<sup>[135]</sup> 規定實行不定時工時制度的勞動者，不執行其中的加班工資規定；而《江蘇省工資支付條例》第 25 條也規定，經勞動保障行政部門批准實行不定時工作制的，不執行該條例中關於加班工資的規定。但是在不定時工作制下，如果其工作時間明顯超過標準工作時間，對超出的部分應當計發額外的勞動報酬，司法判例中有些法院也是以此為依據對相關加班工資爭議進行判決的。原勞動部在《關於職工工作時間有關問題回復函》也進一步提到，不定時工作制勞動者的工資由企業按照本單位的工資制度和工資分配辦法，根據勞動者的實際工作時間和完成勞動定額情況計發。由此可見，不定時工作制勞動者的工資依然需要根據其實際工作時間來確定，依上，對超出的部分似乎又應當另行計發報酬。《工資支付暫行規定》和《江蘇省工資支付條例》中排除不定時工作制適用的，是加班工資計發標準的規定，並沒有明確排除其可獲得額外勞動報酬的規定。因此對不定時工作制也可以作此解釋，意即不定時工作制雖然每日的工作時數是不確定的或者不好精確衡量，但是其工作時間基本上仍應與標準工時制相同，如果明顯超過了標準工時制的工作時間，應當額外計發勞動報酬，但是無須按法定加班工資的計發標準來確定額外的勞動報酬。

此外，對於在法定節假日加班，用人單位是否需要支付加班工資，根據《工資支付暫行規定》第 13 條之規定，實行不定時工作制度的勞動者，是毋須執行加班工資的規定。但各地立法的規定卻不盡相同，

---

<sup>[135]</sup>《工資支付暫行規定》第 13 條：「用人單位在勞動者完成勞動定額或規定的工作任務後，根據實際需要安排勞動者在法定標準工作時間以外工作的，應按以下標準支付工資：1.用人單位依法安排勞動者在日法定標準工作時間以外延長工作時間的，按照不低於勞動合同規定的勞動者本人小時工資標準的 150% 支付勞動者工資；2.用人單位依法安排勞動者在休息日工作，而又不能安排補休的，按照不低於勞動合同規定的勞動者本人日或小時工資標準的 200% 支付勞動者工資；3.用人單位依法安排勞動者在法定休假節日工作的，按照不低於勞動合同規定的勞動者本人日或小時工資標準的 300% 支付勞動者工資。實行計件工資的勞動者，在完成計件定額任務後，由用人單位安排延長工作時間的，應根據上述規定的原則，分別按照不低於其本人法定工作時間計件單價的 150%、200%、300% 支付其工資。經勞動行政部門批准實行綜合計算工時工作制的，其綜合計算工作時間超過法定標準工作時間的部分，應視為延長工作時間，並應按本規定支付勞動者延長工作時間的工資。實行不定時工時制度的勞動者，不執行上述規定。」民國 83 年 12 月 6 日修訂。

各地立法可以分為兩類，一類規定勞動者在法定節假日加班的，用人單位需要支付加班工資，例如上海市、深圳市。另外一類規定勞動者在法定節假日加班的，用人單位亦無需支付加班工資，例如北京市、江蘇省。所以，在法定節假日是否需要支付實行不定時工時制的員工加班費用，其實尚須依各地相關法律法規具體規定為之<sup>[136]</sup>。

而對於實行不定時工作制，勞工可否一樣享有法定帶薪年休假，則並未被明確所規範，中國大陸之帶薪年休假規範係依據民國 96 年修訂之《職工帶薪年休假條例》，勞工累計工作滿 1 年未滿 10 年者，可有 5 天年休假；已滿 10 年未滿 20 年者，可有 10 天年休假；已滿 20 年者，可有 15 天之年休假，休假期間並得領取與正常工作時相同之薪資。<sup>[137]</sup>此外，該年休假期間包括休假期間的週公休日，但不包括法定節假日。<sup>[138]</sup>至於年休假之安排，則是由僱主依據生產需求、工作的具體情況，參酌員工意願，統籌安排，原則上可以在一個年度內集中安排或分段安排，但一般不跨年度安排，僅例外於因生產特性需求而有跨年度安排之必要時，方可跨一個年度安排。若依原勞動部《關於貫徹執行〈中華人民共和國勞動法〉若干問題的意見》第六十七條所規定，實行不定時工作制的職工，不受勞動法第四十一條規定的日延長工作時間標準和月延長工作時間標準的限制，...」，則對於法定帶薪年休假因未列出排除，故理論上應是享有的，只是若未休年假，是否與一般實行標準工時勞工制相同，用人單位需要支付 300% 年休假工資為報酬，一般咸認為是不必的<sup>[139]</sup>。

## (六)休息休假

休息時間是指在工作時間以外，不必履行勞動義務，可以自行支配的時間。《中華人民共和國憲法》第 43 條明文規定中華人民共和國之勞動者

<sup>[136]</sup> 唐付強，「不定时工时制若干问题的法律解析」，勞動保障世界，第 5 期，102 年，頁 52。

<sup>[137]</sup> 《職工帶薪年休假條例》第 2 條：「機關、團體、企業、事業單位、民辦非企業單位、有僱工的個體工商戶等單位的職工連續工作 1 年以上的，享受帶薪年休假。單位應當保證職工享受年休假。職工在年休假期間享受與正常工作期間相同的工資收入。」民國 96 年 12 月 7 日修訂。

<sup>[138]</sup> 王全興主編，勞動法學，第 252 頁，高等教育出版社，民國 93 年 1 月。

<sup>[139]</sup> 唐付強，前揭期刊「不定时工时制若干问题的法律解析」，第 52 頁。

有休息的權利。休息制度有數種，以下分述之。

### 1.工作日之間歇時間

是指工作過程中給予勞工的必要休息及用餐時間。一般情形下休息時間應在工作後 4 小時以後給予，每次不少於 30 分鐘，惟該等時間不算入工作時間內<sup>[140]</sup>。

### 2.工作日間之休息時間

是指兩個相近的工作日之間的休息時間。在現行的每日 8 小時工作時間制度下，一般而言工作日間的休息時間大約是 15 到 16 小時左右，且此一時間在一般情形下應是指勞工得以不間斷地自主支配的時間。

### 3.每週公休假日

是指勞工工作滿一個工作週後的休息時間，依據《中華人民共和國勞動法》第 38 條，雇主應該保證勞工每週至少有一次 24 小時不間斷的休息。目前中華人民共和國依據《國務院關於職工工作時間的規定》之規定，係採行週休二日制度，一般即是安排禮拜六及禮拜日公休，惟倘若企業雇主因為生產特性等因素無法採行此一休假制度者，仍可依據實際情形靈活安排休假日<sup>[141]</sup>，惟勞工的公休假日時間仍不得有所縮減。目前亦並未規定該休息日是否屬有薪。

### 4.法定節假日

是指法律規定用以開展紀念、慶祝活動的休息時間，包括政治性節日、傳統習慣性節日等等。依據《中華人民共和國勞動法》第 40 條之規定可知，所謂法定節假日包括：(1)元旦；(2)春節；(3)國際勞動節；

---

<sup>[140]</sup>周建元、劉麗娜、蔣春梅，中華人民共和國勞動合同法法條釋義與案例精析，中國書籍出版社，第 260 頁，民國 96 年 7 月。

<sup>[141]</sup>《國務院關於職工工作時間的規定》第 7 條：「國家機關、事業單位實行統一的工作時間，星期六和星期日為週休息日。企業和不能實行前款規定的統一工作時間的事業單位，可以根據實際情況靈活安排週休息。企業和不能實行前款規定的統一工作時間的事業單位，可以根據實際情況靈活安排週休息日。」民國 84 年 3 月 25 日修訂。

(4)國慶節；(5)法律、法規規定的其他休假節日<sup>[142]</sup>。而依據〈勞動部關於《勞動法》若干條文的說明〉第 40 條之規定，對於屬於全體人民的節日，如適逢星期六、星期日，應該在次日補休；對於屬於部分人民的假日，如適逢星期六、星期日，則不補假<sup>[143]</sup>。而對於某些只慶祝不放假之節日，例如三八國際婦女節等，倘若勞工前往參加慶祝活動，雇主不得扣減其薪資，惟照常工作者亦不加發工資<sup>[144]</sup>。

## 5.年休假

是指勞工工作達一定年限，且缺勤率未逾一定標準者<sup>[145]</sup>，得享有之帶薪連續休假。依《中華人民共和國勞動法》第 45 條之規定，凡勞工連續工作滿一年以上，即可享有年休假。復依據 96 年修訂之《職工帶薪年休假條例》，勞工累計工作滿 1 年未滿 10 年者，可有 5 天年休假；已滿 10 年未滿 20 年者，可有 10 天年休假；已滿 20 年者，可有 15 天之年休假，休假期間並得領取與正常工作時相同之薪資。<sup>[146]</sup>此外，該年休假期間包括休假期間的週公休日，但不包括法定節假日。<sup>[147]</sup>

<sup>[142]</sup>《全國年節及紀念日放假辦法》第 2 條：「全體公民放假的節日：1.新年，放假 1 天(1 月 1 日)；2.春節，放假 3 天(農曆除夕、正月初一、初二)；3.清明節，放假 1 天(農曆清明當日)；4.勞動節，放假 1 天(5 月 1 日)；5.端午節，放假 1 天(農曆端午當日)；6.中秋節，放假 1 天(農曆中秋當日)；7.國慶日，放假 3 天(10 月 1 日、2 日、3 日)。」；第 3 條「部分公民放假的節日及紀念日：1.婦女節(3 月 8 日)，婦女放假半天；2.青年節(5 月 4 日)，14 週歲以上的青年放假半天；3.兒童節(6 月 1 日)，不滿 14 週歲的少年兒童放假 1 天；4.中國人民解放軍建軍紀念日(8 月 1 日)，現役軍人放假半天。」；第 4 條：「少數民族習慣的節日，由各少數民族聚居地區的地方人民政府，按照各該民族習慣，規定放假日期。」民國 96 年 12 月 7 日修訂。

<sup>[143]</sup>《全國年節及紀念日放假辦法》第 6 條：「全體公民放假的假日，如果適逢星期六、星期日，應當在工作日補假。部分公民放假的假日，如果適逢星期六、星期日，則不補假。」民國 96 年 12 月 7 日修訂。

<sup>[144]</sup>周建元、劉麗娜、蔣春梅，中華人民共和國勞動合同法法條釋義與案例精析，中國書籍出版社，264 頁，民國 96 年 7 月。

<sup>[145]</sup>《中華人民共和國勞動法》第 45 條第 2 項：「凡勞工連續工作滿一年以上，即可享有年休假。」民國 83 年 7 月 5 日修訂；《職工帶薪年休假條例》第 4 條：「職工有下列情形之一的，不享受當年的年休假：(一)職工依法享受寒暑假，其休假天數多於年休假天數的；(二)職工請事假累計 20 天以上且單位按照規定不扣工資的；(三)累計工作滿 1 年不滿 10 年的職工，請病假累計 2 個月以上的；(四)累計工作滿 10 年不滿 20 年的職工，請病假累計 3 個月以上的；(五)累計工作滿 20 年以上的職工，請病假累計 4 個月以上的。」民國 96 年 12 月 7 日修訂。

<sup>[146]</sup>《職工帶薪年休假條例》第 2 條：「機關、團體、企業、事業單位、民辦非企業單位、有僱工的個體工商戶等單位的職工連續工作 1 年以上的，享受帶薪年休假。單位應當保證職工享受年休假。職工在年休假期間享受與正常工作期間相同的工資收入。」民國 96 年 12 月 7 日修訂。

<sup>[147]</sup>王全興主編，勞動法學，第 252 頁，高等教育出版社，民國 93 年 1 月。

至於年休假之安排，則是由雇主依據生產需求、工作的具體情況，參酌員工意願，統籌安排，原則上可以在一個年度內集中安排或分段安排，但一般不跨年度安排，僅例外於因生產特性需求而有跨年度安排之必要時，方可跨一個年度安排。<sup>[148]</sup>

最後，雇主若因工作需要，可於徵得勞工之同意後，不給予年休假，惟仍應依據前述條例之規定給予年休假工資報酬<sup>[149]</sup>，違反者除仍應支付勞工年休假工資報酬外，更應加計賠償金。<sup>[150]</sup>

### (七)工時現狀與工時縮減

依中國大陸之勞動統計年鑑資料調查所顯示，自民國 90 年迄至民國 100 年的每週平均工時暨其相關組成分佈，詳如表 24。

從該表可以發現，除了傳統製造業仍維持較高之工時，服務業中之住宿餐飲、批發零售、資訊軟體服務與居民服務等項目，都屬於較高工時的族群。

---

<sup>[148]</sup>《職工帶薪年休假條例》第 5 條第 1 項：「單位根據生產、工作的具體情況，並考慮職工本人意願，統籌安排職工年休假。」第 2 項：「年休假在一個年度內可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。單位因生產、工作特點確有必要跨年度安排職工年休假的，可以跨一個年度安排。」96 年 12 月 7 日修訂。

<sup>[149]</sup>《職工帶薪年休假條例》第 5 條第 3 項：「...單位確因工作需要不能安排職工休年休假的，經職工本人同意，可以不安排職工休年休假。對職工應休未休的年休假天數，單位應當按照該職工日工資收入的 300% 支付年休假工資報酬。」96 年 12 月 7 日修訂。

<sup>[150]</sup>《職工帶薪年休假條例》第 7 條：「單位不安排職工休年休假又不依照本條例規定給予年休假工資報酬的，由縣級以上地方人民政府人事部門或者勞動保障部門依據職權責令限期改正；對逾期不改正的，除責令該單位支付年休假工資報酬外，單位還應當按照年休假工資報酬的數額向職工加付賠償金；對拒不支付年休假工資報酬、賠償金的，屬於公務員和參照公務員法管理的人員所在單位的，對直接負責的主管人員以及其他直接責任人員依法給予處分；屬於其他單位的，由勞動保障部門、人事部門或者職工申請人民法院強制執行。」96 年 12 月 7 日修訂。

表 24 中國大陸城鎮就業人員調查週平均工作時間

年(民國)	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年
<b>全部行業</b>	<b>44.9</b>	<b>45.2</b>	<b>45.4</b>	<b>45.5</b>	<b>47.8</b>	<b>47.26</b>	<b>45.5</b>	<b>44.6</b>	<b>44.7</b>	<b>47</b>	<b>46.2</b>
農林漁牧	43.2	43	44.1	42.9	42.9	41.9	38.2	37.6	37.6	41.5	37.9
採礦業	44.8	44.4	44.1	45.4	47.5	47.8	46.1	45.2	46.1	46.4	47.3
製造業	44.7	46	46.4	46.9	51.1	50.4	49.4	47.9	48.5	49	48.1
電力、熱力、燃氣及水生產和供應商	41.6	42.1	42.2	42.4	43.4	43.5	43.2	43	42.6	43.3	43.2
建築業	46.5	48.4	48.4	48	51.6	51.3	49.7	48.2	48.4	50.2	<b>48.8</b>
批發零售業	49.5	49.4	49.2	50.1	52.5	52.5	50.9	49.6	49.6	50.3	<b>49.8</b>
交通運輸、倉儲、郵政業	45.1	46	46.1	46.5	49.9	50	49.1	48.1	47.8	48.8	48.2
住宿餐飲業	-	49.8	50.1	49.1	53.9	54.4	52.1	50.7	50.1	51.43	<b>51.5</b>
信息傳輸、軟件、信息技術服務業	-	43	43.1	43.6	45.6	46.3	45.1	45.4	44.1	44.2	<b>49.1</b>
金融業	41.1	40.9	41.1	41.7	42.4	42.6	42.4	42.3	41.9	42.4	44.4
房地產業	41.8	42	42.2	42.4	45.8	45.8	45.7	44.9	45.4	45.81	45.5
租賃和商務服務業	-	45.9	46.3	45.2	45.8	46.4	45	44.5	44.7	45.1	45.7

年(民國)	90	91	92	93	94	95	96	2008	2009	2010	2011
	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年	年
科學研究和技術服務業	42.3	41.4	42.2	42.2	42.7	42.5	42.2	42.3	42.6	42.3	42.8
水利、環境和公共設施管理業	-	42.1	41.6	42.2	45.3	44.3	44.4	43.7	43.9	44.9	44.5
居民服務、修理和其他服務	47.2	47.6	47.5	47	52.3	52.1	50.2	49	48.8	<b>50.4</b>	<b>49.5</b>
教育	41.2	41.1	41	41.1	42.3	42.4	41.7	41.5	41.4	41.9	42.6
衛生和社會工作	42	42.3	42	43	44.6	45.3	44.2	44.1	43.8	43.9	44
文化體育和娛樂業	-	42.8	43.2	44.1	46.3	46.8	45.2	45.4	46.1	45.8	44.8
公共管理、社會保障和社會組織	40.9	40.8	40.9	41.1	42.2	42	41.8	41.5	41.3	42.1	42
國際組織	-	38.4	34.6	43	43.4	47.8	40	40	37.5	41.9	46.7

資料來源：本研究自行整理，摘自中國勞動統計年鑑歷年資料。

## 第四節 小結

綜整上述各國，從國際勞工組織、歐盟、歐美諸國以至與我國相鄰之亞洲諸國，我們一共探討了 16 個組織或國家之標準工時、最高工時上限、超時工作、超時工作薪酬、除外規定、彈性安排以及各種休息休假之相關規定，發現歐美諸國相較於亞洲諸國，集體協商機制相對完善，彈性工時與部分工時相對比例較高，使其展現在總工時上，也明顯偏低，可參酌各國 100-102 年之平均年總工時如表 25。隨後並將各國工時相關規範資料彙整於表 26 中，以為我國對於縮短工時法制調整應對之參考。

表 25 世界各國年總工時概況表

國家/年(民國)	年總工時(全部勞工，含全職勞工與部分工時勞工)		
	100 年	101 年	102 年
荷蘭	1,382	1,383	1,380
德國	1,405	1,393	1,388
比利時	1,574	1,572	1,570
瑞士	1,617	1,602	1,585
英國	1,625	1,654	1,669
澳大利亞	1,700	1,685	1,676
加拿大	1,698	1,711	1,706
日本	1,728	1,745	1,735
美國	1,786	1,789	1,788
韓國	2090	2,163	2,163
<b>OECD-Total</b>	<b>1771</b>	<b>1,773</b>	<b>1,770</b>
菲律賓	..	2,142	2,168
台灣	2,144	2,141	2,124
新加坡	2,402	2,402	2,402
中國大陸	2,402	...	...
香港	2,444	...	...

資料來源：本研究自行整理，摘自 OECD.stst 網站 103 最新資料及各國勞動處資料。

表 26 世界各國工時規範主要內容一覽表

國名	我國	歐盟	英國	德國
主要法令依據	勞動基準法	EU93/104/EC 工時指令(Council Directive Concerning Certain Aspects of the Organization of Working Time)	工作時間規制(The Working Time Regulations)	工作時間法(Arbeitszeitgesetz, ArbZG)
標準工時與最高工時上限	◎8小時/1日 ◎84小時/2週	◎48小時/1週	◎48小時/1週，但可書面協議選擇不受工時上限之規範 ◎夜間工作者<8小時/1日 ◎青少年8小時/1日，40小時/1週	◎8小時/1日 ◎夜間工作者<8小時/1日 ◎4週內平均每日未逾8小時者，其工作時間得延長至10小時
超時工作上限	◎1日不得超過12小時，1個月不得超過46小時	◎每7日含超時工作，平均工作時間不得超過48小時	◎48小時/1週(含超時工作)	◎雇主可實施延長工時，未明定時間上限
超時工作薪酬	◎延長2小時內，加給1/3以上，再延長2小時者，加給2/3以上 ◎國定假日或特別休假期間，給予加倍薪資	◎超時工資率一概由會員國家法律予以規範或透過集體協商形成	◎未明定。 ◎雇主應在合約中訂明超時工資率、工作多久才計算超時工作薪酬，以及超時工作之通知安排、補休補償方式等	◎未明定
除外適用	◎排除於勞基法適用者 ◎勞基法84-1之適用者	◎全面排除者，如公路、鐵路等特殊工作者 ◎另有僅適用特別休假期者，如管理職、神職工作；或僅適用週工	◎如家庭幫傭、自主工人等； ◎另有由其他規範規定之海員、民航人員等。	◎透過團體協約或企業協定，得排除正常工作時間、休息時間、工作日間隔時間與夜間工作時間之規定，由團體協約雙方自行

		時、特別休假者，如保全業務等；或不適用日休或週休者，如清潔人員等。		約定其工作時間；於確保勞工健康之條件下，得因應工作性質之需要而排除工時規定
彈性安排	◎2 週變形、4 週變形、週變形	◎4 個月變形、6 個月變形、12 個月變形	◎17 週變形、52 週變形 ◎彈性工作時間	◎6 個月或 24 週變形 ◎低度彈性工時、高度彈性工時、個人工時帳戶
休息休假	◎工作 4 小時，應有 30 分鐘休息時間 ◎每 7 天有一日為例假 ◎國定假日 ◎帶薪特別休假，依年資給予 7-30 日間	◎工作 6 小時，應給予休息時間，由各國或勞資協定訂定之 ◎每 7 天應有連續 24 小時之休息時間 ◎帶薪特別休假，每年應給予 4 週，除非終止勞僱契約，不得以代償津貼替代	◎工作 6 小時，至少 20 分鐘之休息時間 ◎每 7 天應有連續 24 小時之休息時間，或每 14 日不少於 48 小時。 ◎帶薪特別休假，法定為 28 天	◎工作 6 小時以上，9 小時以下時，須給予 30 分鐘以上之休息；工作超過 9 小時時，須給與 45 分鐘以上之休息 ◎雇主不得使勞工於週日及國定假日之 0 時至 24 時工作 ◎繼續工作 6 個月以上，每年至少享有 24 日之特別休假
備註	我國目前平均週工時約為 40.8 小時	歐盟組織龐大，且自從東歐國家加入後，其彼此差異更大。工時相關規範，原則上給予各國極大彈性並尊重各種集體協商機制與勞資協定		德國對於工時規範，高度仰賴團體協約機制。從團體協約之約定內容觀察，1960 年平均工時為每週 44.6 小時的協定，1970 年時減為 41.5 小時，1975 年更已有 90% 勞工每週工時為 40 小時，1984 年以後則幾乎所有之團體協約中皆約定每週工時不得超過 40 小時，可見一斑。

國名	澳大利亞	荷蘭	比利時	瑞士
主要法令 依據	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎公平工作法 (Fair Work Act)</li> <li>◎現代裁定待遇</li> </ul>	工作時間法 (The Working Hours Act, ATW)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎勞工法(Labour Act)</li> <li>◎新工作制度法</li> </ul>	聯邦產業商業勞動法 ( Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie , Gewerbeund Handel , (Arbeitsgesetz, ArG) )
標準工時 與最高工 時上限	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎38 小時/1 週</li> <li>◎另依現代裁定待遇對於個別行業之規範</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎12 小時/1 日</li> <li>◎60 小時/1 週；4 週變形時，55 小時/1 週；16 週變形時，48 小時/1 週</li> <li>◎夜間工作 10 小時/1 日</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎8 小時/1 日；或 8 小時/1 日：勞工每週工作不多於 5 天半；或 10 小時/1 日：勞工因工作場所與其居所或住處相隔一段距離而須一天離家超過 14 小時。</li> <li>◎38 小時/週(參照期間平均)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎一般集體協議之標準工時為 40-44 小時/1 週</li> <li>◎最高 45 小時/1 週，工業廠場的勞工，以及辦公室人員、技術與其他受僱人，包括零售企業的銷售人員；其他勞工為 50 小時/1 週。</li> <li>◎連續性或經常性夜間工作勞工，可享相當於 10% 夜間工作時間的帶薪休假時間，此假期必須在一年之內休完。</li> </ul>
超時工作 上限	◎依現代裁定待遇對於個別行業之規範	◎未明定	◎依《新工作制度法》，在參照期間內任何時間，僱員在正常工作時間以外的超時工作，其超時總時間不得超過 65 小時。	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎每週最高工時 45 小時者，每年額外工時不能超過 170 小時</li> <li>◎每週最長工時為 50 小時之勞工，則每年額外工時不能超過 140 小時</li> </ul>
超時工作	◎原則上，超時 3 小時	◎未明定	◎超時工作薪酬僅在每週工作	◎加給 25% 工資

薪酬	內，給予 1.5 倍；超時逾 3 小時或假日工作，給予 2 倍。		超過 40 小時後才計算。但若每週工作 40 小時，則一年可有 13 天補假。((2 小時*52 週)/8 小時) ◎平日超時工作，給予 1.5 倍；週日或國定假日加班，給予 2 倍。	
除外適用	◎高收入僱員可不受現代裁定待遇之適用	◎明文規定可排除工時規範者，如薪資至少為最低薪資三倍之員工(從事危險工作、夜班工作者以外)、醫療人員、現職軍人等	◎明文規定排除適用者，如受僱於管理職位或處理機密職務崗位的人士；家庭傭工等等。	◎明文規定排除適用者，如神職人員等。餘針對諸如週日或夜間工作之除外規定亦另由政府核准之，以為適用。
彈性安排	◎最高 26 週至變形 ◎可靈活工作安排之權利	◎4 週變形、16 週變形 ◎彈性工作時間	◎有季或以年為參照計算期間之變形工時，亦允許透過集體協議同意之參照期間 ◎彈性工作時間	◎靈活工作時間、時間範圍模式、兩班/多班運營方式等，在瑞士均是可行的，只要在不違反基本原則下，透過協商機制即可運作。
休息休假	◎依現代裁定待遇對於個別行業之休息規範 ◎帶薪特別休假，每年應給予 4 週	◎連續工作 5.5 個小時，至少 30 分鐘的休息時間，可分段 ◎連續工作 10 個小時，至少 45 分鐘的休息時間，可分段，每段不可少於 15 分鐘 ◎一個工作天後要有連續 11 小時的休息時間。每兩週的	◎工作 6 小時，可享有 15 分的休息時間 ◎一個工作天後，要有連續 11 小時的休息時間。 ◎星期日為固定的休假日，除非獲得豁免 ◎另有 10 個國定假日為有薪之	◎工作超過 5 個半小時至少應有四分之一小時的休息；工作超過 7 小時至少應有半小時的休息；每日工作超過 9 小時至少應有 1 小時的休息；只要勞工未離開工作場所，休息時間視為工作時間。 ◎每日的休息時間，至少應有連

		<p>工作天，要有至少 72 個小時的休息時間，可被分成兩部分，但個別不可少於 32 小時。</p> <p>◎星期日為固定的休假日，除非雇員和雇主彼此同意。但即便星期日可做為工作日，一年仍一定要有 13 個星期日是休假日。</p>	<p>假日</p>	<p>續 11 個小時；成年勞工一週中可以有一次減至 8 個小時，只要在兩週內維持平均每日休息時間達到 11 小時。</p> <p>◎每週可請求一天為例假日，另各州可以訂定至多 8 天的法定休假日</p> <p>◎每年至少四週的帶薪休假(20 歲以下則可享有五週)，其中兩週必須為連續休假，帶薪休假是必須使用的，不得用報酬形式來替代休假。</p>
<p>備註</p>	<p>澳大利亞透過公平工作法、全國僱傭標準與現代裁定待遇，對於各行業勞工各種勞動條件，予以保障。同時由於工會強大，澳大利亞也鼓勵企業與勞工簽訂勞資協定。</p>	<p>荷蘭是彈性工時相當盛行之國家，更是全球部分工時就業比率最高的國家，從 2012 年經濟合作與發展組織的統計資料顯示，各國部分工時就業比率以荷蘭 37.8% 居冠，其奠基於特有對於結合工作與家庭照護的概念。同時荷蘭亦是具集體協商機制濃厚色彩之國家。</p>	<p>工時調整除法規範圍外，各種彈性因應均藉集體協議或工會同意或再經政府核准以為之。為了讓企業有較大的彈性空間，只要不違反平均之週工作時數，新工作制度法也允許透過協議(集體協議或工作規則)所定的一段變形參照期內(一個季度或較長時間，最長為一年)來計算平均工作時數</p>	<p>在瑞士，集體協商機制也是相當普遍的，包括更優的標準工時或更長的帶薪年假，均透過集體協商達成。</p>

國名	美國	加拿大	日本	韓國
主要法令 依據	公平勞動基準法 (Fair Labor Standard Act, 簡稱 FLSA, 也被稱為工資及工時法案)	加拿大勞工法規 (Canada Labour Code)	勞動法	勤勞基準法
標準工時 與最高工 時上限	◎40 小時/1 週	◎8 小時/1 日 ◎40 小時/1 週, 特殊情況可提 高至 48 小時/1 週	◎8 小時/1 日 ◎40 小時/1 週; 經常僱用勞工 10 人未滿之商業、電影放映業、 保健衛生業、接客業等行業之週 法定工時為 44 小時	◎8 小時/1 日 ◎40 小時/1 週, 於 2003 年修 正, 依事業單位之僱用人數分階 段適用至 2011 年全數納入
超時工作 上限	◎未明定	◎未明定	◎得依 36 協定延長工時, 並有 其限度基準	◎每日最多工作(含超時)12 小 時
超時工作 薪酬	◎1.5 倍工資	◎1.5 倍工資 ◎在法定假日工作, 除可獲發當 日正常工資, 還可就當日工作時 數獲發至少 1.5 倍的薪酬。 ◎經理或專業人員在法定假日 工作, 須於其他日放一天有薪假 期	◎延長法定工時或使勞工於假 日工作, 需給 1.25 倍至 1.5 倍之 加班費。超過 60 小時之部分應 給 1.5 倍以上, 但勞工得選擇代 替休假	1.5 倍工資
除外適用	◎白領勞工除外適用	◎經理或主管級僱員或行使管 理職能的僱員; 或建築、牙科、 工程、法律或醫學專業人員排除	◎從事勞基法附表第 1 第 6 款 (林業除外) 或第 7 款之勞工、 居於管理監督地位之勞工或處	明文排除部分行業之適用, 如運 輸業、商品販賣及儲藏業、金融 保險業、醫療衛生業、旅館及餐

		<p>於本法之適用</p> <p>◎有特別法保障之對象亦排除本法適用，如運輸業僱員</p>	<p>理機密事務之勞工、從事監視性或間歇性之勞工，而其雇主經行政機關許可者，不適用有關工作時間、休息及例假等規定</p>	<p>飲業等；</p> <p>◎另基於行業特性及公眾便利而由總統令所定之行業，雇主任與勞工代表簽訂書面協議後，得使勞工延長工時而不受每週 12 小時之限制</p>
彈性安排	<p>◎26 週變形、52 週變形</p>	<p>◎最高 3 年之平均計算工時區間，但仍依勞資協議為準</p> <p>◎修訂工作時間表，兩週或兩週以上，但仍受每週平均 40 小時，最高 48 小時為限</p>	<p>◎1 個月變形、1 年（內含 3 個月）之變形、1 週變形</p> <p>◎裁量勞動：專門職種型裁量勞動制、企畫業務型裁量勞動制</p>	<p>◎2 週變形、一年變形</p> <p>◎彈性工時制</p> <p>◎擬制工時制：含 1. 須於事業單位外提供勞務而難以計算其工作時間者，與 2. 專門技術人員或研究開發人員等，必須將勞務履行之方式委由勞工自行決定者，以其合意所定時間視為執行該職務通常所需工作時間</p>
休息休假	<p>◎未明定，由勞動契約或團體協約規範</p>	<p>◎連續工作 5 小時，有權享有 1.5 小時不支薪用餐休息時間。若在休息時間仍在工作場所待命，那這段時間有權支取薪水</p> <p>◎每週至少一天為例假</p> <p>◎每年至少 2 週之帶薪年假，年資超過六年，則至少有 3 週</p>	<p>◎工作時間超過 6 小時者，應有 45 分鐘休息；超過 8 小時者，應有 1 小時休息</p> <p>◎每週至少一天為例假</p> <p>◎勞工在職 6 個月以上，且出勤日數達 8 成以上時則享有帶薪年假，以年資計算給予 10-20 日之間的帶薪年假</p>	<p>◎工作 4 小時，須給予至少 30 分鐘休息時間；工作 8 小時者，須給予至少 1 小時之休息時間</p> <p>◎每週至少一天為例假；國定假日與週日恰為同一天時，週一補休一天</p> <p>◎勞工作年資滿 1 年且出勤率達 80% 以上者，享有 15 日之特別休假，其後每增加兩年年</p>

				<p>資，則增給特別休假 1 日，至多 25 日；而工作年資未滿 1 年者，依其出勤率達 100% 之月數，給予其相當日數之特別休假</p>
<p>備註</p>	<p>雖訂有每週 40 小時之法 定工作時數，但其制訂用意不在於限定工作時數，而是藉此要求工資報酬（加給百分之五十）。近年，白領勞工除外適用的濫用議題也開始浮上檯面，此迫使美國總統簽署備忘錄，將檢討提高白領勞工排除適用之基本薪資標準</p>	<p>雖定有標準工時為每天最高 8 小時及每週 40 小時的基本規定，惟從加拿大統計局資料顯示，加拿大各行業之平均工時（含超時）均不高，每週平均工時僅約在 30 小時左右，遠低於所規範之標準。由於加拿大協商制度相當成熟，或許可據此推測，因工會團體協商中所扮演成功之角色，使得勞工得以在集體協議中取得更優之勞動條件。</p>	<p>2008 年勞工平均年總工時為 1728 小時。但勞工之工時長度有兩極化現象，即一方面因部分工時勞工大增而使工作時間減少，另一方面介於 25 歲至 44 歲年齡層之正職勞工，有多數人係每週工作 60 小時以上。至 2012 年，平均年總工時為 1745 小時，不減反增。</p>	<p>2011 年韓國平均每人之年總工作時間為 2090 小時，相較 2001 年之 2506 小時，是有長足縮減。在工時縮短後，政府也朝向工時彈性最規畫，於 2013 年 10 月發表「時間選擇制雇用活性化推進計畫」，希望於 2017 年時公部門有 17000 人採取時間選擇制雇用。時間選擇制用於 2014 年開始實施，乃一勞工得與雇主協議得選擇工作時間、工作之開始與結束、工作日等之雇用制度。</p>

國名	新加坡	菲律賓	香港	中國大陸
主要法令 依據	新加坡僱用法 (Employment Act)	勞工法(Labor Codes of the Philippines)	僱傭條例	中華人民共和國勞動法
標準工時 與最高工 時上限	◎8小時/1日 ◎44小時/1週	◎8小時/1日 ◎5天/1週；如有特殊緊急事 故，須上6天班，共48小時， 須支付薪資的30%作為上第六 天班的超時工作補償	◎未明定 ◎青少年，8小時/1日；48小時 /1週	◎8小時/1日 ◎40小時/1週
超時工作 上限	◎12小時/每日工作(含 超時)，惟不適用於消防 人員或必須實際長時間 工作或預備工作者 ◎72小時/每月超時工作 (除人力資源部同意之 例外者)(例假日或國定 假日工作，該時間不包含 在上述72小時計算內)	◎未明定	◎未明定	◎延長1-3小時/1日 ◎最高36小時/每月
超時工作 薪酬	◎平常日加班，發給1.5 倍，並應於加班首日後 14天內發給 ◎假日(假日為無薪)加 班，由員工提出者，不及	◎工作日加班：1.25倍 ◎假日加班：1.3倍，若當日已 排定休假，1.5倍 ◎夜班工作，加給10%	◎未明定，但應於勞動契約中明 訂超時工資率，且該超時工作受 到《最低工資條例》之規範(目 前為30元/每小時)	◎1.5倍

	<p>半日以半日計算；未及一日以一日計算；超過一日部分，除給予一日工資，並依所增加時數，給予至少 1.5 倍。若係被僱主要求，則未及半日以一日計算；未滿一日則給付二日；超過一天者，除給予兩日津貼，並依所增加時數，給予至少 1.5 倍。</p>			
<p>除外適用</p>	<p>◎ 下述人員除外適用 1. 受僱於管理者與涉及機密之特殊人員，但基本月薪必須超過 4500 元的經理和執行人員始能除外； 2、家庭幫傭者； 3、漁民； 4、法定機構或政府聘用的人士。</p>	<p>◎ 下述人員除外適用：政府官員、管理階層、領域專業人士、家中唯一的生計者與私人服務業</p>	<p>◎ 下述人員除外適用：1.屬受僱所從事業務的東主的家庭成員及與該東主在同一住宅居住的人； 2.根據《商船(海員)條例》所指的船員協議而服務的人，或在不是於香港註冊的船舶上服務的人。 3.《往香港以外地方就業合約條例》所界定的僱員；以及 4.根據《學徒制度條例》註冊的學徒訓練合約，但該條例另有規定者，則屬例外。</p>	<p>◎ 未明定</p>
<p>彈性安排</p>	<p>◎ 3 週變形</p>	<p>◎ 未明定</p>	<p>◎ 未明定</p>	<p>◎ 縮短工時制度 ◎ 彈性工時制度 ◎ 綜合計算工時工作制</p>

						<p>◎不定時工作制</p> <p>◎在工作 4 小時，應給予不少於 30 分鐘的休息時間</p> <p>◎每 7 天期間須獲給予於 1 個例假日</p> <p>◎勞工累計工作滿 1 年未滿 10 年者，可有 5 天帶薪年假；已滿 10 年未滿 20 年者，可有 10 天；已滿 20 年者，可有 15 天</p>
休息休假	<p>◎不得在未休息之下連續工作 6 小時</p> <p>◎工作必須連續 8 小時者，則應至少有 45 分鐘以上之用餐時間</p> <p>◎每週應有一個全天為無薪休假日，以星期日為原則或由雇主決定一個整天的時段</p> <p>◎服務滿 12 個月者，即享有每年 7 天的帶薪年假。每增 1 年遞增 1 天，上限 14 天(未滿一年年資，滿 3 個月者依比例計給)</p>	<p>◎工作期間中，雇主應給予員工 60 分鐘的用餐時間</p> <p>◎工作 6 天後應有一個全天為休假日</p> <p>◎每年有 5 天帶薪年假</p>	<p>◎每 7 天須獲給予不少於 1 個休息日(休息日係屬有薪或無薪，依《最低工資條例》和《僱傭條例》中皆沒有規定休息日必須為有薪，這方面有薪與否，屬僱傭服務條件，由勞資雙方議定)</p> <p>◎在休息日工作，須在該日後 48 小時內通知該僱員作為代替該休息日的另一休息日的日期，且該另一休息日須定於原本指定的休息日之後 30 天內</p> <p>◎國定假日為法定有薪日</p> <p>◎年資滿 1 年，便可享有帶薪年假，其日數按年資由每年 7 天遞增至最高 14 天</p>	<p>◎每 7 天須獲給予不少於 1 個休息日(休息日係屬有薪或無薪，依《最低工資條例》和《僱傭條例》中皆沒有規定休息日必須為有薪，這方面有薪與否，屬僱傭服務條件，由勞資雙方議定)</p> <p>◎在休息日工作，須在該日後 48 小時內通知該僱員作為代替該休息日的另一休息日的日期，且該另一休息日須定於原本指定的休息日之後 30 天內</p> <p>◎國定假日為法定有薪日</p> <p>◎年資滿 1 年，便可享有帶薪年假，其日數按年資由每年 7 天遞增至最高 14 天</p>	<p>◎在工作 4 小時，應給予不少於 30 分鐘的休息時間</p> <p>◎每 7 天期間須獲給予於 1 個例假日</p> <p>◎勞工累計工作滿 1 年未滿 10 年者，可有 5 天帶薪年假；已滿 10 年未滿 20 年者，可有 10 天；已滿 20 年者，可有 15 天</p>	
備註	<p>新加坡目前每週平均正常工時為 45.9 小時，平均每週加班時數為 3.6 小時，共工作 49.5 小時。</p>	<p>菲律賓之平均工時，在 2012 年時為 41.2 小時，2013 年更上升至 41.7 小時，並無任何縮減趨勢。</p>	<p>依香港研究之統計，因服務業比例較高，在 2011 年香港所有僱員每週平均總工時(含超時)為 47 小時，全職僱員則為 49 小時</p>	<p>依統計資料，目前中國大陸之均工時約為每週 46.2 小時</p>		

## 第四章 我國工時制度暨相關配套措施之探討

### 第一節 各國工時規範對我國之啟示

#### 一、歐洲國家及歐盟指令

在 OECD 的統計中，歐洲國家皆屬於工時較短之類型，惟經研究後發現，多數國家之法定工時並未短於每週 40 小時。以德國為例，迄今仍允許雇主使勞工每週工作達到 48 小時，且未明文規定延長工時之工資率，完全由工會透過與雇主或雇主團體之團體協商所簽訂之團體協約來決定。惟此種作法雖然具有彈性，能夠滿足不同企業之需求，惟其須要以工會具有協商能力為前提，短時間內難以導入我國法制中。又歐盟指令及幾乎所有歐洲國家均明定，勞工於連續二工作日之間應有一定時數以上之休息時間，以避免勞工連續長時間工作。由於明定勞工於連續二工作日間之休息時間除了可以避免勞工過勞，亦有縮短勞工工時之效果，故而本研究建議於我國勞基法中增訂，勞工於連續二工作日間應有 11 小時以上休息時間之規定。又提高特別休假即帶薪休假之利用率亦有縮短勞工年度工作時間之效果，歐洲各國有關特別休假之法律規定，不論是取得資格或給予日數，普遍優於我國。惟考量我國中小企業之負擔能力，本研究建議暫時不再增加我國勞基法中有關特別休假之日數，惟增加提高利用率之相關規範。

#### 二、美國

美國公平勞動基準法(下稱公平勞基法)對於工時之規定極為簡要，僅有每週工時上限 40 小時，超過部分則一律課雇主加給 1.5 倍之義務，完全沒有相關之程序與延長工時上限之規定。惟美國另針對三類型工作者，訂有白領勞工除外適用之規定，使得工作具有高度專業性及自主性之勞工得於符合法律要件後，排除適用公平勞基法中有關工作時間之規定。值得注意的是，美國公平勞基法中定有凡年薪達 10 萬美元者，得更為容易排除工作時間之限制。基於保護勞工健康與勞動力永續利用之觀點，不應鼓勵以高薪來促使勞工長時間工作，惟一定金額以上之收入此一要件亦有助於判斷該當勞工是否確實屬於高度專業性，或許可以列為將來再次修法時之參考。

### 三、日本與韓國

相較於歐美各國多以團體協約來決定勞工之實際工作時間與相關規範，日本、韓國則採取以法律明文規定為主之規範模式，此點應與雙方工會力量存在明顯差距有直接之關連。以延長工作時間為例，日本勞基法雖未明定延長工作時間之上限，但係採取階段式延長工作時間工資率之立法規範，期望經由「以價制量」之方式來達到減少勞工過度加班之目的。此外，日本勞基法更明文規定了以補休代替發給延長工時工資時之計算標準，提供勞工與雇主另一種選擇，除了可以使雇主減少支出延長工時工資之成本，亦有利於減少勞工之年度總工作時間。考量以補休代替發給加班引之作法，在我國實務上早已行之有年，故而本研究建議增訂於我國勞基法中。此外，採取提高延長工時工資之計算標準，亦即「以價制量」之方式來達到減少勞工過度加班，亦是可行之作法。可保留雇主部分人力運用上之彈性，又可促使其認真思考延長工作時間之必要性。

韓國法制部分，其明定雇主有促使勞工於年度內消化特別休假之義務，亦可作為參考。按特別休假利用率之提升將直接有助於縮短勞工之年度總工作時間，因此本研究亦建議於我國勞基法增加相關規範。

### 四、小結

除上述內容外，尚有勞工夜間規範是值得吾人注目之議題。因夜間工作對於勞工身心之負擔必然高於日間工作，如長期從事夜間工作，則勢必不利勞工之健康。因此有相當多數之國家限制勞工於一個月內得從事夜間工作之次數，或是使雇主必須支付法定之夜間工作津貼，藉以促使雇主慎重考量使勞工於夜間工作之必要性，間接減少勞工於夜間工作之時數。此部分雖然具有重要性，惟於國內尚難謂有普遍之共識，故而此次暫不列入本研究之修法建議，惟值得持續研究與關注。

## 第二節 我國主要行業工時制度之現狀與問題

在探討我國「勞動基準法」工時調整或縮減議題之際，諸外國之法制或經驗自有其值得效法之處，怠無疑義，惟仍需充分考量我國之社經背景是否類似、法律體系是否雷同、行政部門執法是否相當，才能截長補短，真正成功借鑑。誠如先前所述，歐美諸國多屬團體協商機制較上軌道之國家，所以許多工作時間之安排與彈性運用，可藉由集體協議來保障並爭取更佳的勞動條件；惟我國雖自民國 100 年起工會法、團體協約法與勞資爭議處理法已同步施行，然團體協商環境未臻成熟，勞工與企業仍高度仰賴政府的作為以為依歸。而面對全球化多元性的競爭，彈性的勞動需求已成企業界不得不為的因應態度與做法，值此之際，政府若欲調整工作時間之相關規範，期能全面降低國人之勞動總工時，提昇整體勞動品質，當考量給予企業較大的彈性空間，避免因法制之僵化而無形增加企業遊走灰色地帶之機會，更當充分瞭解勞動市場的實際概況，以免閉門造車。基此，本研究乃由產業需求端探討，希望透過訪談，瞭解企業對於工時規範的真正需求，選擇產業包含服務業（其中含括銀行、綜合商品零售業、餐飲業、觀光旅館業）、製造業、醫療保健服務業、社會福利服務業及其他較特殊之行業。

訪談共計完成 10 個單位，行業別及對象如下表所示。

表 27 訪談對象一覽表

代號	訪談行業別	訪談對象	
A	服務業(銀行)	民營銀行	法務人員
B	服務業(餐飲)	複合式餐廳	人資主管
C	服務業(綜合零售業)	百貨公司	人資主管
D	服務業(綜合零售業)	專櫃	專櫃人員
E	服務業(觀光旅館業)	○○旅館同業公會	理事長

F	製造業(外商)	電池製造商	人資經理
G	製造業	聚苯乙烯原料廠	副總經理
H	社會福利服務業	公辦民營安養院	院長
I	醫療保健服務業	○○護理師護士公會	理事長
J	特殊產業	航空公司	機師

訪談依計畫進行，每種產業原則上選一家企業為代表，其中製造業分別洽談一家外商企業與一家本土產業；觀光旅館業則選擇規模較小之旅館業為主，並拜訪地區同業公會；而醫療產業中，由於醫師並未適用於勞基法，護理人員為最大宗，故以訪談公會希望獲得最完整全面之資訊；此外在社會福利服務業方面，拜訪了公辦民營之安養院，原希望依委員意見再拜訪一間純私營安養院，但再詢問小規模之安養院後，多數不願接受正式採訪，僅私下表示人力相當吃緊，因工作性質辛苦且社會形象不佳，有招募人力之實質困難，降低法定工時，對於經營自然成本增加，但安養院真正的問題還是人力不易招募。而在特殊產業方面，則選擇機師為訪談對象。個別訪談紀錄，整理於附件三至附件十二之中，訪談摘要重點，則彙整如下表。

訪談研究發現，對於政府欲調降法定工時，基本上是支持的，在建議與因應上，則包括有一、延長工時制度上限放寬；二、延長工時彈性運用；三、國定假日數降低；四、應有完整配套措施等。相關意見亦將納入整體修正法條重新架構之參考。

表 28 訪談對象之現行工時概況與建議一覽表

訪談對象	現行工時	休假規定	超時工作狀況	對降低工時之影響與建議
A 銀行	◎40 小時/週 ◎上班 8:30-17:30， 中間休息 1 小時。	比照公務機關	◎平日加班 18:00 起算 ◎補休為原則 ◎營業部門極少加班，間接部門月平均約 10-20 小時間。	◎延長工時制度需要多一點彈性，不要硬性限制每日最高 4 小時。
B 餐飲	◎84 小時/兩週 ◎排班制，一天工作 8 小時，外加休息 0.5 小時。	◎固定月休 8 天 ◎國定假日僅休過年，餘挪移至每月之固定月休、員工旅遊日。	◎加班比例不高，每月加班時數 10 小時未滿。 ◎加班依勞基法給予加成薪資。	◎人事成本將增加，降低工時後，原則上以現有員工加班因應。
C 百貨	◎84 小時/兩週，四週變形 ◎兩班排班制，一天工作 7.5 小時，外加休息 1 小時。	◎固定月休 8 天(四天例假、國定假日挪移)。 ◎特休要求休完，未休僅於離職時給予補償薪資，目前研擬特休展延機制中。	◎加班比例平均每月 10-20 小時間	◎周年慶時，月加班上限 46 小時，執行上會有困難，希望能增加或更彈性。
D 百貨	◎每日工作 8 小時 (休息時間內含)	◎月休 5 日 ◎另有國定假日 11 天的挪移休假與特別休假	◎加班比例平均每月 10-20 小時 ◎服務業加班較難認定，基於顧客服務之延續，有時延後下班並無法申請加班。	◎很希望在假日能休假，但因工作性質較難。
E 旅館	◎84 小時/兩週 ◎現場作業為排班	◎固定月休 6 天 ◎國定假日僅休過年假期，餘挪移置固定月休，不足者以固定以假日加班費計算進每月薪俸內。 ◎依規定有年度休假	◎上班日之加班比例不高，可選擇加班費或補休。	◎近年發展觀光，行業人力吃緊。 ◎若降低週法定工時，同業態度多表示先以月固定休 7 天因應，餘仍以加班費替代。 ◎對於加班總數仍可控管，但運用上希望可以更彈性，不受每日 4 小時之限

				制，以因應產業特殊工作者之排班需求。
F 製造業	◎8 小時/1 日 ◎40 小時/1 週	◎比照公務人員	◎比例不高，員工樂意以加班賺取加班費，公司也願意以加班費換取減少僱用。	◎員工出勤有單位主管附則，希望勞動檢查可以不必打卡，基於對員工之信任。 ◎加班上限可再放寬，或不必要設限。
G 製造業	◎8 小時/1 日 ◎84 小時/2 週 ◎生產線 24 小時運作，故 3 班輪班 ◎招募不易，有外勞，依規定比例。	◎依規定日數放假，國定假日採挪移排班。 ◎若有國定假日未休完，則會每月計算給予加班津貼。	◎比例不高，因採輪班制，較不易有加班。若有需加班通常因客製化需求才會有，每月平均 10 小時以內。	◎支持政策，對於週休二日應能促進觀光，也能讓員工生活品質提升，但希望國定假日也能略為降低，比照公務員人員只紀念不放假。
H 社福服務	◎84 小時/2 週 ◎行政人員，固定上班；護理人員為三班排班制，照護員為兩班排班制(12 小時為工作 8 小時，加班 2 小時，休息 2 小時) ◎人力招募不易，有外勞，比例 1：1。	◎本國籍固定月休 7 日，外國籍月休 4 日，國定假日休不足部分，以加班費替代。	◎因為排班制，加班極少。	◎加班費成本增加 ◎招募人力不易，欠缺照護員之勞工來源。教育體系缺乏技職教育，一窩蜂為大專院校，對於老人保健之實質技職訓練嚴重缺乏，大專畢業生也不願意擔任照護員，因工作辛苦，社會形象也不佳。
I 醫療保健	◎非公職醫院 84 小時/2 週	◎依規定假日數排休，但常因人力不足，積休甚多。	◎超時上班情形嚴重，依統計資料顯示，能準時上下班無論依學中心、區域醫院、地區醫院，僅 3-15%之間。	◎若全面週休二日，希望其中一日不同於例假日，也能加班或變行調整，較好因應 ◎護理工作辛苦，執業比例偏低，我國不及 60%。工時調降，或能增加進入職場誘因，我們認同，但應有配套措施，即促進負荷合理化，爭取護病比降低，這樣護理人員可提升照護品質，也能準時下班，職場環境改善，才能吸引更多護理人員進到醫療產業工作，目前我國

				護理人員之平均年資僅 7 年，相較於新加坡的 40 年、日本的 14.8 年，嚴重偏低的。在爭取護病比降低同時，健保給付的護理照護費應連動調高，才能平衡醫院收支，促成好的醫療照護環境。
J 特 殊 行 業 機 師	<p>◎連續 24 小時內最多飛行時數 10 小時。</p> <p>◎航空公司主要以年度結算總飛行時數不超過 1,000 為準。</p>	<p>◎沒有每七日休假一日之福利，連續七日最少休息 30 小時。</p> <p>◎一年有 96 天的休假日，工作滿兩年以上才享有 8 天的年假。</p> <p>◎一整年的休假經常為了配合營運需求緣故，並非都能夠讓機師全部都使用完畢，當年度未休假超過 30 天仍未使用時，公司以未休視為放棄處理。</p>	<p>◎標準組員模式之駕駛最高工時不得超過 14 小時，最多飛行工時不得超過 10 小時，當長航程時會在同一架飛機上配置二名以上駕駛機師，工作時間由三名或四名駕駛輪流搭配，配置三名機師時三人最大工時 18 小時，則飛行之最大工時 16 小時;配置四名機師則最大工作 24 小時，最多飛行工時 18 小時，不得超時工作。</p>	◎落實休假

### 第三節 我國工時制度之法規範重新架構

#### 一、工作時間之認定問題

過去在認定勞工所提供之勞務是否屬於工作時間上，大抵皆以該勞工提供勞務時，是否有在雇主指揮監督下為斷。然而，最近隨著勞務型態多元化，有許多勞務的提供狀態，未必都很明確在雇主可指揮監督之控制下。而是否屬於工作時間，除了有關於工作時間與加班費之計算外，也會牽涉到遭遇交通意外事故時，是否屬於職業災害之判斷。因此在判斷是否工作時間時，必須有新的考量。例如有些汽車銷售業務員、保險推銷業務員等，工作地點幾乎都在雇主可直接掌控監督之企業外，因此判斷所提供之勞務是否屬於工作時間，必須加上該活動是否具有業務性，以作為指揮監督基準之補充判斷要素。但就算是勞工實際所從事之活動具有業務性，如果勞工於雇主不知情狀況下所從事之勞務時間，要一體直接視為工作時間，也不盡然妥當。本研究認為，新時代下的工作時間認定，似乎可以定義為：「於雇主指揮監督下服勞務之時間，或於雇主明示默示指示下服勞務之時間」。<sup>[151]</sup>

另一方面，待命時間得否認定為工作時間，於我國實務上頗生疑義。比較法上，日本之勞工行政主管機關所作成有關待命時間之行政解釋，一貫地認為待命時間就是工作時間。例如，午間休息中被要求輪班待命招呼可能出現之顧客，即便實際上並未有來客，亦屬於工作時間<sup>[152]</sup>；貨物裝卸場之搬運工於等待貨車到達前身體得到休息之時間，或同時配置二名駕駛員之情況中，未駕駛車輛而於副駕駛座休息甚至於假眠之時間亦屬於工作時間<sup>[153]</sup>。又針對巴士駕駛員於上班後等待出車間以及回場後至下班間，為因應臨時之需要而待命之時間是否得認定為休息時間乙節，法院表示：「勞工被要求須事先告知自己之所在以備一旦被告（雇主）下達指示即可立即因應，又駕駛員亦被期待能清潔、保養自己保管之巴士（雖然無法認定有明確之指示），故而系爭時間非駕駛員被保障能自由利用之休息時間，而是屬於工作時間之待命時間。<sup>[154]</sup>」自上述內容可知，勞工受到場所限制之待命時間通常會被法院認定為工作時間。

本研究以為，勞工雖處於雇主指揮命令下但未實際服勞務之『待命時間』，亦應包括於工作時間之範圍內。至於勞工於雇主指揮命令下實際有提供勞務之時間，通稱之為『實際工

<sup>[151]</sup> 邱駿彥，我國工時制度及相關配套措施之研究，行政院勞工委員會委託研究報告，民國 95 年 12 月，頁 35。

<sup>[152]</sup> 昭和 23 年 4 月 7 日，基収第 1196 號；昭和 63 年 3 月 14 日，基發第 150 號；平成 11 年 3 月 31 日，基發第 168 號。

<sup>[153]</sup> 昭和 33 年 10 月 11 日，基収第 1196 號。

<sup>[154]</sup> 大阪淡路交通事件，大阪地判昭和 57 年 3 月 29 日勞判 386 号，頁 16。

作時間』，並不包括休息時間在內。因此計算工作時間之內涵，可以說是實際工作時間與待命時間之合計。換言之，待命時間亦屬工作時間<sup>[155]</sup>。

## 二、我國工時制度之應有作法

我國自民國 90 年實施兩週 84 小時制以來，已逾 14 年以上，立法政策上有再次推動縮短工時之可行性。然於推動縮短工時之際，若僅單純地降低每週法定正常工時，則效果恐屬有限；因此，一國勞動人口之工時長短，除形式上之每週法定正常工時外，實際上之年度總工時長短，更具有指標性之意義。

工時法制之主要意旨之一，在於保護國家之勞動力，勞動基準法第 42 條亦規定：「勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。」準時下班本屬當然，而實施延長工時則為例外情形，若因經常性加班而嚴重影響到勞工之個人生活，當非值得鼓勵。廣義之工時法制除每週法定正常工時外，尚包括延長工時、例假、休假、特別休假等；延長工時之實施機制是否完善、休假制度是否有名無實，均與年度總工時之長短有密切關係。週 40 小時工時制之推動與落實，除形式上縮短週法定工時外，若未有其他法制面、執行面之配合，恐怕難有實效。綜上，工時法制內容繁雜，須有全盤性之考量，方能有效縮短工時。基此，本研究謹就我國推動縮短工時應有之作法，提出若干方向如下：

### (一)縮短工時應有完善之整體性規劃

日、韓兩國於推動縮短工時之際，皆是採取依行業及企業或事業單位規模，分階段實施每週 40 小時工作時間制度，以降低對產業之衝擊，是值得肯定之處。我國於民國 89 年時一舉修法將法定工時週 48 小時短縮至兩週 84 小時，縮小幅度達 12.5%，且除了簡易的兩週、四週、與八週變形工時外，於制度上並未有任何配套措施，於實施時程上亦未設有緩衝措施，是屢受學者批評之處。縮短工時雖是不可逆之國際潮流，但驟然縮短工時亦有可能對企業造成衝擊，是循序漸進地推動工時短縮，對企業而言將有更充分的時間適應因制度改變所造成之營運成本壓力。又我國實施兩週 84 小時工時制已有近 15 年之久，若欲再次縮短工時，實施週 40 小時制，其實僅須每週再縮短兩小時即可，相較於 15 年前之縮小幅度，縮小幅度尚未達 5%，影響應大幅減少，是再次立法推動縮短工時應屬可行。

### (二)實施長期間之變形工時制

---

<sup>[155]</sup> 邱駿彥，工作時間，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，頁 361，民國 98 年 9 月第 2 版。相似見解尚有侯岳宏，日本工作時間與待命時間之認定的發展與啟示，台北大學法學論叢，第 75 期，頁 201。

觀察先進國家之工時法制，不乏有長期間之變形工時制者，若能於縮短法定正常工時之際，輔以制度設計完備良善之變形工時制，例如就每日與每週之正常工時、實施變形工時期間之延長工時時數等加以限制，應可促進年度總工時之實質短縮。楊通軒教授指出，「考量工作時間的規定，是在保障勞工的安全與健康。因此只要能遵守此一界限，採取更長期間的變形工時，並非一不得觸摸的禁忌（Tabu）」<sup>[156]</sup>。早在五年前本團隊亦曾研究指出，我國將來若採取法定工時每週 40 小時制，得考慮開放半年期之變形工時，以使企業於工作時間調配方面，可較為有彈性地運用工作時間，而得以因應縮短工時之衝擊<sup>[157]</sup>，本年度研究仍繼續持相同看法。

### (三)責任制工作者之工時規範

傳統之工時法制乃是適用於傳統型態之勞工（以製造業為典型代表），然因非典型工作者日益增加，是採取有別於傳統工時法制之制度，乃有必要。目前我國勞基法中，與非典型工作者直接相關之條文，當屬第 84 條之 1。就立法體例而言，第 84 條之 1 乃工作時間規制之除外適用，然就適用對象而言，該條所謂之責任制工作人員，實屬類似於日本裁量勞動制之適用對象<sup>[158]</sup>。按日本之裁量勞動制乃擬制工時之一種，制度之趣旨在於勞資雙方自行協議工作時間之時數，若勞工之工作時間超過協議所定時數，仍須支付延時工資。惟我國之勞基法卻廣泛規定責任制工作人員得不受勞基法第 30 條（每日暨每週之工作時數）、第 32 條（雇主延長工作時間之限制及程序）、第 36 條（例假）、第 37 條（休假）、第 49 條（女工深夜工作之禁止及其例外）規定之限制之規範，使得實務上爭議頻仍。是本研究以為，有必要於我國勞基法中新設裁量勞動制，以徹底解決責任制工作人員之工時相關爭議。

### (四)設計抑制延長工時之機制

諸多與工時法制相關之議題中，違法延長工時可謂係相對重要者。尤其是於經濟不景氣之時期，雇主為求保守起見可能盡量避免採用新進人員，遇有業務繁忙情事時，則以延長工時加以因應；而勞方於薪資調幅有限之情形下，為求增加收入亦可能超時工作，長期下來，影響身心健康甚巨，嚴重者更可能引發過勞死。故有必要實施高額之延

<sup>[156]</sup> 楊通軒，個別勞工法—理論與實務，五南，民國 99 年 5 月，頁 302。

<sup>[157]</sup> 邱駿彥，我國工時制度及相關配套措施之研究，行政院勞工委員會委託研究報告，民國 98 年 12 月，頁 132。

<sup>[158]</sup> 劉志鵬，論工作時間等規制之除外適用，氏著，勞動法理論與判決研究，元照出版公司，民國 89 年 5 月，頁 255。又依勞動基準法施行細則第 50 之 1 第 2 款規定，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。」

時工資率，以求達到以價制量而防止僱主不當延長工時之效果。

基於上述原則，本研究謹就工時之相關條文，擬具勞動基準法修正草案暨勞動基準法施行細則修正草案如后：

## 勞動基準法修正草案總說明

我國雖在民國 90 年時降低勞動基準法最低工時規定，從每週 48 小時縮減為二週 84 小時工時制，惟時至民國 103 年現在，年總工時仍高居 2,150 小時上下，就亞洲國家而言仍屬偏高。而許多先進國家週法定工時都已降低至每週 40 小時，即便中國大陸亦不例外。我國如果仍然維持超過 40 小時之週法定工時，有可能在國際經貿談判時，處於不利地位。況且，我國產業已進入第三次產業成熟期，而絕大部份商業、貿易、服務業、資訊業等從業人員每週、每年處於長工時狀態下，導致偶有聽聞過勞死案例。此種長工時實態已引起國人重視，朝野各界迭有縮短工時之呼聲。

惟我國如果真正要走向縮短工時，其方法不能僅以縮短週法定工時為已足。原因在於若只是縮短週法定工時，則滿溢之工時需求，企業不一定會以增加雇用來解決，反而可能會以加班來覆蓋缺口。如此一來不僅無法達到縮短工時效果，勞工更有可能被迫經常性加班。因此縮短工時之方法，必須以縮短年總工時為念頭，合併採取縮短週法定工時、縮減加班時數、落實國定假日休假、完全使用特別休假等同步實施，方能真正達到縮短工時之成效。

綜上，為實施週 40 小時工時制，並促使年度總工時能於六年內降至 1,800 小時以下，爰擬具勞動基準法修正草案，其要點如下：

- 一、明定雇主不得因工作時間相關規定之修正，而降低勞工原有勞動條件（勞動基準法修正草案第 1 條）。
- 二、增加雇主應於發給工資時提供工資計算明細之規定（勞動基準法修正草案第 23 條）。
- 三、修正延時工資率為一·五倍，若勞工選擇以補休代替，雇主須使其於六個月內補休完畢；若未休畢者，仍須發給延時工資（勞動基準法修正草案第 24 條）。
- 四、分階段實施週 40 小時工時制，且雇主應記載勞工出勤記錄至分鐘為止（勞動基準法修正草案第 30 條、第 86 條）。
- 五、配合週 40 小時工時制之實施，廢除二週、八週變形工時制（勞動基準法修正草案第 30 條），並新增二十六週變形工時（勞動基準法修正草案第 30 條之 2）。
- 六、修正勞工休息時間、例假暨假日工作工資之規定，（勞動基準法修正草案第 34 至第 36 條、第 39 條）。
- 七、將責任制專業人員排除於除外適用之對象範圍外，並新增裁量勞動制，使責任制專業人員適用之（勞動基準法修正草案第 37 條之 1、第 84 條之 1）。
- 八、違反延長工時之規定者，加重處罰（勞動基準法修正草案第 79 條）

## 勞動基準法部分條文修正對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第一條 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。</p> <p>雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。<u>雇主不得因本法有關工作時間規定之修正，而降低勞工原有勞動條件。</u></p>	<p>第一條 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。</p> <p>雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.為避免雇主因縮短法定工時而降低勞工既有勞動條件，增訂第二項後段之規定。</li> <li>2.雇主若因本法修正而降低勞工原有勞動條件者，雇主責任依本法各個規範定之。</li> </ol>
<p>第二十三條 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，<u>並應提供工資計算明細</u>；按件計酬者亦同。</p> <p>雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。</p>	<p>第二十三條 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。</p> <p>雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。</p>	<p>規定雇主應於發給工資時提供工資計算明細，以避免雇主短發或誤算工資。</p>
<p>第二十四條 雇主延長勞工工作時間者，<u>須按平日每小時工資額一·五倍發給之。但依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。</u></p> <p><u>前項規定之延時工資，若勞工選擇以補假休息代替者，應以延時工資之計算標準計算補休時數，且雇主應於六個月內使其補休完畢，若雇主未能於六個月內使勞工補休完者，仍應發給延時工資。</u></p> <p><u>雇主不得事先與勞工約定以補假休息代替依本法規定發給延長工時工資。</u></p>	<p>第二十四條 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。</li> <li>二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。</li> <li>三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.為抑制雇主實施延長工時，且避免不必要之短時加班，以促進年度總工時之實質短縮，爰參考美國、加拿大等先進國家之立法例，將延時工資率提高至一·五倍（第一項）。</li> <li>2.於第二項明定補休之實施方法，且明定若雇主未能於六個月內使勞工補休完畢者，仍應發給延時工資。</li> <li>3.為避免雇主事先強制勞工僅能補假休息、不得請領延時工資，故增訂第三項之規定。</li> </ol>
<p>第三十條 雇主使勞工工作之正常工作時間，每日不得超過八小時，<u>每週工作總時數</u></p>	<p>第三十條 勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.明定週四十小時工時制（第一項）。</li> <li>2.配合將雙週八十四小時工</li> </ol>

修正條文	現行條文	說明
<p>不得超過<u>四十小時</u>。            雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。            雇主應保存前項之簽到簿或出勤卡<u>五年以上</u>。</p>	<p>得超過<u>八十四小時</u>。  <u>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。</u>  <u>第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得小於二小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。</u>  <u>第二項及第三項僅適用於經中央主管機關指定之行業。</u>            雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。</p>	<p>時制縮短為週四十小時工時制，廢除二週變形工時制。</p> <p>3.鑑於增訂二十六週變形工時後（修正條文第三十條之二），事業單位能於二十六週之變形期間內實施八週變形工時，亦能利用二十六週變形工時制作長期間之工作時間規畫，爰廢除八週變形工時制。</p> <p>4.參考本法第二十三條規定，將勞工簽到簿或出勤卡之保存期間由一年修正為五年，並移列至第三項。</p>
<p>第三十條之二 中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，雇主應與工會或勞資會議勞方代表所指派之代表締結書面協定，並取得勞工之書面同意且報請當地主管機關核備後，始得將工作時間依下列原則變更：</p> <p>一、二十六週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受第三十條第一項規定之限制。</p> <p>二、雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小</p>		<p>1.本條新增。</p> <p>2.為促進年度總工時之實質短縮，新增二十六週變形工時制，以便事業單位能夠作長期間之總工作時間管理（第一項第一款）。</p> <p>3.為達成實質上縮短年度總工時之修法目的，且由於長期間之變形工時對勞工之身心負擔明顯較大，實施要件應較現行變形工時制度嚴格，爰明定實施後之每日總工作時間上限、實施後之平均每週正常工時、約定工作日數上限、連續工作日數上限、約定工作時間超過四十八小時之週數上限等原則（第一項第二款至第六</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>時。</p> <p>三、二十六週內平均每週之正常工作時數不得超過三十八小時。</p> <p>四、二十六週內之總約定工作日數不得超過一四〇日。</p> <p>五、雇主不得使勞工連續工作超過六日。</p> <p>六、一週內約定工作時間超過四十八小時者，二十六週內至多六週，且不得連續超過三週。</p> <p>七、雇主延長勞工之工作時間，一週內不得超過十四小時，二週內不得超過二十五小時，四週內不得超過四十小時，一個月內不得超過四十二小時，二個月內不得超過七十五小時，三個月內不得超過一一〇小時，二十六週內不得超過一六〇小時。</p> <p>前項書面協定應依本法有關規定約定左列事項：</p> <p>一、對象勞工之範圍。</p> <p>二、清算期間。</p> <p>三、清算期間中之總工作時間。</p> <p>四、其他中央主管機關規定之事項。</p>		<p>款)。</p> <p>4.由於實施二十六週變形工時後，雇主仍可實施延長工時，復因延長工時本質上應屬臨時性現象，一事業單位內不應存在經常性加班之情形，是以理論上而言，短期內可能因臨時需要而大量實施延長工時，但若長期觀察，平均之延長工時時數不應太長，故針對一週、二週、四週、一個月、二個月、三個月與二十六週之期間，分別明定實施二十六週變形工時後之延長工時上限。原則上期間愈長則平均每週之延長工時上限愈低，俾利於促進年度總工時短縮之同時，亦能兼顧國家勞動力之保護(第一項第七款)。</p> <p>5.由於二十六週變形工時之實施影響勞工權益甚鉅，為避免雇主恣意決定二十六週變形工時之實施方法，故規定須於書面協定中明定對象勞工之範圍、清算期間、清算時間中之總工作時間等(第二項)。</p>
<p>第三十二條 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將勞工之工作時間延長之。</p> <p>前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，<u>含</u>休息日工作在內，一個月不得超過<u>五十四</u>小時。</p>	<p>第三十二條 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。</p> <p>前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。</p>	<p>1.從雙週八十四小時工時至變更為每週四十小時工時制後，事業單位內每月每名勞工必須縮減八小時之正常工時。為避免縮短正常工時對事業單位造成過大之衝擊，故將現行每月四十六小時之延長工時上限，調整為五十四小時(第二項)。又本法修正後新增法定之休息日，為免發生休息日工</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，<u>雇主應於事後補給勞工至少連續十一小時之休息。</u></p> <p>在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。</p>	<p>因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。</p> <p>在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。</p>	<p>作之時數是否要納入延長工時上限之爭議，故明定延長工時上限包括休息日工作在內。</p> <p>2.規定雇主於實施延長工時候，應給與勞工至少連續十一小時之休息，以維護勞工之身心健康。</p>
<p>第三十四條 勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。</p> <p>依前項更換班次時，應<u>至少給予連續十一小時之休息時間。</u></p>	<p>第三十四條 勞工工作採晝夜輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。</p> <p>依前項更換班次時，應給予適當之休息時間。</p>	<p>明定晝夜輪班班次之間隔休息時間為十一小時。</p>
<p>第三十五條 勞工繼續工作<u>超過六小時者，至少應有連續四十五分鐘之休息；勞工繼續工作超過八小時者，至少應有連續六十分鐘之休息。</u></p> <p><u>雇主應於勞工連續二工作日間，至少給予連續十一小時之休息時間。</u></p>	<p>第三十五條 勞工繼續工作四小時，至少應有三分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或<u>緊急性者</u>，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。</p>	<p>1.現行條文不分業別，一律要求雇主必須於勞工每工作四小時給予三十分鐘之休息。此種規定對於工廠等製造業或採行輪班制工作之企業固可適用，但是對於白領勞工而言，如果是上午九時出勤，中午十二時休息至下午一時者，勢將面臨於下午連續工作四小時後必須再休息三十分鐘始為「合法」之困境。為使勞工之休息時間能夠更有彈性，遂仿倣日本勞基法之規定，修正第一項規定如草案。</p> <p>2.本條第一項既已給予雇主彈性安排休息時間之依據，故而配合刪除原條文之「實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者」文</p>

修正條文	現行條文	說明
		<p>字。</p> <p>3.對勞工繼續工作之休息時間、連續二工作日之間隔休息時間作明確規範（第二項）。</p>
<p>第三十六條 勞工每七日中至少應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。<u>雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得使勞工於前項之休息日工作。</u></p>	<p>第三十六條 勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。</p>	<p>1.為落實週休二日之目標，特修正本條第一項，明定勞工每七日中至少應有二日之休息，其中包括例假與休息日各一日。</p> <p>2.惟為兼顧部分企業之需求，允許雇主於符合本法所定程序後，得使勞工於例假中之休息日工作（增訂第二項）。</p>
<p>第三十七條之一 經中央主管機關指定之以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，雇主應與工會或勞資會議勞方代表所指派之代表締結書面協定，並報請主管機關核備後，使得視為勞工同意依書面協定所約定之工作時間提供勞務，且雇主不得就業務執行手段與時間分配等，另行具體指示。</p> <p>前項書面協定應包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、對象業務之種類。</li> <li>二、對象勞工之範圍。</li> <li>三、視為工作時間之時數。</li> <li>四、確保健康及福祉之措施。</li> <li>五、申訴處理措施。</li> <li>六、其他中央主管機關指定之事項。</li> </ol>		<p>1.本條新增。</p> <p>2.就立法體例而言，本法第八十四條之一乃是工作時間規制之除外適用，然就適用對象而言，該條所謂之責任制工作人員，實屬類似於日本裁量勞動制之適用對象。按日本之裁量勞動制乃擬制工時之一種，制度之趣旨在於勞資雙方自行協議工作時間之時數，若勞工之工作時間超過協議所定時數，仍須支付延時工資。惟本法第八十四條之一卻廣泛規定責任制工作人員得不受第三十條（每日暨每週之工作時數）、第三十二條（雇主延長工作時間之限制及程序）、第三十六條（例假）、第三十七條（休假）、第四十九條（女工深夜工作之禁止及其例外）規定之限制之規範，使得實務上爭議頻仍，勞工過勞問題時有所聞。爰仿效日本之裁量勞動制，以徹底解決責任制工作人員之工時相</p>

修正條文	現行條文	說明
		<p>關爭議。</p> <p>3.援用本法施行細則第五十條之一第二款之有關責任制工作人員之定義，規定「以專門知識或技術完成一定任務並負責其成敗之工作者」為裁量勞動制之適用對象。</p>
<p>第三十九條 第三十六條所定之例假及休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。 <u>雇主經徵得勞工同意於休息日、休假及已排定之特別休假工作者，除依前項規定照給之工資外，應加給每小時二·五倍之工資。</u></p>	<p>第三十九條 第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。</p>	<p>1.配合第三十六條有關週休二日規定之修正，修正第一項之文字，規定第三十六條所定之例假及休息日等，工資應由雇主照給（第一項）。</p> <p>2.為抑制延長工時，促進年度總工時之實質短縮，提高休息日、休假等之延長工時工資，除第一項應照給之工資外，並應加給二·五倍之工資（第二項）。</p>
<p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰： 一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、<u>第二十二條、第二十三條、第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至三十八條、第四十條、第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項</u>規定。 二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。</p>	<p>第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰： 一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。 二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工</p>	<p>1.配合增訂本條第二項，第一項第一款作文字修正。</p> <p>2.為督促雇主確實發給延長工時工資，規定雇主未按規定發給延長工時工資時，得按積欠之總金額加重處罰，並參酌職業災害勞工保護法之規定，將處罰倍數定為四至十倍（第二項）。</p> <p>3.因增訂第二項，原第二項改列第三項，原第三項條文作文字修正。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p>雇主未依第二十四條、第三十九條第二項之規定給與勞工延長工時工資或補假休息者，按積欠之延長工時工資金額，處以四倍至十倍罰鍰。</p> <p>違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p> <p>有前三項規定行為之一者，得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	<p>作時間之命令。</p> <p>三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。</p> <p>違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。</p> <p>有前二項規定行為之一者，得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。</p>	
<p>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後，始不受第三十條、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。</p> <p>一、監督、管理人員。</p> <p>二、監視性或間歇性之工作。</p> <p>三、其他性質特殊之工作。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>一、監督、管理人員或<u>責任專業人員</u>。</p> <p>二、監視性或間歇性之工作。</p> <p>三、其他性質特殊之工作。</p> <p>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。</p>	<p>1.民國一〇三年十一月二十一日公布之釋字第726號大法官會議解釋，針對勞雇雙方就工作時間等另行約定未經核備，是否仍受勞基法相關規定限制之問題，表示「勞動基準法第八十四條之一有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條及第四十九條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第三十條等規定予以調整，並依同法第</p>

修正條文	現行條文	說明
		<p>二十四條、第三十九條規定計付工資。」</p> <p>2.參酌釋字第七二六號解釋文之意旨，修正第一項文字為「並報請當地主管機關核備後，始不受...之限制。」</p> <p>3.配合第三十七條之一有關裁量勞動制之增訂，將責任制專業人員排除於第八十四條之一之適用範圍外。</p>
<p>第八十六條 本法自公布日施行，<u>但中華民國○年○月○日修正公布之第三十條第一項、第三十二條、第三十六條之規定，由主管機關依事業單位之業種、規模，分階段指定適用之。</u></p>	<p>第八十六條 本法自公布日施行。但中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項規定，自中華民國九十年一月一日施行。</p>	<p>明定分階段實施週四十小時工時制。</p>

## 勞動基準法施行細則修正草案總說明

工作時間乃最重要之勞動條件之一，觀察先進國家之經驗，莫不致力於縮短勞工之工作時間。為符合世界潮流、保障勞工身心健康，我國有必要實施週四十小時之法定工時制。然於推動縮短工時之際，若僅單純地降低每週法定正常工時，則效果恐屬有限；蓋一國勞動人口之工時長短，除形式上之每週法定正常工時外，實際上之年度總工時長短，更具有指標性之意義。故週 40 小時工時制之推動與落實，除形式上縮短週法定工時外，尚須就整體工時法制一併檢視，如增訂抑制延長工時之措施與落實特別休假制度等，方能有效縮短年度總工時。

為推動週 40 小時之法定工時制，並促使年度總工時能於六年內降至 1,800 小時以下，為配合本法修正內容，及順利推動本法施行，爰擬具勞動基準法施行細則修正草案，其要點如下：

- 一、明定平日每小時工資額之計算方式（勞動基準法施行細則修正草案第 13 條之 1）。
- 二、將雇主記載勞工出勤情形之規定挪移至母法，刪除勞動基準法施行細則第 21 條。
- 三、配合實施週四十小時工時制，修正延長工時之內涵（勞動基準法施行細則修正草案第 20 條之 1）。
- 四、除勞動節外，勞工休假日修正為與公務員相同（勞動基準法施行細則修正草案第 23 條）。
- 五、特別休假未休者，可遞延於兩年內請求；若勞工未能於兩年內請休者，給與兩倍薪資補償（勞動基準法施行細則修正草案第 24 條）。
- 六、配合母法將責任制專業人員排除於除外適用之對象範圍外，刪除勞動基準法施行細則第 50 條之 1 第二款。

勞動基準法施行細則部分條文修正對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第十三條之一 本法第二十四條所稱平日每小時工資額，係指勞工延長工作時間當月正常工作時間內工資總額除以二百四十所得之金額。 依前項標準計算所得之金額如低於每小時平均工資之金額時，以每小時之平均工資計算之。</p>		<p>一、本條新增。 二、由於本法第二十四條所稱之平日每小時工資額內涵未臻明確，以致實務應用上迭生爭議，故增訂本條之規定以杜絕爭議。 三、為避免勞工因故造成延長工作時間當月之工資明顯低於平日工資，故而增訂第二項之規定。</p>
<p>第二十一條 (本條刪除)</p>	<p>第二十一條 雇主依本法第三十條第五項規定記載勞工出勤情形之時間，記至分鐘止。</p>	<p>為督促雇主確實記載出勤記錄，爰將此一規定挪移至母法第三十條。</p>
<p>第二十條之一 本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過八小時或<u>每週工作總時數超過四十小時</u>之部分。但依本法<u>第三十條之一</u>或<u>第三十條之二</u>變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。</p>	<p>第二十條之一 本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過八小時或每二週工作總時數超過八十四小時之部分。但依本法第三十條第二項、第三項或第三十條之一第一項第一款變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。</p>	<p>配合週四十小時法定工時制、一個月變形工時制、二十六週變形工時制之實施，爰修正條文內容。</p>
<p>第二十三條 本法第三十七條規定應放假之紀念日如左： 一、中華民國開國紀念日(元月一日)。 二、和平紀念日(二月二十八日)。 三、國慶日(十月十日)。 本法第三十七條所稱勞動節日，係指五月一日勞動節。 本法第三十七條所稱其他由中央主管機關</p>	<p>第二十三條 本法第三十七條規定應放假之紀念日如左： 一、中華民國開國紀念日(元月一日)。 二、和平紀念日(二月二十八日)。 <u>三、革命先烈紀念日(三月二十九日)。</u> <u>四、孔子誕辰紀念日(九月二十八日)。</u> 五、國慶日(十月十日)。 <u>六、先總統蔣公誕辰紀念日(十月三十一</u></p>	<p>1.為配合本法縮短法定正常工時之上限，合理調整勞工應放假之紀念日，使得適用本法勞工之假日與公務人員、教師一致，故而將目前公教人員「只紀念不放假」之八個紀念日刪除。 2.另勞動節日乃勞工身分所特別享有之假日，且外國法上，如美國與日本均有相當之國定假日，故而保留之。</p>

修正條文	現行條文	說明
<p>規定應放假之日如左：</p> <p>一、春節(農曆正月初一至初三)。</p> <p>二、婦女節、兒童節合併假日(民族掃墓節前一日)。</p> <p>三、民族掃墓節(農曆清明節為準)。</p> <p>四、端午節(農曆五月五日)。</p> <p>五、中秋節(農曆八月十五日)。</p> <p>六、農曆除夕。</p> <p>七、其他經中央主管機關指定者。</p>	<p>日)。</p> <p>七、<u>國父誕辰紀念日(十一月十二日)</u>。</p> <p>八、<u>行憲紀念日(十二月二十五日)</u>。</p> <p>本法第三十七條所稱勞動節日，係指五月一日勞動節。</p> <p>本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：</p> <p>一、<u>中華民國開國紀念日之翌日(元月二日)</u>。</p> <p>二、春節(農曆正月初一至初三)。</p> <p>三、婦女節、兒童節合併假日(民族掃墓節前一日)。</p> <p>四、民族掃墓節(農曆清明節為準)。</p> <p>五、端午節(農曆五月五日)。</p> <p>六、中秋節(農曆八月十五日)。</p> <p>七、農曆除夕。</p> <p>八、<u>台灣光復節(十月二十五日)</u>。</p> <p>九、其他經中央主管機關指定者。</p>	
<p>第二十四條 本法第三十八條之特別休假，依左列規定：</p> <p>一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。</p> <p>二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。</p> <p>三、<u>特別休假因年度終結或終止契約而未休者，得遞延至下一年度，遞延以兩次為限。但因不可</u></p>	<p>第二十四條 本法第三十八條之特別休假，依左列規定：</p> <p>一、計算特別休假之工作年資，應依第五條之規定。</p> <p>二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。</p> <p>三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。</p>	<p>特別休假未休者，可遞延於兩年內請求；若勞工未能於兩年內請休者，給與兩倍薪資補償</p>

修正條文	現行條文	說明
<p><u>歸責於勞工之事由以致應休未休之日數，雇主應給與兩倍工資之補償。</u></p>		
<p>第五十條之一 本法第八十四條之一第一項第一款所稱監督、管理人員、監視性或間歇性工作，依左列規定：</p> <p>一、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。</p> <p>二、監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。</p> <p>三、間歇性工作：係指工作本身以間歇性之方式進行者。</p>	<p>第五十條之一 本法第八十四條之一第一項第一款、<u>第二款</u>所稱監督、管理人員、<u>責任制專業人員</u>、監視性或間歇性工作，依左列規定：</p> <p>一、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。</p> <p>二、<u>責任制專業人員</u>：<u>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。</u></p> <p>三、監視性工作：係指於一定場所以監視為主之工作。</p> <p>四、間歇性工作：係指工作本身以間歇性之方式進行者。</p>	<p>配合母法第八十四條之一之修正，刪除第二款。</p>

# 第五章 結論與建議

## 第一節 結論

真正縮短工時之精義在於如何縮短勞工之年總工時。單純只是縮短週法定正常工時，不必然會產生縮短年總工時之結果。影響年總工時長短之要素很多，例如每週工時是否縮短、加班時間是否減少、休假日數（週休二日）是否落實、特別休假使用率是否提升等等，因此即使每週法定正常工時縮短，如果企業沒有全盤計畫性的縮短工時，有可能只是將每週所縮短之工時壓縮至加班或粗糙之變形工時來解決而已，對於勞工整體工作負擔並無實質縮短工時之效果，更遑論年總工時是否能有實效的縮短成果。

日本於民國 76 年修法將工時從每週 48 小時降低至 40 小時，雖然逐年逐步、按行業按規模，在縮短工時臨時措施法之主導下，也花了將近十年的時間才落實 40 小時週工時制於其國內之各行各業大、中、小企業。不過研究日本縮短工時之成果時，不僅需注意其落實 40 小時法制面之措施，更需觀察到日本勞動政策面努力使年總工時從修法當時的 2,300 小時，降低至目前低於 1,800 小時之成果。日本年總工時之所以能夠有如此降低之成果，絕非光靠縮短每週工時所能奏效。事實上，在民國 76 年日本勞動基準法大幅度修改工時法制時，除了修改週法定工時外，同時也修改提高加班費率以抑制加班時數、導入計畫性特別休假使用模式，更在政策面致力宣導從四週五休、四週六休、到完全週休二日。在以上法制面與政策面之同時配套下，過去日本人為其他國家所批判「勞工有如工蜂」之長工時勞動，短短數年間，觀其年總工時現狀、再參酌其經濟實力之應有影響參數來比較，在經濟面向下之勞動水準可謂不輸歐美其他國家。特別提出日本縮短工時之實例，目的在讓大家瞭解何者才是所謂真正的「縮短工時」。

在目前社會一般大眾熱心縮短工時議題同時，不宜只在如何縮短週法定正常工時上思考而已，也不要只在如何架構縮短週工時之配套措施上打轉。更寬廣的縮短工時視野、再多一些接近（approach）真正縮短工時之措施，或許是解決目前勞資雙方對週法定工時措施上之歧異。

數年前變形工時制度是否導入時機，由觀察德、日等國在導入變形工時時機，皆與縮短工時配套而行即可明瞭。縮短工時對資方之刺激，必以變形工時制度來解消；他方面為有利資方人力資源工時運用上之便宜，必以縮短工時來滿足勞方之所求。如此勞資雙方各蒙其利、

各得所需，縮短工時與導入變形工時方能順利推展，如兩者分開而行，必然遭致各方之反對。我國早在民國 85 年導入四週變形工時，於今縮短週法定工時政策確立後，不論加上何種配套措施，如果沒有好好規劃變形工時促進工時彈性化，除了勞資雙方難以滿意外，有可能間接誤導真正縮短工時之意涵，使勞資雙方誤以為每週 40 小時工時制，即已滿足縮短工時之目的。如此淺短視野，難保將來我國勞資雙方乃至行政主管機關，又必須面臨一次如何縮短年總工時之痛苦。

面臨縮短週法定正常工時任務時，在政令宣導上，必須嘗試著力於年總工時之縮短目標，以減少加班、提升特別休假使用率、落實週休二日為目標。或許趁此良機直接切入真正縮短工時意涵之新作法，可能打開勞資雙方抵抗之心結，同時也能使我國年總工時之縮短提前有新契機之機會。

最後，我國為任何勞動法制規範時，必須考量個別勞動關係法領域與集體勞動關係法領域之調配、與互相支援。工作時間制度屬於勞動條件之一環，國家只要規定足以保障勞工身心安全之最低標準，其餘原本應盡量交由勞資雙方協商最適合行業特性與企業規模大小之工時約定。惟我國工會整體而言力量仍薄弱，無法代表多數勞工與雇主協商工時勞動條件。因此國家才需要扮演火車頭角色，以法令強制規定工時勞動條件。不過，長遠看來終究有必要讓勞動條件回歸勞資雙方協商之基本模式。如果以此考量為出發點，則勞基法中有關加班、變形工時，雖目前規定有工會者必須經由工會同意，但加班、與變形工時內容繁複，實不容只需獲得工會同意即可由雇主單方規定加班、與變形工時之內涵各項重要條件。因此，將來有一天於勞基法加班及變形工時之適用上，有關工會同意部分，應修正為「有工會者應得工會同意，並訂定成團體協約」後，始能實施（建議緩衝時間為 3 年）。如此一來，除可落實勞資雙方締結團體協約之必要外，亦可能因團體協約約定詳細加班與變形工時實施時之細部規範，將更有效落實保障勞工有關工時之勞動條件。

## 第二節 建議

### 一、縮短工時之必要性

在科技技術日新月異，機械性能日益精密的工作環境下，勞工面對高性能機器所必須專心工作產生的壓力，必然與過去第一次產業與第二次產業時代不同。因此環顧世界其他各國都在努力採取縮短工時的各種措施同時，我國絕

不能忽略縮短工時的必要性。而論述縮短工時的必要性時，首先必須瞭解縮短工時對一個國家社會究竟有何好處？

#### (一)縮短工時可以充實勞工生活、減低工作壓力

所謂勞工的充實生活，具體上係指哪些內容，可能因人而異。一般而言主要可歸納為兩種。一是勞工能在工作崗位上充分發揮自己的能力，藉以獲得相對應之評價與待遇。二是勞工能有充足之休息生活，且能依自由意志使工作以外的時間過得有意義。

隨著科技、經濟、社會的多元發展，高學歷需求是勞工足以勝任工作的憑藉。同時在現代一切講究速率的潮流下，工作壓力增加之餘，勞工對於休閒時間的需求必然有增無減。勞工必須利用休閒時間恢復體力與抒解壓力，才能隨時提供職場上所需的能力。也必須善於利用工作以外時間嘗試進修，才能全力應付職場上的自動化機械化趨勢。更必須妥善珍惜少許的假日，與家人或社會上的其他相關人共處，經營家庭生活與社會生活。對每一個勞工而言，這些休閒生活的利用如果能滿足，才能確保勞工在職場上毫無壓力的從事勞動，雇主也才能從勞工的勞動價值中得到利益。如果勞工沒有得到充實的生活，勞動能力必然打折，長工時未必能補足此種勞動能力不足的缺陷，反而導致職業災害機率的增加，對雇主、對勞工、對整個社會都是負面的效益。因此在現代勞動實態下，縮短工時有其必然的意義。

#### (二)縮短工時是國際趨勢，無法逆勢操作

環顧世界上其他國家都在積極採取縮短工時的現狀下，維持長工時勞動條件必然遭致其他貿易伙伴認為不公平競爭的批判。甚且自某些國家眼中，長工時國家必定是社會不安定、經濟不穩定的地區，不論是外資引進的誘因，或貿易對象的選擇，長工時所帶來低成本的經濟效益，充其量只是暫時性的蠅頭小利，長遠以觀無法因應未來的發展需要。因此如果要能與世界其他國家維持親密貿易關係，必須能與其他國家立於同等基礎展開競爭，才能得到認同與尊敬。特別是日前我國正試圖加入WTO等各種世界性貿易組織的時刻，不論是法定正常工時或實際年總工時，都必須想辦法降低，否則遲早必然遭致其他國家質疑。

### (三)縮短工時可因應勞動型態與雇用型態之變化

隨著產業大量導入自動化與機械化作業，勞動力的新需求在某種程度被機器取代，因而增加不少失業者，這是全球經濟化後之必然趨勢。同時社會上由於高齡化的到來，加上女性勞動力也嘗試以某種型態進入就業市場，加重了工作機會的需求。對於失業者雖然由於失業保險或津貼的給付，可以暫時免除因失業人口過多所導致的社會不安，但這也只是治標的暫時措施。更何況如果失業保險制度不是很健全的話，日漸增多的失業人口除了加重工作機會的嚴苛狀況外，亦極有可能拖垮國家福利事業財政。因此，儘管失業者可藉救濟金或保險等圖一時溫飽，但無力多餘消費的經濟，更有可能造成產品的滯銷，形成企業的經營困境，連帶又釋出新的失業者。

為解決此種因失業可能造成的連鎖反應，工時短縮可以發展出「工作分攤 (work sharing)」的效果。例如減少加班時間量以縮短工時，而所縮減工時後不足的生產量，雇主即可僱用部分工時勞工予以解決。如此一來不僅達到縮短工時效果，亦可釋出工作機會增加僱用勞工數，減少失業比率。同時由於勞動者增加，擁有消費能力者人口也增多，刺激產品消費量的結果，企業的經營困境也可以藉此打開。此種縮短工時以形成工作分攤的效果，在失業率高的歐洲頗為廣泛被實施。只不過畢竟這是屬於整個國家勞動政策的範疇，如何在最迫切時機導入此種政策，仍須全面性考量。

### (四)縮短工時對雇主有利，可增進勞資和諧

其實縮短工時的效果，應該是雇主受益良多。一定程度的縮短工時，不只可使勞工得到充分休息，雇主常時所使用的勞動力也能因此確保最優質狀況。此外縮短工時亦有提高產能之效果，雇主可節省不少電力、機械的浪費而有效節約營業成本。同時如果雇主主動縮短工時，亦會造成勞資和諧的氣氛，促進勞工產生企業共同體意識而有利於發展。

## 二、縮短工時政策上應考慮之點

與國民幸福指數相關的工作時間長短，不能僅斤斤計較週法定工時要縮短多少，國際上判斷是否真正達到縮短工時，都是以年總工時的長短作為指標。因此我國如果要

走向縮短工時，政策上要以縮短年總工時為訴求，而縮短週法定工時僅為其中一個手段而已。

另外，基於以上統計資料顯示，可知我國政策上要縮短工時，除了縮短週法定工時為必要以外，如何建構完善的配套措施來架構整體的年總工時縮短，將是眼前談論縮短工時更重要的工作。我國在縮短工時法制建構上，必須先確立縮短工時策略四大目標，即(一)以保障勞工身心健康、維護國家整體國力為理念。(二)必須以縮短年總工時為目標。(三)要堵塞長工時之可能渠道。(四)貫徹休假例假之落實、朝週休二日邁進。至於實踐以上四大目標之核心精神如下所述：

#### (一)保障勞工身心健康、維護國家整體國力為理念

工時縮短不僅攸關勞工幸福感覺，更重要者在確保勞工身心健康。此觀念可由先進國家勞動政策無不長期持續致力於縮短工時可見一斑，另先進國家為發展國家經濟為目的、不可能採取以長工時為手段而犧牲勞工身心健康者。工時縮短除了確保勞工身心健康外，其反射利益也在於維護國家整體勞動力。此觀念亦可由先進國家對於違反工時規定之雇主皆以刑事罰處罰可見一斑。不依法定工時規範使勞工長工時勞動之雇主，除了逼使勞工因過勞勞動沒有足夠休息休閒生活，容易陷於過勞死危機外，也會影響國家整體勞動力，其危害並不亞於食安風暴對國人健康之損害。因此例如英、美、德、法、日、歐盟等國家對於違反工時規定之雇主，至少皆處以罰金以上刑罰，甚至德國最高可處一年以下有期徒刑，日本則是處以六個月以下拘禁。反觀我國勞基法中對於違反工時規範之雇主皆僅處以罰鍰程度，是否能起到警惕嚇阻作用，有必要進一步探討研究。另以我國目前不守法雇主不在少數，公權力行使的勞動檢查人力有限之下，如果工時規範趨向彈性化前提下，則修法改以刑事罰處罰違反工時規範之雇主，或許比較能達到威嚇之效果。如果刑事罰有其困難，起碼加重罰鍰額度絕對是應該考慮的方向。

#### (二)以縮短年總工時為目標

世界各國乃至 ILO 在比較判斷是否長工時國家時，週法定正常工時定為若干，只是一個參考值而已，絕大多數皆以年總工時做為認定指標。而且週法定工時即使定為 40 小時或更少，但其他導致工時增加的渠道沒有嚴格管控時，往往造成年總工時不降反增的結果。因此如果真正要達到縮短工時效果，必須著眼於縮短年總工時為目標才行。

年總工時縮減的目標值，很難在法律層面予以明確規範，但至少政府必須有決心宣示勞動政策上要逐年降低年總工時為目標。我國主計處民國 102 年統計年總工時約為 2,124 小時，如果以每年縮短 60 小時為目標，則五年後我國年總工時將可降至 1,800 小時，達到世界先進國家水準。或許對於我國出口關稅談判時將成為一個有利基之條件。

我國是否有降低年總工時之條件或可能？此問題觀之我國歷年來工時縮減之實態可知工時縮短之努力絕對可行，重點在政府有無此決心而已。以我國製造業為例，民國七十年時年總工時為 2,652 小時，民國八十年則降低為 2,520 小時，十年間總共降低 132 小時，再到九十年時又降為 2,164 小時，一舉降低了 350 小時左右。換言之，從民國七十年至九十年的 20 年間，我國年總工時共降低了近 500 小時。不過九十年代修法後（2,164 小時）至一百年的 10 年間（2,144 小時），卻只降低 20 小時。綜上，民國九十年縮短工時修法後，年總工時長短似乎取決於經濟景氣變動之影響，但即使某年經濟景氣好轉，亦未見有大幅度之工時增加，可見我國現行工時制度法規確有縮短工時之效果。只不過過去十年來，政府似乎未著眼於年總工時縮短政策，以致於年總工時距離先進國家仍有好一段距離。因此可知，政府的決心與作為，是我國勞工能否真正縮短工時的重要支柱。而真正的縮短工時必須以縮短年總工時為目標。

### (三)杜絕長工時之可能渠道

任何一個國家要縮短工時，第一步驟當然是從縮短週法定正常工時開始。問題是光只是縮短週法定工時，是無法真正落實工時的縮短。原因在於雇主如有使勞工超出週法定正常工時工作之必要時，一定會運用加班方式補足勞力需求。因此加班時數限制，絕對是縮短週法定工時的必要配套措施。我國週法定正常工時，目前規定為每兩週不得超出 84 小時，如果縮短週法定工時，最符合先進國家水準、最理想者應該是將週法定正常工時縮短為每週 40 小時，並朝向完全週休二日來落實。目前我國公教機關依公務人員服務法第 11 條之規定已達完全週休二日的成果，即每週應有兩日的例假；惟勞動基準法要明定週休二日或許仍有一定困難，即使週休二日無法以法律明定，只能規定週法定工時為 40 小時，但至少法規要朝向容易促成週休二日方向邁進。不只是如此，尚必須思考如何杜絕雇主因為縮

短工時而大量利用週六使勞工加班的結果。

除了縮短週法定工時，必須同時注意如何落實實質上的週休二日、以及防範加班時數增加外，如果以縮短年總工時為目標時，尚必須注意如何增加特別休假使用率，以及國定假日、星期例假之落實。因此真正要縮短年總工時，必須同時兼顧下述作法才能真正奏效。第一為縮短週法定工時，第二為加班時數上限的控制，第三為使企業朝向完全週休二日制努力，第四為國定假日，星期例假確實休假，第五則是想辦法增加特別休假使用率，避免雇主用錢買回特別休假。

#### (四)落實休假例假規定

台灣勞工依據勞動基準法施行細則第 23 條規定，年度內總共有 19 個法律所明定應放假之日。然而為配合公教機關週休二日，有若干公教機關目前只紀念不放假之日，大抵上皆被雇主挪移至星期六而勉強有週休二日之形式。

我國採取縮短週法定工時為 40 小時之際，如果伴隨著減少法律明定應放假之日與公務員切齊，則勞工將損失 8 個國定假日。而雇主因沒有國定假日調挪移至星期六，以致週六（國定假日調挪移的星期六）加班必須給加倍加成工資之負擔時，雇主可能會強使勞工在週六（非法定例假）加班。因為雇主使勞工在國定假日調挪移之週六加班時，依法必須給予加倍之工資。但如果以後再也沒有國定假日調挪移至週六時，雇主使勞工在週六加班也無須支付雙倍工資，充其量僅需依目前法定加班費率，計算前二小時多給予 1/3，後二小時多給予 2/3 已足。如此一來對雇主使勞工於週六加班之成本反而比縮短週法定正常工時為 40 小時以前更為划算。

為避免雇主使勞工在週六加班，以及貫徹週休二日實質效果，即使縮減勞工每年國定假日日數至與公務人員切齊時，至少應該明定國定假日與週六加班必須給予 2.5 倍工資，才有可能貫徹國定假日休息與實質上週休二日之效果。我國逐漸少子化的年代，年輕父母孕育子女是件神聖的任務，為使家庭生活健全、得以增進親子關係，也為了使勞工身心健康得以確保，落實國定假日與例假休息之措施是必要的。

#### (五)其他值得考慮之方向

由於勞工勞動生活，除了依照勞動契約必須在勞動義務日服從雇主指揮監督、

提供勞務外，其餘就是無勞動義務之休假日。因此，縮短工時的反面就是增加勞工之休假日。不過由於我國勞動基準法第 39 條明定例假、紀念日等國定假日與特別休假日，雇主仍必須給付工資，因此所謂增加勞工休假日數亦必須考量雇主之勞動成本。本研究認為在我國可能縮短工時的選擇上，尚有如下數種方式值得考量：

### 1.重新架構變形工時制度內涵，增加工時彈性化

由於機械化時代到來，勞工在工作場所內必須比以往更聚精會神工作，為使勞工工作壓力得以適當抒解，也為使勞工能有更多休閒生活自由運用，週休二日已是世界先進各國的常態。我國目前勞動基準法雖仍規定週休一日為星期例假，但公務機關早已實施週休二日。為配合此種必然的趨勢，民營企業宜早做準備，使所雇用勞工亦能享有與其他企業同等福利。

要求雇主驟然縮減一天之工作日數，可能會帶來營運困難。因此要達成週休二日效果，可能有效運用變形工時制度之配合。我國勞動基準法第三十條第二項所規定的二週變形工時制，有效運用的話應該可以配合週休二日的實施。所謂二週變形工時制，乃是雇主經工會或勞資會議同意，得將其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。換言之，週法定正常工時縮減為 40 小時前提下，雇主可調配二週內之工時，使勞工得有週休二日、或至少隔週週休二日（月休六日）之效果。其實運用例如二週變形工時制，的確可以幫雇主實施週休二日的效果，但對於總工作時數並無縮減之成效。如後所述不管實施何種變形工時，對勞工必然有不小的影響，雖然我國並無實施變形工時時必須縮減法定正常工時之前提要件限制，但雇主在採取變形工時的同時，如能考慮後述之勞工因此所增加之負擔，主動予以縮減若干法定正常工時，應是最理想的模式。

### 2.實施工時彈性化，減少加班時間氾濫

現代社會經濟情勢下，不僅第三次產業所佔比重日益增大，勞工工作意識、就業結構與勞動實態等皆隨時代變遷而有新的模式。近一世紀來，以歐、美為首施行民主政治重視民生福利之國家，無不致力推行各種勞工保護政策。其中，限制不當的長時間勞動，可謂近代勞工保護政策首要目標。例如每日工作不得超過八小時原則，為各國勞動政策中緊守不變的基本原則。同時，每週

工時上限，亦從 48 小時逐漸努力縮短中。諸如此類工作時間規定之基本原則，是否能因應經濟及產業構造轉換下所衍生出的各種就業及勞動實態變化，特別是許多依週日、月初、月末、或季節不同，業務之繁閒亦可能會有極端變化之特殊業種，是否適宜緊守過去的工時原則一成不變，有必要重新檢視。這些特殊業種之勞工在業務閒散時，雖然可能有大半時間為「等待時間」（例如在服務業清淡期時，可能整日皆浪費在等待客人上門；啤酒或冷氣工廠等製造業，可能在冬季裡無太多工作可作），然在每日、每週所定工作時間內，仍有依勞動契約上班之義務。反之，勞工於業務繁忙時期勢必要加班工作。如此一來，對於不得不長期加班之勞工，或對於必須支出鉅額加班費、增加勞動成本導致業務競爭日益困難之經營者而言，實為勞資雙方皆不蒙其利。為解決此問題，西歐先進國於十多年前即著手研究工作時間彈性化之可能性。即於一定期間內，所定工作時間在一定限制下，業務閒散期時縮短工作時間，業務繁忙期時，每日、每週之所定工作時間得超出法定工作時間之勤務型態。

工作時間彈性化可以採取的模式有各式各樣，例如上下班時間錯開的彈性化、有變形工時制的彈性化、亦有裁量勞動的彈性化種種不一而足。不管哪一種彈性工時制度，都有減少加班時間的效果。我國現行勞動基準法當中，法所允許的工時彈性化制度，目前已有三種變形工時制度即勞基法第 30 條所定之二週與八週變形工時，及第 30 條之一所規定之四週變形工時。

四週變形工時乃指中央主管機關所指定之行業，雇主經工會或勞資會議同意，其四週內正常工作時數得分配於其他工作日，所分配於其他工作日之時數每日不得超過二小時。惟變形工時後合計加班的時間，每日不得超過十二小時。

雇主如能瞭解企業的繁閒時段，妥善規劃變形工時的實施，應該可以減少加班時間，其結果雇主可以節約加班費用支出，勞工總工作時數也因原本必須增加的加班時數減少，而減少每年總工時數。只不過變形工時對勞工仍有不利之側面，因此雇主實施變形工時制時，最好也應該同時減少勞工之所定正常工時比較理想。

最後必須特別提出者，變形工時制度固然對雇主有利，但對勞工究竟會有何種影響？

變形工時制，旨在法律上容許雇主得因應業務之繁閒，使勞工在特定日或

週裏，得從事超出法定正常工作時間之勞動。在工作時間總數計算上不只可達到縮短之效果，亦可削減加班費之浮濫，對企業經營效益而言較為合理，然不容否認此制度也將會給勞工帶來一定程度之影響。

首先要提出的問題是變形工作時間制度下，勞工在所定工作時間內皆有勞動義務，因此於一段特定之日、週或期間內，勞工將有被迫長時間工作之後果。固然在法律上，對於實施變形工時制之期間所定工作時間之總數設有上限，因而變形工時制實施後，當然會出現工作時間較短之日、週，或相對的休假日數亦會增加。如果說變形工時制度之政策乃係著眼於促進縮短工作時間之考量，則宏觀來說，與其縮短每日之工作時間，不如增加週休日數擴充休假體制較有意義。但長時間工作之程度實係問題之所在。因為勞工於業務繁忙期時，連續一段時期長時間工作後，縱使有多餘的週休日休假，也未必一定能完全消除疲勞，反而容易招致健康損害，或提高職業災害發生之機率。

其次，由於實施變形工作時間制度，勞工的生活將陷於不穩定狀態。即使雇主事先特定了變形期間內之工作時間且公告勞工周知，但上下班時間一旦改變，每日工作時間數之伸縮，勢必影響到勞工日常生活規律。例如用餐、通勤、參與文化活動、家事、托兒所送迎時間等，甚至影響到全家生活規律。特別是對已婚女性勞工影響之重大，不能不在制度上有所特殊考量。

在變形工時制度下，經營者得以有效率的分配時間，削減正常工作時間制下閒散之等待時間，或壓縮部分工作時間撥到繁忙期。實施此種制度後，理論上可以達到工作時間縮短之效果。但從另一角度言，所謂變形工時制度，充其量不過是將同等份量之工作，壓縮集中在短期間內處理。其結果必然導致勞動密度上昇，而且勞工減少了原本所能獲得之加班津貼。

### 3.運用計畫特別休假方式，事先排定休假期日可提高特別休假使用率

特別休假有別於星期例假，其最主要目的乃是讓勞工在一年長期的勞動生活中，遇有工作低潮或情緒低潮乃至甚感疲累時，得有一段較長時間的休息，恢復原有的工作效率。因此特別休假不僅是對勞工的福利，同時特別休假的給與對雇主也是有正面意義，因為勞工經由特別休假的休息後，雇主可以使用優質的勞動力，也因此特別休假期間雇主仍要照給與工資。

不可能一個勞工全年工作而絕無疲累時，因此全年未請特別休假者，並不

表示該勞工值得嘉許。往往有些雇主對於全年不請特別休假之勞工，額外給與不休假獎金以資鼓勵，恐怕此種作法有必要重新檢討。另外，依照現行法規定（勞動基準法施行細則第 24 條）特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。同法施行細則第二十四條有關未休特別休假給予工資之規定。

我國勞工對於特別休假的使用，向來並未特別重視，每年特別休假使用率比起先進國家，顯著的非常低。假如每一位勞工都能完全消化每年之特別休假，則勞工每年總工作時數應該至少可減少 50 小時以上。因此特別休假完全消化政策，是減少年總工作時數最好的方式之一。

雇主要使勞工有效消化特別休假，可以使勞工在年度初期即事先排定該年度之特別休假期日，雇主亦可事先調整同一單位中特別休假之日期，使勞工不至於爭先在同一期日內請求休假，避免雇主正常營運之影響。不過雇主強制勞工排定特休日期者，以勞工擁有特休日數之半數為限較合適，不宜使勞工所有之特休日全部事先排定用完。畢竟勞工何時會臨時有特別休假之必要以休養生息者，未必全年年度開始即可確定。因此最好仍使勞工留有半數之休假日，以資臨時之需為妥。

#### 4. 強化勞動檢查，杜絕雇主蓄意降低勞動條件

為免雇主心存僥倖，於縮短工時之際，片面降低勞動條件，或在不適法之下，濫用諸如勞基法 84 條之 1，而影響勞工工作權益，勞動檢查暨公布違規單位名稱仍不失為重要的嚇阻手段。

## 誌謝

本研究計畫參與人員除勞動及職業安全衛生研究所徐組長嘉珮及李副研究員政儒外，另包括中國文化大學法律學系邱教授駿彥、國立中正大學法律學系周助理教授兆昱、世新大學法律學系李助理教授玉春、中國文化大學法律研究所碩士方文伶、學生彭蘭英、曾偲瑜、全國金融業工會聯合總會蘇副秘書長怡之等，謹此敬表謝忱。

# 參考文獻

## 一、書籍

- 〔1〕朱柔若，社會變遷中的勞工問題，揚智初版，1998年3月。
- 〔2〕成之約，勞動政策與勞工行政，國立空中大學初版，2003年1月。
- 〔3〕吳全成，勞資關係，華立圖書，2005年6月。
- 〔4〕林更盛，勞動法案例研究(一)，翰蘆，初版，2002年5月初版。
- 〔5〕林更盛，勞動法案例研究(二)，。五南，2009年3月。
- 〔6〕林振賢，修正勞動基準法釋論，捷太，初版，1999年。
- 〔7〕陳新民，憲法基本權利之基本理論(上冊)，元照，第5版，1999年。
- 〔8〕焦興鎧等著，勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望，新學林1版，2005年5月。
- 〔9〕黃程貫，勞動法，空中大學修訂再版4刷，2002年2月。
- 〔10〕黃越欽，勞動法新論，翰蘆修訂3版，2006年9月。
- 〔11〕內政部，國際勞工組織公約暨建議書(上)(中)(下)，台北市：內政部，1995年。
- 〔12〕行政院勞工委員會 編譯，1990.6，工業化國家之工作時間，台北：行政院勞委會。
- 〔13〕行政院勞工委員會，工資與工作時間，台北：行政院勞工委員會，1995年。
- 〔14〕行政院勞工委員會 編著，轉變中的工時制度-美國篇，台北：行政院勞工委員會，1995年。
- 〔15〕行政院勞工委員會，日本勞動時間休息休假的法律實務(上)(下)，台北：行政院勞工委員會，1995年5月。
- 〔16〕行政院勞工委員會 編著，各國勞工參與法規制度之比較研究，台北：行政院勞工委員會，2002年12月。
- 〔17〕行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所 編著，各國長途客運駕駛工時管理制度之研究，台北：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，2005年。
- 〔18〕行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所 編著，責任制人員生理疲勞及工作負荷調

查研究，台北：行政院勞工委會勞工安全衛生研究所，2005年。

〔19〕行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所 編著，「過勞問題」相關文獻回顧，台北：行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，2006年1月。

## 二、專書論文

〔1〕邱駿彥，工作時間，載：臺灣勞動法學會，勞動基準法釋義——施行二十年之回顧與展望，2版，2009年9月。

〔2〕侯岳宏，日本管理監督者與工作時間除外適用之規定—兼論我國勞基法第84條之1，載：黃越欽教授紀念論文集編輯委員會，社會公義：黃越欽教授紀念論文集，2011年5月。

〔3〕劉志鵬，論工作時間等規制之除外適用，載：同氏，勞動法理論與判決研究，2000年5月。

〔4〕焦興鎧，勞工法論叢(一)-對部分時間工作者的法律保障，元照初版，2000年。

〔5〕焦興鎧，勞工法論叢(二)-國際勞工基準之最新發展趨勢，元照初版，2001年1月。

〔6〕焦興鎧，勞工法論叢(二)-同工同酬與同值同酬，元照初版，2001年2月。

## 三、期刊論文、研討會論文

〔1〕成之約，「部分時間工作」發展及其對性別區隔與所得分配影響之探討，國家政策論壇，2004年春季刊，頁227。

〔2〕吳宏翔，日本部分工時推動措施的簡介，台灣勞工雙月刊，第5期，頁87。

〔3〕林炫秋，部分工時勞工之勞動條件—以法院相關判決為中心，東海大學法學研究第28期，2008年6月，頁53-100。

〔4〕林炫秋，保險業務員部分工時勞動契約之探討，台灣勞動法學會學報第7期，2008年，頁38。

〔5〕林炫秋，瑞士部分工時勞動契約法制及其對我國的啟示，政大法學評論，第122期，2011年8月，頁297-383。

- [6] 林佳和，德國部分工時勞工社會保險初探，台灣勞工季刊第 51 期，2008 年 9 月 20 日，頁 20。
- [7] 林佳和，各國同值同酬規定的比較分析—以歐洲法暨德國法為中心，法學新論第 20 期，2010 年 3 月，頁 69-70、72。
- [8] 林振賢，談日本勞基法的裁量勞動制，中國勞工，第 1020 卷，2001 年 9 月。
- [9] 陳湘芬，推動部分工時工作的荷蘭經驗，台灣勞工的 15 期，2008 年 12 月，頁 84。
- [10] 陳正良，勞動基準法第八十四條之一之探討，政大勞動學報，第 8 期，1999 年 5 月，頁 35-51。
- [11] 陳正良，《勞動基準法》第 84-1 條與國勞工時公約例外情形規定的比較，臺灣勞工季刊，第 27 期，2011 年 9 月，頁 84-99。
- [12] 許金龍，促進時薪勞工就業安定措施的作為，台灣勞工第 11 期，2007 年 10 月，頁 11。
- [13] 莊靜宜，勞動契約法修法芻議，台灣勞工，第 13 期，2008 年 5 月，頁 45、45。
- [14] 張鑫隆，論彈性工時--工作與生活之調和，勞動基準法實務爭議問題學術研討會，2008 年 9 月 26 日，頁 1-4。
- [15] 張鑫隆，部分工時勞工與均等待遇原則，勞動基準法實務爭議學術研討會，主辦單位：行政院勞工委員會，2009 年 9 月 25 日，頁 56。
- [16] 張鑫隆，ILO 第 175 號部分工時勞動公約對國內法之影響--以日本為例，台灣國際法季刊，第 5 卷第 3 期，頁 43-79、103，2008 年 9 月。
- [17] 張鑫隆，日本最低工資法制及其改革動向之考察，從美日經驗看台灣最低工資制度—理論與實務的對話國際研討會，頁 25，2007 年 4 月 24 日。
- [18] 張鑫隆，勞動市場彈性化與部分工時均等待遇原則，法學新論，第 24 期，頁 80，2010 年 7 月。
- [19] 盛惠煜，加強非典型僱用型態勞動者之勞動條件保護研究，台灣銀行季刊，第五十五卷第四期，頁 231，2004 年 12 月。
- [20] 焦興鎧，同工同酬與同值同酬—美國之經驗，政大勞動學報，第 9 期，98 頁，2000 年 1 月。

- [ 21 ] 焦興鎧，論歐洲聯盟勞工及勞資關係法制之建構，政大法學評論，第 65 期，2001 年 3 月。
- [ 22 ] 楊通軒，我國部分時間勞工法律問題之探討—兼論德國之部分時間勞動法制，中正大學法學集刊，第 2 期，頁 290、303、294，1999 年 7 月。
- [ 23 ] 詹芷嫻，部分工時勞動情勢，台灣勞工，第 13 期，頁 135-136，2008 年 5 月。
- [ 24 ] 潘世偉，台灣勞工—全球化、變遷的勞動世界與台灣的勞資關係，台灣勞工第 13 期，頁 4-5。
- [ 25 ] 鄭津津，部分工時勞動關係的勞資爭議問題與解決，銘傳大學法學論叢，第 7 期，頁 194，2007 年 6 月。
- [ 26 ] 鄭津津，特殊行業因應勞動基準法之工時規劃-以保險業與房屋仲介業為例，政大勞動學報，第 8 期，1999 年 5 月。
- [ 27 ] 郭玲惠，勞動基準法工時制度修正芻議，政大勞動學報，第 8 期，1999 年 5 月。
- [ 28 ] 周兆昱，日本修正部份工時勞動法之研究—兼論我國實務之爭議問題，東海大學法學研究，第 31 期，2009 年 12 月。
- [ 29 ] 黃鼎佑，縮短正常工時至每週 40 小時之可行性及配套，發表於行政院勞工委員會主辦、臺北大學法律學院協辦，100 年度勞動基準法實務爭議學術研討會，2011 年 11 月 24 日。
- [ 30 ] 陳建文，工作時間之認定，發表於行政院勞工委員會主辦、臺北大學法律學院協辦，100 年度勞動基準法實務爭議學術研討會，2011 年 11 月 24 日。
- [ 31 ] 侯岳宏，加班之認定與計算，發表於行政院勞工委員會主辦、臺北大學法律學院協辦，100 年度勞動基準法實務爭議學術研討會，2011 年 11 月 24 日。
- [ 32 ] 劉士豪，勞動基準法第 84 條之 1 的檢討與展望，發表於行政院勞工委員會主辦、銘傳大學法律學院協辦，勞動基準法第 84 條之 1 實務爭議學術研討會，2011 年 12 月 16 日。
- [ 33 ] 吳姿慧，勞動基準法第 84 條之 1 的適用—保全服務業，發表於行政院勞工委員會主辦、銘傳大學法律學院協辦，勞動基準法第 84 條之 1 實務爭議學術研討會，2011 年 12 月 16 日。

- [34] 周兆昱，勞動基準法第 84 條之 1 的適用—醫護人員，發表於行政院勞工委員會主辦、銘傳大學法律學院協辦，勞動基準法第 84 條之 1 實務爭議學術研討會，2011 年 12 月 16 日。

#### 四、政府研究報告

- [1] 邱駿彥、周兆昱、李玉春，我國工時制度及相關配套措施之研究，委託單位：行政院勞工委員會，研究單位：中國文化大學，2009 年 8 月 24 日~2009 年 12 月 31 日。
- [2] 李仁焱，工時法制論 (NSC90-2414-H194-029)，研究單位：國立中正大學法律學系，2001 年 8 月 1 日~2002 年 7 月 31 日。
- [3] 林佳和、陳彥良，勞動基準法註釋研究---工資工時子計畫 (NSC96-2414-H004-049-MY3)，研究單位：中國文化大學勞動暨人力資源學系(所)，2007 年 8 月 1 日~2010 年 7 月 31 日。
- [4] 黃程貫，工作時間法制之研究，(NSC91-2414-H004-023)，研究單位：政治大學法律系，2002 年 8 月 1 日~2003 年 7 月 31 日。

#### 五、碩士論文

- [1] 方嘉瑜，2003 年，台灣員工彈性工時偏好之研究，中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- [2] 林秀蘭，2008 年，我國勞動基準法之國際法源析探--以國際勞工組織公約為核心，東吳大學碩士論文。
- [3] 陳玲俐，2004 年，部分工時勞動法制之研究，政治大學碩士論文，。
- [4] 黃國柱，2002 年，非典型僱用對退休及相關福利保障制度之探討，國立中正大學碩士論文。
- [5] 魏俊明，2004 年，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。
- [6] 盧永盛，1995 年，勞動基準法上工作時間制度之研究，國立中央大學法律研究所

碩士論文。

- 〔7〕鄭永安，2001年，民航駕駛員工作壓力模式之研究—以中華航空公司為例，國立交通大學運輸工程與管理系研究所，碩士論文。
- 〔8〕廖健宏，2006年，人身保險業納入勞基法後外勤人員角色定位與勞動條件之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 〔9〕施懿修，2003年，電傳勞動工作形態對勞動條件影響之研究—對工作時間影響的探討，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 〔10〕李玉春，2000年，我國工時法制之問題點與未來展望之研究，中國文化大學勞工研究所碩士論文。
- 〔11〕梁雅婷，2010年，部分工時勞動者之均等待遇原則，逢甲大學財經法律研究所碩士論文。
- 〔12〕陳嫻吟，2002年，縮減工時對企業之影響及其因應策略之探討--以連鎖便利商店為例，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 〔13〕劉夢蕾，2006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，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 〔14〕顏振標，2001年，我國傳統產業因應變局之經營策略研究-以台南縣食品製造業因應2週84工時為例，國立中正大學勞工研究所碩士論文。

## 【日文資料】

### 一、書籍

- 〔1〕佐佐木力，すぐに役立つ労働時間休日・休暇，東京：中央經濟社，1999年。
- 〔2〕青木宗也、片岡昇編，労働基準法I，【序説，第1條~第41條】，青林書院，1994年。
- 〔3〕東京大學動法研究會，注釋労働時間法，有斐閣，1990年9月10日。
- 〔4〕安西愈，改正労働時間法の法律實務，總和労働研究所，第2版第1刷，1991年

10月1日。

- 〔5〕有泉亨，労働基準法，有斐閣，1984年7月20日。
- 〔6〕禹宗杭，韓国の経営と労働，日本経済評論社，2010年05月。
- 〔7〕荒木尚志，労働法，2009年7月31日，有斐閣。
- 〔8〕菅野和夫，労働法，第9版，2010年4月15日，弘文堂。
- 〔9〕厚生労働省労働基準局，労働基準法上—労働法コンメンタール3—，平成22年版，2011年2月1日，労務行政。
- 〔10〕中嶋士元也先生還暦記念編集刊行委員会，労働関係法の現代的展開—中嶋士元也先生還暦記念論集，2004年11月15日，信山社。
- 〔11〕浜田富士郎、香川孝三、大内伸哉，グローバル化と労働法の行方，2003年5月20日，勁草書房。
- 〔12〕労働総研労働時間問題研究部会，変形労働・長時間・深夜労働—労働時間と「規制緩和」，学習の友社，1998年3月。
- 〔13〕厚生労働省労働基準局賃金時間課，労働基準法 労働時間実務事典—よくわかる解釈と運用のすべて，労務行政，改訂新版，2003年3月。
- 〔14〕厚生労働省労働基準局賃金時間課，新・弾力的な労働時間制度の実際—多様化する働き方に応えるために，全国労働基準関係団体連合会，2003年11月。
- 〔15〕厚生労働省労働基準局賃金時間課、厚生労働省雇用均等児童家庭局職業家庭両立課，わかりやすい労働時間・休日・休暇・休業の法律知識〈2004年法律施行版〉，日労研，改訂版，2004年1月。
- 〔16〕厚生労働省労働基準局賃金時間課，労働時間ハンドブック〈2004〉—適正な労働時間管理のために，全国労働基準関係団体連合会，改訂版，2004年2月。
- 〔17〕厚生労働省労働基準局賃金時間課，改訂 弾力的な労働時間制度の実際—今日の多様化する働き方に応えるために，全国労働基準関係団体連合会，改訂版，2004年3月。
- 〔18〕水野谷武志，雇用労働者の労働時間と生活時間—国際比較統計とジェンダーの視角から，御茶の水書房，2005年10月。

- [19] 労働総研労働時間問題研究部会，非常識な労働時間―“サービス残業”自由化ねらう政府、財界，学習の友社，2006年9月。
- [20] 柳屋孝安，労働法判例総合解説 20 休憩・休日・変形労働時間制，信山社，2007年8月。
- [21] 棗一郎、宮里邦雄、徳住堅治，労働法〈3〉労働時間・休日・休暇，旬報社，2008年12月。
- [22] 道幸哲也、浅野高宏、開本英幸，変貌する労働時間法理―“働くこと”を考える，法律文化社，2009年5月。
- [23] 蓼沼謙一，労働時間法論(2) ― 蓼沼謙一著作集 第7巻，信山社，2009年11月。
- [24] 鶴光太郎、水町勇一郎、樋口美雄，労働時間改革―日本の働き方をいかに変えるか，日本評論社，2010年3月。
- [25] 浅井隆、松田 純一，労働時間・休日・休暇をめぐる紛争事例解説集，新日本法規出版，2010年4月。
- [26] 佐藤広一、佐川明生，未払い残業代請求にはこう対応する，アニモ出版，2010年7月。
- [27] 安西愈，新しい労使関係のための労働時間・休日・休暇の法律実務，中央経済社，7版，2010年7月。
- [28] 産労総合研究所，労働時間管理ハンドブック〈2010年版〉―改正労基法/育児法対応便覧，経営書院，2010年11月。
- [29] 石寄信憲、橘大樹、江島健彦、橋村佳宏、延増拓郎、爲近幸恵，労働時間規制の法律実務，中央経済社，2010年11月。
- [30] 全国労働基準関係団体連合会，労働時間ハンドブック，全国労働基準関係団体連合会，改訂新版，2011年2月。
- [31] 航空労働研究会，空の安全と労働時間，旬報社，2011年3月。
- [32] 労働法実務 Q&A 全 800 問(下) 賃金・労働時間，労務行政研究所，2011年10月。

## 二、期刊論文

- 〔1〕李鋌，現行韓国労働法の完成とその特徴，法政研究，68巻4号，2002年3月。
- 〔2〕李鋌，韓国労働法の形成と変遷，法政研究，68巻3号，2001年12月。
- 〔3〕三満照敏，韓国における労働時間，大原社会問題研究所雑誌，409号，1992年12月。
- 〔4〕梶川敦子，医師の宿日直勤務の断続的労働該当性と宅直勤務の労働時間性--奈良県(医師時間外手当)事件[奈良地判平成21.4.22] 季刊労働法 第228号，頁149-159，2010年。
- 〔5〕島田陽一、和田肇、小倉一哉 [他]，座談会 労働時間規制の現状と課題，季刊労働法第227号，頁58-94，2009年。
- 〔6〕幡野利通，ホワイトカラー管理職等の労働時間規制の基本的構造と日本の制度の再構築(上)，季刊労働法，第221号，頁166-186，2008年。
- 〔7〕幡野利通，ホワイトカラー管理職等の労働時間規制の基本的構造と日本の制度の再構築(下)，季刊労働法，第222号，頁175-196，2008年。
- 〔8〕梶川敦子，割増賃金の算定方法に関する一考察--仮眠時間のケースを例にとって，季刊労働法，第221号，頁227-236，2008年。
- 〔9〕木南直之，事後的に認定された労働基準法上の労働時間について支払うべき金銭の計算方法，季刊労働法，第214号，頁82-99，2006年。
- 〔10〕峰隆之，労働時間法制の立法課題--使用者側弁護士の視点から，季刊労働法，第214号，頁67-81，2006年。
- 〔11〕鴨田哲郎，労働時間法制の問題点と立法課題--労働者側弁護士の視点から，季刊労働法，第214号，頁50-66，2006年。
- 〔12〕野田進，年休制度の見直しの方向--付与日数拡大から取得日数拡大へ，季刊労働法，第214号，頁39-49，2006年。
- 〔13〕島田陽一，ホワイトカラー労働者と労基法41条2号，季刊労働法，第214号，頁30-38，2006年。
- 〔14〕川口美貴，新たな適用除外制度の是非，季刊労働法，第214号，頁18-29，2006

年。

- [15] 浜村彰，労働時間政策の変容と時間規制の多様化--「今後の労働時間制度に関する研究会」報告と厚生労働省「在り方案」の検討，季刊労働法，第 214 号，頁 4-17，2006 年。
- [16] 戸谷義治，基本給に含める合意がある場合の高額報酬従業員の時間外賃金請求の可否--モルガン・スタンレー・ジャパン・リミテッド(超過勤務手当請求)事件 東京地方裁判所平成 17.10.19 判決 労判 905 号 5 頁，判時 1919 号 165 頁，季刊労働法，第 213 号，頁 151-157，2006 年。
- [17] 濱口桂一郎，労働法の立法学(第 8 回)時間外手当と月給制，季刊労働法，第 211 号，頁 207-214，2005 年。
- [18] 幡野利通，イギリスにおける「管理職等従業員」の労働時間規制，季刊労働法，第 204 号，頁 184-217，2004 年。
- [19] 濱口桂一郎，労働時間法政策の中の裁量労働制，季刊労働法 第 203 号，頁 40-59，2003 年。
- [20] 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」の関連資料集，季刊労働法，第 198 号，頁 78-84，2002 年 2 月。
- [21] 厚生労働省労働基準局，労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について，季刊労働法，第 198 号，頁 74-77，2002 年 2 月。
- [22] 蓼沼謙一，休暇法の現状と課題，季刊労働法，第 198 号，頁 55-73，2002 年 2 月。
- [23] 山中健児，女性社員の残業規制緩和と時間管理，季刊労働法，第 198 号，頁 47-54，2002 年 2 月。
- [24] 中野育男，変形労働時間法制の現状と課題--労働時間短縮への歩み，季刊労働法，第 198 号，頁 37-46，2002 年 2 月。
- [25] 山本吉人，労働時間法制とその課題，季刊労働法，第 198 号，頁 14-36，2002 年 2 月。
- [26] 鈴木俊晴，判例研究 阪急トラベルサポート(派遣添乗員・第 2)事件[東京地判平

成 22.7.2]--海外ツアー添乗員とみなし労働時間制，労働法律旬報，第 1745 号，頁 62-68，2011 年 6 月。

- [ 27 ] 廣岡元穂，郵便内務労働者の深夜労働の実態と労働時間規制 (特集 深夜労働の実態と法的規制のあり方)，労働法律旬報，第 1741 号，頁 40-45，2011 年 4 月。
- [ 28 ] 新屋敷恵実子，判例研究 外国人研修生の時間外研修に対する最賃法の適用--三和サービス(外国人研修生)事件・津地裁四日市支部判決(平成 21.3.18) (特集 外国人労働者問題のいま)，労働法律旬報，第 1717 号，頁 18-22，2010 年 4 月。
- [ 29 ] 中野千香子，看護師の労働実態--改善されない長時間労働，労働法律旬報，第 1715 号，頁 23-27，2010 年 3 月。
- [ 30 ] 鴨田哲郎，管理職のための労働時間に関する立法政策，労働法律旬報，第 1673 号，頁 18-24，2008 年 6 月。
- [ 31 ] 榊原嘉明，夫婦住み込みマンション管理員の不活動時間と労基法上の労働時間--大林ファシリテ ィーズ(オークビルサービス)事件・最高裁第二小法廷判決(平成 19.10.19)，労働法律旬報，第 1671 号，頁 31-35，2008 年 5 月。
- [ 32 ] 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について「厚生労働省 2007・10・1」，労働法律旬報，第 1667 号，頁 60-90，2008 年 3 月。
- [ 33 ] 萬井隆令，公立学校教師の時間外勤務とそれに対する手当の不払い--北海道教組事件・札幌高裁平成 19.9.27 判決について，労働法律旬報，第 1662 号，頁 55-63，2007 年 12 月。
- [ 34 ] 深谷信夫，大学教員の労働時間制度と裁量労働時間制，労働法律旬報，第 1659 号，頁 28-41，2007 年 11 月。
- [ 35 ] 所浩代，トラック運転手の労働時間算定と割増賃金を歩合給に含めて支払うことの適否--大虎運輸事件・大阪地裁判決(平成 18.6.15)，労働法律旬報，第 1651 号，頁 56-61，2007 年 7 月。
- [ 36 ] 深谷信夫，運航乗務員の勤務と労働時間--全日空佐賀便機長労災事件・東京地裁判決を読んで[平成 18.12.13]，労働法律旬報，第 1650 号，頁 29-38，2007 年 6 月。

- [37] 大脇雅子，立法の現場に立つて--立法リテラシーと民主主義(7)パートタイム労働立法(ケース研究 1)[含 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案要綱(試案)]，労働法律旬報，第 1644 号，頁 32-37，2007 年 3 月。
- [38] 島田陽一，今後の労働時間法制のあり方，労働法律旬報，第 1641 号，頁 16-26，2007 年 2 月。
- [39] 西谷敏，労働時間・労働契約の法政策と政治--2006 年 12 月労政審答申とその後，労働法律旬報，第 1641 号，頁 4-15，2007 年 2 月。
- [40] 「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(案)」に対する意見<2006・7>--自治労全国労政労委連絡会，労働法律旬報，第 1633 号，頁 46-49，2006 年 10 月。
- [41] 吉田陽一郎，基本給のなかに所定時間外労働に対する対価が含まれているとされた例--モルガン・スタンレージャパン(超過勤務手当)事件・東京地裁判決(平成 17.10.19)，労働法律旬報，第 1633 号，頁 29-33，2006 年 10 月。
- [42] 家田 愛子，変形労働時間制による長時間勤務と脳出血の労災認定--成田労基署長(日本航空)事件・千葉地裁判決(平成 17.9.27)，労働法律旬報，第 1630 号，頁 22-27，2006 年 8 月。
- [43] 小川英郎，紹介 国際労働研究センター連載(135)労働時間法制の改定と労働契約法制の立法化をどう考えるか(上)労働契約法制についての労働弁護団の立法提言および「在り方研」中間取りまとめについて，労働法律旬報，第 1614 号，頁 48-55，2005 年 12 月。
- [44] 森崎巖，紹介 国際労働研究センター連載(136)労働時間法制の改定と労働契約法制の立法化をどう考えるか(中)労働法制の見直しの動向--いま、厚生労働省で何が起きているのか，労働法律旬報，第 1618 号，頁 45-48，2006 年 2 月。
- [45] 田島 恵一，紹介 国際労働研究センター連載(137)労働時間法制の改定と労働契約法制の立法化をどう考えるか(下)労働時間法制・労働契約法制の見直しの問題点，労働法律旬報，第 1620 号，頁 54-58，2006 年 3 月。
- [46] 所浩代，マンション管理員の労働時間をめぐる法的問題--オークビルサービス事件・東京高裁判決(平成 16.11.24)と互光建物管理事件・大阪地裁判決(平成 17.3.11)，

労働法律旬報，第 1613 号，頁 42-51，2005 年 12 月。

- [ 47 ] 日本労働弁護団，労働時間法検討にあたっての意見--労働時間規制を放棄する適用除外拡大に反対する，労働法律旬報，第 1611 号，頁 53-61，2005 年 11 月。
- [ 48 ] 日本経済団体連合会，ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言--，労働法律旬報，第 1610 号，頁 16-23，2005 年 10 月。
- [ 49 ] 盛誠吾，ホワイトカラー労働と労働時間法制，労働法律旬報，第 1610 号，頁 6-15，2005 年 10 月。
- [ 50 ] 盧尚憲，韓国における労働時間の短縮と休暇法制の改正，労働法律旬報，第 1583 号，頁 38-44，2004 年 9 月。
- [ 51 ] 松尾文彦，パソコンデータから時間外労働の「大幅な上乘せ」を認定--システムエンジニア過労自殺事件，労働法律旬報，第 1583 号，頁 27-29，2004 年 9 月。
- [ 52 ] 池田直樹，自宅残業の業務遂行性--現代的労働時間の曖昧さと裁量的労働者の保護，労働法律旬報，第 1583 号，頁 4-20，2004 年 9 月。
- [ 53 ] 連合の労働時間管理に対する取り組み指針と留意事項（サービス残業の実態とその廃止に向けた取り組み），労働法律旬報，第 1551 号，頁 9-13，2003 年 5 月。
- [ 54 ] 盛誠吾，変形労働時間制と時間外労働・割増賃金--大星ビル管理事件・最高裁第一小法廷判決の研究(最高裁判決平成 14.2.28) 労働法律旬報，第 1529 号，頁 22-27，2002 年 6 月。
- [ 55 ] 藤原稔弘，労働時間短縮政策の動向と問題点--新しい労働時間短縮推進計画および所定外労働削減要綱の検討を中心に，労働法律旬報，第 1524 号，頁 30-34，2002 年 3 月。
- [ 56 ] 石橋乙秀，一ヵ月変形労働時間制で初めての判決--岩手第一自動車学校事件・仙台高裁判決(平成 13.8.29)，労働法律旬報，第 1521 号，頁 13-17，2002 年 2 月。
- [ 57 ] 鴨田哲郎，労働時間把握基準の意義と時短運動の課題--厚生労働省・施行通達基発三三九号の検討，労働法律旬報，第 1506 号，頁 36-39，2001 年 6 月。
- [ 58 ] 野間賢，労働時間法の主要課題，労働法律旬報，第 1495 号、第 1596 号，頁 47-49，2001 年 1 月。

- 〔59〕野田進，所定時間外に命じられた業務の準備行為等に要する時間と労基法上の労働時間--三菱重工長崎造船所事件 最高裁第一小法廷判決(平成 12.3.9)の研究，労働法律旬報，第 1493 号，頁 14-21，2000 年 12 月。
- 〔60〕三柴丈典，長時間労働と過労自殺との相当因果関係--電通事件・最高裁第二小法廷(平成 12.3.24)判決の研究，労働法律旬報，第 1492 号，頁 34-49，2000 年 11 月。
- 〔61〕鶴光太郎，社会 「モジュール型」の働き方を柱に--ワーク・ライフ・バランスと労働時間改革，改革者第 51 巻第 6 号，頁 52-55，2010 年 6 月。
- 〔62〕杉本隆史，最新企業事例 サントリーの人事制度改革--労働時間数把握・管理の徹底、在宅勤務制度の導入を中心として，労働法学会研究会報第 60 巻第 7 号，頁 4-19，2009 年 4 月 1 日。
- 〔63〕小嶋典明，労働契約法制・労働時間法制とその行方--規制改革・民間開放推進会議が提起した疑問，阪大法学第 56 巻第 3 号，頁 509-577，2006 年 9 月。
- 〔64〕野田進，年次有給休暇制度の改革の「照準」--「研究会報告書」における年休改革提言の検討，季刊労働者の権利，第 264 号，頁 42-46，2006 年 4 月。
- 〔65〕磯薫，先端企業事例解説 全店の時間外労働を調査・精算し、労働時間管理を抜本改革--東京電力の労働時間適正管理化への取り組み，労働法学会研究会報第 57 巻第 13 号，頁 4-23，2006 年 7 月。
- 〔66〕盛誠吾，規制改革路線と労働時間法制，生活経済政策，第 76 号、第 492 号，頁 10-15，2003 年 5 月。
- 〔67〕盛誠吾，規制改革と労働時間法制の見直し，季刊労働者の権利，第 243 号，頁 3-9，2002 年 1 月。
- 〔68〕水野圭子，労基法上の労働時間と賃金を定める労働契約に対する制限--大星ビル管理事件(最高裁第一小法廷平成 14.2.28 判決)，法律時報，第 75 巻第 1 号，頁 129-132，2003 年 1 月。
- 〔69〕島田陽一，労働判例 FILE/作業着や保護具の着脱に要する時間は，労基法上の労働時間であるか—三菱重工長崎造船所事件，人事マネジメント 第 10 巻第 5 号，頁 126-128，2000 年 5 月。

- [70] 山本吉人，改正労基法等に伴う就業規則の改定(4)5.女性労働と労働時間制，労務事情，第956号，頁67-76，2000年1月。
- [71] 野田進，所定時間外に命じられた業務の準備行為等に要する時間と労基法上の労働時間--三菱重工長崎造船所事件 最高裁第一小法廷判決(平成12.3.9)の研究，労働法律旬報，第1493号，頁14-21，2000年12月。
- [72] 榊原嘉明，夫婦住み込みマンション管理員の不活動時間と労基法上の労働時間--大林ファシリティーズ(オークビルサービス)事件・最高裁第二小法廷判決(平成19.10.19)，労働法律旬報，第1671号，頁31-35，2008年5月。
- [73] 島田陽一，ホワイトカラー労働者と労基法41条2号，季刊労働法，第214号，頁30-38，2006年。
- [74] 島田陽一，管理監督者とは誰か？労働法学研究会報，第2434号，2008年8月。
- [75] 山本吉人，管理監督者と労働時間法制—ホワイトカラーの労働時間問題，季刊労働法，第166号，1993年。
- [76] 盛誠吾，管理監督者の要件とその範囲，労働法律旬報，第1673号，2008年6月。
- [77] 川口美貴，新たな適用除外制度の是非，季刊労働法，第214号，2006年9月。
- [78] 金柄玉，労働市場の柔軟性と労働条件規制システムの日韓比較，季刊労働法，203号，2003年冬季。
- [79] 盧尚憲，韓国における労働時間の短縮と休暇法制の改正，労働法律旬報，第1583号，2004年9月10日。

#### 【英文資料】

- [1] International Labour Organization Related Conventions and Recommendations
- [2] Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)
- [3] Hours of Work (Hotels, etc.) Recommendation, 1930 (No. 37)
- [4] Hours of Work (Hospitals, etc.) Recommendation, 1930 (No. 39)
- [5] Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)

[ 6 ] Weekly Rest (Commerce and Offices) Recommendation, 1957 (No. 106)

[ 7 ] Holiday with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132)

[ 8 ] Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47)

[ 9 ] Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116)

#### *Related Publications*

[ 1 ] Angelika Kummerling and Steffen Lehndorff, 2014. The use of working time-related crisis response measures during the Great Recession (Geneva, International Labour Office).

[ 2 ] Colette Fagan, Clare Lyonette, Mark Smith and Abril Saldana-Tejeda, 2012. The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': a review of the international evidence, Conditions of Work and Employment Series No. 32, research synthesis paper prepared for the Tripartite Meeting of Experts on Working Time Arrangements 2011 (Geneva, International Labour Office).

[ 3 ] Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL), 2007. Decent Working Time: Balancing Workers' Needs with Business Requirement (Geneva, International Labour Office).

[ 4 ] Deirdre McCann, 2005. Working time laws: A global perspective (Geneva, International Labour Office).

[ 5 ] International Labour Office (ILO), 2011. Working time in the twenty-first century: Report prepared for the Tripartite Meeting of Experts on Working Time Arrangements held in October 2011.

[ 6 ] Jean-Yves Boulin, Michel Lallement, Jon C. Messenger and F. Michon (eds), 2006. Decent Working Time: New trends, new issues (Geneva, International Labour Office).

[ 7 ] Jon C. Messenger and Naj Ghosheh, 2013. Work Sharing during the Great Recession: New Developments and beyond (an Executive Summary) (Geneva, International Labour Office).

[ 8 ] Jon C. Messenger and Nikhil Ray, 2010. New Developments in work sharing in middle-income countries. TRAVAIL Policy Brief No. 2.

- [ 9 ] Jon C. Messenger and Nikhil Ray, 2013. The Distribution of Hours of Work in Developed and Developing Countries: What are the Main Differences and Why? TRAVAIL Policy Brief No. 5.
- [ 10 ] Lonnie Golden, 2011. The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: Conditions of Work and Employment Series No. 33, a research synthesis paper prepared for the Tripartite Meeting of Experts on Working Time Arrangements 2011(Geneva, International Labour Office).
- [ 11 ] Naj Ghoshen, 2012. Working Conditions Laws Report 2012: A Global Review (Geneva, International Labour Office).
- [ 12 ] Richard Croucher, Bianca Stumbitz, Michael Quinlan and Ian Vickers, 2013. “International literature review: the relationship between improving working conditions and enterprise-level outcomes in SMEs” in Can better working conditions improve the performance of SMEs? An international literature review, pp.34-41(Book of report).
- [ 13 ] Sagheon Lee, Mariya Aleksynska, Uma Amara, Florence Bonnet, Colin Fenwick, Mark Lansky, Mario Macis and Paola Monti, 2014. “Chapter 6: Labour and social protection institution-Recent trends and impact on development (Working hours)” in World of Work 2014: Developing with jobs, pp. 90-91(Book of report).
- [ 14 ] TRAVAIL legal database. Working Conditions Laws Database categorized by country, from early 2011 through mid-2012. Available at <http://www.ilo.org/dyn/travail>.

OECD core statistics from OECD.Stat

- [ 1 ] Average annual hours worked per worker, 2000-2013 (Data extracted on 02 Aug 2014 13:12 UTC (GMT))
- [ 2 ] Average usual weekly hours worked on the main job, 2000-2011 (Data extracted on 02 Aug 2014 18:45 UTC (GMT))
- [ 3 ] Incidence of employment by usual weekly hours worked, 2000-2013 (Data extracted on 02 Aug 2014 21:40 UTC (GMT))
- [ 4 ] Usual hours worked by weekly hour bands, 2000-2013 (Data extracted on 02 Aug 2014 16:33 UTC (GMT))

## European Commission Related Directives

- [ 1 ] Directive 2003/88/EC: Working Time Directives <sup>[159]</sup>
- [ 2 ] Deloitte Consulting (Center for Strategy & Evaluation Service), on behalf of DG Employment-European Commission, 2010. Final Report: Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organization (Diegem, Belgium).
- [ 3 ] European Parliament Press release, 2011. European Commission-MEMO/11/789: Review of the Working Time Directive (Brussels, Belgium).
- [ 4 ] EFWL <sup>[160]</sup>, 2010. Comparative analysis of working time in the European Union (Dublin, Ireland).
- [ 5 ] EFWL, 2010. Changes over time-First findings from the fifth European Working Conditions Survey (Dublin, Ireland).
- [ 6 ] The Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 2010. Report on Implementation by Member States of Directive 2003/88/EC (the Working Time Directive) (Brussels, Belgium).

---

<sup>[159]</sup> the previous Directive 93/104/EC and 2000/34/EC were consolidated and replaced by Directive 2003/88/EC ◦

<sup>[160]</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

各國工時制度暨相關配套措施之比較研究 / 邱駿彥, 李政儒著. -- 1 版. -- 新北市 : 勞動部勞研所, 民 104.04

面 ; 公分  
ISBN 978-986-04-4773-6(平裝)

1.工時 2.比較研究

556.12

104007265

**各國工時制度暨相關配套措施之比較研究**

著(編、譯)者: 邱駿彥、李政儒

出版機關: 勞動部勞動及職業安全衛生研究所

22143 新北市汐止區橫科路 407 巷 99 號

電話: 02-26607600 <http://www.ilosh.gov.tw/>

出版年月: 中華民國 104 年 4 月

版(刷)次: 1 版 1 刷

定價: 200 元

展售處:

五南文化廣場

台中市中區中山路 6 號

電話: 04-22260330

國家書店松江門市

台北市松江路 209 號 1 樓

電話: 02-25180207

- 本書同時登載於本所網站之「出版中心」, 網址為:  
<http://www.ilosh.gov.tw/wSite/np?ctNode=273&mp=11>
- 授權部分引用及教學目的使用之公開播放與口述, 並請注意需註明資料來源; 有關重製、公開傳輸、全文引用、編輯改作、具有營利目的公開播放行為需取得本所同意或書面授權。

GPN:"3232622: 2:

ISBN:978-986-04-4773-6

