

RDEC-RES-089-053(委託研究報告)

未來我國最適法定工時及相關配套措施

行政院研究發展考核委員會編印

中華民國九十年十月

RDEC-RES-089-053(委託研究報告)

未來我國最適法定工時及相關配套措施

受委託單位：國立台灣大學

研究主持人：吳忠吉

協同主持人：李顯峰

研究員：成之約

研究助理：呂國清

行政院研究發展考核委員會編印

中華民國九十年十月

目次

表次	III
圖次	V
提要	VII
第一章 前言	1
第二章 縮減工時的經濟意涵	7
第一節 工資率與工作態度	7
第二節 縮減工時的經濟效應	13
第三節 企業產銷的必要調整	24
第三章 國際發展經驗比較分析	31
第一節 各國法定正常工時	31
第二節 各國延長工時限制	37
第三節 各國經濟情勢比較	42
第四章 台灣勞工生活與休閒需求	61
第一節 台灣勞工生活壓力與給養能力的變遷	61
第二節 國民生活與產業結構變遷	70
第三節 勞工生活時間的支配	76
第四節 休閒需求與就業市場機制	87
第五章 工時縮減對總體經濟之影響	91
第一節 總供需估測總體經濟模型架構	91
第二節 工時調降對總體經濟之影響	100
第六章 工時縮減配套措施的探討	105
第一節 工時縮減的因應策略	105
第二節 OECD 國家狀況	115
第三節 工時縮減與勞動基準法修正	125
第七章 結論與建議	151
第一節 結論	151
第二節 建議	157
附錄一 廠商訪談紀錄	165
附錄二 行政院研考會研商「未來我國最適法定工時及相關配套措施」期末	

未來我國最適法定工時及相關配套措施

報告學者專家座談會紀錄	167
附錄三 期末報告審查意見修正說明表	181
參考書目	195

表次

表 3.1	各國正常工時與變形工時規定.....	31
表 3.2	各國例假工作及工資規定比較表	34
表 3.3	各國延長工時規定	39
表 3.4	各國可用最長工作時數的極限.....	40
表 3.5	各國延長工時工資加成標準.....	41
表 3.6	1993 年各國非農年工時與每人國內生產毛額	43
表 3.7	各國法定工作時數與實際工作時數	44
表 3.8	亞洲四小龍之產業就業結構.....	45
表 3.9	已開發國家之產業就業結構.....	45
表 3.10	1998 年就業者之職業結構	46
表 3.11	受雇者佔就業者的比率	47
表 3.12	各國製造業平均工資與法定最低工資當地貨幣單位	50
表 3.13	各國法定最低工資佔製造業平均工資比率.....	51
表 3.14	東亞各國之 GDP 成長率與失業率走勢.....	54
表 3.15	歐美主要國家之 GDP 成長率與失業率走勢	54
表 3.16	企業勞動運用自由度分級標準.....	57
表 3.17	各國企業勞動運用自由度評比結果	57
表 4.1	台灣勞工食衣住行生活壓力與給養能力 1999 年.....	61
表 4.2	台灣勞工食衣安全生活壓力與給養能力 1999 年.....	64
表 4.3	台灣勞工工時與生活處境小時.....	67
表 4.4	台灣消費支出結構比率	69
表 4.5	消費結構比率(二).....	70
表 4.6	台灣產業產值結構比率	72
表 4.7	製造業產值佔國內生產毛額比率	74
表 4.8	台灣進出口產業結構比率.....	74
表 4.9	2000 年台灣就業者的必要時間	76
表 4.10	2000 年台灣就業者的約束時間	77

未來我國最適法定工時及相關配套措施

表 4.11	2000 年兩性工作時間之比較按年齡分.....	77
表 4.12	2000 年兩性工作時間之比較按教育程度分	79
表 4.13	2000 年兩性家事育兒時間比較按年齡分	80
表 4.14	2000 年兩性家事育兒時間比較按教育程度分	81
表 4.15	2000 年台灣就業者的自由時間及其支配	82
表 4.16	2000 年台灣就業者每日自由時間的分配比率	83
表 4.17	2000 年台灣兩性就業者每日自由時間的分配比率.....	84
表 4.18	2000 年台灣就業者的時間支配依職業分	85
表 4.19	2000 年就業者每日自由時間的分配比率	85
表 6.1	部分 OECD 國家部分工時及暫時性勞工佔總就業人口比例發展情況	117
表 6.2	部分 OECD 國家男、女性勞工從事部分工時工作情況.....	121
表 6.3	各主要國家定期契約規範的演變	123
表 6.4	我國受私人僱用部分時間勞工佔總受私人僱用勞工之比例：按性別分類.....	139
表 6.5	我國受私人僱用部分時間勞工佔總受私人僱用勞工之比例：按教育程度分類.....	140
表 6.6	我國受私人僱用部分時間勞工佔總受私人僱用勞工之比例：按年齡別分類.....	141
表 6.7	我國受私人僱用部分時間勞工佔總受私人僱用勞工之比例：按產業別分類.....	141
表 6.8	我國受私人僱用部分時間勞工佔總受私人僱用勞工之比例：按職業別分類.....	142
表 6.9	我國受私人僱用部分時間勞工佔總受私人僱用勞工比例：按廠商規模別分類.....	143
表 7.1	勞動基準法條文與修正建議對照表	159

圖次

圖 2.1	所得與休閒之選擇	7
圖 2.2	工資率與勞動供給	9
圖 2.3	勞工生活習性變遷	11
圖 2.4	延長工時工資加成之效果	14
圖 2.5	縮短法定正常工時提早加成起算基準	16
圖 2.6	縮短法定正常工時提早加成起算基準(時薪)	17
圖 2.7	縮減法定工時可能使就業人數增加	20
圖 2.8	縮減法定工時使總工時減少	21
圖 2.9	縮減法定工時企業朝向資本密集生產方式調整	22
圖 3.1	最低工資率與就業	52
圖 4.1	勞動市場上調整之均衡	88
圖 4.2	勞動市場之均衡與穩定性	90
圖 5.1	國民消費之決定	92
圖 5.2	國內固定資本形成(毛投資)之決定	93
圖 5.3	進出口之決定	95
圖 5.4	物價水準之決定	96
圖 5.5	勞動市場架構	97
圖 5.6	金融市場之架構	98
圖 5.7	政府財政收入	99
圖 5.8	政府財政支出	100
圖 6.1	派遣勞動關係圖	114

未來我國最適法定工時及相關配套措施

提要

關鍵詞：團體協商、最適工時、失業、勞動基準法、勞資關係

一、研究緣起

鑑於近年來國內立法院及勞工團體等一連串要求縮短法定工時，調整基本工資，及減少引進外勞等勞工政策推行。民國89年6月18日立法院院會三讀通過修改勞基法縮短工時案，90年1月1日起實施法定工時為二週84小時，上述種種已引起企業經營者之憂慮，深恐上述措施將提高經營成本，降低國際競爭力，不利於經濟成長。本研究旨在研究法定工時調降後，對勞動市場、薪資水準、廠商投資意願等之影響，並參考已開發及開發中國家實施縮短工時及配套措施之經驗，希有助於我國相關政策建議擬訂之借鏡。

本研究之研究主題為：1.比較分析已開發及開發中國家平均工時與整體經濟產值之概況，2.分析調降法定工時至每週42小時，對國內生活品質及整體經濟產值之影響，3.分析比較未來我國之最適法定工時，4.研擬未來我國調降法定工時政策之時程及相關配套措施。

二、研究方法與過程

本研究擬應用總體及勞動經濟理論、制度比較分析及敘述統計方式進行。首先評介國內外有關研究文獻，比較分析國際勞工組織(ILO)相關法規標準及工業化與開發中國家縮短工時之實施過程經驗以為借鏡。其次，設計分析的理論架構基礎，討論縮短法定工時對總體經濟、就業、物價等變數之影響，同時分析時間運用方式，最後就分析結果，提出修訂有關勞動法規等政策建議。至於應用於分析的資料來源主要為行政院主計處公布之各年期「薪

未來我國最適法定工時及相關配套措施

資與生產力調查」、「人力運用調查」及2001年出刊「社會發展趨勢調查報告—休閒生活與時間運用，2000年」中有關工時及時間運用相關資料等。

三、重要發現

(一)最適工時之討論

- 1.然而每一勞工心目中自己有一最佳的工作時數。若規定工作時數超過內心的最佳時數，他可能有遲到早退的工作態度；若規定的工作時數低於內心的最佳時數，他便會有找機會自我加班的傾向。
- 2.隨工資率的上升，勞工生活初期有逐漸朝向商品密集消費習性發展趨勢，工資率提高至某一水準，勞動供給曲線呈後彎形狀，至後彎後的某一階段，又有朝時間密集方式從事休閒與消費的傾向。前者帶動消費性服務業的發展，後期則有擴張自我休閒娛樂的生活情境。
- 3.縮減工時的結果，若企業總延人工時的需求不變，勢必增加人數的需求，將使就業人數增加，並使每人工資所得提高。另一方面，從延人工時計算，縮減工時的結果，就是每人勞動供給減少，將使每小時工資率上升，企業總延人工時的投入減少。就勞工個人而言，每人工時縮減，但每人工資所得增加；而企業勞動成本支出增加，但延人工時投入減少，其產出水準勢必降低，減緩整體經濟的成長。因此縮減工時結果，經濟成長趨緩、物價有上升壓力，但所得分配可能有所改善。
- 4.勞工工作時間的縮短，即是休閒活動的擴張；可能帶動休閒旅遊服務業的發展，和勞工生活福利的提高。前者引發產業結構的調整，後者卻無國家納入統計數據中。工資所得的增加雖不及國內產出的降低，但休閒增添的

勞工福利卻未納入國民生產的計算範圍。如果勞工的消費傾向高於雇主的消費傾向，則國民的消費支出可能增加。

- 5.縮減工時引發單位勞動成本的增加，從生產的替代效果，將提高企業的投資，但產出效果卻可能降低企業的投資意願。因此要素替代彈性較大的產業，可能增添投資，但要素替代彈性較低的產業便會降低投資意願。

(二)各國平均工時與總體經濟產值

- 1.有關法定工時限制，在意義上是使勞工工作時間不超過法定標準的基準規範。國際勞動公約亦有每週48小時與每日8小時的規範共識；在變形上，平均每週不超過48小時，但每日不超過10小時。在延長工時方面，國際勞動公約並無具體建議，但延長工時之延長部份的工資加成方面，國際勞動公約的標準是加給25%以上。在例假方面，國際勞動公約建議每七日內應有連續24小時的休息，但無例假日工資給付建議。這是各國制定的一個限制範圍。

在正常工時與其變形上，台灣剛好符合此一標準，並未進一步地加以壓縮。以延長工時比較，在可資比較的國家中，以平均每週限制而言，最高是新加坡的16.57小時和法國的13小時，最低是中國大陸的8.28小時，台灣是10.59個小時。其中，日本、韓國、與台灣有男女的差別限制。香港、美國、英國、德國、與澳大利亞則無明文規定，但尊重團體協約的約定。

延長工時之工資加成方面，以最初兩小時部份比較，加成最高的是西班牙的75%，最低是日本的25%；就中英國、外蒙、澳大利亞與台灣有分段累進加成規定。台灣最初兩小時加成三分之一，後兩小時加成三分之二。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

各國每七日均有一例假日供勞工休息，澳大利亞甚至週休二日。英國與德國例假日禁止工作，其餘各國並未禁止例假工作。大致上，只有韓國與台灣規定例假日工資照給。

而例假日工作時，法國和美國是依平日工資給付，新加坡規定應雇主要求而工作者，工資額外加給100%，法國則又規定事後補假。日本規定再加給35%，澳大利亞則再加給100%。有例假日工資照給的韓國則規定額外加給50%以上，一樣例假日工資照給的台灣，則加給100%，但都未有補假規定。這或許就是韓國工時過長的主要原因。

2.在基本或最低工資方面，香港與新加坡均未制定，德國則由團體協約約定。以各國制定之最低工資佔平均工資比率比較，最高的是法國的79.81%，其次是台灣的45.25%，和英國的44.19%；再次是美國的37.34%，和日本的34.31%；而以韓國的25.41%為最低。

3.企業運用勞工之自由度。在十一個國家中，自由度最高的是香港，第二名是美國與德國，第三名是新加坡，第四名是澳大利亞與韓國，第五名是日本與台灣，第六名是英國與中國大陸，而以法國的第七名殿後。如果台灣再將正常工時由每週48小時調降為每兩週84小時，則在正常工時項下的1分，便得改為2.5分，結果總分須追加為14.5分，最後結果是落為第七名，而將法國擠成第八名，並落後於英國與中國大陸。

(三)調降法定工時對國人生活品質與總體產值之影響

1.至1968年，勞工個人的工資所得尙未能滿足一己食衣安全或溫飽的水準。1969年後，勞工以其工資所得才開始有殘差餘額來扶養眷屬，但不足以確保眷屬的溫飽。一直到1985年，勞工的工資所得所能支撐溫飽的人數為2.60

人，首度超越當年每一勞工所需負擔的人數2.58人。易言之，直到1985年，台灣勞工的所得才開始有維持家屬於溫飽，或養家活口的起碼能力，正式擺脫饑寒的生活壓迫與威脅。

- 2.若以食衣和住行為基本生活所需水準，大致上，在台灣經濟發展過程中，1966年以前，台灣勞工生活壓力呈遞增現象；1976年以前，勞工收入仍是自身難保的狀態；1990年以後，才有從事娛樂活動的實際消費能力。
- 3.整個消費支出比率的結構變遷過程，在1990年代中，因應休閒主要空間的居家環境改善的支出比率，已近主要的食品消費支出比率；文教娛樂的支出比率也持續地加速成長，由早期1953年的5.39%，持續成長至1999年的18.56%。易言之，1990年代，台灣民間生活的主要內容是，改善居家生活環境，並致力於養身保健和休閒娛樂的消費活動。
- 4.台灣在1990年代後，一般勞工生活的層次已由基本食衣住行朝休閒娛樂發展，同一期間，國內消費支出佔國內生產毛額比率，也逐年提高，國內的產業結構，也由工業部門，朝服務業部門在轉型。工業部門的產值比率雖然下降，但工業本身結構也有所調整。
- 5.台灣製造業中的民生工業、石化工業、和金屬機械業均呈衰厥現象，只有電子精密業一支獨撐大樑，以致整體製造業的產值比率也隨之大幅縮減為1999年的25.54%。
- 6.綜合觀察，2000年我國就業者一半左右多用於看電視或錄影帶或休養生息，前者耗用時間佔自由時間的40.83%，後者佔14.19%，兩者合計佔自由時間的55.02%。拜訪親友的時間佔11.42%，閱讀的時間佔4.15%，觀賞電影、購物逛街的時間佔3.81%，進修的時間佔3.11%，外出旅遊的時間佔4.50

未來我國最適法定工時及相關配套措施

％，運動健身的時間佔3.81％，飲宴應酬的時間佔1.38％。

四、主要結論與建議事項

(一)主要結論

1.最適工時

- (1)若勞工可自由選擇工作時間，才有所謂最適工時之討論意義，受到企業經營產銷設施搭配人力之運作，不易容許勞工個人完全自由選擇工作時數與時段。然而每一勞工心目中自己有一最佳的工作時數。若規定工作時數超過內心的最佳時數，他可能有遲到早退的工作態度；若規定的工作時數低於內心的最佳時數，他便會有找機會自我加班的傾向。
- (2)縮減工時引發單位勞動成本的增加，國內企業若有本勞與外勞混用，且本勞與外勞有互補作用者，其將同時減少本勞與外勞的雇用；如果本勞與外勞間有替代作用，企業便將減少本勞的需求，但將增加外勞的需求。如果企業有國內與海外並行生產並維持外銷時，本國縮減工時結果，因國內單位勞動成本提高，企業將減少國內生產與對本勞的需求，但不會擴大海外生產與投資。
- (3)縮減工時結果，在整體經濟上，有使物價上升的壓力，與使經濟成長趨緩；再者，也因物價的上升，將使台幣有貶值的趨勢。
- (4)縮減法定最高正常工時，在有給例假與休假，又可將一日正常工時分配於其他工作日，及按月計資的制度下，則平日正常工時，與平日每小時工資的認定上，將有法理上的爭議產生。若無法律上的適當釋疑，恐將增添勞

資間的爭議。縮減法定正常最高工時，若無適切的最小公倍數可以彈性化，在集體輪班或變換工作時段上，將增添雇主人事管理與安排上的困擾。

2.各國平均工時與總體經濟產值

(1)從各國經濟情勢比較，亞洲四小龍之間，或工業先進國家如美、英、法、德與日等五國之間，相互工時的差異較小，但相互勞動生產力的差異較大。同時，生產力的高低或平均每人GDP的大小，與一國專業人才比率高低有密切關係。再者，不論亞洲四小龍，或已開發的五國，都有減少工業擴增服務業的情勢。不過結構上，台灣與韓國較近似德日，以工業發展為重心；而星港較近似於英美，以經貿服務發展為重心。在經濟轉型過程中，台灣的速度遠不如星港，亦落後於韓國之後。

(2)然而，如果以每週42小時為標準，國內每週工時未超過42小時的企業家數，只有13.21%。礦業及土石採取業有7.26%，製造業有8.09%，水電燃氣業有16.67%，營造業有12.21%，批發零售餐飲業有13.70%，運輸倉儲通信業有20.75%，金融保險及不動產業有29.60%，工商服務業有36.11%，社會及個人服務業有6.20%，其每週工時未超過42小時。因此工時的縮減，對民營企業的影響面達79.25%。

3.調降法定工時對國人生活品質與總體產值之影響

(1)從兩性就業者之自由時間支配比較，女性就業者在購物、進修、看電視或錄影帶、外出旅遊、宗教活動等(休息養生、看電影)的耗用時間的比率，比男性就業者高；相對地，男性就業者耗用於閱讀、拜訪親友、運動健身、飲宴應酬、看病療養等的時間比率，比女性就業者高。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

(2)綜合而言，國人的休閒活動多是以戶內休息或觀賞電視與錄影帶為主；甚少從事戶外旅遊活動。自營作業者應酬較多，而受政府僱用者進修的意願較高。雇主耗用於看報紙雜誌或上網的時間較多，至於各職業別休息放鬆所耗時間相近。

(二)建議

基於前述法定工時縮減對經濟行為及企業經營影響之分析，提出下列相關因應之政策措施。建議分成二部份，第一部份為因應法定工時縮減一般性政策措施之建議，第二部份則係延續前述意見，而為勞動基準法條文之具體修正建議意見。

1.因應法定工時縮減一般性政策措施

以下政策建議措施主辦機關為行政院勞工委員會。

(1)短期措施

政府主管機關可以考慮訂定每月、每季或整年總工時數之規定，凡超過一定比例或標準之工作時間即屬於延長工時。

(2)中長期措施

①為滿足企業人力資源彈性的需要，定期契約的規定應予以放寬。

②為因應工時縮減政策的實施，變形工時的期間應予以放寬，六個月或甚至一年的期間都是可以考慮的方向。

③除將男、女性勞工的延長工時的時間一致化外，可以考慮適度增加延長工

時的時間，以滿足企業的需要。

- ④為落實「無勞動、無所得」的原則，休假日與例假日、「婚假」、「喪假」及「非因公之傷病假」雇主照給工資之規定應予取消。
- ⑤為兼顧勞資雙方的利益，「平均工資」計算的期間應予以延長：同時，加班費不應列入平均工資的計算之內。
- ⑥女工於產假期間的所得保障，應轉由社會共同負擔，而非由雇主獨力負擔。涉及須同時修訂勞保條例第32條，建議研議改由社會保險負擔。
- ⑦為達到促進就業的目的，多數OECD國家對於包括「部分時間工作」在內的「非典型工作形態」的立法規範因而採取放寬管制的態度與立場。對我國而言，或許基於促進就業的立場，「非典型僱用」似乎有發展的必要，但是如何不會因此而損及「非典型僱用」勞工的權益應為各方關切的重點。因此，究竟是要加強管制（勞動法制與勞動條件的一體適用）或是要解除管制（透過市場機能而對雇主產生約制力量），經常成為面對「非典型僱用」發展的困境（Dilemma）。在其中，政府的角色該如何？該扮演促進者，抑或是扮演規範者的角色即可，值得進一步探討。

2. 勞動基準法修文修正建議

需由主辦機關行政院勞工委員會透過修訂勞動基準法有關法條實施。建議修訂如下：

- (1)第二條：將第二條第四款中平均工資之計算由現行六個月延長為一年，同時加班費不應列入平均工資內。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

- (2)第九條：依聘僱期間區分定期與不定期契約，定期契約之期限最長不超過18個月，經勞資協商後，最久不得超過24個月。第三項規定「特定性或季節性之定期工作不適用」予以取消。
- (3)第十五條：定期契約及不定期契約，勞工終止契約時，其預告期間依下列各款之規定，一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。
- (4)第二十四條：延長工作時間之加成工資額度應由勞資雙方透過協商為之。
- (5)第三十條：勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每週正常工作時間總時數不得超過42小時。經工會或勞工半數以上同意之企業得實施變形工時制度；但實施變形工時制度之企業，不論變形方式為何，每週平均正常工時不得超過44或48小時。女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作時，雇主應提供完善安全衛生設施。
- (6)第三十條之一：刪除。即「中央主管機關指定之行業，雇主經工會或勞工半數以上同意後，其工作時間得變更。」全條文字宜刪除
- (7)第三十二條：建議將男性及女性勞工的延長工時時數一致化。同時可考慮將每月延長工時時數予以增加。
- (8)第三十六條：實施變形工時制度之企業，例假日由勞資協商訂定之。
- (9)第三十七條：除民俗節日、國慶日及開國紀念日外，其能皆不擬列為休假日。

- (10)第三十九條：除特別休假日外，例假日與休假日雇主無給付工資之義務。
- (11)第四十三條：婚假、喪假及非因公之傷病假，雇主工資給付之規定應予取消。
- (12)第五十條：女工於產假期間工資給付之規定予以取消，改由社會保險制度予以負擔。
- (13)第五十二條：女工哺乳時間及設施之規定，在企業普遍缺乏相關設施情形下，宜予刪除，改由其他方式替代，例如實施彈性工時等制度以兼顧女性勞工之需求。
- (14)第八十四條之一：第一項第三款經中央主管機關核定公告，得由勞雇雙方另行約定工作時間等工作條件，政府主管機關宜針對「其他性質特殊之工作」之意涵予以明確規定。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

第一章 前言

本研究主題旨在探討未來我國縮減法定正常工時對總體經濟之影響，據此研究探討最適法定工時及應有之相關配套措施。本研究計畫緣起係鑒於近年來國內立法院及勞工團體等等若干團體一連串要求縮短法定正常工時，調整基本工資，及減少引進外勞等勞工政策推行。又89年6月18日立法院院會三讀通過修改勞基法縮短工時案，於民國90年1月1日起實施縮短法定工時為二週84小時，上述種種已引起企業界經營者之憂慮，深恐上述措施將提高經營成本，降低國際競爭力，導致經濟成長遲緩，因而亟須由整體經濟的角度加以檢討。而此一問題亦須參考已開發及開發中國家實施縮短工時及配套措施的經驗，希有助於我國相關政策建議擬訂之借鏡。

因此，本研究之研究主題為：

- 1.比較分析已開發及開發中國家法定平均工時與整體經濟產值之概況。
- 2.分析調降法定工時至每週42小時，對國人生活品質及整體經濟產值之影響。
- 3.分析比較未來我國之最適法定工時。
- 4.研擬未來我國調降法定工時政策之時程及相關配套措施。

一、研究主題背景

縮短法定工時固為世界各國近年來發展的趨勢，然而工時長短對勞工福利的提高或降低，常因人而異，勞工能自行考量在休閒及工資所得間之抉擇。對企業經營者而言，勞動係衍生性需求，先就市場需求以決定產量，乃需雇用勞動。而不同的產業會有不同之人力組織制度，企業經營者常能以存貨調

未來我國最適法定工時及相關配套措施

整因應季節波動，規畫月平均產量，維持定時定量之生產秩序；至於無法儲存調整產量之企業，通常以臨時加班或減班方式來因應季節性市場需求之變化。

至於一般易受季節波動影響，且難以存貨調度的產業則不易作定時定量的生產規畫。又如百貨服務業者，不同時段或假日其市場需求大小不同，其人力調度需有常備之受雇人員，及臨時雇用之補充人員。而不同性質之工作其工資率自然不相等，在市場機制運作下，同質的勞動者若統合其貨幣性及非貨幣性報酬，其報酬之淨益應相等。換言之，薪資報酬外之工作條件，包括工時長短，都將由薪資水準高低予以補償調整。

訂定法定工時之目標在於減短工時後分攤就業機會，以降低失業率；另給予員工體力與腦力的恢復時間，並且維持社會的人力資本。最後為減少工時，減少貨幣所得，增加休閒時間，以非物質消費取代物質的消費，降低環境污染，達成環保的功能。

縮短法定工時直接的衝擊為提高企業的勞動成本，但另一方面預期對娛樂休閒的需求增加，可能有利於若干服務行業的發展，依目前新法案規定，法定正常工時仍為每日8小時，男女工每日不得超過12小時。在新制下整體經濟額外加班費勢必上升。但另一方面，或許能改善人民的生活品質，以及對不同行業的影響差異，是必須重視研究的問題。

二、相關研究之回顧

縮短法定工時對經濟的影響，在歐美先進國家因實施較早所以探討較早，所進行的相關理論與實證方面的研究較豐富。1950年代以來德國的工時逐漸減少，1985年4月協議每週工時已由40小時降低為38.5小時，1995年10月

1日起再協議減少為每週35小時，依實證研究估計德國降低工時可增加約45%之就業。(Bosch, 1990)另在各工業化國家縮短標準工時對於就業的效果方面，Roche, Fynes and Morrissey(1996)加以整理探討，1970年代後德國、英國、法國、瑞典、荷蘭、比利時、愛爾蘭、澳大利亞、美國、日本等國家大致上縮短工時後，增加就業，但同時也使勞動成本提高，日本的標準工時及加班時數較其他工業化國家長，有給付之假日天數則短，並未作實證比較分析。Rubin and Richardson(1997)以問卷方式研究，發現英國降低基本工時(basic hours)可增加部產產業的就業，但對總產出、生產力或加班時數的影響並不顯著。

Marimon and Zilibotti(2000)應用一般均衡分析法探討縮短工時對就業影響及其分配效果，認為若只小幅度降低工時可使就業小幅度增加，但若大幅降低工時，卻反使就業減少。縮短工時使就業及失業之勞動者獲利，但使企業利潤及總產出減少。又Jacobson and Ohlsson(2000)研究瑞典1970至1990年民間部門的工時、就業及工作攤分(work sharing)之關聯，發現工時長短與就業並無長期顯著的關係，以及法定工時長短與平均每位勞工之實際工時在長期呈相關性。

至於國內對於縮短工時對產業發展的影響，由制度法規面探討者較多。盛惠煜(1995, 1996)，鄭津津(1996)、陳正良(1998)等分別就我國工時現況與工業化國家、國際勞工組公約作扼要比較說明，值得參考。應用數量方法(投入產出模型)來探討者，主要有行政院經濟建設委員會(1997)及賴金瑞(1997)。前者旨在評估放假日增減對台灣經濟之影響，顯示若勞動生產力不變時，多放一天假導致薪資成本依工作日數等比例增加0.35%，但就業者可節約通勤時間，另使國內生產毛額減少。此外，賴金瑞(1997)分析週休二日導致工業部門的勞動成本提高，各製造業產品價格上漲0.1%至0.3%，但工業

未來我國最適法定工時及相關配套措施

部門產值減少可被旅館、運輸倉儲及工商服務業等產值增加所抵銷，台灣總體經濟之淨產出仍增加。

另黃同圳與黃麗璇(1995)應用民國72年至82年台灣地區產業別資料，以估計正常工時縮短後對各產業勞動生產力之影響，估計結果顯示縮短工時使製造業、商業、運輸倉儲及通信業、社會及個人服務業等產業之生產力提高，但使礦業及土石採取業之生產力下降，其他產業之生產力並未因縮短工時發生顯著改變。又該研究也應用問卷調查方式以了解廠商對每週正常工時減少為44小時之意見，調查結果認為對已實施每週正常工時44小時(及以下)廠商而言，縮短正常工時對企業營運能發揮正面效果者占大多數；然而對未實施縮短工時之廠商，大多數認為實施縮短工時將對未來營運不利。

此外，應用可計算一般均衡(CGE)模型模擬縮減工時對台灣經濟衝擊者有林國榮、李秉正、徐世勳(1998)與李誠、辛炳隆、林師模(2000)等。林國榮、李秉正、徐世勳(1998)應用包含異質勞動投入結構的台灣可計算一般均衡(CGE)模型，考慮到工時縮短可能引起對消費性服務性需求增加及技術進步因子。實證研究顯示(1)若總就業工時縮短1%時，台灣實質GDP減少0.84%，消費者物價指數提高0.60%。對台灣產業結構的衝擊效果方面，因單位勞動成本提高，除營造工程業外，其餘產業的實質產出及附加價值皆呈衰退現象，其中以成衣及服飾品業、其他製品及紡織品等傳統製造業產品減幅度較大。另方面，工時縮短後將使休閒時間增加，使服務業之內需市場需求增加，其實質產出與附加價值減少幅度比較偏向資本密集之製造業為小。(2)若總就業工時減少1%，且家計單位對消費性服務需幅增加10%時，台灣名目GDP將因內需市場擴大而提高1.06%，實質GDP則減少0.97%，消費者物價指數提高2.42%。又若維持實質GDP不變時，勞動生產力應增加0.58%才能維持。

至於李誠、辛炳隆、林師模(2000)以問卷調查及應用CGE總體經濟探討台灣實施每月二次週休二日對總體經濟之影響，就林國榮等(1998)對勞動生產力影響的設定及消費性服務影響假設之設定方面加以修訂，並且減少產業部門分類項目等，在三種情境下進行模擬分析。模擬分析結果顯示，若民間業者自願配合公務員實施隔週休二日固然能增加民間消費，但實質GDP、進出口、投資、政府消費及雇用人數等都將減少。實質GDP減少0.15%至0.66%，投資減少0.15%至4.64%，進出口、政府消費及雇用人數都約減少1%。唯若政府強制所有民間皆需實施隔週休二日，則上述實質GDP因此而減少的幅度將更大。

另在工時縮短方面，李誠等(2000)模擬分析若政府在二年內將法定工時減少為每週44小時，將導致實質GDP降低0.1%至1.57%，投資減少4.32%至5.26%，政府消費減少0.27%至2.40%，而對進出口及雇用人數的影響將隨著假設條件不同而有差異結果。

本研究考慮整體經濟之範圍將較上述研究之結果更為進一步，由經濟及法制面探討縮短法定正常工時對下列經濟變數之影響—考慮整體經濟生產值、資本報酬額、勞動報酬額、就業人口變化、總延人工時之投入量、產業生產是否朝向資本密集或技術密集方向調整、休閒服務業占的比重、投資率及國際收支盈餘對新台幣匯率變化、工資水準、國內物價水準、利率及租稅收入等變數之可能變化方向。並探討對勞工生活品質的影響，再參考其他國家實施之經驗設計相關配套措施，以減輕對企業界的衝擊，使新工時制度確實能嘉惠勞工的利益。

本研究案應用總體及勞動經濟理論、制度比較分析及統計方法進行。首先評介國內外現有研究文獻結果，比較分析國際勞工組織相關法規標準及工

未來我國最適法定工時及相關配套措施

業化與開發中國家縮短工時之實施過程經驗以為借鏡。再設計理論分析基礎，最後須輔以法制面的改進，以研擬因應的配套措施。

故本研究案實施步驟為：

- 1.評介國內外縮減工時相關研究文獻
- 2.比較各工業化國家縮減工時實施之經驗
- 3.討論我國勞工生活與休閒需求
- 4.分別由個別及總體經濟層面分析工時縮減對經濟之影響
- 5.探討工時縮減之相關配套措施

至於應用分析的資料來源主要為行政院主計處公佈之「受僱員工薪資與生產力調查」及「人力運用調查」中有關工時及相關資料、內政部公佈有關生活品質指標資料等，以及國際勞工相關機構出版之統計數據及公約等資料。

第二章 縮減工時的經濟意涵

本章由理論分析縮減工時對經濟選擇生產技術及總體經濟等之影響。

第一節 工資率與工作態度

理論上，在某一工資率下，勞工在工資所得與休閒時間之間作抉擇，便會設定一最佳休閒時間，自也反向設定了最適工作時間，如圖2.1。

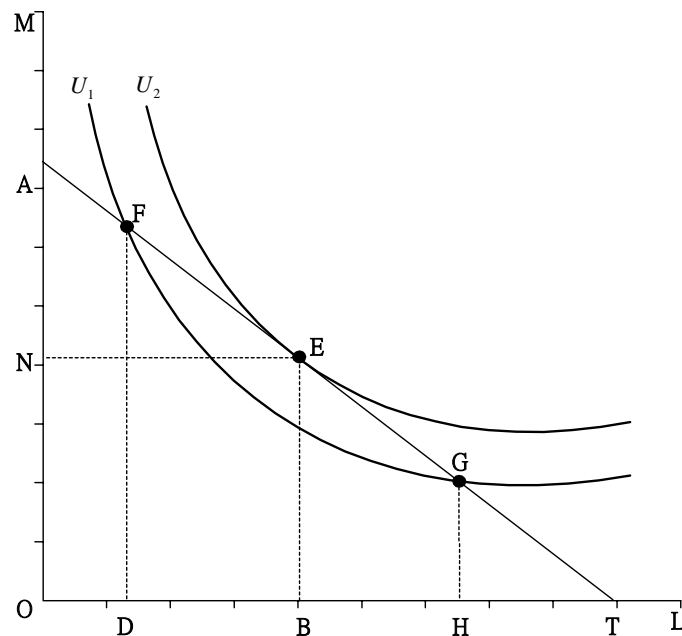


圖 2.1 所得與休閒之選擇

縱軸是勞工生活所需的所得 M ，橫軸是勞工支配於自由休閒或不工作的時間。假定一週內，勞工可支配於休閒或工作的總時數有 OT ，若將 M 之全額用於工作，依當時每小時的工資率 W ，他可以換取得 OA 的生活資源或所得。他也可以將 OT 的時間全數賦閒，但毫無所得。因此 AT 線即是勞工以工作時間換取所得的抵換線，或預算線。在此一預算線上，作最佳選擇的結果，他

未來我國最適法定工時及相關配套措施

將選則E點的時間支配；即用TB的時間工作，並依W的工資率，換取ON的所得，且保留OB的時間為一己的自由休閒時間。在E點上，他享有 U_2 之無異曲線所代表的滿足水準或福利；這一點也是勞工個人，在工資率為W下，所能觸及的最大滿足水準。如果雇主要求他每週工作時數為TD，結果雖有FD的工資所得，但只有OD的休閒時間，其所獲滿足水準只有 U_1 ，低於E點的滿足水準；若雇主要求的每週工作時間雖只是TH，但工資所得只有GH，使他的點移至G點，也只享有 U_1 的滿足水準，亦低於E點的滿足水準。

唯有聽任勞工個人自由選擇工作時間，對勞工個人人才有所謂的「最適工時」，在雇主集體工作的時間管理上，往往是配合設備的運轉週率來制定員工的工作時間及工作規則。人力的運用，在設備運用與企業間互動習性下，對特定工作有一定的起迄時間，及持續不輟的律動約束。特定工作所需持續的時間，在個人或可安排人與人間的換手與接班來維持；但是，聽任個人自由決定工作時間，在人手的安排上，一方面每人工時的加總須等於固定的工時，另一方面，還得滿足每一個人所要求的時段。這樣的安排，因個人所欲的工時長短，和所期望的時段，不僅因人而異，且因時而變，而有其困難。

為免除個人不同偏好與善變所引起的困擾，雇主便須強制勞工依產銷流程所規定的工作時間，準時上班與準時下班；如此自不能聽任勞工自由選擇上班與下班的時間。所以工時的長短，是由雇主來約束，不是由勞工來選擇。

假定工時可由勞工自由選擇，勞工最適的工時，是依工資率的變動而調整的。但工資率的上升，將發生兩種作用，一是所謂「替代效果」，另一是所謂的「所得效果」。從替代效果而言，工資率上升，使休閒的所得犧牲，或休閒的機會成本提高，勞工有減少休閒，並增加工作時間的調整動向。因此從工資率上升的替代效果而言，工資率的提高，有提高勞工增加工時的意

願。

然而從所得效果而言，工資率的提高，使一樣的工作時間，所能換取的工資所得增加，或一樣的工資所得，所需投入的工作時數減少了；勞工自有擴張休閒與增加消費支出的反應¹。因此，工資率上升的所得效果，將使勞工有縮短工時的調整動向。工資率上升結果，勞工的工作時數究竟增加或減少，則視工資率上升引發的替代效果與所得效果，何者較強而定。如果 E_2 替代效果較強，而所得效果較弱，則工資率的提高，將使勞工增加工作時數；反之，如果所得效果較強，而替代效果較弱，則工資率的提高，將使勞工減少工作時間。

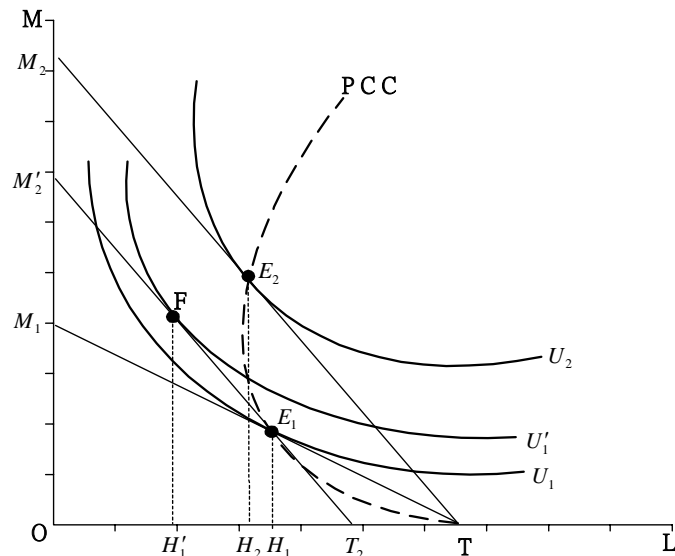


圖 2.2 工資率與勞動供給

如圖2.2，當工資率為 M_1 T線之斜率所示，勞工選擇圖2.2中的 E_1 點，決定用 TH_1 的時間用於工作，以換取 $E_1 H_1$ 的工資所得，同時保留 OH_1 的時間供

¹ 此處，我們假定所得與休閒兩者，在勞工心目中都屬於正常貨物(normal goods)。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

休閒之用，並享有 U_1 無異曲線所代表的滿足水準。現在工資率上升，使勞工的休閒所得可能曲線，或預算線，移至 TM_2 之直線的位置；勞工的選擇結果是圖2.2中的 E_2 點，並使滿足水準由 U_1 提升為 U_2 無異曲線所代表的滿足水準。

由 E_1 點到 E_2 點可分成替代效果與所得效果。工資率未上升之前，勞工欲獲取 $E_1 H_1$ 的所得，必須付出 TH_1 的工作時間，工資率上升後，同樣 $E_1 H_1$ 的所得，只要付出 $H_1 T_2$ 的工作時間即可，他將有更多的時間 TT_2 ，或以此多出的時間可換取更多的工資所得 $M_2 M_2'$ ，形同所得的增加。如果將其多出的時間予以扣除，讓他可支配時間由 OT 縮減為 OT_2 ，並依提高後的工資率作重新的選擇；我們發現，他將選擇 F 點。由 E_1 到 F 點的變動範圍，即是所謂的替代效果。之後，再將 TT_2 的時間還給勞工，勞工又將再由 F 點移至 E_2 點；從 F 點移至 E_2 點的變動部份即是工資率上升的所得效果。

從工資率上升的替代效果，勞工的工時由 TH_1 增加為 TH_1' ，從工資率上升的所得效果而言，他的工作時間是由 TH_1' 減為 TH_2 。此處是因替代效果較強，而所得效果較弱，所以工資率上升的淨效果是使勞工的工時由 TH_1 增加為 TH_2 。

從此一分析的啓示，我們也能了解延長工時之工資加成的意義。設勞工工作滿 TH_1 後，如果再延長勞工工作至 TH_1' ，而其延長的部份 $H_1 H_1'$ ，依加成後的工資率，等同於 TM_2 直線的斜率，使勞工之工時與所得落在 F 點，一如替代效果一般。因此，延長工時之加成辦法，實際上具有在保留工資率上升的替代效果，但卻同時消滅工資率上升之所得效果的功能。

再者，隨工資率的逐步調升，勞工先是因替代效果較強，而所得效果較

弱，故工作時間也先隨工資率的上升而增加；但隨工資率的上升，其發揮的替代效果將越來越弱，而所得效果將越來越強，至某一工資率以上後，因所得效果強過替代效果，工資率的上升，反有使勞工工作時數轉趨減少的現象。隨工資率的上升，勞工的選擇點移動的軌跡，一如圖2.2中的PCC線之所示。

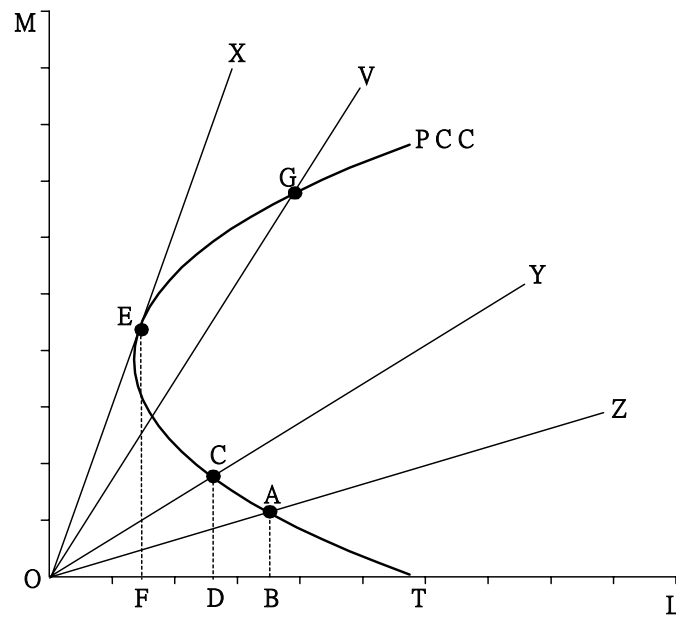


圖 2.3 勞工生活習性變遷

如將此一PCC曲線另行引出，而如圖2.3所示，我們還可將之引伸來解釋勞工的生活習性的變遷。圖2.3的PCC線，從T點開始，隨工資率的上升，先往左上方移動，至某一工資率後，又隨工資率持續上升，轉而往右上方移動。在PCC線上任何一點，不僅顯示在某一工資率下，勞工所願意提供的工作時數，而且，也顯示勞工將擁有多少的所得與多少的休閒時間。例如，在圖2.3中的A點，表是在從事休閒消費時，他將動用AB的所得從事消費所需商品與勞務的購買，並使用時間來配合著消費。當工資率再上升，其決策點移至C點，表示他將動用CD的所得從事消費所需商品與勞務的買進，並用OD的時

未來我國最適法定工時及相關配套措施

間來配合著消費。

沿著PCC線觀察，隨工資率的上升，勞工的消費活動使用的購買比率越來越高，但所用於消費的時間則越來越短。易言之，隨工資率的上升或經濟的成長，勞工的消費活動將漸趨商品密集²。但是到了E點以後，隨工資率的上升，勞工消費活動又轉趨時間密集。E點的出現，早已是勞動供給呈現後彎的時候。

勞動供給的後彎，是因工資率上升所產生的所得效果，強過其同時所產生的替代效果所致。從工作意願來看，即是工資率的提高，已喪失引誘工作意願的功能，勞工反有縮短工時的主張。而縮短工時的目的，便是為了增加休閒的時間，以從事時間密集式的消費活動。這類的活動準備，有其自己躬親的必要性，或不能假手他人代勞的消費活動；也就是勞工個人直接享受，所需的時間延長之故。

對勞工而言，在某一特定的工資率下，放任勞工自主選擇工作時數，才有所謂的最適工時。同時，隨工資率的上升，因所得效果越來越強，相對地，替代效果則越來越弱，勞工所願提供的工作時數將越來越少，甚至最後，工資率的上升結果，勞工反有減少工作時數的傾向。易言之，隨工資率的上升，勞工個人的工作時間的供給彈性有漸趨降低的現象。在勞工生活時間的支配上，先隨工資率的上升，消費生活漸趨商品密集方式，並帶動「代勞」服務業的興起；但於所得效果強過替代效果之後不久，勞工消費生活又回轉為時

² 所謂「商品密集」是指消費活動所需之貨物、勞務，與時間中，貨物與勞務的加工所需耗用的時間，或加工的勞務與時間，多由外在的市場提供，以節省自家的時間。相對地，為從事消費所需人力與物品的加工，多以自家時間來投入者，即是所謂「時間密集」的消費。或是說，消費所需的事前準備工作，由自己來作的比率越高，便是越時間密集；由自己來作的比率越低，便是越商品密集。

間密集方式，顯示往後的消費，旁人代勞的比率下降，躬親時間的比率提高；以致於有縮減工作時數的需求。

第二節 縮減工時的經濟效應

就雇主的立場，在生產組織上，爲了配合資本設備的運用，有其一定的工作分配與相互間的銜接與律動，自有其統合整體人力物力的動員與組織，也自有其規律地作息時間的安排。再者，有時爲了產銷的數量補充，而需加班增產。因此有一般正常的作息時間，也有臨時的加班需求。爲了企業內，人力物力的集體運作，與必要的相互配合，而須作整體工時的約制，難以任由勞工個人自主選擇工時的餘地。

勞工個人工時的選擇缺乏自主性，同時，企業經營基於團隊效率，而有一定的工時安排，與各類工作規則的規範。勞工也只能在既有的工作規則下，作其調適的對應行爲。例如，在勞工心目中，每週的最佳工作時數是40小時，若企業要求每週工作時數是48小時，則勞工個人每週平均就會藉口請假8小時³。又若勞工個人心目中，每週的最佳工作時數是52小時，若企業要求每週工作時數是48小時，則勞工將會設法尋求加班機會，使每週增加4小時的加班時數。前者將會有遲到早退的現象，而後者有自行加班的行爲表現。

依勞動基準法規定，延長工作時間就延長部份前二小時以內部份，按平日每小時工資加給三分之一；若再延長的後二小時部份，則加給三分之二。由於勞基法的限制，勞工延長工時不得超過三小時，縱令是中央主管機關核

³ 依勞工請假規則，勞工有婚假八天，工資照給；父母或配偶死亡，有八天喪假，也是工資照給；祖父母、外祖父母、或配偶之父母死亡，亦有六天喪假，且工資照給；傷病假一年內未超過三十天的部份，工資折半發給。但如有事請假，則一年不得超過十四天，且不予工資。以事假而言，則一週的事假不過 2.15 個小時。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

定的特殊行業，延長工時最長也不過四小時。這種兩段式的加成，只是強化替代效果的工作意願而已。

這種延長工時工資加成規定，實際上是在保留工資率上升的替代效果，而同時刪除工資率上升的所得效果，如圖2.4。

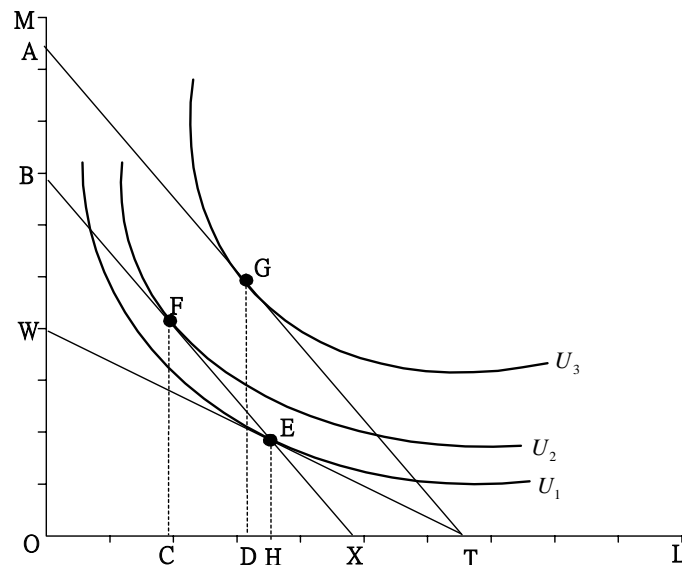


圖 2.4 延長工時工資加成之效果

設原工資率為TW線之斜率，勞工選擇TH的工作時數，並享有 U_1 無異曲線所代表的滿足水準。現在從TH的工時上延長工時，給付工資依TW的斜率再加成，而變為EB線的斜率。勞工選擇TC的工時，即是延長了HC的工作時間，享有 U_2 無異曲線所代表的滿足水準。如果工資率全面調整為如EB線的等斜率，而如TA線所示，則勞工將選擇G點的，即選擇TD的工作時間，獲取GD的工資所得，並享有 U_3 無異曲線所代表的滿足水準。若預算線由TW線移動為TA線，即工資率全面上升等同EB線的斜率，勞工將只工作TD的工作時間，並獲有的工資所得。如今，工資率的提高只E點開始，預算線變為在E點

有拗折點的TEB線。在此一預算線下，勞工將從事TC的工作時間，但只獲得低於GD的工資所得FC。事實上，由E點至F點是工資率上升的替代效果，而由F點至G點則是工資率上升的所得效果。

以工資率上升，使預算線由TW的直線移轉為TA的直線而言，勞工的選擇結果，其工作時間由TH增加為TD，而且工資所得由EH提高為GD。其間若按新的工資率計算，但仍讓勞工仍能工作TH的時間，並只能獲得EH的工資所得，則預算線是XB；即應從勞工可能所得中扣除AB的金額。在XB的預算線上，勞工將選擇TC的工作時間，並享有FC的工資所得。從E點移至F點是工資率上升的替代效果。然而工資率的上升，形同增加了AB的工資所得。若在F點上將AB所得還給勞工，在追求最佳所得與休閒時間的搭配上，勞工將會在由F點移至G點。受AB所得的增添，勞工縮短CD的工時，少賺部份的工資所得；由F點移至G點則是工資率上升所發生的所得效果。因此延長工時之工資加成的作用，就是在去除工資率上升使勞工降低工作意願的所得效果，並只保留工資率上升鼓舞工作意願的替代效果。比起全額工時提高對應的工資率，只就延長的工作時間提高等比率的工資率，不但總勞動成本可以由GD減為FC，並且又可引誘勞工的工作時間由TD增加為TC。即是使勞工增加工時，但勞動成本反而減少。

從延長工作時間之工資加成計算和給付的制度來觀察，若修法以縮減法定正常工作時間，將使工資加成起算的基準點提早，如圖2.5。

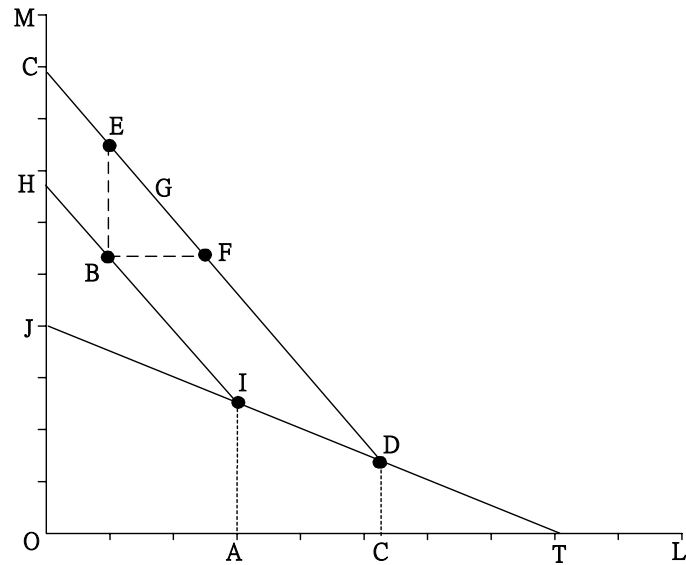


圖 2.5 縮短法定正常工時提早加成起算基準

如果原先的法定正常工時為TA，在此一正常工時延長工作時間，其延長的工時，工資加成計算，勞工選擇圖2.5中的B點；若法定正常工時改為TC，則一樣的工資率，與一樣的工資加成計算，勞工的選擇將由B點移至CD線上，介於E點與F點之間的某一點，設為G點。則在G點上，與B點比較，勞工的工作時間縮短了，而雇主所付的勞動成本反而增加了。因此，縮減法定正常工時的結果，勞工的工作意願降低，同時，雇主所須支應的工資反而提高。因為，這種縮短正常工時，使加成計算的時間起算點提早，而只產生所得效果。

台灣的工資是按月計算，不是按時計算。勞基法中，對於平均工資與經常薪資雖有明確的規範與界定，但對於平日每小時的工資卻無具體的說明。就勞委會的既有的認知，係將勞工經常性給予之月薪扣除加班費後除以三十日，得到所謂正常工時的每日工資，再以之除以法定每日正常工時，即得平日每小時工資。

台灣實施月薪制，因而圖2.5中實施時薪之結果須稍加修正。因法定工時縮短係政府命令雇主以更高單位薪資給付受雇者，或者雇主給付員工更高單位薪資讓員工購買更多的休閒時間，使縮短法定工時更加提早加成起算的基準點，如圖2.6中所示。

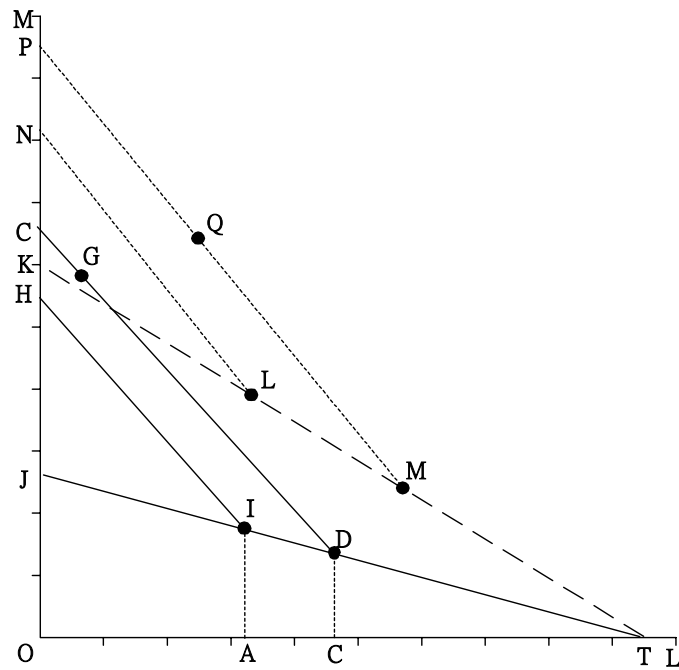


圖 2.6 縮短法定正常工時提早加成起算基準(時薪)

由於台灣實施月薪制，將圖2.5實施時薪制之圖形稍加以修正，因縮短每月正常工時，雇主須給付員工之單位薪資更高。法定正常工時由TA縮減為TC，在相同工資率及工資加成計算，勞工的選擇由HI線移為CD線，勞工選擇G點，工作時間縮短。(如圖2.5所示)但若採用月薪制，法定正常工時由TA縮減成LN線，則在相同工資率及工資加成計算，勞工最終選擇可能移至Q點，與G點比較，減少工時的效果更重大，但勞工增加的效用水準較未考慮月薪與時薪差異(即圖2.5)時為高，此常造成雇主與工會在協商時甚大困難，甚至

未來我國最適法定工時及相關配套措施

無法進行協商。

延長工時，係按延長的不同時段，給予不同的加成成數。在可彈性調度正常工時的情況下，將增加分時分段推算的困擾。而且也易引發勞資爭議問題。若能統一延長工時，就延長部份作一致性的成數加給，至於是否分段作不同的成數規定，則讓勞資依各自的理念作協商，或可解除前述的困擾。勞基法應只就延長工時部份，工資的加成不得低於三分之一的規定即可。

由於勞基法中規定，例假、休假、及特別休假，工資應由雇主照給，因此以每月經常薪資給付方式，扣除加班費後的月薪資，則月中，不論是否為工作日，在例休假工資照給下，除以每月平均日數，即是日平均工資。這種計算符合勞基法之平均工資的計算精神。所不同的是，勞基法中第二條第四款的平均工資是以六個曆月並包括加班費在內的經常工資，除以該六個曆月的總日數計算；但所謂平日工資，則是扣除加班費後的月經常薪資，除以平均每月日數的三十日來計算。前者供資遣與退休給付的標準，後者供延長工時工資加成的參考。

這種認知的基礎似乎都建立在，雇主給付的薪資，不論如何計算，其所給付的工資均已含括有給假日的給付。因此，法定假日的增加，雇主的月薪支出不變，勞工的月收入也固定，但雇主延人工時下的產量勢必因每人工時縮短而減少，單位成本就因之而提高。對勞工而言，假日的增加，不損及其每月所需的生活資源與水準。在此一情勢下，假日的增加，只增添雇主的成本負荷，平白增加勞工的休閒福利，兩者的本益相互對立。如果，既有勞基法不改，在按月計酬的薪資制度下，勞工縮減工時或增加例假日，都將維持所得不變。在這一誘因下，勞工便有不斷縮減工時的訴求傾向。

如果在既有工時制度下，依即將實施的新制，將一週正常工作時間由現行的一週四十八小時，改為兩週八十四小時來看，此一改變，對企業用人而言，平均一週是四十二小時；或以一週四十四小時和一週四十小時，每日工作八小時，交替輪用，則每兩週有三日半的例假日。如是一般管理行銷部門的實施並無太大困難；但對於生產線上的工人，便有其排班上的困擾。

如果企業勞動需求以延人工時計算，且需求維持不變，則工時由四十八小時縮減為四十二小時，縮減了12.5%，延人工時維持不變，人數的需求便得增加12.5%。按月估計，勞動每人每月薪資不變下的供給不變，人數需求的增加，在其他條件不變的情勢下，就業人數將會增加，同時每人每月的薪資也將提高。如圖2.7，人數計算的勞動需求由DD線增加至MM線時，勞動人數供給線SS不變下，每人每月工資將又 W_2 上升至 W_1 ，而就業人數亦由 L_2 增加為 L_1 。因此，強制縮減工時的效果，將使人頭計算的就業機會增加，有助於社會失業率的減緩；並且使每人的薪資所得增加，也有助於社會個人所得分配的均等化。

以企業經營所需之總延人工時計算之勞動需求量來思考，縮減工時結果，在既有的態勢下，形同每一人時的工資率上升，或總工時縮減。在就業市場上，便是勞動需求不變，而勞動供給，卻因強制縮減每一勞工法定工時，而有減少的現象，如圖2.7。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

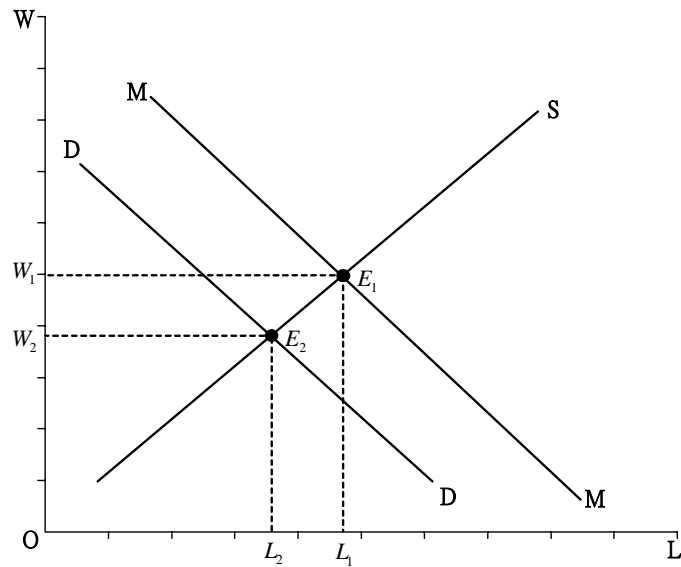


圖 2.7 縮減法定工時可能使就業人數增加

在總延人工時不變的需求線DD上，勞動供給減少12.50%，使供給線SS往左移動至PP線，結果，每人時的工資率由 W_2 提高為 W_1 ，而就業的總延人工時由 H_2 縮減為 H_1 。依前述分析，雇用人數增加，但總延人工時減少了，表示人數的增加率小於工時的縮減比率。在工資率仍為 W_2 時，雇用人數不變，但工時縮減12.50%，即是 $H_0 H_2$ 的距離，而 $H_0 H_1$ 的延人工時則是完全來自人數的增添。這是一種以量制價的效果。

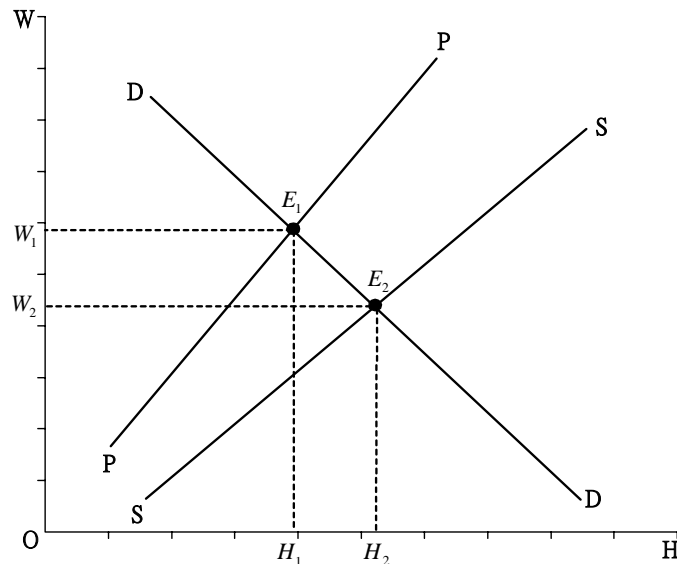


圖 2.8 縮減法定工時使總工時減少

與圖2.7比較，圖2.8中， W_1 乘以 H_1 的乘積，等於圖2.7中， W_1 乘以 L_1 的乘積。依圖2.7顯示，圖2.8中， W_1 乘以 H_1 的乘積應大於 W_2 乘以 H_2 的乘積；則圖2.8中DD線之延人工時的需求彈性應小於一。

從以上的分析，縮減法定正常工時結果，就業人數會增加，每延人工時的工資率會上升，同時每一就業者的月薪會提高，但總延人工時的投入量會減少。個人月薪增加，但個人工時縮減，則每人每小時的工資率的漲幅必大於每人工時的縮減幅度；就業人數增加，但總延人工時減少，表示就業人數的增加率小於工時的縮減比率。因此就業人數的增加率不及12.50%，但每小時的工資率的增加率卻超過12.50%。放任勞動市場自由互動，法定工時的縮減結果，勞工不僅有休閒增加的福利效益，而且每月的工資所得也會提高。

事實上，企業的經營，不僅要使用勞力，也須動員設備與其他企業的產品。從要素組合並追求利潤的角度觀察，縮減工時結果勢必提高勞動的單位成本，為了降低生產成本，企業將會調整其要素的組合比率。

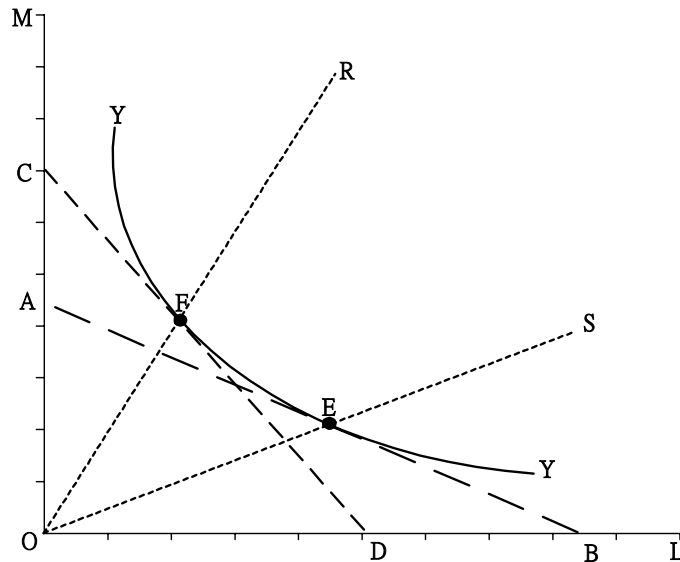


圖 2.9 縮減法定工時企業朝向資本密集生產方式調整

如圖2.9，當每單位勞動成本為 W_1 ，並為AB線之斜率所示，此時，產量 y 下成本之最低組合點為E，資本勞動比例是OS線之斜率所示。若縮短工時，導至單位勞動成本由 W_1 上升為 W_2 ，而如圖2.9中CD線之斜率所示；此時，同樣產量 y 之成本最低組合點是F，其資本勞動比例為OR直線之斜率所示。OR的斜率高於OS的斜率，表示資本與勞動組合比例提高，即是雇主將會增加資本的使用比率，並降低對勞動的依賴。易言之，將使企業生產朝資本密集方式調整。

資本密集式的調整，也因生產組合技術的不同，而有不同程度的影響效果；這就涉及要素間替代彈性大小的問題⁴。如果要素間替代彈性大於一，則工資率的上升，將使企業資本與勞動間的比例作更大幅度的調高；而且，總成本雖然增加，但漲幅較為有限，且勞動成本所佔比率反而下降。如果要素

⁴ 要素替代彈性 σ 的定義是，在求固定產量生產成本之最低條件下，工資率 W 與資本使用價格 r 間之相對價格 $\omega \equiv W/r$ ，變動百分之一，所引起資本 K 與勞動 L 組合比例 $k \equiv K/L$ 變動的百分比；即 $\sigma = (\Delta k/k)/(\Delta \omega/\omega)$ 。

間替代彈性小於一，則工資率的上升，企業資本與勞動間的比例提高幅度有限，而且，總成本有較大幅度的增加，且勞動成本所佔比率亦有提高的現象。因此，對於轉型困難且升級不易之要素替代彈性不高的產業，縮減工時的衝擊性較大，對於轉型容易且升級不難之要素替代彈性較大的產業，縮減工時的衝擊性較低。

至少，法定工時縮減為每兩週八十四小時的結果，將使單位產出的勞動成本增加，而且其增加率超過12.50%。然則在國際資源可以調度的情況下，國內單位勞動使用價格或工資的上升，企業對外勞的需求是否有影響，卻值得我們作進一步的分析。從邊際值的均衡條件而言，並假定國內企業以外銷為主，其生產在國內用本勞和在國外用外勞分別在兩地進行，且假定其外銷價格不變而固定為P，再以 W_d 表示本勞工資，以 L_d 表示本勞的雇用數量，以 MP_d 表示本勞的邊際產量；以 W_f 表示外勞的工資率，以 L_f 表示外勞的雇用量，以 MP_f 表示外勞的邊際產量，則均衡的條件是 $(W_d/MP_d)=(W_f/MP_f)=P$ 。如今只令 W_d 提高，將使均衡條件變成 $(W_d/MP_d)>(W_f/MP_f)=P$ 。由於國際外銷價格P，外勞工資率都不變，企業不致改變外勞雇用數量以調整外勞的邊際產量；但因本勞成本提高，企業便得減少本勞雇用數量以等比率提高本勞的邊際產量，才能恢復均衡態勢。因此縮減工時結果，不致擴大海外投資，但將縮減對本勞的需求。

此外，如果在國內同時雇用本勞與外勞集體生產，縮減工時引發本勞勞動成本增加，則除了減少本勞雇用量外，若本勞與外勞存有替代性時，將因本勞的減少使外勞的邊際產量提高，為維持均衡，勢必增加外勞雇用數量以降低外勞的邊際產量。如此則縮減工時結果，將減少本勞的需求，但同時增加外勞的需求。反之，若外勞與本勞存有互補作用，則因減少本勞雇用量將降低外勞的邊際產量，企業勢必同時減少外勞數量，以提高並以之沖銷外勞

未來我國最適法定工時及相關配套措施

邊際產量的變動。如此在互補的條件下，縮減工時的結果，企業將同時減少本勞與外勞的雇用數量。

從國內總體經濟觀點而言，勞動單位成本的增加，將使總合產出之供給減少，從而導致總合生產的減少，並引發物價的上揚。物價上揚結果，進而降低出口競爭力，同時，也將增加進口需求。再者，物價的上升，也使得實質貨幣餘額供給減少，利率影響雖難確定，但總合需求的減少則不容置疑。又因出口的減少和進口的增加，將增加台幣貶值的壓力。因此，縮減工時的總體經濟效果是，經濟成長的趨緩，物價的上升，和導至本國貨幣的貶值。

但是另一方面，勞工家庭因縮減工時，增加休閒的時間，且因工資所得提高，而增加消費需求。總體生產固然降低，但休閒服務業可能因此有所發展，導致產業結構的調整，並可能緩和近年來所得分配的惡化。休閒時間的增加，也提供了勞工從事進修，並改善勞動生產力的機會。因此，若能鼓勵勞工善用休閒時間，從事人力資本的投資活動，對於知識經濟時代的創發，亦有其正面的效果。

第三節 企業產銷的必要調整

企業從事生產與銷售時，在生產上自須動員人力與物力，按加工設計流程，並以分工合作方式做集體的運作與相互的配合。效率上，人時的運用都須配合整個流程，尤其是配合資本設備的一定律動。因此，準時上班成爲企業對勞工的一種基本規範。

由於勞工一天內有其從事睡覺、盥洗、與用膳等生理需求的必要時間；所以勞工不致有連續工作24小時以上的情況。依既有勞動基準法第三十條規定，勞工每日正常工時不得超過八小時，但經勞工同意，可將週內一日正常

工時，分配於其他工作日，分配於其他工作日的時數，每日不得超過二小時，一週仍以四十八小時為度。如此，則一日正常工時不得超過十小時，一週仍以四十八小時為度。

這種工時的彈性化，目的在於容許企業調度工時，以擠出勞工所要的休息日。例如，將週六的八小時分別移至週一至週四各兩小時，則週一至週四，每天各工作十小時，週五工作八小時，如此，週六與週日便可以成為休息日與例假日，使勞工享有一週中兩天連續的休假日。另依勞基法第三十九條規定，例假、休假、及特別休假，工資應由雇主照給。假日如有工作，則工資應加倍發給。

如果將某日正常工時分攤於其他工作日，而擠壓出一個休息日，此一休息日的對應工資是否已照給？或只是休息而非工資應照給的例假或休假？依勞動基準法第二條第四款規定，所謂「平均工資」是，計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。因此，此一平均工資為一日平均工資。若按平均工資計算法，因係除以期間總日數而非實際工作日數，因此例假、休假、或逢特別休假，其工資似已照給；但在法律上，此一平均工資卻只供資遣給付與退休金給付標準的計算之用，而非做為平日工資認定的標準。

依勞基法第二十一條規定，工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。類比上，基本工資的訂定是以月為計時單位，故在意涵上，所謂工資是「月」工資。又依勞動基準法施行細則第十一條規定，所稱基本工資係指「勞工在正常工作時間內所得之報酬」，但不包括加班的加給。依主管機關換算每日與每時基本工資的方式，是將工資除以三十日，得每日的工資，再以每日工資除以八小時，即得每小時的工資。以此推算平日工資與每小時工資，

未來我國最適法定工時及相關配套措施

在計算上，似乎已包括例假與休假應給的工資。

而所謂工資，以該期間總日數來除，表示含括了工作日及非工作日，自也給付了例假日與休假日的工資。依同條第三款規定，謂勞工因工作而獲得之報酬：包括工資、薪金及按計時、計日、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼、及其他任何名義之經常性給與均屬之。

又依勞動基準法施行細則第十條規定，所謂經常性給與不包括：(一)紅利、(二)非經常性獎金、(三)節金、(四)醫療教育補助費、(五)勞工直接受自顧客之服務費、(六)婚喪喜慶由雇主致送之禮金、(七)職業災害補償費、(八)雇主負擔勞工之保險費、(九)差旅費、差旅津貼、交際費、夜點費及誤餐費、(十)工作服、作業用品及其代金、和(十一)其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。

在意義上，工資計算，除了排除上述列舉十一項的非經常性給與外，亦應排除延長工時之工資及休假日、例假日工作加給之工資，便是所謂「平時工資」。如果只就勞動基準法修法而縮減工時，則平時工資的計算與認定，可能會發生爭議。例如，將工時縮減為兩週八十四小時，平均每週為四十二小時，則每日正常工時究竟是八小時，抑或是七小時？

由於既有勞動基準法中，仍明定每日正常工時不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時；如今修改為每兩週不得超過八十四小時，未對每日正常工時有所明示，在計算加班費加給上，所須依據的平日每小時工資如何計算是一值得深思的問題。又若每週正常工時規定為不得超過四十四小時時，也有類似的問題。

依同法施行細則第十三條規定，勞工工作時間少於八小時者，…，其基

本工資得按工作時間比例計算之。這種規定在作業上，仍除以三十日得平日工資，再以之除以實際每日正常工作時數，方為平日每小時工資。則每日正常工時，於縮減工時時，因涉及有給假日的計算，其間應如何界定，確是一個問題。

若無其他條文的修正或作明文的規定，僅將每週不得超過四十八小時，改成每兩週不得超過八十四小時，為含蓋有給假日，將工資籠統地除以三十日，雖有平日工資的計算結果，但一日的正常工時卻難以確認。除每七日應有一日的例假日規定外，則每週的工作日有六日，每日的正常工時應為七小時；如果在於隔週休二日，則每兩週有三個有給的例假日，或每兩週有十一個工作日，以八十四小時的正常工時計算，每日的正常工時，便是 $84/11$ 個小時，或是七小時又三十八分鐘。又若每兩週工作十日半，則每兩週有三日半的休息，則一日的正常工時還是八小時。

再依勞動基準法第三十二條規定，因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後，得延長工作時數。其延長工作時間，男工一日不得超過三小時，一個月總時數不得超過四十六小時；女工一日不得超過二小時，一個月總時數不得超過二十四小時。又經中央主管機關核定之特殊行業，雇主經工會或勞工同意，工作時間每日得延長至四小時，但每月延長之工作總時數，男工仍不得超過四十六小時，而女工則不得超過三十二小時。如此，男工一日工作時數最長為十三小時，女工最長為十二小時；經核定之特殊行業，男工一日最長工時可達十四小時，女工一日最長也可達十四小時。

兩性之間，法定的最長工時的限制，男性伸縮的彈性或自由度，大於女性的自由度。因此，從雇主用人的立場而言，雇主將會偏好雇用男性勞工，

未來我國最適法定工時及相關配套措施

此自不利於女性就業機會的擴充。

又依同法第三十條之一第一款規定，經中央主管機關指定的行業，可以在四週內，將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，不受第三十條第二項之限制。同時，第二款規定，當日正常工時已達十小時者，其延長工作時數不得超過二小時。所謂不受第三十條第二項之限制者，指的是不受「週內一日」的正常工時，與一週仍以四十八小時為度的限制。其意為，在一日的工作時數不超過十小時的條件下，例如以一週工作五日計算，則一週工作時數雖未超越五十小時，但有可能超過四十八小時。再者，一週工作五日，一日工作十小時，動用的正常工作時數，也超過週內一日份的八小時。其超越的每週二小時，可於四週內的某一工作日補足，則勞工每週有二日的例假日，且每四週又另有一日的休假日。這便於工時與工作日的彈性調整，但須中央主管機關指定的行業才適用。

勞基法第三十六條規定，勞工每七日至少應有一日的休息，作為例假；而經中央主管機關指定的行業，則可以二週內至少應有二日的休息，作為例假。勞工除了例假之外，尚有紀念日、勞動節日等國定假日為休假日，及依年資，每年還有若干所謂的特別休假日。依勞基法第三十九條規定，例假、休假、及特別休假，工資應由雇主照給。假日如有工作，則工資應加倍發給。

依勞動基準法第二十四條規定，雇主延長勞工工作時間在兩小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；再延長工作時間在兩小時以內者，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，必須於正常工作時間以外工作者，雇主得延長之，但按平日每小時工資額加倍發給。

雖然有明確的日平均工資的計算標準，但對於平日每小時工資的計算卻無具體計算的規範。作為延長工時工資加成金額計算所依據的平日每小時工資，在計算上，除了排除非經常性給予的報酬外，似應進一步排除計算期間的加班費；再以之除以一日的正常工時，即得平日每小時的工資，以為計算延長工時工資加成的計算基礎。但法定一日八小時的正常工時，是法定的上限與基準，不是規定的實際工時。

為了機械運轉與設備利用效率的考量，不論是兩班制或三班制，每班都以八小時劃分；則一班工時都以八小時估計，隔週工作五天或六天，則兩週共耗時八十八小時，便將超過八十四小時。如果一週工作四天，而另一週工作六天，兩週合計為八十小時，則又低於八十四小時。假定在兩班制或三班制下，每班在同一週內，有相等的工作天與工作時數，如果四週內有三週工作五天，另一週工作六天，則四週共工作一百六十八小時，平均符合法定之每兩週工作八十四小時。如此，勞工將每四週有七日的例假日數。

然而，依勞基法第三十四條規定，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。並且規定，依前項更換班次時，應給予適當之休息時間。如果四週內有三週工作五天，另一週工作六天，則每週仍有適當之休息時間；但要在某一週工作六天亦能有所輪替，則須有三個四週才能完成一個週期。如此，便需十二週才能有穩定的輪班制度。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

第三章 國際發展經驗比較分析

本章綜合討論比較各國法定工時、延長工時及各國經濟情勢之異同。

第一節 各國法定正常工時

國際勞工公約及建議書表示，勞工正常工時為每日八小時，每週為四十八小時。一週的變形為每日不得超過九小時；針對輪班性在三週內，平均為一日八小時，一週四十八小時限度內，允許一日可超過八小時，與一週可超過四十八小時。並且可訂較一週為長之支配工作時間，期間平均每週不逾四十八小時，任何一日不得逾十小時。

表 3.1 各國正常工時與變形工時規定

國別	正常工時		變形工時		
	每日	每週	變形連續期間	每日最長工時	每週最長工時
台灣	8	48	二週 四週	10 10	44 44
日本	8	40	一週 一個月 三個月 一年	10 無限制 10 9	40 無限制 52 48
韓國	8	44	二週至一月		
香港	8	48	二週	10	兩週 96
新加坡	8	44	一週 二週 三週	9 12 12	44 48 連續 44
大陸	8	44	無明文規定，但可申請並經批准。		
美國		40	二週 四週 二十六週 五十二週		兩週 80 小時 四週 216 小時 二十六週 1040 小時 五十二週 2080 小時

未來我國最適法定工時及相關配套措施

國別	工時		變 形 工 時		
	正 常 工 時	變 形 工 時	變 形 連 續 期 間	每 日 最 長 工 時	每 週 最 長 工 時
	每 日	每 週			
英 國		35-40	17 至 52 週	團 體 協 約	48 團 體 協 約
德 國	8	48	六 個 月	10	48
法 國		35	八 至 十 二 週	12	44
			一 年	10	44
澳 洲		38	無 規 定		

資料來源：勞委會條件處，2000年；失業率攀升問題分組會議手冊，經濟發展諮詢委員會，2001，頁18-23。

我國法定工時規定每日八小時，每週四十八小時。一週內或四週內之正常工時數，分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。美國規定是每週四十小時，但變形工時有二十六週內或五十二週內的彈性因應。德國是每日八小時，而依營業法，則是禁止星期天工作。六個月內，每日平均未達八小時者，可延至十小時。若技術或緊急需要，需從事連續八小時工作，經核准得延長至十六小時。法國規定每週三十五小時，每日最高為十小時，每週最上限是四十八小時。在變形上，法國規定在三六五日內，平均每週不超過三十五小時限度內，每週工時可達四十六小時；此外，循環性工作亦允許用平均方式計算，最多每班可工作十二小時，平均每工作週為四十六小時，但最多以八至十二週為期。英國並無法律規定，多由團體協約規定，每週是三十五小時至四十小時。德國禁止星期日工作，但例外許可，依其工時法第十條規定，對無法於正常工作日進行之工作(計16類工作)得限量於星期日工作。

台灣臨近國家的日本，則是每日八小時，每週四十小時，但有些行業可為四十四小時，或四十六小時。再者，一個月內，平均每週不超過法定工時，則每日、每週工時可不受限制。另外，未達三十人的零售業、旅館、餐廳、及飲食業，在每週不超過法定工時情形下，可使每日工作達十小時。也有在三個月內，平均每週不超過法定工時情形下，每日不超過十小時，每週不超

過五十二小時。另有，一年內，平均不超過法定工時，且每週有一天的休息下，每天不超過九小時，每週不超過四十八小時。

韓國很單純規定每日八小時，每週四十四小時，可不包含休息時間，但無變形的規定與限制。新加坡是每日八小時，每週四十四小時；亦有一週內的變形，或兩週八十八小時，但一週內不得超過四十八小時。現在亦有三週內的變形，但每日不超過十二小時。香港無法律規定，在工業婦女及青年規則規定女工及青年勞工正常工時每日八小時，每週四十八小時，但勞雇可協商兩週不超過九十六小時，但每日不超過十小時。

從以上的介紹，大致上，日本及歐美等工業先進或已開發國家的法定工時為每週四十小時或以下，但如德國則仍維持在48小時；亞洲國家為每週四十四小時，但如香港亦仍維持在48小時。同時為顧慮產業活動的不同特質，與輪班作業的需要，允許企業截長補短的變形調整工時。變形週數越長，其每日與每週的工作時數雖可超過法定時數，但可超過正常工時之時數也越短。

縮短工時或限制最長工時的意義，是爲了維持勞工有起碼的休生養息，和身心的健康，因此假日或休息亦有強制的規定。台灣規定每七日應有一日之休息，作爲例假；彈性休息的規定則爲二週內至少應有二日之休息作爲例假，並規定例假日工資由雇主照給。另外，台灣亦規定，因天災、事變或突發事件，有繼續工作之必要時得停止例假，但工資應加倍發給，並應於事後補假休息。

美國聯邦未有立法規定，但各州有每七日有一例假，或星期日禁止工作規定，沒有規定則由團體協約做約定。英國與德國則是禁止星期日工作。法國則規定，每週至少有連續二十四小時的休息；因經濟或技術理由，可允許

未來我國最適法定工時及相關配套措施

例假工作，但應予補假休息，並加給工資。日本是每週至少應有一日例假，或連續四週內有四日的例假；而假日工作者工資應至少加給35%以上。韓國規定每週至少應有一日例假，且工資照給。例假日工作則工資加給50%以上。新加坡規定每週應有一日之休假；休假日自願工作者，工資不得低於應有的正常工資，應雇主要求而工作者，工資應加倍給付。香港規定也是每週至少應有一日例假；雖無例假之工資照給規定，但按月計薪者，例假日薪資不予扣除，按日或按件計酬者，假日休息都不予工資；假日工作則需擇日補假。

除了台灣與韓國外，其他國家並無明文規定假日之工資應照給，但有些國家有假日工作者之工資加成給付規定。比較上，世界各國都大致有每週至少有一日之例假休息日，假日工作及工資加成的成數方面，德國與英國是禁止星期日工作，且無例假日工資照給規定；再者，如美國、英國、德國、法國、日本、新加坡、香港、與澳大利亞等均無例假日工資照給規定；只有台灣與韓國有明文例假日工資照給規定。未禁止例假日工作的國家，勞工於例假日若有工作者，則均有照平日工資標準給付，且日本規定額外加給35%以上，韓國是50%以上，新加坡則是自行工作者，工資雖應照給，但無加成的限制，只有應雇主要求而工作者，工資加倍發給。香港雖無例假之工資照給規定，但按月計薪者，例假日薪資不予扣除，按日或按件計酬者，假日休息都不予工資；假日工作則需擇日補假。顯然的，在假日工作者的工資給付上，台灣的給付條件最為優厚。

表 3.2 各國例假工作及工資規定比較表

國別	例假日休息工資	例假日工作工資	補假規定
美國	無規定	平日工資	團體協約約定
英國	無規定	禁止工作	無規定
德國	無規定	禁止工作	無規定
法國	無規定	平日工資	應補假

國別	例假日休息工資	例假日工作工資	補假規定
澳大利亞	無規定	平日工資的 200%	無規定
日本	無規定	平日工資的 135%	無規定
香港	無規定	平日工資	應補假
新加坡	無規定	平日工資或其 200%	無規定
韓國	工資照給	加給 50%	無規定
台灣	工資照給	加給 100%	不補假

資料來源：勞委會條件處，2000 年。

例假日主要是供勞工休息之用，且普遍地以一週內至少有一日的例假日。如於應休息而未休息並工作者，除當日工資應照給外，如法國與香港，並應有補假休息機會規定；便是公平調度原則。以表3.1所列國家，除了台灣與韓國外，其餘國家多維持有工作才有工資的交易性質與精神。又如英國與德國禁止例假日工作，便在於強制維持勞工不得有連續工作七日以上現象的發生。如澳大利亞、日本與新加坡，例假日不予工資，但利用假日工作，則工資要加成，但無補假規定；其精神如同延長工時工資加成，是對勞工應休息而未休息的補償。

但台灣的例假日是屬有給假日，於假日工作，除當日應有的工資照給外，另外對應當日工作的工資亦應另行給付，並須擇日補假；在意義上，補假休息抵沖應有的例假休息與應有工資外，實際上，當日的工作對應的工資是雙倍給付其多出的工資如同對連續工作超過七日以上體力負荷的一種補償。此一補償率，台灣基準是100%。韓國基準雖是50%，但無補假規定。如果無補假規定，在有給假日上，例假日當日的工作薪資實是對折優惠雇主。若真無補假休息，在有給假日的規定上，韓國的雇主可能會有常利用例假日要求勞工工作，以降低平均勞動成本的傾向。問題是，台灣事後補休的假日，是有給假日還是無給假日？

未來我國最適法定工時及相關配套措施

依勞動基準法第四十條第一項規定「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。」但在第三十九條規定，「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。」則似乎是事後補假僅適用於因天災、事變或突發事件所發生者。非因天災、事變或突發事件所生，則無補假必要。如此，若無補假，則例假日的工作加給的工資只是平日應有的工資，並無連續工作體力負荷的補償。

因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。再依內政部七十五年五月十五日(75)台內勞字第四零九三八三號函的解釋，事後補假休息期間，工資並應照給。則事後補的假日為一有給假日。

再依勞委會七十七年九月六日台(77)勞動二字第二零一二三號函釋，放假日工作亦可經勞資雙方協商同意後，與其他工作日對調。唯對調後的原放假日即為應工作之日，勞工於該工作日工作，應無加倍發給工資問題。則已明顯表示，放假日之工作若工資加倍發給，便無補假的必要。

台灣之有給假日的規定，若未明定有給或無給的假日，則經由正常工時的彈性調度，所排出的整日無工作的當日，是供休息之用或不僅休息且工資照給的休假日，便易引發勞資爭議。依勞委會八十年八月十二日台(80)勞動二字第二零四四四號函示，事業單位依勞動基準法第三十條第二項實施五天工作制，勞工於勞資雙方協定之休息日工作，該日工時以延時工作計算，並依勞基法第二十四條規定發給工資；至於該日工時逾四小時以上部份，工資

可由勞資雙方自行協商，惟加給比率不得低於三分之二。因此，縮減工時所排擠而出的無工作當日是無工資給付的休息日。

在可觀察的國家中，除澳大利亞週休二日外，其餘國家均規定每週至少有一日的休息日。每日的正常工時為八小時，每週的正常工作時數有35小時(如法國、英國)、38小時(如澳大利亞)、40小時(如美國、英國¹、日本)、44小時(如韓國、新加坡、和中國大陸)、及48小時(如台灣、德國、香港、)。這些國家中，只有韓國與台灣有明文規定休息日是有給假日。但如英國與德國則禁止休假日工作，而法國、日本、新加坡、香港²、及中國大陸並無休息日工資照給規定。休息日工作者的工資應照平日工資給付，日本規定額外加給35%、韓國是額外加給50%、新加坡、香港³、中國大陸、和台灣規定加給100%。休息日工作後，如法國、與香港均規定補假休息。

第二節 各國延長工時限制

依國內勞動基準法規定，我國正常工時為每日八小時，每週四十八小時；經勞資協商可將週內一日正常工時分配於其他工作日，但分配於其他工作日的時數，每日不得超過二小時；或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。同法第三十二條第一項又規定，因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後，得將第三十條所定之工作時家延長之。其延長之工作時間，男工一日不得超過三小時，一個月工作總時數不得超過四十六小時；女工一日不得超過二小時，一個月工作總時數不得

¹ 英國無明文的法定工時規定，多由團體協約制定，一般多在 35 小時至 40 小時之間。

² 休息日工資是否照給，香港並無規定，但領月薪者，休息日的工資並未扣除，而按件或計時給薪者，休息日並不給薪。然而，月薪雖不扣除者，並不表示休息日的工資照給。

³ 參見勞委會，《職類別薪資調查報告》，1998 年，頁 122-125。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

超過二十四小時。

第三十二條第二項規定，經中央主管機關核定之特殊行業，雇主經工會或勞工同意，前項工作時間每日得延長至四小時，但其工作總時數男工每月不得超過四十六小時，女工每月不得超過三十二小時。在同法第三十條之一第一項第二款規定，當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

以極限而言，一般男工一日工作時間最長為十一小時，一個月總時數最長為238個小時；女工一日最長工作時數為十小時，一個月最長工作時數為216個小時；特殊行業者，男工一日最長十二小時，一個月最長仍是238個小時，女工一日最長也是十二小時，但一個月最長可達224小時。

美國、英國、德國、及澳大利亞並無明文規定，多由團體協約加以規範。法國則規定每日之最長工時不得超過十小時，每週最長工時不得超過四十八小時，連續十二週之平均工時，每週不得超過四十四小時。顯然地，歐美國家的延長工時限制上較具彈性，而且並無兩性的差別規範。

日本規定於災害或無法避免之事由，經許可後，在必要限度內延長工時；依勞雇協定得延長工時，但從事坑內勞動及有害事務勞動者，一日不得超過二小時；十八歲以上女子，原則上於製造業、土石採取業、大眾運輸業、倉儲業等，每週不得超過六小時(相當於一個月不得超過26小時)，每年不得超過150個小時。

韓國則是一週最多延長十二小時(相當於一個月不得超過52小時)；女工每日不得超過二小時，每週不得超過六小時(相當於一個月不得超過26小時)，每年不得超過150個小時。對童工(十三歲至十八歲者)規定每日工時不得

超過七小時，每週不得超過四十二小時，經許可延長工時，一日以一小時，每週以六小時為限。韓國的基準與日本的基準相似，且都有對女性勞工作特殊規範。

新加坡規定在(一)意外事件，(二)對社會生活影響重大，(三)機器或廠房之緊急工作，(四)不可預見之工作中斷，(五)對國家經濟攸關之事務等情勢下，得延長工作時間；但一天內工作時間不得超過十二小時，一個月內延長工時不得超過七十二小時。新加坡的規定亦無兩性的差別規範，且比起台灣的規定，具有相當的彈性。

香港並無明文規定，「婦女及青年勞工規則」規定女工每日延長工時不得超過二小時，一年不得超過200個小時；青年勞工不得延長工時。中國大陸則規定，由於生產經營需要，延長工時每日不得超過一小時，因特殊原因需要，每日不得超過三小時，但每月不得超過三十六小時。

表 3.3 各國延長工時規定

單位：小時

規定 國別	正常工時(N)		可延長工作時數(O)			
	每日	每週	每日	每週	每月	每年
台灣	8	48	(3 ; 2)		(46 ; 24)	
日本	8	40	(2 ; 2)	(- ; 6)		(- ; 150)
韓國	8	44	(- ; 2)	(12 ; 6)		(- ; 150)
香港	8	48	(- ; 2)			(- ; 200)
新加坡	8	44	$N+O \leq 12$		72	
大陸	8	44	1 或 3		36	
美國	8	40	無規定			
英國	8	35-40	契約中訂定			
德國	8	48	由團體協約規範			
法國	8	35	$N+O \leq 10$	$N+O \leq 48$	$N+O \leq 44$	130
澳洲	8	38	無規定			

未來我國最適法定工時及相關配套措施

表中的括弧中，前一數字是就男性勞工所定的時數限制，後一數字是對女性勞工所定的時數限制。

資料來源：勞委會條件處，2000年。

比較上，歐美國家並無法律上的明文規定，多尊重勞雇之間的契約或團體協約的自行約定；亞洲國家則有法律上的明文規定與限制。亞洲國家中，中國大陸與新加坡兩國並無男女間不同的標準限制，但台灣、日本、韓國、與香港，基於對女性的加強「保護」，而對女性延長工時有更嚴格的時數限制。這種性別間的不同標準，因對女性勞動的運用限制較嚴，自將減低企業對女性勞工的雇用意願。

從可延長工時的時數限制，各國勞工每日、每週、或某一期間可用的勞動工時，自有一定的極限。美國、英國、與德國未有法律上的明文規訂，其餘國家的限制下，男女性勞工的最長工時，一日最高為12小時，一週內，男工最長56小時，女工一週最長為50小時；一月內最長是263小時；一年最多是2703個小時。

表 3.4 各國可用最長工作時數的極限

單位：小時

國別	可用最長工作時數的限制				
	每日	每週	每月	每十二週	每年
法國	10	48		44/週	
日本	(- ; 10)	(- ; 46)			(- ; 2236)
韓國	(- ; 10)	(56 ; 50)			(- ; 2444)
香港	(- ; 10)				(- ; 2703)
新加坡	12		263		
中國大陸	9-11		227		
台灣	(12 ; 12)		(255 ; 241)		

資料來源：勞委會條件處，2000年。

延長工時時，其延長部份的工資應加成給付。依國際勞工公約的建議，加給比率不得低於正常工資率的四分之一，或25%。可觀察的國家中，德國與香港並無法律上的規定，而德國全由團體協約或工作協議自行約定。法國正常工時每週35小時，延長工時後，在第36小時至第39小時的部份加給25%，第40小時至第43小時的部份加給125%，超過第44小時的部份則加給150%。

表 3.5 各國延長工時工資加成標準

單位：%

國別	前二小時	後二小時	五小時後
美 國	50	50	50
英 國	25	50	100
西 班 牙	75	75	75
盧 森 堡	50	50	50
沙 烏 地	50	50	50
伊 拉 克	50	50	50
巴 拉 圭	50	50	50
外 蒙	50	100	100
日 本	25	25	25
韓 國	50	50	50
新 加 坡	50	50	50
中國大陸	50	50	50
台 灣	1/3	2/3	-
澳 洲	前三小時加50%，後加100%		

資料來源：勞委會條件處，2000年。

上表中伊拉克的比率是日間延長工時的加成標準，夜間的延長工時的加成標準是100%；韓國的加成比率不僅適用於延長工時，夜間與假日工作亦比照日間平時工資加給50%。台灣另依勞基法第三十二條第三項規定，因天災、事變或突發事件，必須於正常工作時間以外工作者，得延長工作時間，其工資照平日每小時工資額加倍發給。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

比較下，除台灣的加成標準為1/3和2/3外，多數國家的標準分別為25%、50%、和100%。就中，英國、法國、外蒙、和台灣有分段採累進加成的規定，其餘多以單一的比率加成。加成比率最低的是日本的25%，最高的是法國的150%。如果台灣改用單一比率，如不管延長多少時間，一律為25%或50%，在薪資給付的計算上，可節省許多的作表與會計程序成本。

第三節 各國經濟情勢比較

從國際比較各國經濟發展階段與勞工工作時間，如表3.6所示，台灣、香港、新加坡、和韓國等亞洲四小龍，其年工時介於2353.2小時與2472.0小時之間。四國當中，台灣的工時為最短，而以韓國的工時為最長；但以每人年國內生產毛額比較，則以香港的19664美元為最高，以韓國的7823美元為最低。如以每一美元所耗工時觀察，台灣是0.2187小時，香港是0.1209小時，新加坡是0.1380小時，而韓國是0.3160小時。這顯示台灣勞動生產力低於香港與新加坡的勞動生產力，而高於韓國的勞動生產力。

就亞洲四小龍而言，這四國之間的平均年工時為2410.1個小時，此一平均值對應的標準差是54.86個小時，約為平均值的3.94%。可以說，這四國之間的工時時數非常相近。就四國每元所投入的工時所代表的平均勞動生產力是0.1984小時，相互間的標準差是0.0893小時，約為平均值的45%。相互間的生產力差異較大，而工時的差異較小。。如果與香港和新加坡比較，台灣勞動生產力較低，而工時較短，但香港和新加坡的勞動生產力較高，而工時都比台灣長，則台灣若再進一步縮減工時，則台灣與香港或與新加坡間的經濟成長率的落差將越拉越大。

表 3.6 1993 年各國非農年工時與每人國內生產毛額

單位：時；美元

國別	台灣	香港	新加坡	韓國	日本	美國	英國	德國	法國
年工時	2353.2	2376.4	2438.8	2472.0	1912.8	1794.0	2069.6	1976.0	2028.0
人均 GDP	10757	19664	17678	7823	34247	25406	16463	23503	21677
每元工時	0.2187	0.1209	0.1380	0.3160	0.0559	0.0706	0.1318	0.0841	0.0936

資料來源：勞委會，《主要國家勞動統計指標》，2000 年七月。

就已開發的日本、美國、英國、德國、和法國等五國，其年工時，以美國的1794個小時為最短，而以英國的2069.6個小時為最長。這五國的平均年工時為1956個小時，相互間的標準差是107.93個小時，約為平均值的5.52%。在這五國每元所投入的工時所代表的平均勞動生產力，以日本的0.0559個小時為最高，而以英國的0.1318個小時為最低。英國之勞動生產力大致與香港和新加坡相當。這五個已開發國家之平均勞動生產力是0.0860個小時，相互間的標準差是0.0264個小時，約為平均值的30.70%。這五個工業先進國家間，也是生產力的差異較大，但工時的差異較小。

與亞洲四小龍比較，這五個已開發國家之工時離差較大，但生產力的離差較小；相形之下，亞洲四小龍則是工時離差較小，而生產力的離差較大。

以現行法定工時比較，台灣法定工時雖是亞洲四小龍中最高的國家，但實際工時卻是最底的國家。從表3.7的比較，韓國與新加坡都是實際工時高於法定工時；但美日兩國則是實際工時低於法定工時。以1998年，台灣每週實際工時是43.82個小時，遠低於法定的48小時，且低於如韓國與新加坡法定的44小時。因此，將法定工時調降為44小時，尚無大礙；但若如調降為42小時，便有延長工時工資加成與輪班作業的新生問題。

美國法定工時為40小時，但其實施年度為1940年。易言之，美國已有60

未來我國最適法定工時及相關配套措施

年未調整法定工時的經驗。因此逐期縮減法定工時，不是必然的潮流。大致而言，已開發國家之法定工時是40小時，但開發中國家的法定工時是44小時。從國際比較結果，依照經濟發展位階與現行實際工時而言，台灣的法定工時「似乎」應在每週44小時為準。

表 3.7 各國法定工作時數與實際工作時數

單位：小時/週

國別	台灣	韓國	新加坡	日本	美國
法定工時	48	44	44	40	40
實施年度	1984	1989	1990	1988	1940
實際工時*	43.82	45.84	46.7	35.33	34.5

資料來源：勞委會，《主要國家勞動統計指標》，2000年七月。

*實際工時是以1998年的統計為準。

以亞洲四小龍在1991年至1998年發展期間的就業上之產業結構觀察，各國之工業就業人口比率均呈降低的趨勢，同時，服務業就業人口比率則呈上升的趨勢。就中，農業人口比率最高的是韓國的12.41%，其次是台灣的8.85%，再次是新加坡的0.38%，最低的是香港的0.29%。事實上，香港與新加坡都是城邦經濟，並無農地，主要的農業只是漁業而已。因此在產業結構上，香港與新加坡相近似；而台灣與韓國較為近似。

這四個國家在1990年代都正處於產業結構，從工業朝服務業的轉型過程。轉型過程中，速度最快的是香港，其次是新加坡，再次是韓國，轉型速度最慢的是台灣。

表 3.8 亞洲四小龍之產業就業結構

單位：%

國別 年度	台灣		香港		韓國		新加坡	
	工業	服務業	工業	服務業	工業	服務業	工業	服務業
1991	39.93	47.12	34.88	64.31	35.59	48.04	35.17	64.40
1992	39.61	48.06	32.95	66.36	34.60	49.64	34.63	64.88
1993	39.08	49.43	29.80	69.55	33.21	52.05	33.88	65.68
1994	29.22	49.86	27.93	71.45	32.83	53.45	32.74	66.80
1995	38.74	50.71	27.00	72.43	32.93	54.66	30.96	67.93
1996	37.49	52.39	25.72	73.89	32.12	56.21	30.25	69.42
1997	38.17	52.26	24.48	75.19	30.85	57.85	30.20	69.40
1998	37.92	53.23	22.81	76.90	27.49	60.10	29.17	70.45

資料來源：勞委會，《主要國家勞動統計指標》，2000年七月。

再就已開發國家觀察，以日本、美國、德國、和英國為例，日本與德國的產業結構較為近似，而美國與英國的產業結構則較為近似。比較上，德日較偏向工業，而美英則較為傾向服務業。這四國中，美國、英國、和德國的農業人口比率都不及3%，只有日本的農業人口比率超過5%。

表 3.9 已開發國家之產業就業結構

單位：%

國別 年度	日本		美國		德國		英國	
	工業	服務業	工業	服務業	工業	服務業	工業	服務業
1991	34.43	58.39	25.51	71.57	—	—	31.12	65.70
1992	34.60	58.55	24.87	72.24	—	—	29.97	67.13
1993	34.28	59.33	24.33	72.93	38.14	58.40	29.39	67.97
1994	34.03	59.72	24.27	72.82	37.11	59.59	27.59	69.76
1995	33.56	60.35	24.26	72.87	35.91	60.87	27.26	70.22
1996	33.27	60.78	24.09	73.10	34.97	62.04	27.27	70.32
1997	33.09	61.06	24.13	73.14	34.32	62.76	26.76	71.05
1998	32.04	62.13	23.86	73.47	33.83	63.32	26.58	71.43

資料來源：勞委會，《主要國家勞動統計指標》，2000年七月。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

如果以英國每人國內生產毛額為標準，則香港與新加坡都可列入已開發國家。且結構上也都近似於美國與英國的經濟結構。亞洲四小龍的產業結構上，台灣與韓國較近似於日本與德國；而香港與新加坡則較近似於美國與英國。這兩群中，前者仍略偏工業部門；而後者較偏向服務業。

已開發國家中，美國與英國以金融保險和經商見長，而日本與德國則以科技工業領先見長。比較上，台灣與韓國的經濟轉型中，將以科技工業發展為主，而香港與新加坡將以金融貿易的發展為主軸。

從就業者之職業結構觀察，專業人員所佔比率以美國的18.37%為最高，其次是日本與德國的12.96%和12.67%，再次是英國與新加坡的10.48%和9.20%，最低的是台灣的6.22%、韓國的5.52%、和香港的5.27%。如果以農林漁牧和生產工人從業者為初級勞力，則初級勞力比率最高的是台灣的45.60%和韓國的45.53%，其次是日本的39.02%、香港的38.67%、和德國的35.29%，而以英國的29.60%、新加坡的29.37%、和美國的27.51%為最低。這種專業人員比率大致已能反映一國經濟的發展位階，而所謂初級勞力的比率，反有因產業結構的差異，而有判斷上的困難。

表 3.10 1998 年就業者之職業結構

單位：%

職業別	台灣	韓國	香港	新加坡	日本*	德國	美國*	英國
民代主管	4.57	2.56	7.96	12.79	3.41	5.76	14.49	15.98
專業人員	6.22	5.52	5.27	9.20	12.96	12.67	18.37	10.48
技術助理	16.13	10.61	15.65	17.78	19.80	19.69	14.00	9.93
事務人員	10.28	12.09	18.28	14.91	—	12.66	—	14.97
服務售貨	17.20	23.69	14.17	12.64	24.29	11.44	25.66	18.42
農林漁牧	8.72	11.82	0.29	0.08	5.22	2.11	2.66	7.98
生產工人	36.88	33.71	38.38	29.29	33.80	33.18	24.85	21.62

職業別	台灣	韓國	香港	新加坡	日本*	德國	美國*	英國
其他	—	—	—	3.32	0.52	2.50	—	0.62

*日本與美國職業分類中，技術助理所列數據為監督及佐理人員；服務售貨則為買賣人員及服務人員。

資料來源：勞委會，《主要國家勞動統計指標》，2000年七月。

日本與德國之初級勞力比率較高是因工業比重較高所致，而英美初級勞力比率較低則是因服務業比重較高所致。香港與新加坡初級勞力比率低，則是由於農林漁牧從業人口比率低的緣故。因此專業人員的比率似可反映一國經濟發展位階的高低。初級勞力的分配比率主要是由產業結構比率的反映而已。

表 3.11 受雇者佔就業者的比率

單位：%

年度	台灣	韓國	新加坡	日本	美國	加拿大	英國
1990	67.57	60.55	—	77.37	91.20	85.65	—
1991	67.14	61.06	86.65	78.54	90.98	85.14	—
1992	67.84	61.04	86.46	79.54	91.30	84.92	86.80
1993	68.70	61.02	86.44	80.65	91.18	84.20	86.93
1994	68.92	61.92	86.34	81.14	91.20	84.11	86.59
1995	69.21	62.56	88.46	81.51	91.48	84.19	86.54
1996	69.33	62.76	85.33	82.05	91.58	83.43	86.99
1997	70.01	62.66	86.76	82.22	91.75	82.15	87.06
1998	70.57	60.97	86.36	82.41	92.06	82.37	87.54

資料來源：勞委會，《主要國家勞動統計指標》，2000年七月。

一般就業者的從業身份分雇主、自營作業者、無酬家屬、與受雇者四種身份。其中自營作業者係屬自雇者，而無酬家屬則是每週工作有十五小時以上的家屬，但無獲取報酬者。自營作業與無酬家屬，從家計生活而言，是未從事勞動市場交易的就業人口，可以說是家庭集體生產的就業人口；其產出或有市場交易，但勞動投入並無交易行為發生。因此，就業者中，受雇人數

未來我國最適法定工時及相關配套措施

的比率越高，表示勞動市場越發達，且勞雇關係層面也越廣。

勞動市場交易是勞雇雙方在勞動價格，或工資率導引下，相互遇合的行為。議定的工資率，對雇主而言，是雇主使用勞動的成本；對勞工而言，則是出賣勞力的一種收益或報酬。在競爭的勞動市場，工資率將反映出勞動的邊際生產力，也將反應勞動運用的機會成本。供需均衡下，完成的就業量，是社會最大產出創造的勞動投入量；因此，勞動市場的交易方式，是社會勞動使用效率的發揮機制。受雇比率越高的國家，越能反映國民的生產力。

從表3.11，已開發國家的日本、美國、英國、加拿大等四國，其就業者的受雇比率都在80%以上；如台灣和韓國的受雇比率分別只有70.57%和60.97%而已；但新加坡的受雇比率卻高達86.36%。事實上，如表3.2所示，香港與新加坡的每人國內生產毛額都已超越英國的每人國內生產毛額，因此在亞洲四小龍中，香港與新加坡已可列為已開發國家，不再是開發中國家。從組群的意義來看，經濟發展位階較高的國家，其就業者的受雇比率也較高。

從表3.11所列國家之受雇比率的變遷觀察，新加坡的受雇比率於1990年至1998年的九年期間，似有停滯不前現象。台灣、日本、與英國則有逐年上升之趨勢；美國雖亦呈上升走勢，但成長幅度緩慢；韓國亦有上升的緩慢趨勢，但在1998年則轉趨下降；唯有加拿大是呈逐年降低的情勢。

從台灣受雇比率觀察，以1951年至1999年的時間數列估計，台灣受雇比率E主要是隨時間T的進展而提升，但卻隨失業率U的上升而下降。其迴歸分析結果如下式之所示：

$$E=37.6251-1.6201U+1.0054T-0.0046T^2 \dots\dots\dots(2-1)$$

(15.4343)(-3.5985)(8.5992)(-2.3104)..... $R^2=0.9787$

從(2-1)式的係數值表示，受雇比率將隨經濟的發展與時間的演進，逐年地提高，但其增加率是呈遞減的狀態。(·)內數字為大值，顯示呈統計顯著。若不考慮失業率的干擾，在2059年時，受雇比率可達92.46%的高峰，也將是台灣受雇比率的極限。這一比率與美國1998年的受雇比率相近似。這顯示，隨經濟的發展，勞動經由交易來使用的比率將越來越高，只是其提升率呈遞減狀態。

此外，社會失業率若增加一個百分點，受雇比率將降低1.6201個百分點。當社會失業率上升之時，受雇機會減少，自謀生計的自營作業的人口比率便相對升高；以致就業市場的受雇比率就相對降低。因此失業不僅是勞力的閒置與浪費，同時也是勞動使用效率的降低。

就業人口中，自營作業者與無酬家屬的存在，表示其生產行銷活動多為無組織的家庭企業，並無具體的專業分工，每人的律動與產銷行為都一樣，相互補位容易，但無分工產生的效率可言。受雇比率的提高，表示企業組織化的提升，不僅有助於專業分工效率的提高，也顯示產銷市場化的擴大。受雇比率的趨緩，也反映出經濟成長率的減緩。

早期由於勞工長工時與低工資的生活困境，而有工會的組織，期以提高與雇方的議價力量。但歐陸國家因深受共產主義的政治威脅，為緩和工會的運作，採在保障勞工權益方面，多以立法方式，來保障勞工生計；但如英美國家，比較不受共產主義威脅，且崇尚經濟的自由與放任，對組織工會的壟斷力量先有排斥，後予支持，但尊重勞雇的自行協商結果。

不論是以法律規範，或聽任勞雇協商，在具體的內容上，多有最低工資

未來我國最適法定工時及相關配套措施

率，與最長工時的限制。最長工時的限制在於維持勞工身心的健康，最低工資率的限制在於維護勞工應有的生活與生計。以生活水準，和正常規範的極限觀察，每週48小時，在最低工資率下的所得，應是勞工家庭一週生活所需的起碼水準。

如台灣、日本、與韓國的工資多以月薪計算，但美國、英國、與加拿大則多以小時的薪資估計。然而如香港與新加坡至今仍無最低工資率或基本工資的規定。有訂定基本工資或最低工資率的國家，其所定的標準，常因經濟的發展與物價的波動，而有隨時調整的現象。以1992年至1998年的七年之間，台灣的基本工資調高了28.10%，韓國的最低工資調高60.08%，日本調高14.82%，美國調高21.18%，加拿大調高14.17%，而英國則調高了56.08%。

表 3.12 各國製造業平均工資與法定最低工資當地貨幣單位

年度	台灣		韓國		日本	
	月薪	基本工資	月薪	最低工資	月薪	最低工資
1992	26986	12365	798548	209050	372594	123462
1993	28869	13350	885398	227130	371356	131903
1994	30797	14010	1022496	245000	378600	136631
1995	32545	14880	1123895	288150	390600	132780
1996	33900	15360	1261168	316400	401100	132780
1997	35456	15840	1326241	335610	412800	138541
1998	36436	15840	1284477	334650	407800	141759
年度	美 國		加 拿 大		英 國	
	時 薪	最低 薪	時 薪	最低 薪	時 薪	最低 薪
1992	11.46	4.25	15.47	6.00	7.09	2.55
1993	11.74	4.25	15.70	6.35	7.45	3.36
1994	12.07	4.25	16.00	6.70	7.55	3.57
1995	12.37	4.75	16.20	6.85	7.85	—
1996	12.77	4.75	16.70	6.85	8.22	3.98
1997	13.17	5.15	16.80	6.85	8.53	—
1998	13.49	5.15	17.20	6.85	9.10	—

資料來源：勞委會，《主要國家勞動統計指標》，2000年七月。

各國最低工資的調整，並非年年調整，如台灣的最低工資在1997年即予暫時凍結，日本在1996年也未調整最低工資，美國則約二至三年才調整一次，加拿大的最低工資率自1996年以來便未再調整。韓國則更於金融風暴後的次年，降低最低工資。

表 3.13 各國法定最低工資佔製造業平均工資比率

單位：%

年度	台灣	韓國	日本	美國	加拿大	英國
1992	45.82	26.18	33.14	37.08	38.78	35.97
1993	46.24	25.65	35.52	36.20	40.45	45.10
1994	45.49	23.96	36.09	35.21	41.88	47.28
1995	45.72	25.64	33.99	38.40	42.28	—
1996	45.31	25.09	33.10	37.20	41.02	48.42
1997	44.68	25.31	33.56	39.10	40.77	—
1998	43.47	26.05	34.76	38.17	39.83	—
平均	45.25	25.41	34.31	37.34	40.72	44.19

資料來源：勞委會，《主要國家勞動統計指標》，2000年七月。

最低工資佔製造業平均工資的比率，表3.13中的六國中，大致上以台灣的45.25%，和英國的44.19%為最高；加拿大的40.72%，和美國的37.34%次之；日本為34.31%，而以韓國的25.41%為最低。

最低工資訂定的目的在於保障弱勢勞工得以有起碼的工資收入。但是，在自由經濟體制下，實際工資會低於最低工資者，多因對雇主產銷收入的貢獻，低於最低工資的水準，則將因過高的最低工資限制，反使得弱勢勞工喪失就業機會。如果所訂最低工資低於實際工資，則此一最低工資的訂定實是冗餘，不具有意義。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

最低工資訂定的標準越高，則弱勢族群的失業人數便越多。因此，最低工資的訂定，實在無意義，反而讓就業市場僵化，無法消化弱勢勞工的失業人口，更無法保障他們的基本生活。

最低工資的效果是在防止就業市場中，面對雇主專買或專雇的可能剝削。如果，眾多勞工的勞動供給面對特定雇主獨家的雇用，此一供給線SS對此一特定雇主將是雇用勞動的平均雇用成本，或工資率；對應於此一平均雇用成本，特定雇主另有一條為MM線的邊際雇用成本線。追求利潤最大的雇主，在勞動雇用的邊際生產收益MRP等於邊際雇用成本處，依SS線上E點，雇用 L_0 的勞動量，但卻支付 W_1 EF之較低的工資率。如果，政府設定工資率 W 不得低於 W_0 ，將迫使特定雇主雇用勞動 L_1 的邊際成本線轉成 W_0 FM的連線，在SS線與SMRP線仍相交於F點下，雇主雇用的勞動量將從 L_0 增加為 L_1 ，並支付 W_0 而非 W_1 的工資率。因此，最低工資率的訂定，確實如圖3.1可以有效防止獨雇性的工資剝削，且可以增添就業機會。

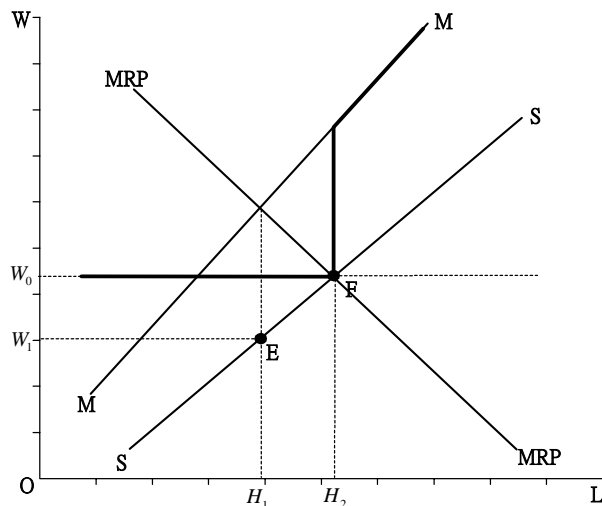


圖 3.1 最低工資率與就業

事實上，在一般就業市場上，縱使是在特定的地區中，也將因對外交通

的發達，這種獨家雇用的壟斷力是很難成立的。以整體就業市場，除非整體經濟社會之所有雇主採聯合徵雇，否則這種壟斷情勢是不會發生的。在競爭的就業市場中，若有部份勞工實際工資低於基本工資時，則基本工資的訂定與執行，其結果只是使得生產力偏低的勞工反而失業，並未享有基本收入與生活的保障；另一方面，若所有勞工實際工資都高於基本工資時，基本工資的訂定實無意義。因此，基本工資的存在，並無具體的經濟意義，也無訂定的必要。

縱使有獨家雇用的情勢存在，亦宜以工會組織，或勞工代表，採集體議價方式，與雇主協商解決。正如勞基法第二十一條第一項前段規定，工資由勞雇雙方議定之。經協商議定的工資必是雙方所能共同接受的工資，自能兼顧各方的需求與便利。再者，若能讓勞方即使沒有入股，亦能分享資方的超額利潤，更能建立勞雇間合作的，或利害與共的夥伴關係。

通常在市場交易中，人人心中自有一把尺。企業的經營結果，若無起碼的利潤，企業自無繼續經營的動機與必要；此一起碼利潤即是經濟學上的正常利潤。這一正常利潤是企業以一定的資本，所應獲取得的合理報酬，自應歸屬出資的股東所分享，純粹的勞工只要獲得議定的工資，便無權要求分享此一正常利潤。

若因其他因素，或因勞動生產力的提升，使企業有超出正常利潤的超額利潤，時出自於勞雇雙方共同的努力，便應由勞雇雙方來共享。為此，勞雇於年度的初期，便應建立所謂正常利潤標的的共識，再議定其可能超額的分享比率，及個人的分配標準。但也有可能未達正常利潤，使雇主產生虧損現象。此時，勞工是否亦應分攤此一虧損，也可在雙方的協議中，達成協議來履行。建立了入股與分紅制度，勞雇之間，便可以化解對立關係，而能有有

未來我國最適法定工時及相關配套措施

福同享，有難同當的合作契機。勞雇之間有了共同奮鬥目標，勞工也不致於在休假與縮短工時方面過於要求擴展，而能同時諒解雇主的努力方向。

表 3.14 東亞各國之 GDP 成長率與失業率走勢

單位：%

國別 年度	台灣		香港		韓國		新加坡		日本	
	成長率	失業率	成長率	失業率	成長率	失業率	成長率	失業率	成長率	失業率
1989	8.2	1.6	2.8	-	6.4	2.6	9.6	2.7	4.8	2.3
1990	5.4	1.7	3.2	1.3	9.5	2.4	9.0	1.7	5.1	2.1
1991	7.6	1.5	3.9	1.8	9.2	2.3	7.1	1.2	3.8	2.1
1992	7.5	1.5	6.3	2.0	5.4	2.4	6.6	1.0	1.0	2.2
1993	7.0	1.5	6.1	2.0	5.5	2.8	12.7	1.0	0.3	2.5
1994	7.1	1.6	5.4	1.9	8.3	2.4	11.4	1.0	0.6	2.9
1995	6.4	1.8	3.9	3.2	8.9	2.0	8.1	1.1	1.5	3.2
1996	6.1	2.6	4.5	2.9	6.8	2.0	7.6	1.5	5.0	3.4
1997	6.7	2.7	5.0	2.5	5.0	2.6	8.9	2.6	1.4	3.4
1998	4.6	2.7	-5.1	5.7	-5.8	6.9	0.3	4.4	-2.8	4.1
1999	5.7	2.9	2.9	6.2	10.7	6.3	5.4	5.9	0.3	4.7

資料來源：經建會，《當前國際經濟情勢》，第 257 期，2000 年九月。

表 3.15 歐美主要國家之 GDP 成長率與失業率走勢

單位：%

國別 年度	美國		英國		德國		法國	
	成長率	失業率	成長率	失業率	成長率	失業率	成長率	失業率
1989	3.5	5.3	2.1	6.2	3.3	6.9	4.3	9.4
1990	1.7	5.6	0.6	5.9	4.8	6.2	2.5	8.9
1991	-0.2	6.8	-1.5	8.3	4.5	6.7	0.8	9.5
1992	3.3	7.5	0.1	10.0	1.8	7.7	1.2	10.4
1993	2.4	6.9	2.3	10.3	-1.7	8.9	-1.3	11.7
1994	4.0	6.1	4.4	9.3	2.5	8.2	2.8	12.5
1995	2.7	5.6	2.8	8.3	2.1	8.8	2.1	11.7
1996	3.7	5.4	2.6	9.5	1.4	10.5	1.1	12.4
1997	4.5	4.9	3.5	5.6	2.2	11.5	2.0	12.4
1998	4.3	4.5	2.2	4.7	2.8	11.1	3.2	11.9
1999	4.0	4.2	1.9	4.4	1.5	10.5	2.9	11.3

資料來源：經建會，《當前國際經濟情勢》，第 257 期，2000 年九月。

然而，如日本、美國、英國、法國等工業先進國家得法定正常工時，都在每週四十小時以下，而如韓國、新加坡、甚至中國大陸之法定正常工時是每週四十四小時，而香港卻仍為四十八小時。從經濟發展與每人生產值的位階上比較，台灣的法定正常工時，應在四十四小時，與四十八小時之間。如今由每週四十八小時，調為每兩週八十四小時，或每週四十二小時，似乎調整幅度稍嫌過大。

1998年台灣工業及服務業有規定每週工時的企業家數佔92.47%⁴，其中每週工時在48小時以上的企業家數共有51.03%已超出半數以上。公營事業單位，有96.45%的家數每週工時未超過44小時，但民營的單位，則有51.96%的企業每週工時超過48小時。因此縮減工時，對公營事業影響較小，但對民營企業衝擊較大。

礦業及土石採取業的事業單位有67.81%每週工時超過48小時；製造業有59.53%，公營為主的水電燃氣業有11.11%，營造業有36.29%，批發零售餐飲業有51.27%，運輸倉儲通信業有29.37%，金融保險及不動產業有20.92%，工商服務業有18.24%，社會及個人服務業有65.70%的家數，每週工時都超過48小時。

綜合而言，有關法定工時限制，在意義上是使勞工工作時間不超過法定標準的基準規範。國際勞動公約亦有每週48小時與每日8小時的規範共識；在變形上，平均每週不超過48小時，但每日不超過10小時。在延長工時方面，國際勞動公約並無具體建議，但延長工時之延長部份的工資加成方面，國際

⁴ 參見勞委會，《職類別薪資調查報告》，1998年，頁122-125。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

勞動公約的標準是加給25%以上。在例假方面，國際勞動公約建議每七日內應有連續24小時的休息，但無例假日工資給付建議。這是各國制定的一個限制範圍。

在正常工時與其變形上，台灣剛好符合此一標準，並未進一步地加以壓縮。以延長工時比較，在可資比較的國家中，以平均每週限制而言，最高是新加坡的16.57小時和法國的13小時，最低是中國大陸的8.28小時，台灣是10.59個小時。就中，日本、韓國、與台灣有男女的差別限制。香港、美國、英國、德國、與澳大利亞則無明文規定，但尊重團體協約的約定。

延長工時之工資加成方面，以最初兩小時部份比較，加成最高的是西班牙的75%，最低是日本的25%；就中英國、外蒙、澳大利亞與台灣有分段累進加成規定。台灣最初兩小時加成三分一，後兩小時加成三分二。

各國每七日均有一例假日供勞工休息，澳大利亞甚至週休二日。英國與德國例假日禁止工作，其餘各國並未禁止例假工作。大致上，只有韓國與台灣規定例假日工資照給。

而例假日工作時，法國、和美國是依平日工資給付，新加坡規定應雇主要求而工做者，工資額外加給100%，法國則又規定事後補假。日本規定再加給35%，澳大利亞則再加給100%。有例假日工資照給的韓國則規定額外加給50%以上，一樣例假日工資照給的台灣，則加給100%，但都未有補假規定。這或許就是韓國工時過長的主要原因。

在基本或最低工資方面，香港與新加坡均未制定，德國則由團體協約約定。以各國制定之最低工資佔平均工資比率比較，最高的是法國的79.81%，其次是台灣的45.25%，和英國的44.19%；再次是美國的37.34%，和日本的

34.31%；而以韓國的25.41%為最低。

如果以企業運用勞工的自由度分為五級，由第一及給一分，且每高一級加一分的評分標準下，於正常工時最長為48小時，最短為35小時之間，可延長工時在勞資協商與每週最長8小時之間，及最低工資佔平均工資比率為無限制與30%以下，及例假工作規定等四項之等級分配標準如表3.16所示。

表 3.16 企業勞動運用自由度分級標準

單位：小時/週；%

類型	第一級	第二級	第三級	第四級	第五一級
正常工時	48	44	40	38	35
延長工時	勞資協商	14-17	11-14	8-11	8 以下
例假工作	勞資協商	100%+補假	(N) 135-150%	(N)200%	禁止工作
最低工資	無限制	30%以下	30%-40%	40%-50%	50%以上

資料來源：本研究。[表中之(N)為不再另行補假之意。]

再將此四項標準平均估計，則可資比較的十一國之企業勞動運用自由度的等級結果，如表3.17之所示。以總分由最高的20分至最低的4分間計算，並評比的結果，這十一個國家中，自由度最高的是香港，第二名是美國與德國，第三名是新加坡，第四名是澳大利亞與韓國，第五名是日本與台灣，第六名是英國與中國大陸，而以法國的第七名殿後。如果，台灣再將正常工時由每週48小時條降為每兩週84小時，則在正常工時項下的1分，便得改為2.5分，結果總分須追加為14.5分，最後結果是落為第七名，而將法國擠成第八名，並落後於英國與中國大陸。

表 3.17 各國企業勞動運用自由度評比結果

國別	正常工時	可延長工時	最低工資率	例假工作	總分
美國	3	1	3	1	8
英國	4	1	4	5	14

未來我國最適法定工時及相關配套措施

國別	正常工時	可延長工時	最低工資率	例假工作	總分
法國	5	3	5	2	15
德國	1	1	1	5	8
澳大利亞	4	1	1	4	10
日本	3	4	3	3	13
韓國	2	3	2	3	10
香港	1	1	1	2	5
新加坡	2	2	1	4	9
台灣	1	4	4	4	13
中國大陸	2	5	3	4	14

資料來源：本研究。

從各國經濟情勢比較，亞洲四小龍之間，或工業先進國家如美、英、法、德、與日等五國之間，相互工時的差異較小，但相互勞動生產力的差異較大。同時，生產力的高低，或平均每人GDP的大小，與一國專業人才比率高低有密切關係。再者，不論亞洲四小龍，或已開發的五國，都有減少工業擴增服務業的情勢。不過結構上，台灣與韓國較近似德日，以工業發展為重心；而星港較近似於應美，以經貿服務發展為重心。在經濟轉型過程中，台灣的速度遠不如星港，亦落後於韓國之後。

此外，就業人口中，受雇人數比率的大小，反映勞動市場交易範圍的大小，也反映勞動使用效率的高低。就此點，台灣勞動市場仍有相當的發展空間。

雖然，法定工時規定、延長工時限制、最低工資的撐掌，與例假等的強制，都有壓縮就業市場之價格機制調整的空間，但從國際比較上，對於失業率高低，與生產力大小的影響仍然難以確認。

如果以每週42小時為標準，每週工時未超過42小時的企業家數，只有

第三章 國際發展經驗比較分析

13.21%。礦業及土石採取業有7.26%，製造業有8.09%，水電燃氣業有16.67%，營造業有12.21%，批發零售餐飲業有13.70%，運輸倉儲通信業有20.75%，金融保險及不動產業有29.60%，工商服務業有36.11%，社會及個人服務業有6.20%，其每週工時未超過42小時。因此工時的縮減，對民營企業的影響面達79.25%。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

第四章 台灣勞工生活與休閒需求

本章討論台灣地區勞工生活福利狀況。

第一節 台灣勞工生活壓力與給養能力的變遷

依勞委會1995年十月調查結果，台灣勞工家庭生活支出，每人每日三餐平均需新台幣162元，平均每人每月衣著支出為新台幣1672元，因此以食衣兩項生活所需約為平均每人每月為新台幣6599.5元，約合1999年物價水準計算的新台幣6943元。又平均每人每月房租為新台幣2626元，平均每人每月交通通勤費為1270元，連同食衣需求，合計每人每月之食衣住行的支出是新台幣10,496元；折合1999年物價水準約為新台幣11,042元。

將平減後之製造業員工月平均薪資除以維持食衣住行基本生活所需之新台幣11,042元，表示勞工一月工資所得所能支撐的人口數，則如表4.1之「支撐人數」欄之所示。再以總人口數除以就業人數，表示每一就業者所需負擔生活的人口數，則如表4.1中「負擔人數」欄之所示。

表 4.1 台灣勞工食衣住行生活壓力與給養能力 1999 年

單位：新台幣元；人

年度	實質月薪	支撐人數	負擔人數	年度	實質月薪	支撐人數	負擔人數
1953	3786	0.34	2.99	1977	11557	1.05	2.78
1954	4060	0.37	3.02	1978	12173	1.10	2.72
1955	4111	0.37	3.04	1979	13430	1.22	2.69
1956	4135	0.37	3.11	1980	13835	1.25	2.69
1957	4223	0.38	3.14	1981	14112	1.28	2.69
1958	4357	0.39	3.14	1982	15042	1.36	2.69
1959	4339	0.39	3.16	1983	15781	1.43	2.63
1960	4306	0.39	3.22	1984	17276	1.56	2.58
1961	4768	0.43	3.29	1985	18040	1.63	2.58
1962	4949	0.45	3.35	1986	19723	1.79	2.50

未來我國最適法定工時及相關配套措施

年度	實質月薪	支撐人數	負擔人數	年度	實質月薪	支撐人數	負擔人數
1963	5004	0.45	3.40	1987	21566	1.95	2.44
1964	5340	0.48	3.43	1988	23614	2.14	2.44
1965	5848	0.53	3.42	1989	25917	2.35	2.42
1966	6070	0.55	3.43	1990	28249	2.56	2.44
1967	6658	0.60	3.34	1991	30083	2.72	2.42
1968	6721	0.61	3.28	1992	31940	2.89	2.39
1969	7076	0.64	3.23	1993	33159	3.00	2.38
1970	7803	0.71	3.19	1994	33748	3.06	2.36
1971	8385	0.76	3.13	1995	34131	3.09	2.35
1972	8934	0.81	3.06	1996	34704	3.14	2.36
1973	8866	0.80	2.90	1997	35932	3.25	2.35
1974	8039	0.73	2.87	1998	36308	3.29	2.35
1975	8949	0.81	2.91	1999	37686	3.41	2.34
1976	10291	0.93	2.88				

資料來源：勞委會統計處，《中華民國八十四年勞動統計年鑑》，1995年；主計處，《人力資源統計年報》，1999年；《薪資與生產力統計年報》，1999年。

從表4.1所示，自1953年開始，因人口增加較快，同時就業增加較慢¹，平均每一就業者所須承擔的生活人口數先呈遞增趨勢，由1953年的2.99人，增加至1966年的3.43人；1967年後，才開始轉趨下降，直至1999年的2.34人。易言之，台灣勞工的生活壓力自1967年才轉趨減緩。

¹ 1950年代，台灣人口的成長率始終高於就業人口的成長率，一直到1967年以後，才逆轉為就業人口的增加率高於人口的成長率。

年度	人口增率%	就業增率%	年度	人口增率%	就業增率%
1952	3.12	1.24	1961	3.10	0.92
1953	3.12	1.19	1962	2.96	1.03
1954	3.26	2.09	1963	2.92	1.44
1955	3.49	2.71	1964	2.64	1.84
1956	3.53	1.32	1965	2.74	2.90
1957	3.46	2.54	1966	2.57	2.44
1958	3.40	3.44	1967	2.41	5.03
1959	3.32	2.46	1968	2.40	4.30
1960	3.23	1.49	1969	2.42	3.93

參見主計處，《中華民國台灣地區國民所得》，1999年。

第四章 台灣勞工生活與休閒需求

這種壓力的減緩，是由於相對就業人數的增加所致。雖然，家庭就業人數的增加，個人將因其他所得增加，而降低工作意願，並有休閒需求的增加；然而，從勞工個人工資所得滿足食衣住行基本生活而言，其所能支撐的人口數自1953年至1976年的二十多年間都小於一而言，顯示台灣勞工個人工資收入仍不足以維持自身一己的基本生活。

自1977年開始，台灣勞工個人的薪資收入才能有餘裕照應其他的依賴人口。至1988年，勞工個人工資收入才足以照顧2.14人；而此時，每一就業者仍須負擔的人口數為2.44人。到1990年時，台灣勞工個人工資所得所能照顧的人數為2.56人，而每一就業者所須承當的生活人口數為2.44人，首度解決了社會維持食衣住行基本生活的水準。

1990年以後，台灣勞工個人工資所得才開始有餘裕，照應並提升勞工育樂的消費層次。在1999年時，勞工個人工資所得足以維持3.41人的食衣住行的基本需求，但實際一個就業者所須承當的人數已降至2.34人，表示勞工可以提出1.07人的食衣住行準備金，約新台幣11,815元，從事2.34人的育樂支出之用。平均每人每月將有新台幣5,049元的育樂準備金。此一超額部份約佔食衣住行基本準備金新台幣11,042元的45.73%。

大致上，在台灣經濟發展過程中，1966年以前，台灣勞工生活壓力呈遞增現象；1976年以前，勞工收入仍是自身難保的狀態；1990年以後，才有從事娛樂活動的實際能力。

如果將食衣的滿足視為生活安全，而將住行的滿足視為生活便利層次；現僅以維持個人溫飽的食衣滿足水準，再次觀察台灣勞工所得所能支撐的人口數。如前述，維持一個人食與衣兩項基本需求，平均每人每月須費新台幣

未來我國最適法定工時及相關配套措施

6943元。將此除勞工平均月薪資，即得勞工平均月工資所能支撐的人數，並如表4.2中「支撐人數」欄之所示。

從表4.2所示，至1968年，勞工個人的工資所得尚未能滿足一己食衣安全或溫飽的水準。1969年後，勞工以其工資所得才開始有殘差餘額來扶養眷屬，但不足以確保眷屬的溫飽。一直到1985年，勞工的工資所得所能支撐溫飽的人數為2.60人，首度超越當年每一勞工所需負擔的人數2.58人。易言之，直到1985年，台灣勞工的所得才開始有維持家屬於溫飽，或養家活口的起碼能力，正式擺脫饑寒的生活壓迫與威脅。

大致上，以台灣勞工的工資所得所能支撐的人口數觀察，在1968年以前，台灣勞工的工資收入連維持一己之溫飽的能力都不足；至1985年時，才有維持家眷於起碼的溫飽能力，直到1990年，才能確保眷屬的食衣住行的基本生活。

1990年以後，勞工家庭才開始有追求更高生活層次之育樂生活的能力。

表 4.2 台灣勞工食衣安全生活壓力與給養能力 1999 年

單位：新台幣元；人

年度	每月工時	支撐人數	負擔人數	年度	每月工時	支撐人數	負擔人數
1953	229	0.55	2.99	1977	223	1.66	2.78
1954	223	0.58	3.02	1978	221	1.75	2.72
1955	238	0.59	3.04	1979	220	1.93	2.69
1956	249	0.60	3.11	1980	221	1.99	2.69
1957	248	0.61	3.14	1981	210	2.03	2.69
1958	244	0.63	3.14	1982	209	2.17	2.69
1959	246	0.62	3.16	1983	209	2.27	2.63
1960	243	0.62	3.22	1984	211.5	2.49	2.58
1961	240	0.69	3.29	1985	205.3	2.60	2.58
1962	238	0.71	3.35	1986	208.6	2.84	2.50

第四章 台灣勞工生活與休閒需求

年度	每月工時	支撐人數	負擔人數	年度	每月工時	支撐人數	負擔人數
1963	236	0.72	3.40	1987	209.3	3.11	2.44
1964	238	0.77	3.43	1988	206.3	3.40	2.44
1965	236	0.84	3.42	1989	203.2	3.73	2.42
1966	203	0.87	3.43	1990	202.1	4.07	2.44
1967	205	0.96	3.34	1991	201.6	4.33	2.42
1968	206	0.97	3.28	1992	201.8	4.60	2.39
1969	199	1.02	3.23	1993	202.2	4.78	2.38
1970	198	1.12	3.19	1994	202.4	4.86	2.36
1971	194	1.21	3.13	1995	201.5	4.92	2.35
1972	194	1.29	3.06	1996	201.1	5.00	2.36
1973	227	1.28	2.90	1997	201.8	5.18	2.35
1974	217	1.16	2.87	1998	198.1	5.23	2.35
1975	220	1.29	2.91	1999	199.2	5.43	2.34
1976	223	1.48	2.88				

資料來源：勞委會統計處，《中華民國八十四年勞動統計年鑑》，1995年；主計處，《人力資源統計年報》，1999年；《薪資與生產力統計年報》，1999年。

在工作時數方面，1953年時，台灣製造業勞工平均每月的工作時數是229個小時，其後逐年上升至1956年的249個小時；1957年後才由248個小時逐年下降至1965年的236個小時。1953年至1965年的十數年期間，製造業勞工平均每月工作時數是239個小時；此一時期，正是台灣高失業率的時期，平均失業率為4.06%，其後由1964年的4.34%降為1965年的3.29%，隨著逐年下降至1973年的1.26%。因此，1950年至1965年期間，台灣就業市場是一高失業率與長工時的時代，而同期間，台灣勞工的收入尚不足以維持一己的溫飽。

1966年至1972年的期間，台灣製造業勞工的工時，降為平均每月199.9個小時。而此一時期，正是台灣工業處於出口擴張時期，不僅失業率急速下降，勞工平均工作時數也同時大幅縮減。以每週工作六天計算，勞工每日的工作時數是7.67個小時，接近8小時的正常輪班的生產設計狀態。就業機會的快速擴充，與每人平均工時的大幅縮減，此一時期，勞工雖有自保溫飽的能力，

未來我國最適法定工時及相關配套措施

但尚未能有充分養加活口的能力。1973年後，製造業勞工的每月平均工作時數又跳升為227個小時，至1980年的兩次能源危機期間，平均每月工作時數在221.5個小時的水準，以每週工作六天計算，平均每日的工作時數是8.50個小時。此一時期顯示製造業勞工有明顯的加班現象。

1981年後，製造業勞工的每月平均工作時數由前一年的221個小時降為210個小時。其後呈逐年下降的走勢，至1999年已降至平均每月為199.2個小時。自1981年至1999年期間的平均每月工作時數是204.4個小時。大致上，此一時期的工時可分為兩個時期，自1981年至1988年平均每月工作時數為208.7個小時，及1989年至1999年的平均每月工作時數為201.3個小時。前一時期，是勞工家庭擺脫饑寒的歲月；而後期，則是勞工家庭的生活，從住行便利跨入追求育樂的階段。

事實上，從表4.2的平均每月工作時數觀察，隨年度的移換，工時的起落都有明顯的分期階段，例如在1965年和1966年的兩年之間，月平均工時突由236個小時降為203小時；其次在1972年與1973年的兩年間由194個小時上升為227個小時；再如在1980年與1981年的兩年間突又由221個小時降為210個小時，最後雖然有逐年下降的走勢，但在1988年與1989年的兩年間，亦有從206.3個小時降為203.2個小時的直落現象。

如果以每月平均工時起落階段觀察，長期以來可以劃分為五個時期。從戰後至1970年代，前後約35年的長時間裡，台灣勞工的生活仍處於艱辛的階段。以每週工作六天而言，戰後的初期的20年間，在實質薪資年增率只有3.69%下，勞工每日工時長達9.16個小時，也難以維持一己的溫飽。

1966年後，工業發展的出口擴張初期，就業機會的增加，減緩了勞工家

庭依賴人口數的負擔，但仍未能使家庭生活維持溫飽水準。就業人數的增加，使平均每人工時大幅降低，這是有飯大家吃的溫情時期，也是家庭間所得分配均等化的時期，但卻仍是勞工家庭均貧的社會。

1973年至1980年期間，正是前後兩次能源危機包夾的時期。勞工工時上升，此一時期平均失業率只有1.61%，是一高就業也是高工時的工業化時期；可以說是初級勞力需求的鼎盛時期，勞工生活雖是有所改善，但還未達維持一家溫飽的水準。

表 4.3 台灣勞工工時與生活處境小時

單位：%

時期	1953-1965	1966-1972	1973-1980	1981-1988	1989-1999
月均工時	239	199.9	221.5	208.7	201.3
每日工時	9.16	7.67	8.50	8.00	7.72
薪資年增率	3.69	6.65	6.56	7.63	3.82
生活層次	自身難保	餵食家眷	養家活口	溫飽至住行	追求育樂

資料來源：勞委會統計處，《中華民國八十四年勞動統計年鑑》，1995年；主計處，《人力資源統計年報》，1999年；《薪資與生產力統計年報》，1999年。

1980年代是台灣勞工家境改善最快速的時期，實質薪資年增率高達7.63%；不僅在1985年勞工個人工資所得已能維持一家的溫飽，而免於饑寒威脅，同時，在1990年，勞工個人所得也足以因應一家食衣住行的基本需求。此一時期，以一週工作六天，每日平均的工時也恰好達法定8小時的正常工時水準。

1990年代以後，製造業勞工的平均薪資足以維持一家，在食衣住行的基本生活，並開始有餘裕從事育樂的消費活動。這一時期的平均工作時數，以每週工作六天，則每天工作時數是7.72個小時，或每週工作46.32個小時。事實上，台灣自1988年以後，消費支出佔國內生產毛額GDP的比率，開始由戰

未來我國最適法定工時及相關配套措施

後的逐年下降走勢轉趨回升；這表示台灣已開始進入一個消費與投資理財的新時代。

消費比率的上升，一物兩面地，也就是儲蓄率的轉趨下降。如果儲蓄被解釋為置產應急的準備金，則儲蓄率的下降所反映的是，置產與應急準備的需求減緩。從環境上，以未來所得貼現使用，與應急保險市場似已成熟。易言之，台灣在1990年代，金融保險及不動產業的內需市場，開始有更寬廣的發展空間。

以製造業勞工的工作所得衡量勞工處境與生活，在整體社會的所得階層中，因多為初級的生產工人，應是屬於所得較低的族群。若以整體社會的平均水準而言，統計上應是比一般勞工的處境或水準高一點。

從整體社會的消費支出觀察，隨經濟的成長，食衣等必需品的消費支出佔國內生產毛額的比率，依所得彈性的觀點，應是長期遞減的。以1953年為起點，當年食品支出佔消費支出的比率為60.17%，十二年後的1965年降為55.94%，再七年後的1972年時，又降為49.54%；再8年後的1980年，在進一步降為41.38%，至1999年已降為25.40%。衣著支出的比率雖不高，但也呈長期下降的走勢。舉凡燃料燈光、水費租金、傢俱設備、和家庭管理費用等居家生活相關支出的比率，除1970年代稍有遲緩外，長期來看，卻是呈現上升的走勢。交通及通訊相關支出比率，在1990年以前，是呈現上升的趨勢，但在1990年代後，此一比率開始轉趨下降；依所得彈性學理的判斷，此一消費在1990年以後，已由奢侈性轉為必需性的消費。

食衣住行基本生活等的消費支出比率，在1990年代後，除了居家生活支出比率仍呈上升之勢外，食衣與行都有下降現象。這顯示居家生活仍是一般

國民休閒的主要活動空間。

在食衣住行基本生活外的其他，如醫療保健與文教娛樂的支出比率，則呈長期逐年成長的趨勢。就中的醫療保健支出比率在1990年代，更是大幅地增加，這或許與全民醫療保險制度的開辦有關。從1965年至1988年的期間，醫療支出比率大致維持在4.58%上下的水準，但在1999年時則有躍升至8.65%的現象。

整個消費支出比率的結構變遷過程，在1990年代中，因應休閒主要空間的居家環境改善的支出比率，已近主要的食品消費支出比率；文教娛樂的支出比率也持續地加速成長，由早期1953年的5.39%，持續成長至1999年的18.56%。

易言之，1990年代，台灣民間生活的主要內容是，改善居家生活環境，並致力於養身保健和休閒娛樂的消費活動。

表 4.4 台灣消費支出結構比率

單位：%

年度	食品	衣著	居家	交通	醫療	文教	雜項
1953	60.17	6.07	17.36	1.82	2.92	5.39	6.26
1965	55.94	5.61	18.07	2.91	4.32	5.91	7.24
1972	49.54	5.18	21.75	3.78	4.23	8.00	7.52
1980	41.38	5.29	21.54	7.77	4.57	12.36	7.09
1988	32.19	4.78	22.48	12.48	5.21	15.23	7.63
1999	25.40	4.33	24.85	11.59	8.65	18.56	6.62

資料來源：主計處，《中華民國台灣地區國民所得》，2000年。

1990年代以後，耐久財、半耐久財、和非耐久財等有形商品的支出比率，均全面地下降，唯獨消費性服務支出比率維持上升趨勢。若做長期變遷的觀察，耐久財與半耐久財的購置支出比率變化比率不大，主要的變遷是非耐久

未來我國最適法定工時及相關配套措施

財與勞務性消費支出之間的交替而已。耐久財與半耐久財是家庭的動產購置，非耐久財與服務性的消費則是日常生活的支出。

表 4.5 消費結構比率(二)

單位：%

年度	耐久財	半耐久財	非耐久財	服務
1972	4.87	9.29	58.88	26.96
1980	8.35	8.93	52.67	30.05
1988	10.14	9.39	43.14	37.34
1999	7.41	8.25	34.92	49.42

資料來源：主計處，《中華民國台灣地區國民所得》，2000年。

非耐久財與勞務性消費支出之間的交替，顯示的是日常生活所需，除了日用品的購買支出之外，過去自營提供的勞務，也逐漸地仰賴市場的服務供給。育嬰、託兒、子女教養、家屬照顧、三餐準備、衣服燙洗、身心保養、美容健身、外出旅遊、戶外休閒、戶內整修、戶內清潔、和門戶看管等，都依賴市場交易性的服務。這就是家務經營的市場化。這種變遷與交替自有助於社會及個人服務業的市場發展。

第二節 國民生活與產業結構變遷

從表4.6中可知，長期以來隨工業化與經濟的發展，農林漁牧業的農產值比率即呈縮減的趨勢，產值比律由早期1951年的33.05%，於1999年已萎縮為2.46%；礦業及土石採取業，自1970年代後因能源替代而趨於萎縮，但在1990年代時，因營建擴充，使砂石採取擴張，而略有回升。台灣工業化從進口替代保護至出口市場擴張，使製造業產值比率由1951年的15.17%，成長至1988年的37.02%；但於1990年代，因大陸與東南亞廉價勞力的威脅，使製造業的本身結構由傳統產業朝科技產業移轉，但衰重起緩的結果，整體製造業的產

值比率，於1999年已降為25.54%，已漸失產業的主導角色。

以公營爲主的水電公用事業，初期因應經濟發展與生活需求，有長期擴張的趨勢，但產值比率也在1990年代呈現大幅降低的現象。營造業在早期似呈與國內生產等比率發展，而有平穩的產值比率；然而，1970年代的十大建設，而有高度的成長，其產值比率由1970年的3.98%，逐年上升到1980年的6.29%高峰後，開始轉趨下降到1986年的3.77%；再後，則因房地產業泡沫經濟的興起，又於1987年開始復甦，產值比率由1986年的3.77%，回升至1994年之5.44%的新高峰後，又因泡沫經濟的幻滅與餘屋過多，而轉趨下降至1999年的3.71%。

整體工業部門的結構，繼農業部門之後，開始萎縮。就中，製造業的結構尚在盤整過程，由傳統產業朝科技產業移轉。移轉過程中，因傳統產業的勞力密集，和科技產業的技術密集或資本密集，釋放的初級勞力多於被轉吸納的勞力，導至初級勞力失業率的升高。傳統產業面臨開發中國家的追殺，同時科技產業的發展，則又面臨科技變換迅速的風險，及高科技研發瓶頸的限制，使得整體製造業的發展有了斷層的危機。再者，營造業因營造費時，常有市價反應遲頓的時間落差，而有景氣波動的起伏現象。

農業部門的產值比率雖有長期萎縮的趨勢，但在第一次能源危機時，因仍有12.5%的比重，而成爲短期失業人口的避風港，以致產值比率在1974年與1975年反有上升的現象。但1990年代，因產值比率偏低，農業部門喪失失業避風港的功能；反而被以自營作業人口比率較高的商業部門所取代。因此1990年代，商業部門的產值比率，有明顯躍升的跡象。

表 4.6 台灣產業產值結構比率

單位：%

業別\年度	1951	1965	1972	1980	1988	1999
農林漁牧	33.05	24.24	12.54	7.72	5.02	2.46
礦土業	1.44	1.89	1.27	0.87	0.45	0.48
製造業	15.17	22.86	35.20	36.22	37.02	25.54
水電燃氣	1.22	2.17	2.22	2.53	3.02	2.15
營造業	4.01	4.07	4.07	6.29	4.19	3.71
商業	14.05	16.25	14.12	13.22	13.21	17.76
運輸交通	4.38	5.51	6.25	6.01	6.24	6.47
金保不動	9.56	8.42	8.86	11.54	13.88	19.55
工商服務	1.09	1.03	0.84	1.23	1.20	2.45
社個服務	4.32	2.56	3.37	4.02	5.55	8.64
政府服務	11.11	10.43	10.63	9.73	9.43	9.79
其他生產	0.61	0.57	0.63	0.62	0.78	1.00

資料來源：主計處，《中華民國台灣地區國民所得》，2000年。

交通服務業，在工業發展階段，從事貨物運輸服務功能的配合，也有穩定成長的現象，但是在1970年代之兩次能源危機的挾殺，而有停滯的收縮現象。

1980年代以後，隨民間住行便利需求的增加與升級，運輸服務由貨運轉為客運；同時，電信通訊的發展，也使得1990年代通訊服務大量興起，其相應的產值比率又有轉呈回升與發展的新趨勢。

金融保險及不動產業的發展，早期因高度壟斷，而能享有低就業卻有高產值的利益。1980年代後，又因保險置產的需求的增加而有明顯的成長，1990年代後，更因投資理財的民間需求的擴大，而有更大幅度的成長。經濟轉型與產業升級，廣大中小企業產生專業服務的需求，也使傳統會計，律師，等的工商服務業朝資訊管理專業服務擴張現象，同時也帶動整體工商服務產值

比率的快速成長，只是比重上仍然不高。

社會及個人服務業提供的商品，多屬消費性的服務。隨工資率的提高，消費所耗用的時間成本自亦等同提高，因此消費活動將漸趨商品密集方式調整；諸多代勞或代辦的服務，自有其應市而出的發展空間。早期因工資水準較低，消費活動多以自營的時間密集方式進行，所以社會及個人服務業產值比率較低，且成長緩慢；至1960年代以後，其產值比率才有隨經濟發展而升高的現象。1990年代後，其產值比率更呈躍升的成長。

總而言之，台灣在1990年代後，一般勞工生活的層次已由基本食衣住行朝休閒娛樂發展，同一期間，國內消費支出佔國內生產毛額比率，也逐年提高，國內的產業結構，也由工業部門，朝服務業部門在轉型。工業部門的產值比率雖然下降，但工業本身結構也有所調整。

從表4.7的比率上比較，台灣製造業的發展先由民生工業為基礎，次由民生工業朝石化工業發展，再由石化工業朝金屬機械業發展，最後才由金屬機械業朝電子精密業發展。從產值比率的起伏觀察，民生工業的產值比率，自1970年代即開始衰降；石化工業的產值比率於1986年達到11.56%的高峰後，便開始轉趨下降；金屬機械業的產值比率於1992年達到8.16%後，也開始下降；只有電子精密業的產值比率的成長，於1988年至1994年在5.40%上下呈停滯狀態外，於1995年又大幅成長至1999年的6.84%。

1990年代，台灣製造業中的民生工業、石化工業、和金屬機械業均呈衰廠現象，只有電子精密業一支獨撐大樑，以致整體製造業的產值比率也隨之大幅縮減為1999年的25.54%。

表 4.7 製造業產值佔國內生產毛額比率

單位：%

年度 \ 製造業	民生工業	石化工業	金屬機械	電子精密	總計
1951	10.63	3.83	0.63	0.08	15.17
1965	13.61	5.51	2.81	0.93	22.86
1972	16.23	9.64	5.46	3.88	35.20
1980	15.02	9.90	6.95	4.36	36.22
1988	12.43	10.99	7.98	5.61	37.02
1999	5.08	6.72	6.89	6.84	25.54

資料來源：主計處，《中華民國台灣地區國民所得》，2000年。

台灣製造業的發展與出口貿易有密切關係。從1981年至1999年的十九年期間，民生工業產品的出口值佔總出口的比率，在1982年達38.50%的高峰後，便逐年下降，至1999年已降至15.25%。石化工業產品的出口，似乎始終都非我國出口的主力產品，其出口值佔總出口的比率，由1981年的5.66%，逐年上升至1995年10.13%的高峰後，便轉趨下降至1999年的8.88%。金屬機械業的出口值佔總出口值比率，從1981年的15.23%，逐年上升至1992年22.34%的高峰後，也開始緩慢下降至1999年的20.30%。電子精密業出口值佔總出口的比率，自1981年的18.99%，逐年上升至1993年的26.72%，並成為台灣主力出口工業後，仍逐年上升至1999年的37.00%。

表 4.8 台灣進出口產業結構比率

單位：%

業別 \ 年度	民生工業		石化工業		金屬機械		電子精密		其他	
	出口	進口	出口	進口	出口	進口	出口	進口	出口	進口
1981	38.31	10.11	5.66	30.06	15.23	25.14	18.99	13.59	21.81	21.11
1982	38.50	11.14	5.67	30.56	16.73	24.07	17.94	13.53	21.16	20.69
1983	37.44	10.32	5.81	31.93	16.57	22.50	19.38	13.99	20.81	21.26
1984	37.33	11.16	6.05	29.07	16.03	22.22	21.04	16.09	19.54	21.46
1985	37.31	10.54	6.55	29.03	16.50	22.25	20.51	15.48	19.12	22.69
1986	36.87	10.02	6.87	23.09	16.12	25.62	21.99	18.69	18.15	22.58
1987	34.84	10.16	6.98	20.56	16.89	27.07	24.28	19.56	17.01	22.65

第四章 台灣勞工生活與休閒需求

業別 年度	民生工業		石化工業		金屬機械		電子精密		其他	
	出口	進口	出口	進口	出口	進口	出口	進口	出口	進口
1988	31.57	7.88	7.99	17.16	18.15	26.98	26.56	18.61	15.73	29.38
1989	29.75	8.05	8.14	18.22	19.43	30.44	26.19	19.71	16.49	23.59
1990	28.21	7.48	8.50	18.69	21.49	27.87	25.88	21.02	15.93	24.94
1991	27.98	8.25	8.85	18.71	21.70	29.45	25.17	20.74	16.31	22.85
1992	26.32	7.75	8.87	16.36	22.34	30.16	25.68	21.99	16.80	23.74
1993	23.53	7.49	8.97	15.78	22.16	30.67	26.72	23.03	18.62	23.02
1994	22.27	7.56	9.46	16.15	21.60	28.07	27.36	24.56	19.30	23.67
1995	19.68	6.89	10.13	17.43	21.26	28.32	29.88	26.38	19.04	20.97
1996	17.85	7.02	9.46	17.46	21.51	25.52	31.56	27.34	19.62	22.65
1997	18.10	6.36	9.01	16.26	21.93	24.92	33.22	28.68	17.74	23.78
1998	17.14	5.86	8.80	14.61	21.61	25.94	34.26	31.37	18.20	22.23
1999	15.25	5.21	8.88	15.44	20.30	24.44	37.00	35.26	18.57	19.65

資料來源：行政院經建會，《Taiwan Statistical Data Book》，2000年。

在製造業中，民生工業在1980年代初期仍是台灣的主力出口工業，但在1990年代，其主力出口工業的地位已被電子精密業所取代，甚至於出口值的比率也不及金屬機械業。民生工業與電子精密業的出口值比率都高於進口值的比率，但在差距上，民生工業高於電子精密業。石化工業與金屬機械業則是出口值比率低於進口值比率，但在差距上，石化工業高於金屬機械業。因此大致上，台灣石化工業與金屬機械業尚屬進口依賴的產業，而民生工業則相對屬於出口依賴的產業。然而金屬機械業的進口依賴程度有減緩的趨勢；而出口依賴不低的民生工業，因國際競爭壓力，已呈衰退的傳統工業。

製造業裡四大工業中，出口值與進口值比率最高的都屬電子精密業，可見台灣電子精密工業的發展，是進口原材料加工的出口產業，其中附加價值比率並不高；或內外需求都很高的產業。如是前者，則台灣電子精密業的發展可能是國際垂直分工的產業角色；如是後者，則我國電子精密業與國際電子產品有異化的傾向。總之，台灣工業的萎縮是國際競爭的結果，而服務業的興起，則是國內需求發展的產物。

第三節 勞工生活時間的支配

本節應用行政院主計處出刊《社會發展趨勢調查報告—休閒與時間運用》(2001年2月份)加以分析說明，就業者的生活時間支配上，生理需求的必要時間(睡眠、盥洗、用膳、沐浴、著裝及化粧)，在平時的工作日中分配，2000年之睡覺時間是8小時415分鐘，盥洗沐浴時間是46分鐘，用於三餐的時間是1小時又21分鐘，都較1990年減少。在週六的工作日中，必要時間反減少26分鐘，主要是睡覺時間縮減了23分鐘。週日應是例假日，生理的必要時間，增長為11小時13分，但增多的時間，用於延長睡覺時間較多，用膳時間略增。(見表4.9)

表 4.9 2000 年台灣就業者的必要時間

單位：時.分

一日	必要時間	睡覺	盥洗	用膳
平日	10.22 (10.33)	8.15 (8.27)	0.46 (0.49)	1.21 (1.16)
週六	10.46 (10.20)	8.38 (8.15)	0.46 (0.50)	1.23 (1.15)
週日	11.31 (11.00)	9.14 (8.54)	0.48 (0.50)	1.29 (1.16)

資料來源：主計處，《社會發展趨勢調查報告—休閒生活與時間運用》，2001年2月。
註：(•)內為1990年數據。

從事工作的約束時間，平日是9小時38分鐘，週六反而減少為7小時28分鐘，週日的例假日才縮減為4小時35分鐘。主要是因例假日工作時間縮短為2小時又34分鐘，也因此同時減少通勤所需時間的損耗。但家事育兒的時間則較平日增加了24.59%。事實上，2000年的調查顯示，週六的工時較平日減少27.4%，與1990年調查結果週六工時較平日為多的現象不同。(見表4.10)

表 4.10 2000 年台灣就業者的約束時間

單位：時.分

一日	約束時間	通勤	工作	上學讀書	家事育兒
平日	9.38 (8.47)	0.44 (0.43)	7.43 (7.02)	0.07 (0.00)	0.51 (1.01)
週六	7.28 (8.57)	0.31 (0.46)	5.36 (7.10)	0.02 (0.03)	1.01 (0.56)
週日	4.35 (4.37)	0.10 (0.11)	2.34 (3.08)	0.02 (0.00)	1.15 (1.16)

資料來源：同表 4.9。

註：(•)內為 1990 年數據。

約束時間用於處理家事與育兒工作的時間，與就業工作時間呈反比的關係，工作時間縮短，則家事育兒的時間就拉長。然而從事家事育兒的時間投入上，女性平均每週耗用931分鐘，男性則只有140分鐘；女性所投入的時間是男性的6.65倍。兩性平日用於家事育兒時間最短，其次是週六，而在週日用時最長。

從兩性比較，由表4.11可男性就業者的工作時間，在平日、週六、或週日都比女性就業者的工作時間長，這顯示男性仍是主要家計的負責人。然而，男性週六的工時比平日工時短25.1%，但女性就業者週六的工時比平日工時短少30.2%，然而減幅甚大。週日例假之情形變化相當大差異的顯著更大。2000年相較於在1990年時，台灣勞工很難有週六的休假或例假機會。

表 4.11 2000 年兩性工作時間之比較按年齡分

單位：時.分

年齡	平日		週六		週日	
	男	女	男	女	男	女
15-24 歲	3.05	3.32	2.39	2.21	1.05	1.10
25-34 歲	7.50	5.23	5.28	3.12	2.07	1.18
35-44 歲	7.39	5.10	5.36	3.41	2.13	1.46

未來我國最適法定工時及相關配套措施

年齡	平日		週六		週日	
	男	女	男	女	男	女
45-54 歲	6.58	4.18	3.02	3.04	2.23	1.35
55-64 歲	4.41	2.13	3.56	1.58	2.38	1.15
65 歲以上	1.10	0.36	1.05	0.37	0.56	0.33
平均	5.38	3.58	4.13	2.46	1.53	1.20

資料來源：同表 4.9。

從平日工時觀察，男性工時從15歲至44歲期間，工時隨年齡的增長而延長，由3小時5分鐘，逐漸提高到7小時39分鐘；45歲以後，則又隨年齡的增長而縮減工作時間，到65歲以上時，平日的平均工作時間是1小時10分鐘。女性就業者平日的工作時間，15歲至24歲期間，隨年齡的增長而縮減；在25歲至34歲期間則是工作時間投入的高峰期，其後便隨年齡的增長而降低工作時數。因此，家計負擔最重的年齡當在25歲至44歲的年齡層；女性受婚育影響而縮減工時的年齡層則約在20歲至29歲的期間，到30歲後才有重出職場的機會。

由表4.11可知，2000年男女兩性的工作時間都是平日較週六為長，週六較週日為長，相較於1990年，兩性的年青人，週六的工時較平日長；而年長者，則是週六的工時較平日短的現象不同。

週日應是休息的例假日，因此兩性的工作時數應同時，並普遍地降低。男性就業者週日的工時較平日減少了66.56%，女性就業者則減少了51.8%。然而，不論男性或是女性的就業者，週日工作時數大致上有隨年齡的增長而加長的現象。一般而言，受雇人數佔就業人數比率有隨年齡的增長而下降的現象，因此自營作業或無酬家屬的比率有隨年齡增長而上升的現象；而自營作業或無酬家屬的就業者，一般又多集中於買賣人員與服務人員的職業，故年齡越高的就業者，週日工作時間平均也就越長。

如果改由教育程度觀察，男性就業者平日工作時數以大專及以上程度者的6.19小時為最高，其次是國(初)中，其餘的教育程度者則在伯仲之間，但略呈教育程度越高者，其工作時數越長的現象。女性就業者平日工作時數大致呈現學歷越高者，其工作時數越長。女性就業者是以高中職程度者為高峰，呈拋物線的型態。兩性平均而論，則以高中職程度者的工作時數為最長，此現象2000年與1990年結果相同。

表 4.12 2000 年兩性工作時間之比較按教育程度分

單位：時.分

教育程度	平日		週六		週日	
	男	女	男	女	男	女
國小及以下	4.08	2.42	4.30	2.21	1.17	1.10
國(初)中	6.15	4.12	5.27	3.31	1.17	1.49
高中(職)	5.46	4.14	4.38	2.59	1.54	1.22
大專及以上	6.19	5.13	3.14	2.31	1.04	0.52
平均	5.38	3.58	4.13	2.46	1.24	1.20

資料來源：同表 4.9。

以週六的工作時數和平日工作時數相比較，男性就業者在國小及以下程度者，週六的工作時數比平日的工作時數長；自國中以上程度者，週六的工作時數比平日的工作時數短。女性則是所有教育，週六的工作時數比平日的工作時數短。

然而，平均而論，男性就業者週六的工作時數比平日的工作時數少25.1%，女性的週六的工作時數比平日的工作時數少30.25%，一方面顯示週六與平日的工作時數差異甚大，另一方面則是男性高中職以下就業人口比率高，但女性則是高中職以上就業人口比率大。這又表示，女性勞參率有明顯隨教育程度的提高，而上升的現象。以週日例假日觀察，工作時數都有明顯的短

未來我國最適法定工時及相關配套措施

少現象，然而，非常明顯地，兩性的工作時數均隨教育程度的提高而縮短的趨勢。(見表4.12)

綜合而言，學歷越高的就業者，其工作時數有越長的現象，但國(初)中學歷者工作時數仍相當長，較高中(職)學歷者長。

從年齡觀察，平日男性就業者受家事育兒的約束時間先隨年齡的增長而增加。然而女性卻大致隨年齡的增長而提高從事家事育兒的時間，但在65歲以後則減少。週六的家事育兒時間的耗用，大致與平日一樣。周日耗用於家事與育兒的時間，男性隨著年齡增加而提高，但女性於65歲後則有略為趨緩的現象。

又年在15歲至44歲之男性就業者週日從事家事及育兒工作所用時間，都比平日所用時間長；至55歲以後，才開始比平日所用時間長。這或許表示男性於55歲後才有因成家而需有家事育兒的時間投入；平日因密集休閒時間不多，唯有週日才有較密集的休閒時間，故反有較多的外出機會，少有在家幫襯家事的時間。然而，女性在同樣的年齡階段，卻無如此的幸運，從15歲至54歲，其投入於家務育兒的時間都比平日為長，只有在55歲以上，才較平日投入時間來得短。(見表4.13)

表 4.13 2000 年兩性家事育兒時間比較按年齡分

單位：時.分

年齡	平日		週六		週日	
	男	女	男	女	男	女
15-24 歲	0.04	0.38	0.09	0.51	0.11	0.59
25-34 歲	0.14	2.26	0.24	2.29	0.29	2.32
35-44 歲	0.27	2.53	0.37	2.42	0.41	2.52
45-54 歲	0.30	2.49	0.37	2.59	0.38	3.04

年齡	平日		週六		週日	
	男	女	男	女	男	女
55-64 歲	0.51	3.39	0.41	3.32	0.42	3.30
65 歲以上	0.59	2.28	0.54	2.13	0.52	2.12
平均	0.26	2.19	0.31	2.19	0.33	2.24

資料來源：同表 4.9。

從教育程度觀察，男性平日料理家務所耗用時間長短比較，國中以下教育程度之就業者，有隨學歷的提高而縮短的現象，但高中職以上之就業者，則相反地，隨學歷的提高而加長料理家務的時間。女性平日投入於家事料理的時間，則隨學歷的提高而縮減；但大專以上女性就業者，用於料理家務的時間，卻又高於國(初)中及高中(職)程度的女性就業者。(見表4.14)

平日料理家務上，學歷較高的一群，可能較有分攤家務的處理與安排；而學歷較低的一群，可能男性主義的意識較強，照應家務的時間較短，以致使得女性處理家務所耗用的時間，隨學歷的提高而縮減。大學以上程度的女性，可能比其他學歷的女性，更重視子女的學業與教養的培育工作，故花用更多的時間於家務的處理。

表 4.14 2000 年兩性家事育兒時間比較按教育程度分

單位：時.分

教育程度	平日		週六		週日	
	男	女	男	女	男	女
國小及以下	0.39	3.06	0.40	2.58	0.45	2.46
國(初)中	0.25	2.53	0.22	2.36	0.31	2.36
高中(職)	0.20	2.01	0.29	2.04	0.34	2.05
大專及以上	0.24	1.18	0.37	1.37	0.42	2.13
平均	0.26	2.19	0.31	2.19	0.38	2.17

資料來源：同表 4.9。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

扣除必要時間與約束時間後，其餘的時間是個人的自由時間，或休閒時間。例假日的自由時間較長，有7小時又55分鐘，而平日則只有4小時，週六也只有5小時46分鐘。最主要的休閒活動是在家觀賞電視或錄影帶，平日約耗用1小時47分鐘，約佔自由時間的44.58%，週日卻大幅減少。其次是休息養身，約耗用40分鐘至55分鐘。平日與週六少有外出旅遊的活動，但利用例假的週日外出旅遊或拜訪親友則比較多見。工作之餘從事進修的比率並不高，平日約有3.75%的休閒時間投入於進修，週六則有2.60%。值得注意的是，網路的興起使週日用於看報紙、雜誌或上網的時間躍居為2小時37分，占休閒自由時間的33.05%，遠高於其他活動時間。(見表4.15)

表 4.15 2000 年台灣就業者的自由時間及其支配

單位：時.分

就業者的自由時間支配	平日	週六	週日
進修、研究、補習或做功課	0.09	0.09	0.03
看電視	1.47	2.15	0.11
看報紙、雜誌或上網	0.19	0.24	2.37
聽廣播、聽音樂	0.06	0.08	0.29
運動	0.10	0.08	0.09
郊遊、烤肉及戶外休閒活動	0.03	0.21	0.17
看電影、唱 KTV、逛街及看展演	0.07	0.18	0.52
看休閒書籍、彈奏樂器、下棋、玩牌等娛樂	0.09	0.18	0.26
親友相聚、會面及聊天等	0.22	0.43	0.23
婚喪飲宴或應酬	0.03	0.07	1.05
宗教活動	0.03	0.05	0.10
社會公益活動	0.01	0.01	0.08
看病或療養	0.02	0.02	0.02
休息、放鬆	0.39	0.42	0.01
其他	0.01	0.04	0.51
平均	4.00	5.46	7.55

資料來源：同表 4.9。

平日少有從事宗教活動，多利用週日的例假時間。平日及週六用於的交際應酬時間佔自由時間的比例甚低，週日則有1小時5分，占有13.68%。

如果將平日、週六與週日的自由時間運用予以綜合觀察，就業者一半左右多用於看電視或錄影帶或休養生息，前者耗用時間佔自由時間的40.83%，後者佔14.19%，兩者合計佔自由時間的55.02%。拜訪親友的時間佔11.42%，看休閒書籍等娛樂的時間佔4.15%，觀賞電影、購物逛街的時間佔3.81%，進修的時間佔3.11%，外出旅遊的時間佔4.50%，運動健身的時間佔3.81%，飲宴應酬的時間佔1.38%，看報紙、雜誌及上網占7.27%。(見表4.16)

表 4.16 2000 年台灣就業者每日自由時間的分配比率

單位：%

就業者的自由時間支配	每日
自由時間	100.00
進修、研究、補習或做功課	3.11
看電視	40.83
看報紙、雜誌或上網	7.27
聽廣播、聽音樂	2.42
運動	3.81
郊遊、烤肉及戶外休閒活動	4.50
看電影、唱 KTV、逛街及看展演	3.81
看休閒書籍、彈奏樂器、下棋、玩牌等娛樂	4.15
親友相聚、會面及聊天等	11.42
婚喪飲宴或應酬	1.38
宗教活動	1.38
社會公益活動	0.35
看病或療養	0.69
休息、放鬆	14.19
其他	0.69

資料來源：同表 4.9。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

從兩性就業者之自由時間支配比較，女性就業者在購物、進修、看電視或錄影帶、外出旅遊、宗教活動、社會公益、休息養生、看電影聽音樂等的耗用時間的比率，比男性就業者高；相對地，男性就業者耗用於閱讀、拜訪親友、運動健身、飲宴應酬、看病療養等的時間比率，比女性就業者高。(見表4.17)

表 4.17 2000 年台灣兩性就業者每日自由時間的分配比率

單位：%

就業者的每日自由時間支配	男性	女性
自由時間	100.00	10.00
進修、研究、補習或做功課	6.70	7.02
看電視	37.37	38.89
看報紙、雜誌或上網	7.22	4.97
聽廣播、聽音樂	2.58	2.92
運動	5.67	4.68
郊遊、烤肉及戶外休閒活動	3.09	3.22
看電影、唱 KTV、逛街及看展演	2.84	3.51
看休閒書籍、彈奏樂器、下棋、玩牌等娛樂	4.64	3.51
親友相聚、會面及聊天等	11.86	11.11
婚喪飲宴或應酬	1.03	0.88
宗教活動	1.03	2.05
社會公益活動	0.26	0.29
看病或療養	1.55	1.46
休息、放鬆	13.14	14.04
其他	0.77	0.88

資料來源：同表 4.9。

若依職業別區分職業者為雇主、受私人雇用、受政府雇用、自營作業及無酬家屬工作者等。各職業別耗用於必要時間大抵上多於約束時間，自由時間最少。各職業別平日耗用於必要時間都在10小時以上，差異不大；反而週日的必要時間都高於11小時，必要時間以週日最多，平日與週六相近。再

就約束時間言，各職業在平日較週六為多，週日最少。就自由時間而言，週日最多，週六次之，平日者最少。(見表4.18)

表 4.18 2000 年台灣就業者的時間支配依職業分

單位：時.分

職業	必要時間			約束時間			自由時間		
	平日	週六	週日	平日	週六	週日	平日	週六	週日
雇主	10.17	10.44	11.11	9.41	7.34	4.34	4.02	5.43	8.16
受私人僱用	10.19	10.47	11.43	9.53	7.25	4.01	3.47	5.48	8.16
受政府僱用	10.02	10.45	11.29	9.37	6.01	3.37	4.21	7.45	8.55
自營作業者	10.32	10.45	11.10	9.04	8.09	5.56	4.23	5.07	6.54
無酬家屬工作者	10.40	10.38	11.12	9.16	8.28	5.28	4.04	4.49	6.21

資料來源：同表 4.9。

不同職業在週日的約束時間，相互差異較大，因此週日的自由時間比此差異也就不低；平日的自由時間則相互的差異較小。以每週的自由時間計算，最多的是受政府僱用者的2305分鐘，和自營作業者的2136分鐘；其次是雇主的2049分鐘，再次是受私人僱用者的1979分鐘，而以無酬家屬工作者的1890分鐘為最少。

自由時間的支配多用於觀賞電視或錄影帶，其次是用於休息養生，與拜訪親友，此種型態2000年與1990年調查的結果顯示相同。就觀賞電視或錄影帶所用時間佔自由時間之比率，最高的是自營作業者約44.14%，其次是無酬家屬工作者的44.03%，受私人僱用的41.20%，雇主的36.99%，而以受政府僱用的32.53%最低，反映出在家工作者或自營作業者因便利性用於看電視的自由時間較多。(見表4.19)

表 4.19 2000 年就業者每日自由時間的分配比率

單位：%

未來我國最適法定工時及相關配套措施

活動	職業	雇主	受私人僱用	受政府僱用	自營作業者	無酬家屬工作者
進修、研究、補習或做功課		1.37	3.17	7.83	1.38	2.24
看電視		36.99	41.20	32.53	44.14	44.03
看報紙、雜誌或上網		9.93	7.39	9.04	6.55	5.22
聽廣播、聽音樂		2.05	2.46	2.71	1.72	2.24
運動		4.45	3.17	6.02	4.48	5.22
郊遊、烤肉及戶外休閒活動		5.82	4.23	6.33	3.10	4.10
看電影、唱 KTV、逛街及看展演		2.74	4.58	3.61	3.10	2.61
看休閒書籍、彈奏樂器、下棋、玩牌等娛樂		3.77	4.58	5.12	3.45	2.61
親友相聚、會面及聊天等		11.64	11.62	9.94	12.41	11.19
婚喪飲宴或應酬		3.42	1.41	1.51	1.72	1.12
宗教活動		1.37	1.06	0.90	2.07	0.75
社會公益活動		1.03	0.35	0.30	0.34	—
看病或療養		—	0.70	0.30	0.34	1.87
休息、放鬆		13.36	13.73	12.65	15.52	15.30
其他		2.05	0.70	0.90	0.34	0.75
合計		100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

資料來源：同表 4.9。

自由時間的比率，亦隨著自營作業者或在家工作職業別增加。看報紙、雜誌或上網時間以雇主、受私人僱用及受政府僱用者占的比率較高。進修研究等耗用時間所占的比率各職業別都不高，其中以受政府僱用者所占比率遠高於其他職業者。親友聚會應酬所耗用時間大致各職業別相近，但受政府僱用者所占的使用自由時間比率較低。與此一現象相近者是休息生養用途耗用時間比率，各職業別中亦以受政府僱用者最少。

另郊遊戶外活動所占時間比重各職業別都不高，介於3%至6%之間，但受政府僱用者的比重最高，自營作業者可能因工作性質忙碌，所占的比重最低。(見表4.19)

投入於宗教活動的時間比率普遍地低落，但以自營作業者的比率較高，其餘職業類屬之就業者的比率都不到1.5%。

綜合而言，國人的休閒活動多是以戶內休息或觀賞電視與錄影帶為主，此種型態在2000年與1990年調查結果反映現象相同；甚少從事戶外旅遊活動。自營作業者應酬較多，而受政府僱用者進修的意願較高。看報紙雜誌或上網以雇主耗用的時間較多，各職業別休息放鬆所耗時間比重相近。

第四節 休閒需求與就業市場機制

育樂的消費活動，不僅有商品與服務投入的支出，而且有自我時間的投入。因此，勞工生活層次的提升，需有休閒時間的擴充。從理論而言，隨工資率的提高，增加工時的替代效果，將會逐漸轉弱；而減少工時的所得效果，則將會逐漸地增強。至某一工資率水準時，兩種效果將相互沖銷，而達到最高工時的境域。再後，工資率的提高，所得效果大於替代效果，所願提供的工時開始轉趨縮減，相對地，休閒時間的需求轉趨增長。時間支配上，工作時間開始縮減，而休閒時間開始增長。

然而，這種縮減工時意願的表達，係通過市場勞動供給的變動，如勞動供給減少，在勞動需求不變的情況下，就業市場的工資率，將會因供不應求而趨上升，並因工資率的上升，驅使市場需求減少，而達到縮減工時的目的。不過從後彎勞動供給曲線的市場機制，市場可能有失靈的現象發生。

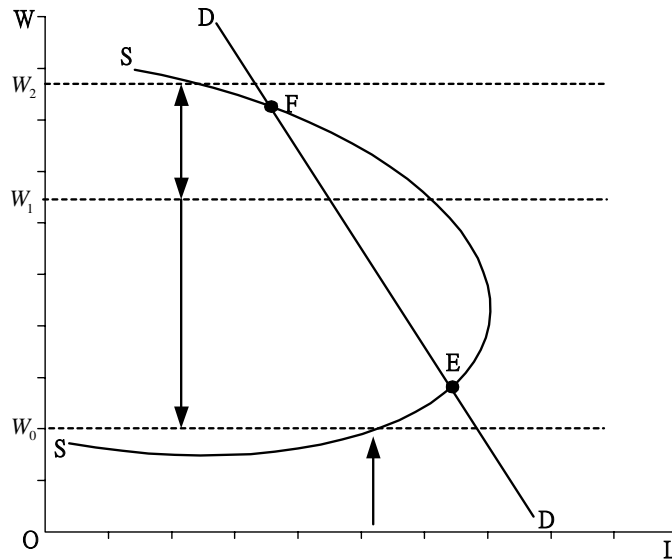


圖 4.1 勞動市場上調整之均衡

例如圖4.1所示，在工資率為 w_2 時，市場呈現的是勞動的需求量大於勞動的供給量，依Walrasian Equilibrium的觀念，工資率有趨上升的傾向；在工資率為 w_1 處，則是勞動供給量大於勞動的需求量，工資率將因供過於求而有下跌的傾向。如此，聽任市場自由調整，結果將無法在F點上形成均衡的態勢。可是，在工資率為 w_0 處，則因需求量大於供給量，工資率將趨於上升，而有阻擋工資率下降的機制；因此均衡的態勢將在圖4.1的E點形成。依此一分析結果，後彎勞動供給曲線下，市場機制的發揮，將使均衡點落在成正斜率的供給線上，而非負斜率的供給線上。

從供需曲線的意涵而言，需求曲線上的工資率是企業對勞動量之邊際單位，所願支付的最高工資率。如果給付的工資率超過此一工資率時，企業將因邊際單位勞動對其收益的貢獻值低於企業支付的成本，而不願雇用此一邊際單位的勞動。就勞動供給曲線上的工資率而言，則是對邊際單位之勞動，勞工所能忍受之最低的工資率。如果實際工資率低於此一最低的起碼水準，

勞工將因勞動收益小於勞動提供的成本而不願意屈就工作。如果以需求線上的工資率為勞動的「需求價格」，而以供給取線上的工資率為勞動的「供給價格」，當需求價格高於供給價格時，由於企業所能忍受的最高工資率，高於勞工所能忍受的最低工資率，則邊際單位的勞動便有成交的希望，因此勞動就業量就會增加。反之，若需求價格低於供給價格時，由於企業所能忍受的最高工資率，低於勞工所能忍受的最低工資率，雙方便無成交的希望，邊際單位的勞動便無法就業，而使勞動的成交量或就業量減少。

這是Marshallian的市場均衡觀念，有別於一般所用之Walrasian的市場均衡觀念。依Walrasian的均衡觀念，市場機制是在決定均衡的價格，其均衡的條件是市場的需求量等於供給量。其所定的函數關係是以價格為自變數，而需求量與供給量為因變數，分別都是價格的函數；以解方程式來看，解出來的均衡的價格。依Marshallian的均衡觀，市場的機制是在決定均衡的交易量，其均衡條件是需求價格等於供給價格，而需求價格和供給價格分別是消費量與產量的函數，因此解出的是均衡量而不是均衡價格；只是買賣的接觸有如相互討價還價的方式來觀察能否成交。

如果勞動的供給呈現後彎現象時，且當供給曲線的斜率小於需求曲線的斜率時，Walrasian的市場均衡觀念的分析便難以適用，反而只能使用討價還價式的Marshallian的均衡觀來分析。當勞動供給曲線是一條由左上方往右下方傾斜的曲線，如圖4.2中的SS線所示。在勞動量為 L_1 處，因勞動需求價格高於供給價格，此一邊際單位的勞動有成交的希望，故就業量有增加的趨勢。另外，在勞動量為 L_3 處，因勞動的供給價格高於需求價格，此一邊際單位勞動便無成交的希望，故就業量有趨於減少之勢。唯在供需線的交點E上，供給價格等於需求價格時，就是均衡就業量 L_2 的所在，如圖4.2。

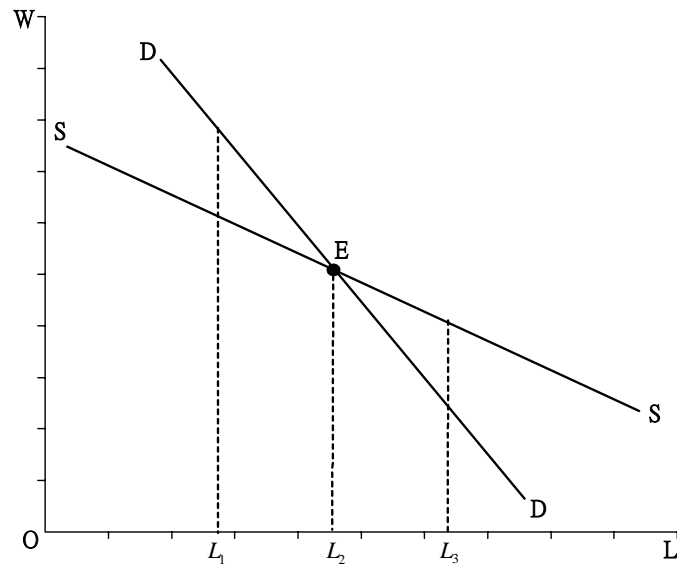


圖 4.2 勞動市場之均衡與穩定性

就此一分析結果，市場機制若是由供需量的失衡，並賴價格競爭以導引市場均衡時，這種失衡的現象將無法消失，且會更趨嚴重。但若是工資率能夠經由勞資協商解決，則經由彼此本益的遇合，市場仍有穩定的均衡態勢可期。因此，當勞動供給呈後彎現象時，縮減工時的同時，應放任勞資協商工資的空間，才能有效維持就業市場的經濟秩序。

從表4.1可知，台灣勞工一般生活，於1990年以後，大致已擺脫食衣住行的基本生活壓力，且有超額收入可資從事育樂休閒的消費活動。因此，一般勞工已有擴張休閒時間並縮減工作時間的需求。

第五章 工時縮減對總體經濟之影響

勞動投入為重要生產要素，而勞動成本常構成占企業經營成本半數以上比例，勞動所發揮生產力高低及勞動成本高低對於廠商經營績效有相當大影響。法定工時變更將影響勞動力數量、失業率及廠商投資行為，再對潛在勞動生產力、休憩產業、潛在國內生產額、物價及經濟成長發生影響，因此需要再由總體經濟觀點綜合整理上述有關討論法定工時縮短對總體經濟之影響效果。由於不同計量模型設定所得到估計結果不同，因此本研究只將應用行政院主計處所設計之總體供需估測年模型為基礎並引伸以作說明，不另作計量估計。該模型由159條聯立方程式組合，包含支出面、生產面、所得面、金融面及各級政府財政面，確屬於一般均衡之分析模型，(何金巡，2000；行政院主計處，1998)。此外，依該總供需模型架構為基礎，加上若干延伸似以供討論用。

第一節 總供需估測總體經濟模型架構

行政院主計所建立我國總供需估測總體經濟模型係由商品市場、勞動市場、金融市場及政府部門所構成，各部門依據供需平衡法則緊密結合，依據第四號會計年度全國總供需估測模型就四個市場分別扼要討論。

壹、商品市場

依總體經濟學理，決定國民(內)生產毛額，再討論總供給等於總需求(即國內生產毛額加商品與勞務進口)。總需求方面可分成國民消費(民間及政府消費)、國內固定資本形成、進出口等大項因素，以及討論物價水準之決定，分別列於圖5.1至圖5.4中。

一、國民消費

國民消費包括民間消費及政府消費支出，如圖5.1所示。政府消費支出為一政策變數，至於民間消費可再分成食品消費及非食品消費。食品消費受可支配所得、消費習慣、工時多寡之影響，影響呈正方向如圖中所示。至於非食品消費則受消費習慣、財富、利率(跨期替代效果為負方向)、工時多寡(影響生活品質、為負方向所左右)。

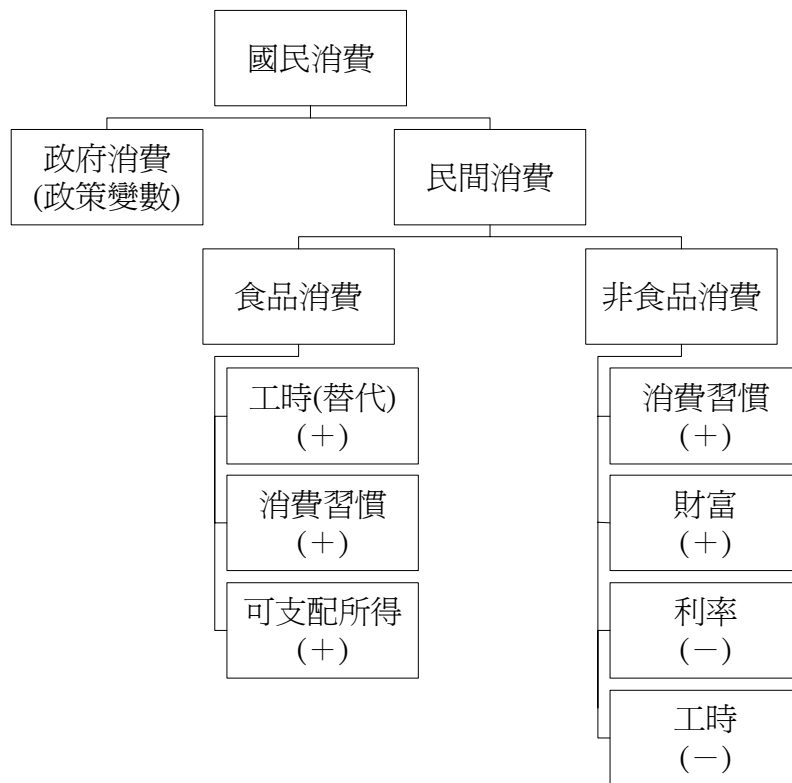


圖 5.1 國民消費之決定

二、本國固定資本形成(毛投資)

國內固定資本形成(毛投資)包括民間及政府部門本形成、公營事業資本形成及存貨增加，如圖5.2所示。民間投資受潛在生產力變動、預期經濟成長率、前期投資、設備存量及民間利率所影響，其中除了民間利率影響方向為負外，其餘因素為正向。政府及公營事業投資為政策變數，為外生決定。至於存貨增加受民間利率(為負向)、國內生產變動(正向)、前期存貨增加(正向)、存貨存量(負向)、躉售物價變化(正向)等所決定。

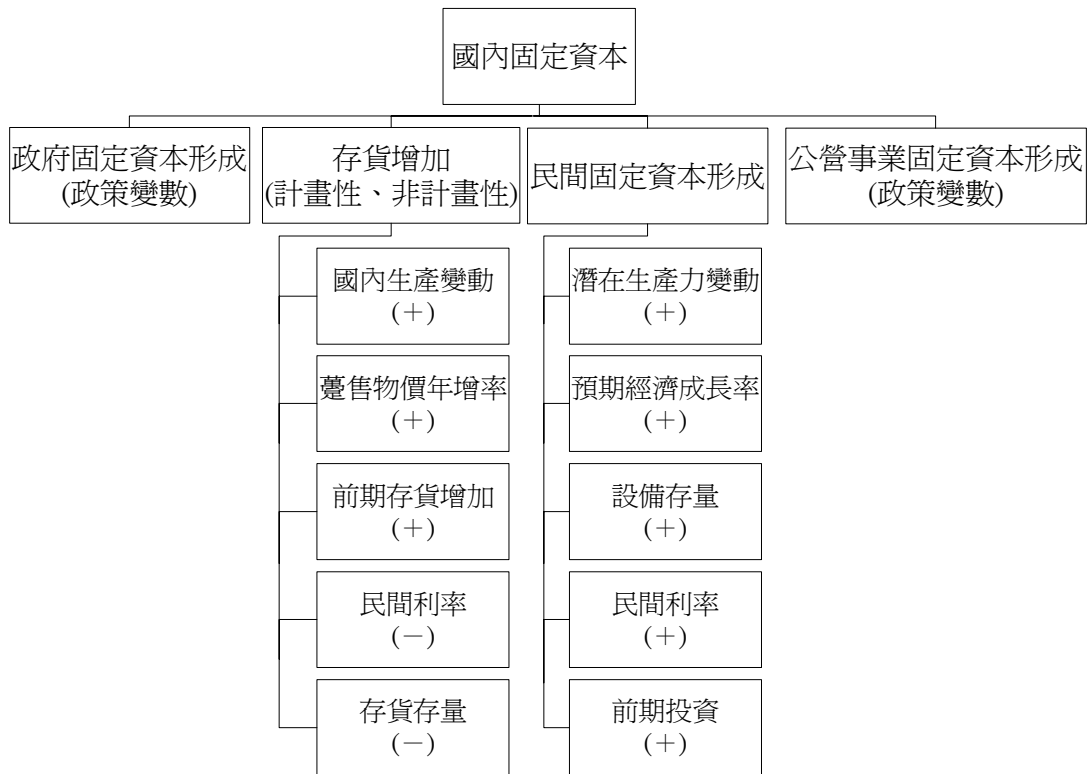


圖 5.2 國內固定資本形成(毛投資)之決定

未來我國最適法定工時及相關配套措施

三、進口、出口之決定

我國最重要對外貿易夥伴為日本、美國及香港(含間接與中國大陸貿易)等，因此對美國出口受美國GNP(正向)、其躉售物價(負向)、新台幣對美元匯率(負向)、台灣出品平減物價指數(負向)等決定。至於對日本出口受日本GNP(正向)、匯率(負向)所決定，對香港出口受中國大陸GNP及香港進口值(正向)、價格競爭力(負向)決定。對其他地區則受世界景氣(正向)及價格競爭力(負向)決定。見圖5.3所示。

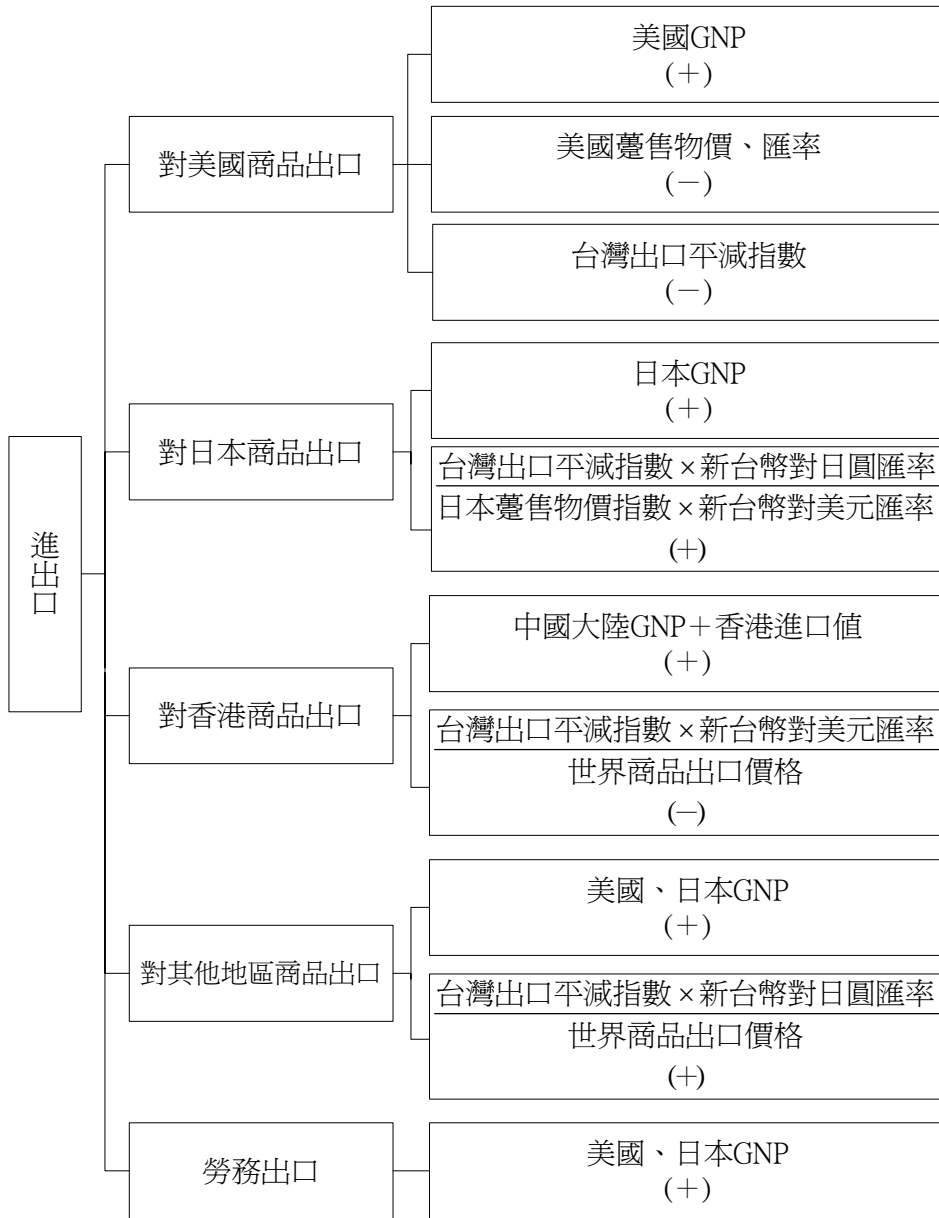


圖 5.3 進出口之決定

四、物價水準之決定

圖5.4列出物價水準之決定，國內生產毛額平減指數(一般物價)受到需求面及成本面因素影響，因此受輸入物價(成本面)左右。輸入物價受國際石油價格(正)、美日出口物價(正)、我國進口關稅稅率(正)、新台幣對美元匯率(若貶值為正)所影響。另製造業薪資指數(正)、失業率(負)、政府部門薪資(正)、超額貨幣供給比例(正)等影響。最後國內生產毛額平減指數影響躉售物價及消費者物價。

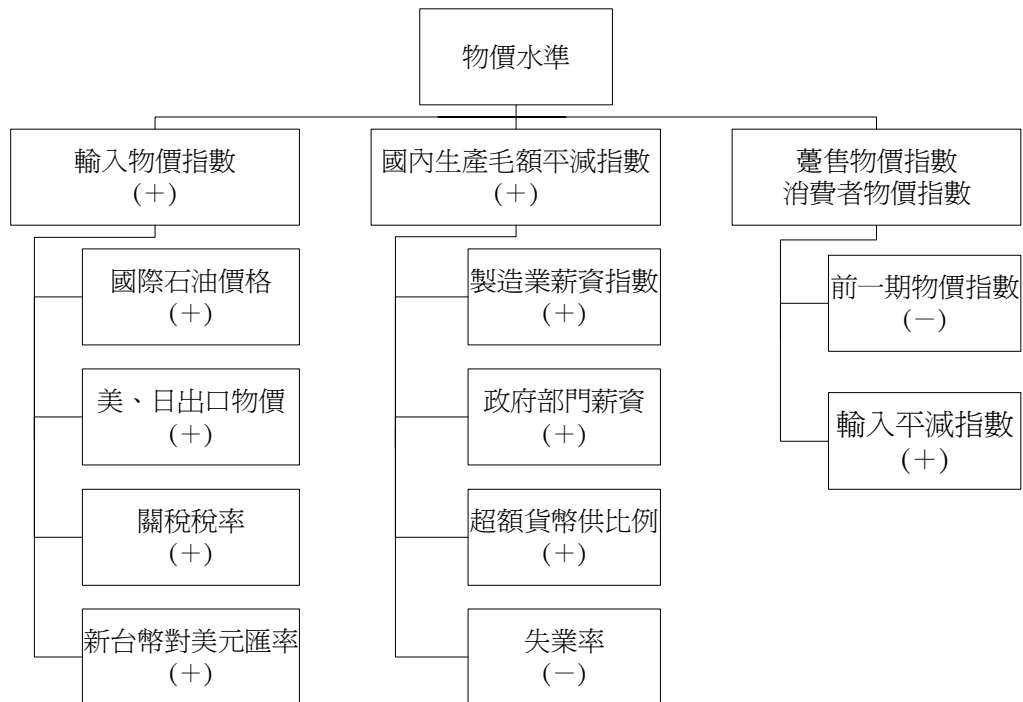


圖 5.4 物價水準之決定

貳、勞動市場

勞動市場上考慮勞動供給與勞動需求，如圖5.5中簡要列出勞動力及製造業薪資變化之決定因素。勞動力受人口數(正)、製造業相對於政府部門薪資(正)及政府社福支出比例(負)所影響。至於代表薪資變數的製造業薪資，其變化率受失業率(負)、政府部門調薪率(示範作用，正)、生產力增加率(正)、消費者物價指數變化(反映生活成本提高，正)、外在環境(法令規章、工時限制等)等所影響。

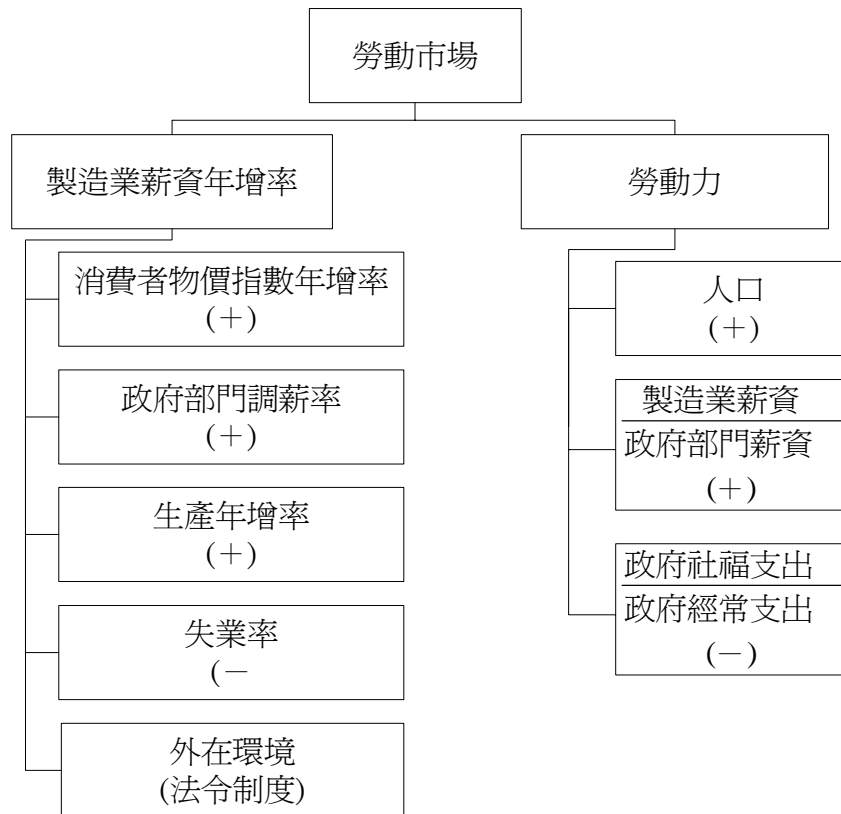


圖 5.5 勞動市場架構

參、金融市場

金融市場上考慮資金狀況，即貨幣供給與貨幣需求，以決定利率水準，如圖5.6所示。貨幣供給受(1)銀行體系外匯資產變動加上政府未償還債務餘額，加國民儲蓄毛額之和(為正)，(2)消費者物價指數變化(正)所左右。貨幣需求則受國民生產毛額(正)及民間利率(負)所影響。

準貨幣(Near Money)係受銀行外準資產變動，加上政府未償債務變動，加國民儲蓄毛額所左右，呈正向影響。民間利率受國內儲蓄毛額占國內毛投資比重(負)、央行重貼率(正)、消費者物價指數變化(正)、超額貨幣供給比率(負)所影響。而新台幣對美元的匯率則受銀行體系外匯資產淨額對GNP比例(負)、新台幣與美元利差(負)、前二期日圓對美元平均匯率(正)等所決正。至於銀行體系外匯資產淨額受對外貿易順差加國外要素所得收入淨額(正)、新台幣與美元利差(正)所左右。

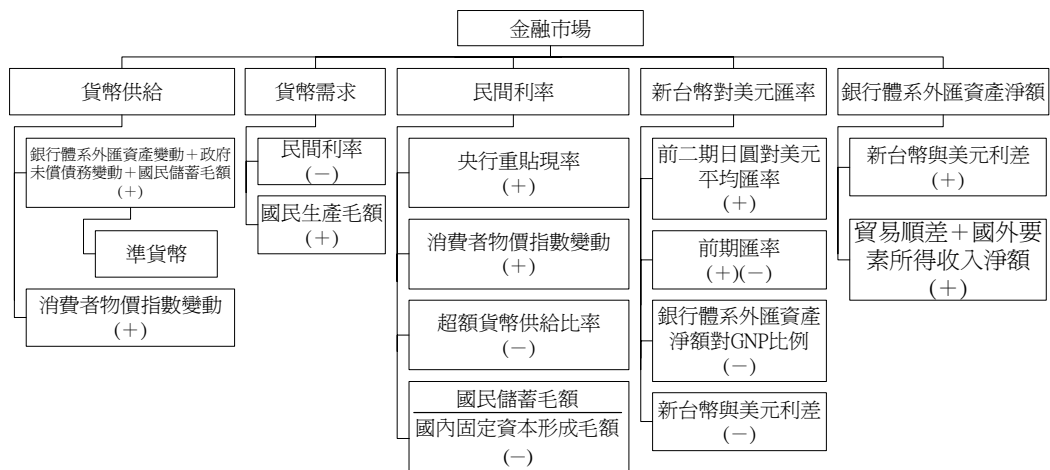


圖 5.6 金融市場之架構

肆、政府財政

政府財政包含財政收入面及財政支出面。財政收入可分對經常收入與資本收入，如圖5.7所示。經常收入中最重要且穩定的來源為稅課收入，即直接稅加上間接稅之和。直接稅受國民生產毛額(正)、民間毛投資(正)、證券交易值(正)等決定。間接稅收入則受進口(正)、國民生產毛額(正)、人口數(正)、民間食品消費支出(正)等因素影響。

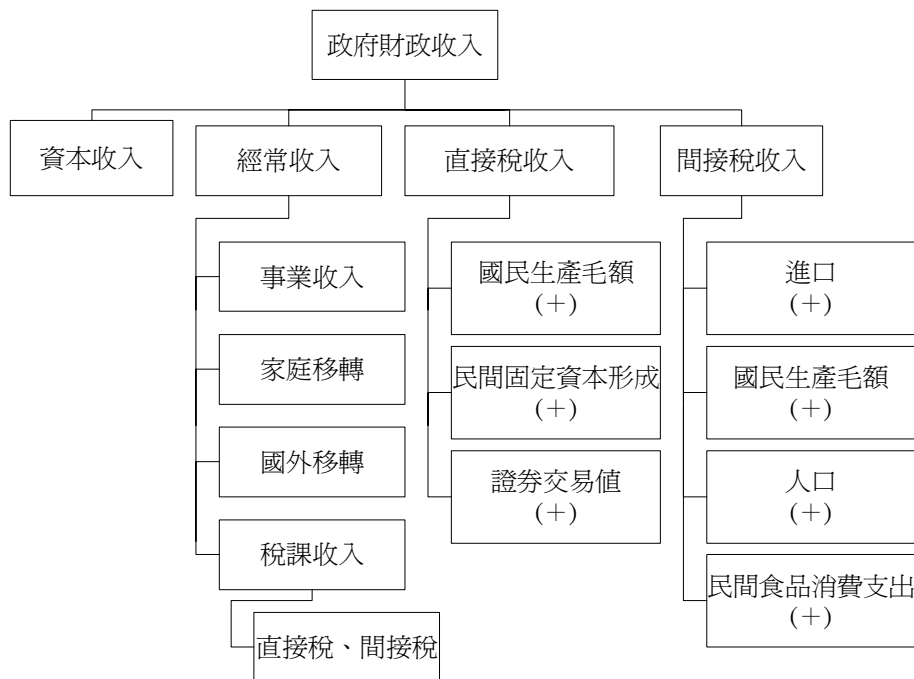


圖 5.7 政府財政收入

至於政府支出常屬政策性變數，政府經常性收入對社會福利支出呈正向影響，如圖5.8所示。

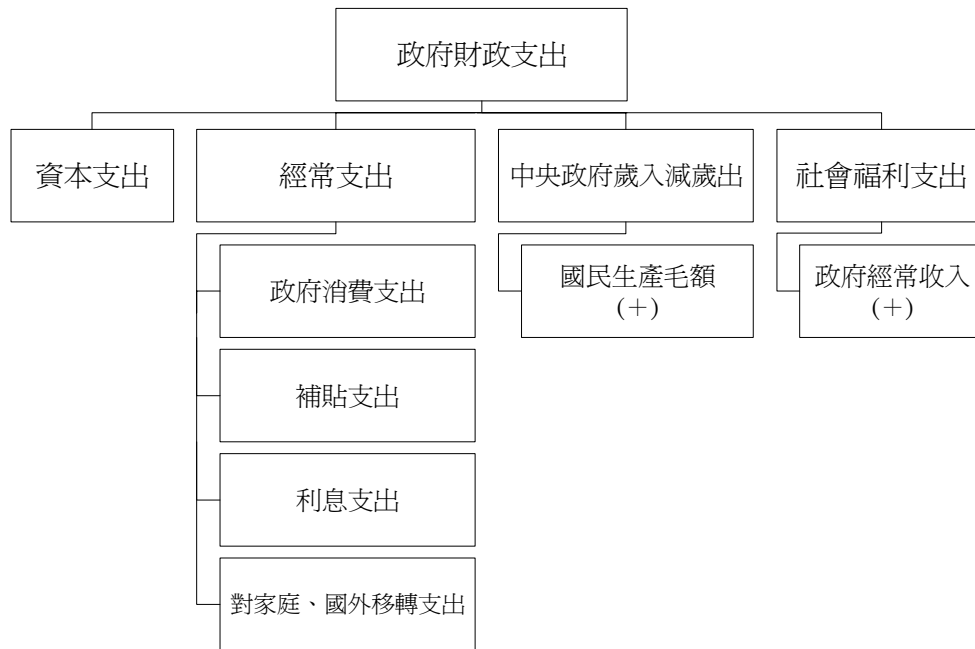


圖 5.8 政府財政支出

第二節 工時調降對總體經濟之影響

壹、勞動市場

由勞動市場上勞動力之決定結構可知，當人口增加，勞動力可能增加；製造業薪資相對於政府薪資比率提高，使勞動力供給增加；而政府的社會福利支出(即對家庭移轉支出淨額)愈高，可能使人們願進入勞動市場意願降低，以致勞動力因而減少。若縮短工時，意即投入勞動力減少，或者相對上表示勞動的單位成本上升，此由圖5.8中結構式之影響關係可推知。

此外，廠商的經營成本的重要因素之一為薪資成本，以製造業薪資成本為所有產業之代表性薪資係受失業率、政府部門調薪率、生產力年增率、消費者物價指數年增率及外在環境(如法令規章改變)等因素所影響，特別諸如

立法通過縮減工時，一方面減少勞動投入，初步階段使全國總生產減少。另一方面等於提高單位薪資成本，特別是較屬傳統製造業部門，短期可能需賴加班方式來因應，其薪資成本上漲幅度可能較大。

貳、固定資本形成(投資)方面

關於國內固定資本形成，政府部門及公營事業投資屬政策變數，受政府政策決定是否擴大公共建設支出所決定。影響投資較主要仍依賴民間投資，其受到潛在生產力變動、預期經濟成長率、前期投資、設備存量及民間利率等因素所決定，因此民間投資隨著預期經濟成長而擴大；且製造業薪資成本變化率減民間利率差額若擴大，因勞動成本上升，廠商將以資本替代勞動，即多採自動化生產方式，因而投資增加；加上前期固定資本的折舊，也使投資增加。此外，又若政府對家庭移轉淨額加所得稅占民間投資毛額比率提高，顯示使用資金成本提高，將使投資減少。(何金巡，2000，頁7)而若景氣繁榮，躉售物價上升，使廠商利潤率預期增加，將使投資增加。

參、國民消費支出

國民消費支出包括政府消費及民間消費，政府消費支出屬外生政策變數。至於民間消費支出的變化，1990年代以來我國消費支出占GDP近六成，影響經濟景氣變化較大，可再分成食品消費及非食品消費支出二大類。食品消費支出受消費習慣、可支配所得及工時等因素影響，工時增加使工資所得提高，可以增加食品消費支出。至於非食品消費支出受消費習慣、財富、利率、工時等因素影響。嚴格言之，工時投入與非食品消費支出(特別是住行育樂支出)具有替代性關係，而跨期替代性消費偏好可由利率顯示，利率愈高愈偏好未來的消費。因而縮短工時意謂著將可增加育樂等休閒活動，預期能提

未來我國最適法定工時及相關配套措施

高生活品質。

然而隨著經濟發展程度提高，所得增加及財富累積後，特別當薪資率不斷提高，薪資所得提高超越某一關鍵水準後，且若休閒活動屬於正常財貨(normal goods)，所得效果(休閒需求提高)大於替代效果(因薪資提高，以工作替代休閒活動)，使勞動供給呈現負斜率之後彎型曲線(backward sloping curve)，而非一般正斜率之供給曲線形狀，如前述章節中所呈現圖形。因而法定工時調降預期使食品消費減少，但非食品消費支出因休閒需求提高及生活品質改善預期可提高，此點在實證研究上尚待努力克服有關生活品質方面設計之困難加以設計。

肆、物價水準之變化

由於縮短法定工時，為二週84小時，但法定正常工時仍為每日8小時，將使廠商提高加班時數以及使單位勞動成本提高。以1999年資料計算，每月加班時數最多者為製造業16.6小時，最低者為社會及個人服務業3.5小時，結果將使廠商的加班費支出提高，以致廠商的經營成本增加。

物價水準變化(通貨膨脹)受需求面拉動及成本面推動因素所影響。在成本面的考慮，縮短法定工時，使廠商的加班費支出增加，提高製造業薪資為主要影響因素。而扮演勞動市場供需壓力調節之變數—失業率若提高對一般物價亦產生下降的影響。法定工時減少對於一般物價水準的影響主要發生於成本，在需求面應無影響。

伍、進出口貿易與貨幣供給

由上述可知，因法定工時縮短，可能導致製造業薪資提高，廠商生產成

本支出增加，使台灣出口(物價)平減指數提高，導致我國產品在國際市場上價格競爭下降，包括對美國出口、對日本出口、對香港(包含中國大陸間接貿易)出口及對其他地區出口都減少，使我國對外貿易順差減少。

對外貿易順差減少使銀行體系外匯資產淨額降低，再導致貨幣供給減少及新台幣對美元匯率升值，接續對於我國出口可能有不利影響。

陸、政府財政收支

因法定工時縮短，勞動投入減少，使廠商可能以自動化方式取代勞動，投資增加，但減少勞動需求，勞動者薪資所得減少使總體消費支出減少，使政府間接稅收入減少。此外，又因經濟中貨幣(資金)供給減少，廠商報酬率降低，可能影響到證券(股票)市場交易值，除非廠商增加投資意願甚強烈，否則將導致政府直接稅收入減少，政府稅課收入減少，結果使政府財政赤字擴大，不利於政府財政穩定，若因而擴大舉債額度，更將危及物價的穩定(導致物價膨脹)，將降低我國出口價格之競爭力，使出口減少。

柒、技術進步與經濟成長

如果發生技術進步，縮短法定工時使廠商願提高投資意願，以自動化取代勞動，總體生產力提高才可彌補減少勞動投入減少導致國民生產之減少，因而如果技術進步的效果不彰，尤其傳統產業廠商在技術升級方面較遲緩，則整體而言，縮短工時不利於總體經濟成長。

第六章 工時縮減配套措施的探討

本章探討工時縮短對經濟產生的影響後，必要的配套措施。

第一節 工時縮減的因應策略

工時與工資一般、受到勞雇雙方高度的重視。對於勞動者而言，工時不僅影響到勞動者的工作量，也同時影響到其總體生活的品質。而對於雇主來說，工時卻是決定生產成本及獲利能力的關鍵因素。對於工時，由於勞雇雙方有其共利與相互衝突之處，因此，對於工作時間的安排，勞雇雙方各有其考量。換言之，勞雇雙方對於工作時間的長短各有其考量及不同的需要，因而導致勞雇雙方立場對立的情況。對於雇主而言，「低工資、長工時」是其考量，而「高工資、短工時」卻是勞工的要求；由於兩者間考量和要求或有出入，難免就有利益衝突情形的產生。

「工時縮減」是一項勞資雙方共同關切的議題，特別是當「法定工時由每週四十八小時調整為兩週八十四小時，一週不得超過四十四小時」之後，「工時縮減」已經成爲一項引起各方爭議的焦點。

一般而言，因應工時縮減最主要的配套措施就是「工時彈性化」及「增加企業運用外部人力資源的彈性」兩項；前者最主要的是在於「變形工時」及「部分時間工作」的安排與設計，而後者則是滿足企業運用臨時性或暫時性人力的需要。因此，在針對現行涉及工時立法規定進行檢討分析之前，首先將針對「工時彈性化」及「人力資源運用彈性化」兩項議題加以說明。

壹、工時彈性化方案

未來我國最適法定工時及相關配套措施

所謂工時彈性化，也就是放寬原有工時安排的限制與僵化，以促進彈性化。大致上，工時彈性化方案的內容很廣，舉凡彈性工時、壓縮工時/變形工時、彈性工作場所和延長工時補償方案等等都含蓋在內。

一、彈性工時 (Flexitime)

所謂「彈性工時」，係指除核心工作時間所有員工必須出勤外，其餘時間可以由員工自己選擇及安排上、下班時間。

首先，彈性工時方案有幾種組合方式：

- 1.在一定期間內，員工選擇的上、下班時間是固定的，而每日工作時間不變；
- 2.上、下班時間每日不同，但是每日工作時間不變；
- 3.每日工作時數不同，但是員工必須於核心時段出現，而且每週或每兩週總工作時數不變；
- 4.每日工作時數不同，而且員工也不必於核心時段出現。

企業採行彈性工時方案的理由，大致上包括：

- 1.增加工時安排的彈性，以滿足不同時段工作與客戶服務的需求；
- 2.提高生產力；
- 3.延攬及留任優秀人才，提高員工素質；
- 4.減少員工壓力，強化員工承諾；

5.減少員工曠職與遲到

二、壓縮工時（Compressed workweek）

所謂「壓縮工時」，係指將某一日的正常工作時間安排至其他工作日，以增加員工休假的天數和雇主工時安排的彈性空間。因此，「壓縮工時」一般又可稱之為「變形工時」。

一般而言，企業採行壓縮工時的理由，包括：

- 1.滿足員工個人與休憩的需求，延攬與留任員工；
- 2.延長生產與服務時間；
- 3.增加機器設備使用時間；
- 4.減少曠職與遲到；
- 5.滿足員工教育訓練的需要；
- 6.降低成本。

三、彈性工作場所/電傳工作（Flex-place or telecommuting）

所謂「彈性工作場所/電傳工作」，係指透過資訊科技設備的運用，容許員工完全或部分時間不到辦公室工作。

電傳工作的發展需要技術的支持。科技的進步導致工作型態的改變，例如，由於電腦與資訊產業的發展，電傳工作（Telecommuting）和家庭辦公室

未來我國最適法定工時及相關配套措施

與家庭企業（Home Office & Home Business）成爲就業的趨勢。無可否認地，在家工作不是新鮮事，但是拜科技之賜，在家工作或將成爲二十一世紀就業的主流。當然，任何事皆有利有弊，在家工作及電傳勞動亦不例外。彈性、高生產力和減少廢氣污染（因爲通勤人口減少使的車輛的使用也減少）是在家工作及電傳勞動之利，離群索居和缺乏人際之間的互動（Person-to-person contact）卻是問題。

四、延長工時的補償

由於增加延長工時的時間是因應工時縮減的配套措施之一，但是爲考量到企業會因此而增加延長工時工資給付，「延長工時的補償」因而也成爲輔助方案。一般而言，補償延長工時工作的方式就是以增加休假、休息時間來代替延長工時工資的給付。（例如，1997年義大利一九六號法）另外，補償延長工時工作的方式也有採用「工時銀行」（Working-time bank）的概念，即訂定一延長工時的門檻時數（如每年120小時），唯有當每年延長工作時數超過門檻時數時，企業才給付延長工時工資。

無可否認地，由於工時制度的調整會影響到企業的經營發展，也勢必會影響到勞資雙方的權益，工時制度的調整因而必須遵循一定的程序與步驟，才能夠達到事半功倍的效果。大體而論，工時彈性安排的步驟，包括：

- 1.確定問題及目標
- 2.分析企業的需求
- 3.探詢員工的需求

4.設計出初步的工時安排模型

5.勞資諮商、協商

6.檢視工時安排模型的適法性

7.試行工時安排模型

8.評估試行結果

9.調整後付諸實施

貳、人力資源運用彈性化

根據研究資料顯示，以台灣地區的企業廠商作為調查分析的對象發現，當工時縮減至每週四十四小時，受訪企業會採取的因應措施依序為「改變管理方式或生產流程」、「支付加班費」、「將部分業務外包」、「僱用臨時工」、「增加正式人員僱用」等。¹顯然地，當企業面對工時縮減的影響時，不僅會希望透過工時彈性化或增加延長工時時間等方式來因應，也希望透過臨時性或短期性人力的聘僱來降低工時縮減的影響。

事實上，除了台灣企業或廠商有這樣的需求外，許多OECD國家也都放寬政策或立法的管制來滿足企業「人力資源運用彈性化」的需求。德國、荷蘭、北歐與地中海國家，彈性運用勞動力成為企業主交換縮短工時的籌碼。例如，德國為滿足勞動市場彈性的要求，於一九八五年實施所謂「就業促進法」（Employment Promotion Act）。該法重要規定，包括：

¹ 李誠等，民 89，實施每月二次週休二日對國家競爭力之影響，行政院經建會委託研究。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

- 1.創造勞工更彈性化運用的機會；具體措施包括定期契約時間由原來的六個月放寬為十八個月，派遣勞工的雇用由原來的三個月放寬為六個月。
- 2.工作時間安排的彈性化。
- 3.放寬小型企業和新設企業員工雇用的限制；例如，部份工時員工不列入員工人數門檻的計算範圍、新設企業可以與員工訂定長達兩年的定期契約、准許小型企業於員工病假期間不給付工資等。
- 4.免除訂定社會計畫（**Social plans**）的要求；新設企業於成立的四年內不需要與經營協議會商討有關裁員事項。²

大體上，「人力資源運用彈性化」包括數量彈性化（**Numerical flexibility**）、功能彈性化（**Functional flexibility**）、距離策略策略（**Distancing strategy**）、區隔策略（**Segmentation Strategy**）、報酬彈性化（**Pay flexibility**）等人力資源管理措施，而其中與工時政策或制度變動關係較密切者就屬數量彈性化策略的運用。³

所謂「數量彈性化」，係指企業透過勞動力投入數量（**Labor input**）的調整，以因應經濟景氣的變動，而勞動力投入數量的調整包括員工人數的調整和工作時間的調整兩類；前者就是所謂的外部數量彈性化（**External flexibility**），而後者則是所謂的內部數量彈性化（**Internal flexibility**）。⁴—

² Sengenberger, Werner. 1992. "Revisiting the Legal and Institutional Framework for Employment Security: An International Comparative Perspective." in Koshiro, Kazutoshi. ed. *Employment Security and Labor Market Flexibility: An International Perspective*. (Detroit: Wayne State University Press.) pp. 177-178.

³ Vosko, Leah F. 1998. "Regulating Precariousness? The Temporary Employment Relationship Under the NAFTA and the EC Treaty." *Relations Industrielles/ Industrial Relations*. 53(1): 125.

⁴ Clarke, Oliver. 1992. "Employment Adjustment: An International Perspective." in Koshiro, Kazutoshi.

一般而言，「數量彈性化」策略運用的結果，「部分時間工作」、「定期聘僱契約工作」和「派遣勞動」等工作形態就成為企業面對工時縮減的因應方法。

一、部分工時工作（Part-time Work）

根據國際勞工組織1994年【部分時間工作公約】的規定，「部分時間工作」的定義係指勞工的正常工作時間較可類比全時勞工（Comparable full-time worker）的正常工時為少的工作。⁵然而，1994年【部分時間工作公約】特別規定，因為經濟、技術或結構性的原因，使全時勞工受到局部性失業所影響，而集體的、臨時的縮減正常工時的情形者，則不應視為部分時間工作的勞工。換言之，因為受到經濟不景氣影響，當某一事業單位或企業的員工被迫以縮減工時或工作分擔（Worksharing）方式來因應而成為部分時間工作者，應該不屬於「部分時間工作」定義的範圍。

原則上，「部分時間工作」又可分為兩種類型：

- 1.自願性部分時間工作：從事此種工作形態多是出於本身的情況而做的選擇。
- 2.非自願性部分時間工作：從事此種工作形態則係無法獲得全時間工作者。

究竟部分時間工作勞工的正常工作時間要較可類比全時勞工的正常工時少到何種程度，才能稱之為「部分時間工作」？事實上，各國的標準不一。

ed. *Employment Security and Labor Market Flexibility*. (Detroit: Wayne State University Press.) p.222.Vosko, *ibid.*, p. 126.。一般而言，為顧及成本支出，雇主通常會先就「內部數量彈性化」策略加以考量，然後才會就「外部數量彈性化」策略加以考量。

⁵ 根據國際勞工公約規定，在與部分時間工作勞工比較下，所謂「可類比全時勞工」係指：具有相同的僱傭關係；從事相同或同類型之工作或職業；以及受僱於同一事業單位，或當該事業單位中無可類比全時勞工、則以同一企業內可類比全時勞工代之，或當該企業中無可類比全時勞工、則以同一行業之可類比全時勞工代之。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

根據歐洲國家及美國勞工統計局（U.S.Bureau of Labor Statistics, BLS）的定義，將每週正常工作時數少於三十小時者界定為部分時間工作。⁶

二、定期聘僱契約工作

定期聘僱契約(fixed duration contracts of employment)係指由勞雇雙方直接訂定的契約，契約的終結取決於一些客觀要件，如特定日期的到來、特定工作的完成或特定事件的發生；是一個雙方當事人的關係。或將「定期聘僱契約工作」稱為「暫時性勞動」，也就是指「短期固定的僱用期間」或「按日、週或月計算的僱用期間」；此係相對於「經常性僱用」的「不定期僱用期間」概念。雖然「暫時性僱用」多係短期僱用，但也有一些「暫時性僱用」的期間長達數年。一如「部分工時勞動者」，「暫時性勞動」亦可分為「自願性」與「非自願性」。⁷

此外，也有學者將「定期聘僱契約工作」區分為暫時性工作（Temporary work；定期性或特定性工作，派遣勞動也可涵蓋其中）、自由性工作（Casual work；不經常或不連續性的工作）、技術研習工作（Employment under training contract；訓練與聘僱的結合，如技術生）及季節性工作（Seasonal employment；一年之中，於特定期間不連續性工作）等，並將此四類型工作通稱之為不穩定的工作形態（Precarious employment）。至於部分工時工作，學者認為，則可能是一種「定期聘僱契約工作」，但也可能一種「不定期聘僱契約工作」，視契約期限長短而定。⁸

⁶ Tam, May. 1998. Part-time Employment: A Bridge or a Trap? (Hants, England: Ashgate Publishing Ltd.) p. 88.

⁷ 鄭津津，民 88，「美國派遣勞動法制之研究」，勞動派遣法制研討會論文集，頁 83。

⁸ Ozaki, Muneto. 1999. Negotiating Flexibility: The Role of the Social Partners and the State. (Geneva: ILO). pp. 6-7.

三、派遣勞動（Dispatched Work；或Temporary Agency Work）

「派遣勞動」有許多不同的稱呼，例如「臨時勞動」（Temporary work）、「機構勞動」（Agency work）或「租賃勞動」（Leased work）。

「派遣勞動」的特殊性在於「派遣勞動」涉及一個三角互動關係（Triangular arrangement），而這個三角關係包括派遣機構（Dispatched work agency、Temporary work agency、Temporary employment agency或Private employment agency）、受派業者（User enterprise）⁹和派遣勞工（Dispatched worker、Agency worker、Temporary worker或Agency temps）三方當事人。¹⁰而三者間的關係可大致以下圖來加以說明。

如圖6.1所示，在派遣機構、受派業者及派遣勞工這樣的三角關係之間，派遣機構與受派業者係為商務契約關係，彼此約定勞務的提供與購賣；派遣機構與派遣勞工之間為僱用關係；派遣勞工與受派業者之間則僅有提供勞務時的指揮、監督關係。換言之，派遣機構僱用勞工的目的是安排她或他至受派業者處提供暫時性勞務。因此，對派遣勞工而言，她或他與派遣機構和受派業者之間就形成一種雙重關係(Dual relationship)她或他一方面是派遣機構合法僱用的，而另一方面她或他卻要在受派業者處提供勞務、接受受派業者的指揮與監督。這樣不尋常與複雜的關係正是使派遣勞動引起爭議的原因之一。¹¹

⁹ 根據義大利就業促進的一九號法規定，受派業者包括民營企業、政府機構和非營利組織等。請見 Biagi, Marco. & Treu, Tiziano. 1997. "Italy's Law on Promotion of Employment: An Explanation and Summary." *Comparative Labor Law Journal*. 19(1): 98.

¹⁰ 不同文獻對於這三者也有不同的稱呼，其中，國際勞工公約係以 Private employment agency 和 User enterprise 來分別稱呼派遣機構和受派遣業者。請見國際勞工組織私立就業機構公約。

¹¹ 見 Bronstein, A. S. 1991. "Temporary work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent

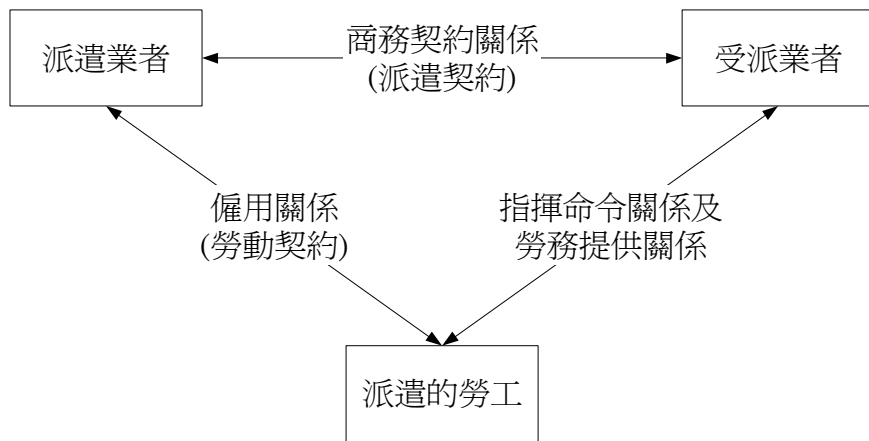


圖 6.1 派遣勞動關係圖

此外，「派遣勞工」與派遣機構之間又因為僱用時間的長短而有「經常僱用型」和「登錄型」兩種不同的型態。在「經常僱用型」的狀態下，即使派遣勞工未派遣出去工作，他與派遣機構依然維持著僱用的關係。而在「登錄型」狀態下，派遣勞工僅在接受派遣的況狀下才與派遣機構存在著聘僱關係。¹²

總而言之，派遣勞動大致上具有以下特徵：

- 1.派遣機構僱用勞工的目的係在供給民營企業、政府機構、非營利組織或個人運用；
- 2.派遣勞工與派遣業者維持聘僱關係，卻在受派業者處提供勞務及接受指揮監督；和

Employment?” International Labour Review. 130(3): 293.

¹² 陳正良，民 83，「派遣業勞工之僱用關係與勞動條件」，勞資關係月刊，第十二卷第十二期，頁 9。

3. 「派遣勞動」的工作型態可區分為「經常性僱用」與「登錄型」兩種類型。

第二節 OECD 國家狀況¹³

在過去二十年中，「人力資源運用彈性化」在多數國家中呈現一蓬勃發展的趨勢。儘管各個國家情況不同，典型或傳統工作形態的勞工佔總就業人口的比例普遍呈現出減少的趨勢。以奧地利為例，自1982年到1995年，典型工作形態的勞工佔總就業人口的比例由67%減少至57%。相對地，在同時期，全時或兼職的自由性工作勞工的比例卻呈現倍數的成長，目前約佔總就業人口的比例約為25%。至於在英國，1993年非永久性、非全職性的受僱勞工的比例約為38%。

公共服務部門也無法無視於彈性聘僱的發展。以法國為例，公共服務部門多以外包的方式來達到彈性化。而義大利政府則根據1992年四二一號法（Act No421/1992）於1993年發佈二九號政令（Legislative decree No29/1993），將公部門受僱者（外交人員、軍人、地方首長、警察及大學教職人員除外）聘僱關係民營化，聘僱關係改由勞動契約和團體協約來加以規範。

而在英國的公部門，自1982年到1990年暫時性受僱者（契約期限等於或少於一年的受僱者）的比例由35%增加到45%。而且一個顯著的特點是，公部門聘僱契約彈性化的發展要比1990年代快速發展的私部門來的早。同樣的情形也存在於紐西蘭。由於1988年國家部門法（State Sector Act,1998）的影響，1991年公部門全職且永久性受僱員工的比例要比私部門來的低（前者為

¹³ 以下資料整理自 Ozaki, M. 1999. *Negotiating Flexibility: The Role of the Social Partners and the State.* (Geneva: ILO.) pp. 6-16.

未來我國最適法定工時及相關配套措施

66%，而後者則為79%）。雖然，到1995年，私部門全職且永久性受僱員工的比例也呈現出明顯的下降趨勢，但是，公、私部門的比例相當（前者為68%，而後者則為69%）。這些國家都是一些公部門帶動彈性化發展的實例。

以兩項涉及到數量彈性化（Numerical flexibility）的彈性聘僱方式，即部分工時聘僱（Part-time employment）和暫時性聘僱（Temporary employment）兩種方式為探討重點，¹⁴表6.1呈現出部分經濟合作與發展組織（OECD）會員國部分工時與暫時性聘僱發展情形。

表6.1呈現出兩個值得重視的發展趨勢。首先，在資料齊備的十四個國家中，十一個國家部分工時勞工佔總就業人口的比例呈現出增加的趨勢。在某些國家，例如愛爾蘭與荷蘭，自1985年至1995年部分工時勞工比例增加的幅度分別多達86%和65%。其次，在資料齊備的十二個國家中，八個國家暫時性勞工的比例呈現出一增加的趨勢。在某些國家中，暫時性勞工比例增加的幅度十分可觀，例如法國增加162%，而西班牙則增加124%。

以荷蘭為例，自1987年至1994年之間所增加的工作機會中，有三分之二都是屬於部分工時的工作；而在1994年到1996年之間所增加的工作機會中，有百分之四十是屬於定期（fixed-term）、隨傳隨到（on-call，或臨時性）和派遣勞動（或暫時性機構勞動）等彈性工作。在法國，根據公共就業機構（Public Employment Agency）的分析顯示，1995年的兩百萬個就業機會中，只有35%是屬於不定期的工作；其餘的65%工作則分別包括33%的一至六個月定期工作、19%的七個月以上的定期工作和12%的派遣勞動（或暫時性機構勞動）工作。

¹⁴ 根據學者定義，暫時性聘僱（Temporary employment）不僅包含定期性或特定性工作，派遣勞動也可涵蓋其中。請見 Ozaki, M. 1999. *Negotiating Flexibility: The Role of the Social Partners and the State*. (Geneva: ILO.) p. 6.

表 6.1 部分 OECD 國家部分工時及暫時性勞工佔總就業人口比例發展情況

單位：小時

國家	部分工時工作			暫時性工作		
	1985	1990	1995	1985	1990	1995
奧地利 ¹	17.5 ^a	21.3	24.8	15.6 ^e	18.7	23.5 ^e
比利時 ²	8.6	10.9	13.6	6.9	5.3	5.3
加拿大 ¹	16.8 ^b	17.0	18.6		7.5 ^d	8.8 ^e
法國 ²	10.9	11.9	15.6	4.7	10.5	12.3
德國 ²	12.8	15.2	16.3	10.0	10.5	10.4
愛爾蘭 ²	6.5	8.1	12.1	7.3	8.5	10.2
日本 ¹	15.8 ^b	18.8	19.8	10.3	11.0	10.4 ^e
荷蘭 ²	22.7	31.8	37.4	7.5	7.6	11.4
紐西蘭 ¹	15.3 ^b	20.0	21.5	—	—	—
挪威 ¹	29.6	26.3	26.5	—	—	14.0
西班牙 ²	5.8 ^a	5.0	7.5	15.6 ^a	29.8	35.0
瑞典 ²	25.7	23.8	25.8	11.9 ^a	10.0	12.5
英國 ²	21.2	21.7	24.1	7.0	5.1	7.0
美國 ¹	18.4 ^b	16.9	18.6	—	0.8 ^d	2.2 ^e

資料來源：Ozaki, M.1999. Negotiating Flexibility : The Role of the Social Partners and the State. (Geneva:ILO.) p.9.

註：1OECD, 1996-97；2European Commission. DG,1996,pp.147-162。

a.1987 資料；b1983 資料；c1984 資料；d1989 資料；e1994 資料。

表6.1的資料具有相當的可信度，因為根據歐洲執委會（European Commission）所做的調查，不論是對男性或女性勞工而言，自1991年到1994年間多數的工作機會確實是屬於部分工時工作。這樣的發展趨勢一直持續著，因為1995年所創造出來的工作機會，對男性與女性勞工而言，分別是71%和85%是屬於部分工時工作。更甚者，1995年中相當比例的工作機會是屬於定期性的工作。事實上，在歐洲聯盟，男性勞工就業機會的增加幾乎全部是屬於暫時性工作，而女性勞工則有近半數是屬於暫時性工作。在1995年，將近50%的失業勞工所獲得的工作機會是屬於暫時性工作。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

前面只是一些總體性及概括性的敘述，事實上，每個國家勞動市場彈性的發展狀況不同。大體上，可以將不國家的發展情形歸納為以下三種類行：第一種類型是外部數量彈性化方式（採用暫時性、契約及非經常性工作）比內部數量彈性化方式（部分工時工作）較受重視的國家；第二種類型是內部數量彈性化方式比外部數量彈性化方式較受重視的國家；第三種類型則是內部數量彈性化和外部數量彈性化兩種方式同受重視的國家。

第一種類型的國家可以義大利和西班牙為例；在這些國家中，外包（義大利）、暫時性和自由性工作（菲律賓）和暫時性工作（西班牙）的發展要超過部分工時工作。

在義大利，企業主要是透過外包來達到人力資源彈性的目標。事實上，這種外部數量彈性化策略的運用可以經由一些統計資料獲得證實。在歐盟國家中，義大利自營作業勞動者的比例是最高的，1995年佔所有就業人口中的比例為24.5%。而這些自營作業勞動者原先多為大企業的受僱員工，而所設立的多為小型企業（Micro-enterprise）。根據統計，自1993年到1995年間，自營作業勞動者比例增加1.6%，而受薪員工則減少0.1%。

在西班牙，暫時性勞工佔總就業人口的比例相當高，1990年約佔29.8%，而1995年則增加至35.0%。相反地，西班牙部分工時勞工比例在OECD國家中則是最低的，1990年約佔5.0%，而1995年則微幅增加至7.5%。之所以如此，是因為在1997年以前，西班牙對於僱用暫時性勞工的規定相當寬鬆之故。此外，西班牙部分工時聘僱比例較低的原因，是因為部分工時勞工的勞動條件與權益與全時勞工一致，雇主因而缺乏僱用的意願所致。

第二類型的國家可以德國、日本、荷蘭、挪威、瑞典和美國為例。在這

些國家中，企業多透過部分工時勞工的聘僱來達到彈性的目的。（見表6.2）雖然，各個國家較不傾向運用暫時性勞動的原因或有不同，內部勞動市場彈性化（Internal labor market flexibility）的高度發展卻是一共同的理由；尤其是對日本、荷蘭、挪威和瑞典而言，情形更是如此。內部勞動市場彈性化高度發展的結果使的企業不需要太過仰賴暫時性勞動，就可以達到人力資源彈性運用的目的。

令人驚訝的是，以勞動市場如此高度彈性的美國而言，暫時性勞工的僱用比例卻相對偏低（1995年只有2.2%）。儘管美國對於聘僱終止的限制較少，雇主對於暫時性聘僱的需求卻較不殷切。究其因，部分工時勞工的工資條件較全時勞工低，是導致部分工時勞工比例較高的主要理由。根據研究，部分工時勞工的工資水準通常較全時勞工低15%到20%。此外，一般而言，部分工時勞工獲得健康保險、退休金和特休假的可能性較低，雇主因而可以節省下相當大的成本負擔。

至於挪威，暫時性勞工佔總就業人口的比例要比美國為高，大約為14%。一般而言，在挪威，暫時性勞動係以定期契約為主要聘僱的形式。此外，公部門運用暫時性勞動較為普遍，其次則為民營的製造業。然而，儘管向勞動部登記註冊的暫時性勞動機構的數目由1994年的九十五家增加至1996年的一百七十家，運用暫時性勞動的比例還是有限。根據估計，在挪威，透過暫時性勞動機構來安排人力運用的比例大約僅有0.5%。當然，1995年二月挪威政府緊縮有關暫時性勞動的規範也是重要的原因，這意味著企業必須採取暫時性勞動以外的方法來達到彈性的目的。

第三類型的國家則包括澳大利亞、法國和愛爾蘭。在這些國家中，暫時性及部分工時勞動的重要性無分軒輊。由表6.2可知，在1995年，澳大利亞暫

未來我國最適法定工時及相關配套措施

時性和部分工時勞工佔總就業人口的比例分別為24.8%、23.5%，法國分別為15.6%、12.3%，而愛爾蘭則分別為12.1%、10.2%。儘管如此，必須澄清的是，暫時性和部分工時勞動在勞動市場中的功能不同，其僱用人數或比例消長的原因及理由也因而有所不同。

暫時性聘僱人數或比例的消長與聘僱終止規定的變更有關。以澳大利亞為例，暫時性聘僱的蓬勃發展與1993年勞資關係改革法(Industrial Relations Reform Act)對雇主終止聘僱加以嚴格規定有關。結果，雇主在運用部分工時人力時也多以暫時性方式加以聘僱。根據統計，將近百分之七十的部分工時勞工是暫時性的。因此，在澳大利亞，暫時性和部分工時聘僱呈現一近似同步成長的情形。

在法國，「成本節省」是導致部分工時勞動發展的重要原因。根據1992年九二之一四四六號法(Act No92-1446)，凡是提供部分工時的工作機會或將全時工作轉換成部分工時的雇主，在總工時數不變的情況下，社會安全提撥金(Social security contributions)可以減少百分之五十。但是，由於考量到政府財政收支，前述規定於1993年調降至百分之三十。不過，言而總之，前述為達到創造就業機會的立法規定確實導致部分工時工作的增加。在法國，暫時性勞動的增加大致上可以歸諸於立法規範的放寬和企業透過定期契約來挑選永久性勞工兩項原因。

根據表6.2資料顯示，部分工時聘僱呈現出性別上的差異，女性勞工從事彈性聘僱工作的比例要比男性勞工高。但是，詳細加以分析，自1990年至1996年，在表三的十三個國家中，男性從事部分工時工作的成長比例要高於女性勞工。以挪威及瑞典為例，自1990年至1996年，女性從事部分工時工作的比例呈現一下降的趨勢，而男性則分別增加17%和24%。這項數據透露出一個

重要的訊息，即在多數國家中有相當比例的部分工時工作是非自願性的。1995年，在加拿大非自願性部分工時勞工佔所有部分工時勞工的比例高達41%，在法國是39%，在愛爾蘭是33%，在義大利是39%，在瑞典則是35%。男性從事部分工時工作比例的增加，意味著尋求全時工作的困難度增加。

若以年齡區分，暫時性聘僱要以青少年勞工較多。根據最近OECD的研究顯示，年齡在二十五歲以下的勞工從事定期契約工作的比例較高。1994年，在法國、德國和西班牙，年齡在二十歲到二十四歲從事定期契約工作的比例分別為35%、23%和71%，而年齡在二十五歲及二十五歲以上的勞工從事定期契約工作的比例則分別為8%、6%和27%。這項結果並不令人意外，因為對青少年勞工而言，非典型聘僱契約，尤其是暫時性聘僱契約已經成為進入勞動市場的正常管道。

聘僱契約終止的立法規範可以視為「彈性化」發展的衡量指標；若對雇主任意解僱的權利加以限制的話，則意味著限制「彈性化」發展，也意味著對外部數量彈性化的發展採取一煞車的動作。從近年的發展情形來看，多數國家對於聘僱終止的立法及行政限制都在逐步放寬之中。其中，最普遍採用的方法就是擴大不當解僱排除條款的範圍，尤其是將彈性聘僱方式排除於不當解僱適用範圍之外。此外，放寬或廢除行政限制，例如工會諮商要求或政府事先核准等規定，也是放寬雇主任解僱程序的作法。

表 6.2 部分 OECD 國家男、女性勞工從事部分工時工作情況

單位：小時

國家	1990年	女性部分工時勞工佔 女性就業人口百分比		男性部分工時勞工佔 男性就業人口百分比	
	1996年	1990	1996	1990	1996
奧地利 ²		40.1	42.0	8.0	11.7

未來我國最適法定工時及相關配套措施

國家	1990年	女性部分工時勞工佔 女性就業人口百分比		男性部分工時勞工佔 男性就業人口百分比	
	1996年	1990	1996	1990	1996
比利時 ¹		25.8	30.5	2.0	3.0
加拿大 ²		26.8	28.9	9.1	10.7
法國 ¹		23.6	29.5	3.3	5.3
德國 ¹		33.8	33.9 ^a	2.6	3.6 ^a
愛爾蘭 ¹		17.7	22.1	3.4	5.0
日本 ²		32.8	36.0	9.3	11.5
荷蘭 ¹		59.4	66.1	15.0	16.1
紐西蘭 ²		35.0	37.3	8.4	10.4
挪威 ²		47.5	45.7	8.6	10.1
西班牙 ¹		12.1	17.0	1.6	3.1
瑞典 ¹		41.5	39.0	7.5	9.3
英國 ¹		43.2	42.7	5.3	5.6
美國 ²		25.2	26.9	10.1	10.9

資料來源：Ozaki, M. 1999. *Negotiating Flexibility: The Role of the Social Partners and the State.* (Geneva:ILO.) p.14.

註：1.European Commission, 1996；2.OECD, *Employment Outlook*, 1997。
a.1995 資料。

放寬聘僱終止的立法管制是促進聘僱彈性化的一種作法。如果配合放寬聘僱終止的立法管制，而同時放寬彈性聘僱方式運用的立法管制，外部數量彈性化預期將蓬勃發展。然而，很顯然地，外部數量彈性化的發展會降低受僱者就業安全的保障。

對某些國家而言，彈性聘僱方式的發展和聘僱契約終止規定的放寬會影響到就業的穩定。例如，自1985年到1991年間，在荷蘭及西班牙，工作年資未滿一年的勞工比例分別增加105%和57%。但是，就所有國家來考量，勞工異動率並沒有因為聘僱方式和解僱規定的改變而呈現大幅增加的趨勢。即使在荷蘭及西班牙，自1985年到1991年間，勞工在企業的平均工作期限也只呈

現微幅的減少，分別由8.9年減少至7年、由11.2年減少至9.8年。

表 6.3 各主要國家定期契約規範的演變

國家	年份	契約目的	最長期限	其他規定
比利時	1989規定	無限制	無 (a)	解僱係非法的，並有補償規定
丹麥		無特別立法		
法國	1990規定	季節性工作、替代其他員工、工作量突然增加	十八個月 (特殊情形為二十四個月)	終止給付約等於工資總額5%
	1982規定	無限制	二十四個月	
	1986規定	特定情形	六至十二個月 (特殊情形下為二十四個月)	
德國	1985規定	新進員工或先前為技術生	十八個月 (新設及小型企業為二年)	聘僱六個月後有解僱保障
	先前規定	根據客觀事實，有需要的原因	六個月	聘僱六個月後有解僱保障
希臘	民法最近規定	緊急性工作，工作量突然增加	無	無預告解僱期限
愛爾蘭	現行規定：無特別立法	無	無	無終止給付 (b) 母性保護、假日及某些社會安全給付較不定期契約低
義大利	1987規定	由團體協約規定 (c)	由團體協約規定	解僱時，需要就業機構授權
	1962年規定	季節性工作、技術生	十二個月	
荷蘭	1992規定	無	立法無規定，可由團體協約規定	若第二次契約時間少於六個月，則可更續兩次且無需行政授權

未來我國最適法定工時及相關配套措施

國家	年 份	契 約 目 的	最 長 期 限	其 他 規 定
	民法先前規定	無	立法無規定，可由團體協約規定	在第一次更續後，需經勞工行政機構授權才能終止契約
葡萄牙	1989規定	季節性工作、工作量增加、僱用常性失業勞工、新設企業	六個月到三年	經過一個月的試用期者享有終止給付
	1976規定	有限情形	六個月到三年	
西班牙	1984規定	自由性工作、特定工作執行、訓練及就業促進措施	三年	終止時，每年有十二天薪資給付作為分紅獎金
	1976規定	有限情形	六到九個月	
英國	現行規定	無特別立法 (d)		
奧地利		無特別立法 (e)		
芬蘭	1970規定	暫時性或季節性工作	無	
挪威	1977規定	特定情形	無	
瑞典	1974規定	特定情形	無	廠場工會有權否決定期契約工的聘僱
瑞士	現行規定 (Code of Obligations)	無	無	無
加拿大		無特別立法		
美國		無特別立法		

資料來源：OECD, 1994. *Employment Outlook*, pp.144-145.

註：(a)契約更續是不允許的（或年齡在三十歲以下者可以更續一次）。

(b)除非在不當解僱的情形下契約超過一年，或裁員的情形下契約超過兩年。

(c)1989年團體協約同意低技能失業勞工（或義大利南部所有失業勞工）且不超過百分之十勞動力的定期契約。

(d)一年或兩年才有資遣費。三個月或三個月以下的定期契約勞工沒有醫療期間或法定病假給付。

(e)無最長時限，但是法院會質疑是否存在永久性聘僱關係。

勞工在企業平均工作期限的變動並不能完全歸諸於彈性聘僱和解僱規定的改變。平均工作期限受到許多複雜因素的影響，包括勞動力的性別、年齡和教育程度，以及企業所採行的人力資源發展和訓練政策。儘管如此，工作期限變動的資料至少能使我們粗略的瞭解聘僱方式和解僱規定的改變對於就業穩定的影響。

自1960年代以降，多數工業化國家勞工在企業的工作期限都相當的長。事實上，1993年的資料也證實九個OECD國家存在著長期聘僱的實際情形；其中，日本及德國中高齡勞工在企業的工作期限更有微幅增加的趨勢。相反地，在美國和英國，年齡在五十歲以上的勞工長期聘僱的情況卻是明顯的減少。此外，除了日本之外，多數國家二十來歲勞工在企業的平均工作期限也微幅的減少。

以上資料所透露的訊息似乎是自由聘僱及解僱的新自由模式(Neo-liberal model)並未如想像般的盛行。雖然，在許多國家中，雇主不斷要求政府放寬聘僱終止的規定，以降低聘僱和解僱的成本來創造工作機會；而政府也從善如流，放寬聘僱終止的立法管制以促進聘僱彈性化的發展。然而，事實上，並不是所有的雇主都會乘勢來運用彈性聘僱方式；畢竟，聘僱的彈性化並不能完全保證可以提高生產力。因為，雇主十分瞭解非典型聘僱契約的運用或任意終止聘僱契約的好處是有限的。

第三節 工時縮減與勞動基準法修正

面對工時縮減政策的實施，無可否認地，企業或雇主勢必會採取一些作法或策略來加以因應。例如，企業可以考慮在僱用人數上予以限制之；換言之，由於對增加人手的限制，即便是每週正常工作時數減少，總體工作量並

未來我國最適法定工時及相關配套措施

未減少。因此，反映在經營成本上的可能只是延長工時給付支出的增加，整體僱用人事成本不會大幅增加。又例如，為避免縮減工時導致生產成本的增加，企業或雇主可以考慮增加資本設備操作時間，以提高生產能量。

儘管企業或雇主可以考慮採用前述的作法或策略來因應工時縮減的壓力，但前提是，究竟現行法規是否提供企業或雇主調整的空間。舉例來說，倘若在不願意增加員工聘僱的情況下，企業或雇主或許只能透過增加延長工時的時間來滿足生產的需要。但是，在現行勞動法規對每月延長工時時間存在著上限規定時，企業或雇主想要增加延長工時時間的意願便會受到限制。因此，顯而易見地，當工時縮減時，勞動法規的規定或許會對企業或雇主工時彈性運用的空間產生限制。對此，檢討現行勞動法規的規定似乎有其必要。

究竟現行勞動法規對於工時的規定為何？勞動基準法（或簡稱勞基法）對於正常工時的規定可見於該法之第三十條。勞動基準法第三十條規定：「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得超過八十四小時。前項正常工作時間，雇主經工會或勞工半數以上同意，得將其二週內一日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。每二週工作總時數仍以八十四小時為度，但每週工作總時數不得超過四十四小時。」無疑地，第三十條後段的規定，提供事業單位實施兩週工時變形或壓縮的空間。

除第三十條的規定外，為顧及商業及服務業納入適用勞基法的需要，勞基法第三十條之一特別針對四周變形工時加以規定。然而，由於第三十條之一將原先已適用的行業加以排除，以致於影響到某些行業企業或雇主工時彈性設計與安排的空間。而今，在面臨工時縮減的壓力下，雇主團體因而主張

將勞基法第三十條之一加以廢除，而將八週變形工時的規定加以納入¹⁵。

此外，勞動基準法第三十二條則是針對延長工時的規定，根據該條規定：「因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後，得將第三十條所定之工作時間延長之。其延長之工作時間，男工一日不得超過三小時，一個月工作時數不得超過四十六小時；女工一日不得超過二小時，一個月工作時數不得超過二十四小時。」顯而易見地，現行勞基法對於延長工時顯然是對男、女性勞工有著不同的規定。

對於工時的規定固然主要是以勞基法第三十條、第三十條之一和第三十二條的規定為主，但是，由於工時與工資的關係，以及與年資計算的關係都密不可分，因此，當針對工時的規定加以討論時，還必須將討論的範圍擴及到延長工時給付、例假與休假工資給付、平均工資計算等規定。換言之，當針對研究主題進行勞基法之檢討時，檢討的範圍不應該侷限於工時的規定，而應該擴及與工時有關的規定。此外，參考OECD國家經驗，在勞動保護法規日益增多和標準日益提高的情形下，為提高企業的競爭力，多數OECD國家都提供企業彈性運用人力資源更大的空間時，配合工時縮減政策的實施，勞動基準法等法規是否考量到企業彈性運用人力資源的需要也應該列入討論的範圍。據此，在以下的討論中，舉凡勞動基準法中與「定期契約」、「工時」和「部分時間工作」(Part-time work)有關的規定均將列入討論的範圍。

壹、「定期契約」規定

¹⁵ 根據雇主團體的主張，所謂「八週變形工時」的設計係將「八週內之正常工作時數，分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時，但該八週內之平均每週工作總時數仍以四十二小時為度。」

未來我國最適法定工時及相關配套措施

為促進不定期契約工作形態的發展，以及為保障勞工工作與就業權益，現行勞動基準法對於定期契約的使用、期限與續約等方面都有所規範與限制。根據勞動基準法第九條，只有臨時性、短期性、季節性及特定性等非繼續性工作得訂定定期契約，其餘則應訂定不定期契約。另外，根據勞動基準法施行細則第六條的規定，臨時性與短期性工作的契約期限不得超過六個月；季節性工作不得超過九個月；特定性工作不得超過一年，如超過一年則必須報請主管機關核備。在續約方面，勞動基準法第九條規定相連二個定期契約之間斷期間必須超過三十日，否則所續之約將視為不定期契約。此外，該條文亦規定若定期契約屆滿後，勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者，亦視為不定期契約。另為避免勞工的工作年資因定期契約的轉換而損失，勞動基準法第十條規定定期契約屆滿後三個月內訂定新約者，勞工前後工作年資應合併計算。

基本上，政府訂定上述各項規範的目的是為防止雇主任意以定期契約取代不定期契約，進而影響到勞工就業的穩定性。而雇主之所以會僱用定期契約勞工，規避資遣費及退休金長期成本的負擔，以及彈性運用人力資源應該是重要的原因。雖然，就保障勞工就業安全而言，政府確實有必要對於定期契約加以規範，以維持長而穩定的僱傭關係；但是，所規範的內容與程度必須適當，以避免整體經濟與就業市場的發展受到不利的影響。事實上，根據OECD的研究報告，包括定期契約、資遣規定等就業保障立法在理論上對勞工、企業與整體社會都有正負兩面的影響。

對勞工而言，就業保障立法固然可以降低已就業者被任意解僱的疑慮，減少經濟波動對於就業穩定的影響，卻也可能造成企業聘僱員工意願降低，尤其是當就業保障立法標準過高時，整體就業市場的發展都可能會因此而受到連帶的影響。對於企業而言，就業保障立法固然可以降低員工的流動，卻

也減少企業人力運用的彈性，使企業無法因應產品市場的變化。對整體社會而言，就業保障立法固然可以達到促進「個體經濟就業安全」(Micro-economic employment security)、保障勞工工作權益的目的，卻也可能會對「總體經濟就業安全」(Macro-economic employment security)產生負面影響，進而對經濟和就業市場發展產生不利的影響。

事實上，由前述文獻的探討可知，自1980年代起，除少數國家外，多數的OECD國家都逐漸在降低就業保障的標準，尤其是在放寬對定期契約及其他非典型工作聘僱方面的限制。此外，在對失業率的影響方面，OECD的研究報告發現，各國就業保障立法的差異對其國內整體失業率並無顯著的影響，但是對於不同屬性勞工的失業率則有較顯著的影響。一般而言，就業保障愈強的國家，其青壯年齡勞工的失業率愈低，年輕勞工的失業率則越高。在對就業率的影響方面，就業保障愈強的國家，整體就業率愈低，但青壯年齡男性勞工的就業率就愈高；顯示就業保障立法對就業的負面影響主要集中在女性勞工和非壯年齡男性勞工身上，而青壯年齡男性勞工則是就業保障立法的主要受益者。

除失業率與就業率外，OECD研究報告也發現就業保障愈強的國家，其自營作業者 (self-employed) 佔就業者的比例愈高，顯示過度就業保障將使一個國家出現雙元勞動市場 (dual labor market)，真正受到保護的勞工不僅可以有較安定的就業環境，也可以有較佳的勞動條件，而未能受到保護的失業勞工則因無法進入正式部門工作，被迫轉入勞動條件較差的非正式部門成為自營作業者。此外，該份報告亦證實就業保障愈強的國家，其境內勞動流動率愈低，失業者所經歷的失業期間愈長。

由上述OECD的報告可知，任何就業保障措施宜力求合理，雖然過低的

未來我國最適法定工時及相關配套措施

保護無法真正保障勞工就業權益與經濟安全，但過高的保護對勞工，甚至對整體社會同樣會產生負面的影響。因此，對於我國現行有關定期契約的規範是否合理，實在值得政府有關部門與勞資雙方深思。尤其是隨著女性與中高齡勞動人口數量的增加，企業對臨時性或暫時性工作的需求增加，如果由於法令限制導致臨時性或暫時性工作機會減少，某些勞工似乎成為政府法令的受害者。

如前面所言，自1980年代起，大多數OECD國家為強化企業競爭力，解決國內日益嚴重的失業問題，都逐漸放寬對定期契約的限制。根據OECD最新的研究，目前有愛爾蘭、奧地利、加拿大、丹麥、荷蘭、英國與美國等OECD國家對定期契約的使用目的及期限並無特別立法予以規定，而其他國家則大多將使用目的限為季節性、臨時性等工作。在定期契約的期限方面，比利時的法定上限為二年，但經主管機關核准者可延長為三年，法國的法定上限為18個月（在特殊情形下，則為24個月），德國18個月（新設及小型企業為兩年），匈牙利5年，義大利通常為12個月，葡萄牙為六個月到3年，西班牙3年。

由上述各項數據可知，相較於大多數OECD國家，我國現行勞動基準法對定期契約使用期限的限制較嚴格。¹⁶對一個以外貿為重心的小型開放經濟體來說，這要的規定或許會嚴重損及企業經營的彈性與對外競爭力。尤其是當大多數OECD國家都意識到必須經由勞工法令的鬆綁來提昇企業競爭力的同時，我國若仍企圖藉由高標準的就業保障立法來保障勞工就業權益，則可能重蹈歐洲國家「高度保護，高度失業」的覆轍。事實上，如前所言，對定

¹⁶ 根據勞動基準法第九條及其施行細則的規定，企業可基於臨時性、短期性、季節性和特定性工作的需要聘僱定期契約勞工。但是，依據不同工作的需要，企業可以聘僱的期限為六至一年，超過一年的特定性定期契約必須報主管機關核准。因此，很顯然地，我國關於定期契約使用的期限要比大多數OECD國家來的嚴格。

期契約的嚴格規範雖然有利於尋求永久性工作的勞工，但對於尋求臨時性工作的勞工或一般失業者而言，卻可能因此產生就業的障礙。換言之，對定期契約的規範將影響國內就業機會的分配，而根據OECD國家的經驗，此一分配是不利於弱勢勞工。

誠然，對定期契約的規範或許有助於減少勞動流動，但就人力資源的有效配置來看，適度的勞動流動是有其必要性。況且，勞動市場本身就有一套減少勞動流動的機制，亦即當勞工經由在職訓練所累積的人力資本愈高或就業技能越具競爭力，離職對勞雇雙方所造成的損失愈大，故雙方愈會致力於維持穩定彼此的僱傭關係。相較於公權力的介入，此種透過市場機制來減少勞動流動的方式，不僅更具實效，亦符合人力資源有效配置的原則。因此，政府若要有有效維持就業穩定，應由獎勵企業進行在職訓練著手，不應過度依賴對定期契約之規範。

規避勞動基準法所增加的勞動成本是雇主以定期契約取代不定期契約的主要動機，亦是政府所以要規範定期契約的重要理由。然而，目前雇主以此方法所能規避之資遣費與退休金，其規定未來都可能因勞工退休金條例的訂定而大幅修改。根據勞委會所擬之草案，現行勞動基準法所規定之退休金未來將採個人退休金帳戶制。在此制度下，雇主必須按月提撥退休準備金至勞工個人帳戶，其負擔不會因勞工退休前離職而有明顯差異。既無差異，雇主以定期契約取代不定期契約的誘因自然降低。至於雇主目前所負擔的資遣費也會隨著勞工保險失業給付的開辦，與勞工退休金條例的實施而大幅降低，甚至完全取消，故雇主因規避資遣費而濫用定期契約的情況亦可獲得改善。

綜合而論，雖然政府企圖經由對定期契約的規範，以保障勞工權益的用心值得肯定，但基於上述分析與參考OECD國家的經驗，建議參考法國政府

未來我國最適法定工時及相關配套措施

於1990年及德國於1985年通過的條例規定，將目前我國勞基法定期契約的最長期限修正為十八個月，而於經過勞資協商的情形下則最長期限則可以為二十四個月。¹⁷但是，為保障受僱勞工的權益，對於聘僱期限超過三個月的定期契約工仍應有一些適度的保障，如勞動契約終止預告和資遣費給付等規定的保障。

貳、「工時」有關規定

配合工時縮減政策與立法規定的實施，除透過人力資源彈性化或所謂「外部數量彈性化」策略的運用來加以因應外，工時的彈性化或所謂「內部數量彈性化」策略也同樣扮演著非常重要的角色及功能。事實上，由表6.2可知，當面對工時縮減的壓力時，基於成本的考量，多數企業首先會考慮運用的是「內部數量彈性化」策略，而不盡然是「外部數量彈性化」策略。因此，在以下本研究將就勞動基準法中有關工時的規定加以探討，並就修正的方向加以討論。然而，根據學者研究，由於「內部數量彈性化」策略不僅包含工時彈性化部分，還包括「部分時間工作」。因此，現階段有關我國「部分時間工作」的發展與政策也將一併列入討論。

一、「變形工時」的規定

由於勞動基準法施行之初，適用該法之行業多為上下班時間固定的行業，故立法者即遵循國際勞工組織於一九一九年頒訂的「工業工作時間公約」與一九二〇年頒訂的「商業工作時間公約」所揭示的「每日工作時間八小時」的原則，將法定正常工時訂為「每日八小時」。此外，為使雇主在工作時間上得有彈性的分配，勞動基準法在第三十條第二項中規定：「雇主經工會或

¹⁷ 兩個國家對於定期契約的最常期限規定都為十八個月，但是，於特殊情形下，如企業新設或規模係屬小型化的企業，最長期限則可以為二十四個月。

勞工半數以上同意，得將其週內一日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。每週工作時數仍以四十八小時為度。」（此規定於民國八十九年做進一步的縮減，並將於民國九十年實施。）

對某些事業單位而言，上述勞動基準法對工作時間的規定在執行時發生窒礙難行的現象，故民國八十五年勞基法第一次修正時，立法者對工時制度作了相當的調整。新增條文第三十條之一的規定，只要是中央主管機關指定之行業，雇主在得到工會或勞工半數以上同意後，得採「四週變形工時制」，亦即雇主得將四週內正常工作時間分配於其他工作日之時數，但每日不得超過二小時。此外，勞動基準法第八十四條之一更進一步地規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性工作時間，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。

- 1.監督、管理人員或責任制專業人員。
- 2.監視性或間歇性工作。
- 3.其他性質特殊之工作。」

相較於未修正前勞動基準法有關工時的規定，現行勞動基準法第三十條之一與第八十四條之一的規定的確給予雇主相當多的彈性調整工時的空間。然而，不可否認地，對於某些性質特殊的行業而言，若不能成為勞動基準法第三十條之一或第八十四條之一所規定「中央主管機關指定之行業」或「經中央主管機關核定公告之工作」，則必須遵照勞動基準法的規定，將勞工在正常工作時間以外從事工作視為加班。結果，雇主的營運成本將大幅提高，

未來我國最適法定工時及相關配套措施

導致雇主須以其他的方式規避此種成本，反而間接地損害從事特殊性質工作勞工的就業權益。

隨著國際競爭壓力的提高，增加工時彈性已成為許多國家的政策。例如法國、義大利、挪威、西班牙與瑞士等國家，已將工時可變形期間延長為一年，而丹麥、德國亦有六個月變形工時的規定。因此，為維護國內企業競爭力，建議將工時可變形期間予以適當的延長為，無論是六個月或一年皆是可考慮的方向。然而，為避免勞工因擔心作息時間無法正常化與加班費可能會因而減少，而反對延長可變形期間，政府一方面宜將其他國家的經驗向國內勞工說明，並強調工時彈性化是企業因應生產技術改變與市場需求不得不採取的措施，也是保障勞工就業機會所必要的。因為當其他國家都以此來提昇企業競爭力，我國若仍墨守成規，勢必會遭到市場淘汰，屆時企業紛紛倒閉或外移，國內勞工的就業機會將大幅減少。

二、加班時數上限的規定

過去對於加班時數上限規定的意見很多，但問題並不全然在上限的放寬；而問題的最重要關鍵在於有無變形工時之規定；亦即，不論一日或一週延長工時數上限基準的高低如何，問題的關鍵是對可否准許企業將某一期間，譬如一週、一個月、一季、一年之工時合併起來做重新或彈性的安排。若准許彈性安排，則企業及勞工之個別差異性及需求便能獲得到尊重。

當然，在變形工時可能會導致勞工團體反彈，或者是考量法定正常工時會繼續縮減的情形下，適度的增加每月延長工時的上限也是可以考慮的方向。現行勞動基準法有關延長工時上限的規定是男性勞工每月四十六小時、女性勞工每月二十四小時（勞基法第三十二條規定）。當然，基於兩性工作

平等的考量，除必須將男、女性勞工延長工時的上限予以一致化之外，也可以考慮將延長工時的上限予以適度的增加。如此，一方面可以滿足企業工時彈性運用的空間，另一方面，勞工工資所得的收入也不會因為工時縮減而減少。

綜合變形工時與延長工時兩項的討論，另外一個可以思考的方向是，政府主管機關可以訂出每月、每季或每年總工作時數（包括正常及延長工時）的上限，如何調配由勞資雙方透過協商方式為之，凡是超過一定標準或比例的時間便是屬於延長工時時間，企業或雇主就必須給付加班費。當然，由於各行業之工作時數與職業災害的相關性不同，政府應依行業別訂定不同的上限，對於因為延長工時而較易發生職業災害之行業，總工時的上限應較其他行業低。

三、加班時應否給付加成工資之規定

根據勞基法第二十四條的規定，凡雇主要於正常工時之外延長勞工工作時間時，除要遵守延長工時上限的規定外，也要依法給付加成工資。而勞基法之所以做這樣的設計，不僅是要彌補勞工加班時所額外付出的心力，同時也是要抑制雇主濫用加班，以免造成職業災害。由於每位勞工因加班所額外付出的心力不同，故所謂合理的加成工資給付標準也會因人而異，很難在法律上明文規定之。然而，根據現行勞基法，雇主要求勞工加班除了必須支付加成工資之外，尚須獲得勞工同意，故不論政府所規定的加成工資額度是多少，只要勞工覺得不合理便可拒絕加班。因此，本研究建議政府立法的重點應放在保障勞工有選擇是否有加班的權利，以及基於職災效果的考量而訂定總工時數的上限，至於加班加成工資的額度則可以由勞資雙方自行協商，政府主管機關不必做硬性的規定。額度固然可以由勞資雙方自行協商，雇主給

未來我國最適法定工時及相關配套措施

付加班加成工資的義務卻必須加以明白規定，否則會衍生勞資雙方之間的衝突。

四、加班加成工資給付標準之規定

由於勞基法對於工資係採廣義之界定，故而在加班加成工資之實際計算上，因國內普遍採月薪制，故所謂「平日每小時工資額」必須加以換算。但在換算時，便遭遇工資內涵是否應將獎金、佣金、加班費等給予一併計入之問題。若不予計入則勞方認為雇主剋扣加班費，若予以計入則其中如獎金、佣金等是否又有勞動報酬重疊計算之問題，勞基法對此並無明確規定。

因此，法規之修正方面，除規定加班加成工資的額度可以由勞資雙方自行協商、雇主有給付加班加成工資的義務外，對於計算加班工資時之工資內涵也應做出明確之規定。

五、例假日之規定

每七日安排一日（不須是星期日）為休息之例假日，已具彈性，且可給予勞工適當之休息。然而，為便利某些淡旺季明顯的事業單位彈性調工時的空間，應配合變形工時的實施，提供事業單位在例假日上與勞工有更多的協商空間，而不受限於每七日須休息一日。

六、休假日之規定

為避免增加雇主勞動成本，紀念日應否休假宜由全年正常工時時數的角度來思考。亦即政府應考量我國企業競爭力，以及其他國家的情形，決定我國全年正常工時數的合理水準，再依此水準決定有哪些紀念日應該休假。

我國已有許多如春節、清明、端午、中秋、除夕等不得不放的民俗假；而法定應放假之「紀念日」，除國慶日、開國紀念日外，其他均無舉國放假紀念的必要。因此，建議削減「紀念日」，將現行勞基法施行細則第23條第一項之規定內，除第一款的開國紀念日及第四款的國慶日仍予保留外，其餘五款予以刪除。

七、例假日、休假日、特別休假工資給付規定

每七日中至少應有一日之休息作為例假，同時，提供勞工每年一定日數的特別休假，其目的乃在於維護勞工的身體健康，使勞工能獲得充分的休憩，俾能於工作時努力工作，此種制度非但於勞工有益，對企業而言亦屬有利。

然而，現行勞基法有關「例假、休假、特別休假」的規定部分，最大的問題應在有關例假、休假等，未能遵照『無工作、無工資』的原則來加以設計。因為，根據勞基法第三十九條的規定，由於「例假、休假、特別休假」雇主有照常給付工資的義務，不論企業實施時薪制、日薪制、週薪制或計件薪資制，都會遭遇到無法順利實施的困難。結果，連帶造成企業勞動人事成本增加、例假與休假日加班工資給付標準的爭議和非典型工作形態勞工工資計算時的混淆。因此，為避免前述問題的發生，以及貫徹『無工作、無工資』的原則，勞基法第三十九條「例假、休假」工資給付的規定，應予以修正、取消。但是，為確保勞工權益，對經同意而於例假日、休假日工作的勞工，企業或雇主必須相對要付出更高的薪資報酬。

至於特別休假部分，由於特別休假制度目的是為慰勞勞工工作一定期間的辛勞，以及為滿足勞工休息與休憩的需要，勞工於特別休假時，雇主或企業給付工資的義務不能免除。但是，同樣基於特別休假制度訂定的目的，特別

未來我國最適法定工時及相關配套措施

休假「應休未休」的部分改爲他日補修是可以接受的，而將應享有的「休假權利」來換取金錢則應該予以禁止。雖然，「將應享有的『休假權利』來換取金錢」並無明文規定，政府主管機關卻透過行政命令予以允許，並且行之多年。由於這樣的變通規定與特別休假制度的立法原意相牴觸，因此，在修正勞基法時，應明定『特別休假除因終止契約外，於年度終結而未休者不得改發工資』。

八、雇主應給女工哺乳時間並視爲工作時間之規定

勞動基準法第五十二條第二項所規定的哺乳期間爲每日二次，每次以三十分鐘爲限，相較於國際勞工組織在此方面的規範¹⁸而言，我國的法定哺乳期間一日僅一小時，似乎偏低，且依行政主管機關認爲「三十分鐘」包括勞工往返時間，而我國事業單位內設有哺育設施者並不普及，若勞工需往返再加上哺乳時間，三十分鐘往往不敷使用。然而，哺乳時間若不包含交通往返時間，以我國的交通狀況，再加上勞工萬一不自愛，乘此機會摸魚，雇主的經營成本必會大幅增加。因此，本文建議刪除勞基法第52條第二項規定；而，倘若要彌補哺乳時間之工資損失，也請做合理的責任歸屬、由「社會整體」來做承擔。另外，如認爲仍有需要，可利用宣示性規定方式指出：此等員工福利事項可運用勞資自行協商方式議定。

參、部分時間工作規定

根據國際勞工組織1994年【部分時間工作公約】的規定，「部分時間工作」的定義係指勞工的正常工作時間較可類比全時勞工(Comparable full-time

¹⁸ 一九五二年的「母性保護公約」(第一〇三號公約)與建議書(第九五號)中規定育兒時間一日合計至少應有一小時三十分鐘，並視爲工作時間，須給付工資。

worker) 的正常工時為少的工作¹⁹。然而，1994年【部分時間工作公約】特別規定，因為經濟、技術或結構性的原因，使全時勞工受到局部性失業所影響，而集體的、臨時的縮減正常工時的情形者，則不應視為部分時間工作的勞工。換言之，因為受到經濟不景氣影響，當某一事業單位或企業的員工被迫以縮減工時或工作分擔 (Work sharing) 方式來因應而成為部分時間工作者，應該不屬於「部分時間工作」定義的範圍。

原則上，「部分時間工作」又可分為兩種類型：

1. 自願性部分時間工作：從事此種工作形態多是出於本身的情況而做的選擇。
2. 非自願性部分時間工作：從事此種工作形態則係無法獲得全時間工作者。

在我國，究竟「部分時間工作」發展的情形如何？由表6.4及6.5的資料顯示，自一1989年到1998年這十年間，「部分時間工作」勞工占總受私人僱用勞工的比例大約維持在3.5%到之6.5%間，遠較OECD國家為低。

表 6.4 我國受私人僱用部分時間勞工占總受私人僱用勞工之比例：按性別分類

單位：千人、%

年 份	合 計		男 性		女 性	
	人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例
1989	187	4.08	80	2.98	107	5.64
1990	193	4.16	88	3.20	105	5.56
1991	162	3.46	63	2.30	99	5.09
1992	196	4.08	84	2.96	112	5.70

¹⁹ 根據國際勞工公約規定，在「與部分時間工作勞工比較下，所謂「可類比全時勞工」係指：具有相同的僱傭關係；從事相同或同類型之工作或職業；以及受僱於同一事業單位，或當該事業單位中無可類比全時勞工、則以同一企業內可類比全時勞工代之，或當該企業中無可類比全時勞工、則以同一行業之可類比全時勞工代之。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

年 份	合 計		男 性		女 性	
	人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例
1993	196	4.00	90	3.10	106	5.32
1994	248	4.90	116	3.89	132	6.34
1995	282	5.39	141	4.60	141	6.52
1996	340	6.57	193	6.47	148	6.72
1997	335	6.30	189	6.17	146	6.46
1998	267	4.80	147	4.62	120	5.04

資料來源：行政院主計處，歷年人力運用調查資料。李誠、辛炳隆、成之約，民 89，勞動市場彈性化與非典型僱用，行政院勞工委員會委託研究。

表 6.5 我國受私人僱用部分時間勞工占總受私人僱用勞工之比例：按教育程度分類

單位：千人、%

年 份	國 中 以 下		高 中 、 高 職		大 專 以 上	
	人 數	比 例	人 數	比 例	人 數	比 例
1989	150	6.12	25	1.65	12	1.91
1990	143	5.96	28	1.82	22	3.19
1991	121	5.08	27	1.69	14	2.02
1992	138	5.90	37	2.20	21	2.67
1993	138	6.00	35	1.98	24	2.80
1994	164	7.10	49	2.68	35	3.74
1995	183	8.11	59	3.07	40	3.81
1996	216	10.04	76	3.91	48	4.21
1997	212	10.32	78	3.92	45	3.55
1998	160	8.00	63	2.95	43	3.08

資料來源：同表 6.4。

就性別來看，與OECD國家類似，歷年來女性勞工受聘僱從事「部分時間工作」的比例一直是高於男性者，顯示女性從事「部分時間工作」的機率較高。但是，若單純比較近二、三年的發展狀況，男性勞工從事「部分時間工作」成長的比例較女性為高，是否意味著男性勞工尋求全時工作的困難度增加，值得進一步探討。

除了性別差異之外，教育程度和年齡對於勞工是否選擇從事「部分時間工作」的機率也會產生一定程度的影響。由表6.6及表6.7的資料顯示，就教育程度而言，國中及國中以下從事「部分時間工作」的比例較高；而就年齡來看，很顯然地，青少年和中高齡勞工從事「部分時間工作」的比例比較高。這樣的發現是否反映出青少年及中高齡勞工和低教育程度勞工的就業形態，以及是否反映出從事「部分時間工作」的非自願性，值得進一步探討。

表 6.6 我國受私人僱用部分時間勞工占總受私人僱用勞工之比例：按年齡別分類

單位：%

年份	19歲(含)以下	20-24歲	25-34歲	35-44歲	45-54歲	55-64歲	65歲(含)以上
1989	1.55	1.73	3.34	4.71	7.72	10.07	19.21
1990	1.8	1.84	3.27	5.54	6.64	10.14	16.09
1991	1.75	1.54	2.88	4.33	5.67	7.2	12.37
1992	2.73	1.72	3.12	4.85	6.28	11.26	19.51
1993	4.73	1.8	2.86	4.22	7.15	10.19	14.12
1994	3.92	2.59	3.76	5.97	6.89	10.6	19.29
1995	6.29	2.52	3.83	6.2	8.18	12.32	22.52
1996	6.91	3.56	4.94	7.99	9.03	13.87	15.56
1997	7.19	3.7	4.2	7.97	8.88	12.46	14.87
1998	5.04	2.72	3.03	6.48	6.52	9.4	12.47

資料來源：同表 6.4。

表 6.7 我國受私人僱用部分時間勞工占總受私人僱用勞工之比例：按產業別分類

單位：%

業別 年份	農林 漁牧 狩獵業	礦業 及 土石採取業	製 造 業	水電 燃氣 業	營 造 業	商 業	運輸、 倉儲及 通信業	金融保險不 動產及工商 服務業	社會服務 及個人服 務業
1989	14.41	3.11	3.55	9.76	6.53	1.65	2.31	1.48	6.25
1990	14.3	3.92	3.16	0	6.94	2.2	2.7	1.99	6.85
1991	11.98	0	2.88	0	5.19	2.15	2.41	0.93	5.61
1992	11.09	19.29	3.65	0	6.47	1.61	1.63	1.94	6.81

未來我國最適法定工時及相關配套措施

業別 年份	農林 漁牧 狩獵業	礦業 及 土石採取業	製 造 業	水電 燃氣 業	營 造 業	商 業	運輸、 倉儲及 通信業	金融保險不 動產及工商 服務業	社會服務 及個人服 務業
1993	18.04	7.65	3.04	0	5.27	2.9	1.98	2.57	6.37
1994	17.46	3.41	3.48	0	7.36	4.02	3.33	2.65	7.38
1995	13.2	7.36	3.62	0	11.11	3.88	1.91	2.48	7.03
1996	16.52	2.34	4	0	17.56	4.28	4	3.46	6.3
1997	20.69	4.29	3.4	0	18.29	4.31	2.05	2.36	7.58
1998	14.29	5.34	2.19	0	14.18	3.31	2.22	2.11	6.69

資料來源：同表 6.4。

至於在產業分佈方面，如表6.8資料所顯示，從事「部分時間工作」勞工的比例多集中於「農、林、漁、牧業」、「營造業」和「社會服務及個人服務業」，似乎也反映出為何我國從事「部分時間工作」的勞工會以青少年及中高齡勞工和低教育程度勞工為多。事實上，這樣的論點也可以自表6.7的資料加以印證。根據表6.8資料顯示，就職業別而言，從事「部分時間工作」勞工多集中於「農、林、漁、牧、狩獵工作人員」和「生產及有關工人、運輸設備操作工及體力工」等職業。除此之外，「部分時間工作」勞工從事「行政及主管人員」和「服務工作人員」等職業的比例也相當的多。至於在廠商規模部分，很明顯地，受僱員工在九人及九人以下的廠商僱用「部分時間工作」勞工的比例相當的高（見表6.9）。

表 6.8 我國受私人僱用部分時間勞工占總受私人僱用勞工之比例：按職業別分類

單位：%

職業 別 年份	專門性、技 術性及有 關人員	行政及 主管人員	監督及 佐理人員	買賣工作 人員	服務工作 人員	農林漁牧 狩獵工作 人員	生產及有 關工人 運輸設備 操作工及 體力工
1989	8.18	0.79	0.8	1.76	5.78	14.93	4.71
1990	6.46	1.71	1.08	1.95	6.16	15.05	4.51

第六章 工時縮減配套措施的探討

年份	職業別 專門性、技術性及有關人員	行政及 主管人員	監督及 佐理人員	買賣工作 人員	服務工作 人員	農林漁牧 狩獵工作 人員	生產及有 關工人 運輸設備 操作工及 體力工
1991	4.83	0	0.88	1.2	5.75	11.83	3.93
1992	6.53	0.34	1.42	0.91	5.61	11.41	4.87
1993	0.94	3.95	2.58	1.46	4.2	18.83	4.64
1994	1.36	4.88	3.21	1.71	5.52	18.31	5.80
1995	1.36	4.21	2.93	2.47	4.93	14.21	7.12
1996	2.95	3.96	3.37	3.01	4.47	16.74	9.34
1997	1.77	4.06	3.28	1.87	6.41	21.1	8.64
1998	0.86	5.34	2.59	1.79	3.99	15.45	6.64

資料來源：同表 6.4。

表 6.9 我國受私人僱用部分時間勞工占總受私人僱用勞工比例：按廠商規模別分類

單位：%

年份	9 人以下	10 - 99 人	100-499 人	500 人以上
1989	7.94	1.61	1.58	1.73
1990	8.09	1.75	1.15	0.97
1991	6.53	1.25	1.54	1.13
1992	7.41	2	0.93	1.85
1993	7.14	2.07	1.12	1.57
1994	8.32	2.61	1.65	3.48
1995	9.32	2.82	1.53	2.52
1996	11.41	3.69	1.87	2.19
1997	11.62	3	2.19	2.11
1998	8.84	2.57	1.94	2.22

資料來源：同表 6.4。

由統計資料分析的結果可知，近十年來，我國「部分時間工作」的發展具有以下的特點：

1. 受私人僱用而從事「部分時間工作」勞工的比例大約維持在3.5%到之6.5%

未來我國最適法定工時及相關配套措施

間。

- 2.從事「部分時間工作」的勞工以女性比例較高，但是在近二、三年來，男性勞工成長的比例十分顯著。
- 3.就教育程度而言，國中及國中以下從事「部分時間工作」的比例較高。
- 4.就年齡來看，青少年和中高齡勞工從事「部分時間工作」的比例比較高。
- 5.在產業分佈方面，從事「部分時間工作」勞工的比例多集中於「農、林、漁、牧業」、「營造業」和「社會服務及個人服務業」。
- 6.就職業別而言，從事「部分時間工作」勞工多集中於「農、林、漁、牧、狩獵工作人員」和「生產及有關工人、運輸設備操作工及體力工」等職業。
- 7.在廠商規模部分，受僱員工在九人及九人以下的廠商僱用「部分時間工作」勞工的比例相當的高。

根據這些特點來看，我國從事「部分時間工作」的勞工似乎有邊緣化的發展趨勢。由於從事「部分時間工作」的勞工以青少年和中高齡勞工與低教育程度勞工的比例較高，再加上所從事的行、職業也以低技能工作的比例較高，「部分時間工作」的勞工的權益該如何保障，值得重視。

事實上，根據學者研究，我國現行勞動法規都適用於從事「部分時間工作」的勞工。不論是勞動基準類立法、安全衛生類立法、勞工組織類立法、勞資關係類立法、勞工福利與教育類立法和勞工保險類立法多適用於從事「部分時間工作」的勞工。²⁰換言之，儘管目前我國對於「部分時間工作」沒有

²⁰ 陳正良等，民 85，部分時間工作勞工勞動條件基準立法之研究，行政院勞工委會委託研究，

所謂專法的規範，只要貫徹現行勞動法規，「部分時間工作」勞工的權益應該可以獲得確實的保障。但是，很顯然地，除少數例外規定之外，²¹由於現行勞動法規對於「部分時間工作」勞工的一體適用，²²吾人可以發現，不僅整體就業市場「部分時間工作」的比例明顯偏低，從事「部分時間工作」勞工的比例上也多偏重於一些所謂缺乏議價與協商能力的邊陲勞工。因此，嚴格地說，現行有關適用「部分時間工作」的規定與促進「部分時間工作」發展是相互矛盾、抵觸的。

以有些OECD國家的經驗來看，為達到促進就業的目的，對於「部分時間工作」及其他「非典型工作形態」的立法規範因而採取放寬管制的態度與立場。但是，某些國家卻因為對「部分時間工作」採取嚴格保障的立場，因而影響到「部分時間工作」的發展。

基於促進就業的立場，「部分時間工作」似乎有發展的必要，但是如何不會因此而損及「部分時間工作」勞工的權益又成為各方關切的重點。因此，究竟是要加強管制（勞動法制與勞動條件的一體適用）或是要解除管制（透過市場機能而對雇主產生約制力量），經常成為面對「部分時間工作」及其他「非典型工作形態」發展的困境（Dilemma）。在其中，政府的角色該如何？該扮演促進者，抑或是扮演規範者的角色即可，值得深思。

證諸國際勞工組織對於「部分時間工作」的規範內涵，針對「部分時間工作」的發展，在法制的建構部分，個人認為以下三項原則或許值得思考：

頁 120-122。

²¹ 這些例外規定包括【勞動基準法施行細則】第十三條的規定，以及對於工資未達基本工資者可以實際工資投保的放寬解釋。

²² 除少數例外規定外，現行【僱用部分時間工作勞工實施要點】的規定，也是遵循全時與部分時間工作勞工一體適用的原則。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

- 1.為顧及企業勞動人事成本的考量，勞動條件，包括薪資及福利待遇，應採比例原則；
- 2.為顧及「部分時間工作」勞工職涯發展與「技能再生安全」(Skill reproduction security)的考量，教育訓練或人力資本的投資的機會應該予以保障；
- 3.為保障「部分時間工作」勞工「代表性安全」(Representation security)和「工作安全」(Work security)，結社自由權利、組織和團體協商權利及工作環境權的保障應該予以落實。²³

根據前述調查資料發現，在台灣，由於從事「部分時間工作」的勞工以青少年和中高齡勞工與低教育程度勞工的比例較高，同時所從事的行、職業也以低技能工作的比例較高。因此，在建構「部分時間工作」法制時，更應該慎重思考如何在就業促進與勞動保障之間獲得一平衡點。倘若在勞動條件方面不採取所謂的「比例原則」，企業僱用「部分時間工作」勞工的意願或許就會受到影響，尤其中高齡與低技能勞工的就業機會也會因而受到現制。

但是，相對地，如果不在教育訓練或人力資本的投資上多做要求，「部分時間工作」勞工的職涯發展也可能或受到影響，尤其青少年勞工更可能會首當其衝。當「部分時間工作」及其他「非典型工作形態」逐漸成為青少年勞工進入勞動市場普遍的管道時，²⁴如果在就業技能精進及訓練上不加以協

²³ 技能再生安全意指透過就業訓練使勞工技能得以持續或再精進；工作安全包括安全衛生規定、工作時間限制、工作休息時間規定等；代表性安全 (Representation security) 則是指勞工和僱主分別透過工會與僱主組織保障集體性利益與發言權。請參閱 Standing, Guy. 1986. *Labour Flexibility: Cause or Cure for Unemployment* (Public Lecture Series). (Geneva: International Institute for Labour Studies.) p. 13.以及 Standing, Guy. 1997. :Globalization, Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Market Regulation.“ *European Journal of Industrial Relations*. 3(1): 8-9.

²⁴ Ozaki, M. 1999. *Negotiating Flexibility: The Role of the Social Partners and the State*. (Geneva: ILO.) p. 13.

助，青少年勞工未來在勞動市場的發展堪慮，國家整體人力資源的素質也勢必會受到影響。而前述對教育訓練或人力資本投資上的要求也正是著眼於此。至於「代表性安全」的保障，無論是對於「部分時間工作」勞工或是全時勞工，應該都是無分軒輊、一體適用的。

肆、其他與工時有關規定

一、平均工資規定

如何定義「平均工資」一直是勞資雙方爭議的話題。譬如說，計算「平均工資」的期間是否該予以延長，一直都是勞資雙方所重視的議題。

依照現行勞動基準法第二條第一項第四款的規定，「平均工資」的定義為「計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」。由於「平均工資」的計算涉及資遣費、退休金與職災補償的給付額度，攸關勞工重大權益保障至鉅。然而，由於此規定時期過短，平均工資易受季節性波動之影響，對員工有欠公平。因此，平均工資的計算期間宜延長為一年。

二、勞工產假八週之工資應照給之規定

根據現行勞動基準法第五十條規定，女工於產假期間，雇主有照常給付工資的義務。就法規調適而言，維持產假不工作期間的生活所需係屬「社會責任」，為何要立法強制要求由雇主承擔？再者，產假期間薪資照給，應係在尚無有關之社會安全制度的前提下所做成的制度，但我國於民國四十年代已有了勞工保險制度，其中明列有「生育給付」，而勞保費雇主也負擔七成，卻還要雇主負擔產假期間薪資。由前述兩項理由可知，勞基法第50條第二項

未來我國最適法定工時及相關配套措施

『產假期間工資照給』之規定顯然並不合理，應予以修正刪除。

我國勞動基準法明文規定產假期間雇主應照給工資，其立意甚好，惟其支付主體為雇主，可能會因而影響雇主雇用女性勞工之意願，且產假等母性保護之照顧，應為整體社會之義務，故建議在勞動基準法修法時應將產假期間工資給付的義務，部份由國家來負擔，或採社會保險的方式由社會成員共同負擔。

三、「婚假」、「喪假」及「全年傷病假未超過三十日部份」之工資應照給的規定

根據勞動基準法第四十三條及「勞工請假規則」的規定，「婚假」、「喪假」、「全年傷病假一年內未超過三十日部分」，雇主有照常給付工資的義務。固然，基於倫理、人情之常及實際的需要，雇主應該提供勞工「婚假」、「喪假」及「傷病假」等權利。但是，勞工於「婚假」、「喪假」及「傷病假」期間，雇主是否應該照常給付工資則值得討論。

嚴格地說，勞工於「婚假」及「喪假」期間，雇主照常給付工資的規定事實上已經與「無勞動、無所得」的基本原則相違背。因此，建議將此規定予以修正取消，改由勞資雙方議定之。

至於「全年傷病假一年內未超過三十日部分，雇主有照常給付工資」的規定。應顧及此種規定是否可能會造成雇主不願雇用身體狀況較差的勞工。此外，目前在國內要取得就醫證明並不困難，此種規定也可能會造成勞工有「不請白不請」的心態，因而破壞了保障勞工健康的美意。因此，勞工傷病若係因公者，此乃為職業災害之範圍；若非因公者，則係勞工個人之事，故若將此種勞工「非因公的傷病假」之負擔完全加諸於雇主身上，既不公平也

不合理。勞工在非職災之普通傷病發生時，其經濟生活維持責任到底應屬於誰的責任？又，若全民健保已有醫療費的含括、勞保亦有「傷病給付」時，是否還應由雇主再負擔1/2的工資？據此，「勞工請假規則」內之『普通傷病假一年未超過三十日部分工資折半發給』之規定，應該予以修正刪除。

四、關於八十四條之一規定

儘管勞委會業已援引勞基法84條之一之規定，陸續核定公告「勞基法第84條之一之工作者」【按：其計有：(1)首長、主管以及獲有配車人員之駕駛。(2)個人服務業之家庭幫傭及監護工。(3)銀行業僱用之經理職以上人員，符合勞基法施行細則第50條之一第一款規定者。(4)廣告業僱用之經理職以上人員，符合勞基法施行細則第50條之一第一款規定，以及創作人員符合勞基法施行細則第50條之一第二款規定者。(5)資訊服務業僱用之負責事業經營管理工作，符合勞基法施行細則第50條之一第一款規定之主管人員，以及系統研發工程師與維護工程師，符合勞基法施行細則第50條之一第二款規定者。(6)法律服務業僱用之負責事業經營管理工作，符合勞基法施行細則第50條之一第一款規定之主管人員，以及法務人員，符合勞基法施行細則第50條之一第二款規定者。(7)會計服務業僱用之會計助理人員，具會計師法第12條規定資格，且符合勞基法施行細則第50條之一第二款規定者。(8)航空公司空勤組員（前艙與後艙工作人員）為勞基法第八十四條之一之工作者。(9)保全業之保全人員、電腦管制中心監控人員、經理級以上人員符合勞基法施行細則第50條之一第一款規定者。(10)保險業之外勤人身保險業務員依保險業務員管理規則領有登錄證者。(11)房屋仲介業之不動產經濟人員（含業務主管人員）。(12)醫療保健服務業（含國軍醫院及其附設民眾診療處）之部分場所及人員為勞基法第八十四條之一之工作者。(13)托兒所保育員以及社會福利服務機構之輔導員（含保育員、助理保育員）、監護工。(14)中央銀行首長隨扈。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

立法院院長、副院長辦公室之技工、工友。外交部協助接待外賓之技工、工友。考選部闡場內工作之技工、工友。法務部相驗車駕駛】但一般事業單位之雇主及管理者，對於此條規定及歷次公告之內容所知不多。

事實上，勞委會對於勞基法84條之一似乎已因十四次公告「勞基法第84條之一之工作者」及公告全面擴大適用之後，在壓力上獲得紓解，而有暫時中止研議勞基法第84條之一的情形。同時，勞委會最近在研議勞基法修正草案之過程，對此條規定似乎毫無規劃。但是，由於八十四條之一的規定有「促使工時基準適用對象合理化」之效果，如若不再擬議重新檢討修正「正常工時之例外規定」，而繼續保留勞基法第84條之一規定，則該條規定應做如下之補強及行政調整：(1)勞委會應對勞基法84條之一第三項之「其他性質特殊之工作」作出明確界定，以避免形成核定時的爭議。(2)對於勞基法84條之一第一項規定，應可考慮作出准予「部分排除」的新詮釋。(3)對既經核定公告之性質特殊工作，應准許同類工作者援引適用，而無必要再重複一遍申請程序。(4)對於既經公告之勞基法84條之一之工作者，其工時應悉由勞雇自行議定，主管機關實不必再予過問。

第七章 結論與建議

第一節 結論

由上述各章節的分析，得到下列結論：

一、最適工時之討論

- 1.唯有讓勞工自由抉擇工作時間，才有所謂最適工時的意義。但企業產銷活動爲人與人、人與設備、設備與設備間之搭配的集體並同時運作，難以容許勞工個人自由選擇工作時數與時段。
- 2.然而每一勞工心目中自有一己最佳的工作時數。若規定工作時數超過內心的最佳時數，他可能有遲到早退的工作態度；若規定的工作時數低於內心的最佳時數，他便會有找機會自我加班的傾向。
- 3.隨工資率的上升，勞工生活初期有逐漸朝向商品密集消費習性發展趨勢，至工資率提高至某一水準而勞動供給曲線呈現後彎後的某一階段，又有朝時間密集方式從事休閒與消費的傾向。前者帶動消費性服務業的發展，後期則有擴張自我休閒娛樂的生活情境。
- 4.縮減工時的結果，若企業總延人工時的需求不變，勢必增加人數的需求，將使就業人數增加，並使每人工資所得提高。另一方面，從延人工時計算，縮減工時的結果，就是每人勞動供給減少，將使每小時工資率上升，企業總延人工時的投入減少。就勞工個人而言，每人工時縮減，但每人工資所得增加；而企業勞動成本支出增加，但延人工時投入減少，其產出水準勢必降低，減緩整體經濟的成長。因此縮減工時結果，經濟成長趨緩、物價

未來我國最適法定工時及相關配套措施

有上升壓力，但所得分配可能有所改善。

5. 勞工工作時間的縮短，即是休閒活動的擴張；可能帶動休閒旅遊服務業的發展，和勞工生活福利的提高。前者引發產業結構的調整，後者卻無國家的統計。工資所得的增加雖不及國內產出的降低，但休閒增添的勞工福利卻未納入國民生產的計算範圍。如果勞工的消費傾向高於雇主的消費傾向，則國民的消費支出可能增加。
6. 縮減工時引發單位勞動成本的增加，從生產的替代效果，將提高企業的投資，但產出效果卻可能降低企業的投資意願。因此要素替代彈性較大的產業，可能增添投資，但要素替代彈性較低的產業便會降低投資意願。
7. 縮減工時引發單位勞動成本的增加，國內企業若有本勞與外勞混用，且本勞與外勞有互補作用者，其將同時減少本勞與外勞的雇用；如果本勞與外勞間有替代作用，企業便將減少本勞的需求，但將增加外勞的需求。
8. 如果企業有國內與海外並行生產並維持外銷時，本國縮減工時結果，因國內單位勞動成本提高，企業將減少國內生產與對本勞的需求，但不會擴大海外生產與投資。
9. 縮減工時結果，在整體經濟上，有使物價上升的壓力，與使經濟成長趨緩；再者，也因物價的上升，將使台幣有貶值的趨勢。
10. 縮減法定最高正常工時，在有給例假與休假，又可將一日正常工時分配於其他工作日，及按月計資的制度下，則平日正常工時，與平日每小時工資的認定上，將有法理上的爭議產生。若無法律上的適當釋疑，恐將增添勞資間的爭議。

11.縮減法定正常最高工時，若無適切的最小公倍數可以彈性化，在集體輪班或變換工作時段上，將增添雇主人事管理與安排上的困擾。

二、各國平均工時與總體經濟產值

1.有關法定工時限制，在意義上是使勞工工作時間不超過法定標準的基準規範。國際勞動公約亦有每週48小時與每日8小時的規範共識；在變形上，平均每週不超過48小時，但每日不超過10小時。在延長工時方面，國際勞動公約並無具體建議，但延長工時之延長部份的工資加成方面，國際勞動公約的標準是加給25%以上。在例假方面，國際勞動公約建議每七日內應有連續24小時的休息，但無例假日工資給付建議。這是各國制定的一個限制範圍。

在正常工時與其變形上，台灣剛好符合此一標準，並未進一步地加以壓縮。以延長工時比較，在可資比較的國家中，以平均每週限制而言，最高是新加坡的16.57小時和法國的13小時，最低是中國大陸的8.28小時，台灣是10.59個小時。就中，日本、韓國、與台灣有男女的差別限制。香港、美國、英國、德國、與澳大利亞則無明文規定，但尊重團體協約的約定。

延長工時之工資加成方面，以最初兩小時部份比較，加成最高的是西班牙的75%，最低是日本的25%；就中英國、外蒙、澳大利亞與台灣有分段累進加成規定。台灣最初兩小時加成三分之一，後兩小時加成三分之二。

各國每七日均有一例假日供勞工休息，澳大利亞甚至週休二日。英國與德國例假日禁止工作，其餘各國並未禁止例假工作。大致上，只有韓國與台灣規定例假日工資照給。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

而例假日工作時，法國、和美國是依平日工資給付，新加坡規定應雇主要求而工做者，工資額外加給100%，法國則又規定事後補假。日本規定再加給35%，澳大利亞則再加給100%。有例假日工資照給的韓國則規定額外加給50%以上，一樣例假日工資照給的台灣，則加給100%，但都未有補假規定。這或許就是韓國工時過長的主要原因。

2.在基本或最低工資方面，香港與新加坡均未制定，德國則由團體協約約定。

以各國制定之最低工資佔平均工資比率比較，最高的是法國的79.81%，其次是台灣的45.25%，和英國的44.19%；再次是美國的37.34%，和日本的34.31%；而以韓國的25.41%為最低。

3.企業運用勞工之自由度。在十一個國家中，自由度最高的是香港，第二名是美國與德國，第三名是新加坡，第四名是澳大利亞與韓國，第五名是日本與台灣，第六名是英國與中國大陸，而以法國的第七名殿後。如果，台灣再將正常工時由每週48小時條降為每兩週84小時，則在正常工時項下的1分，便得改為2.5分，結果總分須追加為14.5分，最後結果是落為第七名，而將法國擠成第八名，並落後於英國與中國大陸。

4.從各國經濟情勢比較，亞洲四小龍之間，或工業先進國家如美、英、法、德、與日等五國之間，相互工時的差異較小，但相互勞動生產力的差異較大。同時，生產力的高低，或平均每人GDP的大小，與一國專業人才比率高低有密切關係。再者，不論亞洲四小龍，或已開發的五國，都有減少工業擴增服務業的情勢。不過結構上，台灣與韓國較近似德日，以工業發展為重心；而星港較近似於應美，以經貿服務發展為重心。在經濟轉型過程中，台灣的速度遠不如星港，亦落後於韓國之後。

5.然而，如果以每週42小時為標準，國內每週工時未超過42小時的企業家數，只有13.21%。礦業及土石採取業有7.26%，製造業有8.09%，水電燃氣業有16.67%，營造業有12.21%，批發零售餐飲業有13.70%，運輸倉儲通信業有20.75%，金融保險及不動產業有29.60%，工商服務業有36.11%，社會及個人服務業有6.20%，其每週工時未超過42小時。因此工時的縮減，對民營企業的影響面達79.25%。

三、調降法定工時對國人生活品質與總體產值之影響

- 1.至1968年，勞工個人的工資所得尚未能滿足一己食衣安全或溫飽的水準。1969年後，勞工以其工資所得才開始有殘差餘額來扶養眷屬，但不足以確保眷屬的溫飽。一直到1985年，勞工的工資所得所能支撐溫飽的人數為2.60人，首度超越當年每一勞工所需負擔的人數2.58人。易言之，直到1985年，台灣勞工的所得才開始有維持家屬於溫飽，或養家活口的起碼能力，正式擺脫饑寒的生活壓迫與威脅。
- 2.若以食衣和住行為基本生活所需水準，大致上，在台灣經濟發展過程中，1966年以前，台灣勞工生活壓力呈遞增現象；1976年以前，勞工收入仍是自身難保的狀態；1990年以後，才有從事娛樂活動的實際消費能力。
- 3.整個消費支出比率的結構變遷過程，在1990年代中，因應休閒主要空間的居家環境改善的支出比率，已近主要的食品消費支出比率；文教娛樂的支出比率也持續地加速成長，由早期1953年的5.39%，持續成長至1999年的18.56%。易言之，1990年代，台灣民間生活的主要內容是，改善居家生活環境，並致力於養身保健和休閒娛樂的消費活動。
- 4.台灣在1990年代後，一般勞工生活的層次已由基本食衣住行朝休閒娛樂發

未來我國最適法定工時及相關配套措施

展，同一期間，國內消費支出佔國內生產毛額比率，也逐年提高，國內的產業結構，也由工業部門，朝服務業部門在轉型。工業部門的產值比率雖然下降，但工業本身結構也有所調整。

- 5.台灣製造業中的民生工業、石化工業、和金屬機械業均呈衰厥現象，只有電子精密業一支獨撐大樑，以致整體製造業的產值比率也隨之大幅縮減為1999年的25.54%。
- 6.綜合觀察，2000年國人就業者一半左右多用於看電視或錄影帶或休養身息，前者耗用時間佔自由時間的40.83%，後者佔14.19%，兩者合計佔自由時間的55.02%。拜訪親友的時間佔11.42%，看報紙雜誌上網時間佔7.27%，閱讀的時間佔4.15%，觀賞電影購物逛街的時間佔3.81%，進修的時間佔4.27%，外出旅遊的時間佔4.50%，運動健身的時間佔3.81%，飲宴應酬的時間佔1.38%。
- 7.從兩性就業者之自由時間支配比較，女性就業者在購物、進修、看電視或錄影帶、外出旅遊、宗教活動、休息養生看電影等的耗用時間的比率，比男性就業者高；相對地，男性就業者耗用於閱讀、拜訪親友、運動健身、飲宴應酬、看病療養、與休息養身等的時間比率，比女性就業者高。
- 8.綜合而言，2000年國人的休閒活動多是以戶內休息或觀賞電視與錄影帶為主；甚少從事戶外旅遊活動。自營作業者應酬較多，而受政府僱用人員進修的意願高。雇主耗用於看報紙雜誌或上網的時間較多，至於各職業別休息放鬆所耗用時間都相近。

四、工時縮減對總體經濟之影響

縮短法定工時，減少勞動投入量，提高廠商的勞動成本支出。導致廠商支付薪資水準提高，降低出口競爭力，使貿易出超減少。法定工時減少，使消費支出可能減少，其中雖然可使食品消費支出減少，但亦使非食品消費(育樂)增加，生活品質提升，因可支配所得亦減少所致。若廠商以資本替代勞動，結果雖增加投資，可能使失業增加，加上政府稅課收入減少，但同時須增加失業救濟及其他社會福利支出，使政府財政赤字可能擴大，不利一般物價的穩定，若技術進步效果不強，未能顯著提升總體生產力，結果將使經濟成長趨緩，甚至降低經濟成長。

第二節 建議

基於前述法定工時縮減對經濟行為及企業經營影響之分析，提出下列相關因應之政策措施。建議分成二部份，第一部份為因應法定工時縮減一般性政策措施之建議，第二部份則係延續前述意見，而為勞動基準法條文之具體修正建議意見。

一、因應法定工時縮減一般性政策措施

以下政策建議措施主辦機關為行政院勞工委員會。

(一)短期措施

政府主管機關可以考慮訂定每月、每季或整年總工時數之規定，凡超過一定比例或標準之工作時間即屬於延長工時。主辦機關為行政院勞工委員會。

(二)中長期措施

1.為滿足企業人力資源彈性化的需要，定期契約的規定應於予以放寬。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

- 2.為因應工時縮減政策的實施，變形工時的期間應予以放寬，六個月或甚至一年的期間都是可以考慮的方向。
- 3.除將男、女性勞工的延長工時的時間一致化外，可以考慮適度增加延長工時的時間，以滿足企業的需要。
- 4.政府主管機關可以考慮訂定每月、每季或整年總工時數的規定，凡超過一定比例或標準的工作時間即屬於延長工時。
- 5.為落實「無勞動、無所得」的原則，休假日與例假日工資照給的規定應予以取消。
- 6.為兼顧勞資雙方的利益，「平均工資」計算的期間應予以延長；同時，加班費不應列入平均工資的計算之內。
- 7.女工於產假期間的所得保障，應轉由社會共同負擔，而非由雇主獨力負擔。此涉及須同時修訂勞保條例第32條，建議研議改由社會保險負擔。
- 8.同樣為落實「無勞動、無所得」的原則，「婚假」、「喪假」和「非因公的傷病假」雇主工資照給的規定應予以取消。
- 9.勞基法第八十四條之一的規定應照常實施，為應透過行政命令予以補強。(詳細內容見下一節「建議」。)
- 10.為達到促進就業的目的，多數OECD國家對於包括「部分時間工作」在內的「非典型工作形態」的立法規範因而採取放寬管制的態度與立場。對我國而言，或許基於促進就業的立場，「非典型僱用」似乎有發展的必要，但是如何不會因此而損及「非典型僱用」勞工的權益應為各方關切的重

點。因此，究竟是要加強管制（勞動法制與勞動條件的一體適用）或是要解除管制（透過市場機能而對雇主產生約制力量），經常成為面對「非典型僱用」發展的困境（Dilemma）。在其中，政府的角色該如何？該扮演促進者，抑或是扮演規範者的角色即可，值得進一步探討。

二、勞動基準法條文修正建議

為將以上的結論與建議進一步反映到相關勞動法規的修正上，特將以上的建議與現行法規規定加以對照整理列於表7.1中。

表 7.1 勞動基準法條文與修正建議對照表

現 行 條 文	修 正 建 議
第二條 本法用辭定義如左： 一、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。 二、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。 三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。	第二條第四款將平均工資的計算期間由現行六個月延長為一年，同時加班費不應列入平均工資內。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

現 行 條 文	修 正 建 議
<p>四、平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。</p> <p>五、事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。</p> <p>六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。</p>	
<p>第九條</p> <p>勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。</p> <p>定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：</p> <p>一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。</p> <p>二、雖經另定新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。</p> <p>前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。</p>	<p>依聘僱期間來區分定期與不定期契約；定期契約的期間最長不超過十八個月，在經勞資協商之後，則最長不得超過二十四個月。</p> <p>第三項的規定予以取消。</p>
<p>第十五條</p> <p>特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。</p>	<p>定期契約及不定期契約，勞工終止契約時，其預告期間依下列各款之規定：</p> <p>一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。</p>

現 行 條 文	修 正 建 議
不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。	二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。
<p>第二十四條</p> <p>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> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>三、依第三十二條第三項之規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。</p>	延長工作時間之加成工資額度應由勞資雙方透過協商為之。
<p>第三十條</p> <p>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得超過八十四小時。</p> <p>前項正常工作時間，雇主經工會或勞工半數以上同意，得將其二週內一日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。每二週工作總時數仍以八十四小時為度，但每週工作總時數不得超過四十四小時。</p> <p>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>勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週正常工作時間總時數不得超過四十二小時。</p> <p>經工會或勞工半數以上同意之企業得實施變形工時制度；但實施變形工時制度之企業，不論變形方式為何，每週平均正常工時不得超過四十四小時或四十八小時。</p> <p>女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作時，雇主應提供完善安全衛生設施。</p>
<p>第三十條之一</p> <p>中央主管機關指定之行業，雇主經工會或勞工半數以上同意後，其工</p>	刪除。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

現 行 條 文	修 正 建 議
<p>作時間得依下列原則變更：</p> <p>一、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，不受第三十條第二項之限制。</p> <p>二、當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。</p> <p>三、二週內至少有二日之休息，作為例假，不受第三十六條之限制。</p> <p>四、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條之限制。但雇主應提供完善安全衛生設施。</p> <p>本法第三條修正前已適用本法之行業，除農、林、漁、牧業外，不適用前項規定。</p>	
<p>第三十二條</p> <p>因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後，得將第三十條所定之工作時間延長之。其延長之工作時間，男工一日不得超過三小時，一個月工作總時數不得超過四十六小時；女工一日不得超過二小時，一個月工作總時數不得超過二十四小時。</p> <p>經中央主管機關核定之特殊行業，雇主經工會或勞工同意，前項工作時間每日得延長至四小時，但其工作總時數男工每月不得超過四十六小時；女工每月不得超過三十二小時。</p> <p>因天災、事變或突發事件，必須於正常工作時間以外工作者，雇主得</p>	<p>將男性及女性勞工的延長工時時數一致化。同時，也可以考慮將每月延長工時的時數予以增加。</p>

現 行 條 文	修 正 建 議
<p>將第三十條所定之工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關核備。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>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>實施變形工時制度的企業，例假日由勞資協商訂定之。</p>
<p>第三十七條 紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。</p>	<p>除民俗節日、國慶日及開國紀念日外，其餘皆不擬列為休假日。</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>除特別休假日外，例假日與休假日，雇主沒有工資給付的義務。</p>
<p>第四十三條 勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。</p>	<p>婚假、喪假及非因公的傷病假，雇主工資給付的規定應予以取消。</p>
<p>第五十條 女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。 前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。</p>	<p>將雇主給付工資的規定予以取消，改由社會保險制度予以負擔。勞保條例第32條生育給付規定宜研擬修訂為由社會保險制度負擔。</p>

未來我國最適法定工時及相關配套措施

現 行 條 文	修 正 建 議
<p>第五十二條 子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。 前項哺乳期間，視為工作時間。</p>	<p>在企業普遍缺乏相關設施的情形下，建議將此規定刪除，改由其他方式予以替代，如實施彈性工時等制度來兼顧女性勞工的需求。</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。 一、監督、管理人員或責任制專業人員。 二、監視性或間歇性之工作。 三、其他性質特殊之工作。 前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。</p>	<p>政府主管機關宜針對第一項第三款之意涵予以明確規定。</p>

附錄一 廠商訪談紀錄

一、嘉儀企業 總經理 羅慶昌先生

時間：民國 90 年 8 月 2 日下午四時

地點：台北市民生東路三段 2 號 6 樓

內容：

基於成本及市場的考慮，數年前已逐漸將生產工廠移往中國大陸，由台灣總公司負責營運規畫接單，而由在大陸生產工廠負責生產出貨，因而目前在台灣的公司較無遭遇工時調整問題。

二、三大鋼鐵公司 總經理 陳美華女士

時間：民國 90 年 8 月 6 日上午十一時

地點：台北縣永和市福和路 389 號 10 樓之 2

內容：

本公司產品主要為螺絲釘等，屬鋼鐵業中下游廠商。鋼鐵業者的一般特性是工作環境較一般其他(特別是高科技)業者不理想，條件較差，因此不易吸引年青勞動者加入生產。同時鋼鐵業者生產規模較大，需要較多的資金，許多同業者遭遇資金的困難，政府的紓困措施在實際上無法獲得金融機構的協助。本公司屬相較上小規模鋼鐵業者，無充裕資金到中國大陸投資生產。

受到景氣波動影響，勞工面臨景氣下跌的情況，對於工時長短的問題則較不會計較及抱怨，在人力調度上需花費一些心力。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

附錄二 行政院研考會研商「未來我國最適法定工時及相關配套措施」期末報告學者專家座談會紀錄

一、開會時間：九十年四月十一日（星期三）上午九時三〇分

二、開會地點：行政院研考會七樓簡報室

三、主席：紀副主任委員國鐘

記錄：石慧芳

四、出（列）席人員：

（一）學者專家（依姓氏筆劃順序排列）：

李高朝先生（行政院經建會副主任委員）

李逸洋先生（內政部政務次長；林簡任視察清淇代）

李誠先生（知識經濟與管理研究院院長）

吳惠林先生（中華經濟研究院研究員）

林惠官先生（中華民國全國總工會理事長）

林坤鐘先生（中華民國全國工業總會理事長；郭秘書長永雄代）

郭吉仁先生（行政院勞委會副主任委員）

黃同圳先生（中央大學人力資源管理研究所教授）

張昌吉先生（政治大學勞工研究所教授；請假）

劉三錡先生（行政院主計處副主計長；鹿局長篤瑾代）

（二）研究小組：

吳教授忠吉（研究主持人）

李教授顯峰（協同主持人）

成教授之約（協同主持人）

未來我國最適法定工時及相關配套措施

(三) 本會人員：

楊處長秀娟

方科長衍濱

張科長文蘭

石副研究員慧芳

五、主席致詞：略

六、研究小組報告：略

七、發言要點（依發言順序）：

(一) 黃教授同圳：

1. 引用之參考文獻及相關統計資料均與主題有關，可惜頁七十六至八十八所引勞工生活時間之支配係一九九〇年之調查資料，跟現況已有近十年之時間落差。
2. 本研究主題為「未來我國最適法定工時」，但作者並未指出何者為最適法定工時，建議能具體列出研究者之建議或意見。
3. 本研究結論指出縮短工時不利總體經濟，但在修法建議中並未納入。
4. 「調降法定工時對國人生活品質」乙節之結論與標題內容不甚一致。
5. 研究建議甚為具體，但若干建議值得斟酌，例如：
 - (1) 延長工時加成工資各國均有立法規定，不宜改為勞資協商。
 - (2) 延長定期契約期間之前，應先有個人退休帳戶之配套措施。
 - (3) 婚、喪假、國定假日不給薪，宜再斟酌。建議取消不必要之假期，但國定假日其他國家亦有給薪之規定，勞工的國定假日可比照公務員縮減為九天，但應給薪。

(4)變形工時宜速修正放寬，以免科學園區四班二輪制由原來合法變成違法。

(5)女性勞工產假原由資方負擔，本研究報告建議由勞保負擔，宜再作更詳盡之說明。

(二) 李院長誠：

1.報告中所使用的時間分配理論，是以時薪為基礎，但是台灣所使用的是月薪，因此當法定工時縮短後，所造成的是預算線的上移與較高的無異曲線相切，及結果是員工效用的增加與最適工時的減少而非現況的抵換 (trade off)，其情況較頁 16 圖 2.5 只是按時薪所得的結果，更嚴重，造成今日雇主與工會在協商時無法進行。

2.頁 30 表 3.1 的資料有問題，美國勞動基準法只規定每週工時四十小時，沒有其他的規定。德國每週最長工時一百九十二小時有問題，因為一百九十二小時除以七日，員工每天工作二十七小時，這是不可能的。參改書目中亦沒有列入勞委會條件處 2000 年的文獻來源。

3.應建議月薪制改時薪制，讓員工自由選擇要更多的薪資收入、更少的休閒，還是要更多的休閒時間、更少的所得，而不是目前的更多的休閒時間與更多的所得同時發生。

4.第一章如屬可能，請加列法定工時的目標：

(1)減短工時，分攤就業機會，減低失業率。

(2)給予員工體力與腦力的恢復時間，並維護社會的人力資本。

(3)減少工時，減少貨幣所得，增加休閒時間，以非物質消費代替物質的消費，減少環境的污染，達成環保的功能。

(三) 吳研究員惠林：

未來我國最適法定工時及相關配套措施

- 1.就全球通用的分析工具而言，本研究的研究方法已頗完備。如果要切合實際人生，應拋棄技術性、機械式，以及平均統計概念的方式，由「人」的角度切入。因為每個人主觀價值判斷不同，無法一視同仁，而當前的一體適用工時顯然與此本質背道而馳。「強制改變不了人心」，強制也必定提升交易成本。不過，這是無法得到「數量化」實證的，何況受害者的比重相對地低，且偏向於邊際性弱勢者，更難覺察，遑論發出任何聲音。
- 2.研究資料如果能選某家早已實施低工時，週休二日優良公司（如台南奇美），而後詳細研究其得以成功的來龍去脈，當更有意義，也能證明「主動而人性化」方式才是正途。至於次級資料的使用實在難以窺知實情。
- 3.國際資料的引用務必考慮各自整體環境的特色及差異。第三章用國際資料來比較是否切實際？且引用一九九〇年的調查資料似嫌舊些。
- 4.同意本研究以「個人自由選擇」和「市場機能」理念所得出的結論。惟如能再拉高層次，由「基本觀念」切入，例如政府應否扮演規定勞動條件的制定者之根本性課題，或能獲得更有意義的政策建議。
- 5.研究建議可行性高，但立法院這一關必須努力突破。
- 6.文中宜再強化人的靈活、彈性，並對人際間宜須分工合作互助、體諒溝通協調，勞資一體的理念深入剖析。此外，勞資協商的理念也宜強化，目前的衝突、抗爭行為並不合適。
- 7.公權力角色宜轉向督導，跳出當前「強制規定一體適用勞動條件」的歧路。

(四) 郭副主任委員吉仁：

- 1.勞基法應是用來規範勞資協商問題，而不是強制規定雇主負擔退休金。因此，勞基法的修正原則上可分為兩個階段，第一階段是將勞基法中有關退休金部分修正為個人帳戶制，第二個階段再將個人帳戶制納入勞工保險條例，由社會保險來負擔勞工老年生活。而在個人帳戶制上雇主負擔其應付提撥率部分代替資遣費之負擔。勞工離職時至少可拿到應有之提撥給付。
- 2.同意未來工時應更具彈性化，包括變形工時，此外，假期不應一次全部取消，而應保留由勞資協商，或部分是由縮短假期來因應，避免反彈。
- 3.目前勞資雙方似乎難以達成共識，建議由學者、專家組成一團隊，透過社會討論的方式，讓社會大眾瞭解勞資關係和諧的重要性，引進勞資協商制度，並使勞工可自由組織工會，且相對的勞基法亦應鬆綁。

(五) 李副主任委員高朝：

- 1.建議將每週四十小時以下，廠商仍須付加班費之情形在文中說明，以增添政策過嚴，必須彈調工時之必要性。
- 2.建議修正勞基法對將勞工之定義重新介定，大幅縮小。
- 3.頁一有關本研究主題第一點「比較分析已開發及開發中國家平均工時方面」，建議加上法定工時。
- 4.頁二有關研究背景，提到「對於新制下整體經濟額外加班費約為六十億元」之估算，建議加上計算說明。
- 5.頁二至三提到德國工時自每週三十八·五小時降為三十五小時，可

未來我國最適法定工時及相關配套措施

增加約四十五%的就業，請詳細說明。

- 6.頁三十，表三·一，請修正：英國的正常工時依據一九九八年的工時規則（Working Time Regulations,1998），每週最高工時為四十八小時（正常工時加延長工時），變形工時的計算期間得有十七週，經團體協商得至五十二週。韓國的勞動基準法規定工作規則得規定二週的變形工時，勞資協商得有一個月的變形工時。
- 7.頁三十一，有關德國部分補充說明如下：德國禁止星期天工作，但有例外規定，其工時法的第十條規定，對於無法在正常工作日進行之工作（共列舉十六類工作）得限量於星期天工作。
- 8.原則上，我國在開辦勞工保險失業給付及改制勞工退休制度為提撥至個人帳戶制後，宜取消資遣費制度，即便不取消，也要將金額合理化。因此本研究對於定期契約期間超過三個月者，於終止契約時即須給與資遣費的建議（頁一三五），是否宜再斟酌，或再詳細敘明資遣費額度。
- 9.本研究對於平均工資計算之意見，於提要及結論中有建議明定不計入加班費，但於第五章的勞基法修正（頁一五二）及建議（頁一六五）中似乎漏列。
- 10.本研究認為實施每週正常工時對民營企業的影響面為七九·二五%（頁一六〇），但根據實際狀況，有些企業，如新竹科學園區實施四班二輪的廠商，每週平均正常工時為四十小時以下，但因受新制規定每二週只能有一日的正常工時被分配到其他工作日，造成實施新制後，這些廠商還要增加加班費的情形。

(六) 鹿局長篤瑾：

- 1.提要頁二第六行，「延人工時投入減少，其產出水準勢必降低」；本文第四十二頁亦有相同字眼，「如進一步縮減工時，經濟成長率的落差將越拉越大」。本文如有詳細的數字佐證，較能證明其因果關係。
- 2.提要頁四第十四行，頁五十一有關基本工資占製造業平均工資比率，宜查明或備註各國計算平均工資定義及涵蓋範圍是否相同，以免誤導。
- 3.有關提要頁八第八點「無勞動、無所得」之建議，應考量各國薪資給付制度之差異，一般歐美國家因不採用月薪制，雖假日不給薪，惟其薪資率（單位時間薪資）亦較高，勞基法如朝「無勞動、無所得」方向修法，應考量我國薪資率與外國之差異，惟為讓勞資雙方都能接受，仍不宜於法中明訂雇主沒有工資給付的義務，而建議將有關規定，由勞資雙方或經由團體共同協商，於雇用契約中訂定。
- 4.頁四十二，有關平均勞動生產力之國際比較，可能的話，建議以「購買力平價」代替「匯率」換算較為適宜；另外勞動生產力除受勞動投入影響外，亦受其他投入（如自動化、資本）等因素影響，所以如單純以平均勞動生產力互作比較不甚恰當。
- 5.頁五十九提到各行業每週工時未超過四十二小時的家數，整體而言約佔 13.2%，與勞委會八十九年最新之職類別薪資調查結果 21% 差距大，由於文中沒有說明資料來源及資料時期，為避免誤用，建議運用勞委會最新之八十九年職類別薪資調查結果修正，同樣的，頁五十五中運用八十七年職類別薪資調查的部分也可修正為八十

未來我國最適法定工時及相關配套措施

九年資料。

- 6.頁七十六至八十八有關勞工生活時間的支配，請應用行政院主計處最近發布之八十九年社會發展趨勢調查「時間運用」統計結果，以最近十年之變化解析（2000年資料已上主計處網站，書面報告四月底發行）。
- 7.頁九十三中曾說明法定工時縮減對總體經濟之影響效果，可運用總體供需估測年模型予以估算，但未作實際的計量估計，為美中不足處；如果能透過這一套模型計算出工時縮減對經濟成長的影響、對各產業產出之影響，或是對勞動市場上就業與失業的影響等效果，這對政府在政策的擬訂上較有實質上的幫助。
- 8.頁一五六有關最適工時之討論，所謂「最適」法定工時並非適用於各行各業，基本上還需考慮行業特性、景氣、勞動市場供需狀況等因素。本研究報告基於經濟景氣足以維持企業總延人工時不變之強烈假設，因此縮減工時的結果，才能有促進就業增加之推論；惟由於勞動需求是一種引申性需求，一旦面臨景氣狀況不佳，勞動需求意願便降低，再加上工時制度的設限，單位產出勞動成本過高之情況下，廠商將不再如以往採取遇缺不補、調整工時、輪休、減薪等比較溫和漸進的方式，而是採資遣或解雇等較為激烈手段，尤其國內現正面臨經濟不景氣，失業率不斷竄高，隱約中正透露出這一方面的訊息。
- 9.頁一六四相關配套措施，部分產業（職類）會因法定工時之減少，而增加人員之僱用，部分產業（職類）則會因法定工時之減少，而減少人員之僱用，要如何在新增就業者與失業者之行職業特性中擬

訂出一套轉職或職業訓練措施，以促進就業並減少失業，本報告中並未詳細說明，建議納入。

10. 文中有少數錯別字，在此一併提出：例如提要頁三最後一行的「其」中；本文頁六倒數第三行「薪資與生產力」應修正為「受僱員工薪資」；頁七倒數第三行的選「則」；頁二十三第二段最後一行中的導「致」；頁四十二倒數第二行的經「濟」成長率；頁四十四第三行的「其」中；頁四十八第四行的發「輝」；頁四十七第二段第二行「就」中；頁六十三第一段最後一行中應為表 4.2；頁九十二第一行的成「交」；頁九十三第一節下面一段第二行中的供「需」平衡及緊密結「合」；頁一〇五第二行的勞「動」及第三行的消費支出「縮減」等。

(七) 郭秘書長永雄：

1. 「沒有工作，就沒有報酬」這是很現實的觀念，現在是講究實力的時代，資方如有實力，勞動基準法不修改都沒關係。縮短工時，例假日仍是依基本工資給付，反正資方是按時計酬，法如何規定根本沒影響。
2. 勞動基準法之修正過程是一場政治角力，學者再怎麼討論都沒有用，倒不如講給勞工團體或立法委員聽，這只是策略問題。建議團體協約法增列一條，規範勞動基準法上的哪些強制規定可以透過團體協商加以討論修正，例如基本工資或延長加班，如此才可行。

(八) 林簡任視察清淇：

1. 有關最適工時的討論，結論是讓勞工自由抉擇時間，才有所謂的最適工時，就理論觀點如此，但從勞工所得、雇主收益及國家經濟之

未來我國最適法定工時及相關配套措施

整體角度分析，最適工時應是雇主與勞工雙方皆可接受的一個折衷時點而言，此一結果可能無解，但本研究就這一部分，似未多著墨。

2. 因應法定工時縮減之政策措施，強調彈性工時，放寬變形工時，延長平均工資計算時間，均屬具體可行之措施，至於取消休假日及例假日給予工資之規定，就未來雇主與勞工工時之訂定，誠有思考之必要，但此與現行月薪制之制度能否相容，如何調適，亦有加以說明之必要。至為落實「無勞動、無所得」的原則，建議取消婚假、喪假和非因公的傷病假，雇主應照給工資之規定，但似應建立雇主予以適當補助的規範。
3. 有關研究結論所擬之政策措施，都屬行政院勞工委員會之權責，將內政部列為協辦機關，宜請指明為何事項，若未涉及內政權責，內政部協辦的文字請予以刪除。
4. 本研究有關因應法定工時之政策措施，似宜列為建議之第一部分，有關勞動基準法之修正，列為建議之第二部分。另勞動基準法之修正具體條文如何規範，以及為何如此規範之說明，建議予以明確列出。
5. 本研究之建議就政策措施及勞動基準法之修正建議頗為具體，至於可行性問題，仍待下游之配套規範之建立。
6. 有關勞動基準法第三十七條之修正建議，符合內政部修正紀念日節日實施辦法，紀念日除開國紀念日外，均改為只紀念不放假之精神。惟本條規定，建議未來如允許變形工時而達成週休二日之可能，以及紀念日節日實施條例完成立法，是否統一由該條例規範或維持勞工休假仍由勞基法規定問題。

7.文字修正部分：第三章第二節誤植為第一節；第六章頁首誤植為第五章頁首；內容中「延人工時」係誤繕或係何指，宜請先予說明。

(九) 林理事長惠官：

- 1.研究報告指出「唯有讓勞工自由抉擇工作時間，才有所謂最適工時的意義」。而實際上，勞工團體也知道，此種只是理想。與臺灣鄰近的日本和韓國相比，每週正常工時都比臺灣原來的四十八小時短，其中韓國是每週四十四小時；日本是四十小時。新加坡和大陸，也是四十四小時，而美國和英國則是四十和三十五小時。由此可見，國內從今年一月開始實施每兩週八十四小時，只是趕上其他部分國家的水準，並不是特別好。
- 2.縮短工時對整體經濟而言，雖然有利有弊，但應該是「利多於弊」。縮短工時同時也會帶動休閒行業。因為勞工工作時間縮短，就是休閒活動的擴張，以公務員實施週休二日為例，很多旅行社就推出特別的行程安排；飯店旅館也摩拳擦掌等著遊客，這些都可以促進休閒行業的發展。再者，縮短工時雖然讓雇主多負擔一些成本，但勞工工作時間減少，休閒時間增加，相對地工作效率也可以提升，對於生產的產能也不會因為工作時間縮短而減少。
- 3.縮短工時絕對不能再有任何配套，因為目前已經有四週變形和延長工時的配套，而這個標準，和其他各國相比，剛好「不偏不倚」。以延長工時為例，平均每週限制延長的工時，最高的是新加坡的 16.57 小時和法國的 13 小時；最低的是中國大陸的 8.28 小時，而臺灣則是 10.59 小時。
- 4.在延長工時的工資方面，臺灣也是屬於較低的。如以最初加班的兩

未來我國最適法定工時及相關配套措施

小時為例，最高的是西班牙，加 75%，最低的是日本，加 25%，臺灣則也是較低的，前兩小時只加三分之一。縮短工時雖然對雇主會帶來短暫的陣痛，但整體而言，應該是對勞資雙方都有利的，如果勞資雙方能夠互相愛惜，則要達到勞資雙贏，並不困難。

八、書面意見：

（一）張教授昌吉：

- 1.將平均工資的計算延長為一年之建議，應為可行。
- 2.定期契約的規定可以適度放寬，惟其期間之長短宜再研究。
- 3.延長工作時間之加成工資額度仍應依勞基法第二十四條之規定發給之。
- 4.例假日、休假日可彈性實施，但例假日、休假日之天數，不宜由勞資協商決定。
- 5.勞基法第三十七條、第三十八條、第三十九條之規定，仍應維持。
- 6.勞基法第四十三條規定，仍應維持。
- 7.在社會保險條例未完善建構之前，勞基法第五十條規定，仍應維持。

（二）本會意見：

- 1.原計畫書中研究小組原擬應用現有的工時等相關資料，輔以廠商訪談結果，俾提出更符現況需求之建議，惟囿於時間因素，研究小組並未作進一步之廠商訪談，以廣納各方意見，甚為可惜。這方面宜加以補充。
- 2.第一章前言部分有關研究主題第四點提到研擬未來我國調降法定工時政策之時程，在建議事項部分似未提到，宜再補充。
- 3.頁一五四至一五五援用勞基法第八十四條之一所規定之工作者缺

少「總統府工友」一項，請再檢視。

- 4.頁一六三建議「變形工時期間應予以放寬，六個月或一年的期間都可以考慮」，但是衡量我國目前勞資生態，此一建議是否可行（目前為四週變形工時），似宜再酌。
- 5.頁一六七第四行修正建議部分「不論變形工時方式如何，每週平均正常工時不得超過四十小時」有誤，應是四十四小時或四十八小時。
- 6.頁一六九建議「取消女工產假雇主給付工資的規定」，惟並未述及如何修改勞工保險條例第三十二條生育給付的相關規定。
- 7.提要部分除簡略說明研究緣起、重要發現及主要建議意見外，宜加列研究方法及過程；各項建議事項宜分為立即可行性建議及中長程建議，並明列主、協辦機關。

九、研究小組說明：

- （一）所謂「最適」是觀念的問題，只有個人的選擇才有「最適」，就社會觀點言，「最適」純粹是社會妥協的結果；在經濟學上越有彈性、空間越大謂最適；如以國際公約為基準，則勞資協商是壓縮底線，而現在法定工時在此基準之下，因此，希望以「變形工時」之方式來平衡。所以本研究報告是以「變形」為重點，而不對「最適」作解釋。
- （二）至於女性的就業促進、就業負擔要如何作具體建議，我們會作進一步考量，原則上以兩性均等為處理方向。
- （三）由於目前推動部分工時的比例相當低，表示市場的需求仍不強烈，應該去思考市場需求低之原因或障礙所在，而不是一味強調要加強推展部分工時。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

- (四) 有關定期契約的延長及搭配個人帳戶問題，研究小組會再考慮。至於工資加成我們希望能單純化，可以協商改成 25%、50%。
- (五) 有關取消國定假日問題是團體壓力問題，反彈所在，要考慮其可行性，屬政府的考量。至於提到修改勞基法確實比修改憲法難，因為憲法屬於精神面的昭示，原則上較易修改，而勞基法的修改涉及的是前後受益者不同，難以擺平。有時不去管它，反倒是最佳方式。
- (六) 工業總會目前在推動時薪制，最好能先跟勞工代表協商，協商有具體結果後再與政府協商。

十、主席結論：

今天各位學者專家所提的意見，經整理後，將送請研究小組作為修正報告的參考，並送請各位與會來賓。再次感謝各位學者專家所提出的寶貴意見。

十一、散會（上午十一時四十分）。

附錄三 期末報告審查意見修正說明表

審 查 意 見	修 正 說 明
1. 引用之參考文獻及相關統計資料均與主題有關，可惜頁 76-88 所引勞工生活時間之支配係 1990 年之調查資料，跟現況已有近十年之時間落差。	本研究期間至民國 90 年 1 月止，資料運用到 89 年 11 月止，行政院主計處 2000 年報告資料於民國 90 年 2/3 月整理完成。於 90 年 6 月取得行政院主計處贈送「民國 89 年臺灣地區社會發展趨勢調查報告」資料，將第四章第三節內容改以 89 年資料重新計算替換。
2. 本研究主題為「未來我國最適法定工時」，但作者並未指出何者為最適法定工時，建議能具體列出研究者之建議或意見。	在不同條件下才有最適的意義，在結論中已加闡述及建議。
3. 本研究結論指出縮短工時不利總體經濟，但在修法建議中並未納入。	已在第七章建議一節中，由各勞基法法條修訂中加以表示。
4. 「調降法定工時對國人生活品質」乙節之結論與標題內容不甚一致。	生活品質較不易清楚界定共識，而以休閒時間相關指標來分析。
5. 研究建議甚為具體，但若干建議值得斟酌，例如： (1) 延長工時加成工資各國有立法規定，不宜改為勞資協商。 (2) 延長定期契約期間之前，應先有個人退休帳戶之配套措施。 (3) 婚、喪假、國定假日不給薪，宜再斟酌。建議取消不必要之假期，但國定假日其他國家亦有給薪之規定，勞工的國定假日可比照公務員縮減為九天，但應給薪。 (4) 變形工時宜整修正放寬，以免科學園區四班二輪制由原來合法變成違法。 (5) 女性勞工產假原由資方負擔，本	(1)這項建議會引起相當多的爭議，故研究中加以刪除。 (2)不在本研究範圍，建議進一步研究。 (3)維持原建議。 (4)已在研究結論建議中，建議修正放寬變形工時之規定。 (5)這只是一項建議或構想，朝保險方向規劃應該是一合理作法，但是，是否列入勞保給付範圍，可以再斟酌。因此，在研究報告中，只是建議以社會保險方式加以負擔，以減輕雇主責任與負擔。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

審 查 意 見	修 正 說 明
<p>研究報告建議由勞保負擔，宜再作更詳盡之說明。</p>	
<p>6. 報告中所使用的時間分配理論，是以時薪為基礎，但是台灣所使用的是月薪，因此當法定工時縮短後，所造成的是預算線的上移與較高的無異曲線相切，及結果是員工效用的增加與最適工時的減少而非現況的抵換(trade off)，其情況較頁 16 圖 2.5 只是按時薪所得結果更嚴重，造成今日雇主與工會在協商時無法進行。</p>	<p>在第二章中，已將圖 2.5 修正說明台灣採行月薪的現象。原圖 2.5(2)改為圖 2.6(頁 17)。</p>
<p>7. 頁 30 表 3.1 的資料有問題，美國勞動基準法只規定每週工時 40 小時，沒有其他的規定。德國每週最長工時 192 小時有問題，因為 192 小時除以 7 日，員工每天工作 27 小時，這是不可能的。參考書目中亦沒有列入勞委會條件處 2000 年的文獻來源。</p>	<p>已在報告頁 31 表 3.1 中全數更正數字，參考資料來源已補列入。</p>
<p>8. 應建議月薪制改時薪制，讓員工自由選擇要更多的薪資收入、更少的休閒，還是要更多的休閒時間、更少的所得，而不是目前的更多的休閒時間與更多的所得同時發生。</p>	<p>已在第七章研究建議中提出此一構想，但影響層面甚大，建議由行政院勞工委員會邀集相關單位會商推動如何修改為時薪制。</p>
<p>9. 第一章如屬可能，請加列法定工時的目標：</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 減短工時，分攤就業機會，減低失業率。 (2) 給予員工體力與腦力的恢復時間，並維護社會的人力資本 (3) 減少工時，減少貨幣所得，增加休閒時間，以非物質消費代替物質的消費，減少環境的污染，達 	<p>本項建議意見已在第一章(頁 2)各節次中斟酌補充加入文字。</p>

審 查 意 見	修 正 說 明
成環保的功能。	
10.就全球通用的分析工具而言，本研究的研究方法已頗完備。如果要切合實際人生，應拋充技術性、機械式，以及平均統計概念的方式，由「人」的角度切入。因為每個人主觀價值判斷不同，無法一視同仁，而當前的一體適用工時顯然與此本質背道而馳。「強制改變不了人心」，強制也必定提升交易成本。不過，這是無法得到「數量化」實證的，何況受害者的比重相對地位低，且偏向於邊際性弱勢者，更難覺察，遑論發出任何聲音。	本研究完全以「人本」出發點，因此亦考慮勞資雙方的和諧，以及就業者的時間運用。除數字列舉外，也加入以勞工觀點來觀察工時問題。
11.研究資料如果能選某家早已實施低工時，週休二日優良司(如台南奇美)，而後詳細研究其得以成功的來龍去脈，當更有意義，也能證明「主動而人性化」方式才是正途。至於次級資料的使用實在難以窺知實情。	各企業之主客觀條件不同，本研究因時間經濟能力限制，無法進行個別企業深入之個案研究。
12.國際資料的引用務必考慮各自整體環境的特色及差異。第三章國際資料來比較是否切實際？且引用1990年的調查資料似嫌舊些。	第三章引用國際資料，是引用勞委會蒐集到2000年資料，已是最新可得；1990年調查資料已換成2001年公布資料計算。
13.同意本研究以「個人自由選擇」如「市場機能」理念所得出的結論。惟如能再拉高層次，由「基本觀念」切入，例如政府應否扮演規定勞動條件的制定者之根本性課題，或能獲得更有意義的政策建議。	基本上，政府扮演仲裁者的角色即可，由市場機能發揮較不扭曲資源配置的效率。
14.研究建議可行性高，但立法院這一關必須努力突破。	主管機關宜努力溝通協調。
15.文中一再強化人的靈活、彈性，並	本研究一再強調勞資協調溝通的重

未來我國最適法定工時及相關配套措施

審 查 意 見	修 正 說 明
對人際間宜須分工合作互助、體諒溝通協調，勞資一體的理念深入剖析。此外，勞資協商的理念也宜強化，目前的衝突、抗爭行為並不合適。	要性，才能有效減少衝突抗爭。
16.公權力角色宜轉向督導，跳出當前「強制規定一體適用勞動條件」的歧路。	本研究強調政府只擔任協調者、督導者的角色。
17.勞基法應是用來規範勞資協商問題，而不是強制規定雇主負擔退休金。因此，勞基法的修正原則上可分為兩個階段，第一階段是將勞基法中有關退休金部分修正為個人帳戶制，第二個階段再將個人帳戶制納入勞工保險條例，由社會保險來負擔勞工老年生活。而在個人帳戶制上雇主負擔其應付提撥率部分代替資遣費之負擔。勞工離職時至少可拿到應有之提撥給付。	本項意見並非本研究主題，研究者同意評述委員意見，宜在其他研究報告中陳述建議。
18.同意未來工時應更具彈性化，包括變形工時，此外，假期不應一次全部取消，而應保留由勞資協商，或部分是由縮短假期來因應，避免反彈。	本研究已建議循序漸進調整假期日數。
19.目前勞資雙方似乎難以達共識，建議由學者、專家組成一團隊，透過社會討論的方式，讓社會大眾瞭解勞資關係和諧的重要性，引進勞資協商制度，並使勞工可自由組織工會，且相對的勞基法亦應鬆綁。	已建議由勞工主管機關提倡勞資協商，以解決糾紛。
20.建議將每週 40 小時以下，廠商仍須付加班費之情形在文中說明，以增添政策過嚴，必須彈性調度工時之必要性。	已在報告中第三章中加以說明。

審 查 意 見	修 正 說 明
21.建議修正勞基法對將勞工之定義重新界定，大幅縮小。	此項非本研究之重點範圍。
22.頁 1 有關本研究主題第 1 點「比較分析已開發及開發中國家平均工時方面」，建議加上法定工時。	已在報告第 1 頁中補上。
23.頁 2 有關研究背景，提到「對於新制下整體經濟額外加班費約為 60 億元」之估算，建議加上計算說明。	本項已刪除改寫(頁 2)。
24.頁 2-3 提到德國工時自每週 38.5 小時降為 35 小時，可增加約 40%的就業，請詳細說明。	此為 Bosch(1990)研究結論之一，因降低工時，同一職缺可增加雇用人次。
25.頁 30，表 3.1 請修正：英國的正常工時依據 1998 年的工時規則(Working Time, Regulations, 1998)每週最高工時為 48 小時(正常工時加延長工時)，變形工時的計算期間得有 17 週，經團體協商得至 52 週。韓國的勞動基準法規定工作規則得規定二週的變形工時，勞資協商得有一個月的變形工時。	已在報告表 3.1(頁 31)中修正。
26.頁 31，有關德國部分補充說明如下：德國禁止星期天工作，但有例外規定，其工時法的第十條規定，對於無法在正常工作日進行之工作(共列舉 16 類工作)得限量於星期天工作。	已於報告頁 32 中補述。
27.原則上，我國在開辦勞工保險失業給付及改制勞工退休制度為提撥至個人帳戶制後，宜取消資遣費制度，即便不緊消，也要將金額合理化。因此本研究對於定期契約期間超過三個月者，於終止契約時即須給與資遣費的建議(頁 135)，是否	由於定期契約期限放寬，應該已經符合雇主需求。但是，為保障勞工權益，超過三個月以上的定期契約勞工，於終止勞動契約時，應預告解雇。至於是否給付資遣費，本研究並未著墨。屆時，可以配合新制退休制度的實施，一起檢討修正。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

審 查 意 見	修 正 說 明
宜再斟酌，或再詳細敘明資遣費額度。	
28.本研究對於平均工資計算之意見，於提要及結論中有建議明定不計入加班費，但於第五章的勞基法修正(頁 152)及建議(頁 165)中似乎漏列。	修正提要與結論，不要討論平均工資是否要計入加班費。因為，當平均工資的計算延長為一年時，加班費是否計入似乎不重要。
29.本研究認為實施每週正常工時對民營企業的影響面為 79.25%(頁 160)，但根據實際狀況，有些企業，如新竹科學園區實施四班二輪的廠商，每週平均正常工時為 40 小時以下，但因受新制規定每二週只能有一日的正常工時被分配到其他工作日，造成實施新制後，這些廠商還要增加加班費的情形。	評述意見屬實，本研究引用較總量資料評估，對少數影響廠商無法有較詳細資料供估計，只得維持原敘述。
30.提要頁 2 第 6 行，「延人工時投入減少，其產出水準勢必降低」；本文第 42 頁亦有相同字眼，「如進一步縮減工時，經濟成長率的落差將越拉越大」。本文如詳細的數字佐證，較能證明其因果關係。	應用總體計量模型估計，常因設定條件不同得到不同估計結論，在此只以經濟推理得到結論。
31.提要頁 4 第 14 行，頁 51 有關基本工資占製造業平均工資比率，宜查明或備註各國計算平均工資定義及涵蓋範圍是否相同，以免誤導。	
32.有關提要頁 8 第 8 點「無勞動、無所得」之建議，應考量各薪資給付制度之差異，一般歐美國家因不採用月薪制，雖假日不給薪，致其薪資率(單位時間薪資)亦較高，勞基法如朝「無勞動、無所得」方向修法，應考量我國薪資率與外國之差異，惟為讓勞資雙方都能接受，仍	同意評審委員的意見，建議由勞資雙方或經由團體共同協商，結果於雇用契約中訂定。

審 查 意 見	修 正 說 明
不宜於法中明訂雇主沒有工資給付的義務，而建議將有關規定，由勞資雙方或經由團體共同協商，於雇用契約中訂定。	
33.頁 42，有關平均勞動產力之國際比較，可能的話，建議以「購買力平價」代替「匯率」換算較為適宜；另外勞動生產力除受勞動投入影響外，亦受其他投入(如自動化、資本)等因素影響，所以如單純以平均勞生產力互作比較不甚恰當。	同意評審委員的意見，本研究因時間限制，無法以購買力平價替代匯率計算，建議主管機關爾後。
34.頁 59 提到各行業每週工時未超過 42 小時的家數，整體而言約佔 13.2 %，與勞委會 89 年最新之職類別薪資調查結果 21% 差距大，由於文中沒有資料來源及資料時期，為避免誤用，建議運用勞委會最新之 89 年職類別薪資調查結果修正，同樣的，頁 55 中運用 87 年職類別薪資調查的部分也可修正為 89 年資料。	
35.頁 76-88 有關勞工生活時間的支配，請應用行政院主計處最近發布之 89 年社會發展趨勢調查「時間運用」統計結果，以最近十年之變化解析(2000 年資料已上主計處網站，書籍報告四月底發行)。	本研究期間至民國 90 年 1 月結束，已於報告第四章第三節中重新計算。
36.頁 93 中曾說明法定工時縮減對總體經濟之影響效果，可運用總體供需估測年模型予以估算，但未作實際的計量估計，為美中不足處；如果能透過這一套模型計算出工時縮減對經濟成長的影響、對各產業產出之影響，或是對勞動市場上就	如文中所述，基於在不同條件下設定計量模型，估計出結果將不同，因此本研究不擬再建立計量模型估算。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

審 查 意 見	修 正 說 明
業與失業的影響等效果，這對政在政策的擬訂上較有實質上的幫助。	
37.頁 156 有關最適工時之討論，所謂「最適」法定工時並非適用於各行各業，基本上還需考慮行業特性、景氣、勞動市場仍需狀況等因素。本研究報告基於經濟景氣足以維持企業總延人工時不變之強烈假設，因此縮減工時的結果，才能有促進就業增加之推論；惟由於勞動需求是一種引申性需求，一旦面臨景氣狀況不佳，勞動需求意願便降低，再加上工時制度的設限，單純產出勞動成本過高之情況下，廠商將不再如以往採取遇缺不補、調整工時、輪休、減薪等比較溫和漸進的方式，而是採資遣或解雇等較為激烈手段，尤其國內現正面臨經濟不景氣，失業率不斷竄高，隱約中正透露出這一方面的訊息。	同意評審委員意見，若面臨經濟不景氣導致失業率攀升，討論最適法定工時之意義即降低工時。
38.頁 164 相關配套措施，部分產業(職類)會因法定工時之減少，而增加人員之僱用，部分產業(職類)則會因法定工時之減少，而減少人員之僱用，要如何在新增就業者與失業者之行職業特性中擬訂出一套轉職或職業訓練措施，以促進就業並減少失業，本報告中並未詳細說明，建議納入。	本報告之時間及研究主題限制，無法再進一步探討，宜另行研究。
39.文中有少數錯別字，在此一併提出：例如提要頁 3 最後一行的「其」中；本文頁 6 倒數第 3 行「薪資與生產力」應修正為「受僱員工薪資」；頁 7 倒數第 3 行的選「擇」；	已分別在修訂報告中修正。(修訂報告中，頁碼已變更！)

審 查 意 見	修 正 說 明
<p>頁 23 第 2 段最後 1 行中的導「致」； 頁 42 倒數第 2 行的經「濟」成長 率；頁 44 第 3 行的「其」中；頁 48 第 4 行的發「揮」；頁 47 第 2 段 第 2 行「其」中；頁 63 第 1 段最 後 1 行中應為表 4.2；頁 92 第 1 行 的成「交」；頁 93 第 1 節下面 1 段 第 2 行中的供「需」平衡及緊密結 「合」；頁 105 第 2 行的勞「動」 及第 3 行的消費支出「縮減」等。</p>	
<p>40.「沒有工作，就沒有報酬」這是很 現實的觀念，現在是講究實力的時 代，資方如有實力，勞動基準法不 修改都沒關係。縮短工時，例假日 仍是依基本工資給付，反正資方是 按時計酬，法如何規定根本沒影 響。</p>	<p>若能明文規範，勞資雙方較無灰色爭 議地帶。</p>
<p>41.勞動基準法之修正過程是一場政 治角力，學者再怎麼討論都沒有 用，倒不如講給勞工團體或立法委 員聽，這只是策略問題。建議團體 協約法增列一條，規範勞動基準法 上的哪些強制規定可以透過團體 協商加以討論修正，例如基本工資 或延長加班，如此才可行。</p>	<p>同意評審委員意見，但不宜強制立法 規定。</p>
<p>42.有關最適工時的討論，結論是讓勞 工自由抉擇時間，才有所謂的最適 工時，就理論觀點如此，但從勞工 所得、雇主收益及國家經濟之整體 角度分析，最適工時應是雇主與勞 工雙方皆可接受的一個折衷時點 而言，此一結果可能無突，但本研 究就這一部分，似未多著墨。</p>	<p>研究報告第二章中已陳述，最適工時 的意義，並且在建議中已列出由勞資 雙方協商一折衷時間。</p>

未來我國最適法定工時及相關配套措施

審 查 意 見	修 正 說 明
<p>43.因應法定工時縮減之政策措施，強調彈性工時，放寬變形工時，延長平均工資計算時間，均屬具體可行之措施，至於取消休假日及例假日給予工資之規定，就未來雇主與勞工工時之訂定，誠有思考之必要，但此與現行月薪制之制度能否相容，如何調適，亦有加以說明之必要。至為落實「無勞動、無所得」的原則，建議取消婚假、喪假和非因工的傷病假，雇主不應照給工資之規定，但似應建議雇主予以適當補助的規範。</p>	<p>評審委員意見與本研究建議相近似，均強調由勞資雙方協商，雇主如何適當補助婚假、喪假和非因工的傷病假。</p>
<p>44.有關研究結論所擬之政策措施，都屬行政院勞工委員會之權責，將內政部列為協辦機關，宜請指明為何事項，若未涉及內政權責，內政部協辦的文字請予以刪除。</p>	<p>在報告之「提要」及「結論」中已刪除修正。</p>
<p>45.本研究有關因應法定工時之政策措施，似宜列為建議之第 1 部份，有關勞動基準法之修正，列為建議之第 2 部分。另勞動基準法之修正具體條文如何規範，以及為何如此規範之說明，建議予以明確列出。</p>	<p>已在第七章第二節建議章節中加以調整，分成第一及第二部份建議措施。各項建議之理由說明已詳陳於前列各章節中。</p>
<p>46.本研究之議就政策措施及勞動基準法之修正建議頗為具體，至於可行性問題，仍待下游之配套規範之建立。</p>	<p>甚為同意評述委員之意見，建議由勞動主管機關研究配套規範。</p>
<p>47.有關勞動基準法第 37 條之修正建議，符合內政部修正紀念日節日實施辦法，紀念日除開國紀日外，均改為只紀念不放假之精神。惟本條規定，建議未來如允許變形工時而</p>	<p>此非本研究之範圍。</p>

審 查 意 見	修 正 說 明
達成週休二日之可能，以及紀念日節日實施條例完成立法，是否統一由該條例規範或維持勞工休假仍由勞基法規定問題。	
48.文字修正部分：第三章第 2 節誤植為第 1 節；第六章頁首誤植為第五章頁首；內容中「延人工時」係誤繕或係何指，宜請先予說明。	已分別在報告中修正，分別見頁 37、第五章及第六章頁首。
49.研究報告指出「唯有讓勞工自由抉擇工作時間，才有所謂最適工時的意義」。而實際上，勞工團體也知道，此種只是理想。與臺灣鄰近的日本和韓國相比，每週正常工時都比臺灣原來的 48 小時短，其中韓國是每週 44 小時；日本是 40 小時。新加坡和大陸，也是 44 小時，而美國和英國則是 40 和 35 小時。由此可見，國內從今年 1 月開始實施每兩週 84 小時，只是趕上其他部分國家的水準，並不是特別好。	同意評審委員的意見，在報告已陳述此種意見。
50.縮短工時對整體經濟而言，雖然有利有弊，但應該是「利多於弊」。縮短工時同時也會帶動休閒行業。因為勞工工作時間縮短，就是休活動的擴張，以公務員實施週休二日為例，很多旅行社就推出特別的行程安排；飯店旅館也摩拳擦掌等著遊客，這些都可以促進休閒行業的發展。再者，縮短工時雖然讓雇主多負擔一些成本，但勞工工作時間減少，休閒時間增加，相對工作效率也可以提升，對於生產的產能也不會因為工作時間縮短而減少。	縮短工時對總體經濟影響(含環保考量)利弊兼具，研究者也可同意評審委員此一意見，但不影響本研究之結論。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

審 查 意 見	修 正 說 明
51.縮短工時絕對不能再有任何配套，因為目前已經有四週變形和延長工時的配套，而這個標準，和其他各國相比，剛好「不偏不倚」。以延長工時為例，平均每週限制延長的工時，最高的是新加坡的 16.57 小時和法國的 13 小時；最低的是中國大陸的 8.28 小時，而臺灣則是 10.59 小時。	同意評審委員的意見，本報告作較中肯建議，可由主管機關考量是否需有配套措施。
52.在延長工時的工資方面，臺灣也是屬於較低的。如以最初加班的兩小時為例，最高的是西班牙，加 75 %，最低的是日本，加 25%，臺灣則也是較低的，前兩小時只加三分之一。縮短工時雖然對雇主會帶來短暫的陣痛，但整體而言，應該是對勞資雙方都有利的，如果勞資雙方能夠互相愛惜，則要達到勞資雙贏，並不困難。	同意評審委員的意見，本研究報告主要精神持續勞資雙方協商以獲得雙贏結果。
53.將平均工資的計算延長為一年之建議，應為可行。	維持頁 159 中此點建議。
54.定期契約的規定可以適度放寬，惟其期間之長短宜再研究。	同意此評審意見，宜進一步研究期間長短。
55.延長工作時間之加成工資額度仍應依勞基法第 24 條之規定發給之。	此可能提高企業業主成本負擔，如報告中分析。
56.例假日、休假日可彈性實施，但例假日、休假日之天數，不宜由勞資協商決定。	此為見仁見智的問題，請見本報告之說明。
57.勞基法第 37 條、第 38 條、第 39 條之規定，仍應維持。	見本報告之修正原因說明。
58.勞基法第 43 條規定，仍應維持。	見本報告之修正原因說明。
59.在社會保險條例未完善建構之前，勞基法第 50 條規定，仍應維持。	可進一步探討配套保險措施。

審 查 意 見	修 正 說 明
60.原計畫書中研究小組原應用現有的工時等相關資料，輔以廠商訪談結果，俾提出更符現況需求之建議，惟囿於時間因素，研究小組並未作進一步之廠商訪談，以廣納各方意見，甚為可惜，這方面宜加以補充。	已補充二家企業簡要訪談結果。
61.第一章前言部分有關研究主題第 4 點提到研擬未來我國調降法定工時政策之時程，在建議事項部分似未提到，宜再補充。	調降法定工時政策之時程視勞基法相關條文修訂進度而定，民國 90 年 1 月 1 日起已調降為二週 84 小時。
62.頁 154-155 援用勞基法第 84 條之一所規定之工作者缺少「總統府工友」一項，請再檢視。	有關八十四條之一，由於不涉及修法，故相關討論已予以刪除。
63.頁 163 建議「變形工時期間應予以放寬，六個月或一年的期間都可以考慮」，但是衡量我國目前勞資生態，此一建議是否可行(目前為四週變形工時)，似宜再酌。	此為建議事項之一，供主管機關參考裁決是否可行。
64.頁 167 第 4 行修正建議部分「不論變形工時方式如何，每週平均正常工時不得超過 40 小時」有誤，應是 44 小時或 48 小時。	已在修正報告頁 161 中修訂。
65.頁 169 建議「取消女工產假雇主給付工資的規定」，惟並未述及如何修改勞工保險條例第 32 條生育給付的相關規定。	本報告建議取消女工產假雇主給付工資的規定，其涉及勞保條例第 32 條生育給付的有關規定，建議修訂生育給付改由社會保險給付，而非由雇主獨力負擔，已於第七章建議中補充說明。
66.提要部分除簡略說明研究緣起、重要發現及主要建議意見外，宜加列研究方法及過程；各項建議事項宜分為立即可行性建議及中長程建議，並明列主、協辦機關。	在修正報告「提要」及第七章「建議」章節中已補充加入。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

參考書目

- Biagi, M. and T. Tiziano. (1997), "Italy's Law on Promotion of Employment : An Explanation and Summary," *Comparative Labor Law Journal*, 19(1).
- Booth, A. and F. Schiantarelli (1987), "The Employment Effects of a Shorter Working Week," *Economica*, 54, 237-248.
- Bosch, G.(1990), "From 40 to 35 Hours. Reduction and Flexibilisation of the Working Week in the Federal Republic of Germany," *International Labor Review*, 128, 611-627.
- Bronstein, A. S. (1991), "Temporary Work in Western Europe : Threat or Complement to Permanent Employment ? " *International Labor Review*, 130.
- CEPD (2000), *Taiwan Statistical Data Book*.
- Clarke, .(1992), "Employment Adjustment : An International Perspective," in K. Kazutoshi, ed., *Employment Security and Labor Market Flexibility*, Detroit : Wayne State University Press.
- European Commission, http://europa.eu.int/comm/employment_social/emplesf/
- Fitzgerald,T. J.(1996), "Reducing Working Hours," *Federal Reserve Bank of Cleveland, Economic Review*, 32(4), 13-22.
- Jacobson, T. and H. Ohlsson (2000), "Working Time, Employment, and Work Sharing :Evidence from Sweden," *Empirical Economics*, 25, 169-187.
- Marimon, R. and F. Zilibotti(2000), "Employment and Distribution Effects of Restricting Working Time," *European Economic Review*, 44, 1291-1326.
- OECD(1998), *Employment Outlook*, Paris.

未來我國最適法定工時及相關配套措施

OECD(1999), *Employment Outlook*, Paris.

Owen, J.(1988), "Work-time Reduction in the US and Western Europe," *Monthly Labor Review*, 111.

Ozaki, M. (1999), *Negotiating Flexibility : The Role of the Social Partners and the State*, Geneva : ILO.

Roche, W.,B. Fynes, and T. Morrissey(1996), "Working Time and Employment : A Review of International Evidence," *International Labour Review*, 135, 129-157.

Rubin, M. and R. Richardson(1997), *The Microeconomics of the Shorter Working Week*, Gower, Aldershot.

Sengenberger, W. (1992), "Revisiting the Legal and Institutional Framework for Employment Security:An International Comparative Perspective, in K. Kazutoshi, ed., *Employment Security and Labor Market Flexibility*, Detroit : Wayne State University Press.

Standing, G. (1986), *Labor Flexibility : Cause of Cure for Unemployment*, Geneva : International Institute for Labor Studies.

Standing, G. (1997), "Globalization, Labor Flexibility and Insecurity : The Era of Market Regulation," *European Journal of Industrial Relations*, 3(1).

Stewart, M. B. and J. K. Swaffield(1997), "Constraints on the Desired Hours of Work of British Men," *Economic Journal*, 107, 520-535.

Tam, M.(1998), *Part-time Employment : A Bridge or a Trap ?*, Hants : Ashgate.

Vosko, L. F. (1998), "Regulating Precariousness ? The Temporary Employment Relationship under the NAFTA and the EC Treaty," *Industrial Relations*, 53(1).

行政院主計處(1998)，全國總供需估測回顧與展望。

- 行政院主計處(2000a)，中華民國台灣地區薪資與生產力統計月報，319，民國 89 年 5 月，頁 140-141。
- 行政院主計處(2000b)，中華民國台灣地區國民經濟動向季報，89，民國 89 年 5 月，頁 34-35。
- 行政院主計處(2001)，社會發展趨勢調查報告—休閒與時間運用，2001 年 2 月。
- 行政院勞動委員會(1998)，職類別薪資調查報告。
- 行政院勞動委員會(2001)，失業率攀升問題分組會議手冊，經濟發展諮詢委員會會議。
- 行政院經濟建設委員會(1997)，政府機關放假日之檢討及調整建議，行政院經濟建設委員會專題研究報告。
- 行政院經濟建設委員會(2000)，當前國際經濟情勢，2000 年 9 月。
- 何金巡(2000)，縮減工時與公務員全面周休二日對台灣總體經濟的計量分析，中央研究院經濟研究所劉克智教授榮退，台灣勞動市場相關問題研討會，民國 89 年 9 月 8 日，修訂稿。
- 李誠、辛炳隆、成之約(2000)，勞動市場彈性化與非典型僱用，行政院勞工委員會專題研究報告。
- 李誠、辛炳隆、林師模(2000)，實施每月二次週休二日對國家競爭力之影響，行政院經濟建設委員會委託專題研究計劃報告。
- 林國榮、李秉正、徐世勳(1998)，縮短工時對台灣經濟衝擊之一般均衡分析，台灣經濟學會年會論文集，頁 1-32。
- 盛惠煜(1995)，我國與工業化國家縮短工時之比較研究(一)，勞工之友雜誌，540，頁 15-19。
- 盛惠煜(1996)，我國與工業化國家縮短工時之比較研究(二)，勞工之友雜誌，541，頁 14-17。

未來我國最適法定工時及相關配套措施

陳正良等(1996)，部分時間工作勞工勞動條件基準立法之研究，行政院勞工委員會委託研究。

陳正良(1998)，從國內目前工時條件水準論應否採行縮減工時政策，縮短工時可行性與企業因應之探討研討會，行政院勞工委員會。

黃同圳、黃麗璇(1995)，階段性縮短工時對產業之影響分析，行政院勞工委員會委託專題研究計劃報告。

鄭津津(1996)，從國際勞工組織公約看我國工時制度應有之發展，勞資關係月刊，14(9)，頁 7-14。

鄭津津(1999)，美國派遣勞動法制之研究，勞動派遣法制研討會論文集。

賴金瑞(1997)，「週休二日」制的產業關聯效果分析，台灣經濟研究月刊，20(11)，頁 18-24。