第一章　緒論：研究動機、目的與範圍

勞動力成為商品銷售之歷史源遠流長，購買者與出售者之間為此所成立之契約，原屬民法規範之範疇，原則上適用民法第482 條僱傭以下及其他民法上契約之相關規定，而民法一大基本原則即契約自由，契約雙方當事人對於契約內容享有極大形成自由，民法除強制規定不得違反外，原則上僅在補充契約當事人約定之缺漏，盡量不干涉契約當事人所約定之實質內容。因此，僱傭契約當事人對於契約必要之點，亦即報酬與勞動力之使用方式（包含服勞務內容及時間），契約當事人可依雙方需求任意約定為是。

然而，給予長期維持契約關係之受僱人與僱用人雙方過多之契約形成自由，在歷史發展進程上發現，容易造成勞動力無節制使用[1]，僱用人可能因過勞，專注力降低發生工安危險、生產效率或品質良率降低等，對於僱用人與受僱人雙方或受僱人家庭、社會整體利益均產生不良影響，因此維持受僱人身心健康保持最佳狀態甚為重要，國家介入私人間之僱傭契約內容對之加以管制，於焉而生。

國家對於僱傭契約之內容加以管制，最重要者當屬對於契約之核心事項—工作時間與報酬即工資，我國介入管制之方式，乃設定一最低基準，明令契約雙方約定內容必須高於此基準，並將契約雙方當事人定義為勞工與雇主，制定勞動基準法指導勞雇雙

[1] 陳國鈞，勞工問題，三民，頁 87-98，1992 年 8 月 4 版；吳萱蓓、鄭雅文，工時的規範與變遷：國際經驗與台灣現況，看守台灣，第 14 期第 2 卷，頁 28，2012 年 6 月。

方在該法規範事項內約定至少應符合該基準之契約內容，因此勞雇之間形成之契約，一般稱之為勞動契約。

而國家對於勞動契約之管制，除了考慮勞工出售其勞動力，通常是因缺乏資本，以出賣勞動力獲取所得維生，在經濟上相較於雇主弱勢許多，而傾向保護勞工利益為主，但雇主以資本及人力創造產值，所從事之經濟活動，關係整體國家經濟實力與發展，若給予過度抑制，雇主之獲利過少甚至產生虧損，具有資本與移動能力之雇主，極大可能將營業結束或轉而攜資金往他處投資、營業，勞工及國家亦只能徒呼負負，再周全而美好之勞工保護政策只能成為不切實際的空中樓閣，因此國家對於勞雇間之法規範管制，必須權衡雙方利益之衡平，並且盱衡全球經濟脈動而為調整，過度傾斜任何一方終難順利施行。

工作時間一向與工資緊密鏈結，關係勞工之所得與雇主之成本，法規範稍有風吹草動，立刻牽動勞雇雙方敏感神經，但面對勞工團體要求比照國際勞動保護趨勢之壓力、產業與經濟面臨全球性競爭、勞力使用型態大幅改變等挑戰，勞工之工作時間既要求縮短，又要兼顧彈性，更要符合產業需求與發展，因此我國工作時間法制已歷經多次修改。一般而言，最早可回溯自民國 18 年 12 月 30 日公布，20 年 8 月 1 日施行之工廠法第 8 條，以每日 8 小時為度；其後於 73 年 7 月 30 日公布，同年 8 月 1 日施行之勞動基準法第 30 條，除維持每日工作時間 8 小時外，進一步限制每周工作總時數不得超過 48 小時，85 年間則增訂變形工作時間規定，以彈性調整僵化之工作時間。週工作時數部分，再於 89 年 6 月 28 日公布，90 年 1 月 1 日施行縮短為二週 84 小時，91 年間再度增訂四周變形工時作為調整工具；104 年間則對週工作時數再次進行縮減為每週不得超過 40 小時，為解決週六、日

與國定假日問題，105 年 12 月 21 日修正週六工作之高勞動成本給付方式，抑制週六雇主使用勞動力，達成實際上落實週休二日之目的，然而此種「以發展中國家的經濟地位，挑戰世界勞動基準法最高水平」[2]陳義過高之結果，引發制度僵化與勞動成本過鉅等未曾間歇之批評與抵制聲浪，隨即於 107 年 1 月 31 日短時間內，再度修正週六工作之工資給付及其他延長工作時間相關規定，並自 107 年 3 月 1 日施行，以平息民怨。由勞動基準法之數度修正工作時間與工資規定，可見該項議題之重要性與受關注之程度，雖然此一議題之修法工程暫時告一段落，然現行工作時間之法規範，是否已臻完善而無窒礙難行之處，或有無進行補充、調整之必要，雖為本文所欲探討對象之一，但僅止於下列工作時間質之內涵此一主要研究對象外，附加之檢討範圍。

本文主要研究對象，乃在檢視勞動基準法等相關之工作時間法規範後，發現法規範目的主要對於量的部分亦即工作時間長度揭示勞資雙方遵守基準，然對於工作時間之本質，應如何加以定義，才能精準切出「工作時間」與「非工作時間」？一向是困難的法學問題，在勞工從事與雇主約定之工作至解除職務進入完全休息期間，勞工可能處於預備、通勤、等待、用餐、中間休息或睡覺、收尾結束活動等狀態，在勞工實際從事契約約定之勞務亦即實際工作時間，與完全解除勞動義務進入休息時間，二者間似乎存在第三種類型之時間，在此種第三類型時間內，何種狀態下之時間屬工作時間？此涉及工作時間之起始與結束應如何認定，以界定工作時間之邊界，上述議題或可稱之為工作時間質之內涵，其基準線之劃定關係勞資利益界限之調整，但現行法規範內

[2] 董保華，中國勞動基準法的目標選擇，法學，頁 52-60，2007 年第 1 期。

幾乎找不到答案，只能委諸勞動相關行政部門之釋示或法院於個案裁判時建立認定之基準，而此種基準之建構將形成另一種法規範，同屬勞動管制性質之一。

工作時間質之內涵其重要性不下於工作時間量之規範，惟觀諸我國學說、行政機關函釋或法院判決對於上述工作時間質之界定，少有完整體系之建立與整理，當然亦未形成原則性之判斷標準與共識，使得第三類型時間究竟應否認定為工作時間，學者、行政機關與法院判決見解不一，且觀察為數不少之法院判決，在相類似之情況初步判斷是否為工作時間後，認定為非工作時間者，通常對於勞工之請求即全部駁回，支持雇主毋庸給付勞方報酬，進入工作時間領域者，則依法規規定判給報酬，形成勞資雙方之零和遊戲；但另有一類判決雖對相類情況認定為工作時間，卻允許勞雇雙方依契約自由原則，自行約定工資，而此約定之工資數額，可不受勞動基準法有關工資之基準限制，形成另一種法律規制。究竟實務判決在面對此類時間與其法律效果，應為如何之處理，始能在勞動管制與契約自由的拉扯中，找到最適切的勞資利益基準線，對於法院是一項艱鉅的挑戰，亦是勞動法領域的重要課題，本文將整理學說、行政函釋及法院判決對此種第三類時間之詮釋後，引介美國此一崇尚資本主義擁抱契約自由原則之國家，在勞動議題上，如何拿捏契約自由與勞動管制之分寸，觀察美國法規之歷史背景與規範內容，及其國內聯邦勞動行政部門與聯邦法院判決等實務上運作，是如何補充與解釋勞動法規之空白與不足之處，以完整建構其工作時間之法規範，並檢討我國法規與實務判決對於工作時間管制目前之困境，提出改進之建議方法，使我國工作時間制度之體系更明確完善，在適用上亦能切合實際並兼顧勞資雙方利益之平衡。