學術專論

勞動契約法理之研究

侯岳宏 著

元照

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

勞動契約法理之研究

侯岳宏　著

元照出版　搶先試閱版

元 照 出 版 公 司

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

序　言

在現今社會，絕大多數人多受僱於他人，提供勞動力，靠著所獲得的報酬過生活。近年來臺灣由於政治民主化與經濟發展，勞資關係與僱用型態也產生許多變化，勞工的權益亦日益受到重視。在此背景下，勞資間的糾紛亦常受到關注，例如工時責任制與過勞死、一例一休、以及客運業、航空業、醫療業等工時問題。在這些問題上，許多爭議也會進入到法院，法院之見解在實務與學理發展上極具重要性。甚至有些爭議，最終透過大法官會議解釋來解決。司法院釋字第726號解釋關於依勞基法第84條之1另行約定而未經核備之效力案便是受到矚目的解釋。

尤其，近年來，隨著勞資爭議的增多，司法院鑑於勞工多為經濟上弱勢、勞資爭議事件須迅速解決，且有賴當事人自主合意解決及勞資雙方代表參與程序等特性，並為使勞動事件之處理合於專業性，於2018年3月擬定勞動事件法草案，並於同年11月9日，經立法院三讀通過，於2020年1月1日開始施行。同法第1條說明本法目的係「為迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧……」。司法院也強調同法具有七大重點，包含專業的審理、擴大勞動事件的範圍、勞動調解委員會的組成及特殊調解程序、減少勞工的訴訟障礙、迅速的程序、強化紛爭統一解決的功能、即時有效的權利保全。

元照出版　搶先試閱版

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

在勞動事件特別處理程序之勞動事件法施行後，可預期勞動契約之法律關係中，基本的規範與判決法理之重要性日愈重要。特別是勞資之間將更期待能有明確的規範與基準，來預防紛爭或當紛爭發生時作為解決方式的參考。

在此背景下，本書彙整筆者近年來所發表有關勞動契約之論文，以作為目前運作與將來修法之參考。一方面檢討實務目前的運作狀況，另一方面也介紹日本相關制度與理論的發展。惟後學才疏學淺，本書論述或有不當之處，再請不吝指正，無任感禱。

本書之完成，首先要感謝父母親、兄長、姊姊、愛妻等家人長久以來的支持與包容。特別是父母親的教與言教，以及給予滿滿的愛，至今仍受用無窮。再者，也感謝大學時期的師長、臺北大學的同仁、以及臺灣勞動法學會的師長與前輩，多年來的指導。此外，本書之出版也受到元照出版公司之大力協助，併此致謝。

侯岳宏

2020年10月

元照出版　搶先試閱版

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

目　錄

序　言

第一章　勞動契約法律規範立法方式之檢討
——日本法之啟示

壹、前　言 2
貳、問題的提起 4
一、我國勞動契約法律規範之發展與特徵 4
二、勞動契約法律規範立法方式之討論與修法動向 8
參、日本勞動契約法之立法與發展 10
一、勞動基準法上勞動契約規範 10
二、勞動契約法的立法背景與過程 11
三、勞動契約法的內容 15
四、學者的評價 18
肆、我國勞動契約法律規範立法方式之檢討 20
一、勞資關係與勞動法之發展 20
二、現行勞動契約法律規範之實施情形 23
三、勞動契約法律規範之立法方式——日本法之啟示 32
伍、結　語 35

第二章　淺談勞動條件的決定與變更

壹、前　言 38
貳、勞動條件決定的機制 41
一、勞動條件的決定方法 41
二、各種決定勞動條件方式間的關係及效力 45

元照出版　搶先試閱版

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

參、勞動條件的變更 47
一、透過個別的合意進行勞動條件變更 47
二、工作規則與勞動條件的變更 48
三、勞動條件的個別變更——變更終止 51
四、團體協約與勞動條件變更 52
肆、結　語 54

第三章　法人格否認理論在臺灣與日本勞動法上之運用與發展

壹、前　言 58
貳、法人格否認理論之意義與公司法之討論 61
一、法人格否認理論之意義 61
二、法人格否認理論於公司法之發展與實踐 62
參、法人格否認理論於臺灣勞動法上之發展 66
一、學說上之討論 66
二、實務之運用與發展 67
肆、日本法之理論與發展 71
一、法人格否認理論之發展 71
二、勞動法上之討論與運用 76
伍、比較與檢討 81
一、日本之經驗 81
二、值得我國留意之處 85
陸、結　語 88

元照出版　搶先試閱版

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

第四章　日本工作時間與待命時間之認定的發展與啟示

壹、前　言 92
貳、我國工作時間與待命時間之認定 94
一、勞基法上關於工作時間之規定 94
二、勞基法上工作時間之意義 95
三、待命時間是否為工作時間之認定 96
四、小　結 104
參、日本工作時間與待命時間之認定 105
一、日本工作時間之規定與意義 105
二、待命時間等不活動時間是否為工作時間之認定 114
肆、檢　討 119
一、勞基法上工作時間之認定 119
二、待命時間是否為工作時間之認定基準 121
伍、結　語 123

第五章　日本管理監督者與工作時間除外適用之規定
——兼論我國勞基法第84條之1

壹、前　言 126
貳、日本工作時間規制之概要與除外適用 127
一、工作時間規制的概要 127
二、管理監督者除外適用之效果 129
參、管理監督者之認定與工作時間之規制 131
一、管理監督者之認定 131
二、管理職與工作時間的規制 135

碁峰出版　搶先試閱版

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

肆、我國工作時間除外適用之規定與檢討 138
一、除外適用後之效果 139
二、除外適用之對象及標準 140
三、地方主管機關之核備 142
伍、結　語 144

第六章　依勞基法第84條之1另行約定而未經核備之效力
——釋字第726號解釋評析

壹、本案事實 148
貳、爭　點 148
參、解釋摘要 148
一、解釋文 148
二、解釋理由書 149
肆、簡　評 150
一、本件之意義 150
二、過去實務與學界之見解 151
三、日本之經驗 155
四、檢　討 157

第七章　未依法定計算方法給付加班費之效力

壹、前　言 162
貳、問題之提起 165
一、法律座談會所持見解之意義 165
二、與勞基法第84條之1除外適用之異同 168

元照出版　試閱版

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

參、勞基法工作時間相關規定之意義 172
一、勞基法第24條與第39條規定之目的 172
二、加班費之計算 174
肆、日本加班之認定與計算 176
一、日本勞基法關於工作時間之規定 176
二、正常工作時間外工作、例假日工作之規範 177
三、加班費之計算 179
四、未依法定方法所計算之加班費 182
伍、結　語 185

第八章　受僱醫師之合理工時
——最高法院106年度台上字第15號判決

壹、本案事實 190
貳、爭　點 192
參、判決理由 193
肆、評　析 194
一、本判決之意義 194
二、工作時間認定 195
三、民法第483條之1、第184條第2項規定 198
四、比較法——日本 201
五、檢　討 207

第九章　巡迴醫療車上放射師工作時間之認定
——臺北高等行政法院103年度簡上字第172號判決

元照出版　搶先試閱版

壹、本案事實 210

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

貳、爭　點 212
參、判決理由 212
肆、評　析 213
一、本判決之意義 213
二、醫療巡迴車之特色 214
三、工作時間之認定 215
四、比較法——日本 218
五、檢　討 221

第十章　最低服務年限約款之效力
——最高法院96年度台上字第1396號民事判決評析

壹、本案事實 224
貳、爭　點 225
參、判決理由 225
肆、簡　評 226
一、本判決之意義 226
二、約款是否有效 227
三、違約金 234
四、結　語 240

第十一章　日本非法解僱期間工資與中間收入扣除之發展與啟示

壹、前　言 244
貳、日本非法解僱與工資請求權之相關法規範 247
一、解僱相關法規範與解僱無效之效果 247

五南出版　相關試閱版

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

二、非法解僱與民法第536條 249
三、民法第536條與勞基法第26條 252
參、日本工資請求權與中間收入扣除之理論與實務 254
一、工資請求權 254
二、中間收入扣除之理論發展 255
三、學者的檢討 257
肆、我國非法解僱期間工資與中間收入扣除問題之檢討 260
一、非法解僱與工資請求權 261
二、勞工所得請求之報酬及扣除問題 266
伍、比較與檢討——代結論 277
一、兩國法律處理之異同 278
二、對臺灣之啟示 280

元照出版 搶先試閱版

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

第一章

勞動契約法律規範立法方式之檢討*
——日本法之啟示

目　次

壹、前　言
貳、問題的提起
一、我國勞動契約法律規範之發展與特徵
二、勞動契約法律規範立法方式之討論與修法動向
參、日本勞動契約法之立法與發展
一、勞動基準法上勞動契約規範
二、勞動契約法的立法背景與過程
三、勞動契約法的內容
四、學者的評價
肆、我國勞動契約法律規範立法方式之檢討
一、勞資關係與勞動法之發展
二、現行勞動契約法律規範之實施情形
三、勞動契約法律規範之立法方式——日本法之啟示
伍、結　語

元照出版　搶先試閱版

* 本文源自：臺北大學法學論叢，83期，頁211-252，2012年9月。

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

壹、前　言

在現今社會，絕大多數人多受僱於他人，提供勞動力，靠著所獲得的報酬過生活，而這樣的勞動關係之核心就是勞動契約。各國對於勞動契約之規範，因歷史淵源、法體系等種種原因而有不同之處理方式。有些國家以民法僱傭契約為勞動契約之基礎，並補以判決與學說來加以充實，例如，德國；有些則在民法典中，以勞動契約章取代僱傭契約，例如，瑞士；有些則是一方面以民法僱傭之規定為基礎，一方面在勞動基準法中規定勞動契約相關規範，例如，2008年3月以前的日本[1]。

我國民法對於僱傭契約有相關規定，1936年雖然也曾公布勞動契約法，但一直未施行。目前對於勞動契約正式規定者，為1984年所制定的勞動基準法（以下簡稱「勞基法」）第二章。同法自施行以來訂定勞動條件最低標準，對於勞動契約加以規範，於勞工權利之保護，扮演著重要角色。但是同法施行至今已逾30餘年，政治經濟社會情勢有顯著改變，僱用及就業環境也與過去不同，因此相關勞動契約規範是否足以解決現行勞動關係上之問題，也開始受到檢討。由於勞動契約在勞動關係具有重要性，因此相關規範之內容以及立法方式，也受到行政院勞工委員會（以下簡稱「勞委會」）及學界重視。勞委會過去也曾多次委託學者針對勞動契約之規範進行研究。1989年委託陳繼盛教授等研究團隊進行「我國勞動契約法制之研究」，介紹勞動契約的基本原則並檢討我國相關法制後，並提出修正草案[2]；2003年委託楊通軒教授等研究團隊，進行「各

---

1 外國對於勞動契約的立法概要可參見黃越欽，勞動法新論，頁103-105，翰蘆，2006年修訂3版。此外，日本於2007年12月公布勞動契約法，並於2008年3月1日開始正式施行。

2 請參見陳繼盛主持，我國勞動契約法制之研究，頁1-220，行政院勞

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

國勞動契約法規制度研究」，對於各國勞動契約法制比較分析後，也提出修正草案之建議[3]。此兩份研究報告，在結論上均提議獨立制定勞動契約法。2009年勞委會也委託黃程貫教授團隊進行「我國實施勞動契約法制影響評估研究」。同研究報告除了對於勞動契約之理論加以討論之外，對於各國勞動契約法制進行深入檢討分析，也詳細檢討各種勞動契約內容，最後在結論上與過去之研究報告相異，提出修改勞基法勞動契約章之建議[4]。在此背景之下，2010年1月11日勞委會勞資關係處曾在網頁發表訊息，公告正在研擬「勞基法」部分條文修正草案，相關修正內容主要涉及勞動契約。雖然修正草案內容，尚未定案，但是從中可窺知未來將在勞基法上擴張勞動契約相關規範之方向。

對於勞動契約內容之規範及方式，值得我國注意者，乃近年來日本法的發展。日本過去與我國相同，關於勞動契約之規範，主要是規定於1947年所制定的勞基法，但是，2007年11月日本卻大幅度變更原本規範方式，於勞基法之外另行制定獨立的勞動契約法，並且於2008年3月1日開始施行。同法主要是規定勞動契約關係中，勞工與雇主的權利義務內容與相關規範，期待透過勞動契約基本事項的訂定，以保護勞工，預防並解決紛爭。有鑑於我國勞基法立法時，有部分參考日本法制度[5]。

工委員會委託研究報告，1989年7月。

3 請參見楊通軒主持，各國勞動契約法規制度之研究，頁15-248，行政院勞工委員會委託研究報告，2003年11月。

4 請參見黃程貫主持，我國實施勞動契約法制影響評估研究，頁1-358，行政院勞工委員會委託研究報告，2009年11月。

5 例如，立法當時對於草案的討論，便有立法委員提出草案是以美、日、韓三國勞動基準法為藍本。參見立法院秘書處編，勞動基準法案（上冊），法律案專輯，第73輯內政㉙，頁96，立法院秘書處印行，1985年。此外，劉志鵬，労働組合の諸権利をめぐる法政策への外国

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

日本為何大幅度變更原本規範方式，於勞基法之外另行制定獨立的勞動契約法，更是值得我國留意。

因此，本文主要目的，一方面考察日本勞動契約法的立法背景與內容之外，一方面也對於我國現行勞基法上勞動契約法律規範之實施狀況進行檢討，也藉由日本制定勞動契約法的相關討論，檢討我國勞動契約法規範制定之方式。

貳、問題的提起

一、我國勞動契約法律規範之發展與特徵

㈠我國勞動契約法律規範之立法與發展

我國民法自1929年立法以來，於第二編「債」第二章第七節對於「僱傭」進行規範。相關規定，除了過去便存在的第482條至第489條之規定外，加上1999年債編修正時，所增訂的第483條之1與第487條之1[6]，共有十條規定。在這些規定之中，除了1999年新修訂的兩條條文具有社會化色彩外，其他規定之基本特徵，與其他契約類型相同，是基於私法自治中的契約自由原則，由當事人依其合意自主決定其權利義務[7]。也因

法の影響——台湾，日本労働研究雑誌，第404号，頁21，1993年9月，亦有提及勞基法受日本法之影響。

6 關於此部分修訂，對於勞動契約之影響，可參見劉志鵬，民法債篇修正對勞動契約關係之影響，法令月刊，第51卷第10期，頁392-400，2000年10月。

7 王澤鑑，民法概要，頁28、172、317，自版，2009年。邱聰智，新訂民法債篇通則（上），頁62-63，自版，2003年。不過，在1999年債篇修正時，所增訂的民法第483條之1賦予雇主危險預防義務，民法第487條之1規定要求雇主負無過失損害賠償責任，學者稱此為使個人主義色彩之僱傭契約社會化。此部分，請參見王澤鑑，同本註7，頁391。

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

此，在此原則之下，僅對受僱人對雇主服勞務取得報酬之基本規定，進行規範。

1936年12月曾公布「勞動契約法」，全文共有43條，分為五章，對於勞動者之義務、雇方之義務、勞動契約之終了均有完整之規範。同法第1條對於勞動契約之意義，規定為：「謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約」。將勞動契約具有從屬性之特徵[8]，明文加以規定。可惜的是同法自公布以來，一直未施行，因此學者一般認為同法依法仍非法律，只占有法理的地位[9]。

1984年考慮到勞資之間交涉力的差異，規範具有強行性之基本原則與基準，制定勞基法等勞動保護立法規範勞雇之契約關係[10]。並且將同法所適用之勞雇之契約關係，設定為勞動契約（同法第2條第6款）。同法將勞工定義為：「受雇主僱用從事工作獲致工資者」（同法第2條第1款）。此定義雖然與民法上僱傭契約（民法第482條）具有類似性，但是勞基法卻不採用民法上之僱傭契約，而創設勞動契約之概念。從此點上可窺知同法意識到勞動關係上契約當事人間之實質不平等，因此反映在此種勞雇契約上。此也明白顯示出，在此時勞動契約之概念已經可以說是固定。

---

8 一般認為勞動契約之特徵為具有從屬性。從屬性之內容，學理上一般將其略分為人格上從屬性、經濟上從屬性與組織上從屬性，此項特徵也是在判斷勞務性給付契約是否為勞動契約的重要因素。相關討論，可參見黃越欽，同註1，頁151-125；王松柏執筆，臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義，頁54-59，新學林，2009年2版。

9 黃越欽，同註1，頁106；楊通軒，同註3，頁46。

10 1929年公布，1931年施行的工廠法，其內容主要是規定勞動條件的最低標準，並且強制雇主履行之規定，在其第6章「工作契約之終止」中，亦有對於工作契約之終止之相關規定，但是何謂工作契約，同法並無明文說明。

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

同法所規定的勞動契約與民法僱傭之關係，一般的理解是認為勞基法上的勞動契約是民法僱傭契約的下位、特殊類型[11]。因此，勞動契約當事人之權利義務問題，基於特別法優於普通法原則，優先適用勞基法之規定，勞基法所未規定之事項才回歸民法[12]。

㈡勞基法上勞動契約法律規範之特徵

過去我國雖然有勞動契約法之立法，但是同法只公布並未施行，有一部分規範僅以行政命令代之，由於規範不明確也因此造成一些紛爭。在此背景之下，在1984年制定勞基法時，在勞動契約章中將容易產生紛爭的幾個問題加以規定，並且曾討論勞基法訂定後，將建議內政部公布勞動契約法的施行日期[13]，不過，最後勞動契約法仍然未訂定施行日期。目前關於勞動契約之明文法規範，可以說主要是規定於勞基法。目前勞基法上勞動契約法律規範有以下之特徵：

1. 具有公法性質與強行性

依照同法第1條第1項規定，勞基法的立法目的乃「為規定勞動條件最低基準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法」。同法透過行政的監督（如勞基法第72條）以及處罰規定（第十一章，第75條至第82條），來確保相關規定的實施。因此，勞基法為一種政府對勞動條件干

---

11 黃程貫，勞動法，頁377，空中大學，1997年修訂再版；劉士豪執筆，臺灣勞動法學會編，同註8，頁96。

12 劉士豪執筆，臺灣勞動法學會編，同註8，頁96。

13 此段過程，請參見立法院秘書處編，勞動基準法案（下冊），法律案專輯，第73輯內政㉙，頁932、939（謝深山發言），立法院秘書處印行，1985年。

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

預、介入的法律[14]。勞基法上勞動契約的法律規範，學者也指出其為國家統合主義的規範，並非規定勞動契約之內容而是規定國家對勞動契約之管制、干預與監督[15]。因此，可以說勞基法上勞動契約法律規範具有公法性質。

此外，勞基法為保護勞工，對於工資、工時等勞動條件之最低標準加以設限。這些保護規定與勞動契約之關係，透過勞基法第1條第2項：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」，來加以規範。此規定具有強行法性質，勞動契約之內容若低於勞基法所定之最低標準，該項約定為無效[16]。

2. 規範內容著重於勞動契約終止

目前勞基法第二章（第9條至第20條）有關勞動契約之規定，其內容大概可區分為：勞動契約的種類（第9條）、工作年資合併計算（第10條）、以及勞動契約之終止事由、預告期間、資遣費等契約終止相關問題（第11條至第20條）。相關內容除了第9條涉及勞動契約的種類，並且為保護勞工規定勞動契約應該以不定期為原則[17]，與勞動契約的成立有相關連外，其餘內容主要偏重於勞動契約終止相關保護的問題[18]。

從規範的內容來看，可發現勞動關係之成立以及其權利義務關係等主要內容，並未規定於勞基法。其理由，學者指出係

14　黃越欽，同註1，頁278。

15　黃越欽，同註1，頁107。

16　關於此點，請參見黃越欽，同註1，頁278；黃程貫，同註11，頁122-124；黃劍青，勞動基準法詳解，頁57，三民，1993年增訂3版；鄭津津，職場與法律，頁22，新學林，2007年2版。

17　參見黃程貫，同註11，頁381。

18　陳繼盛主持，同註2，頁135。此外，勞動基準法施行細則第7條規定勞動契約約定事項，與勞動契約的成立亦有相關。

三民出版　搶先試閱版

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

因為具有私法性質的勞動契約法精髓部分，體系上無法容於具有公法性質，以處罰規定為其強制手段的勞基法，所以並未對這些事項作規定[19]。

二、勞動契約法律規範立法方式之討論與修法動向

㈠勞動契約法律規範立法方式之討論

在勞基法上規範勞動契約之立法方式，過去便受到討論。曾有學者提出：「勞動契約與勞動基準原屬不同之立法領域，前者屬私法之範疇，後者則屬公法之範疇，私法上勞動契約關係固然可將重要部分納入公法之勞工保護立法，惟若全部由其加以代替則有不妥；再者，勞動契約委由勞動基準法加以規範，其基準何在不獨成疑，未適用勞動基準法之事業亦因此失其依據」[20]。並且據此提議應盡速制定勞動契約法並公布施行[21]。

不過，對於制定獨立勞動契約法律之意見，亦可見反對者。其意見為契約應由勞資雙方自行協商決定，政府部門不應介入；現行已有勞基法勞動契約專章之規範，法院已針對勞動契約所衍生之問題有所判決，已足以因應現行所面臨問題等[22]。此外，上述黃程貫教授所主持的研究報告中，也提及「修改勞動基準法勞動契約章」，是目前最佳的法制選擇方

---

19 陳繼盛，勞工法論文集，頁47、103，陳林法學文教基金會，1994年；陳繼盛主持，同註2，頁22；黃越欽，同註1，頁107。

20 陳繼盛主持，同註2，頁162。

21 陳繼盛主持，同註2，頁165。當時所立的勞動契約法修正草案，可參見頁167-220。楊通軒主持，同註3，頁220-248，亦曾提出修正草案。

22 此部分的整理，請參見莊靜宜，勞動契約法修法芻議，台灣勞工，第13期，頁47，2009年5月。此外，陳正良理事長在楊通軒教授所主持研究案的座談會裡，也曾提及私法性質的部分，可任由勞資雙方自行合意約定，不必制定勞動法。參見楊通軒主持，同註3，頁253-254。

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

案，因為它具有「貼近現實勞動生活」、「廣為社會行動者週知」、「司法有在其上之豐富操作經驗」、「相對之法律指引較易找尋」，以及「行政體系內之準備分工體系明確」等優點，並認為此種立法方式成功實現之機會較大[23]。

㈡勞動契約法律規範之修法動向

2010年1月11日勞委會勞資關係處在網頁所公告的「勞基法」部分條文修正草案，其內容主要涉及勞動契約。雖然相關修正草案內容，尚未定案，但是從條文內容也可窺知大致修法方向。同草案內容中，一部分是對於現行條文有爭議部分進行修正，一部分是因應新問題所增訂之規定。前者，例如，刪除不定期契約之繼續性概念，並且將定期契約的類型明確化，也將解僱最後手段性原則明文化，並且修訂企業併購時之勞動契約保護規範等。後者，例如，新增訂勞動派遣相關規範、禁止約定懲罰性違約金、最低服務年限與競業禁止之相關規範等。

在此次勞基法上勞動契約法規範之修正動向，須注意者，此次修正之立場仍然是立於對於勞基法上勞動契約章加以修正之構想，並非獨立於勞基法另外制定勞動契約法之想法。在此情形之下，可以說上述勞基法上勞動契約法規範之立法方式所被批評的問題仍然存在。由於勞動契約之法律規範影響勞資雙方之權利義務，其立法方式也涉及勞動法之架構與體系。因此，有必要對於勞動契約法律規範之立法方式再進一步檢討。特別是過去與我國採用類似規範方式的日本，近年來變更原本規範方式，於勞基法之外另行制定獨立的勞動契約法。其產生此變革的原因與背景，值得我國加以留意。

元照出版　搶先試閱版

23　參見黃程貫主持，同註4，頁291-293。

購書請至：http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID/11863

國家圖書館出版品預行編目資料

勞動契約法理之研究／侯岳宏著.
臺北市：元照，2021.01
面；公分
ISBN 978-957-511-357-5（平裝）

1.勞動法規 2.勞動基準法 3.論述分析

556.84 109008126

勞動契約法理之研究

5D560RA

2021 年 01 月 初版第 1 刷

作　　者　侯岳宏
出 版 者　元照出版有限公司
　　臺北市館前路 28 號 7 樓
網　　址　www.angle.com.tw
定　　價　新臺幣 400 元
專　　線　(02)2375-6688
傳　　真　(02)2331-8496
郵政劃撥　19246890 元照出版有限公司

元照出版　搶先試閱版

Copyright © by Angle Publishing Co., Ltd.

登記證號：局版臺業字第 1531 號　ISBN 978-957-511-357-5

勞動契約法理之研究

隨著勞資爭議的增多，勞動事件特別處理程序之勞動事件法於2020年1月1日施行後，可預期勞資之間將更期待在勞動契約關係中能有明確的規範與基準，以預防紛爭或當發生爭議時作為解決方式之參考。

在此背景下，本書彙整筆者近年來所發表有關勞動契約之論文，一方面檢討實務目前的運作狀況，另一方面也介紹日本相關制度與理論的發展，期待在勞動法學教育或實務上能有所貢獻。

Research on Labor
Contract Jurisprudence

ISBN 978-957-511-357-5
9 789575 113575
5D560RA
定價：400元

元照網路書店　元照讀書館

元照出版公司
地址：臺北市館前路28號7樓
電話：(02)2375-6688
網址：www.angle.com.tw