

臺北大學法律學院比較法資料中心叢書  
比較法學系列(一)

# 高階白領勞工之 工作時間除外適用制度 ——四國之比較



The White Collar Exemption on Working Hours  
in Germany, the United States, Japan, and Taiwan

臺北大學法律學院 比較法資料中心  
勞動法研究中心 ◎主編



購書請至：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID=11753>

臺北大學法律學院比較法資料中心叢書  
比較法學系列(一)

# 高階白領勞工之 工作時間除外適用制度 四國之比較

---

臺北大學法律學院 比較法資料中心 主編  
勞動法研究中心

韓仕賢、郭玲惠、傅柏翔、張義德、侯岳宏  
合 著

(依文章發表順序排列)



購書請至：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID=11753>

## 序　　言

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，航空公司罷工爭議、工作時間及責任制工時等問題，常見於媒體版面。各種勞動法議題也成為在法律學門重要的研究課題。特別是透過比較法研究，分析各國制度運作之利弊，提供我國制度運作與政策擬定之參考，為迫切的課題。

臺北大學法律學院比較法資料中心，乃於1996年5月獲教育部人文社會科學教育改進計畫經費補助成立。主要業務係為蒐集資料與提供閱覽，歷年來所收藏之圖書資料，除本國法律文獻外，外國部分以美國、英國、日本、德國、法國、瑞士、奧地利等法治先進國家之法律文獻為主，其中尤以美國判例集最為完整，在網路資料庫尚未普及時，實為國內各大學收藏美國法院判例之重鎮。目前比較法資料中心主任為侯岳宏教授，承繼過去歷任主任累績下來的心血與經驗，除圖書資料蒐集外，未來亦將致力於中外比較法之深入研究，期使成為政府制定各項法律制度與公共政策時之重要諮詢單位，並且成為社會各界面臨國內外法律紛爭時之重要協助單位。

此次，能將高薪白領工時問題之研究成果集結出版，首應感謝比較法資料中心主任侯岳宏教授多方奔走、勞心勞力，促成本書之出版。其次，郭玲惠教授、傅柏翔助理教授犧牲假期無私的奉獻心力，尤其令人感佩。再者，張義德助理教授與韓仕賢秘書長不辭辛苦、不計酬勞撰寫，使本書終得以順利完成，也在此表達本人由衷之謝意。此外，亦感謝台灣法學會社會法勞工法委員會、台灣勞動法學會，以及元照出版公司在活動期間與出版事宜之大力協助，使本書得以順利付梓。最後，台灣法學會彭雅珍秘書於活動辦理及出版作業階段提供諸多協助，在此並予致謝。

**購書請至**：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID=11753>

本書乃是本院比較法資料中心出版之第一本比較法學叢書，衷心期盼此系列叢書，對於法學教育及實務運作有所助益，並希望比較法資料中心未來仍能努力不懈，規劃、編著更多比較法學叢書。

臺北大學法律學院院長

**杜怡靜**

2020年4月



元照出版

搶先試閱版

購書請至：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID=11753>

## 編者序

我國勞基法中，為了保護勞工之健康及其他權益，第30條設有每日與每週正常工作時間上限，第36條亦規範了「勞工每七日應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日」。近年來工時問題受到社會許多矚目，也引起許多爭議。在工時爭議中，不能忽略的是勞基法第84條之1之規定。符合同法所定要件之工作性質較特殊的勞工，可除外適用工作時間基準規定。

隨著經濟的發展，人力資源需求增加，工作型態也產生變化，因此企業主也期待勞動法規增加彈性，以增加企業競爭力。在此背景下，外國商會與國家發展委員會向勞動部提出「高薪高階主管」之白領人員工作彈性建議。勞動部於2019年5月23日勞動條3字第1080130514號公告訂定「核定事業單位僱用每月工資達新臺幣十五萬元以上之監督管理人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者為勞動基準法第八十四條之一之工作者」。

對於工作性質較特殊的勞工，予以除外適用工作時間之規範，在各國有不同的處理方式。德國立法例中，並無統一之勞動法典或針對勞動條件統一之勞基法，乃針對各該單行法規所保護之對象及其適用範圍於各該法規中規定，而有關於白領高階勞工則是依其工作之特殊性或於企業中之特殊地位，承認其位於全體勞工與雇主間之特殊地位，給予不同之法規適用。

美國聯邦法中，關於勞動條件基準之規定，主要見於公平勞動基準法（Fair Labor Standards Act, FLSA）中，其針對工資、工時、童工……等勞動條件作出原則性的規定。不過，針對符合標準門檻之執行管理類（executive）、行政類（administrative）、專業類（professional）、外勤銷售人員（outside sales）等人員，FLSA明文排除其適用1.5倍加班費的規定。

**購書請至：**<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID=11753>

日本也有對於工作性質較特殊的勞工，予以除外適用工作時間之類似規定。近年來，對於高階白領在工作時間除外適用，也是討論重點。2018年工作方式改革中，關於工作時間制度部分，受到矚目者，便是在於導入高度專業勞動制度（日文原文為：高度プロフェッショナル制度）。

因此，各國對於高階白領工作者如何規範，上述勞動部將工資達15萬元以上監督管理人員納入責任制之變動具有何種意義與效果，有必要進一步理解。在此背景下，臺北大學法律學院勞動法研究中心與東吳大學民事法研究中心合作於2019年9月21日辦理「高階白領勞工之工作時間適用除外制度——四國之比較研討會」。會後，作者根據研討會當日與會學者提供寶貴意見進行修改，並陸續刊登於月旦法學雜誌。再經臺北大學法律學院比較法資料中心規劃與整合後，編輯成書。此次，能將研究成果集結出版，也應感謝臺北大學法律學院杜欣怡助教、葉家伶執行秘書，以及比較法資料中心助理群穩定比較法資料中心行政事務，讓本書之出版更為順利，在此，並予致謝。

本書透過對於各國比較法研究，進一步分析與檢討臺灣法制度，並提出建議。希望透過本書之解說，使關心此議題之人員對於各國所採取的制度與背景能進一步理解。也期待此書之成果，能作為學術與實務運作或政府機關擬定政策之參考。

臺北大學法律學院比較法資料中心主任

**侯岳宏**

2020年4月



元照出版

搶先試閱版

購書請至：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID=11753>

# 目 錄

序 言	杜怡靜
編者序	侯岳宏

## ◆高階白領勞工現況及法制探討

——以「高薪白領主管」納入責任制為範圍	韓仕賢
壹、緒論.....	2
貳、臺灣現況：誰是「高階白領勞工」？ .....	4
參、「高薪白領主管」適用「責任制」之探討 .....	11
肆、結論與建議.....	17

## ◆德國白領高階勞工勞動法令之適用

——以工作時間排除適用為核心	郭玲惠
壹、白領高階勞工之定義 .....	27
貳、德國工時法簡介 .....	30
參、德國工時法排除適用白領高階勞工 .....	35
肆、結語與我國之借鏡 .....	37

## ◆美國高階白領加班費除外適用機制和

### 臺灣之高階白領（監督管理人員）工時另行約定

——理論和挑戰	傅柏翔
壹、緒論.....	44
貳、勞工樣態的多樣化和另行區分高階白領勞工之必要性 .....	45
參、美國聯邦公平勞動基準法和其高階白領除外適用條款 .....	50

**購書請至**：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID=11753>

肆、臺灣之高階白領勞工工時基準除外適用 .....	69
伍、結 論.....	78

◆論日本高階白領勞工工作時間規制 張義德

壹、前 言.....	84
貳、日本之工作時間規定適用除外規範 .....	85
參、日本之裁量勞動制 .....	91
肆、日本工時法制的新動向——高度專業勞動制之導入.....	99
伍、代結語——對於我國法之啟示 .....	106

◆我國與日本高階白領工作時間除外適用之  
發展與比較檢討 侯岳宏

壹、前 言.....	114
貳、臺灣勞基法上工作時間除外適用之規定 .....	115
參、日本相關問題 .....	121
肆、幾點檢討——代結論 .....	129



元照出版

搶先試閱版

購書請至：<http://www.anglo.com.tw/Book.asp?BKID=11753>

# 高階白領勞工現況及法制探討

## ——以「高薪白領主管」納入責任制為範圍

韓仕賢\*



作者文獻

### 目 次

壹、緒論	三、「高薪白領主管」適用責任制衍生之問題
貳、臺灣現況：誰是「高階白領勞工」？	肆、結論與建議
一、我國白領勞工的定義	一、適用行業及其對象須經中央主管機關核定公告
二、「高階」白領勞工界定	二、必須由勞雇雙方另行書面約定
參、「高薪白領主管」適用「責任制」之探討	三、所約定之勞動條件應參考勞基法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉
一、「高薪白領主管」適用勞基法第84條之1爭議始末	四、必須報請當地主管機關核備
二、「高薪白領主管」適用責任制之正反意見	



元照出版

搶先試閱版

\* 全國金融業工會聯合總會秘書長、臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系博士生。

## 壹、緒論

我國勞動基準法（下稱勞基法）自1984年8月1日起正式施行，為勞動保護法之立法開啟新頁，也是我國最重要的勞動保護法律<sup>1</sup>。雇主與勞工所約定之勞動條件——尤其是工作時間<sup>2</sup>與工資事項，影響勞工之健康、福祉及權益甚鉅，故除了勞基法有特別規定外，不可以低於該法所規定之最低標準，更不允許勞雇雙方以契約自由為由而規避之。

因勞工團體長期爭取「勞基法一體適用」之訴求，朝野政黨受到社會輿論要求修法的壓力日增<sup>3</sup>，勞基法於1996年12月27日第1次修正，擴大其適用範圍——修訂第3條（適用行業之範圍）<sup>4</sup>，明定至遲於1998年底前，原則上適用於一切勞雇關係。

截至2019年8月的統計資料，我國就業者按產業部門區分，人數及比例各為「農林漁牧業」56.0萬人（4.86%）、「工業」410.3萬人（35.60%）、「服務業」686.3萬人（59.54%）；除了少數各業及工作

<sup>1</sup> 劉志鵬，勞動法理論與判決研究，元照，2002年8月，353頁；林豐賓、劉邦棟，勞動基準法論，修訂十一版，2018年8月，4頁。

<sup>2</sup> 相較於工資有所定義，勞基法關於工作時間之認定並無明文。主管機關認為「工作時間」是指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務或受令等待提供勞務之時間（待命時間），但不包括不受雇主支配拘束之休息時間；勞動部勞動條件及就業平等司，勞動基準法新制簡報，[http://www.tami.org.tw/sp1/bulletin/government/government\\_1060413.pdf](http://www.tami.org.tw/sp1/bulletin/government/government_1060413.pdf)（最後瀏覽日：2019年9月3日）。學者認為，勞工只要依約提出其勞動力，處於雇主得支配之狀態下，即屬工作時間，故待命及備勤時間即應屬之；黃程貫，勞動法，三版，2012年5月，A373頁。最高法院認為：勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間（最高法院106年度台上字第2044號判決）；轉引自蔡正廷，工作時間的定義與判斷基準——最高法院97年度台上字第2591號判決，收錄於：臺北大學法律學院勞動法研究中心主編，工資與工時精選判決評釋——航空、運輸及醫療保健業，元照，2019年9月，27頁。

<sup>3</sup> 行政院勞工委員會，工運春秋——工會法制80年，2011年5月，171-175頁。至於此次修法擴大適用的政策形成及其影響因素，可另參考詹火生（時任勞委會副主任委），1996年勞基法擴大適用的過程及其影響因素，收錄於：李誠主編，勞基法對台灣勞動市場運作的影響，2016年9月，19-33頁。

<sup>4</sup> 勞基法第3條修法理由：勞基法係根據憲法第15條及第153條所制定，是實現國家保障勞工工作權，並規範最低勞動條件的根本。故本法應適用至一切勞雇關係，使全國勞動條件維持一定水準。黃程貫，同註2，A78頁。

購書請至：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID=11753>

# 德國白領高階勞工勞動法令之適用 ——以工作時間排除適用為核心

郭玲惠\*



作者文獻

## 目 次

壹、白領高階勞工之定義	四、「候傳時間」 (Rufbereitschaft)
一、原則規定	
二、特別規定	參、德國工時法排除適用白領高階
三、實務發展	勞工
貳、德國工時法簡介	一、全面排除適用
一、「工作時間」(Arbeitszeit)	二、主管機關排除適用
二、「備勤時間」 (Arbeitsbereitschaft)	三、團體協商排除適用
三、「待命時間」 (Bereitschaftsdienst)	肆、結語與我國之借鏡
	一、我國勞基法之立法方式
	二、德國立法值得借鏡之處與
	結論



搶先試閱版

\* 臺北大學法律學系教授。

勞動部於2019年5月23日核定事業單位僱用每月工資達新臺幣15萬元以上之監督管理人員符合勞動基準法（下稱「勞基法」）施行細則第50條之1第1款規定者為勞動基準法第84條之1之工作者<sup>1</sup>，使原本存有疑問之監督管理人員爭議，更形凸顯，特別是以薪資之高低作為判斷基準之一，而排除之規定亦僅侷限於部分有關工作時間之規定，實有待進一步釐清。反觀德國立法例，並非如我國採取勞工與非勞工之二分法，而是依其工作之特殊性或於企業中之特殊地位，承認其位於全體勞工與雇主間之特殊地位，給予不同之法規適用，或可有其參考之處。

此外德國並無統一之勞動法典或針對勞動條件統一之勞基法，<sup>2</sup>乃是針對各該單行法規所保護之對象及其適用範圍於各該法規中規定。例如於德國民法第611條以下有關於訂定勞動契約之規定，於終止契約勞工保護法有關於終止勞動契約事由與程序之保護規定，於企業退休金給付與保護法中有完整的退休金提繳與給付保障規定。其立法方式原則上乃於各該勞動條件或職業安全之單行法規中，採取全面適用，但例外排除或納入某些勞工，如排除白領高階勞工（如經理人）或行業（例如農林漁牧業），如納入家內勞動者。其立法方式多數分為三大塊：壹、直接排除某些人員之適用，例如德國工作時間法（下稱「工時法」）第18條直接排除白領高階勞工。貳、排除該法適用、但適用另外一部法律，例如同條規定18歲以下之勞工適用青少年勞工保護法。參、僅排除部分條文之適用、例如工時法第21條授權團體協約有不同之約定。本文將首先針對白領高階勞工之定義以及於德國法規之立法方式，提出說明，並針對德國工時法排除白領高階勞工適用、工作時間制度與工時法彈性適用之規定，進一步研析。

<sup>1</sup> 勞動部勞動條3字第1080130514號公告。

<sup>2</sup> 郭玲惠，勞動基準面面觀與擴大其適用範圍之必要性，月旦法學雜誌，13期，1996年5月，13頁。

購書請至：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID=11753>

# 美國高階白領加班費除外適用機制和 臺灣之高階白領（監督管理人員） 工時另行約定 ——理論和挑戰

傅柏翔\*



作者文獻

## 目 次

壹、緒論	二、美國聯邦法之「高階白領除外適用」條款概述
貳、勞工樣態的多樣化和另行區分	三、美國高階白領除外條款之困境和挑戰
高階白領勞工之必要性	肆、臺灣之高階白領勞工工時基準除外適用
一、勞工之多重樣態	一、臺灣高階白領勞工彈性排除適用勞基法之爭議和最新修正
二、藍領勞工、一般白領勞工之特性和區分實益	二、本次修正之爭議和臺美比較
三、高階白領勞工之特性和定位	伍、結論
參、美國聯邦公平勞動基準法和其高階白領除外適用條款	
一、以工時累積為計算核心之工資系統，以加倍加班費為經濟誘因之工時管制和促進僱傭措施	

\*

臺北大學法律系助理教授。

本文資料之搜集和寫作，完成於美國威斯康辛大學麥迪遜校區法學院東亞法學中心訪問期間。作者感謝Carin Clauss教授之多次討論以及建議，以及中心主任John Ohnesorge的建議和相關支持。

## 壹、緒論

近年開始，坊間和新聞媒體開始出現將高階白領勞工，除外適用勞基法工時或加班費規定之新聞和倡議，主要闡述的理念是高階白領工作人員，工作自主性高、工時彈性、為高階管理人員，因此不宜再適用勞動基準法（下稱「勞基法」）之傳統工時限制、加班費、出勤紀錄備置（打卡）等機制管理，應該豁免相關規定，使其有更為自主的工作型態。相關之倡議隨即獲得國內外商業協會之支持，並由行政院國家發展委員會正式向勞動部提出申請，將「高薪監督管理人員」納入勞基法第84條之1之適用範圍內。

而隨著社會變遷出現之工作型態的改變，世界各國都陸續有關於白領勞工勞動法適用之類似爭議，臺灣學者近來亦特別針對德國<sup>1</sup>、日本經驗<sup>2</sup>以及臺灣新修規定<sup>3</sup>予以介紹與討論，可供各界參考。本文則擬透過對美國法之比較，就高階白領議題在臺灣之管理方式，提出分析與建議。

關於高階白領勞工之議題，美國公平勞動基準法（Fair Labor Standards Act, FLSA）是以1.5倍加班費和最低工資義務之免除，來因應高階白領勞工之特殊工作型態，乍看起來是用特殊工資制度來處理。但實際上，美國之1.5倍加班費給付義務也是一種工時管理手段，透過可無上限之工時加乘加班費的經濟壓力，減少雇主要求加班的誘因。因此針對高階白領免除加班費給付義務，等同放棄了工時上的管制，可視為對於高階白領勞工工時之放寬。而臺灣之勞基法第84條之1監督管理人員工時另行約定，亦是對高階白領勞工之工時管制放寬。可見臺美都是用工時管制放寬的方式，來處理高階白領工人在傳統勞動基準制度下，所

<sup>1</sup> 郭玲惠，德國白領高階勞工勞動法令之適用——以工作時間排除適用為核心，月旦法學雜誌，296期，2020年1月。

<sup>2</sup> 侯岳宏，我國與日本高階白領工作時間除外適用之發展與比較檢討，月旦法學雜誌，296期，2020年1月；張義德，論日本高階白領勞工工作時間限制，月旦法學雜誌，296期，2020年1月。

<sup>3</sup> 韓仕賢，高階白領勞工現況及法制探討——以「高階白領主管」納入責任制為範圍，月旦法學雜誌，296期，2020年1月。

購書請至：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID=11753>

# 論日本高階自領勞工工作時間規制

張義德\*



作者文獻

## 目 次

壹、前 言	一、裁量勞動制之類型及其導入要件
貳、日本之工作時間規定適用除外規範	二、裁量勞動制之效力
一、有監督或管理之地位或處理機密事務者之意義	三、小 結
二、從事監視或間歇性勞動者而雇主得行政機關之許可	肆、日本工時法制的新動向——高度專業勞動制之導入
三、小 結	一、修正之過程
參、日本之裁量勞動制	二、修正之內容
	三、對於修正之評價與檢討
	伍、代結語——對於我國法之啟示



搶先試閱版

\* 東吳大學法律學系助理教授。

## 壹、前　言

由於產業的發展以及工作型態與勞工圖像的多樣化，不同產業與或個別勞工之就業型態可能有極大的不同，若欲以相同的工作時間法制規範所有適用勞動基準法（下稱「勞基法」）之事業單位勢必將窒礙難行，從而對於部分行業或工作當有另行規定的必要<sup>1</sup>。是以，因為某些勞工工作性質的特殊性，若與其他勞工一同適用勞基法的工作時間規範，可能將對企業之人力管理造成困難<sup>2</sup>。其中，當然包括了所謂的白領勞工<sup>3</sup>，特別是高階白領勞工。

說到了高階白領勞工的工作時間，不禁令人馬上就想到了勞基法第84條之1所規定之工作時間等除外適用制度，不過對於作為其適用對象之「監督、管理人員」或「責任制專業人員」卻在實務上屢被濫用而使得本條文的存在惡名昭彰。鑑於我國勞基法第84條之1的新增是參考日本勞動基準法（下稱「日本勞基法」）第41條而進行規範<sup>4</sup>，且該法第38條之3與第38條之4對於白領勞工的工作時間法制鬆綁機制尚有所謂的「裁量勞動制」，而裁量勞動之概念又與我國勞基法第84條之1所規定的「責任制專業人員」類似<sup>5</sup>。是以，以下擬先說明日本的工作時間規定除外適用規範、裁量勞動制及其最新發展並檢討相關問題後，再檢視我

<sup>1</sup> 侯岳宏，日本管理監督者與工作時間除外適用之規定，收錄於：黃越欽教授紀念論文集編輯委員會編，社會公義——黃越欽教授紀念論文集，元照，2011年5月，196頁；周兆昱，日本勞基法工作時間規定除外適用規範之啟示，台灣勞工季刊，30期，2012年6月，89頁；郭玲惠，勞動基準法一體適用於白領高階人員之可行性芻議，台灣法學雜誌，347期，2018年7月，13頁。

<sup>2</sup> 台灣勞動法學會編，勞動基準法釋義——施行二十年之回顧與展望，二版，2009年9月，388頁（邱駿彥執筆）。

<sup>3</sup> 所謂的「白領勞工」並非法律用語，從而亦未有明確的定義。惟，依照日本2000年的國勢調查及學者之見解，係包括了從事專門性或技術性職業者、管理性職業者、庶務工作者以及販賣者，依此定義，在當時日本全體就業者中有50.7%為白領勞工。詳見：島田陽一，ホワイトカラーの労働時間制度のあり方，日本労働研究雑誌，579号，2003年10月，5頁。

<sup>4</sup> 劉志鵬，論工作時間等規制之除外適用，收錄於：劉志鵬著，勞動法理論與判決研究，元照，2000年5月，228頁。

<sup>5</sup> 劉志鵬，同前註，255頁。

購書請至：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID=11753>

# 我國與日本高階白領工作時間除外 適用之發展與比較檢討<sup>\*</sup>

侯岳宏<sup>\*\*</sup>



作者文獻

## 目 次

壹、前 言	參、日本相關問題
貳、臺灣勞基法上工作時間除外 適用之規定	一、日本勞基法上工作時間除外 適用之規定
一、勞基法第84條之1之要件與 效果	二、除外適用的效果與裁量 勞動制
二、高階白領除外適用	三、日本高度專業勞動制度之 導入
三、目前勞基法第84條之1運作 狀況與影響	肆、幾點檢討——代結論

\* 本文係2019年9月21日於東吳大學民事法研究中心所主辦「高階白領勞工之工作時間適用除外制度——四國之比較研討會」，所發表「日本高階白領工作時間除外制度之發展」稿件，會後修改補充之文章。感謝研討會當日與會學者提供寶貴意見。另外，本文一部分係107年度科技部專題研究計畫「釋字第726號解釋後勞基法第84條之1適用現況之研究」（MOST 107-2410-H-305-033-MY2）之部分研究成果。

\*\* 臺北大學法律學系教授。

## 壹、前　言

我國勞動基準法（下稱「勞基法」）從1984年立法以來，在第4章中，對於法定工作時間、休息、休假等工作時間事項，規範了許多最低標準，以保障勞工權益，確保勞工生活。1996年修法時新增第84條之1規定，將工作性質較特殊的勞工予以除外適用工作時間基準規定。其立法背景，乃為因應當時擴大勞基法的適用範圍，為避免部分工作性質較特殊的勞工納入勞基法後可能會有工時窒礙難行的狀況，因此新增此規定<sup>1</sup>。然我國於本條公布施行後，常有事業單位濫用責任制工時，或是未依法報請核備之情形。亦有勞工抗議其職業適用勞基法第84條之1，有過勞及侵害其權益之疑慮<sup>2</sup>，相關爭議使得第84條之1受到實務及學界的高度關注及討論<sup>3</sup>。

2018年8月，國家發展委員會（下稱「國發會」）代外國商會向勞動部提出申請，建議將薪資水準在公司前15%的具管理職勞工將納入責任制勞工，排除「勞基法」工時與例假日的限制<sup>4</sup>。在此背景下，勞動部於2019年5月23日勞動條3字第1080130514號公告訂定「核定事業單位僱用每月工資達新臺幣十五萬元以上之監督管理人員符合勞動基準法施行細則第五十條之一第一款規定者為勞動基準法第八十四條之一之工作者」。

對於工作性質較特殊的勞工，予以除外適用工作時間之規範，在日

<sup>1</sup> 相關討論，請參照立法院公報，84卷58期，78-81頁。

<sup>2</sup> 蘋果即時，保全過勞死家屬獲賠235萬，2016年3月28日，<https://tw.appledaily.com/new/realtime/20160328/826107>（最後瀏覽日：2019年9月15日）。

<sup>3</sup> 關於勞基法第84條之1相關討論文獻，請參見侯岳宏，日本管理監督者與工作時間除外適用之規定——兼論我國勞基法第84條之1，收錄於：黃越欽教授紀念論文集編輯委員會，社會公義：黃越欽教授紀念論文集，元照，2011年5月，195-214頁所引文獻。此外，李玉春，工作時間，收錄於：臺北大學法律學院勞動法研究中心編，勞動法文獻研究——理解、分析與重構，元照，2017年9月，94-96頁，也有對近年來文獻進行整理分析。

<sup>4</sup> 中時電子報，高薪白領納入責任制？，2018年8月6日，<https://tw.news.yahoo.com/高薪白領-納入責任制-215011002--finance.html>（最後瀏覽日：2019年9月15日）。

購書請至：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID=11753>

## 聚焦 勞動法 系列叢書



定價：380元

### 勞動事件法解析

主編：臺灣勞動法學會  
作者：黃程貴、陳建文、邱羽凡等

由勞動事件法規範體系結構，解析總則、調解、訴訟、保全等勞動事件法重點內容。



定價：350元

### 勞動事件法概要

#### ——案例式探討

作者：陳業鑫

全面介紹勞動事件法立法結構及條文規範意旨，並以實際案例說明法律規範運用方法。

書名	作者	定價
不當勞動行為救濟的基礎理論	侯岳宏	350
護理勞動權益——判決案例解析	邱慧洳	320
短工津貼與部分失業給付之比較研究	郭明政、林宏陽 主編	300
終止勞動契約	徐婉寧、林佳和 等	320
罷工	蔡維音、鄭津津 等	350
最低服務年限約款探討	周兆昱、黃健彰 等	320
職場歧視專題	侯岳宏、林佳和 等	420
最低服務年限約款探討	周兆昱、黃健彰 等	320

◎價格以版權頁為準

### 6月旦實務講座

講座	主講	定價
勞動事件法解析與實務	陳建文、邱羽凡 韓仕賢、吳俊達	1000
懷孕歧視—臺灣高等法院106年度勞上易第96號判決	侯岳宏	900
工作時間—最高法院106年度台上字第2533號判決	蘇文生	900
加班費—臺灣高等法院104年度勞上易字第83號判決	蘇文生	900
解僱之程序規範	張詠善、郭玲惠	900
退休	周兆昱、陳瑞元、林志豪	900
勞動契約之判斷及退休金案例判決	蔡崧萍	900

更多相關叢書、講座，請上

元照網路書店 <http://www.angle.com.tw/>

月旦實務講座 <http://www.angle.com.tw/media/>



元照網路書店 月旦實務講座

**購書請至**：<http://www.angle.com.tw/Book.asp?BKID=11753>

國家圖書館出版品預行編目資料

高階白領勞工之工作時間除外適用制度  
——四國之比較／韓仕賢等合著. -- 初版.  
-- 臺北市：元照，2020.06  
面； 公分  
ISBN 978-957-511-335-3 (平裝)

1.工時 2.比較研究 3.白領階級

556.12

109005888

# 高階白領勞工之 工作時間除外適用制度 ——四國之比較

SP048RA

2020年6月 初版第1刷

主 編 臺北大學法律學院 比較法資料中心  
勞動法研究中心  
作 者 韓仕賢、郭玲惠、傅柏翔、張義德、侯岳宏  
(依文章發表順序排列)  
出 版 者 元照出版有限公司  
100 臺北市館前路 28 號 7 樓  
網 址 [www.angle.com.tw](http://www.angle.com.tw)  
定 價 新臺幣 300 元  
專 線 (02)2375-6688  
傳 真 (02)2331-8496  
郵政劃撥 19246890 元照出版有限公司

Copyright © by Angle publishing Co., Ltd.  
登記證號：局版臺業字第 1531 號

搶先試閱版

ISBN 978-957-511-335-3

# The White Collar Exemption on Working Hours in Germany, the United States, Japan, and Taiwan

## 高階白領勞工之 工作時間除外適用制度 ——四國之比較

近年來工時問題受到社會許多矚目，也引起許多爭議。特別是對於高階白領在工作時間除外適用，也是重要的討論焦點之一。各國對於此議題也有一些不同的規範方式。

因此，臺北大學法律學院比較法資料中心透過比較法研究，對於美國、德國、日本等國之制度進行分析及檢討，並對國內制度提出建議。希望透過解說，使關心相關議題之人員對於各國所採取的制度與背景能進一步理解。也期待此書，在勞動法學教育上或是實務上能有所貢獻。

ISBN 978-957-511-335-3



9 789575 113353



P048RA

定價：300 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](http://www.angle.com.tw)