**論臺灣職場「責任制」在工作權上的潛在弊端**

電機一年級 楊淳佑 李俊穎

摘要

責任制規定員工於一期限內完成固定責任範圍內的工作，不受傳統打卡制之出勤時間規範，其每日工時可自行彈性調整。以美國之公平勞動基準法（FLSA）為例，條文除了未規定責任制勞工之每日正常工時，其每週工時亦可由勞資雙方自行議定。然而此種制度引入臺灣後，有些雇主為節省開支以求取最大利潤，開始變相濫用責任制，形成「上班打卡制，下班責任制」的奇特規定，進而限制了勞工可彈性調整每日工時之權利。在此一制度下，除工時超出一般法定時數外，甚至可能引發勞工健康問題、職業災害等工作權上的損害。為了研究臺灣責任制與工作權損害之關聯，本文將透過國內外相關制度的對照，以求揭櫫責任制之本初意義與臺灣責任制之弊端。

一、前言

「責任制」是當代工業社會中十分重要的一項工作制度。責任制係指規定員工於一約定之期限內完成固定責任範圍內的工作。有別於傳統上下班打卡制，責任制勞工不受朝九晚五的出勤時間規範，每日的工時可由勞工自行安排規劃，其給薪亦以工作量之多寡為給付之標準。責任制在全球歐、美、日等諸多工業化國家均已發展將近一世紀，制度十分成熟而完善。舉美國於西元1938年制定的《公平勞動基準法》[[1]](#footnote-1)為例，該法不僅在每日工時上未予限制，在每週工時上若超過法定正常標準，亦可由勞資雙方另行議定並付予加班費，擁有極大的協調空間。

然而，此一制度於民國八十五年正式引入臺灣[[2]](#footnote-2)之後，除了法令規定不甚完善之外，有些雇主為節省開支以尋求最大利潤，變相濫用責任制「不發給加班費」之特性，甚而形成「上班打卡制，下班責任制」的奇特規定，進而限制了勞工可彈性調整每日工時之權利。在如此的制度下，除工時早已超出法定時數外，甚至可能引發勞工健康問題、職業災害等工作權上的損害。為了研究臺灣責任制與各種工作權損害之關聯，以下將透過國內與英、美、德、日、韓等國家相關制度的對照比較與分析，以求揭櫫責任制之本初意義與臺灣責任制之潛在弊端。

1. Fair Labor Standards Act, FLSA [↑](#footnote-ref-1)
2. 中華民國八十五年十二月二十七日總統（85）華總（一）義字第 8500298370 號令 [↑](#footnote-ref-2)