

## 勞動基準法的適用對象

按勞動基準法規定，一切勞雇關係均應適用勞動基準法。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經本部指定公告之行業或工作者，不適用之，由於勞基法係主要針對勞動契約重要規範，未適用勞基法之勞工，基本上勞動保障較為弱勢，因此了解勞基法適用對象，尤為重要。

### 行業適用勞動基準法時間

勞動基準法原則上應及於所有勞雇關係，然而基於國家政策因素，對於特定行業暫時不適用本法之規定，因之，我國勞動基準法（以下稱「勞基法」）第3條規定：「本法於左列各業適用之：一、農、林、漁、牧業。二、礦業及土石採取業。三、製造業。四、營造業。五、水電、煤氣業。六、運輸、倉儲及通信業。七、大眾傳播業。八、其他經中央主管機關指定之事業。依前項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一款至第七款以外勞工總數五分之一。」換言之，非屬於上開事業範圍，則須經主管機關（勞動部）指定後始適用，而經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。

該法制定公布時起，中央主管機關分階段指定適用勞基法之行業。目前除下列各業及工作者不適用勞基法外，其餘一切勞雇關係，均適用勞基法，針對行業，如國際組織及外國機構、餐食攤販業、調理飲料攤販業、家事服務業仍屬於不適用之行業。

而針對工作者不適用者，如：

- (1)公務機構工作者。
- (2)公立各級學校及幼稚園、特殊教育事業、社會教育事業、職業訓練事業等(非技工、工友、駕駛人、臨時人員)之工作者。
- (3)公立醫療院所(非技工、工友、駕駛人、臨時人員)之工作者。
- (4)公立社會福利機構(非技工、工友、駕駛、臨時人員)之工作者。
- (5)公立學術研究及服務業(非技工、工友、駕駛人、臨時人員)之工作者。
- (6)公立藝文業(非技工、工友、駕駛人、臨時人員)之工作者。
- (7)私立各級學校之編制內教師、職員及編制外僅從事教學工作之教師。
- (8)國防事業軍職人員之工作者。
- (9)醫療保健服務業之醫師。
- (10)職業運動業之教練、球員、裁判人員。

依勞基法第2條第5款規定：「事業單位：謂適用本法各業僱用勞工從事工作之機構」。而「事業單位」是否為適用勞基法之「行業」，在勞基法第3條第3項於85年12月27日增訂「本法至遲於民國87年底以前，適用於一切勞雇關係」之規定前，關於勞基法第3條所規定應適用勞基法各業之認定。

### **事業單位適用勞動基準法之認定原則**

事業單位應否適用勞動基準法，依該法第3條及其施行細則第3條規定，係按該場所單位之主要經濟活動依中華民國行業標準分類相關規定，就事實認定之。而依內政部(75)台內勞字第450693號函所示：勞動基準法(以下簡稱本法)第三條及本法施行細則第三條規定之事業，其認定依中華民國行業標準分類規定之場所單位之主要經濟活動為其分類基礎，凡經濟活動之性質相同或相似者，均應歸於同一類目。

二、場所單位係指經濟活動之構成主體，(如一家工廠、一個農場、

一家事務所等)，以備有獨自之經營簿冊或可單獨辦理事業登記者，以為判斷。

三、事業係屬一個場所單位者，如其經濟活動中有本法第三條所列各業者，應適用本法。

四、事業具有二個以上場所單位者，應依左列原則認定之(一)各場所單位從事相同之經濟活動者，如其經濟活動所屬行業為本法適用範圍者，應適用本法。(二)各場所單位，從事之經濟活動不相同者，應分別依第三項原則認定；惟為便於事業之管理，凡其數個場所單位中有部分應適用本法者，其他場所單位，得適用本法。(三)事業之總管理或分支管理部門，如自成個別場所單位者，依第三項原則認定之；若非屬個別場所單位者，其所屬場所單位之經濟活動分類，應依其所轄場所單位中，有本法適用範圍者，該等部門即應適用本法。

公務員兼具勞工身分者，則依勞基法第 84 條規定：「公務員兼具勞工身分者，其有關任(派)免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險(含職業災害)等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。」，本法第八十四條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第三條所定各業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言(參見勞動基準法施行細則第 50 條規定)。據此，公務員兼具勞工身分者，其有關任(派)免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險(含職業災害)等事項，應適用公務員法令之規定。公營事業單位如係勞動基準法之適用行業，有關積欠工資墊償基金提繳，除公務員兼具勞工身分者免提繳外，其餘勞工皆比照一般適用勞基法之行業，提繳積欠工資墊償基金。

而如事業單位之雇主、委任經理人、技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生，因性質上與勞動契約不相類，故不適用勞基法規

定。蓋雇主係事業主，無所謂適用勞基法之問題，而委任經理人，本屬委任契約，亦無勞基法之問題。而技術生、養成工、見習生、建教合作班之學生，則依勞基法 69 條規定：「本法第四章工作時間、休息、休假，第五章童工、女工，第七章災害補償及其他勞工保險等有關規定，於技術生準用之。技術生災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。」反面解釋，不適用其他未準用之規定。