

台灣勞動派遣保護之現況與困境 與談人：



政大法律系黃程貫教授

現職：政治大學法律系教授
學歷：德國哥廷根大學法學博士
專長：勞動法、民法
課程：勞動法、勞動法專題、德文、德文法
學名著選讀



全國產業總工會謝創智秘書長

國立中正大學勞工研究所畢
台灣電力工會分會常務理事
台灣電力工會勞資處長
台灣電力工會文宣處長、會刊總編輯
台灣電力工會研發處長兼發言人
台灣電力工會動員處長



行政院勞委會黃秋桂主任秘書

現職：勞工委員會主任秘書
學歷：中國文化大學勞工學系碩士畢業
主要經歷：勞工委員會勞動條件處處長、副處長
勞工委員會勞資關係處處長



台灣鐵路工會潘鴻麟主任秘書

台灣鐵路工會主任秘書
台灣鐵路工會研究組副組長、組長
台灣鐵路工會組訓組組長

台灣勞動派遣保護之現況與困境

政大法律系教授 黃程貫

勞動派遣作為一三方兩地契約，亦即契約之成立與勞動力之使用(即僱用人與使用人)相分離之契約，在台灣目前幾乎可說並未有任何法律上之特別規定，只能藉由目前已有之法律規定來解決勞動派遣因其特殊性所產生之問題，自是常常無法提供勞工以足夠之保護。

一、行政上無拘束或影響當事人之法律手段

行政院勞委會身為最高勞工行政主管機關訂有一勞動派遣權益指導原則(2009年10月2日勞資二字第0980126335號函)，其中規定三方當事人應注意之事項，惟此等所謂的指導原則事實上並無真正的法源效力，只是行政指導而已，並不能對當事人發生任何拘束力，至多是得以在行政機關本身實際使用派遣勞工時，要求其遵循而已，不過事實上有行政機關常是自謂其乃是使用勞務採購、勞務承攬等，而否認係在使用勞工派遣的用工型態，因此行政機關本身是否會完全遵循勞委會所訂之指導原則，亦甚值得懷疑。

二、僱用政策不明確或猶豫形成法制發展困境

而在僱用政策上，未來究竟要如何看待作為彈性用工方式之各種非典型勞動關係、各種非典型勞動關係(派遣、定期、部分工時等等)間之消長關係等問題，亦均未見形成明確之政策，致使關於此一問題之法制發展與討論，只能在原地打轉或摸索前進，實非勞工之福。時間拖延愈久，事態將愈形嚴重，且將更難以改變或挽回。

三、目前法律適用上之困境

因為現行法律上未有任何關於派遣之特別規定，在將現行各種勞動法規適用到勞動派遣關係時，常發生令當事人深覺不公平、不合理之結果。其中就派遣勞工之保護而言，最受爭議者約莫係下列數點，未來在法律上急待釐清：

1. 勞動派遣關係之釐清與定性

派遣勞動關係與三方當事人之定義，涉及到所欲涵蓋之適用範圍與權利義務主體，他如目前實務上常見的勞務採購、勞務承攬等型態是否悉數納入定義範圍之內，恐亦是有爭論之問題。

2.使用派遣之範圍與限制

關於事業單位所得使用派遣勞工之工作範圍與種類，在現行法中並無任何限制，未來立法時究竟應否予以限制，甚有爭論，茲舉其大者如下：1、是否應在法律中明定，若是，則其法律明定之方式究竟是正面表列(明定得使用派遣勞工之工作的範圍與種類)或負面表列(禁止使用之範圍與種類)；2、又明定時究係明定工作的種類或只定出工作之性質(如臨時性、補充性等)；3、是否限制事業單位所得使用之派遣勞工總數或占全體員工之比例；4、是否賦與要派事業單位內之工會或勞資會議有同意權，有如勞基法關於變形工時之程序，由事業單位內當事人自行協商是否應有派遣之用人方式、使用時之總數或比例等；5、若派遣勞工為補充性勞力，則目前已使用補充性勞力之外勞者，是否即不許其使用派遣勞工等等。

3.雇主責任之分配與擴大

事業單位使用派遣勞工之主要原因在於避開或限制雇主責任，因而也使得派遣勞工在諸多場合未能要求實際使用人力之要派人負起雇主責任。因此，為求派遣勞工權益之充分保障，在特定場合應課要派人以雇主責任。而其規範方式則可有不同之設計：a、將要派人直接視為雇主，或者 b、要求要派人與派遣人負連帶責任，或 c、課要派人負起補充責任(即在派遣人無法充分履行其原始的雇主責任時，即由要派人承擔之)。

至於究竟是何種情形應採取如上之規範方式，則主要是在於派遣勞工權益可能嚴重受到侵害之情形，例如 1、就業歧視(主要指就業服務法第 5 條之情形)，2、性騷擾之防治(主要指性別工作平等法第 12、13、27 條等)，3、勞工安全衛生法規之違反，4、派遣人未能依法給付工資，5、在要派人處發生職業災害等等。

上述之 1、2 與 3 之情形應可採直接將要派人視為雇主之方式，而 5 之情形則可採連帶責任之規範方式，至於 4 之情形則可採如先訴抗辯之補充責任方式，亦可採連帶責任之規範方式，惟應在責任產生之問題上做較為細膩的規定。

4.同等待遇原則

派遣勞工之勞動條件通常較要派人處之正職勞工為差，關於工資勞動條件、要派人事業單位內之管理措施與福利措施是否可適用差別待遇禁止原則，或者其適用宜否有何程度或種類上之限制，在國內均是仍有諸多爭論而未有共識之問題。

5.無效與關係之轉換

在派遣人與要派人違反重大之強制禁止規定時，例如要派人根本是假派遣之名，行僱用之實時，即派遣勞工人選完全是要派人所決定後，再要求派遣人僱用之情形，則是否應認定派遣勞動契約為無效，而擬制要派人與派遣勞工間成立勞動契約。此點亦是甚有爭論。

6.派遣業之監督與管理

從事人力派遣事業之派遣人是否在事前應得主管機關之核准、派遣業者是否在資本額與人力配置上應有一定之要求、事業單位之管理與監督應如何進行、違反法令時之處罰等，在目前全無任何法律限制下，未來有無可能予以規範或應如何規範，再再均屬需再斟酌之問題。

四、未來立法方式選擇之困境

在台灣目前情況下，欲針對勞動派遣相關規定加以訂定，大致上有三種可能的立法方式選擇：1、於勞動基準法勞動契約章或相關條文處訂定條文、2、修改或訂定勞動契約法並於其中訂定勞動派遣章、3、針對重要且複雜之勞動派遣問題訂定勞動派遣專法。當然，這三種法制模式選擇並非絕對互斥，其實亦有相互重疊併存之可能，不論是兩兩搭配或甚至三者同時併存，亦均可想像；因此，重點恐不在於「不可行」、「理論上是否可以」，而可能是：何者是最適合於台灣現實勞動生活，或在各種政經客觀情勢下較可能的方式，而未來亦得以發揮規範力量。以下謹就三種可能的立法方式，分別說明其可能之優劣：

一、於勞動基準法勞動契約章增訂勞動派遣相關規定 – A、優點：1、該法為我國當前最重要且核心之勞動法令，適用面廣；2、該法廣為相關社會行動者所週知，未來適用上將最為容易；3、採取其他兩種立法方式者，一定程度上亦無從逃避必須順帶修改該法；4、行政與立法部門已有豐富之修改該法的經驗，應屬最為省時之法制模式；5、特別就行政部門之準備工作而言，此模式符合慣常之行政內部分工體系，推動上容易。B、缺點：1、該法施行已久，規範內容結構已定，難以作大幅度且周詳之修改；2、特別針對非典型勞動之複雜問題而言，該法之規範胃納量顯有不足，而在適用範圍上亦恐有扞格；3、於立法程序上，得否必須連動至該法其他章的修正而增加複雜度，未明；4、受限於該法結構，為順利修改之故，過程中必將產生許多重要問題之割捨，虎頭蛇尾之風險不小。

二、修改或新訂勞動契約法並於其中訂定勞動派遣章 – A、優點：1、勞動契約法體系完備，作為「勞動契約專法」，亦有其他如中日各國之先例可循；2、同樣由於體系完備，修法上將被迫作整體且通盤之檢討與建構，有畢其功於一役之「擴散」效果，將不僅限於幾個較受關注之焦點，而會擴大打擊面至全部勞動契約問題，尤其是各種非典型勞動關係。B、缺點：1、該法對相關社會行動者而言十分陌生，未來將恐有認識與適用上之重大困難；2、該法立法已逾 70 年，符合當代需求之通盤修正將曠日費時，增加修法工作之困難度，訂定新的勞動契約法亦同樣困難；3、牽涉廣泛，將增加行政內部分工體系之複雜度與困難性，蓋勢必亦會涉及法務部職掌。

三、訂立勞動派遣專法 – A、優點：1、特別就非典型勞動關係之處理因應而言，專法模式之規範胃納量最深最廣，得以發揮最大之規範力；2、專法問題單一，不易模糊，焦點集中，亦使規範體系之內容完備、密度深度充分，不致使問題掛一漏萬；3、專法處理對象明確而清晰，易使社會行動者完整理解該問題關聯之所有重要爭點處理方式，期待中之效度最高。B、缺點：1、專法特性，將使單一問題無限複雜化，「海納百川」、「涵蓋所有相關議題」之企圖將愈發明顯，增加立法難度；2、專法方式未必符合目前之行政內部分工體系，增加準備工作之困難；3、特別針對非典型勞動關係而言，相關社會行動者對其理解與主張尚未有較明確而完整之共識，非但立法準備工作不易，且較容易引發誤解與反彈。

就目前之各種發展情勢看來，可能是以於勞動基準法勞動契約章或相關條文處訂定條文，在修法工作耗費的時間與精力來看，較為經濟，較有可能在比較短時期內達成規範勞動派遣的目標。其他兩種途徑均可能甚為曠日費時，且因打擊面較大，也就勢必引起更多爭論，而難以達成社會共識。

台灣勞動派遣保護之現況與困境

全國產業總工會 秘書長 謝創智

一、前言

2002年，管理大師彼得·杜拉克將他從1997年到2001年間在不同刊物中發表的專論集結成書，提出他對下一個十年的趨勢預言。在企業人力的使用上，彼得·杜拉克認為派遣業將會愈來愈發達，這裡面有成本的考量，也有知識經濟的必然結果，這個改變也會影響傳統的勞資關係。對於彼得·杜拉克有關人力派遣的預言，如果以現今國內外的勞動情勢觀之，發展方向確實如其所料。有關派遣的相關議題引起各方的關心和討論，台灣也不例外。

在彈性勞動未興起以前，長久以來的勞動關係都是以「典型」的僱用型態來呈現。所謂的「典型」僱用，衛民、許繼峰（2005：84-85）提出三個判斷指標：雇主有指揮監督之權，受僱者有服從之義務；僱用關係建立在「全時」的基礎上；屬於不定期契約關係，任一方不終止，僱用關係繼續存在。這種「典型」的僱用型態呈現出來的，是由勞動者在一定勞動條件下，與為其工作並獲得報酬的雇主間產生的關係，也可以說是一種穩定的僱傭關係。

相對於「典型」的僱用型態，隨著勞動彈性化而生的「非典型」僱用，就呈現出不同的勞動關係。至於什麼樣的僱用才是「非典型」僱用或是「非典型」勞動呢？簡單的說，不具備上述三種「典型」僱用指標的僱用型態，就可以稱為「非典型」僱用。以現在的勞動形式來看，常見的「非典型」僱用類別有：部份工時工作、臨時性工作、電傳勞動、勞動派遣（衛民、許繼峰，2006：364-365）。

非典型工作型態的興起，固然可以為婦女、高齡及弱勢勞工帶來更多樣化的就業管道，也讓勞工有機會從時間和地點的限制中解放出來，同時也帶給企業彈性和經濟的好處，但多樣化的就業將會破壞長期穩定的僱傭關係，導致嚴重的社會後果（Tsukamoto，2007）。

在非典型的僱用類別中，部份工時、臨時性及電傳勞動者等三種型態，其有別於典型的僱用型態，最大的差異僅在非全時、非繼續性的關係上，但勞雇雙方的角色容易分辨，衍生的雇主責任問題也容易釐清，對傳統勞資關係的影響相對較小。但是勞動派遣則不然，因為它是一種包含要派機構、派遣機構、派遣勞工三角型態的新勞資關係，固然它可符合企業對勞動彈性化的需求，但在不明確的僱用關係及法律規範下，很可能會對勞動者產生不利的影響，也就成為非典型工作型態中最受關注的議題。

當勞動派遣議題進入工會的討論議程中即是以相當強烈的方式呈現，首先是從對勞動彈性化趨勢的反彈開始。2003年6月，全國產業總工會（以下稱全產

總)會員代表在代表大會中提案要求：「本會應透過各種行動，在各種場合，反對『勞動彈性化』措施」。當時，工會界還沒有針對勞動派遣進行各種研究與討論，但已經感受到來自政府部門及企業人資部門的各種彈性化措施，對勞工隱含著各種不利的影響。

2004 年的全國服務業發展會議，將人力派遣業列為服務業發展的目標，引起工會的關注，並發動場外的抗爭，這是工會全面提出反對勞動派遣主張並積極以行動來表達訴求的開始。在該次會議中由勞委會召開兩次預備會議，從當時的會議資料看來，對於人力派遣服務業的討論完全是以鬆綁勞動法令，使派遣業蓬勃發展為主軸。特別是在「人力派遣業」的發展綱領與行動方案中，經建會提出法規鬆綁、減少管制，以適合人力派遣業發展的策略。其具體措施則是研議放寬「勞動基準法」有關定期契約之限制，增加用人單位人力資源彈性化，以及提出由勞委會研擬勞動派遣法草案，參考美國相關規定對於適用之工作種類不予限制等等。這樣的內容使工會體認到凡此種種為了配合企業「勞動彈性化」需求，所研擬出來的各項方案，將對勞工造成嚴重傷害。

全產總在 2004 年 7 月的理事會中通過臨時動議：「全產總應表達反對制訂勞動派遣法之立場」，並在 8 月的常務理事會中，針對全國服務業發展會議的召開，討論場外的動員及全產總的具體訴求。這是工會全面提出反對的主張並積極以行動來表達訴求的開始。

2004 年之後，各個勞工團體紛紛投注精力與資源，深入研究勞動派遣的相關問題。

2009 年 5 月 1 日反失業大遊行的五大訴求中，經過各個參與工會團體的集思廣益及多次討論後，提出「修法禁止勞動派遣，增訂雙重雇主責任」的訴求，並具體主張：為避免企業採行勞動派遣，規避雇主責任，應修改各項勞動法律中對「雇主」之定義，課以要派單位與派遣機構負同等雇主責任，以杜絕企業藉勞動派遣規避雇主責任及風險；修改就業服務法規定，將人力派遣業改為「特許制」，不僅限制其成立門檻，並規定如進用派遣人力，應相對繳納高額「勞動保證金」，杜絕派遣機構的中間剝削。

從上述發展來看，勞動派遣固然有其興起的原由，但也帶來對傳統僱用關係的危害，因此勞工團體不斷透過抗爭及發聲，表達反對的立場，並以全面禁止為最高目標。

雖然勞工團體以全面禁止勞動派遣為目標，但在現行法制面上是否可行？真能達到全面禁止嗎？如果要以嚴格規範來達到限縮勞動派遣的蔓延，又該如何規範？是採行政規範還是法制化？若是法制化，是選擇立專法還是分散修法？在立法或修法的過程中，面對政府和資方的態度，又要如何確保達成有利派遣勞工保護的工會思維？這些問題都是工會必須面臨的思考和挑戰。

二、勞動派遣在台灣的發展及現況

有關台灣勞動派遣發展狀況的調查資料並不多見，再加上法律仍未明確規範，各種真假派遣的模式難以分辨，所以很難精準描述出我國勞動派遣的發展狀況。

邱駿彥、林佳和（2007：1-4）認為，勞動派遣大約自 1995 年左右才引起我國學界探討，當時勞動派遣尚未在台灣蔚為風氣，直到 2004 年政府將勞動派遣業列為服務業發展計畫之一環後，才促使勞動派遣的大量發展，但政府部門缺乏全面性及完整性之統計調查，很難掌握勞動派遣在我國的發展實況。

雖然在勞動派遣的發展實況上沒有完整的統計調查，但是從官方的行政作為及相關統計，仍可看出勞動派遣在我國的發展輪廓。

（一）行政部門對勞動派遣採取發展的態度及作為

衡諸十餘年來行政部門對勞動派遣所採取的態度及作為，有以下幾個重要的觀察指標：

1. 1994 年「人力發展專案計畫」提出發展派遣業建議
早在 1994 年，行政院經濟建設委員會（以下簡稱經建會）即提出「人力發展專案計畫」，在計畫中提出制定人才派遣業管理法規，督導人材派遣業正常發展等建議，隨後勞委會於 1995 年開始草擬勞動派遣法（邱祈豪，2006：15）。
2. 1994 年勞委會解釋勞動派遣不適用就業服務法
勞委會曾於 1994 年針對勞動派遣是否違反就業服務法做出解釋²⁰，該解釋函中表示：「如有業者載送勞工前往要派機構由要派機構指派工作，並從中抽取工資差價，如該業者與勞工間無僱傭關係則非屬派遣型態，應適用就業服務法第 35 條規定處罰」。從函釋內容觀之，勞委會並不認定勞動派遣係屬職業介紹而適用就業服務法，自可推論勞動派遣得以行之。
3. 1997 年勞委會公告派遣業適用勞動基準法
1997 年 10 月 30 日，勞委會函釋²¹，包括派遣業在內的「其他工商服務業」²²，自 1998 年 4 月 1 日起，適用勞動基準法，所以雇用派遣勞工之派遣機構應當遵守所有勞動法令規定之雇主義務。
4. 1999 年經濟部開放以「人力派遣業」為營業項目之公司設立
1999 年，經濟部公告開放以「人力派遣業」為營業項目之公司設立²³。

²⁰ 參照勞委會民國 83 年 8 月 29 日（83）台勞職業字第 58819 號函。

²¹ 參照勞委會民國 86 年 10 月 30 日（86）台勞動一字第 047494 號函。

²² 參照「中華民國行業標準分類」（民國 85 年 12 月 31 日第 6 次修訂版）規定，「其他工商服務業」項下

之「人力供應業」係指凡從事職業介紹或人力仲介、派遣、接受委託招募員工之行業均屬之。

²³ 參照經濟部民國 88 年 10 月 21 日經（88）商字第 88222970 號公告。

在勞動派遣尚未法制化前，經濟部的公告意味著經營勞動派遣業務與一般公司無異，只要向經濟部申請登記即可經營派遣業務。

5. 2004 年行政院通過「服務業發展綱領及行動方案」
經建會於 2004 年 3 月提出「服務業發展綱領及行動方案」，將人力培訓及人力派遣納入 12 項重點服務業發展規劃中，該行動方案並於 2004 年 11 月 10 日經行政院第 2914 次會議通過。

從以上行政部門對勞動派遣所採取之態度及作為來看，基本上是抱持發展的方向，尤其是財經部門更是積極鼓吹推動，成為人力資源運用的重要策略選項。

在勞動派遣法制化未完成前，派遣業的設立和經營變得很自由，僅有勞委會公告勞動派遣業及所屬勞工須適用勞動基準法，但以規範勞資雙方權利義務為基礎的勞動基準法，要來處理複雜的勞動派遣三方關係，仍存在很多的問題需要解決。再加上勞委會無法律授權以勞動的角度來規範派遣業者及要派機構，只能任由勞動派遣變成一種市場經濟活動，在這種經濟活動中如何確保勞動者的權益，將是政府未來處理勞動派遣的重要課題。

（二）勞動派遣的使用比例呈上升趨勢，但尚未蓬勃發展

雖然勞動派遣在我國已引起業界的重視和使用，但在法律未明確規範，國人對外包與勞動派遣容易造成混淆，甚或惡意以假外包真派遣型式運作，再加上相關調查統計尚不充足之下，難以掌握勞動派遣在我國的發展實況，僅能從少數調查一窺發展概況。

勞委會係全國最高勞工行政主管機關，對於勞動派遣在我國的運用狀況，勞委會也曾做過幾次的調查和研究，其結果概述如下：

1. 勞委會 1996 年「台灣地區民營事業單位僱用中高齡勞工及派遣人力調查報告」
勞委會為了解中高齡勞工的僱用情形，曾針對 1995 年的民營事業進行調查，並於 1996 年完成「台灣地區民營事業單位僱用中高齡勞工及派遣人力調查」報告。在該份報告中顯示，在 1995 年時，有 4.11% 的民營事業單位採用勞動派遣人力，派遣勞工約有 6 萬多人。
2. 勞委會 1999 年「台灣地區企業僱用管理調查報告」
勞委會曾於 1999 年針對 2403 家廠商進行僱用管理調查，在該份調查報告中顯示，至當年 5 月底止，有將業務委外的企業佔 16.94%，其中採用勞動派遣的廠商僅佔 0.79%，但未推估人數，工作外包的則佔 16.15%。企業規模越大，業務委外比例越高，僱用員工數 500 人以上的企業，業務委外的比例達 52.92%，其中勞動派遣佔 8.48%，工作外包佔 44.44%。
3. 勞委會 2003 年「非典型工作型態之分析與探討計畫報告」
勞委會於 2003 年委託台大社會系柯志哲教授進行「非典型工作型態之

分析與探討計畫」，該研究發現，國內企業有 37.45% 至少使用一種非典型勞動，其中使用勞動派遣者佔 3.25%，另外有 11.19% 的企業表示未來會開始使用勞動派遣。

4. 勞委會 2006 年「勞動派遣業營運概況調查報告」

勞委會於 2006 年 4 月提出「勞動派遣業營運概況調查」報告，該報告顯示 2005 年我國經營派遣業務之事業單位超過 1400 家，使用派遣人力之企業已經超過 5000 家，派遣勞工人數 12 萬 9 千人。對於這些調查結果，李來希（2006：38）認為是一個非常保守的統計數據，實務上應該大大的超過這些數目，尤其是政府部門，在人力精簡政策下大量以勞務承攬方式運用勞動派遣，人事主管機關卻無法有效掌握其數量。

5. 勞委會 2006 年「事業單位使用派遣勞工概況調查報告」

勞委會在 2006 年 6 月 23 日的記者會中，針對「事業單位使用派遣勞工概況」提出報告。該份報告依據 9264 家回收之樣本，統計出有使用派遣勞工的事業單位計 729 家，占回收樣本之 7.9%，高於前一年之 6.6%。其中公營事業單位使用派遣勞工之比率為 41.2%，民營事業單位為 7.3%，顯示出公營事業使用派遣勞工的比例甚高，也遠超過民營事業的使用比例。

從以上勞委會幾次的調查來看，雖然數字上並未顯示出勞動派遣市場已經非常蓬勃發展，但其中隱藏有實際數據難以掌握的限制。若從大致發展方向來看，事業單位使用勞動派遣比例呈現增加之趨勢，其中又以公部門佔有較高之使用比例。

（三）主計處最新的 98 年人力運用調查統計結果

除了勞委會之外，行政院主計處也會針對各種勞動情勢進行調查統計。

從主計處公佈的「98 年人力運用調查統計結果」來看，98 年 5 月從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者計 68 萬 7 千人或占全體就業者之 6.71%，較上年增加 3 萬 7 千人或 0.47 個百分點。其中部分時間工作者 36 萬 8 千人，臨時性或人力派遣工作者 51 萬 7 千人，各占全體就業者之 3.60% 與 5.04%，較上年分別增加 5 萬 7 千人與 1 萬 9 千人或 0.62 個百分點與 0.26 個百分點。按性別觀察，女性從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者計 34 萬 7 千人，占該性別就業者之 7.74%，較男性之 34 萬人或 5.91% 高；若由年齡別觀察，15~24 歲年齡者因在學比率較高，從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者占該年齡就業者比率 22.81% 最高，25~44 歲年齡者僅 4.67% 最低；就教育程度別觀察，則以國中及以下程度者 10.17% 較高，大專及以上程度者 5.60% 較低。就行業別觀察，以支援服務業之部分時間、臨時性或人力派遣工作者比率 20.89% 最高，礦業 16.65% 次之，而電力及燃氣供應業僅 2.14% 最低；由職業別觀察，則以生產操作人員 9.93% 較高，服務工作人員 8.74% 次之，而以民代及主管人員 0.15% 最

低。

從主計處這份最新的年度人力運用調查統計來看，98 年從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者較上年微幅增加，共計 68 萬 7 千人或占全體就業者之 6.71%。這個數字與日韓等國相比並不算高，但在金融海嘯失業率高漲下，未來會不會急速竄升，則有待觀察。

表 1 98 年 5 月部分時間、臨時性或人力派遣工作者占全體就業者比率

單位：%

項 目 別	部分時間、 臨時性或人力派遣工作者		部分時間 工作者		臨時性或人力派遣 工作者	
	97 年	98 年	97 年	98 年	97 年	98 年
總 計	6.24	6.71	2.98	3.60	4.78	5.04
男	5.42	5.91	2.06	2.64	4.44	4.76
女	7.32	7.74	4.19	4.82	5.22	5.41
年 齡						
15~24 歲	19.21	22.81	13.4 7	17.28	14.68	17.20
25~44 歲	4.41	4.67	1.70	2.11	3.57	3.68
45~64 歲	6.24	6.55	2.57	2.95	4.63	4.80
65 歲以上	8.38	10.13	6.08	8.02	2.90	4.67
教 育 程 度						
國中及以下	9.51	10.17	3.10	4.25	7.77	8.14
高中（職）	5.31	5.71	2.27	2.54	4.15	4.52
大專及以上	5.02	5.60	3.55	4.10	3.47	3.75
行 業						
農 業	7.39	7.03	4.58	3.77	3.14	4.57
工 業	6.25	5.89	1.73	2.07	5.81	4.94
服 務 業	6.13	7.18	3.64	4.51	4.27	5.15
職 業						
民代及主管人員	0.52	0.15	0.36	0.13	0.16	0.02
專業人員	2.80	3.07	1.94	1.85	2.09	1.96
技術人員	2.77	3.53	1.99	2.76	1.56	2.00
事務工作人員	5.77	5.90	3.55	3.14	4.44	4.62
服務工作人員	7.73	8.74	5.34	5.89	4.91	6.06
農事工作人員	7.12	6.51	4.22	3.46	3.12	4.14
生產操作人員	9.35	9.93	2.53	3.95	8.50	8.40

註：由於「部分時間工作者」可能亦是「臨時性或人力派遣工作者」，故二者占全體就業人數之比率合計高於整體「部分時間、臨時性或人力派遣工作者」之比率。

（四）派遣業者的設立愈顯容易

勞委會於 1994 年的解釋函中，並不認定勞動派遣係屬職業介紹而適用就業服務法，因此有關就業服務法中對私立就業機構的規範，就無法適用在派遣業者身上，造成僅做就業媒合的機構受到較嚴格規範，而對勞動者可能造成更大危害的派遣機構卻是無法可管。

有關對派遣公司的管理採取登記制度，以及應有一定規模的限制，亦常為論者之主張。但立法院於 2009 年 4 月 14 日三讀通過公司法第 100 條及第 156 條修正案，刪除有關有限公司及股份有限公司最低資本總額由中央主管機關定之之規定，亦即廢除公司設立登記資本額制度。經濟部商業司表示，該次修法之目的是在「目前經濟環境欠佳情形下，業者可用基本開辦成本成立公司，毋庸閒置多餘資金，有助於民眾創業，並期能藉此促進經濟發展」²⁴，這樣的修法讓派遣公司的設立更顯容易。

雖然此次公司法之修正或許有利於民眾創業，但對人力派遣業這種攸關勞動者權益之行業，如果無設置門檻之規定，難以避免良莠不齊之派遣公司充斥，派遣勞工權益將遭受危害。基於特別法優於普通法之原則，在就業服務法或勞動派遣專法中做特別規範，方能達到管制派遣業者之目的。

（五）勞委會首次針對派遣業者進行專案勞動檢查結果

勞委會於 2009 年 5 月 18 日起至 6 月 18 日止，以 1 個月時間針對派遣業者進行專案勞動檢查，從勞保資料及曾發生勞資爭議等派遣事業單位，分北、中、南和不同規模抽查 88 家業者。

依據勞委會統計結果，派遣事業單位違反勞動基準法規定部分共計 203 項，主要為未舉辦勞資會議（27.09%）、未訂定工作規則（18.72%）及繼續性工作未訂定不定期契約（15.27%）等；另違反勞工保險條例及就業保險法規定部分共計 67 項，主要為未依投保薪資分級表投保（41.79%）、未於勞工到職日參加勞工保險（29.85%）及未於勞工到職日參加就業保險（23.88%）等。所有違反法令事項，均通知事業單位立即改善，並有 55 家被罰，罰鍰金額累計 89 萬元，由轄區直轄市及縣(市)政府依法處分。

勞動派遣到目前尚未有專法或是修法，僅能透過主管機關的行政作為，認定派遣業者為派遣勞工的雇主，並課以相關勞工責任。但從這次的派遣業者專案勞動檢查來看，業者違反法令的比例不低，也反映出派遣勞工在保險等事項上缺乏保障，確實有必要對這個現象加以處理。

²⁴ 參照經濟部商業司 2009 年 4 月 14 日發布之「廢除公司設立登記資本額業經立法院三讀通過」新聞稿。

三、勞動派遣在台灣面臨的困境

雖然從上述的分析中，可以看出勞動派遣在企業及部分勞工的需求下，會有發展空間，但因為這種派遣型態確實會對傳統穩定僱用關係產生衝擊，危害勞工權益，向來是勞工團體強烈反對的目標，因此儘管行政部門是採取發展態度，但勞動派遣在台灣尚未呈現蓬勃發展。

但隨著派遣亂象以及派遣勞工遭受不當對待的事件不斷發生，再加上金融海嘯後，企業採用派遣勞工的意圖明顯增加，勞工團體要求政府制止勞動派遣的呼聲會愈趨強烈，行政部門在依法行政的原則下，期盼盡速在法律上有明確規範的思維可以理解，作為各方勢力角逐的立法院，會有代表勞資雙方的派遣修立法草案出現，也是可以預期的。

在勞資政三方尚未就勞動派遣進行有效的社會對話取得共識，甚至是三方各自內部無法取得共識前，勞動派遣這個看似會爆發衝突的議題，確實是陷入一種困境中。這種困境的發生，個人認為有以下幾個原因：

（一）政府勞動政策未明

雖然勞委會是勞工事務的主管機關，但在勞動派遣這個議題上，並非勞委會可以自行決定，各部會不同的思維，將拉扯出不同的僱用勞動政策。

從經建會及經濟部等財經部會來看，勞動派遣可能只是人力資源運用的一種策略，其目的是要促進經濟的發展，至於對勞動者的保護以及可能衍生的社會問題，或許不是其最重要的思考。公部門作為現階段使用派遣的最大宗者，對於以勞務採購方式進用派遣勞工，主管採購的公共工程委員會和主管人力的人事行政局，究竟要如何定位？

不同部會有不同思維，但在政府一體下，要維繫傳統的穩定僱用關係，或是朝人力彈性非典型勞動發展，是該有一明確政策。但以現階段來看，政府在僱用政策上究竟要走向何方仍無定論，連帶也影響到勞動派遣的法制化工作，如果繼續以拖待變，事情恐怕會愈難處理。

（二）勞工界意見仍有待整合

如果問勞工界，對於勞動派遣的理想目標是什麼，大多數人可能會支持全面禁止勞動派遣。但問題是，以目前的法律規定，有沒有可能達到全面禁止的目標，答案可能是否定的。

以經常被提起的勞基法第六條：「任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益」來說，就面臨勞動契約是存在於派遣業者和派遣勞工間，並非派遣業者介入他人之勞動契約的說法挑戰。再加上民法 484 條：「僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓與第三人，受僱人非經僱用人同意，不得使第三人代服勞

務。當事人之一方違反前項規定時，他方得終止契約」的引用，很難說派遣型態是法律所不許。

另外，也有人引用 2004 年台電公司與派遣工程支援人員訴訟案為例，認為派遣是不合法的行為。但須注意的是，該案在地方法院中雖然判定台電敗訴，但高院及最高法院是判決台電勝訴，後續在不同法院審理的類似案子，也是判決台電勝訴。更重要的是，該訴訟案的判決標的是雙方有無僱傭關係，至於勞動派遣是否非法，比對地院及高院法官見解可以得知，兩院法官皆認為勞動派遣制度有其存在之必要性，不能斷然說其為非法。

目前在勞工界中，對於勞動派遣的主張大抵分成兩派，一派認為必須禁止勞動派遣，甚至連討論勞動派遣都是應該被批判的；另一派則是認為與其在法律無法完善規範下，讓派遣繼續不當蔓延，不如採取修立法的嚴格法規範，來保障派遣勞工的權益。這兩派的不同意見如果無法整合，恐怕會造成工運界在派遣議題上的分類，甚至相互批判內鬥，實非勞工之福。但從今年各工運團體聯合發起的「五一反失業大遊行」來看，雖然訴求是禁止勞動派遣，但在具體主張上則是修改相關法律來嚴格規範派遣業者並保障派遣勞工權益，似乎可解讀成這兩派意見有逐漸靠攏的趨勢，只是在修哪些法，如何修的具體內容上尚待整合，希望我這種「由反對到面對」的觀察沒有錯誤。

（三） 在具體法律規範上的不同意見尚待整合

如前所述，如果勞動派遣將朝向法規範進行，作為勞資政三方當事者間勢必有一番角力，甚至三者內部間就會有所爭執。以個人的觀點，未來如果要進行具體法規範時，可能會發生以下的爭論點：

1. 是要以專法的形式進行立法，還是以修改相關現行法的方式進行？
2. 是以發展勞動派遣，還是保護派遣勞工為修立法的主要精神？
3. 是否要有行業別的限制？是正面表列還是負面表列？
4. 是否要有使用派遣勞工的期限限制？多久最適宜？會不會反而妨礙派遣勞工繼續工作的機會？
5. 是否要對派遣業者採許可制，並規定設立門檻？門檻要如何訂定？
6. 是否對派遣業者收取保證金或是建立互保機制？
7. 是否規定派遣業者須定期提報營運概況？
8. 是否禁止登錄型的派遣，只允許長雇型的派遣？
9. 是否明定要派契約及派遣契約需書面約定？甚至採定型化契約？
10. 是否規定要派公司使用派遣勞工的最高比例？
11. 是否規定要派公司使用派遣勞工須與工會協商甚至工會同意？
12. 是否明定要派公司及派遣公司的雇主責任？如何規範？
13. 是否明定要派公司在罷工或鎖廠時不得使用派遣勞工？
14. 是否規定使用外勞之公司不得再使用派遣勞工？

15. 是否明定面試及人選決定的分際？如何規範？
16. 是否明定不得對派遣勞工有就業歧視及差別待遇？如何規範？
17. 是否訂定派遣轉正職的條件，如何規範？
18. 是否明定不可限制派遣勞工受要派公司之正式僱用？
19. 派遣契約無效後，派遣勞工與要派公司的關係如何規範？
20. 是否明定懲戒權的行使分際，如何規範？
21. 有關勞工團結權的保障如何落實，如何規範？

四、建議

在述敘完台灣勞動派遣保護的現況與困境後，以下試著以個人觀點提出建議：

(一) 要禁止者可嘗試將派遣業從經濟部「人力供應業」的合法登記中刪除

2003 年，消保會認為婚姻仲介常出現消費糾紛，經跨部會整合，確認內政部為目的事業主管機關，商業司並配合增列營業項目「婚姻媒合業」。2006 年行政院婦權會決議，為免女性被「商品化」，要求刪除公司行號營業項目中的「婚姻媒合業」。經濟部九月十八日收到行政院公文，廿六日公告「刪除」，即日生效。今後不論媒介國內或跨國婚姻都一視同仁，已登記業者基於信賴保護原則，可繼續營運或選擇減少營業項目。

雖然依現行法很難找出勞動派遣是違法的規定，但參考當年婚姻媒合業被刪除的例子，或許仍可一試。不過「勞動非商品」這個概念，雖然長期以來一直是國際勞工組織堅持的核心價值，但隨著經濟情勢的轉變，這種絕對禁止的規範也有了改變。國際勞工組織於 1997 年通過的「私營就業機構公約」(簡稱第 181 號公約)，提供了勞動派遣的基本規範，也造就了各國對勞動派遣的鬆綁，朝著開放及保護的方向前進，這樣的轉變增加了採取此步驟的難度。

(二) 做好非典型勞動者的組織工作

法律固然是派遣勞工的保障基礎，但在勞資關係中，團結有力的勞方組織才是最大的保障，如何組織起包括派遣勞工在內的非典型勞動者，是工運界未來的重要課題。

2004 年 12 月，本會幹部受邀至韓國訪問，針對韓國的派遣情形進行瞭解，其中工會對於非典型勞工的組織工作所採取的策略是此次參訪的重點之一。從 1999 年開始，韓國的非典型勞動者即開始展開抗爭運動，在韓國民主勞總之下成立了「韓國非典型勞工團結聯盟」，這個次團體以家庭教師(教材公司所聘請的到府服務家教人員)為主要的組織對象以及許多保險業從業人員，他們在 2004 年提出一份報告，對於非典型勞工的組織工作進行檢討與反省，其內容可作為我

國工會組織這類勞工時的參考，文中並提出未來韓國非典型勞工運動的四大任務：

1.組織工作必須超越企業廠場層級

非典型勞工運動的範圍必須超越個別的廠場，進入制度面與政治面。制度面的限制一直是非典型勞工運動的絆腳石，因此各個工會之間的連結、分享策略、共同討論就相形重要，需迎向社會與政治議題的挑戰，為非典型勞工向社會發聲，而不是固守在處理個別工會的抗爭。

2.運動目標必須超越非典型勞工層級，而成爲民主勞工運動的一部份

非典型勞工運動必須成爲整體民主勞工運動的一部份，若今日不聯合起來全力反抗，勞動彈性化就會發展成所有勞工與社會民眾的問題。一般終身雇用的勞工需要改變心態，從將非典型勞動視爲「保護勞工免於受特殊工作型態剝削」到瞭解接納其爲共同對抗新自由主義的伙伴。各民主勞動陣營應與非典型勞工聯合起來對抗政府與資本家的分化手段，特別是針對其扭曲原有工會是「只代表終身雇用勞工」的工會，升高終身雇用勞工對非典型勞工的敵意的攻勢。

3.組織工作必需超越只組織現有工會

大量的韓國勞工受非典型勞動型態所苦，組織產業工會也非常困難，然而從思考工會的成立、賦予勞工團結權開始，擴大到對於貧窮、最低工資、社會保險等問題的抗爭，非典型勞工運動應開始組織尚未被組織的非典型勞工，不強調一定要成爲他們的代表工會，而是建立互助、互相傾聽的關係，鼓勵他們爲自己發聲爭取權利。非典型勞工之間的對話是必要的，使尚未被組織的非典型勞工能夠有加入的空間亦是同等重要；即使他們無法組織工會，聲音仍應被聽見。

4.抗爭必須朝向建立更好社會的願景

非典型勞工運動的核心是挑戰新自由主義的勞動彈性化現象，當勞工運動轉化爲政治性的抗爭，亦即動態對抗新自由主義的抗爭、建立人性尊嚴與社區價值的抗爭、爲權利在公共場域發聲的抗爭、以及爭取一個完整生存權的抗爭，勞工就能夠獲勝。非典型勞工運動正處於抗爭最前線，因此必須提出社會與政治性的訴求，成爲我們的願景，也就是創造自由民主、健康與尊嚴的工作環境，不論是終身雇用或非典型勞工都有權利享有。

韓國工會已經走過的路我們才正要開始走上去，他們累積了數年抗爭運動的經驗，並提出未來組織工作的任務，其中所提到的各種問題，都是我們未來從事派遣勞工組織工作時必然會碰觸的，這些都是實務上我們可以向其學習、借鏡的方向。

（三） 工運界要有能力提出自己的主張

面對派遣，如果能禁止我舉雙手贊成，如果禁止不了，勞工界有必要盡速整合出屬於勞工的意見，否則等明年 2 月間，依勞委會的宣示進行修立法時，工運界會措手不及，只能依循行政部門的修立法脈絡跑，失去主動的地位，甚至只能再一味的喊反對而無實效。

至於我們工運界要有什麼主張？僅以全產總在 2005 年 10 月 7 日發佈的新聞稿中，所提到的五項原則供大家參考：

有鑑於國外實證經驗，勞動派遣單獨立法往往造成鼓勵派遣業滋長的不當效果，故全國產業總工會堅決反對。但對於目前從事派遣的勞工，應針對現有法律加以修改或增列，以保障其應有的勞動權益。且事業單位應以成立持續性的勞動契約為原則，不應逕自透過派遣公司運用人力。為保障派遣勞動者之權益，以及防止派遣的工作型態取代正規工作，因此對於人力派遣的管制與監督必須符合下列五大原則：

1. **同等待遇原則：**由於派遣的勞動型態，存在著嚴重的剝削以及勞動條件的惡化，工會對於派遣的工作型態抱持極度的反對，但不能漠視派遣勞動者已存在的既定事實以及其所遭受的差別待遇，因此本會主張不管是何種形式的派遣，在所有相關法規及契約中應給予派遣勞動者如正式員工一般的同等待遇，不得歧視。
2. **派遣勞工保障原則：**對於受派遣的勞動者應考量其僱用狀態的極度不穩定性，基於對弱勢地位者的保障原則，而予以增加保障的強度，一切法律之適用應以最有利勞工的角度從嚴解釋，並嚴格禁止中間剝削及榨取不法之利益，確保勞工非商品之原則、保障勞工之人格。
3. **明確共同雇主責任：**因雇主責任的歸屬混淆，易使派遣勞動者面對不確定的權利義務關係，一旦發生爭議勞工將求償無門。因此必須修改勞動基準法與其他相關法令，透過清晰的行政與司法解釋，使不同的雇主責任歸屬得到釐清。工會主張雇主須負擔連帶責任，並應建立「禁止以派遣勞動形式規避不定期契約關係」的基本原則，使派遣勞動者之雇主明確、無法規避其責任。並應將派遣業者列管，必須定期向主管機關回報其人力派遣的情形及異動，一旦事故發生時，有利於行政權介入，避免找不到雇主的狀況發生。
4. **保障團結權：**應保障派遣勞動者組織工會之團結權，使其能透過團結權的行使，抵擋來自雙重雇主的不當剝削與勞動條件之惡化。讓派遣勞動者加入要派企業之工會組織，如要派企業無工會，亦可自組派遣勞動者之工會。

5. **補充性原則：**一切勞雇關係均應以長期且穩定的僱用為原則，只有在例外情形下允許補充非典型僱用之人力（例如正式員工請產假、育嬰假、留職停薪進修等情形有補充臨時人力之必要時），且必須修改勞動基準法做為配套，建立「勞工參與決定」之機制，事業單位如有使用非所屬之其他勞工之需求時，應提出人力計畫後經工會或勞資會議同意，不得逕自透過派遣公司運用人力。

（四）挑戰政府部門及國營事業濫用派遣

由於使用派遣勞工最多的除了大型民營企業之外，國營事業及政府部門其實佔了極大的比例，事實上，行政機關、國公營事業因員額管控、人事費不足以支應所需，而以『業務費』等名目或專案契約方式，大量使用非典型僱用及派遣勞動人力由來甚久。由於錯誤的人事精簡政策，導致政府帶頭規避正規僱傭關係、大量使用派遣勞動，促使勞動彈性化加劇。

因此，我們可以率先挑戰政府部門及國營事業帶頭濫用勞動派遣的事實，特別是人事行政局錯誤的用人政策；反對以『業務費』等名目規避人事費預算而大量使用『勞務承攬』，這種假政府瘦身、真剝削勞工的政策。

五、結語

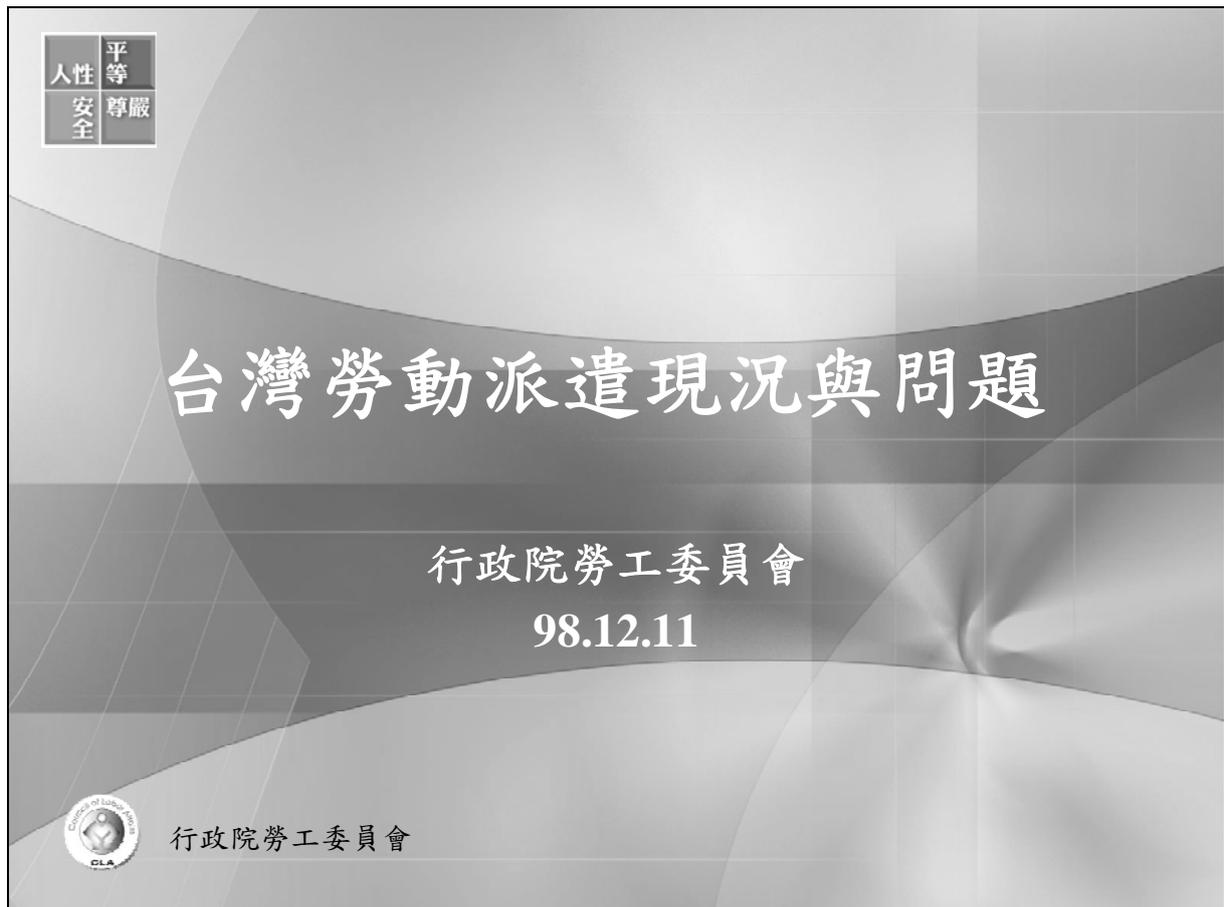
勞動派遣雖然是人力彈性化下的市場趨勢，但同樣的，反對包括勞動派遣在內的非典型勞動型態，也是全世界工會共同奮戰的趨勢。當經建部門一再以日韓等國高比例的非典型工作者，來試圖說明台灣失業率的高漲是因為就業市場的僵化時，我們也要鄭重的提醒政府，看看國韓那些非典型勞工所處的艱難環境，以及工會的強烈抗爭，再看看日本「派遣村」中無所依靠的派遣勞工悲慘命運，難道政府願意看到台灣的勞工，是找到工作，但卻是個朝不保夕，對人生充滿絕望的工作嗎？那馬政府標榜的「尊嚴勞動」又要如何實踐？

當然，勞工界也應該認清現實，以現在的狀況要去全面禁止勞動派遣幾乎是不可能的事，讓派遣法規範工作繼續延宕，只會加深對既有派遣勞工的傷害，也會讓受影響者日益增加。除了繼續抗爭外，還可以好好坐下來，把工運界的意見加以整合，提出我們勞工自己對派遣的主張，應該是當務之急。

在勞委會宣示明年 2 月提出勞動派遣法制化時，全產總和友會聯合舉辦這場國際研討會，就是要吸取其他國家在這項議題上的經驗，做為我們未來共同努力的參考。雖然在場的工會幹部大都不是派遣勞工，但作為工會的一份子，有義務關注這個議題，「關心自己也關心別人」，或許我們現在的努力，不只幫助到那些正受到派遣危害的同胞，也會造福到我們的親友，我們的子孫，做個有尊嚴的勞動者。

台灣勞動派遣現況與問題

行政院勞委會主任秘書 黃秋桂



大綱

- 壹、前言
- 貳、勞動派遣現況
- 參、勞動派遣影響及現行規範分析
- 肆、勞動派遣問題之解決



行政院勞工委員會



壹、前言

派遣勞動在台灣已是既存事實。

傳統勞工法令是針對一般勞動關係規範，並未考慮非典型工作（僱用）型態。因此，包括部分工時、定期契約、電傳勞動、勞務外包及派遣勞動等非典型僱用型態，一旦發展到一定程度，就必須在勞工權益保障及彈性運用人力兩方面，審慎考量如何予以規範。



行政院勞工委員會



貳、勞動派遣現況

- 近年來為因應全球競爭、產業及工作型態的多元化發展，企業人力運用日趨靈活，非典型僱用型態應運而生。
- 根據行政院主計處95年工商及服務業普查統計，95年底有運用派遣人力之企業共7,792家，平均每月運用派遣人數11萬5千人，占僱用員工1.7%。若按大行業別觀察，以製造業、營造業、批發及零售業、金融及保險業所運用之派遣人力較多。
- 95年底經營勞動派遣業務之企業計1,411家，平均每月派遣人數達12萬7千人。
- 另根據行政院主計處人力運用調查，97年5月從事臨時性或人力派遣工作者49萬8千人，占全體就業者之4.78%。



行政院勞工委員會



參、勞動派遣影響及現行規範分析

一、客觀而言，勞動派遣影響分析及現行規範：

(一) 對雇主的影響

- ✓ 節省人事成本
- ✓ 增加僱用彈性
- ✓ 提高競爭力
- ✓ 派遣人力技術無法累積
- ✓ 派遣勞工對於派遣雇主缺乏認同感與忠誠度。

(二) 對勞工的影響

- ✓ 累積個人工作經驗
- ✓ 高技術型勞工之勞動條件較為優渥
- ✓ 勞動條件與福利有差異性
- ✓ 影響勞工就業安定性



行政院勞工委員會

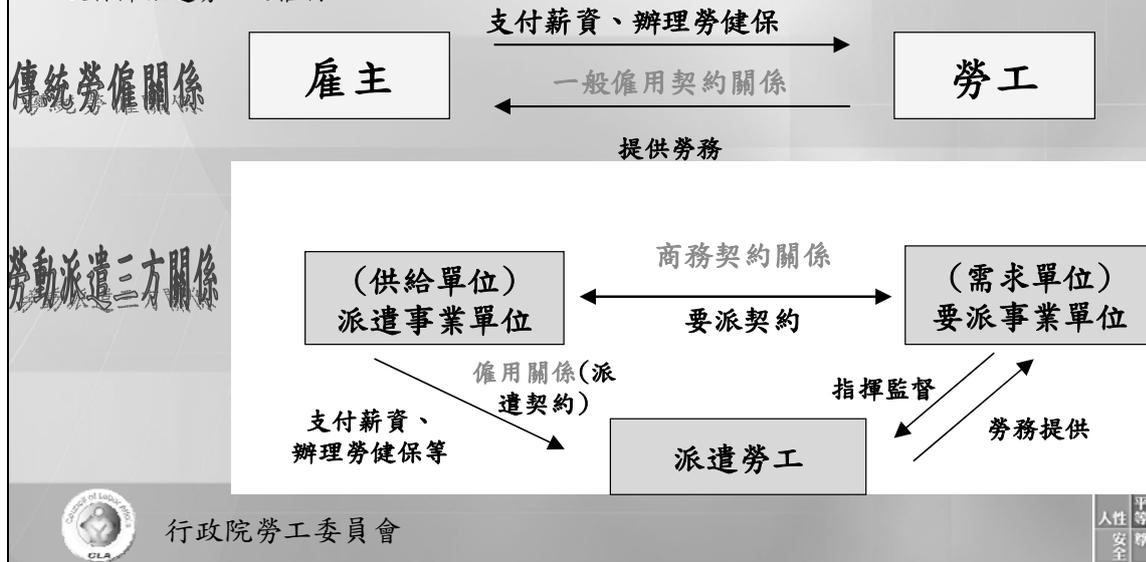


參、勞動派遣影響及現行規範分析（續一）

二、勞動派遣對勞工權益產生的法律問題：

（一）傳統勞僱關係V.S. 勞動派遣三方關係？

傳統勞僱關係係指雇主與勞工有提供勞務及給付勞務對價等關係，而派遣關係則存在派遣事業單位與派遣勞工存有僱用關係，要派事業單位對於派遣勞工存有指揮監督及勞務提供之關係，國內勞動法令制度之設計均以傳統勞僱關係為前提，不足以規範派遣事業、要派人及保障派遣勞工之權利。



參、勞動派遣影響及現行規範分析（續二）

（二）僱用不安定？

派遣勞工之工作端視派遣單位取得派遣契約之多寡而定，一旦業務量減少，派遣勞工被資遣的可能性將提高。

（三）派遣勞工與正職勞工的差別待遇？

派遣勞工對要派單位而言，畢竟不是長期受僱者角色，再加上成本節約的意圖，從事同樣職務、具有相同效率的派遣勞工，在勞動條件上的待遇與要派單位正職勞工可能有所差別。

（四）雇主責任不明確？

派遣勞工為派遣單位所僱用，實際於要派單位提供勞務，對於派遣勞工的工作環境權（如勞工安全衛生、職業災害補償、性騷擾防治等），要派單位應負何種責任，現行法制缺乏規範。

（五）從事勞動派遣之事業單位是否納入管理？

現行法制對於派遣事業單位未有相關管理規範，是否造成無法維持派遣雇主要適的經營派遣業務及使所僱用之派遣勞工之勞動權益獲得保障，另亦無法避免要派單位或派遣勞工權益受到不當侵害。



參、勞動派遣影響及現行規範分析（續三）

三、現行規範：

- （一）派遣單位屬於人力供應業，自87年4月1日起適用勞動基準法，其僱用派遣勞工為要派單位提供勞務，應負勞動基準法及相關法規所定「雇主義務」。
- （二）派遣契約提前解約，致派遣勞工遭遣回時，派遣公司除有勞動基準法第11條、第12條或第13條但書規定時，不得終止勞動契約。又如依勞動基準法第11條或第13條但書規定情事與勞工終止勞動契約時，應依同法第16條、第17條或勞工退休金條例第12條規定，進行預告並給付資遣費。
- （三）勞工團體認為要派單位對於派遣勞工應負擔之責任，未有明確之規範，無法完善保障派遣勞工相關權益。



行政院勞工委員會



參、勞動派遣影響及現行規範分析（續四）

- （四）在尚未針對勞動派遣法律關係進一步規範的當下，為使派遣單位與要派單位確實符合勞動法令，保障派遣勞工權益，本會已訂定「**勞動派遣權益指導原則**」，供各界遵循。（本會98年10月2日勞資二字第0980126335號函），相關內容說明如下：



行政院勞工委員會



派遣單位僱用派遣勞工應注意事項

- (一) 人力供應業於中華民國八十七年四月一日起納入勞動基準法適用範圍，派遣單位僱用派遣勞工從事工作，應遵循勞動基準法及相關勞動法令之規定。
- (二) 有關勞動基準法施行細則第七條規定之事項，派遣單位與派遣勞工應本誠信原則協商，且不得低於法律規定，並宜以書面載明，由勞雇雙方各執一份為憑。
- (三) 派遣單位應為投保單位，為派遣勞工辦理勞工保險、就業保險及全民健康保險，並依規定覈實申報投保薪資（金額）。
- (四) 派遣單位應依勞動基準法及勞工退休金條例辦理勞工退休事項。
- (五) 招募或僱用派遣勞工應遵守就業服務法及性別工作平等法規定，不得有就業歧視。
- (六) 對派遣勞工不得扣留證件、財物或收取保證金。
- (七) 有繼續性工作應為不定期契約。派遣單位僱用派遣勞工從事經常性工作，不得配合要派單位之需求與派遣勞工簽訂定期契約。
- (八) 要派單位與派遣單位終止要派契約，不影響派遣勞工為派遣單位工作之受僱者權益。派遣單位無適當工作可供安置者，有關勞動契約之終止，應依勞動基準法等相關規定辦理。
- (九) 派遣單位僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，訂立工作規則，報請主管機關核備後公開揭示。



行政院勞工委員會



要派單位使用派遣勞工應注意事項

- (一) 事業單位不得為規避勞動法令上雇主義務，強迫正職勞工離職，改用派遣勞工。
- (二) 勞動派遣關係有其特殊性，有關派遣勞工提供勞務時之就業歧視禁止、性騷擾防治、勞工安全衛生等事項，要派單位亦應積極辦理。
- (三) 派遣勞工於要派單位工作期間之福利事項，除法律另有規定外，應本公平原則，避免差別待遇。



行政院勞工委員會



派遣單位與要派單位訂立要派契約應注意事項

- (一) 派遣單位依法應全額定期給付工資，不得以任何理由遲延或拒絕給付工資。其與要派單位因履約所生爭議，派遣單位應另循司法程序救濟，不得以要派單位拖欠費用為由積欠派遣勞工工資或其他給與。
- (二) 要派單位支付派遣單位任何費用前，應確認派遣單位已依約按期支付派遣勞工工資，以確保無積欠派遣勞工工資或其他給與情事。
- (三) 派遣單位應與要派單位於要派契約中明定派遣勞工延長工時或變更工作事項，並應先經派遣勞工所組織工會同意；無工會者，經勞資會議同意後，始可為之。
- (四) 要派單位因經營因素，有要求派遣勞工配合延長工時或變更工作時間需要者，有關延長工時事項，延長工時之時數限制以及延長工時工資計給方式、如何給付、正常工作時間分配調整等，應與派遣單位先行確認有無徵得勞工同意，並於要派契約中約定。
- (五) 要派單位認為派遣勞工有無法勝任工作情事者，應要求派遣單位依要派契約改派適任勞工，不得決定派遣勞工之任用。
- (六) 派遣勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，派遣單位應給予職業災害補償。為確保派遣勞工之工作安全及健康，並避免責任歸屬爭議，派遣單位與要派單位間權利義務關係，應於要派契約明確約定。
- (七) 派遣單位與要派單位訂定之要派契約，宜明定提前終止契約之預告期間。



行政院勞工委員會



勞工從事派遣工作應注意事項

- (一) 充分瞭解勞動派遣特性，並評估自身能力、意願及職涯規劃後，再決定是否從事勞動派遣工作。
- (二) 慎選派遣單位，考量其規模、成立時間、服務客戶素質、派遣勞工人數、員工訓練制度及有無重大勞資爭議歷史等。
- (三) 與派遣單位簽訂勞動契約，宜以書面為之，其內容除勞動基準法施行細則第七條列舉事項外，仍宜針對勞動派遣關係中較特殊事項，例如安全衛生、職業災害補償、就業歧視禁止、性騷擾防治、擔任職務或工作內容、獎勵懲戒、應遵守之紀律有關事項或獎金紅利等詳細約定，避免日後爭議。該勞動契約應至少一式二份，一份由派遣勞工收執。
- (四) 接受勞動派遣時，應要求派遣單位以書面載明要派單位名稱、工作地點、擔任職務、工作內容、工作時間（含休息、休假、請假）等事項。
- (五) 請求派遣單位除辦理一般教育訓練外，派遣之前應針對職務特性辦理職前訓練。
- (六) 應確認派遣單位是否於到職當日為勞工加保勞工保險、就業保險及全民健康保險，及是否覈實申報投保薪資（金額）。
- (七) 派遣期間內，應確認派遣單位是否已按勞工退休金條例提繳退休金。
- (八) 派遣勞工於勞動契約終止時，得請求派遣單位開立服務證明書。
- (九) 派遣單位僱用勞工人數在三十人以上者，受僱勞工可依法組織產業工會，團結勞工力量，維護勞工權益。
- (十) 派遣勞工權益受有損害者，可提供具體事實及訴求向當地勞工行政主管機關（勞工局、處）申訴處理。



行政院勞工委員會



肆、勞動派遣問題之解決

一、勞動派遣法制作業執行情形

1. 召開4場次「研商勞動派遣法制專家學者會議」
2. 舉辦3場次派遣勞工就業權益保障座談會
3. 拜會就業情報 (career)、全球華人 (1111) 及一零四 (104) 等派遣業者，初步瞭解勞動派遣實務運作情形
4. 與高雄縣產業總工會合辦「該不該禁止勞動派遣」論壇
5. 98年4月14日勞資2字第0980125424號通函各縣市政府，重申人力派遣業者僱用派遣勞工從事經常性工作，不得配合客戶需求，與其簽訂定期契約。派遣人力使用單位與人力派遣業者終止服務關係，不影響派遣勞工於人力派遣業工作之受僱者權益。
6. 本會勞動檢查處辦理「勞動派遣勞工權益專案檢查」，對北、中、南及不同規模之派遣事業單位，抽樣選擇88家實施勞動檢查，必要時再抽檢要派事業單位。
7. 已召開九次勞動基準法勞動契約及勞動派遣專家學者研修法制會議。



行政院勞工委員會



伍、勞動派遣問題之解決

二、勞動派遣法制規劃研議之議題

1. 「勞動派遣」及三方關係之定義規範
2. 要派單位就特殊事項應負之責任（例如職業災害補償、就業歧視禁止、性騷擾及性別歧視禁止、勞工安全衛生等）
3. 勞工福利事項的平等對待
4. 使用派遣之工作種類（正面表列或負面表列）
5. 要派單位指定特定派遣勞工之相關規範
6. 罷工期間使用派遣勞工為替代人力之相關規範
7. 派遣事業單位之管理規範



行政院勞工委員會



伍、勞動派遣問題之解決

三、勞動派遣法制作業後續辦理：

派遣勞動型態因僱用與使用者不同，對於派遣勞動產生的問題本會向來非常關注。然儘管各界多認為派遣勞工的權益保障乃當務之急，但我國在勞動派遣法制化議題上，至今各界看法仍無共識，尤其部分勞工團體目前對於派遣勞動法制化發展仍有疑慮。

至於派遣勞工保護法制方面如何著手，本會將加強凝聚社會共識，但亦不應放任派遣勞工權益保障之問題，持續在社會上紛擾不休。因此，本會正彙整各界意見及專家學者建議，以作為研修相關法制參考，並將積極與勞雇團體對於修法方向加強溝通後，規劃於立法院第七屆第五會期期間函送勞動基準法勞動契約章及勞動派遣相關規範法案，進行審查。



行政院勞工委員會



報告完畢 敬請指教



行政院勞工委員會

