



國立中山大學社會科學院高階公共政策碩士學程碩士
在職專班
碩士論文

我國勞動派遣法制化必要性之研究

研究生：侯彩鳳 撰

指導教授：李秉正博士

中華民國 九十四 年 六 月

目錄

封面	
目錄	
表目錄	
圖目錄	
摘要	
英文摘要	
謝詞	
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的	3
第三節 研究流程	4
第四節 章節簡述	5
第二章 文獻探討	6
第一節 勞動派遣基本觀念	6
第二節 相關文獻回顧	21
第三章 探究各國勞動派遣立法現況	25
第一節 歐洲聯盟、德、日等國勞動派遣立法背景及精神	27
第二節 歐洲聯盟、德、日等國勞動派立法後面臨之問題	41

第三節	各國對勞動派遣之保護措施	44
第四章	我國勞動派遣之概況	48
第一節	我國勞動派遣之發展現況	48
第二節	我國勞動派遣的趨勢	50
第五章	我國勞動派遣延伸之問題與立法必要性分析	54
第一節	勞動派遣法源及合約年期	54
第二節	勞動派遣提供員工福利之差異	56
第三節	使用勞動派遣在三方關係上產生之問題	58
第四節	勞動派遣延伸問題之個案分析	65
第五節	勞動派遣立法必要性之探討	69
第六章	結論與建議	80
參考文獻	82

表目錄

表 2-1	國外對勞動派遣相關名詞與定義	7
表 2-2	國內對勞動派遣相關名詞與定義	8
表 3-1	主要工業國家勞動派遣法立法狀況	26
表 4-1	我國勞動派遣產業與市場目標之比較	49
表 5-1	國內規範勞動派遣業者之法源歸屬	54
表 5-2	國內勞動派遣合約簽定之年期	55
表 5-3	派遣勞工產業與正式員工福利之比較	56
表 5-4	勞動派遣產業員工工資遣條件之比較	57
表 5-5	國內派遣業對勞動派遣管理之責任歸屬認定	58
表 5-6	勞動派遣之就業型態所產生的爭議和問題	61

圖目錄

圖 1-1	研究流程圖	4
圖 2-1	勞動派遣業務關係圖	18
圖 4-1	各類企業提供派遣工作機會數	52

摘要

隨著產業結構、經濟環境的劇烈變化與全球化之趨勢影響，我國產業就業型態亦面臨重大之變革。目前正在國內快速發展的人力派遣聘僱方式正引起相關團體與業界之重視與運用，相較於日、韓及新加坡等國對於勞動派遣均有正式法規規範三方之權利與義務。而國內因缺乏專責法律的規範及業者良莠不齊的情形下，面對現有勞動市場之爭議案件更層出不窮。使得爭議多年之勞動派遣法制化的問題再度浮上檯面。本研究針對我國勞動派遣法制化必要性之問題，提出本論文研究摘要說明如下：

第一章為緒論，包括本論文之研究動機、研究目的及由研究流程加以說明，藉以瞭解本論文题目的產生背景，並稍加說明各章節之內容。

第二章回顧勞動派遣之演變及發展。首先由勞動派遣基本觀念、特徵及由勞動派遣法制化、管理制度及滿意度相關文獻回顧之，以確定本研究的地位。

第三章乃探究各國勞動派遣立法現況。包含歐洲聯盟、德、日等國勞動派遣立法背景、精神、保護措施及面臨之問題加以論述。相較於我國，帶給我們何種啟示為探討，藉以提供我國法制比較之參考。

第四章則為探究我國勞動派遣之發展現況及趨勢。

第五章則由我國勞動派遣所延伸之問題研究探討派遣公司、派遣勞工與要派公司間三者之關係。並由個案分析探究我國勞動派遣立法之必要性。

第六章為結論，本章將針對前面各章所得之結論，進行歸納與處理，總結本文所述，提出結論與建議。

Abstract

With the rapid change of industrial structure and economical environment and the influence of globalization, the industrial patterns of employment in Taiwan also face a tremendous transform. At present, the employment of temporary workers which develop rapidly in Taiwan causes the attention and operation of relative group and enterprise, and comparing with Japan, Korea, and Singapore, these countries have official laws to stipulate dispatched work agency, user enterprise, and dispatched worker. Under the circumstances of the lack of stipulation of laws and the intermingled enterprises, the quarrel cases of labor market take place in succession. The factors cause the controversial issues of the legitimatization of the Worker Dispatch Law to come stage again. The study focuses on the necessary of the legitimatization of the Worker Dispatch Law and concludes following findings.

Chapter one is introduction concluding the motivation, purpose, and procedure of the study.

Chapter two is a retrospection of the development of dispatched workers, concluding the basic ideas and characters of dispatched workers, and the legitimatization of the Worker Dispatch Law and relative satisfaction references to certify the status of the study.

Chapter three is an investigation of legitimatization of the Worker Dispatch Law in other countries. And chapter four is a development and tendency of dispatched workers in Taiwan.

Chapter five is a research of the relationship of dispatched work agency, user enterprise, and dispatched worker, which analyzing the necessary of the legitimatization of the Worker Dispatch Law by case studies.

Chapter six is a conclusion focusing on inducing the conclusions from previous chapters, positing the conclusions and suggestions.

謝 詞

佇立在西子灣畔，瞰望高雄夕陽餘暉，憶念於中山大學社會科學院高階公共政策碩士學程的求學生涯歷歷在目。首先感謝恩師李秉正教授的悉心教導，在學術、知識上的傳授，給予莫大的幫忙與鼓勵，本論文才得以順利完成。又承蒙論文口試委員政大教授成之約博士及台灣大學教授徐世勳博士的指導與匡正，與國信、怡伶及明政的幫忙與協助，使我的論文更臻完善，在此致上深深的謝意。

也要感謝張宗仁校長及社科院吳致寧院長、導師廖達琪教授及顧長永所長等諸位恩師、助教及服務處所有同仁們與這兩年來共同為課業攜手努力、打拚，也一起同堂歡笑、學習的研究所同窗好友們，感謝大家的支持與協助，帶著這兩年來美好的回憶，彩鳳將邁向人生的另一新旅程，對各位的幫忙也將永誌於心中。

最後更要感謝我的另一半-高雄市議會前議長啟川先生對我的包容與付出，還有一直是默默支持我勇敢面對新挑戰、嘗試新任務的最大力量來源的三個寶貝 - 亮勳、香菽與亮軒一路的支持與關懷，使我得以順利完成學業 - 謝謝你們。



第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

面對全球化的劇烈競爭、產業結構劇變及全球經濟景氣持續低迷，使得我國產業及就業型態正面臨著重大的轉變。勞動派遣目前被廣泛地討論及應用，日前在行政院舉辦的「全國服務業發展會議」中，有關「人力派遣業發展綱領與行動方案」之討論，引來相關勞工團體代表及工會組成「禁止勞動派遣大聯盟」進行抗爭，使得延宕多年的勞動派遣法制化的爭議再度浮上檯面。

勞動派遣在國外的運用其來已久，鄰近日、韓及新加坡等國均有正式法規規範要派公司、派遣公司與派遣勞工三方之權利與義務。近年來我國企業採勞動派遣正快速地成長。據估計國內目前派遣勞工已近 20 萬人，且正以倍數快速成長中。然而因缺乏專責法律的規範，法令的修訂無法配合企業應變的需要，及從業者良莠不齊的情形下，爭議案件層出不窮。據一份 2000 年間進行之研究調查顯示，90% 的派遣機構認為政府需要對「派遣勞動」加以立法規範，以期使「勞動派遣」行業能在一公平合理的基礎上持續發展。

儘管派遣機構存在的功能之一即是讓派遣勞工不致於因為經常轉換雇主而使退休年資與福利中斷。然在缺乏訓練機會的情況下，無法找到長期、穩定性的工作，而仍必須繼續從事「派遣勞動」。因此在國際勞工組織私立就業組織公約通過後，義大利訂定一九六號法、法國、荷蘭、比利時工會組織與私立就業機構聯合組織間團體協約的簽訂，就是希望透過法律規定或團體協約的努力，將派遣勞工可能受到的不利影響降至最低。在加入 WTO 後，各類派遣型態中最棘手而尤待加以處理者，乃跨越國界之派遣行為，亦即將勞工派遣至國外、或者國內企業使用外籍派遣勞工的情形，此種越境派遣勞工之行為如不加以規範，則派遣勞工最低權益的保障，亦將難以確保。

許多企業為了提昇營運效率早、降低生產成本，勞動力的彈性化已普遍地運用在企業經營管理層面上，如臨時工、部分工時人員、外包、勞動派遣、在家工作或電傳勞動等已很普遍，但由於法令的修訂無法配合企業應變的需要，在現有的勞僱關係間的權利義務，存在著許多模糊地帶。過去，像日亞航、台灣 IBM、台灣微軟、台灣應用材料、花旗銀行、惠普科技、美國運通等，都曾以派遣人力來調節淡旺季的需求或進行人事成本控制，而一些外商因在籌備期間無法提供員工勞健保，為避免出狀況，所以也會先雇用派遣員工。

現在，國內企業如銀行業、新竹科學園區的科技業，乃至新開放的固網業者，也漸漸開始援用這種聘雇員工的方式。再者企業所雇用的職位也從傳統的行政助理、秘書，逐漸拓展到電腦維護、會計、行銷、產品開發以及專業的專案經理人。而像銀行信用卡部、固網公司的電話行銷以及客服部，往往一要就是上百名的派遣人力。多樣化的工作項目使得人力派遣業將走向進一步的專業分工。產業結構環境及工作態度價值觀不斷地在變遷，社會愈來愈多元化，工作型態也愈來愈多樣化，勞動派遣正是這樣時空背景下的產物。

企業在週邊人力之運用上，與派遣公司合作，並藉由與派遣公司訂定要派契約，而派遣公司再與派遣勞工簽訂派遣契約，形成僱用權與使用權分開的三角關係。但是此三角關係仍有許多待釐清的疑慮，如：要派公司與派遣公司雙方法人之權利義務藉由要派契約規範，但究屬民法的承攬關係或是委任關係，職業災害時，職業災害補償責任與義務屬誰？這些問題均需留待勞動派遣法的法源確定後，權利法源關係才能明確。

我們應該正視此一趨勢，加速建立一套遊戲規則，勞動派遣法的立法便是重要的關鍵。制定一套清楚的遊戲規則，才能讓政府機關充分地監督勞動派遣業的運作，抑制非法不當之行為，企業界及派遣業者有明確的法制規範可遵循，派遣勞工的勞動權益也能獲得足夠的保障，如此政府與勞資雙方才能創造雙贏局面。

第二節 研究目的

本研究針對我國目前勞動派遣業的現況，及衍生的問題進行分析與探討，籍由文獻比較分析的方式針對目前已經訂定勞動派遣法之相關國家（主要為歐盟、德國、日本等國）進行分析與比較，希望籍由國外的立法經驗，來檢視我國目前相關勞動法規對勞動派遣業的規範能力，輔以目前要派公司、派遣公司及派遣勞工間關係現況的深入分析，來進一步研析我國是否有另立勞動派遣法之必要性。針對勞動派遣的立法原理、精神進行法規、制度之深入研究，期能提供一個政策方向來解決我國目前存在之嚴重勞動派遣問題。

第三節 研究流程

本研究的流程如圖 1-1 所示：

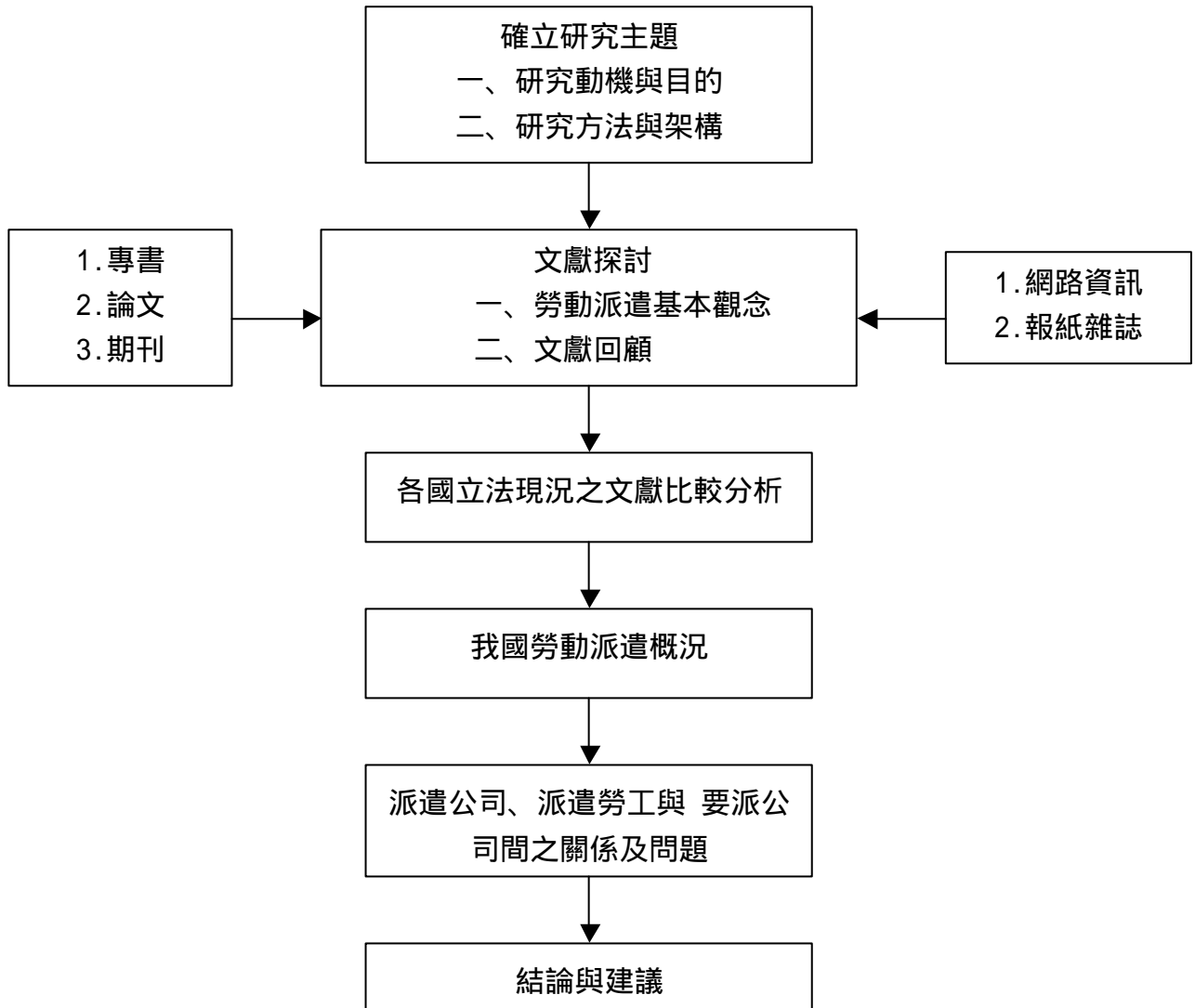


圖 1-1 研究流程圖

本研究進行的過程首先為確立研究主題，動機與目的。第二步驟為文獻探討，一開始先介紹勞動派遣之相關基本觀念，再經由國內外相關重要文獻的回顧，以確定本研究的地位。第三步驟以各國勞動派遣立法現況作為本文探討我國勞動派遣立法之參考。第四步驟則為探討我國勞動派遣概況，指出當今我國面臨問題之所在。第五則為分析派遣公司、派遣勞工與要派公司三者間之關係、問題

與權利義務，並以各國的勞動派遣狀況作參考，來探討我國未來勞動派遣法制化之方向，最後為結論與建議。

第四節 章節簡述

本研究的第一章，首先就勞動派遣興起之社會背景加以論述，略述國內勞動派遣業之實態與延伸之問題，以確立研究之必要性。其次提出研究的目的方法與流程，最後為章節簡述。

第二章回顧勞動派遣之演變及發展。首先探討勞動派遣之基本觀念與特徵，接著針對勞動派遣法制化、管理制度及滿意度相關文獻進行回顧，以確定本研究的地位。

第三章探究各國勞動派遣立法現況。針對歐洲聯盟、德、日等國勞動派遣立法背景、精神、保護措施以及面臨之問題加以論述。

第四章為探究我國勞動派遣之發展現況及趨勢，並指出我國目前勞動派遣業所面臨之各種問題。

第五章則由我國勞動派遣所延伸之問題研究探討派遣公司、派遣勞工與要派公司間三者之關係。並由個案分析探究我國勞動派遣立法之必要性。

第六章則總結前面各章之重要結果與發現，做為本研究之結論。

第二章 文獻探討

第一節 勞動派遣基本觀念

一、 勞動派遣的定義

(一)、 勞動派遣名詞界定

當勞動派遣這種新興的僱用型態逐漸成為企業降低成本、達到彈性調節人力的機制時，了解何謂勞動派遣，將是探討此議題的首要課題。

國內對於「勞動派遣」的稱呼很多，在勞動派遣相關文獻中亦有不同名稱，諸如「勞動派遣」、「派遣勞動」、「員工派遣」、「人力派遣」、「勞工派遣」等用詞都相當常見。然不論所使用的名稱為何，可以確定是，它是一種非典型的、臨時性的聘僱關係，而這種聘僱關係所指的是一種非全時且非長期受聘僱於一家企業或一個雇主的聘僱關係。

邱駿彥(1998)指出國內有關於「勞動派遣」觀念是來自於日本，在日本稱為「人材派遣業」。日本於1965年出現勞動派遣事業，當時派遣業者會先雇用一定數量勞工，當其他企業有勞工需求時，派遣業者則派遣勞工至需求企業從事一定期間的工作。1975年後隨著企業人力需求大增，勞動派遣事業呈現急速成長。

鄭津津認為勞動派遣係指派遣機構與派遣勞工訂定派遣契約，於得到派遣勞工同意後，使其在要派機構指揮監督下提供勞務。成之約(1998)則認為不管其稱呼如何，其內容皆說明了勞動派遣是一種臨時性的聘僱關係、非傳統或非標準的聘僱關係，Pfeffer & Baron(1988)指出這種非典型的僱用關係同時包含了行政控制(administrative control)和責任(responsibility)外部化的特性。

在蒐集相關文獻過程中發現勞動派遣目的在於要派企業有勞工需求時，派遣機構與要派企業透過契約規範，由派遣機構供給派遣勞工為要派企業提供勞務，並在僱傭契約期間，派遣勞工由派遣機構處支付薪資及福利待遇，但是在工作上受要派企業指揮及命令管理。同時，勞動派遣具有下列特徵：勞動派遣是一種臨

時性、非傳統的聘僱關係。一般而言，派遣工作型態可區分為常僱型與登錄型二種。

因每個國家依勞動派遣法的不同，對勞動派遣的定義也各不相同，為方便界定研究範疇及作為後續研究之參考，茲將相關文獻列表，並給予定義：

表 2-1 國外對勞動派遣相關名詞與定義

國家	名詞	適用的法律	定義
日本	勞動派遣	勞動派遣法	將自己所雇用之勞工，在該雇用關係下，使其接受他人之指揮監督，為該他人從事勞動，但不包含約定使勞工為該他人所雇用。
美國	派遣勞動	無單獨獨立法規	派遣機構與派遣勞工訂定派遣契約，於得到派遣勞工同意後，使其在受派機構指揮監督提供勞務。
歐聯	勞動派遣	視國家而定	派遣公司（派遣人）派遣員工讓使用者（要派人）使用，而使用者有權對派遣勞工加以指揮命令而言。
德國	勞動派遣	勞工派遣法	將在自己雇用之下之勞動者至第三人處提供勞務。

資料來源：陳睿謀“用C理論易經管理哲學看 Leasing 產業與 PEO 產業之差異”

表 2-2 國內對勞動派遣相關名詞與定義

學者	名詞	適用法令	定義
孫茄綾 (2001)	派遣	勞動基準法	<p>派遣的廣義為：企業就營運上的工作需求、任務需求委託人才派遣公司，在約定期間內派遣足以執行工作與任務的人才，並在其指定的工作場所，完成合約上指定的工作與任務。</p> <p>派遣的狹義為：企業為身份定位不明的非正式員工、約聘人員、臨時人員等，尋求一家適法且專業負責的新雇主，使原來非正式員工仍能在原有工作環境，繼續原來的工作內的策略性身份轉換。</p>
邱駿彥 (2000)	派遣	勞動基準法	<p>派遣公司之雇主，與勞工訂立勞動契約，於得到勞工同意，維持勞動契約關係之前提下，使其在要派公司事業主指揮監督下為勞務給，該勞工與要派公司事業主間並無勞動契約關係存在。</p>
成之約 (1998)	派遣勞動	勞動基準法	<p>是指一種臨時性的聘僱關係、非傳統或非標準的聘僱關係、非典型的聘僱關係或不安定的聘僱關係。</p>

資料來源：陳睿謀 “ 用 C 理論易經管理哲學看 Leasing 產業與 PEO 產業之差異 ”

表 2-2 國內對勞動派遣相關名詞與定義（續）

學者	名詞	適用法令	定義
鄭津津（1998）	勞動派遣	勞動基準法	派遣勞工之事業單位與被派遣勞工簽訂勞動契約，於得到被派遣勞工同意之情形下，使其在受領派遣勞工事業單位的指揮監督下提供勞務，被派遣勞工給付勞務之利益歸屬於受派事業單位，派遣事業單位與受派事業單位之間僅有實質勞務使用關係，而無契約關係。
翁玉珍（2000）	派遣勞動	勞動基準法	派遣勞動牽涉兩地三方角色的關係，兩地的是勞動契約簽訂地和實際提供勞務之地。三方則是派遣業者、派遣員工、要派公司三者。

資料來源：陳睿謀“用C理論易經管理哲學看 Leasing 產業與 PEO 產業之差異”

綜合上述文獻的探討，整理後統一稱為勞動派遣。並將勞動派遣的定義整理如下：「派遣企業與派遣員工訂定派遣契約，得到派遣員工同意後，在派遣企業的雇用下派遣員工於（第三處）要派企業提供勞務，並接受要派企業的指揮與監督。」

二、 勞動派遣背景與探討

隨著教育知識普及與人力素質提昇，人力資源的運用概念在管理學界與企業經營領域掀起一陣旋風後，八十年代後的企業經營管理者無不朝此一方向來著手，以期能在國際化的競爭中，謀求永續經營之道。勞動派遣的就業型態便是在這樣的環境中逐漸產生，而企業面對外部經濟、社會環境的變遷，一改以往雇用勞動力的形式，尋求最有利的途徑，求取最大的利益。

亦因科技的發展、企業對短期人力需求的增加及促使現有人力的互補與流動等因素的趨使下，使得公司之勞動者越來越多是來自於其他的公司。這種現象不僅出現在工業先進國家，在新興工業化的我國，勞動派遣亦漸為企業所採用，並有日漸增多之趨勢。此種人力需求上的轉變，使得企業內部的勞動者被劃分為兩種類型：一種類型是企業內的核心勞動者、另一種類型是企業外部隨經營狀況，隨時可以增加、減少或調整的具彈性的非核心勞動者。

勞動派遣之所以被企業所採用，陳正良(1994)認為企業需要降低勞動成本，而形成勞動派遣之需求趨勢，也因為勞動派遣可以降低企業人事成本及增加勞動彈性，這些直接利益也是勞動派遣形成的原因。在美國的一些研究結果中發現，薪資和人事管理成本的節省約占有員工薪資的6%至12%；其它可能因素便是雇主尋求管理上的便利，節省煩雜的人事行政工作。

成之約(1998)則從市場需求面分析，認為企業運用派遣員工的目的之一，也可能是為了找到合適並且可以長期穩定工作的員工。也就是對員工的一種試用途徑(Bronstein, 1991: 298-300)，在企業追求長期利益的目標下，這種作法也促成了派遣勞工的興起。

陳國卿(2005)認為勞動派遣的發展原因相當複雜，然主要可就派遣勞動、要派公司與派遣公司三方面加以說明。就派遣勞動方面而言：勞動彈性化萌芽的主要原因是因社會價值觀的改變，及勞工運動意識日漸高張，勞工對爭取本身權益的觀念日漸抬頭，造成勞資糾紛事件層出不窮；又因年輕的新一代族群，希望從事充滿挑戰、有彈性選擇或能獨立自主的工作內容，當原勞動條件不符他們的需求或當其他雇主提供比原雇主更好的工作環境或福利待遇時，跳槽情況更屢見不鮮，以往勞工忠誠的觀念也逐漸消失；又因勞動彈性化(Labor Flexibility)有很大需求的社會弱勢族群(如婦女、中高年齡層、原住民或移民勞工)以及特殊專業勞動的崛起都促成了勞動派遣的發展。就要派公司方面而言：隨著產業結構的變化，就業型態由製造業轉向服務業，企業面對多樣性、不確定性及特殊性的環境與顧客需求，及國內勞動法規的約束與社會福利要求的增加，企業主必須支付高額的雇主法定成本。企業為免被淘汰，得隨時作最佳的調適、節省各項成本、提升工作效率，才能面對激烈的競爭壓力與不斷變化的競爭者。而促成企業對於人力資源彈性運用策略的需求增加，也使得「勞動派遣」隨之興起對雇主而言：擁有俱備勞動力分享(Service Sharing)的專業技能或知識的員工，若能提供給其他的雇主來使用，由雇主們共同分攤這些專業技術人員的報酬，降低企業成本支出，對雙方都有利。再由派遣公司觀之，由於勞動市場上人力的短缺，派遣公司因此得以最小的資本及簡單的形式迅速地賺取利潤，這是促成勞動派遣發展之另一個決定性因素。

三、 勞動派遣之起源

Willey (1988) 認為：勞動派遣較具雛形的發展，約起源於 1920 年代時，Samuel Workman 開創「人力租賃」(rented help) 的作法，他雇用一批已婚婦女，在夜間處理盤點的工作；稍後他又訓練婦女操作計算器，提供當時企業臨時或短期的需求。Workman 當時類似契約工 (contract labor) 的作法，逐漸演變成臨時人力服務的產業 (temporary help services industry)。

Kalleberg(2000)指出，在1956年全美從事臨時性支援服務的工作者，僅有 20,000 人。而1972年之後，臨時性支援服務則是以每年超過11%的速度持續地增加。1980年時，臨時性支援服務產業開始蓬勃發展。1998年，從事臨時性支援服務的勞動人口，已佔美國總僱用勞動力的2.5%。另外，根據美國勞工統計局 (Bureau of Labor Statistics, BLS)的預測，1996 年至2006 年時，全美受僱於臨時性支援服務產業的工作者，將會大幅成長53%(Melchionno, 1999)。

美國現在有一些重要的勞動派遣企業，如 Kelly services, Inc, Employers Overload, 與 Manpower 等，多成立於 1946 至 1951 年代。自此之後，美國臨時人力派遣每年以 20%的速度成長，1998 年時全美有 2,400 家臨時勞動派遣業，每週約有 770,000 人從事臨時性工作。

而國內勞動派遣業的發展，據蔡博全 (2000) 指出，母公司在國外的勞動派遣業者，利用已發展成熟的專業知識與經驗，迅速地在國內的派遣市場中佔有一席之地。而國內的勞動派遣業者通常是由企管顧問公司或是人力仲介業者轉型而來，處於剛起步的階段，對於勞動派遣的概念也未有完整的了解，但大多數的派遣業者都表示，勞動派遣將會成為未來暫時性僱用人力安排的新趨勢。

根據成之約（1998）與李誠（2000）等學者的看法，勞動派遣制度其產生的原因，整體而言與勞動彈性化、服務經濟的發展、市場供需、科技技術進步有密不可分的关系。又許文玲（2000）認為是醞釀於1994年左右。陳國卿（2005）在論勞動派遣對企業經營的影響與非典型僱用的重要型態一文中指出，勞動派遣的發展原因受勞動法規的約束、市場供需因素、產業結構的改變、社會價值的變遷、弱勢勞動力的需求及特殊專業勞動的崛起所影響。

四、 企業使用勞動派遣的原因

Cannon（1974）認為臨時性支援服務產業，不但可以快速回應商業循環，並且能夠使企業人力需求問題獲得解決，同時達到降低成本的目的。Krueger（1993）也指出美國有62%的臨時性支援服務產業，會提供其行政性的臨時工作者有關辦公室軟體使用的訓練機會，企業因而可以減少訓練成本。

Thomson（1995）則認為，企業藉由短期臨時性支援服務的僱用，可快速的增補人員而且不必擔心未來解僱（layoff）的問題，也可以節省徵募、訓練新進人員的時間與費用以及避免個人繁雜的行政工作（avoiding much of the paper work related to personnel operations），如申報所得稅（filing payroll taxes）或是維護離職記錄（maintaining leave records）等。

Nollen（1996）指出臨時性支援服務產業已經成為企業在人力資源管理上的主要策略之一。Ryan and Schmit（1996）認為尋找未來有潛力的正職員工以及移除企業在管理上的責任是企業使用臨時性支援服務的原因。又Houseman（1997）發現季節性的僱用需求與組織使用臨時性的人力運用有正相關，因為臨時性支援服務可在企業進行特殊專案或繁忙時期成為即時支援的外圍人力。Houseman更進一步的指出，曾經使用過臨時性支援服務的企業中，有21%的比例認為僱用臨時支援服務的人力，可以減少招募及甄選的成本。

而Segal and Sullivan (1997) 則提出企業為因應全球性經濟的競爭，必需維持彈性的人力資源調度，對於缺席的經常性員工或是突發性的生產需求、或因應景氣循環 (business cycle) 變動必須採用臨時性支援服務。此外，尋找有潛力的經常性雇員、減少僱用經常性員工的僱用成本以及監督成本也是企業僱用臨時性支援服務的原因。

Katz and Kruege (1999) 認為臨時性支援服務可以幫助企業降低僱用的成本。Melchionno (1999) 指出，在面對短期專案 (short-term projects)、繁忙時期和人員短缺時期，以及在節省僱用成本、減少行政工作和時間壓力的考量下，導致企業大量使用臨時性支援服務業。而 Kalleberg (2000) 認為臨時人力支援服務可以幫助企業解決人手不足的問題。

而國內企業使用勞動派遣的原因又是如何呢？如鄭津津 (1999) 指出國內因勞工意識抬頭，保護勞工的法令亦日益增多，雇主為降低經營成本增加，逐漸減少正職員工的僱用，改以勞動派遣的方式替代所需的勞動需求，一方面可規避勞動法令課予雇主的多種責任，另一方面亦可減少其他費用 (如退休金提撥、資遣費) 的負擔。

蔡博全 (2000) 指出降低人事成本、支援突增的業務量、突破員額的限制、尋找長期性員工、代替休假與生病的員工、因應特殊計畫的需求、以及滿足客戶公司人事調度的靈活度，均是國內企業使用勞動派遣的原因。又李元隆 (2000) 亦發現保持人員調度靈活、降低企業成本、作為招募正職員工的橋樑、遞補請假或離職員工空缺以及需要專業技術或特殊設備等因素，均是企業僱用派遣勞工的原因。

許妙穗(2001)使用人力派遣原因之描述性統計進行分析,發現使用人力派遣最主要的原因,為人事調度較為靈活(占84.2%)、降低企業成本(占73.3%)以及遞補請假或離職員工空缺(47.4%)。孫茄綾(2001)根據台北市人力仲介公會就業服務委員會在1997年委託才庫人力資源顧問公司,對全國一千大製造業、五百大服務業及一百家金融業所進行人力供給來源分析的問卷調查資料進行研究,發現在253份有效樣本中,大部份受訪企業表示企業會因組織的季節性需求與突發性的組織人力需求,而運用勞動派遣的資源策略,對於專業性人力的需求及短期人力之補充,亦是企業運用勞動派遣的原因。

五、派遣員工的特性與背景

以下將探討派遣員工的性別、年齡、教育程度、以及派遣員工的背景等議題,以進一步了解從事勞動派遣工作者的主要特性及其相關背景。

(一)、派遣員工的性別

Golden(1996)發現在美國女性與臨時人力支援服務產業的發展有正相關,但女性並非是臨時性支援服務增加的主要驅力。Segal and Sullivan(1997)指出美國男性勞動力在臨時性人力支援服務產業的比例雖然持續地增加,已由1988年僅佔派遣員工中24%的比例,提升到1993年的39%。而國內的情況又如何呢?李元隆(2000)則指出,在經常性派遣員工中,女性的比例約佔80%,有些派遣工作女性從事的比例甚至高達100%。綜上所述,美國的臨時性支援服務產業,男性從事的比例雖有增加的趨勢,但其比例仍低於女性,這與國內目前勞動派遣的情況相似。

(二)、派遣員工的教育程度

根據Thomson(1995)的研究指出,1993年時,美國從事臨時性工作者有26%的人具有大學以上的學歷,31%的工作者具有專科學歷,在高中職以下學歷者,僅佔10%。Melchionno(1999)則指出美國從事臨時性支援服務工作者的教育程度,以大專學歷(college graduates)為多數,甚至有碩士學歷的臨時性工作者。

至於國內的情形,則可從李元隆(2000)的研究中得知,他認為派遣員工從事的工作性質與派遣員工本身教育程度具有某種程度的關聯性,對於專業程度較高(如工程師)的工作性質,其所需具備的學歷多為大學(專科)以上的教育程度;其他專業程度較低(如行政助理、電話訪問員)的行政工作,其所需具備的學歷則多為高中(職)的教育程度;至於從事操作性或作業性的派遣員工,則屬國中的程度。

(三)、派遣員工的年齡分佈

臨時性支援服務的工作者其在年齡分佈上,根據Segal and Sullivan(1997)的研究指出,美國臨時工作者年齡約在25歲到54歲左右。學者Thomson(1995)則認為主要是在25歲到34歲之間。蔡博全(2000)亦指出國內從事勞動派遣業務的勞工,多為30歲以下的工作者。李元隆(2000)則提出派遣員工的年齡平均約在20歲到40歲之間。

(四)、派遣員工的背景

根據 Melchionno (1999) 指出在美國臨時性支援服務工作者的背景從家庭主婦、退休人員、軍職人員 (military offices)、企業家 (entrepreneurs)、想轉換工作者 (relocating professionals) 以及已有工作經驗的工作者都有。Thomson (1995) 認為兼顧家庭和工作的雙親、學生、剛畢業者、退休人員或需要額外收入的人都是美國臨時性工作者的主要來源。至於國內從事勞動派遣的工作者，蔡博全 (2000) 認為以在學學生、二度就業婦女、剛畢業或剛退伍的人、經驗或資歷較淺的人、重新找工作的人、出國前賺點外快的人、兼差上班族、以及已退休人員為主要的背景。

六、派遣機構、要派公司與派遣勞工三方之關係

依據成之約 (1998) 於淺論派遣勞動及其對勞資關係的影響，所發表之勞動派遣業務關係圖，可清晰看出派遣機構、要派公司和派遣勞工三方面相互間之關係，如下圖所示：

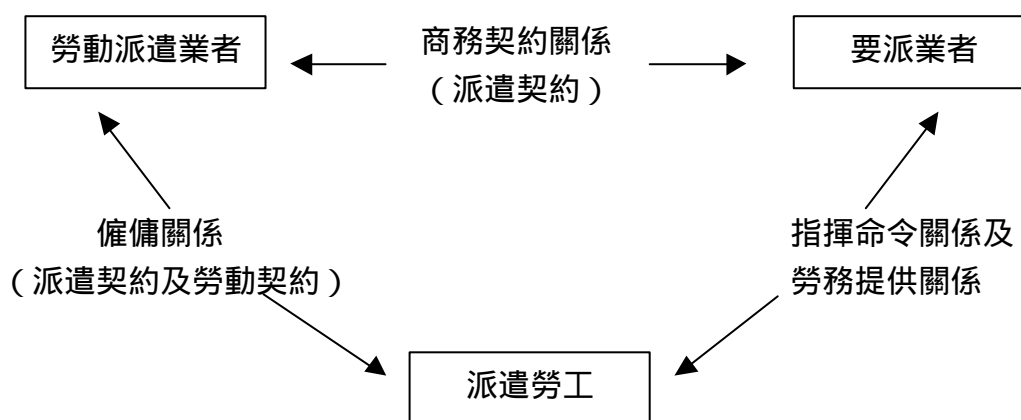


圖 2-1 勞動派遣業務關係圖

資料來源：成之約，1998，淺論派遣勞動及其對勞資關係的影響

依圖所示，所謂勞動派遣業者（派遣機構）、要派業者（要派公司）及派遣勞工三者之間形成三角關係。派遣業者與要派公司間存在派遣商務契約關係，約定派遣機構供給勞務與要派公司付款條件為對價關係；派遣機構與派遣勞工之間為形式僱用關係，即兩者間簽訂勞動契約；而要派公司對派遣勞工，則僅有勞工提供勞務時的指揮、監督之實質僱用關係。本研究將針對派遣業者、派遣員工以及要派公司三方，所形成複雜的三角關係 (triangular arrangement) 中之派遣業者以及要派公司之關係、派遣業者及派遣員工之關係、與派遣員工以及要派公司之關係，逐一剖析如下：

(一)、派遣業者與要派公司之間的關係

要派公司必須與派遣公司訂立「派遣契約」，才能獲得派遣業者之派遣勞工。一般而言，派遣契約所約定之事項包含：勞工所從事業務之內容、工作場所、指揮命令相關事項、派遣所需費用、派遣期間及工作始日與終了日期、每日工作時間、休息與休假等相關事項、延長工時事項、安全衛生相關事項、派遣公司與要派公司之責任分擔等事項。如美國臨時性支援服務業者也會與客戶簽訂契約，Melchionno (1999) 表示臨時性支援服務業者與派遣機構角色相同，收取使用者服務費，而臨時性工作者（如派遣勞工）一般在使用者指揮監督下完成工作，並由臨時性支援服務業者支付薪資。

在我國相關法律未針對「勞動派遣」作詳細規範之前，有關契約的部份只能由民法相關規定來規範。據許妙穗（2001）研究國內派遣業者的資料顯示，派遣業者與要派公司之間，有高達97.4%的比例簽訂了派遣服務契約。周信旗（2002）於人力資源彈性化任用管理之研究中指出，在契約自由前題下，派遣業者於派遣勞動契約或派遣契約中約定有關派遣員工事項，在當事人雙方同意的狀況下，依約派遣員工至要派公司工作場所，接受指定之工作並接受要派公司指揮，合約成立生效當然不成問題，只不過僱傭關係與勞動基準法銜接後，容易產生所謂契約違反強制及禁止規定，形成約定無效之結果。

(二)、派遣業者與派遣員工之間的關係

在派遣業者與派遣員工之間所訂定的契約主要區分為派遣契約與派遣勞動契約兩部分。邱駿彥與鄭津津（1999）指出派遣業者通常會與派遣員工簽訂勞動契約，派遣勞動契約的內容與傳統的勞動契約的權利義務關係之最大不同處在於派遣員工必須在派遣業者以外第三人工作場所提供勞務並接受派遣業者以外之要派公司之指揮監督。李元隆（2000）認為派遣業者與派遣員工為確保雙方權利

義務，派遣業者大部分會與派遣員工簽訂契約。係以派遣勞動契約約定，派遣員工向要派公司提供勞務，其契約所生之債權直接歸屬要派公司。黃仕儀（2001）則認為其契約性質應可解釋為真正第三人契約。又根據許妙穗（2001）實證研究資料顯示，在派遣勞動契約簽訂方面，有84.4%的業者表示與登錄型派遣員工簽有派遣勞動契約，而與經常僱用型派遣員工簽約者，也有68.4%的比例。又為避免派遣勞動契約與派遣契約對派遣勞工不同規範而產生問題，派遣機構和與派遣勞工簽訂派遣勞動契約時，必須將派遣勞工應有之權利義務予以清楚告知，並將與要派機構簽訂有關派遣勞工之契約工作內容、條件及環境等事項告知派遣勞工，派遣勞工有接受或拒絕被派遣之權利。

（三）、派遣員工與要派公司之間的關係

邱駿彥與鄭津津（1999）指出要派公司與派遣員工之間未簽定勞動契約，但在派遣勞動契約拘束下，派遣員工仍有義務在要派公司的指揮監督下提供勞務。黃仕儀（2001）亦指出派遣員工於訂定派遣勞動契約開始，必須向要派公司提供勞務，並受要派公司之工作指揮與命令，要派公司擁有勞務請求權或債務不履行之損害賠償請求權。又以真正第三人利益契約而言，派遣機構有權變更要派公司，因此，只要在經過派遣勞工同意的前提下，派遣機構可以變更提供勞務之對象。而周信旗（2002）指出，在日本為維持雇用安定性及避免雇主責任過度外部化，只要派遣員工於顧客公司提供勞務滿一年以上者，得轉換成為正式員工。

而我國目前在勞動基準法中並未規定轉任條款，只有定期合約規定可約束派遣業者，勞動契約合約期間非但有上限，還得中斷三個月以避免形成不定期合約。而派遣業者及要派公司也不受上述如「日本派遣員工於顧客公司提供勞務滿一年以上者得轉換成為正式員工」之約束。

第二節 相關文獻回顧

我國自成之約(1998)淺論派遣勞動及其對勞資關係的影響後，引起後續學者在勞動派遣管理制度面以及派遣勞工對工作的滿意度程度面進行了許多相關之研究與討論，除此之外，關於勞動派遣法制面之相關研究並不多。今略從勞動派遣法制化、管理制度及滿意度研究等方面的相關文獻回顧之，以確定本研究的地位。

一、勞動派遣法制化文獻

焦興鎧(1999)指出最近許多歐洲國家如德國、義大利等國亦通過勞動派遣法，以解決其國內日益增加的勞動派遣問題。黃仕儀(2001)參酌德國、日本及美國之立法發現，僅有美國目前未對派遣勞動作專門之規定，使得派遣勞工在美國於無適用法律的情形下，難以獲得有效之保障。而且依照美國勞工關係法規定，美國之派遣勞工並無法成為一適當的協商單位，而美國之勞工在勞動條件及相關福利上的權益保障上，係經由團體協商制度來決定，使得派遣勞工在美國常常受到不平等之待遇。

蘇衍維(2001)則由兩岸勞動契約法制之比較從事勞動派遣法制研究；林基豐(2003)也從勞動派遣相關法律問題及我國勞動法制適用問題加以探討。又沈喻偉(2003)在其對於跨國勞動派遣法律衝突之研究中指出，由於我國政治情勢的關係，必須藉由國內本身之立法來減少法律衝突之發生，才能達到保護勞工之目的。而呂家瑋(2003)則從日本勞動派遣法之探討指出，日本為因應整體社會變革與經濟環境之變遷，自1985年完成立法並於1986年公佈施行後，迄今已經歷經四次重大修正，法規可謂日趨成熟。而且日本企業之勞動型態與勞資關係，與歐美相較則與我國較為近似。

二、 勞動派遣管理制度文獻

周信旗(2002)以我國派遣勞動為例，來研究人力資源彈性化任用管理，其研究結果顯示，目前國內在勞動派遣的工作需求上，仍以事務性的工作為主要內容。而在經營管理上正職員工仍佔有相當高的比例，其中又以「研發開發設計類別」最高，且派遣員工與正職員工間對工作安排的影響性低；而使用派遣員工則以「減輕多項人事費用支出」及「減少人事行政管理成本」為主要原因。

林淑雲(2003)於企業運用派遣員工對其經營策略與勞資關係之影響研究中指出，勞動派遣不但可提供企業經營所需的勞動彈性，亦可讓企業具有掌控勞工之權利，同時可免除部分雇用之責任。在其研究中發現，企業運用派遣勞工的動機主要有：滿足勞動彈性之需求、減少勞動成本、作為招募員工之橋樑及需要派遣勞工之專業技術等四點。

潘玉瑛(2004)針對全球化下瑞典、英國與德國的彈性就業發展制度面問題進行研究，發現彈性就業的比率在瑞典、英國與德國三個國家皆有增加的趨勢，而男性彈性就業的快速增加更格外顯著，且為各國共同的趨勢，這對習於傳統勞雇關係的男性將產生很大的衝擊。他指出瑞典的婦女彈性就業參與率高，為其彈性就業的發展特色；而英國彈性就業則以勞動派遣為主要特色；德國則因勞動力的彈性運用傾向企業內部化，所以彈性就業參與率相對較低。而廖姣伶(2004)則在日本非典型雇用工作者支援政策探討、兼比較台灣相關措施之研究中指出，日本由於年輕人的雇用環境惡化，1997年的「FREETER」人數高達151萬人，其中年輕人口占了1成。從十幾歲到三十幾歲的年齡層都有。而日本政府、產業界針對此現象，陸續提出很多改善政策。反觀類似「FREETER」的就業形態，在台灣年輕人就業狀況惡化的狀況下，應該有相當程度之存在，但台灣尚未對此問題提出有效的解決之道。

潘國財(2004)在我國人力派遣產業運作制度與人力資源管理實務之研究中指出，目前國內對勞動派遣的觀念已逐漸普及，而要派公司使用派遣勞工的主要考量乃在於降低企業成本與彈性化運用人力。

鄭衣雯(2004)針對中小企業人力資源運用策略對勞資關係之影響進行比較分析，研究結果顯示，以「在職訓練」為導向的教育訓練策略，重視內部專業技能的傳承；而企業採取工作輪調的人力資源運用策略，有助於勞資關係的維持與延續；且企業非典型人力聘僱與否的主要考量因素，為企業文化適應程度與製程作業銜接度。又黃國柱(2004)也以嘉義縣市私立學校交通車司機為研究對象，探討非典型僱用對退休及相關福利的保障制度。其研究發現非典型司機因為在人員的調度上較方便、可使僱主節省多餘的人事費用支出、也使僱主在交通事故的發生時避免所產生的相關刑事訴訟問題與民事理賠金問題，以及可使僱主免除退休金與勞健保和其他福利措施的支付等等，所以僱主比較喜歡僱用非典型的司機。

楊慧敏(2004)以承攬企業為對象，探討業務外包下企業勞資關係和人力資源管理之運用。在其針對業務外包的調查中發現，在目前相關法令規範不足下，整個業務外包中真正具有決定權力的是外包公司，外包公司可以依自行需要長期地彈性運用人力，而不需負擔僱主相關的法定責任。由於業務外包下的勞工年資是無法累積，且工作不穩定，勞動條件及福利權益也不如編制內員工。對承攬公司言，因受限於競標壓力及有限的工程費用，使承攬公司無法提供業務外包勞工完善的教育訓練及福利措施。且在工作場所安全衛生不能掌控的狀況下，職業災害的責任歸屬也由承攬公司負責，所產生之問題更不容忽視。

三、勞動派遣滿意度之研究

陳泓鍵 (2002) 運用決策捕捉方法的實證研究來探討派遣員工的工作動機、工作特性對工作滿足的影響，他的研究結果發現派遣員工之工作動機對於工作滿意度之影響會受到工作特性的干擾。

曹采華 (2002) 利用單因子變異數分析 (以年齡、性別、婚姻、派遣年資、教育程度及從事派遣工作的原因) 以派遣人員為例，研究員工特徵對工作滿意、組織承諾、組織公民行為及工作績效的影響。章至聰 (2003) 以定期契約工為例研究非典型勞動人員的工作滿意度發現，近年因工作環境變造成勞工工作難找，在失業率不斷攀升的壓力下，我國定期契約工之薪資水準與工作條件普遍不高，但其研究指出定期契約工之平均工作滿意度仍略高於尚可之程度。且以年齡較高、學歷較低，且自願性擔任定期契約工者之工作滿意度較高。

王韻涵 (2004) 則以派遣員工角度來研究派遣員工與正職員工間的衝突情形，他指出派遣員工僅知覺低程度的衝突，而情感衝突則為派遣員工知覺最多的衝突類型。正職員工往往將派遣員工視為下屬並給予命令指揮，導致派遣員工與正職員工間經常發生衝突。

由此可見，國內目前有關勞動派遣法制化與立法原理之相關文獻並不多，然而勞動派遣之重要性正隨其逐漸普及化而與日俱增。因此本研究的進行特別顯出符合國家目前發展之需要。而對於勞動派遣之管理制度及滿意度相關之研究，雖然與本論文主題無直接關係，但為了文獻之完整性，仍然在此進行以上之簡短回顧。

第三章 探究各國勞動派遣立法現況

就勞動派遣為一種非典型的工作型態，與一般單一雇主型態不同，其雇用關係間之權利與義務亦與傳統雇用有很大之差別。勞動派遣業最早起源於二十世紀初，以先進工業國家而言，並非每個國家都會就勞動派遣進行特別的立法規範，而是針對該國的產業規模與形態、民情及相關法律制度，經過仔細的綜合考量後才決定立法與否。鄭津津（2000）就曾指出美國並沒有特別針對勞動派遣直接立法規範，而是經過了幾十年的發展，才在資方與產業工會間形成共識，認為在工資給付方面上必須優於最低工資，在職業災害補償部分，應由派遣業者負擔主要的雇主責任，另受派企業則負擔次要的雇主責任，兩者皆為職業災害補償共同負擔雇主。

在亞洲的先進工業國家日本，勞動派遣法最早訂立於1985年，主要用意在於規範勞動派遣業者、要派業者（次要雇主）與派遣勞工三方的權利與義務事項，以避免剝奪派遣勞工的權益。為拯救日本經濟泡沫化之產業危機，在1999年第三次修正時，更加大幅修改，將原先正面表列方式開放之業種，改以負面表列方式排除不適用之業別（邱駿彥，2000；呂家瑋，2003），藉此擴大派遣業適用範圍，以期協助企業度過危機。而台灣的勞動派遣受臨近國家日本及企業國際化的影響，在近十年才開始發展，目前專屬法規乃在草擬階段。

另一方面，歐洲的德國、法國、比利時、荷蘭及葡萄牙等國皆針對勞動派遣此種非典型的工作型態制定了特別的法律，詳細規範勞動派遣業者、要派業者與派遣勞工三方相關當事人的權利與義務事項，其中德國為了解決勞動派遣所衍生之問題，於1972年通過勞工派遣法，以法律做為最直接規範管轄（楊通軒，2000）。針對各先進工業國家勞動派遣法之制定狀況，本研究整理如下表

表3-1 主要工業國家勞動派遣法立法狀況

制度別	國 家 別
禁 止	希臘(視營利性的勞動派遣為非法行為)
不立法	丹麥、愛爾蘭、英國、瑞典、瑞士、美國
立 法	德國、日本、韓國、比利時、法國、荷蘭、葡萄牙、盧森堡、義大利、 西班牙、奧地利

資料來源：本研究整理

第一節 歐洲聯盟、德、日等國勞動派遣 立法背景及精神

一、歐洲聯盟勞動派遣法制化

黃仕儀(2001)研究指出在企業國際化的過程中，為提升競爭力及降低成本，勞動派遣此種高彈性的非典型僱用型態隨之興起，歐洲聯盟為了會員國整體利益及避免與單一國家的法令相衝突，因而提議針對勞動派遣進行立法規範，並以下列兩項理由做為規範之說帖，其一是以社會憲章(Social Charter)所揭示之原則，用保障歐洲聯盟各會員國派遣勞工之生活及勞動條件為訴求；其二是去除或避免歐洲聯盟各會員國間，內部勞動市場中變形之競爭方式。1990年6月歐洲聯盟開始就非典型勞動各種勞動形態，如季節性契約工、部分工時契約工、勞動派遣契約工與定期契約工等勞動形態，提出三項指令與建議案做為規範，另分別於1991年6月25日通過「有關補充改善定期勞動契約工或派遣勞工之安全與衛生保護之指令(非典型工作型態指令)(Atypische Arbeitsrichtlinie)」、並於1997年通過有關「部分工時工作指令(Part-Time Work Directive)」，於1999年5月1日簽訂的阿姆斯特丹條約(Treaty of Amsterdam)中正式生效。有關越境派遣部份，更擬訂越國境「派遣勞工指令(Posted Worker Directive)」(主要規範跨越國境之派遣勞動)，並於1999年12月16日正式通過生效。由此可知歐洲聯盟等先進工業國家對派遣勞動之重視，此舉將會對其歐洲聯盟各會員國之企業帶來一定程度上之影響，接著必然會因企業擴張及國際化程度的深化進而影響其他國家對勞動派遣之態度。

(一)、立法背景與精神

楊通軒(2003)於歐洲聯盟勞動派遣法制之研究 - 兼論德國之勞動派遣法制中指出，歐洲聯盟各會員國？大部分已以針對國內勞動市場情況，在其國內法中制定有關勞動派遣(Temporary Work, Arbeitnehmerüberlassung)法令做為規範，藉以保障派遣勞工，限制企業不法行為。然而，歐洲聯盟所訂有關勞動派遣之規定，卻與各會員國對勞動派遣之認知存在頗大差異(從全面禁止到全面開放均有會員國主張)，其法律規範間因此產生衝突，雖然自1980年之後不斷地進行討論，除較為人知之1991年6月25日「有關補充改善定期勞動契約工或派遣勞工之安全與衛生保護之指令(簡稱非典型工作型態指令)」外，仍然無法整合各會員國的意見，通過完整的法規。

黃仕儀(2001)的研究指出，歐洲聯盟制定相關指令以規範勞動派遣，其立法背景受到政治、社會及經濟等因素的影響。各個企業主面臨產業彈性化、競爭全球化及市場變動快速化的情形，原先以產品導向建立產業垂直整合的量產機制成為企業遲滯的主因，在企業追求彈性減肥之際，且無其他取代方案的狀況下紛紛尋求派遣業者、外包商、代銷商等作為企業減肥之應變工具；此外，企業主在人力資源運用及管理策略上逐漸改採僱用彈性化措施，用以節省人力上之直接成本及間接成本支出，隨著發生的即是傳統僱用關係的轉變，以及部分工時契約工、勞動派遣契約工與定期契約工等非典型勞動形態的興起，而其中又以勞動派遣最為企業界親睞。企業主利用勞動派遣僱用派遣勞工以規避法律上之雇主責任，從此勞資關係漸漸模糊化，一般員工變相成為邊緣性之派遣員工，僅具有次級的勞動社會地位。

歐洲聯盟為解決勞動派遣所引發之諸多問題，並保障派遣勞工應有之權益，因而著手規範勞動派遣。1990年6月歐洲聯盟通過三項指令與建議案，其主要內容為：(一)勞動條件之維持及保障；(二)解決非常態性之競爭與提供派遣勞工在

職業保護與勞動安全方面之防護與保障；(三)闡述勞資三方間應負法律責任與範圍。該建議案主要目的是以此三項指令，防制非常態性之惡性競爭並保障派遣員工擁有團體協商權與職業平等待遇，享有職業訓練、職業健康與安全、以及休假與社會福利給付等事項。

另有關1999年12月16日正式生效的「跨國境派遣勞工指令 (Posted Worker Directive) 」之制定背景，在歐盟1989年的行動計畫案中即列有「支持勞工社會基本權共同體憲章 (the Action Program supporting the 1989 Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers) 」，其目標為致力歐洲市場運作平衡，並尋求歐洲勞工社會之基本原理與原則；而「越國境派遣員工指令」制定時之最初目的，是為彌補歐洲聯盟在社會政策未臻完善之處，及發揮平衡經濟體制的功能。在跨越國境之勞動派遣方面，常引發越國境派遣員工之勞動條件應以何國法規為其依據之問題，須加以清楚釐清與界定，以避免企業主為節省勞動成本支出，濫用跨越國境之勞動派遣，而侵害派遣員工應有權益，並且造成國與國間因適用法律不同而形成的法律衝突。因此歐盟於1990年6月的三項指令與建議案，以及1999年12月16日越國境「派遣員工指令」中，特別針對越境派遣問題加以解決並界定了各會員國之責任。

(二)、勞動派遣法制之內容

1、以務實之態度因應

黃仕儀 (2001) 研究指出歐洲聯盟面對非典型僱用型態隨之勞動派遣發展，係採取務實之態度，並不禁止其存在，反而輔以立法之方式規範勞動派遣，進而積極保障派遣勞工應有之權益及法律地位。歐洲聯盟在1980年6月時即提出指令，使歐洲聯盟會員國內之派遣勞工所能獲得周全的法律保障。另外各會員國多已正視勞動派遣所引發之相關問題，為保障派遣勞工權益相繼立法或制定相關法

律，可知歐洲聯盟各會員國在勞動派遣法制方面之發展，明顯進步許多。

楊通軒（2003）指出，歐洲聯盟1991年之非典型工作型態指令及勞工遷徙自由指令，對於派遣勞工的影響深遠。這兩項指令的主要訴求在於派遣勞工的安全衛生保護及社會安全保護。另就歐盟存在之跨越國界勞動派遣問題，歐盟亦一再地要求各會員國要尊重勞務自由、修正勞務自由障礙、尊重他國的社會安全制度、並保障派遣勞工薪資等。

2、責任之確立

1990年歐洲聯盟所通過之三項指令與建議案，與國際勞工組織所提出之第181號公約比較，更能夠明確地規範派遣公司與要派公司應負責任之事項及範圍，尤其在建議案中明定要派公司須提供派遣員工職安、醫療檢查、及照護等必要之措施。此外在「越國境派遣員工指令」中，明定各會員國應負責之事項及範圍，以之作為規範要求各會員國之主管機關應通力合作，就派遣員工之工作條件、職場環境、適用規範等進行監督及檢查。

3、越國境勞動派遣之保障

關於歐洲聯盟所提出關於越國境勞動派遣規範之各項指令，楊通軒（2003）指出1996年12月16日歐洲議會與歐盟理事會共同通過「有關為提供勞務而派赴勞工之指令」，規定各會員國應以法律、行政命令、團體協約（allgemein verbindlich erklarte Tarifvertraege）、仲裁（Schiedsspruch）等方式，來確保越國境勞動派遣勞工應該享有之勞動條件及權益，另對最低工資適用部分，各會員國得對入境工作之越境派遣勞工期間未達一個月以上者，依據其法令、契約或習慣，透過團體協約來排除最低工資之適用。

黃仕儀（2001）指出目前國際勞工組織所提出之第181號公約尚未針對越境勞動派遣保障問題建立規範，相較於歐洲聯盟的指令規範已建立一套相當程度之國際勞動規範而言較為落後。在我國兩岸經貿往來與互動日趨頻繁之際，兩岸勞動派遣法律的選擇適用問題，以及如何保障越境派遣勞工之勞動條件及其他在法律上應有之權益等問題，歐盟的作法相當值得我國參考。

4、規範內容仍待具體明確

黃仕儀（2001）認為歐洲聯盟針對勞動派遣所通過之相關指令與規範的內容，如同國際勞工組織所通過之第181號公約一樣仍有許多部分過於抽象及模糊，為避免日後的爭議不斷，其內容應更為具體明確，各名詞定義，如「跨國境派遣勞工指令」第3條第5項中之「工作執行不具重要性」、「公共政策考量」等，均有極大之解釋空間，容易讓各會員國以此理由為藉口，以免除相關規範之責任。而楊通軒（2003）的研究則指出歐洲聯盟的勞動派遣目前仍無專法加以規範，除「歐盟1408/71命令」有關勞務自由的規範之外，均散佈在不同的指令中，尤其是1991年之非典型工作型態指令。

二、德國勞動派遣法制化

黃仕儀（2001）指出，1967年4月4日德國聯邦憲法法院針對勞動派遣所作之判決主張，派遣勞工為透過勞動派遣之非典型勞動，在獲得「特別之經濟利益」時，其原因若為派遣勞工基於某些特定的理由與想法，或是不願接受長期工作的勞動型態，若是在制度上加以禁止，則有違基本法第12條所保障之「職業選擇自由」，因此承認派遣勞動存在屬於合法。從此德國的勞動派遣出現了蓬勃發展，當然後來也隨之產生了許多問題及爭議，在此情況下，德國「派遣勞工法」因而誕生。德國「派遣勞工法」是於1972年8月7日開始生效施行，每兩年針對該法之實施狀況對國會做成報告，以有效掌握實際情況，供作未來修法之參考。

楊通軒（2003）則特別指出，目前德國的勞動派遣法除了配合歐盟勞工法律需要進行調整外，又須適時地扮演勞工保護法與促進就業的雙重角色，還要配合政府日益強調派遣機構的勞動市場功能，因此德國的勞動派遣法已逐漸趨近一般的勞工法。以下將就德國派遣勞工法之相關立法背景，以及派遣勞工法相關之立法特色與重要內容為介紹。

（一）、立法背景與精神

楊通軒（2003）的研究認為，德國長期以來的勞動派遣係採「職業介紹國家獨佔原則」。而黃仕儀（2001）的研究則指出，依據德國聯邦憲法法院之見解，認為重要社會福利之保障，如果無法以其他形式確保時，則立法者須禁止該情形所作之任何商業行為，就此見解立法者是禁止營利就業服務機構（職業介紹機構）之運作；但立法者當時卻無法禁止與營利就業服務機構性質相近之派遣勞動，其原因為：聯邦憲法法院認為為達成「特別之經濟利益」，允許派遣勞動之存在。當時德國企業利用此判決，轉而利用勞動派遣以為企業謀求生存與降低成本之因應措施，雖然利用情形僅占極小比例，但立法者擔憂勞動派遣持續發展，而企業亦開始濫用勞動派遣，在不得且無法全面禁止的情況下，開始著手制訂「派遣勞工法」，藉以保障派遣勞工之法律地位與權益。

（二）、勞動派遣法制之內容

楊通軒（2003）指出德國的勞動派遣法制，隨著歐盟的統合，其原有勞工保護法之角色已經在因應歐洲聯盟勞務自由化的潮流下進行不斷的修正。德國政府近年來亦體認到勞動派遣對勞動市場的重要性，開始肯定其價值，故在勞動派遣法第十條中修正放寬其規定，並將第十三條予以刪除。

另一方面，在勞動契約的擬定、派遣勞工的連續僱用、以及參與員工代表會之選舉等問題上，德國聯邦勞工法院近年有關勞動派遣之判決均已採取從寬解釋的立場。

黃仕儀（2001）指出德國的勞工派遣法是直接就勞動派遣作整體規範，內容包括定義、種類、期間、終止、派遣機構之許可與限制、營運等措施，三方間之權利義務（派遣機構、要派機構與派遣勞工），契約規範，以及主、次要雇主（派遣機構與要派機構）二者間責任之分配。另一方面也針對派遣勞工的法律地位與社會安全保障等方面，作了詳細的規範。個人認為德國勞動派遣法制之規範對我國有如下的啟示：

1、勞動派遣之定位

從德國的勞動派遣立法精神可知，其目的是基於僱用安定的考量，避免危害一般勞工應有權益及侵害派遣勞工在法律上應有之保障。我國目前對勞動派遣尚未立法規範，政府及立法者須清楚定位勞動派遣在我國未來的發展方向及模式，是自由發展？或是加以做必要之限制？面對國內目前企業自由化、國際化的情勢以及未來兩岸經貿互動的趨勢，企業必將採取彈性措施因應，派遣勞工之使用將成為未來企業尋求生存與獲利之重要因應措施。德國派遣勞工法的制訂值得我國在推動勞動政策時之參考。

2、規範勞動派遣所應涉及之事項

在法律定位方面，德國派遣勞工法所涉及之法領域包含行政、勞動、社會、及刑事等層面，為整合性之立法，我國若決定制定勞動派遣法，德國之立法方式值得我國參考。由於我國現有之相關勞動法規除勞動基準法外，幾乎是長年未修，多已不符合時宜，且該法規主要的規範對象與範圍是傳統的勞動關係，難以適用於非典型勞動，德國跨領域整合之立法方式，值得我國參考。

三、日本勞動派遣法制化

日本在第二次世界大戰以前，勞動派遣即為產業界大量運用，在勞動派遣法制化以前稱為「勞動者供給」，勞動派遣在日本以大企業為主、中小企業為輔的特殊經濟結構下，循著以獨特的方式發展。大型企業以派遣勞工做為經濟景氣興衰時的人力調節，景氣繁榮時由派遣業者供給所需的派遣勞動力，景氣衰退時則解除契約。邱駿彥（1998）指出日本於1965年時即出現人力派遣事業。1975年後因企業需求量大增，使得勞動派遣事業急速成長。

日本政府為避免勞動派遣業的快速發展，而影響傳統的勞資關係，遂於1985年7月制定完成勞動派遣法，加以適當規範。據李右婷（2001）於「日本人才派遣業發展考察」的研究報告中指出，在1967年之前依據「日本職業安定法」的規定，是禁止人才派遣的，而變相地以「事務處理承攬公司」加以定位。一直到1986年日本的勞動省（相當於勞委會），鑒於承攬業不斷增加，終於著手制訂「勞動派遣法」，才正式產生「人才派遣業」。規範日本人才派遣業的勞動派遣法，主要是確保勞動派遣事業的正常營運及派遣勞動者的就業條件之法律規範。勞動派遣法施行後，人才派遣業的營業額年成長率高達152%，利之所趨使得派遣業者紛紛設立。日本政府亦將原「職業安定法」（Employment Security Law）第44條所禁止之勞動供給服務（labor supply service）中之派遣勞動，改為政府核准經營之事業。其立法目的在於確保派遣機構之合理經營，建立派遣勞工保障之勞動條件，立法規範雇主的責任，以保障派遣勞工的相關權益。

邱祈豪（2003）在其研究中指出，1985年日本勞動派遣法制度之基本架構及特徵可歸納為兩點。

第一、勞動力調節運用係以國家獨佔為原則，營利性之民間勞動派遣事業則為例外，經營派遣機構需具備一定之條件，經勞動大臣許可或報備者，方可經營，違反者課以罰則。

第二、界定派遣機構及要派機構之雇主責任。即關於適用之各項勞動法令，如勞動基準法、安全衛生法等，以確定派遣機構及要派機構雇主應負之責任。

1980年代日本政府對不合時宜的管制措施開始研議解除管制，依據黃仕儀（2001）的研究指出，派遣勞工法即是在該解除管制措施下開發的法規。當時日本當局解除管制部分包括勞動法規、勞資關係、及相關社會安全法規，1980年代之後日本經濟逐漸衰退乃至後期產生經濟泡沫化，日本政府更加大力於勞動法規之修正，以期能拯救日本的企業。1995年3月31日日本正式通過「解除管制促進計畫」，研擬解除勞動僱用關係之管制。在這段解除管制時期，日本於1990年、1996年及1999年完成派遣勞動法的三次修法工作。

以下將先探討日本制訂派遣勞工法之立法背景，首先針對日本勞動派遣興起之原因分析，其次就日本派遣勞工法之內容進行介紹與探討。

（一）、立法背景

黃茂雄（2001）指出日本在經濟逐漸衰退乃至後期經濟泡沫化時期，全國有八成的企業採用派遣勞工來降低人事成本，其中有一半以上的公司，使用派遣勞工的比率高甚至高達五成以上。而據李右婷（2001）的研究指出，日本近年來遭受長期的經濟不景氣，企業以往引以為傲的終身雇用制已被棄置，而改採非典型勞動型態以降低企業成本。另一方面，高失業率（5%）也促使日本政府要求失業的勞動者要放棄終身雇用的迷失，改採被派遣的工作心態。除國內的經濟產業壓力外，日本亦面臨國際勞動機關（International Labour Organization）181號條約的外在壓力，要求開放民間經營的職業介紹所及勞動者派遣業。1999年日本在內需及外壓下全面開放「勞動派遣」（除例外禁止），到2000年進一步實施更具彈性的「預定介紹人才派遣」，使得勞動派遣規範變得更有彈性化。

黃仕儀（2001）則認為日本勞動派遣興起與促成日本派遣勞工法制訂的主要原因有三：

（一）、「勞動市場彈性化」：日本企業「終身僱用制」仍影響整個勞動市場，適用對象以大企業男性員工為主，但對中小企業之勞工、女性勞動力、非典型勞動力等並不適用。

（二）、「總體經濟泡沫化」：1990年秋季開始，日本在泡沫經濟之後，又再度進入經濟衰退期，嚴重打擊日本勞動市場，經濟泡沫化導致僱用不安定。於是企業紛紛調整僱用措施（employment adjustment），包括裁減人員、採用非典型勞工、計時工等，另一方面企業公然違反「就業機會平等法」(Equal Employment Opportunity Law)，對女性勞動力在僱用機會上採相當大的差別待遇，因此，造成女性勞動力被迫選擇勞動派遣。

（三）、「內需與外在壓力」：1999年日本在內需及外壓下全面開放「勞動派遣」，解除勞動市場管制政策，以強化競爭力、降低成本，藉由調節勞動力供需來解決高失業率問題。日本政府在承認非典型勞動存在之合法性後，為避免企業濫用，導致僱用不安定，更加惡化失業問題，針對非典型勞動雖開放但改採立法限制。

邱祈豪（2003）指出，日本制定勞動派遣法之主要目的在解除推行障礙，以利勞動力調節及保護勞工，但因未規定由國外派遣外籍勞工到本國之條文，使外籍勞工流入日本國內無法可管，這一點值得我國借鏡。

（二）、立法目的與精神

日本派遣勞工法第一條明白揭示其立法目的與精神為：「配合職業安定法，促進調整勞動力供需情形，乃制訂本法採取有關確保勞動派遣業合理營運之措

施，以保障派遣勞工之勞動條件，維持僱用安定」。針對該法之立法目的，日本有少數學者對此提出批評，認為該法雖制訂種種規範及約束，開放勞動派遣業之合法經營，但仍將無法保障派遣勞工且無法解決派遣勞工在勞動條件上之差別待遇問題，因而質疑其成效。但大多數學者則肯認該法之立法目的，認為勞動派遣乃經濟及產業發展趨勢的結果，為調節勞動力供需的重要機制，若禁止則有違時勢所趨，故應立法作有條件之開放，才能確保派遣勞工應有之權益。

黃仕儀（2001）指出，日本派遣勞工法之立法背景及過程最主要原因為解決日本經濟衰退、泡沫化與高失業率問題，在國際競爭日益激烈下降低成本、調整勞動力供需、促進就業安全，此正是日本勞動派遣法制定之目的與精神。與德國在立法目的與精神上，同樣地均結合就業安全制度並維持僱用安定之考量為出發。不過細加比較仍然可以發現其中存在些許差異，德國派遣勞工法之立法目的，比較以強調僱用安定並保障派遣勞工之法律地位為出發點。日本於1985年制定的當時，亦以維持僱用安定為出發，然在1990年代後，日本經濟出現危機，企業紛紛採取僱用彈性化措施，日本當局為復甦國內景氣、促進就業，於1999年最後一次修法當中，開放派遣機構適用對象範圍之種類，改採負面表列之立法方式，將勞動派遣之運用視為暫時性勞動力供需之調整措施，在日本歷次修法過程當中，從維護僱用安定、就業安全理念，到最後轉向立法保障派遣勞工法律地位及就業權益，其政策形成及轉折可以得見。若我國在未來規劃勞動派遣立法時，德、日兩國之經驗均值得我國參考，如何定位派遣勞動，則端看政府因應國內外政經情勢發展之施政考量。

四、日本與歐洲國家勞動派遣法制之比較

黃仕儀（2001）認為日本與歐洲等國家（如德國）相較，日本將勞動派遣視為定期契約工之一種，為暫時性勞動力供需之調整措施，僱用關係不穩定。無論是在歐洲等國、或是日本，一般均認為勞動派遣將影響勞工就業權益，但是在歐洲，一般認為須對暫時性質的定期契約工、時薪工或派遣勞工的使用，採取嚴格限制，若需要暫時性勞動力必須客觀合理之理由，以法律擬制示範條文，視企業與派遣勞工成立僱用關係，以避免企業濫用勞動派遣。在日本，企業主僱用定期契約工時，無須出具理由，可與定期契約工再次簽訂契約，這一點在法律上並不加以限制。因此相較之下，日本政府在制度派遣勞工法時與歐洲國家的立法者態度不同，將立意放在調和勞動派遣與傳統勞動之關係。所以，該法明定勞動派遣力須具備專業知識或技能方可。另外相關研究亦發現在歐洲（如德國），暫時性勞動力（如派遣勞工）以男性藍領階級之勞工居多；而在日本，則以女性白領階級之勞工居多。

不過，在1999年日本派遣勞工法修法後不再限制派遣機構適用專業知識及技能對象之業務種類範圍，後來並且附加短期性之僱用期間規定，已有促使勞動派遣轉變為低薪資勞動力之趨勢。在歐洲國家中，最近制定的新法亦將勞動派遣視為暫時性勞動力，以配合企業暫時性需求，僱用期限不得超過一年，此舉將漸漸影響僱用安全之保障。茲將日本與歐洲國家勞動派遣法制做下列比較：

（一）、關於派遣勞工團體協商權之保障

日本派遣勞工法與德國相同，對於派遣勞工在團體協商權保障方面並未提供完善之規範。

(二)、關於爭端處理機制之建立

日本派遣勞工於要派機構從事勞務時，對於工作不滿或發生爭議之相關處理機制，必須經由要派機構與派遣機構共同謀求合理之處置。1999年修法增訂派遣勞工得檢具事實證據向勞動大臣提出申訴之規定，以確保其勞動條件，在申訴期間派遣機構或要派機構對派遣勞工之申訴行為不得進行解僱或其他的不利益措施。另公共職業安定機構及受委託熟稔勞動派遣事務之專業人士，亦得受理派遣勞工就相關派遣勞動事項進行商談，並給予必要之協助。關於此雙元管道之規範(企業內部及外部受託機構)，可提供派遣勞工雙重之保障。相較之下，德國之勞動派遣法制則無此周全之規範，德國派遣勞工可向要派機構之員工代表會申訴進行(法律並無明文規範申訴內容及處理方式)，卻無法向主管機關尋求救濟。因此日本勞動派遣法在勞資爭議處理模式與對派遣勞工所提供之雙重保障的規範上較為完備，值得我國未來立法之參考。

(三)、要派機構與派遣機構不得約定特定勞工之派遣

為避免要派機構規避法律課與之義務，並防止要派機構濫用派遣勞工而危害勞工就業安全與僱用安定，德國與日本的派遣勞工法均明令禁止要派機構與派遣機構約定提供特定派遣勞工。此特別之立法，在我國未來制訂派遣勞動相關法規時，應加以特別注意。

(四)、雇主責任之分配

關於派遣機構與要派機構在雇主責任分配問題的處理上，周建序(2004)指出，日本勞動派遣立法是先採正面表列准許特定行業勞動派遣，之後為挽救經濟並符合企業需求而改採負面表列，日本派遣勞工法就勞動基準法與職業安定法上予以區分僱主及次要僱主其個別應負之責任與共同應負之責任，明白列舉二者間

所應負之責任事項，而德國派遣勞工法在雇主責任之分配上，僅就相關事項作規範，如共同雇主之責任、雇主權限之移轉與限制、工業安全法規、投保職業災害保險、相關社會安全費用給付應由派遣機構擔負等事項。在德國僅要求派遣機構與要派機構應於訂定要派契約時，明白記載二者之權利義務，及相關責任分配情形。

第二節 歐洲聯盟、德、日等國勞動派遣立法後面臨之問題

一、歐洲聯盟方面所面臨之問題

就歐洲聯盟觀之，各會員國間大體上均已在其國內法中制定有關勞動派遣（Temporary Work, Arbeitnehmerüberlassung）的法令，如前所述，歐盟層次有關勞動派遣之規定，由於各會員國間認知上的差異頗大（禁止到開放），目前仍無一部完整的法規或指令。1991年6月25日的「有關補充改善定期勞動契約工或派遣勞工之安全與衛生保護之指令（Atypische Arbeitsrichtlinie）」，仍然僅是侷限於派遣勞工及定期勞動契約工之安全與衛生保護，並不及於派遣勞動的其他事項。有關勞動派遣在成立條件上，1984年歐洲聯盟在其有關勞動派遣指令的建議案中，指出派遣機構獲得許可證的前提是：足夠的財力證明、營業執照（Fuehrungszeugnis）及從事的派遣業務範圍。

就勞動派遣在限制條件上，歐洲聯盟某些會員國在其法規中列有：建築業禁止使用派遣勞工、勞動派遣最長期間限制、社會安全保障有平等待遇原則之適用、派遣勞工與要派機構員工代表會間之關係、確保派遣勞工在三角關係中之權益等。

如同前文所述，楊通軒（2003）指出歐洲聯盟的勞動派遣仍未有專法（法規或指令）加以規範，由於歐盟跨越國界的勞動派遣正急速地增加中，尤其是低工資國家的工人流向高工資國尤屬常見。因此，歐洲聯盟面臨的最大問題在於勞動派遣指令散落於其他法令中，而且前尚未有專法（法規或指令）加以規範，使得跨越國界的勞動派遣規範因各國法令差異有所不同，至今仍然無法解決。

二、 德國方面所面臨之問題

勞動派遣在德國的法制化是經過一段時日的演變而成的。根據楊通軒(2003)指出，以統計數字來看，全德國在1996年第一季有6,370家的派遣機構，而1999年12月底則已達到9,232家，自1995年12月至1999年12月，擁有許可證的派遣機構總共成長了3,001家平均每年以6%以上的成長率增加。由於在德國的勞動派遣法中限制必須連續三年擁有定期的許可證、屬可靠的 (Zuverlaessigkeit) 派遣機構，才能取得永久的許可證，因此大部分的派遣機構都是持有定期的許可證。另外派遣機構也有中小型化的傾向，如以1999年6月底的統計數字為準，只有15.8%的派遣機構僱用的勞工人數逾50人以上，有57.4%的派遣機構僱用的勞工少於10人。

上述演變據林基豐(2002)研究指出，係受到歐洲鄰國對勞動派遣法制之影響，德國立法者對於勞動派遣所持的態度及警戒主因為：

(一)、德國長久以來一直採取「職業介紹國家獨佔原則」，一直到德國聯邦憲法法院 (BverfG) 於1967年4月4日的判決，認為1956年修正之職業介紹與失業保險法 (Gesetz ueber Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung 簡稱AVAVG) 第37條第3項之規定與基本法第12條 (Art. 12GG) 所保障之職業選擇自由相抵觸之後。才確認全面地禁絕與仲介職業相異的勞動派遣並無憲法上的正當性可言。

(二)、工作權保障對象並非單指勞工，雇主之營業自由亦是一種工作權之表現，當兩者之利害相反時，工作基本權之衝突在所難免。德國從基本法層次之比例原則來承認勞動派遣之合法性，從根本上跳脫法律條文之邏輯限制。

德國面臨最大的問題在於職業介紹國家獨佔原則遭到歐洲聯盟各國之勞動派遣法令衝擊，面臨大幅修訂的問題，另一方面雇主之營業自由亦是一種工作權

的概念不斷改變舊有工作權專屬勞工之想法，引發工作基本權之衝突。

二、日本方面所面臨之問題

邱祈豪（2003）指出日本將勞動派遣合法化，但含有強制勞動、中間詐取性質之勞動者供給事業仍是職業安定法禁止之對象。林基豐（2002）的研究指出蓋日本勞動派遣法之制定是為因應勞動力供需雙方之需要。日本政府為了調整勞動力供需，鑑於派遣事業之勞工相較於典型勞工，無論在地位、工資、福利上都極不穩定，在考慮這些限制的條件下，將勞動派遣制度化、合法化，以保護派遣勞工的勞動條件與就業之安定。但是快速立法通過的勞動派遣法，仍舊未能完全符合現實的勞動市場實際狀況，而且無法保護這些弱勢勞工的利益。因此日本勞動派遣立法最大的問題是太過於遷就現實，沒有堅持應有的理想與主張。

第三節 各國對勞動派遣之保護措施

一、勞動契約

法國規定要派單位在準備雇用派遣勞工時，必須與工會組織簽訂協議，並與派遣勞工簽定勞動契約，以確保派遣勞工在社會福利、工資待遇等方面與其他一般員工相同。

加拿大政府財政部和勞工部要求派遣勞動契約應明確規定派遣勞工的醫療、養老、職災等津貼待遇以及工資標準和工作性質等內容。勞動監察應重視派遣就業，防止出現低劣的勞動條件。

西班牙 1995 年的勞動法律規定，派遣勞工臨時就業的工時、工資、加班費，以及休假等都應透過集體協商決定。這項立法有利於派遣勞工跨區域性之流動。

二、就業期限

為保護派遣勞工及臨時就業勞工的權益，並防止企業為降低成本而蓄意延長臨時就業勞動契約，許多國家對派遣勞工及臨時就業勞工工作的最長期限作了嚴格的限制。

三、工資報酬

美國於 2000 年 7 月透過制定「臨時勞工平等法（Equity for Temporary Workers Act）」，規定臨時勞工如在 12 個月內工作滿 1000 小時以上，應和正式勞工獲得同樣的津貼。

德國政府規定，部分工時就業勞動者的工資將以同類全日制就業勞動者的工資為基準，根據工作時間的長短計算而得。依照「報酬繼續支付法」，部分工時就業勞動者同全日制就業勞動者一樣，可以申請疾病津貼。此外，部分工時就業勞動者還有權獲得耶誕節補助、病休慰問補助等。

荷蘭政府規定，無論採取何種就業方式，只要崗位相同，工作時間相同，勞工獲得的薪金就應相同。從 1993 年 1 月 1 日以後無論何類勞工，一律有權享受法律規定的最低工資。

另外，比利時、丹麥、德國、法國、希臘、意大利、盧森堡、荷蘭、葡萄牙、西班牙、英國、奧地利、芬蘭、挪威、瑞典等國均規定派遣勞工及臨時就業勞工在工資、休息休假等方面享有與固定工同等的待遇。

四、休息休假

荷蘭規定部分工時就業勞動者休假日數，按工作時間總量等比例計算，對於某些特殊假日享受與全日制勞工同等的待遇。此外，一周工作 20 小時以上、連續工作一年的部分工時就業勞動者還可享受不帶薪的育嬰休假。

德國「聯邦休假法」規定部分工時就業勞動者與同全日制就業勞動者一樣，有權申請帶薪休假。

如上所述，關於部分工時就業勞動者的休息休假權利，比利時、丹麥、德國、法國等也均有規定。

五、社會保險

荷蘭的社會保障法規規定，部分工時就業勞動者依據其工作時間總量的多少，可依一定比例獲得健康保險、失業救濟、病休補償、殘疾津貼和養老金。其中健康保險包括日常醫療、牙病醫治、住院、護理及其他服務。

英國的國民保險以在英國居住的所有人為對象，包括部分工時就業勞動者，是一種包括老齡、死亡、傷殘、生育、失業、職災等保險的綜合型社會保險制度。

法國法律規定部分工時就業勞動者應加入社會保險，繳納社會保險費，並按規定標準獲取社會保險待遇。

德國的職災保險不論就業形式，均適用於一切雇用勞動者。

六、職業培訓

德國擬議中的法律規定，部分工時就業勞動者可以參加對於職業生涯有利的所有培訓計畫，政府在必要情況下應為其提供照看孩子的設施。

法國在對派遣勞工的社會保護措施中規定，不論公司大小，派遣勞工有權參加培訓。

七、勞動保護

荷蘭規定，部分工時就業勞動者與全日制勞動者適用同樣的工作試用期、工作環境安全規則和工作時間超時補貼。

法國規定派遣公司需建立住房保證基金，以幫助派遣勞工租住房屋，同時建立消費者信用貸款保證金，以便為派遣勞工提供相應的貸款保證。

加拿大則強調勞動監察應重視承包就業，防止出現低劣的勞動條件。

八、解雇限制

德國的「解雇保護法」對解雇原因、手續、訴訟手續，大量裁員等都有詳細規定，該法對企業全日制就業勞動者和部分工時就業勞動者一視同仁，同等適用。

英國有關雇用保護法規規定，企業要解雇具有兩年以上連續工齡的員工，必須有正當的理由，且辦理合法的解雇手續，否則作為「不正當解雇」，員工可到就業仲裁所上訴。這條法律規定同樣適用於在同一企業連續工作二年以上的部分工時就業勞動者。

美國在 1988 年制定的「勞動調整再培訓預告法（Worker Adjustment Retraining Notification Act:WARN）」及「公民權法」和「年齡歧視禁止法」中對解雇也有詳細規定，並對全日制和部分工時就業勞動者就業一律適用，無任何區別。

荷蘭法律也規定，對部分工時就業勞動者不可因其就業方式而隨意解雇，禁止不當解雇規定同樣適用於他們。

第四章 我國勞動派遣之概況

目前國內雖然未有正式的勞動派遣業者以勞動派遣的正式名稱來經營此項勞務，但在市場上確實已有勞動派遣之實際運作。從一些先進國家的現況來看，隨著經濟的進步，派遣勞動的就業型態自然而然地會因應而生，成為一種無法避免的趨勢。日前政府積極推動台灣成為亞太營運中心，對於這種順勢而生的現象，自然要能有所掌握，更何況派遣業者在近十年來已經存在於勞動市場中，也引發了不少的問題。

第一節 我國勞動派遣之發展現況

台灣派遣市場之成熟，主要是在工作觀念上的轉變，現代人重視個人生活、希望生活更有彈性。而近年來，因台灣的產業轉型，企業生產從批量生產到批次生產，面臨快速的訂單型態變化，現在的訂單期間越來越短，使得企業也必須選擇較具彈性的人力來面對與因應，這些都促使派遣市場活絡起來。

外界對於派遣常常有許多誤解，邱祈豪（2003）指出，長期以來政府並未正視勞動派遣，以致國人、學術界對勞動派遣並未深入探討及認識。其實「類勞動派遣的型態」在台灣的產業界中是極為常見，一般係以承攬、部分工時或臨時工的形式出現。派遣公司是派遣勞工的法定雇主，要派公司對於派遣勞工則有指揮管理權，派遣勞工的薪水不定，有的企業甚至提供派遣員工較高的薪資，派遣勞工的勞保多數在相關的職業工會中加保，因派遣勞工不用繳交福利金，故企業不提供員工福利、分紅及配股。

派遣勞工的需求其實是多樣化的，從電話行銷或客服人員、信用卡推廣人員到許多工廠或百貨公司週年慶臨時活動人員都有，如果以地區做區分，北部以服務業和臨時性的人力需求較高，中南部則以工廠製造業及營造業為多。

有許多人認為如果成為派遣員工在工作上將會沒有保障，實質上要派企業並不能隨便更換派遣員工，除非派遣員工違反工作規定或者觸犯了勞基法，才有被撤換的可能，否則派遣員工是受到契約保障的。本文在表 4-1 中列出我國目前幾家實際從事勞動派遣的公司以及其派遣勞工的階層型態。

表 4-1 我國勞動派遣產業與市場目標之比較

派遣公司	階層型態	說明
104 人力銀行	臨時性、短期性、基層人員	因派遣期限均屬短期性質，且不須高技術性的職務，所以較適合以上階層。但以東慧而言，高技術人員亦是其服務之特點
就業情報	臨時性、短期性、基層人員	
才庫	臨時性、短期性、基層人員	
東慧	電腦技術類人員為主	
藝柯	臨時性、短期性、基層人員	
萬寶華	臨時性、短期性、基層人員	

資料來源：陳睿謀“用C理論易經管理哲學看 Leasing 產業與 PEO 產業之差異”

由表 4-1 中數家公司之資料得知，大多數派遣業多著重於臨時性、短期性、基層人員的人力調度及調整，所服務的企業以大型企業為主，而其人數較多者其契約及薪資的風險性較大，因為要派公司如未能給付派遣員工薪資，則所有責任皆由派遣公司承擔。

目前台灣企業運用派遣人力，基本上以外商或大型企業為主，這些企業建立了一套健全的人力運用策略，用人觀念比較正確，給予專業派遣員工的待遇甚至更優於正式員工，企業在挑選派遣公司的時候，應注意派遣業對派遣勞工的管理規劃、尋才管道等，才能幫助企業解決人力上的困難。

第二節 我國勞動派遣的趨勢

在日益競爭的全球化時代，用最低的成本，規劃彈性的人力資源架構，已精簡組織來、提高效率，並強化競爭力，已成為企業致勝的關鍵。我國企業在全球化的環境下因應國內外的強烈競爭紛紛開始採用人力派遣的方式，來調整企業內部的組織與人事架構，以提升企業永續經營的能力。

美國在過去五年中，勞動派遣創造了約 100 萬個新的工作機會，勞動派遣公司聘雇的派遣員工每天達到 290 萬人，有 79%的派遣員工與一般的企業員工的工作型態相同，且是以全職的方式工作。2002 年日本厚生勞動省公佈的「2002 年度勞務人員派遣事業報告」指出，勞務派遣人員的人數比去年增加了 21.8%，約有 213 萬人，勞務人員外派正式突破 200 萬人。

蘇立立（2003）亦指出，以萬寶華企管顧問公司來說，平均每年在全球 61 個國家中，共僱用派遣二百七十多萬名員工，勝過 I B M、微軟，而成為全球最大的雇主。近年來「人力派遣」的發展趨勢，也逐漸影響到國內企業及勞動就業市場。

據全台最大的人力派遣集團藝珂人事顧問公司表示，從五年前每天派遣十人，到現在每天派遣三千多人，台灣人力派遣需求的倍速成長，如果加上其他五十幾家派遣公司員工，據保守估計，全台至少有六千多人受僱於人力派遣公司，包括科技大廠、金融機構、百貨、建築以及各種客服中心，都有改採派遣人力的趨勢。又一 四人力銀行行銷經理邱文仁表示，大多數本土企業的人力運用觀念，其彈性仍不如外商，目前台灣的派遣人力還是以基層的電話行銷人員、客服人員、業務、行政助理、秘書為主；聘僱期間則是三個月、半年、到一年不等，從業人員以社會新鮮人為多。對於中高齡進入派遣市場，據萬寶華公司表示，從派遣公司的立場來說並不排斥，但形成進入障礙主要是出在設定需求條件的企

業，因此國內企業偏好聘僱年輕人的心態必須突破，中高齡的派遣市場才有可能大幅開展。

另一方面，長期研究非典型僱用關係的中央大學管理學院院長李誠也認為，契約外包市場會持續擴大。除了科技產業中，及由來已久的中心衛星工廠體系之外，目前外銷形企業及銀行會將英文網站的設計業務外包到英文好、人力便宜的印度及菲律賓，屬於專業研究性質的工作則會外包到歐美等國家。面對其他國家的派遣人員及外包公司爭奪台灣市場的問題，李誠認為，科技變化快速所引發的產業不穩定性，使得企業必須將體質調整得更具彈性化，這是未來發展的必然趨勢，國內勞工因應這樣的衝擊必須加強外語與技術能力，才不會被淘汰。

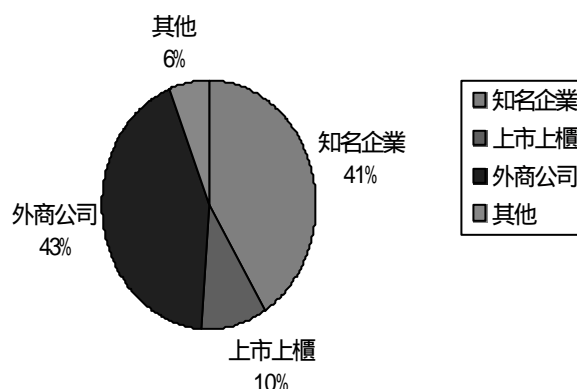
成之約（1998）認為，工作型態的多樣化，是未來的潮流趨勢，無論業主或是勞工，都必須認清這個事實；過去台灣所謂的勞工忠於公司及資方照顧勞工的關係將會逐步減弱，取而代之的是勞僱雙方各取所需的利益關係，雇主必須以更好的條件吸引、留住人才；也由於勞僱之間不再具有照顧關係，雇主不會提供教育訓練，員工要努力進修具備多項專長，才可能在競爭激烈的職場上勝出。

據經建會預估，2008年國內派遣勞工數將達到30萬人，以目前國內約有8萬名派遣勞工推估，派遣市場的發展潛力無窮（林燕翎，2004）。勞委會綜合規劃處長李來希（2005）指出，我國企業的生命有越來越短的趨勢。經濟日報（2005）亦指出，我國勞退新制之實施，企業委外及派遣人力的服務市場將蓬勃發展，除了資訊產業外，本土中小企業委外的情況，也大幅明顯地增加，預估2005年底，因勞退新制實施將會有超過三分之一的企業採取不定期的業務委外方式，來降低營運成本。並將引發傳統產業新一波的退職潮，例如台塑企業因應石化產業結構轉變，集團估計三年內將再精簡四千多人，其中僅南亞塑膠公司今年精簡人數就將達到一千人以上。

龍益雲（2005）於經濟日報中指出，上市公司如燿華電子（2367）正評估在合法原則下採用派遣勞工，及育富電子（6194）傾向增加雇用契約工。

簡建忠（2005）則指出企業追求利潤是其使命，過去的穩定就業是勞工的天性與渴望，但在現實的職場中，誰都難擁有穩定的工作機會。能滿足企業需求的勞工才會被留下來，其餘的勞工就要面對就業不安定的風險。派遣勞動確是企業彈性人力運用之一環，也將一部分的不安定風險轉嫁至派遣勞工身上，但對台灣多數倚靠管理賺取微利的企業，派遣勞動是鞏固其競爭力的支柱之一。即使政府不制訂勞動派遣法，亦無法阻擋或改變企業逐漸刪減正式職缺、擴張派遣人力的事實。或許未來每一位勞工都需要登錄於優良的派遣公司中，憑藉派遣公司蒐集的工作資訊安排工作，並運用派遣公司與企業折衝的能力，以備不時之需。而勞委會勞動條件處處長陳益民（2005）也坦白地表示現行的勞動法規皆以傳統勞動關係為主要的規範標的，無法完整規範派遣勞動所衍生的問題。

各類企業提供派遣工作機會數
（統計期間：2002年2月-9月）



資料來源：104 人力派遣部

我國的勞動派遣業務基本上依企業人事規劃的不同，漸漸發展出以下幾種的服務方式：

一、 全程派遣

將企業內部整個人力資源單位業務外包給派遣機構，例如：人力招募、計薪、福利及教育訓練等。

二、 轉進派遣

以企業公司名義求才，告知求職者係以派遣方式聘雇，將所招募的人才交付給企業主雇用；即代理招募作業模式，目前大型科技公司大量採取此一模式招募員工。

三、 薪資費用代墊派遣

要派公司為使人事成本降低，減少編制內部人力，降低雇主責任，將人力依附到外部派遣公司。

四、 試用期間派遣

委由派遣公司聘雇，試用合格後再正式轉為正職。目前世界各國的企業人力資源部門發展趨勢，是將公司人力資源業務託由人力資源顧問公司代為招募、訓練，並於試用期負責薪資、勞資關係等，此一人力派遣業務也日漸成為企業因應人事管理問題的重要解決方案。

第五章 我國勞動派遣延伸之問題與立法必要性分析

我國現行勞動法令中並無派遣勞動之規範，其適法性僅依民法第 484 條「僱傭人於得到受僱人之同意後，得將其勞務請求權讓與第三人」之規定。其立法目的開宗明義表示「在於兼顧就業市場的需要及派遣勞工的僱用條件和就業安定」，但同時也明白地指出對於雇主的責任問題、僱用不安定問題及懲戒權行使的問題都將成為爭議。

第一節 勞動派遣法源及合約年期

商業司雖然在 1999 年 10 月通過核准企業可以登記其營業內容為「人力派遣業」，但是，國內目前仍未針對勞動派遣業制定相關的法令，形成法令的灰色地帶。現今在台灣仍然缺乏針對於派遣勞工制定之安全和福利法令來保障派遣勞工的權益，目前相關的主管機關仍將所有派遣業歸納於勞基法之架構下（參見表 5-1）。

表 5-1 國內規範勞動派遣業者之法源歸屬

派遣公司	適用法令	說明
104 人力銀行	勞基法	目前我國尚未通過勞動派遣法，一般依勞基法為基準。
就業情報	勞基法	
才庫	勞基法	
東慧	勞基法	
藝柯	勞基法	
萬寶華	勞基法	

資料來源：陳睿謀“用 C 理論易經管理哲學看 Leasing 產業與 PEO 產業之差異”

目前在台灣的勞動派遣業中，派遣公司（通常為人力仲介公司）與客戶（要派公司）簽訂「承攬契約」，由派遣公司派遣員工至要派公司工作，派遣公司依據薪資、人數，及業界標準向要派公司收取服務費。而派遣勞工與派遣公司有勞僱關係，以簽訂「定期契約」為原則，簽訂「不定期契約」為例外。因此，派遣公司多僅能承包季節性、臨時性的工作，與派遣員工簽定之合約年期為一年以內，以符合勞基法的規範（參見表 5-2）。如願僱用長期工作人員者，員工則仍有退休及資遣問題。

表 5-2 國內勞動派遣合約簽定之年期

派遣公司	期限	說明
104 人力銀行	一年以內	要派遣公司為節省人事成本或接替短暫職缺等，所以運用派遣員工來暫代正職員工。
就業情報	一年以內	
才庫	一年以內	
東慧	一年以內	
藝柯	一年以內	
萬寶華	一年以內	

資料來源：陳睿謀“用 C 理論易經管理哲學看 Leasing 產業與 PEO 產業之差異”

第二節 勞動派遣提供員工福利之差異

勞動派遣之目的，對要派業者而言主要目的在於降低成本及增加經營彈性，而對於派遣業者則是以勞務提供為基礎概念來發展，然而在勞動派遣之形式下，契約制之員工其所有的福利及薪資皆來自派遣公司，較容易產生員工對派遣業者（法律上真正的雇主）向心力之流失而如何增加派遣員工雇用安定及增加員工福祉應為派遣公司與要派公司在人力運用上所考慮之重點。表 5-3 列出派遣勞工與正式員工福利之內容差異，經比較分析得知，派遣勞工所享受之福利確實有限。

表 5-3 派遣勞工與正式員工福利之比較

福利	人力派遣	正式員工
勞工保險	√	√
全民健保	√	√
職災雇主責任險	√	√
相對提撥退休金制度		√
專業指導	√	√
法律免費諮詢		√
理賠服務		√
遠地工作公司之福利		√
三節獎金		√
員工調薪福利		√
升遷		√
員工旅遊		√
年終獎金		√
福委會福利		√

資料來源：陳睿謀“用C理論易經管理哲學看 Leasing 產業與 PEO 產業之差異”

我國勞動基準法的制定，是建構在雇主和勞工簽訂的勞動契約上面，但是在派遣勞動的運作中，勞動契約的當事者和實際上的勞動使用者是分開的，因此可能造成法律對雇主責任上的規定會有所落空之情形。

除此之外，由於對雇主的認定產生爭議，使得「退休金」問題也浮現出來。在資遣費的給付方面，我國目前各派遣公司所給予的資遣條件亦不相同，在法律上，派遣公司為真正的雇主，派遣公司卻將資遣費用轉嫁於要派公司身上或根本不支付任何資遣費（表 5-4），殊不合理。究其原因，乃是派遣公司將自己「歸類於」人力仲介業者，刻意規避應負的責任。

表 5-4 勞動派遣產業員工資遣條件之比較

派遣公司	資遣費	說明
104 人力銀行	轉嫁公司	派遣公司多將資遣費用轉嫁於要派公司身上
就業情報	無	
才庫	轉嫁公司	
東慧	轉嫁公司	
藝柯	轉嫁公司	
寶華	無	

資料來源：陳睿謀 “用 C 理論易經管理哲學看 Leasing 產業與 PEO 產業之差異”

第三節 使用勞動派遣在三方關係上產生之問題

一、契約關係替代僱傭關係，雇主責任不明確

我國的勞動基準法與勞工安全衛生法認定簽約者即為僱用者，但是勞動派遣在「僱用與使用分離」的運作方式下，使得法律所規定的雇主責任產生模糊現象。在派遣業者即為僱用者之前題下，派遣業需負責全部職業災害補償責任，而派遣公司經常於派遣契約中規定職災由雙方共同負擔，僅具契約之效力，而且在職業災害補償範圍內，僱用勞工的派遣業者因非自行使用勞工，所以並不負任何雇主應負的責任，而實際使用派遣勞工的企業，也因非由其僱用之故，而形成一種無責的狀態。

表5-5 國內派遣業者對勞動派遣管理之責任歸屬認定

派遣公司	責任歸屬	說明
104 人力銀行	監督權與管理權皆屬要派公司所有。	以才庫來說有部份要派公司的職務是屬於生產線作業員，所以管理權屬線上管理之。
就業情報	監督權與管理權皆屬要派公司所有。	
才庫	監督權屬派遣公司，管理權屬要派公司。	
東慧	監督權屬派遣公司，管理權屬要派公司。	
藝柯	監督權屬派遣公司，管理權屬要派公司。	
萬寶華	監督權屬派遣公司，管理權屬要派公司。	

資料來源：陳睿謀“用C理論易經管理哲學看 Leasing 產業與 PEO 產業之差異”

由上表 5-5 的資料顯示出國內派遣業者對勞動派遣管理之責任歸屬認定亦有所不同。有些認為監督權屬於派遣公司，然而有部分業者則認為應屬於要派公司。對於管理權則一致認為屬於要派公司所有。責任歸屬認定的不同亦是造成責任不明確的因素之一。

二、就業不穩定

勞動派遣造成就業的不穩定，主要表現在非正式職員增加及定期契約之工期縮短兩方面。

(一)、非正式職員增加：由於企業大量僱用短期人力以節省薪資成本，勞工只有在要派公司有工作時才被僱用，其餘時間則無收入，勞動派遣若成為社會常態，企業將強烈依賴派遣勞動力並減少正式員工的僱用，勞動力處於不安定的比例將逐漸提高。

(二)、定期契約工期縮短：為節省更多的勞動成本，使勞動力調度更靈活，要派機構訂定契約的工期可能越訂越短。

三、同工不同酬差別待遇大

1995 年美國勞工統計局的統計資料指出，派遣勞工只有正式職員薪資的 80%；同年另一統計數據則顯示，派遣勞工薪資更為降低，只有正式員工的 54%。派遣勞工在要派公司無法享有正式員工的各項福利。這種同工不同酬的差別待遇顯然違反憲法與勞動法的平等理念及保障勞工權益的立場。

四、雇主規避責任、勞工薪資降低

(一)、資遣費、退休金的規避：派遣勞工雖與派遣機構有僱傭關係，但彼此的關係只依簽訂的派遣契約行事，派遣機構在派遣契約中要求這些費用由派遣勞工自行負責。

(二)、勞保、健保的責任規避：在派遣契約中要求費用由派遣勞工自行負責。

(三)、職業災害的責任歸屬模糊：派遣勞工在要派機構提供勞務，卻是與派遣機構有僱傭關係，發生職災時，派遣機構可以用派遣勞工未為其提供勞務為由來推卸責任；而要派機構又可以用與派遣勞工無僱傭關係規避之，目前國內的派遣公司大部分要求派遣勞工自行在職業工會加保。

五、勞務所得的中間剝削

要派公司將工資給付給派遣業者，派遣業者抽成之後，才再給付給派遣勞工工資。派遣勞工的薪資結構與要派公司給予派遣公司的派遣報酬間若差距過大，則產生派遣業者之不當剝削。

六、勞工團結基礎的破壞

由於派遣勞工工作地點的不同，彼此之間互不相識而所從事者多為臨時性、短期性的工作，派遣公司內的工會組織難以形成。派遣業興盛的結果也會影響要派公司內原有的工會組織力量，削弱工會的談判能力，派遣勞工甚至被資方利用充作破解罷工的利器，對勞工權益傷害甚大。而勞動派遣迥異於傳統的就業型態，因此勞動派遣的興起雖然有其背景與存在的功能，但是其中仍存在許多的問題，台灣目前沒有適當法規來規範，所以勞動派遣可以說是游走在法律的邊緣而生存著。本研究根據專家學者們的看法，將勞動派遣所面臨的問題整理之後，以表 5-6 說明之。

表 5-6 勞動派遣之就業型態所產生的爭議和問題

年 份	學 者	問 題	摘 要
2001 年	張娟婷 林碧玲 黃瓊薇 陳月娥	(一)派遣員工之忠誠度	以可能促使派遣員工對於要派公司缺乏向心力，不像其他正職勞動者肯終其一生，為公司盡一己之力，而派遣員工少了對雇主的忠誠義務。
1998 年	鄭津津	(二)要派公司行使懲戒權	派遣員工的工作地點在要派公司，故難免要受到要派公司工作規則的規範。當派遣勞動者違反要派公司之工作規則時，要派公司是否對派遣員工有懲戒權？ 要派公司若無法懲戒派遣員工，只能選擇與派遣公司解除受派契約，或是要求派遣公司派遣另外勞動者取代原來的派遣員工，如此是否對派遣員工產生雇用不安定的效果？
1996 年	邱駿彥	(三)雇主的責任不明確	傳統的勞基法、勞工安全衛生法乃至其他相關法規，幾乎均以雇主與勞動者訂定勞動契約且由雇主本身指揮監督勞動者為基礎所形成。現因勞動契約間之派遣公司與要派公司對派遣員工之責任如何，即可能陷於不明確。究竟誰應該負擔何種責任，必須以法令加以規定，不宜完全放任派遣公司及要派公司自行約定，否則將可能產生無人負責狀態。

資料來源：陳睿謀 “用 C 理論易經管理哲學看 Leasing 產業與 PEO 產業之差異”

表 5-6 勞動派遣之就業型態所產生的爭議和問題（續）

年 份	學 者	問 題	摘 要
1996 年	張美惠	(四)對團結基礎的破壞	<p>勞動條件與經濟條件維護與促進，除有賴個別勞動契約之約定及勞動保護法之保護外，係依據勞動者團結基礎之行使，尤其是在我國以工會為主之型態下，保障勞動者團結基礎更顯得重要。從派遣公司觀之，受到派遣公司雇用之勞動者，其勞動者場所分散至各地不同要派公司之工會，似乎也有問題。從要派公司觀之，由於其大量使用人力派遣，導致正職人員減少，增加組織工會之困難度。甚至要派公司是雇用派遣員工來接替罷工者之工作，更加深人們對人力派遣業之疑慮。</p>
1995 年	李來希	(五)造成勞工間的差別待遇	<p>派遣員工與正職勞動者間之平等問題，是值得重視的問題。不論是短期性的派遣或是長期性的派遣，受派公司給予派遣員工的勞動條件，一般而言均較正職勞動者為差，令派遣員工有「次級勞動者」之感。以日本為例，人力派遣業派遣的主要對象為婦女，而實際上派遣勞動者，大多數亦是女性，女性傳統在職場上已受到歧視待遇，現若以派遣員工身份被派至要派公司工作，將會產生二度歧視之問題。</p>

資料來源：陳睿謀“用C理論易經管理哲學看 Leasing 產業與 PEO 產業之差異”

表 5-6 勞動派遣之就業型態所產生的爭議和問題（續）

年 份	學 者	問 題	摘 要
1991 年	Bronstein	(六)造成雇用的不安定	<p>在日本的經驗中，人力派遣可能產生雇用不安定的問題，尤其是以登錄型派遣為主要方式的行政事務處理之服務業，這種派遣勞動者只有在接受派遣時有收入，其餘時間便無收入；即使是像大樓管理業所採用的常雇型的派遣勞動者，在不需時，其被解雇的危險性也很大。</p>
1987 年	西谷敏	(七)中間剝削疑惑	<p>人力派遣對係以營利為目的，要派公司係人力派遣之薪資交予人力派遣公司，派遣公司於扣除利潤後，再將餘數支付給派遣員工，因此有中間剝削之疑。</p> <p>目前人力派遣勞動的現況來看，派遣公司利潤的來源，是向要派公司直接索取的，依要派公司提供給其派遣員工的薪資高低比例來收取，實際上並沒有變動到勞動者原本可以得到的薪資，或許有人會質疑要派公司會因為要給付派遣業者另外的酬庸。</p>

資料來源：陳睿謀 “用 C 理論易經管理哲學看 Leasing 產業與 PEO 產業之差異”

勞動派遣業在台灣算是新興的行業，目前政府正在極積研擬制訂「勞動派遣法」，雖然勞動派遣業多以勞基法為依據，但仍有不肖的勞動派遣業者以此圖利、剝削勞工權益、造成社會隱藏性的危機，也使得勞動者的權益問題日趨嚴重，另一方面勞動派遣的模式若按國外發展的情況推算，非常可能引發社會就業的不安定情況。政府要如何作好防護措施以減少勞動派遣對勞工面、社會面、經濟面的衝擊，實為目前施政者所面臨的重要的課題。

還有一項嚴重的問題是派遣產業較無法掌握的，那就是要派公司的倒帳問題，多數派遣業都會事先提供服務後再向要派公司收費，如果要派公司倒閉，其派遣勞工的薪資就必須由派遣公司來承擔，如人數少還能承受，但如果人數多時，那薪資責任所造成之支出大幅增加將造成派遣公司嚴重之財務危機。

第四節 勞動派遣延伸問題之個案分析

非典型的勞動人力型態中之勞動派遣在國外的發展及運用其來已久，鄰近的日、韓及新加坡等國均立有正式的法規來規範派遣業、要派公司及派遣勞工三方之權利與義務。近年來我國高科技企業快速地成長，人力需求因季節性訂單而改變，人力的運用亦隨之調整，企業因而大量採用派遣勞工，以符合時需並降低勞務成本。據估計國內目前派遣勞工已近 20 萬人，且正以倍數快速成長中。然而因缺乏專責法律的規範，在法令的修訂無法配合企業應變的需要以及從業者良莠不齊的情形之下，爭議案件層出不窮，茲摘錄二個案例說明如下：

1. 新祥記公司判例。民法第 188 條的僱用人連帶責任適用一般認定為要派公司，然從臺灣臺北地方法院八十九年度訴字第 530 九號判決所訴：「派遣公司」應負民法第 188 條的僱用人連帶責任而非「要派公司」。內文簡訴：被告新祥記公司所抗辯：「被告新祥記公司並未與位道公司訂立承攬契約，新祥記公司與位道公司間僅為 . 及人力支援之關係， . ，為並非從事新祥記公司承攬位道公司之工程，而係被借調至位道公司，完全受位道公司統籌指揮作業 . ，潘重光受位道公司指揮作業，即應由位道公司負雇主監督管理之責，而與被告新祥記公司無關 . 」等情，核與前開職災檢查報告所述：「現場並無工地負責人，潘重光、鄭明軒等該事業單位勞工在場受韓國商位道股份有限公司臺北分公司授權之工務所所長高樹樟指揮作業」相符，此亦為位道公司所不否認，故被告新祥記公司與參加人位道公司間，並無承攬關係，原告主張其有承攬關係，並不足採，其關係應屬勞工派遣關係。按所謂勞工派遣，乃是派遣公司之雇主，與勞工訂立勞動契約，於得到勞工同意，維持勞動契約關係之前提下，使其在要派公司事業主指揮監督下為勞務給付，該勞工與要派公司事業主間並無勞動契約關係存在。故本件被告新祥記公司為派遣公司，而參加人位道公司則為要派公司，潘重光即為受派遣之勞工，而勞動契約關係乃存在於潘重

光與被告新祥記公司之間，故被告新祥記公司係潘重光之僱用人，要無疑義。雖潘重光於事故發生當時並非受被告新祥記公司指揮監督，惟其派遣勞工係擴張其事業經營領域，因而獲有經濟上及資金調度等利益，對於因此所生之風險自仍有歸責之理由及原因，何況被告新祥記公司於契約法上為潘重光之雇主，則何能脫免其僱用人之侵權責任？是被告新祥記公司為肇事之潘重光之僱用人，其亦未就民法第一百八十八條但書之免責事由舉證證明，應就本件事故負僱用人之侵權責任，而與潘重光負連帶責任。

2. 台灣糖業股份有限公司員工合作社判例。勞動合作社社員透過合作社工作並領取薪資仍非合作社受僱員工：九十二年度台上字第 133 號裁定判決要旨：民法第 188 條所稱之受僱人，係以事實上之僱用關係為標準，僱用人與受僱人間已否成立書面契約，在所不問（參照最高法院四十五年台上字第一五九九號判例意旨），故若非有事實上僱傭關係，即非民法第 188 條所稱之受僱人。經查，被告洪天日及死者林陳春美均為被告勞合社之社員，為兩造所不爭執，勞合社僅聘僱經理一人、幹事一人辦理社務包括社員保險，若社員無另受僱於該社從事工作獲致工資，則合作社社員與合作社之間即無僱傭關係，有行政院勞工委員會八十七年七月六日台八十七勞動一字第 0 二六四一 0 號函附卷可稽。另參酌證人戴春景於本院審理時證稱：「社員在糖廠作臨時工，因七十四年政府實施勞基法，農場上都是散工，所以糖廠這些臨時工組織合作社起來，用合作社名義向糖廠承包工作，給社員作。」、「：：因社員在農場做工，與監工有熟，工作他們自己去接洽：：」等語；證人康金像亦於本院審理證稱：「問：你是社員是否有去台糖公司農場工作？答：有在那裡工作，我們自己去應徵，農場如果有工作就會叫我們去作工」等語；證人李山滿亦證稱：「問：就你所知其他社員是否也是一樣自己去農場找工作？農場有多少人職員？答：農場好幾個職員在管理，我們都是自己到農場找工作，農場有工作就叫我們去做」等語（見本院卷第一六九頁、第一七一頁及第二一九頁），足認社員係以勞合社社員身分，直接與農場監工接洽從

事工作，並以勞合社名義向糖廠請領其工作報酬，因此被告洪天日與被告勞合社間並無僱傭之法律關係存在，被告勞合社即非被告洪天日之僱用人，甚為明顯。

台灣糖業股份有限公司（下稱台糖公司）高雄廠雄農字第八九一七二 一六 號函僅係說明洪天日非該廠員工，亦非該廠所直接雇用之工人，係勞合社社員，並未說明洪天日為被上訴人所雇用之人員。而洪天日之工資表係台糖公司高雄廠屬下之農場所製作，由被上訴人如數轉發。又被害人林春美之所得扣繳暨免扣繳憑單，申報單位雖係被上訴人，然係因被上訴人為轉發單位而開發此憑單，惟不能依此憑單即認洪天日為被上訴人所雇用之人。而林春美之台灣省各級製糖勞動合作社從業社員互助給付申請書亦不能證明被上訴人為僱用人。原判決對此雖未予說明，惟與判決結果不生影響，亦無違背法令之情形，併此敘明。

有關勞動派遣、勞務承攬、勞動合作社等非典型勞動型態下勞雇關係認定條件等問題，司法實務判決尚未形成定見，爭議不斷。

據陳金全(2000)對上述判決解析指出本則判決否定透過勞動合作社工作並領取工資之社員與勞動合作社之間有實質勞雇關係，應該是受到行政院勞工委員會 1999 年 7 月 6 日台八十七勞動一字第 0 二六四一 0 號函示的重大影響。非典型勞動型態下勞雇關係如派遣勞動等藉由派遣勞工的勞務活動而賺取利潤，是否有違於勞動基準法第六條所規定「任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。」之立法精神，值得深思。

2005 年 7 月勞退金新制實行在即，資方紛紛探詢業務外包，以聘用派遣勞工等方式降低人事成本。雖然派遣公司在任用勞工時，仍然要按照勞退金新制每月提撥 6%的退休金對要派公司而言，勞退金的成本雖會被轉嫁，但許多企業不斷引用，除規避雇主責任外尚可節省福利支出。另一方面派遣人員職業工會及

合作社，這兩個不用提撥勞退金，但又可以達到勞動派遣功能的組織在近期更受青睞，尤其以勞動合作社的成長最為蓬勃。

勞委會曾在 1998 年做出解釋，由於合作社社員與合作社之間無僱傭關係，不適用勞基法。所以合作社社員都不用提撥新、舊制勞退金。許多公司為了因應勞退新制，只保留核心專業的員工，將中下階層的勞工解雇轉移至另外籌組的一家派遣公司或成立合作社，然後讓這些勞工回過頭來承包原公司的業務。另一方面有許多公司組織以合作社為名，行派遣公司之實。部分勞動合作社和人力仲介經營模式與勞動派遣非常類似，以往已經有許多照護產業成立合作社，但實際上仍然是原來的工作和勞雇關係，換湯不換藥，在勞退金新制實施後，類似的現象可能會更嚴重。目前已有一些企業已開始按此方式進行籌設派遣人員職業工會或勞動合作社。如果這兩個漏洞沒有補起來，縱容資方違法，將會因為在勞動市場中的惡性競爭，造成依法推動業務的合作社及工會無法生存。

因勞退金新制產生的勞動合作社，係由遭解雇的勞工自救組成，是以共同經營方法，在互助的基礎上成立的組織，是值得鼓勵的。但如果是派遣公司為了進一步降低成本，成立勞動合作社以規避勞退金提撥，政府就必須拿出具體的政策因應，將合作社社員納入政府的社會保障機制並增加稽核的人力及預算，以免違法者反而有利基，造成劣幣驅除良幣的狀況。此外，目前已有不少縣市的職業工會開始擴張，紛紛在各地成立據點、辦事處以承辦人力派遣或人力仲介為由大張旗鼓招攬客戶大張旗鼓招攬客戶、會員。由於職業工會僅需變更章程即可營業，而其會員絕大部分為自營工作者及自僱營生者及無一定雇主之勞工，可以規避退休金提撥，部分派遣職業工會著眼於經營利益不思增進會員權益，看準資方需要龐大派遣勞動的商機，只以招工、攬工為實際業務。

勞委會表示，職業工會可以每月固定收取勞健保費及會費，如果派遣業職業工會有仲介工作及以其他名目超收費用的事實，可能將違反就業服務法及勞基

法。據一份 2000 年間進行之研究調查顯示，90%的派遣機構認為政府需要對「派遣勞動」加以立法規範，以期使「勞動派遣」行業能在一公平合理的基礎上持續發展。顯然若不加以適當規範，則未來經由變相的勞工合作社或職業工會轉介之派遣勞工將更無任何保障。

第五節 勞動派遣立法必要性之探討

勞動派遣所延伸之問題，其關鍵所在乃在派遣公司雖與派遣勞工有僱傭關係，但目前實質上大多數均為買空賣空之經營型態。而要派公司更是為了規避勞動基準法對勞工權益保障之責任或減輕對勞工應享之福利負擔，才捨正職員工就派遣勞工。因此本文認為就勞動派遣所延伸之問題，應集合相關業者、學者專家、立法機關及行政部門共同修改訂定適當之法令，以保障勞工應有之權益。

一、勞動派遣與現行法規之關係

有關勞動派遣所牽涉之勞動供給關係涉及私法或勞動法之相關規定，其中最重要的包括勞動基準法第五條「雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。」、同法第6條「任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。」、同法第25條「雇主對勞工不得因性別而有差別待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。」、就業服務法第五條「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所雇用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗派、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身份為由，予以歧視。」等條文。茲分述如下：

(一)、對於強制勞動之禁止（勞動基準法第五條）

勞動派遣易為人詬病者在於其本質上是一種勞工供給之勞動型態，雇主把勞工當作買賣或出租之商品賺取利潤；1957年為合乎聯合國憲章暨人權宣言有關強迫勞動之禁止，聯合國更通過「廢止強迫勞工公約」。故除經特別允許之勞工供給外，不復見以營利為目的之供給業存在。

勞動派遣，承上所述，固是勞工供給型態之一種，惟與早期之供給業不同，現今各國之相關立法，派遣機構雇主與勞工訂立派遣契約，於得到勞工「同意」後，使其在要派機構指揮監督下提供勞務。在此情況下，法律最低限度要求派遣勞工仍應有形式上之自主權，勞動派遣自不在違法之列。然該「同意」是「自願」抑或「受迫」，則非法規表面文義所能解釋。

(二)、勞動力中間剝削之禁止（勞動基準法第六條）

而勞動派遣本質上既是勞工供給之一種型態，勞動基準法第6條所禁止之抽取不法利益，是否必然以介入「他人」之勞動契約為前提，法條文意上或許仍有解釋之空間。易言之，條文中之「他人」，未必以雙方當事人都是他人為限，只要有抽取不法利益之事實時，都是一種「中間剝削」，應該被禁止。按本條之立法原意，在禁止中間剝削以保護勞工之權益；蓋禁止中間剝削，不僅是我國的重要勞工政策，也是世界各國之勞動法所揭示的原則。

茲檢視勞動派遣之內部關係，勞動關係係存在於派遣機構與勞工之間，要派機構並未以任何不法之方式介入，非屬介入他人勞動契約之「任何人」，況未曾從派遣機構與其勞工間之勞動契約中取得利益；另一方面，派遣機構固因將勞工派遣至要派機構處服勞務而自要派機構取得對價，然該利益是來自要派契約之約定，勞工與要派機構間並無勞動契約關係，派遣機構自無所謂介入他人勞動契約

之客觀條件存在，此時，縱然派遣機構抽取派遣勞工工資之三至五成的程度，只要其未違背基本工資之規定或縱使違背，亦難說有違反本條之規定。因此，即使在事實上存在派遣公司或及要派公司對勞工的實質剝削，由於勞動基準法第6條並不適用於勞動派遣業，因而法條產生不了任何的規範能力。

(三)、同工同酬之原則（勞動基準法第二十五條）

按要派契約之雙方當事人有無違反勞動基準法第25條「雇主對勞工不得因性別而有差別待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。」之規定而使該當法律行為無效之要件？純就法條文字表面意義而言，要派機構並非派遣勞工之雇主，縱然派遣勞工之待遇不如正規勞工，與該條規定無涉；而派遣機構對派遣勞工有無差別待遇，亦不違反前揭勞基法之規定。況本條之立法原意係針對男女勞工同工同酬原則之揭示，自難將之任意擴張解釋至適用於上開情形。也就是說，即使在要派契約中存在同工不同酬之歧視問題，勞基法第二十五條亦無規範能力。

(四)、就業歧視之禁止（就業服務法第五條）

歐美勞動法學者對就業歧視之現象曾提出兩種見解，一種係依勞動者「進出勞動市場之流程」，將就業歧視分為四種：1、進入勞動市場前歧視。2、雇用歧視。3、薪資歧視。4、退出勞動市場後歧視；另一種則由「歧視之結構面向」加以分析，將之分為三種，即1、差別待遇歧視（例如「限男性」，或女性薪資較男性低）。2、差別影響歧視（例如「限高中畢業」，或通過性向測驗，排除少數民族）。3、混合動機歧視（例如懷孕歧視，即受僱人因懷孕而工作不力，僱用人將其解僱，如此不合法因素與合法因素二者交錯而成）。在我國於1958年3月1日批准國際勞工大會通過的「男女同工同酬公約」，為確立此原則，故於本條作明確之規定。企業內同時使用一般正規勞工與派遣勞工時，雖兩者間或許從

事同一內容之工作，但由於身份上之區別，所能享受企業內各種福利之待遇亦可能有種種之差異。

派遣勞工在要派機構所受之待遇通常不如其編制內之正規勞工。雖然就業服務法第五條禁止就業歧視，但可否依此條文解決派遣勞工在要派機構所受到之不公平待遇，實有疑義。按2001年12月21日立院三讀修正通過之就業服務法第五條「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所雇用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗派、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身份為由，予以歧視。」，其所規定之「雇主對求職人或所雇用員工」云云，明顯無法適用於非屬派遣勞工雇主之要派機構身上，故在現行法制下，如有差別待遇發生，並無法解決。

二、從保護部分時間工作者之立法探討

由企業之利益視之，縮短工時係為渡過經濟消退所採取之措施，而部分時間工作則係為因應經濟景氣時人力短缺而事先以勞動契約、企業協定或團體協約約定一段較全時勞動者為短之工作時間。部分時間工作之實施，不僅攸關企業之利益，甚至一國經濟之發展、部分時間勞動者以及典型之全時間勞動者之權益、勞動市場之變化亦受其影響深遠。同理，捨棄雇用部分工時勞動者而選擇派遣勞工或二者並用亦是企業降低成本，將本求利可資運用的手段之一。以全時工作者與部分時間工作者而言，觀察德國部分時間勞動者之平等待遇原則之理論與實務，部分時間工作者即使在別處另有一專職之工作，亦不得否認其與雇主間成立一勞動契約。故其工作時間雖較短，然工作之內容與全時工作者並無不同。是以，其工資雖得因其工作時間較少而比例降低，但雇主必須將其與全時工作者平等對待，除非有實質上之理由存在，否則不得有差別待遇，此明定於其1985年就業促進法第二條第一項。我國對於部分時間勞動者較有系統、且全面性加以規定者，當為勞委會於1987年10月16日通過的僱用部分時間工作勞工實施要點。雖然我國

現行之勞工法令原則上亦適用於部分時間勞動者，然而對於一些部分時間勞動者特有之問題，卻不如明確加以規定，以收一目瞭然之效，而最適當之作法當在法律之層次予以規範，若時效上緩不濟急，則可以行政命令之規定以濟其窮。雇用部分時間工作勞工實施要點中較重要之規定如第3條：「部分時間工作勞工，謂其工作期間，較該事業單位內之全時勞工工作時間（通常為法定工作時間或企業所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方協商訂定。」、第4條「一、僱用部分時間工作勞工時，勞雇雙方之勞動契約應以書面訂定為宜。二、原為全時工作之勞工，雇主於調整其職務成為部分時間工作之勞工時，應明確告知勞工其權益上之差異，並應徵得該勞工之書面同意。」、第5至8條有關工資、休假、退休、資遣、職工福利、勞工保險及安全衛生或規定比照勞基法，或依各相關勞動法規，無非意欲兼顧勞動者之權益。

綜觀該要點之規定，勞工行政主管機關雖希望將應規範之事項，及達到鼓勵雇主僱用部分時間勞動者之目的皆含蓋在內，因此條文用語多採取柔性的「由勞雇雙方議定之」。但仍有些實質上的問題，並未加以釐清，例如：部分時間工作勞工之工作時間，應較全時勞工工作時間「有相當程度之縮短」，何謂有相當程度之縮短？而且必須有相當程度之縮短，始得為部分時間工作，是否有違部分工時之原意？雇主欲將全時工作之勞工調整為部分工時之勞工，需徵求該勞工之書面同意。然而，是否應賦予全時工作勞工相同之權利，以轉換為部分工時？或者更進一步，是否應賦予其「轉回權」，以利部分工時之勞工轉變為全時工作之勞工？該要點顯然規定工資、例假、休假、請假、產假、資遣、退休、職業災害補償、工作規則等然而值得懷疑的是，該實施要點非屬經立法院依法定程序承認之法規命令，因此實際上對企業有如何之實際拘束力，仍待探究。

上述之問題亦常見之於派遣工作者之身上，成為反對勞動派遣合法化者之理由之一。從現實面切入，並非所有從事勞動派遣的勞工，都是被迫而為，況有許多勞工因家庭、學業、體力、技能甚至性別、年齡的因素，寧願選擇較具彈性的

勞動型態，由憲法保障工作權之角度言之，選擇職業之自由亦是工作權保障的具體實現。而企業為求生存，有時不得不採用派遣勞工以求永續經營，就長遠而言，亦是增加勞工之就業機會，從此種思考言之，尚符合憲法工作權之保障。參考前述對於部分時間工作者保護之說明，吾人似可得知，平等待遇原則最為學界及實務界所強調，基於此，工作時間範圍之不同，在勞工法上並無法合理化對於部分時間勞動者之特殊待遇。此不僅在報酬方面，即在其他勞動條件與措施亦然。換言之，只有具有實質上之理由，即工作能力、資格、工作經驗、社會狀況、工作位置不同時，始能有不同之對待。而這樣之基礎，不是只針對部分時間勞動者、勞動派遣者等各種非典型勞動者才存在。

綜上所述，欲保障派遣勞工之權益，應是從立法保護上著手，或許可擴大平等待遇原則適用之範圍，讓派遣勞工與要派機構之固有員工享有相同之待遇，使派遣機構或要派機構之利益受某種程度之侵蝕，而降低選擇僱用派遣勞工之可能，此或許為立法抑制勞動派遣過度發展的釜底抽薪之道。況參考德國現況，並不是任何行業都可選擇使用派遣勞工，而日本對允許勞動派遣之行業雖已自正面表列之方式放寬為負面表列，然亦非毫無限制。故參考外國之立法態度，再由我國工作權、平等權等社會基本權之保障觀點檢討，應可找到勞動派遣立法之方向。

三、勞動派遣立法之必要性

在勞動法尚未發達之早期階段，國家鮮少對求職者之困境加以照顧，營利之就業服務機構成為勞動市場中重要之調配者。自工業革命之後，失業中勞動者之生存依據較農業時代更形薄弱，營利職業介紹業變成勞動者出賣勞力時之中間剝削者，實為眾所周知之社會問題。因此在有關如何使勞動者在進入勞動市場之過程中得到適當必要之協助、勞動力如何在嚴密整編之生產結構與生產秩序中自由移動以消除就業流動性之障礙、如何加強職業訓練、職業介紹、職業輔導等機制以消弭失業現象，如何不斷創造新的就業機會，對已存在之勞動機會如何儘量維

持、如何提高就業率，這些是當今憲政國家責無旁貸應該努力解決的問題。

本節根據前述之文獻探討、分析，探討勞動派遣業對勞資關係各主體及其相互間互動的影響，討論業界與現行法規所待釐清之事項，提出立法時必須注重之環節，以供相關單位在未來制定相關法制之參考。

(一)、勞動契約為承攬關係或委任關係需釐清

1. 僱傭：乃當事人約定，一方於一定或不定之期限內，為他方服勞務，他方給付報酬之契約。

2. 承攬：乃當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。

3. 委任：乃當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。

勞動派遣因同時存在兩個以上不同性質的「勞務給付契約關係」，其一為以僱傭契約為基礎之勞動契約，其二則為承攬契約關係。易言之勞動派遣簽訂之工作契約「兼有僱傭及承攬契約之性質」。因此涉及勞動契約關係與承攬契約關係如何區分或如何「併存」，實為待釐清的問題。依以往最高法院見解，似乎認為勞務給付契約只要具有從屬性勞動性格，「縱有承攬之性質，亦屬勞動契約」（八十一年台上字第 347 號判決），八十九年台上字第 1301 號判決中更明白表示：「勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬委任性質，自應屬勞動契約。」似乎認為只要一部份具有「從屬性」就應「全部認定為勞動契約」，而非認定為兩個以上不同性質契約的混合或聯立。另一則八十九年台上字第 1620 判決則更是嚴格區分僱傭與承攬契約的區別：「勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。而承攬，係謂當事人

約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。前者，當事人之意思以勞務之給付為目的；其受僱人於一定期間內，應依照雇主之指示，從事一定種類之工作，即受僱人有一定雇主；且受僱人對其雇主提供勞務，有繼續性及從屬性之關係。後者，當事人以勞務所完成之結果為目的；其承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，既無特定之雇主，與定作人間尤無從屬關係，其可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約。故二者並不相同。」與此問題相類似者，僱傭與委任契約得否同時存立？最高法院八十三年台上字第 1018 號判決曾認為：「（僱傭與委任）兩者之內容及當事人間之權利義務均不相同。．．．．而委任與僱傭性質不同，且無可兼而有之。」但事實上同一當事人間同時併存委任與僱傭兩個類型契約者，並非不能想像，例如勞工因分紅入股關係取得公司股票進而被選為董事者，則就其勞工身份部分其與公司間仍為原來之僱傭關係，自不待言；至就其同時擔任董事身份部分，則因公司法第 192 條第 4 項已明文規定董事與公司間之法律關係為「委任」關係，則「勞工董事」與「公司雇主」間顯然同時併存委任與僱傭兩個不同性質之契約關係並無疑義。

勞動基準法與勞工安全衛生法咸認為應由與勞工簽約者僱用該勞工，但是勞動派遣在「僱用與使用分離」的原則下，法律所規定的雇主責任出現認定的危機。僱用勞工的派遣業者因非自行使用勞工，所以不負任何雇主應負的責任，實際使用派遣勞工的企業，也因非由其僱用之故，而形成一種無責的狀態。

派遣勞工發生職業災害時，若為承攬性質，則要派公司與派遣公司，除了職業災害補償責任外，另須承擔勞基法第 62、63 條承攬與再承攬之連帶責任；但若為委任時，其責任與義務又是誰屬？均需留待勞動派遣法法制化後才能明確。

(二)、勞動派遣現況有悖於勞基法第 6 條之精神

本條文規定：任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。勞動派遣業中，要求派遣公司與要派公司之要派契約中，不得限制派遣勞工於派遣契約終止時，與要派公司簽訂勞動契約。但實務上，派遣公司對於要派公司留用派遣勞工一事，皆以約定一定期間後才能聘用，或是轉為人力仲介之方式，向要派公司收取仲介費，如此是否不當？或是違反了如勞基法第 6 條規定；有介入他人勞動契約之嫌？這些有待勞動派遣法制化來加以釐清。

(三)、派遣勞工契約性質不明、僱用與監督權者劃分不清

派遣公司與派遣勞工之契約究屬何種性質？如為勞基法之下的僱傭關係，僱傭人為派遣公司，但行使指揮監督權者是要派公司，則派遣勞工應遵循的管理規章是派遣公司？是要派公司？或是兩者均需遵循？我國目前的勞工相關法制並未加以規範。必須依靠勞動派遣法制化來加以處理。

(四)、派遣勞工是否列入企業僱用人數之範圍

現行法令對於企業僱用人數之不同而有不同法律之規範。如：30 人以上需制訂工作規則並核備、50 人以上需成立職福會、100 人以上需僱用一名身心障礙者等，但相關法規是否及於要派公司？要派公司之僱用人數是否包含派遣勞工？這些問題以目前的勞工相關法制，因無相關的明確規定，故無法處理。因此，有待勞動派遣法制化來解決。

(五)、派遣勞工欠缺完整教育訓練之規範

要派公司除就派遣勞工之勞工安全衛生加以訓練外，其他諸如勞基法相關法令宣導、生涯發展、技能競賽、專案技能檢定、特定對象職業訓練，並沒有列入遣勞工教育訓練之規劃；派遣公司對於派遣勞工之招募，係根據要派公司之要求而定，教育訓練更有時空限制與成本考量等因素而無法執行，更遑論我國的勞工相關法令亦無規範。我國是否應參考西方先進國家在這方面之規定，立法加以規範以保障派遣勞工，應是未來修改現存勞工法規，或另立勞動派遣法時應該考量的重點。

(六)、勞動派遣法制化可規範現有員工、派遣勞工與外勞比例

行政院主計處公佈，截至 94 年 3 月底為止，外籍勞工在台人數計 30 萬 4833 人，較去年同期增加 2.2%，以製造業僱用 16.2 萬人居首，其次為社會及個人服務業，計 12.8 萬人，其中僱用越南籍外勞計有 7.4 萬人。主計處根據行政院勞工委員會職業訓練局統計，到該年 3 月底止，在台外籍勞務中，就行業別區分，以製造業僱用 16.2 萬人居首，占 53.0%，其中又以電子零組件業 3 萬人及紡織業 2.4 萬人最多，二者合占製造業的比重達 34%。在社會及個人服務業部分，僱用外勞人數計 12.8 萬人，較去年 3 月底增加 6.7%，其中看護工以越南籍的 7.4 萬人為主；在營造業部分計 1.2 萬人，年增率 6.7%，其中 92% 為泰籍勞工。觀察在台外勞國籍，以泰國籍近 10 萬人，占 32.7% 最多，其次為越南籍的 9.3 萬人，印尼籍則續減到 2 萬人；就工作區域觀察，以桃園縣 6.8 萬人及台北縣 4.1 萬人最多。

另根據行政院主計處甫完成的調查顯示，近三年國內新增攤販數即直逼十三萬家，攤販增加之快，創歷年新高。從主計處這份調查報告研判，近三年國內失業人口倍增，多數失業者在長期找不到工作下，為養家餬口，只好進入這個就業

門檻最低的行業。這份調查結果顯示：（一）逾七成的攤販負責人在投入攤販業之前，平均待業時間長達一年七個月；（二）近十萬攤販負責人前職為基層勞工；（三）攤販負責人平均年齡升至四五．七歲；（四）失業率高的縣市，攤販成長愈速。這些數據證實了，高失業確實是引致攤販大幅增加的主因。國內近三十萬家攤販，總計創造了四十四萬個就業機會，僅近三年新增攤販所創造的就業機會即高達十九萬之多。這意味若非攤販適時發揮緩衝的作用，國內失業人口恐已直逼七十萬大關，失業率也極可能升至 7% 了。

事實上，在產業升級、企業合併的潮流下，近年來企業所釋出的失業人力要遠遠超過其所新增的就業機會，這由近五年來製造業就業人數持續減少，服務業僱用人力成長不到 3% 即可明白。換言之，近年台灣失業率之所以還沒有到 7%，並非政府的產業政策成功，也非擴大就業方案奏效，更非學理上所謂二級產業釋出人力必為三級產業所吸納此一市場法則的實現，這僅僅是失業人力攤販化的結果，而攤販的激增非但不是失業問題的結束，反而是失業問題的開始。

現今要派企業在為降低成本使用派遣勞工的誘因下，更將加速臨時性派遣勞工之運用，如未規範現有員工、派遣勞工與外勞比例，可預見將造成員工結構的重大改變及員工流動率，造成失業率的提升。勞動派遣法制化可用於規範現有員工，派遣勞工與外勞比例，應是國家整體勞動政策中的重要一環，對於解決我國目前的勞動就業問題有其需要性及迫切性。

第六章 結論與建議

勞動派遣涉及派遣業者、要派公司以及派遣勞工三方，本研究對於勞動派遣的研究僅在於制度面的討論，並未涉及其他面向之問題。本研究在研究進行期間，正好是勞動派遣業在國內發展的起步階段，對於某些議題的了解，例如勞動派遣涉及派遣業者、要派公司以及派遣勞工三方之權利義務關係的釐清仍無完整的看法。本研究中發現對要派公司大量運用派遣勞工之表面原因有：人力使用彈性化，可免除招募員工的壓力，並可降低人事成本（包含不用給付福利、三節獎金、訓練費用、加班費等）。在使用女性勞工上，因非其雇主，不受女性產假、哺乳假、勞工夜間工作等之限制。要派公司之所以能夠利用派遣業對勞工進行剝削，主要是因為現今國內勞工法令對派遣勞工而言，並無專門法令加以保護。加上派遣公司為了獲得高額的服務費，經常採取先提供服務，事後再收取費用之方式經營，將自身置於高度之風險之中。如果要派公司倒閉或惡意倒債，將血本無歸，最後的損失終究會轉價到派遣勞工身上，使得勞工更處於不利的地位。

派遣勞工是派遣業中最弱勢的一方，未受到勞基法中工時、加班、童工與女性員工保護以及職災的保障，也沒有受到退休之相關待遇，就待遇方面比臨時工更差，另一方面也沒有辦法接受就業服務法中非自願性失業勞工的生活補助。因此，本研究主張應就此一部份加強立法，使派遣勞工受到應有的保障和尊重。

就目前已特別制定勞動派遣法中的歐盟、德國、韓國與日本等國而言，大多能站在派遣勞工的立場，提供法律上的合理保護和照顧，尤其韓國與日本是嚴格立法之方式加以規範，這些先進地區與國家的做法可做為我國未來在處理派遣業問題與立法上的參考與借鏡。

至於我國未來究竟是應該朝向修改或增補現存勞動相關法規的方向進行，或是考慮另外制定勞動派遣法，在本研究中並未進行深入的研究。不過本論文卻指出目前派遣業問題之所在，及因勞退新制即將實施，業者可能因規避該有社會之責任而大量進用派遣勞工，使得正職勞工就業之板塊漸為派遣勞工所取代，而未受勞基法保障之勞工也將為更多。我國如果想妥善地解決派遣業問題，使得派遣業所提供的勞工雇用彈性成為我國經濟發展的助力，則有待國內的法律學界、勞動關係專家、立法機關、行政部門與相關業者各方面儘早進行研究、積極合作來提出可行的方案。如由另訂法律但有時因立法時程冗長，若再有利益團體介入，未來法條內容未必如行政部門所願。或由勞基法之施行細則增修條文，落實勞基法對派遣公司作妥善之規範，亦能快速保障被派勞工權益，以解決我國目前在勞動法規制度上的缺陷。總之，勞動派遣法制化有其迫切性及必要性，唯有透過合理的立法或增修條文，才能確保各界之權益，並提升國家整體之競爭力。

參考文獻

一、中文文獻參考

- 1.王韻涵(2004)派遣員工與正職員工間衝突情形之研究 - 自派遣員工角度分析
國立中正大學 勞工研究所。
- 2.全民健康保險條例，醫療保健法規，五南。
- 3.全國總工會(2000)“掌握『派遣勞動』發展趨勢，全總推動制定『派遣勞動法』”，全總會訊，第11卷第5期。
- 4.成之約(1998)《淺論派遣勞動及其對勞資關係的影響》，就業與訓練。
- 5.朱新強(2005)“勞退新制實施後/企業委外 人力派遣 商機無限”經濟日報。
- 6.李右婷 日本人才派遣業發展之考察產業金融第一一三期
www.ctnbank.com.tw/ctb_4_5/upload/113_06.pdf
- 7.李惠宗(1998) 憲法要義，敦煌書局(1998) 第二版，第184~ 186 頁。
- 8.沈喻偉(2003) 跨國勞動派遣法律衝突之研究 中國文化大學 勞工研究所。
- 9.汪洋、康毅仁(2000)《海爾是海》台北市，匡邦。
- 10.周信旗(2002) 人力資源彈性化任用管理之研究 - 以我國派遣勞動為例
國立中山大學 人力資源管理研究所。
- 11.東慧國際，<http://www.tecnos.com.tw/html/main.htm> .
- 12.林明珠(2002) 淺論就業歧視之禁止— 我國法律之規定與實務問題探討。
- 13.林基豐(91) “「勞動派遣」相關法律問題及在我國勞動法制適用上之研究”
東海大學 法律研究所
- 14.林燕翎(2004) “勞動派遣 飛行航海等行業禁用”經濟日報。
- 15.林燕翎(2002) “勞動派遣期限 將可延長至二年”經濟日報。
<http://web2.mychannel.com.tw/channels/e/l/eliteconnect/content.htm>
- 16.邱展光(2005) “集台塑團 3 年內精簡 4000 人” 聯合報。
- 17.邱駿彥(1998)《日本勞工派遣法之現狀》，就業與訓練。
- 18.金武鳳(2005) “勞退新制 10 億助勞工打官司” 聯合報。
- 19.虹集專業人事顧問公，<http://www.adecco.com.tw/aboutus.asp> .

20. 參見林振賢，前揭文，第17頁。
21. 張智雄（1999）《勞基法逐條解釋令註解》台北市，勞動基準雜誌社。
22. 張智雄（1997）《勞動基準法及施行細則》，勞動基準月刊社。
23. 曹采華（2002）員工特徵對工作滿意、組織承諾、組織公民行為、工作績效的影響以派遣人員為例 國立中央大學 人力資源管理研究所。
24. 陳怡如（1999）“人力派遣業三角關係待規範” 自由時報。
25. 陳泓鍵（2002）派遣員工的工作動機、工作特性對工作滿足的影響—決策捕捉方法的實證研究 國立中央大學 人力資源管理研究所。
26. 陳國卿（2005）人力派遣 - 勞動關係新趨勢，亞太教育訓練網
<http://asia-learning.com/mic3>
27. 陳新民公共利益之概念，蒐錄於氏著憲法基本權利之基本理論（上），第178~179頁。
28. 章至聰（2003）非典型勞動人員工作滿意度之研究-以定期契約工為例 國立中山大學 人力資源管理研究所。
29. 勞工保險條例（1997）簡明勞動六法，中華民國勞資關係協進會。
30. 勞動基準法（1997）行政院勞工委員會。
31. 曾仕強（2001）《中國人的管理行為》，台北縣，百順。
32. 曾寶璐 “沒有長期飯票只有短期契約” 商業週刊，517期。
33. 焦興鎧（1999）「論勞動派遣之國際勞動基準」，勞動派遣法制研討會，中華民國勞動法學會主辦。
34. 黃仕儀（2001）論我國派遣勞動法制化之研究 國立中正大學 法律學研究所。
35. 黃國柱（2004）非典型僱用對退休及相關福利保障制度之探討 國立中正大學 社會福利系。
36. 黃惠玲（2002）“從勞工到CEO都在派遣之列” 工商時報經營知識版。
37. 黃越欽，前揭書，第563頁
38. 彙整各方意見 “勞委會派遣勞動公民會議開動” 苦勞報導。

39. 楊欣怡 (2002) “規避勞動法令 三成企業增加外包” 中時晚報。
<http://web2.mychannel.com.tw/channels/e/l/eliteconnect/content.htm>
40. 楊通軒 (1999) 非典型工作型態相關法律問題之研究，行政院勞工委員會委託研究計畫，第 15~ 16 頁。
41. 楊通軒 (1999) 我國部分時間勞動法律問題之探討— 兼論德國之部分時間勞動法制，蒐錄於國立中正大學法學集刊第二期，1999.7，第290~291 頁。
42. 楊慧敏 (2004) 企業務外包下企業勞資關係和人力資源管理運用之探討-以承攬企業為對象 國立政治大學 勞工研究所。
43. 廖姣伶 (2004) 日本非典型雇用工作者支援政策之研究 兼比較台灣相關措施 國立高雄第一科技大學 應用日語所。
44. 劉秀珍 (2000) “人才派遣業在促進就業所扮演的角色” 勞資關係月刊，第 17 卷第 9 期。
45. 潘玉瑛 (2004) 全球化下瑞典、英國與德國的彈性就業發展 制度面的探究 國立臺灣大學 國家發展研究所。
46. 潘國財 (2004) 我國人力派遣產業運作制度與人力資源管理實務之研究 東吳大學企業管理學系。
47. 蔡博全 (2000) “國內人力派遣業制度運作及人力資源管理實務之探討 - 以美國相關產業為對比” 高雄，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
48. 鄭衣雯 (2004) 中小企業人力資源運用策略對勞資關係影響之研究。
49. 鄭津津 (1999) “勞動派遣相關法律問題之探討” 就業訓練第 16 卷第 6 期。
50. 賴曉郁、陳佳雯、李宜芬 (2003) “台灣人力派遣業之個案探討”。
51. 龍益雲 (2005) “因應勞退新制/耀華擬採派遣工” 經濟日報。
52. 簡建忠 (2005) “派遣趨勢 凶猛的就業浪潮” 聯合報。
53. 蘇立立 (2003) “派遣法立法進度停滯不前” 工商時報。
54. Peter F. Drucker (2002) 《下一個社會》，臺北市，商周。
55. Gary Hamel、C.K.Prahalad (1996) 《競爭大未來》台北市，智庫。
56. Gerard J. Tellis、Peter N. Golder (2003) 《野心與願景》台北市，城邦。

二、英文文獻參考

1. Kalleberg, A. L. 2000. Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. in K. S. Cook and H. John (Eds.), Annual Review of Sociology, 26: 341-365. Palo Alto, CA: Annual Reviews.
2. Melchionno, R 1999. The Changing temporary work force: managerial, professional, and technical workers in personnel supply services industry. Occupational Outlook Quarterly, 43 (1): 24-32.
3. NAPEO, "What is Professional Employer Organization," <http://www.napeo.org/>.
4. NAPEO, "PEO Are Co-Employers," <http://www.napeo.org/>.
5. NAPEO, "What is the difference between employee leasing and a PEO arrangement?," <http://www.napeo.org/what/faq.cfm>.
6. NAPEO, "What is the difference between temporary staffing services and a PEO arrangement?," <http://www.napeo.org/what/faq.cfm>.
7. Nollen Stanley D. and Helen Axel, Managing Contingent Workers – How to Reap the Benefits and Reduce the Risks, American Management Association, (1996).
8. Ryan, A. M. and M. J. Schmit 1996. Calculation EEO statistics in the temporary help industry, Personnel Psychology, 49(1): 167-180
9. Segal, L. M., and D. G. Sullivan 1997. The growth of temporary services work, Journal of Economic Perspectives, Vol.11(2): 117-136
10. Thomson, A. 1995. The contingent workforce. Occupational Outlook Quarterly, 39(1): 45-48.
11. Your Service Incorporated, "What is PEO," <http://www.yoursourcepeo.com/peo.html>.

三、日文文獻參考

西谷敏，1987，《勞動派遣的法律與實務》，日本。