

國立政治大學 社會科學學院
行政管理碩士學程第十二屆碩士論文

指導教授 江明修 博士



我國勞動派遣問題之研究—
以登錄型勞動派遣為核心探討
A Study on the Issues of Dispatched Work in Taiwan :
Focusing on Registration-Type Dispatched Work

研究生 李威震 撰

中華民國 101 年 7 月

謝辭

隨著這趟研究旅程到了尾聲，代表我即將結束在政大進修的美好時光了。驪歌響起，使環顧校園的我心中感觸萬千，希望能透過此篇謝辭表達我由衷的謝意。

首先，要感謝恩師江明修老師兩年以來的指導，無論身處何時何地，老師總是抱持著正向樂觀的態度以及對社會服務之熱忱與關懷，使我如沐春風，並進而領會人生應以付出為首要目標，方能獲得喜樂之真諦。感謝師母劉梅君老師能在百忙之中親自擔任我的口試委員，教導我應以人權觀點深入研究議題，並給予我許多有關質性研究的寶貴建議。感謝鄧學良老師在擔任口試委員期間，不僅教導我從法制面探索勞動議題，更給予我許多相關文獻作為參考，使我能瞭解勞動法的重要性，並從中獲得許多啟發。

其次，我要謝謝工作上的良師蔣家麟科長，在我初任公職至今，總是不厭其煩的傳授我許多待人處事之道，並持續鼓勵我向前邁進。也特別感謝任職單位的好長官與好同事們，謝謝你們的支持與勉勵，使我在工作之餘還能繼續向學。

再來，謝謝我的好同學兼研究好夥伴綺蘭、智翔、良勇、姝玗、榮昌、一清、清陽，多虧有大家的勉勵與扶持，讓我堅信自己終能達到目標。也感謝行管碩吃喝玩樂團的欣瑾、俊杰、佳伶、雅文、雅萍、

志育、景琳，每當我為論文坐困愁城時，總能即時提供最佳的休閒補給與娛樂支援。

最後，要感謝我最好的弟弟杰倫與女友心慧，謝謝你們對我的肯定與信任，並總是替我分憂解勞，使我能保持高昂鬥志，不畏艱難的勇往直前。在此，也對所有的匿名受訪者致上最高敬意，因為有你們的無私分享，此篇論文方能忠實呈現我國勞動派遣現行之亂象，也衷心期盼我們的國家、社會能早日終止貧困問題，實現大同。

威震 2012/7/25

誌於指南山城



摘要

鑒於鄰國日本因登錄型勞動派遣運用氾濫，形成「窮忙族」(working poor) 等各種社會問題，本研究主要係針對我國勞動派遣實務進行探討，並以登錄型勞動派遣作為主要研究重點，採文獻分析與深度訪談法進行研究。

本研究針對派遣勞工、一般勞工、要派業者、派遣業者、政府與工會代表進行訪談及資料分析後，獲致下列結論：

- 一、我國實務上勞動派遣運用普遍採登錄型方式，已造成「就業不穩定」、「中間剝削」、「同工不同酬」等就業安全問題。
- 二、我國勞動法令因缺乏勞動派遣之定義與規範，係造成實務上登錄型勞動派遣之普遍濫用以及「轉掛」及「偽裝承攬」等違法情事的主要原因。
- 三、我國公部門因勞動與人事政策法令的長期脫鉤，致各政府機關帶頭使用登錄型勞動派遣，並以政府採購法之「勞務採購」名義恣意獲取廉價勞動力，儼然已成為勞動力濫用元兇，更讓企業肆無忌憚地跟進運用。

關鍵字：非典型僱用、勞動派遣、登錄型勞動派遣、登錄型、反貧困

Abstract

Seeing that Japan is suffering from various social issues like “working poor” caused by the misuse of registration-type dispatched work, this study is aimed at discussing the practice of dispatched work in Taiwan, particularly the registration-type. Moreover, this study adopts literature review and in-depth interview as the study methods.

After conducting interviews with dispatched labors, general labors, client companies, recruitment companies, government, and union representatives and analyzing the data, the study concludes its study results as follows:

- I. Registration-type dispatched work is generally in practice in Taiwan and it has caused issues like unstable employment, agency exploit, and pay disparity for the same job.
- II. The regulations of Labor in Taiwan do not have specific definitions and norms of dispatched work, causing registration-type dispatched work to be misused and illegal situations like false recruitment may occur.
- III. Since the public sector has isolated itself from being exposed to the regulations of labor and the policies of personnel recruitment for a long time, many local government departments employ cheap labors of registration-type dispatched work in the name of services procurement. In other words, the public sector has set a false model for corporations to follow.

Key words: atypical employment, dispatched work, registration-type dispatched work, registration-type, anti-poverty

目次

第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的與問題	7
第三節 重要名詞解釋	9
第二章 文獻探討	11
第一節 勞動派遣	11
第二節 各國勞動派遣概況	26
第三節 我國勞動派遣概況	35
第四節 我國勞動派遣之相關研究	45
第三章 研究設計	51
第一節 研究方法	51
第二節 研究流程與架構	55
第三節 研究對象及訪談題綱	56
第四節 研究倫理及資料處理	58
第五節 研究限制	61
第四章 研究分析	63
第一節 訪談對象基本資料	63
第二節 各方對勞動派遣看法紛歧	67
第三節 我國勞動派遣之濫用實況	80
第四節 勞動條件下滑與就業安全危機	94
第五節 現行法令問題和各方建議與期待	107
第五章 結論與建議	127
第一節 研究結論	127
第二節 研究建議	130
第三節 後續研究建議	137
參考文獻	138
附錄 1 勞委會公布勞動基準法修正草案	146
附錄 2 訪談邀請函	148
附錄 3 訪談題綱	149

圖目次

圖 2-1 承攬之三方關係	12
圖 2-2 人力仲介之三方關係	12
圖 2-3 人力經紀之三方關係	13
圖 2-4 勞動派遣之三方關係	13
圖 2-5 暫時性勞務提供之三方關係	28
圖 2-6 假派遣真僱用之三方關係	40
圖 2-7 偽裝承攬契約之三方關係	41
圖 3-1 研究流程圖	55
圖 3-2 研究架構圖	56
圖 3-3 MAXQDA 開放性編碼圖	60



表目次

表 2-1 勞動派遣相關期刊研究	46
表 2-2 勞動派遣相關學位研究	48
表 4-1 派遣勞工受訪者基本資料	63
表 4-2 一般勞工受訪者基本資料	64
表 4-3 派遣業者及要派業者基本資料	65
表 4-4 政府機關及工會代表基本資料	66



第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

壹、研究背景

自西元1980年代開始，由於貿易全球化的浪潮來襲，各國企業皆因經濟結構的改變，直接面臨社會環境快速變遷與高度產業競爭等各種挑戰。為了全力集中資源發展組織的核心事業，並有效提高產出、降低營運成本，除了進行一連串的組織裁減及瘦身外，企業也紛紛開始就人力資源管理面向上尋求突破，期盼能藉由創造更為彈性的用人制度，來節餘非必要的人事開銷；在這樣的背景因素影響下，「勞動彈性化」¹（Labor Flexibility）（Atkinson, 1984）的概念油然而生，企業家們開始透過各種彈性多變的人事管理措施，如將僱用勞工分成核心及非核心，並依其性質就工時、報酬及僱用期間作出區分，或直接將邊陲事務改以商務契約處理等方式節省用人成本。也因如此的趨勢，公私組織用人不再侷限於常僱模式，近年來，各國勞動市場中之「非典型僱用」²（atypical employment）數量開始快速增長，並對典型僱用漸漸產生替代性。

¹ 勞動彈性化大體包括：一、工作時間彈性化，包括輪班、排班、代班、部分工時；二、工作人力彈性化，因應季節性、臨時性需求之人力調整；三、工作距離彈性化，例如居家勞動、遠距勞動、跨區域勞動甚至是跨國勞動；四、報酬彈性化，依工作績效做為給付工資之基礎，可按日、按時、按月、按件、按品質、按數量作不同基礎調整；五、區隔人才策略，將人才區分為核心及非核心（或邊陲）勞動力（李來希，2006）。

² 非典型僱用指的是一種非全時、非長期受聘僱於一個僱主或一間企業的僱用關係。大致包括：部份工時勞動、定期契約勞動、家內勞動及許多不同類型的工作，如網路勞動、派遣勞動、電傳勞動等工作型態。而這樣的僱用關係與典型僱用特徵：具不定期契約勞動、全時工作、單一僱主提供勞務、以及受非法解僱保護的僱用關係是截然不同的（成之約，2000；鄭津津，2010）。

所謂非典型僱用，係企業基於勞動彈性化所發展出的用人措施，包括家內勞動、勞動派遣、電傳勞動、部分工時勞動、租賃勞動以及外包等工作型態（鄭津津，2004）。在如此多元的工作型態下，許多先進國家（如日本、德國）隨著勞動法令之限縮或不敷使用，開始意識到非典型僱用可能將對社會帶來的衝擊，接連祭出相關法令政策以為因應，而非典型僱用中，又以勞動派遣的發展最受關注，並已成為各國勞動政策制定的重要議題（成之約，2006）。

緊接於2007年，由於美國次貸衍生之金融海嘯席捲全球，使各國經濟市場全面性的大幅緊縮，並讓全球經濟情況快速惡化，各國政府為恢復經濟活力並試圖解決國內日益嚴重的失業問題，皆把維持企業營運與扶植產業生存列為首要施政目標，並透過各種預算補助、減稅或放寬勞動法令限制等政策來迎合他們經營需求；惟此舉雖對企業帶來了更多復甦的契機，卻也讓原先建立起的就業安全防線有了崩裂的危機。

在鄰近的經濟強國—日本，由「反貧困網」發起人湯淺誠所著之《反貧困》一書中，完整的描述曾將終身僱用（永業）制度視為驕傲的日本，是如何於經濟「失落十年」³的影響下，成就了勞動派遣

³ 日本1990年代初因資產價格泡沫破滅，導致十年間出現嚴重的「資產負債表型衰退」（balance sheet recession）；在這十年間，伴隨土地及股票等資產價格的下跌，行家計部門及廠商均「去槓桿化」（deleveraging），積極調整資產負債表，結果民間需求大幅萎縮，一般性物價持續下跌，平均經濟成長率不及1%，失業率則高達4%。這段期間日本的經濟表現被稱為「失落十年」（李榮謙等，2010）。

業之崛起；又是如何進一步形成各種社會貧困的現象。書中明確指出，當政府對勞動法令過度的鬆綁或解禁，將可能使企業於景氣好轉、收益提升後，仍為了取得更好的營收，再也不願意去承擔僱用正式員工所需支付的成本，導致勞動市場進一步惡化；而貧窮產業（泛指從事販賣廉價勞動力的業者）又將如何變本加厲的運用各種手段，甚至不惜違反法令，恣意地以各種名目在勞動市場中剝削勞工獲取自身利益；反觀處於底層的弱勢勞工，長久在就業市場無法尋得較好的工作機會下，被迫只能選擇企業大量釋出的各種非正式工作，過著「吃不飽，卻也餓不死」的生活。湯淺誠並指出，如此惡劣的勞動的環境，等同正式宣告就業安全制度的瓦解，並為「溜滑梯社會」⁴拉開最為驚心動魄的序幕。

對於鄰國慘痛的經驗，在我國有沒有可能發生？正當研究者如此思索的同時，恰巧翻閱到週刊刊載我國一名年輕男子，因早年父母離異，經濟陷入窘困，故自小從未接受過良好的教育，成年後也被迫從事薪資極為低廉的工作，由於收入不穩定，租不起房子，雖然持續工作，平常還是只能在網咖或公園裡渡日。而採訪記者為此所下的標題是「只想好好睡一覺」⁵。如此熟悉的個案，似乎正警示著尚未對勞

⁴ 溜滑梯社會（すべり台社会）：根據《反貧困》一書指出，當政府所建置的三層社會安全網（就業安全網、社會保險安全網以及公家扶助網）均產生破洞時，將使貧困成為一種惡性循環現象。亦即，貧困者的下一代將更容易繼承或延續貧窮；而原本不處於貧困階層的人，若忽然遭遇重大事故時，也可能因失去安全網的奧援，使得他們像坐溜滑梯般，直接掉到貧窮的階層中（湯淺誠，2010）。

⁵ 參閱《壹週刊》，第547期：10。

動派遣訂定規範的我國，應該重視這樣的議題，並嚴肅看待勞動派遣可能將產生的各種影響。

貳、研究動機

20世紀末期，因全球化、自由化與快速技術改變，使企業一夜之間發現，他們必須在國際市場上與其他企業激烈地競爭，被迫處於物競天擇、適者生存的情況下，企業已無法保證員工長期的僱用（李誠等，2003）。而為了有效降低營運成本，企業開始了一連串的勞動彈性化改革，其中勞動派遣更儼然成為勞動力彈性運用的極致表現，觀諸世界各國，派遣機構、派遣勞工及要派機構的數目都是呈現成長的局面，範圍也漸漸從私部門逐漸擴充至公部門⁶，此種現象，印證了本來只作為應付勞動市場特殊需要的短期派遣，正逐漸轉變公私組織長期人事規劃的工具（楊通軒，2010）。

如歐洲之強盛國德國，即於近年透過對勞動派遣法令的適度檢討，充分發揮了勞動派遣的功能，不僅成功的降低了逐年攀升的失業率，也有效的控制了勞動成本，為經濟成長帶來新的動力並創造更多的就業機會，形成了良性循環（吳宏翔，2007）。然而，勞動派遣向來是最直接挑戰國際勞工組織(International Labor Organization;以下

⁶ 在我國，此種發展趨勢正好相反，實務上許多公務機構由於人力精簡政策，反而帶頭大量使用勞動派遣勞工（楊通軒，2010）。

簡稱ILO)「勞動非商品」(Labour is not a commodity)基本原則的一種非典型僱用關係，派遣業者究竟是否已介入他人勞動契約過程，讓勞動成為商品？(成之約，2006)又這樣的僱用方式，有沒有可能致使勞動安全制度全面瓦解？

很遺憾，答案是肯定的。如在勞動派遣運用同樣興盛的日本(同時也是登錄型勞動派遣大國)，自1985年制定《勞動派遣法》後，原先採正面表列方式，嚴格控管企業運用勞動派遣人力的範圍，但隨著1986年、1996年的項目鬆綁，再到1999年及2003年改修法採負面表列，已讓日本企業開始變向以派遣勞工替代正式勞工；直至金融海嘯前的2007年時，從事勞動派遣的員工已達321萬人之多；2008年金融危機發生後，日本製造業從事勞動派遣原約有46.6萬人，但經雇主大量終止使用後，一夕間被解雇的製造業勞工竟高達13.8萬人，為國內帶來了高失業率的後果(邱駿彥，2010)，且在勞動派遣運用的氾濫下，日本「貧窮產業」應聲崛起，導致「同工不同酬」、「中間剝削」等問題進一步惡化了勞工的勞動條件與就業安全，如此之惡性循環，已讓日本經濟長期處於低迷狀態，形成了社會貧困現象。

這些在其他國家運用勞動派遣所發生的現象或數據，都讓身處臺灣的我們不得不更加審慎看待。其實，勞動派遣實際存在於我國多年，普及卻是近幾年的事，但由於我國目前卻無任何法律規範，不少

企業在使用勞動派遣時，其目的並非為增加勞動彈性，而係希望利用此種無「法」可管的勞動型態，來規避在現行勞動法令下雇主應負之責任，也使得派遣勞工淪為最大的受害者（鄭津津，2010）；此外，我國行政院勞動委員會副主委潘世偉亦認為，勞動派遣原應是「臨時性工作」，但企業卻當成長期人力使用，嚴重扭曲了勞動派遣的原意（滕淑芬，2011）。

不可否認，勞動派遣的崛起有其背景與意義，當然也有必要從消極與積極兩方面深入瞭解（邱駿彥，2007），但鑑於現今各界對勞動派遣的看法仍然相當分歧，且在我國尚未對勞動派遣建置相關法令的同時，我們還來不及避免這樣的非典型僱用關係，於勞動法制例外存在（鄧學良，2012），勞動派遣即在實務濫用的風潮下，已與廉價、受剝削、貧困之工作畫上等號，這不僅有礙健全制度的建立，更有可能成為勞動力違法濫用的溫床。是故，吾人有再次釐清勞動派遣問題本質的必要，申言之，勞動派遣導致就業安全危機並使社會產生貧困問題之主要因素為何？此即為本研究的首要動機。

研究者於高中及大學時期，曾透過世界知名的派遣業者 **ManPower** 至補習班從事派遣型態的電訪員工作，因此，對勞動派遣並不陌生。當研究者大學畢業正式踏入社會新鮮人階段後，求職市場上之派遣業者與勞動派遣工作早已琳琅滿目（據研究者當時的求職經

驗，2007年至2008年間就合意工作所投遞之近200封應徵履歷中，即有1/4為派遣工作)，礙於當時處於金融海嘯時期，工作機會難尋，為求快速進入職場增加歷練，最終研究者仍透過派遣業者（新加坡商立可人事顧問）以定期契約方式至科技公司服務了近兩年的時間，隨後並藉此轉為正式員工。在這段期間裡，有幸能實地瞭解派遣工作的內涵，並在爾後轉換為公職人員，恰好因承辦業務須接觸勞動派遣相關議題，開始對各種正反觀點產生許多疑問。基於這些因素，也引發了研究者對於「勞、資、政各方對勞動派遣與登錄型勞動派遣的認知及看法為何？是否必然呈現兩極？」之好奇心，此為本研究動機之二。

本研究為深入了解勞動派遣的問題，並以其他國家案例作為我國制度建立之前車之鑑，針對目前日本勞動派遣中最受各界非議的「登錄型勞動派遣」，探究其將對吾人帶來怎樣的啟示？我國勞動派遣運用是否已開始產生同樣問題？政府該如何因應？此為本研究動機之三。

第二節 研究目的與問題

壹、研究目的

本研究主要係希望透過文獻探討與理論的整理，來研究、分析勞動派遣的實質內涵，並透過質性研究的方式，對我國勞動派遣運用實

況進行探討，以為我國相關法令政策提供較適切的研擬方向。此外，本研究更期盼藉由這樣的問題探討，促使更多人能夠了解、釐清勞動派遣運用；也希望能藉此讓他們進一步意識到登錄型勞動派遣的影響，以社會大眾的力量督促我國政府儘速完成相關對策，使我國勞動派遣不僅能朝向法制化前進，也能確實匡正目前日益猖獗的用人歪風，持續保障勞工權益並維護就業安全及社會和諧。

貳、研究問題

近年來，我國實務上對勞動派遣運用已屢見不鮮，儼然成為勞動力市場之新生課題，但因其與承攬、職業介紹及人力經紀不易釐清，致在法制上遲遲難以立法（鄧學良，2011），而迄今各界對勞動派遣之定義、運用以及應以法令規範之內涵亦仍未有共識。有鑑於此，為使勞動派遣問題釐清並聚焦，本研究係以研究結果呈現登錄型派遣可能產生之問題，並期望藉由本研究成果提供各界參考，以確立我國勞動派遣制度之建立方向。茲將本研究問題歸納為以下幾點：

- 一、我國勞動派遣運作中，各方（派遣勞工、一般勞工、派遣業者、要派業者、政府、工會）對於勞動派遣之認知與看法為何？
- 二、登錄型勞動派遣對就業安全將帶來甚麼樣的問題？
- 三、登錄型勞動派遣是否應禁止或進一步規範？未來該如何因應？

第三節 重要名詞解釋

壹、非典型僱用

指的是一種非全時、非長期受聘僱於一個僱主或一間企業的僱用關係。大致包括：部份工時勞動、定期契約勞動、家內勞動及許多不同類型的工作，如網路勞動、勞動派遣、電傳勞動等工作型態。而這樣的僱用關係與典型僱用特徵：具不定期契約勞動、全時工作、單一僱主提供勞務以及受非法解僱保護的僱用關係是截然不同的。（成之約，2000；鄭津津，2010）

貳、勞動派遣

為非典型僱用下的一種態樣，我國目前未有法令定義或規範此種有別於典型雙向僱用關係之三方僱用關係，但依據我國行政院勞工委員會勞資關係處2010年1月11日草擬之勞動基準法修正草案內容，則將勞動派遣定義為，派遣業者指派所僱用之勞工，接受要派業者指揮監督管理，為該要派業者提供勞務。（行政院勞工委員，2010）

參、登錄型勞動派遣

參照日本勞動派遣法第2條第1項第4款之定義，所謂登錄型勞動

派遣，係指派遣業者與派遣勞工平常僅維持登錄關係，並不具僱用關係，當有要派業者提出需求時，派遣業者才與勞工簽訂勞動契約，並隨之將該勞工派遣至要派業者工作地工作的一種勞動派遣型態。雖職業介紹、人力仲介與登錄型勞動派遣相似，但最大差異在於，前二者在媒介結束後，即回歸傳統僱用型態；而後者在媒介完畢後，則以定期契約方式，繼續維持三方關係。



第二章 文獻探討

第一節 勞動派遣

壹、勞動派遣之定義

「勞動派遣」(Dispatched work)有許多不同的名稱，如「臨時性支援服務」(Temporary help service；THS)、「臨時勞動」(Temporary work)與「機構勞動」(Agency work)，且均出現於某些歐洲國家文獻或記錄內。其中「臨時勞動」使用次數較頻繁，但鑒於其可能和「定期契約」產生混淆(成之約，1998；2000；2001；2006)，故在我國通常使用「人力派遣」或「派遣勞動」，惟近期學界及實務界大多使用「勞動派遣」(日本亦稱「労働派遣」)，本研究為名詞一致，所以統一稱「勞動派遣」。

雖勞動派遣名稱如此多變，但得確認的是，勞動派遣為非典型僱用下的一種態樣，且是打破傳統雙向僱用關係的新模式。如邱駿彥(2006)即認為，勞動派遣是派遣機構擁有僱主之獨立性格，而要派業者並無法定僱主內涵，只有指揮監督命令派遣勞工之權限，而以此三者間之權利義務關係所架構出來的法律關係，一般勞動法之僱主責任將被區分為「僱用責任」及「使用責任」；但由於勞動派遣與其他類似之三方關係，如承攬、人力仲介及人力經紀等不易釐清，致實務運用上常常造成誤解及混淆，是故，

鄧學良（2011）以傳統僱用關係中具備的四個要件：提供勞務、身分從屬、指揮管理與給付報酬，進一步歸納出下列圖形，來區分它們的相異之處：

一、承攬契約

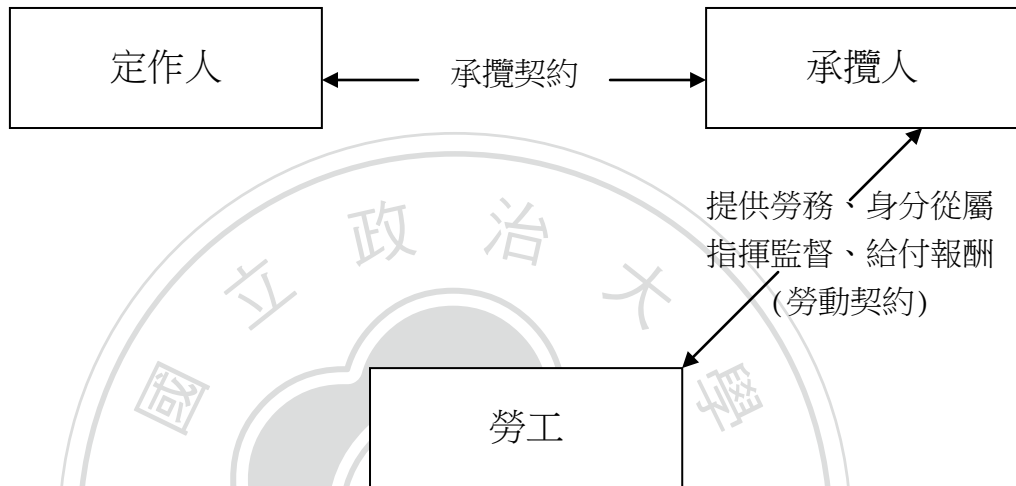


圖2-1承攬之三方關係

資料來源：作者修正自鄧學良（2011）

二、人力仲介

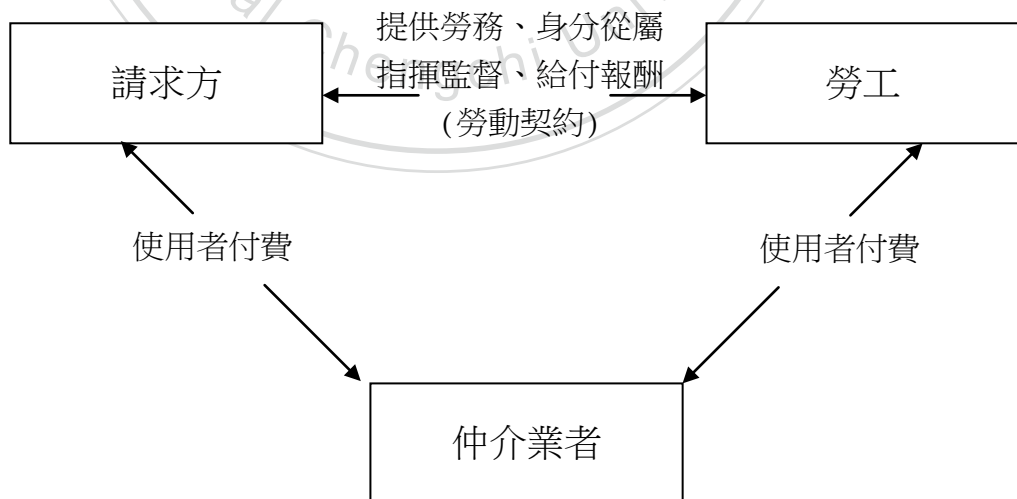


圖 2-2 人力仲介之三方關係

資料來源：作者修正自鄧學良（2011）

三、人力經紀

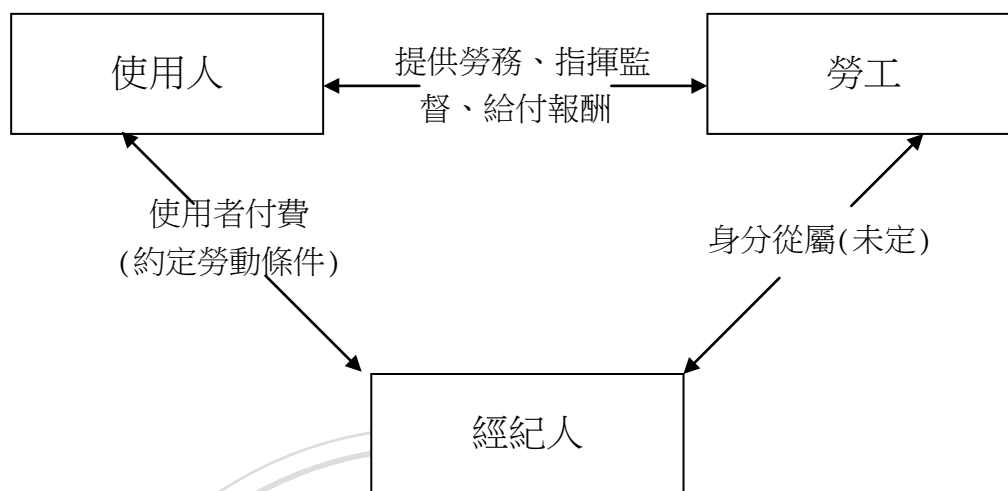


圖 2-3 人力經紀之三方關係

資料來源：作者修正自鄧學良（2011）

四、勞動派遣

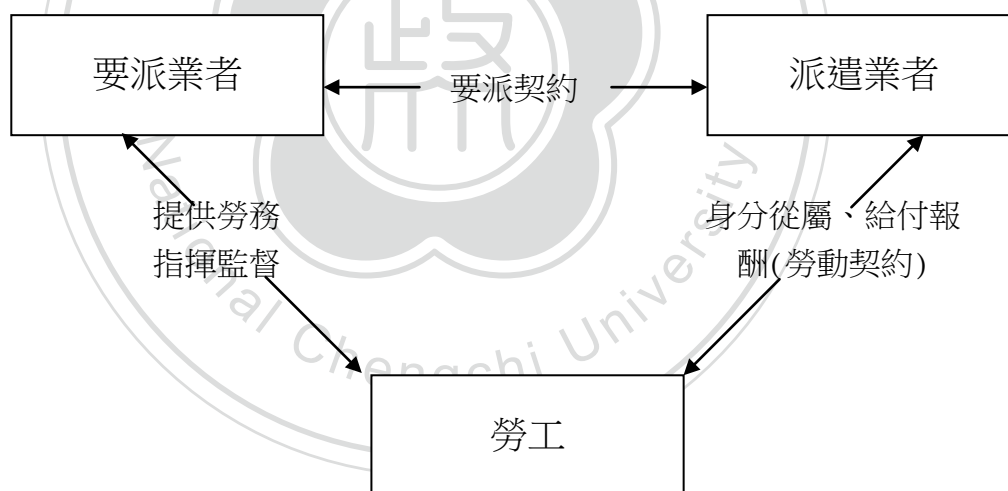


圖 2-4 勞動派遣之三方關係

資料來源：作者修正自鄧學良（2011）

然而，有問題的是，面對此種「派遣業者將其所僱勞工，派遣至要派業者處工作」（勞動派遣）的工作型態，我國目前並未有法令予以規定，學界亦尚未取得共識，所依靠的是法院判決及

行政機關所表示的見解⁷，且各國定義也未見一致（楊通軒，2010），但參考日本勞動派遣法對勞動派遣的定義：「勞動派遣係指將自己所僱用之勞工，基於該僱傭關係，使其為該他人從事勞務，而受他人指揮命令者而言」（鄭津津，2010）應可大致確認勞動派遣的內涵範圍；又依據我國行政院勞工委員會勞資關係處於2010年1月11日草擬之勞動基準法修正草案內容中，將勞動派遣定義為：「派遣事業單位指派所僱用之勞工，接受要派單位指揮監督管理，為該要派單位提供勞務」，可見我國定義大致與日本相同。

在相關法令未建置的同時，為了更精確定義勞動派遣型態中，派遣業者、要派業者及派遣勞工之三方關係，邱駿彥（2006）以我國學界與司法實務判決所整理之要件，綜合了下列六點作確認：

- 一、勞動派遣係由要派業者與派遣業者締結一個由派遣業者派遣人力至要派業者提供勞務之契約關係。
- 二、派遣業者所派遣之人力，必須與派遣業者締結有勞動契約。
派遣業者對派遣勞工必須負起勞動基準法之僱主責任。
- 三、與派遣業者締結有勞動契約之派遣勞工，必須有明示接受派

⁷ 實務上，我國法院對於勞動派遣相關案件所做之判例內容亦南轅北轍，如臺灣台中地方法院民事判決 93 年度重勞訴字第 3 號與臺灣高雄地方法院民事判決 94 年度訴字第 1667 號判決，即對勞動派遣之「派遣期間」與「派遣業務範圍」呈現出截然不同的看法。（鄧學良，2012）

遣業者派遣至要派業者提供勞務之合意。

四、派遣勞工於勞動派遣期間內，必須維持與派遣業者之間有勞動契約關係存在。換言之，於勞動派遣期間內，派遣勞工不得有受要派業者僱用之約定，否則該勞動派遣關係應推定為人力仲介。

五、要派業者對於派遣勞工，僅在勞務提供之內容上有指揮監督權限，兩者間不得有勞動契約之僱用關係存在。

六、要派業者僅對派遣業者給付人力派遣費用之報酬義務，要派業者不負給付工資給派遣勞工之責任。

綜上觀之，所謂「勞動派遣」意即：派遣業者先接受要派業者提供所需人力之委託後（兩者成立要派契約），派遣業者再將所僱勞工（身分從屬），派其為要派業者服務並接受要派業者之管理（提供勞務、指揮監督），並由派遣業者給付派遣勞工薪資與相關福利（給付報酬）。雖然要派業者與派遣勞工並無契約（僱用）關係存在，但前者對後者卻擁有指揮監督之權。而這樣「僱用」與「使用」分離的契約，形成了「兩地三方」間之勞動關係（李來希，2006）即為勞動派遣的特性，並使其有別於傳統僱主與勞工雙方的僱用關係。

但是，勞動派遣運用目前在我國難調適法，且在相關法制施

行前，仍有違反勞動基準法之虞⁸（鄧學良，2010；2011；2012），故本研究僅係以此些定義作為描述參考，以利研究進行。

貳、勞動派遣興起之成因

根據民間 104 人才派遣中心進行的「勞基法派遣法制化之調查」顯示，我國企業使用派遣的原因，不外乎是控制人事成本(34%)、調節季節性人力(31%)與公司員額限制(29%)；遞補暫時性空缺(28%)與臨時急徵人手(22%)亦是主要原因；又該調查顯示，有高達 67%的企業表示，使用勞動派遣因更為彈性、能增加企業競爭力。但若深入探究，勞動派遣等非典型僱用之所以興起，其實與「勞動彈性化」發展密切相關。

所謂「勞動彈性化」，係於 1984 年由學者 John Atkinson 等人所提出，其係用來描述一些如今以為企業廣泛使用的人力資源管理措施，大致包括下列五項（成之約，1998；2000；2001）：

- 一、數量彈性化：企業透過勞動力數量(labour input)的調整，以因應經濟景氣的變動，數量彈性化又分為：外部彈性化（external flexibility，指員工人數的調整）與內部彈性化（internal flexibility，指工作時間的調整）兩種。

⁸ 依我國勞動基準法第 2 條規定，因勞務提供關係所訂之勞動契約，僅能存在於勞雇雙方之間。

二、功能彈性化：透過訓練和再訓練的方式，使企業內員工成為多技能工(multi-skilled employee)或功能靈活型專家(flexible specialist)，以配合技術發展和企業因應市場環境需要的壓力。

三、距離策略：企業利用商業契約而非勞動契約關係，達到產品生產、服務提供和企業運作持續的目的。

四、區隔人才策略：將人才分為核心與非核心(或稱邊陲)勞工，其中前者用來執行組織內之重要工作，後者則以較不重要或例行性的工作為主，擁有的待遇福利較差，與企業的勞僱關係也較不穩定。由於非核心勞工可能是組織透過勞動契約聘僱之兼職人員(part-time)、短期性或臨時人員，也可能是企業透過商業契約進用之派遣勞工，因此「區域策略」與「數量彈性化」和「距離策略」皆有關聯。

五、報酬彈性化：指僱主對勞工薪資主動作出調整的可能，如企業按照員工的僱用類型、績效表現、生產需求等，彈性地給予不同的報酬。

而企業在實施勞動彈性化時，是將前述各種彈性化交互綜合運用（李來希，2006）。也因此，企業的用人制度轉為精簡與靈活，相對提供了非典型僱用與勞動派遣快速發展的環境。

除了勞動彈性化的影響外，勞動派遣興起的主要原因，還相對涉及「市場供需」之問題。在貿易全球化的浪潮下，各企業及組織經營皆面臨了高度競爭與挑戰，而在景氣低迷及貿易失衡的情勢下，企業因面臨不確定的環境變化，對於提供典型僱用工作的意願降低，且為配合各種非長期性的人力需求，開始提高運用非典型僱用的比例（如以兼職、臨時性、短期性人力或外包及勞動派遣等方式補充人力），而勞動派遣的「僱用」與「使用」分離的特殊型態，在用人成本考量上尤其受到企業主的青睞(Katz & Krueger, 1999)，更被視為絕佳的即時支援人力（Houseman, 1997），於是使得勞動派遣在勞動市場所佔比例逐年提升；又勞動派遣興起與產業結構轉變也息息相關，由於已開發或開發中國家產業轉型，重心漸漸由製造業轉為產品輸出較為多元的服務業，新一代的工作者因而面臨更多不同於以往朝九晚五的工作選擇，並開始將非典型工作視為常態，這也是間接導致勞動派遣興起的重要原因。

此外，鄭津津（2003）從資方與勞方的角度探討，歸納勞動派遣形成的原因如下：

一、從資方的角度

（一）降低勞動成本。

- (二) 在經營與人力調派上有更多彈性，並可有效地節約人事成本與規避勞動法令課予僱主的義務。
- (三) 減少勞工福利的支出。
- (四) 以派遣勞工取代請病假或請長假的經常性僱用勞工。
- (五) 使用派遣勞工在事業單位旺季補充短缺的勞動力。
- (六) 為節省徵才與試用的成本，事業主可先使用派遣勞工，若該派遣勞工的表現符合要求，事業主可在派遣契約終止後再自行雇用該派遣勞工。

二、從勞方的角度

- (一) 以從事派遣工作作為一時之間無法獲得經常性僱用工作時的跳板。
- (二) 選擇工作的自由度高。
- (三) 可配合特殊生活規劃的需要。
- (四) 工作環境的轉換性高。
- (五) 工作時間較有彈性。
- (六) 獲取更多的工作經驗。

由上述可知，勞動派遣的興起除了與企業管理制度的轉變有關外，和社經環境的改變亦有密切關聯。在這些不同的因素影響下，勞動派遣不僅對資方創造了利基，也為勞方帶來某些優點。

但相對地，勞動派遣對勞資關係，也造成了某些難以解決的問題。

參、勞動派遣對勞資關係的影響

對資方而言，勞動派遣無疑是一個節省人事成本、增加僱用彈性與提高產品競爭力的好方法，可將經常性僱用的員工數控制到最小規模，並得以派遣機構之彈性勞動力來源，來因應外在環境不確定的人力需求，達到提升企業的競爭力的目的；對勞工而言，勞動派遣可以提供某些族群（家庭婦女、二度就業者或社會新鮮人）較具彈性或過渡性的工作機會，亦可滿足不願受傳統工作型態拘束的勞工彈性安排工作時間的需求。然而，對資方及勞方而言，勞動派遣還是可能造成下列的問題（鄭津津，2003；2004、李來希，2006）：

一、對資方將造成的問題

- (一) 派遣勞工對要派業者無認同感與忠誠度，工作表現品質不如經常性僱用勞工。
- (二) 雖可降低用人成本，但也相對降低生產品質。
- (三) 當派遣勞工過多時，可能使經常性僱用勞工因此產生不安全感，進而影響工作士氣與工作表現，甚至造成對派遣勞工歧視等問題。

二、對勞方將造成的問題

- (一) 派遣業者為獲取利潤，從中剝削勞工之所得或刪除其相關福利，進而產生同工不同酬等問題。
- (二) 臨時性、短期性之派遣工作欠缺安定性，勞動市場上大量的勞動派遣工作亦可能危及勞工的經濟安全。
- (三) 派遣工作大多是替代性較高的職務，而從事勞動派遣者大多數是欠缺專門技術能力之弱勢族群，這群在從事一般工作時往往也必須接受較差的勞動條件，而當勞動派遣成為其唯一選擇時，將使勞動條件進一步的惡化。
- (四) 一般勞動法令多適用於傳統勞動的工作者，派遣勞工往往被排除在這些勞動法令保障之外，且因雇主責任難以釐清，現行法令無法對要派業者課責，產生用法律上的漏洞。
- (五) 雖派遣勞工之僱主為派遣業者，但實際上卻是為要派業者工作，也因工作地點分散於各處，很難形成集體力量，使勞工行使團體權困難重重。

而針對勞動派遣對勞資關係的影響，成之約（1998；2000；2001；2006）進而以個體勞資關係與集體勞資關係兩種面向做出分析，並認為勞動派遣將影響下列各種由社會所建立的制度性保障：

- 一、工作職務安全：指勞工得持續保有同一種工作職務，諸如工作的任務職掌、工作技能要求、工作報酬與其他薪資無關的工作特性等。換言之，即是保障勞工在受雇期間的職務穩定性，屬於一種個體層次的保障。
- 二、總體經濟就業安全：廣義而言，即係指當個體基於意願希望持續性工作時，國家也能保障其在生涯中都能獲得工作的機會；譬如一個國家失業率過高，即代表希望就業但無法就業的人數眾多，這將使此項安全值下滑。而總體就業安全通常與總體經濟政策及勞動法令有密切相關。
- 三、個體經濟就業安全：意指保障勞工在僱用關係中不會遭受到雇主惡意或不公平的解僱。與工作職務安全不同的是，為維護個體就業安全，無論係採職務調動、工作職掌或薪資的調整都是被容許的，但解僱與資遣在嚴格的限制下，應被當作最後的手段。
- 四、所得安全：意謂勞工透過薪資給付或非市場給付（泛指政府所提供的保護性補助）所擁有的可支配金錢保障，與個體經濟就業安全有互補關係。
- 五、工作安全：包括安全衛生條件、工時時間限制、工作休息時間等是否符合法制規定。

六、技術再生安全：指透過就業訓練，使勞工技能得以持續或更精進。

七、代表性安全：意指保障勞工與雇主均能透過工會與雇主組織維護集體利益的權利。

藉由上述研究的影響分析可知，勞動派遣對勞方的影響似乎比對資方的影響更為嚴重。且因勞動派遣對勞方產生的影響中，所涉及的問題均牽涉到各種就業安全以及勞動法令適用，顯得更為複雜；而資方在掌握較多資源的情況下，恐將使「勞動商品化」或「勞動機能化」等狀況日趨惡化，並讓勞工勞動權益岌岌可危。故在建立勞動派遣制度的同時，此些問題如何妥適解決已成為首要關鍵，並將直接影響制度運作的可行性與適切性。

肆、勞動派遣的分類

本部分主要係就已對勞動派遣訂有專法的德國及日本兩國作各別分析（如美國即未對勞動派遣作特別的定義或規範，詳參下節），並藉以探討我國勞動派遣之類型屬性。

就勞動派遣之類型區分，德國勞動派遣法之規範適用，主要係以業者是否運用勞動派遣（德國初期稱為借貸勞動【Leiharbeit】）「營利」作為區分的關鍵，並進而分出「營業性

勞動派遣」及「非營業性勞動派遣」兩種；而日本除實務常見之「出向」⁹外，勞動派遣法則依「僱用關係是否穩定維持」作識別，將勞動派遣類型分為「經常僱用型」及「登錄型」兩類。以下茲就兩國類型分別說明（劉斐方，2004；黃偉誠，2005；楊通軒，2010；邱駿彥，2010）：

一、德國

(一)非營業性勞動派遣：依德國對勞動派遣之定義與我國一般所稱之「借調」相似，意即派遣係僱主基於業務需要，並在臨時且必要的情況下，將勞工出借他人運用。此類型中，運用勞動派遣並非僱主之營利手段或核心事業，且此類勞工之福利，程度上也較勞動派遣機構之派遣勞工優渥，故又可稱為「真正借貸勞動」。

(二)營業性勞動派遣：此類型與日本「經常僱用型」概念一致，意謂派遣機構與派遣勞工兩者間雖存有不定期之勞動契約，並維持長期之僱用關係，但員工長期受派至第三地為第三人工作。雖其所訂之勞動契約類似傳統的勞動關係，但勞工薪資給付對象並未真正擁有指揮監督之權，僅係運用勞動派遣作為營業項目，故相對稱為「不真正借貸勞動」；又德

⁹ 指勞工在僱用自己的公司設籍，長期間在其他事業的公司裡從事該公司的業務。（菅野和夫，2008）

國對此類型的勞動派遣運用，訂有勞動派遣法以嚴密規範。

二、日本

(一) 經常僱用型：其意義與德國「不真正借貸勞動」相同，意指派遣機構與派遣勞工兩者間存有不定期勞動契約，故要派契約期滿並不會對兩者的僱用關係發生變動，也因此，只要僱用關係持續存在，無論勞工是否從事派遣工作，派遣機構仍須負起僱主責任（薪資、福利給付等）。

(二) 登錄型：此類型之派遣勞工與派遣機構之間平時並無勞動契約存在，派遣機構僅係就派遣勞工之工作需求作資料登錄，並待有要派業者提出符合之派遣工作時，方與其簽訂勞動契約並轉介，而當派遣工作結束後，派遣勞工與又回到原來在派遣機構登錄之狀態，故此類型勞動契約期間與要派契約期間相當，多以定期契約（臨時性、特定性）為主。

綜上觀之，德國對勞動派遣之規範較日本嚴謹。且兩者最大不同在於，日本對勞動派遣運用下又分有不定期及定期勞動契約兩類；而德國則是將勞動派遣直接視同借調，並對營利性勞動派遣(非真正借貸勞動)之運用作出限制，且要求以穩定的僱用關係（具不定期契約）存在為前提。但以我國目前運用勞動派遣情況觀之，派遣業者大多係以簽訂定期契約（登錄型）方式進用派遣

勞工（成之約，2001；陳歆怡2011），且由於我國現行法令尚未就勞動派遣作出任何正式界定或限制，故本研究對於勞動派遣之分類，係採日本的分類方式作為主要定義，並以登錄型勞動派遣作為研究主軸，以深入探究其合宜性。

第二節 各國勞動派遣概況

ILO早期認為勞動派遣特殊之僱用型態，將使勞工處於不利的地位，故採取嚴格禁止的態度與政策。然而，面對僱用多樣化的時代趨勢，當各國紛紛開始對勞工法規鬆綁，以降低企業的用人障礙時，ILO逐漸意識到勞動派遣的問題是無法以迴避態度解決的。於是，ILO在1997年通過了181號國際勞工公約，開始承認派遣業者（私人就業業者）為僱主，並將各項保障擴大至「私人的三角僱用關係」，以免派遣勞工成為「次等勞工」。但在這樣的妥協下，值得注意的是，ILO雖承認勞動派遣的使用有助於企業競爭力的提升，但仍致力於平衡企業競爭經營與勞工社會保障兩種不同利益（鄭津津，2004），且從未對各項基於保障人權之勞動原則（如勞動非商品、同工同酬與禁止強制勞動等）作出讓步。

又據國際人才派遣組織CIETT（Confederation Internationale

des Entreprises de Travail Temporaire) 統計資料顯示，各國勞動派遣市場的規模均有逐漸擴大的現象，以2004年「平均每日派遣勞工人數」為例，美國即以255萬人稱冠；日本則以90萬人居次（日本於2007年時，勞動派遣人數更已高達321萬人）；而法制色彩濃厚的德國也達34萬人。此外，同處於亞洲地區的日本，大型企業中使用勞動派遣的比例更高達4分之3（吳宏翔，2007）。因此，本節將針對美國、德國與日本的派遣概況作說明，並以日本作為探討重點。

壹、美國勞動派遣概況

據鄭津津（2003）研究表示，美國並沒有「勞動派遣」這樣的專有名詞，其勞動派遣的概念是被包含在「暫時性勞務提供」的勞動型態概念下，而在暫時性勞務提供的勞動型態中，除勞動派遣外，還包括「租賃勞動」¹⁰與「外包」¹¹，而此些勞動類型的共通點即係他們皆具有三方的當事人與三向關係，如下圖：

¹⁰ 租賃勞動，傳統是指「承租業者將所有的勞動力移轉給租賃業者，然後再向租賃業者租回前述所有勞動力」；現代意義則包括「承租業者與租賃業者之間約定對租賃勞工共同負擔雇主責任」的勞動模式。

¹¹ 外包則是某業者將其部分工作交由承包業者負責執行，並由承包業者派人處理承包工作。

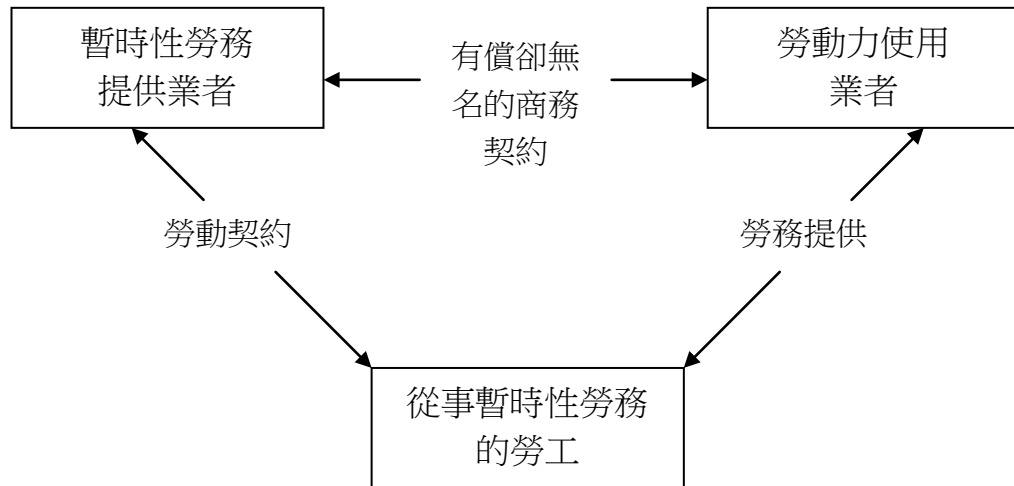


圖 2-5 暫時性勞務提供之三方關係

資料來源：作者修正自鄭津津（2003）

也由於勞動派遣與租賃勞動及外包的內涵相似，所以美國並未針對「勞動派遣」作特別定義。「暫時性勞務提供」型態自1980年代起開始盛行於美國，至1992年，此種工作型態雇用的人數已達140萬人，並使美國從事此種勞務提供的之知名業者萬寶華（ManPower）公司，成為擁有最多勞工的最大「雇主」；又至2004年，更已高達255萬人。

美國曾經試圖為「暫時性勞務提供」下的勞動派遣工作型態制訂專法，但在1971年與1975年所提出的相關法令草案都未能經過國會同意通過立法程序，直至今日，美國仍然未對勞動派遣制訂專法規範。目前美國對於勞動派遣之相關規範散見於不同的法律中，主要係以下列兩大重點來確立派遣勞工權益的維護：

一、共同雇主責任：在職業災害補償、最低工資保障、職業安全

與健康、就業歧視禁止及適用全國勞工關係法（為美國重要的勞動法令，類同我國之勞動基準法）上，課予要派業者「次要雇主責任」或與派遣業者共負「共同雇主責任」，並係透過全國勞工關係委員會與法院各自的審查原則作為各類案件之審查依據。

二、集體勞動權行使：由於勞動派遣之工作型態特殊，雖可依法加入派遣業者之工會，但卻無實質上的意義。因此，為使派遣勞工得像一般勞工般充分行使集體勞動權，在下列要件達成時，準予派遣勞工加入要派業者之工會：（一）要派業者與派遣業者被視為共同雇主；（二）經要派業者與派遣業者的同意；（三）派遣勞工與要派業者經常性僱用勞工須具有同利益。

從美國對於勞動派遣之規範不難看出，其雖然致力使派遣勞工在適用基本勞動法令規範時能獲得如同一般勞工之保障；但對於派遣勞工可能面臨的一些問題，如同工不同酬、僱用缺乏安定性以及相關福利差別待遇等卻無法澈底解決。又美國勞動派遣發展雖與目前亦未制訂勞動派遣相關法令的我國大致相似，但基於其海洋法系與我國大陸法系之不同，故其作法在我國可能形成衝突而無法適用。

貳、德國勞動派遣概況

據楊通軒（2003）研究指出，德國的勞動派遣法制定初期被定位為勞工保護法之角色，其不僅規定勞動派遣的工作型態應以不定期契約存在為前提，更嚴格規範派遣業者的執業方式。如欲長期經營營業性勞動派遣的業者，依勞動派遣法規定須連續3年擁有經營派遣的定期許可證、且被主管機關認定為可靠的派遣機構，才可能得到永久經營派遣的許可證；而派遣勞工為要派業者工作的期限更被嚴格限制在3個月內，以避免要派業者將勞動派遣作為常態性的勞動力。

但德國於1997開始於勞動派遣法中放寬工作期限，並進一步允許派遣業者與派遣勞工得在符合一定的條件下簽訂定期契約後，派遣業者也如雨後春筍般冒出。如1996年（6,370家）至1999年（9,232家），德國之派遣業者每年均以6%的成長率增加；且因勞動派遣法的限制，大部分的派遣業者都僅持有定期許可證，故有中小型化的傾向。而以勞動派遣人數來看，德國1995年至1999年，已由原15萬2,305人成長至28萬6,362人，成長幅度將近一倍；直至2004年，德國派遣人數已達到34萬人；又據調查顯示，德國之派遣勞工於從事派遣工作前，都曾有工作經驗，並是以中年失業者或家庭主婦為主，但漸漸也有一些社會新鮮人將其作為

職業生涯的開端。

綜觀德國勞動派遣法，自1972年通過以來，迄今已有近40年之歷史。而從勞動派遣嚴峻的限制到適度放寬，證明了德國對勞動派遣已從消極態度轉變成為積極態度，而其不斷面臨的挑戰包括：其必須兼顧派遣勞工的權益、促進失業勞工的再就業、配合勞動市場的需要與雇主長期的人事計畫等；這也意味著德國勞動派遣法已走向歷史的分水嶺，對於各界對其肩負勞動市場政策的工具的呼聲日益高漲，也使其如何適當地扮演勞工保護法與促進就業的雙重角色，備受矚目。

然而，值得關注的是，德國勞動派遣法雖為因應與日俱增的勞動彈性需求，進而廢除及減少了各種限制，但因德國勞動派遣法規定的完備（尤其是在管制措施及行政罰與刑事罰之規定），再加上勞動主管機關與聯邦就業總署的厲行監督與取締，仍使其在一定程度上維持了保護勞工權益的功能，並在活絡市場與促進就業等目標中，取得了一個微妙的平衡點。

參、日本勞動派遣概況

據李右婷(2001)研究表示，美國的知名派遣公司ManPower，於1966年將派遣業引入日本，並在1967年正式成立日本分公司

「ManPower Japan」，初期係以外資企業為對象，進行勞動派遣。但1967年之前，為防止「勞動者供給業」對於勞動力之濫用¹²，依據「日本職業安定法」規定，勞動派遣這樣的工作形態係被直接禁止的，因此，只能將派遣業者定位於「事務處理承攬業」，直到1985年，由於這樣的承攬業不斷增加，日本的「労働省」（相當於我國行政院勞工委員會）終於制訂「勞動派遣法」，並正式開啟了日本的勞動派遣業（森岡孝二，2010）。

日本勞動派遣法，將勞動派遣分為「經常僱用型」及「登錄型」兩種，且均應向労働省提出申請或許可。而自1989年至2004年來，日本派遣勞工已由原31萬6,709人成長至90萬人，成長幅度約為3倍。惟據労働省2007年公布之報告顯示，日本勞動派遣人數已來到321萬人（林政喻，2008；柳沢房子2008；邱駿彥，2010），並相較1989年之勞動派遣人數，成長幅度已達10倍，頗為驚人！而其中，登錄型所佔人數更高達234萬3,967人，約已佔總勞動派遣人數之76%；又據東京都產業労働局2007年之調查顯示，登錄型派遣勞工所從事的業務，更集中在「事務用機器操作」、「一般事務」等非屬專業性、技術性且原本勞動條件即不佳的工作上。

¹² 指勞動者供給業之業者，於媒介勞動者予使用人（資方）後，勞動者雖與其他兩方實際上存在身分從屬性，卻未與任何一方訂有勞動契約，進而導致中間剝削及強制勞動等問題（鄧學良，2011）。

為探究日本勞動派遣人數高度成長的原因，濱口桂一郎（2009）及邱駿彥（2010）之研究皆指出，日本勞動派遣法自1985年至2003年間，在受到資方壓力下開始進行屢次修訂：從1985年採正面表列同意13種工作類型得使用勞動派遣；1986年增加為16種類；1996年更開放為26種類。接著1999年再修法從正面表列的限制派遣工作類型，鬆綁到負面表列。2003年甚至將製造業也開放容許勞動派遣，進而導致了勞動派遣使用的激增。在這樣幾乎全面解禁的情況下，日本勞動派遣幾乎可以正式宣告取代經常僱用制，並終結了長期以來該國引以為傲的「終身僱用制度」¹³。

面對這樣奇異且讓人震驚的社會現象，林政喻（2008）更明確表示，日本勞動派遣目前正面臨下列各種嚴重問題：

一、勞動派遣業違法問題日益嚴重：在勞動派遣修法解禁後，雖仍將港灣、建築、保全、醫療等行業列為勞動派遣禁止使用對象，但有許多業者為了降低用人成本，還是大量採用「日薪派遣」的僱用型態與派遣業者簽約，而被勞動省處以兩個月停業處分。

二、就業安全危機：隨著就業不穩定的現象日趨惡化，使得「窮

¹³ 終身僱用制度（又稱永業制度），係指勞工基於對一間企業的高度認同感，進而終身（泛指退休前）為其服務；而企業亦為勞工提供極為健全的工作保障、福利措施及優渥的退休條件。但兩者之承諾並不具有任何法令基礎，而係建構於社會文化長久以來的影響與勞資建立的高度信賴感（林顯宗，1992）。

忙族」¹⁴問題產生，使得就業安全防護網日趨薄弱。

三、偽裝派遣日益橫行：所謂偽裝派遣，係指派遣業者與要派業者打者承攬的名義，卻進行勞動派遣運用的非法僱用模式（如由定作方直接指揮監督承攬方所僱用之勞工，或讓承攬方之勞動力直接進駐），通常發生在那些禁止使用勞動派遣的行業類別中。

四、登錄型勞動派遣制度的爭議：登錄型勞動派遣制度設計的原意，原是為了提供勞動者可自由選擇適合自己的工作及規劃職涯發展，且只從事單純或臨時性的工作，因此，大部分為1至3個月的短期派遣契約的型態。然而在實務運作上，企業卻將此類型之派遣勞工，作為其經常性業務所用；又這類的派遣勞工通常薪資、福利都較正式勞工來的少，進而形成了替代效果，使企業為了降低人事成本，不再願意進用正式勞工。

上述日本的勞動派遣制度發展，從最開始嚴格的限制到後來的全面解禁，象徵著勞動派遣法開始全面向資方靠攏，並逐漸失去了原先保障勞工權益之角色目的；此舉雖為企業帶來了許多利

¹⁴ 窮忙族(working poor)，又可稱「網咖難民」或「新貧勞工」，指的是長期無法於就業市場尋找到穩定工作的人們。也因為工作不穩定導致經濟安全喪失，進而無法支付生活中所需的各種開銷，只能靠投訴網咖或在公園露宿等方式生活；與遊民最大的不同是，他們通常都擁有工作（湯淺誠，2010）。

基，卻對就社會產生了極大的危害，正如《反貧困》作者湯淺誠在書中所述，日本勞動派遣的過度發展，已使政府長期以來建立之社會安全網絡分崩離析，形成所謂的「溜滑梯社會」。這不僅促使貧困現象更為嚴重、犯罪率逐漸攀升，更使用原先為了提升市場經濟的用人制度，轉變成為一種扼殺人民生活權利的殘酷元兇，並讓國家的經濟發展陷入了一個可怕的惡性循環與困境，值得讓人再三省思。

第三節 我國勞動派遣概況

壹、我國勞動派遣發展沿革

早在勞動派遣正式發展以前，我國之「勞動者供給業」¹⁵即出現，可稱勞動派遣此類「非典型僱用」之前身，如1964年以前，在日本殖民時代前期的「苦力頭」¹⁶制度即屬之。而據鄭津津(2003)研究表示，於1979年成立之虹集企管顧問有限公司，是我國第一家人事顧問公司，也是第一家經營勞動派遣業務之業者，但主要係顧客有「暫時性僱用」人員的需要時，才會提供派遣勞工供客戶使用，平時則係以「經常性工作人員招募」為其主要業務；邱

¹⁵ 勞動者供給業之業者，對於勞工雖然存在「一種持續性之實力支配」，但卻非基於勞僱關係，亦未有任何勞動契約的訂定，導致運用上充滿「強制勞動」與「中間剝削」的弊病，現已為大多數國家（我國亦同）所禁絕。（鄧學良，2011）

¹⁶ 在日本殖民時代前期，工人們沒有任何組織及保障，甚至被苦力頭（工頭）的抽傭制度所剝削，直至苦力頭制度取消後方成立互助會，之後有了勞保才有工會組織，給予工人適當的照顧。（陳顏，2009）

祈豪(2004)研究則指出，我國勞動派遣初期係以服務外商為主，諸如美國運通、花旗銀行、惠普科技、臺灣微軟、臺灣IBM等均有許多派遣人力。1998年，派遣業者有將近8成之客戶為外商，而在外商公司裡，除決策生產的核心業務由編制內員工負責外，其他三分之二的工作都可以交給派遣業者承做。但隨著景氣持續下跌，近年來小企業也開始利用派遣勞工降低人事成本，從傳統的清潔打掃，文件打字到短期季節性的展示場服務、信件整理、櫃檯服務、助理、秘書、企業諮詢、會計、電話行銷、專案經理、研究開發等工作。

另據邱駿彥(2006)研究表示，我國學界大約於1995年方開始探討勞動派遣之相關議題，且當時雖有少數外國知名派遣公司在臺營運，但那時企業尚未普遍運用勞動派遣。而是一直到了2004年9月，因我國行政院經濟建設委員會在其召開之全國服務業發展會議中，將勞動派遣業視為服務業發展計畫之重點項目後，我國的勞動派遣業才開始如雨後春筍般冒出。且由於我國2005年7月1日起開始實施勞退新制，大幅的減低了僱主對於進用勞工的成本顧慮，是故，從此有越來越多企業，為了節省人事成本開銷，進而採用大量的派遣勞工。

此外，根據辛炳隆(2010)研究指出，勞動派遣之所以在我

國發展越演越烈，其實與我國勞動基準法對於勞動契約的嚴格規範有關，尤其以「非繼續性工作」做為簽訂定期契約的必要條件，造成許多企業明明因特定性、臨時性、短期性的工作而有人力需求時，卻因顧慮未來可能產生之勞資糾紛，而選擇不運用定期契約進用人力，反而轉為使用勞動派遣。

貳、我國勞動派遣運用概況

根據行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）2006年所公布之《中華民國九十四年勞動派遣業營運狀況調查報告》顯示，1995年時我國派遣員工約有6萬人，直至2005年我國勞動派遣人數已接近13萬人，相關的勞動派遣事業單位更超過1400家；而據行政院主計處2010年公布之《人力運用調查報告》指出，2010年5月我國從事非典型勞務之人數已達72萬3千人，其中「臨時性」或「勞動派遣」人數為53萬9千人，（約佔全體就業之5.16%），並較2009年增加2.2萬人。

陳玉芳和曾立瑋（2006）之研究則指出，我國運用勞動派遣業者，以金融及保險業比率最高，約佔28%；醫療保健服務業及水電燃企業次高，約佔23%；製造業約有9.5%；其他各大行業則低於8%。而派遣勞工之工作類型、平均派遣時間及所擁有之福利

措施概況如下：

一、勞工工作類型：以保全服務人員最多，約佔整體之24.9%；其次為清潔從業人員，約佔整體之18.8%；一般事務助理人員佔整體之9.7%；其他如研究開發人員、企劃人員及口譯人員所佔比重則較低。

二、平均派遣時間：以上述派遣勞工之工作類型比較平均派遣時間，以研究開發人員平均派遣日較長，達209.7日，超過半年以上；其次為機械設備操作人員，約有154.4日；保全人員及清潔從業人員，約有149.9日；企劃人員，約有149.5日；一般事務助理人員，約有145.6日，派遣期間大約5個月左右。

三、所有之福利措施：我國派遣業者被歸類為人力供應業，派遣業者與派遣勞工適用勞動基準法，其中約有95%之派遣業者為派遣勞工辦理勞、健保；有85%之派遣業者會負擔派遣勞工之退休金；有86%之派遣業者在派遣勞工遭遇職災時會負起全責；有50.6%之派遣業者會給予女性派遣勞工產假；有58.1%之派遣業者會給予派遣勞工特別休假；但僅有38.1%之派遣業者會給予派遣勞工資遣費。

從這些數據可得知，我國勞動派遣人數自1995年起至2010止已成長高達12倍；而派遣工作之派遣期間均超過半年以上，顯示

我國勞動派遣已開始對長期僱用產生替代效果；又派遣業者與派遣勞工間之僱用關係，雖仍受到勞動基準法的保障，但實務上違反法令的派遣業者還是不在少數¹⁷。

參、我國實務上違法情況

由於我國至今仍未有專法規範勞動派遣運用，或對派遣業者與派遣勞工間之勞動契約類型與派遣期間作出明確限制，使得雇主為了節餘經營成本，開始利用這樣的「灰色地帶」作為其人事規劃之工具，導致我國實務運用上充滿各種違法情事，並形成許多法律上適用的問題。如我國實務上，常見許多雇主利用「轉掛」（鄭津津，2005）方式，假派遣之名行僱用之實，來避免直接僱用勞工以規避勞動基準法所課以的雇主責任。

所謂「轉掛」，即係僱主為節省直接僱用勞工時將衍生出的各種人事費用（如勞健保、退休金提撥等），於是把原本僱用的員工解僱，並藉由勞動派遣的方式再僱（圖2-6）。

¹⁷ 據中國時報 2011 年 2 月 25 日 C2 版刊載〈違法 45%業者壓榨派遣勞工〉，臺北市之派遣業者，經市府抽查 33 間派遣業者，查有 15 間有違法壓榨派遣勞工的情況；又據中國時報 2012 年 2 月 25 日 A8 版刊載〈虧待勞工 人力派遣 73%違規〉，行政院勞工委員會於 100 年抽檢 60 間派遣業者後，查有 44 間業者有違法情況。

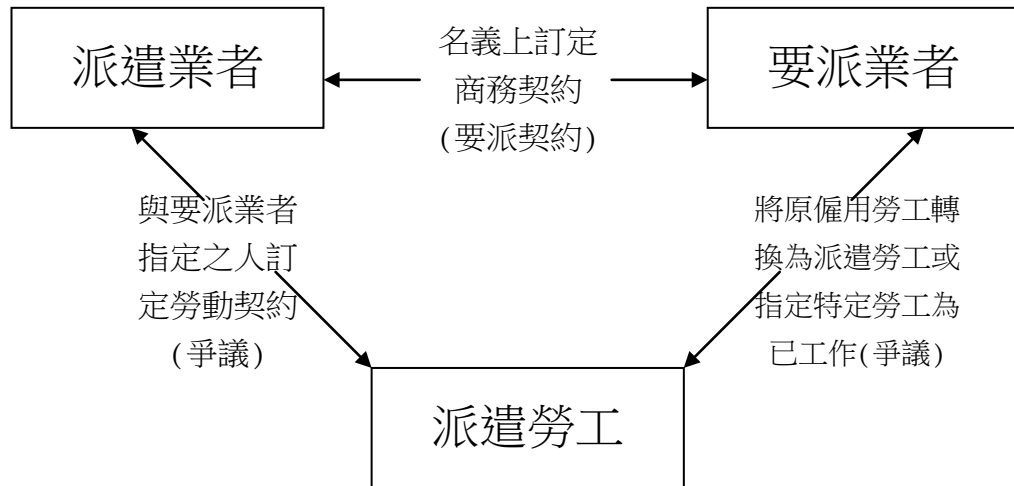


圖 2-6 假派遣真僱用之三方關係

資料來源：作者自行研究

此外，由於實務上對於承攬（實務通稱委外）與勞動派遣之混淆，因此我國常見的違法用人型態，還有所謂的「偽裝承攬」（邱駿彥，2006）。常見的「偽裝承攬」（又稱「假承攬」）中，招標業者雖依民法有關承攬之規定（第490條至第514條）與承攬業者訂定承攬契約，惟其委託予承攬業者（通常為派遣業者或自然人）之標的大多為「勞務供應」而非「事務承作」，故私底下常形成直接介入承攬業者之用人權，並對承攬業者所擁有之勞動力直接運用（勞動力直接進駐），如同「掛羊頭賣狗肉」以承攬為名，實際上卻是為規避雇主責任（圖2-7）。

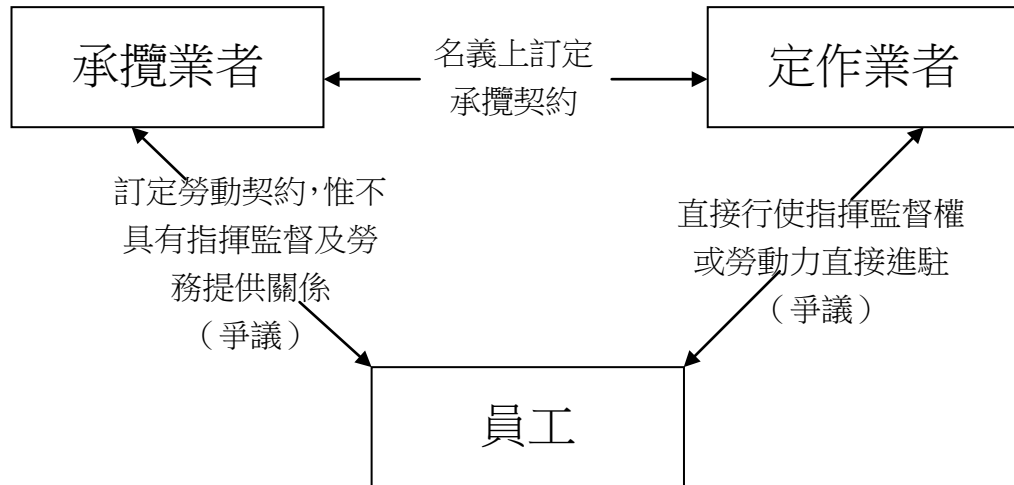


圖 2-7 偽裝承攬契約之三方關係

資料來源：作者自行研究

諷刺的是，我國實務上許多受到社會關注的違法案例大多係由公部門所引起，如國立臺灣美術館（以下簡稱國美館）自民國2004年7月整建重新開館後，便以「勞務委外」名義，將服務台與展場業務委外給維新保全公司，卻由國美館親自面試並指揮監督這些勞工，蓄意逃避勞動基準法規範的雇主責任，並在派遣廠商進駐後引發違反性別平等法等問題¹⁸；又如中華郵政、國史館、自來水公司、行政院中部聯合服務中心等政府機關（構），亦把日常工作發包給個人，而非直接聘僱員工，以規避雇主所須負擔的勞健保、加班費，造成勞工權益損失¹⁹。

在政府帶頭違法濫用勞動力、企業不斷跟進的情況下，我國派遣業者往往係採「登錄型」勞動派遣型態經營，且其於扣除法

¹⁸ 參閱苦勞網 2009 年 7 月 10 日網站新聞〈反奴隸派遣！國美館派遣工 爭取直接雇用〉<http://www.cooloud.org.tw/node/43108>；以及自由時報 2011 年 3 月 23 日電子報〈面試要帶驗孕報告 派遣公司挨罰〉<http://www.libertytimes.com.tw/2011/new/mar/23/today-life17.htm#>。

¹⁹ 參閱蘋果日報，2009年10月10日報刊頭版〈亂來 政府部門坑566勞工〉。

定用人成本後（如勞、健保與退休金提撥等費用），所能獲得的利潤極低，因此，只有在接到要派業者需求時，才以定期契約僱用派遣勞工，並在要派契約結束時就終止僱用關係（辛炳隆，2010），這使我國勞動派遣制度儼然成為了一種扭曲的用人制度。但因我國的勞動法令，目前僅適用於一般僱用關係，使得這些違法用人的亂象更為猖獗，嚴重損害勞工的權益；且因勞動派遣運用缺乏法律規範，亦常使勞資糾紛產生後（如發生職業災害或薪資給付等問題）認定派遣勞工之「雇主」一再產生爭議，也導致相關主管機關無法有效對「雇主」課責。

肆、我國勞動派遣立法概況

據楊通軒（2010）研究表示，勞動派遣在資本主義高度發展的國家使用已日趨普遍，我國亦不例外。隨著業界需求的增加、政府管制態度的放寬以及派遣機構的大型化及普遍化，各國派遣勞工人數都是逐漸呈現上揚的趨勢。

但有問題的是，在我國勞動派遣模式的三方關係中，因為相關規範法令的缺乏，派遣勞工已變成最弱勢的一方，並成為了大環境變遷下的犧牲品（鄭津津，2010）。且基於我國勞動法令的不敷使用，迫使派遣勞工只能在法令不明確的僱用關係下從事勞

務，不僅無法確保工作的存續，各項福利也未能如一般勞工獲得充分保障，更遑論及接受相關職業的教育與訓練。這使我國派遣勞工如同浮萍一般，失去方向感與安全感，也等同抹煞了他們追求更好生活的權益。

為了因應勞動派遣將對勞資關係與就業安全帶來的衝擊，解決我國勞動法令適用等問題，勞委會雖自1995年來多次召集專家學者針對勞動派遣法制訂舉行相關會議研商，並參採德、日等國之勞動派遣制度，於2001年8月由勞委會勞動條件處勞動派遣小組研擬勞動派遣法草案（邱祈豪，2004），但在勞動派遣法草案方確立立法方向，朝勞動保護的立場予以適當規範的同時，卻遭受到勞工團體之一陣撻伐，並透過各種管道極力反對，致此一立法議題最終仍無疾而終（李來希，2006）。

有了這樣的前車之鑑，勞委會省思將勞動派遣訂定專法，容易受各界質疑及責難，是故，為降低社會各界的疑慮，勞委會自2009年底開始，已開始研擬在勞動基準法中納入勞動派遣專章之可行性（陳歆怡，2011）。觀其立法意旨，主要係希望透過確立要派單位下列三種責任以確保勞工權益（勞委會勞資關係處，2010）：

一、共同雇主責任 — 如有違反下列法令，要派單位將被視為派

遣勞工之雇主，並依相關規定處罰：

- (一) 性別工作平等法性別歧視禁止、性騷擾防治事項。
- (二) 就業服務法第5條之規定事項。
- (三) 勞工安全衛生法之安全衛生事項(派遣勞工至適用勞工安全衛生法之要派單位提供勞務時)。

二、補充責任（先位求償） — 積欠工資：派遣機構積欠薪資，經勞工請求仍未給付，要派單位則應負責，且得向派遣機構求償。

三、連帶責任 — 職災賠償：發生職業災害時，要派單位與派遣機構連帶負第59條職業災害補償責任，並得向派遣機構求償，但同一事故依勞工保險條例或其他法令規定，已由派遣機構單位支付費用補償者，要派單位得主張抵充。

由勞委會最新修正草案（附錄1）可見，基於要派業者於勞動派遣的三方關係中，雖無僱用關係（契約）的存在，但由於其對勞工具具有直接指揮監督之權，故在勞工權益受損害時，仍應依各法律要件將其視為僱主，以防止其藉此逃避應盡的義務與責任，或將勞動派遣視為投機手段。惟這樣的立法方式，是否可有效導正我國實務上對於勞動派遣運用之扭曲現象，並終止頗為氾濫的登錄型勞動派遣，以維護勞工的就業安全，仍值得繼續觀

察。且因該立法迄未通過，又鑒於日本勞動派遣制度實施20餘年，雖賦予企業具有彈性運用人力、節省成本的利基，但相對的亦使派遣勞工的勞動條件與收入等均節節敗退，相關違法案件層出不窮，產生種種的社會問題（林政諭，2008），為使我國相關法令制度建置更為完善，故勞動派遣法制化仍係需積極探討關切的重要議題。

第四節 我國勞動派遣之相關研究

壹、勞動派遣相關期刊研究

自1995年以來，我國學界對勞動派遣等議題做了許多相關研究，且大多集中在我國勞動派遣法制建立的主軸上，研究內容則從一開始針對勞動派遣的描述，慢慢衍生到對勞資關係、勞動法令及就業安全面影響的探討。研究者透過國立中央圖書館之期刊資料庫蒐集整理，謹將近年學界的相關期刊研究彙整如下（表2-1）：

表2-1 勞動派遣相關期刊研究

作者及年份	研究題目	觀點
李來希(2006)	未勞動派遣勞工保護法催生	禁止勞動派遣是不切實際的，我國應儘速完成勞動派遣法的建制，以明確規範勞動派遣的三方法律關係，確保僱用的安定性，並應限制勞動派遣的期限。
邱駿彥(2007)	勞動派遣對勞工權益的影響	勞動派遣制度沒有絕對的好與壞，觀諸世界各國之運用，若有一個適宜的勞動派遣制度反而能為勞資創造雙贏；但由於我國勞動派遣已漸入歧途，並漸漸汙名化，實有儘速立法規範的必要。
吳宏翔(2007)	制定勞動派遣法之必要性及法制內容探討	我國勞動派遣法應以保護勞工權益方向儘速確立，以遏止目前違法濫用的情況，並應將勞動派遣定義在短期人力支援，對於派遣業者經營登錄型勞動派遣，應採許可制規範。
簡建忠(2009)	台灣勞動派遣法規草案與中國勞動派遣法制之比較	我國勞動派遣法草案與中國相同，都係以保障勞工為主要目的而建置，但相較之下，我國係採外加型，並較強調安全與實務的禁止，缺乏整體性與基礎權益的保障。鑒於中國法令建置之完備，我國應儘速完成立法。
辛炳隆(2010)	如何訂立兼顧勞資雙方的派遣法規	針對我國勞動派遣的規範，應嚴格禁止登錄型勞動派遣，並將勞動派遣納入勞動基準法中同工同酬的適用範圍內。
楊通軒(2010)	勞動派遣之法律定位及法律選擇	基於派遣勞工行使集體勞動權有諸多限制與障礙，建議我國應以勞動法令來確保派遣勞工

	--兼論中國勞務派遣規定	的各項工作保障。
鄧學良(2011)	勞動派遣法制度定位與日本勞動規範定位比較	勞動派遣應進一步與勞務供應、勞務承攬等用人型態作界定及釐清，且無論採取專門立法或於勞動基準法建立專章，都不應迴避勞動派遣與其他勞動關係之定位，方得阻絕勞動剝削之現象。

資料來源：研究者自行彙整

綜整上述研究觀點，可知我國勞動派遣法制化已來到了勢在必行的階段。雖然近年來學界一再疾呼勞動派遣法令規範應儘速建置，但由於我國立法進度的嚴重落後，造成目前實務上已是亂象橫生，導致社會對勞動派遣觀感不佳，這也相對再形成了勞動派遣立法上的困難與阻礙。而部分學者針對登錄型勞動派遣的運用上，更係採應禁止或應嚴格規範的態度，可見我國勞動派遣不僅須趕緊確立法制，更需在規範內涵上確立勞工權益及就業安全的保障目的。

貳、勞動派遣相關學位研究

研究者自全國碩博士論文網站以關鍵字「勞動派遣」搜尋相關研究論文發現，勞動派遣之相關學位研究約有40篇，均屬碩士學位論文，而探討主題大多集中於我國勞動派遣現行法制適用與

個案之探討；但若以關鍵字「登錄型勞動派遣」或「登錄型」搜尋即無所獲，可見相關探討研究之缺乏。是故，謹就近期勞動派遣之學位研究摘略彙整如下：

表 2-2 勞動派遣相關學位研究

作者及年份	學校	研究主題	觀點
陳新三(2006)	中正大學	我國勞動派遣 相關法律問題 之研究	建議我國應以釐清僱主責任、保障 集體勞動權、解決差別待遇問題、 規範合理利潤、避免就業不安定及 明訂懲戒權等方向儘速訂立勞動派 遣專法。
張淑惠(2006)	玄奘大學	勞動派遣中要 派企業與派遣 機構人力資源 管理關聯性之 研究	有許多人已能接受勞動派遣工作， 並將其視為工作經驗累積或進入大 型企業的跳板；要派業者與派遣業 者均認為派遣勞工的流動性太高、 勞動法規不適用是主要的困境與問 題；政府與業界對勞動派遣之三方 關係中權利義務規範存在很大的差 異，由其在派遣勞工發生職災及教 育訓練等面向上。
郭寶蓮(2008)	高雄大學	我國勞動派遣 法制之發展與 適用問題之研 究	因我國勞動派遣缺乏法制規範，致 實務運用上產生許多爭議，如勞動 派遣契約期限及勞動契約成立等， 在法院個案判決中即形成不同的認 定結果，實有確立法制規範的必要。 但若僅係要求要派業者應儘共

			同僱主責任，恐仍有不足，故應就一般勞動法令適用問題加以探討。
黃淑敏(2008)	中正大學	我國公立就業服務機構勞動派遣人員現況之研究－以雲嘉南區就業服務中心為例	勞動派遣已脫離過去非專業、低技術的工作型態，人員的特性以女性、青壯年及大專學歷為主。建議政府機關應為運用之派遣人員建立升遷獎勵制度；派遣業者應改善派遣勞工的管理，提供多元化訓練或課程；派遣勞工應累積經驗，提升自我就業能力。
王文宗(2009)	文化大學	勞動派遣契約中僱主脫法行為之法律問題研究	因我國一般勞動法令，主係建立於傳統勞資關係上，故在勞動派遣僱用關係中，要派業者享有實質僱用權力，卻不須受僱主責任與義務，致實務充滿脫法行為，造成形式合法實質違法的狀況，為解決如此亂象，應將勞動派遣回歸基礎法令規範。
王嘉怡(2009)	銘傳大學	勞動派遣法律關係之研究－以職業災害與團結權保護為中心	我國應制訂勞動派遣專法，並明確保障派遣勞工職災補償以及確保派遣勞工集體勞動權之行使。
周美瑩(2010)	逢甲大學	勞動派遣法規範之研究－以	實務上醫院多以支援方式讓醫護人員從事派遣工作。建議未來若開放

		醫護人員勞動 派遣為中心	醫護人員從事派遣工作。應保障派遣醫護人員行使集體勞動權、維護衛生安全條件以及職業災害補償等權利。
--	--	-----------------	--

資料來源：研究者自行彙整

由這些學位研究論文的觀點不難看出，我國勞動派遣運作無論係對要派業者、派遣業者或派遣勞工，均產生了現行勞動法令無法適用之問題。而在相關法令的欠缺下，除了各種脫法行為日益嚴重外，亦已使派遣勞工淪為最大的受害者。惟此些研究大多係從保障派遣勞工角度探討，較缺乏企業或政府等其他觀點，且多數係以法令解釋與文獻分析方式作為研究方法，亦缺乏質性研究方式之探討，故相關建議結論，僅能大致提供立法方向，無法就勞動派遣應規範之內涵進一步的確認；又因研究議題均未見對登錄型勞動派遣多所著墨（或在研究定義中直接否定登錄型運用，或將登錄型直接視為勞動派遣定義），使各研究對於勞動派遣之定義皆不相同，故本研究將針對此些問題作為探討重點。

第三章 研究設計

第一節 研究方法

本研究之目的，在於探討我國勞動派遣現行之運用問題與相關法令建置是否應對登錄型勞動派遣作出規範。檢視過去相關的研究中，幾乎沒有相同主題的文獻，即使類似的研究，也少有以質性研究方式進行。因此，考量國家法令建置之目的，係為實現社會的公平正義，其必須以多元的方式歸納社會中各種不同的立場與看法，並應著重於道德尊重的互相對話（Sandel, 2011），爰本研究係採質性研究方式，以文獻探討法與深度訪談法來進行。

壹、質性研究

所謂質性研究，潘淑滿（2003）認為係一個由整體觀點對社會現象進行全方位圖向(holistic picture)的建構和深入的了解(depth of understanding)過程；而江明修（2009）則指出，質性研究方法之重要特徵有下列12種：

- 一、自然探究：研究完全自然真實世界，不加任何控制與操弄，展現對研究的開放性，且對於研究結果不預設限制或立場。
- 二、歸納分析：對於詳盡與特殊的資料，加以歸納分析整理，以找出不同面向與相互關係。
- 三、整體觀點：以整體觀點來探究世界，而非把世界當成是可任意分

割、組合的，而是主客相互依存且複雜的現象，必須視為一體且多方面觀察。

四、質的資料：指直接從個人觀點與經驗中，獲得詳盡、複雜與深刻的資料。資料常以文字或圖片形式呈現。

五、個人接觸：研究者必須接近研究對象及場域，以直接的方式獲得第一手資料。

六、個人洞識：研究者個人經驗與洞識對於現象的瞭解十分重要。個人洞識往往源自於對資料來源的接近，如同許多偉大發明一般，都是先源自於接近研究對象然後產生的洞識。

七、動態系統：重視過程，而且假定不管是個人或是一個文化系統，一定是一個持續、穩定的變遷與發展過程。變是人類生活經驗中最自然，可預期與不可或缺的重要組成。

八、獨特案例：假定所有個案都是獨一無二，因為的時空不可重複性，每個個案發生後就不再發生，並無法像在實驗室般可以重複。

九、系統敏感度：主張科學發現在特定社會、歷史與文化系絡下，只是暫時存在；根本否定超越時空限制通則建立意義與可能性。

十、神入中立：研究者在參與現場時，必須融入現場，才能做到真正的參與，繼而才可對研究情境有深刻體認。但是融入現場後，研究者必須在報導時將自己從情境中抽離，以免因情緒而影響報導

中立性。

十一、彈性設計：讓研究設計能因應情境的變遷與深度，且研究過程中，研究者可能發現新的目標，如果設計太過僵化，不僅喪失研究過程的新發現，也會導致無法因應情境而做出最好的決定。

十二、有意義的關注：質的研究在於重視不同的人賦予自己的意義，也關注不同的參與觀點，希望透過人們對生活意義與觀點瞭解，促進真相展現。

貳、文獻探討法

從勞動派遣之相關文獻做資料的整理，以作為研究內涵的基礎參考文獻，包括專門文獻(Technical literature)：從研究論文及期刊報告收集相關資料；非專門文獻(Non-technical literature)：參閱報章雜誌、相關書籍資料，用以在研究之初開放性的收集各種相關概念，並在研究過程中不斷的與實證收集資料作覆核、檢視，依據研究目的及文獻探討資料形成訪談題綱。

參、深度訪談法

深度訪談是研究者與被研究者於自然情境中，透過雙向溝通之互動過程，蒐集口語及非口語的訊息，以便全面並深入的理解研究對象

(王雲東，2007) 進行訪談之中，研究者探索若干一般性主題，以幫助發掘受訪者對於主題的觀點；不過，研究者仍然要尊重受訪者，使其保有相當的自由空間，可以自行決定對答的框架與結構。應該讓受訪者從其自身的角度，逐漸浮現而揭示他們對於研究所欲探討現象的可能觀點，而不是從研究的角度或依循事先預設的概念架構來加以展開 (李政賢，2009)。

亦即，研究者須處於完全自然的真實的事件情境，不加任何控制與操弄，完全展現研究的開放性 (openness) 以及對結果的毫不預設限制與立場 (江明修，2009)，透過深入 (in-depth) 式訪談 (open-ended interviews)，進行資料的蒐集 (Patton, 1990)。然而目前國內針對登錄型勞動派遣之相關研究較少，故本研究希望藉相關文獻的檢視作為本研究之先前理解，採取半結構式 (semi-structure)²⁰ 深度訪談 (in-depth interview)，蒐集受訪者之看法與實際經驗，承現出多元真實的生活態樣，也透過研究者與受訪者進行訪談，來詮釋我國勞動派遣的目前運用的狀況以及登錄型勞動派遣對他們所造成之影響。

²⁰ 半結構式的訪談，與結構式的訪談一樣，研究者會預先擬好提問的題綱，但是在訪談的過程裡得視實際的情況改變詢問的方式與問題，此種訪談方式較為彈性靈活，但與非結構式的訪談相較，雖能將訪談內容聚焦於研究議題中，但可能無法給受訪者全面的發揮空間 (胡幼慧，2008)。

第二節 研究流程與架構

壹、研究流程

本研究首先根據研究問題進行文獻探討，將勞動派遣之相關資料進行歸納整理，並據以擬定訪談題綱後，擇10位不同面向的訪談對象進行深度訪談，最後經由資料分析提出本研究之結論與建議。本研究之研究流程如下圖所示：



圖 3-1 研究流程圖
資料來源：研究者自繪

貳、研究架構

由於非典型勞務之崛起，自2010年起，我國勞動派遣者已高達數十萬人，實已直接衝擊傳統勞僱關係，基此，本研究在此背景下針對登錄型勞動派遣與我國實務情況進行探討，最後提出研究結論與建議。而本研究欲達成之研究目的，第一為瞭解登錄型勞動派遣之問題。第二為瞭解我國勞動派遣實務運作。研究架構如下（圖3-2）：

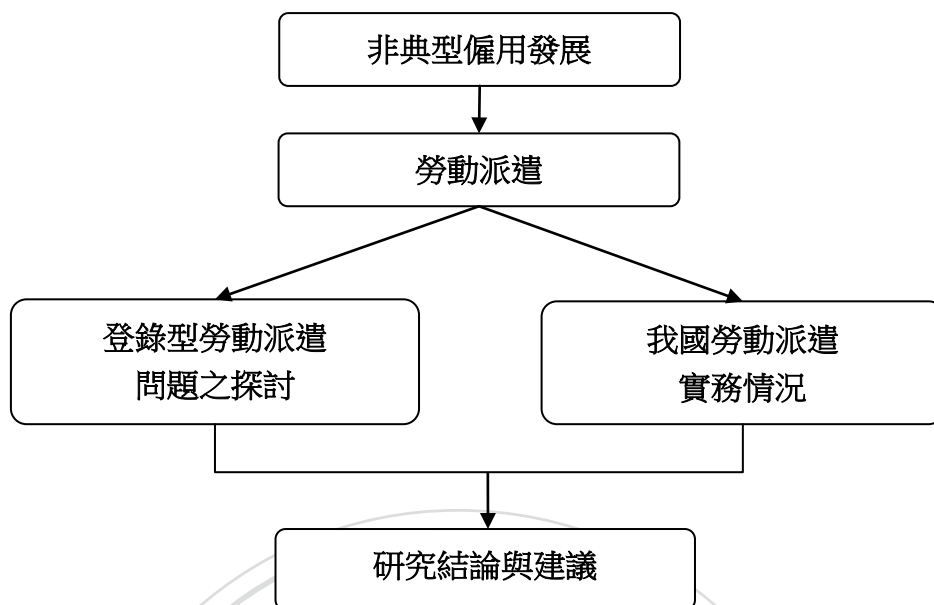


圖 3-2 研究架構圖
資料來源：研究者自繪

第三節 研究對象及訪談題綱

壹、研究對象

本研究訪談的對象除勞動派遣三方關係中之派遣勞工、要派業者及派遣業者外，也將對一般勞工實施訪談，此外，亦加入政府主管機關及工會代表之訪談，希望藉由多方不同的立場及看法之探索，確保研究之客觀性並避免偏頗。其次，本研究為求研究的周全性與廣博性，係採立意抽樣（purposive sampling）方式進行，相關訪談對象與範圍如下：

- 一、派遣勞工共3人（訪談內容以A1-A3表示）：其中包含金融業、科技業以及政府部門所運用的派遣勞工，以針對傳統產業、科技產

業與公私部門的差異性作分析；另為探索勞動派遣對於青年就業族群之影響，抽樣年齡係以35歲以下的青年勞工為主。

二、一般勞工共2人（以B1-B2表示）：為分析派遣勞工與一般勞工的差異性，並深入瞭解一般勞工對勞動派遣的立場及看法，本研究將對有運用派遣之部門(單位)的一般勞工進行訪談；另為瞭解青年族群目前的就業情況，抽樣年齡係以35歲以下，已進入就業市場的青年勞工為主。

三、派遣業者及要派業者之中階主管共2人（以C1-C2表示）：為瞭解企業對本研究議題的立場及看法，將對三方關係中之派遣業者及要派業者進行訪談；且考量中階主管相較企業主，更可能直接運用勞動派遣或管理派遣勞工，所以此部分將以派遣業者及要派業者之中階主管作為訪談對象。

四、政府主管機關及工會代表共3人（以D1-D3表示）：為進一步探討勞動派遣於政府勞動政策執行與人力運用時的真實情況，本研究係以地方政府勞工與人事主管機關的科長級人員作為訪談對象；此外，由於工會團體對本研究議題的立場及看法也相當重要，故本研究也將對全國性工會團體的代表進行訪談。

貳、訪談題綱

訪談內容是以歸納檢視相關文獻所擬定的訪談題綱為主，必要時將視受訪者實際回答的內容再加以澄清、詢問，以增加資料的豐富性。另因勞動派遣在我國尚未法制化，各國制度與國內學說亦不盡相同，是故，為配合研究主題以及不同類型受訪者所能夠理解的問題或議題，訪談題綱係依訪對象範圍區分為四個部分，訪談進行前將配合訪談對象，先將邀請函（如附錄2）及訪談題綱供受訪者先行參閱（如附錄3）。

第四節 研究倫理及資料處理

壹、研究倫理

深度訪談法能幫助研究者進入受訪者的實際情境與主觀知覺，並且透過受訪者提供的資料以及口述內容來進行個人經驗的研究，為了維護求得資料的嚴謹性與研究倫理，保障受訪者之權益是極為重要的課題。為因應不同研究對項及情況將產生不同之倫理問題，針對研究倫理中誠信、人身安全、隱私等內涵，必須仰賴研究者全心全意的投入與體察，是故，本研究進行時須達成下列要件：

- 一、表明研究者的身分，並清楚告知研究的目的、內容與流程（包括告知錄音或錄影之需求）以及參與本研究的風險與益處。當受訪

者充分瞭解並同意後，方開始進行深度訪談

- 二、用匿名方式訪問受訪者（如以英文代號A、B、C表示）以維護受訪者之隱私及權益，並確保只有研究者與指導教授等人能接觸訪談之原始資料。相關的訪談錄音或錄影絕不對外公布，並於研究結束後立即銷毀。
- 三、訪談過程中，受訪者若有任何問題可以隨時提出，並可以拒絕回答不願回應之問題，若已無繼續訪談之意願，隨時可以退出，又受訪者如果不願以錄音方式接受訪談，研究者須隨時配合以速記方式完成訪談。於訪談前、訪談中與訪談後，研究者均會要求自己以誠懇、真切的態度面對受訪者。
- 四、深度訪談應以信任與互惠為前提，研究者並應尊重受訪者所經歷的歷程與情緒，且於省思中得到意義與成長。

貳、資料處理

- 一、資料編碼：本研究之編碼方式由3碼組成，第1碼為英文單字，以A-D分別代表受訪者類別；第2碼為阿拉伯數字，為受訪者代號。
- 二、資料整理：訪談過程中，研究者除當場速記受訪者回答的內容外，也利用數位錄音之方式紀錄訪談過程，當訪談結束後，研究者則立即將速記之資料配合錄音檔案，將訪談內容以電腦繕打逐

字稿後建檔整理，以確保受訪者之真實反應與見解。

三、資料分析：隨著現今科技之部斷進步及質化研究的普遍運用，為更有效率的進行資料分析，相關研究軟體已是質化研究不可或缺的工具（張奕華等，2010），是故，本研究整理完畢的訪談資料，採用專業的質化分析軟體MAXQDA，並根據本研究主題「我國勞動派遣問題之研究－以登錄型派遣為探討核心」進行研究資料之分析探討；透過MAXQDA，研究者將訪談逐字稿（約12萬字）分別建立10個文本，並依各訪談對象性質建立文本群組，接著針對研究主題設定5個主譯碼，各主譯碼下再區分15個次級譯碼，經初步編碼後，歸納之開放性資料編碼圖如下：

代碼系統	派遣勞工-A1	派遣勞工-A2	派遣勞工-A3	一般勞工-B1	一般勞工-B2	派遣業者-C1	要派業者-C2	勞工主管-D1	人事主管-D2	工會代表-D3
受訪者個人資料										
受訪者背景	4	1	2	2	1	1	1	1	2	1
工作資歷	5	2	2	4	1		2	4	2	2
對勞動派遣之看法										
定義	2	1	1	1	1		1	8	8	3
評價	6	8	4	6	4		5	7	5	3
登錄型勞動派遣實務運作										
求職(徵才)及面試	4	3	3	3	2	9	2			
訂立契約	2	3	3	2	4	6	1	2	3	1
派遣業務內容	6	4	1	5	4	4	7	3	4	3
三方關係	3	3	4	3	3	6	8	2	2	2
工作條件										
勞動契約期間	2	6	2	2	2	5	2	4	3	2
薪資所得	3	4	3	4	2	4	3	3	1	3
升遷或轉換制度	2	3		3	3	2	7			
福利與培訓制度	2	4	4	2	2	2	5			
立法態度										
違法情事	1	1	2	2	1	1		4	6	9
理由	4	2	2	1	3	11	4	6	7	4
建議	2	3	2	3	1	3	2	10	9	6

圖 3-3 MAXQDA 開放性編碼圖

資料來源：研究者整理

第五節 研究限制

本研究除經費、時間、個人能力等限制外，至少還有下列幾項限制：

壹、文獻資料的限制

雖我國勞動派遣發展已30餘年，但由於政府迄今仍未對勞動派遣作出任何規範或定義，學界及實務界也缺乏一定之共識，故目前能取得的相關文獻主要都是集中於法令建置及勞工保護等面向之探討，並沒有針對登錄型勞動派遣作為主題探討之相關文獻，所以研究者無法與其他類似研究做比較或印證，僅能以自行的研究發現去做分析與討論。

貳、訪談對象與範圍的限制

一、訪談對象：為實地瞭解派遣勞工、一般勞工、派遣業者、要派業者、政府主管機關人員及工會代表對勞動派遣的看法以及實務運作狀況，本研究係採立意抽樣方式進行深度訪談²¹，並在採樣飽和後即停止訪談，雖已就研究議題分析並希望多元汲取訪談對象，但受訪者仍可能有下列代表性不足之問題：

(一)年齡：派遣勞工、一般勞工集中於青年就業族群，並以35歲以下為主，使本研究將無法得知其他年齡層之就業族群

²¹ 在對話過程中，訪問者與受訪者是一種夥伴關係，透過與言或非語言的情感交流，達到對話的目的，基於雙方平等的立場，積極談話溝通，在整個對話過程中藉由雙向的互動，達到共同建構現象或行動的意義，是一種有目的的談話過程。

是否有相同之狀況或問題。

- (二)人員類別：派遣業者、要派業者係以實際執行並管理業務的中階主管作為抽樣對象，將可能無法代表各級人員之認知與看法；政府主管機關人員鎖定於地方政府之勞工、人事主管人員，將可能與中央政府主管人員的態度或立場產生差異；工會代表係以全國性工會代表作為抽樣對象，可能無法推及各事業、產業或職業工會的態度與立場。

二、訪談範圍：為充實研究之廣泛性，本論文之研究範圍將針對傳統產業、新興產業與政府行政機關作為主要訪談範圍，但由於組織類別、組織規模等問題，將使本研究範圍仍可能有下列代表性不足之問題：

- (一)組織類別：本研究之傳統產業係以金融業為主、新興產業係以科技產業為主，其他傳統或新興產業並未納入就本研究之研究範圍；另非政府行政機關之各級學校與公營機構亦未納入本研究範圍中，基於各產業及組織性質不一，所面臨的狀況亦可能不盡相同，故研究結果將有所差異。
- (二)組織規模：研究範圍中之企業及行政機關，皆係以員工400人以上之組織作為抽樣範圍，可能因組織規模不同，產生相異之研究結論。

第四章 研究分析

第一節 訪談對象基本資料

本研究針對派遣勞工、一般勞工、派遣業者、要派業者、地方政府的人事及勞工主管機關與全國性工會等代表進行深入訪談後，將各訪談對象之基本資料彙整如下。

壹、派遣勞工

本研究訪談之派遣勞工，包含金融業、科技業以及政府機關所運用的派遣勞工，年齡落在24歲至28歲範圍間，均屬青年勞工，學歷皆為大學（其中1人為夜間部在學生），所學科系不一，工作年資從4年至9年不等，派遣經驗最久為3年、最短則為半年。

表 4-1 派遣勞工受訪者基本資料

代號	年齡	家庭狀況	婚姻狀況	學歷	工作年資	派遣年資	工作經歷
A1	24	雙親及哥哥1名	無	私立大學財務金融管理系（尚未畢業）	9年	半年	從高中開始就讀夜間部即半工半讀至今，曾從事金融保險及服務業等5份工作，其中包含1份金融業之派遣工作。
A2	28	雙親及姊姊1	無	私立大學資訊傳播工	4年	3年	從事工作集中於科技產業之測試業務，並以派遣類型為

		名		程系			主，曾擔任過電腦繪圖人員，從事過之4份工作中即有3份為派遣工作，職稱皆為測試工程師。
A3	28	雙親及弟弟1名	無	私立大學企業管理系	5年	1年半	曾先後於不同科技公司擔任過品管員及軟體銷售員，目前於中央政府某二級機關從事派遣工作。

資料來源：研究者自行整理

貳、一般勞工

本研究訪談之一般勞工，皆有與派遣勞工共事的經驗，且恰好也都曾從事過派遣工作，年齡落在26歲至33歲範圍間，均屬青年勞工，學歷皆為大學，所學科系不一，工作年資從3年至4年不等，派遣經驗最久為1年3個月、最短則為半年。

表 4-2 一般勞工受訪者基本資料

代號	年齡	家庭狀況	婚姻狀況	學歷	工作年資	派遣年資	工作經歷
B1	26	單親及哥哥1名	無	私立大學日語學系	3年	1年3個月	大學就學時期擔任地方政府某一級機關產學合作之工讀生，隨後即進入該機

							關擔任派遣人員，現已轉任該機關臨僱人員，並負責機關派遣人員之管理業務。
B2	33	雙親	無	私立大學資訊工程系	4年4個月	半年	曾從事10份工作，且大多於科技產業擔任測試工程師或研發工程師，每份工作期間皆不長，曾從事過1份派遣工作、1份派駐工作。

資料來源：研究者自行整理

參、派遣業者及要派業者

本研究訪談之派遣業者及要派業者受訪者，皆為中高階主管職務（協理、副理），工作年資自9年至12年不等，公司員工數皆在400人以上，資本額自3千萬至44億不等，運用派遣勞工數則都在1百人以上。

表 4-3 派遣業者及要派業者基本資料

代號	職稱	年資	公司規模			運用派遣狀況
			經營業務	員工數	資本額	
C1	協理	12年	人力派遣	約5百 人	約3千 萬	主要經營企業及政府機關之勞動派遣，僱用派遣勞工約4百多人。

C2	副理	9年	電腦及週邊設備製造	約1萬6千人	約44億	臺灣總公司之測試及研發部門均有運用勞動派遣，派遣勞工數約1百餘人，但目前勞動派遣運用集中於中國廠區。
----	----	----	-----------	--------	------	--

資料來源：研究者自行整理

肆、政府主管機關及工會代表

本研究訪談之政府主管機關及工會代表，皆為中高階主管職務（科長、秘書長），工作年資自17年至34年不等，相關資歷豐富；各訪談對象目前所任職單位，職掌分別為勞工、人事與工會相關業務，其中工會代表亦曾於地方政府擔任公務人員。

表 4-4 政府機關及工會代表基本資料

代號	職稱	年資	機關（工會）簡介		工作資歷
			組織性質	單位職掌	
D1	科長	18年	勞工主管	勞資關係	地方就業服務機關、地方勞工主管機關。
D2	科長	34年	人事主管	組織編制及員額管理	地方自來水及醫療事業單位與地方衛生、交通、財稅、法規、資訊，人事及勞工主管機關。

D3	秘書長	17年	產業及職業工會	維護勞工權益、辦理勞工訓練等工會事務	原於地方機關擔任公務人員，退休後即從事工會業務至今。
----	-----	-----	---------	--------------------	----------------------------

資料來源：研究者自行整理

第二節 各方對勞動派遣看法紛歧

礙於本節議題較為敏感，研究者在與派遣業者進行訪談時，觀察到派遣業者之態度充滿防衛性，且論述大多集中在批評政府作為，故研究者當時並未就本節之問題加以詢問，而係將訪談內容集中在實務運作的問題上。故於本節中，將不對派遣業者的進行相關分析，僅針對派遣勞工、一般勞工、要派業者、政府及工會代表的訪談資料進行分析。而經由下述分析比對後，可發現各方對勞動派遣看法相當分歧。

壹、各方對勞動派遣定義具認知差異

為瞭解各方對於勞動派遣定義之認知，研究者在進行訪談時，係以較為開放的問題及詢問方式進行，讓受訪者能就其實際經驗作完整的回應，在訪談後發現，勞工及要派業者與政府及工會代表對勞動派遣定義存在認知差異，相關分析資料如下：

一、派遣勞工

因實際從事派遣工作的經驗影響，派遣勞工普遍將登錄型勞動派遣的運用模式，直接視為勞動派遣之定義或內涵，亦即認為勞動派遣

之「三方關係」始於派遣業者與要派業者之「要派契約」，而非派遣業者與派遣勞工之「勞動契約」，且指出派遣業者大多為「就業服務」²²之經營業者。

勞動派遣是什麼樣的一個制度…就可能他只是把你派遣到一個公司…一個公司委託給派遣公司，釋出它的職缺讓它去找人，然後，可以讓主要的公司…缺人的那個公司可以減少他…不用浪費自己的時間和金錢去找員工，那是交由派遣，那派遣公司如果找到派遣員工開始上班，那他所有的福利或者是他相關的事情都是由派遣公司去做執行的，那跟主公司是完全沒有關係。(A1：14/21)

勞動派遣喔，他的制度應該就是像我這樣子…○○（註：要派公司）跟○○（註：派遣公司）簽約然後他（註：派遣公司）再跟我簽約，他是一個三方關係。(A3：15/20)

二、一般勞工

與派遣勞工相同，受訪者皆認為勞動派遣即指實務上常見的登錄型勞動派遣，派遣業者之功能僅係協助要派業者找尋合適人力或幫助求職者找工作；另派遣職務則被視為，當求職者找不到工作時，退而求其次的工作選擇。

應該是說…要用人的單位…他已經侷限他要找哪一些條件的人，然後符合這些條件的人就算是他的範圍之內，然後…就是請人力派遣公司去找這樣子。(B1：11/24)

²² 依就業服務法第1條第1款規定，就業服務係指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務。

勞動派遣的定義就是說…如果我是勞工我需求職的話，如果我找不到正職，我會退一步來登錄履歷來作派遣工作，就是當作進入社會的第一步。因為如果經濟不景氣的話，正式員工的缺也很難…也不是很多，那時候我就會考慮到派遣這樣的工作…這樣子。(B2：10/15)

三、要派業者

受訪者認為登錄型勞動派遣即為勞動派遣，並表示臺灣勞動派遣業在經營運作上近似人力仲介業，但訪談時，提出有關勞動派遣在中國與我國實務運作狀況的差異（如人員長期的培訓制度），應係值得進一步探討的議題。

臺灣這邊派遣的話…我們之前只用過一點點…只是因為這個派遣公司可以幫忙，有點像獵人頭公司啦，所謂的獵人頭公司就是說，我需要甚麼樣的人你幫我找。就是所謂仲介而已，他…跟大陸不一樣，因為大陸可能市場比較大，然後人口多，所以他可以…真的在培養某部分的專業人才。聽說這種派遣公司…好像在北京就有4、5家…而且有的跟知名的大學有在合作，就是你畢業之後就可以到這邊來作一個培訓這樣子。(C2：3/16)

四、勞工機關代表

受訪者表示，勞動派遣早期鎖定於服務業或事務性之工作，直至近期才慢慢演變為高技術、高專業性之工作也開始使用勞動派遣，並已擴展到各種產業、職業類別，成為毫無節制的「怪獸」，故應建立制度加以制衡規範。

一般早期都是這樣，屬於事務性的這種才去做這個派遣，那後來已經變形了，搞成是連那種非常專業性的都用派遣，所以我個人的看法是覺得派遣這個東西，現在已經變成是…一個怪獸…真的是怪獸，為什麼這樣講，就我剛剛說的，連醫師都可以搞派遣，那可是呢…就我瞭解不管是國外也好、或是包含勞委會當時訂一個派遣專章裡面，好像也有一些條文，它就有泛定有某一些職業類別的人是不可以用派遣的。(D1：2/14)

五、人事機關代表

相較勞工機關代表，人事機關代表則認為勞動派遣性質應以專業性、技術性工作為主，且應按專業與技術程度，區隔為登錄型勞動派遣與經常僱用型勞動派遣，並認為它們皆屬辦理短期性、專案性工作之所需人力。

不是一種完全的僱用關係，我是憑我的專業、我的專技，然後形式上是你僱用我，我只是登錄在你的公司裡面，但是你去幫我找…工作來給我，就像我今天開個公司你在我這裡面，有工作我才給你們工作嘛。但這…主要是針對所謂的專業性比較高的…這樣子的人，他來使用這個，自主性很強，他每一個個案它所獲得到給付是足夠的，這是一種關係。第二種的…就是政府機關也好、雇主也好，我今天會需要派遣人力是因為我臨時有大量的訂單進入，或者有一個特殊的專案要做，那我必須在這段時間裡面就要有人、就要能夠上手，就是一個成熟的技術人力、或者專業人力，在這種情況之下…這個人力公司（註：指派遣業者），它就有這個能力來接受我的這個個案，那麼它就直接進入、就開始著手去做事了，那這種的應該是一個長期僱用的，也就是說人力公司你就是僱了這些人了。(D2：2-3/13)

六、工會代表

據受訪者指出，勞動派遣運用早期係為因應政府或企業之專業

性、技術性工作所需，且皆屬高薪資、高報酬的工作，而現今勞動派遣已發展為低專業性、低技術性或事務性的工作，並非勞動派遣的原意與初衷。

我先跟你報告一下…早期勞動派遣是一種…企業也好、公家也好，針對某特殊的…技術人員，因為特殊技術人員的話，可能你要永久請他的時候，你要花一大筆很大的錢去聘請…所以當時的勞動派遣是說…我就成立一個技術公司，那技術公司裡面就是派遣的，你這邊需要什麼樣特殊的技術人員，我派人去，那工資很貴，那時候的派遣意思是這樣子的，現在是不一樣了，現在由下再說，所以，早期是一種特殊技術、高專業的、高技術的，那薪水都很高，比一般薪水還高，那個是叫做勞動派遣，所以我們把勞動派遣搞成了這樣的（註：指運用於低技術性、事務性工作）…是一個不是很好的現象。（D3：1-2/13）

由上述訪談資料可發現，派遣勞工、一般勞工與要派業者對於勞動派遣的認知，因缺乏宏觀上的認識，所以普遍將實務上頗為泛濫的登錄型勞動派遣作為勞動派遣的定義，並將派遣業者以「就業服務」方式經營勞動派遣視為常態，這應該是由於我國目前並未對勞動派遣作出任何規範或定義以及他們的實務經驗影響所致；至於我國政府機關與工會代表對於勞動派遣之定義見解，相較勞工與要派業者的認識，存在很大的認知差異，而這樣的認知差異，極可能導致立法及實務運用上的困難或爭議，不得不審慎看待。

貳、各方對勞動派遣之評價不一

在瞭解各方對勞動派遣定義之認知後，為得知各方對於勞動派遣之評價，以進一步釐清他們對於勞動派遣運用所抱持的立場，經訪談後發現，各方對於勞動派遣之評價不盡相同，甚至在派遣勞工及一般勞工間，亦存在正反兩極的評價，相關分析資料如下：

一、派遣勞工

在派遣勞工的評價中發現，某些受訪者係將派遣工作視為進入正常工作之跳板或管道，藉以探索自己是否適合此類型的工作，並增加自身經歷，以利往後尋找相關工作時加分。

好處的話，當然就是一般人如果很想進入一個企業的話，那沒有什麼管道，那當然就是可以透過派遣去學習…就是…這是一個管道讓他可以進入到那個公司，然後再讓他決定說這是不是他想要的。(A1：18/21)

通常派遣工作是派到比較大間的公司，對未來的履歷…會比較漂亮一點，可能未來我想去別的地方轉個管理職呀，可能像我現在的公司…就是在○○（註：某科技大廠）…接觸之後，那這是一個很漂亮的履歷。(A2：15/25)

且因派遣工作並非正式員工，故相對在工作責任上較輕，也較無壓力，因此可彈性運用時間安排進修或進行未來規劃。

應該說不會自己給自己那麼多壓力，雖然說工作一樣，可是在派遣

上…就心情比較輕鬆，因為不用填績效表。(A2：14/25)
第一個工作彈性大、第二個…應該說可以有時間去發展…像是…去進修，那可能未來規劃可能是…之後我可能要開店呀、要做甚麼…就不會受到那個束縛。(A2：14/25)

而受訪者雖表示可理解企業為節省成本而運用勞動派遣，但認為勞動派遣之運用方式對勞工而言並不合理。甚至有受訪者認為，企業原本就應該栽培所需員工，不應該毫無限制的運用勞動派遣。

勞動派遣用人方式…就經營角度來看是滿合理的…很節省成本；可是就管理員工方式來講我覺得是不合理的。(A2：12/25)

會覺得現在派遣工作那麼多，那大家都用派遣就好，何必要用正式的職員，因為正式的職員公司他要付出比較多的成本或是薪水。應該是說這個員工…如果是值得栽培的話，應該是長期培養的。(A3：15/20)

雖各派遣勞工所持評價不一，但受訪者大多認為，勞動派遣的短期勞動契約以及薪資待遇等落差，將造成「就業不穩定」、「同工不同酬」等就業安全問題。

壞處的話，當然就是勞動派遣對被派遣人員本身比較沒有保障，因為它可以隨時終止這個契約，如果就3個月而言，其實是個很短期的契約…就比較沒有保障。(A1：17/21)

我覺得不合理的地方就是可能…對勞工…我們會覺得不公平，因為既然都是作一樣的事情…為什麼錢領的不一樣、享有的福利不一樣。(A1：19/21)

這樣長期的更換工作或是會擔心受怕說…那我這一期聘完了，那我下

一期有沒有要續聘，會擔心生計的問題。(A2：17/25)

二、一般勞工

與派遣勞工相同，受訪者認為勞動派遣不失為一個就業管道，可用以探索自己未來的求職方向。

勞動派遣算是一個管道，先讓自己試看看，我覺得年紀可能還沒有到那麼大，所以能試就試。(B1：11/24)

又一般勞工雖表示能理解企業為何使用勞動派遣，但認為勞動派遣的運用對勞工而言並不友善；並指出勞動派遣的不穩定現象將可能影響業務執行。

以企業角度來說的話是節省成本，但是以勞工來講的話…感覺是對勞工不是那麼友善啦。(B2：6/15)

如果我是企業的話，我是不太會用派遣的員工啦。因為畢竟他也是一種定期的嘛，那可能他工作到一半時間到了不續用，然後有一些交接的事情怕會產生麻煩這樣子。(B2：8/15)

而受訪者普遍認為，勞動派遣將造成「同工不同酬」、「中間剝削」以及「社會觀感不佳」等問題，探究其原因，應該與他們都曾從事過登錄型勞動派遣的工作經驗有關。

就是勞工…已經算是弱勢的就業族群了，可是如果再透過人力派遣公司再剝一層皮，那他們賺的就已經夠少了。身旁的朋友有這樣的經驗，我會覺得看了之後滿擔心的，因為其實大部分的人聽到派遣公司，他們會覺得這是一個不穩定的工作、可能對你的評價也會有一些異樣的眼光之類的…雖然我們自己知道說，並不會那麼不穩定，但在他人的觀感就還是會不好。(B1：21/24)

因為基本上的福利就是有差別，就是同工…但是不同酬，感覺並不是那麼合理。(B2：6/15)

因為我瞭解派遣公司他的結構的話就是負責出人和收錢嘛。(B2：9/15)

三、要派業者

在訪談中，受訪者透過與研究者對談後，方表示理解何謂勞動派遣，並認為我國勞動派遣近似「人力仲介」業；其更以中國之勞動派遣運用作為對照，認為中國的勞動派遣與我國所謂的勞動派遣，在經營專業部分上有相當大的差異，這也突顯出中國與我國對勞動派遣運用規範的極大落差。

臺灣目前的派遣比較像剛談話中講到的…他只是一個仲介啦，比較不完全是所謂的派遣這樣子，那因為像大陸的那個派遣公司，其實說實話因為他們自己本身有專業嘛，他第一個他可以到你公司來支援，或你也可以外包案子到他們公司去做，喔（註：受訪者此時有頓悟的感覺），也是這樣，所以他們的派遣也是合在裡面的，他可以派人到你公司幫你合作，也可以你把案子包給他作，所以他本身自己也有在營利。(C2：8/16)

經研究者解釋登錄型勞動派遣定義後，受訪者更直接指出登錄型模式類似我國之人力仲介業，隨後，受訪者對於目前我國實

務上勞動派遣運用，即直接稱之為「人力仲介」。

你講了以後我現在才瞭解什麼叫登錄型，不然我是不太知道甚麼叫登錄型。不過那個登錄型…以臺灣跟大陸來講的話，比較像臺灣講的人力仲介這樣。(C2：10/16)

四、勞工機關代表

受訪者認為勞動派遣創設主要是為了「服務資方」，其運用目的僅是為利資方經營所需，這應該與企業針對人力資源管理面，發展的一連串「勞動彈性化」有關。

坦白講，我覺得是比較服務資方的…特別你想想看誰會跟你要派遣工作？大的資方，都是很大的事業單位嘛，對不對，你知道我意思，你小的怎麼會這樣幹，不會呀，你一定都是很大的事業單位，所以你如果從這個角度跟這個現況來看，你就很明顯，我個人認為派遣這個東西它就是服務資方。(D1：2-3/14)

受訪者並指出實務上，勞動派遣運用者普遍集中於大型事業體，甚至連政府機關也早已成為主要的運用者。

誰在做派遣？誰在要求派遣？都是大的事業體，政府也是個大的事業體呀，所以為什麼連政府都在搞派遣就是這樣嘛，政府也是大的事業體呀。(D1：3/14)

而政府及企業基於「成本考量」，開始逐漸將各種業務「委外」

或轉由派遣勞工承作，如此大量使用非典型人力的現象，即是相對造成我國勞動派遣業興盛的原因。

為了成本的考量，他（註：指公私組織）覺得某些東西可以委外…可以外包出去，也可以用派遣的方式來做的，所以才會有這個派遣行業的…興起，那也因為這樣的關係，所以…大的企業…就很容易去運用派遣這個東西來減低它的成本…目前我所知道…很多大的銀行…多搞派遣呀…不然就是有些電話的部門啦，有些…甚至連那種…印刷的需要啦，還有一些電話客服的部門甚麼的…幾乎都是用派遣人力。（D1：3/14）

五、人事機關代表

相較於勞工機關代表，受訪者認為勞動派遣制度之產生，主要是為應「產業需求」及「人力資源的運用」，並認為勞動派遣運用必然有其正面及負面效果，但如何使勞方及資方達到「雙贏」，才是主要的癥結問題。

我們為什麼會使用到勞動派遣，因為它有前提要件的存在，它有…這個產業的人力需求，甚至到公部門都有這個需求，因此它要有這樣子的一個人力資源的運用，那第二個就是說這樣子一個制度的本身…沒有一個制度是絕對的完整無瑕的，必然有利有弊，那因此既然有派遣的這樣子人力需求的時候，怎麼樣讓它一個制度能夠有效的規範而不侵損勞工的權益，又滿足雇主的需求，這才是真正最主要要探討的問題。（D2：8/13）

受訪者並認為，透過合理的制度規範勞動派遣，方得以確保勞工

權益，並滿足雇主之勞動力需求；而受訪者也指出，日益變化的「求職者需求」²³亦係勞動派遣發展的主要因素。

怎樣去定出一個周延合理的制度，從制度面去規範，在制度的運作中間要不斷的去檢覈它、不斷的去調整它不合理的部分，我想這是我們先講的…兩個前提，一個是事實的需要，一個是建立一個好的制度並不斷的去檢視、修正、調整來確保勞工的權益，也滿足雇主的需求，那因為也有一些…就像我們現在說的 SOHO 族來講，他就不喜歡被綁死…他也可能需要一個第三者來作一個仲介，我想是這樣子的一個前提。(D2：8/13)

六、工會代表

與勞工機關代表評價相似，但受訪者直接將勞動派遣視為「剝削制度」，並認為勞動派遣發展對於未來青年就業將產生許多嚴重的「中間剝削」問題，這應該與登錄型勞動派遣在我國實務上被氾濫使用有極大關係。

我曾經在勞委會，召開勞動派遣會議，我跟他說在座各位…包括經濟部各局處、各教授，你能保證你兒子或是你的孫子永遠不會做派遣工嗎？那你為什麼把這個制度把它建立起來，一定要建立一個…給人家抽成的那種制度，那我說這樣子的話對保護勞工、工作者，「是保障你們以後的子孫」(註：閩南語)以後工作不會被派遣，你把制度建立起來以後，他們以後也比較好過日子呀。所以我當時就很不客氣的跟他們說，你不要認為你目前是當教授，你能保證你兒子當教授嗎？將心比心嘛。我是公務員出身的，難道我兒子一定跟我一樣當公務員嗎？不見得喔，那我說你不要好像建立派遣制度以後，你把 A 勞工的錢當

²³ 據學者 Snell & Bohlander (2010：19-20) 指出，近年來，已有越來越多人趨向選擇自營業、按時計酬等非典型工作，其中並以婦女及中高齡就業者為主。

作很對的，你應該建立一個制度不要去 A 勞工的錢，以後大家都公平，讓工作者都能有某種程度的保障，保障他的工資所得，你不要弄一個制度天天就是扣他的工資，這是什麼樣的社會啊！（D3：3/13）

訪談中，可感受到受訪者反對勞動派遣的立場極為強烈，並認為勞委會為因應各政府機關用人需求故傾向為勞動派遣背書，對政府未來的法令或政策走向具有強烈的不信任感。

勞委會很喜歡請一些專家學者來！…都是傾向於勞動派遣的，那我就火大啦，我說你找這些幹什麼，還叫我們來背書，所以我認為呀，可能是這樣子，因為勞委會可能跟各部會之間，它會因為各部會需要人呀、需要勞動派遣呀，希望讓他通過呀，所以這個部份我是很 care 的。（D3：3/13）

綜合以上評價，本研究發現各方對於勞動派遣之評價具有顯著差異，如勞工之評價中，雖認為我國之勞動派遣實務運用有其利基與優點，但卻也隱藏了許多可怕弊端；而政府之勞工及人事機關，也因權責範圍不同，導致立場和看法的分歧；加上工會針對勞動派遣制度建立的反彈以及對政府主管機關之不信任，這可能都是我國勞動派遣遲遲無法推向法制化的重要原因。

第三節 我國勞動派遣之濫用實況

為探討我國勞動派遣的實際運作情形，本節主要係對勞動派遣關係中之三方進行探討，亦即以勞工、派遣業者及要派業者的訪談內容作為資料分析主軸，而在透過他們對於實務狀況的描述後，已可充分建構並顯現出我國目前登錄型勞動派遣氾濫之問題。

壹、求職（徵才）及面試

實務上，勞工大多係透過民間就業服務機構尋找派遣工作，透過刊登或投擲履歷的方式進行求職，並由該就業服務機構（多數亦兼辦派遣業務）或派遣業者進行初步篩選。

找工作的話…第1個是…透過人力銀行網站，然後去找到一個派遣職的工作，那第2個方式是公司會打電話給你，問你有沒有這個意願去派遣到其他的公司工作，等到確定之後到公司去面試後…雙方的公司都要面試…不過派遣公司這邊的話…要看耶，比如說像是○○跟○○人力銀行就只有電話確認過而已。(A2：4/25)

就是我…投完履歷嘛…然後…就是…○○（註：派遣業者）通知我…我就先到○○（註：派遣業者）面試…那面試第一關之後…他就跟我說這是一個派遣的工作，是在哪一個政府機關、所做的業務是多少、然後他們希望達到的成效是什麼…就是說他們希望來工作之後的態度是什麼。(A3：5/20)

程序喔…大概就…透過○○（註：某人力銀行兼派遣業者）他有一個派遣系統，然後你就直接丟履歷過去，然後他會先做篩選。(B2：5/15)

要派業者則透過內部人資單位與派遣業者聯繫用人需求，並待派

遣業者提供「人員名單」供其挑選，但在此名單中的勞工，皆係尚未與派遣業者簽訂勞動契約的求職者，等同「透過」派遣業者將履歷轉介給要派業者。

我們透過HR跟派遣公司聯絡，然後我們會把我們的需求提給派遣公司，然後之後他會給我們幾張所謂的履歷，他挑出可行的人，然後履歷給我們。(C2：3/16)

求職者經派遣業者篩選與面試後，要派業者通常都會進一步對求職者進行複試，並多以書面審查或面試方式進行，而派遣業者此時仍處於「就業服務」之角色。

派遣公司就是…可能要去要派公司面試之前可能會多個十分鐘的面談，確認我是他們要的人才之類的，才會繼續面試。(A2：4/25)

那如果有進入第2關的時候…他（註：指派遣業者）必須要確保我是OK的，然後再跟我約時間…就是到○○（註：政府要派機關）來做第2次的面試，那就約個時間後…那天…就上來○○（註：要派之政府機關）這邊進行第2次的面試，那…就是面試的時候總共是有2位，就是○○（註：政府要派機關）的人員這樣。(A3：5/20)

如果覺得你這個人可以符合他（註：指派遣業者）某個公司（註：指要派公司）的需求的話，他就會跟那家公司（註：指要派公司）的人作聯絡，然後請你和他們（註：指要派公司）再做第2次面試。(B2：5/15)

複試的方式是有兩種，一種是…他會先看人事資料，以人事資料來作確定，第二種就是面試，一個書面、一個實際面試，兩種方式都有啦。(C1：4/16)

依派遣業者陳述，實務上，均待要派業者與其訂定要派契約後，方開始進行招募並將求職者履歷進行初步篩選，並在完成轉介後，由要派業者作進一步甄選，直至要派業者確定人選，派遣業者始進用其所需人力。如此一來，要派業者等同直接介入派遣業者之用人權。

就是從簽約開始，我們當然就開始做面試嘛，招募、面試…然後…看企業有些他們還要做複試…再來才是確定任用嘛，這過程是這樣。
(C1：4/16)

而據公部門派遣經驗之受訪者表示，在政府機關中更有「指定用人」的情況，亦即，要派業者直接要求派遣業者對特定人進行媒合，並指定此人為派遣勞工。

我以前就是在裡面做工讀生，就是我大學的時候。(B1：9/24)
就是產學合作。所以我從工讀生就開始當，只是在99年4月1日開始有一個正式的站長職務…那時候我剛好也畢業，所以也是因緣際會…督導員就有問我要不要試試看…然後也是有面試，是○○(註：政府要派機關)這邊，但是派遣公司就是直接跟我們簽約了。(B1：10/24)

此外，經訪談發現，甚至有要派業者與派遣業者同屬一事業體的現象，如企業透過成立子公司經營勞動派遣業，並以「左手進用、右

手用人」的方式，企圖以登錄型勞動派遣方式節省集團之用人成本。

那時候的話就是直接到…○○商銀那邊去做面試。…應該說…那個…○○（註：派遣業者）的話，它就是○○商銀旗下的公司，…而且然後我在面試的地點隔壁就是○○（註：派遣業者）的公司，然後他有派人來。(A1：3/21)

貳、訂立契約

當要派業者進行確認且確定用人後，便「通知」派遣業者進行後續的進用程序，也就是與派遣勞工簽訂勞動契約，並正式由派遣業者「指派」派遣勞工至要派業者所在地工作，亦即，派遣業者此時才開始從「就業服務」轉變為「勞動派遣提供」。

當雙方都談妥之後、面試也沒問題了，要派公司也錄取了之後，才會去談合約的問題，像是薪資、福利、一些保密條款、還有一些合約內容、還有…期限。(A2：4/25)

簽約的還是在派遣公司…要派公司會去跟派遣公司說錄取我了，然後呢，派遣公司再通知我說要去簽契約。(A2：5/25)

面試完之後…事後才通知，通知說…是我錄取了，那什麼時候來上班這樣子，可不可以。(A3：5/20)

如果第2次面試OK的話…派遣公司就直接發 offer 給你這樣子，就直接按照報到時間去那家公司工作。(B2：5/15)

然而，實務上也有要派業者直至派遣業者找尋到合適之派遣勞工後，三方（派遣業者、要派業主、派遣勞工）才一同簽訂要派契

約與勞動契約的情況。

我們看完履歷之後，覺得哪些人 OK 我們請他過來之後面試…那在面試的過程當中我們覺得 OK 了，那我們就會接受…就是跟派遣公司簽約。(C2：3/16)

此外，派遣業者大多視與要派業者所簽訂的要派契約期間，據以徵才並與派遣勞工簽訂勞動契約，故簽訂之勞動契約大多為定期性質。

不一定耶，這要看工作量或是要派公司的預算…或狀況，我有遇過就是…狀況不好提前結束合約的也有。目前遇到的都是定期的。(A2：5/25)

而研究者在訪談派遣業者時，據其表示，該公司與派遣勞工都是依勞動基準法規定簽訂不定期契約，並抗議政府機關卻和其簽訂定期要派契約不合理等云云，可見目前公部門勞動派遣之實務運作上充滿矛盾與爭議。

現在勞基法規定是…一定要簽不定期啦，可是這是不合理的啦，因為…政府機關跟人家簽定期了，然後又要求我們簽不定期…不合理、非常不合理。(C1：5/16)

我們都是照規定，我們完全照規定辦理，不能簽這我們當然是沒辦法，我們都接受…勞檢處的檢查，所以我們是沒問題的，可是問題是這個是不合理的…如果你說不可以寫定期的話，那你應該跟我們簽的時候也是不可以寫定期呀，你還是要照規定來辦理呀，你為什麼不照規定辦理？對不對？你要的…一年到期了，那這些員工在你們政府上

班，那如果沒有，你是不是該給什麼樣的…照規定來辦理，你不能把這個東西全部推過來。(C1：5/16)

經研究者對照曾於該業者旗下任職之受訪者的訪談內容，並實際瞭解簽約狀況後，發現政府機關會主動要求派遣勞工與派遣業者簽訂定期勞動契約，並告知將視其工作表現決定是否續約，且需配合更換「雇主」，故前開派遣業者論述應與事實不符。

他其實一開始都有說…就是○○（註：政府要派機關）人員把我們約到一個辦公室，然後一起簽（註：指勞動契約）這樣子，那他們一開始有跟我們講說…可能這個公司也許1年會換，但是如果我們沒有問題的話，或是我們表現都還不錯的話，基本上會繼續簽（註：指勞動契約），只是公司會轉換這樣子。(B1：7/24)
有換過。前面的那個公司是○○（註：A 派遣業者）、後面的公司是○○（註：B 派遣業者）。(B1：8/24)

又訪談中，派遣業者與具政府機關派遣經驗的勞工皆告知，政府機關皆以政府採購法相關規定辦理勞動派遣標案，且因「價低者得」的競標規定（詳參政府採購法第 52 條至 56 條），導致得標之派遣業者可能不斷更換，造成派遣勞工須每年替換不同「雇主」的情況；派遣業者更進一步指出，因政府採購法之「採購」規定，使派遣業者往往無法獲得「合理利潤」。

在我沒進○○（註：政府要派機關）之前我是不曉得，但是我現在

知道是因為…服務費的問題，就是它可能標案的價錢…會影響公司這樣子。(B1：8/24)

對，就是最低標的關係。對，因為就價低者得，所以可能就是因為這樣子才會一直換。(B1：8/24)

我覺得是規則，可是該我們負擔成本我們承擔，可是你不能說一昧的…然後派遣的招標又是用競標式的。就是說，最低者承作的，那當然呀，有些不熟悉的就濫竽充數，你經過價格的競爭怎麼會比較好呢？一定是要水漲船高嘛，你一個派遣公司有合理的利潤，我們慢慢的一起來提升嘛，你怎麼會透過這樣子的方式，因為你低價的方式的話，是不合理的呀。(C1：10/16)

參、派遣工作內容

派遣勞工實際從事之派遣工作內容，大多集中於行政性、事務性之業務，如文書、檔案處理以及簡易諮詢服務等工作，並已廣泛被各種產業所運用。

我主要負責的是…檔案室的工作。就可能資料的歸檔呀、彙整呀…就是有點像是後勤人員幫忙…整理資料，然後可能前線需要什麼資料，那我們就是把它調閱出來給他們這樣子。(A1：4/21)

風險消金（註：風險管理處消金組）它的業務就是…可能積欠卡費呀、貸款呀，那他就是沒有還款的人就會到這邊來，那…前線的人員就會做協調…我們就是歸檔、整理這些檔案。(A1：4/21)

應該是比較屬於…文書行政，然後…有一點算是服務業，因為行政的話，比如要印講義，必須要 key 問卷這些，就是裝袋…你必須打好他們前一天需要準備的講義或是他們所需要準備的東西這樣子，然後並把它包裝完成，然後…隔天的話還有問卷，就是他們回收的問卷，然後其他就是…比較機動性的…比如說學員他們有什麼需要、跟老師他們有什麼需要，還有輔導員他們的需求這樣子。(A3：6/20)

主要的工作就是，管理站務…就是屬於這個站的一些…旅客諮詢呀、然後…人員的管理、還有物品的維護、還有協助辦一些市府的交辦事項。旅客平均一天來講的話，大概是 2-3 百人，如果說是假日的話可能會到 4 百人。(B1：2/24)

在派遣的話就是…工作性質當然就比較單純，然後可能就是諮詢旅客、然後還有…準備一些報表這樣子，跟管理學生還有維護站上的一些機械。(B1：5/24)

派遣人員大概 4、5 百個，大概都是行政事務方面的工作。(C1：1/16)
派到什麼產業都有啦，其實大部分都有。(C1：1/16)

且據派遣業者表示，其所運用的派遣人力，所承辦的工作集中在所需勞動力較大、操作簡易的勞務，且此類工作普遍訂有「標準作業流程」(SOP)以利此些派遣人員執行相關業務。

通常都…執行勞動力比較大一點點的，就是…不需要太高的…知識的那種部分…專業性質不用…應該怎麼講…應該說重複的動作比較多的、重覆性比較高的工作，我們會用勞動派遣。(C2：1/16)

譬如說…你剛剛講的行政的或是…比較有 SOP 的東西可以去這樣做，如果假設沒有 SOP，需要比較靈活或比較需要花更多時間的工作，我們大致上比較不會使用勞動派遣。所以我們使用派遣人員都是有制式的規定或流程的工作才會用。(C2：1/16)

相較之下，具專業性、技術性的派遣工作則佔少數，且大多派遣職務僅需一般學校所學知能即可因應，可見目前實務上之勞動派遣並非高專業性或高技術性之工作。

工作內容的話…其實就是以測試為主，那測試…可能就是正職人員

交代給你事情，然後…就照著做，那…有些公司會比較好，會讓你有學習的機會，有的就是…人家交代什麼你就照做。(A2：2/25)
產品的話…像多功能事務機、像是 Media player、還有像是 webcam，對，就這 3 種產品。(A2：3/25)
有軟體有硬體。專業的差別喔…軟硬體的話…其實差不多耶…就可能是學校學的一些電腦的知識。(A2：3-4/25)

QA 的話是主要作產品的測試，就測試他的可靠度…或是為了量產，來做一些硬體或軟體的測試；RD 的話主要是寫 codeing，codeing 的話主要是寫 firmware 還有軟體這部分這樣子。…派遣的都差不多，都是作 QA 為主這樣子，做測試。(B2：2/15)

值得注意的是，有許多受訪勞工表示，其從事工作「與一般同仁從事之工作並無不同」，差別僅在「不需負責管理工作」或「所需承擔責任較輕」，可見他們其中不乏從事組織長期性或核心性的業務。

沒有差別，其實派遣跟正式職員其實做的事情是一樣的。就好像我剛剛說的，就是有一些他可能是組長，那相對的他當然…就是要做管理的動作，那如果一般都是作行政助理這個工作的話，那其實大家做的事情都是差不多。(A1：8/21)

派遣不會有管理工作…如果是一般員工來講的話，其實是沒有差別的，只有到有需要負責管理方面的時候…才會有差別。(A2：2-3/25)

基本上差異的話就是…經驗的累積吧，其實做的事情就都差不多。就是可能說…因為你如果是正式勞工的話，你所負擔的責任比較多，那負擔的責任比較多的話，你可能需要知道的東西也比較多。(B2：5/15)

但也有受訪勞工表示，曾從事過所謂的「派駐」類型工作，根據其經驗描述，此工作類型與經常僱用型之勞動派遣定義相同，可見我

國實務上亦有此種派遣形態的運用。

其實我中間有一家工作有類似這樣的經驗啦（註：指派駐工作）…是○○科技，那時候我應徵進去的話，他是沒有跟我講說會外派到哪裡…我剛進去第1個月是在…公司內部做訓練這樣子，差不多過1個月公司就是指派說你要去哪裡做駐點。那駐點就是跟客戶一起工作…好壞處的話就是，譬如說你遇到比較好的客人的話…你工作也滿快樂的，上班時間也比較彈性，因為也沒人管的到你啦。（B2：11/15）

就是作 RD…總共的話就做了3個月，因為…剛進去的時候根本就沒有談到說要派駐這部分。（B2：11/15）

跟客戶的勞工一起工作。然後以公司的角度就是說，如果客戶那邊有什麼問題的話，我就直接在客戶那邊改就對了。（B2：13/15）

打卡的話就是寫那個…簽到紀錄表。For 僱用公司的，那客戶他不在意這種事，他只在在意有沒有 on schedule。就是相對來講在那邊是比較自由這樣子。應該是協助做他們的產品這樣。（B2：14/15）

公司如果派你去駐點的話…客戶有需要付一筆駐點費這樣子，然後公司也可以賺這樣子。因為…我遇到的情況就是說，派駐那個公司（註：要派業者）沒有這方面的專業人才。（B2：15/15）

另外，據政府機關運用的派遣勞工表示，其從事工作雖不具公權力性質，但因辦理為民服務業務，仍常被民眾誤以為是公務人員，並需處理許多人民陳情案件，此狀況突顯出政府運用勞動派遣的合宜性問題。

應該…是第一線…因為…很多民眾會無理取鬧呀、甚至會有一些客訴呀…也會常常被旅客發牢騷，可能就會常常被罵這樣子…我舉個例子好了，可能今天他到我們服務站，他要索取一個…公車手冊…比如說他要拿這本，可是他到這裡拿不到，可能他來了2次、可能

第3次他拿不到的時候，他就會直接飆說…你們到底在幹什麼呀，然後一直罵呀，連一本東西都沒有…有這麼難嗎之類的，可是其實他們也不會瞭解說，這東西不是我們製作的，那也要看單位要不要發給我們，可是他就會覺得，這就是你們要提供的，沒有你也要把它生出來。甚至他就把你當作一個…○○（註：政府要派機關）的人員嘛，所以他就會直接把壓力就給你，他不會管你說你是一個派遣人員，甚至說是不是一個正式人員，他就是直接把你當作是一個政府的官員。(B1：14-15/24)

其實沒有耶，因為我們其實沒有所謂的付費，就是作服務的諮詢，就是完全沒有…不會有什麼處罰跟權利。其實…我們設這個服務站就是為了便民，所以不太能作出什麼懲處之類的。(B1：16/24)

肆、三方關係

由勞動派遣實務運作中，派遣勞工、派遣業者與要派業者的三方關係上，可以發現派遣業者扮演的角色，僅係為要派業者辦理徵才、並與派遣勞工簽訂勞動契約以及發放薪資等事務，等同「形式上的雇主」。

派遣公司…可能就是薪資上面的問題才会有作聯繫。(A1：15/21)
對，薪水是由派遣公司提撥的。(A1：15/21)

指揮管理都是要派公司，派遣公司只是輔助角色而已。(A2：14-15/25)

我是覺得我第一家待的那個人力派遣公司就算是還滿好的。因為他什麼人力制度面呀，或是用人的話，他們其實真的比較算是有在獵人頭，就是針對需求找我們要的人，可是就我現在合作的這一家…它給我的人我完全不能用，甚至我還要透過我自己的關係去找想用的人。(B1：23/24)

就是他（註：派遣業者）負責出人…就這樣子。(B2：7/15)

有些派遣業者則會教導派遣勞工如何與要派業者洽談薪水，其目的雖是為「保障派遣勞工所得報酬」，但做法是否合宜？值得進一步商榷；而得以確定的是，派遣勞工的薪資給付，實與要派業者息息相關。

我的派遣公司會教你怎麼談薪水，會跟你說要派公司他能夠接受的薪水…他的範圍是多廣。(A2：7/25)
介入薪資的話頂多是給你意見說…那你這薪資可能太低或你可以再提高一點，就是這樣子而已。(A2：7/25)
我覺得應該是保障…我們派遣員工吧，那其他我想不到原因。因為這部分對派遣人員比較好，因為像過去在人力銀行的方面，我們完全沒有這種資訊可以提供，就變成說…薪資差距這麼大。(A2：7/25)

而此些派遣業者，與派遣勞工簽訂的勞動契約皆為定期性質，且因渠等實際經營業務大多僅係「就業服務」（甚至僅係空殼公司）故派遣工作亦以行政性、事務性的派遣工作為主，營運所需條件與成本極低，利潤也較少，與我國實務上另一種勞動派遣方式「派駐」，或中國勞動派遣係以長期培訓專業、技術人力獲取高利潤之模式甚有不同。

就我所知道以派駐來講的話，公司賺的錢會比較多啦，因為客戶需要我們的專業。(B2：14-15/15)

在臺灣跟大陸是不一樣的，臺灣那時候是因為我們面臨一個專案急著需要很多人，那在我們的想法上面是，一方面自己找人、另一方面是找派遣公司，因為派遣公司手上會有一些相對的人或名單，對我們來講是比較方便可以快速進來的，因為我們時間急，那這是在臺灣的部分，所以那時候我們選擇派遣跟自己找兩種同時併行；那如果現在在大陸那邊的話，因為現在那邊北京的派遣公司其實一直都有專職的訓練，那當然因一些工作短期的需求的話…可以請他們幫忙。(C2：4/16)

反觀我國政府及企業身為「實際上的雇主」，卻不願承擔用人的成本，反將應長期僱用勞工承辦的工作皆委由派遣業者「承包」，形成近似「勞動者供給業」所造成的「中間剝削」狀況，並於人力需求結束或派遣勞工不適任時，即停止要派契約或要求派遣業者更換派遣勞工，這已使派遣勞工的權益造成莫大影響；而派遣勞工為顧及生計，被迫委屈求全從事勞務的情況下，更可能發生「強制勞動」的情況。

我還是會覺得為什麼聘人要用勞動派遣，為什麼一定要用第三方去抽，為什麼不是直接就僱用這些人，因為他們其實有需求，我當初其實也有這樣的疑問，為什麼一定要由第三方。(B1：21/24)

有反應過，可是他們沒有給我具體的答案，可是他們（註：政府要派機關）就是說，就是這樣。(B1：21/24)

所有的風險都轉介給我們，還包括招募成本，那招募成本也轉介給我們派遣…這都 OK，因為你本來每個都要節省成本是可以，可是要…合理，你不能說這個不定期永遠都是…那今天…如果說真的我沒有其他職缺可以指派的時候怎麼辦呢？(C1：10/16)

對，他（註：要派機關）在合約就明定了。就不適任者馬上要撤換，那這人要去哪邊是你的事情，他不管。(C1：11/16)

當然啦，當然是用一陣子呀，有些甚至已經在那邊做好幾年了也有。
他(註：政府要派機關)就說他不適合就換掉啊，也是有呀。(C1:11/16)

而其中，政府於運用勞動派遣辦理所謂的「勞務採購」時，更以政府採購法之各種「採購」、「招標」規定，迫使要派業者需一再壓低利潤或提供巨額保證金，形成惡性競爭並近似「人肉市場」之狀況；這種儼然將勞動力當作一樁「買賣」，並把派遣勞工當作「商品」的作法，等同無視勞動法令及各種勞動原則之規範；又政府機關以政府採購法進用派遣人力，是否已違反同法第 2 條以及勞動基準法第 2 條、第 4 條有關勞務提供之規定，實有疑義（鄧學良，2012）。

我們可以說是被動式、政府是主動的、強勢的，所以說每個單位要派契約就會變成不一樣、不一致性…企業是可以用談的（註：指要派契約內容），談合理性呀。(C1:13/16)

甚至有的人（註：指其他派遣業者）還做一半跑掉的啦，撐不住嘛，為什麼？因為…我們這個不是像賣菜、賣什麼的，他材料的部分他可以作節省，我們沒辦法節省，我們該給人家薪水多少就給多少，而且第二個，我們要先墊款，薪資我們要先給才能請款。企業沒有，當然不可能，企業先給我們當然我們才付款…然後再來，政府要求的保證金，又非常昂貴，10%，整個案子的10%，比如說你1千萬就要1百萬的保證金…我們光這個墊款，是不是很驚人？…所以呀…這個是不是也產生一個問題，大者恆大、小者恆小。(C1:14/16)

是政府單位要而已呀，企業怎麼會要提供保證金。(C1:14/16)

綜前分析，在我國勞動派遣實務運作中，無論是要派業者直接介入派遣業者之用人權、派遣業者恣意與派遣勞工簽訂定期勞動契約以

及要派業者將長期性之業務委由派遣勞工承辦等現象，都顯示出我國目前泛濫使用登錄型勞動派遣的問題。其中，政府機關更已成為濫用勞動派遣之元凶，其不僅將組織常態性工作交予派遣業者「承包」，進行所謂的「勞務採購」，企圖逃避雇主責任，且因政府採購法之競標方式和保證金要求，造成登錄型勞動派遣此種「貧窮產業」的盛行，說穿了，此類派遣業者僅係藉「掛名」獲取微薄利潤，實質上根本不願承擔任何用人成本，僅係以定期契約僱用勞工，牟取相關利益；而政府採購法等相關招標規定，導致公部門所謂的短期用人需求，實際上僅係對長期用人需求的惡意切割（鄧學良，2012），更迫使派遣勞工需不定時更換「雇主」，如同勞動皮球，勞動權益嚴重受損；而民間大型企業為節省成本，亦直接於旗下設立公司經營勞動派遣業，以定期契約進用派遣勞工予集團各事業單位長期運用，以規避勞動法令，面對此些勞動力濫用及違法情事，皆應視為未來勞動派遣規範之重點。

第四節 勞動條件下滑與就業安全危機

基於前一節之發現，本節主要在探討登錄型勞動派遣的運用，對派遣勞工及一般勞工之勞動條件與就業安全產生的不利影響，故本節仍將以勞工、派遣業者及要派業者的訪談內容作為資料分析主軸；又

訪談發現，多數勞工雖表示所從事之派遣工作，有關工時、休假、投保勞健保、提撥退休金等勞動條件皆符合相關法令規範，但有關勞動契約期間、薪資所得以及其他不屬勞動法令規範之勞動條件卻極為惡劣，儼然已形就業安全危機。

壹、短暫的勞動契約期間

實務上，派遣業者與要派業者簽訂之要派契約中，幾乎均明定要派業者有權要求更換不適任派遣勞工。

就是說這個人不適合他（註：要派機關）就馬上換，反正他在合約裡面定這樣的權利。（C1：11/16）

是以，派遣業者為避免相關人事成本，除了先讓要派業者確認後方進行用人外，普遍更視要派契約期間與派遣勞工簽訂定期勞動契約。而在此情況下，派遣勞工則可能為保存工作，任由派遣業者逕行指派勞務，導致產生「強制勞動」之疑慮。

因為畢竟每個產品的週期不同，經濟上又不穩定的話，像是之前…金融海嘯…就有過那種…非常淡季，也沒有事做，可能大家都晾在那邊沒事做，那可能就不需要那麼多人力，所以會依照這樣調整合約內容，所以我遇過最短的合約是3個月。對，3個月一簽，好像簽了…3次吧。嗯…一開始是半年…然後後來變3個月一簽的樣子。（A2：12/25）

就是…○○（註：政府要派機關）…下次要標的時間如果是2月…到

12月底約滿…1月的時候他又會簽一個約，就是1月1日到2月底這樣。
(A3：8/20)

平均喔…要看公司營運狀況，像2008年的時候…就像之前○○（註：要派業者）的…有簽2次，差不多半年嘛，然後因為他美商公司的話…他是看去年的財報，剛好去年的財報是受金融海嘯的影響，然後就臨時說要砍人，所以就直接被砍這樣子。(B2：4/15)

而派遣業者為避免要派業者要求更換派遣勞工或終止要派契約時所需負擔的成本，與派遣勞工所訂的勞動契約皆不長，期間最短為1個月、最長至多1年，其中又以3個月一簽最為常見，且契約期滿大多仍將續簽，實已違反勞動基準法第9條有關定期契約期限之規定²⁴，而如此短暫的勞動契約期間，已使派遣勞工面臨工作不穩定、收入不穩定等問題，更阻斷了派遣勞工年資及福利之延續、無法提升勞動條件，恐怕將使派遣勞工「越做卻越貧窮」，並進而成為「窮忙族」，嚴重影響工作職務與總體及個體經濟等就業安全。

3個月，3個月就是簽一次。(A1：8/21)
簽約簽了兩次。因為我剛好作半年嘛。(A1：8/21)

我目前，下一個要從事的工作就是屬於長期派遣的性質，因為要派公司他說希望可以一簽就是能夠…雖然說是1年一簽，但是希望是3、5年以上。(A2：13/25)

我簽過…他們的契約比較不一樣，他們是以1年為限沒有錯，就比如說我…這次簽約是今年的3月1日到12月底。會延長，也會有很短的，

²⁴ 依勞動基準法第9條規定，定期契約期滿後，雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者，則應視為不定期契約。

也有長的，可是在派遣公司他其實是…1年的約，指是他這個合約要切成兩個部分來看。(A3：8/20)

有訂期間，都是…1年。對，1年1簽。(B1：7/24)

有時間性的…最短3個月，最長的話半年。(B2：4/15)

通常…我們目前不管臺灣或大陸都是3個月一次…3個月為一簽（註：指與派遣公司簽訂的要派契約)。(C2：5/16)

貳、低廉之薪資所得

雖派遣勞工的普遍薪資皆符合法定之最低工資標準，但因登錄型勞動派遣之經營模式，在派遣業者視要派業者提供之利潤，並將本求利後，給予派遣勞工的工作薪資大多落在3萬元以下（有些則僅符合最低工資），所得偏低，而這可能也與我國勞動派遣越來越集中於行政性、事務性之工作有關。

薪水上面的話…我那時候在派遣公司的薪資是1萬8千元（註：當時最低工資為17,880元)。(A1：7/21)

我現在薪水大概2萬6。(A3：7/20)

薪水上的話…今年的話是2萬7600元（註：目前該機關進用的派遣勞工薪資)。去年我做的話大概只有2萬5872（註：受訪者擔任派遣勞工的薪資)。現在的工作（註：受訪者目前於機關擔任臨僱職務)大概…3萬3。(B1：4-5/24)

據派遣業者表示，政府進用之派遣勞工大多係以基本工資給薪，

且不同機關有不同的薪資待遇；而企業給予派遣勞工的薪資待遇則普遍較政府優渥。由此更可確定，派遣勞工的薪資多寡，完全取決於要派業者，派遣業者僅係「轉發薪資」的中介者罷了。

當然有差異呀，因為…主要還是要看要派單位給的部分呀…像○○（註：政府要派機關）就給的很不錯呀，給的待遇、福利都比較好呀，那…有些政府單位的給的很差呀，簡單講就是…只是希望…降低失業率這樣子而已啦，所以都給一個基本底薪而已呀。（C1：2/16）
企業來講的話…也比較敢給呀，薪資、待遇各方面也比較高。（C1：3/16）
當然○○（註：政府要派機關）有些單位也不一定比較好，只是專業的相對稍為高一點。（C1：3/16）

經實地瞭解後，發現派遣勞工與從事相同工作之一般正式員工薪資差距甚大，實領工資至少存在 5 千元至 1 萬元之差距，恐已嚴重形成「同工不同酬」與「中間剝削」等問題。

正式的員工的話…差不多大概在 2 萬多、3 萬吧。（A1：7/21）

跟正式…基本上…如果是月薪會差到 1 萬塊左右。（A2：6/25）

我覺得…應該我們的薪資跟他們的至少有差 5 千以上。（A3：6/20）
就是會覺得…做同樣的事情卻領不一樣的薪水這樣。（A3：11/20）

算是不平衡啦，其實都一樣是○○（註：要派政府機關）體系、業務出來的，可是我會覺得為什麼薪水落差那麼大。對，其實我覺得應該…不應該差那麼多啦，因為其實他們也都是有專業能力、外語能力的，該給的還是要給。（B1：17/24）

派遣的薪水都會比正式人員少。(B2：3/15)

目前我身邊是沒有這樣的經驗(註：指中間剝削)…就是薪水比較低啦。我覺得派遣公司應該是會拿一部份啦，因為他也需要賺錢這樣子。(B2：6-7/15)

而這樣低所得、低收入之派遣工作，讓派遣勞工僅能勉強「餬口」不僅無法進一步提升他們的生活品質，更已使他們的所得安全受到危害。

如果假設我住在家裡的學生我覺得還可以接受。(A1：11/21)

因為我那時候去這個派遣之前…前一份餐飲工作我的薪資大概是在2萬5，那我是為了想說去學一點東西…所以沒有關係，所以才去做。但就是存不到錢啦。(A1：12/21)

就是會…很吃緊。就是可以…過生活，讓你有一口飯吃這樣。(A3：10/20)

因為我們下面還有學生，等於說我覺得還是要作出一個層級的規劃，因為算一算如果一個工讀生值班多一點，其實薪水就跟一個站長差不多呀。(B1：18/24)

要派業者更表示，運用派遣人力相較於進用正式人員，對企業而言所需花費成本更高(就短期人事費支出觀之)，實務上，要派契約所訂金額更是視每月所需支付之「派遣勞工薪水」與「派遣業者管理費用」而定，可見我國實務上對於勞動派遣之運用，目的僅係為並避免負擔法定「雇主責任」。

通常如果是派遣公司的薪資福利跟我們一般自己找的人的話…應該是…薪資上…就公司來講，成本上比較貴。(C2：4/16)

因為我們要付派遣公司費用，可是其實他們實際領到的薪水其實跟我們自己的員工是差不多的。(C2：4/16)

通常這個薪資的部分呀，應該這麼說…派遣公司所得的薪水（註：應該是指報酬）一定是比員工拿到的高，因為他要負擔他的一些社會責任，所謂剛剛講的投保勞、健保、然後公司成本，所以這個部分他一定比較高，那至於員工要領到多少薪水，這是派遣公司跟派遣人員之間的事情。(C2：6/16)

相較中國的派遣業者，是藉由長期培養專業性、技術性的人才，以待其他業者有需求時，用「租借」方式賺取高額利潤；我國派遣業者不僅缺乏僱用的穩定性，更無所謂的培養人才制度，僅係利用「掛名」賺取微薄利潤，自然無法給予派遣勞工較好的待遇。

以大陸那邊來講，他養這個人…譬如說三節獎金什麼都要給他，可能我們聘請來那個人要5千塊人民幣，可是他實際上的薪水，他私底下透露啦，大概領到只有3、4千多塊而已。所以其實派遣公司拿走的大概是1千多塊。(C2：6/16)

參、升遷或轉換制度之匱乏

在民間企業中，因勞動派遣通常被視為職介或試用之管道，故派遣勞工轉換為要派業者正職員工的機會較多，但這也使派遣業者幾乎不可能提供派遣勞工任何的升遷制度。

派遣轉正職…裡面正職的…幾乎都是這樣子。(A1：15/21)

他可能就是先給我派遣，然後再看你的狀況，或者是你的…績效好不好呀、然後表現呀，然後再決定說是不是把你升作…正式職員。加薪或是升遷…這我就知道了。(A1：15/21)

其實…如果剛進去的時候都差不多，可是時間久了可能正職人員的話他會升到 leader 之類的，可是派遣的話…永遠就只是…普通員工。(A2：2/25)

有過機會…可是通常都是因為預算問題，或者是其他原因。對，就沒有轉成正職。(A2：8/25)

但也有受訪勞工表示，實際上，派遣勞工真正能轉為正職的機會根本微乎其微，企業僅係利用這樣的方式，來吸引派遣勞工為其從事勞務，好用最低的成本獲取較佳的勞動力，等同一場「騙局」。

轉正職…就我知道的話…是很少幾乎是沒有，因為這感覺是一種話術而已啦，就是說，可能要派公司就會說他先用派遣的方式來進用你，然後他可能會用話術…譬如說如果你表現不錯就可轉正職，但是通常這種話術都是騙人的。(B2：9/15)

轉正職機會微乎其微啦。除非你的能力真的比正式員工還要好，所以我覺得這個很難。(B2：9/15)

另在實務運作時，要派業者若欲直接僱用派遣勞工，因派遣業者於要派契約中大多定有轉換限制（規範要派業者於一定期限內不得將派遣勞工轉為自身勞工），並要求要派業者需支付一筆「酬金」，這可能將使要派業者將派遣勞工轉為自身勞工的意願降低。

之前在臺灣這邊的獵人頭公司好像有…買斷規定（註：指將派遣勞工

轉為正職)，好像至少要滿期1年吧，就是這個人要在我們公司至少做滿1年。然後之後好像還要多付1成還是2成，這個要跟派遣公司談，我忘記那個條款了，要多付錢。(C2：5/16)

而公部門與企業情況則正好相反，因相關預算、法規以及甄試規定，讓派遣勞工轉為正職勞工之機會難上加難，且因「採購」制度的削價競爭，更遑論及提供升遷制度。而此些扭曲的用人現象，皆已對派遣勞工「穩定就業」以及「職涯發展」造成不利影響。

派遣轉正職的我是第一個。當時是…原本做我這個位置的那位同仁，他考上我們○○（註：政府要派機關）的那個約聘研究員，然後就必須要找一個人替補他的缺這樣子，然後他就是有推薦一些人這樣子，然後我們就去面試。因為要維持運作嘛，所以就是要選一個…算是比較熟悉、然後可以立即上手的，因為剛好那時候又逢年底…還滿忙的…業務也還滿重的。(B1：6/24)

對，就我那時候有個同學也是進入一個科技公司，然後他也是派遣進去的，可是他半年之後就有升正式了，可是在公部門裡面我是沒有看過說可以轉正式的。(B1：20/24)

肆、消失的福利與培訓制度

實務上，派遣勞工除薪資普遍較正式員工低外，更因派遣業者並未將派遣勞工視為自身勞工，使派遣勞工除無法與要派業者的正式勞工享有相同的福利外，亦無法獲得與派遣業者正式勞工所擁有的任何福利，在這樣形式屬派遣業者、實際屬要派業者，卻無依無靠的情況下，不僅使派遣勞工的權益嚴重受損，更進一步惡化了派遣勞工與一

般勞工的所得差距，擴大了「同工不同酬」之問題。

如果你不是旗下的正式員工，你沒有辦法享有跟他們完全一樣的福利…最直接的就是可能沒有年終獎金、三節獎金等。(A1：7/21)
派遣公司不會提供你任何像是…比如說像人力銀行的話，那邊的人員…我們無法跟他享有同等福利。(A2：20/25)

派遣的話，你是派到別的公司去工作，但是基本上你的工資…發你薪水…還有一些福利的話都是派遣公司下面的福利這樣子，然後他跟…你所派到的公司福利是完全不一樣的，然後主要派遣工作是以support正式員工為主這樣子，然後基本上話…派遣員工基本上是不用負擔…就是比正職員工不用負擔那麼多的責任這樣子，所以相對的話你薪水也會比較低，然後比較重要的是，年終獎金、三節的話也是看派遣公司，基本上是沒有。(B2：2/15)

然後再來就是福利上面的話，就是因為他屬於是派遣公司，所以基本上員工內部的所謂的福利委員會這個福利的話，因為我們要繳錢給公司，然後才会有那個福利，基本上他們是沒有這個福利的。(C1：4/16)
三節獎金這個…這個應該也沒有，因為他們不是屬於我們公司的。
(C1：4/16)

據派遣勞工表示，早期在政府機關之派遣勞工亦無法享有任何與正式人員相同的福利，但現在已漸漸獲得重視與改善，這可能與社會大眾對於政府機關運用勞動派遣情事，日益增加的輿論壓力有關；但據派遣業者表示，仍有政府機關不願提供派遣勞工任何福利，這也顯示，實務上有關派遣勞工之福利提供亦完全取決於要派業者。

我們有三節獎金，就是…各1千…每年簽約的時候會調整，但是幅度不大，然後…據我來到現在是聽說…福利是比較好的，以前好像沒那

麼好。(A3：7/20)

像去年我就有領到年終獎金。以前沒有，這是第1次。我那時候來的時候，就是隔年的約…是有年終獎金的，1個月。(A3：7-8/20)

最大的差別當然就是…福利吧，像在派遣的時候其實它沒有所謂的三節（註：三節獎金）、然後還有一些交通津貼、然後還有一些什麼…就是福利上啦。(B1：4/24)

年終的話，那臨僱當然是有，然後我們人力派遣也是有。然後，今年還有新增生日禮金的部分。對，就是我們有額外的增加這個。(B1：4/24)

年終就是1.5個月，就跟正式一樣。(B1：4/24)

政府單位很多都是只給基本底薪，而且沒任何福利，大概只有勞健保這樣而已。(C1：2/16)

而派遣業者提供予派遣勞工之訓練，大多仍係視要派業者是否提供資源（或直接由要派業者提供訓練）而定，而因派遣業者大多僅專責「就業服務」業務（甚至僅係空殼公司），實際上根本無法提供派遣勞工任何的培訓制度。

會有訓練，可是長期訓練就沒有。要派公司會，可是派遣公司完全不會訓練。(A2：19-20/25)

去年我們有一次教育訓練。對，然後他上次開的課好像是跟個資法有關的…就是你有興趣的，你可以去參加這樣。課程很少。因為它是要利用六、日的時間去上課呀，所以都不太會有人想要犧牲自己的假期然後去上課。(A3：12-13/20)

沒有，因為他基本上的話，他如果要你這個人，就是要有經驗的，所以他也沒有那個資源來訓練你這樣子。(B2：7/15)

有些單位需要訓練，一樣是針對工作性質來作。(C1：15/16)

相對、相對，這很多都是相對性的，那你如果說你一直把利潤壓到最低的話，其實是沒有進步的。(C1：15/16)

在缺乏培育及陞遷制度的狀況下，派遣勞工不僅難以提升勞動條件，更可能因為專業能力無法持續精進，在往後求職時往往無法獲得更好的工作機會，且一旦派遣勞工專業或技術程度降低，即可能成為就業市場中的「消耗品」，如同「免洗筷」。

因為沒有正式你就會覺得自己好像是一顆…皮球這樣。對呀。勞動派遣是一個比較難為以後求職加分的工作…型態啦。(A3：19/20)

另據派遣業者表示，中國之派遣業者，因長期培養相關專業人力，故在訓練制度設計上十分健全，且擁有相當完善的考核及汰劣機制，能確保人員持續維持專業及技術程度，以應自身經營業務所需，並可藉此經營勞動派遣獲取利潤。

那以大陸來講的話，他們這種…所謂的派遣的話，其實他們（註：指派遣公司）有一些基本訓練，那他譬如說會針對我們專案性的部分，譬如說我們比較從事資訊業，那資訊上面的電腦的一些相關熟識…的所需要技能，他們會教，對，就是所謂的技能，譬如說本公司是產…多功能事務機，那我們會去找…那個派遣公司…他們本身就有養了一些…對多功能事務機有瞭解的人…來了就可以馬上上手。(C1：2/16)

其實他（註：指派遣勞工）就是他們公司裡面的員工。其實他如果沒包給我們…譬如說我們需要這批派遣人員，他會給我們一些List，然後給我們找，譬如說你要…他們大概分3種階級，我所知道

的…譬如說最資深的、然後一般的、或剛進公司的，那他們…會上課、會考試、然後你才能繼續待在那裏就對了，如果譬如說某些考試關卡沒過、或者是公司覺得你不適合，那可能就把你踢出去。對。
(C1：2-3/16)

綜上，可發現在登錄型勞動派遣的泛濫運用下，我國派遣業者均係視要派業者提供的要派契約期間，再與派遣勞工簽訂短期限的「定期勞動契約」，以免當派遣業者停止要派契約時，增加人事成本負擔；而派遣業者給予派遣勞工的薪資與福利，更是視要派業者提供的「利潤」而定，形成對派遣勞工所得「抽成」的「中間剝削」現象，其不僅惡化了派遣勞工的所得安全，更拉大了派遣勞工與一般勞工的薪資差距，造成「同工不同酬」的問題；而派遣業者因僅係「形式上的雇主」，在將本求利後，幾乎不可能提供派遣勞工任何的升遷或培訓制度，在這樣的情況下，要派業者身為「實際上的雇主」，卻等同將派遣勞工視為「消耗品」，規避對派遣勞工應盡的雇主責任。

除此之外，因長期以來我國工會組織意識的缺乏，訪談內的所有勞工、派遣業者及要派業者皆表示，沒有成立或加入任何工會，這也意味著，勞工無法憑藉集體力量改變自身之勞動條件的狀況下，不僅將使派遣勞工成為三方關係下的最為弱勢的一方，並可能開始對一般勞工的勞動條件與就業安全產生連帶影響。

第五節 現行法令問題和各方建議與期待

鑒於國家法令建置之目的，係為實現社會的公平正義，為廣為歸納各方對於勞動派遣立法的立場與建議，本節將以勞工、派遣業者、要派業者、政府及工會代表的訪談資料分析現行法令問題，並彙整各方對立法的建議與期待，尋找真正適合我國運用的勞動派遣制度。

壹、現行法令問題

一、登錄型派遣工作充斥就業市場

我國因缺乏勞動派遣運用的規範，且亦未對勞動派遣業做出任何限制，使許多私立就業服務機構，甚至空殼公司也開始依靠經營登錄型勞動派遣獲利，形成登錄型勞動派遣的濫用。而政府與企業為節省用人經費，也漸漸不願釋出正式工作職缺，而係把多數的職務轉換為勞動派遣人力運用，導致就業市場中充斥各式各樣類型的登錄型派遣工作，並讓青年勞工獲得正式工作的機會不斷流失。

我覺得需要…需要規範，因為我覺得現在就…網路上的找工作而言，大多數都是派遣了，對呀，那就變成說，企業就會喜歡去找派遣公司來…節省他們的成本，那就變成勞工就變成像是沒有保障。(A1：19/21)

就是…釋出的職缺其實都是很多派遣公司。(A1：19/21)

派遣為什麼比較好找…因為大家都想要有正職的職位，因為那比較長期也穩定，像是紅利呀、年終那些也比較好，那如果…我只求說…生活夠用就好，讓我存一點錢的話，我可能就退而求其次，可能可以到較大的公司，那他薪水不會多差，那責任…我可以學我想學的

東西。(A2：16/25)

派遣工作好像還滿多的耶，因為我同學他們其實都不是走我這條路，他們都是走什麼…秘書呀行政類的，就我在人力銀行或是什麼的這樣看，其實像觀光類的，還滿多是派遣的，或是這種臨時性的還滿多的，可能是政府的政策吧還是什麼的。(B1：19/24)

二、勞動基準法適用問題

現行勞動基準法，主要係針對傳統僱傭關係作規範，並對勞動契約期間訂定作出嚴格限制，明文禁止「雇主」以「繼續性工作」與勞工簽訂定期性勞動契約。然而，在登錄型勞動派遣介入傳統勞僱關係後，即可能造成「雇主」與「繼續性」工作認定上之困難，因為，要派業者為節省用人成本，可能開始將長期勞務需求皆轉以派遣人力長期運用，逃避勞動基準法適用；但對派遣業者而言，因此些工作非屬其「繼續性」工作，其本質經營業務僅為「就業服務」甚至「勞動者供給」，僱用派遣勞工更係基於定期之「要派契約」所需，是故，實務上常見派遣業者以此為由，與派遣勞工簽訂定期勞動契約，並將要派業者轉嫁之成本再轉嫁至派遣勞工，以獲取利潤。

就是說現在…公務機關也好、企業也好，都把不定期契約轉嫁到派遣公司。(D3：10/13)

其實我就不太同意派遣這樣的原因就是說，派遣制度的實施其實對於勞工整體來講，它的薪資條件就是會被降低，因為它有很多他一定會被原來的這個派遣業者，因為它有它的成本的考量，所以一定有

很多的成本是派遣業者本身這邊要賺的，那就更不用講說原來要派公司這邊，可能它本來要負擔更高的成本，它就已經要把這個成本轉嫁給派遣業者了，那你現在派遣業者再來找勞工，一般來講派遣的勞工，他的勞動條件跟正職勞工就是會有一段落差的。(D1：6/14)

雖近期地方法院²⁵與勞委會函釋²⁶皆已對此做出禁止規範，但因主要癥結出自於要派業者逃避雇主責任所造成的成本轉嫁，故派遣業者為獲取利潤，仍將視要派契約期間與派遣勞工訂定定期勞動契約，無法真正解決剝削問題，在這樣的用人亂象下，我國派遣勞工已成為三方關係下的犧牲品，並進而失去組織認同感，且在勞資糾紛產生時，更因「雇主」不明，造成現行規範適用困難，亟待相關法令之訂定與擴充。

因為它…因為派遣工作它是簽約制的，第一，他比較不穩定，然後第二，他是沒有辦法累計年資的，他雖然是可以讓你依照勞基法規定，譬如說你作 1 年他給你多少年假什麼的，可是我在以後的應徵工作上，他其實是不足成立的，而且人家會覺得你既然要做這麼長的時間，你為什麼要去找派遣，因為派遣應該算是…比較短期，然後再來會覺得…因為派遣…會變成你明明是在派遣公司的員工，可是你卻到這個地方來工作，那人家問的時候你會變成不知道說…你到底應該回答哪一個公司。(A3：12/20)

²⁵ 依臺灣臺中地方法院 94 年勞訴字第 69 號判決，認為派遣公司以人力派遣為業，則其工作應屬繼續性，不得與派遣勞工簽訂定期勞動契約。

²⁶ 依行政院勞工委員會 98 年 4 月 14 日勞資二字第 0980125424 號函釋，人力派遣業者僱用勞工從事經常性工作，不得配合客戶需求，與所僱勞工簽訂定期契約。

三、轉掛與偽裝承攬盛行

由於現行未有任何勞動法令針對勞動派遣之業務內容、派遣期間作出任何的定義與限制，企業為節省人事成本，開始將組織核心業務、常態性之工作，假借民法中所謂的承攬規定「委外」給派遣業者，以規避雇主責任；而政府基於預算及員額的限制，亦開始藉由「勞務委外」名義，以勞動派遣方式向廠商「採購」所需勞動力，形成所謂的「偽裝承攬」以及「中間剝削」情況，甚至直接將原來僱用的勞工解僱，並利用「轉掛」方式轉為派遣勞工繼續運用。

甚至有個情況就是…正職員工被裁掉，之後換成派遣的員工進來。

(A2:10/25)

應該是…自願的，因為可能主管跟他說，你今天被裁掉可能你先改用派遣進來，可能等有正職的職務就幫你安排。(A2:11/25)

一開始我也是不太懂為什麼他們（註：指政府機關）要用勞動派遣，可是後來我覺得應該是…預算的部分吧。(A3:17-18/20)

對，人事的預算，然後再加上…他們不希望再把…人…就是他們就給派遣公司去處理，然後我這些工作他是比較屬於事務性的，只要有人來他就可以處理，所以這個工作…不是中心的人想要做的。就像打掃廁所一樣…我們不會想聘 1 個員工，然後他們還要輪流去打掃廁所，所以我們通常都會外包給其他清潔公司來處理，是一樣的道理。(A3:18/20)

社會上認為比較低層次的那些工作，也許是清潔或是真的很單純的行政的一些事務，有些就變成都是一些比較小規模的來做這種派遣，譬如說像保全也有在做派遣，…那你說這種東西的派遣它很多這種很小的公司行號…他要生存，他也只能不斷壓低勞工的薪資跟他的勞動成本嘛，他這樣才有辦法去獲得一些…標案跟可能可以去做派遣的工作，所以，坦白講我真的不覺得派遣這樣的東西對…勞工的

權益來講是好的，我個人還是覺得那是一個很奇怪的東西啦，那是個怪獸啦，主要還是成本考慮。(D1：5/14)

然而，面對越來越多的「轉掛」情事，在資方運用各種手段逼迫勞工「合意」的狀況下，勞工主管機關卻無法在現行勞動法令中找到任何可以懲罰或禁止的規定，更讓其無力遏止政府機關濫用勞動派遣的問題。

假設說，好如果你今天要把我轉成這個…轉掛，坦白講啦，我們覺得轉掛這個東西基本上就是以勞基法精神看起來，他基本上就是不合法，為什麼？因為轉掛邏輯就是說，我一定是個業務還有嘛，我只是轉掛到這邊來，然後由他派遣公司過來，還是做這個事呀，所以你這個事本身沒有減少，並不是你這個業務或這個東西不見了，所以基本上從勞基法的精神來看，這顯然是…違法，只是說…因為他通常在實務上，可能我就是私下跟勞工講，勞工後來也答應了，可能考慮他自己的工作權啦什麼的…那因為他答應了，所以在民法的效力上面，是雙方合意嘛，合意說我這邊結束、結清年資然後轉到另外一方…另外一個公司，然後這個公司在派遣回來，那你有雙方合意的狀況下，我們主管機關不可能介入，你沒有法令規定說他不能這樣幹，這個就是我剛剛講的那個Point，重點就在這裡，但如果你法令已經很明確的說，不可以這樣喔，那對不起，即使他同意我還是可以罰你。(D1：11/14)

此外，由於我國民法及勞動基準法對於承攬及僱用定義缺乏明確的區分要件，致實務上，勞工主管機關對於雇主或要派業者將「僱用關係」或「勞動派遣」偽裝為「承攬關係」時（即偽裝承攬），亦難加以認定禁止或執行裁罰。

偽裝承攬的部分目前也是一樣，就是說你偽裝承攬的部分，基本上你也沒有明確的法令規範嘛，那我也是覺得說，事實上偽裝承攬這個東西喔，以目前實務上也早就發生，只是他…不見得是所謂的勞動派遣…譬如說現在很多的僱用關係，本來我跟你存在的是一個叫僱用關係，那我現在在跟你簽僱用契約的時候呢，我就把它簽成不是僱用，而是簽成承攬，這實務上已經…早就發生了，那這個東西坦白講很難，因為承攬這個東西是民法上有民法的規定，所以呢如果假設是你一剛開始的時候，如果是確實受僱於這個公司的而後來轉掛，這個比較容易查，如果你剛開始就不是被我僱用，而是我現在跟你再議約某種勞務的提供的時候，然後我把這個勞務的提供變成承攬關係，坦白講，沒有辦法處理。(D1:12/14)

四、勞動與人事政策法令脫鉤，政府成勞動力濫用元凶

公部門之用人，受限於員額、組織法令的規範，原即較企業缺乏彈性，而我國公務文化中，長期以來的「人情制度」，更使政府機關鮮有人事資源管理或成本效益評估的觀念。而在非核心業務無法有效簡化、核心業務不斷增加、人力運用效益不佳的情形下，也迫使政府機關的用人方式越來越「多元」。

那當然公部門跟私部門有個比較不同的地方是，我覺得公部門…應該要去做組織跟業務的一些整併，包含你怎麼樣透過一些新的設備、設施能夠來降低你人力增加的需求，那有些大概是比較難避免…不可否認你在公部門因為長期以來就公部門的工作比較有保障，所以當然就會考慮到說，你的這些人員，其實你就不容易去做所謂的…淘汰喔，說難聽一點連個技工工友…都不敢隨便給他解僱掉…所以我想這當然也是一部分啦，不過我覺得最主要還是在成本考量，那民間部門跟政府部門的差別就在於說，因為民間部門他沒有這些包袱，他如果要去有些東西是可以透過設備的投資，他在他的成本

計算上是划得來的，他一定會用設備的方式去取代人力，這跟工業革命一樣嘛，…你機器就取代了勞工嘛，就是這樣嘛，所以你後來就越來越不需要勞工呀，用機器都可以取代啦，所以民間部門一定是這樣幹（D1：5-6/14）

所謂約聘僱全部都是定期的，1年一聘，最多不能超過2年，可是因為我們公部門的制度，到了最後就變成了人情制度，然後就變成終身僱用，有的人可能就做30幾年40幾年，這個是…他一個必然的現象，現況就是這樣一個情形。那麼，這些人他的本身的權益被保障，也是要相對去考量的，可是…剛剛講到說那些人在處理的是核心業務的時候，有很多並不是真的核心業務，是公部門認為他是核心業務，是不可取代的業務，那其實回到前面講的，政府是必要之惡，不能沒有政府，可是盡量不要給他管太多的事情，權越小、事越少、越好，那在這種情況之下，我們前面有講到，除了涉及到權利的賦予、義務的課予，透過法律的訂定，然後要認證或執行以外，其他的還有甚麼部分是核心業務？（D2：9/13）

然而，面對排山倒海的公共服務需求，政府機關在沒有任何因應措施及計畫的情況下，為了執行日益龐大且複雜的公共事務，且受限於日益緊縮的用人政策，只能透過各種規避勞動法令的方式，濫用勞動力因應，如將約聘僱人員視為長期性人力、再到臨時人員以及勞動派遣的扭曲用人（鄭津津，2010），都可以發現政府對人力運作上缺乏整體政策，並刻意忽視勞工的勞動權益。也因此，產生政府勞動與人事之政策法令長期以來嚴重脫勾之嚴重問題，更讓政府機關化身為最大的「要派業者」。

政府單位是全…是我們國家最大的要派的單位。（C1：6/16）

所以你看…連政府它自己都在搞派遣…就是這樣呀。(D1：3/14)

他（註：指行政機關）並不是把這個派遣人力就放在這個專業技術上面，他只是打著這個名想辦法進用一些人，來幫他們做一些事務而已。(D2：6/13)

所以…現在大部分機關所進用的派遣人力，從事的都是屬於比較中低、下的這樣子事情。有員額上的限制這是一個，第二個就是說預算上面的問題，預算上就是說，它（註：指行政機關）用派遣人力的話，他就不用去受預算的審查、人事費的控制，所以它可以用業務費來支應。(D2：6/13)

僱用單位的主管跟首長，如果這些人本身沒有這樣子的一個概念，然後你讓他去做，他們只為了便宜行事，因為他們沒有成本觀念，我們坦白講就是，這些人沒有成本觀念，反正是公家預算給的，所以他們不會覈實去算說，這個人來了就要有這個技能，都是來了以後我們才開始訓練，然後浪費幾個月，變成是這樣子的一個狀況。(D2：7/13)

對呀！政府機關都帶頭在用呀，那外面企業怎麼可能不用，所以，唉，講白了「別人的孩子死不完」（註：閩南語）。(D3：7/13)

其中，政府機關更以政府採購法規範之「採購」程序來壓低勞動派遣之「招標」成本，讓此些政府運用之派遣勞工須不斷更換雇主，並導致派遣業者形式上雖為雇主，但實際上卻為仲介或轉掛之人力供應商的狀況更為嚴重。

政府的派遣就是，價低者得呀。對呀，就不斷轉換，然後素質也不一呀，其實他（註：派遣業者）也很簡單，他只要申請一個開業執照，然後去人力銀行登陸一下帳號把職缺開出來，然後有人投履歷過來，他就可以直接用人呀。就是無本生意，就像海蟑螂一樣吧。(B1：22-23/24)

有人跟我哭訴說，○○（註：指受訪者）呀，我們今天做這個都是定

期、臨時人員，都是 1 年一簽，啊很簡單呀，這個派遣公司可以成立 3、5 家公司，今年用這家公司、明年換這家公司跟你簽，甲公司變乙公司一直換，都是同一批人在簽，你又怎麼辦？(D3：5/13)
對呀，同樣那批人在做呀，中間就被抽成呀…完全不用出力就可以賺錢，那叫勞動派遣嗎？就是這樣子呀，就是甲公司、乙公司換來換去呀，表面看起來都合法呀，勞工卻吃虧呀！(D3：7-8/13)

又政府機關逐漸將長期性的工作與核心業務辦理「委外」，已讓許多涉及「公權力執行」的長期公共服務漸漸均交由非公務人力承做，並形成「非核心人力」執行「核心業務」的奇異現象。

因為那公文裡面是有政策性的決定，會牽涉到人民的權利義務關係，你能夠用派遣嗎？譬如說我發一個公文給你們這個機關團體有一個約束力的時候，你能夠用勞動派遣嗎？不可以呀，一定要正職人員呀，而且要負法律責任呀，但是呢，公家機關以後傾向這種都外包…要是這樣發展下去的話，就是我這個機關有百分之幾就用派遣的話，他就都可能會外包呀，一直外包的結果就是正職人員一直降低呀，你應該是正職人員在某個程度還要有多少人，就像○○（註：某勞工主管機關）、○○（註：某勞工主管機關），他的勞動派遣有多少人你曉不曉得？5 百個人有 4 百人都是勞動派遣！（D3：6/13）

長期的工作呀，都是那批人在做，我看十幾年都是那些人在做。對呀，那我請問你，這叫勞動派遣嗎？你應該用正職人員嘛！10 幾年了呀！你看○○加○○就有那麼高的勞動派遣，所以第一要檢討的是○○！這事實呀，很清楚呀。(D3：6/13)

從派遣業者訪談中所指出的許多矛盾現象，如政府自身大量使用勞動派遣，卻不願讓公立就服機構為派遣業者所釋出之派遣工作進行媒介，不難發現，政府一方面背負公共事務管理者的角色，必須對全

國勞工政策做出標準及規範，卻往往在身為雇主角色的同時，採行與勞工政策背道而馳的人事政策。總是「頭痛醫頭、腳痛醫腳」且「多頭馬車」的用人方式，缺乏整合、宏觀的人力運用，奈何已讓這隻「利維坦」²⁷ (Leviathan)，渾身是病。

你跟企業是訂定期的，你要派企業是定期，為什麼派遣公司跟員工契約是不定期呢。我請問這個是保障誰？要派公司嘛！是不是這樣子講，最不合理的…等於說派遣業是變成…最不受保障的一個行業啦，全部由要派…這是不合理的，這是不對的啦。(C2：6/16)

像你們很多這個…職訓局、職業介紹的這個部分…公家的這個部分，他不會主動幫我們做媒介的。包括各個就業服務站，那就服站對我們是排擠的。(C2：7-8/16)

講一個不好聽的，連就服站裡面的人…他都作派遣耶，那些的社工他也用外包出來作派遣耶，所以你覺得這合不合理？是非常不合理、非常不合理，然後就是歧視派遣業…坦白講。(C2：8/16)

他用最多的、他自己用的是最多的…所以今天為什麼我要接受這你來這邊，我就是要告訴你這個事情的不合理性、非常不理性。這個…我也曾經寫到勞委會，不理我們嘛，因為他們覺得派遣業是毒蛇猛獸…如果認為派遣是毒蛇猛獸…那他是主人啦，講一個不好聽的…他是主人，所以說這是不合理的，我希望這個部份你可以回去反應一下。(C2：8/16)

藉由上述現行法令問題可見，我國因勞動派遣法令之缺乏，已使目前就業市場充斥「登錄型勞動派遣」工作，且因勞動基準法無法與時俱進，使原本嚴格的勞動規範逐漸受到限縮，而民法對於有關承攬與僱用之定義模糊，更使得公私部門均開始運用「偽裝承攬」與「轉

²⁷利維坦 (Leviathan) 原是出自於舊約聖經的一種怪獸，後被英國學者 Thomas Hobbes 在其 1651 年所著之《巨靈論》(Leviathan or The Matter, Forme and Power of a Common Wealth Ecclesiasticall and Civil) 一書中，比喻為政府。

掛」方式來規避雇主責任。其中，政府身為公共服務的執行者，卻因無力解決龐大的公共業務而開始濫用勞動力，並引發勞工及人事法令的嚴重脫鉤問題，並透過「勞務採購」之方式「採買」廉價勞動力，業已使其成為眾矢之的，並成為企業起而效仿之「標竿」。

貳、各方建議與期待

一、派遣勞工

基於登錄型勞動派遣對就業安全產生的種種影響，受訪者普遍針對「就業不穩定」與「缺乏福利訓練」等問題，提出「薪資透明化」、「提升派遣勞工福利」與「給予勞動契約終止保障」等建議，並一致認為勞動派遣應立法規範。

覺得要有一個規範比較好，就比較不會那麼泛濫。(A1：20/21)

沒錯，那些剝了幾層皮那些款項都要讓我知道。(A2：19/25)

可以提升派遣的福利嗎？對，因為畢竟也不是正職員工，也不屬於任何一方，不想有任何福利，那是不是比如說那可能…特休可以多個1天呀，或是提升各方面的福利…因為…他不享有任何福利。

(A2：22/25)

因為像你如果被公司開除了，會有資遣費、或是說會有其他的補助…就是他會有其他的補助方案，可是如果派遣…他會一開就跟你說如果要派公司停止了要派關係，那派遣公司就會對你停止勞資關係，那這個…沒有任何的補償，然後…第一…你就會馬上經濟有問題呀，而且他…要派或派遣公司也都不會支付你任何的補助津貼或是什麼的呀，所以說這個應該要有一些保障，或者是說他們如果要

終止這段合約關係，是不是應該要在什麼時間之前提出…應該提早告知，讓你有個心理準備這樣。(A3：15/20)

二、一般勞工

受訪者針對現行派遣勞工面臨「就業不穩定」、「同工不同酬」、「中間剝削」、「缺乏福利訓練」與「無轉換正職管道」等問題，提出「長期契約進用」、「建立轉換正職制度」與「提供培育及訓練」等建言，並一致認為勞動派遣應立法規範。

我覺得既然科技公司他們有類似派遣員工升正式的這樣一個管道的話，我覺得在公部門應該也要能變成約聘會比較好，因為他們其實人都沒有換，那也是一一直在局裡工作，如果變成一個聘僱的話，對他們會比較有保障。(B1：20/24)
我覺得勞動派遣應該要立法規範。(B1：20/24)

我是覺得說如果你要用派遣工作的話，基本上簽約的話應該以1年為基礎啦，就是你簽約的話要以1年為1個單位，跟這個派遣員工的話，這樣對公司來講也是比較穩定的人力啦，而且對這個派遣員工也是比較有保障這樣子。(B2：8/15)
我覺得勞動派遣應該被規範。政府…應該要介入這個架構這樣子。然後…如果你要一個統合性的派遣公司的話，基本上如果是剛出社會沒有經驗的人…如果你這個派遣公司是負責…專門出某一項專業人才的話，最好是要像一個訓練機構，讓這些比較沒有經驗的新鮮人在進入職場之前，能先做些訓練這樣子，這樣也會對要派公司…有一份保障啦，至於說升遷的話，我就覺得現階段來講，派遣公司我覺得很難，因為他沒辦法…因為你員工是派到外面去嘛，派到外面去的話…還是以要派公司跟這個派遣人員做相處，並不是派遣公司本身，那我會覺得升遷這部分的話，我覺得很難做到啦。如果能升遷的話，最好就是能轉正職到要派公司。(B2：9/15)

其中，具政府機關派遣經驗之受訪者更建議公部門應「直接僱用所需人力」，但若確有運用勞動派遣之需要，則應於契約中維護勞工權益；且建議應檢討修正政府採購法，以解決目前政府機關運用勞動派遣「競標式勞務採購」的弊端。

就是我會覺得如果政府機關他真的有需要用人的話，其實不要要透過人力派遣公司，可能他們直接可能各單位的人事，就直接開出那個缺這樣子。(B1：21/24)

如果他真的需要的話，那他的所有的一些福利，它應該也要比照正式人員。對。就是你的契約內容應該要夠完整，不要只有你的薪水就是這樣、福利就是這樣。(B1：22/24)

我覺得…最主要的是政府採購法應該要先修一下。政府派遣就是，價低者得呀。(B1：22/24)

也有受訪者認為目前我國現行之「派駐」模式較符合正規之勞動派遣運用，至於登錄型勞動派遣運用，則應立法禁止。

派駐工作比較正規…因為你任用和面試你的公司…就是…你第一次接觸和任用你的公司是同一個嘛，然後薪資福利也是單一的公司為主這樣子。嗯，比較像正式勞工這樣子。(B2：12/15)

我覺得…應該要把人力仲介這部分的派遣給消除掉，然後，如果真正要派遣的話，你任用公司的徵才內容應該也要明訂派遣性質。(B2：12/15)

三、派遣業者

受訪者對勞動派遣立法，傾向應課予要派業者責任，且亦反應政

府機關採「競標式勞務採購」之方式，將使派遣勞工權益受損之問題。

我覺得立法就是…不是只立法針對派遣業者來做立法，而是針對要派、派遣、勞工這三方來作，但現在我覺得未來的派遣的這個…立法，只是針對派遣業…我覺得目前的走向是偏像這樣，這是不對的，要針對要派公司、跟派遣業、勞工三方都要做規範。(C1：12/16)
由其像政府低價承作的這個部分，會導致有些…不清楚的廠商來標，標了以後他可能就沒辦法做，或者是偷斤減兩，反正做完就算了，所以這個危害到誰的權益？其實最後也是危害到勞工的權益，所以要很完善的。(C1：16/16)

四、要派業者

受訪者對於勞動派遣運用規範，傾向回歸勞動基準法規範，並認為勞動派遣應為「派駐」式的「長僱型勞動派遣」，而非「人力仲介」式的「登錄型勞動派遣」。

在我國喔，當然什麼事情是有規範最好，比較不會有所謂的爭議啦，就是事後的協調，或是福利上都會有，可是…要立法這件事情，因為目前來講的話，我覺得就是有派遣公司承包了所有東西，就像是派遣勞工…等於是參加了派遣公司的一個大家庭嘛，那我覺得就適用勞基法或什麼來保障，只要派遣公司基本上應該都會依法、依勞基法來處理這些事情，所以我覺得應該是就OK了。(C2：10/16)
我覺得因為派遣公司他已經…如果他本身應該follow勞基法，那所以…我覺得就原先就有的法律來講，他就可以保護到這些派遣人員，對。(C2：10/16)

如果假設今天不是所謂的一個人力仲介，他應該就等於這個員工他必須要考試、必須要訓練，他是把他當作一個正式人員在安排他的工作，所以他的工作時間是長的，…他除了可以被派遣到其他公司去運作之外，公司自己本身也可以去承接業務，所以基本上他就是一個公司的體制，只是他另外有承接…另外可以接受派遣人員支援

別人。(C2：11/16)

受訪者並認為，目前我國實務上業者所經營之「派駐」工作，雖與常僱型勞動派遣相同，但卻因登錄型勞動派遣的泛濫，致一定程度上混淆了「勞動派遣」的定義。

一般來講比較少當作勞動派遣，因為我們會覺得他是駐廠（註：派駐）…就感覺上不大一樣，臺灣可能沒有所謂的派遣，派遣可能就是像所謂的人力仲介的感覺而已。(C2：13/16)

其實照這樣講起來，剛剛講的那個駐廠其實應該也算是，可是我們通常在臺灣比較少稱他們為派遣。(C2：13/16)

其更提及中國的勞動派遣業為因應市場需求，一方面可承攬專業業務，一方面又可經營專業的人力派遣（近似德國之非營利性勞動派遣），值得我國立法借鏡。

那我們剛講為什麼大陸那邊叫派遣公司就是因為，他本身就是承載業務的功能，我自己可以接業務，可是呢，當我這些人有多的餘力，或是我也可以把他派遣出去，變成我公司另外的去支援別人、派遣到其他公司去…所以我覺得應該是說，反而他們的性質應該是做訓練，然後再因案子的需求，譬如在公司作或是去其他公司支援，變成是做派遣。我覺得大陸那邊是說，你就是在我公司的人，那對別人來講說，他就是在公司工作的人，那因為我今天業務擴展看到現在這種發展跟需求，那他自已也可以成立一個派遣公司來支援別人，所以你就會覺得他就是派遣，因為他本來應該是在公司做工作。(C2：13-14/16)

五、勞工機關代表

勞工主管機關代表認為，有關實務上之「偽裝承攬」等問題，應回歸僱傭關係是否成立來解決。

譬如說很簡單嘛，指揮監督嘛、受理薪資嘛，就算是自然人可能我就還是從你這邊拿到勞務的給付呀，我提供勞務服務的事實呀，譬如我幫你搬磚頭、搬東西，有提供勞務服務的事實，然後，也有指揮監督呀，承攬概念上不是指揮監督呀，就沒有指揮監督喔，承攬跟僱用最大的差別是在這邊，不是呀，我在工地明明就是你叫我去做什麼去做什麼，那這個指揮監督當然是有呀，你要我來這邊我才來這邊的呀，所以他這個閃不掉…那偽裝承攬我想你這邊的邏輯就是說，他應該實質上是勞工嘛，但我們說勞工的身分的認定就是我們剛剛說的，他勞工的身分認定上有那個幾個，人格的從屬性啦、那個指揮監督的一些關係啦，它會有幾個認定的標準，那如果從這幾個標準來看的話，他基本上還是勞工，只是他不會泛定到上面的（註：指上游承包商），他最後都是會落到最底下的這個，變成他還是認定他是屬於指揮監督管理關係是勞僱關係，而不是承攬，實務上是這樣子。(D1：13/14)

而勞動派遣不僅應立法規範，更應提升立法強度，如於勞動基準法中，應明定禁止「轉掛」與「登錄型勞動派遣」運用，並配合建立裁罰與勞動檢查之機制，杜絕違法濫用情事。

勞動派遣的法令或是相關的專章，我覺得還是要規範，但是它規範的內容跟強度應該拉高…第一個像我們剛剛說的那種，我們就不要採日本那種登錄型的嘛，你就是要採長僱型的，還有…譬如說轉掛得這種東西，你應該在其它的法條，因為那個就不是屬於派遣專章的概念，它應該反而是要在勞動基準法的母法裡面去訂，什麼樣的狀況他不能用轉掛的方式，然後那個東西的話我們就可以有裁罰跟

檢查的一個依據跟機制嘛，那你用這個方式來做規範的時候呢，它一定會把成本再壓回去給要派業者跟派遣業者，那當然也有可能他到最後還是會剝削到勞工本身，可是這個還是很多配套嘛，譬如說像我知道專章裡面有訂到，譬如說你這個企業裡面派遣的部分你要有一定的比例呀，什麼樣的類型不能弄呀等等，應該說如果你要立法，你應該把它立法的強度拉得很高啦，這樣你才能夠去保障派遣勞工，那同時也讓資方他覺得會墊高他的成本，所以他說難聽一點，他最後還是回歸到，我就盡量不要用派遣嘛（D1：13-14/14）

六、人事主管機關代表

受訪者認為勞動派遣立法應區分為三個層次：第一，具高度專業性、技術性之工作，得以「登錄型勞動派遣」運用。第二，具專業性、技術性之工作，得以「長僱型勞動派遣」運用。第三，屬於非專業性、事務性之工作，應禁止使用勞動派遣。

當那個專業程度越低的時候，越要朝向保障型的長期僱用的…這樣子來處理，那麼這裡面我們剛基本上講的是一種高專業的、再來是一般專業的，但是對於那種低度的，我們現在很多事務多是以委外的方式，委外的譬如說清潔打掃這種的，那它可能就不適合再去派遣，因為這種是被替代性太高了，所以法律上就要把這一類的排除在派遣裡面，就是說，勞工的專業性越低、被替代性越高、越沒有在職場上競爭能力的…這類的就越不可以讓他去用派遣人力。所以整個這樣子來看它就是三層，最高層的是，雖然我也是派遣但是我控制雇主的，我可以隨時Fire掉你的，自主性比較高的；第二類的就是長期的，你要長期僱用的，而且你要訓練我們（註：指派遣勞工），提高保持我的專業度；那第三種的，就是不適合做派遣的，因為它的本身所需要的專業性太低，或幾乎不存在，那你說選用派遣的時候，他更是被剝削的，所以基本上，我們應該是要做這樣子的一個區隔。（D2：5/13）

此外，為利主管機關取締與稽查，受訪者建議勞動派遣應儘速立法，並認為政府機關應建立人事成本觀念，覈實進用所需人力，以免浮濫用人。

這個要分幾個層面，目前的制度上面，我們是要求他（註：指行政機關）要這麼簽（註：指不定期僱傭契約），如果沒有，我們是希望勞工機關去查，但是，最大困難是法制不備，你沒有法制去處罰人家就很難了，這是剛才前面我們說過的第二個前提，你要趕快讓它制度化、法制化，你能夠制度化、法制化…才有效果，否則我們現在只能夠說去問派遣勞工，你現在一個月拿多少錢？譬如說我們現在有規範，是說你來招標的時候（註：指派遣業者參與投標），你不能把人事費放在裡面（註：指招標金額不能把人事費放在成本考量），你只能就這個案子的事務費、業務費你來看多少錢，我們再外加人事費給你，這個人事費就是把它放進去讓勞工拿到，那這個派遣勞工來了我們就問（註：指行政機關的人事人員），你一個月你應該5萬塊，你拿了多少錢？你說，扣掉所得稅、扣掉保險費、退撫金等等…我拿到4萬7，全部合起來是5萬，那就對了。如果說，我實拿只有3萬包含那些加起來才只有4萬，那這中間就被侵損到，我們就要處罰它（註：指派遣業者），我們只能用這個方式，可是沒有法律的狀況之下，執行起來都是很薄弱的，這是第一個。第二個，這些人到底合不合乎我們所訂…的進用原則，你具備一定的專業，你才能用這個人，這涉及到僱用單位的主管跟首長，如果這些人本身沒有這樣子的一個概念，然後你讓他去做，他們只為了便宜行事，因為他們沒有成本觀念，我們坦白講就是，這些人沒有成本觀念，反正是公家預算給的，所以他們不會覈實去算說，這個人來了就要有這個技能，都是來了以後我們才開始訓練，然後浪費幾個月，變成是這樣子的一個狀況。所以這是涉及到首長、主管他的概念、觀念正確不正確，是不是有落實我們所要求的，來就能夠上手，這是第二個問題。（D2：7/13）

七、工會代表

受訪者認為，核心或長期性事務應回歸長期僱用，禁止運用勞動

派遣，並認為勞動派遣運用之最低限度，應以「經常僱用型勞動派遣」為原則。

不定期那當然是對勞工比較有保障呀，一般像現在都是定期契約呀。那是以最無可奈何的想法，去同意他去以不定期契約來用啦，最好是不要。對勞工那是很無奈的妥協啦，最起碼可以讓派遣公司跟勞工之間有個長期性的約定，反正我的勞保什麼的你就幫我負責，當然我是贊同，但是這不代表我贊同勞動派遣，逼得沒辦法，我才會同意這種方式。(D3：9/13)

而且這個部分一定要有一個連結，不能空口說白話，你進來的時候應該要什麼制度讓他去作不定期契約，不要說講一講他還是fire掉就fire掉，或是就直接跑掉了，這個部分是最壞的打算啦，是沒辦法之中的辦法啦，我們只能忍痛接受。(D3：10/13)

且受訪者對於勞動派遣之經營限制建議應採「正面表列」及「許可制」之立法方式，防止浮濫運用；而針對目前勞動基準法對於定期契約的嚴格限制，則建議重行檢討並適度放寬，以使雇主得以規定直接進用所需之長、短期人力。

要！要規範的話，不要像勞委會訂的那樣的方式，那樣的方式我也不太滿意。一個企業可以用百分之幾、百分之幾勞動派遣，我為什麼要規定這樣子？你這個數目是怎麼算出來的？你為什麼不是說我哪個行業、哪個工作你可以用勞動派遣，啊這個勞動派遣，這個比例在你的公司裡面應該多少…先規定那個行業能不能，再按照那個行業的情況訂比例，啊你現在把所有的企業都說可以用派遣，不得佔總人數之多少，啊有的根本就不能用啊，你還這樣規定。(D3：10-11/13)

不應該用負面表列的方式，這樣會變成大家都OK呀。應該要正面表列啦！而且正面表列完了以後，還要整個公司的勞動派遣比例做嚴

格的限制，你這樣才能保護勞工呀，要不然的話，那個勞動派遣譬如說特別技術工，你不能限制人家呀，對不對，高科技的人才我請不起的話，當然勞動派遣要啊，他還是有他的需求啦，你不能一竿子打翻說都不能用，那個部分總要給人家呀。(D3：11/13)

對！而且長期使用的、每年都要用的人，根本不能使用勞動派遣。對，定期契約規定應該作檢討！去檢討。(D3：12/13)

希望都能用不定期的，譬如說我這個工作，是每年都要用人的，那就應該回歸不定期，那哪怕是說，因為事務性的工作所以薪水比較低，就算你算成本壓低了，你也不要讓派遣公司去抽，你直接就給勞工才對。(D3：12/13)

對，保護弱勢，就是限制到最嚴才能用勞動派遣，我們不是反對勞動派遣，而是說，你要經營勞動派遣那個許可的條件，應該要很嚴格。(D3：13/13)

綜合以上建議後可發現，除派遣業者外，各方對於「登錄型勞動派遣」之運用上，皆採取否定或應嚴格禁止之態度。值得一提的是，雖各方皆對立法規範勞動派遣表示贊同，但在勞動派遣之立法內涵上，卻分別表達不同的規範策略與方式，並期待能進一步捍衛自身的立場或權益，這樣的價值差異，使我國勞動派遣法制之建立，究竟是否能真正實現「社會正義」²⁸，顯得格外重要。

²⁸ 根據學者Rawls於1972年發表的正義論《A Theory of Justice》，指出社會正義就是在多元的前提下，包容各種不同的價值主張和生活方式，並在差異中建立統合，而這統合必須依據一個不同主張者都能接受的指導原則，也就是社會正義原則（principle of social justice）。（詹火生，2010）

第五章 結論與建議

第一節 研究結論

藉由前一章節的資料分析，本研究從我國勞動派遣的實務運作探討中獲致下列結論。

壹、勞動彈性與勞動保護

勞動派遣興起所代表的最初意涵，一方面是為創造企業用人彈性、提升企業競爭力及活絡勞動市場；另一方面則是希望具專業性的勞工能有更多的勞動自主空間，或讓次級就業市場（Secondary Employment Market）²⁹的勞工能有更多、更佳的勞動機會，達到充分就業之目的。惟其原先設定之運用模式，應係建立於派遣業者與派遣勞工「穩定僱用關係」之發展，以藉各個組織不同的專業、技術人才培育，在支援分工的方式下共創經營利基，其意旨決非欲建立類似「勞動者供給業」此種剝削勞工的制度，或促成「偽裝承攬」與「轉掛」等用人情事，應先予釐清。

不可否認，「勞動彈性化」從來就是一把雙面刃，企業為順應多變且競爭激烈的環境、提升自身經營能力，透過業務的劃分，讓非核心的業務能進一步與核心業務切割，並利用「委外」（承攬）方式

²⁹ 在次級就業市場的勞工面對的就業機會條件劣於初級就業市場，原因是雇主在選擇勞工時，偏好男性勞工、技術水準高的勞工，或是以本國勞工為主的初級就業市場，而對於女性勞工，尤其是已婚女性勞工、有色人種勞工、外籍勞工，或技術水準偏低的勞工，常帶有歧視的態度，或所提供的勞動條件和薪資給付水準，低於初級就業市場。（勞委會，2007）

處理邊陲業務，減輕成本負擔；又或是運用「勞動派遣」執行各種短期需求工作，以解燃眉之急。但是，在此種人力資源管理政策廣泛運用的同時，若缺乏勞動法令進行勞動保護，企業基於追求「利益極大化」的目標下，則可能導致他們對「企業與雇主責任」的背棄，逐漸將各種業務以及工作，均改以「委外」或「勞動派遣」方式執行，進而造成「中間剝削」與「勞動條件下滑」等問題。近年來，登錄型勞動派遣運用泛濫的日本，已逐漸意識到企業責任嚴重背離的現象，如早稻田大學於2010召開勞動派遣改革議題之論壇中，常任理事太田正孝開場所言：「**Business is not just making money**」，當企業開始無所不用其極的規避雇主責任，以增加收益，不僅將使勞動市場充滿危機，更可能讓國家的經濟循環陷入困頓，值得吾人省思。

貳、反貧困

日本在經濟逐年蕭條的情況下，為了活化經濟並解決失業問題，近年來，不斷放寬「登錄型勞動派遣」的規範，使資方得以隨心所欲的調節勞動力，並使國內失業率長期壓制在5%左右（日本總務省統計局，2012），理應代表勞動市場處於非常理想的就業狀態，但是，日本在美好的就業率數字下，卻忽略了其他難以量化的勞動重要指標，已使得「窮忙族」的問題不斷擴大，進而破壞了勞動與經濟市場，形

成了所得重分配惡化的嚴重問題。而日本社會為對抗日益惡劣的勞動條件與貧富差距，各種反貧困運動接踵而來，面對民眾對現況的種種不滿，也造就了在野的民主黨於2009年，成功的與長期執政的自民黨進行了交替，並如火如荼的對勞動派遣法展開一連串的改革（邱祈豪，2010），其中，日本厚生勞動省（2012）更業將「登錄型勞動派遣」之禁止視為主要目標，並希望藉由派遣業務限制、派遣期間限制、直接僱用與均衡原則等方式，逐漸革新目前勞動派遣的各種社會問題。

反觀我國政府長期以來缺乏整體性的政策規劃，在勞動派遣隨著經濟政策蓬勃發展的同時，勞動政策卻就此停滯不前，造就了實務上對於「登錄型勞動派遣」的濫用，嚴重扭曲了勞動派遣制度的初衷，且由於我國勞動主管機關職能的逐漸退縮以及工會團體長期以來抗衡力量之缺乏，使得資方往往得以強勢手段逼迫勞方位居不利的弱勢地位，任意操弄勞動市場，實已嚴重違背我國憲法第153條應制定勞工保護政策之意旨；而公部門在勞動與人事政策法令處於分歧的情況下，相關採購法令更業使政府機關成為濫用勞動力的禍首，並讓企業肆無忌憚的尾隨其後，造就目前「貧窮產業」的普遍與興盛，面對實務上顯而易見的「就業不穩定」、「中間剝削」、「同工不同酬」等就業安全問題，可見我國首要之務並非「反派遣」，而應是對「反貧

困」立即展開行動。

第二節 研究建議

壹、勞動派遣法制化

一、勞動派遣內涵的確立

對照勞委會研擬之勞動基準法勞動派遣專章草案，我國法令除應確實定義、規範勞動派遣的三方關係、課予要派業者在一定要件下負起雇主責任外，更應確保勞動派遣建構於「穩定僱用關係」之上，以「經常僱用型勞動派遣」為原則，亦即，勞動派遣之運用，應本於派遣業者與派遣勞工的「僱用關係」，而非要派業者與派遣業者的「要派關係」，如此方能解決實務上「就業不穩定」、「中間剝削」、甚至「強制勞動」等就業安全問題，阻絕勞動派遣業、就業服務業以仲介、職介轉為「人力供應」之方式介入派遣勞工之勞動契約，並防止要派業者以「指定用人」方式要派，進而讓派遣勞工的勞動條件下滑，造成「第三人介入他人勞動契約」³⁰之現象。此外，勞動派遣運用範圍應以「正面表列」方式限制職業類別，防止勞動密集產業之濫用；且為保護基層勞工，勞動派遣應限定於專業性、技術性之工作，並嚴禁要派業者長期運用派遣勞工；而針對勞動派遣之經營，則應採「核

³⁰ 勞動基準法第 6 條明文禁止第三人介入他人之勞動契約，抽取不法利益。

備制」以利勞工主關機關嚴格審查。

二、登錄型勞動派遣運用規範

相較於弱勢勞工族群，對於高專業、高技術性之勞動力，例如實務上各種行業之專技人員，大多以「掛名」方式在各類事務所、工會下投保勞、健保，並以委託接案或自行接案方式進行工作，而此類型之勞工，在勞動市場中屬高層次勞動力，有充分議價能力，不易被雇主宰制，若回歸市場機制運作，且將其歸納至「登錄型勞動派遣」運用，除可增加實務用人彈性外，亦可藉由法制化有效釐清類此三方關係的定義、保障當事人勞動權益；另外，基於合作社「共生、共存、共榮」³¹的經營理念，故亦可思考允許勞動合作社³²之經營模式運用，以在平等原則下創造最佳勞動效益。惟「登錄型勞動派遣」應藉由勞動主管機關的認定，採「特許制」規範，方可確保制度建立之目的落實。

³¹依合作社法第1條規定，所稱合作社，謂依平等原則，在互助組織之基礎上，以共同經營方法謀社員經濟之利益與生活之改善，而其社員人數及股金總額均可變動之團體。

³²依合作社法第3條規定，合作社分有生產、運銷、供給、利用、勞動、消費、公用、運輸、信用、保險等類型，其中勞動合作社主要係經營提供社員勞作及技術性勞務等業務。

三、定期勞動契約與承攬契約之檢討

由於現行勞動基準法（第9條）對於勞動契約之嚴格限制，規定「臨時性、短期性、季節性及特定性工作」得為定期契約，而「有繼續性工作」應為不定期契約，但因「繼續性」此不確定法律概念，使雇主在有短期用人需求時（如試用期或超過1年之短期工作），既使欲簽訂定期契約，卻仍可能被主管機關從嚴認定為不定期契約或進而衍生後續勞資糾紛，是故，除應立法將勞動派遣運用導正，以利政府與企業因應短期性、專業性之業務所需外，更應就雇主與勞工訂定定期勞動契約時之要件予以明確化，適度檢討放寬相關規範，如此一來，方能鼓勵雇主直接進用所需勞工，達到定期契約的原始目的；而民法有關承攬之規定，已造成實務上認定僱用關係時之困難，如政府或企業常利用民法所謂的「承攬」定義進行勞動力濫用，企圖規避勞動基準法中規定之各種雇主責任，故應思考在民法中有關僱傭與承攬之定義增訂區分要件，或在勞動法令中明文禁止僱用形式以外之提供勞務方式，以杜絕目前近似「勞動者供給業」的違法情事，避免所謂「契約自由原則」的無限擴張；此外，配合勞動派遣制度之成立及運用，「勞動派遣契約」是否應建立於現行勞動契約型態上？或應另創勞動契約型態？亦係需進一步解決的問題。

四、勞動檢查、相關罰責之確立

為因應前述立法規範以及現行法令之檢討，裨益法令制度之健全與施行，應配合擴充現行勞動檢查規定之相關內涵，並應於勞動派遣規範中明定違法罰責。且除以「行政罰」方式禁制違法情事產生外，對於情節重大者，更應參考德國對於勞動派遣建立之「行政罰」與「刑事罰」體系，衡酌以「刑罰」相繩論罪，方可有效嚇阻貧窮產業的孳生，避免「勞動商品化」之現象繼續於勞動市場中蔓延，真正落實勞動保護之目的。

五、提升救濟制度功能

實務上，我國已有越來越多的民間團體藉其較為豐沛之資源與專業主動為個別勞工處理勞資爭議案件，且成效斐然³³。是故，針對現行依勞資爭議處理法所建構的勞資爭議處理制度，建議政府得以獎補助方式鼓勵工會等第三部門協助勞工辦理，以提升現行救濟制度功能；另外，考量相關勞資爭議若走入司法訴訟階段，通常將耗費勞工大量時間與費用，為確保勞工經濟及生活無虞，並真正落實勞動正義，除委託民間團體協助勞工爭訟外，政府應積極建構健全之訴訟扶助制度（如補貼經費或裁判費減免等），給予勞工更多的支持與幫助。

³³ 如非營利組織「青年勞動 95 聯盟」為了擴大協助保障部分工時工作者勞動權益並組織打工族，以電話與電子信件方式設置申訴相關服務，2010 年直接處理超過 125 件勞資爭議個案，並直接替勞工爭取受損權益超過 100 萬。（青年勞動 95 聯盟，2011）

貳、政府角色的重行確立

一、公民社會與工會力量

隨全球治理時代的來臨，各種複雜的新興議題不斷產生，然而，面對人民日益升高的公共服務需求，過度負荷的政府部門，早已無力單獨應負社會所需（江明修，2009），而我國政府在面對日益複雜的勞動問題以及ILO建構的各項勞動保護原則及內涵，卻已顯得無法招架，並缺乏順應時勢的治理能力，如2004年行政院之經濟建設委員會為利產業提升，將勞動派遣業視為服務業發展計畫之重點項目後，長期以來，我國勞動派遣業被視同為「支援服務業」經營項目，更與「人力仲介」及「職業介紹」無異，甚至被歸類為「人力供應業」³⁴，且「勞動派遣」僅需商業登記即可經營，此舉雖為企業彈性用人創造許多利基，但也相對埋下嚴重惡果；反觀同為行政院下之勞委會職能逐漸退縮，致使我國勞動派遣發展更顯崎嶇，並面臨與日本相似之登錄型勞動派遣濫用情況。然而，面臨日益惡劣的勞動條件，勞方卻無力與資方進行對抗，凸顯出我國工會團體長期缺乏扶持與培育以及勞工普遍缺乏勞動權益之意識等問題，不得不審慎看待。畢竟，惟有透過公民或社群之參與、培養一般人民的公民意識，使其對公共事務有主動參與的權利與意願，方能使社群意識融入公共事務，建構公民社會

³⁴ 參照「中華民國行業標準分類表」（第9次修訂）分類編號：N-78-782-7820。（行政院主計總處，2011）

的遠景，也因此，在勞資關係的兩端上，我國政府應扮演更為積極的統合角色，以真正能讓勞方透過集體勞動之意識，憑藉工會力量進行「所得重分配」行動，抗衡資方所造成的「市場失靈」現象，並避免「政府失靈」的情況，進而喚醒政府與企業對其責任與道德的實現。

二、勞動與人事政策法令的整合

自80年代以來，於政府再造運動推行「最小政府」及「精緻政府」等概念之影響下，公部門財政日益緊縮，而面對預算及員額的限制，為提供更廣泛且良善的公共服務，「公私協力」³⁵與「跨部門治理」³⁶業已成為解決廣大公共服務需求的唯一的方法。然而在我國，各政府機關大多仍停留於「大政府」、「萬能政府」之思維中，並缺乏「策略性人事資源管理」³⁷概念，於是，在面對排山倒海的公共事務來襲，遲遲未能就組織的功能與定位進行重行調整與順應，反而開始藉由濫用勞動力來因應人力所需，長久以來，更導致勞動與人事政策法令的嚴重脫鉤，如早期臨時人力運用問題至現今之勞動派遣濫用均屬之，這已使公部門用人系統混亂不堪，並嚴重危害勞動政策法令之推展，是故，在公部門同時身為「公共利益維護者」與「雇主」的情況下，

³⁵公私協力具體而言，即是指政府透過民間力量的協助與互動關係，共同提供公共服務，並共同承擔公共責任。（江明修等，2009）

³⁶指公共行政應整合第一部門企業、第二部門政府以及第三部門非營利組織不同的特性以及資源，創造公共服務效益最大化。（江明修等，2009）

³⁷策略性人力管理即係指將人力資源管理融入組織經營策略中，組織結構亦應隨策略而變革，不同組織則有不同人事管理規劃，其內涵包括彈性管理、績效管理以及多元化管理。（蔡良文，2008）

人事政策與勞動政策亟待重整與統合，並有重行建構「契約性人力」³⁸運用制度之必要。

三、政府採購法的合宜性

按現行政府採購法，明文將政府機關辦理「勞務採購」予以合法化，惟其與其他勞動法令之關係與分際如何？是否形成以「程序法」亂「實體法」之現象？（鄧學良，2010；2012）實值得進一步探究。而其中，有關同法第2條對於勞務採購的型態限制（委任或僱用）、第30條對於勞務採購提供之押標金及保證金，與第52條規定之最低標原則等「採購」規範，似皆已違背國際勞動原則和我國勞動基準法勞動保護之意旨。究竟，政府採購是否得以「勞務」為主體？「長期勞務」是否可切割為「年度標案」？「勞務提供」是否應以訂定勞動契約為限？又當政府機關欲以「事務」作為標的，辦理「承攬契約」時，依政府採購法又該如何區辨？面對往後公部門越來越多元的公共服務提供方式和各種非典型僱用型態，現行政府採購法之角色定位如何與相關法令充分契合，達到該法訂定之意旨³⁹，應係未來相關法制建立後，須立即解決並面對的問題。

³⁸ 政府機關為因應短期性、臨時性、季節性及專業性或研究工作，對於現行聘任、聘用、派用、機要、約僱與職務代理等臨時類別人員，應整合契約用人法治，以保障渠等人員權益並建立有別於常任文官之任用體制。（蔡良文，2008）

³⁹ 參照政府採購法第1條：為建立政府採購制度，依公平、公開之採購程序，提升採購效率與功能，確保採購品質，爰制定本法。

第三節 後續研究建議

鑒於本研究之各種研究限制，建議後續研究可朝下列方向進行。

壹、研究方法

因本研究係採取質性研究方法並以深度訪談法進行，故在抽樣範圍以及汲取受訪代表時，雖已盡力採取多元抽樣，但研究結果仍可能受限於研究者之能力、時間與經費，導致有抽樣範圍及代表性不足等問題，故建議後續研究者可以擴大樣本數進行相關研究，以利研究分析更為精確。

貳、研究主題

本研究於深度訪談與進行資料分析時，獲知許多有關中國勞動派遣運用的實況，由於中國與我國的產業關係極為密切，其勞動政策更對我國產業之未來發展佔有舉足輕重之地位，故建議後續研究可將中國勞動派遣之實務運用作為探討方向，以利與我國勞動派遣制度分析比較；此外，本研究亦發現政府機關運用勞動派遣之種種問題與違法現象，為儘速解決目前勞動力濫用之情況，建議後續研究也可考量將政府部門勞動派遣之實務運用作為研究主題，以提供我國更多關於勞動派遣規範建制之寶貴建議。

參考文獻

壹、中文部分

王文宗（2009）。**勞動派遣契約中雇主脫法行為之法律問題研究**。文化大學法律學研究所碩士論文，未出版，臺北市。

王雲東（2007）。**社會研究方法－量化與質性取向及其應用**：臺北市：威仕曼文化。

王嘉怡（2009）。**勞動派遣法律關係之研究－以職業災害與團結權保護為中心**，銘傳大學法律學系碩士論文，未出版，臺北市。

成之約（1998）。淺論派遣勞動及其對勞資關係的影響。**就業訓練**，16（6），3-11。

成之約（2000）。「派遣勞動」及其對勞資關係與人力資源管理之意涵與因應。**空大行政學報**，（10），1-26。

成之約（2001）。**臺灣地區「勞動派遣」的發展及其對勞資關係與勞動政策影響之研究**。國科會專題研究計畫（編號：NSC90-2414-H-004），未出版。

成之約（2006）。產業工會對「派遣勞工」的態度及其對勞資關係意涵之初探。**政大勞動學報**，（20），97-123。

江明修（2009）。**研究方法論**。臺北市：智勝文化。

江明修等（2009）。**公民社會理論與實踐**。臺北市：智勝文化。

行政院主計總處（編）（2010）。人力運用調查報告。臺北市：行政院主計處。

行政院主計總處（編）（2011）。中華民國行業標準分類（第9次修訂）。臺北市：行政院主計處。

行政院勞工委員會（編）（2007）。就業安全辭典，未出版。

行政院勞工委院會勞資關係處（編）（2010）公部門人力運用之勞動權益保障及勞動派遣法制化方向，未出版。

吳宏翔（2007）。制定勞動派遣法之必要性及法制內容探討。臺灣勞工雙月刊，（9），9-18。

李右婷（2001）。〈日本人才派遣業發展之考察〉。產業金融季刊，（113），100-109。

李來希（2006）。為勞動派遣勞工保護立法催生。台灣勞工月刊，（2），38-44。

李政賢（譯）（2009）。質性研究：設計與計畫撰寫（Catherine Marshall & Gretchen B. Rossman原著）。臺北市：五南圖書。

李誠等（2003）。誰偷走了我們的工作。臺北市：天下文化。

李榮謙等（2010）。日本失落十年的經驗與啟示。中央銀行季刊，（2），47-64。

辛炳隆（2010）。如何訂立兼顧勞資雙方的勞動派遣法規。台灣勞工

季刊，23，34 - 40。

邱祈豪（2004）。派遣勞動法制化與勞工權益之保護。研究與動態，（11），85 - 106。

邱祈豪（2010）。2008年日本勞動派遣法草案及派遣實態之研究。臺灣勞動評論，2（1），63 - 91。

邱駿彥（2006）。勞動派遣法律關係若干疑義之考察。臺北大學法學論叢，（60），47 - 74。

邱駿彥（2007）。勞動派遣對勞工權益的影響。台灣勞工雙月刊，（7），66 - 73。

邱駿彥（2010）。金融海嘯後日本勞動派遣法之省思。臺灣勞工季刊，（22），137 - 143。

周美瑩（2010）。勞動派遣法規範之研究—以醫護人員勞動派遣為中心。逢甲大學財經法律研究所碩士論文，未出版，臺中市。

林政諭（2008）。日本勞動派遣現況。台灣勞工，（13），105 - 110。

林顯宗（1992）。日本的終身雇用----勞資和諧之分析。國立政治大學學報，（64），267 - 290。

林歆怡（2011），潘世偉：保障派遣勞工權益，勢在必行。台灣光華雜誌，36（4），20 - 21。

胡幼慧（2008）。質性研究：理論、方法與本土女性研究實例。臺北

市：巨流圖書有限公司。

陳玉芳及曾立璋（2006）。台灣勞動派遣業之現況統計。台灣勞工雙月刊，（2），44 - 48。

陳新三（2006）。我國勞動派遣相關法律問題之研究。中正大學法律學研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。

陳顏（2009）。烏來台車時間旅行。臺北市：行政院農業委員會林務局。

郭寶蓮（2008）。我國勞動派遣法制之發展與適用問題之研究。高雄大學法律系研究所碩士論文，未出版，高雄市。

張奕華及許正妹（2010）。質化資料分析：MAXQDA軟體的應用。臺北市：心理出版社。

張淑惠（2006）。勞動派遣中要派企業與派遣機構人力資源管理關聯性之研究。玄奘大學公共事務管理學系碩士論文，未出版，新竹市。

黃淑敏（2008）。我國公立就業服務機構勞動派遣人員現況之研究——以雲嘉南區就業服務中心為例。中正大學勞工研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。

黃偉誠（2008）。我國勞動派遣法制定之研究。政治大學勞工研究所碩士論文，未出版，臺北市。

- 詹火生（2010）。民眾對社會公平正義的看法（編號：RDEC - RES - 098 - 005）。臺北市：行政院研究發展考核委員會。
- 楊通軒（2003）。歐洲聯盟勞動派遣法治之研究--兼論德國勞動派遣法制。中原財經法學，（10），250 - 323。
- 楊通軒（2010）。勞動派遣之法律定位及法律選擇--兼論中國勞務派遣規定。國立中正大學法學集刊，（29），1 - 33。
- 楊通軒（2010）。論勞動派遣之意義、功能與類似契約類型之區分。東海大學法學研究，（32），119 - 157。
- 鄭津津（2003）。從美國勞動派遣法制看我國勞動派遣法草案。中正法學集刊，（10），37 - 98。
- 鄭津津（2004）。國際社會勞動派遣法制之比較分析—兼論我國勞動派遣法制之現況與未來發展。萬國法律，（138），15 - 31。
- 鄭津津（2010）。我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應（編號：RDEC - RES - 098 - 021）。臺北市：行政院研究發展考核委員會。
- 鄧學良（2010）。論勞務採購與勞動法制之關係。勞資關係論叢，12（2），41 - 81。
- 鄧學良（2011）。勞動派遣法制度定位與日本勞派規範定位比較。法令月刊，62（4），592 - 604。

蔡良文(2008)。政府契約用人制度變革之研析。*考銓季刊*，(53)，
63 - 94。

樂為良(譯)(2010)。正義：一場思辨之旅(Michael J. Sandel原著)。
臺北市：雅言文化。

滕淑芬(2010)。工作貧窮，不能掩飾。*台灣光華雜誌*，36(4)，
編者的話。

潘淑滿(2003)。質性研究：理論與應用。臺北：心理出版社。

蕭秋梅(譯)(2010)。反貧困：逃出溜滑梯的社會(湯淺誠原著)。
臺北市：早安財經。

簡建忠(2009)。台灣勞動派遣法規草案與中國勞動派遣法制之比較。
台灣勞動評論，1(2)，157 - 178。

貳、外文部分

Atkinson, J. (1984) .Manpower Strategies for Flexible Organizations,
Personnel Management, **16**, 28-31.

Houseman, S. N. (1997) , Flexible staffing arrangements in the U.S , *The
Worklife Report*, **10**(4), 6-14.

Katz, L. F.& Krueger, A. B. (1999) , New trend in unemployment? ,
Brookings Review, **17**(4), 4-8.

Patton, M. Q. (1990) . *Qualitative Evaluation and Research Methods*

(3rd Ed.) . Thousand Oaks: Sage Pubns

Shuai- Liang, D. (2012) . The Relation between the Services Procurement and the Labor Legal System , *National Taiwan University Law Review*, 7(1), 1-47

Snell, S. & Bohlander, G. (2010) . *Principles of Human Resource Management* (15th Ed.) . U.S.: South-Western.

日本東京都産業労働局（編）（2006）。派遣労働に関する実態調査2006。東京都：日本東京都産業労働局。

日本総務省統計局（編）（2012）。日本統計年鑑 平成24年。東京都：日本総務省統計局。

早稲田大学産業経営研究所（2011）。派遣法の改正と今後の労働市場—雇用機会の確保と雇用の質。産研フォーラムNo. 36，東京都。

厚生労働省（編）（2012）。労働者派遣法改正法の概要。東京都：厚生労働省。

柳沢房子（2008）。最近10年間における労働法の規制緩和。レファレンス，(4)，87 - 99。

森岡孝二（2010）。労働者派遣制度と雇用概念。成瀬龍夫博士退職記念論文集，(382)，27 - 55。

菅野和夫（2008）。労働法（第八版）。東京都：弘文堂。

濱口桂一郎（2009）。EU労働者派遣指令と日本の労働者派遣法。大原社会問題研究所雑誌，（604），25 - 35。

參、網站資料

104人力派遣中心（2010）。派遣工作大幅攀升，四月達3.3萬筆，金融、電子業需求最強勁，2011年09月28日，取自：

http://www.104temp.com.tw/article/article_list.jsp?source=bank&article_type=1#。

青年勞動95聯盟（2011）。組織介紹：近期的計畫與具體成果，2012年07月20日，取自：

<http://youthlabor95.why3s.tw/modules/tadnews/page.php?nsn=6>。

行政院勞工委員會（2010）。「勞動基準法」部分條文修正草案，2011年10月26日，取自：

http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=4b4a9c76:568e&theme=。

鄭津津（2005）。淺談派遣勞動的問題，2011年4月30日，取自：

<http://labor.ngo.tw/weekly/C250201.htm>。

劉斐芳（2004）。是複雜還是模糊？，2012年6月8日，取自：

<http://labor.ngo.tw/weekly/C240919.htm>。

附錄 1 勞委會公布勞動基準法修正草案

2010.1.11 勞委會網站 公布修正條文草案
<p>第二條 本法用詞定義如下：</p> <p>七、勞動派遣：謂派遣事業單位指派所僱用勞工，接受要派單位指揮監督管理，為該要派單位提供勞務。</p> <p>八、派遣事業單位：謂從事勞動派遣之事業單位。</p> <p>九、要派單位：謂依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。</p> <p>十、派遣勞工：謂受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。</p> <p>十一、要派契約：謂派遣事業單位與要派單位就勞動派遣事項所訂立之契約。</p>
第二章 勞動契約
<p>第九條之一 要派單位使用之派遣勞工，不得超過該事業單位受僱員工總額之百分之十，且應經工會同意，如要派單位無工會者，應經勞資會議同意。但要派單位與其所僱用勞工半數以上加入之工會簽定之團體協約另有約定者，從其約定；其約定不得超過百分之三十。</p> <p>要派單位應將使用派遣勞工之人數、期間及工作內容於工作場所公告之。</p> <p>派遣事業單位或要派單位不得僱用或使用下列工作者為派遣勞工：</p> <ol style="list-style-type: none">一、醫事人員。二、保全人員。三、航空安全人員。四、船員。五、大眾運輸行車及駕駛人員。六、採礦人員。七、其他經中央主管機關指定之工作者。 <p>要派單位不得使用派遣勞工替代參加罷工中勞工之工作。</p>
<p>第九條之二 要派單位使用派遣勞工時，就性別工作平等法性別歧視禁止、性騷擾防治事項及就業服務法第五條規定事項，該要派單位視為該派遣勞工之雇主。</p> <p>派遣事業單位派遣勞工至適用勞工安全衛生法之要派單位提供勞務時，就安全衛生事項，該要派單位視為該派遣勞工之雇主。</p> <p>派遣事業單位有積欠該派遣勞工工資，經請求或主管機關限期給付仍未給付時，要派單位應負給付責任。惟所積欠之工資得由積欠工資墊償基金墊償部分，不在此限。要派單位就其所給付部分，得向派遣事業單位求償。</p>

2010.1.11 勞委會網站

公布修正條文草案

要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負勞動基準法職業災害補償責任。派遣事業單位得就職業災害補償部分，向要派單位求償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由派遣事業單位支付費用補償者，要派單位得主張抵充。

第九條之三 要派單位不得向派遣事業單位指定派遣特定勞工。

第九條之四 派遣事業單位派遣勞工從事派遣工作時，應提供勞工派遣工作單，並應記載下列事項：

- 一、要派單位名稱。
- 二、派遣期間。
- 三、派遣勞工之工作地點。
- 四、派遣勞工之工作內容、工作時間、休息及休假。
- 五、要派單位對派遣勞工之指揮監督事項。
- 六、工作場所之安全衛生有關事項。
- 七、要派單位提供之福利措施。
- 八、派遣勞工申訴處理事項。
- 九、其他經中央主管機關規定之事項。

要派契約期間超過一年，派遣勞工於該契約期間屆滿後繼續為要派單位提供勞務，且於契約屆滿日三十日內以書面向要派單位提出成立勞動契約之意思，要派單位未於受通知之日起三日內以書面表示反對意思時，該派遣勞工與要派單位成立勞動契約。

前項派遣勞工與要派單位勞動契約成立時，該勞工與原派遣事業單位之勞動契約視為終止，且不適用本法第十五條第二項預告之規定。

附錄2 訪談邀請函

訪談邀請函

先生、女士您好：

作者是就讀國立政治大學社會科學院行政管理碩士學程的研究生，目前正與指導教授江明修老師進行「我國勞動派遣問題之研究－以登錄型勞動派遣為核心探討」之議題研究，為撰寫碩士論文之需要，誠摯邀請您接受本研究的訪談。本研究主要探討我國勞動派遣運用的一些問題及可能改善的方向。因此，您的參與對本研究而言相當珍貴，您的意見將使本研究更臻完善，在此向您表示最衷心的謝意。

本研究訪談過程中，需由您配合的部分如下：

- 一、訪談前：請您先行參閱訪談題綱，若有任何問題或建議，歡迎您先向研究者提出。
- 二、訪談時：訪談時將全程錄音，以供製作訪談紀錄，若您對於部分訪談內容不願錄音或紀錄，研究者將尊重您的意願。
- 三、訪談後：如您對於訪談有任何疑問，歡迎隨時向研究者反應；另訪談內容若有問題待釐清，研究者將以電子郵件或電話聯繫，以確保訪談內容與原意無誤；若您於訪談後認為有需要補充的地方，也歡迎您以電子郵件或電話聯繫。

您所提供之個人資料及訪談內容，均將予以保密並採取匿名方式處理，且資料僅供本研究使用，絕不外流或公開，所有錄音內容亦將於論文完成後予以銷毀，敬請釋念，並感謝您的參與。

國立政治大學社會科學院行政管理碩士學程

指導教授 江明修

研究生 李威震 敬上

聯絡方式：E-mail：redjimi@hotmail.com

附錄3 訪談題綱

(本研究採半結構式的訪談，事先設計訪談題綱，經指導教授核可後進行訪談)	
類別	題綱
派遣勞工	<p>一、可否請您大概描述您的年齡、目前工作年資、學歷、婚姻狀況及家庭背景？</p> <p>二、這是您的第幾份工作？曾從事過其他派遣工作嗎？可以描述一下您過去的工作經驗嗎？</p> <p>三、當初進入派遣工作的主要原因？可以請您說明一下到職的過程嗎？</p> <p>四、您目前所負責的業務？覺得派遣工作與一般工作有甚麼差別嗎？如薪資福利或工作內容上？</p> <p>五、您與派遣公司有簽訂勞動契約嗎？契約期限是多長呢？</p> <p>六、派遣公司有為您投保勞健保嗎？您的工時、休假以及其他勞動條件就您所知是否有依勞動基準法及相關勞動規定辦理呢？</p> <p>七、派遣工作對您的經濟或生活有無產生影響？工作報酬是否足夠您維持生活所需？</p> <p>八、您未來是否還會從事派遣工作？有甚麼樣的生涯規劃嗎？</p> <p>九、您知道甚麼是登錄型勞動派遣嗎？您認為勞動派遣是怎樣的一個制度？</p> <p>十、您認為我國是否應立法規範勞動派遣運用？為什麼？有甚麼建議嗎？</p>

<p>一般勞工</p>	<p>一、請描述您的年齡、目前工作年資、學歷、婚姻狀況及家庭背景？</p> <p>二、這是您的第幾份工作？有從事過派遣工作嗎？可以描述一下您的工作經驗嗎？</p> <p>三、您目前所負責的業務？覺得公司的派遣同仁與一般同仁有甚麼差異嗎？如薪資福利或工作內容上？</p> <p>四、您覺得公司運用勞動派遣對您的職務有無產生甚麼影響？或您對此有甚麼看法嗎？</p> <p>五、若有機會，您會考慮從事派遣工作嗎？</p> <p>六、您知道甚麼是登錄型勞動派遣嗎？您認為勞動派遣是怎樣的一個制度？</p> <p>七、您認為我國是否應立法規範勞動派遣運用？為什麼？有甚麼建議嗎？</p>
<p>派遣業者與要派業者經理人</p>	<p>一、貴公司（單位）目前所進（運）用的派遣勞工人數？大致從事甚麼樣類型的工作？</p> <p>二、您認為貴公司（單位）的派遣勞工與一般勞工在工作上有什么樣的差異嗎？如薪資福利或工作內容上？</p> <p>三、請教貴公司從甄選到進（運）用派遣勞工之程序為何？</p> <p>四、與派遣勞工是否有簽訂之勞動契約？係為定期或不定期契約呢？平均期間大概多長呢？</p> <p>五、貴公司進（運）用的派遣勞工有依規定投保勞、健保嗎？又如工時、休假以及其他勞動條件就您所知是否有依勞動基準法及相關勞動規定辦理呢？</p> <p>六、您認為企業（政府）使用勞動派遣的最主要原因為何？</p> <p>七、您知道甚麼是登錄型勞動派遣嗎？您認為勞動派遣是怎</p>

	<p>樣的一個制度?</p> <p>八、您認為我國是否應立法規範勞動派遣運用?為什麼?有甚麼建議嗎?</p>
<p>政府主管機關人員及工會代表</p>	<p>一、就您所知，勞動派遣的優劣得失為何?為何公私部門皆有運用勞動派遣的情況?</p> <p>二、您覺得企業(政府)是否能將長期性或組織核心的工作委由派遣勞工承辦，為什麼?</p> <p>三、您是否同意派遣業者與派遣勞工簽訂定期性的勞動契約?理由為何?</p> <p>四、您對登錄型勞動派遣的看法為何?這樣的制度存在是否將對資方或勞方產生甚麼不利影響?</p> <p>五、您對於實務上「轉掛」(將原僱用之勞工轉換為派遣勞工)或「偽裝承攬」(以承攬為名，規避雇主責任)的違法情形有甚麼看法嗎?有沒有甚麼解決的方案?</p> <p>六、您認為我國是否應立法規範勞動派遣運用?該如何規範?</p>