

臺北市97年人力派遣業勞動條件專案檢查

成果報告



報告人：勞動檢查處
黎博文

臺北市政府勞工局勞動檢查處 編印
網 址：www.doli.taipei.gov.tw
電子信箱：web52010@wms1.taipei.gov.tw

中 華 民 國 9 7 年 1 2 月

目 錄

壹、 依據：	3
貳、 目的：	3
參、 專案檢查經過：	3
肆、 受檢事業單位概況：	5
伍、 檢查重點：	10
陸、 檢查結果分析：	12
柒、 檢查結果違反規定之處理情形：	25
捌、 結論：	27
玖、 建議：	29
附件 1：臺北市 97 年人力派遣業勞動條件專案檢查受檢事業單位名冊 （典型）	30
附件 2：臺北市 97 年清潔服務業勞動條件專案檢查受檢事業單位名冊 （非典型一）	34
附件 3：臺北市 97 年保全服務業勞動條件專案檢查受檢事業單位名冊 （非典型二）	38
附件 4：臺北市 97 年人力派遣業專案檢查事業單位資料分析表	40

圖、表目錄

圖 1：135 家受檢事業單位行業別（細類）分析.....	5
圖 2：135 家受檢事業單位僱用勞工人數分佈圖.....	6
圖 3：60 家「典型的人力派遣業」檢查主要違法事項.....	13
圖 4：50 家「清潔服務業」檢查主要違法事項.....	15
圖 5：25 家「保全服務業」檢查主要違法事項.....	17
表 1：60 家「典型的人力派遣業」違反勞動法令情形分析.....	12
表 2：50 家「清潔服務業」違反勞動法令情形分析.....	14
表 3：25 家「保全服務業」違反勞動法令情形分析.....	16

臺北市97年人力派遣業勞動條件專案檢查成果報告

壹、依據：

臺北市政府勞工局勞動檢查處97年度「人力派遣業」勞動條件專案檢查計畫。

貳、目的：

- 一、調查並瞭解派遣單位勞工勞動條件現況，並協助業者釐清勞動法令疑義，俾具體落實。
- 二、本專案檢查結果希冀可作為日後擬定勞動派遣法制及派遣業者管理政策之重要參考依據。

參、專案檢查經過：

- 一、檢查期間：97年1月1日至同年12月31日。
- 二、受檢事業單位篩選：
 - (一) 所謂「人力派遣業」，即指凡從事於固定期間內派遣所屬員工至顧客之場所所以支援工作之行業均屬之。派遣員工在顧客之場所工作期間，不受人力派遣單位直接監督¹。據此，典型的「人力派遣業」具有下列特徵：1、於固定期間內提供勞務。2、係從事支援性工作。3、不受派遣單位之直接監督。為掌握本市「人力派遣業」之經營現況，本處先利用勞工保險局勞保

¹ 參閱行政院主計處，中華民國行業標準分類（第8次修訂），頁197，民國95年5月。按「人力派遣業」之行業分類方式在第8次修訂時，與第7次修訂相較，已有所變更，說明如下：在第7次修訂時，只稱「人力供應業」（分類號碼：9201）（尚不稱「人力派遣業」），謂「凡從事職業介紹或人力仲介、派遣、接受委託招募員工之行業均屬之。」包括職業介紹、人力仲介及人員派遣；詳請參閱行政院主計處，中華民國行業標準分類（第7次修訂），頁214，民國90年1月。惟在第8次修訂時，則改稱「人力派遣業」（分類號碼：7802），至前揭職業介紹及人力仲介，則另併於「職業介紹服務業」（分類號碼：7801）。可見「人力派遣業」此一新興業別，在行業標準分類上已日趨細緻化。

檔資料，搜尋所有經營「人力派遣業」之事業單位²，並挑選60家作為檢查對象。

(二) 另依學說見解，人力派遣之特徵，可歸納如下³：

- 1、派遣單位雇用勞工係以提供要派單位使用為其主要目的。
- 2、派遣單位與勞工存在聘僱關係，二者會簽訂定期或不定期勞動契約。
- 3、派遣企業與勞工間已有合意，使勞工在要派單位指揮下提供勞務。
- 4、要派單位僅使用派遣勞工，無須直接負擔勞工薪資。
- 5、勞工須同時接受派遣單位與要派單位之指揮監督，形成雙重雇主。

(三) 循此而論，具有人力派遣之特徵者，實不限於前揭典型的「人力派遣業」。事實上，「清潔服務業⁴」、「保全服務業⁵」（下稱非典型「人力派遣業」）二者依其行業特性，通常亦在要派單位之指揮監督下提供勞務，故亦具前揭人力派遣之特性。為求周全，遂分別挑選50家及25家作為檢查對象。

(四) 綜上所述，本專案檢查對象，包括典型的「人力派遣業」60家、非典型的「人力派遣業」有「清潔服務業」50家及「保全服務業」25家，合計135家。

三、檢查策略：

(一) 本專案所擬定之檢查重點項目詳如第五點所述。

(二) 必須派員至受檢事業單位實施勞動檢查，並要求會同檢查人員提供勞工相關資料（包括勞動契約、工作規則、出勤紀錄、工資清冊等），以便查察

² 由於勞保局之勞保檔資料目前仍以第7次修訂之中華民國行業標準分類建構，故必須以「人力供應業」（分類號碼：9201）進行搜尋方有著落。

³ 參閱王湧泉、黃佳純、劉珮儀，勞動派遣與雇傭關係的轉變及其影響，高應科大人文社會科學學報，第3期，民國95年7月，頁172。

⁴ 凡從事建築物及工業清潔服務之行業均屬之，如各式建築物內外部、工業用機械、陸運及海運油槽內部、運輸工具（汽車除外）等清潔。病媒防治服務、瓶子清洗、道路清洗等亦歸入本類。參閱行政院主計處，中華民國行業標準分類（第8次修訂），頁199，民國95年5月。

⁵ 凡從事為機關或個人提供安全防護，或派駐保全員擔任駐衛、巡邏守望工作，或受委任提供運送現金及其他貴重物品之安全維護工作之行業均屬之。參閱行政院主計處，中華民國行業標準分類（第8次修訂），頁198，民國95年5月。

有無具體不法情事。另於進行專案檢查時，一併對受檢之派遣業者實施有關人力派遣業之問卷調查。

肆、受檢事業單位概況：

- 一、135家受檢對象依行業別（細類）分析，結果如圖1所示。受檢對象中，以「人力派遣業」佔最大宗，計60家，佔44.44%；其次為「建築物清潔業」，計50家，佔37.04%；再其次為「保全服務業」25家，佔18.52%。

5-

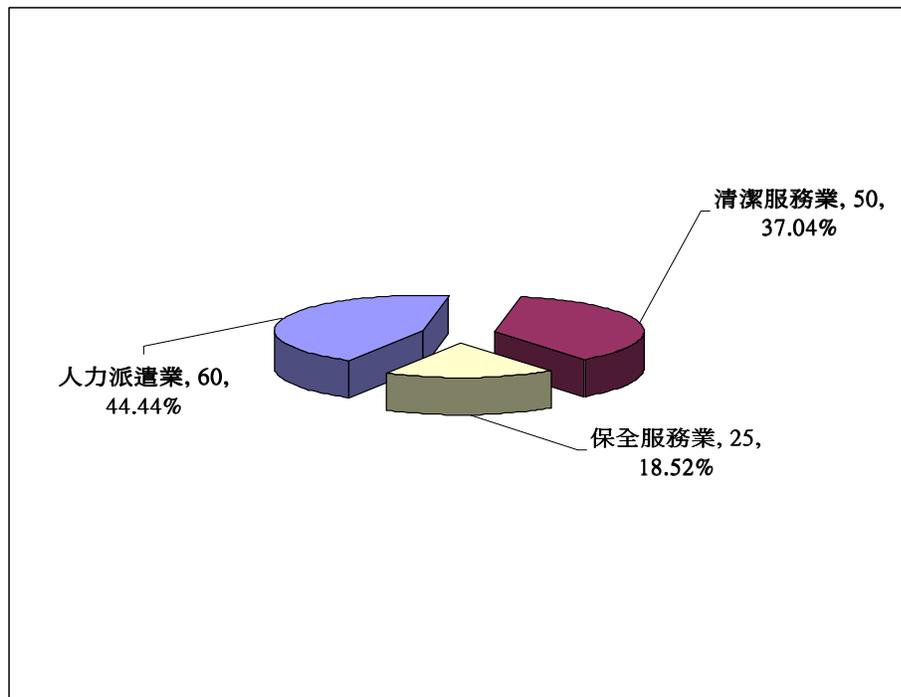


圖 1：135家受檢事業單位行業別（細類）分析

- 二、135家受檢對象中，勞工人數分佈情形如圖2所示。其中僱用勞工人數未滿30人者有40家、30人以上未滿100人者有34家、100人以上未滿250人者有28家、250人以上未滿500人者有12家、僱用勞工人數500人以上未滿1000人者有8家、僱用勞工人數超過1000人以上者有13家，以上合計共135家。

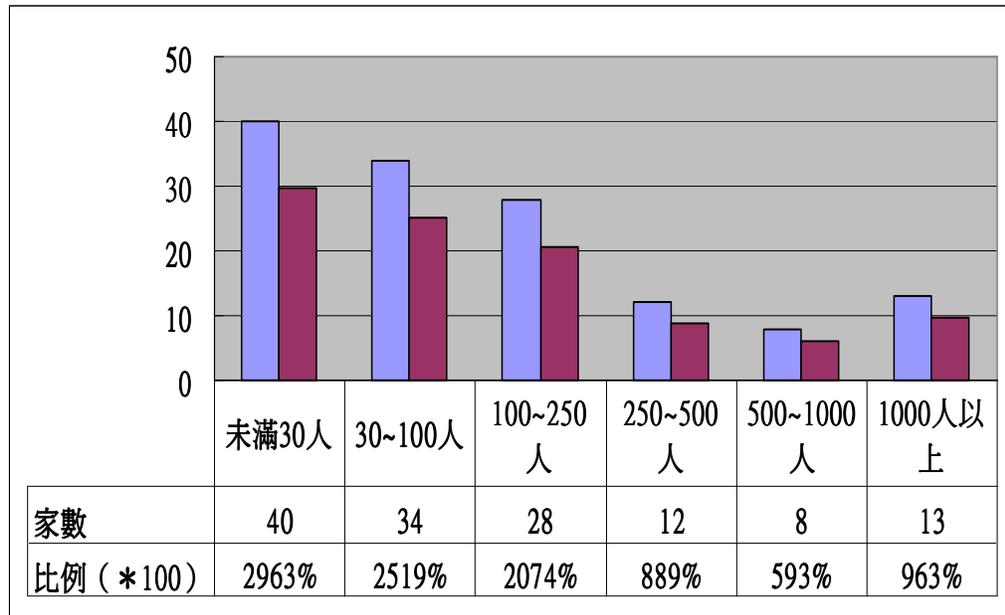


圖 2：135家受檢事業單位僱用勞工人數分佈圖

三、於實施本專案檢查前，先對「人力派遣業」此一非典型勞動型態之演變、問題及適用法令情形等有所瞭解，應有助於目的之達成；茲說明如下：

- (一) 民國68年，虹集企業管理顧問有限公司（下稱該公司）成立⁶，可謂勞動派遣此一勞動型態之起始。該公司是臺灣第一家人事顧問公司，成立之初係以「經常性工作人員招募」(permanent recruiting) 為其主要業務。當時因該公司部分客戶有僱用臨時性工作人員之需求，遂曾以勞動派遣之方式派遣勞工供客戶使用。該公司並於民國83年年底至民國84年年初之間正式成立「臨時性僱用部門」。由此推算，勞動派遣在我國應已有二十年以上之歷史⁷。
- (二) 事實上，早期林業的組頭制度、農業的包佃制度、鐵路局的搬運合作社、臺灣碼頭的勞務合作社、礦業的包工制度、製造業的借工、調工制度或勞

⁶ 該公司核准設立於民國 68 年 9 月 26 日，並於 94 年 11 月 8 日廢止設立。

⁷ 參閱鄭津津，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，第 138 期，頁 23，民國 93 年 12 月。

務承攬制度、影藝界的經紀人制度、保全公司、大樓清潔外包制度等，皆屬勞動派遣之型態。甚至在承攬契約，如未符合民法第490條規定者⁸，皆有淪為勞動派遣之可能。據此，若謂勞動派遣此一勞動型態早已隨著經濟發展而存在於各行各業中，一點也不為過⁹。

- (三) 例如礦業、林業等傳統產業勞務承攬之僱用型態，即與勞動派遣類似。1960年代末期臺北縣瑞芳鎮附近瑞三、海山等煤礦相繼發生瓦斯爆炸死傷慘重，礦工之安全及勞動條件遂成為社會各界注目的焦點。就工資之入坑危險津貼而言，直接受僱於礦業公司之礦工一次入礦坑為10元，契約工為8元，臨時工則無。所謂契約工係指由承攬業者（俗稱包頭）僱用之勞工而言，其工資等勞動條件則與礦業公司毫無關係。另承攬業者亦有俗稱之大包頭、小包頭之分。礦工之招募，採礦量之登記，工資之計算、支出，勞務管理等皆由承攬業者負責¹⁰。再者，製造業當中工地現場焊接、熔鑄、塗裝等部門，企業主為節省勞務管理上之麻煩，通常將一部份的工程由工頭承攬，工頭再四處招集臨時工共同完成，作業現場及原料、生產工具等皆由企業主提供，工資則由工頭代為領取扣除相當成數後再發給勞工。偽裝承攬的型態於民國73年勞動基準法公布實施後，更為盛行，當時國內許多公、民營事業為規避勞基法規定之退休金、資遣費、職災補償金、加班費等雇主義務，大都採委外承攬等方式作為因應¹¹。
- (四) 按我國政府對於勞動派遣型態一向採自由放任政策¹²，直到民國81年就業服務法制定公布後¹³，因勞動派遣與職業介紹極為相似，故行政院勞工委員會（下稱勞委會）曾就勞動派遣型態是否抵觸就業服務法作出解釋，略

⁸ 民法第 490 條：「稱承攬者，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（第 1 項）。約定由承攬人供給材料者，其材料之價額，推定為報酬之一部（第 2 項）。」

⁹ 參閱邱祈豪，派遣勞動法制化與勞工權益之保護，研究與動態，第 11 期，頁 92，民國 93 年 12 月。

¹⁰ 「三談礦工之問題」、中國時報 1969 年 9 月 6 日參照。

¹¹ 參閱邱祈豪，勞動派遣的歷史研究－以日本勞動派遣的歷史發展為例，研究與動態，第 9 期，頁 56-57，民國 92 年 12 月。

¹² 參閱邱祈豪，派遣勞動法制化與勞工權益之保護，研究與動態，第 11 期，頁 89，民國 93 年 12 月。

¹³ 中華民國 81 年 5 月 8 日總統（81）華總（一）義字第 2359 號令制定公布全文 70 條。

謂¹⁴：「如有業者載送勞工前往要派機構由要派機構指派工作，並從中抽取工資差價，如該業者與勞工間無僱傭關係則非屬派遣型態，應適用就業服務法第35條規定¹⁵處罰。」據此，若業者與勞工間有僱傭關係存在之派遣型態，雖有從中抽取工資差價之行爲，亦非屬職業介紹之範圍，尙難遽論違法。

- (五) 再者，勞委會更於民國86年以公告將包括人力派遣業、人力供應業在內之「其他工商服務業」，自87年4月1日起納入適用勞動基準法¹⁶（下稱勞基法）。勞動派遣型態在無專法可管之情況下，該公告將人力派遣業納入勞基法適用範圍，立意雖值得肯定，但未同時提出相關配套措施，殊爲可惜。
- (六) 另一方面，經濟部於民國88年10月開放核准以「人力派遣業」爲營業項目之營利機構設立¹⁷。自此，經營人力派遣之業者與一般公司無異，只要向經濟部申請營業登記即可經營人力派遣業務。惟其結果則造成眾多良莠不齊之業者紛紛投入人力派遣業之經營，甚至因無專法可管，一般公司亦可兼營人力派遣業務，只要將人力派遣業務與其他業務項目一併記載於公司章程，即可達到兼業之目的¹⁸。
- (七) 要派機構使用派遣勞工，亦極有可能係利用此一無「法」可管之勞動型態以規避其雇主義務與責任。例如，有企業長期「使用」派遣勞工，但從未「僱用」派遣勞工。這些企業每年皆以招標方式，由底標最低的派遣機構得標，再由該得標派遣機構派遣勞工至要派機構提供勞務。這些派遣勞工雖長期在同一事業單位提供勞務，卻因每年法律上的雇主皆不相同，造成無法累積工作年資，無法享有勞動基準法上所訂之資遣費、特別休假及退

¹⁴ 行政院勞工委員會 83 年 8 月 29 日台 83 勞職業字第 58819 號函釋參照。

¹⁵ 按當時就業服務法第 35 條係規定私立就業服務機構應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務。現行法則規定在第 34 條第 1 項；同法第 34 條第 2 項更規定：「未經許可，不得從事就業服務業務。但依法設立之學校、職業訓練機構或接受政府機關委託辦理訓練、就業服務之機關（構），爲其畢業生、結訓學員或求職人免費辦理就業服務者，不在此限。」若有違反，則可依同法第 65 條處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。

¹⁶ 行政院勞工委員會 86 年 10 月 30 日台 86 勞動 1 字第 047494 號公告參照。

¹⁷ 經濟部 88 年 10 月 21 日經 88 商字第 88222970 號公告參照。

¹⁸ 參閱邱祈豪，派遣勞動法制化與勞工權益之保護，研究與動態，第 11 期，頁 89-90，民國 93 年 12 月。

退休金等權利。更有甚者，派遣機構為求得標，往往盡量將價格壓低，當底標壓到不合理的價格時，在幾乎無利可圖之情形下，只好從派遣勞工的勞、健保上動腦筋，於是高薪低報或根本不投保等諸多問題即產生了¹⁹。

(八) 在現行勞動法令下，工資給付、勞工安全衛生、職災補償、資遣費給付、退休金給付、勞健保、特別休假給予、產假給予等皆為雇主義務，而派遣機構正是派遣勞工法律上的雇主。因此，要派機構自然而然地會要求派遣機構負擔所有雇主義務與責任，不願與派遣機構協商分擔事宜。例如，某一派遣勞工在要派機構受到要派機構主管的性騷擾，行為人係由要派機構僱用及管理，若性騷擾之雇主責任仍須由派遣機構負擔，將顯不合理²⁰。

(九) 依行政院勞委會資料顯示，民國84年我國派遣勞工人數不過6萬餘人，至94年我國勞動派遣人數已近13萬人，派遣事業單位超過1400家，使用派遣人力之企業亦已超過5000家，這個非常保守的統計數字，實務上應已超過此數。政府部門更是在精簡人力的政策下，大量以勞務承攬方式運用派遣人力，人事主管機關迄今尚無法有效掌握其數量²¹。

勞動派遣的產生其實只是勞動彈性化的方式之一，所謂「勞動彈性化」，大體上包括²²：1、工作時間彈性化，包括輪班、排班、代班、部分工時。2、工作人力彈性化，因應季節性、臨時性需求之人力調整。3、工作距離彈性化，例如居家勞動、遠距勞動、跨區域勞動、甚至跨國勞動。4、報酬彈性化，依工作績效作為給付工資之基礎，可按日、按時、按月、按件、按品質、按數量等，作不同基礎調整。5、區隔人才策略，將人才區分為核心與非核心（或稱邊陲）勞動力。事實上，企業在實施勞動彈性化時是將上述各種策略交互綜合運用，派遣人力之運用亦復如此，企業在面對競爭追求效率、績效與考量成本時，必然是以最小成本、最大利益為主要考量，也會因此衝擊勞動關係的穩定性。

¹⁹ 參閱鄭津津，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，第138期，頁23，民國93年12月。

²⁰ 參閱鄭津津，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，第138期，頁24，民國93年12月。

²¹ 參閱李來希，為勞動派遣勞工保護立法催生，臺灣勞工雙月刊，第2期，民國95年7月，頁38。

²² 參閱李來希，為勞動派遣勞工保護立法催生，臺灣勞工雙月刊，第2期，民國95年7月，頁40-41。

伍、檢查重點：

- 一、繼續性工作是否與勞工訂定不定期契約²³（勞動基準法第9條）。
- 二、勞雇雙方議定之工資是否低於基本工資²⁴（勞動基準法第21條）。
- 三、雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資是否依規定加給（勞動基準法第24條）。
- 四、勞工每日正常工作時間及每二週工作總時數是否符合法令規定（勞動基準法第30條第1項）。
- 五、雇主是否置備勞工簽到簿或出勤卡（勞動基準法第30條第5項）。
- 六、延長工作時間是否超過法令規定（勞動基準法第32條第2項）。
- 七、勞工每七日有無一日之休息作為例假（勞動基準法第36條）。
- 八、依規定應放假之日是否給予勞工休假（勞動基準法第38條）。

²³ 如何判斷某一工作是否具有繼續性，在檢查實務上頗為困難。由於勞動契約原則上應為不定期契約，為求簡便，實施勞動檢查時通常是從反面進行判斷。換言之，不直接判斷某一工作是否具有繼續性，而是判斷該工作是否為為臨時性、短期性、季節性或特定性工作。若然，則雇主就該工作與勞工簽訂定期契約，尚無違法。若否，則顯有違法之虞；且該契約內有關定期約款部分將因違反法律強制規定而無效（民法第71條、第111條分別參照）。至所謂「臨時性工作」，係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。所謂「短期性工作」，係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。所謂「季節性工作」，係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。所謂「特定性工作」，係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備（勞動基準法施行細則第6條第1、2、3、4款分別參照）。

²⁴ 依行政院勞工委員會96年6月22日勞動2字第0960130576號函：「修正基本工資為每月新臺幣一萬七千二百八十元，每小時九十五元，並自中華民國九十六年七月一日生效。」另依行政院勞工委員會96年8月7日勞動2字第0960130600號函：「基本工資自中華民國九十六年七月一日起修正為每月新臺幣（以下同）一萬七千二百八十元，每小時九十五元。按時計酬者，勞資雙方以不低於九十五元約定每小時工資額，除另有約定外，允認已給付勞動基準法第三十九條所定例假日照給之工資，毋須再行加給；其逾法定正常工時延時工作或於休假日出勤工作者，應以前開約定之金額核計同法第二十四條之延時工資及第三十九條休假日（出勤）之工資。按日計酬者約定之日薪，於法定正常工作時間內，仍不得低於九十五元乘以工作時數之金額。至有關延時工資、休假日出勤加給工資之計算，依前開按時計酬者之核計規定辦理。」按所謂「基本工資」，係指勞工在正常工作時間內所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入（勞動基準法施行細則第11條參照）。基本工資既然只有一種定義，則該報酬究為若干，理論上也應該只有一種金額。惟今中央主管機關依月薪、時薪（日薪若依前揭解釋，實質上等同於時薪）分別擬訂不同（不等值）之金額，與過去舊基本工資（月薪為新臺幣15,840元）時代之作法，顯有不同。

九、假日工資是否給付或於休假日工作是否依規定加倍發給工資（勞動基準法第38條）。

十、工作規則是否依規定報備並公開揭示（勞動基準法第70條）。

十一、是否依規定舉辦勞資會議（勞動基準法第83條）。

十二、是否依規定參加勞工保險或投保薪資核實申報（勞工保險條例第6條及第14條）。

十三、勞工退休準備金是否依規定提撥（勞工退休金條例第13條第1項）。

陸、檢查結果分析：

一、60家受檢之「典型的人力派遣業」中，違反勞動法令者計8家，違法比率佔13.33%。有關違反法令之內容，詳如表1、圖3及附件1所示。

表 1：60家「典型的人力派遣業」違反勞動法令情形分析

項次	法條名稱	法條內容	家數	比率*
1	勞動基準法第 22 條第 2 項	工資應全額直接給付給勞工。	1	1.7%
2	勞動基準法第 24 條	延長工作時間在第二小時以內者，工資按平日每小時工資額加給三分之一以上。再延長工作時間在二小時以內者，工資按平日每小時工資額加給三分之二以上。依三十二條第三項規定延長者按平日每小時工資額加倍發給。	1	1.7%
3	勞動基準法第 38 條	勞工繼續工作滿一定期間者，每年應依規定給予特別休假。	1	1.7%
4	勞動基準法第 39 條	規定之例假、休假及特別休假工資應照給。雇主徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。	1	1.7%
5	勞動基準法第 70 條	僱用勞工人數在 30 人以上，應依規定訂立工作規則報請主管機關核備後公開揭示。	4	6.7%
6	勞動基準法第 83 條	為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。	3	5.0%

* 定義為違反家數除以總家數 60 家。

7	性別工作平等法 第 13 條第 1 項	僱主應防治性騷擾行為之發生。僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。	1	1.7%
8	性別工作平等法 第 23 條第 2 項	僱用受僱者二百五十人以上之僱主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。	2	3.3%
9	職工福利金條例 第 2 條	工廠礦場及其他企業組織提撥職工福利金，應依規定辦理。	3	5.0%
合計			17*	—

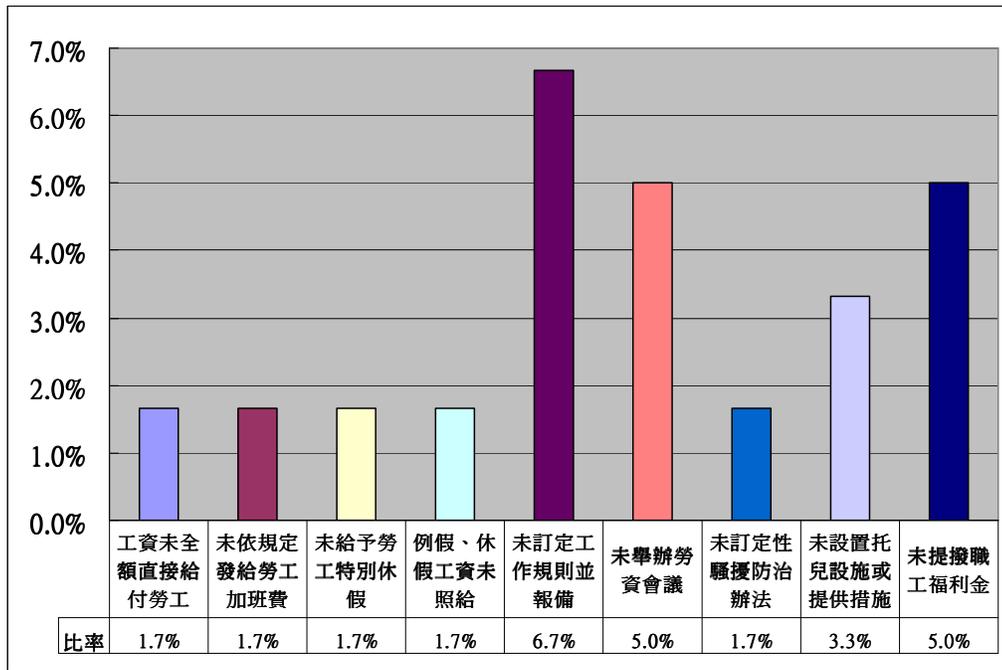


圖 3：60家「典型的人力派遣業」檢查主要違法事項

分析以上檢查結果，可知違反頻率最高者為未訂定工作規則，其次為未舉辦勞資會議及未提撥職工福利金條例。未訂定工作規則推測可能原因係派遣勞工派遣各不同要派機構，故若欲訂定一體適用之工作規則，可能有其困難之處。

* 同一家事業單位可能不只違反一項規定，故違反家數總和不等於總違反家數 8 家，不可混淆。

二、50家受檢之「清潔服務業」中，違反勞動法令者計20家，違法比率佔40.00%。有關違反法令之內容，詳如表2、圖4及附件2所示。

表 2：50家「清潔服務業」違反勞動法令情形分析

項次	法條名稱	法條內容	家數	比率*
1	勞動基準法 第 22 條第 2 項	工資應全額直接給付給勞工。	3	6.0%
2	勞動基準法 第 30 條第 1 項	勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。	5	10.0%
3	勞動基準法 第 30 條第 5 項	雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應保存一年。	2	4.0%
4	勞動基準法 第 32 條第 2 項	雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。	3	6.0%
5	勞動基準法 第 70 條	僱用勞工人數在 30 人以上，應依規定訂立工作規則報請主管機關核備後公開揭示。	3	6.0%
6	勞動基準法 第 83 條	為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。	7	14.0%
7	性別工作平等法 第 13 條第 1 項	雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。	1	2.0%

* 定義為違反家數除以總家數 50 家。

8	性別工作平等法 第 23 條第 2 項	僱用受僱者二百五十人以上之雇 主，應設置托兒設施或提供適當 之托兒措施。	1	2.0%
9	職工福利金條例 第 2 條	工廠礦場及其他企業組織提撥職 工福利金，應依規定辦理。	2	4.0%
合計			27*	—

-15-

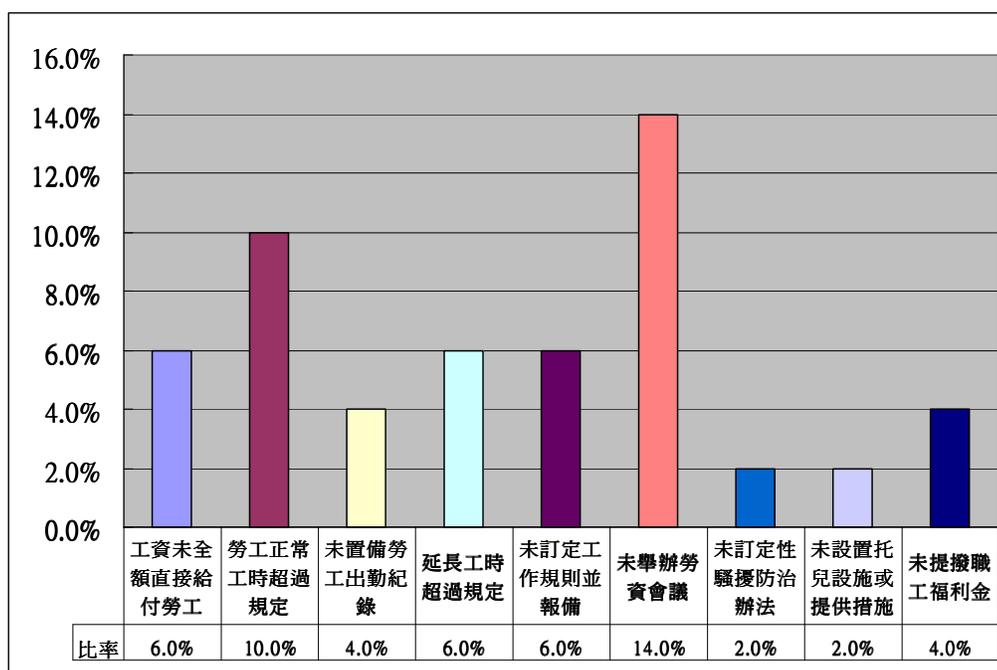


圖 4：50家「清潔服務業」檢查主要違法事項

分析以上檢查結果，可知違反頻率最高者為未舉辦勞資會議，其次為勞工正常工時超過法令規定。按清潔人員通常分散各要派機構，欲使勞資雙方代表齊聚一堂，召開勞資會議，有其先天上困難。且清潔人員於要派機構之工作型態，通常須於要派機構人員上班前打掃完畢，再於要派機構人員下班後，另外進行一次打掃；故其正常工作時間較有可能違反勞動法令。

* 同一家事業單位可能不只違反一項規定，故違反家數總和不等於總違反家數 20 家，不可混淆。

三、25家受檢之「保全服務業」中，違反勞動法令者計8家，違法比率佔32.00%。有關違反法令之內容，詳如表3、圖5及附件3。

表 3：25家「保全服務業」違反勞動法令情形分析

項次	法條名稱	法條內容	家數	比率*
1	勞動基準法 第 22 條第 2 項	工資應全額直接給付給勞工。	2	8.0%
2	勞動基準法 第 24 條	延長工作時間在第二小時以內者，工資按平日每小時工資額加給三分之一以上。再延長工作時間在二小時以內者，工資按平日每小時工資額加給三分之二以上。依三十二條第三項規定延長者按平日每小時工資額加倍發給。	5	20.0%
3	勞動基準法 第 30 條第 1 項	勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過八十四小時。	2	8.0%
4	勞動基準法 第 32 條第 2 項	雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。	4	16.0%
5	性別工作平等法 第 23 條第 2 項	僱用受僱者二百五十人以上之雇主，應設置托兒設施或提供適當之托兒措施。	1	4.0%
6	勞工退休金條例 第 6 條第 1 項	雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。	1	4.0%

* 定義為違反家數除以總家數 25 家。

7	勞工退休金條例 第 13 條第 1 項	為保障勞工之退休金，雇主應依選擇適用勞動基準法退休制度與保留適用本條例前工作年資之勞工人數、工資、工作年資、流動率等因素精算其勞工退休準備金之提撥率，繼續依勞動基準法第五十六條第一項規定，按月於五年內足額提撥勞工退休準備金，以作為支付退休金之用。	1	4.0%
合計			16*	—

-17-

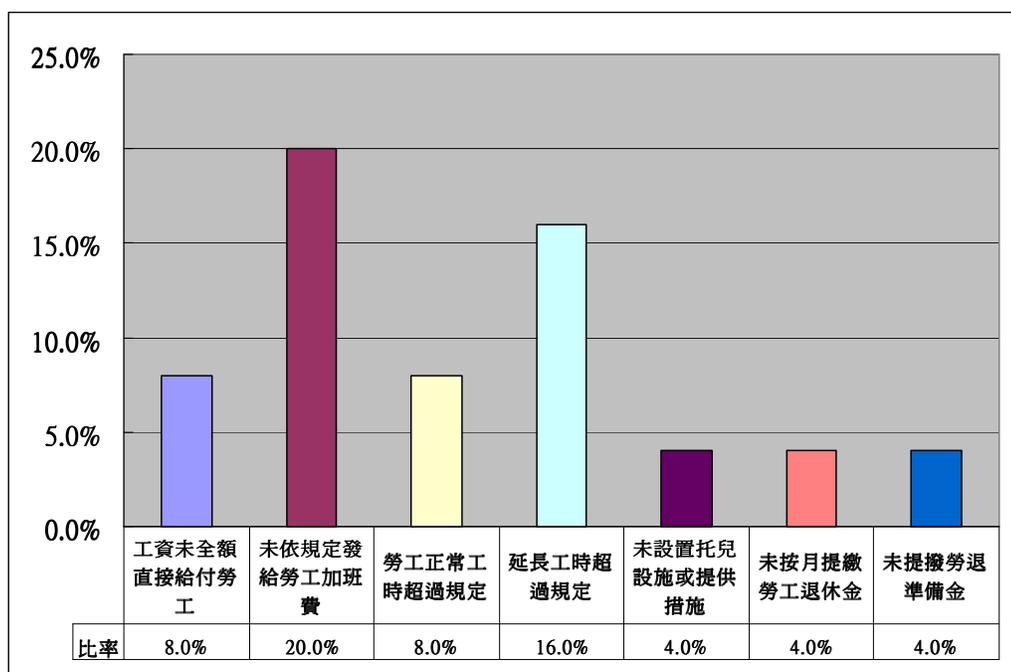


圖 5：25家「保全服務業」檢查主要違法事項

分析以上檢查結果，可知違反頻率最高者為未依規定發給勞工加班費，其次為延長勞工工作時間超過法令規定。按保全人員正常工作時間普遍較長，雇主若未依勞動基準法第84之1條與勞工另行約定正常工作時間、例假及休假等，極易超時工作，超時部分未發給加班費亦屬違法。

* 同一家事業單位可能不只違反一項規定，故違反家數總和不等於總違反家數 8 家，不可混淆。

四、為調查臺北市人力派遣業人力派遣相關實況，本處於實施專案檢查時，亦一併實施有關人力派遣業（僅針對典型的人力派遣業及清潔服務業，但不包括保全服務業）之問卷調查，調查方式為檢查員於事業單位（下稱派遣公司）檢查時，隨即對之發出問卷，填寫完畢後立即回收。若無法當場回收，則由派遣公司填畢後再傳真本處彙整。以上合計共發出問卷68份，回收50份，回收率約73.5%（問卷調查結果詳如附件4所示）。回收50份即50家派遣公司，其中典型的人力派遣業有40家，佔80%、清潔服務業則有10家，佔20%。若以勞工人數進行分析，則僱用勞工人數未滿30人者有16家，佔32%、30人以上未滿250人者有28家，佔56%、250人以上者有6家，佔12%。問卷調查結果依次分析如下（請一併參照附件4）：

（一）派遣營業額所佔總營業額之比例？

大部分派遣公司之派遣營業額佔總營業額80%以上，共44家，佔88%、而派遣營業額佔總營業額小於30%者，共6家（6家皆為清潔服務業，佔前揭回收清潔服務業比例60%，不可謂不高！惟派遣營業額佔總營業額比例之高低並非人力派遣業之特徵，故尚難遽論清潔服務業非實質的人力派遣業），佔12%、至其他百分比則無；足見經營派遣業務所生之營業額係人力派遣業之主要營收來源。前揭少數派遣公司派遣營業額比例偏低之主要原因，在於有些非典型之人力派遣業（如清潔服務業）因派遣業務較少，致有較低比例出現。

（二）有無與派遣勞工訂定書面契約？

派遣公司幾乎都與派遣勞工訂有書面契約，共48家，佔96%。但仍有少數派遣公司未與派遣勞工訂定書面契約，共2家（2家皆為清潔服務業，佔前揭回收清潔服務業比例20%），佔4%。按勞動契約並非要式契約，故契約之成立與生效，自不以書面契約存否為要件，應無疑義。惟勞雇關係若有書面契約作為依據，遇有勞資爭議時，直接依照契約內容來進行解釋，似較易判斷雙方權利義務歸屬，俾消弭紛爭。經查本處97年度受理人民陳情案件共1,289件，其中「典型的人力派遣業」共12件，而「清潔服務業」則

有23件（約為「典型的人力派遣業」之2倍），顯然較「典型的人力派遣業」高出甚多。據此，派遣公司若與派遣勞工訂有書面契約，似有減少外部申訴（例如向本處）之可能性。

（三）訂定書面契約之種類？

大部分派遣公司與派遣勞工簽訂之書面契約為定期契約，共45家，佔93.7%。簽訂不定期契約者，僅有3家，佔6.3%。按派遣勞工與派遣公司間之契約關係，在學理上可區分為以下二種型態²⁵：

1、常僱型派遣勞工

常僱型派遣勞工與派遣公司間之勞動契約，有繼續性，故不論是勞工等待派遣命令之待機時間、或派遣期間終了、甚至派遣公司與要派公司間因故解除契約，常僱型派遣勞工與派遣公司間勞動契約皆不因此消滅。若派遣公司欲與常僱型派遣勞工終止勞動契約，須與一般勞工同樣受勞動基準法上解僱限制之各種規範。

2、登錄型派遣勞工

登錄型派遣勞工僅在派遣公司欲派遣該登錄勞工至要派公司服勞務時，始與派遣公司訂定勞動契約。且在要派公司處勞務終了後，勞動契約亦隨之終止，派遣勞工又回復登錄之地位。故登錄型派遣勞工與派遣公司間之勞動契約，一般而言大多屬於定期契約。登錄型派遣勞工之勞動契約，始於派遣開始，終於派遣結束，故派遣勞工之僱用保障，顯較常僱型勞工來得不安定。從而，先進國家在勞工行政主管機關就派遣公司之管理態度上，對於常僱型派遣公司採取較為寬鬆的報備制，對於從事登錄型派遣或兩者混合型派遣公司，則採取比較嚴格之許可制。

惟現行法顯未採取前揭學理上分類方式，亦即對於常僱型派遣勞工及登錄型派遣勞工，二者在立法上並未分別進行規範。故不論是常僱型或登錄型

²⁵ 參閱邱駿彥，勞工派遣法制之研究—以日本勞工派遣法為例，臺灣勞動法學會學報，第1期，民國89年6月，頁48-49。

派遣勞工，二者在法律上仍處於平等地位，同受勞動基準法相同保護。另依行政院勞工委員會解釋，有繼續性工作應為不定期契約，派遣公司所營事業項目為人力派遣，人力派遣即為其經常性業務，故尚不得為配合客戶需求而與勞工簽訂定期契約²⁶。據此，派遣公司可否與派遣勞工簽訂定期契約，在現行法上，恐怕大有疑問！而前揭45家與派遣勞工簽訂定期契約之派遣公司，其適法性實應受到挑戰！

又派遣公司之所以傾向與派遣勞工簽訂定期契約（佔93.7%），據本文研判，主要理由可能係基於派遣業務性質之考量。申言之，派遣公司承包要派公司人力派遣業務期間之長短，通常具有不確定性。若年度終了派遣公司於新的年度並未得標，則派遣勞工如何安置將成為一棘手問題。若新得標派遣公司願留用該派遣勞工，成為該派遣勞工之新雇主，使派遣勞工留在原要派公司（此即下稱之原駐點）繼續工作，自無疑義²⁷。惟若新得標之派遣公司不願留用該派遣勞工，此時，派遣公司不論是以不可抗力須暫停工作一個月以上，或以業務性質變更有減少勞工必要，又無適當工作可供安置任一理由，與派遣勞工終止契約，依法皆須發給資遣費（勞動基準法第11條第3、4款暨同法第17條分別參照），此顯非派遣公司所樂見。惟若派遣公司與派遣勞工簽訂定期契約，且契約期間於簽約當時即配合承包派遣業務期間，則前揭難題似即可迎刃而解。

又若派遣公司認與派遣勞工簽訂定期契約後，即可一舉免除負擔勞工退休金、特別休假等義務，顯係對現行法令顯有嚴重誤解。事實上，勞工退休金部分依新法，原則上採個人帳戶制，即為可攜式之個人退休金專戶，以因應勞動彈性化之趨勢，使勞工不再因工作年資未達一定年限而無法領取

²⁶ 茲摘錄行政院勞工委員會 87 年 11 月 20 日台勞資 2 字第 051472 號函如下：「查有繼續性工作應為不定期契約，勞動基準法第九條定有明文。貴公司所營事業項目之一為人力派遣，人力派遣即為貴公司經常性業務，故尚不得為配合客戶之需求，而與勞工簽訂定期契約。」

²⁷ 但該派遣勞工之特別休假可能因此而落空！蓋勞工須在同一雇主或事業單位，繼續工作满 1 年以上，才有特別休假可資申請。今新得標派遣公司即使願留用原駐點之派遣勞工，成為該派遣勞工之新雇主。惟類此情形既非勞動基準法第 20 條所稱之「事業單位改組或轉讓」，自不生留用派遣勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認之問題。準此以言，除非新雇主願意承認原駐點派遣勞工之工作年資，否則該派遣勞工於新舊雇主更替後，本來在法律上可以請求特別休假之期待權即歸於幻滅！

退休金，而該退休金專戶則由勞工保險局統籌辦理收支與保管²⁸。故派遣公司雖與派遣勞工簽訂定期契約，但仍須按月提繳6%工資勞退金至派遣勞工個人帳戶，否則即有違法之虞。至特別休假部分，按勞工在同一派遣公司繼續工作滿一年以上者，雇主即應給予特別休假，此與勞雇雙方簽訂定期契約或不定期契約無涉。

(四) 定期契約之性質？

前揭定期契約之期間皆為1年，佔100.0%。蓋若定期契約之工作期間超過一年者，須為「特定性工作」，亦即可在特定期間完成之非繼續性工作，且應報請主管機關核備，程序上較為繁瑣。而派遣公司承包要派公司人力派遣業務期間，通常為1年。故派遣公司與派遣勞工簽訂定期契約之期間，亦幾乎都是1年。在實務運作上，若年度終了派遣公司於新的年度並未得標，則派遣勞工之工作年資即因此中斷，故因工作年資而衍生之資遣費及特別休假等，在計算及給予上即成問題。

(五) 是否為原駐點人員？

為原駐點人員者，共30家，佔66.7%、非原駐點人員者，共15家，佔33.3%；前者恰為後者之兩倍。

所謂「原駐點人員」，係指派遣勞工於要派公司工作約滿後，再由新雇主（即新得標之派遣公司）留用該派遣勞工於原要派公司工作地點繼續工作而言。原駐點人員之工作年資通常無法累計，致特別休假權益受損，前已論及。惟非原駐點人員者，則表示新雇主並未留用，此時若原派遣公司又以約滿為由與該派遣勞工終止勞動契約，則派遣勞工之工作權尙且不保，遑論還有特別休假？派遣勞工處境之艱辛（勞動條件之不安定性），可見一斑！

²⁸ 參閱邱怡瑄，派遣勞動於勞工退休金條例適用之研究－以退休金提撥為中心，國立臺北大學法律學系碩士論文，民國97年2月，頁43-44。

³⁰ 參閱邱駿彥，勞工派遣法制之研究－以日本勞工派遣法為例，臺灣勞動法學會學報，第1期，民國89年6月，頁50-51。

(六) 薪資計算方式？

主要採月薪制，共48家，佔96%、其他則採時薪制，共2家，佔4%；可見月薪制仍為派遣勞工主要之薪資計算及發放方式。前揭情形，是否與96年7月1日基本工資調整後，日薪與時薪二者標準不同有關，猶待觀察。

(七) 派遣地點為何？

全部都在國內，佔100.0%。

(八) 派遣國內何處？

大部分集中在北部，共42家，佔84%、其他地區則共有8家，佔16%。可見派遣人員之工作場所仍具有一定之地域性。

(九) 勤務教育訓練由誰實施？

主要由派遣機構實施，共35家，佔70%、其次則由要派機構實施，共10家，佔20%、二者皆有共5家，佔10%。

(十) 勤務教育訓練之內容為何？

僅實施一般教育訓練者，共8家，佔16%、僅實施專業教育訓練者，共10家，佔20%、內容兼具一般及專業教育訓練者，共32家，佔64%。

(十一) 對派遣勞工之獎懲權？

僅要派機構有權對派遣勞工實施獎懲者，共12家，佔24%、僅派遣機構有權對派遣勞工實施獎懲者，共8家，佔16%、要派機構及派遣機構二者皆有權對派遣勞工實施獎懲者，共30家，佔60%。

按派遣勞工基於勞動契約，必須履行於要派公司提供勞務之義務。故派遣勞工接受要派公司之指揮命令而服勞務時，基於誠信原則，亦須履行服從要派公司指揮命令之義務。惟若當派遣勞工未依誠信原則履行前揭義務時，要派公司對派遣勞工有無施以懲戒處分之權利，即有疑問。在一般傳統勞動契約關係上，雇主對勞工得否施以懲戒處分，端視勞動契約或工作規則等有無相關規範可循。若然，雇主始得對勞工實施合理之懲戒處分。為

解決上述要派公司得否懲戒派遣勞工之問題，首須釐清者，係派遣勞工是否必然適用要派公司之工作規則。

由於派遣勞工只與派遣公司間發生勞動契約關係，派遣勞工適用派遣公司之工作規則，固無疑義。但畢竟派遣勞工亦有在要派公司工作場所服勞務之事實，若僅謂兩者之間無勞動契約關係，派遣勞工即毋需適用要派公司之工作規則，於實務上難免產生要派公司自己僱用之勞工與同在相同工作場所勞動之派遣勞工間可否有不同待遇之難題，亦可能產生企業經營秩序維持上之困難。

按日本現行勞工派遣法第44條，明文規定要派公司無勞動基準法有關工作規則規定之適用。其立法趣旨乃係為使工作規則之適用能集中於派遣公司，以收統一之效，且為防止勞動關係複雜化。據此，派遣勞工似無要派公司工作規則之適用，則要派公司即無依據工作規則懲戒派遣勞工之餘地。惟若派遣勞工果真可不受要派公司工作規則之適用，則很有可能於派遣勞工輕微地違反勞務給付義務時，要派公司因無法實施警告等適當之懲戒，只好與派遣公司解除派遣契約，或要求派遣公司另外派遣其他員工，如此一來是否反而對派遣勞工會產生僱用不安定之結果，值得吾人深思³⁰。

詳言之，即使要派公司無特別制訂專門適用於派遣勞工之工作規則，至少在有關企業秩序之維持事項上，派遣勞工有適用要派公司工作規則之餘地，從而要派公司亦得有懲戒派遣勞工之權限。然需注意者，由於要派公司與派遣勞工間並無勞動契約關係存在，亦無給付派遣勞工工資之義務，故要派公司對派遣勞工實施之懲戒，亦非漫無限制。例如，有影響勞動契約本質之懲戒解雇或減薪等懲戒效果，應排除於要派公司所得為之懲戒權限外，似較為妥當³¹。

(十二) 誰對派遣勞工有權進行工作指派、指揮督導？

僅要派機構有權對派遣勞工進行工作指派及指揮督導者，共10家，佔20%

³¹ 參閱邱駿彥，勞工派遣法制之研究—以日本勞工派遣法為例，臺灣勞動法學會學報，第1期，民國89年6月，頁52。

、僅派遣機構有權對派遣勞工進行工作指派及指揮督導者，共5家，佔10%、要派機構及派遣機構二者皆有權對派遣勞工進行工作指派及指揮督導者，共35家，佔70%。

(十三) 派遣勞工有無參加勞保³²？

派遣公司皆表示有參加勞保，佔100.0%。

(十四) 有無按月提繳勞工退休金³³？

派遣公司皆表示有按月提繳勞工退休金，佔100.0%。

(十五) 工作滿一年有無特別休假³⁴？

派遣公司皆表示派遣勞工工作滿一年有特別休假，佔100.0%。經查，在60家受檢之「典型的人力派遣業」中，僅有1家未依法給予勞工特別休假，佔1.7%。至「清潔服務業」及「保全服務業」，二者皆未發現違法情事，可見人力派遣業有關特別休假之具體違法情形，並不嚴重。前揭情形，與本處實施之問卷調查結果，若合符節。

按派遣勞工係與其所屬之派遣公司締結勞動契約，在此勞動契約關係維持下，受派至要派公司接受要派公司之指揮監督提供勞務。因此派遣勞工與要派公司雇主間並無勞動契約關係存在，從而與特別休假有關之工作是否具有繼續性，在要派公司這裡並不成為問題。對派遣勞工而言，特別休假之賦予責任者係在所屬之派遣公司。準此見解，則常僱型派遣勞工，其在要派公司工作地點提供勞務之期間，自亦應計入所屬派遣企業之工作年資內。至登錄型派遣勞工，由於其與所屬派遣公司雇主間之勞動契約關係，具有斷續性展開之特徵，因此在判斷其工作是否具有繼續性時，似應採取個別地、寬鬆之立場較為妥當³⁵。

³² 此問題本身有其偏差存在；蓋接受詢問之事業單位莫不表示有為派遣勞工辦理加入勞保，惟實際情形如何，尚待比對勞工名卡及勞工保險卡後，方可獲得初步結論；且事業單位未予派遣勞工辦理加入勞保者，即有可能不願繳回問卷，最後無法回收。

³³ 此問題之偏差情形同上，茲不再贅述。

³⁴ 此問題之偏差情形同上，茲不再贅述。

³⁵ 參閱邱駿彥，工作時間（第四章），載於臺灣勞動法學會，勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望，

(十六) 紀念日、勞動節日及其他國定假日有無給假³⁶？

派遣公司皆表示紀念日、勞動節日及其他國定假日皆有給予休假，佔100.0%。

(十七) 派遣勞工在要派公司從事之業別？

主要金融業、其次為醫療保健服務業；分別為18家及12家，佔36%及24%。此與民國94年勞委會之調查結果，若合符節³⁷。

(十八) 派遣勞工勞務（派遣）契約履約期間？

幾乎都為一年，共48家，佔96%；但有2家是3年，佔4%，此2家皆為清潔服務業。據推測可能是要派機構之清潔業務較具繼續性或固定性，故派遣契約容許一次簽訂3年履約期間。

(十九) 派遣公司勞務契約管理費用比例為何？

小於15%者，共45家，佔90%、介於15%—20%者，共3家，佔6%、介於20%—25%者，共2家，佔4%、無超過25%者。

(二十) 要派機構對派遣勞工勞動條件有無特別明文保障？

有特別明文保障者，共30家，佔60%；無明文保障者，共20家，佔40%。

(二一) 承上，若有保障，則規定於何處？

前揭30家對派遣勞工勞動條件有特別明文保障者，主要規定於工作規則，共22家，佔73.3%；其他共8家，佔26.7%。

柒、檢查結果違反規定之處理情形：

頁 321，民國 94 年 5 月 1 版 1 刷。

³⁶ 此問題之偏差情形同上，茲不再贅述。

³⁷ 由調查結果可知，各行業運用派遣勞動之狀況，以金融及保險業事業單位有 28.0% 使用派遣人力，運用比率較高，其中以事務性助理工作職類人員較多；醫療保健服務業及水電燃氣業運用此率亦高，約為 23%，清潔及保安工作運用派遣勞動相對較多；製造業運用比率為 9.5%，其他各大行業運用比率在 8% 以下。參閱陳玉芳、曾立璋，臺灣勞動派遣業之現況統計，臺灣勞工雙月刊，第 2 期，民國 95 年 7 月，頁 48-49。

一、移送主管機關裁處：計26家。

二、通知改善：計10家。

三、無缺失：計109家。

捌、結論：

- 一、本專案係本處首次規劃並執行之專案檢查，在目前人力派遣業方興未艾之際，應具有指標性意義。從檢查結果可知，「典型的人力派遣業」違反勞動法令情形（13.33%），並不若想像中嚴重，且大部分集中在未訂定工作規則、未舉辦勞資會議、未提撥職工福利金等制度性缺失上；至吾人原本甚為關切之特別休假、勞工退休金、職災補償等問題，反而未在檢查結果上有特別呈現。究諸實際，並非這些問題毫不存在，而是大部分問題皆較難以一般性的檢查方式切入進行瞭解。許多狀況是當勞工提出申訴，表達具體訴求時，相關問題才一一浮現。而當本處為此前往事業單位檢查時，才有辦法就個別性爭議問題抽絲剝繭地深入進行瞭解。
- 二、此外，從檢查結果亦可得知，「非典型的人力派遣業」中，清潔服務業違反勞動法令情形（40.00%）最為嚴重，包括工資未全額給付、超時工作、未訂定工作規則、未舉辦勞資會議、未提撥職工福利金等，不一而足，違反規定較無集中於某些特定法條之情形。按目前臺北市清潔服務業的從業人員約為5萬人，全國則有30萬至50萬人從事相關工作，其中以女性人員居多。工作類型包括建築物高空清洗樓面作業、地面清潔作業、醫療廢棄物清理、通風管道作業以及消毒工作等，含蓋的服務對象包括醫院、學校、公家機關、公司行號及百貨業³⁸。依過去本處實施勞動檢查歸納之結果，清潔服務業之行業特性如下³⁹：1、中高齡勞動者居多。2、教育水準普遍較低。3、人員流動率高。4、專業技術低、使用工具、設備簡單。5、勞動派遣特徵明顯、作業場所經常變更。6、雇主直接指揮管理之權限薄弱。與其他行業相較，若謂清潔服務業勞工之勞動條件普遍較差，其實一點也不為過。從前揭本專案檢查結果，多少亦可印證此一事實。
- 三、另外，「非典型的人力派遣業」中，保全服務業違反勞動法令之情形（32.00%）

³⁸ 資料來源：<http://www.iosh.gov.tw/data/f5/news910904.htm>，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所。又清潔服務業屬於勞動力密集、體力負擔較重的工作類型，必須接觸化學藥劑及清潔劑，部分作業人員須處於惡劣之工作環境，及中高年齡的勞動人口運用，因此由勞動負荷、疲勞引起健康及安全上之問題值得政府去重視。另依該研究結果顯示：清潔業勞工平均工作年齡 52 歲，教育程度以小學居多。

³⁹ 參閱本處 94 年度「環境衛生服務業」專案檢查報告，頁 5，民國 95 年 1 月。

，最主要集中在未依法給付加班費。按保全業務一般可分為駐衛保全（社區、大樓駐警）、系統保全（系統設定、巡邏車巡視）、金融保全（運送現金）以及人身保全四大類。駐衛保全及系統保全多為全年無休、全天候24小時執行業務，故保全業普遍有輪班現象⁴⁰。保全業之行業特性為工作時間長、工作性質呆板變化少，加上保全員學歷低、多為年老退休或剛失業之勞工，整體而言保全員實屬弱勢勞工。尤其受經濟不景氣影響，保全業利潤變低，業者削價競標結果致獲利情況更加惡化，而保全員薪資約二萬餘元，以此微薄薪資而欲養家活口，誠屬不易。保全員為獲更高薪資，自願以較長工時換取薪資。業者經營利潤之考量，再加上保全員本身的需求，最後導致保全業不重視勞動條件⁴¹。尤其是正常工作時間、例假及休假等，業者普遍未依勞動基準法第84條之1規定與保全員另行約定前揭勞動條件，並報當地主管機關核備，致後續衍生加班費之計算及發給等問題，並於本專案檢查出現甚高的違規比率。

四、勞動派遣在我國已逐漸走向歧途。當勞工退休金條例開始施行後，即有企業把原來所僱用勞工改以派遣模式處理的傳言出現。當企業開始把試用期間勞工改以派遣模式處理、當派遣勞工在要派公司連續工作超過十年，必須與要派公司對簿公堂爭取勞動契約關係存在的爭訟判決出現以後，即使大膽斷言我國的勞動派遣已經從補充性勞動力走向替代性勞動力的時代，亦一點也不過言⁴²。

五、雖然人力派遣可使企業在人事調度上更為靈活，且可補充企業在繁忙時期或季節性或是正職員工請假的空缺所需的人力，同時可將行政管理等責任外部化，並節省僱用正職勞工的諸多成本等優點。惟不可否認的，人力派遣的運作型態，與傳統勞僱關係型態大不相同，且勞動派遣之發展勢必為勞動市場帶來衝擊。其特殊三角關係的僱用模式，極有可能為派遣勞工造成僱用不安定之影響，甚至產生差別待遇之情形。再者，目前尚無相關人力派遣專法可有效規範其發展的情況下，很容易使派遣業者與要派企業產生責任歸屬的模糊地帶，派遣勞

⁴⁰ 參閱本處 90 年度「保全業」專案檢查報告，頁 1，民國 90 年 12 月。且依當年度專案檢查結果，發現保全業缺失比率高達 96%，屬於高違規行業。

⁴¹ 參閱本處 90 年度「保全業」專案檢查報告，頁 5，民國 90 年 12 月。且依當年度專案檢查結果，發現保全業缺失比率高達 96%，屬於高違規行業。

⁴² 參閱邱駿彥，勞動派遣對勞工權益的影響，臺灣勞工雙月刊，第 7 期，民國 96 年 5 月，頁 73。

工權益亦無法受到完整保障。值此之際，派遣業者、要派企業及派遣勞工三方面應如何正面並有效地發揮人力派遣之功能，且政府又該如何有效地保障派遣工應有之基本權益，實為當務之急，值得吾人深思！

玖、建議

- 一、以一般性的檢查方式，較難將勞動派遣之問題點一一呈現，前已論及。事實上，本處近來受理甚多派遣勞工的陳情案件（典型和非典型皆有），在有限的人力及時間下，似可優先考慮將此類案件彙整，並進行分析，相信應可獲致更多、更有意義的結論。
- 二、又人力派遣業應適用勞動基準法，自不待言。惟是否適用勞工安全衛生法（下稱勞安法），則不無疑義（一般都認為不適法）。本專案雖定位為勞動條件專案檢查，惟「勞動條件」與「勞工安全衛生」二者並非涇渭分明，此觀勞動基準法第8條、第49條第1項、第63條第2項等自明。為防止職業災害發生，勞工安全衛生首重工作場所危害之預防，主要預防方法則係由雇主提供符合標準之安全衛生設備。故當派遣勞工在要派機構（適用勞安法）發生職業災害，竟認派遣機構不適用勞安法，顯然違反平等原則。且後續職災補償責任若皆由派遣機構承擔，在法理上亦有輕重失衡之情形。建議可先函詢勞委會「人力派遣業」是否適用勞安法；若不適用，則應建請勞委會立即指定適用。
- 三、勞動派遣係人力資源運用彈性化之手段，有助企業發展。惟若放任使用，亦可能造成雇用不安定、派遣勞工權益受損等情形，因此建議應立即制訂專法，以明確界定三方權利義務關係，俾定紛止爭。