

行政院 93 年 11 月 10 日第 2914 次會議通過

行政院 93 年 11 月 15 日院臺經字第 0930051134 號函核定

人力派遣服務業 發展綱領及行動方案

主軸措施：人力派遣業人才培訓計畫



Brighten Taiwan's SMILE

行政院勞工委員會

行政院經濟建設委員會

中華民國 93 年 12 月

目 錄

| | |
|-------------------------------|----|
| 壹、人力派遣服務業產業分析..... | 1 |
| 一、前言..... | 1 |
| 二、發展現況..... | 1 |
| 三、面臨問題..... | 7 |
| 四、發展策略..... | 7 |
| 五、發展願景及目標..... | 7 |
| 貳、人力派遣服務業發展綱領..... | 9 |
| 一、緣起..... | 9 |
| 二、基本原則及理念..... | 9 |
| 三、目標..... | 9 |
| 四、發展策略及具體措施..... | 9 |
| 參、人力派遣服務業發展綱領及行動方案（分工表）..... | 11 |
| 肆、人力派遣服務業旗艦計畫或主軸措施..... | 13 |
| ■ 主軸措施：人力派遣業人才培訓計畫..... | 13 |
| 附件一、人力派遣服務業預備會議摘要..... | 17 |
| 附件二、人力派遣服務業預備會議意見交流重點及分析..... | 47 |

壹、人力派遣服務業產業分析

一、前言

由於產業及工作型態的多元化發展，勞動型態也從過去穩定及全時的傳統形式，逐漸轉換為多樣化的型態，例如部分時間工作、定期契約工作、人力派遣工作、特定性工作、臨時替代工作、季節工作、隨傳隨到工作、按日僱用工作、練習生、政府辦理的創造就業計畫之工作等，這些非典型工作（Nonstandard work）可提供事業單位「勞動彈性化」的需求。其中，人力派遣工作需透過從事人力派遣業務的企業提供，藉由商業方式，將臨時派遣工作者送到用人單位，並從事用人單位指派之工作。我國若能透過相關機制與法規建置，適時將人力派遣服務業納入勞動市場供需調節體系，應是相當具有發展潛力之服務業。

二、發展現況

（一）產業範疇

由於人力派遣業為新興產業，其產業範疇尚未有明確定義，根據「中華民國行業標準分類」，人力派遣業屬「其他服務業」項下之「人力供應業」，包括職業介紹、人力仲介及人員派遣，但由於人力派遣主要是一種工作型態，並不侷限於從事人力供應業之事業單位才經營此項業務，其他如保全業、清潔業、企管顧問業、會計業、律師業、電腦軟體業等，雖然在行業分類中，不屬於人力供應業，但仍從事部分人力派遣業務。因此人力供應業之產業範疇恐無法含蓋所有提供人力派遣工作者所服務之相關產業。

（二）產值及就業人數

根據行政院勞工委員會民營事業單位僱用中高齡勞工及派遣人力調查結果，推估民間企業派遣人力為 7 萬 8 千人，按照受雇派遣人員月經常性薪資 35,320 元估算，生產總額計 329 億元。

依據我國民間人力供應業慣例多為「登錄型」，受僱員工人數似只包括該企業之營運工作人員。根據勞委會「民營事業單位雇用中高齡勞工及派遣人力調查」，調查結果顯示民營事業單位有派遣勞工至另一事業單位提供勞務者占 4.11%，推估 92 年派遣勞工數為 7 萬 8 千人，其中以「服務工作人員及售貨員」占有比率最高，為 38.4%，其次為「專業人員」之 33.6%。

表一、民營事業單位派遣勞工職業狀況

單位：人：%

| 年別 | 總計 | 專業人員 | 技術員及助理專業人員 | 事務工作人員 | 服務工作人員及售貨員 | 技術工、作業員及體力工 |
|------|--------|--------|------------|--------|------------|-------------|
| 92 年 | | | | | | |
| 人數 | 77,513 | 26,072 | 12,987 | 1,653 | 29,776 | 7,025 |
| % | 100.0 | 33.6 | 16.8 | 2.1 | 38.4 | 9.1 |

資料來源：勞委會「民營事業單位雇用中高齡勞工及派遣人力調查報告」。

按行業別觀察，以「運輸、倉儲及通信業」5.36%、「商業」4.96%、及「工商服務業」4.48%等三業別有派遣勞工至另一事業單位提供勞務占有比率較高。

表二、民營事業單位派遣勞工狀況—按行業別分

| 規模別 | 有派遣勞工占有比率(%) |
|------------|--------------|
| 總計 | 4.11 |
| 製造業 | 3.03 |
| 商業 | 4.96 |
| 運輸、倉儲及通信業 | 5.36 |
| 金融、保險及不動產業 | 0.55 |
| 工商服務業 | 4.48 |
| 社會服務及個人服務業 | 2.61 |

資料來源：勞委會「民營事業單位雇用中高齡勞工及派遣人力調查報告」。

事業單位使用派遣勞工之原因以「配合業務或景氣變動所需的人力」占 52.31%最高，「節省資遣費、退休金」之 50%次之，「節省薪資成本」之 43.08%再次之等，詳如表三。

表三、事業單位使用派遣勞工之原因

中華民國九十年

| 原因 | 占有比率(%) |
|----------------|---------|
| 配合業務或景氣變動所需的人力 | 52.31 |
| 節省資遣費、退休金 | 50.00 |
| 節省薪資成本 | 43.08 |
| 減少人事行政管理事務 | 39.23 |
| 節省福利成本 | 34.62 |
| 節省訓練成本 | 33.85 |
| 需要特殊專長或設備 | 30.77 |
| 避免勞資糾紛 | 25.38 |
| 組織編制人員額有限制 | 25.38 |
| 為了更專注於公司的核心業務 | 20.77 |
| 代替休假或請假的正職人員 | 13.85 |
| 作為招募正式員工的管道 | 10.77 |

資料來源：勞委會「非典型工作型態調查研究」。

說明：問卷答題採複選方式，細項總和大於合計數。

事業單位使用派遣勞工未曾遭遇問題者占 44.62%，餘 55.38% 曾遭遇問題，其中以「工作者流動率高」占 36.92%最高，「工作者素質低、績效不佳」之 16.92%次之，「行政管理事務的負擔加重」之 16.15%再次之，「相關法令限制」15.38%等，詳如表四。

表四、事業單位使用派遣勞工遭遇之問題

中華民國九十年

| 原因 | 占有比率(%) |
|-------------|---------|
| 無任何問題 | 44.62 |
| 工作者流動率高 | 36.92 |
| 工作者素質低、績效不佳 | 16.92 |
| 行政管理事務的負擔加重 | 16.15 |
| 相關法令限制 | 15.38 |
| 正職員工抗拒 | 8.46 |
| 業務機密因而外洩 | 4.62 |
| 工安事故或職業災害增加 | 3.08 |
| 其他 | 1.54 |

資料來源：勞委會「非典型工作型態調查研究」。

說明：問卷答題採複選方式，細項總和大於合計數。

派遣勞工享有之福利項目以參加「勞、公、健保」占 26.15% 最高，參加「團保、意外險及其他保險」之 22.31% 次之，有「年節獎金」之 20.77% 再次之等，詳如表五。

表五、派遣勞工享有的福利項目

中華民國九十年

| 項 目 別 | 占有比率(%) |
|--------------|---------|
| 勞、公、健保 | 26.15 |
| 團保、意外險及其他保險 | 22.31 |
| 年節獎金 | 20.77 |
| 退休金制度 | 6.92 |
| 婚、喪、喜、慶、生育補助 | 6.92 |

資料來源：勞委會「非典型工作型態調查研究」。

說明：問卷答題採複選方式，細項總和大於合計數。

派遣勞工之時薪與工作性質類似的正職員工比較，認為較低者占 18.04%，而認為較高者亦占 18.04%，認為差不多者占 21.05%，餘為「視工作之重要性而定」者之 16.54% 及「無相對職務可比」之 26.32%，顯示不到二成派遣勞工之薪資低於正職員工。

表六、派遣勞工之時薪與工作性質類似的正職員工比較

中華民國九十年

| 項 目 別 | 占有比率(%) |
|-----------|---------|
| 總計 | 100.00 |
| 較高 | 18.04 |
| 高 20%以上 | 8.27 |
| 高 10%~20% | 9.77 |
| 差不多 | 21.05 |
| 較低 | 18.04 |
| 低 10%~20% | 8.27 |
| 低 20%以上 | 9.77 |
| 視工作之重要性而定 | 16.54 |
| 無相對職務可比 | 26.32 |

資料來源：勞委會「非典型工作型態調查研究」。

事業單位認為派遣勞工不可能轉為正職員工者占 40.46%，而認為可能者占 59.54%，惟認為可能性低者占 29.01% 比認為可能性高者之 4.58% 高出甚多。

表七、派遣勞工晉升為正職員工之可能性

中華民國九十年

| 晉升可能性 | 比率(%) |
|-------|--------|
| 總計 | 100.00 |
| 不可能 | 40.46 |
| 有可能 | 59.54 |
| 很高 | 0.76 |
| 高 | 3.82 |
| 普通 | 25.95 |
| 低 | 9.16 |
| 很低 | 19.85 |

資料來源：勞委會「非典型工作型態調查研究」。

事業單位認為影響使用派遣勞工之法令政策與經營環境以「景氣衰退」之 53.54% 最高，於依序為「勞基法適用範圍擴大」24.41%、「84 小時工時案」18.9%、「產業外移」18.11%、「產業結構的轉型」13.39% 及「外勞政策的改變」11.81% 等，詳如表八。

表八、影響使用派遣勞工之法令政策與經營環境

中華民國九十年

| 法令政策與經營環境 | 比率(%) |
|-----------|-------|
| 景氣衰退 | 53.54 |
| 勞基法適用範圍擴大 | 24.41 |
| 84 小時工時案 | 18.90 |
| 產業外移 | 18.11 |
| 產業結構的轉型 | 13.39 |
| 外勞政策的改變 | 11.81 |
| 永續就業希望工程 | 6.30 |
| 兩性工作平等法 | 3.15 |
| 以上均無影響 | 21.26 |

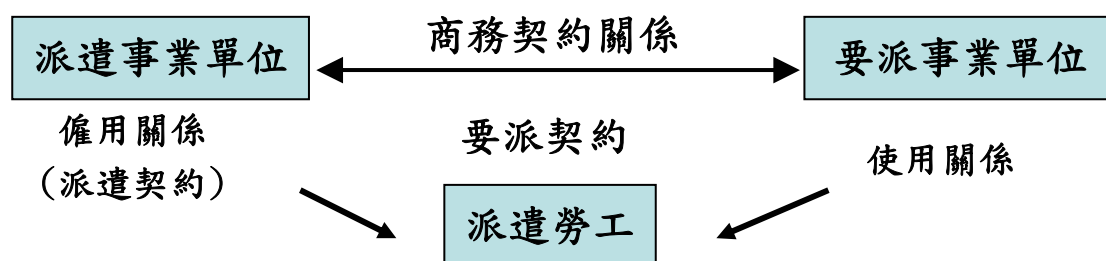
資料來源：勞委會「非典型工作型態調查研究」。

說明：問卷答題採複選方式，細項總和大於合計數。

(三) 產業特性

1. 相對於先進國家，目前我國人力派遣業務仍處於萌芽階段。過去10多年來，各國為促進就業，並促進勞動市場自由化，使人力派遣業務呈現倍數之急遽成長，我國目前正面臨高失業率問題，適時放寬非典型就業之管制，應可增加企業人力派遣工作機會。
2. 勞動派遣特殊的三方關係

世界先進各國，如德、美、日、英等在勞動實務上，均有勞動派遣的型態。有關派遣的定義，雖然各國在文辭表現上不盡相同，但可歸納派遣乃是派遣事業單位與勞工訂定派遣契約，於得到勞工同意，在維持僱用關係前提下，派遣勞工在要派事業單位指揮監督下提供勞務。此三方法律關係如下圖一：



圖一、勞動派遣關係

3. 對於人力派遣業務，我國目前並無相關法令規範，但行政院勞委會已將人力派遣業納入「勞動基準法」之適用範圍。故人力派遣事業單位對派遣勞工須依「勞動基準法」規定，善盡雇主責任；至於派遣事業單位與要派事業單位如何/可否共同分擔雇主責任，則付之闕如。

派遣勞工與派遣事業單位間，依派遣僱用型態，大約有兩種模式。一是派遣勞工與派遣事業單位間有長時間僱用關係存在的「長僱型派遣」；一是派遣勞工與派遣事業單位間沒有長時間僱用關係存在，派遣勞工僅於派遣事業單位處登記，於派遣事業單位應要派事業單位之需求派遣勞工時，派遣勞工始與派遣事業單位訂定契約，此種類型稱為「登錄型派遣」。

(四) SWOT分析

| 優勢 (Strength) | 劣勢 (Weakness) |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| * 我國勞工與雇主對於勞動市場變化的彈性需求高。 | * 缺乏明確法令，勞資雙方無所適從。 |
| 機會 (Opportunity) | 威脅 (Threat) |
| * 相對於其他國家，我國人力派遣業務仍有相當大的發展空間。 | * 人力派遣法制規範方向如朝向嚴格控制方向訂定，恐不利人力派遣業務之發展。 |

三、面臨問題

基於保障人力派遣工作者權益、派遣企業與用人單位有法可依據的理由，目前各界大都期望儘速訂定人力派遣相關法規。惟為保障人力派遣工作者之權益，並防止人力派遣工作取代正規工作，於勞動派遣是否應以專法規範，另相關規範是否應限定得使用人力派遣之職類、有關人力派遣業者與派遣勞動者是否得簽訂之定期契約及續約限制等，仍有待相關單位研議妥適方案，以兼顧用人單位之人力資源運用彈性，並提升人力派遣業之就業機會。

四、發展策略

- (一) 建立適合人力派遣業發展之制度
- (二) 法規鬆綁，減少不必要之管制
- (三) 建立人力派遣業及工作相關資料

五、發展願景及目標

參考人力派遣較自由化的美國，其勞動力共有 1 億 4 千多萬人，並有 2.8 萬家臨時支援服務公司，同時受雇於臨時支援服務公司的員工，包括從事人力派遣工作者，由 1997 年之 350 萬人，增

加到 2001 年之 425 萬人。相對而言，我國人力供應業的企業單位數只有數百家，而我國平均勞動力約有 990 多萬人，若比照美國勞動力規模，我國人力供應業將可達 1 至 2 千家之容量，受雇於人力供應業的員工，包括從事人力派遣工作者之人數將可達 30 萬人。因此，在法規制度建立完成後，人力派遣業應有相當大之成長空間，並可促進就業量之大幅增加。但在各相關法規制度未臻完備的情況下，無法期望會有如此高及快速的成長。

貳、人力派遣服務業發展綱領

一、緣起

由於產業及工作型態的多元化發展，勞動型態也從過去穩定及全時的傳統形式，逐漸轉換為多樣化的型態，這些非典型工作可提供事業單位「勞動彈性化」的需求。其中，人力派遣工作需透過從事人力派遣業務的企業提供，藉由商業方式，將臨時派遣工作者送到用人單位，並從事用人單位指派之工作，對於這種涉及工作者、派遣單位及用人單位之三方關係，目前世界各國亦正逐漸發展當中，尚未有定論，我國若能透過法規建置，適時納入勞動市場供需調節體系，應是相當具有發展潛力之服務業。

二、基本原則及理念

- (一) 增加用人單位的人力資源彈性化，提高企業競爭力。
- (二) 對於人力派遣工作者應給予相當之勞動條件及社會安全保障。

三、目標

- (一) 勞動型態逐漸轉換為多樣化的型態，增加用人單位之人力資源彈性，進而提升勞動力參與率。
- (二) 在法規制度建立完成後，人力派遣業蓬勃成長，並促進就業量之大幅增加。
- (三) 人力供應業容量達1至2千家，受雇於人力供應業的員工，包括從事人力派遣工作者之人數將可達30萬人。

四、發展策略及具體措施

5.5. 建立適合人力派遣業發展之制度。

5.5.1 針對派遣事業單位，進行勞動檢查，以落實勞動基準、勞

工退休金條例等法令規定。

5.5.2 研擬勞動派遣法，明確派遣事業單位、派遣勞工及使用單位三方之權利、義務關係，保障三方權益及建立派遣事業單位之審查標準，健全人力派遣業之發展。對於派遣之範圍，予以審慎考量。

5.5.3 為使我國相關人力派遣業務之健全發展，於培訓人力派遣業人才時，考量邀請國際級發展良好之人力派遣業至我國傳授人力派遣業務發展之經驗。

5.6. 人力派遣相關法規鬆綁，減少不必要之管制。

5.6.1 檢討修正「勞動基準法」有關定期契約之種類、期間及續約之規範。

5.7. 建立人力派遣業及工作相關資料。

5.7.1 建立人力派遣業及工作者之相關統計資料，以利未來研擬發展政策之參考。

參、人力派遣服務業發展綱領及行動方案（分工表）

| 發展策略 | 具體措施 | 應增修法令 或配合事項 | 主(協) 辦機關 | 辦理方式 | | | | 完成期限 | 備註 |
|---------------------------------|--|---|--------------|--------------|----------------|---------------|----------|-------|----|
| | | | | 法律之制 定或修正 | 行政命令之 訂定或修正 | 擬訂推動計 劃或措施 | 進行 研究 | | |
| (二) 人力派遣服務業 | | | | | | | | | |
| 5.5 建立適合 人力派遣 業發展之 制度。 | 5.5.1 針對派遣事業單 位，進行勞動檢 查，以落實勞動基 準、勞工退休金條 例等法令規定。 | 5.5.1.1 納入勞工檢查計畫 辦理 | 勞委會 | | | | ✓ | 持續辦理 | |
| | 5.5.2 研擬勞動派遣法，明 確派遣事業單位、 派遣勞工及使用單 位三方之權利、義 務關係，保障三方 權益及建立派遣事 業單位之審查標 準，健全人力派遣 業之發展。對於派 遣之範圍，予以審 慎考量。 | 5.5.2.1 研擬勞動派遣法， 朝使派遣勞動三方 關係權利、義務明 確化方向規劃。 | 勞委會 | | | | ✓ | 94.12 | |
| | 5.5.3 為使我國相關人力 派遣業務之健全發 展，於培訓人力派 遣業人才時，考量 邀請國際級發展良 好之人力派遣業至 | 5.5.3.1 納入人力派遣業人 才培訓計畫考量。 | 勞委會 (職訓局) | | | | ✓ | 95.12 | |

| 發展策略 | 具體措施 | 應增修法令 或配合事項 | 主(協) 辦機關 | 辦理方式 | | | | 完成期限 | 備註 |
|--|---|---------------------------------------|-------------|--------------|----------------|---------------|----------|---------------|----|
| | | | | 法律之制 定或修正 | 行政命令之 訂定或修正 | 擬訂推動計 劃或措施 | 進行 研究 | | |
| | 我國傳授人力派遣 業務發展之經驗。 | | | | | | | | |
| 5.6 人力派遣 相關法規 鬆綁,減少 不必要之 管制。 | 5.6.1 檢討修正「勞動基準 法」有關定期契約 之種類、期間及續 約之規範。 | 5.6.1.1 檢討「勞動基準法」 勞動契約相關規範 | 勞委會 | | | | ✓ | 94.12 | |
| 5.7 建立人力 派遣業及 工作相關 資料。 | 5.7.1 建立人力派遣業及 工作者之相關統計 資料,以利未來研 擬發展政策之參 考。 | 5.7.1.1 按年定期辦理人力 派遣業及工作者之 調查統計。 | 勞委會 主計處 | | | ✓ | ✓ | 年度辦理 94.12 | |

肆、人力派遣服務業旗艦計畫或主軸措施

■ 主軸措施：人力派遣業人才培訓計畫

一、計畫名稱：人力派遣業人才培訓

二、計畫概述：

（一）緣起

由於全球企業快速變遷，產業及工作型態朝向多元化發展，「勞動彈性化」的需求與日俱增，人力派遣已成為企業人力資源管理的策略性工具且深具發展潛力，未來政府亦將透過「服務業發展綱領及行動方案」針對人力派遣服務業採取積極的輔導培植措施，因此，為因應未來人力派遣產業的永續經營與發展，創造派遣員工、派遣公司及要派公司三贏的局面，建立一套完整且共通之人力派遣業人才培訓計畫，實屬當務之急。

（二）目的

1. 建立適合人力派遣業發展之訓練制度。
2. 強化派遣單位人員專業素質，以提昇工作職能。
3. 強化被派遣工作者之勞動權益與責任認知。
4. 協助用人單位建立派遣制度，提昇工作績效。

（三）現況分析

據業者估計，目前國內至少 5 萬名勞工從事人力派遣，包括政府釋出的人力派遣標案，及各大企業大批臨時人力需求，派遣市場商機預估可達數十億元；勞委會統計，未來一年將擴大使用派遣勞工的企業比率達 14.69%；據經建會「服務業發展綱領及行動方案」，人力派遣服務業未來將達 2,000 家的容量規模，受僱派遣勞工人數可達 30 萬名，由此可見，未來人力派遣產業勢必

將面臨巨大的衝擊與變革。

反觀目前國內人力派遣觀念尚未普及且相關派遣法令未能完備，人力派遣市場雖持續成長，但僅止於數量上的成長，專業技能與產業素質則未見提昇，有鑑於此，勞委會特規劃「人力派遣業人才培訓計畫」，期建立一套屬於人力派遣服務業完整且有系統之培訓與運作模式，強化永續發展的根基，創造派遣員工、派遣公司及要派公司三贏的局面。

(四) 建立派遣業的核心職能訓練

1. 共通性核心職能訓練

核心職能培訓，除包含服務業從業人員共通的 3C (動機/知識/行為) 核心職能外，更針對派遣業增列專業之培訓課程，其中共通 3C 核心職能之訓練面向如下：(詳如附件)

- (1) 動機職能Driving Competencies，簡稱DC：從認識個人優勢，進而建立個人職涯發展願景，並透過有效率的自我管理機制，展現高績效的工作成果。
- (2) 知識職能Knowledge Competencies，簡稱KC：學習了解職場的行為心理並透過個人知識管理與成本管控能力，有效運用於工作問題的解決及績效的提升。
- (3) 行為技能Behavioral Competencies，簡稱BC：認知團隊運作的重要性，遭遇組織衝突時能運用自我情緒的管理，透過有效的溝通協調機制，發揮團隊合作的綜效機能。

2、產業專業核心職能訓練

除以上共通性的訓練外，並針對派遣員工、派遣公司及要派公司分別施以產業專業核心職能的訓練，訓練面向如下：(詳如附件)

- (1) 派遣員工：以認識勞基法、企業與產業知能為主，內容包括對勞動基準法及相關法令的認識，對於要派公司及該產業概況的認識與瞭解，提高其工作的加速投入與認同。

(2) 派遣公司：以著重徵才、選才技巧與工具上的運用及運用科技管理派遣員工薪獎與績效評估之課程，提升其專業品質。

(3) 要派企業：以了解派遣市場現況、慎選派遣合作企業，掌握合理的派遣成本與派遣制度，及協調並稽核派遣員工與派遣公司的問題等，提升要派企業的專業認知。

(五) 規劃人力派遣業運作機制的三個面向

1. 強制機制：依對象別採不同之強制性法令限制，如規定從業人員專業訓練施訓時數，規定特定職訓機構施訓結業，始得從事人力派遣相關工作，規定派遣合約合理透明化…等等。
2. 獎勵機制：獎勵自辦人員核心職能訓練，獎勵派遣制度完善者，獎勵配合政府推動培訓政策者…等等。
3. 輔導機制：政府輔導成立產業公、協會，經特定專業機構輔導派遣業者建立完善之派遣制度，推動派遣產業合理收費標準機制…等等。

期能透過「人力派遣業人才培訓計畫」對人力派遣服務業的關懷、輔導機制，讓人力派遣業能兼顧數量與品質提昇，永續經營穩定勞動市場。

三、主辦機關：勞委會

四、協辦機關：內政部、經濟部

五、政府應執行事項：

- (一) 積極促成相關立法規範。
- (二) 輔導派遣業者建立完備制度。
- (三) 協助推動人力派遣服務業人才培訓與運作計畫。

六、企業應執行事項：

- (一) 積極推展人力派遣觀念並明確劃分雇主關係。
- (二) 同業合作聯盟，建立產業統一規範。
- (三) 活化招募管道，甄選程序制度化。
- (四) 派遣員工薪資福利制度化。
- (五) 投資教育訓練，提高派遣員工技能。
- (六) 建立專業諮商制度。
- (七) 落實派遣員工績效評估。

七、計畫期間：2005～2008年

八、政府應執行事項分工表：

| 政府應執行事項 | 應配合事項 | 主(協)辦機關 | 辦理方式(請勾選) | | | | 完成期限 |
|-------------------------|-----------------------------------|-----------------------|-----------|------------|-----------|------|-------|
| | | | 法令之制定或修正 | 行政命令之訂定或修正 | 擬定推動計畫或措施 | 進行研究 | |
| (一)積極促成相關立法規範 | 1.召開業者座談，給予立法建議。 2.推動法令制定。 | 勞委會 | | | | V | 95.12 |
| (二)輔導派遣業者建立完備制度 | 1.推動產業公、協會的成立。 2.組成專案小組進行實地輔導。 | 勞委會 (內政部) (經濟部) | | | V | | 95.12 |
| (三)協助推動人力派遣服務業人才培訓與運作計畫 | 1.主導辦理培訓補助計畫。 2.輔助辦理產業培訓計畫。 | 勞委會 (內政部) (經濟部) | | | v | | 95.12 |

附件一、人力派遣服務業預備會議摘要

一、九十三年七月二十日北區場次會議摘要

議題一：健全勞動派遣法制

主席：賴副主任委員勁麟、黃教授程貫
發言紀要：

財團法人環球經濟社社長林建山

1. 人力派遣應否法制化，應視其外部化的問題與程度。
2. 有關人力派遣是否許可，應從服務業「公司法人化」方向思考，較能承擔服務之責任及永續經營，獨資及合夥型態則無此特性。
3. 未來勞動派遣法制的思考，幾乎著重於「市場行為」，對於「市場結構（產業/廠商/市場）」及「市場成果（分配效率、進步、公平、生產力及創新）」兩大區塊，宜適當列入。
4. 基於勞動市場國際化及配合WTO之GATS協定，應將外包及高級勞動力規範納入派遣人力之定義。

文化大學法律系教授邱駿彥

1. 人力派遣法制政策中，應把握僱用安定原則。
2. 對長期使用同一派遣勞工的要派事業單位，應建立一機制使要派事業單位長期僱用該勞工。
3. 在落實僱用安定原則中是否要考慮要求事業單位採取措施，制衡長期僱用機制的瓦解。
4. 報備或許可皆可思考，若派遣勞工是經常僱用的方式，則對派遣事業單位採報備制，若派遣勞工是採臨時性登記的方式，則對派遣事業單位採許可的方式。

5. 關於人力派遣範圍，是否採正面或負面表列，都必須採穩健措施，至少對於製造業應暫緩開放，而就開放範圍應三年檢討一次。

才庫公司總經理楊朝安

1. 目前整個派遣業是由使用事業單位在主導，使用單位多是以核心競爭力及勞動力彈性化來考量。
2. 運用人力派遣可彌補僱用安定，穩定核心勞動力。
3. 勞動派遣及勞動承攬或外包應再釐清。
4. 應採許可制，因為派遣事業單位所要做的包含了幫使用單位找人、關照、訓練派遣勞工外，還要解決派遣所產生的相關問題，故應設一機制過濾派遣事業單位。

台灣勞動與就業協會理事長陳正良

1. 如果人力派遣所追求的是僱用安定，應注重追求此目標的步驟和過程，包括良好的企業及高生產力的勞工。
2. 人力派遣是勞動市場上所模擬的一種勞動型態，就目前勞動基準法所規範的僱用關係，其雇主與勞工權利與義務關係很明確。
3. 有關目前人力派遣的問題在於勞動契約的型態太過單一化，把長期性的僱用關係視為當然。
4. 人力派遣業的問題在於勞動法令的不能落實，勞動契約把僱用關係侷限某一範圍。

全國產業總工會副秘書長林明賢

1. 勞動力不應當成商品。
2. 勞動基準法第六條已規範任何人不得介入他人的勞動契約，抽取不法利益。

3. 目前勞動關係上最結構的問題—退休問題，已立法，故人力派遣關係應回到勞動基準法的基本面來處理。無須另訂專法規範派遣勞動關係。

台北縣職業總工會總幹事胡福正

建議要嚴格監督人力派遣公司，避免事業單位利用派遣公司來逃避退休金及資遣費的規定。

宜蘭縣產業總工會理事長朱文政

贊成立法保障。因為本身曾遇過一家餐廳服務人員二十幾位全部都簽訂包商契約，亦即是此餐廳共有二十幾位包商之怪異現象，但事實上該服務人員仍有工資、特休假等公司規定及管理情形。而司法判決仍然認定這些勞工為包商而不適用勞動基準法，罔顧這些勞工應具有之勞動權益。

明理法律事務所律師陳金泉

有關外國人派遣與海外派遣應立法保障。勞務外包、勞務承攬及派遣勞動三者之間應加以定義區別。

台灣大學國家發展研究所副教授辛炳隆

就立法目的而言，必須先釐清究係要保障派遣勞工之權益或一般正職員工之權益？若單獨立法之目的在促進派遣勞工之僱用安定、提高其工資水準、消除派遣勞工與正職勞工之差別待遇、提昇派遣勞工之職業能力，其立法目的值得肯定。惟目前派遣業大多已納入勞動基準法之適用範圍，故只要落實對派遣業勞動契約之約束與規範，就無僱用安定或薪資過低等問題；且既有法令中並未針對一般企業有強制辦理職業訓練之規定，是否可單獨強制要求派遣業辦理職業訓練仍值得思考。

執業律師柯莉娟（書面意見）

以「公共利益有危害」為由而排除航空產業使用人力派遣，似乎並不符合目前國際航空產業運輸業之實際運作。目前於台灣經營國際民用航空運輸之外籍航空業者，採取與人力派

遣業者簽訂契約，重新聘僱原公司仍有意願工作之員工提供勞務，以規避勞動基準法之相關規定。因此，若將航空產業排除適用範圍之外，恐將影響目前人力配置之方式，而導致產業外移之不良結果。

行政院經濟建設委員會參事劉玉蘭

勞工退休金條例之通過對於勞動市場彈性化應有所助益，而勞動契約若能適度彈性調整，勞動派遣業務將會蓬勃發展。故訂定勞動派遣法雖有其必要性，但立法之定位應著眼在促進人力派遣業之發展，不可因為立法而阻礙此一行業之發展。此外，雖採負面表列方式，但所應規範者應指工作項目，也就是職業別，而不是行業別。

台灣省勞資關係協會理事長余合盛

建議從事人力派遣之事業單位之設立採取許可制，並且在適用範圍方面採負面表列方式，以規範從事人力派遣公司之服務品質，許可條件可參考是否取得安衛證照、教育訓練及繳稅情況，給予許可。

主席結語：

1. 勞動派遣是否訂定專法，仍可討論。
2. 勞動派遣若要訂定專法，對於人力派遣事業單位採許可制，至於派遣業務範圍可採負面表列方式。
3. 有關勞動派遣與業務/勞務承攬等概念，仍需進一步釐清。

議題二：檢討勞動契約法規

主席：陳主任委員菊、陳教授繼盛
發言紀要：

行政院經濟建設委員會參事劉玉蘭

服務業的特性是僱用型態的多樣化。因應服務業發展，定期契約的條文必須修正。

新竹縣產業總工會總幹事彭桂枝

製造業勞工面對勞動法規的鬆綁，心中會有許多憂慮。到底政府對於勞動力的僱用型態是什麼，現今對於勞動力的運用已將勞動力視為商品。在思考人力派遣的發展過程中，也應思考企業的長治久安，避免勞動品質無法提升的問題。

航空業工會全國聯合會常務理事李昭平

定期契約鬆綁恐加劇就業市場的不穩定性，應同時考量勞工權益的保障。

財團法人環球經濟社社長林建山

知識經濟的年代，沒有永久的行職業。法規的制定若將工作期間與內容（繼續性工作）綁在一起，一定會出現問題。今天應該考慮的政策問題是，如何在僵固性與彈性化間尋求一個平衡點是很重要，而這些思考應該符合市場競爭的要求。

文化大學法律系教授邱駿彥

1. 法律問題在派遣業的適用上，人力派遣是否須與一般勞工不同。
2. 在人力彈性運用需求這麼高的年代，勞委會對於未來法制的發展應有明確的願景與方向。即便是勞動契約要鬆綁也要有配套措施，例如明示契約內容如勞動條件等。
3. 契約的反覆更新，建議無須法律明定，可由勞雇雙方自行協商

約定。

4. 至於試用期間則已納入一般規範，無須另定特別規範。

明理法律事務所律師陳金泉

1. 定期契約可做寬鬆規定，但應避免勞工受長期束縛，配套修改第十五條第一項（修改為契約期間期滿一年，勞工即可提前解約）。
2. 定期契約續約的問題：建議考慮派遣契約到期，延長視為不定期（第九條）。
3. 試用期問題：目前適用無礙，實務上約定期間為三個月可延展一次至六個月，建議無須立法明定，以免雇主要求與所有勞工約定試用期。

才庫總經理楊朝安

企業運用人力派遣主要是彈性，建議續約議題可由雙方協商議定。

全國總工會專員汪英達

任何服務業均與勞工有關，但其他分業卻無邀請勞工界參與，最後的會議結果恐有偏頗；另有關勞動派遣，則不建議訂專法，若一定要立法，則應著重保障勞工權益。

台灣省勞資關係協會理事長余合盛

站在勞工的立場，不贊成放寬定期契約的規定。否則大部分的雇主會以定期契約來規避所有法定的雇主責任如特休等。

台灣勞動與就業協會理事長陳正良

定期契約要了解第九條判斷的準據。就職務角度而言是變動的，若籠統以繼續性工作來判斷，則大部分工作皆會是繼續性工作，致使窒礙難行，建議可有勞資協商訂定的空間；另在

派遣勞動中，要派單位之工作結束而不存在時，派遣業者與勞工的關係應如何處理，也是法令應檢討的問題。

自主勞工聯盟楊偉中

韓國正進行春鬥，主題是非正式員工的問題。這也是我們目前所面臨的勞動議題。但應了解有多少勞工希望將來的僱用型態是不穩定的，勞委會有做過調查嗎？有多少雇主使用勞動力是因為彈性化的需求而不是規避雇主責任，這是修法前應該要知道的核心問題。

全國產業總工會副秘書長林明賢

建議勞委會若有心檢討勞動契約，應立法明定違約賠償之禁止。另政府（經建會）對於定期契約鬆綁的具體內容是什麼，應明白宣示。

主席結語

1. 今日討論的議題，主要是三方關係，若對於此關係有明確的瞭解，則今天的問題就能迎刃而解。
2. 派遣勞動基本上與一般僱用關係不同，與會者宜了解這樣的關係的差別，將有助於今日議題的討論。

議題三：人力派遣培訓與運用

主席：傅政務委員立葉、林教授建山
發言紀要：

政務委員傅立葉

本議題人力派遣業人才培訓計畫是服務業發展綱領及行動計畫及相關重要計畫之一。

財團法人環球經濟社社長林建山

本次討論議題有關人力派遣業人才培訓是一個良好的興利措施。

才庫公司楊總經理朝安

訓練應以派遣公司、派遣勞工、要派公司三個面向考慮，課程亦有所不同，時間成本應考量。敬請從訓練實務面來考量訓練成本。

台灣省勞資關係協會理事長余合盛

派遣員工有正面功能，兩個議題有正面發展性，應予支持。

匯豐銀行副總裁羅淑惠

產業專業核心職能符合企業需求，對派遣員工而言，相關法令對其相當重要，運作機制應以獎勵輔導為主。

全國總工會常務理事林錫維

訓練機制應把工會納入。

財團法人環球經濟社社長林建山

1. 訓練成本是否由內部化可討論。
2. 產業專業職能可依產業不同納入。

3. 訓練之派遣公司、派遣勞工、要派公司三個面向之對象可討論。

勞委會職業訓練局局長郭芳煜

1. 讓要派公司主管及相關人員參加訓練，訓練成本由誰負擔需討論，或由市場機制決定。
2. 目前如何推動訓練機制包含強制、輔導、獎勵，可深入討論。

財團法人環球經濟社社長林建山

1. 局長的發言可考慮納入總結報告。
2. 人力派遣業及其相關人員的優質化及競爭力是重要的。

台灣勞動與就業協會理事長陳正良

1. 應把焦點放在派遣公司，不一定要涉及要派機構。
2. 針對提案二，推動機制除三個面向外，亦可從整個勞動市場觀點觀察，提升派遣員工的就業能力是非常重要的。
3. 輔導機制可納入網路諮詢作業。

東慧國際股份有限公司董事長張明照

有些特定對象需要政府及社會協助。

勞委會職業訓練局局長郭芳煜

1. 核心職能訓練是所有勞工共通的訓練，派遣公司、派遣勞工、要派公司也需要專業核心職能課程，是整套的課程規劃，可依不同狀況實施訓練。
2. 就業導向的訓練亦很重要。

財團法人環球經濟社社長林建山

1. 人力派遣業之產業與服務的組合設計非常重要。
2. 標題改為人力派遣服務業培訓與運用，提案二改為：人力派遣服務業推動及運用機制。

勞委會職業訓練局局長郭芳煜

從訓練角度來看，應是維持人力派遣業人才培訓，人力派遣服務業推動及運用機制應另成一案。

財團法人環球經濟社社長林建山

贊成郭局長看法。

綜合座談

主席：傅政務委員立葉、賴副主任委員勁麟

發言紀要：

賴副主任委員勁麟：

法的層次外，也可能有不是法的層次的，如行政命令，像是派遣業要用公司登記時，找不到這個行業別，這其實就是經濟部所負責的職業分類表的分類問題，我們是建議經濟部把派遣業的分類放進來，這應該是馬上可以做的。

才庫總經理楊朝安

1. 應釐清業務承攬、勞務承攬跟人力派遣之不同，如不界定清楚，會衍申的包括成果責任的追究以及人員在作業過程中的疏忽所造成第三者傷害的責任歸屬。
2. 人力派遣就是很典型的人才出租，希望未來在立法把勞務承攬也納入人力派遣的規範。

賴副主任委員勁麟：

1. 將來如要訂定勞動派遣法，其中會對於勞務承攬、業務承攬、人力派遣的定義釐清。
2. 透過制定法律規範影響勞動派遣，係屬長期規劃；至於現階段與中期可規劃事宜，希望與會代表可提供意見。

全國產業總工會副秘書長林明賢

1. 應先檢討政府機關人事精簡轉換為外包或派遣，間接損及勞工權益。勞委會要和人事行政局做協商，把台灣的勞動體制一元化。希望政府機關中未考試的約聘僱人員及工友等，是否能一體適用勞基法。

2. 希望未來勞委會能在勞動彈性議題上多作一些規劃，例如勞工退休金條例即為一個有彈性制度。

財團法人環球經濟社社長林建山

1. 經建會提出之產值係依據經建會民國90年的工商普查，人力供應業共有790家，雇用1萬4千3百26人，產值一年128億，但人力派遣業與人力供應業範圍是否屬一致，應予考量。預計未來五年，人力培訓業有100家，五年後產值有150億，至少不得低於人力供應業的128億。
2. 服務業現有1千2百萬的勞動力，假設有10%約5百萬人屬人力派遣服務業，以一年一個月的平均薪資計算，約5百億。一家公司營業額有20億左右即可辦理上市，如此約有25家可以上市，應以此為推動目標。

賴副主任委員勁麟：

1. 應推估出未來人力派遣服務業的產值，另占整個服務業雇用比例的多少，整個產值為何為67.7%，是怎麼算出來的，可否請統計長說明一下。

勞委會統計處統計長林麗貞：

關於派遣人力佔服務業人力比例不多，估算大約八萬個人。

才庫總經理楊朝安

1. 一年產值估計方式為，一個員工一個月所開的發票額度三萬塊，估五萬人口，得出一個月十五億，一年就有一百八十億。

辛教授炳隆：

1. 產值不應看營業額，因為派遣勞工的利潤極少，尚須看附加價值，台灣發展人力服務業，包括派遣、仲介跟職訓，要仿效新加坡制度。

2. 派遣業所能創造產值是有限的，但派遣業的產值如極高，那對正職員工的排擠非常大。

中華民國全國總工會汪英達：

1. 派遣勞工跟兩方公司皆有關係，其集體勞動三權之行使會應明確規範，以保障勞工結社權。

勞委會勞資關係處處長黃秋桂：

1. 人力派遣業有勞基法之適用，其勞動條件有勞基法的法律保障的。
2. 目前工會法規定，派遣勞工於派遣公司得組織工會，未來工會法修法草案派遣勞工也可以集中組織產業工會，所以派遣勞工在組織工會上並無存在法律的限制。

新竹縣產業總工會幹事彭桂枝：

1. 未來如要訂定勞動派遣專法，應考量避免像菲律賓以壓低勞動成本造成技術跟資本被外資掌握，無法提升產業技術。

台灣勞動與就業協會理事長陳正良

1. 人力供應業範疇應涵括人力派遣服務業。

「勞動派遣法」法令名詞是不太契合的。

2. 適用普遍僱傭多元多樣的現象，透過勞動基準法勞動契約章修正，並有授權規定，由中央主管機關制定有關人力派遣服務業的管理監督辦法的形式。
3. 就業安定及勞動福祉不應歸責由業者負擔，所以基本設計立場應由公共領域的就業安全政策架構裡面去做協助，並由就業保險法中針對職業訓練裡面去定提撥或辦理訓練。

辛教授炳隆：

1. 導正派遣的競爭規則，比如派遣公司把服務費的利潤壓低到只收2%，因為他只提供靠行服務，有些正派經營壓到15%，難與靠行公司競爭。
2. 派遣業在就業市場存有二個正面功能：一個係保險功能，即為公司及勞工分擔人力資源閒置及解僱的風險，所以不應讓派遣公司與勞工簽定期契約，如此有風險由勞工自行分擔之虞，讓派遣公司有不當得利。二時效性，企業減少招募時效，派遣公司透過不定期契約去培植專業勞工。
3. 提議對派遣業的勞動檢查列為重點項目，對正派經營的派遣業係有幫助。

西門子股份有限公司周恩榮：

1. 不需另行立法，應修改勞基法，明定三方責任義務。
2. 勞基法應排除對定期契約工及非定期勞工福利及其他勞動條件的差別待遇的規定。
3. 政府應確實監督派遣公司，依勞基法的規定來對待員工。
4. 勞基法的退休金規定修正隨同移轉後，雇主就不需要為了規避提撥而以定期勞動契約的方式聘用。政府也不需再以法規規範定期契約的限制、續約的細節還有適用期的規定…等等。

全國產業總工會副秘書長林明賢

1. 勞動派遣立法可於勞動契約章做規範，另有關許可審核部分，須對勞動派遣業做一個定性，並透過就業服務法將此部分建立一審核機制，故不須有立專法需要。
2. 就行動方案中目標設定部份，應著重在增加派遣勞動服務業的就業，再強調提升勞動參與率，以符合派遣服務勞工的保障。

才庫總經理楊朝安

建議放寬外國人來台工作好列入人力派遣的範圍。

放寬藍領勞動力終止或轉移，以促成良好的人力調節。

勞委會勞動條件處處長李來希：

1. 勞動派遣若是要立專法，係規範三方面勞動關係，強調的是寬鬆的許可制，我們希望派遣業的發展，不只是邊際勞工的發展，他可在各行各業都有。
2. 保障勞動派遣勞工，不一定要立專法，只要有完整的條文保障勞工的權益。

勞委會勞資關係處處長黃秋桂：

1. 勞動契約法制的修正，非因應服務業的發展，而是僱用型態轉變，所以針對勞動基準法的勞動契約去做整體的修正。
2. 未來定期契約的鬆綁，還是建構在穩定長期僱用的僱用關係為主軸的情況。

賴副主任委員勁麟：

針對勞動派遣法制及勞動契約法制將另行召開會議研商。

台灣勞動與就業協會理事長陳正良

1. 落實勞基法的第六條規定任何人不得介入勞動關係，獲取不法利益，以避免勞動商品化。
2. 明確定義就業歧視內涵，已達到勞動者公平原則。
3. 未來如訂定勞動派遣法應考量其與勞基法抵觸的問題及發生競合該如何處理。

勞委會勞動條件處處長李來希：

1. 勞動契約非派遣契約，未來法制修訂即要將三方關係定義清楚，以符合國際勞工公約的核心價值。

才庫總經理楊朝安

1. 1997年國際勞工組織通過私立職業介紹所的公約，內容略為：私立職業介紹所係指達成求職者受僱於第三者為目的，而僱用人員，或指派其工作，施以監督之服務，所以不透過人力派遣，很多求職者可能找不到工作。
2. 以業者的經驗，若不立法，對派遣勞工較不利，因派遣兩方雇主力量絕對大於勞工，如不從立法上保護派遣勞工，會影響派遣業環境。

主席結語：

1. 議題一勞動派遣法與會代表尚無極大共識，涉及立法部份再召開會議請屆時給予意見。
2. 議題二勞動契約部分，尚非為勞動派遣而修改，將會再召開會議請屆時給予意見。。
3. 議題三人力培訓計畫部分，大家都形成共識，希望職訓局列為培訓方針。

二、九十三年七月二十七日南區場次會議摘要

議題一：人力派遣服務業發展現況與展望

主席：賴副主任委員勁麟、邱教授駿彥、楊教授通軒
發言紀要：

加工區聯合會總幹事何俊男：

1. 工廠內的人力派遣相當氾濫，公司為避免資遣費及人力管理成本的問題，大量使用勞動派遣人力。
2. 目前工廠員工究有多少屬於派遣人力？報告中的統計資料是否正確？
3. 希望政府能正視派遣人力之勞動權益，尤其是製造生產事業，建議不要允許製造業使用派遣人力。

台南縣總工會總幹事王永木：

1. 大部分使用派遣人力的公司都屬於中小型企業，其工作環境惡劣、工資偏低、工作時間超長、無特別休假、沒有勞健保，工作毫無保障，甚至影響正職員工之工作權益。
2. 目前很多公司將原本正職員工改由人力派遣公司僱用，再回到原公司工作，如果要立法應妥善訂立，避免傷害勞工權益。

台南縣產業總工會理事陳信宏：

目前事業單位一面資遣員工，一面利用派遣公司僱用原資遣員工，利用每個月更換派遣公司的方式，中斷員工工作年資，派遣員工工資以時薪計，無勞健保及其他勞動條件之保障。

高雄縣產業總工會常務理事李鴻璋：

將來如果要針對人力派遣業立專法，應將人力派遣業中使

用單位、僱用單位及派遣勞工等三方關係訂定清楚，對於派遣業行業範圍之限制宜謹慎。

中華民國全國總工會理事黃俊傑：

1. 許多工會先進反對立法的原因在於擔心正職勞工之勞動條件及工作權受到影響。
2. 派遣公司適用勞動基準法，派遣員工權益受損係該法未落實。
3. 希望加強要派公司與派遣勞工之勞動基準法關係。
4. 未來勞動派遣法之制定，不要減損勞工在勞動基準法上之保障。

立法委員侯彩鳳：

1. 其實勞動派遣私下已運作頻繁，勞資雙方皆受傷害。勞工反應公司未幫其辦勞健保，應如何處理？理應由人力派遣業雇主處理，但卻發現派遣公司已不存在，然而要派事業單位已給付派遣公司所有費用，所以勞工亦無由向其求償而自認倒楣，故而要派事業單位也成受害者。
2. 人力派遣雖然未來可能會成為主流，但如何讓雇主守法非常重要。勞退新制對中小企業勞工衝擊最嚴重，而勞委會卻給雇主利多，以外勞制度鬆綁及人力派遣來因應。然而公司應永續經營，雇主雖能暫時降低成本，但長遠計畫應有勞資政三方雙贏的策略，目前勞動派遣法的官方版都還未出現，希望勞委會應趕快推出官方版草案讓大會來討論及研究。

義守大學工管系副教授吳全成：

1. 目前有派遣勞工但卻沒有法令規範，有無立法必要需要加以討論，本人認為非常必要，實務已有些弊端，應把權利義務明列清楚，有法令出現才能規範三方面法律關係。
2. 另勞動派遣之定義、非典型僱用包括哪些型態及勞動派遣是否降低勞動條件等問題應加以釐清，勞動派遣之定義、範圍、工

資等應於專法中明定清楚。另因雇主使用派遣勞工有些義務已被免除，故可為派遣勞工訂定較高工資水準，高工資應可減少派遣勞工替代正式員工之情事。

全國工業總會監事林展川：

1. 勞動派遣是未來發展趨勢，應加以重視，但派遣勞工之勞動條件應予以保障。訂定相關法規時，如三方權利義務能訂定清楚，則三方都能受到保障，派遣業務亦能得以順利發展。
2. 應確保派遣業之服務品質，派遣之工作種類不應給予太多限制，不要像勞基法限制多但公權力卻無法執行。希望工作種類不要訂得太僵硬，且派遣契約期間能夠放寬，同時多向國外取經，幫助企業了解其運作狀況。

台灣區域發展研究院日本研究所教授邱祈豪：

1. 人力派遣業列入服務業發展項目，目的是為了增加人才產業之業績，但人不同於一般商品，將人列入商品就應加以規範。
2. 三方關係之勞動型態本來就會有中間榨取及強制勞動之危險性，保護勞工應成立第三center，個人認為人力仲介應該公辦民營，以避免不肖廠商出現。
3. 目前對於勞動派遣採自由放任政策，如要立法，不能讓法令成為空法。現在實務有承攬及職業介紹兩種類型，如立法嚴格，則派遣業者將會朝向承攬。

勞委會中區職訓中心組長潘國仁：

1. 哪些職務適合派遣？應是重要性低、替代性高、非核心工作為原則。
2. 個人看法有下列業務適合勞動派遣，包括：資訊傳播、媒體媒體節目演出、辦公機器、速記、秘書、文書整理、貿易會計、公共運輸業、大廈清潔、書籍編輯商品包裝、廣告室內設計、

廣播主持電信或其他通信器材買賣、節目所需舞台背景操作搬運等二十五項。

大仁技術學院職業安全衛生系講師陳耀芳：

1. 法令應規範好，不然影響大。短期先修改勞動契約問題以為因應，長期應多參考工會及勞工之想法。
2. 派遣勞工是否算入事業單位人數計算？相關勞動條件會受到影響，例如兩平法會不會造成成本支出，企業規模及強度會受影響，建議納入人數計算。
3. 派遣勞工職業病認定問題：派遣勞工工作多年然雇主不定，雇主責任應如何認定？本項問題應列入考慮。

勞委會中區職訓中心主任曹行健：

1. 對勞動派遣的規範應放任還是立法？集體勞資關係法應作規範，勞動三法應儘速通過，讓派遣勞工積極參與協商，個別勞資關係及集體勞資關係兩者應一同處理。
2. 公部門勞務外包應邁向勞務派遣，勞務非商品，應採限制性招標。
3. 公部門可把事務性工作先適用派遣，從執行利弊中吸取經驗，作為立法依據。
4. 人力派遣或可朝獎勵方式辦理，建立派遣業之專業職類訓練及取得技能證照制度。

台灣大學國家發展研究所副教授辛炳隆：

1. 首先說明目前勞動派遣勞工實與一般勞工接同受勞基法保障，派遣是因性質特殊而未落實法令保障。
2. 個人對於勞動派遣立法持保留態度，建議建立雇主連帶責任制

度，應可解決問題。如要訂定專法，應釐清規範內容及立法目的。

台南縣產業總工會總幹事黃育德：

1. 勞基法的勞動契約還未修改，隱藏全面開放勞動派遣的目的，個人贊成辛教授的意見，應建構連帶責任來解決現行問題。
2. 派遣勞工能否加入企業工會或產業工會應加以釐清，派遣人力替代工會人力是否違法？牽涉很多相關法令。勞委會如可研究其他法令是否有完整規範，應不需另行立法。

台南縣產業總工會理事陳信宏：

派遣業不能拿來剝削勞工，雇主假承攬關係來擺脫責任，派遣勞工發生職災如何處理？

高雄縣產業總工會常務理事曾國熙：

為了資方節省成本而有人力派遣，該討論的只不過是派遣勞工權利義務的規範及使用派遣勞工應徵得工會同意而已。

經建會參事林大鈞：

服務業經濟發展的主流，與其他國家比較，我國尚有發展空間。勞動賦予彈性，非典型僱用會越來越普遍。目前勞動參與率偏低、失業率居高不下，非典型僱用之增加將有助於降低失業率，是以希望一方面幫助產業發展，同時亦能兼顧勞工利益之保障，而請大家來集思廣益。這些產業對於國家人力發展及產業進步非常有貢獻，所以積極推動其發展，希望大家共同促進這些產業的發展。

才庫人力資源顧問股份有限公司經理黃惠玲：

派遣是國際潮流，防堵並不是好事。雖是派遣仍應遵守相關法令規定，派遣公司的亂象是因變相運用，應立法加以規範。向心力及忠誠度是要派機構最需要的，對於派遣契約期限能否鬆綁乙節，得否尊重勞務自由？市場機制也能決定是否派

遣繼續，台灣如未形成由市場決定之機制，應讓派遣公司有法可循，可學習日本的經驗，對於派遣公司加以規範，獎懲皆可並行。

主席結語：

工會代表發言絕對不會白費，勞委會八十五年就開始做勞動派遣的研究，並不是因為勞退金制度通過，本次會議即是為了討論立法應注意的事項，將不好的勞動派遣業者糾出，導正勞動派遣業及保護勞工，使勞工可朝安定的僱用方向發展。

議題二：人力派遣業人才培訓

主席：賴副主任委員勁麟、辛教授炳隆
發言紀要：

東華大學財經法律研究所副教授楊通軒：

1. 本議題有助於派遣業功能之提昇。
2. 對於派遣機構相關法令之輔導極為必要，建議納為政府重要施政內涵。
3. 派遣勞工之心理建設要加強，什麼樣的族群會成為派遣勞工值得研究。

勞委會中區職訓中心主任曹行健：

1. 本計畫名稱應包含要派者、派遣勞工、派遣公司三個面向。
2. 建議本計畫包含職前訓練與在職訓練。
3. 要派者、派遣勞工、派遣公司三個面向之專業課程，皆應設計勞基法及相關法令課程。

才庫人力資源顧問股份有限公司經理黃惠玲：

1. 應提供派遣員工個人之職涯規劃及相關權利義務之資訊。
2. 職場之態度部分由派遣公司訓練，專業工作由人力要派公司訓練，且須做三方之溝通協調活動，並需重視要派員工之諮商輔導。
3. 選才、育才、用才、留才、展才對於派遣公司、派遣員工都很重要。

台灣大學國家發展研究所副教授辛炳隆：

派遣業需有風險控管之概念，應將適當之人派入適當的工作場所。

職業訓練局企業訓練組組長黃春長：

1. 在培訓方面，勞工核心職能訓練課程是所有勞工共通所需職能，在專業職能部分，可由各企業或產業提出。
2. 本訓練課程並不分在職或職前訓練，每位勞工皆需參加核心職能課程。
3. 派遣員工之職涯規劃及情緒管理等，都已包含在核心職能課程之內。

大仁技術學院職業安全衛生系講師陳耀芳：

訓練課程建議包含派遣勞工之理財規劃，或提供理財規劃之諮商。

文化大學法律系副教授邱駿彥：

1. 本議題計畫甚有價值。
2. 派遣公司、要派公司、派遣勞工三個面向，在強制規範部分，若派遣公司未能善盡職責，建議應設有不許可之機制。
3. 獎勵機制對派遣公司及要派公司都是非常有用的。
4. 在採購機制上，採行限制性招標有助於派遣公司及派遣勞工，並請在總報告中提出。
5. 政府應執行事項建議加入獎勵機制，如表現優良之業者，予以表揚獎勵並公布之。

職業訓練局企業訓練組組長黃春長：

1. 非常贊成將理財概念與理財諮商納入訓練課程或輔導機制。

2. 贊成邱教授之意見及指導，將納入計畫作修正，使更周延。

高雄縣勞動力援助人員職業工會常務理事鍾憶慈：

1. 本會樂於協助會員轉任適當工作，在正面上可作為與派遣業之橋樑。
2. 提供勞務之人員應受到相關法令之保障。
3. 請要派公司重視派遣勞工工作安全及相關服務，並使其待遇不低於要派企業之員工。

主席結語：

- 一、人力派遣相關人員之培訓非常重要，在執行後將可提昇優良的人力派遣環境。
- 二、獎勵部分，如何與訓練結合亦可納入訓練計畫。

綜合座談

主席：賴副主任委員勁麟、辛教授炳隆、邱教授駿彥、楊教授通軒
發言紀要：

義守大學工管系副教授吳全成：

人力派遣業與人力仲介二者之性質應予區別，才能釐清派遣業者、派遣勞工與要派單位間之權利義務關係。

勞委會副主任委員賴勁麟：

1. 吳教授稍早會議發言重點有三：制訂專法、規範對象定義明確、工資應較正職員工為高。
2. 人力派遣業之規範及其人力培訓將於九月召開之全國會議中予以討論。

勞動條件處副處長黃惇勝：

1. 勞動條件處係就勞動派遣所呈現之問題，針對派遣機構、要派機構、派遣人員之三角關係擬定系統式的機制，使大家有所依循。
2. 未來無論係修改勞基法或訂立專法，將涉及以下要點：(1)釐清三方關係、(2)要派單位與派遣單位之權利義務關係、派遣雇主與派遣勞工之關係，以及與工會之關係(3)派遣單位設立要件（傾向放寬採許可制）、(4)派遣人力定位（傾向補充性而非代替性）、(5)勞動派遣範疇（傾向負面表列）、(6)派遣與承攬關係之釐清。

台南縣總工會總幹事王永木：

1. 為防止過度依賴人力派遣、防止人力派遣成為常態性替代人力，專法中應明定派遣人力工作期限，且其薪資應高於一般在職者四分之一以上。

2. 建議勞基法中有關勞動契約部分不予修法。

勞委會副主任委員賴勁麟：

將來如需制訂勞動派遣法，必定比照訂定勞退金條例的精神，以保障勞工權益、促進社會整體發展為考量。

全國碼頭工會聯合會理事長施永林：

1. 同意制訂勞動派遣專法係為無可阻擋之趨勢，但應考量下列要點，並需能徹底執行：(1)必須能填補現行法制上的缺失、(2)勞動派遣定位於僅係因應企業短期人力不足之補充性質、(3)規範派遣單位、用人單位與工會三者之權利義務關係以減少爭議、(4)需具專業技術與經驗之工作不應使用派遣人力（如碼頭裝卸工作），以減少職業災害之發生。
2. 建議擴大證照制度適用之行業。

勞委會副主任委員賴勁麟：

1. 將來如需制訂勞動派遣法，條文中必加入工會所扮演之角色。
2. 對於高危險性行業使用派遣人力將作適度規範。

加工區聯合會總幹事何俊男

1. 事業單位如欲使用派遣人力應比照規範外勞引進之制度，限於符合一定之條件且經審核通過者始得進用派遣人力，且進用人力不得超過一般正職員工之一定比例。
2. 制訂勞動派遣專法前，勞工行政主管機關應立即清查並遏阻違法使用派遣人力之事業單位。

勞委會副主任委員賴勁麟：

本會將針對目前使用派遣人力之事業單位進行全面勞動檢查，對於違法者依法究辦。

台灣區域發展研究院日本研究所邱祈豪教授：

目前有更令人擔憂的「再派遣」現象，即甲派遣公司將人員派至乙派遣公司，再由乙派遣公司派至要派單位者，其應已有勞基法第六條所稱介入他人勞動契約抽取不法利益之情事，應是勞動檢查之首要對象。

勞委會副主任委員賴勁麟：

早上會議討論的兩大主張為：(1)建議制訂專法明確規範要派事業單位、派遣公司、派遣勞工之間的權利義務關係、(2)不必立專法，但是應責成派遣業者落實勞基法的雇主責任，並以修法方式課要派單位勞基法上連帶雇主的責任。

全國碼頭工會聯合會理事長施永林：

於制訂勞動派遣專法時，應明確規範要派公司、派遣公司、工會間之權利義務關係。

勞委會副主任委員賴勁麟：

彙整南、北兩場次預備會議所有與會人員之建言，列舉訂立勞動派遣法之正/反意見、對於立法/修法之具體建議內容等，作為九月份全國服務業發展會議資料，俾便與會者之討論。

大仁技術學院職業安全衛生系講師陳耀芳：

1. 如制訂勞動派遣專法，需嚴格規範派遣機構與要派單位之權利義務內涵以確保勞工權益。
2. 建議將職訓局所提之教育培訓課程，作為派遣公司設立的必要條件，要求必須經過該訓練課程、且員工達一定人數者始得設立派遣公司。

勞委會副主任委員賴勁麟：

為推廣人力派遣業人才培訓計畫，將研議相關獎勵性配套制度，鼓勵派遣業者參與。

文化大學法律系副教授邱駿彥：

1. 事業單位引進派遣人力需有工會參與、給予派遣勞工較高薪資等制度設計，或可促使勞動派遣業之正向發展。
2. 制訂勞動派遣專法時，可由各工會提出不適合使用派遣勞力行業之理由，以作為相關法制、政策研議時之參據。

台灣大學國家發展研究所副教授辛炳隆：

1. 研訂勞動派遣相關法制時，應先釐清立法目的，究係為保護一般正職員工，抑或為保護派遣勞工權益。
2. 制訂勞動派遣專法時，立法內容應朝要求要派單位與派遣機構，就勞基法所保護之勞動權益負起連帶責任，而非設限規範使用派遣人力之工作性質或派遣契約期限。

東華大學財經法律研究所副教授楊通軒：

1. 並非一定要制訂勞動派遣專法，但如有制訂專法之需要時，應考量其與定期性勞動契約之關係。另，立法內容應考慮定期契約期限之範圍，或可參照歐洲國家設計擔保金制度，要求派遣機構提撥擔保金以作為勞工權益受損時之工資補償。
2. 未來如勞動派遣專法通過施行後，屆時有關派遣、仲介、承攬等關係界定之爭議，尚有賴司法判解加以釐清。

勞委會副主任委員賴勁麟：

1. 未來全面檢討勞動基準法之勞動契約專章、或遇有制訂勞動派遣專法之需時，本會將徵詢各界意見，經充分溝通研討後，始將修法（立法）草案送行政院核定。
2. 為配合經建會推動服務業之發展，本會將就人力派遣服務業預備會議中各界對於制訂勞動派遣專法、修正勞動基準法之各種不同見解，以及其他共識予以彙整。

3. 除立法、修法之手段外，目前即可進行檢討、辦理之事項包括：
- (1) 針對使用派遣人力之事業單位進行勞動檢查、
 - (2) 透過人力培訓計畫之推動，提升派遣業者、要派單位以及派遣勞工之競爭力，並藉由認證制度、獎勵機制之建立，期使人力派遣業朝正向發展、
 - (3) 公部門有部分勞務採購案件以最低價決標方式辦理者，應確保得標廠商不因壓低得標價格而降低受僱勞工之勞動條件。

勞委會勞資關係處處長黃秋桂：

本會必將詳實記錄各場次人力派遣業預備會議與會人員之發言。

主席結語：

本會除詳實記錄與會者之建言外，並將進一步就建言內涵涉及政策面與立法、修法面向者進行研析，以研擬具體可行之方案予以落實。

附件二、人力派遣服務業預備會議意見交流重點及分析

北區場次

一、就人才派遣服務業要如何順利發展，該業是否應立法規範上，歸納與會人員討論結果，可分為二大部分：

(一)訂定專法規範

1. 應先確定訂專法之目的為何？立法目的與立法內容應具一致性。
2. 對於從事派遣事業單位，應有一套審查標準，以健全派遣市場的運作。
3. 訂立勞動派遣專法時，應考慮市場結構、市場成果、僱用安定原則、勞工權益的保障、就業的促進等面向，不只侷限於市場行為去思考。
4. 可派遣的範圍、外國人的派遣及海外派遣，如何規範，在訂立專法時應審慎思考。
5. 勞務承攬和勞動派遣之間的關係與區別在立專法時，予以釐清。

(二)不另訂專法

1. 應監督派遣事業單位落實其在勞動基準法上所應負的責任
2. 勞動基準法勞動契約草應配合僱用型態的多元，進行修正。

二、勞動契約規範是否應予放寬，以利人才派遣服務業之順利發展，歸納與會人員討論結果，可分為二大部分：

(一)修正現行定期契約規範

1. 因應服務業發展，勞動基準法勞動契約草案應配合僱用型態的

多元，進行修正。

2. 為符合市場競爭要求，並於法令之僵固性與彈性化尋求一平衡點，法規制定不應將工作期間透過工作內容（繼續性）作判定。
3. 勞動契約鬆綁應有配套措施，例如明示契約內容如勞動條件等。
4. 定期契約鬆綁應考慮派遣契約到期，延長則視為不定期契約。
5. 如以繼續性工作判斷定期契約性質，則大部分工作皆會是繼續性工作，建議可有勞資協商訂定空間。
6. 企業運用人力派遣主要是彈性，建議續約議題可由雙方協商議定。
7. 建議勞委會檢討勞動契約規範時，應立法明定違約賠償之禁止。

（二）維持現行定期契約相關規範

1. 考量就業市場穩定性及勞工權益保障，不應鬆綁定期契約之規範。
2. 為避免雇主以定期契約規避所有法定雇主責任，不應放寬定期契約規定。

三、人力派遣業人才培訓計劃部分

（一）計畫內容部分：

1. 以派遣公司、派遣勞工、要派公司三個面向考慮，課程亦有所不同，時間成本應考量。敬請從訓練實務面來考量訓練成本。
2. 依不同產業的產業專業核心職能及相關法令對派遣員工極重要。
3. 可從整個勞動市場觀點觀察，提升派遣員工的就業能力是非常重要的。

4. 就業導向的訓練亦很重要。

5. 派遣公司、派遣勞工、要派公司也需要專業核心職能課程，是整套的課程規劃，可依不同狀況實施訓練。

(二) 計畫配套機制

1. 推動訓練機制包含強制、輔導、獎勵，應以獎勵輔導為主。

2. 訓練機制應把工會納入。

3

輔導機制可納入網路諮詢作業。

(三) 訓練費用：

1. 有些特定對象需要政府及社會協助。

2. 訓練應以派遣公司、派遣勞工、要派公司三個面向考慮，課程亦有所不同，時間成本應考量。敬請從訓練實務面來考量訓練成本。

3. 讓要派公司主管及相關人員參加訓練，訓練成本由誰負擔需討論，可由內部化或由市場機制決定。

四、在考量人力派遣時，應就整個國際勞動力移動來看，將白領外國人的派遣及藍領外國人勞動力的運用一起納入思考。

五、應針對人力派遣業對整體經濟所創造的價值及就業效果加以調查，以作為在制定政策時之參考。

六、派遣事業單位所提供的是人力保險及人才及時供給的功能，所以應對派遣事業單位進行勞動檢查，以導正現行的派遣市場。

七、對於派遣人力的訓練部分，應由政府納入就業保險法體系或職業

訓練體系內一併考量。

八、對於派遣勞工組織工會的權利及問題，應予重視。

主席結語：

一、人力派遣的存在已是一個事實，在目前的狀況下，如何協助人力派遣業去正常發展，使投入該業的勞工的勞動權益獲得保障，是本會召開此會議的目的。

二、讓要派公司主管及相關人員參加訓練，訓練成本由誰負擔需討論，或由市場機制決定。

三、目前如何推動訓練機制包含強制、輔導、獎勵，可深入討論。

四、人力派遣業及其相關人員的優質化及競爭力是重要的。

南區場次

一、勞動派遣產生的勞動問題包括勞動契約由長期變短期、僱用不安定、實質勞動條件下降、欠缺勞健保保障等等，如何處理此問題有二方意見：

(一)訂定專法規範

1. 建議政府先行檢視適合派遣之行業或工作，再考慮法規範問題。
2. 明確規範要派公司、派遣公司與派遣勞工間之權利義務關係。
3. 立法時應將派遣勞動條件、職業災害補償、勞工安全衛生等責任歸屬問題納入考量。
4. 若要訂專法一定要考慮訂專法想要解決的問題及是否確實已達到立法目的。
5. 應對派遣業者有所規範。

(二)不另訂專法

1. 應責成派遣業者落實執行勞基法上之雇主責任
2. 以修法方式課派遣業者勞基法上之連帶雇主責任。
3. 勞動基準法定期契約應配合進行檢討。

二、人力派遣業人才培訓計劃部分

(一)計畫內容應包含：

1. 要派者、派遣勞工、派遣公司三個面向。
2. 派遣員工個人之職涯規劃及相關權利義務之資訊。

3. 派遣勞工之理財規劃，或提供理財規劃之諮商。

4. 派遣勞工之心理建設要加強。

(二)訓練計畫可增加之配套機制：

1. 強制機制部分：派遣公司如果沒善盡應盡之職責，應建議可設有不許可機制。

2. 獎勵機制：針對表現優良之業者，予以表揚獎勵並公佈之。

三、職場之態度部分由派遣公司訓練，專業工作由人力要派公司訓練，且須做三方之溝通協調活動，並需重視要派員工之諮商輔導。派遣業就是就業職場之保險公司，故需有風險控管之概念，及將適當的人派入適當之工作場所。

四、選才、育才、用才、留才、展才對於派遣公司、派遣員工都很重要。

五、在採購機制上，採行限制性招標有助於派遣公司及派遣勞工。

六、勞動派遣之相關規範，除考量個別勞工權益之保障外，亦應對勞動三權在集體勞動法上之保障一併予以考量。

七、研議派遣業的發展是著重在增加就業機會，而不是取代現有正職勞工；另，政府採購法中有關勞務採購之招標案件建議以行政命令規範不得採取最低標而採最有利標，以免得標廠商壓低勞動條件。

八、建立派遣勞工的申訴管道與制度，可舒緩現行勞動派遣三方所衍生的問題；另建立證照制度與獎勵制度，可健全人力派遣業之發展。

主席結語：

- 一、工會的參與對於派遣勞動制度的規範具有重要意義。
- 二、勞委會在勞動派遣問題的研議上，早在勞退新制立法通過之前即已展開，對於如何規範派遣單位、要派單位及派遣勞工之三方關係，仍有待各界提供寶貴意見以作為立法之參考。
- 三、勞動派遣法除了要對派遣業者作必要之規範外，勞工權益之保障尤其重要。如何導正派遣業者朝正向發展及保護派遣勞工之權益，應是立法之重大思考方向。
- 四、在培訓方面，勞工核心職能訓練課程（包含員工之職涯規劃及情緒管理）是所有勞工共通所需職能，在專業職能部分，可由各企業或產業提出。
- 五、獎勵部分，如何與訓練結合亦可納入訓練計畫。