

國立臺灣大學社會科學院政治學系  
政府與公共事務碩士在職專班  
碩士論文計畫書

國家公園勞動派遣運用之探討

唐麗琦

Li-Chi Tang

指導教授：林子倫 博士

Advisor: Tze-Luen Lin , Ph.D.

中華民國 100 年 1 月

January, 2011



# 目次

第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究動機與重要性.....	2
第三節 研究問題.....	5
第四節 章節安排.....	6
第二章 文獻探討.....	9
第一節 勞動派遣之界定.....	9
第二節 勞動派遣興起之原因.....	12
第三節 國際勞動派遣之發展.....	17
第四節 我國勞動派遣之發展.....	20
第五節 小結.....	39
第三章 研究設計.....	43
第一節 研究對象.....	43
第二節 研究流程.....	47
第三節 研究方法.....	49
第四節 研究限制.....	52
參考文獻.....	53

# 表圖目次

圖 2-1 勞動派遣三方互動關係 .....	10
圖 2-2 勞務採購作業程序 .....	34
圖 3-1 國家公園組織架構圖 .....	46
圖 3-2 研究流程圖 .....	48
表 1-1 各國家公園遊客人數、員額及派遣勞工數情形 .....	5
表 2-1 勞動派遣在臺灣各階段之發展情況 .....	21
表 2-2 勞動派遣法制化各界立場分析表.....	29
表 3-1 臺灣國家公園分布表.....	44

# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景

受到 1970 年代初期，二次石油危機帶來經濟衝擊的影響，造成各國政府財政急遽惡化，凱因斯經濟學與福利國家的影響力不再，各國政府在稅收短收而支出成本增加情況下，大多面臨財政困難問題，為解決日益龐大的債務負擔，各國紛紛尋求開源節流之道，然而許多國家原有的租稅負擔已不低，所以行政改革作為控制預算支出遂為可行的手段（蘇彩足，1998：7）。1980 年後各先進工業國家之政府，為締造新世紀的國家競爭優勢，對政府的治理角色和運作方式均進行大幅度的變革，如新政府運動、企業精神政府、政府再造及民營化等，如英國在柴契爾夫人及美國在雷根總統就任期間，大刀闊斧推動新右派的各項政策，緊縮公共支出、減少政府財政赤字的負荷與避免政府治理失靈，強調新公共管理市場機能的精神，推動公部門各項必要革新，以因應不確定性環境所帶來之衝擊，無形中，造成政府職能與角色的轉變。

在這波潮流之中，我國政府在 90 年代的也積極進行行政改革：1993 年行政院推動「行政革新」方案，本著「組織精簡化」、「機關法制化」、「員額管理合理化」、「經營現代化」等四項原則執行；1998 年提出「政府再造綱領」，設定「引進企業管理精神，建立一個創新、彈性、有應變能力的政府，以提升政府競爭力」之總目標，並成立「政府再造推動委員會」與「政府再造諮詢委員會」，從組織、人力及服務、法制等三個範疇進行全面性再造政府工程（江丙坤，1998）；2001 年成立「政府改造委員會」，專責規劃當前政府改革問題，並推動行政院組織調整問題，擬定「具全球競爭力的活力政府」之願景，秉持「顧客導向、彈性創新、夥伴關係、責任政治、廉能政府」等五大理念，訂定「興利創新的服務機制、彈性精簡的行政組織、專業績效的人事制度、分權合作的政府架構、順應民意的國會改造」五大改造目標，此外，政府亦明訂以去任務化、地方化、法人化、委外

化等「四化」策略來實現「民間可以做的，政府不做；地方政府可以做的，高層政府不做」之組織改造基本精神（詹中原，2007）。

觀之國內行政改革的內容不脫政府組織調整、人力精簡、公共服務之創新以及相對應的法制工作等範疇。面對著公共需求愈來愈多，資源卻愈來愈少，政府不得不尋求「第三種選擇」或致力調整公部門單一提供服務的角色，企求藉以活化（revitalizing）公共服務（李宗勳，2002：85）。至於如何落實於政務推動，在新公共管理提倡的市場機制的帶領下，以經濟自由化、民營化、市場化的方式將國家運作授權私部門，運用簽約外包方式，善用民間資源與活力，投入公共服務行列，成為活化公務人力運用、公家機關減肥並降低政府財政負擔的策略之一。尤其當立法院在審查2001年度中央政府總預算時作成決議，要求人事行政局應在一年內檢討中央機關聘僱人員進用情形，每年應裁減聘僱人數 3%，三年內降低至規定人數比率之內，並應將辦理情形在每年10月向立法院提出報告，行政院人事行政局也積極進行幕僚作業規劃，透過委外承包或擴大運用志工參與，以達精簡人員之目標（邱祈豪，2004：101）。

Peter（1994）指出，由於公共事務的日趨複雜性，政府部門愈來愈需要任務性的、彈性的組織安排，因此，未來必然出現臨時性組織而非永業化的官僚組織。在全球化潮流趨勢下，政府為有效領導和有效經營管理，透過政府業務重新檢討與計畫，行政機關可以將非屬於核心業務的低技術性行政事務委任交由民間與私人機關提供服務，政府組織的員額也可以藉此得到精簡，擷節人事成本（謝叔芳，2008：6），於是政府彈性用人模式逐漸朝向以將業務採勞務採購的方式，進用臨時性、替代性、補充性及便利性的派遣勞工在機關內工作。尤其是2008 年行政機關所僱用之臨時人員被納入勞基法之適用範圍後，勞動派遣的使用更形普遍（鄭津津，2010：1）。

## 第二節 研究動機與重要性

全球化時代的來臨，科技資訊的進步，使得世界各國在政治、經濟、文化

等方面接受到衝擊，在此環境下，企業為確保其生存目的以及提升競爭優勢，必須擁有更為彈性的人力資源策略，使其能在人力調度與運用上，具有充分的靈活度，而勞動派遣即具有此功能。勞動派遣在美國、日本和歐洲等國家的發展，皆已進入成熟產業的階段，國內也在這股潮流下逐漸發展開來，並逐漸成為企業人力資源部門靈活調度人力而經常使用的策略之一（許妙穗，2001：1）。

國際勞工組織（ILO）於 1997 年通過私立就業機構公約（**Convention Concerning Private Employment Agencies, No.181** ），在此項公約中的二項重點包括：

- 一、私人就業機構的活動不再侷限於以往的職業介紹所與安置就業兩項，而將私人就業機構的功能與角色擴張成為可以僱用人力供第三人使用的雇主。
- 二、呼籲國際社會成員重視勞動市場彈性化的重要性。

據此，已不難看出國際社會不僅開始重視勞動市場彈性化的重要性，同時也意謂著國際社會開始面對所謂非典型準聘僱關係，尤其是勞動派遣發展的趨勢（成之約，2000：3）。

當今各國政府同樣也和民間企業一樣面臨全球性的競爭，因此政府組織也逐步走向小而美的組織結構，採取各種降低成本、增加效率的措施，以符合市場化。其中政府部門人力資源管理的彈性化，是許多國家努力的重點，在面對整體財政困窘、人事費用偏高，如何在現行法規或法律鬆綁及不影響原機關績效與執行力下，精簡人事並實施彈性公務人力制度，有其必然的趨勢，而任用非正式臨時派遣人力已成為政府組織彈性運用人力方式之一。

根據行政院勞工委員會 2006 年針對事業單位使用派遣員工概況所做的調查中指出，公營單位使用派遣員工之比率為 41.2 %，民營事業單位為 7.3 %；另依據行政院人事行政局 2010 年 3 月公佈的統計資料，行政院所屬各主管機關運用派遣勞工人數已達 1 萬 5514 人，佔預算員額比例 4.59 %（以 2010 年 1 月 31 日為調查基準日）。由此觀之，政府使用派遣員工已漸成趨勢。

邱駿彥、林佳和（2007：1）認為，勞動派遣大約自 1995 年左右才引起我

國學界探討，當時勞動派遣尚未在臺灣蔚為風氣，直到 2004 年政府將勞動派遣業列為服務業發展計畫之一環後，才促使勞動派遣的大量發展，但政府部門缺乏全面性及完整性之統計調查，很難掌握勞動派遣在我國的發展實況。從國內探討勞動派遣的相關文獻中可歸結出幾個研究方向：法律面的探討（邱祈豪，2005、2010；邱駿彥，2006；楊通軒，2000；焦興鎧，2000；鄭津津，1999、2003、2004；簡建忠，2009）；勞雇關係與勞動條件（成之約，1998，2000；陳正良，1994）；或以勞動派遣在人力資源管理運用上所產生的影響（吳若萱，2001；周信旗，2002；許妙穗，2001）。

勞動派遣這個議題的研究，雖然引起政府、企業以及學術界的重視，但是截至目前為止，國內對於該議題的研究，無論是在理論上的探討或實證上的調查仍屬有限，實難一窺勞動派遣的全貌，尤其是公部門勞動派遣運作的特殊性與其實證研究上的不足，在此一趨勢下，若能深入了解政府機構勞動派遣模式，並進一步採取適切的管理措施，組織便可以有效利用派遣員工達到最大的效益，並提升其工作效率。其中，臺灣國家公園因其轄區幅員廣大遼闊，其成立目的在於保護國家特有之自然風景、野生物及史蹟，並供國民之育樂及研究，有別於其它公部門的功能。隨著國人旅遊風氣盛行，遊憩人口逐年增加，為免過度遊憩對敏感脆弱的生態環境造成衝擊，因此國家公園必須有足夠的人力進行管理，惟因近年來政府實施人員精簡措施，隨著業務量增加，人力更顯不足。本人於1991年於墾丁國家公園管理處服務時，當時，管理處僱用大量的臨時人員擔任保育巡查、清潔等工作，惟隨著所僱用之臨時人員需被納入勞基法之適用範圍及政府業務委託外包以達精簡人力的政策，國家公園遂以勞動派遣人力作為替代人力。從表 1-1 可以發現目前國家公園使用派遣勞工佔預算員額平均比例為 46%<sup>1</sup>，較行政院人事行政局 2010 年 1 月 31 日的「行政院所屬各主管機關運用派遣勞工人數統計表」統計資料中部會運用派遣勞工佔預算員額比例 7% 高出甚多。由於國

---

<sup>1</sup>表 1-1 遊客人數及預算員額數參照內政部營建署臺灣國家公園網，網址：<http://np.cpami.gov.tw/>；派遣勞工數則為行政院人事行政局以 2010 年 1 月 31 日為調查基準日所調查之人數。台江國家公園於 2009 年 10 月 15 日正式公告設立，故未有遊客人數統計。



家公園成立的特殊性，及其運用派遣勞工比例較其它公部門高所具有代表性，再加上截至目前為止，未有針對國家公園勞動派遣運用情形作為相關的研究議題，因此，引起本人對此研究的興趣。

表 1-1 各國家公園遊客人數、員額及派遣勞工數情形

	91-98年平均遊客人數	99年度預算員額數	派遣勞工數
墾丁	4,110,876	104	95
玉山	1,418,360	103	45
陽明山	4,435,066	102	15
太魯閣	4,794,018	101	70
雪霸	588,726	71	35
金門	1,029,215	61	46
海洋	12,190	39	10
台江		46	0

### 第三節 研究問題

勞動派遣係屬於組織之一種僱用彈性的方法，可使要派機構增加僱用之靈活，現今多被企業採取的應變措施，而在政府機構人力不足的情形下亦採此種方式作為組織人力彈性運用策略。在國家公園，為彌補人力的不足，更是透過勞務委外方式運用大量的派遣人員來參與相關的工作。然派遣人力運用的背後也隱藏著諸多問題，尤其在公部門系統中的派遣勞動者，當本身也位處不穩定的就業狀態時，對於其職務履行功能將產生高度的影響。因此，本研究希望在現今公部門用人機制的運作下，針對國家公園用人單位、派遣業者、派遣勞工及學者進行全面性的深度訪談。

本研究的目的是為了解勞動派遣之相關概念、國內外勞動派遣之發展情形，以進一步從政策面上探討國家公園運用勞動派遣的因素、分析國家公園勞動

派遣的運用情形，並發現國家公園運用勞動派遣的影響，以提供國家公園運用派遣人員的政策建議，使公部門人力資源獲得最佳的配置與利用。因此，根據研究目的，本研究將探討以下相關問題：

- 一、國家公園從何時開始使用派遣人力及使用勞動派遣的原因。
- 二、國家公園在人力資源管理制度上的運用，包括如何選定派遣業者、派遣勞工的招募方式、工作內容、教育訓練、薪資福利、績效評估、抱怨原因等相關議題。
- 三、國家公園施行勞動派遣的效益與所遭遇的困難。

## 第四節 章節安排

本研究共計五章，各章之章節內容如下

第一章為緒論：國家公園之所以使用勞動派遣，背後有其政治與社會脈絡，因此從了解勞動派遣背景及重要性，而形成研究動機，並以探討國家公園勞動派遣情形，提出相關研究問題，期能尋得答案，最後，整理出本研究章節安排。

第二章為文獻探討：本研究蒐集相關國內外文獻，經由定義勞動派遣之概念，進一步分析勞動派遣類型，並探討勞動派遣興起的原因、了解國外勞動派遣之發展情形及國內勞動派遣政策、法規制訂及政府部門運用勞動派遣等概況，最後作一小結，歸納勞動派遣的研究現況，並針對不足部份，作為設計本研究問題的基礎。

第三章為研究設計：包括說明本研究之訪談取樣對象—要派機構、派遣機構、派遣勞工及專家學者等、進行本研究在資料蒐集及分析上的方法及所設計之訪談內容，以及本次之研究限制。

第四章為資料分析與研究結果：透過整理分析本研究訪談，包括國家公園運用勞動派遣的實際情形及所產生的效益等議題，發現其研究結果。

第五章為結論與建議：以研究之發現作成結論，再據此結論與發現提出建議方向，以提供國家公園運用派遣人員的政策建議，以作為派遣人員使用的參

考，使公部門人力資源獲得最佳的配置與利用，並對未來想研究的研究者提出後續研究方向。



## 第二章 文獻探討

### 第一節 勞動派遣之界定

#### 壹、勞動派遣之涵義

長久以來的勞動關係都是以「典型」的僱用型態來呈現。所謂的「典型僱用」(standard employment)，衛民、許繼峰(2005:84-85)提出三個判斷指標：雇主有指揮監督之權，受僱者有服從之義務；僱用關係建立在「全時」的基礎上；屬於不定期契約關係，任一方不終止，僱用關係繼續存在。這種「典型」的僱用型態呈現出來的，是由勞動者在一定勞動條件下，與為其工作並獲得報酬的雇主間產生的關係，也可以說是一種穩定的僱傭關係。相對於「典型」的僱用型態，隨著勞動彈性化而生的「非典型僱用」(atypical employment)，就呈現出不同的勞動關係。1980年以後，非典型工作型態的使用逐漸受到重視。此一名詞所包含的型態隨著各學者研究的定義而有所不同，不過它所指涉的是一種非全時或非長期或非一對一的受僱於一個雇主或一家企業的關係(成之約，2000:4)，然而常見的不外乎下列幾種：部分工時工作(part-time work)，臨時工(temporary work)，勞動派遣(dispatching labor)，自我僱用(self-employment)，業務外包(contracting out)，家內勞動(home-based work)等(Kalleberg, 2000; Polivka, 1996)。

各國在其勞動實務上都存在勞動派遣勞動關係，但各國對於勞動派遣之概念則因各種社經背景與實務運作上之差異而有所不同，在用語上並未統一。勞動派遣有許多不同的名稱，歐洲國家以「臨時勞動」(temporary work)使用的次數較頻繁；而「租賃勞動」(leased work)或「臨時性支援服務」(temporary help services)這個名詞常見於美國的文獻與紀錄中(李誠、辛炳隆、成之約，2000:21；陳正良，1994)；日本則以「勞工派遣」一詞稱之(邱駿彥，2000)；我國則習慣稱之為「勞動派遣」、「派遣勞動」、「人力派遣」、「人才派遣」或「勞

工派遣」等，但不管稱呼如何，可以確定的是，派遣勞動可以說是一種臨時性的聘僱關係（contingent or temporary employment relationship）、非傳統或非標準的聘僱關係（non-traditional or non-standard employment relationship）、非典型的僱用關係（ atypical employment relationship ）或不安定的聘僱關係（precarious employment relationship）（成之約，2000：5）。其基本的含義與結構是雇主將自己僱用的勞工，在勞工的同意下，提供給別家機構從事勞務，並接受該機構的指揮監督。所謂的雇主即是「派遣機構」，一般稱為「人力派遣公司」或「勞動派遣公司」，其所提供給別家機構的勞工稱為「派遣勞工」，接受派遣勞工提供勞務的機構稱為「要派機構」（衛民、許繼峰，2009：109）。

「勞動派遣」涉及一個三角互動關係（triangular arrangement），而這個三角關係包括派遣機構（dispatched work agency），要派機構（dispatched user）和派遣勞工（dispatched worker）三方面當事人。其相互之間關係如圖 2-1

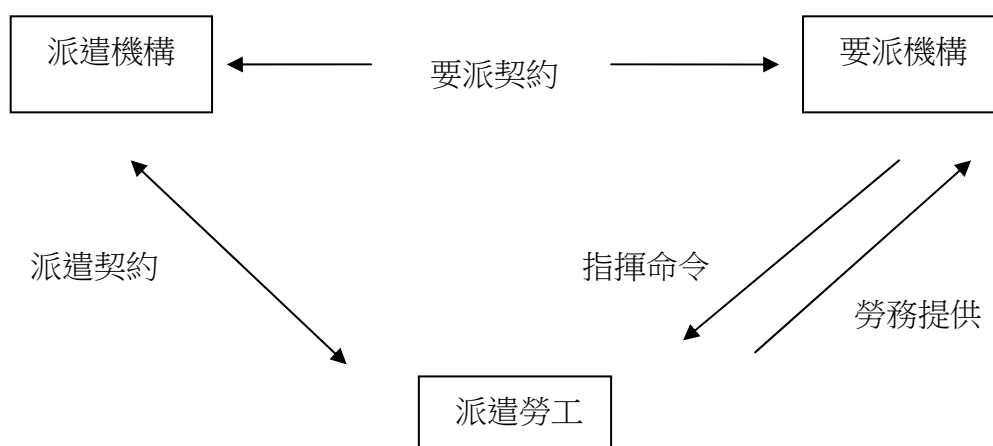


圖 2-1 勞動派遣三方互動關係

資料來源：鄭津津（1999：246）

從上圖可知，派遣勞動最主要的特徵是「僱用」與「使用」的分離（鄭津津，1999：244）。茲將派遣機構、要派機構及派遣勞工這樣的三角關係進一步的說明：

#### 一、派遣機構與派遣勞工之間的關係

派遣機構與派遣勞工間所簽訂的勞動契約與傳統的勞動契約有所不同，主

要在於其所產生的權利義務關係不同。在傳統的勞動契約當中，勞工給付勞務的對象是與之簽訂勞動契約的事業單位，但在派遣契約中，勞工給付勞務的對象是要派機構（鄭津津，1999：246），派遣機構是派遣勞工的雇主，兩者簽訂聘僱契約，契約內容應包含員工的薪資、保險、福利、工作內容、時間、地點等（吳若萱，2001：104；房新祐，2006：3）。

## 二、派遣機構及要派機構之間的關係

派遣機構及要派機構之間為移轉彼此派遣勞工的勞務給付，需訂定派遣契約，契約內容應包括服務項目、費用、人員的技能需求、工作內容、時間等相關勞動條件（房新祐，2006：3）。

## 三、要派機構與派遣勞工之間的關係

要派機構與派遣勞工之間並無任何契約關係存在，而在派遣契約及勞動契約的交叉作用之下，要派機構與派遣勞工之間儘管沒有任何契約關係存在，派遣勞工在兩造合意的前提下有義務在要派機構的監督下提供勞務（鄭津津，1999：246），換言之，要派機構對於派遣勞工具有工作上的指揮監督權，這樣不尋常與複雜的關係正是使的勞動派遣引起爭議的原因之一（Bronstein,1991:293；引自成之約，2000：6）。

## 貳、勞動派遣之類型

依照派遣勞工與派遣機構之間僱用時間的長短而則可分為「經常僱用型」和「登錄型」兩種不同的型態（鄭津津，1999：245；成之約，2000：6）。在「經常僱用型」的狀態下，即使派遣勞工未派遣出去工作，他與派遣機構依然維持著僱用關係，派遣勞工與派遣機構之間的勞動契約屬於不定期勞動契約；而在「登錄型」的狀態下，派遣勞工僅在接受派遣的狀況下才與派遣機構存在著聘僱關係，故當契約期間屆滿時，派遣機構與派遣勞工之間的派遣契約也隨之終止，派遣勞工又回到登錄的狀態。在多數情況下，登錄型的派遣型態多發生於一些具有專業技能的勞工身上，如電腦程式設計師、翻譯人員等，這些人只是想透過派遣

機構的居中介紹，減少尋找雇主的時間與麻煩。而願意與派遣機構維持經常性僱用的勞工則可能是一些找不到長期、穩定性工作，除派遣勞動外別無選擇的人(成之約，2000：7；楊朝安等人，2004：52)。

## 第二節 勞動派遣興起之原因

### 壹、勞動派遣形成之原因

勞動派遣係各種非典型工作型態中較為特殊的一種，因此討論到勞動派遣的發展原因時，導致非典型聘僱關係發展的原因也不能忽略。茲將陳正良(1994：7)、李誠等(2000：14-19)、成之約(2000：8-9)等對勞動派遣或非典型工作興起的成因作一整理，分別說明如下：

#### 一、勞動彈性化的發展

為因應市場環境的變遷，企業普遍的因應方式之一就是採取勞動彈性化。勞動彈性化一詞由 J. Atkinson 於 1984 年在“Personnel Management”上所發表「彈性組織之人力策略 (Manpower Strategies For Flexible Organization)」一文，此文是對於當時英國雇主追求彈性之回應，而文中之重要論點包括：(一)、僱用彈性之主要成因；(二)、彈性組織模型；(三)、彈性之類型；(四)、管理彈性組織之方法(張榮利，2001：18-22)。透過數量彈性化、功能彈性化、報酬彈性化、距離策略、區隔策略等人力資源管理措施，使雇主運用人力更具有彈性。「數量彈性化」指企業透過勞動力投入數量的彈性調整，以因應經濟景氣的變動，而勞動力數量的調整包括員工數量的調整和工作時間的調整，前者為外部彈性化，後者為內部的彈性化；「功能彈性化」則是透過訓練和再訓練的方式使企業內員工成為多技能或彈性專家；「報酬彈性化」係指雇主對於工資報酬主動調整的可能；「距離策略」指企業利用商業契約而非勞動契約的關係，來達到產品生產、服務提供和企業持續運作的目的，一般而言，就是利用外包(outsourcing、contraction out)方式，讓承包的企業或個人來滿足企業用人的需求；「區隔策略」是指企業依營運重點與特性，將員工區分為核心勞工(core



worker)和邊陲勞工(peripheral or ring worker)兩類，核心勞工執行企業內部重要的營運工作，是企業透過訓練培養的專業技能工，擁有優渥的待遇與福利，是企業重要的人才，若離開企業會造成不利影響，通常與企業維持相對穩定的聘雇關係；相反的，邊陲勞工執行的為企業內部較不重要或例行性的工作，擁有的待遇與福利也較差，同時替代性也較高，與企業的聘雇關係也較不穩定，故企業會採用勞動契約關係所聘僱的兼職人員、短期性、臨時性人員或商務契約關係的派遣人力。

## 二、產業結構的變化

由於時代變遷，就業人口由於自動化生產和勞力密集產業外移等因素影響，傳統的工業部門就業人口比率將持續減少，漸漸轉變為以服務業為主之工作型態，服務業最主要需面對顧客之需求的不確定性、多變性及特殊性，不得不隨時跟著改變與調整，以免被競爭者淘汰；而企業為因應劇烈之競爭，人力資源運用也隨著這種趨勢跟著調整，而造成人力在彈性化之應用。

## 三、勞動結構的改變

人口的高齡化與女性勞動力參與率的增加，也使得現代的勞動力結構與過去有很大的不同。在女性勞動力方面，由於家庭子女人數的減少，加上女性的教育水準提高，家庭主婦外出工作的意識逐漸抬頭，愈來愈多之婦女不再只從事傳統女性所擔任之職位，亦開始追求更高的職位與更有挑戰性之工作。然而，還是有部份職業婦女必須兼顧到家庭與工作，而勞動派遣的工作型態，可使其在照顧家庭之餘，得在其時間容許範圍內從事工作，正好可以滿足其時間安排的彈性。此外，醫療衛生保健的進步，使人類的壽命延長，也使我國進入高齡化的社會，不少健康情形良好且尚有工作能力的老年人在退休之後仍想尋求工作，不過，企業僱用中高齡者的意願不高，故老年人只能選擇一些非典型的工作型態。(成之約，2000：7-9)。

## 四、價值觀的變化

現代勞工的工作價值觀與生涯規劃已逐漸突破傳統工作價值觀的束縛，愈

來愈多年輕一代的勞工不願意選擇約束較多的典型勞動模式，派遣勞動所提供的多樣化工作與彈性時間模式，正符合其需求；另由於價值觀的改變，傳統父權思想的減弱，勞雇之間已經不再將相互扶持與照顧視為隱性規則（implicit rules）。雇主將契約關係視為一種交易模式（transactional model），「有一天工作，則有一天報酬」；而年輕的員工則將契約關係視為一種互惠模式（reciprocal model），雇主不提供更高的福利與待遇，則離職它就（Hale,1990:21），這種價值觀的改變也影響到雇主繼續提供長期性或穩定性工作的意願。

#### 五、勞工保護法規日益增多

近年來，勞動者的權益逐漸受到重視，政府為保護勞工的權益，從員工的招募、薪資、工作時間、工作環境、解僱、資遣、退休等僱用條件都有明文規定，這對雇主而言，造成經營成本增加。為減少成本的支出以獲取更大的利潤，愈來愈多的雇主減少長期僱用的勞工，改以派遣勞動的方式獲取其所需的勞動力。雇主藉此一方面可獲得其所需的勞動力，另一方面又不須負擔勞動法令課予雇主的多種責任。

#### 六、工會議價力量的減弱

許多企業雇主為了增加勞動彈性化以及增加對工作安排的能力，通常會減少對正職員工之僱用，而增加對非典型勞工的僱用；但這點卻與工會以保護正職員工的僱用為目的之宗旨相衝突，在此惡性循環下，工會無法再收取新會員，而舊會員因工作變化而離開工作單位，工會勢力將因會員人數之日益減少，造成與雇主談判之籌碼減少。這也是近年來，工會的議價力量逐漸減弱，工會對於企業的制衡力量大不如從前，而這也是一般認為企業對非典型僱用與工會的議價能力減弱之原因有關（Golden & Appelbaum,1992；Lee,1996）。

#### 七、雇主管理上之方便

小型企業之雇主往往身兼管理職，深受內部繁多的人事相關庶務而精疲力竭，但經採用派遣勞工之服務後，工作負荷大幅降低，因之可獲得更多之時間從事經營事業之工作。

## 八、科技技術進步

由於技術進步的速度已快到無法讓企業在各方面都能擁有核心競爭力，尤其是對於特定的或較小的公司而言，更是沒有能力隨著科技進步的速度隨時僱用該方面專家或增加設備來提升其技術水準，因此，企業必須藉由勞動派遣的僱用以取得技術的支援。

另外，邱駿彥（1998：2-4）也提到勞動派遣型態產生之背景除了社會變遷、產業結構改變、企業精簡人事成本之外，仍有三點之背景值得我們重視：一、服務產品化之發展趨勢下，大量需求專門職業人才；二、業務外包、承攬化之趨勢；三、高齡化社會及女性進入就業市場增加趨勢下，衍生出新工作意識與型態。

## 貳、企業使用勞動派遣之原因

企業運用派遣勞工的原因很多，茲將成之約（2000：12-13）、簡建忠（2009：161-164）、吳若萱（2001：101-102）等學者專家提出的看法整理歸納如下：

### 一、降低長期的固定成本和招募甄選的費用

企業使用派遣人員可以減少其在招募、甄選、僱用、訓練、福利等的成本，使企業達到降低成本的目標。

### 二、人力資源彈性化的運用

許多企業有正式員額的限制，使用派遣人力可以使其免於僱用正式員額並可達到企業需求；企業在面臨季節性的人力需求增加時，也可使用派遣員工來因應；派遣員工也可以替代生病、休假或是暫時性的人力空缺。

### 三、企業的特殊需求

企業可以透過派遣公司尋找有特殊專長的專業人才，在企業遇有特殊的計畫而需要企業所沒有的人才時，企業也可以從派遣公司尋找需要的人才。

### 四、正式員工的篩選

企業可以利用派遣來篩選企業所需要的人才，避免招募到不適任的正式員工造成企業人事成本的增加。

### 五、企業核心工作的專注

將企業非核心工作交給派遣員工負責，可使企業更專心於其核心之工作。而在需求面方面，因企業在面對競爭壓力下對削減勞動成本之需求，即是企業將員工人數控制於一定之規模，人力不必隨著景氣變動而調整，另可節省聘僱與解僱成本，可藉由聘僱派遣勞工讓企業專注於一般勞工之利益；且又可替代因病、因休假、因事、或因懷孕待產及休養之勞工。

## 六、規避法令

此取向的重點在於降低勞動法令對雇主的規範與勞工的保障（如退休金、資遣費、試用期等），以提高企業管理彈性，免於承擔相關責任。

## 參、派遣勞工進入派遣工作之原因

勞工選擇派遣工作原因（自願或非自願性因素）不一而足，但約可分為下列數項：

### 一、尋找穩定與長期性工作之跳板或過渡期

個人可以從派遣工作中累積未來所需的工作經驗或知識，增加自己未來工作的可僱用性，也可以藉由派遣工作瞭解該企業或是藉由派遣工作的分派，瞭解自己是否適合該企業（成之約，2000：12-13）。

### 二、派遣工作具彈性

工作有彈性，使派遣員工能更妥善規劃自己的生活並能滿足育兒、顧老、通勤、學習等個人需求。尤其為家庭婦女，因為工作性質特殊，負擔責任較輕，導致相對少加班及較少工作壓力等，更能善盡照顧家庭責任（成之約，2000：12-13）。

### 三、派遣工作較多樣化、具挑戰性

多樣性工作為派遣業重要特色，而派遣勞工亦極可能被指派較專業或困難的工作，工作的挑戰性可能較高（O'Connell, 1994）。

### 四、提供失業或待業期間的部分經濟來源（Polivka,1996）

員工在沒有工作的期間，會考慮選擇派遣工作作為臨時的工作，除了貼補收入之外，也可填補空白的履歷。對於失業者來說，派遣工作對其具有正面意義，

因為派遣的工作提供了失業者有機會進入勞動市場，以獲取工作機會並累積工作經驗，一方面可以加深他們與勞動市場的聯結，另一方面可以更有效的去尋找合乎自己需要的工作。

#### 五、成為正式員工的機會

Japan Labor Review 在 2006 年針對年輕工作者生涯引導及職業選擇的特刊，其中 Kimura (2006) 指出要派機構使用派遣員工也是一種「試驗性雇用」(trial employment)，並提供轉為正式員工的機會(temp-to-perm)，篩選具有潛力的正式員工。

#### 六、無須長久面對不合的同事、主管，不易捲入要派機構權力紛爭等

派遣工作特色之一是變動性高，工作的時間、地點變動較大，派遣勞工無須負擔同事或主管之間的人際關係。同時，派遣員工在心理上和要派企業仍有隔閡，較不易成為拉攏的對象，也可避免受困於要派企業的權力紛爭(Sorrentino and Simunek,1991)。

#### 七、工作中累積經驗並提高自我附加價值

有助於找到全職工作（簡建忠，1999；Polivka, 1996），延續和強化個人工作資歷(Murphy,1996)，提供確認穩定工作的選擇基礎（胡玉芳，1995），獲取不同的工作經驗、強化未來擇業知能和條件（轉換工作跳板）(Kahne,1985)，獲悉產業／企業在相關專業的最新訊息（O'Connell,1994）等。

## 第三節 國際勞動派遣之發展

### 壹、美國勞動派遣之發展

「勞動派遣」在北美的發展，可追溯自美國獨立戰爭時華盛頓向法國「租賃」軍事人員和較優良武器，以爭取優勢的戰局。南北戰爭時期，聯邦政府鐵路局亦「租賃」民間保全人員，以防止盜賊和追回財物。當時的美國政府也將部份郵政業務外包，由民間「快馬郵遞」(pony express)處理邊遠地區郵件業務。1880 年代時，美國新英格蘭地區的工廠已逐漸流行工作或生產外包。1905 年時，

Comptometer 公司訓練一批專業人員為企業提供長短期的相關服務。1920 年代時，Samuel Workman 開創「人力租賃」(rented help)的想法，他雇用一批已婚婦女，在夜間處理盤點的工作；稍後他又訓練婦女操作計算器，提供當時企業臨時性或短期的需求。Workman 提供當時類似契約工(contract labor)的服務，逐漸演變成臨時人力服務的產業(temporary help services industry)。(簡建忠，1999：101；2009：160)。而現今美國一些較為重要且具規模的勞動派遣企業多成立於1946到1951 年之間，其中不乏現在為大家所熟知的Kelly Services, Inc.,(1946)、Manpower, Inc.,(1948)、Olsten, Inc., (1950)、Office Overload (簡建忠，1999：101；2009：160)，自此之後，臨時人力服務產業每年約以 20% 的速度成長，1988 年時全美約有2,400家臨時人力服務企業，超過 7,200 個辦公室，每週約有 770,000 人從事臨時性工作 (Willey, 1988：9-12；轉引自簡建忠，1999：101；2009：160)。Peck and Theodore(2007)即以美國為例，說明近年來勞動派遣產業的發展，在 1990 年代的黃金時期、2001 年彈性經濟衰退時期 (flexible recession) 以及之後的失業恢復期中具有結構功能性的作用，並宣稱勞動派遣產業在美國勞動市場之中扮演著系統性且宏觀調控之角色，且與美國內部經濟再結構過程息息相關。

## 貳、歐洲勞動派遣之發展

歐洲在早期 1940 年代後期及 1950 年代初期，比利時、法國、英國、荷蘭、挪威即有人力派遣的工作型態存在 (吳若萱，2001：101)，惟其在臨時或人力服務業的發展皆較北美地區為晚，當今歐洲數家知名勞動派遣企業則皆成立於稍後，如瑞士的 ADIA Inc., (1957)及法國的 Ecco Inc., (1964)。<sup>2</sup>整體而言，在全部歐盟的受僱人口，勞動派遣只佔 1.4%，但自 1991 年至 1998 年間，卻是每年以 10%的速度成長，但歐盟各會員國勞動派遣人口佔所有受僱人口的比例卻有相當程度落差，從荷蘭的 4%、到德國的 0.7%、再到義大利的 0.2%。顯示各國人力運用的文化存在相當程度差異(楊朝安，2004：43)。

---

<sup>2</sup> 見藝珂 (ADECCO) 人事顧問公司 <http://www.adecco.com.tw>。該公司於 1996 年由法國 ECCO 和瑞士 ADIA 兩家公司合併而成。(2009 年 9 月 20 日瀏覽)。

## 參、日本勞動派遣之發展

日本方面，於二次大戰敗戰後，美國 Manpower 公司於 1966 年設立 Manpower Japan 子公司，開啟日本勞動派遣產業，而於 1975 年之後，因企業對勞動力需求大增，勞動派遣產業隨之快速成長。在泡沫經濟時期，日本近 80% 企業運用派遣勞工以降低成本，其中更有 50% 以上企業派遣勞工的雇用人數超過正式員工（簡建忠，2009：161）。另外受到 1999 年及 2003 年的法令修正的影響，派遣勞工逐年快速增加，1999 年 39 萬人，2000 年 54 萬人，2003 年 74 萬人，2004 年 89 萬人，2005 年 124 萬人，2006 年 152 萬人，2007 年 177 萬人（龍井葉二，2009：46）。

## 肆、中國勞動派遣之發展

中國大陸勞動派遣始於 1979 年的北京外企服務機構，迄今儘管有 30 年歷史，但勞務派遣作為一種新的就業方式備受關注，還是進入本世紀這幾年（喬健，2009：9）。何小勇(2006：59)認為中國勞務派遣在 1970 年代末期~1990 年代初期間的發展屬於「萌芽階段」，主要是外商代表處和外商投資企業的使用；1990 年代中期~ 1990 年代末期間則屬於「成長階段」，主要是因國有企業員額縮編、釋出大量勞動力，國有企業再就業中心推動勞務派遣，而勞動合同制度取代國有企業臨時工制度等原因均促使勞務派遣迅速發展；1990 年代中期~現今則屬於「發展階段」。由於迄今為止，中國還沒有建立關於勞務派遣的正式統計制度，僅能從極有限的資料拼湊出不完整的形貌，有關勞務派遣用工規模，中國大陸全國人大、總工會等在談及勞務派遣用工總數時，都採用 2,500 萬人這一資料，<sup>3</sup>且大部分集中在東南沿海地區（喬健，2009：9），而全大陸相關勞務派遣公司（含公私有制企業、事業、機關單位）超過 26,000 家，建築業即使用 1,000 萬人（簡建忠，2009：160）。

---

<sup>3</sup>全國人大法律委員會主任委員楊景宇在全國人大宣傳貫徹《勞動合同法》電視電話會議上的講話。

目前在世界各國的勞動市場上，比利時、法國、盧森堡、荷蘭、英國及美國都已經擁有十分成熟的勞動派遣市場；奧地利、丹麥、芬蘭、德國、愛爾蘭、義大利、日本、挪威、葡萄牙、西班牙、瑞典及瑞士則是尚在發展中；希臘、東歐、遠東地區、南美及南非則是新的勞動派遣市場。同時，歐、美的派遣市場已佔全球派遣市場之 80% 以上（吳若萱，2000：101）。由此觀之，勞動派遣已成為勞動市場上不可或缺的一部份。

## 第四節 我國勞動派遣之發展

### 壹、我國勞動派遣之概況

回顧臺灣勞動派遣產業發展歷程，相較於其他國家的發展，勞動派遣業務屬新興產業。虹集企管顧問有限公司是臺灣第一家人事顧問公司，<sup>4</sup>其 1979 年剛成立之時，係以「經常性工作人員招募」(permanent recruiting) 為主要業務，但當其客戶有「暫時性僱用」(temporary employment) 人員的需要時，例如：因員工產假、員工外派進修或業務量臨時增加等因素需要勞動力時，虹集公司亦會提供派遣勞工供客戶使用。之後，隨著「暫時性僱用」業務的不斷擴增，虹集公司於 1994 年年底到 1995 年年初之間正式成立「暫時性僱用部門」(temporary department)。因此，若以虹集公司開始從事派遣業的時間來看，勞動派遣存在我國之期間已超過三十餘年，即使以成立正式部門從事派遣業務時起算，勞動派遣在我國也有將近二十年的歷史。而早在 1989 年起，隨著外貿協會等單位經常舉辦多項展覽，市場上開始出現展示人員或活動人員的勞動派遣需求。爾後，因為一連串的亞洲金融風暴及西進大陸的風潮，企業為了在激烈競爭中生存，深入鑽研精簡人事、降低成本的方法，歷經約 12 年發展的勞動派遣，才在 2001 年以後廣泛地被市場接受（楊朝安，2004：128）。

在臺灣勞動派遣市場之中，是由少數外商公司開啟臺灣企業運用派遣員工

---

<sup>4</sup> 虹集企管顧問有限公司為虹集專業人事顧問公司之前身，於 1979 年在臺灣成立分公司，2007 年納入藝珂 (Adecco) 臺灣分公司。



的先河，本土企業則是在 1980 年代中期後，小規模地僱用派遣人員；當時的派遣業者多由外商投資，或直接引進外商經營模式。直至 1990 年代初期，始有本土人力業者從事勞動派遣（簡建忠，2009：165）。目前在臺灣比較有規模的勞動派遣公司為全球最大歐資的藝珂（Adecco）、臺灣精英人力資源股份有限公司以及美商最大的萬寶華（Manpower）公司（林淑惠，2004），其中除精英人力資源股份有限公司屬臺資之外，其他兩家皆是外資企業，此三家大廠均是屬於已經營10年以上的先鋒進入市場者。有關勞動派遣在臺灣各階段之發展情況，請參閱表 2-1：

表 2-1 勞動派遣在臺灣各階段之發展情況

階段	時點	主要派遣型態	主要運用單位	主要職種
種子期	1995 年以前	臨時派遣 (1 個月以內)	辦活動或參加活動之企業	展示人員、活動人員
萌芽期	1995 年~ 2001 年間	短期派遣 (1~ 6 個月)	外商、財團法人、部分金融業	白領基層員工 (行政、秘書)
成長期	2001 年~ 迄今	長期派遣 (7 個月以上)	金融業、製造業、流通業	客服人員、藍領勞工

資料來源：楊朝安（2004：129）

由於勞動派遣業為新興產業，其產業範疇尚未有明確定義，根據「中華民國行業標準分類」，勞動派遣業屬「其他工商服務業」項下之「人力供應業」。<sup>5</sup>同時勞動派遣工作型態亦不侷限於從事人力供應業之事業單位才能經營此項業務，因此其他如保全業、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，但仍從事部分勞動派遣業務，致使人力供應業之產業範疇恐無法涵蓋所有提供勞動派遣工作者所服務之相關產業（行政院勞工委員會、經濟建設委員會，2004：1）。

<sup>5</sup> 參照「中華民國行業標準分類」（1996 年12 月31 日第6 次修訂版）規定，「其他工商服務業」項下之「人力供應業」係指凡從事職業介紹或人力仲介、派遣、接受委託招募員工之行業均屬之。

臺灣正式的勞動統計中欠缺派遣產業早期發展的精確資料，因此對於勞動派遣在我國的運用狀況，僅能就政府部門的調查研究一窺發展概況，其調查情形概述如下：

#### 一、行政院勞工委員會 1996 年「臺灣地區民營事業單位僱用中高齡勞工及派遣人力調查報告」

行政院勞工委員會為了解中高齡勞工的僱用情形，曾針對 1995 年的民營事業進行調查，並於 1996 年完成「臺灣地區民營事業單位僱用中高齡勞工及派遣人力調查」報告。在該份報告中顯示，在 1995 年時，有 4.11%的民營事業單位採用勞動派遣人力，其中服務業（佔 4.37%）略高於工業（佔 3.66%）。服務業中則以運輸、倉儲及通信業（佔 5.36%）和商業（佔 4.96%）的僱用比例較高，而受僱用的派遣勞工以展售銷售說明員（16,008 人，佔 38.69%）和專業人員（9,185 人，佔 22.20%）較多。工業所僱用的派遣勞工則以專業人員（10,042 人，佔 47.32%）和技術工（2,724 人，佔 12.84%）較多。

#### 二、行政院勞工委員會 1999 年「臺灣地區企業僱用管理調查報告」

行政院勞工委員會曾於 1999 年針對 2403 家廠商進行僱用管理調查，在該份調查報告中顯示，至當年 5 月底止，有將業務委外的企業佔 16.94%，其中採用勞動派遣的廠商僅佔 0.79%，但未推估人數，工作外包的則佔 16.15%。若以行業區分，則發現以營造業、礦業及土石採取業和運輸倉儲及通信業比例較高（分佔企業總數之 2.88%、2.54%、2.40%）。企業規模越大，業務委外比例越高，僱用員工數 500 人以上的企業，業務委外的比例達 52.92%，其中勞動派遣占 8.48%，工作外包佔 44.44%。

#### 三、行政院勞工委員會 2003 年「非典型工作型態之分析與探討計畫報告」

行政院勞工委員會於 2003 年委託台大社會系柯志哲教授進行「非典型工作型態之分析與探討計畫」，該研究發現，國內企業有 37.45% 至少使用一種非典型勞動，其中使用勞動派遣者佔 3.25%，另外有 11.19% 的企業表示未來會開始使用勞動派遣。

#### 四、行政院勞工委員會 2006 年「勞動派遣業營運概況調查報告」

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

#### 五、行政院勞工委員會 2006 年「事業單位使用派遣勞工概況調查報告」

行政院勞工委員會為瞭解事業單位使用派遣勞工概況，於按年之「職類別薪資調查」中增列相關問項之調查，其中依據 9,264 家回收之樣本，有使用派遣勞工的事業單位計 729 家，占回收樣本之 7.9%，高於上年之 6.6%，曾使用派遣勞工計 47,123 人。其中公營事業單位使用派遣勞工之比率為 41.2%，民營事業單位為 7.3%，顯示出公營事業使用派遣勞工的比例甚高，也遠超過民營事業的使用比例。

#### 六、行政院勞工委員會 2008 年「派遣勞工工作實況」（未對外公開）（簡建忠，2009：160）

調查發現 2,058 名派遣勞工樣本中在目前派遣工作的期間平均為 23.9 個月，每週工作天數係以 5 天居多數（占 69.4%）；62.7%派遣勞工每日工作時數為 8 小時、平均每日工作時數為 8.5 小時；薪資計算方式以「月薪制」較多（占 69.8%）、平均每月薪資以「2 萬~未滿 3 萬元」居多（占 56.9%）、平均每月薪資為 25,557 元；派遣勞工有簽訂工作契約者占 81.4%，其中簽訂勞動派遣契約的比率占 70.3%；派遣勞工以享有「事假」及「病假」的比率較高，各為 80.8%及 80.5%；派遣公司提供派遣勞工的福利以「勞保」及「健保」的比率較高，各占 95.4%及 94.7%；要派公司提供派遣勞工的福利以「教育訓練」的比率最高（占 56.8%），其次為「提供年節、年終獎金」（占 49.8%）。派遣勞工選擇派遣工作的原因，以「作為晉升正職工作的管道」最多（占 34.9%），次為「找不到其他正

職工作」(占 33.5%)；派遣勞工認為從事派遣工作「增加職場的工作經驗」者最多(占 67.0%)，其次為「提供轉為正職工作的管道」(占 38.6%)；近 80% 派遣勞工表示從事派遣工作曾遭遇困難，其中以「無法享受與正職勞工相同的福利制度」最多(占 52.9%)，次為「薪資水準較低」(占 40.2%)；派遣勞工對勞動派遣公司有期望者占 72.0%，期望的項目以「能確保持續的工作機會」最高(占 68.7%)，其次為「能改善工資」(占 56.0%)；派遣勞工對要派公司有期望者占 74.1%，其中以期望「能僱用為正式員工」者最多(占 64.1%)，其次為「儘量避免派遣契約中途解約」(占 39.6%)；派遣勞工對未來工作的期望以「希望儘快以正職身分工作」最多(占 71.0%)，「希望繼續以派遣勞工身分工作」僅占 19.0%；有 50.1%的派遣勞工對派遣勞工權益保障制度認為應「落實現行勞工法令」，認為應「修訂專法」者則占 25.4%。

從以上的調查來看，雖然數字上並未顯示出勞動派遣市場已經非常蓬勃發展，但從發展方向來看，事業單位使用勞動派遣比例呈現增加之趨勢，其中又以公部門佔有較高之使用比例。派遣工作目前仍被視為短期、臨時性、補充性的工作，派遣勞工人數占總勞動人口數之比例亦不高(相較於日本歐美國家)，但當勞工與企業逐漸熟悉非典型勞務的運作機制時，派遣產業未來將有更大的發展空間(簡建忠，2009：160)。

## 貳、政府之勞動派遣政策

邱祈豪(2004：86-87)認為 1990 年以前政府各機關組織對派遣勞動之特性尚未有清楚的概念。1990 年初，行政院經濟建設委員會才組團考察日本勞動派遣法制度及施行狀況，歸國後，才數度在其擬定的全國人力發展計畫內提出發展派遣業。而有關政府對勞動派遣採取的態度作為有以下幾個重要的觀察指標(邱祈豪，2004：87-90；2006：15-16；謝創智，2009：64-65)：

### 一、1994 年提出「人力發展專案計畫」

1994 年行政院經濟建設委員會提出「人力發展專案計畫」(1994年-1998

年)，在計畫中提出制定人才派遣業管理法規，督導人材派遣業正常發展等建議，隨後勞委會於 1995 年開始草擬勞動派遣法。

## 二、1994 年解釋勞動派遣不適用就業服務法

行政院勞工委員會於 1994 年針對勞動派遣是否違反就業服務法做出解釋，<sup>6</sup>該解釋函中表示：「如有業者載送勞工前往要派機構由要派機構指派工作，並從中抽取工資差價，如該業者與勞工間無僱傭關係則非屬派遣型態，應適用就業服務法第 35 條規定處罰」。從函釋內容觀之，從事派遣業務不受就業服務法規範，可自由為之。

## 三、1997 年提出「跨世紀人力發展計畫」

行政院經濟建設委員會於 1997 年提出「跨世紀人力發展計畫」（1997 年-2000 年），該計畫提出對於多人一職、彈性工時及人材派遣等新興勞動型態訂定適當的勞動條件及安全衛生防護規範。對於公務部門應充分運用人力並加強推動工作簡化，實施資訊化、委託外包，並將相對結餘之人力移撥至人力不足之機關等。

## 四、1997 年公告派遣業適用勞動基準法

1997 年 10 月 30 日，行政院勞工委員會函釋，<sup>7</sup>包括人力派遣業、人力供應業在內之「其他工商服務業」，自 1998 年 4 月 1 日起適用勞基法，所以雇用派遣勞工之派遣機構應當遵守所有勞動法令規定之雇主義務。

## 五、1999 年開放以「人力派遣業」為營業項目之公司設立

1999 年 10 月，經濟部公告開放以「人力派遣業」為營業項目之公司設立。<sup>8</sup>於是經營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派遣業務。

## 六、2001 年提出「新世紀人力發展方案」

行政院經濟建設委員會於 2001 年提出「新世紀人力發展方案」（2001

<sup>6</sup> 參照行政院勞工委員會 1994 年 8 月 29 日（83）台勞職業字第 58819 號函。

<sup>7</sup> 參照行政院勞工委員會 1997 年 10 月 30 日台（86）勞動 1 字第 047494 號。

<sup>8</sup> 參照經濟部 1999 年 10 月 21 日經（88）商字第 88222970 號公告。

年-2004年)，該方案認為於勞動法制改進措施方面，應朝縮短工時、調整工作時間、工資報酬之機制，增加企業用人彈性化，促進婦女二度就業，鬆綁勞動法規，配合新型勞動力的發展，研擬派遣勞動相關法規等方向推進。

#### 七、 2004 年通過「服務業發展綱領及行動方案」

行政院經濟建設委員會於 2004 年 3 月提出「服務業發展綱領及行動方案」，將人力培訓及勞動派遣納入 12 項重點服務業發展規劃中，透過法令與政策之調整，創造有利的發展條件、提升勞動參與率，並於 2004 年 9 月 30 日召開「全國服務業發展會議」，廣邀專家學者以集思廣益，會後並要求各相關部會儘速訂定適合勞動派遣之各種政策，以發展勞動派遣業務之效能。

從以上來看，政府對勞動派遣業務的發展基本上是抱持開放的態度，透過各種政策訂定，以推動勞動派遣業務之效能。

### 參、政府勞動派遣法規之制訂

由於派遣勞動之法律關係，係一種三方之勞動關係，其主體有三：分別為派遣機構、要派機構及派遣勞工；而其契約關係分別存在於派遣機構與派遣勞工之間，以及派遣機構與要派機構之間，其關係與現行勞動法制下，所規範一對一之勞僱關係並不相同。現行勞動法制無法完全規範勞動派遣關係，因要派機構與派遣勞工之間並無任何契約關係存在，但要派機構依據派遣機構與派遣勞工訂定第三人利益契約(民法 269 條第一項規定)，並經派遣勞工同意，將其勞務請求權讓與要派機構(民法 484 條第一項規定)，得對派遣勞工請求勞務給付，在此一請求範圍內(被授權)行使指揮監督權。而要派機構得請求派遣勞工提供勞務，主要又依據要派機構與派遣雇主所訂定之派遣契約(民法第 268 條第三人負擔契約)。此派遣契約確立派遣勞工於要派機構處，究竟應提供何種勞務；派遣機構依據與派遣勞工所訂定勞動契約(民法 269 條)，而要求派遣勞工向派遣機構所選定第三人(要派機構)為勞務給付，基於此請求權，派遣勞工因之而對其在要派機構處負有債務不履行情形，並致使派遣機構損害時，即負擔賠償責任(郭永

雄，2005）。為此，派遣勞工權益之保障產生以下法律適用的問題：（鄭津津，1999：247-250；焦興鎧，2000：160-161；邱駿彥，2000：50；黃程貫，2009：58）

一、如何保障派遣勞工權益，尤其是有關其職業安全衛生、社會保險、薪津報酬與津貼等事項，同時由這類三僱用關係所衍生之間接僱用關係，究應如何分配派遣機構與要派機構二者法律責任。

二、派遣勞工之勞動條件通常較要派機構處之正職勞工為差，容易遭到不當剝削、差別待遇及團體協商權益損害，如何加以保障；又關於工資勞動條件、要派機構內之管理措施與福利措施是否可適用差別待遇禁止原則，或者其適用宜否有何程度或種類上之限制。。

三、若派遣勞工未遵守誠信原則履行勞務給付義務時，要派機構對派遣勞工有無施以懲戒權之權利。

四、派遣勞動因具「僱用」與「使用」分離之特性，故其容易造成僱用不安定負面效果，又如何加以防範。

五、派遣勞動之濫用，亦可能造成事業單位藉由使用派遣勞工，而解僱原須長期僱用的勞工，是否須要加以防止。

對於派遣勞工權益的保障各國作法不一，在歐洲，法國於 1972 年 1 月 3 日修正勞動法典第七十二之一條，成為歐洲第一個立法承認勞動派遣的國家（劉士豪，2008：91），隨後同年 10 月 12 日工會勢力較強的德國也通過勞動派遣法，當時是為了掃除勞動派遣解禁後所產生之弊端，如派遣機構未繳納社會保險費、扣留薪資等問題（楊通軒，2000：106）；美國目前並無規範勞動派遣之專法，有關勞動派遣之相關規範散見於不同之法律，主要之規定皆與「共同雇主責任」以及「集體勞動權行使」有關（鄭津津，2003：47）；在日本，於第二次世界大戰後，日本政府認為勞動者供給事業含有強制勞動及中間剝削之危險性，故對於勞動者供給事業採禁止政策，但勞動者供給事業之禁止造成產業界極大的不便，產業界遂以偽裝承攬的形式進行勞動者供給之事實，於是，發生法律規定與實際的勞動市場無法吻合的情形，為使勞動派遣合法化並將之列為勞動力供需調節系

統之一環、且保護派遣勞動者之權益，日本遂於 1985 年制定勞動派遣法（邱祈豪，2010：65）；在中國方面，派遣勞動的規範載於 2007 年 6 月 29 日通過，2008 年 1 月 1 日起實施的「勞動合同法」中第五章「特別規定」之第二節「勞務派遣」（第 57-67 條）（簡建忠，2009：165）。

我國現行勞動法令中並無派遣勞動之規範，依民法第 484 條「僱傭人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓與第三人」規定，亦表示如經受僱人同意，即得由第三人受勞動者所提供之勞務，（楊通軒，2010：5）此一條文正可適用於派遣機構將勞動者讓與要派機構之情形；另由行政院勞工委員會編製之派遣勞工權益參考手冊中觀之：中華民國行業標準分類（1996 年 12 月 31 日第 6 次修訂版）規定，其他工商服務業項下人力供應業（細類編號：7901）係指凡從事職業介紹或人力仲介、派遣、接受委託招募員工之行業均屬之，依據行政院勞工委員會 1997 年 10 月 30 日（86）台勞動一字第 047494 號函釋，其他工商服務業及所屬勞工應自民國 1996 年 4 月 1 日起適用勞動基準法，所以派遣機構應適用勞動基準法；另依據勞動基準法第 3 條第 3 項規定原則上「本法適用於一切勞雇關係」，因此僱用派遣勞工之事業主（即派遣機構），在工資、工時與退休金提撥等勞動條件上，當然受有勞動基準法等法規之適用應無疑義（邱駿彥，2006：4）。是以，派遣勞工若受僱於派遣機構或其他適用勞動基準法之事業單位，雙方約定之各項勞動條件，均不得低於該法所定之最低標準，且僱用派遣勞工之派遣機構當然應遵行所有勞動法令規定之雇主義務。

勞動派遣之法律關係牽涉三方兩地，與一般勞動契約有所不同，且勞動派遣之法律關係與承攬、仲介之間有諸多雷同，因此如何明確定勞動派遣契約關係，使法律適用上得各有所據，實有賴實定法上之明確規範（邱駿彥，2006：4）。觀諸世界各先進國，例如德、法、日等皆訂有專法以規範勞動派遣關係，行政院勞工委員會有鑑於此，於 1995 年起聘專家學者歷經數十次會議，於 2001 年 4 月提出第一版本，同年 8 月發表勞動派遣法草案，並將該草案委託勞工教育研究推廣協會協助研擬修正，該協會遂於 2002 年 9 月提出勞動派遣法草案建議



修正條文，此期間亦見有立法委員關心勞動派遣之立法工作，而自行提出草案者，例如 2001 年李正宗等 42 名委員、2002 年 10 月廖婉汝等 36 名委員、同年 11 月陳根德等 48 名委員，甚至經營勞動派遣業之業者亦自行研議所謂業界版，於 2003 年 5 月 12 日公布提供大眾參考(邱祈豪，2004：86；邱駿彥，2006：4)。又該會於 2004 年 9 月 10 日邀集勞、產、官、學界等人士召開勞動派遣相關議題公聽會(戴國榮，2005：120)，並於 2006 年 9 月 21 日、22 日辦理理論與實務研討會，會中各界代表對於勞動派遣立法所持態度及其主要立場分析如表 2-2 所示。在勞動派遣相關立法未完成前，為使派遣機構與要派機構確實符合勞動法令，保障派遣勞工權益，行政院勞工委員會於 2009 年 10 月 2 日訂定「勞動派遣權益指導原則」，但因法律位階較低，業者未必會積極遵守。<sup>9</sup>

表 2-2 勞動派遣法制化各界立場分析表

	態度		主 要 立 場
	立法	修法	
官方	V		一、現行法令規定不足情況下，需立法保護派遣勞工的權益，有效疏導派遣機構的發展。 二、勞工權益和雇主權益不是絕對對立和衝突，在政策推動過程中，必定邀請勞資團體及專家學者共同參與，並將勞資關係界定為一種社會夥伴的關係，不會犧牲其中一方。 三、是否採專屬立法或做相關法令之修改，將參考各界意見作為政策擬定參考。
學界	V		一、國內外勞動派遣趨勢已無法避免，即使無相關法令規範，派遣勞工仍會增加。 二、不影響傳統僱用，保障派遣勞工之權益，將派遣機構導向良性發展，創造僱用安定環境，促進多元化僱用

<sup>9</sup> 參見行政院人事行政局 2010 年 3 月 9 日局力字第 09900612481 號函。

			<p>型態發展。</p> <p>三、制訂勞動派遣法規的目的不只保障勞工，也要保障雇主，若擔心勞動派遣影響傳統僱用，可考慮規範勞動派遣的範圍。</p>
業界	V		<p>一、彈性人力資源運用，吸引派遣勞工投入派遣行業，保障派遣勞工，讓短期派遣勞工經過長期僱用後成為正式員工。</p> <p>二、不立法對派遣機構最有利，但要吸引派遣勞工願意投入派遣行業，必須讓人覺得勞動派遣為法律及社會認可。</p> <p>三、勞動派遣可以供應企業組織短期勞動力，反對勞動派遣將使沒有基本技能的勞工喪失工作媒介的橋樑。</p>
工會		V	<p>一、從實證經驗顯示，日本為了抑制勞動派遣而立法，導致雇主變相大量使用勞動派遣。</p> <p>二、不贊成訂立專法規範勞動派遣關係，為保障勞工，從僱用安定、提高工資或縮短差別待遇的角度思維，應修改目前勞基法勞動契約章，以規範派遣勞工和派遣機構的關係。</p> <p>三、保障傳統僱用關係勞工，也保障非典型僱用勞工。</p>

資料來源：莫永榮、陳建明（2009：39）

在臺灣社會各界中，對於勞動派遣關係之立法需求尚稱殷切，在各界催促聲下，行政院勞工委員會於 2010 年 7 月擬訂勞動基準法修正案，增訂派遣專章，有關法制研擬的工作目前正聽取勞、資、政各方意見中，其重點包括：（聯合晚報，2010/7/12：A5）

一、派遣使用範圍採用負面表列

禁止使用派遣的六大類人員：醫事、保全、航空、航海、大眾運輸行車及駕駛人員、採礦人員以其他經中央管機指定之工作者。

## 二、派遣勞工採總額限制

派遣進用比例不得超過受僱員工的 3%，經勞資會議通過者，可以到 5%，經工會同意者，最高可以達 20%。

## 三、派遣機構不得與勞工簽「定期契約」

禁止登錄型派遣機構，明定派遣機構不得與派遣勞工簽定期契約，也就是派遣公司必須常態僱用派遣勞工。

## 四、派遣勞工擁有請求成為正式員工的權利

派遣勞工若在同一要派單位工作滿一年，且繼續提供勞務者可以書面向要派機構要求成為正職員工就，要派機構必須在三日內答覆，否則視同同意。

## 五、增加要派公司責任

要派機構具有共同雇主責任，其中有三個層次規定：在工資部分，要派機構必須負「補充責任」，亦即若派遣機構有積欠工資，經勞工請求而不支付、則要派機構要負給付責任；至於職災補償，要派機構要負連帶責任，勞工可向任何一方求償；至於勞工安全衛生、性騷擾及就業歧視等情事，要派機構則視同雇主，若有違反情事，要派機構與派遣機構都要一併受罰。

## 六、派遣機構的管理，採「報備制」而非「許可制」

派遣機構要向主管機備查；至於進用派遣勞工的事業單位則在每年 1 月及 7 月定期申報。

## 七、要派機構不得向派遣機構要求指派特定勞工。

值得注意的是，在立法難議這段期間中，代表勞方而本來應該積極參與立法研議爭取派遣勞工更優厚保障之工會團體，在法案研議階段工會缺席未提出任何正面有建設性之意見，乃因目前在勞工界中，對於勞動派遣的主張大抵分成兩派，一派認為必須禁止勞動派遣，而勞動派遣的法制化，將使勞動派遣的形態將更加氾濫，侵害勞工的權益；另一派則是認為與其在法律無法完善規範下，讓派

遣繼續不當蔓延，不如採取修立法的嚴格法規規範，來保障派遣勞工的權益。不過謝創智（2009：70）認為從 2009 年 5 月 1 日各工運團體聯合發起的「五一反失業大遊行」來看，雖然訴求是「修法禁止勞動派遣，增訂雙重雇主責任」，並具體主張：為避免企業採行勞動派遣，規避雇主責任，應修改各項勞動法律中對「雇主」之定義，課以要派機構與派遣機構負同等雇主責任，以杜絕企業藉勞動派遣規避雇主責任及風險；修改就業服務法規定，將勞動派遣業改為「特許制」，不僅限制其成立門檻，並規定如進用派遣人力，應相對繳納高額「勞動保證金」，杜絕派遣機構的中間剝削，似乎可以解讀成這兩派意見有逐漸靠攏的趨勢，只是在修哪些法，如何修的具體內容上尚待整合。

另外，在勞動派遣到目前尚未有專法之前，政府僅能透過主管機關的行政作為，認定派遣業者為派遣勞工的雇主，並課以相關**雇**主責任。行政院勞工委員會首度於 2009 年 5 月 18 日起至 6 月 18 日止，以一個月時間針對派遣業者進行專案勞動檢查，從勞保資料及曾發生勞資爭議等派遣事業單位，分北、中、南和不同規模抽查 88 家業者。依據行政院勞委會統計結果，違反勞動基準法等相關法規共 76 家，佔抽查家數比例高達 86.4%，派遣事業單位違反勞動基準法規定部分共計 203 項，主要為未舉辦勞資會議（27.09%）、未訂定工作規則（18.72%）及繼續性工作未訂定不定期契約（15.27%）等；另違反勞工保險條例及就業保險法規定部分共計 67 項，主要為未依投保薪資分級表投保（41.79%）、未於勞工到職日參加勞工保險（29.85%）及未於勞工到職日參加就業保險（23.88%）等罰鍰金額共計新台幣 96 萬餘元。從這次的派遣業者專案勞動檢查來看，業者違反法令的比例不低，也反映出派遣勞工缺乏保障，確實有必要對這個現象加以處理。目前勞動派遣在國內所產生的諸多問題，多因勞動派遣無「法」可管，造成相關業者有較大的操作空間，派遣勞工也因而淪為最大的受害者。

#### **肆、政府部門勞動派遣之運用情形**

政府近年來積極推動「組織再造」與「精簡」，宣示將達成效率與競爭力的目

標，不遺餘力地推動「政府再造」與「民營化」等政策，以遇缺不補、員額總量管制、所有權轉移等作為施行的措施。從 1998 年政府開始推動組織再造，期望達成組織精簡之目標以後，行政院人事行政局提出計畫，自 2000 年 4 月起，預定將廣義的公務人員，多數為約聘僱人員，由 60 萬人精簡為 57 萬至 58 萬人，迄 2009 年計 489,588 人，<sup>10</sup>事實上組織精簡的計畫至今仍持續進行中。由於政府機關組織過於龐大，鉅額的人事費用與防弊法規的限制，使政府部門的運作逐漸失去彈性與活力，為了縮小政府規模、降低人事費用，裁減人員之業務則由編制內人員接辦或委外經營。

Atkinson (1984) 提出一「彈性企業模式」(the flexible firm model) 的概念，將組織內部的勞動市場區分成核心人力、邊陲人力及外部人力。所謂核心人力指的是主要從事的工作及活動對於組織的營運而言較為關鍵的人員，邊陲人力指的是由企業所雇用但其所從事的活動於組織較不具重要性容易被取代的工作者，外部人力則是非由企業直接雇用但卻執行企業活動的工作者，如外包工及派遣勞工。彈性企業這種模式已逐漸反映在政府機關的組織運作上。依據此概念，李亮宏 (2005: 36) 則將政府機關的人力結構區分為核心人力與邊陲人力。核心人力是指具備有高度專業、高度行政裁量權、政策制定人力、領導統馭人力及管理統合人力的人員，包括政務人員、高級行政文官、中階管理職文官、基層文官等。由於這些人具備較高的專業，並且能對國家、組織具有承諾與責任，所以不輕易被取代，而國家對這些人員也能提供較優惠的保障與待遇。至於邊陲人員指的就是因應人民需求與公共事務複雜性所任用之彈性勞動人力，包括派遣人員、約聘僱人員、外包人力等等。由於這些人員所具備的專業知識較低，大多從事庶務性工作，但少數以專業技術聘僱之人員則另當別論。因為邊陲人力的薪資福利大多低於核心人力，使政府機關不但可以減低用人成本，又可以活化傳統僵化的官僚體系。愈來愈多的政府部門將周邊業務及例常性事務外包，於是透過業務外包，勞動派遣開始出現在政府部門。

---

<sup>10</sup> 參照行政院主計處 2010 年 9 月編印之統計手冊。

在實務上，政府部門在運用派遣人力須先依據政府採購法辦理勞務採購，其作業程序如圖 2-2。依政府採購法第二條規定，所稱採購指工程之定作、財物之買受、定製、承租及勞務之委任或僱傭等；又政府採購法第七條第三項並規定，所稱勞務，指專業服務、技術服務、資訊服務、研究發展、營運管理、維修、訓練、勞力及其他經主管機關認定之勞務。政府部門依採購法辦理勞務採購，與得標之派遣公司簽訂委外勞動派遣的採購契約，並提供各項服務費用；得標派遣公司與派遣人員簽訂勞動契約，並給付薪資及勞健保等；派遣人員則在政府部門指揮監督下提供勞務。其實務運作情形如圖 2-3：

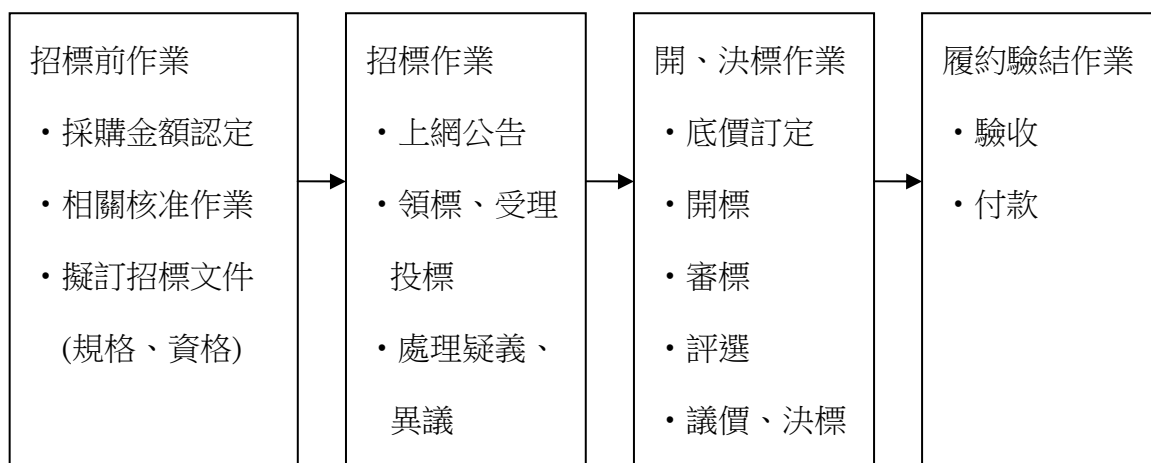


圖 2-2 勞務採購作業程序

資料來源：本研究自行繪製

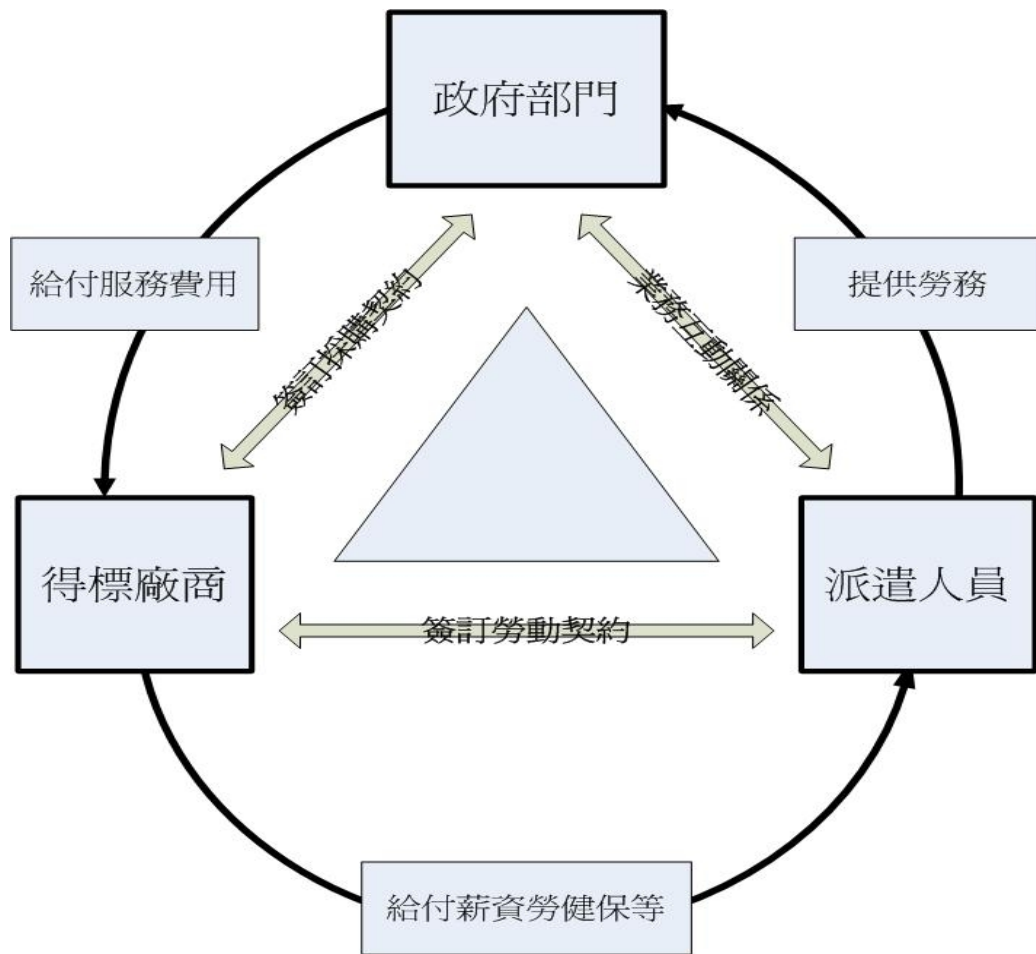


圖 2-3 政府部門勞動派遣實務運作情形

資料來源：修改自黃能堂、何憶華（2009：3）

楊惠芬（2003：39）提出行政院勞工委會職業訓練局臺中區就業服務中心於2003年為辦理九二一災區重建業務，與派遣機構簽訂「災區重建業務委託勞動派遣採購契約」，採用派遣人力方式，使政府在預算控管及政府採購法規範下，成為首例政府部門運用勞動派遣之單位。

根據行政院勞工委員會2006年於事業單位使用派遣勞工概況調查，公營事業單位使用派遣勞工之比率為41.2%，使用派遣勞工之原因（可複選），主要為因部分編制員額縮減出缺不補及減少人事管理費用（占74.3%）；就派遣勞工之工作內容觀察，公營事業單位之派遣勞工主要以清潔工作人員（占30.1%）、機械設備操作人員（占26.7%）、一般事務助理人員（占10.3%）、保安人員（占10.1%）等較多；使用派遣勞工之期限平均約13.7個月。另外，根據行政院

人事行政局 2010 年 1 月 31 日的「行政院所屬各主管機關運用派遣勞工人數統計表」統計資料，行政院轄下 41 個部會中，行政機關、事業機構及學校運用派遣勞工總數為 1 萬 5514 人，其中運用派遣勞工人數最多為行政院農業委員會 2870 人、經濟部 2792 人、交通部 2537 人；而運用派遣勞工佔預算員額比例前三名為原民會（52.79%）、農委會（34.57%）、客委會（30.36%），派遣超過員額 3% 的部會超過 6 成，而所有部會平均達 7%。我們很清楚可以看到，政府部門囿於「預算員額」的限制，已成為現行運用勞動派遣的最大要派單位。

鑑於現行政府機關運用勞動派遣情形已相當普遍，為確保政府機關派遣勞工權益，立法委員黃淑英分別於 2007 年 7 月 31 日及同年 8 月 9 日召開「政府勞務採購與勞動者權益保障公聽會」及「政府勞務採購與勞動者權益保障討論會」，經於會中獲致共識：行政院公共工程委員會與行政院勞工委員會應於 2 個月內共同擬定積極性之政府勞務採購規範，該規範應包含投標廠商資格審查項目、需檢附遵守勞動法規必要文件項目、違反廠商之懲罰處置方式等（莫永榮、陳建明，2009：40-41）。之後，工程會於 2007 年 12 月 10 日修正發布「勞務採購契約範本」，<sup>11</sup>增訂相關勞工權益保障條款，包括廠商得標後，應與其受僱勞工訂立書面勞動契約，連同其勞工名冊、勞工保險卡影本及具結已依法為其受僱勞工投保勞健保、就業保險及提繳勞退金及繳交相關費用之切結書，報機關備查；並應依契約規定檢送提繳勞健保、就業保險、勞退金等繳費證明影本供機關審查；如發現廠商未依法給付工資，投保勞健保、就業保險及提繳勞工退休金，得暫停給付價金、終止契約或解除契約，並通知目的事業主管機關依法處理等，供機關納入相關招標案之招標文件。另外為督促承攬政府勞務採購契約之得標廠商遵守勞動法令，該會又於 2010 年 7 月 28 日為再次修正「勞務採購契約範本」，<sup>12</sup>包括：一、廠商為自營作業，應提出勞工保險及全民健康保險投保證明文件；二、增訂機關發現廠商未依法為其派至機關提供勞務之派遣勞工，投保勞工保險、就業

<sup>11</sup> 參照行政院公共工程委員會 1997 年 12 月 10 日工程企字第 09600501040 號函。

<sup>12</sup> 參照行政院公共工程委員會 2010 年 7 月 28 日工程企字第 09900305070 號函。



保險、全民健康保險及提繳勞工退休金，違反勞動基準法、性別工作平等法情事者，勞工如受有損害，由廠商負責賠償派遣勞工之損害；三、增訂廠商對其派至機關提供勞務之派遣勞工，其請假、特別休假、加班費及年終獎金等勞動條件，應依勞動基準法暨其施行細則、勞工請假規則及性別工作平等規定，上述保障措施之具體落實，對於派遣勞工之權益保障，將有所助益。

又行政院為規範行政院及所屬各機關、公立學校及國營事業在勞動派遣相關規定完成立法前之過渡時期，依政府採購法規定辦理勞務採購時，合理運用勞動派遣，並保障派遣勞工之權益，於 2010 年 8 月 27 日訂定「行政院運用勞動派遣應行注意事項」，<sup>13</sup>其重點內容如下：

一、 除依法律規定不得運用勞動派遣者外，各機關得運用派遣勞工的業務範圍：

- (一) 有關事務性、重複性及機械性等行政服務工作。例如：公文傳遞、環境清潔、事務機器設備維護、公務車輛駕駛、圖書出借、文書繕打、翻譯或校對、資訊、總機、倉儲管理及業務資料彙整登錄等事務。
- (二) 有關一定事實之蒐集、查察或檢查協助工作。例如：停車場計時人員等事務。
- (三) 專案性協助工作。例如：安養機構送餐服務及非屬醫療行為之照護服務、展場規劃或導覽服務等工作。
- (四) 具期限性計畫之協助工作。例如：各機關科技專案計畫之協助工作。
- (五) 其他經主管機關認定非屬核心業務且適宜委託民間辦理，不涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目。
- (六) 各機關於辦理招標時，應將前項特定業務範圍之工作，具體明定於招標文件，招標後納入要派契約中。機關不得指派派遣勞工從事契約以外之工作。

---

<sup>13</sup> 參見行政院 2010 年 8 月 27 日院授人力字第 09900641751 號函。

## 二、 各機關對於派遣勞工權益之保障：

- (一) 在勞動派遣規定完成立法前，各機關應確實依政府採購法、勞動派遣權益指導原則、勞務採購契約範本及其相關規定辦理勞務採購事宜，並遵守相關勞動法令規定之事項。
- (二) 各機關應依招標業務及規模慎選招標及決標方式，並於招標文件明定派遣勞工實際領取之薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金及給假、加班（費）、出差等屬固定費用之權益事項，不列入投標廠商之報價範圍，僅就管理費用報價，並於決標後將上開權益事項訂於要派契約。
- (三) 各機關應於要派契約明定派遣事業單位如有違反勞動法令之罰則。
- (四) 原派遣事業單位因臨時中止要派契約或要派契約期限屆滿而不續約，另與新派遣事業單位訂定要派契約時，各機關不得要求新派遣事業單位指派原派遣勞工。各機關亦不得自行招募人員後，轉介派遣事業單位受僱為派遣勞工。
- (五) 各機關與新派遣事業單位另訂定要派契約時，應於契約中明定新派遣事業單位如僱用原機關使用之派遣勞工，並仍在該機關提供勞務時，應要求新派遣事業單位併計其於該機關服務之年資，計算特別休假日數，以保障其休假權益。
- (六) 派遣勞工於各機關工作期間之權利義務事項，除法令另有規定外，應本公平原則辦理，並注意其與機關各類人員間之衡平性。
- (七) 各機關應明確其與派遣事業單位間，就派遣勞工權益之相關法律責任，避免於發生爭議或事故時，因權責不明，致損害勞工權益。
- (八) 派遣事業單位如有違反勞動基準法、勞工保險條例等其他相關勞動法令之情事，各機關應檢附具體事證，主動通知當地勞工主管機關實施勞動檢查，並按檢查結果依契約相關規定辦理。另各機關應定期抽訪派遣勞工，瞭解派遣事業單位是否如期依約履行其保障勞工權益之義務。

(九) 各機關應適時向派遣勞工宣導，如派遣事業單位違反相關規定，損害其權益時，鼓勵其提出申訴，必要時，機關應協助其採取相關救濟措施，以保障其權益，並作為是否與派遣事業單位續約之依據。

### 三、 適度控管各機關運用派遣勞工人數：

各機關運用派遣勞工人數，在勞動派遣相關規定完成立法前，應予適度控管，原則不得超過 2010 年 1 月 31 日各機關實際進用派遣勞工人數（包括上開期日前已在招標程序中或簽訂契約進用之人數），並由主管機關視所屬機關之業務需要，進行總量管控，並按季調查所運用人數情形，函送本院人事行政局備查。

行政院勞工委員會於 2010 年 1 月 4 日至 1 月 20 日首次調查以提供各部會派遣人力之派遣事業單位分北、中、南篩選 60 家，實施「派遣勞工權益專案檢查」，調查是否違反《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《勞工退休金條例》及《勞工保險條例及就業保險法》。其中僅有 9 間公司完全未有違規或違法情形，亦即高達 85 % 承攬政府勞動派遣的公司違法。這份調查結果有 26% 未訂定工作規則、28 % 繼續性工作未簽訂不定期契約，此外，有 41.46 % 未覈實申報投保薪資、70 % 未於勞工到離退職或死亡之日起 7 日內辦理提繳退休金手續、81% 有違反勞基法之情形，顯見不論民間或政府進用派遣人力管理都出現問題，亟待管理。

## 第五節 小結

全球化時代的來臨，科技資訊的進步，使得世界各國在政治、經濟、文化等方面接受到衝擊，在此環境下，企業為確保其生存目的以及提升競爭優勢，必須擁有更為彈性的人力資源策略。勞動派遣興起的背景係因勞動彈性的發展、產業結構的變化、勞動結構的改變、價值觀的變化、勞工保護法規日益增多、工會議價力量的減弱、雇主管理上之方便、科技技術進步。對雇主而言，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。目前，在

世界各國的勞動市場上，比利時、法國、盧森堡、荷蘭、英國及美國都已經擁有十分成熟的勞動派遣市場，同時，歐、美的派遣市場已佔全球派遣市場之 80% 以上，由此觀之，勞動派遣已成為勞動市場上不可或缺的一部份。

相較於其他國家勞動派遣業務的發展，我國直到 2004 年政府將勞動派遣業列為服務業發展計畫之一環後，才促使勞動派遣的大量發展，基本上，政府對勞動派遣是朝向使其發展的方向。由於勞動派遣的其勞動方式係由派遣機構與派遣勞工訂定派遣契約，派遣機構於得到派遣勞工同意後，使派遣勞工在要派機構指揮監督下提供勞務，因其具有「僱用」與「使用」的分離特徵，而這也是勞動派遣引起爭議的原因之一。由於勞動派遣目前處於無「法」可管的狀態，派遣勞工較容易受到剝削或不當對待，政府陸續委託專家學者研議勞動派遣法，行政院勞工委員會於 2010 年 7 月擬訂勞動基準法修正案，增訂派遣專章，本次修正重點是要釐清勞雇關係的責任，並避免勞動派遣之濫用。

政府同樣也和民間企業一樣面臨全球性的競爭，因此，在我國推動行政革新、政府再造的過程中，也逐步走向小而美的組織結構，採取各種降低成本、增加效率的措施，以符合市場化，並以組織員額精簡做為首要目標。政府機關在人力不足又人事預算有限的前提下，為維持服務品質與績效，透過簽約外包方式將周邊業務及例常性事務外包，而勞動派遣的臨時性、替代性、補充性及便利性成為政府組織彈性運用人力方式之一。尤其是 2008 年政府機關所僱用之臨時人員被納入勞基法之適用範圍後，勞動派遣的使用更形普遍。

勞動派遣的議題逐漸受到國內外重視，使得相關文獻及研究，除了來自勞動法學領域，針對勞動派遣權利義務加以釐清，如焦興鎧（2000）「論德國勞動派遣法制」、鄭津津（2003）「從美國勞動派遣法制看我國勞動派遣法草案」、邱祈豪（2010）「2008 年日本勞動派遣法草案及派遣實態之研究」等學者，曾分別就德國、美國、日本、等國家的勞動派遣法律問題加以研究，提出相關建議作為我國制定勞動派遣法的參考外；另有從勞資關係與勞動條件的觀點研究，如成之約（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」、陳正良

(1994)「派遣業勞工之僱用關係與勞動條件」；近期，勞動派遣的議題則普遍受到人力資源管理及勞工或社會學者重視，如以派遣勞工為主，研究派遣勞工在要派機構的工作滿意、組織承諾、組織公民行為、工作績效的特徵關係等議題，如簡建忠(1999)「台灣派遣勞工對派遣工作看法之研究」、成之約(2007)受國科會委託「受政府部門運用之派遣勞工組織承諾分析及其影響之研究」研究計畫；另有以要派機構為主，從人力派遣資源管理的觀點出發，調查企業或政府機構勞動派遣運用使用情形，如余政憲(2006)「人力派遣員工管理制度之探討：要派企業觀點」、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」、蕭毓庭(2007)「政府部門派遣人員管理制度之探討」；亦有以派遣機構為主，如許妙穗(2001)「我國人力派遣制度安排之探討」是針對全國的勞動派遣業者進行問卷調查。而本研究則是將以要派機構的角度，深入探討國家公園運用勞動派遣的因素、分析國家公園勞動派遣的運用情形及影響。雖然，從以上的文獻可以發現，已有學者以「要派機構」角度調查政府部門勞動派遣使用情形，不過，這些研究的個案都未納入國家公園，以國家公園成立目的的特殊性，及其運用派遣勞工比例較其它公部門高所具有代表性，是值得研究的議題。



# 第三章 研究設計

## 第一節 研究對象

「國家公園」，是指具有國家代表性之自然區域或人文史蹟。自 1872 美國設立世界上第一座國家公園—黃石國家公園(Yellowstone National Park) 起，迄今全球已超過 3800 座的國家公園。臺灣自 1961 年開始推動國家公園與自然保育工作，1972 年制定「國家公園法」之後，相繼成立墾丁、玉山、陽明山、太魯閣、雪霸、金門、東沙環礁與台江共計 8 座國家公園（臺灣國家公園分布表如附表 3-1）；為有效執行國家公園經營管理之任務，於內政部轄下成立國家公園管理處，設置的目標在於透過有效的經營管理與保育措施，以維護國家公園特殊的自然環境與生物多樣性。因此，管理單位明確地掌握與瞭解園區內環境與生物多樣性之狀況與變化，針對可能威脅園區內環境與生物多樣性健全之因素，加以妥善地因應與處理，同時監測與評估經營管理的成效，對於達成國家公園設置的目標至為重要。

臺灣地區的國家公園是依據《國家公園法》第 1 條、第 6 條規定所設立，特別是第 1 條中明定「為保護國家特有之自然風景、野生物及史蹟，並供國民之育樂及研究」，因此國家公園的三大主要目標—保育、育樂、研究。然而，不當的管理或過度遊憩，將對敏感脆弱的生態環境造成衝擊。因此必須成立國家公園管理專責單位—管理處以及足夠的人員、經費，並採行分區計畫來管理國家公園，可避免不當的管理或過度遊憩衝擊敏感脆弱的生態環境，並同時達成上述目標。根據《國家公園法》第 12 條之規定，將國家公園區域按其資源特性與土地利用型態劃分生態保護區、特別景觀區、史蹟保存區、遊憩區、一般管制區等不同管理分區，以不同措施達成保護與利用功能。國家公園管理處積極招收具生態保育、解說、景觀相關專業人員，有系統有組織地管理公園土地，以落實管轄區域內之資源保育工作。管理處業務如下（組織架構圖如附圖 3-1）：

(一) 企劃經理課：國家公園計畫之執行與考核、土地取得與協調、相關法令制定釋示等。

(二) 環境維護課：規劃設計並維護園區各項設施，包括資源保護、交通、行政管理、遊憩、安全、解說、史蹟復舊等實體建設。

(三) 遊憩服務課：遊客管理、遊憩規劃、環境維護、旅遊事業管理等。

(四) 保育研究課：國家公園自然與人文資源資料調查建檔、研擬保育或復舊措施等。

(五) 解說教育課：遊客中心展示、解說服務、印製解說書冊並宣導生態保育，推動環境教育工作等。

表 3-1 臺灣國家公園分布表

區域	國家公園名稱	主要保育資源	面積 (公頃)	管理處成立日期
南區	墾丁國家公園	隆起珊瑚礁地形、海岸林、熱帶季林、史前遺址 海洋生態	18,083.50 (陸域) 15,206.09 (海域) 33,289.59 (全區)	1984 年 01 月 01 日
中區	玉山國家公園	高山地形、高山生態、奇峰、林相變化、動物相豐富、古道遺跡	105,490	1985 年 04 月 10 日
北區	陽明山國家公園	火山地質、溫泉、瀑布、草原、闊葉林、蝴蝶、鳥類	11,455	1985 年 09 月 16 日
東區	太魯閣國家公園	大理石峽谷、斷崖、高山	92,000	1986 年 11 月 28 日



區	閣國 家公 園	地形、高山生態、林相及 動物相豐富、古道遺址		
中 區	雪霸 國家 公園	高山生態、地質地形、河 谷溪流、稀有動植物、林 相富變化	76,850	1992 年 07 月 01 日
離 島	金門 國家 公園	戰役紀念地、歷史古蹟、 傳統聚落、湖泊濕地、海 岸地形、島嶼形動植物	3,719.64	1995 年 10 月 18 日
離 島	東沙 環礁 國家 公園	東沙環礁為完整之珊瑚 礁、海洋生態獨具特色、 生物多樣性高、為南海及 臺灣海洋資源之關鍵棲地	174 (陸域) 353,493.95 (海域) 353,667.95 (全區)	東沙環礁國家公園 於 2007 年 1 月 17 日正式公告設立 海洋國家公園管理 處於 2007 年 10 月 4 日正式成立
南 區	台江 國家 公園	自然濕地生態、台江地區 重要文化、歷史、生態資 源、黑水溝及古航道	4,905 (陸域) 34,405 (海域) 39,310 (全區)	台江國家公園於 2009年10月15日正 式公告設立
小計		(陸域) (海域) (全區)	312,677.14 403,105.04 715,782.18	(陸域面積約佔臺灣 全島 8.64%)

資料來源：內政部營建署臺灣國家公園網，網址：<http://np.cpami.gov.tw/>

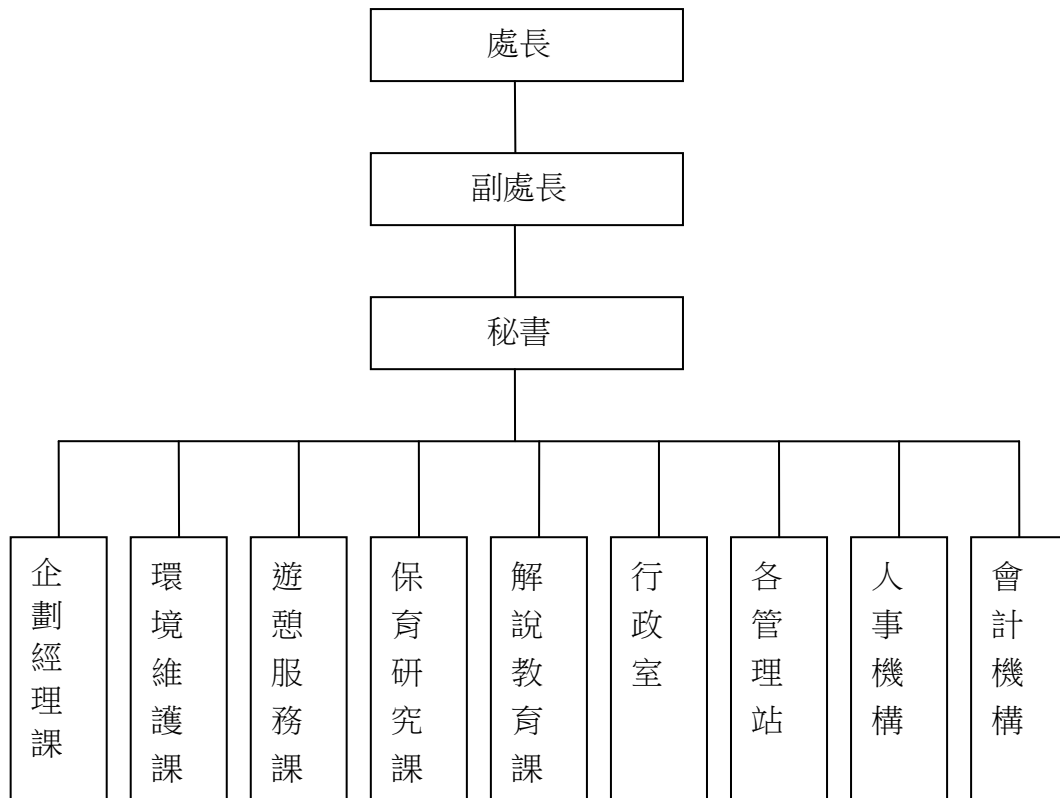


圖 3-1 國家公園組織架構圖

資料來源：內政部營建署臺灣國家公園網，網址：<http://np.cpami.gov.tw/>

國家公園分佈於全省各個地區（包括離島），為使本研究對象的選取達到多元性且具有深度，又鑒於時間有限的考慮下，分別擇北、中、南各一個國家公園國理處作為研究對象。為確保受訪者具代表性，故選定受訪對象除以國家公園管理處內管理派遣勞工之人員為主，以了解機關使用勞動派遣的原因、相關派遣人力的運用、效益及困境外，另藉由派遣勞工暨派遣公司的訪談，以更加了解派遣勞工的工作情形及派遣機構的管理流程，輔以不足之處，最後，再對於專家學者進行訪問其對於政府部門運用勞動派遣的意見，作為本研究的參考。因此，在受訪對象上，含括要派機構、派遣機構、派遣勞工三角驗證及專家學者等共 10 人，藉由不同角度的安排，對其受訪的資料進行論讀與分析，將有助於釐清國家公園勞動派遣運用狀況。

## 第二節 研究流程

本研究的流程，可分為三階段：研究準備階段、資料收集階段以及分析建議階段。研究準備階段中首先確立本研究之主題及研究方向，再就收集與本研究有關之勞動派遣與相關之文獻，擬訂研究分析架構；在收集資料階段中與指導教授進行討論與修正，之後即針對所討論之結果選擇適切之研究方法，並建立訪談大綱後，選擇有使用派遣勞工之代表性個案國家公園管理處，至國家公園管理處個案分別對管理派遣勞工之單位進行訪談；另再進行派遣勞工、派遣業者及學者專家進行訪談，以實際訪談所收集之資料進行分析，並作成結論及建議，供後續欲研究相關主題人員及使用派遣勞工之政府部門參考。本研究流程圖，如圖 3-2 所示：

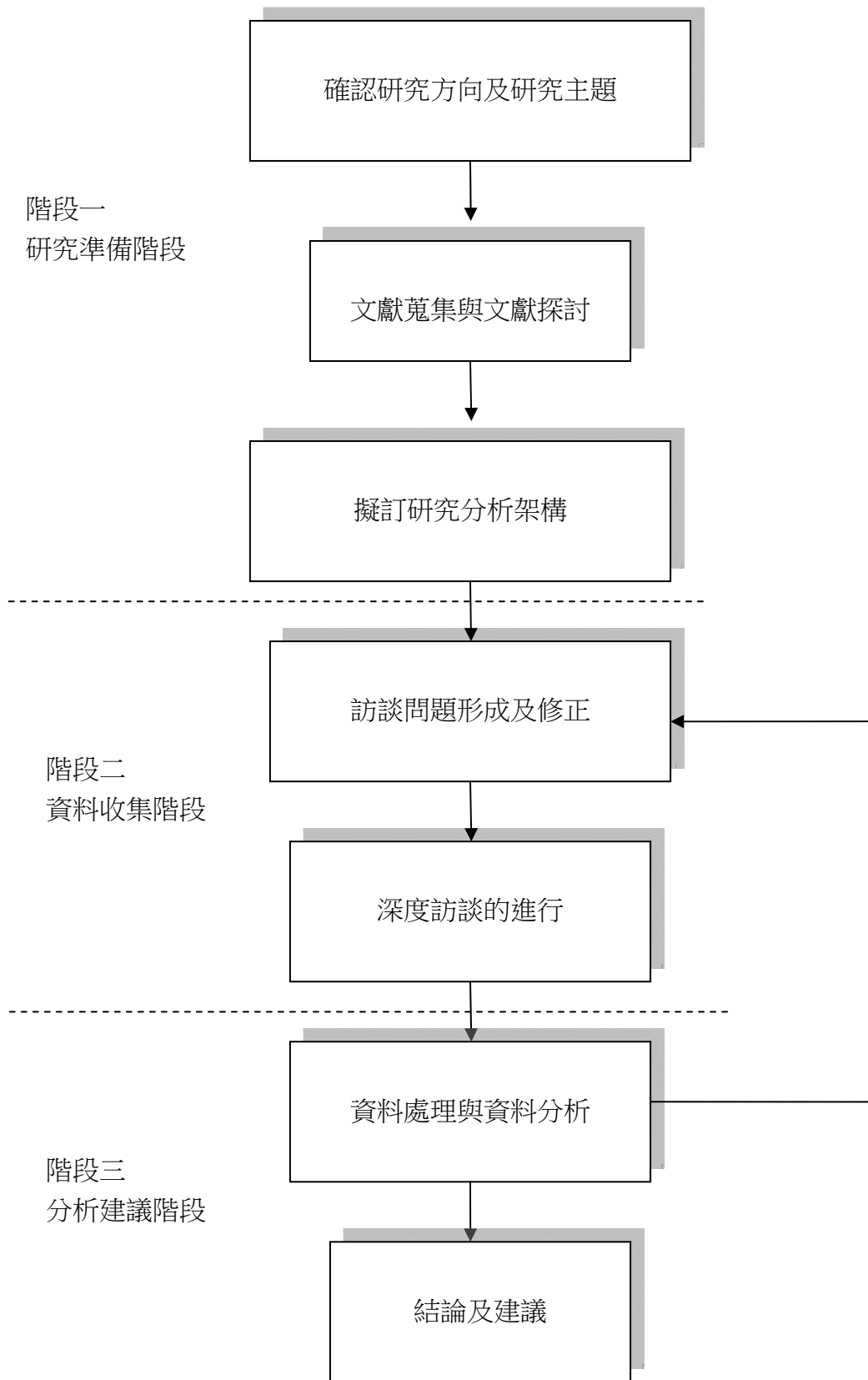


圖 3-2 研究流程圖

## 第三節 研究方法

### 壹、研究方法

本研究除採文獻分析法蒐集資料外，另針對深度訪談法的方式採用半結構式訪談法，亦即以「訪談大綱」來進行訪談。

#### 一、資料蒐集

本研究資料蒐集方法包括初級資料及次級資料之收集。

(一) 次級資料：由於本研究針對勞動派遣、委託外包、人力資源管理及勞動彈性化等文獻資料進行整理歸類，屬次級資料之收集。因資料早已收集完成，短時間內即可獲得，因此研究者不用花長時間親自蒐集進行研究設計與抽樣，因此資料獲得的過程費用較少，另外亦可藉由次級資料幫助產生研究假設或確認已經蒐集到之資料的可靠程度。其優點為節省成本、節省時間和補充原始資料的不足；但因次級資料蒐集時其目的與呈現方式，皆是以當初的目的而為，現今欲研究的主題，與原先的研究目的不同，故資料的呈現方式，難以完全符合現今的需求及次級資料的正確性容易受到質疑。

(二) 初級資料：另本研究之目的在於了解國家公園派遣勞動者的現況與問題，希望可以從受訪者豐富的描述得到原始資料，並針對問卷無法觸及的問題，了解訪談者之經驗與感受。其優點為具及時性，能立即反應狀況、資料蒐集可從多面向進行；缺點則為較耗時費事且成本高，所獲得的資料可能有主觀的偏誤。

#### 二、文獻分析法

文獻分析法是一種最簡易的探索性研究方法，主要是蒐集他人所做的相關研究，分析其研究結果及建議，並作為研究之基礎（楊國樞等，1992）。本研究將蒐集相關學者針對勞動派遣之論文、統計資料、書籍、期刊、法規、及有關公部門人力運用之論文及與本研究有關之內容進行分析並做為佐證資料。

#### 三、深度訪談法

本研究中所採用為深度訪談法之半結構訪談又稱為「半標準化的訪談」

(semistructured interviews) 或「引導式的訪談」(guided interviews) (潘淑滿, 2003), 半結構訪談是介於結構式與非結構式訪談之間的資料收集方式, 訪談過程中研究者事先設定好特定的議題, 擬妥訪談大綱, 這些提綱挈領的訪談大綱具有提示的作用, 訪談的問題多半為開放的形式, 大綱則視為訪談情境需要做適度調整與追問, 並允許受訪者充分反映己見, 逐步自受訪對象探索每一問題之深層含義, 一種希望透過訪談發現部份重要因素的方法, 其進行式如下:

### 一、 設計訪談大綱

依據本文之研究目的與問題設計訪談大綱, 將訪談區分成有關派遣人力資源的獲取、訓練、任用、績效管理、薪資及福利、機關使用勞動派遣的原因為何等若干核心主題。

### 二、 進行半結構式訪談

確定訪談大綱無誤之後, 開始對訪談對象進行訪談。訪談過程中是以訪談大綱為主, 並於訪談中, 視情境狀況或受訪者回答問題的狀況, 斟酌是否須要更深入了解受訪者所回答的內容。由於訪談議題部份涉及敏感話題, 故在訪談之前, 先行詢問受訪者的意見, 是否可以進行錄音以利事後資料分析之整理, 當受訪者同意時, 則以錄音方式記錄訪談過程; 若受訪者不同意, 在訪談過程中, 則改以筆記方式記錄訪談過程。由於筆記訪談過程, 無法如錄音般, 在事後將受訪者所說之話語逐字逐句陳述出來, 故在訪談時, 先將受訪者所回答之重點及所透露之重要訊息以概要方式記錄下來, 事後再儘量予以回憶受訪者所回答之內容, 期對受訪者所說之話語能夠完整呈現。另外, 訪談之後, 再次修正訪談大綱, 將不必要的問題以及無意義的問題再次增修刪減, 以期下一次訪談能夠更切中問題, 更符合研究目的。

### 三、 資料整理分析

訪談結束後, 即對所收集之訪談資料進行整理及分析。本研究對於訪談過程中的錄音部分, 皆逐字逐句謄寫出來。至於訪談筆記之整理, 除謄

寫筆記內容外，並盡量回憶受訪者所回答之話語，以期將訪談過程作最完整之記錄。於整理完訪談資料後，即對訪談稿進行編碼，採取逐行編碼方式，得以精確地標出資料出處。在核心主題或主題的架構下，逐字稿會被切割成許多有意義的文句或段落，並加以歸類以利研究分析時。

#### 四、 比較主題的相似處、相異處

主題分出之後，把訪談資料做比較後，會發現受訪者的回答有其相似或相異處。根據相似處，研究者可將之歸納成代表性的意義，並與一般狀況做比較分析；而在相異處的部分，研究者也以客觀的態度做分析。

#### 五、 組織、結合先前的若干主題，使之成為一更廣泛的整合性主題

在先前步驟中所整理出的若干主題，在最後一個步驟中便是要把他們做進一步的組織與結合，形成結論。

## 貳、訪談大綱

針對本研究目的，已先蒐集了勞動派遣的相關文獻，經由先前的文獻探討，發展出要派機構、派遣機構、派遣勞工及學者專家訪談大綱，惟本研究係以要派機構的角度作探討，因此在設計訪談問題時，分為政策面、執行面及影響面等三大核心主題，而每個核心主題下又可分為若干個主題，如執行面下又可包含派遣勞工的管理、訓練、績效評估等；而派遣機構、派遣勞工與要派機構的訪談問題部份重覆，係藉以釐清勞動派遣在國家公園的運用狀況，互相驗證是否一致性。而學者專家的訪談問題，則偏向針對政策性議題，提出他們個人的看法和意見，俾做為建議相關解決對策的參考。有關訪談大綱設計方向如下：

#### 一、 政策面

(一) 使用勞動派遣的原因。

#### 二、 執行面

(二) 勞務採構的招標方式。

(三) 派遣勞工的選任。

- (四) 派遣勞工的業務執行
- (五) 派遣勞工的勞動條件。
- (六) 派遣勞工的福利。
- (七) 派遣勞工的績效評估。
- (八) 派遣勞工的申訴。

### 三、 影響面

- (九) 運用勞動派遣過程中遭遇的問題及困難。
- (十) 使用勞動派遣的效益。
- (十一) 對政府使用派遣人力政策之建議。

## 第四節 研究限制

- 一、由於勞動派遣此議題在政府部門，尤其是國家公園，尚屬新興議題，故其相關之官方統計資料並不完整，在相關文獻中仍以企業管理之文獻較多；因國家公園業務的獨特性，所得之結果不全然可適用於所有政府部門。
- 二、由於時間之限制，無法對所有國家公園進行了解，只能選擇部份國家公園作為研究對象，因此，無法將研究結果某些部分推論至所有國家公園，故在此論文研究上勢必有所不能周全之處。



# 參考文獻

## 壹、中文部分

- 王惠玲，2006，《勞動派遣法制化相關問題之研究-政府應有之角色與功能》，勞動派遣理論與實務對話研討會，行政院勞工委員會。
- 成之約，1998a，〈淺論『非典型聘僱關係』工作型態的發展與影響〉，《勞工行政》，139：10-18。
- 成之約，1998b，〈淺論派遣勞動及其對勞資關係的影響〉，《就業與訓練》，16(6)：17-21。
- 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，〈因應政府組織再造與人力精簡政策：「派遣勞動」運用的探討〉，《公務人員月刊》，33：40-49。
- 成之約、鄭津津，2000，〈派遣勞動的發展現況與未來展望〉，《勞工行政》，146：43-55。
- 江丙坤，1998，〈政府再造的工作重點與策略〉，《遊於藝》，10，檢索日期：2010/08/31 自 <http://epaper.hrd.gov.tw/10/EDM10-0302.htm>。
- 行政院人事行政局，2010，《行政院所屬各主管機關運用派遣勞工統計表》，檢索日期：2010/09/25 自 <http://web.cpa.gov.tw/ct.asp?xItem=7731&ctNode=264&mp=1>
- 行政院主計處網站資料，2009，《人力運用調查》，檢索日期：2010/09/25 自 <http://www.dgbas.gov.tw/>。
- 行政院勞工委員會，2005，《勞動統計調查報告之九十四年職類別薪資調查報告》，檢索日期：2010/09/25 自 <http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/9409menu.htm>。

- 行政院勞工委員會、行政院經濟建設委員會，2004，《人力派遣服務業發展綱領及行動方案》。
- 行政院勞工委員會網站資料，2006，《勞動派遣業營運狀況調查報告》，檢索日期：2010/05/23 自 <http://www.cla.gov.tw>。
- 何小勇，2006，〈我國勞動派遣現況及法律歸制〉，《上海政法學院學報：法治論叢》，21（4）：59。
- 何憶華，2008，《中央機關運用派遣人力之研究》，國立臺灣師範大學工業科技教育學系碩士論文。
- 吳若萱，2001，〈派遣勞動如何重塑雇傭關係與企業用人政策〉，《經濟前瞻》，76：101-106。
- 李宗勳，2002，《公共服務之活化民營化政策的簽約外包策略新公共管理政府再造》，臺北：五南圖書出版公司。
- 李誠、辛炳隆、成之約，2000，《勞動市場彈性化與非典型僱用》，行政院勞工委員會委託研究計畫。
- 李亮宏，2005，《公務人力資源管理彈性化與契約性人力之研究》，臺灣大學政治學研究所碩士論文。
- 周信旗，2002，《人力資源彈性化任用管理之研究－以我國派遣勞動為例》，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 房新祐，2006，〈人力派遣於公部門的運用〉，《T&D 飛訊》，41：1-20。
- 林淑惠，2004，《人力派遣市場》，工商時報 5 版（2004/03/20）。
- 邱祈豪，2005，〈派遣勞動法制化與勞工權益之保護〉，《研究與動態》，11：85-105。
- 邱祈豪，2006，〈派遣勞動之我見〉，《臺灣勞工雙月刊》4：10-18。
- 邱祈豪，2010，〈2008 年日本勞動派遣法草案及派遣實態之研究〉，《台灣勞動評論》，2（1）：63-91。
- 邱駿彥，2006，〈派遣勞動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，林佳和，2007，〈修正現行勞動法令以加強派遣勞工權益保障〉，《修正現行勞動法令以加強派遣勞工權益保障研究案報告書》，行政院勞工委員會
- 會
- 胡玉芳，1995，〈人力市場變色龍報到〉，《就業情報》，163：5-9。
- 胡峻瑋，2006，《人力派遣業服務品質與派遣員工滿意度、價值、忠誠度關係之研究》，東吳大學企業管理研究所碩士論文。
- 張榮利，2001，《中鋼與其協力廠商人力彈性運用之研究》，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 莫永榮、陳建明，2008，〈我國勞動派遣法制化及人力運用之探討〉，《人事月刊》，46（6）：36-42。
- 莫永榮、陳建明，2010，〈公部門運用勞動派遣現況之探討〉，《人事月刊》，50（5）：62-68
- 許妙穗，2001，《我國人力派遣制度安排之探討》，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 郭永雄，2005，〈對勞動派遣法建議〉，《工業總會服務網》，檢索日期：2010/09/25  
自 <http://www.cnfi.org.tw/kmportal/front/bin/ptdetail/.phtm/>。
- 陳正良，1994，〈派遣業勞工之僱用關係與勞動條件〉，《勞資關係月刊》，12（12）：13-27。
- 喬健，2009，《中國大陸勞務派遣發展報告》，勞動派遣保護國際研討會論文，行政院勞工委員會。
- 焦興鎧，2000，〈論德國勞動派遣法制〉，《臺灣勞動法學會學報》，1：151-200。
- 黃俐文，2001，《派遣業對勞資關係之衝擊》，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 黃振榮，2003，〈政府人力運用彈性化計畫方案的內容與挑戰〉，《考銓季刊》，33：125-137。
- 黃能堂、何憶華，2009，〈人力派遣於公部門的運用〉，《T&D 飛訊》，84：1-17。

- 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》，國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 黃程貫，2009，《台灣勞動派遣保護之現況與困境》，勞動派遣保護國際研討會論文，行政院勞工委員會。
- 楊通軒，2000，〈論德國勞動派遣法制〉，《臺灣勞動法學會學報》，1：69-121。
- 楊朝安等，2004，《人力派遣大革命》，臺北市：才庫人力資源事業群。
- 楊惠芬，2003，《政府機構人力派遣運用之個案研究—組織與勞工面向》，大葉大學工業關係研究所碩士論文。
- 詹中原，2005，〈政府部門彈性用人之緣起與台灣現狀之探討〉，《公務人員月刊》，105：1-3。
- 詹中原，2007，《台灣公共行政實務發展之歷史回顧》，財團法人國家政策研究基金會。
- 劉士豪，2008，〈勞動派遣的法律關係——從國際勞工組織第一百八十一號公約談起〉，《台灣國際法季刊》，5（3）：81-130
- 衛民、許繼峰，2005，《勞資關係與爭議問題》，臺北縣：國立空中大學。
- 鄭津津，1999，〈派遣勞動之法律關係與相關法律問題之研究〉，《中正大學法學集刊》，2：237~256。
- 鄭津津，2000，〈美國勞動派遣法制之研究〉，《臺灣勞動法學會學報》，1：123-150。
- 鄭津津，2003，〈從美國勞動派遣法制看我國勞動派遣法草案〉，《中正大學法學集刊》，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》，1（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》，行政院研究發展考核委員會委託研究計畫。
- 蕭毓庭，2007，《政府部門派遣人員管理制度之探討》，國立高雄應用科技大學人力資源發展系碩士班論文。

- 賴雲山，2009，《公部門實施人力派遣對員工態度之影響—以財政部印刷廠為例》，暨南國際大學公共行政與政策學系碩士論文。
- 龍井葉二，2009，《日本勞動派遣保護現況與工會對策》，勞動派遣保護國際研討會論文，行政院勞工委員會。
- 戴國榮，2005，《工會角色與功能探討：工會對勞動派遣之看法與因應》，勞動派遣理論與實務對話研討會論文，行政院勞工委員會。
- 謝叔芳，2008，《從 Williamson 的交易成本觀點論政府事務委外管理》，2008 TASPAA 夥伴關係與永續發展國際學術研討會，臺中：東海大學行政管理暨政策學系。
- 謝創智，2009，《台灣勞動派遣保護之現況與困境》，勞動派遣保護國際研討會論文，行政院勞工委員會。
- 簡建忠，1999，〈台灣派遣勞工對派遣工作看法之研究〉，《勞資關係論叢》，9：99-124。
- 簡建忠，2009，〈台灣勞動派遣法規草案與大陸勞動派遣法制之比較〉，《台灣勞動評論》，1（2）：157-178。
- 蘇保安，2001，《政府組織員額再造-以我國警察組織員額評鑑機制為例》，中央警察大學行政警察研究所碩士論文。
- 蘇偉業、林雪湘，2007，〈人力派遣制度取代政府約聘僱人力的可行性研究：以高雄市為例〉，《公共事務評論》，8（2）：67-95。
- 蘇彩足，1998，《各國行政革新策略及措施比較分析》，臺北：行政院研究發展考核委員會。

## 貳、西文部分

- Atkinson, J. 1984. "Manpower strategies for flexible organisations" *Personnel Management* 168: 28-31.

- Golden L. & Appelbaum E. 1992. "What Was Driving the 1982-88 Boom In Temporary Employment", *American Journal of Economics and Sociology* 51(4): 473-493.
- Hale, Noreen. 1990. *The Older Worker: Effective Strategies for Management and Human Resource Management*. (San Francisco: Jossey-Bass Inc. Publishers.)
- ILO. 1997. *Record of Proceedings of International Labour Conference, 85th Session*. (Geneva: ILO.)
- Kahne, K. 1985. *Reconceiving Part-time Work: New Perspectives for Older Workers and Women*. Totowa, NJ: Rowman & Allanheld.
- Kalleberg, Arne L. 2000. "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work." *Annual Review of Sociology* 26(1): 341-365.
- Kimura, Shu. 2006. "Recent Movements in Japan concerning Career Guidance and Future Tasks", *Japan Labor Review* 11(3) :5-27
- Lee D. R. 1996. "Why Is Flexible Employment Increasing ?", *Journal of Labor Research* 17(4): 543-553.
- Murphy, E. 1996. *Flexible Work*. New York: Director Books.
- O'Connell, J. P. 1994. *The Temp Track: Make one of the hottest job trends of the 90s work for you*. Princeton, NJ: Peterson's Guide.
- Peck, J. and Theodore, N. 2007. "Flexible recession : the temporary staffing industry and mediated work in the United States", *Cambridge Journal of Economics*, 31 (2) : 171-192
- Peters, B. Guy. 1994. *New visions of government and the public service, in New Paradigms for Government*, S. F.: Jossey-Bass Ince..
- Polivka, Anne E. 1996. "A Profile of Contingent Workers." *Monthly Labor Review* 119(10): 10-21.
- Sorrentino, E. A. and L. A. Simunek, 1991. "Nurses' perceptions of temporary nursing service agencies" *Health Care Supervisor* 9(3): 13-21.

Willey, T. J. 1988. *The Business of Employee Leasing*. San Bernardino, CA: The Aegis Group.