

國立政治大學法學院碩士在職專班  
碩士學位論文

政府機關運用非典型勞動力之研究

-以勞動派遣及勞務承攬為中心

**The Application of Atypical Labors in Government Agencies**

**-Focusing on Labor Dispatching and Labor Contracting**

指導教授：顏玉明 博士

研究生：劉育明 撰

中華民國一〇七年七月

## 摘要

政府機關為因應組織員額精簡，在我國尚無有關勞動派遣之相關立法下，依「政府採購法」透過勞務採購方式，運用勞動派遣及勞務承攬等非典型勞動力。二者主要差異在指揮監督關係之有無，機關對承攬廠商勞工無指揮監督權。為瞭解政府機關運用勞動派遣及勞務承攬等非典型勞動力時，對於勞工權益保障是否周全，本研究將以 3 大面向進行分析。第一部分為，分析德國、日本、韓國、丹麥、荷蘭、瑞士、比利時等 7 個外國政府非典型勞動力運用情形。第二部分為，探討運用非典型勞動力之法律關係，分別說明勞動派遣及勞務承攬之法律關係及相關規定。第三部分，以我國政府非典型勞動力運用情形，探討政府機關對派遣勞工及派駐勞工權益保障實際情形，並提出結論與建議。

本研究結果顯示，行政院及所屬機關運用派遣勞工及派駐勞工人數超過僱用總人數 30% 以上，高於本研究探討的 7 國情形；我國政府機關勞動派遣勞務採購案，主要由中央機關以政府採購法辦理，其案件數與決標金額逐漸減少，但採最有利標案件比例逐年增加，利於保障派遣勞工應有權益；我國為保障派遣勞工及派駐勞工權益，各主管機關雖已依其權責訂有相關規定，仍有未盡周全情事，亟待檢討改善；本研究亦針對上述問題提出改善方案。

關鍵字：非典型勞動力、勞動派遣、勞務承攬

## Abstract

In response to streamlining government organization, the government increase in atypical labor includes dispatched employment and service contracting by labor procurement through the “Government Procurement Act”. The difference between dispatched employment and service contracting is the right of supervision of these employees and the government has no rights to supervise service contracting. Comprehensively investigating rights protection in using dispatch workers and contract workers, this study analysis three major areas and then provides a conclusion and suggestions. The three areas are as follows:

1. To study the use of atypical labor in the governments of Germany, Japan, Korea, Denmark, Netherlands, Switzerland, and Belgium.
2. To explore the legal relationship between the uses of atypical labor, and explain the legal relationship and related regulations of labor dispatch and contract labor.
3. To discuss the actual rights protection of dispatch workers and contract workers based on the use of atypical labor in our government,.

The study finds that the Executive Yuan and its affiliated agencies apply more than 30% of the total number of dispatch workers and contract workers and it is higher than those 7 comparison countries. The major way to apply atypical labor is through the “Government Procurement Act”, and therefore the tender numbers and total amount is to be gradually decreased. To be noted, the number of tender which apply to the most advantageous tender principle, which is conducive to safeguarding the rights and interests of dispatched workers, is gradually increased. In order to protect the rights of dispatch workers, the competent authorities have already provided relevant regulations in accordance with their rights and responsibilities, but there are still unsatisfactory things to be reviewed and improved. This study provides some suggestions to those issues accordingly.

Keywords: Atypical Labor, Labor Dispatch, Labor Contract

# 目 錄

第一章 緒論-----	1
第一節 研究動機及目的 -----	1
第二節 研究方法及範圍 -----	2
第三節 研究架構及流程 -----	3
第二章 外國政府非典型勞動力運用情形-----	6
第一節 亞洲國家非典型勞動力運用情形 -----	7
第二節 歐洲國家非典型勞動力運用情形 -----	9
第三節 小結 -----	13
第三章 非典型勞動力之法律性質-----	15
第一節 勞動派遣之法律性質 -----	15
第二節 勞動派遣之相關規定 -----	18
第三節 勞務承攬之法律性質 -----	21
第四節 勞務承攬之相關規定 -----	27
第五節 政府採購契約非典型勞動力之相關規定 -----	28
第六節 小結 -----	39
第四章 我國政府機關非典型勞動力運用情形-----	42
第一節 我國政府機關業務委外政策 -----	43
第二節 我國政府機關運用非典型勞動力情形 -----	44
第三節 我國政府機關運用勞動派遣採購情形 -----	54
第四節 我國政府機關對派遣及派駐勞工權益保障情形 -----	62
第五節 我國政府機關檢討運用勞動派遣情形 -----	78
第六節 小結 -----	81
第五章 結論與建議-----	85
第一節 結論 -----	85
第二節 建議 -----	89
參考文獻 -----	94

## 表目錄

表 3-1 勞動派遣相關用詞定義 -----	15
表 3-2 勞動派遣相關規定 -----	18
表 3-3 政府機關得運用派遣勞工之業務範圍 -----	19
表 3-4 行政院人事行政總處強化各機關運用勞動派遣應注意事項 -----	20
表 3-5 勞動派遣與勞務承攬用詞定義 -----	7
表 3-6 採購契約範本對派遣勞工及派駐勞工權益保障 -----	29
表 3-7 勞動派遣採購契約範本對派遣勞工權益保障 -----	31
表 3-8 資訊服務採購契約範本對派遣勞工權益保障 -----	33
表 3-9 公共工程技術服務契約範本對派遣勞工權益保障 -----	35
表 3-10 勞務採購契約範本對派駐勞工權益保障 -----	36
表 3-11 公共工程專案管理契約範本對派駐勞工權益保障 -----	38
表 3-12 政府採購契約範本對派遣勞工及派駐勞工權益保障 -----	40
表 4-1 我國在 IMD 世界競爭力年報部分項目排名情形表 -----	42
表 4-2 2012 至 2017 年我國非典型就業者主要工作情形表 -----	42
表 4-3 2011 至 2018 年行政院所屬機關運用派遣勞工及派駐勞工人數 -----	45
表 4-4 2018 年第 1 季行政院及所屬機關運用派遣勞工及派駐勞工人數 ---	46
表 4-5 行政院所屬機關運用派遣勞工派駐勞工及臨時人員統計表 -----	49
表 4-6 2011 至 2017 年中央政府機關總員額法員額 -----	51
表 4-7 2011 至 2017 年中央政府機關預算員額 -----	51
表 4-8 2011 至 2018 年行政院及所屬機關僱用及運用非典型勞動力人數 --	53
表 4-9 2011 至 2017 年政府機關勞動派遣採購規模及決標方式 -----	55
表 4-10 2011 至 2017 年中央機關與地方政府勞動派遣採購趨勢 -----	56
表 4-11 2011 至 2017 年中央機關與地方政府勞動派遣採購決標方式 -----	58
表 4-12 2011 至 2017 年政府機關辦理勞動派遣採購採行決標方式趨勢 ---	59
表 4-13 政府機關辦理勞動派遣採購決標標比低於 80% -----	61
表 4-14 審計部歷年對我國勞動派遣及勞務承攬審核情形 -----	63
表 4-15 某派遣勞工勞動契約書與勞動契約書範本權益保障之差異 -----	67

## 圖目錄

圖 1-1 研究流程圖 -----	5
圖 2-1 2017 年 WEC 全球派遣勞工從事行業統計圖 -----	6
圖 2-2 2017 年我國與 OECD 會員國受僱之臨時性或人力派遣工作者比率--	7
圖 3-1 勞動派遣契約之三方關係圖 -----	16
圖 3-2 勞務承攬契約之三方關係圖 -----	23
圖 3-3 政府機關運用勞動派遣及勞務承攬之相關規定 -----	30
圖 4-1 我國臨時性或人力派遣工作者人數及占就業人數比率 -----	43
圖 4-2 2011 至 2018 年行政院所屬機關運用派遣勞工及派駐勞工人數 -----	46
圖 4-3 2018 年第 1 季行政院及所屬機關運用派遣勞工及派駐勞工人數 ---	48
圖 4-4 2011 至 2018 年行政院所屬機關運用派遣派駐勞工及臨時人員 -----	50
圖 4-5 2011 至 2017 年中央政府機關總員額法員額及預算員額 -----	52
圖 4-6 2011 至 2018 年行政院所屬機關派遣派駐勞工占僱用總人數比例--	54
圖 4-7 2011 至 2017 年政府機關勞動派遣採購決標方式 -----	56
圖 4-8 2011 至 2017 年政府機關勞動派遣勞務採購件數趨勢 -----	57
圖 4-9 2011 至 2017 年政府機關勞動派遣勞務採購決標金額趨勢 -----	57
圖 4-10 2011 至 2017 年政府機關勞動派遣勞務採購最有利標趨勢 -----	58
圖 4-11 2011 至 2017 年政府機關勞動派遣勞務採購最低標趨勢 -----	59
圖 4-12 2011 至 2017 年政府機關當年度勞動派遣採購採用最有利標趨勢	60
圖 4-13 2011 至 2017 年政府機關當年度勞動派遣採購採用最低標趨勢 ---	60
圖 4-14 政府機關勞動派遣勞務採購案平均標比-----	61
圖 4-15 政府機關勞動派遣勞務採購案標比低於底價 80% 案件比例 -----	62

# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機及目的

### 一、研究動機

近年來國內勞動市場就業型態日趨多元，從事「非典型勞動」<sup>1</sup>工作者大幅增加。依據行政院主計總處人力運用調查統計結果，2012年至2017年從事臨時性或人力派遣工作者，由57萬4千人(占全體就業者之5.29%)，增加至62萬9千人(占全體就業者之5.55%)，5年內增加5萬5千人，增幅8.74%。同時，我國於2010年4月1日施行「中央政府機關總員額法」，該法第4條第1項規定機關員額總數最高限為17萬3千人。因此政府在組織與員額精簡下，人力運用改採用多元彈性任用管道，各機關除將屬於機關核心、公權力業務保留由機關正式人員辦理外，亦可視業務需要，依「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」以定期契約進用臨時人員，或依「政府採購法」透過勞務採購方式，運用派遣勞工或派駐勞工。在運用派遣勞工方面，依據行政院人事總處統計，2011年第4季至2018年第1季，行政院所屬機關進用派遣勞工人數雖由1萬1,930人降至7,607人，減少4,323人，惟同時期運用派駐勞工人數卻由3萬5,680人增至4萬1,754人，增加6,074人。鑒於勞動部2014年2月擬具之「派遣勞工保護法」草案<sup>2</sup>，迄今已逾4年仍未通過行政院審查，且2018年第1季中央政府機關運用派遣勞工及派駐勞工人數已達5萬605人<sup>3</sup>，為機關員額總數最高限之29.25%。現階段政府機關無法避免使用非典型勞動力，在勞動派遣相關法規完成立法前，政府機關對於相關勞工權益保障規範是否周全，該如何改善，爰進行本研究，期提出相關建議意見，以保障派遣勞工及派駐勞工之權益。

<sup>1</sup> 非典型勞動乃是相較於傳統上典型的勞動關係，傳統的「僱用關係」具備有3個特質。第一，「僱用關係」是存在於具有指揮監督權的雇主與具有服從義務的受僱人之間的「個人關係」(personal relationship)；第二，「僱用關係」是建立在「全時間」(full-time)的基礎上；第三，只要受僱人被要求繼續工作或其願意繼續工作，「僱用關係」將無限期(indefinitely)繼續存在或是繼續有效一段相當的期間(substantial period)。關於此點，參見 Clyde W. Summers, Contingent Employment in the United States, 18 Comparative Labor Law Journal 503, at 503 (1997)。

<sup>2</sup> 勞動部為提升派遣勞工之工作權益，業於2014年2月12日將「派遣勞工保護法」草案函報行政院審查。該草案立法重點包括加重要派單位使用責任、禁止假派遣真僱用、明定派遣為長期僱用、建立派遣業管理制度、合理限制事業單位使用派遣範圍與人數及訂定均等對待規範等為主要立法方向，期加強保障派遣勞工之就業安全及工資安全。

<sup>3</sup> 據行政院人事行政總處統計，2018年第1季中央政府機關運用派遣勞工及派駐勞工人數5萬605人，其中行政院所屬機關運用4萬9,361人，行政院以外中央政府機關運用1,244人。

## 二、研究目的

- (一)了解其他國家之政府機構對派遣勞動力之運用情形與相關規範，作為我國改善之參考。
- (二)探討主管機關勞動部及行政院人事行政總處，對於保障派遣勞工及派駐勞工所訂定的行政規則是否周延，並提出相關建議。
- (三)探討政府採購法主管機關行政院公共工程委員會，對於勞動部及行政院人事行政總處所訂定保障派遣勞工及派駐勞工之行政規則，是否將其納入相關採購契約範本，並提出相關建議。
- (四)探討運用派遣勞工及派駐勞工之政府機關，是否確實遵照主管機關所訂行政規則及採購契約範本，確實保障派遣勞工及派駐勞工權益，並提出相關建議。

## 第二節 研究方法及範圍

### 一、研究方法

- (一)文獻分析法：為研究派遣勞工及派駐勞工權益保障之法制面及執行面，本研究就主管機關勞動部、行政院人事行政總處及行政院公共工程委員會，所頒訂有關於勞動派遣及勞務承攬之行政規則及採購契約範本，歸納整理主管機關對派遣勞工及派駐勞工權益保障相關規定；再就審計部總決算審核報告及相關審核通知，分析探討政府機關對派遣勞工及派駐勞工權益保障實際情形。期提出相關建議意見，增進政府機關對於派遣及派駐勞工權益保護法制與契約周延性。
- (二)統計分析法：本研究運用行政院公共工程委員會「政府電子採購網」，統計分析我國政府機關 2011 年至 2017 年辦理勞動派遣勞務採購案件之決標資訊共 7,557 件，合計決標金額 598 億 7,428 萬餘元；並運用行政院人事行政總處 2011 年第 4 季至 2018 年第 1 季，行政院及所屬各主管機關運用勞動派遣勞工及運用勞務承攬(派駐勞工)人數統計資料，進行研究。



## 二、研究範圍

非典型勞動大致上可分為 5 大類型<sup>4</sup>：1.部分工時勞動(part-time employment)；2.暫時性勞動(temporary employment)；3.勞動派遣(dispatched employment)；4.租賃勞動(leasing employment)；5.外包(service contracting)。本研究以我國政府機關運用勞動派遣及勞務承攬(外包)等 2 類非典型勞動力為研究範圍。

## 第三節 研究架構及流程

### 一、研究架構

本研究架構共分為五章，各章說明如下：

- (一)第一章說明本研究之相關背景、動機與目的、及本研究之議題設定與研究方法。包括：研究動機與目的、研究範圍與方法及研究架構與流程。
- (二)第二章探討德國、日本、韓國、丹麥、荷蘭、瑞士、比利時等 7 個外國政府非典型勞動力運用情形，世界就業聯合會(WORLD EMPLOYMENT CONFEDERATION，簡稱 WEC)針對全球 50 個國家 7 個主要地區派遣勞工企業會員所做的調查報告「Economic Report 2017」，以及 2017 年我國與 OECD 會員國 15 歲以上受僱之臨時性或人力派遣工作者比率。
- (三)第三章探討運用非典型勞動力之法律關係，分別說明勞動派遣及勞務承攬之法律關係，我國政府機關對勞動派遣及勞務承攬之相關規定，並就政府採購契約相關規定，分析政府採購法之主管機關行政院公共工程委員會，所訂定之「勞務採購契約範本」、「勞動派遣採購契約範本」、「資訊服務採購契約範本」、「公共工程技術服務契約範本」、「公共工程專案管理契約範本」等 5 種契約範本，對於派遣勞工及派駐勞工權益保障差異情形。
- (四)第四章探討我國政府非典型勞動力運用情形，就行政院人事行政總處及行政院主計總處統計資料，分析 2011 年第 4 季至 2018 年第 1 季派遣勞工及派駐勞工運用情形，施行「中央政府機關總員額法」後僱用人

<sup>4</sup> 鄭津津等，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報告，2010 年 6 月，第 13 頁。

員以外非典型勞動人力運用情形，並運用行政院公共工程委員會「政府電子採購網」，分析 2011 年至 2017 年我國政府機關勞動派遣勞務採購辦理情形，最後運用審計機關總決算審核報告及相關審核通知，探討我國政府機關對派遣勞工及派駐勞工權益保障實際情形。

(五)第五章綜合前述章節討論之重點，歸納出相關結論及建議。包括：行政院及所屬機關運用派遣勞工數雖逐年減少，惟運用派駐勞工人數卻逐年增加，合計運用人數高達僱用總人數 30% 以上；政府機關已在預算經費容許下，採行最有利標提升派遣勞工福利及保障應有權益；主管機關雖訂有保障派遣勞工及派駐勞工權益之相關規定，惟實際執行情形仍未盡周全等結論。並提出政府機關允宜全面檢討組織員額之編制、預算員額之編制及進用情形，確保機關整體策略之達成；修正勞務類採購契約範本相關內容，確實保障派遣勞工及派駐勞工權益；「政府採購標的分類代碼表」增訂運用勞務承攬派駐勞工之採購分類代碼，以利機關採購運用等建議。

## 二、研究流程

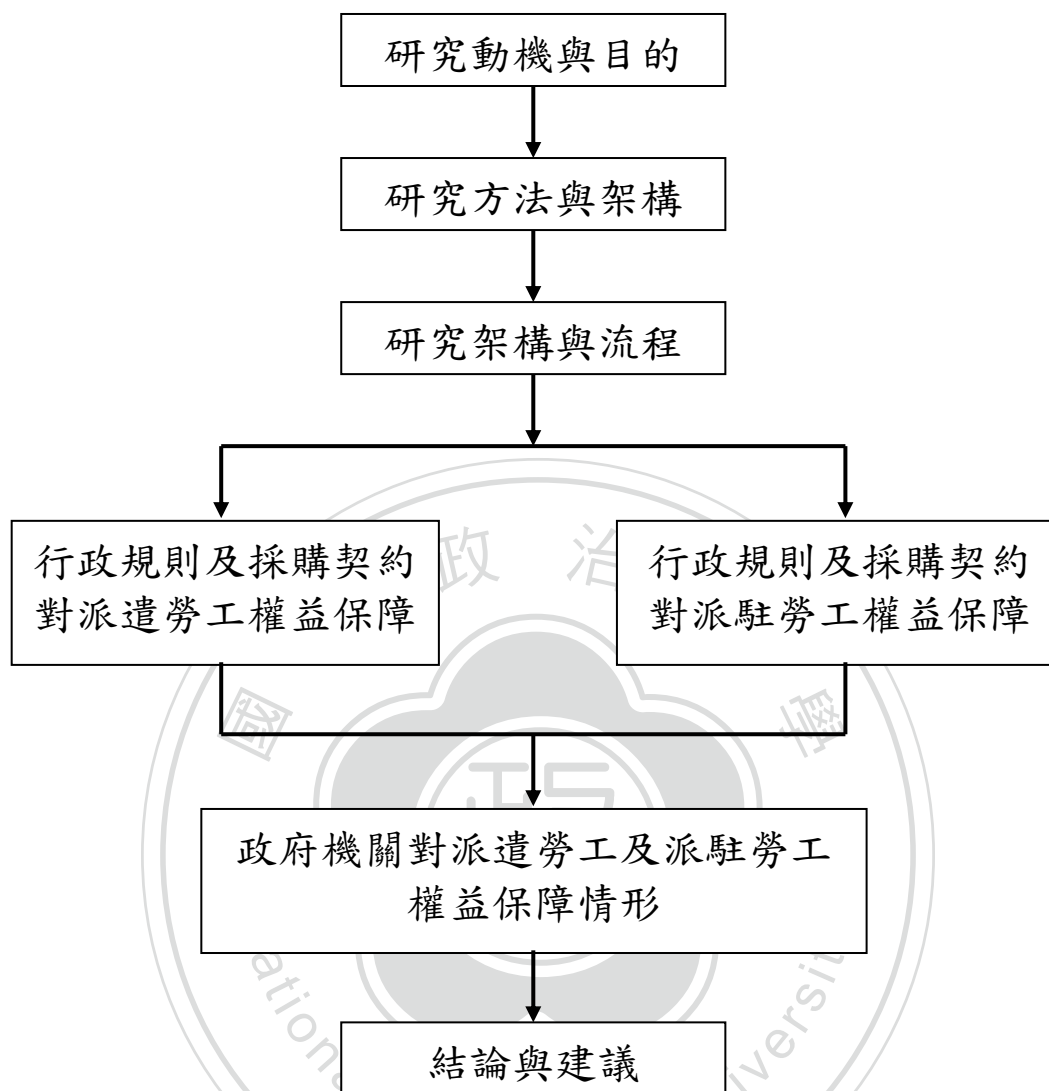


圖 1-1 研究流程圖

## 第二章 外國政府運用非典型勞務情形

依據世界就業聯合會(WORLD EMPLOYMENT CONFEDERATION, 簡稱 WEC)針對全球 50 個國家 7 個主要地區派遣勞工企業會員所做的調查報告「Economic Report 2017」<sup>5</sup>指出：全球 4,100 萬個勞動派遣工作者中，從事服務業占 43%、製造業占 30%、建築業占 9%、政府部門服務占 7%、農業占 3%、其他占 8%，詳圖 2-1。

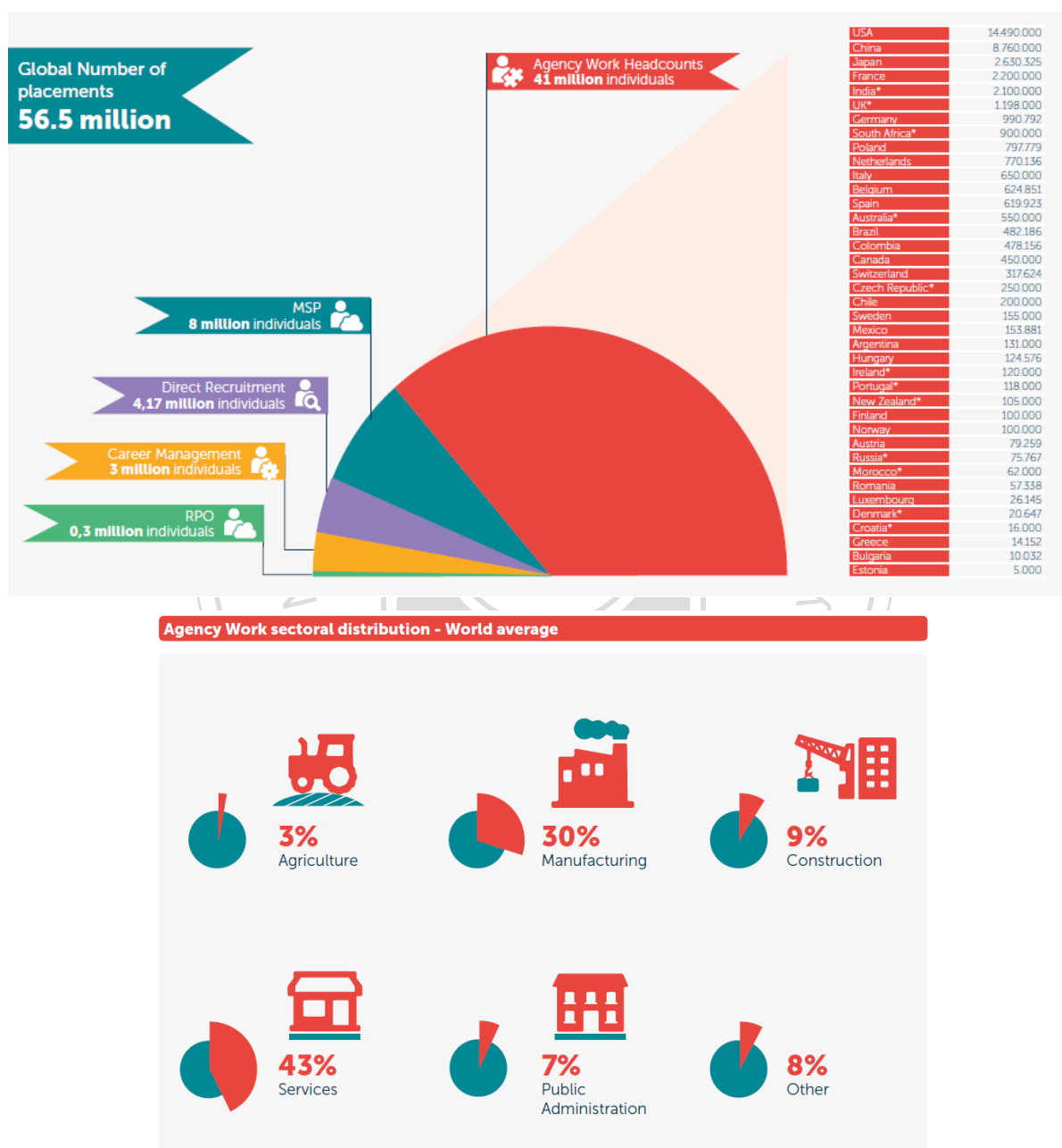


圖 2-1 2017 年 WEC 全球派遣勞工從事行業統計圖

資料來源：WEC Economic Report

5 網址 [http://www.wecglobal.org/fileadmin/media/pdf/WEC\\_Economic\\_Report\\_2018\\_Edition.pdf](http://www.wecglobal.org/fileadmin/media/pdf/WEC_Economic_Report_2018_Edition.pdf)  
WEC Economic Report, 第 35 頁 (瀏覽日期：2018 年 7 月 1 日)。

另就 2017 年 OECD 會員國 15 歲以上受僱之臨時性或人力派遣工作者占整體受僱者比率觀察，OECD 會員國平均為 11.2%，以智利 27.7% 最高，西班牙 26.7% 次之；我國為 6.8%，高於英國 5.7% 及澳洲 5.3%，惟低於日本 7.0% 及南韓 20.6%<sup>6</sup>，詳圖 2-2。

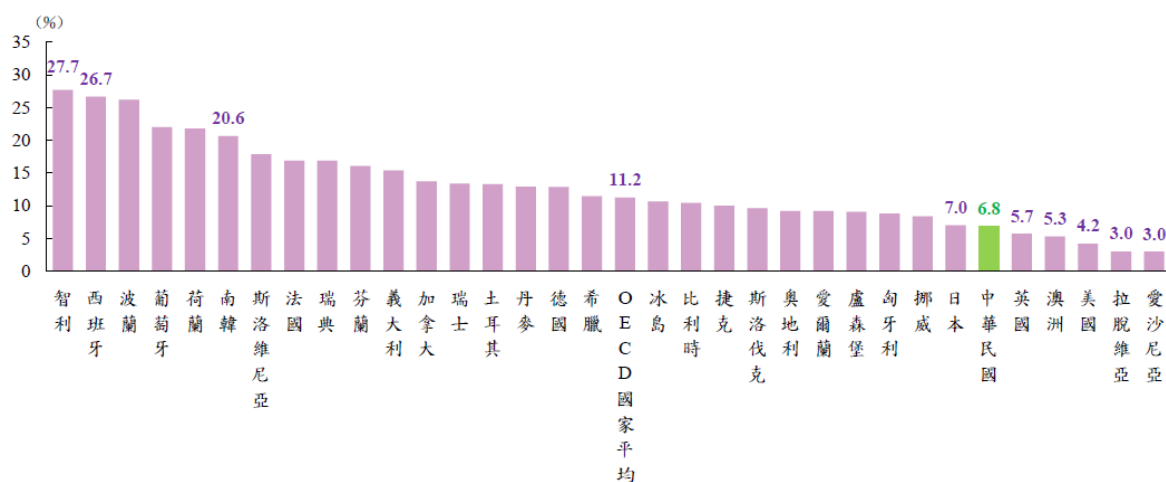


圖 2-2 2017 年我國與 OECD 會員國受僱之臨時性或人力派遣工作者比率  
資料來源：行政院主計總處，國情統計通報第 145 號

## 第一節 亞洲國家非典型勞動力運用情形

### 一、日本政府

日本之非典型勞動關係包括期限僱用勞工、部分工時勞工以及公司外部勞工，各類勞工均有其特殊之法律制度。「定期勞動契約」在法律上之意義為期限屆滿時，契約消滅，具有有限契約之存續期間的意義。契約雙方當事人在契約期限中，必須使雙方當事人相互保障一定期限之僱用存續期間。在部分工時方面，為使企業能在勞動管理上明確掌握部分工時勞工，日本於 1993 年制定有關改善短時間勞動者僱用管理之相關法律，將「部分工時勞工」定義為「一週之約定工時，比受同一事業所僱用之通常勞工...之一週約定工時還要短之勞工」。此外，在日本只要是適用勞基法者均為該法之「勞工」，得以全面適用勞基法、僱用機會均等法、最低工資法、勞工安全衛生法、工資確保法與勞災保險法，而不限典型勞動關係下之勞工。

日本於 1985 年訂定「有關勞動派遣事業妥適營運之確保及派遣勞工保

<sup>6</sup> 資料來源：行政院主計總處，國情統計通報，第 145 號，2018 年 8 月 2 日。美國最新資料年為 2005 年，義大利、西班牙及英國為 16 歲以上。<https://www.stat.gov.tw/public/Data/882161410KIDMH93P.pdf> (瀏覽日期：2018 年 8 月 4 日)

護等之法律」(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律)，在該法施行之後，隨著彈性化需求增加，企業界對於限定之業務範圍不滿之聲浪逐漸升高，2015年9月11日，日本正式通過「勞動者派遣法」(勞務派遣法)修正案，該修正案廢除原26項專門性業務可長期使用派遣的規定，要派公司雖被限制使用派遣人力只能3年，時間一到，除非自行直接僱用或由派遣公司不定期僱用，否則不能繼續使用該派遣勞工，但是每3年聽取工會的意見後，可換人繼續使用派遣。

有關日本政府部門使用非典型勞動之僱用型態，可追溯至1990年代末期之行政改革，強調「小而美的政府」。此種改革動向，到了21世紀之後，小泉內閣更是特別推崇此種「小而美的政府」理念。因此除了促使日本中央部會大幅整併，精簡中央政組織外，日本中央政府部會為節省人事成本，更大幅募集「非常勤職員」。依日本總務省於2006年所作之調查，在日本中央部會職場中，非常勤或部分工時、派遣、委託等非正規勞動者有增加之傾向，2006年底日本全國的派遣人員大幅成長到321萬人以上。此種非典型僱用型態之職員約占日本所有中央公務體系中之職員的30%(約13萬4千人)<sup>7</sup>。

日本政府機構任職的職員都叫公務員，其中在國家機關和國營事業中工作的稱國家公務員；在地方政府和地方公營事業中工作的稱地方公務員。國家公務員分為「特別職務」<sup>8</sup>和「一般職務」<sup>9</sup>兩大類。其中，一般職務人員又可區分為「常任性質公務員」(即正式公務人員)及「非常任人員」<sup>10</sup>，而日本透過運用大量「非常任人員」來補充因業務成長的人力缺口，另外在日本並無官方統計有多少派遣勞工在政府機關中提供勞務，基本上日本政府機關並不積極利用勞動派遣，若真有人力不足之困難時會以業務委外之方式來處理，其理由在於勞動派遣法並不適用於公務員制度(有別於其他勞動關係法令)。然而，政府機關之外圍團體(包括獨立行政法人)則相當積

<sup>7</sup> 鄭津津等，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報告，2010年6月，第3頁。

<sup>8</sup> 特別職務公務員指的是由公眾選舉或經其他特殊方法選任的職員，前者是指首相、大臣、國會議員等；後者是包括檢察官、法官、大使、公使、政府代表以及陸海空自衛隊的軍官及士兵等。

<sup>9</sup> 一般職務公務員係指特別職務公務員以外擔負具體行政及業務工作的職員。

<sup>10</sup> 非常任人員類似我國類之聘用人員、職務代理人及臨時人員。

極地使用派遣人力<sup>11</sup>。

## 二、韓國政府

韓國派遣勞工保護法立法目的係為保障及提昇派遣勞工權益，並確保此類勞動力的平穩供給。政府部門和私部門一體適用派遣勞工保護法，並無特別條款規範政府部門運用派遣勞工。

據統計韓國約有 8 萬 1,000 名派遣勞工，占韓國領薪勞動人口(約 1,600 萬人)約 0.5%。使用派遣的 32 種工作類別限制，一體適用於公部門及私部門，政府雖也有使用派遣，但人數不多。專業派遣的比例不高，許多派遣勞工仍是從事事務性工作。但因為韓國工會基本上反對勞動派遣制度且力量強大，故韓國政府機關幾乎沒有派遣制的員工，該國派遣勞動主要是在民間企業<sup>12</sup>。

## 第二節 歐洲國家非典型勞動力運用情形

### 一、德國政府

在德國，「非典型勞動關係」包含部分工時、定期勞動、社會保險外的自由勞動、勞動派遣、家內勞動或個體自我勞動等類型。德國在勞動派遣方面有「營業性勞工轉讓規制法」，該法被定位為勞工保護法制，但同時也是活化勞動市場之工具。在部分工時與定期契約方面，德國訂有「部分工時與定期勞動契約法」，該法係規範德國勞動關係中的部分工時與定期工的勞動關係，其目的在於促進部分工時勞動、確定合法的定期勞動契約以及禁止雇主給予部分工時勞動者及定期契約勞動者差別待遇。隨著社會及經濟政治關係的丕變，德國亦開始研究政府部門中之非典型勞動關係。在德國政府部門的勞動關係中，原則上可包含不同的法律關係，例如公務員、公務員兼具勞工關係者以及單純的勞工等。此外，德國政府部門的勞動關係近年來有明顯趨近私部門之傾向，亦即維持最低的公務人員身分法制，其他則與私部門勞動關係完全相同，不論是在進用、任職、晉升與解僱等方面。德國除了職業公務員之職務或職業訓練關係須依國家法令規定外，

<sup>11</sup> 黃繹修、方暉婷，中央政府機關運用勞動派遣現況之探討-兼論派遣勞工薪資與勞務採購之關係，行政院人事行政總處研究報告，2015 年，第 14 頁。

<sup>12</sup> 行政院勞工委員會，韓國就業勞動部、工會組織暨相關民間機構考察報告，2011 年 3 月 15 日，第 22-30 頁。

公部門其他受僱者之勞動關係所含之權利義務內容，幾乎由團體協約來規範。近幾年來，德國政府機關更是針對派遣勞工訂了許多團體協約，特別是在公立醫院。雖然自 1990 年代以來，德國之政府改造及去國家化思考模式已導致政府組織架構精簡，然而近年來由於政治濟經局勢的改變，公部門為因應此等變革的挑戰，甚至不再嚴格區分公務人員與勞工身分，這讓非典型勞動關係在政府部門越形重要<sup>13</sup>。

德國聯邦憲法法院於 1967 年肯認派遣勞工具具有從事派遣業務的經濟活動的自由，德國聯邦眾議院於 1972 年 6 月 21 日通過「勞動派遣法」(Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)並於同年 8 月 7 日公布實施，公、私部門均適用該規定。除營造業禁止運用派遣勞工外，原則上凡公、私部門均得運用派遣勞工，又德國聯邦政府運用派遣勞工所從事之工作類型，並非行政任務中的核心專業領域，僅屬輔助性、技術性的事務，如文書管理、秘書、守衛等。

德國公務人力大致可分為公務員、契約性職員及契約性職工等 3 個類別，除公務員與國家間為公法契約關係外，其餘契約性職員及契約性職工與國家間均為私法僱用關係。德國於 2005 年開始推動公部門人力體制改革，縮減政府之行政人力，致既有公務人力無法因應龐大之公務需求，因此德國政府不得不尋求派遣勞工來協助執行行政任務；另該國布蘭登堡邦政府也指出，現職正式人員休假及生病也是機關必須運用派遣勞工之理由。整體而言，德國政府及國營事業雖也會運用派遣勞工，但進用原因，主要係為因應正職員工休假期間所需之人力，且均為短期性，人數亦不多<sup>14</sup>。

## 二、丹麥政府

丹麥中央政府公務員總數約 24 萬 5,000 人，其中三分之一為正式終身職之公務員，其餘為聘僱人員；地方政府公務員總數約 64 萬 5,000 人，其中十分之一為正式終身職之公務員，餘為聘僱人員。丹麥政府部門員工人數，占全國勞動人口三分之一。1980 年以來，丹麥政府為控管人事支出，於機關人力進用、運用及薪資協商等制度，呈現多元而彈性特色。該國人

<sup>13</sup> 鄭津津等，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報告，2010 年 6 月，第 2 頁。

<sup>14</sup> 行政院人事行政局，99 年度赴德國、丹麥友好訪問及考察報告，2010 年 10 月 14 日，第 11 頁。



事主管機關財政部只控管高階主管(相當我國司處長以上)人數，其他類別人力則以人事費總量控管，由各機關視業務自行決定進用人力屬性及其人數。整體而言，丹麥政府機關中正式公務人員所占比例在近年來呈下降趨勢，以契約進用之聘僱人員所占比例逐年攀高，幾乎已成為維持政府部門運作主要人力，地方聘僱人力所占比例甚至可高達 90%。

丹麥公、私部門運用勞動派遣情形並不普遍，因此該國人事主管機關財政部目前並無針對派遣勞工進行統計，主要因為丹麥相較於他國擁有更為彈性之勞動市場特性。丹麥加入歐盟後，亦曾參考歐盟之勞動派遣制度，但運用情形並不普遍，目前該國並無推動勞動派遣法制化之規劃。

至於丹麥政府部門由於係採人事費總量控管，各機關多以契約進用所需人力；由於彈性之勞動市場及完備之社會救濟制度，使得公部門人員流動門檻低，亦即丹麥各機關視業務消長情形，自行進用之契約人力已可達到人力調節功能，同時可避免勞動派遣衍生之勞資糾紛問題。因此，丹麥政府公部門運用勞動派遣，並不普遍<sup>15</sup>。

### 三、荷蘭政府

荷蘭是歐洲少數允許勞動派遣，且訂有完整派遣法令的國家。荷蘭政府於 1998 年制訂勞動派遣法，稱為「臨時工仲介商法案」(Temporary Agencies Act, 簡稱 WAADI)，規範荷蘭臨時勞工之權益(原則上臨時勞工也能享有法定最低工資、在同一行業之中有權享有相同薪資與其他津貼，臨時工與仲介商所簽訂協議視為僱用契約等)。其法案之產生，係透過社會對話模式，經由勞方、資方、政府三方對話溝通協商方式，共同針對特定經濟及勞工議題，尋求和平有效的解決之道。

荷蘭中央 13 個部會所屬公務員總數，經扣除教育及警政體系，約有 32 萬 5 千人。2010 年荷蘭新政府成立後，即著手推動政府人力管理改革，為充裕公共事務經費來源，以精簡 10% 文官為目標。荷蘭文官之進用，具有高度彈性，在正式文官之外，為因應業務需要，也進用契約人員(類似我國之聘僱及臨時人員)，該類契約人員約占整個聯邦政府人員 10%，但隨著政府精簡正式文官人事政策之延續，此類契約人員比例可能會提高。另公部

<sup>15</sup> 行政院人事行政局，99 年度赴德國、丹麥友好訪問及考察報告，2010 年 10 月 14 日，第 25-29 頁。

門並未透過民間仲介公司，使用派遣人力。

荷蘭政府因在人員進用已有高度彈性，假如使用派遣勞工，除薪資水準與一般聘僱人員或臨時人員相當外，尚需另外支付一筆仲介費(類似我國之管理費)給仲介商，就人力成本而言，並不會更為節省，所以荷蘭政府部門並未使用派遣勞工<sup>16</sup>。

#### 四、瑞士政府

瑞士聯邦政府對於各部會員額之管理，於 2002 年前即揚棄員額總量管制機制，而改採財務支出概念，將聯邦人事費總數，匡限在聯邦政府總支出 8.9%(約 50 億瑞郎，相當新台幣 1,725 億元)，且不再增加。瑞士聯邦人事費占政府總預算比率，係所有 OECD 會員國及歐洲國家政府中最低者。瑞士聯邦政府共有公務員 3 萬 7 千人，至於各部會如有增加人力之需求時，則由聯邦人事行政署負責協調，必要時陳報國會，但原則仍均維持年度總人事費占聯邦政府總支出 8.9%的範圍內。瑞士聯邦政府機關在運用派遣勞工方面，所適用之法律與民間公司相同，均適用「就業服務法」(Law of employee service, 簡稱 LSE)。同時該法中對各要派單位可運用派遣勞工人數，也未訂有固定比例，因此當各部會預算被國會凍結時，即可能採用派遣勞工，其主要業務範圍包括一般行政、醫院護士、兒童及老人照顧等工作項目<sup>17</sup>。

#### 四、比利時政府

比利時政府機關在人力運用來源，也包括契約僱用人員，主要分為臨時性之職務代理人、特殊任務人員及專業性人員等 3 種，均為有固定期限者(類似我國聘僱人員及臨時人員)，契約到期即予解雇。上述人員之招募及進用，原則上均由國家文官考選局負責，各部會如有業務需要亦可自行遴選，但仍須透過文官考選局統一僱用。目前進用此類契約僱用人員最多者為隸屬社會融合部(比利時稱為社會融合公共服務)之政治庇護所，因該所業務需要多國語言人才，透過契約僱用人員不僅容易尋找所需人才，在人員調度也較具彈性。依比利時法律規定，公部門係禁止使用派遣人力<sup>18</sup>。

<sup>16</sup> 行政院人事行政局，100 年度赴荷蘭、瑞士、比利時考察報告，2011 年 10 月 5 日，第 15 頁。

<sup>17</sup> 行政院人事行政局，100 年度赴荷蘭、瑞士、比利時考察報告，2011 年 10 月，第 16-20 頁。

<sup>18</sup> 行政院人事行政局，100 年度赴荷蘭、瑞士、比利時考察報告，2011 年 10 月，第 28 頁。

### 第三節 小結

就 2017 年 OECD 會員國 15 歲以上受僱之臨時性或人力派遣工作者占整體受僱者比率觀察，OECD 會員國平均為 11.2%，我國為 6.8%，高於英國 5.7% 及澳洲 5.3%，惟低於日本 7.0% 及南韓 20.6%。另依據 WEC 針對全球 50 個國家 7 個主要地區派遣勞工企業會員所做的調查報告「Economic Report 2017」，全球 4,100 萬個勞動派遣工作者中，在政府部門服務占 7%。又依據行政院人事行政總處統計，2018 年第 1 季，行政院及所屬機關運用派遣勞工人數 7,607 人，行政院以外中央政府機關運用派遣勞工人數 316 人。我國勞動部為保障公部門及私部門派遣勞工權益，參考德國、日本及韓國勞動派遣法，於 2014 年 2 月擬訂「派遣勞工保護法」草案送行政院審查。經就德國、日本及韓國等 7 個外國政府運用派遣勞工等非典型勞務情形之相關文獻，整理如次：

- 一、德國聯邦政府運用派遣勞工所從事之工作類型，並非行政任務中的核心專業領域，僅屬輔助性、技術性的事務，如文書管理、秘書、守衛等，德國政府及國營事業雖也會運用派遣勞工，但進用原因，主要係為因應正職員工休假期間所需之人力，且均為短期性，人數亦不多。
- 二、日本勞動派遣法並不適用於該國公務員制度，若真有人力不足之困難時會以業務委外之方式來處理。
- 三、韓國政府和私部門一體適用派遣勞工保護法，並無特別條款規範政府部門運用派遣勞工，但因韓國工會反對勞動派遣制度且力量強大，故韓國政府機關幾乎沒有派遣制的員工。
- 四、丹麥政府係採人事費總量控管，各機關多以契約進用所需人力以因應業務消長，來達到人力調節功能，因此丹麥政府公部門運用勞動派遣，並不普遍。
- 五、荷蘭政府並未透過民間仲介公司使用派遣人力，荷蘭在正式文官之外，為因應業務需要，也進用契約人員(類似我國之聘僱及臨時人員)，該類契約人員約占整個聯邦政府人員 10%，荷蘭政府因在人員進用已有高度彈性，假如使用派遣勞工，除薪資水準與一般聘僱人員或臨時人員相當外，尚需另外支付一筆仲介費(類似我國之管理費)給仲介商，就人力成本而言，並不會更為節省，所以荷蘭政府並未使用派遣勞工。

- 六、瑞士聯邦政府對於各部會員額之管理，並非採員額總量管制，而改採財務支出概念，將聯邦人事費總數，匡限在聯邦政府總支出 8.9%，瑞士聯邦政府機關在運用派遣勞工方面，與民間公司均適用「就業服務法」，該法中對各要派單位可運用派遣勞工人數，也未訂有固定比例，因此當各部會預算被國會凍結時，即可能採用派遣勞工，其主要業務範圍包括一般行政、醫院護士、兒童及老人照顧等工作項目。
- 七、比利時政府在人力運用來源，也包括契約僱用人員，主要分為臨時性之職務代理人、特殊任務人員及專業性人員等 3 種，但均為有固定期限者(類似我國聘僱人員及臨時人員)，契約到期即予解雇，依比利時法律規定，公部門係禁止使用派遣人力。



### 第三章 非典型勞動力之法律性質

#### 第一節 勞動派遣之法律性質

##### 一、勞動派遣之定義

依勞動部 2018 年 3 月 9 日修正之「勞動派遣權益指導原則」第 2 點，勞動派遣：「指派遣單位指派所僱用之勞工至要派單位，接受該要派單位指揮監督管理，提供勞務之行為。」另行政院人事行政總處 2014 年 6 月 4 日修正之「行政院運用勞動派遣應行注意事項」第 2 點，亦有勞動派遣相關用詞定義，整理如表 3-1 所示。

表 3-1 勞動派遣相關用詞定義

勞動派遣權益指導原則第 2 點 (2018 年 3 月 9 日)		行政院運用勞動派遣應行注意事項第 2 點 (2014 年 6 月 4 日)	
勞動派遣	指派遣單位指派所僱用之勞工至要派單位，接受該要派單位指揮監督管理，提供勞務之行為。	勞動派遣	指派遣事業單位指派所僱用之勞工至機關提供勞務，接受各該機關指揮監督管理之行為。
派遣單位	指從事勞動派遣業務之事業單位。	派遣事業單位	指從事勞動派遣業務之事業單位。
要派單位	指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。	-	-
派遣勞工	指受派遣單位僱用，並向要派單位提供勞務者。	派遣勞工	指受派遣事業單位僱用，並向各機關提供勞務者。
要派契約	指派遣單位與要派單位就勞動派遣事項所訂立之契約。	要派契約	指派遣事業單位與各機關就勞動派遣事項所訂立之契約。

本研究整理

由上開勞動派遣相關用詞之定義，勞動部「勞動派遣權益指導原則」與行政院人事行政總處「行政院運用勞動派遣應行注意事項」對勞動派遣之定義並無相異。派遣事業單位僱用派遣勞工，雙方簽訂派遣契約，指派遣勞工前往與其無契約關係的要派單位(各運用機關)提供勞務；要派單位與派遣事業單位之間訂定要派契約，但要派單位與派遣勞工之間無契約關係，派遣勞工給付勞務之利益直接歸於要派單位，要派單位將使用派遣勞

工之對價交付派遣事業單位，而僱用關係則存在於派遣事業單位與派遣勞工之間。亦即勞動派遣之特殊性在於其形成一個三角互動關係，而這個三角關，係包括「要派單位」、「派遣單位」和「派遣勞工」三方當事人，三者互動關係如圖 3-1 所示：

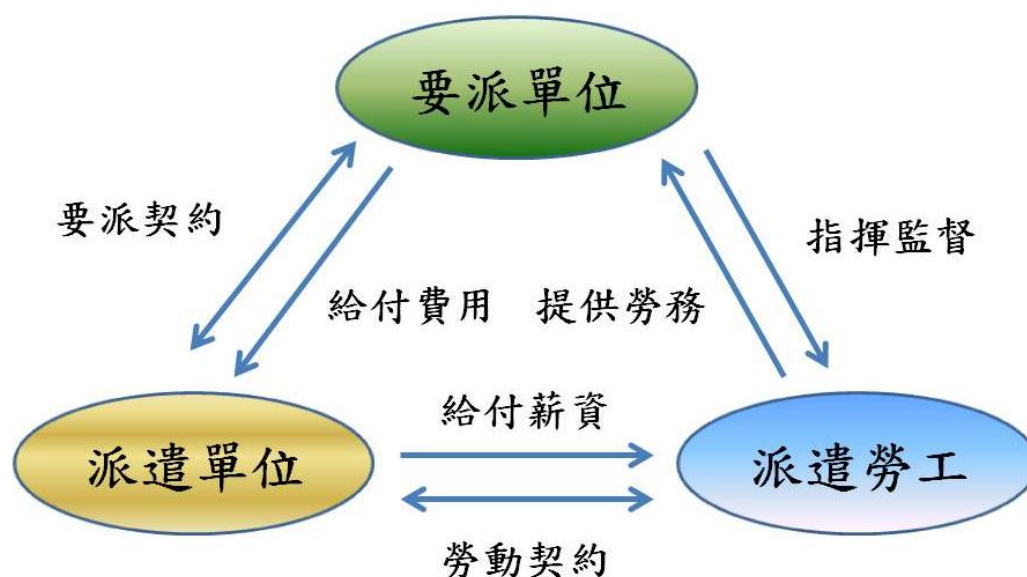


圖 3-1 勞動派遣契約之三方關係圖  
本研究整理

## 二、勞動派遣之合法性

在我國尚無明確訂立勞動派遣法下，關於「勞動派遣是否規避勞動基法的脫法行為？或是以民法第 484 條為依據，只要派遣勞工與派遣事業單位間同意此種勞務給付型態，勞動派遣契約即屬合法？」之議題，依據司法院「司法智識庫」陳建文所撰「臺灣高等法院台中分院 95 年度重勞上字第 3 號裁判解析」<sup>19</sup>認為：我國尚無制定勞動派遣法，勞動派遣契約是否為現行法制所允許或其合法要件為何？相關判決曾存有不同看法。

### (一)否定說

臺灣臺中地方法院 93 年度重勞訴字第 3 號判決曾認為雇主將大量長期用人需要，改以勞動派遣委外派用人員方式提供勞務，係以迂迴方法逃避

<sup>19</sup> 該判決提起上訴，經最高法院 96 年度台上字第 2103 號裁定上訴駁回。司法院司法智識庫，陳建文，臺灣高等法院台中分院 95 年度重勞上字第 3 號裁判解析，網址 [http://fjudkm.judicial.gov.tw/index\\_doc.aspx?par=RipfRff0feS9zt%2fjbTt4K7pVGUmmuLRPeDMVkp5jac%2fKgh5JTPP0%2fswmoUm4SbM](http://fjudkm.judicial.gov.tw/index_doc.aspx?par=RipfRff0feS9zt%2fjbTt4K7pVGUmmuLRPeDMVkp5jac%2fKgh5JTPP0%2fswmoUm4SbM) (瀏覽日期：2018 年 7 月 3 日)。

勞基法適用的脫法行為，應屬無效<sup>20</sup>。惟該判決嗣後為其上訴審臺灣高等法院臺中分院民事判決 95 年度重勞上字第 3 號廢棄。

## (二)肯定說

目前多數判決認為我國尚無有關勞動派遣之相關立法，在無明文禁止規定之情形下，尚難遽認上述勞務給付之型態無效。另考量民法第 484 條規範之僱用人於得到受僱人同意後，得將其勞務請求權利讓與第三人，及受僱人得僱用人同意，得使第三人代服勞務之旨趣，只要派遣勞工基於與派遣公司間之勞動契約約定，同意將其勞務請求權利讓與第三人，勞動派遣的勞務給付型態應予尊重。典型的論述如，臺灣高等法院民事判決 94 年度勞上易字第 6 號：「按所謂勞動派遣係指派遣公司之雇主，與勞工訂立勞動契約，於得到勞工同意，維持勞動契約關係之前提下，使其在要派公司事業主指揮監督下為勞務給付，該勞工與要派公司事業主間並無勞動關係存在而言。是要派公司與派遣勞工間，僅存有勞動力使用之指揮命令關係，至於基於勞動契約關係成立而發生之雇主義務，則係存在於派遣公司，要派公司對派遣公司應負擔給付派遣費用之責任，故有關勞動契約、解雇、工資及工作規則等事項皆只由派遣公司雇主負擔法律上之主體責任。此種特殊之勞動關係，可視為派遣公司將其勞動請求權乃至勞務指揮權讓與要派公司後所發生，依據我國民法第 484 條規定旨趣，僱用人於得到受僱人同意後，得將其勞務請求權利讓與第三人，只要派遣勞工基於與派遣公司間之勞動契約約定，同意此種勞務給付型態，勞動派遣即屬適法。」

## 三、勞動派遣與企業外調職之差異

企業外調職又稱為出向，依派出的人員是否與原公司保持勞動契約關係，可分為在籍出向與移出出向<sup>21</sup>。在籍出向之勞工，係維持出向公司員工身分，在員工允諾下，受出向公司指派到出向地公司，提供技術支援與互助交流等專業技能勞務，出向期間，被指派出向之員工需另與出向地公司，依出向公司與出向地公司雙方簽訂之出向契約，其內容所約定出向地公司可派命令權限之範圍，另立勞動契約，使出向地公司對出向員工取得公司

<sup>20</sup> 勞動法學界對該判決的討論，可參見：司法院及行政院勞工委員會合辦，「95 年勞工法規論壇」資料，2006 年 11 月 9-10 日(台大集思會館)，第 85 頁以下。

<sup>21</sup> 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，2000 年 6 月，第 39 頁。

內指揮與監督權利。出向公司與出向地公司分別與出向員工成立勞動契約，此為出向勞動關係之「二重契約說」，普遍為日本學者認可<sup>22</sup>。移籍出向，係出向公司取得員工之許可後，接受外派到出向地公司，並解除原與出向公司之勞動契約，轉與出向地公司另立勞動契約，成為出向地公司之正式員工，出向地公司可以對該員工取得完整之指揮命令權。在籍出向與勞動派遣之差異，在於在籍出向員工分別與出向公司與出向地公司建立勞動契約關係；而勞動派遣之派遣勞工，僅與派遣單位建立勞動契約關係，與要派單位間僅單純勞動關係。

## 第二節 勞動派遣之相關規定

鑒於我國勞動基準法等有關法令，主要保護傳統定義下之勞工與雇主之權益，但對於勞動派遣之特殊雇用關係，尚無法律位階之規範，僅有相關之行政規則及函釋等。然政府機關運用派遣勞工所涉及勞動派遣法令制定之主管機關有勞動部、行政院人事行政總處及行政院公共工程委員會，共訂定 7 種有關勞動派遣之規定，整理如表 3-2 所示。

表 3-2 勞動派遣相關規定

主管機關	訂定日期 (最新修訂日期)	法規名稱	制定目的
勞動部	2009/10/2 (2018/3/9)	勞動派遣權益指導原則	為使派遣單位與要派單位確實符合勞動法令，保障派遣勞工權益。
	2012/6/26 (2013/10/3)	要派單位與派遣事業單位要派契約書參考範本	供人力派遣業者及要派單位參考使用，以維派遣勞工權益。
	2012/6/26 (2018/3/9)	派遣勞動契約應約定及不得約定事項	供人力派遣業者及要派單位參考使用，以維派遣勞工權益。
	2016/2/26 (2017/6/29)	政府機關(構)勞動派遣期間勞動契約書範本	為保障派遣勞工派遣至要派單位期間之勞動條件。
	2014/2/12	派遣勞工保護法草案(送行政院審查版)	明確規範不同於傳統勞資關係之派遣勞動關係、明確要派單位及派遣事業單位對派遣勞工之責任，以保障派遣勞工權益，以及因應國際競爭與產業轉型，

<sup>22</sup> 劉志鵬，企業外調職(出向)之法律問題台北地院八十二年度勞訴字第七號判決評釋，月旦法學雜誌，第 25 期，元照出版有限公司，1997 年 5 月，第 97-104 頁。



主管機關	訂定日期 (最新修訂日期)	法規名稱	制定目的
			企業人力資源運用兼顧彈性與安全原則下，限制與管制派遣勞動，以促進派遣勞工之就業安定，並調和勞動力之供需。
行政院人事行政總處	2010/8/27 (2014/6/4)	行政院運用勞動派遣應行注意事項	為規範行政院及所屬各機關(構)、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。
行政院公共工程委員會	2016/4/25 (2018/1/30)	勞動派遣採購契約範本	機關依政府採購法及行政院訂頒「行政院運用勞動派遣應行注意事項」辦理勞務採購運用勞動派遣，採用該採購契約範本。

本研究整理

關於政府機關得運用派遣勞工的業務範圍，依據「行政院運用勞動派遣應行注意事項」第 3 點規定，為有關事務性、重複性及機械性等行政服務工作；一定事實之蒐集、查察或檢查協助工作；具期限性計畫之協助工作；及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，如表 3-3 所示。

表 3-3 政府機關得運用派遣勞工之業務範圍<sup>23</sup>

序號	業務	範圍說明
1	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。
2	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。
3	專案性協助工作	例如：非屬醫療行為之照護服務、教養輔導、展場規劃或導覽服務等工作。
4	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。
5	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。

本研究整理

<sup>23</sup> 依勞動部草擬之派遣勞工保護法草案第 23 條規定，派遣事業單位或要派單位，不得僱用或使用下列人員為派遣勞工：醫事人員、保全人員、航空人員、漁船船員以外之船員、遊艇駕駛、動力小船駕駛及助手、大眾運輸行車及駕駛人員、採礦人員、其他經中央主管機關公告之工作者。

行政院人事行政總處鑒於外界針對公部門運用派遣勞工，提出諸多質疑與建議，該總處除與行政院勞工委員會、行政院公共工程持續檢討各機關運用勞動派遣合理性，加強保障派遣勞工權益外，並於 2013 年 11 月 18 日函請各機關於運用派遣勞工前確實檢討機關業務，研議改採業務委外、勞務承攬、進用定期契約之臨時人員等方式辦理，並就辦理勞務採購及運用派遣勞工時，提列應注意事項共 15 項。茲就行政院人事行政總處強化各機關運用勞動派遣應注意事項，依前置作業、招標決標及履約管理階段，整理各階段應注意事項如表 3-4 所示。

表 3-4 行政院人事行政總處強化各機關運用勞動派遣應注意事項

作業階段	應注意事項
前置作業	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 確實檢討機關業務，如非屬行使公權力且係臨時性、短期性、季節性及特定性之業務，可研議改採業務委外(例如：話務中心電話接聽服務)、勞務承攬(例如：環境清潔)、依「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」規定進用定期契約之臨時人員(例如：處理具季節性或短期性之稅務申報、就學貸款申辦業務)或擴大招募志工(例如：諮詢服務台)等人力替代方式辦理之可行性，並積極朝作業流程簡化及資訊化等方式辦理。</li> <li>2. 確實依「政府採購法」、「行政院運用勞動派遣應行注意事項」、「勞動派遣權益指導原則」、「勞務採購契約範本」等規定辦理勞務採購，並遵守相關勞動法令規定。</li> </ol>
招標決標作業	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依招標業務及規模慎選招標及決標方式，各機關在預算經費容許下，建議可採行以「最有利標」方式辦理運用勞動派遣，以保障派遣勞工應有權益。</li> <li>2. 各機關釐訂派遣勞工薪資時，應在現有預算額度內依其所辦理業務性質、學經歷條件、工作之職責程度等因素綜合考量，並參考民間薪資水準訂定，避免遭受派遣勞工低薪化之質疑。</li> <li>3. 各機關招標文件除明定派遣勞工實際領取之薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金外，如有加班費、差旅費、各項獎金之支出，應具體詳細列入固定費用之權益事項，不列入投標廠商之報價範圍。</li> <li>4. 各機關應於要派契約中詳細列明派遣勞工所需資格條件(包含學歷、該職務所應具備之條件)。</li> <li>5. 勞動合作社參與機關運用派遣人力之勞務採購案件時，應以其所僱用之人員(包括社員及非社員)為之。</li> <li>6. 機關認為投標廠商標價偏低，顯不合理，有降低品質、不能誠信履約之虞或其他特殊情形，應限期通知該廠商提出說明。</li> </ol>

作業階段	應注意事項
履約管理作業	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.機關應確實查察得標廠商核實給付派遣勞工薪資等固定費用，以保障勞工權益。</li> <li>2.各機關不得自行招募人員後，轉介派遣事業單位僱用為派遣勞工。各機關要派契約，期限屆滿而不續約或因故終止，另與新得標廠商訂定要派契約時，不得要求新得標廠商僱用或指派原派遣勞工。</li> <li>3.得標廠商所派遣之勞工，機關僅能就要派契約中所列明之資格條件審查是否符合需求，不得有面試或協助廠商面試之行為。</li> <li>4.就業與性別歧視禁止、性騷擾防治、遵守義務、違反責任及應注意事項等)，納入勞動契約並送機關備查，各機關備查勞動契約前應請機關法制單位(上級法制單位或委託民間專業單位)協助檢視有無違反相關法令規定，如有違失缺漏應要求得標廠商立即補正。</li> <li>5.得標廠商違反勞動基準法等相關勞動法令之情事時，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，並按檢查結果依相關規定予以處置(包含懲罰性違約金)。</li> <li>6.各機關應保障派遣勞工就派遣事業單位違法(規)事項提出申訴之權益，應明訂申訴之受理單位、申訴方式及流程，並將相關資訊公告於機關網站及工作場所顯著之處，及要求派遣事業單位不得因派遣勞工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。</li> <li>7.派遣勞工如遭受機關所屬人員性騷擾時，各機關應受理申訴並與派遣事業單位共同調查，如調查屬實，應對所屬人員懲處，並將結果告知派遣事業單位及當事人。</li> </ol>

資料來源：行政院人事行政總處 2013 年 11 月 18 日總處組字第 1020055169 號函  
本研究整理

### 第三節 勞務承攬之法律性質

#### 一、勞務承攬之定義

在政府機關所運用之非典型勞務中，除運用勞動派遣之派遣勞工外，另一種常見的方式，為運用勞務承攬之派駐勞工。因此 2 種型態之勞動給付，皆由承攬廠商所僱用之勞工提供給要派單位，勞動契約皆存在於勞工與承攬廠商間。行政院主計總處為明確區分勞務承攬與勞動派遣之不同，於 2012 年 2 月 5 日函請行政院人事行政總處協助釐清，據人事行政總處 2012 年 3 月 6 日總處組字第 1010025247 號書函說明：

- (一) 依「政府採購法」第 2 條及第 7 條第 3 項規定略以，該法所稱採購係包含勞務之委任或僱傭等；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，勞務採購係包含勞務承攬及勞動派遣。又依民法第 490 條第 1 項規定，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。而勞務承攬就投標廠商之類型，可再區分為廠商承攬與自然人承攬，其中廠商承攬部分，其員工僅接受廠商管理，與機關間無僱傭及指揮監督關係。至自然人承攬，依採購法規定，自然人亦得為投標廠商，且自然人承攬者，非屬勞工身分，自不適用勞動基準法等相關法令規定。

- (二) 有關勞務承攬與勞動派遣之差異，主要在指揮監督關係之有無。依「行政院運用勞動派遣注意事項」第 2 點規定略以，勞動派遣係指派遣事業單位指派所僱用之勞工至機關提供勞務，是以，其採購標的為派遣勞工(人數)並受機關直接指揮監督；而勞務承攬則係以機關業務工作項目為採購標的，機關對承攬廠商勞工無指揮監督權。

勞動部為使各機關以多元人力運用辦理機關業務時，得明確區分勞動派遣及勞務承攬，依 2015 年 1 月 23 日立法院第 8 屆第 6 會期第 19 次會議通過之「中華民國 104 年度中央政府總預算案審查總報告(修正版)」伍、審議總結果之八、通案決議事項(九)，於 2015 年 4 月 22 日以勞動關 2 字第 1040125914 號函<sup>24</sup>行政院各部會，關於各機關辦理勞務採購案件時，勞動派遣及勞務承攬之定義如下：

- (一) 勞動派遣：指要派單位(機關)與派遣事業單位約定，由派遣事業單位指派所僱用之勞工至要派單位(機關)提供勞務，並接受要派單位(機關)指揮監督管理之契約。
- (二) 勞務承攬：指定作人(機關)與承攬人約定，由承攬人為定作人(機關)完成一定之工作，定作人(機關)俟工作完成，給付報酬予承攬人之契約。如承攬人依約須指派所僱用之勞工至定作人(機關)工作場所完成

<sup>24</sup> 依立法院決議：「爰要求行政院應：…3、於 104 年度起逐步要求各部會通盤檢討勞務採購時勞動派遣及勞務承攬人力運用之需求。」勞動部請行政院各部會依上開定義及立法院決議通盤檢討勞動派遣及勞務承攬之實際需求，如無法依上開定義釐清勞務採購案件為勞動派遣或勞務承攬時，得向勞動部提出，將於勞動部與行政院人事行政總處、公共工程委員會組成之勞動派遣工作圈會議協助釐清。

工作者，定作人(機關)對承攬人所派駐人員，並無指揮監督之權<sup>25</sup>，僅得檢驗工作成果，並依據該成果給付價金。

依上開勞務承攬之定義，謹將有關勞務承攬契約之政府機關、承攬廠商及派駐勞工三方關係，整理如圖 3-2 所示。

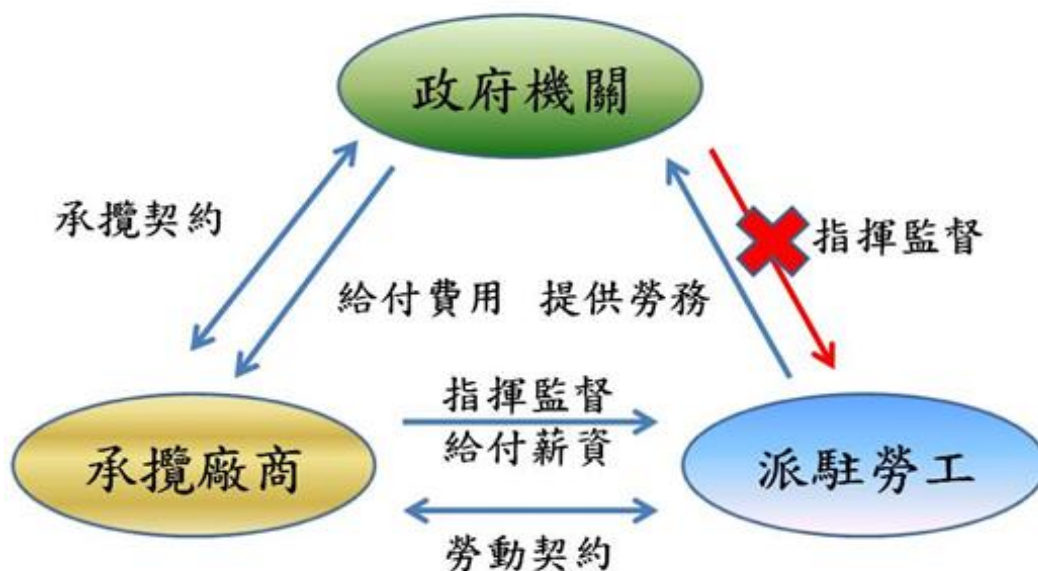


圖 3-2 勞務承攬契約之三方關係圖  
本研究整理

## 二、勞務承攬之法律性質

勞務採購之認定，係依政府採購法第 7 條第 3 項、第 4 項：「本法所稱勞務，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。採購兼有工程、財物、勞務二種以上性質，難以認定其歸屬者，按其性質所占預算金額比率最高者歸屬之。」之規定；至於勞務採購之契約性質，可能以委任或承攬<sup>26</sup>或混合契約

<sup>25</sup> 依勞動部 2015 年 4 月 22 日勞動關 2 字第 1040125914 號函釋規定，機關對承攬人所派駐人員，並無指揮監督之權。所謂指揮監督權力，依據勞動部說明包括出勤管理、請假准駁及要求配合加班等，僅得就履約成果或品質要求承攬人符合契約規範。

<sup>26</sup> 按承攬之性質，除勞務之給付外，另有完成一定工作之要件。工作之完成可能價值不菲，或須承攬人之特殊技術、耗費勞力與鉅額資金始能完成。是繼續性質之承攬契約，一經承攬人履行，若解除契約使其自始歸於消滅，將使法律關係趨於複雜，故僅得終止契約，使契約嗣後失其效力，始符公平原則（最高法院 99 年度台上字第 818 號民事判決參照）。再按承攬係當事人約定，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，重在工作之完成，不以承攬人親自為之為必要；而委任係當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，則重在事務處理之過程，以當事人之信賴關係為基礎，受任人之處理事務，原則上須親自為之（最高法院 100 年度台上字第 786 號民事判決參照）。是委託設計監造之勞務採購案，在設計方面，係重在廠商圖說及規範等相關資料之給付（即重在工作之完成），所以屬「承攬」，而在監造部分，則重在事務處理之過程，所以是「委任」；換言之，委託設計監造之勞務採購案，應屬「承攬」及「委任」之混合契約，應分依其性質，適用相關規定。但純工程之採購，則係重在工作物之完成，所以是「承攬」，其雖是繼續性之債，惟在未履行

<sup>27</sup>或無名契約等為之，如果以承攬為之，可能就會被稱為「勞務承攬」。

因勞動派遣與勞動承攬與要派機構無直接契約責任，但是此兩者仍有一些差異，使得勞務承攬之雇主責任與勞工權益，與勞動派遣有所不同。「勞動派遣」與「勞務承攬」二者人力運用之差異主要係以契約實際簽訂情形及員工指揮監督權之歸屬作為判斷標準。其中，勞動派遣係以廠商指派派遣勞工至機關提供勞務為履約標的，派遣勞工並受機關指揮監督；而勞務承攬則係以廠商完成機關指定之業務項目為履約標的，機關對承攬廠商之勞工無指揮監督權<sup>28</sup>。

政府機關依「政府採購法」規定所辦理之勞務採購，可再區分為廠商承攬與自然人承攬，其中廠商承攬部分係機關與廠商間簽訂承攬契約，就機關所需勞務服務由廠商指派人員完成，是類人員僅接受廠商管理，與機關間無僱用及指揮監督關係，各項勞動條件及差勤、考核事項等均由廠商負責。至自然人承攬，依行政院 2010 年 8 月 27 日院授人力字第 09900641751 號函規定，各機關應優先評估以勞務承攬方式辦理，並將勞工指揮監督事宜委由承包廠商負責，非必要，應儘量避免與自然人簽訂承攬契約。

### 三、委任契約與承攬契約之異同

關於委任契約與承攬契約之異同，學者劉春堂<sup>29</sup>見解認為：委任之受任人為委任人處理事務，須給付勞務；承攬之承攬人為定作人完成一定工作，

---

前，解除契約使其自始歸於消滅，並不會使法律關係趨於複雜，故尚得解除契約，與「繼續性質之承攬契約，一經承攬人履行，若解除契約使其自始歸於消滅，將使法律關係趨於複雜，故僅得終止契約，使契約嗣後失其效力，始符公平原則」尚屬有間。

<sup>27</sup> 最高法院 100 年度台上字第 390 號民事判決：「查本件採購契約為承攬與委任之混合契約，為原審所認定之事實。按混合契約，原則上應適用各該性質之契約，與民法第五百二十九條並規定：「關於勞務給付之契約，不屬於法律所訂其他契約之種類者，適用關於委任之規定」之情形，未盡相同。則原審謂：各式無名契約而屬於勞務給付性質之契約，均有民法債篇有關委任規定之適用，兩造間之契約關係亦應適用委任之相關規定云云，洵有未洽。又民法第一百八十四條第二項前段之規定，違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。所謂違反保護他人之法律者，係指以保護他人為目的之法律，亦即一般防止妨害他人權益或禁止侵害他人權益之法律而言；或雖非直接以保護他人為目的，而係藉由行政措施以保障他人之權利或利益不受侵害者，亦屬之。惟仍須以行為人有違反該保護他人法律之行為並其違反保護他人法律之行為與損害之發生間有相當因果關係為必要。查建築師法第二十条規定：建築師受委託辦理各項業務，應遵守誠實信用之原則，不得有不正當行為及違反或廢弛其業務上應盡之義務。蓋建築師受託辦理建築物之設計、監造等業務，若未遵守誠實信用之原則，或有不正當行為及違反或廢弛其業務上應盡之義務，不僅與保護社會秩序之目的有違，亦影響委託人之權利甚鉅，難謂毋庸負損害賠償責任。原審謂該條項非為保護他人之法律，所持見解尚屬可議。上訴論旨，指摘原判決關此部分不當，求予廢棄，非無理由。」參照。

<sup>28</sup> 行政院人事行政總處於民國 103 年 5 月 1 日以總處組字第 1030032220 號函答覆財團法人中華勞資事務基金會，有關我國政府機關運用「非典型人力」執行公務之相關問題。

<sup>29</sup> 劉春堂，民法債編各論(中)，三民書局，2004 年 3 月版，第 14 頁。

亦須給付勞務，故均屬於勞務契約。又委任人之處理事務，須有一定之目的，此與承攬之須完成一定工作者，有其相類似之處。惟委任與承攬，有下列之不同：

- (一)委任乃使受任人按一定目的之方向處理事務，至於完成與否則非所問，亦即不以有一定結果為必要；承攬則以工作之完成為要件，亦即須有一定之結果。
- (二)委任注重事務處理之過程，當事人間之人格信賴關係較強，故受任人應自己處理事務，原則上不得為複委任，即原則上不得使第三人代為處理；承攬則注重工作之完成，當事人間之人格信賴關係較弱，苟能完成工作，則不以承攬人親自為之為必要，故原則上得為次承攬，即原則上得使第三人代為之。
- (三)委任原則上為無償契約，但如約定給付報酬時，受任人得按其已處理之部分，請求報酬；承攬必為有償契約，但其報酬之給付，係對於工作之完成，如工作尚無結果，承攬人雖盡勞務，原則上不得請求報酬。
- (四)委任因當事人之人格信賴關係較強，故委任關係因當事人一方之死亡而消滅；承攬當事人間之人格信賴關係較弱，故僅於承攬之工作，以承攬人個人之技能為契約要素者，承攬關係始因承攬人之死亡而消滅。另有學者林誠二<sup>30</sup>提出，委任契約與承攬契約主要有下列3點不同：
  - (一)要件不同：承攬係以工作之完成為要件，需一定結果之完成；委任僅需處理事務即可，是否完成一定之結果，則非所問。
  - (二)專屬性不同：承攬重視工作之完成，故不以承攬人親自為之為必要，得以次承攬為之，委任則注重事務處理之過程，且重視當事人間之信任關係，故原則上受任人需親自為之，不得再委任他人處理事務。
  - (三)有償性不同：承攬必為有償契約，且其重視結果，無結果即無報酬。但委任契約為有償時，因非可歸責於受任人之事由，於事務處理未完畢前已終止者，受任人得就其已處理之部分，請求報酬，不以完成一定結果為必要。委任契約與承攬契約皆為民法上之勞務供給契約類型，學者楊淑文<sup>31</sup>認

<sup>30</sup> 林誠二，民法債編各論(中)，瑞興圖書，2011年1月版，第224頁。

為，明確區分此二契約之實益有二：

- (一)為報酬時效請求權不同，委任契約適用民法第 125 條之 15 年一般時效，而承攬契約之報酬則可能適用第 127 條第 7 款之短期 2 年時。
- (二)為瑕疵擔保責任之有無，承攬契約中之承攬人依民法之規定對定作人應負瑕疵擔保責任，而委任契約之受任人僅需以善良管理人之注意義務為委任人處理事務，並無瑕疵擔保責任。此二原因往往係實務案例之爭議所在。

#### 四、勞務承攬之偽裝

依據學者林良榮<sup>32</sup>研究，我國很多委外(外包)業務是以「勞務承攬」方式為之，但實際上具有實質之指揮監督、甚至真有雇主同一性的僱用關係，此乃一種隱藏實質僱用關係而偽裝成一種承攬型態。

政府機關辦理勞動派遣之採購，多數並非直接以勞動派遣之名義進行招標，而是以「勞務承攬」、「委外人力」、「業務外包」招標形式，然進一步考察標案實質之內涵，可以發現其為不折不扣的勞動派遣關係，例如：行政機關與廠商簽訂之採購契約雖以「勞務承攬」契約稱之，但實際上得標廠商之勞工並非受廠商指揮監督獨立作業，而是與政府機關之人員混合編組，在同一工作場所共同辦理機關之業務，並且直接受採購機關管理指示，換言之，身為承攬人之廠商完全無權指揮監督所屬勞工單獨完成機關要求之工作<sup>33</sup>。然而此一行政機關與廠商之互動模式，顯然無法該當我國民法 490 條關於「承攬契約」之定義，因為所謂之「承攬」係指：身為承攬人之廠商得本於自身之責任及裁量權，使用自己所僱用之勞工單獨完成工作，至於身為定作人之政府機關除了依約給付報酬之外，並無指揮命令得標廠商之勞工如何完成業務之權限，故此時政府機關與廠商之互動模式應屬「勞動派遣」而非「勞務承攬」。

<sup>31</sup> 楊淑文，臺灣高等法院高雄分院民事 93 年度重上字第 6 號裁判解析，司法院司法智識庫，[http://fjudkm.judicial.gov.tw/index\\_doc.aspx?par=7qFPI2sII5OKOKe7%2fX9JTMuCPekFgLNTS8nd05aruyYd1FGc8MRmvFYTzFFn2Nx8%2bi2yvrD6KrsFuA8FchxHoMTw3mQg0wj4R0k%2fG4XNF3flyyrA8pRazne5%2b1QXb54m3h%2b4eXS28htvwIk%2bcImF%2fg%3d%3d](http://fjudkm.judicial.gov.tw/index_doc.aspx?par=7qFPI2sII5OKOKe7%2fX9JTMuCPekFgLNTS8nd05aruyYd1FGc8MRmvFYTzFFn2Nx8%2bi2yvrD6KrsFuA8FchxHoMTw3mQg0wj4R0k%2fG4XNF3flyyrA8pRazne5%2b1QXb54m3h%2b4eXS28htvwIk%2bcImF%2fg%3d%3d)(瀏覽日期：2018 年 7 月 24 日)。

<sup>32</sup> 林良榮，我國公部門勞務「外包」之爭議問題研究，思與言第 51 卷第 2 期，2013 年 6 月，第 76 頁。

<sup>33</sup> 陳輝發，勞動派遣相關法律問題之研究-以公部門政府勞務採購契約為中心，國立政治大學法律研究所在職專班碩士論文，2007 年，第 130 頁。



#### 第四節 勞務承攬之相關規定

勞動部為使政府機關(構)、公立學校及公營事業依政府採購法規定辦理勞務採購時，合理運用勞務承攬，並保障承攬人派駐勞工之權益。該部依據立法院審查 2015 年中央政府總預算案所作成通案決議(九)及立法院審查 2015 年中央政府總預算案附屬單位預算營業及非營業部分通案決議(四)，於 2016 年 2 月 4 日以勞動關 2 字第 1050125217 號函訂定「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」。該參考原則包含：(一)勞務承攬、派駐勞工、勞務承攬契約等用詞定義；(二)各機關運用勞務承攬應注意事項；(三)各機關與承攬人訂定勞務承攬契約應注意事項；(四)強化履約管理等內部控制作業。謹就「勞動派遣」與「勞務承攬」相關用詞定義，整理如表 3-5 所示。

表 3-5 勞動派遣與勞務承攬用詞定義

行政院運用勞動派遣應行注意事項 (2014 年 6 月 4 日修訂)		政府機關(構)運用勞務承攬參考原則 (2016 年 2 月 4 日訂定)	
勞動派遣	指派遣事業單位指派所僱用之勞工至機關提供勞務，接受各該機關指揮監督管理之行為。	勞務承攬	指各機關與承攬人約定，由承攬人為各機關完成一定之工作，各機關俟工作完成，於驗收符合履約項目後，給付報酬予承攬人。
派遣事業單位	指從事勞動派遣業務之事業單位。	承攬人	指承接各機關採購勞務承攬採購案之公司、合夥或獨資之工商行號及其他得提供各機關勞務之自然人、法人、機構或團體。
派遣勞工	指受派遣事業單位僱用，並向各機關提供勞務者。	派駐勞工	指受承攬人僱用，派駐於各機關工作場所，依承攬人指示完成勞務承攬契約所定工作項目者。
要派契約	指派遣事業單位與各機關就勞動派遣事項所訂立之契約。	勞務承攬契約	指承攬人與各機關就勞務承攬所訂立之契約。

本研究整理

有關我國公務部門運用「非典型人力」之原則，依行政院人事行政總處 2014 年 5 月 1 日總處組字第 1030032220 號函，各機關運用非典型人力原則如次：

- 一、各機關除將屬機關核心、公權力業務保留由機關正式人員辦理外，可視業務需要，依「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」規定以定期契約進用臨時人員，或依「志願服務法」進用志工，以及

依「政府採購法」透過勞務採購方式運用勞動派遣或勞務承攬方式辦理。

- 二、「勞動派遣」與「勞務承攬」係由各機關依業務推動需要自行決定辦理方式，又二者人力運用之差異主要係以契約實際簽訂情形及員工指揮監督權之歸屬作為判斷標準。其中，勞動派遣係以廠商指派派遣勞工至機關提供勞務為履約標的，派遣勞工並受機關指揮監督；而勞務承攬則係以廠商完成機關指定之業務項目為履約標的，機關對承攬廠商之勞工無指揮監督權。
- 三、前開各類非典型人力，除臨時人員係受公務機關所直接雇用外，志工及勞務採購人力，均未與機關成立勞動契約。又其中勞務採購人力，係機關依採購法辦理勞務採購，其採購行為性質屬私經濟行政，爰機關與廠商雙方所簽訂之契約，非屬行政契約，亦非屬勞動契約；至廠商與其所雇用勞工之間則成立勞動契約，並基於該契約衍生債權債務關係，因此包括雇主之職業災害補償責任均屬私權範疇。至機關與派遣公司及承攬公司間，對於公務之履行及從業人員權益保護等方面之連帶責任，因機關係於契約中明訂保護相關勞工權益規定，並依契約約定查察廠商是否依相關法令規定辦理，其係透過契約約定辦理，爰屬私法上責任。

## 第五節 政府採購契約非典型勞動力之相關規定

我國為建立政府採購制度，依公平、公開之採購程序，提升採購效率與功能，確保採購品質，於1999年5月27日施行「政府採購法」，規定政府機關、公立學校、公營事業辦理採購，應依該法之規定辦理。政府採購法所稱採購，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。其中有關勞務部分，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。依政府採購法第63條第1項規定，各類採購契約以採用主管機關訂定之範本為原則，其要項及內容由主管機關參考國際及國內慣例定之。

政府採購法之主管機關行政院公共工程委員會，為供各機關辦理勞務類採購有所遵循，訂有「勞務採購契約範本」、「勞動派遣採購契約範本」、

「資訊服務採購契約範本」、「公共工程技術服務契約範本」、「公共工程專案管理契約範本」等 5 種契約範本。上開 5 種採購契約範本，其中訂有派遣勞工權益保障規定者，計有「勞動派遣採購契約範本」、「資訊服務採購契約範本」、「公共工程技術服務契約範本」等 3 種；訂有派駐勞工權益保障規範者，計有「勞務採購契約範本」、「公共工程專案管理契約範本」等 2 種。對派遣勞工及派駐勞工權益保障情形，整理如表 3-6 所示。

表 3-6 採購契約範本對派遣勞工及派駐勞工權益保障

勞務類採購契約範本	版本	派遣勞工 權益保障	派駐勞工 權益保障
1. 勞動派遣採購契約範本	2018/1/30	有	—
2. 勞務採購契約範本	2017/11/9	—	有
3. 資訊服務採購契約範本	2017/7/13	有	—
4. 公共工程技術服務契約範本	2017/4/6	有	—
5. 公共工程專案管理契約範本	2017/4/6	-	有

本研究整理

行政院於 2010 年 8 月 27 日訂定「行政院運用勞動派遣應行注意事項」，其中第 5 點第 2 項第 1 款，要求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，進行總量管控，並檢討將其運用派遣勞工所辦理之業務，將業務區塊以勞務承攬方式辦理。因此各機關除將屬機關核心、公權力業務保留由機關正式人員辦理外，亦可視業務需要，依「政府採購法」透過勞務採購方式運用勞動派遣或勞務承攬方式辦理<sup>34</sup>。

「勞動派遣採購契約範本」第 2 條第 2 款，列載派遣勞工之職務計有：公文收發傳遞、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、業務資料彙整登錄、停車場計時人員、非屬醫療行為之照護服務、教養輔導、展場規劃或導覽服務、機關科技專案計畫之協助工作、協助法律事務及其他(適宜運用勞動派遣業務項目)等 18 種職務。惟「勞務採購契約範本」，並未列載派駐勞工之職務。謹將運用勞動派遣及勞務承攬之相關規定，整理如圖 3-3 所示。

<sup>34</sup> 行政院人事行政總處於 2014 年 5 月 1 日以總處組字第 1030032220 號函答覆財團法人中華勞資事務基金會，有關我國政府機關運用「非典型人力」執行公務之相關問題。

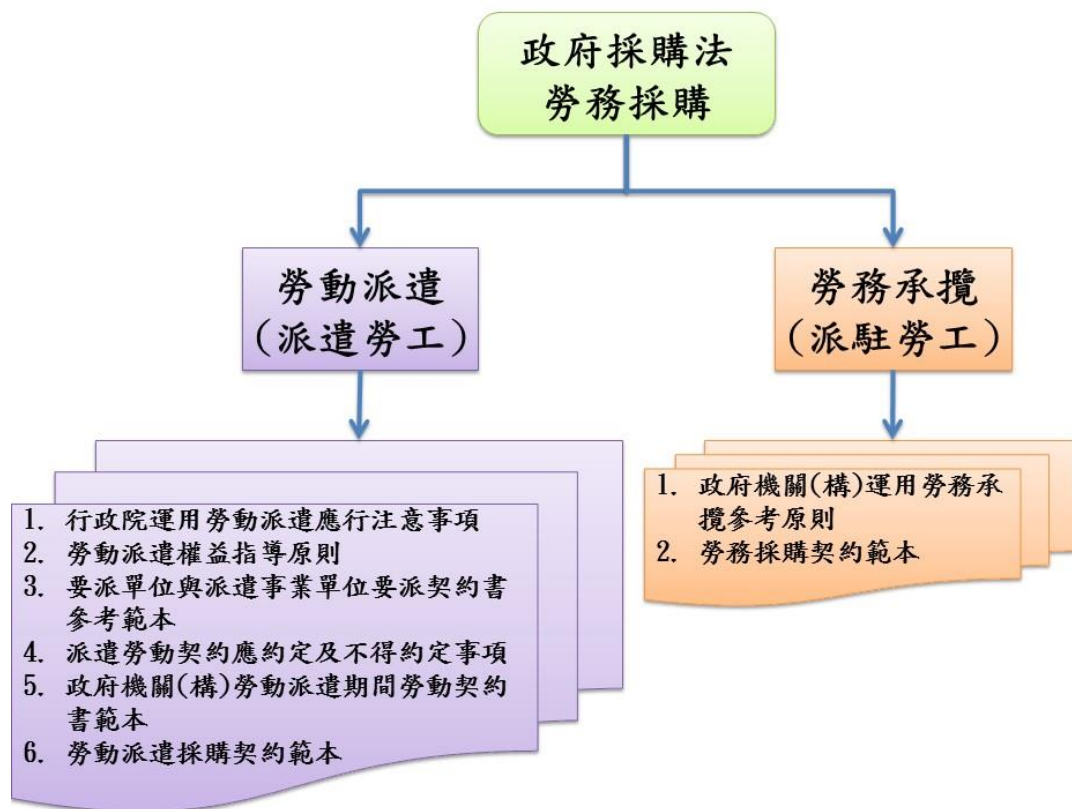


圖 3-3 政府機關運用勞動派遣及勞務承攬之相關規定  
本研究整理

## 一、採購契約範本對派遣勞工權益保障之規定

行政院公共工程委員會所訂定之採購契約範本中，訂有派遣勞工權益保障規定者，計有「勞動派遣採購契約範本」、「資訊服務採購契約範本」、「公共工程技術服務契約範本」等 3 種，其中對於派遣勞工權益保障規定最為完善者為「勞動派遣採購契約範本」。

### (一) 勞動派遣採購契約範本對派遣勞工權益保障

依據行政院公共工程委員會 2018 年 1 月 30 日修訂之「勞動派遣採購契約範本」，對派遣勞工權益保障規定主要有：1. 薪資；2. 保險；3. 勞動契約；4. 工作時間、加班、請假、特別休假；5. 機關抽訪勞工權益保障情形；6. 提供申訴管道，落實性別歧視禁止、性騷擾防治及性別工作平等措施；7. 維護勞工健康、安全及福祉等 7 類，整理如表 3-7 所示。

表 3-7 勞動派遣採購契約範本對派遣勞工權益保障

權益類別	勞動派遣採購契約範本對派遣勞工權益保障規定
一、薪資	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 薪資採固定金額(第 3 條第 3 款)</li> <li>2. 休假日工作，薪資加倍發給。(第 3 條第 8 款)</li> <li>3. 廠商請領契約價金應提出派遣勞工薪資支付證明(第 5 條第 7 款)</li> <li>4. 非有可歸責於派遣勞工之事由並經勞工同意，廠商不得於應給付於派遣勞工之薪資扣抵。(第 5 條第 9 款)</li> <li>5. 廠商應於每月 5 日前將薪資及加班費如實核付予派遣勞工，不得以爭議處理為由積欠派遣勞工薪資或其他給與(第 9 條第 11 款)</li> <li>6. 訂有「機關處置廠商積欠派遣勞工薪資作業程序」(契約附錄)</li> </ol>
二、保險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 廠商負擔之勞工保險費、全民健康保險費、就業保險費、勞工退休金及積欠工資墊償基金提繳費，由機關依契約約定之金額支付廠商(第 3 條第 5 款)</li> <li>2. 廠商請領契約價金之證明資料應包含已為派遣勞工繳納法定保險費之證明(於勞工保險局、中央健康保險署列印之派遣勞工之勞工保險費、全民健康保險費、就業保險費、勞工退休金及積欠工資墊償基金提繳費等)(第 5 條第 1 款第 1 目②)</li> <li>3. 廠商對其派至機關提供勞務之派遣勞工，於最後一次向機關請款時，應檢送繳納勞工保險費、全民健康保險費、就業保險費、提繳勞工退休金、積欠工資墊償基金提繳費之繳費證明影本，供機關審查後，以憑支付最後 1 期契約價金及尚未發還之履約保證金(第 5 條第 1 款第 1 目④)</li> <li>4. 廠商未依規定繳納勞工保險費、全民健康保險費、就業保險費或未提繳勞工退休金、積欠工資墊償基金提繳費，且可歸責於廠商，經通知限期改正而逾期未改正者，機關得暫停給付契約價金至情形消滅為止(第 5 條第 1 款第 3 目)</li> <li>5. 廠商對其派至機關提供勞務之派遣勞工，應依法投保勞工保險、全民健康保險、就業保險及提繳勞工退休金、積欠工資墊償基金提繳費，並依規定繳納前述保險之保險費及提繳勞工退休金、積欠工資墊償基金提繳費(第 9 條第 2 款)</li> <li>6. 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、全民健康保險、就業保險及提繳勞工退休金、積欠工資墊償基金提繳費或違反勞動基準法及性別工作平等法情事者，應限期改正，並通知目的事業主管機關依法處理(第 9 條第 4 款)</li> <li>7. 廠商應於履約期間辦理雇主意外責任險(第 10 條第 1 款)</li> </ol>
三、勞動契約	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 廠商對其派至機關提供勞務之派遣勞工，應訂立書面勞動契約，其內容包含勞動條件、就業與性別歧視禁止、性騷擾防治、遵守義務、違反責任及應注意事項等派遣勞工在機關工作期間之權益與義務事項，並將該契約影本於簽約後 10 工作天內或機關另外</li> </ol>

權益類別	勞動派遣採購契約範本對派遣勞工權益保障規定
	<p>通知之期限內送機關備查，如履約期間勞動契約有變更者，亦同。勞動契約如有缺漏或違反相關勞動法令，機關應要求廠商補正。上開勞動契約應載明廠商給付派遣勞工薪資期限，及廠商未依該期限給付派遣勞工薪資，經機關催告仍未改正者，同意由機關將應給付廠商價金之一部分，給付派遣勞工(即採購契約所載該派遣勞工薪資，包含加班費、差旅費，但不包含廠商及派遣勞工負擔之勞工保險費、積欠工資墊償基金、勞工退休金、健保費及稅捐等費用)。(第9條第1款)</p> <p>2. 派遣勞工經機關(或其他機關)以公開遴補程序進用(包含國家考試)，致須與廠商解除勞動契約者，廠商不得妨礙、阻擾或要求派遣勞工負最低服務年限條款及違約賠償之責任。(第9條第15款)</p>
四、工作時間、加班、請假、特別休假	<p>1. 派遣勞工於機關正常上班時間出勤(第7條第3款第1目)</p> <p>2. 訂有天然災害發生出勤約定(第7條第3款第1目)</p> <p>3. 加班費實報實銷(第3條第5款)</p> <p>4. 廠商對於派至機關提供勞務之派遣勞工，其請假、特別休假(含年資併計給予)、加班(延長工作時間)及年終獎金(獎金或分配紅利)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法規定辦理。(第9條第5款)</p> <p>5. 廠商如僱用機關原使用之派遣勞工，並指派繼續在該機關提供勞務而未中斷年資者，應溯自該派遣勞工在機關提供勞務之第一日併計該派遣勞工服務之年資，計算特別休假日數，以保障其休假權益。(第9條第12款)</p> <p>6. 派遣勞工依性別工作平等法申請育嬰留職停薪，並於復職後繼續服務於同機關，除留職停薪期間外，依前款約定併計特別休假。(第9條第13款)</p>
五、機關抽訪勞工權益保障情形	<p>1. 機關將每月抽訪派遣勞工，瞭解廠商是否如期依約履行其保障勞工權益之義務。訂有後續擴充採購之條件者，抽訪結果並將作為是否與廠商續約之依據。(第9條第7款)</p> <p>2. 機關應注意廠商有無依契約約定之期限請款及給付派遣勞工薪資，並每月抽訪派遣勞工，瞭解廠商是否如期依約履行其對於勞工權益之義務。(機關處置廠商積欠派遣勞工薪資作業程序一)</p>
六、提供申訴管道，落實性別歧視禁止、性騷擾防治及性別工作平等措施	<p>1. 廠商對於派至機關提供勞務之派遣勞工，應落實性別工作平等法之性別歧視禁止、性騷擾防治及促進性別工作平等措施相關規定。(第9條第6款)</p> <p>2. 廠商不得因派遣勞工提出申訴(含性騷擾)或協助他人申訴(含性騷擾)，而予以解僱、調職或其他不利之處置。(第9條第8款)</p> <p>3. 機關應明訂派遣勞工提出申訴(含性騷擾)之受理單位、申訴方式及流程，並將相關資訊公告於機關網站及工作場所顯著之處，</p>

權益類別	勞動派遣採購契約範本對派遣勞工權益保障規定
	適時向派遣勞工宣導；必要時，機關應協助其採取相關救濟措施，以保障其權益。(第9條第17款) 4. 派遣勞工如遭受機關所屬人員性騷擾時，機關應於受理申訴後與廠商共同調查。如調查屬實，機關應對所屬人員進行懲處，並將結果書面通知廠商及當事人。(第9條第18款)
七、維護勞工健康、安全及福祉	1. 廠商應依職業安全衛生法規定，為僱用之派遣勞工施行健康檢查(第9條第14款) 2. 機關應依職業安全衛生法及其他相關法規辦理派遣勞工之安全衛生事項，維護派遣勞工之健康、安全及福祉。(第9條第19款)

本研究整理

## (二)資訊服務採購契約範本對派遣勞工權益保障

工程會 2017 年 7 月 13 日修訂之「資訊服務採購契約範本」亦訂有派遣勞工權益保障規定，其對派遣勞工權益保障規定主要有：1.薪資；2.保險；3.勞動契約；4.工作時間、加班、請假、特別休假；5.機關抽訪勞工權益保障情形；6.提供申訴管道，落實性別歧視禁止、性騷擾防治及性別工作平等措施等 6 類，且該契約範本對派遣勞工各種權益之保障，均不如「勞動派遣採購契約範本」完善，整理如表 3-8 所示。

表 3-8 資訊服務採購契約範本對派遣勞工權益保障

權益類別	資訊服務採購契約範本對派遣勞工權益保障規定
一、薪資	1. 廠商對於派遣勞工（指受派遣事業單位僱用，並向各機關提供勞務者）之薪資（內含勞工依法自行負擔之勞、健保費用），應依契約約定之金額，核實給付。(第5條第1款，由機關於招標時載明) 2. 廠商請領契約價金時應提出履約勞工薪資支付證明（僅適用於契約價金結算方式採服務成本加公費法或招標文件已載明廠商應給付履約勞工薪資基準者，第5條第10款，由機關於招標時載明） 3. 廠商對其派至機關提供勞務之派遣勞工，應依法給付薪資(第8條第20款第2目)
二、保險	1. 廠商負擔之勞工保險費、積欠工資墊償基金、全民健康保險費及勞工退休金，由機關依契約規定之金額支付廠商，但派遣勞工如因其年齡或身分條件屬依法免投勞健保、繳納各項費用，或廠商未依法為其勞工投保、繳納各該費用者，該項費用於給付時扣除，不另支付廠商。(第5條第1款，由機關於招標時載明) 2. 廠商對其派至機關提供勞務之派遣勞工，未依法給付工資，未依規定繳納勞工保險費、就業保險費、全民健康保險費或未提繳勞

權益類別	資訊服務採購契約範本對派遣勞工權益保障規定
	<p>工退休金，且可歸責於廠商，經通知改正而屆期未改正者，機關得暫停給付契約價金至情形消滅為止。(第 5 條第 3 款第 5 目)</p> <p>3. 廠商對其派至機關提供勞務之派遣勞工，於最後 1 次向機關請款時，應檢送提繳勞工退休金、繳納勞工保險費、就業保險費、全民健康保險費之繳費證明影本，或具結已依規定為其派遣勞工(含名冊)繳納上開費用之切結書，供機關審查後，以憑支付最後 1 期款。(第 5 條第 3 款)</p> <p>4. 廠商對其派至機關提供勞務之派遣勞工，應依法給付薪資，依法投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金，並依規定繳納前述保險之保險費及提繳勞工退休金。另廠商為自營作業時，應提出勞工保險及全民健康保險投保證明文件。如依法不得參加勞工保險者，應提出履約期間參加含有傷害、失能及死亡保障之商業保險相關證明文件。(第 8 條第 20 款第 2 目)</p> <p>5. 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、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金或違反勞動基準法及性別工作平等法情事者，應限期改正，並通知目的事業主管機關依法處理。上開勞工如受有損害，由廠商負責賠償派遣勞工之損害。(第 8 條第 20 款第 4 目)</p>
三、勞動契約	<p>廠商對其派至機關提供勞務之派遣勞工，應訂立書面勞動契約，並將該契約影本送機關備查。但廠商為合作社，派至機關提供勞務之勞工為其社員者，不在此限。(第 8 條第 20 款第 1 目)</p>
四、工作時間、加班、請假、特別休假	<p>1. 廠商派至機關提供勞務之派遣勞工，因非可歸責廠商之因素，機關要求加班(延長工作時間)者，機關另支付其加班費用每人每小時費用○○○元。(第 5 條第 15 款，由機關於招標時載明)</p> <p>2. 廠商對於派至機關提供勞務之派遣勞工，其請假、特別休假(含年資併計給予)、加班(延長工作時間)及年終獎金(獎金或分配紅利)等工資給付之勞動條件，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法規定辦理。(第 8 條第 20 款第 5 目)</p> <p>3. 派遣人員如有應機關要求配合加班或出差者，其加班費及差旅費，依勞動基準法等相關規定，採實報實銷，不含於契約價金，由機關支給廠商如實核付予派遣勞工。(第 5 條第 1 款，由機關於招標時載明)</p> <p>4. 廠商如僱用機關原使用之派遣勞工，繼續於該機關提供勞務者，應併計該勞工前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。(第 16 條第 16 款)</p>
五、機關抽訪勞工權益保障情形	<p>1. 機關將每月抽訪派遣勞工，瞭解廠商是否如期依約履行其保障勞工權益之義務。訂有後續擴充採購之條件者，抽訪結果並將作為是否洽廠商後續擴充之依據。(第 8 條第 20 款第 7 目)</p> <p>2. 前目每月抽訪派遣勞工，發現廠商未依約履行保障勞工權益之義務</p>



權益類別	資訊服務採購契約範本對派遣勞工權益保障規定
	務，經機關查證屬實，除有不可抗力原因經機關書面同意者外，計算懲罰性違約金。(第 8 條第 20 款第 8 目)
六、提供申訴管道，落實性別歧視禁止、性騷擾防治及性別工作平等措施	廠商對於派至機關提供勞務之派遣勞工，應落實性別工作平等法之性別歧視禁止、性騷擾防治及性別工作平等措施規定。(第 8 條第 20 款第 6 目)

本研究整理

### (三)公共工程技術服務契約範本對派遣勞工權益保障

工程會 2017 年 4 月 6 日修訂之「公共工程技術服務契約範本」，亦訂有部分派遣勞工權益保障規定，惟其僅有部分薪資、保險及勞動契約權益保障等 3 類，且該契約範本對派遣勞工各種權益之保障，均不如「勞動派遣採購契約範本」完善，整理如表 3-9 所示。

表 3-9 公共工程技術服務契約範本對派遣勞工權益保障

權益類別	公共工程技術服務契約範本對派遣勞工權益保障規定
一、薪資	乙方對其派至甲方提供勞務之受僱勞工，應依法給付工資。(第 8 條第 13 款第 2 目)
二、保險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 乙方對其派至甲方提供勞務之受僱勞工，其屬派遣勞工性質者，於最後 1 次向甲方請款時，應檢送提繳勞工退休金、積欠工資墊償基金、繳納勞工保險費、就業保險費、全民健康保險費之繳費證明影本，供甲方審查後，以憑支付最後 1 期款。乙方有繳納履約保證金且涉及上述派遣勞工性質者，於最後 1 次向甲方請款時可具結已依規定為其派遣勞工(含名冊)繳納上開費用之切結書，供甲方審查後，以憑支付最後 1 期款。其尚未發還之履約保證金，應於檢送履約期間提繳勞工退休金、積欠工資墊償基金、繳納勞工保險費、就業保險費、全民健康保險費之繳費證明影本，供甲方審查後，始得發還。(第 5 條第 12 款)</li> <li>2. 乙方對其派至甲方提供勞務之受僱勞工，應依法給付工資，依法投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金，並依規定繳納前述保險之保險費及提繳勞工退休金。(第 8 條第 13 款第 2 目)</li> <li>3. 甲方發現乙方未依法為其派至甲方提供勞務之受僱勞工，投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金者，應限期改正，其未改正者，通知目的事業主管機關依法處理。(第 8 條</li> </ol>

權益類別	公共工程技術服務契約範本對派遣勞工權益保障規定
	第 13 款第 4 目)
三、勞動契約	乙方對其派至甲方提供勞務之受僱勞工，應訂立書面勞動契約，並將該契約影本送甲方備查。(第 8 條第 13 款第 1 目)

本研究整理

## 二、採購契約範本對派駐勞工權益保障之規定

行政院公共工程委員會所訂定之採購契約範本中，訂有派駐勞工權益保障規定者，計有「勞務採購契約範本」、「公共工程專案管理契約範本」等 2 種，其中對於派駐勞工權益保障規定最為完善者為「勞務採購契約範本」。

### (一)勞務採購契約範本對派駐勞工權益保障

依據行政院公共工程委員會 2017 年 11 月 9 日修訂之「勞務採購契約範本」，對派駐勞工<sup>35</sup>權益保障規定主要有：1.薪資；2.保險；3.工作時間、加班、請假、特別休假；4.機關抽訪勞工權益保障情形；5.提供申訴管道，落實性別歧視禁止、性騷擾防治及性別工作平等措施等 5 類，與「勞動派遣採購契約範本」相較，缺少對勞工之勞動契約、維護勞工健康、安全及福祉等 2 類權益之保障，整理如表 3-10 所示。

表 3-10 勞務採購契約範本對派駐勞工權益保障

權益類別	勞務採購契約範本對派駐勞工權益保障規定
一、薪資	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 薪資採固定金額(第 8 條第 16 款第 2 目(2),由機關於招標時勾選)</li> <li>2. 廠商請領契約價金時應提出之其他文件為履約勞工薪資支付證明(僅適用於契約價金結算方式採服務成本加公費法或招標文件已載明廠商應給付履約勞工薪資基準者)。(第 5 條第 8 款,由機關於招標時勾選)</li> </ol>
二、保險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 廠商對其派至機關提供勞務之派駐勞工,未依法給付工資,未依規定繳納勞工保險費、就業保險費、全民健康保險費或未提繳勞工退休金,且可歸責於廠商,經通知改正而逾期未改正者,機關得暫停給付契約價金至情形消滅為止。(第 5 條第 1 款第 5 目(4))</li> <li>2. 機關發現廠商違反相關勞動法令、性別工作平等法等情事時,檢附具體事證,主動通知當地勞工主管機關或勞工保險局(有關勞工保險投保及勞工退休金提繳事項)依法查處。(第 8 條第 16 款</li> </ol>

<sup>35</sup> 依勞務採購契約範本第 8 條第 16 款，派駐勞工：指受廠商僱用，派駐於機關工作場所，依廠商指示完成契約所定工作項目者。

權益類別	勞務採購契約範本對派駐勞工權益保障規定
	第 3 目) 3. 投保雇主意外責任險(第 10 條第 1 款)
三、工作時間、加班、請假、特別休假	1. 廠商對於派至機關提供勞務之派駐勞工，其請假、特別休假(含年資併計給予)、加班(延長工作時間)及年終獎金(獎金或分配紅利)等工資給付之勞動條件，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法規定辦理。(第 8 條第 16 款第 2 目(3)) 2. 廠商如僱用原派駐於機關之派駐勞工，並指派繼續在該機關提供勞務而未中斷年資者，應溯自該派駐勞工在機關提供勞務之第一日併計該派駐勞工服務之年資，計算特別休假日數，以保障其休假權益。派駐勞工依性別工作平等法申請育嬰留職停薪，並於復職後繼續派駐於同機關，除留職停薪期間外，依前揭約定併計特別休假。(第 8 條第 16 款第 2 目(1)，由機關衡酌個案情形於招標時勾選)
四、機關抽訪勞工權益保障情形	1. 機關得不定期抽訪派駐勞工，以瞭解廠商是否如期依約履行其保障勞工權益之義務。(第 8 條第 16 款第 4 目) 2. 機關發現廠商未依約履行保障勞工權益之義務，經查證屬實，除有不可抗力或不可歸責於廠商事由者外，依本目約定計算違約金，如有減省費用或不當利益情形，扣減或追償契約價金。(第 8 條第 16 款第 5 目)
五、提供申訴管道，落實性別歧視禁止、性騷擾防治及性別工作平等措施	1. 廠商對於派至機關提供勞務之派駐勞工，應落實性別工作平等法之性別歧視禁止、性騷擾防治及性別工作平等措施規定。(第 8 條第 16 款第 2 目(4)) 2. 廠商不得因派駐勞工提出申訴(含性騷擾)或協助他人申訴(含性騷擾)，而予以解僱、調職或其他不利之處分。(第 8 條第 16 款第 2 目(5)) 3. 機關應提供內部申訴管道予派駐勞工，包括受理單位、申訴方式及流程等，並公告於機關網站及工作場所顯著之處，並適時向派駐勞工宣導。機關於受理後，應妥為處理，並回復當事人。(第 8 條第 16 款第 6 目) 4. 派駐勞工如遭受機關所屬人員性騷擾時，經調查屬實，機關應對所屬人員懲處，並將結果告知廠商及當事人。(第 8 條第 16 款第 7 目) 5. 機關發現廠商違反相關勞動法令、性別工作平等法等情事時，檢附具體事證，主動通知當地勞工主管機關或勞工保險局(有關勞工保險投保及勞工退休金提繳事項)依法查處。(第 8 條第 16 款第 3 目)

本研究整理

## (二)公共工程專案管理契約範本對派駐勞工權益保障

依據行政院公共工程委員會 2017 年 4 月 6 日修訂之「公共工程專案管理契約範本」，對派駐勞工權益保障規定主要有：薪資、保險、勞動契約等 3 類，整理如表 3-11 所示。

表 3-11 公共工程專案管理契約範本對派駐勞工權益保障

權益類別	公共工程專案管理契約範本對派駐勞工權益保障規定
一、薪資	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 乙方對其派至甲方提供勞務之受雇員工，未依法給付工資，且可歸責於乙方，經通知改正而未改正者，甲方得暫停給付契約價金至情形消滅為止。(第 5 條第 4 款第 5 目)</li> <li>2. 乙方對其派至甲方提供勞務之受僱勞工，應依法給付工資。(第 8 條第 18 款第 2 目)</li> </ol>
二、保險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 乙方對其派至甲方提供勞務之受雇員工，未依法給付工資，未依規定繳納勞工保險費、就業保險費、全民健康保險費或未提繳勞工退休金，且可歸責於乙方，經通知改正而未改正者，甲方得暫停給付契約價金至情形消滅為止。(第 5 條第 4 款第 5 目)</li> <li>2. 乙方對其派至甲方提供勞務之受僱勞工，於最後 1 次向甲方請款時，應檢送提繳勞工退休金、繳納勞工保險費、就業保險費、全民健康保險費之繳費證明影本，或具結已依規定為其受僱勞工(含名冊)繳納上開費用之切結書，供甲方審查後，以憑支付最後 1 期款。(第 5 條第 12 款)</li> <li>3. 乙方對其派至甲方提供勞務之受僱勞工，應依法給付工資，依法投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金，並依規定繳納前述保險之保險費及提繳勞工退休金。(第 8 條第 18 款第 2 目)</li> <li>4. 甲方發現乙方未依法為其派至甲方提供勞務之受僱勞工，投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金者，應限期改正，其未改正者，通知目的事業主管機關依法處理。(第 8 條第 18 款第 4 目)</li> <li>5. 雇主意外責任險。(乙方於施工期間應為其專案管理人員投保雇主意外責任險；有延期或遲延履約者，保險期間比照順延)(第 10 條第 1 款第 2 目，由甲方擇定後於招標時載明)</li> </ol>
三、勞動契約	<p>乙方對其派至甲方提供勞務之受僱勞工，應訂立書面勞動契約，並將該契約影本送甲方備查。(第 8 條第 18 款第 1 目)</p>

本研究整理

## 第六節 小結

- 一、在政府機關所運用之非典型勞務中，除運用勞動派遣之派遣勞工外，另一種常見的方式，為運用勞務承攬之派駐勞工。二者主要差異，在指揮監督關係之有無。依「行政院運用勞動派遣注意事項」第2點規定，勞動派遣係指派遣事業單位指派所僱用之勞工至機關提供勞務，其採購標的為派遣勞工(人數)並受機關直接指揮監督；而勞務承攬則係以機關業務工作項目為採購標的，機關對承攬廠商勞工無指揮監督權。另依勞動部2015年4月22日勞動關2字第1040125914號函釋規定，機關對承攬人所派駐人員，並無指揮監督之權。所謂指揮監督權力，依據勞動部說明包括出勤管理、請假准駁及要求配合加班等，僅得就履約成果或品質要求承攬人符合契約規範。
- 二、政府採購法之主管機關行政院公共工程委員會，為供各機關辦理勞務類採購有所遵循，訂有「勞務採購契約範本」、「勞動派遣採購契約範本」、「資訊服務採購契約範本」、「公共工程技術服務契約範本」、「公共工程專案管理契約範本」等5種契約範本。上開5種採購契約範本，訂有派遣勞工權益保障規定者，計有「勞動派遣採購契約範本」、「資訊服務採購契約範本」、「公共工程技術服務契約範本」等3種；訂有派駐勞工權益保障規範者，計有「勞務採購契約範本」、「公共工程專案管理契約範本」等2種。
- 三、關於勞工權益之保障規定，主要有：1.薪資；2.保險；3.勞動契約；4.工作時間、加班、請假、特別休假；5.機關抽訪勞工權益保障情形；6.提供申訴管道，落實性別歧視禁止、性騷擾防治及性別工作平等措施；7.維護勞工健康、安全及福祉等7類，各類採購契約範本對派遣勞工及派駐勞工權益保障情形，整理如表3-12所示。

表 3-12 政府採購契約範本對派遣勞工及派駐勞工權益保障

勞工權益		派遣勞工			派駐勞工	
類別	內容	★★★★★	★★★★	★★	★★★★★	★
		勞動派遣 採購契約 範本	資訊服務 採購契約 範本	公共工程 技術服務 契約範本	勞務採購 契約範本	公共工程 專案管理 契約範本
薪資	固定金額	有	招標約定	-	招標約定	-
	機關處置廠商 積欠勞工薪資 作業程序	有	-	-	-	-
保險	雇主意外責任 險	有	-	-	有	-
	投保勞工保 險、全民健康保 險、就業保險及 提繳勞工退休 金、積欠工資墊 償基金提繳費	有	有	有	有	有
勞動 契約	備查勞動契約	有	有	有	-	有
	規定勞動契約 內容，審查有無 缺漏或違反相 關勞動法令	有	-	-	-	-
工作時 間、加 班、請 假、特別 休假	加班費實報實 銷	有	有	-	-	-
	同機關年資併 計特別休假	有	有	-	有	-
	育嬰留職停薪 復職併計特別 休假	有	-	-	有	-
機關抽 訪勞工 權益保 障情形	機關每月抽訪 勞工，瞭解廠商 有無依約給付 薪資及保障勞 工權益情形	有	有	-	有	-
	抽訪結果作為 續約依據	有	有	-	-	-
提供申	明訂申訴(含性	有	-	-	有	-

勞工權益		派遣勞工			派駐勞工	
類別	內容	★★★★★	★★★★	★★	★★★★★	★
		勞動派遣 採購契約 範本	資訊服務 採購契約 範本	公共工程 技術服務 契約範本	勞務採購 契約範本	公共工程 專案管理 契約範本
訴管 道，落實 性別歧 視禁 止、性騷 擾防治 及性別 工作平 等措施	騷擾)之受理單 位、申訴方式及 流程					
	要求落實性別 工作平等法之 性別歧視禁 止、性騷擾防治 及性別工作平 等措施規定	有	有	-	有	-
維護勞 工健康、安全 及福祉	廠商為僱用之 勞工施行健康 檢查	有	-	-	-	-
	機關依職業安 全衛生法辦理 相關事項	有	-	-	-	-

本研究整理

## 第四章 我國政府機關非典型勞動力運用情形

據瑞士洛桑國際管理學院 (International Institute for Management Development, 簡稱 IMD) 公布之 2018 年 IMD 世界競爭力年報 (IMD World Competitiveness Yearbook), 我國在 63 個受評比國家中排名第 17 名, 較 2017 年退步 3 名, 其中評比類別「企業效能」<sup>36</sup>之排名, 較 2017 年下滑 5 名至第 20 名, 尤其該類別中之「勞動市場」<sup>37</sup>排名退步幅度最大, 由 2017 年之第 26 名下滑至 2018 年之第 38 名, 且與 2014 年之第 22 名相較, 4 年間下滑 16 名, 詳表 4-1。

表 4-1 我國在 IMD 世界競爭力年報部分項目排名情形表

項目	2014 年	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2017~2018 年 排名變化情形
總體排名	13	11	14	14	17	下滑 3 名
企業效能	17	14	16	15	20	下滑 5 名
生產力及效率	14	15	15	17	19	下滑 2 名
勞動市場	22	25	33	26	38	下滑 12 名
金融	16	17	19	20	21	下滑 1 名
經營管理	11	10	13	4	9	下滑 5 名
行為態度及價值觀	19	15	19	16	23	下滑 7 名

資料來源：審計部民國 106 年度中央政府總決算審核報告<sup>38</sup>

近年國內勞動市場就業型態日趨多元, 從事臨時性或人力派遣工作大幅增加, 據行政院主計總處統計, 2012 年 5 月至 2017 年 5 月, 從事臨時性或人力派遣工作者, 由 57 萬餘人(占全體就業者 5.29%)增加至 62 萬餘人(占全體就業者 5.55%), 詳表 4-2、圖 4-1。

表 4-2 2012 至 2017 年我國非典型就業者主要工作情形表

年/月	就業 總人數	工作類型				工作型態			
		部分時間、臨時性或 人力派遣工作者		非部分時間、臨時性 或人力派遣工作者		臨時性或人力派遣 工作者		非臨時性或人力派 遣工作者	
		千人	%	千人	%	千人	%	千人	%
2012/5	10,834	736	6.79	10,098	93.21	574	5.29	10,261	94.71
2013/5	10,939	759	6.94	10,180	93.06	590	5.39	10,349	94.61
2014/5	11,052	766	6.93	10,287	93.07	598	5.41	10,455	94.59
2015/5	11,179	781	6.98	10,399	93.02	612	5.47	10,568	94.53
2016/5	11,247	792	7.04	10,455	92.96	621	5.52	10,626	94.48
2017/5	11,331	805	7.11	10,526	92.89	629	5.55	10,702	94.45

資料來源：整理自行政院主計總處歷年「人力運用調查報告」<sup>39</sup>, 本研究整理

<sup>36</sup> 企業效能：包含生產力及效率、勞動市場、金融、經營管理、行為態度及價值觀等 5 個中項指標。

<sup>37</sup> 勞動市場：包含平均工時、經理人薪資成本、勞動力成長率、女性勞動力占比、勞資關係、部分工時就業占比、金融財務人才充裕、企業重視吸引並留住人才、吸引外國高技術人才(經商環境)、人才外流(良好教育與技術)等細項指標。排名退步至第 38 名, 反映我國工時縮短、企業環境未能吸引外國高階人才等。

<sup>38</sup> 審計部民國 106 年度中央政府總決算審核報告, 乙-478 頁,

<https://www.audit.gov.tw/p/405-1000-4658,c346.php?Lang=zh-tw>(瀏覽日期：2018 年 7 月 27 日)



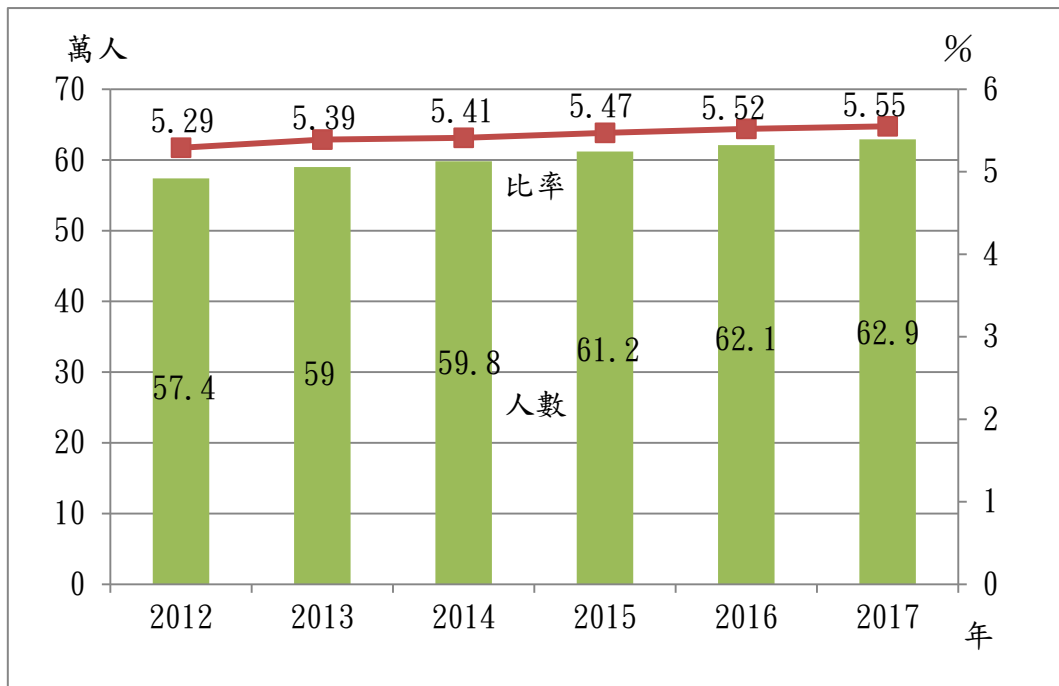


圖 4-1 我國臨時性或人力派遣工作者人數及占就業人數比率  
本研究整理

## 第一節 我國政府機關業務委外政策

我國政府機關業務委外政策，係依據行政院組織改造推動委員會 2002 年所發布之「機關業務檢討原則」，其中有關政府組織改造的 4 項重要原則：(1)去任務化，亦即「解除管制」(deregulation)，指將此項行政業務應自國家業務中予以排除；(2)地方化(decentralization)，指將現行中央機關辦理之業務，改由地方政府辦理；(3)法人化(corporatization)，指將國家任務但無必要自行實施之業務，以設立行政法人之方式交由其實施；(4)委外辦理(outsourcing)，指將有關業務委託(外包)民間辦理。其中，由於政府業務大量委外辦理而以勞動派遣方式實施，造成公部門勞動派遣的工作型態大量增加，前勞委會於 2008 年 1 月 1 日公告政府機關臨時人員納入勞基法之後，更是促使許多政府機關為規避雇主責任，大量使用非典型僱用，政府派遣人數遽增<sup>40</sup>。

立法院 2010 年 1 月 11 日第 7 屆第 4 會期第 17 次會議通過「99 年度中

<sup>39</sup> 行政院主計總處「人力運用調查報告」

網址：<https://www.dgbas.gov.tw/lp.asp?CtNode=4987&CtUnit=1183&BaseDSD=7&mp=1>(瀏覽日期：2018 年 7 月 11 日)。

<sup>40</sup> 有關公務部門將政府業務大量委外而以勞動派遣方式實施之情形，參照：張烽益「公部門的勞動派遣亂象」，新社會政策，第 12 期，2010 年 10 月 15 日，第 43-46 頁。

央政府總預算案(含附屬單位預算及綜計表—營業及非營業部分)」，作成「行政院人事行政局、公共工程委員會、勞工委員會應在本決議通過 6 個月內遏止政府機關帶頭違反勞動法令之情形，並進行政府勞務採購之查察工作，以及檢修現行政府部門勞務採購法令有無不足之處，以確保勞工權益，給予適用勞動基準法保障」之通案決議。

## 第二節 我國政府運用非典型勞動力情形

### 一、派遣勞工及派駐勞工運用情形

行政院於 2010 年 8 月 27 日訂定「行政院運用勞動派遣應行注意事項」，要求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，由主管機關視所屬機關之業務需要，進行總量管控，派遣勞工人數上限為 1 萬 5,514 人。另各機關於該注意事項生效前運用之派遣勞工，如非屬得運用派遣勞工業務範圍者，得將業務區塊以勞務承攬方式辦理，或以定期契約進用臨時人員，及依相關法令改採其他人力進用之替代措施辦理。

依據行政院人事總處統計，2011 年第 4 季至 2018 年第 1 季，行政院所屬機關運用派遣勞工人數，雖由 1 萬 1,930 人降至 7,607 人，減少 4,323 人；惟同時期運用派駐勞工人數，卻由 3 萬 5,680 人增至 4 萬 1,754 人，增加 6,074 人；合計運用非典型勞動人力人數，由 4 萬 7,610 人增至 4 萬 9,361 人，增加 1,751 人。顯見行政院所屬機關近 7 年來運用非典型人力不減反增，詳表 4-3、圖 4-2。

其中 2018 年第 1 季，行政院及所屬 38 個主管機關中，運用派遣勞工人數前 5 名，依序為農委會 2,638 人、衛福部 845 人、勞動部 754 人、法務部 712 人、教育部 710 人；運用派駐勞工人數前 5 名，依序為交通部 9,954 人、經濟部 8,394 人、退輔會 6,420 人、教育部 5,463 人、文化部 2,890 人；合計運用非典型勞動人力人數前 5 名，依序為交通部 10,229 人、經濟部 8,592 人、退輔會 6,420 人、教育部 6,173 人、農委會 3,567 人。詳表 4-4、圖 4-3。

表 4-3 2011 至 2018 年行政院所屬機關運用派遣勞工及派駐勞工人數

年/季	派遣勞工 <sup>41</sup>	派駐勞工 <sup>42</sup>	合計人數
2011/4	11,930	35,680	47,610
2012/1	10,715	-	-
2012/2	10,738	-	-
2012/3	10,836	-	-
2012/4	10,715	34,638	45,353
2013/1	10,359	34,530	44,889
2013/2	10,223	34,204	44,427
2013/3	10,365	34,310	44,675
2013/4	11,257	34,360	45,617
2014/1	10,611	33,801	44,412
2014/2	10,562	33,750	44,312
2014/3	9,211	34,413	43,624
2014/4	9,023	34,491	43,514
2015/1	8,725	35,388	44,113
2015/2	8,685	35,651	44,336
2017/3	8,703	36,745	45,448
2015/4	8,687	36,800	45,487
2016/1	8,441	37,719	46,160
2016/2	8,370	37,831	46,201
2016/3	8,395	38,240	46,635
2016/4	8,477	38,674	47,151
2017/1	8,187	39,345	47,532
2017/2	8,162	39,819	47,981
2017/3	8,124	40,438	48,562
2017/4	8,126	40,969	49,095
2018/1	7,607	41,754	49,361

本研究整理

<sup>41</sup> 行政院及所屬各主管機關運用派遣勞工人數統計，係行政院人事行政總處於 2012 年 4 月 2 日函請行政院所屬各主管機關依「行政院運用勞動派遣應行注意事項」(下稱派遣注意事項)規定，將各該機關(包含各機關、事業機構及學校)實際運用派遣勞工人數填送該總處彙整。依派遣注意事項之規定，各機關運用派遣勞工人數不得超過 2010 年 1 月 31 日實際運用人數上限 15,514 人。

網址 <https://www.dgpa.gov.tw/mp/info?mid=152&uid=199&pid=5276>(瀏覽日期:2018 年 6 月 21 日)。

<sup>42</sup> 行政院及所屬各主管機關運用勞務承攬人數統計，係行政院人事行政總處依立法院 2011 年 12 月 13 日第 7 屆第 8 會期第 14 次會議決議，自 2012 年起，調查各機關運用勞務承攬人力資訊，並依各機關函復情形，彙整行政院及所屬各主管機關運用勞務承攬人數統計表資料並公告於該總處全球資訊網。復依立法院 2013 年 3 月 14 日第 8 屆第 3 會期司法及法制委員會第 4 次全體委員會議決議，為免各機關藉改採勞務承攬方式規避控管，該總處自 2013 年起將原按年公告之勞務承攬人力統計資訊比照派遣人力按季更新。網址：<https://www.dgpa.gov.tw/mp/info?mid=152&uid=199&pid=5277>(瀏覽日期：2018 年 6 月 21 日)。

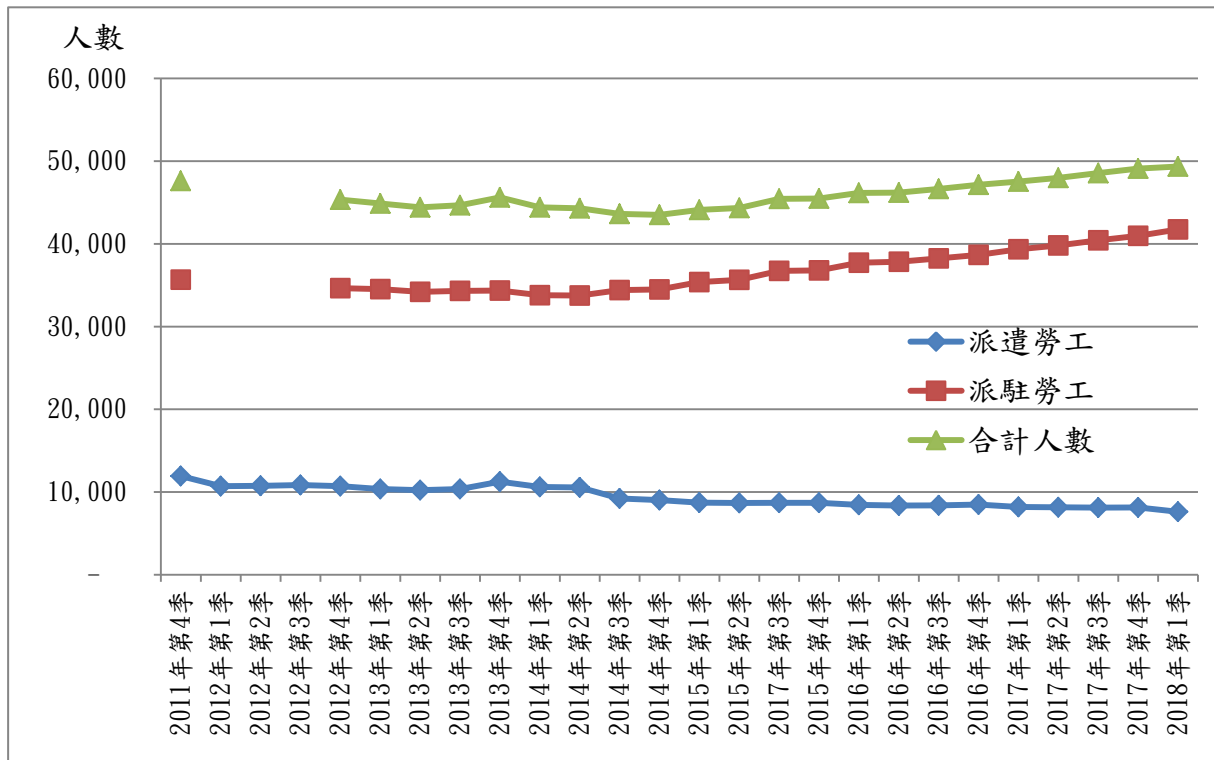


圖 4-2 2011 至 2018 年行政院所屬機關運用派遣勞工及派駐勞工人數  
本研究整理

表 4-4 2018 年第 1 季行政院及所屬機關運用派遣勞工及派駐勞工人數

主管機關名稱	派遣勞工	派駐勞工 <sup>43</sup>	合計
1. 交通部	275	9,954	10,229
2. 經濟部	198	8,394	8,592
3. 退輔會	-	6,420	6,420
4. 教育部	710	5,463	6,173
5. 農委會	2,638	929	3,567
6. 文化部	305	2,890	3,195
7. 勞動部	754	1,781	2,535
8. 衛福部	845	846	1,691
9. 財政部	311	1,364	1,675
10. 內政部	263	1,311	1,574
11. 法務部	712	562	1,274
12. 原能會	271	116	387
13. 科技部	141	209	350

<sup>43</sup> 依據行政院人事總處說明，該表調查範圍為行政院所屬各機關、事業機構及學校 2018 年第 1 季(2018 年 1 月 1 日至 2018 年 3 月 31 日止)實際運用之勞務承攬派駐人數。因勞務承攬係由廠商自行僱用及管理，機關不得介入廠商用人權，人數估算不易，因此將勞務承攬調查範圍界定為該季之工作日全日均於機關場所辦理是項業務者(按：至部分工時、提供勞務期間未足一季及未在機關場所提供勞務之人力因無法確切估算，均予以排除)。

主管機關名稱	派遣勞工	派駐勞工 <sup>43</sup>	合計
14. 外交部	78	218	296
15. 故宮	-	264	264
16. 原民會	2	213	215
17. 客委會	-	180	180
18. 國發會	-	138	138
19. 中央銀行	37	88	125
20. 金管會	36	74	110
21. 環保署	-	101	101
22. 通傳會	-	45	45
23. 行政院	12	30	42
24. 工程會	13	27	40
25. 主計總處	6	29	35
26. 海巡署	-	33	33
27. 國防部	-	19	19
28. 僑委會	-	19	19
29. 人事行政總處	-	13	13
30. 公平會	-	8	8
31. 臺灣省諮議會	-	6	6
32. 臺灣省政府	-	5	5
33. 選委會	-	2	2
34. 黨產會	-	2	2
35. 飛安會	-	1	1
36. 陸委會	-	-	-
37. 福建省政府	-	-	-
合計	7,607	41,754	49,361

本研究整理

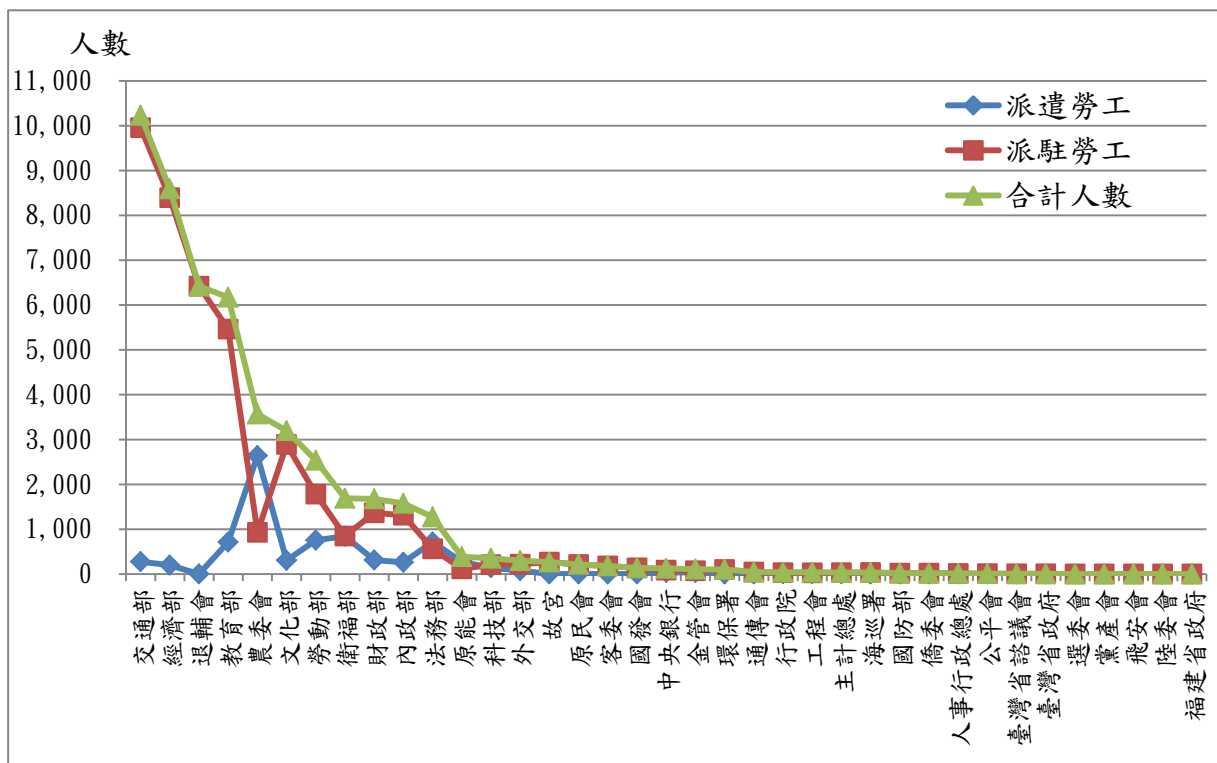


圖 4-3 2018 年第 1 季行政院及所屬機關運用派遣勞工及派駐勞工人數  
本研究整理

## 二、臨時人員運用情形

我國政府機關所運用之臨時人員，自 2008 年 1 月 1 日起全面適用勞動基準法，行政院指示禁止臨時人員不當使用，使其回歸臨時性工作本質，及立法院要求以臨時人員酬金科目進用者不得再增加等因素，行政院於 2008 年 1 月 10 日函頒「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」，作為各機關進用及運用臨時人員之準據。該要點除訂有縝密之審核程序及項目外，並針對各進用機關之進用人數或用人經費，訂有「以臨時人員酬金科目預算所進用人數或所需用人經費，不得超過 2007 年度實際進用之人數或 2007 年度實支數額」等規定，同時要求各機關應以定期契約進用臨時人員，及遵守迴避進用等相關規定，務使臨時人員回歸機關臨時性、短期性支援人力性質，並避免機關浮濫進用臨時人員。

依據行政院人事總處統計，2011 年第 4 季至 2018 年第 1 季，行政院所屬機關運用臨時人員人數，由 2 萬 9,821 人增至 3 萬 8,256 人，增加 8,435 人，增幅 28.28%。若加計同時期運用非典型勞工人數，行政院所屬機關運用派遣勞工、派駐勞工及臨時人員合計人數，由 7 萬 7,431 人增至 8 萬 7,617 人，增加 1 萬 186 人，增幅 13.15%。顯見行政院及所屬機關自 2011 年第 4

季至 2018 年第 1 季，運用派遣勞工、派駐勞工及臨時人員合計人數，有逐年增加趨勢，詳表 4-5、圖 4-4。

表 4-5 行政院所屬機關運用派遣勞工、派駐勞工及臨時人員統計表

年/季	派遣勞工	派駐勞工	臨時人員 <sup>44</sup>	合計人數
2011/4	11,930	35,680	29,821	77,431
2012/1	10,715	-	30,113	
2012/2	10,738	-	30,487	
2012/3	10,836	-	31,447	
2012/4	10,715	34,638	31,670	77,023
2013/1	10,359	34,530	31,948	76,837
2013/2	10,223	34,204	32,992	77,419
2013/3	10,365	34,310	33,229	77,904
2013/4	11,257	34,360	34,196	79,813
2014/1	10,611	33,801	33,770	78,182
2014/2	10,562	33,750	33,905	78,217
2014/3	9,211	34,413	34,523	78,147
2014/4	9,023	34,491	34,733	78,247
2015/1	8,725	35,388	33,627	77,740
2015/2	8,685	35,651	34,264	78,600
2015/3	8,703	36,745	34,723	80,171
2015/4	8,687	36,800	35,067	80,554
2016/1	8,441	37,719	35,162	81,322
2016/2	8,370	37,831	35,650	81,851
2016/3	8,395	38,240	36,807	83,442
2016/4	8,477	38,674	37,197	84,348
2017/1	8,187	39,345	36,798	84,330
2017/2	8,162	39,819	37,356	85,337
2017/3	8,124	40,438	38,766	87,328
2017/4	8,126	40,969	39,606	88,701
2018/1	7,607	41,754	38,256	87,617

本研究整理

<sup>44</sup> 行政院及所屬各主管機關運用臨時人員人數統計，係行政院所屬各主管機關依「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」，將各該機關(包含各機關及學校)實際進用臨時人員人數填送行政院人事行政總處彙整。依該要點之規定，各機關以臨時人員酬金科目進用臨時人員人數或用人經費不得超過該機關 96 年度實際進用之人數或實支數額，並請各機關將每季進用臨時人員情形填送該總處彙辦。  
網址 <https://www.dgpa.gov.tw/mp/informationlist?uid=207&mid=152&page=1&>(瀏覽日期：2018 年 6 月 21 日)。

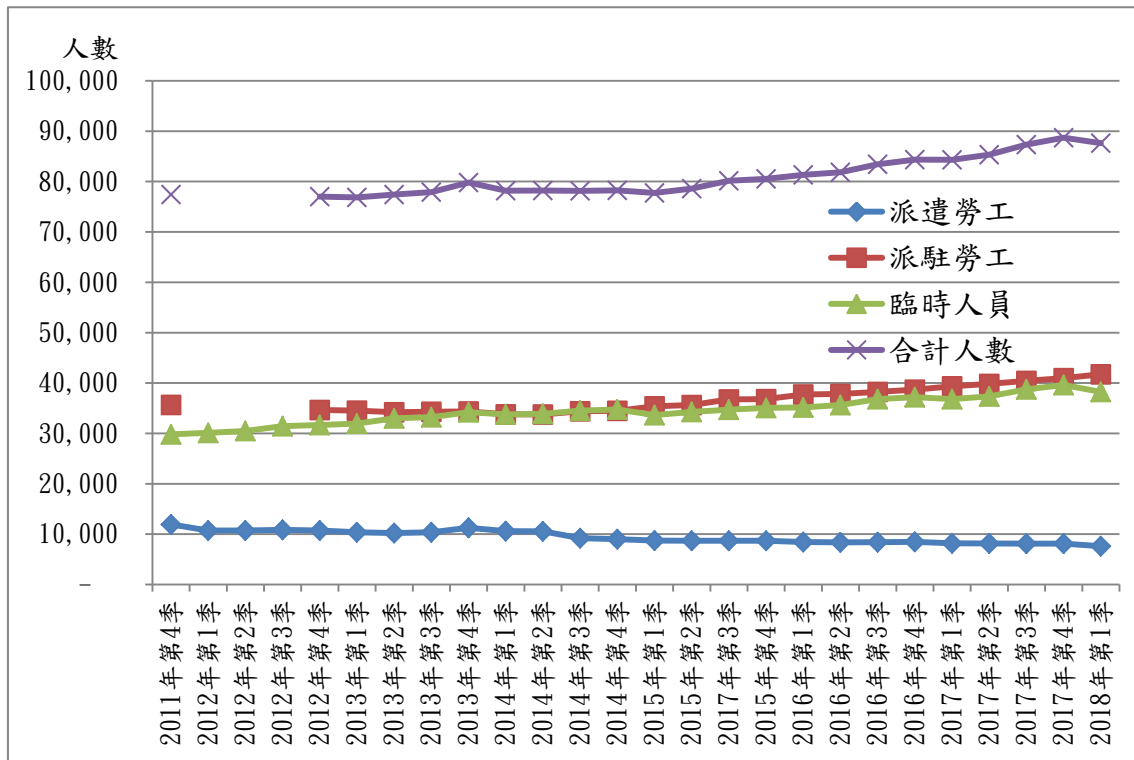


圖 4-4 2011 至 2018 年行政院所屬機關運用派遣、派駐勞工及臨時人員  
本研究整理

### 三、總員額法以外人員運用情形

我國政府自 2010 年 4 月 1 日施行「中央政府機關總員額法」，該法規定機關員額總數最高限為 17 萬 3 千人，且立法院在通過該法時要求機關員額未來應於 5 年(2011 年至 2015 年)內降為 16 萬人。依據行政院主計總處統計，2011 年中央政府機關總員額為 16 萬 4,489 人，2015 年總員額已降為 15 萬 8,845 人，2018 年總員額為 15 萬 4,389 人；2011 年中央政府機關預算員額為 13 萬 1,814 人，2015 年預算員額為 13 萬 3,963 人，2018 年預算員額為 13 萬 992 人。詳表 4-6、表 4-7、圖 4-5。



表 4-6 2011 至 2017 年中央政府機關總員額法員額

年	職員	警察	法警	駐警	工友	技工	駕駛	聘用	約僱	駐外 雇員	合計 (人)
2011	106,865	12,439	1,804	1,366	11,641	10,283	3,444	8,582	7,336	729	164,489
2012	106,439	12,454	1,800	1,339	11,337	10,049	3,371	8,553	7,254	729	163,325
2013	106,584	12,405	1,806	1,319	10,911	9,793	3,301	8,744	7,200	729	162,792
2014	106,294	12,412	1,798	1,281	10,467	9,463	3,192	8,655	7,016	729	161,307
2015	106,172	12,513	1,800	1,258	9,813	8,894	3,037	8,647	6,837	729	159,700
2016	106,508	12,525	1,806	1,227	9,192	8,489	2,888	8,581	6,900	729	158,845
2017	105,308	12,402	1,808	1,188	8,445	8,013	2,762	8,302	6,802	728	155,758
2018	105,541	12,406	1,869	1,134	7,725	7,556	2,602	8,190	6,637	729	154,389

本研究整理

表 4-7 2011 至 2017 年中央政府機關預算員額

年	職員	警察	法警	駐警	工友	技工	駕駛	聘用	約僱	駐外 雇員	合計 (人)
2011	93,784	10,686	1,804	845	5,777	6,139	3,177	4,512	5,361	729	132,814
2012	94,231	10,701	1,800	812	5,655	6,073	3,115	4,475	5,370	729	132,961
2013	95,031	10,652	1,806	806	5,528	5,977	3,057	4,677	5,346	729	133,609
2014	94,851	10,659	1,798	789	5,325	5,787	2,957	4,686	5,296	729	132,877
2015	96,443	10,773	1,800	780	5,083	5,452	2,832	4,772	5,299	729	133,963
2016	96,773	10,785	1,806	765	4,771	5,228	2,701	4,694	5,342	729	133,594
2017	95,612	10,669	1,808	745	4,523	4,992	2,592	4,621	5,297	728	131,587
2018	95,870	10,671	1,869	718	4,221	4,785	2,450	4,523	5,156	729	130,992

本研究整理

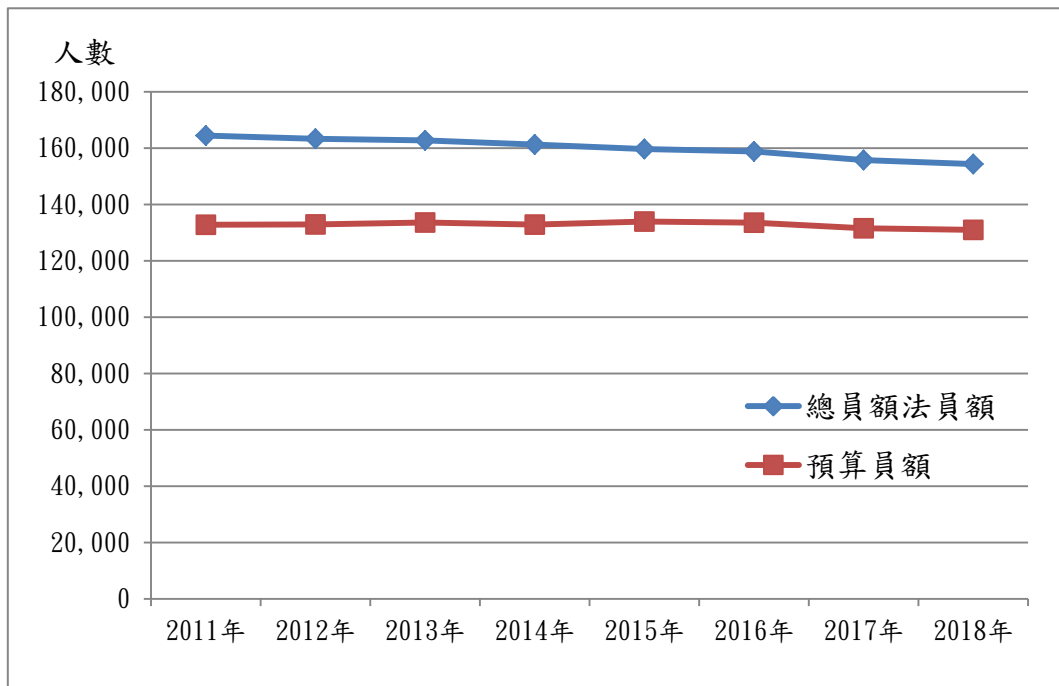


圖 4-5 2011 至 2017 年中央政府機關總員額法員額及預算員額  
本研究整理

勞動部為明確規範不同於傳統勞資關係之派遣勞動關係、明確要派單位及派遣事業單位對派遣勞工之責任，以保障派遣勞工權益，於 2014 年 2 月 12 日將「派遣勞工保護法」草案送行政院審查。勞動部為避免派遣勞動關係影響一般正職員工及長期僱用勞工之工作權，於草案第 24 條第 1 項規定：「要派單位運用派遣勞工總人數不得逾其僱用總人數百分之三。」並參考「中央政府機關總員額法」員額採總量管制精神，並就施政優先順序、實際業務消長情形等進行統籌調派，爰公部門以各一級機關及所屬運用派遣勞工人數為計算範圍，並不得逾其僱用總人數之百分之三，於草案第 25 條規定：「下列各款所列機關運用派遣勞工總人數及僱用總人數之計算，應包含其所屬各級機關(構)、公立學校及所管理監督事業機構：一、總統府；二、國家安全會議；三、行政院；四、立法院；五、司法院；六、考試院；七、監察院；八、直轄市政府；九、縣(市)政府。前項所定僱用總人數，包含機關所任用、進用及僱用之人員。」

依據行政院主計總處及人事行政總處統計資料，2011 年至 2018 年，行政院及所屬機關僱用總人數約 14 萬 3,271 人至 15 萬 1,735 人；運用派遣勞工人數約 7,607 人至 1 萬 1,930 人；運用派駐勞工人數約 3 萬 4,360 人至 4

萬 1,754 人；合計運用派遣勞工及派駐勞工人數，約 4 萬 3,514 人至 4 萬 9,361 人。經計算結果，上開期間行政院及所屬機關運用派遣勞工總人數，約為僱用總人數之 5.08% 至 8.33%，均已逾「派遣勞工保護法」草案第 24 條第 1 項，運用派遣勞工總人數不得逾其僱用總人數 3% 之規定；另行政院及所屬機關運用派遣勞工及派駐勞工合計人數，約為僱用總人數之 30.42% 至 33.23%。詳表 4-8、圖 4-6。

表 4-8 2011 至 2018 年行政院及所屬機關僱用及運用非典型勞動力人數

年	預算 員額 <sup>45</sup> A	臨時 人員 B	派遣 勞工 C	派駐 勞工 D	僱用 總人數 E=A+B	派遣派 駐人數 F=C+D	總人數 G=E+F	派遣/僱用 C/E (%)	派遣派駐/ 僱用 F/E(%)
2011	113,450	29,821	11,930	35,680	143,271	47,610	190,881	8.33%	33.23%
2012	113,511	31,670	10,715	34,638	145,181	45,353	190,534	7.38%	31.24%
2013	114,086	34,196	11,257	34,360	148,282	45,617	193,899	7.59%	30.76%
2014	113,390	34,733	9,023	34,491	148,123	43,514	191,637	6.09%	29.38%
2015	114,483	35,067	8,687	36,800	149,550	45,487	195,037	5.81%	30.42%
2016	114,123	37,197	8,477	38,674	151,320	47,151	198,471	5.60%	31.16%
2017	112,129	39,606	8,126	40,969	151,735	49,095	200,830	5.36%	32.36%
2018 第 1 季	111,373	38,256	7,607	41,754	149,629	49,361	198,990	5.08%	32.99%

本研究整理

<sup>45</sup> 資料來源：行政院主計總處中央政府法定預算

網址：<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=26269&CtNode=5389&mp=1> (瀏覽日期：2018 年 7 月 12 日) 預算員額：指各機關每年度編入總預算案並經立法部門審議通過後，該年度實際可進用各類人數的上限，其中職員的預算員額數，不可以超過編制員額數(即預算員額小於或等於編制員額)。

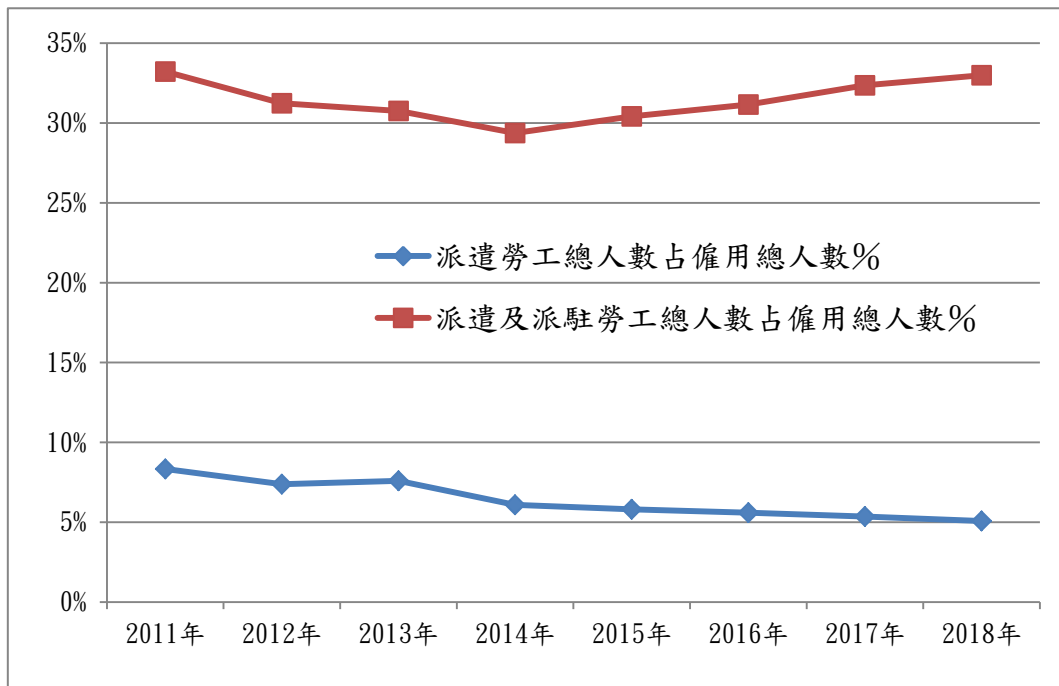


圖 4-6 2011 至 2018 年行政院所屬機關派遣派駐勞工占僱用總人數比例  
本研究整理

### 第三節 我國政府機關運用勞動派遣採購情形

行政院人事行政總處為強化各機關妥適運用勞動派遣，於 2013 年邀集行政院公共工程委員會及前行政院勞工委員會，擇定行政院所屬 8 個機關共同實地訪查。該次訪查結果，部分機關採行「最有利標」決標方式，將派遣公司規模、績效、額外給予派遣勞工福利等項目納入考量，以「最有利標」決標方式辦理勞動派遣勞務採購案件，其派遣勞工福利略優於其他機關。爰該總處於 2013 年 9 月 14 日<sup>46</sup>及同年 11 月 18 日<sup>47</sup>函請行政院所屬機關及各地方政府，在預算經費容許下考量採行以「最有利標」方式辦理運用勞動派遣，以提升機關派遣勞工福利及保障派遣勞工應有權益。另該總處為鼓勵各機關以最有利標方式辦理勞務採購，於 2014 年 10 月 3 日召開研商「鼓勵機關以最有利標方式辦理勞務採購之可行性」會議，據該總

<sup>46</sup> 行政院人事行政總處 2013 年 9 月 14 日總處組字第 1020048604 號函說明二：「…(二)服務機關可採行『最有利標』決標方式：本次訪查，有部分機關將派遣公司規模、績效、額外給予派遣勞工福利等項目納入考量，以「最有利標」決標方式辦理勞動派遣勞務採購案件，其派遣勞工福利略優於其他機關，爰服務機關可在預算經費容許下考量採行以『最有利標』方式辦理運用勞動派遣，以提升機關派遣勞工福利，併請參考。」

<sup>47</sup> 行政院人事行政總處 2013 年 11 月 18 日總處組字第 1020055169 號函說明二：「…(二)辦理勞務採購前應注意事項：1、依招標業務及規模慎選招標及決標方式，各機關在預算經費容許下，建議可採行以『最有利標』方式辦理運用勞動派遣，以保障派遣勞工應有權益。」

處統計，機關以「最有利標」辦理勞務採購，較能適度增加勞工福利、篩選部分資本額不足或體制不健全之得標廠商<sup>48</sup>。又行政院公共工程委員會為保障派遣勞工權益，亦於 2013 年 11 月 19 日函各機關，請依政府採購法第 36 條、第 37 條及「投標廠商資格與特殊或巨額採購認定標準」規定，於招標文件載明投標廠商資格條件(例如 IZ12010 人力派遣業)或採「最有利標」方式決標<sup>49</sup>。

### 一、政府機關勞動派遣採購規模及決標方式

經運用行政院公共工程委員會「政府電子採購網」<sup>50</sup>，下載 2011 年 1 月至 2017 年 12 月，我國政府機關辦理勞動派遣勞務採購案件共 7,557 件，合計決標金額 598 億 7,428 萬餘元<sup>51</sup>。其中，屬中央機關辦理者 6,548 件，決標金額 540 億 8,768 萬餘元；屬地方政府辦理者 1,009 件，決標金額 57 億餘元。上開勞動派遣勞務採購案，以最有利標辦理者 1,110 件，占總件數 14.69%，決標金額 149 億餘元，占總決標金額 24.90%；以最低標辦理者 6,447 件，占總件數 85.31%，決標金額 449 億餘元，占總決標金額 75.10%。由上開分析結果，顯見勞動派遣勞務採購案主要由中央機關辦理，且決標方式多採最低標方式辦理，詳表 4-9、圖 4-7。

表 4-9 2011 至 2017 年政府機關勞動派遣採購規模及決標方式

政府別	最有利標		最低標		合計	
	件數	決標金額(元)	件數	決標金額(元)	件數	決標金額(元)
中央機關	784	13,243,141,902	5,764	40,844,544,198	6,548	54,087,686,100
地方政府	326	1,663,281,836	683	4,123,315,891	1,009	5,786,597,727
合計	1,110	14,906,423,738	6,447	44,967,860,089	7,557	59,874,283,827

資料來源：行政院公共工程委員會「政府電子採購網」，本研究整理。

<sup>48</sup> 參照行政院人事行政總處 2014 年 12 月 12 日總處組字第 1030055673 號書函明三：「依本總處統計，機關以『最有利標』辦理勞務採購，較能適度增加勞工福利、篩選部分資本額不足或體制不健全之得標廠商，…」。

<sup>49</sup> 行政院公共工程委員會 2013 年 11 月 19 日工程企字第 10200416960 號函說明二：「機關辦理勞動派遣勞務採購，為保障勞動派遣人員之勞動權益，請依政府採購法第 36 條、第 37 條及「投標廠商資格與特殊或巨額採購認定標準」(下稱資格認定標準)規定，於招標文件載明投標廠商資格條件或採最有利標方式決標。...(二)機關辦理非屬「巨額」或「特殊」之勞動派遣勞務採購，可依採購案件之特性及實際需要，依資格認定標準第 3 條及第 4 條規定訂定基本資格，...，並應以經濟部編訂之公司行號營業項目代碼表所列之大類、中類、小類或細類項目為基準(例如 IZ12010 人力派遣業)；...」。

<sup>50</sup> 「政府電子採購網」網址 <https://web.pcc.gov.tw/pishtml/pisindex.html>(瀏覽日期：2018 年 6 月 25 日)

<sup>51</sup> 本研究分析之勞動派遣勞務採購案決標資訊，其標的分類代碼與名稱為「勞務類-人力派遣服務」、「勞務類-人力派遣服務(勞動派遣服務)」及「872-人力派遣服務(勞動派遣服務)」。

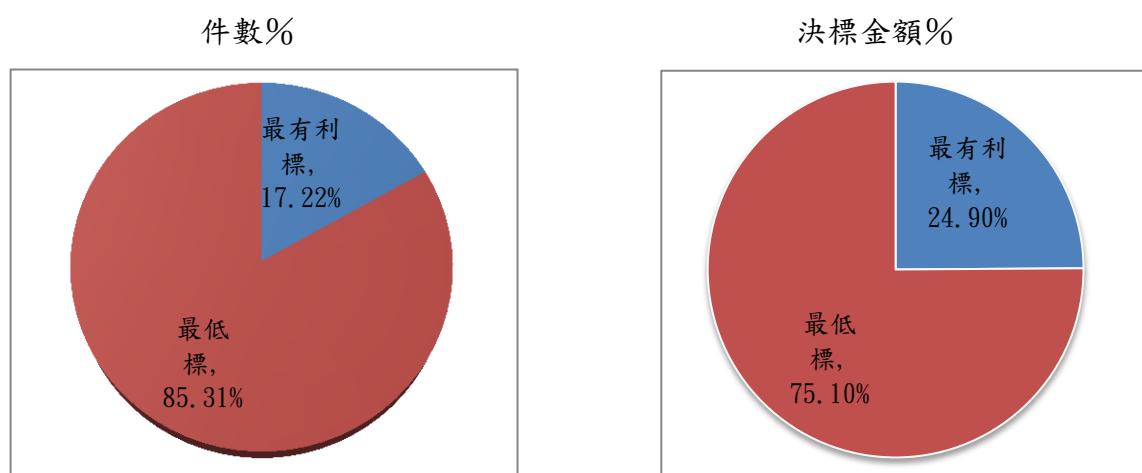


圖 4-7 2011 至 2017 年政府機關勞動派遣採購決標方式

本研究整理

## 二、政府機關勞動派遣採購趨勢

2011 年至 2017 年，我國政府機關辦理勞動派遣勞務採購案件數及決標金額之趨勢分析，自 2011 年之 2,074 件及決標金額 160 億餘元，逐年遞減至 2017 年之 548 件及決標金額 54 億餘元。中央機關部分，自 2011 年 1,784 件及決標金額 148 億餘元，遞減至 2017 年之 482 件及決標金額 49 億餘元；地方政府部分，自 2011 年之 290 件及決標金額 12 億餘元，遞減至 2017 年之 66 件及決標金額 5 億餘元，詳表 4-10、圖 4-8、圖 4-9。

表 4-10 2011 至 2017 年政府機關勞動派遣採購趨勢

年	中央機關		地方政府		合計	
	件數	決標金額(元)	件數	決標金額(元)	件數	決標金額(元)
2011	1,784	14,833,631,380	290	1,232,982,009	2,074	16,066,613,389
2012	1,563	10,542,959,051	235	804,571,696	1,798	11,347,530,747
2013	1,029	8,843,208,353	170	850,668,927	1,199	9,693,877,280
2014	673	5,997,463,060	86	931,751,278	759	6,929,214,338
2015	482	3,937,768,796	77	758,463,707	559	4,696,232,503
2016	535	5,012,136,057	85	639,675,816	620	5,651,811,873
2017	482	4,920,519,403	66	568,484,294	548	5,489,003,697
合計	6,548	54,087,686,100	1,009	5,786,597,727	7,557	59,874,283,827

資料來源：行政院公共工程委員會「政府電子採購網」，資料期間：2011 年 1 月至 2017 年 12 月。  
本研究整理

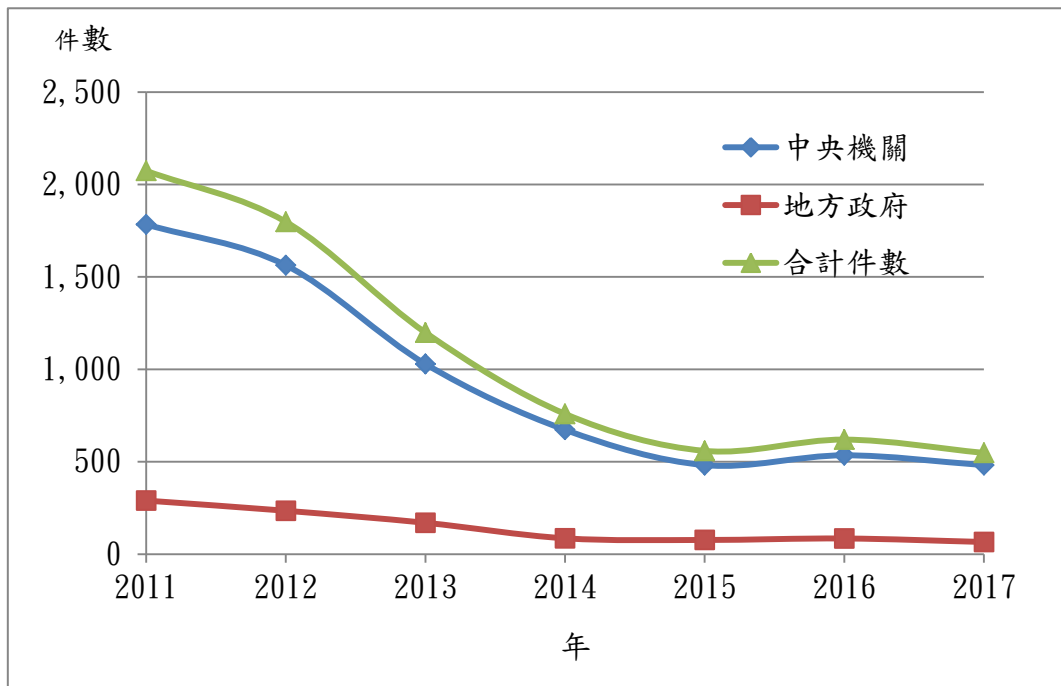


圖 4-8 2011 至 2017 年政府機關勞動派遣勞務採購件數趨勢  
本研究整理

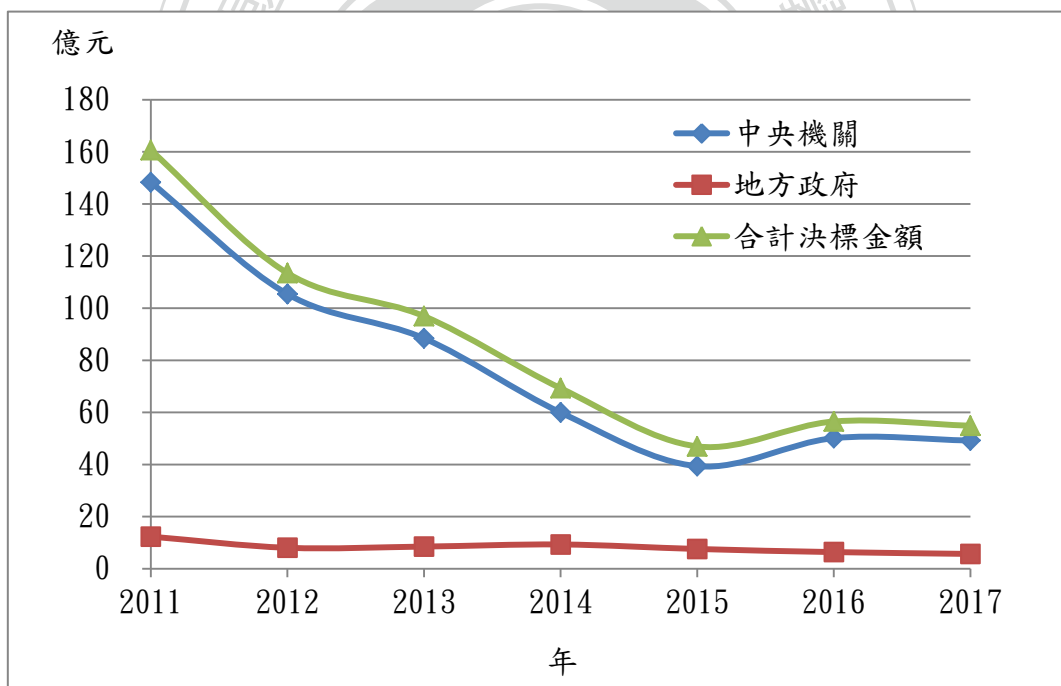


圖 4-9 2011 至 2017 年政府機關勞動派遣勞務採購決標金額趨勢  
本研究整理

### 三、政府機關勞動派遣勞務採購決標方式

2011 年至 2017 年，我國政府機關辦理勞動派遣勞務採購之決標方式分析，採最低標決標方式辦理者，由 2011 年 1,818 件，遞減至 2017 年 448 件，減少 1,370 件，減幅 75.36%；採最有利標決標方式辦理者，由 2011 年 256

件，遞減至 2017 年 100 件，減少 156 件，減幅 60.94%。中央機關部分，最低標由 1,638 件減為 401 件，減少 1,237 件，減幅 75.52%；最有利標由 146 件減為 81 件，減少 65 件，減幅 44.52%。地方政府部分，最低標由 180 件減為 47 件，減少 133 件，減幅 73.89%；最有利標由 110 件減為 19 件，減少 91 件，減幅 82.73%。詳表 4-11、圖 4-10、圖 4-11。

表 4-11 2011 至 2017 年政府機關勞動派遣勞務採購決標方式

年	中央機關			地方政府			合計		
	最低標	最有利標	總件數	最低標	最有利標	總件數	最低標	最有利標	總件數
2011	1,638	146	1,784	180	110	290	1,818	256	2,074
2012	1,371	192	1,563	170	65	235	1,541	257	1,798
2013	928	101	1,029	121	49	170	1,049	150	1,199
2014	577	96	673	59	27	86	636	123	759
2015	407	75	482	50	27	77	457	102	559
2016	442	93	535	56	29	85	498	122	620
2017	401	81	482	47	19	66	448	100	548

資料來源：行政院公共工程委員會「政府電子採購網」

本研究整理

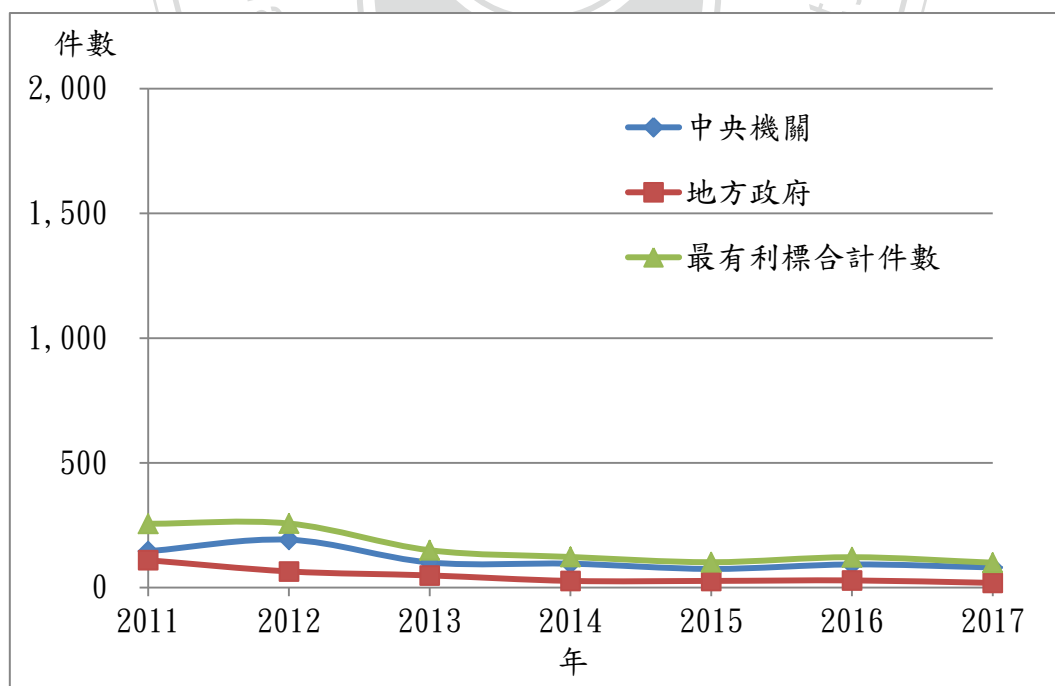


圖 4-10 2011 至 2017 年政府機關勞動派遣勞務採購最有利標趨勢

本研究整理



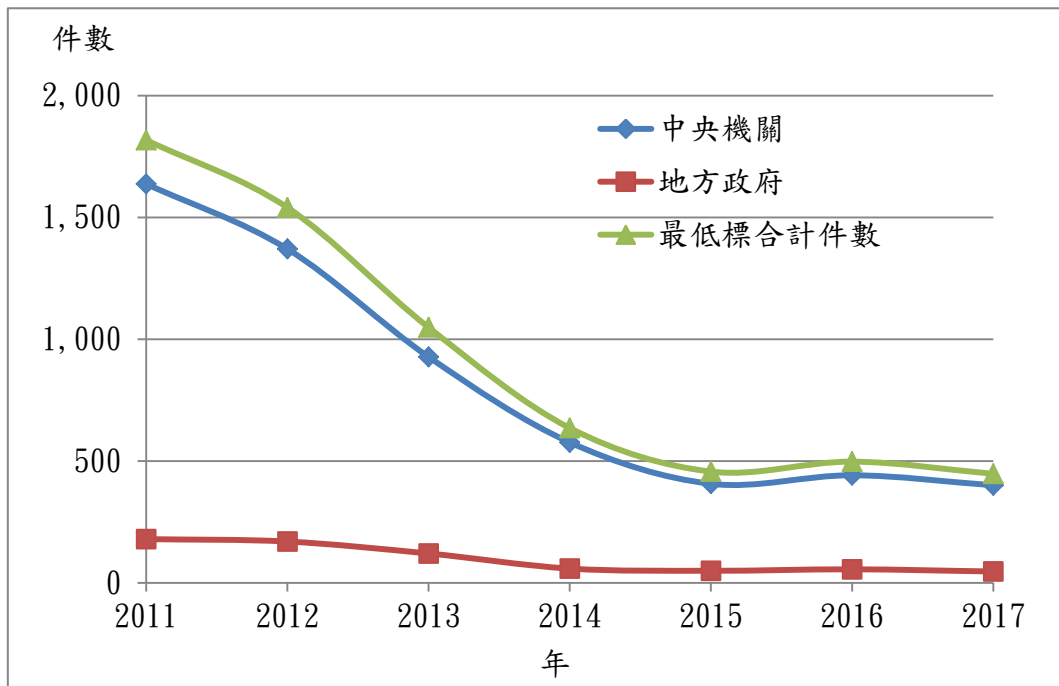


圖 4-11 2011 至 2017 年政府機關勞動派遣勞務採購最低標趨勢  
本研究整理

經分析 2011 至 2017 年政府機關當年度採用決標方式趨勢，採最低標決標案件比例，由 87.66% 降為 81.75%；採最有利標決標案件比例，由 12.34% 提升為 18.25%。中央機關部分，採最有利標決標案件比例，由 8.18% 提升 17.38%。地方政府部分，採最有利標決標案件比例，由 37.93% 降為 35.06%，詳表 4-12、圖 4-12、圖 4-13。

表 4-12 2011 至 2017 年政府機關當年度勞動派遣採購採用決標方式

單位：件數%

年	中央機關		地方政府		合計	
	最低標	最有利標	最低標	最有利標	最低標	最有利標
2011	91.82%	8.18%	62.07%	37.93%	87.66%	12.34%
2012	87.72%	12.28%	72.34%	27.66%	85.71%	14.29%
2013	90.18%	9.82%	71.18%	28.82%	87.49%	12.51%
2014	85.74%	14.26%	68.60%	31.40%	83.79%	16.21%
2015	84.44%	15.56%	64.94%	35.06%	81.75%	18.25%
2016	82.62%	17.38%	65.88%	34.12%	80.32%	19.68%
2017	83.20%	16.80%	71.21%	28.79%	81.75%	18.25%

資料來源：行政院公共工程委員會「政府電子採購網」

本研究整理

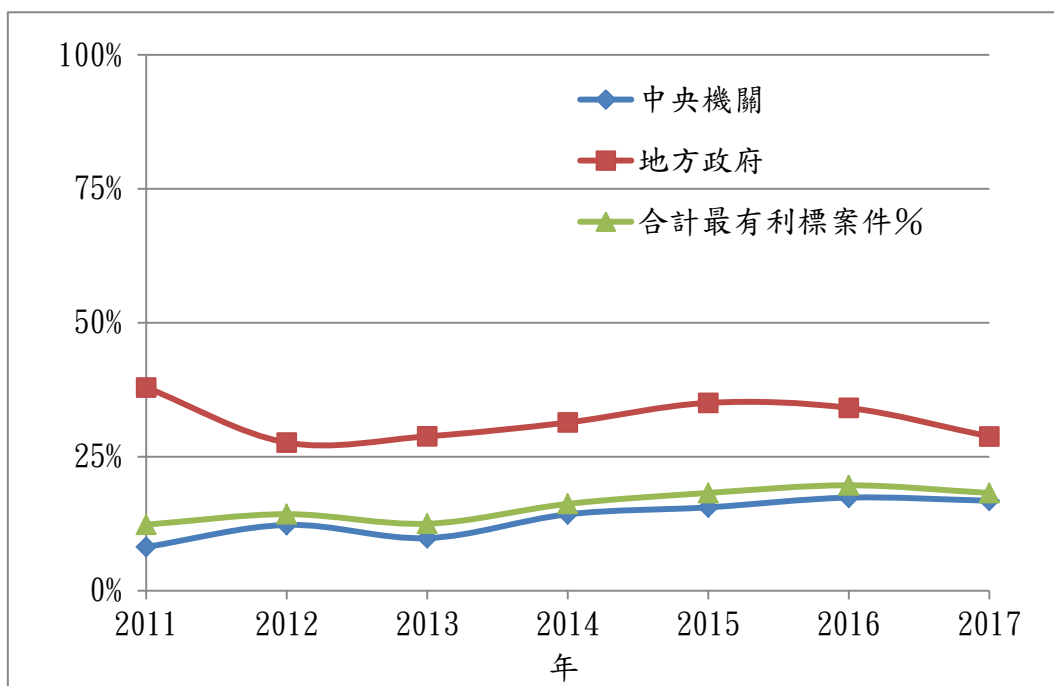


圖 4-12 2011 至 2017 年政府機關當年度勞動派遣採購採用最有利標趨勢  
本研究整理

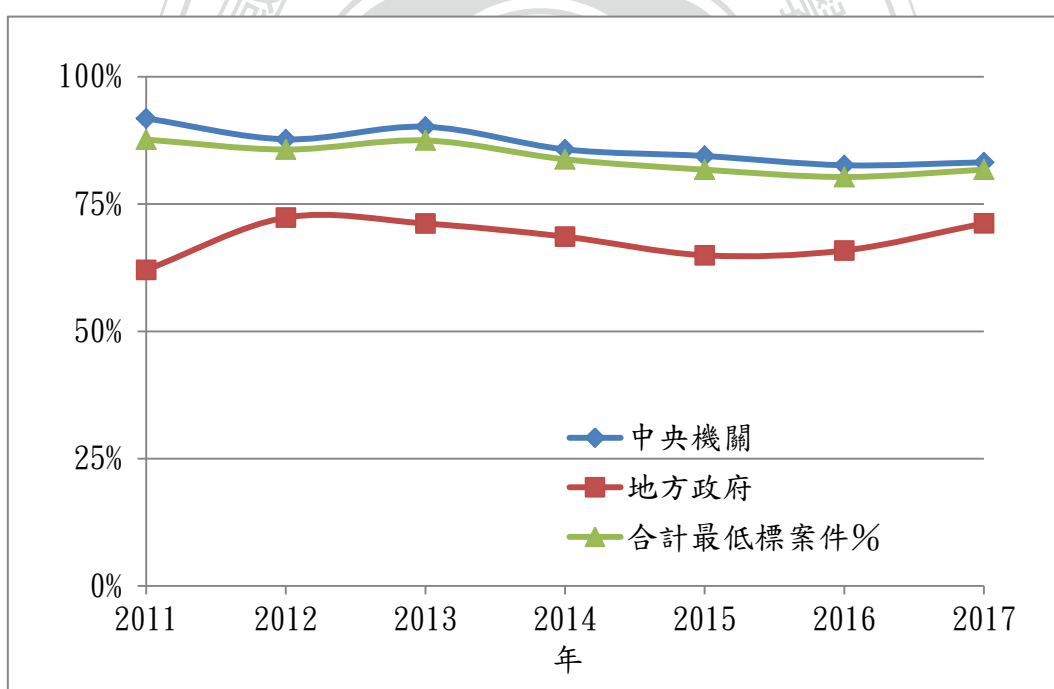


圖 4-13 2011 至 2017 年政府機關當年度勞動派遣採購採用最低標趨勢  
本研究整理

#### 四、勞動派遣勞務採購決標標比

2011 至 2017 年，我國政府機關辦理勞動派遣勞務採購案件共 7,557 件，合計決標金額 598 億 7,428 萬餘元。以最有利標決標者 1,110 件，總決標金

額 149 億餘元，平均標比 99.58%，其中標比低於 80%<sup>52</sup>者 8 件，占最有利標總案件數 0.72%；以最低標決標者 6,447 件，總決標金額 449 億餘元，平均標比 96.96%，其中標比低於 80%者 133 件，占最低標總案件數 2.06%。由以上分析顯示，採行最有利標方式辦理勞動派遣勞務採購案件，其平均決標標比略高於採最低標方式辦理案件，且標比低於底價 80%案件比例，亦低於採最低標方式辦理案件，詳表 4-13、圖 4-14、圖 4-15。

表 4-13 政府機關辦理勞動派遣採購決標標比低於 80%

決標方式	案件數 (A)	總決標金額(元)	平均標比 %	標比低於 80%案件數 (B)	標比低於 80%案件比 (B/A)%
最有利標	1,110	14,906,423,738	99.58%	8	0.72%
最低標	6,447	44,967,860,089	96.96%	133	2.06%

資料來源：行政院公共工程委員會「政府電子採購網」，資料期間：2011 年 1 月至 2017 年 12 月  
本研究整理

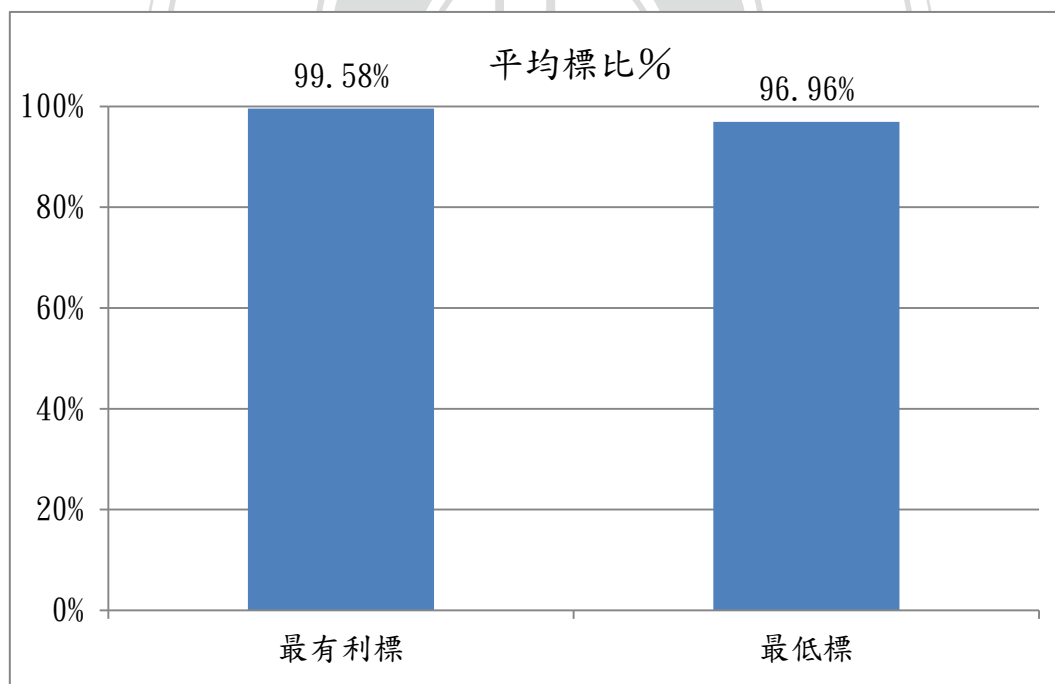


圖 4-14 政府機關勞動派遣勞務採購案平均標比

本研究整理

<sup>52</sup> 政府採購法第 58 條：「機關辦理採購採最低標決標時，如認為最低標廠商之總標價或部分標價偏低，顯不合理，有降低品質、不能誠信履約之虞或其他特殊情形，得限期通知該廠商提出說明或擔保。…」  
同法施行細則第 79 條：「本法第五十八條所稱總標價偏低，指下列情形之一：一、訂有底價之採購，廠商之總標價低於底價百分之八十者。…」

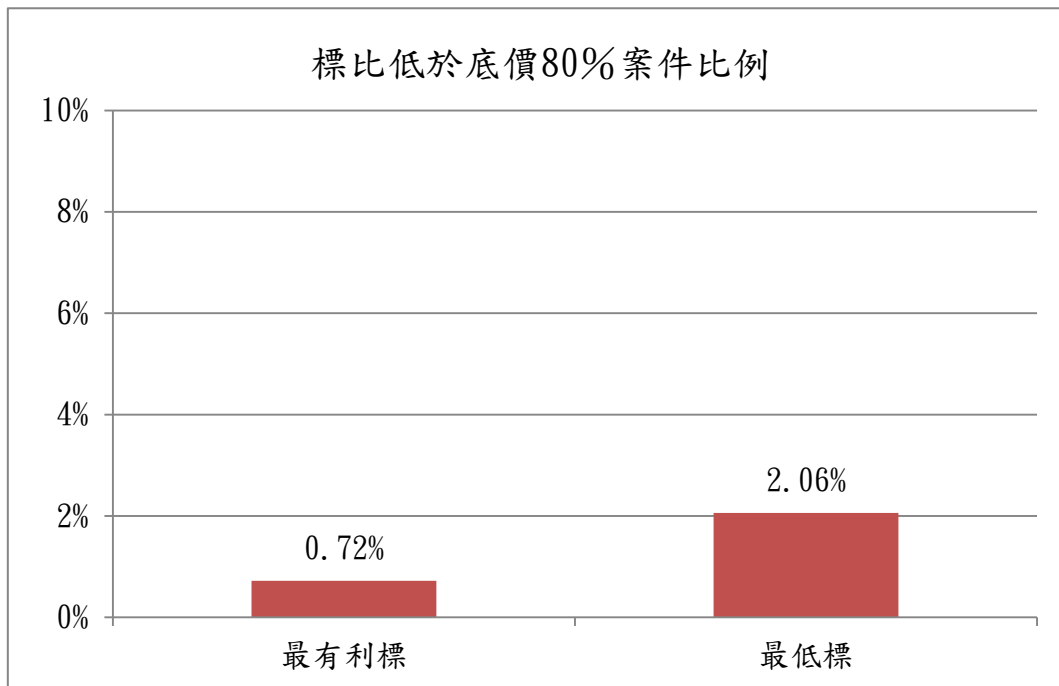


圖 4-15 政府機關勞動派遣勞務採購案標比低於底價 80% 案件比例  
本研究整理

#### 第四節 我國政府機關對派遣及派駐勞工權益保障情形

在我國政府機關中，審計部扮演增進公共行政之效率、效能、課責與透明之重要角色。審計部自 2002 年起，即於中央政府總決算審核報告<sup>53</sup>，對於我國勞動派遣法制面及執行面，以及政府機關運用派遣勞工及派駐勞工權益保障情形，研提諸多重要審核意見。舉如：2002 年建議前勞工委員會，對於人力派遣業受僱勞工日增情形，制定專法妥予規範管理；2009 年建議行政院，對於各機關進用派遣人力尚乏法制規範，相關資源運用機制、管考制度、揭露方式、契約規範均未建立等情形，建議研謀良策積極改善；2010 年至 2013 年建議前勞工委員會，加強推動勞動派遣及勞動契約等法制作業，並持續辦理勞動派遣檢查，以保障派遣勞工權益等項，均獲主管機關研提具體改善措施。惟其中審計部 2016 年建議勞動部，積極辦理派遣勞工保護法草案立法作業，依據政府機關(構)運用勞務承攬參考原則，修正供政府機關(構)使用之勞務採購契約範本，以保障派遣勞工及派駐勞工權益 1 項重要審核意見，雖據勞動部查復，該部為積極推動派遣勞工保護法制化，

<sup>53</sup> 審計部總決算審核報告 <https://www.audit.gov.tw/p/412-1000-97.php?Lang=zh-tw> (瀏覽日期：2018 年 7 月 27 日)

已於 2017 年 4 月 25 日召開專家學者諮詢會議，除持續蒐集我國勞動派遣情勢外，並規劃調查派遣勞工權益情形，以作為政策評估參考，待社會各界歧見降低，形成共識後，再擬定派遣勞工保護法制，另持續辦理勞動派遣勞工權益專案檢查等改善措施，惟據審計部 2018 年 7 月 27 日發布之民國 106 年度中央政府總決算審核報告刊載，該項前經監察院立案調查，該院尚在處理中。顯見我國政府機關對於派遣勞工保護法制作業，派遣勞工及派駐勞工權益之保障，仍未盡周延。詳表 4-14 所示。

表 4-14 審計部歷年對我國勞動派遣及勞務承攬審核情形

年	重要審核意見標題	改善措施
2002	勞工委員會：人力派遣業受僱勞工日增，亟待制定專法妥予規範管理。近年來企業界為因應景氣變動及勞動情勢變遷，僱用型態漸趨彈性化，同時國內因失業率居高不下謀職不易，受僱於人力派遣公司勞工亦日漸增多，惟查我國派遣勞動迄未制定專法，以明確規範雇主、勞工與要派機構間之權利、義務關係，經函請勞委會加速勞動派遣法之立法作業。	據勞工委員會查復：已依法定程序進行勞動派遣法立法作業，並建議行政院公共工程委員會於人力派遣勞務採購契約中，增訂派遣機構所僱用人力之勞動條件應不得低於勞動基準法所定之最低標準，以確保勞工權益。
2003~2008	-	-
2009	對行政院所提各方建議意見：各機關進用派遣人力尚乏法制規範，相關資源運用機制、管考制度、揭露方式、契約規範均未建立，亟待研謀良策積極改善。…據統計本年度中央政府各機關進用派遣人力共計1萬4千餘人，支用經費37億餘元，…，亟待行政院針對問題癥結，協調督促研謀良策積極改善。 勞工委員會：1.勞動基準法有關企業進用部分工時或臨時性工作之派遣勞工等之規範未盡周妥，影響企業就業機會之供給及勞工就業權益之保障；2.職業訓練局及所屬進用派遣人員數量約為正式編制人數之1.9倍，相關人員之進用缺乏控管機制。	據勞工委員會查復： 1.為使企業有彈性使用人力之空間，該會刻正研擬修正勞動基準法有關定期契約之類型及得約定之期間等相關規定，以符合勞動市場對於臨時性工作之供需，減少不確定法律概念造成之爭議，以兼顧企業用人彈性與經營利益。另鑑於現行勞動法令對派遣勞工權益保障未有完善規範，業於勞動基準法(修正草案)研擬增訂勞動派遣專章，以加強保障派遣勞工權益，刻正循序辦理修法作業中。 2.職業訓練局為維持各項業務之正常運作，提昇為民服務品質，並降低外界對於該局運用勞務外包進用大量派遣人力之疑慮，以及維護外包人力之權益，刻正配合行政院組織改造，積極爭取增額人力，俾利各項業務之推動，另就現有各項業務計畫之外包人力加以盤點及檢討計畫執行績效，並研議將該局各單位進用勞務委外人力改為業務承攬(外包)之可行性。

年	重要審核意見標題	改善措施
2010	<p>勞工委員會：勞動派遣法制化作業進度遲滯，亟待積極檢討加速推動；職業訓練局及所屬進用派遣人員數量仍持續成長，亟待檢討妥適控管。</p> <p>考試院：退撫基金管理委員會進用派遣人數增加，未落實健全勞動派遣人力制度。</p>	<p>據勞工委員會查復：由於目前勞雇團體間對於勞動派遣法制內容仍有諸多歧見，為滿足整體社會最大利益，建構適切合宜之勞動派遣保護法制，該會刻正積極與各相關團體溝通協調，以凝聚最大共識；另在勞動派遣立法作業完成前，該會業已完成多項保障派遣勞工權益措施，包括發布勞動派遣權益指導原則、持續辦理派遣勞工權益宣導及專案檢查，並協調行政院人事行政局及公共工程委員會，研訂行政院運用勞動派遣應行注意事項及修訂勞務採購契約範本，具體保障公部門派遣勞工權益等。</p> <p>據考試院退撫基金管理委員會查復：未來將參酌行政院訂頒之「行政院運用勞動派遣應行注意事項」規定，以原進用人數範圍內調整改置管控。</p>
2011	<p>勞工委員會：政府持續推動勞動派遣法制化作業，並加強勞動派遣專案檢查，已有成效，惟相關法規迄未完成立法程序，仍待加強推動，並持續辦理勞動派遣檢查，以保障派遣勞工權益。</p>	<p>據勞工委員會查復：1.已完成多項派遣勞工權益保障措施，近年來亦辦理各項全國性、產業別及區域別之社會對話，針對勞動派遣法制議題，進行勞資政三方對話，以期建構兼顧保障勞工權益及企業經營之派遣勞動保護法制；2.將持續推動法制作業，除邀集專家學者研議外，另將廣泛蒐集勞工及雇主團體暨相關機關代表意見，並積極拜訪持反對意見之工會團體，以凝聚共識，俾建構派遣勞工均等對待、安全環境及派遣職類限制等法律規範；3.民國97年金融海嘯衍生多起派遣勞工申訴及勞資爭議案件，該會在不排擠安全衛生檢查人力下，積極規劃勞動派遣專案檢查，自民國98年起已完成5次專案檢查，違法者除責其立即改善外，均移送地方主管機關依法裁處；4.民國101年度將結合各公立勞動檢查機構、地方勞工行政主管機關暨勞工保險局，執行歷來最大規模之勞動派遣專案檢查，以督促人力供應業者遵循勞動法令，保障派遣勞工之勞動權益。</p>
2012	<p>勞工委員會：近年政府推動勞動派遣勞工權益保障措施，已見成效，惟派遣事業單位未遵循勞動法令損害勞工權益情事仍多，亟待廣續推動勞動派遣法制及相關勞動檢查作業。</p>	<p>據勞工委員會查復：1.該會為加強保障派遣勞工權益，健全企業運用派遣人力，達促進就業安定之目的，經密集召開修法小組會議及拜訪相關勞雇團體聽取派遣勞動保障法制意見後，刻正以凝聚社會共識為前提，研擬派遣勞工保護法制，預計民國102年底完成相關草案送行政院審查；2.為督促人力派遣業者遵守勞動法令規</p>

年	重要審核意見標題	改善措施
		定，維護派遣勞工合法勞動權益，該會將於民國102年度下半年賡續辦理勞動派遣專案檢查，爾後每年度亦將持續辦理檢查作業；3.該會已配合行政院人事行政總處辦理政府機關運用派遣人力相關業務訪查。
2013	勞工委員會：勞動契約及勞動派遣等法制作業，攸關勞工權益保障，允宜積極推動。	據勞工委員會查復：1.近年來積極研修勞動契約法制，針對尚未施行之勞動契約法條文進行檢討調整，或刪除不符時宜之條文，並依我國社經現況與需求，對於調整定期契約相關規範、調動、最低服務年限及競業禁止等重要勞動契約爭議問題進行研修，刻正針對勞動契約法修正草案與個別企業及特定產業進行訪談與座談，並召開專家學者會議依實務現況逐條檢視修正草案內容，以期審慎研議後再進行後續法制作業程序；2.已研擬完成派遣勞工保護法草案，於民國103年2月12日函送行政院審查，另將持續與持不同意見之工商團體及勞工團體進行溝通，並向各界說明法案內容，凝聚最大共識，以期儘速將該草案送立法院審議。
2014	教育部：辦理學產基金學產房地管理計畫案…未依據學產基金收支保管及運用辦法規定，運用該部編制人員派兼基金業務，補實基金管理人力，又長期以外包派遣人員從事常態性與核心業務，致學產土地經管缺失遲未獲有效改善。原子能委員會：核能研究所正式研究人力逐年減少，影響研究能量…民國103年度度進用派遣專業支援人力、研發替代役及約聘僱人員擔任研究人員之人數，已超逾該所研究人員總數之半數(50.64%)。	據教育部查復：該部業已通盤檢討正式人力編制員額，將以循序漸進方式落實人力配置，及洽請其他單位之專業人力協助業務推動。 據原子能委員會查復：核能研究所刻正進行內部盤點人力，初步規劃因應改善方案包括：積極協調技術員退離員額改為遴補研究人員，調整研究人力與技術人力比例，以提升研發能量、考量各領域研發專才之盈虛狀況，規劃人力之遴補措施，以申請考試分配及商調他機關人員方式，補充各類科技人才、鼓勵同仁取得更高學歷及相關工作證照，提升研發知識及優化工作效率。
2015	-	-
2016	勞動部：派遣勞工保護法草案迄未完成立法；供政府機關(構)使用之勞務採購契約範本，尚未依據政府機關(構)運用勞務承攬參考原則修正，均待積極辦理，以保障派遣勞工權益。	據勞動部查復：1.為積極推動派遣勞工保護法制化，已於民國106年4月25日召開專家學者諮詢會議，除持續蒐集我國勞動派遣情勢外，並規劃調查派遣勞工權益情形，以作為政策評估參考，針對勞雇雙方存有歧見之立法議題進行研議，並加強溝通，待社會各界歧見降低，形成共識後，再擬定派遣勞工保護法制。另持續辦理勞

年	重要審核意見標題	改善措施
2017	-	動派遣勞工權益專案檢查，並針對近年違法之派遣業者辦理勞動法令講習，以矯正其違法行為，督促派遣事業單位遵守勞動法令，確保派遣勞工權益；2.行政院公共工程委員會刻正研擬勞務採購契約範本修正草案，並將承攬人派駐勞工之權益納入，目前正彙整各機關意見中，將配合該會之期程修訂，以維勞工權益。 (據審計部2018年7月27日發布之民國106年度中央政府總決算審核報告，本項前經監察院立案調查，該院尚在處理中。)
2017	-	-

資料來源：審計部中央政府總決算審核報告，本研究整理。

以下本研究運用審計機關近年總決算審核報告及相關審核通知<sup>54</sup>，探討政府機關對派遣勞工及派駐勞工權益保障實際情形。研究結果如次：

## 一、派遣勞工權益保障情形

### (一)部分派遣單位與派遣勞工簽訂之勞動契約書，未採用勞動部「政府機關(構)勞動派遣期間勞動契約書範本」

勞動部為保障公部門派遣勞工之勞動權益，於2016年2月26日以勞動關2字第1050125035號函，檢送該部研訂「政府機關(構)勞動派遣期間勞動契約書範本」予各級政府機關，請適用政府採購法之政府機關、公立學校及公營事業等，於辦理勞動派遣勞務採購案件時參考使用；嗣後該部於2017年6月29日以勞動關2字第1060126397號函修正該勞動契約書範本，增訂哺(集)乳時間視為工作時間。

本研究發現，部分政府機關經審計機關審核結果，核有部分派遣單位與派遣勞工簽訂之勞動契約書，未採用勞動部所訂「政府機關(構)勞動派遣期間勞動契約書範本」情事，如：1.宜蘭縣立體育場辦理2017年設施維護管理及事務工作勞務委外案，派遣事業單位(即得標廠商盛揚興業有限公司)與派遣勞工簽訂之勞動契約，因未參考使用前揭契約書範本，肇致部分攸關勞工權益之契約條文未臻完備，如薪資、加班、福利(傷害保險、年終獎金)等；2.新竹縣政府勞工處「2017年資遣通報

<sup>54</sup> 審計部為瞭解各級政府勞動派遣及勞務承攬人力運用暨勞動派遣法制推動情形，查核2015至2017年各級政府勞動派遣及勞務承攬人力運用情形。



與就業保險法非自願離職名冊查核比對實施計畫」、社會處「2017年新竹縣婦幼福利相關業務臨時協助人力委託方案計畫」，派遣事業單位與派遣勞工簽訂之勞動契約，未依「政府機關(構)勞動派遣期間勞動契約書範本」簽訂派遣勞工之薪資、工作時間及休息時間、加班、天然災害發生出勤規定、福利、請假、特別休假等權益保障條款，政府機關亦未依其與派遣單位之採購契約規定，審查勞動契約有無缺漏或違反相關勞動法令，未要求廠商補正即予備查，顯未確實保障公部門派遣勞工之勞動權益；3.嘉義市政府衛生局辦理2017年食品檢驗增能計畫勞務委外及強化食品安全衛生管理勞務委外等2案，未提供「政府機關(構)勞動派遣期間勞動契約書範本」予得標廠商簽訂勞動契約書。

另本研究發現，某政府機關辦理勞動派遣勞務採購案，透過勞務人力外包方式，由人力派遣公司派遣適宜人力至該府輔助行政事務工作，該案於2017年1月18日決標，契約金額78萬元，履約期限至2017年12月底止。案內派遣勞工2人之勞動契約書係於2017年1月19日簽訂，惟派遣單位與該2人所簽訂之勞動契約書，均未採用勞動部所訂「政府機關(構)勞動派遣期間勞動契約書範本」。經就該案2位派遣勞工之勞動契約書，與「政府機關(構)勞動派遣期間勞動契約書範本」比較結果，核有：派遣勞工同意加班與否、天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點、派遣工作單、投保傷害保險、婚假等11種假別准假日數及工資給付、特別休假、派遣期間轉任、職業災害、就業與性別歧視禁止、性騷擾防治、職業安全衛生、提出申訴或協助他人申訴、合意修約等相關權益保障不足情事，整理如表4-15。

表 4-15 某派遣勞工勞動契約書與勞動契約書範本權益保障之差異

政府機關(構)勞動派遣期間 勞動契約書範本		某政府機關勞動派遣案 勞動契約書		權益保障之差異
第1條	契約起始日	-	-	未記載聘僱期間起始日期
第2條	派遣期間	第4條	工作期間	未記載派遣期間起止日期
第3條	工作職稱	第1條	身分認定	未記載派遣勞工之工作職稱
第4條	工作地點	第2條	工作地點	僅記載：乙方同意派駐至政府機關所指定的辦公地點上班。且未附派遣工作單。

政府機關(構)勞動派遣期間 勞動契約書範本		某政府機關勞動派遣案 勞動契約書		權益保障之差異
第 5 條	工作內容	第 3 條	工作內容	僅記載：乙方同意執行政府機關所指定的工作任務。且未附派遣工作單。
第 6 條	薪資	第 6 條	薪資	未記載甲方不得預扣乙方工資作為違約金或損害賠償金額。
第 7 條	工作時間及休息時間	第 5 條	工作時間	尚無明顯不同
		第 11 條	曠職條款	
第 8 條	加班	第 8 條	工作場所	僅記載：若有需要加班情事，乙方應參與工作不可無故推諉。乙方未有加班與否同意權，及得因健康或其他正當理由，不接受正常工作時間以外之工作權益。
第 9 條	天然災害發生出勤規定	-	-	無「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」相關權益
第 10 條	工作規範	第 9 條	工作規章	無「迴避進用」、「行政中立」相關約定
		第 13 條	公務員廉政倫理規範	
第 11 條	派遣工作單	-	-	無派遣工作單
第 12 條	福利	第 7 條	保險條款	無為乙方投保傷害保險
第 13 條	請假	第 10 條	請假條款	未記載：婚假、事假、家庭照顧假、普通傷病假、生理假、喪假、公傷病假、產假、公假、陪產假及產假等 11 種假別，准假日數及工資給付權益。僅記載：乙方於請(休)假前應向政府機關用人部門主管報備，並經其同意後始得為之。
第 14 條	特別休假	-	-	無特別休假相關權益約定
第 15 條	乙方權益保障	第 12 條	責任條款	無派遣期間轉任、職業災害、就業與性別歧視禁止、性騷擾防治、職業安全衛生、提出申訴或協助他人申訴等相關權益
		第 16 條	督察條款	
		第 17 條	離職手續	

政府機關(構)勞動派遣期間 勞動契約書範本		某政府機關勞動派遣案 勞動契約書		權益保障之差異
第 16 條	保密義務	第 14 條	保密規章	尚無明顯不同
第 17 條	智慧財產權條款	第 15 條	智慧財產權條款	尚無明顯不同
第 18 條	契約之終止	-	-	無契約之終止約定
第 19 條	準據法	-	-	無準據法之約定
第 20 條	契約修改	第 18 條	特約條款	未記載：「本契約得依雙方之合意或法令之變更，以書面修訂之。」而約定為：「乙方在甲方或之任一方，於政府相關法令(如勞基法)有所變更或修改時，基於誠信原則，乙方應同意甲方具有條約修訂權。」
第 21 條	合意管轄	-	-	無合意管轄之約定。
第 22 條	契約份數	第 19 條	契約份數	2 份，相同。

本研究整理

## (二)部分政府機關辦理勞動派遣採購案，未採用行政院公共工程委員會訂定之「勞動派遣採購契約範本」，保障派遣勞工權益

行政院公共工程委員會依政府採購法第 63 條第 1 項規定：「各類採購契約以採用主管機關訂定之範本為原則，其要項及內容由主管機關參考國際及國內慣例定之。」於 2016 年 4 月 25 日以工程企字第 10500125960 號訂定「勞動派遣採購契約範本」，並函請各機關依政府採購法及行政院訂頒「行政院運用勞動派遣應行注意事項」辦理勞務採購運用勞動派遣，採用該採購契約範本。該會另於 2017 年 7 月 10 日、2018 年 1 月 30 日，修正該契約範本相關內容。

本研究發現，部分政府機關經審計機關審核結果，亦有未採用行政院公共工程委員會「勞動派遣採購契約範本」情事，如：1.新竹縣政府勞工處「2017 年資遣通報與就業保險法非自願離職名冊查核比對實施計畫」(2017 年 1 月 18 日決標，派遣勞工 2 人)，社會處「2017 年新竹縣婦幼福利相關業務臨時協助人力委託方案計畫」(2017 年 1 月 23 日決標，派遣勞工 1 人)，採購契約未採用「勞動派遣採購契約範本」；2.嘉義市政府衛生局辦理 2017 年食品檢驗增能計畫勞務委外案(訂約日

2016年12月27日)及2017年強化食品安全衛生管理勞務委外案(訂約日2017年3月27日),均未採用上揭勞動派遣採購契約範本與廠商(派遣單位)簽約,致其中如派遣勞工之指揮監督事項,或確保派遣勞工工作安全及健康之雇主意外責任險,或保險單記載契約約定以外之不保事項者,其風險及可能賠償負擔部分之訂定未盡詳實。

### (三)部分政府機關未提供派遣勞工內部申訴管道

依據「行政院運用勞動派遣應行注意事項」第4點第8款規定:「為保障派遣勞工就派遣事業單位違法(規)事項提出申訴(含性騷擾)之權益,各機關應辦理下列事項:1.應明訂申訴之受理單位、申訴方式及流程,並將相關資訊公告於機關網站及工作場所顯著之處。…」彰化縣政府文化局辦理行動圖書車駕駛兼圖書整理勞務服務案及彰化縣衛生局人力委外採購案等,經審計機關調查發現,未將派遣勞工申訴之受理單位、申訴方式、流程及相關資訊,公告於機關網站。

### (四)部分機關未就運用派遣勞工情形,辦理訪視及強化履約管理

依據「行政院運用勞動派遣應行注意事項」第9點規定:「各主管機關應針對所屬機關運用派遣勞工情形,主動辦理訪視及強化履約管理等內部控制作業,所屬機關如有違反規定,應要求立即改正,…」本研究發現,部分機關經審計機關審核結果,核有未就運用派遣勞工情形,辦理訪視及強化履約管理情事,如:彰化縣衛生局依政府採購法辦理勞務派遣採購案,運用派遣勞工執行菸害防制法業務宣導及食品標示清查等業務,由承攬廠商按提供服務建議書內容,派駐人員至指定場所提供勞務,惟經審計機關運用勞動部「違反勞動法令事業單位(雇主)查詢系統」,發現衛生局2017年委外人力採購案之承攬廠商東慧國際諮詢顧問股份有限公司,於2016至2017年間因違反勞動基準法經主管機關裁罰3次<sup>55</sup>,該府仍未就所屬機關運用派遣勞工情形,主動辦理訪視及強化履約管理等內部控制作業。

<sup>55</sup> 承攬廠商東慧國際諮詢顧問股份有限公司經公告:2016年2月6日違反勞動基準第36條(每7日中未有1日之休息做為例假);2016年4月25日違反勞動基準法第32條第2項(延長工作時間超過法令規定);2017年2月18日違反勞動基準法第32條第2項(延長工作時間超過法令規定)。

## **(五)部分機關運用派遣勞工辦理核心業務，或涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目**

依據「行政院運用勞動派遣應行注意事項」第3點第1項規定：「各機關除依法律規定不得運用勞動派遣者外，得就下列業務檢討運用派遣勞工：…(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。」本研究發現，部分機關經審計機關審核結果，核有運用派遣勞工辦理核心業務，或涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目情事，如：1.教育部未依據學產基金收支保管及運用辦法規定，運用教育部編制人員派兼基金業務，補實基金管理人力，又長期以外包派遣人員從事常態性與核心業務，致學產土地經管缺失遲未獲有效改善；2.臺中市政府交通局運用派遣勞工辦理公務機密有關之業務；3.新竹縣政府社會處辦理「106年新竹縣婦幼福利相關業務臨時協助人力委託方案計畫」，派遣勞工涉有接觸公務機密及處理民眾個人機敏資料情形。

## **二、派駐勞工權益保障情形**

### **(一)部分政府機關辦理勞務承攬採購案，未採用行政院公共工程委員會訂定之「勞務採購契約範本」，保障派駐勞工權益**

依政府採購法第63條第1項規定：「各類採購契約以採用主管機關訂定之範本為原則，…」依行政院公共工程委員會106年11月9日修正之「勞務採購契約範本」第8條第16款第2目派駐勞工權益保障規定：「(1)廠商如僱用原派駐於機關之派駐勞工，並指派繼續在該機關提供勞務而未中斷年資者，應溯自該派駐勞工在機關提供勞務之第一日併計該派駐勞工服務之年資，計算特別休假日數，以保障其休假權益。…(2)派駐勞工薪資採固定金額。」

本研究發現，部分政府機關經審計機關審核結果，核有辦理勞務承攬採購案，未採用行政院公共工程委員會訂定之「勞務採購契約範本」，保障派駐勞工權益情事，如：1.交通部航港局「107年公務車輛駕駛人力委外」等192案契約，未採用工程會契約範本，中央氣象局「107年度本局及建南辦公大樓公共區域委託清潔勞務採購案」等101案，雖已採用工程會契約範本，惟前揭部分勞工保障條件卻未列入簽訂之契約；

2.基隆市政府所屬八斗高中，德和國小，過港、建德 2 所幼兒園，及基隆市立醫院等 5 個機關單位，於 106 年 11 至 12 月間決標之勞務採購案件，核未確實參據上述新版契約簽訂勞務承攬契約；3.苗栗縣政府辦理 2018 年苗栗縣政中心環境清潔委外服務案之契約內容，有關勞工權益保障事項，尚未參據上開行政院公共工程委員會修正之勞務採購契約範本訂定，另該府環境保護局辦理苗栗縣資源回收提升及精進工作計畫之契約內容，雖已參據該範本訂定，惟對於契約內容所列細項未予勾選，未能明確保障派駐勞工權益；4.南投縣政府警察局辦理 2018 年遠端網路錄影監視系統維護及資訊網路系統設備運用勞務承攬情形等 2 案，採購金額分別為 1,457 萬元及 319 萬元，承攬廠商依契約規定分別派駐 2 人及 4 人於警察局，派駐時間分別為 3 年以上未滿 5 年，及 1 年以上未滿 3 年，該局雖將上開規定列入承攬契約條款之選項，惟並未勾選納入契約規範；5.嘉義市政府辦理 2018 年市政中心南棟大樓環境清潔維護採購案，雖已採用修訂上揭契約範本，惟其中攸關保障勞工權益部分，如廠商未依約履行保障勞工權益之未限期改正之連續處罰(合約第 8 條第 16 項第 5 款)，未與廠商約定；6.臺東縣政府及所屬機關辦理「2018 年 1999 話務中心系統建置暨勞務委外服務案後續擴充」、警察局「2018 年局本部及富岡體技館環境清潔維護採購案」、「2018 年臺東縣政府(文化處)圖書館、藝文中心公共區域、臺東美術館清潔勞務工作委外案」等 3 案，勞務採購契約未約定承攬人違反相關勞動法令之罰則，或誤為勞動派遣性質，約定承攬廠商未依約履行保障派遣勞工權益之罰則，未將派駐勞工權益納入勞務承攬契約；7.澎湖縣家畜疾病防治所辦理 2018 年澎湖縣流浪動物收容中心管理業務委託經營採購案，未參據勞務採購契約範本，將派駐勞工權益保障條款納入契約。

## **(二)部分機關勞務承攬契約，未約定派駐勞工之薪資、特別休假年資、投保傷害險或雇主意外責任險等權益**

依勞動部 2016 年 2 月 4 日訂定「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」第 4 點規定：「各機關與承攬人訂定勞務承攬契約時，應注意下列事項：(一)得視業務繁簡、人力調配及經費多寡等因素綜合考量，將派駐勞工薪資等支出列為固定費用及特別休假年資併計規定納入勞務承

攬契約。…(七)得視勞務特性，約定承攬人投保雇主意外責任險。(八)應約定承攬人須為派駐勞工投保傷害保險。但依前款投保雇主意外責任險者，不在此限。」行政院公共工程委員會 2017 年 11 月 9 日修訂「勞務採購契約範本」第 10 條第 1 項規定：「廠商應於履約期間辦理下列保險種類(由機關擇定後於招標時載明；未載明者無)…，雇主意外責任險(履約標的涉派駐勞工者，應擇定)…」。

本研究發現，部分政府機關經審計機關審核結果，核有勞務承攬契約未約定派駐勞工之薪資、特別休假年資、投保傷害險或雇主意外責任險等權益情事，如：1.金融監督管理委員會所屬證券期貨局為應業務需要，與臺灣證券交易所公司於 2017 年 12 月 21 日簽訂勞務承攬契約，規定由臺灣證券交易所公司派任資訊人員 5 人，辦理證券交易市場電腦資料管理、查核及報表編製等業務，惟該勞務承攬契約就勞工權益保障 1 節，僅規範派駐人員上班時間、請假手續、休假日數、加班費計算等人事管理事項，相較「勞務採購契約範本」，缺乏薪酬給付、特別休假年資計算、勞動條件、違反勞動法令及性別工作平等法之處理、勞工申訴管道等勞工權益保障事項；2.交通部管理資訊中心辦理「交通部 106 年度電腦設備委外維護案(部本部)」等 135 案勞務承攬契約未將派駐勞工薪資列為固定費用，另中央氣象局氣象資訊中心及氣象預報中心「106 年度伺服主機及個人電腦軟硬體設備維護案」等 274 案，因派駐勞工休假係由承攬事業單位管理等因素，而未將特別休假年資併計納入勞務承攬契約；3.經濟部所屬國際貿易局、水利署、加工出口區管理處、能源局、標準檢驗局、中央地質調查所、台灣電力公司、台灣中油公司、台灣自來水公司等，勞務承攬契約未參酌納入派駐勞工薪資為固定費用，或未納入派駐勞工之特別休假年資等工資給付勞動條件，不利保障勞工權益；4.新竹縣政府衛生局「2017 年新竹縣健康及高齡友善城市第 5 期計畫」及綜合發展處「2017 年新竹縣為民服務專線話務中心勞務委託試營運及話務平台租賃服務案」等 2 案，契約金額合計 715 萬元，派駐勞工共 6 人，機關未於勞務承攬契約中約定為其派駐勞工投保雇主意外責任險；5.新竹市政府及所屬 6 個機關(基金)，多以採總包價法、或承攬業務較單純、或採共同供應契約等由，未將派駐勞工薪資列為固定費

用納入勞務承攬契約者計 16 人，未將特別休假年資併計規定納入勞務承攬契約者計 110 人，未依勞務特性約定承攬人投保雇主意外責任險者計 16 人；6.高雄市政府文化局辦理 2016 年岡山演藝廳前台服務委託勞務採購案件，由承攬廠商派駐人員辦理活動現場準備作業、驗票事宜、觀眾引導及秩序控管及服務諮詢等，據岡山演藝廳前台服務委託契約第 10 條規定，僅規範廠商依勞動基準法規定辦理勞工保險、全民健保險及提撥勞退，未要求承攬廠商為派駐勞工投保傷害保險或雇主意外責任險；7.屏東縣政府衛生局辦理 2017 年行政大樓及其週邊環境清潔工作勞務採購，派駐清潔人員 2 名至該局提供勞務，惟勞務採購契約未要求廠商為派駐勞工投保傷害保險或雇主意外責任險，勞工權益保障規範未臻適足；8.金門縣政府環境保護局辦理「2017 年金門縣低碳永續家園運作體系與執行成效管考計畫」等 6 件勞務採購案，各該標案承攬人分別派任駐局人員合計有 20 名，並依契約委託內容及性質辦理縣內空氣品質及污染源監測與稽查管制等工作，雖已於各勞務承攬契約內約定承攬人應投保專業責任險，卻未約定對派駐勞工投保傷害保險。

### (三)部分機關未提供派駐勞工內部申訴管道

依勞動部 2016 年 2 月 4 日函訂定「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」第 3 點規定：「各機關運用勞務承攬時，應注意下列事項：…(三)應提供內部申訴管道予派駐勞工，包括受理單位、申訴方式及流程等，並公告於機關網站及工作場所顯著之處，並適時向派駐勞工宣導。機關於受理後，應妥為處理，並回復當事人。」

本研究發現，部分政府機關經審計機關審核結果，核有未提供派駐勞工內部申訴管道情事，如：1.苗栗縣政府暨所屬機關單位運用勞務承攬人力案件，已於勞務承攬案件契約內容規範「機關應提供內部申訴管道予派駐勞工，包括受理單位、申訴方式及流程等，並公告於機關網站及工作場所顯著之處，並適時向派駐勞工宣導。機關於受理後，應妥為處理，並回復當事人。」惟經瀏覽該府及環境保護局網頁，尚未發現內部申訴管道相關訊息；2.高雄市政府文化局辦理 2016 年駁二藝術特區管理服務委託勞務採購案件，該契約規範承攬人員之工作地點為駁二藝術特區內，惟未於機關網站或駁二專網公告建置派駐勞工權益維護之申



訴管道；3.屏東縣政府所屬勞工處、行政處、社會處及衛生局，於2017年分別辦理青年學院及青年創業聚落園區環境清潔維護工作、委外檔案影像掃描、家庭暴力、性侵害及兒少保護等保護個案資料庫建置暨行政大樓及其週邊環境清潔工作等勞務採購案，該等採購契約書第8條履約管理規定，機關應明訂派遣勞工提出申訴(含性騷擾)之受理單位、申訴方式及流程，並將相關資訊公告於機關網站及工作場所顯著之處，適時向派遣勞工宣導，必要時，機關應協助其採取相關救濟措施，以保障其權益，惟勞工處僅於機關網站公告勞資調解申請服務項目，行政處、社會處及衛生局則僅於辦公處所之佈告欄張貼性騷擾申訴專線，未依規定於工作場所顯著之處及機關網站建置公告勞工權益維護申訴管道；4.花蓮縣地方稅務局2017年以業務費編列經費辦理「環境清潔委外服務採購案」，預算46萬元，決算數為45萬元，依該勞務採購契約書第八(十九)12.規定：「機關應明訂派遣勞工提出申訴(含性騷擾)之受理單位、申訴方式及流程，並將相關資訊公告於機關網站及工作場所顯著之處，適時向派遣勞工宣導...」，惟該局未將派駐勞工權益維護之申訴管道公告於網站。花蓮縣動植物防疫所2017年辦理「試驗室及辦公廳舍環境清潔維護」、「花蓮縣流浪犬中途之家犬舍清潔維護及犬隻餵飼」等2案，預算62萬餘元，決算數為57萬餘元，派駐勞工之工作地點為該所試驗室、辦公廳舍及流浪犬中途之家，未於機關網站公告建置派駐勞工權益維護之申訴管道；5.金門縣政府環境保護局辦理「2017年金門縣低碳永續家園運作體系與執行成效管考計畫」等6件勞務採購案，各該標案承攬人分別派任駐局人員合計有20名，並依契約委託內容及性質辦理縣內空氣品質及污染源監測與稽查管制等工作，惟該局未依前開規定提供內部申訴管道，並公告於機關網站及工作場所明顯處。

#### **(四)部分機關未抽訪派駐勞工，瞭解承攬人是否依約履行保障勞工權益之義務**

依勞動部訂定之「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」第4點規定：「各機關與承攬人訂定勞務承攬契約時，應注意下列事項：…(三)得約定不定期抽訪派駐勞工，以瞭解承攬人是否如期依約履行其保障勞工權益之義務。」同參考原則第7點規定：「各主管機關應針對所屬各

機關運用勞務承攬情形，主動辦理訪視及強化履約管理等內部控制作業，所屬各機關有違反規定者，應要求立即改正，並由各機關視人員違失情節輕重，依規定核予懲處。…」

本研究發現，部分政府機關經審計機關審核結果，核有未抽訪派駐勞工，瞭解承攬人是否依約履行保障勞工權益之義務，如：1.交通部航港局辦理「交通部航港局 106 年度北部航務中心航政庶務委外」等 277 案，未抽訪派駐勞工；2.經濟部及所屬水利署、加工出口區管理處、能源局、標準檢驗局、中央地質調查所、台灣電力公司、台灣中油公司、台灣自來水公司等，未參酌約定辦理派駐勞工抽訪，無法瞭解承攬人是否如期依約履行其保障勞工權益之義務，不利保障勞工權益；3.新北市政府秘書處、民政局等 229 個機關(含學校、市立醫院、衛生所)2017 年共計辦理 363 件勞務採購案，至 2017 年第 4 季派駐勞工人數計 1,724 人，其中 106 年度抽訪派駐勞工之機關計有民政局、水利局、警察局、消防局、客家事務局等 47 個機關(含學校、市立醫院、衛生所)，共計抽訪 75 件勞務採購案，尚有 288 件勞務採購案未辦理抽訪；4.基隆市政府 2017 年編列經費 1,246 萬餘元辦理勞務承攬採購案，派駐機關單位之勞務承攬人員 35 人，過港、建德 2 所幼兒園，碇內、中山、仙洞、深美 4 所國小，及基隆市立醫院、基隆市公共汽車管理處等，合計 8 個機關單位，未抽訪派駐勞工以瞭解其權益保障情形；5.新竹市政與所屬 6 個機關(基金)，辦理 7 件勞務承攬採購案件，機關未抽訪派駐勞工了解其工作情形；6.苗栗縣政府暨所屬機關單位 2015 至 2017 年運用勞務承攬人力，分別為 2015 年 72 人、2016 年 71 人及 2017 年 74 人，惟該府尚未以主管機關立場，就所屬各機關運用勞務承攬情形，主動辦理訪視及強化履約管理；7.南投縣政府及所屬農產運銷股份有限公司、消防局、文化局、警察局等機關(單位)，辦理 2016 年河川疏濬(清疏)監控管理、2017 年警衛勤務、消防資訊暨資訊設備軟硬體維護、南投縣博物館與地方文化館發展計畫、南投縣專輔中心委託專業服務案、2018 年錄影監視系統維護案、資訊網路系統設備維護案等 7 件勞務承攬採購案件，未抽訪派駐勞工瞭解承攬人是否如期依約履行其保障勞工權益之義務；8.高雄市政府文化局及其所屬基金，2016 年勞務承攬及專案人力分

別編列預算 6,711 萬餘元及 2,680 萬元，決算數分別為 6,129 萬餘元及 1,693 萬餘元，執行率 91.32%及 63.18%，未依前開規定適時訪視各該業務委外後之勞動情形，致無法審核承攬廠商是否履行保障勞工權益之義務；9.屏東縣政府所屬行政處、社會處、勞工處及衛生局，2017 年辦理屏東縣政府委外檔案影像掃描、屏東縣青年學院及青年創業聚落園區環境清潔維護工作、勞工育樂中心大樓及勞工公園園區環境清潔維護工作、身心障礙者支持性就業服務計畫、行政大樓及其週邊環境清潔工作等 5 案，雖稱已依規定主動辦理派駐勞工訪談事宜，惟僅採口頭訪談方式，未作成書面紀錄留存查考，甚有未辦理訪談者，致承攬事業單位是否確實依約履行保障勞工權益無相關資料可稽；10.宜蘭縣政府部分機關有派駐勞工長期在機關服務情形，其中年資超過 5 年以上者 16 人，以文化局 9 人最多，蘭陽博物館及計畫處各 2 人，社會處、殯葬管理所及縣史館各 1 人；另年資超過 3 年未達 5 年者有 19 人，以秘書處 14 人居冠，蘭陽博物館 4 人次之，計畫處則有 1 人，惟宜蘭縣政府工商旅遊處、秘書處、及文化局、殯葬管理所、蘭陽博物館等機關單位，並未依上開規定於年度內抽訪派遣勞工，以瞭解承攬人是否如期依約履行其保障勞工權益之義務，亦未主動辦理訪視及強化履約管理等內部控制作業。

#### **(五)部分機關實際指揮監督管理勞務承攬契約承攬人派駐勞工**

依勞動部訂定之「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」第 3 點規定：「各機關運用勞務承攬契約時，應注意下列事項：…(二)應明確勞務承攬與勞動派遣之分際，不得實際指揮監督管理承攬人派駐勞工從事工作，僅得就履約成果或品質要求承攬人符合契約規範。」

本研究發現，部分政府機關經審計機關審核結果，核有部分機關實際指揮監督管理勞務承攬契約承攬人派駐勞工情事，如：1.交通部「交管小組-保全」等 297 件勞務承攬案，各該機關均實際指揮監督管理承攬人派駐勞工從事工作，另交通部「交管小組-清潔」等 228 件勞務承攬案，未要求指定承攬人派駐勞工主管人員做為機關與承攬人之聯繫窗口，致難以避免機關為應業務需要直接指揮監督管理派駐勞工；2.經濟部所屬國際貿易局、水利署、能源局、標準檢驗局、中央地質調查所、台灣中

油公司等，實際指揮監督承攬人派駐勞工從事工作；3.基隆市政府 2017 年編列經費 1,246 萬餘元辦理勞務承攬採購案，派駐機關單位之勞務承攬人員 35 人，其中基隆市立體育場，八斗高中，銘傳、成功 2 所國中，中興、隆聖、中山、仁愛、仙洞、深美、德和 7 所國小，過港、建德 2 所幼兒園及基隆市立醫院等，合計 14 個機關單位，核有實際指揮監督管理承攬人派駐勞工情形；4.桃園市政府民政局、教育局、社會局、勞動局、經濟發展局、地政局、都市發展局、水務局、原住民族行政局、交通局、觀光旅遊局、警察局、衛生局、環境保護局、文化局、地方稅務局、法務局、客家事務局、青年事務局、秘書處、體育局、研究發展考核委員會、桃園航空城股份有限公司及桃園大眾捷運股份有限公司等 24 個機關單位，核有實際指揮監督管理承攬人派駐勞工情形；5.宜蘭縣政府文化局辦理宜蘭演藝廳及該局相關場域之音響技術執行管理計畫委外採購，核有實際指揮監督管理承攬人派駐勞工從事工作之情事。

## 第五節 我國政府機關檢討運用勞動派遣情形

行政院為回應各界要求政府減少運用勞動派遣之訴求，達成行政院暨所屬機關(構)不再運用勞動派遣及強化非典型人力權益保障之目標，於 2018 年 7 月 18 日訂定「行政院暨所屬機關(構)檢討運用勞動派遣實施計畫」。

該計畫之實施對象為行政院暨所屬機關(構)，但不含公立醫院、學校及事業機構，實施期程自 2018 年 7 月 18 日起至 2020 年 12 月 31 日止。以下簡述該計畫重點、實施策略及相關配套措施：

### 一、計畫重點<sup>56</sup>

- (一)有運用勞動派遣之機關，應於原編列 2019 年度勞動派遣總經費概算額度內，檢討原運用勞動派遣辦理之業務性質，屬須機關指揮監督者，改為自僱臨時人員或其他人力運用方式，屬毋須機關指揮監督之業務，應改採勞務承攬方式辦理。
- (二)公立學校及國營事業運用勞動派遣辦理之業務，應參照上開原則，依其性質是否須指揮監督，檢討改以校務基金或於用人費額度內進用契僱

<sup>56</sup> 參照行政院 2018 年 7 月 18 日院授人組字第 10700467611 號函。

人力，或改採勞務承攬方式辦理。

(三)各主管機關應於 2018 年 7 月底前，配合調整 2019 年度預算案非典型人力經費之編列。於計畫實施期間，應於每年底前將次一年度規劃減少之派遣勞工人數及其轉換後之人力類型（臨時人員及勞務承攬之非典型人力）調整情形函知行政院人事行政總處。自 2021 年起，各機關、學校及國營事業除短期具期限性之專案性業務並報經上級主管機關核可者外，其餘業務均不得再運用勞動派遣。

(四)依本計畫轉換改為自僱人員進用者，應秉持公平、公正、公開原則辦理甄選作業，並確依計畫相關配套措施辦理。

## 二、實施策略

(一)行政院辦理所屬二級機關 2016 年度員額評鑑時，屬應減少派遣勞工之列管事項應照案執行。

(二)各機關運用之派遣勞工應於 2019 年度勞動派遣總經費額度內，依業務性質檢討改自僱臨時人員或其他人力運用方式。實際辦理業務項目屬電話總機、清潔、檔案管理、駕駛、電腦維修、公文傳遞、資料登錄、遊憩館所民眾服務等 8 項業務類型，應改採勞務承攬方式辦理。

(三)內政部、教育部、法務部、勞動部、行政院農業委員會、衛生福利部、文化部等 7 個機關，2019 年及 2020 年每年減少之勞動派遣經費不得少於 30%，自 2021 年起不再運用勞動派遣。上開 7 個機關以外之其他機關自訂逐步減少勞動派遣經費之比率，自 2020 年起不再運用勞動派遣。

(四)各機關應於 2019 年度勞動派遣總經費額度內調整人力類型，且其各年度調整之臨時人員與派遣勞工加總人數，不得超過 2018 年度勞動派遣採購總人數。

## 三、相關配套措施

### (一)勞務承攬部分

- 1.各機關應依政府採購法及政府機關(構)運用勞務承攬參考原則等規定，妥適運用勞務承攬，僅得就履約成果或品質要求承攬人符合契約規範，不得指揮監督管理派駐勞工。非必要，應儘量避免與自然人成立勞務承攬關係；因業務需要與自然人成立勞務承攬關係時，應確實依政府機關

(構)運用勞務承攬參考原則相關規定辦理。

2.優於勞動基準法規定，將原於同一機關擔任派遣勞工之年資併計特別休  
假年資。

## (二)臨時人員部分

1.各機關應本公平、公正、公開原則辦理甄選作業

(1)職缺公告程序：用人機關應將職缺名額、所需資格條件、工作內容、  
辦公地點、甄選方式等資料，於行政院人事行政總處事求人網站、用  
人機關網站或相關就業服務網公告3日以上(不含例假日)。

(2)資格條件：職缺所需資格條件不得針對性別、年齡、身心障礙、種族  
等，訂定限制或排除參加甄選之條件。

(3)遴選小組之組成：用人機關應組成遴選小組，其成員至少5人，用人  
機關之政風單位人員及甄審委員會票選委員應至少各1人，並為遴選  
小組之當然成員。職缺之遴選方式、評分標準、資格審查、人員面試、  
建議錄取名單等，均由遴選小組審議辦理，必要時得將部分甄試作業  
委託具公信力之機構辦理。

2.各機關為符合獎優汰劣原則，提升臨時人員工作績效及整體服務效能，  
應訂定臨時人員考核要點，並將考核程序、結果與救濟途徑等，納入規  
範。

3.各機關應依臨時人員所辦理業務性質、學經歷條件、工作之職責程度等  
因素綜合考量，參考民間薪資水準，合理釐訂臨時人員薪資；工作質量  
有所增加，應相對調整其薪資。

4.優於勞動基準法規定，將原於同一機關擔任派遣勞工之年資併計特別休  
假年資。

5.依本計畫改自僱之臨時人員，屬不定期契約進用者，視為經行政院核定  
之不定期契約臨時人員。

## 第六節 小結

- 一、我國政府機關運用非典型勞務人力，係源於前勞委會於 2008 年 1 月 1 日公告政府機關臨時人員納入勞基法之後，促使許多政府機關為規避雇主責任，大量使用非典型人力，政府派遣人數遽增。立法院爰於 2010 年 1 月 11 日第 7 屆第 4 會期第 17 次會議通過「99 年度中央政府總預算案(含附屬單位預算及綜計表—營業及非營業部分)」，作成「行政院人事行政局、公共工程委員會、勞工委員會應在本決議通過 6 個月內遏止政府機關帶頭違反勞動法令之情形，並進行政府勞務採購之查察工作，以及檢修現行政府部門勞務採購法令有無不足之處，以確保勞工權益，給予適用勞動基準法保障」之通案決議。
- 二、行政院於 2010 年 8 月 27 日訂定「行政院運用勞動派遣應行注意事項」，要求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，應予適度控管人數上限為 1 萬 5,514 人。另各機關原運用之派遣勞工，如非屬得運用派遣勞工業務範圍者，得以勞務承攬方式辦理，或以定期契約進用臨時人員。
- 三、依據行政院人事總處統計，2011 年第 4 季至 2018 年第 1 季，行政院所屬機關運用派遣勞工人數，雖由 1 萬 1,930 人降至 7,607 人，減少 4,323 人；惟同時期以勞務承攬運用派駐勞工人數，卻由 3 萬 5,680 人增至 4 萬 1,754 人，增加 6,074 人；合計運用非典型勞務人數，由 4 萬 7,610 人增至 4 萬 9,361 人，增加 1,751 人。顯見行政院及所屬機關運用非典型人力情形仍屬普遍。
- 四、依據行政院人事總處統計，2011 年第 4 季至 2018 年第 1 季，行政院所屬機關運用臨時人員人數，由 2 萬 9,821 人增至 3 萬 8,256 人，增加 8,435 人，增幅 28.28%。若加計同時期運用非典型勞工人數，行政院所屬機關運用派遣勞工、派駐勞工及臨時人員合計人數，由 7 萬 7,431 人增至 8 萬 7,617 人，增加 1 萬 186 人，增幅 13.15%。顯見行政院及所屬機關運用派遣勞工、派駐勞工及臨時人員人數，有逐年增加趨勢。
- 五、我國自 2010 年 4 月 1 日施行「中央政府機關總員額法」，該法規定機關員額總數最高限為 17 萬 3 千人，且立法院在通過該法時要求機關員額未來應於 5 年(2011 年至 2015 年)內降為 16 萬人。依據行政院主計

總處統計，2015 年總員額已降為 15 萬 8,845 人、預算員額為 13 萬 3,963 人；2018 年總員額為 15 萬 4,389 人、預算員額為 13 萬 992 人。顯見中央政府機關確實依總員額法控管員額。

- 六、依據行政院主計總處及人事行政總處統計資料，2011 年至 2018 年第 1 季，行政院及所屬機關僱用總人數約 14 萬 3,271 人至 15 萬 1,735 人；運用派遣勞工人數約 7,607 人至 1 萬 1,930 人；運用派駐勞工人數約 3 萬 4,360 人至 4 萬 1,754 人；合計運用派遣勞工及派駐勞工人數，約 4 萬 3,514 人至 4 萬 9,361 人。經統計 2011 年至 2018 年第 1 季，行政院及所屬機關運用派遣勞工總人數，約為僱用總人數之 5.08% 至 8.33%，已逾「派遣勞工保護法」草案第 24 條第 1 項，運用派遣勞工總人數不得逾其僱用總人數 3% 之規定；且行政院及所屬機關運用派遣勞工及派駐勞工合計人數，高達僱用總人數之 30.42% 至 33.23%。就本研究所探討之德國、日本、韓國、丹麥、荷蘭、瑞士、比利時等 7 個外國政府相關文獻，未見有如此高比例非典型勞動力運用情形。
- 七、2011 年 1 月至 2017 年 12 月，我國政府機關辦理勞動派遣勞務採購案件共 7,557 件，合計決標金額 598 億 7,428 萬餘元。其中，屬中央機關辦理者 6,548 件，決標金額 540 億 8,768 萬餘元；屬地方政府辦理者 1,009 件，決標金額 57 億餘元。上開勞動派遣勞務採購案，以最有利標辦理者 1,110 件，占總件數 14.69%，決標金額 149 億餘元，占總決標金額 24.90%；以最低標辦理者 6,447 件，占總件數 85.31%，決標金額 449 億餘元，占總決標金額 75.10%。分析結果，勞動派遣勞務採購案主要由中央機關辦理，採最有利標案件比例逐年增加，顯示政府機關已在預算經費容許下採行最有利標，以提升機關派遣勞工福利及保障派遣勞工應有權益。
- 八、行政院公共工程委員會「政府電子採購網」，對於依行政院 2010 年 8 月 27 日訂定「行政院運用勞動派遣應行注意事項」辦理之勞動派遣採購案，在政府採購標的分類代碼表中，訂有代碼：872、分類名稱：人力派遣服務(勞動派遣服務)，供各機關辦理採購使用。惟該會對於依勞動部 2016 年 2 月 4 日訂定「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」辦理之勞務承攬採購案，迄今尚未於政府採購標的分類代碼表中，訂定



相關代碼及分類供各機關辦理採購使用。允宜檢討改善，俾瞭解政府機關運用勞務承攬採購案件規模，保障派駐勞工權益。

- 九、關於我國政府機關對派遣勞工權益保障情形，本研究發現：(一)部分派遣單位與派遣勞工簽訂之勞動契約書，未採用勞動部「政府機關(構)勞動派遣期間勞動契約書範本」；(二)部分政府機關辦理勞動派遣採購案，未採用行政院公共工程委員會訂定之「勞動派遣採購契約範本」，保障派遣勞工權益；(三)部分政府機關未提供派遣勞工內部申訴管道；(四)部分機關未就運用派遣勞工情形，辦理訪視及強化履約管理；(五)部分機關運用派遣勞工辦理核心業務，或涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目。
- 十、關於我國政府機關對派駐勞工權益保障情形，本研究發現：(一)部分政府機關辦理勞務承攬採購案，未採用行政院公共工程委員會訂定之「勞務採購契約範本」，保障派駐勞工權益；(二)部分機關勞務承攬契約，未約定派駐勞工之薪資、特別休假年資、投保傷害險或雇主意外責任險等權益；(三)部分機關未提供派駐勞工內部申訴管道；(四)部分機關未抽訪派駐勞工，瞭解承攬人是否依約履行保障勞工權益之義務；(五)部分機關實際指揮監督管理勞務承攬契約承攬人派駐勞工。
- 十一、勞動部為保障公部門派遣勞工之勞動權益，雖於 2016 年 2 月 26 日檢送該部研訂「政府機關(構)勞動派遣期間勞動契約書範本」予各級政府機關，請適用政府採購法之政府機關、公立學校及公營事業等，於辦理勞動派遣勞務採購案件時參考使用。惟本研究發現，部分派遣單位與派遣勞工簽訂之勞動契約書，未採用勞動部「政府機關(構)勞動派遣期間勞動契約書範本」，致諸多派遣勞工權益，舉如加班、天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點、派遣工作單、投保傷害保險、婚假等 11 種假別准假日數及工資給付、特別休假、派遣期間轉任、職業災害、就業與性別歧視禁止、性騷擾防治、職業安全衛生、提出申訴或協助他人申訴、合意修約等相關權益，均未載明於勞動契約內，又政府機關亦未依其與派遣單位之採購契約規定，審查勞動契約有無缺漏或違反相關勞動法令，未要求廠商補正即予備查，顯未確實保障公部門派遣勞工之勞動權益。

十二、 行政院為回應各界要求政府減少運用勞動派遣之訴求，達成行政院暨所屬機關(構)不再運用勞動派遣及強化非典型人力權益保障之目標，於 2018 年 7 月 18 日訂定「行政院暨所屬機關(構)檢討運用勞動派遣實施計畫」，檢討原運用勞動派遣辦理之業務性質，屬須機關指揮監督者，改為自僱臨時人員或其他人力運用方式，屬毋須機關指揮監督之業務，應改採勞務承攬方式辦理，預計自 2021 年起不再運用勞動派遣。



## 第五章 結論與建議

### 第一節 結論

一、行政院及所屬機關運用勞動派遣勞工總人數雖已逐年減少，惟運用勞務承攬之派駐勞工總人數卻逐年增加，2011年第4季至2018年第1季，運用派遣勞工總人數約為僱用總人數之5.08%至8.33%，合計運用派遣勞工及派駐勞工人數高達僱用總人數之30.42%至33.23%，對於非典型勞工權益之保障至為重要。

我國政府機關自前勞委會於2008年1月1日公告政府機關臨時人員納入勞基法後，開始運用勞動派遣及勞務承攬等非典型勞務人力。行政院為規範該院及所屬機關在勞動派遣相關規定完成立法前，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」，要求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，應予適度控管人數上限為1萬5,514人。另各機關原運用之派遣勞工，如非屬得運用派遣勞工業務範圍者，得以勞務承攬方式辦理，或以定期契約進用臨時人員。又我國自2010年4月1日施行「中央政府機關總員額法」，該法規定機關員額總數最高限為17萬3千人，且立法院在通過該法時要求機關員額未來應於5年(2011年至2015年)內降為16萬人。

依據行政院人事總處統計，2011年第4季至2018年第1季，行政院所屬機關運用派遣勞工人數，雖由1萬1,930人降至7,607人，減少4,323人；惟同時期以勞務承攬運用派駐勞工人數，卻由3萬5,680人增至4萬1,754人，增加6,074人；合計運用非典型勞務人數，由4萬7,610人增至4萬9,361人，增加1,751人。顯見行政院及所屬機關運用非典型人力情形仍屬普遍。另依據行政院人事總處統計，2011年第4季至2018年第1季，行政院所屬機關運用臨時人員人數，由2萬9,821人增至3萬8,256人，增加8,435人，增幅28.28%。若加計同時期運用非典型勞工人數，行政院所屬機關運用派遣勞工、派駐勞工及臨時人員合計人數，由7萬7,431人增至8萬7,617人，增加1萬186人，增幅13.15%。顯見行政院及所屬機關運用派遣勞工、派駐勞工及臨時人員人數，有逐年增加趨勢。

又依據行政院主計總處統計，2015年總員額已降為15萬8,845人、預算員額為13萬3,963人；2018年總員額為15萬4,389人、預算員額為13萬992人。顯見中央政府機關確實依總員額法控管員額。惟依據行政院主計總處及人事行政總處統計資料，2011年至2018年第1季，行政院及所屬機關僱用總人數約14萬3,271人至15萬1,735人；運用派遣勞工人數約7,607人至1萬1,930人；運用派駐勞工人數約3萬4,360人至4萬1,754人；合計運用派遣勞工及派駐勞工人數，約4萬3,514人至4萬9,361人。

經統計2011年第4季至2018年第1季，行政院及所屬機關運用派遣勞工總人數，約為僱用總人數之5.08%至8.33%，已逾派遣勞工保護法草案不得逾其僱用總人數3%之規定，合計運用派遣勞工及派駐勞工人數高達僱用總人數之30.42%至33.23%。就本研究所探討之德國、日本、韓國、丹麥、荷蘭、瑞士、比利時等7個外國政府，相關文獻中未見有如此高比例之非典型勞動力運用情形，且我國迄今未完成派遣勞工保護相關立法，顯見非典型勞工權益之保障至為重要。

**二、我國政府機關勞動派遣勞務採購案，主要由中央機關辦理，近年採購案件數及決標金額雖逐年減少，惟採最有利標案件比例逐年增加，顯示政府機關已在預算經費容許下採行最有利標，以提升機關派遣勞工福利及保障派遣勞工應有權益。**

行政院人事行政總處於2013年邀集行政院公共工程委員會及前行政院勞工委員會實地訪查發現，部分機關採行「最有利標」決標方式，將派遣公司規模、績效、額外給予派遣勞工福利等項目納入考量，以「最有利標」決標方式辦理勞動派遣勞務採購案件，其派遣勞工福利略優於其他機關。該總處爰於2013年9月14日及同年11月18日函請行政院所屬機關及各地方政府，在預算經費容許下考量採行以「最有利標」方式辦理運用勞動派遣，以提升機關派遣勞工福利及保障派遣勞工應有權益。

本研究運用行政院公共工程委員會「政府電子採購網」，統計2011年1月至2017年12月，政府採購標的分類代碼表「872人力派遣服務(勞動派遣服務)」之我國政府機關辦理勞動派遣勞務採購案，共7,557

件，合計決標金額 598 億 7,428 萬餘元。其中，屬中央機關辦理者 6,548 件，決標金額 540 億 8,768 萬餘元；屬地方政府辦理者 1,009 件，決標金額 57 億餘元。上開勞動派遣勞務採購案，以最有利標辦理者 1,110 件，占總件數 14.69%，決標金額 149 億餘元，占總決標金額 24.90%；以最低標辦理者 6,447 件，占總件數 85.31%，決標金額 449 億餘元，占總決標金額 75.10%。由上開分析結果，顯示勞動派遣勞務採購案主要由中央機關辦理，且決標方式多採最低標方式辦理。

經分析 2011 年至 2017 年，我國政府機關辦理勞動派遣勞務採購案件數及決標金額之趨勢，自 2011 年之 2,074 件及決標金額 160 億餘元，逐年遞減至 2017 年之 548 件及決標金額 54 億餘元。中央機關部分，自 2011 年 1,784 件及決標金額 148 億餘元，遞減至 2017 年之 482 件及決標金額 49 億餘元；地方政府部分，自 2011 年之 290 件及決標金額 12 億餘元，遞減至 2017 年之 66 件及決標金額 5 億餘元。又分析 2011 年至 2017 年決標方式變化，採最有利標決標案件比例，由 12.34% 提升為 18.25%；採最低標決標案件比例，由 87.66% 降為 81.75%。中央機關部分，採最有利標決標案件比例，由 8.18% 提升 17.38%。地方政府部分，採最有利標決標案件比例，由 37.93% 稍降為 35.06%。顯示多數政府機關已在預算經費容許下，採「最有利標」方式辦理運用勞動派遣，以提升機關派遣勞工福利及保障派遣勞工應有權益。

### 三、我國為保障派遣勞工及派駐勞工權益，各主管機關雖已依其權責訂有相關規定，惟實際執行情形，仍有部分政府機關對於派遣勞工及派駐勞工權益保障未盡周全情事，亟待檢討改善。

我國為保障派遣勞工及派駐勞工權益，各主管機關依其權責訂有相關規定。在派遣勞工權益保障方面，計有：勞動部之勞動派遣權益指導原則、要派單位與派遣事業單位要派契約書參考範本、派遣勞動契約應約定及不得約定事項、政府機關(構)勞動派遣期間勞動契約書範本，行政院人事行政總處之行政院運用勞動派遣應行注意事項，及行政院公共工程委員會之勞動派遣採購契約範本共 6 種。在派駐勞工權益保障方面，計有：勞動部之政府機關(構)運用勞務承攬參考原則，及行政院公共工程委員會之勞務採購契約範本等 2 種。惟本研究發現，部分政府機關對

於派遣勞工及派駐勞工權益之保障，仍有未盡周全之處。分述如次：

- (一)派遣勞工權益保障缺失情形：1.部分派遣單位與派遣勞工簽訂之勞動契約書，未採用勞動部「政府機關(構)勞動派遣期間勞動契約書範本」，如宜蘭縣、新竹縣、嘉義市；2.部分政府機關辦理勞動派遣採購案，未採用行政院公共工程委員會訂定之「勞動派遣採購契約範本」，保障派遣勞工權益，如新竹縣、嘉義市；3.部分政府機關未依「行政院運用勞動派遣應行注意事項」，提供派遣勞工內部申訴管道，如彰化縣；4.部分機關未依「行政院運用勞動派遣應行注意事項」，就運用派遣勞工情形，辦理訪視及強化履約管理，如彰化縣；5.部分機關運用派遣勞工辦理核心業務，或涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目，如教育部、新竹縣、臺中市。
- (二)派駐勞工權益保障缺失情形：1.部分政府機關辦理勞務承攬採購案，未採用行政院公共工程委員會訂定之「勞務採購契約範本」保障派駐勞工權益，如交通部、基隆市、苗栗縣、南投縣、嘉義市、臺東縣、澎湖縣；2.部分機關勞務承攬契約，未依勞動部「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」，約定派駐勞工之薪資、特別休假年資、投保傷害險或雇主意外責任險等權益，如金融監督管理委員會、交通部、經濟部、新竹縣、新竹市、高雄市、屏東縣、金門縣；3.部分機關未依勞動部「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」，提供派駐勞工內部申訴管道，如苗栗縣、高雄市、屏東縣、花蓮縣、金門縣；4.部分機關未依勞動部「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」抽訪派駐勞工，瞭解承攬人是否依約履行保障勞工權益之義務，如交通部、經濟部、新北市、基隆市、新竹市、苗栗縣、南投縣、高雄市、屏東縣、宜蘭縣；5.部分機關實際指揮監督管理勞務承攬契約承攬人派駐勞工，如交通部、經濟部、基隆市、桃園市、宜蘭縣。

## 第二節 建議

一、2018 年第 1 季，行政院及所屬機關運用派遣勞工人數約為僱用總人數 5.08%，已逾派遣勞工保護法草案不得逾其僱用總人數 3% 之規定，合計運用派遣勞工及派駐勞工人數高達僱用總人數 32.99%，且間有中央及地方政府機關運用派遣勞工辦理之業務，涉及機關核心業務或公權力行使項目，或實際指揮監督管理承攬人派駐勞工從事工作等情事，政府機關允宜全面檢討組織員額之編制、預算員額之編制及進用情形等，以確保機關整體策略之達成。

勞動部為明確規範不同於傳統勞資關係之派遣勞動關係、明確要派單位及派遣事業單位對派遣勞工之責任，以保障派遣勞工權益，參考德國、日本及韓國勞動派遣法，於 2014 年 2 月 12 日擬訂「派遣勞工保護法」草案送行政院審查。該草案第 24 條第 1 項規定：「要派單位運用派遣勞工總人數不得逾其僱用總人數百分之三。」勞動部並參考「中央政府機關總員額法」員額採總量管制精神，於草案第 25 條規定，行政院等一級機關及所屬運用派遣勞工人數，不得逾其僱用總人數 3%。

本研究發現，依據行政院主計總處及人事行政總處統計資料，2018 年第 1 季，行政院及所屬機關僱用總人數 14 萬 9,629 人，運用派遣勞工人數 7,607 人，約為僱用總人數 5.08%；運用派駐勞工人數 4 萬 1,754 人，約為僱用總人數 27.90%；合計運用派遣勞工及派駐勞工人數 4 萬 9,361 人，約為僱用總人數 32.99%。顯見行政院及所屬機關運用派遣勞工總人數，已逾「派遣勞工保護法」草案第 24 條第 1 項，運用派遣勞工總人數不得逾其僱用總人數 3% 之規定，就本研究所探討之德國、日本、韓國、丹麥、荷蘭、瑞士、比利時等 7 個外國政府相關文獻，亦未見有如此高比例之非典型勞動力運用情形。另本研究發現，部分機關運用派遣勞工辦理核心業務，或涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目，如教育部、新竹縣、臺中市；部分機關實際指揮監督管理勞務承攬契約承攬人派駐勞工，如交通部、經濟部、基隆市、桃園市、宜蘭縣，有違「行政院運用勞動派遣應行注意事項」及「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」，運用派遣勞工及派駐勞工之相關規定。

行政院為回應各界要求政府減少運用勞動派遣之訴求，達成行政院

暨所屬機關(構)不再運用勞動派遣及強化非典型人力權益保障之目標，雖已於 2018 年 7 月 18 日訂定「行政院暨所屬機關(構)檢討運用勞動派遣實施計畫」，檢討原運用勞動派遣辦理之業務性質，屬須機關指揮監督者，改為自僱臨時人員或其他人力運用方式，屬毋須機關指揮監督之業務，應改採勞務承攬方式辦理，預計自 2021 年起不再運用勞動派遣。惟上開計畫實施對象，僅限於行政院暨所屬機關(構)，不含公立醫院、學校、事業機構及地方政府機關。

綜上，鑒於 2018 年第 1 季，行政院及所屬機關運用派遣勞工人數，約為僱用總人數之 5.08%，已逾派遣勞工保護法草案不得逾其僱用總人數 3% 之規定，合計運用派遣勞工及派駐勞工人數，高達僱用總人數之 32.99%，為外國政府少見之非典型勞動力運用情形，且間有政府機關運用派遣勞工辦理涉及機關核心業務或公權力行使項目，實際指揮監督管理承攬人派駐勞工從事工作等情事，政府機關允宜全面檢討組織員額之編制、預算員額之編制及進用情形，以確保機關整體策略之達成。

**二、勞動部為保障政府機關派遣勞工之勞動權益，雖已訂定「政府機關(構)勞動派遣期間勞動契約書範本」供各機關使用，惟行政院公共工程委員會未將該勞動契約範本納入「勞動派遣採購契約範本」，亦未要求機關依勞動部勞動契約範本審核廠商與派遣勞工簽訂之勞動契約有無缺漏或違反相關勞動法令，亟待檢討改善。**

勞動部為保障政府機關派遣勞工之勞動權益，於 2016 年 2 月 26 日檢送該部研訂「政府機關(構)勞動派遣期間勞動契約書範本」予各級政府機關，請適用政府採購法之政府機關、公立學校及公營事業等，於辦理勞動派遣勞務採購案件時參考使用，勞動契約書範本訂有派遣勞工之工作內容、薪資、工作時間及休息時間、加班、天然災害發生出勤規定、工作規範、派遣工作單、福利、請假、特別休假等權益事項，嗣該部於 2017 年 6 月 29 日增訂相關勞工權益。

行政院公共工程委員會為利機關依政府採購法及行政院訂頒「行政院運用勞動派遣應行注意事項」，辦理勞務採購運用勞動派遣有所遵循，於 2016 年 4 月 25 日訂定「勞動派遣採購契約範本」。惟該會未將勞動部勞動契約範本納入其所訂「勞動派遣採購契約範本」，亦未要求機關



依勞動部所訂勞動契約範本，審核廠商送備查之勞動契約有無缺漏或違反相關勞動法令。又「勞動派遣採購契約範本」第9條第1款，雖有規定機關審核廠商所送勞動契約有無缺漏或違反相關勞動法令，惟對於勞動契約，僅要求其內容包含勞動條件、就業與性別歧視禁止、性騷擾防治、遵守義務、違反責任及應注意事項等派遣勞工在機關工作期間之權益與義務事項；嗣該會於2017年7月10日修正內容，增訂上開勞動契約應載明廠商給付派遣勞工薪資期限，及廠商未依該期限給付派遣勞工薪資，經機關催告仍未改正者，同意由機關將應給付廠商價金之一部分，給付派遣勞工(即採購契約所載該派遣勞工薪資，包含加班費、差旅費，但不包含廠商及派遣勞工負擔之勞工保險費、積欠工資墊償基金、勞工退休金、健保費及稅捐等費用)等規定，惟對於勞動契約應審核內容，仍不及勞動部所訂「政府機關(構)勞動派遣期間勞動契約書範本」完備。

本研究發現，部分派遣單位與派遣勞工簽訂之勞動契約書，與「政府機關(構)勞動派遣期間勞動契約書範本」相較，派遣勞工無同意加班與否、天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點、派遣工作單、投保傷害保險、婚假等11種假別准假日數及工資給付、特別休假、派遣期間轉任、職業災害、就業與性別歧視禁止、性騷擾防治、職業安全衛生、提出申訴或協助他人申訴、合意修約等相關權益。行政院公共工程委員會允宜修正「勞動派遣採購契約範本」，納入「政府機關(構)勞動派遣期間勞動契約書範本」，要求機關確實審核勞動契約有無缺漏或違反相關勞動法令，以保障派遣勞工之勞動權益。

**三、派遣勞工與派駐勞工均於機關工作場所，辦理機關所交付之工作，惟行政院公共工程委員會頒訂之各式勞務類採購契約範本，對於派遣勞工與派駐勞工之權益保障卻有差異，亟待檢討改善。**

依勞動部「勞動派遣權益指導原則」第2點，派遣勞工：指受派遣單位僱用，並向要派單位提供勞務者；另依勞動部「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」第2點，派駐勞工：指受承攬人僱用，派駐於各機關工作場所，依承攬人指示完成勞務承攬契約所定工作項目者。關於勞動派遣及勞務承攬之區別，依勞動部2015年4月22日勞動關2字第1040125914號函釋，派遣勞工要接受機關指揮監督，而機關對派駐勞

工無指揮監督權。依上開勞動部定義及函釋，派遣勞工與派駐勞工主要差異，雖在於機關對其有無指揮監督權，惟兩者均派駐於機關工作場所，辦理機關所交付之工作。

政府採購法之主管機關行政院公共工程委員會，為供各機關辦理勞務類採購有所遵循，訂有勞務採購契約範本、勞動派遣採購契約範本、資訊服務採購契約範本、公共工程技術服務契約範本、公共工程專案管理契約範本等 5 種契約範本。上開 5 種採購契約範本中，訂有派遣勞工權益保障規定者，計有勞動派遣採購契約範本、資訊服務採購契約範本、公共工程技術服務契約範本等 3 種；訂有派駐勞工權益保障規範者，計有勞務採購契約範本、公共工程專案管理契約範本等 2 種。

本研究歸納上開 5 種勞務類採購契約範本關於勞工權益保障規定，主要有：1.薪資；2.保險；3.勞動契約；4.工作時間、加班、請假、特別休假；5.機關抽訪勞工權益保障情形；6.提供申訴管道，落實性別歧視禁止、性騷擾防治及性別工作平等措施；7.維護勞工健康、安全及福祉等 7 類。經分析上開 5 種勞務類採購契約範本，對勞工權益保障之完善程度依序為：勞動派遣採購契約範本、勞務採購契約範本、資訊服務採購契約範本、公共工程技術服務契約範本、公共工程專案管理契約範本。換言之，同為運用派遣勞工之 3 種契約範本，對派遣勞工權益保障之完善程度不同，依序為：勞動派遣採購契約範本、資訊服務採購契約範本、公共工程技術服務契約範本。同為運用派駐勞工之 2 種契約範本，對派駐勞工權益保障之完善程度亦不同，依序為：勞務採購契約範本、公共工程專案管理契約範本。

本研究另發現，機關對相同勞務需求，可選擇不同採購契約範本。以機關採購「資訊」勞務為例，其可採用之採購契約範本，計有：勞動派遣採購契約範本、勞務採購契約範本、資訊服務採購契約範本等 3 種。經分析結果，若機關採用勞動派遣採購契約範本，該勞工身分為派遣勞工，可享有 7 類完善的權益保障；惟機關若採用勞務採購契約範本，該勞工身分為派駐勞工，並無機關處置廠商積欠勞工薪資作業程序、勞動契約、維護勞工健康、安全及福祉等權益保障；另機關若採用資訊服務採購契約範本，該勞工身分雖然亦為派遣勞工，惟無雇主意外責任險、

審查勞動契約有無缺漏或違反相關勞動法令、維護勞工健康、安全及福祉等權益保障。

綜上，機關對派遣勞工與派駐勞工雖有指揮監督權之差異，惟兩者均派駐於機關工作場所，辦理機關所交付之工作，然政府採購法主管機關行政院公共工程委員會頒訂之 5 種勞務類採購契約範本，卻對於對勞工權益之保障，依勞工身分及契約種類不同而有所差異，允宜檢討修正相關勞務類採購契約範本，俾對勞工權益之保障更臻周全。

#### 四、行政院公共工程委員會允宜於「政府採購標的分類代碼表」，增訂政府機關運用勞務承攬派駐勞工之採購分類代碼，以利機關採購運用。

行政院於 2010 年 8 月 27 日訂定「行政院運用勞動派遣應行注意事項」，規範該院及所屬各機關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。行政院公共工程委員會為提供各政府機關，依上開注意事項辦理勞動派遣採購案選擇正確標的分類，於其「政府採購標的分類代碼表」中訂定代碼：872、分類名稱：人力派遣服務(勞動派遣服務)，供各機關辦理採購運用。又勞動部為使政府各機關依政府採購法規定辦理勞務採購時，合理運用勞務承攬，並保障承攬人派駐勞工之權益，於 2016 年 2 月 4 日訂定「政府機關(構)運用勞務承攬參考原則」，惟行政院公共工程委員會迄今尚未於「政府採購標的分類代碼表」，訂定運用勞務承攬派駐勞工採購案之代碼及標的分類。允宜儘速增訂，以利各機關辦理勞務承攬運用正確標的分類。

## 參考文獻

### 一、專書

- 1.劉春堂，民法債編各論(中)，三民書局，2004年3月版。
- 2.林誠二，民法債編各論(中)，瑞興圖書，2011年1月版。

### 二、期刊論文

- 1.劉志鵬，企業外調職(出向)之法律問題台北地院八十二年度勞訴字第七號判決評釋，月旦法學雜誌，第25期，元照出版有限公司，1997年5月。
- 2.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，2000年6月。
- 3.林良榮，我國公部門勞務「外包」之爭議問題研究，思與言第51卷第2期，2013年6月。
- 4.張烽益，公部門的勞動派遣亂象，新社會政策，第12期，2010年10月。
- 5.陳輝發，勞動派遣相關法律問題之研究-以公部門政府勞務採購契約為中心，國立政治大學法律研究所在職專班碩士論文，2007年。

### 三、研究報告

- 1.鄭津津等，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報告，2010年6月。
- 2.行政院人事行政局，99年度赴德國、丹麥友好訪問及考察報告，2010年10月。
- 3.行政院勞工委員會，韓國就業勞動部、工會組織暨相關民間機構考察報告，2011年3月。
- 4.行政院人事行政局，100年度赴荷蘭、瑞士、比利時考察報告，2011年10月。
- 5.黃繹修、方曄婷，中央政府機關運用勞動派遣現況之探討-兼論派遣勞工薪資與勞務採購之關係，行政院人事行政總處研究報告，2015年。
- 6.WORLD EMPLOYMENT CONFEDERATION，Economic Report 2017。

### 四、法院判決

- 1.最高法院99年度台上字第818號民事判決。

2.最高法院 100 年度台上字第 786 號民事判決。

3.最高法院 100 年度台上字第 390 號民事判決。

## 五、行政規則及函釋

1.行政院，行政院暨所屬機關(構)檢討運用勞動派遣實施計畫，2018 年 8 月。

2.勞動部，派遣勞工保護法草案，2014 年 2 月。

3.勞動部，勞動派遣權益指導原則，2018 年 3 月。

4.勞動部，要派單位與派遣事業單位要派契約書參考範本，2013 年 10 月。

5.勞動部，派遣勞動契約應約定及不得約定事項，2018 年 3 月。

6.勞動部，政府機關(構)勞動派遣期間勞動契約書範本，2016 年 2 月。

7.勞動部，政府機關(構)運用勞務承攬參考原則，2016 年 2 月。

8.勞動部 2015 年 4 月 22 日勞動關 2 字第 1040125914 號函。

9.行政院人事行政總處，行政院運用勞動派遣應行注意事項，2014 年 6 月。

10.行政院人事行政總處 2012 年 3 月 6 日總處組字第 1010025247 號書函。

11.行政院人事行政總處 2013 年 9 月 14 日總處組字第 1020048604 號函。

12.行政院人事行政總處 2013 年 11 月 18 日總處組字第 1020055169 號函。

13.行政院人事行政總處 2014 年 5 月 1 日總處組字第 1030032220 號函。

14.行政院人事行政總處 2014 年 5 月 1 日總處組字第 1030032220 號函。

15.行政院人事行政總處 2014 年 12 月 12 日總處組字第 1030055673 號書函。

16.行政院公共工程委員會，勞動派遣採購契約範本，2016 年 4 月。

17.行政院公共工程委員會，勞務採購契約範本，2017 年 11 月。

18.行政院公共工程委員會，資訊服務採購契約範本，2017 年 7 月。

19.行政院公共工程委員會，公共工程技術服務契約範本，2017 年 4 月。

20.行政院公共工程委員會，公共工程專案管理契約範本，2017 年 4 月。

21.行政院公共工程委員會 2013 年 11 月 19 日工程企字第 10200416960 號函。

## 六、網路資料

- 1.陳建文，臺灣高等法院台中分院 95 年度重勞上字第 3 號裁判解析，司法院法智識庫，  
[http://fjudkm.judicial.gov.tw/index\\_doc.aspx?par=RipfRffOfes9zt%2fjbTt4K7pVGUmnuLRPeDMVkpm5jac%2fKgh5JTTP0%2fswmoUm4SbM](http://fjudkm.judicial.gov.tw/index_doc.aspx?par=RipfRffOfes9zt%2fjbTt4K7pVGUmnuLRPeDMVkpm5jac%2fKgh5JTTP0%2fswmoUm4SbM)(瀏覽日期：2018 年 7 月 3 日)
- 2.楊淑文，臺灣高等法院高雄分院民事 93 年度重上字第 6 號裁判解析，司法院司法智識庫，  
[http://fjudkm.judicial.gov.tw/index\\_doc.aspx?par=7qFPI2sII5OKOKe7%2fX9JTMuCpEkFgLNTS8nd05aruyYd1FGc8MRmvFYTzFFn2Nx8%2bi2yvrD6KrsFuA8FchxHoMTw3mQg0wj4R0k%2fG4XNF3flyyrA8pRazne5%2b1QXb54m3h%2b4eXS28htvwIk%2bcImF%2fg%3d%3d](http://fjudkm.judicial.gov.tw/index_doc.aspx?par=7qFPI2sII5OKOKe7%2fX9JTMuCpEkFgLNTS8nd05aruyYd1FGc8MRmvFYTzFFn2Nx8%2bi2yvrD6KrsFuA8FchxHoMTw3mQg0wj4R0k%2fG4XNF3flyyrA8pRazne5%2b1QXb54m3h%2b4eXS28htvwIk%2bcImF%2fg%3d%3d)(瀏覽日期：2018 年 7 月 24 日)。
- 3.審計部，總決算審核報告，  
<https://www.audit.gov.tw/p/412-1000-97.php?Lang=zh-tw>(瀏覽日期：2018 年 7 月 27 日)
- 4.行政院主計總處，人力運用調查報告，  
<https://www.dgbas.gov.tw/lp.asp?CtNode=4987&CtUnit=1183&BaseDSD=7&mp=1>(瀏覽日期：2018 年 7 月 11 日)
- 5.行政院主計總處，國情統計通報，第 145 號，2018 年 8 月 2 日。  
<https://www.stat.gov.tw/public/Data/882161410KIDMH93P.pdf>(瀏覽日期：2018 年 8 月 4 日)
- 6.行政院人事行政總處，行政院及所屬各主管機關運用派遣勞工人數統計，<https://www.dgpa.gov.tw/mp/info?mid=152&uid=199&pid=5276>(瀏覽日期：2018 年 6 月 21 日)
- 7.行政院人事行政總處，行政院及所屬各主管機關運用勞務承攬人數統計，<https://www.dgpa.gov.tw/mp/info?mid=152&uid=199&pid=5277>(瀏覽日期：2018 年 6 月 21 日)
- 8.行政院人事行政總處，行政院及所屬各主管機關運用臨時人員人數統計，

<https://www.dgpa.gov.tw/mp/informationlist?uid=207&mid=152&page=1>  
&(瀏覽日期：2018 年 6 月 21 日)

9. 行政院主計總處，中央政府法定預算，

<https://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=26269&CtNode=5389&mp=1>(瀏覽日期：2018 年 7 月 12 日)

10. 行政院公共工程委員會，政府電子採購網，

<https://web.pcc.gov.tw/pishtml/pisindex.html>(瀏覽日期：2018 年 6 月 25 日)

