

## 摘 要

台灣於近年來為了保護勞工，增設了許多法令，使得僱主的支出增多，造成成本上揚，部份企業因而外移至中國大陸、東南亞等國，有些企業則採取僱用外籍勞工方式，僱用短期人力、兼職人員、彈性上班人員、或採取業務外包等彈性人力的運用方式，這無非都是為了降低人力成本、提升企業競爭力。根據針對國內一千家大企業所作的調查結果顯示，目前高達近七成的企業已採用派遣、計時或短期聘僱的約聘人力，且未來有將近三成五的企業會繼續考慮擴大約聘人力的規模。

「勞動派遣」或稱「派遣人力」對國人而言，是一個較新的名詞，但是在國外先進工業國家中，如：德國、日本、法國、英國等均已行之多年；而台灣也陸續有許多行業採用經派遣公司所派遣的員工，但是大部份集中於服務業，如大樓管理員、守衛人員、打掃清潔工、電腦程式設計師、外語翻譯人員等，近來並有由早期藍領階層慢慢擴展至白領階層的趨勢。勞動派遣之所以具有學理上討論空間之處，係其具有「僱用與使用分離」的特性，目前的法律並未對此類勞動型態予以明文規範，主管機關行政院勞工委員會(以下簡稱勞委會)並於民國九十三年將「勞動派遣法草案」提請行政院審議。

本文主要係以民法之規定為中心，來探論勞動派遣當事人(派遣機構、要派機構、派遣勞工)間的法律關係，先就法理性釐清當事人之行為所可能涉及的法律後，更進一步釐清其應負之法律責任。同時，本文嚐試著以勞動派遣為主題，配合工程技術顧問公司屬於專門技術職業的產業特性，其中所涉及具執業技師身分者在擔任派遣勞工時就所為圖樣與書表簽證的效力尤具探論之處，依此作為本論文之主要研究課題。文末，並就既有勞動法規若應用在勞動派遣中可能引起的問題，與立法之方向提出探討。