

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫
成果報告

台灣地區「派遣勞動」的發展及其對
勞資關係與勞動政策影響之研究（II）

計畫類別：個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：NSC 90-2414-H-004-024

執行期間：九十年八月一日至九十一年十月三十一日

計畫主持人：成之約 教授

本成果報告包括以下應繳之附件：

- 赴國外出差或研習心得報告一份
- 赴大陸地區出差或研習心得報告一份
- 出席國際學術會議心得報告及發表之論文各一份
- 國際合作研究計畫國外研究報告書一份

執行單位：國立政治大學勞工研究所

中華民國九十一年十月三十一日

摘要

在市場供需及勞動彈性化等因素的影響下，「派遣勞動」的發展已經成為一個趨勢。根據研究顯示，無論是對於個別或集體勞資關係，「派遣勞動」都或多或少會產生一定程度的影響。因此，如何因應「派遣勞動」的發展已經成為許多國家勞動政策制定的重要議題。為瞭解「派遣勞動」在台灣的發展情形，並進而掌握「派遣勞動」發展的影響，本研究係分為兩個階段進行。在第一階段中，本研究已經透過問卷調查瞭解「派遣勞動」在台灣大致上的發展情形，同時，也透過文獻蒐集瞭解「派遣勞動」在各國一般的發展情形。然而，由於「派遣勞動」是涉及三方當事人一種勞動關係，因此，在第二階段中，本研究將繼續針對以下的方向和目的予以探討：

第一、探討「派遣勞工」從事派遣工作的原因及動機；

第二、探討要派機構運用「派遣勞動」的原因及其對勞資關係的影響；

第三、探討「派遣勞動」發展對於我國勞動政策發展的意涵。

關鍵詞：派遣勞動、就業服務機構、勞資關係、勞動政策

ABSTRACT

Owing to the influence of market forces and labor flexibility, development of "dispatched work" has become an inevitable trend. Based on the research findings, "dispatched work" would cause effects on industrial relations, both individually and collectively. In order to cope with the development of "dispatched work", many countries have made a lot of effort on the study of effects of "dispatched work" and also on the design of labor policies aimed at dealing with "dispatched work". Therefore, for understanding the overall development of "dispatched work" in Taiwan and further understanding its impact, the study has been carried on in two stages. At the first stage, this study was focusing on the understanding of overall development of "dispatched work" in Taiwan and also in many other countries. At the second stage, this study will focus on the following directions and objectives:

1. understanding the reasoning and motives behind "dispatched worker";
2. exploring the reasoning of why "user agencies or enterprises" would utilize "dispatched work" and its impact on industrial relations;
3. discussing the implications of "dispatched work" development to labor policies on Taiwan.

Keywords: Dispatched Work, Employment Service Agency, Industrial Relations, Labor Policies

目 錄

中文摘要.....	II
英文摘要.....	III
第一章 緒論.....	1
第二章 派遣勞動的發展及其對勞資關係的影響.....	5
第三章 「派遣機構」調查發現.....	25
第四章 「要派企業」調查發現.....	32
第五章 「派遣勞工」調查發現.....	47
第六章 結論與建議.....	62
參考文獻.....	65
附錄一 「派遣機構」調查問卷.....	67
附錄二 「要派企業」調查問卷.....	75
附錄一 「派遣勞工」調查問卷.....	82

圖表目錄

圖一	「派遣勞動」關係架構.....	6
表 2-1	台灣地區歷年就業者之行業.....	12
表 2-2	台灣地區就業者之行業與性別分配.....	13
表 2-3	台灣地區就業者之職業與性別分配.....	14
表 2-4	勞雇關係光譜.....	22
表 3-1	要派公司或機構分佈的行業.....	26
表 3-2	要派公司或機構分佈的地區.....	27
表 3-3	要派公司或機構的規模.....	27
表 3-4	要派公司或機構運用派遣勞工工作的時間.....	27
表 3-5	派遣員工平均每月的薪資收入.....	29
表 4-1	派遣勞工從事的工作.....	33
表 4-2	派遣勞工的人數.....	34
表 4-3	「派遣勞工」從事行政性工作期間.....	34
表 4-4	「派遣勞工」從事工業性工作期間.....	35
表 4-5	「派遣勞工」從事專業性工作期間.....	35
表 4-6	運用「派遣勞工」的主要原因.....	36
表 4-7	「派遣勞工」的教育程度分佈比率.....	36
表 4-8	「派遣勞工」的教育程度分佈比率.....	37
表 4-9	「派遣勞工」的性別與身份別分佈比率.....	37
表 4-10	獲得「派遣機構」資訊的管道	38

表 4-11	「派遣勞工」應具備的教育程度	39
表 4-12	「派遣勞工」應具備技術證照	39
表 4-13	「派遣勞工」應具備工作經驗	39
表 4-14	是否提供派遣勞工教育訓練	40
表 4-15	提供訓練的平均時數	40
表 4-16	派遣勞工的薪資條件	41
表 4-17	與正式員工比較，派遣勞工的薪資水準	41
表 4-18	是否提供派遣勞工福利條件	42
表 4-19	與派遣公司訂定的契約內容	42
表 4-20	對派遣公司經常抱怨的事項	43
表 4-21	運用「派遣勞工」遭遇到的問題或困難	44
表 5-1	「派遣勞工」的年齡分佈.....	48
表 5-2	「派遣勞工」的教育程度分佈.....	48
表 5-3	已從事派遣工作的時間.....	49
表 5-4	目前從事派遣工作的職務.....	49
表 5-5	目前的工作待遇（平均月薪）.....	50
表 5-6	受僱於目前這個派遣公司前的工作情況.....	51
表 5-7	目前派遣工作的契約期間.....	51
表 5-8	「派遣勞工」對「派遣」工作的看法.....	53
表 5-9	在等待派遣工作期間，派遣機構採取的措施.....	54
表 5-10	「派遣勞工」對工作權益的看法	55
表 5-11	誰決定目前派遣工作的薪資條件	56

表 5-12	享有要派公司內的福利制度情形	56
表 5-13	派遣公司額外提供的福利	57
表 5-14	「派遣勞工」對勞動條件的看法	58
表 5-15	「派遣勞工」對雇主的認定	59
表 5-16	「派遣勞工」的心理認知與態度	59

第一章 緒論

壹、研究背景與目的

國際勞工組織於一九九七年通過私立就業機構公約 (Convention Concerning Private Employment Agencies, No. 181)，在這項公約中有一項重點，即修正一九四九年收費就業機構公約 (Convention Concerning Fee-Charging Employment Agencies, No. 96)，將私立就業機構的活動不再侷限於以往的職業介紹與就業安置兩項，而將私立就業機構的功能與角色擴張成為可以僱用勞工供第三人使用的雇主。很顯然地，這樣的修正意味著國際社會開始面對派遣勞動 (Dispatched work) 發展的趨勢。¹

事實上，在許多工業化國家中，「派遣勞動」的就業人口比例僅佔所有就業人口的百分之二以下。例如，根據一九八七年的統計，在加拿大從事派遣勞動的勞工約僅有非農業勞動力的0.6%，約為63,000人。²除少數國家如希臘與西班牙尚禁止「派遣勞動」外，西歐國家派遣勞工佔就業人口也只約在1%到2%之間。³即使以美國而言，所有從事非典型工作型態的就業人口也僅有5%，更遑論從事「派遣勞動」的就業人口比例。⁴而在台灣地區，人力的派遣也只是一個新興的行業。⁵因此，以如此微量的就業人口比例，為何會引起國際社會高度的重視呢？其中的原因何在，著實令人好奇。

面對「派遣勞動」的獲得重視，心中不免有些疑問：究竟什麼是「派遣勞動」？「派遣勞動」產生的背景和原因為何？而「派遣勞動」對於勞資關係有哪些的影響？「派遣勞動」的發展又提供勞資關係研究及政策制訂哪些思考方向？這種問題都有必要透過研究一一予以討論和釐清。

¹ ILO. 1997. *Record of Proceedings of International Labour Conference*, 85th Session. (Geneva: ILO.)

Vosko, Leah F. 1997. "Legitimizing the Triangular Employment Relationship: Emerging International Labour Standards from a Comparative Perspective." *Comparative Labor Law Journal*. 19(1): 44.

² Akyeamong, Ernest B. 1989. "The Changing Face of Temporary Help." *Perspectives*. (Summer): 44.

³ Bronstein, A.S. 1991. "Temporary Work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment?" *International Labour Review*. 130(3): 295.

⁴ Coates, Joseph F. 1997. "Temporary Work: A Permanent Institution." *Employment Relations Today*. 24(2): 19.

⁵ 請見工商時報，民87年11月5日，「人力派遣業：職業仲介兩面討好」，版23。

貳、研究之重要性

在市場供需因素和企業廣泛運用「勞動彈性化」的影響下，「派遣勞動」的發展已經是一個不容忽視的趨勢。在台灣地區，儘管「派遣勞動」的發展方興未艾，但是，著眼於「派遣勞動」對於勞資關係及勞動政策立法的可能影響，「派遣勞動」這樣的議題必須加以重視。因此，本研究透過嚴謹的規劃程序及妥善的研究方法，希望能就「派遣勞動」進行有計劃及有系統的研究。

在完成第一個階段的研究目的、即「派遣勞動」在我國及其他國家發展的情形之後，本研究尚有以下的重要性：

- 第一、探討「派遣勞工」從事派遣工作的原因及動機；
- 第二、探討要派機構運用「派遣勞動」的原因及其對勞資關係的影響；
- 第三、探討「派遣勞動」發展對於我國勞動政策發展的意涵。
- 第四、拓展勞資關係的研究領域及範圍，以利於後續研究的進行。

參、國內外研究情況

由於「派遣勞動」在國內尚處於一新興的議題，關於「派遣勞動」的研究多見於國外的文獻。

就國內的研究而言，多數的研究著重於「派遣勞動」所可能引發的問題，如鄭津津（民 87）和楊通軒（民 87）。根據研究顯示，「派遣勞動」所可能產生的問題包括：派遣機構中間剝削抽取不法利益的問題、派遣勞工僱用不安定的問題、派遣勞工與正職勞工差別待遇的問題、雇主責任不明確的問題和派遣勞工團結權保障的問題等。然而，由於前述作者僅是就法理面來加以分析，因而未就所稱之問題進行實證分析。儘管如此，前述兩篇之論著卻能提供本研究實證研究方向及重點的參考。

此外，陳正良（民 83）也提出一篇論文，闡述派遣勞工的僱用關係及勞動條件。在論文中，陳正良認為導致「派遣勞動」發展的原因有三點，包括政府勞動法規日益增加、員工對福利需求的增加和雇主為求管理的方便等。同時，在論文中，作者也同時將以往作者有關部分工時的調查發現進行再分析，以瞭解派遣勞工的勞動條件。然而，由於該調查並非是針對「派遣勞動」的研究，因而研究發現並不盡然能直接衍生到「派遣勞動」對於勞資關係的影響上。

邱駿彥（民 85）受行政院勞工委員會委託，曾就勞動派遣法律問題進行研究。不過，該研究係以日本「派遣勞動」的有關法規做為主要研究對象，對國內

「派遣勞動」的現況與發展並未多做著墨。儘管如此，作者對於日本法規的分析仍然具有相當大的參考價值。

成之約（民 89）受國科會委託，針對台灣地區「派遣勞動」的發展及其對勞資關係與勞動政策的影響進行研究。由於此計畫區分為兩個階段，第一個階段僅就「派遣勞動」在台灣及其他國家或地區發展的情形加以探討，尚有待第二階段計畫的通過與執行，才能就「派遣勞動」對於勞資關係的影響做一一般性的瞭解與掌握。

在國外研究方面，由於研究資料相當豐富，僅就其中的少數論文及研究加以敘述及討論。

Biagi 和 Treu（1997）的論文係以探討義大利於一九九七年所通過的一九六號法（Law 196）為對象，文中敘述義大利一九六號法通過的背景，也敘述了該法的重點。簡言之，由於訓練不足是派遣勞工所可能面對的負面影響，一九六號法特別課以派遣機構責任，要求派遣機構必須提撥訓練基金以協助派遣勞工工作技能的提昇。

此外，Vosko（1997、1998）分別以兩篇文章來說明國際勞工組織和北美自由貿易區（NAFTA）和歐洲聯盟（EU）對於派遣勞動發展的重視。對於派遣勞動的發展，這些國際性及區域性組織莫不希望透過適當的政策與立法以保障派遣勞工個別與集體勞動權益。然而，強調保障之餘，這些國際性及區域性組織仍然戒慎恐懼，希望保護政策與立法的付諸實施不會影響到勞動彈性化的發展趨勢。

Willborn（1997）、Cordova（1986）和 Bronstein（1991）等人的三篇文章著重於派遣勞動的發展對於聘僱安定與勞資關係的可能影響。具體而言，由於派遣勞動不僅係一非典型聘僱關係，同時更是一不安定的聘僱關係，派遣勞工可能從事的多是一些低工資、低技能的工作，再加上派遣勞工集體勞動意識的缺乏和可能被排除於集體勞動制度保障之外，派遣勞工勞動權益保障的前景堪慮。由於派遣勞工勞動權益保障不足，一般屬於傳統聘僱關係的勞工也可能因而受到負面影響。換言之，倘若派遣勞工無法獲得適當的保障，在不必負擔太多聘僱和解僱成本的情況下，派遣勞工的聘僱或有可能會危及到一般屬於傳統聘僱關係勞工的聘僱安定及工作穩定。

總而言之，雖然國外研究的範圍與數量相當的廣，卻依舊是以國外的例子做為研究的重點與方向，不盡然能符合我國的發展現況。然而，國外研究資料不僅對於瞭解「派遣勞動」發展的一般趨勢可以提供實質的幫助，對於本研究的研究方向與重點也可以提供相當的參考價值。

肆、研究方法及進行步驟

本研究之主要目的係在探討派遣勞動在台灣地區發展情況、派遣勞動發展對勞資關係與勞動政策的影響。為達到上述目的，本研究預定區分為兩個階段來加以進行。在第一個階段中，本研究已經透過文獻蒐集與問卷調查，瞭解派遣勞動在台灣地區及其他國家的發展情形。因此，在第二個階段中，本研究將針對使用機構與派遣勞工進行問卷調查，以瞭解派遣勞動發展對勞資關係的影響。綜合前述的發現，本研究將進而研擬勞動政策與立法的調整方向，以供參考。

伍、預期效益

本研究預定區分為兩個階段來加以進行。在第一個階段中，本研究已經透過文獻蒐集與問卷調查，瞭解派遣勞動在台灣地區及其他國家的發展情形。因此，在第二個階段中，本研究預期完成的工作項目與具體成果為藉由問卷調查，以瞭解派遣勞動發展對於台灣地區勞資關係的影響。

總而言之，由於派遣勞動在國內發展方興未艾，及早予以瞭解不僅有助於勞資關係及勞動政策研究資料的累積，也有助於勞動政策立法方向的調整，以確實達到勞資雙方權益保障的目的。

第二章 派遣勞動的發展及其對 勞資關係的影響

壹、「派遣勞動」的界定

對於「派遣勞動」有許多不同的稱呼，例如「臨時勞動」(Temporary work)、「機構勞動」(Agency work)或「租賃勞動」(Leased work)。大體上，見諸於歐洲國家的文獻或記錄，「臨時勞動」使用的次數較頻繁，而「租賃勞動」這個名詞則常見於美國的一些文獻與記錄中。在本研究中，使用「派遣勞動」或許比較熟悉一些，也較「租賃勞動」稍微人性些，也較「臨時勞動」不會令人混淆。⁶

儘管對於「派遣勞動」有許多不同的稱呼，首先，可以確定的是，「派遣勞動」是一種臨時性的聘僱關係 (Contingent or Temporary Employment Relationship)、⁷非傳統或非標準的聘僱關係 (Non-traditional or Non-standard Employment Relationship)、⁸非典型的聘僱關係 (Atypical Employment Relationship) 或不安定的聘僱關係 (Precarious Employment Relationship)。⁹不管對這些聘僱關係有哪些描述，這些聘僱關係所指涉的是一種非全時、非長期受聘僱於一個雇主或一家企業的關係，大體上包括部份工時勞動、定期契約勞動、家內勞動及許多不同類型的工作，如網路勞動、派遣勞動、電傳勞動等。顯然地，這樣的聘僱關係與一般不定期性 (open-ended or without-limit-of-time)、全時工作、勞務提供對象是單一雇主、以及受到非法解僱保護的聘僱關係是不同的。其中，「派遣勞動」是諸多非典型聘僱關係 (採用國內習慣用語) 比較特殊的一種，而且是最直接挑戰國際勞工組織「勞動非商品」(Labour is not a commodity) 基本原則的一種非典型聘僱關係。¹⁰探究其原因，就是派遣機構在派遣勞動過程中

⁶ 使用「租賃勞動」，會令人有勞動商品化的感覺；而使用「臨時勞動」，則可能會與「定期契約勞動」(Fixed-term contract work) 發生混淆。至於國內習慣用的「勞動派遣」似乎是一個日文語法，與本研究的「派遣勞動」的意義應該是一致的。

⁷ Willborn, Steven L. 1997. "Leased Workers: Vulnerability and the Need for Special Legislation." *Comparative Labor Law Journal*. 19(1): 86.

⁸ 請見 Chaykowski, Richard P. & Giles, Anthony. 1998. "Globalization, Work and Industrial Relations." *Relations Industrielles/ Industrial Relations*. 53(1): 3-4.

Bronstein, A. S. 1991. "Temporary work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment?" *International Labour Review*. 130(3): 291.

⁹ De Grip, Andries et.al. 1997. "Atypical Employment in the European Union." *International Labour Review*. 136(1): 51.

¹⁰ Vosko, 1997, *ibid.*, p. 44.