

國立政治大學勞工研究所

碩士論文

Institute for Labour Studies, National Chengchi University

Thesis

非典型勞動對職業訓練政策之挑戰—以  
日本為例

Atypical labor challenge for vocational training policy - Japan,

for example

王婷

Ting, Wang

指導教授：王惠玲 博士

Advisor : Hui-Ling, Wang, Ph. D.

中華民國一零三年六月

June, 2014

## 謝辭

回首在政大勞研所的研究生的生涯歲月裡，有許多大家共有的回憶，一起上膽戰心驚的「勞動法學專題研究」課程，第一次學習到如何嚴謹縝密的撰寫小論文，也很榮幸能夠一睹勞動法學界大師已故黃越欽大法官犀利的批判與悉心指導，從當初剛考上研究所懵懵懂懂的當研究生，也不知道如何撰寫論文的青澀年代，成長蛻變為現在的我，現在回想起來倒是別有一番滋味點滴在心頭。

能夠順利完成這篇論文，首先要感謝的是我得指導教授王惠玲王老師，她耐心且不厭其煩的用心指導以及給予寶貴的建議，讓我不斷地修改並且增添論文的完整性及文獻資料的豐富程度；再者要感謝我的父母一直陪伴在我身邊，當我撰寫論文的最大支柱，如果沒有他們，我想我也不會堅持的完成這篇論文；第三，也要感謝同學的陪伴與打氣，謝謝一起督促我寫作的托托，還有一起找王老師meeting的好夥伴小雯，以及我的男友“嚴厲”的鞭笞著我前進，我就像頭牛一樣，靠著他的鼓勵及“辱罵”不斷的努力完成此篇論文；最後要感謝口試委員文化大學張家春教授以及本所實務經驗豐富曾經擔任青輔會副主委退休的陳聰勝教授的珍貴建議及指導，讓我能夠順利完成這篇論文。

王婷 于

2014.06 於板橋自宅

## 摘要

1980 年以後，非典型工作型態的使用逐漸受到重視，非典型工作的興起，和產業結構轉向服務業發展的變遷、經濟不景氣所導致的失業問題，以及年輕世代的價值觀改變等因素皆息息相關。非典型勞動者面臨的失業風險比典型勞動者大的許多，職業訓練係解決失業問題的根本手段，因此如何保障從事非典型工作的勞工就業安全、提供適當之職業訓練提升其專業技能，使其能與正職勞工獲得同樣或不相上下的最起碼待遇，應該是政府主管機關刻不容緩之問題。

本研究旨在瞭解日本 2008 年因應金融海嘯促進企業穩定僱用所推動之僱用安定、僱用保險給付及職業能力開發制度等就業促進措施、執行作法及績效等有關非典型勞動者職業訓練，及維持其僱用安定的相關政策措施，同時，日本政府亦鼓勵事業主實施教育訓練、促進在職勞工自我學習發展，以及協助人力資本較為薄弱的勞工累積勞動履歷(辦理工作卡制度)，以致力提升人力資本。希望能夠透過日本的政策及相關法規範，提供我國政府未來在研擬非典型勞動職業訓練相關政策的方向。

關鍵字：非典型勞動、非典型僱用、職業訓練、彈性安全

## Abstract

After 1980, the use of atypical working patterns gradually attracted attention, the rise of atypical work is associated with the changes of industrial structure to service industry, the problem of unemployment caused by the economic decline, and the younger generation's values are closely related to changes in other factors. Atypical workers facing unemployment risk is larger than many of the typical worker, vocational training system means to solve the unemployment problem, and how to protect the work of labor engaged in atypical employment security, to provide appropriate vocational training to enhance their professional skills to get the same treatment is government authorities' primary problem.

This research aims to understand the Japanese in 2008 in response to the financial crisis to promote enterprise driven by the steady employment of hired stability, employment insurance benefits and vocational ability development system such as employment promotion measures. Meanwhile, the Japanese government also encourages owners to implement education and training, and to assist human capital accumulation relatively weak labor resume (for the work card system) in their efforts to enhance human capital. And to maintain its employ a stable policy measures in the hope that through Japan's policy and related legal norms, provide the future of our government develop atypical labor policies in the direction of vocational training.

**Keywords : atypical employment, nonstandard employment, vocational training, flexicurity**

# 目錄

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| 第一章 緒論.....                    | 1  |
| 壹、研究背景.....                    | 1  |
| 貳、研究動機.....                    | 2  |
| 參、研究目的.....                    | 3  |
| 肆、研究方法.....                    | 4  |
| 伍、研究限制.....                    | 6  |
| 陸、研究架構.....                    | 7  |
| 第二章 非典型僱用之概述.....              | 9  |
| 第一節 非典型僱用.....                 | 9  |
| 壹、典型僱用與非典型僱用.....              | 9  |
| 貳、非典型僱用型態興起背景.....             | 10 |
| 參、非典型僱用定義與種類.....              | 11 |
| 第二節 非典型僱用型態之勞動市場結構變遷及就業問題..... | 20 |
| 壹、非典型僱用型態勞動市場變遷—雙元勞動市場.....    | 20 |
| 貳、非典型僱用型態之勞動就業特徵及問題.....       | 22 |
| 參、小結.....                      | 31 |
| 第三節 我國非典型勞動之發展與現況.....         | 32 |
| 壹、我國非典型僱用型態興起背景.....           | 32 |
| 貳、我國非典型僱用相關法制及現況.....          | 33 |
| 參、我國非典型勞動之就業問題.....            | 40 |
| 第三章 職業訓練法制及現況.....             | 48 |
| 第一節 職業訓練.....                  | 48 |
| 壹、職業訓練之定義.....                 | 48 |
| 貳、職業訓練的目的與功能.....              | 49 |
| 參、職業訓練制度之類型.....               | 50 |
| 第二節 我國職業訓練之發展與現況.....          | 53 |
| 壹、公共職業訓練政策之發展.....             | 53 |
| 貳、我國職業訓練制度之法制規範.....           | 60 |
| 參、我國公共職業訓練及企業訓練之實施現況.....      | 64 |
| 第三節 我國非典型勞動者職業訓練現況.....        | 69 |
| 壹、我國非典型勞動之僱用對策—時薪勞工僱用獎助.....   | 69 |
| 貳、我國非典型勞動職業企業訓練現況.....         | 70 |
| 參、非典型勞動職業訓練面臨之問題.....          | 76 |
| 第四章 日本非典型勞動職業訓練法制及現況.....      | 78 |

|     |                               |     |
|-----|-------------------------------|-----|
| 第一節 | 日本非典型勞動法規範及現況 .....           | 78  |
| 壹   | 日本非典型勞動態樣.....                | 78  |
| 貳   | 日本非典型勞動法規範及發展 .....           | 78  |
| 參   | 非典型勞動法規範之定義.....              | 81  |
| 肆   | 日本非典型僱用之發展歷程.....             | 83  |
| 伍   | 日本的非典型勞動之就業問題 .....           | 88  |
| 陸   | 日本非典型勞動之特徵.....               | 92  |
| 第二節 | 日本職業訓練法制規範.....               | 94  |
| 壹   | 職業訓練法規：職業能力開發促進法 .....        | 94  |
| 貳   | 職業訓練機構.....                   | 95  |
| 參   | 職業訓練之實施.....                  | 95  |
| 肆   | 日本企業教育訓練制度.....               | 96  |
| 第三節 | 日本非典型勞動者職業訓練政策及現況 .....       | 99  |
| 壹   | 日本因應經濟危機之僱用對策 .....           | 99  |
| 貳   | 日本公共職業訓練機構對非典型勞動者的支援 .....    | 108 |
| 第四節 | 日本非典型僱用者的企業訓練現況 .....         | 118 |
| 壹   | 派遣勞工的企業訓練.....                | 118 |
| 貳   | 部分工時勞動者的企業訓練.....             | 119 |
| 第五章 | 日本及我國非典型勞動職業訓練之綜合比較 .....     | 121 |
| 第一節 | 非典型勞動.....                    | 121 |
| 壹   | 非典型僱用型態興起背景及現況 .....          | 121 |
| 貳   | 非典型勞動法規範及定義.....              | 121 |
| 參   | 非典型勞動之就業問題.....               | 125 |
| 第二節 | 非典型勞動者職業訓練政策及現況 .....         | 127 |
| 壹   | 職業訓練法規與機構.....                | 127 |
| 貳   | 非典型勞動之僱用對策.....               | 128 |
| 參   | 公共職業訓練機構對非典型勞動者的支援 .....      | 129 |
| 肆   | 非典型僱用者的企業訓練現況 .....           | 130 |
| 伍   | 日本非典型勞動職業訓練對我國未來政策規劃之參考 ..... | 131 |
| 第六章 | 結論與建議.....                    | 135 |
| 壹   | 建構非典型勞動之彈性安全.....             | 135 |
| 貳   | 積極建構勞動市場彈性化之社會安全網 .....       | 136 |
| 參   | 透過職業訓練提升非典型勞動人力素質 .....       | 137 |
| 肆   | 我國未來政策規畫之建議.....              | 137 |
| 附錄  | .....                         | 141 |

## 圖目次

|  |     |
|--|-----|
| 圖 1 派遣勞動的勞動關係.....                               | 17  |
| 圖 2 彈性積累情況下的勞動市場結構.....                          | 21  |
| 圖 3 長期失業、就業不安定、與社會排除動態化.....                     | 26  |
| 圖 4 2009 年整體就業者與非典型勞動者的教育程度分布差異.....             | 39  |
| 圖 5 2013 年全體就業者與非典型勞動者的年齡分佈差異.....               | 40  |
| 圖 6 部分工時勞工是否享有服務單位提供之「進修訓練」福利措施--<br>按公司規模分..... | 74  |
| 圖 7 部分工時勞工對教育訓練的滿意情形--按公司規模分.....                | 75  |
| 圖 8 正規勞動者及非正規勞動者數量變化（以性別／年齡做區別）.                 | 86  |
| 圖 9 日本近年飛特族就業人數.....                             | 92  |
| 圖 10 部分工時及派遣勞動工作者之特徵—以性別、年齡、教育程度<br>及職業別區分.....  | 93  |
| 圖 11 擴充僱用調整補助金.....                              | 100 |
| 圖 12 創造就業機會政策架構.....                             | 106 |
| 圖 13 工作卡制度.....                                  | 115 |
| 圖 14 日本非典型勞動工作中訓練（OJT）.....                      | 118 |
| 圖 15 日本非正規勞動與正規勞動之企業訓練.....                      | 120 |

## 表目次

|  |    |
|--|----|
| 表 1 台灣非典型工作者之發展趨勢.....                             | 37 |
| 表 2 受僱就業者按工作型態區分之平均月收入統計.....                      | 38 |
| 表 3 受僱就業者平均月收入之分配比率.....                           | 38 |
| 表 4 派遣員工成為受派單位正式員工之機率.....                         | 41 |
| 表 5 受僱就業者每月主要工作之收入（收入等級之比例分佈）—按工<br>作時間與工作型態分..... | 42 |
| 表 6 受僱就業者每月主要工作之收入（人數及比例）—按工作時間與<br>工作型態分.....     | 45 |
| 表 7 國內職業訓練相關之法律及重要法規命令一覽表.....                     | 61 |
| 表 8 部分工時勞工教育訓練的滿意情形—按性別、年齡、教育程度區<br>分.....         | 72 |
| 表 9 日本非典型勞工形成時程表.....                              | 84 |
| 表 10 日本近年各類就業就業型態人數.....                           | 85 |

表 11 僱用調整補助金支給狀況.....101  
表 12 日本職業能力形成方案訓練課程類型..... 115



# 第一章 緒論

## 壹、研究背景

1980 年以後，非典型工作型態的使用逐漸受到重視，此一名詞所包含的型態隨著各學者研究的定義而有所不同。然而總不外乎常見的幾種：部分工時工作（part-time work），臨時工（temporary work），人力派遣（dispatching labor），自我僱用（self-employment），業務外包（contracting out），家內勞動（home-based work）等<sup>1</sup>。非典型工作的興起，和產業結構轉向服務業發展的變遷、經濟不景氣所導致的失業問題，以及年輕世代的價值觀改變等因素皆息息相關<sup>2</sup>。

受到美國次級房貸等影響，2008 年9 月發生的全球金融風暴，對世界各國的經濟、就業情勢造成了前所未有的衝擊，英國《經濟學人雜誌》（The Economist）3 月14 日出版的當期封面，標題是「工作危機—怎麼辦」（The jobs crisis - And what to do about it），依據它的報導，世界經濟衰退的下一個階段，就是全球工作危機（a global jobs crisis），工作危機不是一個短期可以解決的問題，很多舊工作不會再復返，勞工必須轉向一些新的職業<sup>3</sup>。

隨著國際景氣逐漸復甦，許多國家的企業以臨時人員取代正職員工的趨勢愈加明顯。國內也出現類似情況，行政院主計處最近調查發現，去年臨時工作含派遣人員人數首度超過五十萬；隱藏數字更高，估計達百萬。臨時性工作人數逆勢增加，是因景氣仍不明朗，企業多半不願聘用正式員工增加用人成本，雖美化了失業率數字，卻隱藏許多堪憂問題<sup>4</sup>，例如工時縮減或失業、社會排除（social exclusion）、社會不平等擴大、薪資兩極化、工作上的不穩定性、黯淡的職涯前

---

<sup>1</sup> Kalleberg, Arne L., (2000), "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work." *Annual Review of Sociology* 26(1): 341-365. ; Polivka, Anne E., 1996, "Profile of Contingent Workers." *Monthly Labor Review* 119(10):10-21.

<sup>2</sup> 鄭凱文、李碧涵（2010），〈臺灣青年非典型就業之探索性研究：飛特族(Freeters)與蘇活族(SOHO)之個案分析〉，台北：《人口變遷與社會發展：2010 年臺灣人口學會年會、社會發展指標及時空人口學研究聯合學術研討會》。

<sup>3</sup> 〈The jobs crisis〉,〈Where jobs disappear〉（2009），《The Economist》，March 14<sup>th</sup>.20<sup>th</sup>，p.11；pp.63-65.

<sup>4</sup> 苦勞網：「可拋式勞力時代的隱憂」，<http://www.cooloud.org.tw/node/50575>，最後瀏覽日期：2011/10/10。

景，乃至於社會安全體系適用的困難或限制等不利影響等<sup>5</sup>。

可資確定的是：對於幾乎所有的非典型勞動者而言，享有企業職場上的在職教育進修訓練機會，完全是緣木求魚。就非典型勞工而言，經常陷入一惡性循環：一方面工作職場不提供其在職進修機會，逼使其必須以自己的資力去尋求，而另一方面，非典型勞動者原本即較差的經濟狀況，會間接使其望而卻步，而在所謂的知識經濟社會中，如此之缺乏在職進修訓練，將使非典型勞動者更加難以自我提升，難以脫離「無在職進修訓練機會-需靠自己資力為之-資力與收入不佳，難以支援進修訓練」的惡性循環之中<sup>6</sup>。

## 貳、研究動機

我國對於非典型勞動之研究大都著墨在人力資源、成本、工作效益、工作態度、工作心理與我國派遣勞動法制化之必要性等等的相關議題，甚少對於非典型勞動之職業訓練做專章研究。而2008年發生的全球性金融海嘯使失業率從2008年10月的4.37%，至2009年8月甚至飆升到歷史新高的6.13%。非典型就業人數也處於直線上升之狀態，根據行政院主計處人力資源運用調查統計顯示，台灣「非典型就業人口」在2009年已高達68.7萬人，佔全體受僱員工6.71%，比2008年增加3.7萬人。在這些數據的背後，除了顯現出僱用不安定的問題之外，這些非典型就業工作者對於國家的職業訓練體系也是一大挑戰，其中不乏初次尋職踏入職場之青年、因非自願性失業而不得不選擇從事部分工時

<sup>5</sup> 李碧涵（2002），〈勞動體制的發展：全球化下的挑戰與改革〉，《社會政策與社會工作學刊》，第六卷第一期，頁185-219。

林佳和（2011），〈勞動彈性化的社會衝擊 – 以非典型勞動為例〉，台灣思想坦克論壇 20：「就業導向的經濟新思維：產業的永續發展與就業」：

[http://www.taiwanthinktank.org/page/chinese\\_attachment\\_4/2049/0522.pdf](http://www.taiwanthinktank.org/page/chinese_attachment_4/2049/0522.pdf)，最後瀏覽日期：2011/10/10。

<sup>6</sup> 林佳和（2011），〈勞動彈性化的社會衝擊 – 以非典型勞動為例〉，台灣思想坦克論壇 20：「就業導向的經濟新思維：產業的永續發展與就業」：

[http://www.taiwanthinktank.org/page/chinese\\_attachment\\_4/2049/0522.pdf](http://www.taiwanthinktank.org/page/chinese_attachment_4/2049/0522.pdf)，最後瀏覽日期：2011/10/10。

等短時勞動的兼差性工作，或者是企業主為了節省僱用成本而選擇增加派遣勞動的使用等。而這些非典型勞動者因為其特殊就業形態，普遍存在訓練機會缺乏的問題，以至於使得某些勞工無法找到長期、穩定的工作。綜上所述，我國非典型勞動人力的使用，有越來越蓬勃發展的趨勢，在目前還沒有相關的整合性職業訓練政策與法律規範的保障。

反觀鄰國日本，其非典型勞動發展歷程久遠，也有完備的部分工時及派遣勞動相關法制，日本政府因應2008年全球金融風暴，從2008年8月至隔年4月間數次提出因應對策。在勞工僱用對策上，統合各項促進就業措施，以擴大適用對象及提高補助金額為主要策略，實施重點包括「擴充僱用調整補助金」、「協助再就業及能力開發對策」等五大面向，而上述的適用對象除了典型勞動者，也包括了非典型勞動者。僱用調整補助金制度主要係針對因經濟理由，不得不縮小事業活動、休業、教育訓練或進行派赴的事業主，提供休業津貼(薪資補貼)及教育訓練補助費，以預防失業。同時，日本政府亦鼓勵事業主實施教育訓練(提供職涯形成促進補助金)、促進在職勞工自我學習發展(辦理教育訓練給付制度)，以及協助人力資本較為薄弱的勞工累積勞動履歷(辦理工作卡制度)，以致力提升人力資本<sup>7</sup>。有鑑於鄰近國家日本不論在僱用安定以及非典型就業相關立法上，皆有長時間的發展，因此成為本研究開始的契機。

## 參、研究目的

面對勞動彈性化的潮流以及金融風暴的威脅，非典型就業者人數不斷攀升之下，非典型勞動者面臨的失業風險比典型勞動者大的許多，職業訓練係解決失業問題的根本手段，因此如何保障從事非典型工作的勞工就業安全、提供適當之職業訓練提升其專業技能，使其能與正職勞工獲得同樣或不

---

<sup>7</sup> 行政院及所屬各機關出國報告(2009)，〈日本就業政策及補助金制度〉。

相上下的最起碼待遇，應該是政府主管機關刻不容緩之問題

本研究旨在瞭解日本 2008 年就業狀況及因應金融海嘯促進企業穩定僱用所推動之僱用安定、僱用保險給付及職業能力開發制度等就業促進措施、執行作法及績效等有關非典型勞動者職業訓練，及維持其僱用安定的相關政策措施，希望能夠透過日本的政策及相關法規範，提供我國政府未來在研擬非典型勞動職業訓練相關政策的方向，本研究的研究目的如下：

- (一) 透過文獻資料的匯整，了解日本非典型就業現況以及日本政府對非典型就業所採取的態度、政策方向和相關立法等，從中分析出非典型就業對整體國民就業帶來的優劣影響。
- (二) 探討日本政府是否有針對非典型就業特別設立的僱用安定政策，以及實施成效為何，借以與本研究題目來相互印證。
- (三) 從日本非典型就業者 and 民間企業訓練的文獻以及社會現象，進一步分析日本現行職業訓練政策對於企業訓練之補助的成效及補助金額是否能夠激勵企業增加對非典型勞動者的職業訓練，使其成為企業內的正式員工。
- (四) 日本政府針對非典型勞動者提供的職業訓練政策與一般失業者之職業訓練內容有無不同？在全球性金融海嘯引起的大量失業潮時，職業訓練政策的適用對象是否以一般的典型勞動失業者優先提供？抑或是非典型勞動者與一般的失業者之職業訓練併行提供？
- (五) 利用日本的經驗以及啟發，歸納出可以應用於我國的相關政策以及措施，希望能為補強我國在非典型就業方面缺失的僱用安定以及職業訓練政策，並提出個人建議以及看法。

## 肆、研究方法

### 一、文獻分析法(documentary analysis)

在第二章文獻回顧的部分，有關非典型就業與職業訓練之文獻，本研究將蒐集國內學術論文、期刊及官方出版之相關刊物；同時將針對國外學者之見解與研究報告、期刊等相關論述，以了解非典型勞動及職業訓練相關理論。

在第三章我國派遣勞動職業企業訓練現況的部分，有鑑於我國政府統計乃晚近幾年才開始對於派遣勞動進行調查，故本研究透過先前多數學者之論文，對於派遣勞動者企業訓練的情形近行文獻蒐集分析法進行相關討論。

在第四章日本非典型勞動職業訓練法制及現況的部分，本研究將透過各種文獻研究中來了解日本相關之規範以及現況，以作為本論文研究之依據，並且進行系統性的完整歸納與分析，以求能從相互驗證之研究資料中，對於日本在非典型就業職業訓練方面的概念、運作模式及公共訓練其企業訓練得的發展現況有更進一步的發現。

## 二、次級資料分析法 (Secondary Qualitative Study)

在本研究第三章我國非典型僱用型態發展現況的部分是透過行政院主計處所做的調查報告進行數據分析；工作貧窮人數則是透過行政院主計處 2004-2009 年《人力運用調查報告》的資料進行分析；此外，在非典型勞動的企業訓練發展現況部分，行政院勞工委員會 2011 年完成之「勞動派遣營業營運狀況調查報告」中，針對派遣人員接受教育訓練之機會，做有系統之統計分析歸納，以及根據「行政院勞工委員會 2011 年部分工時勞工就業實況調查」統計報告對部分工時勞動者對企業內部提供的教育訓練滿意程度進行數據分析。

在本研究第四章日本非典型僱用型態發展現況的部分係根據日本總務省統計局 2002-2010 的統計資料進行分析；以及根據日本厚生勞動省 2002-2009 年針對飛特族人數進行數據分析；此外，在非典型勞動的企業訓練發展現況部分，根據日本厚生勞動省獨立行政法人労働政策研究・研修機構所做的統計調查，對於派遣勞動者及部分工時勞動者參與企業訓練的現況，進行數據描述性分

析。

### 三、比較研究法

在本研究第五章日本及我國非典型勞動職業訓練之綜合比較部分，分別將日本及我國予以陳述、規範、並蒐集相關文獻；解讀文獻後，進而了解日本及我國發展背景及特色做現況描述。第一節部分將非典型勞動之興起背景及現況、法規範及定義與就業問題予以陳述；第二節部分探討非典型勞動者職業訓練政策及現況，分別就職業訓練法規與機構、非典型勞動之僱用對策、公共職業訓練機構對非典型勞動者的支援、非典型勞動者的企業訓練現況部分分別進行比較，最後提出日本非典型勞動職業訓練對我國未來政策規劃之參考做結語。

### 伍、研究限制

本研究以日本為研究對象，希望能從中汲取經驗，作為我國政策之建議，但是過程中可能會有以下之研究限制：

(一) 本研究之研究國家擬深入研究日本對非典型勞動職業訓練政策之規劃及相關問題，蓋因日本非典型勞動之發展起源甚久，近年來更針對非典型勞動者進行相關之政策規畫，並未針對其他先進各國對於非典型勞動職業訓練政策進行研究，因此，可能無法完全地涵括非典型勞動者僱用安定及職業訓練政策規劃的各種應該注意的面向。

(二) 本研究主要探討國家對非典型勞動者職業訓練之相關政策研擬，然非典型就業類型多樣化，在企業訓練部分擬以派遣勞動者及部分工時勞動者之企業訓練為主要研究面向，對其他非典型勞動者（如：電傳勞動、外包、定期契約工等）的企業訓練部分可能無法完全涵括。

(三) 在本研究第三章「我國非典型勞動職業訓練之法制及現況」中，對於派遣勞動企業訓練現況部分，是以行政院勞工委員會 2011 年完成之「勞動派遣

營業營運狀況調查報告」進行分析；在部分工時的企業訓練發展現況部分則是根據「行政院勞工委員會 2010 年部分工時勞工就業實況調查」進行分析，乃我國政府部門最近期對於派遣勞動及部分工時勞動所進行的大規模統計，蓋政府部門並非每年進行統計調查，故其數據分析僅具參考指標，並非完全精準的描述。

## 陸、研究架構

本研究之章節架構共分為六章：

第一章說明研究背景及動機、研究目的、研究方法與研究限制及研究架構。

第二章進行文獻回顧，第一節：非典型僱用型態（內容包括：典型僱用與非典型僱用之差別；非典型僱用興起背景；勞動彈性化與非典型僱用關係之發展；非典型僱用之定義與種類；各國非典型僱用型態之發展現況；非典型僱用型態之勞動市場結構變遷及勞動就業問題）、第二節：職業訓練（內容包括：職業訓練之定義；職業訓練之目的與功能；職業訓練制度之類型）及第三節：非典型僱用職業訓練之相關理論（內容包括：人力資本投資理論與教育訓練之關係；派遣勞動之企業訓練）。透過非典型勞動型態產生的就業問題，了解職業訓練對非典型勞動者提升自我就業能力之重要性。

第三章及第四章分別介紹我國及日本非典型勞動職業訓練之法制及發展現況，第一節：非典型勞動之法規範及現況（其內容包括：非典型勞動法規範之定義；非典型僱用型態之興起背景；非典型勞動之發展現況；非典型勞動之就業問題）、第二節：職業訓練法制規範（其內容包括：職業訓練法規；職業訓練機構；職業訓練之實施）、第三節：非典型勞動者職業訓練政策及現況及第四節：非典型勞動者之企業訓練現況（內容包括：派遣勞動者之企業訓練現況；部分工時勞動者之企業訓練現況）。

第五章透過日本及台灣非典型勞動職業訓練之綜合比較，第一節：非典型

勞動（內容包括：非典型勞動興起背景及現況；非典型勞動法規範及定義；非典型勞動之就業問題）、第二節：非典型勞動者職業訓練政策及現況（內容包括：職業訓練法規；職業訓練機構；非典型勞動之僱用對策；公共職業訓練機構對非典型勞動者之支援；非典型勞動者之企業訓練現況以及日本非典型勞動職業訓練對我國未來政策規劃之參考）。透過第三章及第四章之文獻分析進行綜合比較，歸納出日本對於非典型勞動職業訓練政策的實施重點，提供我國未來政策規劃之參考。

最後第六章提出本文之結論與建議。



## 第二章 非典型僱用之概述

### 第一節 非典型僱用

#### 壹、典型僱用與非典型僱用

一般典型僱用關係 (standard employment relations)，或稱傳統的僱用關係 (traditional employment relations)<sup>8</sup>、內部勞動力 (internal labor arrangement)<sup>9</sup>等，員工係以全職方式長期受僱，全時工作，工作延續性確立，並在雇主的指導之下於企業內從事工作<sup>10</sup>，其特質是以傳統方式受僱於雇主者稱正式員工 (regular employee)，正式員工受非法解僱的保護而享有工作保障，和雇主間維持著長期的僱用關係，薪酬、福利較優渥，接受技能訓練並有升遷機會。

相對於典型僱用關係的是非典型僱用關係 (nonstandard employment relations、atypical employment relationship)<sup>11</sup>，亦稱非傳統或非標準僱用關係 (non-tradition or non-standard employment relationship)、暫時性僱用安排 (contingent employment arrangement)<sup>12</sup>、不安定僱用 (precarious employment relationship)<sup>13</sup>、彈性人力部署 (flexible staffing arrangements)<sup>14</sup>、外部勞動力 (external labor arrangement)、或是勞力外部化 (externalization) 等。它是一種新的僱用關係，也是一種臨時性的僱用關係，這些僱用關係所指涉的是一種非全時、非穩定長期、非一對一的受僱於一個雇主或一家企業及缺乏工作保障的僱傭關係<sup>15</sup>，薪酬較低 (有些專業的臨時員工其時薪可能比正式員工的時薪來得高)、

8 Ferber, M., and Waldfogel, J. 1998. The long-term consequences of nontraditional employment, Monthly Labor Review, 121, 3-12.

9 Kosters, M. H. 1997. New employment relationships and the labor market. Journal of Labor Research, 18: 551-559.

10 Kalleberg, A. L. (2000) Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. Annual Review of Sociology, 26: 341-364.

11 De Grip, A., Hoesvenber, J., & Willems, E. (1997), "Atypical employment in the European Union", International Labour Review, Vol.136, No.1, 49-71.

12 Polivka, A. E. & Nardone T. (1989), On the definition of "contingent work", Monthly Labor Review, Vol.112, Iss.12, pp.9-16.

13 Treu, T. 1992. Labour flexibility in Europe. Int. Labour Rew.131:497-512.

14 Houseman, Susan N., 2001, "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey." Industrial and Labor Relations Review 55(1): 149-70.

15 成之約、鄭津津 (1990)，〈派遣勞動的發展現況與未來展望〉，《勞工行政》，第 146 期，頁

福利較少<sup>16</sup>、沒有升遷機會，雇主亦僅提供有限的訓練<sup>17</sup>。

## 貳、非典型僱用型態興起背景

導致「非典型聘僱型態」興起之背景原因有許多，大體上，全球化競爭、產業結構的轉變、技術變革與企業人力資源彈性運用等都是重要的影響因素。例如，以服務業為主導的經濟環境中，勞工區分為核心與非核心勞工的現象明顯；前者從事的是一些全時、持續性的工作，工資、福利與升遷機會受到保障，而後者則從事一些部分工時，或是特定期間的工作，勞動條件與福利不受到太多的保障<sup>18</sup>。

非典型聘僱型態亦滿足企業彈性的需要，讓企業能夠依據市場狀況調整勞動力的運用<sup>19</sup>，提高企業改善勞動力規模的能力<sup>20</sup>，因此，非典型聘僱型態成為企業成本控制的常見方法之一。Kalleberg (2003)<sup>21</sup>指出，大部分的企業進行非典型聘僱的原因是為了滿足其「勞動彈性」，其次是因應其人力需求、人力精簡或是減輕成本等。Segal & Sullivan (1997)<sup>22</sup>認為企業暫時性人力 (contingent workforce) 之發展最常見的原因包括：臨時業務量增加、短期專案人力需求、代替缺席之正式員工、降低勞動成本以及缺乏某類特殊技能人員等。亦即企業

---

43~55。

16 Rousseau, D. M. 1997. Organizational behavior in the new organizational era. *Annual Review of Psychology* 48:515-546.

17 Mallon, M., & Duberley, J. 2000. Managers and professionals in the contingent workforce. *Human Resource Management Journal* 10: 33-47.

18 廖怡斐 (2006)，〈國際觀光旅館非典型勞動力之個人特徵、組織公平與工作態度之關聯性研究〉，台南：南台科技大學技職教育與人力資源發展研究所碩士論文，P10-14。

19 Gallagher, D. G., J. W. Tansky, & K. W. Wetzel. (1997). Peripheral employment contracts: The relationship between part-time employment and union attachment. *The Future of Trade Unionism*, 327-346. ed. Magnus Sverke.

20 Treu, Tiziano. (1992) Labour flexibility in Europe. *International Labour Review*. 131, Iss. 4-5, pg.497

21 Kalleberg, Arne L. 2003. Flexible firms and labor market segmentation—Effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and Occupations*, 30(2): 154-175.

22 Segal, L. M. & Sullivan, D. G. (1997), “The growth of temporary services work”, *The Journal of Economic Perspectives*, Vol.11, No.2, 117-136.

在進行「非典型聘僱」時，其著眼點往往是擺在「降低勞動成本」與「增加人力運用的彈性」；因此大多數的企業僱用非典型勞動力時，在薪資福利以及其它各方面勞動條件的設定上，普遍較正式員工來的低。

此外，就勞動供給面而言，有些勞工會考慮透過「非典型聘僱關係」的方式做為尋找穩定與長期性工作的跳板或過渡期，尤其對於婦女而言，「非典型聘僱關係」可以達到家庭與工作兼顧的目的。此外，年輕學生與提早退休的勞工也十分肯定「非典型聘僱關係」的彈性與多樣化。因為，對這些勞工而言，透過「非典型聘僱關係」的方式，可以達到減少求職、尋職及應徵時間與成本的目的<sup>23</sup>。當然，對有些勞工而言，「非典型聘僱關係」可以滿足工作多樣化與時間彈性的需求<sup>24</sup>。

## 參、非典型僱用定義與種類

### 一、非典型聘僱的定義<sup>25</sup>

所謂非典型的僱用型態的意義為何，一般都以彈性化及去規範化相牽連<sup>26</sup>。此一名詞最早於1985年Freedman在一次就業安全會議(employment security conference)中首次提出，定義為：「有條件且短暫的僱傭關係，是由於雇主特定時間、地點，對於特殊的服務、產品與技術而產生勞力需求」。Polivka和Nardone(1989)從員工的工作保障與工作多樣性的角度來說明暫時性勞動，定義為：「任何一份工作，對於個人長期僱傭關係無明示或暗示的契約，或者個人所從事工作的時間易變動而沒有固定的時數」。因此，我們可以清楚理解非典型僱

<sup>23</sup> Bronstein, A. S. (1991) Temporary Work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment? *International Labour Review* 130 (3): 297-299.

<sup>24</sup> Vosko, L. F. (1998). Regulating precariousness? The temporary employment relationship under the NAFTA and the EC Treaty. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 53(1):129.

<sup>25</sup> 應建民(2006)，〈使用非正職人員的程度對正職人員的勞資關係品質與工作保障的影響〉，桃園：國立中央大學企業管理學系碩士論文。

<sup>26</sup> 楊通軒(2005)，「非典型僱用關係之探討-以勞動派遣為例」，國政研究報告，<http://www.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-008.htm>，最後瀏覽日期：2011/10/04。

用型態(non-traditional/standard employment relationship)的定義，所指涉的是一種非全時、非長期受聘僱於一個雇主或一個企業的僱聘關係。

其中大致可用是否有第三方仲介來區分：在企業採取外部數量彈性(external flexibility)措施的方式，運用兼職、暫時性或短期性的人力，或是透過外包(outsourcing/contracting out)的方式，彈性調配企業內部的人力或降低生產成本；而或利用三角僱用關係的模式，如人才派遣、勞動派遣、勞務派遣等，都是指有企業的某些勞務或任務需要臨時性或特別性的各種人才，如專案或法律訴訟案件，而這些人才提供服務為另外一家企業組織的主要營運行為。

國內外學者對非典型聘僱有相關文獻上之定義整理如下<sup>27</sup>：

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Atkinson<br>(1984)          | 提出彈性企業 (the flexible firm) 的概念，區分人力為三大類：核心員工 (core workers)、邊陲員工 (peripheral workers)、外部員工 (external workers)。核心員工由企業內主要的員工所組成，負責企業內最關鍵以及主要的業務，是公司全職 (full-time) 且永久 (permanent) 的員工；外部員工可區分為處理核心與非核心業務的勞工，透過合約、仲介或自我僱用。 |
| Freedman<br>(1985)          | 有條件且短暫的僱傭關係，是由於雇主特定時間、地點，對於特殊的服務、產品與技術而產生勞力需求。   |
| Polivka & Nardone<br>(1989) | 從員工的工作保障 (job security) 及工作時數 (work hours) 為基準，認為凡雇主對受僱者從事之工作沒有外顯 (explicit) 或隱含 (implicit) 的長期僱傭關係契約，勞資雙方皆不期待僱用關係的持續，工作時數上也不固定，並特別強調工作時間的不可預期性。   |
| Houseman<br>(1995)          | 企業特意將其工作定位於特別職務以進行特別事務，通常不同於常態性的員工。  |
| 佐藤博樹<br>(1998)              | 指在強調僱用契約期間、並加以規定工作時間、工作地點和正式員工有所不同的定期契約工均屬之。   |
| Van Dyne & Ang              | 員工以傳統、長期、典型僱用關係，正式受僱雇主的被   |

<sup>27</sup> 章至聰 (2003)，〈非典型勞動人員工作滿意度之研究—以定期契約工為例〉，高雄：國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| (1998)                      | 稱為正式員工，以其它非典型僱用關係暫時受僱於雇主的常被稱臨時員工。  |
| Lepak & Snell<br>(1999)     | 組織在僱用除核心能力員工外，亦會具備一般性非專屬能力的員工，這些員工在勞動市場容易取得，擁有之技能有太多的替代來源，並可在短時間地任用。   |
| Mallon & Duberley<br>(2000) | 其僱用關係屬於短期或定期外，在薪酬、福利、升遷機會與訓練有所不同，一般而言薪酬較低，(有些專業的臨時員工其時薪會比正式員工高)，福利較少、沒有升遷機會、僅提供有限的訓練。  |
| Kalleberg<br>(2000)         | 認為非典型聘僱 (nonstandard employment, 很多時候則被稱為 contingent employment), 形式上與典型的工作安排不同。所謂的典型工是全時工作、工作延續性確立、在雇主所屬的公司內完成工作內容並接受雇主的指揮監督。 |
| 楊通軒<br>(2005)               | 將非典型聘僱型態定義為「有雇主的專任全時薪資的正式聘僱方式以外的工作型態」，可以推知：非專任薪資之工作即為非典型僱用型態。依之，非典型就業人員並無受到勞工法規的保護 <sup>28</sup> 。                             |

本研究自行整理

## 二、非典型勞動類型

非典型勞動呈現的類型有相當多種，因此針對國內外學者對各種非典型工作類型的定義、內涵加以整理如下表：

|                   |  |
|-------------------|--|
| Cordova<br>(1986) | 包括部分工時勞工(Part-time worker)，訂期契約工(Fixed-tern contracts)，季節工(Seasonal worker)，家內勞動(Home-based worker)，電傳勞動(Tele worker)，機構勞動(Agency worker)，自我僱用(Self-employment)，派遣勞工(Dispatch worker)等 |
| Belous<br>(1989)  | 提出暫時性勞動力指勞工對他們的雇主不再存有長期的附屬關係，包括了租賃工 (Leased workers)、契約工(Contracted workers)、外包工 (Outsourcing；Subcontracting)、企業服務機構工作者(business service worker)、部份工時工作者(Part-time workers)、臨時性支       |

<sup>28</sup> 楊通軒 (2005)，「非典型僱用關係之探討-以勞動派遣為例」，國政研究報告，<http://www.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-008.htm>，最後瀏覽日期：2011/10/04。

|  |  |
|--|--|
|  | 援服務工作者(temporary help workers)、自我僱用工作者(self-employed workers)、兼任多項工作者(Multiple job holders)與按日計薪工作者(day labors)。   |
| 陳正良<br>(1994)                              | 提出非典型勞動包括臨時工、短期或定期契約工、外包、家內勞動者、部分時間員工與派遣勞工。  |
| Axel<br>(1995)                             | 將暫時性工作安排(contingent employment)區分為兩大類：企業直接聘僱臨時員工與人力仲介公司提供的暫時人力。在直接受僱方面又分為短期工(temporary worker)、隨傳工(on-call)、部分工時工(part-time worker)、契約工(contractor)；由人力仲介提供的臨時人力則分作臨時性支援服務者與長期工作租賃工。           |
| Gómez-Mejia, Balkin & Cardy<br>(1995)      | 暫時性人力包含臨時工(temporary workers)、部分工時工(part-time workers)、輪班工(job-sharing)、外包商(subcontractors)、自我僱用者(contract workers/self-employment/consultants/freelancer)及實習生(college interns)。               |
| Nollen & Fink ;<br>Berryman-Fink<br>(1996) | 只要是不同於傳統的典型的全時的工作型態，不論是季節性工作者(seasonal workers)、契約工(contractured workers)、過渡期間(interim)聘僱之工作者、派遣勞動(dispatched employment)、及時人力(just-in-time employee)、支援的勞動者(supplemental workers)亦皆為暫時性工作的一種。 |
| 成之約<br>(1998)                              | 聘僱關係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聘僱關係，大體上包括部分工時勞動、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   |
| Kalleberg<br>(2000)                        | 包括部分工時工作(part-time work)、三角僱用關係(employment intermediaries)、合約工作(contract work)、短期僱用(short-term employment)、臨時性工作(contingent work)、獨立契約工(independent contractors)等。                             |
| 李誠、成之約、辛炳隆(2000)                           | 非典型工作型態應包括部份工時勞動、定期聘僱契約工作、電傳勞動、派遣勞動與外包。  |

|                              |  |
|------------------------------|--|
| 柯志哲、何明信<br>(2002)            | 認為暫時性人力包含：臨時工 (temporary workers)、部分工時工 (part-time workers)、輪班工 (job-sharing)、外包商 (subcontractors)、自我僱用者 (contract workers/self-employment/consultants/freelancer) 及實習生 (college interns)。   |
| Gallagher & Sverke<br>(2005) | 將暫時性工作者 (contingent workers) 的類型區分為三類：(一) 暫時性支援工作者 (temporary-help firm workers)：即透過人力仲介公司之非典型勞工，其受僱於仲介者，聽命於委託者；(二) 內部工作者 (in-house temporaries)：企業直接自行僱用的工作者稱之，此可增加成本的控制與彈性；(三) 獨立契約者 (independent contractors)：由企業聘請，提供特殊技術或技能者稱之。 |

本研究自行整理

由上表整理歸納可知，大體上常見的非典型勞動型態有定期契約工、派遣勞動、部分工時勞動、外包和電傳勞動。以下是相關的定義整理：

(一) 定期契約工(fixed duration contracts of employment)

Houseman (2001) 指出，定期契約工指由雇主直接聘僱從事短期或特定期間工作的勞工，在這段期間內，定期契約工工作時數可能少於正職員工，跟部分工時工有些相似<sup>29</sup>。

定期契約工勞資之間僅是暫時性的僱傭關係。由於定期契約工的勞動契約大多為一年以內，因此又稱為短期工 (short-term employment)，主要是因企業基於臨時生產上或其他業務需要，視工作完成所須時間而直接聘僱從事短期或特定期間工作的勞工。在聘僱時，勞資雙方會簽訂定期聘僱契約 (fixed duration contracts of employment)，是由勞僱雙方直接訂定的契約，契約的終結取決於一些客觀要件，如特定日期得到來、特定工作的完成或特定事件的發生<sup>30</sup>。

<sup>29</sup> 柯志哲 (2005)，我國非典型工作型態之探討，勞動派遣公民論壇進階可閱讀資料。

<sup>30</sup> 章至聰 (2003)，〈非典型勞動人員工作滿意度之研究—以定期契約工為例〉，高雄：國立中

## (二) 派遣勞動(dispatched workers or temporary help agency workers)

派遣勞動又稱作臨時勞動(temporary work)、機構勞動(agency work)或租賃勞動(leased work)<sup>31</sup>，係涉及一個三角互動關係 (Triangular arrangement)，而這個三角關係包括派遣機構 (Dispatched work agency)，要派人 (Dispatched User) 和派遣勞工 (Dispatched worker) 三方面當事人。其相互之間關係為「派遣勞工之事業單位」與「派遣勞工」簽訂勞動契約，在得到「派遣勞工」同意的情形下，使其在「受派遣勞工事業單位」的指揮監督下提供勞務，「派遣勞工」給付勞務之利益歸屬於「受派遣勞工事業單位」，「派遣勞工」與「受派遣勞工事業單位」之間僅有實質勞務使用關係，而無契約關係<sup>32</sup>。因此，對「派遣勞工」而言，與「派遣勞工之事業單位」和「受派遣勞工事業單位」之間就形成一種雙重關係：其一方面是「派遣勞工之事業單位」合法僱用的，而另一方面其卻要在「受派遣勞工事業單位」處提供勞務，接受「受派遣勞工事業單位」的指揮與監督<sup>33</sup>。

「派遣勞工」與「派遣勞工之事業單位」之間因僱用時間的長短而有「經常僱用型」和「登錄型」兩種不同的型態。在經常僱用型的狀態下，即使「派遣勞工」未派遣出去工作，其與「派遣勞工之事業單位」依然維持著僱用關係；而在登錄型狀態下，「派遣勞工」僅在接受派遣的狀況下，才與「派遣勞工之事業單位」存在著聘僱關係<sup>34</sup>。「派遣勞工之事業單位」提供暫時性協助服務，代理事業主從事人員招募、訓練及配置，以提供事業主所需要的勞工，而該僱用關係可為短期或是長期的僱用。「派遣勞工之事業單位」為勞工的雇主，提供勞工薪資給付、失業保險、年金計畫等福利，而事業主對勞工具有監督管理的權

---

山大學人力資源管理研究所碩士論文。

<sup>31</sup> 李誠、辛炳隆、成之約 (2000)，勞動市場彈性化與非典型僱用，台北：行政院勞工委員會。

<sup>32</sup> 鄭津津 (1998)，勞動派遣相關法律問題之探討，就業與訓練，第 16 卷，第 6 期，頁 12-16。

<sup>33</sup> 成之約 (1998)，淺論派遣勞動及其對勞資關係的影響，就業訓練，第 16 卷，第 6 期，頁 3-11。

<sup>34</sup> 成之約 (1998)，淺論派遣勞動及其對勞資關係的影響，就業訓練，第 16 卷，第 6 期，頁 3-11。

限；事業主對於暫時性協助服務機構負給付報酬，亦「僱用」及「使用」分離<sup>35</sup>(如下圖)。

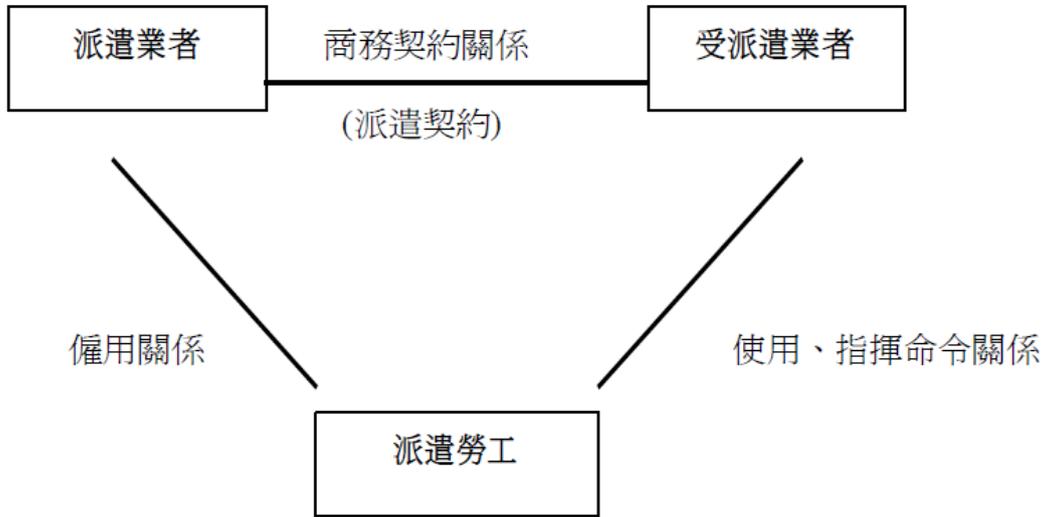


圖 1 派遣勞動的勞動關係

資料來源<sup>36</sup>(李誠、成之約、辛炳隆、楊通軒，2000，頁 22)

就國際法規範而言，國際勞工組織(ILO)雖在「私人就業機構公約」(the Convention Concerning Private Employment Agencies，以下簡稱 No.181)以取代「收費就業機構公約」(the Convention Concerning Fee-Charging Employment Agencies，以下簡稱 No.96)。「收費就業機構公約」(No.96)係於 1949 年正式通過，主要在規範徵召勞工與提供職業介紹。「私人就業機構公約」(No.181)則革命性地承認私人就業機構的「雇主身份」，這是國際勞工組織(ILO)第一次將派遣勞動的「三角勞動關係」合法化。此外，在公約第十一條又再度強調，會員國應採取必要措施保障派遣勞工的結社自由、團體協商、最低工資、社會保險福利、工作時間及其他勞動條件、訓練機會、職業安全與衛生、職業災害補償、母性保護與福利等權益<sup>37</sup>。

<sup>35</sup> 陳正良 (1994)，派遣業勞工之僱用關係與勞動條件，勞資關係月刊，第 12 卷，第 12 期，頁 6-15。

<sup>36</sup> 李誠、辛炳隆、成之約 (2000)，〈勞動市場彈性化與非典型僱用〉，台北：行政院勞工委員會，頁 22。

<sup>37</sup> 李誠、辛炳隆、成之約 (2000)，〈勞動市場彈性化與非典型僱用〉，台北：行政院勞工委員會，頁 22。

### (三) 部分工時勞動 (Part-time Employment)

根據經濟合作暨發展組織(OECD)的定義，每週工作少於 30 小時者即稱作部份工時工；歐盟(EU)「部分工時工作架構協約」中則定義「部分工時勞工係指其正常工時以週或以最長至一年的受僱期間之平均工時為基礎計算，較諸相當之全時勞工正常工時為短之受僱人。」；國際勞工組織 (International Labor Organization; ILO) 於 1994 年公佈的部分工時第 175 號公約是各國相關立法上的主要參考指標與依據，其對部分工時勞動定義：「所謂部分工時勞工，係指僱用工作時數與全時工作勞工相較，其通(正)常工作時間(normal hours of work)較可類比之全時勞工 (comparable full-time workers) 通常工時為少的受僱者」，依此定義，其明確指出部分工時的概念乃相對於全時工作 (full-time work) 而言，因此部分工時是一相對概念。不過由於究竟每週最少應工作多少小時始稱為全時工作，並沒有國際性的一致定義，因此對於全職與部分工時的區分，就視各國不同經濟體的特殊判斷指標而定<sup>38</sup>。多數的部分工時工作是邊緣性的就業，低薪、低階層的工作，如推銷員、照顧服務和清潔工，或者是低階的服務業，如批發業、零售業、餐飲業與個人服務業<sup>39</sup>。

### (四) 外包 (Outsourcing; Subcontracting)

「外包」意指組織運用商業契約關係，讓承攬的企業或個人來滿足組織用人的需求，達到產品生產、服務提供和組織運作持續的目的，換言之，「外包」就是企業將特定功能與服務的執行工作和管理責任委由第三者來承擔，外包使得原本應由組織內人員承擔的工作與責任轉由承包夥伴來承擔。

大體上，企業採用「外包」策略的目的包括：滿足生產高峰的需求；降低勞動生產成本；降低人事成本；限制企業員工人數增加；專注於企業專長與競

<sup>38</sup> 葉曉菁 (2004)，〈激勵因素、工作態度、工作表現之關係研究--以咖啡連鎖店臨時人員為例〉，台北：銘傳大學觀光研究所碩士在職專班碩士論文。

陳玲瓏(2003)，〈部分工時勞動法治之研究〉，台北：國立政治大學勞工研究所碩士論文。

<sup>39</sup> Kalleberg, A. L. (2000) Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26: 341-364.

爭優勢的發揮<sup>40</sup>。一般而言，「外包」是繼全面品質管理、組織規模調整和組織再造工程之後所興起的一波浪潮，目的是為減少組織成本和將組織有限資源充份運用到組織的核心活動及工作上<sup>41</sup>。

而外包機構自行僱用勞工，並與之成立契約勞動關係，自行指揮、監督、管理受僱人；外包機構為遂行特定職務之成果，自行承擔所有工作職務責任，直至完成特定經濟成果為止，外包機構雖可能在與之定約的企業設備下工作，但外包機構執行工作的過程，是與企業本身事務運作過程彼此相互獨立、互不干涉，且外包機構是運用自行所備有之資材、器械、工具等，自行決定及策劃工作該如何進行，以完成特定職務之經濟成果<sup>42</sup>。

#### （五）電傳勞動（Tele-work）

電傳勞動意味著在遠離企業或辦公室以外的地點完成工作，並透過資訊與通訊科技及設備的使用將工作成果傳遞至企業或其他經指定的地點。無疑地，電傳勞動的發展與資訊與通訊科技和設備的發展息息相關。尤其當企業開始思考到組織經營與管理的成本日趨昂貴，而日趨價廉物美和精密資訊與通訊科技和設備的利用更有利於企業的經營發展時，電傳勞動的重要性將更加突顯<sup>43</sup>。

此外，「跨越企業圍牆的工作團隊」或「人力資源外部化」觀念與策略的運用也是導致電傳勞動發展的因素之一。透過資訊科技及設備的運用與網際網路的聯繫，企業不僅提供員工一個工作地點彈性化的環境，更可以進一步運用企業外充沛的人力資源來完成特定的工作。因此，吾人可以發現到電傳勞動的法律基礎是多樣的，包括勞動契約、承攬契約或自營作業者等<sup>44</sup>。

<sup>40</sup> Clarke, Oliver. 1992. "Employment Adjustment: An International Perspective." in Koshiro, Kazutoshi.

<sup>41</sup> Marinaccio, Len. 1994. "Outsourcing: A Strategic Tool for Managing Human Resources." *Employee Benefits Journal*. 19(1):40-41.

<sup>42</sup> 周信旗（2002），〈人力資源彈性化任用管理之研究－以我國派遣勞動為例〉，高雄：國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

<sup>43</sup> Richard Sennett／著、黃維玲／譯（1999（原文出版年 1998）），《職場啟示錄：走出新資本主義的迷惘》，臺北：時報文化，頁 223。

<sup>44</sup> 楊通軒（2000），〈電傳勞動所引發勞工法上問題之研究〉，《勞工行政》，第 149 期，頁 36-44。

## 第二節 非典型僱用型態之勞動市場結構變遷及就業問題

### 壹、非典型僱用型態勞動市場變遷—雙元勞動市場<sup>45</sup>

非典型僱用型態之彈性化生產模式所強調的是及時生產和外包制，其對勞動市場結構造成徹底的重構—企業企圖減少核心（全時）員工的僱用，而增加僱用彈性工時、部分工時或臨時性派遣的勞工。當企業面臨激烈競爭、市場劇變與利潤減少時，雇主常會利用已被弱化的工會與過剩勞動力，推動更具彈性的工作制度與勞動契約，而將一般就業導向更加仰賴部分工時、暫時性工作或轉包的工作安排，其結果是如 Harvey（1989）指出的，出現圖 2 所示的勞動市場結構。

在圖 2 的結構中，所謂的雙元就業市場亦稱分化勞力市場 (Segmented Labor Market)，係指在勞力的供給面，同時存在著正式勞力市場 (Formal Labor Market) 和非正式勞力市場 (Informal Labor Market) 兩種。其核心指的是主要勞動市場 (primary labor market)，是一個逐漸緊縮的群體，它是由全時、具永久地位，且對組織的長遠發展具關鍵重要性的員工所組成，他們通常擁有較高教育水平、報酬及職位穩定性。其次，在核心周圍的邊陲則包含了兩個相當不同的群體，第一個邊陲群體是由全時員工組成的次級勞動市場 (secondary labor market)，其技術是隨時可由勞動市場取得的，如文書、秘書、事務員與低技術性的體力勞工，由於升遷機會少，這群邊陲員工有很高的流動率，而且在數量上相當具有彈性；第二個邊陲群體在數量彈性上都比第一個邊陲群體更大，它是由部分工時勞工、自由性工作者、定期契約工、派遣勞工、轉包工和公家補助受訓者組成，而且其工作保障比前一個邊陲群體少。當前勞動市場的趨勢是減少核心員工的數目，並且當時機不好時更加仰賴可以快速上工和可以快速並低成本解僱的勞動力。

<sup>45</sup> 李碧涵 (2001)，〈知識經濟時代國家競爭力的社會經濟分析〉，《國家發展研究》，第 1 卷第 1 期，頁 27-61。

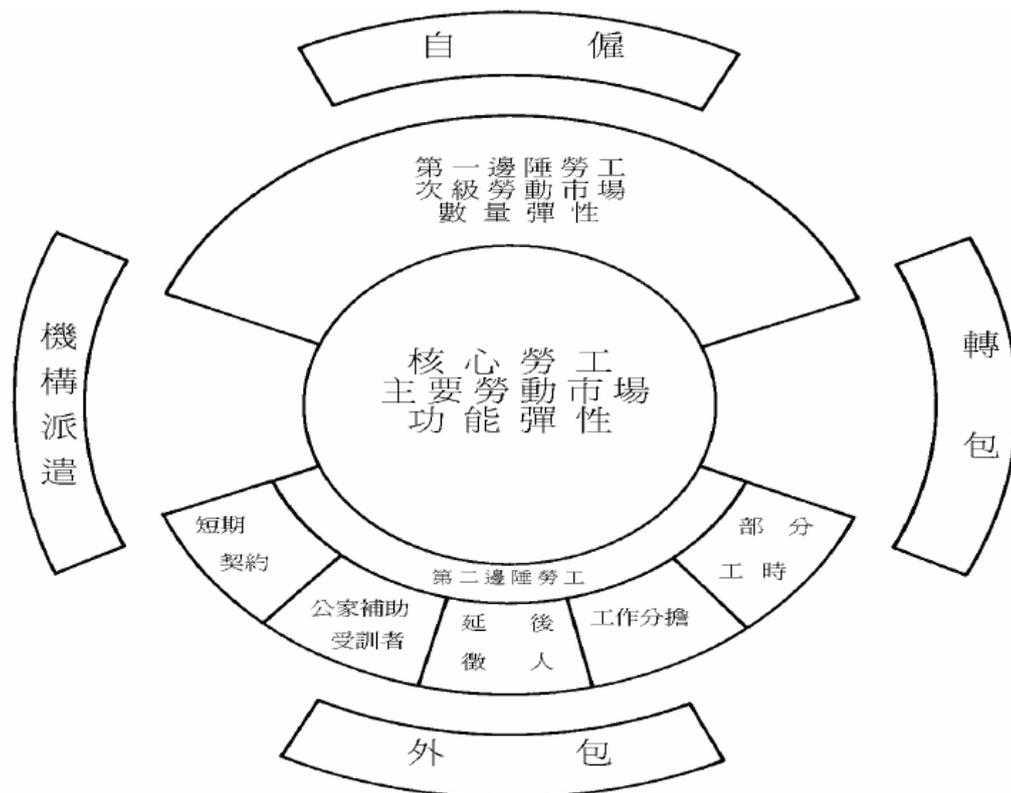


圖 2 彈性積累情況下的勞動市場結構<sup>46</sup> (Harvey, 1989, 頁 151)

非典型僱用型態促成了企業減少僱用核心、全時勞工僱用，而增加兼職、暫時性、短期性工作等非典型工作型態勞工的僱用。雖然說從雇主、企業、人力資源角度來看，勞動市場彈性化可以使企業快速調整員工的數量、工作時間、工作內容，且不必承擔太大風險及勞動成本，而使得企業獲得最大利益<sup>47</sup>。但就如 M.Castells 研究指出，勞動市場彈性化最大的問題在於「雙元化(dualization)<sup>48</sup>」，亦即勞動市場愈來愈多的非典型邊緣性工作的勞動者出現，與典型核心工作之勞動者，其在工資、社會安全保障機制、勞動條件及勞動權益的提供享有上均有明

<sup>46</sup> Harvey, David 1989 The Condition of Postmodernity. Cambridge, MA: Blackwell.

<sup>47</sup> Esping-Anderson G., Social Foundations of Postindustrial Economies, (New York: Oxford University Press,1999)

<sup>48</sup> Gordon (1971, 1972)與 Piore (1971)將勞力市場分為初級和次級勞力市場(primary and secondary labor market)。初級勞力市場的工作具有職業穩定、升遷系統較有體制、報酬較高以及較好的工作環境等特徵；次級勞力市場上的工作則正好相反，個人升遷機會少、報酬低、工作環境差與職業不穩定是其特點。因此，初級勞力市場屬於私人經濟的核心部門，次級勞力市場則存在於邊陲部門。Gordon (1972)強調初級勞力市場和次級勞力市場之間的流動非常少。所以，當一個人由次級勞力市場開始其工作生涯時，則其進入初級勞力市場的機會幾乎等於零，形成終其一生只能在次級勞力市場討生活的境遇。

顯的差距，而形成勞動市場雙元化結構。非典型工作及邊緣性工作的勞動者，難以受到社會安全制度之保障，再加上其缺乏集體談判條款的制約、沒有嚴格的雇用和解僱程序、缺乏職業訓練及向上流動機會、工作性質高流動性與高度失業不確定性，使其成為被勞動市場潛在排除的一大群人，尤其在服務業、非典型就業型態中，青年及低技術服務業，往往屬於邊際勞力市場。當雇主回應市場需求水平的變化而調整僱員數量時，大大增加了他們失業或部份時間就業的可能性。

## 貳、非典型僱用型態之勞動就業特徵及問題

Aronowitz 和 DiFazio 兩位在其「越來越少工作機會的未來 (The Jobless Future)」書中便指出，失業率攀升和經濟發展遲緩，加上革命性的科技變遷，未來的工作世界是臨時性、兼職性工作取代全職工作的世界，約有三分之一的成人會失業。受薪階級、中產階級的消失是必然的，至少全職工作不再是未來世界美好生活的解決之道。另 Wilson 也在他的研究著作「當工作消失了 (When Work Disappears)」中提出，隨著全球化的資本經濟及科技發展，一些原本是技術性工種已消失了，或是相對於科技新知而被重新界定為非技術性勞動，換來的就一批批沒有穩定工作、開工不足、低收入及長工時，甚至失業勞工的湧現<sup>49</sup>。

正如學者 Percy-Smith 所言<sup>50</sup>：經濟全球化下弱勢勞工勢必面臨以下勞動市場的排除：一、沒有指望的長期失業；二、臨時的或不穩定的就業；三、勞動力市場內部的排除，即雖然有工作可做，但所從事的不是“好”工作，而是“差”工作。學者 Tam, May<sup>51</sup>則認為全時勞工與非典型勞工仍存在以下差異：一、部

<sup>49</sup> 童小珠，〈經濟全球化下台灣勞動就業問題與對策之探討〉，  
<http://www2.nsysu.edu.tw/sis/discuss/2B-3.pdf>，最後瀏覽日期：2011/10/04。

<sup>50</sup> Percy-Smith, Janie(ed.), Policy Responses to Social Exclusion: Towards Inclusion?, (Buckingham: Open University Press, 2000)

<sup>51</sup> Tam, May. 1998. Part-time Employment: A Bridge or a Trap? (Hants, England: Ashgate Publishing Ltd.). p. 118.

分工時勞工的技術層級較全時勞工為低；二、部分工時勞工的升遷前景較不樂觀；三、在資格條件相當的情形下，部分工時勞工的薪資水準較低；四、部分工時勞工所獲得的福利待遇有限；五、部分工時勞工較不能獲得教育訓練的機會。上述非典型產生之就業問題分述如下：

### 一、非典型勞動之職業生涯發展<sup>52</sup>

隨著非正式聘僱關係的增加，生涯發展定義也跟著改變。以前的生涯發展，像是一把梯子，員工進入組織後，在自己領域中從基層開始，隨著梯子一階階向上爬升，並深以終身為組織奉獻為榮。但這種強調單一領域專精、一味向上爬升的生涯路徑已經改變，人們期待跨功能、橫向整合的發展路徑，有不同的工作經歷，也使自己更多元的發展。學者 Stone(2006)也指出一個人一生只忠於一間公司的觀念已經落伍了，就連一般的員工都會希望在更換工作及更換工作中學習，員工可以透過提高「可僱用性(轉換工作所需的能力)(employability)」受到組織的重視。同時，公司也會鼓勵員工主動積極管理自己的生涯，並不要再期待一生的工作保障(career-long job security)。

對非正式聘僱員工，在自我生涯規劃中，可以藉由對自己的生涯確定，或嘗試選擇不同工作，並進一步知道自己適合的工作，自我能力提升同時也提高自己的可僱用性，則其被要派公司轉為正式員工機率提高；但在未簽約為正式員工之前，該員工也保有選擇是否成為正式員工的權利，也必須擅用資源，主動的進行自我能力投資，以達成自我生涯發展的目標。對僱用組織而言，也開始重視員工的需求，並對員工的工作能力培養與發展負責任，提供必要的協助，例如：提供學習成長的訓練課程、員工自我發展的計畫(IDP, Individual Development Program)，以顯示對員工生涯發展的重視，留下優秀的人才。

長期性聘僱關係與非典型聘僱關係在就業穩定性與職涯發展上是有所差異的。非典型工作型態對工作者本身在缺乏訓練機會、升遷機會、以及工資收入、

---

<sup>52</sup> 高珮萱 (2009)，〈員工對派遣工作的認知與其職業生涯發展之研究〉，桃園：國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

勞動條件、工作穩定性都不高的情形下，對於勞工在職業階梯向上發展的前景是很不樂觀的，因此非典型就業經歷可能會型塑工作者日後的職業生涯與發展性。但在 Von Hippel, et al. (1997) 的調查中則發現，長期性的臨時工（不尋求正式職位者）選擇臨時工作的前四名原因在於：能有彈性的工作時間、能獲取新的技術、獲得有用的經驗、可以認識的人比較多元。因此，對於勞工而言，非典型工作型態不盡然是帶來全面不利之影響<sup>53</sup>。

## 二、社會排除之核心問題—長期失業、就業不安定<sup>54</sup>

長期失業與就業不安定係構成社會排除的主要要素；失業的上升，就業結構的變化，包含「非典型就業」(atypical jobs) 的增加，係不安定性的主要來源，因此勞動市場的分析，特別是勞動市場的不安定性 (precariousness in the labour market) <sup>55</sup>，可以增加對社會排除的了解。具體而言，其主要問題在於：

- 1、已進入勞動市場者之高失業和職業的不安定；
- 2、年輕人進入勞動市場的困難，並因而無法享有社會連帶關係等。

自 1980 年代的勞動裂解與不安全 (fragmentation and insecurity)，失業、部份工時、短期工作的增加，浸蝕就業安全的根基。故除了長期失業係表示被排除於勞動市場外之外；對低度就業者 (underemployed)，包括非志願部份工時之就業者、被迫受職業訓練者、或因就業無望，提前退休者，亦表示在勞動市場「內」被排除。因此，除了重視長期失業率，亦需考慮在「非正式部門」(informal

<sup>53</sup> 陳靜宜 (2009)，〈需要保障的助人者：台灣社會工作的非典型僱用關係〉，台中：靜宜大學青少年兒童福利學系碩士論文。

<sup>54</sup> 黃世鑫、林志鴻、林昭吟 (1999)，〈新貧問題與社會福利政策--科學 vs. 價值 & 菁英 vs. 普羅〉，[http://tlsa.ngo.tw/about\\_us/member/article\\_3.pdf](http://tlsa.ngo.tw/about_us/member/article_3.pdf)，最後瀏覽日期：2011/10/04。

<sup>55</sup> 所謂「不安定」(precariousness)，包括不穩定、缺乏保障(護)、不安全、社會和經濟的脆弱性(vulnerability)、缺乏工作福利或勞動保護、缺乏控制感等，較容易出現在低階、低技術性、臨時性的邊陲人力，其不但反應了勞雇關係的不對等，且此類工作者流動性大，也更加強化勞雇間的權力不平等關係。

”Generally, in industrialized countries, precarious jobs are defined in four different ways: (i) temporary work which involves a temporary work agency, (ii) temporary work which involves a fixed-term employment contract offered by a firm, (iii) period of probation and training involved, and (iv) fixed-term contracts offered within the framework of public policy to fight exclusion from the labour market.” (Bhalla and Lapeyre, 1999, p.67).

sector) 以及陷入不安定部門之工人數<sup>56</sup>。

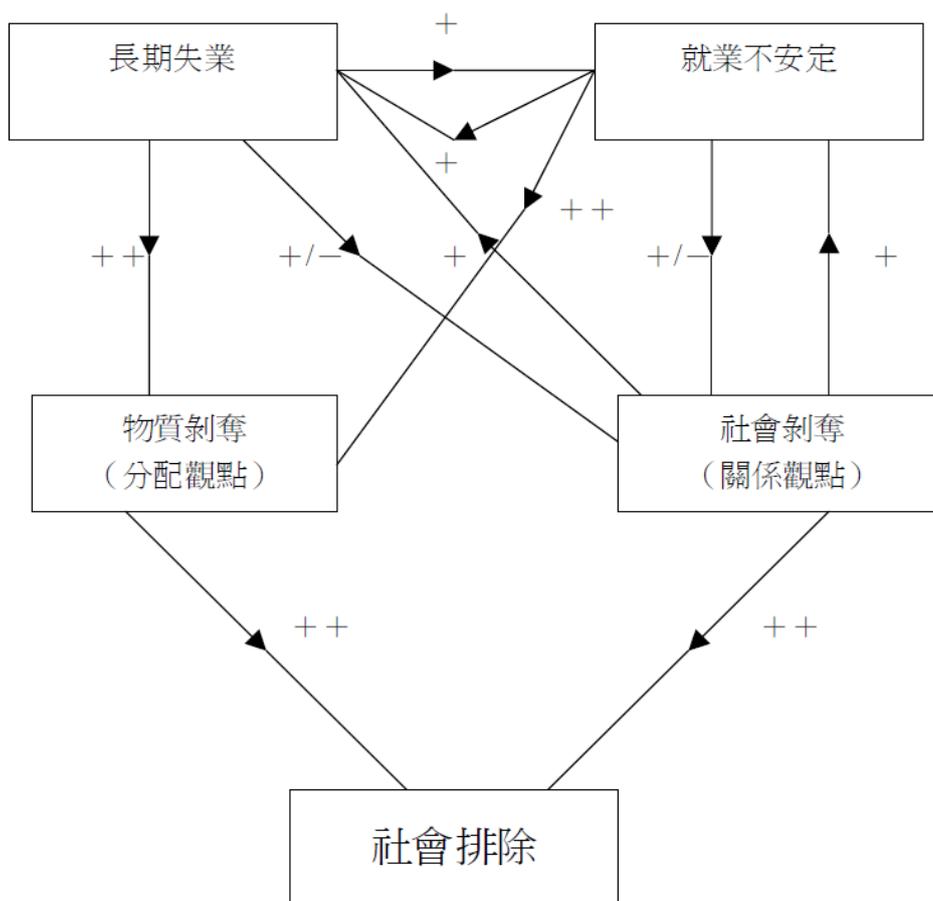
另一值得注意的是，只有少數的長期失業者得以在經濟復甦時能夠被僱用，故亦有稱之為「排除性失業」(exclusion unemployment)。換言之，經濟復甦不見得帶來失業之下降；西歐的長期失業者或新失業者 (new unemployed) 已成為從勞動市場被社會排除的癥兆；其表示工業化國家社會凝聚力之浸蝕，與造成業者和失業者彼此間「社會兩極化」(social polarization) 之擴大。同時長期失業的結果，不僅使其喪失就業能力，特別是對年輕失業者，更將導致違法犯罪、毒品交易等；社會和人力資本 (social and human capital) 將折損、人性疏離、以及人類尊嚴的淪喪。



---

<sup>56</sup> 引起注意的不只是「失業的規模」(the scale of unemployment)，更重要的是，其持續的影響年輕人，並普遍導致不安的感覺(widespread feeling of vulnerability)。例如 55% 的法國人(18-24 歲之間，則有 69%) 擔心失去工作，並因陷入被排除的困境；因此，就業非只是所得的來源，更是社會融合的墊腳石 (Yépez Del Castillo, 1994, p.619)

長期失業與就業不安定如何導致社會排除，詳如圖 3：



備註說明：+ 表示正相關；++ 表示高度正相關；+/- 表示相關性強度決定於社會制度。

圖 3 長期失業、就業不安定、與社會排除動態化

資料來源：Bhalla and Lapeyre (1999), p.82, Figure 3.5<sup>57</sup>

### 三、工作貧窮 (working poor)

自 1970 年代末，因全球化，勞動市場朝向彈性化，以及福利國家的危機，個人主義的興起，而導致社會排除的發生<sup>58</sup>，同時，以長期失業和不安定就業的增加為問題核心。歐洲 1990 年代貧窮問題主要係因持續的失業，低度就業，不安定和低工資就業所造成。所謂新貧窮問題，並非只是關係少數的「邊緣人」

<sup>57</sup> Bhalla, A.S., and Frédéric Lapeyre (1999), *Poverty and Exclusion in a Global World*, Basingstoke and London: Macmillan.

<sup>58</sup> 社會排除係因社會經濟結構的變遷 (socioeconomic structural changes)，而非個人的行為或特徵所引發。

(marginals)，而是有愈來愈高比例的人，受困於多面向的問題(multidimensional programs)，如不安全的就業或失業，家庭和社會網絡的衰微，社會身分地位的喪失等<sup>59</sup>。

窮忙族的族群大多是正值壯年、家有妻小的中高年齡層男性，往往因長期服務的公司倒閉或裁員，而突然成為風中的蠟燭，經濟壓力十分嚴峻。此外，越來越多年輕人徒有學歷，卻難找工作，他們看不見未來，對生命無法燃起希望，於是選擇與社會連帶脫鉤（不婚、不育），成為「尼特族」(NEET, Not in Employment, Education or Training，沒有就業、沒有在學或接受職訓)；或是畢業後仍賴在家裡靠父母生活的「單身寄生族」。

許多研究指出，即使是在教育、經驗和其他因素相等的情況下，部分工時工作者時薪比全職工作者少。多數的部分工時工作是邊緣性的就業，及低薪、低階層的工作，如推銷員、照顧服務和清潔工；或者是低階的服務業，如批發業、零售業、餐飲業與個人服務業。而暫時（臨時性）性工作者有某些特徵：較年輕、低教育成就、職業集中在比較簡單、基礎的工作<sup>60</sup>。

#### 四、低度就業 (underemployed)

Fitoussi 和 Passet (2000)<sup>61</sup>指出失業、「低度就業」的概念與部分工時 (part-time) 工作間是有相互關連的。也有研究者經由個案研究指出，部分工時工作者是因為在沒有選擇的情況下做部分工時工作。而且，這種低度就業的情形通常掩蓋了就業者的真正需求。也就是說，低度就業者很有可能是非自願性的，因為無法找到全職且穩定的工作而選擇了低度就業。

失業的現象可能會以所謂「低度就業」(underemployment) 的型態出

<sup>59</sup> Bhalla, A.S., and Frédéric Lapeyre (1999), *Poverty and Exclusion in a Global World*, Basingstoke and London: Macmillan.

<sup>60</sup> Sarfati, H., and Bonoli, G. (2002). 'Introduction', in Sarfati, H., and Bonoli, G. (eds.), *Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective: parallel or converging tracks?* pp. 1-7. England: Ashgate.

<sup>61</sup> Fitoussi, J.-P. and Passet, O. (2000). 'Réformes Structure et Politiques Macroéconomiques: Les enseignements des "modèles" de pays', in Fitoussi, J.-P., Passet, O. and Freyssinet, J. (eds.), *Réduction du Chômage: Les réussites en Europe*, La Documentation Française, Paris.

現，而被整合在「就業」中。所以，在討論勞動市場風險時，除了被排除在勞動市場之外的失業者（長期失業者）外，對於低度就業者，包括非自願部分工時之就業者、被迫接受職業訓練者、或因為不再有就業機會而提前退休者，還有在「非正式部門」（informal sector）工作者等不安定工作人數應納入勞動市場風險的討論<sup>62</sup>。

### 五、非典型僱用對象之失業風險<sup>63</sup>

首先，在風險與失業的對象上，過去我們以為失業只會發生在較的弱勢團體中，如身心障礙者、老人等。而現今失業與不安全就業，除了集中在那些本身已處在較不利之職業位置的團體上，甚而擴及到一些過去認為有技術能力的青壯人口，而形成非自願性的失業人口，如：有工作能力者、白領勞動力、或是高教育者、高技術者。在歐洲，失業同時影響了有技術和無技術的人<sup>64</sup>。

其次，在工作職位和技術程度上，由於產業結構改變的影響，過去以工業、製造業為主，由於服務業的成長使得一、二級的產業人口紛紛轉向服務業，進入以服務產業為主的「後工業社會」中，服務業創造出大量低技術性、低薪資、勞力密集之個人服務工作，進而使得低技術的女性及初入就業市場的青年成為這些低階服務業的主要勞動力，形成就業結構上極化的發展<sup>65</sup>。

這些低技術的勞工，因為教育程度與技術能力都偏低，所能找到的工作，其工作型態往往是屬於短期、低薪、而且欠缺適當勞動保護（如年金與健康）的工作。這種類型工作的特質是可替代性極高且極不穩定，一般出現在技術層

<sup>62</sup> 黃世鑫、林志鴻、林昭吟（1999），〈新貧問題與社會福利政策--科學 vs.價值&菁英 vs.普羅〉，[http://tlsa.ngo.tw/about\\_us/member/article\\_3.pdf](http://tlsa.ngo.tw/about_us/member/article_3.pdf)，最後瀏覽日期：2011/10/04。

<sup>63</sup> 謝文元、李易駿、古允文，〈台灣勞動市場風險的深化與擴大：既有統計資料的初步觀察〉，「社會暨健康政策的變動與創新趨勢：邁向多元、整合的福利體制」國際學術研討會，<http://swat.sw.ccu.edu.tw/downloads/papers/200505060401.pdf>，最後瀏覽日期：2011/10/04。

<sup>64</sup> ILO(1996). World Employment 1996/97: National policies in a global content, Geneva.

<sup>65</sup> Esping-Anderson, G. (1999). Social Foundations of Postindustrial Economies. New York: Oxford University Press.

次較低、但仍屬勞動力密集的服務業，特別是個人與分配性服務業這兩大範疇<sup>66</sup>。且派遣工作大多是組織邊緣性質的工作，在薪資與福利的表現上都較典型工作差。但亦有研究認為，派遣工作隨著其發展的異質性加大，也呈現了薪資與福利兩極化的現象。派遣機構一旦無派遣勞動之需要時(尤其是大廈清潔、警衛工作的勞工)，受到派遣機構已虧損或業務緊縮為由予以資遣之機率極高，且派遣公司無需負擔任何的資遣費。

## 六、工作安全(job security)<sup>67</sup>

非典型僱用型態勞工繼續僱用的不確定性高，沒有長期就業、續約的保障使得勞工無法掌握收入狀況，所以李伸辰(1999)<sup>68</sup>提出工作缺乏安全性是非典型工作的最大缺點之一。De Grip, Hoevenberg & Willems(1997)<sup>69</sup>指出，從員工的觀點來看，臨時性工作是“壞”工作，不能提供職業生涯的機會，這表示大部分臨時契約的員工會被發現於次級勞動市場的職業團體中，而大部分的臨時性僱用的確是低技術的職位。對臨時性僱用的員工來說，不安全和不能計劃未來是最主要的威脅。另一個威脅是臨時性員工的社會保護程度，通常比永久性員工來得低<sup>70</sup>。

另外，從兩種派遣員工兩種不同的類型來看，登錄型的派遣勞工只有在有業務需求時才会有工作，其他時間則為無收入狀態；經常僱用型在就業安全性相對上較登錄型來得穩定，似乎與典型工作者無異，但派遣機構一旦無派遣勞

<sup>66</sup> 呂建德(2001)，〈從福利國家到競爭式國家？：全球化與福利國家的危機〉，《臺灣社會學》，第二期，頁 263-313。

<sup>67</sup> 柯志哲、張琪英(2003)，〈非典型僱用下勞工的工會化—以中央健保局為例〉，邁向新世紀的公平社會—社群、風險與不平等研討會，2003年台灣社會學會年會，台北：國立政治大學。

<sup>68</sup> 李伸辰(1999)，〈改變中的臨時工作形態—美國非典型工作形態新知〉，《勞工行政》，第139期，頁 53-57。

<sup>69</sup> De Grip, A., J. Hoevenberg, & E. Willems. (1997) Atypical Employment in The European Union. *International Labour Review*, 136 (1): 49-71.

<sup>70</sup> Burcell, B. (1989) The impact on of precariousness in the United Kingdom Labour Market. *Rodgers and Rodgers(eds.)*, 225-248.

Marshall, A. (1989). *The Sequel of Unemployment: The Changing Role of Part-time and Temporary Work in Western Europe*. *Rogers and Rogers(eds.)*, 17-48.

Delsen, L. (1991) *Atypical Employment: An International Perspective-causes, Consequences and Policy*.

動之需要時(尤其是大廈清潔、警衛工作的勞工)，受到派遣機構已虧損或業務緊縮為由予以資遣之機率極高，且派遣公司無需負擔任何的資遣費<sup>71</sup>。與典型工作相比，屬於非典型類型的派遣工作，相較之下在就業安全性上仍較不穩定。對經常僱用型的派遣勞工來說雖然相對上來說較登錄型安定，但也有其不安定的一面。Barker&Christensen (1998)<sup>72</sup>指出，即使派遣勞工接到較不好的工作，也不太敢拒絕派遣公司。一方面擔心不配合派遣公司，會沒有下次的派遣機會；另一方面則擔心錯過這次工作機會，下個還要等多久。

## 七、教育訓練

Kalleberg(2000)<sup>73</sup>發現，組織藉由使用臨時性員工減少訓練成本。Castro & Dickerson(1993)<sup>74</sup>認為使用拋棄式(disposable)的員工意指公司不太需要訓練他們。Hipple, Mangum, Greenberger, Heneman & Skoglund(1997)<sup>75</sup>則指出，有些臨時性員工已經在其他地方接受相關工作的訓練，組織可以藉由僱用這些員工，節省訓練的成本。使用臨時性員工可能成為做決策或買決策(make or buy decision)的一部分，即僅訓練員工需要的技能(做決策)，或是僱用已經獲得所需要技能的員工(買決策)。因此，雇主僅提供臨時性員工工作上必要的訓練，而較不會提供其他多餘的訓練。

成之約(1999)<sup>76</sup>指出，非典型工作形態對於勞工的影響之一就是訓練機會的缺乏，以至於使得某些勞工無法找到長期、穩定的工作。Axel(1995)<sup>77</sup>對 91 家使用非典型聘僱的廠商進行調查，發現其中 30%的企業指出非典型工作者缺乏

<sup>71</sup> 鄭津津 (1999) , <美國派遣勞動法制之研究> , 派遣勞動法制研討會 , 中華民國勞動法學會主辦 , 台北 : 輔大國際會議廳 , 頁 78-92。

<sup>72</sup> Barker K. & Christensen, K. 1998. Contingent Work: American Employment Relations in Transition, ILR Press, Ithaca.

<sup>73</sup> Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: part-time, temporary and contract work. Annual Review of Sociology, 26:341-364.

<sup>74</sup> Castro, J., & J. F. Dickerson. (1993). Disposable workers. Time, 141(13):42-46.

<sup>75</sup> Hipple, C. V., S. T. Mangum, D. B. Greenberger, R. L. Heneman, & J. D. Skoglund. (1997). Temporary employment: can organizations and employees both win? The Academy of Management Executive, 11(1):93-104.

<sup>76</sup> 成之約 (1999) , <淺論非典型聘僱關係工作形態的發展與影響> , 《勞工行政》 , 頁 139:10-18。

<sup>77</sup> Alex, H. (1995). Contingent employment. HR Executive Review, 3(2):1-15.

專業技術與訓練。又其中製造業及服務業中的非典型工作員工所得到的訓練較多，而且通常是工作中的訓練以及因為員工需要(as-needed)才提供訓練，這些訓練隨著員工的形態以及工作任務的本質或期限而不同。

### 參、小結

上述非典型僱用型態之勞動市場結構變遷及就業問題根源主要係缺乏專業技能及所受的訓練機會不足。蓋非典型勞動者能夠接受到企業訓練的機會較一般典型勞動者少，加上其從事之職務大多為可替代性高、不需具備專業技能的職務，因此，會形成雙元勞動市場，非典型勞工係次級勞動市場之邊陲員工，其升遷機會少、工作流動機率高，進而衍生出工作無前景、不利個人職涯發展，陷入惡性工作的循環。

而其失業風險高也會造成長期失業、就業不安定等社會排除的問題，甚至出現低薪資就業、缺乏勞動保護之工作貧窮的社會問題。若從國家人力資源發展政策來看，長期將不利於國家人力資本之提升，使國家發展停滯，影響民生及經濟的穩定性。

### 第三節 我國非典型勞動之發展與現況

#### 壹、我國非典型僱用型態興起背景

非典型勞動型態的工作者在我國發展歷程中，定期契約工與獨立承攬人／自營工作者其實已有相當長久的歷史，而部份工時勞工過去常以「兼職／兼差」的型態出現，勞動派遣則是約自 1989 年開始至 2000 年之後加速成長<sup>78</sup>。嚴格而論，此四類非典型勞動型態的發展狀況不一，因各類工作者在定義、出現時程與受關注程度的差異，以致於官方統計資料難以維持一致的完整性與正確度。

由於我國勞工相關法令幾乎均以「有一定雇主、全時工作、不定期契約」的「典型勞動型態工作者」為立法重心。因此，非典型勞動型態的工作者常受不同法令的規範（如獨立承攬人／自營工作者多以【民法】規範承攬人和定作人的關係），或法令涵概層面不足（需依從行政命令或主管機關解釋令），其所獲得的保護／保障不如典型勞動工作者完整、健全。此外，在四類非典型勞動型態工作者中，派遣勞工、部份工時工作者與定期契約工有較明顯的「勞工-雇主」關係，而 SOHO 族<sup>79</sup>則是「承攬人-定作人」的關係；「勞工-雇主關係」的認定也連帶影響所適用的（勞工）法令。

人力派遣業於國內已發展十餘年，然真正穩定成長為近幾年<sup>80</sup>。主計處在 2008 年時首度進行臨時工統計，該統計發現，將正職以外的兼職、臨時人員和派遣人員相加，約有 65 萬人，佔總體勞動力的 6.24%。但事實上，官方統計數字已經落後，去年第四季雷曼兄弟倒閉掀起金融風暴後，台灣臨時工比率已悄悄成長，根據 104 人力銀行最新調查，2009 年 3 月，派遣、接案、兼職等非正職職缺佔所有職缺比率已達 19%，每五個新增的工作機會中，就有一個是臨時

<sup>78</sup> 楊朝安(2004)〈當前台灣人力派遣的問題與對策〉，收錄於楊朝安主編，《人力派遣大革命》，台北：才庫人力資源事業群，頁 211-229。

<sup>79</sup> 全名為：「small office and home office」。

<sup>80</sup> 謝靜蓉(2005)〈人力派遣將成為職場主流〉，《錢雜誌》，第 226 期，頁 84-87。

性工作<sup>81</sup>。

## 貳、我國非典型僱用相關法制及現況

### 一、我國非典型僱用相關法制

#### (一) 定期契約工(fixed duration contracts of employment)

國內勞基法第九條將勞動契約區分為定期契約及不定期契約，並規定臨時性、短期性、季節性及特定性工作才得定為定期契約<sup>82</sup>。若為持續性工作，則應定為不定期契約。定期契約包含臨時性、短期性、季節性及特定性工作，「臨時性工作」，係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者；「短期性工作」，係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作；「季節性工作」，係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。「特定性工作」，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。

至於「短期性工作」與「特定性工作」如何認定疑義，就勞動基準法之立法原旨，該法第九條所稱「短期性工作」是謂工作標的可於預見期間完成，完成後別無同樣工作標的者。「特定性工作」是謂工作標的係屬進度中之一部分，當完成後其所需之額外勞工或特殊技能之勞工，因已無工作標的而不需要者。

#### (二) 派遣勞動(dispatched workers or temporary help agency workers)<sup>83</sup>

根據行政院勞工委員會<sup>84</sup>研擬之「勞動派遣法」草案第二條規定：「派遣勞

<sup>81</sup> 林宏達、林育嫻（2009），〈白領小心！你 1 小時值多少？百萬臨時工〉，《商業周刊》，第 1117 期，頁 72-78。

<sup>82</sup> 定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者；雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者；惟前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

<sup>83</sup> 朱聖惠(2008)，〈派遣「女」王？--勞動彈性化對女性勞動參與之影響〉，「東吳大學社會學系九十六學年度研究生研究計畫暨論文發表會」，(2008 年 5 月 27 日)，台北：東吳大學，<http://www.scu.edu.tw/society/publish/official/96-2/conference/02.pdf>。

<sup>84</sup> 於民國 103 年改制為勞動部。

動乃係指派遣機構與要派機構訂定要派契約，派遣機構經僱用之勞工同意後，在勞動契約關係下，派遣該勞工至要派機構，受要派機構指揮監督且提供勞務」。因此，界定「派遣勞動」最明顯特徵是「僱用」和「使用」分離，在此聘僱關係之下，派遣員工與其服務的要派公司間，僅有提供實質勞務關係，派遣員工不屬於要派公司的正式員工，大部份為要派公司處理例行性的非核心事務，也因為其工作的易取代性，派遣員工無法享有要派公司的重視；但也因為「派遣勞動」的興起，派遣員工有權利選擇服務的公司，也可滿足工作多樣化與時間彈性的需求。

另查中華民國行業標準分類<sup>85</sup>（民國 85 年 12 月 31 日第 6 次修訂版）規定，其他工商服務業項下人力供應業（細類編號：7901）係指凡從事職業介紹或人力仲介、派遣、接受委託招募員工之行業均屬之。依據行政院勞工委員會民國 86 年 10 月 30 日（86）台勞動一字第 047494 號函釋，其他工商服務業及所屬勞工應自民國 87 年 4 月 1 日起適用勞動基準法。所以派遣機構應適用勞動基準法。是以，派遣勞工若受僱於派遣機構或其他適用勞動基準法之事業單位，雙方約定之各項勞動條件，均不得低於該法所定之最低標準，且僱用派遣勞工之派遣機構當然應遵行所有勞動法令規定之雇主義務。

### （三）部分工時勞動（Part-time Employment）<sup>86</sup>

國內並沒有對部分工時的工作時數做出明確的定義，依照各單位有不同定義：行政院勞委會於 1992 年 6 月 29 日公佈以台勞動一字第 0422 號函發布「僱用部份時間工作勞工實施要點<sup>87</sup>」；復於民國 2014 年 2 月 6 日發布「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」規定部分時間工作勞工之定義為：「謂其工作時間，較該事業單位內之全時勞工工作時間（通常為法定工作時間或企業

<sup>85</sup> 民國 95 年 4 月 28 日第 8 次修訂版中華民國行業標準分類規定，就業服務業項下人力派遣業（細類編號：7802）係指凡從事於固定期間內派遣所屬員工至顧客之場所以支援工作之行業均屬之。派遣員工在顧客之工作場所工作期間，不受人力派遣單位直接監督。

<sup>86</sup> 黃瑞彩(2005)，〈國際觀光旅館非典型雇用人力運用探討〉，台北：世新大學觀光研究所碩士論文。

<sup>87</sup> [2003 年 3 月 4 日行政院勞工委員會勞動一字第 0920011034 號函發布廢止。](#)

所定之工作時間)，有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之」。

行政院主計處人力運用調查與勞工局統計之定義：全時工與部分工時工之劃分，以調查資料標準週就業者每週工作三十五小時為標準，超於三十五小時為全時工，反之，則為部分工時工作者。而部分時間工作者可採各種不同型式從事部分工作的時間，有每天的工作時數少於全時工作者，每週工作天數低於全時工作者，每天的工作時數定數者，均為部分時間工作的形式。

#### (四) 外包 (Outsourcing; Subcontracting)

黃仕儀 (2001)<sup>88</sup>提出所謂外包之概念其概念應與承攬相同，本研究亦採肯定之，此與我國民法四百九十條規定：「稱承攬者，謂當事人一方為他方完成一定工作，它方於工作完成時，給付報酬之契約。」完成一定工作為承攬契約之標的，應完成工作者為承攬人，給付報酬者為定作人，倘承攬人另行委任或僱工完成一定工作，稱其為履行輔助人。

## 二、我國非典型僱用型態之發展現況<sup>89</sup>

各項相關調查，可以發現自從 2000 年之後，台灣勞動市場內各種非典型工作者人數，均已呈現明顯增加的趨勢。從表 1 可以得知，無論是部份工時工作者、臨時性工作者、派遣工作者，從 2001 年到 2013 年，均呈現大幅增加的趨勢，尤其派遣工作者人數更是上升明顯，從 2002 年的 7 萬 6 千人增加為 2010 年的 35 萬 3 千人。大致而言，我國非典型工作者總人數，10 年來至少上升了 3 倍。

<sup>88</sup> 黃仕儀 (2001)，〈我國勞動派遣法制化之研究〉，嘉義：國立中正大學法律學研究所碩士論文。

<sup>89</sup> 朱聖惠 (2008)，〈派遣「女」王？--勞動彈性化對女性勞動參與之影響〉，「東吳大學社會學系九十六學年度研究生研究計畫暨論文發表會」，(2008 年 5 月 27 日)，台北：東吳大學，<http://www.scu.edu.tw/society/publish/official/96-2/conference/02.pdf>。

葉秀珍、王德睦 (2008)，〈台灣非典型就業的發展趨勢及決定因素之分析〉，台灣社會變遷調查計劃第十一次研討會論文。

依據主計處發佈的人力運用調查統計，凡專任全職以外的工作，均可稱為非典型就業。2010年5月從事部份時間、臨時性或人力派遣工作者共72.3萬人，佔全體就業人數的6.92%，較2009年增加3.6萬人或0.21個百分點，增幅低於2009年的0.47個百分點。據主計處統計，2010年5月就業總人數1045.9萬人，較2009年同期增加21.8萬人。其中從事部份工時者38.4萬人，臨時性或人力派遣工作者53.9萬人，各佔全體就業者的3.67%與5.16%，較2009年分別增加1.6萬人（0.07個百分點）與2.2萬人（0.12個百分點）。2011年5月從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者計69.3萬人或佔全體就業者之6.50%，較上年減少3萬人或0.42個百分點，其中部分時間工作者37萬8千人，臨時性或人力派遣工作者53萬1千人，各佔全體就業者之3.54%與4.97%。2012年5月從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者計73.6萬人或佔全體就業者之6.79%，部分時間、臨時性或人力派遣工作者中，部分時間工作者39萬1千人，臨時性或人力派遣工作者（與部分時間工作者具重疊性）57萬4千人，各佔全體就業者之3.61%與5.29%，2013年5月的非典型就業者突破75萬人，再創新高，佔所有就業人口的6.94%，較前期增加0.15個百分點，但增幅已逐漸趨緩。

根據主計處資料顯示，台灣從事非典型勞動之性質仍以基層工作為主，佔了72.5%，包括保安服務、清潔工作、一般事務助理、機械設備操作、資料登錄、電話客服、送件搬運、接待員和服務台事務員、客貨車駕駛人員，專業人員（如經理、工程師等）在台灣的派遣工作中仍較為少見。在派遣勞動部分，經常僱用型之派遣員工佔多數。從行業別觀察，以電腦軟體業之經常僱用型派遣員工所佔比例最高，而登錄型則是以人力資源仲介、供應業為主。相較於經常僱用型，登錄型之就業不安定性較高。登錄型之派遣員工因與派遣公司無不定期勞動契約關係，在等待下個任務的期間，無法累積薪資及年資。

表 1 台灣非典型工作者之發展趨勢 (2001-2010 年)<sup>90</sup>

| 年 份  | 部份工時工作者人數 | 三個月內定期契約之<br>臨時性工作者人數 | 派遣工作者人數 |
|------|-----------|-----------------------|---------|
| 2001 | 102,000   | 122,554               | —       |
| 2002 | 54,000    | 143,860               | 765,74  |
| 2003 | 107,000   | 156,657               | 78,000  |
| 2004 | 94,000    | 164,248               | 113,829 |
| 2005 | 70,000    | 170,764               | 129,929 |
| 2006 | 181,000   | 162,249               | 126,898 |
| 2007 | 252,327   | —                     | —       |
| 2008 | 311,000   | 159,389               | 338,611 |
| 2009 | 368,000   | 177,973               | 339,027 |
| 2010 | 384,000   | 186,903               | 353,097 |
| 2011 | 378,000   | 合計 531,000            |         |
| 2012 | 391,000   | 合計 574,000            |         |
| 2013 | 400,000   | 合計 590,000            |         |

薪資方面(詳見表 2),部份工時者的薪資水準僅有全日工作者的 37.22%,兩者差了 21,737 元,臨時性或人力派遣工作僅有全日工作者的 51.67%,兩者平均月收入相差了 16,734 元。根據勞委會 94 年勞動派遣業營運狀況調查報告,派遣員工從事部分工時者占 19.1%,從事全時工作者占 80.9%,派遣員工儘管

<sup>90</sup> 資料來源：部份工時工作者人數，歷年主計處人力運用調查；部份工時工作者薪資，主計處歷年受僱員工動向調查；三個月內定期契約之臨時工作者人數，主計處歷年受僱員工薪資調查；派遣工作者人數，2003 年勞委會民營事業僱用中高齡與派遣勞工調查，2004 年主計處人力派遣產業統計報告，2005 年勞委會民營事業僱用中高齡與派遣勞工調查，2006 年主計處工商及服務業普查調查；2008 年、2009 年以及 2010 年之派遣人數，係以 2008 年、2009 年及 2010 年之主計處人力運用調查公布之「臨時性或派遣工作人數」，扣除 2008 年、2009 年及 2010 年受僱員工薪資調查公布之臨時性工作人數，表中資料僅供參考。

有八成是全時工作者，其薪資水準卻遠不如其他非臨時性或人力派遣工作者的全時工作者。

表 2 受僱就業者按工作型態區分之平均月收入統計（單位：新台幣 元）

| 項目別        | 男      | 女      | 平均月收入  |
|------------|--------|--------|--------|
| 合計         | 37,563 | 29,294 | 33,473 |
| 全日時間工作     | 38,255 | 30,288 | 34,623 |
| 部分時間工作     | 14,923 | 11,559 | 12,886 |
| 臨時性或人力派遣工作 | 20,661 | 14,749 | 17,889 |

資料來源：行政院主計處

由表 3 更可以看出，非臨時性或人力派遣工作者月收入多落在 20,000-35,000 元的區間，但是臨時性或人力派遣工作者卻大多落在未滿 15,000 到 25,000 元的區間。這正好可以解釋為何近幾年企業瀰漫起一股進用派遣勞工的風氣，從薪資結構上來看，對雇主而言，派遣員工確實為其省下不少人事成本。但對勞工來說，派遣即意味著得領取比正式員工低的薪水，面臨著同工不同酬的壓迫。

表 3 受僱就業者平均月收入之分配比率（單位：新台幣 元）

| 項目別          | 總計     | 未滿<br>15,000 | 15,000<br>~<br>19,999 | 20,000<br>~<br>24,999 | 25,000<br>~<br>29,999 | 30,000<br>~<br>34,999 | 35,000<br>~<br>39,999 | 40,000<br>~<br>44,999 | 45,000<br>~<br>49,999 | 50,000<br>~<br>59,999 | 60,000<br>~<br>69,999 | 70,000<br>元以<br>上 |
|--------------|--------|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|
| 臨時性或人<br>力派遣 | 100.00 | 33.01        | 27.82                 | 15.73                 | 10.87                 | 6.44                  | 2.98                  | 1.70                  | 0.62                  | 0.51                  | 0.27                  | 0.06              |

|               |        |      |      |       |       |       |       |      |      |      |      |      |
|---------------|--------|------|------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|------|------|
| 非臨時性或<br>人力派遣 | 100.00 | 1.39 | 8.85 | 15.58 | 17.73 | 16.23 | 10.24 | 8.39 | 5.21 | 7.43 | 4.17 | 4.79 |
|---------------|--------|------|------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|------|------|

資料來源：行政院主計處

如果從教育程度來看（圖 4），非典型勞動者的教育程度，占最多比例的為國中及以下的 35.52%，其次為 34.93%，更其次為高中職的 29.55%，這與全體就業者的教育程度差別在哪？全體就業者的教育程度比依序為：大專及以上占 41.89%，高中職為 34.73%，國中及以下為 23.39%，這個非常有趣的差異，即非典型工作者的教育程度呈現兩極，要不就是國中以下、要不就是大專以上，兩者合計佔了七成。

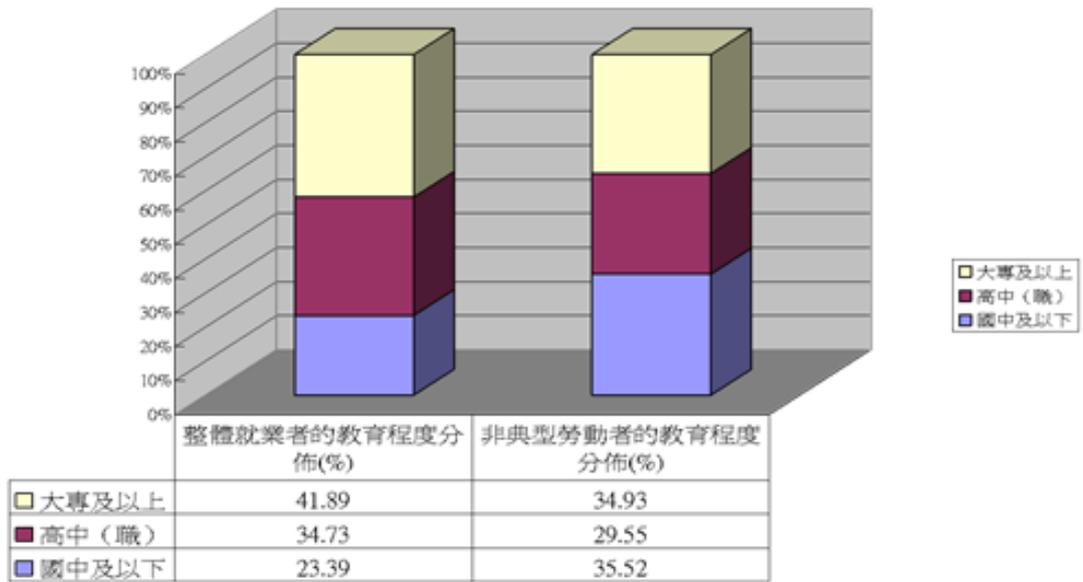


圖 4 2009 年整體就業者與非典型勞動者的教育程度分布差異

至於年齡分佈方面（圖 5），非典型勞動者以 25-44 歲為最多(40.29%)，其次為 45-64 歲(32.6%)、15-24 歲(24.60%)以及 65 歲以上(2.79%)。而全體就業者

的年齡分佈則是 25-44 歲為最多(57.57%)，其次為 45-64 歲(33.34%)、15-24 歲(7.27%)以及 65 歲以上(1.87%)，比較全體就業者與非典型就業者的年齡分佈後，最明顯的差異在於 15-24 歲這個年齡區間，佔非典型勞動者的比例較佔整體就業人口的比例高出許多，從年齡與教育程度的交叉比對後發現，非典型勞動者有高學歷、年輕化的趨勢，更凸顯了年輕人就業問題之嚴重性。

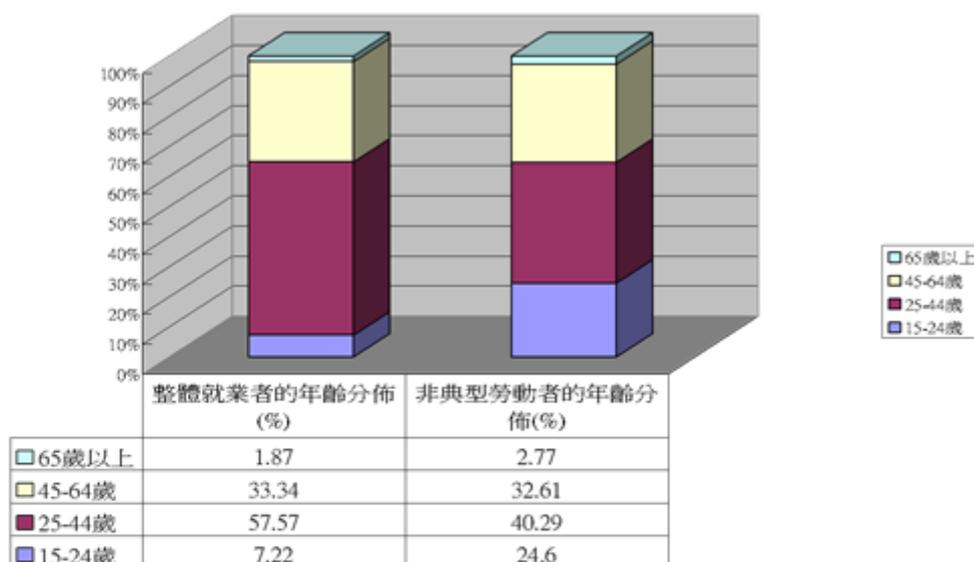


圖 5 2013 年全體就業者與非典型勞動者的年齡分佈差異

## 參、我國非典型勞動之就業問題

### 一、非典型勞動之職業生涯發展

以台灣而言，由行政院勞工委員會進行的 94 年勞動派遣業營運概況調查報告<sup>91</sup>顯示，經營派遣業務的事業單位認為派遣勞工成為要派單位之正式員工

<sup>91</sup> 行政院勞工委員會進行的 94 年勞動派遣業營運概況調查報告：

之機會只有 10.2%。若從行業別來檢視，企管顧問業之派遣勞工成為要派公司正式員工之機會最高，達 16.1%；而不需複雜技術且以女性為主的清潔業最低，只有 6.3%的派遣勞工有機會成為要派公司的正式員工。從數據上來看，派遣員工希望藉由派遣工作成為受派公司的正式員工的機會並不高。若不能在該派遣工作當中累積人力資本，則很容易落入在「壞工作」間循環，如此不利於派遣員工職業生涯的發展<sup>92</sup>。

表 4 派遣員工成為受派單位正式員工之機率

|     |            | 中華民國 94 年 6 月 |      |       |           |           |       | 單位：家，10% |
|-----|------------|---------------|------|-------|-----------|-----------|-------|----------|
| 項   | 目          | 家數            | 沒有機會 | 10%以下 | 10%～30%以下 | 30%～50%以下 | 50%以上 | 平均機率     |
| 總計  |            | 1400          | 69.3 | 9.6   | 8.6       | 1.6       | 10.9  | 10.2     |
| 行業別 |            |               |      |       |           |           |       |          |
|     | 人力資源仲介、供應業 | 279           | 56.3 | 12.5  | 15.4      | 4.7       | 11.1  | 12       |
|     | 保全業        | 200           | 65.5 | 18.5  | 6.5       | -         | 9.5   | 9.2      |
|     | 清潔業        | 332           | 82.8 | 5.4   | 3.9       | 1.2       | 6.6   | 6.3      |
|     | 企管顧問業      | 115           | 63.5 | 3.5   | 12.2      | -         | 20.9  | 16.1     |
|     | 電腦軟體業      | 84            | 63.1 | 9.5   | 16.7      | -         | 10.7  | 11       |
|     | 其它         | 390           | 72.1 | 8.2   | 6.2       | 1.5       | 12.1  | 10.9     |

資料來源：行政院勞委會 94 年勞動派遣業營運概況調查報告

## 二、工作貧窮 (working poor)<sup>93</sup>

台灣近年已有越來越多雇主用派遣、承攬等「非典型就業」方式來聘用員工，因此有越來越多「不穩定就業」或「不完全就業」(每週工作低於三十五小

<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy94/9407menu.htm>，最後瀏覽日期：2011/10/05。

<sup>92</sup> 朱聖惠(2008)，〈派遣「女」王？--勞動彈性化對女性勞動參與之影響〉，「東吳大學社會學系九十六學年度研究生研究計畫暨論文發表會」，(2008年5月27日)，台北：東吳大學，<http://www.scu.edu.tw/society/publish/official/96-2/conference/02.pdf>。

<sup>93</sup> 「窮忙族」與非典型僱用—從日本的案例看台灣：<http://www.cooloud.org.tw/node/53560>，最後瀏覽日期：2011/10/05。

時且希望增加工時者)者出現，因為他們有工作，並不算失業人口；或者成為領取時薪九十五元的鐘點工、臨時工；以至於長時間打工，卻越工作越窮，在勞動市場彈性化的趨勢下，多數從事非典型工作的工作貧窮者，其薪資收入受到「彈性剝削」的傷害也越來越深。

從表 5 的數字來看，以 2012 年的統計來說，台灣的窮忙族佔了受僱就業者的 3.43%，人數是 27 萬。部分時間工作者的收入，尤其是自 2009 年以後，呈現一路下滑趨勢，以 2012 年的統計來說，六成五的部分工時人員收入低於最低生活費、超過八成的部分工時人員領不到基本工資，去年部分工時人員的平均月薪僅 12,886 元。

至於臨時性及人力派遣工作，因從 2011 年起才納入統計，其趨勢仍有待觀察，但也有三分之一的人之收入低於最低生活費、超過六成的人領不到基本工資、九成以上的人領不到一般受僱者的平均薪資，其去年的平均月薪亦不過 17,889 元，剛好超出基本工資而已。

表 5 受僱業者每月主要工作之收入（收入等級之比例分佈）—按工作時間與工作型態分（2007-2012 年）

| 項目別      |                      | 總計<br>(%) | 未滿<br>15,000<br>元 (%) | 15,000-<br>19,999<br>元 (%) | 20,000-<br>34,999<br>元 (%) | 35,000-<br>49,999<br>元 (%) | 50,000<br>元以上<br>(%) | 平均每<br>月<br>收入<br>(元) |
|----------|----------------------|-----------|-----------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------|-----------------------|
| 2007     | 總計                   | 100.00    | 2.90                  | 10.57                      | 48.08                      | 23.96                      | 14.49                | 33,653                |
| 年 5<br>月 | 工 全日                 | 100.00    | 2.43                  | 10.54                      | 48.29                      | 24.16                      | 14.57                | 33,808                |
|          | 作 時間<br>時 工作<br>間 時間 | 100.00    | 39.14                 | 17.89                      | 29.48                      | 10.10                      | 3.39                 | 19,951                |

|                  |                  | 工作                         |        |       |       |       |       |        |        |
|------------------|------------------|----------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
| 2008<br>年 5<br>月 | 總計               | 100.00                     | 2.46   | 9.23  | 48.70 | 24.42 | 15.18 | 34,212 |        |
|                  | 工<br>作<br>時<br>間 | 全日<br>時間<br>工作             | 100.00 | 2.03  | 9.18  | 48.94 | 24.56 | 15.29  | 34,371 |
|                  |                  | 部分<br>時間<br>工作             | 100.00 | 44.68 | 16.10 | 27.33 | 4.99  | 6.89   | 19,970 |
| 2009<br>年 5<br>月 | 總計               | 100.00                     | 2.52   | 8.67  | 49.18 | 24.69 | 14.93 | 34,369 |        |
|                  | 工<br>作<br>時<br>間 | 全日<br>時間<br>工作             | 100.00 | 1.28  | 8.38  | 49.86 | 25.21 | 15.27  | 34,856 |
|                  |                  | 部分<br>時間<br>工作             | 100.00 | 52.65 | 20.43 | 22.29 | 3.70  | 0.94   | 14,717 |
| 2010<br>年 5<br>月 | 總計               | 100.00                     | 2.04   | 8.42  | 49.17 | 24.99 | 15.37 | 34,595 |        |
|                  | 工<br>作<br>時<br>間 | 全日<br>時間<br>工作             | 100.00 | 0.86  | 8.05  | 49.84 | 25.53 | 15.72  | 35,070 |
|                  |                  | 部<br>分<br>時<br>間<br>工<br>作 | 100.00 | 49.41 | 23.06 | 22.08 | 3.81  | 1.65   | 15,538 |
| 2011<br>年 5      | 總計               | 100.00                     | 2.52   | 8.15  | 47.78 | 25.50 | 16.04 | 35,001 |        |

|         |            |             |        |       |       |       |       |       |        |
|---------|------------|-------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 月       | 工作時間       | 全日時間工作      | 100.00 | 0.74  | 7.67  | 48.86 | 26.25 | 16.48 | 35,647 |
|         |            | 部分時間工作      | 100.00 | 58.32 | 22.98 | 14.24 | 2.45  | 2.04  | 14,765 |
| 工作型態    | 臨時性或人力派遣工作 | 臨時性或人力派遣工作  | 100.00 | 26.34 | 24.99 | 37.95 | 10.06 | 0.67  | 20,020 |
|         |            | 非臨時性或人力派遣工作 | 100.00 | 0.98  | 7.06  | 48.43 | 26.51 | 17.02 | 35,969 |
| 2012年5月 | 總計         |             | 100.00 | 3.43  | 10.07 | 48.47 | 22.63 | 15.38 | 33,743 |
|         | 工作時間       | 全日時間工作      | 100.00 | 0.83  | 9.74  | 49.89 | 23.54 | 15.99 | 34,623 |
|         |            | 部分時間工作      | 100.00 | 65.10 | 17.98 | 14.67 | 1.16  | 1.09  | 12,886 |
|         | 工作型態       | 臨時性或人力派遣    | 100.00 | 33.01 | 27.82 | 33.04 | 5.30  | 0.84  | 17,889 |

態 工作

|             |        |      |      |       |       |       |        |
|-------------|--------|------|------|-------|-------|-------|--------|
| 非臨時性或人力派遣工作 | 100.00 | 1.39 | 8.85 | 49.54 | 23.84 | 16.39 | 34,839 |
|-------------|--------|------|------|-------|-------|-------|--------|

A 欄      B 欄      C 欄

資料來源：行政院主計處《人力運用調查報告》，2007-2012 年<sup>94</sup>。

表 6 受僱就業者每月主要工作之收入（人數及比例）—按工作時間與工作型態分（2007-2012 年）

| 項目別      | 2007<br>年 5<br>月 | 2008<br>年 5<br>月 | 2009<br>年 5<br>月 | 2010<br>年 5<br>月 | 2011<br>年 5<br>月 | 2012<br>年 5<br>月 |       |
|----------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------|
| 人數 總計    | 7,114            | 7,302            | 7,503            | 7,702            | 7,903            | 7,864            |       |
| (千<br>人) | 工 全日時間           | 7,020            | 7,232            | 7,321            | 7,515            | 7,658            | 7,546 |
|          | 作 工作             |                  |                  |                  |                  |                  |       |
|          | 時 部分時間           | 94               | 70               | 181              | 187              | 245              | 318   |
| 間 工作     |                  |                  |                  |                  |                  |                  |       |
| 工 臨時性或   | -                | -                | -                | -                | 480              | 508              |       |
| 作 人力派遣   |                  |                  |                  |                  |                  |                  |       |

<sup>94</sup> 行政院主計處人力運用調查報告(2007-2012 年)：

<http://www.stat.gov.tw/lp.asp?ctNode=3579&CtUnit=1183&BaseDSD=7>，最後瀏覽日期：2011/10/05。

|     |      |        |        |        |        |        |        |
|-----|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 型   | 工作   |        |        |        |        |        |        |
| 態   | 非臨時性 | -      | -      | -      | -      | 7,423  | 7,356  |
|     | 或人力派 |        |        |        |        |        |        |
|     | 遣工作  |        |        |        |        |        |        |
| 比例  | 總計   | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 |
| (%) | 工    |        |        |        |        |        |        |
|     | 全日時間 | 98.68  | 99.04  | 97.57  | 97.57  | 96.90  | 95.96  |
|     | 作    |        |        |        |        |        |        |
|     | 時間   |        |        |        |        |        |        |
|     | 部分時間 | 1.32   | 0.96   | 2.41   | 2.43   | 3.10   | 4.04   |
|     | 間    |        |        |        |        |        |        |
|     | 工作   |        |        |        |        |        |        |
|     | 工    |        |        |        |        |        |        |
|     | 臨時性或 | -      | -      | -      | -      | 6.07   | 6.46   |
|     | 作    |        |        |        |        |        |        |
|     | 人力派遣 |        |        |        |        |        |        |
|     | 工作   |        |        |        |        |        |        |
| 型   | 非臨時性 | -      | -      | -      | -      | 93.93  | 93.54  |
| 態   | 或人力派 |        |        |        |        |        |        |
|     | 遣工作  |        |        |        |        |        |        |

資料來源：行政院主計處《人力運用調查報告》，2007-2012年<sup>95</sup>。

其中，中高齡與社會新鮮人易成窮忙族，近三年新鮮人求職狀況根據主計處2012年資料顯示，受僱就業者每月平均薪資未達三萬元者有359.7萬人，占總受僱同仁比例約44.6%，換句話說，國內將近一半勞工的月薪不到三萬元，其中更有106.2萬人(13.5%)月薪不到2萬元，甚至領不到目前法定的基本工資17,820元，顯示「窮忙族」愈來愈多。中高齡老鳥與社會新鮮人易成窮忙族，

<sup>95</sup> 行政院主計處人力運用調查報告(2004-2009年)：

<http://www.stat.gov.tw/lp.asp?ctNode=3579&CtUnit=1183&BaseDSD=7>，最後瀏覽日期：2011/10/05。

這群人雖有收入，超過政府規定的貧窮線，不算法定的「低收入戶」，不能領到相關福利補助<sup>96</sup>。



---

<sup>96</sup> 拒當窮忙族（2011年），《震旦月刊》，第477期：  
[http://www.aurora.com.tw/pdf/AURORA\\_Monthly\\_Vol.477.pdf](http://www.aurora.com.tw/pdf/AURORA_Monthly_Vol.477.pdf)，最後瀏覽日期：2011/10/05。

## 第三章 職業訓練法制及現況

### 第一節 職業訓練

#### 壹、職業訓練之定義<sup>97</sup>

根據國際勞工局早期的定義，職業訓練為：「某一經濟活動行業內，因就業需要，傳授就業所需的技能與知識訓練。訓練內容包括機器工具之使用、維護；原料、半成品、貨物之運銷、儲存技能與相關知識。」國際勞工局「一九六二年職業訓練建議書～第一一七號建議書」曾提及該建議書適用於一切就業或升遷訓練和此類訓練所需之普通教育、職業教育與技藝教育，並且將(1)管理訓練或工作領導人員訓練(2)海員訓練(3)農業訓練等三者劃歸在職業訓練的範疇之外。由這兩段定義內容看來，職業(vocational)訓練僅指對領班及以下人員所施予訓練，並未包括佐理人員，而技術員以上人員的訓練，近來有的學者稱其為專業發展(Professional Development)，將其歸為另一層次的訓練。國際勞工局一九七五年的第一五〇號「有關人力資源發展中之職業指導及職業訓練建議書」已將舊的定義予以修正，使職業訓練包括了各種經濟階層，各種活動及各種技術與責任層面，與我國社會一般人對職業訓練的認知，漸趨一致。

從國際勞工組織以及主要國家之職業訓練法規對於職業訓練所做的相關定義<sup>98</sup>，可發現職業訓練之訓練對象從就業者擴及未就業者，而訓練之內涵及類型也從單一走向多元化。總括而言，職業訓練泛指針對各行各業，提供個人迅速習得勞動市場所需求的技能，免於遭受勞動市場的排斥，使個人的技能得以提升，並且生活品質獲得實質改善的一種終身持續不斷之過程，同時滿足企業用人所需，

<sup>97</sup> 張丕繼、嚴天秩(1989)，《加強推展職業進修教育有效發展人力資源》，台北：行政院經建會人力規劃處，頁 21-22。

<sup>98</sup> 國際勞工組織早期對於職業訓練之解釋並未包括在職員工之進修訓練，且以工業製造業為職業訓練的主要行業，經過 1939 年第 57 號職業訓練建議書、1962 年第 117 號職業訓練建議書，直到 1975 年的第 150 號有關人力資源發展中的職業指導及職業訓練建議書，修正原有職業訓練之定義，並使職業訓練包含了各種經濟階層、各種經濟活動及各種技術與責任層面。日本從早期對於職業訓練之定義，至 1958 年舊職業訓練法、1969 年新職業訓練法、以及 1985 年職業能力開發促進法之規定，其職業訓練之對象均為事業單位的受僱者及求職者，但在訓練重點上由強調技能走向各職業上所必需的各種能力。韓國之職業訓練基本法自 1976 公布施行，歷經 1979 年、1981 年、1986 年及 1991 年之修正，揭示職業訓練對象為所有勞工及求職者，透過基本班、進修班、轉業班及複習班實施各項包括技工、領班、管理、服務及行政人員與職訓師之訓練等。而英國之工業訓練法(1964 年)、就業及訓練法(1973 年)及新就業法(1988 年)，則顯示職業訓練從早期重視各業負責推動訓練之任務，到晚近重視職業訓練除培訓人力外，亦有減少失業問題及社會經濟發展之功能。

參陳聰勝(1998)，《各國職業訓練制度》，台北：五南圖書，p.3-6。

進而促使國家經濟及社會均衡發展。

## 貳、職業訓練的目的與功能<sup>99</sup>

職業訓練的目的在於使勞動者具有就業能力，或就業後在工作上可提高生產力，因此，職業訓練除促進勞動者之工作能力外，也應與企業界的人力需求條件相一致，以安定勞動者的就業，並滿足企業雇主人力需求的改變，從而促進經濟的發展與社會的安定。所以，職業訓練必須能夠對快速的科技進步與勞動市場的變化都能做到立即反應，職業訓練這種「應變」特性。使其成為與教育不同的分界點。教育注意長期培養人們學習，適應的能力，但在訓練則是訓練人們工作技能的短期措施，所以在人力資源發展的策略上，教育與訓練是相輔相成的。職業訓練的「短期」培養，與「應變」能力，使其可「及時」發揮下述功能：

### 一、經濟功能

職業訓練可加強未具一技之長者的就業能力，為原有工作之失業者提供轉業的學習機會，為在職者提升其生產效率，不但使個人受益，也增加了企業的競爭能力。

### 二、社會功能

職業訓練具有提升人力素質與人力轉換的意義，對未升學未就業青少年給予就業能力，並輔導就業，預防青少年問題的發生；對在職者協助其學習新知識、新技術及新觀念、新方法，以因應所擔任工作及工作轉換的需求與挑戰，以降低失業的可能性；對失業者輔導參加轉業訓練，獲得新的工作知能，能再就業；由於失業人口的降低，紓解了失業的壓力，減少對社會的衝擊，奠定社會安寧。尤其是對殘障者、中高齡者、低收入民眾；原住民、更生保護者、負擔家計婦女等就業能力薄弱者訓練，輔導自力更生，自力自強，可減輕對家庭及社會的依賴，增進社會福祉，更突顯職業訓練的社會性功能。

### 三、教育功能

---

<sup>99</sup> 張丕繼、嚴天秩(1989)，《加強推展職業進修教育有效發展人力資源》，台北：行政院經建會人力規劃處，頁 21-22。

職業訓練係與工作有直接關連的一種教導與學習的活動，也可視為正規教育過程的補充；它具有機動、多元、時效的特性，在促進國民就業與提升技術水準方面，發揮補強、調節學校教育的功能。另一方面，職業訓練培養個人一技之長，配合自己的性向、興趣，而發展終身志業，並結合職業訓練證照制度實施的激勵與保障，利用職業生涯訓練體系的資源，暢通職業訓練與技職教育二體系的溝通交流的途徑，開括升學、進修、發展的機會。因此，職業訓練被譽為『第二教育進路』。

#### 四、人力功能

在人力發展的職業訓練策略上，提出加強人力培訓、開發潛在勞動力、提升在職人員工作知能、促進人力充分運用及積極建立職業訓練體系等重點工作，可達成供應人力需求、提高人力素質，調整人力結構、有效運用人力、調節人力供需，以提升國家競爭力發展目標。

#### 參、職業訓練制度之類型

根據 Vladimir Gasskov 所著之「職業訓練制度之管理」(Managing vocational training systems)一書中，將職業訓練制度之樣態分為職業教育(vocational education)、勞動市場訓練(labor market training)、以及企業訓練(enterprise training)<sup>100</sup>，而職業教育制度因有其特定目標，與勞動市場及企業訓練制度著重在工作相關之技能有極大的差異。

傳統上職業教育體系的組織架構分為三層：

##### 一、管理及監督層級

管理層級包含在教育部或勞動部或其他部會之職業教育/訓練部門。而國家

<sup>100</sup> 職業教育(vocational education)制度，基於學術目的，提供長期性技術及科技課程，一般而言，這些課程多在職業科技學校、學院及大學中開設。高等教育機構也會規劃有關科技及工程提昇的計畫，而職業教育制度通常由教育部來管理。許多國家的普通教育學校中，提供給青年人低技術或入門的職業課程。勞動市場訓練(labor market training)體系則提供廣泛的職業相關課程，有青年短期入門計畫，針對失業者提供短期及長期產業化課程，及在職者的進階課程。在勞動市場訓練中的重要主體，主要是隸屬於勞動部或是國家勞動市場當局特別成立的國立就業機關，這些機關擁有廣大下屬單位及訓練中心等網絡，並與地方就業局共同合作。企業訓練(enterprise training)包括訓練的提供以及員工訓練的補助，不論是志願性或規定。

詳參 Gasskov, Vladimir (2000), "Managing vocational training systems: A handbook for senior administrators", International Labour Office, Geneva, p19.

的監督體制（例如就業及訓練委員會、就業及訓練局）通常包含政府及社會夥伴的團體代表。

## 二、技術指導及支援層級

此層級的技術支援功能主要包含技能標準及全國（或行業別）證照之發展、課程及教材發展、技能檢定及發證、訓練師之發展、職業指導、以及職業教育及訓練之研究與發展。技術支援層級所服務的對象為職業教育部門，以及職業教育及訓練的提供者。此層級或許是獨立於行政體系之外但受政府監督，又或者是行政體系內的部門之一。

## 三、提供職業教育及訓練層級

提供職業教育及訓練層級者為學院或職業學校。而就勞動市場訓練的組織結構則可區分為政府機關設立直接管理(government administration)、勞動市場訓練機構(labour market training agencies)、仲介（承包）訓練機構(intermediary management bodies)、以及勞雇團體自行設立(workers' and employers' organizations)四種。其中政府機關設立的型態又可區分為以下三種<sup>101</sup>：

(一) 由政府部門直接管理之訓練(Direct administration of training by government departments)

有些國家之勞動市場訓練中心係隸屬於勞動部或地方政府，其職員及預算編列均來自於政府部門，藉由成立全國性、區域性及地方性的訓練委員會，彼此分擔部分經費以及專業技術之責任。相較於其他行政組織而言，這些分層化的架構多數係提供評鑑及諮詢等機制。

(二) 協調政府各部會之訓練活動(Coordinating the training operations of various government ministries)

大部分的國家其訓練活動分散於政府各部會機構（如勞動部、教育部、產業部、以及青少年及體育部等），這使得國家訓練活動間之協調更加複雜。由於各部會間之訓練活動其經費來源不同，加上各部會傾向成立專屬之訓練機構、技術設備、甚至提供不同行業之職業資格，在許多國家可以看見政府各部會間為爭取

---

<sup>101</sup> Gasskov, Vladimir (2000), "Managing vocational training systems: A handbook for senior administrators", International Labour Office, Geneva, p92-95。

預算編列而相互競爭。另一個問題則是，各部會所提供相似之訓練計劃，導致國家訓練資源的配置重複，形成浪費。因此，與其限制各部會參與訓練之數量，另一個解決方式即在這些部會之中，指定具有領導及協調各部會訓練活動能力之部會，由該部會統籌所有由政府補助訓練計劃之技術內容及經費標準。

### (三) 計畫方案型組織架構(Programme-based organization structures)

政府不直接干預勞動市場的訓練活動，其角色扮演主要在於制訂法規，並監督基金配置之運作。中央政府採取這種放任方式，試圖補充並鼓勵地方政府參與訓練，並設法消除在提供訓練上的區域性差異。此類活動以國家訓練計畫呈現，並因應特定法制規範以及具有時效之訓練計畫。

至於勞動市場訓練機構，有些是與地方主管機關協調訓練之活動，並設立結合就業及訓練之機構，又或者就業及訓練是兩個獨立運作之機構<sup>102</sup>。這類訓練機構有些是受政府指導並編列預算資助，有些則是自由市場之下的法人組織<sup>103</sup>。而仲介（承包）機構則是與政府簽訂契約管理全國性的訓練，其本身並不具有訓練機構，反而是承包政府的訓練方案給市場中提供訓練之機構<sup>104</sup>。

當公共職業訓練機構無法提供足夠的訓練容量，且所提供之訓練品質無法滿足企業所需之時，企業遂有可能自行辦理訓練。企業自行設立之訓練組織型態有兩種：一為產業自設之訓練機構(industry training agencies)，一為全國/行業別/地區層級之產業組織(national/sectoral/regional industry bodies)<sup>105</sup>。產業自設之訓練機構提供大多數受僱者之訓練，其訓練何種技能以及該技能如何認證均不受國家法律限制，尤其自行成立之訓練機構決定。儘管如此，私部門自設之訓練機構仍無法取代公共訓練機構，因其無法使多數青少年及失業者獲益。

---

<sup>102</sup> 例如丹麥及法國。丹麥中央政府制訂政策、資助並監督這些訓練機構，而這些訓練機構進一步分權化其訓練活動至其他地區及當地分支機構，在同一機構底下，勞動市場訓練及就業功能的整合，致使協調有較佳運作之可能性。而法國的勞動部角色為指導地方政府訓練活動及資助所有、或部分地方政府的訓練活動，其各自獨立之就業及訓練機構，分別受地方政府或勞動部的地方分支機構所監督。Gasskov, Vladimir (2000), "Managing vocational training systems: A handbook for senior administrators", International Labour Office, Geneva, p101、103.

<sup>103</sup> Gasskov, Vladimir (2000), "Managing vocational training systems: A handbook for senior administrators", International Labour Office, Geneva, p105.

<sup>104</sup> Gasskov, Vladimir (2000), "Managing vocational training systems: A handbook for senior administrators", International Labour Office, Geneva, p106.

<sup>105</sup> Gasskov, Vladimir (2000), "Managing vocational training systems: A handbook for senior administrators", International Labour Office, Geneva, p107.

## 第二節 我國職業訓練之發展與現況

### 壹、公共職業訓練政策之發展<sup>106</sup>

我國職業訓練發展可分不同時期的發展，很多專家學者對此提出看法，研究者彙整專家學者之意見，將我國職業訓練發展整理成下列各階段：

#### 一、職業訓練醞釀期(民國初年至四十年)

民國18年政府公佈工廠法，規定各工廠或企業得招收學徒，但有關學徒訓練方制、內容、適用範圍及傳授人員資格、雇主責任均未規定，致未建立學徒訓練制度。民國24年教育部發布短期職業訓練辦法，招收初中與高中畢業生施以三個月至一年專業技術訓練，培養機電工程人員、電機技術人員施以技術訓練。對日抗戰後因應各類人才缺乏乃繼續辦理，並由經濟部成立訓練處，辦理技工培訓。民國34年中國國民黨舉行全國代表大會通過四大社會政策綱領，揭示著重技術人員培育與教育、勞動力吸收與工業化的推行、勞工補習教育及童工、學徒的受教機會等重要政策。

在此時期政府推行義務教育，逐步消除文盲，各縣市設置職業介紹所，辦理旅外軍民回籍就業服務工作。36年各縣市設置失業救濟委員會。37年臺灣省立臺北工業職業學校改制為專科學校。

#### 二、政府與民間各自辦理職業訓練時期(民國四十一年至五十四年)

因勞動力不足之困境，民國五十年行政院頒布『第一期人力發展計劃』，係為政府積極規劃及推動發展職業訓練之開始。此階段可謂我國職業訓練制度從各自為政到政策形成的起步階段。本時期共有三期經濟建設計畫(分別為1953~1956年、1957~1960年、1961~1964年)，三期經建計畫並未充分涵蓋職業訓練，其中第三期計畫的社會計畫專章，列有技術人才培育計畫，主要由工廠、職業學校

---

<sup>106</sup> 洪純福(2003)，〈公共職訓人員對公共職業訓練中心轉型與發展的意見調查〉，高雄：國立高雄師範大學工業科技教育研究所碩士論文。

曹慧貞(2006)，〈知識經濟對職業訓練制度之挑戰及其因應〉，台北：國立政治大學勞工研究所碩士論文。

林聰明(1995)，〈全面推動技能檢定落實職業證照制度〉，《就業與訓練》，第15期第3卷，頁65-70。

羅大涵(1991)，〈企業辦理員工進修訓練的策略與途徑〉，《就業與訓練》，第6卷第3期。

陳聰勝等(1997)，《各國職業訓練制度》，臺北：五南出版社。

余煥模(1991)，〈職訓的新理念與新取向〉，《就業與訓練》，第10卷第2期，頁20-51。

及專科學校負責。此時期的職業訓練以配合個別需要為主，是由政府與民間各自辦理內部職業訓練期，以配合個別需要為主，由於政府辦理職業訓練，本身既無整體規則亦未建立明確職業訓練政策。對快速發展的民營企業所需的技術勞工，則多靠相互挖角及舊式的學徒訓練，來解決其供應的問題。

另根據前行政院國際經濟合作發展委員會與行政院青年輔導委員會所做的專案調查報告指出本時期的職業訓練有如下特徵：1.主要為公部門所屬職業訓練機構辦理的職業訓練；2.著重行政、管理及專門技術等人員的訓練；3.因技術人力的訓練有限，多以挖角方式進用該等人員；4.民營事業所辦裡的訓練缺乏有系統的長期養成訓練，而少數辦理學徒訓練者，因缺乏師資及訓練標準，而為建立完備的制度，且中小企業普遍無職業訓練的意識。

### 三、人力發展計劃實施後奠定職業訓練政策時期(民國五十五年至六十年)

政府行政單位開始重視人力資源發展政策的重要性，於民國五十五年經行政院核准，公佈了首次人力發展計劃。將『人力資源的發展』列為專章，分節列明教育、技術訓練、國民就業輔導等計劃。然該時期人力規劃單位雖得以成立，惟初期僅為一幕僚組織，並未設置專屬人員執行人力規劃工作。

在教育方面，民國五十七年全面實施九年國民義務教育，以普遍提高國民人力素質，為促進國民參與經濟建設的能力，民國五十七年四月在當時聯合國發展方案項下簽訂『工業職業訓練服務計劃執行書』，設立財團法人工業職業訓練協會，並設立我國第一所專業性公共職業訓練機構，以作為政府推廣職業訓練的依據，同年經濟部於南北各成立南北區職業訓練中心，以加強國營事業單位人力之訓練。

民國五十八年至六十一年，是歷年來人力資源行政計劃所佔篇幅最多的一期計劃。所擬的方案，亦由過去之空乏條文邁向具體可執行方案。在內容方面，除教育、訓練、就業輔導外，尚有人口政策及勞工獎勵等政策措施。加強各公共職業訓練中心的訓練能量，並延長訓練期間，以培育國內經濟起飛所需的基層技術人力，行政上更積極推行以人力發展觀念為基礎的勞工行政，如職業訓練的加強，技能檢定的實施。

#### 四、政府推動企業辦理職業訓練時期(民國六十一年至六十五年)

本階段有兩個重點發展，一為1972年「職業訓練金條例」的制訂，二為1977年「職業訓練五年計畫」的實施。而另一方面的發展重點經濟為新竹科學園區的成立。1972年2月制定「職業訓練金條例」，此為我國第一個職業訓練的法律。隔年內政部成立「全國職業訓練金監督委員會」，承擔職業訓練的責任。依該條例規定，事業單位每月提繳職業訓練金（約佔員工薪資總額5%），成立職訓機構後再以訓練計畫申請動支所提繳的職訓金，辦理職業訓練。職業訓練金條例的實施正值我國經濟繁榮的階段，由於企業界的熱烈響應，對企業自辦訓練的推行，發揮相當大的鼓舞作用，不僅改善人力素質也協助解決當時正進行中的十項建設所需的技術人力。然而在1974年國際上發生第一次石油危機造成國內經濟衰退，於是自同年12月起我國停徵並廢止職業訓練金條例。雖然至此企業自辦訓練的風氣不再，惟亦開啟了政府主導職業訓練制度的大門。

在此時期政府加強人力資源規劃，繼續實施「第三期人力發展計畫」（60年至61年）、「第四期人力發展計畫」（62年至63年）及「中華民國第六期臺灣經濟建設四年計畫」（62年至65年）。計畫重點為加速工業現代化、擴建基本設施、提高人力資源素質、擴展輸出。1976年11月行政院成立「專技及職業訓練小組」，而1977年行政院所訂定的「職業訓練五年計畫」（1977年7月至1982年6月），其主要內容為：

1. 由政府分年編列預算，支援各公共職業訓練機構辦理技工養成訓練；
2. 加強職訓師資養成訓練及在職進修訓練；
3. 推動各企業辦理在職技工進修訓練及品管、安全衛生等人員的訓練；
4. 加強職業訓練、技能檢定與就業輔導三者之配合；
5. 進行職業訓練需求調查、訂定職訓課程標準、實施職業訓練成效評估。

#### 五、政府編列預算主動推展職業訓練時期(民國六十五年至七十年)

此時期正值我國經濟產業結構轉變的階段，為配合發展精密工業及推動產業自動化，以提高勞動生產力和產品競爭力的需求，行政院於民國六十五年十一月成立專技及職訓練小組，以加強各政府機關執行訓練計劃的業務，以及推動其他有關人力發展和運用的方案，並於民國七十年成立內政部職業訓練局，統籌規劃與推動職業訓練、技能檢定與就業輔導事務，在此職業訓練在中央政府規劃與推

動力量及功能有了事權統一的主管機關。為有效配合六年經建計劃的人力需求，於民國六十六年七月訂頒『推行職業訓練五年計劃』，作為今後推動訓練建立制度及採行配合措施的計劃。其中最主要之特色是內容具體與詳盡，使執行單位易於推動。

十項建設完成後，67 年推動十二項建設計畫，包括交通、電力、農業、工業、社會文化建設與提高國民生活品質的公共建設。輕重工業發展並重，並推動第二次進口替代（重化工業原料及零組件之進口替代）。推動十二項建設（67 年），包括建設一貫作業鋼鐵廠、造船廠，以及石油化學等計畫。67 年，首次召開「科學技術會議」，通過「科學技術發展方案」，加強研究發展。68 年設立「資訊工業策進會」。69 年設立「新竹科學工業園區」，為臺灣尖端科技之中心。修正「獎勵投資條例」，促進國內中間財進口替代產業的發展。實施「人力發展專案計畫」（65 年至70 年）。成立「高雄市國民就業輔導所」（68 年），繼續增設就業服務單位，推動國中畢業生專案就業輔導工作，建立就業市場資訊蒐集與發布制度。制定「保障勞工權益，改善勞工生活方案」（62 年），頒布「勞工安全衛生法」（63 年），並實施「加強勞工福利重點措施」（69 年），以保障勞工安全及增進勞工福利。

## 六、職業訓練局<sup>107</sup>成立後建立職業訓練制度時期(民國七十一年至七十九年)

本階段之重點發展有三。一是行政組織以及職業訓練相關法制的建立，二是銜接前一階段的「職業訓練五年計畫」，持續加強推動總共三期之「職業訓練工作方案」，三是首度引進國外的訓練優良模式以造我國建教訓合一模式。此外，在本階段末期，亦開始著手培訓生產自動化技術人才，並且鼓勵各訓練機構開發新職類。

1981 年3 月內政部職業訓練局成立，統籌規劃與推動職業訓練、技能檢定及就業輔導等事務；1982 年陸續開始實施共有三期之「加強職業訓練工作方案」；1983 年12 月5 日所公佈施行的職業訓練法正式確立我國職業訓練法制；1984 年制訂勞動基準法；直至1987 年8 月行政院勞工委員會成立，統籌我國整個就

<sup>107</sup> 民國 103 年改制為勞動力發展署。

業安全體系，且成為原隸屬於內政部的職訓局之中央主管機關。其中職業訓練法不僅確立我國職業訓練的主管機關—現為行政院勞工委員會，亦建立我國職業訓練為養成、進修、轉業、技術生以及殘障者等五種類型。此外，該法亦鼓勵企業界辦理訓練、視同持有技術士職業證照者為相等學歷應予選用，並且建立職訓師之培訓等制度。緊接在職業訓練局以及職業訓練法的建制之後，其附屬法規亦陸續制訂<sup>108</sup>。至此，我國的職業訓練制度之行政組織及法規漸趨完備。

而行政院於 1982 年 6 月所訂頒的「第一期加強推動職業訓練工作方案」（1982~1986）係銜接 1977 年所頒訂的職業訓練五年計畫，其主要目標有：1. 擴充公共職訓機構能量，調整訓練職類，帶動企業界從事基層技術人力的培訓工作；2. 普遍提升職業訓練水準，擴大在職技工進修，培養高級技工以因應產業結構變遷的需求；3. 建立職業訓練制度<sup>109</sup>。1986 年行政院核定「第二期加強推動職業訓練工作方案」（1986~1990 年），銜接第一期方案，其主要內容為強化職業訓練功能、加強公共訓練機構之運作、推動企業辦理職業訓練、建立生涯訓練體制、促進國民充分就業、提高職業訓練層次、擴大辦理技能檢定、健全職業訓練制度、研訂職業訓練標準、加強職訓機構管理、強化技術士證照功能等項目<sup>110</sup>。隨著我國職業訓練制度漸趨完備，行政院勞工委員會職業訓練局為因應當前產業結構及社會結構的變化以及科技進步與教育政策的發展，遂於 1991 年 7 月續訂「第三期加強推動職業訓練工作方案」（1991~1997），為期 6 年。該方案重要內容為延續第二期加強推動職業訓練工作方案，在整合現行職業訓練資源與措施，增進職業訓練與教育、技能檢定、就業服務的配合、推動國際職業訓練交流合作等項目<sup>111</sup>。

## 七、職業訓練業務開展時期(民國八十年~九十年)

在此階段中，職業訓練重要措施包括：確立各公共職業訓練機構發展的重點與特色、試辦單元式訓練及能力本位教學方法、建立企業訓練輔導服務制度、建立全國性職業訓練及能力本位教學方法、建立企業訓練輔導服務制度、建立全國

<sup>108</sup> 1985 年 9 月制訂「職業訓練師甄審遴聘辦法」、1986 年 3 月制訂「職業訓練法施行細則」、1989 年 3 月制訂「職業訓練基金設置管理運用辦法」、1989 年 4 月制訂「職業訓練機構設立及管理辦法」、1990 年 8 月制訂「職業訓練師培訓辦法」。

<sup>109</sup> 陳聰勝(1998)，《各國職業訓練制度》，台北：五南圖書，p.386。

<sup>110</sup> 陳聰勝(1998)，《各國職業訓練制度》，台北：五南圖書，p.401。

<sup>111</sup> 陳聰勝(1998)，《各國職業訓練制度》，台北：五南圖書，p.387、p.401。

性職業訓練資料與統計；同時配合產業自動化長期計畫、航太工業發展方案、農業綜合調整方案及降低農業從業人口政策、發展台灣成為亞太營運中心計畫，辦理各相關專業人才訓練，並兼籌辦再就業婦女及中高齡者、原住民、身心障礙者、低收入戶之職業訓練，亦積極推展關廠歇業失業勞工轉業訓練<sup>112</sup>。隨著政府引進外勞設置就業安定基金，增加財源，自1995年起行政院勞工委員會由就業安定基金逐年編列預算補助地方政府擴大辦理職業訓練。另外，1994年職業訓練法開始有了第一次的修正，在「職業訓練法修正草案」中，特別將婦女、中高齡列為特定對象的訓練專章。而2000年修訂增列縣市政府為地方職業訓練主管機關，授權地方政府規劃辦理職業訓練之法源。

行政院勞委會為因應國內外社經環境的急遽變化，暨配合振興經濟方案、建設台灣為亞太營運中心及申請加入世貿組織（WTO）的需要，並解決短期景氣變動與長期產業結構調整而產生之失業現象，為提高勞動參與率，強化就業安全體系，遂策訂1997年度（1997.07~1998.06）為推動「職業訓練加強年」。同時自1998年開始全面推動能力本位訓練實施計畫，分四年實施，至2001年止總計完成100職類5000餘單位的職業訓練教材，以及部分之教學媒體，提供各職訓機構施訓運用。此外，職業訓練局為開拓職業訓練之傳播途徑，同時也為了增加民眾的學習之方便性，於1998年起開始策劃電視教學節目<sup>113</sup>。此外，行政院於1998年推出「加強資訊軟體人才培訓方案」及「科技人才培訓及運用方案」，主要是以短期密集訓練方式，透過大專院校及民間機構加強培訓非資訊科系畢業生、在職工作人員和待業失業之青年，使其具備投入資訊產業之基本技能，以因應資訊軟硬體產業之人才需求。此外，為因應亞洲金融風暴之衝擊，分別於1998年及1999年推動「擴大內需方案」及「強化經濟體質方案」。

## 八、職業訓練制度變革（民國九十年以降）

自民國2001年底開始，政府將職訓中心業務列入重點改造單位，職業訓練至此進入改造階段，並且職業訓練擴大與產業接軌的層面，訓練資源也釋放到民

<sup>112</sup> 黃孟儒(2003)，〈我國職業訓練轉型策略之研究—以紀登斯結構化理論為基礎〉，雲林：國立雲林科技大學企業管理系碩士論文，p.23。

<sup>113</sup> 92年職訓局根據市場的趨勢及需求規劃製播「訓練單元放大鏡（含產業趨勢分析）」、「微型創業技巧」、「電腦基礎操作訓練」、「休閒觀光事業」、「餐飲管理」、「西餐烹調」等六單元七十講次的電視課程。行政院勞委會職訓局新聞稿，

[http://www2.evtv.gov.tw/news\\_web/detail.asp?news\\_id=132](http://www2.evtv.gov.tw/news_web/detail.asp?news_id=132)，瀏覽日期：2013/9/1。

間各角落，包括各財團法人單位、工會、公會、協會、學會、技職院校、研究中心、民間人力培訓業者、企業及公司等，至民國2003 年全國已達392 家公民營單位參與職業訓練<sup>114</sup>。此外政府也重新定位公共職訓機構的角色、辦理訓練績效評估、委外訓練管控及職業訓練需求調查評估等多項新任務<sup>115</sup>。故現階段職業訓練的任務由傳統的需求面轉型為供給面，且朝向多元型態的訓練發展。

因政府逐漸意識到傳統的職業訓練係「供給主導」，而整體就業市場之人力狀況蛻變為「需求主導」，故有關公共職業訓練機構「民營化」及「公辦民營」等公共議題不斷，最後在2001 年8 月經發會共識與結論中亦期待重新建構職業訓練體系，公共職業訓練機構重新定位，必要時彈性調整組織人力<sup>116</sup>。這也是目前職訓局所屬中心辦理大量委外訓練及組織任務作結構性變革的依據。

2002 年7 月行政院「挑戰國家發展重點計畫」有關職業訓練部分，主要在落實經發會共識、擴大辦理職業訓練、推展永續就業及多元就業方案等<sup>117</sup>。而勞委會為了配合國家發展重點計畫，特以「勞動力升級」為主軸，推動引進民間資源「建立全國職業訓練資源網<sup>118</sup>」、因應產業結構變化「培育知識經濟所需人才」、關懷並「輔助弱勢族群及失業者參加職業訓練」、「加強勞工在職進修及第二專長訓練」等等。

從以上各階段職業訓練制度的發展過程可知，我國職業訓練政策措施，原散見於各期的經濟建設四年計畫及人力發展計畫中，直到1960 年代行政院所通過的「人力發展計畫」，才呈現獨立完整的型態。1970 年代職業訓練金條例的通過與徵收，雖曾一度鼓舞企業自辦訓練的風氣，卻因1974 年石油危機而告廢止。企業自辦訓練雖因職訓金條例的廢止而萎糜，政府遂於1970 年代中期以後訂定「推動職業訓練五年計畫」再度主導職業訓練的推動，以彌補當時技術人力之不

<sup>114</sup> 盧仁傑(2004),〈我國職業訓練圖文傳播人才培育之探討〉,《就業安全半年刊》第3 卷第2 期, p.51。

<sup>115</sup> 李忠涼(2004),〈我國公共職業訓練機構現況與未來之發展〉,《就業安全半年刊》第3 卷第2 期, p.46。

<sup>116</sup> 台北市政府勞工局職業訓練中心,台北市職業訓練中心職類發展策略之研究,91 年度研究計畫報告。

<sup>117</sup> 「多元就業開發方案」是勞委會職訓局為解決失業問題,從 921 「以工代賑」、「臨時工作津貼」、「就業重建大軍」及「永續就業工程計畫」延續而來的政策。

<sup>118</sup> 由職訓局所屬各職訓中心收集轄區所有職訓資訊做登錄、更新維護之工作,整合各職訓中心轄區所有職業訓練資源,使民眾於失業認定或推介職訓過程中可及時方便取得職訓資訊,搭配職訓諮商獲得適性之職業訓練。

楊明義(2002),〈全國職業訓練資源網對提升職業訓練之效果與展望〉,《就業安全半年刊》第1 卷第1 期, <http://mmc.shu.edu.tw/portfolio/evta/halfyear/1-4.htm>, 最後瀏覽日期:2011/10/13。

足。1980 年代職業訓練法及其附屬法規的制訂、職業訓練局的成立等，使得我國職業訓練制度逐漸有了全貌。而1982 年起連續推行的三期「加強推動職業訓練工作方案」以及至1998 年的「加強推動職業訓練行動綱領」，這些中程計畫方案均有其時代背景，並受當時環境因素及國家政策目標的影響，而各有其要達成的階段性目標。現今我國職業訓練制度逐漸由過去政府主導訓練的角色，漸漸轉變為提供民間訓練的資源，或委由民間訓練團體辦理職業訓練的趨勢。

## 貳、我國職業訓練制度之法制規範<sup>119</sup>

我國職業訓練制度之確立始於 1983 年 12 月 5 日公布施行之「職業訓練法」（以下簡稱職訓法），歷經兩次修正<sup>120</sup>，但是除了職業訓練之主管機關以及技能檢定之相關事項有些微變更之外，其於部分內容仍沿襲職訓法於 1983 年所制訂之規範。我國職業訓練法第一條揭櫫其立法目的為：「為實施職業訓練，以培養國家建設技術人力，提高工作技能，促進國民就業，特制定本法。」，職訓法之主要內涵包括：職業訓練機構、職業訓練之實施、職業訓練費用、職業訓練師、技能檢定等。

此外，我國「就業保險之職業訓練及訓練經費管理運用辦法」；「就業安定基金收支保管及運用辦法」第五條第 9 項<sup>121</sup>；「就業保險法」第 10 條第 3 項職業訓練生活津貼的保險支付；「就業促進津貼實施辦法」第 4 條第 3 項提供經公立就業服務機構就業諮詢並推介參加全日制職業訓練之失業者職業生活津貼等，都是職業訓練經費來源及提供失業者在失業期間參加職業訓練之生活費用補助。

<sup>119</sup> 曹慧貞（2005），〈知識經濟對職業訓練制度之挑戰及其因應〉，台北：國立政治大學勞工研究所碩士論文。

<sup>120</sup> 2000 年 7 月 19 日修正公布第 2 條條文，中央主管機關由內政部改為行政院勞工委員會。2002 年 5 月 29 日修正第 33 條條文，技能檢定之相關事項，另由中央主管機關另訂辦法及規則。

<sup>121</sup> 我國「就業安定基金收支保管及運用辦法」第五條第 9 項：「補助直轄市及縣（市）政府辦理有關促進國民就業、職業訓練及外國人在中華民國境內工作管理事項」。

表 7 國內職業訓練相關之法律及重要法規命令一覽表

| 公布日             | 名稱                      | 職業訓練相關重要內容  |
|-----------------|-------------------------|---|
| <b>(法律部分)</b>   |                         |   |
| 1972.02.08      | 職業訓練金條例                 | 推動企業辦理職訓，規定僱用 40 人以上企業要提繳職業訓練金。(1983.12.5 廢止)       |
| 1981.01.21      | 行政院勞工委員會職業訓練局組織條例       | 規範職業訓練的組織結構及部門執掌。<br>(原隸屬內政部，1987 年改隸勞委會)           |
| 1983.12.05      | 職業訓練法                   | 規範職業訓練相關業務的主要法源。                                    |
| 1984.12.31      | 行政院勞工委員會職業訓練局職業訓練中心組織通則 | 規範職業訓練中心的設立及職務範圍。<br>(原隸屬內政部，1987 年改隸勞委會)           |
| 1992.05.08      | 就業服務法                   | 第三章明訂政府應配合就業輔導措施，運用就業安定基金加強實施職業訓練。                  |
| 2002.05.15      | 就業保險法                   | 職訓期間給付被保險人職訓生活津貼以保障失業勞工基本生活，並運用就業保險基金委託或補助辦理職業訓練。   |
| <b>(法規命令部分)</b> |                         |   |
| 1972.09.20      | 技術士技能檢定及發證辦法            | 規範技術士技能檢定資格、測試委辦、評鑑補助、監評甄審、題庫管理、發證及證書管理等檢定及發證事宜。    |
| 1985.09.13      | 職業訓練師甄審遴聘辦法             | 依職業訓練法第 24 條訂定，規範職業訓練師的分級、資格及聘任事宜。                  |
| 1986.03.21      | 職業訓練法施行細則               | 依職業訓練法第 43 條訂定。                                     |
| 1989.03.15      | 職業訓練基金設置管理運用辦法          | 依職業訓練法第 27 條訂定。設置管理運用委員會處理基金收支保管及運用事宜。              |
| 1989.04.03      | 職業訓練機構設立及管理辦法           | 依職業訓練法第 6 條訂定。規範職訓機構的設立標準、申請程序、及管理事項。               |
| 1989.04.03      | 事業機構支付職業訓練費用審核辦法        | 依職業訓練法第 28 條訂定。應辦職訓之事業機構應訂定年度職業訓練計畫，並依規定比率編列預算。     |
| 1990.08.10      | 職業訓練師培訓辦法               | 依職業訓練法第 26 條訂定。規範職訓師訓練方式。                           |
| 1992.09.18      | 就業安定基金收支保管及運用辦法         | 第 5 條規定本基金與職業訓練有關之用途包括辦理加強實施職業訓練事項、補助地方政府辦理職業訓練等事項。 |
| 2002.12.30      | 就業保險之職業訓練及訓練經費管理運用辦法    | 運用就業保險基金針對失業或在職的被保險人，委託或補助辦理職業訓練。                   |
| 2002.12.30      | 就業促進津貼實施辦法              | 依就業服務法第 23、24 條訂定，職訓期間得發給職業訓練生活津貼。                  |
| 2003.01.01      | 就業保險法施行細則               | 職訓期間給付被保險人職訓生活津貼。                                   |

資料來源：整理自勞委會 (2008a)、孫仲山等 (2009)、詹火生等 (2001)。

本研究主要探討非典型勞動職業訓練，因此，以下僅簡述職業訓練機構及職業訓練之實施相關法制規範：

### 一、職業訓練機構

依職訓法第五條規定，將職業訓練機構分為三類：政府機關設立；事業機構、學校或社團法人等團體附設；以及財團法人設立者。而職業訓練機構之設立、登記、許可、停辦或解散均受行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）所控管（職訓法第 6 條）。而訓練機構之設立及管理另參職業訓練機構設立及管理辦法（1999.06.29）。

實務上除勞委會職訓局所屬 6 所職業訓練中心，以及北、高兩市所屬職訓及就業職訓中心之外，另依政府機關組織法規定有職業訓練執掌者，尚有行政院國軍退除役官兵輔導委員會（以下簡稱退輔會）、行政院青年輔導委員會（以下簡稱青輔會）、行政院農業委員會（以下簡稱農委會）；在中央經濟部之國貿局、工業局、商業司、中小企業處、其監督之財團法人（如金屬工業發展中心、中國生產力中心、鞋類技術發展中心）；教育部（技職與職業教育司負責推動技職教育）；交通部之郵政總局、電信訓練所觀光局；國科會之科學工業園區管理局、技術研究中心（如精密儀器發展中心、國家高速電腦中心、同步輻射研究中心）；原子能委員會之核能研究所等，均分別職司各該部會之專業人員或專案計劃訓練。

### 二、職業訓練之實施

我國職業訓練法第三條：「本法所稱職業訓練，指為培訓與提升國民職業技能與知識所實施之訓練；其推動分產業訓練及公共訓練，並以養成訓練、技術生訓練、進修訓練、轉業訓練及殘障者職業訓練方式實施」。綜合歸納定義：職業訓練係指針對待業、失業、轉業者，實施就業準備及技能訓練之職前訓練，以及在職勞工進修訓練（包括接受企業、學校之委託訓練）。以訓練之對象及訓練之內容而作區分，養成及技術生訓練係屬於基礎訓練類型，進修訓練則屬於專精訓練類型，而轉業訓練以及殘障者職業訓練屬於特殊訓練類型<sup>122</sup>。

在基礎訓練類型中，養成訓練及技術生訓練之訓練對象均為 15 歲以上或國中畢業之青少年，訓練內容均為賦予他們初次工作所需之技能。由於養成訓練之

<sup>122</sup> 林瑞鑫（2008），〈我國公共職業訓練機構訓用落差改善之研究〉，新竹：中華大學科技管理研究所。

提供者以公共職業訓練機構為主，故其訓練之形式為工作崗位外之訓練(Off-job training)。而技術生訓練係事業機構為培養基層技術人力所辦理之訓練，則以工作崗位上之訓練(On-the-job training)形式呈現。

專精訓練類型之進修訓練係事業機構為增進其所僱員工之專業技能及知識，因而有在企業內自行辦理訓練之情形，或是在企業外以委託其他機構辦理訓練，以及指派其員工參加國內外相關訓練之情形。

特殊訓練類型中之轉業訓練，職訓法定義為職業轉換者獲得轉業所需之工作技能而施予之訓練。由於轉業所需之工作技能存在著變數，故相互配合而施予之訓練亦有所不同。例如對於欲脫離原有職業但仍在同一行業中之工作者，因其尚具有該行業之基礎技術能力，故所需工作技能之培養傾向以進修訓練之補充性質為主。而對於欲脫離原有行業之工作者，因各行各業所需之基本技能不盡相同，故有必要再重新培養工作者欲轉入新行業所需之工作技能，而施予其基礎訓練。

從上述轉業訓練之實質內容觀之，目前職訓法之規範並未區分這兩種差異。再者，轉業訓練之提供者較前述基礎訓練以及專精訓練類型之訓練提供者多元化，故我國在辦理轉業訓練時，係根據當前社會經濟情勢，如有需要再辦理相關之轉業訓練。例如為因應高失業率或產業結構轉型而辦理之失業者轉業訓練。

此外，殘障者職業訓練係專門針對身體殘障者為獲得就業所需之工作技能而辦理之訓練。由於其對象的特殊性，故訓練的提供者除職訓機構之外，尚包含社福機構與醫療機構。而為了符合殘障者訓練設施之特別要求，也訂立了相關措施，例如身心障礙者職業訓練機構專業人員遴用暨培訓辦法(2006.01.23)。

### 三、職業訓練的經費來源

我國公共職業訓練經費，主要來自四個部分<sup>123</sup>：1.政府編列公務預算：職業訓練主管機關依法編列公務預算，用以支付公共職業訓練機構營運所需之經費；2.就業安定基金：係以僱用外籍勞工的雇主所繳納之就業安定費而設立，依據「就業安定基金收支保管及運用辦法」第5條規定，與職業訓練有關之用途包括職訓中心加強實施職業訓練、補助地方政府辦理職業訓練等事項，此為各級勞政主管機關辦理職業訓練最主要的經費來源；3.職業訓練基金：2000年修正的「職業訓

<sup>123</sup> 陳聰勝等（1997），《各國職業訓練制度》，臺北：五南出版社。

練基金設置管理運用辦法」，乃依職業訓練法第27條規定訂定，該基金的用途為：(1)補助依職業訓練法第27條規定如期繳交之職業訓練費用差額之事業機構辦理員工職業訓練、(2)補助應辦職業訓練業別之同業公會辦理會員職業訓練、(3)補助應辦職業訓練業別之職業工會或分業工會聯合會辦理會員職業訓練、(4)中央主管機關統籌規劃辦理職業訓練；4.就業保險基金：2002年公布的「就業保險之職業訓練及訓練經費管理運用辦法」，乃依就業保險法第12條規定訂定，本辦法之職訓對象包括失業及在職之被保險人，並於辦法中訂定辦理職業訓練職類、訓練經費運用項目、訓練費用支給及補助標準等。

### 參、我國公共職業訓練及企業訓練之實施現況

#### 一、公共職業訓練之實施現況

所謂公共訓練係指政府編列預算辦理，以國民為對象，兼含經濟性、社會性及教育性目的之訓練而言，而以政府所設立或支助的公共職訓機構為推動的主力<sup>23</sup>。根據勞委會職訓局90年度、91年度、92年度以及93年度之業務報告中，歸納出目前公共訓練之實施有幾個重點：

- (一) 釋放職業訓練資源：如調整開發公共職訓機構訓練職類；推動職業訓練券；委託民間訓練資源辦理「資訊軟體人才」及「新興產業科技人才」訓練；開放民間參與經營職訓局所屬桃園、中區、台南、南區職訓中心。
- (二) 注重弱勢團體之職業訓練：如補助地方政府委辦特定對象之訓練。
- (三) 建構職業訓練評鑑制度：如委託全國工業總會辦理「職業訓練績效評鑑工作計劃」。
- (四) 以資訊媒體科技蒐集訓練資源及傳遞訓練訊息：如建置「全國職業訓練資源網」、委託製播電視教學節目「職訓快易通」。

我國公共職訓機構原有13所，設立主體分為政府機關設立及財團法人設立者。依據中華民國台灣地區職業訓練、技能檢定、就業服務統計速報之解釋，公共職訓機構有五個特點<sup>24</sup>：1.對外公開招收不特定來源之國民為受訓對象；2.係政府設立或營運經費由政府預算支助者；3.需輔導結訓學員就業；4.訓練費用主要由政府負擔；5.辦理專案技能檢定。

## 二、企業訓練之實施現況

目前我國企業訓練相關實施措施之主要項目，根據行政院勞委會職訓局90年度至93年度業務報告中，約可分為下列三種：輔導企業自行辦理職業訓練、加強推廣企業訓練業務、以及整合企業訓練資源。其各項之實施概況分述如下<sup>124</sup>：

### (一) 輔導企業自行辦理職業訓練：

如推動企業訓練輔導團、推廣企業及員工辦理人力資源發展及職業訓練作業之電子式訓練護照(e護照)。企業訓練輔導團係邀集專家、學者依個別專長組成，協助解決企業自行辦理員工訓練所遭遇之問題並協助企業體建立人力資源管理制度，目前委託中華民國職業訓練研發中心承辦。而「e護照」係依據「數位學習國家型科技計畫」中程綱要計畫書「第一分項：全民數位學習之子計畫一：勞工數位學習」辦理。E護照根據企業組織的階層架構及部門功能，電腦化建立各職位應具備之職務技能，以及該職位之從業人員必備相關訓練課程，欲藉此發展系統化的訓練體系。

### (二) 加強推廣企業訓練業務：

為鼓勵企業辦理訓練，政府提供限額的經費補助。如事業機構辦理進修訓練，可向職訓局申請企業訓練補助費用，每年補助上限為該企業辦理訓練計劃所需經費的50%為原則，金額上限為新台幣50萬元整。而每年訓練費用超過30萬元的企業，另可以依照促進產業升級條例的規定，申請租稅抵減，減輕辦理訓練負擔。2004年勞委會職訓局辦理企業訓練實施計劃有5項：1.協助企業人力資源提升計畫；2.補助辦理勞、資及農漁民團體在職進修訓練；3.補助辦理重點產業在職進修訓練；4.台德菁英計畫；以及5.青少年工作體驗計畫。在協助企業人力資源提升計畫方面，又分為「個別型」及「聯合型」兩項子計劃。其中「聯合型」計畫係於2004年(93年度)首次辦理，倡導由各事業機構、財(社)團法人或專業團體主動結合5家以上企業，共同規劃辦理在職勞工之聯合進修訓練活動。

而為因應中小企業未能自辦員工訓練情況，另結合社會資源：包括民間

<sup>124</sup> 行政院勞委會職訓局，90年度業務報告、91年度業務報告、92年度業務報告、93年度業務報告；

李庚霽(2004)，《就業安全理論與實務》，台北：揚智文化，p.267-268；

李建鴻(2005)，〈勞動市場彈性化與職業訓練改造趨勢〉，收錄於2005年中台灣人力資源研討會論文集，p.123~124。

職訓機構、各行（職）業專業團體、勞資暨農漁民團體、大專院校等，補助這些團體辦理勞工進修訓練，課程包括產業科技化、自動及電子化、服務類及經營管理類。

### （三）勞委會因應金融海嘯推動之在職勞工訓練計畫

勞委會專案協助企業與在職勞工共同因應經濟情勢的挑戰，以提升勞工職場競爭力，推行的職業訓練計畫計有：「立即充電計畫」、「充電加值計畫」、「協助企業人力資源提升聯合型計畫」、以及「產業人才投資方案」等4項計畫<sup>125</sup>。

#### 1. 立即充電計畫

以企業為實施對象，分為專案申請單位及一般申請單位，均須為「依法為就業保險之民營投保單位，並領有設立登記證明文件之事業機構及組織團體」，惟前者的條件是：「事業單位有人力運用調整之必要，經『勞委會穩定就業輔導團』輔導，並與工會、勞資會議或勞工代表協議應實施在職訓練者」，後者的條件是：「屬嚴重缺工產業、產業發展套案之新興產業及產業發展套案之產業升級轉型重點產業之事業機構得優先補助之」。鼓勵事業單位在業務萎縮時期，對多餘的人力，以提供員工訓練來取代資遣，亦即將多餘的工時拿來進行員工在職訓練。政府對企業會提供訓練的費用補助，補助比例，專案申請單位為100%，而一般申請單位為50%至70%，但皆有總額上限：中小型企業以95萬元為限，大型企業則以190萬元為限。

#### 2. 充電加值計畫

政府為協助民間之事業機構、非營利組織或團體辦理員工在職訓練，持續發展員工所需技能，維持參訓人員生計以穩定僱用，以紓解無薪假之解僱壓力，所制定一創造勞資雙贏之計畫。本計畫以企業為實施對象，申請條件有三：（1）「依法為就業保險之民營投保單位，並領有設立登記證明文件之事業機構及組織團體，基於勞資協議之共識，運用縮減之正常工時（由其勞資協議書面文件之內容認定）實施員工在職訓練」，（2）在參訓期間維持原僱用規模，（3）不會資遣參訓的員工。政府對符合資格的企業提供全額的訓練費用補助，但中小型企業以95萬元為上限，大型企業則以190萬元為上限。提供給受訓者的訓練津貼，以參訓每小時100元計算，上限為每人每月1萬元。

<sup>125</sup> 參考自勞動部網站：<http://www.mol.gov.tw/>，最後瀏覽日期：2014/03/14。

### 3. 協助企業人力資源提升聯合型計畫（聯訓計畫）

許多中小企業沒有資源或能力辦理員工教育訓練，本計畫乃鼓勵具產業或區域發展關聯性之中小企業聯合資源舉辦教育訓練，以分享教育訓練之經驗與資源，共同提升人力素質以建構產業或區域升級發展之基石。政府會輔導協助辦理訓練課程，並且提供經費的補助。本計畫之具體辦法如下：（1）訓練方式為座談、研習、觀摩、訓練課程等內部訓練活動，每場次活動的參與人員至少10人以上；（2）參與聯訓的事業機構要3家以上（含）；（3）受訓員工應具勞保身分，為年滿十五歲至六十五歲之本國籍在職勞工；（4）補助標準為每一聯訓計畫以補助所需經費30%為原則，但對於辦理績優之聯訓計畫則將提高補助比例，最高為70%，但以250萬元為上限。

### 4. 產業人才投資方案

本計畫目的為：「強化我國在職勞動人口在職場上必要的共通核心職能及產業核心職能，以因應快速的環境變遷」，透過結合民間有品質之訓練單位，提供符合產業發展需求之實務導向課程，同時補助在職勞工參訓以鼓勵員工參訓。政府補助的對象為：凡具勞、農保身分，年滿15歲至65歲之本國籍在職勞工、在台之大陸配偶已領有長期居留證或工作證之在職勞工及外國籍配偶已領有居留證之在職勞工皆可報名。由政府補助個人參與職業訓練，以「訓練券」的概念，補助訓練課程學費的80%來辦理，而特定對象則全額補助，每人每3年5萬元的額度為限。訓練內容涵括六大核心能力，包括共通核心職能課程、國際溝通能力課程、運用數位能力課程、研發創新能力課程、專業技術課程、以及管理課程。此外，為因應2008年下半年的失業潮，本方案自2009年3月3日起，由「在職勞工」擴及非自願離職的「失業勞工」，也可獲得全額的訓練費用補助，惟僅適用至離職日期在2009年12月31日之前的非自願離職者。

#### （四）支持職業訓練發展的補助措施

職業訓練的成效除了課程的設計外，其補助措施亦是成敗關鍵，目前施行的職訓補助措施有：辦理區域職業訓練供需調查、提供非自願性失業勞工及弱勢對象參訓期間生活津貼、規劃辦理電視教學之訓練課程、專業辦理職業訓練機構年度評鑑、建置公共職業訓練資訊管理系統（TIMS）、企業訓練聯絡網、人培標竿推廣促進計劃、職業訓練護照計畫、建立培訓產業品質認證制度等（簡健忠等，2008）。勞委會職訓局於2007年投入上億資金成立「國家訓練品質辦公室」及

「企業訓練聯絡網」並將「國家訓練品質計分卡（Taiwan Train-QualiScorecard, TTQS）」列為重點工作，其中的「人力創新獎」則將在職訓練（On-Job-Training, OJT）及導入TTQS 列為評選標準，並要求產學訓培訓機構都需要通過TTQS 的認證才可辦理相關培訓業務，以下簡要介紹企業訓練聯絡網及TTQS。

### 1. 企業訓練聯絡網

「企業訓練聯絡網」係勞委會結合企業主、高階主管以及人力資源管理人員，建構企業訓練聯絡網的概念，透過各種研習方式來灌輸最新的人力資本觀念給這些管理者，希望這些對企業人才培訓有決策權的管理人員，能擁有先進的人才投資願景，並將人才培訓納入企業經營策略當中。主要目的可歸納為：（1）整合區域人力資源，協助企業強化人力資源競爭力、（2）擴大企業訓練資訊交流管道、（3）有效整合運用企業訓練資訊及資源。本案在執行上，由職訓局委託全國工業總會承辦，另於各分區設置區域聯絡網，由職訓局遴選各分區的執行單位來配合推動執行作業，讓聯絡網的運作更具效率。在作法上，則是採用TTQS 的設計，由政府對組織的人才培訓制定一套檢測標準，協助並輔導企業制定人力資源提升計畫，為落實該計畫，由政府編列經費預算補助在職勞工訓練費用，以鼓勵企業辦理訓練。

### 2. 訓練品質系統服務計畫（TTQS 計畫）

TTQS 主要是提供一套企業組織辦理員工在職訓練的績效標準，包含P（計劃）、D（設計）、D（執行）、R（查核）、O（成果）五項評核，每項評核有其對應的具體指標，每個指標列有分數，計分可作為分級輔導補助的依據。目前職訓局對民間企業訓練機構所推動輔導的「在職勞工訓練計畫」、「產學訓人才投資方案計畫」、「協助企業人力資源提升計畫」等重點計畫，皆已連結這套TTQS 制度。

### 第三節 我國非典型勞動者職業訓練現況

#### 壹、我國非典型勞動之僱用對策—時薪勞工僱用獎助<sup>126</sup>

2003年3月行政院勞工委員會為促進弱勢失業勞工就業並減緩基本工資調整對企業之可能衝擊，發布「僱用部分時間工作勞工參考手冊」，除了保留獎助雇主僱用全時勞工外，並增列獎助雇主僱用部分工時之時薪勞工。該項辦法獎助之雇主為事業單位、團體或私立學校，為鼓勵雇主僱用，不限定行業別及企業規模，惟失業勞工則限定為失業期間連續達5個月以上者、失業期間連續達30日以上之特定對象及因家庭因素退出勞動市場2年以上，重返職場之婦女，其中特定對象指負擔家計婦女、年滿40歲至65歲失業者、身心障礙者、原住民、生活扶助戶中有工作能力者、更生受保護人、家庭暴力及性侵害被害人等。上開失業勞工係屬職場競爭較弱者，故雇主向公立就業服務機構辦理求才登記並連續僱用該機構所推介的弱勢勞工達3個月以上，並符合相關規定，可申請僱用獎助。

僱用獎助不限僱用全時工作勞工，如僱用部分工時勞工，雇主也可申請，核發標準如下：

- 一、受僱勞工每週工作32小時以上、身心障礙者每週工作20小時以上，僱用期間連續達3個月以上者，依受僱勞工人數每人每月發給雇主新臺幣5,000元；
- 二、受僱勞工每週工作未滿32小時，僱用期間連續達3個月以上者，依受僱勞工人數每人每小時發給雇主新臺幣10元，僱用同一勞工最長獎助雇主12個月，又為免資源過於集中，另規定雇主領取僱用獎助，同一公立就業服務機構服務之轄區，同一年度以50人為限。

僱用獎助增列獎勵雇主僱用時薪勞工之規定，除了配合基本工資調整外，更具意義性的指標在於因應勞動市場在過去10年間的重要變化，時薪勞工制的盛行既然已是就業市場趨勢，政府有心獎勵雇主僱用弱勢勞工，則除了全時工作外，亦應同時獎勵雇主釋出時薪工作之機會給予他們。

<sup>126</sup> 許金龍（2008），〈促進時薪勞工就業安定措施的作為〉，《台灣勞工季刊》，<http://cla.hilearning.hinet.net/upload/periodical/12351060678000000312.pdf>，最後瀏覽日期：2011/10/04。  
另參附錄一、「僱用安定時薪補貼試辦要點」。

## 貳、我國非典型勞動職業企業訓練現況

### 一、派遣勞動

#### (一) 學者文獻整理<sup>127</sup>

朱聖惠(2009)<sup>128</sup>指出從教育訓練的面向上來看，針對短期性的派遣勞工，多為臨時性、季節性，在時間上較不穩定的工作，要派機構不太可能投資教育訓練的成本來培訓派遣人員。尤其是登錄型派遣勞工，因其流動性大，更降低派遣公司提供其教育訓練的機會。在缺乏教育訓練的狀況下，勞工難以累積人力資本。但對經常僱用型的派遣勞工而言，派遣公司比較願意對其投資再訓練、提昇經常僱用型派遣勞工的人力資本以發展長期的僱傭關係。

蔡博全(2000)<sup>129</sup>指出國內大部分的人力派遣公司通常不主動提供教育訓練給派遣人員，雖然仍有些人力派遣公司會主動提供，但是業者所提供的訓練課程則多屬於一般訓練，而非專業的技能訓練，如電話禮儀的訓練、辦公室設備（電腦或印表機）的操作等、勞基法與就業服務法的講授，而訓練的目的是增加派遣員工作時所需之技能，要派公司因而可以減少訓練成本。也有部分派遣業者也質疑自己訓練是否能為顧客（要派企業）滿意，因為從事派遣業員工素質往往在工作態度上不如正式員工。因此，除「一般性訓練」外，少數派遣企業亦對員工進行「專業訓練」。

翁玉珍(2000)<sup>130</sup>指出多數要派公司不會提供訓練課程，派遣公司雖提供教育訓練但培養員工之意願不足。但也有研究顯示派遣工作性質大多屬於缺乏教育訓練以及升遷機會的工作。

李元隆(2000)<sup>131</sup>指出派遣業者給予派遣員工職前的訓練，以一般訓練為主，訓練的時間大約1至8小時左右，專業訓練則僅有非常少數的人力派遣公司會提供，至於安全衛生訓練的課程，則仍未受到業者的重視。少數的派遣業者會提供

<sup>127</sup> 鄭麗真(2007)，〈中華電信客戶服務單位運用派遣人員之研究—以中部地區電信機構為例〉，台中：逢甲大學公共政策研究所碩士學位論文。

<sup>128</sup> 朱聖惠(2008)，〈派遣「女」王？--勞動彈性化對女性勞動參與之影響〉，「東吳大學社會學系九十六學年度研究生研究計畫暨論文發表會」，(2008年5月27日)，台北：東吳大學，<http://www.scu.edu.tw/society/publish/official/96-2/conference/02.pdf>。

<sup>129</sup> 蔡博全(2000)，〈國內人力派遣業制度運作及人力資源管理實務之探討—以美國相關產業為對比〉，高雄：中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

<sup>130</sup> 翁玉珍(2000)，〈派遣勞動對派遣員工的功能評估研究〉，嘉義：國立中正大學勞工研究所碩士論文。

<sup>131</sup> 李元隆(2000)，〈台灣人才派遣制度現況之研究—以日本人才派遣為比較基礎〉，高雄：中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

專業訓練如電腦、財務或會計等訓練。

許妙穗(2001)<sup>132</sup>研究中指出派遣業者所提供派遣員工之訓練課程，登錄型派遣員工有92.6%接受一般訓練課程，經常僱用型則有87.5%接受一般訓練課程，而專業訓練以及安全衛生方面的訓練課程比例並不高。而教育訓練由派遣公司提供的比例，登錄型派遣員工有57.7%，經常僱用型則有60.0%，顯示大部分的教育訓練還是由派遣公司提供較多。由要派公司提供教育訓練者，登錄型派遣員工只有15.4%，經常僱用型則有20.0%；而依狀況而定者，登錄型有26.9%，經常僱用型有20.0%。

林秀如(2002)<sup>133</sup>在其訪談8家派遣公司中指出，多數派遣企業會對新進員工進行「一般性訓練」，所謂「一般性訓練」是指6-10小時的基本訓練，包括員工辦公室禮儀、守則和溝通原則等。但部分派遣業者也質疑自己訓練是否能為顧客(要派企業)滿意，因為從事派遣業員工素質往往在工作態度上不如正式員工。除「一般性訓練」外，少數派遣企業亦對員工進行「專業訓練」，所謂「專業訓練」是指秘書入門課程，而非技術性人才培訓。綜合上述派遣企業訓練員工情形，訓練過程之深度和廣度仍顯不足，也並不能確保業者能夠提供高素質人力給要派企業。

## (二) 行政院勞委會調查報告<sup>134</sup>

行政院勞工委員會於2011年4月(行政院勞工委員會,2011)完成之「勞動派遣營業營運狀況調查報告」中，針對派遣人員接受教育訓練之機會，做有系統之統計分析歸納如下：

勞動人力派遣公司有80.9%為派遣人員辦理教育訓練，19.1%沒有為勞工辦理教育訓練，顯示派遣業會先訓練派遣人員後再派至要派單位工作的比率很高。辦理教育訓練的種類以「專業技術訓練」占61.7%較高，其他依次為「職業安全訓練」占56.2%、「人際關係或溝通協調」占15.7%、「一般行政事務」占9.7%，「電腦課程或操作」占9.1%，「銷售或顧客服務之訓練」占8.6%，「語文能力」占4.2%。另一方面，比較勞動人力派遣公司為派遣人員辦理教育訓練之平均時

<sup>132</sup> 許妙穗(2001)，〈我國人力派遣制度安排之探討〉，高雄：中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

<sup>133</sup> 林秀如(2002)，〈人力資源彈性運用對企業勞資關係之影響〉，台北：國立政治大學勞工研究所碩士論文。

<sup>134</sup> 勞委會統計處(20011年)，〈勞動派遣營業狀況調查報告〉，<http://statdb.cla.gov.tw/html/com/statinvest.htm>，最後瀏覽日期：2011/10/05。

數，以「一般行政事務」的 31.4 小時較高，其次為「電腦課程或操作」之平均時數 28 小時、「專業技術訓練」的 22.7%。

## 二、部分工時<sup>135</sup>

表 8 部分工時勞工教育訓練的滿意情形—按性別、年齡、教育程度區分

|          |       |       |      | 96年8月 |      |      | 單位：人，% |       |  |
|----------|-------|-------|------|-------|------|------|--------|-------|--|
| 項目別      | 樣本數   | 合計    | 小計   |       |      | 小計   |        |       |  |
|          |       |       |      | 非常滿意  | 滿意   |      | 不滿意    | 非常不滿意 |  |
| 總計       | 3,112 | 100.0 | 84.3 | 11.3  | 72.9 | 15.7 | 14.4   | 1.3   |  |
| 性別       |       |       |      |       |      |      |        |       |  |
| 男        | 1,232 | 100.0 | 85.5 | 12.9  | 72.6 | 14.5 | 12.9   | 1.6   |  |
| 女        | 1,880 | 100.0 | 83.5 | 10.3  | 73.2 | 16.5 | 15.3   | 1.2   |  |
| 年齡       |       |       |      |       |      |      |        |       |  |
| 15-24 歲  | 1,749 | 100.0 | 87.1 | 13.9  | 73.2 | 12.9 | 11.8   | 1.0   |  |
| 25-44 歲  | 900   | 100.0 | 79.8 | 9.2   | 70.6 | 20.2 | 18.0   | 2.2   |  |
| 25-34 歲  | 500   | 100.0 | 79.4 | 11.6  | 67.8 | 20.6 | 18.6   | 2.0   |  |
| 35-44 歲  | 400   | 100.0 | 80.3 | 6.3   | 74.0 | 19.8 | 17.3   | 2.5   |  |
| 45-64 歲  | 427   | 100.0 | 81.5 | 5.6   | 75.9 | 18.5 | 17.6   | 0.9   |  |
| 45-54 歲  | 299   | 100.0 | 78.9 | 3.7   | 75.3 | 21.1 | 20.4   | 0.7   |  |
| 55-64 歲  | 128   | 100.0 | 87.5 | 10.2  | 77.3 | 12.5 | 10.9   | 1.6   |  |
| 65 歲以上   | 36    | 100.0 | 91.7 | 8.3   | 83.3 | 8.3  | 8.3    | -     |  |
| 教育程度     |       |       |      |       |      |      |        |       |  |
| 國（初）中及以下 | 447   | 100.0 | 88.4 | 10.5  | 77.9 | 11.6 | 10.7   | 0.9   |  |
| 高中（職）    | 1,220 | 100.0 | 84.8 | 11.8  | 73.0 | 15.2 | 13.9   | 1.3   |  |
| 高中       | 501   | 100.0 | 82.4 | 10.2  | 72.3 | 17.6 | 16.2   | 1.4   |  |
| 高職       | 719   | 100.0 | 86.5 | 12.9  | 73.6 | 13.5 | 12.2   | 1.3   |  |
| 專科及大學    | 1,379 | 100.0 | 83.4 | 11.2  | 72.2 | 16.6 | 15.1   | 1.5   |  |
| 專科       | 451   | 100.0 | 84.7 | 11.8  | 72.9 | 15.3 | 13.7   | 1.6   |  |
| 大學       | 928   | 100.0 | 82.8 | 10.9  | 71.9 | 17.2 | 15.7   | 1.5   |  |
| 碩士以上     | 66    | 100.0 | 65.2 | 12.1  | 53.0 | 34.8 | 33.3   | 1.5   |  |

根據「行政院勞工委員會 100 年部分工時勞工就業實況調查」統計報告，該份報告總共採取 3112 個樣本數。以性別做區分，男性樣本數為 1232 個，女性樣本數為 1880 個，其中男性的部分工時勞工對教育訓練的非常滿意程度佔 12.9%，滿意程度佔 72.6%，不滿意程度佔 12.9%，非常不滿意程度佔 1.6%；而女性的部分工時勞工對教育訓練的非常滿意程度佔 10.3%，滿意程度佔 73.2%，不滿意程

<sup>135</sup> 行政院勞工委員會〈100 年部分工時勞工就業實況調查〉，<http://statdb.mol.gov.tw/html/svy00/0003menu.htm>，最後瀏覽日期：2011/10/05。

度佔 15.3%，非常不滿意程度佔 1.2%，由上述可知，大多數的男性、女性部分工時勞工對企業內部教育訓練狀況是滿意的。

以年齡做區分，以 15-24 歲的樣本數為 1749 人最多，其餘人數由多至少做區分為 25-44 歲的 900 人、45-64 歲的 427 人、65 歲以上的 36 人。其中 15-24 歲的部分工時勞工對教育訓練的非常滿意程度佔 13.9%，滿意程度佔 73.2%，不滿意程度佔 11.8%，非常不滿意程度佔 1.0%；25-44 歲的部分工時勞工對教育訓練的非常滿意程度佔 9.2%，滿意程度佔 70.6%，不滿意程度佔 18.0%，非常不滿意程度佔 2.2%；45-64 歲的部分工時勞工對教育訓練的非常滿意程度佔 5.6%，滿意程度佔 75.9%，不滿意程度佔 17.6%，非常不滿意程度佔 0.9%；65 歲以上的部分工時勞工對教育訓練的非常滿意程度佔 8.3%，滿意程度佔 83.3%，不滿意程度佔 8.3%，由上述可知，以年齡層做區分，大多數的部分工時勞工對企業內部教育訓練狀況是滿意的。

以教育程度做區分，以專科及大學樣本數為 1379 人佔最多數，其餘人數由多至少分別為高中（職）的 1220 人、國（初）中及以下的 447 人、碩士以上的 66 人。其中專科及大學的部分工時勞工對教育訓練的非常滿意程度佔 11.2%，滿意程度佔 72.2%，不滿意程度佔 15.1%，非常不滿意程度佔 7.5%；高中（職）的部分工時勞工對教育訓練的非常滿意程度佔 11.8%，滿意程度佔 73.0%，不滿意程度佔 13.9%，非常不滿意程度佔 1.3%；國（初）中及以下的部分工時勞工對教育訓練的非常滿意程度佔 11.8%，滿意程度佔 73.0%，不滿意程度佔 13.9%，非常不滿意程度佔 1.3%；碩士以上的勞工對教育訓練的非常滿意程度佔 12.1%，滿意程度佔 53.0%，不滿意程度佔 33.3%，非常不滿意程度佔 1.5%，由上述可知，以教育程度做區分，大多數部分工時勞工對企業內部教育訓練狀況是滿意的，惟比較值得關注的是碩士成度以上的部分工時勞工其對教育訓練的滿意程度較低，且不滿意程度較其他教育程度的族群樣本數為多。

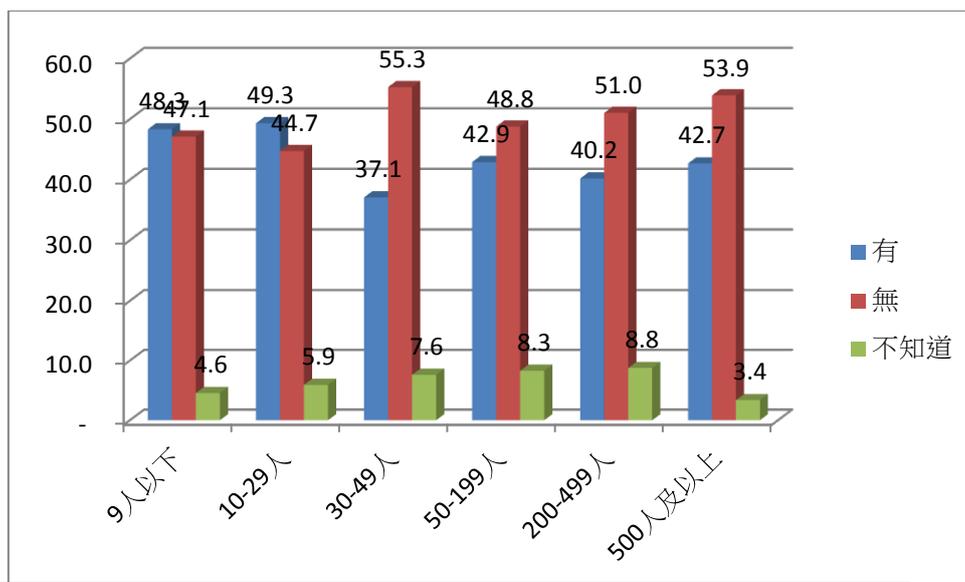


圖 6 部分工時勞工是否享有服務單位提供之「進修訓練」福利措施--按公司規模分

以圖6「部分工時勞工是否享有服務單位提供之『進修訓練』福利措施--按公司規模分」來說，公司規模在9人以下者為987間、10-29人者為1,046間、30-49人者為302間、50-199人者為494間、200-499人者為194間、500人及以上者為89間。其中公司規模在9人以下者之部分工時勞工有48.3%享有服務單位提供之「進修訓練」福利措施，47.1%並未享有服務單位提供之「進修訓練」福利措施，有4.6%表示不知道服務單位是否有提供之「進修訓練」福利措施；規模在10-29人者之部分工時勞工有49.3%享有服務單位提供之「進修訓練」福利措施，44.7%並未享有服務單位提供之「進修訓練」福利措施，有5.9%表示不知道服務單位是否有提供之「進修訓練」福利措施；規模在30-49人者之部分工時勞工有37.1%享有服務單位提供之「進修訓練」福利措施，55.3%並未享有服務單位提供之「進修訓練」福利措施，有7.6%表示不知道服務單位是否有提供之「進修訓練」福利措施；規模在50-199人者之部分工時勞工有42.9%享有服務單位提供之「進修訓練」福利措施，48.8%並未享有服務單位提供之「進修訓練」福利措施，有8.3%表示不知道服務單位是否有提供之「進修訓練」福利措施；規模在200-499人者之部分工時勞工有40.2%享有服務單位提供之「進修訓練」福利措施，51.0%並未享有服務單位提供之「進修訓練」福利措施，有8.8%表示不知道服務單位是否有提供之「進修訓練」福利措施；規模在500人以上者之部分工時勞工有42.7%享有服務單位提供之「進修訓練」福利措施，53.9%並未享有服務單位提供之「進

修訓練」福利措施，有3.4%表示不知道服務單位是否有提供之「進修訓練」福利措施。

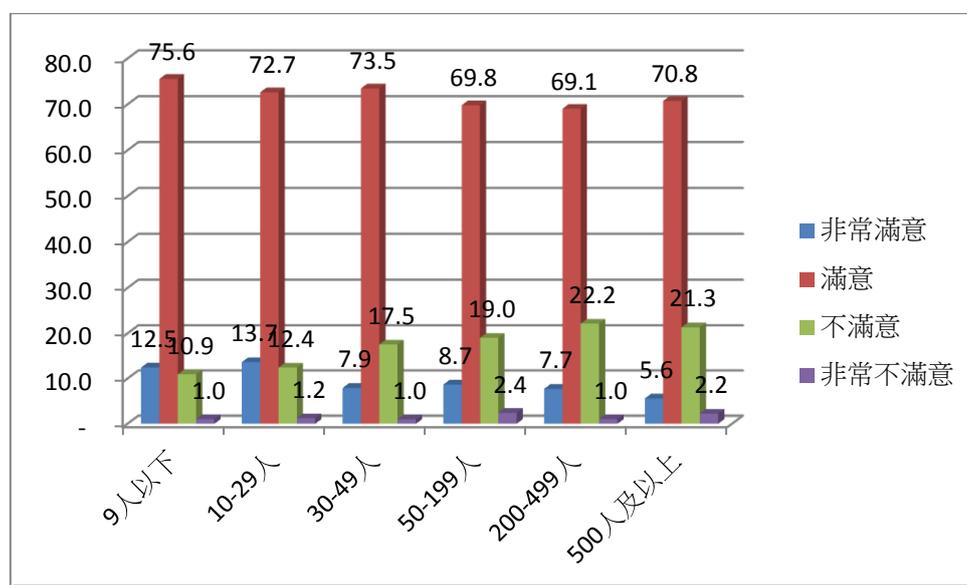


圖 7 部分工時勞工對教育訓練的滿意情形--按公司規模分

以圖7「部分工時勞工對教育訓練的滿意情形--按公司規模分」來說，其中公司規模在9人以下者之部分工時勞工有12.5%表示非常滿意服務單位的教育訓練，75.6%表示滿意，10.9%表示不滿意，1.0%表示非常不滿意；規模在10-29人者之部分工時勞工有13.7%表示非常滿意服務單位的教育訓練，72.7%表示滿意，12.4%表示不滿意，1.2%表示非常不滿意；規模在30-49人者之部分工時勞工有7.9%表示非常滿意服務單位的教育訓練，73.5%表示滿意，17.5%表示不滿意，1.0%表示非常不滿意；規模在50-199人者之部分工時勞工有8.7%表示非常滿意服務單位的教育訓練，69.8%表示滿意，19.0%表示不滿意，2.4%表示非常不滿意；規模在200-499人者之部分工時勞工有7.7%表示非常滿意服務單位的教育訓練，69.1%表示滿意，22.2%表示不滿意，1.0%表示非常不滿意；規模在500人以上者之部分工時勞工有5.6%表示非常滿意服務單位的教育訓練，70.8%表示滿意，21.3%表示不滿意，2.2%表示非常不滿意。由上述可知，以公司規模做區分，大多數的部分工時勞工對企業內部教育訓練狀況是滿意的。

## 參、非典型勞動職業訓練面臨之問題

### 一、現行職業訓練法制之適用對象無法保障非典型勞動者

根據我國職業訓練法第三條：「本法所稱職業訓練，指為培訓與提升國民職業技能與知識所實施之訓練；其推動分產業訓練及公共訓練，並以養成訓練、技術生訓練、進修訓練、轉業訓練及殘障者職業訓練方式實施」。綜合歸納定義：職業訓練係指針對待業、失業、轉業者，實施就業準備及技能訓練之職前訓練，以及在職勞工進修訓練(包括接受企業、學校之委託訓練)。惟非典型勞動者並非屬失業者之範疇，其接受企業訓練的比率也較一般典型勞動者低，因此，在現行職業訓練法制上，非典型勞動者在接受公共職業訓練及企業訓練上，經常是被忽略的一群。

### 二、非典型勞動者公共職業訓練補助對象之範疇

我國公共職業訓練補助對象為失業者，非典型勞動並非屬失業者之範疇，因此，其獲得公共職業訓練之補助經費僅一般對象之 $1/2$ 。而非典型勞動其工作性質多缺乏專業技能，加上無法獲得在職訓練其公共職業訓練之補助機會，因此，常陷入惡性工作循環。

### 三、企業訓練補助對象僅限在職者

目前我國企業訓練相關實施措施之主要項目，約可分為下列三種：輔導企業自行辦理職業訓練、加強推廣企業訓練業務、以及整合企業訓練資源。此外，勞委會因應金融海嘯推動之在職勞工訓練計畫計有：「立即充電計畫」、「充電加值計畫」、「協助企業人力資源提升聯合型計畫」、以及「產業人才投資方案」等四項計畫。在上述的企業訓練方式及因應金融海嘯所推動的在職勞工訓練計畫中，補助對象僅限在職者，而一般企業大多只會對於正式員工進行提升人力資源的投資，非典型勞動者能夠獲得企業訓練的機會相當低。

### 四、目前政策僅對部分工時勞工提供時薪補助

我國於96年7月行政院勞工委員會為促進弱勢失業勞工就業並減緩基本工資調整對企業之可能衝擊，修正「雇主僱用失業勞工獎助辦法」，除了保留獎助雇主僱用全時勞工外，並增列獎助雇主僱用部分工時之時薪勞工。蓋過去10年中，時薪勞工制的盛行既然已是就業市場趨勢。然而，非典型勞動者包括其他類

別，諸如：派遣勞動、定期契約工、電傳勞動等等，從事這些職務的非典型勞動者，在我國並沒有提供保障其僱用安定及可以獲得職業訓練機會的政策。

#### 五、派遣勞動者之工作技能無法提升

派遣業者提供派遣勞動者的職業訓練多為一般性訓練，而非專業的技能訓練，派遣企業訓練員工情形，訓練過程之深度和廣度仍顯不足。因此，派遣勞動者大多屬於缺乏教育訓練以及升遷機會的工作。此外，要派機構不太可能投資教育訓練的成本來培訓派遣人員。尤其是登錄型派遣勞工，因其流動性大，更降低派遣公司提供其教育訓練的機會。在缺乏教育訓練的狀況下，勞工難以累積人力資本。



## 第四章 日本非典型勞動職業訓練法制及現況

### 第一節 日本非典型勞動法規範及現況

#### 壹、日本非典型勞動態樣<sup>136</sup>

所謂的「Atypical employment」或是「Non-traditional or Non-standard Employment form of employment」在日本學術界上主要有兩種表現方式：一是「非正規勞動」，一是「非典型勞動」。首先，關於「非正規勞動」此一表現方式是相對於「正規勞動」的概念詞，所謂的「正規勞動者」是指在僱傭契約上之僱用期間沒有明確加以規定，而被稱為正式員工者。而所謂的「非正規勞動者」是指在僱傭契約上僱用期間有加以規定的人。因此在僱用期間有加以規定的兼差員工、臨時性員工、部分時間工作者、定期契約工、派遣勞動者等是屬於「非正規勞動者」。但僱用期間沒有加以限定的部分時間工作者、居家工作著(SOHO)、派遣勞動者等屬於「正規勞動者」<sup>137</sup>。簡單地說，不管其工作時間長短，工作地點為何，只要僱用期間有加以限定的即為「非正規勞動者」。

#### 貳、日本非典型勞動法規範及發展

##### 一、日本定期契約工法規範

##### (一) 勞動基準法

日本「勞動基準法」於1998年將定期契約之限制放寬，其第14條規定：「僱用具專業知識、技術、經驗者或年齡60歲以上勞工，定期契約延長為3年，其餘則維持1年」。2003年「勞動基準法」修正時，再個別放寬為5年和3年。不過，為避免雇主與定期契約工間之契約糾紛，厚生勞動大臣得訂定相關基準加以規範（第14條第2項）<sup>138</sup>，為規範與保護定期契約工的主要依據。

##### (二) 2007年「勞動契約法」

由於定期契約工在實務上較常發生勞資爭議，其中以雇主契約期滿前提前解

<sup>136</sup> 簡建忠、黃良志、楊通軒、馬財專（2009），〈各國非典型勞動政策形成及運作機制之比較研究〉，行政院研究發展考核委員會委託研究。

<sup>137</sup> 佐藤博樹(1998)，〈非典型的労働の実態〉，《日本労働研究雑誌》，第462期1月号，頁13-29。

<sup>138</sup> 可參閱：「有期労働契約の簽訂、更新及び雇止めに関する基準」（平成15年10月22日厚生労働省告示大357号）。

僱、不續約或重新換約事件為多，因此，2007 年，政府進一步制定「勞動契約法」，納入禁止不當解僱的規定，亦即雇主除非有不得已的理由，否則不得在契約屆滿前提前解僱勞工（第 17 條第 1 項）；同時，要求雇主注意不要簽訂期間過短、一再重覆更新勞動契約（第 17 條第 2 項）。除此之外，定期契約工與不定期契約工一樣，適用其他勞工法的保護。

## 二、日本部分工時工法規範的發展

### （一）1993 年制定「改善短期勞工管理法」（簡稱「短期勞工法」）（Law of Improvement of Management of Short-Term Workers）

日本「短期勞工法」於 1993 年完成立法，適用於比一般勞工工時較短的勞工，尤其針對「每日工時為基礎的短期勞工」<sup>139</sup>。「短期勞工法」未針對勞動契約終止及解僱有所規範，這方面的規範適用「勞動基準法」等現行勞工法。

### （二）2007 年修正「改善短期勞工管理法」（簡稱「短期勞工法」）（Law of Improvement of Management of Short-Term Workers）<sup>140</sup>

「短期勞工法」於 2007 年進行大幅修正，並自 2008 年 4 月 1 日起實施。2007 年「短期勞工法」修法後之立法目的改為：「有鑒於少子高齡化與就業結構等社會經濟情勢之變化，短期勞工的重要性大增，訂定各種保障勞動條件、改善僱用管理、推動轉換一般勞工、開發及提升職業能力等相關措施，確保與一般勞工間均衡待遇，以有效發揮其能力並增進福祉，進而帶動經濟與社會發展」。

## 三、日本勞動派遣法規範的發展

日本戰後勞動派遣政策的發展，可以用「確保派遣機構正常營運與改善派遣勞工工作條件法」（簡稱「勞動派遣法」，1985 年通過）（Law for Securing the Proper Operation of Worker-Dispatching Undertakings and Improved Working Conditions for Dispatched Workers）實施前後以及 1999 年「就業保障法」（Employment Security Law）與「勞動派遣法」修正作為兩個分界點。

### （一）1986-1998 年勞動派遣部分合法化

「勞動派遣法」的立法行動歷經七年多，終於在 1985 年 7 月 5 日制定完

<sup>139</sup> Hanami, Tadshi. 2004. —“Japan”, in *Temporary Agency Work and the Information Society*, ed. Roger Blanpain and Ronnie Graham. The Hague, Netherland: Kluwer Law International. pp. 159-170.

<sup>140</sup> 周兆昱（2010），〈部分工時勞動相關法律問題之研究—以日本法制與實務之檢討為中心〉。

成，並自 1986 年 7 月 1 日起開始施行；1986 年 5 月上旬開始受理勞動派遣業的申請，7 月 1 日正式進入合法時期<sup>141</sup>。「勞動派遣法」在草擬過程中，工會代表透過勞工部表達意見，政府也向 Manpower 公司諮詢<sup>142</sup>。「勞動派遣法」的立法理由有二：

(1) 將遊走在法律外假承攬之名遂行人力外包公司的公司，引進合法的領域<sup>143</sup>；  
(2) 立法限制派遣工作必須為需要特殊知識或技術，以及其他必預特殊對待者，藉此使典型僱用與派遣勞動能夠共存<sup>144</sup>。

#### (二) 1999 年起勞動派遣完全合法化

國際勞工組織 (ILO) 的 181 號公約將勞動派遣納入「就業服務」事業概念內，期許民私營就業服務機構與公營就業服務機構間積極發揮互補功能。日本在 1997 年 7 月 28 日批准該條約，1999 年相繼修正「就業保障法」與「勞動派遣法」。「就業保障法」的修正准許勞動派遣業，這個行業自 1947 年以來被禁止了 52 年；「勞動派遣法」的修正將勞動派遣在大多數職種或業務的限制解除。換言之，勞動派遣因此而完全合法化，學者稱這是日本勞動市場歷史上轉捩點<sup>145</sup>。

#### (三) 2003 年起製造業全面解禁<sup>146</sup>

在 2003 年修法時，開放了製造業適用勞動者派遣法，使長期以來以承攬來偽裝之脫法的勞動型態浮出台面，受到勞動派遣法的規範。同時，以試用為目的之所謂的介紹預定型派遣也被合法化，對於要派單位而言，完全免除了勞動契約的約束和勞基法上的雇主責任，但對於派遣勞工而言，僱用安定性與失去保障。而且，原本被禁止之要派單位的事前面試也對此類型之派遣鬆綁。這樣的規定無疑是否定派遣公司是勞動契約上唯一雇主之原則。

#### (四) 2008 年派遣工秋葉原殺人事件及金融海嘯派遣勞動嚴重失業率—改變勞

<sup>141</sup> 邱駿彥(2000)，〈勞工派遣法之研究-以日本勞動派遣法為例〉，《輔仁法學》，第 19 期。

<sup>142</sup> Coe, Neil M., Jennifer Johns, and Kevin Ward. 2009. —Transforming the Japanese Labor Market: Deregulation and the Rise of Temporary Staffing. Geographies of Temporary Staffing Unit at the University of Manchester, Working Paper 11, June 2009.

<sup>143</sup> Shire, Karen and Danielle van Jaarsveld, 2008. —“The Temporary Staffing Industry in Protected Employment 26 Economies: Germany, Japan and the Netherlands.” Paper presented at the Industry Studies Annual Conference, May 1-2, Boston MA.

<sup>144</sup> Araki, Takashi. 2002. —“Labour and Employment Law in Japan,” Japan Institute of Labor, Tokyo.

<sup>145</sup> Imai, Jun. 2004. —“The Rise of Temporary Employment in Japan: Legalization and Expansion of a Non-Regular Employment Form.” Duisburg Working Papers on East Asian Studies 62/2004, Duisburg, Germany.

<sup>146</sup> 張鑫隆 (2010)，〈勞動派遣之惡--日本勞動派遣法的教訓〉，台灣勞工陣線電子報：<http://labor.ngo.tw/weekly/c20100925.htm>，最後瀏覽日期：2011/10/05。

動派遣政策鬆綁方向，增強了勞動保護的色彩<sup>147</sup>

2006年原本來自內閣之進一步鬆綁的壓力依舊強大，但是由於非典型勞動人口不斷增加，造成社會貧富差距的擴大，再加上發生震驚社會的無確定目標殺人事件，凶手竟是處在非常嚴酷之派遣勞動環境下「看不見未來」的派遣勞工。其後又發生因全球金融風暴致大量派遣勞工被解僱的社會不安。這些造成社會動盪的因素轉變了勞動派遣政策的鬆綁方向，增強了勞動保護的色彩。但是儘管2008年執政黨提出了強化勞動保護色彩的修正案，因改革幅度不令人滿意，再加上因國會解散而廢案，但是也造就了2009年的政黨輪替，促使勞動派遣政策產生重大的變革。新政府已經預告2010年勞動派遣政策將回到1986年的原點，揮別登錄型派遣和製造業派遣，從保護派遣勞動的觀點再出發。

## 參、非典型勞動法規範之定義

### 一、定期契約工(fixed duration contracts of employment)

在日本，僱用一特定期間(limited duration)的勞工稱為暫時工(temporary workers)，定期契約工有非常多的種類，如「日僱者」、臨時工、季節工、「契約社員」、工讀生、委託，甚至部份工時工亦屬之<sup>148</sup>，除此還有「準社員」、「非常勤」(類似固定兼職)等職稱。這些暫時工與雇主簽訂勞動契約，工作時間超過一個月少於一年。日本僱用狀況統計局的調查裡，(The Bureau of Statistics Employment Status Survey)將日工(dayworkers)與暫時工(temporary workers)的差異明確定義：日工的工作契約僅少於一個月，而暫時工可以長達一年，兩種工作型態的工作者都直接受僱於企業主<sup>149</sup>。

### 二、派遣勞動(dispatched workers or temporary help agency workers)<sup>150</sup>

根據日本「勞工法」第二條第一項第一款規定：「人才派遣業，係指自己

<sup>147</sup> 張鑫隆(2010)，〈勞動派遣之惡--日本勞動派遣法的教訓〉，台灣勞工陣線電子報：<http://labor.ngo.tw/weekly/c20100925.htm>，最後瀏覽日期：2011/10/05。

<sup>148</sup> 菅野和夫(2002)，〈第1章雇用社会の仕組み〉，《新雇用社会の法》，有斐閣出版，頁2-45。

<sup>149</sup> Houseman, S., & Osawa, M. 1995. Part-time and temporary employment in Japan. *Monthly Labor Review*, 118 (10) : 10-18.

<sup>150</sup> 邱駿彥(1999)，〈勞工派遣法制之研究—以日本勞工派遣法為例〉，勞動派遣法制研討會，中華民國勞動法學會主辦，頁22。

所僱用之勞工，在該僱用關係下，讓勞工受他人指揮命令，並為該他人從事勞動而言，但不包括約定讓他人僱用該勞工」。日本學者高梨昌認為：「人才派遣法所定義之派遣行為，係派遣機構將自己直接僱用之勞工提供他人，並且使其在他人的指揮監督下從事勞動的一種事業活動稱之。」；三浦和夫（1997）對人才派遣業的定義為<sup>151</sup>：「將自己僱用的勞工，於僱用關係存續中，並且在他人的指揮監督下，為該他人從事勞動為事業的業者稱之」。

### 三、部分工時勞動（Part-time Employment）

日本部分時間工作形態非常的多元化，因此要從其中作精確的定義事實上並非容易。首先，在勞動統計上，日本最常使用的定義是：「每週工作時間未滿 35 小時的勞工」。第二種是所謂的「常識性」的定義，在日本是指「一日之所定工作時間與一週所定之勞動日，兩者或其中之一較該事業單位之一般勞工為短之勞工」，即指工作時間相對於正式勞工而言還要短的勞工<sup>152</sup>。1993 年 6 月 18 日，日本所制定之「短時間勞動者法」或「部分工時勞動法」中，將部分工時作了以下的定義：「所謂的部分工時，是指在一週所訂的工作時間與同一事業單位所僱用之勞工一週所訂之工作時間相比，時間較短之勞工」，此定義基本上與國際勞工組織(ILO)所治用的定義大致相似<sup>153</sup>。儘管日本學界，對於部分工時勞工之定義有非常多的說法，但仍然可以將日本的部分工時勞工，作以下的歸納，發現他們普遍真有下列的特質：(1) 在身分上，有與一般正職勞工有不同的稱呼與待遇，(2) 工作時間與一般正職員工相比還要短，(3) 工作的期間也比一般正職員工還要少之員工。

因此整體來說，就種類而言，日本的部分時間工作分成以下兩種，一種類型是指部分時間工作者每週工作天數與一般正職員工一致，但是每日的工作時間少於一般正職員工，另一種則是每日工作時間與一般正職員工相同，但是一個星期的工作天數少於一般的正職員工<sup>154</sup>。

<sup>151</sup> 高梨昌、三浦和夫（1997），〈人才派遣之活用法〉，《日本東洋經濟新聞社》，頁 29。

<sup>152</sup> 下井陸史（2001），〈勞動基準法第三版〉，有斐閣出版，頁 35。

<sup>153</sup> 國際勞工組織(ILO) 對於部分時間勞工的定義為：「是指正常的有酬工作，其工作時間實質地短少於組織內之時間工作」以及在 1994 年所通過的定義為：「通常的工作時間，較可比較之全時勞工的通常工作時間短少者」。

<sup>154</sup> “The Diverse Working Situation Among Workers of Non-Standard Employment Type- Analysis based on the “General Survey on Diversification in Types of Employment””，Hiroki Sato，The Japan

#### 四、SOHO 族、在宅工作者<sup>155</sup>

SOHO (Small Office/Home Office) 主要是指以居家為職場的工作。隨著網路的普及這種工作型態開始受到注意。在日本對 SOHO 用語的認定並沒有正式的統一用法，會因政府機構及各類團體而有各樣的說法。所以利用電腦等資訊機械設備在小辦公室或自宅從事業務的自營業主也屬 SOHO。除此，電子通勤

(tele-work)、在宅勤務、微型商務 (micro-business)、「內職」<sup>156</sup>、或者自由契約者 (freelance)<sup>157</sup> 等用語也常與 SOHO 同義。這主要是因 SOHO 的實際樣態難以捉摸，只能由字面判斷。嚴密定義 SOHO 一語時必須考量事業型態、事業規模、工作類型、生活型態、人、事務、工作場所、職務內容等等來決定廣義與狹義的意義。

#### 肆、日本非典型僱用之發展歷程

##### 一、非典型僱用型態興起背景

1929 年到 1960 為止，日本的勞工市場大多是以臨時工為主，但從 1960 年後期趨緩。日本派遣市場的興起，日本業界多以 1966 年美國的 manpower 公司在日本設立分公司視為起點。manpower 公司進入日本勞動市場衝擊了日本原有的勞動僱用方式，日本的勞動市場較為終身僱用式，但因美國公司的進入所提供的新的勞務方式(部分工時工)，使得契約性質之工作工 (contact works) 大幅增加。當時日本的 manpower 公司主要以在日本的外資企業為客戶，提供打字、秘書等文書處理服務。派遣開啟日本勞工中途轉業之道、派遣勞工的就業取向的專門性也較明確、適合不想終生受僱於某企業的就業意識型態者，以及給予女性更多的就業機會，日本就業市場中龐大的派遣勞動力，亦從此時逐漸茁壯成長

---

Institute of Labour . Survey Report No. 158.July 2003 , p. 7.

<sup>155</sup> 簡建忠、黃良志、楊通軒、馬財專 (2007)，〈各國非典型勞動政策形成及運作機制之比較研究〉，行政院研究發展考核委員會編印，頁 92-93。

<sup>156</sup> 所謂內職指的是在家裡從事工作所得到的收入而言。近年隨著網路普及，透過自己的網頁刊載電子廣告，交易成功所獲得的報酬之類的成功報酬型廣告交易內職工作 (Job for affiliate program) 非常普及。例如 Yahoo!奇摩的拍賣商店中獲得成功交易的賣主。

<sup>157</sup> 所謂自由契約者(freelance)是指如無固定契約的播音員、無固定契約的專欄作家等，沒有所屬的特定公司或被專屬的契約所約束者。若與派遣公司訂定派遣勞動契約者則為派遣員工，不能稱為自由契約者。

1970 年以前日本「職業安定法」仍不認此類的就業方式，一直到最後 1971 年之後修法通過，並逐漸的認同該類型態的工作者，而日本松下企業則成為第一個”合法”採用該類非典型勞工的企業。1972 年「男女僱用機會均等法」公布，與 1973 年第一次石油危機開始，企業開始正式合理地運用部份工時工的僱用管理，而這段時間正為日本百貨業大量以該方式僱用員工，為日本鍛造一段經濟繁榮的時期<sup>159</sup>。

1985 年日本非典型工作中的派遣勞工數量已多到不可忽視，因此而訂定了勞動派遣法，起初是先規定哪些行業可用派遣勞工(嚴謹)，最後修法(1999 年)放寬為哪些行業不可用派遣勞工，因此在 1999 年後派遣勞工的數量快速的激增。而從 1999 年非典型勞動力佔全日本勞動力受僱者從 26.2%到 2010 年為止已經變為 34%，將近成長了約 7~8%(140 萬~160 萬人左右)<sup>160</sup>。下表 4-1-1 為日本非典型勞工形成時程表：

表 9 日本非典型勞工形成時程表

| 時間   | 事件  |
|------|---|
| 1929 | 世界經濟大恐慌-大量增加臨時工，低工資短期僱用型態。  |
| 1950 | 韓戰-再度大另增加臨時工。   |
| 1960 | 部份工時工興起，為低工資短期僱用型態。   |
| 1966 | 美國 manpower 公司進入日本(以外資企業為主提供打字、秘書等文書服務)，日本稱此行業為 temporary business。 |
| 1970 | 非典型勞動此類的就業型態在日本定義明確，但是當時日本職業安定法並不認可此就業形式。                           |
| 1973 | 石油危機-企業開始合法使用部份工時工。   |
| 1985 | 日本訂定勞動派遣法，規定哪些行   |

<sup>158</sup> 鹿生治行 (2004)，〈雇用主としての派遣会社の役割—苦情処理の分析と手がかりに〉，《大原社会問題雑誌》，NO.551，頁 33-50。

<sup>159</sup> 山岡ひろ子 (2003)，〈ILO 労働基準とパートタイム労働の新潮流〉，《大原社会問題研究所雑誌》，NO.534，頁 1-13。

<sup>160</sup> 廖修雅 (2011)，〈勞動派遣法制變遷之考察—論台灣勞動派遣法制之現況與發展〉，《青森法政論叢 12 号》。

|      |  |
|------|--|
|      | 業可用派遣。                                     |
| 1986 | 日本公布高齡者僱用安定法。                              |
| 1999 | 1.日本非典型就業站總受雇者達26.2%。<br>2.修法規定哪些行業不能使用派遣。 |
| 2004 | 放寬製造業可用派遣，日本開始出現大量的派遣勞工。                   |

筆者自行整理

## 二、非典型僱用型態之發展現況<sup>161</sup>

表 10 日本近年各類就業就業型態人數

| 實際人數(萬人) |       |              |       |        |        |      |      |         |     |
|----------|-------|--------------|-------|--------|--------|------|------|---------|-----|
| 就業型態     | 就業者   | 高階管理人以外之就業者* |       |        |        |      |      |         |     |
|          |       |              | 典型就業者 | 非典型就業者 | 部分工時勞工 | 臨時勞工 | 派遣勞工 | 契約及囑託勞工 | 其他  |
|          |       |              |       |        |        |      |      |         |     |
| 2002 年平均 | 5,337 | 4,940        | 3,489 | 1,451  | 718    | 336  | 43   | 230     | 125 |
| 2003 年平均 | 5,343 | 4,948        | 3,444 | 1,504  | 748    | 342  | 50   | 236     | 129 |
| 2004 年平均 | 5,372 | 4,975        | 3,410 | 1,564  | 763    | 333  | 85   | 255     | 128 |
| 2005 年平均 | 5,407 | 5,007        | 3,374 | 1,633  | 780    | 340  | 106  | 278     | 129 |
| 2006 年平均 | 5,481 | 5,088        | 3,411 | 1,677  | 792    | 333  | 128  | 283     | 141 |
| 2007 年平均 | 5,561 | 5,174        | 3,441 | 1,732  | 822    | 342  | 133  | 298     | 137 |
| 2008 年平均 | 5,539 | 5,159        | 3,399 | 1,760  | 821    | 331  | 140  | 320     | 148 |
| 2009 年平均 | 5,478 | 5,102        | 3,380 | 1,721  | 814    | 339  | 108  | 321     | 139 |
| 2010 年平均 | 5,478 | 5,111        | 3,355 | 1,756  | 847    | 345  | 96   | 330     | 137 |
| 百分比(%)   |       |              |       |        |        |      |      |         |     |
| 就業型態     | 就業者   | 高階管理人以       |       |        |        |      |      |         |     |
|          |       |              | 典型就   | 非典型就   |        |      |      |         |     |

<sup>161</sup> 日本厚生勞動省網頁：<http://www.mhlw.go.jp/>，最後瀏覽日期：2011/10/06。

|          |   | 外之就業者 | 業者   | 業者   | 部分工<br>時勞工 | 臨時<br>勞工 | 派遣<br>勞工 | 契約及<br>囑託勞<br>工 | 其<br>他 |
|----------|---|-------|------|------|------------|----------|----------|-----------------|--------|
| 2002 年平均 | - | 100.0 | 70.6 | 29.4 | 14.5       | 6.8      | 0.9      | 4.7             | 2.5    |
| 2003 年平均 | - | 100.0 | 69.6 | 30.4 | 15.1       | 6.9      | 1.0      | 4.8             | 2.6    |
| 2004 年平均 | - | 100.0 | 68.6 | 31.4 | 15.3       | 6.7      | 1.7      | 5.1             | 2.6    |
| 2005 年平均 | - | 100.0 | 67.4 | 32.6 | 15.6       | 6.8      | 2.1      | 5.6             | 2.6    |
| 2006 年平均 | - | 100.0 | 67.0 | 33.0 | 15.6       | 6.5      | 2.5      | 5.6             | 2.8    |
| 2007 年平均 | - | 100.0 | 66.5 | 33.5 | 15.9       | 6.6      | 2.6      | 5.8             | 2.6    |
| 2008 年平均 | - | 100.0 | 65.9 | 34.1 | 15.9       | 6.4      | 2.7      | 6.2             | 2.9    |
| 2009 年平均 | - | 100.0 | 66.3 | 33.7 | 16.0       | 6.6      | 2.1      | 6.3             | 2.7    |
| 2010 年平均 | - | 100.0 | 65.7 | 34.4 | 16.6       | 6.8      | 1.9      | 6.5             | 2.7    |

資料來源：日本總務省統計局。

\*高階管理人以外之就業者(Number of employees excluding executives of company or corporation)

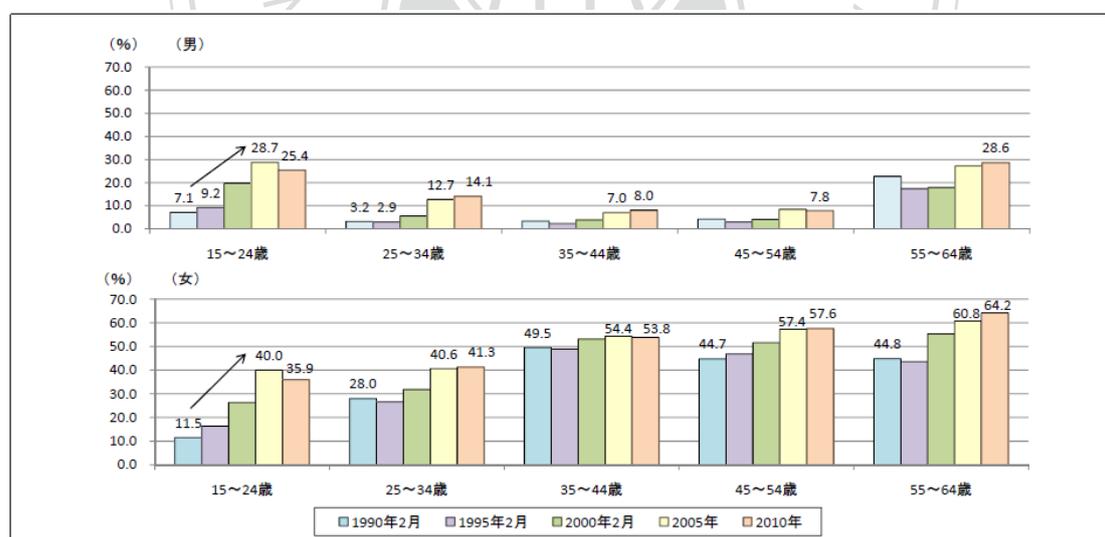


圖 8 正規勞動者及非正規勞動者數量變化（以性別／年齡做區別）

近年來，日本的「非典型就業者」<sup>162</sup>（非正規職員或從業員）人數、占總就業

<sup>162</sup> 日本一般認為，典型就業者係指由雇主直接僱用、不定期勞動契約、其工作為按時程工作(全時工作)。非典型就業者則是就業型態不符前述 3 項條件之 1 者，其組合可能有 7 種：「不定期勞動契約、全時工作、非直接僱用」；「不定期勞動契約、部分工時、直接僱用」；「不定期勞動契約、

人數之比率皆持續增加；相對地，「典型就業者」(正規職員或從業員)較為穩定甚至有稍減的現象。歷經 2008 年全球金融海嘯，2010 年日本之總就業人數皆尚未回到 2008 年的水準，但非典型就業者占總就業人數比率，卻已由 2008 年 34.1%，上升至 2010 年 34.4%。非典型就業者於不景氣時(2008 至 2009 年)快速減少 39 萬人，景氣好轉時(2009 至 2010 年)再快速增加 35 萬人，顯示非典型就業在這一次的景氣循環中，產生人力調節作用，惟其產生的社會問題，也是不容忽視之議題。

由於日本的非典型就業者已超過總就業人數 3 成以上，在不景氣時受到各界相當關注，日本勞動政策研究所(獨立行政法人勞動政策研究機構)於 2011 年 7 月完成一份不同僱用型態之平等待遇研究報告，其中針對日本的非典型就業，有較完整的調查報告說明，或可有助於我國面對相關非典型就業問題時之分析與了解。

#### (一) 非典型就業者的特性

以性別觀察，女性典型就業者由 2002 年的 29.4%，增至 2007 年的 30.7%，顯示女性從事非典型工作比率逐漸降低，例如女性從事派遣工作由 2002 年的 71.8%，降至 2007 年的 62.1%。此外，由於 2006 年開始允許製造業進用派遣勞工，也促使非典型就業者的性別比率產生變化。女性在囑託勞工所占比率較低，係因該等勞工多為從典型就業型態的工作中退休，再由同一企業重新僱用，其年齡也較長。

男性以從事典型工作為主，占男性總就業人數 8 成以上，但在 65 歲以上時，從事部分工時工作占該年齡層勞工之 21.8%，臨時工作占 16.5%，囑託工作占 13.1%，顯示高齡者得以非典型就業方式繼續留在勞動市場中；15-29 歲，從事臨時工作占 19.3%，顯示有部分年輕男性以臨時工作過渡至典型就業型態之工

---

部分工時、非直接僱用」；「定期契約、全時工作、直接僱用」；「定期契約、全時工作、非直接僱用」；「定期契約、部分工時、直接僱用」；「定期契約、部分工時、非直接僱用」。

根據日本總務省統計局之官方統計，非典型就業依據其就業市場的實際運作狀況分為：1、部分工時勞工：部分時間工作，直接僱用，勞動契約則無論定期或不定期。日本對於部分工時勞工的定義通常有 3 項：(1)工作職稱；或(2)其工時低於同一工作場所典型就業者之工時；或(3)其週工時低於 35 小時。2、臨時勞工：全時工作，直接僱用，勞動契約為較短期之定期契約。3、派遣勞工：全時或部分工時工作，非直接僱用，勞動契約無論定期或不定期。4、契約勞工：全時工作，直接僱用，勞動契約為較長期之定期契約。企業僱用契約勞工通常為擔任特定之工作。5、囑託勞工：全時工作，直接僱用，勞動契約為較長期之定期契約。通常適用於退休勞工重新被退休時之企業再僱用的就業型態。6、其他。

作。

## (二) 進用或從事非典型就業之原因

依據 2010 年勞動政策研究所辦理的調查，企業進用非典型就業者的原因，如一般大眾印象，約有 3 成以上係為降低勞動成本，但亦有 3 成以上係因可符合勞工需求或企業特定工作之需求。勞工從事非典型工作之原因，部分工時勞工之主要原因，為尋求工作與生活平衡，顯示較多部分工時勞工為自願從事非典型工作；而定期契約及派遣勞工超過 3 成，係因缺乏典型就業機會，顯示這兩類非典型就業者較多為非自願從事非典型工作。

## 伍、日本的非典型勞動之就業問題

### 一、非典型勞動之職業生涯發展<sup>163</sup>

在 2007 年的調查中，有 39.0% 的契約勞工，40.6% 的短期勞動派遣員工和 38.3% 的長期勞動派遣員工，總共平均約有 40.0% 的這些就業類型勞工表示，他們有成為正式員工的意願；而在部分工時工作者的樣本中，年輕部分工時工作者有 36.5% 的意願希望成為正式員工，只有 12.8% 的女性部分工時勞工和 2.2% 的老年部分工時勞工表示出這樣的意願。詢問受訪者想成為正式員工的理由時，最多的回答是他們希望獲得更高的收入和希望能夠改善就業的穩定性，基於上述情況，可以公平地說，在日本有高達 40% 的全日制非典型僱用型態勞工和 20% 的部分工時非典型僱用型態勞工他們是非自願選擇這樣的就業形態。

對於有意願轉換為典型就業者，應滿足其需求，鼓勵企業採行將非典型就業者轉換為典型就業者之措施，或直接僱用典型就業者。近年，非典型就業者人數逐漸增加，原因之一為企業進用剛畢業的年輕人從事非典型工作，主要是定期契約工作。為促進企業將該等勞工轉換為典型就業者，可行方式包括：減少勞資不適應(mismatch)；避免畢業生只想進入大企業工作，提供其更多、更廣的就業機會，以進入典型就業之職業生涯；此外，必須提升非典型就業者的職業技能，為其推動相關措施，以協助其轉換至典型就業工作。

<sup>163</sup> Labour market statistics: Full-time part-time employment - common definition: incidence, OECD Employment and Labour Market Statistics (database) <http://dx.doi.org/10.1787/emp-pt-table-2011-1-en>，最後瀏覽日期：2014/03/15。

## 二、不平等待遇<sup>164</sup>

近年，非典型就業者的平等待遇問題，引起日本各界的興趣。其中又以工資問題，最受勞資雙方關注。超過一半以上的企業僱用非典型就業者，從事與典型就業者相同工作，但只有三成以下的企業給予非典型就業者工資與典型就業者相同。大部分非典型就業者的工資低於典型就業者，其比率約占典型工作者的 60% 至 90% 之間，約有四分之一的企業給予 80%。但也有少數企業給予較高之工資。企業給予非典型就業者較低工資之原因，主要為工作職掌的程度不同(68.3%)，其次為工作期待不同(33.6%)，以及執行工作的功能與典型就業者有部分不同(33.6%)。

近四成的典型就業者認為其工作場所中，有非典型就業者擔任與其相同之工作；六～七成的非典型就業者認為其工作場所中，有典型就業者擔任與其相同之工作。三～四成的典型就業者不知道其工資與非典型就業是否有差異，約有超過一半的典型就業者認為其工資高於部分工時及定期契約勞工，但只有近 4 成的典型就業者認為其工資高於派遣勞工。四成以上的非典型就業者不知道其工資與典型就業者是否有差異，部分工時勞工及定期契約勞工各有一成認為其工資高於典型就業者，派遣勞工則有兩成以上。無論從典型或非典型就業者的調查分析可知，似乎派遣勞工的工資，相對高於部分工時及定期契約勞工。

日本社會對於何謂公平待遇工資，尚未達成共識。日本工資主要係依職稱及相關因素訂定，較少考量工作的實質內容。因此，建立日式同工同酬制度，並納入考量非典型就業者，仍是日本社會要面臨的挑戰。2008 年 4 月有重要的發展，日本修訂部分工時制就業法，修訂內容包括：工作任務及工作職責相當，就業期間的決定，工作分配的變動範圍，禁止歧視待遇，包括工資。

## 三、僱用不安定<sup>165</sup>

在日本的經驗中，派遣勞動可能產生僱用不安定的問題，尤其是以登錄型派遣為主要方式的行政事務處理之服務業，這種派遣勞工只有在接受派遣時有收入，其餘時間便沒有收入；即使是像大樓管理業所採用的常僱型的派遣勞工，在不需

<sup>164</sup> Labour market statistics: Full-time part-time employment - common definition: incidence, OECD Employment and Labour Market Statistics (database) <http://dx.doi.org/10.1787/emp-pt-table-2011-1-en>，最後瀏覽日期：2014/03/15。

<sup>165</sup> 邱駿彥(1996)，〈勞工派遣業法律問題之探討〉，台北：行政院勞工委員會。

要時，其被解僱的危險性也很大。除此之外，派遣勞動被許可而成為趨勢後，可以大致預測到的狀況是，企業很可能會為了節省人事成本，因而減少僱用正職員工，而傾向於僱用派遣勞工，造成所有勞動者遭受不安定僱用的比率增加。而正職員工可能因為派遣員工的進入，因而產生了不安定僱用的擔憂心理，進而排斥派遣員工。此外，在全球經濟不景氣時期，非典型就業者不容易再找到其他工作，此時相關的就業保障制度，應暫時給予較寬厚的待遇。

#### 四、窮忙族 (working poor) <sup>166</sup>

在日本「窮忙族」指的是即使揮汗拼命工作，卻仍然無法擺脫最低生活水準的一群人，亦可稱「勞動貧困階級」。日本經濟學者門倉貴史將「窮忙族」定義為年收入在 200 萬日圓以下的勞動族群。1990 年代後隨著經濟低成長、少子化、高齡化時代的來臨，加速瓦解日本的「終身僱用制度」及「年功序列薪資制度」的原因。由於人事費用的負擔變重，許多企業開始裁員，裁去薪資較高的中高齡員工。企業主這種只顧自己利益的行為，造成中高齡「窮忙族」產生的原因。企業開始採用「派遣員工」，且需求也越來越高。派遣員工在要派公司中經常處於弱勢，成為「窮忙族」的風險非常大。

門倉貴史表示，日本光是東京首都圈，目前約有 546 萬多人淪為窮忙族，年收入低於兩百萬日幣(甚至有低於一百萬)，約勞動人口的 25%，也就是說，每四個勞工，就有一個是窮忙族。不但如此，窮忙族的人數，正以驚人的比例增加中。光是從 2001 年到 2005 年短短四年間，窮忙族就增加了 2.2%。另外有一些人，像是派遣員工、約聘員工、特約員工、兼職與計時員工等非正式員工，雖然所得收入可能超過窮忙族基準線(200 萬日幣)，但工作卻毫無保障，只要公司不與續約，隨時可能淪為窮忙族。在日本，窮忙族問題已經是非常嚴峻的經濟問題，但卻遲遲不見解決問題的作為。

門倉貴史認為，日本之所以出現窮忙族，是因為政府施行的結構改革政策錯誤，過度追求經濟效率卻忽略社會公平，造成失業人口大增，且無法找到好的新工作(因為新增的好工作並不合適這些失業人口)。越來越多人空有能力，但卻沒有機會贏得相對的合理評價，只能屈就於不合理的薪資待遇，越來越多勞工努

---

<sup>166</sup> 門倉貴史著·龔婉如譯(2008)，《窮忙族(新貧階級時代的來臨)》，台北：聯經出版公司出版。

力工作卻連溫飽都無法達成，但一方面企業卻坐享高額利潤（然而，企業雖然短時間內靠著減低勞動力成本而提升獲利，但長期來看卻會造成社會所得偏低，消費力大減，從而回頭衝擊企業獲利能力，使企業被迫對更加苛扣勞動成本的支出，形成惡性循環）。

## 五、飛特族 (freeter)

「飛特族」(freeters，英文「free」和德文「arbeiter」的合字，意為「自由工作者」)的打工族群，最初興起於 1980 年代經濟泡沫鼎盛時期，即非典型勞工(含部分時間、定期契約、派遣工作者等)因景氣衰退被迫離開固定工作，在覓得更好的固定工作前，遷就臨時和短期性的工作<sup>167</sup>。

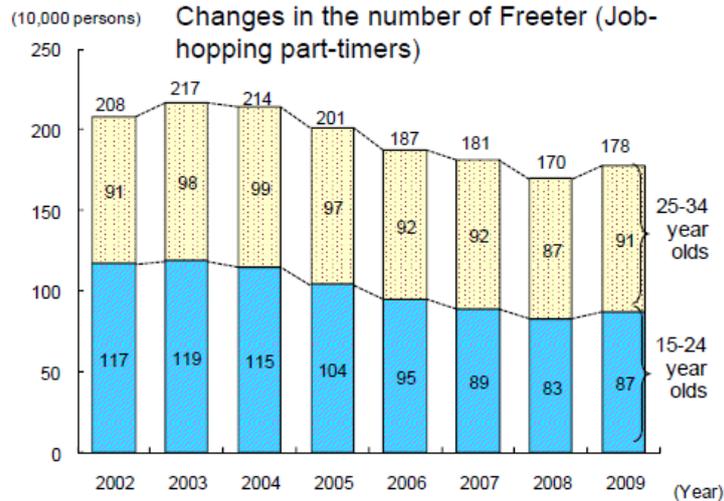
日本厚生勞動省將「飛特族」(freeters)定義為 15 歲到 34 歲沒有固定工作，一直從事臨時工作，或靠打工來維持生計的年輕人。日本的自由工作者有下列幾種特質：第一、工作場所大都是在飯店、便利商店、保全業和補習學校等場所；第二、薪資方面大都是以時薪計算，待遇不是很好，福利方面也欠缺固定的保障；第三、年齡方面偏向兩級化，一是 30 歲以下的年輕人居大多數，另外則是四、五十歲的中高齡者；第四、在工作技術方面普遍不具有特殊的專長<sup>168</sup>。

由下圖 9 所示，日本近年飛特族就業人數每年有逐漸下降趨勢，由 2003 年的 217 萬人下降至 2008 年的 170 萬人，2009 年適逢美國雷曼兄弟次級房貸引起的全球性金融海嘯風暴，使得飛特族就業人數增加至 178 萬人<sup>169</sup>。

<sup>167</sup> 詹火生 (2005)，〈非典型僱用關係與「飛特族」〉，國政評論，  
<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-C-094-044.htm>，最後瀏覽日期：2011/10/06。

<sup>168</sup> 衛民 (2002)，〈飛特族—日本年輕的自由工作者〉，國政評論，  
<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/091/SS-C-091-216.htm>，最後瀏覽日期：2011/10/06。

<sup>169</sup> <Employment Measures for Young People>，Ministry of Health, Labour and Welfare：  
[http://www.mhlw.go.jp/english/dl/employment\\_eng.pdf](http://www.mhlw.go.jp/english/dl/employment_eng.pdf)，最後瀏覽日期：2011/10/06。



Source: Statistics Bureau of the Ministry of Internal Affairs and Communications "Labor Force Survey (Detailed Tabulation)"  
 (Note) "freeters" have been defined as people aged 15-34 and graduated from school (and unmarried in the case of female), and their population is the sum of the following:

1. Workers whose employment category set by the employer is "part-time" or "arbeits" (temporary worker);
2. The unemployed who are looking for part-time/arbeits jobs; and
3. The part of the non-labour force population that wish to find part-time/arbeits jobs and are not engaged in household labour or education.

圖 9 日本近年飛特族就業人數

## 陸、日本非典型勞動之特徵<sup>170</sup>

在日本從事派遣勞動者之性別比例上，女性部分工時勞動者佔女性總勞動人數比例之 89.7%，遠遠高於男性部分工時勞動者佔男性總勞動人數比例之 30.7%，因此，可以發現女性勞動者相當高的比例是從事部分工時工作的。

其次，在年齡上多數從事部分工時勞動者之年齡分布大多位於 40-50 歲的年齡層，其中這些勞工大多於個人職業生涯的 20-30 歲便開始從事部分工時的工作類型，因此，可以發現從事部分工時勞動者大多為中高齡。

以教育程度做區分，大學畢業生及研究生學歷畢業之勞動者從事部分工時只佔部分工時勞動者人數比例之 6.8%，而國中學歷畢業者則佔部分工時勞動者人數比例之 54.3%，因此，可以發現大多數從事部分工時勞動者的學歷是較低的。

依照職業類型作區分，兼職可以大致分為三種類別：生產線上作業員 (33.1%)、文書相關從業人員 (23.8%) 和服務業工作者 (20.5%)。而派遣勞

<sup>170</sup> labor situation in japan and analysis : detailed exposition (2011-2012) : <http://www.jil.go.jp/english/ljsj/detailed/2011-2012.html> , 最後瀏覽日期：2014/04/30。

動者可以大致分為僅兩類：生產線上作業員（42.5%）和文書相關從業人員（39.3%）。值得一提的是，不論是在部分工時或者是派遣勞動的統計數據上，從事經營管理者的比例皆為0%，由上述歸納亦可得知部分工時及派遣勞動者大多從事低技術、容易被替代及無須經過專業職業訓練的工作。

(%)

| Sex    | Regular employees | Part-time workers | Dispatched workers |
|--------|-------------------|-------------------|--------------------|
| Male   | 69.3              | 10.3              | 37.9               |
| Female | 30.7              | 89.7              | 62.1               |

| Age      | Regular employees | Part-time workers | Dispatched workers |
|----------|-------------------|-------------------|--------------------|
| Under 29 | 21.5              | 8.3               | 32.8               |
| 30~39    | 28.5              | 19.4              | 34.3               |
| 40~49    | 22.7              | 25.7              | 17.7               |
| 50~59    | 21.8              | 27.9              | 8.9                |
| Above 60 | 5.6               | 18.6              | 6.3                |

| Academic background (excluding those currently attending academic institutions) | Regular employees | Part-time workers | Temporary agency workers |
|---|-------------------|-------------------|--------------------------|
| Elementary/ junior high   | 6.6               | 14.1              | 9.2                      |
| High School/ old systems junior high  | 39.6              | 54.3              | 45.6                     |
| Technical school  | 12.9              | 11.8              | 12.9                     |
| Junior College/ technical college   | 8.0               | 13.0              | 14.0                     |
| University/ graduate school   | 32.9              | 6.8               | 18.2                     |

| Occupation                                   | Regular employees | Part-time workers | Dispatched workers |
|--|-------------------|-------------------|--------------------|
| Professional/ technical workers              | 19.2              | 8.0               | 5.1                |
| Managers and officials                       | 1.4               | 0.0               | 0.0                |
| Clerical and related workers                 | 24.3              | 23.8              | 39.3               |
| Sales workers                                | 13.7              | 11.7              | 6.0                |
| Service workers                              | 6.4               | 20.5              | 4.8                |
| Protective service workers                   | 2.5               | 0.6               | 0.0                |
| Agricultural, forestry and fisheries workers | 1.0               | 1.1               | 0.2                |
| Transportation and communication workers     | 4.4               | 1.1               | 2.1                |
| Production process workers and laborers      | 27.2              | 33.1              | 42.5               |

圖 10 部分工時及派遣勞動工作者之特徵——以性別、年齡、教育程度及職業別區分

## 第二節 日本職業訓練法制規範

### 壹、職業訓練法規：職業能力開發促進法

日本政府制訂之職業訓練有關法律為「職業能力開發促進法」<sup>171</sup>，為實施職業訓練、技能檢定之母法。日本現行職業能力開發促進法計分9章108條。第一章總則；第二章職業能力開發計畫；第三章職業能力開發之促進，為本法職業能力開發及職業訓練業務之重要規定，包括：1.事業主等所實施職業能力開發之促進措施，2.中央及都道府縣所實施職業能力開發之促進措施，3.中央及都道府縣所實施之職業訓練，4.事業主等所實施職業訓練之認定，5.職業能力開發綜合大學校，6.職業訓練師等；第四章職業訓練法人；第五章技能檢定；第六章職業能力開發協會，包括：1.中央職業能力開發協會，2.都道府縣職業能力開發協會；第七章中央職業能力開發審議會等；第八章雜則；及第九章罰則。

其第一條規範了該法之基本目的，「本法與僱用對策法相配合，藉由綜合地採行為使職業訓練及職業能力檢定之內容充實強化且圓滑地實施之對策以及確保勞工可自行接受教育訓練或職業能力檢定之機會的對策，據此促進開發並提升勞工之職業上能力，以謀求職業之安定及勞工地位之提升的同時，並對經濟及社會之發展有所貢獻為目的」。又同法第三條明載「開發和提高工人職業所必需的能力，對於職業安定和提高工人的地位來說是不可缺少的，同時它也是經濟乃至社會發展的基礎。基於此，職業訓練的基本宗旨是適應工人個人的希望、特質及職業經驗等條件，並能適應僱用和產業的發展、技術的進步及產業結構的變化等，在工人職業生活的全部過程中進行分階段有系統的職業訓練。」；為有利於轉職時能順利地再就業，應考量勞工之職業生活設計(上述事項)於勞工之職業生效之全期間均能階段且體系地實施。為具體實現勞工自主學習之目標，能開法第十條之4規定，雇主可實施帶薪之教育訓練休假、長期教育訓練休假、再就職準備教育訓練休假或彈性工作時間制度，以促進勞工自發的職業能力開發與提升(依同

---

<sup>171</sup>日本於1969年公布之職訓法，1978年進行局部修訂調整，惟為因應日本經濟發展、振興技能之需求，就法令設計基本理念、法律名稱及架構進行大幅度修法工作，公布現行之「職業能力開發促進法」。之後配合泡沫破滅暨知識經濟發展等環境變化之需要，另於1992年6月3日再度修訂職業能力開發促進法，當然除上述三次結構式的法律修訂外，其間亦曾因配合諸如身體障礙者保護法、中高齡者僱用促進相關特別措施法、民法、行政程序法、僱用促進事業團法、學校教育法、地方分權促進所需相關法律整備等相關法律，暨中央省廳等改革相關法施行法之實施，而多次進行了職業能力開發促進法相關條文的訂定或修訂。

法第十一條之規定，此為雇主之努力義務)<sup>172</sup>。可見日本的職業訓練機構，是為發展和提高工人職業所必須的能力，最後期望促進職業的安定和提高工人的地位，並同時促進經濟及社會的發展。

此外，日本「僱用保險法」第六十三條之規定，其主要內容為：協助地方政府設置或經營公共職業訓練、針對預定離職人員或特殊求職人員辦理職業訓練講習或適應訓練、針對根據「職業能力開發促進法」規定參加教育訓練人員所給予休假之相關業務、鼓勵員工參加特定職業訓練機構所辦理之職業訓練或講習及實施技能檢定與其他增進勞動者職業能力之相關業務。

## 貳、職業訓練機構<sup>173</sup>

日本「勞動省」（勞動部）以下之職業訓練相關單位，包括根據「職業能力開發促進法」規定之職業訓練中央主管機關為勞動省；職業訓練之行政機關有「勞動省職業能力開發局」（職業訓練局）及都、道、府、縣各級地方政府所設公訓機構設施自辦訓練及委託民間機構、學校所辦理之委外職業訓練；職業訓練之公法人組織，其預算係由中央政府支助編列，而人事業務為獨立運作之單位，有「僱用促進事業團」負責規劃、督導公訓機構業務運作，以及「中央職業能力開發協會」負責規劃、督導企業職業訓練、技能檢定與技能競賽業務運作；職業訓練非正式委員會之「中央職業能力開發審議委員會」，係由產、官、學界代表組成，負責職業訓練及技能檢定等相關業務政策、方針之審議。

## 參、職業訓練之實施

日本職業訓練之施行，根據「職業能力開發促進法」之規定，分為養成訓練、進修訓練及能力再開發訓練三個階段；一般正規之養成訓練，其訓練期限為 1 年至 2 年。日本公共職業訓練實施對象主要可區分為三大類別：離轉職者、在職

<sup>172</sup> 惟有學者批評，現實上職業訓練由雇主主導之狀況並未因修法而得到改變。參見兩角道代、森戶英幸、梶川敦子、水町勇一郎合著（2009），《勞働法》，有斐閣，頁 311。

<sup>173</sup> 日本厚生勞動省網頁：<http://www.mhlw.go.jp/>，最後瀏覽日期：2011/10/06。

行政院及所屬各機關出國報告（2005），〈日本職業訓練能力開發機制考察〉，台北：行政院勞工委員會職業訓練局，[http://open.nat.gov.tw/OpenFront/report\\_detail.aspx?sysId=C09404269](http://open.nat.gov.tw/OpenFront/report_detail.aspx?sysId=C09404269)，最後瀏覽日期：2011/10/14。

者及學校畢業生。在日本職業生涯訓練之成長過程中，職業能力開發之重點由公共職業訓練轉向企業職業訓練，公訓機構也由過去單純之養成訓練，到目前涵蓋養成訓練、向上（進修）訓練及能力再開發訓練等多樣化之訓練。在公訓機構方面，日本建立了：上游之職業能力開發大學校 1 所、中游之職業能力開發短期大學校 26 所，以及下游之職業能力開發促進中心 65 所之職業訓練完整體系<sup>174</sup>。

## 肆、日本企業教育訓練制度

日本的職業訓練與教育體系與各國不盡相同，其自成體系，所以在公共職業訓練機構方面可以建立完整的上、下游（金字塔型）體系<sup>175</sup>，且由於日本企業具永續經營觀念，故訓練與發展亦為長期之投資<sup>176</sup>。相較於西方將訓練與發展著重於為未來升遷所需之技能作為準備，日本的訓練發展則專注於改善現有職位之績效。目前日本企業實施之教育訓練可分為下列幾項<sup>177</sup>：

### 1. 企業內職業訓練：

就基本方針而言，以「計畫性實施某種程度之教育訓練」最多，其次為「支援勞動者學習自發性知識、技能者」，再其次者為「僅實施必要場合之教育訓練」。企業實施教育訓練之對象以應屆畢業者所佔比率最高，其餘包括職業轉換者、管理職、技術職及現場作業員之實施率均高達五成。其教育訓練之方法以實施OJT為主、off-JT為輔。關於教育訓練之經費補助，基本上是由企業主自行負擔，因此，日本企業為人才開發所投資的教育訓練費用亦相當可觀<sup>178</sup>。

### 2. 企業外職業訓練：（由政府輔導企業界辦理職業訓練）

凡已擬定企業內職業能力開發計畫之企業，可依規定向政府申請補助，勞動省於各部、道、府、縣職業能力開發協會所設置之職業能力開發服務中心，派遣擁有豐富民間企業教育訓練經驗及良好績效之工作人員，主動協助企業擬定職業

<sup>174</sup> 黃惇勝（1997），〈日本婦女及中高齡者之再就業〉，《職業與訓練月刊》，頁 66-68。

<sup>175</sup> 陳聰勝等著（1987），《各國職業訓練制度》，台北：五南圖書。

<sup>176</sup> 廖純綺（2000），〈人力資源系統、競爭策略與組織績效之研究—兼論本土企業與外資企業之比較〉，高雄：中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

<sup>177</sup> 陳聰勝等著（1987），《各國職業訓練制度》，台北：五南圖書。

<sup>178</sup> 徐緯民（2003），〈以企業人力需求為基礎的區域公共職業訓練規劃之研究〉，高雄：樹德科技大學經營管理研究所碩士論文。

能力開發計畫。政府對於實施職業能力開發之企業給予相關之經費補助，包括：生涯能力開發給付金、中小企業團體能力開發推進事業給付金、中小企業事業轉換等能力開發給付金等四項經費補助。

「在職訓練」(on-the-job training；OJT)為日本企業教育訓練的核心。所有年齡及工作種類的員工都必須與他人分享他們的技能，也必須在工作時從其他員工學習。有經驗的員工塑造典範在知識的應用、以及在工作時該有的技能與態度，並且必須負責分享他們的知識給較年輕且沒有經驗的年輕員工<sup>179</sup>。日本企業致力於OJT的主要原因如下<sup>180</sup>：

- 1.就時間及成本而言，這是最有效率的方法。
- 2.很難以文字表達清楚的工作可以藉由觀察而學習。
- 3.有彈性的OJT可以培養員工有個更寬廣的前途。
- 4.OJT的基礎為個別的指導，與工作環境一般，訓練可以調和個別的技能與職業性向。

此外，也由於日本採用年資薪給制(seniority-based pay)，且升遷也都是以年資為優先的考量，因此鼓勵了日本較年長的員工願意跟年輕的員工分享他們的技能，因為他們不必擔心年輕的員工會比他們早一步獲得晉升。日本企業決定薪水的重要因素也是該名員工的年齡及經驗，很少因教育程度或是工作的種類而有相當大的差異。這種薪資差異較少的情形也促成了工作輪調的可能性<sup>181</sup>。

為了教導員工在不同的情境應用技能，於是日本企業採行工作輪調<sup>182</sup>。大部分的日本員工每三至五年就會進行一次工作輪調。頻繁的工作輪調為成功及未來前途的徵兆<sup>183</sup>。由於升遷也是依照年資來考量，因此一次只能升遷一個階級，常常都會牽涉部門或功能的轉變，也代表了新的學習過程的需求。這些在早期被視為有潛力接任高階管理職位的員工，通常都會在幾個重要的部門間輪調，這樣

---

<sup>179</sup> Stern, S.& Hiromitsu M.,(1990), The Japanese difference. The Journal of Training & Development, March.

<sup>180</sup> Anonymous, (2000), OJT in Japan, Training & Development, Alexandria;54(8), pp. 62-63.

<sup>181</sup> Stern, S.& Hiromitsu M.,(1990), The Japanese difference. The Journal of Training & Development, March.

<sup>182</sup> Schuler, R.S, (1997), Managing Human Resource. New York: West Publishing.

<sup>183</sup> Stern, S.& Hiromitsu M.,(1990), The Japanese difference. The Journal of Training & Development, March.

是為了擴大他們對於企業所從事的事業知識的廣度<sup>184</sup>。透過工作輪調，大部分的員工持續地學習新技能，並培養奮鬥的意願。工作輪調所帶來的好處包括員工較具彈性、對科技的變化較少抗拒，能更快地適應新科技，以及較少員工只會做某一專門的工作而已。因此Stern & Muta認為導致日本企業成功的部分原因便是由於他們的訓練與發展的方式，促使日本企業能夠對科技的變化作出快速的反應，而其中十分普遍及重要的實務便是工作輪調<sup>185</sup>。

日本企業的訓練與發展的一項重要的特徵為傾向在公司內提供訓練而不是由外部的資源所提供<sup>186</sup>。由於大量運用OJT以及工作輪調，因此日本企業的訓練與發展活動是十分人力密集的（human intensive）。因為許多的訓練內容及程序通常都不是透過人力資源系統所組織或傳授，而是透過在職訓練，以個人為基礎而分享的<sup>187</sup>。



---

<sup>184</sup> Dore, R.P. & Sako, M., ( 1989 ) , Training in the enterprise, How the Japanese Learn to Work, London, Routledge.

<sup>185</sup> Stern, S. & Hiromitsu M., ( 1990 ), The Japanese difference. The Journal of Training & Development, March.

<sup>186</sup> Huang T.C., ( 2000 ) , Human resource management practice at subsidiaries of multinational corporations and local firms in Taiwan. International Journal of Selection and Assessment, 8(1), March, pp.22-28.

<sup>187</sup> Stern, S. & Hiromitsu M., ( 1990 ), The Japanese difference. The Journal of Training & Development, March.

### 第三節 日本非典型勞動者職業訓練政策及現況

#### 壹、日本因應經濟危機之僱用對策<sup>188</sup>

「經濟危機對策」主要係以「避免持續惡化」為目標所提出之緊急對策，在勞工僱用對策上，其統合前三個階段有關促進就業與協助失業相關政策，並以擴大適用對象及提高補助金額為主要策略，實施重點包括 5 個面向：(1) 擴充僱用調整補助金；(2) 協助再就業及能力開發對策；(3) 創造就業機會對策；(4) 派遣勞動者保護對策等，茲分項說明如下：

##### 一、擴充僱用調整補助金(6,066 億元)

日本的僱用調整補助金制度自 1974 年開始施行，主要係針對因景氣變動、產業結構變化等經濟上的理由，對於不得不縮小事業活動、休業等（休業與教育訓練）或進行派遣的事業主，補助休業津貼、薪資，或一部分派遣勞動者的薪資負擔金額，以預防失業為目的。日本政府為因應本次經濟危機對就業市場的衝擊，提高補助金額，鼓勵企業減少加班以避免解僱勞工，並增加對大企業教育訓練經費的補助，今(2009)年追加預算金額為 6,066 億元。僱用調整補助金之擴充狀況詳如圖 11，事業單位及補助對象人數等狀況詳如表 11。

<sup>188</sup> 行政院及所屬各機關出國報告日本就業政策及補助金制度（2009）。

## 僱用調整補助金

因景氣變動、產業結構變化等經濟上的理由，對於不得不縮小事業活動、休業等（休業與教育訓練）或進行外派的事業主，資助休業津貼、薪資，或一部分外派勞動者的薪資負擔金額，以預防失業為目的。

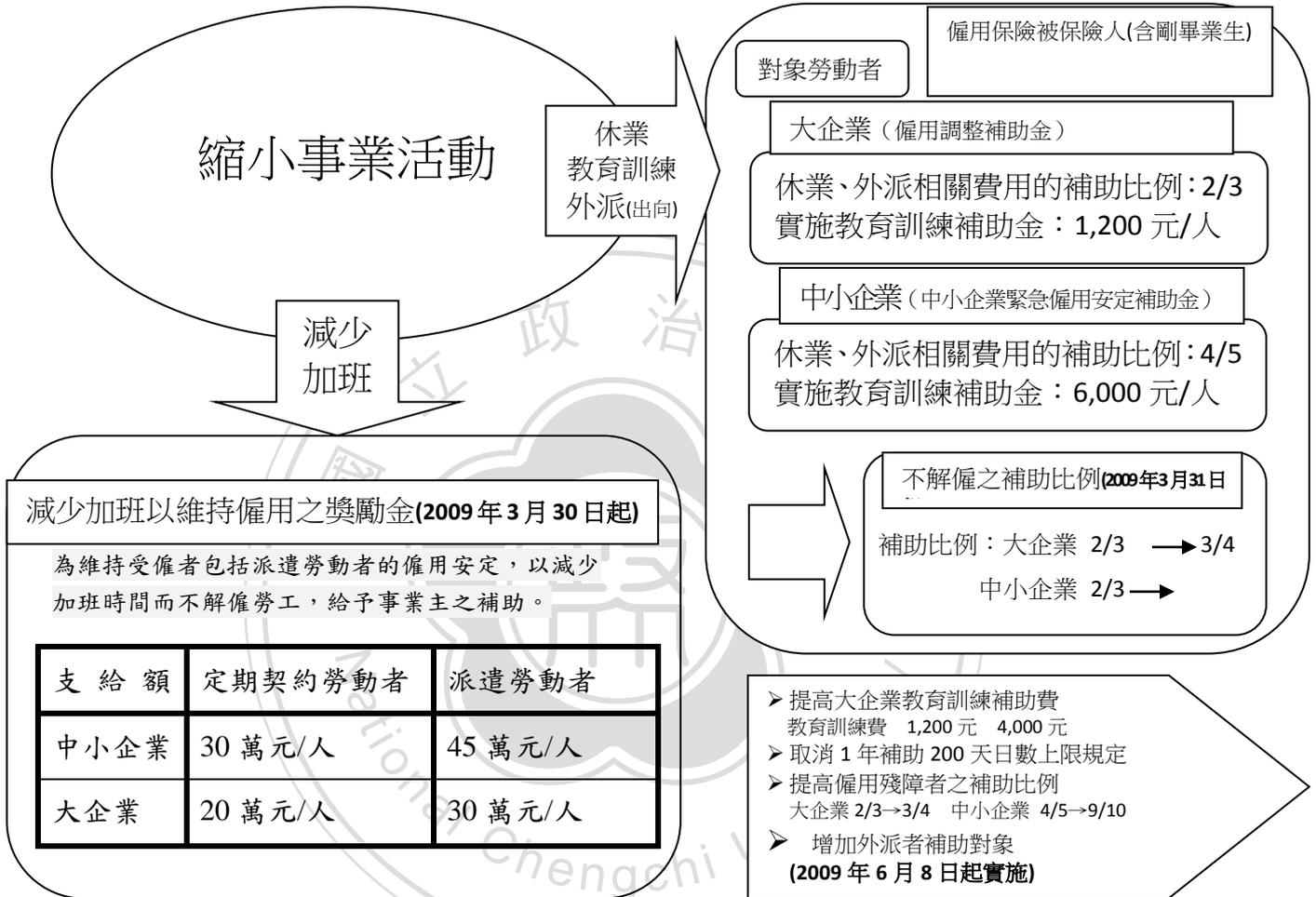


圖 11 擴充僱用調整補助金

表 11 僱用調整補助金支給狀況(平成 20 年度<sup>189</sup>及 21 年度，2008 年及 2009 年)

|      | 平成 20 年度 |         |             | 平成 21 年度 |           |             |
|------|----------|---------|-------------|----------|-----------|-------------|
|      | 事業數      | 對象人數    | 支給額<br>(千元) | 事業數      | 對象人數      | 支給額<br>(千元) |
| 4 月  | 43       | 1,214   | 34,691      | 7,739    | 549,562   | 14,091,545  |
| 5 月  | 52       | 1,287   | 30,466      | 18,744   | 1,142,230 | 32,340,768  |
| 6 月  | 61       | 1,532   | 37,208      | 34,556   | 1,891,406 | 54,705,343  |
| 7 月  | 56       | 1,864   | 44,586      | 64,192   | 2,551,967 | 76,321,633  |
| 8 月  | 86       | 2,099   | 43,819      | 79,256   | 2,554,069 | 76,408,926  |
| 9 月  | 75       | 1,608   | 41,214      | —        | —         | —           |
| 10 月 | 103      | 2,409   | 53,935      | —        | —         | —           |
| 11 月 | 76       | 1,590   | 36,834      | —        | —         | —           |
| 12 月 | 83       | 2,716   | 49,683      | —        | —         | —           |
| 1 月  | 127      | 4,150   | 81,122      | —        | —         | —           |
| 2 月  | 461      | 21,583  | 499,907     | —        | —         | —           |
| 3 月  | 3,665    | 212,129 | 5,825,942   | —        | —         | —           |
| 合計   | 4,888    | 254,181 | 6,779,407   | 204,487  | 8,689,234 | 253,868,215 |

註：1、本速報數值，未來仍有變動可能。

2、平成 20 年 12 月開辦之中小企業緊急僱用安定補助金（平成 20 年 12 月 1 日創設），有關休業等實施計畫亦包含在內。

資料來源：日本厚生勞動省速報。

<sup>189</sup> 日本會計年度為日曆年之 4 月至次年之 3 月。

僱用調整補助金的擴充內容說明如下：

1. 休業、教育訓練、外派

(1) 對象：僱用保險被保險人(含剛畢業青年)

(2) 大企業(僱用調整補助金)

\* 休業外派費用的補助比例：2/3

\* 實施教育訓練的補助額：1,200 元/人

(3) 中小企業(中小企業緊急僱用安定補助金)

\* 休業外派費用的補助比例：4/5

\* 實施教育訓練的補助金額：6,000 元/人，日額上限為 7,730 元

(4) 自 2009 年 3 月 30 起對於不解僱勞工之事業主，提高補助比例：大企業由 2/3 提高為 3/4；中小企業由 4/5 提高為 9/10 以上適用對象包括契約到期不再續約、派遣勞工中途解除契約者。

2. 減少加班維持僱用獎勵金(2009 年 3 月 30 日起)

(1) 中小企業：定期契約每人 30 萬元，派遣每人 45 萬元

(2) 大企業：定期契約每人 20 萬元，派遣每人 30 萬元

3. 自 2009 年 6 月 8 日起再度調整

(1) 提高大企業的教育訓練費補助由 1,200 元/人提高為 4,000 元/人

(2) 取消 1 年支付日數 200 天的上限規定，僅保留 3 年內支付日數 300 天的上限規定。

(3) 提高僱用殘障礙者補助比例：大企業由 2/3 提高為 3/4，中小企業由 4/5 提高為 9/10。

(4) 擴大外派補助對象

4. 支付條件：

(1) 企業最近 3 個月的生產量或銷售額等指標，較前 3 個月或去年同期減少 5% 以上。另中小企業如果前期決算損益為虧損狀態，即使其產量或銷售額減少未達

5%，也可以提出申請。

(2)企業備有實施休業計畫書、教育訓練計畫書或外派契約書及勞資協議書面文件（企業有工會組織者，需與工會協商同意後，始得申請）。

(3)企業實施休業、教育訓練或外派期間，應持續給付休業、參訓或外派等員工薪資，給付額度至少應達勞基法所訂當地最低工資之 60%，且須持續正常繳交社會保險費用，投保薪資則以實際給付薪資計算。申請補助之企業，不得有延繳保費之紀錄<sup>190</sup>。

(4)雇主提出申請前 6 個月內，未資遣任何員工，始得申請（最長補助 3 年）。

符合上述各款之企業得向職業安定所提出申請，且得分段、多次提出申請，職業安定所再交由厚生勞動省在各都道府縣的地方勞動局進行審核。

## 二、協助再就業及能力開發對策（約 7,410 億元）

### 1. 緊急人材育成暨就業支援基金（約 7,000 億元）

服務對象：無法申領僱用保險失業給付之失業者（包括非正式員工離職者、長期失業者）。

#### (1) 擴大辦理職業訓練及參訓期間之生活保障

##### a. 擴大辦理職業訓練，目標為 35 萬人

協助失業者免費參與醫療、看護、社會福利、資訊科技、電氣設備、農林水產等人力需求較高產業之訓練課程，訓練課程為期 6 個月至 1 年不等，據以取得未來從事該產業所需之基本技能，預訂訓練 17.5 萬人。

協助失業者免費參與再就業所需能力之訓練課程，訓練課程為期約 3 個月，預訂訓練 17.5 萬人。

##### b. 訓練期間之生活保障，目標為 30 萬人

失業者於參與上開訓練課程期間，發給訓練生活津貼，無扶養親屬之參訓者，

---

<sup>190</sup> 日本的僱用保險費係於年初預繳當年全年保費，以前 1 年實際所繳保費額度預繳，至年底再申報確定金額。

每月發給 10 萬元；有扶養親屬之參訓者，每月發給 12 萬元。

參訓者如需貸款，可另提供貸款協助，無扶養親屬之參訓者，每月最高可貸款 5 萬元；有扶養親屬之參訓者，每月最高可貸款 8 萬元。

## (2) 鼓勵中小企業增加就業機會

### a. 實習型僱用暨僱用補助，目標為 7 萬人

鼓勵具新增人力需求之中小企業，提供失業者實習型僱用的就業機會。實習期間最長 6 個月，雇主應提供實習者法定最低工資以上額度之薪資，並提供實習指導。每提供一個實習機會，實習期間補助雇主每月 10 萬元；實習期滿由企業以正式員工身分僱用者，每僱用一人發給雇主一次獎勵金 100 萬元。僱用後企業如施以該員工教育訓練，包括工作崗位訓練及工作崗位外訓練，亦可申請訓練費用補助。

### b. 職場體驗之僱用獎勵，目標為 2 萬人

鼓勵失業者進入中小企業職場體驗，並鼓勵中小企業提供失業者職場體驗機會。職場體驗期間為 1 個月，雇主並無提供學員薪資之義務，但應提供指導，另由政府提供學員獎勵金最高 12 萬元。雇主每提供 1 個職場體驗的機會，1 次補助最高 10 萬元；體驗期滿由企業以正式員工身分僱用者，每僱用 1 人發給雇主 1 次獎勵金 100 萬元。

以上申請單位於提供實習型僱用機會或職場體驗機會之期間，均應維持僱用既有之全體員工，不得主動解僱員工。

## (3) 協助長期失業者再就業

### a. 委託民間職業介紹所辦理長期失業者之再就業諮詢服務，目標為 3 萬人

### b. 協助就業困難者再就業之居住暨生活，目標為 1 萬人

委託民間職業介紹所辦理被解僱者之再就業支援服務，包括提供住所、生活費用及求職費用之補貼。本措施自 2008 年 7 月起開辦，目前尚未有民間職業介紹所申請辦理本項措施。

## 2.擴充暨強化職業能力開發（約 145 億元）

(1)擴充職業訓練支援措施。

(2)擴大委託民間訓練機構辦理職業訓練之規模，並提供托兒服務等。

## 3.強化公共職業安定所（Hello work office）功能（約 265 億元）

包括充實公共職業安定所之專業服務人員及職員之編制，強化組織軟硬體服務功能等。

## 三、擴充創造就業機會對策（3,000 億元）

日本「緊急創造就業機會」政策，主要係當面臨就業情勢嚴峻，對契約終止無法繼續、非自願離職、非正規勞動者、中高齡勞動者等所創造之短期工作機會，所需經費由厚生勞動省所設之「緊急創造就業機會事業臨時特例基金」支應，該基金將執行至 2011 年(平成 23 年)。

「經濟危機對策」增加「緊急創造就業機會事業臨時特例基金」經費，原編列 1,500 億元，2009 年追加預算 3,000 億元，共編列 4,500 億元，由中央補助地方政府創造就業機會（如同我國多元就業方案），每一就業機會補助 6 個月，僱用每人 6 個月內共可補助 100 萬元，期滿由各地方政府視財源自行決定是否延長，本對策為 3 年計畫，3 年預定協助 45 萬人就業，實施至今大約已達 9 萬人，大部分為公共團體提出之就業機會。具體的就業機會包括照護服務工作、保育工作、醫療工作<sup>191</sup>、教育文化工作、環境整治工作、治安防災工作等。實施架構如下圖：

---

<sup>191</sup> 醫療工作包括骨髓捐贈登錄、協助捐血等。

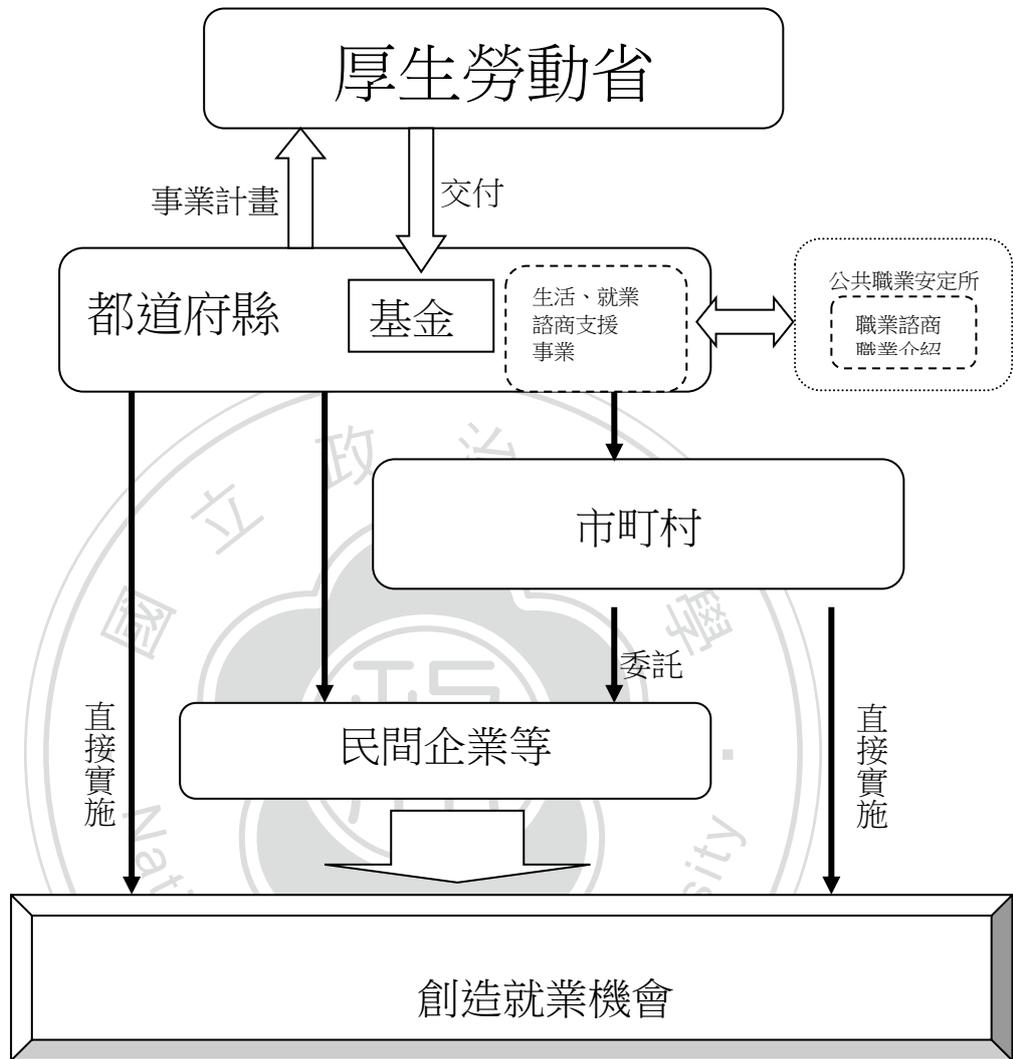


圖 12 創造就業機會政策架構

機會政策之推動，由都道府縣提具計畫書向厚生勞動省申請經費，辦理方式可由都道府縣直接執行，或委託民間企業辦理，亦可補助市町村實施，市町村也可委託民間企業辦理。另都道府縣在有關協助就業及職業諮商方面，則與地方公共團體合作協助推動。公共職業安定所媒合以上工作機會時，基本上對於所有民眾皆平等對待，但對於失業 1 年以上之長期失業者，仍予以優先媒合。

#### 四、派遣勞動者保護對策 (7,000 億元)

公司中途解僱派遣勞工所引起相關損害之賠償體制的確保；派遣公司對勞動基準法之遵守規定等指導監督；派遣公司相關公司資產、現金、預備金等許可要件採取更加嚴格的審查。

|              |   |
|--------------|---|
| 穩定就業         | <p>◎擴充僱用調整補助金 (6,066 億元)【2009 年 8 月申請合格事業件數 79,256 件，對象共 2,554,069 人】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 提高雇主不解僱勞工(含派遣勞工)之補助金比例，中小企業 9/10，大企業 3/4。【2009 年 3 月 30 開始】</li> <li>· 鼓勵採行減少加班以維持僱用，補助中小企業每名契約勞工每年 30 萬元，派遣勞工每年 45 萬元，大企業各為 20 萬元、30 萬元。【2009 年 3 月 30 開始】</li> <li>· 廢除大企業教育訓練 1 年可申請 200 天日數之限制【2009 年 6 月 8 開始】</li> </ul> <p>◎強化派遣勞動者的保護</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 要派公司中途解僱派遣勞工，引起相關損害之賠償的確保；派遣公司遵守勞動基準法規定之指導監督。【2009 年 3 月 31 指針修訂】</li> <li>· 嚴格審查資產、現金、預備金等許可要件。【2009 年 5 月 18 修訂要領】</li> </ul>   |
| 協助創造就業機會及再就業 | <p>◎創造就業機會對策(3,000 億元)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 提高緊急創造就業機會事業(基金)【預定依序交付地方政府(都道府縣)】</li> </ul> <p>◎再就業支援及能力開發對策</p> <p>◆「緊急人才育成及就業支援基金」相關職業訓練、再就業、生活的總合性支援。(7,000 億元)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 擴充未能納入僱用保險受領者之職業訓練及「訓練及生活支援給付」的支給。【2009 年 7 月 15 日起全國公立職業安定所開使諮商受理，訓練部分自 7 月 29 日依序開始（已諮商約 8,200 件），給付金預定 8 月 10 日支給（7 月 28 日已諮商約 12,600 件）】</li> <li>· 針對技能不足及缺乏工作經驗者之中小企業實習型僱用的支援。【2009 年 7 月 10 日開始】</li> <li>· 針對照護產業及製造業實施職場體驗或見習。【2009 年 7 月 31 日開始】</li> <li>· 長期失業者且無居住場所就業困難者實施再就業、居住及生活支援。【2009 年 8 月中旬開始】</li> </ul> <p>◆強化及擴充對無法就業者之職業能力開發支援。(145 億元)【2009 年 6 月 1 開始】</p> <p>◆強化職業安定所的功能。(265 億元)【2009 年 6 月以來全國配置之諮商員增為 7,043 人，7 月 1 日起職員增為 304 人】</p> |

## 貳、日本公共職業訓練機構對非典型勞動者的支援

日本維持事業單位僱用現職員工之相關訓練服務措施主要有促進事業主實施教育訓練之「職涯形成促進補助金」、促進在職勞工自我生涯發展(自我學習)的「教育訓練給付制度」、協助人力資本較為薄弱的非正式勞工累積勞動履歷的「工作卡制度」及「job café 制度」，茲分述如下：

### 一、促進事業主實施教育訓練—職涯 (career) 形成促進補助金

#### (一) 目的

運用僱用保險基金，協助具僱用保險投保單位身份之事業單位根據員工之「職涯規劃」，以促進員工職涯形成為目的，實施職業訓練、協助員工自發性職業能力開發及參加職業能力評價(即技能檢定)等活動。

#### (二) 補助金種類及補助辦理事項分述如次

##### 1、各式訓練之支援給付金

事業單位依據企業內職業能力開發計畫及年度職業能力開發計畫，協助具僱用保險被保險人身分之員工：(1) 針對員工職涯規劃目標，授與其專業知識、使其獲得相關技能之職業訓練；(2) 依據職務調動機制，使其能適應新職務之必要專業訓練；(3) 提供員工退休後再就業必要之職業訓練者，得申請訓練支援給付金(包括訓練費用補助以及薪資補助)。

各式訓練課程之訓練時數至少應達 10 小時以上，且工作崗位訓練(OJT)原則不予補助。可辦理之各式訓練類型如下：

| 訓練類型     | 訓練規定概述   |
|----------|--|
| 專業性訓練    | 10 小時以上之工作崗位外訓練(包含企業內訓及派外訓練)，以使員工取得工作所需之專業知識或技能(此類訓練佔職涯形成促進補助金申請之 90%)。  |
| 短時間勞動者訓練 | 針對短時勞動者(每週工作時數未滿 30 小時之員工，或和正式員工相較，工作時數較短之部分工時員工、定期契約員工等)所辦理之訓練，以階段性或計畫性之教育訓練，協助短時勞動者提升職業能力，或使短時勞動者得以轉換為正式員工。  |
| 含實習之職業訓練 | 以「培養新進員工為企業中堅幹部」為目的之養成訓練。由各企業單位結合外部訓練機構講習(工作崗位外訓練)及企業內實習(工作崗位訓練)規劃訂定訓練計畫，經厚生勞動省審查核定後予以相關補助，訓練計畫要件如下：<br>1. 訓練期間為 6 個月以上、2 年以下。<br>2. 單一年度之總訓練時間須 850 小時以上。 |

|           |  |
|-----------|--|
|           | <p>3.工作崗位外訓練及工作崗位訓練須密切配合。</p> <p>4.受訓者年齡需為 15 歲以上未滿 35 歲（以開訓日計算）之新進員工（以應屆畢業生為主），且以訓練計畫經核定後僱用之員工為限。</p> <p>5.須訂定訓後評價作法。</p> |
| 自發性職業能力開發 | <p>企業同意員工依企業內職業能力開發計畫及年間職業能力開發計畫，進行自發性職業能力開發，並提供經費或休假之支援者，予以相關補助，以鼓勵事業單位協助員工參訓。訓練時數依職業能力開發之種類而異。</p>                       |



針對上開各式訓練提供之支援給付金包括訓練費用補助以及及參訓期間之薪資補助，其補助標準如下：

| 項目        | 中小企業補助比例  | 大企業補助比例   |
|-----------|---|---|
| 專業性訓練     | 內訓：外部講師酬金及教材費等費用：補助 1/2<br>外訓：入學費及聽講費等派訓費用：補助 1/2<br>●每人每門課之補助額度：<br>1. 10 小時以上未滿 300 小時者：5 萬元<br>2. 300 小時以上未滿 600 小時：10 萬元<br>3. 600 小時以上：20 萬元<br>●薪資補助：<br>訓練期間，補助每位員工時薪之 1/2，每人以補助 1,200 小時為限。 | 不予補助  |
| 短時間勞動者訓練  | 1/2（訓練經費及訓練期間員工薪資），每人以補助 1,200 小時為限。  | 1/3（訓練經費及訓練期間員工薪資），每人以補助 1,200 小時為限。                    |
| 含實習之職業訓練  |   |   |
| 工作崗位外訓練   | 1.訓練經費補助 4/5<br>2.訓練期間補助員工時薪之 4/5<br>3.每人至多以 1200 小時為限。   | 1.訓練經費補助 2/3<br>2.訓練期間補助員工時薪之 2/3<br>3.每人至多以 1200 小時為限。 |
| 工作崗位訓練    | 每小時補助 800 元，每人至多以 680 小時為限。   | 每小時補助 600 元，每人至多以 680 小時為限。                             |
| 自發性職業能力開發 | 補助雇主所負擔費用之 1/2。<br>每人每門課之補助額度上限：<br>1. 10 小時以上未滿 300 小時：5 萬元<br>2. 300 小時以上未滿 600 小時：10 萬元<br>3. 600 小時以上：20 萬元   | 補助雇主所負擔費用之 1/3  |

上開各式訓練可核銷之訓練經費支出項目包括內部訓練的場地費、外聘講師酬金、設備租賃費用及教材費，以及派外參訓的報名費及訓練費用。

## 2、職業能力開發休假給付金

依據員工之申請，同意其參加教育訓練、職業能力評價或職涯諮詢所需之相關休假，於員工休假期間，對其薪資及訓練費用提供部份補助。員工休假參訓期間，中小企業補助員工薪資之 1/2；大企業補助員工薪資之 1/3。

## 3、長期教育訓練休假制度導入獎勵金

以年度職業訓練開發計畫為基礎，依據事業單位內部之勞動契約或就業規則

之規定，如有導入建立長期教育訓練休假制度（連續 1 個月以上、5 年之內辦理 1 次以上連續 2 週之休假），或是有員工運用長期教育訓練休假制度參加為期 1~2 年的長期訓練課程時，給予相關獎勵金（包括訓練補助費及薪資補貼）。

#### 4、職業能力評價推進給付金

依企業年度職業能力開發計畫，辦理員工職業能力開發活動，若員工接受厚生勞動省所定之職業能力評價（檢定），補助檢定費用及薪資。不分企業規模大小，參加檢定所需繳交之費用，補助 3/4；接受檢定期間，同時補助員工時薪之 3/4。

#### 5、職涯諮詢推進給付金

員工依自身合適性及職業經歷進行職業生活設計後，企業委託專門機關，按照其職業生活設計，進行職業選擇及職業訓練講習等有助於職業能力開發之職涯諮詢時，將給予部分補助。另為鼓勵企業導入、推動職業能力開發支援制度，亦有下列各項獎勵措施：

（1）企業導入自發性職業能力開發支援制度者，給予企業獎勵金 15 萬元（導入長期職業能力開發休假制度者，給予獎勵金 30 萬元；導入職務代理人相關措施者，給予 60 萬元獎勵金），每一事業單位以補助一次為限。

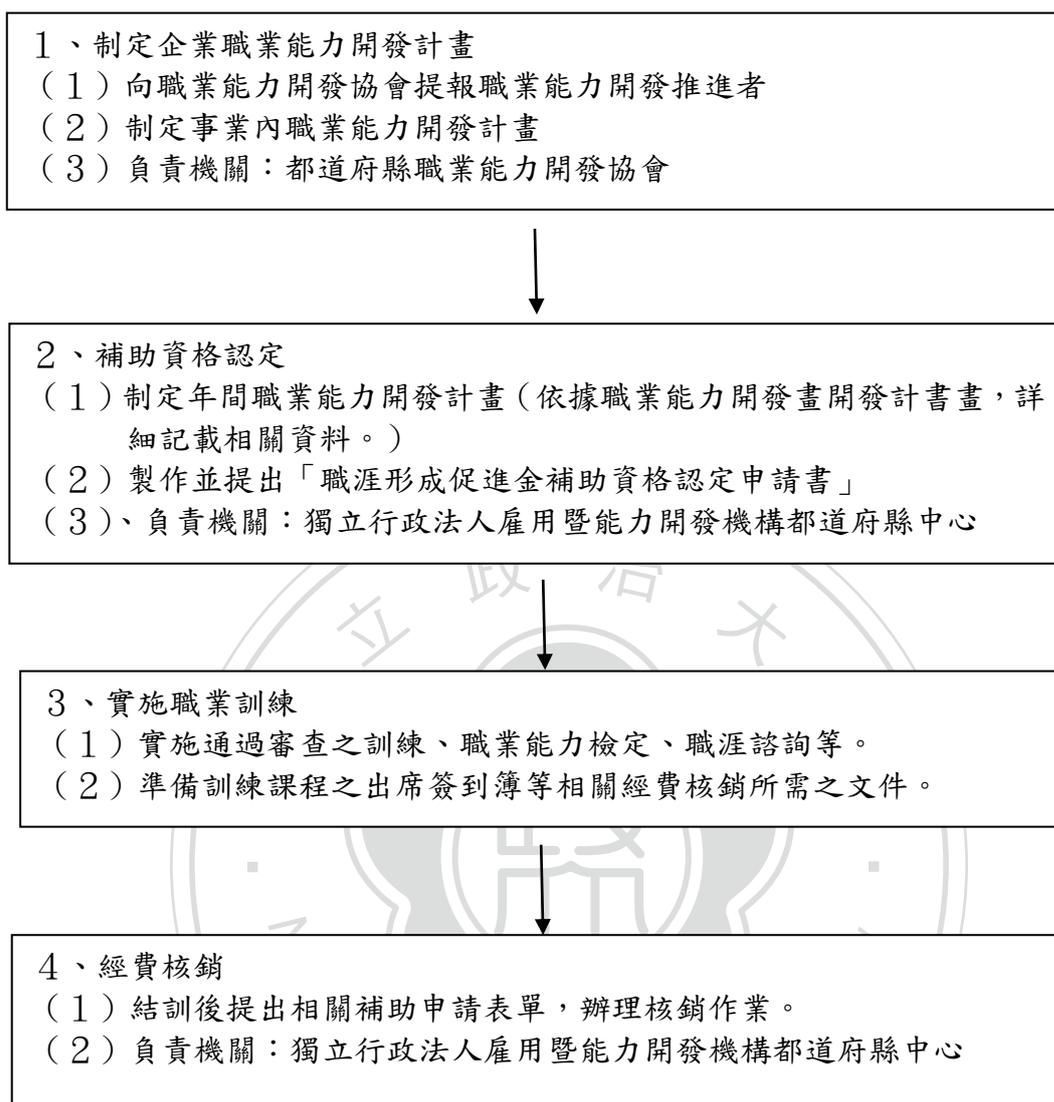
（2）企業導入上開制度起 3 年內，若有員工運用各該制度者，每一人運用，補助企業 5 萬元（員工運用長期職業能力開發休假制度者，每人補助企業 10 萬元），補助人數上限以 20 人為限。

（3）中小企業導入上開制度起 3 年後始有員工運用各該制度者，每一人運用，補助企業 2 萬元（員工運用長期職業能力開發休假制度者，每人補助企業 4 萬元），補助人數上限以 5 人為限【本項獎勵措施不適用於大型企業】。

#### （四）申請程序

由投保單位訂定年度之員工職業能力開發計畫（企業內部需指定職業能力開發專責人員負責推動），向各都道府縣之職業能力開發協會提出申請。經獨立行政法人僱用暨能力開發機構（即我國之公共職訓中心）審查核定後，執行所提報訓練活動，並於完成計畫內之訓練活動後，檢據核銷（訓練計畫分成 4 月至 9 月以及 10 月至 3 月二期辦理分期核銷撥款），據以辦理補助款撥付事宜。其申請作業流程如下：

## 職涯形成促進補助金申請流程



本措施與僱用調整補助金僅得擇一申請，不可同時申請。以 2007 年為例，約 26 萬 4,000 人參加本措施之訓練課程，補助經費規模約達 43 億元，平均每人實際補助額度約 1 萬 6,288 元。

## 二、促進勞工自我生涯發展（自我學習）—教育訓練給付制度

### （一）建制原由

本項措施自平成 10 年 12 月 1 日（西元 1998 年 12 月 1 日）起開始辦理。運用僱用保險基金，鼓勵勞工參加有助於職業能力開發及提升之職業相關訓練課程，以安定僱用及促進就業為目標，協助在職勞工自我發展職業能力，提升職場上的就業能力。

## （二）給付對象

加保僱用保險滿 1 年以上之被保險人，參加厚生勞動部所指定之講座課程，結訓合格者。未加入僱用保險之部分工時員工、公務員、66 歲以上勞工，非屬本措施之給付對象。

## （三）申請時機

- 1.加保僱用保險達 1 年以上者，得第一次提出申請參訓，且一次申請以參加一項講座課程為限；加保 3 年以上者，始得再次提出申請；以後每加保 3 年，始得再次提出申請。
- 2.此外，被保險人於事業單位工作年資滿 3 年以上，於離職後 1 年內亦得提出申請參訓給付。
- 3.最後，被保險人於前一事業單位之工作年資未滿 3 年，經再就業又離職，其於前一事業單位之工作年資與目前待業期程合計達 3 年以上者，亦得提出申請參訓給付。

## （四）指定講座課程

由民間機構團體（包括企業、專門學校及大學等）申請辦理訓練課程，經厚生勞動部審查合格者，始納入指定講座課程。截至 2009 年 4 月 1 日止，全國共計有 5,182 項指定講座課程。指定講座課程之範圍及審查標準詳如附件。

## （五）申請程序

由參訓勞工確定欲參加之指定講座，並至公共職業安定所確認受補助資格，再登錄報名指定講座課程並繳交參訓費用，當年度參加訓練結訓合格（須符合訓練單位所設定之結訓標準）者，於結訓後一個月內向公共職業安定所提交「教育訓練給付金支給申請書」等相關文件，次一年度始由公共職業安定所將補助款項匯入參訓勞工所指定之帳戶。

參訓勞工如因懷孕、生產、育兒、疾病、負傷等理由，而連續 30 天以上無法接受教育訓練時，得申請延後參加教育訓練，至多可延長 3 年。

## （六）給付標準

補助參訓勞工訓練費用之 20%，每次申請參訓費用補助額度以 10 萬元為上限，申請補助額未超過 4,000 元者不予補助（即參加之課程入學費及參訓費用合計 20,005 元以下者不予補助），補助費用包括入學費以及當年參訓費用（如必要之實習費、教材費），未補助之費用如下（例示說明但非列舉）：

1. 補助教材費、教育訓練補訓費用。
2. 參加檢定考試相關費用。
3. 參加訓練單位辦理之各種例行活動所需費用。
4. 學校債券等預定日後歸還現金予受訓者之費用。
5. 參訓所需之食宿費、交通費、保險費、電腦設備費用等。
6. 信用卡公司之手續費、申請給付時未聲明納入之費用。
7. 大學院之設備維持費等。

#### (七) 執行情形

以 2007 年為例，計約 12 萬人申請參加本措施之訓練課程，補助經費規模約達 90 億元，平均每人實際補助額度約 7 萬 5,000 元。近年辦理情形如下所示：

| 年度別  | 2004 年   | 2005 年   | 2006 年   | 2007 年  | 2008 年           | 2009 年           |
|------|----------|----------|----------|---------|------------------|------------------|
| 補助件數 | 約 23 萬人  | 約 16 萬人  | 約 14 萬人  | 約 12 萬人 | 待核算              | 待執行              |
| 補助金額 | 約 238 億元 | 約 118 億元 | 約 103 億元 | 約 90 億元 | 約 63 億元<br>(預算數) | 約 62 億元<br>(預算數) |

註：本項措施於開辦初期，原規劃補助參訓勞工訓練費用之 80%，每次申請參訓費用補助額度以 30 萬元為上限。惟因發生部分訓練單位作假、浮報參訓資料之情事，故自 2003 年起逐步調降補助標準至目前之補助水準，連帶導致年度預算數以及補助人數有逐年遞減之情形

### 三、工作卡 (Job Card) 制度

日本傳統的終身僱用制度，受到全球化所帶來產業經營環境衝擊的影響，而漸趨式微。從事非正式、派遣勞動型態的勞工人口也逐漸增加，達到將近 5 百萬人之譜。如何協助欠缺正式職員經歷之勞工累積足夠的勞動履歷，進而取得更優質的就業機會，成為日本政府努力的工作重點之一。而工作卡 (Job Card) 制度即是日本政府所規劃推動的政策工具。

工作卡係由總表、職務經歷表、學習及訓練紀錄表、證照 (資格) 一覽表、求職表 (Career Sheet, 含就業目標、志向及職涯諮詢紀錄) 以及評價表等表所組成，以呈現求職者的完整履歷，乃為協助就業活動、安定僱用及職涯形成之工具。主要目的在於協助欠缺正式職員經歷之求職者 (包括過去在 5 年內有 3 年以

上未能繼續工作者、無固定職業者、二度就業婦女、單親家庭婦女以及應屆畢業生等) 透過職涯諮詢及工作卡製作過程, 除完整地紀錄學、經歷等外, 亦可協助求職者進一步思考自身專長、能力、特質及就業期待, 並發掘求職歷程中可能存在之待加強課題或能力缺口, 使求職者順利找到合適的工作。



圖 13 工作卡制度

此外, 若求職者需接受進一步教育訓練, 此制度藉由結合企業、公共及民間教育訓練機關等辦理「職業能力形成方案」(含委託職業訓練活应用型雙軌訓練制及短期課程活应用型雙軌訓練制、企業實習先行型制度, 詳如表 5 ), 以提升求職者就業技能及實務經驗與知識, 受訓者結訓後接受企業評價, 並再次透過職涯諮詢, 重新檢視工作卡相關資料後, 投入求職市場。

表 12 日本職業能力形成方案訓練課程類型

| 訓練課程類型 | 委託訓練活应用型雙軌職業訓練                                | 短期課程活应用型雙軌職業訓練                                | 企業實習先行型訓練制度                                |
|--------|---|---|--|
| 定位     | 以民間教育訓練機關等為主體, 針對無固定工作者進行訓練, 以賦予實務能力, 使其能順利就業 | 公共職業能力開發設施為主體, 針對無固定工作者進行訓練, 以賦予實務能力, 使其能順利就業 | 企業為主體, 針對年長之無固定工作者, 進行訓練, 以賦予實務能力, 使其能順利就業 |
| 對象     | 未滿 40 歲之無固定工作求職者                              | 未滿 40 歲之無固定工作求職者                              | 25 歲以上未滿 40 歲, 正式職員工作                      |

|                   |                                   |                |   |
|-------------------|-----------------------------------|----------------|---|
|                   |                                   |                | 經驗較少之求職者  |
| 總訓練期間             | 標準訓練期間為 4 個月（課堂授課 3 個月，企業實習 1 個月） | 標準訓練期間為 6 個月   | 1 個月至 3 個月之企業實習後，依需要可進行 3 個月以下持續性訓練（Follow-up 訓練） |
| 企業內實習（工作崗位訓練）時間比例 | 1 個月以上，總訓練期間 1/2 以下               | 總數訓練時間數 1/5 以上 | 最多為 3 個月  |

求職者如擬參訓，需先交付工作卡並經公共職業安定所所長之講習指示或持有講習推薦者，方可參加上開研習訓練課程。而事業單位參與上開「職業能力形成方案」安排新進員工接受訓練者，可申請下列補助：

（一）職涯形成促進補助金之補助

1、辦理工作崗位外訓練（Off-the job Training）之補助：

訓練費用部分，中小企業補助 4/5，大型企業補助 2/3。薪資補助部分：中小企業每小時補助 800 元，大企業不提供薪資補助）。

2、辦理工作崗位訓練（On-the job Training）之補助：

訓練費用部分，中小企業補助 4/5；大型企業補助 2/3。薪資補助部分：中小企業每小時補助 800 元；大企業每小時補助 600 元。

（二）職涯諮詢補助

1、事業單位安排新進員工接受職涯諮詢，如係委託外部機構提供諮詢服務者，補助委託費之 1/2；如係於企業內設置職涯諮詢顧問，補助 15 萬元。

2、員工接受職涯諮詢期間之薪資補助：大企業補助薪資之 1/3、中小企業補助薪資之 1/2。

（三）依據工作卡制度進行職業能力評價者，每人補助 4,880 元。

（四）中小企業首度導入僱用型訓練者，補助 20 萬元。

本制度自 2008 年起開辦，非正式勞工失業後，接受公共職業安定所的職涯諮詢（填製工作卡），經安排至有新增用人需求之事業單位接受實習訓練（事業單位可獲訓練補助費及薪資補貼），結訓後由事業單位評估實習成果，回到公共職業安定所再次接受職涯諮詢，以輔導學員能獲得實習事業單位或其他事業單位

的正式員工工作機會，促進再就業。

此制度不僅協助求職者能於原訓練單位或他單位尋得合適工作（社外採用）或由非正職員工轉換為正職員工（社內登用），亦幫忙企業經由訓練及評價過程挑選合適人才並透過相關補助金之利用降低人才培育成本，以促進再就業及僱用安定性。

#### 四、「Job Cafe」制度<sup>192</sup>

全名為「青年一站式服務中心」（若年者のためのワンストップサービスセンター），是由都道府縣所設立一站式青年就業服務站，目前已有 46 個都道縣府相繼成立，青年可以在此獲得就業相關的免費協助。實際上，Job Café 多是由地方政府委託民間機關辦理，主要源自於當初設立目的在結合民間力量以提供多元之青年就業服務。

針對青少年的高度失業率和離職率、以及「尼特族」和「飛特族」的人數增加，在青少年就業援助政策之中，除日本版「雙軌制」之外，備受矚目的是「Job Cafe」（ジョブカフェ），它是專為青少年所設立的「統一窗口制」地區就業援助服務處，主要目的是職涯顧問師和綜合服務的機制，輔導「尼特族」和「飛特族」能夠順利移轉為公司的正式員工，並且建構人際關係而成為社會網絡的一員。目前，雖然口碑不錯，今後應該加強的課題，例如，（1）必須留意太過重視數量化目標的缺陷；（2）開放時間和場所的限制；（3）透過廣告和宣傳而擴大效果；（4）輔導與援助就業以外的煩惱；（5）強化與學校等部門的聯繫和合作。

---

<sup>192</sup> 行政院經濟建設委員會出國報告—「日本提振青年就業之政策評析」（2012），[file:///C:/Users/Taipipi/Downloads/C10102167\\_1.pdf](file:///C:/Users/Taipipi/Downloads/C10102167_1.pdf)，最後瀏覽日期：2014/03/15。

## 第四節 日本非典型僱用者的企業訓練現況

日本企業針對於非正式員工所實施的工作中訓練(OJT)的比例只有27.7%，相較於正式員工的57.8%，足足差距兩倍以上，而在一些規模較小的日本企業，這樣的數字差距更是擴大，像是企業規模在30~49人間的企業，非正式員工接受工作中訓練的比例只有16%而已。另外同一份報告針對員工所做的調查，非正式員工針對企業所提供職業訓練及能力開發機會的滿意程度，僅僅只有15.3%，可見有八成以上的非正式員工認為自己缺乏企業所提供的職業訓練<sup>193</sup>。非正式員工中大多屬於非典型僱用型態的勞工，由此我們可以看出非典型僱用型態勞工在日本企業中缺乏職業訓練的機會，也較難以提升自我技能，無法為下一次轉職做準備。

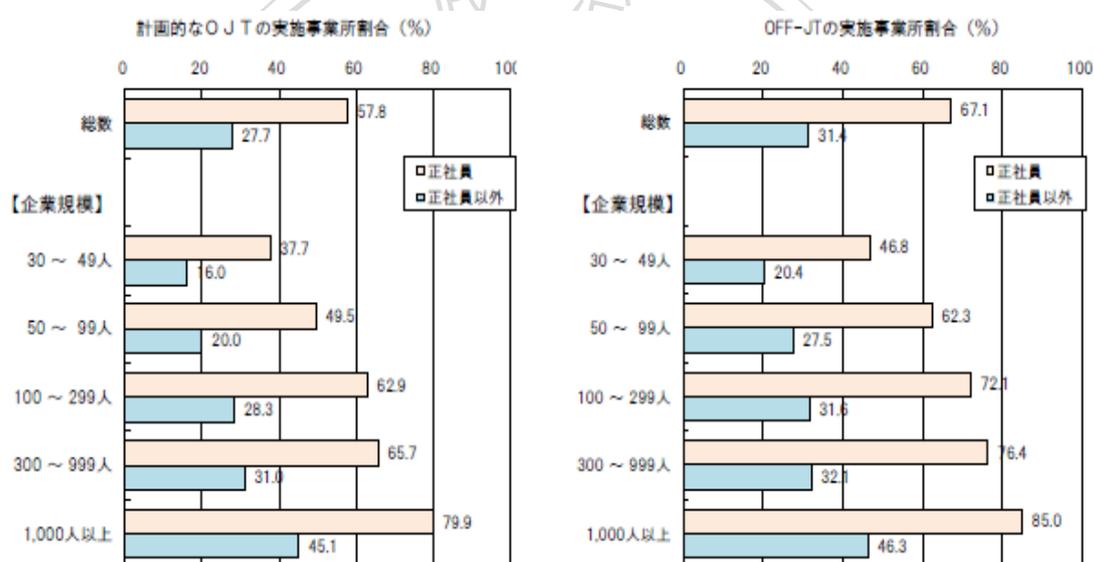


圖 14 日本非典型勞動工作中訓練 (OJT)

### 壹、派遣勞工的企業訓練

根據日本勞動政策研修機構所做的調查報告，日本派遣勞工對於目前工作的滿意程度，對於勞動時間感到滿意的有80.2%，對於工作職場人際關係感到滿意的有76.8%，對於目前派遣工作內容感到滿意的有74.9%，對於工資滿意的人數只有47.1%，對於公司給予職業訓練或能力開發滿意的程度則是最低的45.1%

<sup>193</sup> <非正規労働者データ資料>，厚生労働省：<http://www.jil.go.jp/>，最後瀏覽日期：2011/10/07。

194。從這一份調查報告中我們可以發現，日本企業對於派遣勞動這一類型的非典型僱用勞工，在教育訓練或是工作能力的開發促進上，似乎缺乏系統性的訓練或者可以說是重視程度上的不足，因此造成這些受訪的的派遣員工，對於公司職業訓練所提供的支援，滿意程度的人數比例是最低的。

如果從要派企業的角度來看，派遣勞工在要派企業的眼中，大多屬於臨時性人力，或是因為要節省公司人力成本因而僱用派遣勞工，自然不可能針對派遣勞工進行大量的職業訓練，派遣勞工只要能將本職工作做好，要派企業就已經滿意了，至於在職進修或是就業能力再促進，自然不在考慮範圍內，這也是一般派遣勞工在工作過程中所面臨的不平等待遇以及困境。

## 貳、部分工時勞動者的企業訓練

根據日本學者所做的調查指出，日本短時工作者所得到的職業訓練機會明顯少於一般勞工，從調查結果來看，在日常的在職訓練上，正式員工有 78.3% 的比率獲得訓練機會，而短時工作者只有 57.1% 的比率，如果短時工作者所擔任的職務與正式員工一樣時，數據則上升到 66.2%，雖然有所提升，但依舊跟正式員工有所差距；另外在自行參與職業訓練的補助上，正式員工有 43.8% 的機率得到補助，而短時工作者則是低了許多，僅有 15.8% 的機率獲得補助<sup>195</sup>。從以上數據我們可以發現，日本企業在節省人力成本僱用短時工作者的同時，也會同時縮減短時工作者能夠得到職業訓練的機會，這樣的情況不僅僅是發生在企業內訓練而已，勞工自行參與訓練的話，短時工作者獲得補助的機會也是銳減，完全壓縮了短時工作者的平等待遇機會；另外我們可以看出就算短時工作者所擔負的職務與正式員工相同，但是在獲得職業訓練的機會上也是低於正式員工，同樣的工作責任卻有不同的待遇，也可看出非典型僱用型態勞工在就業上的弱勢。

<sup>194</sup> <派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣社員調査)調査結果>(平成 22 年 8 月)，獨立行政法人労働政策研究・研修機構，<http://www.jil.go.jp/press/documents/20110805.pdf>，最後瀏覽日期：2011/10/07。

<sup>195</sup> JILPT<多様な就業形態に関する実態調査—事業所調査とそこで働く従業員調査>(平成 22 年 8 月)，獨立行政法人労働政策研究・研修機構，<http://www.jil.go.jp/press/documents/20110805.pdf>，最後瀏覽日期：2011/10/07。

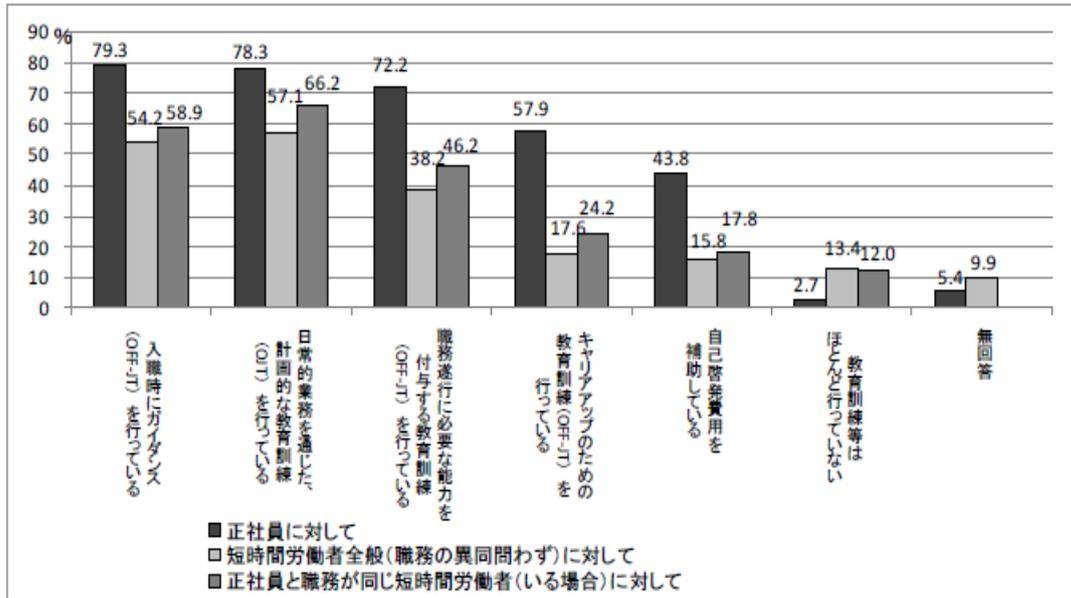


圖 15 日本非正規勞動與正規勞動之企業訓練



# 第五章 日本及我國非典型勞動職業訓練之綜合比較

## 第一節 非典型勞動

### 壹、非典型僱用型態興起背景及現況

以我國及日本非典型僱用發展之歷程做比較，日本非典型僱用型態之發展歷程最早可以追溯至 1929 年經濟大恐慌便開始出現了臨時工的制度；自 1973 年石油危機爆發，日本始出現部分工時的勞動型態；而日本自 1966 年美國 manpower 公司進入日本(以外資企業為主提供打字、秘書等文書服務)，即開始出現了派遣勞動的僱用型態。以日本非典型勞動就業型態整體發展來說，在歷經 2008 年全球金融海嘯後，日本非典型勞動人數更上升至 2010 年 34.4%。

就我國之非典型僱用型態的發展歷程而言，定期契約工與獨立承攬人／自營工作者其實已有相當長久的歷史，而部份工時勞工過去常以「兼職／兼差」的型態出現，勞動派遣則是約自 1989 年開始至 2000 年之後加速成長。我國非典型勞動僱用型態從 2002 年的 7 萬 6 千人增加為 2010 年的 70 萬人，占有就業人口的 6.92%，我國非典型工作者總人數，10 年來至少上升了 3 倍。

綜上所述可以發現，日本的非典型勞動就業型態發展甚早，迄今非典型就業者佔總就業人數比率為 34.4%，遠比我國非典型勞動就業者佔總就業人數比率的 6.92% 多了許多。另外，近年來企業為了節省僱用及教育訓練等相關勞動成本，我國的非典型勞動就業人數在近幾年成長速度大幅上升。也由於日本之非典型勞動就業人數發展甚早，且其從業者佔總就業人數之比率亦為全球各國之前列，故其非典型勞動之法令及相關政策亦較我國完備，足資我國在未來之政策規劃及相關法制之制訂建立上，做為參考之對象。

### 貳、非典型勞動法規範及定義

#### 一、定期契約工

|  | 日本 | 台灣 |
|--|----|----|
|--|----|----|

|           |   |  |   |   |  |
|-----------|---|--|---|---|--|
| 定期契約工之法規範 | 勞動基準法                                   | 僱用一特定期間 (limited duration) 的勞工稱為暫時工 (temporary workers)，這些暫時工與雇主簽訂勞動契約，工作時間超過一個月少於一年。                              | 第九條將勞動契約區分為定期契約及不定期契約，並規定臨時性、短期性、季節性及特定性工作才得定為定期契約，若為持續性工作，則應定為不定期契約。 |   |  |
|           |   | 2003 年「勞動基準法」修正時，將僱用具專業知識、技術、經驗者或年齡 60 歲以上勞工，定期契約放寬延長為 5 年，其餘則為 3 年；另為了保護定期契約工之權益，在勞動契約法納入禁止不當解僱的規定 (第 17 條第 1 項)。 | 臨時性   | 無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者                |  |
|           |   |  | 短期性   | 可預期於六個月內完成之非繼續性工作                       |  |
|           |   |  | 季節性   | 受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。 |  |
|           |   |  | 特定性   | 可在特定期間完成之非繼續性工作，其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。   |  |
| 勞動契約法     | 1、非有不得已的理由，不得在契約屆滿前提前解僱勞工 (第 17 條第 1 項) | 無。   |   |   |  |
|           | 2、要求雇主不要簽訂期間過短、一再重覆更新勞動契約 (第 17 條第 2 項) |  |   |   |  |

本研究自行整理

由上述表格整理可知，日本及我國定期契約工皆規範在勞動基準法，日本將定期契約工定義為：「工作時間超過一個月少於一年之暫時工」；我國則將定期契約工區分為臨時性、短期性、季節性及特定性工作四種，期間亦在一年之內，特定性工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。故日本與我國對定期契約工之定義皆為一年以內之工作，惟日本於 2003 年「勞動基準法」修正時，將僱用具專業知識、技術、經驗者或年齡 60 歲以上勞工，定期契約放寬延長為 5 年，其餘則為 3 年，而我國目前勞動基準法之修法草案也擬將定期契約工的年限延長。此外，日本在勞動契約法納入禁止不當解僱的規定 (第 17 條第 1 項)，並且要求雇主不要簽訂期間過短、一再重覆更新勞動契約 (第 17 條第 2 項)，以維護並期契約工之權益。

## 二、部分工時

### (一)法規範

日本「改善短期勞工管理法」(簡稱「短期勞工法」)(Law of Improvement of Management of Short-Term Workers)於1993年完成立法,適用於比一般勞工工時較短的勞工,尤其針對「每日工時為基礎的短期勞工」(Hanami, 2004: 162),復於2007年進行大幅修正,並自2008年4月1日起實施。「短期勞工法」未針對勞動契約終止及解僱有所規範,這方面的規範適用「勞動基準法」等現行勞工法。而我國對部分工時勞動者並未制訂專法,但依據勞委會頒佈的「僱用部份時間工作勞工參考手冊」第5條規定:部份工時者的「工資、例假、休假、請假、產假、資遣、退休、職業災害補償、工作規則等事項應依勞動基準法辦理」,可知我國的部分工時勞動者是受到勞動基準法所保障。

### (二)定義

|         | 日本  | 台灣   |
|---------|---|--|
| 常識性定義   | 「一日之所定工作時間與一週所定之勞動日,兩者或其中之一較該事業單位之一般勞工為短之勞工」,即工作時間相對於正式勞工較短的勞工。 | 「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」規定部分時間工作勞工:「謂其工作時間,較該事業單位內之全時勞工工作時間(通常為法定工作時間或公業所定之工作時間),有相當程度縮短之勞工,其縮短之時數,由勞資雙方協商訂定」。 |
| 勞動統計    | 「每週工作時間未滿35小時的勞工」。  | 行政院主計處以調查資料標準週就業者每週工作35小時為標準,超於35小時為全時工,反之,則為部分工時工作者。  |
| 部分工時勞動法 | 「所謂的部分工時,是指在一週所訂的工作時間與同一事業單位所僱用之勞工一週所訂之工作時間相比,時間較短之勞工」。         | 無。   |

本研究自行整理

將日本及我國的部分工時勞工定義作以下的歸納，有下列的特質：(1) 在身分上，有與一般正職勞工有不同的稱呼與待遇，(2) 工作時間與一般正職員工相比還要短，(3) 工作的期間也比一般正職員工還要少之員工，日本勞動統計及我國主計處均將部分工時工的定義為每週工作時間未滿 35 小時的勞工。

### 三、派遣勞動

#### (一) 法規範

日本勞動派遣法於 1985 年 7 月 5 日制定完成，並自 1986 年 7 月 1 日起開始施行；迄今經過 1999 年及 2003 年兩次修訂，訂於 2008 年發生派遣勞工秋葉原殺人事件及金融海嘯史派遣勞動的失業率高居不下，2009 政黨輪替後新上任的鳩山內閣正進行對《勞動派遣法》的全面檢討，預告 2010 年勞動派遣政策將回到 1986 年的原點，揮別登錄型派遣和製造業派遣，從保護派遣勞動的觀點再出發，新的法案已經經過由勞、資、政組成的「勞動政策審議會」進入了「閣議（相當於行政院院會）」的階段。大體而言，日本勞動派遣法制訂後歷次修訂方式可分為以下四個階段：1986-1998 年勞動派遣部分合法化、1999 年起勞動派遣完全合法化、2003 年起製造業全面解禁及 2008 年派遣工秋葉原殺人事件及金融海嘯派遣勞動嚴重失業率—改變勞動派遣政策鬆綁方向，增強勞動保護的色彩。

我國目前並未針對派遣勞動制訂勞動派遣專法，僅有勞動派遣法案，日本之勞動派遣法立法迄今已 16 年，且其間歷經多次修改調整方向。日本曾經完全解禁派遣勞動行業所引起的社會事件及失業率居高不下等問題，都足以作為我國在未來擬訂勞動派遣法之前車之鑑。

#### (二) 定義

| 日本    |  | 台灣      |  |
|-------|--|---------|--|
| 勞動派遣法 | 日本「勞工法」第二條第一項第一款規定：「人才派遣業，係指自己所僱用之勞工，在該僱用關係下，讓勞工受他人指揮命令，並為該他人從事勞動而言，但不包括約定讓他人僱用該勞工」。 | 勞動派遣法草案 | 根據行政院勞工委員會研擬之「勞動派遣法」草案第二條規定：「派遣勞動乃係指派遣機構與要派機構訂定要派契約，派遣機構經僱用之勞工同意後，在勞動契約關係下，派遣該勞工至要派機構，受要派機構指揮監督且提供勞務」。 |

本研究自行整理

由上述日本勞動派遣法及我國行政院勞委會研擬之勞動派遣法草案對於派遣勞動之定義可知日本及我對對於派遣勞動之定義幾近相同。界定「派遣勞動」最明顯特徵是「僱用」和「使用」分離，在此聘僱關係之下，派遣員工與其服務的要派公司間，僅有提供實質勞務關係，派遣員工不屬於要派公司的正式員工，大部份為要派公司處理例行性的非核心事務。也因為其工作的易取代性，使其容易在景氣復甦，企業內部人力需求提高的時候，提高僱用；一旦當景氣低迷，便減少僱用，容易產生僱用不安定的情形，因此，對於派遣勞動者立法保障其就業權益及勞動條件是有必要性的。

### 參、非典型勞動之就業問題

在日本及台灣之非典型勞動就業問題皆會面臨到工作貧窮(working poor)、薪資不平等待遇、僱用不安定、職業生涯困境以及飛特族等問題。

非典型勞動就業之工作內容大多為可替代性高、專業技術性低的工作，一旦遇到因經濟蕭條引起的循環性失業，其往往是首先遭受衝擊的工作族群；一旦當景氣復甦時，僱主便立刻會增加非典型勞動之僱用比率，這種「可拋棄式」的勞動工作者，其若不能在工作當中累積人力資本，或是透過政府單位透過適當的政策或相關因應措施之推動，以及提供職業訓練提升其就業能力，使其成為典型勞動就業，很容易落入失業循環及工作貧窮的漩渦之中，不利其職業生涯發展。

在日本及台灣從事非典型僱用型態的工作者皆面臨工作貧窮的情況，在日本的工作貧窮(working poor)稱做「窮忙族」。在日本及台灣，近年來窮忙族的比例隨著非典型僱用人數的逐年攀升，且淪為窮忙族的非典型工作者中，以中高齡及青年的比例佔大多數。

從事非典型工作之勞動者其薪資大部分都會低於典型就業型態勞動者。而日本政府於2008年4月修訂部分工時制就業法，修訂內容包括：工作任務及工作職責相當，就業期間的決定，工作分配的變動範圍，禁止歧視待遇，包括工資<sup>196</sup>。透過修法來保障部分工時勞動者的薪資待遇，不僅可以維護部分工時勞動者的生

<sup>196</sup> 周兆昱(2009)，〈日本修正部分工時勞動法之研究—兼論我國實務之爭議問題〉，《東海大學法學研究第31期》。

活水準，也可以避免窮忙族的情形更加惡化，也可以減緩企業主為了節省僱用成本採取大量僱用非典型勞動就業者，對典型勞動就業者所造成的衝擊，及減低非典型勞動從業人數的上升趨勢。

在日本有許多從事臨時性或短期性的工作的年輕人，值得注意的是，在日本及台灣非典型僱用型態的從業人口中，青年人口皆佔大多數，這也意味著現今青年就業的險峻及青年由完成學業初次踏入職場的就業轉銜問題，多數年輕人面臨「學非所用」的窘境，在工作技術方面普遍不具有特殊的專長，從學校到職場的平均過渡期間越來越久。對青年來說，低薪資與臨時性工作，是初次進入職場獲得較佳薪資與較穩定工作之踏腳石，但這種不穩定的工作型態，可能使青年不易在職場上累積人力資本；再加上雇主提供職業訓練之意願較低，青年個人又未積極進修，將無法培養專業能力。因而有少部分青年會陷入低人力資本、低薪資之惡性循環，無法在就業市場中獲得永久性工作，成為公司中的正職員工，對其職業生涯發展不利<sup>197</sup>。

因此，未來政府應該從「彈性安全」的政策思惟出發，擴大提供個別化就業諮商、就業媒合服務、職業訓練、僱用獎助等各種積極勞動市場政策措施，以特別加強建立協助非典型工作者，能夠順利轉銜到典型工作的就業安全保障制度，如此才是顧及工作貧窮勞工的就業安全需求，真正適合且能夠因應目前非典型僱用型態浪潮的勞動政策改革變向<sup>198</sup>。

---

<sup>197</sup> 經建會人力規劃處：「OECD 促進青年就業之建議」，<http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=0012638&ex=+&ic=>，最後瀏覽日期：2014/03/11。

<sup>198</sup> 2011 社會政策評析—工作貧窮化的危機與對策，[http://www.taiwanthinktank.org/page/chinese\\_attachment\\_1/2011/0406.pdf](http://www.taiwanthinktank.org/page/chinese_attachment_1/2011/0406.pdf)，最後瀏覽日期：2014/03/11。

## 第二節 非典型勞動者職業訓練政策及現況

### 壹、職業訓練法規與機構

日本政府制訂之職業訓練有關法律，包括「職業能力開發促進法」(日本勞動省職業能力開發局，1994)，為實施職業訓練、技能檢定之母法。我國職業訓練法為我國職業訓練之母法。在職業訓練經費來源及提供失業者在失業期間參加職業訓練之生活費用補助部分，日本「僱用保險法」第六十三條之規定，其主要內容為：協助地方政府設置或經營公共職業訓練、針對預定離職人員或特殊求職人員辦理職業訓練講習或適應訓練、針對根據「職業能力開發促進法」規定參加教育訓練人員所給予休假之相關業務、鼓勵員工參加特定職業訓練機構所辦理之職業訓練或講習及實施技能檢定與其他增進勞動者職業能力之相關業務。而我國之「就業保險之職業訓練及訓練經費管理運用辦法」；「就業安定基金收支保管及運用辦法」第五條第9項<sup>199</sup>；「就業保險法」第10條第3項職業訓練生活津貼的保險支付；「就業促進津貼實施辦法」第4條第3項提供經公立就業服務機構就業諮詢並推介參加全日制職業訓練之失業者職業生活津貼等，都是職業訓練經費來源及提供失業者在失業期間參加職業訓練之生活費用補助。

日本的職業訓練機構依據「職業能力開發促進法」之規範，其中央主管機關為「厚生勞動省」；職業訓練行政機關為「勞動省職業能力開發局」(職業訓練局)及都、道、府、縣各級地方政府。我國的職業訓練機構依據「職業訓練法」之規範，其中央主管機關為「行政院勞工委員會」；職業訓練行政機關為：職業訓練局及各地方縣、市政府。由上述比較觀察可知，日本與我國在職業訓練機構的主管機關及行政機關組織架構上是相近似的。

比較不同的是日本將職業訓練方式及內容分為：公共職業訓練、企業訓練及技能檢定等相關業務政策、方針之審議三類，其分別由：「僱用促進事業團」、「中央職業能力開發協會」及由產、官、學界代表組成非正式委員會之「中央職業能力開發審議委員會」負責其業務運作。而我國則是依據職業訓練法第五條將職業訓練機構分為：政府機關設立；事業機構、學校或社團法人等團體附設；財團法人設立者三種類別。

<sup>199</sup> 我國「就業安定基金收支保管及運用辦法」第五條第9項：「補助直轄市及縣(市)政府辦理有關促進國民就業、職業訓練及外國人在中華民國境內工作管理事項」。

|        |           | 日本  |                                    | 台灣    |                          |                    |
|--------|-----------|---|------------------------------------|-------|--------------------------|--------------------|
| 職業訓練機構 | 職業能力開發促進法 | 中央主管機關：厚生勞動省                                |                                    | 職業訓練法 | 中央主管機關：行政院勞工委員會          |                    |
|        |           | 職業訓練行政機關：「勞動省職業能力開發局」(職業訓練局)及都、道、府、縣各級地方政府。 |                                    |       | 職業訓練行政機關：職業訓練局及各地地方縣、市政府 |                    |
|        |           | 公共訓練機構業務運作                                  | 「僱用促進事業團」                          |       | 種類                       | 政府機關設立；            |
|        |           | 企業職業訓練、技能檢定與技能競賽業務運作                        | 「中央職業能力開發協會」。                      |       |                          | 事業機構、學校或社團法人等團體附設； |
|        |           | 職業訓練及技能檢定等相關業務政策、方針之審議                      | 由產、官、學界代表組成非正式委員會之「中央職業能力開發審議委員會」。 |       |                          | 財團法人設立者。           |

本研究自行整理

## 貳、非典型勞動之僱用對策

|            |                  | 日本 | 台灣       |
|------------|------------------|----|----------|
| 非典型勞動之僱用對策 | (一) 擴充僱用調整補助金    |    | 時薪勞工僱用獎助 |
|            | (二) 協助再就業及能力開發對策 |    |          |
|            | (三) 擴充創造就業機會對策   |    |          |
|            | (四) 派遣勞動者保護對策    |    |          |

本研究自行整理

日本因應經濟危機之非典型勞動僱用對策有擴充僱用調整補助金、協助再

就業及能力開發對策、擴充創造就業機會對策及派遣勞動者保護對策等。我國為促進弱勢失業勞工就業並減緩基本工資調整對企業之可能衝擊，推動「時薪勞工僱用獎助」，修正「雇主僱用失業勞工獎助辦法」，除了保留獎助雇主僱用全時勞工外，並增列獎助雇主僱用部分工時之時薪勞工推動。

綜上所述可知，我國由於非典型勞動就業人口並不像日本的蓬勃發展，因此，僅針對為數較多的部分工時勞動者在因應基本工資之調整制訂「時薪勞工僱用獎助」之政策，於2009年美國次及房貸引起全球性金融大海嘯時，並沒有針對非典型勞動制訂相關僱用安定、職業訓練及創造就業機會等政策，僅針對特定對象失業者、長期失業者及青年初次就業者制訂相關因應之僱用安定、職業訓練及創造就業機會政策；而日本政府在2009年金融海嘯時期所推動的僱用安定、職業訓練及創造就業機會政策其是用對象不僅包括了特定對象失業者、長期失業者及青年初次就業者、尼特族及飛特族，也包括了非典型就業型態之勞動者（定期契約工及派遣勞動者），避免非典型勞動者大量遭致裁員所引起的失業潮及面臨生計無法維持之困境，此乃我國在未來就業政策之擬定上值得學習參考之處。

### 參、公共職業訓練機構對非典型勞動者的支援

#### 一、促進事業主實施教育訓練—職涯（career）形成促進補助金

日本政府運用僱用保險基金，協助具僱用保險投保單位身份之事業單位根據員工之「職涯規劃」，以促進員工職涯形成為目的，實施職業訓練、協助員工自發性職業能力開發及參加職業能力評價（即技能檢定）等活動。其中包括了針對非典型勞動者提供的：「短時間勞動者訓練」，其針對短時勞動者（每週工作時數未滿30小時之員工，或和正式員工相較，工作時數較短之部分工時員工、定期契約員工等）辦理階段性或計畫性之教育訓練，協助短時勞動者提升職業能力，或使短時勞動者得以轉換為正式員工，其對中小企業補助比例為：1/2（訓練經費及訓練期間員工薪資），每人以補助1,200小時為限；對大企業補助比例為：1/3（訓練經費及訓練期間員工薪資），每人以補助1,200小時為限。我國企業教育訓練之補助對象則是不包括短時勞動者。

#### 二、工作卡（Job Card）制度

工作卡 (Job Card) 係日本政府協助欠缺正式職員經歷之勞工累積足夠的勞動履歷，進而取得更優質的就業機會之制度，其由總表、職務經歷表、學習及訓練紀錄表、證照 (資格) 一覽表、求職表 (Career Sheet, 含就業目標、志向及職涯諮詢紀錄) 以及評價表等表所組成，此制度不僅協助求職者能於原訓練單位或他單位尋得合適工作(社外採用)或由非正職員工轉換為正職員工(社內登用)，亦幫忙企業經由訓練及評價過程挑選合適人才並透過相關補助金之利用降低人才培育成本，以促進再就業及僱用安定性。

此外，若求職者需接受進一步教育訓練，此制度藉由結合企業、公共及民間教育訓練機關等辦理「職業能力形成方案」(含委託職業訓練活用型雙軌訓練制及短期課程活用型雙軌訓練制、企業實習先行型制度)，受訓者結訓後接受企業評價，並再次透過職涯諮詢，重新檢視工作卡相關資料後，投入求職市場。

我國之公共職業訓練機構並未有類似日本「工作卡」的制度，因此，未來亦可參考日本工作卡制度，為特別是難以就業之特定對象，如：中高齡、身心障礙者、婦女、初次尋食之青年、長期失業者等，建立一套求職、職涯諮詢、職業訓練及僱用安定記錄的整合性制度規劃。

日本之公共職業訓練機構對非典型勞動者之支援包括：促進事業主實施教育訓練—職涯 (career) 形成促進補助金、促進勞工自我生涯發展 (自我學習)—教育訓練給付制度、工作卡 (Job Card) 制度及「Job Cafe」制度。我國公共職業訓練機構並沒有專為非典型勞動者支援之政策，一般的非典型勞動者若是需要在職進修或參加職業訓練者，則與一般典型勞動者之職業訓練並無二異；其若是失業須參加相關之職業訓練也與一般之典型勞動失業者沒有差異。由上述可知，我國之公共職業訓練機構目前並沒有對非典型勞動者的相關支援政策，在面對非典型就業人數逐年增加的趨勢下，未來勢必應加強對非典型勞動者知相關職業訓練政策上之支援與協助。

## 肆、非典型僱用者的企業訓練現況

### 一、派遣勞工的企業訓練

在派遣勞工之企業訓練部分，我國與日本針對於非正式員工所實施的工作中訓練 (OJT) 的比例皆低。且日本非正式員工針對企業所提供職業訓練及能力開

發機會的滿意程度只有 15.3%，可見有八成以上的非正式員工認為自己缺乏企業所提供的職業訓練；而根據我國行政院勞工委員會在 2011 年所做的調查報告顯示我國勞動人力派遣公司有 80.9% 為派遣人員辦理教育訓練，19.1% 沒有為勞工辦理教育訓練，以及根據學者研究顯示人力派遣公司提供的訓練課程則多屬於一般訓練，非專業的技能訓練，且由要派公司提供之教育訓練比例是較少的，蓋短期性的派遣勞工，多為臨時性、季節性，在時間上較不穩定的工作，要派機構不太可能投資教育訓練的成本來培訓派遣人員。尤其是登錄型派遣勞工流動性大，更降低派遣公司提供其教育訓練的機會。

## 二、部分工時勞動者的企業訓練

根據日本學者所做的調查指出，日本短時工作者所得到的職業訓練機會明顯少於一般勞工，從調查結果來看，在日常的在職訓練上，正式員工有 78.3% 的比率獲得訓練機會，而短時工作者只有 57.1% 的比率，如果短時工作者所擔任的職務與正式員工一樣時，數據則上升到 66.2%，雖然有所提升，但依舊跟正式員工有所差距；另外在自行參與職業訓練的補助上，正式員工有 43.8% 的機率得到補助，而短時工作者則是低了許多，僅有 15.8% 的機率獲得補助。

根據「行政院勞工委員會 2010 年部分工時勞工就業實況調查」統計報告，若以公司規模區分，部分工時勞工平均有 43.4% 享有服務單位提供之進修訓練福利措施，再以有提供部分工時勞工教育訓練之公司做調查，其中約有 71.9% 的部分工時勞工對公司所提供的教育訓練是感到滿意的。

綜合上述可知，不論是在日本及我國，部分工時勞動者得到公司內部所提供的教育訓練比例都不高（日本為 57.1%~66.2%；台灣平均為 43.4%）。

## 伍、日本非典型勞動職業訓練對我國未來政策規劃之參考

### 一、職訓體系完整

技能的培養、提升，才能提供產業所需人才及確保穩定就業，日本在人力培訓方面有完整的職業訓練體系且非常普及，不但教育體制有各級職業訓練學校，雇用能力開發機構亦有各類職業訓練中心，如職業能力開發總合大學校、職業能力開發大學校、職業能力開發短期大學校、職業能力開發促進中心(含高度職業

能力開發促進中心、生涯職業能力開發促進中心)等，建立非常完整公共職業訓練體系。上游有職業能力開發總合大學校(1所)，負責職業訓練師資培養與在職進修、職業能力的課程開發、調查研究等事項，透過研修最高可取得大學學士及碩士學位資格；中游則有職業能力開發大學校(10所)及短期大學校(1所)，相當於我國四年制技術學院及二年制專科學校，負責培育職能開發促進中心師資及高級技工；下游則有職能開發促進中心，負責失業勞工轉業訓練、在職者進修訓練與企業服務，另搭配企業所實施 OJT、Off-JT 企業訓練，建構非常完整職訓培訓體系。

## 二、對於青少年、飛特族培訓之重視

鑒於青少年失業人數增加：24歲以下青少年失業率由10年前(1993年)5.1%上升至10.1%，25-29歲失業率由10年前3.4%上升至7.0%，皆成倍數成長；高離職率：以初次就業後三年之內離職比例而言，依學歷分別為中學畢業者7%，高校畢業者5%，大學畢業者3% (753現象)；及尼特族人數增加：以2003年既沒工作、未婚、沒有從事家事，也未繼續進修者，15-34歲尼特族人口增加達52萬，且有繼續成長趨勢。日本厚生勞動省針對上述年輕人就業問題惡化，導致投入職場勞動人口數降低，特別在日本人口老化、少子化環境下，衝擊整體日本經濟發展，且有2007年就業危機，如年輕人無法順利接軌進入職場，勢必再次重擊日本經濟發展，遂日本厚生勞動省亦實施一系列職能提升作為，除提昇專業技能外，亦導正年輕人職業正當觀念，此部分值得我們學習。

## 三、針對飛特族及尼特族的「Job Cafe」統一窗口制

在日本有許多青年為從事一份或多份的非典型工作維生，而我國從事非典型工作的勞動者中，青年人口也佔了絕大多數的比例。比較特殊的是日本的飛特族人數及相關學術文獻研究遠比我國早，在2009年美國雷曼兄弟次級房貸引起的全球性金融海嘯風暴，日本也針對青年飛特族採取了相關的因應政策，如：「Job Cafe」制度即是日本政府針對青少年的高度失業率和離職率、以及「尼特族」和「飛特族」的人數增加，在青少年就業援助政策之中，除日本版「雙軌制」之外，專為青少年所設立的「統一窗口制」地區就業援助服務處，主要目的是職涯顧問師和綜合服務的機制，輔導「尼特族」和「飛特族」能夠順利移轉為公司的正式

員工，並且建構人際關係而成為社會網絡的一員。

我國目前主要是由勞委會及青輔會負責青年勞動就業政策及職涯規劃，在青年高學歷失業及從甫畢業之青年從學校轉銜至職場方面並未設有「統一窗口」辦理，加上現今青年從事非典型工作比例日漸增加的情形下，日本政府專為青少年所設立的「統一窗口制」地區就業援助服務處可資我國在未來青年就業政策上做為參考，不僅可以減少不必要的資源浪費，也可以讓失業青年有更專業及方便的管道就業。

#### 四、因應經濟危機之僱用對策適用對象包括非典型勞動者

##### (一)僱用調整補助金

日本的「僱用調整補助金」係因景氣變動、產業結構變化等經濟上的理由，對於不得不縮小事業活動、休業等（休業與教育訓練）或進行外派的事業主，資助休業津貼、薪資，或一部分外派勞動者的薪資負擔金額，以達到預防失業之目的，以上適用對象包括：「契約到期不再續約」及「派遣勞工中途解除契約者」。又在減少加班維持僱用獎勵金部分對於中小企業：定期契約每人 30 萬元，派遣每人 45 萬元；大企業：定期契約每人 20 萬元，派遣每人 30 萬元。

我國在金融海嘯時，也推動過協助個別企業發展訓練體系、辦理員工訓練的「立即充電計畫」；協助具關聯性企業群聚發展員工聯合訓練活動的「協助企業人力資源提升聯合型計畫」以及針對實施無薪假之事業單位及組織團體及受無薪假影響之員工，促進僱用安定的「充電加值計畫」。與日本不同的是，我國的補助對象並不包括：「契約到期不再續約」及「派遣勞工中途解除契約者」，而這也是我國足以向日本學習的地方，以保障非典型勞動之僱用安定。

##### (二)協助再就業及能力開發對策

日本的「緊急人材育成暨就業支援基金」服務對象為：無法申領僱用保險失業給付之失業者（包括非正式員工離職者、長期失業者）參訓期間訓練生活津貼，擴充未能納入僱用保險受領者之職業訓練及「訓練及生活支援給付」的支給。

【2009 年 7 月 15 日起全國公立職業安定所開使諮商受理，訓練部分自 7 月 29 日依序開始（已諮商約 8,200 件），給付金預定 8 月 10 日支給（7 月 28 日已諮商約 12,600 件）】。

我國之就業保險法之適用對象為：年滿十五歲以上，六十五歲以下之下列受

僱勞工<sup>200</sup>，非正式勞工若其雇主並對其投保就業保險者，就不受到就業保險法的保護，因此，我國從事非典型工作者之雇主如果並未為其投保，則其失業時便無任何社會保險給付維持其基本生活。



---

<sup>200</sup> 就業保險法第五條。

## 第六章 結論與建議

### 壹、建構非典型勞動之彈性安全

1990年代後期，由於經濟全球化的競爭趨勢，以及為了解決長期失業問題、改革福利體制（welfare reform）、鬆綁勞動市場的管制等，歐洲逐漸興起所謂的「彈性安全（flexicurity）」的概念，依照較為廣泛的定義來看，「彈性安全」是指一種政策上的策略（strategy），一方面以特定的方式來強化勞動市場、工作、工會組織和勞動關係的彈性；另一方面則加強勞動市場內、外之就業與社會安全，尤其是保障弱勢團體的就業權利。換句話說，「彈性安全」是一種連結「經濟」和「社會政策」的形式，以及為「勞工」和「雇主」建立共同風險（危機）管理（risk management）的體系。其主要目標是希望在勞資雙方具有共識的基礎上創造互惠雙贏（win-win situations）。同時，也希望克服對勞動市場和政策只談彈性或去管制化等單一面向的分析，進而化解勞動市場與社會安全在傳統上的對立。

勞動市場彈性化造成之問題包括雙元勞動市場、工作貧窮及社會排除，當勞動市場變得更有彈性時，工作型態也就變得更多元化，這類型的工作自然也對勞動者的財務或職業生涯不能有所保障，並且喪失職業階梯升遷或訓練的機會，大多數這種新型態的工作難以讓勞動者在工作上有成長的機會，增進現有的技術水準或學習到新的技術，因為對企業而言，在這些人身上投資是不必要的，同時也會深化雙元就業市場（Dual Employment Market）結構。因此，政府需要加強推動非典型勞動的技術、教育、訓練與再訓練政策擬訂，並且提供員工在職進修機會、勞動市場資訊與就業輔導的積極性勞動市場政策。

彈性化勞動市場雖然有提升就業率，降低失業率的效果，但此政策有其副作用，即一國所得分配的惡化。現有實證研究發現，勞動市場彈性愈高的國家，所得分配差別愈大，工作貧窮勞工所面臨的高失業風險、彈性剝削導致的低所得風險、社會安全制度保障不足導致的低保障風險，都共同促使工作貧窮勞工成為被「社會排除」的一大群人，導致工作貧窮勞工很容易就跌落到社會最底層，從事低薪、低技術、缺乏晉升機會以及個人工作職涯面臨困境。因此，未來職業訓練之重心不僅僅是幫助失業者就業，更是要針對現職表面看似未失業但實際上卻礙於自身就業能力不足之非典型勞動者規劃相關職業訓練政策，以提升其就業力，提升國家勞動力

素質。

「彈性安全」策略對於解決失業問題究竟是萬靈丹，或只是美化就業數據的一種手段，目前仍爭論不休。但以非典型工作型態來「取代」傳統福利國家所追求的充分就業（full employment）的目標，是因應全球化的競爭趨勢，還是被動「配合」經濟體系資本累積的需要？或許是我國政府在追求降低失業率數字時必須深思的問題。政府面對當前的失業問題，應當從兩方面著手，第一是短期力求降低失業率，第二是長期優先改善經濟體質解決失業問題，前者是短期治標的策略，後者是長期治本的作法。

## 貳、積極建構勞動市場彈性化之社會安全網

非典型勞動型態其中之一項特徵便是所謂的「無社會安全網之工作」，社會安全體系依舊是建立在典型勞動關係的基礎與要件上，因此無從被歸類為典型勞動的其他非典型樣態，便會產生難以完全吸納入社會安全體系的問題。總的來說，對於非典型勞動者的社會安全保障而言，無論「就業中」或「就業後」，都存在著嚴重的落差，兩個銜接階段之諸如失業就業保險、健康醫療保險、退休金保險的保障，由於相當程度依附在僱傭關係的形式與期間，因此對非典型勞動將產生了適用上的困難，即便法律上清楚的規定保障，但事實上落實之情況通常不佳。

目前台灣對於彈性安全的論述多在說明引述國外的經驗，且這些研究幾乎皆希望藉由國外之經驗來導引我國勞動市場朝向彈性安全制度的發展，認為只有更彈性化的勞動法制度才會更有利於企業之發展，但是當我們在探討勞動市場彈性化時，應該是要先思考我國的社會安全制度是否有已經足夠的社會安全網模式，足以承接那些隨著非典型僱用型態興起的非典型就業者所面臨的失業及工作貧窮風險。因此，若要達成所謂的彈性安全制度，必須先將我國的社會安全體系建立完整，而不是先放寬勞動法規、彈性化，這樣才不會使得我國勞動者先經歷了彈性化的不公平對待，甚至造成社會排除後才想到各項的彌補措施，便為時已晚。

### 參、透過職業訓練提升非典型勞動人力素質

由於非典型勞動者多從事企業內非核心業務性質之工作，派遣公司對其提供的訓練也多為一般性訓練，加上從事非典型工作者多為婦女、中高齡及初次尋職之青年，其就業力與專業職能不足。而職業訓練在於培養人力，激發人力的潛能，有助於人力資源的充分開發與應用並且因應產業結構的變化、職業的變化、經濟國際化等屬於需求層面的結構變化。

日本爰設有「高度職業能力開發促進中心」及「生涯職業能力開發促進中心」各一所，專責於尖端技術及白領專業人員培訓。訓練對象以在職者培訓為主、失業者為輔，藉由系統化培訓提升專業勞動力素質，俾支撐產業的發展。另訓練過程藉由外部講師之活用，新穎設備設施，確保培訓品質，如高度職能開發中心絕大部分設備係採租賃企業目前使用之設備，少部分設備係屬購買，儘可能模擬企業真實環境，除供自己培訓用外，並酌收使用費用開放供企業申請使用。

因此，未來政府應該從「彈性安全」的政策思惟出發，擴大提供個別化就業諮商、就業媒合服務、職業訓練、僱用獎助等各種積極勞動市場政策措施，並且應強化公共職業訓練功能，健全職業訓練體制，推動非典型勞動之職業訓練政策，配合就業市場人力需求，輔導其能夠成為典型勞動市場之就業者。此外，應鼓勵個人投資進修或企業參與非典型勞動者人力資源培訓工作，並表揚培訓之績優企業。並且輔以就業諮商專業人員與非典型工作者晤談，協助規劃其職業生涯發展，協助非典型工作者，能夠順利轉銜到典型工作的就業安全保障制度，如此才是顧及工作貧窮勞工的就業安全需求，真正適合台灣的勞動政策變革方向。

### 肆、我國未來政策規畫之建議

#### 一、制訂相關法令保護

我國目前針對非典型勞動尚未有專法規範，因此，非典型勞動者常面臨勞動條件（如：工資）與典型勞動者不平等待遇，及僱用不安定、社會排除、雙元勞動市場、缺乏教育訓練、工作貧窮等問題。因此，在未來針對非典型勞動職業訓練部分，可以在就業保險法的適用對象將非典型勞動者納入適用之對象，讓從事部分工時、定期契約工、派遣勞動者之雇主都必須強制為其投保，在非典型勞動

者面臨經濟蕭條造成的失業風險時，在失業期間也可以獲得最低生活水準之保障，以及提供其參加職業訓練之職業生活津貼補助。

在派遣勞動的部分可以制訂派遣勞動法，或是在勞動基準法納入派遣勞動專章以維護派遣勞動者之工作條件，以改善其工作貧窮的問題。而在制定勞動派遣法的部分，日本之勞動派遣法完全鬆綁派遣勞動業引起大量窮忙族問題，值得我國在未來立法引以為鑑。日本的派遣勞動法於1985年通過，其勞動派遣法前後歷經三次修正，分別為：1986-1998年勞動派遣部分合法化、1999年起勞動派遣完全合法化、2003年起製造業全面解禁及2008年派遣工秋葉原殺人事件及金融海嘯派遣勞動嚴重失業率—改變勞動派遣政策鬆綁方向，增強了勞動保護的色彩。我們可以從1986年立法後至2008年期間的歷次修訂過程發現期派遣勞動政策是由早期的開放部分行業到完全開放，全面鬆綁的結果在1990年代後隨著經濟低成長、少子化、高齡化時代的來臨，使得企業大量採用派遣員工，非典型勞動就業人口的大幅增長也出現越來越多的窮忙族，而這些窮忙族大多為青年、婦女、中高齡族群，其就業風險高，在景氣不穩定時變是最先遭到裁員解僱的一群。

由日本派遣勞動鬆綁進而產生大量窮忙族的社會問題，可以做為我國在未來研擬勞動派遣法的借鏡。目前我國的勞動派遣法尚未立法，僅有四種不同利益團體版本的勞動派遣法草案，隨著派遣勞動在近年來以倍數增長的趨勢，筆者認為制訂保護派遣勞動者勞動條件的法令是有必要的，與其反對派遣勞動專法的制訂會引起典型勞動者的工作權益，倒不如參酌先進各國勞動派遣法以及勞動派遣發展情形，制訂保護勞動派遣工作者之專法或是與勞基法增訂派遣勞動專章，在典型就業者與勞動派遣工作者的勞動條件及勞動權益求取平衡點，除了避免侵害正式員工的權益也維護非典型就業者的基本勞動條件，方為解決之道。

## 二、制訂非典型勞動者職業訓練政策

由於非典型勞動這種不穩定的工作型態，不易在職場上累積人力資本；再加上雇主提供職業訓練之意願較低，將無法培養專業能力，使其會陷入低人力資本、低薪資之惡性循環，無法在就業市場中獲得永久性工作，成為公司中的正職員工。因此，為解決非典型勞動者工作貧窮、雙元勞動市場、社會排除、僱用不安定、缺乏企業內部教育訓練等問題，未來政策規畫重點可以朝下述方向改善：

### (一) 推動提升非典型勞動者之職業訓練的整合性政策

隨著非典型就業人數有逐年增加的趨勢，我國目前針對非典型就業者除了 96 年 7 月行政院勞工委員會為促進弱勢失業勞工就業並減緩基本工資調整對企業之可能衝擊，推動的「時薪勞工僱用獎助」政策之外，目前並未有針對非典型勞動者推動的職業訓練及僱用安定政策，僅有針對較容易失業之特定對象（中高齡、婦女、青年等）制訂的政策，而非典型勞動者之從事族群也大多為中高齡、婦女、青年等就是弱勢族群，因此，在未來可以推動提升非典型勞動者之職業訓練的整合性政策。

#### (二)提升非典型勞動者就業技能

如何促使非典型勞動者由目前的工作成為他們未來獲得高薪資及永久性工作的敲門磚，例如：積極提供多元的職業訓練計畫，並且透過公立就業服務機構之職業訓練或者是將職業訓練轉以委外辦理之政策，彈性運用公訓機構內部設施之利用率，增加訓練班次，並擴大結合民間、學校訓練、NPO 團體等資源辦訓，換言之，即「民間可辦理者交由民間辦理，惟民間無法提供或新興產業、投置成本過高之訓練則交由政府主辦」之趨勢，以培養非典型勞動者之專業能力，提升其專業技能，累積其人力資本，邁入高薪資與穩定工作之良性循環。

#### (三)推動非典型勞動者之職業生涯規畫

加強辦理非典型勞動者之職業生涯規畫，協助其了解就業市場，建立正確職業觀念並協助其進入一般勞動就業市場，成為典型勞動就業者，針對此部分可增加我國之職業訓練師及職業訓練員等專業人員的人數編列，筆者建議可以參酌日本培訓「職業訓練師」及「調查研究及高度技術人員而實施各種制度的機構」，其主要業務內容計有培養職業訓練師(指導員)的訓練、訓練師職能提升相關進修及研習、職業能力提升相關調查研究及訊息提供、職業訓練國際合作業務、職業能力的開發及相關諮詢援助等業務，透過更多職業訓練專業人員協助非典型勞動者之職涯規畫發展。

#### (四)提供非典型勞動者失業之僱用獎助

為有效發揮「工作福利」(workfare)的政策，針對非典型勞動失業者，在未來發放職業訓練津貼，可考慮結合雇主，由雇主負責提供其就業或職業訓練，強化工作福利效果。並且可以考慮在未來僱用獎助補助對象納入失業非典型勞動者，提高雇主僱用非典型勞動者失業之意願，蓋實務上往往因為非典型勞動者易

失業的特質，加上其並非列入僱用獎助之對象範疇，使得雇主對失業之非典型勞動者僱用意願較就業服務法二十四條之特定對象失業者較低，因此，未來在政策規劃上可以考慮將非典型勞動失業者納入僱用獎助對象之範圍，提升雇主之僱用意願，並且使非典型勞動者提升其就業力，脫離長期失業或非典型就業循環的泥沼。

#### (五)加強非典型就業者之僱用安定

勞動市場彈性化又為員工帶來就業不穩定，因為不但員工遭受失業的機率增加，而且新增加的工作大多屬臨時性、部份工時、短期契約工等非典型態的工作。這些工作不但工作不穩定，通常亦缺乏失業保險，醫療保險，退休金等所得的保障，於是有學者喊出「彈性兼就業與所得安全」的口號與政策，其最主要的理由是就業與所得的安全是基本人權的問題，因此宜加強非典型從業人員之僱用安定，在企業主面臨經濟不景氣之裁員風潮下，透過僱用安定機制及用人單位訓練管理津貼之補助，避免其為首當其衝遭受失業解僱之一群，因此政府必須予以保障。

## 附錄

### 附錄一、「僱用安定時薪補貼試辦要點」

一、為促進按時計酬在職勞工之僱用安定，加強勞資關係和諧，確保就業市場穩定運作，特訂定本要點。

二、本要點於下列各行業適用之：

- (一) 速食店。
- (二) 飯店。
- (三) 餐廳。
- (四) 飲料店。
- (五) 大賣場。
- (六) 百貨公司。
- (七) 超商商店。
- (八) 加油站。
- (九) 其他經中央主管機關指定者。

前項各行業雇主（以下簡稱雇主），以中小企業為限。但以連鎖加盟型態經營者，其直營連鎖店不適用本要點。

前項所稱之中小企業，指依法辦理公司或商業登記，經常僱用員工數未滿五十人者。

三、前點所定之雇主符合下列規定者，得申請時薪補貼：

- (一) 本要點生效前已僱用之勞工於本要點生效後仍持續在職。
- (二) 以符合規定之按時計酬方式僱用前款在職勞工。
- (三) 僱用之勞工每週工作時數未滿三十二小時。
- (四) 已為僱用之勞工申報參加就業保險。

前項時薪補貼，自本要點生效日起，依受僱勞工人數每人每小時補貼雇主新臺幣十元。

同一勞工於同一時期受僱於第一項所定多家雇主者，各雇主均得依本

要點申請補貼，並以申請送達受理機構之時間，依序核發。但補貼之時數每一受僱勞工每週合計不得超過三十二小時。

雇主應於本要點生效日之第三十一日起至第一百二十日內，向勞工實際勞務提供所在地之公立就業服務機構申請時薪補貼，並經公立就業服務機構依本要點規定，核定申請案之補貼經費後撥款。

四、雇主依前點規定申請時薪補貼，應檢附下列文件：

- (一) 時薪補貼申請書。
- (二) 僱用名冊及載明受僱勞工工作時數之薪資清冊。
- (三) 受僱勞工之身分證影本。
- (四) 勞工保險被保險人之投保資料表。
- (五) 載明受僱勞工時薪金額之勞動契約或薪資證明文件。
- (六) 公司或商業登記之證明文件或加盟契約書。
- (七) 最近十二個月為其所有員工投保勞工保險之加保單影本。
- (八) 其他經中央主管機關規定之必要文件。

五、雇主已依第三點規定申請時薪補貼，並持續僱用同一勞工者，應於每滿三個月之日起三十日內，依規定向公立就業服務機構申請時薪補貼。

六、雇主有下列情形之一者，不予發給時薪補貼：

- (一) 於申請之日前二年內，有非法解僱勞工之情事。
- (二) 僱用同一勞工，於同一時期已領取政府機關其他之就業促進相關補助或津貼。
- (三) 同一勞工之其他雇主，於相同期間已領取政府機關其他之就業促進相關補助或津貼。
- (四) 違反勞動基準法及本要點之規定。
- (五) 有不實申領，經查證屬實。
- (六) 有規避、妨礙或拒絕主管機關或公立就業服務機構查核之情事。

七、雇主有不實領取或經公立就業服務機構撤銷或廢止時薪補貼者，應繳回已領取之時薪補貼。

前項情形，經中央主管機關或公立就業服務機構書面通知限期繳回，屆期仍未繳回者，依法移送強制執行。

八、本要點所需經費由就業安定基金支應。

九、本要點之時薪補貼至中華民國九十七年六月三十日止。公立就業服務機構受理申請收件至九十七年七月三十日止。



## 參考文獻

### 一、專書

- [1]李誠、辛炳隆、成之約(2000)，〈勞動市場彈性化與非典型僱用〉，台北：行政院勞工委員會。
- [2]李庚霽(2004)，《就業安全理論與實務》，台北：揚智文化。
- [3]邱駿彥(1996)，〈勞工派遣業法律問題之探討〉，台北：行政院勞工委員會。
- [4]邱祈豪(2006)，「台灣勞動派遣法制化之研究—由日本勞動派遣法制度及政策之歷史發展考察」，致良出版社。
- [5]門倉貴史著·龔婉如譯(2008)，《窮忙族(新貧階級時代的來臨)》，台北：聯經出版公司出版。
- [6]陳聰勝(1998)，《各國職業訓練制度》，台北：五南圖書，p.3-6。
- [7]張丕繼、嚴天秩(1989)，《加強推展職業進修教育有效發展人力資源》，台北：行政院經建會人力規劃處，頁 21-22。
- [8]楊朝安(2004)，〈台灣人力派遣市場發展現況〉，載於楊朝安(主編)，《人力派遣大革命》，台北：才庫人力資源顧問股份有限公司，頁 125-135。
- [9]簡建忠、黃良志、楊通軒、馬財專(2007)，〈各國非典型勞動政策形成及運作機制之比較研究〉，行政院研究發展考核委員會編印，頁 92-93。

### 二、期刊

- [1]王永慈(2005)，〈台灣的貧窮問題：相關研究之檢視〉，《台大社工學刊》，第 10 期，頁 1-54。
- [2]成之約(1998)，〈淺論派遣勞動及其對勞資關係的影響〉，《就業訓練》，第 16 卷，第 6 期，頁 3-11。
- [3]成之約(1999)，〈淺論非典型聘僱關係工作形態的發展與影響〉，《勞工行政》，頁 139:10-18。
- [4]成之約、鄭津津(1990)，〈派遣勞動的發展現況與未來展望〉，《勞工行政》，第 146 期，頁 43~55。
- [5]余煥模(1991)，〈職訓的新理念與新取向〉，《就業與訓練》，第 10 卷第 2 期，頁 20-51。
- [6]周兆昱(2009)，〈日本修正部分工時勞動法之研究—兼論我國實務之爭議問題〉，《東海大學法學研究第 31 期》。
- [7]呂建德(2001)，〈從福利國家到競爭式國家？：全球化與福利國家的危機〉，《臺灣社會學》，第二期，頁 263-313。
- [8]林聰明(1995)，〈全面推動技能檢定落實職業證照制度〉，《就業與訓練》，第 15 期第 3 卷，頁 65-70。
- [9]李伸辰(1999)，〈改變中的臨時工作形態—美國非典型工作形態新知〉，《勞工行政》，第 139 期，頁 53-57。
- [10]李碧涵(2002)，〈勞動體制的發展：全球化下的挑戰與改革〉，《社會政策與社會工作學刊》，第六卷第一期，頁 185-219。
- [11]李忠涼(2004)，〈我國公共職業訓練機構現況與未來之發展〉，《就業安全半年刊》第 3 卷第 2 期，p.46。
- [12]邱駿彥(2000)，〈勞工派遣法之研究-以日本勞動派遣法為例〉，《輔仁法學》，

第 19 期。

- [13]陳正良 (1994), <派遣業勞工之僱用關係與勞動條件>, 《勞資關係月刊》, 第 12 卷, 第 12 期, 頁 6-15。
- [14]黃家齊 (2002), <人力資源管理系統與組織績效——智慧資本觀點>, 《管理學報》, 第十九卷第三期, 頁 415-450。
- [15]黃惇勝 (1997), <日本婦女及中高齡者之再就業>, 《職業與訓練月刊》, 頁 66-68。
- [16]廖修雅 (2011), <勞動派遣法制變遷之考察——論台灣勞動派遣法制之現況與發展>, 《青森法政論叢 12 号》。
- [17]鄭津津 (1998), <勞動派遣相關法律問題之探討>, 《就業與訓練》, 第 16 卷, 第 6 期, 頁 12-16。
- [18]盧仁傑 (2004), <我國職業訓練圖文傳播人才培育之探討>, 《就業安全半年刊》, 第 3 卷第 2 期, p.51。
- [19]羅大涵 (1991), <企業辦理員工進修訓練的策略與途徑>, 《就業與訓練》, 第 6 卷第 3 期。

### 三、研討會論文及出國考察報告

- [1]台北市政府勞工局職業訓練中心, 台北市職業訓練中心職類發展策略之研究, 91 年度研究計畫報告。
- [2]行政院勞委會職訓局, 90 年度業務報告、91 年度業務報告、92 年度業務報告、93 年度業務報告。
- [3]行政院及所屬各機關出國報告 (2009), <日本就業政策及補助金制度>。
- [4]周兆昱 (2010), <部分工時勞動相關法律問題之研究—以日本法制與實務之檢討為中心>。
- [5]李建鴻 (2005), 勞動市場彈性化與職業訓練改造趨勢, 收錄於 2005 年中台灣人力資源研討會論文集, p.123~124。
- [6]邱駿彥 (1999), <勞工派遣法制之研究——以日本勞工派遣法為例>, 勞動派遣法制研討會, 中華民國勞動法學會主辦, 頁 22。
- [7]柯志哲 (2005), 我國非典型工作型態之探討, 勞動派遣公民論壇進階可閱讀資料。
- [8]柯志哲、張琪英 (2003), <非典型僱用下勞工的工會化——以中央健保局為例>, 邁向新世紀的公平社會——社群、風險與不平等研討會, 2003 年台灣社會學會年會, 台北: 國立政治大學。
- [9]鄭凱文、李碧涵 (2010), <臺灣青年非典型就業之探索性研究: 飛特族(Freeters)與蘇活族(SOHO)之個案分析>, 台北: 《人口變遷與社會發展: 2010 年臺灣人口學會年會、社會發展指標及時空人口學研究聯合學術研討會》。
- [10]鄭津津 (1999), <美國派遣勞動法制之研究>, 派遣勞動法制研討會, 中華民國勞動法學會主辦, 台北: 輔大國際會議廳, 頁 78-92。
- [11]簡建忠、黃良志、楊通軒、馬財專 (2009), <各國非典型勞動政策形成及運作機制之比較研究>, 行政院研究發展考核委員會委託研究。

### 四、論文

- [1]周信旗 (2002), <人力資源彈性化任用管理之研究——以我國派遣勞動為例>,

- 高雄：國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- [2]林瑞鑫(2008)，〈我國公共職業訓練機構訓用落差改善之研究〉，新竹：中華大學科技管理所。
- [3]林書婷(2008)，〈人力派遣服務業於台灣觀光旅館業之角色扮演與應用〉，台北：銘傳大學觀光研究所碩士論文。
- [4]林家瑜(2003)，〈高科技產業教育訓練與非典型工作安排之關聯性探討—以新竹科學工業園區為例〉，高雄：國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- [5]林秀如(2002)，〈人力資源彈性運用對企業勞資關係之影響〉，台北：國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- [6]李元隆(2000)，〈台灣人才派遣制度現況之研究—以日本人才派遣為比較基礎〉，高雄：中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- [7]胡雯雯(2002)，〈台、日、英、德企業教育訓練制度與組織績效關係之比較研究〉，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- [8]高珮萱(2009)，〈員工對派遣工作的認知與其職業生涯發展之研究〉，桃園：國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- [9]洪純福(2003)，〈公共職訓人員對公共職業訓練中心轉型與發展的意見調查〉，高雄：國立高雄師範大學工業科技教育研究所碩士論文。
- [10]翁玉珍(2000)，〈派遣勞動對派遣員工的功能評估研究〉，嘉義：國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- [11]徐緯民(2003)，〈以企業人力需求為基礎的區域公共職業訓練規劃之研究〉，高雄：樹德科技大學經營管理研究所碩士論文。
- [12]張琪英(2001)，〈非典型工作者工會化之探究—以中央健保局為例〉，高雄：國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- [13]陳玲瓏(2003)，〈部分工時勞動法治之研究〉，台北：國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- [14]許駿煒(2000)，〈高科技產業員工教育訓練成效評估之個案研究〉，國立台北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
- [15]許妙穗(2001)，〈我國人力派遣制度安排之探討〉，高雄：國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- [16]黃孟儒(2003)，〈我國職業訓練轉型策略之研究—以紀登斯結構化理論為基礎〉，雲林：國立雲林科技大學企業管理系碩士論文，p.23。
- [17]章至聰(2003)，〈非典型勞動人員工作滿意度之研究—以定期契約工為例〉，高雄：國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- [18]曹慧貞(2005)，〈知識經濟對職業訓練制度之挑戰及其因應〉，台北：國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- [19]葉曉菁(2004)，〈激勵因素、工作態度、工作表現之關係研究—以咖啡連鎖店臨時人員為例〉，台北：銘傳大學觀光研究所碩士在職專班碩士論文。
- [20]潘國財(2004)，〈我國人力派遣產業運作制度與人力資源管理實務之研究〉，台北：東吳大學企業管理學系碩士論文。
- [21]廖純綺(2000)，〈人力資源系統、競爭策略與組織績效之研究—兼論本土企業與外資企業之比較〉，高雄：中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- [22]廖怡斐(2006)，〈國際觀光旅館非典型勞動力之個人特徵、組織公平與工作態度之關聯性研究〉，台南：南台科技大學技職教育與人力資源發展研究所碩

士論文，P10-14。

- [23]簡玟偵(2003)，〈高科技業人力彈性運用之探討〉，高雄：國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- [24]蔡博全(2000)，〈國內人力派遣業制度運作及人力資源管理實務之探討—以美國相關產業為對比〉，高雄：中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- [25]鄭麗真(2007)，〈中華電信客戶服務單位運用派遣人員之研究—以中部地區電信機構為例〉，台中：逢甲大學公共政策研究所碩士學位論文。
- [26]應建民(2006)，〈使用非正職人員的程度對正職人員的勞資關係品質與工作保障的影響〉，桃園：國立中央大學企業管理學系碩士論文。
- [27]藍家祺(2005)，〈派遣員工個人特性與派遣機構訓練投入之關係探討〉，桃園：國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

## 五、網站

- [1]<Employment Measures for Young People>，Ministry of Health, Labour and Welfare：[http://www.mhlw.go.jp/english/dl/employment\\_eng.pdf](http://www.mhlw.go.jp/english/dl/employment_eng.pdf)，最後瀏覽日期：2011/10/06。
- [2]日本厚生勞動省網頁：<http://www.mhlw.go.jp/>，最後瀏覽日期：2011/10/06。
- [3]<非正規労働者データ資料>，厚生勞動省：<http://www.jil.go.jp/>，最後瀏覽日期：2011/10/07。
- [4]<派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣社員調査)調査結果>(平成22年8月)，獨立行政法人労働政策研究・研修機構，<http://www.jil.go.jp/press/documents/20110805.pdf>，最後瀏覽日期：2011/10/07。
- [5]JILPT<多様な就業形態に関する実態調査—事業所調査とそこで働く従業員調査>(平成22年8月)，獨立行政法人労働政策研究・研修機構，<http://www.jil.go.jp/press/documents/20110805.pdf>，最後瀏覽日期：2011/10/07。
- [6]2011 社會政策評析—工作貧窮化的危機與對策，[http://www.taiwanthinktank.org/page/chinese\\_attachment\\_1/2011/0406.pdf](http://www.taiwanthinktank.org/page/chinese_attachment_1/2011/0406.pdf)，最後瀏覽日期：2014/03/11。
- [7]92 年職訓局根據市場的趨勢及需求規劃製播「訓練單元放大鏡(含產業趨勢分析)」、「微型創業技巧」、「電腦基礎操作訓練」、「休閒觀光事業」、「餐飲管理」、「西餐烹調」等六單元七十講次的電視課程。行政院勞委會職訓局新聞稿，[http://www2.evta.gov.tw/news\\_web/detail.asp?news\\_id=132](http://www2.evta.gov.tw/news_web/detail.asp?news_id=132)，瀏覽日期：2003/9/1。
- [8]行政院及所屬各機關出國報告(2005)，〈日本職業訓練能力開發機制考察〉，台北：行政院勞工委員會職業訓練局，[http://open.nat.gov.tw/OpenFront/report\\_detail.jsp?sysId=C09404269](http://open.nat.gov.tw/OpenFront/report_detail.jsp?sysId=C09404269)，最後瀏覽日期：2011/10/14。
- [9]行政院勞工委員會<96 年部分工時勞工就業實況調查>，<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy96/9605menu.htm>，最後瀏覽日期：2011/10/05。
- [10]勞委會統計處(2006 年)，〈勞動派遣營業狀況調查報告〉，<http://statdb.cla.gov.tw/html/com/stainvest.htm>，最後瀏覽日期：2011/10/05。
- [11]經建會人力規劃處：「OECD 促進青年就業之建議」，

- <http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=0012638&ex=+&ic=>，最後瀏覽日期：2014/03/11。
- [12] 行政院經濟建設委員會出國報告—「日本提振青年就業之政策評析」(2012)，[file:///C:/Users/Taipipi/Downloads/C10102167\\_1.pdf](file:///C:/Users/Taipipi/Downloads/C10102167_1.pdf)，最後瀏覽日期：2014/03/15。
- [13] 朱聖惠(2008)，〈派遣「女」王？--勞動彈性化對女性勞動參與之影響〉，「東吳大學社會學系九十六學年度研究生研究計畫暨論文發表會」，(2008年5月27日)，台北：東吳大學，  
<http://www.scu.edu.tw/society/publish/official/96-2/conference/02.pdf>。
- [14] 林佳和(2011)，〈勞動彈性化的社會衝擊－以非典型勞動為例〉，台灣思想坦克論壇 20：「就業導向的經濟新思維：產業的永續發展與就業」：  
[http://www.taiwanthinktank.org/page/chinese\\_attachment\\_4/2049/0522.pdf](http://www.taiwanthinktank.org/page/chinese_attachment_4/2049/0522.pdf)，最後瀏覽日期：2011/10/10。
- [15] 林佳和(2010)，〈勞動彈性化的社會衝擊—以非典型勞動為例〉，《台灣勞工季刊》，第23期：[http://book.cla.gov.tw/image/no\\_23/A-7.pdf](http://book.cla.gov.tw/image/no_23/A-7.pdf)，最後瀏覽日期：2011/10/06。
- [16] 林佳和(2011)，〈勞動彈性化的社會衝擊－以非典型勞動為例〉，台灣思想坦克論壇 20：「就業導向的經濟新思維：產業的永續發展與就業」：  
[http://www.taiwanthinktank.org/page/chinese\\_attachment\\_4/2049/0522.pdf](http://www.taiwanthinktank.org/page/chinese_attachment_4/2049/0522.pdf)，最後瀏覽日期：2011/10/10。
- [17] 苦勞網：「可拋式勞力時代的隱憂」，<http://www.cooloud.org.tw/node/50575>，最後瀏覽日期：2011/10/10。
- [18] 苦勞網：「派遣勞動引社會問題，日本修法限縮」，  
<http://www.cooloud.org.tw/node/51707>，最後瀏覽日期：2014/03/11。
- [19] 許金龍(2008)，〈促進時薪勞工就業安定措施的作為〉，《台灣勞工季刊》，  
<http://cla.hilearning.hinet.net/upload/periodical/12351060678000000312.pdf>，最後瀏覽日期：2011/10/04。
- [20] 童小珠，〈經濟全球化下台灣勞動就業問題與對策之探討〉，  
<http://www2.nsysu.edu.tw/sis/discuss/2B-3.pdf>，最後瀏覽日期：2011/10/04。
- [21] 黃世鑫、林志鴻、林昭吟(1999)，〈新貧問題與社會福利政策--科學 vs. 價值&菁英 vs. 普羅〉，[http://tlsa.ngo.tw/about\\_us/member/article\\_3.pdf](http://tlsa.ngo.tw/about_us/member/article_3.pdf)，最後瀏覽日期：2011/10/04。
- [22] 黃國治(2005)，〈苦勞論壇彈性化不能救失業！〉：  
<http://www.cooloud.org.tw/node/60546>，最後瀏覽日期：2011/10/07。
- [23] 張鑫隆(2010)，〈勞動派遣之惡--日本勞動派遣法的教訓〉，台灣勞工陣線電子報：<http://labor.ngo.tw/weekly/c20100925.htm>，最後瀏覽日期：2011/10/05。
- [24] 詹火生(2005)，〈非典型僱用關係與「飛特族」〉，國政評論，  
<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-C-094-044.htm>，最後瀏覽日期：2011/10/06。
- [25] 詹火生、林建成(2010)，〈對於「彈性安全」策略的政策評析〉，國政分析：  
<http://www.npf.org.tw/post/3/8479>，最後瀏覽日期：2011/10/07。
- [26] 楊通軒(2005)，「非典型僱用關係之探討-以勞動派遣為例」，國政研究報告，  
<http://www.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-008.htm>，最後瀏覽日期：2011/10/04。

- [27]楊明義(2002)，〈全國職業訓練資源網對提升職業訓練之效果與展望〉，《就業安全半年刊》第1卷第1期，  
<http://mmc.shu.edu.tw/portfolio/evta/halfyear/1-4.htm>，最後瀏覽日期：  
2011/10/13。
- [28]衛民（2002），〈飛特族—日本年輕的自由工作者〉，國政評論，  
<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/091/SS-C-091-216.htm>，最後瀏覽日期：  
2011/10/06。
- [29]謝文元、李易駿、古允文，〈台灣勞動市場風險的深化與擴大：既有統計資料的初步觀察〉，「社會暨健康政策的變動與創新趨勢：邁向多元、整合的福利體制」國際學術研討會，  
<http://swat.sw.ccu.edu.tw/downloads/papers/200505060401.pdf>，最後瀏覽日期：  
2011/10/04。
- [30] Labour market statistics: Full-time part-time employment - common definition: incidence, OECD Employment and Labour Market Statistics (database)  
<http://dx.doi.org/10.1787/emp-pt-table-2011-1-en>

## 六、日文文獻

- [1]下井陸史（2001），〈勞動基準法第三版〉，有斐閣出版，頁35。
- [2]山岡ひろ子（2003），〈ILO 労働基準とパートタイム労働の新潮流〉，《大原社会問題研究所雑誌》，NO.534，頁1-13。
- [3]佐藤博樹(1998)，〈非典型的労働の実態〉，《日本労働研究雑誌》，第462期1月号，頁13-29。
- [4]両角道代、森戸英幸、梶川敦子、水町勇一郎合著（2009），《労働法》，有斐閣，頁311。
- [5]高梨昌、三浦和夫（1997），〈人才派遣之活用法〉，《日本東洋經濟新聞社》，頁29。
- [6]菅野和夫（2002），〈第1章雇用社会の仕組み〉，《新雇用社会の法》，有斐閣出版，頁2-45。
- [7]鹿生治行（2004），〈雇用主としての派遣会社の役割—苦情処理の分析と手がかりに〉，《大原社会問題雑誌》，NO.551，頁33-50。

## 七、英文文獻

- [1]ILO(1996). World Employment 1996/97: National policies in a global content, Geneva.
- [2]OECD（1999）Employment Outlook 1999, Paris: OECD.pp. 48-132
- [3]〈The jobs crisis〉,〈Where jobs disappear〉（2009），《The Economist》，March 14<sup>th</sup>.20<sup>th</sup>，p.11；pp.63-65.
- [4]“The Diverse Working Situation Among Workers of Non-Standard Employment Type- Analysis based on the “General Survey on Diversification in Types of Employment””，Hiroki Sato，The Japan Institute of Labour . Survey Report No. 158.July 2003，p. 7.
- [5]Alex, H. (1995). Contingent employment. *HR Executive Review*, 3(2):1-15.
- [6]Anonymous,（2000），OJT in Japan, Training & Development, Alexandria;54(8), pp. 62-63.
- [7]Araki, Takashi. (2002). —“Labour and Employment Law in Japan,”Japan Institute

- of Labor, Tokyo.
- [8] Atkinson, John and Nigel Meager, (1986) Is Flexibility Just a Flash in the Pan?, Personnel management, September:26-29.
- [9] Autor, D. H. (2001) Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training? *The Quarterly Journal of Economics*, 116(4):1409-1448.
- [10] Barker K. & Christensen, K. (1998). Contingent Work: American Employment Relations in Transition, ILR Press, Ithaca.
- [11] Barcala, Marta Fernandez. (1999). Training in small business retailing: Testing human capital theory. *Journal of European Industrial Training*, 23: 335-352.
- [12] Bhalla, A.S., and Frédéric Lapeyre (1999), Poverty and Exclusion in a Global World, Basingstoke and London: Macmillan.
- [13] Blyton, P. (1996). Workforce flexibility. In B. Towers (Ed.), *The handbook of human resource management* (2nd ed.). Oxford: Blackwell.
- [14] Bronstein, A. S. (1991) Temporary Work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment? *International Labour Review* 130 (3): 297-299.
- [15] Brodsky, M. (1994) "Labor market flexibility: a changing international perspective," *Monthly Labor Review*, Nov, vol. 117, no. 11. pp. 53-60.
- [16] Burcell, B. (1989) The impact on of precariousness in the United Kingdom Labour Market. Rodgers and Rodgers (eds.), 225-248.
- [17] Castro, J., & J. F. Dickerson. (1993). Disposable workers. *Time*, 141(13):42-46.
- Carlson, D. S., Bozeman, D. P., Kacmar K. M., Wright P. M. & McMahan G. C. 2000. Training motivation in organizations: An analysis of individual-level antecedents. *Journal of Managerial Issues*, 12: 271-287.
- [18] Chen, Shyh-Jer. (1997). The development of HRM practices in Taiwan. *Asia Pacific Business Review* 3: 152-169
- [19] Chiesa, V. & Barbeschi, M. (1994), "Technology Strategy in Competence-Based Competition," in Hamel, G. & Heene, A. ed., *Competence-Based Competition*, New York: John Wiley & Son, pp.293-314.
- [20] Clarke, Oliver. (1992). "Employment Adjustment: An International Perspective." in Koshiro, Kazutoshi.
- [21] Coe, Neil M., Jennifer Johns, and Kevin Ward. (2009). —Transforming the Japanese Labor Market: Deregulation and the Rise of Temporary Staffing. Geographies of Temporary Staffing Unit at the University of Manchester, Working Paper 11, June 2009.
- [22] Connell, J., and Burgess, J. (2002) In Search of Flexibility: Implications for Temporary Agency Workers and Human Resource Management, *Australian Bulletin of Labour*, 28(4):272-283.
- [23] De Grip, A., Hoevenber, J., & Willems, E. (1997), "Atypical employment in the European Union", *International Labour Review*, Vol.136, No.1, 49-71.
- Delsen, L. (1991) Atypical Employment: An International Perspective-causes, Consequences and Policy.
- [24] Dore, R.P. & Sako, M., (1989) , Training in the enterprise, How the Japanese Learn to Work, London, Routledge.
- [25] Esping-Anderson, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. New York: Oxford University Press.
- [26] Farth, Jiing-Lih. (1995). Human resource management in Taiwan, the Republic of China. 265-294. *Human resource management on the Pacific Rim: institutions, practices, and attitudes*. Berlin; New York: de Gruyter.

- [27]Ferber, M., and Waldfogel, J. (1998). The long-term consequences of nontraditional employment, *Monthly Labor Review*, 121, 3-12.
- [28]Fitoussi, J.-P. and Passet, O. (2000). 'Réformes Structure et Politiques Macroéconomiques: Les enseignements des "modèles" de pays', in Fitoussi, J.-P., Passet, O. and Freyssinet, J. (eds.), *Réduction du Chômage: Les réussites en Europe*, La Documentation Française, Paris.
- [29]Forrier, A., and Sels, L. (2003) Temporary Employment and Employability: Training Opportunities and Efforts of Temporary and Permanent Employees in Belgium, *Work, Employment and Society*, 17(4):641-666.
- [30]Freeman, R.B., and et.al, (eds.), (2007), *What Workers Says: Employee Voice in the Anglo-American Workplace*, Ithaca, Cornell University Press.
- [31]Gallagher, D. G., J. W. Tansky, & K. W. Wetzel. (1997). Peripheral employment contracts: The relationship between part-time employment and union attachment. *The Future of Trade Unionism*, 327-346. ed. Magnus Sverke.
- [32]Gasskov, Vladimir (2000), "Managing vocational training systems: A handbook for senior administrators", International Labour Office, Geneva, p19.
- [33]Harvey, David (1989) ,*The Condition of Postmodernity*. Cambridge, MA: Blackwell.Esping-Anderson G., *Social Foundations of Postindustrial Economies*, (New York: Oxford University Press,1999)
- [34]Hanami, Tadshi. (2004). —"Japan", in *Temporary Agency Work and the Information Society*, ed. Roger Blanpain and Ronnie Graham. The Hague, Netherland: Kluwer Law International. pp. 159-170.
- [35]Hipple, C. V., S. T. Mangum, D. B. Greenberger, R. L. Heneman, & J. D.Skoglund. (1997). Temporary employment: can organizations and employees both win? *The Academy of Management Executive*,11(1):93-104.
- [36]Houseman, S., & Osawa, M. (1995). Part-time and temporary employment in Japan. *Monthly Labor Review*, 118 ( 10 ) : 10-18.
- [37]Houseman, Susan N., (2001), "Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey." *Industrial and Labor Relations Review* 55(1): 149-70.
- [38]Huang T.C., (2000) , Human resource management practice at subsidiaries of multinational corporations and local firms in Taiwan. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(1),March, pp.22-28.
- [39]Imai, Jun. (2004). —"The Rise of Temporary Employment in Japan: Legalization and Expansion of a Non-Regular Employment Form."Duisburg Working Papers on East Asian Studies 62/2004, Duisburg, Germany.
- [40]Kalleberg, Arne L.,(2000), "Nonstandard Employment Relations: Part-time,Temporary and Contract Work." *Annual Review of Sociology* 26(1): 341-365.
- [41]Kalleberg, Arne L. (2003). Flexile firms and labor market segmentation—Effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and Occupations*, 30(2): 154-175.
- [42]Kosters, M. H. (1997). New employment relationships and the labor market. *Journal of Labor Research*, 18: 551-559.
- [43]Lepak, David P. & Snell, Scott A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*, 24: 31-48.
- [44]Marshall, A. (1989). *The Sequel of Unemployment: The Changing Role of*

- Part-time and Temporary Work in Western Europe. Rogers and Rogers(eds.), 17-48.
- [45]Mathieu, John E., Tannenbaum, Scott I. & Salas Eduardo. (1992). Influences of individual and situational characteristics on measures of training effectiveness. *Academy of Management Journal*, 35: 828-847.
- [46]Mallon,M.,& Duberley,J.(2000).Managers and professionals in the contingent workforce. *Human Resource Management Journal* 10 : 33-47.
- [47]Marinaccio, Len. (1994). “Outsourcing: A Strategic Tool for Managing Human Resources.” *Employee Benefits Journal*. 19(1):40-41.
- [48]Nadler,L.(1984). *The handbook of human resource development*. New York: John Wiley & Sons.
- [49]Noe, Raymond A. (1986). Trainees’ attributes and attitudes: Neglected influences on training effectiveness. *Academy of Management Review*, 11: 736-749.
- [50]Percy-Smith, Janie(ed.),*Policy Responses to Social Exclusion: Towards Inclusion?*,(Buckingham: Open University Press,2000)
- [51]Pfeffer, Jeffrey. (1994). *Competitive advantage through people—Unleashing the power of the work force*. Boston: Harvard Business School Press.
- [52]Poole, M. & Warner, M. (1998). *Handbook of human resource management*. London: International Thomson Business Press.
- van Kooten, G. (1999). ‘Social Exclusion and the Flexibility of Labour’, in Littlewood P., and contributors. (eds.), *Social Exclusion in Europe: Problems and Paradigms*. pp.47-66, England: Ashgate.
- [53]Polivka, A. E. & Nardone T. (1989), On the definition of “contingent work”, *Monthly Labor Review*, Vol.112, Iss.12, pp.9-16.
- [54]Polivka, Anne E., (1996), “Profile of Contingent Workers.” *Monthly Labor Review* 119(10):10-21.
- [55]Rousseau,D.M.(1997). Organizational behavior in the new organizational era. *Annual Review of Psychology* 48:515-546.
- [56]Sarfati, H., and Bonoli, G. (2002). ‘Introduction’, in Sarfati, H., and Bonoli, G. (eds.),*Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective: parallel or converging tracks?* pp. 1-7. England: Ashgate.
- [57]Schuler, R.S , ( 1997 ) , *Managing Human Resource*. New York: West Publishing.
- Segal, L. M. & Sullivan, D. G. ( 1997 ) , “The growth of temporary services work”, *The Journal of Economic Perspectives*, Vol.11,No.2, 117-136.
- [58]Shire, Karen and Danielle van Jaarsveld,( 2008). —“The Temporary Staffing Industry in Protected Employment 26 Economies: Germany, Japan and the Netherlands.”Paper presented at the Industry Studies Annual Conference, May 1-2, Boston MA.
- [59]Stern, S.& Hiromitsu M., ( 1990 ) , *The Japanese difference*. *The Journal of Training & Development*, March.
- [60]Tam, May. (1998). *Part-time Employment: A Bridge or a Trap?* (Hants, England: Ashgate Publishing Ltd.). p. 118.
- [61]Tannenbaum, Scott I. & Yukl, Gary. (1992). Training and development in work organizations. *Annual Review of Psychology*, 43: 399-441.
- [62]Thomson, A. ( 1995 ) *The Contingent Workforce, Occupational Outlook Quarterly*,39(1):45-48.
- [63]Treu, Tiziano.( 1992 ) *Labour flexibility in Europe*. *International Labour Review*. 131, Iss. 4-5, pg.497
- [64]Vosko, L. F. (1998). Regulating precariousness? The temporary employment relationship under the NAFTA and the EC Treaty. *Relations*

Undustrielles/Industrial Relations, 53(1):129.  
[65]Wexley,K.N.& Latham,G.P.(1981). *Development and Training Human Resource in Organization*,Scott,Foreman and Company.

