

第二章 勞動派遣之相關概念文獻探討

第一節 勞動派遣之基本概念

壹、勞動派遣的定義

有關「勞動派遣」一詞，在各國勞動派遣之運作實務上，對於勞動派遣有許多不同之稱呼，例如「臨時性支援服務」(Temporary help service; THS)、「臨時勞動」(Temporary work)、「機構勞動」或「租賃勞動」(Leased work)等，大體上，皆見諸於歐洲國家文獻或記錄，其中以「臨時勞動」使用次數較頻繁，而「租賃勞動」則常見於美國的一些文獻與記錄中⁴。日本、韓國和我國不論官方或學術界多以勞動派遣(Dispatched work)來表示，國內許多人力資源管理學則以「人力派遣」稱之，而我國早期的文獻中，學者們多使用「派遣勞動」一詞；晚近之學者及文獻中，則使用「勞動派遣」一詞較多。然無論「派遣勞動」或「勞動派遣」其所涉指之概念皆屬相同，本文為求研究上名詞之一致性，故統一使用「勞動派遣」一詞。

關於勞動派遣，國內產、學等各界對於勞動派遣的定義與看法也相當多元，以下將由表 2-1 歸納出國內幾位學者對於勞動派遣所下的定義，茲整理如下：

表 2-1 學者對「勞動派遣」之定義

學 者	定 義
成之約 ⁵	「派遣勞動」是一種非典型的聘僱關係(Atypical Employment Relationship)，此非典型的聘僱關係所指涉的是一種非全時、非長期受聘僱於一個雇主或一家企業的關係。
邱祈豪 ⁶	派遣勞動即由派遣機構與要派機構簽訂要派契約，由派遣機構僱用勞工，派遣該勞工至要派機構工作，受要派機構指揮監督提供勞務。
邱駿彥 ⁷	派遣機構之雇主，與勞工訂立勞動契約，於得到勞工同意，維持勞動契約關係之前提下，使其在要派機構事業主指揮監督下為勞務給付，該勞工與要派機構事業主間並無勞動契約關係存在。
陳正良 ⁸	係指人才派遣業讓自己僱用的勞工，在繼存僱用關係下，去為別家企業從事勞動並聽其指揮命令。
楊通軒 ⁹	勞動派遣契約是由雇主與勞動者約定，勞動者必須依雇主之指示，受派為另一企業主提供勞務之契約。
鄭津津 ¹⁰	派遣機構與派遣勞工訂定派遣契約，於得到派遣勞工同意後，使其在要派機構指揮監督下提供勞務之勞動型態。
簡建忠 ¹¹	派遣企業與受派企業簽訂派遣合約後，在獲得勞工同意的原則下，將派遣勞工之指揮、管理權移給受派企業，並依合約向受派企業收取派遣或服務費用。

資料來源：本研究整理。

⁴ 成之約，因應政府組織再造與人力精簡政策：派遣勞動運用的探討，公務人員月刊，第 33 期，1999 年 3 月，頁 38。

⁵ 成之約，「派遣勞動」及其發展的探討：工會觀點，萬國法律，第 138 期，2004 年 12 月，頁 2。

⁶ 邱祈豪，派遣勞動與其類模型態之區別及問題點-以日本勞動派遣法為例，研究與動態，第 10 期，2004 年，頁 154。

⁷ 邱駿彥，勞動派遣之法律關係探討，萬國法律，第 138 期，2004 年 12 月，頁 53-54。

⁸ 陳正良，派遣業勞工之僱用關係與勞動條件，勞資關係月刊，第 12 卷 10 期，1994 年 4 月，頁 7。

⁹ 楊通軒，非典型工作型態相關法律問題之研究，行政院勞工委員會 88 年度委託研究計畫，1999 年，頁 85。

¹⁰ 鄭津津，從美國勞動派遣法制看我國勞動派遣法草案，中正法學集刊，第 10 期，2002 年 12 月，頁 39。

¹¹ 簡建忠，台灣派遣勞工對派遣工作看法之研究，勞資關係論叢，第 9 期，1999 年 6 月，頁 102。

綜合上述學者對於勞動派遣之定義，本研究針對「勞動派遣」做如下之定義：「勞動派遣是一種非典型的聘僱關係，派遣機構以經營派遣事業為業，且接受要派機構之委託尋找合適人選，派遣員工與派遣機構簽定勞動契約，經要派機構與派遣員工同意，分派至要派機構，並服從要派機構指揮監督，從事勞務給付，要派機構與派遣員工之間並沒有勞動契約存在。」

由此定義可知，國內將勞動派遣定位為一種非典型的聘僱關係，其中派遣機構、要派機構、派遣勞工三方面的關係，主要有以下四點¹²：

- 一、派遣機構與派遣勞工間存有勞動關係，訂有定期或不定期的勞動契約關係。
- 二、派遣機構與派遣勞工須先具有合意，被派遣員工才能於派遣機構的指揮之下，前往其他派遣機構提供勞務。
- 三、派遣機構僱用勞工之目的在於提供要派機構使用派遣勞工之勞務，要派機構僅使用派遣勞工，無須負擔人事行政管理的業務性工作。
- 四、派遣機構與要派機構之間訂有派遣契約，派遣勞工提供勞務而產生之利益屬於要派機構。

貳、勞動派遣之法律關係

勞動派遣的法律關係涉及三方兩地之關係，所謂三方係指「派遣機構」、「派遣勞工」、「要派機構」；兩地則是派遣契約訂定地及提供勞務之地，其間之關係茲說明如下：

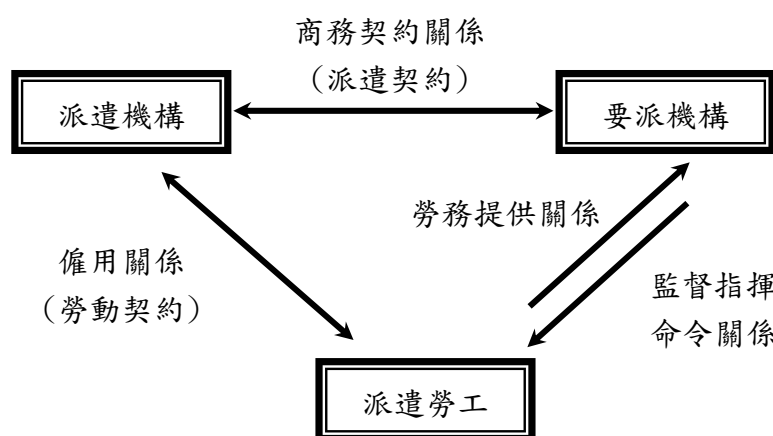


圖 2-1 「勞動派遣」關係圖

¹² 參閱鄭津津，勞動派遣相關法律問題之探討，就業與訓練，第 16 期，1998 年 11 月，頁 12。；Akyeampong, Ernest B.(1989). "The Changing Face of Temporary Help". *Perspectives on Labour and Income*, 1(1),1-8.[On-line]. Available: <http://www.statcan.ca/english/studies/75-001/archive/1989/pear1989001001s2a04.pdf> (2005.9.15).

一、派遣機構與要派機構

派遣機構將所僱用之派遣勞工的勞動力，移轉至要派機構，因此派遣機構與要派機構間需簽訂商務契約或派遣契約(亦可稱之為要派契約)，派遣機構則依照要派機構所需之任用條件，在派遣勞工同意之原則下，將派遣勞工派遣至要派機構，要派機構依契約之約定，將所需支付之費用給付派遣機構，形成兩者之關係。然而，現行法令尚未對派遣契約有所規範，故於制定勞動派遣法前，僅適用民法之規定。

二、派遣機構與派遣勞工

派遣機構與派遣勞工間具有僱用關係，雙方約定之內容即為勞動契約(亦可稱之為勞動派遣契約)，其間所產生的權利義務關係，與傳統之勞動契約有所不同，主要差別在於派遣勞工給付勞務的對象並非是其簽訂勞動契約之機構，而是要派機構。雖然與傳統勞動契約不大相同，但就其內涵而言，派遣機構與派遣員工間所簽訂之契約應屬勞動契約。

三、要派機構與派遣勞工

要派機構與派遣勞工間並無任何契約關係，但在「勞動契約」與「派遣契約」交錯運作下，派遣勞工需提供勞務，並接受要派機構之監督管理與指揮命令，若要派機構與派遣機構所訂立之合約終止，則派遣勞工與要派機構間之關係即告終止。

第二節 勞動派遣相關概念之釐清

壹、勞動派遣之類型

有關勞動派遣之類型，分類方式在各國有所不同，在日本勞動派遣法將勞動派遣之類型分為「經常僱用型」（日本法中稱之為「特定勞工」）與「登錄型」（日本法中稱之為「一般勞工」），而德國之勞動派遣則以派遣機構是否藉由勞動派遣為營利收入來源，將勞動派遣分為「非營業性之勞動派遣」與「營業性勞動派遣」，以下茲分別說明：

一、日本模式

（一）經常僱用型

經常僱用型的勞動派遣係指派遣機構將其經常性僱用的勞工派至要派機構提供勞務，此種類型的派遣勞工與派遣機構之間的勞動契約係屬不定期勞動契約。因此，派遣契約期滿與否不會影響派遣勞工與派遣機構間的勞動關係，只要派遣機構與派遣勞工間的勞動關係繼續存在，不論派遣勞工是否從事派遣工作，派遣機構皆有義務繼續給付工資予派遣勞工。此種勞動關係與傳統勞動關係極為相似，兩者之間最大的差別在於勞工給付勞務對象的不同。

（二）登錄型

登錄型的勞動派遣則係指派遣機構與派遣勞工之間並無不定期勞動關係，派遣勞工僅是在派遣機構處登記，直到要派機構向派遣機構提出人力需求，而該需求又符合派遣勞工之條件時，派遣機構方與派遣勞工簽訂派遣契約，該派遣契約的期間通常是與要派契約的期間相同，故當要派契約期間屆滿時，派遣機構與派遣勞工的派遣契約也隨之終止，派遣勞工又回到登錄的狀態¹⁰。

二、德國模式

（一）非營業性之勞動派遣（真正的借貸勞動）

指受僱勞工平時在其雇主處工作，只是偶爾遇有特殊情形時，由雇主將之借予第三人。亦即，將派遣勞工外借至第三人處為該第三人從事工作，此即一般所謂的「出向」（借調）。

（二）營業性的勞動派遣（非真正的借貸勞動）

此類型是目前我國所稱的勞動派遣，亦即日本的「經常僱用型」派遣型態，而

¹⁰ 鄭津津，同註 10，頁 39。

德國並沒有所謂的「登錄型」派遣型態。關於營業性之勞動派遣，德國於一九七二年通過實施的「受僱人讓與關係法」(Arbeitnehmerüberlassungsgesetz，簡稱 AUEG，即所謂德國勞動派遣法)¹¹詳細加以規範。非營業性之勞動派遣，雇主主要以自己長期使用勞動者為目的，並非以勞動派遣為營利手段，僅暫時地將勞動者派遣至其他機構工作，因而派遣勞動者之待遇，在程度上應較勞動派遣業之勞動者佳，也因此德國對於營利性之勞動派遣有「受僱人讓與關係法」來嚴密規範。對於非營業性之勞動派遣，並未有任何專門法規加以規範。

貳、勞動派遣與其他類似契約之探討

許多人常分不清勞動派遣與其他類似契約之間的差別，甚至將這些類型認為是相同的。但勞動契約並非由單一概念可解釋，而是由概念群所組成，從發展過程的特徵視之為派遣契約(dispatched contract)，從契約的成立視之為暫時契約(temporary contract)，從契約的外觀視之為租賃契約(leasing contract)，從契約的法律核心視之為利他契約，為免為其他類似契約混淆，茲以如下說明之：

一、勞動派遣與承攬契約

(一)承攬契約的定義與特質

依據我國民法第四百九十條規定：「稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。」承攬契約乃是承攬人與定作人雙方約定，承攬人為定作人完成一定之工作，定作人俟其工作完成後，給付報酬之契約。而實務上提出所謂外包(Outsourcing)之概念，事實上其概念與承攬應是相同。以下將承攬之間的法律關係，圖示如下：

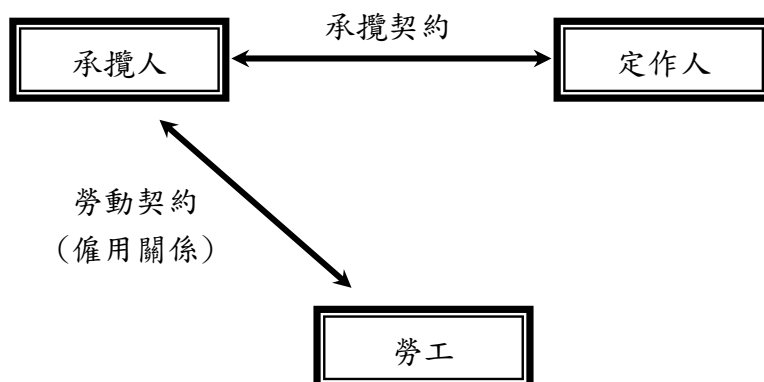


圖 2-2 「承攬契約」關係圖

¹¹ 參閱黃越欽，勞動法新論，2002年9月，頁127；楊通軒，論德國勞動派遣法制，臺灣勞動法學會學報，2000年6月，頁71-106。

至於承攬契約之相關法律規範，詳見於民法第四百九十一至五百一十四條，從民法對於承攬契約的規範與法理，可發現承攬契約關係，其特質如下：

1. 承攬契約是一種雙務契約。
2. 承攬契約之標的為「一定之工作」（偏重於「事物」之完成），通當稱之為「定作物」。
3. 承攬人與定作人間地位平等，承攬人得依自己意思完成一定之工作且負擔一定之經營風險。
4. 承攬契約下給付報酬之要件為承攬人定作物的完成與交付。
5. 承攬關係下，承攬人負有一定瑕疵擔保之責任。
6. 承攬關係中，定作人之指示通常被視為對定作物之指示，而非承攬人完成工作方法之指示，且若定作人對於完成一定之工作的方式有所指示，承攬人亦未有絕對服從之義務。

此外，認定承攬公司之所為是否為承攬業務，必須滿足以下兩要件¹²：

1. 承攬公司必須直接使用自己所僱用的勞動力，具有以下認定之標準：
 - (1)承攬公司執行業務時，相關之勞務事項是否自行管理或指揮。
 - (2)工作時間等事項是否自己管理或指揮。
 - (3)確保企業秩序之相關事項，如：懲戒權是否自行管理或指揮。
 2. 承攬公司必須將所承攬的業務當成自己的業務，脫離企業定作人之介入，而獨立處理。其判斷基準如下：
 - (1)處理業務所需資金是否自行負擔或由定作人全部負擔。
 - (2)處理業務時，是否負民事法規上所定之事業主責任。
 - (3)是否僅單純供給勞動力。
 - (4)處理業務所需之材料，是否自行供給。
 - (5)是否依自己所擁有之專門技術、經驗或自行企畫執行業務。
- (二)勞動派遣與承攬契約之差異

勞動派遣與承攬外觀相同之處，在於定做人及要派機構與勞工之間，並無直接之僱傭關係。然而兩者最大不同處在於勞動派遣中之要派機構與派遣勞工間雖不具有僱傭關係，卻具有實質之指揮監督關係；承攬之型態中，定做人對於承攬人或其履行輔助人最多僅具有指示權，其間並無從屬關係，但實際上勞動派遣與承攬兩者間相當難以區別，至於如何區分勞動派遣與承攬之間的差異，有以下四個標準¹³：

¹² 邱駿彥，勞工派遣法制之研究-以日本勞工派遣法為例，輔仁法學，第19期，2000年6月，頁284-285。

¹³ 楊通軒，論德國勞動派遣法制，臺灣勞動法學會學報，第1期，2000年6月，頁116-117。

1. 勞務的主體：有關勞務之提供，在承攬契約時必須全部由承攬人本身及履行輔助人完成，履行輔助人勞務供給對象是承攬人本身而非定作人。在勞動派遣時，要派人依據企業的需要，組織派遣勞工的工作，派遣機構供給派遣員工，派遣勞務供給對象是要派機構本身而非派遣機構。
2. 指揮命令權：派遣勞動者在要派機構提供勞務，給付勞務時必須服從要派機構之指揮監督，而指揮監督權範圍包括每一工作的細節。相反地，在承攬契約時，對於履行輔助人之指示權仍保留在承攬人身上，對於承攬人完成特定工作的指示權，定作人的指示權僅是針對約定計畫之執行，亦即與工作成果有關者即可。
3. 風險分擔：承攬人在定作人受領前，負風險責任。至於勞動派遣，在派遣勞務提供之部份，不論風險責任。
4. 報酬的計算：區別承攬契約及勞動契約時，如報酬係以派遣勞工之工作時數計算，則始終為勞動派遣契約。亦即，勞動派遣契約以工作時數為基礎，而承攬契約則以工作成果來計算報酬。

我國尚未制定勞動派遣法前，國內派遣機構與要派機構所簽訂之契約皆以承攬契約之名義進行簽約，不過此類承攬契約並非以「定作物」為標的，而是以勞動者之勞務給付為標的，由於勞動者與勞務之間具有不可分割的特性，故此種承攬契約所形成之勞動契約，已違反「勞動非商品」之勞動保護原則。因此許多國家為落實勞工保護的原則，開始制定相關法規，用以規範派遣機構與要派機構間之權利義務關係，避免派遣勞工受到不當之剝削。關於勞動派遣與承攬之間的區別，在我國尚未有派遣相關法律規範前，區別派遣之不同於承攬，對派遣勞工似乎無立即實益可言，但由於勞動基準法第六十二條與六十三條就事業單位(定做人)與承攬人之責任區分置有若干規定，因此區別承攬與派遣對於釐清派遣勞工可向派遣機構主張雇用人責任，或可向承攬人主張職業災害補償連帶責任上，有其一定之意義¹⁴。

二、勞動派遣與借調

(一)借調之定義

所謂借調，日本原漢字為「出向」，係指不同企業間職務之調動，非將勞工調至同一公司的其他工作單位工作，此類不同企業間的借調，常見於關係企業間職務的調動或業務往來企業之調動。在日本，借調分為「在籍借調」與「移籍借調」兩種。所謂在籍借調係指勞工保持其原受僱公司員工之身份，而於他公司(借調地公司)指揮監督下執行職務；移籍借調係指勞工與受僱公司終止勞動契約，而

¹⁴ 邱駿彥，同註 15，頁 284。

與另外第三人公司締結勞動契約執行職務者¹⁵。以下將「在籍借調」間之法律關係，圖示如下：

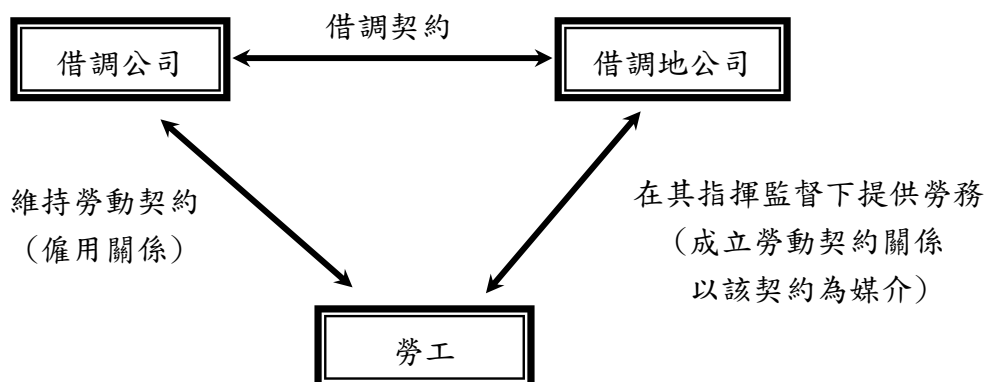


圖 2-3 「在籍借調」關係圖

(二) 勞動派遣與借調之差異

派遣與借調相同之處在於兩者之勞務履行對象均是在第三人公司。在借調勞動關係中，「移籍借調」使勞工喪失原事業單位之員工身分，取得借調事業單位員工之身分移籍借調的情形，此種形式與派遣之間顯然有很大的差別，故以下針對「勞動派遣」與「在籍借調」之間的差異進行討論：

1. 日本勞動法學界認為，於「在籍借調」之情況下，勞工與原事業單位及借調之事業單位間成立一併列的勞動契約，允許借調勞工與借調事業單位之間成立勞動契約。然而在勞動派遣之情況下，勞工與要派機構之間並無僱傭關係而成立勞動契約，僅對派遣勞工有監督使用指揮之權。
2. 實務上，「在籍借調」係以無償為原則，原事業單位並非專以僱用勞工供給他人使用；而勞動派遣業是以派遣為事業，此為兩者之間最大之差別。
3. 勞動派遣之對象勞工，通常都是沒有意願在特定企業裡永續工作。反之，借調勞工通常都預定在特定企業裡繼續工作至退休¹⁶。

三、勞動派遣與職業介紹

(一) 職業介紹之定義與特質

所謂職業介紹，係指職業介紹機構無論是以營利或非營利為目的，其以仲介者或斡旋者之角色，居於求職者與求才者之間，提供求職者合理之職業媒合，並符合求才者之需求，以實現雙方之意願成立僱傭關係¹⁷。亦即，職業介紹者與求職者

¹⁵ 參閱劉志鵬，企業外調之法律問題，勞工判例百選，1998年，頁212-223；同前註，頁285。

¹⁶ 邱駿彥，同註15，頁290。

¹⁷ 國際勞工組織，第96號公約第1條之1規定。

(勞工)及求才者(雇主)之間的關係為居間契約關係，職業介紹者與求職者間僅具有仲介關係，不具有勞動契約關係，而透過職業介紹之功能，使求職者媒合適當工作機會，兩者間成立勞動契約關係。而職業介紹機構依成立性質及收費與否，可分為公立及私立、營利性與非營利性之職業介紹，至於營利性之職業介紹，我國勞動基準法第六條規定：「任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。」故職業介紹業者，若未抽取不法利益，法律上並未禁止有償職業介紹行為。以下將「職業介紹」間之法律關係，圖示如下：

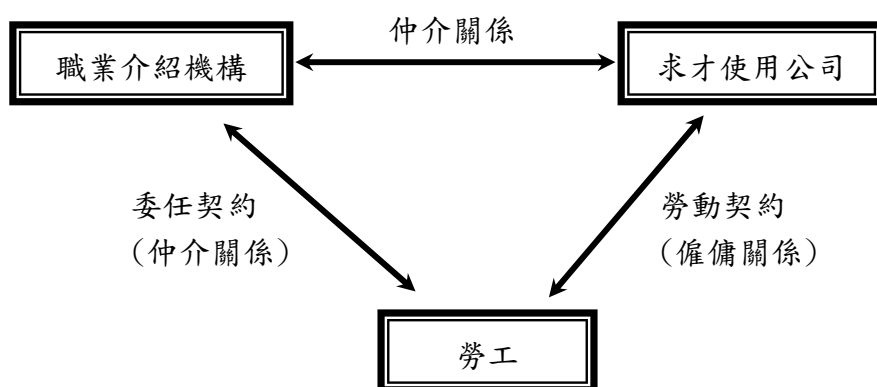


圖 2-4 「職業介紹」關係圖

(二) 勞動派遣與職業介紹之差異

「職業介紹者與求職者間並無勞動契約關係」、「求職者與求才者有勞動契約關係」，是職業介紹與勞動派遣最大的差別。亦即，職業介紹與勞動派遣契約間的差別，在於職業介紹者與求職者間為居間關係，不似派遣機構與勞工之間為勞動契約關係，國際勞工組織第一八一號公約，允許私立就業服務機構從事勞動派遣事業，為避免勞動派遣業者以「職業介紹」以名行「勞動派遣」之實，規避勞動派遣業者之責任，則必須將兩者加以區分。在我國相關法令之規範上，私立就業服務機構從事就業服務業務行為時，應受就業服務法之約束。

在勞動派遣的類型中，「登錄型勞動派遣」常與職業介紹混淆，從「登錄型勞動派遣」之型態看來，登錄型派遣勞工與派遣機構間訂定勞動契約，再派遣至要派機構。然而，在實際的運作上卻有相當的出入，「登錄型勞動派遣」演變成有償職業介紹之機會頗大，基於契約自由之原則，登錄型派遣勞工亦可與要派機構訂定勞動契約，在現行我國勞動派遣法尚未法制化之前，透過此方式規避就業服務法之規範，以「勞動派遣之名行職業介紹之實」。因此，區分兩者之差異確有其必要性。

表 2-2 勞動派遣與承攬、(在籍)出借、職業介紹差異比較表

項目 \ 類型	勞動派遣	承攬	(在籍)出借	職業介紹
指揮權	要派機構	承攬雇主	借調地公司	求才使用公司
工時安排	要派機構	承攬雇主	借調地公司	求才使用公司
考核權	要派機構	承攬雇主	借調地公司	求才使用公司
事業主法律責任	派遣機構	承攬雇主	借調公司	求才使用公司
與合作企業之契約關係	派遣/商務契約	承攬契約	借調契約	居間契約關係
工作場所	要派機構	定作人指定	借調地公司	求才使用公司
工作機具、原料、成果	要派機構	承攬雇主	借調地公司	求才使用公司
勞務成果歸屬	要派機構	承攬雇主	借調地公司	求才使用公司
承接任務	勞務	專案事物(包含機械、資材、知識、技術、經驗等)	勞務	人力仲介
工資給付	派遣機構收取服務費後轉發薪資	雇主收取工程款轉發員工薪資	以無償為原則	大多向雇主收取仲介服務費
福利提供	派遣機構和受派機構	承攬雇主	借調公司	求才使用公司
工會組織	依法有團結權，然因先天條件不易組織工會	員工可組織工會	可於借調公司(原公司)組織工會	依所媒合之企業加入該職場之工會

資料來源：本研究整理

第三節 勞動派遣之興起與原因

壹、勞動彈性化之興起

「勞動彈性化」為人力資源管理措施之一，對於勞動派遣之發展亦有重要之影響。此名詞最早於一九八四年由學者艾京生(John Atkinson)等人所提出，目前則普遍於企業中所運用。有關「勞動彈性化」之分類，學者 Poole & Warner 區分為職能彈性化(Task or functional flexibility)、數量彈性化(Numerical flexibility)、時間彈性化(Temporal or working-time flexibility)、薪資彈性化(Financial or wage flexibility)¹⁸等。另外，學者成之約分類為數量彈性化(Numerical flexibility)、功能彈性化(Functional flexibility)、距離策略(Distancing strategy)、區隔策略(Segmentation Strategy)、報酬彈性化(Pay flexibility)等五種措施，茲整理如下說明：

- 一、數量彈性化(Numerical flexibility)：企業透過勞動力投入數量的調整，以因應經濟景氣的變動、季節性或暫時性之生產，其包括屬外部彈性化的員工人數調整和內部彈性化的工作時間調整，也包括現有人員加班、輪班等措施，企業針對不同的需求，將現有人員配置予以適度增加或必要之減少，使原有組織編制更加彈性化。
- 二、功能彈性化(functional flexibility)：企業在不增加員工之前提下，經由改進人事編組的方式，使內部現有人員配置更有效率，使原有組織更佳化，在組織上除原有的功能外，因應不同主題或目的而成立專案小組，或追求工作多樣化技術，並訓練員工多樣化職能等。
- 三、時間彈性化(temporal flexibility)：管理員工的上班時段或工作時數，使其能配合實際業務需要變動，透過靈活時間安排及企業內部生產之尖峰、離峰之過程中，去安排工作人員每日工作之上班時間。常見之方式有彈性工時、定期契約、部份工時等方式。
- 四、距離彈性化(distancing flexibility)或位置的彈性化(locational flexibility)：係指改變固有工作場所的觀念，運用各種方式，使勞工在企業以外的場所為企業工作，例如：電傳勞動(Telework)、家庭辦公室(Home office)等。
- 五、薪資彈性化(Pay flexibility)：指雇主對於工資報酬主動調整的可能性。其目的在使單一且不變的薪資制度成為更多樣的設計基礎，由於工資報酬與工時投入具有關

¹⁸ Poole, M., & Warner, M.(1998). *The IEBM handbook of human resource management*. London ; Boston, Mass. : International Thomson Business Press.

聯性，薪資給付方式會影響到工作時間的計算。亦即，企業透過數量或功能彈性化的調整，在不同的狀況下，調整員工薪資或福利的高低，以因應企業的需求。

六、區隔策略(Segmentation Strategy)：將企業員工分為核心勞工(Core worker)和邊陲勞工(Peripheral or Ring Worker)兩類。核心勞工執行企業內部重要的工作、是企業透過訓練所培養的多技能工、擁有優渥的待遇與福利、與企業維持具有相對穩定的聘僱關係；相反地，邊陲勞工執行企業內較不重要或例行性的工作，其擁有待遇與福利較差且與企業的聘僱關係也較不穩定。

貳、勞動派遣之發展與原因

一、勞動派遣之興起

(一)1920-1940 年代—萌芽期

最早的勞動派遣發生於第一次世界大戰之前的英國倫敦，但那時的業務型態與現今不太相同，除了派遣業務之外，還包含了私人的職業介紹(Private placement agencies)之工作¹⁹。而人力派遣較具雛形的發展，約起源於一九二〇年代時，Samuel Workman 開創「人力租賃」(rented help)的想法，他僱用一批已婚婦女，在夜間處理盤點的工作，提供當時企業臨時或短期的需求，其後逐漸演變成臨時人力服務的產業(temporary help services industry)。

(二)1940-1980 年代—成長期

此時期，勞動派遣之工作型態逐漸在美國、歐洲各地及日本普及起來，現今美國一些較為重要且具規模的勞動派遣業多於一九四六年至一九五一年間成立，例如目前世界規模最大的派遣機構 Manpower(萬寶華公司)，便是成立於一九四八年根據 NAPEO(National Association of Professional Employer Organizations；美國派遣業協會)的統計，美國勞動派遣業的成長，大約維持在每年 20%左右²⁰。歐洲方面，在一九四〇年代後期及一九五〇年代初期，比利時、法國、英國、荷蘭、挪威及美國，即有勞動派遣服務²¹，在歐洲許多稍具規模的派遣機構皆成立於此時期。日本方面，於一九六五年左右開始出現勞動派遣事業，業者預先僱用或登錄一定數量之勞工，於其他企業有需求時派遣勞工至該企業從事一定期間之工作，當時勞動派遣扮演媒合女性及高齡勞工的角色。一九七五年後因企業需求量大增，勞動派遣事業遂呈急速成長現象²²。

¹⁹ Moore, Mack A.(1965). "The temporary help service industry: historical development, operation, and scope." *Industrial and Labor Relations Review*, 18, 555-558.

²⁰ NAPEO, "Industry Information", <http://www.napeo.org>(2005.09.30).

²¹ 吳若萱，派遣勞動如何重塑僱傭關係與企業用人政策，經濟前瞻，2001年7月，頁101。

²² 邱駿彥，日本勞工派遣法之現狀，就業與訓練，第16卷第6期，1998年11月，頁17。

(三)1980-1990 年代—穩定期

一九八〇年左右，勞動派遣開始在美國蓬勃發展，部份原因在於美國在戰後創造了有史以來最高的就業率及最低的失業率，此時美國的勞動市場也面臨一場結構性的改變。隨著經濟的快速發展及社會環境的穩定，企業開始以追求最大利潤及最小成本為目標，同時企業也開始追求能快速因應市場變化之勞動力，企業對於人力資源運用之彈性化也日漸重視²³。日本於一九八五年七月，首度制定勞動派遣法後，勞動省隨即開始擬訂一連串細則與相關行政命令。並於一九八六年七月一日開始進入勞動派遣之合法時代²⁴。

(四)1990-迄今—成長快速、蓬勃發展期

根據研究，一九九六年從事人力提供服務產業(personnel supply services industry)的勞工中，每十位勞工中有將近九位是受僱於勞動派遣機構²⁵，而依據美國人力配置協會(American Staffing Association, ASA)的資料，美國已經有 90% 的企業使用了由勞動派遣產業提供的服務²⁶，這也顯示勞動派遣的概念已經在美國的社會中普遍存在。美國勞工局統計局預測，人力提供服務業的工作在一九九六至二〇〇六年的十年之間，將會成長 53%，這將使得此產業成為美國經濟中成長最快速的產業之一；另外，美國勞動派遣協會調查一九九六至一九九八年間，每年的總收益比起同季成長了約 14-16%，且有逐漸上升之趨勢，除了總收收益的成長，勞動派遣的僱用人數也是每年不斷地成長，平均每年以 11% 的速度在成長中²⁷。

日本方面，於一九八五年制訂勞動派遣法後，自此勞動派遣則呈快速之發展，一九八六勞動派遣法施行後，一般勞動者派遣事業機構有 615 家，特定勞動者派遣事業機構有 3,266 家，派遣勞動者有 14 萬人。至一九九八年，一般勞動者派遣事業機構有 3,026 家，特定勞動者事業機構有 6,985 家，派遣勞動者有 90 萬人²⁸，短短十二年間，勞動派遣之人數成長了六倍之多，而且目前還在持續增加之中，尤其是一九九九年日本勞動派遣法第四次修法後，更是極速的擴增。

九〇年代的歐盟，勞動派遣是所有非典型勞動中，成長最為快速的工作型態，在多數的會員國中，派遣勞工皆呈倍數的成長。如表 2-2 所示，在一九九九年，約有 200 萬的派遣勞工在歐盟的勞動市場中，約佔所有勞動力的 1.2%。其中，歐盟勞動市場中，派遣人數比例最高者，為荷蘭的派遣勞工，佔所有勞動力的百分比高

²³ Melchionno, R.(1999). "The Changing temporary work force: managerial, professional, and technical workers in personnel supply services industry." *Occupational Outlook Quarterly*, 43 (1), 24-32.

²⁴ 邱駿彥，同註 25。

²⁵ Melchionno, R.,supra note26, at 24-32.

²⁶ ASA.(2000). "Staffing Facts".[On-line]. Available: <http://www.americanstaffing.net/staffingcustomers/facts.cfm> (2005.11.04)

²⁷ Id.

²⁸ 高梨昌，詳解勞動派遣法，東京:日本勞動研究機構，2000 年 3 月，頁 3-4。

達 4%，甚至超過美國及日本之比率，其它比例顯著的國家包括了盧森堡、法國、比利時。若以派遣勞工數量來看，法國是所有歐盟國家中，人數最多者，依序為荷蘭、英國及德國。這四國的派遣勞工總量約佔歐盟的八成以上。

國際勞工組織（ILO）於一九九七年通過私立就業機構公約(Convention Concerning Private Employment Agencies, NO 181)，而此項公約中有兩項重點：第一、修正一九四九年收費就業機構公約(Convention Concerning Fee-Charging Employment Agencies, NO 96)，將私立就業機構的活動不在侷限於以往的職業介紹與就業安置兩項，而將私立就業機構的功能與角色擴張成為可以僱用勞工供第三人使用的雇主。；第二、呼籲國際社會成員重視勞動市場彈性化的重要性。由於國際勞工公約一八一號的制定，對於勞動派遣發展的腳步，著實邁進了一大步。

表 2-3 1999 年歐美日各國派遣勞工的數量及佔有率

項 目	派遣勞工的數量(人)	派遣勞工佔 所有勞動力之比例(%)
奧地利	24,277	0.7
比利時	62,661	1.6
丹麥	18,639	0.7
芬蘭	15,000	0.6
法國	623,000	2.7
德國	243,000	0.7
愛爾蘭	9,000	0.6
義大利	31,000	0.2
盧森堡	6,065	3.5
荷蘭	305,000	4.0
葡萄牙	45,000	1.0
西班牙	109,000	0.8
瑞典	32,000	0.8
英國	254,000	0.9
歐盟	1,777,642	1.2
美國	1,200,000	0.6
日本	1,067,949	1.8

資料來源：Bergstrom, Ola., & Storrie, Donald W.²⁹

綜觀上述資料得知，歐美的勞動派遣業大致興起於四〇至六〇年代，一些較知名的派遣業者都於這段期間成立，到了八〇至九〇年代，歐美及日本勞動派遣事業開始蓬勃發展，而九〇年代直至今日，勞動派遣仍然呈現一個穩定成長的趨勢。由

²⁹ Bergstrom, Ola., & Storrie, Donald W. (2003). *Contingent employment in Europe and the United States*. U.K. : E. Elgar Pub., p. 232.

美國的統計數據得知，勞動派遣已成為美國勞動市場不可或缺的部份，而歐洲各國也有明顯的成長，如比利時、法國、盧森堡、荷蘭、英國都有非常成熟的勞動派遣市場，奧地利、丹麥、芬蘭、德國、愛爾蘭、義大利、日本、瑞典及瑞士則逐漸在發展當中³⁰，日本自勞動派遣法制化後，歷經多次的修法，亦使得勞動派遣成為該國重要人力供給之方式。

二、勞動派遣之發展原因

勞動派遣於世界各國發展之原因不盡相同，以下整理學者們及相關機構對於勞動派遣發展原因之看法：

- (一)關於勞動派遣在八〇及九〇年代迅速發展原因，美國人力配置協會(ASA)認為應歸功於：1. 技術進步快速。2. 公司難以找到技能合適的人才來擔任工作。而臨時性的勞動派遣機構自然成為要派機構與勞動市場之間的橋樑³¹。
- (二)Carnoy 等人在探討美國矽谷僱用型態轉變的研究中，亦歸納出臨時性支援服務產業快速成長的原因：1. 公司提供的產品與服務之快速變遷。2. 公司彼此之間的競爭激烈。也因如此，公司紛紛將許多原本由長期性員工擔任的工作轉變成臨時性質的工作，減少福利或保險成本的負擔，藉以降低人事成本³²。
- (三)Parker 則認為，造成美國勞動派遣快速成長與發展最主要的原因有：1. 美國企業組織與商業大力鼓吹使用臨時性工作者。2. 企業為防止多餘僱用產生。3. 工作者對於工作不滿意。4. 許多工作的取代性高。5. 可以削弱工會力量及緩和敵對氣氛等³³。
- (四)Willey 認為導致勞動派遣業興起之原因，其趨力有三：1. 政府勞動法規日益增多。2. 社會普遍對員工福利需求漸趨提高。3. 雇主為求管理上便利。對於最後一點，小型企業之雇主通常身兼管理職，深受內部煩多的人事相關庶務而精疲力竭，但經採用派遣機構之服務後，工作負荷大減，因之獲得較充沛之精力時間，從事經營面的工作³⁴。
- (五)成之約主要強調企業對彈性的需求，認為企業使用勞動派遣之原因：1. 產業結構變遷，由製造業轉為服務性職業。2. 技術變革，「資訊、電腦、通訊」的發展而衍生的工作型態。3. 「勞動彈性化」策略的運用。4. 市場供需因素，包括整體大環境的變化以及價值觀念的改變³⁵。
- (六)邱駿彥則由各國社會經濟背景切入，認為勞動派遣之發展原因有下列三點：1. 服務

³⁰ 吳若萱，派遣勞動如何重塑僱傭關係與企業用人政策，經濟前瞻，2001年7月，頁101。

³¹ ASA, supra note 29.

³² Carnoy, M., et al.(1997). "Labour Market and Employment Practices in the Age of Flexibility: A case Study of Silicon Valley." *International Labour Review*, 136(1), pp.27-48.

³³ Parker, Rober E.(1994). "Flesh Peddlers and Warm Bodies: The Temporary Help Industry and Its Workers." N.J. : Rutgers University Press.

³⁴ 陳正良，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，1994年4月，頁7-8。

³⁵ 成之約，淺論『非典型聘僱關係』工作型態的發展與影響，勞工行政，第139期，1999年11月，頁10-18。

產品化之發展趨勢下，大量需求專門職業人才。2. 業務外包與承攬化之趨勢。3. 女性大量進入就業市場與高齡化社會趨勢下，衍生出的新工作意識與型態³⁶。

(七)陳正良認為造成勞動派遣發展的原因：1. 企業面對競爭壓力下，對削減勞動成本的需求。2. 勞動規章越趨嚴格繁多。3. 因業務量波動不需僱用經常性的人力。關於以上三點其認為影響勞動派遣發展的最大因素在於減少成本的支出³⁷。

(八)鄭津津認為勞動派遣發展的原因為：1. 保護勞工的法令日益增多，造成雇主的經營成本增加。2. 透過「勞動派遣」的方式，可以用較低的代價取得其所需的勞動力，並在人力資源運用上更具彈性。3. 當有些工作不需僱用「經常性勞工」，透過派遣的方式取得「暫時性勞動力」即成為一個具有彈性且便利的僱用模式。4. 某些工作由「部份工作勞動者」負責即可勝任，不需僱用到「全時間勞動者」³⁸。

表 2-4 勞動派遣機構及學者們對勞動派遣發展原因之看法

項目	勞動派遣發展原因之看法
美國人力配置協會(ASA)	1. 技術進步快速。 2. 公司難以找到技能合適的人才來擔任工作。
Carnoy 等人	1. 公司提供的產品與服務之快速變遷。 2. 公司彼此之間的競爭激烈。
Parker	1. 美國企業組織與商業大力鼓吹使用臨時性工作者。 2. 企業為防止多餘僱用產生。 3. 勞工對於工作不滿意。 4. 許多工作的取代性高。 5. 可以削弱工會力量及緩和敵對氣氛等。
Willey	1. 政府勞工法規日益增多。 2. 社會普遍對員工福利需求漸趨提高。 3. 雇主為求管理上便利。
成之約	1. 產業結構變遷，由製造業轉為服務性職業。 2. 技術變革，「資訊、電腦、通訊」的發展而衍生的工作型態。 3. 「勞動彈性化」策略的運用。 4. 市場供需因素。
邱駿彥	1. 服務產品化之發展趨勢下，大量需求專門職業人才。 2. 業務外包與承攬化之趨勢。 3. 女性大量進入就業市場與高齡化社會趨勢下，衍生出的新工作意識與型態。
陳正良	1. 企業面對競爭壓力下，對削減勞動成本的需求。 2. 勞動規章越趨嚴格繁多。 3. 因業務量波動不需僱用經常性的人力。
鄭津津	1. 保護勞工的法令日益增多，造成雇主的經營成本增加。 2. 透過「勞動派遣」的方式，可以用較低的代價取得其所需的勞動力，並在人力資源運用上更具彈性。 3. 當有些工作不需僱用「經常性勞工」，透過派遣的方式取得「暫時性勞動力」即成為一個具有彈性且便利的僱用模式。 4. 某些工作由「部份工作勞動者」負責即可勝任，不需僱用到「全時間勞動者」。

資料來源：本研究整理

³⁶ 邱駿彥，同註 15，頁 255-257。

³⁷ 陳正良，同註 37。

³⁸ 鄭津津，美國勞動派遣法制之研究，台灣勞動法學會學報，第 1 期，2000 年 6 月，頁 127。

綜合上表之整理，有關勞動派遣之發展原因，以要派機構的角度觀之，可將之區分為外部因素及內部因素，以下歸納以下幾項：

(一)外部因素：

1. 企業之間的競爭激烈。
2. 政府勞動法規日益增多且社會普遍對員工福利需求漸趨提高，造成雇主經營成本增加。
3. 產業結構的改變由製造業轉為服務性質之職業漸多，需大量專門職業人才。
4. 技術變革，「資訊、電腦、通訊」的發展而衍生的工作型態。
5. 市場供需因素，包括整體大環境的變化及價值觀念的改變。

(二)內部因素：

1. 降低人事勞動成本，包括防止多餘的僱用及教育訓練之費用。
2. 勞動彈性化策略之運用，增加人力資源運用及管理上的彈性。
3. 一些專門及特殊性之人才較難尋覓，勞動派遣業者可迎合客戶的需求，例如短期人力、專案性的工作。
4. 間接削弱工會力量及緩和勞資對抗之敵對氣氛。
5. 解決員工再訓練的問題，直接找具有相關能力的派遣員工進來。
6. 許多工作的取代性高，多數企業將一些非核心之業務委外處理，造成業務外包與承攬化之趨勢。