

労働派遣法制變遷之考察 —兼論台湾労働派遣法制之現況與發展—

廖 修雅

要約

台湾では、労働者派遣に関する法制度は現在のところ存在せず、労働者派遣事業は、事実上「放任」といえる状況にある。2001年8月に行政院劳工委员会は「労働派遣法草案」を公表したが、同草案は日本のかつての労働者派遣法と同様に厳格な規制がかけられていたため、派遣業務と派遣期間に関する規定について労使間で合意に達することができず、法律として成立するには至らなかった。行政院劳工委员会は、2010年1月、新法（労働派遣法）の制定を断念し、労働基準法の改正という形で、労働者派遣に関する規制を既存の法律に組み込むこととし、「労働基準法部分条文修正草案」を公表した。労働基準法部分条文修正草案は、労働派遣法草案と比べて、派遣業務の制限は緩和されているが、派遣期間については同様の厳しい規制がかけられている。

しかし、これら2つの草案は2つの点でなお検討すべき点がある。外国の法状況を正確に理解していないのではないかという点、それから、台湾の労働者派遣の実態を理解していないのではないかという点である。

前者について言うと、2草案は、いずれも外国の法律を参考にして起草されたものである。日本の労働者派遣法も参考にされているが、そこで参考にされているのは厳格な規制がかけられていた当時の労働者派遣法である。日本では労働者派遣に関する規制が徐々に緩和されてきているが、かかる規制緩和と近年の日本の失業率悪化とが十分な検証もないまま結び付けられてしまったため、台湾では労働者派遣に関する規制緩和は失業率の悪化をもたらすと誤解され、そのことがかつての厳格な労働者派遣法を参照する大きな要因となってしまった。同様のことはEU法の参照に関しても指摘することができる。しかし、データに照らして検証すれば、このような理解は誤っていることが分かる。たとえば、労働者派遣という働き方は失業者に労働市場に参加するルートを提供し、むしろ失業率の低下に貢献しているのである。

後者についても、入手可能な資料を分析すると、確かに、台湾では労働者派遣を利用する割合が高まっている。しかし、そもそも、台湾では日本のような終身雇用が存在しないため、ひとつの会社における平均勤続年数はわずか6年程度である。また、労働者派遣の利用割合が増加しているといっても、就業者全体に占める割合は多くない。このような状況で労働者派遣の規制を厳格にすることはかえって労働市場の流動性を阻害することになる。

厳しい規制は台湾の労働市場に合わない。台湾においても、労働者派遣の必要性を正面から認めるべきである。そして、常用代替の問題が起こらない以上、台湾においては、派遣業務と派遣期間を自由化すべきである。

目次

- I 前言
- II EU 勞動派遣法制之沿革及現況
- III 日本勞動派遣法制之沿革及現況
- IV 台灣勞動派遣法制之沿革及現況
- V 台灣勞動派遣法制未來發展之建議

I 前言

台灣勞動市場上使用勞動派遣已有長久的歷史，制定勞動派遣法呼聲不斷，但勞動派遣相關法規至今尚未成立。1994年行政院經濟建設委員會提出「人力發展計畫專案」，在該計畫中建議應制定勞動派遣相關法規以節省人事成本，並解決失業問題。1995年行政院勞工委員會以日本勞動派遣法（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法律，以下簡稱「日本派遣法」）為主要參考對象，召集學者研擬勞動派遣相關法規。1997年行政院勞工委員會函釋⁽¹⁾將勞動派遣納入「其他工商業服務業」⁽²⁾，派遣勞工之勞動條件，如工資、工作時間、休息休假、勞工退休金、加入勞工保險等，自翌年4月1日起適用勞動基準法。1999年經濟部公告⁽³⁾，開放以「人力派遣業」為營業項目之公司設立。在勞動派遣尚未法制化之前，該公告意味著經營勞動派遣業務與一般公司無異，只須向經濟部申請登記即可經營勞動派遣業務。2001年8月行政院勞工委員會公布「勞動派遣法草案」，由於勞動派遣涉及三者間之關係，不同於以往工作型態，公布當時勞動派遣受到廣大討論，該勞動派遣法草案也歷經多次修正。然而勞動派遣法至今尚未成立，歸結其理由為各界對於勞動派遣認知不同，以致對於勞動派遣之適用業務範圍（以下簡稱「派遣業務」）及派遣期間存有相當大爭議。

近年來台灣使用勞動派遣情形顯著，行政院勞工委員會在無勞動派遣相關法規規範之下，僅能就現行勞動法令對派遣機構進行檢查，若發現有違法情事並依法裁處。但由於勞

動派遣具有其特殊性，現行法規無法確實保障派遣勞工權益，於是行政院勞工委員會於2010年1月捨棄專法立法方式改以專章方式將勞動派遣相關法規增修於勞動基準法（以下簡稱「勞動基準法部分條文修正草案」）。

然而不論是2001年「勞動派遣法草案」還是2010年「勞動基準法部分條文修正草案」，其共通爭點皆為派遣業務及派遣期間限制問題。在前後兩次擬定草案過程中雖以日本派遣法為主要參考對象，但卻未對日本修法內容及背景為深入探討，僅以勞動派遣不利於派遣勞工為由限制使用勞動派遣。鑒於此產生下列疑義：①日本法規是否可完全適用於台灣勞動市場？對於日本法規解讀是否正確？是否正確掌握日本勞動派遣動向？②台灣勞動市場之特性為何？勞動派遣在台灣勞動市場上所詮釋之功能為何？

為闡明上述疑義，本文將以日本派遣業務及派遣期間相關法規之變遷及勞動派遣對日本勞動市場所產生之影響為論述重點。由於日本派遣法的修法受到歐洲聯盟（European Union，以下簡稱「EU」）⁽⁴⁾相關指令影響甚鉅，因此在對日本派遣法為說明之前將先就EU勞動派遣相關法規與實際運作為說明。最後，藉由對外國勞動派遣法規之闡釋及實際運作之分析進而對台灣勞動派遣法制提出建言。

II EU 勞動派遣法制之沿革及現況⁽⁵⁾

1 · EU 勞動派遣制度之沿革

(1) 從防止「派遣勞工取代正職勞工」轉為保護派遣勞工

歐洲於1970年面臨經濟嚴重衰退問題，各國政府雖將勞動派遣作為解決失業問題的良

策，但由於勞動派遣有別於以往的工作型態，擔憂雇主會大量採用派遣勞工以規避勞工法規，於是嚴格限制派遣業務及派遣期間。然而2002年3月20日歐洲執委會（European Commission）公布「勞動派遣指令案」（Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers, COM (2002) 149 final, 2002 /0072/ (COD))，一改以往嚴格限制勞動派遣態度，轉以保護派遣勞工及靈活運用勞動派遣為目標，並主張廢除與保護派遣勞工權益無關規定⁽⁶⁾。具體而言，由於歐洲各國多以職務等級方式⁽⁷⁾計算工資，只須確保派遣勞工之勞動條件適用平等原則，派遣勞工權益便可獲得保障。至於派遣業務及派遣期間之限制規定與保護派遣勞工無關，主張應加以廢除⁽⁸⁾。

該指令案雖因英國反對無法在短期內通過，但該指令案一經提出後便對 EU 各國勞動派遣法造成相當大影響。2008年5月英國政府、英國全國總工會（Trade Union Congress）及產業聯盟（Confederation of British Industry）就派遣勞工平等原則議題達成合意後，2008年10月22日歐洲議會（European Parliament）通過該指令案並於2008年12月5日施行⁽⁹⁾。主要內容如下：

①團體協約之勞動派遣相關規定：各會員國之勞資雙方可自行決定是否廢除團體協約關於勞動派遣限制或禁止等規定（第4條第3項）。
 ②平等原則之適用時間點：原則上派遣勞工自開始從事派遣工作起便適用平等原則。但在派遣勞工權益已獲得保障時，各會員國可透過國內法規或勞資協定延後平等原則適用之時間點（第5條第3項）。
 ③平等原則之適用範圍：「基本勞動條件」。具體而言，平等原則之適用範圍為派遣勞工之工作時間、延長工作時間、休息、夜間工作、休假、國定紀念日及工資（第3條第1項 f）；至於企業年金、傷病津貼及持股則無平等原則適用，各會員國可透過國內法規或勞資協定自行決定（第5條第4項）。

④各會員國對其國內之要派機構或派遣機構違反本指令時應為適當處理：為使各會員國能確切遵守本指令，各會員國應整飭其國內行政或司法相關配套措施（第10條第1項）。

⑤期限：為能確保達成本指令之目標，各會員國須在2011年12月5日前整飭其國內法規或經由團體協約方式整備相關規定（第11條第1項）。

（2）主要爭議

EU 勞動派遣制度之主要爭議有4點：①派遣勞工之勞動條件是否適用平等原則？②使用勞動派遣之理由是否要加以限制？③在同一工作場所及同一工作內容下，使用派遣勞工之期間是否要加以限制？④使用派遣勞工之產業（行業）是否要加以限制？為闡明上述爭議，表1將EU15及挪威之勞動派遣相關法規作一整理。

由表1可知，將近7成的國家將平等原則明文化；對於使用勞動派遣理由加以限制的國家減少至4成左右；對於派遣期間加以限制的國家減少至3成左右；對於派遣業務加以限制的國家減少至2成5。

雖有近7成的國家將平等原則明文化，但實際上其規定內容並不嚴密。以德國派遣法（Arbeitnehmerüberlassungsgesetz，以下簡稱「德國派遣法」）為例，原則上派遣勞工與要派機構內可供比較之其他勞工適用同一勞動條件。但若該派遣勞工原為失業者，其前6個月工資無平等原則適用，要派機構只須確保該派遣勞工的工資與先前的失業救濟金相同即可。要派機構勞資雙方亦得以團體協約為不同之約定（德國派遣法第3條第1項第3號）⁽¹⁰⁾。2003年德國在引進平等原則的同時，德國工會聯盟（Deutscher Gewerkschaftsbund，以下簡稱「DGB」）、部分工時勞動雇主團體聯邦總會（Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V.，以下簡稱「BZA」）及德國勞動派遣事業協會（Inter-

表1 EU15及挪威之勞動派遣法制

(有限制：○／無限制：×)

國別	平等原則	派遣理由	派遣期間	派遣業務
比利時	○	○	○	○
葡萄牙	○	○	○	○
法國	○	○	○	×
西班牙	○	○	×	○
盧森堡	○	○	○	×
希臘	○	×	○	×
德國	○	×	×	(○)
義大利	○	○	×	×
奧地利、芬蘭、荷蘭	○	×	×	×
挪威	×	○	×	×
英國、丹麥、瑞典、愛爾蘭	×	×	×	×
有限制的國家 計	11 (68.8%)	7 (43.8%)	5 (31.3%)	4 (25.0%)

資料來源：JAMES ARROWSMITH, TEMPORARY AGENCY WORK IN AN ENLARGED EUROPEAN UNION 22 (2006)、小嶋典明「欧州主要国における労働者派遣法の現状と課題」世界の労働56巻6号(2006)12頁(修正部分內容)。

essenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.，以下簡稱「IGZ」)就工資等勞動條件分別締結團體協約以規避平等原則適用；德國基督教產業工會(Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands，以下簡稱「CGB」)和中小人材服務企業雇主聯盟(Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister，以下簡稱「AMP」)就工資、工作時間及休假等勞動條件締結團體協約以規避平等原則適用⁽¹¹⁾。可知即使將平等原則明文化，實務上適用平等原則之派遣勞工有限⁽¹²⁾。

關於使用勞動派遣理由，盧森堡限於非通常且非特定長期的工作。比利時限於在僱用正職勞工之前、為處理臨時增加的業務、非通常性的工作。西班牙限於在僱用正職勞工之前、為處理臨時增加的業務、從事特定的工作、正職勞工短暫請假期間之代理。

關於派遣期間限制，以德國為例，1972年

德國派遣法立法當時為避免正職勞工被派遣勞工取代，派遣期間以3個月為限。之後隨著派遣法規之鬆綁，派遣期間由當初的3個月延長為6個月、9個月、12個月、24個月，後來進而廢除派遣期間上限規定。除了廢除派遣期間限制外，並廢除禁止更新勞動契約、禁止雇主於終止不定期契約後3個月內不得再僱用同一派遣勞工及禁止最初的派遣期間與勞動契約期間相同(德國派遣法第3條第1項第3~5號)等規定。由此可知德國對於勞動派遣之定位由「臨時性勞動」改為「經常性勞動」⁽¹³⁾。

2・EU15勞動派遣之現況

(1) 派遣勞工人數及比率

由表2可知丹麥、西班牙、芬蘭、義大利及葡萄牙的派遣勞工占就業者之比率均不到1%；即使是派遣勞工占就業者比率最高的英國及荷蘭其比率也不到3%；EU15及挪威的派遣勞工占就業者之平均比率1.5%，中間值

表 2 EU15及挪威之派遣勞工人數及比率¹⁾

國 別	派遣勞工(人)	占就業者比率 (%)	派遣機構法人 (家)	派遣機構事業單位 (個)	派遣機構資本額 (百萬歐元)
奧地利	44,125	1.4	380	1,424	—
比利時	75,131	2.2	127	1,013	3,089
德國	399,789	1.2	4,526	7,153	—
丹麥	6,341	0.3	—	645	440
希臘	3,503	—	—	—	—
西班牙	150,000	0.8	341	1,953	2,450
芬蘭	14,000	0.6	—	400	—
法國	569,314	2.1	1,000	6,299	18,400
愛爾蘭	25,000	—	366	—	1,300
義大利	153,000	0.6	75	2,400	4,000
盧森堡	7,135	1.6	40	—	150
荷蘭	157,000	2.5	1,250	4,200	6,500
葡萄牙	45,000	0.9	247	—	650
瑞典	35,000	1	550	—	929
英國 ²⁾	(a) 600,000	(a) 2.6	6,500	10,000	34,693
	(b) 1,434,098	(b) 5.1			
挪威	22,784	1.0	—	632	654

資料來源：JAMES ARROWSMITH, TEMPORARY AGENCY WORK IN AN ENLARGED EUROPEAN UNION 6 (2006).

注 1) 雖然各國對於派遣勞工定義與勞工人數計算方式不同，但根據以上數據仍可掌握各國派遣勞工人數及勞動派遣規模。

2) 英國數據 (a) 工會提供之數據、(b) 雇主提供之數據。

是1.0%。由此可知，派遣勞工在各國就業者之所占比率不如想象中高。

(2) 產業別分布

從使用勞動派遣的產業來看，可將下列國家分為 3 個類型：第 1 類型是勞動派遣多使用於製造業，計有奧地利、法國、荷蘭及葡萄牙；第 2 類型是勞動派遣多使用於服務業，計

有西班牙、瑞典及英國；第 3 類型是使用勞動派遣的產業不特定，計有比利時、丹麥、芬蘭及義大利。義大利早期多見於金屬製造業，現在則是服務業，特別是在商業方面使用勞動派遣情形普遍。另外，丹麥、荷蘭、挪威及英國之政府部門使用勞動派遣情形值得注意（表 3）。

表 3 要派機構使用勞動派遣情況

國 別	產 業 分 布
奧地利	48%製造業、32%手工業及貿易、6%運輸及電信業、5%商業、0.7%金融及保險業、8.3%其他
比利時	45%製造業、43%服務業、5%營造業、3%瓦斯電力及用水供應業
丹麥	35%製造業、12%個人服務業、14%其他民營事業、37%公共事業、2%家庭及其他
西班牙	59%服務業(17%住宿及餐飲業)、6%批發及零售業、33%製造業(8%食品飲料及香煙)、2%營造業
芬蘭	5%營造業、2%製造業及服務業(芬蘭的數據為派遣勞工占該產業勞工之比率,非該產業派遣勞工占全體派遣勞工之比率)
法國	(a) 47.9%製造業、32.1%服務業、19.3%營造業 (b) 8%營造業、7%工業、1.5%服務業((b)之數據為派遣勞工占該產業勞工之比率,非該產業的派遣勞工占全體派遣勞工之比率)
義大利	金屬製造業占派遣業務之一半;服務業(特別是商業)使用勞動派遣明顯增加。
荷蘭	31%製造業、9%政府及教育機關、18%貿易住宿及餐飲業、13%服務業、12%運輸業、10%醫療保健、3%營造業、1%農業、3%其他
葡萄牙	40%製造業、13%商業、12%服務業、9%住宿及餐飲業、9%運輸業、8%營造業、9%其他
瑞典	74%服務業、22%製造業、4%醫療保健
英國	(a) 勞動力調查(LFS): 86%服務業(43%政府教育及醫療保健、17%運輸住宿及餐飲業、13%金融及保險業、13%其他) (b) 資方數據: 9%製造業、18%秘書及行政管理、11%電腦相關、2%財務金融、14%工程及技術性服務業、3%住宿及餐飲業、7%教育、9%護士及醫療保健、3%司機、23%其他藍領階級勞工、10%其他
挪威	38%民營事業、20%公共事業;派遣業務多以製造業、批發業、金融及運輸業為多。

資料來源: JAMES ARROWSMITH, TEMPORARY AGENCY WORK IN AN ENLARGED EUROPEAN UNION 7 (2006).

注) 無德國、希臘、愛爾蘭及盧森堡相關資料。

一般對於派遣業務的印象大多是文書處理、行政事務處理或製造業等低技術工作,但法國、德國、義大利及英國對於具有技術性派遣業務,例如技術員、工程師需求有明顯增加趨勢。另外,丹麥及英國在政府部門及專業技

術方面之勞動派遣需求高。西班牙由於尚處於鬆綁勞動派遣法規階段,對於低技術派遣勞工需求高(表4)。

表 4 派遣業務之內容

國 別	技術及專門知識
奧地利	83%藍領階級勞工、17%白領階級勞工 派遣業務大多為低技術：派遣勞工占低技術勞工比率為2/3
比利時	63%藍領階級勞工、37%白領階級勞工 15%教育程度低、53%一般教育程度、28%教育程度高
德國	派遣勞工占低技術勞工比率為34.5%（18%金屬製造及機械、7%電力、9.5%行政管理及事務員）
丹麥	31%生產倉儲及司機、31%醫療保健（護士占1/4）、28%行政管理、5%餐飲業、2%銷售員、3%其他
希臘	36%事務員、8%銷售員、6%接線員、13%倉儲業
西班牙	64%低技術勞工、14%餐飲業・個人服務業・警衛及銷售員、10%行政管理、8%機械工・拆卸工、3%手工業・製造業・營造業・礦業等技術性勞工 69%教育程度低、16%中等教育程度、6%大學教育程度、9%其他
法國	44%低技術手工業勞工、36%技術性手工業勞工、13%事務處理、6%仲介業、1.6%管理
義大利	23%技術性勞工、21%一般事務、9%行政管理、7%銷售員・出納人員
荷蘭	32%小學教育程度、48%中學教育程度、19%高中或專科教育程度
挪威	40%大學教育程度。藍領階級派遣勞工人數少，醫療保健及營造業有持續擴大趨勢。
葡萄牙	45%不需具備任何資格的業務、13%行政管理、4%~6%接待員・銷售員・金屬製造・技術性勞工
英國	26%秘書・行政事務、10%技術性人員・管理人員、8.5%金融業、7%IT電腦、7%住宿及餐飲業、11%工程師、2.5%藍領階級勞工

資料來源：JAMES ARROWSMITH, TEMPORARY AGENCY WORK IN AN ENLARGED EURO-PEAN UNION 8 (2006)。

（3）勞動派遣之機能

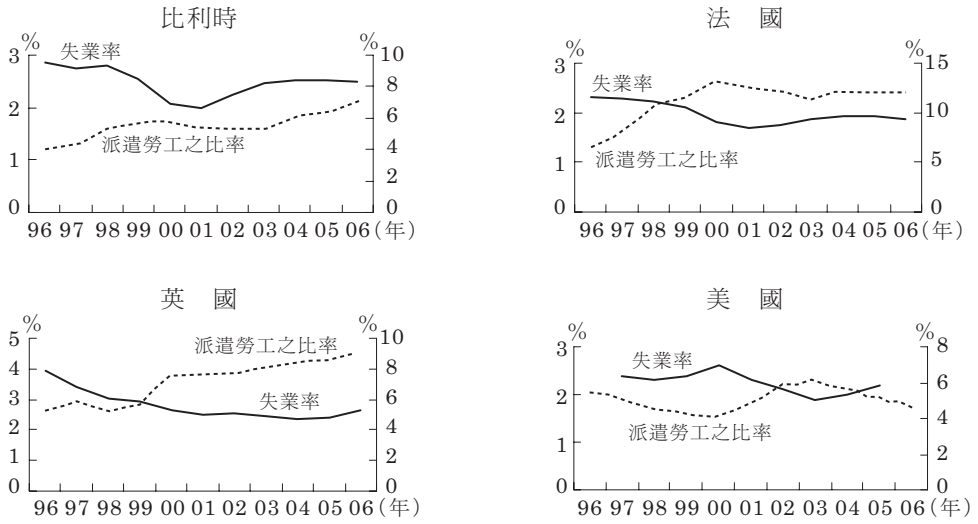
勞動派遣能有效降低失業率（圖 1）。失業者先以派遣勞工身分進入勞動市場，藉由從事勞動派遣提高本身工作能力，進而找機會成為正職勞工。以法國為例，53%派遣勞工在成為派遣勞工之前為失業者，34%派遣勞工在成為派遣勞工之前為學生，在從事勞動派遣約1年後，25%派遣勞工成為定期契約勞工或正職勞工，36%派遣勞工回到當初沒有工作狀態（7%學生、24%失業、5%其他），就業率由6%上升至64%（圖 2）。

在德國，長期失業者、高齡者、身心障礙者、女性及外國人失業問題向來是該國政府亟

待解決的課題。直至2002年德國派遣法修法鬆綁勞動派遣相關限制後，失業者經由勞動派遣找到工作機會進入勞動市場，多年來的失業問題才得以解決。根據聯邦勞動局（Bundesagentur für Arbeit，以下簡稱「BA」）數據顯示，60%派遣勞工在從事勞動派遣之前為失業者，其中又以低技術的長期失業者及二度就業的婦女人數最多，可知勞動派遣是失業者進入勞動市場之有效管道。

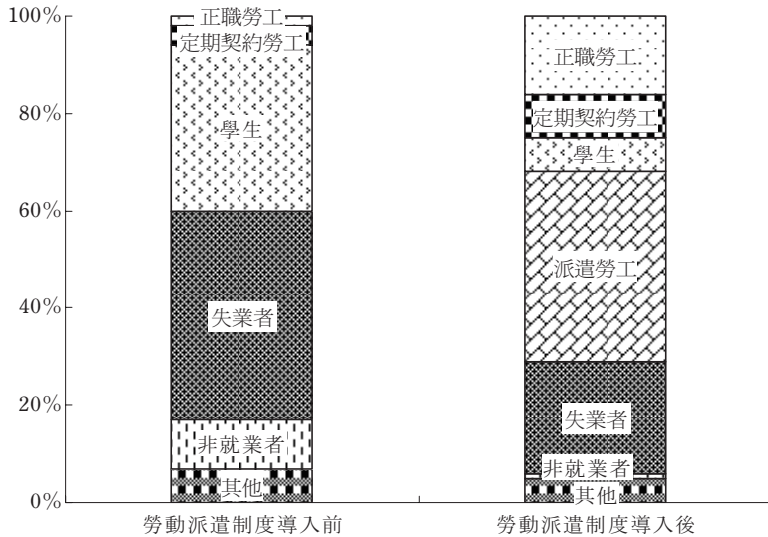
另外，隨著勞動派遣法規鬆綁，非法勞工問題也呈現逐年減少的趨勢⁽¹⁴⁾。根據2005年義大利統計局資料顯示，自2001年至2004年間

圖1 勞動派遣與失業率之關係



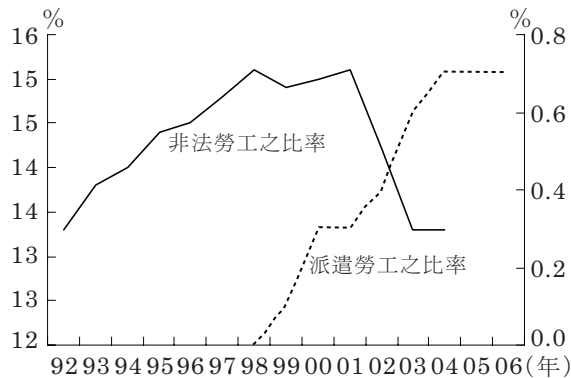
資料來源：EUROCIETT, MORE WORK OPPORTUNITIES FOR MORE PEOPLE 8, 18 (2007).

圖2 勞動派遣之機能



資料來源：CIETT, THE AGENCY WORK INDUSTRY AROUND THE WORD 45 (2007). BVA for FPETT, Etudes: Regards des intérimaires (2006).

圖 3 義大利勞動派遣與非法勞工之關係



資料來源：Italia Lavoro, *Il lavoro non regolare: l'analisi provinciale*, 2 Il Monitor 1, 3 (2006). EUROCIETT, MORE WORK OPPORTUNITIES FOR MORE PEOPLE 28 (2007).

表 5 派遣期間

國 別	派 遣 期 間
奧地利	未滿 1 個月：藍領階級勞工26%、白領階級勞工10% 1 ~ 3 個月：藍領階級勞工27%、白領階級勞工14% 3 ~ 6 個月：藍領階級勞工19%、白領階級勞工14% 6 ~ 12個月：藍領階級勞工13%、白領階級勞工18% 12個月以上：藍領階級勞工15%、白領階級勞工44%
比利時	未滿 1 個月：34%、 1 ~ 2 個月：10%、 2 ~ 4 個月：20% 4 ~ 6 個月：11%、 6 ~ 12個月：16%、 1 年以上：9 %
德國	未滿 1 周：15%、 1 周 ~ 3 個月：46%、 3 個月以上：39%
西班牙	1 ~ 5 日：30%、 6 ~ 15日：12%、 16日 ~ 1 個月：8 %、 1 ~ 3 個月：6 %、 3 個月 ~ 1 年：1 %、不確定：42%
芬蘭	服務業：19日、行政事務：180日、工業：97日
法國	平均：1.9周 (9.5日)
愛爾蘭	未滿 1 個月：21%、 1 ~ 2 個月：17%、 2 ~ 3 個月：13%、 3 ~ 4 個月：26%、 4 ~ 5 個月：4 %、 5 ~ 10個月：9 %、 10個月以上：9 %
義大利	資方數據①：平均56日 1 個月以上：56% 資方數據②：平均216小時 3 個月以上：83%
盧森堡	平均：27.6日
荷蘭	平均：113日 / 同一工作場所 平均：149日 / 年
葡萄牙	資方數據：平均 3 ~ 4 個月； 勞方數據：4.4個月
英國	未滿 3 個月：36%、 3 ~ 6 個月：21%、 6 ~ 12個月：20%、 1 年以上：25%
挪威	平均145小時

資料來源：JAMES ARROWSMITH, TEMPORARY AGENCY WORK IN AN ENLARGED EUROPEAN UNION 9 (2006).

隨著勞動派遣法規鬆綁，派遣勞工人數增加同時，非法勞工也減少了2%（圖3）。

（4）派遣期間

依照派遣期間長短，可將下列國家分為2大類型（表5）。

第1類型為派遣期間極短。例如法國平均派遣期間為9.5日；西班牙將近3分之1的派遣業務其派遣期間未滿1周；芬蘭服務業平均派遣期間為19日；挪威平均派遣期間為145小時或4周；盧森堡平均派遣期間為1個月；義大利平均派遣期間未滿1個月；德國平均派遣期間未滿3個月。

第2類型為長、短派遣期間同時存在。例如愛爾蘭有5分之1的派遣業務其派遣期間未滿1個月，但也有5分之1的派遣業務其派遣期間在5個月以上；比利時有3分之1的派遣業務其派遣期間未滿1個月，約4分之1的派遣業務其派遣期間在6個月以上，10分之1的派遣業務其派遣期間在1年以上；葡萄牙平均派遣期間為4個月；荷蘭平均派遣期間為113日（約5個月）；英國有3分之1的派遣業務其派遣期間未滿3個月，5分之1的派遣業務其派遣期間為6個月以上1年未滿，4分之1的派遣業務其派遣期間在1年以上。其中又以奧地利的派遣期間最長，約有一半白領階級派遣勞工其派遣期間在1年以上，約有4分之1的藍領階級派遣勞工其派遣期間為6個月，15%藍領階級派遣勞工其派遣期間在1年以上。

3·小結

EU早期將勞動派遣與「僱用不安定」畫上等號，認為一旦採用勞動派遣便會發生工資給付遲延、拖欠社會保險費及「派遣勞工取代正職勞工」等問題，因此對於勞動派遣嚴格加以限制。然而在勞資雙方對勞動派遣的需求與日俱增之下，法律與實務間產生落差，違法勞動派遣問題惡化。從事違法勞動派遣之派遣勞

工既不受法律保護也無法加入工會適用團體協約。嚴格限制勞動派遣的結果非但無法保護派遣勞工的權益，更加速惡化派遣勞工勞動條件。

歐洲執委會於2002年提出「勞動派遣指令案」，該指令案雖遲至2008年才得以通過，但該指令案在一經提出後便對EU國內勞動派遣相關法規之修正有相當大影響。EU自此一改以往嚴格立法態度並著手鬆綁勞動派遣相關法規，對於勞動派遣之規範由立法方式改以團體協約方式，並將平等原則適用範圍及適用時間點委由勞資雙方自行決定，也意味著勞動派遣在勞動市場之地位受到肯定。

由數據可知，派遣勞工在勞動市場上所占比率極低，不足以發生「派遣勞工取代正職勞工」問題。派遣業務不再侷限於低技術層面，各個領域對於勞動派遣需求增加，政府部門使用勞動派遣以節省人事經費的動向不容忽視。再者，勞動派遣不再侷限是臨時性或一時性的工作型態，依照派遣勞工意願或派遣業務內容，勞動派遣也可成為長期性工作型態。唯有透過締結團體協約才能在保有勞動市場彈性同時顧及勞工權益，法律等外部手段非但有礙勞動市場流動對於其他勞動相關層面也會造成不良影響⁽¹⁵⁾。

III 日本勞動派遣法制之沿革及現況

1·日本勞動派遣法制之沿革

日本派遣法自1985年制定後歷經多次修法，其中又以主張「規制緩和」的1999年及2003年修法備受注目。然而在「規制緩和」過程中，認為登錄型勞動派遣及製造業使用勞動派遣結果造成派遣勞工僱用不安。加上2008年9月雷曼兄弟破產（Lehman Shock），對主要以外銷汽車及電機產品的日本製造業造成衝擊，包括派遣勞工在內之非典型僱用勞工面臨中途解約或僱用期間到期後不再更新。因此日本派遣法「規制強化」便成為2009年眾議院議員選舉時民主黨之宣傳政策。選舉結果，政黨輪替，民主黨獲勝，並於2010年3月29日提出

日本派遣法修正草案⁽¹⁶⁾。以下對日本派遣法之制定、修法內容及所產生問題為探討。

(1) 1985年日本派遣法制定

1985年立法秉持保障正職勞工權益，防止「派遣勞工取代正職勞工」之前提⁽¹⁷⁾，對於派遣業務及派遣期間嚴格加以限制。派遣業務僅以①具有專門性、技術性或經驗性，有必要迅速正確處理之業務、②因應就業型態及僱用型態之特殊性，有必要為特別管理僱用之業務為限（即所謂「正面表列」）⁽¹⁸⁾。派遣期間原則以1年為限（日本派遣法第4條）⁽¹⁹⁾。

(2) 1999年修法

1999年修法一改立法當時對於派遣業務之嚴格限制，派遣業務不再侷限於專門技術性業務而改採自由化原則（負面限制）。其修法背景有二，一是國際勞工組織（International Labor Organization，以下簡稱「ILO」）於1997年批准181號公約⁽²⁰⁾，該公約擴大私營就業機構適用範圍至勞動派遣；二是勞動市場流動大，勞資雙方對於勞動派遣需求增加，於是便展開了1999年修法⁽²¹⁾。

①派遣業務

1999年修法將派遣業務自由化，除了港灣、建設、保全業之外，皆可使用勞動派遣（日本派遣法第4條）。然而製造業卻在日本派遣法本文無明文規定之下，禁止使用勞動派遣。關於製造業使用勞動派遣之問題，僅在日本派遣法附則中提及製造業「暫且」不得使用勞動派遣（附則第4項），以「在考量勞工之就業情況、確保派遣勞工之勞動條件及有效調整勞動力供需」等含糊文句作為禁止製造業使用勞動派遣理由⁽²²⁾。

然而實務上製造業使用承攬情況普遍，1986年4月17日勞動省告示第37號（以下簡稱「告示37號」）雖已對承攬與勞動派遣作出區分標準，但由於兩者區分不易且告示37號過於嚴格導致大多數的承攬不符合該區分標準，廢除禁止製造業使用勞動派遣指日可待⁽²³⁾。

②派遣期間

A 26業務：3年

1999年修法將26業務之派遣期間由1年延長至3年，不可更新。在修法之前，厚生勞動大臣提出，應在顧及派遣勞工及要派機構正職勞工之僱用安定下，決定派遣期間長短⁽²⁴⁾。然而「勞動者派遣事業關係業務取扱要領」⁽²⁵⁾卻忽略派遣勞工之僱用安定，僅以保障要派機構正職勞工僱用安定及避免要派機構輕易使用勞動派遣為由，將26業務之派遣期間限制為3年。

反觀1999年修法將26業務之派遣期間由1年延長為3年的修法理由為，26業務不會影響到「終身僱用」習慣，該派遣勞工在其職業生涯中能獲得充分發揮機會，有助於僱用安定（日本派遣法第40條之2第1項）。可知，26業務沒有「派遣勞工取代正職勞工」問題，既然沒有取代問題則自始不應限制26業務之派遣期間⁽²⁶⁾。

B 自由化業務⁽²⁷⁾：1年

自由化業務之派遣期間為，要派機構不得於同一工作場所同一業務繼續使用派遣勞工超過1年（日本派遣法第40條之2），但前後派遣契約若間隔（空白期間）超過3個月者便不符合「繼續」使用規定（要派機構注意事項第2之14之（3））。該1年派遣期間規定非但忽略派遣勞工是否有繼續從事勞動派遣之意願，要派機構也必須在1年派遣期間期滿前終止派遣契約並注意空白期間是否超過3個月。由於規定過於繁複以致要派機構使用勞動派遣意願降低，結果反而使得派遣勞工喪失工作機會⁽²⁸⁾。

自由化業務的1年派遣期間除了無法更新之外，要派機構於同一工作場所同一業務繼續使用同一派遣勞工超過一年者，要派機構負有直接僱用該派遣勞工之努力義務（日本派遣法第40條之3）。然而並非所有派遣勞工皆想成為要派機構正職勞工，對於派遣勞工繼續從事勞動派遣之意願應予以重視⁽²⁹⁾。

(3) 2003年修法

2003年修法內容如下：①自由化業務之派遣期間由1年延長至3年。派遣期間超過1年者，要派機構必須事先通知該事業單位過半數之勞工代表並聽取其意見。②廢除26業務之派遣期間限制（原則不得超過3年，但可為更新）。③要派機構在對外招募新進正職勞工前，對於繼續使用中之從事自由化業務其派遣期間已超過3年之派遣勞工或從事26業務其派遣期間已超過3年之派遣勞工有直接僱用之努力義務。④廢除禁止製造業使用勞動派遣限制，但2003年修法施行後3年內製造業的派遣期間以1年為限。⑤為整飭派遣勞工勞動條件，廢除禁止預定介紹派遣事前面試及採用內定限制。⑥簡化派遣機構許可手續。關於派遣業務及派遣期間之修法內容如下：

①派遣業務：廢除禁止製造業使用勞動派遣限制

1999年修法對於禁止製造業使用勞動派遣未提出具體理由，因此製造業得否使用勞動派遣便成為日後修法的重要議題。2000年7月26日規制改革委員會於「規制緩和論點」⁽³⁰⁾中明白指出，法令未禁止之派遣業務都應予以承認並應盡速廢除禁止製造業使用勞動派遣限制。2002年3月內閣會議決定「規制改革推進3年計畫（改訂）」⁽³¹⁾提及，包括製造業在內，今後修法應朝著擴大派遣業務方向邁進⁽³²⁾。電機工會（電機・電子・情報關連產業工會）也表示，日本派遣法雖禁止製造業使用勞動派遣，但實際上與勞動派遣極為類似之「內部承攬」橫行於業界⁽³³⁾，站在保護派遣勞工立場，厚生勞動省主張應盡速承認製造業使用勞動派遣讓更多勞工受到派遣法保護⁽³⁴⁾。另外，依據「勞動力供需制度問卷調查（承攬業者調查）（2002）」⁽³⁵⁾可知，大多數的承攬人雖在承攬工作現場置有現場負責人指揮現場、管理勞工及負責處理糾紛，然而實務上勞工還必須受定作人指揮命令，不受定作人指揮命令之承攬業者僅占全體承攬業者約4分之1。可知，告示37

號區分標準過於嚴苛以致違法勞動派遣情況惡化⁽³⁶⁾。

②派遣期間

1999年修法後鬆綁派遣法呼聲仍不斷，除了前述製造業問題之外，還有延長派遣期間議題。總合規制改革會議於2001年7月「重要6領域中間整理」及12月「關於規制改革推進第一次報告」皆明確指出，應鬆綁派遣期間限制。2002年3月內閣會議在「規制改革推進3年計畫（改訂）」決定，以修法方式延長派遣期間⁽³⁷⁾。修正內容如下：

A 26業務：廢除派遣期間限制

廢除26業務3年派遣期間限制，並為使「複合業務」（26業務與自由化業務混合之業務）中之26業務能順利完成，於自由化業務所占比率低時，複合業務全部不受派遣期間限制⁽³⁸⁾。除了26業務之外，事業單位於開始、改組、擴大、縮小或廢止時所伴隨一定期間內可完成之派遣業務、該業務在1個月內使用勞動派遣日數較要派機構正職勞工之工作日數明顯為少，且少於厚生勞動大臣所定日數者，以及要派機構正職勞工因產假、育嬰休假或家庭照護休假期間之代理工作者不受派遣期間限制（日本派遣法第40條之2第1項）。

然而由於26業務專業性各不相同，是否該當於26業務無法客觀有效判斷，因此對於26業務認定極為寬鬆⁽³⁹⁾。另外，「複合業務」中之26業務與26業務以外之業務所占比率控制不易，實務上不受派遣期間限制之派遣業務遠較政令26業務多⁽⁴⁰⁾。

B 自由化業務：延長派遣期間

2003年修法對於自由化業務之派遣期間改稱為「派遣可能期間」，每個事業單位的派遣可能期間不得超過3年，且要派機構應在聽取該事業單位過半數勞工代表意見後，決定派遣期間長短（日本派遣法第40條之2第2～4項）。另外，為促進派遣勞工成為正職勞工，要派機構對於設有派遣期間上限之派遣業務不

得超過派遣期間仍繼續使用勞動派遣；對於未設有派遣期間上限之派遣業務，在使用同一派遣勞工超過3年時，負有僱用該派遣勞工為正職勞工之努力義務（日本派遣法第40條之3、40條之4、40條之5）。

勞動政策審議會認為自由化業務之1年派遣期間，「結果造成派遣勞工僱用不安定」且「對於要派機構而言由於派遣期間過短以致於派遣業務無法為適當處理」，決定延長自由化業務之派遣期間。然而卻囿於勞動派遣為「臨時性勞動力」，最後僅將派遣期間由1年延長至3年⁽⁴¹⁾。派遣勞工在3年派遣期間屆滿後，除了部分派遣勞工得成為要派機構正職勞工外，其餘的派遣勞工則被迫離開原要派機構。該修法嚴重剝奪派遣勞工繼續工作自由，為保障派遣勞工之權益應廢除派遣期間限制⁽⁴²⁾。

（4）2010年新版日本派遣法修正草案

2006年12月「規制改革民間開放推進會議」⁽⁴³⁾指出，包括勞動派遣在內之勞動法制必須徹底加以改革。2007年6月「規制改革推進3年計畫」⁽⁴⁴⁾指出，①廢除預定介紹派遣以外的勞動派遣不得事先面試限制、②修正超過派遣期間要派機構必須僱用派遣勞工規定、③檢討醫療相關業務使用勞動派遣問題。2008年2月「勞動政策審議會職業安定分科會勞動力需給制度部會」提出，應徹底檢討目前的勞動派遣制度，並召開「今後勞動派遣制度研究會」⁽⁴⁵⁾討論未來如何合理運作勞動派遣制度。在經過上述會議檢討後，厚生勞動省於2008年11月4日提出日本派遣法修正草案於國會。然而該修正草案隨著2009年7月21日眾議院解散而無法在該會期內通過。

2009年8月30日眾議院議員選舉，選舉結果，政黨輪替，民主黨成為執政黨。2010年3月29日民主黨、社會民主黨及國民新黨3黨連立提出新版日本派遣法修正草案於參議院。該2010年新版日本派遣法修正草案於4月6日遭參議院撤回，同日，又將該草案提出於眾議院繼續審查⁽⁴⁶⁾。2011年3月11日東日本發生嚴

重地震，議會審查草案進度全面中止，目前無法察知日本派遣法修正草案何時會通過。2010年新版日本派遣法修正草案概要如下：

①強化勞動派遣相關規制

為解決勞動派遣僱用不安問題，提出④原則上禁止登錄型派遣，除了26業務、產假、育嬰休假、家庭照護休假期間之代理工作及高齡勞工之勞動派遣外不得為登錄型派遣、⑤原則上禁止製造業使用勞動派遣，除了1年以上常用型派遣之外不得使用勞動派遣、⑥禁止按日計酬勞動派遣及2個月以內之定期勞動派遣、⑦限制關係企業間使用勞動派遣，亦即派遣機構對單一要派機構所提供之勞動派遣不得超過該年度所能提供總勞動派遣時間80%以上。另外，要派機構不得以勞動派遣方式僱用離職未滿1年之原勞工。

②僱用派遣勞工及改善工資

為解決派遣勞工工資不透明及工資低廉問題，提出⑧派遣機構負有僱用定期契約派遣勞工為不定期契約勞工之努力義務、⑨派遣機構對於派遣勞工工資等勞動條件，應在要派機構內從事同種類業務之其他勞工間取得平衡、⑩派遣機構負有公開資訊義務，如派遣機構之派遣勞工人數、教育訓練等資訊、⑪派遣機構於僱用派遣勞工之際，應對派遣勞工明示其派遣費用。

③確實取締違法勞動派遣

為解決違法勞動派遣問題，要派機構明知違法勞動派遣仍使用該派遣勞工時，要派機構與該派遣勞工間視為已成立勞動契約之要約。另外，對於要派機構之許可要件加強審查。

上述修正草案內容，①④主張禁止登錄型派遣者認為，登錄型派遣會使派遣勞工喪失工作原動力及造成僱用不安，應僅就常用型派遣給予承認⁽⁴⁷⁾。然而登錄型派遣具有改善勞動市場上因勞資雙方認知不同而產生的失業問題⁽⁴⁸⁾，且對於無法經由一般管道找工作的求職者提供了有效進入勞動市場之機會。加上派遣機構對於常用型派遣勞工負有繼續支付工資義務，若該派遣勞工不具備相當程度技能或派

遣期間不具備相當程度繼續性，派遣機構不易僱用派遣勞工為常用型派遣勞工。在不易成為常用型派遣勞工現狀下，倘若又禁止登錄型派遣，失業問題會日趨嚴重⁽⁴⁹⁾。

①⑥雷曼兄弟破產後，不只日本，歐美各國皆面臨到製造業派遣勞工失業問題。主張禁止製造業使用勞動派遣者認為，唯有禁止製造業使用勞動派遣，派遣勞工之僱用才得以獲得保障。然而製造業本身對於景氣敏感度高，如何靈活有效調整其勞動力向來為一個重要課題。製造業使用勞動派遣是一個不可避免的趨勢，若禁止製造業使用勞動派遣恐造成日本國內企業出走或倒閉⁽⁵⁰⁾。

②⑥日本以職能等級制度方式計算工資，也就是所謂「年功序列」。在企業人事費用固定及「年功序列」前提下，要就工資等勞動條件在派遣勞工與要派機構正職勞工間取得平衡，是有困難的。唯有改變目前工資計算方式，將職能等級制度（年功序列）改以職務等級制度（成果主義），派遣勞工勞動條件才得以獲得改善。

③該主張於法不合且有違契約自由原則。由於派遣勞工與派遣機構間存有契約關係，即便是違法勞動派遣，派遣勞工也無法視為要派機構之正職勞工。再者，實務上除了適用法人格否認法理情形之外，原則上尊重雇主之僱用自由（勞動契約締結自由）⁽⁵¹⁾。

2・日本勞動派遣之現況

依據總務省統計局「勞動力調查」⁽⁵²⁾，2010年派遣勞工平均人數為96萬人，占受僱勞工（管理階級除外）（5,111萬人）1.8%，占非典型僱用勞工（1,755萬人）約5.4%。非典型僱用勞工主要是以部份工時勞工、定期契約勞工為主，派遣勞工占非典型僱用勞工之比率極低。可知，使用勞動派遣並無外界所稱派遣勞工造成非典型僱用勞工人數增加、僱用不安的問題。

另外，依據日本人材派遣協會於2011年4月公布「派遣勞工網路調查—1萬人調查

—」⁽⁵³⁾，目前為止從事勞動派遣年數合計「5年以上10年未滿」占全體派遣勞工之比率為29.9%、「3年以上5年未滿」為21.6%、「2年以上3年未滿」及「10年以上」分別為11.9%、「1年以上2年未滿」為9.9%。可知從事勞動派遣年數在2年以上者占全體派遣勞工75.2%。此外，「3年以上」之比率也較前年度增加。

現在（最近一次）契約期間「3個月以上6個月未滿」占全體派遣勞工之比率為35.8%、「2個月以上3個月未滿」及「1年以上」分別為17.2%、「6個月以上1年未滿」為13.0%、「1個月未滿」為9.1%。可知，6個月以上者占全體派遣勞工30.2%。此外，「2個月未滿」之比率也較前年度低。

現在（最近一次）要派機構工作期間合計「6個月未滿」占全體派遣勞工之比率為30.0%最多、其次為「1年以上2年未滿」為16.2%、「6個月以上1年未滿」為14.7%。在同一要派機構工作期間合計「3年以上」占全體派遣勞工之比率約2成。此外，「2年以上」之比率也較前年度增加。

從事勞動派遣理由（複數回答）以「找不到正職工作」（43.7%）為多；其次為「自己決定工作時間」（38.7%）及「有效運用時間」（33.5%）、「自己可以選擇工作地點（通勤時間短）」（27.0%）、「自己可以選擇喜歡的工作」（25.2%），可知勞動派遣具有「選擇多樣性」及「自由和彈性」的優點；其餘是「不受職場人際關係拘束」（20.8%）及「不受公司體制束縛」（18.4%）。可知正因為勞動派遣工作型態之特殊性及定期契約性質，派遣勞工之壓力和責任較正職勞工輕。另外，依照性別和年齡來觀察從事勞動派遣理由，30歲以上男性及女性派遣勞工皆以「找不到正職工作」比率為多；50歲以上的男性派遣勞工則多以「配合生活型態改變」為由選擇從事勞動派遣。

今後想從事工作型態以「正職勞工」（45.3%）為最多、其次是「派遣勞工」（26.4%）、「預定介紹派遣」（10.6%）、「定期

契約勞工」(6.6%)。包括「預定介紹派遣」在內，想繼續從事勞動派遣者占全體派遣勞工37.0%，今後對於派遣勞工之工作權應加以重視並輔助其就業。

3·小結

站在保護派遣勞工立場，除了應廢除派遣業務限制之外，對於告示37號也應該重新檢討。基於勞動派遣與承攬皆屬於勞動力供需調節制度之一環，必須先放寬承攬要件，承認除了技術層面之外，在承攬作業過程中定作人可就相關業務為指導，並在了解勞動派遣與承攬之差異下制定合理規範，以俾定作人與承攬業者遵守相關法令及保護勞工權益⁽⁵³⁻¹⁾。

2003年修法雖鬆綁了派遣期間之相關限制，但同時也增訂了要派機構僱用派遣勞工為正職勞工之努力義務。僱用派遣勞工之努力義務乍看之下似乎提供了派遣勞工僱用機會，然而實際上要派機構為規避此規定，自始便避免使用同一派遣勞工，反而造成派遣勞工僱用不安。其次，僱用派遣勞工之努力義務與派遣勞工是否取代正職勞工的關連性值得加以檢討。根據「勞動力調查」，2010年派遣勞工人數僅占受僱勞工1.8%，在派遣勞工所占比率極少的現狀之下，即使無僱用派遣勞工之努力義務規定也不會加速「派遣勞工取代正職勞工」⁽⁵³⁻²⁾。

日本派遣法第1條雖明文規定「本法以增進派遣勞工之僱用安定及其他福祉為目的」，但立法以來卻以正職勞工權益為優先考量，必須在無損及「終身僱用」習慣前提之下，始得使用勞動派遣。然而隨著經濟環境變化，「正職勞工」所代表之意義有重新檢討餘地，立法者應站在派遣勞工立場制定一套保護派遣勞工制度⁽⁵⁴⁾。

IV 台灣勞動派遣法制之沿革及現況

1·台灣勞動派遣法制之沿革

(1) 2001年勞動派遣法草案⁽⁵⁴⁻¹⁾

為促進國民就業、規範勞動派遣相關事項，保障派遣勞工就業安定、勞動條件及福

祉，以專法方式對勞動派遣為規範，共有6章39條文。關於派遣業務及派遣期間規定如下：

為使人力資源運用更具彈性化，增加女性勞動力投入勞動市場之機會，對於派遣業務以正面表列方式規定。派遣業務僅限於下列23種業務：總機接待、文書收發、行政助理、資料處理、會計財務、秘書、客戶服務、總務、電話訪問、電話行銷、市場調查、商品展示接待、翻譯、旅遊隨團服務、公共運輸場所旅遊服務、大樓清潔、機器設備維修、辦公事務操作之教育訓練、保全、商品、包裝及廣告設計、建築室內設計、傳播媒體節目表演相關工作、其他經中央主管機關核定者。派遣期間不得超過1年，超過1年者視為派遣勞工與要派機構間成立勞動契約。

2001年勞動派遣法草案以1985年日本派遣法為主要參考對象，但對於派遣業務之指定標準及採取正面表列之具體理由皆未做說明，以致勞動派遣在勞動市場定位模糊不清。加上未對台灣勞動派遣為實際調查，以致該草案與台灣勞動市場實際運作有相當大差距。

至於派遣期間之規定，草案中對於1年派遣期間是否限定為同一派遣業務或同一要派機構、同一事業單位等皆未做說明。派遣勞工得以更換工作場所方式來規避1年期間限制。就立法者角度而言，該限制規定實際效益不大⁽⁵⁵⁾。

(2) 2010年勞動基準法部分條文修正草案

在勞動基準法內以增訂專章方式對勞動派遣加以規範，其修法內容如下：

①派遣勞工人數限制

為健全派遣勞工之使用，規定要派機構使用派遣勞工不得超過該事業單位受僱勞工人數10%。又為增進勞資和諧及避免勞資關係不穩定，規定要派機構應先經工會同意，如無工會者應經勞資會議同意使用勞動派遣。但要派機構與其所僱用勞工半數以上加入之工會簽訂之團體協約另有約定者，從其約定；其約定不得超過30%。

②派遣業務採負面限制方式

派遣機構或要派機構不得僱用或使用下列勞工為派遣勞工：醫事人員、保全人員、航空安全人員、船員、大眾運輸行車及駕駛人員、採礦人員、其他經中央主管機關指定之勞工。

③常用型派遣

為使派遣勞工與派遣機構以長期僱用為目的維持僱用關係，避免派遣機構以勞動派遣契約期間作為與派遣勞工簽訂定期契約理由，規避勞工法令相關終止契約及給付資遣費或退休金之責任，又為兼顧派遣勞工之僱用安定，規定派遣機構不得與派遣勞工簽訂定期契約。也就是禁止登錄型派遣，僅承認常用型派遣。

④派遣期間：1年

為避免要派機構長期使用派遣勞工以規避勞工法令應有之義務，而影響正職勞工之工作權，規定派遣期間以1年為限。另外，勞動派遣契約期間超過1年，派遣勞工於該契約期間屆滿後繼續為要派機構提供勞務，且於契約屆滿日30日內以書面向要派機構提出成立勞動契約之意思，要派機構未於受通知之日起3日內以書面表示反對意思時，該派遣勞工與要派機構成立勞動契約。

要派機構使用派遣勞工之比率，原則上不得超過受僱勞工人數10%。然而包括政府機關在內，使用派遣勞工比率遠超過受僱勞工人數10%⁽⁵⁶⁾。雖可透過團體協約將該限制放寬至30%，但要派機關內大多無工會或勞資會議。要派機關將囿於派遣勞工比率限制，無法合理有效調節勞動力。

2010年勞動基準法部分條文修正草案雖一改2001年勞動派遣法草案對於派遣業務所採取之嚴格正面表列方式，改以負面限制方式，但關於禁止派遣機構或要派機構不得僱用或使用醫事人員為派遣勞工規定值得檢討。根據調查顯示，醫療保健服務業使用勞動派遣情形普遍，若貿然禁止醫事人員從事勞動派遣將會對醫療運作產生衝擊⁽⁵⁷⁾。

另外，派遣期間以1年為限且禁止登錄型派遣等規定將會使勞動派遣喪失其調節勞動市

場功能，派遣勞工權益也無法獲得保障。

2·台灣勞動派遣之現況

由於台灣勞動市場對於勞動派遣定義不明，且欠缺全面性及完整性調查，因此很難正確掌握勞動派遣發展情況。僅能就下列調查結果，對台灣勞動派遣情況略為說明。

1996年「台灣地區民營事業單位僱用中高齡勞工及派遣人力調查」是最早有關於勞動派遣的政府資料。當時行政院勞工委員會為了解中高齡勞工僱用情形，對1995年民營事業進行調查。調查報告顯示，1995年使用派遣勞工之民營事業單位占全體4.11%，派遣勞工約有6萬多人，服務業(4.37%)略高於工業(3.66%)。

2003年行政院勞工委員會「非典型工作型態之分析與探討計畫」中發現，37.45%國內企業至少使用過一種非典型僱用勞工，其中使用勞動派遣之企業占3.25%。

2006年行政院勞工委員會「勞動派遣業營運狀況調查報告」⁽⁵⁸⁾顯示，台灣經營派遣業務之事業單位超過1,400家，使用勞動派遣之企業已超過5,000家，派遣勞工人數129,000人。

2006年行政院勞工委員會「事業單位使用派遣勞工概況」⁽⁵⁹⁾顯示，公營事業單位使用派遣勞工之比率為41.2%，民營事業單位為7.3%，且以金融保險業最多(28%)，其次為水電燃氣業(23.2%)，醫療保健服務業(23%)。公營事業單位之派遣勞工主要以清潔工作人員(30.1%)、機械設備操作人員(26.7%)、一般事務助理人員(10.3%)及保安人員(占10.1%)等較多。民營事業單位則以一般事務助理人員(17.1%)、機械設備操作人員(13.2%)、清潔工作人員(7%)、電話客服人員(6.9%)及行銷人員(4.6%)等較多。

可知事業單位使用勞動派遣有呈現增加趨勢，其中又以公營事業單位使用勞動派遣情形顯著。

2008年行政院勞工委員會以2,058名派遣勞工為樣本所為之「派遣勞工工作實況」⁽⁶⁰⁾顯

示，派遣期間平均為23.9個月；69.4%派遣勞工每週工作天數為5天，62.7%派遣勞工每日工作時間為8小時；派遣勞工與派遣機構簽訂勞動契約之比率占70.3%；派遣勞工從事勞動派遣原因，以「作為晉升正職工作管道」為多（34.9%）、其次為「找不到其他正職工作」（33.5%）；派遣勞工對於要派機構之期望以「能僱用為正職勞工」（64.1%）為多，其次為「盡量避免勞動契約中途解約」（39.6%）；派遣勞工對於派遣機構之期望以「能確保持續工作機會」（68.7%）為高，其次為「能改善工資」（56.0%）。

可知派遣期間平均將近2年，大多數派遣勞工希望能確保繼續從事勞動派遣。

行政院勞工委員會自2009年5月18日起至6月18日止，首次以1個月的時間對88家派遣機構進行專案勞動檢查。統計結果⁽⁶¹⁾顯示，派遣機構違反勞動基準法者共計203項，主要為未為勞資會議（27.09%）、未制定工作規則（18.72%）及對於繼續性工作未締結不定期契約（15.27%）；違反勞工保險條例及就業保險法者共計67項，主要為未依投保薪資分級表投保（41.79%）、未於勞工到職日參加勞工保險（29.85%）及未於勞工到職日參加就業保險（23.88%）。

由於勞動派遣涉及要派機構、派遣機構及派遣勞工三者，不同於以往的勞動契約關係，在現行法規不足情況下，無法有效保障派遣勞工問題愈顯嚴重。

V 台灣勞動派遣法制未來發展之建議

中小企業是台灣經濟動脈，彈性、創新、快速的應變能力是台灣中小企業之特色⁽⁶²⁾。中小企業對於景氣敏感度高，隨著景氣好壞必須在最短時間內做出因應對策。在機器設備等固定成本無法為更動之下，只能在人事成本為調整，其中又以勞動派遣為中小企業靈活運用勞動力的一個有效方法。另一方面，對於失業者而言，勞動派遣提供了新管道讓失業者得以進入勞動市場。

此外，依據行政院主計處調查統計結果⁽⁶²⁻¹⁾，2009年工業及服務業部門的受僱勞工在同一工作場所之工作期間平均為5.9年，其中又以「1年以上5年未滿」占44.4%為最多，其次為「5年以上」占39.9%，「1年未滿」占15.6%；每月平均進入率2.12%，退出率為2.19%，其中又以規模在100人至499人之勞工進出最為頻繁（2.31%），規模100人以下之勞工流動率居次（2.28%），而以規模500人以上之勞工流動情形較為穩定（1.74%）。可知，台灣勞動市場並不存在日本所謂的「終身雇用」習慣，勞工進出勞動市場頻繁，派遣勞工是否取代正職勞工的問題對於台灣的勞動市場影響不大⁽⁶³⁾。

再者，在透過比較各國勞動派遣法規來探討勞動派遣問題時，除了就外國法規為字面翻譯之外，更重要的是理解法規背後所隱藏問題及對數據為正確分析。如同上述 EU 各國雖將平等原則明文化，然而實務上多透過團體協約方式規避平原原則適用；日本「跨年勞動派遣村」議題，表面上訴求是 NPO 與工會免費提供住宿、飲食以及就業諮詢給在過年前因勞動契約期間屆滿或突然被解雇之派遣勞工。然而實際上工會及政黨趁機混入人群為選舉造勢，在活動結束後真正完成求職登記及確定找到工作之人數寥寥無幾⁽⁶⁴⁾。另外，在對勞動派遣數據為分析時，應就派遣勞工占受僱勞工之比率為探討，不能單以派遣勞工人數增加便直接認定派遣勞工取代了正職勞工。日本對於勞動派遣數據分析有誤，認為派遣勞工人數增加是因為正職勞工被取代，進而主張限制使用勞動派遣，認為唯有限制使用勞動派遣，僱用問題才得以解決。在 EU 各國陸續鬆綁勞動派遣相關法規同時，2010年新版日本派遣法修正草案主張限制使用勞動派遣，禁止製造業使用勞動派遣、強化派遣機構僱用義務等，非但加深遠法勞動派遣問題、無法保護派遣勞工權益，也無視於勞動派遣在勞動市場上之地位。

觀察台灣制定勞動派遣法草案之動向，可知台灣勞動派遣法草案原則上朝「規制強化」

方向，對於派遣業務及派遣期間設有嚴格限制。2001年「勞動派遣法草案」，不以1999年日本派遣法修法內容為參考對象，而以1985年日本派遣法為參考對象；2010年「勞動基準法部分條文修正草案」，漠視 EU 鬆綁勞動派遣相關法規之動向，對於勞動派遣之使用嚴格限制。日本原則上隨著 EU 逐漸鬆綁其勞動派遣相關法規，但在對勞動派遣數據分析有誤及政權輪替等因素之下，2010年新版日本派遣法修正草案，驟然主張「規制強化」。「規制強化」相關規定在審議過程中備受爭議，該草案是否能成立仍不明。以2010年新版日本派遣法修正草案「規制強化」為由，主張台灣勞動派遣法制也應該「規制強化」，但由於台灣與日本之立法背景不同及台灣使用勞動派遣情形普遍等考量之下，日本派遣法無法全然適用於台灣勞動市場。對於台灣勞動派遣法制未來發展之具體建議如下：

1 · 派遣業務及派遣期間自由化

勞動派遣在無相關法規規範下發展至今，不僅是民營事業單位還包括公營事業單位在內，使用勞動派遣情況極為普遍。現在若貿然對派遣業務為嚴格限制，民營事業單位與公營事業單位是否能夠在短時間內承受巨大變化令人質疑，脫法問題及法律和實務間之落差現象必然更加惡化。除此之外，對於派遣勞工而言，若無法在同一工作場所繼續工作，則會加深派遣勞工僱用不安；對於中小企業而言，也會因為無法在短時間有效調節勞動力而喪失訂單或因沉重的人事費用而倒閉或出走。因此建議在制定勞動派遣相關法規時，應以保障派遣勞工之「職業選擇自由」為前提，重視勞動派遣有效調整勞動力供需功能，揚棄嚴格限制派遣業務及派遣期間之立法。

勞動派遣雖自1998年4月1日起已納入勞動基準法之適用範圍，但由於尚未對「勞動派遣」本身作出明確定義以致雇主責任不明，尤其是在發生職業災害時究竟應該由要派機構抑是由派遣機構負責等問題一直為各界所探討⁽⁶⁵⁾。的確，雇主責任問題亟需解決，但此

與限制派遣業務及派遣期間是兩個不同議題，不應將職業災害問題作為限制使用勞動派遣理由。

2 · 增修條文之立法方式

雖然勞動派遣法草案歷經多次修正，但由於議會審查法案進度不甚明確且勞資雙方對於勞動派遣之定位仍處於分歧狀態，勞動派遣法草案何時能成立生效仍是未知數。基於保護派遣勞工立場，與其大張旗鼓推動一部新的勞動派遣法不如就現有法規增設勞動派遣相關規定將勞動派遣定義明文化。勞動派遣雖有別於傳統工作型態但保護派遣勞工權益不以制定繁雜法規為唯一方式，繁雜法規反而有礙於行政效率、實效性也令人質疑。以日本為例，除了日本派遣法之外，還有厚生勞動省所頒布6項告示及通達，可稱得上鉅細靡遺。然而也正因法規過於繁複及冗長，不僅理解困難也造成實務運作不便⁽⁶⁶⁾。鑒於日本勞動派遣實務經驗及台灣特殊環境之下，建議以增修條文方式規定雇主責任以保護派遣勞工權益，促使目前從事勞動派遣之派遣機構取得合法地位以便主管機關管理並提高要派機構使用勞動派遣意願以增加工作機會。具體而言，在勞動基準法中以增修條文方式就勞動派遣之定義為說明、劃分派遣機構及要派機構之責任事項，原則上對於派遣業務及派遣期間不加限制，對於派遣機構之成立採取簡便手續。

在更迭不斷之政經環境下，台灣勞動市場必須更加多元化以促進勞工就業，勞工享有自由決定進出勞動市場之時間點及進入勞動市場身份之權利。在ILO已正式承認勞動派遣合法地位，且在中間剝削、強制勞動等問題已鮮少聽聞同時，對於勞動派遣實無禁止之必要。

注

- (1) 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。
- (2) 依據「中華民國行業標準分類」(民國85年12月31日第6次修訂版)規定，「其他工商服務業」項

- 下之「人力供應業」係指從事職業介紹或人力仲介、派遣、接受委託招募員工之行業。
- (3) 經濟部民國88年10月21日經(88)商字第88222970號公告。
- (4) 現在(2011年5月)EU計有27個會員國,分別是荷蘭、比利時、盧森堡、法國、義大利、德國、愛爾蘭、英國、丹麥、希臘、葡萄牙、西班牙、瑞典、芬蘭、奧地利、波蘭、捷克、斯洛伐克、匈牙利、愛沙尼亞、拉脫維亞、立陶宛、斯洛維尼亞、馬爾他、塞普勒斯、羅馬尼亞、保加利亞。其中又以2004年以前加入EU的會員國(以下簡稱「EU15」)之經濟、勞動、社會情況與台灣較相近,因此本文主要以EU15為對象加以討論。
- (5) 關於EU勞動派遣法制及現況,參見JAMES ARROWSMITH, TEMPORARY AGENCY WORK IN AN ENLARGED EUROPEAN UNION (2006)。
- (6) ROBERTO PEDERSINI, INDUSTRIAL RELATIONS IN THE EU, JAPAN, US AND OTHER GLOBAL ECONOMIES, 2005-2006, at 12 (2006)。
- (7) 工資計算方式可分為職務等級制度(成果主義)及職能資格制度(年功序列)。職務等級制度是指依勞工職位來計算工資;職能資格制度是指依勞工能力來計算工資。
- (8) 小島典明「『經濟社會の変容と法』シリーズ講演会(第3回)『日本の労働市場改革を急げ!』(2)一労働市場における共通ルールのあり方(試論)一」関西社会経済研究所資料07-10(財団法人関西社会経済研究所,2007)4頁。
- (9) 由於勞動派遣指令是在顧及英國國內勞工問題下所通過,因此其內容與2002年勞動派遣指令案有很大出入,參見European Parliament, European Parliament Ensures Temporary Agency Workers Gain Equal Rights-UK Workers after 12 Weeks (Oct. 22, 2008), available at http://www.europarl.europa.eu/news/expert/infopress_page, 2008 O.J. (L327) I、獨立行政法人労働政策研究・研修機構「派遣労働指令が成立、労働時間指令改正案は協議が難航」http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2008_11/eu_01.htm。
- (10) 本是基於尊重團體協約而對平等原則為例外規定,然而實際上該例外規定成為雇主降低人事成本之緩衝規定。藤内和公「ドイツ・派遣労働をめぐる労働条件規制」労働法律旬報1665号(2008)42頁。
- (11) 團體協約之適用比率約略為DGB和BZA及IGZ占50%、CGB和AMP占25%。BZA為德國勞動派遣業最大的雇主團體,會員計有440家,1,800間辦事處。IGZ的會員有881家,2,000間辦事處,BZA和IGZ於2005年7月合併為AMP。關於德國團體協約之適用情形,參見藤内・前掲注(10)44頁以下。
- (12) Manfred Antoni & Elke J. Jahn, *Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Work Agencies?*, 18 Institute for the Study of Labor (IZA) 1, 17 (2006). Lars W. Mitlacher, *The Role of Temporary Agency Work in Different Industrial Relations Systems - A Comparison between Germany and the USA*, 45 British Journal of Industrial Relations 581, 584-85 (2007). 野川忍「ドイツにおける労働者派遣法制」世界の労働57卷9号(2007)29頁。
- (13) 大橋範雄「労働者派遣法の改正について」労働法律旬報1550号(2003)24頁。
- (14) CIETT, THE AGENCY WORK INDUSTRY AROUND THE WORLD 47 (2007)。
- (15) JAMES ARROWSMITH, *supra* note 5, at 37-38。
- (16) 藤井亮二「労働者保護へと重点を移す派遣制度の見直し一労働者派遣法改正案一」立法と調査308号(2010)55頁。
- (17) 矢部恒夫「第3章 労働者派遣事業の許可・届出」西谷敏=脇田滋編『派遣労働の法律と実務』(労働旬報社,1987)86頁。
- (18) 日本派遣業務以政令方式指定,1986年7月日本派遣法施行時派遣業務有13種,同年10月再追加3種,共16種。1996年12月再追加10種,共26種(以下簡稱「26業務」)。關於26業務詳細內容,參見安西愈『新版労働者派遣法の法律実務(上巻)』(労働調査会,2008)355頁。
- (19) 派遣期間以1年為限,可更新。1990年以行政指導方式規定,更新以3年為限。
- (20) 關於ILO181號公約,參見焦興凱「論勞動派遣之國際勞動基準」邱駿彥=楊通軒=鄭津津=焦興凱『勞動派遣法制之研究』(台灣勞動法學會,2000)169-178頁。
- (21) 關於1999年修法內容,參見高梨昌編『詳解労働者派遣法』(エイデル研究所,第3版,2007)209頁以下。
- (22) 鎌田耕一「労働者派遣法改正法案の意義と検討

- 課題」法律のひろば52号(1999)7頁。
- (23) 安西愈「改正労働者派遣法の実務上の問題と課題」日本労働法学会誌96号(2000)年97頁。
- (24) 高梨・前掲注(21)421頁。
- (25) 労働者派遣事業関係業務取扱要領 第7労働者派遣契約 2契約の内容等(2)
- (26) 小島典明「求められる派遣スタッフのための規制改革」日本労働研究雑誌489号(2001)14頁以下。
- (27) 1999年修法之前雖已歷經多次修法，但派遣業務仍僅以專業知識領域之業務為限。1999年修法後將派遣業務原則自由化，1999年修法前之派遣業務簡稱為「26業務」，1999年修法後始得使用勞動派遣之業務稱為「自由化業務」。
- (28) 小島典明「労働者派遣事業と規制緩和」阪大法學48巻6号(1999)16-17頁。
- (29) 小島・前掲注28)16頁。
- (30) 關於「規制緩和論點」，參見<http://www.kantei.go.jp/jp/gyokaku-suishin/12nen/ronten/120726ronten.pdf>
- (31) 關於「規制改革推進3年計畫(改訂)」，參見<http://www8.cao.go.jp/kisei/siryu/020329/>
- (32) 濱口桂一郎「労働基準法、労働者派遣法、職業安定法及び雇用保険法各改正案の論点」季刊労働法202号(2003)25頁。
- (33) 内部承攬是指，業務承攬業者和定作人訂立業務承攬契約，業務承攬業者在定作人協助下將自己所僱用的勞工或委託勞工為定作人服務務並以此獲得報酬。小島典明「製造現場における請負・派遣の拡大と法的課題」ビジネス・レーパー・トレンド2005年2月号(2005)7頁以下、鎌田耕一「委託労働者・請負労働者の法的地位と保護—業務委託・業務請負の法的問題」日本労働研究雑誌526号(2004)56頁以下。
- 關於内部承攬，參見電機工會「電機産業の雇用構造に関する調査(要約)」(2001)<http://www.jeiu.or.jp/research/010613/koyou/>、東京大学社会科学研究所「第1回構内請負企業の経営戦略と人事戦略に関する調査」(2001)<http://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/rps/RPS020.pdf>
- (34) 濱口桂一郎「労働者派遣と請負の間—建設業務と製造業務—」季刊労働法209号(2005)184頁。
- (35) 關於「勞動力供需制度問卷調查(承攬業者調查)」(2002)，參見<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/enquete/index.html>
- (36) 小島・前掲注33)7-8頁。
- (37) 濱口・前掲注32)29頁。
- (38) 安西愈『労働者派遣法の改正点と実務対応』(労働調査会、2004)47頁。
- (39) 浜村彰「改正労働者派遣法の検討」労働法律旬報1554号(2003)24頁。
- (40) 中野麻美「解説 改正労働者派遣法—改正のポイントと課題」労働法律旬報1562号(2003)10頁。
- (41) 「職業紹介事業制度、労働者派遣事業制度等の改正について(建議)」労働法律旬報1543号(2003)105頁。
- (42) 小島典明「雇用・労働分野の法改正とその将来」阪大法學54巻6号(2005)12頁。
- (43) 關於「規制改革民間開放推進會議」，參見http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/old/minutes/meeting/2006/10/item_1225_04.pdf
- (44) 關於「規制改革推進3年計畫」，參見<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/publication/2007/0622/index.html>
- (45) 關於「今後勞動派遣制度研究會」，參見<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/02/h0207-1.html>
- (46) 2009年8月眾議院議員選舉結果，政黨輪替，民主黨獲勝，2009年9月16日新內閣(鳩山內閣)成立。鳩山內閣以優先改革日本派遣法為由，未經過勞動政策審議會諮詢，逕以議員立法方式向議會提出日本派遣法草案。由於程序不合法，2009年10月7日勞動政策審議會，厚生勞動大臣針對日本派遣法草案再度接受質詢。2010年3月29日新版日本派遣法草案以新政權新規制之姿提出於參議院，然而該草案一反以往政府提案審議過程，未能得到在野黨同意，執政黨撤回該草案，並於4月6日再度提出於眾議院。然而眾議院厚生勞動委員會對於政權有不同意見，草案審查遲遲未能有進展。2010年7月參議院選舉，選舉結果，自民黨獲勝，日本派遣法草案成為朝野政黨對決之對象。安西愈「労働者派遣法の改正をめぐる問題」司法書士463号(2010)2-3頁、小島典明『労働市場改革のミッション』(東洋經濟新報社、2011)276頁。
- (47) 高木剛「派遣は専門業務のみ 常用型が基本だ」週刊東洋經濟2008年2月16日号(2008)65頁、相原久美子等「シンポジウム今こそ派遣法改正を実現しよう！院内集會—格差是正と希望のもてる働き方を！」労働法律旬報1665号〔中野發言〕(2008)17-19頁、山根隆治等「シンポジウム格差是正と労働者派遣法改正をめざす10.4国会内シンポジウム—『偽装雇用』、『日雇い派遣』(旬報

- 社)出版記念」労働法律旬報1661号〔近藤發言〕(2008)27-28頁。
- (48) 日本稱此種現象為「ミスマッチ」,也就是所謂的摩擦性失業。草刈隆郎「登録型廃止は非現実的派遣は悪、は間違いだ」週刊東洋經濟2008年2月16日号(2008)64頁、阿部正浩等「第5回今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会議事録」〔山川發言〕(2008) <http://www-bm.mhlw.go.jp/shingi/2008/05/txt/s0516-1.txt>
- (49) 小嶋典明「労働関係法の規制強化—現場から考える」関西経協62卷3号(2008)19頁。
- (50) 小嶋・前掲注46)305-306頁。
- (51) 小嶋・前掲注46)255-256頁 安西・前掲注46)11頁。
- (52) 關於「労働力調査」,參見<http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm>
- (53) 關於「派遣勞工網路調查—1萬人調査—」,參見<http://www.jassa.jp/employee/enquete/110401web-enquete.pdf>
- (53-1) 濱口桂一郎「21世紀の労働法政策②第1章労働者派遣システムを再考する(1)—偽装請負と日雇い派遣の再検討」時の法令1809号(2008)35-37頁、小嶋典明「労働市場改革と労働法制」独立行政法人經濟産業研究所ディスカッションペーパー08-J-016号(2008)23頁。
- (53-2) 小嶋典明「冷静で現実的な対応が必要イメージに訴える印象論や感情論が横行」月刊人材ビジネス262号(2008)5頁。
- (54) 八代尚宏「働き方の多様化と労働市場法の役割」ジュリスト1173号(2000)29-30頁。
- (54-1) 關於2001年労働派遣法草案內容,參見廖修雅「労働法の規制緩和における労働者派遣法制的課題(2)—台湾における法整備と日本法からの示唆」阪大法學57卷2号(2007)260-266頁。
- (55) 邱祈豪『台灣勞動派遣法制度之研究』(致良出版社、2003)78頁以下。
- (56) 鄭津津「政府機關使用派遣人力之影響與因應」就業安全9卷1期(2010)22頁。
- (57) 范國棟=陳美霞「台灣醫院護理人力增長的初步分析」台灣衛誌28卷1期(2009)30頁。
- (58) 謝創智「台灣勞動派遣保護之現況與困境」(2009)9-10頁<http://www.bankunions.org.tw/files/%E5%8F%B0%E7%81%A3%E5%8B%9E%E5%8B%95%E4%BF%9D%E8%AD%B7%E4%B9%8B%E7%8F%BE%E6%B3%81%E8%88%87%E5%9B%B0%E5%A2%83.pdf>
- (59) 自2005年8月1日至9月30日,以9,500家派遣機構為對象進行問卷調查之調查結果。
- (60) 簡建中「台灣勞動派遣法規草案與大陸勞動派遣法制之比較」台灣勞動評論1卷2期(2009)166頁。
- (61) 關於統計結果,參見<http://www.tpfl.org.tw/print.php?id=494>
- (62) 經濟部中小企業處「2009中小企業白皮書」(2009)34頁http://book.moeasmea.gov.tw/book/doc_detail.jsp?pub_SerialNo=2009A00980&click=2009A00980
- (62-1) 關於行政院主計處調查統計結果,參見<http://www.dgbas.gov.tw/public/Data/011191525371.pdf>
- (63) 廖修雅・前掲注54-1)
- (64) 赤堀正卓「マスコミが黙殺した本当の『年越し派遣村』」正論445号(2009)253-254頁。
- (65) 劉士豪「派遣勞工的職業災害補償問題之研究」林炫秋=鄭津津=林更盛=張鑫隆=劉士豪=黃馨慧『非典型勞動關係之爭議問題與解決』(台灣勞動法學會、2008)153-202頁。
- (66) 小嶋・前掲注(8)3頁。