

RDEC-RES-098-021 (委託研究報告)

我國中央行政機關使用 非典型勞動力的影響與因應

行政院研究發展考核委員會編印
中華民國 99 年 6 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組建議，不代表本會意見)

RDEC-RES-098-021 (委託研究報告)

我國中央行政機關使用 非典型勞動力的影響與因應

受委託單位：國立中正大學

研究主持人：鄭教授津津

協同主持人：黃教授良志

吳教授信華

李教授仁森

研究助理：林威成、黃姿蓉、林宗憲、藍鈺

行政院研究發展考核委員會編印

中華民國 99 年 6 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組建議，不代表本會意見)

目次

第一章	緒論	1
第一節	研究背景與動機	1
第二節	研究目的與問題	6
第三節	研究方法、流程與範圍	7
第二章	文獻探討	11
第一節	政府部門使用非典型勞動力之政策形成與運作機制	11
第二節	德國之現況與相關機制	50
第三節	日本之現況與相關機制	106
第三章	我國中央行政機關使用非典型勞動力之現況與問題分析	159
第一節	中央行政機關使用非典型勞動力的現況分析	159
第二節	相關政策與法令	179
第三節	產生之問題	196
第四章	研究結果與發現	209
第一節	派遣機構之意見與建議	209
第二節	研究樣本對非典型僱用政策與法令之看法	211
第三節	焦點團體座談之重要共識	217
第五章	結論與建議	221

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

第一節	結論	221
第二節	建議	223
附錄	231
附錄一	問卷樣本	231
附錄二	期中焦點團體座談會記錄	237
附錄三	期末焦點團體座談會記錄.....	241
附錄四	第一階段深度訪談紀錄	245
附錄五	第二階段深度訪談與座談紀錄	301
附錄六	期末審查會意見與修改內容對照表	435
附錄七	勞動派遣權益指導原則.....	449
附錄八	勞務採購契約本.....	453
參考文獻	474

表次

表 2-1：非典型勞動力於德國勞動市場之發展(1991-2006).....	54
表 2-2：公部門整體勞動人數之發展（單位：萬人）.....	55
表 2-3：公部門部分工時人員之比例（單位：%）.....	56
表 2-4：公部門定期契約人員之比例（單位：%）.....	57
表 2-5：德國國防部與外交部使用定期契約人員數量（單位：人）...	58
表 2-6：定期契約人員佔所有勞動者之比例（單位：%）.....	58
表 2-7：聯邦政府各部及其所屬各局或各機關派遣人員的數量.....	59
表 2-8：公部門派遣人員之工作類型.....	61
表 2-9：德國聯邦契約人力薪資表(德西)（單位：歐元）.....	78
表 2-10：德國聯邦契約人力薪資表(德東)（單位：歐元）.....	79
表 2-11：德國契約性員工解除契約關係之期限表.....	81
表 2-12：日本非典型勞動類型比較表.....	120
表 2-13：日本公務員俸級表適用範圍一覽.....	124
表 2-14：日本中央部會於「霞ヶ関」地區非正式職員之勞動條件	126
表 2-15：日本地方自治團體各個任用依據之概況.....	138
表 3-1：我國中央行政機關僱（使）用非典型勞動力機關數與去年同一 一時段較.....	161
表 3-2：我國中央行政機關僱（使）用非典型勞動力之機關數.....	162
表 3-3：我國中央行政機關僱（使）用非典型勞動力人數.....	163
表 3-4：我國各部會機關僱（使）用非典型勞動力之人數.....	165
表 3-5：機關僱（使）用非典型勞動力的主要原因（理由）.....	169

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

表 3-6：僱（使）用非典型勞動力的主要考量因素……………	170
表 3-7：僱（使）用非典型勞動力在書面契約之訂定情況……………	172
表 3-8：機關僱（使）用之非典型勞動力在工作規則的訂定情況……………	173
表 3-9：機關所僱（使）用之非典型勞動力主要類型與工作類別……………	175
表 3-10：機關進用非典型勞動力的方式……………	176
表 3-11：機關於僱（使）用非典型勞動力時考慮的重要條件……………	177
表 3-12：機關是否曾主動終止僱（使）用非典型勞動力契約之情況……………	179
表 3-13：勞工請假規則之事由、日數與工資給付標準……………	183

提要

關鍵詞：中央行政機關、非典型勞動、勞動派遣、定期契約、部分工時

一、研究緣起

我國中央行政機關僱用了不少臨時人員，這些人員所從事的工作多為繼續性工作，但政府與其所訂定之僱用契約卻多為定期契約（原則上是一年一聘）。2008年1月1日起，政府所僱用之臨時人員被納入勞動基準法（下稱勞基法）之適用範圍內。依勞基法之規定，雇主僱用勞工從事繼續性工作者應訂定「不定期勞動契約」，既然政府所僱用之臨時人員多為從事繼續性工作者，理應簽訂不定期契約，因此目前政府與大多數臨時人員簽訂定期勞動契約的行為恐有違法之嫌。除了定期契約工之外，中央行政機關亦使用不少派遣勞工，尤其是在臨時人員納入勞基法適用範圍之後，中央行政機關使用派遣勞工的情形更為普遍，政府目前使用派遣勞工雖較無違法之爭議，但卻有社會觀感不佳的問題。由於勞動派遣目前處於無「法」可管的狀態，派遣勞工較容易受到剝削或不當對待，社會大眾（尤其是勞工團體）因而對這種勞動型態多持負面觀感。私部門使用勞動派遣已受到諸多批判，行政機關使用勞動派遣引起之爭議當然更為顯著。

德國與日本在非典型勞動的研究與法規範是較為豐富完備的。我國現行勞動法令對非典型勞動不是欠缺規範就是規範不完備，故對於其所引發的種種問題與爭議無法提供有效的解決。在研究方面，我國在非典型勞動議題上雖有不少研究成果，但針對「行政機關使用非典型勞動」在我國之現況與影響的研究則相當缺乏。德國與日本在「政府使用非典型勞動」方面所制訂之政策與建立之機制固然有其參考價值，但畢竟每個國家皆有其特有之在地經驗與問題，故若欲有效解決

「政府使用非典型勞動」在我國產生之問題與爭議，一定要深入瞭解我國的現況與問題所在，之後再針對問題尋求解決方法。

二、研究方法及過程

本研究為瞭解我國中央行政機關使用非典型勞動力之影響，會透過問卷調查、深度訪談與焦點團體座談等研究方法來進行討論分析，並同時研究德國與日本政府部門使用非典型勞動力之運作機制與相關政策法令，以作為我國制訂或修改相關政策法令之參考。最後本研究會提出中央行政機關使用非典型勞動力之影響與問題的具體因應對策。

三、重要發現

本計畫針對中央機關使用非典型勞動力之現況進行探討後，發現我國中央行政機關使用派遣勞工之情況十分普遍，但各個機關管理之方式也有所不同，而招標之案件類型大多是採價格標，因此有許多不具專業的小公司或是企業社以低價搶標，且機關與得標廠商所簽之合約不夠明確或是機關承辦人員未能監督派遣公司之運作，得標廠商如果無法獲取合理的利潤，自然會剝削派遣員工，以獲取更大的利潤。而在管理的部分，部分機關派遣員工之福利比照一般公務人員，但許多機關在福利的部分，對待正職人員及派遣勞工有相當大的差距，不但無年終獎金，甚至連尾牙、抽獎都無法參與，對於工作士氣會有一定程度之衝擊。又部分派遣員工之工作是與一般民眾接觸（例如：展場服務台）如果使用機關的訓練不夠專業，或是因不合理的管理方式導致員工士氣低落，如此一來不但對民眾的服務會打折扣，對於政府的形象也是一大損傷。

四、主要建議

由於臨時人員已於 2008 年 1 月 1 日納入勞基法適用，其權利義務明確，因此較無爭議。在部份工時人員方面，一方面因為人數極少，二方面因為部份工時人員若屬臨時人員，亦適用勞基法，亦較無爭議。因此，本研究之主要建議皆是針對勞動派遣。派遣人力是目前中央行政機關使用最多之非典型勞動力，由於在派遣勞動關係中，行政機關並非派遣勞工法律上之雇主，再加上目前並無法律可規範要派機構(行政機關)與派遣人員間之關係，因而產生許多問題，為因應這些問題，本研究提出下列建議：

(一) 立即可行建議

建議事項	理由作法	主辦機關/協辦機關
研擬標案方面	中央行政機關在研擬標案時，應在內容中敘述清楚，並為保障派遣人員權益作較完備合理之規劃。為使研擬標案的承辦人員有一個明確具體的依據，中央行政機關應制定勞務承攬標案之標準範本與作業流程；機關內之相關承辦人員亦應接受有效率之訓練，熟悉標準範本與作業流程。	行政院公共工程委員會、行政院人事行政局/行政院勞工委員會
招標方式方面	應採用「最有利標」，以避免不專業廠商低價搶標。	各行政機關
派遣人員選任	建議未來在派遣人員的選任上，應由派遣公司自行招募進用，若有不能勝任者，再予以替換，機關應盡可能不要介入派遣人員的	各行政機關

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

	選任與進用。且為使派遣單位及要派單位確實符合勞動法令，保障派遣勞工權益，機關亦應針對派遣人員之表現建立考核機制，以確保派遣人員的留任與否有公平的評量機制。	
派遣人員之勞動條件	派遣人員適用勞基法，其理應享有所有勞基法所規定之權益，中央行政機關應在研擬標案內容時為保障派遣人員權益，作較完備合理之規劃，並事後積極監督得標之派遣公司確實履約，給予派遣人員應有之條件。	各行政機關
派遣人員之福利	中央行政機關除了可在標案價金中涵蓋派遣人員之合理福利外，另外應亦可規劃讓派遣人員參加機關的尾牙、摸彩與自強活動，	各行政機關
派遣人員執行業務與傳承	中央行政機關應針對派遣人員制定工作守則，確實告知派遣人員在機關提供勞務有哪些義務以及應遵守之注意事項，以避免政府文件外流、公務機密外洩的情況發生。此外，當派遣人員所從事之工作具有一定之技術性時，機關應給予派遣人員一定之專業訓練，以確保其可勝任工作。	各行政機關
政府機關應積	本研究建議政府機關應確實每月	各行政機關

極監督派遣公司履約	定期瞭解派遣公司是否依法、依約給予派遣人員應有之條件與權益，並將監督之結果作成書面記錄，在下次招標時，提供給審查委員作為評分之依據。甚至可以更具體地建立「計點」機制，如果派遣公司違法、違約達一定點數，即喪失參與此種標案之資格。	
-----------	---	--

(二) 中長期建議

建立爭議處理機制	政府應統一建立機制，以快速處理因使用派遣人力所產生之爭議案件。	行政院勞工委員會、行政院人事行政局
應盡量減少派遣人力之使用	使用派遣人員應限於短期或臨時之工作，避免有長期使用派遣人力之情況。	各行政機關

Abstract

Key Words: Central Government, Atypical Employment, Dispatched Employment, Fixed-term Employment, Part-time Employment, Dispatched workers, Temporary Personnel

1. Background and Purposes of the Research Project

Taiwan central government has utilized atypical employment in many ways, such as employment of temporary personnel and usage of dispatched workers. Generally, the government and the temporary personnel sign a fixed-term employment contract (usually one year per term). However, most of the work for temporary personnel is continuous in nature. All temporary personnel hired by the government are entitled to the protection of the Labor Standard Act (hereinafter, the LSA) since Jan.1, 2008. According to the LSA, the employer and the temporary personnel should sign the employment contract with non-fixed terms if the work is continuous in nature. Since most temporary personnel employment contracts with the government are one year per term, the practice of the government might violate the LSA. In addition to the employment of the temporary personnel, Taiwan Central Government also utilizes dispatched employment to solve the shortage of manpower. Although the government does not violate the law by utilizing dispatched workers to perform government assignment the usage of dispatched employment by the central government still invites many criticisms.

Germany and Japan have completed plentiful researches and enacted a complete laws and regulations in the field of atypical employment. Although the amount of research on atypical employment in Taiwan is numerous, the number of studies focused on the problem and impact caused by utilizing atypical employment by Taiwan central

government is very limited. Because of the lack of studies and regulations, it is difficult to deal with the problems generated by usage of atypical employment in government. This research project focuses on the problem and impact caused by utilizing atypical employment in Taiwan central government. A comparative study on the relevant law and regulation in Germany and Japan is also provided. From the comparative study (including policies, laws, and regulations) adopted by Germany and Japan, to solve the problems caused by utilizing atypical employment in the government are structured. Therefore, the relevant policies, laws, and regulations of Germany and Japan that are suitable and valuable can become part of the recommendations in this project research. This research also conducts an empirical study to find out the problems caused by utilizing atypical employment in Taiwan central government. In the end, this research provides the resolutions, including policies, laws, and regulations, to deal with the problems and impact caused by utilizing atypical employment in Taiwan central government.

2. Methods of the Research Project

This research aims to study the problems and impact caused by utilizing atypical employment in Taiwan central government. It is therefore necessary to employ the research method of a questionnaire survey, in-depth interview, and focus group to ascertain the problems and impacts. Furthermore, this study also applies the comparative method to study the relevant policy, law and regulation in Germany and Japan to provide suitable experience to Taiwan. In the end, this research provides the resolutions, including policies, laws, and regulations, to deal with the problems and impacts caused by utilizing atypical employment in Taiwan central government.

3. Observation of the Research Project

Abstract

The research observes that the atypical employment employed by Taiwan central government has become very common. However, the management of atypical employment in different government agencies is different. Most public bidding invited by central government agencies is the “best price bid.” Some dispatched companies, therefore, offer unreasonably low price in order to win the bids. Since some contracts between the government agencies and the dispatched companies do not provide clear rules, government agencies fail to oversee the performance of dispatched companies. These dispatched companies would exploit their dispatched workers in order to make a profit. Compared with the employees hired by government agencies, most dispatched workers are treated disparately. The working conditions and benefits received by dispatched workers generally are lower than the employees hired by the government who perform similar jobs. These circumstances made a great impact on the morale and enthusiasm of dispatched workers. Moreover, some dispatched workers have the chance to contact citizens while providing service in the government. If these dispatched workers are not well-trained or well-managed, the quality of public service and the image of government would be greatly damaged.

4. Recommendations

Since the temporary personnel and the part-time workers hired by the government are protected by the LSA, their rights and obligations are clear and comprehensible. Thus, the temporary and part-time employment utilized by the central government have not raised significant controversies. The main problem caused by atypical employment in Taiwan central government is dispatched employment. Therefore, the recommendations provided by this research focus on the solutions of the problems caused by the misuse of dispatched employment in Taiwan central government. The details are as follows:

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

(1) Recommendations that can be carried out immediately

Items of recommendations	Ways to operate	Responsible agencies/ Supporting agencies
The contents of public bidding	All government agencies should make terms precise and clear, when they draft the public bidding plan, in order to protect the dispatched workers' rights and welfares. In order to provide a clear guide for all government agencies to follow, the Central Personnel Administration should make model plans and standard procedures available. The staffs responsible for the public bidding matters in the central government agencies should be welled-trained and familiar with the relevant law and	Public Construction Commission、 Central Personnel Administration/ Council of Labor Affairs

Abstract

	regulation.	
The mode of public bidding	To prevent the unsuitable dispatched companies from winning the public bidding of dispatched employment, the government agencies should decide the bid winner by “the best offer” instead of “the best price”.	All government agencies
The selection of dispatched workers	The dispatched companies which win the bid should recruit the dispatched workers by themselves. If any dispatched worker are incapable of performing the job assigned by the government, the dispatched companies should take care of the replacement. In other words, the government should not involve in the selection or employment of the	All government agencies

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

	<p>dispatched workers. Moreover, in order to provide a fair environment for dispatched workers in the government, the government agencies which utilize dispatched employment should establish a fair system to evaluate dispatched workers. The result of evaluation will be taken into account when there is a chance to renew the employment contract for dispatched workers.</p>	
<p>The working conditions of dispatched workers</p>	<p>The dispatched workers are entitled to the protection of the LSA. Therefore, government agencies should make the terms precise and clear when they draft the public bidding plan in order</p>	<p>All government agencies</p>

Abstract

	<p>to protect the dispatched workers' rights. The government should also keep an eye on the working conditions of dispatched workers to ensure those workers' rights are protected in accordance with the law.</p>	
<p>The welfare of dispatched workers</p>	<p>The central government agencies should take the cost of dispatched workers' welfare into account, while drafting the terms of public bidding plan, so that the dispatched workers providing service in the government can also enjoy the welfare. Similar to the employees hired by the government, such as attending the year-end party and self-improvement</p>	<p>All government agencies</p>

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

	activities(trips sponsored by the government).	
The performance and inheritance of work for dispatched workers	The central government should provide manual of work to dispatched workers so that they can have a clear guide regarding their obligations while providing service in the government. Moreover, the central government agencies should provide adequate training before assigning work to dispatched workers.	All government agencies
The supervision of dispatched companies	The government should oversee the working conditions and welfares of dispatched workers to ensure those workers' rights are protected in accordance with the contract. The result of supervision should be	All government agencies

Abstract

	recorded in writing. The record must be considered by the public bidding committee while evaluating the qualification of dispatched companies during the process of determining the bids for new dispatched employment plan.	
--	---	--

(2) Recommendations that can be carried out in the mid-term or long-term

Establishment of dispute resolution system for dispatched employment in the government	The central government should establish a standardized and efficient dispute resolution system to deal with the dispute caused by usage of dispatched employment in the government.	Council of Labor Affairs, Central Personnel Administration
Decrease the usage of dispatched employment	The government should limit the usage of dispatched employment to the	All government agencies

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

	short-term or temp works. In other words, the government should do its best not to utilize dispatched employment for long-term work.	
--	--	--

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

「非典型勞動」的發展與經濟全球化有相當密切之關係，各國企業在巨大的競爭壓力下，爲了生存與永續經營，無不致力於「降低控制成本」與「有效彈性運用人力」。「非典型勞動」因應了「降低控制成本」與「有效彈性運用人力」的需求，不僅在私部門中迅速發展，就連政府部門亦有普遍使用「非典型勞動力」的現象。

目前我國行政機關由於受到員額控管、預算以及政府會計、審計與採購法規的限制，不得使用非典型勞動力來因應正職人力不足的問題。行政機關起初多是以勞務委外、定期契約、臨時人員或部分工時的方式取得其所需之勞動力，近年來則已擴大至勞動派遣的使用，且愈來愈普遍。尤其是 2008 年行政機關所僱用之臨時人員被納入勞基法之適用範圍後，勞動派遣的使用更形普遍。由於行政機關所僱用之臨時人員，其所從事之工作多爲繼續性工作，依勞基法之規定，雇主僱用勞工從事繼續性工作者不得簽訂定期勞動契約。過去行政機關礙於預算或相關法規之限制，原則上都是以一年一聘的方式僱用臨時人員，但行政機關若繼續以定期契約的方式僱用從事繼續性工作之臨時人員，則勢必違反勞基法之規定。爲了避免此種違法情事發生，許多行政機關將臨時人員的僱用改爲派遣勞工的使用，由派遣公司僱用派遣勞工，再派至行政機關提供勞務，甚至有些行政機關以「勞務外包（承攬）」之名，行「使用勞動派遣」之實。上述政策引起許多批評，尤其是來自於勞工團體的撻伐，認爲政府帶頭違法。

政府部門與私部門使用非典型勞動雖漸爲普遍，但政府部門與私部門使用非典型勞動所造成之影響與產生之問題仍有所不同。目前我國在「私部門使用非典型勞動」相關議題的研究上已相當豐富，但在「政府部門使用非典型勞動」相關議題的研究仍非常不足。非典型勞

動的使用係全球性的趨勢，若干先進國家在規範非典型勞動問題上已建立完備之機制，因此本研究將以德國與日本兩國之相關政策與法制作為研究對象，期能擷取其相關經驗，做為我國建立相關政策與法規範之參考。

在德國，「非典型勞動關係」包含部份工時、定期勞動、社會保險外的自由勞動、勞動派遣、家內勞動或個體自我勞動等類型。非典型勞動關係在德國法制及現況上歷經諸多衝擊及變革，原因之一為：德國之法制架構係以社會國家為基礎，使原則上定位為私關係的勞動關係，亦多有公權力介入而以公法的角度進行相關問題的思考。各種非典型勞動關係亦隨著時代及社會的演進，由保守轉為開放，相關法制亦隨之漸趨完備。舉例而言，德國在勞動派遣方面有「營業性勞工轉讓規制法」，該法被定位為勞工保護法制，但同時也是活化勞動市場之工具。在部份工時與定期契約方面，德國訂有「部份工時與定期勞動契約法」，該法係規範德國勞動關係中的部份工時與定期工的勞動關係，其目的在於促進部分工時勞動、確定合法的定期勞動契約以及禁止雇主給予部分工時勞動者及定期契約勞動者差別待遇。

隨著社會及經濟政治關係的丕變，德國亦開始研究政府部門中之非典型勞動關係。在德國政府部門的勞動關係中，原則上可包含不同的法律關係，例如公務員、公務員兼具勞工關係者以及單純的勞工等。此外，德國政府部門的勞動關係近年來有明顯趨近私部門之傾向，亦即維持最低的公務人員身分法制，其他則與私部門勞動關係完全相同，不論是在進用、任職、晉升與解僱等方面。德國除了職業公務員之職務或職業訓練關係須依國家法令規定外，公部門其他受僱者之勞動關係所含之權利義務內容，幾乎由團體協約來規範。近幾年來，德國政府機關更是針對派遣勞工訂了許多團體協約，特別是在公立醫院。雖然自 1990 年代以來，德國之政府改造及去國家化思考模式已導致政府組織架構精簡，然而近年來由於政治經濟局勢的改變，公部門為因應此等變革的挑戰，甚至不再嚴格區分公務人員與勞工身份，這讓非典型勞動關係在政府部門越形重要。

日本之非典型勞動關係包括期限僱用勞工、部份工時勞工以及公

司外部勞工，各類勞工均有其特殊之法律制度。「定期勞動契約」在法律上之意義為期限屆滿時，契約消滅，具有有限契約之存續期間的意義。契約雙方當事人在契約期限中，必須使雙方當事人相互保障一定期限之僱用存續期間。在部份工時方面，為使企業能在勞動管理上明確掌握部份工時勞工，日本於 1993 年制定有關改善短時間勞動者僱用管理之相關法律，將「部份工時勞工」定義為「一週之約定工時，比受同一事業所僱用之通常勞工…之一週約定工時還要短之勞工」。此外，在日本只要是適用勞基法者均為該法之「勞工」，得以全面適用勞基法、僱用機會均等法、最低工資法、勞工安全衛生法、工資確保法與勞災保險法，而不限典型勞動關係下之勞工。

至於企業外部勞工則包括業務處理之承攬、企業外調職與勞動派遣。日本於 1985 年制定「勞動派遣法」，該法之目的在將勞動派遣機構從日本職業安定法所禁止「勞動者供給事業」予以排除。並基於保護派遣勞工，對派遣機構進行工作內容限制及對要派機構在交易以及工作管理上進行限制。日本自從制定勞動派遣法之後，將可以適用勞動派遣之業務，限定在較不容易侵蝕到長期僱用體系之一定的專門業務，並以行政命令列舉該種業務。日本為因應產業結構之變化，以及勞動關係的多樣化，自 1985 年制定勞動派遣法之後，不斷放寬勞動派遣適用之事業範圍以及僱用期限。

有關日本政府部門使用非典型勞動之僱用型態，可追溯至 1990 年代末期之行政改革，強調「小而美的政府」。此種改革動向，到了 21 世紀之後，小泉內閣更是特別推崇此種「小而美的政府」理念。因此除了促使日本中央部會大幅整併，精簡中央政組織外，日本中央政府部會為節省人事成本，更大幅募集「非常勤職員」。依日本總務省於 2006 年所作之調查，在日本中央部會職場中，非常勤或部分工時、派遣、委託等非正規勞動者有增加之傾向，2006 年底日本全國的派遣人員大幅成長到 321 萬人以上。此種非典型僱用型態之職員約佔日本所有中央公務體系中之職員的 30%（約 13 萬 4 千人）。又依日本國家公務員體系中最大的工會組織—國家公務員工會聯合會於 2006 年所作之實證調查，某中央部會之招考簡章，記載工作時間 8 小時 30

分，日薪「6,816 日圓」，「不支付交通費」，工作地點是在東京，如果扣掉地下鐵之最低來回車資 320 日圓，則實際之時薪，僅有 764 日圓。而 2005 年東京地區之最低工資為 714 日圓，因此其所得工資只比最低工資略高，若和其他正規僱用之職員相較，是否合乎同工同酬之原則，不無疑義。其次，亦有工作好幾年，但因規定變更而無法更新非典型契約，而必須再另尋工作；或是契約雖然更新，工作時間卻從每日 8 小時減為 5 小時或 3 小時，使得收入大幅減少；亦有政府機關為了逃避特休假或年金等社會保險之保費而採取每半年更新契約的個案。因此，日本公部門在 2001 年之後，大幅採用非典型勞動之僱用型態，雖然減省了日本中央政府之部分人事成本，不過也出現了上述問題，可能使政府部門非正規勞動勞工之勞動條件惡化，進而影響政府部門之服務水準，值得我國借鏡。

反觀我國之狀況，近年來受到產業結構轉變、技術革新與全球競爭的影響，造成部分工時、定期契約、勞動派遣等非典型勞動的興起。不可否認，善用「非典型勞動」能有效控制成本並增加人力的彈性運用，進而提升競爭力，但「非典型勞動」的發展與普及同時也會對勞動者造成衝擊。目前「非典型勞動」不僅在私部門中迅速發展，就連政府部門亦有普遍使用「非典型勞動力」的現象，行政機關使用非典型勞動在我國較為顯著者為勞動派遣與定期契約。政府使用非典型勞動之因素在於：一、需求面：政府人力運用彈性化，降低政府支出並達到更高效能，傳統文官體系財務負擔沈重且責任重大，於臨時性、專業性事務又不足應變，契約性用人制度有效降低人事成本、彈性運用人力、控制員工數量等優點。二、供給面：人力市場結構改變，越來越多兼職工作者出現，不以永業性質工作為目標，因應時代潮流提供政府及工作者更多元化的選擇¹。

我國行政機關由於受到員額控管，以及政府會計、審計與採購法規的限制，越來越多行政機關使用非典型勞動力來因應正職人力不足的問題，且其態樣也由過去的勞務委外、定期契約、臨時人員與部分

¹席代麟，政府契約性用人制度，行政院人事行政局委託報告，頁 3，2007 年。

工時，擴及至勞動派遣。尤其是在2008年行政機關臨時人員被納入勞基法適用範圍後，許多行政機關將原先僱用之臨時人員，改由派遣公司僱用，再由派遣公司將派遣勞工派至行政機關提供勞務，甚至有些行政機關以「勞務外包（承攬）」之名，行「使用勞動派遣」之實，此舉引起許多勞工團體的撻伐。又政府於2008年及2009年初為解決失業問題，又陸續推出「公部門短期就業計畫」、「政府部門協力促進就業計畫」以及「公立就業服務中心進用短期人力實施計畫」，使得行政機關使用非典型勞動之問題更形複雜。

我國中央行政機關僱用了不少臨時人員，這些人員所從事的工作多為繼續性工作，但政府與其所訂定之僱用契約卻多為定期契約（原則上是一年一聘）。2008年1月1日起，政府所僱用之臨時人員被納入勞動基準法（下稱勞基法）之適用範圍內。依勞基法之規定，雇主僱用勞工從事繼續性工作者應訂定「不定期勞動契約」，既然政府所僱用之臨時人員多為從事繼續性工作者，理應簽訂不定期契約，因此目前政府與大多數臨時人員簽訂定期勞動契約的行為恐有違法之嫌。除了定期契約工之外，中央行政機關亦使用不少派遣勞工，尤其是在臨時人員納入勞基法適用範圍之後，中央行政機關使用派遣勞工的情形更為普遍，政府目前使用派遣勞工雖較無違法之爭議，但卻有社會觀感不佳的問題。

勞動派遣存在於我國已近30年，但勞動派遣在我國的普及則是近幾年的事。由於目前我國並無任何法律規範勞動派遣，不少企業在使用派遣勞工時，其目的非為增加勞動力使用的彈性，而係利用此種無「法」可管的勞動型態來規避在現行勞動法令下雇主應負之責任。目前勞動派遣在國內所產生的諸多問題，多因勞動派遣無「法」可管，造成相關業者有較大的操作空間，派遣勞工也因而淪為最大的受害者。勞動派遣在我國私部門的使用已有濫用的情況，「勞動派遣」也因此被冠上「剝削勞工」之名。行政機關使用派遣勞工之目的當然不是為了剝削派遣勞工，而是受限於員額管控、預算與相關法規之規定，但實際執行時仍難免發生爭議，且予人逃避法定雇主責任之感，社會大眾（尤其是勞工團體）因而對此種勞動型態多持負面觀感。私部門

使用勞動派遣已受到諸多批判，行政機關使用勞動派遣引起之爭議當然更為顯著。

在定期契約勞動方面，雖然勞基法明文規定雇主只有在臨時性、短期性、季節性與特定性工作中方可與勞工訂定定期勞動契約，但在定期契約工的保障方面顯然並不完備。定期契約工在定期契約屆滿後，無預告期間工資也沒有資遣費請求權；且定期契約工作多為短期性，因此其多無特別休假權。同為勞工，但在勞基法的規範下，定期契約工與不定期契約工顯然在權益上大不相同。此種權益保障上的差異，無形中增加雇主僱用定期契約工的誘因，不少企業藉由與勞工簽訂定期契約以規避雇主責任，也因此容易產生問題與爭議。行政機關受限於員額管控、預算與相關法規之規定，其以定期契約方式僱用臨時人員的情況在我國十分普遍，但臨時人員所從事之工作多為繼續性工作，且目前臨時人員又已適用勞基法，行政機關此種僱用型態有明顯違法的問題。

第二節 研究目的與問題

現有勞工法令對非典型勞動的規範有許多不完備之處，很容易引發爭議，且就職場實務面而言，行政機關使用非典型勞動力之後，可能會影響其組織績效、組織氣候、員工的組織認同、組織承諾與工作投入、公平待遇等問題，進而對機關產生實質的衝擊。因此，行政機關使用非典型勞動力所造成之影響、產生之問題以及非典型勞動者之勞動權益保障問題皆是當前極需予以檢視與因應的議題。

非典型勞動的發展與普及並非我國專有之現象，而是許多國家共有之經驗。相對於我國，德國與日本在非典型勞動的研究與法規範是較為豐富完備的。我國現行勞動法令對非典型勞動不是欠缺規範就是規範不完備，故對於其所引發的種種問題與爭議無法提供有效的解決。在研究方面，我國在非典型勞動議題上雖有不少研究成果，但針對「行政機關使用非典型勞動」在我國之現況與影響的研究則相當缺

乏。德國與日本在「政府使用非典型勞動」方面所制訂之政策與建立之機制固然有其參考價值，但畢竟每個國家皆有其特有之在地經驗與問題，故若欲有效解決「政府使用非典型勞動」在我國產生之問題與爭議，一定要深入瞭解我國的現況與問題所在，之後再針對問題尋求解決方法。

本研究欲達成之目標如下：

（一）研析我國行政機關近3年使用非典型勞動力的現況、原因及相關問題（含中央行政機關之量化與質化分析）。

（二）分析比較德國與日本政府部門使用非典型勞動力的現況、法律規範之背景與法制重點。

（三）我國中央行政機關使用非典型勞動力所造成之影響與產生之爭議。

（四）針對目前行政機關使用最多的兩種非典型勞動型態---定期契約與勞動派遣進行深入研究，以發現問題與提出解決方法。

（五）針對我國中央行政機關運用非典型勞動力所產生之問題，提出具體可行的政策及法制改進建議。

第三節 研究方法、流程與範圍

一、 研究方法

為建立我國中央行政機關使用非典型勞動力應有之規範，本研究透過研究德國與日本政府部門使用非典型勞動力之運作機制與相關政策法令，作為我國制訂或修改相關政策法令之參考。此外，為深入瞭解我國中央行政機關使用非典型勞動力之現況、造成之影響以及因應對策，本研究透過問卷調查、深度訪談與焦點團體座談等研究方法來進行討論分析，簡要說明如下：

(一) 文獻探討

本研究蒐集我國、日本與德國有關「中央行政機關（政府部門）使用非典型勞動力」之研究文獻、統計資料、調查報告、政策與法令等相關文獻進行探討與分析。透過文獻探討，本研究將我國、日本與德國政府機關非典型勞動力之相關研究文獻、現況、政策與法制作系統性之介紹與論述，並將德、日兩國適合我國參考之經驗與法律制度，作專項討論，以作為因應我國相關問題之參考。

(二) 問卷調查

為瞭解我國中央行政機關使用非典型勞動力之現況、造成之影響與產生之問題，本研究針對我國現有37個中央行政機關進行問卷調查，以繪製調查表格的方式，隨同研考會發文至各行政機關，請該機關之人事部門填寫近3年（2006年至2009年）之非典型勞動人力使用狀況，彙整各中央行政機關使用非典型勞動力的人數、型態與實際狀況。透過第一階段之問卷調查，本研究雖未能達成預期目標（瞭解我國中央行政機關使用非典型勞動力之現況、造成之影響與產生之問題），但卻發現中央行政機關相關承辦人員對非典型勞動之瞭解（包括非典型勞動之定義、種類、內涵、影響與問題）非常有限，甚至有許多觀念不清之問題，導致問卷調查結果之參考價值不高。

(三) 深度訪談

為深入瞭解我國中央行政機關使用非典型勞動力之現況、造成之影響與產生之問題，本研究原選定六個中央行政機關（每個機關4人，含承辦人員（主管）1人、非典型勞動者3人）以及六家派遣機構進行深度訪談，訪談人數共30人。原先預計要進行兩階段之問卷調查，之後因第一階段之問卷調查過程中出現許多窒礙難行之處，經期中焦點團體座談會與會學者專家之討論與建議之後，將原第二階段之問卷調查變更為第二階段深度訪談與座談，參與及受訪人數共24人。透過兩階段之深度訪談，本研究彙整了受訪派遣機構承辦人員、政府機關承辦人員以及派遣人員之意見與看法，得以深入瞭解我國中央行政機關使用非典型勞動力之現況、造成之影響與產生之問題。

由於現行各機關對非典型勞動者之管理分工不一，部分機關係人事部門負責，部分則為秘書或總務單位負責，且受訪人員與層級會影響訪談結果，因此本研究團隊所訪談之政府機關承辦人員，皆是機關中直接承辦派遣業務之人員。在派遣人員方面，亦有針對在不同部門以及派遣時間長短來選定受訪之派遣人員，在派遣公司方面，則是選定有參與政府勞務採購標案並有得標經驗之派遣公司。在進行深度訪談之前，本研究團隊先透過內部工作會議，決定訪談題目之初稿，之後進行沙盤推演，調整訪談題目，幾次訪談模擬之後，再將訪談題目定稿，但在不同的訪談中，仍有因特殊個別狀況而有增刪訪談題目之情況。

(四) 焦點團體座談

本研究將問卷調查之分析結果彙整為研究焦點，列入討論題綱中，舉辦第一次焦點團體座談，邀請相關學者專家針對上述之討論題綱提供意見。在完成深度訪談與計畫報告書初稿後，本研究舉辦第二次焦點團體座談，將本研究所發現之影響、問題與提出之具體因應建議，彙整為研究焦點，邀請相關學者專家就前述之討論題綱提供意見。透過期中與期末兩次焦點團體座談，與會學者專家針對我國中央行政機關使用非典型勞動力造成之影響與產生之問題，提出建議與因應對策。

二、 研究流程

本研究在確立研究主題與方向後，先針對德國與日本政府使用非典型勞動之運作機制與相關政策法令進行研究；同時進行問卷調查，針對我國現有 37 個中央行政機關進行普查，以繪製調查表格的方式，隨同研考會發文至各行政機關，請該機關之人事部門填寫近 3 年(2006 年至 2009 年)之非典型勞動人力使用狀況，以瞭解各中央行政機關使用非典型勞動力的人數、型態與實際狀況。

在完成問卷調查之後，本研究擬將問卷調查之分析結果彙整為研

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

究焦點，並列入討論題綱中，舉辦第一次焦點團體座談，邀請相關學者專家針對上述之討論題綱提供意見。本研究在完成第一階段針對六個中央行政機關（每個機關 4 人，含承辦人員（主管）1 人、非典型勞動者 3 人）以及 6 家派遣機構之深度訪談後，再進行第二階段之深度訪談與座談。在完成深度訪談與計畫報告書初稿後，本研究舉辦第二次焦點團體座談，將本研究所發現之影響、問題與提出之具體因應建議，彙整為研究焦點，邀請相關學者專家就前述之討論題綱提供意見。最後，本研究彙集上述所有研究成果，針對我國中央行政機關使用非典型勞動力所產生之問題與影響，提出具體政策建議。

三、研究範圍

非典型勞動涵蓋之範圍甚廣，限於研究時程與經費，本研究之研究範圍僅限於中央行政機關僱（使）用臨時人員、部分工時受僱人以及派遣人員所產生之影響與問題進行探討，並進而提出因應之政策建議。

第二章 文獻探討

第一節 政府部門使用非典型勞動力之政策形成與運作機制

隨著經濟與社會的發展，人民對政府提供公共財的需求日益增加¹，各國政府也積極追求行政效能的提升，以增加人民對政府的信任感²，但是長久以來僵固性的官僚組織缺乏效率與效能卻為人所詬病，如何追求政府效能及有效控制人事成本都成為各國政府的挑戰，為了增加國家競爭力，各國政府莫不積極從事行政革新與政府再造的工程³。

近年來各國政府開始了公務人力的變革，在新興的公共行政理論支持下，公共事務不再嚴格需要經正式任用之人員來完成⁴，為了避免人事費用成為沉重的負擔並且有效提升公部門之效能，各國政府無不致力改善其人力資源管理之策略，各國政府引進民間企業的經營概念，並陸續推行人力精簡政策及彈性用人制度，來進行公務機關之人事改革⁵，公部門人事制度的改革已成為全球的趨勢。政府用人制度的改革，在精簡人力及彈性化用人的目標下，世界各國政府組織除了契約型人力的進用，也相繼提高非典型勞動運用的比例。

一、非典型勞動之介紹

¹ 李秋嫻、劉麗瓊、陳雅俐，公共部門人力規模與負擔之探討，主計月刊，第 589 期，頁 22，2005 年。

² 林水吉，彈性用人制度之檢討與展望：政策價值衝突的分析，公共行政學報，第 22 期，頁 2，2007 年。

³ 葉嘉楠、李長晏，行政革新與政府再造之落實，新世紀第二期國家建設計畫研擬－專題研究系列 III，頁 300，2004 年。

⁴ 詹中原，政府部門彈性用人之緣起與台灣現狀之探討，公務人員月刊，第 105 期，頁 1-3，2005 年。

⁵ 施能傑，人力運用的兩項趨勢：精簡與彈性化，人事月刊，第 28 卷第 4 期，頁 45，1999 年。

非典型勞動乃是相較於傳統上典型的勞動關係，傳統的「僱用關係」具備有三個特質。第一，「僱用關係」是存在於具有指揮監督權的雇主與具有服從義務的受僱人之間的「個人關係」(personal relationship)；第二，「僱用關係」是建立在「全時間」(full-time)的基礎上；第三，只要受僱人被要求繼續工作或其願意繼續工作，「僱用關係」將無期限(indefinitely)繼續存在或是繼續有效一段相當的期間(substantial period)。⁶傳統的勞動關係因為具備有以上的特質而屬於穩定的僱用關係，可以提供勞工工作上的安定性，雖然有些工作的流動性相當大，如工廠工人，但這些行業的僱用措施仍是建立在一個全時間、持續性的個人（雇主與受僱人）關係上，仍是屬於傳統的僱用關係。然而，非典型勞動卻是缺乏以上特質的勞動關係，例如，從事部分工時工作的勞工無法與雇主建立一個全時間的僱用關係；從事暫時性工作的勞工往往不能享有一個持續性的僱用關係；從事派遣工作的勞工很難與雇主建立一個「個人」關係。這些不具備上述特質的工作被通稱為「不定性僱用」(contingent employment)、「非典型僱用」(atypical employment)、「外圍僱用」(peripheral employment)或是「不定僱用」(vagrant employment)工作。

(一) 非典型勞動之形成原因

「非典型勞動」的形成在世界各國幾乎是大同小異，由於全球經濟的發展與市場的競爭，非典型勞動使雇主可以快速地應對充滿競爭與不穩定的市場情勢，其形成的原因大致上可以歸納為二個因素：

1. 降低雇主之經營成本

保護勞工的法令日益增多，加上員工對福利需求的提高⁷，造成雇主的經營成本增加，為減少此種成本的支出以獲取更大的利潤，雇主盡可能減少從事「典型勞動」的勞工，而改以僱用「非典型工作者」的方式獲取其所需的勞動力。藉此，雇主一方面可獲得其所需的勞動

⁶ 關於此點，參見 Clyde W. Summers, *Contingent Employment in the United States*, 18 *Comparative Labor Law Journal* 503, at 503 (1997).

⁷ 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，頁 46，1999 年。

力，另一方面又不須負擔勞動法令課予雇主多種義務所生之成本⁸。

2. 增加僱用人員的彈性

對雇主而言，當有些工作並不具有「經常性」時，「非典型勞動」即成爲一個有彈性且便利的僱用模式。例如，有些工作僅須由「部分工時工作者」負責即可勝任(如打掃工作)，僱用「全時間工作者」從事該項工作會造成雇主人事成本上的浪費，在此種情形下，「非典型勞動」即成爲雇主最佳的選擇。又如果勞工請長假(如產假)或因職災住院治療時，若因此以不定期契約的方式僱用另一名員工以取代該項空缺，一旦勞工銷假上班之後，雇主往往必須將新聘之員工解僱，此時即須依法給付資遣費，對雇主而言，以「非典型勞動」的僱用方式因應此種狀況是最佳的方式。

(二) 非典型勞動之種類及其內涵

非典型勞動大致上可分爲五大類型:1. 部分工時勞動(part-time employment); 2. 暫時性勞動(temporary employment); 3. 勞動派遣(dispatched employment); 4. 租賃勞動(leasing employment); 5. 外包(service contracting)。但實務上以「部分工時勞動」與「勞動派遣」最爲普遍，以下僅就此兩種類型進行說明：

1. 部分工時勞動(Part-time Employment)

美國勞工統計局(U.S. Bureau of Labor Statistics, 以下簡稱BLS)對「部份工時勞動」(part-time work)所做的定義爲「每週工作時數少於三十五小時者」。⁹「部分工時勞動」在美國是最普遍的非典型勞動型態，根據統計，美國至少有百分之二十的勞動人口係從事「部分工時勞動」，且此種勞動人口仍在增加當中¹⁰。「部分工時勞動」

⁸ 陳正良，派遣業勞工之雇用關係與勞動條件，勞資關係月刊，第12卷第12期，頁7，1994年。

⁹ duRivage, Carre and Tilly, *Making Labor Law Work for Part-Time and Contingent Workers*, in *Contingent Work: American Employment Relations In Transition* 263 (K. Barker and K. Christensen ed. 1998) .

¹⁰ Chris Tilly, *Short Hours, Short Shifts: The Causes and Consequences of Part-Time Employment*, in *New Policies For The Part-Time And Contingent Workforce* 15, 16-18(Virginia L. duRivage ed., 1992).

之所以較為普遍，一方面是因為此種勞動型態提供無法全時間工作之勞工一個彈性的選擇；另一方面是因為僱主可藉由僱用「部分工時勞動者」以降低僱用成本，例如減少醫療保險、養老金給付與其他福利費用的支出。原則上，「部分工時勞動」又可分為兩種類型：(1)「自願性部分工時勞動」(voluntary part-time employment)：從事此種勞動型態多為「因本身情況」而選擇部分工時工作者，其中包括在家勞動者、學生、殘障者與中高齡者；(2)「非自願性部分工時勞動」(involuntary part-time employment)：從事此種勞動型態則係無法獲得全時間工作者。目前四分之三的部分工時勞動者是屬自願性的，但非自願性部分工時勞動者的人數正在增加當中。¹¹

從事「部分工時勞動者」多為女性、少數族群、青少年和中高齡者，且此類工作多是不具備特殊技能的工作，如銷售員、收銀員以及服務業之相關工作。因此，只有極少數從事「部分工時勞動者」係具特殊技能而有較佳的收入。雖然從事「部分工時勞動者」的工資及其他福利往往不如全時間工作者¹²，但從事「部分工時勞動者」卻可和全時間工作者享有相同的職災補償、最低工資保護、就業歧視禁止保護以及安全衛生保障¹³。事實上，「部分工時勞動者」與全時間工作者之間在法律保障上最大的差異在於失業保險(unemployment insurance)制度。為享有領取失業保險金之權利，勞動者必須工作滿一定之日數且領取一定之工資¹⁴，而在此規範下，從事「部分工時勞

¹¹ Chris Tilly, *Short Hours, Short Shifts: The Causes and Consequences of Part-Time Employment*, in *New Policies For The Part-Time And Contingent Workforce*, 15,16 (Virginia L. duRivage ed., 1992).

¹² 當「部分工時勞動者」與全時間工作者從事同樣工作時，「部分工時勞動者」所領取之工資往往較全時間工作者為差，且「部分工時勞動者」大多無法享有附加福利(fringe benefits)，如特別休假日、休假日、病假以及醫療保險。關於此點，參見 Clyde W. Summers, *Contingent Employment in the United States*, 18 *Comparative Labor Law Journal* 509(1997).

¹³ 然而，在美國從事「部分工時勞動者」並未如全時間工作者受到一些重要法律的保障，如「家庭與醫療請假法」(the Family and Medical Leave Act, 簡稱 the FMLA)、「受僱人養老金收入安全法」(the Employee Retirement Income Security Act, 簡稱 the ERISA)以及「勞工調整與再訓練通知法」(the Workers Adjustment and Retraining Notification Act, 簡稱 the WARN)。關於此點，參見 29 U.S.C. § 2601(1996); 29 U.S.C. § 1001(1996); 29 U.S.C. § 2101(1996).

¹⁴ Virginia L. deRivage, *New Policies for the Part-Time and Contingent Workforce*, in *New Policies For The Part-Time And Contingent Workforce*, at 106 (Virginia L.

動者」往往不具領取失業保險金之資格，因此，在面臨失業時，無法和全時間工作者享有同樣的失業保障。

此外，團體協約提供予「部分工時勞動者」之保障亦是相當有限的。在「全國勞工關係法」(the National Labor Relations Act¹⁵，以下簡稱 NLRA)的規範下，「部分工時勞動者」有權組織工會，且雇主不得因「部分工時勞動者」參與工會活動而在僱用條件上予以歧視；只要勞工每星期工作時數在 10 小時以上者即有權參加代表工會的選舉，並被包含在協商單位中。¹⁶然而，由於「部分工時勞動者」所從事之工作多集中在低收入的行業，如收銀員、餐廳侍者等，而代表此種工作的工會不是不存在就是力量薄弱。事實上，過去大部分工會對「部分工時勞動者」的態度並不友善，因此很少會去組織「部分工時勞動者」。近年來，在美國已有一些工會主動組織「部分工時勞動者」並為其與雇主協商，但總體而言，受團體協約保護的「部分工時勞動者」仍屬少數。

2. 勞動派遣

「勞動派遣」是「非典型勞動」的另一個型態，其勞動方式係由派遣機構與派遣勞工訂定派遣契約，派遣機構於得到派遣勞工同意後，使派遣勞工在要派機構指揮監督下提供勞務。「勞動派遣」最主要之特徵為「僱用」與「使用」的分離，派遣機構與派遣勞工之間或是訂定不定期勞動契約或是訂定定期勞動契約，派遣勞工之工資由派遣機構支付；派遣機構與派遣勞工之間則訂定派遣契約，使派遣勞工在派遣機構的指揮下，前往要派機構提供勞務，派遣勞工雖在要派機構提供勞務，並受其管理監督，但兩者之間並無契約關係¹⁷；派遣機構與要派機構之間則訂定要派契約，派遣勞工給付勞務之利益直接歸於要派機構，要派機構則將使用派遣勞工之對價交付予派遣機構。

duRivage ed., 1992).

¹⁵ 29 U.S.C. § 151(1996).

¹⁶ 29 U.S.C. § 157.

¹⁷ Françoise J. Carre, *Temporary Employment in the Eighties*, in *New Policies for the Part-Time and Contingent Workforce* 48 (Virginia L. duRivage ed. 1992).

「勞動派遣」的態樣大致上可分為「經常僱用型」與「登錄型」兩種¹⁸，「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之間的勞動關係，只要派遣機構與派遣勞工之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。此種勞動關係與典型勞動關係極為相似，兩者之間最大的差別在於勞工給付勞務的對象。

「登錄型」的「勞動派遣」則係指派遣機構與派遣勞工之間並未訂定勞動契約，派遣勞工僅是在派遣機構登記，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的專長時，派遣機構方與派遣勞工簽訂定期勞動契約，該契約期間與要派契約之期間相同，故當派遣契約期間屆滿時，派遣機構與派遣勞工之間的勞動契約也因之終止，並回到「登錄」的狀態。

另外，「勞動派遣」與「暫時性勞動」兩種不同的工作型態有時會產生重複的情形。一般而言，當「要派機構」需要短期的勞動力時，並選擇以「勞動派遣」的方式來獲取該勞動力時，「要派機構」會給付「派遣機構」¹⁹一定之費用作為換取勞動力之對價，而「派遣機構」則負責給付提供短期勞動力之「派遣勞工」工資。雖然，「派遣勞工」服勞務之對象是「要派機構」，且亦係受「要派機構」指揮監督，但「要派機構」與「派遣機構」皆視「派遣勞工」為「派遣機構」的勞工。目前，此種「派遣機構」幾乎不受任何法律的規範，且在過去十年當中，此種「派遣機構」快速地成長，故造成目前半數以上的「暫時性工作」皆是透過此種「派遣機構」提供²⁰。

¹⁸ 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，頁40，1999年。

¹⁹ 提供「暫時性勞動力」之「派遣機構」多為「暫時性協助服務機構」(temporary help services)。

²⁰ 「人力」公司(Manpower)係屬此種「派遣機構」，根據統計，其所僱用之勞動者已超過五十萬人，成為全美國最大的雇主。關於此點，參見 Clyde W. Summers, *Contingent Employment in the United States*, 18 *Comparative Labor Law Journal* 511(1997)。

（三）非典型勞動之概況

非典型勞動在全球都有逐漸增加的趨勢，以勞動派遣的態樣而言，根據國際人才派遣組織（Confederation Internationale des Entreprises de Travail Temporaire, CIETT）所做的統計資料顯示²¹，2004年美國平均每日就有225萬個從事勞動派遣工作的勞工，英國有143萬人，法國有57萬人，日本有90萬人，德國有34萬人，然而，這樣的數字隨著經濟與社會的轉變，也一直攀升；又以澳洲為例²²，其臨時僱員於2006到2007年間就成長了一倍，到達6萬人，而部分工時非典型勞動力自2000年到2007年便從52萬人成長到將近80萬人。

而我國以最新興的勞動派遣為例，雖然勞動派遣並沒有明文法制化，但國內使用派遣勞動的情況已經漸漸普遍，依民國94年的統計資料顯示²³，以民間機構而言，金融與保險業事業運用勞動派遣的比例最高為28%，其中以事務性助理工作職類人員較多；醫療保健服務業與水電燃氣業運用比例亦高，大約為23%；而事業的規模越大，使用派遣的比例越高，據研究²⁴在200~499人規模的單位運用勞動派遣的比率在2成5左右，而500人以上規模單位有3成5運用派遣人力。另一方面，在我國公營單位中更有高達41.2%的比率使用派遣勞動，以國營事業單位與公用事業運用派遣人力之比率較高，其中以郵政業、鐵路與大眾捷運系統運輸業使用比率最高在67%以上，而用水供應業、石油煤製品業與港埠業使用比率勞動派遣的比例也在40%以上，可見勞動派遣已經是我國職場上的常態勞動力。

（四）非典型勞動所產生之問題

²¹ 吳宏翔，制定勞動派遣法之必要性及法制內容探討，台灣勞工，第9期，頁10-11，2007年9月。

²² European Working Conditions Observatory, *Atypical employment forms on the rise in Austria*, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/04/AT0904019I.htm> (last visited : 2010/01/26) .

²³ 陳玉芳、曾立瑋，台灣勞動派遣業之現況統計，臺灣勞工雙月刊，第2期，頁48-49，2006年7月。

²⁴ 陳玉芳、曾立瑋，同前註，頁48-49。

由於「勞動派遣」涉及三方當事人，有別於傳統的勞動關係，若無相關法令予以規範，「勞動派遣」可能會產生下列的問題：

1. 雇主責任的問題

在「典型勞動關係」中，當事人只有兩方：雇主與勞工，但在「勞動派遣關係」中，當事人有三方：派遣機構、要派機構與派遣勞工。因此，當一個國家的勞動法令係針對「典型勞動關係」制訂，而對「勞動派遣」無直接規範時，在某些狀況發生時，雇主責任應由派遣機構亦或是要派機構負擔即成爲一個問題。例如，當職業災害發生時，與派遣勞工有契約關係的派遣機構並未直接指揮監督派遣勞工，而直接指揮監督派遣勞工且真正負責職場安全衛生的是與派遣勞工無契約關係的要派機構，在傳統勞動法令的規範下，派遣機構與要派機構之間對職災責任應如何分配即成爲一個棘手的問題。

2. 不當剝削的問題

由於派遣機構經營的利得主要是來自於要派機構付予派遣機構的報酬，故當派遣機構獲取之報酬較派遣勞工的工資高出過多時，即可能有派遣機構對派遣勞工進行「不當剝削」的問題。因此，當相關勞動法令對派遣機構應得之「合理利潤」無規範時，派遣機構有否藉由「勞動派遣」不當剝削派遣勞工即無明確之認定標準。

3. 差別待遇的問題

由於派遣勞工係對與其無契約關係的事業單位提供勞務，雖然派遣勞工所從事的工作可能與要派機構自僱勞工所從事的工作相同，但對要派機構而言，派遣勞工並非其長期僱用的勞工，基於此種「關係」上的不同，要派機構往往在勞動條件上給予派遣勞工較差的待遇，因而造成「從事同樣工作卻有差別待遇」的現象。由於派遣勞工與要派機構之間並無任何契約關係，除非相關勞動法令對此有明確規範，或是派遣機構與要派機構在要派契約中約定給予派遣勞工與要派機構自僱勞工相同之待遇，否則差別待遇的問題很難解決。此外，由於派遣勞工並非要派機構的自僱勞工，往往較難適應或融入要派機構的職場文化與工作環境，故更容易受到要派機構自僱勞工的排擠。

4. 團結協商的問題

理論上，派遣勞工雖可加入派遣機構的工會，但即使派遣勞工加入派遣機構的工會，派遣勞工的勞動條件主要仍係由派遣機構與要派機構所訂定的要派契約決定，在無法令明文規範的情形下，該工會在派遣勞工的勞動條件上能與派遣機構協商的空間相當有限，當派遣勞工在要派機構受到不當待遇甚或發生爭議時，派遣勞工所屬的工會亦難發揮其應有的功能，為派遣勞工與要派機構進行協商或爭議，故派遣勞工的團結協商權在此種情形下很難受到充分保障。尤其當派遣機構所僱用的派遣勞工屬登錄型時，派遣勞工分散於不同之要派機構提供勞務，要組織工會更形困難，故若無相關法令予以規範，而派遣機構若只著重於其本身之利益，派遣勞工的勞動條件與相關權益很容易遭到漠視。

5. 僱用不安定的問題

對於受派遣機構經常僱用的派遣勞工，一旦客戶流失，派遣業務量減少時，派遣勞工被資遣的可能性即會升高；另一方面，對於非受派遣機構長期僱用的派遣勞工（即登錄型的派遣勞工），只有在派遣機構接到派遣業務時，派遣勞工方有受僱之機會。此外，一旦派遣普遍化，雇主為了節省人事成本，極可能會大規模地解僱經常性僱用的勞工，而改以僱用登錄型派遣勞工。因此，雖然「勞動派遣」對勞動力的供需調節具有相當的功能，但亦同時須付出「僱用不穩定」的代價。再者，由於「勞動派遣」造成的僱用不穩定，派遣勞工在工作中接受訓練與獲得技術的機會亦較從事典型勞動的勞工減少許多。

6. 懲戒權行使的問題

由於派遣勞工提供勞務之地點係在要派機構，難免要受到要派機構工作規則的規範。當派遣勞工違反要派機構之工作規則時，要派機構是否對派遣勞工有懲戒權？若是肯定，在派遣勞工與要派機構之間無任何契約關係之情形下，在法理上如何自圓其說？若是否定，要派機構若無法懲戒派遣勞工，只能選擇與派遣機構解除要派契約，或是要求派遣機構派遣其他勞工以取代原來的派遣勞工，如此又會對派遣

勞工造成另一種僱用不安定。

7. 非典型勞動型態對就業安全之影響

(1) 正面影響

雖然從受僱人的角度來看，「非典型勞動」會帶來許多負面的影響。但「非典型勞動」可以提供無法獲得「經常性工作」或選擇不從事「經常性工作」的勞動者一個彈性的工作型態。更重要的是，「非典型勞動」提供失業者一個過渡性的工作機會，甚至是獲得新工作前的跳板；而二度就業的婦女或甫從學校畢業的年輕勞動者，一時之間找不到穩定的工作，針對可透過「非典型勞動」獲得一個過渡性的工作機會；對不願受傳統工作型態拘束的勞工而言，「非典型勞動」亦可滿足其彈性的工作需求。此外，缺乏工作技能與經驗的勞動者有時可以從此種「非典型勞動」中獲取其所需的技能與訓練。

對雇主而言，「非典型勞動」無疑是一個節省人事成本、增加僱用彈性與提高產品競爭力的好方法。對某些事業單位而言，勞動力的需求往往與業務量有密切的關係，當業務量增加時，雇主必須僱用更多的勞工以應營運之需要，但一旦業務量減縮時，剩餘的勞動力即成爲雇主的負擔。而「非典型勞動」爲雇主提供一個彈性的僱用方式，不論是透過「部分工時勞動型態」、「暫時性勞動型態」或是「勞動派遣型態」，雇主皆可在業務量增加時得到其所需要的勞動力；在業務量減少時，亦不須承受剩餘勞動力的負擔。在事業單位面臨國內外市場競爭壓力日增的情形下，「非典型勞動」帶來的成本優勢會造成雇主盡可能將「經常性僱用」的勞工減至最小規模的情形。

就成本面而言，由於從事「非典型勞動」工作者大多領取較低的工資，且無法享受各項福利，因此雇主可透過「非典型勞動」來達到「節約成本」的目的。對雇主而言，這是一項正面影響，但對勞動者而言，則是一項負面影響。

(2) 負面影響

對勞動者而言，「非典型勞動」所帶來的負面影響可能遠超過其

所帶來的正面影響。由於從事「非典型勞動」者多是領取較低工資，且享有較少福利的一群，故「非典型勞動」可以為雇主節約成本，因而造成「非典型勞動」的濫用。舉例而言，有些雇主將其所僱用的「全時間工作者」予以解僱，之後再以「暫時性工作者」或「部分工時勞動者」的身分予以僱用，如此，雇主可以給付較低的工資，且不必給付其他相關福利。

當勞工長期從事「非典型勞動」並成為勞工唯一的工作型態選擇時，「非典型勞動」將會危及勞工的經濟安全²⁵。由於從事「非典型勞動」的勞工有相當大的比例為女性或就業困難的男性，這群在就業市場上較為弱勢的勞工在從事傳統勞動時本就較不具競爭力，故當他們從事「非典型勞動」時，雇主給予的勞動條件與附加福利就更形微薄²⁶，再加上現行勞動法令仍多係針對「典型勞動」所制定，故「非典型勞動者」往往被排除於這些勞動法令的保障之外。此外，由於「非典型勞動者」的工作性質不穩定，受僱期間亦較短，故很難在「非典型勞動」中獲得充分的訓練與技能。

雖然「非典型勞動」在雇主節省人事成本一事上具有相當正面的功能，但此種工作型態對雇主而言亦會帶來一些負面影響。由於「非典型勞動」的不穩定及缺乏前瞻性，從事「非典型勞動」的勞工對雇主較無認同感與忠誠度，工作表現的品質往往也不如經常性僱用的勞工，故對雇主而言，「非典型勞動」雖可節約成本，但同時也可能會降低生產品質。此外，當事業單位大量地使用「非典型勞動者」時，該事業單位經常性僱用的勞工可能會因此產生不安全感，進而負面影響員工士氣與工作表現，故對雇主整體利益而言仍有不利的影響。

二、政府部門使用非典型勞動力之背景與現況

²⁵ 關於此點，參見 Françoise J. Carre, *Temporary Employment in the Eighties*, in *New Policies for the Part-Time and Contingent Workforce* 46 (Virginia L. duRivage ed. 1992) .

²⁶ *Id.*

在民主化及資訊化的時代，每個國家政府都必須不斷的政策創新及行政革新才能帶領人民面對全球化競爭，如何有效提升政府的行政效率以及行政創新，政府機關的人力資源便是成功的關鍵。但政府機關中傳統的官僚體系長期備受批評與質疑，而永業化的文官體制更是早已不合時代所需，如同英國企業學者Charles Handy在其1997年的著作「變動的年代—從不確定中創造新願景」中所提到，在現代的組織中，所謂「終生僱用制」不但讓員工拒絕成長，也是與組織成長與效率追求相違背的²⁷，對永業化的文官制度與行政體制的改革，成為世界性的浪潮。

自 1970 年代以來，工業先進國家紛紛面對政府部門人事支出高漲，但經濟成長停滯的問題，例如加拿大、英國、澳大利亞、紐西蘭、日本、與美國等，除非政府的領導者採用堅定的行政改革和人事精簡政策，公務人力持續成長已成為政府組織的問題²⁸。面對龐大的人事部門，不但形成對政府預算的重大負擔，也容易造成人力上運用的浪費及公部門的缺乏效率，工業先進國家面對經濟不景氣及龐大的政府赤字，政府改造運動不得不開始採用精簡公務人力的方案，並相對地引進彈性化用人的政策，以創造所謂小而美、小而能的政府。

（一）政府部門使用非典型勞動力之理論基礎

政府的組織基本上奠基於韋氏所提出的科層體系（bureaucracy）²⁹，其認為理想的組織必須有固定的層級節制，組織必須是依專業分工並有技術訓練，組織中的人員有固定且正式的職掌，依法行使職權，組織人員必須是永業化的，其薪資給付依照組織人員的地位與年資來決定，隨著官僚體系的日漸擴大及缺乏效率，該理論遭到許多的批評；另一方面，隨著政府組織的擴大及人事編制膨脹跟隨而來的財政壓力，各國政府不得不進行政府改造的運動，並積極推動人事制度的改

²⁷ 李亮宏，公務人力資源管理彈性化與契約性人力之研究，國立台灣大學政治研究所碩士論文，頁 2，2005 年。

²⁸ 李亮宏，同前註，頁 2。

²⁹ 張筵儀，政府角色與委託外包—從代理人理論之觀點視之，競爭力評論，第 4 期，頁 68，2001 年。

革。於是，70年代許多新興的公共管理理論興起，支持當代世界各國政府推動組織與任務改造的行動³⁰：

1. 政府部門人事制度之改革

基於政府之運作，傳統上必須由具備公務員身分之人方可為公部門服務，但隨著官僚體系的日漸擴大及缺乏效率，即隨著人事編制擴大而來的財政壓力，各國政府於是積極推動人事制度的改革，在公共行政上有以下著名的理論支持當代世界各國政府推動組織與任務改造的行動³¹：

(1) 公共選擇理論

該理論的學者認為，無效率的公共服務源自於非市場機制的決策，政府的決策過程因為必須解決利益衝突與進行交換協議，必須花費更多成本去提供公共服務，因而造成行政效率低落，比起政府獨大寡佔行政服務或不停擴大科層組織，類似市場的自由機制更能發展出競爭的壓力而帶來高效率。若政府可以適度地將公共財與公共服務交由市場機制運作，亦即公部門的生產有私部門的參與，則市場競爭所產生的壓力將使政府機構所花費的成本減少，而提供較高的行政效率。

學者 Ostrom 認為市場機制是民主政府維持其機能的關鍵，政府應該減少職能並開放公共財貨與服務的供給，將之交由私部門供給與市場交流，以獲得更佳的效率³²。因此，國家應盡可能減少干預與獨佔，將自身角色最小化並解除管制，讓個人擁有選擇的自由。為使整體資源效益最大化，政府應該減少職能並開放公共財貨與服務而交由私部門供給，換言之，該學派認為民主政府維持其機能之關鍵在於市場機制的運作。此說具體實現的例子，如公營事業私有化與業務外包。

(2) 交易成本理論

³⁰ 鄭筑羚，當國家遇見市場：以公部門的勞動派遣為例，國立清華大學社會學研究所碩士論文，頁 4-10，2009 年。

³¹ 鄭筑羚，同前註，頁 4-10。

³² 鄭筑羚，同註 30，頁 5。

該理論認為，決定交易成本多寡的面向有三，分別為交易的不確定性、交易的頻率與資產的特殊性。任何交易都會產生成本，就組織而言，作為降低成本的手段有：將交易行為內部化或是外部化。交易行為的內部化代表必須對此一行為作出承諾，持續為內部化部分付出成本；交易的外部化是透過建立一種委託關係，將交易過程中的成本與風險移轉給外部。每個交易均會因其交易特徵不同而產生各種交易成本，為了減少交易成本的產生，所以需要透過不同的治理結構控制交易，亦即將交易視為管理對象，運用管理機制找出交易成本產生的影響因素，以降低或排除交易障礙。將此一理論衍生至公部門時，為減少交易中產生的行政成本，政府必須盡量規劃降低代理成本，並將公共服務委託外包民間企業或非營利組織，或將部分行政事務委託民間單位處理，提供適當的競爭機制，以達到降低公部門交易成本的目標。

（3）代理人理論

又稱為「代理理論」，該理論認為社會中許多互動關係皆可以委託人與代理人的內在關係解釋，亦即個人基於理性，將會選擇透過代理人來分擔部分責任與風險。委託人指定僱用代理人為其服務，並授與代理人一定的決策權，並給予相應報酬。為促使代理人能夠依委託人的利益行事，而委託人也能夠確實提供代理人報酬，必須有適當誘因與監督機制克服此類問題，例如契約的一方擁有較多的資訊，就可能為增加其利益而採取投機行為，而契約的訂立就是為了防止諸如此類的弊端產生。因此，該理論強調契約的重要性，藉由契約載明雙方的權利義務關係，以達到規範彼此、更能結合雙方利益而獲得最大效益。

政府機關與私人公司之差異僅為代理層次之不同³³，私人公司可以簡單地視為公司所有者將自己所有的公司委託予經理階層代理經營管理；然而在政府機關中，由於政府組織中的資源應該是屬於全民所

³³ 張筵儀，政府角色與委託外包：從代理人理論的觀點視之，競爭力評論，第4期，頁72-73頁，2001年。

有，全民委託予政府管理，但是當政府的組織及機能不斷擴大，政府不可能皆親自經營，加上政府組織的層級關係，在政府機關中會進行下一級的委託，最後，形成多層的委託人與代理人關係。由此可知，國家機關與私人企業都會有代理關係存在也都適用代理人理論。而代理人理論的核心議題在於，公私部門面對代理人存在而造成資訊不對稱之情形下，如何避免風險、降低交易成本與減少不確定性，如何規劃以訂定最合適的契約，以避免代理人問題發生。

上述三種理論之內容雖不相同，但基本論述皆環繞於效法私部門的管理方式與引進市場機制的運作，以達成改善現行官僚體制鉅額的運作成本與不斷擴張的政府預算。三種理論皆認為國家繼續干預經濟事務將造成無限擴大的公權力、不斷增加的財政赤字與整體經濟發展的停滯不前。因此國家應釋放權力，讓民間參與提供公共服務。此建立在個人理性選擇與市場自我管制概念上的理論，是承襲自西方個人主義與自由主義的思想。自由主義的基本論述認為，市場自然會透過價格機制達到供需平衡，任何外部干預皆是不需要且不必要的，尤其是國家控制，因為國家的干預會導致公權力擴張、資源分配不均、與傷害個人經濟自由。為使資源能更有效率的發揮功能，將公共服務透過委外經營，解除管制與開放市場競爭即有其必要性。

2. 人力精簡政策

世界各國精簡公務人力的因素，因背景相異而有不同的考慮原因，但是高漲的人事費用是各國政府不得不處理的問題，自1970年代以來，面對公務人力的膨脹及政府再造的浪潮，工業先進國家紛紛採用精簡公務人力的方案³⁴，例如加拿大、英國、澳大利亞、紐西蘭、日本、與美國等，而這些國家裁員的因素因背景相異而有不同的考慮原因。

以美國為例，二次大戰後聯邦政府與州政府的公務人力大量的增加，在1992年，美國公務人力總數已高達1,858萬人，占就業人口6

³⁴ 彭錦鵬，公務人力精簡之策略與實踐：美國與中華民國經驗之比較，問題與研究，第34卷第12期，頁87-91，1995年。

分之 1。在 1992 年，柯林頓政府於是推動「新政府運動」，除主張政府服務應採顧客導向、市場競爭導向、社區自主、注重效能等作法，並致力於管理文化的改變；其中就公務人力的改革則大力展開人事精簡，裁減的重點為上級控制與細部管理部門，例如審查主管、總部幕僚、人事專家、預算分析師、採購專家、會計師與審計人員，並計畫於五年內減少公務員 210 萬人。美國聯邦公務人力精簡計畫的策略與方法有：³⁵

- (1) 訂定行政改革的裁員目標，並以立法方式訂定各年度目標。
- (2) 以立法方式提供現金獎勵誘因，藉此鼓勵公務員自願離職。
- (3) 各部會分別成立裁員規劃與執行小組進行訪談與調查，再擬定裁員計畫。
- (4) 部會之裁員計畫大致上配合進行組織內部之結構調整，不僅達到裁員的目的，也有效提高服務效率與減少開支。
- (5) 採行組織結構調整因而產生的裁員成果，通常大於起初依政治判斷所設定之目標。

在 1993 年 9 月至 1995 年 9 月，美國聯邦公務員人數減少了 16 萬人以上，比聯邦人力重整法所設定之目標提前一年達到。裁員數目達 16 萬人以上，顯示二年中裁員比率已達總預算員額 210 萬人的 7.6%。以每人每年人事費用為 42197 美元計算，因裁員所省下的人事經常性經費就達到 67 億美元，若將必要裁員費用予以扣除，節省經費 58 億美元，已達 5 年改革目標的 50%，裁員人數則達到目標的 60%。以美國能源部為例，其關閉了 12 處地區辦公室、16 處總部減為 4 處、出售海軍石油儲藏庫、使 4 個電力銷售管理局民營化、第 5 個局則轉變為公營公司，因此使能源部將減少 3,800 個職位，並節省 17 億美元

³⁵ 彭錦鵬，公務人力精簡之策略與實踐：美國與中華民國經驗之比較，問題與研究，第 34 卷第 12 期，頁 87-91，1995 年。

經費³⁶。

除了美國積極展開政府在造計畫中的人力精簡；1980年代初期，日本政府也積極採取組織與員額精簡措施，1986年至1992年間日本即將公務人力裁員5%，1996年內閣決定削減中央總員額4.11%（大約3萬5千餘人），又自2001年起日本政府將內閣所屬之22省廳，逐漸縮編為12省廳，並實行削減公務員名額與降低人事費的計畫。

而大力推動政府組織改造的英國，自1979年至1989年間即將公務人力裁員22%，1984年起陸續出售40餘家公營事業，轉為民營事業員工之公務人員大約有60餘萬名，與決策無關之執行機構150餘個亦逐漸開放民營，警察之戶口查察業務亦委由民間承包，且大多聘僱臨時性、季節性、派遣勞工等擔任，1979年英國中央文官約73萬餘名，至1998年文官總數約48萬餘名，共計精簡25萬個名額，其對於人力精簡行動的推動成果十分顯著³⁷。

我國政府面對龐大的公務人力及財政負擔，也於1993年起開始陸續實施公務人力精簡，光1993年到1995年間，中央的公務人力共計精簡22,578人，比率達5.63%，超越原訂三年達5%的目標³⁸。兩年內裁員比率超過5%之機關，例如退輔會（裁員3,542人，比率為11.51%）、內政部（2,846人，9.17%）、經建會（27人，7.3%），青輔會（8人，5.13%）。

雖然人力精簡政策的推動可以減少國家財政上的壓力，但世界各國政府面對人民沉重的公共服務的需求，除了民營化、勞務外包政策的推動，也提出了彈性化人力的用人政策，大量引進契約性人力與非典型勞動人員，以處理龐大的公務人力需求。

3. 彈性化用人政策

³⁶ 彭錦鵬，公務人力精簡之策略與實踐：美國與中華民國經驗之比較，問題與研究，第34卷第12期，頁87-91，1995年。

³⁷ 彭錦鵬，同前註，頁87-91。

³⁸ 彭錦鵬，同註36，頁91-97。

雖然世界上主要先進國家所實施政府改造的特點與背景不同，但加入市場競爭法則與企業管理經驗是共同的特點，應用在機關人事的管控上，公部門的管理者也試圖向私部門的人力資源管理流程學習，以促進公部門運作的效率。以政府改造聞名的英國為例，其自 1988 年柴契爾首相宣告政府組織再造後，其在文官的考選、任用、薪俸、考績、升遷、職位分類等，都開始全面分權化與彈性化，其將某些需求高度專業技能與經驗，難以公開甄選方式的人才，改採契約任用，不需經過公開競爭的方式，由機關首長視需求彈性而加以任用³⁹。

當處於高度變動及競爭的時代，任何一個組織都必須具備彈性，才能應變與生存。就組織而言，彈性意指組織為因應內外環境的變化，而採取必要的應對措施⁴⁰，而組織中的「勞動力的彈性」是指透過引進外圍人力與組織的核心人力交互作用，使組織的人力資源達到最佳的彈性，並創造出最佳的經濟效能，例如以工作內容、工作時數、人員數量、人員薪資等構面做彈性運作，使人力資源管理更能適應環境變化的需求。

該組織與管理的彈性概念源於權變理論，其內容為研究組織安排、管理程序、管理技術、組織結構與環境狀況間的關係，以使組織與管理皆能適應現實的變化。該理論學者認為⁴¹，組織與外在環境保持著互動關係，而外在環境是變動的不確定因素，因此管理並無一套最佳的方法可資遵循，而要彈性地隨外在環境變遷而有所改變。

學者 J. Atkinson 則將人力資源理論與彈性化概念相結合，其認為組織依其生產活動的工作特性，可將組織人力分為核心人力和外圍人力，並以此二部分人力的優點和缺點產生互補效果並達到最佳人力組合。

³⁹ 朱愛群，契約進用公務人力之研究，國家菁英季刊，第 1 卷第 1 期，頁 218，2005 年。

⁴⁰ 李亮宏，公務人力資源管理彈性化與契約性人力之研究，國立台灣大學政治研究所碩士論文，頁 34，2005 年。

⁴¹ 李亮宏，同前註，頁 34。

- (1)核心人力，是指具有組織營運所需具備的專業技能，其職務的自主性高，並不會輕易被取代，為可直接從事營運的關鍵性活動，且其有較高的組織地位與薪資福利，例如經理人、研發人員、品管人員、技術人員等。
- (2)外圍人力，則指輔助核心人力完成各項作業的流程，其專業性較核心人力為低，從事之工作較簡單，工作自主性低且易於取代，但薪資福利不若核心人力，故可有效降低單位用人成本，例如臨時契約人員、兼職人員或外包人力等。

而彈性組織模式的目的即在於去除組織規章的僵化，免除未充分運用人員而增加的人事成本。各國政府機關在新興公共行政理論的支持下，對於公務機關人力也開始引進了彈性理論，利用彈性化用人一方面精簡人事，一方面引進契約性人力。若將政府機關的人力結構應用彈性理論之後，亦可區分為核心人力與外圍人力⁴²：

- (1)核心人力：指具備高度專業性、高度行政裁量權、政策制定能力、領導統御能力、管理統合能力之人員，例如政務人員、高級行政文官、中階管理職文官、基層文官等。
- (2)外圍人力：指因應公共事務之複雜與波動性而彈性任用的契約性人力，例如約僱人員、臨時人員、勞動派遣人員、外包廠商等。

公務機關利用彈性理論於組織人力，由核心人力決定公共政策的制訂並行使公權力，另外任用外圍人力以減少人事成本及公務負擔，公務機關對於外圍人力的引進目的為增加公務機關人力的彈性，並隨時彈性回應短期內環境和業務量的波動，以期發揮公務機關人力的最佳效能。

但彈性用人政策發展的焦點在於，如何彈性調整不同的人力需求變化而發揮最大效益，例如謹慎評估組織中的人力結構，除了利用外

⁴² 李亮宏，公務人力資源管理彈性化與契約性人力之研究，國立台灣大學政治研究所碩士論文，頁 36，2005 年 7 月。

圍人力增加組織的應變能力，但就組織的長期發展而言，也必須強化核心人力的職務發展與教育訓練，因專業且全方位的核心人力才能有效處理各種危機與環境變遷。

而政府部門面對不斷成長的人事費用時，彈性化用人政策不僅被視為可以達到組織員額精簡的效果，也被認為可以有效激勵並運用人力的途徑，成為目前世界各國解決龐大文官制度所產生的財政壓力與缺乏效率的對策。

4. 契約性人力的引進

各國政府以透過授權、經濟自由化和民營化等方式，將民間活力融入公部門的運作，重新檢討國家角色與引進私部門創新的觀念成為政府改造的核心價值。在行政上開始轉換公私部門間的關係，以契約委託民間團體辦理事務，將原屬於公部門的公共服務活動和資產所有權的事務，透過契約轉由私部門執行或透過市場機能運作，委託於私部門管理運作，而帶來在於國家與私部門間有所交流而有互補效果，同時可解決預算膨脹、長期收支失衡等問題。

而在面臨永業性文官體制的弊病時，各國政府也不得不在政府組織再造的內容中，積極推動行政文官體制的改革，來解決傳統官僚體制所造成的無效率及龐大人事預算的壓力，民間企業為有效因應變動的外在環境與挑戰以保持市場上的經營優勢，須在人力配置精簡與運用上更具彈性，而各國所努力追求的企業型政府亦是如此。因此，各國政府對於政府改造行動中對於公務人力的改革，除了開始了人力精簡的步伐，也發展出彈性化用人的政策，開始了契約性人力的引進。

「契約性人力」係指相對於傳統以久任為主的永業性人力⁴³，是以雇主和受僱者事先約定的工作期限為任用期間，而雇主的性質可為一般個體、或是機構（政府、私人企業、人力派遣業者等）。然而契約性人力並非意謂無法久任，而是在人力運用一段時間後，需要重新

⁴³ 李亮宏，公務人力資源管理彈性化與契約性人力之研究，國立台灣大學政治研究所碩士論文，頁 23-24，2005 年。

評估是否要給予再續約的機會。由於其本質上並非以永業型態為主，因此組織會引進契約性人力大多是因為組織在特定服務、產品、或技術有需求時，而在該期間內僱用有此專長或技能者。

契約性人力之發展隨時代變遷而有所不同。早期主要是以不需要訓練或是簡單訓練即可勝任之工作為主要，如整理物品等事務性工作；而後漸轉變為受僱者需具備技能才可勝任，如文書處理、接聽電話、打字等；直至今日，擴展至許多具備高技術層次的專業性工作，如實驗室研究人員、財會人員、醫療人員等，且這類型的契約性人力的薪資水平通常較相同領域的其他工作者為高。故契約性人力不僅為人力運用之策略、節省人事成本的方法，更意謂著一種新的僱用關係產生。

不同於傳統永業型態的僱用關係，有勞雇雙方彼此信任與承諾的特徵，契約性人力的僱用關係是具備市場交易特質，換言之，雇主是以財物報酬與契約性人力所能提供的技能與勞務交換，因此勞雇雙方彼此間缺乏傳統上的長期信任關係。

對契約性人力之工作者而言⁴⁴，因為契約性人力並沒有傳統工作上的束縛，可以嘗試並轉換不同的工作，契約性工作有助於個人工作經驗豐富化，也有助於工作者進入口碑較好的企業或組織；另一方面由於契約性人力的自由度，往往要求工作者必須展現工作自主性；契約性工作有時也可以對非自願失業者提供階段性安全防護，這都是契約性工作對於契約性人力的優點。但是契約性工作者，因為對於組織及雇主沒有長期得信任關係，心理會缺乏歸屬感，容易認為工作福利待遇均比不上長期工作者。而且契約性工作者會由於轉換工作頻率高，而造成工作滿足感、成就感相對低。

對組織而言⁴⁵，引進契約性人力，在消極面而言，為可以降低人事成本；積極面則為可以藉此找到最適合的專業人力，尤其是對於要

⁴⁴ 李亮宏，公務人力資源管理彈性化與契約性人力之研究，國立台灣大學政治研究所碩士論文，頁 25-26，2005 年。

⁴⁵ 李亮宏，同前註，頁 25-26。

求嚴格且將僵固任用機制之單位。但是契約性人力因為其本質上缺乏與雇主間長期的信任關係，其對組織承諾感偏低，缺乏工作動機且容易喪失自信，而雇主一旦引進契約性人員，也會使其對於正常僱用人員缺乏適當訓練的動機，而造成總體績效負面影響。而組織中由於契約性人員薪資往往比正式人員高，會使員工認為薪資政策不夠清楚合理，將造成士氣低落。

從社會的觀點來看⁴⁶，契約性人力的普及雖然可以達到讓人力市場供需更有效率的效果，並可以減少結構性失業問題，但是廣大的受僱一方，不但缺乏工作的安全感，也容易因契約性工作缺乏是當法令的保護，造成缺乏勞工安全保障的漏洞。但是由於契約性人力對於組織而言可以提供相當大的彈性及優點，所以各國政府部門在實施彈性化用人政策時，紛紛提高契約性人力運用的比例，藉以達成有效呼應公務人力彈性化與控制人事成本之目的。

（二）各國政府部門使用非典型勞動力之現況

各國政府使用非典型勞動之成因略有不同，但是各國政府面臨知識經濟時代與資訊科技大幅成長下，必須有效因應變動的外在環境與挑戰，以保持國家的競爭力，政府部門也不得不增加其運作上的組織彈性，於是在各國政府紛紛講求創新與政府改造的行動時，為因應變革，政府部門在人力資源管理措施亦轉為彈性化的人力運用策略，即開始使用非典型勞動力於各國的政府部門中。

有研究指出經濟合作暨發展組織(Organization for Economic Co-operation and Development, 簡稱OECD)的會員國因為其民眾多不願意擔任公職，所以會員國政府組織中需要使用非典型勞動力；然細究不同國家的成因，紐西蘭是於1986年國家在檢討其文官體系時，共識認為「永業化文官造成政府績效不彰」而且缺乏效率，紐西蘭於是開始採取與一般企業一致的彈性用人目標，大量進用非典型人力⁴⁷；而

⁴⁶ 李亮宏，公務人力資源管理彈性化與契約性人力之研究，國立台灣大學政治研究所碩士論文，頁 25-26，2005 年。

⁴⁷ 朱愛群，契約進用公務人力之研究，國家菁英季刊，第 1 卷第 1 期，頁 216-217，

美國則是因爲1993年以來的「新政府運動」，爲了達到組織再造的目的，而有意減少正式公務員，美國基本上採取將業務委託那些基本上由退職公務員所組成的民間公司的策略，而造成政府機關非典型勞動的增加⁴⁸。

依OECD對關於政府僱用非傳統久任公務員比例的調查⁴⁹，在1996年時澳洲有5%的非傳統公務員，加拿大有4.6%，法國有8.7%，英國有11.3%，瑞典則達22%。另一項關於政府對非典型勞動的重視性調查，各國政府對其重視程度總體平均數爲1.75，趨近於2⁵⁰。顯示各國政府運用非典型勞動之趨勢越趨明顯，而德國與紐西蘭兩國對於非傳統永業型公務員之進用比例更超過五成⁵¹。

而美國在1997年時，聯邦政府使用非傳統永業型公務員已超過一成，其中契約型人力的比例約有12%，而該項研究更發現⁵²，雖然有八成聯邦政府中的非典型人力是女性，且臨時性人力所任的職務層級較低，升遷也較爲緩慢，但是非典型人力對於工作與家庭兼顧的滿意度非常高。另一方面該研究顯示，由於非典型人力中部分工時者的離職率較高⁵³，績效也較低，對於政府部門的管理者相對的產生困擾。因此美國聯邦政府對於進用部分工時人力的比例一直都沒有增加。

而鄰近我國的香港雖然在1997年回歸中國大陸，其文官制度仍維持英國殖民地時代的基本體制，香港之政府人事管理深受英國的文官制度所影響，而且回歸後的香港也一直面臨改革之壓力，所以香港在1999年也開始引進所謂「非公務員合約僱員」(non-civil service

2005年。

⁴⁸ 蕭全政，政府再造的基本精神：小而美或小而能？，行政管理論文選輯，銓敘部，第17輯，頁409，2003年。

⁴⁹ 施能傑、蔡秀涓，契約性人力制度之規劃作法，公務人員月刊，第102期，頁15，2004年。

⁵⁰ 施能傑、蔡秀涓，同前註，頁15。

⁵¹ 洪國平，建構聘用人事制度相關問題之探討，公務人員月刊，第102期，頁14，2004年。

⁵² 施能傑，「人力運用的兩項趨勢—精簡與彈性化」，人事月刊，第28卷4期，頁50，1999年。

⁵³ 施能傑，同前註，頁50。

contract staff)，這些合約僱員是契約性用人制度的產物，也是香港政府回應人力彈性化改革中最重要的措施⁵⁴。

三、我國中央行政機關使用非典型勞動力之背景與狀況

中華民國憲法第 85 條規定，公務人員選拔，應實行公開競爭之考試制度，此一規範某種程度限制了我國公務人員進用之彈性。然爲了提升政府之競爭力，國家人才進用如何突破憲法規範朝向多元方向發展，國家整體人力資源運用將是關鍵⁵⁵。1970 年代末期，政府人事支出佔預算比例極高、政府稅收逐年減少、官僚組織過於僵化出現改革之要求，再加上代理人理論等公共行政新興理論的發展，公共事務可以交由非正式任用人員完成的概念被普遍接受，促使政府機關得以設計更彈性的人力制度⁵⁶。

我國政府在 1990 年代後期進行政府改造工程，「政府再造運動」提出三大範疇的改革：（1）組織再造（2）人力及服務再造（3）法制再造。政府雖欲實現此三大改造議題之目標，但除了精省作業及行政單一窗口化運動比較有成果外，其他針對人事制度的改革，礙於修法程序，並沒有達成顯著的成效⁵⁷。而在 2001 年，爲提供總統與政府改造相關之諮詢及建議的顧問，總統府設立「政府改造委員會」，該委員會針對政府改造提出「政府人力運用彈性化計畫」，內容包括政務職位制度、高級行政主管職位制度、契約進用人力制度彈性運用三方案，目的使政府各階層人力運用更有彈性以提升績效⁵⁸。透過建立彈性精簡的行政組織、專業績效的人事制度、分權合作的政府架構，達成政府改造與興利創新服務等目標。此外，爲落實顧客導向、彈性創新、夥伴關係、責任政治、廉能政府等理念，委員會開始研擬各種方

⁵⁴ 蘇偉業，管理主義下的政府機關人力彈性化：台灣與香港政府契約人力制度之比較分析，第 23 卷，國立政治大學公共行政學報，頁 30，2007 年。

⁵⁵ 林水吉，彈性用人制度之檢討與展望：政策價值衝突的分析，公共行政學報，第 22 期，頁 2，2007 年。

⁵⁶ 同前註，頁 3。

⁵⁷ 蘇偉業，前註 54，頁 38。

⁵⁸ 黃淑敏，我國公立就業服務機構勞動力派遣人員現況之研究—以雲嘉南區就業服務中心爲例，國立中正大學勞工研究所碩士論文，頁 3，2008 年。

案，但因這些改革都牽涉到修法甚至是修憲的問題，迄今仍無法落實其目標⁵⁹。其後在 2002 年，為積極推動政府組織再造運動⁶⁰，由行政院人事行政局提出「政府與民間夥伴關係推動計畫」⁶¹草案，研議將政府部門中公權力低或不具公權力的業務⁶²，如社會福利、社教文化、醫療衛生等事務，開始採取契約性人力及勞務外包等方式，彈性化用人政策鬆動了我國公務機關傳統的公務員用人體系。

綜上所述，我國政府近十年來跟隨歐美等國家腳步效法企業經營模式，進行政府改造運動，目標在於縮減傳統龐大的永業性官僚體系，以期逐漸轉化成較有彈性的僱用制度，希望藉此提升政府行政效率及強化國家競爭力，使公部門彈性運用勞動力⁶³。主張政府人事革新的理論認為，大有為的政府已缺乏效率且不受人民信任，唯有建立小而美、且具有創新、維新精神的企業性政府才是現代政府的理想模式⁶⁴。而政府人事革新的重點在用人彈性的策略上，因財政資源有限，在人事管理上，除了總員額量管制，尚可依據機關季節性或臨時性業務彈性運用各種臨時人員、部分工時人員、派遣人員，以節省進用正式公務員的人事支出。

因此，現階段政府部門運用非典型人力的主要理由在於：

①政府回應現實因素，隨著我國政府負債日增，政府彈性運用人力，可提升生產力與經濟力；人力短缺時，可免除繁瑣用人程序，迅速補足人力缺口的彈性用人機制。當失業率升高時，可作為創造就業的公共政策；更能回應民意，調節總體社會經濟情況⁶⁵。

⁵⁹ 黃淑敏，我國公立就業服務機構勞動力派遣人員現況之研究—以雲嘉南區就業服務中心為例，國立中正大學勞工研究所碩士論文，頁 3，2008 年。

⁶⁰ 吳容明，政府改造的過去與未來，行政管理論文選輯，銓敘部，第 17 輯，頁 469-470，2003 年。

⁶¹ 吳容明，同前註，頁 480-481。

⁶² 吳容明，同註 60，頁 481。

⁶³ 黃淑敏，同註 59，頁 1。

⁶⁴ 黃淑敏，同註 59，頁 2。

⁶⁵ 施能傑、蔡秀涓，契約性人力制度之規劃作法，公務人員月刊，第 102 期，頁 16，2004 年。

②政府組織經營績效的必要性，近年來知識經濟及資訊科技的發展下，工作技術不斷創新，迫使政府組織必須在人力配置與運用彈性化，長期僱用模式無法因應現今環境快速變動之需要。政府部門的工作業務多是公共服務性質，為提升績效必須不斷提升預算經費的效益性，繼續採用終身僱用型態，將無法因應環境調整人力，政府在積極追求績效之考量下，非典型人力依不同業務隨時有適合人力執行業務⁶⁶，可有效滿足政府之需求。

（一）我國中央行政機關使用非典型勞動力之概況

在一連串的組織調整的過程中，政府改造運動體認不同的公務體系應允許其有不同人力運用策略，相對於傳統永業型的僱傭關係，政府彈性用人政策允許政府機關僱用契約性用人制度與採用非典型勞動。政府的契約性人力之進用，有聘用人員、約僱人員、臨時人員三類，而政府提出「政府人力運用彈性化計畫」，配合「聘用人員人事條例」草案，以期建立完善的契約性人事制度⁶⁷；另一方面，彈性化用人政策更允許各機關因應季節性或臨時性業務需求，彈性運用各種臨時人員、部分工時人員、派遣人員，以節省進用正式公務員的人事支出，並因應公務機關龐大公務的需求。

在彈性化用人政策之下，公部門除了擴大約聘僱人員的進用，其運用非典型人力中勞動派遣之情形亦逐年提升。近年來因我國政府擴張社會服務部門之數目，使我國政府對此類人力需求遽增，公立就業服務機構亦引進大量非典型勞動，尤其是派遣人力，以彌補公家機關人員不足。以下就我國政府機關所引進非典型勞動中的臨時人員、勞動派遣、部分工時勞動三類型進行探討：

1. 臨時人員

（1）臨時人員之定義

⁶⁶ 施能傑、蔡秀涓，契約性人力制度之規劃作法，公務人員月刊，第 102 期，頁 17，2004 年。

⁶⁷ 席代麟，政府契約性用人制度，行政院人事行政局委託報告，頁 2，2007 年。

相對於「約聘僱人員」係依照「聘用人員聘用條例」及「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」之規定編列預算與員額進用，且所需經費係編列「人事費」支應者。本研究所指之「臨時人員」係屬：各機關為因應業務需要，以如工程管理費、補助費等業務費自行僱用之人員，非依前述人事法規進用，且非屬預算員額內以人事費支薪的契約性人員，關於其僱用、管理事項與經費，均為各僱用機關的主管職責，即為此處所指之臨時人員⁶⁸。以 96 年底臨時人員人數統計資料來看，中央臨時人員人數與工作類別分析，其進用的臨時人員將近七成為辦理行政輔助及勞務性工作，而公立醫療機構進用 8 千人辦理醫療工作，僅有少數的臨時人員辦理行使公權力之業務工作⁶⁹。

此外，依行政院勞工委員會勞動一字第 0960130914 號公告表示，臨時人員係指：「非依公務人員法制進用之臨時人員，不包括依《聘用人員聘用條例》、《行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用》之人員，及業經本會公告指定適用《勞動基準法》之技工、駕駛人、工友、清潔隊員、國會助理。」⁷⁰，因此在勞委會第 0960130914 號公告中所稱之臨時人員，尚需符合下列要件：⁷¹

①任職於公部門內，但不適用《公務人員任用法》、《聘用人員聘用條例》等，以及已適用《勞基法》之技工、駕駛、工友等以外之臨時人員。

②所需預算來自各僱用機關所編列之「業務費」，且各僱用機關對於僱用、管理事項及經費等負有權責。

③所辦理之業務，需係以非屬公權力性質之臨時性、短期性、季節性及特定性等定期契約為限。

⁶⁸ 蕭欣瑋，我國公部門臨時人員進用及管理之研究，人事月刊，第 46 卷第 6 期，頁 2，2008 年。

⁶⁹ 蕭欣瑋，同前註，頁 3。

⁷⁰ 何芳純，公部門臨時人員適用勞基法與勞務採購之研究—兼論國立臺灣體育大學桃園校區清潔工外包事件，國立政治大學勞工研究所碩士論文，頁 66-67，2009 年。

⁷¹ 何芳純，同前註，頁 67-68。

(2) 臨時人員之進用與使用限制⁷²

臨時人員之進用並無明文規範，散見於各用人機關之行政規則中⁷³。由於臨時人員以工程管理費、專案或研究經費進用，並非依人事費用，不受組織員額控管及人事法規約制，由用人機關自行控管，雙方所簽訂之契約屬勞動契約，僅依勞基法保障勞動條件。關於進用資格及程序目前無規定，僅依各機關行政章程或規定辦理，視各機關需求有所不同且依私法契約聘用⁷⁴。

由於臨時人員係基於「機關臨時需要」所僱用之人員，具有「補充」現有人員不足的功能。其使用限制如下：

- ① 訂有期限之臨時性機關所需人員。
- ② 因辦理臨時新增業務，在請增員額未核定前所需人員。
- ③ 因辦理有關機關委託或委辦之定期性事務所需人員。
- ④ 因辦理季節性或定期性簡易工作所需人員。

(3) 臨時人員之年資與勞動權益保障

關於臨時人員之年資計算，銓敘部自民國 61 年起即陸續做出以下之函釋：

- ① 銓敘部 61 年 10 月 23 日 61 台為特三字第 35945 號函釋：各機關核定之臨時編制人員，其薪給在人事經費項下支付經補實者，得予採認併計公務人員退休年資。
- ② 銓敘部 63 年 2 月 6 日 63 台為特三字第 0089 號函釋：臨時人員併資退休，前經本部以 61 台為特三字第 35945 號函規定須具備兩

⁷² 李建良，政府機關臨時人員法制重建的基本課題，公務人員月刊，第 36 期，頁 6，1999 年。

⁷³ 例如中央政府各機關工程管理費支用要點。參見席代麟，行政院人事行政局委託報告，政府契約性用人制度，頁 16，2007 年。

⁷⁴ 席代麟，同前註，頁 17。

個條件，即經核定之臨時編制人員和其薪給在人事經費項下支付者。茲從寬解釋凡合於上項解釋條件之一，或係按月支給公務人員相當薪給者准予採計退休年資。

- ③銓敘部 66 年 11 月 25 日 66 台楷特三字第 1199 號函釋：(a) 省市政府在僱用辦法發佈前之臨時人員，由台灣省政府、台北市政府加蓋機關印信核認後，採計退撫年資，中央機關之臨時人員，以一級主管機關核實出具證明者為準。(b) 僱用辦法發佈後之臨時人員年資一律不採。(c) 定期約僱、按件計資、按日計資仍不與採認。(d) 過去以核定之退撫案，不與追溯。
- ④銓敘部 84 年 3 月 2 日 84 年台中特四字第 1102306 號函補充規定：(a) 曾任臨時人員年資，其薪資應在政府預算項下列支者，但不限於人事經費。(b) 所稱之相當公務人員薪給，係指支相當雇員以上薪資。(c) 各機關定期約僱或定期僱用之臨時人員，於僱用期滿經繼續僱用者，視為不定期僱用。(d) 各機關臨時人員年資准予併計公務人員退休年資，仍以僱用辦法發佈前之各機關臨時人員年資為限。

可見，臨時人員在現今之法制架構下，不但已被列入勞基法之保障，其年資之計算如果符合一定之條件，也可以與公務人員之年資併計。

而行政院勞委會於民國 97 年起，將公部門各種非依公務人員法制進用之臨時人員納入「勞動基準法」之適用，適用之範圍不包括依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法進用之人員，及經該會公告指定適用勞基法之人員。臨時人員在敘薪標準、考核獎懲目前無統一之規範，主要依各機關自行訂定標準，並為續聘之參考。臨時人員之權益保障因其已納入勞動基準法適用範圍，自應依其相關規定辦理⁷⁵。其退離撫卹亦須依勞基法規定，用人機關必須參照勞工

⁷⁵ 席代麟，行政院人事行政局委託報告，政府契約性用人制度，頁 18，2007 年。

退休金條例辦理⁷⁶。

2. 部分工時人員

我國政府機關在有臨時性且短期性的人力需求時，如果該機關的經費許可，也會透過正常市場機制進用部分工時人員，一般在機關中稱之為「工讀生」。而所謂部分工時人員之定義為：

(1) 國際勞工組織之相關定義

國際勞工組織(International Labour Organization, 簡稱 ILO) 於 1994 年舉行的第 81 屆國際勞工會議(the 81st Session of the International Labour Conference)中所採之「部分工時公約」(the Part-Time Work Convention, No. 175)以及「部分工時建議書」(the Part-Time Work Recommendation, No. 182)對「部分工時勞動者」(part-time worker)之定義為：「一個勞動者的正常工作時間較從事類似工作之全時間工作者為少者」⁷⁷。由於國際勞工組織並未對「全時間工作」(full-time work)做定義性的規定，因此「全時間工作」與「部分時間工作」之分界點即留待個別國家決定。

(2) 經濟合作暨發展組織之相關定義

OECD 於 1997 年開始著手於有關部分工時定義的研究，其結論為部分工時應以 30 小時為門檻，較能符合國際比較(international comparison)之目的⁷⁸。

(3) 歐盟之相關定義

為確保從事新興彈性工作型態的勞動者（包含部分工時勞動者）

⁷⁶ 人事局局企字第 0940015960 號函：「...提繳退休金，所需經費由各用人機關編列預算辦理...。」銓敘部部退四字第 0942507363 號函：「...已有勞工退休金條例可資適用，無繼續比照本辦法（各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法）之必要...。」

⁷⁷ 國際勞工組織第 175 號公約，
http://www.logos-net.net/ilo/150_base/en/instr/c_175.htm. (last visted : 2010/1/27) .

⁷⁸ OECD: "The definition of part-time work for the purpose of international comparisons", in *Labour market and social policy*, Occasional Paper No. 22 (Paris, 1997), [http://www.oecd.org/OLIS/1997DOC.NSF/LINKTO/OCDE-GD\(97\)121.](http://www.oecd.org/OLIS/1997DOC.NSF/LINKTO/OCDE-GD(97)121.), (last visited : 2010/01/26) .

能享有與全時間勞動者同等之待遇，歐盟(European Union，簡稱 EU)於 1997 年 12 月 15 日公布部分工時指令(Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time working concluded by UNICE, CEEP and the ETUC)⁷⁹。該項指令對「部分工時勞動者」之定義為「一個受僱人的正常工作時間，以每週或每年內一段期間內之平均工作時間為計算基礎，少於從事相似工作之全時間工作者的正常工作時間。」⁸⁰

(4) 主要先進國家之相關定義

美國勞工統計局(the US Bureau of Labor Statistics)將部分工時勞動者定義為「勞動者每週工作少於 35 小時者」⁸¹，澳洲、日本、冰島、荷蘭、挪威等國亦是以 35 小時為門檻⁸²；加拿大、法國、芬蘭、紐西蘭等國則是以 30 小時為門檻⁸³。

(5) 我國部分工時之定義

勞動基準法第 2 條第 1 款對於「勞工」所為之定義為「受雇主僱用從事工作獲致工資者」，其並未特別區分全時間勞工與部分工時勞工，部分工時勞工，除了在工作時間較短之外，在其他特質上與全時間勞工並無差別。勞動基準法中唯一涉及部分時間工作之規定為該法施行細則第 13 條之規定，其內容為：「勞工工作時間每日少於 8 小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。」

目前對於部分工時勞工有較明確定義者為行政院勞工委員會所發布的「僱用部分時間工作勞工參考手冊」，其定義「部分工時勞工」為「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所定之工作時間）有相當程度縮短之勞工，其縮短之時

⁷⁹ 此項指令於 1998 年 4 月 7 日被 98/23/EC 指令修正，

<http://www.europa.eu/scadplus/leg/en/cha./c10416.htm>。(last visited: 2010/01/26)。

⁸⁰ <http://www.europa.eu/scadplus/leg/en/cha./c10416.htm>。(last visited: 2010/01/26)。

⁸¹ Tilly, *Short Hours, Short Shift: The Causes and Consequences of Part-time Employment*, in *NEW POLICIES FOR THE PART-TIME AND CONTINGENT WORKFORCE* 43 (Virginia L. duRivage ed.1992)。

⁸² 蕭晴惠、林國榮，OECD 國家部分工時工作發展及其勞動保障，部分時間工作法制與實務學術研討會，頁 27，2005 年。

⁸³ 蕭晴惠、林國榮，同前註，頁 27。

數，由勞雇雙方協商議定之⁸⁴。」然而，上述定義有下列問題：

A. 工時縮短範圍不明確

「僱用部分時間工作勞工參考手冊」中規定相當程度縮短之工時時數，由勞資雙方協商定之，此種規定是否妥當不無疑問⁸⁵。透過勞資雙方協商部分時間工作之工作時數，易使雇主刻意縮短一小部分之工作時間，表面上是僱用部分工時勞工，實際上與全時間勞工之工作內容並無差別，部分工時勞工之權益可能因此受到損害。

B. 工時縮短標準不明確

依「僱用部分時間工作勞工參考手冊」之規定，相當程度縮短之工作時數，究竟是以每日 8 小時為比較對象，或以每兩週 84 小時為比較對象，並不明確。部分工時勞工有可能每日工作 8 小時，與一般全時間勞工相同，但每週只工作 4 日；部分工時勞工也有可能每月中特定一或兩週工作時數與全時間勞工相同甚或更高，但其他週數則工作時數較短。因此，工時縮短之標準究竟是以日、週月或年，為相當程度縮短之比較對象，實有必要予以明文規定⁸⁶。

C. 對比之全時間勞工不明確

「僱用部分時間工作勞工參考手冊」中規定，工作時間較該事業單位內之全時間勞工工作時間，有相當程度縮短者為部分工時勞工，其比較之全時間勞工是否僅限於從事相同工作之勞工並不明確，適用時易產生疑義⁸⁷。

(6) 部分工時的類型

A. 自願性部分工時

從事「自願性部分工時」之勞動者，為出於自我意願選擇部分工時之勞動者，此種勞動者可能基於兼顧家庭與工作之需要；可能是基於兼顧學業與工作之需要；可能是基於自身之生涯規劃；也可能是基

⁸⁴ 參見「僱用部分時間工作勞工參考手冊」第 3 點。

⁸⁵ 邱駿彥，工作時間，勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望，頁 301，2005 年。

⁸⁶ 邱駿彥，同前註，頁 301。

⁸⁷ 邱駿彥，同註 85，頁 301。

於生活方式的選擇⁸⁸。

B. 非自願性部分工時

從事「非自願性部分工時」之勞動者則是想從事全時間工作，但卻無法獲得全時間工作，只好從事部分時間工作的勞動者。

以美國為例，就整體產業而言，從事「自願性部分工時」的勞動者，幾乎比從事「非自願性部分工時」的勞動者，多出 10 個百分點，但從事「非自願性部分工時」的勞動者增加的幅度則高於從事「自願性部分工時」的勞動者⁸⁹。

(7) 部分工時工作之成因

A. 經濟不景氣

經濟不景氣是從事非自願性部分工時工作的重要原因，經濟不景氣造成許多原從事全時間工作的勞動者或欲從事全時間工作者，無法獲得全時間工作，爲了生計，只好退而求其次地選擇部分工時工作。

B. 降低人事成本

面對經濟全球化的激烈競爭，大多數企業皆是想盡辦法降低其人事成本，於是有了非典型勞動的出現來因應企業的需要，部分工時勞動即是非典型勞動的一種。大多數國家之勞動法令皆是針對規範傳統勞動關係而訂，從事非典型勞動者常常無法享有與全時間勞動者相同的權益，因此僱用或使用非典型勞動者的成本是較低的，此項因素提供許多雇主使用部分工時勞工的誘因。

C. 降低失業率

許多國家爲了創造更多的就業機會以降低居高不下的失業率，以立法的方式來鼓勵雇主提供更多的部分工時工作。例如，法國 1992 年 92 之 1446 號法 (Act No. 92-1446) 規定，在總工時不變的原則下，

⁸⁸ duRivage, *New Policies for the Part-Time and Contingent Workforce*, in NEW POLICIES FOR THE PART-TIME AND CONTINGENT WORKFORCE 112 (Virginia L. duRivage ed.1992) .

⁸⁹ Chris Tilly, *Short Hours, Short Shifts: The Causes and Consequences of Part-Time Employment*, in *New Policies For The Part-Time And Contingent Workforce* 31 (Virginia L. duRivage ed., 1992).

提供部分工時工作機會或是將全時間工作轉換為部分時間工作的企業，可以減少繳交 50%的社會安全提撥金（social security contribution）⁹⁰。

D. 勞工個人之選擇

如前所述，勞動者可能基於兼顧家庭與工作之需要；可能基於兼顧學業與工作之需要；可能基於自身之生涯規劃；也可能是基於生活方式的選擇，而自願性地選擇部分工時工作。

（8）我國部分工時之發展與現況⁹¹

部分工時在我國的發展與現況，以年齡來分析觀察部分時間工作者在總就業人口中所佔之比率，可以發現以「24 歲以下」及「65 歲以上」者居多數，因為 24 歲以下之工作者多為學生族群，有不少學生利用課餘時間半工半讀，故以從事部分工時工作為主；至於 65 歲以上之工作者，則可能是因為其年齡較高，勞動生產力相對較差，導致其較難獲得全時間之工作，故只好從事部分工時工作；而男性以「離婚、分居或喪偶」與「未婚」者居多；女性是以「離婚、分居或喪偶」者居多；且不論是男性或女性，教育程度在國中及以下者所佔之比率皆偏高。

由主要工作行業來觀察部分時間工作者在總就業人口中所佔的比率，可以發現男性以「教育服務業」從事部分工時工作者為最多，「醫療保健及社會福利服務業」從事部分工時工作者最少；女性則是以「農、林、漁、牧業」從事部分工時工作者最多，「金融及保險業」從事部分工時工作者最少。

（9）使用部分工時人員在勞基法上爭議

我國勞動基準法並未針對部分工時做專章之規定，該法施行細則第 13 條雖對部分工時勞工之基本工資有所規定，規定「勞工工作時間每日少於 8 小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定

⁹⁰ 成之約，部分時間工作發展及其影響之探討，部分時間工作法制與實務學術研討會，頁 4，2005 年。

⁹¹ 行政院主計處 95 年人力運用調查報告，
<http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/mpwutility/95/mtable19.xls>（最後瀏覽日：2010/1/27）。

者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。」但在其他方面則無任何具體規定；「僱用部分時間工作勞工參考手冊」第 4 點雖也規定：「僱用部分時間工作勞工時，勞雇雙方權利與義務之勞動契約，以書面訂定為宜。原為全時工作之勞工，雇主於調整其職務成為部分時間工作之勞工時，應明確告知勞工其權益上之差異，並徵求該勞工之書面同意。」然而，上述規定皆未對部分工時作完整明確的規範，再加上許多雇主與勞工對「部分工時工作」有錯誤的認知，認為部分工時勞工無法享有全時間勞工之權益，因此雇主與部分工時勞工很容易在解僱、勞動條件與勞工保險等方面發生爭議。

A. 僱用保障問題

如前所述，由於勞動基準法以及其他相關規定並未針對部分工時作明確完整之規範，再加上職場中對部分工時的普遍錯誤認知，許多雇主在僱用部分工時勞工時，並未視其工作性質（是繼續性工作亦或是非繼續性工作）來決定其應與部分工時勞工簽訂何種契約，而是一廂情願地認為部分工時勞工的工作多是暫時性的與不穩定的工作，因此只要不需要部分工時勞工時，即可任意地予以解僱，因而容易產生勞資爭議。

B. 勞動條件保障問題

勞動基準法僅有在其施行細則第 13 條中對部分工時勞工之基本工資有所規定，在其他勞動條件方面則無任何具體規定。勞動者皆在意其所擁有之勞動條件，部分工時勞工當然也不例外，故對部分工時勞工而言，勞動條件問題也是其與雇主之間極易產生爭議的議題。以下僅就較容易發生爭議的勞動條件問題進行探討：

（A）工資問題

如前所述，勞動基準法在其施行細則第 13 條中對部分工時勞工之基本工資有所規定，其內容為：「勞工工作時間每日少於八小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。」基於上述規定，部分工時勞工在基本工資的議題上，較不易與雇主產生爭議。但除了基本工資外，還有其他與工資有關之問題，例如當雇主發給全時間勞工「經常性」之獎金、津貼時，部分工時勞工是否亦有權請求？若是，給付之標準為何？當雇主發給全時間勞工年終獎金或三節節金時，部分工時勞工是否亦應比

照辦理？或應以其他方式發給？當雇主要求部分工時勞工加班時，加班費又應如何計算？

(B) 例假、休假、請假及產假問題

部分工時勞工的工作時間較全時間勞工為短，但勞動基準法並未針對部分工時勞工之例假、休假、請假及產假問題作明確之規範。部分工時勞工亦是勞動基準法定義下之「勞工」，理應享有例假、休假、請假及產假等相關權益，但畢竟勞動基準法以及其他相關法律在例假、休假、請假及產假的規定上，主要是以全時間勞工作為規範的對象，部分工時勞工之工作時間較全時間勞工之工作時間短，例假、休假、請假及產假應如何給與，即容易成為部分工時勞工與雇主之間的爭議問題。

(C) 資遣費與退休金問題

勞動基準法以及勞工退休金條例對資遣費與退休金的計算與發給皆有明文規定，但卻同樣未特別針對部分工時勞工之資遣費與退休金的計算發給做規範。許多雇主認為資遣費與退休金的發給應只針對「對雇主貢獻較多」的全時間勞工，部分工時勞工的工作時數較短，對雇主的貢獻付出較為有限，雇主應不需要對此種勞工負資遣費與退休金之給付責任。然而，站在部分工時勞工的立場，勞動基準法並未排除部分工時勞工請求資遣費與退休金的權利，既是如此，部分工時勞工當然會在符合一定條件之前提下，向雇主請求資遣費與退休金。因此，資遣費與退休金的請求亦是另一項容易造成部分工時勞工與雇主爭議的問題。

(D) 職業災害補償問題

如同資遣費與退休金問題，有些雇主亦會認為部分工時勞工的工作時數較短，對雇主的貢獻付出與全時間勞工不能相比，因此當部分工時勞工發生職業災害時，雇主往往會拒絕負起職災補償的責任。然而，發生職業災害對全時間勞工與部分工時勞工所造成的傷害與影響，並不會因其工作時數的長短而有差異。勞動基準法並未排除部分工時勞工請求職災補償的權利，當職災發生時，部分工時勞工當然會向雇主主張職災補償，一旦雇主拒絕，當然就會產生爭議。

C. 勞工保險問題

雖然政府在相關政策上一直認為部分工時勞工與全時間勞工無異，但在勞工保險方面，為防止不具勞工身分者掛名加保，巧取保險給付，過去係採取較為嚴格之作法，如少量工作者，並不符合參加勞工保險的加保資格，但此種作法對於部分工時勞工的景況無疑是雪上加霜，對部分工時勞工之保護顯然不足，且易產生爭議⁹²。

3. 派遣人員

我國政府面在對國內外經濟衰退導致政府稅收減少及負債增加的背景下，擴大了勞動彈性化政策在政府機關中發展之規模，政府用人政策不再是大量招考正式公務員，而是轉為僱用許多非典型勞動力，機關基於預算及組織簡縮的考量，將業務採勞務承攬大量進用派遣勞工，加上勞退新制的施行，加重機關人事經費負擔，有效利用派遣人力是政府人力資源管理制度的一大重點。

此外，在政府提出行政革新及政府再造方案後，行政院人事行政局規劃除了透過委外承包或運用志工參與以精簡人事、精簡組織、縮減公務員名額之外，更透過勞動派遣的使用填補相關人力之缺口，根據人事行政局 2010 年 1 月的統計資料顯示，目前行政院所屬機關（包含事業機構及學校）運用派遣人力之總數為 15,514 人，其中行政機關有 10,518 人、事業機構有 4,645 人、學校有 351 人，行政機關運用派遣人力占機關正式預算員額總人數之比例為 7.03%⁹³。

然派遣人員雖然前往政府機關服務，但是派遣人員並不屬於該服務機關的編制，與該服務機關並無任何契約或是僱傭關係存在，鑑於我國政府機關使用勞動派遣的普遍，此種特殊勞動型態在公部門的發展遂成為本研究所著重的焦點。

現階段公部門運用勞動派遣之流程為：於廠商公開招考後，由受

⁹² 張宮賓，部分工時勞工勞動權益保障之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文，頁 10，2004 年。

⁹³ 人事行政局，行政院所屬各主管機關運用派遣勞工人數統計表，2010 年。
<http://www.cpa.gov.tw/public/Attachment/031215272772.xls>（最後瀏覽日 2010/4/14）。

委託單位與派遣人員簽訂勞動契約，至於派遣人員的用人及差勤調度由公部門負責，受委託單位只需配合辦理監督考核業務即可。藉由勞動派遣使就業輔導中心可依照需求彈性進用人力，以因應組織需求作最彈性調整與管理。由於我國對於勞動派遣之法制規範及相關研究欠缺，本文以下僅以勞委會職訓局公立就業輔導中心所實施勞動派遣為藍本，呈現派遣人員與就業輔導中心兩方之觀點，以瞭解現階段我國公部門使用勞動派遣之實況：

目前公立就業輔導中心之「派遣人員」係指依「政府採購法」於年度結束前，辦理人力派遣公司公開徵求評選，得標的派遣公司依勞務承包契約派遣人力提供勞務，而勞僱關係依據勞務承包商與派遣勞工間訂定的勞動契約。至於勞僱雙方對於勞動派遣之觀點則分述如下：

(1) 勞方(派遣人員)之看法⁹⁴

就派遣人員勞動狀況而言，過半數的派遣人員表示工作內容與預期中差不多，且認為有發揮所學及展現自我能力，對第一次派遣須花較多時間適應學習。與正式員工比較上，派遣勞工與正式員工經常會產生差別待遇，在於薪資、福利、升遷以及工作權之差異最為顯著。大部分派遣員工認為在工作時間、工作量、及工作內容上與正式員工差不多，工作表現亦不輸正式員工。派遣員工因為薪資福利，與升遷等衡量工作價值的條件不如正式人員，會產生不安全感進而影響工作表現。同時面對派遣公司與工作部門不確定的勞動狀況，使派遣人員對部門忠誠度較低，加上薪資福利給予派遣員工同工不同酬的觀感，使得工作認同及歸屬感偏低，進而降低其積極程度。派遣工作對勞動者來說，有彈性、不受拘束、又可累積工作經驗、或過渡時期的選擇等優點，但實際上派遣人員並非以彈性或累積工作經驗為主要考量，而是有職缺就填補，且只要工作內容可接受都願意派遣。

在教育訓練方面，對臨時勞動者提供的訓練較正式員工少，主要

⁹⁴ 黃淑敏，我國公立就業服務機構勞動力派遣人員現況之研究—以雲嘉南區就業服務中心為例，國立中正大學勞工研究所碩士論文，頁 50-85，2008 年。

由委外公司提供教育訓練，但要派單位仍會視情況提供相關訓練獲參加研習的機會。至於勞動轉換的不穩定性方面，派遣人員對於於接受派遣前都大抵瞭解，反而並無太多的擔憂。

在未來職涯發展上，勞動派遣是一種臨時性的聘僱關係，又被稱為「不安定的聘僱關係」，在不穩定的勞動關係中，有近一半的派遣人員計畫成為公務員，另有過半數試著尋找正職工作，可見派遣或其他彈性工作對這些勞動者是不安全的，擔心失業問題影響工作表現及自我肯定，長期穩定的工作仍是勞動派遣者的目標。

(2) 資方(公立就業輔導中心)之看法⁹⁵

與正式人員比較，公務員是由國家考試通過任用，其對於相關法律、政策或行政程序都較了解，遇到問題較能清楚尋求解決的資源，在這方面派遣人員之表現不如公務員。此外，因為派遣人員流動率高，專業性及業務熟悉度比不上正式人員，流動率高且缺乏傳統終生僱用之相互承諾，造成其忠誠度較低，欠缺認同與向心力，歸屬感亦顯得薄弱。但派遣人員的創意與活力，通常可為因環境熟悉加上工作保障產生惰性之公務員帶來不同刺激與活力。

由上述公立就業輔導中心之運作實況，可以知悉派遣勞動在我國公部門發展的情形，然派遣員工因進用管道、勞動條件與公務人員大不相同，導致其身分定位所帶來的問題複雜難解，對其專業能力的質疑更是未曾間斷。

今日從中央到地方行政單位派遣勞工已成為重要勞動力，公部門為了精簡人事及節省人事經費，早已開始大量進用派遣人員，根據勞委會「94年勞動派遣業經營改況調查」及人事行政局提供全國行政機關、公營事業單位使用派遣人數之資料顯示⁹⁶，目前行政機關及公

⁹⁵ 黃淑敏，我國公立就業服務機構勞動力派遣人員現況之研究—以雲嘉南區就業服務中心為例，國立中正大學勞工研究所碩士論文，頁 84，2008 年。

⁹⁶ 吳宏翔，「制定勞動派遣法之必要性及法制內容探討」，台灣勞工，第 9 期，頁 10-11，2007 年 9 月。

營事業單位使用派遣勞工人數為一萬二千人，該數據並不包含公營事業單位因無法區分工作外包及勞動派遣，而以政府採購法「勞動採購」之名將工作外包卻行勞動派遣之實的部分。然公部門與私部門最大的差異在於派遣人員不能轉為正職人員，使得勞動派遣者本身的就業安全更無保障，因此，政府在其任用制度上應該有更完善的規劃⁹⁷。

第二節 德國之現況與相關機制

一、德國公部門使用非典型勞動力之形成背景或理由

(一)、公部門推行「行政瘦身(schlanke Verwaltung)」下的必然

以德國公部門對於契約性勞力的進用⁹⁸為例，近年來德國政府極力推動之行政現代化，也在席捲全球「新公共管理」(New Public Management, NPM)浪潮的影響之下進行的。

德國對於公務人力體制的改革，表現於外，以公部門人力規模的持續下降最具體的特色，依照德國聯邦統計局(Statistisches Bundesamt)於2006年的統計結果⁹⁹，全德國公部門文職人員計有約為439萬，為全國最大的雇主，但相對於1990-91年兩德統一後之高峰時期，2006年德國公部門人力已減少了逾兩百萬人，也就是說，減少了三成，就表面數字觀之，可謂成效顯著。探究其原因主要是由於德國的電信、郵政與鐵路交通等傳統國營事業民營化的結果，加上各地方政府因嚴重財政問題而遇缺不補。但是若扣除民營化效應，則德國近年來公務人力體制的改革其成效則是相對有限的。

⁹⁷ 黃淑敏，我國公立就業服務機構勞動力派遣人員現況之研究—以雲嘉南區就業服務中心為例，國立中正大學勞工研究所碩士論文，頁93，2008年。

⁹⁸ 部分工時勞動與定期契約勞動在實質上均係以「契約」做為其法律關係之基礎，換言之，部分工時人力與定期契約人力均為契約性人力之類型。在法規範上，例如於公部門勞工團體協約(Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst)中，第11條與第30條即分別對於部分工時與定期契約為規範。

⁹⁹ 德國聯邦統計局均以每年6月30日為統計基準。

然而觀察德國政府於 2005 年簽訂之「公部門勞工團體協約」(TVöD)¹⁰⁰與 2008 年通過並將於 2009 年 4 月生效之新版「各邦公務人員身份法(Gesetz zur Regelung des Statusrecht der Beamtinnen und Beamten in den Ländern, 通稱: Beamtenstutusetz - 簡稱 BeamStG)」, 卻也明顯可以發現德國政府繼續推動公務人力體制改革的決心。

德國推動公務人力體制改革, 其中最積極的二樣目標為「公行政之企業管理化」與「行政瘦身」, 而觀察其中主要的目的乃是為了「減輕公部門財政預算的沉重負擔¹⁰¹」。公行政體系的危機, 無非是國家財政的問題。當然, 提倡行政革新的人, 除了減輕國庫負擔之目的, 亦經常提出其他像「貼近市民」、「直接參與」、「服務導向」、「提升服務品質」之看似正當的訴求, 然而, 觀察德國數十年來的行政改革的發展, 可以確定的是, 德國政府所推動絕大部分的改革仍是以「減輕國庫負擔」為首要目標。¹⁰²

然而在公部門「行政瘦身」的改革浪潮下, 面對龐大的公務需求, 原有傳統之公務人力已無法做為支撐, 德國政府必須另尋求非典型勞力以支持行政任務之履行¹⁰³, 又基於公部門行政改革的目標下, 也要求公部門降低傳統公務人力人事成本, 公部門遂轉向尋求非典型勞動力¹⁰⁴的使用, 以節省若干公務人事費用的支出。

¹⁰⁰ 原文網址:

<http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/122300/publicationFile/13285/TVoeD.pdf> (最後瀏覽日: 2010/01/10)

¹⁰¹ 於此更可以說是藉由人力人事成本(精簡公務人員)的降低, 以達到減輕公部門人事財政預算的負擔。

¹⁰² 林佳和, 德國公部門勞動關係: 公部門勞動關係, 國立空中大學, 頁 223, 2008 年 12 月。

¹⁰³ 當然, 隨著社會環境的進步, 在現代國家對於人民生活的介入日趨複雜的趨勢下, 行政任務的多樣化及工作強度增加, 在此時因為公部門機關裁撤所帶來的壓力(例如人力壓力)必然隨之產生; Elke Ahler, Beschäftigungskrise im öffentlichen Dienst?, WSI Mitteilungen 2/2004, S. 78.

¹⁰⁴ 雖然在此係以契約性人力(定期契約、部分工時)為例, 但在這樣的公部門行政瘦身的發展下, 依照合理的推測, 公部門使用勞動派遣人力亦應是一個不可避免的趨勢。

(二)、節省支出與人力運用的彈性¹⁰⁵

文獻上指出，公部門雇主可能採用定期勞動契約的理由約有下列幾點¹⁰⁶：

第一，雖然定期契約人力為一種補充性的僱用人力，但是以定期契約形式僱用職工去承擔那些季節性的工作，可以達到節省支出的目的；而且那些季節性的工作本身，超出企業核心職工的生產能力所能負擔。

第二，定期契約可以做為檢驗新雇用人員的工作能力之一種方式或做為正式任用之準備，若一個新雇用人員被證實在工作上是不適任的，則企業或行政部門可避免因為解僱而產生的大量花費。

第三，定期契約也允許企業或行政部門於短時間內或有限時間內僱用具備有特殊設計規劃能力之人才¹⁰⁷。由於這些負責設計與規劃的工作一般來講是需要較高的專業能力與程度方足以勝任，所以企業或行政部門可以透過定期契約的方式短期內去雇用那些具有專業能力及地位的專家。

至於在勞動派遣部分，為何公部門認為使用勞動派遣人員是必要的？德國聯邦政府在接受聯邦眾議院議員質詢時指出¹⁰⁸，派遣人員的使用主要歸因於短期性或臨時性所出現的額外工作以及短時間的人力缺乏，而此種人力缺乏並無法以另一種方式被彌補。除此之外，在多數的案件中，派遣人員多是為了彌補暫時性工作高峰的人力不足¹⁰⁹，

¹⁰⁵ 「彈性」的概念在德國有區分為「內部彈性」與「外部彈性」，內部彈性是指在勞動力時間上的調整，例如部分工時制度；而外部彈性是指勞工人力數目上的調整，包含使用定期契約人力、勞動派遣人力或解約解雇等等；相關介紹請參閱：Berndt Keller/Hartmut Seifert, Flexicurity: Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung, WISO Diskurs, 2008.4.

¹⁰⁶ Holger Lengfeld/Tuuli-Marja Kleiner, Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit in Deutschland, Hägener Arbeitsberichte zur Soziologischen Gegenwartsdiagnose(HASG), Nr. 01, 2007, S. 6.

¹⁰⁷ 此亦應屬於勞動力彈性的範圍。

¹⁰⁸ Deutscher Bundestag, Drucksache 16/11546, S. 2.

¹⁰⁹ 聯邦政府另指出，這些勞動派人力的平均使用期間，在 2001 年至 2007 年為 6.3 個月，在 2008 年為 6.8 月，所呈現的僅是一個短期性的工作時間；Deutscher Bundestag, Drucksache 16/11546, S. 3.

易言之，由於臨時人力不足所產生的短期性或臨時性的工作需求以及暫時性的生產高峰，需要使用派遣勞動人力而來成這些工作，同時這些因人力缺乏所造成的短期性臨時性工作、生產高峰等，是無法藉由原單位所僱用人員去完成相關工作。基於一個有效率且低人事成本的人力使用目的，聯邦政府的行政人力持續地被縮減¹¹⁰，可能非經常性會出現人力匱乏與特殊的勞動需求情況。

此外，在邦政府層級，以布蘭登堡邦政府為例，其在答覆邦議會議員質詢時，亦指出了在邦政府部門內對於必須使用派遣人員的類似理由，即針對於短期性或臨時性需要並彌補人力不足，邦政府以及所屬下級機關必須使用派遣人員，又此等需要補償的人力不足是可能由於現有人員休假以及生病所造成。¹¹¹

二、德國公部門使用非典型勞動力之發展現況

(一)非典型勞動力於德國整體勞動市場之發展(1991年-2006年)

在1991年至2006年間，非典型勞動力(部分工時、勞動派遣、定期契約)在德國整體勞動市場的發展，見表2-1。

¹¹⁰ 在此更是再度呈現了如前述(一)所言，德國公部門人力精簡的趨勢。

¹¹¹ Landtag Brandenburg, Drucksache 4/6849, S. 2.

表 2- 1：非典型勞動力於德國勞動市場之發展(1991-2006) ¹¹²

	總體 勞動人數 (百萬)	部份工時		細微工作		勞動派遣		勞動者總數 (不含 職業訓練者) 人數	定期契約	
		人數 (百萬)	比例 (%)	人數 (百萬)	比例 (%)	人數 (百萬)	比例 (%)		人數 (百萬)	比例 (%)
1991	33887	4736	14.0			134	0.4	32323	2431	7.5
1992	33320	4763	14.3			136	0.4	31891	2495	7.8
1993	32722	4901	15.0			121	0.4	31151	2221	7.1
1994	32300	5122	15.9			139	0.4	30958	2322	7.5
1995	32230	5261	16.3			176	0.5	30797	2388	7.8
1996	32188	5340	16.6			178	0.6	30732	2356	7.7
1997	31917	5659	17.7			213	0.7	30436	2453	8.1
1998	31878	5884	18.5			253	0.8	30357	2536	8.4
1999	32497	6323	19.5			286	0.9	30907	2842	9.2
2000	32638	6478	19.8			339	1.0	31014	2744	8.8
2001	32743	6798	20.8			357	1.1	31176	2740	8.8
2002	32469	6934	21.4	4100	12.6	336	1.0	30904	2543	8.2
2003	32043	7168	22.4	5533	17.3	327	1.0	30513	2603	8.5
2004	31405	7168	22.8	6466	20.6	400	1.3	29822	2478	8.3
2005	32066	7851	24.5	6492	20.2	453	1.4	30470	3075	10.1
2006	32830	8594	26.2	6751	20.6	598	1.8	31371	3389	10.8

資料來源：Berndt Keller/ Hartmut Seifert, Flexicurity:Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung, WISO 2008, S. 17.

¹¹² Berndt Keller/ Hartmut Seifert, Flexicurity:Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung, WISO 2008, S. 17.

(二)非典型勞動力於德國公部門之發展

1.公部門整體勞動人數之發展

在德國，根據勞動市場與職業研究機構(IAB-Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)的調查，在1996年至2007年間，德國公部門(聯邦、各邦、地方自治團體)內整體勞動人數(包含傳統公法關係公務員與私法契約關係之人員)發展的統計數據，如表2-2：

表2-2：公部門整體勞動人數之發展¹¹³ (單位：萬人)

	私企業	公部門	第三部門	總數
1996	2980	5000	2100	3530
1997	2930	5000	1900	3460
1998	2920	4800	2000	3450
1999	2760	4600	2100	3430
2000	2720	5000	2100	3430
2001	2670	5300	2100	3410
2002	2770	5100	2000	3370
2003	2770	4700	2000	3330
2004	2740	4700	2100	3290
2005	2730	4900	2000	3250
2006	2790	4800	2000	3310
2007	2830	4800	2100	3360

資料來源：IAB-Betriebspanel 1996-2007, hochgerechnete Werte.

¹¹³ Christian Hohendanner/ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, DER DRITTE SEKTOR IN DEUTSCHLAND-Eine Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels, 2009. S. 13.

2. 公部門使用部分工時人員之發展

進一步由該機構之調查，公部門內從事部分工時人員之人數比例在 1996 年至 2007 年間之統計如表 2-3

表 2-3：公部門部分工時人員之比例¹¹⁴（單位：%）

	私企業	公部門	第三部門	總數
1996	19	19	29	19
1997	19	19	32	20
1998	21	21	36	22
1999	19	22	38	20
2000	17	22	38	19
2001	18	24	40	21
2002	20	26	43	22
2003	20	27	43	23
2004	19	28	41	21
2005	19	29	44	22
2006	23	30	47	21
2007	21	30	47	24

資料來源：IAB-Betriebspanel 1996-2007, hochgerechnete Werte.

3. 公部門使用定期契約人員之發展

另外，依據該機構調查，於公部門內從事定期契約勞動人數的比例，在 1996 年至 2007 年的發展，如表 2- 4：

¹¹⁴ Christian Hohendanner/ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, DER DRITTE SEKTOR IN DEUTSCHLAND-Eine Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels, 2009. S. 17.

表 2- 4：公部門定期契約人員之比例¹¹⁵（單位：%）

	私企業	公部門	第三部門	總數
1996	2	8	10	4
1997	3	8	12	4
1998	4	9	13	5
1999	4	7	17	5
2000	4	9	14	5
2001	4	8	14	5
2002	4	7	13	5
2003	4	7	13	5
2004	4	9	13	6
2005	5	10	14	6
2006	5	11	14	6
2007	6	11	14	7

來源：IAB-Betriebspanel 1996-2007, hochgerechnete Werte.

根據聯邦政府所做之統計，自 2000 年至 2004 年，德國國防部與外交部中定期契約人員的人數發展狀況如下表¹¹⁶：

¹¹⁵ Christian Hohendanner/ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, DER DRITTE SEKTOR IN DEUTSCHLAND-Eine Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels, 2009. S. 18.

¹¹⁶ 聯邦政府另外指出其他聯邦行政機關使用定期契約人員之人數統計數據並不存在；Deutscher Bundestag, Drucksache 16/11546, S. 5.

表 2- 5：德國國防部與外交部使用定期契約人員數量¹¹⁷（單位：人）

年度(6月30日為基準)	定期契約人員人數
2000	4,027
2001	4,527
2002	5,359
2003	6,109
2004	5,670(截至6月30日為止)

資料來源：Deutscher Bundestag, Drucksache 15/4836, S. 2.

此外，聯邦政府分別統計了定期契約人員佔整體勞動市場中勞動者之比例，以及公部門內定期契約人員佔公部門內所有勞動者之比例，見下表：

表 2- 6：定期契約人員佔所有勞動者之比例¹¹⁸（單位：%）

年度	舊邦		新邦	
	整體	公行政	整體	公行政
2000	7.0	7.8	12.1	16.8
2001	7.1	7.0	12.2	15.6
2002	6.8	7.4	11.0	11.8
2003	7.2	8.1	11.0	11.0

資料來源：Deutscher Bundestag, Drucksache 15/4836, S. 4.

4. 公部門勞動派遣人員數量之發展

¹¹⁷ Deutscher Bundestag, Drucksache 15/4836, S. 2.

¹¹⁸ Deutscher Bundestag, Drucksache 15/4836, S. 4.

根據聯邦政府在聯邦眾議院的回答，其就聯邦政府公部門使用派遣人員之統計，如下表¹¹⁹：

表 2- 7：聯邦政府各部及其所屬各局或各機關派遣人員的數量¹²⁰

(單位：人)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
聯邦總理府								3
聯邦外交部							25	2
聯邦內政部	無派遣人員							
聯邦司法部	無派遣人員							
聯邦專利商標局	10	15	10	3	11	11	5	3
聯邦財政部							3	2
高等財政管理局			2		8			1
聯邦海關行政局				2	11	28	51	13
聯邦中央稅務局				2	7	15	4	1
資訊處理與技術中心						2	2	6
聯邦經濟與技術部	1	5	6	4	6	2	0	1
聯邦地質科學與原料機構	15	22	28	30	36	33	55	56

¹¹⁹ 聯邦政府指出，在這些公部門中，派遣人員的使用並非是顯著的，其占有所有公部門勞動者的比例約 0.03%；Deutscher Bundestag, Drucksache 16/11546, S. 2。但在經由整體公部門觀察，可以確定的是，在這幾年中，雖然個別公部門使用勞動派遣人員的狀況有所不同，但整體公部門使用勞動派遣人員的數量是呈現成長的趨勢。

¹²⁰ Deutscher Bundestag, Drucksache 16/11546, S. 5.

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

聯邦物質研究與檢驗機構							1	13
聯邦營養、農業與消費者保護部	無派遣人員							
聯邦消費者保障與食品安全局							1	
聯邦國防部	無派遣人員							
北防區行政處							20	79
西防區行政處						5	91	217
南防區行政處						82	169	302
聯邦家庭、老人、婦女與青年部							3	
聯邦勞動與社會部						9	3	2
聯邦保險局	0	4	3	6	11	4	0	3
聯邦健康衛生部	0	2	1	0	4	10	8	12
羅伯特·科赫研究所	1	1	1	2	3	4	6	6
聯邦藥物與醫藥產品所	2	1		1	8	5		1
聯邦交通、建築與城市發展部		1			1			
德國氣象服務站	1	1	1	1	2	2	3	10
聯邦貨物運輸局	0	1	1	0	0	3	4	2
聯邦道路機構	0	0	0	2	4	5	1	2
聯邦水利工程機構	0	0	0	0	0	1	6	11
聯邦水文科學機構	0	0	1	0	0	0	0	0

北水運與航運管理機構	6	6	6	6	6	11	18	6
聯邦建築與土地規劃局	21	9	7	0	10	5	7	5
聯邦鐵路局	1	0	0	0	1	0	0	1
聯邦航空局	0	0	2	2	1	0	0	0
聯邦環境、自然保護與原子反應安全部					6	6	5	1
聯邦教育與研究部	無派遣人員							
聯邦經濟合作與發展部	2	1	1	1	2	0	0	0
聯邦文化與媒體代表部	無派遣人員							
聯邦出版與資訊局	23	25	15	9	7	12	12	10
總計	83	94	85	71	145	255	503	771

資料來源：Deutscher Bundestag, Drucksache 16/11546, S. 2. ;
Deutscher Bundestag, Drucksache 16/11546, S. 5.

另外德國聯邦政府使用派遣人員所從事之工作類型，並非行政任務中的核心專業領域，僅屬輔助性技術性的事務，此如下表所示：

表 2- 8：公部門派遣人員之工作類型¹²¹

	工作類型	人數
1.	餐廳與廚房助手	1125
2.	秘書性任務	114

¹²¹ Deutscher Bundestag, Drucksache 16/11546, S. 2.

3.	數據收集	65
4.	打字(抄寫)人員	53
5.	鑽孔人員(地質領域)	49
6.	司機職務	48
7.	辦公室執行任務者	44
8.	郵差	40
9.	舊資料(文件)清理	37
10.	紀錄	27

資料來源：Deutscher Bundestag, Drucksache 16/11546, S.

另外，在公部門(公行政)中，針對於那些需要持續完成的任務類型，聯邦眾議院要求聯邦政府，因考量到年度預算的給予，那些定期勞動者並不得被加以賦予這樣類型的任務。¹²²

三、德國公部門使用非典型勞動力¹²³之法律規範

德國公部門使用部分工時人員、定期契約人員以及勞動派遣人員，其法律適用上皆與私部門相同，亦即部分工時人員與定期契約人員是適用「部分工時與定期契約法」【Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge(Teilzeit- und Befristungsgesetz)，簡稱 TzBfG】，而勞動派遣人員則適用「營業性受僱者轉讓規制法」(簡稱：勞動派遣法)【Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen

¹²² Deutscher Bundestag, Drucksache 16/9807, S. 2.; 在此聯邦眾議院並未說明原因為何，但基於一個合理的可能推測，亦即那些需要持續完成的任務若交給定期契約工作者行使，可能在某種程度上造成工作任務的中斷，甚至造成行政任務的品質無法一致等等缺點。相同情形在我國勞基法有規定，雇主僱用勞工從事繼續性工作者不得簽訂定期勞動契約。

¹²³ 在行政法領域，有所謂「行政輔助行為」之概念，亦即公行政以私法契約，取得其行政活動所必須之物品(例如以買賣、租賃契約等以取得文具、車輛、土地、辦公處所)，以及所須之人力(例如以私法契約雇用服勤務之職員(Angestellte)及工人(Arbeiter))。在此等事件中，公行政之地位與私人其實並無二致；陳敏，行政法總論，自版，5版，頁660，2007年。

Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)，簡稱 AÜG】。¹²⁴

德國雖然向來以完整的公務員法制著稱於世，但德國早在 1810 年即開始僱用不具公務員身分之人員於公部門之中，公部門任用不具公法上公務員(Beamte)身分之職員(Angestellte)與工人(Arbeiter)實有其長遠的歷史，契約員工與公務員共同支撐整個德國公務行政體系之運作。對於德國聯邦層級公部門內所使用之私法契約性人力(包含部分工時與定期契約)，德國便是以團體協約制度保障其權益，發展之歷史簡述如下¹²⁵：

根據文獻顯示，德國公部門運用契約性人力可以追溯到十九世紀初期。早在 1810 年的普魯士的法律文獻已記載著有關公部門中不具公務員身分之工人的權益，而根據該文獻顯示，當時這些為數極少的契約工人僅負責最簡單之例行性的事務。

到了二十世紀初，德國公部門日漸增加以私法契約任用技術職員或辦公室職員等一般性人力，1914 年一次世界大戰發生，尤其導致這類職員的快速增加，他們甚至也負責直接與戰爭相關的事務。1917 年 5 月 3 日頒布之「防範非公務員之職員貪污與洩密規程」首度就此類人員進行統一規範。1920 年則首度出現規範這類契約性人力之工作權益與薪資契約規則，其後 1924 年之「帝國職員薪資契約」甚至已經採用了部分公務員法之規範，諸如效忠憲法、契約性人力之權利義務規範，以及薪資津貼等。

二次世界大戰結束之後，戰爭期間所制訂之相關工作與薪資契約法規雖在名義上被廢除，但實質上仍適用於戰後初期之西德。直到

¹²⁴ 德國基本法第 33 條第 4 項的明文中，將公部門之勞工定義為所謂的「公部門成員」，包括兩種次類型：第一、公法上僱傭或職業訓練關係下之勞工（包括職業公務員、法官、軍人與準備階段或準備勤務之後補公務員），第二、私法上之契約關係，即私法上勞動或職業訓練關係下之勞工（僱用之工人(Arbeiter)、職員(Angestellte)與學徒)；林佳和，德國公部門勞動關係：公部門勞動關係，國立空中大學，初版，頁 212，2008 年。德國公部門使用契約性人力，包含所謂非典型勞動力在內（部分工時、定期契約）即屬私法上之契約關係，適用私法上之勞動法。

¹²⁵ 此部分的歷史發展，參考柯三吉，同註 101，頁 102-103，2008 年；另可參閱林佳和，德國公部門勞動關係：公部門勞動關係，國立空中大學，頁 236-237，2008 年。

1961 年德國公部門才再度與其契約性人力簽訂適用於聯邦、各邦與地方自治團體所屬職員(Angestellte)之「聯邦職員團體協約(Bundesangestelltentarifvertrag, 簡稱 BAT)」。1964 年再簽訂有適用於工人(Arbeiter)之「工作契約總綱(Manteltarifvertrag)」, 另有「聯邦工作契約總綱(Manteltarifvertrag-Bund, 簡稱 MTB)」適用於聯邦, 「各邦工作契約總綱(Manteltarifvertrag-Länder, 簡稱 MTL)」適用各邦, 其後更針對各特殊工作團體(如醫院與養護機構)簽訂多項契約細則。自此聯邦德國(即西德)任用不具公務員身分之契約員工之規範體系大致建立。

近年來, 規範公部門內契約性人力之團體協約上的重要發展, 乃是在 2005 年 2 月公部門重新簽訂了「公部門勞工團體協約(Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, 簡稱 TVöD)」, 該協約廢除過去一直被認為不合時宜之職員與工人的區分, 將職員與工人之工作契約合而為一, 統一以「公部門勞工團體協約(Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, 簡稱 TVöD)」規範聯邦與地方自治團體勞資雙方之權利義務。至於邦層級之勞資雙方, 亦在 2006 年 5 月 19 日達成共識, 簽署所謂的「邦公部門勞工團體協約 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder, 簡稱(TV-L)」¹²⁶。

簡言之, 對於聯邦層級公部門內之契約性人員(職員與工人), 有一部在規範內容上已幾乎等同法律的團體協約存在, 亦即以「公部門勞工團體協約(TVöD)」做為雙方權利義務之規範。

綜上所述, 對於公部門內部分工時人員與定期契約人員, 在法律上是適用部分工時與定期契約法, 另外在團體協約制度上, 「公部門勞工團體協約(TVöD)」亦作為部分工時人員¹²⁷與定期契約人員之適用基礎; 而勞動派遣人員是適用勞動派遣法, 就此, 以下即分別就部分工時、定期契約與勞動派遣所適用之法規範內容做介紹:

¹²⁶ 林佳和, 德國公部門勞動關係: 公部門勞動關係, 國立空中大學, 頁 237, 2008 年。

¹²⁷ 在此團體協約中, 相當程度的考量了「工時彈性化」之需求, 而規範了許多彈性或變形之工時模式, 同時導入盛行之所謂長時期工時帳戶制(Langzeitarbeitskonten); 林佳和, 同前註, 頁 238。

(一)部分工時與定期契約

1.部分工時與定期契約法(TzBfG)

(1)法律架構

此部法律包含了「總論規定」(第1章、第1條至第5條)、「部分工時」(第2章、第6條至第13條)、「定期勞動契約」(第3章、第14條至第21條),以及「附則規定」(第4章、第22條與第23條)。

(2)立法目的(第1條)

本法第1條規定了本部法律之立法目的,亦即為了促進部分工時勞動¹²⁸,且確立定期勞動契約允許性的前提,並同時防止部分時間與定期契約勞動者之歧視。

(3)部分工時受僱者之概念(第2條)

部分工時勞動者是指其每週固定的工作時間,較企業中的全時受僱者每週固定的工作時間為短者。如果每週固定的工作時間並未約定,則部分工時勞動者之認定,是以其一年內勞動時間平均分配於每週後,若每周的勞動時間少於全時工作受僱者為準。全時受僱者之工作種類必須與部分工時勞動者之工作性質相同或類似,兩者始得作為比較。若該企業內不存在可供比較之全時受僱者,則基於企業所適用的團體協約來認定可供比較的全時受僱者。在其他情形,則是以每一行業之慣例來認定可供比較的全時受僱者(第1項)。

又依據德國社會法第4部第8條第1項第1款¹²⁹所僱用之微量工作者,亦屬於本法所指之部分工時受僱者(第2項)。

(4)定期契約受僱者之概念(第3條)

定期勞動關係是指受僱者乃是依附於一個限定期間之勞動契約。定期勞動契約是指以下二種類型,第一、曆定定期勞動契約:其定期

¹²⁸ 德國政府之態度是正面對待部分工時勞動此種非典型勞動力型態,本身也鼓勵民間企業與政府單位多僱用部分工時勞工;研考會,各國非典型僱用政策形成及運作機制之比較研究,頁44,2007年。

¹²⁹ 是指勞動工資在一個月中並無超過400歐元者。

勞動契約之工作期間是在日期上予以限定；第二、目的性定期勞動契約：勞動契約之時間是必須依照工作給付之形式、目的或特質所決定(第1項)。

企業內非定期契約受僱者之工作種類必須與定期契約受僱者之工作性質相同或類似，兩者始得作為比較。若該企業內沒有可供比較的非定期契約人員者，則基於企業所適用的團體協約來認定可供比較的非定期契約人員。在其他的情形，則是以每一行業的慣例來認定可供比較的非定期契約人員(第2項)。

(5)差別待遇禁止(第4條)

相較於全時工作受僱者，部分工時受僱者不應該由於其從事部分工時工作而受到較差的對待，除非該差別對待取得實質正當之理由¹³⁰。以全時工作者作為比較基準，部分工時受僱者之工資或可分的金錢價值給付至少應符合工時比例而被給予(第1項)。

相較於非定期契約受僱者，定期契約受僱者不應該由於其勞動契約定期的關係而受較差的對待，除非該差別對待取得實質正當之理由。以非定期契約受僱者作為比較基準，定期契約受僱者之工資或可分的金錢價值給付至少應符合其工時比例而被給予。在同一企業或廠場中，若勞動條件必須取決於勞動關係存在的時間，則對於定期契約人員而言，在與非定期契約受僱者同一勞動時期內，必須要如同對於非定期契約人員般被加以重視，除非差別待遇是來自於實質上的理由(第2項)。¹³¹

(6)禁止歧視合法主張權利之受僱者(第5條)

雇主不得歧視依據本法而生合法權利請求的受僱者。

¹³⁰ 所謂實質上理由，並非指根據工作時間，而是根據工作能力、資格、工作經驗、工作職位上不同之要求等理由，而作不同之待遇；BAG v. 28. 7. 1992, AP Nr. 18 zu § 1 BetrAVG Gleichbehandlung, zit. nach Preis, Der Arbeitsvertrag, II T 10 Rz. 10.轉引自：魏俊明，台灣與德國工作時間制度之比較—以工時彈性化為中心，中原大學財經法律研究所碩士論文，2003年，頁105。

¹³¹ 在此，對於部分工時與定期契約勞動者之平等待遇，毋寧是採取一個「原則禁止，例外許可」的模式，亦即在受到不平等待遇時，必須出自於「實質上之理由」始取得不平等待遇之正當性。

(7)部分工時之促進(第6條)

依據本法，針對包含領導地位在內的受僱者，雇主應加以實現其部分時間工作的願望。

(8)雇主針對空缺工作位置的公告與資訊提供義務(第7條)

若某工作位置本身是適合部分工時勞動的，雇主即應公開地或在企業內部公告該工作位置。(第1項)。

受僱者向雇主指出其希望改變契約上所約定工作時間的期限與狀況時，雇主應通知該受僱者關於在企業或廠場內有所出缺而與其(受僱者)相符的工作位置(第2項)。

雇主應通知受僱者代表關於在企業內的部份時間工作，特別是關於現存的或計畫中的部份時間工作位置，以及應告知相關全時工作位置轉換為部分時間工作位置或部分時間工作位置轉換為全時工作位置等資訊。受僱者代表受到雇主的要求時，應提出必要的書面文件(第3項)。

(9)工作時間時縮短(第8條)

受僱者之勞動關係存在超過 6 個月，得要求縮短期契約所約定之工作時間(第 1 項)。

受僱者欲提出工時縮短與縮短的範圍，至遲必須在開始縮短工作前的 3 個月為之(第 2 項)。

雇主應積極地與受僱者討論其工時縮短的希望，以達成合意。雇主應與受僱者在其工時的確定分配上去達成意見一致(第 3 項)。

倘若並非「企業經營上的因素」，雇主應同意工時的縮短，並且達成與受僱者希望的工時分配。「企業經營的因素」指工時縮短本質上會損及企業組織、工作過程與安全，或者會造成不合比例的代價。這些拒絕的理由能夠透過團體協約而加以約定。不受該團體協約拘束之雇主與受僱者亦得約定適用該團體協約(第 4 項)。

雇主至遲應在受僱者希望開始縮短工時日期前的 1 個月以書面通

知受僱者關於工時縮短與工時分配的決定。若雇主與受僱者無法依據第 3 項第 1 句取得對於工時縮短之合意，並且雇主沒有在希望開始縮短工時日期前的 1 個月內以書面拒絕工時縮短，則工時即依受僱者所希望的範圍內而縮短。若雇主與受僱者對於工時分配並無法達成依據第 3 項第 2 句而來的雙方合意，且雇主並無法在受僱者希望開始工時縮短日期前的 1 個月內以書面拒絕工時的分配，則受僱者所希望之工時縮短是將被視為發生。若企業經營的因素在此超過維持受僱者的利益，則雇主能夠再度改變這個依據本項第 3 句或第 3 項第 2 句所確立的工時分配，且雇主宣布此項改變需在此改變前 1 個月為之(第 5 項)。

在雇主同意或合法拒絕工時縮短後 2 年，受僱者得再度提出工時縮短(第 6 項)。

對於工時縮短請求的適用，係以雇主在一般情況下正式僱用超過 15 名受僱者為前提，而非取決於正在職業訓練的人數(第 7 項)。

(10)工時延長(第9條)

對於部分工時受僱者向雇主表達其有意延長契約上所約定的工作時間，若存在與其能力相符且正空缺的工作位置，雇主應優先考慮部分時間工作受僱者。除非存在有急迫的企業經營上因素，或者同時有其他部份工時受僱者亦有表達相同的工時延長需求。

(11)訓練與進修(第10條)

雇主必須關心部分工時受僱者針對其職業發展與變動情況的過程而能夠參加訓練與進修措施。除非有存在急迫的企業經營上因素，或者存在具有其他部分時間受僱者的訓練與進修希望。

(12)解雇禁止(第11條)

雇主不得因受僱者拒絕從全時工作轉換成部分工時工作(或者相反情形)而解雇該勞工。但其他合法得解僱勞工之權利不受影響。

(13)工作召喚(第12條)

雇主與受僱者得約定，受僱者之勞務給付必須因工作業務量之臨

時增加而相對應地工作(工作召喚)。此約定須確定每週與每日工作時間的長短。若未約定每週工作時間之長短者，則視為每週約定的工作時間為10小時。若未約定每日工作時間之長短者，則雇主負有每次至少應命令受僱者連續工作3小時之義務(第1項)。

受僱者僅於雇主每次至少在4日前通知其工作時，始負有提供勞務之義務(第2項)。

若此團體協約已規定了每天與每周的工作時間以及預告，則透過團體協約得針對第1項與第2項為不利於受僱者之例外規定。對於工作召喚，不受該團體協約拘束之雇主與受僱人亦得約定適用該團體協約規定(第3項)。

(14)工作位置分享(第13條)

雇主與受僱者得約定就同一工作職位之工作時間由多位受僱者分享。當其中有一位受僱者無法提供勞務給付時，若其他受僱者在個別情況下同意代理該缺席之受僱者時，始負有代理之義務。代理義務亦存在於下列情況，若在勞動契約中已約定了基於企業急迫之因素，或者在個別事件中，此代理義務是可以被期待的(第1項)。

若一受僱者退出工作位置分享關係時，則雇主依據此該終止理由對於在工作位置分享關係上之其他受僱者為終止勞動關係時，該終止行為無效。變更終止之權利以及依據其他理由對此工作分享勞動關係終止之權利，不受影響(第2項)。

第1項及第2項之規定，於一群受僱者在約定的時間輪流交替擔任特定的工作職位時，雖非屬於第一項意義下的工作位置分享，亦準用之(第3項)。

透過團體協約得針對第1項與第2項作不利於受僱者之相反規定。不受該團體協約拘束之雇主與受僱者亦得約定適用該團體協約之內容(第4項)。

(15)定期契約的允許性(第14條)

若勞動契約定期透過實質上理由而取得其正當性時，其是容許

的。實質上理由特別存在於下列各款(第1項)¹³²：

對於企業經營，勞務給付的需求僅是暫時性的存在(第1款)；

在職業訓練與學業之後，以定期勞動契約之方式僱用，此目的在於減輕受僱者在工作銜接上的過渡(第2款)；

(A)受僱者工作目的在於代理其他受僱者(第3款)；

(B)勞務給付的性質適合定期勞動契約(第4款)；

(C)針對試用的定期勞動契約(第5款)；

(D)在受僱者個人上所存在的理由適合定期勞動契約(第6款)；

(E)受僱者依照政府預算而被給予工資，而預算法上對於定期勞動(F)之預算是規定的，而同時受僱者被賦予相符的工作(第7款)；

(G)定期勞動契約是依據法院的和解(第8款)。

沒有實質理由存在的曆定定期勞動契約在2年期限內是容許的；在2年內，雇主最多3次延長曆定定期契約亦被容許。若在同一個雇主上，受僱者之一定期或不定期的勞動關係已經存在，則依照第1句的定期是不容許的¹³³。透過團體協約，定期契約延長的次數或最長期限能夠具有與第1句相反之規定。不受該團體協約拘束的雇主與受僱者亦得約定適用該團體協約之規定(第2項)。

基於企業或廠場的因素，沒有實質理由存在的曆定定期勞動契約在4年期限內是容許的；在這4年的總數期限內，曆定定期勞動契約的

¹³² 若勞工爭執該定期並不存在實質正當事由，聯邦勞動法院認為則應由勞工負陳述與證明義務；BAG, AP Nr.16, 35, 47 zu § 620 BGB, Befristeter Arbeitsvertrag, 轉引自 Brend Müller/ Francisca Preis, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst mit TVöD, 6Aufl., Franz Vahlen München 2006, S. 331.。當然相對的，若雇主對於採用定期之理由，亦是負有陳述證明義務；Schaub, S. 278, m.w.N.;LAG Düsseldorf, BB 1966,82; DB 1968, 1719; AuR1969, 60.，轉引自 Brend Müller/ Francisca Preis, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst mit TVöD, 6Aufl., Franz Vahlen München 2006, S. 331.。若團體協約就該實質理由已有規定的話，則雇主無庸再行負擔證明義務；BAG, 11.8.1988, NZA 1989, 891f.(893).，轉引自 Brend Müller/ Francisca Preis, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst mit TVöD, 6Aufl., Franz Vahlen München 2006, S. 331.

¹³³ 亦即並不適用所謂「兩年期間內，三次延長定期契約」之規定。

多次延長也是容許的(第2之1項)。

若受僱者在定期勞動關係開始時已經滿52歲，並且符合社會法典第3部第119條第1項第1款¹³⁴的規定，持續在定期勞動關係開始前超過4個月無工作，則允許訂定沒有實質理由存的五年期曆定定期勞動契約。在5年內，勞動契約的多次延長也是允許的(第3項)。

定期勞動契約應以書面方式為之(第4項)。

(16)定期勞動契約的結束(第15條)

曆定定期勞動契約依契約所定期間屆滿而結束(第1項)。

目的定期勞動契約依工作目的之達成而結束，惟對於完成目的的時間，雇主應於兩周前以書面通知受僱者(第2項)。

在個別勞動契約或團體協約中得約定，定期勞動契約得以普通解雇方式終止之(第3項)。

約定以終生勞動關係為期或定期契約期限超過5年，受僱者於滿五年後可被解雇。此解雇期間為6個月(第4項)。

若雇主明知此定期勞動關係在時間屆滿後或工作目的達成後受僱者的工作將繼續，且雇主無立刻反對或立刻告知受僱者目的已達成，則勞動關係視為不定期勞動關係而延長(第5項)。

(17)定期契約不生效力之結果(第16條)

若定期勞動契約不生法律效力的，則定期勞動契約會被視為是締結非定期勞動契約；雇主之定期勞動契約普通終止權應於定期契約所約定之屆滿時點為之，但如果依照第15條第3項規定而約定較早之普通終止時點，則以該時點為準。若此定期契約因為欠缺書面形式而無效，此勞動契約也能夠在原勞動契約所約定之結束時點前而終止。

(18)向勞動法院的請求(第17條)

¹³⁴ 社會法典第3部第119條第1項第1款：「失業者是指並非正處於一個勞動關係之中的勞工。」

若定期契約人員欲提出定期勞動契約在法律上是無效的請求，則他必須在定期勞動契約約定的結束時點屆滿後3周內向勞動法院提出確認訴訟，以主張該勞動關係並未因定期勞動關係無效而結束。終止保護法第5條到第7條在此準用之。若此定期勞動關係在契約約定的期間屆滿後仍舊繼續，則第1句所定3周的期限開始時點，是以雇主以書面方式通知受僱者原勞動關係因時間屆滿而結束之時。

(19)非定期契約勞動位置的通知(第18條)

雇主必須通知定期契約人員關於與其相符的非定期工作位置。此得以受僱者在廠場與企業中可活動之適當地方公告之。

(20)訓練與進修(第19條)

對於定期契約人員之職業發展與變動的需求，雇主必須關心定期契約人員參加訓練與進修措施之機會，除非存在有急迫的企業經營上的因素，或者存在其他定期工作人員希望訓練與進修的意願。

(21)受僱者代表的告知(第20條)

雇主應告知受僱者代表關於在企業及廠場中定期契約人員的總數，以及其定期契約人員佔全部受僱者中的比例。

(22)附解除條件的勞動契約(第21條)

附解除條件的勞動契約的締結，此亦準用第4條第2項、第5條、第14條第1項與第4項、第15條第2項、第3項與第5項，以及第16條到第20條。

(23)違反本法的契約合意(第22條)

除了第12條第3項、第13條第4項以及第14條第2項第3句與第4句之規定外，雙方不得締結違反本法之不利於受僱者之約定(第1項)。

(24)其他法律的規定(第23條)

依據其他法律而來的關於部分時間工作與定期契約工作的特別規定不受本法影響。

2、(聯邦)公部門勞工團體協約(TVöD)

長久以來，德國公部門運用私法關係之契約性人力人數就一直超過傳統公法服務關係之公務員。其「公部門勞工團體契約」之內容除總綱之規定外，就不同地區與工作領域更有細則規範，內容之廣泛龐雜已形同一部法典，從適用對象、契約內容、工作條件、工作義務、工作時數、薪資、職務等級、休假、主管職務、工作契約關係的終止、特殊情況之規定等等，內容詳盡、規定清楚，基本上和公法公務員同樣完備，幾乎是只要公務員法中有規定的項目，公部門勞工團體協約也有類似的規定。以下就幾個面向概要介紹之：

(1)勞動契約、附屬協議、試用期(第2條)

勞動契約應以書面締結(第 1 項)。

當每一個工作之間並非存在一個直接的實際關聯，則針對同一雇主之多數勞動關係應被賦予其個別勞動契約基礎。否則，該多數勞動關係應被認為僅是一個勞動關係(第 2 項)。

附屬協議僅於其以書面約定而為有效。若對於附屬協議之分開解約在個別契約上有所約定，則附屬協議得被分開地解約，(第 3 項)。

若雙方並沒有約定一個較短的試用時間，則工作開始的前六個月為試用期。在涉及職業訓練關係時，試用期在此勞動關係中是取消的(第 4 項)。

(2)一般性的勞動條件(第 3 條)

人員應維護由立法上所規定或雇主所規定之事務秘密；此亦適用於勞動關係結束之後(第 1 項)。

人員不得從第三人接受涉及其工作之報酬、禮物、回扣或者特別之利益。此僅於具有雇主同意的例外狀況始有可能。當這樣的利益被提供給人員，人員應立即地向雇主報告此事(第 2 項)。

人員應立即地事先將違反報酬之附屬工作(兼職)向其雇主報告。若可能影響到人員在勞動契約上義務的履行或者影響到雇主合法的利

益，雇主得禁止該兼職或者對該兼職附上條件。(第 3 項)。

雇主應以有根據的理由去合法地課予人員義務，亦即透過醫療證明去指出勞工應基於勞動契約而有義務地工作。若部門內之當事人並未對行使醫療檢驗之醫生取得合意，則應由部門內所授權之醫生進行醫療檢查。雇主應負擔醫療檢查的費用(第 4 項)。

人員對其完整的人事檔案有了解的權利。對此，人員是透過一個書面的授權而得允許行使了解的權利。人員得從人事檔案中去獲得摘要或者副本(第 5 項)。

(3)調職、借調、分派、人事調度(第 4 條)

人員得基於職務上或管理上的理由而被調職或借調。若人員應被調職，或者大概長於三個月的借調給在目前工作地點之外的一個職務部門或管理部門，則人員應被聽取其意見陳述(第 1 項)。

基於職務上/管理上或公眾的利益，一個在第三人處至少相同報酬的工作得暫時性分派給已表達同意借調之人員。人員得以重要之理由拒絕該借調。在借調時期，人員之法律地位是不受影響的。依照第一條而來的薪水是被列入薪資裡面(第 2 項)。

若人員之任務被移轉到第三人，則基於既有存在之勞動關係，雇主有權利向人員請求，其應負有義務地在第三人處工作(第 3 項)。

(4)培訓進修(第 5 條)

一個高專門技能程度與終身學習是人員與雇主的共同利益。培訓進修是有助於公部門效率與效益之提高，且有助於工作接受能力的加強與新工作的推動。此團體協約當事人應了解培訓進修為個人發展的部分(第 1 項)。

依照本團體協約之培訓進修制度在此呈現了一個建議，亦即對於人員而言，除了依照第四項以外，並沒有個人的請求權利得由此團體協約而導出，但是此個人的請求權利得藉由雙方合意的企業協定(雇主與人員間的協議)而被履行，並且進一步地加以形塑。在個人代表法可能性的框架中，與此相符的事項適用於職務協定。進一步的共同決定

權藉此並沒有被影響(第 2 項)。

培訓進修措施是指下列各款事項，亦即：

(A)對於工作上所需要的專業能力、規劃能力以及社會能力的繼續發展(維持能力的培訓)(第 1 款)；

(B)附屬能力的獲得(進修)(第 2 款)；

(C)對於確保工作地位的進修(為了一個其他工作的進修；轉業)(第 3 款)；

(D)在較長時間缺席後的訓練(重新開始的進修)(第 4 款)。

對於人員而言，這些培訓進修措施的參與應以書面文件證明(第 3 項)。

人員有權利請求與各自的帶領人員有固定的交談，以談論相關進修需求。此等交談亦得以團體交談之方式進行。若沒有其他的規定，則此交談制度應每年度地進行(第 4 項)。

此由雇主所安排的進修措施的費用—包含出差費用—若此費用並非由第三人所負擔，則基本上應由雇主所負擔。個人可能所需之相關費用得藉由進修約定而確定。考量到管理上與個人的收入，部門內部當事人應規定一個公平費用分配的基本原則。一個人員個人培訓上所需費用是包含金錢上或時間上的(第 5 項)。

所約定進修措施的時間是視為工作時間(第 6 項)。

由法律上所推動之培訓進修可能性得被包含在進修計畫之中(第 7 項)。

進修措施應依照人員個別的工作時間被提供，對於進修措施，應使一個權利平等的參與為可能(第 8 項)。

(5)部分工時工作(第 11 條)

若人員事實上正在照顧 18 歲以下的小孩，或者事實上正在照顧那些依照醫生意見而需要照護的其他成員，且並沒有違反急迫職務上或

管理上之利益，則一個契約上所約定之短暫工時應被提出，進而與人員取得部分工時之約定。依照第 1 句之部分工時關係得以提出在 5 年內之定期勞動關係。其得予以延長；延長至少應在所約定之部分工時工作期限屆滿時日前之 6 個月提出。在此種工時之型態上，在職務上或經營上可能性之範圍內，依照第 1 句規定，雇主必須考慮此等人員的特別個人狀況(第 1 項)。

若那些不同於第一項情形¹³⁵之人員欲約定部分工時工作，得要求有意與其討論部分工時可能性之雇主去獲致希望部分工時工作的約定(第 2 項)。

若全時工作者先前已依照其希望約定了非定期之部分工時工作，則在職務上或經營上可能性的範圍內，在相同的能力下，對於全時工作位置的保留，則該全時工作者應被優先地加以考慮(第 3 項)。

(6) 定期契約(第30條)

依照部分工時與定期契約法以及其他立法上關於勞動契約定期的規定所成立之定期勞動契約是容許的(第1項)。

若個別契約的期限並未超過5年，具有實質理由的曆定定期勞動契約是容許的；在部分工時與定期契約法第23條的意義下，進一步的規定是不受影響的。若實質的以及個人的條件已被履行，對於依照第1句成立定期勞動契約之人員，在定期勞動位置上的保留，應被優先地考慮(第2項)。

在通常情況，不具有實質理由的定期勞動契約不應超出12個月；定期契約期限之總數至少應6個月。在勞動契約期滿之前，雇主應加以審查一個非定期的或定期的繼續工作是否為可能的(第3項)。

在不具實質理由之定期勞動契約中，前6周被視為是試用期；在具實質理由之定期勞動契約中，前6個月被視為是試用期。在此試用期間內，勞動契約得以2周至月底結束之此期限間內而終止(第4項)。

¹³⁵ 亦即非正在照顧 18 歲以下小孩，或正在照顧需要照護之其他成員。

在試用期期滿後，一個正式的契約終止僅在契約期限總計至少為 12 個月時，始得為之。在試用期期滿後，於同個雇主上之一個勞動關係或多數彼此相連接的勞動關係之中，定期契約期間超過 6 個月者，終止契約期限為每月結束前 4 周；定期契約期間從超過 1 年者，終止契約期限為每月結束前 6 星期；定期契約期間超過 2 年者，終止契約期限為每季結束前的 3 個月；定期契約期間超過 3 年者，終止契約之期限為每季結束前 4 個月(第 5 項)。

公部門勞工團體協約中其他較重要者有以下面向：

(1) 權利與義務關係

公部門勞工團體協約為一私法契約關係，契約內容由勞資雙方對等談判訂定，基本上適用所有德國勞動法中之相關規定，諸如保守業務機密之義務。值得一提的是，負有與國家主權相關之業務者有類似公務員政治上忠誠之義務，唯其忠誠之範圍需與業務相關。另外在公部門的契約性人員擁有與一般勞工相同之罷工權，公務員則有「禁止罷工」之限制，但是契約員工之罷工必須是經由工會決議發起之行動，且該行動以爭取本身權益為限，具有政治主張之罷工則為法所不許。

(2) 薪資制度

依表 2- 9 與資料來源：

<http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/122300/publicationFile/13285/TVoeD.pdf>, S. 59. (zuletzt gesehen am 27. 04. 2010.)

表 2- 10 可以得知，現行聯邦契約員工之薪資共分為 15 個薪資群組，2 項基本薪資等級、4 項發展薪資等級，依照各勞工於同一雇主之服務年資，決定薪資之歸類與升級。¹³⁶

一般來說，薪資群組 1 由不用資格或者具備低資格之勞工所擔任。薪資群組 2 到 4 由受過少於 3 年職業訓練者擔任。薪資群組 5 到

¹³⁶ 林佳和，德國公部門勞動關係：公部門勞動關係，國立空中大學，頁 237，2008 年。

8 以至少受過三年職業訓練者擔任，薪資群組 9 到 12 由高等專科學校畢業者或者大學畢業之學士所擔任，薪資 13 到 15 至少由大學畢業之碩士擔任。^{137 138}

無工作經驗以及工作經驗 1 年以下的新手，原則上進入薪資等級 1。工作經驗滿 1 年至未滿 3 年者進入薪資等級 2。工作經驗總計至少三年者，進入薪資等級 3。¹³⁹在薪資等級 1 滿 1 年後即進入等級 2，在等級 2 滿 2 年後即進入至等級 3。至於從等級 3 開始，原則上若達到平均之工作給付¹⁴⁰，勞工在等級 3 滿 3 年後進入等級 4；在等級 4 滿四年後達到等級 5；在等級 5 滿五年的時間後達到等級 6(在薪資群組 2 到 8)。¹⁴¹若工作高出一般的工作給付，薪資等級的停留時間可以定期地縮短；若低於一般的給付下，等級的停留時間得被任意地延長。

表 2- 9：德國聯邦契約人力薪資表(德西) (單位：歐元)

薪資群組	薪資等級 1 (基本薪資)	薪資等級 2 (基本薪資)	薪資等級 3 (發展薪資)	薪資等級 4 (發展薪資)	薪資等級 5 (發展薪資)	薪資等級 6 (發展薪資)
15	3,384	3,760	3,900	4,400	4,780	
14	3,060	3,400	3,600	3,900	4,360	
13	2,817	3,130	3,300	3,630	4,090	
12	2,520	2,800	3,200	3,550	4,000	
11	2,430	2,700	2,900	3,200	3,635	

¹³⁷ Robert/ Peter Schmidt, Überblick zum TVöD: „Ein Weiter so im neuen Gewand“?, NZA 2006 Heft 10, S. 519.

¹³⁸ 德國學制介紹：<http://www.saec.edu.tw/info/german/g5.htm> (last visted : 2010/01/10)。

¹³⁹ Dr. Robert/ Dr. Peter Schmidt, Überblick zum TVöD: „Ein Weiter so im neuen Gewand“?, NZA 2006 Heft 10, S. 519.

¹⁴⁰ TVöD 第 17 條第 2 項。公部門勞工團體協約將工資形成之原則，由年資與家庭導向，轉為「經驗與工作表現導向」，而與過去聯邦雇員團體協約大不相同 (BAT—Bundes-Angestellentarifvertrage)；林佳和，德國公部門勞動關係：公部門勞動關係，國立空中大學，頁 237-238，2008 年 12 月。

¹⁴¹ TVöD 第 15 條第 4 項。

10	2,340	2,600	2,800	3,000	3,380	
9	2,061	2,290	2,410	2,730	2,980	
8	1,926	2,140	2,240	2,330	2,430	2,493
7	1,800	2,000	2,130	2,230	2,305	2,375
6	1,764	1,960	2,060	2,155	2,220	2,285
5	1,688	1,875	1,970	2,065	2,135	2,185
4	1,602	1,780	1,900	1,970	2,040	2,081
3	1,575	1,750	1,800	1,880	1,940	1,995
2	1,449	1,610	1,660	1,710	1,820	1,935
1		1,286	1,310	1,340	1,368	1,440

資料來源：

<http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/122300/publicationFile/13285/TVoeD.pdf>, S. 59. (zuletzt gesehen am 27. 04. 2010.)

表 2- 10：德國聯邦契約人力薪資表(德東) (單位：歐元)

薪資群組	薪資等級 1 (基本薪資)	薪資等級 2 (基本薪資)	薪資等級 3 (發展薪資)	薪資等級 4 (發展薪資)	薪資等級 5 (發展薪資)	薪資等級 6 (發展薪資)
15	3,130	3,478	3,608	4,070	4,422	
14	2,831	3,145	3,330	3,608	4,033	
13	2,606	2,895	3,053	3,358	3,783	
12	2,331	2,590	1,960	3,284	3,700	
11	2,248	2,498	2,683	2,960	3,362	
10	2,165	2,405	2,590	2,755	3,127	

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

9	1,906	2,118	2,229	2,525	2,757	
8	1,782	1,980	2,072	2,155	2,248	2,306
7	1,665	1,850	1,970	2,063	2,132	2,197
6	1,632	1,813	1,906	1,993	2,054	2,114
5	1,561	1,734	1,822	1,910	1,975	2,021
4	1,482	1,647	1,758	1,822	1,887	1,925
3	1,457	1,619	1,665	1,739	1,795	1,845
2	1,340	1,489	1,536	1,582	1,684	1,790
1		1,190	1,212	1,240	1,265	1,332

資料來源：

<http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/122300/publicationFile/13285/TVoeD.pdf>, S. 60. (zuletzt gesehen am 27. 04. 2010.)

(3) 升遷機會

依據上述薪資表可以得知，契約員工可以在 15 個薪資群組與 6 個薪資等級中有升遷機會，但是必須在賦予給付較高之任務始有升遷機會，此時亦伴隨著薪資調整。另外薪資群組 10(含)以上之聯邦契約員工可以擔任主管職務；履行該主管職務時，得經雇傭雙方同意以限期性工作關係經過試用階段，此一試用階段之契約得延長兩次；但試用期限至多以兩年為限。正式主管職務得經雇傭雙方同意以限期性工作關係簽訂每次至多為期四年之契約關係。此一主管職務之契約關係在 10 至 12 職等至多得延長兩次，但總期限不得超過八年；13 職等以上契約關係至多得延長三次，但總期限不得超過 12 年。

(4) 契約關係與工作條件之變更

工作條件之變更(例如經由賦予薪資較低之工作以達減薪之目的)不可由雇主單方為之，而需要基於雙方合意變更工作契約之內容。契

約關係之解除因員工屆滿 65 歲或雙方合意解除契約關係外，應滿足下表所列之期限始得解除雙方工作契約關係。另外，若員工已屆滿 40 歲，且任職滿 15 年者非有重大理由，雇主不得解雇之。¹⁴²

表 2- 11：德國契約性員工解除契約關係之期限表¹⁴³

任職時間	解約期限
1 年以內	次月之月底
1 年以上	每季結束前 6 週
5 年以上	每季結束前 3 個月
8 年以上	每季結束前 4 個月
10 年以上	每季結束前 5 個月
12 年以上	每季結束前 6 個月

資料來源：TVöD 第 34 條第 1 款

(二)、勞動派遣：勞動派遣法(AÜG)¹⁴⁴

德國在 1967 年 4 月 4 日之一則聯邦憲法法院判決中確立勞動派遣行為之正當性後，勞動派遣在實務上的發展急速增加，但也隨著這樣的蓬勃發展，伴隨著即是諸多弊端產生(例如並未替勞工投保社會保險、漏繳保費、拒附工資等等)。為因應相關問題解決，聯邦眾議院在

¹⁴² 林佳和，德國公部門勞動關係：公部門勞動關係，國立空中大學，頁 238，2008 年。

¹⁴³ TVöD 第 34 條第 1 款。

¹⁴⁴ 基於德國「團體協約優先性」的考量，本法係提供一基礎性之法律適用。若個別工會、雇主(派遣業者)與要派機構三者間有形成規制其三方法律關係之團體協約，須優先注意該團體協約的適用。例如，2003 年由德國總工會(Der Deutsche Gewerkschaftsbund)所屬工會與聯邦工時工作個人勞務聯合會(Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen)所簽訂之團體協約，其適用對象及於工會會員以及勞動派遣法規範之派遣公司勞工，在該團體協約當中，就工作時間、工時分配、派遣人員的勞務休息時間、休假、加班費、工作規則、勞動關係之生效與結束、薪資、曠職停職等等皆有進一步地規範；聯邦工時工作個人勞務聯合會：http://www.bza.de/fileadmin/bilder/2007/03/Tarifvertraege_BZA_Stand_300506.pdf (last visted : 2010/01/26)。

1972年6月21日通過「營業性勞工轉讓規制法」，對於勞動派遣人力之使用正式在法制上作出回應。以下為本法規範內容：

1、許可義務(第1條)

派遣業者欲將派遣人員針對其勞務給付營業性地轉讓給第三人(要派機構)，此需得到許可(第1項)。

若派遣人員的勞務給付被轉讓給第三人，並且派遣業者並未承受一般性地雇主義務或雇主風險(第3條第1項第1款至第3款)，則派遣業者所從事的是職業介紹行為¹⁴⁵。(第2項)。

本法除第1-2條第1句、第16條第1項第1-2款以及第2項到第5項、第17條及第18條之外，並不適用於下列類型之受僱者轉讓情形(第3項)：

若團體協約已有約定，同一行業雇主間為避免短期工作或避免解僱之轉讓行為(第1款)。

在股份法第18條意義下的企業集團之間¹⁴⁶，若勞工暫時地無法為其所屬雇主給付工作(第2款)。

若基於兩國間的約定所建立的德國與外國的聯合公司，派遣人員被派遣業者派遣至國外(第3款)。

2. 轉讓通知(第1-1條)

擁有少於50位勞工的雇主，為了避免使用短期工作或避免解僱，而將勞工派遣至第三人處未達12個月者，若其事先將此讓與以書面向聯邦就業署通知，即不需要許可(第1項)。

下列事項應予以通知(第2項)：

- (1)姓名、居所與住所、派遣人員產生的日期與地點(第1款)；
- (2)由派遣人員所執行工作的性質以及在國外工作的可能義務(第

¹⁴⁵ 亦即若從事勞動派遣行為，派遣業者則必須承擔一般性雇主義務或雇主風險。

¹⁴⁶ 在此指屬於同一集團企業內之企業相互之間。

2 款)；

(3)派遣的開始與期限(第 3 款)；

(4)要派機構的公司與地址(第 4 款)；

3. 建築業的限制(第 1-2 條)

在建築業中，對於通常性由一般勞工所執行的工作，營業性勞動力轉讓在此情況下是不允許的。但其允許於下列二款，

(1)在建築業企業或其他企業之間，若這些企業已受一般性的團體協約所拘束(第 1-2 條第 1 款)；

(2)在建築業的企業間，當派遣企業至少三年起受同一個綱要團體協約與社會保險團體協約所拘束，或者受到該團體協約具一般性拘束力宣告之效力所及(第 1-2 條第 2 款)。

若營業處所在國外之建築企業並非受德國綱要團體協約與社會保險團體協約或一般性的團體協約所拘束，但要派機構的企業也是適用同一協約時，則該國外建築業企業所為之營業性勞工轉讓行為雖違反第 2 句¹⁴⁷，但也是容許的。

4. 許可的給予與廢除(第 2 條)

許可係依書面的申請而被給予(第 1 項)。

許可得在某些條件下，或者以提供擔保方式而被給予，以確保不會破壞依據第 3 條規定拒絕許可正當性的事實。擔保的接受、改變或補充，在許可給予之後也是容許的(第 2 項)。

許可得在附廢止保留下而被給予(第 3 項)。

許可具有 1 年期限。申請延長許可，至遲應在 1 年期滿前的三個月提出之。若許可機關未在 1 年期滿之前拒絕延長，則許可自動延長繼續 1 年。在拒絕的案件中，依照第 1 條所約定之契約終止時日內，許可得被視為繼續存在的，然而該許可存在時間不得長於 12 個月。(第

¹⁴⁷ 第 2 句是指第 1-2 條第 1 款與第 2 款。

4 項)。

若派遣業者依照第 1 條是營業連續長達 3 年，則許可得以不定期限的方式給予。若派遣業者長達 3 年無使用該許可，則該不定期限的許可是失效的(第 5 項)。

5. 費用(第 2-1 條)

對於申請許可給予以及許可延長的處理，申請人應提出相關費用(規費與擔保)(第 1 項)。

行政規費法所要求的規定在此應被適用。聯邦政府有權限透過法規命令進一步地確立規費義務的構成要件，並且就此確立固定的費用與總體費用。此費用在個別情況中不得超過 2500 歐元(第 2 項)。

6. 拒絕許可(第 3 條)

若申請人有下列情事，則許可或許可延長應被拒絕(第 1 項)：

(1)申請人不具有依照第 1 條對於工作之行使所必需的有效性，特別是因為申請人無遵守社會保險法中關於工資所得稅的扣除與支付、職業介紹、在國外的招募或外國勞工工作等等相關的規定，或無遵守勞動保障法的規定或勞動法上的義務(第 1 款)；

(2)申請人依據其企業組織的型態，並非在這個地位上依照規定的去履行一般性的雇主義務(第 2 款)；

(3)在派遣人員轉讓給要派機構的期間，申請人(派遣業者)應滿足在要派機構企業中適用於相類似的要派機構之勞工上之重要的包含工資在內的勞動條件，除非派遣業者針對之前失業派遣人員轉讓給要派機構總計六週期間，至少滿足了最高淨工資，而派遣人員最後接受此作為失業金的淨工資；後者並不適用於，若派遣關係已存在於同一個派遣者；團體協約亦得容許相反的規定存在；¹⁴⁸不受該團體協約拘束

¹⁴⁸ 在具備特定要件下或基於團體協約之容許，同工同酬原則已並非牢不可破。對於此項規定的來由，係來自於對於德國勞動派遣法制產生最大衝擊的 2002 年 12 月 23 日由國會通過的所謂「勞動市場現代勞務第一法案」(Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)。該法案主要來自於所謂哈茲委員會的建議，在哈茲委員會的構思下，主要有下列兩項偏離原先勞動派遣法制基本精神的改變：

的雇主與勞工亦得在該團體協約的適用範圍上去約定該團體協約規定的適用(第 3 款)。

若對於依照第 1 條規定而來的派遣活動，企業、企業分部或子企業並非位於歐洲經濟聯盟的參與國中，或者非位於歐洲經濟區域協議的其他契約國中，許可或許可延長亦應被拒絕(第 2 項)。

若申請人非基本法第 116 條意義下的德國人，或者若團體或法人提出申請，但該團體或法人依照德國法並非是已經成立的，亦即該團體或法人既非具有其合法的地位，也無其主體行政(主體公司)，亦不存在受本法適用範圍中的分公司，則對於上述情況，許可亦得不被容許(第 3 項)。

歐洲經濟共同體參與國或歐洲經濟區域協議其他契約國的國家成員應如同與德國國家成員在相同的條件下接受許可。依據這些國家法規所建立的這些團體與法人，是屬於這些國家的國家成員，並且在這些國家內有其合法的地位、主體行政(主體公司)或分公司。若這些團體或法人雖然有其合法的地位，但並不具有其主體行政(主體公司)，亦不具有其分公司，則第二句之效力僅僅發生於，若其工作係存在於與參與國的或歐洲經濟區域協議契約國的經濟之事實上以及堅固的關係上(第 4 項)。

其他作為第 4 項所謂國家的國家成員—其係根據國際的協議而落入本法的適用範圍，並且在其商業活動上未如德國的國家成員般被有利的對待—應如同與德國國家成員相同的條件下而接受許可。第 1 句所謂國家成員的意義是指依照其他國家的法規而建立的相同團體(第 5 項)。

7. 撤銷(第 4 條)

1.在同工同酬之「派遣人員應享有與要派機構內性質類似之勞工的相同工資」原則下，只要派遣人員是原先之失業者，則勞動派遣關係開始後之六週內無須受此同工同酬原則之拘束，團體協約如有類似「同工但不同酬」之約定者亦同。2.更為重要的是：為了在政策上提升勞動派遣之社會與勞動價值，此次修正決定廢除作為勞動派遣法制核心精神的「同步禁止原則(Synchronisierungsverbot)」，以及揚棄「單一派遣最高期間限制原則」；此項修正並經聯邦憲法法院宣告合憲。邱駿彥、林佳和，修正現行勞動法令以加強派遣人員權益保障，勞委會「修正現行勞動法令以加強派遣人員權益保障」研究報告書，頁 52，2007 年。

違法的許可在未來得被有效地撤銷。第 2 條第 4 項第 4 句在此準用之(第 1 項)。

因派遣業者在信賴該許可之存在，若其信賴在公共利益的衡量下是值得保護的，許可機關應賠償派遣業者在申請上所容忍的可能損害。若有以下之情事時，派遣業者不得主張其信賴(第 2 項)：

- (1)透過惡意欺騙、威脅或違法行為而獲得許可(第 1 款)；
- (2)在重要的內容關係中，透過不正確的或不完整的陳述而取得許可(第 2 款)；
- (3)明知該許可為違法或因重大過失而不知(第 3 款)；

可能損失的賠償額度不得超過派遣業者因該許可存續可得之利益。此應予賠償的可能損害範圍是由許可機關所決定。此賠償請求僅能在 1 年之內有效地為之；此期限開始於，當許可機關向派遣業者加以通知時。

撤銷僅在從此時間點開始之 1 年內為之始為允許，而此時間點是指許可機關得知相關事實，而該相關事實使得許可撤銷是具有理由的(第 3 項)。

8. 廢止(第 5 條)

若有下列各款之情事，許可得在將來有效地被廢止(第 1 項)：

- (1)依據第 2 條第 3 項規定之廢止保留(第 1 款)；
- (2)派遣業者未依照第 2 條在規定的期限內提供擔保(第 2 款)；
- (3)許可機關基於事後所發生的事實而具有理由地拒絕許可(第 3 款)；
- (4)許可機關基於之後所改變的法律情況而具有理由地拒絕許可；第 4 條第 2 項在此準用之(第 4 款)。

許可因廢止的效力發生而成為無效。第 2 條第 4 項第 4 句在此準用之(第 2 項)。

若廢止後，仍應為具有相同內容的許可，則該廢止是不容許的(第 3 項)。

廢止僅在從此時間點開始之 1 年內為之始為允許，而此時間點是指，許可機關得知相關事實，而該相關事實使得許可廢止係具有理由的(第 4 項)。

9. 行政管制(第 6 條)

若派遣業者轉讓派遣人員而不具有應具備的許可，則許可機關應禁止派遣業者為轉讓行為，並且依據行政執行法的規定而防止進一步的轉讓行為。

10. 報告與答覆(第 7 條)

派遣業者應在許可發給之後，事先主動向許可機關報告關於遷移、停業以及企業、企業分部或子企業的建立等事項，倘使這些(企業、企業分部、子企業)涉及到勞動派遣的行使。若人合團體、合夥公司或法人被給予許可，並且在其許可之後，企業領導或代表的其他人依據法律、章程或團體契約而將被賦與資格，此亦需要主動地被告知(第 1 項)。

派遣業者應在許可機關的要求下提供訊息，這些訊息對於法律的執行是必要的。這些訊息應是真實地、完整地、合乎期限地與無償地被提供。在許可機關的要求下，派遣業者應提出業務上之資料，派遣業者說明的正確性即來自於此業務上資料，或者以其他可信的方式去從事說明。派遣業者應保管其業務資料達三年(第 2 項)。

在具有理由的特殊情況中，被許可機關委託之人被授權可以進入派遣業者的土地與營業空間，並且在此可以進行檢查。派遣業者應容許第 1 項的措施。住所不容侵犯的基本權(基本法第 13 條)就這點而言是被限制的(第 3 項)。

搜索僅能在地方法院法官的命令下而被進行，搜索在地方法院管轄的區域是有效的。此等命令的撤銷準用刑事訴訟法第 304 條到 310 條。在有相關危險即將發生時，被許可機關委託之人得在派遣業者營

業期間，以不具法官的命令而進行必要的搜索。在場關於搜索的紀錄以及重要證據的相關記錄是可以被接受的，蓋若沒有法官的命令發佈，需要進行搜索的相關事實情況也是可以由此記錄得知，而此事實情況已經導致了危險的即將發生(第 4 項)。

若訊息的答覆會使派遣業者或民事訴訟法第 383 條第 1 項第 1 款到第 3 款所描述的成員遭受刑事法庭追訴的危害，或者遭受來自於行政秩序罰的相關程序侵害，派遣業者得拒絕提供訊息(第 5 項)。

11. 統計報告(第 8 條)

派遣業者應每半年向許可機關報告關於下列事項之統計報告(第 1 項)：

(1)分別依據性別、國籍、職業類別以及與派遣業者有契約關係基礎之前所行使的工作性質而予以統計的派遣人員數目(第 1 款)；

(2)分別依照行業類別而統計的派遣案件次數(第 2 款)；

(3)分別依照行業類別而統計的派遣業者針對要派機構轉讓派遣人員的要派機構數目(第 3 款)；

(4)派遣業者與每一派遣人員所締結的勞動關係的次數與期限(第 4 款)；

(5)分別依照派遣案件而統計的每位派遣人員的工作日數總數(第 5 款)。

許可機關並得限制上述第 1 句的相關報告義務。

對於首要半年的報告，應在當年的 9 月 1 日內提出；對於第二個半年的報告，應在接下來一年的 3 月 1 日內提出(第 2 項)。

許可機關針對第 1 項的執行應提出調查表格。這些報告應在這些表格上為之。說明的正確性係應透過簽名而被確定(第 3 項)。

許可機關應保密依照第 1 項的各種說明。此保密義務並不適用於，倘若財政機關由於納稅人稅捐違法行為以及依此有關的課稅程序，而需要對程序的執行有所了解，且其追究係具有一個急迫的公共

利益，或者倘若這涉及了負答覆義務者的故意錯誤說明或涉及為此錯誤說明之人(第 4 項)。

12. 無效(第 9 條)

若派遣業者不具有依照第 1 條所應具備的許可，則派遣業者與要派機構間的契約以及派遣業者與派遣人員間的契約為無效(第 1 款)。

在轉讓至要派機構的期間，相較於在要派機構企業本身中勞工所適用的包含工資在內的重要工作條件，派遣人員的工作條件是較差的此種約定是無效的，除非派遣業者對於之前失業的派遣人員，轉讓給要派機構後總計最多六週期間，而至少滿足了最高淨工資，而派遣人員最後接受此作為失業金的淨工資；後者並不適用於，當派遣關係已存在於同一個派遣者。團體協約亦得容許相反的規定存在。不受該團體協約拘束的雇主與勞工亦得在該團體協約的適用範圍上去約定該團體協約規定的適用(第 2 款)。

禁止要派機構雇用已與派遣業者間勞動關係不復存在的派遣人員的此種約定為無效¹⁴⁹。(第 3 款)。

已與派遣業者間勞動關係不復存在之派遣人員，拒絕同意其與要派機構的勞動關係的此種約定(第 4 款)。

13. 無效所產生之結果(第 10 條)

若派遣業者與派遣人員間的契約依照第 9 條是無效的，則要派機構與派遣業者間對於工作開始而所規定的時間點，在要派機構與派遣人員間的勞動關係會被視為開始的；若此無效發生於要派機構接受派遣人員工作之後，則要派機構與派遣人員間的勞動關係隨著該無效的發生，亦會視為已開始的¹⁵⁰。勞動關係依照第 1 句會被視為定期的，

¹⁴⁹ 「同步禁止原則(Synchronisierungsverbot)」之廢除。請參照註 159 說明。

¹⁵⁰ 德國黑森邦邦勞動法院認為本條之擬制效果，至少在是否確實尊重派遣人員之自由意志的這部分而言，是有違憲之虞的，因為勞工本身並不當然願意與要派機構成立勞動契約關係。邱駿彥、林佳和，修正現行勞動法令以加強派遣人員權益保障，勞委會「修正現行勞動法令以加強派遣人員權益保障」研究報告書，頁 54，2007 年。德國勞動派遣法僅承認派遣業者為派遣人員之雇主，要派機構僅在本條情形中例外會成為派遣人員之雇主。

若派遣人員在要派機構處的工作是以定期方式加以規定，並且該勞動關係定期是存在實質正當的基礎。對於依照第 1 句的勞動關係，在派遣業者與要派機構間所規定的工時會被視為是約定的。此外，此等勞動關係的內容與期限應依據要派機構企業所適用的規定與通常的規制而加以確定。派遣人員至少具有向要派機構請求給予其(派遣人員)與派遣業者所約定工資之請求權(第 1 項)。

在與派遣業者之契約依照第 9 條第 1 款而無效的情事中，派遣人員得請求損害賠償，其接受賠償係基於其對契約有效性的信賴。若派遣人員過去已明知該無效性的理由，則該賠償義務並不有所產生(第 2 項)。

雖然契約依照第 9 條第 1 款是無效的，但派遣業者亦應支付工資給派遣人員。有鑑於此等工資支付義務，除了要派機構外，派遣業者亦被視為雇主；派遣業者與要派機構二者就這點而言，是作為連帶保證人的(第 3 項)。

在此種違反第 9 條第 2 款¹⁵¹而與派遣業者約定無效的情況中，派遣人員得要求滿足其這些對於要派機構企業內相類似勞工所適用的包含工資在內的重要勞動條件(第 4 項)。

14. 勞動派遣關係的其他規定(第 11 條)

關於勞動派遣關係重要契約條件的證明係取決於證據法的規定，以下各款應在契約中加以明定的(第 1 項)：

(1)派遣業者的公司名稱與地址、許可機關以及依照第 1 條許可給予的地點與日期(第 1 款)；

(2)在派遣人員非派遣的時期，金額給付的方式與最高額度(第 2 款)。

此外，派遣業者係負有義務地在契約終止時，將關於本法重要內容的許可機關說明，當面交給派遣人員。非德國藉的派遣人員在有權

¹⁵¹ 亦即同工同酬原則。

要求以本國語言得知此說明與依照第 1 項的證據。派遣業者應負擔此說明的費用(第 2 項)。

派遣業者應立刻告知派遣人員關於許可廢除的時間。此外，在無法延長許可(第 2 條第 4 項第 3 句)、撤銷(第 4 條)或廢止(第 5 條)的情事中，派遣業者應向派遣人員指出可能的契約終止時間(第 2 條第 4 項第 4 句前半段)以及法定的契約終止時間(第 2 條第 4 項第 4 句後半段)(第 3 項)。

民法典第 622 條第 5 項第 1 款並不適用於派遣業者與派遣人員間的勞動關係。在派遣業者受領遲延上(民法典第 615 條第 1 句)，派遣人員的賠償請求權不得藉由契約而被撤銷或限制；民法典第 615 條第 2 句在此是不受影響的。派遣人員的賠償請求權得藉由在時間上縮短工時的約定而被撤銷，針對此約定，依據社會法典第三部的規定，該縮短工時的工資應被支付給派遣人員；所謂的約定得排除派遣人員的賠償請求權最長直到 2010 年 12 月 31 日(第 4 項)。

倘若該派遣人員直接地受勞工抗爭情事之牽連，則派遣人員並非負有義務的在要派機構處工作，同時派遣業者應向派遣人員指出其拒絕勞務給付之權利(第 5 項)。

派遣人員在要派機構處的工作係受到要派機構企業所適用的勞動保障法之公法規定所決定；由此產生出的雇主義務在不損及派遣業者的義務下，亦是屬於要派機構的義務。要派機構特別應在派遣人員工作開始之前以及後續在工作範圍的變動上，使派遣人員了解關於在工作上可能遭受的安全及健康的可能危害，以及使其了解關於此等危險防止的措施與設置。另外，要派機構應使派遣人員了解關於在工作上所需特殊資格或專業能力或特殊醫療監督的必要性，以及使其了解關於工作位置上所提高的可能特殊危險(第 6 項)。

若派遣人員於要派機構處工作的期間做了一個發明或一個技術優化建議，則要派機構會被視為是勞工發明法意義下的雇主(第 7 項)。

15. 派遣業者與要派機構間的法律關係(第 12 條)

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

派遣業者與要派機構間之契約應以書面形式為之。在此證明文件中，派遣業者應說明其是否具有依照第 1 條規定的許可(第 1 項)。

派遣業者應立即通知要派機構關於許可失效的日期。在無法延期許可(第 2 條第 4 項第 3 句)、撤銷(第 4 條)或廢止(第 5 條)的情況中，派遣業者亦應向要派機構指出預定的契約終止日期(第 2 條第 4 項第 4 句前半)以及法定的契約終止日期(第 2 條第 4 項第 4 句後半)(第 2 項)。

16. 派遣人員的資訊請求(第 13 條)

在派遣情事中，派遣人員得請求要派機構告知關於在要派機構企業中相類似勞工所適用的包含工資在內的重要勞動條件的資訊¹⁵²；此並不適用於，倘若針對在第 3 條第 1 項第 3 款以及第 9 條第 2 款二種情況下所謂例外情況的假設有所存在。

17. 參與權與共同決定權(第 14 條)

派遣業者在要派機構處為勞務給付的期間，仍然屬於派遣業者企業的成員(第 1 項)。

派遣人員在要派機構企業中監事會的勞工代表選舉，以及在要派機構企業中企業組織權勞工代表的選舉，並非有被選舉權的。¹⁵³派遣人員是有權利查詢勞工代表會的服務時間，並且有權參與在企業中的企業經營會議與青年會議。企業組織法第 81 條、第 82 條第 1 項以及第 84 條至第 86 條也適用於在要派機構企業中所工作的派遣人員(第 2 項)。

在接受派遣人員提供其勞務給付之前，要派機構企業的企業勞工委員會依照企業組織法第 99 條係應有所參與的。¹⁵⁴就此，要派機構應

¹⁵² 例如連結第 10 條第 4 項，若派遣業者與派遣人員間之契約違反同工同酬原則，則派遣人員得向派遣業者請求滿足其這些對於要派機構企業內相類似勞工所適用的包含工資在內的重要勞動條件，而就此，派遣人員即有權利向要派機構請求相關資訊。

¹⁵³ 企業組織法(Betriebsverfassungsgesetz)第 7 條第 2 句，若派遣人員被轉讓到要派機構公司處而提供勞務長於三個月，則派遣人員擁有在要派機構企業內勞工代表委員會之選舉權。

¹⁵⁴ 也就是說要派機構處之企業勞工委員會對此亦有共同決定權。

向企業勞工委員會提出關於派遣業者依據第 12 條第 1 項第 2 句所為的書面說明。此外，要派機構係負有義務立即向企業勞工委員會公布派遣業者依據第 12 條第 2 項的通知(第 3 項)。

18. 不具准許的外國派遣人員(第 15 條)

派遣業者違反第 1 條而未經許可的將非擁有依照居留法第 4 條第 3 項所要求的必要居留證明—居留許可或容許是賦予職業行使的正當性—的外國人或將非擁有依照社會法典第 3 部第 284 條第 1 項所規定的應許可的外國人，派遣至第三人(要派機構)，將被處以 3 年以下的自由刑或罰金(第 1 項)。

在特別嚴重的情節，刑罰是 6 個月到 5 年的自由刑。通常特別嚴重的情節是涉及了營業性自利行爲或重大自利行爲(第 2 項)。

19. 不具准許的外國勞工的受派(第 15-1 條)

要派機構接受非擁有依照居留法第 4 條第 3 項所要求的必要居留證明—居留許可或容許是賦予職業行使的正當性—的外國人，或者接受非擁有依照社會法典第 3 部第 284 條第 1 項所規定的應取得許可的外國人，而使其勞動派遣關係的勞動條件在相較於執行相同或類似事實的德國本國勞工的勞動條件，是處於一個明顯的不均衡時，此將被處以 3 年以下的自由刑或罰金。在特別嚴重的情節，刑罰是 6 個月到 5 年的自由刑。通常特別嚴重的情節存在於，當此涉及了營業性自利行爲或重大自利行爲(第 1 項)。

要派機構有下列情形之一者，處以 1 年以下自由刑或罰金。若行爲涉及重大的自利，則刑罰是 3 年以下之自由刑或罰金(第 2 項)。

(1)要派機構實際上同時間擁有超過 5 位外國人，這些外國人非擁有依照居留法第 4 條第 3 項所要求的必要居留證明—居留許可或容許是賦予職業行使的正當性—或非擁有依照社會法典第 3 部第 284 條第 1 項所規定的許可(第 1 款)；

(2)要派機構不斷地重複第 16 條第 1 項第 2 款所規定的故意違法人行爲(第 2 款)。

20. 秩序違反以及行政處罰(第 16 條)

秩序違反係指任何人涉及因故意或過失而從事下列之情事(第 1 項)：

(1)違反第 1 條而不具許可地將派遣人員派遣至第三人(要派機構)(第 1 款)；

(2)使由不具許可的派遣業者而受派來的派遣人員工作(第 1-1 款)；

(3)違反第 1-2 條第 1 句而派遣營業性的勞工或使其工作(第 1-2 款)；

(4)雇用外國派遣人員或使其工作，而這些外國人非擁有依照居留法第 4 條第 3 項所要求的必要居留證明—居留許可或容許是賦予職業行使的正當性—或非擁有依照社會法典第 3 部第 284 條第 1 項所規定的許可(第 2 款)；

(5)無正確地完整地或非準時地依據第 1-1 條進行通知(第 2-1 款)；

(6)無完整地或無準時地依照第 2 條第 2 項提供擔保(第 3 款)；

(7)無依照第 7 條第 1 項而來的非正確的、非完整的或非準時的報告(第 4 款)；

(8)無依照第 7 條第 2 項而來的非正確的、非完整的或非準時的給予訊息(第 5 款)；

(9)無履行依照第 7 條第 2 項第 4 句所規定的保管義務(第 6 款)；

(10)違反第 7 條第 3 項第 2 句而無容許第 1 項的措施(第 6-1 款)；

(11)無依照第 8 條第 1 項而非正確地、非完全地或非準時地給予統計報告(第 7 款)；

(12)無履行第 11 條第 1 項或第 2 項的義務(第 8 款)；

違反第 1 項第 1 款到第 1-1 款之行政秩序者，處 25,000 歐元以下；

違反第 1 項第 2 款之者，處 50 萬歐元以下；違反第 1 項第 2-1 款與第 3 款者，處 2 千 500 歐元以下；違反第 1 項第 4 款到第 8 款者，處 500 歐元以下(第 2 項)。

在秩序違反法第 36 條第 1 項第 1 款意義下的行政機關，是指違反第 1 項第 1 款至第 2-1 款者的海關管理行政機關。聯邦就業總署則是屬於針對違反第 1 項第 3 款至第 8 款者(第 3 項)。

社會法典第 10 部第 66 條準用之(第 4 項)。

罰鍰為主管行政機關所擁有。行政機關違反秩序違反法第 105 條第 2 項而擔負了必要的擔保，同時也在秩序違反法第 110 條第 4 項意義下是負有賠償義務的(第 5 項)。

21. 執行本法(第 17 條)

聯邦就業總署係依據聯邦工作社會部的業務上指示而執行本法。

22. 與其他行政機關之合作(第 18 條)

針對於依據第 16 條秩序違反的追究與懲罰，聯邦就業總署與海關機關特別地與下列機關有所共同合作(第 1 項)：

(1)作為社會保險費用收款機關的疾病保險主體(第 1 款)；

(2)居留法第 71 條所謂的行政機關(第 2 款)；

(3)財政(金融)機關(第 3 款)；

(4)依照非法勞動防治法，依照邦法律對於秩序違反的追究與懲罰具有權限的機關(第 4 款)；

(5)事故保險的主體(第 5 款)；

(6)對於勞動保障具有權限的邦行政機關(第 6 款)；

(7)年金保險主體(第 7 款)；

(8)社會救助主體(第 8 款)。

在個別案件中，聯邦就業總署或海關機關是依據下列各款而執行

本法之規定(第 2 項)：

(1)違反非法勞動防治法相關規定(第 1 款)；

(2)其職業或工作並不具有依照居留法第 4 條第 3 項所規定的必要居留要求的外國人，該居留許可或容許對於其職業之行使乃為正當性基礎，或者不具有依照社會法典第 3 部第 284 條第 1 項的同意(第 2 款)；

(3)相對於聯邦就業總署、法律上疾病保險、照護保險、事故保險或年金保險的主體或社會救助主體，當事人係違反依照社會法典第 1 部第 60 條第 1 項第 1 句第 2 款的協力義務，或者違反對於依據難民庇護執行法第 8-1 條的申報義務(第 3 款)；

(4)違反社會法典第 4 部與第 7 部中關於社會保險費用支付的義務¹⁵⁵，倘若其與第 1 款至第 3 款所謂的違反有關聯，或者與違反第 1 條的勞動派遣有關聯(第 4 款)；

(5)違反租稅法律(第 5 款)；

(6)違反居留法(第 6 款)。

上述各款應使具有追究與懲罰權限的機關、社會救助主體以及居留法第 71 條的機關有所了解。

在涉及第 15 條與第 15-1 條違法行為的刑事案件中，對於秩序違反的追究，下列二款之事項應被告知給聯邦就業署與海關機關(第 3 項)：

(1)於刑事訴訟開始時，被告個人資料、犯罪構成要件、犯罪時間與犯罪地點(第 1 款)；

(2)在以公訴起訴的案件中，具有理由的程序上已完成的裁定(第 2 款)。

¹⁵⁵ 例如依照德國社會法典第 4 部第 28 條之 5 第 2 項，針對由派遣業者所應支付之社會保險費用，要派機構有義務作為獨立保證人之地位；Brend Müller/ Francisca Preis, *Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst mit TVöD*, 6Aufl., Franz Vahlen München 2006, S. 331.

若法律救濟程序以第 2 款所謂的裁定予以駁回，或者在此之中涉及了得被撤銷的裁定，則此得被撤銷的裁定應被通知。刑事執行機關或刑事追訴機關應發動此通知。另外，下列二款的使用是容許的：

(1) 雇主對其本身有利措施的資料(第 1 款)；

(2) 空缺工作位置保留的雇主資料以及與刑事訴訟有關的雇主資料應被公布(第 2 款)。

若當事人或其他程序參與者之值得受保護的利益是超過不予通知之利益，且相關程序對於受通知的機關並非是可清楚理解的，則法院、刑事起訴機關或刑事執行機關應告知來自於其他程序的必要的理解(第 4 項)。

四、德國法制對於我國公部門使用非典型勞動力之啓示

(一) 契約性人力：定期契約人員

1. 法規範之統一與明確

綜觀目前我國公部門關於非典型勞動之使用體制混亂且法規範不明確，其中契約性人力，包含約聘僱人員及臨時人員的使用，在法規範上相當零散、且法位階上也不盡相同，聘用人員適用「聘用人員聘用條例」，約僱人員適用「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」，而臨時人員更委由各用人單位之行政規則加以規範，規範皆不相同，而部分工時人員如同勞動派遣人員則毫無公部門之規範存在，然而他們在公部門可能都是擔任同樣的事務，同樣非屬於傳統考試進用的公務員，卻存在這樣根本上法規範混亂的問題，可以想像的是，在公部門內使用這些彈性化人力情況上，實際上必然導致了一連串的問題，更這些非典型勞動人員再與經由考試任用的公務員作相關比較，實務上所產生之問題必定更顯得盤根錯節。

以德國制度而言，其對定期契約與部分工時勞動之規範，在法制度面上由部分工時與定期契約法做基礎規定，而在公部門使用契約性人力(包含定期契約、部分工時)面上，則統一由公部門勞工團體協約作為優先適用之規範，然後再進一步地於團體協約內對於各契約人力

類型作相關權利義務上之區別。此在法規範的適用上相對我國來說是更為直接明確且完整。

雖然銓敘部目前已研擬「聘用人員人事條例草案」，將目前所謂「聘用人員」以及「約僱人員」納入規範，而統一以「聘用人員」稱之，並且將其與國家之關係定位為「公法契約」關係；但就同樣以契約僱用之「臨時人員」「部分工時人員」，卻不納入該草案之適用對象，且因臨時人員與部分工時人員已納入勞動基準法適用，而成為「私法契約」關係。在此所可能產生之懷疑即為，同樣以契約方式進用之人員，在實際事務執行上會有類似性，為何定位為兩種不同之契約關係？其必要性是否可再斟酌？此參考德國制度上之設計，公部門與其契約性人力之關係皆為私法契約關係，而與之相對的，公部門與傳統經由考試任用之公務員乃為公法職務關係，換言之，在德國明顯呈現二元體制。¹⁵⁶當然，這並不代表我國制度應與德國相一致，提出此問題的關鍵毋寧在於同樣針對契約性人力，法律關係上卻不同，其差別化的正當性為何？若無法提出合理化差別待遇之正當理由，則是否應考量將整體契約性人力與國家之法律關係單純化—無論是統一為公法契約或私法契約？

2. 契約性人力之素質改善

我國目前公部門使用契約性人力，因無須經過公開考試或相關甄選程序，換言之，進用之資格相對寬鬆，此導致契約性人力素質參差不齊。在進用之後，也缺乏相關客觀考核評鑑機制，導致實際上不適任者可能難以汰換。此對於常任公務員而言，其是通過相對嚴格之國家考試而任用，並且亦受到諸多公務員法制上之規範(相關考績考

¹⁵⁶ 依照德國基本法第 33 條第 4 項之解釋，公務員仍繼續享有履行高權任務之壟斷權，而基此建構出公務員與國家之公法職務關係。依此相對的，若非為履行國家高權行政事務，基本上即由私法上契約關係之「職員與工人」行使。但實際上，何謂「國家高權行政事務」？在當代社會環境高度發展下，行政事務日趨複雜，此一區分實益遭受質疑，換言之，此一「公務員與人員區分不同規範領域」之現象，在德國也受到相當的質疑聲浪，亦有不少之改革聲音出現，在實際法制發展上，私法契約關係人員與公務員所適用法律內容的差異其實漸逐漸地縮小；相關介紹請參閱，林佳和，德國公部門勞動關係：公部門勞動關係，國立空中大學，頁 217-220，2008 年 12 月。由德國此種發展趨勢，亦可提供我國對於公務員與契約性勞力（目前所謂約聘僱人員、臨時人員）二者間法律關係整合的思考。

核)，二者在進用程序、後續之考核評鑑程序上即相當有所差異，此長期下來對於整體公部門體系內人員之間之和諧亦可能產生若干影響。

對於公部門而言，體系內人員之考核制度，或許可以參考德國部分工時與定期契約法第 10 條、第 19 條或公部門勞工團體協約第 5 條之相關規定，在「積極面」上明訂相關「培訓進修規定」，且與部門領導人員有交談之機會，以了解進修之需求。換言之，透過一個更積極的進修制度，而使契約性人力素質得維持在一定程度，不僅對於員工本身能力有所提升，亦對公部門行政事務執行上有所幫助，此即如同公部門勞工團體協約第 5 條第 1 項所指出的：一個高專門技能程度與終身學習是員工與雇主的共同利益，培訓進修是有助於公部門效率與效益之提高，且有助於工作接受能力加強與新工作的推動。

另外，德國部分工時與定期契約法第 14 條第 5 款以及公部門勞工團體協約對於契約性人力在第 30 條與第 31 條有設計「試用期」之制度，透過試用，應更能使公部門對於依法所進用之契約人力在實際行政事務執行上，觀察該員工是否能達其要求。此可配合相關進修制度或解約制度，已決定是否進一步決定該人力之繼續進用或予以解約。此對於人力素質之提升，應有助益。

3. 改善契約性人力常任化

我國現行制度對於臨時人員之僱用毫無統一之規範，契約之延長與更新毫無限制，常發生臨時人員在同一個機關中服務年限達十年以上者，且長期擔任正式公務員之工作，以至於招致契約性人力常任化之批評。德國制度上，如部分工時與定期契約法第 14 條第 2 項，以及在公部門勞工團體協約中相關規定(對於主管職務之定期契約關係在 10 職等至 12 職等至多得延長 2 次，13 職等以上至多得延長 3 次)，皆設有契約延長次數之限制。就此部分我國未來在規範中應可再加入相關規範。¹⁵⁷

¹⁵⁷ 契約性人力常任化為目前實際上所招致之批評之一，但另外可以思考的是，「常任化」是否有所那麼不適切？我國公部門使用契約性人力，是基於該事務性之短期性、臨時性、季節性或因應特殊業務需求，而該事務非機關原有人員所能擔任，

4. 改善同工不同酬

我國現有法制上對於契約性人員之工作類型限定為短期性、臨時性、季節性業務或是特殊性業務(專業技術業務)，但由於實務上經常未依照契約進用目的分派職務，以致契約性人力與常任公務人力在工作業務上無法明顯區分，再加上契約性人力與常任文官之敘薪標準不一，進而導致同工不同酬之情形。由於行政事務經常是整體性的，若欲對公部門所進用之契約人員做其業務活動範圍之限制以和常任人員做區隔，實際操作上往往有所困難，所以「同工」在實際上很難避免，這時問題應回歸「不同酬」之問題應如何處理。參酌德國薪資制度設計，在將來我國應得考慮，依照「學經歷」、「工作經驗」以及「行政事務性質」，將常任文官與契約性人力薪資合併做一整體性的規劃¹⁵⁸，此應可降低公部門內同工不同酬之現象。

(二) 契約性人員：部分工時人員

1. 僱用保障

我國勞基法因缺乏相關規範，同時在觀念上，對於工作場所中之部分工時人員之不重視，導致雇主經常任意解雇部分工時人員，也因此造成了部分工時人員在僱用上缺乏保障。德國定期契約與部分工時法於第十二條明定，雇主不得因受雇者拒絕從全時工作轉換成部分工時工作(或相反情形)而解雇該受雇者，此規定至少在某程度上保護了部分工時人員不受任意解雇之權利。另外，蓋部分工時人員亦是屬於廣義之契約性人員，亦受公部門勞工團體協約所規範，該協約規定，契約關係之解除因員工屆滿 65 歲或雙方合意解除契約關係外，雇主應在該協約第 34 條第 1 款所規定之條件下，始得解除雙方工作契約關係。若員工已屆滿 40 歲，且任職滿 15 年者非有重大理由，雇主不得

在此所應著重的是該「行政事務之執行能力」，而非契約性人力常任問題。換言之，若今日該契約性人力之個人能力足資擔任該行政事務，則其常任反而有助於行政事務之推展。在此，問題的關鍵毋寧轉為：如何確保該契約性人員之能力足以擔任該職務？對此則必須加強相關考核/考績制度、進修制度之設計並且強化其公平性，以審查該人員適合續任與否。以德國為例，公部門勞工團體協約第 30 條第 2 項後段指出，若符合相關條件，則定期契約性人力應被優先考慮保留。

¹⁵⁸ 此工程之複雜性可想而知。此已非本研究計畫所能處理之範圍。

解雇之。此項規定同樣得保障部分工時人員得免於受到雇主任意解雇。

2. 其他勞動條件保障問題

部分工時人員之「工資報酬」或「可分之金錢價值」，依照定期契約與部分工時法第4條第1項第2句規定，應依全時勞工工作時間的比例給予之。換言之，除了基本工資之外，其他薪資類型在該當可分之金錢價值要件下，部分工時人員亦得請求之。例如在加班費方面，德國通說認為，僅在部分工時人員工作超過法律所定或企業所定之工作時間時，始有加班費請求權¹⁵⁹。部分工時人員於假日工作者，亦有假日加班津貼¹⁶⁰。此外，部分時間人員原則上如同全時人員，亦享有其他的社會性支出。至於是獲得全額或依比例，則視該給付之功能而定。例如聖誕節獎金係依薪資而定，因此只能要求按比例給付。若社會性之給付與工作時間有關，例如午餐津貼，則可以為不平等之對待。除此之外之社會性給付，部分時間人員完全同於全時人員，屬於此者有使用企業所有設施、購買企業便宜販售之產物、以及如每天與全時勞動者有同數的通勤里程、路段，則有同數的交通津貼¹⁶¹。部分時間勞動者亦有全額的週年獎金¹⁶²。

社會保險方面，德國部分工時勞動型態，原則上亦均有強制加入社

¹⁵⁹ 關於延長工時之報酬（加班費）方面，聯邦勞動法院曾經指出，部分工時人員不論超過法律所定或企業所定之工作時間時，均可請求延長工時之報酬；BAG v. 25. 7. 1996, AP Nr. 6 zu § 35 BAT; BAG v. 30. 1. 1996 – AZR 275/94, n. v. ; BAG v. 20. 6. 1995, AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge Nahrungsmittelindustrie; BAG v. 7. 2. 1985, AP Nr. 48 zu § 37 BetrVG 1972, zit. nach *Preis*, a.a.O., Rz. 35. 轉引自：魏俊明，台灣與德國工作時間制度之比較—以工時彈性化為中心，中原大學財經法律研究所碩士論文，頁106，2003年。

¹⁶⁰ Hanau/Adomeit, *Arbeitsrecht*, 9. Aufl., 181; BAG v. 10. 7. 1996 – 5 AZR 113/95, NJW 1997, 1090 f. 轉引自：楊通軒，德國部分時間勞動法制之探討—兼論台灣部分工時之法制化，<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-014.htm>（最後瀏覽日：2010/4/21）。

¹⁶¹ Schaub, *Arbeitsrechts-Handbuch*, 8. Aufl., 1996, 286 f.; Teilzeit, Bundesministerium fuer Arbeit und Sozialordnung, 1988, 2 Aufl., 103 f., 139. 轉引自：楊通軒，德國部分時間勞動法制之探討—兼論台灣部分工時之法制化，<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-014.htm>（最後瀏覽日：2010/4/21）。

¹⁶² BAG v. 22. 5. 1996 10 AZR 618/95, NZA 1996, 938 f. 轉引自：楊通軒，德國部分時間勞動法制之探討—兼論台灣部分工時之法制化，<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-014.htm>（最後瀏覽日：2010/4/21）。

會保險之投保義務，換言之，於特定要件滿足時，例如到職、離職、留職停薪、到訓、結訓，雇主即有向該管單位申報之義務¹⁶³；此即為德國學理上所概稱的：即使是部分工時人員，原則上亦負有加入社會保險之義務，亦即與全時勞工相同而享有社會保險保障。¹⁶⁴若勞動者每週工作時數未滿18小時者，得免繳失業保險費用¹⁶⁵。如被多處僱用，時間不得併計。微量勞動者得免繳疾病保險及年金保險之保險費¹⁶⁶。若勞動者被多處僱用擔任部分時間工作，所有時間得以合算。在意外保險方面，所有勞動者不問其僱用的範圍及報酬的額度，均必須投保¹⁶⁷。

(三) 勞動派遣

我國在勞動派遣的實務發展上，一個根本性的問題在於，長期以來係處於一個「規範缺乏」的狀態，不僅在勞動基準法上並無相關對於勞動派遣之規範內容存在，亦無一部直接針對勞動派遣之專法以資適用，從而導致派遣勞動實際運作上因為此一法律規範之真空狀態，不僅是在私部門企業，在公部門亦同，皆產生了在勞動派遣三方法律關係上諸多負面問題。¹⁶⁹

我國勞委會目前正研擬勞動基準法修正草案，將加入相關對於勞動派遣之規範。但此一規範並非如德國或日本般對於勞動派遣採用專法立法之方式，而是選擇在勞動基準法中再行增列勞動派遣規範內容(修正現有法律)，二者規範方式在形式面上孰優孰劣，在此並非本研

¹⁶³ 德國社會法典第 4 部第 28a。

¹⁶⁴ Schaub, *Arbeitsrechtshandbuch*, Rn. 117 zu § 44.; 轉引自：林佳和，德國部分工時勞工社會保險初探，台灣勞工季刊，第 15 期，2008 年，頁 24。

¹⁶⁵ 德國就業促進法第 102 條第 2 項、第 169 條之 1。

¹⁶⁶ 德國民法典第 5 部第 7 條、第 6 部第 5 條第 2 項、第 4 部第 8 條。

¹⁶⁷ 帝國保險條例第 539 條第 1 項第 1 款。

¹⁶⁸ Schaub, *Arbeitsrechts-Handbuch*, 8. Aufl., 1996, 298 f.; *Teilzeit, Bundesministerium fuer Arbeit und Sozialordnung*, 1988, 2 Aufl., 139, 154 f., 156.; BAG v. 12.3.1996 – 3 AZR 993/94. 轉引自：楊通軒，德國部分時間勞動法制之探討—兼論台灣部分工時之法制化，<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-014.htm> (最後瀏覽日：2010/4/21)。

¹⁶⁹ 德國在勞動派遣人力使用上之發展，也有與我國相類似的脈絡。

究計畫所關注之重點，重點毋寧在於實質內容上如何妥適地在相關規範中，對於勞動派遣三方法律關係整體性地作一完善之思考，而不論是採何種立法方式。就此，本文參酌德國法制上規定，希望對於公部門使用勞動派遣人力所產生之問題提出相關建議。以下，從幾個面向討論之：

1. 許可制度與事後許可審查制度

爲了確保勞動派遣人力之品質、保障派遣人員權利，避免勞動派遣過度氾濫而導致衝擊傳統就業型態(例如永久性的工作位置被派遣人員所取代)，應由主管機關對欲從事派遣業務之機構進行相關審查，以決定是否給予許可。例如派遣業者若無遵守一般勞動法上之相關雇主義務，或者派遣業者本身並非合法成立之公司，或者派遣業者對於派遣人員之相關權利保障，明顯相較於一般勞工而有所不及，若有上述情況等等則不應給予許可。當然，若不具備許可，則派遣業者與要派機構間之契約以及派遣業者與派遣人員間之契約應歸於無效。另外對於相關行業使用派遣勞動力之限制方面，是否整體勞動市場皆完全開放勞動派遣之使用，亦可考量我國各行業勞動現況，適度限制部分行業使用派遣勞動，以避免導致勞動就業市場的過度不安定。當然，若派遣業者不具許可的從事勞動派遣業務，許可機關應禁止該派遣業者從事派遣行爲，並且依照相關行政執行制度防止進一步的派遣行爲。

此外應對違法之許可制定撤銷制度，亦即建立事後審查機制，以防範派遣業者當初是透過惡意欺騙、威脅、相關違法行爲、給予許可機關不正確之資訊等等手段取得許可。相對地，對於合法之許可，在往後有若干事由發生時(例如許可機關認爲現時在事實上或法律上已有所變動，已無法有理由的賦予當初許可的合法性)，許可機關亦得有效地廢止該許可。¹⁷⁰

2. 派遣業者之行政義務

¹⁷⁰ 許可乃爲由行政機關給予之授益行政處分，縱使未在勞動法令上作相關事後撤銷與廢止規定，亦應適用行政程序法第 117 條以下規定。當然，若考量到勞動派遣事務之個別性或考量到特殊理由，爲了充分達到許可審查的功能，應得在個別勞動法律或勞動派遣專法中建置專屬於勞動派遣領域之撤銷廢止制度。

爲了確保許可機關在許可之後得對派遣業者進行派遣活動的管理，應在許可機關的要求下，派遣業者是有義務的必須提供或報告相關勞動派遣業務上訊息，例如依照性別、國籍、職業類別而統計的派遣人員數目、派遣案件之次數、個別派遣勞動契約的次數或期限。當然，在必要的情形下，許可機關之人員是有權利進入派遣業者營業場所進行檢查。

3. 派遣業者、要派機構、派遣人員三者間之權利義務關係

派遣業者是派遣人員之法律上及事實上雇主，爲了提升派遣人員之勞動意願且加強派遣人員之向心力，原則上應盡量避免派遣人員與要派機構處之人員有差別待遇之情形，故基本上法律或個別勞動契約中應明文規定或約定派遣業者是負有義務給予派遣人員與要派機構處勞工相同的重要勞動條件(例如薪資、相關福利、工時分配等等)，避免派遣業者藉機剝削派遣人員。

若派遣人員與派遣業者間因派遣業者無取得許可而導致契約無效之情形，派遣人員基於一個對該契約有效的信賴保護，除了派遣人員明知該契約無效原因外，應對派遣業者有損害賠償的請求權。

爲了避免派遣業者不當限制派遣人員之受僱自由，若禁止要派機構僱用已與派遣業者間勞動關係不復存在之派遣人員這樣的約定，此種約定應歸爲無效，無論是派遣業者與要派機構間之約定，或派遣業者與派遣人員間之約定。

基於保障派遣人員之勞動權益目的，雖然其與派遣業者間之契約歸於無效，但若派遣人員實際上已在要派機構處工作，則派遣人員與要派機構間之勞動關係應視爲開始的，亦即派遣人員與要派機構乃成立「雇主—勞工」關係。派遣人員有權利向要派機構請求給予其與派遣業者所約定之工資。

此外，對於雇主責任之歸屬，有關派遣人員之勞動保護，要派機構亦應負相關職業災害補償的自己或連帶責任。在派遣人員開始至要派機構工作之前，要派機構應使派遣人員了解關於其在工作上可能遭受的安全及健康的可能危害，以及使其了解關於此等危險防止的措施

與設置。另外，要派機構應使派遣人員了解關於特殊資格或專業能力或特殊醫療監督的必要性，以及使其了解關於工作上可能所提高的特殊危險。當然，派遣人員亦應有權利請求要派機構告知在要派機構企業中重要勞動條件之資訊。在社會保險金繳納義務方面，要派機構亦應負保證人之地位。

在團結權保障或參與權方面，因為派遣人員並非屬於要派機構之員工，原則上派遣人員在要派機構企業中的勞工代表選舉，應不被賦予被選舉權的；但就選舉權方面，是否可有限度的參與，值得加以考量，例如派遣人員被轉讓到要派機構處提供勞務達多少時間，則派遣人員擁有在要派機構企業內勞工代表會(工會)之選舉權；或者至少應給予派遣人員在要派機構處有其他參與工會組織之權利，例如派遣人員有權利查詢工會的服務時間並且進行諮詢。

(四)一個體制上的參考：「團體協約」

在德國公部門使用非典型勞動力的規範制度上，除了所適用之相關法規外，德國團體協約制度亦相當興盛且具有適用上的優先性，並且對於相關當事人間權利義務之確定，相對於傳統法規而言，更是進一步地加以細緻化。其制度一個根本性的思考點即在於：考量到各行各業之差異性，以及德東德西有所差異的經濟發展，亦即在考量差別化下去尋求在其行業領域具有適用妥當性之團體協約。¹⁷¹而在團體協約制定過程之中，「雇主團體與工會團體間溝通協調的互動過程」，毋寧是團體協約制度最重要的核心所在，藉由雙方的意見交換，得以使雙方在權利義務上，更能達成雙方所樂見之結果，進而達成雇主企業成本(或公部門預算人事成本)與勞工勞動利益間之平衡。而藉由如此的互動過程而制定一套雙方遵守之遊戲規則，應可以在往後有效地降低紛爭。

以我國公部門使用非典型勞動力現況而言，主要是以相關法規(法律、法規命令或行政規則)作為規制勞雇雙方權利義務的法源基礎，且

¹⁷¹ 例如在公部門勞工團體協約(TVöD)之協商過程中，德國各邦政府即退出此團體協約之協商程序，另適用各邦公部門勞工團體協約(TV-L)。

雖然有「團體協約法」存在，但實際上制定團體協約之風氣並不活躍。此對照德國制度，是有著顯著的差異。爲了改善我國公部門使用非典型勞動力之問題，必須加以考量的一點是，不僅在法制度面上應落實權利義務的明確化，但也必須理解法律適用上的侷限性—亦即無法考量到個別行業間之差異性。也正因爲法律規範的受限，更關鍵處應存在於加強公部門雇主與其契約性勞工間/公部門(要派機構)—派遣人員—派遣業者三者間的溝通協調，使各方當事人得以了解互相之需求，在歧異中循序漸進達到各方所能接受之權利義務條件，進而達成所謂團體協約之簽訂。當然，這樣的溝通協調過程，並不適宜由勞工個人與其雇主進行談判，而應藉由各行業工會之團體力量與其雇主團體進行協商。另外，爲因應各行業之差異性，團體協約制度所展現出之彈性空間，應可相當程度的消弭各行業適用同一套法律標準所產生之另一種不平等。

第三節 日本之現況與相關機制

一、日本非典型勞動關係類型概述¹⁷²

按所謂非典型勞動關係者，乃從一般長期僱傭體系的觀點出發，所爲之反面觀察，且不問法規範基礎之有無，只要是依照勞動市場之自體環境變化所產生者勞動型態均屬之¹⁷³。其代表類型如：「定期僱傭勞工」（期間僱用労働者）、「部分工時勞工」（パートタイム労働者）以及「在外服務勞工」（社外労働者）¹⁷⁴。

（一）定期僱傭勞工（期間僱用労働者）

¹⁷² 菅野和夫，《労働法》，7版，2005年，弘文堂，頁165-190。

¹⁷³ 亦即除了以下所討論者外，諸如：承攬事業勞工、自營業、居家創業（在宅就労）...等，亦即凡不屬於典型僱傭者，均可歸類爲非典型僱傭。請參閱：小倉一哉，〈非典型僱用の概念と現状—国際比較を中心に〉，頁6，資料來源：独立行政法人労働政策研究・研修機構（日本），<http://www.jil.go.jp/institute/kokusai/2004/documents/200505Ogura.pdf#search='非典型僱用の概念と現状—国際比較を中心に'>（last visted：2009/6/8）。

¹⁷⁴ 即係指所謂的「派遣勞工（派遣労働者）」。

1、意義

定期僱傭勞工係指：依定有期限之勞動契約而受僱之勞工而言。定期僱傭勞工與臨時勞工（臨時労働者）比較上，雖然其概念有重疊處，但臨時勞工多為不定期限的僱傭態樣，而定期僱傭勞工則以較為長期間的僱傭期限作為其預設的類型。

2、種類

定期僱傭勞工之類型不勝枚舉，諸如：一日僱傭（日雇い）、臨時工、季節勞工（季節労働者）、定期職員（期間社員）、打工兼職（アルバイト）、特定委託勞工（嘱託）、部分工時職員（パート社員）、契約職員（契約社員）…等。

3、規範

（1）「設定契約期限」在法律面與實際面上之意義

所謂之「定期僱傭」係指：預先限定契約的存續期間，當契約期限屆至時則契約即為終止之勞動型態。基此，企業即可依其業務發展的需要，運用各種短期的勞動契約，作為其僱用策略上的調整手段。由於日本勞動契約係以「不定期限之長期僱傭」作為其典型之僱傭型態，並因此以立法之方式確立了「解僱權濫用原則」，故定期勞動契約在法律面與實際面上，確實對以「不定期限之長期僱傭」為主的勞動型態產生了極為重大的意義。

按日本民法上的定期勞動契約規定，契約雙方當事人欲中途解約，僅限於「不得已」の場合，並且就該不得已事由的發生，有過失的一方須對他方因而產生的損害，負損害賠償責任（日本民法 628 條¹⁷⁵）¹⁷⁶。據此，其一方面的意義在於：若僱

¹⁷⁵ 日本民法第 628 條：「縱於當事人訂定有僱傭期間之情形，若有不得已之事由，各當事人得逕為解除契約。於此情形，其事由係因一方之過失所生者，對相對人負損害賠償責任。」

¹⁷⁶ 原文：「当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相

傭期限尚未屆至，則有課予雙方當事人，於此一定期間內，相互協力以確保該僱傭存續期間之義務。而他方面，就僱用人言，可作為其確保一定期間勞動力之手段，有實際性意義；而就勞工言，雖然限制了其辭職或轉業的自由，但也保障其在一定期間內享有固定之收入，故對於勞工亦有其意義。

另外，日本民法就解除僱傭契約之規定，係規定雙方當事人得隨時為之（日本民法第 627 條第 1 項前段¹⁷⁷）¹⁷⁸。但因定期勞動契約受到「解僱權濫用原則」拘束之故，僱用人欲解僱勞工，須符合「客觀上具有合理之事由且於社會通念上具有相當性」之要件。換言之，定期勞動契約之「不得已之事由」，其解釋上較「客觀上具合理之事由且於社會通念上相當」為狹，此乃因勞工在不定期僱傭契約上，仍享有解約（辭職）自由的緣故。

（2）定期僱傭契約的締結

日本法對於定期僱傭勞動契約的締結，並未有立法規範存在。亦即，日本就此種勞動關係，在立法上未明確就進用定期僱傭勞工設立「明確臨時的必要性」之要求，而完全委諸勞動市場自由運作。

（3）定期僱傭期限長度之限制

二戰後，日本為了革除二戰前，所謂「預定年限契約（年期契約）¹⁷⁹」所生的弊端，而在其勞動基準法（労働基準法）第 14 條^{180、181}明文限制之。但在經過 50 年的發展後，長期限勞

手方に対して損害賠償の責任を負う。」

¹⁷⁷ 日本民法第 627 條第 1 項前段：「當事人於未訂定僱傭期限時，得隨時為解約之請求」

¹⁷⁸ 原文：「当事者が僱用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。」

¹⁷⁹ 即以一年作為計算單位的定期勞動契約。

¹⁸⁰ 日本勞動基準法第 14 條：「勞動契約，除未定期者，對於一定事業完了定有必要性期限者以外，不得締結逾 3 年期者（於勞動契約該當下列各款之一時，為 5 年）。一、具高度專門性知識、技術或經驗（下稱「專門性知識」），其專門性知識合於厚生勞動大臣所定基準之勞工（限於以該高度專門性知識為必要之業務

動契約的弊害已逐漸減少，另一方面，企業對於機動性調整其事業經營所需要的專門技術勞工，與其確保一定期限的僱傭關係，有其需求存在，因而修正了上開限制（原初限制為 1 年）。

4、日本實務對於定期僱傭終止的見解

（1）日本民法上的僱傭終止

A、日本民法第 629 條第 1 項：「僱傭期限屆至後，勞工仍繼續服其所從事之勞務者，僱用人明知其情形而不為反對之意思者，推定以原僱傭之同一條件而繼續僱用。於此情形，各當事人得依第 627 條之規定為解約之請求。」¹⁸²。據此，雇主應明確表明其終止僱用的意思，以避免此種契約之法定默示更新的發生。

B、所謂「以原僱傭之同一條件」，譬如：原定 1 年的定期僱傭契約，於默示更新後，其更新後的新僱傭契約，仍以 1 年為期。

（2）重覆更新後的終止僱用

A、在常用臨時工之情形，譬如：2-3 個月的定期僱傭契約，如於多次重覆更新後，倘雇主於僱傭期滿，卻拒絕續約，實已等同於「解僱」。而日本實務也是採取上述的看法，有判例以「類推解僱法理」的方式（最一小判昭 49・7・22 民集 28 卷 5 号 927 頁），認為此種終止僱用的意思表示已構成「實質上之

者），與其所締結之勞動契約。二、與滿 60 歲以上之勞工所締結之勞動契約（除前款所列之勞動契約外）。」

¹⁸¹ 原文：「労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、5年）を超える期間について締結してはならない。一、専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「専門的知識等」という。）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約。二、満 60 歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）」

¹⁸² 原文：「雇用の期間が満了した後労働者が引き続きその労働に従事する場合において、使用者がこれを知りながら異議を述べないときは、従前の雇用と同一の条件で更に雇用をしたものと推定する。この場合において、各当事者は、第 627 条の規定により解約の申入れをすることができる。」

解僱」。

B、另外一種看法則是以「類推解僱權濫用原則」的方式，保障個案上的勞工，認為勞工享有「得受重覆更新其定期僱傭契約的期待利益」（最一小判昭 61・12・4 判時 1221 号 134 頁）。

C、後來，日本勞工衛生暨社會保障部（厚生労働省），也在 2003（平成 15）年頒佈了「定期勞動契約之締結、更新及終止僱用標準」的行政命令（平 15・10・22 厚劳告 357 号），以更具體的規範解決日本僱傭實務上的問題。

（二）部分工時勞工（パートタイム労働者）

1、概說

（1）定義

A、一般常用的意義

其每週所服勞務之時數，未滿 35 小時之勞工。

B、以工作時數為重點

部分工時勞工相較於同一服務單位之一般勞工，其工作時數較短。此與日本於 1993（平成 5）年所訂頒的「短時勞工僱傭管理改善法（短時間労働者の僱用管理の改善等に関する法律）」第 2 條的定義雷同。

C、而理解日本法上的部分工時勞工，似應以一般企業上如何稱呼勞工，作為重點。因為日本社會所為之「勞動者」，一般是指企業中持續僱用之典型勞動之勞工。

（2）適用法規範

無論依照上述何種定義，部分工時勞工均符合：「以獲取日本勞動基準法所適用行業之工資或報酬為目的」之規定，故：

A、按日本勞基法上所謂之「勞工」¹⁸³（日勞基法第 9 條）¹⁸⁴均全面適用：勞基法、僱傭機會平等法、最低工資法（最賃法）、勞工安全衛生法、工資確定法（賃確法）、勞工職災保險法。

B、但勞工每週工作時數不滿 20 小時者，適用僱傭保險法，以及「每週工作時數為 20 小時以上未滿 30 小時者」，在特定條件下，亦有僱傭保險法之適用。

2、部分工時勞工僱用管理上之問題與解決方法

（1）勞動條件的明確化

A、勞動條件不明確的改善

雖然日本勞基法就部分工時勞工勞動條件之明示有所明文，惟因未明定相關條件之書面交付義務。其後在 1998（平成 10）年勞基法的修正中，即將所謂「僱用通知書（雇入通知書）交付義務」予以明文。

B、工作規則（就業規則）

按日本勞基法第 89 條¹⁸⁵有明文規定，平時使用 10 人以上勞工之業者，有訂定工作規則之義務，並且應就部份工時勞工之工作規則，另為特別之規定。

（2）薪資

部分工時勞工最大的爭議焦點為：部分工時勞工是否享有與正式僱用勞工同等之薪資條件？亦即「同工同酬（同一價值

¹⁸³ 日本勞基法第 9 條「本法所稱之『勞工』，係指：不論職業之種類，而受僱於事業或事務所（下稱『事業』），並受支付工資或報酬者而言。」

¹⁸⁴ 原文「この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」

¹⁸⁵ 日本勞基法第 89 條前段：「平時僱用勞工 10 人以上之雇主，就以下各款所列事項作成工作規則，並應向主管機關提出之。於變更以下各款所列事項之情形，亦同。」。原文：「常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。」

「勞働同一賃金」原則」之適用問題。

A、上述問題，在日本下級法院判決中曾做出解釋。該個案中，因某位女性臨時僱員的薪資僅有相同工作年資之正式女性僱員的 8 成，法院據此認為此種情形已違反同工同酬之理念，而有違反公序良俗（長野地 上田支判 平 8・3・15 勞判 690 号 32 頁）。

B、但有學者認為（菅野和夫）：

a、基於日本與歐美的社會文化以及立法政策上的差異（如：社會國家、個人機會平等保障理念、勞力市場自由化、企業勞力運用實際狀態...等），純粹以公序良俗的解釋論，有適用上的困難。

b、在其他類似部分工時勞工的情形，如「全職部分工時勞工（フルタイムであるパートタイム労働者、疑似パート）」、退休再就業（定年後の再雇用）、打工兼職、自由業、契約職員...等，同工同酬原則亦未被全面貫徹，若操之過急導入單一性的法政策，其所產生的副作用不但無益於改善部分工時勞工之僱傭品質，也應考量運作上的可能性。

c、若為了達到保障此類部分工時勞工之目的，及保障部分工時勞工獲得良好的待遇，對於那些對給予部分工時勞工比照正式僱員同等就業條件之機構或業者，政府應給予獎勵，作為行政管制誘導之手段。

（3）服勞務時間與年休假

在 1998 年（平成 10 年）日本勞基法修正，將部分工時勞工「是否於所定勞動時間外之服勞務」之條件，規定應於僱傭成立時之契約明確約定，並課予雇主應踐行書面交付義務。

（4）解僱與終止僱用

依照短時勞工法方針（短時間労働者法による指針），對於部分工時勞工依其定期契約，而有超過 1 年以上之繼續重覆僱用之情形，要求雇主若欲於契約期滿而終止僱用，至少應給予勞工有 30 天的預告期間。

（三）在外服務勞工（社外労働者）

1、外部勞工利用（他企業労働者の利用）的類型

（1）日本現行法上主要有三大類型

A、業務處理承攬（業務処理請負）

B、勞工派遣（労働者派遣）

C、借用/人事異動（出向）

（2）外部勞工利用型態之法規範

日本職業安定法第 44 條即明文此種勞力運用之型態，原因在於，外部勞工利用常導致「強制勞動」與「壓榨勞工權益」的情事，且其雇主責任及使用人責任，均處於相當不明確的狀態。

惟鑑於近年來，企業對於勞力運用的管制，有要求鬆綁的呼聲，因而又有勞動派遣法的制頒以因應實際需求。

2、業務處理承攬（業務処理請負）

（1）意義

業務處理承攬係指委託企業（発注企業）之一方委託承攬企業（請負企業）之他方，處理一定之業務或事務。而由承攬企業方面將自己僱用的勞工，派往委託企業的工作處所，並「在承攬企業方之指揮監督下」，從事其勞務。此類勞力運用型態須符合日本職業安定法施行細則第 4 條之規定，始得為之。

（2）業務處理承攬的勞動關係

儘管委託企業對承攬企業所派來的勞工，於其服勞務時，無指揮監督權；然因該等勞工係在其工作處所從事勞務，故委託企業依法仍負有安全照護義務，於職災事故發生時，並非毫無責任。

3、勞工派遣（労働者派遣）

（1）日本勞工派遣法¹⁸⁶的目的

該法係鑑於勞工派遣事業係作為勞動力供需調整系統之一部分，故將勞工派遣排除於日本職業安定法上所定之勞力供給事業禁止範圍之外。

該法規範目的有四：

- a、防止派遣業者對於派遣勞工的不當壓榨。
- b、就派遣勞工的相關就業條件明確化。
- c、釐清派遣勞動於勞工保護法規上的責任主體。
- d、避免勞工派遣侵蝕長期僱傭體系。

（2）日本法上勞工派遣的意義

日本勞工派遣法第 2 條第 1 款：「勞工派遣係指將自己所僱用之勞工，基於該僱傭關係，使其為該他人從事勞務，而受他人指揮命令者而言」，並排除「與該他人約定，使該勞工受該他人所僱用之情形。」¹⁸⁷。

上述定義乃以「服從他人指揮命令」作為與前述「業務處理承攬」的區別標準。另外又以「派遣勞工與勞力需求方不發生全部或一部性之勞動關係」，作為與「勞力借用」（自

¹⁸⁶ 全名：「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等に関する法律。」

¹⁸⁷ 原文：「一、労働者派遣：自己の僱用する労働者を、当該僱用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に僱用させることを約してするものを含まないものとする。」

己の僱用する労働者を一定期間他企業のなかで他企業の指揮命令下に使用させる労働者派遣は出向）之判別基準。

(3) 日本法對於勞工派遣的規範

依日本勞工派遣法第 2 條第 3 款：「所謂之勞工派遣事業，係指從事勞工派遣為業者。¹⁸⁸」，其法定分類為：

A、特殊勞工派遣事業（労働者派遣事業）

依同法第 2 條第 5 款規定¹⁸⁹，特殊勞工派遣事業，係指派遣事業之派遣勞工平時即為該派遣事業「平時僱用」之勞工，不論該派遣事業有無將其平時僱用之勞工外派，勞工皆為於該派遣事業所僱用；其又稱為「僱傭型或常用型勞工派遣」。而所謂平時僱用（常時僱用），除不定期僱傭外，尚包含逾一年以上之定期僱傭者。由於此種形式存在之派遣事業為少數，故稱為特殊勞工派遣事業。

特殊勞工派遣事業與後述之一般勞工派遣業差別在於「其與派遣勞工間係訂有不定期或定期之僱傭契約」，而此種勞工派遣類型，由於勞工乃派遣事業所平時僱用之勞工，勞工之權益較有保障，故特殊勞工派遣事業所受法令之限制也較少。

B、一般勞工派遣事業（一般労働者派遣事業）

依同法第 2 條第 4 款¹⁹⁰：「一般勞工派遣事業，係指特定勞工派遣事業以外之勞工派遣事業而言。」，其又稱為「註冊型或登錄型勞工派遣事業」。

與前述特殊勞工派遣事業之差別在於：其與派遣勞工

¹⁸⁸ 原文：「三、労働者派遣事業：労働者派遣を業として行うことをいう。」

¹⁸⁹ 原文：「五、特定労働者派遣事業：その事業の派遣労働者（業として行われる労働者派遣の対象となるものに限る。）が常時僱用される労働者のみである労働者派遣事業をいう。」

¹⁹⁰ 原文：「四、一般労働者派遣事業：特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業をいう。」

間「僅於派遣期間始有僱傭關係存在」，故一般以為此種勞工派遣類型，對於勞工權益較無保障，故法令對於此種派遣事業所為之限制亦較為嚴格，尚需符合主管機關（勞工衛生暨社會保障部）依法所定之各項細節規範命令（同法第 5、6、7 條）方得從事派遣業務。

C、候補僱用派遣（紹介予定派遣）

依同法第 2 條第 6 款¹⁹¹：「候補僱用派遣，係指：勞工派遣類型中，受有同法第 5 條第 1 項之許可者（下稱「一般勞動派遣業者」），或依同法第 16 條第 1 項之規定而提出申請書者（下稱「特定勞動派遣業者」），就接受該勞工派遣服務者（以下於本款稱「要派事業單位」）之要求，辦理職業介紹之派遣類型。依該職業介紹，有使該派遣勞工得受該要派事業單位僱用之意旨，並在該勞工派遣服務提供終了前，使該派遣勞工與該要派事業單位間作成約定者。」

此種候補僱用派遣類型，只限於某些特定受許可之事業可以使用。該事業在接受該派遣公司所派遣之人員時，即同意該派遣人員於派遣服結束前，可獲得該事業之正式僱用，而此種派遣則如同一種試用期間的轉型，派遣人員有獲得要派機構正式僱用之可能。日本先後在 2000 年（平成 12 年）的許可基準，及 2003 年（平成 15 年）的勞基法修正，予以正面承認此種派遣勞動事業。而其於營業前，該勞動派遣業者須依職業安定法之規定提出申請。

¹⁹¹ 原文：「六、紹介予定派遣：労働者派遣のうち、第 5 条第 1 項の許可を受けた者（以下「一般派遣元事業主」という。）又は第 16 条第 1 項の規定により届出書を提出した者（以下「特定派遣元事業主」という。）が労働者派遣の役務の提供の開始前又は開始後に、当該労働者派遣に係る派遣労働者及び当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受ける者（以下この号において「派遣先」という。）について、職業安定法その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして、職業紹介を行い、又は行うことを予定してするものをいい、当該職業紹介により、当該派遣労働者が当該派遣先に僱用される旨が、当該労働者派遣の役務の提供の終了前に当該派遣労働者と当該派遣先との間で約されるものを含むものとする。」

(4) 適用勞工派遣之業務與派遣期間

爲了避免長期僱傭體系遭勞力派遣制度侵蝕，日本長久以來均限制勞工派遣法所得適用之範圍。在 1999 年（平成 11 年）以前，明文限制在列舉之 26 種專門行業中。

然因應日本工商業對於勞力派遣事業的需求，以及職業型態多樣化、強化勞力市場供需調配功能…等原因，日本勞工派遣法先後在 1999 年（平成 11 年）及 2003 年（平成 15 年）修正，其中較爲重要者，乃明文開放「製造業（物品製造、製造工程…等）」亦得使用勞力派遣¹⁹²。

(5) 勞工派遣契約

依同法第 26 條第 1 項：「勞工派遣契約（即謂：當事人一方與他方約定爲勞工派遣之契約）之當事人，依勞工衛生暨社會保障部之命令之規定，於締結該勞工派遣契約時，須併同考量下列各款事項之規定，對應其內容之差異而定其派遣勞工之人數。□、派遣勞工從事業務之內容。□、派遣勞工所派往服勞務之事業所名稱及所在地或其他派遣工作處所。□、要派機關與派遣人員所需提供之勞務及受直接指揮命令之事項。□、勞工派遣之期限及其派往服勞務之日。□、派往服勞務，其開始及終了時點並休息時間。□、關於安全衛生之事項。□、關於處理派遣勞工申訴之事項。□、勞工派遣契約解除時，關於派遣勞工僱用安定之必要性措施之事項。□、於勞工派遣契約如涉及候補僱用之情形，關於該候補僱用之事項。□、前各款所列者外，其他依勞工衛生暨社會保障部之命令所定之事項。」¹⁹³

¹⁹² 該法在 1999（平成 11）年修正時，明定如：港灣運送、建設、警衛保全、醫療關係與「製造工程」以外之業務，不得行勞力派遣。

¹⁹³ 原文：「労働者派遣契約（当事者の一方が相手方に対し労働者派遣をすることを約する契約をいう。以下同じ。）の当事者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めるとともに、その内容の差異に応じて派遣労働者の人数を定めなければならない。一、派遣労働者が従事する業務の内容。二、派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事

同法第 27 條：「勞工派遣業者，不得以派遣勞工之國籍、信仰、性別、社會身分、其所為勞動團體之正當行為為由，而解除勞工派遣契約。」¹⁹⁴

同法第 28 條：「派遣勞務之要派機構，關於該派遣實施，違反本法第四節所定應適用之法律規定之情形（含基於此規定而為之行政命令在內），為勞工派遣之業者，得停止該勞工派遣或解除該勞工派遣契約。」¹⁹⁵

（5）派遣機構應採取之措施

- A、勞動派遣業者對派遣勞工應確保其就業、教育訓練機會、及增進其勞動條件、僱用安定，並採取必要的對策措施。（同法第 30 條）
- B、勞動派遣業者就要派事業單位（派遣先事業主）是否遵守相關法令，及其他就業條件之適切正當履行，有採取必要對策措施之照護義務。（同法第 31 條）
- C、勞動派遣業者於僱用時須明示其係作為派遣勞工之意旨，並得該勞工之同意。（同法第 32 條）
- D、非有正當理由，勞動派遣業者不得禁止要派事業單位

する事業所の名称及び所在地その他労働者派遣に係る派遣労働者の就業（以下「派遣就業」という。）の場所。三、労働者派遣の役務の提供を受ける者のために、就業中の派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項。四、労働者派遣の期間及び派遣就業をする日。五、派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩の時間。六、安全及び衛生に関する事項。七、派遣労働者から苦情の申出を受け、た場合における当該申出を受けた苦情の処理に関する事項。八、労働者派遣契約の解除に当たつて講ずる派遣労働者の僱用の安定を図るために必要な措置に関する事項。九、労働者派遣契約が紹介予定派遣に係るものである場合にあっては、当該紹介予定派遣に関する事項。十、前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項」。

¹⁹⁴ 原文：「労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として、労働者派遣契約を解除してはならない。」

¹⁹⁵ 原文：「労働者派遣をする事業主は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者が、当該派遣就業に関し、この法律又は第四節の規定により適用される法律の規定（これらの規定に基づく命令の規定を含む。第 31 条において同じ。）に違反した場合においては、当該労働者派遣を停止し、又は当該労働者派遣契約を解除することができる。」

於原派遣勞工與勞動派遣業者終止後僱傭關係後逕為僱用該派遣勞工。（同法第 33 條）

E、勞動派遣業者須對該派遣勞工明示相關派遣就業條件及派遣可能期限及派遣期滿日。（同法第 34 條）

F、勞動派遣業者須作成「派遣事業管理登記簿（派遣元管理台帳）」，並應保存 3 年。（同法第 37 條）

G、勞動派遣業者須選派「派遣勞工管理員（派遣元責任者）」，處理派遣勞工相關事務（如：建議、指導、申訴處理、個人資料管理、作為與要派事業單位間的聯繫窗口...等）。（同法第 36 條）

（7）要派事業單位（派遣先事業主）的法定義務（講ずべき措置）

A、基本義務：

需採取必要之措施，以保障派遣勞工享有於派遣契約所定之就業條件。（同法第 39 條）

B、直接僱用義務

a、意義

繼續同一業務一年以上之派遣勞工，要派事業單位對其有直接僱用義務。

b、無限制派遣期限之業務

對已逾三年期間而繼續使用同一業務之派遣勞工，要派事業單位若欲僱用之，須對該派遣勞工為僱傭契約之要約。（同法第 40 條之 5）

c、有可能派遣期限限制之業務

□勞動派遣業者（派遣元事業主）須於派遣期限屆至前，對要派事業單位為派遣期間屆滿後勞力派遣不繼

續之通知（同法第 35 條之 2）。為通知後，要派事業單位須對有受僱意願之派遣勞工，為僱傭契約之要約。（同法第 40 條之 4）

就繼續同一業務而接受一年期限之派遣勞工，而為繼續該項業務且要派機構有僱用該派遣勞工之意願，勞動派遣業者應致力於該項僱傭關係成立。（同法第 40 條之 3）

（8）勞動保護法規的適用

A、日本勞基法及勞工安全衛生法上的各項原則，雖係以勞動派遣業者（派遣元事業主）作為責任主體，惟於許多情形，法令亦課予要派事業單位（派遣先事業主）諸多義務，尤其是關於派遣勞工實際的就業條件。

B、勞動派遣業者對於要派事業單位有監督義務，亦即若要派事業單位有任何違反勞工派遣契約或其他法定就業條件之情事時，勞動派遣業者同受相關罰則之處罰。（同法第 44 條第 3、4 項）

（9）勞動契約關係

派遣勞工係於勞力需求方之指揮監督下從事勞務行為，然其兩者間不發生任何勞動關係。不過，依日本安全衛生法等相關法規，勞力需求方仍負有給予派遣勞工安全照護之義務。

表 2-12 日本非典型勞動類型比較表

	定期僱傭勞工（期間雇用労働者）	部分工時勞工（パートタイム労働者）	勞工派遣（労働者派遣）
定義	預先限定契約的存續期間，當契約期限屆至時則契約即	相較於同一服務單位之一般勞工，其工作時數較短者	將自己所僱用之勞工，基於該僱傭關係，使其為該他人從

	為終止之勞動型態。（日本民法、勞動基準法）	（日本短時勞工僱傭管理改善法第 2 條）	事勞務，而受他人指揮命令者，並排除與該他人約定，使該勞工受該他人所僱用之情形。（日本勞工派遣法第 2 條第 1 款）
勞動條件	依僱傭契約定之。（日本民法第 627 條以下）	1、薪資，同工同酬問題。 2、每週所服勞務之時數，未滿 35 小時之勞工。	依勞動派遣契約定之。
法律關係	爭議環繞在「僱用中止」問題上。	亦有「僱用中止」問題上。	1、特殊勞工派遣事業：派遣事業之派遣勞工平時即為該派遣事業「平時僱用」之勞工，不論該派遣事業有無將其平時僱用之勞工外派，勞工皆為於該派遣事業所僱用。（日本勞工派遣法第 2 條第 5 款） 2、一般勞工派遣事業：其與派遣勞工間「僅於派遣期間始有僱傭關係存在」。（日本勞工派遣法第 2 條第 4 款）
權益	1、日本法院實務運用「類推解僱法理」	1、對於部分工時勞工依其定期契約，	在勞工派遣契約訂定上，設有諸多法律限

保障	<p>或「類推解雇權濫用原則」，處理僱傭更新中止的問題。</p> <p>2、日本勞工衛生暨社會保障部，在2003年頒佈「定期勞動契約之締結、更新及終止僱用標準」，以更具體的規範解決日本僱傭實務上的問題。</p>	<p>而有超過1年以上之繼續重覆僱用之情形，要求雇主若欲於契約期滿而終止僱用，至少應給予勞工有30天的預告期間。（日本短時勞功法方針）</p> <p>2、勞動條件的明確化：應給予僱用通知書、訂定工作規則。（日本勞動基準法）</p>	<p>制。（日本勞工派遣法第26、27條）</p>
----	---	---	---------------------------

資料來源：本研究團隊整理

二、日本對於非正規公務員之任用

（一）任用方式

日本國家公務員除依其國家公務員之選考制度以「Ⅰ種・Ⅱ種・Ⅲ種」三類考試，管道任用外，尚有臨時性任用、限定任期的任用、兼職任用、屆齡退休者的再任用、以及國家與民間企業間的人事交流等途徑。上述任用管道當中，和本計劃直接相關者為、部分，因此以下即就此二者進行論述。

1、臨時性任用

擁有任命權的機關首長，根據人事院規則的規定，與緊急、臨時的官職相關、或者是無任用候補者名冊的狀況下，獲得人事院的承認，且不超過六個月的任期，可進行臨時性任用。亦即臨時性任用的權限屬於擁有人事任命權的機關首長，且不佔法定編

制的員額，任期不超過六個月，至多可延期一次。¹⁹⁶

2、限定任期的任用

從事的職務內容若為預定於三年以內廢止的官職，至該當官職廢止的期間；以及基於特別計畫所實施的研究事業相關，預定於五年內結束的科學技術（非人文科學）、具備高度專業知識、技術的研究業務且為該研究事業有效運作所必要的官職，至該當業務結束期間，得以限定任期進用。¹⁹⁷再者，任期制職員的進用是人事院認可後，以選考方式，根據業務所需的專業知識與優秀見識等，就人選的資格、經歷、實務經驗等進行經歷評審。¹⁹⁸

（二）待遇

有關以臨時性任用、限定任期的任用、兼職任用以及屆齡退休者的再任用等途徑任用的契約人力之待遇，除依據「國家公務員法」、或「一般職職員薪資關係法」、或「一般職職員的勤務時間、休假等關係法」等專門法中所適用的相關條例之外，若有其他特別法，例如：「一般職的任期制職員的採用與待遇特例關係法」等，則根據特別法的規定。但是有些事項無論有無特別法，例如上述各類任用之俸給，日本人事院均依據相關法規或權責訂定詳細規則與薪俸級表（附表 13）¹⁹⁹，且編入人事院規則之內。

其次，上述臨時性任用、限定任期的任用、兼職任用以及屆齡退休者的再任用等途徑所進用的職員，乃由國家依據相關法規加以「任用」，且依法給予待遇，而非依據勞動基準法來「僱用」，不經由僱用契約來保障受僱人權益。因「任用」是屬於國家公務員，「僱用」則屬於非國家公務員，兩者權益有很大的差別。

¹⁹⁶ 國家公務員法第 60 條。

¹⁹⁷ 人事院規則 8-12 職員的任免第 15 條限定任期的任用第 2 款第一項與第二項規定。

¹⁹⁸ 人事院規則 2310 任期制職員的進用與薪資特別條例第二條。

¹⁹⁹ 無薪俸級表者，由擁有任命權者依法訂定，例如兼職職員的薪俸。各類公務員的薪俸與薪俸級表，除可參考人事院網站之外，亦可參考行政管理研究センター編，《データ・ブック 日本の行政 2007》，頁 85-88，2007 年。薪俸級表的適用範圍說明等。

表 2- 13：日本公務員俸級表適用範圍一覽²⁰⁰

俸級種類	適用人員範圍
行政職俸級表（一）	適用於非俸級表內的職員(除兼職人員以外)
行政職俸級表（二）	從事機械運作、府院監督和其它院務以及其相關性職務人員，依人事院規定辦理。
專門行政職俸級表	從事需要如植物防疫官、家畜防疫官、專利局審定委員以及審議官、船隻檢查官與航空交通管制等其它專業知識之職務人員，依人事院規定辦理。
稅務職俸級表	從事於國稅局處理租稅的賦課以及徵收等相關性之職務人員，依人事院規定辦理。
公安職俸級表（一）	從事警官、皇宮護衛官、出入境警官以及看守所等職務人員，依人事院規定辦理。
公安職俸級表（二）	從事檢查署、公共安全調查局、少年感化院、海巡署等職務人員，依人事院規定辦理。
海事職俸級表（一）	從事遠洋區域或近海區域航行之人事院指定船隻船長、航員、機關長、機組員等職務人員，依人事院規定辦理。
海事職俸級表（二）	從事船隻作業職務人員(非海事職俸級表(一)之適用人員)，依人事院規定辦理。
教育職俸級表（一）	從事人事院指定大學相關教育機構內，有關學生教育、學生研究之指導以及研究等職務人員，依人事院規定辦理。
教育職俸級表（二）	從事人事院指定高等職業學校相關教育機構內，教授職場必要之技能等職務人員，依人事院規定

²⁰⁰ 資料來源：人事院，《公務員白書》，146 頁，平成 18 年，2006 年。

	辦理。
研究職俸級表	從事人事院指定實驗所、研究院內，實驗研究亦或調查研究等職務人員，依人事院規定辦理。
醫療職俸級表（一）	從事醫院、療養院、診所之醫師以及牙醫等職務人員，依人事院規定辦理。
醫療職俸級表（二）	從事醫院、療養院、診所之藥劑師、營養師等相關人員，依人事院規定辦理。
醫療職俸級表（三）	從事醫院、療養院、診所之保健師、助產師、護士、實習護士等相關職務人員，依人事院規定辦理。
福祉職俸級表	從事人事院指定身心障害更生援助機構、兒童福祉機構內，入內之指導、照顧、看護等相關職務人員，依人事院規定辦理。
指定職俸級表	擔任事務次官、外局首長、實驗所亦或研究院院長、醫院亦或療養院院長等官職人員，依人事院規定辦理。
特任職員俸級表	依照任期制職員法規定，任期制職員中，需要高度專業知識經驗或於規定期間內需要善用其優異見識等職務人員（特任職員）。
任期制研究員俸級表	依照任期制研究員法之規定所任用之任期制職員。

資料來源：人事院，《公務員白書》，146 頁，平成 18 年，2006 年。

（四）勞動條件與問題

依日本國家公務員一般工會（國家公務員一般労働組合）於 2007 年之調查，於日本中央政府機關最密集的地區，東京都「霞ヶ関」工作之正規公務員共有 40,165 人，當中部份工時職員約有

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

13,100 人。

日本中央部會之部份工時，由於其身分仍屬廣義之日本國家公務員，因此並不適用日本之勞動基準法，其勞動條件僅被課予須以書面明示之義務，勞動條件並不明確。

依調查，勞動契約之期間，甚至有短至以每隔 15 日更新契約，同時就工作內容而言，諸如機關業務調查問卷之彙整，議事錄之製作等主要業務。對非正式職員工，以如同「用了就丟」之模式，要求其工作。對於公共服務，所必須具有之公正、中立以及專門性之要求；在此種勞動條件之下，是否能達成其目的，該調查報告表達高度懷疑。

表 2- 12：日本中央部會於「霞ヶ関」地區，非正式職員之勞動條件²⁰¹

	非正式職員 人數	工作內容	工資	任用期間
厚勞省	1,684	資料輸入、彙 整、問卷	7,280-9,800/ 日	不滿 1 年
內閣府	1,680	資料、文件整 理	7,150-8,850/ 日	4 個月以上
環境省	713	一般事務	7,170-8,880/ 日	至隔年 3 月 3 日
財務省	383	各種計算、統 計事項	7,210/日	原則上每月 15 日（更新，有可 能 1 年以上）
金融庁	345	法案擬定之 事務協助、作	7,200-8,900/ 日	4 個月以上

²⁰¹ 資料來源：<http://d.hatena.ne.jp/sarutoru/>（last visted：2010/1/24）。

		成議事錄		
国税庁	67	打字等一般事務等	8,800/日	1 個月(可更新)

資料來源：<http://d.hatena.ne.jp/sarutoru/> (last visted: 2010/1/24)。

此外經工會進行調查，發現日本中央政府機關正職和非正職有很大的差別。該種職員在以非正規受僱之後，由於在任用上是屬於公務員，因此無法適用日本勞基法或工會法，而成爲日本勞動法體系之死角。

以日本行政機關公佈招募部分工時之網頁來看，勞工工資過低。例如：常常看到正職人員爲因產假而必須招募臨時人員，但相較於正職人員可留職停薪與享育兒休假，臨時人員之勞動條件，則爲限定 1 年期間之僱用，日薪 7,000 日元。亦即在完成同樣工作之前提下，正職人員是以臨時人員數倍之成本受到僱用。

其次，依日本國家公務員一般勞動工會（組合）之調查，非全職公務員形式上爲每日更新僱用契約之勞工，其僱用關係非常不穩定，所產生的問題也很嚴重。依其調查，日本中央部會之公務員人數均有 40,000 人，當中每 4 人即有 1 人爲非全職之公務員。此外依據調查，某些短期僱用契約之臨時人員和正職公務員幾乎做相同的工作，而此種情形正不斷增加。其中也出現機關僱用人員期間超出 6 個月，應該給予特別休假而未給的情況，或是在僱用滿 6 個月之前即進行惡意解僱之違法行爲的行政機關。

三、日本法院實務對於非典型公務勞力之見解—以「東京地方法院平成 18 年 3 月 24 日地位確認請求案(平成 16 年(ワ)第 5713 号)」²⁰²為例

(一) 案例主旨

機關對於長期任用之定期(附任期)任用之臨時公務員拒絕更新任用，顯著違反正義且不合於社會通念。

(二) 事實概要

本件為任職於某大學之合作機關 A 研究所（以下簡稱「A 研究所」）的「X」對其所屬機關所提出之訴訟。X 係為 A 研究所一年一聘定期任用之臨時職員（時薪制之事務佐理員），已於該機關繼續服務 13 年又 11 個月，但卻遭到 A 研究所突然表示不再續約。X 無法接受此種形同解僱的結果，遂以其過去受到 A 研究所連續 13 次更新任用契約²⁰³。X 於是類推適用解僱之法理，並適用權利濫用及誠信原則之法理，主張 A 研究所突然不再續用係屬不當，而向日本東京地方法院提起確認 X 臨時職員地位存在之訴。

²⁰² 請參閱：国情研非常勤職員事件—任期付きで任用された非常勤公務員に対する任用更新の拒絶が著しく正義に反して社会通念上是認し得ないとされた事例，《判例タイムズ》1207 号，判例タイムズ社，頁 76 以下，2006 年 6 月 15 日。

²⁰³ 查判決中的事實部分，X 的首度任用期間暨各次續用期間，如下所示：

- 、1989（平成元）年 5 月 1 日至 1990（平成 2）年 3 月 31 日，
- 、1990（平成 2）年 4 月 1 日至 1991（平成 3）年 3 月 31 日，
- 、1991（平成 3）年 4 月 1 日至 1992（平成 4）年 3 月 31 日，
- 、1992（平成 4）年 4 月 1 日至 1993（平成 5）年 3 月 31 日，
- 、1993（平成 5）年 4 月 1 日至 1994（平成 6）年 3 月 31 日，
- 、1994（平成 6）年 4 月 1 日至 1995（平成 7）年 3 月 31 日，
- 、1995（平成 7）年 4 月 1 日至 1996（平成 8）年 3 月 31 日，
- 、1996（平成 8）年 4 月 1 日至 1997（平成 9）年 3 月 31 日，
- 、1997（平成 9）年 4 月 1 日至 1998（平成 10）年 3 月 31 日，
- 、1998（平成 10）年 4 月 1 日至 1999（平成 11）年 3 月 31 日，
- 、1999（平成 11）年 4 月 1 日至 2000（平成 12）年 3 月 31 日，
- 、2000（平成 12）年 4 月 1 日至 2001（平成 13）年 3 月 31 日，
- 、2001（平成 13）年 4 月 1 日至 2002（平成 14）年 3 月 31 日，
- 、2002（平成 14）年 4 月 1 日至 2003（平成 15）年 3 月 31 日。

(三) 判決要旨

X的勤務關係為基於公務員之任用關係，有關其任期屆滿後再為續用的決定，雖然是任用權人得綜合機關預算、業務必要性、以及該臨時職員的能力、該事業所屬事務之合理性及必要性等情況一併加以考量，做出是否再為續任之最後判斷²⁰⁴。惟本件對於X之不再續用決定，屬顯然違反誠信原則，參照一般社會通念無法認同，故認訴請其確認職員地位之訴為有理由。且，因其後日本於2004年實施國立大學法人法，大學共同機關之Y研究機構，繼受了原本A研究所法律上之主體地位，因此法院乃確認X與Y研究機構之間具有私法上勞動契約之地位²⁰⁵。）

有關臨時職員不再繼續受到任用，具體個案上究竟能否類推適用解僱法理？就此問題，日本各級法院見解分歧，即使有法院採取肯定見解者，受僱人也往往敗訴，查其主要理由，在於法院對於任用權人得行使僱用裁量權，均相當容忍其裁量之瑕疵²⁰⁶。

而於本件判決中，一方面法院認為X與A研究所間，存在公法上之僱用關係，依其性質，應無適用私法上勞動契約之一般解僱權濫用法理之可能。另一方面，法院指出，按日本行政事件訴訟法第30條之規定，有關行政之行為在有裁量逾越或濫用…等違法之情形，依據「權利濫用」或「禁止權限濫用」，之法理，或是依誠信原則之法理，任命權人不應該對該非正式職員拒絕任用契約之更新。

²⁰⁴ 換言之，是否續用X，應屬任用權人的裁量範疇，除有裁量逾越或濫用…等瑕疵發生，法院原則上不得介入審查其任用決定之違法性。

²⁰⁵ 查本件X與A研究所間原本法律關係為公法上之任用關係，後因日本國立大學法人法施行後，Y研究機構承繼了原本A研究所的地位，法院遂以此為由而重新確認X與Y研究機構間，轉為私法上勞動契約而繼續存在，以作為確認地位訴訟之判斷理由。

²⁰⁶ 日本岡山中央郵務局臨時職員僱用中止案，岡山地判2002年10月15日。法院雖然承認解僱權濫用法理類推適用之可能性，但最後判決結論仍否定其得為類推，請參閱：《勞働法律旬報》1552号，旬報社，頁38，2003年5月10日。另參網路資料來源：女性と仕事の未来館→働く女性に関する判例検索，http://www.miraikan.go.jp/hourei/case_detail.php?id=20090218133923 (last visited: 2010/1/28)。

在公法僱用關係上，能否將上述幾項原則，類推解釋為解僱權濫用之法理，乃屬另一問題。本案在結論上，法院儘管認為公法上之僱用關係並無私法勞動契約上之所謂解僱權濫用法理類推適用之可能，不過法院使用上述裁量瑕疵理論與誠信原則之法理，作出 X 勝訴之判決。就本判決之結論而言，乎與使用解僱權濫用之法理所得到之結論並無不同。

其次，法院於判決中指出，在存在有特殊情事之情況下，任用機關應對臨時職員為續用決定。而何謂「特別情事」，法院提出三點見解：□任命權人對臨時職員，明確約定將保障其於任期屆滿後仍為續用，基於此項約定，可認為係有合理期待之特別情事，而不予續用的理由即欠缺合理性；□任用權人以不當違法之目的而不再續用，有裁量逾越或濫用之情形；□對於以定期契約任用之公務員所為之不再續用，係顯著違反正義而不合於一般社會通念之情形。

於本件事實 X 已任職 13 年又 11 個月且受到該機關 13 之任用契約更新²⁰⁷，也因此 X 熱愛其職場而努力執行勤務，X 也相信在 2003 年 3 月 31 日任期屆滿後會被繼續任用。雖然 A 研究所早於平成 11 年底預先決定在 2003 年 3 月 31 日以後不再續用 X，然而 A 研究所卻未將該項決定預先告知 X，甚且，在 X 任期屆滿後，亦未對於其再就業有所照料或安排，因此可認為 A 研究所對於 X 之不再續用，應屬顯著違反正義而不合於一般社會通念，而合於前述第□種之特殊情事。

附帶說明者，有關臨時職員不再受到續用之個案中，日本最高法院過去於 199 年對日本大阪大學圖書館事務佐理員不再續任事件中，所做出的判決中也指出²⁰⁸，在有特殊情事之違法情況時，遭受不再被繼續任用之臨時職員，有請求損害賠償之可能性。本件判決，一般認為係日本司法實務上，法院對於公部門機關違法不再續用而確認臨時職員地位之首次裁判例。

²⁰⁷ 同前註。

²⁰⁸ 最高裁第一小法廷平 6 (1994)・7・14 判決，請參閱：個別的労働關係，《判例タイムズ》871 号，判例タイムズ社，頁 144，1995 年 5 月 1 日。

四、日本部分工時之地方公務

日本有關公務員之非典型勞動制度之相關資料，於本計畫中，經努力調查之後，相關可靠文獻資料非常稀少。不過，日本總務省對於日本地方公務員之部分工作時制度，於 2008 年組成「有關地方公務員之部份工時的應然面之研究會」，委託一橋大學法學院高橋滋教授擔任主持人，進行調查。於 2008 年 7 月至 12 月，歷將 8 次之開會檢討，整理出「有關地方公務員之部份工時的應然面之研究會報告書」。由日本總務省於 2009 年 1 月 23 日公布於其官方網頁²⁰⁹，當中有許多值得我國參考之處。以下，即以該研究報告為主，進行整理如下。

（一）日本部分工時之地方公務員相關問題檢討

1、臨時、非常勤職員的各種問題

日本地方自治團體在履行給付行政服務的實務運作上，為了因應多樣化、高度化的行政需求，在日本公務員制度的一般類型之不定期常勤職員外，並運用了多樣任用型態（各種定期職員與臨時、非常勤職員）。

在 2002（平成 14）年 9 月所舉辦的「朝向適合於分權型社會之地方公務員多樣任用制度之實現」之檢討會中，有關任用與常勤職員同樣從事核心實質性業務的定期職員，從確保地方自治團體之事務與事業順遂進行之觀點，在不須全時勤務的業務上，有大幅度活用非常勤職員的可能。另一方面，亦提出對於須全時勤務之業務卻未必皆須由不定期常勤職員來處理的業務，可由定期職員加以運用之可能性。其次，關於特別職的臨時、非常勤職員的任用，鑑於公務制度之宗旨，提出了應基於人員特定學歷及經驗而任者，並應限定任用於非專任性質較強的業務之檢討建議。

²⁰⁹ 參閱日本總務省官方網頁

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/2009/090123_7.html (last visited : 2009/11/24) .

2、引進具有任期之部分工時職員制度

其後，有關在日本地方公務員制度中的多樣性之任用以及勤務型態，於地方公務員制度調查會中再度進行檢討，該調查會於 2003（平成 15）年 12 月 25 日整理出，有關「分權新時代的地方公務員制度—任用、勤務型態的多樣化」之報告。在該報告中，基本思考方向為，從確保公務之中立性而長期培養職員為基礎之追求公務的效率性之觀點，雖然指出應該維持以不規定任期之常勤職員為中心的公務運作原則，同時為因應在地方自治團體中，住民之多樣化、高度化之需求，乃提出引進定有期限之部分工時職員制度。同時，也一併提出，以規定期限之方式，採用既有之具有高度專業知識經驗之人員，以及職務為一時性，或在限定之情形，亦期望有採用具有任期之常勤職員之可能，擴大制度之建言。

受上述 2003（平成 15）年報告之影響，日本於 2004（平成 16）年修正，並自同年 8 月，引進有關採用定期之部分工時職員之法律，即有關地方自治團體一般職的付任期職員之採用的法律（地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律，下稱付任期法），（付任期法第五條²¹⁰²¹¹），以及因應業務量增減之付任期之常勤職

²¹⁰ 付任期法第五條（定期部分工時勤務職員之採用）：「**第一項** 任命權人，使部分工時勤務職員從事前條第一項各款所列之一業務者，為確保公務的效能性運作而有必要之情形得依自治條例之規定，採用定期部分工時職員。**第二項** 任命權人除依前項規定外，就對住民而以職員直接提供給付行政服務或其延長提供時間或充實繁忙時之提供機制，又或有維持其延長提供時間或充實繁忙時之必要情形，使部分工時勤務職員，從事該給付行政服務業務，其為確保公務效能性運作而有必要時，依自治條例之規定，得採用定期部分工時勤務職員。**第三項** 任命權人除依前二項之規定外，職員獲以下所列之承認，而就其不勤務之期間，使部分工時職員從事該職員業務，係為處理其業務而認為適當之情形，依自治條例之規定，得採用定期部分工時勤務職員。一 依地方公務員法第二十六條第二項、親屬看護之勞工福利法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）第六十一條第七項之規定，依以其他用語而準用的同條第二項至第五項之規定作為最低基準而制定之自治條例之規定，其承認或其他之處分。三 依地方公務員育児休業法（地方公務員の育児休業等に関する法律）第十九條第一項 規定之承認」

原文→任期付法第五條（短時間勤務職員の任期を定めた採用）：「**第一項** 任命權者は、短時間勤務職員を前条第一項各号に掲げる業務のいずれかに従事させることが公務の能率的運営を確保するため必要である場合には、条例で定めるところにより、短時間勤務職員を任期を定めて採用することができ。**第二項** 任命權者は、前項の規定によるほか、住民に対して職員により直接提供されるサービスについて、その提供時間、延長し、若しくは繁忙時における提供体制を充実にし、又はその延長した提供時間若しくは充実にした提供体制を維持

條款而來，但其定位卻有所疑問，也就是其原本是從事臨時性、輔助性業務，或是依照其學識經驗而任用的專門業務人員，卻在職務內容或責任之程度上與常勤職員做相同工作之情形。

再者，報告中也指出臨時、非常勤職員，雖然是以限定任期加以任用的人員，但，實際上有同一人在任期結束後，繼續多次受到重複任用的情形。就此，2007（平成 19）年 11 月，有關經長期多次任用後，不再任用之訴訟，日本高等法院已做出相關判決。在此判決中指出，有關以公法上之任用關係的非常勤職員之任用，不可類推適用解僱權濫用法理，判決認為，在其任期結束之同時即當然喪失公務員之地位，而其地位確認以及金錢給付請求，和過去日本之裁判例一樣，不予准許。不過，判決中亦出示期待繼續在地方自治團體從事長期之職務，並指出重新任用職不過是形式的，實質上有使其抱持著理所當然之，繼續重新受到任用之期待的特別情況，可以准許基於期待權之民事上的損害賠償。

（2）有關定期部分工時職員制度之狀況

自 2004（平成 16）年 8 月至 2008（平成 20）年 4 月 1 日為止，日本各個地方自治團體雖有開始應用得從事正式業務之任用型態的定期部分工時職員，但該制度導入以來，雖在各樣職務種類皆有任用，但僅有 29 個日本地方自治團體任用，仍未達全面的運用。

員會、是、條、件、附、採、用、の、期、間、を、一、年、に、至、る、ま、で、延、長、す、る、こ、と、が、で、き、る。第、二、項、人、め、な、任、を、で、任、項、を、関、こ、こ、に、お、い、て、は、任、命、権、者、は、六、月、を、用、が、は、再、度、人、事、委、員、会、規、則、で、定、め、ら、れ、る。第、三、項、第、四、項、第、五、項、第、六、項、第、七、項、

(3) 關於日本中央非常勤職員的動向

有關日本國家公務員的非常勤職員的待遇，在 2008（平成 20）年 8 月 11 日的日本人事院所做的「職員待遇報告（職員の給与等に関する報告）」中，顯示日本中央所屬府省與官署的決定待遇之方法有差異，而其所給予的待遇，在結果上無法認為是不平衡的，故該報告認為應相關參考方針，以做為各廳首長決定非常勤職員待遇時可以衡量的標準。

非常勤職員的運用現狀上，有並未依循原本非常勤職員制度設計而任用的情事。對於上開情事，進行檢討其僱用期間與任用型態，及與常勤職員待遇不均衡等等問題，並規畫非常勤職員待遇方針、其休假以及健康診斷等應有員工權益之狀況，同時，期待日本中央政府應對於非常勤職員之任用、勤務型態等問題能產生問題意識。

(二) 臨時、非常勤職員制度的現狀與課題

1、制度

(1) 任用依據及其概要

① 特別職非常勤職員（日本地方公務員法第 3 條第 3 項第 3 款²²⁰）

如顧問、評議員（參與）、調查員、囑託員等，乃基於其特定學識、經驗而受任用者，其任期通常為一年以內。此些職員，除法律有特別規定者外，雖不適用地方公務員法，但依其工作性質，仍有日本勞動基準法、勞動關係法令之適用。

② 一般職非常勤職員（日本地方公務員法第 17 條）

依日本地方公務員法之規定，在職員遇有缺額時，可依據該法第 17 條之規定任用職員。有關該條對臨時人員之任用雖未作明確規定，不過學說上將其解釋為，在有任用定期人員之特別需要時，且在不反由不定期之正式職員主導公務運作之原則下，可以容許採用

²²⁰ 日本地方公務員法第三條第三項第三款：「特別職は、次に掲げる職とする。三 臨時又は非常勤の顧問、參與、調査員、囑託員及びこれらの者に準ずる者の職」。

臨時人員。

而此種一般職之臨時人員，除特定事項外，其任用方法、身分待遇，原則上和正式人員適用同樣之規定。而其通常是以一年以內之任期加以任用。

③ 臨時性任用職員（日本地方公務員法第 22 條第 2 項及第 5 項）

在緊急的情況、臨時職務或未具任用候補名冊的情形，得為超過 6 個月的期間任用。僅得更新一次，且不得逾 1 年。

在一般職的情形，除地方公務員法上有特定事項外，其身分保障（取扱い）原則上與常勤職員適用相同規定。

（2）臨時・非常勤職員任用狀況

① 臨時・非常勤職員實際狀態調查之實施

A. 職員數狀況

至 2005（平成 17）年 4 月 1 日，日本全國的地方自治團體任用之臨時、非常勤職員，總計有 455,840 人。直至 2008（平成 20）年 4 月 1 日，臨時、非常勤職員在日本的地方自治團體全體計有 497,796 人。而依不同的層級，都道府縣（相當於我國縣政府的層級）計 103,250 人（占 20.7%），政令指定都市（相當於我國之直轄市）²²¹計 41,532 人（占 8.3%），市町村（相當於我國之鄉鎮市政府）計 353,014 人（占 70.9%）。

B. 職員比例

按職業別，一般事務職員占 24%，幼教人員（保育士）占 18%，教師占 11.5%，技術（技能）勞務職員占 10.8%。

又依據職員別，特別職非常勤職員占 40.2%，一般職非常勤職

²²¹ 人口 50 萬以上的都市，由政令所指定者。其上級政府的都道府縣可委任與市民生活直接相關的事務與權限，並可設置行政區。如：大阪・名古屋・京都・橫濱・神戶・北九州・札幌・川崎・福岡・広島・仙台・千葉・埼玉・静岡・堺・新潟・浜松・岡山（2009 年為止）。資料來源：
<http://dictionary.goo.ne.jp/leaf/jn/219965/m0u/%E6%8C%87%E5%AE%9A%E9%83%BD%E5%B8%82/>（last visited：2010/1/14）。

員占 20%，臨時性任用職員占 39.9%。

表 2- 15：日本地方自治團體各個任用依據之概況

	特別非常勤職員	一般職非常勤職員	臨時性任用職員
城鄉比例	都道府縣及政令指定都市(類似我國直轄市)	與市町村相比，都道府縣及指定都市比例高。	同左
職務內容	以需特定經驗、知識為必要的業務	補充性(補完的)、定型化(定型的)業務為多	同左
職員比例	依職別人數比較上，一般事務職員、教師、其他人員較多。依任用別，醫師、技術職員、其他人員的比例較高。	依職別人數比較上，一般事務職員、幼教人員較多。	依職別人數比較上，幼教人員、一般事務職員、教師較多。依任用別，幼教人員、教師、營養師(給食調理員)的比例較高。
任用期	多為超過 9 個月，12 個月以內。(平均 11.9 個月)	多為超過 9 個月，12 個月以內。(平均 10.6 個月)	多為超過 3 個月，6 個月以內。(平均 6.8 個月)
再任用	幾乎均有再為任用的可能。其不設限的地方自治團體相當多，而	幾乎均有再為任用的可能。其不設限的地方自治團體相當	幾乎均有再為任用的可能。其不設限的地方自治團體相

	縱使在有設再任用限制之地方自治團體中，一般也在超過 4 年，5 年以內。	多，而縱使在設有再任用限制之地方自治團體中，一般也在超過 2 年，3 年以內或超過 4 年，5 年以內。	當多，而縱使在設有再任用限制之地方自治團體中，一般也在 1 年以內。
執勤時間	以每週超過 20 小時以上，30 小時以內，或超過 30 小時，40 小時以內者為多。	同左	以每週超過 30 小時，40 小時以內者為多。
事務輔助（補助）職員基本薪資	每小時在都道府縣為 1,102 日圓，政令指定都市為 1,259 日圓，在市町村為 1,121 日圓。	每小時在都道府縣為 946 日圓，政令指定都市為 841 日圓，在市町村為 902 日圓。	每小時在都道府縣為 815 日圓，政令指定都市為 845 日圓，在市町村為 796 日圓。

資料來源：日本總務省委託一橋大學高橋滋教授所做之研究「地方公務員の短時間勤務のあり方に関する研究報告書」。

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/2009/pdf/090123_7_3.pdf

（last visited：2009/11/23）。

2、臨時・非常勤職員の任用之課題

（1）臨時性之非常勤職員的定位

① 作為日本地方公務員之任用關係

有關臨時性之非常勤職員，因為其屬於日本地方公務員法第 2 條所規定「地方公務員」的一種類型，因此不論是特別職或一般職，和沒有定任期的常勤職員一樣，其職務之就任均為須得相對人同意之行政處分。但就臨時性之非常勤職員而言，其任用是否透過行政處分加以任用，並不明確，因此亦有以類似私法上之勞動契約之關

係加以任用，來作說明之例子。在此類似種案例上，往往會使此類職員對於，在適用日本之勞動關係法令上產生疑問。

② 和原本預設之制度形態背離

如上述 1，臨時性之非常勤職員，分別依其任用之根據，若為「特別職」之非常勤職員，原本是設定其為從事「須具有特定學識經驗的業務」，至於「一般職」或臨時性任用之職員，基本上則設定其從事「臨時性、輔助性的業務」。但在實際上，即使是特別職的非常勤職員，也有僅從事，所謂事務輔助之類，無須特定學識經驗之業務的例子。

又關於一般職的非常勤職員，基於日本地方公務員法第 17 條，儘管必須以經過考試之競爭或甄選，來實證其能力，但亦有學說指出，此種任用程序，除有未必適切受到執行之個案外，原本其任用依據並不明確，因此也發生了其被定位為一般職之事例發生。

更且，有關臨時性之任用，雖然日本地方公務員法第 22 條有，緊急的情形、得為任用臨時人員之規定，不過也被指出，在未必有任用臨時職位的情形，仍然有依據臨時性任用之規定，任用臨時人員之事例發生。

(2) 關於臨時之非常勤職員的人事管理之課題

① 有關採用時之明確出示勤務條件

臨時之非常勤職員在採用上，通常以交付派令進行，而在實際採用上，各地方自治團體對所採用之職員所明示的勤務條件，在內容上也各有不同。除日本勞動基準法所明示的事項外，也有將定有勤務條件之工作規則，以交付公文書之方式，明確規定工作條件。

特別是在招募人員時，臨時性的非常勤職員之任用，原則上以 1 年為限，且以不能行長期反覆任用為前提，但若在任用當初，有「任用更新」之說明的情況，則對於受採用的臨時非常勤職員，將使其產生任用更新的期待，而在任用終了後，未為再度任用，雙方將發生紛爭。

② 報酬之應然面

關於地方公務員，無論特別職或一般職，在地方自治法上，規定對常勤職員支付薪俸、各種津貼、交通費，對非常勤職員則規定支付報酬及相關費用（日本地方自治法第 203 之 2 及第 204 條）。其次，有關報酬、薪俸等之額度及其支付方法，則又規定必須以地方之自治條例加以規定。

近年來，因為沒有明確的自治條例之規定，而支付非常勤職員之津貼、或一時性的金錢報酬，而有遭到地區住民提起住民訴訟之案例。

再者，也有報告指出，和未定任期的常勤職員同樣，從事正式業務的臨時性之非常勤職員，其報酬水準或津貼的支給，也應考慮和常勤職員間之平衡。

③ 其他勤務條件的應然面

在臨時性之非常勤職員當中，有關該當於日本勞動基準法上之勞作者，和不定期常勤職員一樣，原則上應適用日本勞動基準法。因此，在決定臨時性之非常勤職員的勤務條件時，必須依日本勞動基準法之最低勞動基準。

不過，在日本之各地方自治團體中，卻出現了，對於臨時非常勤職員的勞動法令之適用或遵守，未必具有高度意識之個案。譬如，若從休假來看，日本勞動基準法有就生產前後的休假為規定，但在實際調查結果上，卻發生了地方自治團體未確實執行之案例。

其次，在日本地方公務員法第 24 條第 5 項中雖然有，有關訂定職員的工作時間及其他職員待遇以外的勤務條件時，必須做出和中央及其他地方自治團體職員之間，不能有失均衡之適當考量原則之規定。不過，報告中，則有人提出，有關中央的非常勤職員，其依日本人事院規則而可承認的勞動基準法規定休假以外的各種休假（子女看護休假、病假、喪假，但有限定一定範圍的適用對象），地方自治團體應謀求和中央規定間之均衡。

④ 有關再度任用

有關非常勤職員，雖然沒有法定任期之明確規定，不過如同實際調查，所明確呈現之結果，基本上是以 1 年以內之任期加以採用。又臨時性任用的職員，法律上也規定其任期最長為 1 年以內。

不過，報告中亦有人指出，有同一人以「任期更新」之型態，在數年間反覆在同一職位上接受任用之事例。

在此次之實際狀態中，是對再度任用的狀況進行調查，結果發現幾乎所有的地方自治團體中，均以再度任用為可能。當中，有關其所設任期上限之分布，以設定任期「超過 2 年～3 年以內」或「超過 4 年～5 年以內」的地方自治團體較多，不過也有不少沒有設定任期上限之地方自治團體，甚至也有出現歷經 10 年以上之長期反覆任用的案例。

有關在此種長期反覆任用後的某個階段中，拒絕再度任用之情況，出現了所謂的因「終止僱用」而發生的紛爭之個案。有關拒絕再度任用之裁判中，法院雖然指出，臨時性之非常勤職員的任用係行政處分，由於在其任期屆滿之同時喪失了作為公務員之地位，因此無法如同民間定期僱用勞工一樣，類推適用解僱權濫用法理之餘地，不過在判決上也曾出現，當在作出諸如像期待繼續從事長期職務的言行，或是重新任用只不過是形式上的，在實質上有使臨時性職員抱持著，理所當然會繼續重新受到任用之期待的特別情況時，可基於期待權而容許民事上的損害賠償之個案。

（三）定期部分工時職員制度之現況與課題

1、現行定期部分工時員制度之狀況

（1）現行定期部分工時職員制度之概要

日本在 2002（平成 14）年所制定的付任期法，雖然當初是從規定具有專門知識經驗之人的任期之制度出發，但依照 2004（平成 16）年的修正，為因應業務量的增減，導入了得任用定期全時職員制度（付任期法第四條），以及定期部分工時職員制度（付任期法第五條）。

①定期之全時職員制度

符合下列任何一種情形，得採用與不定期常勤職員同樣從事於

實際業務的職員。

A 能夠預期在一定期間內終了業務(付任期法第四條第一項第一款)

B 能夠預期業務量的增加限於一定期間內的業務(付任期法第4條第1項第2款)

關於採用，基於日本地方公務員法第17條的規定，應依競爭考試(競爭試驗)或甄選(選考)的方式為之，任期原則上為3年(有特別必要的情形為5年)。

又關於待遇(処遇)，可支領薪資及津貼，而休假制度則與不定期常勤職員相同。

② 定期部分工時職員制度

符合下列任何一種情形，得採用與不定期常勤職員同樣從事於實際業務的職員。

A 符合上述□A或B的情形(付任期法第5條第1項)

B 對住民直接提供的服務，其提供機制的充實。(付任期法第5條第2項)

C 取得部分休業及看護休假職員，其業務的代替。(付任期法第5條第3項)

有關採用方法及任期，與定期全時職員相同。

又關於待遇，係支給薪資及津貼(除撫養津貼(扶養手当)、房屋津貼(住居手当)等一部津貼)，而休假制度，則與不定期常勤職員相同。就值勤時間，為每週32小時以下。

(2) 在定期部分工時職員制度中的任用狀況

定期全時職員制度及定期部分工時勤務職員，自2004(平成16)年8月開始施行，採用職員數及地方自治團體數有逐年增加趨勢。

① 定期全時職員

目前2008(平成20)年4月1日，定期全時職員在全國地方自治團體為476人、49團體，與2007(平成19)年4月1日相比，增加180人、15團體。

按所採用的業務依照付任期法的條項別來看，基於第4條第1

項所為採用的比例占 8 成以上。從主要採用案例來看，稅捐稽徵業務、護士（看護師）、營養師（保健師）、保母（保育士）、福祉指導員、學校教師（學校教諭）等，其重視一定程度資格或經驗的職務之外，尚有團體舉辦準備及營運業務等項目對應的任用案例。

另外，定期全時職員，採用人數較定期部分工時職員來得少，理由在於，考量人員管理定額的計算、與不定期常勤職員採取同等對待所產生的影響。

② 定期之部分工時職員

目前 2008（平成 20）年 4 月 1 日，定期部分工時職員在全國地方自治團體為 1,563 人、活用者為 29 個，與 2007（平成 19）年 4 月 1 日相比，增加 319 人、12 團體。（其中，都道府縣僅 1 團體、其他則包含政令指定都市的市町村）

按所採用的業務依照付任期法的條項別來看，基於第 5 條第 2 項所為採用的比例占 8 成以上。從主要採用案例來看，有稅捐稽徵業務、護士（看護師）、營養師（保健師）、保母（保育士）、學童保母（學童保育）指導員、圖書館員（司書）、博物館員（學芸員）、住民窗口業務等，在對住民直接提供的服務內，重視一定程度資格或經驗的業務類型逐漸增多。

又關於任期，約 8 成為接近制度上限的「逾 2 年～3 年以內」，而關於值勤時間，8 成以上也是在制度上限的「每週逾 24 小時～每週 32 小時以內」。

如此，定期部分工時勤務職員的運用，在逐漸增加的同時，仍然在運用上有所限制，採行以單一團體集中人數的採用方式。

2、定期部分工時職員制度的課題

（1）對活用制度可能性之認識

2004（平成 16）年引進定期部分工時職員制度，與臨時、非常勤職員在幾乎所有的團體當中從事各式各樣業務的實際情況相比較，其活用仍僅止於部分之地方自治團體。

在活用該種制度的地方自治團體中，對於非特殊情事而增加

的業務，運用定期部分工時勤務職員予以充當支援的情形；□重新檢討既有常勤職員與非常勤職員的業務配置，其應較非常勤職員從事更為核心實質性的業務，並給予定期部分工時勤務職員一定的地位；□以特別職或一般職的非常勤職員而受任用者當中，關於對可能定位為擔負與不定期常勤職員同樣核心本質性業務者，而改以定時部分工時職員任用的情形。

一方面，導入定期部分工時勤務職員制度應屬限定性而避免過於廣泛，原本此項制度雖係有在日本各地方自治團體政策判斷下，係基於自治條例而為制度化的特徵；但從自治體內部業務管理的觀點，卻未必有到達賦予其職務責任階段那樣明確的強大意識。

其次，定期部分工時職員制度，因係從事和不定期常勤職員同樣之正式工作，因此規定必須依地方公務員法所規定之能力成果主義原則，依競爭考試或甄選而採用，此種程序，和臨時之非常勤職員相較，顯然可以看出其較為嚴格，同時也成本也較高。

再者，有關定期部分工時勤務職員制度的待遇，雖然由來於其所從事的核實實質性業務，而支給相應其職務內容水準的薪資及各種津貼，但此事卻有指謫其是否有招致人事費用增加的憂慮。

（2）有關制度性要件之活用的困難

① 有關可以任用之業務

現行定期部分工時勤務職員制度當中，於付任期法第 5 條第 1 項規定，就著眼於所謂「能夠預期在一定期間內終了業務」或「能夠預期業務量的增加係在一定期間內的業務」的業務量變動（增減）的要件，作為制度導入時的預設案型。

一方面，對於前述如此明確的期間設定，若對照所謂因應多樣性給付行政服務效率性與效果性的要求來看，則有是否要件上不夠嚴格的指謫。例如，僅因少子化與高齡化...等將來不確定性的行政自體需要的狀況，則似乎不容易將這樣的理由認為是「限定期限的一時性業務量變動」。

又付任期法第 5 條第 2 項規定「...以職員對於住民直接提供給付之行政服務，於有延長提供時間、或充實業務繁忙時間之給付機

制、又繼續維持前述二者（延長提供時間或充實給付機制）之必要時…」，而作為在制度導入時所預設的案型，提出在公休（閉庁）且進行住民票與戶籍受理等業務的情形，進行在幼稚園或托兒所（保育園）的場合等。

一方面，所謂「對住民直接提供的服務」的要件，其性質上於都道府縣而能活用的情形，相對情形上較為限定，又所謂「充實給付機制、繼續維持」的要件，未必是所謂給付行政服務提供體制的充實數量的擴充，也不一定是為了謀求服務品質提升而再行編組現行行政體制的情形，因而有難以活用之各種意見。

② 有關任期及再度任用

定期部分工時勤務職員的任期，依法「在不超過 3 年（特別是在有規定超過 3 年任期為必要情形而以自治條例規定的場合時為 5 年）的範圍內由任命權者規定」（付任期法第六條第二項²²²）。在制度上，雖然任期設定最長有 5 年的可能，原則上仍應按照「不超過 3 年的範圍內」的規定，逾越其任期設定的限制，則定期部分工時勤務職員制度利用上將產生困難。

又制度導入已經過 4 年，雖然符合法定任期上限的團體，有逐漸增加的趨勢，但採用定期短時勤務職員的職位，在該職員任期終了後還繼續任用者，換句話說，也就是對於現已任用職員的再度任用，就其如何具體性對應的問題點，尚乏前例，也是可預見到日本地方自治團體就制度運用的應有方式上有所不安。

③ 有關定期之全時職員

有關定期全時職員，與依照定期部分工時勤務職員中的付任期法第 5 條第 1 項相同，著眼於所謂一定期間內業務量變動要件與 3 年任用期間原則的上限設定，能否因應地方自治團體的需要，有其問題。

²²² 日本定期任用法第六條第二項：「第四条又は前条の規定により採用される職員又は短時間勤務職員の任期は、三年（特に三年を超える任期を定める必要がある場合として条例で定める場合にあつては、五年。次条第二項において同じ。）を超えない範囲内で任命権者が定める。」

又定期全時職員，超過 1 年而受任用的情形，含有定數者，對於謀求組織編成上的高彈性的地方自治團體而言，而有難以活用的疑慮。

（3）公聽會所舉事項

① 日本地方自治團體公聽會

實際上運用定期部分工時勤務職員制度的地方自治團體，對於特定業務人才確保的組織力提升與組織活性化，其二者相互連結之下，其有與常勤職員配置相比較，而提出其人事費用及其定額抑制效果的想法。

另有指謫不定期的常勤職員、臨時任用職員、非常勤職員等組織而確立最適性人員構成看法的必要性。

一方面，於未運用定期部分工時勤務職員制度的團體，或已有活用臨時、非常勤職員制度者，而指出在引進現行上，能夠符合的要件過於嚴格的問題。另外還有提出在大量退休期間，於制度認識上，應謀求增加再任用部分工時勤務職員的活用作為首要處理的課題。

② 職員團體公聽會

從受任用職員的角度，來看待定期部分工時勤務職員制度導入，其優點上，能夠提升擔負核心實質性業務，職員的責任感與自覺性，而或有助於住民服務提升，並進而提出如：區分非常勤職員職位不同，而支給不同薪資等的待遇調整的觀點。

一方面，限定能夠任用的業務範圍，而指謫訂定任期的明確上限，仍會造成職員在任期終了後的僱用不安定心態，就此應給予相關連的生活薪給等。

（四）對應之方向性

1、關於臨時性之非常勤職員的任用之應然面

（1）臨時性非常勤職員之原本應有定位

如前所述，所謂「公務運作中心的不定期常勤職員」的看法，

是日本地方公務員制度的原則，在地方自治團體逐漸促進效率性的給付行政服務的基礎上，臨時、非常勤職員的活用實不可欠缺。

但是，臨時、非常勤職員，其制度的定位，乃臨時性、輔助性的業務或需要特定學識經驗的職務，其任期限定上，伴隨其原本業務內容的責任程度，應留意與不定期常勤職員之間，要有相異的設計。

又臨時、非常勤職員的任用依據，每每與所預設的職務內容有所落差，特別職非常勤職員與臨時性任用職員等，因為承認二者在性質上有一定程度的差異，而在各個地方自治團體，就其臨時、非常勤職員的任用上，應具體個別考量其職務內容、勤務型態，及其在現行法上任用根據的定位。

尤其是在特別職非常勤職員，原本在任用條件上係以特定學識經驗為必要，基於自身學識經驗而參與公務規劃的非主要性勞工，其較低程度的勤務態樣應如何預先設定，必須注意不適用日本地方公務員法的情形，而在各地方自治團體，承認職務內容與一般職員同一者，其勤務管理、業務遂行方法具有較高程度的勞工性質者，能否任用為特別職之職員，應再為檢視。

又臨時性任用職員，任用可能性場合與關係任用的要件，在日本地方公務員法第 22 條有明確規定，各地方自治團體再度確認此項要件，尤其在反覆全時臨時任用的情形，應避免使其適用或從事與不定期常勤職員同樣的勤務型態。

一方面，一般職非常勤職員，雖是以日本地方公務員法第 17 條為根據，但在法院判例、行政實務上，尤其在限定任期而有採用必要的情形上，也就是在發生不定期常勤職員採用原則例外時，應同時考慮與勞動法制整合性而承認的勤務類型。特別是在以第 17 條為根據而反覆限定任期的任用上，應避免使其適用或從事與不定期常勤職員同樣的勤務型態。又依照日本地方公務員法第 17 條的採用，應依競爭考試或甄選，也要注意客觀性能力的實際擔保證明，因其有不可欠缺的必要性。

另外，檢討依循此種任用根據旨趣的任用應有方式時，能夠從事核心實質性業務，且經過複數年的任期設定為可能的定期部分工

時勤務職員制度以及定期全時職員制度的活用，而尋求進一步的檢討。

(2) 臨時性非常勤職員之任用的應然面

① 有關採用時之勤務條件的明示

關於臨時、非常勤職員採用，因為透過上述的任用根據所適用的法令關係的不同，對於受採用的職員，應明示其法律上的任用根據及定位。另外，無關乎特別職或一般職，常勤或非常勤的區別，臨時、非常勤職員與不定期常勤職員，均同樣以行政處分方式為任用，而不宜認為其係基於私法上的僱傭契約的勞動關係。

② 有關報酬之應然面

對於日本地方自治團體非常勤職員支給報酬以及費用償還者，非常勤職員的任用程序及職務內容係與常勤職員有著極大的差異作為前提，得作為對於勤務的對待給付（反対給付）性質。另外，日本地方自治團體所屬非常勤職員的報酬水準，與常勤職員或日本中央所屬非常勤職員的待遇水準，在正確比較上有所困難。

又對於適用日本勞動基準法的非常勤職員，基於該法²²³第 37 條²²⁴而支給的加班費（割増賃金）等，須留意相關法令之規定。

²²³ 日本勞動基準法第三十七條（一般上班时间外、休暇及深夜之加班費）：「**第一項** 僱用人，依第三十三條前條第一項之規定而延長工作時間，或使為休假日之勞動，其情形，就其工作之時間或其日數，以通常勞動時間或日數之薪資計算額之百分之二十五以上百分之五十以下之範圍內，以各項政令規定此範圍以上之比率，以此比率計算後支給其超勤加班費。**第二項** 前項政令，應考量勞工之福利、一般上班时间外或休假勞動之動態及其他情事。**第三項** 僱用人，自下午十時至翌日上午五時之間，而使其勞動之情形，應支給通常勞動時間之薪資計算額之百分之二十五以上之比率之超勤加班費。**第四項** 作為第一項及前項之超勤加班費計算基礎之薪資，不算入親屬津貼、交通費及其他厚生勞動省令所定之待遇。」

²²⁴ 原文→勞動基準法第三十七條（時間外、休日及び深夜の割増賃金）：「**第一項** 使用者が、第三十三條又は前條第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の日労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。**第二項** 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。**第三項** 使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間は、午後十一時から午前六時までの間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二

又日本國家公務員的非常勤職員，於一般職員待遇法（一般職の職員の給与に関する法律）第 22 條第 2 項^{225、226}，各廳首長考慮常勤職員待遇及其權衡，在預算範圍內，訂定支給的待遇，而如同前述，依照府省與官署而為改善此不均衡狀況，2008（平成 20）年 8 月，各廳首長訂定了決定非常勤職員待遇時的應注意事項指針。

③ 有關其他勤務條件之應然面

在臨時性的非常勤職員當中，合於日本勞動基準法上的勞作者，關於其勤務條件的設定，其有必要依循最低勞動基準的勞動基準法之規定。此外，地方公務員法，因其勤務條件以自治條例規定而規定（日本地方公務員法第 24 條第 6 項²²⁷），有關勤務時間等勤務條件，以自治條例或委辦規則規定明確，應使受採用的臨時、非常勤職員能夠掌握自身的勤務條件。

另外，在日本地方公務員法第 24 條第 5 項²²⁸當中規定，在訂定職員之勤務時間及薪俸以外之勤務條件時，必須作出，和中央以及

割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。**第四項** 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。」

²²⁵ 日本一般職員待遇法第二十二條（非常勤職員之待遇）：「**第一項** 委員、顧問或評議員之職或人事院指定之類似職位者，無須常任之職員，工作一日於不超過三萬五千三百日圓範圍內，各廳首長得支給獲人事院承認之津貼。**第二項** 前項所定職員以外之無須常任之職員，各廳首長應考量與常任職員待遇之均衡，在預算範圍內，支給待遇。**第三項** 前二項無須常任之職員，限於別無其他法律規定之情形，除該項所定之待遇外，不得支給其他任何之待遇。」

²²⁶ 原文→一般職員待遇法第二十二條（非常勤職員の給与）：「**第一項** 委員、顧問若しくは参与の職にある者又は人事院の指定するこれらに準ずる職にある者で、常勤を要しない職員（再任用短時間勤務職員を除く。次項において同じ。）については、勤務一日につき、三万五千三百円（その額により難い特別の事情があるものとして人事院規則で定める場合にあつては、十万円）を超えない範囲内において、各庁の長が人事院の承認を得て手当を支給することができる。**第二項** 前項に定める職員以外の常勤を要しない職員については、各庁の長は、常勤の職員との給与の権衡を考慮し、予算の範囲内で、給与を支給する。**第三項** 前二項の常勤を要しない職員には、他の法律に別段の定がない限り、これらの項に定める給与を除く外、他のいかなる給与も支給しない。」

²²⁷ 日本地方公務員法第二十四條第六項：「職員之待遇、工作時間及其他工作條件，由自治條例定之。」；原文：「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。」

²²⁸ 日本地方公務員法第二十四條第五項：「於訂定職員之工作時間及其他職員待遇以外之工作條件時，應適當考量而避免與中央及其他地方自治團體職員間失去均衡。」；原文：「職員の勤務時間その他の職員との間に権衡を失しないように適當な考慮が払われなければならない。」

其他地方自治團體職員之間，不失均衡之適當考量。有關地方自治團體之臨時性的非常勤職員，在任用上的制度或運用之實際狀態和中央有所不同，雖不能說是和中央之非常勤職員完全相同之制度，但卻也應該比照，有關就中央非常勤職員所規定之休假的對象範圍，努力做到不失均衡。

④ 有關再度任用

A 有關任期之思考方法

有關臨時性任用職員的任期，日本地方公務員法第 22 條，相對於最長 1 年以內的規定，特別職非常勤職員以及一般職非常勤職員，法律上的任期則並無明文規定。a、臨時性任用最長 1 年以內，「臨時職」則有約莫 1 年以內的存續期間。b、臨時、非常勤的職位係所謂從事臨時性、輔助性的業務。c、以伴隨職位的臨時性、輔助性的基本每年度預算的職位設置，受查定的定員管理也不得以自治條例所定的定額加以計算。

B 有關再度任用之思考方法

大多數團體，將臨時、非常勤職員再度任用作為「任用更新」，依照臨時、非常勤職員任用原本的定位，並非「相同職位的任期延長」或是「同一職位的再度任用」的意義，而應為新職位的再度任用。

一方面，臨時、非常勤職員的任用以新任用方式加以處理，此種反覆重新任用，應考量對於日本地方自治團體方面長期性、計畫性的人才養成狀況的影響，或是受任用的一方，其作為長期間臨時保持在臨時、非常勤職員的身分以及待遇影響。若依循日本地方公務員採用的成績主義與平等主義，即使反覆任用，也不生再度任用保障既得權。

尚且，關於同一職務內容再度任用，要經過多長的時間才會產生問題，也不能一概而論。在實際狀況調查中，雖然未設定上限期間的日本地方自治團體頗多，有設定上限的日本地方自治團體當中，「2 年超過 3 年以內」或「4 年超過 5 年以內」的團體占大部分。

又日本實務上的民間勞工僱用終止的裁判，在承認與不定期的勞動契約沒有實質上差異的狀態的情形下，與認同依照契約反覆更新而繼續僱用的合理期待的情形，亦有不承認解僱權濫用法理類推適用的僱用終止的案例。而在公務關係上，關於行政處分的任用關係，雖然不能適用解僱權濫用法理，但鑑於本來臨時、非常勤職員制度的旨趣，仍須注意上述的實際狀態。

另外，依照地方性事務與專門職務種類的勞力市場狀況，無法預期具備一定能力的人才，其充足供給量，募集臨時、非常勤職員而應徵者卻不足的情況發生，那麼依循採用成績主義與平等主義的原則，應基於客觀性能力實證而為採用。

C 再度任用時的程序

同一人再度任用同一職務內容時，作為新的職位任用，有必要在經過能力實證、變更職務內容的勤務條件提示，確認本人的意思，並為辭呈交付與勤務條件的明示。

D 再度任用時的勤務條件之應然面

同一職務內容的再度任用，在職務責任、困難度相同的情形時，若從相應其職務的內容與責任，而決定報酬的職務給與原則，報酬額應為同一。當然，決定每年的報酬水準時，要考慮同一或類似常勤職員或民間企業勞工的待遇改定狀況，來訂定合理的報酬變更。又同一人再度任用並從事同一職務的情形，職務內容與責任的符合度有所變更的情形，若為不同的職位任用，也是能夠變更其報酬額。

2、有關定期部分工時職員制度的應然面

(1) 現行制度的週知與活用

定期部分工時勤務職員制度，於各日本地方自治團體，是依照制定自治條例而得導入的制度，於各地方自治團體的行政營運，作為為了實現考慮最適任用、勤務型態人員構成的手段之一，而應加以活用者。又對於職員，定位為從事核心本質性業務者，除整備其待遇與休假等勤務條件之外，3年乃至於5年所謂的複數年任期保

障制度。

不過，因制度引進歷史尚淺，就如何活絡其成長及其制度有效性與否之活用，而也可以發現有仍然停留在制度尚未檢討狀態，以及謀求既存臨時・非常勤制度的活用擴大的團體。又關於定期部分工時勤務制度之（職位性格、任用要件、待遇體系等）理解仍然不足，制度普及的速度尚遲作為理由。

從而，首先，現行定期部分工時勤務職員制度，有著何種活用的方法，能夠獲得怎樣的結果，或許應包含既存的活用案例的介紹而謀求制度的週知。其時，定期短時勤務職員制度，以任期中的保障身分與勤務條件，而能夠從事核心實質性業務者作為前提，須留意基於成績主義而應依照競爭考試獲甄選採用。

另外，雖然有指謫其人事費用支出增加的疑慮，但在設定上，若按照其業務性格及對應其應有的合理待遇，依循資以確保具有高能力與服務意願的人才制度，從所謂更高品質住民服務提供的觀點，在效用考量上，應檢討如何活用定期短時勤務職員制度。

（2）可以活用定期部分工時職員制度之要件的應然面

① 新類型定期部分工時制度

日本地方自治團體所提供的業務當中，關於應以具有擔保一定專門性資格與實務經驗的職位（例如：保母、圖書館員、各種洽談人員）為必要，從給付行政服務品質擔保，或是中期性、機動性執行體制確保…等的要求上，以及尋求運用多樣性勤務型態的觀點，進而指謫定期部分工時職員竟然也能夠擔負與常勤職員同樣核心本質性業務。不過也有認為若能活用這些定期部分工時職員，則在所謂相稱於核心本質性業務的勤務條件與複數年職務從事擔保的意義之下，亦可回地方自治團體作為任用方面的一定需求。

一方面，有關現行定期部分工時勤務職員制度，限於一定期間內的業務或直接性給付行政服務提供體制的數量擴充，設定任用時的條件，因為無法設定明確的業務期間，或其不一定能夠伴隨行政服務提供體制的數量擴充時，其制度運用上即趨於困難。

考量日本地方自治團體因地制宜需求的同時，關於擔保前述所

謂「一定水準專門性的資格與實務經驗」作為必要的業務，在業務期間設定不明確，或其不一定能夠伴隨行政服務提供體制的數量擴充的情形，應進一步檢討更加彈性任用定期短時勤務職員制度，其導入之可能性。

關於上開制度擴大的檢討，是否以「對住民直接提供行政服務的關係業務」或「確保服務品質提升的情形」作為對象，就其等等要件而有議論的必要。

此情，定期任用的業務，其將「業務期限性」擺放於怎樣的定位，將資格與實務經驗予以擔保的專門性水準能夠特定至何種境地，其問題點的法制檢視，或是在日本地方自治團體藉此制度運用而謀求促進其公務效能的情形，以及受任用的定期短時勤務職員，在所謂與其制度原本職責相稱的待遇底下，其所能夠從事的職務，也不能夠忽視其實際狀態面的檢視。

尚且，檢討此新類型的定期短時勤務職員制度之際，有指謫者認為，在以往，原本預設從事於要求學識經驗業務的特別職非常勤職員，其與前者並未有制度上任務分擔。關於此項指謫，雖然提示了有關勞務提供型態與報酬勞務對價性等的「勞工性質」判斷要素與勤務時間、任期等的設定觀點，但各日本地方自治團體於任用時似乎並未納入參考。

② 有關任期之上限

基於現行付任期法第 4 條及第 5 條而任用者，其超過 3 年範圍（特別在規定超過 3 年任期有必要的場合而以在地方自治條例規定的情形，不超過 5 年的範圍。）之規定。（付任期法第 6 條第 2 項²²⁹）

230

有關此任期的上限，一方面考量地方分權的旨趣，他方面，從

²²⁹ 日本付任期法第六條第二項：「依第四條或前項規定而受採用之職員或部分工時職員，其任期在不超過三年範圍內，由任命權人定之。」

²³⁰ 原文→任期付法第六條第二項：「第四条又は前条の規定により採用される職員又は短時間勤務職員の任期は、三年（特に三年を超える任期を定める必要がある場合として条例で定める場合にあつては、五年。次条第二項において同じ。）を超えない範囲内で任命権者が定める。」

各日本地方自治團體效率性效果性的組合多樣的任用型態而擴大運用的餘地的意義來看，不應超過 5 年的範圍也是有可能的思考。

但是，在現行制度，若考量到與付任期法第 3 條（具有專門性知識經驗者的定期採用）的任期超過 5 年範圍的規定對比，及日本民間法制的定期勞動僱用契約期間的上限為原則上 3 年（高度內容職業為 5 年）的規定（日本勞動基準法第 14 條²³¹）²³²的體系性整合，那麼付任期法第四條及第五條的現行任期上限，則有一定的合理性。此情形，譬如在向日本地方自治團體建議而提出的「定期職員採用條例（任期付職員の採用に関する条例）」當中，對於任期設定超過 3 年而極為限定性規範的部分予以彈性化。不過在此項制度普及的啓發上，及其運用階段是否全無考慮的必要，這個問題點上也受到指摘。

③ 有關再度任用

對於定期部分工時職員勤務職員制度的運用，而採用定期短時勤務職員的職位，在該職員的任期終了後也繼續存在的情形，是否能夠再度採用同一人即成爲問題。

定期部分工時職員勤務職員制度，係從事核心本質性業務者，在日本地方公務員法成績主義與平等主義原則之下，其採用方式上應經過依競爭考試或甄選的實際驗證程序。從而，以定期部分工時職員勤務職員而爲任用的職位，該職員的任期終了後也繼續任用的情形，即使於再度採用定期部分工時職員勤務職員時，依循此成績

²³¹ 日本勞動基準法第十四條（契約期間）第一項：「労働契約，除未定期者，對於一定事業完了定有必要性期限者以外，不得締結超過三年期限者（於労働契約該當下列各款之一時，爲 5 年）。一、具高度專門性知識、技術或經驗（下稱「專門性知識」），其專門性知識合於厚生労働大臣所定基準之勞工（限於以該高度專門性知識爲必要之業務者），與其所締結之労働契約。二、與滿 60 歲以上之勞工所締結之労働契約（除前款所列之労働契約外）。」

²³² 原文→労働基準法第十四條（契約期間等）第一項：「労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年）を超える期間について締結してはならない。一 専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「専門的知識等」という。）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約。二 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）」

主義與平等主義的原則，仍應以競爭考試或甄選的實際證明而為任用。

但以定期部分工時職員勤務職員而採用者，任期終了後，依照再一次的公開招募，以經過依競爭考試或甄選的實際證明，結果上不妨再度同一職位的任用。

有關競爭考試或甄選的方法，雖然符合應任用的職務種類與職務內容而於各個日本地方自治團體應決定者，但應係為對於採用職位職務遂行有必要的的能力實證而成為客觀上的擔保。

④ 有關待遇

就定期部分工時職員，鑑於其性質乃所謂與常勤職員同樣從事於核心本質性業務，雖然也有支給薪資及津貼的可能，但其非係以長期繼續僱用作為前提的限期任用，而且也因為就其所從事的特定業務已經有所設定，故考慮其能力伸展或經驗累積等要素的必要性已經大為減低，也因此，其與經再任用的短時勤務職員相同，同樣不採取待遇調漲機制，另外又考慮到不支給生活關連津貼以及人才確保津貼的適當與否，這樣想法，若欲謀求現行制度上的擴充，似仍應考量維持此項支給機制。

另外，再度任用定期部分工時勤務職員時，遇有其職務內容或責任程度變更的情形，可為合理性的待遇額變更。

五、日本公部門非典型勞動供我國參考或借鏡之處

(一)中央部會

如上述日本公部門之非典型勞動，在國家公務員部分，主要是以①臨時性任用、②限定任期的任用兩者為主。前者之任用的權限屬於擁有人事任命權的機關首長，且不佔法定編制的員額，任期不超過六個月，至多可延期一次。後者，則必須經日本之人事院認可之後，以選考方式，根據業務所需的專業知識與優秀見識等，就人選的資格、經歷、實務經驗等進行經歷評審。

其次，依日本國家公務員一般工會（國家公務員一般労働組合）於 2007 年之調查。於日本中央政府機關最密集的地區，東京都「霞ヶ関」工作之正規公務員共有 40,165 人，當中部份工時職員約有 13,100 人。日本中央部會之部分工時受僱人員，由於其身分仍屬廣義之日本國家公務員，因此並不適用日本之勞動基準法，其勞動條件僅被課予須以書面明示之義務，勞動條件並不明確。再者，上述依調查，勞動契約之期間，甚至有短至以每隔 15 日更新契約，同時就工作內容而言，諸如機關業務調查問卷之彙整，議事錄之製作等主要業務。對非正式職員工，以如同「用了就丟」之模式，要求其工作。對於公共服務，所必須具有之公正、中立以及專門性之要求；在此種勞動條件之下，是否能達成其目的，於調查報告中，表達高度之疑問。

以日本行政機關公佈招募部分工時之網頁來看，勞工工資過低。例如：常常看到正職人員為因產假而必須招募臨時人員，但相較於正職人員可留職停薪與享育兒休假，臨時人員之勞動條件，則為限定 1 年期間之僱用，日薪 7,000 日元。亦即在完成同樣工作之前提下，正職人員是以臨時人員數倍之成本受到僱用。其次，依日本國家公務員一般労働工會（組合）之調查，非全職公務員在形式上為每日更新僱用契約之勞工，僱用關係不穩定之問題非常嚴重。依其調查，日本中央部會之公務員人數均有 40,000 人，當中每 4 人即有 1 人為非全職之公務員。此外依據調查，短期僱用契約之臨時人員和正職公務員幾乎做相同工作之人不斷增加。但其中卻出現僱用期間超出 6 個月，應該給予特別休假而未給，或是在僱用滿 6 個月之前即進行解僱之違法行為的行政機關。

（二）部份工時之地方公務員

如上述之有關日本部份工時之調查報告書所言，該報告是以闡明臨時性之非常勤職員的任用之應然面，將其要件明確化，促進作為雇主之地方自治團體和受僱人之職員雙方，在具有對制度的理解之後，能和任用關係有所連結為目的。在此種意義上，諸如進行法

令上有所疑義之制度運用之情況，各地方自治團體對此急早進行矯正，進而對地方住民盡到說明責任之努力，乃為受到期待之處。

其次，臨時性之非常勤職員的實際任用狀態，依地方自治團體之不同，而有多樣性，實際上亦有歷經長期任用之例。再者，隨著近年經濟情勢之惡化，僱用情勢趨於嚴峻，地方住民，以及國民對地方自治團體中的臨時性之非常勤職員的任用之關心程度，也有高漲之現象。在此種狀況下，有關地方自治團體中的臨時性之非常勤職員的任用，和今後所要檢討的定期部份工時制度之或用等制度相對應，在確保公務提供，必要之人員體制上，必將會出現，須有一致性之妥適因應措施之要求。

再者，有關定期部分工時職員之制度，雖然是部分工時，卻是可以從事正式業務之制度，為擴大地方自治團體多樣任用型態之制度，不過其受到有效運用仍然還是非常有限，有關制度宗旨之週知，或對於現實的人事管理之需要的對應狀況等，還有許多須要檢討之處。

綜合上述，日本公部門之非典型勞動力之運用，無論是在中央部會，或是在地方自治團體之實際適用上，其勞動條件和一般之正職公務員相較，均有很大之差異。特別是部分工時之受雇職員，甚至很難維持過著合乎具有，日本憲法所保障之「健康文化最低限度」之生存權保障之要求。同時也與同工同酬之理念有很大之差距。為來我國在公部門如要引進類似之制度，除應考慮公務之中立性，效率性等要求外，如何自憲法保障勞工之人性尊嚴，以及工作權和生存權之理念為出發點，架構出我國公部門非典型勞動之制度，實為我國今後之課題，此也是日本可供我國參考與借鏡之處。

第三章 我國中央行政機關使用非典型勞動力之現況與問題分析

第一節 中央行政機關使用非典型勞動力的現況分析

由於現階段並無針對我國中央行政機關使用非典型勞動力現況所為之官方統計資料或是較大規模的研究調查，因此，關於現階段中央行政機關使用非典型勞動力現況之資訊相當有限，本研究為客觀呈現我國中央行政機關使用非典型勞動力之情形以及提供後續分析所需之基本資訊，採用問卷調查之研究方法，以瞭解我國中央行政機關及其所屬下級機關現階段使用臨時人員、部分工時人員與派遣人員之情況。以下將透過問卷編製過程、問卷調查過程以及問卷內容分析三個部分說明分析我國中央行政機關現階段使用非典型勞動力之現況。

一、問卷編製過程

本節乃針對中央行政機關僱（使）用「非典型勞動力」之現況調查進行分析，而在調查之前，於 2009 年 5 月 22 日先徵詢行政機關在用人方面的意見，以編製問卷內容綱要，並分別於 2009 年 6 月 15 日及 2009 年 6 月 17 日再針對問卷內容，正式訪談 4 位曾是中央行政機關的二、三級單位主管及一位學者，彙整提供之建議後，再發展問卷草案，並經研究團隊多次討論與行政院研考會確認後，於 2009 年 7 月 10 日～2009 年 7 月 16 日進行問卷預試，共發放 6 個單位試填問卷內容，再根據本研究目的作修正後定稿，調查問卷如附件一所示。

二、問卷調查過程

問卷調查於 2009 年 7 月 30 日以行政院研究發展委員會名義，行

文至三十八個中央行政機關(如附件二)後，除部會一級單位本身需填寫一份外，並由此一級單位逐級轉發其所屬各級機關協助填答，以提供相關調查資訊，其層級大致上包括三層，因是採逐層發文到其下屬機關(但發出總數未知)，花費時間較長，而在問卷填寫的過程中，一些機關之用人名目(或型式)種類眾多且對問題認知不一，經由研究團隊以電話說明答覆後，方得以繼續完成問卷的填答；而為提升問卷回收率，乃針對各級行政機關未回覆問卷者，分別以電話催收，但卻發現有些機關只發文到二級機關後，並未再轉發其所屬三級機關，故再請託轉發其所屬機關協助填答問卷，因此，整體的問卷調查期間較長。

截至 2009 年 9 月 15 日，總共回收問卷 410 份機關問卷，占應發 555 個中央行政機關(含所屬各級機關，但得知有 14 個機關未接到再轉發之問卷，故實際發放問卷數為 541 份)的 75.79%，惟其中有 7 個行政機關填答性質不符，而未再提供其他相關資訊，另有 10 個機關則因傳真回覆內容缺頁或不完整，均將其列入無效問卷，共計 17 份，其只做基本資料分析，最後之有效問卷回收共 393 份，有效回收率為 72.64%。整體問卷填答相關資料之統計分析結果，將逐項說明於後。

在問卷發放期間，有許多單位來電話詢問該單位某職務人員是否屬於非典型勞動人員(如：(1)我們有外包警衛工作，是屬於非典型勞動人員嗎？(2)派來的收發文小姐算嗎？)抑或是對於該種非典型勞動人員該歸類於何種類型尚有疑問(定期契約工作者若每週工時在 35 小時以下，該歸為定期契約或部份工時工作者？)、或是前後提供兩份差異很大的資料，即後一份資料將之前提供的資料修改為 0 僱(使)用非典型勞動力；而上述之問題，有些是對於勞動派遣和外包、實際勞務承攬的分野不瞭解，或是實際上已行管理、監督、指揮權之實，而與原有勞務外包或承攬的特性已不同而不自知。類似之問題，是否意味著我國中央行政機關對僱(使)用非典型勞動力的界定與瞭解尚有待加強釐清，此等問題是否會影響所提供資料的正確性？則有待進一步瞭解。

在問卷調查過程中，發現較大的問題是：原本的定期契約工作者在歷經多年一年一簽的聘僱過程中，已成為勞基法規範的不定期聘僱

契約，此舉應享有勞基法的相關勞動權益保障，是否再列入定期契約工作者之對象？而此等勞工的應有權益是否受到保障？如在勞退舊制年代的年資如何計算？將影響日後退休年資累計及退休金領取額度之問題；且在不符國家考試取才用人的制度下，卻在執行公務勤務，是否存在執行公務的違法、風險與效率的問題？另其專業性與從事該工作的公平待遇、工作保障等工作權益之問題，是否會影響政府在僱（使）用非典型勞動力的整體評價與形象？均需慎重考量未來可能帶來的衝擊。

三、問卷內容分析

（一）行政機關之基本資料

首先，針對我國中央行政機關僱（使）用非典型勞動力的人數與去年同一時期做比較，多數機關使用非典型勞動力人數與去年相同(占 52.8%)，然亦有三成三左右的機關增加僱（使）用非典型勞動力，這代表我國中央行政機關在僱（使）用非典型勞動力有逐漸增加的趨勢，此舉是否會衝擊國家考試用人的規範性與合法性及符合執行公權力的專業性要求？此等問題可另外再通盤討論，以解決目前中央行政機關僱（使）用非典型勞動力日益普遍的問題，回歸國家考試用人取才的標準。分析結果如表 3- 1 所示。

表 3- 1：我國中央行政機關僱（使）用非典型勞動力機關數與去年同一時段比較

與去年相比	機關數	個數	百分比
增加		119	33.6%
相同		187	52.8%
減少		48	13.6%

資料來源：本研究團隊整理

從近三年半來我國中央行政機關僱（使）用非典型勞動力的機關

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

數來看，從 2006 年 12 月底截至 2009 年 6 月底，定期契約工作者與勞動派遣工作者在僱（使）用上，有逐年增多的趨勢（定期契約工作者於 2006 年 12 月底有 31.2% 的中央行政機關聘（使）用，至 2009 年 6 月底則增加為 37.8%；而勞動派遣工作者於 2006 年 12 月底有 29.3% 的中央行政機關僱（使）用，至 2009 年 6 月底則增加為 37.8%），而部分工時工作者的聘（使）用略有增加，但增幅不大（2006 年 12 月底 7.7% 的中央行政機關僱（使）用，至 2009 年 6 月底則略增為 9.0%）。分析結果如表 3- 2 所示。

另從近三年半來我國中央行政機關僱（使）用非典型勞動力總人數之情況來看，從 2006 年 12 月底截至 2009 年 6 月底看似有逐年增多的趨勢，其中之定期契約工作者於 2006 年 12 月底由中央行政機關聘（使）用 4,920 人，至 2009 年 6 月底則增加為 5,442 人，惟在 2008 年卻呈現下降之情況，此是否因金融海嘯或其他原因所致，需再做進一步探討；而勞動派遣工作者於 2006 年 12 月底中央行政機關僱（使）用共 3,974 人，至 2009 年 6 月底則增加為 5,686 人，其間每年均增加，是否因定期契約工作者產生移轉之效應所致？而部分工時工作者的聘（使）用，於 2006 年 12 月底中央行政機關聘（使）用 718 人，至 2009 年 6 月底則增加為 999 人。分析結果如表 3- 3 所示，其中數字之真實性，可能受對非典型勞動力之認知不一，或因涉敏感議題而有所保留。

表 3- 2：我國中央行政機關僱（使）用非典型勞動力之機關數

（百分比 = 僱（使）用該種非典型勞動力機關數 / 回收之機關總數）

僱用類型	2006 年 12 月底		2007 年 12 月底		2008 年 12 月底		2009 年 06 月底	
	個數	百分比 (%)	個數	百分比 (%)	個數	百分比 (%)	個數	百分比 (%)
定期契約工作者	129	31.2%	150	36.3%	152	36.8%	156	37.8%
部分工時工作者	32	7.7%	35	8.5%	37	9.0%	37	9.0%

第三章 我國中央行政機關使用非典型勞動力之現況與問題分析

勞動派遣 工作者	121	29.3%	129	31.2%	148	35.8%	156	37.8%
-------------	-----	-------	-----	-------	-----	-------	-----	-------

資料來源：本研究團隊整理

表 3- 3：我國中央行政機關僱（使）用非典型勞動力人數

年度 僱用 類型	2006 年 12 月底	百分比 (%)	2007 年 12 月底	百分比 (%)	2008 年 12 月底	百分比 (%)	2009 年 06 月底	百分比 (%)
定期契約 工作者	4,920	51.19%	5,487	51.93%	4,795	44.00%	5,442	44.88%
部分工時 工作者	718	7.47%	793	7.50%	1,032	9.47%	999	8.24%
勞動派遣 工作者	3,974	41.34%	4,287	40.57%	5,070	46.53%	5,686	46.89%
總和	9,612		10,567		10,897		12,127	

資料來源：本研究團隊整理

此結果顯示，我國中央行政機關在人力資源運用上，如按照既有之員額編制似乎已顯不符合時宜與用人需求，另又受考試院選才之公務人員資格規範，始思考是否藉由非典型勞動力來填補人力不足之問題，但事實是否如此？而此結果之原因又為何？將於後續的分析中探討。

此外，各中央行政機關所使用之非典型勞動力之人數，以國軍退除役官兵輔導委員會(2,360 人)、農業委員會(1,795 人)、交通部(1,643 人)為大宗，其中國軍退除役官兵輔導委員會及交通部聘僱之非典型勞動力之類型以定期契約工作者為主，而農業委員會則是以勞動派遣工作者為主，此是否意味著不同的中央行政機關會因其工作型態之不同而僱（使）用不同型態的非典型勞動力；表 3-4(書面沒有)

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

乃呈現各部會 2006 年至 2009 年上半年在非典型勞動力僱（使）用之人數統計結果。

表 3- 4：我國各部會機關僱（使）用非典型勞動力之人數

		2006 年 定期契 約工作 者人數	2006 年 部分工 時工作 者人數	2006 年 勞動派 遣工作 者人數	2007 年 定期契 約工作 者人數	2007 年 部分工 時工作 者人數	2007 年 勞動派 遣工作 者人數	2008 年 定期契 約工作 者人數	2008 年 部分工 時工作 者人數	2008 年 勞動派 遣工作 者人數	2009 年 6 月底定期 契約工作 者人數	2009 年 6 月底部分 工時工作 者人數	2009 年 6 月底勞動 派遣工作 者人數
部會 層級	內政部	328	7	110	328	7	113	385	58	228	298	40	265
	外交部	6	15	0	19	9	0	18	3	0	28	3	0
	財政部	387	0	78	433	0	78	407	291	115	382	290	110
	教育部	207	204	193	253	209	241	187	132	497	136	96	616
	法務部	72	9	375	116	5	400	106	1	436	129	0	436
	經濟部	210	3	341	197	3	354	166	3	386	166	2	402
	交通部	1,568	120	253	1,630	125	268	906	127	295	1,136	114	393
	僑務委員會	24	0	0	36	0	0	7	0	19	7	0	19
	中央銀行	0	0	6	0	0	6	0	0	4	0	0	4
	主計處	1	0	0	2	52	0	1	46	0	6	51	0
	人事行政局	3	0	7	4	0	7	4	0	7	4	0	9

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

表 3-4 我國各部會機關僱(使)用非典型勞動力之人數(續 1)

	2006 年 定期契 約工作 者人數	2006 年 部分工 時工作 者人數	2006 年 勞動派 遣工作 者人數	2007 年 定期契 約工作 者人數	2007 年 部分工 時工作 者人數	2007 年 勞動派 遣工作 者人數	2008 年 定期契 約工作 者人數	2008 年 部分工 時工作 者人數	2008 年 勞動派 遣工作 者人數	2009 年 6 月底定期 契約工作 者人數	2009 年 6 月底部分 工時工作 者人數	2009 年 6 月底勞動 派遣工作 者人數
新聞局	0	0	40	45	0	49	45	0	54	45	0	61
衛生署	128	5	682	240	5	668	222	5	703	110	5	723
環境保護署	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
海岸巡防署	0	0	0	3	0	0	2	0	0	1	0	0
國立故宮博物院	130	49	0	128	61	0	103	28	0	100	31	0
大陸委員會	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
經濟建設委員會	17	0	17	16	0	18	16	0	18	16	0	20
金融監督管理委員會	13	0	10	13	0	16	7	0	29	5	0	30
國軍退除役官兵 輔導委員會	1,450	235	196	1,609	247	201	1,633	264	209	1,780	290	290

表 3-4 我國各部會機關僱（使）用非典型勞動力人數（續 2）

	2006 年 定期契 約工作 者人數	2006 年 部分工 時工作 者人數	2006 年 勞動派 遣工作 者人數	2007 年 定期契 約工作 者人數	2007 年 部分工 時工作 者人數	2007 年 勞動派 遣工作 者人數	2008 年 定期契 約工作 者人數	2008 年 部分工 時工作 者人數	2008 年 勞動派 遣工作 者人數	2009 年 6 月底定期 契約工作 者人數	2009 年 6 月底部分 工時工作 者人數	2009 年 6 月底勞動 派遣工作 者人數
青年輔導委員會	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
原子能委員會	56	0	278	69	0	292	128	0	247	125	0	347
國家科學委員會	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
研究發展考核委員會	2	0	0	4	0	0	6	0	12	6	0	12
農業委員會	199	44	1,083	205	43	1,151	238	48	1,268	378	51	1,366
文化建設委員會	52	5	8	57	5	24	34	4	66	23	3	93
勞工委員會	10	0	133	31	0	238	132	0	283	533	0	293
公平交易委員會	0	0	6	0	0	6	0	0	21	0	0	22
消費者保護委員會	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
公共工程委員會	0	0	32	0	0	33	0	0	35	0	0	39

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

表 3-4 我國各部會機關僱（使）用非典型勞動力人數（續 3）

	2006 年 定期契 約工作 者人數	2006 年 部分工 時工作 者人數	2006 年 勞動派 遣工作 者人數	2007 年 定期契 約工作 者人數	2007 年 部分工 時工作 者人數	2007 年 勞動派 遣工作 者人數	2008 年 定期契 約工作 者人數	2008 年 部分工 時工作 者人數	2008 年 勞動派 遣工作 者人數	2009 年 6 月底定期 契約工作 者人數	2009 年 6 月底部分 工時工作 者人數	2009 年 6 月底勞動 派遣工作 者人數
原住民族委員會	2	0	64	7	0	61	8	0	62	0	0	59
體育委員會	0	21	0	0	21	0	0	21	0	0	21	0
客家委員會	0	0	21	0	0	23	0	0	25	0	0	25
中央選舉委員會	9	1	0	18	1	0	10	1	0	5	1	0
國家通訊傳播委 員會	46	0	41	24	0	40	23	0	50	23	0	50
總和	4,920	718	3,974	5,487	793	4,287	4,795	1,032	5,070	5,442	999	5,686

資料來源：本研究團隊整理

(二) 問卷內容分析

以下就此次調查的 393 份有效回收問卷，針對中央行政機關及其所屬機關為何會在非典型勞動力之僱（使）用上有逐年增加之情況，是基於何種理由不得不用此類人力？考量何種因素？主要用在哪一些工作類型上？而進用此種勞動力的方式與考慮其具備之條件為何？是否有勞動條件之相關問題產生等？依據題項逐一加以分析說明。

1. 機關僱（使）用非典型勞動力的主要原因（理由）

我國中央行政機關僱（使）用非典型勞動力的原因，有 41.59%的機關認為受到人事法規之員額限制，15.95%的機關認為是受到預算、審計制度之法規限制，有 24.78%的機關未僱（使）用任何非典型勞動力；此等是否存在員額編制不符時代變遷之需求？或是業務量與時遞增需增加員額？但如是問題已浮現，即應作檢討改進，以回歸正常之運作；此針對機關僱（使）用非典型勞動力的主要原因，分析結果如表 3- 5 所示。

另有 17.67%的行政機關認為僱（使）用非典型勞動力受到其他原因影響，諸如：「配合政策」、「人力不足」、「業務需要」、「精簡人事」等原因出現最多，其餘亦有說明「短期就業促進措施」、「工作量增加」、「新增業務」、「依照『行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點』」等，有些原因是不屬於此次調查的範疇（如短期就業促進措施），有些則是該問項的接續問題內容（如人力不足、工作量增加、新增業務等），將於後面題項再探討。

由此結果顯示，我國中央行政機關使用非典型勞動力的主要原因，泰半的機關認為最主要還是人事法規員額限制的影響，但其他的原因亦占二成二多，而既然有此需求問題，就該重新檢討用人單位在法規面之適宜性，如人力盤點或職能再分析之問題。

表 3- 5：機關僱（使）用非典型勞動力的主要原因（理由） n=393

機關數 僱（使）用原因	是	百分比（%）

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

受人事法規之員額限制	193	41.59%
受預算、審計制度之法規限制	74	15.95%
其他（請說明）	82	17.67%
未僱（使）用非典型勞動力	115	24.78%

資料來源：本研究團隊整理

2. 機關僱（使）用非典型勞動力之主要考量因素

在僱（使）用非典型勞動力之情況下，我國中央行政機關在僱（使）用非典型勞動力的主要考量因素，無論是定期契約工作者、部分工時工作者或是勞動派遣工作者的僱（使）用上，第一考量都是因為工作量的增加(定期契約工作者占 22.34%、部份工時工作者占 21.31%、勞動派遣工作者占 25.38%)，因而以僱（使）用非典型勞動工作者來因應增加的工作量；而第二考量的因素皆為新增業務(定期契約工作者占 18.09%、部分工時工作者占 18.03%、勞動派遣工作者 19.23%)，這意味著我國中央行政機關現今在業務的新增上，在以往的各行政機關之編制額度似乎已不敷使用，但在相關法令的限制下，為使公務能順利執行，只好在用人方面另想辦法，故轉而選擇非典型工作者作為新增業務與工作量增加時的人力資源運用策略，而此兩項業務主要是以勞動派遣工作者為優先考量，其次則是考量定期契約工作者；第三考量的因素，在僱（使）用定期契約工作者之機關是為了因應專案計畫的需求(15.69%)，部分工時工作者則因專業技術人力不足與專案計畫需求(14.75%)，而勞動派遣工作者則是因減少正式職員但仍需辦理行政事務工作量(17.69%)。分析結果如表 3- 6 所示。

表 3- 6：僱（使）用非典型勞動力的主要考量因素

n=393

勞動力 類型 主要 考量因素	定期契約 工作者		部分工時 工作者		勞動派遣 工作者	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比

第三章 我國中央行政機關使用非典型勞動力之現況與問題分析

(1)新增業務	68	18.09%	11	18.03%	75	19.23%
(2)工作量增加	84	22.34%	13	21.31%	99	25.38%
(3)專業技術人力不足	52	13.83%	9	14.75%	45	11.54%
(4)專案計畫需求	59	15.69%	9	14.75%	36	9.23%
(5)職務代理	39	10.37%	3	4.92%	10	2.56%
(6)減少行政管理事務	18	4.79%	3	4.92%	45	11.54%
(7)減少正式職員辦理行政事務工作量	42	11.17%	8	13.11%	69	17.69%
(8)其他 (請說明)	14	3.72%	5	8.20%	11	2.82%

資料來源：本研究團隊整理

另外，關於填答其他之非典型勞動力類型，在僱（使）用定期契約工作者之其他主因較多屬政府政策（短期就業促進措施）、落實進用身心障礙者、未足額進用原住民、退休員工遇缺不補、預算員額囿於政策等；而在僱（使）用部分工時工作者之其他主因，多以維持機關環境清潔、因應本機關日益擴展之廣大讀者服務量、預算員額、業務需求等；另在僱（使）用勞動派遣工作者之其他主因，則以「人力不足」為主因之一，其他尚包括節省人力預算、短期就業促進措施、依勞務辦理委外、工級人員人力配置等。雖然提供許多回饋意見，但大多數仍與第 1 題中之情況類似，有些不在本研究界定之範疇內，但整體來談，仍是對非典型勞動力的認知相當分歧，有再釐清的必要。

總之，中央行政機關在非典型勞動力之僱（使）用已是行之多年的事實，且存在各種僱（使）用的考量因素，但是否合乎國家考試選才之法制規範與

保障此等勞動者應有之權益？尚待作進一步瞭解。

3. 機關僱（使）用之非典型勞動力，在書面契約之訂定情況

我國中央行政機關在僱（使）用非典型勞動力時，行政機關有與非典型勞動者訂定書面契約之情況，其中有 98.78%的定期契約工作者與 77.42%部分工時工作者，均有訂定書面勞動（僱傭）契約，雖然比例還算高，但如有僱傭關係卻仍有一些未訂定書面契約的情況，除有違反勞動基準法之嫌外，而未來如有勞動權益事項發生時，則可能產生勞資爭議而影響政府的整體形象，實不可不謹慎看待訂定書面契約的問題；另由分析結果顯示，勞動派遣工作者亦有 46.48%簽定書面契約，似乎與勞動派遣工作者與派遣機構簽訂之情況不同，是否所簽訂之書面契約內容是著重在工作內容的要求方面？或是因未清楚勞動派遣三角關係之屬性，而致提供的資訊有所誤差，是值得再作進一步探究。分析結果如表 3- 7 所示。

表 3- 7：僱（使）用非典型勞動力在書面契約之訂定情況 n=393

契約訂定情況	勞動力類型		定期契約工作者		部分工時工作者		勞動派遣工作者	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
(1)有與工作者訂定書面勞動（僱傭）契約	162	98.78%	24	77.42%	66	46.48%		
(2)未與工作者訂定書面勞動（僱傭）契約	2	1.22%	7	22.58%	76	53.52%		

資料來源：本研究團隊整理

4. 機關僱（使）用之非典型勞動力，在工作規則的訂定情況

我國中央行政機關在僱（使）用非典型勞動力時，其工作規則的訂定情況如下：(1)在定期契約工作者方面，主要有 38.86%的機關是比照正職員工、34.29%另外訂定非典型勞動工作者專用規則，但有 18.29%則未制訂非典型勞

第三章 我國中央行政機關使用非典型勞動力之現況與問題分析

動工作者專用規則；(2)在部分工時工作者方面，主要有 51.61%的機關另外訂定非典型勞動工作者專用規則、16.13%的機關是比照正職員工，但亦有 19.35%未制訂非典型勞動工作者專用規則；(3)在勞動派遣工作者方面，主要有 37.67%的機關另外訂定非典型勞動工作者專用規則、23.97%的機關是比照正職員工，而仍有 25.34%未訂定非典型勞動工作者專用規則。分析結果如表 3- 8 所示。

上述均未訂定非典型專用工作規則的比例(18.29~25.34%)雖不低，但有可能是採其他方式處理，如在選填其他部份之情況，定期契約工作者的工作規則之其他訂定情況占 8.57%，內容如比照正職、部分比照正職、比照臨時工、比照勞基法、由外包公司管理、依約聘僱人員僱用辦法等；在部分工時工作者工作規則之其他訂定情況則占 12.90%，內容如部分比照正職、比照勞基法、比照正職、依契約規定等；勞動派遣工作者工作規則之其他訂定情況占 13.01%，其內容如部分比照正職、由外包公司管理、依招標規定辦理、比照臨時工、比照勞基法、比照正職、制定工作說明書、依契約規定等；雖然用詞與方式繁多，但大致尚能作有效的規範，此或許雖同屬行政機關，但因各機關之屬性不同，故才會有不同的處理方法。

綜上結果顯示，訂定工作規則主要是在對所屬工作同仁於工作上能做有效管理，惟至少應比照勞基法之規定或訂定相關規範，此乃顯示此類非典型勞動工作者的工作型態之特殊性與多元性，但工作規則的訂定，或許是行政機關守法觀念與確保行政效能、避免勞資爭議等問題的最低要求而已。

表 3- 8：機關僱（使）用之非典型勞動力在工作規則的訂定情況 n=393

勞動力類型 工作規則 訂定情況	定期契約 工作者		部分工時 工作者		勞動派遣 工作者	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
(1)比照正職	68	38.86%	5	16.13%	35	23.97%
(2)制定非典專用規則	60	34.29%	16	51.61%	55	37.67%
(3)未制定非典專用規則	32	18.29%	6	19.35%	37	25.34%

(4)其他	15	8.57%	4	12.90%	19	13.01%
-------	----	-------	---	--------	----	--------

資料來源：本研究團隊整理

5. 機關所僱（使）用之非典型勞動力主要類型與工作類別

我國中央行政機關主要在僱（使）用非典型勞動力的工作類別，在定期契約工作者部分，以行政事務性人員最多(27.34%)，但專業性人員之比例亦不低(26.62%)；部分工時工作者以專業性人員(32.43%)；勞動派遣工作者則為行政事務性人員、庶務性人員為主(29.10%)。既是行政機關，其任用資格來自通過國家考試，而目前有相當高的比例從事專業性工作，似乎產生矛盾現象，一則需從新檢討國家考試選才之方式與職能是否能契合用人單位之需求，二則是否透過現有公務人員的重新認證(定期檢測是否仍符合工作之職能需求)，三則是人力重新盤點，以檢討員額編制是否合理。分析結果如表 3-9 所示。

在工作類別選填「其他」部分，定期契約工作者占 3.24%，內容如觀光休閒服務員、臨時管理員、駕駛、廚工、養護照服員、輔助工程業務、訪視服務、計畫助理人員、依實際勤務而定、技術性人員、交通助理員等；部分工時工作者占 10.81%，內容如檔案回溯、養殖工讀、輔助工程、遊樂區指揮等；勞動派遣工作者占 5.97%，內容包含臨時生活服務員、廚工、清潔工、警衛、照顧服務員、菜園勞務、現場勞力工作人員、電氣設備維修、保全人員、司機、特約統計調查員、行政助手、田間試驗人員、工讀生等，名稱亦相當多元，但較不屬於專業技術人力的工作類別。

如從分析結果來看，目前行政機關之業務執行已有部分由非典型勞動工作者來擔當，如屬較例行性的業務性質，或許在考量人力編制不足時所採權宜的措施，以維持行政服務之品質或最基本之要求，但如專業性工作亦需倚賴非典型勞動力如此高比例的挹注，就需考量未來專業性業務的經驗延續與傳承之問題，甚至需重新檢討目前從事該項業務的公務人員的專業是否符合時宜？另外，如何維繫工作同仁享受同等的待遇與福利(如工作保障)，讓每一位工作成員均能兢兢業業的盡其本分，表現敬業與負責的工作態度，俾使

行政機關的服務品質與效能維持在一定的水準之上，此種現象或許亦牽動未來人事法規與考選制度現行作法的變革。

表 3- 9：機關所僱（使）用之非典型勞動力主要類型與工作類別 n=393

工作類別 \ 勞動力類型	定期契約工作者		部分工時工作者		勞動派遣工作者	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
(1)主管或監督人員	14	5.04%	1	2.70%	6	2.24%
(2)專業性人員	74	26.62%	12	32.43%	45	16.79%
(3)行政事務性人員	76	27.34%	7	18.92%	78	29.10%
(4)業務性人員	50	17.99%	5	13.51%	45	16.79%
(5)庶務性人員	55	19.78%	8	21.62%	78	29.10%
(6)其他（請說明）	9	3.24%	4	10.81%	16	5.97%

資料來源：本研究團隊整理

6. 機關進用非典型勞動力的方式

我國中央行政機關在僱（使）用非典型勞動力時，進用定期契約工作者多由機關自行甄選僱用(占 85.47%)，部分工時工作者也主要由機關自行甄選僱用(74.36%)，而勞動派遣工作者則是由民間機構（含非營利性組織—NPO）提供人選(70.81%)，此符合勞動派遣的用人原則，但仍有 18.01%是由機關自行甄選僱用，此是否即使換了提供人選的民間機構（或 NPO），但仍是由用人機關主導的情況，是否變相的在閃躲用人法規之限制？另外，此等勞動派遣工作者的權益(如年資累計)是否受到保障？實值得進一步瞭解實際狀況。分析結果如表 3- 10 所示。

在進用非典型勞動力之選填「其他」部分，進用定期契約工作者包括：

政府採購辦理勞務外包、委外招標、依政府採購法辦理招標、依政府採購法公開招標、外包廠商合約、新單位成立時之移撥定期契約工、故宮全球資訊網及就業服務網等；進用部分工時工作者則有故宮全球資訊網及就業服務網、依政府採購法辦理招標等；進用勞動派遣工作者則包括機關徵選、公開招標、委外、依政府採購法、上網公告徵求等。雖然進用方式之種類繁多，但大部分不在本研究之範疇中，此亦反映出與之前論點的一致性：行政機關對非典型勞動力的真正認知薄弱的一面，仍是建議應加強對非典型勞動力的定義與內涵再做瞭解，或許針對負責僱（使）用非典型勞動力的人員，作大規模的講習，除幫助他們建立正確的概念外，也許還可以避免未來勞資爭議的發生。

表 3- 10：機關進用非典型勞動力的方式

n=393

進用方式 \ 勞動力 類型	定期契約 工作者		部分工時 工作者		勞動派遣 工作者	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
(1)由機關自行甄選 僱用	147	85.47%	29	74.36%	29	18.01%
(2)由民間（含 NPO） 機構提供人選	17	9.88%	7	17.95%	114	70.81%
(3)其他（請說明）	8	4.65%	3	7.69%	18	11.18%

資料來源：本研究團隊整理

7. 機關於僱（使）用非典型勞動力時，會考慮的重要條件

我國中央行政機關在僱（使）用非典型勞動力之三種主要類型（定期契約工作者、部分工時工作者、勞動派遣工作者）中，均會考慮的重要條件且選填超過 14%者為：專長與工作態度；另外，(1)對定期契約工作者仍重視之條件為：學歷(占 16.25%)、資歷(占 12.12%)、人格特質(占 8.82%)、應對進

退(占 8.54%)、人際能力(占 8.26%)；(2)對部分工時工作者重視之條件為：學歷(占 13.93%)、資歷(占 9.84%)、人際能力(占 9.02%)、應對進退(占 8.20%)、人格特質(占 7.38%)；(3)對勞動派遣工作者重視之條件為：學歷(占 13.37%)、資歷(占 10.17%)、人格特質(占 9.30%)、應對進退(占 7.85%)、人際能力(占 6.83%)。分析結果如表 3- 11 所示。

選填「其他」部份，比較著重在不同的身分別，如身心障礙者、原住民身分等，雖很重要，但不在此問項的內容中。

整體而言，行政機關在僱（使）用非典型勞動力會考慮的重要條件，專長與工作態度列為優先，其次是學歷(尤其對勞動派遣工作者、部分工時工作者)、資歷(尤其對定期契約工作者)、人格特質、人際能力、應對進退等條件。但其中值得一談的是定期契約工作者重視「資歷」的部分，在問卷調查過程的電話問題回答說明時，曾發現有一些行政機關是以定期契約名義來僱（使）用，但實際上此等工作者在該機關已工作多年，如依勞基法的規定，已屬不定期契約的僱用方式，但不管是否所有參與此次問卷調查的行政機關均有將此類僱（使）用方式的工作者都列入「定期契約」的範疇，身為代表政府的公務行政機關均應回歸法制面來檢討非典型勞動力僱（使）用的問題，以免產生不良之示範效果。

表 3- 11：機關於僱（使）用非典型勞動力時考慮的重要條件 n=393

動力類型 考慮條件	定期契約 工作者		部分工時 工作者		勞動派遣 工作者	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
(1)學歷	118	16.25%	17	13.93%	92	13.37%
(2)專長	117	16.12%	18	14.75%	109	15.84%
(3)資歷	88	12.12%	12	9.84%	70	10.17%
(4)薪資	30	4.13%	6	4.92%	31	4.51%

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

(5)證照	34	4.68%	7	5.74%	44	6.40%
(6)住家地點	13	1.79%	5	4.10%	21	3.05%
(7)人情包袱	4	0.55%	2	1.64%	4	0.58%
(8)應對進退	62	8.54%	10	8.20%	54	7.85%
(9)人際能力	60	8.26%	11	9.02%	47	6.83%
(10)工作態度	122	16.80%	18	14.75%	109	15.84%
(11)人格特質	64	8.82%	9	7.38%	64	9.30%
(12)廠商以往評價	9	1.24%	4	3.28%	37	5.38%
(13)其他（請說明）	5	0.69%	3	2.46%	6	0.87%

資料來源：本研究團隊整理

8. 機關是否曾主動終止僱（使）用非典型勞動力契約之情況

我國中央行政機關在是否曾主動終止僱（使）用非典型勞動力契約之情況，僱（使）用三種非典型勞動類型工作者，大多數都無終止契約(分別是：定期契約工作者占 81.21%、部分工時工作者占 82.93%、勞動派遣工作者占 81.82%)，仍有約 15.38%~17.58%不等的機關有終止契約，然沒有產生勞資爭議的問題；但在定期契約工作者中，有 2 個行政機關(占 1.21%)曾終止契約並產生勞資爭議，而在勞動派遣工作者中，則有 4 個行政機關(占 2.80%)曾終止契約並產生勞資爭議，雖然個數不多，但站在代表與執行政府公權力的行政機關，卻發生遊走在法律邊緣的僱（使）用非典型勞動力的勞資爭議問題，勢必會讓政府的形象受損，實不可不慎且應做好因應之道，以免付出過大的社會成本，徒增對守法的疑慮，如表 3- 12 所示。

表 3- 12:機關是否曾主動終止僱(使)用非典型勞動力契約之情況 n=393

終止 契約情況	勞動力 類型		定期契約 工作者		部分工時 工作者		勞動派遣 工作者	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
有終止契約有產生勞資爭議	2	1.21%	0	0.00%	4	2.80%		
有終止契約無產生勞資爭議	29	17.58%	7	17.07%	22	15.38%		
無終止契約	134	81.21%	34	82.93%	117	81.82%		

資料來源：本研究團隊整理

第二節 相關政策與法令

鑑於我國並未針對公部門使用契約性人力制度訂定一套基礎法規，故與本研究探討之非典型勞動者相關的法令均屬各自獨立而需個別歸納分析，加上現階段關於非典型勞動者之法令是否適用於公部門多由主管機關之政策決定所主導，故亦須就相關政策一併觀察方得窺知非典型勞動者之相關法令在我國公部門之運作現況，因此，本研究以下將針對臨時人員、部分工時人員與派遣人員這三種非典型勞動者所適用之相關政策與法令作分析探討：

一、臨時人員

早期之臨時人員係指由公部門以業務費用自行招募進用之人員，就人員數額、資格條件、待遇福利及退休保障等，均由公部門自行決定，並無任何具體法規用以保障臨時人員之勞動權益。然公部門臨時人員既不完全適用公務人員法令，又不受勞動基準法保障，此與憲法所定所有受僱勞工均應受法律保障之基本國策不符，亦與勞動基準法保障勞工最低勞動條件之立法意旨相違。故行政院勞工委員會自民國 89 年起，持續針對公務機關臨時人員適

用勞動基準法之可行性進行研究，其間曾因顧慮臨時人員納入勞基法將對多數行政院部會與地方縣市政府造成嚴重衝擊而決議暫緩將臨時人員納入勞基法之適用範圍。最後在經過多次跨部會協商後，基於保障公部門臨時人員勞動權益之考量，行政院勞工委員會爰於民國 96 年 10 月 15 日函報行政院核定，並於民國 96 年 11 月 30 日公告指定公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員自民國 97 年 1 月 1 日起全面適用勞動基準法¹。

鑑於現階段公部門之臨時人員已全面適用勞動基準法，故本研究將以勞動基準法之法條內容配合行政院勞委會編印之「公部門臨時人員適用勞動基準法宣導手冊」，針對與公部門臨時人員勞動權益較為相關之部分進行整理說明：

（一）適用勞動基準法之公部門臨時人員範疇

所謂之公部門臨時人員係指：公部門非依公務人員法制進用之受僱工作者，並不包括：依聘用人員聘用條例及行政院暨所屬行政機關約僱人員僱用辦法進用之人員與業經本會(勞委會)公告指定適用勞動基準法之技工、駕駛人、工友、清潔隊員、國會助理等。

（二）臨時人員之僱用保障

公部門臨時人員全面適用勞動基準法之後，關於勞動契約之態樣應視工作性質有無繼續性分別簽訂「定期契約」或「不定期契約」，公部門欲簽訂「定期契約」必須其工作性質符合勞動基準法第 9 條之臨時性、短期性、季節性及特定性工作之要求方得為之，例如：配合法令規定（例如 921 暫行條例）所僱用之臨時人員，在重大政策完成後，其所從事之工作即不復存在者；或是為配合有明確特定期間之重大活動而需求之額外或特殊技能勞工，於重大活動完成後，其工作標的即不復存在者。若公部門臨時人員所從事之工作係屬繼續性之工作，原則上公部門應與臨時人員簽訂繼續性契約，即使公部門以一年換約一次之方式與臨時人員簽訂定期契約，亦會因勞動基準法第十條「法定更新」之規定，自動將定期契約轉換成不定期契約，故在臨時人員適用勞動基準法之後，公部門應該依其工作性質有無繼續性與臨時人員簽訂

¹ 劉欽釗，臨時人員適用勞動基準法影響之研究—以台北市政府為例，世新大學行政管理學系碩士論文，頁 2-3，2009 年。

正確之契約類型，切莫依循過去實務慣例全面以一年換約一次之定期契約與臨時人員締結勞動契約。

既然公部門臨時人員已全面適用勞動基準法，關於勞動契約之終止亦受有一定之限制，除雙方合議終止勞動契約與本質上為定期契約之情形外，公部門欲單方終止勞動契約必須有勞動基準法第 11 條至第 13 條但書規定之情況方得為之，且依勞動基準法第 16 條第 1 項之規定，公部門依第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約時契約時，應依勞工工作年資提前預告之。至於臨時人員自請離職則不須得到雇主同意，但除了臨時人員因勞動基準法第 14 條第 1 項終止契約不須事先預告雇主之外，臨時人員應依勞動基準法第 15 條第 2 項與第 16 條第 1 項之規定，按工作年資換算之預告期間事先告知公部；如未遵守預告期間，致公部門受有損害者，公部門得依相關法律規定請求勞工賠償損害。此外，公部門依勞動基準法第 11 條、第 13 條但書規定終止契約或勞工依同法第 14 條第一項規定終止契約時，公部門依勞動基準法第 14 條第 4 項、第 17 條應發給勞工資遣費。再者，於勞動契約終止時，本於契約附隨之忠誠義務，臨時人員於離職時應與公部門就相關工作事宜辦妥離職交接手續，公部門亦須於契約終止前與臨時人員就此部分完成相關手續，俟契約終止後臨時人員即無再予配合之義務。且依勞動基準法第 19 條規定，臨時人員請求公部門發給服務證明書時，公部門不得拒絕。

（三）臨時人員之勞動條件保障

1. 工資與加班工資

(1) 工資

關於臨時人員之工資，參考勞動基準法第 21 條第 1 項之規定，只要在高於基本工資新台幣 17,280 元前提下，得由公部門與臨時人員於勞動契約中自行議定之。此外，公部門亦應遵守勞動基準法第 22 與 23 條規定之通貨給付原則、直接給付原則、全額給付原則、定期給付原則，以及同法第 25、26、27 條所揭示之男女同工同酬、不得預扣工資、限期給付與清償等三個原則。

(2) 加班工資

所謂之加班工資係包括：延長工時工資、假日工作工資與假日工作加班

工資三者，若臨時人員每日或每週之工作時間已超過法定工作時間，則公部門應依勞動基準法第 24 條規定之標準加給延長工時工資。如果公部門經徵得臨時人員同意於勞動基準法所規定之例假、休假或特別休假期間內工作時，公部門依勞動基準法第 39 條之規定應加倍發給假日工作之工資。若臨時人員於假日出勤，工作 8 小時後，公部門要求其繼續工作，即為假日工作加班之情況，此種超過 8 小時的工資部分，公部門應依勞動基準法第 24 條規定核算假日工作加班工資。

2. 工作時間

關於臨時人員之工作時間，參考勞動基準法第 30 條第 1 項之規定：臨時人員每日正常工作時間不得超過 8 小時，每二週工作總時數不得超過 84 小時，若公部門有要求臨時人員超過正常工作時間工作之需要，除必須符合勞動基準法第 32 條之規定外，公部門亦應依勞動基準法第 24 條計算延長工時之工資。

3. 例假、休假、產假、特別休假、請假

(1) 例假

參考勞動基準法第 36 條規定：「臨時人員每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」

(2) 休假

參考勞動基準法第 37 條規定：「臨時人員於紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。」

(3) 產假

女性臨時人員於分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期，勞動基準法第 50 條及性別工作平等法 15 條訂有明文。按產假之規定旨在保護母性之健康，故該假期內如遇星期例假、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應包括計算在內。而產假期間工資計算，依勞動基準法第 50 條第 2 項規定，女性臨時人員受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。此外，依性別工作平等法第 15 條復規定，女性受僱者妊娠兩個

月以上未滿三個月流產或妊娠未滿兩個月流產者，可依性別工作平等法第 15 條規定請一星期及五日之產假，雇主不得拒絕。惟產假期間薪資之計算，依相關法令之規定。受僱者依規定請產假時，機關不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分，性別工作平等法第 21 條第 2 項定有明文。

(4)特別休假

依勞動基準法第 38 條規定，凡勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應給予特別休假，故臨時人員在同一公部門繼續工作滿一定期間，依法亦享有特別休假之法定權利，此外，若因勞動契約提前終止導致臨時人員之特別休假應休未休，如終止勞動契約之原因係可歸責於公部門時，公部門仍應發給未休完特別休假日數之工資。

(5)請假

參考勞動基準法第 43 條之規定：臨時人員因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假，至於請假事由及其給假日數則參考「勞工請假則」之規定辦理，具體規定整理如下表：

表 3-13：勞工請假規則之事由、日數與工資給付標準

請假事由		得請假之日數	工資給付標準
婚假		八日	工資照給
喪假	父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者	八日	工資照給
	祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者	六日	
	兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者	三日	
普通傷害、疾病或生理假	未住院者	一年內合計不得超過三十日	普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給。(勞保普傷病給付
	住院者	二年內合計不得超過一年	

	前兩者二年內合計不得超過一年。超過者，經事假或特別休假抵充後，仍未痊癒者，得予留職停薪。但留職停薪期間以一年為限。	得以抵充，不足部份由雇主補足)
事假	一年內合計不得超過十四日	不給工資
公傷病假、公假	依實際而定	工資照給

資料來源：本研究團隊整理。

4. 職業災害補償

參考勞動基準法第 59 條規定：臨時人員因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，公部門應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由公部門支付費用補償者，公部門得予以抵充之：(1)臨時人員受傷或罹患職業病時，公部門應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。(2)臨時人員在醫療中不能工作時，公部門應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿兩年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第 3 款之殘廢給付標準者，公部門得一次給付 40 個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。(3)臨時人員經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體遺存殘廢者，公部門應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償。殘廢補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

此外，如果公部門臨時人員於適用勞動基準法「前」發生職業災害，而至適用該法時仍繼續醫療之情形，公部門依該法第 59 條第 1 款規定，應補償臨時人員必需之醫療費用，且臨時人員在醫療中不能工作者，「於適用該法時起」公部門應按臨時人員原領工資數額予以補償。再者，若公部門臨時人員於醫療期間定期契約屆滿終止時，參考勞動基準法第 61 條之規定：臨時人員受領職業災害補償之權利並不因臨時人員離職而受影響，故公部門仍應予以補償。

又公部門臨時人員遭遇職業災害後，在復健期間或醫療終止復職時，無法勝任原有工作，公部門欲使該臨時人員轉調職務時，因屬勞動契約中工作場所或應從事工作之變更，除依勞動基準法施行細則第 7 條之規定，應由公

部門與臨時人員商議約定外，若公部門確有調動勞工工作必要，應可參考「調動勞工工作之五項原則」辦理。

5. 資遣與退休

(1) 自願退休與強制退休

公部門臨時人員適用勞動基準法後，如符合勞動基準法第 53 條規定：「工作十五年以上年滿五十五歲者、工作二十五年以上者、工作十年以上年滿六十歲者，得自請退休。」臨時人員如符合第 54 條第 1 項：「年滿六十五歲，或心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作之強制退休要件，公部門仍得依法強制臨時人員退休。」

(2) 年資計算

參考勞動基準法第 84 之 2 條之規定，臨時人員工作年資自受僱之日起算；且該法施行細則第 5 條規定適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。故公部門臨時人員於適用該法前之年資，如未有中斷之情形，於適用該法後其年資應自受僱日合併計算。

(3) 資遣費與退休金給與標準

參考勞動基準法公部門第 84 之 2 條之規定，臨時人員適用勞動基準法「前」的年資，依當時適用的法令規定或各公部門自訂的規定計算資遣費及退休金。而適用勞動基準法後之年資，由公部門依勞工退休金條例提繳退休金，資遣費則按其適用勞動基準法後之年資，依勞動基準法第 17 條之規定每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費，未滿一年之畸零工作年資，以比例計給之。

二、部分工時人員

我國並未針對部分工時人員之勞動權益制訂專法予以保障，故現階段之立法政策多直接以「比例適用」勞動基準法規定之方式，達到保障部分工時人員勞動權益之目的，此外，現階段亦無將針對公部門使用之部分工時人員所為之特別法令規定，故公部門之部分工時人員之勞動權益理應受到勞動基

準法之保障，本研究以下即以勞動基準法之內容配合「僱用部分時間工作勞工參考手冊」之規定，說明我國現階段部分工時人員之相關法令與政策概況。

(一) 部分工時人員之僱用保障

在勞動基準法的規定下，公部門只有在提供臨時性、短期性、季節性與特定性工作時，方可與勞工訂定期契約，此種契約期間屆滿勞動契約自然終止，較無工作權保障之問題。但部分工時人員所從事的若是繼續性工作，其與公部門所訂者仍為不定期契約，因此公部門除有勞基法第 11、12、13 或 20 條等法定事由外，不得終止勞動契約。

「僱用部分時間工作勞工參考手冊」第 4 點：「僱用部分時間工作勞工時，勞雇雙方權利與義務之勞動契約，以書面訂定為宜。原為全時工作之勞工，雇主於調整其職務成為部分時間工作之勞工時，應明確告知勞工其權益上之差異，並徵求該勞工之書面同意。」

(二) 部分工時人員之勞動條件保障

勞動基準法對部分工時人員的勞動條件並無規定，目前相關規定皆是出於「僱用部分時間工作勞工參考手冊」。

1. 工資

勞動基準法本身對部分工時人員之工資並無特別之規定，唯有在其施行細則第 13 條中對部分工時人員之基本工資有所規定，其規定為「勞工工作時間每日少於八小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。」

國內工資名目甚多，除工資外，雇主是否應發給部分工時勞工獎金、津貼等「經常性給與」，或是年終獎金、三節獎金等「非經常性給與」？勞動基準法對此並無明文規定，理論上部分工時勞工應可適用現行勞基法之工資相關規定，計算方式則採「按工時比例給付部分工時人員工資」之原則。

當雇主要求部分工時人員加班時，加班費應如何計算是另一個棘手的問題。若雇主要求部分工時人員加班為「法定工時以外時間之工作」時，雇主應依勞動基準法第 24 條之規定發給勞工加班費，固無疑問，但若雇主命部分工時人員加班為「法定工時內時間之工作」，是否仍須依勞動基準法第 24

條之規定計給加班費，即有疑問。學界與實務上對此議題有兩種不同看法：

- (1)甲說：不論法定工時內加班或法定工時外加班，皆為勞動基準法第 24 條所為之「雇主延長勞工工作時間」，因此雇主皆必須依該規定發給加班費。
- (2)乙說：勞動基準法第 24 條所規定者為法定工時外之加班，故若係法定工時內之加班，其加班費之給予可由勞資雙方議定之。

勞動基準法第 24 條規定雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資計算標準僅適用於法定工時外之加班；勞動基準法第 32 條加班時數之限制，亦是以法定工時外之加班為計算基準。由於部分工時人員工作時間較短，基本上每日或每週工作之時數多未達法定工時。因此，當雇主要求部分工時人員加班時，加班時數與所定工時合計未達法定工時之加班部份，加班費如何計算當由勞資雙方議定；加班時數如超出法定工時之部分，雇主始須依勞動基準法第 24 條之規定計算發給加班費，如此較符合勞動基準法之規定。舉例而言，部分工時人員某甲在 A 公司從事部分工時工作，原定工作時間為每日 4 小時，若某日雇主要求其工作長達 10 小時，則某甲當天超出其平常工作時間有六小時(10-4=6)，在超出的 6 小時中，前 4 小時之加班費由勞資雙方議定，後 2 小時之加班費始依勞動基準法第 24 條規定計算。

有關工資之議題，「僱用部分時間工作勞工參考手冊」第 5 點第 1 項之規定為：

- (1)工資（含假日工資）由勞雇雙方議定之。但不得低於按工作時間比例計算之基本工資。
- (2)勞工每日工作時間超過約定之工時而未達勞動基準法所定正常工作時間部分之工資，由勞雇雙方議定之；超過該法所定正常工作時間部分，應依該法第二十四條規定辦理。

2. 例假、休假、請假及產假

「僱用部分時間工作勞工參考手冊」第 5 點第 2 項對「例假、休假、請假及產假」之規定為：

- (1)勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。

(2)紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。但得由勞雇雙方協商調整休假日期。

(3)特別休假日數依勞動基準法第三十八條規定辦理，其休假日期及休假之每日時數由勞雇雙方議定之。

(4)婚、喪、事、病假日數依勞工請假規則辦理，其請假之每日時數由勞雇雙方議定之。

(5)產假依勞動基準法第五十條及兩性工作平等法第十五條規定辦理。

3. 資遣費與退休金

在資遣費方面，「僱用部分時間工作勞工參考手冊」之規定有：

(1)資遣預告期間，依勞動基準法第十六條規定辦理。勞工接到資遣預告後，為另謀工作得請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假日期由勞雇雙方議定之。

(2)資遣費與退休金，依勞動基準法及勞工退休金條例之給付標準計給。

(3)適用勞動基準法退休金制度之部分工時者，其退休金、資遣費之計算，依勞動基準法第二條、第十七條、第五十五條及第八十四條之二規定辦理。

(4)退休要件：勞工工作年資十五年以上年滿五十五歲，或工作年資二十五年以上者，得自請退休。勞工非有年滿六十歲者、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者，雇主不得強制其退休。

(5)退休金給與：按勞工工作年資，前十五年部分一年給與二個基數，超過十五年部分，一年給與一個基數，最多以四十五個基數為限。

(6)資遣費給與：按勞工工作年資，每滿一年發給一個基數資遣費。

(7)九十四年七月一日後進入職場或離職再就業者，必須適用勞工退休金條例之退休金規定，其退休金、資遣費計算依勞工退休金條例第六條、第十二條及第十四條規定辦理：

A.退休金給與：勞工在職期間，雇主需提繳勞工每月工資百分之六退休金，至勞保局之勞工個人退休專戶；勞工亦可在其每月工資百分之六範圍內

自願提繳退休金，自願提繳部分，可自當年度個人綜合所得總額中扣除。

B. 請領條件：勞工年滿六十歲，參加新制年資十五年以上，應請領月退休金；勞工年滿六十歲，參加新制年資十五年以下，請領一次退休金。資遣費給與：按勞工工作年資，每滿一年發給二分之一個月資遣費，最多以六個月為限。

4. 職業災害補償

「僱用部分時間工作勞工參考手冊」第 5 點第 5 項：「部分時間工作勞工因職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，依勞動基準法第五十九條規定予以補償。」

5. 職工福利

「僱用部分時間工作勞工參考手冊」第 6 點：「部分時間工作勞工之福利，除依規定於個人薪津內有扣繳職工福利金之義務外，並享有公平合理福利待遇之權利。」

6. 勞工保險

雖然政府在相關政策上一直認為部分工時人員與全時勞工無異，但在勞工保險方面，為防止不具勞工身分者掛名加保，巧取保險給付，故在勞工保險方面採取較為嚴格之做法，如少量工作者，並不符合參加勞工保險的的加保資格，但此種作法對於部分工時人員的保障無疑是雪上加霜，對部分工時人員之保護顯然不足，幸好釋字四五六號改變了此一不公平不合理現象。

釋字四五六號認為「限制之被保險人資格，逾越法律授權訂定施行細則之必要範圍，限制其適用主體，與憲法第二十三條規定之意旨未符，應不適用。」原先對部分工時勞工之差別待遇規定因之取消，對部分工時勞工之權益影響甚大。在釋字四五六號的解釋下，勞工保險之被保險人身分不再由勞工專任與否來決定，而是回歸勞工的定義；亦即只要受雇主僱用而獲致工資者，均應參加勞工保險為被保險人。

依勞工保險條例第 6 條之規定：「年滿十五歲以上，六十歲以下，若係屬同條所列八項範圍內之勞工，均應強制參加勞工保險，另若係屬第八條所列四項範圍者，亦可自願參加勞工保險。」因之，部分工時人員只需年滿 15

歲以上，60 歲以下，便適用第 6 條或第 8 條之規定，強制雇主為其投保勞工保險或自願投保。

勞工保險條例並未對工作時數或工資收入較低之部分工時勞工，在權益方面設有門檻。勞保之普通事故保險費率，係由雇主依行政院核定之「投保薪資分級表」，按勞工之月薪總額申報，分級表對低薪資者亦無下限之排除設計。至於保險給付，係按投保薪資計算，且目前之「投保薪資分級表」亦已考量到部分工時人員的薪資收入較低之狀況，投保單位及被保險人之保費負擔可因此減輕。

「僱用部分時間工作勞工參考手冊」對部分工時勞工參加勞工保險之規定有下列幾點：

- (1) 凡受僱於僱用勞工五人以上事業單位之部分時間工作勞工，如經雇主輪派定時到工者，應依勞工保險條例第六條規定由雇主辦理加保。
- (2) 受僱於僱用勞工未滿五人之事業單位之部分時間工作勞工，如經雇主輪派定時到工者，得自願加保，惟該單位如已為所屬勞工申報加保者，其僱用之部分時間工作勞工，亦應辦理加保。
- (3) 部分時間工作勞保被保險人之薪資報酬未達基本工資者，其勞保投保薪資得依照勞工保險投保薪資分級表規定有關職業訓練機構受訓者及童工適用之投保薪資等級申報。

7. 安全衛生

根據勞工安全衛生法第 2 條第 1 款對勞工之定義為：「謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。」與勞動基準法對「勞工」定義並無不同，故部分工時人員適用勞工安全衛生法，應無疑義。惟勞動基準法與勞工安全衛生法之適用範圍不同，勞動基準法幾乎適用於所有的事業單位，勞工安全衛生法則仍有適用行業上之限制，如超級市場、大賣場等零售業均未適用。

「僱用部分時間工作勞工參考手冊」在勞工安全衛生方面則規定：

- (1) 事業單位僱用部分時間工作勞工，其工作場所安全衛生設施標準應與全時工作之勞工相同。

(2)事業單位僱用部分時間工作勞工，應事前考慮體能健康予以適當分配其工作，並針對工作特性辦理工作上所必要之安全衛生及預防災變教育訓練。

事業單位原僱用部分工時人員，其工作場所安全衛生設施標準應與全時工作之勞工相同。

三、派遣人員

勞動派遣存在於我國已近三十年，但勞動派遣在我國的普及則是近幾年的事。由於目前我國並無任何法律規範勞動派遣，不少私部門在使用派遣勞工時，其目的非為增加勞動力使用的彈性，而係利用此種無「法」可管的勞動型態來規避在現行勞動法令下雇主應負之責任，使得勞動派遣在我國私部門的使用已有濫用的情況。政府為扭轉勞動派遣遭到濫用之現況以達到保障派遣勞工勞動權益之目的，勞委會曾經於90年8月研擬「勞動派遣法草案」並請求各界提出研擬修正之建議，同時間立法委員李正宗等42名委員、廖婉汝等36名委員、陳根德等48名委員亦先後提出三版不同之勞動派遣法草案供各界討論比較，但終因草案規範內容與部分勞工團體預期落差過大，遲遲無法達成共識送交立法院踐行正式立法程序。

近來因為全球化之影響程度大幅提昇，企業為保有高度競爭力與適當節省人力成本大量適用勞動派遣，使得從事勞動派遣工作之勞工數量逐年攀升，這種情況讓主管機關勞委會與勞工團體不得不加緊勞動派遣法制化的腳步，鑑於針對勞動派遣制訂專法各界歧見過大而且緩不濟急，故勞委會擬採在勞動基準法中增定勞動派遣相關規定開始規範勞動派遣，其更於99年1月11日提出「勞動基準法部分條文修正草案」供各界檢討分析，而其中關於勞動派遣之條文達7條之多，因此，可知勞委會對於勞動派遣法制化的推動傾向調整勞動基準法之規定取代制訂專法，以迅速因應越來越普及之勞動派遣爭議。

由於我國現階段並未針對公部門使用派遣人員制訂相關獨立規範，而且現階段關於勞動派遣之法規草案並未針對要派機構為公部門時為例外規定

²，故我國公部門使用派遣人員理應一併適用現階段相關派遣法制草案，有鑑於此，本研究關於公部門使用派遣人員之法令與政策之探討，將以 99 年 1 月 11 日勞委會公布之「勞動基準法部分條文修正草案」中關於勞動派遣之部分作為分析之基礎，其詳細說明如下：

(一) 派遣人員進用之限制

由於我國之勞動政策係以「企業自行長期穩定僱用員工為原則」，因此，針對勞資關係相對不安定與居於補充性地位之勞動派遣關係，現階段之立法政策傾向「適當管制」要派單位對於勞動派遣之使用範疇，以避免勞動派遣關係影響一般正式職員與長期僱用勞工之工作權益，故「勞動基準法部分條文修正草案」第 9 條之 1 針對要派單位進用派遣人員之比例、工作類別、進用程序設有限制，以下分別說明之：

1. 比例之限制

「勞動基準法部分條文修正草案」第 9 條之 1 第 1 項規定：要派單位使用之派遣人員，原則上不得超過要派單位受僱員工總額之百分之十，除非要派單位與其所僱用員工半數以上加入之工會簽定之團體協約另有約定時，要派單位方得使用超過其受僱員工總額百分之十之派遣人員，但仍不得超過要派單位所僱用員工總額之百分之三十。因此，我國公部門若欲使用派遣人員協助辦理相關業務，在進用比例上原則上亦應受到受僱員工總額百分之十之限制，並非可以任意進用派遣人員。

2. 工作類別之限制

「勞動基準法部分條文修正草案」第 9 條之 1 第 3 項規定：要派單位不得使用下列工作者為派遣人員：(1)醫事人員(2)保全人員(3)航空安全人員(4)船員(5)大眾運輸行車及駕駛人員(6)採礦人員(7)其他經中央主管機關指定之工作者。鑑於上述人員之業務內容屬性不適宜使用派遣人員執行，而且相關特別法對於上述人員之從業資格有特別之限制，故「勞動基準法部分條文修正草案」第 9 之 1 條第 3 項就此等工作類別禁止要派單位使用派遣人員。

²勞委會「勞動基準法部分條文修正草案」第二條第一項第九款所定義之要派單位係指：「依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者」，其並未排除公部門作為要派單位之可能性，故公部門使用派遣人員，仍應適用勞動基準法關於勞動派遣之相關規範。

因此，若公部門之相關業務涉及上述工作類別時，公部門應循正式人員之進用管道聘僱相關人員，而不得使用派遣人員執行相關業務，例如：高雄市公共汽車管理處透過勞務採購之方式，使用派遣公車司機提供服務之情況³，在「勞動基準法部分條文修正草案」之規範下，高雄市公共汽車管理處之行爲將構成不合法之使用派遣行爲。

3. 進用程序之限制

「勞動基準法部分條文修正草案」第9之1條第1項規定：要派單位使用之派遣人員，不得超過該單位受僱員工總額之百分之十，「且應經工會同意，如要派單位無工會者，應經勞資會議同意。」但要派單位與其所僱用員工半數以上加入之工會簽定之團體協約另有約定者，從其約定；其約定不得超過百分之三十。由上述規定可知，若公部門欲使用派遣人員時，除了進用比例受到限制之外，還必須獲得「員工之工會或是勞資會議同意」方得使用派遣人員，如果進用派遣人員比例超過員工總額的百分之十時，更必須獲得要派單位僱用員工半數以上加入之工會同意簽定團體協約方得爲之，因此，在「勞動基準法部分條文修正草案」第9之1條之規定下，公部門欲進用派遣人員必須事先經過「工會或是勞資會議同意」此一程序方得爲之。

（二）要派單位之雇主責任

1. 防治性騷擾與禁止就業歧視之雇主責任

「勞動基準法部分條文修正草案」第9之2條第1項規定：要派單位使用派遣人員時，就性別工作平等法性別歧視禁止、性騷擾防治事項及就業服務法第五條規定之事項，該要派單位視爲該派遣人員之雇主。因此，在「勞動基準法部分條文修正草案」第9之2條第1項之規定下，公部門使用之派遣人員若遭到職場性騷擾或是就業歧視時，公部門應負起性別工作平等法與就業服務法規定之雇主責任。

2. 提供安全衛生工作環境之雇主責任

「勞動基準法部分條文修正草案」第9之2條第2項規定：派遣事業單位派遣人員至適用勞工安全衛生法之要派單位提供勞務時，就安全衛生事

³ 參見高雄地方法院 94 年度訴字第 1667 號判決。

項，該要派單位視為該派遣人員之雇主。鑑於要派單位就工作環境安全衛生事項之管理可能性遠遠高於派遣事業單位，故在立法政策上多傾向課予要派單位承擔提供安全衛生環境之雇主責任，以確保派遣人員在要派單位可以安全且健康的從事工作，因此，在「勞動基準法部分條文修正草案」第9之2條第2項之規定下，公部門應主動確保其所提供的工作環境符合勞工安全衛生法之規範，並負起相關之雇主責任。

3. 墊付派遣事業單位積欠派遣人員工資之雇主責任

「勞動基準法部分條文修正草案」第9之2條第3項規定：派遣事業單位有積欠該派遣人員工資，經請求或主管機關限期給付仍未給付時，要派單位應負給付責任。惟所積欠之工資得由積欠工資墊償基金墊償部分，不在此限。要派單位就其所給付部分，得向派遣事業單位求償。因為工資為派遣人員之經濟來源，為避免派遣事業單位積欠工資而嚴重影響派遣人員之生計，故要求資力相對優勢之要派單位承擔起雇主給付工資之責任，以確保派遣人員之收入不會短缺而影響其生計。因此，在「勞動基準法部分條文修正草案」第9之2條第3項之規定下，公部門於得標之派遣事業單位未給付派遣人員工資且請求未果時，應代派遣事業單位承擔起雇主給付工資之責任。

4. 連帶給付職業災害補償之雇主責任

「勞動基準法部分條文修正草案」第9之2條第4項規定：要派單位使用派遣人員發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負勞動基準法職業災害補償責任。派遣事業單位得就職業災害補償部分，向要派單位求償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由派遣事業單位支付費用補償者，要派單位得主張抵充。由於派遣人員係受僱於派遣事業單位，而且其勞動契約亦僅存在於派遣人員與派遣事業單位之間，原則上勞動基準法所規定之雇主職災補償責任應由派遣事業單位承擔，然在勞動派遣關係中，要派單位相較於派遣事業單位更有能力防止避免派遣人員發生職業災害，故本於平均分擔職災風險之考量，於立法政策上課予要派單位與派遣事業單位「連帶」負起職業災害補償之雇主責任，以保障派遣人員之權益。因此，在「勞動基準法部分條文修正草案」第9之2條第4項之規定下，若公部門使用之派遣人員發生職業災害時，公部門應與得標之派遣事業單位「連帶」負起職

業災害補償之雇主責任。

(三) 指定派遣之禁止

「勞動基準法部分條文修正草案」第9之3條規定：要派單位不得向派遣事業單位指定派遣特定人員。草案立法理由認為要派單位若有使用特定派遣人員之需求，應由要派單位直接僱用該派遣人員，以避免要派單位為規避勞動法上所課予之雇主義務，而指示派遣事業單位先予以僱用特定派遣人員後，再由派遣事業單位派遣此一特定人員至要派事業單位提供勞務，間接造成僱用上不安定之情況，因此，現狀下公部門透過招標方式，要求得標之派遣事業單位接續僱用特定派遣人員之作法，將違反「勞動基準法部分條文修正草案」第9之3條禁止指定派遣之規定。

(四) 要派契約之轉換

「勞動基準法部分條文修正草案」第9之4條第2項規定：要派契約期間超過一年，派遣人員於該契約期間屆滿後繼續為要派單位提供勞務，且於契約屆滿之日三十日內，以書面向要派單位提出成立勞動契約之意思，要派單位未於受通知之日起三日內以書面表示反對意思時，該派遣人員與要派單位成立勞動契約。此一規定係為避免要派單位長期使用派遣人員，以規避勞動法令課予雇主之相關責任，而侵害派遣人員之勞動權益，故特別規定當要派契約超過一年，且要派單位於期間屆滿後仍繼續使用派遣人員時，派遣人員有權利請求與要派單位直接締結勞動契約，以嚇阻不肖雇主長期使用派遣人員之陋習。因此，在「勞動基準法部分條文修正草案」第9之4條第2項之規定下，公部門若存在長期使用派遣人員之情況時，該派遣人員將可以書面請求公部門與之直接訂立勞動契約。

第三節 產生之問題

我國公部門近年來積極從事組織再造與行政革新，故大量使用臨時人員、部分工時人員與派遣人員等非典型勞動力以增加人事運用之彈性與降低人事經費之支出，雖然我國政府目前在非典型勞動力之運用上已有一定之成效，但因為現階段相關法令與政策尚未步入常軌，許多規範與政策未必能夠符合公部門使用非典型勞動力之需求，除了導致公部門在人事運用之彈性受到影響之外，更使得為數眾多之非典型勞動者的勞動權益未能獲得妥適之對待，因此，本研究以下將針對現階段與我國公部門臨時人員、部分工時人員、派遣人員相關之法令與政策所存在之問題進行歸納分析：

一、我國現階段臨時人員之相關問題⁴

臨時人員的進用，係屬因應機關短期性、臨時性、季節性或其他業務需要，且機關現有人員無法擔任時之補充性人力，以下及針對臨時人員的進用、設置目的、進用法令依據、考核制度、敘薪標準及權益保障在我國現有之體制下存在的幾點問題進行討論分析⁵：

（一）進用資格寬鬆，人員素質不一

大部分臨時人員僅需具有相關學、經歷之限制，亦無須經公開考試或成績考核程序，人員素質難以掌握，進用後是否適任或從事工作與原設目的並無控管機制⁶。實務運作上，因為人員進用資格寬鬆，單位主管掌用人權，縱使開方職缺公告，但沒有公開甄選的配套，往往使此制度之人員進用成為

⁴ 人事行政針對現階段臨時人員之相關問題之回覆，認為在臨時人員全面適用勞基法及臨時人員要點於 97 年 1 月 1 日實施後，應有所改善。該要點明確規定各機關應以公平、公正、公開甄選；並訂定配套各機關審核機制，規定進用臨時人員前應經效益評估；並要求應以契約進用，及僅能從事非涉公權力之非核心業務，以與正式職員工作區隔；另有關臨時人員在 97 年 1 月 1 日全面納入勞基法後，其勞動權益係由行政院勞委會研處。

⁵ 洪國平，析論重新建構聘僱人員管理體制之構想，公務人員月刊，第 36 期，頁 17，1999 年。

⁶ 洪國平，同前註，頁 17。

私人或政治的酬庸工具⁷。

(二) 缺乏考核，難以汰舊

在臨時人員的管理考核上沒有完善的考核機制，多數臨時人員並不適用公務人員考績法相關規定，僅由各機關自己辦理作為續聘參考，未有客觀之考核標準，往往難以真正達成獎勵優良、淘汰不適者的目的⁸，如此不僅不符人力資源運用之原則，亦無法保障用人素質⁹。

(三) 變相進用，恍若永聘

臨時人員有特別短期性、臨時性、季節性或因應特殊業務需求，非本機關現有人員所能擔任之特性，現有法令雖有進用期限相關規定，卻缺乏防止常任化機制¹⁰。我國政府往往有「長期進用」的趨勢，原因包括主管掌握用人大權、進用資格寬鬆、缺乏考核制度、以及部門內轉任能得到較多職缺訊息成為甄選優勢。此現象使契約性人力制度失去原有意義，更使機關內部多冗員，而出現人力精簡的呼聲¹¹。

(四) 敘薪不一，差別報酬

臨時人員的敘薪標準基本上和常任文官俸級並不一致，然因為使用機關經常未依僱用目的分派職務，造成臨時人員與常任人員工作業務無明顯區分，形成同工不同酬的情況，而影響組織內部和諧¹²。

(五) 與勞動基準法規定存在扞格

由於勞動基準法主要係規範私部門與勞工間之法律關係，故部分規定未必可以全盤適用於公部門與臨時人員之互動關係，例如：雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，依勞動基準法第 32 條第 1 項之規定：雇主應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得將工作時間延

⁷ 席代麟，政府契約性用人制度，行政院人事行政局委託報告，頁 22，2007 年。

⁸ 席代麟，同前註，頁 23。

⁹ 洪國平，析論重新建構聘僱人員管理體制之構想，公務人員月刊，第 36 期，頁 17，1999 年。

¹⁰ 洪國平，同前註，頁 17。

¹¹ 席代麟，同註 7，頁 23。

¹² 席代麟，同註 7，頁 24。

長之，然現階段我國公部門並不存在由臨時人員所組織之工會，而且公部門臨時人員往往分散於各機關處室難以形成一定之組織與公部門平等磋商，導致臨時人員之勞動權益未必可以獲得公部門重視；抑或是公部門用以支應臨時人員薪資之業務費用遭到議會刪除時，公部門可否主張以勞動基準法第 11 條第 1 項第 2 款之「虧損」或是「業務緊縮」為由資遣臨時人員？因為在此種情形下原先由臨時人員負責之公部門業務並未停止或緊縮，只是回歸由正式公務人員負責而已，此時似乎不符合「歇業」或是「義務緊縮」之定義，所以公部門應不得依勞動基準法第 11 條第 1 項第 2 款為由資遣臨時人員，以下即舉「臺灣高等法院臺南分院九十七年度勞上易字第九號判決」說明公部門臨時人員適用勞動基準法後出現扞格之處：

1. 案例事實

被上訴人乙○○受僱於上訴人嘉義市政府所屬機關交通局收費中心，擔任路邊停車格開單收費人員，按約聘人員三等支薪，每月薪資新臺幣 25,872 元。被上訴人自民國 81 年 3 月 1 日起至 95 年 12 月 31 日止，已連續任職 14 年又 10 個月，再過 2 個月即達勞動基準法第 53 條規定自願退休之條件，然上訴人於 95 年 12 月 1 日發函予被上訴人，依勞基法第 11 條第 2 款以業務緊縮為由，預告自 96 年 1 月 1 日起終止與被上訴人之勞動契約，上訴人不服，爰起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，上訴人應自 96 年 1 月 1 日起至回復其職務前一日止，按月給付其 25,872 元及法定孳息。

上訴人則主張兩造間之僱傭契約均以一年為期，非不定期契約，又約聘僱臨時人員之薪資，需編列年度預算支付，其 96 年度約聘僱臨時人員預算遭刪減，其中交通局之收費人員由 50 人減為 44 人，且其自 93 年 1 月實施 PDA 作業系統後，人力需求及業務量大幅減少，故其以業務緊縮為由終止契約，並無不合，況兩造間僱傭契約亦約定若年度經費不敷支應時，無條件解僱，是其終止契約並無違法。

2. 本案爭點

上訴人預算遭刪減，其得否以虧損或業務緊縮為由解僱勞工？

3. 判決要旨

(1)按所謂「業務緊縮」，係指僱主在相當一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少或下滑，其整體事業範圍應予縮小而言，著重對於全部或一部之部門減少業務範圍，未涉及組織經營結構的調整，屬量的減少而非質的改變。至於僱主所營事業，因生產方式改變或營業方向調整，其局部單位工作減少，人力可予裁減，尚非屬業務緊縮之列。

(2)上訴人所屬路邊收費業務，並未有因委外經營或減少收費路段或收費停車位等因素而減少之情事。又上訴人自認於96年1月8日至96年4月21日止，又新增收費中心人員6人，其中路邊停車開單員4人、收費中心業務員2人。上訴人雖辯稱：6人除1人為新進人員外，其中四名自他單位轉調，1人則曾任職收費中心等語，惟不論上開6人係他單位轉調抑或自外聘僱，均足以認定其所屬收費中心有該員額之需求，蓋若收費中心確有業務緊縮之情事，何以又在終止與被上訴人之契約後不久，即自他單位轉調人員至收費中心？又為何自外增聘人員？且自他單位轉調及增聘之人員，恰為其於96年1月1日終止契約時所刪減收費中心之員額？上訴人主張確有業務緊縮之情事云云，即非可採。

(3)適用勞動基準法之勞動契約，除雇主與勞工間合意終止契約，或定期契約因期限屆至而終止外，雇主僅得依勞動基準法第11條、第12條規定，終止與勞工間之契約，雇主與勞工所定勞動條件關於終止契約部分，不得低於上開規定所訂之標準，違反者，應為無效。本件兩造間之僱傭關係既屬於勞動基準法所定不定期契約，則其契約約定被告於年度經費不敷支應時得無條件解僱原告之勞動條件，自違反勞動基準法所訂之最低標準而為無效，是則被告據此終止與原告之契約，亦不生效力。

二、我國現階段部分工時人員之相關問題

勞動基準法並未針對部分工時做專章之規定，該法施行細則第13條雖對部分工時人員之基本工資有所規定，規定「勞工工作時間每日少於八小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。」但在其他方面則無任何具體規定；「僱用部分時間工作勞工參考手冊」第四點雖也規定：「僱用部分時間工作勞工時，勞雇雙方權利與

義務之勞動契約，以書面訂定為宜。原為全時工作之勞工，僱主於調整其職務成為部分時間工作之勞工時，應明確告知勞工其權益上之差異，並徵求該勞工之書面同意。」然而，上述規定皆未對部分工時作完整明確的規範，再加上許多僱主與勞工對「部分工時工作」有錯誤的認知，認為部分工時人員無法享有全時間勞工之權益，因此僱主與部分工時人員很容易在解僱、勞動條件與勞工保險等方面發生爭議，以下僅就前述項目討論我國部分工時之主要勞資爭議問題：

（一）僱用保障問題

如前所述，由於勞動基準法以及其他相關規定並未針對部分工時作明確完整之規範，再加上職場中對部分工時的普遍錯誤認知，許多僱主在僱用部分工時人員時，並未視其工作性質（是繼續性工作亦或是非繼續性工作）來決定其應與部分工時勞工簽訂何種契約，而是一廂情願地認為部分工時人員的工作多是暫時性的與不穩定的工作，因此只要不需要部分工時勞工時，即可任意地予以解僱，因而容易產生勞資爭議。

（二）勞動條件保障問題

勞動基準法僅有在其施行細則第 13 條中對部分工時人員之基本工資有所規定，在其他勞動條件方面則無任何具體規定。勞動者皆在意其所擁有之勞動條件，部分工時人員當然也不例外，故對部分工時人員而言，勞動條件問題也是其與僱主之間極易產生爭議的議題。以下僅就較容易發生爭議的勞動條件問題進行探討：

1. 工資問題

如前所述，勞動基準法在其施行細則第 13 條中對部分工時人員之基本工資有所規定，其內容為：「勞工工作時間每日少於八小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。」基於上述規定，部分工時人員在基本工資的議題上，較不易與僱主產生爭議。但除了基本工資外，還有其他與工資有關之問題，例如當僱主發給全時間勞工「經常性」之獎金、津貼時，部分工時人員是否亦有權請求？若是，給付之標準為何？當僱主發給全時間勞工年終獎金或三節節金時，部分工時人員是否亦應比照辦理？或應以其他方式發給？當僱主要求部分工時人

員加班時，加班費又應如何計算？

2. 例假、休假、請假及產假問題

部分工時人員的工作時間較全時間勞工為短，但勞動基準法並未針對部分工時人員之例假、休假、請假及產假問題作明確之規範。部分工時人員亦是勞動基準法定義下之「勞工」，理應享有例假、休假、請假及產假等相關權益，但畢竟勞動基準法以及其他相關法律在例假、休假、請假及產假的規定上，主要是以全時間勞工作為規範的對象，部分工時人員之工作時間較全時間勞工之工作時間短，例假、休假、請假及產假應如何給與，即容易成為部分工時人員與公部門之間的爭議問題。

3. 資遣費與退休金問題

勞動基準法以及勞工退休金條例對資遣費與退休金的計算與發給皆有明文規定，但卻同樣未特別針對部分工時人員之資遣費與退休金的計算發給做規範。許多雇主認為資遣費與退休金的發給應只針對「對雇主貢獻較多」的全時間勞工，部分工時人員的工作時數較短，對雇主的貢獻付出較為有限，雇主應不需要對此種部分工時人員負資遣費與退休金之給付責任。然而，站在部分工時人員的立場，勞動基準法並未排除部分工時人員請求資遣費與退休金的權利，既是如此，部分工時人員當然會在符合一定條件之前提下，向雇主請求資遣費與退休金。因此，資遣費與退休金的請求亦是另一項容易造成部分工時人員與公部門爭議的問題。

4. 職業災害補償問題

如同資遣費與退休金問題，有些雇主亦會認為部分工時人員的工作時數較短，對雇主的貢獻付出與全時間勞工不能相比，因此當部分工時人員發生職業災害時，雇主往往會拒絕負起職災補償的責任。然而，發生職業災害對全時間勞工與部分工時人員所造成的傷害與影響，並不會因其工作時數的長短而有差異。勞動基準法並未排除部分工時人員請求職災補償的權利，當職災發生時，部分工時人員當然會向公部門主張職災補償，一旦公部門拒絕，當然就會產生爭議。

5. 勞工保險問題

雖然政府在相關政策上一直認為部分工時人員與全時間勞工無異，但在勞工保險方面，為防止不具勞工身分者掛名加保，巧取保險給付，過去係採取較為嚴格之作法，如少量工作者，並不符合參加勞工保險的的加保資格，但此種作法對於部分工時人員的景況無疑是雪上加霜，對部分工時人員之保護顯然不足，且易產生爭議¹³。

三、我國現階段勞動派遣之相關問題

我國政府為避免直接僱用人力，透過勞務採購方式，順利的將雇主責任與義務外部化，此種以大量勞工進入公部門以勞動派遣型態工作，將產生中間剝削、差別待遇、欠缺僱用安定性、雇主責任不明確、危害勞工團結權等爭議問題，甚至亦有基於政府採購法相關規範產生的爭議¹⁴，以下將針對前述相關爭議問題進行說明：

（一）僱用、承攬或勞動派遣

公部門對於派遣人力的採購，多數非以勞動派遣契約的名義進行，通常以勞務承攬、委外人力或業務外包等作為外在之形式，然而其實質之內涵仍然係勞動派遣契約。因為所謂「承攬」係指按發包機構之希望，由承攬事業者本於自身之責任及裁量權，使用自己所僱用之勞工完成工作，至於發包機構並無指揮命令之權。然而反觀我國之現況，承攬人並不具有指揮監督之權，而係由發包機構實際進行指揮命令以遂行業務，更有甚者將採購機關之職員與得標廠商之勞工混合編組，由採購機關負責指揮監督¹⁵。因此可知，在公部門的情況之下，此種「偽裝承攬」的行為，仍係屬於人力派遣。

現階段因為勞務派遣尚未立法作特別規範，縱使承攬其派遣有不同之處，公部門仍可透過勞務採購派遣方式來進行承攬或使用派遣人力，但因進行承攬或勞務派遣時常未清楚規範指揮監督之分際，而造成真假承攬，甚至

¹³ 張宮賓，部分工時勞工勞動權益保障之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文，頁 10，2004 年。

¹⁴ 謝創智，公部門勞動派遣之意問題之研究—以 2004 年台電公司與工程支訴訟案為例，國立中正大學勞工研究所碩士論文，頁 28-29，2009 年。

¹⁵ 陳輝發，勞動派遣相關法律問題之研究—以公部門政府勞務採購契約為中心，國立政治大學法律研究所在職專班碩士論文，頁 130，2006 年。

更衍生確認僱用關係之爭議。

(二) 勞動派遣業務範圍

我國現行法令未禁止勞動派遣亦未立法做特別規範，因此公部門欲以採購方式使用派遣人力，只需要預算許可並通過一定採購程序即可。但公部門是否可以任意將業務透過勞動派遣來推動，或是應該以直接僱用的方式來進行，觀學理論述及國外立法力不乏對勞動派遣業務範圍及期間做出限制之案例，也不無爭議。

(三) 人選條件與人選爭議

採購機關辦理招標公告時，依採購法規定，需將包括契約書內容一併附於其中的文件公開發給。但部分採購單位將年齡、學經歷、性別等條件以技術規格或註明「同級品」方式列入招標文件之行爲，恐有物化勞工並違反就業服務法規定之嫌。另外，亦有涉及介入人選之問題，乃爲採購單位在契約中會明定要求事先面試派遣勞工產生之爭議。

(四) 利用勞動取代長期僱用

機關辦理招標，依採購法規定，自公告日或邀標日起至截止投標或收件日止之等標期，應訂定合理期限。同時依公共工程委員會之規定，自刊登政府採購公報日起至截止投標日止，依其採購金額多寡而有七至二十八日之等標期。而採購法「機關不得意圖規避本法之適用，分批辦理公告金額以上之採購」之規定，造成公部門普遍以一標案僱用大量派遣勞工。利用勞動派遣取代長期僱用的爭議在此等標期不長、現有派遣業者又多未以長僱型僱用勞工或是登錄勞工數額不足的背景產生。

(五) 僱用安定問題

就派遣機構而言，對於受派遣機構長期僱用的派遣勞工而言，一旦派遣業務量減少，派遣勞工被資遣的危險性即提高；換言之，只有派遣公司接到派遣業務時，才有就業機會，因而容易造成就業市場中僱用不安定的現象¹⁶。

¹⁶ 陳輝發，勞動派遣相關法律問題之研究—以公部門政府勞務採購契約爲中心，國立政治大學法律研究所在職專班碩士論文，頁 13，2006 年。

(六) 解除契約或終止契約時派遣勞工如何處理

決標或簽約後發現得標廠商於決標前有法定之不當行為者，依採購法規定，應撤回決標、終止契約或解除契約，並得追償損失。當前述情形發生而派遣勞工已經由得標廠商派至採購機關服務時，究係責由採購機關或重新招標後廠商承接，以保護勞工權益，抑或以民法精神要求回復原狀來解決派遣勞工的問題，不無爭議。

(七) 派遣人員受到差別待遇

公部門勞動派遣實務上，得標廠商之派遣勞工經常並非獨立作業，而係與公部門中之正職人員混合編組並接受採購機關之指揮監督。因此，派遣人員與正職人員往往係在同一工作場所，從事類似工作內容，接受同一單位之指揮監督，然而在勞動條件與福利上與正職人員有相當大之落差，難免影響派遣人員之工作情緒¹⁷。

此外，因法令而產生派遣勞工間差別待遇之爭議，亦存在公部門之勞動派遣中。依採購法之規定，機關得於招標文件中公告保留採購項目或數量選擇之組合權利，並在採購法施行細則中規定，可依不同數量分別報價、決標、簽約及驗收。因此在此背景下，來自同一派遣公司而是不同標案，或來自同一採購機關同一工作內容之派遣勞工，可能來自不同派遣公司，而因為決標金額不同，這些派遣勞工間將產生報酬不相同之差別待遇，造成同工不同酬之爭議。

(八) 懲戒權之行使與救濟

派遣勞工工作地點最主要於要派機構，但工作規則則係由派遣機構定之，惟派遣勞工違反要派機構之工作規則時，要派機構是否有權行使懲戒權？在學說上雖然採肯定之見解，卻只能在勞務請求範圍內對派遣勞工行使懲戒權，若超過該範圍，應該如何救濟，則成為問題之所在¹⁸。

(九) 不當剝削

¹⁷ 依人事行政局之意見，正式職員與派遣勞工進用方式等均有差異，此乃兩者之勞動條件與福利有相當差異之原因。

¹⁸ 陳輝發，勞動派遣相關法律問題之研究—以公部門政府勞務採購契約為中心，國立政治大學法律研究所在職專班碩士論文，頁 13-14，2006 年。

勞動派遣的型態上，係由派遣機構將自己的員工派駐至要派機構，使自已之勞工受要派機構雇主之指揮監督，此種關係下，派遣機構的利潤必定來自於要派機構給付之價金，因此派遣機構於給付派遣勞工工資時自然與要派機構給付之價金有所差距，然而當差距過高之時，則容易有不當剝削之疑慮。

19

在實際運作中，勞動派遣之關係就不當剝削問題，主要可以分為派遣機構於招募階段之不當剝削，以及派遣勞工在派遣階段之不當剝削兩個問題。²⁰

1. 招募階段之不當剝削

在實際案例中，曾有人力派遣公司以低價搶標之方式，取得公部門之勞務採購；於另一方面，以刊登「公家機關約聘人員」、「公家機關培訓」等名義之廣告，收取學員三萬元之費用，再派遣至各機關服勞務之案例。按勞基法第六條之規定：「任何人不得介入他人的勞動契約，抽取不法利益」，因此若人力派遣公司於招募或登錄階段收取「學費」之行爲，若已構成抽取不法利益之時，勞工主管機關亦應依法處置。

2. 派遣階段之不當剝削

一般而言，公部門於辦理勞務採購契約，一般都以最低價作為決標之原則，而對於派遣機構來說，其利益之來源，當然是想辦法壓低勞工薪資之給付。雖然要派機構為防止派遣機構不當剝削，在要派契約中訂定派遣機構給付勞工薪資下限之規定，但由於多數風險由派遣機構負責，因此派遣機構仍會就派遣勞工之不當行為以違約扣罰處理，例如：遲到扣薪等理由，將風險轉嫁於勞工，而造成不當剝削。

(十) 雇主責任

傳統上來說，勞動基準法、勞工安全衛生法等勞動法規，皆係以雇主與勞工簽訂勞動契約，且由雇主指揮監督勞工服勞務所訂定出之規範。然而勞動派遣不若於傳統之勞動型態，非以訂定勞動契約之法律上雇主負有指揮監

¹⁹ 陳輝發，勞動派遣相關法律問題之研究—以公部門政府勞務採購契約為中心，國立政治大學法律研究所在職專班碩士論文，頁 11，2006 年。

²⁰ 陳輝發，同前註，頁 148-151。

督之權，而係由要派機構對於勞工行指揮監督之權，然而要派機構與勞工間並無勞動契約關係存在。此種新型態的勞動關係，可能對於有指揮監督之權者，無法課與法律上雇主之責。²¹

觀察公部門中勞務採購契約對於雇主責任，通常會作以下規範：(1) 廠商駐派之工作人員，與機關無任何僱傭、委任、或其他直接之法律關係。(2) 駐派人員之勞動安全、衛生、職業安全、勞動災害、勞工保險等勞動基準法有關法令規定之雇主責任，概由廠商負責。²²雖然在現行法中，此種約定並不違反強制規定，但在於三方關係中，獲取利益係要派機構，然而卻不需負任何法律責任，似乎不甚公平。以下舉臺灣高雄地方法院九十四年度訴字第一六六七號判決為例：

1. 案例事實

原告高雄市公共汽車管理處與被告甲人力派遣公司簽署「九十三年度公務車輛駕駛人力委託外包集中採購共同供應契約」，被告依約派遣駕駛人力駕駛原告之公共汽車行駛公車路線，詎被告派遣之駕駛吳政達於 93 年 12 月 10 日駕駛原告所有之公共汽車，因疏未注意車前狀況而撞及適在斑馬線行走之行人 A，致 A 顱內出血經送醫不治。原告基於利害關係人之地位，乃於 94 年與 A 之家屬簽訂和解書而同意給付被害人家屬新臺幣 2,500,000 元，其中 1,400,000 元由承保強制汽車責任險保險公司給付，另 100,000 元由肇事駕駛吳政達給付，再扣除醫療費 55,000 元後，其餘 945,000 元則由原告墊付並已支付完畢。而依上開共同供應契約第 14 條第 12 款之約定，被告派遣之駕駛吳政達所發生之上開行車事故應由被告負全部責任，且原告與吳政達間既無任何僱傭關係，被告對吳政達原有選任、監督之責，其對之自應負民法第 188 條第 1 項之僱用人責任，今原告既已代被告清償 945,000 元予被害人家屬，依民法第 312 條之規定，原告於上開清償限度內即承受被害人家屬之權利，為此，爰依上開共同供應契約第 14 條第 12 款約定及民法第 312 條之規定，請求判令被告應給付 945,000 元。

²¹ 陳輝發，勞動派遣相關法律問題之研究—以公部門政府勞務採購契約為中心，國立政治大學法律研究所在職專班碩士論文，頁 10，2006 年。

²² 陳輝發，同前註，頁 147。

被告抗辯其僅係基於人力仲介之角色派遣駕駛吳政達予原告，此後吳政達即接受原告之職前訓練，一切執行職務流程及規則並皆由原告制訂，服駕駛勞務時亦需遵從原告之指示及監督，故被告對吳政達之執行駕駛職務並無監督責任而「僅為形式上之僱用人」，吳政達在客觀上係被原告使用為之服勞務而受其監督之人，原告自應對吳政達之肇事責任負民法第 188 條第 1 項之僱用人責任，請求法院駁回原告請求。

2. 本案爭點

要派機構是否應與派遣機構共同承擔民法 188 條第 1 項之僱用人侵權行為損害賠償責任？

3. 判決要旨

被告所派遣之駕駛員吳政達實際上係依原告之指揮調度及工作安排而駕駛原告之公共汽車行駛公車路線，其執行職務時並應受原告以內部工作規則加以監督、規範，足認吳政達在客觀上亦係被原告使用為之服勞務而受其監督之人，則原告與吳政達間雖無僱傭關係存在，揆諸最高法院五十七年臺上字第一六六三號判例說明「民法第 188 條第 1 項所謂受僱人，並非僅限於僱傭契約所稱之受僱人，凡客觀上被他人使用為之服勞務而受其監督者均係受僱人」，故原告就吳政達於執行職務時因過失所肇致之上開車禍事故，自仍應依民法第 188 條第 1 項之規定與吳政達連帶負損害賠償責任「而與被告構成不真正連帶債務關係」，是被害人家屬自可選擇向均應負責之兩造其中一方求償，再由兩造依上開供應契約第 14 條第 12 款約定定內部關係之責任歸屬。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

第四章 研究結果與發現

第一節 派遣機構之意見與建議

透過問卷調查，本研究發現在中央政府機關中使用派遣人員的情況非常普遍，使用人數亦占正式人員之相當比例，再加上目前勞動派遣尚無法律予以規範，故中央政府機關使用派遣人員可說是中央政府機關使用非典型勞動力中產生最多問題，影響最為顯著之態樣。因此，本節將派遣機構對中央政府機關使用派遣人員之意見與建議，透過深度訪談的方式予以呈現。本研究在規劃深度訪談時，係先以文獻分析以及第一階段問卷調查所得之結果為基礎，針對派遣機構承辦人員、政府機關承辦人員以及派遣人員設計不同之訪談問題。在實際操作過程中，為避免派遣人員在政府機關承辦人員在場情況下，無法暢所欲言，因此本研究團隊在機關進行訪談時，係分別訪談承辦人員與派遣人員。在派遣機構部分，亦是針對不同派遣機構，分別進行訪談。

一、招標方式

受訪的派遣公司大多是以「價格標」的方式承攬中央行政機關的勞務承攬計畫，而且多認為政府以「價格標」的方式來辦理勞務承攬產生諸多不合理的現象，例如一些不專業不具規模的小公司以低價競標，在沒有合理利潤的情況下，此種派遣公司當然會轉而剝削派遣人員，且會造成「劣幣驅逐良幣」的現象，專業具規模的派遣公司在沒有合理利潤的情況下不願意再參與此種政府標案，取而代之的往往是較不專業，甚或會剝削派遣人員的派遣公司。此種情況一旦發生，最大受害人即是在中央行政機關提供勞務的派遣人員。

（請參酌附錄四 G-02；I-02 之訪談記錄）

二、派遣人員的選任

受訪的派遣公司在得標之後，大多是以機關所提供之名單作為僱用對象，但亦有自行僱用的情況。在自行僱用的個案中，仍會有機關推薦僱用名

單，派遣公司原則上多會尊重機關所推薦之人選，除非該人選無法勝任工作。

（請參酌附錄四 G-02；H-02；I-02；J-02 之訪談記錄）

三、派遣人員的勞動條件

受訪之派遣公司多是依機關的要求與派遣人員約定勞動條件，但會因為承攬不同機關的案子而在勞動條件上有相當大的差異。例如在加班費部分，有些機關會要求派遣公司在派遣人員加班時須給付加班費；有些則沒有加班費的給付要求；有些僅能以補休的方式處理加班的問題。在特休的部分，除非同一家派遣公司連續得標，否則原則上新得標之派遣公司都不會承認派遣人員先前在同一機關提供勞務的年資。有些派遣公司為了規避連續得標時須承認派遣人員之前年資的責任，會同時成立好幾家派遣公司，並由這些派遣公司輪流去投標，以規避同一公司連續得標所產生須給予派遣人員特別休假的責任。在請假方面，派遣人員雖可請假，但都必須扣薪。當派遣人員請假時，大多數機關都會要求派遣公司派遣人員遞補，但大多數派遣公司認為此種作法是沒有必要，且沒有實質意義的。一般而言，派遣公司多是視機關給付給派遣公司之費用來決定派遣人員之勞動條件，意即「羊毛出在羊身上」的道理。

（請參酌附錄四 G-02；H-02；I-02；J-02 之訪談記錄）

四、派遣人員的福利

在福利方面，大多數受訪之派遣公司表示承攬政府標案利潤微薄，因此無法提供相關福利給在中央行政機關提供勞務的派遣人員。因此，大多數派遣公司不提供在中央行政機關提供勞務之派遣人員三節節金、尾牙、生日禮金、婚喪喜慶禮金或年終獎金。然而，仍有派遣公司從公費中提撥一定比例之金額作為派遣人員之福利；有些派遣公司則是視派遣人員是否加入該公司之職工福利委員會（社）來決定是否給予派遣人員各項福利。總體而言，派遣人員之福利有無與好壞仍是取決於標案之內容，標案若有規劃派遣人員之福利，派遣公司多會依標案規定提供福利給派遣人員。標案若未規劃派遣人員之福利，派遣公司大多不會自行吸收給付福利之成本。

（請參閱附錄四 G-02；H-02；I-02；J-02；K-02 之訪談記錄）

五、爭議問題

受訪的派遣公司大多表示其並未因承攬政府之勞務承攬標案而發生糾

紛，當派遣人員對契約、勞動條件或福利有所爭執時，派遣公司亦多會自行處理，不會將機關拉進來一起解決問題。然而，仍有一些機關要求派遣公司須支付某些費用(例如派遣人員的產假工資、資遣費、尾牙費用或參訪費用)，造成派遣公司必須自行吸收該項成本，因而發生爭議，但派遣公司爲了未來能繼續有得標的機會，多不願與機關撕破臉，故往往不得不作額外的支出。有些派遣公司甚至因此不願意再參與中央行政機關的勞務承攬招標案。

(請參酌附錄四 G-02； H-02； I-02； J-02； K-02 之訪談記錄)

六、派遣公司對政府使用派遣人力之建議

受訪的派遣公司雖大多表示未與機關因爭議發生衝突，但在受訪過程中，仍有不少派遣公司對中央行政機關使用派遣人力的機制有許多抱怨與不滿。有派遣公司表示政府機關從不檢討使用派遣人力機制的合理性，有問題有紛爭時總是檢討派遣公司，且往往因事先規劃不夠周全，常要求派遣公司吸收預期外之費用。因此，派遣公司多希望政府機關在寫標案時，能在內容上敘述清楚，並爲保障派遣人員權益作較完備合理之規劃，以減少爭議。而且不要採價格標，要採有利標，給予得標之派遣公司合理之利潤，以免一些不專業非正派經營的派遣公司爲了得標，不擇手段，造成派遣人員權益受損。

(請參酌附錄四 G-02； H-02； I-02； K-02 之訪談記錄)

第二節 研究樣本對非典型僱用政策與法令之看法

如前所述，本研究發現在中央政府機關中使用派遣人員的情況非常普遍，使用人數亦占正式人員之相當比例，再加上目前勞動派遣尚無法律予以規範，故中央政府機關使用派遣人員可說是中央政府機關使用非典型勞動力中產生最多問題，影響最爲顯著之態樣。雖然依照最新的調查，政府機關使用派遣人力約爲一萬多人，但實際上許多勞務承攬之標案，其內容實爲派遣。因此，本研究除了針對派遣機構對中央政府機關使用派遣人員之意見與建議外，透過深度訪談的方式予以呈現外，爲忠實呈現中央行政機關使用派遣之現況，亦透過對中央政府機關派遣業務之直接承辦人員與派遣人員進行訪談，以更深入瞭解中央政府機關中使用派遣人員的問題與影響。

一、政府機關相關承辦人員之看法

(一) **機關派遣人力多因計劃案需要而派任**

受訪機關中多是使用派遣人員擔任行政助理或是計畫用人，所謂計畫用人是指當機關裡擬訂計畫案後，需要廠商派駐兩至三位到部裡協助計畫推行，時間、勞動條件都明訂於計畫內。受訪機關中僱用臨時人員的人數不多，部分工時人員更是少之又少（除了其中一個機關因業務需要僱用高達一百人左右的部分工時人員以外）。受訪機關使用之派遣人員多是從事清潔、檔案管理、文書、駕駛、園藝等非核心工作。

（請參酌附錄四、附錄五 A-01；B-01；C-01；D-01；E-01；F-01；M-03；N-01；S-025 之訪談記錄）

(二) **機關因編制人員不足，而改採派遣人力支應**

受訪機關多表示其之所以會使用派遣人員主要是因為業務不斷地膨脹，但現有編制人員卻嚴重不足，只好從業務費支出，以勞務承攬招標的方式取得其所需要之人力。政府機關有法定員額和預算員額，即使有法定員額，但預算員額可能沒有那麼多，要申請臨時人員較為困難，員額不足，但機關業務量只增不減，只能透過業務費，辦理勞務派遣或承攬，來支應人力的需求。此外，有些簡單的工作，如公文的收發，用正式職員有點浪費人力，故交由派遣人員負責。

（請參酌附錄四、附錄五 A-01；F-01；O-02；R-02 之訪談記錄）

(三) **行政機關多是以價格標來處理勞務承攬標案**

受訪的機關大多是以「價格標」的方式來處理勞務承攬的標案，由於價格標會造成削價競爭，得標之廠商往往為了得標，不考量其應有之合理利潤，以不合理的價格標下案子之後，再轉由剝削派遣人員來獲取利潤，造成許多派遣人員權益受損，甚至有廠商因經營不善，在結案前就歇業，還積欠派遣人員薪資。有些機關為了避免此種情形發生，於是將「價格標」改為「最有利標」。

（請參酌附錄四 E-01；F-01 之訪談記錄）

(四) **派遣人力之工作多為非核心之簡易工作**

受訪機關中之派遣人員多是從事非核心工作，例如收發文、登記、收件、文書、打字、蒐集整理資料、清潔管理等簡易工作。派遣人員不會執行公權力，且多不會接觸到洽公之民眾。即使外出執行公務，派遣人員也只能在旁協助，不能直接執行公務。然而，亦有受訪之機關承辦人員表示，雖然派遣人員依規定僅能從事非核心工作，但明確區分核心工作與非核心工作並不容易。此外，基於人力不足，機關有時會指示派遣人員協助正職人員處理核心事務。基於上述原因，要嚴格要求派遣人員從事非核心工作，在實務操作上確實是有困難的。

（請參酌附錄四、附錄五 A-01；B-01；C-01；E-01；F-01；F-04；L-02、L-03；M-02；P-02 之記錄訪談）

(五)部分機關有針對派遣人員建立考核機制

受訪機關中有些有針對派遣人員之表現建立考核機制，考核不及格之派遣人員即有可能被汰換；有些機關則未針對派遣人員之績效建立考核制度，只有在平日觀察派遣人員的表現。

（請參酌附錄四 A-01；C-01；E-01 之記錄訪談）

(六)部分機關會提供派遣人員名單交由派遣公司僱用

受訪機關中有些會提供派遣人員之建議名單給得標之派遣公司，有些是直接由派遣公司選任僱用後再派至機關提供勞務，機關若覺得派遣人員不適任，會要求派遣公司予以替換；有些則是由派遣公司先行選任，再由機關篩選，確定錄取名單後再交由派遣公司僱用。機關若覺得派遣人員表現不錯，多會建議之後得標的派遣公司繼續僱用這些派遣人員。有些派遣人員則原先是臨時人員，在 2008 年 1 月 1 日之後，因臨時人員被納入勞基法適用範圍內，這些臨時人員因此變成派遣人員。

（請參酌附錄四、附錄五 A-01；C-01；D-01；E-01；E-04；N-03；Q-02 之記錄訪談）

(七)大部分派遣人員皆能獲得留用，對公務執行與業務傳承無影響

受訪機關中多會訂定工作守則來規範派遣人員，以避免派遣人員在政府機關提供勞務時因其不當行為損害人民權益，或造成國家利益受損。然而，仍難免發生派遣人員外洩文件的事件。在業務傳承部分，由於大多數派遣人員皆能獲得留用，基本上並無業務傳承的問題，但若是派遣人員流動率過高，

或是每換一家派遣公司就換一批派遣人員，仍會有業務傳承的問題，而且會造成帶領輔導派遣人員之承辦人員之負擔與困擾。

在派遣人員之工作與服務品質方面，受訪機關之承辦人員多表示肯定，因為派遣人員多是一年一聘，其在工作保障方面缺乏安全感，擔心契約期滿後不能得到簽訂新約之機會，因此在工作上大多特別賣力，故其工作與服務品質多是令人肯定的。在組織承諾方面，則是因人而異。有些派遣人員將派遣工作視為生涯規劃的一個過程或跳板，並無長期從事派遣工作的打算，這種派遣人員的組織承諾較低。反之，有些派遣人員已將其所從事之派遣工作視為「正職」，也確實在同一機關從事派遣工作長達十幾年，且未來也不打算離開此項工作崗位，此種派遣人員之組織承諾即相對較高。

（請參酌附錄四、附錄五 A-01；D-01；D-02、D-03；N-02；O-02 之記錄訪談）

（八）機關對政府使用派遣人力政策之建議

受訪機關中多認為中央政府應該將派遣人員可負責哪些業務予以釐清，非核心的工作才可以讓派遣人員擔任，如此對經濟發展與降低失業率都有幫助，並且要建立考核派遣人員的機制。有些機關則建議政府應正視各部會為有效執行業務的人力需要，鬆綁總量員額管制的政策，讓政府人力政策回歸正常，因為派遣人力的使用有許多的問題，若要充分保障派遣人員在勞基法上的權益，就必須增加標案的金額，要增加標案的金額，會計室往往會因預算的增加而反對。在此種情況下，在機關中提供勞務的派遣人員很難得到周全的保障，雖然這些派遣人員雖非政府的員工，但畢竟也是為政府提供勞務，政府對這些派遣人員的權益受損不能視而不見。因此，派遣人力的使用應盡可能地避免。

（請參酌附錄四、附錄五 A-01；F-01；O-02 之記錄訪談）

二、派遣人員之看法

（一）派遣人力通常都會經過機關篩選，再派至機關服務

受訪之派遣人員有些是透過親友介紹；有些是在網站或報紙上發現徵才資訊；通常都會經過機關篩選，再由派遣公司僱用派至機關服務。

（請參酌附錄四 A-04； C-02、C-03；C-04；D-02；F-01 之記錄訪談）

（二）各機關間派遣人力之勞動條件與福利有相當大的落差

受訪之派遣人員多對在中央行政機關從事派遣工作感到不安，因為一年一約，不知是否會持續被僱用，因此多有僱用不安定之感。受訪之派遣人員亦多對勞動條件感到不滿，例如在加班費部分，加班時數有很多限制，一旦超出加班時數上限，就等於是義務加班。此外，低薪資、沒有特休、沒有升遷機會、沒有加薪可能性、請假就必須扣薪、沒有自強活動、不能參加尾牙（或即使能參加但不能摸彩）、沒有其他福利等在在影響派遣人員的工作情緒。有些派遣人員在同一機關中提供勞務已達十幾年，但卻連一天的休假都不曾享有過。

不過，仍有些機關的派遣人員享有較優的條件與福利，例如每年有 1.5 個月的年終獎金、特休（或稱「慰勞假」）、請病假可以領半薪、加班可以補休、五一勞動節可以放假（或換補休）、可以參加尾牙、可以摸彩、過年有水果、中秋節有月餅、健檢優惠、三節節金、婚喪喜慶禮金。在受訪機關中，有一個機關係採一約兩年的機制，因此派遣公司一旦得標就必須簽兩年的約，受僱的派遣人員在第二年就可以享有一年七天的特休。

由上述可看出，不同機關的派遣人員在勞動條件與福利上有相當大的落差，有些機關的派遣人員其勞動條件大多不符合勞基法之規定，有些機關的派遣人員不但在勞動條件上優於勞基法之規定，也多有福利的給與。

（請參酌附錄四、附錄五 A-02；A-04；B-02； B-03；C-01；C-02；C-04； D-02； E-01；E-03；F-01；F-03；F-04；F-05；M-02；M-03；N-03；N-02；O-02； O-03；P-02；P-03、P-04；Q-03；R-01； R-02； S-03 之訪談記錄）

（三）派遣人員之服從性與配合度高，但缺乏專業訓練

由於派遣人員多是從事簡易或是機械性之工作，故受訪之派遣人員多表示其能勝任工作。受訪之機關承辦人員亦多表示派遣人員服從性與配合度高，再加上派遣公司多會訂定行政業務標準作業流程，因此派遣人員多能勝任工作。不過，在受訪機關中，有一個機關的派遣人員表示該機關並未給予其專業的藝術導覽訓練，但卻指派他們接待國外館長級的貴賓，由他們負責導覽與介紹。在未受到相關專業訓練的情況下，這些派遣人員根本無法勝任被指派之工作。

（請參酌附錄四、附錄五 A-04；C-01；E-01；L-01、L-02；L-03；M-03；O-02； Q-02；Q-03 之訪談記錄）

（四）部分派遣人力在機關中受到嚴重差別待遇

受訪之派遣人員中大多表示未在機關中受到差別待遇或不當對待，但仍有派遣人員表示其在機關中受到主管或正職人員不當對待的情形非常嚴重。

(請參酌附錄四、附錄五 B-03；D-02；F-03；M-02；O-03；P-02；Q-03；T-03 之訪談記錄)

(五) 派遣人力的流動率高低不一

受訪之派遣人員中，有些人已在機關中擔任派遣人員多年，有些人則只是把派遣工作當作跳板。因此，各機關派遣人員之流動率高低不一。

(請參酌附錄四、附錄五 A-04；C-01；E-01；M-02 之訪談記錄)

(六) 派遣人員與機關或派遣公司之間發生爭議情況不多

受訪之派遣人員與機關或派遣公司之間發生爭議的情況不多，因為派遣人員多瞭解自己的身份與處境，即使受到委屈或有不滿，多不敢爭執。有機關承辦人員表示曾發生派遣人員在執行職務時接觸民眾發生不愉快，導致民眾向機關申訴的情況；亦有派遣人員因未獲得續約而與機關或新得標之派遣公司發生爭議；另有派遣公司因經營不善倒閉至發生積欠派遣人員工資的爭議。當派遣人員與派遣公司之間發生爭議時，有些受訪機關不會介入處理，有些受訪機關則會基於保護派遣人員權益協助處理。

(請參酌附錄四、附錄五 B-01；B-02；C-01；C-02；D-01；E-01；E-03；L-03；N-02 之訪談記錄)

(七) 派遣人員多希望能有更多勞動條件與福利保障

受訪之派遣人員中多希望能得到更多的保障，尤其是在勞動條件與福利上，例如合理的薪資水準、特別休假、年終獎金等。此外，受訪之派遣人員亦期待政府能建立完備機制來處理派遣人員之訴求，不要讓派遣人員夾在派遣公司與機關之間，無所適從。

(請參酌附錄四、附錄五 A-02；B-02；B-03；C-02；D-04；E-03；M-02；Q-03 之訪談記錄)

(八) 部分機關會監督派遣公司是否遵守合約

受訪之機關有些會監督派遣公司是否遵照合約之規定，給予派遣人員應有之權益，有些機關則認為派遣人員係派遣公司之員工，而不願意介入派遣

公司與派遣人員之間的契約。

(請參酌附錄四、附錄五 C-01；E-01；F-01； M-03；N-02 之訪談記錄)

第三節 焦點團體座談之重要共識

爲使本研究之研究過程更爲順暢，並使本研究之成果更具可行性與有效性，本研究在研究期程之期中與期末，分別舉辦了兩場焦點團體座談會。本研究將問卷調查之分析結果彙整爲研究焦點，列入討論題綱中，舉辦第一次焦點團體座談，邀請相關學者專家針對上述之討論題綱提供意見。在完成深度訪談與計畫報告書初稿後，本研究舉辦第二次焦點團體座談，將本研究所發現之影響、問題與提出之具體因應建議，彙整爲研究焦點，邀請相關學者專家就前述之討論題綱提供意見。透過期中與期末兩次焦點團體座談，與會學者專家針對我國中央行政機關使用非典型勞動力造成之影響與產生之問題，提出建議與因應對策。茲詳述如下：

一、 期中焦點座談會之重要共識

本研究在完成問卷調查之後即召開期中焦點團體座談會，在五位學者專家的參與下，達成下列重要共識：

- (一) 本研究計畫的範圍相當大，主要之研究問題宜再聚焦。
- (二) 在討論中央行政機關使用非典型勞動力之影響時，不能只聚焦在受僱者之觀點，也必須從政府利益的角度去觀察。
- (三) 本計畫原先規劃進行兩階段之問卷調查，但在完成第一階段之問卷後，發現許多機關的承辦人員根本搞不清楚非典型人力的分類與定義，且有許多機關不回覆問卷，也有一些機關雖有回覆問卷，但其回覆之內容顯與事實不符。耗費這麼多時間、人力與物力所完成的第一階段問卷，成果與預期相距甚大。在第一階段問卷過程中所遭遇之困難，恐難在進行第二階段問卷時排除，既是如此，不如將第二階段問卷變更爲深度訪談，較能深入瞭解中央行政機關使用非典型勞動力所產生之問題與影響。
- (四) 在瞭解中央行政機關使用非典型勞動力所產生之問題以及其所產生之

影響之後，定要針對這些問題與影響提出因應之道。

二、期末焦點座談會之重要共識

本研究在完成初稿之後，召開期末焦點團體座談會，在 7 位學者專家的參與下，達成下列重要共識：

- (一) 中央行政機關若不得不使用派遣人員，應該釐清機關與派遣公司之雇主責任。例如在工作（職前）訓練方面，一般性的訓練應由派遣公司負責，特殊性的訓練則應由機關負責。
- (二) 中央行政機關要顧及社會形象，應減少派遣人員的使用。
- (三) 從機關的角度來觀察，大多數機關的業務非但沒有減少，反而一直在膨脹，但正式人員愈來愈少，僱用臨時人員又要遵守勞基法之規定，僱用成本因而大增，派遣人員當然成為最佳的替代方案。派遣人員的雇主是派遣公司，機關不必負擔任何雇主責任，僱用成本容易控制，再加上派遣人員多有僱用不安定的顧慮，在機關中往往配合度與服從性特別高，對機關的業務執行的確有相當大的助益。
- (四) 日本的中央行政機關沒有使用派遣人力，在非典型勞動力方面多是用部分工時或是定期契約人員（類似我國之臨時人員）。在日本有發生定期契約人員在政府機關連續工作 15、16 年之後，沒有任何特殊原因即未獲續約，因此對政府機關提出訴訟，訴訟結果該受僱人獲得勝訴，法院認為該受僱人長久以來都有工作會持續下去的期待，此乃契約期待的權利，此種見解頗值得我國參考。
- (五) 派遣人員的僱用契約多是一年一聘，造成派遣人員的不安全感。因此，即使派遣人員被派遣公司剝削，或是在機關中被不當對待，派遣人員多是敢怒不敢言。某機關的承辦人員就曾表示在其機關中，若要比較公務人員、約聘僱人員與派遣人員的工作態度，最兢兢業業的是派遣人員，再來是約聘人員，最差的是正職的公務人員。派遣人員若是工作不力或態度不佳，機關隨時可以將之替換，但同樣工作不力或態度不佳的公務人員是不會失去工作的。因此，從政府機關的效能來看，派遣人員的貢獻是相當顯著的，若是完全剝奪政府機關使用派遣人力，對機關業務的執行可能也是一種妨礙。機關內有些工作使用派遣

人力可能較有績效與彈性，但此種人力運用的方式應僅限於短期或臨時的工作，一個機關若是使用同一派遣人員達數年或一、二十年，顯然是一種脫法行爲。換言之，一個機關若是需要如此長期的人力，應該回到正常的僱用關係。

- (六) 政府機關若有不得不使用派遣人員的情形，仍應盡到監督派遣公司，確保派遣人員權益之責任；政府機關可以用命令、行政規則或主管考核的方式來監督派遣公司，確實監督派遣公司是否依約對待派遣人員。
- (七) 機關內之相關承辦人員（尤其是會計人員）應該受基本之訓練，瞭解派遣人員係適用勞基法之勞工，派遣公司理應依勞基法之規定給予派遣人員各項勞動條件，但羊毛出在羊身上，如果政府在研擬標案時不將派遣人員之合理勞動條件、福利以及派遣公司的合理利潤納入考量，派遣公司是不可能依勞基法之規定給予派遣人員相關勞動條件。相反地，派遣公司可能在得標之後，爲維持其利潤，轉而剝削派遣人員。
- (八) 中央行政機關應建立一個機制讓各部會相關承辦人員可以在此項機制中分享交流其承辦派遣業務之心得，藉此達到經驗分享與彼此學習之目的。
- (九) 中央行政機關應制定勞務承攬標案的標準範本與作業流程，讓研擬標案的承辦人員有一個明確具體的依據。
- (十) 德國的公部門與私部門，不管是部份工時還是勞動派遣，訂定的契約在本質上並無差別，可是公部門就是要多一點法律的拘束，亦即如果是派遣公司不履行某些義務時，公部門即要承擔這些責任，此點頗值得我國參考。
- (十一) 中央行政機關應針對派遣人員制定工作守則，確實告知派遣人員在機關提供勞務有哪些義務以及應遵守之注意事項，以避免政府文件外流、公務機密外洩的情況發生。
- (十二) 派遣人力在各機關的比例應該由人事行政局跟勞委會協商訂定最高的標準，這種情形在以往機要人員、約聘人員都有相同的例子，最主要的目的是避免原來應該屬於公務員的事務，不當的移轉到派遣人員身上。派遣人員所從事的業務範圍應該要有一定的限制，行政機關不

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

應該把任何的事情都交給派遣人力來做，這個可以參考約僱人員的一些標準，例如其所能做的都是一直細節性、執行性的工作，原則上就是以委任三職等所執行的任務為限，最主要的原因是，在行政機關裡面，有一些涉及高度公權力的事情，這些應該要由正式的公務員來擔任會比較理想。

第五章 結論與建議

第一節 結論

近年來受到產業結構轉變、技術革新與全球競爭的影響，造成部分工時、定期契約、勞動派遣等非典型勞動的興起。不可否認，善用「非典型勞動」能有效控制成本並增加人力的彈性運用，進而提升競爭力，但「非典型勞動」的發展與普及同時也會對勞動者造成衝擊。目前「非典型勞動」不僅在私部門中迅速發展，就連政府部門亦有普遍使用「非典型勞動力」的現象。政府使用非典型勞動之因素在於政府人力運用彈性化，降低政府支出並達到更高效能，傳統文官體系財務負擔沉重且責任重大，於臨時性、專業性事務又不足應變，契約性用人制度有效降低人事成本、彈性運用人力、控制員工數量等優點。此外，人力市場結構改變，越來越多兼職工作者出現，不以永業性質工作為目標，因應時代潮流提供政府及工作者更多元化的選擇。

私部門使用派遣勞工的原因不外乎是為節省成本，因應營運之淡旺季，人力使用能較為彈性，因此將部分非核心的工作採用勞動派遣，在旺季時大量啟用派遣人力，在淡季或是面臨衰退時就能減少使用派遣人力，節省公司之成本。然而公部門與私部門的情況大不相同，我國行政機關由於受到員額控管、預算以及政府會計、審計與採購法規的限制，不得不使用非典型勞動力來因應正職人力不足的問題。行政機關起初多是以勞務委外、定期契約、臨時人員或部分工時的方式取得其所需之勞動力，近年來則已擴大至勞動派遣的使用，且愈來愈普遍，尤其是 2008 年行政機關所僱用之臨時人員被納入勞基法之適用範圍後，勞動派遣的使用更形普遍。私部門使用勞動派遣多是基於成本考量與雇主責任的規避，政府機關使用派遣勞動之主要目的，則不是為了降低成本，或是為了規避雇主責任，而是為了因應員額管控，但業務仍不斷增加之困境。

由於行政機關所僱用之臨時人員，其所從事之工作多為繼續性工作，依勞基法之規定，雇主僱用勞工從事繼續性工作者不得簽訂定期勞動契約。過去行政機關礙於預算或相關法規之限制，原則上都是以一年一聘的方式僱用臨時人員，但行政機關若繼續以定期契約的方式僱用從事繼續性工作之臨時人員，勢必違反勞基法之規定。為了避免此種違法情事發生，許多行政機關將臨時人員的僱用改為派遣人員的使用，由派遣公司僱用派遣人員，再派至行政機關提供勞務，甚至有些行政機關以「勞務外包（承攬）」之名，行「使用派遣人力」之實。行政機關使用派遣勞工之目的當然不是為了剝削派遣勞工，而是受限於員額管控、預算與相關法規之規定，但實際執行時仍難免發生爭議，且予人逃避法定雇主責任之感。由於勞動派遣目前處於無「法」可管的狀態，派遣人員較容易受到剝削或不當對待，社會大眾（尤其是勞工團體）對此種勞動型態多持負面觀感。私部門使用勞動派遣已受到諸多批判，行政機關使用勞動派遣引起之爭議當然更為嚴厲。

不可否認，善用「非典型勞動」能有效控制成本並增加人力的彈性運用，進而提升競爭力，但「非典型勞動」的發展與普及同時也會對勞動者造成衝擊。此外，現有勞工法令對非典型勞動的規範有許多不完備之處，很容易引發爭議，且就職場實務面而言，行政機關使用非典型勞動力之後，可能會影響其組織績效、組織氣候、員工的組織認同、組織承諾與工作投入、公平待遇等問題，進而對機關產生實質的衝擊。因此，行政機關使用非典型勞動力所造成之影響、產生之問題以及非典型勞動者之勞動權益保障問題皆是當前極需予以檢視與因應的議題。

本研究為瞭解我國中央行政機關使用非典型勞動力之影響，透過問卷調查、深度訪談與焦點團體座談等研究方法來進行討論分析，並同時研究德國與日本政府部門使用非典型勞動力之運作機制與相關政策法令，以作為我國制訂或修改相關政策法令之參考。德國與日本在「政府使用非典型勞動」方面所制訂之政策與建立之機制固然有其參考價值，但畢竟每個國家皆有其特有之在地經驗與問題，故若欲有效解決「政府使用非典型勞動」在我國產生之問題與爭議，一定要深入瞭解我國的現況與問題所在，之後再針對問題尋求解決方法。本研究透過文獻探討、問卷調查、深度訪談與焦點團體座談來

瞭解中央行政機關使用非典型勞動力之問題與影響，並為因應這些問題與影響提出政策建議，期能為中央行政機關使用非典型勞動力建立一個完備機制，以有效提升政府效能，並兼顧非典型勞動者在中央行政機關之權益。

第二節 建議

本研究針對中央行政機關使用非典型勞動力之問題與影響，提出下列建議：

一、在臨時人員方面

由於臨時人員已於 2008 年 1 月 1 日納入勞基法適用，其權利義務明確，也因此較無爭議。但目前仍有機關與臨時人員以一年一聘之方式簽約，除非臨時人員所從事之工作係屬臨時性、短期性、季節性或特定性工作，否則機關此種作法顯然違反勞基法之規定。換言之，除非部分工時人員所從事之工作係屬臨時性、短期性、季節性或特定性工作，否則政府機關不得以定期契約之方式僱用之。此外，除非有勞基法所規定之法定解僱事由，否則政府機關亦不得終止與臨時人員之勞動契約。

二、在部分工時人員方面

目前中央行政機關中所僱用之部分工時人員，人數非常有限，雖然許多機關皆有僱用「工讀生」，但這些「工讀生」大多數是從事全時間工作，並非部分工時人員。即使是真正的「部分工時人員」，若其係屬臨時人員，其亦應適用勞基法，除非部分工時人員所從事之工作係屬臨時性、短期性、季節性或特定性工作，否則政府機關不得以定期契約之方式僱用之，亦不得在無法定事由之情形下終止與部分工時人員之勞動契約。

三、在派遣人員方面

派遣人力是目前中央行政機關使用最多的非典型勞動力，由於在派遣勞動關係中，機關並非派遣勞工法律上之雇主，再加上目前並無法律可規範要派機構（機關）與派遣人員之關係，因而產生許多問題，為因應這些問題，

本研究提出下列建議：

(一) 立即可行建議

1、研擬標案（主辦機關：行政院公共工程委員會、行政院人事行政局；協辦機關：行政院勞工委員會）

由於中央行政機關承辦人力派遣業務之相關承辦人員中，有不少對勞基法之規定並不熟悉，對勞動派遣三方當事人可能產生的問題亦不瞭解，因此在研擬標案內容時，並未深入考慮派遣人員應受勞基法之保障，派遣公司雖應負擔雇主責任，但畢竟羊毛出在羊身上，如果這些成本未被含蓋在標案的價金中，派遣公司不可能自行吸收這些成本，派遣人員當然就難以享有勞基法之權益。因此，中央行政機關在研擬標案時，應在內容中敘述清楚，並為保障派遣人員權益作較完備合理之規劃。為使研擬標案的承辦人員有一個明確具體的依據，本研究建議行政院公共工程委員會製作「公部門勞務採購指導手冊」，分發給各機關相關承辦人員，以作為其執行相關業務時之具體依據。派遣人員最容易產生之爭議主要是在薪資的部分，因此行政院公共工程委員會在製作「公部門勞務採購指導手冊」時，應在手冊中要求各機關承辦人員在標案中將派遣人員之合理勞動條件、福利以及派遣公司之合理利潤納入考量；並在標案中載明每一位派遣人員之薪資、勞健保、勞退之雇主負擔金額，及派遣公司之管理費，不得僅寫明總額，而應載明所有細項金額。派遣機構如果未依合約所約定之各項金額作給付，承辦人員即應有所作為（違約廠商之懲罰處置），以確實保障派遣人員之權益。

依行政院人事行政局所提供之意見，政府機採購係政府採購法所規範的採購類型之一，行政院公共工程委員會已訂定勞務採購契約範本供各機關遵行。惟近年來，各界迭反映該契約範本內容於得標廠商違反勞工權益保障事項之處理恐有不足，該會自 97 年起於政府勞務採購契約範本中增訂積極性勞務採購規範，包括投標廠商資格審查項目、需檢附遵守勞動法規必要文件項目、違反廠商之懲罰處置方式等，以供各機關遵循。而關於機關承辦人員應接受基本訓練一事，行政院人事行政局已配合行政院勞工委員會、行政院公共工程委員會協助宣導相關勞工權益保障，於所屬公務人力發展中心及地方

行政研習中心開設相關課程時，將相關規範納入課程教材，並延聘相關專家擔任講加強宣導。行政院人事行政局亦於 99 年 3 月至 5 月辦理「公部門勞務採購勞動權益保障實務研習班」，課程內容包括「公部門勞動權障概論」及「勞務採購之勞動權益實務研析」等。

不可否認，行政院人事行政局在加強承辦人員對勞動權益保障法令之認知及實務個案經驗傳承上確實作了相當的努力，但在實際操作上，仍有不少政府機關承辦人員對派遣人員應有之權益與相關法令不甚了解，其原因有可能是因為相關承辦人員參加研習時不夠認真以致於對相關法令一知半解；另一個可能之原因是承辦人員有所異動，相關知能未能充分傳承。不論政府機關承辦人員對派遣人員應有之權益與相關法令不甚了解之原因為何，其結果就是有可能會損害派遣人員之權益。為使行政院人事行政局所安排之研習課程產生其應有之效能，本研究建議未來在安排這些課程時，應慎選講師，課程之內容應聚焦在實務操作面，盡量避免枯燥無味之學理論述。此外，針對研習之學員作研習後之測驗，以瞭解研習之效果，並給予學員認真研習之壓力。此外，本研究亦建議行政院人事行政局建立一個機制（如工作坊），讓各機關之相關承辦人員可以在此項機制中分享交流其承辦派遣業務之心得，藉此達到經驗分享與彼此學習之目的。若能建立前述之機制，機關之承辦人員在執行派遣業務時比較不會因為過於擔心，而造成派遣人員權益之損害。

2、招標方式（主辦機關：各行政機關）

大多數機關是以「價格標」的方式來處理其勞務承攬的標案，但由於價格標會造成削價競爭，得標之廠商往往為了得標，不考量其應有之合理利潤，以不合理之價格標下案子後，再轉而藉由剝削派遣人員來獲取其利潤，造成許多派遣人員權益受損，甚至有廠商因經營不善，在結案前就歇業，還積欠派遣人員薪資。許多派遣公司認為政府以「價格標」之方式來辦理勞務承攬有諸多不合理之現象，很容易造成一些不專業不具規模的小公司以低價競標，在沒有合理利潤的情況下，此種派遣公司當然會轉而剝削派遣人員，且會造成「劣幣驅逐良幣」的現象，專業具規模的派遣公司在沒有合理利潤的情況下不願意再參與此種政府標案，取而代之的往往是較不專業，甚或會剝削派遣人員的派遣公司。在此種情況下，在機關中提供勞務的派遣人員即成為最大之受害人。為解決此項問題，本研究建議未來中央行政機關此種標案應採「最有利標」，以免一些不專業、非正派經營的派遣公司為了得標，不

擇手段，造成派遣人員權益受損。

3、派遣人員的選任方面（主辦機關：各行政機關）

雖然在中央行政機關提供勞務的派遣人員，其中有許多未享有合理之勞動條件，但在目前不景氣的大環境中，能在中央行政機關提供勞務，仍是許多勞工嚮往之工作。然而，目前中央行政機關選任派遣人員的方式各有不同，有些機關自行提供派遣人員名單；有些則是由派遣公司僱用（但仍會有機關推薦名單）。目前仍有不少派遣人員是透過「親友介紹」，進入「推薦名單」，進而受派遣公司僱用，在中央行政機關提供勞務。此種「推薦」機制不透明不公開，並不理想。雖然人事行政局有發文至各機關要求必須利益迴避，但實際上利益迴避僅能排除該機關任用「親人」之情況，但對於行政機關提供「推薦名單」仍是無法可管的。

本研究建議未來在派遣人員的選任上，應由派遣公司自行招募進用，若有不能勝任者，再予以替換，機關應盡可能不要介入派遣人員的選任與進用；換言之，各行政機關應避免有「指定派遣」之行爲。此外，爲使派遣單位及要派單位確實符合勞動法令，保障派遣勞工權益，機關亦應針對派遣人員之表現建立考核機制，以確保派遣人員的留任與否有公平的評量機制。

4、派遣人員之勞動條件方面（主辦機關：各行政機關）

派遣公司多是依機關的要求來與派遣人員約定勞動條件，但會因爲不同的機關而在勞動條件上有所差異。例如在加班費部分，有些標案有要求派遣公司在派遣人員加班時須給付加班費；有些沒有加班費的給付；有些僅能以補休的方式處理。在特休的部分，除非同一家派遣公司連續得標，否則原則上都不會承認派遣人員先前在同一機關提供勞務的年資。有些派遣公司爲了規避連續得標時須承認派遣人員之前的年資，會同時成立好幾家派遣公司，並由這些派遣公司輪流去投標，即可規避同一公司連續得標後所產生須給予派遣人員特別休假的責任。在請假方面，派遣人員雖可請假，但都必須扣薪。當派遣人員請假時，依照大多數標案的規定，派遣公司需要派遣人員遞補，但大多數派遣公司認爲此種作法是沒有必要的。綜上可知，不同機關的派遣人員在勞動條件上有相當大的落差，有些機關的派遣人員其勞動條件大多不

符合勞基法之規定，有些機關的派遣人員不但在勞動條件上優於勞基法之規定。此外，派遣人員多對此種派遣工作感到不安，因為一年一約，不知是否會持續被僱用，因此多有僱用不安定之感。

中央行政機關雖非派遣人員法律上之雇主，但畢竟是派遣人員提供勞務的對象，因此中央行政機關對派遣人員應有之權益實不應置之度外。派遣人員適用勞基法，其理應享有所有勞基法所規定之權益，中央行政機關應在研擬標案內容時為保障派遣人員權益，作較完備合理之規劃，使派遣人員皆能確實享有勞基法之權益，並於派遣公司得標後，積極監督得標之派遣公司是否確實履約，給予派遣人員應有之條件。倘若得標之廠商有違約之處，承辦人員即應有所作為，如懲罰處置違約廠商。

5、派遣人員之福利方面（主辦機關：各行政機關）

福利是恩惠性給與，因此勞基法並未強制雇主必須給予派遣勞工福利。大多數派遣公司基於承攬政府標案利潤微薄，故多無法提供相關福利給在中央行政機關提供勞務的派遣人員。因此，大多數之派遣人員都是沒有三節節金、尾牙、自強活動、婚喪喜慶禮金、年終獎金等福利。針對此項問題，中央行政機關除了可在標案價金中涵蓋派遣人員之合理福利外，另外應亦可規劃讓派遣人員參加機關的尾牙、摸彩與自強活動，雖然派遣人員並未受僱於機關，但其與機關的正職員工一樣，都是在為機關提供勞務，在此種「犒賞員工」的活動中，實不應排除派遣人員。中央行政機關應更有同理心，來體恤派遣人員的感受與需要。

6、派遣人員的業務執行與傳承方面（主辦機關：各行政機關）

在中央行政機關中的派遣人員多是從事非核心工作，例如收發文、登記、收件、文書、打字、蒐集整理資料、清潔管理等簡易工作。派遣人員多不會執行公權力，且不會接觸到民眾。即使外出執行公務，派遣人員也多只能在旁協助，不能直接執行公務。然而，仍難免發生派遣人員外洩文件或政府機密的事件。在業務傳承部分，由於大多數派遣人員皆能獲得留用，基本上並無業務傳承的問題，但若是派遣人員流動率過高，或是每換一家派遣公司就換一批派遣人員，仍會有業務傳承的問題，且會造成機關承辦人員的負擔與困擾。為解決上述問題，中央行政機關應針對派遣人員制定工作守則，確實告知派遣人員在機關提供勞務有哪些義務以及應遵守之注意事項，以避免政府文件外流、公務機密外洩的情況發生。此外，當派遣人員所從事之工作具

有一定之技術性時，機關應給予派遣人員一定之專業訓練，以確保其可勝任工作。

7、機關應積極監督派遣公司履約（主辦機關：各行政機關、行政院人事行政局）

行政院人事行政局已於 99 年 3 月 9 日就加強機關監督部分，函請各機關配合辦理，重點包括：各機關於辦理勞務採購時，除應確實依行政院公共工程委員會所訂勞務採購契約範本辦理，於採購契約中明訂勞工權益保障措施及廠商違反勞動法令時之處理方式，以完備相關法律關係外，為避免各機關運用派遣勞工有違反勞動法令之情形，各主管機關（秘書、總務或人事等單位）應定期瞭解或實地查察所屬各機關運用派遣勞工或自然人承攬情形，協助遵守相關勞動及採購法規，並就勞工權益保障部分加強注意。如發現有勞工權益受損之情事（包括投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金等），除應協助勞工申訴救濟外，應主動聯絡相關中央或地方目的事業主管機關依法辦理，並作為是否與該廠商續約之依據。

本研究肯定行政院人事行政局於 99 年 3 月 9 日就加強機關監督部分，函請各機關配合辦理之措施，然而，此項監督機制之績效如何，目前仍難以評價。在此項機制中，行政院人事行政局要求「各主管機關（秘書、總務或人事等單位）應定期瞭解或實地查察所屬各機關運用派遣勞工或自然人承攬情形，協助遵守相關勞動及採購法規，並就勞工權益保障部分加強注意。…」上述之「定期」究竟是多久一次並不明確，派遣人員多是一年一聘，定期瞭解的密度若過於寬鬆，實難有所成效。此外，在此項機制下，仍無法解決派遣人員在政府機關提供勞務發生苦情時，面臨政府機關與派遣公司互踢皮球之困境。

目前，有些機關會主動監督派遣公司是否遵照合約之規定，給予派遣人員應有之權益，但仍有一些機關認為派遣人員係派遣公司之員工，不願意介入派遣公司與派遣人員之間的契約，更不願去監督派遣公司是否依約對待派遣勞工。雖然政府機關並非派遣人員之雇主，但畢竟還是派遣人員提供勞務之對象，政府機關不能無視於派遣人員之權益。政府機關若有不得不使用派遣人員之情形，應盡到監督派遣公司，確保派遣人員權益之責任；本研究建

議政府機關應確實每月定期瞭解派遣公司是否依法、依約給予派遣人員應有之條件與權益，並將監督之結果作成書面記錄，在下次招標時，提供給審查委員作為評分之依據。甚至可以更具體地建立「計點」機制，如果派遣公司違法、違約達一定點數，即喪失參與此種標案之資格。

(二) 中期建議事項：建立爭議處理機制（主辦機關：行政院勞工委員會、行政院人事行政局）

派遣公司大多未因承攬政府之勞務承攬標案而發生糾紛，當派遣人員對契約、勞動條件或福利有所爭執時，派遣公司亦多會自行處理，不會將機關拉進來一起解決問題。然而，仍有一些機關要求派遣公司須支付某些費用（例如派遣人員的產假工資、資遣費），造成派遣公司必須自行吸收該項成本，因而發生爭議，但派遣公司為了未來能繼續得標，往往不得不作額外的支出。另一方面，派遣人員與機關或派遣機關發生爭議的情況亦不多，但有發生派遣人員在執行職務時接觸民眾發生不愉快，導致民眾向機關申訴的情況；亦有些派遣人員因未獲得續約而與機關或新得標之派遣公司發生爭議。當派遣勞工與派遣公司之間發生爭議，有些受訪機關不會介入處理，有些受訪機關則會基於保護派遣勞工權益而協助處理。機關與派遣公司之間互踢皮球的情形還是很普遍。為迅速有效解決發生在派遣公司、機關與派遣人員之間的爭議，政府應建立相關機制來處理此種爭議。針對派遣公司與派遣人員間之爭議，性質上係屬勞資爭議；機關與派遣人員之間雖無法律上之勞雇關係，但畢竟還是有事實上之勞雇關係，再加上勞委會已提出勞基法修正案，其中包括對勞動派遣的諸多規範，因此未來可由行政院勞工委員會來主導「解決派遣公司、機關與派遣人員間爭議」機制的建立。

(三) 長期建議事項：機關應盡量減少派遣人力的使用（主辦機關：各行政機關）

不可否認，大多數機關的業務非但沒有減少，反而一直在膨脹，但依照最新通過的中央總員額，將裁減正式人員，僱用臨時人員又要遵守勞基法之規定，僱用成本因而大增，派遣人員當然成為最佳的替代方案。派遣人員的

雇主是派遣公司，機關不必負擔任何雇主責任，僱用成本容易控制，再加上派遣人員的僱用契約多是一年一聘，造成派遣人員的不安全感。因此，即使派遣人員被派遣公司剝削，或是在機關中被不當對待，派遣人員多是敢怒不敢言，因此在機關中往往最兢兢業業的就是派遣人員。從政府機關的效能來看，派遣人員的貢獻是相當顯著的，若是完全剝奪政府機關使用派遣人力，對機關業務的執行可能也是一種妨礙。

此外，「假勞務承攬真派遣」亦是一項嚴重問題，行政機關把部分非核心業務進行勞務承攬，確實可以有效節省成本（例如保全與清潔業務之外包），但實際上，確有行政機關以勞務承攬之名，行派遣之實。真正之勞務承攬應是得標廠商指揮監督其所僱用之勞工至政府機關執行業務，但仍有部份勞務承攬標案之得標廠商，係將其所僱用員工，派往政府機關，由該機關指揮監督。甚至有部分機關將一個整合性的案件標出去之後，再要求因該標案所聘僱之人員至該機關提供勞務。由上述可見目前行政機關使用勞動派遣之紊亂現象。

然而，從觀察日本與德國的情況可知，日本的中央行政機關沒有使用派遣人力，在非典型勞動力方面多是用部分工時或是定期契約人員（類似我國之臨時人員）。德國的公部門與私部門，不管是部份工時還是勞動派遣，訂定的契約在本質上並無差別，可是公部門就是要多一點法律的拘束，亦即如果是派遣公司不履行某些義務時，公部門即要承擔這些責任。因此，政府需要正式編制外的人力並非只有使用派遣人力一途，機關內有些工作使用派遣人力可能較有績效與彈性，但此種人力運用的方式應僅限於短期或臨時的工作，一個機關若是使用同一派遣人員達數年或一、二十年，顯然是一種脫法行為。換言之，一個機關若是需要如此長期的人力，應該回到正常的僱用關係（如約聘僱人員或臨時人員），中央行政機關使用派遣人力的比例應有上限，且派遣人員所從事的業務範圍亦應有一定的限制。

附錄

附錄一 問卷樣本

「我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應」之研究 (機關問卷)

敬啟者：

您好！這是一份為行政院研考會委託計畫所設計的問題卷，其目的在於瞭解「我國中央行政機關使用非典型勞動力的現況」，所填答的資料僅作整體統計分析之用，不作其他用途，懇請 貴機關鼎力協助完成。

本調查問卷除請 貴機關填寫相關資料外，亦請轉發所屬各級機關（一個機關一份問卷）填寫本問卷，並請於十天內個別公文函覆受委託之研究單位（地址如下），副本知會研考會，再次誠摯地感謝協助！

肅此 敬祝

萬事如意

執行單位：國立中正大學法律學系

研究主持人：鄭津津 教授

聯絡電話：(05)272-0411 轉 35109；e-mail: lawccc@ccu.edu.tw

問卷聯絡人：黃良志 教授

聯絡電話：(05)2720411 轉 32359；手機：0932-731121

e-mail: lchuang@ccu.edu.tw

聯絡地址：621 嘉義縣民雄鄉大學路 168 號 勞工關係學系

非典型勞動力：泛指所有異於一般不定期的全時有酬僱傭關係的工作者，不含多元就業、政府短期促進就業、及政府因應失業潮所提供之短期工作機會等。而本問卷之「非典型勞動力」主要包括下列三大類：

- **定期契約工作者**：指與 貴機關簽訂定期契約的非編制內工作者。
- **部分時間工作者**：係指工作者每週正常工作時間為 40 小時以下者。
- **勞動派遣工作者**：指與民間勞務提供機構或非營利性組織（NPO）簽定僱用契約而派至 貴機關提供勞務，接受貴機關指揮監督的工作者。

※ 填卷說明：請依照實際狀況在各相對應之題項填入相關資料或於適當的 中打「√」。

一、基本資料

1. 貴機關於 2009 年 6 月底時之編制員額人數： _____人
2. 貴機關於 2009 年 6 月底時之總員工人數： _____人
3. 貴機關僱（使）用的非典型勞動力的人數與去年同一時段相比較：
增加 減少 相同
4. 貴機關名稱： _____
5. 填報資料部門： _____
6. 填報人職稱： _____
7. 填報人姓名： _____ 聯絡電話：

8. 貴機關在下列時間點時所僱（使）用的非典型勞動力之人數？

年度 人數 僱用類型	2006年 12月底	2007年 12月底	2008年 12月底	2009年 06月底
定期契約工作者	人	人	人	人
部分工時工作者	人	人	人	人
勞動派遣工作者	人	人	人	人
其他（請說明） _____	人	人	人	人

二、問卷內容

1. 貴機關僱（使）用**非典型勞動力**的主要原因（理由）為何？

- 受人事法規之員額限制
- 受預算、審計制度之法規限制
- 其他（請說明）_____
- _____
- _____

2. （承上題）在上述僱（使）用**非典型勞動力**的主要考量因素為：

- | | 定期契約
工作者 | 部分工時
工作者 | 勞動派遣
工作者 | 其他
(請說明) |
|-------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| (1) 新增業務..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> _____ |
| (2) 工作量增加..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> _____ |
| (3) 專業技術人力不足..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> _____ |
| (4) 專案計畫需求..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> _____ |

定期契約 部分工時 勞動派遣 其他

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

	<u>工作者</u>	<u>工作者</u>	<u>工作者</u>	<u>(請說明)</u>
(5)職務代理……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(6)減少行政管理事務……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(7)其他(請說明) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____

3. 貴機關僱(使)用之非典型勞動力，其在書面契約之訂定情況？

	<u>定期契約</u> <u>工作者</u>	<u>部分工時</u> <u>工作者</u>	<u>勞動派遣</u> <u>工作者</u>	<u>其他</u> <u>(請說明)</u>
(1)有與工作者訂定書面 勞動(僱傭)契約……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(2)未與工作者訂定書面 勞動(僱傭)契約……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(3)有與勞務提供機構訂定書面 勞務承攬、委外或勞務使用等契約	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(4)其他(請說明) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____

4. 貴機關僱(使)用之非典型勞動力，其在工作規則的訂定情況？

	<u>定期契約</u> <u>工作者</u>	<u>部分工時</u> <u>工作者</u>	<u>勞動派遣</u> <u>工作者</u>	<u>其他</u> <u>(請說明)</u>
(1)比照正職員工之工作規則	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(2)制訂非典型勞動力專用 之工作規則……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(3)未制訂工作規則……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____

- (4)其他（請說明）_____ _____
 _____ _____
 _____ _____

5. 貴機關所僱（使）用之非典型勞動力主要類型與工作類別為：

	定期契約 工作者	部分工時 工作者	勞動派遣 工作者	其他 (請說明)
(1)主管或監督人員.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(2)專業性人員.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(3)行政事務性人員.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(4)業務性人員.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(5)庶務性人員(含警衛或保全、清潔工等)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(6)其他（請說明）_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____

6. 貴機關進用非典型勞動力的方式為：

	定期契約 工作者	部分工時 工作者	勞動派遣 工作者	其他 (請說明)
(1)由機關自行甄選僱用	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(2)由民間(含NPO)機構提供人選	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(3)其他（請說明）_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____

7. 貴機關於僱（使）用非典型勞動力時，會考慮的重要條件為：

定期契約 部分工時 勞動派遣 其他

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

	工作者	工作者	工作者	(請說明)
(1)學歷.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(2)專長.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(3)資歷.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(4)薪資.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(5)證照.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(6)住家地點.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(7)人情包袱.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
(8)其他(請說明)_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____

8. 貴機關於僱(使)用非典型勞動力期間，是否有曾終止僱(使)用契約之情況？

	定期契約 工作者	部分工時 工作者	勞動派遣 工作者	其他 (請說明)
<input type="checkbox"/> 是.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
<input type="checkbox"/> 有產生勞資爭議.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
<input type="checkbox"/> 未產生勞資爭議.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
<input type="checkbox"/> 否.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____

～本問卷到此結束，感謝協助填答～

附錄二 期中焦點團體座談會紀錄

時間：98年10月02日

地點：國立中正大學台北聯絡處

主持人：鄭津津 教授

參與之學者專家名單：

姓名	單位
成之約	國立政治大學勞工關係研究所教授
邱駿彥	中國文化大學法律系教授
林佳和	國立政治大學法律系助理教授
施能傑	國立政治大學公共行政學系教授
楊淑瓊	研考會專門委員
劉士豪	銘傳大學財金法律學系教授

(以姓氏筆劃排列)

一、討論非典型勞動的時候，不能只看受僱者（目前期中報告資料所呈現的比較偏向於受僱者層面、HRM的部分），還要從政府利益的角度去觀察，特別是對行政組織的衝擊、對行政組織與正式勞工的影響力、及法制與僱用上的衝擊。不只單純提出是「影響」，還要提出「因應」建議，如：

- （一） 非典的人力的效能如何？對執行公權力的影響。
- （二） 正式的公務人員在評價上是否有不同？整個文官、公務人員與非典型勞動的數量比的關係為何。
- （三） 關於非典人力的法律規範，去年一月一號臨時人員納入勞基法，對行政機關造成很大的衝擊，政府的因應及研究單位的建議。

二、我國的人文社會背景與日、德等國家並不相同，不適合貿然學習最新的法制，且如須制訂勞動派遣法規範，重點應注重勞動條件的保障。

（一）德國：

- 1. 德國在很多年前就將同步化禁止原則取消，派遣勞工得到

要派機構工作的期間簽訂定期契約。

2. 就團體協約法來講，在德國目前未如美國法院承認共同雇主的關係；換言之，若勞工是派遣機構僱用的員工，團體協約簽訂必須是派遣勞工所形成的工會跟派遣雇主所締結。公部門的團體協約不適用於公部門的勞動派遣，因為公部門的團體協約只是用在公部門雇主的部分，而派遣時公部門不是雇主。
3. 德國公部門之政府採購法適用於勞動派遣的引進，而有我國之雙階段的情況，也就是第一階段是行政處分，第二階段是私法契約。按德國政府採購法第 4 條規定，有關於勞務的採購並無限定是何類勞務採購，故勞動派遣的勞務提供應屬之。唯須特別注意是否會涉及公司法問題。
4. 按原德國勞動派遣法第 9 條第 2 項規定，派遣機構跟派遣勞工間必須是不定期勞動契約，不能訂定期契約。修法後放寬適用於一般部分工時及定期契約法的規定。且按同法第 14 條規定，只要之前並無存在任何僱傭關係，可直接簽訂兩年的定期契約，兩年之後如果要續聘，必須要具有第 14 條第 1 項的具體內容。
5. 德國勞動派遣法第 10 條第 1 項要求，派遣勞工必須得到與要派人的勞工達到薪資平等的待遇。
6. 在德國，以勞務引進的契約是毫無爭議的私法契約，公部門當中值勤的人，雖然是以私法契約僱用的人，不會因執行公務而變成公法契約。簽訂私法契約的勞工可以透過行政委託、行政輔助的方式行使公權力，但契約仍是單純的私法契約，不受任何影響。

(二) 日本：

1. 日本的勞動派遣，從最早限制行業的正面表列，到最後開放的負面表列，把勞動派遣分為特定勞動派遣跟一般勞動派遣。且其在早期是禁止民間的勞務仲介，只有政府跟學校單位可從事勞務仲介，雖然慢慢開放勞動派遣，但仍不願意大量的開放給民間業者，怕影響長期僱用。

2. 日本對勞動派遣規定嚴格，對部分工時顯得放寬許多。故在日本非典的使用人力情況，部分工時比勞動派遣的人數還要多。
3. 日本定期契約的法規範亦與我國大不相同，不論要訂立定期契約或不定期契約完全沒有規範，雇主可以隨意訂立定期契約，但在定期契約裡面有規定不能超過一年、三年甚至放寬到五年。又為防範長期拘束，若無存在民法之特殊事由，不能隨意終止契約。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

附錄三 期末焦點團體座談會紀錄

時間：99年1月25日（一）

地點：陶花園(嘉義縣民雄鄉神農二街1-1號)

主持人：鄭津津教授

參與之學者專家名單：

姓名	單位
王安祥	國立中正大學勞工關係學系教授
李翠萍	國立中正大學政治學系副教授
江嘉琪	國立中正大學法律學系助理教授
林淑慧	國立中正大學勞工關係學系副教授
劉建宏	國立中正大學法律學系副教授
廖坤榮	國立中正大學政治學系教授
蕭文生	國立中正大學法律學系教授

(以姓氏筆劃排列)

一、行政機關來說要顧及社會形象，應減少派遣人力的使用。

（一）不使用派遣後的人力該怎麼辦呢？

（二）以政策面來思考，完全剝奪政府機關使用派遣可能也是一種妨礙。機關使用派遣人力的優點，固然可因定期契約的壓力促使派遣機構正視要派機關的需求，以及派遣人力以工作表現爭取留用機會，然而，留用人員仍存在隸屬公務機關的錯覺，長期在政府部門工作反而失去轉職企業界的競爭力。

二、標案：

（一）建議由人事行政局會同勞委會共同訂定一個標準流程，包括派遣人力的年終獎金及福利。且派遣人員福利不應計算在政府標案總經費中，應在標案決標後由政府人事部門統一計算，至少應有三節節金與年終獎金等基本福利項目。並在標案決標後，主動計算加入成爲總標案經費，即爲標案的最後總經費。

（二）派遣契約：招標公告中，可以保留機關介入派遣機構跟派遣人力間契約的可能性。雖然派遣人力是派遣機構的員工，但是他

們所執行的任務是機關的任務，例如派遣契約須送備查或核備等。如有必要，勞委會亦可對於基本的勞動條件，仿照定型化契約的方式來制定最基本的規範。為減少爭議問題，應加強「派遣契約」內容的統一格式化，例如：產假、資遣費等相關福利費用都要標準化，行政院勞委會應為派遣勞動市場訂一標準化之派遣契約，涵蓋各項基本福利規範，以減少爭議。

- (三) 目前採取價格標並不妥當。派遣機構經常以低於成本價格得標，並以剝削派遣人力的方式獲得利潤，尤其規模較小的派遣機構都以此策略遊刃勞動市場，政府應根據勞動法，加強取締違法業者，包括重罰款法方式取締之，尤其應運用定期換照審核制度，對違反法律規定的小型派遣機構以撤銷執照處罰方式遏阻。其次可鼓勵匿名檢舉。若用資格標又會限制競爭違反採購法。建議由勞委會跟公共工程委員會共同訂定合理的價格標或評估引進最有利標的可能性，並透過評選控管。
- (四) 派遣機構除應於標案計畫書中詳實填寫提供派遣人力何種職前訓練外，對於派遣人力進入機關後，應如何尋求工作上的指導或職能的提升等計畫亦應一併提及並徹底執行。要派機構亦可要求派遣機構秉專業及不同的職務內容協助執行人員招募外，用人單位也要自行進行工作指導(mentoring)，讓派遣人力藉由機關正式人員或資深者的協助，從做中學並提升行政績效，同時，讓派遣人力在職場擁有合理的發展機會。用人單位可要求派遣機構不僅以上課的方式提供派遣人力在職訓練，應以其專業，協助用人單位規劃上課方式以外的訓練。
- (五) 勞務派遣計畫需求書的撰擬應讓承辦業者有機會學習人力規劃的專業內容，以便在需求書中要求投標業者妥適規劃適任人力派任的工作流程。

三、派遣人力的權利與義務、福利措施等：

- (一) 是否有忠誠守則呢？行政中立、公務機密之保護應如何？
- (二) 教育訓練：
 1. 一般型由派遣機構負責；較專業、特殊部分多由要派機構負責。
 2. 派遣人力來源多至派遣機構登記產生（派遣機構得標後再在

其公司網站公告徵人訊息，派遣人力再至該公司上網遞履歷，完成登記），建立在此種型態的勞僱關係是非常薄弱的，其結果，若派遣人力長期在此種工作型態中就業，其人力素質的發展值得憂慮；能夠主動並懂得為個人職涯做規劃者，可能得以自此種不穩定的就業中翻身，資源不足或不善於個人職涯規劃者，未來恐怕都是政府就業政策的負擔。

3. 政府是否須提供專業訓練，並要求工作的倫理守則？

(三) 同工不同酬。

(四) 考核制度的建立。

(五) 工作類型：

1. 適用派遣人力者，應該是臨時性、專門性、技術性，且非為長期約聘僱人員，如果是一個長期、有固定需要的工作的話，不應該用派遣來解決這問題。

2. 是否從事核心或非核心的業務應該機關內部去切割管制。

3. 所從事的業務範圍應該要有一定的限制，可參考約僱人員的標準，例如細節性、執行性的工作，即以委任三職等所執行的任務為限。若涉及高度公權力的業務，應由正式的公務員擔任。且派遣人力在各機關的比例，應該由人事行政局跟勞委會協商訂定最高的標準，避免原來應該屬於公務員的事務，不當的移轉到派遣人力身上。

(六) 有關勞動年資計算，不同的派遣機構都會運用各種手段規避責任，以節省成本，增加獲利，未來的「勞工年資制度」應採勞工帶著走方式，如同國民年金制度，讓每位勞工終身帶著走，這可能要立法或是修法來貫徹。

四、公、私部門進用派遣人力的態度在於預算及心態的不同。

(一) 私部門：使用派遣員工是基於特殊性、臨時性、技術性的需求。除考量公司需求等情況外，亦要求派遣人力本質

(二) 公部門：皆利用業務費支出。亦無一定之規範。政府既然以派遣人力為補充人力，主要方案或計畫執行仍應有正式人力主政，各方案負責人應承擔主辦者角色，負責派遣人力業務熟悉、

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

進度管控、業務交接的監督和管理。亦可用命令、行政規則、主管考核即可的方式就可以做到監督的責任，注意到實質上新資的保障等。

五、 德國：

- (一) 法令規定，公部門使用派遣人力一樣要承擔勞動法上的雇主責任。
- (二) 不管公部門、私部門是使用部份工時或勞動派遣，其訂定的定期契約本質並無不同。但公部門須承擔更多法律的拘束，例如派遣機構不履行某些義務時，受害的公部門必須要承擔某些義務，如津貼發放、假期等。

附錄四 第一階段深度訪談紀錄

一、 針對六個中央行政機關進行之深度訪談

(每一機關受訪者包含一位承辦人員以及三位派遣人員)

(一) 中央行政機關 A

A-05：請教貴機關運用非典型人員如派遣人力的情況？

A-01：我們委外的人力分為幾個部分，第一個是派遣人員，也就是行政助理，另外是計畫用人。所謂計畫用人就是當部裡擬訂計畫案後，需要廠商派駐兩至三位到部裡協助計畫推行，時間、勞動條件都明訂於企畫內，這屬於計畫型用人。我想行政助理應該是你們所要調查的這一塊。這部分是我們跟廠商簽約，由廠商派駐。第三種則是廠商派駐人員，比方說資訊的廠商派駐到我們機關裡的人員。

現在因為國家對於原住民的業務特別的重視，原住民本身的意識也逐漸抬頭，然後由這一次的八八水災可以看得出來，都還沒有一個妥適的處理方式，以我們機關裡面的職員才一百多個，其中又分為五個處，負責全國所有的原住民業務，人力實在不夠。所以我們業務上屬於比較簡單的，如登記、清潔都請行政助理來做。

A-05：所以你們使用派遣人力的主要原因就是人力不足，那是否有可能透過自行僱用的方式嗎？

A-01：在政府機關裡面都有法定員額和預算員額，我們的法定員額上限到 160 人，可是給我們的預算員額沒有那麼多，假設即使法定員額給我兩百個，但只有一百個的錢，那也只能用一百個。所以派遣這部分只能透過業務費來支應。

有些像公文的收發，如果用正式的職員是有點浪費人力，我們就業務的事實面，如果是單純的東西，交給他們來做也都是還好、還能勝任。

A-05：你們正式的職員有多少位？

A-01：我們正式職員大概有 170 位，包含技工工友，然後派遣人力有 80 個，但是屬於文化園區。若是行政助理是大概 60 多位，這部分屬於秘書室的業務。

A-05：那這些行政助理在這裡工作，對於業務的傳承、整個工作團隊的效率

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

是帶來比較正面還是負面的影響？

A-01：因為我們給他們做的業務都是簽公文方面的收發文、登記，是屬於非核心的工作。

A-05：他們會代表貴機關去接觸到民眾嗎？

A-01：不會。接觸到民眾一定是職員，如果他們在場的話，也只會是協助，畢竟他們不是正式的職員，身份上還是有點區別。

A-05：那他們會因為這樣而有所抱怨嗎？

A-01：據我所知道是沒有。因為進用這些助理，是以原住民優先，而且幾乎是原住民。大部分都是在就學或是學校剛畢業，我們都常告訴他們，別把這個當事業，只是個過渡時間。

A-05：那現在外面就業市場那麼糟，會不會出現一種期待，在這邊相對安定而想一直做下去，因為是一年一聘的關係，你們會要求得標的派遣公司繼續使用這些人嗎？

A-01：我們對他們的工作表現有考核的機制，每一季打一次，一年彙整起來，會有個優劣的評比，表現不好的就有汰換機制。

A-05：既然你們有退場機制，那下年度沒有繼續使用的，他不會有爭執嗎？

A-01：我這邊是沒有這樣的聲音，我知道前年廠商跟員工之間有合約的問題，不過那跟我們沒有關係，因為我們是跟廠商簽約，廠商扣員工的薪水，他們就有反彈。不過，那個時候我們機關裡面有出面幫派遣員工協商，有些人後來就沒有做了，就跟台北市勞工局提出訴願。

這些派遣員工都是很年輕，找到更好的事情就會離開了，尤其很多都是大學畢業，他們都會參加特考，考上就會分發到各機關去服務，這種流動性有時候還是滿快的。

A-05：你們會去干涉派遣公司派哪些員工來嗎？

A-01：我們是不會去干涉，但我們會給建議名單，因為當然有些人表現比較好，就會希望他們留下來，那表現不好，當然希望離開，以機關的立場就是這樣。

A-05：那站在機關的立場，雖然每個機關對於派遣人力的使用有不一樣的想

法，有些機關覺得沒什麼太大的問題，可是有些機關可能覺得滿多糾紛跟困擾，那在原民會的角度來看，各部會對於非典人力的使用，想知道你們是希望這個用人政策繼續這樣走，還是說不要用這樣的方式，還是依照傳統的不使用業務費，你給我足夠的員額與預算，讓我們自己運用，不要透過派遣。雖然不是透過你們，但也是透過秘書室，也是每一年都要弄一次。另外，基於社會觀感，一般百姓對於派遣是非常反感的，那當我們的中央政府是派遣最大雇主的時候，人員的感受是不好的。如果從機關的角度，你們會給什麼建議？

A-01：前兩個禮拜有到立法院參加公聽會，是立法委員○○○跟勞工陣線針對這個問題開公聽會。有人談到這種場合通常是抗議的人參與最多，結果那天各部的公務人員都來，顯然各機關都有使用。依我個人的看法，因為總員額的管控，因為時代的不同，業務一直在變遷也一直在增加，業務量增加但問題是人數並沒有增加，這是共通的問題。我們向人事行政局要人，他們就說沒有人，除非別的業務要少人；之後他們積極推行四化，例如委外、法人，像這種再推很多同仁其實並不贊同，比較傾向維持現狀。我想員額既然無法增加，其實應該把業務上較基本簡單的放手，核心業務給正式考試資格的人來做。

A-05：有一種講法，就是他們還是在你的機關裡面活動，雖然不會第一線去執行公務，但是難免會接觸到公務，你覺得這樣適合嗎？

A-01：針對這個部分，我們有訂立守則，不過人難免有好奇之心，傳遞公文的過程中也會看一看，或者被外人要求將公文印一份外帶，因為他們比較沒有警覺的觀念，其實很有可能導致文件外流。如果發生類似的情況，我們會要求廠商換人，但若涉及到刑事或行政責任的話，我們會依法處理。

我在舉個例子，我們屏東的文化園區，佔地 40 幾公頃，才 28 個職員，還已經包含技工工友，管那麼大怎麼可能，他們之前說要改變園區型態，增加員額，但是根本送不出去，因為現在在總員額管制，即便送出去也不可能會同意的，所以清潔打掃也勢必只能用委外的方式。短時間實在很難解決，現在會用是真的有需要，所以就只讓他們做非核心的工作。

A-05：你們會因為像八八水災而需要更多的人力來協助業務的推行嗎？

A-01：有，這真的是沒有辦法，像八八水災剛發生的時候，不是有很多災民在南部那邊的學校、廟宇，那時候發慰問金是扛著現金幾千萬下去，男生第一線幾乎都下去了，但人一定不夠的，就會找行政助理幫忙。有跟他們建議

可以找警察陪同，但實在太趕。

A-05：你們未來會希望中央政府有新的法令或措施嗎？

A-01：針對這個部分，中央政府應該將負責哪些業務釐清，非核心就可以來做，這對經濟、失業率都有幫助的。並且要賦予一些考核的機制，不是說進來就一直待在這個地方，這麼一來，機關的許多業務就可以排除掉。

聽說有些機關在面對民眾的都是派遣人員，那對答技巧就變得很重要，惹民怨的時候，人民才不管身份是什麼，就是政府扛責任。不過我們是沒有這情形，行政助理對我們來說幫助還是滿大的。

A-05：這邊還是有流動，有些機關幾乎是靜止不動的，久了爭議就會出來，這會變成一個尾大不掉的問題。雖然他剛開始很清楚自己的身份，但一旦時間過久的時候，他會變成自己的定位是這部會的人，當然會開始計較差別待遇的問題。

A-01：他們一進我就會鼓勵他們把簡單的事情做完後，就趕快去看書準備考試，這裡只是跳板。

說真的要將業務作切割很難落實，例如說行政助理公文上去，他們不能蓋章，一定要承辦人員蓋章才可以，不然出了問題誰負責。我們派遣人員剛來會給他講習上課，不過出包的情況還是會有。

A-05：進來多久了？是透過什麼方式進到這裡來的？

A-02：我是 96 年進來的，快三年。

A-04：去年六月。

A-03：去年八月

A-04：先是親友介紹，後來到網站上投履歷，之後機關會篩選，通過的名單再交由委外公司來派遣。

A-05：你們對於這個工作的薪資福利、休假、工作保障滿意嗎？

A-02：還可以。但每年簽一約多少都會沒有安全感，因為他們是看工作表現來衡量。

A-04：其實每個處室不一樣，像我工作是滿重的。加班是有加班費，但一天

限定一小時有薪，超過的就是貢獻給政府，也沒有所謂的加班補休，等於免錢義務加班。我之前有申請過兩小時，但沒辦法通過；還有一年不可以超過十天的事假，病假更少。

雖然我們簽約跟派遣公司簽，但工作規則是秘書室在處裡的。派遣公司只負責發薪水，我們跟派遣公司完全沒有互動，其他任何工作內容、福利都是機關定的。

A-05：會不會覺得自己跟正職員工沒什麼不同？會不會因為自己不是正式員工而被不公平的對待嗎？那你們工作應付的來嗎？

A-04：這要看帶你的人是誰，因為我們常常要調單位。至於工作情況，行政助理大部分作交辦的工作，大同小異，比較不會有不能勝任的工作。

A-05：那像你為什麼會在這個待那麼久？

A-04：這邊就會有這個現象，就是會一直待著，有個老一輩都已經待上十幾年了。其實很多人後來都有考進來，在這個生活圈覺得不錯，就會用考得進來。

A-05：你們一開始知道自己是派遣員工嗎？

A-02：一開始不曉得，只知道進來當助理，是後來簽約的時候才知道。

A-05：你們會因為這種工作而有負面情緒嗎？會不會覺得政府直接僱用比較好？

A-02：當然比較好，福利待遇一定會有差。比如說休假補助都沒有。也不會有升遷，所以才十多年的行政助理。

A-05：會不會覺得不公平，覺得正職員工做得跟我差不多，為什麼薪資福利差那麼多？

A-04：會，多多少少，不過就是帶一種學習的心。

A-05：會不會希望有更多的保障？

A-04：年終獎金。

A-02：一開始來的時候，我們應有的福利都沒有，後來才有。很多我們有反應過，不過有限，很多決定權都在機關這邊。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

A-05：假設你們今天碰到的是立法者，你最希望能夠為你們做什麼？

A-02：勞基法的保障都要有。

A-05：那派遣公司有幫你們提繳勞退嗎？

A-04：我來都沒有給我們薪資明細，所以其實我們都不知道到底有沒有。

A-02：很多時候跟機關反應問題，他們都推卸責任，說這是廠商的問題，我們跟廠商聯繫，他就說是秘書室的問題。沒有管道。

A-05：所以給你們的應該是一個清楚的申訴管道，這樣會不會比較有幫助？

A-03：對，這樣比較不會發生踢皮球的情況。

(二) 中央行政機關 B

B-05：目前派遣人力運用的情況？

B-01：我們署裡派遣人力一共只有 41 位，一方面是因為食品處跟藥政處 99 年 1 月 1 日開始改制，另外我們規定遇缺不補。人力是各業務單位的權責，所以他們要自己想辦法，然後像臨時人員，根據行政院的规定都要報准。

B-05：因為臨時人員自 2008 年 1 月 1 日開始適用勞基法，如果他們從事的是繼續性的工作，貴機關都怎麼處理？

B-01：我們臨時人員不多，例如研發替代役、國防役都屬於臨時人員，業務部門有用到這一塊。

B-05：您認為派遣人力的工作效能、勝任工作的能力跟正職有差別嗎？

B-01：因為派遣人員不能執行公權力，多是行政輔助的業務，我們署裡頭淘汰的機制、訓練的機制、業務傳承都滿好的。

B-05：貴機關事先選定派遣人員再交由派遣公司來任用嗎？

B-01：因為目前派遣人力沒有再補新人，以前是如何的擇定方式，我不是很清楚，而且這部分的業務都是秘書處再處理。

B-05：他們的工作時間長嗎？

B-01：年資大概都三到五年，不會有升遷的問題。

B-05：他們會接觸到民眾嗎？會不會因為非正職人員而受到不同的訓練，產生民怨的情況？

B-01：還是有可能。醫事處有坐櫃臺的派遣人員，工作是受理證書。其次，我們是沒有收到任何民怨申訴的情況。另外，我們機關裡面的專題演講等訓練，也都對派遣人員開放，除非核銷等問題，才排除他們參與。

B-05：有無發生跟機關裡面發生衝突不愉快的情況？

B-01：以前有聽說過一個，不過後來離職了。我們當時會選擇使用派遣人力，其實是因為聘用人力要減少的因素。事實上，雖然派遣是行政輔助，但學歷上也有用到碩士的程度。

B-05：未來的人力規劃是如何？

B-01：在年底將各業務單位的人力需求調查清楚，年初再開會，所以長官對這部分人力有做嚴謹的控管。目前沒有增加派遣甚至減少的情況。

B-05：從你們機關的需要，有無對於政策上的建議？

B-01：我想從機關的立場，新增業務難免，人員的進用還是要考量公平性，因為考試用人還是要貫徹，不過目前這個運用情況是還可以。已經使用的派遣人力，就會繼續使用，保障他們的工作權益。

B-05：進來多久了？是透過什麼方式進到這裡來的？

B-02：6年。

B-03：13、14年。

B-04：10年。

B-05：一開始知道自己是派遣勞工嗎？

B-04：一開始是研究計畫的助理，然後隨著計畫更替，所以是一年一聘。

B-03：一開始是機關裡的人，但看機關將計畫分給哪個老師就跟著那個人，但一直在機關裡工作。後來機關因為退休金等考量，所以通通都把人變成派遣。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

B-05：有得到你們的同意嗎？

B-03：要不要隨便你，不過本來的計畫就是一年一聘。

B-05：所以現在你們的雇主都不斷的換人，除非他們連續得標。

B-03：連續得標但他們還是換不同公司的名字，讓我們沒有年資累積或放特休的問題。我已經十幾年了一次特休都沒有。

B-05：那勞基法上的權益你們有嗎？有資遣費嗎？

B-02：現在已經慢慢步上軌道，勞健保勞退都有，像勞基法裡面規定的婚嫁、產假、五一勞動節都有，像我今年就有產假，現在就差在特休。

B-05：離職有資遣費嗎？

B-02：沒有，不可能有，一年一聘，看合約就知道了。

B-05：那機關會來問你們勞動條件怎麼樣嗎？

B-03：會關心，但他們使不上力，畢竟都是簽約的。

B-05：你們薪水如何？

B-03：有變少，從計畫助理兩萬五或三萬到現在因著學歷，縱使同工也不一樣。我們的薪資不會因為轉換雇主而變化，因為預算是死的。

B-05：有年終獎金嗎？

B-03：有，年終 1.5 個月。合約書上有規定，從以前到現在都有。

B-05：那可以請假嗎？

B-03：可以請假，沒來就扣薪水，病假可以發半薪，但一個月只要一天請假超過四個小時就要證明，如果沒有證明就要扣全薪。我們沒有一年有三十天的病假。

B-05：你們有福利嗎？三節獎金等？加班費呢？

B-02：沒有，我們就固定的 1.5 個月年終獎金，加班費只能補休，而且有上限一個月不能超過 20 個小時，超過就只能當作義務。在這邊就差在特休，除非補休累積才可能有自己的時間。

B-05：五一有放假嗎？爲什麼沒有？

B-02：五一勞動節就換補休，不過也是這幾年才有。因爲他們那天要上班，所以我們跟著上班。

B-05：有升遷的機會嗎？

B-03：不可能，不過有工作輪調，可能就支援其他單位。現在不論學歷多高，已經不調薪，就依照本來進來的薪資水準，這很不合理，因爲每年都換約。

B-05：有久任獎金嗎

B-03：沒有，聽都沒聽過。

B-05：會不會覺得工作不穩定？

B-03：不會，因爲知道不管價格再怎麼低都會有人來標，只是說這個工作、沒有未來沒有前景。

B-05：有沒有被欺負的情況？會不會因爲你是派遣員工就把不想做的工作丟給你們？

B-03：我覺得不會，老闆還對我們滿好的。

B-05：對於同工不同酬會不會覺得不公平？會不會影響工作情緒？

B-03：會，從一開始就有，包含早期明明都是派遣人員，也都做一樣的工作，但就是因爲學歷，薪水馬上拉開一大截，那時候還因此走過一批人。當然會影響勞動情緒。

B-05：有沒有因爲問題找過兩個單位，卻相互踢皮球的情況？

B-02：前幾年爭取五一勞動節就這樣，機關說去問你們的公司願不願意讓你們放，喬很久後來同意給加班費或放假，不過在要半年內休完。

B-03：從那一年之後，機關就有開始注意這個問題，就在契約裡面開始明訂這些假期。

B-05：會不會希望在制度上能夠怎麼改進，讓你們的保障更爲完善？

B-03：你們訪談了各部會，應該瞭解我們共同的困難，那盡可能將困難排除，哪個不會有比較好的福利，提出來讓大家都能享有。這對機關都不是很多錢，

但對員工而言心理會有慰藉，向心力會比較強。

B-05：照剛剛科長的說法，如果你們離開了，機關大概就沒有派遣人員了。

B-03：什麼可以遇缺不補嗎？因為正職員沒有增加，除了我們的事情會越來越多之外，還有一個原因是，替代役越來越多，而且替代役還可以來很優秀的，又便宜、國家出錢，所以我們走了他們有恃無恐。

替代役還在作正職員的事情，還可以在公文上蓋章『替代役某某某』，但我們沒有章。我想很快就會用替代役就不會用派遣，他們跟我們一樣十一、二個月。

B-05：那會有業務傳承的問題嗎？

B-03：不會啊，動腦給上面的做，其他的就給下面的人去做。

B-05：你們有績效考核？

B-04：我們沒有績效考核。不過我們會自我要求。

B-03：我是不太清楚其他單位的需求，但我們要的並不多，每一次有什麼樣的福利，剛科長說我們也有，除非有預算的問題，癥結點就是這一句話。譬如說員工旅遊，我們也沒有。之前有次他們說我們可以請假不扣薪跟他們去玩，但要自費，後來又變成請假要扣薪又要自費，那我們何必請假？那感受很不好。平常大家都吃在一起，但碰到這就出現差別待遇了。

B-05：你們有尾牙呢？

B-03：會在有限的預算把我們算在裡面，大家一起出去吃個飯，不過要看各單位。像我們之前有福利社，也常去消費，但福利社每年有結餘分給員工，一個四千五千，但我們就是一毛錢都沒有。因為我們連入社都不行，但替代役可以，也可以去旅遊。

我們要的真的不多，預算真的都是花不完，那可不可以試著幫我們爭取一點。

B-02：我覺得問題的癥結點在一年一簽，有延續性的就應該給我們特休。希望像老師說得，現在的公司要承認先前的年資。

(三) 中央行政機關 C

C-05：目前機關派遣人力運用的情況？

C-01：派遣的人力在機關大概分為兩大類，一個是資訊，一個是總務。資訊是資訊的工程師，全時間都在機關裡工作，比較像外派，他們的公司就是資訊公司。總務又分為三種人，分別是檔案管理、文書處理、駕駛，總數大概 13 個人。

C-05：使用派遣的原因主要是什麼？

C-01：像檔案現在要數位化，新的公文也要數位化，業務是增加的所以需要人力。駕駛是因為遇缺不補，因為公務還是有需要。

C-05：所以他們可能會接觸到公文？會不會擔心派遣人員故意或過失洩漏？

C-01：當然會碰觸到公文，密件就要看承辦人員的判斷，覺得是否可以給他們看。第二個問題，目前是沒有發生過，但不能排除是個風險，不過因為用人或平常對他們的瞭解，會有這些怪念頭的機會不大。

C-05：是你們篩選後才給派遣公司來派的嗎？

C-01：一開始是派遣公司找來的人，我們挑選後再由他們派來。後來用了一陣子，覺得還不錯，重新招標後我們會給建議名單，因為業務比較熟而且是可以信任的。

C-05：他們的工作效能、能力如何？

C-01：坦白說，派遣人員拿筆寫東西的能力可能比較不足，但是交代文字編排上大致上沒什麼問題。而且一般來講，派遣人員相當好運用，因為服從性更高。我想也是因為他們對工作的不安全感，所以他們會更好運用。

C-05：平均年資多久？

C-01：大概三、四年有，他們流動率其實還算穩定。

C-05：他們有可能升遷嗎？

C-01：因為公家機關比較難，除非有佔到聘用，而且他們的學歷專業性都比較低，所以不太有機會。

C-05：會有考核機制嗎？

C-01：沒有正式的考核，平常觀察他們的表現。

C-05：他們會接觸到民眾嗎？有民眾抱怨過嗎？

C-01：可能在收發室會有，其他多數屬於我們內部人員，不太有機會接觸到。

C-05：是否曾經因為不公平對待而發生爭議？

C-01：是不會，因為他們知道自己的身份，福利上面他們沒什麼好爭取的。我們部裡面長官有時候會有額外的犒賞，委外的我們都有照顧到，甚至尾牙都可以來吃。自強活動要請假不會扣薪。

請假是另外一個問題。照合約請假，我們可以請派遣公司派人來，但畢竟請假的機會很少，以前發生過的經驗，派遣公司派人來，因為業務不熟也幫不上忙。後來請假就將業務分給其他人做。不過我們是希望不要請假太多。

C-05：五一勞動節有放假嗎？

C-01：那天我們是當作假日，但如果他們來我們就給加班費。這都寫在合約裡面。

C-05：你們有去檢查派遣公司是否有按合約對待勞工嗎？

C-01：合約上有講，但實際管理上並沒有逐月去檢查，不過同仁每個月都會收到薪資單，形式上沒有問題，實質上也沒聽到抱怨的反應。另外，我們還有一批人在做清潔維護的工作，這一類也是使用派遣。還有一部份是保全跟機電維護，也是派遣人員，人數不超過十人。

C-05：有很多部分認為運用派遣有很多問題，你會認為現況應該改變嗎？也就是人事行政局的政策上轉變？或立法院修法鬆綁人事員額？

C-01：以現況來說，委外的這批人力在表現上面其實沒什麼太大問題，都還滿正向的。至於社會觀感就是另一個層面的問題。跟人事行政局要員額是不可能的，現在都還要裁減，我們的認知是委外未來只會擴大不會減少，有一些規定改變，例如當天文就要當天發出去，所以一定要做到完，為了趕那些工作，委外人員勢必還要增加。不過我們不會想去增加編制內員額，畢竟那些技術層級不是很高，找國家考試進來的也是浪費。

關於委外公司剝削的問題，我們在合約裡面會抓一個保障的薪資，一定

保障兩萬元，加班費另計。委外公司其實很單純，只要人力不出差錯，每個月都貼發票而已，管理上沒有特別的成本。

之前有過一個狀況是薪資慢了，還有過年前加發一個月的年終獎金，派遣員工跟我們講，我們就會去跟廠商道德勸說，之所以是道德勸說是考量民情。不過因為採最低標，所以不能夠去排除不好的派遣公司，我們會採取一種方式，我們採複數年合約，讓他們有期待就會對員工好一點。

C-05：很多派遣勞工其實不很清楚機關跟派遣公司簽約的內容，就讓派遣公司有操弄得空間。

C-01：不過坦白說，如果同仁開口，我們是可以讓他們看合約的內容，那麼他就知道他的權利義務。我在想說，未來應該要求廠商將合約內容告知派遣員工，讓他們知道權利義務。

現在只能把我們想到得放進合約裡面來保障委外同仁，這才能對廠商有規範。其他部會若有要求，例如身心殘障、原住民，我們都會放進合約裡。

C-05：會不會你們監督之下，又採最低標，導致未來都沒有廠商願意來標案？

C-01：不過委外人員其實比工友的薪資還低，所以其實還是有一定的成本效益存在。我想應該要給廠商一定的合理利潤，這樣委外的工作才有辦法繼續進行。同時，也要在招標上去設計，例如低於多少顯然不合理，就要廠商說明，若無法說明，就不要結標給廠商。

C-05：你們在貴機關工作多久了？

C-02：我差不多 94 年進來的。

C-03：96 年。

C-04：95 年。

C-05：當初是透過什麼管道進來的？

C-04：當初是透過朋友介紹的，機關有工作職缺。不過進來以後直接就跟派遣公司簽約了。

C-02、C-03：都是朋友介紹進來的。

C-05：所以不是透過派遣公司辦招募而你們去應徵

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

C-04：我是因為朋友在派遣公司上班，所以才跟我說有缺要不要來。

C-02：我也是因為朋友在這邊上班。

C-05：我們想要瞭解你們有沒有遇到困難，或者說被派遣公司侵害權益卻求助無門的情況，在知道你們的困難以及問題之後，透過研究計畫來督促政府來維護你們的權利。雖然你們的雇主不是政府，但也是在為政府服務，還是要保障你們的工作條件、福利、安全。你們會不會每次要換新約都會擔心工作安全的問題？

C-02：因為每年招標一次，所以老闆不一定，這個還好。

C-04：其實如果表現正常是不至於被換掉，基本上都會續聘。

C-05：那工作條件呢？

C-04：像我是影印掃描。

C-03：電子化公文的工作。

C-05：你們對於目前的環境、待遇與福利滿意嗎？

C-04：當然不滿意，基本上我們是沒有什麼福利。薪水上我們不到兩萬塊，扣掉勞健保實領當然就沒有兩萬。

C-05：你們有勞退嗎？是內含的嗎？

C-03：有，另外提撥的。

C-05：換雇主薪水有調整過嗎？

C-04：沒有，因為他標是兩萬六千多，但我們只拿到兩萬。

C-05：那這個情況貴機關知道嗎？

C-02：知道，因為每個月的帳都我在算，公司請款的我有印一張，我就知道。

C-05：所以你們實際領的跟公司請款的帳會同時給機關看？

C-02：會。

C-05：每個人都差六千塊，貴機關沒有覺得很奇怪嗎？

C-02：機關覺得委外招標這是公司跟我們的事。合約裡面只有說最低不得低於兩萬，那公司就以這個為標準。

C-05：那怎麼可以用兩萬六來請款呢？

C-02：那就是我們公司跟機關招標，過程我們不知道。

C-04：我以前曾經聽前任的科長在講，他說事實上派遣公司沒有賺多少錢，甚至還會打平，可能是發票，還要請小姐管理，細節我不是很清楚。不過，哪有什麼管理。而且只有兩萬塊，什麼婚喪喜慶，什麼福利都沒有，特休當然也沒有。

C-05：你們有年終獎金嗎？

C-02：我們有一個月，以前剛進來還沒有，那是前任科長幫我們爭取的。

C-05：辦自強活動你們可以去嗎？

C-04：他們是說可以，以某個人的眷屬去，但是要請假要扣錢，當然誰都不願意去。你們公假出去，我們要請假還要扣薪水，怎麼可能划得來。

C-05：尾牙呢？

C-04：有請吃飯，但沒有摸彩。

C-05：這樣會不會影響情緒？

C-02：多少會，安慰自己委外就是這樣。

C-05：會不會有同工不同酬的感覺，自己跟正職員工做差不多的事情，怎麼他們那麼好，我們那麼差？

C-03：真的差很多，可是人家是考試進來的。

C-04：有些是早期進來的，約聘僱的，只是他們運氣好。

C-05：像這種情況有沒有跟貴機關的長官反應過？

C-02：他們就說這是我們跟公司的問題。公司就說招標金額就是這樣，沒辦法。

C-05：那你們有事假、病假嗎？生病怎麼辦？

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

C-02：我剛來的時候，我請假公司會派人來，可是要扣我的薪水。

C-04：五一勞動節是我去年跟科長據理力爭今年才有的。他們就說合約裡面沒有就沒有，要我明天簽約的時候再跟他們講。

C-05：那你們不就都不能生病、有事。

C-05：有加班費嗎？

C-02：有，可是有限制時間，一個月四十個小時，可是都會超過，我們的工作量很大。

C-05：是按照勞基法的規定發給嗎？

C-02：一天最多只能報四個小時，而且只能加乘 1.33。

C-05：當初派遣公司在簽訂合約編列預算的時候，都是按照勞基法的規定，投標的是一套，給你們的是另外一套，他們就是賺差價。

C-02：他們都會想說，你們不做，外面還有很多人要做，我們也不敢多說些什麼。

C-05：那這邊的正職員工會因為你們是派遣員工而欺負你們嗎？

C-04：不會，公務人員很多本來就是眼睛長在頭頂上，習慣就好。

C-05：那婚喪喜慶怎麼辦？

C-02：因為工作久了，大家有感情，他們會給我們方便，可以請但其他人要來分擔工作。

C-04：向前年我爸爸往生，我也不敢請太久，因為讓其他同仁那麼忙也不太好，我就只有休四天。

C-05：有沒有什麼建議？

C-02：合理薪資，最起碼給我們能夠生活的薪資。從進來到現在我們都沒調過。但現在生活物價差那麼多。但我們跟機關講，他們就會說不錯了，以前的都還用時薪算。

(四) 中央行政機關 D

D-05：今天來是想瞭解中央機關使用非典型勞動力，是否出現一些問題，未來政策上或法令上有無需要改進的部分。

D-01：現在最主要的是廠商經營不善而導致薪資領不到的問題，但我們也沒辦法幫上派遣員工的忙，形成我們的困擾。97 年就發生過，12 月我取款扣著、保證金扣著，但無力施展。因為公司在外面欠債，債主向法院提出訴訟，之後就強制執行，加上他又欠稅八百多萬，法院來函就說要扣押這些錢，我就沒辦法給員工，合約書上也沒有規範到這點。後來循法院提告，之後再向勞保局申請工資墊償基金。如果我在合約上就訂立說，在屢約期間發生問題的時候，我就可以扣著先給員工薪資，不足的部分公司再付。

D-05：派遣人員用人的狀況如何？

D-01：派遣光我這個部分就 35 個人，都是外包清潔，只有我這個案子，園藝文書大概還有 5 個。

D-05：會跟民眾有接觸嗎？有產生民怨嗎？

D-01：他們會接觸到民眾，這一部份還好。去年有一個高雄的遊客上廁所，之後那個清潔員就說，他就自言自語嘮叨，就被遊客聽到。後來遊客洗手的時候，因為不會使用水龍頭，他就說我教你怎麼用，一句我教你，遊客就非常不高興到處投訴，後來我們就把清潔員換掉。

D-05：派遣員工的來源呢？

D-01：我們沒挑過，直接由派遣公司推派，只有不適任的才會要求公司換人。

D-05：使用派遣員工大概多久

D-01：五、六年有，因為我們技工工友遇缺不補，給我們的名額只有 66 個，但後來超額到 99 個，後來一直減到符合員額，但就是需要派遣員工。

D-05：是公開招標嗎？是最低標嗎？

D-01：以前是最低標，但 97 年發生那個案子以後，我們上面長官就說要改成最有利標，我們就請外委員跟主管搭配一起審核，來挑清潔公司。

D-05：工作的勝任情況呢？

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

D-01：還可以。

D-05：是否有派遣人員跟機關發生爭議嗎？或者是跟人民或廠商發生爭議的事情嗎？

D-01：有時換約的時候會發生，有一些員工不是很好，遇到要換約的時候，新的派遣公司就不願意聘他，就會起反彈，投訴院方、投訴新公司。

D-05：那派遣公司怎麼知道該名員工不好，你們有做考核嗎？

D-01：我們會用口頭跟他提示，他要繼續聘我們也沒有反對，只是我們會跟派遣公司說這個員工他有什麼狀況，讓派遣公司去決定是否要用。其實有時候要看主管的意見，像 98 年那個副院長，就希望派遣人力不要長期在這邊，只要換一家新公司人員就要更替。

D-05：那不會造成業務傳承的問題嗎？

D-01：他都沒有想說承辦人員傳承的問題，三十幾個人我一個一個教，我怎麼可能教得來，等到環境熟悉都兩三個月了，那遊客絕對一直投訴。後來我有在會議上解釋，基本上這樣的要求是可以，但新公司還是聘這些人。舊公司沒有得標，一定把這些人解僱，他們還是要找工作，他們又會到新公司應徵。又不能要求新公司不能用這些人。

D-05：如果派遣公司跟員工發生糾紛，機關會介入處理嗎？

D-01：不會，因為那個是廠商跟員工之間的問題，機關當然不會介入。

D-05：如果公司對他們不好，會不會找你們申訴？

D-01：會，不過我們也只能跟公司道德勸說，譬如說我們合約給你們的錢夠，不要給派遣員工壓得那麼低。

D-05：那派遣公司會買你們的帳嗎？

D-01：有的會，有的還是我行我素。

D-05：你們的招標文件有要求廠商一切依照勞基法的規定來對待員工嗎？

D-01：有，裡頭都有寫。

D-05：如果廠商沒有照合約走，就是違約，你們應該有權介入的阿？

D-01：例如我的合約只會簽訂要達到基本工資以上，雖然我預算給一萬八千元，問題是公司要給他們基本工資，我們也沒辦法。所以只能跟他們建議比較認真的，就多給他們一些獎金。

D-05：三位在這邊工作多久了？

D-02：三年多快四年。

D-03：一年多

D-04：快兩年

D-05：你們怎麼知道貴機關在找派遣勞工？

D-02：有的是介紹、有的是登報紙。

D-05：你們待遇好嗎？

D-02：就一萬八，包含勞健保、勞退另外，薪水大概剩下一萬七。

D-05：換派遣公司薪水會調整嗎？

D-02：不會調整。

D-05：你們有放假嗎？特休？

D-04：一個禮拜放一天，大家輪休。我們沒有特休。

D-05：可以請假嗎？

D-04：可以，但是要扣薪水。

D-05：貴機關的自強活動你們能參加嗎？尾牙？

D-02：沒有，都不能去。因為每一年都在換老闆怎麼可能吃到尾牙。

D-05：會不會覺得不公平，一樣在這邊工作？

D-02：沒辦法，我們又不是他們正式的員工。

D-05：貴機關對你們好不好？

D-02：還不錯。沒有欺負我們。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

D-05：派遣公司會不會欺負你們？

D-04：不會。只要我們的工作做好，就不會有麻煩。

D-05：你們有什麼希望得到保障？

D-02：一年一聘真的沒有保障。新老闆又不一定請。

D-04：希望薪水多一點。

D-05：跟派遣公司有發生勞資糾紛嗎？

D-02：就是公司倒了，就是透過工資墊償基金來爭取。

D-05：誰幫忙你們爭取權益？

D-02：我們科長有給我幫助，印資料給我們寫。

D-05：五一勞動節你們有放假嗎？

D-04：沒有。

D-05：有年終嗎？

D-03：沒有。

D-02：機關院長有給我們三百塊的紅包。

（五）中央行政機關 E

E-05：典型勞動包括派遣、部份工時、以及像臨時人員，它的現況跟它產生的問題，然後就是希望能夠有一些因應的措施，未來我們要怎麼樣因應社這些問題。可不可以先請教您，貴機關目前使用的非典型勞動力的現況大概是怎麼樣，主要是派遣？

E-01：目前是 20 個人，分佈在各處室。

E-05：那他們主要是從事什麼工作呢？

E-01：其實一般就是跑公文阿，然後 key-in，一些比較簡單的文書工作。

E-05：所以你們也是有做一些工作區隔，主要他們是處理非核心工作。

E-01：對，他們不可能處理核心工作。

E-05：那這些人力是派遣公司給你們，還是你們提供名單給派遣公司？

E-01：其實一般的話，我們會跟派遣公司說我們的需求，然後他就把一些備選的名單給我們，那我們先篩選幾個比較適合的，請他們過來面試，然後再把錄取名單回覆給派遣公司。

E-05：那你們現在都是招標嘛，那是最低標還是有利標？

E-01：這個應該是價格標，最有利標。

E-05：那這些派遣員工來到這邊提供勞務，因為是招標，所以都是一年一聘嘛，那譬如說聘期到了，假設下一個得標的公司跟原來的公司是不一樣的，那基本上你們會換掉嗎？還是留用呢？

E-01：基本上除非表現不好，不然都會繼續留用。

E-05：所以你們有做考核？

E-01：對，會有考核制度，會有考核獎金。

E-05：考核獎金誰給呢？

E-01：包含在整個價金裡面。

E-05：那問題是，派遣公司有真的給嗎？

E-01：真的，我們都會去審核到底他們撥了多少錢。

E-05：那薪資這一塊呢？你們會去審核說，派遣公司有沒有依照你們給的錢來給派遣的勞工嗎？

E-01：有，因為每個月他要做請款，必須把他撥給勞保局、健保局，還有勞退基金，那些繳費的單據都要給我們做核銷，還有每個月他撥給工讀生的薪資，扣多少錢，給多少津貼，都要列表列的很詳細，然後每個月的那些單據我們再去請款做款項核撥的動作。

E-05：那他的薪資應該都蠻固定的嘛，你們是撥給，譬如說一個人頭好了，譬如說做一般的文書工作，你們這樣一個人頭給派遣公司多少錢？

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

E-01：基本上他抽 9.5% 的服務費，譬如說他的薪資是 18,280，那就是乘以 0.95，是他每個人每個月的服務費。這裡面有包含三節獎金，然後還有考核獎金。

E-05：所以你這一成，派遣公司還要給，除了他自己的利潤之外，還要給三節獎金，給考核獎金，然後年終獎金，年終獎金好像一千塊，三節獎金好像五百塊，好像還有端午跟中秋的禮品，然後好像還有簽約獎金、續約獎金。

E-05：就有點像留用獎金這樣。

E-01：然後還有自強活動的補助費，一年一千五。

E-05：所以他們有自強活動，他們可以參加嗎？

E-01：他們可以自己選擇，譬如你如果參加的話，可以跟著機關內的同仁去參加自強活動。

E-05：但是他們要自費？

E-01：他就是把那個單據去跟公司請款，最高就是可以請一千五，那如果不參加，你就是可以自己辦餐會，你可以去吃台塑阿，一次把他吃完都可以。

E-05：那還不錯，一年一定會有一千五，讓他們所謂自強活動補助費這樣，所以這個派遣公司都會照實去做嗎？

E-01：因為我們會去督導他到底是不是有實際執行。

E-05：那些派遣人員來這邊提供勞務，會不會有那種所謂的不能勝任阿、業務傳承的問題、或是跟正職員工之間有這種衝突阿、或是說有配合度的問題，有沒有這種情況？

E-01：到現在是不會，因為其實你用進來，他們都會先面試，所以人選都還蠻乖的，很聽話，而且他們的工作算是比較單純，而且我們都請他們以課業為主，因為目前大部分是夜間部的學生，那一方面也是考量到他們，也可以幫他們補貼學業的費用。

E-05：所以這些派遣人員他們也不可能待太久，都是孩子嘛，他畢業後會離開嗎？

E-01：倒還好，因為有很多可能大一，進來，如果到大四、大五，或是當兵，都還蠻長一段時間，而且派遣的期間也沒有很久，所以問題不大，而且現在

找人很容易找，但是流動率不高，基本上在這邊他的工作量真的不大。

E-05：所以基本上你們使用派遣勞工的經驗是蠻正面的嗎？還是？

E-01：目前而言是。

E-05：所以在管理上也都沒有問題？

E-01：都很乖。

E-05：那會不會有那種，派遣的人員跟派遣的公司那邊，譬如說他們有一些要求，或是受到不當的對待，他們要跟派遣公司那邊，跟廠商那邊有什麼樣的要求，結果派遣公司又推給你們，有沒有這種狀況發生過？

E-01：目前沒有，因為其實我們會裡面的工讀生他會先找我們人事室幫他解決，然後由我們這邊去跟派遣公司溝通，他通常都會蠻接納我們的意見的，所以有問題溝通就解決了，很簡單。通常譬如說，最近，他們因為同一個派遣公司已經滿一年了，那明年可以有七天的假，那他們就提出說可不可以在一月的時候把七天都休完，那派遣公司就說，依照勞基法的規定，你可能必須依照月份的比例，慢慢休完七天，不能一次請完。

E-05：沒有阿，勞委會從來沒有這種規定。

E-01：勞基法沒有嗎？

E-05：勞基法沒有，只要雇主排的出來，你要連續請都可以。

E-01：因為他們昨天還是前天才來換約。

E-05：所以說是同一個派遣公司又得標了？

E-01：那時候是一次就是兩年。

E-05：所以他做滿一年要求七天的特休，然後派遣公司就說勞基法有規定不可以一次休要慢慢休？

E-01：他們公司目前對待員工就是這樣，那他說是依照勞基法，那因為我還沒有去查，所以我請他去查完把那個法規 e 給我這樣子。

E-05：沒有這個規定，我很確定。

E-01：那基本上通常如果我們這邊要求要優於勞基法，其實都是可以的。

E-05：你們的派遣公司怎麼那麼好講話？

E-01：基本上都還蠻好講話的。

E-05：那你們應該是採最有利標，如果是最低標應該不會是這兩家。因為如果採最低標他們應該無利可圖吧！那所以至少對你們來講，跟派遣公司的互動，只要有什麼，等於說派遣員工有什麼要求先跟你們講，你們再去跟派遣公司講，他們都不太會有意見就是了。

E-01：只要合理，他們都會盡量配合，我們不會去做太過分的要求。

E-05：有特休這個是我們訪談到現在唯一有的。

E-01：其實我聽說很多機關他們是固定都給七天，不管是換家也是給七天。

E-05：我們訪談到現在一家都沒有

E-05：你們訪談過哪些？

E-05：現在各部會對承認先前的年資的作法不太一致，有些有，有些沒有，有些會要求有些不會要求，這樣你們算是對派遣公司比較有約束的，比較會要求他要按照勞基法的規定去做。

E-01：對，不然我們我們這樣也會有問題，現在好像規定的越來越嚴格，變成說不只是派遣公司對那些員工有責任，我們也是有，不能推掉，目前好像是朝這個方向修法。

E-05：對。不過還沒有修，只是說你們可能這方面的自我意識比較高。

E-01：而且因為那些工讀生我們自己都在用，所以就會想說盡量可以幫他們就幫他們。

E-05：那你們辦尾牙會讓他們去嗎？

E-01：會。

E-05：那摸彩呢？

E-01：一樣。

E-05：那你們是我們問到目前為止最人性對待的！

E-01：像我們委員長有時候會給我們，譬如過年前會有水果、中秋節有月餅，我們一定都把派遣員工算進去，甚至若撇開派遣員工不談，像之前的促進方案，1982 年促進就業方案那些臨時人員，我們也都讓他們參加。

E-05：那自強活動呢？

E-01：自強活動應該是不行，因為那個費用應該是要編制內，那個好像連工友都不一定可以了。

E-05：所以你們都會盡量為他們謀福利就是了。

E-01：對，因為自己在用人。不過這家公司（○○）算是自己給很多福利，是他自己給的。那我都會叫那些工讀生自己去 check，是不是真的有，那如果沒有的話要跟我講。

E-05：因為你很盡責，大部分的部會都會認為那是派遣公司跟勞工之間的事情，政府不會去介入問說，你們有沒有這樣，你們有沒有那樣，所以就造成派遣勞工很多被剝削，可是如果說像你們這樣做，派遣公司他們就不敢造次，派遣勞工就比較有保障。

E-01：我們甚至連勞保、健保的加保日期，我們都會對得很清楚，因為發現如果不對他們會漏掉，投保金額我不知道是不是故意的。

E-05：應該都故意的，因為這種東西是不會弄錯的。

E-01：對，就會發現說怎麼投保那麼低就跟他講。

E-05：你們有訂就會有差，如果你們有訂…

E-01：曾經發生過，是○○，XX 很守規矩，○○的話我不知道是不是承辦人的神經比較大條還是怎樣，就是很容易資料都會錯，變成說你要一條一條對，你發現再跟他講，然後他就會跟你說：對不起，弄錯了，下次不會犯之類的。

E-01：然後像我們的工讀生也可以參加我們的勞健健檢的優惠活動，譬如說本來七千多的健檢，有我們的話是三千多，我們也會問工讀生他們要不要參加。

E-05：所以你們 97 年之前都沒有用派遣人力喔？為什麼？那時候這些事情都是誰在做？

E-01：今年是第三年。那時候是我們另外一個承辦人。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

E-05：那這些工作以前是誰在做？20 幾個人的工作…

E-01：以前的話就是所謂的工讀生，算臨時人員。

E-05：對，97 年 1 月 1 號開始適用勞基法。那就是說，從政府的角度，你們對非典的使用有沒有什麼建議阿？因為你們是第一線嘛！在制度上有沒有什麼建議？政策阿，法令，有沒有什麼建議可以讓你們這個業務可以更好辦理一點？

E-01：目前的話就都還可以，就是運作都還蠻順暢的。

E-05：透過什麼管道來這裡工作？

E-04：我們本來是工讀生，後來 97 年適用勞基法才變成派遣。

E-05：變成派遣員工，勞動條件有沒有什麼改變？

E-03：改變滿多的。本來有年終 1.5 個月，現在變成有時候有，有時候沒有，要看考績。去年是看請假的時數，如果有全勤就會發給 5 千，跟原來差很多。

E-05：薪資有差？

E-04：本來是 16680，現在是 18820。

E-03：現在薪水含勞健保。勞退是額外提撥。

E-05：加班費怎麼計算？

E-04：假日是一小時 1.5 倍，非假日沒加班過。

E-04：以前工讀生一個月有特休一天，現在做滿才有七天特休。

E-03：但是只要換公司什麼都沒了，白做的。

E-05：有三節獎金嗎？

E-03：送禮品，送了一包米跟蘋果。禮金給五百。

E-05：婚喪喜慶？

E-03：有，都有給。

E-05：可以請假嗎？

- E-04：可以請，但是要扣薪。病假要扣薪，但要提出證明，事假是扣全薪。
- E-05：病假一年可以幾天？
- E-02：都沒講。
- E-05：你們會因為是派遣而被欺負嗎？
- E-03：不會，都在這邊做很久了。
- E-05：派遣公司對你們好不好？
- E-03：沒有感覺。
- E-05：你們有放五一勞動節嗎？
- E-04：可以選擇其他天補休。不過要看各單位，有的不行，當天一定要來。
- E-05：你們有遇過想跟派遣公司要求或派遣公司不合理，然後你們來跟機關講，機關卻說那是你們跟派遣公司的事情的情形嗎？
- E-03：不會，人事室很幫我們忙。
- E-05：當工讀生跟派遣人員有什麼不同？
- E-03：我覺得都一樣，工作也一樣。派遣一個月來一次，來拿打卡表。
- E-05：你們有打算做很久？
- E-03：不會，畢業就會離開。
- E-05：如果政府想要制訂法令來保障派遣勞工，你們有什麼建議？
- E-03：我覺得派遣不好的是一年一簽，根本就沒有保障，只要一換公司就什麼都沒有，如果政府一直用派遣的，根本沒有期待，升遷福利什麼都沒有。
- E-05：當初來的想法是想進來還是打工？
- E-03：我們都是因為打工。
- E-05：最先怎麼會想來這邊當臨時人員
- E-03：我們是透過青輔會找到這邊的職缺，就直接應徵。

(六) 中央行政機關 F

F-05：貴機關運用派遣人力的現況如何？

F-01：目前大概是 30 至 35 人。

F-05：會使用委外人員的原因？

F-01：因為現在人事行政局對於機關用人的員額限制，問題是業務一直膨脹，所以有一些非核心的工作，我們就讓派遣來做。

F-05：那些派遣人員來這邊提供勞務，會不會有那種所謂的不能勝任、業務傳承的問題、或是跟正職員工之間有這種衝突、或是說有配合度的問題，有沒有這種情況？

F-01：上禮拜我去參加一個會議，人事行政局的次長就很明白地說，這樣的政策一定會繼續推行。坦白說，我覺得乾脆恢復以前，因為實在牽涉太多法令，造成我們管理上的困擾。例如休假要照勞基法，我們會計室就反對，說會增加預算。

F-05：派遣人員大概都從事哪些工作？會接觸民眾嗎？

F-01：最基本的，本部都是打字、送公文、文書處理，相當單純，不會接觸民眾。

F-05：你們是公開辦招標嗎？是採最低標嗎？

F-01：最低標。

F-05：但現在有些部會採最有利標，你的看法呢？

F-01：不可能採最有利標。最有利標通常都是在兩邊差異性很大，能夠交付專業評比，而且還有這一部份的人力，但是目前這種採購，幾乎沒有差異性，怎麼可能用最有利標。

F-05：那你們會給派遣公司建議留用的名單嗎？

F-01：會。派遣公司決定留用的標準是每分鐘打 50 字。

F-05：那有發生過派遣人員跟派遣公司或跟機關這邊的爭議嗎？

F-01：基本上沒有衝突的問題。但是就勞基法來看，派遣員工怎麼會跟用人單位沒有關係，公務員有些很聰明，去制訂這套採購的遊戲規則就是不想去負責，自己不想負責任，卻要求私部門負責，說不過去。

F-05：你們會去確認派遣公司有沒有按合約發薪嗎？

F-01：會。合約上我們有要求說最低薪資不得低於兩萬，我們也會去檢查員工薪資名冊、核對轉帳，看是否跟撥款契合。

F-05：有特休嗎？

F-01：繼續留下來的有特休 5 天。

F-05：有其他福利嗎？年終、三節、自強活動、尾牙？

F-01：都沒有。

F-05：你們是怎麼進來的？是派遣公司嗎？

F-04：當初是登報。公司登報。

F-05：那你們對公司給你們的勞動條件還滿意嗎？你們薪資可以問嗎？是不是差不多兩萬塊左右？

F-04：對。

F-05：那你們做多久了？

F-03：大概三、四年。

F-05：所以理論上他每年都會重新招標一次，所以你們就是有可能每年都換不一樣的老闆，是不是這樣子？

F-03：嗯。

F-05：那換老闆的時候你們是自動被留用還是不一定？

F-04：就不一定。

F-05：看老闆？

F-04：對。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

F-05：就看新的派遣公司要不要用你們。那您是屬於被留用的吧？

F-03：應該是。

F-05：那你被留用的時候有沒有留用獎金阿？久任獎金？薪水有沒有變？

F-03：沒有，都沒有。薪水都是標上面寫的。

F-05：那你有特別休假嗎？

F-03：就是一年五天。

F-05：那有放五一勞動節嗎？

F-03：沒有。

F-04：其實五一勞動節這一塊應該是說，我們這種人員不適用。

F-05：你們適用阿！你們適用勞基法當然就可以放五一勞動節。

F-04：可是之前有個承辦人他去查過，說我們這種勞動其實一年忘記是幾天，大概一百一十幾天，只要他給我們這個假積都算合法。

F-05：他可能弄錯了。因為你們是適用勞基法的，你們是派遣公司的員工，派遣公司適用勞基法，所以你們所有的勞動條件都要符合勞基法，你們有加班費嗎？你們有加班嗎？

F-04：偶爾，加班費會給，他就按照勞基法。

F-05：第一個兩小時乘以 1.33，第二個兩小時乘以 1.66 這樣？

F-04：對，沒錯。

F-05：那派遣公司管你們嗎？會來關心你們嗎？這些派遣公司。

F-04：一般都不太需要。

F-05：一個月會上來一次嗎？那他怎麼看你們打卡？

F-04：打卡的話因為我們是跟財政部一起打，所以我們是刷長薪，那財政部人事處印出。

F-05：所以簽約的那家很爛是不是？

F-04：就他們那家，其實應該是財政部他們訂的合約出現漏洞，所以他們強迫我們加入他們的工會，因為他其實是跟工會結合的一間公司。

F-05：強迫你們加入工會，強迫你們交會費是不是？

F-04：對，然後等於說勞健保自己付。

F-05：就你們是參加職業工會就對了。

F-04：變成說他把我們定義在那個叫什麼，類似有點專技人員，等於說我們的薪水並不是一般的薪資。

F-05：你們那時候應該去告他的。因為你們是他們派來這邊的，他們當然是你們的雇主。你們有勞退嗎？

F-04：那個時候卡在一半的時候才變成勞退新制。

F-05：那你們現在應該都有吧？

F-04：對。

F-05：但可能沒有福利吧？年終獎金有沒有？

F-03、F-04：沒有。

F-03：有一年有編預算。

F-05：三節獎金？婚喪喜慶？

F-03、F-04：沒有。

F-05：那你們對目前這家派遣公司，他們對待你們還好嗎？

F-04：其實一般都是這樣，蠻一般的，沒有特別好也沒有特別不好。

F-05：那你們會不會想要再爭取什麼樣的權益呢？

F-04：其實我是覺得，用這種性質的話，我覺得給假方面其實也可以由機關來認定，我覺得會比較適當。其實我覺得他給我假跟他們的預算完全沒有差。

F-05：有，因為他要給你假對不對，那他招標的時候假金就要涵蓋在裡面，就是說他要求你要來投標的廠商你就都要把這些涵蓋在裡面，連假的成本。

F-04：其實應該是說，這個假是公司給我的，還由機關給的區別，由機關給的他是零成本。

F-05：羊毛出在羊身上，一定要貴機關給阿！

F-04：對，機關給的時候，我不是說錢機關給是說假，對機關來說是沒有差的。因為一年留個十天給我們假好了，我們十天沒有到對他們的影響不大，因為我知道有的單位是這樣子。

F-05：但是按照他們的合約你們不來，你們放假不來的時候，那理論上派遣公司就要派人來補你們的工作阿！

F-04：可是這實際上來補的成效我覺得都很差。

F-05：對，不好阿，因為臨時怎麼上手。

F-04：所以最後很多單位就直接拒絕。

F-05：對，沒錯！

F-05：除特休以外，是否還有其他福利需要被保障的？

F-03：工資太低。

F-04：工作內容。隨便支配，本來簽進來沒說的工作內容也都要做，反正正式的覺得好欺負，就工作一直丟一直丟。原本的工作還要做，卻還要做多出來的工作。

F-05：丟給你們的工作可以馬上上手嗎？

F-04：他會教你，把我們教到會之後就給我們做，因為大概沒有人教不會。

F-05：會不會因為這樣讓你接觸到公權力的部分？

F-04：幾乎不可能。但我覺得那些工作比較適合正職來做。例如分文，如果是長官自己分文，那底下職員沒話說，那如果是我們分文，就會碰到一些麻煩。有時候我們還會去代正式的職務。就好比如如果是工友代工友，同工同酬就還好，但如果我們去代，他領三萬我領兩萬，這樣就不是很公平。

F-05：對於福利會不會覺得太少？不公平？

F-04：不會，人家有通過正式考試。

F-05：會不會因為你們的派遣身份欺負你們？

F-03：多少都有，只是不多。

F-05：有沒有要補充的？

F-04：應該是卡在法律這塊，因為勞動派遣沒有什麼法律去規範。

二、 針對六間派遣公司進行之深度訪談

（一）派遣公司 G

G-01：你們什麼時候開始有承攬政府的人力外包案子？

G-02：大概 91 年開始有接中央行政機關派遣勞務部分，91 年到現在目前得標三次，有三間中央機關派遣部分。

G-01：你們都採最低標還是有利標呢？

G-02：原則上都是最低標。

G-01：最低標的部分，你們會不會覺得不合理？採最低標業者間會不會變成一個削價競爭的現象？

G-02：會，這一定會，而且做這標案時會發現，每一年都有新的公司會出來搶標，而且每一年的價格都愈來愈低。

G-01：過去這兩天，在機關裡做派遣人員的訪談時有發現這個問題，好像大家都採最低標削價競爭，最後會影響服務的品質，這會影響你們去投標的意願嗎？

G-02：是不會，因為這會增加我們公司的營業額，但不是每家都跟我們一樣，像我們公司的目的是增加營業額。

G-01：你們接到政府的標案時，勞工的來源是你們自行聘用，還是機關會把名單給你們，要求你們按他們的名單來聘？

G-02：基本上都是他們已經有的名單。

G-01：你們跟勞工之間勞動條件的訂定，是你們自己去跟勞工約定，還是按照機關跟你們之間的契約去做訂定？

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

G-02:原則上依照機關的要求來跟勞工做一些契約的訂定。

G-01:我們訪談時發現了一個現象，派遣公司跟機關拿一個人頭 2 萬六，可是給員工卻是 2 萬，你們有這樣類似的情況嗎？

G-02:我們沒有，比方說，我們今年度有標一個一整包的案子，他已經在合約上就訂定員工薪資一個人一個月就是多少錢，所以我們必需知道金額是多少，才能去請款發給員工。

G-01:常態是機關給你們什麼樣的錢，你們就按照當初契約約定的錢，如員工一個人 1 萬 8，你們就按照這樣去給，勞健保、勞退機關有要求你們就要做就對了，那像加班費怎麼辦？

G-02:這個應該 by case 來談，有些標案可以請領加班費，有些標案沒有所謂的加班費，是以補休的方式去處理。

G-01:有沒有加班費是看當初政府標案計畫需求書這類的嗎？

G-02:是看當初計畫內容所寫的，比如說會寫到是否可請領加班費的部份，有些會把加班費的部份加進去，有些爲了減少費用，就用補休的方式。

G-01:年資部份呢？這是一年一標，比如說你得標了，或是你是新標到的，那過去派遣勞工已經在機關服務很多年了，你們會去承認他過去的年資嗎？

G-02:如果同一家公司去標的，會承認他過去的年資。

G-01:假設你們有連續標到的話，你們會給特休嗎？

G-02:現在的派遣公司會去成立好幾個人頭公司，用人頭公司去標，今年用 A 公司去標，明年用 B 公司去標。

G-01:我們有注意到這情況，好像很少同一家公司連續標到。

G-02:對，因爲這個要去吸收員工的特休，在成本上還是不符的。

G-01:政府是一年一標，也不可能在計畫需求上，把特休放進去，你們很多勞動條件的訂定，源頭還是在政府，他有給你們才有辦法給，他沒給你們就沒辦法給，那像員工請假呢？病假、事假。

G-02:員工是可以請假的，我們是依勞基法來扣薪。

G-01: 病假也是一年有 30 天病假嗎？

G-02: 這部份也是有。

G-01: 員工請假，你們必須派人至政府那邊遞補工作嗎？

G-02: 有些標案會寫到員工請假時，必須派人去遞補工作，雖標案上有寫，但實際上操作是沒有的，因為若有人請假，派人過去遞補工作，沒有辦法銜接的上，機關也不會請我們派人過去，因為那是沒有用的。

G-01: 除了以上加班費、特休等，你們會給派出去的勞工三節禮金、尾牙、生日禮物嗎？

G-02: 這些都沒有。

G-01: 你們沒有的原因為何？

G-02: 政府標案跟一般派遣不一樣，我們公司會考量成本問題，如果標到政府標案的 case，他的利潤都是很低的，變得說在很微薄的利潤下，我們沒辦法去提供三節獎金等等。

G-01: 你們對於有些政府機關認為你們就是負責貼發票而已，還有什麼成本，有什麼看法？

G-02: 在政府標案上，要處理到的事情不是很多，人員也都是他們找好的。觀看這幾年的標案，在今年我們公司沒標到政府的標案，有些標案是在管理服務費本身，今年很多標案管理服務費上打零，完全不賺任何的錢，有些單位去標這案子，是可請領補助的，有遇過台東原住民的主委，他們標到案子可以請領補助，所以他在管理服務費上寫零沒有任何的損失，相對的在我們民間機關來說，不可能去做這樣的動作，民間機關是希望就算利潤再低也要有一些收益。

G-01: 像那些公司可能是什麼呢？原住民自己組的公司嗎？

G-02: 詳細我沒有研究，但是知道有這樣的單位。

G-01: 你們承攬人力外包業務上面，有跟派遣勞工或是政府發生過糾紛嗎？

G-02: 目前是沒有。

G-01: 目前在政府機關的派遣人員，不會來跟你們抱怨我要五一勞動節、年終

獎金嗎？你們遇到派遣人員想要特休呢？

G-02: 五一勞動節有提過，他們提的是休假的部份，禮品、獎金不會去提，特休的部份，我們會去跟他們解釋，你要投保在同一個單位，就是我們公司明年也要有這樣的案子，才能夠提供你特休的部分，這部分機率不高，員工他們也都會接受。

G-01: 你們不會把這個問題推回給機關說你們也沒辦法，這很多是機關的問題，要他們自己去找機關？

G-02: 我們知道員工的心態，我們會去跟員工說清楚。

G-01: 一般員工會願意接受你們的解釋嗎？

G-02: 目前我們是可以，原則上他們是接受的。

G-01: 不會再把機關拉進來說機關也要協助處理這問題？

G-02: 到目前為止沒有。

G-01: 站在派遣業者的角度，你們覺得外包、人力問題，目前有的制度覺得有什麼缺失、建議？

G-02: 很多機關都在用派遣，有些政府機關是第一次寫標案，他在內容上面沒辦法展現的很清楚，我們有遇過他是第一次寫標案計畫，內容上有些疏失，我們得標後就會有些爭議，建議還沒使用派遣人力的機關，在寫標案時可以先去看使用派遣人力多年的機關所寫的標案，去了解怎麼來寫這計畫，可能會減少到時標到的公司一些衝突。

(二) 派遣公司 H

H-01: 貴公司從成立公司以來承接中央派遣案大概有多久的時間？

H-02: 8 年，從民國 92 年到現在。

H-01: 承接過多少像這樣的案子？

H-02: 我們大概每年平均至少有 30 個，政府的標案大概一年一簽。

H-01: 你們一般承接這種標案，是採最低標還是最有利標？

H-02: 我們大部分喜歡最有利標，除非有特別的案子，才會去做價格標。

H-01: 你們傾向最有利標才去標，例外才做最低標的原因為何？

H-02: 如果說這個案子，對我們來說較有創新的業務性質或是人情的包案性質，這類型的我們才會採用價格標，因為以我們公司目前經營情況下，採價格標是沒有競爭力的，所以我們作業的目標是採最有利的型態。

H-01: 我們發現會去用最低標去承接的，很多都是聽都沒聽過的公司，真正有規模、正派經營的公司對於最低標似乎較興致缺缺，因為幾乎沒有利潤，你們一般得標後，派遣勞工是你們自行僱用，還是機關提供名單給你們？

H-02: 我們一般是自行僱用，特殊狀況機關才會提供名單，機關給名單有兩種狀況，一種是留任人員，另一種是有人有推薦，如果有人有推薦，他還是會進入我們甄選的機制裡。

H-01: 儘管是機關給的名單，你們還是會篩選過嗎？

H-02: 我們還是會篩選，篩選還是會有一些狀況，甄選過程中可能不是特別的優秀，但是因為有人推薦，所以還是會把他列在優先，但是如果在篩選的過程中發現這個人是不符合這個工作的職能的話，還是會把他打下來。所有留用還是都用，但是不會勉強用。

H-01: 關說的名單不用，會不會造成機關不高興？

H-02: 我們用了這麼多年，我們不用是因為這個人在業務執行上有問題，一般機關都能接受，我們的角度在於，如果他在態度、工作能力上都可以執行，我們還是會給他一個機會。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

H-01: 你們承接這標案後，你們跟勞工間的勞動條件是按照怎麼樣的標準來訂定？是跟勞工協商，還是看標案的內容，他給什麼我們就給勞工什麼？

H-02: 他影響的因素很多，若單看標案的屬性，勞動條件是隨著標案範疇裡去規劃，我們執行那麼多年下來，很多東西已經跳脫標案的範疇，會跳脫的東西來自於，我們長期經營下來對標案上的專業，覺得應該還要有哪些，或是在這個專案他在地特色有哪些、文化管理有哪些，所以這個問題可能要 by case 來看。

H-01: 再怎麼樣你們還是要考量你們的成本，若機關給的錢就是這樣，你們有辦法跳脫這個金額去給勞工較優厚的勞動條件嗎？

H-02: 如果在剛開始執行的前三年很難，我們目前盡量是要做到一致性，例如在同一個機關，可能有三、五個案子，每個案子利潤不同、規範不同，但是我們派進去這機關給予同仁的勞動條件是一致的，所以會去做專案的成本控管，盡量會用專案跟專案間的利潤去調整。但是沒辦法做到我們公司出去的都一樣，現在只能做到同樣的一個工作地一樣。

H-01: 同一個工作地是同一個標案的同一個工作地嗎？

H-02: 比如說我們在高屏澎東就服中心那案子，這三個案子的工作人員他們的工作管理跟員工福利是一致性的，但在雲嘉南就服中心就不一樣了。

H-01: 雖是不一樣的標案但是同一個地點，所以就是一樣的條件，這樣我了解。若有一個標案你們得標，你們會去承認這派遣員工之前的年資嗎？像說有留用。

H-02: 如果這個標案本身有要求我們要留用年資，我們在投標前會做成本的評估，如果是可以的我們會承認，那如果沒有要求留用年資，我們在有利標裡做成本評估，如果是可以承認的，我們會把他列為員工的福利來提出，這也是我們在拿標案一個競爭的優勢，如果今天標案裡的費用沒辦法 cover 留用人員的年資，我們會依照這個人員對我們公司的重要性去做評估。

H-01: 你們標案即使沒有給，但是你們覺得如果這個人員真的很棒你們還是可能會給？

H-02: 對，那很棒可能是他表現很好的，比如說第一季考核多少，我們用獎勵的方式給予他特休，另種狀態是這個同仁可能值得我們長期去培植他，也許他可能今天在這個專案，但是未來可能可以回到公司，或是專案裡有特殊專

長的人可以值得我調派的，我就會給予他公司的年資。我們會鼓勵外派同仁利用政府定期固用這時間點去培養他的競爭力。

H-01: 你們會給派遣人員加班費嗎？

H-02: 加班費一般都是在專案經費去支付，公司不會有另外的成本去 cover，一般在政府勞務案裡有編列的話是以先領加班費為主，加班費不夠了再補休，若沒有編列加班費的，但在工作上有加班的特性的話，我們第一個先去調整他的工時，就是類似補休，不然就是一開始先跟勞工說工作是半責任性的，除非是特殊狀況，調派單位有提出要我們支付，我們才從公費去提出預算。

H-01: 你們的派遣勞工可以請假嗎？事假、病假會扣薪嗎？

H-02: 可以請假，全部按照勞基法，這八年我遇到的產假就有十個，以前會覺得沒辦法接受，現在覺得應該要去負擔。

H-01: 派遣人員請產假，你們需要派人遞補嗎？

H-02: 請產假的外派同仁薪資是標案會支付，那二個月代理的是自己吸收。

H-01: 在標案裡沒有給產假的費用？

H-02: 有些案子有，有些沒有

H-01: 如果沒有的話你們就是自己吸收遞補人員的費用？

H-02: 對，如果這件事是應該要做的時候，相對的你就要有這樣的一個能力，在這樣的領域裡，要有一定的規模，在成本上面才能支撐。

H-01: 除了這些以外，你們有給婚喪喜慶、三節禮金、尾牙、自強活動等這些福利，這些恩惠性給予嗎？

H-02: 現在規劃是非勞基法裡面規定的福利都是公費去處理，在員工福利上大概都提撥 20%以上的福利。

H-01: 20%是以什麼來計算？

H-02: 是公費的 20%來計算，

H-01: 管理費的 20%，那你們的利潤不就被壓縮了？

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

H-02:我們在做專案，像我在做成本控管，都是公費減掉 20%，剩下的錢再除以 2，有一半列為老闆的福利，另一半列為行政控管服務的成本。

H-01:你們 20%的福利都是提供哪方面的福利？

H-02:三節、婚喪、生日、還有一些特殊獎勵。

H-01:會有年終獎金嗎？

H-02:年終獎金一般是標案會提撥 1.5 個月，但是有一些標案裡面沒有提撥年終獎金，我們可能只能在公費裡提撥每個人 2~3 仟做為年終獎金。

H-01:能夠讓貴公司標到案子派去公部門工作的勞工真幸福。

H-02:對勞工來說不是錢的問題，有時利潤真的很低，但我必須做到三節，那我會去尋價買一個 150 元內的月餅，但是同仁是開心的，服務的目的不是那個價值多少錢，而是那個員工關懷的區塊。

H-01:你們這麼微薄的利潤會不會跟機關產生爭議，就是你們要做的，可是機關卻沒有有給的？

H-02:有很多，像尾牙，在標案裡每年我們要提撥 500 元給員工做尾牙，每個站會分開辦，有些站可能成本較高，有些站可能要付公關，可能會入不敷出，站長會說除了 500 元外，我們自己還要付 300，我就會跟站長說，尾牙不應是人員還要自己貼錢，所以就變成額外要幫人員貼 300，還有碰過站的長官要帶人員去參訪，可能兩天一夜一個人要將近 2,000 元的費用，機關沒辦法支付，可能要請我們支付。

H-01:那你們都會配合嗎？

H-02:這個角度是為明年標案能持續，變成是一個額外的支出。

H-01:你們有跟派遣勞工發生糾紛嗎？還是在很多權利義務問題主要是跟政府較有爭議？

H-02:我們比較沒有跟派遣員工有糾紛，跟政府要看單位，很多的派遣並不是單純的三方關係，比如說我們今天做雲嘉南就服中心，可能跟我們簽約的是業務科，可是人放下去有七個站長，每個站裡面還有他的管理督導，每個站有競合的關係，中心跟站會有權責的切割跟競合關係，還有機關首長訴求跟站的管理落差的關係，再加上我們跟人員、人員跟站、人員跟中心，是一個

很複雜的網絡，這個中間的權責其實是沒辦法做明確切割，也沒有做明確的切割，所以會導致在管理上很多的責任、過失日後都會轉嫁到委外公司、派遣人員身上，會導致一種不受尊重或是執行這樣的業務似乎會受很多委屈。

H-01:這個問題很多派遣公司提，當問題已經沒人要負責，就是派遣公司要負責了。

H-02:也有案子是我們的因素導致違約而被罰款，我們爲了明年標案的延續考量，我們就會認賠，可是若我進公共工程委員會，我一定沒有這樣的損失，因爲不是我的問題。

H-01:針對這樣的狀況你們有什麼建議嗎？如果未來政策法令要做些修改，你們有沒有什麼建議？

H-02:派遣本來在台灣就無法無據，我曾經在 94、95 年跟承辦人員吵什麼是派遣，後來發現白談了，因爲是空的，什麼是派遣、外包、勞務委外、人力委外必須要更具體，有執行的相關人員應該要透過相關的教育來做認知，否則合作的過程裡面，都是在推來推去，過程中受傷的還是勞工。

另大家對仲介公司會有較負面的看法，若勞基法修法，七大行業或產業不能用派遣，但真的企業就不用派遣嗎？例如說製造業不用派遣，但是我們很清楚，製造業 1/5、1/3 都是派遣人力，若製造業不能派遣，這是可行的嗎？可能用外包，那派遣跟外包的差異在哪？我做派遣做了 15、16 年了，從企業派遣做去公部門派遣，後來發現派遣跟外包的差異是我們去釐清的，公部門的標案裡有派遣嗎？都是勞務外包！

如果在企業經營裡，這是不可擋的，就是說我是一個人力公司，如果你問我們對外派同仁跟正式同仁有什麼不一樣，我對外派人員比內部人員好，外派人員還有調派單位的保護，但內部人員就好像只能任我宰割。

一個簡單的道理，如果沒有去保護公司，公司就沒有能力保護員工，如果沒有給公司一個合理的利潤，絕對不會有一個好的雇主品質，就像父母親沒有錢，怎麼給孩子一個好的教育去栽培他，所以很多公部門把勞務案改成價格標，那種 1%去服務的，都不叫服務，委外公司的合理利潤是在 10%，但是很多的企業派遣，甚至是公部門派遣是 2%~3%都不到。

H-01:還有管理費是 0 的。

H-02:對，那個外包可以，派遣不可以，外包就是說今天你有 100 萬，100 萬

給我，我沒有利潤沒有關係，我會做成本控制，例如說我今天便當 100 元，100 個便當我可以跟廠商殺到 80 元，我可以從裡面獲得利潤，但是派遣是把員工的薪資、管理費用固定了，你如果沒有給委外公司合理的利潤的話，那個員工的權益是有問題的。

H-01:這兩天我在中央機關跑了兩天，我是深切感覺到這問題，派遣勞工也是命運大不同，有遇到好的機關、好的派遣公司、有遇到貼發票的派遣公司、也有遇到不太負責任的政府單位。

H-02:我們現在也發現同樣是一個公司，可是南北分區有不同的人做在地的經營管理，這八年我看到一個現象，公司大沒有用，真的是在地經營管理的人有沒有在做，可以看的出來專案的屬性的差異，會去影響到整個執行面，對於公司來說是只求利潤，會發現南北的資源落差很大，每次北部要擴充南部的市場，就會用北部很強的人來南部拿案子，可是拿完就跑了，就在南部隨便找一個人，這個人做不好就走了，可是隔年北部又換了一個公司來，跨區的不熟悉很容易騙人家，應該要去培植偏遠地區，在地經營的團隊，為什麼我可以在南部做這麼久，因為有很多條件是必須被支持的，像今年北部來南部搶案子的在最有利標採低價，直接在公費砍一半，在整個管理上面灑狗血，拿到案子後再跟中心協商。

H-01:政府應該要拿出魄力來，這個遊戲已經玩了十幾年了，很多公司都已經抓到訣竅，要先砍自己，就像你說的管理費先砍一半，灑狗血，都很有經驗了，知道先搶下來做不到再協商，可是這樣用一用受苦的是勞工，也跟政府機關提過，這樣的利潤你們覺得有可能嗎？如果自己都覺得不可能，那這些公司標了你的案子，無利可圖最後就是剝削勞工。

H-02:我們人員的過失倒是常常發生，我們的外派人員跟他的顧客發生糾紛時，我們是要處理的，最近有派駐個管員，個管員開僱獎推介卡，開出去後這個民眾在一個協會工作了兩個月，才發現自己不能領僱獎補助，若協會申訴照行政訴訟會輸，但是雇主沒有錯，是個管告訴廠商這個民眾是可以領僱獎的，鼓勵他聘用他，結果中心就希望我們處理，因為人是我們派去的，我們要負責，整個業務在你，我要怎麼負責？

H-01:派遣勞工難免會接觸到民眾，發生事情時誰要處理？你現在所提很典型的例子，你派出去的人接受政府的指揮監督，可是他在執行職務時出錯了，這個時候到底是誰要負這個責任？因為指揮監督在政府，他沒有指揮監督好，結果現在要派遣公司負這個責任，派遣公司好像也不知這責任從何負起，

因為不在現場去指揮監督業務執行，所以未來這可能還是要把責任切割清楚，否則派遣公司在這種情況下也是有苦說不出。

H-02:而且沒有申訴管道，像有些中心首長爲了利益迴避，可能我們的對應就直接對業務單位，可是如果這業務單位是有問題的，我們在執行這專案就好像外勞一樣。

H-01:我們現在欠缺明確遊戲規則下，有點劣幣驅逐良幣，就是說亂搞的派遣公司反而拿的到案子，好好做的正派經營的好像拿不到案子，也有聽過派遣公司搶到案子後就倒閉了，派遣勞工都沒拿到錢。

政府爲什麼要採價格標？明知可能發生因爲沒有利潤或是只是想搶到錢後就跑，最後受害的是勞工，派遣公司也倒了，最後政府還是要收拾殘局，不如政府把合理的利潤做一個規範，若不合理的怎麼可以給他做，給他做不是很奇怪，他都不用吃喝、員工都不用薪水嗎，把價格砍成這樣不是很難理解是怎麼回事嗎？

H-02:台灣的派遣在某些角度也是需要政府來扶持他的發展，這是一個趨勢，不可能把他蓋起來，反而應該要扶持他走到一個正派、長期經營的概念，比如說我承接案子得標的最大條件，是我長期經營的經驗，所累積在地的資源，這個資源除了讓我在執行專案可以創造更大的附加價值外，這些資源都是我的外派同仁職涯發展方面很大的工具，你看日本派遣發展跟台灣派遣發展，有些就是沒辦法轉型做專業派遣，公部門勞務派遣、公部門業務差異、業務委外的過程方面，也應去扶持承接單位轉型做專業派遣。

就像就服中心，我們執行了八年的就服中心勞務就服派駐，我們培養了一批專業的就服人員，而這些就服人員未來在做職涯轉型方面，是有很大的市場可以回到企業、私立就服機構做就業服務，養成的過程裡他也必須去修一些心裡諮商、人力資源課程，未來也可以到企業做 hr，甚至企業現在也慢慢去培養一塊員工諮商這個部門，我們在做人才培養過程很吃力，同仁對於派遣公司的忠誠、向心力也很薄弱，今年他認同你，明年他換老闆了，他怎麼去認同你，派遣人員對派遣公司的忠誠是不影響調派資料的保密，因爲這之間的協議在於調派單位跟派遣公司的協議，如果今天要求派遣人員對於調派單位忠誠，但卻不對派遣公司忠誠，派遣公司不可能做到長期派遣，如果用到專業派遣、長期派遣時，調派單位不要他，派遣公司還是要照顧他、把他調派到別的地方。

應該協助派遣人員去釐清忠誠的角度，對業務上的忠誠、業務保密應該

要有的，但他對雇主的權責是可以做切割的，很多調派單位認為我又不把派遣員工當成我的員工，可是又擔心員工不忠誠，而去挑撥派遣員工跟派遣公司間的情感，其實最大的傷害還是在派遣員工，當調派單位不要他時，派遣公司也不覺得他是我的員工，其實我一直都是照顧我的派遣員工，我會告訴我的派遣員工，你就是我的員工，如果你對公司好，我也會照顧你下一個職涯，我從來不會去要求我的派遣員工做違法的事情，因為你做違法的事情，我也是違法的人，我也會有責任，所以調派單位在選擇派遣公司的時候，應該也是要用這樣的角度去選擇一家公司。

H-01:現在公務人員會覺得如果特別鎖定一個做得很好很專業的派遣公司的話，怕會有圖利廠商的問題。

(三) 派遣公司 I

I-01: 貴公司從什麼時候開始承接中央行政機關的派遣、外包、勞務案的業務？

I-02: 從 91 年開始承接，但中間有空了幾年，從 91 年到 98 年得標有合作的有 21 家

I-01: 你們去投標得標都是最低標還是有利標？

I-02: 大部份都是價格標。

I-01: 你們得標後，名單是自己去招募還是政府提供？

I-02: 不一定，有些單位會要求你用他的派遣人員，要看機關。

I-01: 你們跟勞工間的條動條件要怎麼訂定？

I-02: 我們會依照公家單位的要求把他 copy 出來。

I-01: 如果公部門的要求會造成你們的成本增加，你們還是會照著做嗎？

I-02: 有一部份要跟部門做協調，這就是政府帶頭違法的部份，也是我們再來都沒有承接公部門的原因。

I-01: 我們發現現在正派經營的派遣公司不太喜歡跟公部門打交道，因為條件太苛刻了，造成你們都沒有利潤，如果還要依勞基法去給付勞動條件給勞工，變成非但沒利潤還倒貼。

I-02: 那天去台南下一個標案，所有的費用就是這樣，要求我不可性別歧視，請產假又不支付，500 元一個人，十個人一天就 5,000 元了，我怎麼去支付兩個月的產假，這個標案比較好的是這個內部人員會去 cover，所以像這樣的標案我覺得合理我才會去標，說我們剝削勞工，講真的應該是我們被剝削。

I-01: 我們跑了機關、問了承辦人員、勞工，發現最大的問題是出在政府，若你們得了新標案，有些機關可能要求你們留用原先的勞工，他們會要求你們承認他以前的年資嗎？

I-02: 以勞基法立場來說，我是新的老闆，我為什麼要去承認他以前的年資？像我們這家單位，他一年該有的特休他會有，我覺得這樣是合理的。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

I-01:有一些標案，他有要求新得標的公司要去承認你們有什麼看法。

I-02:這個我們就不接，這個對我們來說不合理，所有的勞動條件都要依勞基法，但你完全不給合理的費用，這變相的就會出現貼發票的派遣公司，這不是保障派遣勞工的方法。

I-01:採價格標就會有這樣的問題，造成大家競標，競標往往沒有合理利潤了，他爲了要搶標還是提出來這樣的價格，得標後再去剝削勞工。

I-02:我們才是被剝削的，有時標一個人才 300 塊，有時行政費用像電話費是不夠的。

I-01:有些是一家派遣公司，同時成立好幾家有點像人頭公司，用不一樣的公司輪流去投標，免得像明年又得標了，因爲名單是政府提供的，就變得通通要留用，就會造成滿一年的年資就要給特休，這部份你們有因應措施嗎？

I-02:我們基本上不太標所以不會做措施，但我們知道這部份有好幾家在做，因爲不這麼做無法 cover 他們的成本。

I-01:你們會有勞工有加班費的要求嗎？

I-02:我們在交換時，就會很明確的說我們不給加班費、不給特休，這是很合理的，有些是我就是給多少的錢，超過的部份就是用補休，每一家單位要求的不一樣，我們就是 follow 他。

I-01:超過預算的部份呢？

I-02:他們就是給補休。

I-01:勞工可以請假嗎？

I-02:我們這邊全部都有，他們會以他們內部的人員去 cover 他的工作。

I-01:請假會扣薪水嗎？

I-02:原則上事病假依勞工請假規則規定去做。

I-01:你們除了剛剛所說的勞動條件外，有給一些福利嗎？比如說年終獎金、三節獎金、婚喪喜慶。

I-02:原則上是如果他有參加我們的職工福利社，我們就會給，如果他不參

加，我們就不提供。

I-01:參加這個要繳費嗎？

I-02:不用，這個是相對提撥，你看，我們一個人三百塊，又給他二百塊，公司不就虧更多，這是不可能的，

I-01:你們公司有發生過任何形式的勞資糾紛嗎？

I-02:目前沒有

I-01:你們覺得政府處理人力標案、實務上的作業有沒有什麼缺失？

I-02:不給假，要外包商去承擔，你說年資這部份，如果是同一家的話年資我給，但是如果不同家不能叫我給，這是不合理的，除非你指定要這個，那這個成本就要你付，不然我也可以給別人做，讓別人有工作，而不是你這個人一直在這裡。

I-01:你們有沒有碰過政府曾經要你們解僱哪些人？

I-02:沒有，我在投標前案子就已經問的很 detail 了

I-01:站在業者的角度，若未來要提出政策建議，你們有沒有什麼想法呢？

I-02:回歸勞基法的條件，派遣法立或不立，符合勞基法就可以了

I-01:您的意思是政府制定標案時自己就應該符合勞基法的條件，不要訂的條件不符合勞基法，又要求我們來做？

I-02:對，再來就是要用有利標，不要用價格標，當所有的成本都透明時，看的是服務、人員的優秀。

I-01:有些承辦人員會說，你們這種標案不適合用有利標，因為沒辦法看出你們派遣公司有怎麼樣的差異性，因為他們覺得你們就只是貼發票而已，得標後也是用一樣的人，根本不用去招募，根本看不出哪一家好哪一家不好，那如果是這樣，採最有利標要怎麼審查？

I-02:是他硬要留任這些人，回到問題的本身，若他不要強制要求我說就是要留任這些人，招募人還是派遣公司要做，而不是就這樣壟斷了。

I-01:他們會說這些人已經做的熟門熟戶了，如果沒有把他留下來又換了一批

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

不會做的人來，這會造成政府在效能上會有負面的影響。

I-02:內部有做績效評估嗎？

I-01:他們說會做績效評估留下來的都是不錯的，不好的都不會續約了，如果沒有列名單，你們派來的若不能勝任工作的話，會增加政府的困擾。

I-02:這樣說的話，他們要去篩選比較正派經營的公司。

I-01:還是可採最有利標，即使是政府給名單，每家派遣公司還是有不一樣的特色跟訴求，理論上還是可以對不對？

I-02:是可以，像文化委員會，他們採的都是最有利標。

(四) 派遣公司 J

J-01:貴公司承接中央行政機關之派遣、外包、勞務等業務之時間及次數？

J-02:平均一年 2 個計畫。

J-01:貴公司承接中央行政機關之派遣、外包、勞務等業務之案件，採最低標還是最有利標？

J-02:計畫評選內容。

J-01:貴公司之派遣勞工來源為何？是公司自行聘用或中央行政機關提供名單？

J-02:公司自行聘用。

J-01:貴公司與勞工之勞動條件如何訂定，由派遣公司與員工約定，或是依照中央機關之要求訂定？

J-02:派遣公司與員工約定並符合中央機關之要求訂定。

J-01:在得到新標案之後，對之前所僱用之勞工是採取部分或全部留任？

J-02:視要派機構的需要與勞工是否適任為主要考量。

J-01:留任之後是否有承認年資？如果承認年資，是否享有特休？

J-02:經要派機構同意的情況下，累計之年資可享特休。

J-01:是否有給予加班費？計算之標準為何？是否有加班時數之限制？

J-02:依據勞基法規定辦理。

J-01:勞工能否請假？請假後是否會扣薪？或是由要派之政府單位處理？

J-02:依據勞基法規定辦理。

J-01:整體而言，貴公司外派勞工所享有之勞動條件與福利為何？

J-02:依據勞基法規定辦理；另視要派機構的要求及公費比例提撥福利內容。

J-01:貴公司與勞工之間曾發生何種糾紛？而發生糾紛時貴公司如何處理？

J-02:沒有。

J-01:貴公司認為中央行政機關處理相關標案及現行派遣、外包實務上之缺失？

J-02:編列之公費大約總價金之 2%-5%(給廠商的執行費用)，機關編列公費未考量勞工資遣及福利問題，尤其是資遣費依法每滿一年給予半個月薪資；派遣機構無足夠利潤支付此費用，容易產生規避資遣的情形與勞資糾紛，政府亦會被批評規避相關責任，仍難脫離關係。

J-01:請貴公司提出對中央行政機關使用派遣外包之改進建議。

J-02:機關專案針對派遣勞工，大部份皆編列每滿一年 1.5 個年終獎金，建議應該每年將其中 0.5 個月，留作勞工自願離職時，每滿一年給予 0.5 個月離職金；非自願離職每滿一年給予 0.5 個月資遣費，如此，可避免上述之糾紛，亦符合相關法令規定。

(五) 派遣公司 K

K-01:請假就沒錢是因為採價格標的關係，造成派遣公司把多出來的成本轉嫁給派遣勞工的身上。你們採有利標就不會有此問題嗎？

K-02:採有利標原則上不會有這問題，

K-01: 你們在福利方面呢？

K-02: 福利方面要看標案規劃，有些是有福利的，有些價格標怎麼會有福利？這很難，有些公司有福委會，我們公司也是公司出一點，員工出一點，累積比較多的基金，看要提供怎麼樣的福利，多少還是會有規劃。

K-01: 你們用福委會的方式是各自出一點，大家提供較基本的福利，你們的福利有提供哪些呢？

K-02: 基本三節、年終尾牙。

K-01: 你們有年終獎金嗎？

K-02: 沒有，除非有利標本身有規劃才有，如果是價格標就不可能。

K-01: 一般有利標會規劃年終獎金嗎？

K-02: 我們大部份接的都是地區的案子，職訓局的一定都會有。

K-01: 我們有發現當職訓局的勞工福利都是比較好的，貴公司跟勞工之間有發生糾紛嗎？

K-02: 有糾紛是難免的。

K-01: 那你們都是怎麼處理呢？是跟勞工去協調，還是要派的政府機關也要一起來協商呢？

K-02: 看狀況，畢竟我們是雇主，主要還是由我們做處理。

K-01: 主要還是由你們依勞基法的規定來處理。你們是否可以跟我們分享在目前制度，政府處理相關標案以及派遣的機制上，有什麼缺失？

K-02: 只要是政府的案子都一樣，就是不會自我檢討，他永遠只會檢討派遣公司，有時會覺得檢討這些派遣公司的點到底合不合理，這些東西應該一起來解決，而不是單向的丟給派遣公司，畢竟派遣公司一年、二年就走了，但是單位還是都在。

K-01: 像你們這種正派經營的公司，會不會覺得有劣幣驅逐良幣的現象？現在有很多聽都沒聽過的公司，會來搶價格標，用到不知道他們的利潤在哪裡，這些正派經營的公司都沒辦法得標。

K-02:他們的利潤剝削勞工事小，利潤來源在整個標案的設計是不平等的，假設以價格標來說，他們是沒有 5%的營業稅，可是我有。

K-01:爲什麼他們沒有呢？

K-02:他們是企業社，整個標案的設計一開始就是非常大的不平等，所以會看到營業稅扣掉，就算都不賺錢，還是沒辦法得標，這就是一個大盲點，這些公司又是今年這個，明年那個，但都是同一個老闆。

K-01:他們一家都有好幾間在投標，都是很奇怪的名字。

K-02:這就是一開始就設計錯誤了，最近有看到一、二個較好的，單純的用毛利要賺多少，剩下的用實支實付。

K-01:很多主管機關對於派遣公司的偏見，就是不管誰得標都一樣，都是貼發票而已。

K-02:你覺得有可能嗎？第一個就是政府單位的主管已經有這樣錯誤的觀念，第二個就是他從來沒有去思考員工所受到勞健保的保障是不是真的，這些承辦人員是否有落實去做查核？這幾個點通通都沒有。

K-01:從北部訪談到南部，全國問題都是一樣的，政府機關的承辦人員如果沒有很盡責地去查核派遣公司是否有依照約定，把該給派遣勞工勞動條件、福利各方面依約去做的話，派遣勞工都很慘，主管機關不盯的話，派遣公司就很容易上下其手，倒楣就是派遣勞工，且很多機關的承辦人員認爲這是派遣公司跟派遣勞工的事，不是我的事。

K-02:這個重點在於上面不盯，承辦人員就是公務人員，一做就做好多年了，爲什麼要變？還要去查東西、找資料，如果發生問題我又不知怎麼解決，所以就以不變應萬變，我們有一個案子就發現有這種狀況，新的主管到了，覺得這樣對派遣員工不好，改成有利標不要用價格標，就逼得他不得不改，這是職訓局案子都需要主管這樣盯了，何況其他機關？最明顯的就是郵局了。

K-01:郵局已經民營化了，這個就沒輒了。做這計畫的目的就是希望政府可以面對這個問題，因爲全國那麼多派遣勞工，而且正派經營、較有規模的派遣公司，一直受到這些胡搞的派遣公司、企業社的擠壓。

K-02:現在有利標都快要變成價格標了。

K-01:現在很多正派經營的派遣公司都快不跟政府打交道了，都覺得做這個穩

賠錢，而且麻煩的要死，都是被那些亂七八糟的公司取代了。

K-02: 永遠都是挑那種無法解決，又不跟我們一起解決的問題，就覺得如果這個員工請假，例如請 3 天至一個禮拜的假，為什麼要請一個代理人？這個代理人又要會，請這個代理人又要派遣公司吸收，就算他會代理，那這幾天效果會出來嗎？為什麼要有這規矩在那邊呢？這是沒意義的。

K-01: 效果當然不會出來，因為他覺得他給你錢。

K-02: 他可以扣掉，三、四天不請款，沒必要再派人來，派人來沒意義，人手又不是只有他一個，你可從別的地方調一個過去就好。

K-01: 對，大家可以稍微 cover 一下，沒必要這樣，這會造成你們很大的困擾嗎？

K-02: 會，因為總是會雞蛋裡挑骨頭，他們會說你們派遣來的人不行、不能用、系統不會操作，挑三揀四的符合用人資格。

K-01: 遇到這種狀況你們怎麼處理？

K-02: 找以前離職的，或是有相關經驗的。

K-01: 你派去的人你們還要自己貼錢？

K-02: 不用貼，跟他請款。

K-01: 錢他要出，為什麼你們覺得這樣很困擾呢？

K-02: 因為範圍大，不見得是在一個容易找的縣市鄉鎮，而且只有二、三天、一個禮拜的這種，沒有人要做。

K-01: 萬一你們真的找不到人，會有違約金的問題嗎？會不會很多？

K-02: 有違約金，是契約金的千分之一，這一條要正面去思考有沒有效果，如果沒有效果，就扣掉少幾天的請款金額就好，講白點，若是叫公務人員來做，他們請假就請假，為什麼還要找人代理，你看，你對自己是放鬆的，為什麼對外派的就嚴格許多？這就是我剛所說的，政府沒有自我檢討。

K-01: 因為他們認為這是我花錢買來的。

K-02: 對，所以現在很多案子就是這樣，不合理的要求給派遣公司，你要做就

做，不做還有人要做這種心態。

K-01: 這樣就會劣幣驅逐良幣，這種情況很嚴重。

K-02: 有一個想不透的問題是，他們不怕這些派遣公司挖他們的問題給民意代表、社會新聞記者？

K-01: 因為他們覺得你們還要繼續做他們的生意。

K-02: 可是他們有沒有想過我有一天會離開這家公司？但他們的瘡疤我都知道。

K-01: 就像承辦人也是會想我也是承辦人，不會在這邊做一輩子，我也會走人，你們要去揭瘡疤，到時萬箭穿心，不會穿到我，所以他們的心態也是一樣的。

K-02: 派遣員工跟公務人員犯相同的錯時，檢視的程度是不一樣的，公務人員寫個道歉函就了事，派遣員工的話還要把派遣公司的主管找來告知員工做錯事我們不要用了。

K-01: 你們針對政府有沒有什麼改進建議？

K-02: 把所有的有利標、價格標的規格統一，統一完就有一個查核的機制，以價格標來說，統一就是把所有應該付的通通都陳列完後，就單純以最後這個看大家怎麼去賺，你如果一個月要賺一萬，我要賺五千，這樣可以，因為其他完全不影響員工的福利，只是廠商自己個人的問題，所有的廠商要不要付營業稅都沒有問題，該付的就付，不用付的就不用付。

有利標的部份是檢討標性，常發生的是職務代理人，沒有必要就拿掉，有必要就做徵詢，必須要有這樣的機制，要派單位有沒有辦法去執行這一塊，如果評估完 ok 就讓你這個案子執行，就像一個主菜，配菜有哪些東西，我可以列表出來，可能就是要進去的時候你要做徵詢，否則就是只有主菜，統一這樣的方式，承辦有問題要問人也有人可以問，不會說之前就是這樣子，我就是繼續用，我也不想變，不好就該變，統一一個格式化出來，大家有問題，該怎麼改怎麼弄比較有一個共識，全部都交給底下的承辦去用，這是一個很大的問題，因為有問題無法解決。

(六) 派遣公司 V

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

V-01: 貴公司從什麼時候開始承接中央行政機關之派遣、外包、勞務等業務？

V-02: 我們大概從 92、93 年就開始做相關服務的合作。

V-01: 貴公司在承接中央行政機關之派遣、外包、勞務等業務之案件，得標是採最低標還是最有利標。

V-02: 都有各半，要看政府單位釋放出來的資料才知道，沒有一定，價格標經過公司算過的，成本等都有算進去了。

V-01: 派遣勞工是由公司自行聘用還是政府單位提供名單？

V-02: 基本上我們會以政府單位原來人才要求留用的為優先，可能之前有別的廠商來承做，新的年度由我們來承接的話，我們會以舊有的人力為優先考量，不足的我們再補上新的人選給政府單位。

V-01: 得到新標案之後，對之前所雇用的勞工是採取部分或是全部留任？

V-02: 主要還是要看政府單位那邊，政府單位如果覺得比較不合適的，我們就是依政府單位的說法去做人力的調整，因為畢竟直接用人的是直接在政府單位那邊使用。

V-01: 留任的勞工是否承認年資呢？

V-02: 年假可不可以連續要看政府單位，單位沒有辦法接受的話，我們就沒辦法給予，對單位來說，換了公司，投保單位不一樣，就沒辦法認可。

V-01: 勞動條件呢？由派遣公司與員工約定，還是依照中央機關的要求訂定？

V-02: 依照單位需求，單位需求怎麼樣的，我們就會跟人員說明怎麼樣的工時。

V-01: 那加班時呢？

V-02: 也是看單位怎麼給，我們也是這樣給員工。

V-01: 加班會有加班費嗎？

V-02: 要看單位，他們不是加班費就是加班費補休。

V-01: 政府單位有給，你們就有給，沒給就沒有了？請假呢？會不會扣薪？

V-02: 對，主要看政府單位，有沒有年假、特休依照勞基法，勞基法有的我們都會給人員，必竟是政府單位，他們不可能違反法令規範，就是依當初標案需求書內容怎麼填寫的，我們就依照需求書的內容給予人員相關的福利。

V-01: 員工的福利如何？

V-02: 每個標案都會給人員相關的福利措施，三節獎金、團保、意外險的作業我們都會給予。

V-01:曾經有與勞工發生糾紛的問題嗎？

V-02:我們幾乎沒有遇到。

V-01:會有派遣員工說考試進來的人員會把不喜歡做的都丟給他做嗎？

V-02:標案進去的人員有自己負責的部份，大家各司其職，目前我們的人員在單位那沒有反應這樣的情況。

V-01:您認為中央行政機關使用派遣、外包上是否有所缺失，有沒有什麼建議？

V-02:只要在雙方的合約書上擬定好，大家彼此有共識，那都還 ok，契約書上如果沒有任何疑義的話，未來在執行上，就比較不會有問題。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

附錄五 第二階段深度訪談與座談紀錄

(參與第二階段深度訪談與座談之對象包括七位機關承辦人員、十五位派遣人員以及三位派遣公司承辦人員)

(一) 派遣公司 L (受訪者包括一位派遣公司承辦人員與一位派遣人員)

L-01: 就整體執行公務之效能與效率來看，是否能符合機關之要求？

L-02: 原則上在承接政府公務行政作業專案，都有符合主辦單位的需求。

L-03: 尚可符合要派機關的要求，但對派遣公司較無向心力。

L-01: 是否會影響員工彼此間之工作士氣？

L-02: 有關員工士氣，本公司在業務上都設有整體績效獎金，故團隊合作士氣相對提高。

L-03: 或許會，但目前並無此現象。

L-01: 對業務之經驗傳承？對工作的配合程度（或團隊合作）？

L-02: 由於公司都有訂定行政業務標準作業流程(SOP)，所以在傳承上皆不至有問題，至於工作配合度也是如此，因為整體業務是以團隊合作模式為主所以各業務承辦人員都能互相支援。

L-03: 同質性工作長期派駐較無經驗傳承的問題，資深派駐人員會協助新進派駐同仁但相對的也會有倚老賣老和小團體的產生影響整體團隊。

L-01: 對於派遣員工執行公務之適法性？是否會有民怨的問題？

L-02: 是會有民怨產生，因為派遣員工的經驗不足及態度面與對事情認知度不完整，在處理上往往會有落差而導致民怨，而民眾對於派遣員工在執行公務也有質疑，因認為不具公務人員身份，是一大直覺上認知的問題。

L-03: 執行公務皆按照標準來進行，也會表明身分和佩戴證件較無適法性問題，相對因凡事照章辦事無法變通，偶爾會產生抱怨。

L-01: 派遣員工執行公務之職能是否能勝任？

L-02: 原則上派遣員工的遴選有一定制度與流程，所以經過筆試與面試後，大部份是可以勝任的，但性格上的態度面則需要時間觀察才能了解，所以核心

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

職能課程是可以強化的「在職訓練」。

L-03:如果派駐超過2年以上對於各產業及業務內容熟悉,了解公家體系運作並且無公務員心態應可勝任。

L-01:是否會有勞資爭議問題?如工作內容、退休年資等之問題?

L-02:原則上整體專案都有與主辦單位協商,所以在派遣員工權利與義務都依照勞基法的規定處理,所以應該不會有問題產生。

L-03:目前沒有發生。

L-01:與工作主管、同事之互動情況?

L-02:同事與主管互動除了上班時間外,公司也有辦理相關聯誼活動增加彼此之間的默契與互動,效果相當不錯。

L-03:目前還算不錯。

L-01:派遣員工應享之個人權益(如薪資、福利、年資累計、特休假、工作保障等)是否受到保障?

L-02:都有保障,皆依主辦單位規定與勞基法處理,個人權益是有保障的。

L-03:依標案契約明訂及勞動契約簽訂完全受到保障。

L-01:工作時間之安排?

L-02:依照雙方簽訂工作合約處理。

L-03:依循派駐機關。

L-01:工作內容上是否受到平等之對待?

L-02:是有受到平等對待與公司正式員工一樣。

L-03:大致上是。

L-01:對目前工作所提供的訓練與發展性?

L-02:原則上都有職前訓練與在職訓練,依照主辦單位規定及員工需求調查作業進行整體規劃。

L-03:有提供在職訓練。

L-01:對勞動契約的簽訂與瞭解？以後是否會有退休年資之爭議？

L-02:原則上每年都有簽訂契約，所以有年資保障。

L-03:不會有爭議(且即將修法)。

L-01:整體上從事哪些工作性質的工作？

L-02:行政業務工作。

L-03:企業或訓練單位申請辦訓補助所有相關業務。

(二) 中央行政機關 M (受訪者包括一位承辦人員與一位派遣人員)

M-01:我這邊大概有兩大問題，首先，就是說你們在這邊工作的時候，在執行公務的成效，比如說配合度、士氣，會不會有二級公民的感覺，那當然每個單位不一樣；那另一種呢，就是你個人權益的問題，比如說薪資、福利，等等的這一個部分。都是一些一般性的問題。所以我首先要問的，就是機關的要求，我們在工作上，是不是都 ok？那同事之間，同事的分工、團隊合作又如何？

M-02:我目前所處的單位是文書科，我們比較單純，那目前跟我合作的都是委外的，所以我們的假，他有七天，我也有七天，可以彼此代理，所以都戰戰兢兢的在做事，說實在啦，我們也怕老闆哪一天不要我們，所以我們都盡量的把工作做好，所以請假，如果要互相代理，我們是沒有問題。

M-01:所以工作上面的要求，大概都能夠達到？

M-02:我們都能夠達到，對，而且還會做得更好。因為我們比較有壓力，工作的壓力。

M-01:您在這裡服務多久了？

M-02:我是 95 年過來這邊，所以到現在快五年了。

M-01:那這樣應該對工作是蠻熟悉？就是在文書課的這個部分。

M-02:對，文書課這邊，但別的單位我這邊應該不熟。

M-01:那我們在講有關業務的方面，沒有問題？

M-02:沒有問題。

M-01:那在工作的傳承方面，你們會不會特別還要教其他人，還是你只負責這一個，上面就是對主管或是承辦人員，會不會說…？

M-02:上面喔，其實還好，因為我就是負責繕打嘛，可能比較單純啦，就是負責一個上達這樣子。

M-01:所以整體這樣的轉換過程，會不會影響彼此之間的工作士氣？或者就是說，移轉過來之後，在這樣的環境裡面，大家的團隊的士氣、相處都不錯？

M-02:都很好，因為我們委外人員有 40 個，就是整個北、中、南，我們本單位有 40 個委外的，我覺得我們這一批都還不錯。

M-01:那大概曉不曉得，流動率有多高？

M-02:流動率還好。有些是另外有高就。都是因為個人因素啦，不是被機關解僱，都是自己決定離開的。

M-01:那機關還蠻有情有義？

M-02:他們還蠻照顧我們的，只是政府的政策，我覺得不是本單位的問題。

M-01:那你們的工作在執行上面會不會面對到民眾？

M-02:比較少。所以之前我如果做分文的話，可能就會有，因為會有民眾現場來掛號，但我現在是繕打的部分，就比較少了，收發文的那個部分比較有可能。

M-01:所以這個不會叫你們核章，只是就繕打？

M-02:對，我們也沒有權力，我們核章也無效。

M-01:所以你的主要工作內容就比較偏繕打？

M-02:對對對，公文的方面的，收文的繕打。

M-01:需不需要加班？

M-02:我盡量不加班，因為我們加班也沒有加班費，都是補休。補休我們是覺得不需要啦，那就盡量趕。像年底比較忙，我們也是在上班時間就盡量做完。

M-01: 這樣也好，那就是提高效率。

M-02: 有的時候真的是很忙，肩膀會很痠。

M-01: 所以在這個部分，有沒有考慮的退休的問題，有關退休金的部分？

M-02: 有，也是會擔心。

M-01: 那現在的退休金，都有提撥，那會不會從你們的薪水扣？

M-02: 有，提撥我知道，它就是 6%，也沒有扣，在兩萬四之外。每個月就是領兩萬四，再扣掉保險那些，保險我們自己付。

M-01: 那以前聽說是把全勤獎金是灌在薪水裡面，那機關裡面是不同意？因為你只要有一天沒有全勤，那就扣掉大概一千塊？

M-02: 沒有，我們都是算在薪水裡面，除非說如果你請假超過七天，才會扣錢。

M-01: 所以有領過全勤獎金？

M-02: 我們沒有叫全勤獎金，我們就是兩萬四，沒有額外的甚麼東西，沒有。

M-01: 所以在整體，這個薪資就是固定，那福利呢？有沒有什麼其它的福利，除了機關給七天不用扣錢？

M-02: 對，就是七天不用扣錢，其他比較沒有。

M-01: 那派遣公司是兩年一簽嘛，第二年有七天休假。那有沒有年終獎金？

M-02: 對，有七天休假；也有年終獎金一個月。

M-01: 年終獎金是機關編的，給派遣公司他們再給你的。

M-02: 對，是機關。

M-01: 我覺得你們這邊狀況還不錯，整體感覺你們這邊三方都兼顧到了。但你說要很好，要跟正職的比，當然沒辦法比，因為本身我們的工作性質，身分不太一樣。你們瞭不瞭解自己的身分別？

M-02: 當然瞭解。

M-01: 所以既然這樣，就是會不會受到平等的對待？也就是說，你的工作會不會被尊重，還是會叫你來來來，做這個，比較不客氣？

M-02:是還好，只是我們自己會認份，知道說我們就是不一樣，我們就是委外的，我們自己會有這些認知。

M-01:那他們會不會認為，正職的會想說你們就是這樣，低我們一等？

M-02:他們不會表現得這麼明顯。

M-01:所以就是說只要自己清楚自己身分，就比較不會在意。

M-02:對，心裡會比較舒服一點。

M-01:所以我們都在講說，你們有沒有跟派遣公司或是員工，先去講清楚誰是雇主？這個如果沒有講清楚，就會發生剛剛那個問題。

M-02:所以我現在都跟人家講說，我們現在老闆不是本單位，我們老闆每兩年換一次，因為有些他們不知道，會覺得說為什麼我們會有一些問題，所以我說我們現在老闆是兩年換一次。

M-01:所以當然我們也曉得沒有什麼工作保障，但只要表現好都大概可以留下來，這個應該沒有什麼變化。

M-02:對，可是我們馬上又要面臨那個改組。就是行政院說我們那個組織改造，我們又在擔心說本單位會不會也改變。

M-01:那工作時間就是正常的上下班嗎？

M-02:對。

M-01:那換了老闆，就是換了派遣公司，會不會有職前訓練？

M-02:我們，就是第一次有說明會這樣。

M-01:所以專業的部分就不會特別嗎？

M-02:他就說一切都是遵照本單位，規則甚麼都是遵照本單位，那次之後就沒有什麼特別的了。有什麼事就是跟我說，那我就再跟大家轉達。

M-01:那你現在就大概就等於是督導？

M-02:也不是督導啦，就是聯繫，連絡人哪。

M-01:薪水有沒有比較高？

M-02: 有多兩千。

M-01: 那還不錯。

M-02: 那就是要做薪水表那些的，差勤的那個。

M-01: 就是在這邊負責三方的聯繫，那有沒有碰到甚麼問題？

M-02: 還好。剛開始的時候會，做那個表，一次一次的修改這樣。

M-01: 那他們沒有教你嗎，派遣公司那邊，要自己摸索？

M-02: 自己摸索。

M-01: 我為什麼要問有沒有發展性，是因為公務人員每一年要去參加訓練，你們會不會去參加？

M-02: 我覺得現在派遣公司，他們好像只是搶標來。

M-01: 所以你到這邊來都沒有參加過任何的訓練？比如說去聽聽上課、演講？

M-02: 這邊本單位有辦。

M-01: 那你們可不可以去聽？

M-02: 我們可以。

M-01: 那去聽的話就是只要跟主管講一下就可以去，還是要預先把工作做完？

M-02: 主管也會要我們去聽演講，只是有時候工作忙的話...

M-01: 跟業務有關？

M-02: 也不一定跟業務有關，就是一些常識，什麼的，只是有時候忙的話就沒辦法去聽。

M-01: 所以在勞動契約方面，剛剛訪談的時候是說，主管機關這邊會先大概審核過，看合不合理，再來就是核備，認為基本上的權利都考慮到了，才讓你們跟企管顧問公司那邊去簽這個。那你們會不會去看內容？

M-02: 我不會看。可是剛剛那個王小姐(應為本單位人員)她人蠻好的，像這次新的合約顧問公司先傳給我，那我就會請王小姐先看，因為那個顧問公司會說，看看有沒有哪些要改的，那我就會給王小姐看一下，那她就會幫我看，

她會先幫我瞭解一下。

M-01:所以在簽的時候企管顧問公司就是先給你們，你們看一下沒問題就直接簽，還是他會召集你們大家一起逐條說明？

M-02:沒有，沒有說明。就是給兩份嗎，然後盡快簽一簽給他，然後他會一份回來這樣。

M-01:所以在這邊就是會有內部的幫你把關就是了？

M-02:對，那王小姐蠻好的。

M-01:她是文書課？承辦的人員？

M-02:她是業務課，她是負責差勤方面的；那另外一位小姐是負責開標方面的，有兩位。

M-01:那整體這樣，你對這樣的派遣工作有沒有進一步的建議？

M-02:我是聽到有其他人在講，政府預算比如說三萬，那發標出去給這些公司來標，那大家都把價錢壓得很低，讓中間他們來謀取利潤。那為什麼政府不能整體給我們，我們不要退休金，我們薪水就不用那麼…，而且派遣公司他們也只是辦一些勞健保的瑣碎事情啊。

M-01:嗯，現在這個主要是跟一些法有關啦。那現在因為用採購法，現在卡得很緊。

M-02:但大家都弄得那麼低，像之前那個派遣公司，大家都覺得做的還不錯，有叫他再來標，但是他說他不要，他說價錢太低了，他說他不要。

M-01:所以我們就是要他不要用價格來取勝，要顧到員工的福利。所以每個機關在標的時候，就是把一些薪資、勞退都先定下來，都先把他定死，所以說我這邊就是用這個部份來做，你一點都不能動，給的就是管理費，或是服務費，就是給他一定的百分比，不會給他太高這樣，但不是每家公司都這樣做。我在南部是有碰到，有老闆主動掏腰包發十萬塊獎金，慰勞勞工這樣。

M-02:嗯，那他是很好的老闆。

M-01:嗯嗯，那剛剛在講說為什麼不直接給，主要是跟法有關啦，因為一個單位在用人一定要有正當理由，那過去像某單位在 96 年那邊來了一個文，就是說現在因為什麼關係，所以你只能用多少，就是多少現有臨時人力，只能用

多少，所以多出來的才用勞務委外，才有現在這個一個情況。那公家機關是很僵化的，他的員額就是多少，是不能增加的。

M-02:對，所以我們私底下就在講，現在有很多年輕人找不到工作，那任用這些委外的，也是有背景才能進來的，你沒背景還是找不到工作。

M-01:這些可能還是跟工作性質有關。

M-01:就整體執行公務之效能與效率來看，是否能符合機關型之要求，提供行政效能上的協助？

M-03:以我們的經驗來講，也有時空背景的差異，那時候是用所謂的臨時人力，那時候是機關去僱用，只是說沒有一般名額保障裡面的那些福利，可是薪水當然是月制。可是這個會導致機關以後會有一大段的退休金問題，其實我們當時在僱用的時候，勞工絕對也知道他沒有退休金，然後也是用合約僱的，然後也跟勞工簽一年一聘，可是那時候還沒有勞基法，還沒有勞基法之前大家也是認為這樣很合理，僱進來的時候勞工他也知道我就是臨時的人力，一個月領一次薪水。

可是自從公家機關適用勞基法的時候，造成很大困擾，因為那一批人已經僱了，所以勞基法一算進來的話，雖然契約是一年一聘，可是這樣連續下來就是長期的、就不是定期契約了，就會導致有退休金的問題，其實這一個是事後要把公務機關納入勞基法才會產生的問題，讓我們之前已經僱的那些人會有這些退休金的問題，所以那時候機關是不得已，因為也沒有辦法。以前就是沒有這一塊退休金，現在一適用，追溯到以前的年資都有，其實人事行政局可能也不同意，我們公務要支出這一塊可能也有困難，所以那時候我們就把這些結束掉，既然要用勞基法，就用派遣人力。

其實派遣人力這一批人，跟我們以前那一批人是一樣的，因為我們業務要接續，所以他們已經熟悉自己要做的範圍。我們跟派遣公司訂合約的時候，裡面就有一條說希望我們機關推薦給派遣公司的人，這樣對這個派遣公司來講其實他也有好處，因為他假如派對業務不熟悉的人來，其實訓練成本也很大，然後我們甲乙雙方可能也會有所摩擦，所以那時候我們有推薦他繼續把過去的臨時人員留下來，因為派遣公司也同意，所以繼續留下來的人在執行公務上的效能和效率是一樣的，因為人一樣！只是他的身分換個一個角色而已。

M-01:換了一個雇主。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

M-03:對，以前是機關僱的，然後現在就是派遣公司是雇主，我們會在條約裡放進去一些保障，以前有的勞工會因為換了雇主而損傷了他的權利，這是我們那時候有考量的。

M-01:我們曉得勞基法的關係造成不得不做另外一方面的改換，那延續僱用這一些人，他們大部分都留多久？

M-03:他們大部分都留蠻久的，因為以他們的年齡來講都比較中高齡，然後他們也做久了，以他們現在的年齡，出去外面可能沒辦法找到很好的工作。

M-01:像他們這一批早期進來的時候，因為他們是有一年一簽，所以他們大概剛開始會戰戰兢兢，那久了以後會不會有「老油條」的現象？

M-03:當然是有，我覺得其實那都是看個性，當然有的人會比較斤斤計較，那種是士氣問題。我們這樣子評估，我覺得派遣有派遣的好處，同樣是那一批人喔，假如用派遣公司，我們可以要求的更多，也就是說，當然他在文書上的作業，因為在我們這邊都是做一些比較事務性的工作，所以假如說臨時有需要幫忙搬東西，他就會比較警惕，到現在是派遣公司在僱用，命令要接受的好，他就會比較認真的去做，因為他怕說到時候真的被開除。每年都用採購法的方是公開招標，我們也沒有辦法決定派遣公司一定會是誰，所以大家都在未知的狀況下，我們這些派遣勞工也不知道他今年的派遣公司會是誰、會不會用他、我們會不會推薦他，都有這些成分在，導致他會約束他自己的行為，比較不會傲慢不接受命令。

M-01:如果以這一批人來看，業務的經驗傳承應該事都沒有問題？

M-03:沒有問題，大概都是這一批人在做。

M-01:從署裡這些從早期臨時工，轉到現在勞務派遣的人，大概有多少人？

M-03:其實我們那時候也有裁掉一些，因為那時候有些人不願意留，以目前來講二、三十個應該跑不掉，再來應該會陸續替換掉一些。

M-01:流動率會不會很高？

M-03:不會，我們的名額被限制住，因為比較傾向於一般的，比較簡易的文書工作、行政工作，所以有些在做簡易的帳、有些在做簡易的文書，所以是派到各個組室去的，所以變成他們的表現是由各組室去判定的，我們每年去僱這些人的時候，我們的角色會去遵循各個業務組室，也就是說「派一個在你

那邊，你覺得他今年的表現怎樣？」，對他的表現進行考核，假如認為他的表現不好的話，到了明年度的派遣時，我們一定會送調查表出去，讓派遣公司知道這個人還要不要繼續用他，或者是希望再推介新的派遣人力，以目前來講，他們幾乎是都有繼續用，除非他們有人因為個人因素不做了，才會有再推介的問題。

M-01:那以前是機關裡面自己聘，所以他們會認為他們是屬於這個機關裡面的人，那現在的心態有沒有改換過來，他了不了解自己現在是派遣勞工？

M-03:剛開始的時候他們會覺得機關是雇主，可是人力派遣一換下來，因為每年合約一到期，派遣公司要來和他們員工召開會議，當然我們也會派人參加，我們是輔佐的立場，不願意派遣公司來剝削勞工，我們雖然不是這些人的雇主，但是我們與他們相處很久了，我們一定會派人在旁邊三方面的開會，所以以我們目前三、四十個派遣勞工在做，每次一換約就會請他們開會，讓這些人知道今年的老闆是誰、派遣公司的規定是什麼、其他的有關我們的差勤部分照舊，總之就一定讓他們見面，因為有可能因為公司制度，薪水入的銀行可能會不一樣，就是一些細節，這些員工有問題也可以問新雇主。

M-01:就我們剛才講的那些因素，整體來看，團隊合作、配合機關要求的配合度還算高吧？

M-03:對。

M-01:派遣勞工除了事務性的工作，會不會有代表機關需要執行公務？

M-03:以目前來講我們不會把這種工作給這樣角色的人員去做，因為只要執行公務，我們就會有正式人員，至少也要是正式員工，還不至於用到派遣人力。

M-01:所以他們平常與民眾接觸的機會也很少？

M-03:沒有，因為我們自己的業務本身其實就比較少跟民眾接觸了。

M-01:他們的能力各方面，在工作上勝任的狀況應該都還 OK 吧？

M-03:都 OK，因為我們的工作性質沒有太複雜，他們頂多做登記桌，現在我們都要電腦，該怎麼刷條碼之類的，都是一些事務性工作。

M-01:所以從以前到現在有沒有產生一些勞資爭議的問題？

M-03:我們在轉換的時候，其實我們自己也有研究勞基法，勞基法有給勞工的

一些權利，所以剛開始的勞動契約我們是一年一約，這樣會有一個問題就是，用採購法去標，你不知道誰會得標，所以這一年一定是新雇主，那就要等到下一年他再標到才有勞基法第二年七天的特休假，我們有考慮到這一點，我們在剛開始的時候就希望派遣公司可以是新的，可是我們自己有在合約裡面規範要給七天假。因為這個大環境下，勞工可能每年都換新雇主，所以他可能每年都沒有七天的假，但我們的出發點是好意，勞基法規定是最低的標準，高於勞基法是可以的，所以我們那時候就給他七天，這七天的名稱好像是「慰勞假」之類的，也就是說你要請假可以，這七天我不會扣服務費，可是派遣員工如果要請這七天的假，必須要有代理人。

M-01:代理人是內部的？或是派遣公司再派來的？

M-03:我們不會再請派遣公司派新的來，這七天裡面我們允許他們內部裡面同角色的人可以互為代理，其實他們都願意，因為每個人都有需要。這個部分我們不管合約是由哪個派遣公司簽訂，我們這邊一定給這一批人七天的假，只要他有代理人就可以。

M-01:目前最久的派遣勞工年資大概多久？有沒有退休的問題？

M-03:應該有十年的，轉換成派遣人力之後我們就沒有考慮過退休的問題，因為這不是我們的應該考慮的範圍。我們後來也考慮到如果以後每年雇主都是由不同人得標，這些人也只能有七天假，所以我們後來把合約改了，我們做採購案時就變成兩年約。

M-01:簽兩年約，但是每年考核嗎？

M-03:簽兩年約對我們來講是自討苦吃，因為簽兩年我們採購的經費會往上提升，整個採購程序會更嚴謹，對我們來講沒有好處，可是我們一開始也不知道，所以一年一年的執行才發現到我們可以為勞工作到一個程度，也就是勞工假如有兩年約，那他第二年有十四天的休假，因為七天是我們給的，第二年的七天是派遣公司一定要給。所以我們用這種方式，讓這些被派遣來的人知道他第二年有十四天的休假，第一年是七天。他心裡了解到我們能夠做的就是這樣，他自己心理有數說我第一年是七天假，第二年有十四天，每兩年都是這樣子輪。

站在公正的立場，我們在做標案的時候，盡量提供比較詳細的資料給派遣公司，但是派遣公司第二年七天的錢要自己估進去，在我們手上是絕對有估進去的。可是如果派遣公司都要用搶標，像曾經有大公司搶到標以後，他認為

不賺錢都沒關係，他就只是要營業額。

我們在做標案的時候，會提供我目前需要的人力，像年齡層、性別，考量到結婚生子，我們會給派遣公司這幾十個人的年齡層和性別，我也會告訴來標的人第二年有七天假一定要算進去，第二年七天的特休假，我會扣服務費，因為這本來就是要依勞基法規定去做的，我們也在合約當中註記勞基法、性別工作法應該注意的事項，我們都有在標單上面註記，就是要投標的人好好算這一塊金額，不要爲了搶標到後來產生一大堆問題。

M-01: 剛才一直在談的七天假，在第二年的時候，派遣公司是不需要派代理人過來，但是機關會扣服務費？

M-03: 對，當然，這樣才是公正合理的，我們不是在斤斤計較，而是我們要符合法條，來標的時候就要讓投標人知道情形就是這樣。

M-01: 一般的情況是不會扣服務費，而是會派代理人來

M-03: 對，我們曾經有發生過一次是業務單位說這七天不能內部互爲代理，我們就會請派遣公司派人來，派人來的話我們就不會扣管理費，這樣才是公平。但是派了人來、是不是生手、做得怎樣，這就是用人單位的問題了。

M-01: 勞工個人權益的部分，薪資、勞退、勞健保、幾個人在標單上已經訂了？

M-03: 我們在標單裡面有針對被派遣公司僱用的這些人的最低工資，因爲我們是一般簡易行政，所以我們的最低工資就設定兩萬四，不管再怎麼扣，最低就是要給兩萬四，曾經發生過廠商投機，因爲新的公司來要開會前，我們會要求先看勞動契約，先看過之後派遣公司才可以跟勞工開會，那次勞動契約我們看過的結果覺得不公平，他不公平的方式是工資裡面還有全勤獎金，他說全勤獎金是一仟塊，但我們規定工資最低兩萬四，結果他的解釋是兩萬四裡面含一仟塊，勞工只要一請假就會扣掉一仟塊，等於薪水不會是兩萬四而是兩萬三，所以請一小時就會變成兩萬三，這樣的契約還沒跟勞工訂之前，我們就不同意，派遣公司也沒辦法。因爲這其實我們可以做的，我們就要保護他，那雇主和勞工之間的管理，我們就不能插手。

M-01: 勞工有三節獎金嗎？

M-03: 我們有給他們三節獎金，是訂在合約裡面，可是我們曾經做過把它放進去之後發生一些狀況，結果我們把它分離，就是分兩段，一段是他每個月至少薪資是多少，另外一段是要在 12 月 2 號前還仍在職，才會有年終獎金，

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

我們也在標案裡面規定年終獎金就是一個月薪資，這一筆錢我們會給，寫標案時就把這一筆算在內了，這裡面也有算 6%退休金、勞健保、稅金的錢，這些錢公家都會有算在標案裡，不能再多扣薪資。當然還有一項管理費，這項管理費就是派遣機管自己要賺多少自己斟酌的。

M-01:管理費有一定的額度吧？

M-03:一定要有一個一個總百分比，整個標案的價格我才能夠確認。

M-01:再確認一點，比如說他們領兩萬四，勞退的 6%？派遣公司自行從管理費扣？

M-03:另外算的，已經編在標案裡面了，不會從勞工那裡扣。只要是派到我們這裡的勞工，第一年請假在七天已內，就絕對不會被扣到錢，每個月一定領到兩萬四，應有的保障一定跟勞基法一樣，派遣公司一定要給他，為什麼我們會給男女生年齡層的人數，其實是因為年齡層有差，讓派遣公司來標的時候知道風險有多大，讓他們知道有可能會有婚假、產假，我們這邊中高齡多，年輕的比較少，因為他們也不會繼續做。

M-01:像工作保障看起來是沒有保障，但實際上很有保障，因為流動率不高，所以看到待下來機會蠻高的？

M-03:對。

M-01:實質上繼續留下來的法律保障看起來是沒有…

M-03:就像職員來講好了，一定有一個管道例如普考、特考、高考可以讓你變成編制內的，假如沒有，就像私人公司一樣，也不可能永久僱用你，可是就派遣就像在私人公司一樣，勞基法受保障的東西他沒有少給你。

M-01:工作時間的安排他們是正常上班嗎？

M-03:正常上下班時間，跟公務員一樣，我們有彈性時間，八點到九點都可以上班，八點半來就五點半下班，八點來就可以五點走，就是做滿八個小時。

M-01:認知上他們清楚自己是派遣勞工？所以做的工作不能要求跟正職員工和約聘僱一樣？

M-03:對，因為工作的類型不太一樣，約聘僱就等於很像我們的職員，負責簽公文。

M-01:他們會不會說我們(派遣勞工)還是屬於低一級的?

M-03:約聘僱有條件,需要大學部或研究所與所學相關,以我們現在派遣幾乎都不是,他們頂多小學、高中這樣。以我們目前所僱的不會有這種情形(低一等),其實我們的類型也已經劃分得很清楚,他們也沒辦法做到那塊,因為要簽公文,他們這方面比較弱,他們比較做例行性的工作。

M-01:目前換的公司要不要做職前訓練?

M-03:以目前我們有做,我不知道外面其他機關有沒有,因為主要做過有一個好處,他會知道他不是機關的員工,只要他認清這一點,以後爭議會比較少,所以我們只要合約一換,就會有教育訓練。

M-01:他們未來的發展性如何?不太可能轉正吧?

M-03:要轉職員就一定要考試。

M-01:訂契約的過程機關這邊會看一下合不合理,那簽之前是三方面會一起看看,還是看過了幫他們改完之後再核備?

M-03:一定要先給我們看,我們會針對派遣公司有沒有剝削勞工、有沒有符合勞基法、有沒有跟合約相牴觸,我們會看重點有沒有違反的部分,看完以後我們會先還給公司,我們在合約裡有要求這一些人裡面一定要找一個來當管理者,那一群派遣勞工也可以溝通,以我們來講我們不負責溝通那塊,因為我們只跟公司訂約。我們一開始也沒有在這一堆裡面找管理者,因為這樣溝通有困難,後來我們陸續做,才在那個編案裡面要求一定要多一些錢給這個管理者,人家才會願意做,因為他的薪水會比較高一點。

M-01:以後會碰到年資的問題。

M-03:那是派遣公司以後的事,那不在我們的想法。

M-01:現在有些派遣公司願意承接在公司裡面一直留下來的員工,但是願意承接的大部分不會超過三年,最多就三年,因為再繼續承認下去成本就太高。還有職務代理的問題,大公司或許可以,小公司絕對負荷不了。為什麼公司要走,因為成本會越來越高,走了以後重新洗牌,這些人可能已經不在了,然後再進來。

M-03:以我們目前來講沒有遇到,因為我們年齡才都很高,所以可能沒有這個顧忌。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

M-01:現在是兩年一簽，可能是換了新的派遣公司之後，你本身又給他們有七天，已經算不錯了，有些雖然在同一個地方工作，但是換了新派遣公司之後一切歸零，連七天也沒有。

M-03:我們是不管怎樣，第一年一定有七天，第二年十四天，第三年又七天，第四年是十四天，假如說這一家公司繼續接下來，就四年的話...第一年七天，第二年十四天，剩下的那兩年就看勞基法。因為雇主是同一個四年了，勞基法怎麼規定就怎麼給。我們也希望盡量照顧他們。

(三) 中央行政機關 N (受訪者包括一位承辦人員與一位派遣人員)

N-01:那我們先來看比較大的部分，也就是在整個人力運用的時候，他們在執行公務的效率和效能是否能符合機關的要求？

N-02:就我們的業務部份來說的話，這些人力在我們公務上的執行確實是有達到我們的標準。因為我們都會訂立一個目標與要求，那相對來說，這些人力都是在我們的預算去投入，所以相對我們在使用上一定有訂立一個計畫，我們會不斷去做了了解跟測試，那在一個效率的使用上，我們會不斷作回饋跟調整，適用的當然就會繼續再任用，那他確實有達到我們的一個目標跟效果的產出。

N-01:那萬一訂了計畫跟目標沒有達到預期，那這些人是再給他們機會，再給他們一些所謂的訓練，還是會請求換人？

N-02:這些其實都有涵蓋在裡面，就是一開始制訂的計畫，我們會有所謂的教育訓練，看他對這份工作的熟悉和是否能夠上手。那在執行過程中，我們也會做一個定期跟不定期的檢測，與他們做一個面談，他們自己如果達不到既定的目標，那在彼此約談中去了解是他自己的能力、興趣使之達不到，那我們可能會跟他再做一個了解，看是要中止，另外再由派遣人力那裡再指派；那如果是他的專業能力不足，我們再另外作一個教育訓練，因為還是希望他能對整個工作熟悉跟了解，甚至可以達到我們的既定的一個目標。

N-01:所以整體來看，跟這些員工，就是包括正式員工還有這些勞務派遣人員彼此之間的互動如何？

N-02:都還不錯，非常和諧。

N-01:那這裡面，我想請教的是，他們這些(派遣員工)目前留任最久的是多長的時間？

N-02:一般而言，我們的派遣人力，或者是我們所謂的工讀生，他們只要是所謂的在校期間、學生身分，通常都會做到畢業，成為非學生身分後才會離開我們，有其他的生涯規劃。

N-01:那以前可能是用工讀生嘛，現在用派遣人力，那如果有一種情況是，我在這邊留，已經留了一年了，然後現在換了派遣公司，或假設這個員工已經在這裡做了兩年、三年了，那這樣這個員工要不要算他在這邊服務的年資？

N-02:基本上所謂的派遣人力有他的一個合約的精神在裡面，那現有的派遣人力當然他對館的業務跟環境是很熟悉，我們當然是希望這批人可以留下來。雖然是換了不同的派遣人力的公司，但他們的相關權利我們也是會跟新公司作要求，以保障他們的權利，那只是在合約上這邊可能會比較不寫。

N-01:所謂的會要求大概是哪些內容？

N-03:我們合約會訂定說，就是我們對於要留任的人會給予優良人員派遣名冊，那都會繼續留用，那他們不得有異議；那就年資的部分，那就是看各單位，我們原則是請派遣公司要採納他們的工作年資，對於優良的派遣員工，是要採計他們的工作年資的，我們是訂在合約裡面。

N-01:那都訂在合約裡面了。那如果他今天已經工作兩年，年資的採計現在是第三年了，那他就有特休假？

N-03:會有特休假。

N-01:那在特休假這個部分，是休就休，還是派遣公司那邊要派代理人？

N-03:要派代理人。我們合約裡面也有訂，他一定要派代理人，或者是說要確認業務單位他們可以互相代理，那這個人請假是沒有問題的。

N-01:所以像這些，把已經工作一段時間留下來的經驗傳承是還 OK，新來的，他的職前訓練大概要多久才可以上手？

N-03:我們合約是訂訓練的時間要三天，24 小時。就是新進人員要先到我們館來受訓，就是職前訓練要三天。

N-01:是誰來做？是館裡面來做、還是派遣公司來做，還是我們這邊要求派遣公司來做？

N-03:對，要跟新進人員說，然後要有三天的訓練時間。

N-01:那像現在他們在執行公務，他只是在展場引導，還是有其他的工作性質？

N-02:其實我們很多的業務屬性不一樣，所以會對不同的派遣人力有不同的需求跟業務上的要求，但是還是以一般比較例行性的業務，以服務性為主的一個人力上的指派工作為主。

N-01:那個部分可能會跟民眾有所接觸，那以前有沒有發生過有類似客訴，就是民眾他們會類似抱怨、要改進的事項發生？

N-02:還是有一些啦，那我們當然會回過頭來會去了解客訴的原因是在哪裡。就是在派遣人力，我們規範了很多，比較能預期的一些，就是一些在跟民眾的應對進退的服務喔，有時候就是有一些例外的事情發生，那派遣人力可能一時之間沒有辦法了解整館性環境跟其他業務組織得相關性的問題，沒有辦法第一時間回覆給民眾了解，那回過頭來我們就會再去了解問題的所在，再回覆給民眾了解，這些問題就比較不會再發生。

N-01:那如果像這些過去有的經驗，那有可能我們這邊會去編類似的答問集？

N-02:是的，這些我們都有所謂的答問集，或是所謂的 SOP 程序讓派遣人力知道。第一時間如果不懂，他可以再循這邊的管道，讓主管做一個處理。那其他以前有發生過，他都可以去做一個參考跟了解。

N-01:那像他們在執行，他們是穿背心，還是有沒有甚麼可以區別他們是工讀或是正式的員工？

N-02:我們每一個組織業務的派遣人力是不一樣的制服，但主要是一致性的問題。有些位子並不會接觸到第一線，有些像是服務人員會穿一致性的背心，或是像有活動時，假日有活動時，派遣人力需求更多，但我們也都會是給他一致性的服裝，所以民眾不會誤導。

N-01:我最主要是想要去看他們的身分去執行公務，會不會有所謂的適法性的問題？如果能夠做一些區別的話，那或許民眾會比較清楚他們是所謂的工讀啊，或是臨時的，像志工的性質，比較不會把他們的不滿意當作是館方這邊

的員工所反應出來的情况。

N-03:我們對館內的員工，志工或派遣人力，不管是臨時或短暫，我們是希望他們對外就代表是我們館，所以在行為上面我們是要求一致性，要本著服務民眾的心態，不是說我是志工或派遣人力就可以鬆懈，事實上他們的執行跟館的做法，在內容上是一致的。

N-01:對派遣人力來講當然是這樣，但對一般的民眾而言他們可能分不清楚他們的代表性與身分，他們覺得如果要執行公務，一般就是要正式的員工，起碼要具備某一種資格，在正式的編制裡面。因為怕外部的一直以為，所作所為都是要館方來承擔，當然這樣，就是說在這個過程裡面，有沒有可能來避免讓民眾質疑他們既然不是正式的，那為甚麼他們能夠做超出他們工作範圍的事項？

N-03:我們識別證可以做區分，工讀生的識別證可以做區分說他是工讀生。

N-02:我們的經驗實務上，其實大部分的民眾在接受服務的時候，他不會區別說這是志工、這是工讀生或者這是館員，他會一致性的認為說你就是代表館方，所有的接受服務的一個感受，就是館方的一個措施，所以我們對所有的人力，不管是正式或是類員工，我們的要求是一致性的，所以比較不會有這樣的一個疑慮。所以我們在做教育訓練的時候，也是會這樣給我們類員工的同仁如此的概念。那當然在就法的層面上來講，因為之前好像也是有在考慮這些類員工，事實上他們在執行的時候也是代表整個公務人員在執行，所以有些行為在那個區域裡面，他還是代表館，所以我們還是要負這樣子的一個權責，相對的他們也是有負連帶責任，那這個部份我們還是有對他們做這樣的一個告知跟職前的教育訓練。

N-01:所以館方也要承擔，既然要用他們就要承擔他們所作所為的後果？

N-02:其實民眾的反應是這個樣子。

N-01:那從這樣看來，從他們的表現與職前訓練，你覺得他們的能力是不是都能夠很稱職？然後彼此之間的一個搭配的程度，團隊合作的一個情況是不是從館方的角度來看也蠻滿意的？

N-02:其實是一個動態的在做調整啦，就是如果是我們一直有在合作的，我們這類員工，派遣人力也好，事實上他們也都熟悉，也都能夠去實現我們的一個目標值，然後能做這樣的一個服務，達到我們的要求。那在過程當中如果他是沒有辦法達到，我們是有定期跟不定期去做一個檢測，會一直再做一個磨合，會不斷作一個調整跟再提升，以符合現在不斷高漲的一個要求。所以在整個的一個合作，我認為在我們的工作執行上，不管是館員或是非館員部分的一個工作或態度上啊，彼此的默契跟融洽是蠻不錯的。

N-01:我會提這個問題是因為想了解在工作的過程是不是相當專業，比如說有展覽時是不是要對這些很熟悉，才有辦法帶導覽，或是僅只有引導而已，不曉得工作內容為何？那如果需要導覽的話，是不是有專業的訓練？

N-02:我們有所謂的導覽志工，他可能不是派遣人力，但在有關導覽的介紹，他所受的訓練跟我們的導覽人員是一致性的，而且他要上場去做導覽的時候，也是經過我們內部的導覽人員去做一個測試，通過之後，他才能夠上場去帶團體進展場作導覽。所以他的專業本質基本上是有達到我們的一個要求與對這個展廳的熟悉度。

N-01:那目前這邊看起來好像都不會問題，一些勞資爭議、退休的部分應該都不會，那在公務的執行方面，這邊看起來整個的制度過程裡面，你們都設計的還不錯。那在個人的方面，我就先從他個人的福利看起，薪資、福利，累積年資的這個有，特休假也有，工作保障是沒有。那以薪資來看，他們的薪資是以基本工資嗎？

N-03:對，以基本工資。

N-02:對，照標準。

N-01:工讀生都照基本工資，那有沒有福利？他們會給三節嗎？

N-03:沒有。本來我們今年這家派遣公司是說，每個人要繳一百元的互助金，然後會有三節獎金，這是公司的規定。那我們跟全時的工讀生有開一個座談會，那大家是不希望被扣錢，因為不確定三節獎金是領多少，問公司又不講，

那不講的狀況下，我就跟他們協調，那就不扣錢，也沒有三節獎金。所以最後是沒有三節獎金，但是我們年終尾牙有請工讀生一起。

N-01:那他們工作時間的安排，就是正常上下班？

N-03:對。

N-02:其實是看業務，主事業務的一個時間。我們假日有開放，夜間沒有。因為有些我們是假日要上班，所以有些時間不一定是週一到週五，可能是用排休的方式。

N-01:我們這邊類似這種勞務派遣的有多少人？

N-03:全時的 15 位，那部分工時的話有統計是 100 左右啦，但是要看活動。有淡、旺季，寒暑假比較多。

N-01:所以全時的這個是類似固定編制，不是正式的，但是有這個缺，才能夠補充館內的這些相關人力。那工讀的部分，一般發展性…，只是短暫的而已，只是一個過渡時期啦，沒有甚麼往後會留下來的機會？

N-02:嗯，留下來的機會，只要他們有符合資格，我們只要對外的一些所謂正式員工的徵募，他們還是會很樂意來應徵。

N-01:那工作性質如何？就成爲約聘僱？

N-02:對，就成爲我們常聘的，預算內的編制。我們現在館方的法定編制是 141 人，然後我們用到 139 人。我們組織法的編制表是 90 人，但真正進用是 70 人，管制我們不能用公務人員，所以就把 90 到 70 這 20 個缺讓我們用約聘僱同仁。

N-01:那回流的人數多不多？

N-02:其實像現在我們正式缺的通告，來報名的就是之前這些在館內服務的派遣業，都蠻多的。

N-01:對你們會不會有刻板印象，這以前不錯的，所以我們會優先錄用？還是會經過甚麼樣的程序去經過篩選？

N-02:你如果要考，我們也都是正式的來評估，也不一定錄取。一個缺 70、80 個人來報名，好像在考狀元。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

N-03: 所以他們也有來考，但不見得會錄取。

N-01: 所以他們未來在這裡表現好，熟悉內部的一些情況，會不會比較有利？像考試的內容會不會跟過去工作的業務有些相關？

N-02: 多少會有一些印象分數，但是筆試應該沒有。我覺得關鍵是口試，因為口試都主管。這些人在這裡服務這麼久，兩三年，多少會知道一些他的態度跟做事，口試那個部分都少會有一些印象，但絕對的影響大概不會有。

N-01: 所以像目前，派遣人力要不要跟派遣公司訂定勞動契約？那訂定的勞動契約你們會不會先了解一下？

N-02: 要，要訂定契約；我這邊會先看過，看合不合理。

N-01: 那員工到底對勞動契約的了解程度多高？

N-03: 也會給他們先看。那他們如果有問題，像座談會那天我們就會先發下去看了，那有問題的話，大家會反應，那目前還在修改當中。那座談會的時候就有提一些問題了，目前大部分都解決了，那在契約書的部分還在修改。

N-01: 那大概就是這樣了，不曉得館長那邊有沒有什麼要補充的，你們覺得做的還不錯的？

N-02: 我們在職訓練的那個做得不錯，報到之前還是要先去網路看，新進的服務需知，報到前要去網路學習，有一些介紹都在裡面，先做一些 orientation。另外，剛剛老師在問有關執行公務這方面，因為我們的博物館都是第一線跟人服務，跟所謂的「公務」其實比較不同，所以沒有牽涉到適法性的問題；還有我們的常業工讀生，他也是類似，所以在公務職掌方面也沒有適法性的問題，差不多就是這樣。

(四) 中央行政機關 O (受訪者包括一位承辦人員與一位派遣人員)

O-01: 就整體執行公務之效能與效率來看，是否能符合機關型之要求，提供行政效能上的協助？

O-02: 因為一整個行政效能、效率來講是一整個規劃，現有的行政機關會需要人力派遣主要是因為業務慢慢的膨脹、調整，在現有編制人員不足的情形

下，各部門根據需求才提出委外人力的需求。如果從人力規劃的角度來看，對業務單位有基本上業務效率的提升，但能不能做大幅提昇是值得懷疑的，因為他畢竟不是一個長期受到專業訓練的人員，而是針對不同業務短期的人力，所以說要做一個大幅提昇的話可能並不會如此。

0-01：派遣員工執行公務之職能是否能勝任？當時僱用人力會有一些設定的目標，這些人力是否能吻合當初設定的目標？

0-02：原則是吻合，但少數可能會有適應上的問題。我們曾經發現有些委外人力在我們觀察一段時間後，發現似乎不能勝任，但還是能推動業務，畢竟是少數。因為委外人力不像公務人員考試是有職類的，一個專長的分類的，他是以跟業務有相關的科系就可以了。

0-01：與工作主管、同事之互動狀況，或工作的過程有無特別需要注意的？

0-02：互動上基本上沒有問題，因為我們單位不大，業務需要緊密的配合，所以互動上沒有什麼問題。比較要值得注意的是這些委外人力的定位要釐清，現在我們強調的是本會、派遣公司和派遣人力三者的關係要很清楚，這些員工要知道他今天派到本單位來，他不是本單位的員工，我們是向派遣公司提出需求，所以三角關係的權利義務是我們現在蠻重視的。感覺他就是我們本單位的員工，但在權利義務方面來說的話不會有這種情形，但在整個業務的推行上互動還是良好，因為他支援我們這邊的業務，基本上還是受我們業務主管的管理。

0-01：有些派遣員工在這一期結束會留下來，有些可能換了公司，或他的表現不如預期也可能會被換掉，在對業務之經驗傳承？對工作的配合程度（或團隊合作）？

0-02：多少一定會有這種情形，就連公務員也有這種情形。我們現在是做了一個自我調整，就是不管你是被動或主動要提出辭職，都在一個月以前要告知。比如說我們本單位認為這個派遣員工不適任，我們會在一個月以前告訴派遣公司，主要就是業務銜接的問題。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

0-01：那提出之後派遣公司會派人來做交接？還是時間到這個人離開以後人才補進來？

0-02：他是先告知派遣員工後，然後他會提出人選讓我們挑選，我們選定後他會用很短的時間，畢竟這牽涉到工資的問題，在一兩天之內要做交接，同時離職的員工要做好書面的交接，然後再由主管從旁協助，這樣才能確保銜接上的時間落差。

0-01：這些派遣員工是否會接觸到外面的民眾？還是只有會裡的業務？

0-02：都有可能，有些員工可能只做會裡的業務，就會跟民眾沒有接觸。我們會裡現在的業務轉型非常大，像我們現在這個辦公室有做一些觀光、遊學等業務，另外忠孝東路那個辦公室也有一些 NPO、少年 on0-03ine、青年職場體驗計畫等等，多少都會接觸到，但我們把握一個原則，就是跟民眾權利義務的就盡量少讓他們接觸，可喜的是我們本單位的業務的確很少。

0-01：因為這些派遣員工出去是代表機關，對於派遣員工執行公務之適法性？是否會有民怨的問題？

0-02：所以我們現在有關民眾權利義務的就盡量不派他們去，所以我們就是讓他做一些沒有疑義的業務，否則他的身分很難認定，委外人力與政府機關之間的關係可能會有被質疑的地方。所以我們以前在公告招標時都沒有把具體工作弄出來，所以他們只能簽名不能蓋章，但今年根據採購法有做一些調整，業務內容具體公告後他們就會蓋章，但是主管很清楚，跟民眾權利義務有關的就盡量不要派他們去。像我們出差盡量不派他們出差，因為出差都是代表本單位，但必要的話要有同仁陪同。

0-01：派遣人力有不勝任的狀況，過去碰到的經驗多不多？

0-02：少數，極少數。我真正看過沒有因為其他因素影響而不適任的只有一個，因為他精神狀況可能不是很穩定，那這個一定要跟派遣公司談，我們大概一個月前就會提出來，讓他有所因應。現在行政機關人力在專業要求上不是這麼高，只要經過一個短期的銜接基本上都可以勝任，最怕是遇到精神上

有問題。

0-01：派遣人力大概要經過多久銜接方可勝任業務？

0-02：跟業務性質不同有很大關係，有的很快，有的要蠻長的時間，現在我所知道的大部分都是 case by case，現在業務單位多半是 cae by case 的情形，所以上手的時間應該會比較快一點。

現在我們有許多業務委外，像譬如說藝術青作獎，他進來就是辦這個案子，然後再逐漸接其他案子。所以藉由 case by case 讓他逐漸進入狀況。

0-01：表現不錯的留任派遣人員對整體業務是否較有幫助？留任比例大概多高？

0-02：會有幫助。過去到现在的平均應該有九成，去年異動只有一兩個。

0-01：是否會有特休年資承認的問題？

0-02：我們會裡推行委外有好幾年，如果就特休其他部分不談的話，我們跟委外公司協調基本上年資是認定的，其他的話可能無法顧及。

0-01：有無員工提出休假之請求，或是其他權利的問題，會不會有退休、年資的採計與計算的問題？會不會預期以後這個情形會存在？

0-02：到目前為止我們沒有碰到退休年資採計的問題，但是對休假來說的話，一般這些年輕人是蠻注意的，我們以一個要派機關來講的話還蠻注重的，目前還沒有聽到有相關的抱怨。我預期這個情況以後一定會存在，就像台電 95 年那個案例一樣，本來是長期僱用，我們不能說他規避什麼，後來變成委外，後來就產生勞資爭議。

0-01：現在這類的勞資爭議越來越多，那在預防上有哪些要注意的地方？

0-02：勞政的機關，像勞委會，他應該要未雨綢繆。

0-01：勞委會現在也準備要回過頭去檢討勞動派遣法的訂立，但爭議蠻大的，要過可能還有得吵，但站在勞工的立場來講，可能要明確訂立以保障勞工權

益，若以工會來說的話可能會對其造成威脅，因為過去一些不好的案例帶來負面的社會觀感，所以協商可能要花蠻長的時間。

0-02：前一陣子勞委會有召集勞動派遣作業指導的基本原則，各方的意見非常分歧，若要彙整還要花很長的時間。因為這個問題可以預見以後一定會發生，短期可能沒有問題，長期就牽涉到退休、年資等問題。

0-01：若要作一個根本性的解決方式，是不是有可能在用人的編制上有必要重新作檢討？

0-02：我覺得在整體的方面要做整體的考量，前一陣子有去任務化、地方化、委外化其實都是這樣的考量。中央主管的東西不能無限制擴大，該授權、委外、地方化的都應該做，對整體人力運用就可以很清楚的知道他的層級跟權責。理論上我個人認為中央的編制應該要放手，所以現在中央政府有一個組織員額法，立法院通過我們是 17 萬 3000 人。編制可能給一個員額，但業務如果無限制的擴張的話，人力一定是不夠的，所以不得已用委外支援。台灣這個作法是比較階段性、彈性的作法，我個人認為從人力規劃應該釜底抽薪，政府機關的職能可能是一個很重要的考量。

0-01：現在有許多部會都在談中央部會組織改造，從 37 的目標變成現在是 27。

0-02：那個好像又變了，就我所知是 14 個部會、6 個委員會、3 個獨立機關，行政院副秘書長變兩人，新聞局政府發言人是政務委員來兼任，但我初步獲得的一個訊息，立法院三黨協商的情形。

0-01：就我所知公務員好像還要減少四萬人

0-02：數字好像有點落差，就我了解本來這次組織改造本來是兩萬多人要退，後來根據實際調查只有兩千多人退，差距蠻大的。

0-01：他不是要退，可能是要裁減編制，不過現在時機不對，因為景氣不好。不過有可能到八五制的時候，可能要多待個好幾年，基本上是多五年。所以像這類的問題我們都會去建議，像是勞務委外的契約書一定要很仔細，不然

會衍生很多問題。

0-02：所以這點我們今年在參加審查會議的時候非常注意，我們公告的項目跟實際執行工作的項目，雖說不能完全吻合，但大方向都是一樣的。

0-01：現在我了解就是人事的經費都沒辦法動，訂多少就是按照規定給付，頂多給營業稅跟公費，可以做彈性應用，我覺得該給的利潤要給廠商，不然廠商會亂弄。00 館的案例可能是經驗問題，在寫需求書的時候沒有注意到，衍生很多問題。後來因為請假事宜而有驗孕的情形，這個舉動就是違法的，用人單位應該要去糾正他，但很顯然的用人單位不清楚工作內容，裡面的規定也沒有訂的很清楚。

0-02：勞委會最近一直在研議勞動權益的指導原則，派遣公司、用人單位與派遣員工三方的關係，勞委會一直想做一個權利義務的規範，對行政機關的約束力還蠻好的，但對民間的約束力可能不大。

0-01：現在的作法應該越來越好，行政機關如果要委外的話契約上面的需求書都寫的很清楚，你就按照這樣來做，沒有的話就無法標到這個標案，若標到就按照規定來。會裡在這方面蠻有經驗的可以分享一些契約書、需求書的細節應該要注意到哪些？

0-02：這幾年我們參考各機關各單位，還有勞委會等等，所以基本上我們契約訂出來是蠻用心的。我們做的比較謹慎，在這個案子他得標之後，我們會透過雙方不斷的磋商，到最後我們會做一個協調會，由我們的長官來主持這個協調會，把三方的問題一次解決，基本上不能違反任何的法律，所以這一點我們是做得蠻好的。

0-01：派遣員工應享之個人權益（如薪資、福利、年資累計、特休假、工作保障等）是否受到保障？

0-02：大部分的福利是由派遣公司提供的，例如三節、生日、結婚，那都是由派遣公司來提供，我們這邊就是在休假方面給他們一個福利，就是年資的累積跟特休這部份。工作保障問題我想這是雙方的，你能力好我們當然會接

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

受，但現在派遣人力的工作保障到何種程度，我想這很難說，因為他畢竟是約聘僱，是跟著派遣公司的。

0-01：工作時間之安排？

0-02：上下班都正常，我們這邊基本上是這樣，沒有必要絕對不會加班，都是正常上下班，假如說你有加班的，我們會安排補休，我們沒有加班費，就用補休的方式，比較彈性，可以追溯到半年。

0-01：補休的人力調度？

0-02：補休的話超過三天我們就會請他們派員，但基本上補休不會超過三天。我們這邊只有一個案例，上次一個年輕人結婚到德國去，派遣公司有派一個人來。因為那是婚假，所以是應給的假。

0-01：工作內容上是否受到平等之對待？

0-02：工作上的互動非常好，不會有平等的問題發生。

0-01：對目前工作所提供的訓練與發展性？除了提供新進人員的能力訓練以外，還有業務的教導，還有沒有其他的？

0-02：我們現在公務員很重視終身學習，但是我們所開的課，基本上不會反對他們來參加，時間就是在你上班的時間，對你的工作基本上是有幫助的基本上是可以的，跟主管報告一下就可以了。另外若是為他們特別開辦的課程，這個現在比較少，大概只有所謂的職前訓練，職前訓練基本上也是派遣公司要做的。所以我們就是提供終身學習的、對業務有幫助的，歡迎他們參加，沒有受到限制。

0-01：那一般來看，派遣員工跟派遣公司簽訂契約的部份，會裡面會不會過問？

0-02：我們會提供建議，我們是希望派遣公司在跟他的員工簽訂契約的時候，內容先給我們過目一下，我們會先審視一下，只要說沒有明顯的違反或是對勞工權益有傷害的，我們原則是尊重。假設說有這方面的問題我們會給他

們建議，畢竟是他跟他的員工簽訂契約。

0-01：這種作法很好，因為雖然聘是他們在聘但是有問題還是可以幫他們看一下。

0-02：對，可以幫他們過濾一下，提醒一下。

0-01：那過去跟他們提醒之後？

0-02：他們都會接受，因為我們都是善意的，等於就是為他們公司跟員工，都是互利的。

0-01：所以到目前為止都還進行的不錯？

0-02：都不錯，葉兄他在這方面非常的用心，也花了很長的時間，所以我想你夠不夠專業，夠不夠投入一看就知道了，所以我們在這個委外的部份來講的話，都是非常專業的、非常善意的建議。

0-01：這次的勞務是 A 標到的，在進行的過程中他們有一個專任的督導在這邊？

0-02：都有來，這樣的話減少雙方在溝通上的一個落差，最起碼可以當面溝通，到目前為止看起來還不錯，好的開始。

0-01：我想知道你到這裡來工作跟這裡的員工互動狀況如何？

0-03：互動狀況我覺得很不錯，就我們如果是派遣之間我們都是互相很熟的，那如果跟公家單位裡面的正式職員的話，至少我們這一科的長官和同事都還蠻互相合作的，我們都會互相支援，不會分你是正職還是派遣。

0-01：那你以前曾經有這樣的工作經驗嗎？

0-03：以前沒有，因為我是退伍之後才進來的。

0-01：那整體來看你在進來之後要花多少時間適任這個工作，讓工作上手？

0-03：大概要二到三個月左右。我是前年的九月(2008)進來的。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

0-01：業務的工作性質是屬於哪一類？

0-03：我的業務性質是在推動青年壯遊方面的業務。

0-01：所以跟國外的接觸很多？

0-03：國內國外都有，但我主要是國內的部份，有其他科同仁是負責國外的活動的。

0-01：年資有無累計？有沒有特休？

0-03：老實說我不知道年資有沒有累計，有特休，去年是三天。

0-01：那就代表有年資累計。這應該就是單位跟派遣公司爭取的。

0-01：你這樣待下來是都在同一家派遣公司，還是有換？

0-03：已經換了，每年都換一次，現在是 A，去年是 B，然後前年又是另外一間，我忘記名字了。

0-01：現在每個機關都會去爭取年資累計，只是這個年資是累計在特休，並不是退休年資的累計，是可以累計在你的工作年資，然後滿一年有三天，滿三年有十天以上等等的這個部分。

0-01：平常的業務跟外面的民眾接觸多嗎？還是只有當事者？

0-03：我主要是跟我負責業務的青年有接觸

0-01：所謂的這個青年是指大學生？

0-03：大學生或上班族都有

0-01：跟這些民眾接觸，他們會不會質疑你的身分？

0-03：因為我們的職稱是行政助理，但他們有些人會以為行政助理也是公務人員，有時候我們會解釋，但他們不太 care，可是這也是我自己的想法，我不知道他們私底下會不會有這樣的想法。

0-01：因為這樣的過程中，萬一他們有一些不滿意，他不是針對你而是針對本單位，有沒有碰過一些所謂的客訴？

0-03：就我負責的專案的話，有一點點。他們會針對政府的預算或是撥款會有一些抱怨，那除此之外倒是都還 ok。

0-01：就是行政業務上面對你們不會有不滿，但對政府的制度面或是作業程序會有不滿。那這也沒有辦法，公部門就是這樣。

0-01：在職務的銜接上有沒有長官或是同仁來帶領你？

0-03：其實都是自己摸索。

0-01：那你曉得這個工作未來的發展性可能不是那麼高，會繼續留下來嗎？

0-03：我是有規劃繼續讀書。

0-01：所以短暫的時間先在這邊過渡？

0-03：對，就是學經驗吧，而且剛好這個工作的內容也是我很喜歡的內容。

0-01：你以前的科系是？

0-03：我是讀休閒產業，剛好那時候有這個職缺的時候就跟我的興趣很符合。

0-01：在現在或者過去的單位，有沒有聽說有勞資爭議？例如休假等等的爭議？

0-03：這邊沒有。休假大概都 ok，我覺得我們比較吃虧的是週末加班或是平常加班也都是只能換補休，但有些契約就是我們公司跟這個單位到年底合約到期後，你的補休也就消失了，有時候沒辦法留到隔年去。

0-01：他們是年度算還是？我剛問科長說他們可以追溯到半年。

0-03：今年的我還不知道到底是怎麼樣。

0-01：不過或許到時候你們可以看一下，因為不能領加班費就用補休，但補

休可以追溯到半年。

0-03：去年是工作結束後三個月要把補休休完。今年的制度還不清楚。

0-01：整體薪資是否跟當初談的完全一樣？他有薪資、勞保都規劃在裡面？會不會另外再扣？

0-03：他當初給我們的薪資是三萬，然後就是扣掉那些勞保、福利金那些，大概就是兩萬八千多。

0-01：我忘記他們有沒有包括在這裡面。

0-03：這也是我們 confuse 的地方。

0-01：工作時間一般還算正常？

0-03：可是我們這個處的幾個同仁都是要時常加班。

0-01：主要是業務的關係？

0-03：對，就是會做不完。而且我們這邊只要派駐人員離職，他就不會再補新的人員進來，所以我們的業務就會被一直加過來。像是我們之前有派駐人員離職，他們就沒有再補新的人員進來，可是我覺得這是每個處室不同，像有的處室他們就會再補新的人員進來，但是我們的處室就沒有再補新的人員進來。

0-01：有可能是他們在定的時候就說好我給你多少人，然後那個費用都已經固定了，所以你走掉一個就補一個進來。那你曉不曉得要走的話多久前要知會？

0-03：我們是一個月前要知會。

0-01：你了不了解當初你們進來的時候所簽訂的勞動契約的內容？

0-03：我有仔細的翻過，所以大致上還算了解。

0-01：有沒有覺得裡面有對你們不太公平的部份？

0-03：倒是沒有。

0-01：因為我問過科長他們，他們說那個契約他們有先看過，他們若覺得有不合理的地方他們會建議派遣公司要修改。

0-03：我突然想到有一個地方，就是去年發生的經驗，因為我們承辦公文我們都要蓋章，但是我們這邊的單位就會限制我們有一些案子我們不能蓋章，然後有些案子可以蓋章，就是我們一般在執行行政公務的時候。

0-01：你所謂的蓋章指的是什麼章？

0-03：個人職章。我不太清楚為什麼會有這樣的規定，據說是因為當初派遣公司約定的工作內容中，我們不能涉及類似招標案件的東西，但我們還是要做，所以我們就不能在上面蓋章。

0-01：有一種可能就是說，因為蓋章是執行公務，但執行公務就必須要具備有公務人員資格，就怕執行公務時會有適法性的問題，就如同我剛講的，你在執行公務的時候如果有人抱怨，他不是針對你，而是針對這個會。

0-03：外面的人是不會質疑，但我們自己會質疑，因為我們也是本單位的員工，那如果他們不讓我們做違法的事情的話，可是我們還是要照做。

0-01：有可能就是說整理資料那一些，但出去就是代表機關，但如果你那個章一蓋，有些人會質疑適法性的問題，因為身分。

0-03：這樣會不會很矛盾？因為我們沒有採購人員的證照，可是我們卻要辦很多招標案件，那到時候發生問題到底該歸咎於誰？

0-01：歸咎當然是蓋章的人，所以就變成說你們是一個先期的作業，到最後他們會再審查一次，有沒有問題或有沒有要做修改，所以你們一蓋，那你們就代表公務機關，但身分又不具備合法性，這個是比較矛盾的地方。那這也就是說目前到底要不要立法的這個問題，把身分正常化，這是比較麻煩的部份。

0-01：你以後應該不會一直做到退休，所以應該不會考慮到退休年資的問題？

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

O-03：目前是還沒，不過如果以後其他工作就會認真考慮。

O-01：所以整體這樣工作下來有沒有其他的建議？

O-03：其實是還好啦！我比較在意就是那個蓋章的問題。還有一個就是人力的問題，就是有離職的職員是否，我不知道是長官的分配還是怎樣，不然會造成，不只是我們，就連其他公務人員也是，就是一個職員走，那工作就會分配到我們其他人身上。

O-01：現在公部門是這樣，只出不進，遇缺不補，因為現在一直在精簡人力。

O-03：但國家考試不是一直在招人進來？

O-01：他有一些編制，如果真的是太離譜他就會遞補，當然如果有些機關他老早就跟你講員額就是多少，那你現在雖然超過，但是不追究，因為那是以前就留下的，但從現在開始就是要符合員額的上限，上限就不能說你出去一個就補一個，但當你已經下到那個上限之下的話，你出去一個就可以補進來。現在大部分都在所謂的瘦身，會有這樣的問題。有許多民眾過去一般的觀感就是冗員太多，就會造成認知上的問題。

O-03：那現在政府單位使用這種派遣人力的數量多嘛？

O-01：很多，勞委會特別多，像就服單位，他們要接洽民眾，尤其失業率越高，他們要用的人就越多，因為人一直進來，平常那些人光是處理正常的業務就處理不完，又要應付進來的人，所以他們就會外包。當然經費是比較彈性的，就是用就業安定基金，就是外勞進來以後撥的費用。就是外勞進來以後佔掉國人的就業機會，所以要回饋一些，那個就當做就業安定基金，來幫助那些失業的人，做一些就業媒合、教育訓練。

（五）中央行政機關 P（受訪者包括一位承辦人員二位派遣勞工）

P-01：用工讀生？

P-02：對，工讀生有缺的話就是透過人力運用。

P-01：所以這方面他們比較屬於…？

P-02：就是比較簡單的事務處理，像資料的收集或是資料的分類、統計、裝訂，比較單純的工作。我們現在是委外的，透過人力派遣進用的工讀生，目前有 11 位。因為月薪滿低的，一個月就是勞基法所訂的基本工資，所以流動率滿大的。這些年輕人進來以後，因為這是一個沒有前景的工作，如果來也不可能有任何的升遷、薪水固定，所以流動率會比較大。如果有找到比較好的工作，人員的流動率是滿大的。

P-01：所以這整個來看，薪資大概就是按照基本工資，那福利部分？

P-02：也沒有其他福利了，因為規定他們不能加班，也沒有加班費、出差費，也都沒有三節，正式員工所有的這些福利他們幾乎都沒有。因為他是屬於人力派遣公司所僱用的，不是我們的員工，所以這方面福利也都沒有。

P-01：所以像他們目前來看，完全沒有達到。

P-02：完全沒有這個效益。其實累積年資對我們來講，也對他的福利各方面都沒有幫助。

P-01：因為有一些留下來，可能換了不同的派遣公司，他會要求。

P-02：我們也會這樣子。因為這年資對他來講好像也沒有幫助。

P-01：就是特休假。

P-02：特休假的話，你的意思是如果這樣累積下來，對他的休假方面…，工讀生好像有，一年好像十幾天。

P-01：如果滿一年應該有七天。

P-02：像你所講這種情形，如果表現比較好的話，變成我們的人力派遣公司換了，因為透過招標的程序，他可能不同的公司，但是我們會要求新的公司繼續僱用，也是有這樣的情況。

P-01：因為現在職訓局有的薪資你不能動，要錢就是那麼多。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

P-02：比方說如果我們換了一家委外公司的話，我們原來的工讀生表現比較好的就請他們繼續僱用。他就在原來的仲介公司辦離職，轉到新的公司去。

P-01：這樣派遣公司有沒有採計他們的年資？因為這是關係到特休假，特休假應該不是你們給，是他們給。

P-02：是他們給就對了。他們要請事假病假，我們這裡准，但是他們有沒有什麼特休假之類的，沒有。

P-01：如果他們有特休假的話，這邊一般不會去管，但是你人不在要有人過來支援、代理？

P-02：沒有喔，都還沒有。現在很多情況都是，派遣公司找不到適當的人，都是我們找好以後叫他們去登記。

P-01：那他們未免太輕鬆了。

P-02：現在我們是這樣沒錯。賺這個錢太輕鬆，而且他們派過來的不見得合我們用，所以都是我們自己找，找完請他去僱用。

P-01：所以他在整個工作時間的安排，……

P-02：管理面也都是我們管理的。

P-01：管理應該歸單位，所以整個工作時間的安排是？

P-02：配合我們這邊的上下班時間。

P-01：沒有額外的加班？

P-02：沒有，沒有給他們加班，也沒有所謂公差這回事。

P-01：所以在工作內容方面的安排，他們是作比較…？

P-02：例行性、協辦性的，比較單純的工作，我們不能把有責任的交給他們做。

P-01：嚴格上來講，對待得比較久的，他們未來有沒有什麼發展的空間？

P-02：對，所以流動率高的原因就在這邊。

P-01：那這個會不會往後他們在這個公司，如果待得夠久了，要求我要退休？

P-02：也沒有發生過這樣的情況，這個是他們跟派遣公司之間的事情，我們這邊用人而已。

P-01：目前因為用了還沒有發生那個現象。

P-02：就算他要要求，也不是跟我們要求，因為不是我們僱用的，所以也不至於發生跟我們要求這樣的一個情況。我們嚴格來講，他不是我們的員工，他是派遣公司派到我們這裡工作，我們沒有把他看成不是我們的員工，都一視同仁。

P-01：這是員工的部分。在整個執行公務上面，依目前來看，能不能符合機關的要求？

P-02：工作當然還是對我們有幫助，有一些比較單純、簡單、量比較多的工作還是要有人來做，像我們五月份有大量申報書進來，都要有人去整理，不過申報現在已經五成多了，像我們這邊大概有五成五。

P-01：某學生做論文那個時候還不多？

P-02：現在很多了，現在全國大概五成以上都是用網路申報了，大概有兩成多是用憑證報稅的，網路申報五成多裡面有兩成多是用自然人憑證來報稅的。憑證報稅就自己下載憑證資料，直接網路申報出去了，不需要到本單位來讓我們服務、查調所得。

P-01：就從二維條碼部分進到自然人？

P-02：經歷很長一段時間的推動，二維條碼是民國 86、87 年那時候開始，現在已經十年了，所以現在自然人憑證是我們未來推動的主流。

P-01：所以整個來看，他們應該都是協辦的，對正常的員工來講有沒有什麼

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

幫助？

P-02：應該是對他們有幫助，對一般的員工來講也是有滿大的幫助。

P-01：像他們這種流動率高，會不會對進來承接業務的新手需要一些磨合期？

P-02：不需要什麼特殊的訓練，因為這都是很單純的工作。現在說流動性，其實現在流動性也很小。

P-01：執行這個工作跟民眾的接觸？

P-02：很少。

P-01：很少，可能都是對內？這可能跟機關的屬性也有關？

P-02：很少，有些單位可能會派他們去作一些第一線的服務工作，我們這個都是比較類似資料整理的，櫃檯的部分還是由我們正式人員來擔任，因為牽涉到稅額的核定，這些都是正式人員來負責。

P-01：像他們跟同事之間的互動？

P-02：蠻密切的。

P-01：承接業務的時候需不需要花一點時間、要有同仁來教？適應上會不會有困難？

P-03：因為我們是綜所稅的部分，在適應上真的需要同仁教導。

P-02：剛開始進來要有人教是一定的。

P-01：要花很多時間嗎？

P-03：不會，因為我們這邊同仁還滿認真在教導的。

P-01：工作上會很複雜讓你覺得沒辦法適應，或者？

P-03：還好，就熟能生巧。

P-01：那你現在是負責哪個部分？

P-03：我們負責綜所稅的部分，像五月申報期的相關業務。

P-01：平常呢？

P-03：平常就是核通的處理。

P-01：核定通知？

P-03：對。

P-01：是郵寄還是？

P-03：不是，是譬如說，主辦將核定通知書印出來之後，我們要分頁、分管區，還有釘，和通知方面的。

P-02：比較屬於資料管理。

P-01：所以平常還是對內？

P-02：對內，我們沒有對納稅人。

P-03 P-04：對，都沒有。

P-01：所以比較敏感的就是薪資跟年資採計。薪資是採用固定的基本工資。都沒有其他額外的？

P-03 P-04：沒有，沒有加班費。

P-02：對，他們也不能加班，因為他們算是委外公司僱用的，當然他們是比較沒有額外的福利，但是我們也把他當成我們同仁，歲末聯歡也邀請他們一起參加，摸彩機會也都一樣，我們也沒有跟他們有所區分。能給的福利我們也盡量看能不能給，但有一些也沒辦法，有限制。

P-01：所以來這邊工作都還滿溫馨愉快的？

P-04：對啊，滿愉快的。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

P-02：你做得比較久？

P-04：對，我做了差不多四年。

P-03：剛滿一年。

P-01：所以真的都沒有年資累計？就派遣公司來講的話，現在有沒有特休假？

P-04：除了女生有生理假之外，其他沒有。

P-01：那這過程不曉得換了幾家派遣公司？四年。

P-04：因為我們是一年一聘，每一年好像都沒有重複過

P-02：都不一樣的公司，他們跟他們訂約，所以他們比較清楚。因為需要上網去招標，所以低價得標的，所以可能公司都不一樣。現在他們標的話，每個人標的每個月的價錢是兩萬塊。

P-01：包括保險？

P-02：包括保險、包括什麼都在裡面。

P-01：勞退那些也在裡面？

P-02：對。妳們是用勞保嘛？

P-04：對，勞保。

P-01：比較敏感的問題，如果有更好的工作機會會不會想要離開？

P-04：應該是會，因為我那時候進來是類似半工半讀，如果有更好的機會，我想要給下一個可以半工半讀的人進來。

P-02：你現在畢業了？

P-04：對，現在畢業了。

P-01：未來有沒有規劃往哪個方向發展？

P-04：其實我有額外再去學一些能力，譬如類似卡內基的課程，未來如果有更好的工作，想要給下一個有機會的人。

P-01：跟同事之間的互動如何？

P-04：很好，因為我們科室的同仁都很好。

P-02：相處愉快，不會因為她們是委外的就有所區別。

P-04：不會，反而還會特別照顧我們。

P-01：整體來看，有沒有什麼在這邊工作過的建議？

P-04：沒有，因為我覺得大致上都還滿滿意的。

P-02：如果年資能夠採計的話當然是更好，不管換哪一家公司都能夠累計起來，對他們是比較有幫助的。

P-01：因為這個到最後要退休的時候可能會浮現爭議，現在都看不出來，因為現在還不到關鍵的時刻。

P-02：昨天高雄楠梓有一家公司，資遣掉有一些差不多可以退休的，規避退休金。不過對我們本單位的工讀生來講，好像都沒有做那麼久，因為他們都是年輕人，可能還在學校念書半工半讀，等到畢業以後，當然有更好的機會要去外面發展，我們也是鼓勵他們，比如對外考試，這是沒有前景的工作，所以我們也是鼓勵他們去參加考試，有機會更往上走。在這邊要累計到這麼久可以退休的年資，可能也不多。我們幾乎沒有。流動率高啦。這個在金融海嘯發生之前，大概都是做幾個月就走了，金融海嘯後，工作不好找，才比較會留下來，現在流動性比較少。

P-01：就是說第一個環境不錯。

P-02：環境單純，就是薪水真的太低，而且沒有將來性。

P-01：整個職涯發展會受限。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

P-02：所以年輕人我們還是鼓勵要對外去考試。

P-01：把它當作是一個歷練的過程。

P-01：相對來講，跟其他單位來說單純很多，因為第一個你不需要跟民眾接觸，第二個年資跟其他比起來單純很多，當然我們還去農委會那邊訪談過，各個機關的作法不一樣，當然屬性也不太一樣，他們是屬於類似協辦的工讀。屬性差異很大。

P-02：五月份申報期間有沒有加班？不會請他們加班，因為他們沒有加班費，所以都請正式人員加班，不會找他們，所以還算是單純。

P-04：對，我們沒有。

P-01：相對來講是單純很多，不過五月份跟現在比起來應該會比較忙一點。

P-03 P-04：對，沒錯。

P-02：量很大。

P-01：會來這邊大概是住家都在這附近？

P-04：我是住在台南分局這附近。

P-02：也是有遠的。也有家裡住南投在這邊念書的，半工半讀的。

(五) 中央行政機關 Q (受訪者包括一位承辦人員三位派遣勞工)

Q-01：首先整體執行公務效率及效能上是否符合機關的要求？

Q-02：在第一部分，也就是執行公務之效能與效率部分，其實在過去我們並沒有人力派遣之前，公務部門是有開放我們公務部門本身來做雇主，來直接招聘，也就是臨時僱員的部分，雇主是我們。那其實過去的方式沒什麼問題，比較流暢，那雇主是我們，薪資也是固定薪資，那管理還有業務跟事務的協調，其實是 OK 的。基本上在過去那陣子，我們在臨時人員上，沒有特別控

制，所以，過去是臨時人員。那我們這個人力派遣跟公務人員的任用資格就不一樣了，非屬於公權力的、較事務性的，儘量就外包，某種程度就是緊縮了聘僱，控制人數也掌握預算。

Q-01：所以以臨時人員來講的話，可能會比目前的派遣人員的效率要好？

Q-02：就我們目前來說的話，是當然哪。

Q-01：就是在現在這樣不得已的情況下，還是要用勞動派遣？

Q-02：對。

Q-01：那以他們來看，就是目前的一個工作，業務的執行上，是不是還差強人意？

Q-02：應該 OK，因為其實效率好不好，主要是看他們來到這裡，整天與我們相處，反而不是跟出錢的派遣公司相處，我們怎樣的工作協調，我們怎樣的專業上的指導，這是很重要的。所以，效率要好主要是看我們用人之間，勞工之間跟用人單位之間要很緊密啦。那效率的部分，我在想可能是說變成 A 跟 C 之間怎麼樣去管理的問題，不是用人的問題，不是用人來源的問題，那這一塊是可以提升的。

Q-01：那用人來源的問題，是他們（派遣公司）直接推薦還是你們會挑？

Q-02：當然現在一般是他們，他們的員工，他們要挑嘛。來到這裡，他們會報到，我們這裡來備查嘛。

Q-01：那你們會不會再做一些篩選？

Q-02：基本上不太會，因為我們有設一些條件，那當然是說一陣子如果有不適任的同仁，那當然會換。我們要求換人這件事情是比較沒有壓力啦，那跟有關員工彼此士氣等等之間，這個會有一些影響啦，因為你用人制度不一樣，那一定就會有一些影響。像我們不要講說是臨時人員，像我們又有部分的教育人員，又有部分的國考人員，事實上實行的薪資制度不一樣，就會有不同。因為你工作內容的分配不可能因為你是甚麼身分而有所不同，因為它是

混雜的，像兩廳院它也是。所以，後來兩廳院不是有一點點失敗，就是因為用人的制度造成的。那剛剛講到員工之間會不會因為工作的內容一樣，可是薪資的結構不太一樣？會有這些問題。

Q-01：那現在來看，就是過去的我們不提，人員的互動，在管理方面？就是事件在爭吵過了之後，那後面工作的這些互動跟管理上是如何？

Q-02：目前其實還 OK。像這種喔，目前的管理，其實它的流動率也不是很低，因為薪資，應該說不算是不穩定，但是流動率也不低啦。像上次我們人力派遣有十幾個走的話，是階段性、階段性啦，像我們要求的部分是這樣，我們有些有要求外語能力，那這些有外語能力的，基本上他在外頭的競爭能力也比較強一點。所以，流動率是不低，但是基本上也還算 OK。然後因為我們所指派的工作都單純一些，所以，技術性的部分也還好啦。

所以，之前那些問題是否有影響，我可以說，過去的那些訴求啊、爭執啊、暴力行為啊，難免某種程度會影響到協調，但是其實勞工一般是以和為貴，到最後或許勞資雙方會有一些補償給他，那這個其實是要釐清出責任問題，就好像他們一直在說這家公司就有違反勞基法啊，那你為什麼還要叫他們來簽約？就像如果一個人闖紅燈，你就要他死嗎？這家公司違反了勞基法，那他有受到行政法的處罰，但民眾就覺得你公家機關怎麼可以這樣，他違反了勞基法，你就應該要跟他解約啊。

Q-01：至於簽約解約，到底是在什麼樣的情況之下可執行？

Q-02：在契約都有很明確規範，比如說他嚴重違反哪一條，這個在契約本來就有規範。比如說他契約有 20 條、30 條，他不同的違反方式，就像違反勞基法的不同方式，那他有罰款嘛。比如說有些公司他換算加班費有換算錯誤，不管他有意無意，那他必然就會被罰款對不對，當然他也算是違反勞基法，但這不必然造成雙方解約條件，但勞資雙方的協調性，也會受影響。那我是想說，這樣的一個處理責任，其實這個派遣公司是要幫我們做處理的。但現在會有說要派單位要負連帶責任！那我說我們其實立場很尷尬，我們就是為了簡化採購流程，要簡化很多管理上不必要的爭執，所以說我們才找派遣公司啊。那現在是慢慢導向說為了保障勞工權益，對勞工而言是多一層保障

啦，但是就勞務委外，就一個分工來講，未必是一個好的方式。

Q-01：如談到薪資這一塊，在個人權益，在薪資這一塊，有的做法是在招標的過程裡面人事費用都把它定死，薪水給多少、勞健保都包括在這裡面了，都不能去動它，例如三節啊，最起碼保障勞工權益，中間都不能去抽成。要抽，你最多只能抽我們的營業稅部分，這樣比較單純。

Q-02：對對對，我們目前就是這樣。我們爲了保護權益，我們甚至採用評選的方式，別人都是用最低標嘛，那我們就是用評選，基本上薪資是不能調的，那評選的方式就是你能夠提供怎麼樣的一個對勞工有益的說法，那你的評選就當然比較高分，我們是絕對以勞工權益爲主。而且我們甚至會嚴格要求你甚麼時候要發薪水，所以，這個部分是沒問題。就薪資這一塊，以我們OO館來講，這一塊我們是很謹守這個部分。

那在執行的公務上，我們是有去做一些性質上分類啦，那當然不太會涉及到公權力的部分，公權力的部分是絕對不會涉及的。

Q-01：適法性呢？那執行公務如果要用到核章？

Q-02：那些都沒有。

Q-01：因爲他們不是經過合格的那種資格？

Q-02：對對對，不是公務人員。

Q-01：我剛剛爲什麼要去談流動率的問題，是因爲會不會有所謂經驗傳承的問題？

Q-02：會！會有經驗傳承的問題。現在就是說，所以，我們在進用的時候，在經驗傳承這一塊，我們就會說，現在以目前給他的工作項目上會給他技術性比較低、專業程度比較低一點，例如或許他就會做比較櫃台性的服務，比如說在服務台的，是很純粹引導性的等等。基本上是態度問題，應對問題，這個是重點。可是它的傳承問題，或許就比較低一點，因爲它的專業屬性牽涉的比較淺一點，所以，就比較沒有這些問題。所以說在工作分類上，這一塊就有被分出來，那當然標準化的作業流程這一塊是要被要求的。所以，我們有要求派遣公司要有督導，要作教育培訓多久，這些是有在他們的成本裡

面時，是有作要求的。這個標準的作業流程依我們目前的分配來說，是以牽扯的專業性度，所以，經業傳承這塊，是跟組織文化有關啦，這個傳承部分基本上還算 OK，因為它工作性質的關係。

Q-01：就是說工作性質已經把它區分了，所以還 OK？

Q-02：對對對。

Q-01：那談到導覽，他們要做導覽嘛？

Q-02：導覽沒有，他們幾乎沒有做導覽工作，其實他們幾乎是做引導工作啦，導覽我們現在以本單位來講的話，我們是現在自己我們有 700 多位的志工，那導覽部分就差不多我們有 100 位的導覽志工。那他們主要還是櫃檯，因為我們也不可能要他們做，除非是導覽志工不夠，那我們在應徵的時候有要求他們有外語能力，那我們可以透過訓練你來做。所以，你可能在工作的時候，後續你可能來做導覽，可是以我們現在在實務狀況，還沒有機會做到這一塊啦。基本上他的工作目前是做導引的一個狀況。

Q-01：那因為跟民眾接觸嘛，他不是執行公務，會不會有民眾來客訴，那客訴要怎麼處理？

Q-02：那其實我們有發現過展點的人，民眾在那裏等，那他還把手機拿出來，在那邊玩。那人家就覺得說你這裡是 XXX，怎麼會有這樣的狀況？那當然這邊我們就要做一些處理。對外來講，我們會做一些澄清，對內來講，當然這個內部管理我們就要來做一些要求啊。那一般來說，像派遣的話，像這種這麼嚴重的，那當然我們會請他…當然你要換人啊。那我們的想法是，對民眾服務的事情，是一個當然啦，不用說什麼對他無情什麼的，那如果是人力派遣，我們的感覺是應該是有權利去要求，當然如果你今天是一個輕輕的錯誤過程，當然透過指導、透過提醒，是 OK 的，所以，在展點這些人，我們會有同仁去巡班，去看你這個情形是怎麼樣。那你今天已經得罪了民眾，那現在說也已來不及了。基本上還是我們的內控，怎麼去巡班，那怎麼去了解，那前階段的訓練是 OK 的。

Q-01：所以，職能依他們的一般性 OK 嘛？那有時候就是偶發的狀況？

Q-02：一般性 OK 啦。對對對，偶發的。

Q-01：那像過去的經驗，會不會把它…？

Q-02：會會會，會累積。但一般民眾來本單位的意見，一般是滿意的。因為我們對人員還是有一些要求。

Q-01：所以像他們進來，他們服務台的在服裝方面，有要求他們是哪一種形式？

Q-02：對，他們這個服裝，我們有類似保全的，他們保全本來有這個服裝，就應該提供服裝，不過他們的整個形式，我們就有說要符合整個 OO 館要求，比如說我們有說要一些領巾，一些季節變換等等，這是融合在我們 OO 館裡頭的概念。

Q-01：服裝是公司提供，還是要扣他們的錢？

Q-02：公司提供。我們現在有些部分他是說有些公司在做簡報的時候，會說這個部分是在管理費啊，這個是個別不同公司會有不同的想像啦。那我們之前的公司，我記得好像是說這個部分會攤提在他們的薪資當中，不是一次給你扣款，他是攤提在他的薪資裡面去做處理，完全是因應公司的一個成本。

Q-01：我遇到過，員工第一套自己出，之後公司再配合，不知目前是如何？

Q-02：那我們現在是我記得是說攤提在薪資裡面，那這個要說清楚。有的公司如果福利比較好，他們是完全吸收的啦，也有這種公司啦。

Q-01：之前爭議事件後到現在，應該沒什麼勞資爭議，也儘可能去避免，比如說工作內容的說明，以避免誤解？

Q-02：對對對，沒有，工作內容部分會具體而明確。像有誤會的部分，其實在文字上會去做一些調整，就是過去受到質疑，有疑慮的部分。

Q-01：那退休金的提撥都沒有問題？

Q-02：對對對。

Q-01：那有些人一直延續下來，因為用得不錯，那一直留下來，留到要退休

的時候，他可以領喔，比如說十年啊。

Q-02：那如果說是派遣部分，其實現在公部門不會有這個問題，是雇主的問題了。

Q-01：那現在雇主呢，就有另外一種情形了。我所了解的是，派遣機構不會在一個單位待太久，兩三年就趕快走，因為他們就很怕年資一直累積下來，到時候年資很可怕。

Q-02：對啊，沒有錯呀。所以，你就說到重點了，這些雇主會做一些這樣的動作啊。

Q-01：所以，這些勞工會覺得說，對啊，我在這裡這麼久了，結果他那邊跑了之後，是不是這些用人單位要負一些責任？

Q-02：對啊，這就是問題了。所以，現在在修法，但預算是很重要的，或許以後政府的預算會緊縮啦，人力預算成本壓力大。

Q-01：現在正式編制的員額是幾個？

Q-02：預算員額現在 123 個，那法定額度，正式人力…，法定額度差不多 70 個左右而已。這些裡面包括工友、約聘僱那些。

Q-01：所以，這樣增加差不多一倍耶，這是行之多年，大家都差不多習慣了。

Q-02：對啊對啊，所以，現在重點是說我們去爭取預算員額的時候，這個開銷是整體的政策問題。我們的人就是要這麼多，你給我臨時人力也沒什麼用。我們現在人力派遣有 15 位，那保全的部分，平日 27 位，總數 42 位，分為警衛勤務跟非警衛勤務的。

Q-01：那勞工簽定契約時，館方是否了解？

Q-02：現在都會，都會。我們現在有一條，就是你要跟勞工簽契約的時候，你要送到我們這裡備查。

Q-01：那如果不太合理，會不會請他們要注意一下，或是要修改？

Q-02：會，這個都會，這個我們會做。那這個報告一下，就是這個我們 A、B

、C 三方喔，我們會定期，一個月，請這三方坐下來進行協調。比如說我跟 C 這方有一些業務上的溝通，那三方坐下來，定期對這些問題做一些溝通。因為有些真的會沒有下達這個指令，或沒有下達這些契約內容嘛，那在我們自從上次有一些爭議，我們就是定期的找三方，那你有什麼勞資爭議的問題或是我專業上有什麼協調的問題，透過一個協調機制，來達到溝通。

Q-01：那勞工到底對契約瞭不瞭解？

Q-02：我們是這樣啦，在標案出來之後，這些公司會去找勞工，跟他們說明。那基本上我們是怕說被認為去介入他們勞資之間的問題啦。我們是說你們在簽的內容，基本上你們勞動契約要送到我們這裡備查，那備查的過程當中，如果不適當，這個就要去與之溝通；至於是否事前就要去做一定程度介入還是什麼，那其實這個也有爭議在。之前就有人說都是你們在決定的，人家派遣公司也沒在說什麼，所以，我才說這樣的一個雇主的錯亂，造成很多很多的爭議，這一塊應該要有很好的釐清才行。

Q-01：所以，像留下來的那些人，他們換公司後，年資如何處理？

Q-02：這部分我不太清楚，但我們是要求派遣公司一定都要符合勞基法的規定。

Q-01：比較好一點是應該要採計，所以，如果是特休假的部分呢？

Q-02：對啦，沒錯，應該要採計。特休假我們目前是還沒有面臨這個問題，而我所瞭解的是，目前的這家公司可以有特休假，一年有七天。不過這個就牽涉到大間還是小間的派遣公司，大間的就很容易去攤起這個成本。像我們現在這一家是某派遣公司，他們規模比較大，所以，輕輕鬆鬆就可以稀釋掉。所以，這次我們就有考慮到，評選的時候就有考慮到。

Q-01：我所瞭解的是某派遣公司他們會有代理人。

Q-02：對啊，很理想，所以，這次我們就有考慮到，他們在對勞工的保護上啊，什麼都很好。所以，這邊就我瞭解，是有考慮到特休假的問題。

Q-01：所以，就有考慮到他們工作的保障。那未來呢，以他們整個生涯發展呢？

Q-02：這個不夠啦。如果一年兩年就結束了，從勞工的角度來看，是很不好的；對人才的累積，也是不好的。這個也就牽涉到政府的政策方面，那照理說是不能夠這樣的啦。

Q-01：那他們上班的時間？我們是開放到幾點？

Q-02：像這個是，我們週二到週六是從上午九點開到下午五點，星期天是開到六點這樣。所以，他們的時間就是配合我們開館的時間。現在世界上的博物館都是星期一休館。

Q-01：所以星期一就放假？

Q-02：對，他們就休息。

Q-01：星期天要來嗎？

Q-02：我是說站展場的啦。如果是行政事務的同仁，他們就是照區域領域的上班時間，時間這個部份我們是都還 OK，所以，這個時間是這樣。

Q-01：所以，退休年資的問題現在是還不會遇到。

Q-02：對，還不到，而且問題不嚴重。但如果做久一點，人家說不定會給你攤提啦，現在都大概做一年一年的，那你如果再做久一點，那可能就不可能。除非是我們的預算夠，把這個管理費增加。

Q-01：現在管理費如何？

Q-02：文建會是 20%，不過你要看它涵蓋的元素是什麼。

Q-01：所以，在規劃預算的時候，該給人家毛利的就要給。

Q-02：對對對。

Q-01：那這樣就差不多了，謝謝您，不好意思占用這麼久時間。

Q-02：不會不會，謝謝老師。

Q-01：就執行公務效能與效率而言，就你們目前已經在單位服務過了，這方面能不能配合得很好？

Q-03：我們需要處理的工作，除了服務台業務之外，我們還要兼導覽，像我是兼英語導覽，可是英語導覽這個部分牽涉到滿專業的東西，不只是語言部分的要求，對相關的知識、對作品瞭解的程度，每一幅畫背景知識都要瞭解。我在做導覽工作的時候，常常會覺得不足，00 館沒有提供我完整的教育訓練。基本上我們受的教育訓練，派遣公司有要求我們去做教育訓練的課程，而且是在唯一放假的禮拜一去做教育訓練，所以常常唯一的放假時間會被抓去做教育訓練，可是是作保全的教育訓練，因為我們外包的公司其實是保全業。變成整個展場服務人員都歸保全公司管，我們受的教育訓練是一些基本的保全觀念，可是在外語導覽的部分，幾乎都沒有這樣的訓練。像我曾經接待過德國某館長這種外賓，外賓的層級什麼樣都有，比如外國教授、參訪的學者，甚至是一間在德國藝術界設計界很有名的博物館的館長，該館長來訪時，我滿驚訝的是本單位要求我們去接待。相對來講，我們受的訓練是缺乏的，沒有受過專業的導覽或是相關藝術背景訓練，可是卻被要求去接待這樣層級的人。

Q-01：他們不擔心這樣到時候沒辦法順利達成任務所帶來的一些傷害？

Q-03：沒錯，所以我那時候也很驚訝的是，這麼大的國家級單位，今天不是隨隨便便的觀光客，已經是館長級的人物，他可能想要了解這個館等等的，卻是叫我們外包人員，我們是缺乏訓練的，也是算不被重視。我之所以覺得不合理的原因在於，如果今天很重視服務台或外包派遣這一塊工作，那給我們完整教育訓練或者各方面待遇什麼都很好，去要求我們做像這樣的工作，我覺得是合理的。但是基本上他把我們當成保全人員，可是卻要叫我們去做外語導覽，或是接待外賓，像剛剛講的館長。我們組長、館長、副館長可能說他們忙，因為時間排不出來，就找我們去做這樣的工作。我們當然會覺得很奇怪，怎麼會把這種不太適合交給我們去做的事情交給我們，連我們這樣的員工都覺得 00 館怎麼可以把這樣的工作交給我們來做。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

Q-01：一般專業的部分，他們也要訓練志工，在做導覽的過程要有對展期相關的專業訓練。

Q-03：對，就是在於對我們的訓練不夠，可是同時卻要求我們去做這樣的工作。當然我們員工也會覺得不合理，也提出反映。本單位那邊也沒有什麼方案，他是說志工那邊有志工導覽。我的工作經驗，即使有志工導覽，因為志工你不能要求他，比如說，他今天真的在忙，你不能要求他今天一定得來導覽，因為他們是義務的。

Q-01：那會不會是從以前到現在他們人手真的不足嗎？

Q-03：早期有特別的導覽員，00館專屬的導覽人員，後來不知道什麼原因裁撤掉了。

Q-01：但是很重要。

Q-03：對，因為我覺得一個國家級單位，導覽人員應該是扮演很重要的角色，就像故宮應該也有自己專屬的導覽人員。所以像志工的部分，雖然現在也有導覽員，我們常常遇到的狀況是，像有些重要時刻或假日時，真的有外賓來。

Q-01：重要的人要出現？

Q-03：對，可是他們沒辦法配合，可能志工真的有事，我也不能說你就是得來這邊導覽，就變成服務台的導覽人員要上，可是他也沒有給我們相關的訓練，為什麼沒辦法訓練的原因很簡單，因為我們服務台的站班時間是排滿的，因為現在人力卡得很緊，我們不可能抽出時間去。在導覽的時候，我們一定會邀請策展人或藝術家來做作品導覽，或者專家學者來做講座，這些課程我們都必須上才有辦法招待別人，可是我們沒有辦法抽出時間去參與。

Q-01：所以本來是有排？

Q-03：對，本單位早先是有專屬的。

Q-01：後來讓你們去幫忙，他本身有沒有排這一方面的？

Q-03：他沒有排我們的訓練。他那時候要求我們是這樣子，我們服務台要兩個人站班，他會說兩個人站班時，如果人不多的情況，藝術家或策展人正在導覽，其中一個人可以先抽身去聽一下。可是通常我們是走不開的，他排的時間事實上是我們在值班的時間，我們常常聽一半又要被叫回去，因為服務台可能有事情需要支援，又被叫回去工作，根本沒辦法聽完，通常導覽過程是一兩個小時，我們常常是斷斷續續、不完整的。

Q-01：這種有沒有辦法用代理制度？今天因為你要受專業的導覽講習，爲了能夠達到目的，把時間完全抽離。你們的年資跟休假？

Q-03：派遣我們完全沒有年資跟休假的。

Q-01：就是一年一簽、每年雇主都不一樣？

Q-03：對，因爲你每年都換雇主，怎麼有年資可言？所以年資休假是完全沒有的。

Q-01：但像中區職訓或中彰投就服中心，不管哪一家來承接，只要留在這邊的，年資要照算。這樣有什麼好處呢？所謂的特休假，因爲一歸零，連你以後退休都很難去計算。

Q-03：只是現在的狀況，像1月1日起又換新公司了，原來服務台那群又換掉，全部沒留，跟我們之前一樣，全部換新的。

Q-01：這樣在一些經驗傳承，經常這樣的話，全部都是生手，怎麼去銜接？這可能會有一些困難。

Q-03：現在問題就是這樣。我現在看到的狀況就是，流動率很高，每年又外包公司一直換，現在有個問題就是每年都在帶新人。

Q-01：所以效能效率因爲制度上存在一些問題，讓他們可能覺得去導覽的人不如人意，但你們會覺得沒有訓練我，要我怎麼去做那些事情？

Q-03：在本單位還有一個重要的是，因爲外包商一直換，一年換一個廠商，人員的部分也一直換新人。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

Q-01：這不是很好的現象，有一些表現不錯的、穩定度高的、工作狀況良好的，這些人應該要留下來，優先留用。

Q-03：對，再加上制度上沒有特休、年資的問題，大家就沒有意願留下來。發展性也是一個問題，我們以前外包派遣人員跟本單位員工差別很大。他們認為外包派遣人員不可能升為正職，這讓我連想到印度種姓制度，種姓之間不能跨越也不能通婚。會讓我連想到的原因是，第一個，OO館人員跟我們講說，我們在維新保全做過的人，沒有一個可以進入本單位當正職員工，他覺得這已經是個魔咒了。

Q-01：那個是因為國家考試？

Q-03：不是因為那個問題。

Q-01：對，他們分做好幾種，所謂正職是經過國家考試的。

Q-03：對，經過考試的其實佔的比例非常少。

Q-01：約聘僱也是以前所謂“一毛”，然後變成預算內的名額。

Q-03：我不知道他們的員額編制，但我只知道約聘僱到現在一直都是一年一簽，只是我不知道預算編制是怎樣。

Q-01：他們那個員額大概都承認了，但是就是不具備國家考試的資格；另外一種像派遣這個部分。

Q-03：像派遣外包就不算員額，應該是算業務費用對不對？其實就是這樣。

Q-01：如果派遣員工應享有的權益，像薪資，不曉得你們有沒有固定每個月多少薪資？

Q-03：有，我當時是領月薪。

Q-01：OO館開出來的薪水跟派遣公司發的是一樣的？

Q-03：不一樣，他中間有抽。OO館的文件上面是寫每個人撥三萬三，但我們

拿到是兩萬五。

Q-01：差那麼多！這有時候得看文件怎麼規範。

Q-03：他們基本上把外包派遣人員不當員工看。

Q-01：可能就二等。

Q-03：對，他就覺得你次一等，應該會有這個問題。

Q-01：過去啦，現在應該會做得還不錯，完全要看用人單位怎麼來看待這些員工。

Q-03：還有剛剛講的薪資福利、還有升遷的問題，幾乎是不可能。

Q-01：升遷是這樣，一般在正職也一樣，沒有卡到位子就升不上去，現在以他們用人一直在精簡，大概連他們內部都有困難。

Q-03：政府一直說精簡、小而美。表面上看起來是小而美，公務人員的數量減少了，可是公務人員減少但是都變外包，也就是要用的人力沒有少，只是轉個名義變成業務費，人事編制上，假設看報表人數很漂亮，可能本單位一個國家級單位只要 20 個公務人員，多小而美，可是事實上你明明知道有一兩百人在工作。我以前念企管，很瞭解企業管理那一套，精簡不是這種精簡法，精簡完只是數字變漂亮，只是把它掩飾。政府單位一直講精簡，如果只是爲了看數字，當然外包派遣可以把人事報表降低，但是轉而變業務費，那業務費照我們的看法它也節省很多東西，節省在勞工身上，勞工該有的權益沒了。

Q-01：這就是現在講的用人彈性，但是安全沒有做，這是目前比較嚴重的，歐洲比較強調這個。

Q-03：德國也有派遣的制度，可是他們絕對不會像台灣這個狀況。

Q-01：任何一個制度到台灣都會…。

Q-03：不只是變形，變得很畸形，而且變到讓你無法想像的地步。日本目前有禁止外包派遣的立法，有一群失業的派遣勞工聚集在公園裡面，因爲沒錢

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

沒地方住，引起日本政府的注意，後來提供了閒置的大樓讓他們住，這只是冰山一角，就是日本的派遣問題已經滿嚴重了。

Q-01：他們首相提出來的，不曉得他們進度到哪裡，但從去年底宣誓…。

Q-03：本單位的狀況，從今年一月一號開始又換公司了，而且連辦公室行政人員也外包，也都派遣，換一家藝術行政的派遣公司，外面園區的是一家保全，展覽室裡面的是另外一家保全，服務台現在又換另外一家保全(00 保全)，加上辦公室行政人員。

Q-01：所以個人權益方面，薪資你們是領月薪，但實際上中間有被抽掉一些，還抽掉不少。福利有三節獎金、年終獎金嗎？因為經常換，所以也沒有年資、特休假的問題。

Q-03：沒有。

Q-01：工作保障更不用講。

Q-03：對啊，之前不是一年一簽，我們還三個月一簽。

Q-01：一般是三個月試用期，通過後就一年。

Q-03：沒有，他是三個月過了還是跟你簽三個月，一直簽三個月。

Q-01：一般是簽的時候先試用三個月，再來就是一年，但是每一季會考核。

Q-03：他是跟我們講 00 館跟保全公司簽約也是三個月簽一期。

Q-01：不可能吧？

Q-03：對，我們聽了也覺得很奇怪，怎麼可能業務費用三個月撥一次？不可能嘛！一定是一年度的。

Q-01：如果是這樣的話，業務真的沒辦法銜接，經常在換。

Q-03：我們保全公司告訴我們，00 館都三個月跟他們簽一次約，所以他也跟我們三個月簽一次。

Q-01：那要跟真正負責業務的問一下。

Q-03：對，要跟秘書室的人。秘書室主任、副館長這兩個人對這件事情比較瞭解。

Q-01：有時候他不見得會接受訪問。

Q-01：正式員工跟外包員工在工作士氣上應該落差滿大的？

Q-03：老實說我們被欺負、被壓迫得很慘。館內員工可能對我們哪個人不滿意，就趁他工作的時候用相機偷拍，拍了之後把相片拿給上司，跟他說你看這個員工上班時是這個樣子，意思很簡單，就是想要把這個人換掉。我們之前就有外包的人員被通知說要去做保全。

Q-01：那應該要做些比較客觀性的舉證。

Q-03：對，但就是沒有，就被調走，就是因為不滿，一句話馬上就被調開。我們外包人員每天上班真的是人心惶惶，看到館員走過來大家都嚇得要死。他們小動作很多。OO館有管理我們的人，可是我們的狀況是，所有的員工好像都是我們的老闆，隨便走到展場就可以把你教訓一頓，我們的外包員工曾經在展場被罵到哭。因為我們是服務台員工，要接電話，講電話講比較久，他在旁邊一直看，發現講超過幾分鐘，他們可以在監視器那裡看到，或者一直偷拍你，看到他超過幾分鐘就衝出來罵他為什麼講電話講那麼久，問他你講了什麼內容、跟誰講，把所有都交代詳細，還要寫在執勤記錄本上，我們小姐當場被他們痛罵之後就大哭，那天還是星期假日，民眾很多的時候，而且該館員其實也不是我的主管，隨便一個館員就可以這樣罵你。這個狀況已經好幾次都發生類似的情形，我們不敢吭聲也不敢講話，被罵也只能哭，因為我們也怕，怕他跑去跟組長講會被換掉，沒有理由就可以把你換掉，也沒有什麼客觀的證據或者誰來考核你，連這個都沒有，可以一句話或只做錯一件事就把你換掉。

Q-01：這對員工彼此之間的信任與士氣影響很大，互不信任。

Q-03：對，館員常常把我們當抓賊一樣，也瞧不起我們。我們也沒有怎麼看

他們，對他們就是戒慎恐懼，每天就活在所有人都是我們老闆的陰影下，隨時會被他們監看，因為展場都有監視器，本來我們都覺得監視展場畫作安全，後來變成監視我們展場服務員，他們在監控室看哪個小姐站的位置不對，就打電話過來罵。當權力關係這麼懸殊，外包派遣人員這麼沒有保障與籌碼時，他可以瞧不起你，我可以把你換掉。

Q-01：這種工作氛圍是有問題的。在美國是白皮膚看不起黑皮膚的，黑皮膚看不起黃皮膚的，類似這樣的情況，環境變成這樣是不尋常的。

Q-03：對，讓我覺得怎麼會在這麼美的環境裡面，看到黑奴制度又再現的感覺。

Q-01：換得很頻繁，經驗傳承要去接觸一些新人，會不會因為他們經常要去教，教到很煩？

Q-03：也會，他們也會覺得，他們當然也會抱怨你們汰換率很高，流動率怎麼那麼高，常常是新人。

Q-01：也不是你們喜歡。

Q-03：對啊，我心裡想我們也不要呀，我們也想要穩定一點，在這樣的制度下就是這個狀況。

Q-01：有可能這些制度上的作法讓他們產生比較異於尋常的表現。

Q-03：真的有太多例子，我們之前還演了行動劇，都是血淋淋的例子。我們在展場不能喝水，必須出展場才能喝水，有次有個小姐出了展場在喝水，結果組長出來看到就把她臭罵一頓說你怎麼在這裡，她當然說因為展場不能喝水，才出展場喝一口水被撞見，他就罵說你怎麼會站在這裡，她說沒有啊我在喝水，組長把她臭罵一頓你怎麼會在這邊喝水，喝水也要看時間。我們同事當然覺得很委屈，又跟我講展場不能喝水，我想要喝水的時候站出展場就被臭罵一頓，類似這種事情層出不窮，隨時隨地都可能被罵，也不知道為什麼就被責備，他們對你的要求，合理不合理的你都應該要概括承受。

Q-01：以你們來看，對工作的配合度應該是滿高的，就相互之間的互動變得比較不尋常？

Q-03：變得真的很像奴隸。

Q-01：像你們在執行公務，保全人員去當導覽員，這樣到底適不適法？合不合法？

Q-03：對啊，怎麼可以以保全人員的名義去當展場人員？因為之前媒體也有報導過，一般的觀感也覺得莫名其妙，很多人也來問我「你們是保全人員？」，大家都不敢相信，都覺得怎麼有這種事情。

Q-01：如果你們去當展場人員時，會不會遇到客訴？

Q-03：其實客訴也是我們展場服務人員的一個痛。因為我們角色很尷尬，00館一直把你當保全人員，也不訓練，也不重視，就把你當次等人、奴隸，但現在觀眾又意識很高，所以我們一定要提供最完善的服務，以客為尊，今天我來這裡參觀我最大，現在的消費者都是這樣。

Q-01：貴單位需不需要門票？

Q-03：我們是免費的，可是他們認為這是一個國家級單位員工，該提供我們完善的服務，其實我也同意，展場人員也都很希望提供完善的服務。

Q-01：會不會因為要求越來越高，進而產生不合理的要求？

Q-03：有些是觀眾的問題。其實亞洲的情況會比較明顯，亞洲服務業特別辛苦，其實歐美服務人員不為你的情況是很多的。很好笑的是，觀眾看待我們是服務員，所以觀眾問我們展覽的內容、畫作、藝術家背景，或這個作品呈現的種種相關專業知識，他們都認為我們應該要懂，答不出來觀眾可能就不高興，會覺得「你這服務員在這邊，問你你又不懂，那你在這裡幹嘛？」觀眾會有這種疑問，我看不懂問你你也沒辦法導覽。雖然本單位一直堅持你是保全人員，但是不可能觀眾來問你問題，你告訴他「對不起，我是保全人員」，事實上本單位也要求我們在回答觀眾問題不能說不知道，這真的很誇張，我

當初聽到嚇傻了，心裡想說這麼多專業知識、藝術作品，叫我們這完全沒受過訓練的人在那邊服務，又要求我們全部都得懂，不能不知道。不能不知道這件事情也曾經鬧到館長那邊去。好像有個服務人員跟觀眾說他不清楚之類的話，被組長臭罵一頓，「我不是跟你講不能說不知道嗎？」館長一聽之下也覺得組長要求很不合理，就說不知道當然要說不知道，難道你要瞎掰？這個意思是說，我們被要求要回答觀眾所有問題，必須具備相關知識。再來就是要求你面對觀眾一定要親切有禮、面帶微笑，任何你在服務業、在百貨公司想像得到的狀況。

Q-01：那個應該比較容易做到，但專業的東西因為隔行如隔山，不容易做到。

Q-03：所以也有因為一些回答不出來的問題被客訴。客訴的問題也是已經到大家聽到這兩個字會心驚膽跳，因為常常不管大小事，只要一被客訴，就被要求寫報告，然後組長罵完，可能也有人被客訴之後就被調走，或者原本的工作換換到另外一個區域。很好笑的是，如果他們認定我們是保全員，保全員為什麼還要再承受客訴的部分？保全員只有你畫被偷了才有客訴吧，但畫也沒被偷、作品也沒被破壞，我還要被客訴，我就不懂客訴的意義到底是什麼。基本上他們對我們的工作要求是服務人員，他硬要拗成保全人員。

Q-01：這在實際上執行過程產生很多認知衝突，慢慢有勞資爭議。

Q-03：這我覺得滿矛盾的，也不曉得說館長、副館長、秘書室主任他們到底怎麼自我說服？怎麼樣可以拗成這樣，也不覺得這樣做法有什麼不妥。

Q-01：其實你們爭執點就是身分的認知，還有管理的模式，經常的撤掉、又有新人進來，就會產生很多怪怪的事情。至於工作內容，就是角色認知有落差，工作內容就差異滿大的。

Q-03：還有一個之前驗孕報告的事情。我們被要求繳交驗孕報告。當初是 00 館又找了一家派遣公司來承接服務台的業務，當時就把我給換掉又換了新的人，那次甚至要求到你進那家公司之前要繳交驗孕報告。原因是因為他跟本單位簽約時價低者得標，所以他開的價很低，如果今天有人懷孕，他要給產假、育嬰假，他就完全沒得賺。已經到這種程度了。

Q-01：驗孕報告跟傳染病是不一樣的，有些公司以前要驗 AIDS。

Q-03：對，可是今天要驗孕耶。

Q-01：那個不一樣，我講的是你會危害到別人，你有沒有懷孕並不會危害到別人，只是公司要找人來代理，這是合法應有的假。這都是在走漏洞。

Q-03：對啊，我覺得很誇張的是，單身禁孕條款已經大概是十幾年前的事情，那個時候銀行行員有這個規定。現在性別工作平等法都出來了，竟然還有這種事情。

Q-01：有的是正派經營。

Q-03：可是很奇怪，本單位找了保全，又找一個要繳驗孕報告的，不覺得很奇怪嗎？

Q-01：驗孕報告的是哪一家？

Q-03：XXX，不知道你有沒有聽過？

Q-01：有些是很 local 的，規模不大。

Q-03：而且他們的大老闆直接跟我們講說，沒辦法我們跟本單位只簽到年底，這麼短如果你們又有人懷孕，產假育嬰假那些的話，我根本就沒得賺錢。

Q-01：他主要是要找人來代理。這個部份是滿特別的。

Q-03：很奇怪是，國家級單位經費會少嗎？其實派遣制度對我來講就是奴隸制度，分成正職跟非正職人員。即使你還要保留這個奴隸制度，你也要對奴隸好一點，不要壓榨成這樣。後來 XXX 他標案就訂很死，薪水多少寫出來，一個一個都訂死了，所以他完全沒賺，沒賺就加到我們身上來了，就開始對你要求驗孕報告有的沒的。

Q-01：我也看過幾家公司在審他們的標案時，這上面你都沒有賺頭，你來做這個我們就提了幾個特休假、福利、年終獎金、三節獎金，到如果特休假有沒有人來代班？代班你要另外調人，你從哪邊來付？如果有員工懷孕請產

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

假，人從哪邊來？我們注意到他們有一條公費，你的公費是怎麼用，是不是把這些都灌到裡面去？我們就會特別注意你的公費要用在哪裡？你的代理人費用是要從員工自己拿出來，還是公司要吸收？當然在標案的過程都說公司自己吸收。

Q-03：比如說我舉 XXX 的例子，他也是價低者得標，變成員工繳交驗孕報告，到後來有人請假也沒人代班，沒有排代班人。

Q-01：這不行，這很離譜。

Q-03：後來聽說他們的薪水不知道怎麼算的，變成每個人薪水很少，因為我已經離開我不清楚他們狀況。後來為什麼也不用等換廠商，大家就走光了，因為最後薪水越領越少，因為廠商虧錢在做，到最後一定不知道怎麼跟你算薪水，薪水越領越少，做不下去就走掉了。

Q-01：像個人權益部分，工作時間的安排是不是排得太滿？

Q-03：簡單來講，全部沒有福利、沒有假，什麼都沒有，也沒有保障。

Q-01：對勞動契約的簽定跟瞭解，不曉得派遣公司或保全公司，當時聘僱你們時，有沒有簽訂勞動契約？

Q-03：他們是簽很不詳盡的那種，我們簽的合約書就一張紙而已。

Q-01：內容不曉得？

Q-03：內容非常不詳盡，並沒有詳細規定福利、薪資、年資計算等，都沒寫，只有寫你是在 OO 館工作的展場人員。

Q-01：就比較像你的聘書？

Q-03：對，比較像這樣，沒有所謂的勞動契約，比較像聘書。

Q-01：所以有簽，但可能對內容不是很瞭解？

Q-03：對。

Q-01：整體而言，對制度面，包括派遣、管理、用人單位、派遣單位。

Q-03：對法的認識，我覺得大家都應該要有一個對自我權益認識的觀念，台灣相對來講，大家對這個瞭解得不夠。不只是員工瞭解不夠，連資方、用人單位、派遣單位對勞工權益的瞭解也不夠。

Q-01：派遣單位應該曉得，只是他們在走漏洞。

Q-03：是啊，他們在走漏洞。他們被勞動檢查之後，頓時之間去請教很多律師，去研究所有的漏洞，讓他們可以鑽漏洞，這是他們研究勞工法的目的。不是用在正途上。派遣員工方面，像我也不是完全不了解法律方面的保障，可是勞工哪幾個敢真正拿出法律跟老闆談判？不可能嘛！就像我去 OO 館做維新保全應徵時，他跟我說「不好意思，如果你要工作的話，這看一看馬上就簽，然後交給我」，我怎麼可能在那邊跟老闆說「對不起，你的第幾條好像違反了勞動基準法第幾條」，這個時候老闆會跟你講什麼你也都知道，在派遣的例子來說就是「沒關係，那你就不要做啊。」老闆、主管最常講的就是這句，聽到的答案一定是這個。其實員工心裡也知道。我也認同法律上的知識要有，可是今天還有一個就是，雇主本身、OO 館本身有沒有辦法負起責任，有這個觀念去照顧他的員工？

Q-01：一般來看，勞方還是屬於比較弱勢。

Q-03：對啊，在台灣的狀況，勞方這麼弱勢，這個狀況沒改變，即使我今天讀了再多的法律、懂的知識再多，我是派遣工，我還是沒有辦法跟我的老闆談判。

Q-01：或許可以跟工會反映，或者跟法律扶助基金會去做反映。

Q-03：對啊，就是沒有這些管道。

整體來講，如果派遣公司無利可圖，他也就不想做了，就不會有這個行業存在，可是為什麼還是有這麼多這些行業的存在，104、1111 也都是大型的人力派遣公司，為什麼他們還會在做這些事情？簡單講就是有利潤。問題出現了，利潤從哪裡來？如果資方、OO 館要省錢，所以用外包派遣，省到了錢，

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

人力派遣公司又有錢賺，不是從員工這邊拿去，那從哪裡生出來？

Q-01：派遣是在工業發達後的產物。小而美這是幾十年下來的產物。

Q-03：對，還有員額的問題，不知道研考會有沒有管？

Q-01：沒有，這是銓敘部管的。

Q-03：這也是我們想訴求的。為什麼公家單位的員額不能變？為什麼人事費用不能增加？

Q-01：現在是員額要先出來，譬如我這個單位現在只能十個，第十一個就沒辦法，但是工作從以前到現在性質完全不一樣，有些是變簡單，但有些單位是變複雜，現在還用二十年前的編制，基本上是不合理，能不能重新檢討，如果能，就不會有政府帶頭違法。但也說不上違法，因為沒有派遣法去管，也談不上用哪一條法去約束他。

Q-03：之前在立法院也有討論過。有個想法是應該可以回歸到勞基法本身，勞基法本身對於派遣的業務是有規定的。有一章講到什麼樣的情況下可以外包。

Q-01：因為那很概括性，之後就衍生很多當初想不到的問題，台灣人太聰明，提出一個東西就會去鑽漏洞。

Q-03：這邊提出一個建議是，如果覺得勞基法本身的內容條文不足，是否可本著該法去做補充？

Q-01：之前提到勞動派遣法，結果那個草案過不了。因為現在分成兩派。要反，其實有道理也沒道理，如果站在權益來看，我覺得要有法來規範。現在勞動派遣就是沒有法，老闆就亂搞。

Q-03：今天我是派遣員工，我還是可以適用勞基法、受勞基法保障不是嗎？

Q-01：是，但只是概括性的，細節的東西都沒有。

Q-03：但是有雇主責任的問題，比如我是派遣員工時，要派單位的雇主責任，

還有派遣公司的雇主責任。

Q-01：他只是雇主，用人單位是 OO 館。

Q-03：本單位就等於把這個責任推給保全嘛？

Q-01：對，三角關係。

Q-03：對，所以用了外包派遣之後，本單位就很容易把雇主責任推掉了。現在我看到的狀況是這樣。

Q-01：他是可以很容易推掉沒錯，但很難推得一乾二淨，因為損害最大的是整體形象，再來是效益。如果大家都表現不好，只是公家單位在走漏洞，既然員額沒辦法增加，所以就用其他方法。以公家單位來講，有幾個方式，派遣公司很多的情況之下，第一個要檢討編制員額的合理性，第二個勞基法的規範可能要更清楚，保障勞工大家都認同，但「勞工」需要去定義。

Q-03：我的想法是，回歸勞基法本身。我也是因為本單位事情之後，真的有去認真念勞基法，我發現他保障真的還蠻完全的，每個部分都有講到，而且其實如果真的這個公司都有做到，我覺得對於勞工保障已經是很好了。

Q-01：所有法令都是如果你不做違法的，那法令很足夠，如果做違法的，那漏洞很多。

Q-03：我想到一個人家在講的派遣法的問題。你今天立了派遣法，也是會有漏洞。

Q-01：對，只是說他會比現在好、更詳細，現在已經產生了漏洞，如果反對的話，要把為什麼反對的理由寫到裡面去，這樣對不管是現有勞工或者派遣勞工才有幫助。為什麼反對？早期是說派遣員工不可以加入工會，現在讓步了。

Q-03：可是派遣員工現在有工會嗎？

Q-01：都沒有。因為現在工會法也在修要不要強制？現在反對聲浪最大的是

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

國營企業，因為最大的工會都是國營企業，搞出 65 歲退休也是國營企業，有很多是不合理的，像一般勞工要讓他做到 65 歲，門都沒有，到 60 歲已經到極限。

Q-03：65 歲退休不合理的原因是？

Q-01：現在他們會去算，第一個，健康程度沒有問題，但體力方面可能負擔很大；另外一個就是，這些人是不是能夠善用他們的工作經驗？換個角度，就是佔著年輕人進來的機會。所以現在要延長，以前說 55 專案，55、25 年可以退，最高到 60 歲就屆齡退休，現在 65 歲。現在有些企業，你到一個量，我把你的主管全部拿掉，因為那些人大部分都是高階主管，你的加給通通拿掉，這會增加很多退休金的問題。有些人就是既得利益者，會想盡辦法去反，會到什麼時候？反正擋不了我就退休，受害者是誰？

Q-03：可是我覺得要有工會，勞動派遣的部分。

Q-01：這當時都沒有，所以當時他們說都讓步了，讓你可以籌組工會。

Q-03：可是派遣員工怎麼籌組工會？

Q-01：加入產業工會，到該單位後可能會有工會存在，就直接加入。比如說 A，假設他有派遣員工，可以加入 A 的工會。但是現在不是加不加入，而是一提到勞動派遣，反對。

Q-03：現在最主要反對的是工會嗎？

Q-01：工會。

Q-03：我自己的觀察是，勞動立法本身不是不完善，而是不落實的問題，連勞動基準法都沒有落實，如果今天再訂了更複雜或更嚴密的法，老實說我懷疑他的落實性何在？

Q-01：有可能，但如果以落實的程度，其實台灣進步很多。但是因為勞動檢查沒有落實，根本檢查不來，因為一個單位都只編制個位數的人力，要負責那麼多企業，就不太可能。

Q-01：非典其實上是非典型勞動力，非典型勞動力包括的範圍很廣，派遣只是其中一個，定期契約是一個。這個部分就有蠻多的類型，自營工作者、部分工時都算。

Q-01：就整體執行公務之效能與效率來看，是否能符合機關之要求？

Q-04：但我個人是沒問題啦。

Q-01：是否會影響員工彼此間之工作士氣？

Q-04：對，蠻單純，大家相處也都很好，那我們互相協助、互相合作，因為我們有承辦人，一般的話像我們是配合一個承辦人。業務的話，就是協助承辦人一些業務，另外還有我們組內交代的一些業務，還有固定的業務，像我個人業務是滿多樣的，那譬如說他們休假的時候，我們沒休假我們就是。那不會用到。

Q-01：所以執行公務上沒有什麼。

Q-04：一般是核章的部分，我們不會做這個啦。

Q-01：整體上從事哪些工作性質的工作？

Q-01：平常接觸民眾的機會應該很少啦。

Q-04：多，因為我們都在服務台。

Q-01：不是在圖資的那個。

Q-04：圖資的服務台，我們現在的派遣，因為我們館內有分保全系統跟派遣系統。展場也是會接觸到民眾。

Q-01：展場你們會不會去支援？

Q-04：不會不會，是另外一家公司，標的是另外一家公司，他們是保全的，那他們在負責展品的安全什麼的，他們也是會跟觀眾會有接觸。那其他人的話，我們派遣有一部分是行政的，有一部分是在行政台或是各空間的，在展

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

示空間或是服務台一定會跟民眾接觸到，很頻繁吧。所以行政人員是做事務性，那他可能就不一樣。

Q-01：對於派遣員工執行公務之適法性？是否會有民怨的問題？

Q-04：客訴是難免，但是是蠻少的，但是是客訴的原因也是蠻多的，他可能是不滿意哪個那個，不見得是針對個人。這個很少，像我們在資料中心的話接觸是。

Q-01：應該是整個工作嗎。

Q-04：對，蠻單純的。

Q-01：對業務之經驗傳承？

Q-04：業務性質啦，因為有的業務性質，傳承上他只要實習個兩三天，或實習一天他可能就 OK 了。看有的性質，像我本來我本身的業務性質就比較客訴一點，因為要專業。如果需要專業性的話，可能搞不好要一兩個月才能完全熟悉。

Q-01：所以你第一次來就在那個單位？

Q-04：不是，我第一次是在展場，我是在保全的那邊，後來才到資料中心。那我們的館內派遣是從去年七月一起，全部都是由保全公司去承攬。到去年七月，就兩邊的性質不一樣，服務台性質跟展場保全業務可能不太相同，性質就分開了。

Q-01：服務台是一般你們場那邊要不要直接，要不要帶他們去？

Q-04：不用不用，我們有另外導覽的志工處理，他可能只是負責展品的安全，像我們可能有畫安全線，他如果超越的話會請他出去。他們是蠻單純啦，但是就是展品的安全比較重要。一半小時或兩個小時，休半小時這樣，就是會輪班。

Q-01：對業務之經驗傳承？對工作的配合程度（或團隊合作）？

Q-04：這方面是有外國的話，那他可能是實習個一天就 OK 了，就可以進入狀況。有一些性質可能比如說推廣攝影還有剪接之類的，他也要專業性質的單位，每一個空間做的工作性質不同。

Q-01：所以在這裡彼此之間的支援。

Q-04：我們彼此無法支援，我們是單獨的，比如說推廣的有分幾個空間，那他就是負責那個區域，其他的性質不同，可能也沒辦法。比如說你是現場的，服務台一定要有人在，不可能去支援到其他服務台。

Q-01：這樣是因為你這個工作的特質。

Q-04：館內的話，互相支援是譬如說這個空間你需要兩個人，那個空間需要一個人，可是他需要去化妝室，他不能空哨，那就會去支援，他們的支援是這樣但是一定要有人在。

Q-01：那是要協調還是要跟主管報備。

Q-04：那個自己協調，因為你有責任你自己空間的安全。

Q-01：因為他剛提到客訴的部分，最主要就是說在執行公務的過程他的職能，這個部分他有時候說不知道都不曉得，會不會有這類的問題產生。

Q-04：這個大概是沒有，應該是還 OK。

Q-01：與工作主管、同事之互動情況？

Q-04：對我們，譬如我們本身在 XX 組，那我們有的承辦人，我們這組的組長，我們相處都非常好。推廣也有推廣其他人，那彼此之間有時候我們像上下班打卡也會接觸到，那同事相處也都很好。

Q-01：這邊的用餐是都在裡面嗎。

Q-04：自己帶便當，或者是叫進來。

Q-01：派遣員工執行公務之職能是否能勝任？

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

Q-04：現在就是覺得我的能力如果能適合這個單位的話，看做到什麼時候吧，因為自己也要有心理準備，做這種短期的一年一簽，那有可能這個公司跟這個單位也一年一簽，那可能下個年度不見得是這家公司，像我就換了三家公司，現在是第三家公司。

Q-01：是否會有勞資爭議問題？如工作內容、退休年資等之問題？

Q-04：因為最早的時候是保全的，那保全的他現在也不在這裡，那後來改人力派遣是去年七月，去年七月到現在又換一家公司了。那以私人的人力資源公司，那一般應該是個人公司，個人的年資，那所以說勞保局那邊，是另外一個制度的。

Q-01：派遣員工應享之個人權益（如薪資、福利、年資累計、特休假、工作保障等）是否受到保障？

Q-04：他有承認，現在改人力派遣後，這家公司是有承認前面的。

Q-01：目前是在哪一家。

Q-04：我們是「00」，他有承認我們去年七月開始的年資，所以到今年七月的話，我們就會有特休。

Q-01：所以年資一承認後就會有特休假，那薪資勒？

Q-04：薪資的話就是，目前都是符合勞資法。

Q-01：符合勞資法是只有 17280 而已耶。

Q-04：不是，符合勞基法意思是說他的計算方式。那當然你說的基本工資，那我們看性質，像我們目前是分兩種不同的，一個是一個小時 95 元，但是 95 元他是依我們日薪，那 95 元八個小時，我們現在是採日薪制。我們是 110 的話就 880。那工時的話，比如我們一個禮拜只休一天，就剛好休滿，那其他都需要有人在，那就沒有超時，所以他有另外超時的費用，加班費就另外計算。

Q-01：那加班費他到底是計算平日的加班，還是有差。

Q-04：假日加班有另外多一個小時，還有另外超時，他兩星期算一次，不能超過八小時，那超出的部分就給薪，國定假日也都給薪。目前是依照勞基法有做這個。

Q-01：所以依你所曉得就日薪 95 到 110 有沒有更高的？

Q-04：有，有更高的，更高的是他們是屬於專案人員，他們好像到蠻高的，性質不同有不同的薪資。

Q-01：所以你現在的薪資？

Q-04：如果是兩個禮拜算一次的話就 880 休兩天，兩個禮拜休兩天，再加上超時的，再加上禮拜天延長一個小時的加班費。我們以前以月薪的話大概兩萬五，到兩萬六、兩萬七以上不一定，因為有時候國定假日、雙薪。

Q-01：這中間可能有些人在想說？

Q-04：有在想說是不是採月薪會比較好，因為目前是採日薪。

Q-01：工作時間之安排？

Q-04：二三四五算是八個小時，那六日的話會延長一個小時，因為是六點才閉館，所以我們會延長，給加班費。

Q-01：所以在目前看起來，事實上你可以去比較你在保全公司工作上感覺有沒有不一樣。因為有進步是從保全到這邊有進步，如果說您所曉得還是在保全的話有沒有進步？

Q-04：保全的話目前他們也有進步，因為比我們以前剛來的時候保全好。因為我現在不是在那邊，不是很瞭解他們目前怎樣，但是聽到以前同事在講，是有比以前好一點啦。

Q-01：對目前工作所提供的訓練與發展性？

Q-01：那在這邊工作除了覺得工作沒有保障，那訓練阿、發展性，發展性可能就我們講是不是有更好的一個發展，就職位啦，一大堆的我們就先不談那個，這個有受限。就如果以訓練來講，您個人的。

Q-04：訓練方面，以前的話公司會提供訓練啦，他可能是回公司去上課，利用禮拜一，一個月一次，像他們保全目前是這樣。那就是有上課，上一些人際關係或是跟觀眾互動阿，禮儀各方面的。像我的性質是，我在圖書館，那有一些專業的比如說編目部份，館內的館員會協助教我以外，我還會去比如說他們開課，有一些專業的課程會派我去上。

Q-01：所以機會多不多，出去上課？

Q-04：上過幾次。需要的話，跟館員一樣都會去受訓，因為這樣業務才能夠順利推廣。

Q-01：所以這個是屬於在職的訓練，不是回公司。那像保全的回去大概是人際互動這一方面的。那會有關藝術嗎？

Q-04：會會會，因為館內每個展，隔不久會換新檔，那每一個展之前承辦人是有幫他們保全，因為他們是在現場，所以觀眾多少會問一下，那他們是有幫他們導覽過一次，讓他們稍微有概念這樣。

Q-01：那用什麼時間來導覽？

Q-04：可能是上班前吧，可能花一點，花個二、三十分鐘去介紹一下這個檔展覽的性質或者是作品。有一陣子是都有做這樣子啦，都會協助瞭解，或者是說有一些資料，譬如說導覽志工他們有請老師上課，那我們都在執行，根本就沒有時間去上課，可能有書面資料，可能是想瞭解的都可以。

Q-01：那是多久辦一次還是經常。

Q-04：就我瞭解的話以前是經常，那目前我不在這邊，因為我不在那個空間裡面，以前是常會跟他們導覽。

Q-01：對勞動契約的簽訂與瞭解？以後是否會有退休年資之爭議？

Q-04：會，我們會看，那有問題會提出來。

Q-01：現在因為新制的勞基法都有提撥退休金，所以退休金是可以提的，你們其中有一個是說主要。

Q-04：主要會用派遣的應該是想說沒有資遣的問題吧，譬如說你一年跟你簽約，那如果你的能力符合他的需求的話，那他就是再跟你續任，那可能不符合需求就不見得，因為派遣就是說如果這個員工不符合這個單位需要的話，他可能就換人了，他有權利去要求派遣公司另外派人來，那換契約的時候可能就沒有繼續，不然公司可能覺得說你不見得適合他就沒有去，會有這種情形。或者說你知道這個工作就是這樣，那就自己離職了，也有人這樣子。

Q-01：對啦，自願離職當然是沒有什麼資遣費的問題，那要換的過程就是？

Q-04：我們在簽約的時候，他有說契約終止就是終止了，那個有時間性的，契約一年就是一年，或者是多久就多久這樣，也有專案的三個月或是半年的，之前也有那種短的。

Q-01：對這樣的制度還有什麼建議的，因為你是橫跨保全到服務台的。

Q-04：我們以前剛進來，可能大家也不太熟悉，館內也不太熟悉外包人力。像我們是第一次去做這種性質的工作，那個時候是比較多不合理的，但是慢慢的是有在進步，因為剛開始大家都沒經驗在磨合，那慢慢的一年一年的話就是有在進步中，所以覺得還 OK 啦，因為你在一般公司的話，你有可能說公司不見得保障是永久的嘛，也不見得是多少年。如果符合這個公司的需要他就是繼續用你。所以我們是覺得說差不多，跟私人公司也是都不見得那麼有保障，一般公司也不見得有。

Q-01：在這裡面有可能就是說藝術的薪償，另外留下來的機會也蠻高的。

Q-04：看你的工作狀況跟工作能力吧，我本身是國立藝專畢業的，所以我蠻喜歡藝術的。

Q-01：就整體執行公務之效能與效率來看，是否能符合機關之要求？

Q-05：基本上我的部分就是會協助原本的正職的剪接還有攝影方面的職務。所以，基本上我應該是符合那個的。

Q-01：應該是 OK 啦。

Q-05：對對對，因為我們就是照著那個流程走。

Q-01：你進來的時候就到這個單位？

Q-05：對。

Q-01：是否會影響員工彼此間之工作士氣？

Q-01：整體上從事哪些工作性質的工作？

Q-01：大部分都可以。你說剪接是拍攝的剪接，還是？

Q-05：就是我的工作的性質是，像我們推廣組如果有活動，那他們需要就是錄影記錄的部分，我就會拿 DV 去錄影。那錄影之後的後製也是需要我去完成。剪接成一段影片的時候有可能就是會變成我們館內的活動，就是承辦人員承辦活動。所以我的部分就是從拍攝到剪接到完成。比較偏影音方面的，因為我的工作是有點類似…。

Q-01：對於派遣員工執行公務之適法性？是否會有民怨的問題？

Q-01：對業務之經驗傳承？

Q-01：所以我先就跳到第三，業務的經驗傳承，就是說上任的時候？

Q-05：你是說上一個離職的員工傳承嗎？還是說我的上司？

Q-01：嗯。

Q-05：基本上我來接這個工作之前，他上一位離職的員工已經離職。

Q-01：是是是，所以說是主管。

Q-05：已經先行離職了。對！所以其實我沒有上一位的員工，他沒有傳承給

我，但是就是我主管，他會跟我講一下大概的業務的狀況。

Q-01：對業務之經驗傳承？對工作的配合程度（或團隊合作）？

Q-01：這個大概多久可以適應？

Q-05：多久？

Q-01：對，就是你要上手的話。

Q-05：這個工作嗎？

Q-01：對。

Q-05：上手的話，應該一兩個月要。

Q-01：那如果是專業？

Q-05：因為如果全部上手啦，對。

Q-01：就比較專業。

Q-05：對，比較專業一點，因為有的部分就是很快就會上手，可是有一些就需要一點經驗的。

Q-01：所以在整個工作配合，會不會彼此之間相合作？

Q-05：對，就是像我們，我是在00組嘛，那我們00組會有一些活動，那可能就是有一些活動的同仁，就是同仁比較缺人手的話，他們需要協助的話，我就會去幫忙。

Q-01：與工作主管、同事之互動情況？

Q-01：目前在整個氣氛，你覺得如何？

Q-05：很好！

Q-01：派遣員工執行公務之職能是否能勝任？

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

Q-01：你這個工作會不會面對民眾？

Q-05：面對民眾，比較少喔。基本上我不會直接面對民眾。

Q-01：你是升等。

Q-05：對，後製的部分。

Q-01：所以這個部分要不要簽章？

Q-05：蓋簽章嗎？沒有。

Q-01：不會嘛。

Q-05：對。

Q-01：整體來看的話，你過去的專長就學這個？

Q-05：過去我是學傳播相關科系，但我不是學剪接的，我是念傳播管理，比較偏管理類。

Q-01：OK。所以你們在實習的過程？

Q-05：沒有，當初是在還是學生的時候就是有接觸剪接，但是就是並不是專長啦。後來也是進來之後，自己再練這樣。

Q-01：應該多少有一些機會

Q-05：會有概念。

Q-01：對。工作的內容就你剛所提到的，就是佈製啦、剪接啦、後製啦。

Q-05：對，錄影影音。

Q-01：嗯，錄影影音之類的工作啦

Q-05：還有可能就是器材管理阿，有人想要租借演講廳，那時候我們可能就是要去協助這樣。

Q-01：器材管理，誰來租借？

Q-05：租借，主要是我的主管啦。

Q-01：是內部的嘛？

Q-05：因為他們那個要審核，所以他才有那個權限。

Q-01：OK。

Q-05：當然我主要就是配合。

Q-01：是否會有勞資爭議問題？如工作內容、退休年資等之問題？

Q-05：退休？現在目前還沒有，因為我還蠻年輕的(笑)，對。

Q-01：對，因為會問這個，就是說有些人你現在可能都還不是很清楚。

Q-05：對。

Q-01：派遣員工應享之個人權益（如薪資、福利、年資累計、特休假、工作保障等）是否受到保障？

Q-05：是說我現在的薪資是多少嗎？算日薪的。

Q-01：日薪是？

Q-05：880。

Q-01：880，所以 880 日薪一個月是？

Q-05：就是算一天日薪，所以就是有來工作才有錢阿，但是我的工作…。

Q-01：平均大概？

Q-05：平均大概會有兩萬五左右吧。

Q-01：嗯嗯。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

Q-01：工作保障是沒有啦。工作時間，大概是八點。工作內容上，是都有受到平等的對待。

Q-05：基本上，因為我的工作比較特別，其實館內只有我還有我的主管，就是兩個人在這裡。對對對，所以就是那個工作，這一類型的工作就是我們兩個分擔。

Q-01：那會不會很重？

Q-05：會不會很重喔？怎樣定義會不會很重？

Q-01：就是說，如果我們一直要想留記錄。

Q-05：會，會拍很多。

Q-01：會拍很多，像你們這個，要加班嗎？

Q-05：要時間，那要另外加班。

Q-01：就是平常日這些就可以處理？

Q-05：基本上，平常日我就會把工作的東西完成嘛，除非是他真的很急。就是那個承辦人員很急，他想要很快拿到這個影片才有可能，如果說做不完的話才有可能加班，但是基本上不太會加班的。

Q-01：如果因為是工作太多加班，會不會給？

Q-05：會，如果是上面的要求我加班。

Q-01：那對目前所提供的訓練，你有沒有什麼訓練？

Q-05：就是我主管，對。

Q-01：你主管教你嘛？

Q-05：對，就跟我大概講解一下，我會從一開始做到最後，因為我的主管不會干涉我中間怎麼去完成那個影片的，但是我最後的成果就是會給那個活動

的承辦人嘛，那個承辦人會驗收我的影片。其實我的主管給我還蠻大個空間發展這一塊的，所以我覺得算還不錯。

Q-01：工作時間之安排？

Q-05：因為我只休一天。就是一個禮拜只休一天，一個月四天。

Q-01：那假日的時間？

Q-05：假日出勤的話嗎？

Q-01：對對對，就是周日你們不是會多一個小時嗎？

Q-05：對，因為多一個小時，那一個小時就是算加班，但是其他的都不是，其他就正常這樣子。

Q-01：對勞動契約的簽訂與瞭解？以後是否會有退休年資之爭議？

Q-01：所以你進來的時候就是跟他們，公司是 XX？

Q-05：對。

Q-01：薪資是依照他們原來的？

Q-05：對阿，就固定了。

Q-01：就固定了嘛。

Q-05：對阿，那都是固定的。

Q-01：就是說當時在聘的時候，那個契約上面就已經寫了？

Q-05：對對對，那都是固定的。

Q-01：整體工作就是說你在工作的範圍。不曉得 XX 有沒有跟你們簽？

Q-05：有阿，勞動契約就是我們，他有跟我們簽那個一年一月那個算勞動契約嘛。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

Q-01：是，那裡面的內容你有沒有大概看過。

Q-05：我當時有看過耶，但我現在不知道記不記得。

Q-01：因為這個部分就我們剛在講就是像說特休，XX 就我曉得會去累積。會不會去考慮到說退休，這個一年一簽？

Q-05：沒有繼續就只好離開，你是說一年後嗎？有，這個我都知道，這個我蠻清楚的，因為簽這個可能下年度也不是這個廠商，或是本單位可能有想要調動人員的話。

Q-01：但是表現的話一般應該會留下來，尤其你們有特殊專長，要從頭這樣訓練要花一點時間。

Q-05：對，會留任。

Q-01：那你在來的這段時間，派遣這個制度，你覺得如何？

Q-05：比較不能升遷吧，就是企業的話，你可能表現好還是怎樣，他就是會給你一些獎勵或者是什麼，可是我是覺得派遣人員就是真的福利還有薪資會比較低一點，就這一點。可是我們簽之前其實當初就知道了，所以其實也不會去講什麼，但是如果額外想要講說派遣什麼，我們當然會希望如果可以的話就是薪資好一點、高一點，福利好一點。

Q-01：他這個是受限於性質。

Q-05：對對，我們也瞭解，只是就是自己希望這樣。

Q-01：對，就是希望這樣，那現在也在修勞基法，最後會怎樣我們也不曉得。

Q-05：因為現在的話就是像我們做的再怎麼樣好還是什麼，其實薪資就是這樣，福利也不可能更改，其實他就是就藉這個條款。

Q-01：有沒有什麼其他的獎勵。

Q-05：沒有阿，就是完全沒有阿。

Q-01：那這樣會不會覺得？

Q-05：我覺得多多少少吧，就是看個人阿，可是像我們現在薪資日薪 880 嘛，如果以外面的企業來講這樣的薪資算低的了耶，因為我們週休只有四天，以服務業或是一般企業來講，我覺得是算不高，不高之外我覺得，像他們也會有額外的獎金像接 case 也會有獎金，或者你表現好的話可能公司也會給你一些獎勵，或是說你做多久會有升遷的動作，會有加薪做滿一年可能會加一千塊或兩千塊這樣。可是這個的話就從頭到尾好像都是這個形式，就不管你做十年還是 880，因為我知道有的人已經做很久了，可能七八年。

Q-01：那現在我所看到的。

Q-05：對，就是特休。

Q-01：在這個部分。

Q-05：因為我是在行政區所以我不用，但是如果是外面的展場的他們就需要，對。

Q-01：那不曉得他們那個展場的。

Q-05：你是說薪資嗎。

Q-01：服裝。

Q-05：他們上個廠商是廠商幫他們做的，但是這個廠商我就不是很清楚了。因為每個廠商他們的規定有點不太一樣，因為我聽說他們這個廠商，如果你要離職的話，還要服裝的錢，如果你中途離職的話，因為他就已經幫你做了，那他還要做可能下一個接你的那個人。

Q-01：是現在這個廠商，所以這個是現在這個廠商做的喔？

Q-05：我不太清楚耶，可能還要問他們。

(六) 中央行政機關 R (受訪者包括一位承辦人員一位派遣勞工)

R-01：就整體執行公務之效能與效率來看，是否能符合機關之要求？

R-02：從 89、90 年開始實施，目前實施情況還不錯，當然這個制度沒辦法維持這麼久。

R-01：那主要是因為公務人力的編制無法擴充，業務一直增加嗎？

R-02：補充公務的不足，人力的不足，技工工友的編制也給予一個很大的壓縮。

R-02：公務人力也一直在縮減。

R-01：業務應該也有增加？

R-02：業務一直增加，可是人一直減少。

R-01：所有公務人力的編制定下來在過去的時空背景是不一樣的，但可能用過去的編制到現在，可是業務量一直增加，人手一直減少，有可能中央乾脆去任務化等等，那這個部分反正就是下來你自給自足嘛，就這麼多，不要整個限制，有可能嗎？

R-02：某些機關的屬性是可以，就是可以營利的那種機關，但是我覺得政府機關應該負擔更多民間不可替代的，就像基礎研究、基本服務。不會賺錢的單位不可能叫民間來做，例如說一些研究單位，像公所這些業務都是基本為民服務的，像研究單位這種基礎研究要靠委外人力來取代就沒辦法。

R-02：說要刪幾個研究員，刪這個我覺得，還是要請幾個特聘的來取代，不然取代不了。

R-02：刪了可能在外表上看不出有什麼變化，我少幾個人力頂多就是研究少做點。

R-01：主要是整個經驗傳承的部份會有影響。

R-02：但在短期內會看不到，會看到那個機關還是一直存在，可能要十幾年後斷層出現之後，接續不起來了才會看得出來。

R-01：在經驗傳承部分，從派遣人力進入到能夠把它的經驗傳承，會不會產生蠻大的落差？

R-02：從長期來看，就像 O 組長講的，如果從 2、30 年來看，我就感受到這十年當中有一個斷層存在。研究人員出缺，補上來的是一些臨時的人員，但是你不可能傳什麼下去，這中間會有一些問題。

R-01：那配合上面呢？會不會還是要有一個磨合期？就是用派遣人力和長期在組織內的人員，應該有蠻大的落差，對單位的了解，大家的投入、默契。

R-02：一定會，我們是從基層研究員一步一步上來，到能做研究員需要二十年的時間，而現在換新的補充人力，不是正式的人員但他擔任正式職缺，還是要訓練，訓練到很熟練的時候，他卻離開了，新的人又進來，又必須要訓練。

R-01：訓練投入的心力很多，但有些人爲了往後的發展要考試取得正式資格，這些人會不會在平常就把部分的時間挪到自己想要做的工作上面，配合度如何？

R-02：我覺得這個是還好啦！我覺得跟主管有關係，也跟當事人有關係，如果說他做的事情跟他現在受訓的東西是一樣的，他就會比較認真，因爲這些東西可以增進他往後的實力，如果以研究單位來說，在上班時間念書，對我們來說也是這樣，因爲我們要增進寫報告、改進實驗的能力。所以在研究單位實驗室我們不可能把這些研究員當成勞力工，我們還是會鼓勵他思考。所以這部份還好，如果遇到一些比較應付了事的人，這就要看主管。像我的實驗室也有一些虛應故事的人，做一下我就叫他走了。

R-01：所以這種勞工是簽契約？是勞務工跟派遣廠商簽契約，但若要叫他走還是有一定程序。

R-02：我們還是透過廠商。其實我對規定不清楚，我們還是跟勞務外包公司

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

說，這個人可能沒辦法勝任，請廠商去告知，照應有的程序換掉，這中間幾天我就不知道了。

R-02：大概一個禮拜到兩個禮拜之間。

R-01：你們這個好像比較短，其他行政單位都一個月以前告知，然後兩到三天就會遞補上，離職必須要書面的交接，可能那種屬性較屬於例行性的內部業務，跟研究工作還是有差異。

R-02：我們的業務較複雜，除了實驗研究還有 00 園的部份，有保全的部份，外包公司就用另外一種方式，介紹他到另一個保全，所以他也沒有失業。從事這個行業的人都知道，但至少不會馬上中斷他的生計。

R-02：就派遣公司來講也只是轉換一個部門而已，A 公司不要他，把他轉讓到 B 公司去而已。

R-01：有的是內部調動，有時候待遇可能差一點，但至少比沒有好一點。

R-01：與工作同事間的相處狀況，有沒有什麼不愉快？

R-02：我這邊是沒有。

R-01：很多行政單位會把他們視為次等公民，用命令的方式，做不好就罵人，很不受尊重。

R-02：在研究所我是覺得還好，我們也蠻需要他們的，所以基本上我們也不會命令他們，當然有些人可能處得不好，不要說派遣勞工，同事間自己也有可能處的不好，這比較難說。一般來說我看到的，就是有需要嘛，所以也不會做這種事。

R-02：這種情形在一般行政機關比較容易發現，在某行政機關，他的階級屬性就蠻明顯的，其實我到這裡來發現這裡的分際很模糊，上屬下屬比較沒有距離，互動良好，所以我覺得派遣人力來我們機關比較沒有融入的問題。

R-01：派遣人員會有機會代表機關執行公務嗎？對於派遣員工執行公務之適法

性？是否會有民怨的問題？

R-02：一般來說我們那裡碰到的機會會比較多，但我們的作法是真正對口的還是正職的公務人員，派遣人力還是協助，當然有些派遣人力很熟悉業務了，他也可以直接去對應民眾，在還沒有這麼熟之前都盡量讓他們在幕後。因為如果到前面去面對民眾，在業務還不熟的情況下，他有可能只瞭解自己的事情，別的都不知道。

R-01：所以會有民怨的問題？

R-02：所以如果派遣人員沒辦法解決的問題，我們的作法是請派遣人員將問題和聯絡方式留下來，然後留給我們，我們再去解決。至於民怨的問題，這種情形最多也是在 OO 園的部份，不過到目前為止還好。我們的作法是保全一率都是穿制服，民眾看到穿著制服的員工都會認為是正式員工，另一部分是，我們會跟保全說，你今天來這裡不要只是用執行勤務的方式，盡量用勸導的方式對待民眾，真的沒辦法我們還是要站出來。當然新進的時候難免會有不適應與銜接的問題，多少會有一些摩擦，但透過我們的教育訓練都可以解決。

R-01：平時會給予他們一些教育訓練或是進修的機會嗎？

R-02：我們的部份，出去進修倒是沒有，少數跟勤務相關的研討會我們會答應，有的像是消防講習或急救講習等。

R-02：行政人員的教育訓練也有在做，像是會計人員的課程，我們這邊也有派去上保管的課程、採購的課程，因為有不定期的開設課程我們會叫他去上課。

R-01：所以這個課程都是上班時間？

R-02：像研究人員更是沒話講，研討會都會去。

R-01：這也是跟他執行業務有關係，那這樣看起來都蠻彈性的。

R-01：有沒有發生過爭議？

R-02：最近有發生我們認為他不適任請他離職，他心裡可能會有芥蒂就會去投訴。

R-01：那個比較是屬於是個人行為，我比較擔心的就是有關法律方面的爭議。例如像 00 員工、00 館的案例。他們在本身管理上有問題，勞務外包出去之後他們可能覺得就不用管了，薪水方面和工作方面跟契約內容的爭議。還有經常調動、休假、沒有正式訓練就去導覽還有命令他們等等。到最後還演變到要繳交驗孕報告的情事出現。有可能在工作需求書和契約書內容寫的不清楚所導致，機關也被開了兩張罰單。我有去訪問 00 館派遣人員，他基本上立場比較偏，因為他本身就是受害者，他說勞動派遣這個制度叫「奴隸制度」，這已經是相當偏的見解。他的學歷相當高，所以當初找他可能是爲了要接待外賓，館方都沒有出面，都委託保全公司，所以管理上可能本身就有問題。他們把原來專業導覽名額刪掉，找這些人兼保全跟導覽員，但是這樣工作內容跟實際上就會有落差，所以有很大的問題。所以有時候需求書和契約若不清楚很容易被派遣公司牽著鼻子走，後果卻是機關要承擔。

R-02：我們這裡可能還好，像他們秘書室，招標前一兩個月就會要求單位寫工作需求書，看預算多少可以請多少人，看他們是要來做試驗還是補疫苗還是要做保全，都寫在需求書上面，所以這部分應該是還好。

R-01：有經驗當然準備起來紛爭會比較少。

R-02：現在都沒有一個範本出來，大家也是邊做邊摸索。

R-01：應該可以去問一下別的單位，有的做得不錯，可以去問他們意見。像是 00 大學的保全校警的維護，那個案子從前面的需求書我有幫他們看過，去了才知道那個案子分三個階段招標，第一階段是內部文件審查，第二階段就是打分數看看哪些符合資格留下來，第三階段就是議價。這樣的話把利潤壓縮，以後問題會出現。

R-02：我沒有記錯的話 00 館的清潔標似乎也是這樣，他們也有一個 00 園博物館，他們包括庭園維護這部份，似乎也是用這樣的方式招標。

R-01:但可能要看，即使標到了，未來的服務可能會變差，因為沒有利潤他們就不會多投入，有一些沒有利潤的就開始減原來該給的福利。

R-02:基本上這些廠商應該都會想要有利可圖。

R-01:我是覺得合理的利潤要給人家，最低價標當然就是大家一起標，所以有一個底價，例如本來一個月最低有八千塊的利潤，但我可能爲了要競標我就削掉剩一半，在其他的消費可能都砍掉，未來的服務可能就變得比較不好。

R-02:我們應該沒有這個情形，因為我們都把價格定死了。

我們現在還是用最低標，但我們規範是比較詳細一點，現在最大的問題是有的會苛扣員工薪水，比如說勞基或勞退，這些我們都把它定死了，你就必須要付給勞工，我們看到副本的憑證我們才會付給你錢，所以這方面應該是不會有問題。

R-01:福利方面的話是由派遣公司提供還是相對的要從員工的薪水提撥?

R-02:他們去年好像是要叫員工繳福利金，但是員工不願意繳，所以基本上員工不願意繳福利金就沒有福利，譬如說三節獎金等等。我記得第一年的廠商有發中秋節月餅阿、粽子等等，後來就沒有了，去年廠商就說要繳福利金。

R-01:所以員工不願意扣的話就沒有其他福利?

R-02:對。我們這邊強制的就是基本薪資的保障。

R-01:所以員工不願意扣福利金就沒有其他福利了?

R-02:我們這裡強制要求的就是保障薪資，我們如果要求兩萬，他們不能扣勞健保和提撥勞退的部份。

R-02:像結婚、生育那個都有，照勞基法休假、給錢。

R-01:那員工如果結婚生育請假，人力的替補情形是?派遣公司會提供嗎?

R-02:目前是還沒有，是自己內部 cover，像有人請喪假，員工請假的時候

派遣公司並沒有派人來補這個缺。其實契約並沒有很詳細的定這方面的規定。

R-01: 有時候在審查的過程會做一些要求，就做成記錄。喪病假的天數可能比較少，如果是產假一請就是七八個禮拜，如果缺這個人就是一兩個月不在，這種情形有嗎？

R-02: 有阿，XX 組前一兩年有遇過這種情況，就直接請假，但人力沒有另外補進來。

R-01: 這就是 OO 館為什麼要繳交驗孕報告的原因，因為一旦請假，他們就要派員補足，這些都是額外的負擔。

R-02: 這個部分我是不太了解，因為我也沒有遇到這種情形，普通我那邊的員工如果要請比較久的話，他就會自動離開了。

R-02: 像這種就是說僱用人跟被僱者關係很好，也許在那邊待了很久，就會給他方便，如果按照一般的勞務契約來講比較一板一眼，你派駐到這裡來你兩個月不在，應該要另外派員來補足，但我們這邊採取比較寬鬆的方式，不會有額外的需求。

R-01: 但是這樣的話業務要如何推動？不會有過重的負擔？

R-02: 基本上還是內部人員自己分攤的作法。

R-01: 這樣或許比較不會有爭議，但你們就會比較辛苦。

R-02: 也許碰到某些人他可能很堅持的時候就會要求他們補派人員。

R-02: 對阿，因人而異吧！

R-01: 派遣員工換公司的話，年資是否會繼續累計？有無特休假？

R-02: 年資就沒有了。也沒有特休假。這也是一個盲點。其實投標的廠商他都有好幾個公司牌，他今年標這個明年用那個來標，所以雇主每年不同，勞工每年換新老闆，就沒有所謂的特休。

R-01：現在勞委會所屬單位是要求原本的派遣員工留下來，然後承認他們的年資，這個年資是有關特休假的，跟退休無關，要跟派遣講明。

R-02：那個部分在契約要怎麼寫？

R-01：他們沒有寫，但是用口頭，然後做成記錄。因為他會認為這些人是我的員工，要留是他們要留，這些人留下來是因為業務經驗的傳承，或是表現很好願意再留下來，也希望他們配合。所以他們用公費跟營業稅拉高的部份去補這個部分。公費譬如說教育訓練，有些要單獨辦在職訓練，在職訓練有時候用假日或晚上額外的時間，找講師或是交通費用公費扣。或是福利金用公費扣，他就是編一筆彈性運用的費用，但有一定額度。薪資部分包含勞健保、退撫的部份都要壓死。依目前來看，他們那些短期做的對勞動者本身來講，對勞工還算不錯，除了三節獎金等福利外還有考核獎金。

R-02：那些獎金也是機關另外編的？

R-01：就是在公費裡面。就是說我有一筆讓你彈性運用的費用，額度不是特別高，但是可以自由安排。

R-02：這種工會會造成一個問題，譬如我編十萬給工會，但東扣西扣到最後只給了五萬塊。

R-01：有可能，所以他們就是說要編哪些要詳列，要把它列出來。

R-02：那就要把它列死阿，比如說我年終獎金我要給你一個月，年終獎金兩萬五我就把它列出來。勞健保、退撫也一樣，就是列死了照那個付給他。但是這個問題我們機關討論過，會計室不肯給，包括年終獎金，我們現在也沒有年終獎金。

R-01：年終獎金要看跟派遣公司談，如果那些比較有良心的就會給，但派遣公司一般都覺得賺得不夠多。

R-02：機關沒有編給他，他一定不會給。

R-01：但我碰過一家不錯，因為派遣執行業務很辛苦，那家公司的總經理他

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

自己掏十萬當做工作獎金。

R-02：我們這邊的福利唯一的可能就是尾牙，但尾牙都是我們自己出，不是公司出。

R-01：我去訪問 OO 局，他們也都說他們沒有福利，他們是用讀夜校工讀生，什麼福利都沒有，薪資就是 17,280 基本工資，唯一福利就是參加聯歡晚會活動。他們是單位的福利委員會撥款的。現在就是那個三角關係要看哪一個比較有良心，他就比較能夠在互動上會比較好。

R-02：國內不是要簽勞動派遣法，這個案子聽了很久好像沒有下文？他的困難點是什麼？

R-01：第一個是工會反對，工會團體反對的重點是這樣，正式員工都把它解除了，用派遣來補足人力，現在的工會都是強制入會，現在工會都是產業工會，例如說中鋼公司裡面就有一個工會，所有員工都是工會會員，當人力出去四百個，派遣補四百個進來，你就少了四百個會員，會削弱工會力量。那勞委會後來也同意派遣員工可以參加工會，但他們會認為正職的工作會受到威脅。

R-02：不過派遣業一直存在阿。

R-01：所以研考會當初為什麼要做這個，因為大家都有一個詬病的地方，就是派遣勞工用的最多的是政府機關，大家都講說政府帶頭違法，但開玩笑就是說根本沒有法，因為根本沒有勞動派遣法怎麼會有違法之餘。所以現在大家都在打迷糊仗，本來今年要談，但現在問題更大，日本已經宣告不使用派遣員工，因為失業率高，希望用正職。要看日本以後的發展，如果他們進行的很順利的話，未來台灣要推就很困難，因為日本有勞動派遣法，台灣沒有派遣法只有草案，這個就蠻難的。台灣以後如果不用派遣的話，第一個衝擊的就是公部門。

R-02：如果不用派遣就要學日本，再回歸回來讓政府直接僱用。

R-01：但現在就是兩難，因為現在一直在精簡人力，現在又增加勢必就要修

法，員額編制都是幾十年前的編制，以前比較單純是那麼多，現在比較複雜也那麼多，但還又刪減，有可能回復或是增加，我認為比較難。

R-02：我個人認為政府用短期，應該要治標，就是說我臨時撥個幾十億短期僱用個半年，降低一下失業率，根本沒辦法治本。

R-02：美化數據而已。

R-01：現在誰來做都沒辦法，因為整個環境沒辦法創造就業機會，沒辦法有類似創造就業機會，後面那個補不上去，只能稍微美化一下數據。

R-02：像這種對我們來說很困擾，有點像雞肋，食之無味棄之可惜。來半年頂多一年，但我要花很多時間訓練他，不然就只能做一些簡單的勞務工作。

R-01：但這樣效益就不高。像教育部也有這種短期的名額，像是專任助理。

R-02：所以對他們來說也會是另一種壓力，因為他們知道他們待在這裡的時間不長，所以是先佔到名額，我可領一個月就領一個月，我盡量在外面找工作，找到他就走，我就又要再一次公告招標。

R-01：當初我們就是跟他說你這個就是這樣，在這段時間你就趕快預留你的後路，時間一到你就必須走。

R-02：我一個半年換了三個人。

R-01：所以派遣人員的發展性來說，他們會一直待下來嗎？像約聘僱的那種？

R-02：要看個性啦！每個人狀況不同。他們有些就是很安於現狀，比如說你上了年紀四五十歲了或是家庭主婦，他也不可能再去規劃什麼，所以長久下來他就適應下來了。

R-01：但如果未來要退休呢？有無退休金的問題？

R-02：應該不會考慮這麼多吧！我看他們對勞基法也不是很懂。

R-02：不是不懂，我是覺得他們是礙於現況沒有辦法的辦法啦！現在他們能

找到的工作就是這樣。

R-01：雖然現在有提撥，但相對來說還是比較差。而且現在年資到底要怎麼算還是問題。最後一棒問題會很嚴重。

R-02：我們這邊是畢業的學生比較多，所以他們遲早都會找到外面的工作，所以這種情形至少都會碰到，但如果就我們 OO 園或行政單位來說，流動率可能就沒這麼高，像一般四五十歲的人要找工作也不好找，所以就將就待下來。

R-01：雖然這樣將就也很穩定，但一到退休年齡的時候問題不知該如何解決。

R-02：一百個人可能會有一個去吵這個問題，但一旦吵了問題就很多。

R-02：像我裡面有兩個員工就是這樣，我常問他們待在這裡這麼多年了有什麼打算，他們也沒有什麼打算，如果要僱用就繼續做下去。

R-02：因為有人做了五年十年其實也沒有動力再到其他地方了，這個地方環境業務也都熟悉，很多人其實也都很依賴他們的，當然這個時候會想說沒關係，薪水也過得去，但不知道哪天他會不會跟別人聊過之後重新思考這些問題就不知道了。這應該是全國性的問題。

R-01：派遣勞工會不會去了解勞動契約的內容？

R-02：應該是會看啦！像我今天早上問了一個員工說：「你簽的是定期還是不定期？」他不知道，所以雖然有看但可能不太懂內容的意思。

R-02：其實不要說他們，我本身也不了解什麼定期不定期。

R-02：他們簽的應該都是定期契約。

R-01：但若以勞基法來說，今年簽，明年再續簽，這樣就變成定期契約了。

R-02：但續簽的對象不同。

R-01：這個就是漏洞，但是因為他都在同一個單位，依照勞基法，你使用人的服務裡面，今年簽隔年再簽就變成要換約，換約在同一個單位裡面就要變

成不定期，這個會有爭議。但這些問題都還沒被提出來，如果當有人被 fire，這個問題就會被挑出來。其實勞工對於其權益曉不曉得，大部分都不知道。所以在派遣員工簽勞動契約的時候大概會大致上看過，不要有不合理的狀況就可以了，但員工不了解就要看他們了。

R-02：我擔心的是員工不在乎自己的權益，第二個是什麼都不了解，有的人會比較有正義感，會挑出公司不公平的地方，就開始爭取，問題就出來了。

R-01：有一些蟑螂律師就是專門做這個，就是挑毛病然後幫你爭取，利益分一半。

R-02：像這樣子我們機關會有什麼問題？

R-01：問題可能沒有，但對整體形象可能有負面影響。責任追究的過程中也是很麻煩。

R-02：因為事實上勞工就是在我們這裡工作，他只是每年換老闆。

R-01：這個問題還沒有被挑出來，如果被挑出來還有得爭。我曾經做了一份問卷去了解現況，OO 站打電話來問，他們就是有這個情形，到底要當作是定期還是不定期，他們的認知就是不定期，他們知道一旦每年換約，不定期到時候要解僱就至少要給資遣費。但這個經費來源就有問題。所以 OO 部那時候跟廠商說，如果怕人力會有人力延續的問題，你們就聘十一個月，一個月不要聘，第二年再來，然後就歸零。

R-01：不曉得你來這個單位多久？

R-03：我在這邊兩年多快三年。

R-01：有沒有特休假？

R-03：沒有。

R-01：也還是沒有？

R-03：對。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

R-01：公司每年一換嗎？

R-03：對。

R-01：年資不累計？

R-03：不累計。

R-01：那有沒有考慮到以後退休的問題？

R-03：我只有考慮到要換工作的問題，因為應該是不可能在此種條件下做到退休。

R-01：所以你未來的規畫是繼續留在這邊，還是要取得什麼樣的資格，或是有其他的規畫？

R-03：未來的規畫有兩個方向，一個方向是考公務員高普考，另外一個方向是，如果考試一直沒考上的話，就考慮去找工作。

R-01：再換正式的？

R-03：對，換另外一個職業。

R-01：還是做研究工作？

R-03：不一定，當然就是要看找到的工作形式。看哪些適合自己，如果有研究方面的工作我也很願意做。

R-01：因為每年一換，可能連升遷、退休的年資可能都有問題。

R-03：對啊。

R-01：這個你們都曉得？

R-03：知道啊，因為這邊如果以勞務外包來說，比較像是過渡時期，暫時有份工作。

R-01：勞務外包總共有多少人？

R-03：這個我不清楚。

R-01：像你們在這邊，平常做實驗或者其他的，試驗所這邊要求的任務，大部分怎麼配合？

R-03：看老師怎麼交代給我們工作，就是盡量做完，如果有老師趕著要的報告，或者是實驗數據，我們會盡量完成。配合老師，偶爾也會加班把事情做完。

R-01：加班有沒有加班費？沒有？

R-03：加班費是不會要啦，因為這也是份內工作，如果是假日加班才會有補休。一般平常日如果晚一兩小時或者是提早來，這種都還好。

R-01：對這個工作蠻喜歡的？

R-03：還不錯。

R-01：跟你以前所學專長？

R-03：一樣的，我以前就學森林。

R-01：跟正式員工之間互動如何？

R-03：OK，還不錯，有些是老師，有些跟我們比較合得來的員工感情會比較好一點。

R-01：當時進來多久可以適應這樣的工作？

R-03：因為我剛進來這邊有些東西我都不會，也是進來之後才慢慢學，完全適應的話可能要一兩個月，基本的操作、實驗的問題也要重新學，因為每個實驗室的習慣不太一樣。

R-01：像你們有沒有老鳥帶菜鳥的機制？還是要自己摸索？

R-03：我們是助理，如果一開始進來，老師沒有其他助理的話，就是問老師，或者看有沒有其他在同一個實驗室工作的助理可以請教。老鳥帶菜鳥也是

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

有，比較會的學長學姊們，也是很願意提供幫助。

R-01：所以他們也可以做經驗的傳承？

R-03：對，可以。

R-01：像你在這邊待一兩年了，這樣算資深還是一般？

R-03：算一般，資深應該還有很多更資深的，但是大部分的員工也差不多是這個時間，有時候汰換很快，有時候做得比較合就會做比較久。

R-01：這邊汰換率會不會很高？

R-03：還算高，因為有些是找到新的工作就走了，有些是可能考上考試就離職了。

R-01：如果你們要準備考試、做自己的事情，老師會不會講話？

R-03：如果老師分配的事情都做完，在空閒時間唸書老師不會反對，而且他會蠻鼓勵我們自修。

R-01：跟你們做研究也有相關？

R-03：對，而且如果是念森林的話，這邊會有蠻多資料可以參考。

R-01：平常工作會不會接觸到民眾？

R-03：我們比較不會，是屬於實驗的部分，如果要接觸民眾，可能是 00 園那邊比較會接觸到。

R-01：那邊勞務部分比較高，你們這邊是做研究。

R-03：對。

R-01：你們這樣一兩個月以後，在做實驗上等等都不會有問題？可以獨立做，還是偶爾還是得請教人家？

R-03：大部份可以獨立，但有時候有些不懂的，還是要去請教。

R-01：那進來需不需要職前訓練？

R-03：不用。

R-01：派遣公司也沒有職前訓練，來就交人，拍拍屁股就走人？

R-03：我不知道別的派遣公司是怎麼樣，我們這邊是老師自己應徵的。

R-01：再掛在派遣公司那邊？

R-03：對，所以是老師應徵我進來，進來之後老師帶我們操作東西，或是學長姐帶我們熟悉認識環境，有實驗的問題也是問老師。分配完，學長姐會幫忙帶我們，如果不會的話就是在前一兩個月熟悉，知道怎麼使用。

R-01：所以你們性質跟一般勞務不太一樣？差異蠻大的，因為你們是老師直接甄選，然後由老師帶？

R-03：對，或是其他助理、學長姐來帶。

R-01：其實勞務部分，一般派遣公司進來之前要做職前訓練，起碼你要了解這個單位，這個是最基本的，然後有一些對公務的倫理守則，這個不曉得你們要不要？有一些是保密協定，哪些不能帶出去等等。在這些情況之下，依你來講，在這邊應該不會碰到勞資爭議問題，有沒有聽過像助理或植物園會產生勞資爭議的問題？

R-03：好像也沒有，因為薪水問題一開始就有講清楚。

R-01：你們現在薪水大概是多少？每一年都是 renew 嗎？

R-03：對，勞務外包，如果大學是兩萬五。

R-01：如果研究所呢？

R-03：研究生我比較不知道，印象中好像是兩萬八還是三萬。

R-01：不高？

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

R-03：我不太記得，大概是這個範圍。

R-01：這是個過渡。會不會再從薪水裡面去扣勞健保、福利金？

R-03：會扣勞健保。

R-01：扣完實領多少？

R-03：實領兩萬四千多、兩萬三千多。

R-01：不會扣超過兩千塊？

R-03：不會。

R-01：整體來講，工作環境不差，如果跟學校比起來，這邊的設備？

R-03：跟學校比，會比學校好。

R-01：這邊設備更專業、更專精？

R-03：對，在學校畢竟使用的人很多，學生素質也參差不齊，可能在機器上的維護、使用保養方面比較不會那麼好，這邊平常使用會蠻注意的，學的時候都會比較仔細小心點。

R-01：薪資以外，你們還有沒有其他的福利？比如三節獎金、年終獎金、生日禮金等？

R-03：都沒有。

R-01：工作時間，上下班需不需要打卡？

R-03：要。

R-01：八點到五點？

R-03：對。

R-01：工作自主性高，工作專業蠻受人尊重。是否知道來這邊要跟誰簽訂勞

動契約？

R-03：我知道有個負責勞務外包公司的小姐，她是負責我們的契約。

R-01：是否了解契約內容？

R-03：有稍微看一下，只大概知道哪裡要簽名而已。仔細的內容就沒有特別研究，因為像薪資等在之前面試就已經討論過，所以就只是一個契約，不會注意太多。

R-01：有稍微看一下，但是對內容不是很熟悉？

R-03：嗯。

R-01：平常除了做實驗之外，是否需要外出蒐集資料？

R-03：要，會需要。

R-01：一般都到哪些單位？

R-03：文書資料嗎？

R-01：文書資料可透過電腦蒐集，但你需要做實驗，是否有些材料需要從外面帶進來？

R-03：有些植物是自己去採集的。

R-01：大概會到哪邊？

R-03：不一定。

R-01：要不要上山？

R-03：對，要到山上採集，全台灣都跑過。

R-01：那怎麼出去採集？

R-03：大部分是派公務車。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

R-01：對哪個地方印象比較深刻？

R-03：之前去台東比較多次。

R-01：主要是去那邊找哪些樣本？

R-03：之前在做台東蘇鐵的計畫，所以常去台東紅葉蘇鐵保護區那邊。

R-01：那邊已經告一個段落了？

R-03：對，出外採集已經告一個段落。

R-01：要多久去一趟？

R-03：不一定，有時候要看採集進度，平均大概兩個月左右，當時出差比較頻繁。

R-01：公務車出去，當天晚返嗎？

R-03：沒有，不可能，去一次可能要好幾天。

R-01：到那邊住哪裡？

R-03：住在那邊的工寮，或者搭帳篷。

R-01：大部分都夏天去？

R-03：對，因為夏天水比較沒那麼急，可以過溪。

R-01：出去大概都會幾天？兩三天？

R-03：兩三天要，其實不一定，有時候如果近一點的地點就當天來回，台中高雄那種比較遠的就要兩三天，有時候點多的話，可能會出去一個禮拜左右才回來。

R-01：出去大概都幾個人一組？

R-03：兩到三個。

R-01：老師會帶你們去？

R-03：老師會，因為我們認植物沒有老師厲害。

R-01：在學校會有這麼多機會嗎？

R-03：學校機會比較少，有時候是看課程需要才會去。

R-01：你的印象，以前在學校有幾次去採集的經驗？

R-03：野外採集大概四、五次，因為森林的，一定會常常跑山上。

R-01：像你這樣的工作，你覺得有哪些可以再改進或者有什麼期許、建議？

R-03：可能福利吧，這工作要長久下去的話，都沒有福利。工作保障的話，我們之前都要看有沒有計畫，大部分老師都會一直做計畫，助理想留，老師們就會留，畢竟做久了比較熟，總是比常常換新來的要進入狀況來得好。

R-01：像這個工作，如果有時要休假、出國，時間怎麼安排？

R-03：如果要休假，要盡量看有沒有國定假日、連續假期去配合。

R-01：現在國定假日像春節的話都很少，只有三天。

R-03：像這樣的話可能就要請假。

R-01：可以請假？

R-03：一定可以請假啊。

R-01：有一定上限？可能十四天或幾天？

R-03：我不知道，好像有。請假的話，有代理人制度。

R-01：代理人自己找？

R-03：對，自己找，看工作有沒有人幫你處理，或者有事要找個人處理。

R-01：不像勞務派遣，如果要休假，派遣公司要派人來代理職務？

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

R-03：我們沒有，因為我們大部分都是請同事幫忙代理，同事也比較瞭解你做什麼，這樣可以互相配合，有些工作可以幫忙分擔。如果要請假，天數不是很長的話還好，可以互相幫忙。

R-01：如果福利改善了，願不願意繼續待？

R-03：意願會增加，但是還要看未來的發展性，因為年資都不會累積，一直在這邊可能就會覺得外面的福利比較好，會覺得這邊只是個跳板、過渡而已。如果有興趣就會留在這，因為工作跟自己所學相關。

R-01：像你在這邊能待一兩年，對這工作還算喜歡？

R-03：我算還滿滿意的，覺得在這邊工作很輕鬆。

(七) 座談會 S (與會者包括二位機關承辦人員與二位派遣公司承辦人員)

S-01：首先整體執行公務效率及效能上是否符合機關的要求，可能要從 S-02 及 S-03 這邊來看，會不會委託的廠商會有所保留？

S-02：因為我們目前中心的人力只有三十幾個人，包括各站台總人力是三百五十幾個人，包含正式人員及非正式員工，非正式員工占了約 74%。

派遣員工目前基本上都有達到我們的要求，因為職訓局每年都會訂立目標，目前我們中心都是超過這項目標的，到去年為止，整體上我們都算是達到目標第一名的。

在各站，例如失業給付跟其他服務，效率都不錯，因為我們中心不定期會做教育訓練，也要求派遣公司也須做教育訓練。從效率及效能來看，其實都有符合我們的要求。

S-01：所以教育訓練那塊會在他們進來後，因為工作內容不同，而另外再給予教育訓練，還是依契約書，由承辦單位按照契約書上的要求來做？

S-02：基本上是依要求來做，但是廠商在提供教育訓練，需要跟我們中心合作後，因為我們可能認為需要增加什麼東西，會有再討論的空間。

S-01：在契約書上訓練部分，當時在提需求書時，是否考慮到派遣員工進來

後，經由那些訓練後就足以勝任那些工作？

S-02：老實說，我們派遣員工中有八成是原本留用的，即我們單位主管與派遣公司進行考評後，認為可以繼續留用。所以我們的教育訓練比較針對質，而非針對量。新進人員的部分，會在派遣公司先做職前訓練，再到分配單位直接學習。

S-01：就這樣來看，我先跳到第三項。如果是留用 80%以上，會有兩個問題，一個是經驗傳承，這方面廠商都可以接受，接受以後另一個問題就是年資，年資採計，最怕就像股票一樣，一直買，都可以接受，到最後一個接手時是要到退休，那怎麼辦？因為還有特休假等的問題。

S-02：我們中心人員，都是從第一年開始算，都是採年資併計，不管他中間換了多少家廠商，不只是特休的部分，因為我們中心歷年的主任，都認為雖然他們是派遣員工，不過還是中心的一份子。

所以為了保障他們的權益，特休與年資都併計，目前我們已經有員工可以到退休的地步了。退休金的部分，他們都是屬於退休新制，我們都有提撥，所以退休金不會因為換家廠商而受到影響。

S-01：所以就十幾年下來，沒有衍生出一些困擾？

S-02：並沒有。

S-01：會不會未來在做的時候，委託單位與廠商應該還要再注意哪些，在合作或員工工作上會更愉快一些，有沒有特別的？

S-02：老實說，目前有一些年資比較久的人，可能會有老員工心態，我們目前已經有發現某一小部分同仁有老員工心態。他會認為在這裡服務那麼久，只是做一個督察，廠商給他的工資不是很能接受，這是我們目前遇到最大的困難點。

所以我們一直注重訓練的質，而不是量，希望能夠提升他們服務品質，例如禮貌與服務態度等等。在退休的部分，我們目前已經有員工達到退休年齡以上，因為我們中心業務量很大，不管在各部分，我們都希望未來的廠商能夠概括承受。

S-01：這有沒有在契約書上有約定？好像沒有明文寫下來？

S-02：沒有。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

S-01：所以廠商隨時都可以反悔？

S-02：那有一部分是因為業務量大，大家除了特休假外，還有補休跟加班等，加一年到二、三十天都有可能，這在契約上並沒有寫，大家會擔心假休不完，沒有休完，他就必須自己吸收掉。

S-01：所以假一定要休完，沒休完就依契約到期而歸零，年資還是可以繼續累計？

S-02：對。

S-01：所以剛剛 S-02 提到會有老員工心態，這會影響到工作心態，可能剛進去時會兢兢業業，油條以後可能就會變了。

S-02：這部分不管是哪個派遣案，每個月都要做績效考核表，這是員工個人自評，然後送派遣公司做初評，彙整後再送單位主管做複評。

這部分如果站上的業務主管有需求的話，可以直接與派遣公司作聯繫，觀察幾個月後，發現可能對這份工作愈來愈沒有興趣或品質變得不好時，就會考慮做業務調整。

S-01：像有些民營機構，考績不好警告一年，明年不好就開除。中心這邊是考評，累積幾次後就請廠商做業務轉調。

S-02：我們是如果連續兩個月績效沒有到 70，滿分是 100，就會請派遣公司先作輔導，如果連續三個月未達 70 分，就予以更換，這會先經單位主管同意。

S-01：所以這些以前有碰過嗎？

S-02：有，有時業務主管會認為他是不適合這項業務，他們會去做調整。如果再不行才予以更換。

S-01：目前更換的人數應該不多？

S-02：對。

S-01：這些派遣員工跟正式員工的互動，會不會看到有些人比較積極或鬆懈一些而彼此受到感染？

S-02：我們每一個派遣案的工作性質都不一樣，相對薪資結構也不同，起初

像某派遣公司的會抱怨薪資不高，後來我們會請派遣公司跟他們做解釋。老師剛剛提到會不會互相感染，這可能要看各自的督導，像我們有分綜合服務區與雇主服務區等，都有各自的督導，他們如果認為這個員工有鬆散或情緒低落，會隨時跟派遣公司保持聯絡，我們有要求派遣公司一定要定期或不定期進行訪視，去了解他們員工目前狀況。

S-01：一般而言，薪資在企業裡是秘密，所以不會互相比較，一比較可能就會計較。這邊因為工作不同，所以薪資不同，經過溝通應該都 ok。那中區職訓這邊是否也有同樣問題？

S-03：其實我們遇到的問題都跟他們不太一樣，因為我們跟他們比的規模差很多，我們員工大概 169 個，與其他計畫加起來大概兩百多個，所以我們的人力結構大概三比一左右，因為我們的人力結構絕大是在工廠的部分，工廠教學這部分是沒辦法用人力派遣來取代，我們中心的派遣員工並非替代性人力，而是補充性的，所以大部分在工廠教學的都還是歸在公務員銓敘那一部分。

派遣人力有一部分是在技術服務課，是在做委外訓練的部分，因為有些訓練我們中心沒辦法辦，必須委由外面優質的訓練機構去辦，從規劃招標，到開訓訪視，最後做核銷。

基本上這些人的效能與效率，在我們提需求人力給派遣公司招募的時候，在資格需求上都要提供非常清楚，我們明年新的簡章是有規定公文與作文，即文筆能力要強，所以在我們提供需求時就要求一定要推這樣的人給我。

S-01：所以現在是有專案辦公室之類的，專門做委外的那塊？

S-03：我們訓練分自辦跟委外，這是我們兩大塊訓練業務，其他都是屬於幕僚單位，例如行政課或會計，基本上教務課的學生事務，例如招生與學員管理。委外就是很單純，通通由技術服務課負責。

S-01：技能檢定那塊？

S-03：技能檢定是歸在教務課。所以單位主管很清楚他要的人是怎樣子的，然後開條件出來給派遣公司，第一階段測驗就是要這些人，第二階段的人一定要從這裡面去挑。

S-01：所以這部分從剛剛 S-02 所述，在團隊合作也好，在彼此間會不會干擾影響，這部分在中區職訓這邊？

S-03：這種問題其實我們也是有存在，從 94 年辦到現在，明年我們就要有大改革，就是沒有留用機制，所有的派遣人力明年重新再來。明年我們會更要求派遣公司對員工的心理輔導。我們已經有員工已經快到五年了，他們的心態也是有老員工心態，所以會請他們教育訓練會再加強，對員工的關懷也要再加強。至於剛剛說的同事間會不會有競爭，我覺得不管是公務機關或是私人企業，這難免都會存在。

S-01：現在怕的就是公平的問題，如果公平，表現好就應該給較好的待遇。

S-03：我們也會有同工不同酬的問題出現，在公務機關裡，派遣員工也相當固定的薪資結構，例如學歷多少錢，再搭配職務多少錢，如果做的事不一樣，領的是一樣，這種問題就難免會出現。我們也慢慢在調整，譬如我們有業務督導員與輔導員，它的分級要怎麼分，一般我們的概念與規劃是輔導員工作做完要往上呈，督導員做完要往上呈，它的層級會比較清楚一點。

我們沒有每月考核，我們是一季考一次，流程是差不多的，同仁自評，再來派遣公司初評，課裡主管互評。一個員工進來最少一年，我們的考核辦法甲等是 80 分以上，乙等是 80 分以下，連續兩次乙等，長官就有權利調整其職務，甚至調整其薪級。

S-01：那延伸一個問題是，有一些案子可能第一年表現好的話，廠商第二年就直接續約，那這名員工是否又要重新聘，又重新來過一次？像中心這邊比較單純，就是留，如果要大翻修的話，第二年要不要再重新？

S-03：因為要派遣公司、委託單位及員工三方面的三角形要完整確立，基本上我們只是跟派遣公司說我們就是要這樣條件的人，之前有派遣員工忽略自己是派遣的，而以爲自己是中心的人，反而要求與其他人一樣的福利。

所以我們現在會輔導他們既然選擇派遣，後續可能如何，例如一年簽的年資本來是不能累計，如果之後換公司的話，一開始人數少，像十、二十到三十個，我們會請派遣公司概括承受全部年資的問題。

可是如果人數多，要全部概括承受是很恐怖的事。更何況我們同仁年輕的時候就進來，慢慢到現在結婚生子，婚假、產假這些也是一個問題，我們的預算結構也很難處理，我們只能跟派遣公司要求派遣五天的職務代理人來，我們的預算結構是有直接費用與服務成本，變成有一定的金額在那，所以職務代理人請了之後來核銷，但是這一塊用完就沒了，前兩年可能請五天的婚假那種還好，可是產假愈來愈多，一年只要來三、五個就很麻煩。

S-01：所以費用要自行吸收，這樣划得來嗎？

S-03：我們公司一開始也會去作考量，基本上他們的直接費用都是抓的比較高，可能一年三、四個請產假的部分還不會有問題，如果量一多，可能就要有所犧牲，當然我們有意承攬這項專案的話，這一大部分都會有心理準備。

以前都是由廠商自行吸收，天數可能都是五天到七天，未來會比較多產假的部分，要來投標的話，這些都是一個費用。剛有提到說，中心提供給我們這樣的需求，我們現在就設計了一套招募流程，37 個缺全部都是公開招募，需求是如何，考試內容大概就是如何，依據考試情形，之後我們公司再進行大型的招募，大概分三階段進行，以確保留下這些人是符合中心的需求。

所以不管是原來是在這裡的員工，或是想進來這邊的求職者，都有一個公平競爭的機會。

S-01：派遣進來的是沒有考試進來公務人員的條件，在執行公務上適法性上是否會有人質疑？

S-02：我們以公權力來講，在各地辦理失業給付的櫃檯人員都是派遣員工，他們都是有算在執行公務，但是在未來送上來時，都要經過單位主管核章，所以他只是一個初步的動作。當然為什麼我們要聘用這麼龐大的派遣人力，是因為近年來就業服務業務一直增加，不管是對求職者或是廠商。

因為我們要借重這些人力來處理初步審核，在適法性這部分，也是曾經有民眾留言說，為什麼他們不是正式公務人員可以做這些工作。我們都是說，我們只是委託這些人來做初步審核，後來一定會經過覆審再覆審的動作，不管是在失業給付或僱用獎助。

S-01：所以民怨可能會有，但不是那麼嚴重。

S-02：我們給予公務員的權利一定會比較大，每一個人，不光是派遣員工，所有人員都要簽一份保密協議，不管是民眾的個人資料或業務上的機密，我們一定會請派遣公司要跟員工簽保密切結書。

S-01：我在當時問卷時有提到保密措施，後來他們覺得說這一進來就一定要簽，簽了之後是否有出現類似機密外洩的情況？

S-02：因為現在員工都有隨身碟、E-mail 及 msn 等的往來，我們的資訊人員這部分也有在做。我們是有發生過離職員工有類似把資料帶出去的情況，當

然那位離職員工的解釋是沒有竊取資料，我們還是會選擇相信他。

S-01：所以在類似能力是否勝任，以後表現會不會起爭執這些，可能在甄選的時候是一個很重要的思考，我曉得是有一些單位會使用適性測驗的量表，像到 104 去，第一個先做性向測驗，準不準就看後續觀察。所以在執行公務上，聽起來似乎都有一套制度來做績效評核這些。在個人權益的部分，薪資我們談過了，福利現在也都還不錯，有些給他三節獎金，我不曉得是委託單位就已經定下來，還是廠商再？

S-02：我們每年年底在審未來合作的廠商時，都會看他們的工作計畫書，能夠給員工多少教育訓練及福利制度，可能我們不是選最優的，因為有些公司會誇大，寫了一大堆福利制度跟教育訓練。目前我們這兩間廠商，三節獎金是一定有，甚至還有開工紅包，員工旅遊也有補助一千到兩千。

S-01：會不會廠商這邊覺得壓力愈來愈大，沒有利潤可言？

S-02：因為員工都在同一工作場合裡，都會去比較公司間的差異，基本上都是會取得一個平衡點，例如生日禮金可能都固定，其他像五一勞動節的獎金，可能就是廠商自己額外加的，所以廠商給的福利其實是愈來愈好。

S-01：現在比較大的問題還是在於沒有保障，不是一個不定期契約，所以有可能隨時都會被換掉。另外談到工作權益裡面，工作時間的安排或工作內容有受到平等待遇，例如會不會不喜歡做這個就叫某些人去做，這就是所謂的公平，大家都從事相同的工作性質。

S-02：工作裡面不討喜的部分是並非一定有，像以櫃檯為例，面對臨櫃壓力很大，但是後勤是做後線的工作，要整理一大堆表與追蹤。也許我們主管的輪調時間不一定，通常是半年或一年，就讓他們去做輪調，比較不會對工作產生厭惡。

S-01：這是例行性的，還是要看狀況？

S-02：這可能要看狀況。

S-01：如果員工自己申請，會不會被接受？

S-02：這部分要看他工作表現，不能想換就換。他可以提出來，主管再審核。但是不是隨時提，可能在年底的時候。像我知道有些站的櫃檯做到已經沒辦法負荷了。

S-01：這必須要在同一家公司內，還是可以直接轉？

S-02：因為我們中心的制度是無論是換一家公司，或換一個標案，年資都併計，這對他就沒有影響。

S-01：這就需要有人跟他對調。

S-02：當然，這就要看主管的安排。我們通常是以同仁的意願優先。這可能比較有影響的是他的年終，如果是從 A 計畫到 B 計畫，兩個計畫是不同廠商，在今年上半年跟下半年的話，這樣年終只會承認下半年後面的薪資，年終獎金可能就會少一半掉。不過特休假都是一律承認。

S-01：所以派遣員工與廠商都會簽有勞動契約，這部分他們會不會很清楚？

S-03：我們會留一份，員工留一份，在合約裡面我們會給他七天的審查期間，就是給他看七天。我們在簽約的時候，都會重點式帶領他們去看，不會一看就直接簽，有些人不了解可能就直接簽，有些人就會看很仔細。

S-01：最主要為什麼要談這個，像我們去買東西，契約上密密麻麻，都來不及看就簽，尤其是信用卡與保險。可能去了解就不是真正了解其中的利害關係，或許透過逐條的講解會比較清楚。

但是有些人會認為員工了解太多，以後的問題也會很多。當然每個中心在做的都不太一樣，在臨櫃或鄉鎮台這些工作，可能跟人的接觸很頻繁，所以員工的心理輔導變得很重要。相對的，職訓中心這邊可能都是一個計畫案從頭到尾，到後面的考試，可能壓力會很大，因為有些訓會有人身安全的問題。

S-03：基本上我們比較困難的點是我們有原住民區的計畫案，我曾經跟他們一出去跑了快三百公里，開車開到差點出車禍，所以我們要很謹慎的去挑要做這項計畫案的人，有些人是不適合外訪，可能出去勾一勾就回來了，有些人是會很積極的跟對方說哪邊不對，哪邊要如何做。

因為他們出去是代表職訓中心的公權力，可能會被投訴說你們同仁怎麼那麼官僚，可是去外面也不知道他們態度如何。剛才老師講到公務員適法性的問題，我們也是一直強調如果不知道就說考慮一下，回去問清楚後再回答你們，可是到最後真的要靠觀察後做業務的考核。

像我們去年都有發現不適任目前工作業務範圍，所以需要調整，調整之後可能比較開心，工作起來也 OK，也是有遇到完全就不行的，我們就去公司領回

去後，再換一個人。老實說雖然他們受我們指揮與監督，但是僅止於工作業務內容上，其他個人例如保密問題，有人一開始就與人假裝很熟絡，這也是我們長官擔心的一部分。

S-01：所以他們從事的工作都是屬於事務性的比較多，牽扯到公務的必要資格條件應該是不至於，有沒有做到很專業，例如剛才所說技術課的這部分，要從計畫從頭規劃一直到最後，中心這邊不曉得會不會有？

S-02：我們有一位就業市場分析的部分，我們是希望去調查中彰投區的就業市場狀況，他必須要有統計分析的背景，每個月都要做月報到季報、年報，每一年都要去標案，就是研究計畫的標案，他需要去規劃調查，計畫案的主題當然是由我們中心主任定。

S-01：所以像這個是有特別專長的要求，薪水會不會比較高？

S-02：會，這是另外的案子。

S-01：研究計畫裡，像統計數字是從標案裡所得到的數據去整理，還是要從其他方面，例如主計處？

S-02：他需要多方面去找，然後做整理。

S-01：這是比較特別的，其他看起來是比較事務性的。

S-03：我們中心是有分比較多種，我們有研究助理跟研究員，這是專任的約聘僱人員，再下來才是派遣員工。

S-01：你們約聘僱的到最後的工作保障如何？

S-03：要看職位，譬如研究助理就是專職行政的研究助理，這部分我可能沒辦法講他保障怎樣。

S-01：是定期還是不定期的？

S-03：我們也是一年一簽。

S-01：因為這牽扯到從勞基法來看，一年一簽已經連續簽那麼多年了，基本上已經有不定期了，像這些如果哪天不能再持續時，會不會有問題，像退休。

S-03：因為我們適用勞基法，就按勞基法規定走。

S-01：可能退休金會少一點。

S-03：我們長官是說這比較算有保障的了，我們的研究助理跟研究員領域又不太一樣，因為現在訓練凍結，不讓我們進訓練職，訓練師一直退休，這些課還是要開怎麼辦，因為現在訓練研究員是有聘用銜敘的，研究助理是沒有這一塊。

在我們課或其他比較核心業務，屬於規劃的部分都是這些有銜敘或中心編制的人在做，比較事務性的，例如執行的部分，就是派遣人力。所以我們中心一直強調那是補充性質，如果沒有這些人，助理研究員全部都要推去做這些事。

S-01：所以助理研究員未來可能會替代職訓師，因為訓練師有很專業的專長，所以會不會在挑選人時就已經考慮了？

S-03：現在中心的計畫是，研究助理先卡住，希望訓練師能做多久就做多久，先把經驗傳承，也是有規劃中長期要開哪些職類，這些訓練師要從哪邊找來，因為我的人力結構又不太一樣。

S-01：現在這訓練師的部分，有訓練師的培訓制度，我不曉得做到怎樣，因為最近幾個中心都在談策略規劃，都在寫訓練師的培訓制度，要建立講師庫，講師庫沒問題，外界很多，業界很多。訓練師因為很多都屬於自辦的，那個專長很特別。

S-03：我們現在有訓練師退休了，只能補一個助理研究員，通常師傅就會問高徒要不要來教，有些人如果覺得這份工作穩定就會回來，像我們有些助理研究員就是以前在這裡受過訓的，再回來擔任教學工作，當然保障沒有訓練師這麼好，可是都說看遠一點，這是一條光明的路線。

S-01：他們的訓練發展這部分，剛剛有提過了一些，整體來看有沒有其他建議，就派遣人員這部分？

S-03：我們都一直跟派遣人力講說要選好的，不要選壞的，因為在這裡 20 幾年都沒有人員的流動，有些東西已經累積 20 幾年了，那些人進來會覺得，他們都做 20 幾年了，我們是不是也可以照這模式做 20 幾年，所以一定要選好的，當他們要離開時是快樂的離開，而非是有其他原因。

我們是比較著重他們的心理層面與人格特質，雖然人格特質我們已經先挑過了，可是還是會有一些不是那麼符合這項業務或職場，因為職場文化不是剛

進來就能馬上適應，當然會先經過衝突期，當然老闆是不允許新進人員有這種情況，所以他一開始都會很掙扎，在掙扎的情況下，我們就會跟他說：「你再試試看。」

上次有一位同仁今年二、三月進來，有一天真的氣到打電話給我問派遣公司某人的電話，他就說他要去跟他拿離職申請書，我就跟他說：「你確定嗎？我現在很忙，你下午再來跟我講這件事。」變成說我要拖他時間。

因為他以前的工作屬性是比較活潑的，他認為為何公務機關會有這麼冗長的行政，寫個東西還要寫得很文謏謏，文謏謏之後又被退回來，他會覺得與他觀念衝突，我是跟他說：「這裡就是這樣，要不要再試試看，因為你好不容易進來，你那份工作大家都想要。」隔兩天我再跟他談，他就說要再試試看，到最後會變成比較心理層面的東西。

因為我們提出我們要的人才、條件，所以他們基本工作是 OK 的，職場文化與生態的部分，有些已經進來工作五年了也是無法一下子調適。

S-01：現在看起來很多都是個人心態，就是態度面，對這件事情的認知或其他相關的。所以剛講挑人是一個，重視心理輔導層面這些。

S-03：可是老實說，這已經不是派遣的問題了，人與人溝通都會遇到這樣的問題。

S-01：所以你要讓他們到第一線，寫公文應該要再訓練。

S-03：因為我也是公務機關過來的，第一年也是不會寫公文，那時候也是不會自己調適，所以他們有一樣的問題的時候，可能不知道著力點要放在哪裡。

S-01：所以這樣看下來，從契約到福利保障，可能廠商利潤會愈小，那有沒有什麼因應？

S-03：利潤在一開始標案下來後就已經算過了，像這種評選的評等標準部分，基本上比較不會有利潤的問題。比較有問題的是有些標案都是比價標，比價標價格殺得很厲害，殺到甚至是虧錢在做的，有時去看開標金額，是我們完全沒辦法承受的，所以很可能會去影響員工勞、健保以及勞退的福利。我們在外面投標時，會遇到有些是不保勞、健保與勞退。

S-01：這是屬於民間企業還是公家單位？因為我現在接觸過的，從台北一直

到南部來，很多都是列在上面，而且要求愈來愈嚴。

S-02：因為我們直接薪資還有勞、健保與勞退金那些都是固定不能動，加班費與出差費也是固定不能動，廠商自己能調的只有在管理費與教育訓練的部分。直接薪資那部分是基本保障。

S-01：這樣是比較好，有哪些是已經固定住，該給的利潤就給，不像以前是統包，統包以後，我就從裡面去殺、去扣，這樣問題比較多。

S-03：統包現在還是多多少少有，有些開出來的價位是比底價還低，低超過20%等等，這樣委託單位就會請廠商列出報價明細。

所以我們廠商在承包這部分的話，這部分我們是比較不會去投標，因為這部分基本上是無利潤可言。

S-03：這個問題其實今年有開會通過說，明年度開始的投標案要用什麼法，結論是要用總價法，就是告訴廠商我要做這些事，然後整個包給你，你們結構等等都不作限制，就是總包價，到時就拿一張單據來核銷。

S-01：那員工的薪水呢？

S-03：這就是變成廠商的賺頭比較多。我告訴你我的薪資結構要這樣子，因為我不要你附同仁的收據，最後變他跟員工自己談好，例如我要給這名員工三萬二，可是你只給三萬，兩千就變利潤。

今年公文來時，我們會計主任很堅持用總包價法，可是我們還是寫效益跟協調兩個方法的比較，最後我們主任就簽說維持原來服務成本加工費，這樣對同仁的薪資是比較有保障的。但是我們還去規定廠商墊保基金要多少錢，收支盈餘不得低於多少錢，變成又去卡他的公費，所以廠商很難做。

可是我們又希望廠商能提供員工更多的福利，如果這公司本來就是專門在做派遣業，他的利潤已經被壓到這樣子，就算有福委會等，還是無法去運作一些福利。

S-01：所以現在大部分都在保障不定期契約員工的相關福利，從薪資到休假等等。從這過程可以去看，在法定制度慢慢建起來之後，可能要去訂勞動派遣，明年聽說要訂勞動派遣法，我不太清楚。

S-03：現在我是覺得勞動派遣權益還是比較著重在勞基法的規定，其他就看公司怎麼給，我們只能訂他基本權益的部分，在評選的時候又要去廠商提出

OK 的，但我們也只是訂勞基法最基本的部分。

S-01：我的看法是該給的利潤要給，不能一頭牛層層剝削下去，要兩者間合作相當密切、愉快，才能創造那個價值出來，不然以後的爭議會很多。

S-03：我們現在就是礙於採購法和統包價或服務成本加工費，都是這兩種跑來跑去。

S-01：所以你們認為哪種比較好？

S-03：基本上現在對我們而言，先做核銷再做後面的部分，比較麻煩的是服務成本加工費，因為我們要看他的出缺席表單，幾點上下班、請假多少天、多少加班費、什麼時候出差等等這些，都要經過主管層層簽核才可以送。

如果用統包價，全部不用看這個，只要單據來就給你錢，廠商在後面怎麼弄，其實我們不曉得，變成我們在評選時，就要找最績優的廠商，所以我們一直都不用這種。

不過我覺得這兩種方法都有漏洞，服務成本加工費作業比較繁瑣，工作的部分又有上限 15%，直接費用的 15%，直接費用的 15%裡我們又限定什麼東西要多少錢。老實講，如果我可以去改那個，我會跟他講可能有 3%~5%是讓公司自由運用，要做什麼就做什麼，變成我們在評選時，是有廠商要提供回饋金之類的，馬上就被我們打回去，他就說要拿十萬來要給我們自由運用。這兩種方法我都覺得不是很好。

S-01：我們想要了解的大概都談了，不曉得各位還有沒有要進一步作補充？

S-02：我覺得現在問題是說，他們會搞不清楚誰是自己的老闆，任何事情都會跟自己的單位主管報告，也許他要問有關休假或其他的問題，這個是屬於人事部分應該要問派遣公司，業務面才是單位主管。

因為我們留用的老員工還滿多的，套一句比較不好聽的話，我五年都在這裡好好沒事的，為什麼我要聽派遣公司的話，也許有些人是這種心態，因為有些人不願意聽從派遣公司的支配。

S-01：如果是這樣就不要留。

S-02：這不是我們能夠決定的。

S-01：因為你會去推薦，這些員工為什麼要留或不留，一定會有一些記錄，

或過去有一些考核，如果已經產生這些心態，可以把這些放上來。

S-03：考核的部分，我們有督導的評分跟單位主管的評分，比重是 30：70，所以我派遣公司認為這員工不達到需求，我可以打他不及格，單位主管可能認為他非常好，可以打到 80、90 分都沒問題，但是在平均下來是非常低的。我們是以這機制來做把關。我們是當一個平衡，員工可能會認為打分數都是單位主管，就不把派遣公司當一回事。

S-03：我們也有發生過這種問題，不會寫公文就直接問主管，我們就認為應該要請他們公司幫忙做教導。因為我們主任都會跟他們講沒有把他們當外人，有時我們真的會忘記他們是派遣公司的員工。

（八）座談會 T（與會者包括二位派遣人員）

T-01：不知道哪位先跟我們分享一下，針對你們的權益或是工作方面的事項？

T-02：我承續這個派遣的工作已經快四年，就我們派遣人員工作的整體效能與效率來看，因為我們在面試的時候就做過初步的篩選，在各分發各單位的時候也有傳承、或是正職人員的 SOP 等，讓我們在接手這個任務的時候不會有斷層的情況發生。

那關於是否會影響員工士氣的狀況，我想配合第七點來說，在我們中心觀察到的是像一個大家庭一樣，不會特別去分正式或派遣，在教育訓練方面，我們派遣人員也可以參與這樣的福利，只是經費的部分可能需要經過協調，派遣公司必須負擔一部分的費用，那我們員工也有提撥一些基金，那可能就從這部分撥出一點來因應中心這邊相關的經費。所以我們也享受到一些不錯的教育訓練跟福利。

T-01：那會不會說政府或中心辦的教育訓練，正職人員有優先參加的狀況？

T-02：我目前還沒有接到這樣的訊息，我們有一些是公務人員限定的訓練，那就是給公務人員參加，那像採購法、就業服務人員考照的訓練，我們派遣人員都是可以參加的，沒有說公務人員可以優先的狀況。

T-01：在派遣人員執行公務的適法性上，會不會有民怨的問題？

T-02：派遣人員在政府單位工作，就算是廣義的公務人員，我們出去就是代表中心，那民眾不會去區分你們是不是公務人員，還是派遣人員，基本上沒有什麼民怨的問題。

T-01：所以你們沒有接過民眾的抱怨，或是適法性上的問題？

T-02：這倒沒有。

T-01：勞資爭議、工作內容跟退休年資的問題呢？

T-02：因為我們是保勞保，那退休年資就是依照新制去做，所以沒有什麼問題。

那勞資爭議可能就是派遣公司方面，有跟勞基法有出入的狀況，頂多只有這樣的問題而已。

T-01：那權益的部分呢？

T-02：我們派遣員工的薪資福利都是看要派單位的規定。

年資的部分，因為我們都是一年一聘，那麼派遣公司會依照我們的年資去累計，可是他不會去認前一家公司的，他只會認在自己公司的部分，那我們會有應該是要以在派遣單位的年資去計算，或是在派遣公司的年資來計的想法，我們目前有這樣的問題。

T-01：您的意思是說，你在中心這裡做了兩年，可是你在派遣單位待了五年，那中心不會去承認你前面的年資，就只會承認你在中心的兩年嗎？

T-02：這麼說好了，我在職訓中心已經待了五年，但是前兩年我是在乙公司，不是甲公司的，那麼甲公司會認為說，你只在我這裡三年，所以我只會承認你三年的年資。

但是我們會認為說，我已經在中心待了五年，那我是不是可以用我在中心的年資下去計算？那當然，派遣公司會覺得他不划算。

T-01：年資主要影響到的是你們的年休，所以你們才會有不一樣的認知？

T-02：對，那像工作時間和工作內容上，工作時間就是配合要派單位的要求，那如果是大型的活動，需要大家的配合，那基本上都是會配合的。

那工作內容的話，因為我們的工作內容都是跟正職人員一樣的，該有的壓力也都有。那也有自己單一承辦業務的，例如說，從招標開始到業務下來，到核銷完成，甚至是到結案，那中間大大小小的會議都是自己來負責，所以是跟正式的公務人員差不多。

其實我覺得，在公務機關當派遣人員，比起在外面一般的公司，我覺得發展性會比較好，教育訓練的機會也比較多，相對來說，教育訓練也算是我們的福利，那你也可以配合公務機關週休二日的政策上下班。

T-01：為什麼您會覺得發展性比較好？因為我們一般的認知是，在外面的公司他會有一套升遷管道，那在公務機關裡面，尤其又是派遣人員，他其實沒有升遷管道，那麼又是一年一聘，他其實是沒有什麼發展空間的。

T-02：其實有些公家單位，他的派遣人員表現的不錯的話，他會釋放一些臨時人員，是編制內的臨時人員的缺，那你可以靠自己的實力去爭取，那你又在這裡面工作過，所以機會會比較大。

T-01：工作內容呢？

T-02：我們的工作內容是屬於比較行政方面的，那工作需求可能會需要出差、訪視等。

T-01：謝謝 T-02，那等一下有問題再補充，那接下來請問 T-03 這邊呢？

T-03：那麼我也是根據這座談大綱做一點說明。

第一個是工作效能與效率來講，是不是能符合機關的要求？那就像 T-02 說過的，我們進來的時候也是經過一番篩選，但我們的壓力是明年不知道還能不能留在這工作崗位，那就要看我今年的表現，所以大家都會很努力，像現在的立即上工與加值充電計畫，我們每天都長時間加班，超過的時間我們就算

了，我們只希望能夠達到應該完成的目標，且工作量大部分都集中在後半段，所以我們也不在意前面的時數怎麼調整。

第二個是在士氣的部分，這部分要看是怎樣的定義，是員工彼此間嗎？如果是部門與部門間，或是身分與身分間，這部分是沒有影響的，因為我們的主任強調服務的精神，他不會給你高高在上的感覺，所以他對員工的要求都差不多，不管你是派遣、約聘還是正職。

那如果是員工之間，到年底或多或少會有影響，因為不曉得明年還在不在？我們工作當然會繼續做，但總是會有點擔心明年名額刪減，我還在不在？或是說明年擴大招募，派遣公司不一樣，我會不會有什麼變動？這難免都會影響到心情。

第三個是在業務經驗傳承跟是工作配合度的部分。那在工作配合度上我們都是極力配合的，因為我們不像正式的公務人員，只要不犯錯就可以繼續待在這裡，所以在這部分的配合程度很高。

那在業務的經驗傳承上，如果已經在單位裡面待過一段時間，對裡面的流程、狀況都很清楚了，那就沒有所謂的經驗傳承的問題。但是如果今天派遣公司要規避什麼法令而移除人員，或是派遣人員害怕沒有工作而另謀高就，那就需要補充新進人員，就得從新教起，但是新進人員的素質不一定和之前的一樣好，所以就派遣公司來講，他的經驗傳承不像公務機關的體系那麼健全。往好處看的話，他有換血的功能，可以帶進不同的觀念，所以他是有好有壞的。

第四個是在派遣員工執行公務的適法性問題。我想在法令上已經訂的很清楚，如果我們是依照法令去執行公務，那就是廣義的公務人員，所以民眾不會去質疑說，你不是公務人員，那我會對你有所存疑。那會不會有民怨問題，我想這是在執行過程中，你的應對不好或是對法規不了解，那可能難免引起，但不會是因為我們身分問題去引發民怨。

第五個是派遣員工的職能是否能勝任。我想這個跟第一點、第三點是差不多的，我們都會全力配合，所以在職能上是都能勝任的。

第六個是有沒有勞資爭議的問題。那像前面 T-02 提到的，在公家機關會有發展性，那我看的不是發展性，而是公務機關在派遣方面的條件訂的比較好，因為公務機關畢竟不是營利事業，那一般營利事業則是能砍則砍，把你（薪資）壓到 NT\$17280，反正他能符合最低要求就好了，但是公務機關他是在不影響士氣的範圍內去訂定，所以他的薪資、福利跟保障都會比外面的好。

第七個部分是工作內容以及年資。我們現在都是勞保新制，所以我們都是跟著制度走，應該是沒有什麼問題。

那在工作內容上，我們都是按照公務機關的規定走，該上簽呈的要上簽呈，主管也不會說你是正式員工就比較好講話，派遣公司也不會特別刁難你，因為都是照既有的程序在走，所以這方面比較單純。

第八個是派遣員工的權益部份。在薪資、福利來講的話，當然比不上正式的公務人員，那（派遣身分）也會影響到年資累計跟休假的部分，還有工作保障方面，保障是比較不足的。

在年資方面，你可能在這裡待四年，換了四家的派遣公司，因為他都是公開招標，所以你也換了四個老闆，那老闆會依照勞基法跟你簽約，那他就是只認你這一年，那你也無可奈何。

T-01：所以你們不是跟著派遣公司走，而是跟著工作走？

T-03：不是，其實可以跟著派遣公司走，但是職訓中心不一定會要你，因為職訓中心會篩選派遣公司，他也希望在執行公務上能有一定的水準，因為是執行公務，所以那影響很大，不是派遣公司你派什麼人來他都會接受。

你當然可以跟著派遣公司走，那派遣的精神就是成立一個人才庫，隨時哪邊有工作機會就派你出去，但是實際來講，派遣公司沒有辦法負擔這麼重的薪資成本，因為他每簽一個，就要固定給他薪資，不能說就算日薪，你有去工作才給你薪水。

除非說你每次都是同一派遣公司得標，如果換了新公司，你想繼續留在這裡工作，那你就得去參加新公司的考試，那進去後就是從新簽約，那年資就是

從新開始。

T-01：但是假如說今天乙公司得標，那你從甲公司換到乙公司，可是中心也不一定會要你，不是嗎？

T-02：對。

T-03：對。

T-01：那你們還是要賭這一把？

T-02：對。

T-03：對，那我就必須跟甲公司解除契約，因為一年已經到期，所以就是換跟乙公司簽約。

T-01：如果你們沒有辦法繼續待在中心工作，是不是就看乙公司怎麼幫你們安排工作？還是你們會另外再去找？

T-02：應該說這是由派遣公司幫要派單位做招募，那如果我們沒有上，我們就跟派遣公司沒有契約關係，我們只是來參加面試。

T-03：如果按照原本派遣的精神是，我跟你（派遣公司）簽約，那你就是有工作就來找我，可是實際上派遣公司不會去負擔這個成本，因為派遣公司跟你簽約後，在就職的這段空檔中，派遣公司就要固定給你月薪或是時薪，或是你在這段期間打工，那是不是算兼差？那這就是在模糊地帶了。

所以公務機關來講，是先請派遣公司做招募，確定錄取之後，派遣員工再跟派遣公司簽約。

T-01：所以是你們考進去，中心確定要錄用了，你們才簽約？

T-02：對。

T-03：對。所以在原本的精神上（派遣精神），派遣公司是不會這麼做。

T-01：那在休假的部分，例如有人請產假，那你們的職務代理是怎麼執行？

T-02：要看派遣公司怎麼跟要派單位簽，例如請假三天以上，他們就要派職務代理人。

T-01：從派遣公司派職務代理人過來？

T-02：對，由他們去負責，那派來的人（素質）就不管。

T-03：這部分我們單位是都沒有碰到，因為都還年輕，也沒有懷孕的狀況。

但是這在契約裡面都是寫得很清楚的，如果因為人員不適任、自行離職或是因病、懷孕等等請假，那派遣公司就必須負責去招募，或是從自己的員工內找到合適的職務代理人，來代理這段期間。

T-03：那我還沒回答發展性的問題。在人力派遣中，我覺得要看你用什麼角度去看，像在公務機關中，因為他正式名額的縮減，所以很難有機會去釋放正職出來，那就會使用派遣人員。

所以會繼續待的原因就是，看中他的薪資、福利至少都比外面的好一點。在外面，除非你被派到很不錯的公司，然後他欣賞你，把你留下來成為正職人員，這樣才有發展性可言，否則你在外面，像之前金融風暴的影響，許多人員是在被裁員後，才知道自己是派遣人員，所以被大公司裁員也沒辦法用勞基法去說什麼。

所以派遣人員相對於公務人員，或是企業的正職人員來說，發展是比較弱勢的。可是如果是派遣公司跟派遣公司比起來，在公務單位還是會比較有保障的，不會突然的被開除。

那像我們的工作狀況，就是依照職訓局的規定，那公務機關主要都是行政職比較多，所以主要是計畫審查、補助或是去訪查，跟正式員工的工作內容是一樣的。

T-01：那麼在工作上，會不會有正式員工或是編制內人員覺得你們是比較低（身分）的感覺？或是他們覺得他們可以指使你的狀況？

T-03：我們目前是沒有碰到，因為我們長官都是一視同仁的，他不會也不願

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

意造成那種情況，因為那樣就會影響士氣，那辦事效率就會差。而且如果有正式員工對派遣人員頤指氣使，那這種狀況一被反應出來那效應會很大，因為中心的派遣員工比例算高的，所以應該是不會讓這種事情發生。

T-01：所以 T-02 這邊也沒遇過這種狀況？

T-02：對，沒有。

T-01：那工作量在派遣人員跟正式員工間，會不會有不相等或是不公平的部分？

T-02：或多或少會，尤其是那種快要退休的公務人員。

T-03：對，尤其是傳統的、快退休的公務人員，我想在一般企業應該也差不多，他每天的工作量就是那些，換個角度想，應該說可能他們會的就是那些早期的東西，在日新月異下，叫他們學習新技能，他們是力有未逮，所以他們可以準時上下班，那新進的公務人員就沒這種問題了。

T-01：所以在工作上或是相處上，是不會讓你們覺得有不平等的，或是不舒服的感覺？

T-02：不會。

T-03：不會。

T-01：所以你們在進來中心之前，在契約上就已經知道薪資、福利跟保障這些了，那跟其他人比較來的你們會不會覺得有不平等、不公平的感覺？還有，你們的薪資方面是透明、公開的嗎？

T-02：對。

T-03：對，這在簡章就已經寫得很清楚了。

T-01：那你們知道其他派遣公司的薪資、福利嗎？

T-03：都一樣。

T-02：對，因為在網站上我們都看的到。那他會依照你的學歷等級，跟你的應徵的職級去核薪，那薪資等級都是一樣的，都看的到。

T-01：那麼會有派遣公司得標之後，但是要派單位給的薪資很低，讓你們有損失的狀況嗎？

T-02：我們在一開始去應徵的時候，就會去選擇自己能接受的薪資。

T-01：如果你想待在中心，可是這次中心開出來的條件比較差，那會有派遣公司去苛扣你們勞健保的狀況嗎？

T-02：這個狀況沒有遇過。

T-03：剛剛有提到說派遣公司是個招募的角色，所以他不會因為標到的案子去苛扣什麼，所以說為什麼我們的薪資、福利是分開的，因為職訓中心給派遣公司什麼條件，派遣公司就要怎麼給，薪水多少都是照法規進行，跟著預算走，錢只是經過派遣公司的手而已，他們不會去做這種扣減，因為這會影響到他們明年競標的優先順序。

你剛剛提的狀況比較有可能是，派遣公司手上有很多案件，他想把你從A計畫調到B計畫，那我們比較不會遇到這種狀況，因為我們是想要這個工作才來考，那如果我沒考上他也不會把我分到別的地方去。

T-01：那你覺得目前派遣公司的做法上，將來政府要立法、修法或是政策上，有什麼可以增加或刪減的？或是怎麼讓你們的身分更有保障、更好？

T-02：我覺得是蠻困難的，因為還是會經過篩選、面試，那還是會操控在面試官的手上，那之前有聽說要把派遣合法化，那不知道合法化的程度是到哪裡？這我們就比較沒有特別去了解。

T-01：因為目前沒有派遣法來規範派遣員工，所以不合法只是沒有法，那沒有法其實也不算錯。

T-03：他也沒有違法。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

T-01：對，他也沒有違法，所以算是個模糊地帶。所以們覺得之後怎麼做，可以讓你們更有保障？

T-03：像是薪資、福利的部分已經算是比民間公司好很多，如果說要再加強的話，政府支出會多很多，所以應該是沒有辦法。但是像年資累積的部分，有很多假都沒辦法去要，所以希望說政府機關或是派遣企業能去承認，例如說已經在機構中待了幾年，那是不是能至少比照勞基法？我希望這個部分能夠在加強，至於其他部分，因為都是適用勞基法，所以都還好。

T-01：那麼經過前面的討論之後，請問還有沒有什麼要補充的？或是你們工作到現在的工作感想？

T-01：剛剛關於考績、考核的部分都沒有提到，那能不能請你們說明一下，關於這部分你們是怎麼做的？是員工自評？派遣公司？還是主管考評？

T-02：我們的部分是以季為單位，每季考核一次，我們有張考核表，先由派遣人員自評，再由派遣公司收集之後送交給各課室的主管，由主管做複評，複評之後會在中心舉辦一場會議，核發每季的績效獎金。

T-01：那 T-03 這邊呢？

T-03：我們也一樣，每季考核。

T-01：那考核沒通過會有怎樣的處罰或是處理嗎？

T-02：基本上跟公務單位差不多，也是有分甲、乙、丙等級。連續兩季甲等，他會調整你的職級，連續兩季乙等，他也是會調整職級，連續兩季丙等，就可能解僱了。

T-01：像公務機關他會有一定的比例名額，那你們也會有嗎？

T-02：有，像甲等他會說不能超過幾個，但是丙等就沒有限制。

T-01：那甲等就會有考績獎金嗎？

T-02：對，但也不是每個人都有，因為有名額限制，所以經過考績會議之後

，從甲等裡面再挑出幾個最好的。

T-03：對，每季的考績獎金。

T-01：那麼像學校會有輪考績的狀況，你們會有嗎？

T-02：輪考績？我們也是等你們來才知道的，因為我們的考核結果是自己都不知道的，我們只負責自評的部分而已。

T-03：對，我們的考績都是不公開的。

T-01：你們是要派單位跟派遣單位都評嗎？

T-02：派遣單位應該還是會評。

T-03：主要還是以中心為主，畢竟我們在這裡上班，是由中心來管理，那派遣公司根本沒人在這裡，他怎麼知道你表現的好不好？他們頂多會在處理公務的時候順道來中心跟我們的主任談談，看員工最近的表現如何，表示一下關心或是看看有沒有需要再加強輔導的員工。

（九）座談會 U（與會者包括二位派遣人員）

U-01：在跟正職人員工作的相處上，會不會有矮人一等的感覺？

U-02：其實在中心這裡，我們沒有分的很清楚，所以相處上不會讓你感覺說，自己是個派遣人員。

U-01：兩位是同一單位嗎？

U-02：是的。

U-01：所以你們的情況應該是類似的？

U-02：對，很類似。

U-03：正式人員的業務比較吃重。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

U-01：可是就我了解的狀況，許多公部門的派遣人員工作量是比公務員還重的，所以在你們這裡狀況是不一樣的？

U-03：對，不一樣。

U-02：也是要看環境，我有朋友也是在類似的地方做派遣工作，那他們的體系就會分得很清楚，派遣跟正式就是不同，雖然工作量都一樣，但是身分劃分的很明顯。

U-03：我已經在這裡做了六年，原本是在某就業服務中心，之後因為業務劃分，把我們劃分出去，剛開始因為體制還沒有制定得很清楚，所以我們的業務會比較吃重。之後要補正式人員進來，卻又因為有控管，省府資遣的要優先錄用，所以我們人員一直補不進來，那補不進來就用我們派遣下去承擔這些業務。

U-01：所以你們大家的業務量都是差不多的？有沒有輕重的差別？

U-03：應該說，像去年我們這部門的業務量大增，那大家都是一直加班，而且主管也不是很滿意，那今年度就比較好，而且我們的工作是比較死板的行政業務工作，像是審件等。

U-01：那麼是否曾經有民眾因為你們是派遣人員的身分，在你們執行公務的時候對你們產生不滿的情況？

U-03：我的工作上有曾經有發生過，例如民眾來抱怨，但是因為我們只能依照行政程序來做，那我的權限不夠，他會希望能找層級夠的人來講。

U-01：接下來你們會怎麼解決？往上呈報就可以了嗎？

U-02：我們會盡量處理，真的不行的時候，還是由課長出面，那有的甚至會直接打電話到主任那邊，主任再把事情交派下來。如果他們是填寫申訴書的話，那大部分會交給正式員工來做。

U-01：那麼在薪資、福利、年資、休假及工作保障這一塊，你們有受到應有的保障嗎？

U-03：前面四項是還可以，不過薪資的話，我們做這種派遣的工作，薪資都是固定的，好像從來沒有調薪過。

U-02：對，他是依學歷下去分的，除非你再進修，沒有什麼調整的空間。

U-03：福利的話要看派遣公司，有的比較好、比較多，那有的就比較少。

年資、休假都還可以，都有依照勞基法在做。至於工作保障的部分，我覺得是沒什麼保障，像我們本來一年一簽的，現在變成半年。

U-01：這是看派遣公司的還是看中心？

U-02：看中心。

U-03：看中心。

U-01：所以現在中心是每半年做一次招標嗎？

U-02：不是招標，是簽約。招標是以年度為準，而簽約則是以半年為準。

U-01：您的意思是說，中心每半年要跟派遣公司簽一次約嗎？

U-03：不是，是跟我們派遣人員。譬如說甲公司標到，那甲公司跟我們就是每半年簽一次。應該說派遣公司主要還是聽中心的，中心要半年簽一次，那派遣公司就是半年簽一次。

U-01：那麼你們每半年一簽的話，考績怎麼算？你們有考績、考核或是考績獎金之類的嗎？

U-02：沒有考績獎金。

U-03：有考核，但是沒有考績獎金，我們是每個月寫一次考核表。

U-01：你們是每個月都使用考核表？

U-02：對。

U-01：那麼考核表對你們會有什麼影響嗎？沒有獎金，那什麼職等會不會有

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

懲處？

U-02：我們每個月都會給他考核表。

U-03：我們是每個月都要給他自評表加報告，內容大概是你的效率、效能、工作量等等，我們先自評，然後交給派遣公司，派遣公司收集好後就會送到課長那邊去，然後課長再怎麼考核我們，這我們就不知道了。

U-01：所以你們不知道自己每個月的考核成績是多少？

U-02：不知道。

U-03：不知道。

U-01：因為有派遣公司說，如果連續兩季的分數在 70 分以下，那就會要求派遣公司換人，你們會有這樣的狀況嗎？

U-03：像我們都是自己寫自評表，那我們自己總不會把自己的分數打的太低，但是 70 分的標準是操控在課長手上，那課長跟派遣公司都不可能把這個透露給我們知道，但是我們每一季都有績效獎金，U-02 你們有沒有？

U-02：我們沒有績效獎金。但是有證照的獎金，因為我們是處理行政庶務的部分，不會像櫃檯有績效這種東西，所以我們沒有績效獎金。

U-03：我們好像是用輪的（績效獎金）。

U-01：所以你們沒有績效獎金，是用證照獎金？

U-02：證照是另外的，證照有過才有獎金。

U-03：像我們證照是送一本書，所以不同的派遣公司的做法都不一樣。

U-01：所以你們是兩間不同的派遣公司？

U-02：對，我們不一樣。

U-03：對，所以他們的作法會有些許的不同。

U-01：所以你們並不清楚，如果考績不好會有怎樣的處罰嗎？還是沒遇過？

U-03：最嚴重就是不給你契約啊！

U-01：因為還沒到？

U-03：差不多了，半年，快月底了。

U-01：那麼因為你們的工作內容跟公務人員，或是編制內人員是一樣的，那你們的薪資、福利跟工作保障卻跟他們不一樣，會不會讓你們有同工不同酬的感覺？

U-03：同工不同酬喔，應該說他們的責任比較重，我們只是做行政的工作，相對來說我們的壓力比較小，那你說在同一個環境中，要去跟他們比什麼薪資、福利等，這要怎麼比？畢竟他們是經過正式的公務人員考試的，所以雖然心裡會有點不平衡，但還是必須要接受這個事實。

U-01：那麼教育訓練方面，中心或是派遣公司是用什麼方式進行呢？

U-02：都有阿。

U-03：都有阿，我們都有教育訓練時數。

U-01：所謂的訓練時數是？

U-03：他跟中心簽約的時候，會規定一年當中要開多少時數的教育訓練。

U-01：所以派遣公司會再開課給你們去訓練？

U-03：對，且一定要去。

U-01：如果是中心開的訓練課程，你們可以參加嗎？

U-02：可以。

U-03：大部分可以，而且是一定要參加的，少部分是看業務去分類受訓。

U-01：那麼會有公務人員或是編制內人員可以優先參加，剩餘的名額才讓你

們參加的狀況嗎？

U-02：有阿。

U-03：有阿。

U-01：那麼像你們每半年可能就會換一次工作，最長可能一至兩年，你們的業務銜接上會有問題嗎？

U-02：還好，只要他們交代清楚就可以，如果有不懂的還有代理人，至少他會帶領你承接這個業務。

U-01：可是代理人不是在請假，或是休長假的時候才会有嗎？

U-03：譬如說，我約到期了，換一個新人進來。

U-01：因為你們是一個月結束，然後一個月開始，所以你們應該是遇不到的吧？那在這狀況下，會不會讓你再接這份業務的時候有狀況或是問題？

U-02：因為我們會有業務代理人，譬如說新人要承接這個業務，但是前面那位已經走了，那就可以問代理人。

U-01：所以您的意思是，一定會有個人帶領你熟悉這個業務？

U-02：對。

U-03：那請假的時候，就是代理人去代理那份業務，所以可以透過代理人去教新人接受新的業務。

U-01：那代理人平常在做什麼？因為如果你沒休假，他不是就沒工作了嗎？

U-02：也有阿，他會有他自己的工作阿。

U-03：以我的業務來舉例，我們是一個團隊，裡面有五個人，如果我今天離職了，課長他要補充新的人員進來，那就是由裡面的另外四個人去帶新人。

U-01：所以代理人本來就是你們同辦公室的同事？

U-03：對，那課長會指定，誰不在，那是由誰來代理。

U-01：哦，我剛剛誤會意思了，我指的代理人是，如果有人請假，那派遣公司必須要派一個代理人來代理他的業務。

U-03：那就是短期的休假。

U-01：對，那我懂你們剛剛的意思了，你們是由同一間辦公室的人員代理。

U-03：對。

U-01：那你們從一年一簽變成半年一簽，那造成流動率變大，會不會對你們的心情有什麼影響？

U-03：表面上就只能接受，不然還能怎麼樣，對不對？那心理上當然會比較有負擔。

U-01：對，那會不會覺得比較不安定？可能隨時都有人要離開？

U-02：會。

U-03：對，還是會多一層顧慮。

U-01：那麼將來政府在修法或是政策上，你們會覺得他們應該往哪個方向做，會對你們從事派遣的比較好、比較有保障？

U-03：像那個派遣法還沒修定，對不對？

U-01：對，他們還沒修定。

U-03：像薪資方面，看有沒有辦法去調整，像是要跟公務人員一樣，還是跟什麼一樣，能有個明確的規範。

福利跟特休假我們目前都有，那福利就是看哪家派遣公司。

至於工作保障我是覺得這是比較重要的，希望可以設定一個期限，類似試用期的概念，例如說，我在中心做了3年，都做得還不錯，那是不是就可以直

接錄用等等相關的規定。

U-02：像定期契約這樣子。

U-01：可是像你們的狀況是，你們可能在中心待幾年，那其中的派遣公司會經常換，那你們覺得應該是哪一方應該要保障你們？

U-03：這很矛盾，所以希望以後法規可以規定說，在”同一機關”服務達多久等等，由要派單位做個考量，或是測驗，再決定可不可以讓他工作更有保障一點。

U-01：那你們覺得在這份工作上有什麼發展性嗎？

U-03：沒有，說實話。

U-02：你要發展性的話，就自己去考高普考就好啦，那像我們這種簽約的，他的薪資都是固定的，所以你說發展性的話，其實沒有什麼可以變動的。

U-03：因為你的薪資是固定的，也沒有職缺讓你升，所以是沒有什麼發展性的。

U-01：那我最後問一下，除了我們上面剛剛談過的部分，不知道兩位還有沒有什麼可以再補充的部分，像是有什麼感想之類的？

U-02：我是在想退休的部分。

U-01：你們現在的退休應該都是跟著勞退新制走了，所以這部分應該是比較沒有問題或是爭議的。

所以你們有遇過什麼勞資爭議的問題嗎？跟中心或是跟派遣公司？

U-03：我們自己本身是沒有，而且你目前想在這個地方做，如果發生那種問題你就不用做了嘛！但是有離職的人有發生過。

U-01：那是怎麼樣的一個情況呢？

U-03：就是他的到期，接到這訊息的考核被主管認為是不適任的，那麼就透

過派遣公司跟他說合約已經同仁就會不滿，就會找各種管道。

U-01：那有任何的結果嗎？

U-03：沒有。

U-01：無疾而終嗎？

U-03：也不是全部都無疾而終，最後好像有被調到別的單位，但也是做個半年、一年就結束了，他只是解決了現階段的問題，那之後的發展我們就不曉得了。

U-01：那還有什麼需要再補充的嗎？

U-03：目前派遣看起來是個趨勢嗎？

U-01：對，目前看起來是。

U-03：因為從我接觸這個工作開始就一直有聽說要訂定派遣法，可是到現在都沒有任何的消息。

U-01：對，他們大概已經吵了兩年多了。所以你們比較希望有部勞動派遣法？

U-03：要看情形耶，因為不曉得它那個法的內容是怎樣，如果是從我們的角度來看，它可以把我們的權益保護的很好，那我們當然很期待，可是如果它是把我們限制增加，那就…。

U-01：目前已經有派遣法草案出來了。

U-03：所以上網找就有了嗎？

U-01：對，已經有了，目前還在立法院三讀，那他主要是規範派遣公司。

U-03：是規範派遣公司還是派遣人員？

U-01：主要是在規範派遣公司在派人到要派單位的程序上的規範。

U-03：所以主要是在規範派遣公司？

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

U-01：對。

U-03：那他對人是不是比較沒有規範？

U-01：對，他對人比較沒有規範，主要是規範派遣公司，這是我上次看到的資料的部分印象。

U-03：那當然，如果他對我們將來會比較有保障，那我們當然是非常期待的。

附錄六 期末審查會意見與修改內容對照表

一、李誠教授

研究建議	修正內容與說明
<p>1、研究資料相當完整，惟在外國的文獻回顧中，如討論德國、日本的非典型勞動時，常提及我國在那些部分可以學習，建議把「我國」的部分從德、日制度的介紹中抽出，另列一節。在第四章中，關於焦點座談的意見，請整理歸納出派遣機構的缺點，再補充研究團隊對這些缺點的看點，從德、日經驗中有那些可以借鏡。目前的第三節焦點座談，建議依議題分列專家學者對本研究報告的意見與建議。</p>	<p>1、有關德國、日本非典型勞動之文獻探討，在第二章第二節、第三節有完整之論述，其中亦有針對德、日兩國相關法制可供我國參考之處作專「項」的討論。</p> <p>2、第四章有關焦點團體座談之重要共識，在期中焦點座談會之部分，與會學者專家主要係針對第一階段問卷調查之結果與計畫後續之進行提供意見；在期末焦點座談會之部分，與會學者專家則主要係針對本研究之初步建議提供意見與看法。不論是在期中或期末焦點座談會，與會學者專家並未特別針對派遣機構之缺點表達意見，故本研究無法整理歸納出學者專家對派遣機構缺點之看法，並補充本研究對這些缺點之看法，或從德、日經驗中擷取可供我國參考之經驗。</p> <p>3、由於在期中與期末焦點座談會中，與會學者專家之發言相當廣泛多元，本研究已將與會學者專家之發言重點歸納整理。</p>
<p>2、本研究對法律部分著墨甚多，但對政府非典型僱用的經濟，人力資源管理、就業等方面的探討欠缺。而政府僱用非典型勞動力可否成爲民間非典型僱用的典範或某些部分的示範，請略加著墨，例如外國</p>	<p>1、本研究之主題爲「我國中央行政機關使用非典型勞動力之影響與因應」，中央行政機關使用非典型勞動力與私部門使用非典型勞動力之背景、動機、手段與影響，有許多不同之處。本研究主要係由法制</p>

<p>非典型僱用，特別是派遣員工的僱用是進入常規僱用一個重要管道，也是今日人力複雜化時代企業招募適當人才的一個重要管道。</p>	<p>面來探討中央行政機關使用非典型勞動力之影響與因應。由於中央行政機關僱用臨時人員與部分工時受僱人所產生之問題並不顯著，故本研究之研究重點在於中央行政機關使用派遣人力之影響與因應對策。除了研究重點之原因外，限於時間與經費，本研究實無法針對政府非典型僱用在經濟、人力資源管理與就業等方面之影響作論述與探討。</p> <p>2、至於政府僱用非典型勞動力可否成為民間非典型僱用之典範或某些部分之示範，由於非研究之研究範圍，故不予討論。</p> <p>3、公民營機關之屬性差異極大，公部門之非典型勞動力之使用，難以如民營企業一般，將此派遣任用當作是試用觀察，之後再作挑選轉正，加上效率與成本之考量，亦非公部門得以預算、員額編制可以輕易達成用人目標之要求。</p>
--	--

二、成教授之約

研究建議	修正內容與說明
<p>1、在研究發現部分，雖然多數派遣人員所從事者多為非核心工作，還是不應該排除有些部會係將派遣人力運用於核心工作上。建議研究團隊應將此指出，以突顯不同機關的差異性，以及機關對於派遣人力的依賴程度。</p>	<p>已依審查意見在第四章第二節中作修改。</p>
<p>2、雖然研究團隊提出「派遣人員對公務執行與業務傳承影響」的發現，惟有些研究還針對「工作或服務品</p>	<p>已依審查意見在第四章第二節中作修改。</p>

<p>質」和「組織承諾」等面向進行探討，以進一步瞭解政府機關運用派遣人力可能產生負面影響，請團隊補充。</p>	
<p>3、研究團隊有鑑於招標案所可能產生的問題，進而提出建議。實際上工程會已經針對勞務委外訂出一些原則和要求，研究團隊在建議中所提到者，大致上都已經有了一些的改善，請團隊再進一步檢視調整。</p>	<p>已依審查意見在第五章第二節中作修改。</p>
<p>4、研究團隊關於「派遣人員勞動條件與福利」的建議，需再考量。因為受限於預算經費的限制，機關不同，經費編列的多寡也不同，派遣人員的勞動條件與福利自然而受到影響或限制。如果政府機關預算編列有限，要寬列經費來照顧派遣人員的勞動條件與福利，可能會有其力有未逮之處。</p>	<p>本研究針對「派遣人員勞動條件與福利」之建議，已係在各機關預算允許之範圍內去作建議。換言之，本研究所建議之「派遣人員勞動條件與福利」皆是相當基本之要求。目前中央行政機關多是以業務費來支出使用派遣人力之費用，而非以人事費來支出，因此經費並不是主要問題。主要問題是出在政府相關承辦人員在撰寫標案時，常未考量派遣人員之合理勞動條件與福利。</p>
<p>5、研究團隊建議政府機關應提供派遣人員一定之專業訓練，惟運用派遣人力的目的就是要節省訓練成本，要政府機關扮演這樣的角色，宜考量到經費預算的限制。</p>	<p>政府使用派遣人力本應用在臨時或短期之非核心工作，對於專業之技術性工作本不應使用派遣人力。然而，實際上仍有機關使用派遣人力從事專業之技術性工作，而這些派遣人員在執行此種工作時，仍是為政府提供勞務，且會影響相關民眾之權益，若派遣人員不具備相關之專業或技能，對國家、社會、人民皆有可能造成損害。因此，本研究才會建議政府機關應提供派遣人員一定之專業訓練，使其能有效安全地在政府機關中提供勞務。</p>
<p>6、最後，有關「機關應減少派遣人力運用」的建議，若根據現行修法的</p>	<p>已依審查意見在第五章第二節中作修改。</p>

<p>方向，或許要派單位包括政府確實要考量到派遣人力運用的問題。但是，若相對增加其他工作型態人力的運用，個人認為，研究團隊應該要提出一些更積極的建議，譬如如何解決這些人在政府機關職涯發展與成長的問題，包括升遷與敘薪等問題。</p>	
---	--

三、楊主任委員通軒

研究建議	修正內容與說明
<p>1、在研究資料部分，以德文資料而言，引用了以往學者較少使用的資料，尤其是 P.50 以下所使用的德國聯邦統計局的資料，透過圖表的方式讓讀者一目了然非典型僱用在德國聯邦政府的使用狀況。惟 P.261 以下之德國參考文獻有些較為老舊，請加以更新。</p>	<p>已依審查意見在第二章第二節中作修改。</p>
<p>2、就整個研究內容來看，研究的重心似仍置於勞動派遣在公務部門的運用，研究結論及建議也是以勞動派遣為主，其他的非典型人力則較少論述及研究。這或許是我國整體公部門人力使用的普遍現象與問題所在，亦應該最優先予以處理的，為切合本研究計畫之要求，請補充其他非典型人力論述部分之研究。</p>	<p>由於中央行政機關僱用臨時人員與部分工時受僱人所產生之問題並不顯著，故本研究之研究重點在於中央行政機關使用派遣人力之影響與因應對策。不過，本研究仍依此審查意見在相關章節作適度之補充論述。</p>

四、劉副教授坤億

研究建議	修正內容與說明
<p>1、建議增修第一章第三節，更清楚說明各研究方法所蒐集之資料，如何</p>	<p>已依審查意見在第一章三節中作修改。</p>

回應本研究之研究目標，以及各項研究方法在應用上的相關性。	
2、第三章第一節問卷內容分析，表 3-5~12 (P.155-165)，應標示分析之樣本數 (n 值)。	已在頁 161 加註說明：最後之有效問卷回收共 393 份，有效回收率為 72.64%；另在頁 168 也補說明：以下就此次調查的 393 份有效回收問卷，…；並個別在表 3-5~表 3-12 加註 n=393。
3、第四章部分，應增補深度訪談的研究設計及操作過程，以及該章第三節焦點團體座談的研究設計及操作過程。	已依審查意見在第四章中作修改。
4、第五章研究結論與建議部分，應可再補強，例如第一節結論部分，應增補研究發現，且最好包括應用各種研究方法所獲得之發現，以及綜合發現。	由於本研究在第四章已有針對研究發現作專章之處理，且本研究之研究發現多是綜合發現，若要在第五章再針對應用不同研究方法所獲得之發現作處理，恐會有許多重複之論述。
5、本研究所列計有三大項建議。但第一、二大項建議比較像是研究發現，宜予以調整修改。第三大項即派遣人員方面較為具體，然而在建立爭議處理機制和機關應積極監督派遣公司履約等兩項，應提出更具可行、可操作性的具體建議。最後一項建議，研究團隊僅建議機關應盡量減少派遣人力的使用，但並未提出配套建議(機關如何解決人力短缺問題)，請予以補充。	已依審查意見在第五章中作修改。

五、張處長秋元

研究建議	修正內容與說明
1、在問卷調查部分：本研究係針對 37 個中央行政機關以問卷方式請人事部門填寫近 3 年 (95 年至 98 年) 非典型勞動人力使用狀況，依	在問卷調查之初，已與專案計畫委託單位協調只針對「定期契約工作者」、「部分時間工作者」及「勞動派遣工作者」3 種勞動工作者進行調

<p>問卷設計包含「定期契約工作者」、「部分時間工作者」及「勞動派遣工作者」3種勞動工作者，惟各機關填寫人是否能真確瞭解其中差別？誠如報告中所敘，各機關對於「承攬」、「派遣」、「臨時人員」與「自然人承攬」等，在個案的判斷上仍十分模糊。以清潔工作為例，機關究與廠商簽訂承攬契約，抑或是派遣契約，仍須視個案契約內容與實際勞動關係予以判斷，是否影響本案問卷調查結果之準確性，併請參考。</p>	<p>查。而在問卷上也已針對上述之3大類型之非典型勞動者作定義說明，另各機關如有不清楚或疑問之處，均已經電話詢問，並由專案計畫研究人員回覆與解答相關的問題。所以，各機關填答之資料應不至於影響問卷調查結果的準確性。</p>
<p>2、本案為瞭解實務運作情形，除進行問卷調查外，尚辦理深度訪談及2次焦點團體座談，考量現行各機關對非典型勞動者之管理分工不一，部分機關係人事部門負責，部分則為秘書或總務單位負責，且受訪人員與層級將影響訪談結果，故本案受訪機關與人員如何選定，建議研究團隊可補充說明。</p>	<p>已依審查意見在第四章第二節中作修改。</p>
<p>3、本報告在文獻探討部分蒐集德國及日本相關資料及對我國的啟示，建議研究團隊於研究結論部分，能就有關非典型勞動或勞動派遣之定義、勞動條件、法律關係及權益保障等面向，運用比較研究途徑以表格方式作分析，以提高本文參考價值。</p>	<p>此項審查意見已由負責德國相關法制研究之吳信華教授與負責日本相關法制研究之李仁淼教授參照修改。</p>
<p>4、研究結論（P.243）敘及「我國行政機關由於受到預算員額控管、預算以及政府會計、審計與採購法規的限制，不得使用非典型勞動力</p>	<p>本研究不論是從文獻探討、深度訪談或是焦點團體座談之研究結果來看，在「我國行政機關使用非典型勞動力之原因」方面，皆有相同之研究</p>

<p>來因應正職人力不足的問題。」及第三段（P.244）「行政機關使用派遣勞工之目的當然不是為了剝削派遣勞工，而是受限於員額管控、預算與相關法規之規定，……。」等節，就政府機關而言，為因應不同業務需求，並達到用人合理化，必須採用多元化用人制度，除正式職員、約聘僱人員外，尚包括臨時人員及勞務採購人力（含派遣勞工）等，不同性質人均有其實務上需要，並應由各機關衡酌業務性質、推動需要及預算經費等，依不同法規審慎辦理，與政府員額管控規定無關。行政院對各機關之員額管理，向依業務發展，以「當增則增，應減則減」為合理配置原則；今後並將依據「中央政府機關總員額法」所定員額總量管理精神，賦予各主管機關在定額下，對所屬機關員額彈性調整空間，以適時覈實因應各機關業務推動之人力需求，因此，本局要特別澄清說明應無政府機關為達員額精簡目的轉而進用派遣勞工之情形。本節相關文字敘述建議予以調整。</p>	<p>發現，即是「受到預算員額控管、預算以及政府會計、審計與採購法規的限制，不得不使用非典型勞動力來因應正職人力不足的問題」，派遣勞動是非典型勞動之一種，且為政府機關目前使用最為普遍之非典型勞動型態。本研究尊重審查意見之看法，但對本研究之研究發現亦有所堅持，故不予修改。</p>
<p>5、研究結論（P.243）敘及「為了控制臨時人員適用勞基法之後所增加之成本，許多機關中的臨時人員在適用勞基法之後，其身分被轉換為派遣人員，相關權益也因而有了顯著的變化。」一節，為配合行政院政策決定「臨時人員」納入勞基法之適用，行政院前於 97 年 1 月</p>	<p>已依審查意見在第五章第一節中作修改。</p>

<p>1 日訂定臨時人員要點規範臨時人員之進用及運用，並未要求各機關須將臨時人員，轉換以人力派遣或以自然人承攬等方式進用。本文研究建議等相關文字敘述，建議予以修正。</p>	
<p>6、報告第五章第二節（P.245）三、在派遣人員方面（一）研擬標案方面，敘及「中央行政機關在研擬標案時，應在內容中敘述清楚，並為保障派遣人員權益作較完備合理之規劃，…，中央行政機關應制定勞務承攬標案的標準範本與作業流程；機關內之相關承辦人員亦應接受基本訓練，熟悉勞基法之規定，……。」一節，查政府機關勞務採購係政府採購法所規範的採購類型之一，行政院工程會已訂定勞務採購契約範本供各機關遵行。惟近年來，各界迭反映該契約範本內容於得標廠商違反勞工權益保障事項之處理恐有不足，該會自 97 年起於政府勞務採購契約範本中增訂積極性勞務採購規範，包括投標廠商資格審查項目、需檢附遵守勞動法規必要文件項目、違反廠商之懲罰處置方式等，以供各機關遵循。至機關承辦人員應接受基本訓練一節，本局已配合行政院勞委會、工程會協助宣導相關勞工權益保障，於所屬公務人力發展中心及地方行政研習中心開設相關課程時，將相關規範納入課程教材，並延聘上開機關專家擔任講座加強宣導。另本年 3 月至 5 月已規劃</p>	<p>已依審查意見在第五章第二節中作修改。</p>

<p>辦理「公部門勞務採購勞動權益保障實務研習班」，課程內容包括「公部門勞動權益保障概論」及「勞務採購之勞動權益實務研析」等，應可有效加強相關承辦人員對勞動權益保障法令之認知及實務個案經驗傳承。爰有關加強訓練部分，本局已積極配合辦理。</p>	
<p>7、報告第五章第二節（P.246）三、在派遣人員方面（三）派遣人員的選任方面，敘及「建議未來在派遣人員的選任上，應由派遣公司自行招募進用，若有不能勝任者，再予以替換，機關應盡可能不要介入派遣人員的選任與進用。」一節，為使派遣單位及要派單位確實符合勞動法令，保障派遣勞工權益，行政院勞委會於98年10月2日函訂定「勞動派遣權益指導原則」，並請各地方勞工行政主管機關協助要求派遣單位及要派單位切實符合勞動法令及權利義務事項，其中已明確規定「要派單位認為派遣勞工有無法勝任工作情事者，應要求派遣單位依要派契約改派適任勞工，不得決定派遣勞工之任用。」本局並於98年12月14日及本年3月9日通函各機關在勞動派遣法制化前，各機關應確實依上述原則辦理勞務採購。本項建議符合行政院勞委會之規範。</p>	<p>行政院勞委會於98年10月2日函訂定「勞動派遣權益指導原則」，並請各地方勞工行政主管機關協助要求派遣單位及要派單位切實符合勞動法令及權利義務事項，其中已明確規定「要派單位認為派遣勞工有無法勝任工作情事者，應要求派遣單位依要派契約改派適任勞工，不得決定派遣勞工之任用。」本局並於98年12月14日及本年3月9日通函各機關在勞動派遣法制化前，各機關應確實依上述原則辦理勞務採購。針對此項意見，本研究亦表示贊同。然而，本研究所欲強調者並非在「派遣勞工無法勝任工作情事時，政府機關決定派遣勞工任用」之情況，而是政府機關在派遣公司得標後，將其所欲使用之派遣人員名單提供給派遣公司僱用之情況。</p>
<p>8、報告第五章第二節（P.249）三、在派遣人員方面（八）機關應積極監督派遣公司履約，敘及「政府機</p>	<p>本研究肯定人事行政局於99年3月9日就加強機關監督部分，函請各機關配合辦理之措施，然而，此項監督機</p>

<p>關若有不得不使用派遣人員的情形，應盡到監督派遣公司，確保派遣人員權益之責任。」一節，本局已於本年3月9日函就加強機關監督部分，函請各機關配合辦理重點包括：各機關於辦理勞務採購時，除應確實依行政院工程會所訂勞務採購契約範本辦理，於採購契約中明訂勞工權益保障措施及廠商違反勞動法令時之處理方式，以完備相關法律關係外，為避免各機關運用派遣勞工有違反勞動法令之情形，各主管機關（秘書、總務或人事等單位）應定期瞭解或實地查察所屬各機關運用派遣勞工或自然人承攬情形，協助遵守相關勞動及採購法規，並就勞工權益保障部分加強注意。如發現有勞工權益受損之情事（包括投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金等），除應協助勞工申訴救濟外，應主動聯絡相關中央或地方目的事業主管機關依法辦理，並作為是否與該廠商續約之依據。</p>	<p>制之績效如何，目前仍難以評價。在此項機制中，人事行政局要求「各主管機關（秘書、總務或人事等單位）應定期瞭解或實地查察所屬各機關運用派遣勞工或自然人承攬情形，協助遵守相關勞動及採購法規，並就勞工權益保障部分加強注意。…」上述之「定期」究竟是多久一次並不明確，派遣人員多是一年一聘，定期瞭解的密度若過於寬鬆，實難有所成效。此外，在此項機制下，仍無法解決派遣人員在政府機關提供勞務發生苦情時，面臨政府機關與派遣公司互踢皮球之困境。</p>
<p>9、有關報告第四章第三節（十二）派遣人力在各機關的比例應由人事局與勞委會協商訂定最高的標準及第五章第二節（P.249）三、在派遣人員方面（九）機關應盡量減少派遣人力的使用等節，依勞委會目前研擬的勞基法修正草案第9條之一，已就未來要派遣單位使用派遣勞工訂定比例限制（註：要派單位使用之派遣勞工，不得超過該事業單位受僱員工總額之百分之</p>	<p>已依審查意見在第五章第二節中作修改。</p>

<p>十)，敬請勞委會儘速完成立法，俾資公私部門一體適用，併請研究團隊刪除本局之相關文字。另現階段於完成立法前，為加強派遣勞工權益保障，本局將配合加強宣導。</p>	
<p>10、報告第三章第三節一、我國現階段臨時人員之相關問題部分（P.182-P.183），有關進用寬鬆、缺乏考核、長期僱用、同工不同酬、勞動權益未獲保障等問題，在臨時人員全面適用勞基法，及臨時人員要點於 97 年 1 月 1 日實施後應有所改善。該要點明確規定各機關應以公平、公正、公開甄選；並訂定配套各機關審核機制，規定進用臨時人員前應經效益評估；並要求應以契約進用，及僅能從事非涉公權力之非核心業務，以與正式職員工作區隔；另有關臨時人員在 97 年 1 月 1 日全面納入勞基法後，其勞動權益係由行政院勞委會研處。本節相關文字敘述建請酌予調整。</p>	<p>已依審查意見在第三章第三節中作修改。</p>
<p>11、報告第二章第一節（P.44）引用本局 97 年 5 月統計行政院所屬機關（含事業機構及學校）運用派遣勞工人數約 17,504 人一節，本局已於網路上提供今年最新統計數據約 15,514 人，供研究團隊參考修正。</p>	<p>已依審查意見在第二章第一節中作修改。</p>
<p>12、報告第三章第三節（七）派遣勞工間之差別待遇（P.190），敘及公部門勞動派遣實務上，派遣勞工在同一工作場所，從事同一工</p>	<p>已依審查意見在第三章第三節中作修改。</p>

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

作內容，接受同一單位之指揮監督，薪資與待遇卻與正職人員不同，造成同工不同酬之問題一節，考量上述文字係參考政治大學碩士論文，實務上似非屬實(因正式職員與派遣勞工進用方式等均有差異)，提供研究團隊參考。	
---	--

六、王專門委員厚偉

研究建議	修正內容與說明
1、第五章建議部分，因涉及政府採購法之相關規定，應參酌工程會規定。	已依審查意見在第五章中作修改。
2、應增加對於政府彈性運用人力之論述部分，由於我國對於公部份正式人力之禁用，有相當程度之困難，如何能參考其他先進國家，容許政府晉用人力之彈性，當為治本之道，請納入研究思考。	此項審查意見已由負責德國相關法制研究之吳信華教授與負責日本相關法制研究之李仁淼教授在第二章有關德、日兩國法制可供我國參考之處，參照修改。
3、所提出對當前政府透過政府採購法之規定招標派遣人力，由於該法若干限制，及承辦人員執行上過於擔心，以致造成派遣淪為損害員工之機制，此部分應如何突破，建議再予補充。	已依審查意見在第五章第二節中作補充。

七、本會意見

研究建議	修正內容與說明
1、本研究共提出關於機關運用非典型人員(尤其是派遣人力)的情況等 11 項研究發現，建請研究團隊予以歸類整併，避免研究發現過於分散，難以突顯重點。另為使研究發現聚焦，各項標題建議改臚列具	已依審查意見修改。

<p>體結論，如（一）機關運用非典型人員（尤其是派遣人力）的情況，建議修正為中央行政機關派遣人力多從事非核心工作。</p>	
<p>2、本研究分別就臨時人員、部分工時人員、派遣人員提出政策建議，案因派遣人力是目前中央行政機關使用最多的非典型勞動力，而在派遣勞動關係中，機關並非派遣勞工法律上之雇主，再加上目前並無法律可規範要派機構（機關）與派遣人員之關係，因而產生許多問題，為因應這些問題，本研究提出包括就招標文件內容及程序、派遣人力勞動條件，以及爭議處理機制等多項具體建議，頗具參考價值。惟本研究並未就前開政策建議臚列短、中、長期推動策略，並研提主協辦機關，建議補正。</p>	<p>已依審查意見在第五章第二節中作修改。</p>
<p>3、焦點團體座談會會議紀錄請重點式摘錄專家學者的發言內容，勿以逐字稿方式記錄會議內容。</p>	<p>已依審查意見修改。</p>
<p>4、文字語意尚明確，格式大致符合本會作業規定。惟文中仍有漏（冗）字、錯字，仍請研究團隊謹慎檢視後修正。</p>	<p>已依審查意見校對修改。</p>

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

附錄七 勞動派遣權益指導原則

(98年10月2日勞資二字第0980126335號函)

- 一、行政院勞工委員會為使派遣單位與要派單位確實符合勞動法令，保障派遣勞工權益，特訂定本指導原則。
- 二、本指導原則用詞，定義如下：
 - (一) 勞動派遣：謂指派自己僱用之勞工，接受他人指揮監督管理，為該他人提供勞務。
 - (二) 派遣單位：謂從事人力派遣之單位。
 - (三) 要派單位：謂依據要派契約，實際使用派遣勞工者。
 - (四) 派遣勞工：謂受派遣單位僱用，並為要派單位提供勞務者。
 - (五) 要派契約：謂派遣單位與要派單位就勞動派遣事項所訂立之契約。
- 三、派遣單位僱用派遣勞工應注意下列事項：
 - (一) 人力供應業於中華民國八十七年四月一日起納入勞動基準法適用範圍，派遣單位僱用派遣勞工從事工作，應遵循勞動基準法及相關勞動法令之規定。
 - (二) 有關勞動基準法施行細則第七條規定之事項，派遣單位與派遣勞工應本誠信原則協商，且不得低於法律規定，並宜以書面載明，由勞雇雙方各執一份為憑。
 - (三) 派遣單位應為投保單位，為派遣勞工辦理勞工保險、就業保險及全民健康保險，並依規定覈實申報投保薪資（金額）。
 - (四) 派遣單位應依勞動基準法及勞工退休金條例辦理勞工退休事項。
 - (五) 招募或僱用派遣勞工應遵守就業服務法及性別工作平等法規定，不得有就業歧視。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

- (六) 對派遣勞工不得扣留證件、財物或收取保證金。
- (七) 有繼續性工作應為不定期契約。派遣單位僱用派遣勞工從事經常性工作，不得配合要派單位之需求與派遣勞工簽訂定期契約。
- (八) 要派單位與派遣單位終止要派契約，不影響派遣勞工為派遣單位工作之受僱者權益。派遣單位無適當工作可供安置者，有關勞動契約之終止，應依勞動基準法等相關規定辦理。
- (九) 派遣單位僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，訂立工作規則，報請主管機關核備後公開揭示。

四、要派單位使用派遣勞工應注意下列事項：

- (一) 事業單位不得為規避勞動法令上雇主義務，強迫正職勞工離職，改用派遣勞工。
- (二) 勞動派遣關係有其特殊性，有關派遣勞工提供勞務時之就業歧視禁止、性騷擾防治、勞工安全衛生等事項，要派單位亦應積極辦理。
- (三) 派遣勞工於要派單位工作期間之福利事項，除法律另有規定外，應本公平原則，避免差別待遇。

五、派遣單位與要派單位訂立要派契約應注意下列事項：

- (一) 派遣單位依法應全額定期給付工資，不得以任何理由遲延或拒絕給付工資。其與要派單位因履約所生爭議，派遣單位應另循司法程序救濟，不得以要派單位拖欠費用為由積欠派遣勞工工資或其他給與。
- (二) 要派單位支付派遣單位任何費用前，應確認派遣單位已依約按期支付派遣勞工工資，以確保無積欠派遣勞工工資或其他給與情事。
- (三) 派遣單位應與要派單位於要派契約中明定派遣勞工延長工時或變更工作事項，並應先經派遣勞工所組織工會同意；無工會者，經勞資會議同意後，始可為之。

- (四) 要派單位因經營因素，有要求派遣勞工配合延長工時或變更工作時間需要者，有關延長工時事項，延長工時之時數限制以及延長工時工資計給方式、如何給付、正常工作時間分配調整等，應與派遣單位先行確認有無徵得勞工同意，並於要派契約中約定。
- (五) 要派單位認為派遣勞工有無法勝任工作情事者，應要求派遣單位依要派契約改派適任勞工，不得決定派遣勞工之任用。
- (六) 派遣勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，派遣單位應給予職業災害補償。為確保派遣勞工之工作安全及健康，並避免責任歸屬爭議，派遣單位與要派單位間權利義務關係，應於要派契約明確約定。
- (七) 派遣單位與要派單位訂定之要派契約，宜明定提前終止契約之預告期間。

六、勞工從事派遣工作應注意下列事項：

- (一) 充分瞭解勞動派遣特性，並評估自身能力、意願及職涯規劃後，再決定是否從事勞動派遣工作。
- (二) 慎選派遣單位，考量其規模、成立時間、服務客戶素質、派遣勞工人數、員工訓練制度及有無重大勞資爭議歷史等。
- (三) 與派遣單位簽訂勞動契約，宜以書面為之，其內容除勞動基準法施行細則第七條列舉事項外，仍宜針對勞動派遣關係中較特殊事項，例如安全衛生、職業災害補償、就業歧視禁止、性騷擾防治、擔任職務或工作內容、獎勵懲戒、應遵守之紀律有關事項或獎金紅利等詳細約定，避免日後爭議。該勞動契約應至少一式二份，一份由派遣勞工收執。
- (四) 接受勞動派遣時，應要求派遣單位以書面載明要派單位名稱、工作

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

地點、擔任職務、工作內容、工作時間（含休息、休假、請假）等事項。

- （五）請求派遣單位除辦理一般教育訓練外，派遣之前應針對職務特性辦理職前訓練。
- （六）應確認派遣單位是否於到職當日為勞工加保勞工保險、就業保險及全民健康保險，及是否覈實申報投保薪資（金額）。
- （七）派遣期間內，應確認派遣單位是否已按勞工退休金條例提繳退休金。
- （八）派遣勞工於勞動契約終止時，得請求派遣單位開立服務證明書。
- （九）派遣單位僱用勞工人數在三十人以上者，受僱勞工可依法組織產業工會，團結勞工力量，維護勞工權益。
- （十）派遣勞工權益受有損害者，可提供具體事實及訴求向當地勞工行政主管機關（勞工局、處）申訴處理。

附錄八 勞務採購契約範本

招標機關(以下簡稱機關)及得標廠商(以下簡稱廠商)雙方同意依政府採購法(以下簡稱採購法)及其主管機關訂定之規定訂定本契約，共同遵守，其條款如下：

第一條 契約文件及效力

(一)本契約包括下列文件：

1. 招標文件及其變更或補充。
2. 投標文件及其變更或補充。
3. 決標文件及其變更或補充。
4. 契約本文、附件及其變更或補充。
5. 依契約所提出之履約文件或資料。

(二)契約文件，包括以書面、錄音、錄影、照相、微縮、電子數位資料或樣品等方式呈現之原件或複製品。

(三)契約所含各種文件之內容如有不一致之處，除另有規定外，依下列原則處理：

1. 契約條款優於招標文件內之其他文件所附記之條款。但附記之條款有特別聲明者，不在此限。
2. 招標文件之內容優於投標文件之內容。但投標文件之內容經機關審定優於招標文件之內容者，不在此限。招標文件如允許廠商於投標文件內特別聲明，並經機關於審標時接受者，以投標文件之內容為準。
3. 文件經機關審定之日期較新者優於審定日期較舊者。大比例尺圖者優於小比例尺圖者。
4. 決標紀錄之內容優於開標或議價紀錄之內容。

(四)契約文件之一切規定得互為補充，如仍有不明確之處，以機關解釋為準。如有爭議，依採購法之規定處理。

(五)契約文字：

1. 契約文字以中文為準。但下列情形得以外文為準：

- (1) 特殊技術或材料之圖文資料。
- (2) 國際組織、外國政府或其授權機構、公會或商會所出具之文件。
- (3) 其他經機關認定確有必要者。
2. 契約文字有中文譯文，其與外文文意不符者，除資格文件外，以中文為準。其因譯文有誤致生損害者，由提供譯文之一方負責賠償。
3. 契約所稱申請、報告、同意、指示、核准、通知、解釋及其他類似行為所為之意思表示，以中文書面為之為原則。書面之遞交，得以面交簽收、

郵寄或傳真至雙方預為約定之人員或處所之方式為之。

(六)契約所使用之度量衡單位，除另有規定者外，以公制為之。

(七)除另有規定外，契約以機關簽約之日為簽約日，並溯及自機關決標之日起生效。

(八)契約所定事項如有違反法令或無法執行之部分，該部分無效。但除去該部分，契約亦可成立者，不影響其他部分之有效性。該無效之部分，機關及廠商必要時得依契約原定目的變更之。

(九)契約正本 2 份，機關及廠商各執 1 份，並由雙方各依規定貼用印花稅票。副本__份(請載明)，由機關、廠商及相關單位分別執用。副本如有誤繕，以正本為準。

第二條 履約標的

(一)廠商應給付之標的及工作事項(由機關於招標時載明)：_____

(二)機關辦理事項(由機關於招標時載明，無者免填)：_____

第三條 契約價金之給付

契約價金結算方式：(由機關擇一於招標時載明)

總包價法。

資訊專案採購要求系統功能數調整達 10%以上者，或委託資訊服務，年度需求項目投入人力變動富度在 10%以上者，其逾 10%部分，得就相關功能或人力項目之價金，按變更比例增減契約價金。未達 10%者，契約價金得不予增減。

單價計算法。

建造費用百分比法。

1. 服務費用為建造費用之之__%(由機關於決標後載明。但於招標文件預先載明固定服務費率者，不在此限)。

2. 建造費用，指工程完成時之實際施工成本。但不包括規費、規劃費、設計費、監造費、專案管理費、營業稅、土地及權利費用、法律費用、機關所需工程管理費、承包商辦理工程之各項利息、保險費及_____ (其他除外費用；由機關於招標時載明)。

建造費用決標價低於底價之 80%者，前目建造費用以底價之 80%代之。但仍須扣除前目不包括之費用及稅捐等。實際施工成本調低者，亦同。

建造費用無底價且決標價低於評審委員會建議之金額之 80%，或無評審委員會建議之金額時低於預算之 80%者，建造費用以預算之 80%代之。但仍須扣除第 2 目不包括之費用及稅捐等。實際施工成本調低者，亦同。

服務成本加公費法。

1. 服務成本加公費法之服務費用_____元(由機關於決標後填寫)，包括

直接費用(直接薪資、管理費用及其他直接費用，其項目由機關於招標時載明)、公費及營業稅。

2. 公費，為定額_____元(由機關於決標後填寫)，不得按直接薪資及管理費之金額依一定比率增加，且全部公費不得超過直接薪資及管理費用合計金額之 30%。
3. 廠商應記錄各項費用並提出憑證，機關並得至廠商處所辦理查核。
4. 實際履約費用達_____元(上限，由機關於決標後填寫)時，非經機關同意，廠商不得繼續履約。

按日計酬法。每日薪資按契約所載工作人員日薪計算。實際履約費用達_____元(上限，由機關於決標後填寫)，非經機關同意，廠商不得繼續履約。

按時計酬法。每時薪資按契約所載工作人員時薪計算。實際履約費用達_____元(上限，由機關於決標後填寫)時，非經機關同意，廠商不得繼續履約。

第四條 契約價金之調整

(一)驗收結果與規定不符，而不妨礙安全及使用需求，亦無減少通常效用或契約預定效用，經機關檢討不必拆換、更換或拆換、更換確有困難，或不必補交者，得於必要時減價收受。

採減價收受者，按不符項目標的之契約價金__%（由機關視需要於招標時載明）減價，並處以減價金額一男或一倍（由機關視需要於招標時載明）之違約金。

(二)契約價金採總價給付者，未列入標價清單之項目或數量，其已於契約載明應由廠商施作或供應或為廠商完成履約所必須者，仍應由廠商負責供應或施作，不得據以請求加價。

(三)契約價金，除另有規定外，含廠商及其人員依中華民國法令應繳納之稅捐、規費及強制性保險之保險費。

(四)中華民國以外其他國家或地區之稅捐、規費或關稅，由廠商負擔。

(五)廠商履約遇有下列政府行為之一致履約費用增加或減少者，契約價金得予調整：

1. 政府法令之新增或變更。
2. 稅捐或規費之新增或變更。
3. 政府公告、公定或管制價格或費率之變更。

(六)前款情形，屬中華民國政府所為，致履約成本增加者，其所增加之必要費用，由機關負擔；致履約成本減少者，其所減少之部分，得自契

約價金中和除。屬其他國家政府所為，致履約成本增加或減少者，契約價金不予調整。

第五條契約價金之給付條件

(一)契約依下列規定辦理付款：

1. 預付款（無者免填）：
 - (1)契約預付款為契約價金總額__%（由機關於招標時載明；其額度以不逾契約價金總額或契約價金上限之 30 %為原則），付款條件如下：____（由機關於招標時載明）
 - (2)預付款於雙方簽定契約，廠商辦妥履約各項保證，並提供預付款還款保證，經機關核可後在____日（由機關於招標時載明）內撥付。
 - (3)預付款應於銀行開立專戶，專用於本採購，機關得隨時查核其使用情形。
 - (4)預付款之和回方式如下（由機關於招標時載明；無者免填）：_____
2. 分期付款（無者免填）：
 - (1)契約分期付款為契約價金總額_____ %（由機關於招標時載明），其各期之付款條件：（由機關於招標時載明）
 - (2)分期付款於條件具備，經機關核可復在__（由機關於招標時載明）日內撥付。
3. 驗收後付款：契約·驗收後付款為契約價金總額百分之__（由機關於招標時載明），於驗收後__日（由機關於招標時載明）內撥付。
4. 廠商履約有下列情形之一者，機關得暫停給付契約價金至情形消滅為止：
 - (1)履約實際進度因可歸責於廠商之事由，落後預定進度達__%（由機關於招標時載明）以上者。
 - (2)履約有瑕疵經書面通知改善而逾期未改善者。
 - (3)未履行契約應辦事項，經通知仍延不履行者。
 - (4)廠商履約人員不適任，經通知更換仍延不辦理者。
 - (5)廠商對其派至機關提供勞務之受僱勞工，未依法給付工資，未依規定繳納勞工保險費、就業保險費、全民健康保險費或未提繳勞工退休金，且可歸責於廠商，經通知改正而逾期未改正者。
 - (6)其他違反法令或契約情形。
5. 物價指數調整（無者免填）：
 - (1)履約進行期間，如遇物價波動時，得依行政院主計處公布之物價指數__（由機關載明指數名稱），就漲跌幅超過 5 % 之部分，調整契約價金（由機關於招標時載明得調整之標的項目）。
 - (2)適用物價指數基期更換者，其換基當月起完成之履約標的，自動適用新

基期指數核算履約標的調整款，原依舊基期指數結清之履約標的款不予追溯核算。每月公布之物價指數修正時，處理原則亦同”

- (3)逾 1 年期之長期服務契約，廠商每年提供服務之費用，其調整上限為（由機關於招標時載明，無者免填）。
- (二)契約價金得依物價指數（如指定指數，由機關於招標時載明，無者免填）調整者，應註明下列事項：
1. 得調整之成本項目及金額。
 2. 調整所依據之一定物價指數及基期。
 3. 得調整及不予調整之情形。
 4. 調整公式。
 5. 廠商應提出之調整數據及佐證資料。
 6. 管理費及利潤不予調整。
 7. 逾履約期限之部分，以契約規定之履約期限當時之物價指數（如指定指數，由機關於招標時載明，無者免填）為當期資料。但逾期履約係可歸責於機關者，不在此限。
 8. 按建造費用百分比法計算服務費用，契約價金（服務費用）已隨建造費用之調整（例如依物價指數）而調整者，不得再就服務費用另為類似之調整。
- (三)契約價金總額曾經減價而確定，其所組成之各單項價格得依約定方式調整；未約定調整方式者，視同就各單項價格依同一減價比率調整。投標文件中報價之分項價格合計數額與總價不同者，亦同。
- (四)廠商計價領款之印章，除另有規定外，以廠商於投標文件所蓋之章為之。
- (五)廠商於國內員工總人數逾 100 人，履約期間應僱用身心障礙者及原住民之人數，各應達其國內員工總人數 1 %，並均以整數為計算標準，未達整數部分不予計入。僱用不足者，應分別依規定向所在地之直轄市或縣（市）勞工主管機關設立之身心障礙者就業基金專戶及原住民中央主管機關設立之原住民族就業基金專戶，繳納上月之代金；並不得僱用外籍勞工取代僱用不足額部分。招標機關應將國內員工總人數逾 100 人之廠商資料公開於政府採購資訊公告系統，以供勞工及原住民主管機關查核代金繳納情形，招標機關不另辦理查核。
- (六)契約價金總額，除另有規定外，為完成契約所需全部材料、人工、機具、設備及履約所必須之費用”
- (七)廠商請領契約價金時應提出統一發票，無統一發票者應提出收據。
- (八)廠商對其派至機關提供勞務之受僱勞工，於最後一次向機關請款時，應

檢送提繳勞工退休金、繳納勞工保險費、就業保險費、全民健康保險費之繳費證明影本，或具結已依規定為其受僱勞工（含名冊）繳納上開費用之切結書，供機關審查後，以憑支付最後一期款。

- (九)廠商請領契約價金時應提出之其他文件為（由機關於招標時載明）：
- 成本或費用證明。
 - 保險單或保險證明。
 - 外國廠商之商業發票。
 - 契約規定之其他給付憑證文件。
- (十一)前款文件，應有出具人之簽名或蓋章。但慣例無需簽名或蓋章者，不在此限。
- (十二)廠商履約有逾期違約金、損害賠償、採購標的損壞或短缺、不實行為、未完全履約、不符契約規定、溢領價金或減少履約事項等情形時，機關得自應付價金中和抵；其有不足者，得通知廠商給付或自保證金和抵。
- (十三)服務範圍包括代辦訓練操作或維護人員者，其服務費用除廠商本身所需者外，有關受訓人員之旅費及生活費用，由機關自訂標準支給，不包括在服務費用項目之內。
- (十四)分包契約依採購法第 67 條第 2 項報備於機關，並經廠商就分包部分設定權利質權予分包廠商者，該分包契約所載付款條件應符合前列各款規定（採購法第 98 條之規定除外）或與機關另行議定。

第六條稅捐

- (一)以新臺幣報價之項目，除招標文件另有規定外，應含營業稅。但由自然人投標者，不含營業稅。
- (二)以外幣報價之勞務費用或權利金，加計營業稅復與其他廠商之標價比較。但決標時將營業稅和除，付款時由機關代繳。
- (三)外國廠商在中華民國境內發生之勞務費或權利金收入，於領取價款時按當時之稅率繳納營利事業所得稅。上述稅款在付款時由機關代為扣繳。但外國廠商在中華民國境內有分支機構、營業代理人或由國內廠商開立統一發票代領者，上述稅款在付款時不代為和繳，而由該等機構、代理人或廠商繳納。

第七條履約期限

- (一)履約期限（由機關擇需要者於招標時載明）：
- 廠商應於__年__月__日以前（ 決標日 機關簽約日 機關通知日 收到信用狀日起__天／月內）完成履行採購標的之供應。
 - 廠商應於__年__月__日至__年__月__日之期間內履行採購標的之供應。

其他：_____。

(二)日曆天或工作天（由機關於招標時載明）：

日曆天：以日曆天計者，星期例假日、國定假日或其他休息日 計入 不計入（由機關於招標時載明）。

工作天：以工作天計者，下列星期例假日、國定假日或其他休息日，均不計入。

1. 國定假日：元旦、二二八紀念日、勞動節、國慶紀念日等依行政院人事行政局公布放假日數免計履約期限。
2. 民俗節日：春節、清明節、端午節及中秋節，依行政院人事行政局公布放假日數免計履約期限。
3. 全國性選舉投票日及各級主管機關臨時公布放假者，免計履約期限。
4. 星期日及星期六免計履約期限。但其與前 3 日日期有相互重疊者，不得重複計算。
5. 免計工期之日，廠商如有施作者， 應 免計入工期。

前述期間全天之工作時間為上午時分至下午時分，中午休息時間為中午__時__分至下午__時__分；半天之工作時間為上午時分至下午__時__分。

(三)契約如需辦理變更，其履約標的項目或數量有增減時，履約期限得由雙方視實際需要議定增減之。

(四)履約期限延期：

1. 契約履約期間，有下列情形之一，且確非可歸責於廠商，而需展延履約期限者，廠商應於事故發生或消失後，檢具事證，儘速以書面向機關申請展延履約期限。機關得審酌其情形後，以書面同意延長履約期限，不計算逾期違約金。其事由未達半日者，以半日計；逾半日未達 1 日者，以 1 日計。

(1)發生契約規定不可抗力之事故。

(2)因天候影響無法施工。

(3)機關要求全部或部分暫停履約。

(4)因辦理契約變更或增加履約標的數量或項目。

(5)機關應辦事項未及時辦妥。

(6)由機關自辦或機關之其他廠商因承包契約相關履約標的之延誤而影響契約進度者。

(7)其他非可歸責於廠商之情形，經機關認定者。

2. 前日事故之發生，致契約全部或部分必須停止履約時，廠商應於停止履約原因消滅後立即恢復履約”其停止履約及恢復履約，廠商應儘速向機關提出書面報告。

(五) 期日：

1. 履約期間自指定之日起算者，應將當日算入。履約期間自指定之日後起算者，當日不計入。
2. 履約標的須於一定期間內送達機關之場所者，履約期間之末日，以機關當日下午下班時間為期間末日之終止。當日為機關之辦公日，但機關因故停止辦公致未達原定截止時間者，以次一辦公日之同一截止時間代之”

第八條 履約管理

- (一) 與契約履約標的有關之其他標的，經機關交由其他廠商承包時，廠商有與其他廠商互相協調配合之義務，以使該等工作得以順利進行。因工作不能協調配合，致生錯誤、延誤履約期限或意外事故，其可歸責於廠商者，由廠商負責並賠償。如有任一廠商因此受損者，應於事故發生後儘速書面通知機關，由機關邀集雙方協調解決。
- (二) 契約所需履約標的材料、機具、設備、工作場地設備等，除契約另有規定外，概由廠商自備。
- (三) 廠商接受機關或機關委託之機構之人員指示辦理與履約有關之事項前，應先確認該人員係有權代表人，且所指示辦理之事項未逾越或未違反契約規定。廠商接受無權代表人之指示或逾越或違反契約規定之指示，不得用以拘束機關或減少、變更廠商應負之契約責任，機關亦不對此等指示之後果負任何責任。
- (四) 機關及廠商之一方未請求他方依契約履約者，不得視為或構成一方放棄請求他方依契約履約之權利。
- (五) 契約內容有須保密者，廠商未經機關書面同意，不得將契約內容洩漏予與履約無關之第三人。
- (六) 廠商履約期間所知悉之機關機密或任何不公開之文書、圖畫、消息、物品或其他資訊，均應保密，不得洩漏。
- (七) 轉包及分包：
 1. 廠商不得將契約轉包。廠商亦不得以不具備履行契約分包事項能力、未依法登記或設立，或依採購法第 103 條規定不得參加投標或作為決標對象或作為分包廠商之廠商為分包廠商。
 2. 廠商擬分包之項目及分包廠商，機關得予審查。
 3. 廠商對於分包廠商履約之部分，仍應負完全責任。分包契約報備於機關者，亦同。
 4. 分包廠商不得將分包契約轉包。其有違反者，廠商應更換分包廠商。
 5. 廠商違反不得轉包之規定時，機關得解除契約、終止契約或沒收保證金，

並得要求損害賠償。

6. 前日轉包廠商與廠商對機關負連帶履行及賠償責任。再轉包者，亦同。(八)
- (八) 廠商及分包廠商履約，不得有下列情形：僱用無工作權之人員、供應不法來源之履約標的、使用非法車輛或工具、提供不實證明、非法棄置廢棄物或其他不法或不當行為”
- (九) 廠商應對其履約場所作業及履約方法之適當性、可靠性及安全性負完全責任。
- (十) 廠商之履約場所作業有發生意外事件之虞時，廠商應立即採取防範措施。發生意外時，應立即採取搶救、復原、重建及對機關與第三人之賠償等措施。
- (十一) 機關於廠商履約中，若可預見其履約瑕疵，或其有其他違反契約之情事者，得通知廠商限期改善。
- (十二) 廠商不於前款期限內，依照改善或履行者，機關得採行下列措施：
 1. 使第三人改善或繼續其工作，其危險及費用，均由廠商負擔。
 2. 終止或解除契約，並得請求損害賠償。
 3. 通知廠商暫停履約。
- (十三) 機關提供之履約場所，各得標廠商有共同使用之需要者，廠商不得拒絕與其他廠商共同使用。
- (十四) 機關提供或將其所有之財物供廠商加工、改善或維修，其須將標的運出機關場所者，該財物之滅失、滅損或遭侵占時，廠商應負賠償責任。機關並得視實際需要規定廠商繳納與標的等值或一定金額之保證金（由機關視需要於招標時載明）。
- (十五) 履約所需臨時場所，除另有規定外，由廠商自理。
- (十六) 廠商履約人員對於所應履約之工作有不適任之情形者，機關得要求更換，廠商不得拒絕。
- (十七) 勞工權益保障：
 1. 廠商對其派至機關提供勞務之受僱勞工，應訂立書面勞動契約，並將該契約影本送機關備查。但廠商為合作社，派至機關提供勞務之勞工為其社員者，不在此限。
 2. 廠商對其派至機關提供勞務之受僱勞工，應依法給付工資，依法投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金，並依規定繳納前述保險之保險費及提繳勞工退休金。
 3. 廠商應於簽約復__日內（由機關衡酌個案情形自行填列），檢具派至機關提供勞務之受僱勞工名冊（包括勞工姓名、出生年月日、身分證字號及住址）、勞工保險被保險人投保資料表（明細）影本及切結書（具結

已依法為其受僱勞工投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金，並依規定繳納前述保險之保險費及提繳勞工退休金）送機關備查。

4. 機關發現廠商未依法為其派至機關提供勞務之受僱勞工，投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金者，應限期改正，其未改正者，通知目的事業主管機關依法處理。

(十八)其他（由機關擇需要者於招標時載明）：

- 廠商所提出之圖樣及書表內對於施工期間之交通維持及安全衛生設施經費應以量化方式編列。
- 廠商履約期間，應於每月 5 日前向機關提送工作月報，其內容包括工作事項、工作進度、工作人數及時數、異常狀況及因應對策等。
- 廠商實際提供服務人員應於完成之圖樣及書表上簽署，並依法辦理相關簽證。所稱圖樣及書表，包括其工作提出之預算書、設計圖、規範、施工說明書及其他依法令及契約應提出之文件。
- 與本契約有關之證照，依法規應以機關名義申請，而由廠商代為提出申請者，其所需規費由機關負擔。
- 廠商所擬定之招標文件，其內容不得有不當限制競爭之情形。其有要求或提及特定之商標或商名、專利、設計或型式、特定來源地、生產者或供應者之情形時，應於提送履約成果文件上敘明理由。
- 其他：_____。

(十九)廠商於設計完成經機關審查確認後，應將設計圖說之電子檔案（如 CAD 檔）交予機關。

第九條 履約標的品管

- (一)廠商在履約中，應對履約品質依照契約有關規範，嚴予控制，並辦理自主檢查。
- (二)機關於廠商履約期間如發現廠商履約品質不符合契約規定，得通知廠商限期改善或改正。廠商逾期未辦妥時，機關得要求廠商部分或全部停止履約，至廠商辦妥並經機關書面同意後方可恢復履約。廠商不得為此要求展延履約期限或補償。
- (三)契約履約期間如有由機關分段審查、查驗之規定，廠商應按規定之階段報請機關監督人員審查、查驗。機關監督人員發現廠商未按規定階段報請審查、查驗，而擅自繼續次一階段工作時，得要求廠商將未經審查、查驗及擅自履約部分重做，其一切損失概由廠商自行負擔。但機關監督人員應指派專責審查、查驗人員隨時辦理廠商申請之審查、查驗工作，

不得無故遲延。

- (四) 契約如有任何部分須報請政府主管機關審查、查驗時，除依法規應由機關提出申請者外，應由廠商提出申請，並按照規定負擔有關費用。(五) 廠商應免費提供機關依契約辦理審查、查驗、測試或檢驗所必須之設備及資料。但契約另有規定者，不在此限。契約規定以外之審查、查驗、測試或檢驗，其結果不符於契約規定者，由廠商負擔所生之費用；結果符合者，由機關負擔費用。
- (六) 審查、查驗、測試或檢驗結果不符合契約規定者，機關得予拒絕，廠商應免費改善或改正。
- (七) 廠商不得因機關辦理審查、查驗、測試或檢驗，而免除其依契約所應履行或承擔之義務或責任，及費用之負擔。
- (八) 機關就廠商履約標的為審查、查驗、測試或檢驗之權利，不受該標的曾通過其他審查、查驗、測試或檢驗之限制。
- (九) 機關提供設備或材料供廠商履約者，廠商應於收受時作必要之檢查，以確定其符合履約需要，並作成紀錄。設備或材料經廠商收受後，其滅失或損害，由廠商負責。

第十條 保險

- (一) 廠商應於履約期間辦理下列保險（由機關擇定後於招標時載明，無者免填），其屬自然人者，應自行另投保人身意外險。
- 專業責任險。包括因業務疏漏、錯誤或過失，違反業務上之義務，致機關或其他第三人受有之損失。
- 雇主意外責任險。
- 其他：
- (二) 廠商依前款辦理之保險，其內容如下（由機關視保險性質擇定或調整復於招標時載明）：
1. 承保範圍：（機關於招標時載明，包括得為保險人之不保事項。）
 2. 保險標的：履約標的。
 3. 被保險人：以廠商為被保險人。
 4. 保險金額：契約價金總額。
 5. 每一事故之自負額上限：（由機關於招標時載明）
 6. 保險期間：自__起至□ 契約所定履約期限之日止；□ 之日止（由招標機關載明），有延期或遲延履約者，保險期間比照順延。
 7. 未經機關同意之任何保險契約之變更或終止，無效。
 8. 其他：
- (三) 保險單記載契約規定以外之不保事項者，其風險及可能之賠償由廠商負

擔。

(四)廠商向保險人索賠所費時間，不得據以請求延長履約期限。

(五)廠商未依契約規定辦理保險、保險範圍不足或未能自保險人獲得足額理賠者，其損失或損害賠償，由廠商負擔。

(六)保險單正本 1 份及繳費收據副本 1 份應於辦妥保險後即交機關收執。

(七)廠商應依中華民國法規為其員工及車輛投保勞工保險、全民健康保險及汽機車第三人責任險。其依法免投勞工保險者，得以其他商業保險代之。

第十一條 保證金（由機關擇定後於招標時載明，無者免填）：

(一)保證金之發還情形如下（由機關擇定後於招標時載明）：

預付款還款保證，依廠商已履約部分所占進度之比率遞減。

預付款還款保證，依廠商已履約部分所占契約金額之比率遞減。

預付款還款保證，於驗收合格後一次發還。

履約保證金於履約驗收合格且無待解決事項後 30 日內發還。有分段或部分驗收情形者，得按比例分次發還。

履約保證金依履約進度分__期平均發還。

履約保證金依履約進度分__期發還，各期之條件及比率如下（由機關於招標時載明）：_____。

履約保證金於履約驗收合格且無待解決事項復 30 日內發還百分之（由機關於招標時載明）。其餘之部分於（由機關於招標時載明）且無待解決事項後 30 日內發還。

廠商於履約標的完成驗收付款前應繳納保固保證金。

保固保證金於保固期滿且無待解決事項後 30 日內發還。 差額保證金之發還，同履約保證金。

其他：_____。

(二)因不可歸責於廠商之事由，致終止或解除契約或暫停履約者，履約保證金得提前發還。但屬暫停履約者，於暫停原因消滅後應重新繳納履約保證金。

(三)廠商所繳納之履約保證金及其孳，急得部分或全部不予發還之情形：

1. 有採購法第 50 條第 1 項第 3 款至第 5 款情形之一依同條第 2 項前段得追償損失者，與追償金額相等之保證金。

2. 違反採購法第 65 條規定轉包者，全部保證金。

3. 擅自減省工料，其減省工料及所造成損失之金額，自待付契約價金扣抵仍有不足者，與該不足金額相等之保證金。

4. 因可歸責於廠商之事由，致部分終止或解除契約者，依該部分所占契約金額比率計算之保證金；全部終止或解除契約者，全部保證金。

5. 查驗或驗收不合格，且未於通知期限內依規定辦理，其不合格部分及所造成損失、額外費用或懲罰性違約金之金額，自待付契約價金扣抵仍有不足者，與該不足金額相等之保證金。
 6. 未依契約規定期限或機關同意之延長期限履行契約之一部或全部，其逾期違約金之金額，自待付契約價金和抵仍有不足者，與該不足金額相等之保證金。
 7. 須返還已支領之契約價金而未返還者，與未返還金額相等之保證金。
 8. 未依契約規定延長保證金之有效期者，其應延長之保證金。
 9. 其他因可歸責於廠商之事由，致機關遭受損害，其應由廠商賠償而未賠償者，與應賠償金額相等之保證金。
- (四)前款不予發還之履約保證金，於依契約規定分次發還之情形，得為尚未發還者；不予發還之孳息，為不予發還之履約保證金於繳納復所生者。
- (五)廠商如有第3款所定2目以上情形者，其不發還之履約保證金及其孳息應分別適用之。但其合計金額逾履約保證金總金額者，以總金額為限。
- (六)保固保證金及其孳息不予發還之情形，準用第3款至第5款之規定。
- (七)廠商未依契約規定履約或契約經終止或解除者，機關得就預付款還款保證尚未遞減之部分加計年息5%之利息，隨時要求返還或折抵機關尚持支付廠商之價金”
- (八)保證金以定期存款單、連帶保證書、連帶保證保險單或擔保信用狀繳納者，其繳納文件之格式依採購法之主管機關於「押標金保證金暨其他擔保作業辦法」所訂定者為準。
- (九)保證金之發還，依下列原則處理：
1. 以現金、郵政匯票或票據繳納者，以現金或記載原繳納人為受款人之禁止背書轉讓即期支票發還。
 2. 以無記名政府公債繳納者，發還原繳納人。
 3. 以設定質權之金融機構定期存款單繳納者，以質權消滅通知書通知該質權設定之金融機構。
 4. 以銀行開發或保兌之不可撤銷擔保信用狀繳納者，發還開狀銀行、通知銀行或保兌銀行。但銀行不要求發還或已屆期失效者，得免發還”
 5. 以銀行之書面連帶保證或保險公司之連帶保證保險單繳納者，發還連帶保證之銀行或保險公司或繳納之廠商。但銀行或保險公司不要求發還或已屆期失效者，得免發還。
- (十)保證書狀有效期之延長：
- 廠商未依契約規定期限履約或因可歸責於廠商之事由，致有無法於保證書、保險單或信用狀有效期內完成履約之虞，或機關無法於保證書、保

險單或信用狀有效期內完成驗收者，該保證書、保險單或信用狀之有效期應按遲延期間延長之。廠商未依機關之通知予以延長者，機關將於有效期屆滿前就該保證書、保險單或信用狀之金額請求給付並暫予保管，其所生費用由廠商負擔。其須返還而有費用或匯率損失者，亦同。

- (十一)履約保證金或保固保證金以其他廠商之履約及賠償連帶保證代之或減收者，連帶保證廠商之連帶保證責任，不因分次發還保證金而遞減。該連帶保證廠商同時作為各機關採購契約之連帶保證廠商者，以二契約為限。
- (十二)連帶保證廠商非經機關許可，不得自行退保。其經機關查核，中途失其保證能力者，由機關通知廠商限期覓保更換，原連帶保證廠商應俟換保手續完成經機關認可後，始能解除其保證責任。
- (十三)機關依契約規定認定有不發還廠商履約保證金之情形者，除已洽由連帶保證廠商履約而免補繳者外，該連帶保證廠商應於 5 日內向機關補繳該不發還金額中，原由連帶保證代之或減收之金額。

第十二條 驗收（無者免填）

- (一)廠商履約所供應或完成之標的，應符合契約規定，具備一般可接受之專業及技術水準，無減少或滅失價值或不適於通常或約定使用之瑕疵。
- (二)驗收程序（由機關擇需要者於招標時載明）：
 - 廠商應於履約標的預定完成履約日前或完成履約當日，將完成履約日期書面通知機關。除招標文件另有規定者外，機關應於收到該書面通知之日起 7 日內會同廠商，依據契約核對完成履約之項目及數量，以確定是否完成履約。
 - 履約標的完成履約後有初驗程序者，廠商應於完成履約後 7 日內，將相關資料送請機關審核。機關應於收受全部資料之日起 30 日內辦理初驗，並作成初驗紀錄。
 - 初驗合格後，機關應於 20 日內辦理驗收，並作成驗收紀錄。
 - 無初驗程序者，機關應於接獲廠商通知備驗或可得驗收之程序完成後 30 日內辦理驗收，並作成驗收紀錄。
 - 其他（例如得依履約進度分期驗收，並得視案件情形採書面驗收）：_____。
- (三)履約標的完成履約後，廠商應對履約期間損壞或遷移之機關設施或公共設施予以修復或回復，並將現場堆置的履約機具、器材、廢棄物及非契約所應有之設施全部運離或清除，並填具完成履約報告，經機關勘驗認可，始得認定為完成履約。
- (四)履約標的部分完成履約後，如有部分先行使用之必要，應先就該部分辦

理驗收或分段審查、查驗供驗收之用。

(五)廠商履約，結果經機關初驗或驗收有瑕疵者，機關得要求廠商於__日內（機關未填列者，由主驗人定之）改善、拆除、重作、退貨或換貨（以下簡稱改正）。逾期未改正者，依第 13 條規定計算逾期違約金。但逾期未改正仍在契約原訂履約期限內者，不在此限。

(六)廠商不於前款期限內改正、拒絕改正或其瑕疵不能改正，或改正次數逾__（由機關於招標時載明；無者免填）次仍未能改正者，機關得採行下列措施之一：

1. 自行或使第三人改善，並得向廠商請求償還改善鈴要之費用。15
2. 終止或解除契約或減少契約價金。

(七)因可歸責於廠商之事由，致履約有瑕疵者，機關除依前 2 款規定辦理外，並得請求損害賠償。

第十三條 遲延履約

(一)逾期違約金，以日為單位，廠商如未依照契約規定期限完工，應按逾期日數，每日依契約價金總額 1 尤。（機關得於招標文件載明其他比率）計算逾期違約金。但未完成履約之部分不影響其他已完成部分之使用者，得按未完成履約部分之契約價金，每日依其 1 尤。（機關得於招標文件載明其他比率）計算逾期違約金。

(二)採部分驗收或分期驗收者，得就該部分或該分期之金額計算逾期違約金。

(三)逾期違約金之支付，機關得自應付價金中扣抵；其有不足者，得通知廠商繳納或自保證金扣抵。

(四)逾期違約金之總額（含逾期未改正之違約金），以契約價金總額之 20 % 為上限。

(五)機關及廠商因下列天災或事變等不可抗力或不可歸責於契約當事人之事由，致未能依時履約者，得展延履約期限；不能履約者，得免除契約責任：

1. 戰爭、封鎖、革命、叛亂、內訌、暴動或動員。
2. 山崩、地震、海嘯、火山爆發、颱風、豪雨、冰雹、水災、土石流、土崩、地層滑動、雷擊或其他天然災害。
3. 墜機、沉船、交通中斷或道路、港口冰封。
4. 罷工、勞資糾紛或民眾非理性之聚眾抗爭。
5. 毒氣、瘟疫、火災或爆炸。
6. 履約標的遭破壞、竊盜、搶奪、絲盜或海盜。
7. 履約人員遭殺害、傷害、擄人勒贖或不法拘禁。
8. 水、能源或原料中斷或管制供應。

9. 核子反應、核子輻射或放射性污染。
 10. 非因廠商不法行為所致之政府或機關依法令下達停工、徵用、沒入、折毀或禁運命令者。
 11. 政府法令之新增或變更。
 12. 我國或外國政府之行為。
 13. 其他經機關認定確屬不可抗力者。
- (六)前款不可抗力或不可歸責事由發生或結束復，其屬可繼續履約之情形者，應繼續履約，並採行必要措施以降低其所造成之不利影響或損害。
- (七)廠商履約有遲延者，在遲延中，對於因不可抗力而生之損害，亦應負責。但經廠商證明縱不遲延給付，而仍不免發生損害者，不在此限。
- (八)廠商未遵守法令致生履約事故者，由廠商負責。因而遲延履約者，不得據以免責。
- (九)因可歸責於廠商之事由致延誤履約進度，情節重大者之認定，除招標文件另有規定外，適用採購法施行細則第 111 條規定。（機關得於招標文件載明情節重大之認定方式）：

第十四條 權利及責任

- (一)廠商應擔保第三人就履約標的，對於機關不得主張任何權利。
- (二)廠商履約，其有侵害第三人合法權益時，應由廠商負責處理並承擔一切法律責任。
- (三)廠商履約結果涉及智慧財產權者：（由機關於招標時載明）
- 機關有權永久無償利用該著作財產權。
 - 機關取得部分權利（內容由機關於招標時載明）。
 - 機關取得全部權利。
 - 機關取得授權（內容由機關於招標時載明）。
 - 廠商因履行契約所完成之著作，其著作財產權之全部於著作完成之同時讓與機關，廠商放棄行使著作人格權。廠商保證對其人員因履行契約所完成之著作，與其人員約定以廠商為著作人，享有著作財產權及著作人格權。
 - 其他：（內容由機關於招標時載明）。
- (四)除另有規定外，廠商如在契約使用專利品，或專利性履約方法，或涉及著作權時，其有關之專利及著作權益，概由廠商依照有關法令規定處理，其費用亦由廠商負擔。
- (五)機關及廠商應採取必要之措施，以保障他方免於因契約之履行而遭第三人請求損害賠償。其有致第三人損害者，應由造成損害原因之一方負責

賠償。

- (六)機關對於廠商、分包廠商及其人員因履約所致之人體傷亡或財物損失，不負賠償責任。對於人體傷亡或財物損失之風險，廠商應投保鈔要之保險。
- (七)廠商依契約規定應履行之責任，不因機關對於廠商履約事項之審查、認可或核准行為而減少或免除。
- (八)委託規劃、設計、監造或管理之契約，廠商規劃設計錯誤、監造不實或管理不善，致機關遭受下列損害者，應負賠償責任。賠償金額以 契約價金總額； __（由機關視案件特性與需求於招標時載明，無則免填）為上限。
1. 機關之額外支出。
 2. 施工或供應之廠商向機關求償之金額。
 3. 採購標的延復完成或延後獲得所生之損害。
 4. 發生事故所生之損害。
 5. 其他可歸責於受託人之損害。
- (九)廠商履約有瑕疵時，應於接獲機關通知後自費予以修正或重做。但以該通知不逾履約結果驗收復 1 年內者為限。其屬部分驗收者，亦同。
- (十)機關依廠商履約結果辦理採購，因廠商計算數量錯誤或項目漏列，致該採購結算之總採購金額較採購契約價金總額增減（不得互抵）逾 10 % 者，應就超過 10 % 部分，依增減採購金額占該採購契約價金總額之比例乘以契約價金總額計算違約金。但本項累計違約金以契約價金總額之 10 % ； __（其他比率由機關載明）為上限。
- (十一)履約及賠償連帶保證廠商應保證得標廠商依契約履行義務，如有不能履約情事，即續負履行義務，並就機關因此所生損失，負連帶賠償責任。
- (十二)履約及賠償連帶保證廠商經機關通知代得標廠商履行義務者，有關廠商之一切權利，包括尚持履約部分之契約價金，一併移轉由該保證廠商概括承受，本契約並繼續有效。得標廠商之保證金及已履約而尚未支付之契約價金，如無不支付或不發還之情形，得依原契約規定支付或發還該得標廠商。
- (十三)廠商與其連帶保證廠商如有債權或債務等糾紛，應自行協調或循法律途徑解決。

第十五條 契約變更及轉讓

- (一)關於必要時得於契約所約定之範圍內通知廠商變更契約（含新增項目），

廠商於接獲通知後應向機關提出契約標的、價金、履約期限、付款期程或其他契約內容須變更之相關文件。契約價金之變更，其底價依採購法第 46 條第 1 項之規定。

- (二) 商於機關接受其所提出須變更之相關文件前，不得自行變更契約。除機關另有請求者外，廠商不得因前款之通知而遲延其履約期限。
- (三) 關於接受廠商所提出須變更之事項前即請求廠商先行施作或供應，其後未依原通知辦理契約變更或僅部分辦理者，應補償廠商所增加之必要費用。
- (四) 契約約定之採購標的，其有下列情形之一者，廠商得敘明理由，檢附規格、功能、效益及價格比較表，徵得機關書面同意後，以其他規格、功能及效益相同或較優者代之。但不得據以增加契約價金。其因而減省廠商履約費用者，應自契約價金中和除。
 - 1. 契約原標示之廠牌或型號不再製造或供應。
 - 2. 契約原標示之分包廠商不再營業或拒絕供應。
 - 3. 因不可抗力原因必須更換。
 - 4. 較契約原標示者更優或對機關更有利。
- (五) 契約之變更，非經機關及廠商雙方合意，作成書面紀錄，並簽名或蓋章者，無效。
- (六) 廠商不得將契約或債權之部分或全部轉讓予他人。但因公司合併、銀行或保險公司履行連帶保證、銀行實行權利質權或其他類似情形致有轉讓必要，經機關書面同意者，不在此限。
得標廠商依採購法第 67 條第 2 項規定，就分包部分設定權利質權予分包廠商者，不受前項限制。

第十六條 契約終止解除及暫停執行

- (一) 廠商履約有下列情形之一者，機關得以書面通知廠商終止契約或解除契約之部分或全部，且不補償廠商因此所生之損失：
 - 1. 違反採購法第 39 條第 2 項或第 3 項規定之專案管理廠商。
 - 2. 有採購法第 50 條第 2 項前段規定之情形者。
 - 3. 有採購法第 59 條規定得終止或解除契約之情形者。
 - 4. 違反不得轉包之規定者。
 - 5. 廠商或其人員犯採購法第 87 條至第 92 條規定之罪，經判決有罪確定者。
 - 6. 因可歸責於廠商之事由，致延誤履約期限，情節重大者。
 - 7. 偽造或變造契約或履約相關文件，經查明屬實者。
 - 8. 擅自減省工料情節重大者。

9. 無正當理由而不履行契約者。
 10. 審查、查驗或驗收不合格，且未於通知期限內依規定辦理者。
 11. 有破產或其他重大情事，致無法繼續履約者。
 12. 廠商未依契約規定履約，自接獲機關書面通知之次日起 10 日內或書面通知所載較長期限內，仍未改善者。
 13. 違反本契約第 8 條第 17 款第 1 目至第 3 目情形之一，經機關通知改正而未改正，情節重大者。
 14. 契約規定之其他情形。
- (二) 機關未依前款規定通知廠商終止或解除契約者，廠商仍應依契約規定繼續履約。
- (三) 契約經依第 1 款規定或因可歸責於廠商之事由致終止或解除者，機關得依其所認定之適當方式，自行或洽其他廠商完成被終止或解除之契約；其所增加之費用及損失，由廠商負擔。無洽其他廠商完成之必要者，得和減或追償契約價金，不發還保證金。機關有損失者亦同。
- (四) 契約因政策變更，廠商依契約繼續履行反而不符公共利益者，機關得報經上級機關核准，終止或解除部分或全部契約”並賠償廠商因此所受之損害。但不包含所失利益。
- (五) 依前款規定終止契約者，廠商於接獲機關通知前已完成且可使用之履約標的，依契約價金給付；僅部分完成尚未能使用之履約標的，機關得擇下列方式之一洽廠商為之：
1. 繼續予以完成，依契約價金給付。
 2. 停止製造、供應或施作。但給付廠商已發生之製造、供應或施作費用及合理之利潤。
- (六) 非因政策變更而有終止或解除契約必要者，準用前 2 款規定。
- (七) 廠商未依契約規定履約者，機關得隨時通知廠商部分或全部暫停執行，至情況改正後方准恢復履約。廠商不得就暫停執行請求延長履約期限或增加契約價金。
- (八) 因非可歸責於廠商之情形，機關通知廠商部分或全部暫停執行，得補償廠商因此而增加之必要費用，並應視情形酌予延長履約期限。但暫停執行期間累計逾 6 個月（機關得於招標時載明其他期間）者，廠商得通知機關終止或解除部分或全部契約。
- (九) 廠商不得對機關人員或受機關委託之廠商人員給予期約、賄賂、佣金、比例金、仲介費、後謝金、回和、餽贈、招持或其他不正利益。分包廠商亦同。違反規定者，機關得終止或解除契約，或將溢價及利益自契約

價款中和除。

(十)本契約終止時，自終止之日起，雙方之權利義務即消滅。契約解除時，溯及契約生效日消滅。雙方並互負相關之保密義務。

第十七條 爭議處理

(一)機關與廠商因履約而生爭議者，應依法令及契約規定，考量公共利益及公平合理，本誠信和諧，盡力協調解決之。其未能達成協議者，得以下列方式處理之：

1. 依採購法第 85 條之 1 規定向採購申訴審議委員會申請調解。
2. 於徵得機關同意並簽訂仲裁協議書後，依仲裁法規定提付仲裁，並以機關指定之仲裁處所為其仲裁處所。
3. 依採購法第 102 條規定提出異議、申訴。
4. 提起民事訴訟。
5. 依其他法律申（聲）請調解。
6. 依契約或雙方合意之其他方式處理。

(二)依採購法規定受理調解或申訴之機關名稱：____；地址：____；電話：____

(三)履約爭議發生後，履約事項之處理原則如下：

1. 與爭議無關或不受影響之部分應繼續履約。但經機關同意無須履約者不在此限。
2. 廠商因爭議而暫停履約，其經爭議處理結果被認定無理由者，不得就暫停履約之部分要求延長履約期限或免除契約責任。

(四)本契約以中華民國法律為準據法，並以機關所在地之地方法院為第一審管轄法院。

第十八條 其他

(一)廠商對於履約所僱用之人員，不得有歧視婦女、原住民或弱勢團體人士之情事。

(二)廠商履約時不得僱用機關之人員或受機關委託辦理契約事項之機構之人員。

(三)廠商授權之代表應通曉中文或機關同意之其他語文。未通曉者，廠商應備翻譯人員。

(四)機關與廠商間之履約事項，其涉及國際運輸或信用狀等事項，契約未予載明者，依國際貿易慣例。

(五)機關及廠商於履約期間應分別指定授權代表，為履約期間雙方協調與契約有關事項之代表人。

(六)本契約未載明之事項，依政府採購法及民法等相關法令。

參考文獻

一、中文部份

- 王泰銓，歐洲社會夥伴與社會對話機制，台北：全國產業總工會，2006年。
- 成之約，淺論「勞動派遣」及其對勞資關係的影響，就業與訓練，第16卷，第2期，頁3-11，1998年。
- 成之約，部分時間工作的發展及其對性別區隔與薪資差距影響之探討，國科會精簡報告，1995年。
- 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，頁10-18，1999年。
- 成之約，「勞動派遣」及其對勞資關係與人力資源管理之意涵與因應，空大行政學報，第10期，頁1-26，2000年。
- 成之約，我國「勞動派遣」發展概況及其對勞資關係和勞動政策的意涵，國政研究報告，財團法人國家政策研究基金會，2005年。
- 成之約，勞動派遣：工會角色與功能的探討，勞動派遣理論實務對話研討會論文集，2006年。
- 成之約，部分時間工作發展極其影響之探討，部分工作時間法制與實務學術研討會，2005年。
- 李誠、辛炳隆、成之約，勞動市場彈性化及非典型僱用，行政院勞委會編印，2000年。
- 李碧涵，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6卷，第1期，頁185-219，2002年。
- 周信旗，人力資源彈性化任用管理之研究—以我國勞動派遣為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，2002年。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

考試院，考試院擬定之「聘用人員人事條例」草案對現行公務人員體制影響之研究，2008年12月。

林秀如，人力資源彈性運用對企業勞資關係之影響，國立政治大學勞工研究所碩士論文，2002年。

林更盛，「派遣機構」角色與功能探討，勞動派遣理論實務對話研討會論文集，2006年。

林更盛，定期勞動契約問題研究，「非典型勞動關係的勞資爭議問題與解決」學術研討會，2006年。

林佳和，德國部分工時勞工社會保險初探，台灣勞工季刊，15期，2008年9月。

林炫秋，保險業務員之部分工時僱傭契約 - 臺灣臺北地方法院 95 年度勞簡上字第 17 號民事判決評釋，「非典型勞動關係的勞資爭議問題與解決」學術研討會，2006年。

林基豐，「勞動派遣」相關法律問題及在我國勞動法制適用上之研究，東海大學法律學系碩士論文，2003年。

林顯堂，日月光高雄廠勞動派遣運用實務，勞動派遣理論實務對話研討會論文集，2006年。

邱駿彥，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，頁 1-43，2000年。

邱駿彥、林佳和，修正現行勞動法令以加強派遣勞工權益保障，勞委會「修正現行勞動法令以加強派遣勞工權益保障」研究報告書，2007年。

邱祈豪，各國以及我國勞動派遣法制及現況，行政院勞委會，2006年。

研考會，各國非典型僱用政策形成及運作機制之比較研究，2007年。

柯志哲、葉穎蓉、蔡博全，台灣人力派遣對僱傭關係與人力資源管理影響的探討－以美國臨時性支援服務發展為對比，政大勞動學報，第 15 期，頁 1-43，2004年。

- 施能傑，「人力運用的兩項趨勢：精簡與彈性化」，人事月刊，第 28 卷，第 4 期，頁 45-53，1999 年。
- 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，頁 6-15，1994 年。
- 陳昆鴻，轉包制工作型態的初步分析—以家內勞動與勞動派遣為例，國立政治大學勞工研究所碩士論文，1999 年。
- 陳敏，行政法總論，自版，2007 年 10 月。
- 陳錦慧，非典型聘僱的決定因素及績效之探討，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，2002 年。
- 陳珍珍，日本企業人力資源運用方式及其問題的探討，政大勞動學報，第 15 期，頁 45-77，2004 年。
- 張鑫隆，日本定期勞動契約之規範與勞動契約法制化的動向，「非典型勞動關係的勞資爭議問題與解決」學術研討會，2006 年。
- 黃仕儀，我國勞動派遣法制化之研究，國立中正大學法律學研究所勞動法與社會法組碩士論文，2001 年。
- 黃程貫，德國勞工派遣關係之法律結構，政大法學評論，第 60 期，頁 271-301，1998 年。
- 黃馨慧，勞動派遣關係之勞資爭議問題，「非典型勞動關係的勞資爭議問題與解決」學術研討會，2006 年。
- 焦興鎧等，公部門勞動關係，國立空中大學，2008 年 12 月。
- 楊通軒，勞動派遣立法必要性之研究，全國律師，第 2 卷，第 7 期，頁 34-41，1998 年。
- 楊通軒，我國部分時間勞動法律問題之探討--兼論德國之部分時間勞動法制，國立中正大學法學集刊，第 2 期，頁 287-310，1999 年。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

楊通軒，論德國勞動派遣法制，台灣勞動法學會學報，第 1 期，頁 69-121，2000 年。

楊通軒，「勞動派遣」的發展與因應，勞動派遣理論與實務對話研討會，10 月 20 日，國立中正大學勞工關係系暨勞工研究所，2006 年。

楊通軒，勞動派遣中政府角色與功能之探討，勞動派遣理論與實務對話研討會，9 月 21、22 日，國立中正大學勞工關係系暨勞工研究所，2006 年。

楊通軒，德國勞動派遣法制及現況之介紹，收錄於派遣勞工權益保障法制之影響評估，行政院勞工委員會委託研究計畫，行政院勞工委員會，2006 年。

楊朝安，鳥瞰全球人力派遣概況，收錄於楊朝安主編，人力派遣大革命，才庫人力資源事業群，頁 39-48，2004 年。

廖穗芬，要派公司的勞動派遣：要派公司勞動派遣運用實務探討，勞動派遣理論實務對話研討會論文集，2006 年。

劉士豪，勞動派遣關係的勞資爭議問題及解決—以派遣勞工的職業災害補償及賠償問題為例，「非典型勞動關係的勞資爭議問題與解決」學術研討會，2006 年。

鄭津津，勞動派遣相關法律問題之研究，就業與訓練，第 16 卷第 6 期，1998 年。

鄭津津，勞動派遣相關問題之研究，勞動派遣問題研討會，台北，1998 年。

鄭津津，勞動派遣對人力資源管理與勞資關係之影響，貿易自由化、資訊科技發展與人力資源策略規劃研討會，台北，1999 年。

鄭津津，非典型工作型態的發展與就業安全政策規劃，勞動環境發展與就業安全政策規劃學術研討會，台北，1999 年。

鄭津津，勞動派遣之法律關係與相關法律問題之研究，國立中正大學法學集刊，第 2 卷，第 7 期，頁 237-256，1999 年。

鄭津津，從美國勞動派遣法制看我國勞動派遣法草案，中正大學法學集刊，第 10 期，2003 年。

鄭津津，「美國人力派遣發展現況」，收錄於楊朝安，人力派遣大革命，才庫人力資源事業群。頁 91-106，2004 年。

鄭津津，我國「暫時性勞務提供」法制化之研究，財產法暨經濟法，第 5 期，2006 年。

鄭津津，部分工時勞動關係的勞資爭議問題與解決，非典型勞動關係的勞資爭議問題與解決學術研討會，10 月 25 日，2006 年。

鄭津津，勞動派遣之工會角色與功能探討—以派遣勞工行使集體勞動權為中心，勞動派遣理論與實務對話研討會論文集，2006 年。

劉宜君，政策參與與政府再造—談政策網結的概念與類型，財團法人國家政策研究基金會委託研究計畫，財團法人國家政策研究基金會，2002 年。

魏俊明，台灣與德國工作時間制度之比較—以工時彈性化為中心，中原大學財經法律研究所碩士論文，2003 年 6 月。

蕭晴惠、林國榮，OECD 國家部分工時工作發展其及勞動保障，部分時間工作法制與實務學術研討會，2005 年。

魏俊明，台灣與德國工作時間制度之比較—以工作時間彈性化為中心，中原大學財經法律研究所碩士論文，2003 年。

簡建忠，要派機構角色與功能探討，勞動派遣理論實務對話研討會論文集，2006 年。

二、日文部份

三浦和夫，よくわかる人材派遣業界，日本実業出版社，2006 年 6 月 1 日。

土岐優美，最新派遣業界の動向とからくりがよくわかる本，2006 年 4 月 1 日。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

山川隆一，不当労働行為争訟法の研究－救済利益と命令の司法審査，信山社，1990年。

山川隆一，労働紛争の解決において労使はいかなる役割を果たしうるか，日本労働研究雑誌，525号，2004年。

山川隆一＝中山慈夫＝宮里邦雄，改正労働組合法における論点と今後の課題，ジュリスト，1296号，2005年。

山岡ひろ子，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，534，1-13，2003年。

山崎眞司，中央労働委員会における紛争処理の現状と課題，ジュリスト，1207号，2001年。

日本労働法学会編，現代労働法講座第14巻-労働争議，総合労働研究所，1985年。

井田敦彦，労働関係紛争の解決システム，日本国会図書館調査と情報，441号，2004年。

外尾健一，労働法入門，有斐閣，5版，1999年。

永野秀雄，第11章縁辺労働者の雇用政策（労働市場の機構とルール），有斐閣出版，196-207，2000年。

伍賀一道，非正規雇用—派遣労働を中心に，大原社会問題研究所雑誌，501，13-32，2000年。

西谷敏，労働組合法，有斐閣，1998年。

西谷敏，パート労働者の均等待遇をめぐる法政策，日本労働研究雑誌，518，56-68，2003年。

佐藤博樹，非典型的労働の実態，日本労働研究雑誌，462，10月号，13-29，1998年。

参考文献

和田肇，労使紛争はどのように解決されるのか，法学教室，257号，2002年。

松永久，労働組合法改正の経緯と概要，ジュリスト，1284号，2005年。

荒木尚志編，労働判例百選，別冊ジュリスト，165号，2002年7版。

厚生労働省監修，平成16年版厚生労働白書，厚生労働省，頁157，2004年。

神谷隆之，情報通信機器の活用による在宅就業の実態と課題，日本労働研究機構，1998年。

神谷隆之，在宅、SOHOワークと女性の就業継続，日本労働研究機構，2004年。

宮里邦雄，労働委員会，労働教育センター，1990年。

鹿生治行，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，551，33-50，2004年。

菅野和夫，労働法，弘文堂，1999年，5版。

菅野和夫，第1章雇用社会の仕組み(新雇用社会の法，有斐閣出版)，2-45，2002年。

菅野和夫，新たな労使紛争処理システム—戦後システムの再編成として，ジュリスト，1275号，2004年。

菅野和夫，労働法，弘文堂，623頁，2006年，7版補正版。

道幸哲也，不当労働行為の行政救済法理，信山社，1988年。

豊田奈穂，パート労働者増加の要因—企業規模別による時系列分析，大原社会問題研究所雑誌，542，34-46，2004年。

三、英文部份

Anderson, J. E.(2000), Public Policy Making (4th ed.), Houghton

Mifflin Company.

Bergin, S. (1996), Flexible Employees: Your Most Valuable Resources. Vol. 37 No. 3 Transportation & Distribution 112-116.

Blanpain, Roger, Takashi Araki, and Shinya Ouchi (2004), Labour Law In Motion: Diversification Of The Labour Force & Terms And Conditions of Employment, Bulletin of Comparative Labour Relations.

Butterfield, L. J. (2006), Temp Workers Fill Labor Pool. (Human Resources: FEATURE SECTION) (temporary employment): An article from: Westchester County Business Journal.

Conaghan, Joanne, Richard Michael Fischl, and Karl Klare (2004), Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities.

Connell, Julia (2004), International Perspectives on Temporary Work and Workers (Routledge Studies in the Modern World Economy).

Dederichs, E., & Kohler, E. (1993), Part-time Work in the European Community: The Economic and Social Dimension, Loughlinstown House.

EBRI. (1994), Characteristics of the Part-Time Work Force: Analysis of the March 1993 Current Population Survey. 149 EBRI Issues Brief, Employee Benefit Research Institute.

Houseman, Susan N. and Machiko Osawa (2004), Nonstandard Work in Developed Economies: Causes and Consequences.

Gerston, L. N. (1997), Public Policy Making Process and Principles, M. E. Shape.

Gruer, W. E, & Moore, H. L. (1992), Staffing a Company with the Just-in-Time Employee. Vol. 34 No.1 Industrial Management 31-32.

參考文獻

- Kalleberg, A. L. (2000), Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. 26 Annual Review of Sociology 341-365.
- Kelliher, C, and M. Riley (2002), Making Functional Flexibility Stick: An Assessment of Outcomes for Stakeholders, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 14, No. 5.
- LaBar, G. (1997), Contingent Worker Safety: A Full-time Job in a Part-time World. Occupational Hazards, Vol. 59 No.10, 92-100.
- Macdonald, Lynda (2002), Managing Fixed-Term & Part-Time Workers: A Practical Guide to Employing Temporary and Part-Time Staff.
- Macdonald, Lynda (2003), Tolley's Managing Fixed-Term & Part-Time Workers, Second Edition: A Practical Guide to Employing Temporary & Part-time Staff.
- McKie, G. W. & Lipset, L. (1995), The Contingent Worker: A Human Resources Perspective, SHRM Foundation.
- Melchionno, R. (1999), The Changing Temporary Work Force: Managerial, Professional, and Technical Workers in the Personal Supply Service Industry, Vol. 43, No1 Occupational Outlook Quarterly 24-32.
- Moshavi, D. and J. Terborg (2000), The Job Satisfaction and Performance of Contingent and Regular Customer Service Representatives: A Human Capital Perspective, International Journal of Service Industry Management, Vol.13, No.4.
- Nollen, S. & Axel, H. (1995), Managing Contingent Workers: How to Reap the Benefits and Reduce the Risks, AMACOM.
- O'Connell, J. P. (1994), The Temp Track: Make on the Hottest Job Trends of the 90s Work for You, Peterson's Guide.

Ozaki, M. (1999), *Negotiating Flexibility: The Role of the Social Partners and the State*. International Labour Office.

Parker, R. E. (1994), *Flesh Peddler and Warm Bodies: The Temporary Help Industry and Its Workers*, Rutgers University Press.

Pfeffer, J. & Baron, J. N. (1988), *Taking the Workers Back out: Recent Trends in the Structuring of Employment*, 10 *Research in Organizational Behavior* 257-303.

Polivka, A. E. (1996), *Contingent and Alternative Work Arrangements, Defined*. Vol. 119 No. 10, *Monthly Labor Review* 3-9.

Rahebi, Bitra (2000), *Rethinking the National Labor Relations Board's Treatment of Temporary Workers: Granting Greater Access to Unionization*, *UCLA Law Review*, Vol. 47.

Sciarra, Silvana, Paul Davies, and Mark Freedland (2004), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union: A Comparative Analysis*.

Soutar, S. (1995), *Leasing Your Staff*. Vol. 47 No. 10 *Association Management* 66-71.

Sheridan, A., and L. Conway (2001), *Workplace Flexibility: Reconciling the Needs of Employers and Employees*, *Women in Management Review*, Vol. 16, No.1.

Storey, J., P. Quintas, P. Taylor and W. Fowle (2002), *Flexible Employment Contracts and Their Implications for Product and Process Innovation*, *International Journal of Human Resource Management*, Buckingham: Open University Press, Vol. 13, No.1.

The Japan Institute of Labour (2002), *Japanese Working Life Profile*

2002-Labour Statistics.

Visser, J. (2002), The First Part-time Economy in the World: A Model to be Followed? Vol. 12 No.1 Journal of European Social Policy 23-42.

Wolf, Elke (2003), What Hampers Part-Time Work? An Empirical Analysis of Wages, Hours Restrictions and Employment from a Dutch-German Perspective, ZEW Economic Studies.

Zeytinoglu, Isik (2002), Flexible Work Arrangements: Conceptualizations and International Experiences, Studies in Employment and Social Policy Vol. 20.

四、德文部份

Bauer, Neue Spielregeln fuer Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsvertraege, NZA 2000, 1039 ff.

Berndt Keller/ Hartmut Seifert, Flexicurity:Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung, WISO Diskurs, 2008.4.

Brend Müller/ Francisca Preis, Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst mit TVöD, 6Aufl., Franz Vahlen München 2006.

Brox/Ruethers/Henssler, Arbeitsrecht, 16. Aufl., 2004.

Christian Hohendanner/ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, DER DRITTE SEKTOR IN DEUTSCHLAND-Eine Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels, 2009.

Die Befristung nach dem Beschaeftigungsfoerderungsgesetz kann weiterleben! NZA 2000, 1044 f.

Dorsch, Moderne Arbeitszeitgestaltung, in : Das Arbeitsrecht der Gegenwart 1993, Bd. 30, 73 (83, 88).

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

Deutscher Bundestag, Drucksache 15/4836, 2005.2.

Deutscher Bundestag, Drucksache 16/9807, 2008.6.

Deutscher Bundestag, Drucksache 16/11546, 2009.1.

Elke Ahler, Beschäftigungskrise im öffentlichen Dienst?, WSI Mitteilungen 2/2004.

Hanau/Adomeit, Arbeitsrecht, 13. Aufl., 2005

Heinze, Flexible Arbeitszeitmodelle, NZA 1997, 681 (682 ff.)

Holger Lengfeld/ Tuuli-Marja Kleiner, Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit in Deutschland, Hagener Arbeitsberichte zur Soziologischen Gegenwartsdiagnose(HASG), Nr. 01, 2007.

Landtag Brandenburg, Drucksache 4/6849, 2008.10.

Lieb, Arbeitsrecht, 6. Aufl., 1997, Rn. 27.

Neumann/Biebl, Arbeitszeitgesetz, 12. Aufl., 1995, 117 ff.

Picker, Arbeitnehmerüberlassung - Eine moderne Personalwirtschaftsform als Mittel arbeitsrechtlicher Modernisierung, ZfA 2002, 542

Raab, Europaeische und nationale Entwicklungen im Recht der Arbeitnehmerüberlassung, ZfA 2003, 423.

Reichold, Zeitsouveraenitaet im Arbeitsverhaeltnis: Strukturen und Konsequenzen, NZA 1998, 393 (393).

Richardie/Annuss, Gesetzliche Neuregelung von Teilzeitarbeit und Befristung, BB 2000, 2201 ff.

Robert/ Peter Schmidt, Überblick zum TVöD: „Ein Weiter so im neuen Gewand “?, NZA 2006 Heft 10.

參考文獻

- Soellner, Grundriss des Arbeitsrechts, 11. Aufl., 1994, 313.
- Teilzeit, Bundesministerium fuer Arbeit und Sozialordnung, 1988, 2 Aufl., 100 ff.
- Wank, AUEG, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 7. Aufl., 2007, 607 ff., 680.
- Wank, Der Richtlinienvorschlag der EG-Kommission zur Leiharbeit und das „Erste Gesetz fuer moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, NZA 2003, 18 Fn. 65
- Wank, Neuere Entwicklungen im Arbeitnehmerueberlassungsrecht, RdA 2003, 10 Fn. 136.
- Wedde, Aktuelle Rechtsfragen der Telearbeit, NJW 1999, 529 f.
- Wlotzke, Das gesetzliche Arbeitsrecht in einer sich wandelnden Arbeitswelt, DB 1985, 754 ff.
- Zehnte Bericht der Bundesregierung ueber Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerueberlassungsgesetzes - AUEG-, Drucks. 15/6008, 30.09.2005.
- Zoellner, Vorsorgende Flexibilisierung durch Vertragsklauseln, NZA 1997, 121 (121).

五、網路資料

Atypische Beschäftigung Auf dem Deutschen Arbeitsmarkt,
http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2008/Arbeitsmarkt/Pressebrochure__Arbeitsmarkt,property=file.pdf , 最後瀏覽日：2009年4月9日。

BLS. 2005. Contingent and Alternative Employment Arrangement. Bureau

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

of Labor Statistics, D.C.

<http://www.bls.gov/news.release/pdf/conemp.pdf>，最後瀏覽日：2009年4月9日。

BLS. 2007. The Employment Situation: December 2006. Bureau of Labor Statistics, D.C. <http://www.bls.gov/news.release/pdf/empisit.pdf>，最後瀏覽日：2009年4月9日。

Lenz, E. A. 1995. Contingent work - Dispelling the myth. Washington and Lee Law Review

http://www.findarticles.com/p/articles/mi_qa3655/is_199501/ai_n8710160，最後瀏覽日：2009年4月9日。

Tarifvertraege,

<http://www.hundertprozentich.de/tarifvertraege.html>，最後瀏覽日：2009年4月9日。

Wikipedia，2006，非正規僱用

<http://ja.wikipedia.org/wiki/%E9%9D%9E%E6%AD%A3%E8%A6%8F%E9%9B%87%E7%94%A8>，最後瀏覽日：2009年4月9日。

日本国家公務員勞動聯合新聞 第1238号

<http://www.kokko-net.org/kokkororen/shinbun/s1238.htm>，最後瀏覽日：2009年4月10日。

日本國家公務員勞動組合聯合會

http://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/shiryuu/data/koumuin_kangaekata.pdf#search=，最後瀏覽日：2009年4月10日。

日本共產黨機關誌「赤旗新聞」

http://www.jcp.or.jp/akahata/aik4/2006-06-29/2006062905_01_0.html，最後瀏覽日：2009年4月10日。

日本總務省統計局，2006，勞動力調查，

参考文献

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/2006mm/zuhyou/201300.xls>，最後瀏覽日：2009年4月9日。

旧労働省女性局，2000，
http://www2.mhlw.go.jp/kisya/josei/20000308_01_j/20000308_01_j_san kou.html，最後瀏覽日：2009年4月9日。

旧労働省女性局，2000，
http://www2.mhlw.go.jp/kisya/josei/20000418_01_j/20000418_01_j_point.html#別添，最後瀏覽日：2009年4月9日。

広島県商工労働部総務管理局雇用対策室，労働福祉室，職業能力開発室，
<http://www.work2.pref.hiroshima.jp/docs/4399/C4399.html>，最後瀏覽日：2009年4月9日。

法政大学大原社会問題研究所，1985，特集-労働者派遣事業の拡大と制度化 ---III「労働者派遣事業問題調査会」報告，1985年版日本労働年鑑，第55集，<http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/rn/55/rn1985-058.html>，最後瀏覽日：2009年4月9日。

厚生労働省，2007/1/16，パート労働法の改正法案要綱を労政審に諮問，
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/01/h0116-1.html>，最後瀏覽日：2009年4月9日。

厚生労働省職業安定局，2005，労働者派遣事業の平成16年度事業報告の集計結果，
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/04/kekka1.html>，最後瀏覽日：2009年4月9日。

労働大臣官房政策調査部，「平成11年就業形態の多様化に関する総合実態調査」結果速報，発表：平成12年6月26日（月）
http://www.jil.go.jp/kisya/daijin/20000626_01_d/20000626_01_d.html，最後瀏覽日：2009年4月9日。

我國中央行政機關使用非典型勞動力的影響與因應

楊通軒，德國部分時間勞動法制之探討-兼論台灣部分工時之法制化，
<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-014.htm> (最後瀏覽日：2010/4/20)

德國部分工時與定期契約法，
<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/tzbfsg/gesamt.pdf> (最後瀏覽日：2010/1/25)

德國營業性勞工轉讓規制法(勞動派遣法)，
http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/a_g/gesamt.pdf ((最後瀏覽日：2010/1/25)

德國公部門勞工團體協約，
<http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/122300/publicationFile/13285/TVoeD.pdf> (最後瀏覽日：2010/01/10)

德國總工會—聯邦工時工作個人勞務聯合會團體協約，
http://www.bza.de/fileadmin/bilder/2007/03/Tarifvertraege_BZA_Stand_300506.pdf (最後瀏覽日：2010/01/20)

德國學制介紹，
<http://www.saec.edu.tw/info/german/g5.htm> (最後瀏覽日：2010/01/10)