

99 年度勞動派遣運用情形實地訪視結論

100.1.24

壹、背景說明：

近年來勞動派遣已為公、私部門運用多元人力來源之一，派遣勞工之權益維護亦逐漸成為各界關注議題。尤在勞動派遣相關規定未成立法之前之過渡時期，公部門於運用派遣勞工時更應注意勞工權益之保障，是以，為規範各機關依政府採購法規定辦理勞務採購時，合理運用勞動派遣人力，並保障派遣勞工之權益，本院已於 99 年 8 月 27 日訂頒「行政院運用勞動派遣應行注意事項」(以下簡稱派遣注意事項)，並通函各機關實施。

為使機關於運用多元人力時，能清楚掌握人力來源及其與機關間權利義務關係，對於各項人力進用均有相關人事法令予以規範，其中有關於派遣勞工之定義，亦已於派遣注意事項第 2 點明文規範係指受派遣事業單位僱用，並向各機關提供勞務者(按，未來如本院勞工委員會【以下簡稱勞委會】於勞動基準法【以下簡稱勞基法】修正草案納入勞動派遣專章時，勞動派遣相關定義及其權利義務規範將依該法規定辦理)，是以，各機關運用勞動派遣將涉及機關、派遣事業單位及派遣勞工等三方之權利義務關係，機關於運用勞動派遣時更應注意避免發生派遣勞工權益受派遣事業單位侵害之情形。

又依據本院人事行政局以 99 年 1 月 31 日為統計基準，中央政府機關(含事業機構及學校)運用派遣勞工人數為 15,514 人，以中央各機關該年度預算員額總數 338,206 人為計算基礎，中央政府機關整體使用派遣勞工占機關預算員額總數的 4.59%(如不含事業機構及學校，則占 7.03%)，為使機關於實際運用勞動派遣時，能配合實際業務推動需要及合理配置適當人力，爰邀請本院秘書處、勞委會、本院公共工程委員會(以下簡稱工程會)等機關及專家學者，就運用派遣勞工比例較高之機關辦理實地訪視。

貳、實地訪視整體建議

一、機關運用派遣勞工人數仍應以 99 年 1 月 31 日基準日人數為上限嚴格控管

(一) 各機關應依派遣注意事項規定，其派遣勞工人數以 99 年 1 月 31 日為基準日不得再增加，並應俟要派契約到期後，檢討業務屬性逐步調整朝勞務承攬方式減少對派遣人力需求。另由各該主管機關視所屬機關之業務需要，進行總量管控，並按季調查所運用人數情形，函送本院人事行政局備查。

(二) 各機關之清潔、保全業務等事務性、重複性及機械性等非屬核心業務之行政服務工作，應優先評估以「勞務承攬」方式辦理，並將勞工指揮監督事宜交由承攬廠商負責。

(三) 部分機關具專業研究工作等業務，得優先檢討以「勞務承攬」方式辦理，並將勞工指揮監督事宜交由承攬廠商負責；至其餘寒暑期工讀等進用在學學生之部分工時人員，得檢討改採與學界建教合作方式辦理。

(四) 勞委會刻正修正勞基法規定要派單位使用派遣勞工人數，不得逾其僱用總人數之 3%，各機關派遣勞工及其整體人力運用應預為規劃因應。

(五) 依「政府採購法」所定之勞務採購方式進用派遣勞工，係屬各國公、私部門多元化人力進用方式之一。各機關不宜再將政府機關運用派遣勞工，歸結為政府員額精簡、人力不足、臨時人員要點或委外化等因素所造成，並回歸業務面檢討人員工作分配及業務實際辦理情形。又各機關如於檢討減少運用派遣勞工，並改採其他人力進用替代措施時，應確依「行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項」、「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」、「行政院及所屬各機關學校臨時

人員進用及運用要點」等相關規定辦理。臨時人員之進用並不得超過 96 年度實際進用人數或實支數額。

二、機關運用派遣勞工時，應關注派遣事業單位之管理措施是否符合勞基法等法令規範

- (一) 各機關非核心業務之人力運用，應依業務性質重新檢討調整；以勞動派遣與「勞務承攬」之定義不同，各機關應就勞基法修正草案及採購法兩者界定進行釐清。又派遣事業單位指派派專人派駐機關，負責差勤管理、人員異動及辦理勞務健康部分之「指揮監督」工作。是以，各機關於辦理勞務採購時，仍請優先評估以「勞務承攬」方式辦理，並將勞工指揮監督事宜委由承攬廠商負責，並適時對外說明，降低外界對於各機關運用派遣勞工之疑慮。

- (二) 派遣事業單位與派遣勞工所訂定之工作管理辦法，於辦法中明訂派遣勞工之請假、加班與其薪資給付等勞動條件；派遣勞工係屬勞基法保障對象，其相關權益保障內容應依勞基法規定修正該管理辦法內容。

三、各機關於訂定勞務採購契約時應遵守相關規定

- (一) 為保障派遣勞工權益，各機關運用勞動派遣之契約書招標文件內容，應審慎評估招標及決標方式，建議改採最有利標方式規劃辦理。

- (二) 各機關於訂定勞務採購契約時，應依勞動派遣權指導體則、勞務採購契約範本、派遣注意事項等規定，於招標文件明定派遣勞工實際領取之薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金及給假、加班（費）、出差等屬固定費用之權益事項，~~不列入~~投標廠商之報價範圍，僅就管理費用報價，並於決標後將上開權益事項訂於要派契約。如有支付「加班費」及「年終獎金」項目，亦應予納入要派契約及勞動契約約定，並定期檢視廠

商是否依約履行，以維護派遣勞工之權益。對於採購契約各項內容應具體填列，以避免勞資爭議發生時，權益不清等情形。

- (三) 部分機關進用之派遣勞工與派遣事業單位間簽訂之勞動契約，係以定期契約訂定。為保障派遣勞工權益並避免上開情形，建議於招標契約中規定不得投標廠商與派遣勞工簽訂定期契約，將該勞動契約列為招標審查文件之一，以符合勞基法相關規定。

- (四) 依派遣注意事項規定，原派遣事業單位因臨時中止要派契約或要派契約期限屆滿而不續約，另與新派遣事業單位訂定要派契約時，各機關不得要求新派遣事業單位指派派及派遣勞工。各機關亦不得自行招募人員後，轉介派遣事業單位受僱為派遣勞工，是以，對於派遣事業單位指派派至機關服務之派遣勞工，~~並須經機關同意後始得~~指派人員，如需辦理面試或招募作業，建議由派遣事業單位辦理，並由該派遣事業單位依招標文件及要派契約指派人員。

四、派遣勞工間之權利義務事項應本同工同酬及公平原則辦理，並給予適度保障

- (一) 各機關於運用派遣勞工與臨時人員，應注意勞基法對於上述兩種類型人力之不定期契約、定期契約等勞動契約屬性之差異，遵守涉及勞動法令相關規定。

- (二) 機關運用派遣勞工如來自不同派遣事業單位，及勞動條件不同時，應考量其權利義務事項，本派遣勞工間之同工同酬及公平原則辦理。因此，建議如須運用派遣勞工時，~~或宜~~將機關統一規範勞工薪資、福利等，以維護勞動權益，促進勞資和諧關係。

- (三) 各機關應儘速建立與派遣勞工間之制度化溝通管道，並向派遣勞工宣導時，應著重渠等之本身權益事

項，諸如年資併計特別休假、派遣事業單位違反相關規定損害其權益時之申訴管道等，俾使派遣勞工對其本身權益事項有所認知。如派遣事業單位違反相關規定，損害其權益時，鼓勵其提出申訴，必要時，機關應協助其採取相關救濟措施，以保障其權益，並作為是否與派遣事業單位續約之依據。

(四)

各機關與派遣事業單位間發訂契約中，由廠商以較低管理費者得標，造成簽訂契約之派遣事業單位多係由1人或3人經營，為避免當發生勞資爭議發生時，可能產生廠商無法負擔相關責任之情形，應與派遣事業單位建立密切溝通管道，以確保其有效履行契約義務。