

南 華 大 學

歐 洲 研 究 所

碩 士 論 文

德國勞動派遣發展對臺灣相關法制之借鏡

**German Laborer Dispatch Law as a Useful Reference  
to Taiwan's Related Legislation**



研 究 生： 楊宗樺

指 導 教 授： 鍾志明 博士

中 華 民 國 103 年 1 月 13 日

南 華 大 學

歐洲研究所

碩 士 學 位 論 文

德國勞動派遣發展對台灣相關法制之借鏡  
German labor dispatch related to the development of Taiwan's legal  
system learn

研究生：楊宗博

經考試合格特此證明

口試委員：\_\_\_\_\_

王服清  
王樹仁  
鍾志明

指導教授：鍾志明

系主任(所長)：鍾志明

口試日期：中華民國 103 年 1 月 13 日

## 摘要

全球化的趨勢，使現今企業面臨了更多的不確定性與競爭性，近代勞工意識抬頭，使企業在勞動彈性化需求增加，使「勞動派遣」的僱用模式出現。1967年德國聯邦憲法法院判決中合法化勞動派遣後，派遣僱用便迅速蔓延。對此，為防止派遣機構大量出現形成惡性競爭、剝削派遣勞工權利、降低勞動條件或造成勞動市場混亂，於1972年制定勞動派遣法。臺灣現今正面臨勞動派遣僱聘模式快速發展的現況，但國內卻並無專法規範，使勞動市場之爭議事件層出不窮。本研究將針對德國發展勞動派遣，其專法中勞資三方權利義務規範、發展過程、發展現況等，對現今臺灣制定勞動派遣相關法作為借鏡，本論文研究摘要說明如下：

第一章為緒論，包括本文研究動機、研究目、文獻回顧與研究架構加以說明，藉以瞭解本論文題目產生背景，並稍加說明各章節之內容。第二章回顧德國勞動派遣發展緣由、派遣定義，以及相關政策等。此外，於發展時權利義務規範的推行與發展困境進行說明。第三章將對派遣發展對勞資方優劣進行探討，並對德國勞動派遣法中，勞資三方規範之權利、義務進行說明。此外，為移民大國的德國，移入的合法移民僱用其派遣，聯邦政府於此之相關政策進行說明。第四章將對歐盟非典型指令架構進行探討，瞭解指令架構下對勞動派遣的影響。並探討德國發展勞動派遣至今，行政機關、工會組織之態度與對策方向。接著則對臺灣現今勞動派遣發展現況、困境進行探討，說明專法制定之必要性。第五章為結論，本章將整合前面各章所得之結論，進行分析與整理，總結本文所述，提出結論與建議。

關鍵字：德國、勞動派遣法、哈次報告書、歐洲聯盟、非典型工作。

## Abstract

Owing to the globalization of laborer market, the companies nowadays face many competitions and uncertainties. And because of the rise of laborer-right consciousness, many companies choose to take advantage of laborer dispatch as a way to save expenses. Ever since the Federal Constitution Court of Germany legalized laborer dispatch, labor dispatch has been growing rapidly. In order to prevent the exploiting of laborers' right and ensure the order of laborer market, a law for laborer dispatch was enacted in 1972. In Taiwan, laborer dispatch has been growing rapidly but there is not as yet a law to regulate the labor dispatch. Because of this, there are more and more disputes in laborer market. The purpose of this research is to discuss the laborer dispatch law of Germany for regulating the rights and obligations for both the employer and the employee, and its present development to serve as a reference for enacting a law for laborer dispatch in Taiwan.

The first chapter is an introduction, which includes an explication of my motivation, and purpose of this research, a literature review, and the structure of my dissertation. From this introduction, readers may see the background of my research. In this chapter, I also briefly summarize the content of each chapter.

In Chapter Two, I trace the cause, definition, and related policies of laborer dispatch in Germany. I also explicate the difficulties in developing and carrying out the regulations for the rights and obligations of laborer dispatch.

In Chapter Three, I first discuss the advantages and disadvantages of laborer dispatch for both the employer and the employee. I also explicate the rights and obligations for both the employer and the employee. I turn to discuss the related labor- dispatch policies for Germany, which has so many legal immigrants.

In Chapter Four, I discuss the atypical structure for the Consul of Europe to see the structure's influences of laborer dispatch. I also discuss the attitudes and policies from the government institutions and laborer union toward this laborer dispatch in Germany. Finally, I discuss Taiwan's present labor dispatch condition and difficulties, and argue the necessities for enacting a law for labor dispatch.

In the conclusion, I analyze and combine the conclusions of my previous chapters and give suggestions.

Keyword : Germany; Laborer Dispatch Law; Hartz Concept; European Union; Atypical work.

# 德國勞動派遣發展對臺灣相關法制之借鏡

## 目錄

口試合格證明書.....	II
摘要.....	III
Abstract.....	IV
目錄.....	V
圖表目錄.....	VI
<b>第壹章 緒論.....</b>	<b>1</b>
第一節 研究動機與目的.....	1
第二節 研究方法與限制.....	3
第三節 文獻回顧.....	4
第四節 論文架構與架構圖.....	11
<b>第貳章 德國勞動派遣的發展.....</b>	<b>17</b>
第一節 德國勞動派遣的定義與型態.....	17
第二節 勞動派遣發展與困境.....	31
第三節 派遣勞動發展現況.....	41
<b>第參章 德國派遣勞動法實施.....</b>	<b>45</b>
第一節 派遣勞動對德國勞資雙方之優勢.....	47
第二節 派遣勞動相關法制.....	56
第三節 合法外籍勞工派遣影響.....	70
<b>第肆章 勞動派遣發展現況與影響.....</b>	<b>81</b>
第一節 歐盟對派遣勞動之規範.....	81
第二節 德國對派遣勞動型態之態度與對策.....	95
第三節 對臺灣勞動派遣現況與困境之啟示.....	99
<b>第伍章 結論.....</b>	<b>119</b>
第一節 研究結論.....	119
第二節 借鏡建議.....	123
參考文獻.....	126

## 圖表目錄

表 1：派遣勞工選擇派遣工作之原因.....	5
表 2：德國非典型勞動型態勞工人數.....	8
表 3：1973 至 2000 德國全國人口數與外籍人口數.....	73
表 4：停止招募外籍勞工例外安排條例主要內容.....	76
表 5：2007 年歐盟各會員國派遣人數.....	84
表 6：歐盟與德國派遣勞動法制比較表.....	86
表 7：台灣派遣工作者發展趨勢.....	103
表 8：台灣 1995-2009 年勞動派遣發展.....	105
表 9：事業單位運用派遣勞工之原因調查(2001-2005 年).....	105
圖 1：研究架構圖.....	16

# 第壹章 緒論

## 第一節 研究動機與目的

企業面臨景氣良好時，企業公司一般願意提高投資意願，相對於人力方面需求便會有所提高；反之景氣低迷時，企業投資意願低落，加上物價提升、產品供需減少，企業對於人力的需求也減少，企業為維護產品品質，便會對人力方面做出調整，使企業在勞動彈性化需求增加，藉由彈性勞動化降低勞動成本達到產物的品質保障，加上全球化變遷，企業增加更多不確定性與競爭性，使企業對於人力支出與效率不斷尋求最佳方式，加上近代勞工意識抬頭，勞工對於工作與休假提出應有更大彈性與選擇權利，工作時間彈性與共享成為新的工作趨勢，勞力分配彈性化<sup>1</sup>的想法便逐漸產生，促使企業開始運用「勞動彈性化」，進行勞動投入數量調整以因應市場變動性，包含對勞工人數調整與工作時間調整，造成勞動派遣的潮流逐漸興起。勞動派遣為一種新興工作型態，派遣公司、派遣員工與要派企業，三方以勞動關係、工作關係、合約關係互動的連結模式。首先，必須清楚勞動派遣的基本觀念、發展過程與現況。勞動派遣屬於非典型勞動的一環，對資方使用或投入人力派遣業原因，可發現勞動派遣業興起。

因全球性經濟風暴影響，企業公司為控制成本，逐漸開始釋出工作機會進行外包委託、雇用短期派遣人員，使勞動派遣業逐漸萌芽。隨著原油與原物料成本上漲，一連串的通貨膨脹，民眾緊縮消費，公司企業獲利不高，景氣低迷，導致許多企業裁員或進行人事縮編的動作，逐漸放棄原需要支付高成本與諸多福利措施的「一般雇用制<sup>2</sup>」作法，改以雇用短期且具彈性的派遣勞工，使得勞動派遣

---

<sup>1</sup> 勞動彈性化可分為功能化彈性(functional flexibility)與數量化彈性(numerical flexibility)，功能化彈性指藉由工作輪調或跨部門職能訓練，來增加工作者能力，企業緊急時可快速調整內部人力結構。數量化彈性指在工作時數與工作人數上做調整。工作時數，指做出符合人力需求的變動，透過要求人員加班或輪班的情況，符合企業的人力需求，調整工作人數指使用兼職工作者或人力派遣員，來幫助企業勞動彈性的目的。

<sup>2</sup> 一般雇用制指企業為招進員工，招進員工時企業為員工所簽訂之合約，合約內容舉凡工作需滿

被企業廣泛採用。德國方面，自 1967 年 4 月 4 日德國聯邦憲法法院 (Bundesverfassungsgericht) 所制定針對勞動派遣法的法規判決主張：「派遣勞工為透過勞動派遣之非典型勞動，在獲得「特別之經濟利益」時，其原因若為派遣勞工基於某些特定理由與想法、或不願接受長期工作的勞動型態，若制度上加以禁止，則有違基本法第 12 條所保障「職業選擇自由」，因此承認派遣勞動存在屬於合法」。<sup>3</sup> 使德國人力派遣開始發展，在此情況，「勞動派遣法」 (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz 簡稱 AUEG) 因而誕生，但隨後也產生許多問題與爭議。德國「勞動派遣法」於 1972 年 8 月 7 日施行生效，並以每兩年時間，針對該法於勞動市場實施狀況觀察後對國會做成報告，有效掌握實際情況，以供未來修法參考。對於「派遣勞工之薪資與福利保護以及對於促進就業方面也有所保障，而德國政府也必須適時地扮演勞工保護與促進就業的雙重角色，必要時仍須配合監督派遣機構的勞動市場功能，因此德國的勞動派遣法逐漸趨近於一般的勞工法」，<sup>4</sup> 德國勞動派遣法，對於歐盟 (European Union) 整合在保有勞工保護法角色中，與歐盟勞務自由化潮流下進行不斷修正。使德國政府逐漸體認勞動派遣對勞動市場重要性，並肯定其價值，讓勞動派遣方面逐步發展。許多國外與國內學者對人力資源的研究指出，未來勞動派遣發展將會使企業產生新的一種僱用型態，甚至與傳統典型勞工模式產生影響，筆者於資料收集當中，對德國發展勞動派遣後所面臨之問題，每年不斷發生。加上歐盟 2002 年對勞動派遣方面規範已逐漸重視，每兩年以國際勞動市場現況進行商議、修改與針對會員國失業率方面進行培訓、再教育等框架制定，但歐盟在「勞務自由」條約的基本原則下，較著重於會員國間勞務流動的自由；因此歐盟要求各會員國尊重派遣勞工的職業選擇自由，並應修改妨礙勞務自由之法令規範。但除了「勞務自由」這項勞動派遣的大方向之外，歐盟實際並未針對勞動派遣訂定專法。歐盟各會員國對應否開放派

---

幾年才能申請辭職或轉調職場，以及若未達到其合約工作之時間便可取消其福利或工資等。

<sup>3</sup> 侯彩鳳，《我國派遣法制化之研究》(高雄：中山公共政策研究所碩士論文，2005)，頁 31。

<sup>4</sup> 楊通軒，〈非典型工作型態相關法律問題之研究〉，《行政院勞工委員會 88 年度委託研究計畫》，1999，頁 15-16。



遣雇用的立場並不一致，即使開放，其開放程度也大不相同。

本文目的，筆者將以勞動派遣、勞動派遣法、歐盟勞動派遣規範、德國派遣規範為基礎，解釋勞動派遣在德國興起之原因、發展、優缺點、困境，以及與勞動市場、企業、合法移民、工會聯盟組織間發展與現況。藉由學界對勞動派遣的發展發現，筆者僅以單一國家來判別該模式，因此須整合上述德國勞動派遣的規範、制度與發展過程，進一步探究，以了解勞動派遣對德國內部的影響，並藉由其發展過程、相關律法制定、勞動市場發展現況，對於現今臺灣發展勞動派遣，律法、制度以及實行方面，德國勞動派遣之發展經驗能否給予現今臺灣立法、政策實施作為參考。

## 第二節 研究方法與限制

本文研究，為先理解何謂「勞動派遣」雇用型態，藉由學界對勞動派遣模式定義進行歸納，接為對德國勞動派遣之定義與具備其何種型態，並以 1972 年實行勞動派遣前後所制定的勞動派遣法、團體協約、勞動契約對於其雇用關係，藉由法規內容，與勞動派遣於雇用中勞方、資方與政府間三方相互所需承擔之權利義務進行整理，進而對德國政府與企業運用派遣結果觀察優勢與缺點，以及德國政府對勞動派遣規範、分析人力派遣興起與發展對於德國失業率是否有所降低，以及企業運用人力派遣所帶來之效益、運用人力派遣是否未來會造成勞工界的隱患。另一方面，歐盟雖以勞務自由為前提並尊重各會員國國情不同，而並未以專法規範勞動派遣，但為避免會員國制定派遣勞動法而違反勞務自由之基本精神，而以「非歧視性平等待遇原則」為核心，分別於「安全衛生架構指令」(Framework Directive)、「補充鼓勵改善定期契約工或派遣勞工職業安全衛生措施指令」(Supplementing the Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health at Work of Workers with a Fixed-duration Employment Relationship or a Temporary Employment Relationship)、「派遣工作指令」(Temporary Agency Work)以建立派遣

勞動之規範與保護架構。藉由法規、實施過程與發展進行認知，另探討臺灣現今發展勞動派遣時可能將面臨的問題與專法制定的必要性。本研究主要採「文獻資料分析法」，透過與該議題具相關性之文獻法規、產業期刊、理論專書、網路資訊與報導，藉由廣泛的資料蒐集對德國勞動派遣型態進行蒐集、整理、分析以了解過去、解釋現況及推測未來。

由於德國於 1972 年 8 月 7 日實施派遣勞動規範至今已曾進行多次增修條文，對於其增修規範內容與涉及之相關條文連結，筆者可能無法完整詳細條例。而工會聯盟方面，僅以德國其規模較大之工會作為探討，另一方面，勞動派遣於規範與律法所涉及之相關規範過於複雜，對於人力資源較為深入之福利與勞資方面等問題，筆者並無深入探討此領域，本文僅陳述事實，並不加以涉略與討論，整體研究將以德國勞動派遣優、缺失與實際運用的現況與影響為研究主軸。

### 第三節 文獻回顧

#### (一)勞動派遣定義

「勞工派遣」被稱作人力派遣，人力派遣的定義為「指派自己雇用的勞工，接受他人指派、監督、管理，其提供勞務（勞工派遣法草案第二條）。是一種非典型的聘雇關係，此種關係包含責任外部化與行政控制特性，非典型聘雇關係指為非長期性受雇於一個僱主或是一家公司企業，是臨時性的聘僱關係、非傳統或非標準雇聘關係<sup>5</sup>」。臨時性支援服務勞工根據美國勞工統計局(Bureau of Labor Statistics)定義，指的是一群由臨時性派遣機構(temporary help agency)支付報酬，指派人員至客戶公司服務，由客戶公司管理該指派人員；另一方面根據日本勞工派遣法對勞工派遣定義，為「將自己雇用之勞工，在該僱用關係下，使其接受他

---

<sup>5</sup> 成之約，〈淺論派遣勞動及其對勞資關係的影響〉，《就業與訓練》，第 16 卷第 6 期，1998，頁 3-11。

人指揮監督，讓其該人從事勞動，但不包含約定使勞工為該人所僱用<sup>6</sup>」，歐盟對勞動派遣定義是「派遣勞工受雇於派遣機構(Dispatched work agencies)」，透過商務契約(Commercial contracts)方式，被派於要派公司(User enterprise)中，執行要派公司所賦予的工作(Assignments)。

表1：派遣勞工選擇派遣工作之原因

Pefeffer 與 Baron	(1)對單一雇主缺少忠誠度 (2)對工作地點及工作時間彈性及便利性的需求 (3)對工作多樣性的需求
NATSS 與 Steinberg	(1)待職中 (2)累積技能 (3)自願成為派遣勞工 (4)家庭因素
Nollen 與 Axel	(1)需要兼顧家庭 (2)配合個人的嗜好活動 (3)不需承受太多的壓力 (4)喜好工作的多樣化 (5) 擁有彈性的工作時間
簡建忠	(1)獲取工作經驗、強化未來擇業智能和條件 (2)彈性工作、配合個人事務 (3)延續和強化個人工作資歷 (4)獲悉企業在相關專業的最新訊息 (5)提供確認穩定工作的選擇基礎 (6)提供失業或待業期間的部分經濟來源 (7)追求工作表現 (8)工作較多樣化具挑戰性 (9)無須長久面對不合的同事、主管，不易捲入要派企業的權利糾紛

資料來源：張愷倫，《人力派遣業之跨國性比較-以在台執業之人力派遣業者為例》(高雄：中山人力資源管理研究所碩士論文，2001)，頁 25。

結合以上定義，「勞動派遣」在為勞動派遣機構所僱用之勞工，當勞動派遣機構接受企業提出所需要類型之勞工，並與以簽訂之契約，在既定的僱用關係

<sup>6</sup> 邱駿彥，〈日本勞工派遣法之現狀〉，《就業與訓練》第 16 卷第 6 期，1998，頁 16-25。

下，該勞動派遣機構所雇用之員工交予、並接受其企業所賦予的勞動、指揮與命令。勞動派遣是一種特殊僱用型態，派遣機構、要派公司和被派遣勞工間形成一種交織商務契約與勞動契約的複雜關係，因而關於三方之權利義務關係是否合理平衡，以及是否存在剝削勞工等問題。學者成駿彥在其著作中提出，身為人力派遣的勞工常被視為弱勢一方，在此僱用型態中是否受到剝削或不公平對待，一直是各方所關注之議題。<sup>7</sup>筆者認為學者成駿彥於人力派遣勞工為弱勢一方是否僅為受低工資、無福利、工作危險為弱勢定義存以疑惑，是否仍有其他因素為影響。

## (二)非典型勞力派遣型態

非典型僱用工作型態意義為何，學者界還未加以定義，一般以彈性化以及去規範化相互牽連。對於其意義只能間接推定；如學者將「非典型就業人員」定義為有雇主「專任（全時）薪資（正式）就業人員」以外之工作者，由此可推為非專任薪資工作即為非典型僱用型態。其由非專任薪資工作推知，非典型就業人員並無受勞工法規保護。<sup>8</sup>有關非典型僱用勞動型態包含哪些工作，沒有統一之說法，在不同研究中，隨著對其中的定義與限制等因素，學者界對非典型僱用勞動型態，有著不同看法，目前可以簡單區分為：1.部分工時工作型態(Part time employment)；2.定時契約工作型態(Fixed-term or short-term employment)；3.派遣工作型態(dispatched employment)；4.租賃工作型態(leasing employment)；5.外包

<sup>7</sup> 勞動條件不穩定：派遣工作調動容易，隨時處於勞動條件不穩定也無保障的位置。中間剝削問題：派遣機構係以經營派遣勞動為業，賺取其中利潤，無涉及「中間不當剝削抽取不法利益」問題，且勞動派遣勞工常被視為邊緣勞動者，常受到不合理之差別待遇。派遣機構與受派員工簽約時，勞動條件是否符合平等對待一直廣受爭議。欠缺安定性：勞動派遣大多是臨時性、短期性的就業機會，並不是一份穩定且長久的工作。待遇差別：受派遣勞工多是從事替代性高之工作，勞動條件通常較差，也無法享有公司福利。企業管理方式可能與正式員工不同，無法將其視為企業的資產，亦不願意投注心力。僱主責任不明：現行法令尚無法有效的保障派遣員工權益，不同於一般勞資雙方僱用型態，形成安全責任認定上的死角。郭盈靖、戴瑜慧，〈失業一線間：台灣底層勞動者的處境與社會汙名〉，發表於「文化研究學會 2010 會議」（台北：台大文化研究學會，2010 年 1 月 9 日、10 日），頁 2-14。

<sup>8</sup> 楊通軒，〈勞動派遣立法必要之研究〉，《全國律師》，第 2 卷 7 期，1998，頁 34-41。

工作型態(service contract)；6.電傳工作型態(telework)。<sup>9</sup>

黃敬堯於「人力派遣對貨物承攬業的可行性」提及，關於人力派遣中非典型僱用勞動型態雖未完整定義為何種型態，但區分上可簡單分為上述六種，使作者對於人力派遣方面有較為清晰之概念，再區分部分工作型態是否為典型與非典型雇用中，使作者能較為清晰的分辨該雇用形態。

黃敬堯表示，六種型態的工作類型常會有互相重疊情形，例如暫時性工作型態可能重疊於部分工時工作型態；派遣工作型態部分重疊於工時工作型態。<sup>10</sup> 作者對歐盟有關人力派遣資料，根據楊朝安、成之約兩位學者對於有關人力派遣，提及依據 2003 年ING財務報告(ING Financial Market)全球人力派遣市場顯示，目前全球派遣規模中美國與歐洲國家已佔有派遣市場的 80%比例。其歐洲方面，依據勞動市場中派遣雇用率佔總勞動人口的比例，各國家內部勞動市場勞派雇用比例為英國 18%、法國 10%、德國 3%、其他各國合為 10%，<sup>11</sup>作者以此統計作為參照，針對歐洲人力派遣業的發展來進行探討德國人力派遣的運行。2003 年派遣產業分析(Staffing Industry Analysis，簡稱SIA)，德國目前對於人力派遣市場中發展有持續增加之趨勢。<sup>12</sup>

學者楊朝安、成之約表示歐洲方面，人力派遣運行能大量增長就業機會、減少失業率，並促進企業對於勞工方面能有不同需求，但作者對德國快速增長派遣勞工，能大量減少失業率問題感到疑慮，歐盟目前構思對於勞動派遣機構進行技術提升與平衡典型勞工與非典型勞工（派遣勞動），能否達到歐盟預期效用。而德國典型勞工是否在派遣勞工興起能處於忽視態度。就業保護法的鬆綁，對典型勞工影響造成抗議會否更為嚴重。德國政府雖有監督派遣市場機構存在與定期會

<sup>9</sup> 黃敬堯，《人力派遣對貨物承攬業的可行性》(高雄：高雄大學高階經營管理碩士在職專班碩士論文，2000)，頁 21。

<sup>10</sup> 同註 9，頁 21。

<sup>11</sup> 林聿玲，《跨國人力派遣管理之比較研究》(高雄：中山人力資源管理研究所碩士論文，2006)，頁 14-15。

<sup>12</sup> 楊朝安、成之約，《人力派遣大革命》(台北：才庫人力資源顧問股份有限公司，2004)，頁 15-18。

議報告，但對派遣業方面能否達到預期功效，為筆者目前較為疑慮之問題。

表 2：德國非典型勞動型態勞工人數

年代	部份工時勞工	派遣勞工	迷你型工作勞工
2003 年	28,7928	29,6164	553,2842
2004 年	64,65645	34,1687	431,1320
2005 年	43,64644	37,9952	649,1964
2006 年	45,29714	51,1937	675,0892
2007 年	47,73168	63,8628	691,7770
2008 年	50,02792	70,0149	7078025

資料來源：Hans-Böckler-Stiftung, <<http://www.boeckler.de/91314.html>>.

### (三)德國「勞動派遣法」

透過非典型勞動，獲得「特別之經濟利益」時，其原因為派遣勞工基於某些特定的理由與想法、或不願接受長期工作的勞動型態，在制度上加以禁止，則有違基本法第 12 條所保障「職業選擇自由」權利，因此承認派遣勞動存在屬於合法。<sup>13</sup>德國勞動派遣發展，隨後也產生許多問題與爭議，在此情況下，「派遣勞工法」因而產生。德國「派遣勞工法」開始施行生效後，以每兩年時間，針對該法實施狀況觀察並對國會做成報告，有效掌握實際情況，以供作未來修法參考。

學者楊通軒表示，勞動派遣法除了配合歐盟勞工法律進行調整外，以及適時扮演勞工保護與促進就業的雙重角色，必要時仍須配合政府監督派遣機構的勞動市場功能，因此德國勞動派遣法逐漸趨近於一般勞工法。<sup>14</sup>勞動派遣法是對於歐盟統合在保有勞工保護法角色裡，於勞務自由化<sup>15</sup>潮流下不斷進行修正。於此架構下，其發展著重方向為：

#### 1.以安全與權益為優先

<sup>13</sup> 侯彩鳳，《我國派遣法制化之研究》，（高雄：中山公共政策研究所碩士論文，2005），頁 30。

<sup>14</sup> 楊通軒，〈非典型工作型態相關法律問題之研究〉，《行政院勞工委員會 88 年度委託研究計畫，1999》，頁 15-16。

<sup>15</sup> Alexander Grasse, "The Future of the regional Dimension in the EU: Nice and Beyond," *Journal of European Integration*, Vol. 23, No. 4, 2001, p. 416.

目的為以基於維護典型僱用安定的考量，並避免危害一般勞工應有權益及侵害派遣勞工在法律上應有的保障。

## 2.以跨領域之整合立法

在法律定位方面，德國派遣勞工法所涉及法規領域中，包含了行政、勞動、社會、及刑事等層面，為整合性之立法。

德國對勞動派遣的法制與管理規範，於「勞動派遣法」內詳細規定。內容重點包括：

- 1.派遣機構設立採用許可制。派遣機構應經聯邦就業機構許可，獲得核發執照後才可營業，執照適用為一年，審查一年一次。無照或執照過期，則所簽的派遣合約視為無效。聯邦就業機構對違法的派遣機構，可以處吊銷執照及罰鍰的行政處分。
- 2.派遣機構需將派遣勞工的實際狀況向聯邦就業機構通報，並就其派遣勞工人數、職務安排、雇用企業及相關勞動條件情形，半年一次向就業機構陳報統計資料。
- 3.派遣期限規定，於 2002 年取消限制，目前並無限制派遣期間長短，但在行業上仍禁止建築業使用勞動派遣。
- 4.派遣機構將派遣勞工安排進入雇用派遣企業前，應先通知該企業內部由勞工代表組成的「工作委員會」(work council)，如委員會認為該派遣機構有違法情形，有權拒絕使用該派遣勞工。
- 5.派遣勞工不得被應用在發生勞資爭議中的企業，工作委員會有權向法庭請求下

達禁制令(injunction)。<sup>16</sup>

勞動派遣的發展，歐洲產業關係網(European Industrial Relations on-line)於 2008 年 7 月歐盟國家團體協商對勞動派遣發展情況，以 2002 年派遣期限取消限制開始至 2008 年，進行問卷調查與比較研究，2009 年 1 月發布調查成果發現。德國於勞動派遣發展應用中，2004 年時國內勞動派遣雇用總共約有 39 萬名，發展至 2007 年時人數迅速上升為約 73 萬名。派遣勞工目前仍以男性居多，於整體勞動派遣中約佔有 74%；而於 74%中 25 歲或以下之青年勞工約有 31%。此外，德國聯邦就業服務機構於 2007 年的統計顯示，派遣期間以三個月以上之僱用約佔 45%，其次為 1 周到 3 個月的派遣僱用，其比例達 42.6%。說明德國企業對勞動派遣的應用，仍以短期性人力調節為主。大型企業使用勞動派遣居多，原因主要在於彈性需求(88%)以及替補請假人力(60%)，至於人成本降低考慮方面，僅有 24%。另一方面派遣勞工職務安排，基層職務佔 35%最多，其他如機械操作，技工或店員、服務性職務 17.7%。<sup>17</sup>

#### (四)德國合法移民問題

德國向來認為自己是「非移民國家」，但至 60 年代後不斷移入的移民已讓德國社會明顯感受到人口與就業壓力，人民逐漸認為這些移民帶給德國不只是失業率提升，連帶在犯罪率與文化融合程度也深受其影響，因此聯邦政府便不得不著重移民問題，希望可以制定完善的移民政策用以提升德國的經濟發展和勞動市場的就業率。<sup>18</sup>但當聯邦政府開始注重移民問題時，德國已成為歐洲移民進入最多的其中一個國家。有論述指出，60 年代的移民成為社會上的特定團體，在德國社會中享有共同權利與義務，但對德國部分排外意識較重人民，認為意識強烈的德意志民族不應該有著其他血統或混血的人民。鑑於德國石油危機、經濟低靡以

<sup>16</sup> 洪清海，〈勞動派遣在德國〉，《台灣總工會：歐美勞動趨勢》，2009 年 3 月 12 日，  
<http://www.tpfl.org.tw/article.php?id=244>。

<sup>17</sup> 才庫人力資源顧問公司，〈全球派遣概況〉，<http://www.360d.com.tw/hm/service/hr06.html>。

<sup>18</sup> 洪千雅，〈德國移民政策之研究〉（嘉義：南華大學歐洲研究所碩士論文，2010），頁 1。



及過多的移民所造成的社會問題，使德國政府在 1973 年時宣佈制法禁止外國人移民德國。

1973 年禁止移民移入德國的法律，加上境內德國人民對移民的排外意識高漲，導致 90 年代末期德國社會逐漸缺少支持人口結構與填補勞動市場空缺的人選。因此，德國再度重新審視移民問題，尤其針對欲解決以往幾十年移民融入社會困難的問題。移民政策由 60 年代政策性移民、70 年代禁止移民，到 2004 年 7 月 30 日到 2005 年 1 月 1 日經由漫長立法爭議推出的移民法中得知，德國現今乃是以法律有效控管與限制的移民政策，一方面加強整合國內移民協助融入德國社會，使德國能夠改變現在所面臨的移民窘境。<sup>19</sup>另一方面，德國總理施洛德 (Gerhard Schröder) 為因應全球化影響的經濟改革，使許多學者與德國公民認為施洛德的改革，是必須開放移民政策的，憂心未來將形成移民大量進入德國境內的情況，造成更多本地勞工失業、社會與文化層面的問題。<sup>20</sup>但是隨著歐洲聯盟的整合與發展，德國必須不斷增加國內經濟實力，除了需跟隨歐洲聯盟結合的腳步外，還希望自二次大戰後衰敗跡象的國內經濟可以再復甦，這也使德國的移民政策逐漸朝向開放，但在開放同時德國政府也希望能在限定品質、限定數量的規劃下，順應現今全球化的浪潮，使德國移民政策更為完善和開放。

#### 第四節 論文架構與架構圖

為達本論文之研究目的，本篇論文將共分為五章，各章名稱及內容概要分述如下。

##### 第壹章：緒論

主要說明研究動機、目的、範圍、限制、研究方法與架構、以及文獻探討等。

<sup>19</sup> 余健慈，〈全球化浪潮下國際移民對移入社會之影響—比較德國與台灣當前移工 / 移民政策與其影響〉，《公共政策與地方治理—地方自治論文集》，2009，頁 325-326。

<sup>20</sup> 洪千雅，〈德國移民政策之研究〉（嘉義：南華大學歐洲研究所碩士論文，2010），頁 2。

研究動機與目的主要敘述近代勞工意識抬頭與全球化的變遷，變動的勞動市場為企業增加更多不確定性與競爭壓力，企業對縮減成本、勞工人數與工作時間調整不斷尋求最佳方式，加上近代勞工對工作與休假提出應有更大彈性與選擇的權利，促使勞動彈性化成為現今勞動市場新式的雇用型態。勞動彈性化雇用模式的出現，使各國為防止勞動市場的混亂，則必須制定一套能規範此新雇用型態的律法。然而，新雇用型態已非傳統典型雇用模式，勞工關係不僅僅限於雇用方與勞動者，而是為更複雜的勞方、雇主、派遣方之三邊關係。而於三邊關係中，處於弱勢的勞工群，國家該以何種方式進行規範才能保障勞工權益不被剝削。

本篇將主要探討德國在歐盟以勞務自由精神基礎下，對於具勞動彈性化之派遣勞動雇用型態，在三邊複雜的雇用關係下所實行的政策方向、勞動派遣法的制定、於勞動市場發展之益處、缺點以及困境等問題。

研究目的主軸為德國起初對勞動派遣的定義與發展的型態，了解聯邦政府如何建立規範與三邊責任義務的分配，再來探討勞動派遣於德國發展時與傳統勞工、工會所產生的衝突，藉此分析對派遣型態的非傳統雇用模式，在可能傷害勞工權益的情況下，工會為何由起初的反對態度至現今的妥協輔助。再來探討德國勞動派遣發展於勞動市場帶來的優勢；以及所面臨的困境。之後分析勞動派遣於德國發展至今，其聯邦政府所制定律法、規範是否能保障派遣勞動者應享有之權利與不被剝削。最後研究將對德國發展勞動派遣，其制定的律法、採取之行動措施，對於現今正將發展勞動派遣的臺灣，能否以此作為借鏡。

## 第貳章：派遣勞動定義與三方權利義務之分配

本文相關文獻探討共有三部分，分別為一、德國聯邦憲法法院對勞動派遣的定義、型態與三方的權利義務；二、勞動派遣發展與困境；三、派遣勞動發展現況。1967年時期，德國勞動市場出現將自身雇用之勞工，轉讓予第三方使用的「勞工轉讓契約」雇用型態，使向來以「職業介紹國家獨占原則」就業服務機構

提出告訴，但聯邦憲法法院於審理時，藉由對此雇用型態的深入了解，判定此雇用型態可讓其不能、不願意受長期工作所選擇之勞工，藉由此勞雇模式，達成特別之經濟效益。並認為若禁止，則違反基本法第 12 條所保障的「職業選擇自由」，故將予以合法性。此項判決，使勞動市場多出勞工契約轉讓的雇用型態，此外對於原由國家獨佔的職業（就業）介紹服務機構，進而使私人機構對此也能涉獵。勞工契約轉讓的合法化，促使聯邦政府與國會對此逐漸重視，然而派遣機構的大量出現，使得勞動市場中已逐漸出現混亂，而此勞動型態於責任義務上，已非傳統雇用之律法所能規範，大量的弊端促使聯邦議會於 1972 年通過「受僱人讓與關係法（勞動派遣法）」，確立三方應負之責任義務；並掃除任何危害勞工權益，以及不當運用派遣勞工之行爲。另一方面，爲做爲未來修法之參考，該法另規範派遣機構，必須將定時向國會呈交實際運作報告。2001 年哈次報告書的出現，進一步的推動派遣快速發展，然而新的弊端也隨之而來。對此工會組織表示強烈反對勞動派遣的繼續發展，並憂心弊端的出現將使勞動市場產生新的混亂。本章將先介紹勞動派遣於德國的發展始末、定位型態，與相關法律之規範，接著探討勞動派遣於勞動市場發展同時所衍生之優勢與衝擊，以及工會組織態度的轉變對勞動派遣發展上的意義。

### 第參章：派遣勞動法實施之影響

本章主要探討勞動派遣法的實施，對於德國勞動市場所產生之影響，以及勞動派遣與傳統雇用相較下，勞資雙方產生哪些優勢。此外，在移民合法的國家中，派遣勞動對企業與移民勞工所產生的優勢與問題。聯邦憲法法院雖派定勞動派遣確實具有其經濟功能，對於不願從事典型勞動之勞工有了新的選擇。於實際運作中創造了勞、資雙方間優勢，且降低東西德合併後失業率的攀升，另一方面也促進青年、婦女、中、老年勞動者的就業幫助，而對於外籍勞工的移入，幫助其迅速融入社會與勞動市場也有著相當之助益。高技術勞工的移入配合派遣勞動使企業可減少成本支出，尋得所需人才。然而，勞動派遣法規範雖確立了三方權利義

務的分配，盡可能避免了企業損及其勞工權益，但無法否認，勞動派遣勞動市場而言仍有著相當程度傷害，原於勞動派遣法多次的修法與放寬，以漸不能維護派遣勞工應有之權益，原定位於補充性勞力的派遣，多次的放寬限度已逐形成勞動市場出現企業的濫用、平等待遇的虛設、歧視性勞動條件、雇用保護的排除、勞動市場貧窮化的形成，而典型勞動型態也間接影響。

最後將「德國派遣勞動法實施影響」，將先對勞動派遣實施後所產生的助益，以及派遣法規範條例進行探討，聯邦政府對於合法移民的外籍勞工制定的相關律法規範，是否能有助於外籍勞工迅速融入勞動市場。最後探討勞動市場大量的派遣移民勞工對德國勞動市場所造成的新困境。

#### 第肆章：勞動派遣現況與發展

本章探討歐盟非典型雇用型態的相關指令，對現今德國於勞動派遣的發展所產生之影響，歐盟運行非典型雇用雖有相當之時間，但因各會員國民情、需求不同，故並未制定專法，其專法規範係以各國為主，歐盟則以建構相關框架基準。歐盟對非典型雇用之規範分散於職業安全與安全衛生指令中，但其指令核心則以「非歧視平等待遇」為基準。對此，歐盟在其指令中其規範大多為提升非典型勞工的勞動條件、安全衛生條件、必要風險告知、非典型勞工參予勞工會議與訓練權利等，在此框架下，使非典型雇用較為蓬勃之會員國能以此核心，盡可能提升國內非典型雇用勞工與典型員工相等之勞動待遇。本章將針對歐盟於職業安全衛生指令，促進非典型雇用型態的影響有哪些，是否提升德國勞動派遣的各項條件進行探討。德國政府與工會對發展非典型雇用模式，其態度立場與著重方向。聯邦政府基於調節勞動市場、促進就業、提升國民所得，對於發展非典型雇用模式採讚同的態度，但其著重方向為必須觀察整體經濟環境與資方需求狀況而定，並非同時進行，必要時須有其先後順序的發展，此外政府認為非典型的雇用模式，並不會因市場環境的停滯而造成企業競爭力下降，反而將形成助力。整體而言，

政府自派遣法的實施至今，對非典型雇用模式的規範逐漸放寬的行為，反映出德國聯邦政府鼓勵發展的立場。

工會組織方面對此雇用型態發展則採反對態度，基於工會組織核心乃須保護勞動者權益之立場。工會認為此勞雇雙方的用人型態於實際運用時便一直存在爭議，且要派人處之工會與派遣勞工也不存在社會連帶的共同體關係，反對態度亦理所當然。然而，此雇用型態對勞動市場的適時調整與促進勞工就業，使工會現今已不全面的反對，但對於實際運作上其著重方向則改為，提升非典型勞動者的各項勞動條件與安全衛生至與典型勞動者相等，另要求政府對律法規範的修正，非勞動市場需求之必要則無須繼續鬆綁限制。本章將針對政府與工會雙方於立場、態度與著重方向，進行解析。

本章探討現今臺灣派遣勞動發展之現況與困境。臺灣勞動市場中，勞動派遣發展迅速已是不可忽略的問題，依據經建會估計，2008 年國內派遣勞工已高達 30 萬人，每天派遣人數約達 3 千人，目前約有 50 多家派遣機構，保守估計約有 6 千多人受雇於勞動派遣公司。<sup>21</sup>加上近幾年企業藉由增加派遣勞工以應付短期訂單，並以精簡人力達到企業結構轉變的情況越來越頻繁。經建會推論未來派遣勞工數目仍會不斷攀升。然而，國內至今仍未制定專法規範，不僅無法保障派遣勞工的權益，亦造成資方濫用現象頻繁使勞動市場混亂。臺灣發展勞動派遣至現今約有 20 年，雖仍處於摸索階段，但不代表對現今勞動市場的混亂漠視。現今勞動派遣狀況，由於台灣仍對勞動派遣未有明確定義，並且欠缺全面性與完整性的調查，因此不僅難以正確掌握勞動派遣發展情況，亦無法進行專法的制定。本章將探討臺灣勞動派遣發展現況與困境，並藉由德國於發展制度中，其制度可否為臺灣制定專法之借鏡將進行探討。

## 第五章：結論

---

<sup>21</sup> 詳閱行政院經濟建設委員會，<http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=0008234&page=%203>。

市場競爭激烈與利潤減少問題，使企業轉向勞動力支出的解省；藉由「雇用彈性化」，以減輕人事支出方面的負擔。此外，資訊科技發展與自由流動的資金，使企業能選擇最有利的環境投資，避開勞動法令與工會的限制。而面臨市場全球化之情況，國家為提升競爭力、吸引資金流入，政策往往趨向勞動彈性與去管制化。然而，現今勞動法令重心仍多為規範傳統勞動型態，對非典型雇用規範有限，未來若將於勞動市場實際運作非典型勞雇，則必須考量勞工權益的保障、雇主競爭能力的提升下，慎思制訂規範。整體而言，非典型勞動派遣雇用模式，為現今勞動市場轉變下所產生的需求。然而，此需求衝擊了傳統雇用模式。德國發展勞動派遣已有相當的歷史，於發展的過程、政策的實施、核心目標等，對於現今才剛起步的臺灣而言，其過程、方向能否做為借鏡，來達到調解勞動市場與降低派遣勞工權益受損的目的。

本研究之架構如下圖所示：

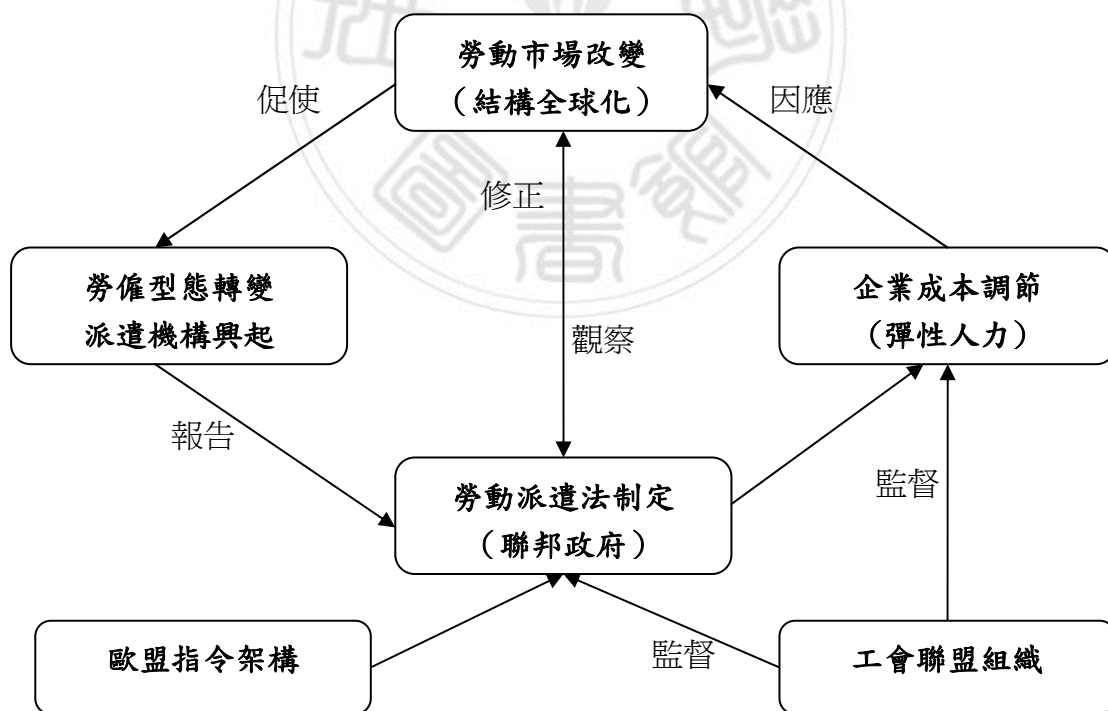


圖 1 研究架構圖

## 第貳章 德國勞動派遣的發展

勞動派遣於德國係經過一段相當時間發展，逐步演進至現今制度與律法，亦即為「勞動保護法」。前述提及勞動派遣為特殊之雇用型態，由勞方、資方、僱方三方形成商務契約與勞動契約相互交織的複雜關係，於三方之權利義務是否能平衡且合理，尤其被普遍視為弱勢的被派遣勞工，在此雇用型態中是否受到剝削、不平等對待，此問題較為關注，下列將對派遣勞動於德國發展與實際運作勞動派遣進行概述。

### 第一節 德國勞動派遣的定義與型態

德國勞動派遣法法制形成，於 1967 年聯邦憲法法院對「勞工轉讓契約」(Arbeitnehmerüberlassungsverträge)之判決，當時勞動市場出現將維持相當期間之勞工讓予第三人，使其接受指揮監督與提供勞務的契約關係，即為勞工轉讓契約，由於德國政府對於負責勞動派遣業務雇用中介，向來採取「職業介紹國家獨占原則」(Alleinvertretungsrecht)，在國家獨立、保護措施下私立就業服務機構便無法從事此項業務。<sup>1</sup>直至 1967 年 4 月 4 日德國聯邦憲法法院以職業介紹與失業保險法(AVAVG)第 37 條第 3 項認為，<sup>2</sup>派遣勞工基於各種不能、不願意接受長期工作所選擇之勞動型態原因，藉由非典型勞動派遣，來達成特別之經濟效益；若加以禁止將違反基本法第 12 條所保障的「職業選擇自由」權力，故對勞動派遣法予以合法性。<sup>3</sup>此判決過程中，藉此理解德國社會之所以出現勞工轉讓契約，為此職業介紹確實具備經濟功能。鑒於此，聯邦憲法法院本著於「國家壟

<sup>1</sup> 黃偉誠，《我國勞動派遣制度之研究》(台北：政大勞工研究所碩士論文，2006)，頁 41。

<sup>2</sup> 職業介紹與失業保險法第 37 條第 3 項規定，由於被用者之業務，委由第三者指揮命令時，未讓雇主在自己之計算下履行該勞務，又未準備派遣勞工必要之用具時，則視為該被用者為派遣或職業介紹。此條文指出職業介紹為國家獨佔原則(Arbeitsvermittlungsmonopol der Arbeitsämter)，禁止利用借調勞動關係(Leiharbeitsverhältnis)之脫法職業介紹。

<sup>3</sup> 國家政策研究基金會，〈非典型僱用關係之探討—以勞動派遣為例〉，第 094-008 號，2005，《國政研究報告》，<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-008.htm>。

斷無償且公共之職業介紹體制」之精神，將職業介紹、失業保險法與職業介紹將其作為同等存在。<sup>4</sup>此方式非毫無根據，因勞工轉讓與職業介紹兩者於本質上有所不同，勞工轉讓契約中轉讓人與被轉讓人（即勞工）於法律關係為持續性、維持一段相當的時間，並仍持續性之法律期間內，勞工都於第三人處的事業單位以提供勞務，與職業介紹的一時性，有顯著差別。基於此差異，將勞工轉讓契約視為規避、逃脫「職業介紹由國家壟斷」之行爲，而希望透過前開律法予以擬制，聯邦憲法法院認為並不恰當。<sup>5</sup>法院甚至於判決中更為深入闡述，此勞工轉讓契約事實上有著特殊之經濟意義，此契約轉讓可促使不易、不願尋得典型職務僱用之勞動者較為容易有所收穫。

### 1. 德國派遣勞動雇用政策

派遣勞動雇用政策的形成，初期為針對團體協約自治與彈性化的思考，其原方針是將於勞動契約法中設立最低勞動保護，希望能給予勞工團體、團體協約自治團體能自行約定符合其行業需要之規定。對於其規定內容，以北萊因·威斯特法倫邦/布萊登堡之專家草案為重點條例：<sup>6</sup>a.對於法訂的定期勞動契約，團體協約能以協約之約定進行變更，尤以定期勞動契約為最長時限；b.團體協約當事者擁有自行約定工作時間的權限；c.團體協約當事者可參與有關工資領域事項之核心事務，而勞工疫病時工資需繼續給付；d.為兼顧勞工休假需求與維護公司利益，本年度未利用之假期，可以較彈性之規定過度於下一年度；e.為因應外在環

<sup>4</sup> 許逢麟，〈德國勞動派遣業的發展〉，《勞動者電子報》，2004年7月31日，<http://labor.ngo.tw/weekly/C240731.htm>。

<sup>5</sup> 林佳和，〈從德國派遣勞動法制與經驗—談我國勞基法草案討論規定〉，發表於「台灣思想坦克論壇第十七場」（台北：台大校友會館，2010年8月29日），頁24。

<sup>6</sup> 1992年德國第59屆法學家年會之教授草案及薩克森邦之草案而成，共6章154條。第1章第1至第10條規定一般規範；第2章第11至第27條規定準備訂定勞動契約前及訂定勞動契約時之法律問題；第3章第28至114條規定勞動關係進行之相關問題，包括勞務內容、工資、工資繼續給付、休假、繼續訓練、勞動契約當事者附隨義務、勞工違反勞動契約及其責任、改進工作之建議、特殊型態的勞工提供、以及勞動條件之變更等；第4章第115至145條規定勞動契約終止時之法律問題；第5章第146至148條規定消滅時效及除斥期間；第6章第149至154條規定過渡條款及附則。轉引自莊靜宜，〈勞動契約法修法芻議〉，《台灣勞工》，第13期，2008，頁44。



境因素變動，勞動關係存續中勞動契約變更、簡化之可能性。<sup>7</sup>而對勞動派遣法的整體規範，內容包括有勞動派遣定位、種類、雇用期間與終止、以及派遣機構的許可、限制、營運，派遣機構、要派機構與派遣勞工三方面之權利義務、契約規範、責任分配等。此外，派遣勞工在法律地位與社會安全保障方面，則由聯邦勞工與社會事務部詳細規範。由此可認為德國對勞動派遣法的制定，對勞動派遣進行定位，其未來發展期間能有效掌握發展與修正問題。

聯邦憲法法院對勞動派遣的合法判決，使德國內勞動派遣機構逐年增加，而諸如扣留薪資、繳納社會保險費、大量雇用派遣勞工、解雇正職員工等問題則不斷浮現，逐成為當時德國社會之嚴重弊端。聯邦議會為掃除這些弊端，於 1972 年通過與實施的「受僱人讓與關係法」又稱「勞動派遣法」。這項法令實施中，國會為求掌握實際情況以及做為未來修法之參考，要求針對該法的實施內容、結果須以每兩年運作的情況作成報告。<sup>8</sup>政府雖開放勞動派遣業務，但為防止上述所提到有關濫用勞動派遣問題，乃於 1982 年禁止營造業的工人接受派遣，但於行政管理領域此作法，所達到的效果微乎其微。故於 1994 年時亦解除建築業雇用派遣勞工的禁令。勞動派遣以要派單位、派遣事業單位與派遣勞工等三方間形成三角權利義務，德國非以實際僱用雇主與勞動工作者訂定，而是以派遣事業單位與派遣勞工訂定勞動契約決定，若派遣工作者須派遣至第三方公司實行勞務，則須經由派遣勞工與要派方同意之情況才能進行。派遣事業單位若要將勞方轉至其他公司工作，則須徵得原雇主公司之同意。<sup>9</sup>型態方面，德國非典型勞動分為三類，即部分工時工作、定期契約工作、派遣勞動，茲分述如下。

#### (1)部分工時工作與定期契約

<sup>7</sup> 楊通軒，〈論德國勞動派遣法制〉，《台灣勞動法學會學報》，第 1 期，2000，頁 92-93。

<sup>8</sup> 侯彩鳳，《我國勞動派遣法制化必要性之研究》（高雄：中山公共政策碩士論文，2005），頁 31。

<sup>9</sup> 早期對勞工借用至其他公司存有借調期間上限令規定，現今已將借調期間規定刪除。轉引自行政院研究發展考核委員會，〈各國非典型勞動政策形成及運作機制之比較研究〉，《行政院委託報告》，RDEC-RES-095-06，2007 年 8 月，頁 31。

80 年代德國面臨高失業率問題，為創造就業機會、降低失業率、勞動市場追求勞動型態的轉變、勞動者對多樣生活計畫之需求、企業為節省成本等；反應了勞動市場面臨經濟環境變化，而需要部分工作時間的彈性化型態改變傳統僱用模式。<sup>10</sup>此外，政府為促進性別雇用平等、調合勞動者工作需求、男性勞動者家庭照顧義務、以及提升部分工時勞動者於勞工法上待遇之目的，此為促使政府採取措施，推動部分工時的原因。而推動部分工時工作的舉動，意味承認勞動者因應個人的生活型態，有決定勞動時間的權利。至於定期契約關係被列入非典型勞動中，一方面為過去事業單位；對於部分工時型態與勞動者轉換為部分時間工作抱持消極態度。<sup>11</sup>另一方面，工會組織認為促進部分工時工作型態亦會形成妨礙、降低全時工作者的工作條件。因此，勞、雇雙方對促進部分工時之態度皆為消極。然而，當勞資政三方進行協調、商談後，以及為顧及長期失業率問題、尊重個人化生活型態、促進性別就業機會平等與平衡兩性對家庭照顧責任，加上現行勞工法均大多為規範典型勞動型態，但部分工時與定期契約型態於實際僱用時，勞工法無力完全規範。於此，三方對部分工時工作之態度逐漸轉變，並於其共識下，催生了《部分工時勞動與定期契約法》，<sup>12</sup>鬆綁對勞動關係的規範，促進性別機會平等。而對此兩項型態規範方面，由部分工時勞動與定期契約法的實施，配合勞工法規範，讓勞動關係彈性化趨勢發展的同時，亦對勞資雙方有著協助與約束的能力。

## (2) 勞動派遣

科技由於發展所需人力短缺、短期人力需求、現有人力的高流動，此等因素形成現今公司內越來越多勞動者來自其他事業單位。1972 年勞動派遣法形成，在建立一個派遣勞工雇用安定場所，同時避免要派方可藉由雇用派遣勞工取代正

<sup>10</sup> 邱駿彥，〈日本勞工派遣法之現狀〉，《就業與訓練》第 16 卷第 6 期，1998，頁 32。

<sup>11</sup> 陳玲琍，〈部分工時勞動法制之研究〉（台北：政大勞工研究所碩士論文，2009），頁 58-59。

<sup>12</sup> Alfred Söllner, *Grundriss des Arbeitsrechts* (München: F. Vahlen, 1994), pp. 313-314. 轉引自國家政策研究基金會，〈非典型雇用之探討—以勞動派遣為例〉，第 094-008 號，2005 年 6 月 29 日，〈國改研究報告〉，[http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-008.htm#\\_ftnref8](http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-008.htm#_ftnref8)。

職員工之情況發生，對於短期之生產波動，要派事業單位也可藉由派遣勞工應付。<sup>13</sup>此外，社會普遍對於員工福利所要求日漸趨高，雇主於人事管理求於便利的員工管理制度；企業面對國內、外市場的競爭壓力，需控制成本提升與提升工作效率，而具有減少人事成本與勞動彈性直接利益的勞動派遣型態，亦為企業所看重。反觀，以勞動派遣機關而言，派遣公司藉由勞動市場對人力之需求，可得以小資本額與簡易之形式迅速獲取利益。<sup>14</sup>

有關勞動派遣類型，則以派遣勞動機構是否藉由勞動派遣作為其營利收入來源，而共分為「營利性勞動派遣」與「非營利性勞動派遣」兩種型態。

#### a. 營利性勞動派遣（非真正的借貸勞動）

此勞動型態如同日本派遣勞動「經常雇用型」，即雇主以商業、營利性之目的，將雇用勞動者借貸予他人服務工作。聯邦政府看法為，企業藉由勞動派遣已獲取經濟利益，實務界與學者則以勞動派遣法第 1 條第 1 項之商業性，一指「已一定時間存續」、「非偶然」、「已獲取直接經濟利益目的的獨立業務」一的觀點指出，其商業性特徵具有不斷獲取利潤、利益為目的。<sup>15</sup>而非營利性派遣勞動主要於雇主自身長期使用勞動者為目的，非將勞動派遣作為營利方式，僅為暫時性將勞動者派遣於其他機構運用。單以待遇程度，較高於派遣機構業者的勞工，因此德國對於營利性勞動派遣，以勞動派遣法嚴密規範，非營利性勞動派遣則未有專門法規規範。

#### b. 非營業性派遣勞動(真正借貸勞動)

此勞動是為平時工作於雇主處，在特殊情況下，雇主偶爾將勞工借予第三人

<sup>13</sup> 林佳和，〈從德國派遣勞動法制與經驗—談我國勞基法草案討論規定〉，發表於「台灣思想坦克論壇第十七場」（台北：台大校友會館，2010年8月29日），頁26。

<sup>14</sup> Kindereit, *Probleme der Leiharbeitsverhaeltnisse*, (AuR, 1971), p. 327. 轉引自國家政策研究基金會，〈非典型雇用之探討—以勞動派遣為例〉，第094-008號，2005，《國改研究報告》，[http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-008.htm#\\_ftnref8](http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-008.htm#_ftnref8)。

<sup>15</sup> 楊通軒，〈論德國勞動派遣法制〉，《台灣勞動法學會學報》，2000，頁71-106。

從事工作服務，此行為一般稱為借調。上述營利性勞動派遣中已提及，非營利性派遣勞動中雇主非以勞動派遣為營利方式，而是暫時性將勞動者派至其他機構服務工作，雇主自身能長期使用勞動者為目的。<sup>16</sup>

上述提到勞動派遣之目的，為能給予派遣勞工一個雇用安定的場所，避免要派方藉雇用派遣勞工以取代正職員工之情況發生。然於 2003 年 1 月 1 日實施的勞工派遣法修正案中，逐擴大勞動派遣市場，而此立法目的的轉變，反映出立法者意識到，希望派遣機構將勞工派遣至期限結束後，再緊接著派遣，讓要派方能為派遣勞工於工作處尋獲一個工作位置。某程度而言，派遣勞動市場讓派遣勞工融入勞動市場的機會降低，但對降低其失業率，勞動派遣機構或產業仍為一項利器。<sup>17</sup>

### c. 團體協約之簽定

德國派遣勞工的團體協約並非由「派遣勞工工會」或「派遣勞工所屬企業工會」所促成、簽定，畢竟仍有派遣勞工勞動期間僅於三個月；對於頻繁隨著工作轉換的派遣勞工不可能持續進行加入、退出工作所在的企業工會。但於德國而言，派遣工作的轉換對派遣勞工參與工會之權利其實並無太大影響，乃於派遣勞工所加入的為「產業工會」，而工會所依據為依照該所從事工作的「產業別」，而不是依據「雇主別」。例如：該勞工若於服務業行使勞務，則可加入服務業聯合工會，若往後該派遣勞工由法律服務業轉換至其他服務業工作，或由派遣勞工轉至正職員工，只要未退出工會或遭工會退會，都可繼續保持同一工會會員身分，因此派遣勞工縱使持續變動工作，或雇主不斷轉換，也不會阻礙勞工參與產業工會之權利。<sup>18</sup>基於產業工會之特性，派遣勞工團體協約的談判、締結方面；則由該勞工所屬產業之產業工會與雇主或雇主團體進行商談，相對的，工會有責任義

<sup>16</sup> 同註 1，頁 9-10。

<sup>17</sup> 楊通軒，〈德國勞動派遣法制及現況之介紹，派遣勞工權益保障法制之影響評估〉，《行政院勞工委員會 95 年度委託研究計畫》，2006 年 9 月~2006 年 12 月，頁 40-42。

<sup>18</sup> 同註 8，頁 25-26。

務為派遣勞工議妥團體協約。另外，基於派遣勞工同為工會之成員，工會內部不能對身具非典型勞動關係身分而有歧視性、漠視之對待。於實務上，工會則針對派遣勞動之特殊型態所衍生的問題，提出多方面的改善建議與工會政策，同時藉由勞動派遣的勞動狀況進行例行調查，並於法律上提供諮詢與協助簽定團體協約。另一方面，聯邦政府同樣對勞動派遣法進行修改，藉由調查結果配合提出之新建議進行變革。<sup>19</sup>因此，只需派遣勞工具有工會會員身分，與所屬之產業工會整體即為勞工代表，應協助勞工與相對應之雇主進行協商。另外，工會對非典型勞動之運作其並無同意權，但為有相當程度之監督，可藉由團體協約之方式行使，實務上，皆為雙方同意不以企業經營上而終止契約，亦即團體協約為可以約定而不可終止性。<sup>20</sup>

派遣勞動之團體協約，於 2003 年 1 月 1 日修正實施的勞動派遣法中，給予工會以團體協約的方式形成對派遣勞工勞動條件之權限，相對的，派遣勞工於第一天行使派遣勞務的同時，即享有平等待遇原則。但此原則仍存有例外，當派遣人受到一部門的團體協約適用時，即可不受平等原則拘束，此於實務上形成，即便簽訂了團體協約但仍無法適用平等待遇原則。<sup>21</sup>其結果為，雇方可進行短暫派遣後，若未來欠缺委託案或勞務需求高峰期結束，即可輕易結束與派遣勞工之法律關係，往後若再有需要，則再度雇用勞工即可。這項方式往往讓派遣勞工行使勞務低於三個月，即無法享受平等待遇，也面臨時常受雇、解雇的困境。此「鏈狀雇用」方式已逐漸成為趨勢，形成勞動契約的增加與雇用期間的縮短。<sup>22</sup>

<sup>19</sup> 邱駿彥，〈勞動派遣對勞工權益的影響〉，《台灣勞工》，第七期，2005，頁 66。

<sup>20</sup> 不得因派遣勞動者已有一主要之工作且生存基礎安全無虞，而相異於全時勞動者之不同對待，除此之外，聯邦勞工法院認為：團體協約規範如約定排除普通終止，即所謂團體協約之不可終止性，則對勞動者要求相對於全時勞動者較長之勞務期間已抵觸基本法第 3 條第 1 項之平等原則。

<sup>21</sup> 在該法修正中刪除了循環使用與重覆僱用的禁止，團體契約雖能規範要派方必需給予派遣工平等之待遇，但若派遣勞工於勞動契約中同意可受僱於該單位的最低雇用期限，則已勞動契約為優先執行，此造成團體協約雖有平等待遇原則規範，卻無法適用於該派遣工。

<sup>22</sup> 行政院研究發展考核委員會，〈各國非典型勞動政策形成及運作機制之比較研究〉，《委託研究報告》，RDEC-RES-095-06 號，2007 年 8 月，頁 50。

## 2. 勞動派遣之權利義務

於權利義務方面，勞動派遣法與民法有著明確的責任分配，使得勞動市場不因派遣勞動的發展造成混亂。

### (1) 勞動契約義務

#### a. 派遣勞工報酬之給予

派遣勞工為派遣機構僱用，不因將該勞工派往第三人行使勞務而損及其勞動契約本質，因此派遣勞工仍有於第三人處行使勞動之義務，加上派遣機構之利潤收入為提供派遣勞工勞務所在。若該勞工於第三人處勞務期約結束，回至派遣機構等待期間內，即便此時無生產性，派遣機構仍須遵守勞動契約給予勞工報酬。其餘工資如給假日與休假、企業老年給付、老年津貼、年終獎金等，須以勞動契約而定。若派遣機構考量其利益而於契約中制定有關風險轉嫁與免除責任規範等藉以規避；基於勞動派遣法中關於三方權利義務之原則，其契約均屬於違法無效。<sup>23</sup>

#### b. 特別休假與母性保護

依據德國休假法規定，派遣勞工在其派遣機構受雇期間，即享有與正職員工相同之休假權利，於此期間內派遣機構仍必需支付薪資。而有身孕之女性派遣勞工，則有減輕工作、限制工作類型、禁止假日工作、禁止解雇等保護，若有身孕之女性派遣工接受要派方之雇用，則派遣機構有需向要派機構告知懷孕情況的義務，若要派方簽訂其勞動契約進行雇用，則雙方必須相互遵守上述之保護條件。

24

---

<sup>23</sup> 郭寶蓮，〈我國勞動派遣法制之發展與適用問題之研究〉（高雄：高雄大學法律學研究所碩士論文，2008），頁 90-96。

<sup>24</sup> 國家政策研究基金會，〈變動環境中勞工法令之新課題〉，第 091-206 號，2002，〈國政評論〉，

## (2)照顧與保護義務

要派單位需遵守德國民法 618 條之規定，有保護照顧勞工健康之義務，派遣機構於此雖義務較輕，仍需對其勞動過程進行監督與控制。若要派機構違反此義務，使派遣勞工無法行使勞務，則勞工有拒絕繼續給付勞務之權利，並保有給付請求權，若派遣機構忽視有多次此項不良紀錄之要派企業，而仍將勞工派遣此要派企業，則違反照顧保護之義務。<sup>25</sup>

## (3)社會安全保障與定時提報之義務

確保對派遣勞工的社會安全保障，依據社會法典第 4 冊第 28 條a項，以及德國勞動派遣法第 12 條第 3 項之規定，派遣機構需定時向聯邦政府提供派遣勞工相關資訊，包括姓名、派遣機構名稱、派遣起始與結束時間，派遣機構與其分部也有義務向要派機構提供必要資訊，確保立法保障勞工之目的。社會安全保障相關費用的繳交，依據國家保險法典(Reich Insurance Code)第 729 條第 4 項與第 1396 條第 1 項規定，若派遣機構未履行或無法履行支付社會安全等相關費用義務時，則要派機構有代為支付之義務。這項規範，有助於相互監督以確保義務之履行，要派機構為確保該派遣機構營運之穩定性，也可主動進行審查瞭解。<sup>26</sup>

## 3.派遣機構之義務

### (1)派遣合於要派機構工作所需勞工之義務

依據勞動派遣法第 1 條第 1 項，基於勞動契約之本質，派遣機構負起有償勞動力讓與之義務。與職業介紹不同處為，派遣機構為派遣勞工唯一雇主，不因勞工在要派機構工作而不具雇主身分，任令要派機構獨自負擔勞工不履行行使勞務

---

<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/091/SS-C-091-206.htm>。

<sup>25</sup> 詳見 Bürgerliches Gesetzbuch. 或行政院勞工委員會委託研究計畫，「研商修正職業災害勞工保護法之衝擊評估研究」，頁 17。

<sup>26</sup> Bundesministerium der Justiz, “Reich Insurance Code”, <http://www.gesetze-im-internet.de/rvo/BJNR005090911.html>.

之風險，而是具有影響、控制等可能性。故派遣機構有不斷提供適當的勞工給予要派機構之責任，若要派方與派遣方在勞動契約中約定勞工於要派方行使工作時，除有可歸責於派遣機構之責任，不需對該派遣勞工不履行情形負責時，則可無須負責。<sup>27</sup>

## (2)派遣機構不可派遣非自身機構之勞工

依據派遣法第 3 條規定，派遣機構若藉由連鎖或中間派遣，則屬違法事項，僅能派遣屬於本身機構之派遣勞工於要派機構。

## (3)派遣機構有定時向主管機關提供資訊、通知、統計報告之義務

派遣法第 7 條規定，為確保派遣勞工之社會保障，聯邦就業總署有持續管制、監督派遣機構之權利。該條第 1 項與第 2 項規定，派遣機關需向主管機關申請核發營運許可證件，並主動定時報告營運過程相關事項。若主管機關向派遣機關索取相關資訊報告，以評斷該派遣機構發展情況以及作為該未來參考依據時，派遣機關不得拒絕提供；若該派遣機構拒絕提供，或提供不實、偽造、不完整之信息，則有違派遣法第 7 條第 3 項規定，其主管機關有進行介入調查等必要相關之權力。主管機關若需介入調查時，同法第 7 條第 4 項規定，雖賦予主管機關介入調查之權力，但前提為取得法院之命令才可執行，情況緊急時，並無持有法院命令行使搜索。若該訊息之提供，影響派遣機構或其他利害關係者受刑事制裁，違反「行政秩序法」(Administrative Offences Act)規定時，派遣機構有權拒絕提供。依據勞動派遣法第 8 條第 1 項規定，派遣機構需依照以下內容，向主管機關進行報告：a.派遣勞工人數、性別、國籍、職業別、派遣契約關係成立前就業情況；b.依據產業別，統計派遣次數、要派機構登記數目；c.統計該派遣機構內派

---

<sup>27</sup> 楊通軒，〈論德國派遣勞動法制〉《台灣勞動法學會學報》，第 1 期，2000，頁 93。



遣勞工的派遣次數、期間；d.以單一派遣事件，統計派遣期間確實之天數。<sup>28</sup>

#### 4.派遣勞工義務

##### (1)勞務給付義務

派遣勞工須以勞動契約之書面約定範圍為限，行使勞務給付義務。派遣機構對該派遣勞工應行使之勞務類型、第三人處應行使勞務義務相關內容，需於勞動契約中載明清楚；並在其規範範圍內，派遣機構與要派機構將具體化行使指示權，但指示權不得越過派遣勞工所簽訂派遣契約約定內容之規範。<sup>29</sup>

##### (2)提供勞務時間義務

對於德國正職員工勞務行使時間，於工作時間法(Hours of Employment Order)，規定其工時上限，但此應於團體協約中由勞資雙方相互約定之方式，派遣勞工通常被排除於適用之外，僅能與派遣機構個別協談每週工作時間。若派遣契約因勞動派遣法第九條規定而無效時，法律擬制派遣勞工與要派機構成立雇用關係，工時部份將由原派遣機構與要派機構間協議，此項協議被視為要派機構與派遣勞工間之協議。<sup>30</sup>

##### (3)派遣契約之加班要求

要派機構要求派遣勞工加班方面，只需於派遣契約簽屬中有授權要派機構加班之權力，則可要求派遣勞工進行加班，其加班之工資給付由派遣機構負擔，所負擔之費用則由派遣機構向要派機構請求等同於加班時數的派遣酬勞。若其契約中未給予要派機構自行要求加班權力時，將依據派遣契約中派遣勞工是否需依照要派機構要求而進行加班的義務來決定。若有義務，則其加班薪資仍由派遣機

<sup>28</sup> Manfred, Weiss, & Marlene Schmidt, *Temporary work and labour law: of the European Community and member states* (Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1993), p. 138.

<sup>29</sup> 德國勞動派遣法第 11 條第 1 項第 3 款。

<sup>30</sup> 黃程貫，〈德國勞動派遣關係之法律結構〉，《政大法學評論》，第 60 期，1998，頁 146-147。

構給予，但派遣機構得向要派機構提出不當得利之理由，要求其要派方需給付派遣機構由派遣勞工行使加班之費用與相關財產。若無義務，要派方要求派遣勞工行使加班則屬於「非法工作」，將構成於勞動契約上之違法行為，要派機構不僅需賠償派遣機構之損害，其加班薪資也需要派機構自行給付。<sup>31</sup>

#### (4)勞務給付拒絕

派遣勞工可對要派機構勞務給付合法拒絕，並向派遣機構要求報酬的情況有兩種：a.可歸責於派遣勞工對要派機構之事由陷入薪資延遲給付，或對於要派企業之勞務支付情形已失去期待；b.歸責於派遣機構未依據派遣勞動契約進行支付報酬，進而使派遣勞工拒絕提供勞務義務與行使抗辯權。另一方面，依據民法第 273 與 334 條規定，若派遣勞工於a項前提下拒絕提供勞務這段時間內，派遣機構仍需保有要派機構已支付之報酬。<sup>32</sup>情況若為b項，要派機構需依民法第 269 條第 1 項，利他契約中第三人清償之規定，需以第三人之身份清償該派遣勞工所屬的派遣機構債務，而要派機構代為支付之報酬則由派遣機構的派遣報酬抵銷，避免派遣勞工主張同時進行抗辯權而罷工。若要派機構實際為派遣勞工支付勞務報酬，則無須負擔此期間的派遣報酬，同時派遣機構可不履行派遣契約中之債務，但須負擔勞動契約中有關損害賠償的責任。<sup>33</sup>

#### (5)禁止競業與沉默義務

為延續勞工忠誠義務，於勞動契約存續期間勞工對於工作上業務資料有沉默保密之義務，以維護要派機構與派遣機構之利益。此外，派遣勞工不為競業之義務，原則上派遣勞工於確立勞動契約的同時，至終止為止。派遣勞工結束勞務行使後，若派遣機構、要派機構與派遣勞工間另行簽訂於結束勞務後，要求該派遣

<sup>31</sup> 國家政策研究基金會，〈德國部分時間勞動法制之探討—兼台灣部分工時之法制化〉，第 094-014 號，2005，《國政研究報告》，  
<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-014.htm>。

<sup>32</sup> 侯彩鳳，〈我國勞動派遣法制化必要性之研究〉（高雄：中山公共政策碩士論文，2005），頁 32。

<sup>33</sup> 同註 15。

工在離職後於一定勞務期間、區域內不得受僱或自行經營與其相同或類似之工作，若違約則需賠償一定數額之違約金之約定，則約定則屬合法。<sup>34</sup>

#### (6)派遣勞工兼差要求

派遣勞工於下班後進行兼差之行爲，原則上爲不得禁止。對於禁止勞工下班兼差之要派機構（雇主）若具有正當利益，則可例外禁止。

#### (7)轉任至要派機構行使勞務

派遣勞工得隨時與要派機構締結勞動契約，派遣機構不得以勞動契約或派遣勞動契約第 9 條第 5 款加以禁止，並對勞工擇業之自由不得因派遣勞動而加以限制或剝奪，且不得妨礙勞動者之就業促進。<sup>35</sup>

### 5.要派機構對派遣勞工之權利義務

#### (1)要派機構對派遣勞工負責安全、衛生、健康之責任

派遣勞工於要派機構工作地區行使勞務時，派遣勞工安全、健康、衛生之確保，要派機構需負其責任。依據勞動派遣法第 11 條第 6 項規定，派遣勞工雖以派遣勞動方式於要派方行使勞務，仍受工業安全法保護，因此要派事業單位雇用派遣勞工，需提供安全、衛生之工作環境與條件，並隨時注意派遣勞工身心健康。若派遣勞工於行使勞務其間發生職業傷害等問題，要派機構需第一時間進行急救

<sup>34</sup> 派遣勞工於勞動關係存續內，應需維護其雇主(派遣機構)之利益 至要派方工作期間亦負有此利益維護義務，而競業禁止為事業單位為保護其商業機密營業利益或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定於在職其間或離職後於一定期間區域內 不得受僱或自行經營與其相同或類似之業務工作。此約定於派遣工離職後可能造成與勞務自由衝突，但基於維護企業之競爭優勢與商業機密保護，可依據契約內容於範圍內承認其合法性。詳閱 KPMG Consulting,〈在職及離職競業禁止約定與管理〉, 2003, <https://translate.google.com.tw/>。

<sup>35</sup> 詳見德國聯邦憲法法院裁判選集,〈德意志聯邦共和國基本法〉,第 12 條, *Deutscher Bundestag*, [www.bundestag.de/service/error/404.php?redirect=/bundestag/aufgaben/gesetze/grundgesetz/gg&](http://www.bundestag.de/service/error/404.php?redirect=/bundestag/aufgaben/gesetze/grundgesetz/gg&)。

措施。此外，要派機構對於派遣勞工職業病等問題，也需隨時注意關心。且其工作地區也需依照一般勞工法規設置預防設備與措施。<sup>36</sup>

## (2)要派機構注意事項與提供派遣機構資訊之義務

要派機構於派遣機構進行派遣登記前，需確認該派遣方是否有其違法派遣之記錄，以及合乎派遣法第 1、10、12 條之規定，擁有合法營運許可證件。此外，要派機構與派遣勞工協談勞動條件時，需履行雇主其責任義務，提供該派遣機構下列資訊：a.說明工作環境與地點，以及所有可能引發危險之問題；b.確保該派遣勞工瞭解工作地點與安全技術；c.說明勞務內容與性質，以及派遣勞工該具備之資格；d.說明急救措施、設置程度與內容，以及必要醫療與預防之措施。<sup>37</sup>

## (3)要派機構與派遣勞工之權利義務關係

派遣勞工與要派機構間權利義務關係為藉由派遣契約、法律規範與要派契約相互聯繫，要派機構需依此三項聯繫負起部份責任，即便要派機構法律上並非為派遣勞動雇主。另外，關於雇主部分職能之轉移，為藉由派遣契約與要派契約間產生，使要派機構能直接取得行使勞務請求權與指揮監督派遣勞工勞務等權力。但於派遣法中其並無規定要派機構能行使之權限程度，因此其權限程度須視簽訂之派遣契約內容而定。此外，要派機構與派遣機構間關於雇主任限得轉移限制規範，依據勞動派遣法第 1 條第 2 項規定，派遣機構在承擔經營派遣事業方面，其權責等同於一般典型雇主，並不得任意轉嫁權責於要派機構，需承擔派遣事業之特定風險。<sup>38</sup>

## (4)派遣勞工研發生產技術提升之問題

<sup>36</sup> 邱駿彥，〈勞動派遣之法律關係探討〉，《萬國法律》，第 138 期，2004，頁 53-54。

<sup>37</sup> 詳見德國勞工派遣法第 7 條 1-4 項。

<sup>38</sup> 黃偉誠，〈我國勞動派遣制定之研究〉（台北：政大勞工研究所碩士論文，2006），頁 52。

派遣勞動法第 11 條第 7 項規定，若該派遣勞工於要派事業單位行使勞務期間研發出新的作品；或促進該要派工作單位的生產技術提升，可依受雇者發明法 (Employers' Invention Act) 規定，要派機構則可指稱之雇主。<sup>39</sup>

## 第二節 勞動派遣發展與困境

勞動派遣於德國二戰後之歷史並不短，起初勞動派遣被私人職業介紹工具所使用，抵觸勞工就業局就業媒合專屬權限而遭禁止，1967 年判決該項禁止違反職業自由基本權利而宣告違憲。<sup>40</sup> 勞動派遣的解禁與派遣法的出現，使 1973 年納入就業統計人口後隔年統計資料顯示派遣勞工總數不斷攀升，1974 年至 1981 年間勞動派遣就業統計後其派遣人數由 1 萬增至 4 萬，人數至 90 年代後依舊攀升，雖於 1982 年與 1983 年受禁止建築業雇用派遣之影響，人數略微降低，但截至 1992 年就業估計中顯示，此其間勞動派遣人數已約有 14 萬人。1995 年時人數約有 16 萬人，佔德國總就業人口的 0.5%，1999 年六月則上升至 1.08%。<sup>41</sup> 另外，有關派遣工作者期限於此提及，1985 年以前，法規中將派遣工作者之工作期限嚴格限制在三個月內。經由修正後，1985 年時修改為延長至六個月；1994 年則改為不得超過 9 個月派遣期，1997 年時再度進行修改將派遣期限延長至 12 個月。此雇用期限限制至 2001 年 12 月 10 日時於「Job-AQTIV-Gesetz」法案中再次將雇用期限放寬至 24 個月。對於雇用期限聯邦政府雖依據勞動市場的需求而對此律法不斷進行鬆綁，但於企業聯合會而言，則希望聯邦政府能對「單一派遣最高期間限制」再放寬派遣時間的限制。

<sup>39</sup> 詳見德國勞動派遣法第 11 條第 7 項規範。

<sup>40</sup> 1967 年的聯邦憲法法院判決中認為，該項禁止勞動派遣以違反職業自由基本權利，而宣告違憲。聯邦憲法法院與聯邦社會法院對於勞動派遣的見解為，勞動仲介屬於國家基本任務，且為國家機關的專屬權限，因此禁止私人從事勞動仲介業務，但勞動仲介與勞動派遣仍存有本質差異，因此短期的勞動派遣仍是符合憲法保障的職業自由範疇。許逢麟，〈德國勞動派遣業的發展〉，《勞動者電子報》，2004，<http://labor.ngo.tw/weekly/C240731.htm>。

<sup>41</sup> 楊通軒，〈歐洲聯盟勞動法制之研究—兼論德國知勞動派遣法制〉，《中原財經法學》，2003，頁 283-285。

當然，至 1972 年制定通過至今派遣勞動法已歷經過多次修正，然於修改中最為重要的，無非為對「單一派遣最高期間限制」的不斷放寬，亦即於 1972 年最初版本的 3 個月，直至 2001 年 12 月 10 日所謂 Job-AQTIV-Gesetz 中的放寬至 24 個月。<sup>42</sup>另外，此法內容中另有一項變革改變了 30 年前勞動派遣規範所沒有的，此變革內容為於同一要派機構服務達 12 個月之派遣勞工，應享有與該要派機構性質類似勞工之相同工資，而派遣機構有完全給付工資之義務。此項變革貫穿了派遣勞動領域中同工同酬原則之決定，並直至不分派遣期間之全面性平等待遇為目的。<sup>43</sup>而此變革成為德國法制於 2001 年後未來的重要特徵。

### 1. 哈次報告書的實施

2001 年聯邦政府為降低其失業率，欲藉由推動派遣勞動以增進就業，促使了「哈次報告書」(Hartz-Konzept)的制定，並另設立哈次委員會(Hartz-Kommission)進行報告書的實施。該委員會主要職責為檢討現有社會福利制度、改革勞動市場與收整勞動市場之建議，於規定期限內向聯邦政府提出建議報告書，以作為未來改革、修正之參考。<sup>44</sup>2002 年德國國會以哈次報告書為藍圖，通過「就業市場現代服務第一法及第二法」(Erste und zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)，於 2003 年 1 月 1 日生效。該立法有 2 項重點，第一、建立有效快速的就業媒合條件；第二、創造就業機會與開發新型就業領域。為達成上述目標，聯邦政府進而引進其他具體措施，其中最重要的則為成立人力仲介服務機構

---

<sup>42</sup> 德國早期勞動市場政策多以需求面為主，近來才逐漸轉向供給面，特別是社會民主黨在 1990 年後重新執政後，逐漸強調提升求職者的就業能力與給付，與勞動市場行政的結構性改革。改革其中最主要為，希望強化權利與責任之間的相互連結，在 2002 年「Job-AQTIV」的改革方案中，即透過個人勞動市場重新整合協定、促進暫時就業及短期訓練方案，強化個人的就業能力。詳細內容可詳見 BGBl. I 2001, 3443。

<sup>43</sup> 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〉，《勞委會委託研究報告》，96-CAL-05，2007，頁 53。

<sup>44</sup> 行政院經濟建設委員會，〈德國經濟現況與展望〉，《台灣經濟論衡》，第 5 卷第 2 期，2007，頁 8-10。

(Personal-Service-Agenturen, 簡稱 PSA)。此人力服務機構允許私人就業仲介媒合，但須依照 33 項就業服務準則與集體協商之勞動契約內容。該機構將於登記的失業者進行仲介，將附有期限之契約勞動者派往登記需要之要派企業。<sup>45</sup>此措施使德國勞動環境與條件的影響劇烈，但此為哈次報告書實施的主要目標核心。

2001 年至 2002 年時期，民眾有感於勞動市場情勢惡化，以及對政府推行勞動市場相關政策之成效不彰感到不滿，讓當時企圖連任的施洛德政府背負壓力。加上於 2002 年 2 月 5 日爆發聯邦勞動總署醜聞，聯邦主計處質疑聯邦勞動總署於勞動仲介報告數字上進行假造，認為聯邦勞動總署於勞動仲介上並非如報告內容的數字來的有成效，至此勞動仲介體系遭全面質疑，基民聯盟與基社聯盟，以及執政友黨之綠黨要求針對聯邦勞動總署進行改組，其結果於 2 月 20 日聯邦勞動總署主席 Barnhard Jagoba 下台，由 Florian Gerster 接任。Gerster 於接任聯邦勞動總署同時，即成立「就業市場服務現代化專門委員會」(Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)，該委員會由福斯汽車主席 Peter Hartz 擔任，因此該委員會名稱又為哈次委員會。<sup>46</sup>

2002 年 11 月 7 日聯邦政府內閣會議通過並於 11 月 29 日於參議院通過之哈次 1、2 號法案，於法案中有幾項對勞動派遣、仲介產生更有利之發展規定，茲下列說明。

#### (1) 哈次 1 號法案 5 項規定

a. 增設人力仲介服務機構(PSA)：將於德國境內各勞動局中增設 181 個負責仲介、導向之勞動派遣民營企業；<sup>47</sup>

<sup>45</sup> 許逢麟，〈德國勞動派遣業的發展〉，《勞動者電子報》，2004 年 7 月 31 日，<http://labor.ngo.tw/weekly/C240731.htm>。

<sup>46</sup> 楊通軒，〈跨國人力使用所引起勞工法律問題之探討〉，《勞工研究》，第 4 卷第 1 期，2004，頁 2-5。

<sup>47</sup> Bernhard, Sarah, "Personal-Service-Agenturen: Stillgelegt," *IAB-Forum*, Vol.1, 2008, pp. 66-69.

b.修改勞動派遣法：承認派遣員工擁有與正職勞工相同待遇之基礎，若派遣勞工於該單位受雇行使勞務期間若未達六周，或於勞動契約內有其期限限制規定時，則不算於此規範內；

c.改變給付權利：工會要求於哈次 1 號法案通過後，提高失業救助給付規範之審查，以及縮短對於失業保險金的領取時間，保護期規定的彈性化等；可使勞工於失業狀態下最晚可於第 4 個月起即可領取失業保險金。若無家庭因素者，則需做好至國內任意地方之就業準備。<sup>48</sup>

d.加強進修教育：失業者可領取政府所引進之教育卷，可無需進入僅限自身領域之進修機構做進修，其進修機構可自行選擇；<sup>49</sup>

e.年長勞動者之特殊規定：年齡已超過 50 歲之年長失業者，可獲得具期限性之酬勞補償。另外，若年長失業者願意接受比原工作較低之薪資工作時，其部分差額可由勞動局貼補；若企業 55 歲以上之年長失業者，則該員工失業保險費用中有關雇主部分負擔額度方面之金額，可由失業保險金進行支出。<sup>50</sup>

## (2)哈茲 2 號法案規定

a.改革低所得的勞動關係；

b.促進便利於家庭之服務業；

c.設立就業中心，將勞工局與社會局相關業務進行轉移承擔；

d.為進行強化服務特徵，進行聯邦勞動局之改組；

<sup>48</sup> Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt Vorschläge der Kommission,“Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt Bericht der Kommission”*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*, Vol. 45.

<sup>49</sup> 同註 31，頁 82-83。

<sup>50</sup> 同註 31，頁 53-62。



e.對單一請求權、失業保險金的計算進行簡化；<sup>51</sup>

f.重建與簡化勞動市場政策工具。<sup>52</sup>

哈次報告書其規劃的「個人服務機構」可說為鬆綁了勞動市場機制，讓原屬於國家機關之就業服務(掌理就業媒合、職工訓練、失業給付與就業市場調查等任務)私有化，讓勞動派遣以低薪工作領域於勞動市場中為提升至「正常」工作開啓新的方向。

## 2.德國工會組織態度之轉變

勞動派遣發展，工會組織初期為處於反對、排斥派遣業者之立場，原於派遣勞動的實施，以現有之勞動法規並不足以全面規範；擔憂派遣勞動的雇用模式，容易造成勞動市場內勞工、派遣業公司間惡性競爭以及大量派遣公司亂立現象。此外，工會組織亦瞭解若完全禁止勞動派遣業的發展，則可能形成派遣業者地下化之情形，可能導致市場動向更難以掌握。加上近年來逐漸出現經營不振的小公司面臨淘汰，經營良好之公司對派遣業界進行壟斷化經營。但不可否認，大量派遣公司的出現，使派遣業逐漸細分化，使其派遣市場逐具多樣性發展，使勞動市場更為成熟。另一方面，工會組織表示若促進發展派遣勞動，其可能會影響正職勞工之權益，其強烈建議德國政府對於派遣業需以規範、立法加以限制。此建議進而促進德國國會於 1972 年制訂短期派遣勞動法，規範派遣公司、派遣勞工與要派企業三者之權利義務關係，在保證正職勞動者之合法權益內，承認派遣勞動的合法性。<sup>53</sup>而工會組織對勞動派遣法的規範表示，雖不能完全性保障勞動者之權益，但對於派遣法規範中必須按時傳遞之報告以進行修改，以及派遣勞動對於勞動市場產生的經濟效益，是給予肯定的。德國由派遣勞動機構所組成的雇主團

<sup>51</sup> 財團法人國家政策研究基金會，〈德國部分時間勞動法制之探討—兼台灣部分工時之法制化〉，第 094-014 號，2005，《國政研究報告》，頁 124-127。

<sup>52</sup> 同上註，頁 202-213。

<sup>53</sup> 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〉，《勞委會委託研究報告》，96-CAL-05，2007，頁 52-54。

體，主要以 BZA(Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V.)、IGZ(Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.)、AMP(Association of Medium-sized Personnel Companies)爲主。IGZ擁有 1250 家派遣機構，其分公司達 2900 家，派遣勞工約 19 萬人。AMP是以中小型勞動派遣機構組成，約有 1000 家派遣機構爲主體。<sup>54</sup>此外，部分工時勞動雇主團體聯邦總會(BZA)與德國工會聯盟(DGB)曾於 2003 年 6 月 11 日共同簽署一份由 2004 年 1 月 1 日生效之團體協約，其內容對派遣勞動有著許多重要條款之約定，其著重於派遣勞工於勞務行使之工時規範，其包括有：派遣勞工每月的平均工時爲 151.67 小時，換算爲每周工時約 35 小時，若該要派公司原本工時較長，則派遣於該公司之勞工可行使較長工時，但每周不得超過 40 小時，且必須同時計入 200 小時之「工時帳戶」，並於 12 個月之均衡期間內，其總計平均仍須符合團體協約所制定之平均工時。<sup>55</sup>

勞動派遣法之制定前後，於起初受工會組織排斥到接受，並於實際實行後逐漸重視派遣勞工的權益問題，政府、企業與工會間不斷改善與規範派遣型態，使勞動派遣逐成爲勞動市場內新雇用模式，使現今派遣機構規模有越來越大之趨勢。但值得注意的爲，派遣雇用方面仍以雇用 30 人以下居多，其約有 55%，百人規模以上只約 13%。於此表示德國目前雇用派遣勞工之現況，仍以短期人力調節、彈性需求以及替補請假人力爲主，但對德國實際勞動派遣之情況，其成長速度仍爲相當迅速，依據 2004 年德國運用派遣勞動人數統計，人數約有 34 萬人，2007 年時爲 63 萬人，其中派遣勞工多以男性居多，約 75%；年輕勞工年齡 25 以下男性約佔其中 31%。對於要派機構使用派遣勞工之情形，使用居多派遣勞工的屬大型企業，約 88%大多爲彈性需求，替補請假人力方面，比例約 60%，大型企業其降低人力成本方面需求較少，僅有 24%。2007 年統計顯示，企業對運用派遣勞工於期間之需求，以 3 個月期限以上較多，約 45%，但另一方面 1 至 3

<sup>54</sup> 洪清海，〈勞動派遣在德國〉，《台灣總工會：歐美勞動趨勢》，2009 年 3 月 12 日，<http://www.tpfl.org.tw/article.php?id=244>。

<sup>55</sup> 林佳和，〈各國集體協商概況〉，《中國文化大學勞動學研究所》，2005 年 11 月 2 日，[http://cb.cla.gov.tw/download/km02/law2\\_a02-13.html](http://cb.cla.gov.tw/download/km02/law2_a02-13.html)。

個月之雇用期限，約達 42.6%其短期雇用方面仍屬不少。<sup>56</sup>

### 3. 勞動派遣困境

於 1967 年到現今，勞動派遣法經歷多次修改，無論為保障派遣勞工權益、放寬勞動期限、同工同酬、規範派遣機構與要派公司，以及營業執照審查，與半年一次現已改為兩年一次之統計資料陳報，此行動表示德國對勞動派遣於勞動市場之貢獻，表示樂觀態度。但實際勞動派遣卻也為其內部帶來難題，聯邦就業機構雖迅速對其問題點進行修法改善，終究計畫仍趕不及變化。

派遣勞動帶來之嚴重問題為主要幾項：派遣勞工保護困境或落空、團體協約自治受架空、國家進行控制的困難、派遣勞工缺乏提升職業能力之機會。一般派遣勞工受雇於要派公司行使勞務，與原公司長期雇用勞工待遇條件相比較差，而派遣法與勞動契約中，並無硬性規定要派公司必須給予派遣勞工提升職業能力之機會。於此，要派公司對於只短期雇用之派遣勞工，自然將升遷機會給予正職員工。另一方面，原本屬短期人力補充的派遣勞工，有逐漸取代某些行業中長期工作者之職務。而現今勞動派遣對德國社會已有哪些影響，以下將茲進行說明。

#### (1) 人口嚴重負成長率

近幾年德國社會人口已有逐漸呈現負成長之趨勢，其人口增長率由 1995 年的 1.5%，至 2005 年時的 1.8%，人口增長與死亡以逐成正比，新生人口不足造成國內勞動力缺乏，雖依據統計局於 2012 年人口增長率之統計，比其 2010 年多出 5 萬人。<sup>57</sup>但德國統計局對此增長進行原因說明，其 2012 年的人口增長乃由於聯邦政府於 2010 年時放寬限制，允許東歐國家人民進入德國就業為增長原因，此限制的放寬使德國於 2011 年其外來移民增加 24 萬人，與 2010 年移入之

<sup>56</sup> DGB, [http://www.dgb.de/themen?tab=Alle&display\\_page=2&k:list=Sozialpolitik](http://www.dgb.de/themen?tab=Alle&display_page=2&k:list=Sozialpolitik).

<sup>57</sup> 詳見各國統計年報及月報、聯合國統計年鑑、各國網頁，取自內政統計資訊服務網 2007 年內政國際指標 <http://www.moi.gov.tw/stat/index.asp>。

人數 12.8 萬人數多一倍。此外，人口增長方面於 2011 年之全年統計數據顯示，德國新生兒總計為 68 萬，但其死亡人數約為 85 萬人，其人口增長率仍處於負增長狀態。<sup>58</sup> 其移民工大多數為非典型勞動者，其典型勞動者職務逐有缺乏之現象，非典型勞動若為外籍移民者，企業擔憂若將其提升至典型員工可能引起內部衝突，或移民勞動期限已滿返回家園之狀況，其企業可能無法即時實施措施。

## (2)老齡化嚴重社會福利支出負擔

聯邦統計局於 2008 發佈人口發展調查報告，其報告預測，德國 50 年後將可能面臨人口數量下降與人口老齡化嚴重之問題，而人口老齡化又將帶來養老金短缺等社會問題。於此，專家提出幾點建議項目：a.積極鼓勵生育；b.大量引進外國移民c.現行養老體制進行徹底改革。<sup>59</sup> 否則，50 年後的德國將面臨社會福利支出缺乏等社會問題。另外，上述提及人口出生率的降低，造成對於未來社會勞動力難以確保之問題，生育率降低和人口老齡化，給 19 世紀時建立的養老保險體制帶來極大衝擊。而德國於退休保險體制實行之方式為「轉攤方法」，即所謂「代際合同」。具體說明，乃是由目前正處於勞動市場工作之社會職場勞務者，用其繳納之退休保險金來支付退休人員的退休金。依一般規律、合理與有效之比例應由每三名在職員工來養活一位退休人員。而以德國目前人口狀況來看，現今則要每 100 名在職人員為 44 位退休者提供其退休金。依照現今人口生育率與人口老齡化的發展，估計 20 年後，比例則提升為需由 100 名在職員工養活 78 位退休者之情況。那時計畫依靠在職員工時期交納保險金來保障退休者之生活已為不可能。<sup>60</sup> 勞動派遣現今雖有同工同酬之規範，但現今仍尚未達成目標，若考慮由派遣勞動者於勞動期間內繳納退休保險金，其前提為派遣勞工至今仍處於長時間低

---

<sup>58</sup> 詳見 DESTATIS Statistisches Bundesamt, *Die Bevölkerungsvorausberechnungen*, [www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/Aktuell.html](http://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/Aktuell.html).

<sup>59</sup> 柴野，〈德國：老齡化危及社會保障體系〉，《光明日報》，2003 年 6 月，<http://big5.china.com.cn/chinese/WISI/348108.htm>。

<sup>60</sup> 同註 53。

工資、低就業環境的情況，以及隨時面臨失業，需靠失業救助金的援助之現況，對於規定勞動派遣者須繳納退休保險金的部分是帶有疑慮的。另一方面，建議大量引進外國移民的方式，統計局於發佈人口發展調查報告中謹慎提到有關增加移民之問題。<sup>61</sup>對此，雖引進年輕外國移民可對人口老齡化的過程產生減緩作用。但移民問題對德國仍是一項敏感話題，增加外國移民也代表著大量勞動崗位可能將被外國人取代，這對於目前有 400 多萬失業者的德國來說，是難以接受的。

### (3)虛設的平等待遇與工資低劣

德國總工會調查報告，其結果顯示德國目前派遣勞動中最為嚴重為工資與勞動條件平等無法一致之問題。2003 年勞動派遣法於修改中，為了使派遣勞工於同要派公司雇用上能享有正職勞工一般之平等待遇，而在勞動派遣法中訂定有平等待遇之規範。但此同時，法規中也開放例外情形：a.若派遣勞工之前為失業者時，其雇主可以約定在雇用此派遣勞工前六周之時間，可以較低於正職勞工工資之方式進行雇用；b.雇方可在協商時於團體協約中訂定不同的規定。第一項規定的開放，造成派遣勞工於受雇期間時產生問題，<sup>62</sup>依據聯邦勞工局統計，半數以上派遣勞工在要派公司受雇期間少於六個月，此造成派遣勞工處於高度不穩定的就業狀態。另一方面影響為德國解雇保護法中第 11、12 條，此法雖可保障其受雇期間於六個月以上之勞工，但也代表受雇期間於六個月以下的派遣勞工，將可能被排除在解雇保護範圍之外。<sup>63</sup>此形成其雇主亦可不需理由即解僱派遣勞工，

<sup>61</sup> 同註 54。

<sup>62</sup> 李盈達，《勞工派遣與正職受雇型態之實證研究—金融海嘯前後之分析比較》（桃園：中央產業經濟研究所碩士論文，2011），頁 14-15。

<sup>63</sup> 第 11 條餘收入的計算：法院判決後如勞動關係繼續存在，雇員的下列款項應計入被解雇後期間雇主應支付的勞動報酬之中：1.雇員在其他地方勞動所得報酬；2.如果他沒有故意拒絕適當的工作而本應取得的報酬；3.因為失業，雇員在此期間從社會保險機構領取的公法性款項，失業救濟金或社會救濟金。這些款項應由雇主償還給提供該款項的機構。第 12 條雇員新的勞動關係與舊勞動關係的解除：如法院判決後勞動關係繼續存在，但雇員其間又與其他雇主建立新的勞動關係，則雇員可在判決生效後一周內申明拒絕與前雇主繼續維持勞動關係。如在此期限結束前將申明交給郵局則也視為有效。申明送達後，原勞動關係即無效。如雇員使用這種拒絕權，則他只獲得被解雇後至新勞動關係產生期間的報酬。第 11 條相應適用。詳閱中國勞動諮詢網，<http://www.51labour.com/labour-law/show-15580.html>。

造成派遣勞工在「受雇」、「解雇」不斷循環，或直接進入失業隊伍。另外，關於禁止歧視原則與平等待遇原則的規範其保護對象都針對長期之派遣雇用。<sup>64</sup>此外，近幾年派遣勞工發生於工傷意外也較正職勞工比例高出許多，以及仍存在不少派遣勞工於要派機構未指派工作期間時被強迫性採無薪假期。加上德國近年出現以逐形成團體自居工會身分，出面與雇主訂立水平極低的工資標準，並將此標準適用於派遣勞工，在沒有法定基本工資約束下，其薪資下跌的情況形同無下限般，使派遣勞工不僅面臨持續低工資的處境，而勞動派遣法的待遇平等規範也如同虛設。

#### (4)勞動條件與薪資差距擴大

由於所屬不同派遣機構，其對派遣勞工薪資之待遇差異性，使派遣勞工薪資待遇福利，與正職員工間相互差距逐漸擴大，進而產生同工不同酬，顯然已違反同工同酬原則，於此亦引發爭議。聯邦勞工局據統計，失業派遣勞工中有 10% 屬於長期性失業，60% 屬於短期性失業人口，這些失業人口中轉為正式員工僅為 7%。另一方面，德國由於憲法保障企業之營運自由，政府或任何人都不得有強迫企業禁用派遣勞工之行爲。此外，對於要求企業在雇用派遣勞工於一段時間後，則納為正式員工這方面，政府亦不能有所強迫，<sup>65</sup>而企業公司為經營之必要，對是否雇用或禁用派遣勞工，企業亦有考量之權利，政府無法干涉企業雇用派遣勞工之問題，即使有同工同酬之規範，企業內仍舊存在待遇與薪資的差異。

#### (5)借殼用人問題

勞動派遣法經歷數次修正，但為因應近幾年經濟環境的劇烈變動，政府基於

---

<sup>64</sup> 邱羽凡，〈五一勞動節，德國工會談什麼〉，《高雄市產業總工會》，2010 年 6 月，<http://b87301140.pixnet.net/blog>。

<sup>65</sup> 行政院人事行政局，〈隨同行政院人事行政局 99 年度赴德國、丹麥友好訪問報告〉，第 C099AW428 號，2010 年 10 月 21 號，頁 11，《臺北市政府人事處》，[http://www.openreport.taipei.gov.tw/OpenFront/report/print\\_detail.jsp?sysId=C099AW428](http://www.openreport.taipei.gov.tw/OpenFront/report/print_detail.jsp?sysId=C099AW428)。

憲法保障企業營運自由、解決失業的初衷、適應經濟市場的波動與尊重勞資協議之傳統，賦予要派單位於雇用派遣勞工擁有相當程度之彈性。此彈性雇用的給予，也造成後續問題浮現，德國至今即便工會與勞工權益保障制度已近成熟，亦仍面臨民營企業採取借殼用人之方式以規避律法。此為民營企業藉由資遣資深正式員工，藉由規避雇主責任與節省成本，另將員工改以派遣方式進行回雇，現今已有許多大型企業利用派遣勞動法之漏洞，規避身為雇主應實行之責任。例如：德國國內許多跨國化妝品公司時常藉由變更化妝品名稱另成立公司，而新公司之員工則經由派遣公司以進用原公司之員工，於此則可令該企業公司節省近 40% 薪資成本。<sup>66</sup>但此方式已逐引起輿論批評，其導致公司形象受損，銷售額平均約減 15%，使該公司最後仍不得不回復原員工之原薪水標準，但此種以公司利益為優先而剝削員工權益之方式，嚴重違反社會正義，並遭民眾多數反感厭惡，甚至民眾對此雇用現象的屢次發生進行抗議遊行。

但勞動派遣雇用型態至今仍為聯邦政府促進就業政策之重要工具，依據聯邦勞動與社會事務部統計顯示，2010 年 7 月德國失業率雖仍達 7.6%，但對於各企業運用派遣勞工的意願調查後，仍有 4% 具有雇用意願。另外，對於向民眾訪問派遣勞動方面，多數仍為可接受派遣勞動的雇用型態，但前提為建議聯邦政府必須有防範、制裁非法雇用企業的法律規範，因此德國現今並無有終結勞動派遣制度的規劃。<sup>67</sup>

### 第三節 派遣勞動發展現況

派遣勞動自 1972 年實施，一直都定位於勞工保護法之角色，雖於 1982、1985、1994 年經歷三次修法其法規略有放寬，但幅度並未動搖其根本。但於 1997

---

<sup>66</sup> 臺北市政府人事處，〈隨同行政院人事行政局 99 年度赴德國、丹麥友好訪問報告〉，《行政院人事行政局計畫》，2010 年 10 月 21 日，頁 10。

<sup>67</sup> 同註 46，頁 10。

年為增進勞動派遣法於就業之功能，納入數項新規範與採取彈性化措施，例如放寬派遣期限限制 12 個月；允許第一次循環使用；允許一次無需理由之定期派遣契約等。而此新規定造成派遣角色與功能的多重化。<sup>68</sup>2002 年 1 月 1 日派遣勞動法的修正，將派遣期限放寬至 24 個月，另加入要派機構若雇用派遣勞工達 12 個月，則需納入平等待遇原則。此外，於 2001 年修正實施的「企業組織法」進一步提升派遣勞工可加入勞工參議會之權利。對於派遣勞工，其雇用不僅只有要派企業，聯邦政府與國營事業單位也其雇用派遣勞工運用於基層或服務單位。<sup>69</sup>例如秘書性任務；打字抄寫人員；司機等，雇用人數雖不多，且多為短期性，但以現今公部門所雇之派遣勞工仍具相當數量，而政府及國營事業雇用派遣勞工目的多為因應正職員工休假期間所需之人力。另一方面，依據聯邦勞動及社會事務部，對派遣勞工擔任工作類別進行統計，其從事協助性質基層工作約 30%，服務業約 25%，其餘則分散在不同性質領域。統計人數方面，2008 年時其派遣人數約有 83 萬人，於德國總體勞動人力的 2.6%；2006 年推測因市場經濟下滑，企業雇用派遣人數並不多，其人數微降，但 2007、2008 年時市場經濟景氣回升，使派遣人數逐漸攀升。<sup>70</sup>

勞動派遣的迅速發展卻也為勞動市場產生影響，2010 年 5 月 1 日勞動節，德國發生規模約 46 萬名勞工於各地上街抗議示威之遊行，其目的為希望聯邦政府能制定法定基本工資與反對派遣勞工的濫用，此情況於勞動派遣發展過程中較為少見的，起因乃德國於傳統上協談程序為先由工會與要派雇主進行商談，在由團體協約內訂定薪資與勞動條件。但此次抗議示威發生原因為德國勞動貧窮化逐為嚴重，過低的勞工工資，造成有些勞工甚至需依賴領取救濟金以維持生活，加上派遣勞動工時的增加，逐成為抗議行為發生前的火種。

<sup>68</sup> 周兆昱、藍科正、林佳和，《就業服務法之改革研究》（台北：行政院勞工委員會職業訓練局，2009），頁 35-36。

<sup>69</sup> 同註 36，頁 44-45。

<sup>70</sup> James Aaowsmith, "Temporary Agency Work in an Enlarged EURO" *Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities*, 2006, p. 8.



前述提及德國自 1972 年後曾多次放寬對勞動派遣的限制，甚至進行大幅修法將派遣期限從三個月改至無期限，使派遣勞動不再只被定位為補充性勞動力，甚至於「明定登錄型派遣勞動」，亦即派遣契約是以派遣勞工的派遣期間決定，而若派遣期間若結束，則將面對失業或再次簽定派遣勞動契約。<sup>71</sup>另一方面，依據德國工會組織調查數據，結果顯示，企業雇用勞動派遣雖僅為 2%至 3%左右，但其派遣勞動增加數目於非典型勞動型態中乃最為迅速。2003 年人數僅約 29 萬人，2008 年卻增為約 70 萬人，此數目仍未加入其隱藏之派遣勞工，若將隱藏性人數粗略算入，其派遣人數至少近百萬。

而對於德國依據不同行業與地區雇用派遣勞動其有著顯著差異，中小型企業對派遣勞工需求比例較低，雇用派遣人數僅為 5%至 10%。而擁有 500 人以上之大型企業，雇用派遣勞工需求相對較大，於公司內使用派遣員工人數為 35%以上。此外，勞動派遣工使用率僅 6%的為金屬與電子業，大多仍雇用典型勞工，而於產業中聯邦政府至今採禁止雇用派遣勞工的為建築業。<sup>72</sup>2008 年時德國金屬工會向 99 間大型企業調查派遣勞動現況報告顯示，有 60 間大型企業有雇用派遣勞工之情形，其中甚至有企業雇用派遣勞工高達於 121%，其意味著該企業派遣勞工人數比正職員工要高出許多，從事此行業的勞工大多為派遣身份。<sup>73</sup>於此情況也為促使典型勞動者禁行遊行抗議之其中原由。德國現今勞工總人數其約有 4000 萬人，而非典型勞動除去派遣勞動外，部分工時與迷你型工作勞工仍佔有不少比例，調查結至 2008 年，非典型勞動於總人口勞動數中約為 30%。德國雖身為世界少數富裕國家之一，但唯有勞工仍無法擺脫貧窮化，依據德國總工會調查結果目前仍有四分之一勞工仍處於工資極低且生計困難之狀態，且貧窮化為現今典型與非典型勞工皆面臨之情況。

<sup>71</sup> 邱羽凡，〈五一勞動節，德國工會談什麼〉，《高雄市產業總工會》，2010 年 6 月，<http://b87301140.pixnet.net/blog>。

<sup>72</sup> 廖修雅，〈台灣勞動派遣法制變遷考察—兼論台灣勞動派遣法制之現況與發展〉，《青森法政論叢》，第 12 號，2011，頁 81-82。

<sup>73</sup> 李盈達，〈勞工派遣與正職受僱型態之實證研究—金融海嘯前後之分析比較〉（桃園：中央大學產業經濟研究所碩士論文，2011），頁 14。

對於派遣勞工薪資方面，德國工會聯盟(DGB)、部分工時勞動雇主團體聯邦總會(BZA)與IGZ，此由勞動派遣機構組成的雇主團體，於 2003 年起便著重於提升派遣勞工工資等問題，其務必提升至同工同酬之規範目標。<sup>74</sup>然而，勞動派遣雖為德國促進就業之策略項目，但同時也帶給勞動市場不少問題，且德國財政已為此支出不少社會成本，現今聯邦政府對勞動派遣法的研議修正，其重點為如何防止公司，將原有正職員工裁員之後，改掛至派遣事業單位等借殼用人方式，變相規避雇主對於勞工權益應盡責任，違反同工同酬之原則等。<sup>75</sup>派遣勞動的發展雖迅速，但對同工同酬的情況仍舊為現今德國最為煩惱的問題，即便對此問題進行增修法規，但其效力依舊微乎其微。

長期以來派遣勞動關係存在著同工不同酬的問題，對此派遣勞動法雖訂有「原則性同工同酬」規範，但同時又容許例外情形的存在，造成在實務上仍形成同工不同酬的狀態，為求消除不平等待遇為工會長期就勞動派遣問題訴求中的一項重點。

現今德國對於同工同酬方面，於 2010 年有著較為顯著的突破，其於 2010 年時德國金屬業公會就鋼鐵產業中之派遣勞工，啟動團體協約談判，在經過警告性罷工進行施壓行動成功後，工會順利於 9 月與雇主簽定「德國地區鋼鐵產業中所有勞工自 2011 年 1 月 1 日起均享有勞動條件、薪資與典型勞工平等」的團體協約條款。<sup>76</sup>2011 年 1 月 1 日後所有勞工範圍中包含派遣勞工在內，數千名德國派遣勞工將可享有與正職勞工之相同待遇，而此項談判成果也為長期派遣勞動同工不同酬的問題有了較突破性之方向，另額外彌補了德國勞動派遣法不足之處，然而雖距離改善德國目前 80 萬多名派遣勞工的勞動條件目標仍存有不小距離，但此成果顯示德國於未來派遣勞工能享有同工同酬之目標並非為空談。

---

<sup>74</sup> 同註 55。

<sup>75</sup> 郭寶蓮，《我國勞動派遣法制之發展與適用問題之研究》（高雄：高雄大學法律學研究所碩士論文，2008），頁 91-93。

<sup>76</sup> 邱羽凡，〈派遣勞工的團體協約 怎麼簽？〉，《公共電視企業工會》，2010 年 12 月，[http://gbook.xuite.net/union\\_pts/25/5065928](http://gbook.xuite.net/union_pts/25/5065928)。

## 第參章 德國派遣勞動法實施

人力資源體系與勞動政策正面臨變化與調整，企業藉由將業務委託外部資源的輔助加強業務的完成、短期性的需求補充、降低人事成本支出等。勞動派遣的運作，雖能提供勞動市場新式的雇用方式，以及企業對人力的需求與促進勞工雇用，然而仍無可避免產生對勞動市場影響。不安定的雇用、複雜的雙重雇主關係、是否造成取代典型員工以及形成派遣機構不當營利剝削勞工等行為，為勞動派遣被受爭議的問題。

國際對勞務派遣業快速發展情況，1997 年國際勞工組織通過第 181 號公約，即《私營就業代理機構公約》，承認「私人就業機構」為「雇主」，將勞動派遣機構劃入私人就業機構的範圍，並對勞動派遣予以相關規範，以及確定並分擔派遣機構與雇用單位的責任，如：最低工資、行使勞務時間、工作條件、法定社會保障津貼、集體談判、職業安全與健康保護、職業意外事故與職業病補償、職工權益保障、欠薪補償以及培訓機會等；同時，對於特定類型之經濟活動與職工的派遣勞務工作進行有限制性規定。<sup>1</sup>派遣勞動的快速發展，於國際已為重視的一環，姑且不論派遣勞動發展對勞動市場產生如何衝擊，但勞動派遣所產生的效益仍是顯而易見。依據相關文獻指出，非典型勞動中的勞動派遣發展至少有 5 項因素：(1)法定工時縮短與周休二日的實施，企業對於派遣勞動的需求增加，利於企業快速發展；(2)勞動法令的鬆綁，企業雇用派遣勞動意願提高，提升失業者尋得工作；(3)產業結構轉變，高科技與服務業興起，企業對勞動派遣需求增加；(4)對於初入社會的青年，多數較偏好於個人彈性較高之派遣勞動方式；(5)政府與民間企業為能達到預期效果，而將部份工作委外情況增多。<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ILO, "Opening of 85th International Labour Conference," November 26, 2005, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/1997/15.htm>。

<sup>2</sup> 林佳和，〈勞動彈性化的社會衝擊—以非典型勞動為例〉，《台灣勞工季刊》，第 23 期，2010，頁 44-46。

而為因應派遣勞動發展，德國於勞動派遣法內容規範則包括：營業性與非營業性勞工派遣的區別、派遣最長期限、定位派遣勞工與要派方之間的關係、派遣方與派遣勞工間之法律關係等，在細微領域規定得非常仔細，尤其對派遣方與派遣勞工之間的權利義務關係、派遣勞工與要派方之間的權利義務關係、派遣方與要派方之間的權利義務關係作出相對明晰的規定，在實踐中亦於適用和操作。<sup>3</sup> 勞工方面，對於投入派遣勞動之派遣勞工，在其投入意願中可分為自願性(voluntary temporary)與非自願性(involuntary temporary)，自願從事派遣勞動之勞工原因可能是，工作時間的彈性與自由、工作的多樣性等原因；而非自願性從事派遣勞動勞工者，原因可能為初入社會無社會工作經驗、尋求不到理想工作、遭遇原雇主解雇資遣並改以派遣方式於原職位工作、為尋求知名企業等待正職工作而先以派遣身份居之等，德國派遣勞工方面為自願性質的派遣較多。<sup>4</sup>

前述提及現今德國派遣勞動的發展之迅速，為初入職場新鮮人，對於固定時間的典型工作更趨向於依個人安排時間的彈性工作，與聯邦政府的認可，以及企業對現今易於變動的市場環境，採取降低成本與提高競爭能力，進而對派遣勞動的推行，多方助力以及現今市場勞動的趨勢形成德國現今的派遣勞動，迅速的發展卻沒有相應的律法加以規範，讓工會組織對派遣勞動是否讓勞動市場產生變化有著高度關注。勞動派遣法的制定，規範了可能企圖濫用派遣勞工的企業，定時的程序報告讓聯邦政府能隨時掌握派遣勞動的發展；以及企業雇用派遣勞工的情況。另一方面團體協約的簽訂讓工會組織能為派遣勞工進行協談、爭取應有之權益，並防止企業藉由雇用試用期間解雇勞工，而損及派遣勞工權益。<sup>5</sup>

勞動派遣雖然在派遣勞動法的規範保護下，盡可能避免企業損及其勞工權益，但仍不能完全避免，派遣勞動雖能促進勞動市場的發展，但對勞動市場而言

---

<sup>3</sup> 楊通軒，〈歐洲聯盟勞動派遣法制之研究—兼論德國勞動派遣法制〉，《中原財經法學》，第 10 期，2003，頁 282-286。

<sup>4</sup> Hartz-Konzept, January 1, 2003.

<sup>5</sup> 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，1998，頁 273。

仍有著相當程度傷害。對德國工會而言，勞動派遣法多次的修法與放寬，以漸不能維護派遣勞工應有之權益，原定位於補充性勞力，隨著多次放寬限度已逐漸形成勞動市場出現企業的濫用、平等待遇的虛設、歧視性勞動條件、雇用保護的排除、勞動市場貧窮化的形成等。另一方面也間接影響典型勞動的工資，在沒有法定基本工資約束情況下，工資下跌的情況如同沒有下限。

## 第一節 派遣勞動對德國勞資雙方之優勢

現今企業為應付多變的市場環境，逐漸對內部進行轉型改革，將企業一部分工作程序移轉以委外方式進行，進而收縮成本並集中企業資源與人力於核心。2004年8月4日倫敦時報報導指出，全球第二大汽車集團福特汽車進行轉型改革，決定將最後汽車組裝作業部分移轉以委外方式進行，即為將部分作業交以人力派遣完成。福特汽車的這項轉形實施，使位於巴西車場順利執行委外計畫，<sup>6</sup>此計劃形成福特其他車廠陸續以採用委外的方式進行，使制造車輛業務於福特的重要性逐漸降低。委外人力派遣進行的方式，使福特汽車可將重要的業務與人力進行轉移，未來重心將著重於設計、品牌、行銷與服務業務，而服務部門為福特汽車所帶來的成長潛力與利潤將遠超過組裝汽車組裝所帶來的利益。曾經於20世紀初福特汽車所宣稱大量製造、大量消費、薪資福利優渥、工作穩定等被人讚揚的混合型經濟「福特主義」，有著種種好處與特徵的勞動政策於現今勞動市場以逐漸轉變，進而取代的為「彈性勞動」與「勞動委外」的新措施。<sup>7</sup>

### (一) 規範的派遣勞務給用工企業之益處

1. 企業可將用人單位從繁瑣勞動人事管理事務解脫，該用工企業可將移出之成本與人力，轉移該用工企業的核心事務，集中於市場開發、品牌管理、產品研究與更新；

<sup>6</sup> 葉至誠，〈人力派遣與勞動政策〉，《國立空大學訊》，第395期，2008年4月16日，頁60。

<sup>7</sup> 同上註，頁61-62。

2.降低長期的人事招聘、培訓、管理日常之成本，派遣勞工的各項手續和相關管理工作可交由派遣機構辦理，該用工企業雖仍有管理派遣勞工之責任，但仍減輕了用人單位的負擔；

3.擔負風險能力降低，被派遣勞動者的權益保障由原一家單位保障，轉變為兩家單位保障，兩家單位共同向勞動者承擔責任，其抗風險能力便能提高；

4.為用人單位在市場條件下機動靈活、便捷用工提供了可能，即確保合理合法的用工、降低用工風險，以及達到員工流動之目的；

5.企業可藉由勞動派遣獲得滿足需求之人才；

6.企業可藉由雇用派遣勞工之信息，篩選未來雇用勞工之人選；

7.雇用派遣勞工之企業，可減少員工再訓練問題；

## (二)規範的派遣勞務給派遣勞工之益處

1.派遣機構具有為勞動者提供廣泛就業資訊和靈活、廣闊的就業空間，並能提供更多就業機會的選擇；

2.派遣機構可督促對雇用單位有關職業安全、保障制度、規範等，防範拖欠薪資與社會保險之行爲；

3.派遣勞動工在派遣工作期間，勞動者可對該雇用單位做出較為全面的評估，在沒有違約風險之情況下做出最佳就業選擇，派遣機構亦可藉由勞動著間紀錄，觀察是否有雇用企業剝削該派遣勞動者權益等問題；

4.初出校門的社會新鮮人，由於缺乏工作經驗，在求職方容易面臨困境，可藉由勞務派遣來積累工作經驗，為往後尋求理想工作建立基礎；

5.個人職業技能的提升與可學習多方要派職業之能力，派遣勞工可接受與自身技能相關等受雇任務，於該單位一方面執行受雇任務，令一方面進行自我技能提升，另外若於受雇期間協助該單位能達到新的生產水平，則該派遣勞工不僅能提升於各企業的自身價值也可持有此項發明權力；

### (三)企業雇用派遣勞工產生之影響

根據臨時性工作國際聯盟(International Confederation of Temporary Work Businesses, CIETT)1999 年對德國、英國、西班牙、法國、荷蘭中隨機抽調 500 個企業雇用派遣勞工之動機。研究顯示，企業中有 27%雇用派遣勞工為補充正職員工的臨時離職，23%企業雇用原因為配合季節性業務波動的人力需求；排名第三的為企業需應付未預期的工作高峰而需要雇用派遣勞工作為備用方案。<sup>8</sup>故企業對於雇用派遣勞工動機所產生的優勢，可整理為下列幾項作為分析。

#### 1.解決彈性勞動的需求

派遣勞工可替企業帶來所需之勞動彈性運用，此項需求在前文曾多次提及，對於勞動彈性需求方面，尤其是數量彈性層面可滿足企業對於短期勞動力的需求，而短期勞動力需求方面可分為短期不確定性與短期週期性兩種，短期不確定性為企業無法預想之勞動力需求，例如：生病、休假、產假、突發性工作量（臨時訂單）、職位未招募合適員工等；對於此方面之不確定性勞力需求，派遣勞工所帶來的數量勞動便成為企業所需。基本上，派遣機構在指派雇用勞工前往行使勞務，提供企業之勞工都具有基礎經驗與素質，空缺職位方面足以進行彌補，使企業不需額外進行雇用或讓其餘典型勞工進行加班。數量彈性的運用，使企業面臨無法預測的狀況，以及在不願提高成本於固定勞工之情況下，成為企業較佳的

---

<sup>8</sup> Storrie, Donald. "Temporary agency work in the European Union." (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), 2002, p. 35.

選擇。<sup>9</sup>短期周期性為企業可預料並帶有規律性之勞動需求，即為企業面臨季節性業務高峰而對勞動力的需求所面臨的人力短缺，例如：百貨公司週年慶、清潔人員、維修人員等；但這些雇用在高峰期過後便產生了勞動力過剩之情況。對企業而言派遣勞工的意義，為面臨突發性與可預料規律性人力短缺時，可在不需雇用典型勞工之情況進行空缺彌補，因企業若因短缺部分而進行典型勞工的雇用，則高峰時期一但結束企業便需為這些典型勞工安排適當之職位或將其解雇，此兩項作業對企業而言都將會造成額外負擔。因此於季節性業務高峰時期雇用派遣勞動，使企業能有效控制內部勞工人數，達到效率性的人力運用。

## 2.減少勞動成本

近幾年許多企業對勞動市場進行觀察發現，隨著勞動市場發展，以及勞資關係中增添許多不利於企業的規範，使得企業維持典型勞工成本的支出正不斷擴大，並越來越難以承受，即便經濟景氣回升，企業也逐漸不願去雇用新的典型勞工。而逐漸僵化的勞動市場隨著勞動派遣的發展，使企業在面臨條件漸升的典型勞工之外，有了另一項選擇。民眾對勞動派遣印象都僅止於能為企業減少勞動成本，其勞動成本中包含著薪資、福利、教育訓練與招僱成本等，原則上派遣勞工於薪資方面的確與典型勞工相比所得條件較低，但並不表示企業在勞動成本的花費條件一樣低。因雇用派遣勞工在勞動成本支出方面仍需考慮派遣機構服務費而定。此外Dickens與Burtless曾提出一項論點，認為企業運用派遣勞工，有助於減緩企業內部薪資的上升，能表現給與典型勞工「殺雞儆猴」的效果，企業對於此方式的運用效果，遠比派遣勞工薪資的高低更為重要。<sup>10</sup>其實企業對於薪資成本方面並不較於注重，企業在勞動成本方面更較於著重福利保險、勞工健康保險、

<sup>9</sup> 岳洛紀，〈勞務派遣：勞工權益保障的危機〉，《二十一世紀雙月刊》，第 106 期，2008 年 4 月，頁 21-24。

<sup>10</sup> Burtless, J., Rasmussen, E., & Connell J. 2004. Temporary agency work in Australia and New Zealand: out of sight and outside the regulatory net. AIRRANZ Conference 2004 Papers; Golden, L. 1996. The expansion of temporary help employment in the US, 1982-1992: a test of alternative economic explanations. Applied Economics, 28: 1130.



公作獎金、退休金以及遣散費等勞動成本的支出，日益沉重的勞工福利成本，成爲企業目前頭痛問題。派遣勞工的特性是將「雇用」與「使用」分離，使企業不需像雇用典型勞工般負擔全部責任，就不定期契約的派遣勞工而言，非薪資津貼這項大部分由派遣機構所負擔，企業雖不需大部分承擔，但派遣機構仍會將這部分的支出納入服務費用中，但在其成本支出上會分別在「曾經」雇用過該勞工的要派企業中進行分攤。若就定期契約的派遣勞工而言，派遣機構可能便無需提供這項服務支出，而要派企業也可不需支出這項費用。另一方面企業樂於雇用派遣勞工的理由，爲可節省勞動成本中教育訓練成本方面的支出，科技發展使得企業於教育訓練成本的支出不斷提升，而派遣勞工的教育訓練方面，則會由該勞工之派遣機構提供免費之訓練，例如：文書處理、程式設計、資料輸入等電腦軟體之運用，另外也提供工業安全訓練、電話訪問、工作場所常規訓練等相關商業訓練。派遣機構所負擔的這些教育訓練，能爲企業節省對於教育訓練的部分支出。

### 3.保護核心資源

勞動市場對於企業而言，最害怕莫過於勞動市場的難以掌握，造成對企業內部核心的影響，而派遣勞工的運用，使企業能將內部勞動力進行區分，將勞工區分爲核心勞工與邊緣勞工，此方式是由Atkinson所提出的核心邊緣模式，將勞工區分核心(Core)，核心部分由該企業內部重要勞工，經篩選並且可以長久簽訂雇用的典型員工所組成，<sup>11</sup>藉由將重要勞工收縮至企業核心，運用功能彈性作業達到保護企業重要資產的作用。核心勞工可享有工作保障、升遷機會、工作福利提升，也可享有額外獎金與在職訓練等，不僅可提升核心員工的能力，也能促進核心員工對該服務企業忠誠度。另一部分所組成的邊緣(Periphery)，此部分所追求爲數量彈性化，可藉由雇用派遣勞工組成，通常產業邊緣所需的勞工可不需長期雇用，而非典型雇用的派遣勞工對企業而言，不僅能達到數量彈性化的需求，且

---

<sup>11</sup> Purcell, John, Kate Purcell, & Stephanie Tailby, "Agency temporary work: here today, gone tomorrow?" Paper for IIRA Congress, 2003, p. 705.

雇用期間也亦非長久，企業可由市場經濟變化的高低隨時進行勞工數量的調整。邊緣所組成的勞工在工作保障、薪資、工作福利、職業教育訓練方面與核心員工相比條件較低，企業對此可減少其支出，達到節省成本之效益。<sup>12</sup>

此項將勞工區分之方式，收攏至核心的員工可促進企業提升核心產業，減少員工流動率；而邊緣部份的形成能與核心部分形成一道緩衝區，在市場經濟面臨波動時，企業可藉由收縮邊緣部分的緩衝區，區隔避免對於企業核心之影響，而市場經濟良好時，企業可藉由擴大此邊緣部分緩衝區，達到迅速佔有市場。邊緣緩衝區的形成讓核心部分在面臨景氣變動低落時，降低可能造成的任何影響，降低人員流動率，達到經濟規模的目標。

#### 4.節省招募成本與降低不合式員工風險

企業招募新員工時，在搜尋與篩選時對經營人事管理者來說，是一項極為耗時且費力的作業，且由於法令的規範使企業在解僱人員時，必須耗費昂貴成本，此為企業在招募新員工時的風險。目前研究指出，企業願意雇用派遣勞工的原因之一，為雇用派遣勞工過程中，企業可採先「暫時性」雇用，在經過一段時間的觀察與篩選後，企業可雇用符合條件的勞工。基本上對於平庸的派遣勞工企業較不會解雇，但「極可能」往後不會與平庸的派遣勞工續約，由此觀察，企業在雇用派遣勞工方面比起一般性的招募員工，在其過程中更能降低風險招募理想之勞工。另一方面在勞動緊縮時期，在經濟規模的影響下，派遣機構在招募與篩選好的員工方面，比其一般公司更為容易。

#### 5.新技術的研發與提升企業能力

前述提及關於核心與邊緣員工的部份，在企業內部核心方面，基本上是派遣

---

<sup>12</sup> 徐廣正，〈進步還是退步—僱用勞動，勞動派遣到勞動合作社〉，《台灣總公會焦點論述》，第九期，2010年2月25日，<http://www.tpfl.org.tw/article.php?id=791>。

勞工所無法被受雇之部分，因這部分屬於企業內具有能力發展之典型勞工的區域，次要與非長期的派遣勞工只屬於不為重要的邊緣緩衝部分，但在近幾年的實務性操作中，這項觀念逐漸被打破。<sup>13</sup>現今越來越多的派遣勞工具具有專業知識與技術能力，比起從前派遣勞工給予勞工市場的印象，大多數限於行政、秘書、裝配員與操縱員等，位於不太需要技術與較低層之服務職位，但現今則逐漸轉換為程式設計師、系統分析師、律師、經營管理人員、會計師等屬於專業之領域，顯示現今派遣勞工不再只限定於次要的勞動市場，而於專業領域內派遣勞工正不斷增加。派遣勞工的轉變，使企業在行使特殊計畫或業務時，藉由雇用派遣勞工來獲取其需要之技術，企業可於節省大量資金與資源的同時，可將資源轉投入核心產業以提升技術。另一方面企業在運用派遣勞工的益處，大體上派遣勞工對於專業技術工作上，比典型勞工有著較高的公共技術。<sup>14</sup>派遣勞工由於短期僱用關係可於多間企業進行相關勞務行使，企業間勞務經驗的累計與市場的技術考驗，使企業雇用其派遣勞工時，能將派遣勞工帶來的技術與企業原技術相互結合，創造新的核心技術與知識。故若該企業是為科技異動迅速、創新、產品週期短者，派遣勞動的雇用將可為核心產業技術帶來重要的價值創造。

#### (四)派遣勞工受雇企業之助益與影響

派遣勞工受雇於企業時，由於屬於非典型員工，非一般典型員工，故企業在雇用時與該員工所屬之派遣機構與產業工會商談時，在勞資協商條件方面比典型員工條件來的低，無論是薪資、福利、工作職場安全等方面；對派遣勞工而言，於職場中與典型勞工勞資相互比較，自然會產生次等勞動者之想法，但對企業貢獻方面，典型與非典型勞動是相互對等的，而企業對勞動派遣的運用對派遣勞工也有著相當助益。

---

<sup>13</sup> Woods, Saralee, *Executive temping: a guide for professionals*. (New York: J. Wiley & Sons, 1998), p. 1.

<sup>14</sup> 黃敬堯，《人力派遣對貨物承攬業的可行性》(高雄：高雄大學高階經營管理碩士在職專班碩士論文，2000)，頁 10-12。

## 1. 已婚婦女重返職場

自願性派遣勞工方面，比起初入社會職場的青年與新知識工作者，已婚婦女更願意犧牲薪資、福利、職業穩定性來換取工作時間的自由性。研究顯示，近年來德國派遣勞動的快速增加，除去移民與青年，有一部分增加數據中包含已婚婦女對派遣勞動市場的投入，成為派遣勞動產業快速增長其中一項因素。勞動派遣對工作時間掌握的自由性，一方面讓原本已與社會脫節的已婚婦女，透過派遣重返職場的同時，回復信心與學習新技術，另一方面可兼顧工作與家庭的雙重責任。德國已婚婦女藉由派遣重返勞動市場之比例雖不及男性工作者，占德國勞動市場內 10%~15%，但於歐盟會員國中若該國將派遣集中於服務業，則女性派遣勞工比例會高於男性。<sup>15</sup>反之歐盟會員國中若該國將派遣集中於工業，則男性比重將大於女性，派遣勞動的運作雖可為已婚婦女方面給予重回職場的選擇，但不可否認的為在家庭方面，若已婚婦女並未在家庭責任與工作責任方面進行適當分配，所帶來之影響可能危及婚姻與家庭。

## 2. 協助青年初入職場

1992 年起德國約每年派遣勞工人數皆以兩倍成長，其年齡層平均 32 至 35 歲占其派遣勞工總人數的 63%，而另 37%則是年齡層平均約為 25 歲的青年，但至 2003 年歐盟解除派遣勞動之期限限制後，德國派遣勞工成長人數不僅倍數成長，年齡層也逐年降低。<sup>16</sup>根據國際勞工組織近年來調查顯示，德國青年方面投入派遣勞動之人數情況逐年增加，新入社會的青年，於職業選擇方面未明確者，以及職業方面的新鮮感起伏較大，較容易出現無法持續進行同一項勞務的狀況，有些青年可能想藉由多方面企業進行比較，若採用典型勞工之方式進行；一方面可能時間多花費於實習方面，造成時間不足而不易進行觀察，時間長者可能較容

<sup>15</sup> Cohany, Sharon R, "Workers in alternative employment arrangements," *Monthly Labor Review*, October, 1996, p. 37.

<sup>16</sup> 楊通軒，〈勞動派遣立法必要之研究〉，《全國律師》，第 2 卷 7 期，1998，頁 38。

易失去比較意義，另一方面若於多企業間轉換，容易被企業認為是商業間諜等。而派遣勞動的方式，使青年可於派遣機構時，使基礎實習可於派遣機構完成，其工作項目的瞭解也可藉由契約簽屬商談時得知，而在派遣於要派機構進行勞務時，雖仍必須於要派職位進行實習與職務瞭解，但相較於典型勞工的實習時間與職務熟悉能較為縮短，使青年可於要派期間學習該要派企業的職場模式，進行企業比較，從而決定往後企業職位之選擇。

### 3. 中年失業者重返勞動市場

現今經濟市場浮動，已不是各國自身內部所能輕易主導，全球化的趨勢使得經濟市場面臨的是各國間產生的影響。當全球經濟低糜時，企業為求減少人事成本支出所採取方式不外乎以裁員為主；中年、老年典型勞工則可能為企業優先考量之對象，然而中年失業中不乏缺少仍希望繼續就職的勞工，但企業在青年與中、老年的選擇中多數會將機會給予青年，只有較低機率會讓擁有專業、特殊技能的中、老年職員留下，但其時間並不會太久。中、老年的失業所造成的影響不僅僅只於失業者本身，對於社會影響造成的影響可能為自殺率、離婚率、社會犯罪等問題提升。而派遣勞動的運用對於失業者幫助為藉由協助方式使失業者能重新就業，讓失業人在精神上與物質上求得穩定，令一方面可使無特殊技能或較低階層技能之勞工，藉由受雇派遣與等待受雇期間學習或提升自身技能，雖受雇職位之薪資大部分並非如原職位來得多，但對於已有家庭之中年失業者而言，大多能適時給予幫助。<sup>17</sup>

### 4. 能力提升與技術學習

上述提及有關個人技能方面，德國所實行職業訓練的「雙軌制<sup>18</sup>」(Binary Plan)

<sup>17</sup> 邱駿彥，〈勞動派遣對勞工權益的影響〉，《台灣勞工》，第七期，2005，頁 70-72。

<sup>18</sup> 所謂「雙軌」為一種組織架構。即每一個經銷商只需開發兩個銷售市場：以 A 經銷商為代表的 A 市場和以 B 經銷商為代表的 B 市場。發展下去，形成一個銷售網路體系；如果你又開發了第三市場 C 經銷商，只能放在 A 市場體系或 B 市場體系中，而不允許放在自己名下；如此

方式，為職業學校或技術大學時期，企業以提供資金方式協助職業學校或技術大學進行高級技術發展與技職教師培訓，培育青年擁有高技術之技能而回饋於企業發展，但技能不足的弱勢青年或低技術青年若不被企業所雇用，可接受「聯邦就業服務處」(the Federal Employment Services)等或其他機構協助進行不同層次訓練，協助初入職場的青年。另一方面若已成為派遣機構所雇用之派遣的青、中、老勞工，可由該雇用的派遣機構進行技能提升、學習訓練，而有些要派機構與該派遣機構有長期合作關係，但若要派機構規模較小，無法提供其人力物力進行自行培訓，則會將資金提供予合作之派遣機構，由派遣機構進行職能訓練，將協助雇用的派遣勞工進行技能學習與提升，在要派機構登記需要派遣勞工時將其合適的勞工進行雇用，達到相互合作的方式。<sup>19</sup>

## 第二節 派遣勞動相關法制

德國非典型勞動型態發展，以團體協約自治與勞動彈性化兩方面進行探究，其勞動彈性化規定的建立，源於勞動契約法制定規範中試圖建立一項最低條件基準，並將其納入勞動契約法的規範內，並以團體協約自治概念中，賦予勞工參與之團體以及團體協約自治之團體，能依據行業與工廠需求而自行訂定符合的規定。<sup>20</sup>德國非典型勞動政策的理念制定，立法中著重考量彈性雇用與安全雇用彼此間相互調和，避免衝突發生的可能性。包括勞動就業市場、勞工保護、兩性就業機會均等的雇用、勞動者勞務與家庭生活之兼顧、勞動關係的彈性化、典型與非典型勞動規範法間之適用等。德國於勞動契約法內所表示的內容，為非典型勞動於雇用彈性化的同時，仍需兼顧雇用勞工在安全、機會均等、權益保護以及調和與典型勞工間之衝突問題。

---

一來既擴大了你的薄弱市場；同時又幫助了該市場中相關聯的人；真正體現人幫人而不是以我為中心。

<sup>19</sup> 郭振昌，〈德國職業訓練雙軌制的省思〉，《社區發展季刊》，第 104 期，2003 年 12 月，頁 447-448。

<sup>20</sup> 楊通軒、成之約、陳正良、王能君，〈各國勞動契約法規制度之研究〉，《行政院勞工委員會委託研究》，2003，頁 109。

前述提及，「勞動派遣法」為勞動派遣主要法律，多次微幅的放寬修正並無動搖本質，直至 2002 年 1 月 1 日修正大幅度放寬派遣期限，使派遣勞動雇用期間由 12 個月，進一步延長可至 24 個月，並增加一項規範，即若雇用行使勞務期間至 12 個月之派遣勞工，可享有平等待遇原則。此外，派遣勞動法最大幅度的開放與往後政策改變的另一部規範，即 2002 年 12 月 23 日制定並通過的「勞動市場現代勞務提供法」。隨著 2003 年 1 月 1 日的實施，勞動派遣法成為德國聯邦政府打擊失業的一項利器，以下探討勞動派遣法較為重要之條例。

### (一)許可義務

派遣業者若欲將派遣勞工針對其勞務給付營業性地轉讓給第三方(要派機構)，需得到許可，若派遣勞工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，則派遣業者所從事的是職業介紹行為，<sup>21</sup>表示該派遣勞工的勞務義務轉讓給予第三方，在行使派遣勞務行為時，派遣業者亦須承擔一般性雇主義務或風險。派遣業者將派遣勞工受雇轉讓的情形整理如下：1.在同一產業雇主間，團體協約已約定的情況內，應避免短期工作或解雇等轉讓之行為；

2.團體協約中已約定，同一行業間之雇主為避免短期工作，或解雇之轉讓行為；

3.德國與外國之聯合公司在基於兩國間約定，派遣勞工被派遣業者可派遣至國外。<sup>22</sup>

### (二)轉讓通知

雇主在雇用派遣勞工行使勞務時，若其擁有派遣勞工未達 50 名，以避免短期工作或解雇，並轉讓派遣勞工勞務使用至第三方處未達至 12 個月者，若以書

<sup>21</sup> 即若從事派遣勞動行為，業者必須承擔一般性雇主義務與風險。

<sup>22</sup> 德國勞動派遣法第 1 條。詳見“Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung”。

面向聯邦就業署進行讓與通知，則可不需獲得許可，但需將下列事項予以通知：

- 1.姓名與居、住所、該派遣勞工產生日期與轉讓受雇地點；
- 2.該派遣勞工在受雇單位的執行勞務性質，以及出動國外工作之勞動可能義務；
- 3.派遣勞工受雇之開始與期限；
- 4.雇用派遣勞工之要派機構的公司與地點。<sup>23</sup>

### (三)派遣勞動限制之職業

德國勞動派遣法在職業雇用限制上，對於建築業中，通常為一般勞工所執行之勞務，禁止營業性勞動的轉讓，但在以下情況中允許例外使用。<sup>24</sup>

- 1.若該建築業企業與合作企業，或其他企業間，已受一般性團體協約所拘束，則可行使營業性勞動轉讓；
- 2.該派遣企業與建築業企業間，已受同一綱要團體協約與社會保險團體協約拘束至少三年，或受具有一般性拘束效力所及宣告之團體協約者，則允許例外使用；
- 3.建築業企業營業處所處於國外，並非受德國綱要團體協約、社會保險團體協約或受到一般性之團體性協約所拘束，但要派機構卻適用同一協約時，則亦容許建築業企業所為之營業性勞工轉讓之行爲。

### (四)給予與廢除之許可

- 1.許可申請應以遞交書面為之，此申請通過得以許可在某些條件下，或以提供擔保之方式而被給予，藉以確保不會破壞拒絕許可正當性之事實。而擔保之接受、

<sup>23</sup> 德國勞動派遣法第1條之1項。

<sup>24</sup> 德國勞動派遣法第1條之2項。



改變以及補充，在許可申請通過之給予也是容許的，且許可得在附廢止保留下而被給予；

2.許可之期限時間為一年，若再次申請延長之許可，至遲應於一年期滿前三個月提出之，若許可機關未於一年期滿前審理許可或拒絕之延長決定時，則此許可申請自動延長一年；

3.拒絕之案例中，依據第1條所規範之契約終止時日內，許可得被視為繼續存在，然而該許可存在時間不得長於十二個月，若派遣業者營運時間為連續長達最少三年者，則可得以不定期之方式給予許可，但派遣業者若無使用該許可長達至三年，則該不定期限之許可是失效的。<sup>25</sup>

#### (五)申請許可之費用

對於申請許可之費用以及許可延長處理，申請人應提出規費與擔保之相關費用，行政規費法所要求之規定在此應被適用。聯邦政府有權限透過法規命令進一步確立規費義務的構成要件，並就此確立固定的總體費用，而此費用在個別情況中之金額不得超過兩千五百歐元。<sup>26</sup>

#### (六)拒絕許可

申請人若具有下列事項，則許可或許可延長申請應被拒絕：<sup>27</sup>

1.申請人不具有依照第1條對於工作之行使所必須的有效性，特別是申請人並無遵守社會保險法中關於工資所得稅之扣除、支付、職業介紹、以及在國外的招募或外國勞工工作等相關之規定，或無遵守勞動保障法或勞動法之規定與義務；

---

<sup>25</sup> 德國勞動派遣法第2條。

<sup>26</sup> 德國勞動派遣法第2條之1項。

<sup>27</sup> 德國勞動派遣法第3條。

2.申請人依據其企業組織之型態，在此地位上並非依照規定的去履行一般性的雇主義務；

3.派遣機構在轉讓派遣勞工給予要派機構此期間，申請人（即派遣業者）應滿足在要派機構中適用於相類似之派遣勞工上包含工資在內之重要勞動條件，除非派遣業者針對之前失業派遣勞工轉讓於要派機構的期間總計六周，至少滿足了最高淨工資，而派遣勞工最後接受此工資作為失業金；後者並不適用於，若派遣關係已存在同一派遣者，則團體協約亦得容許相反的規定存在。<sup>28</sup>不受該團體協約拘束的雇主與勞工，需在該團體協約之適用範圍中約定該團體協約之適用的規定；

4.派遣活動若以勞務給付營業性地轉讓於第三人時，該企業、企業分部、子企業並非位於歐洲經濟聯盟之參與國內，或並非位於歐洲經濟區域協議的其他契約國中，對於申請許可或許可延長應以拒絕。若申請人非為基本法第116條為意義下之德國人，或為團體或法人提出之申請，但該團體或法人依據德國法並非是已經成立的，亦即該團體或法人既非具有合法之地位，也非具有主體公司（主體行政），亦不存在受勞動派遣法適用中的分公司，則對於上述之情況，許可亦不得被容許；

5.歐洲經濟共同體參與國，或歐洲經濟區域協議契約國之國家成員，應如同與德國國家成員在相同條件之情況下接受許可。依據此些國家法規所建立之團體與法

---

<sup>28</sup> 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」。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：(1)在同工同酬之「派遣勞工應享有與要派機構內性質類似之勞工的相同工資」原則下，只要派遣勞工是原先之失業者，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」，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。

人，為屬於這些國家的國家成員，並在這些國家內有其合法之地位，亦具有其主體公司與分公司。但若此些團體或法人雖有其合法之地位，卻不具有其主體公司、分公司，則上述第2句中條件之效力僅發生於，工作係存在與參與國或歐洲經濟區域協議契約國之經濟事實上以及堅定關係上。

其餘作為上述所謂國家的國家成員，則已根據國際的協議而落入本法之適用範圍，並在其商業活動上未如德國的國家成員般被有利對待，應如同與德國國家成員相同條件下而接受許可。而其所謂國家成員之意義乃指依照其他國家法規而建立之相同團體。

#### (七)收回、撤銷

未來若有派遣業者進行違法等相關行為時，將有效地進行撤銷、收回等懲處方式。因許可機關與派遣業者在相互信賴前提下申請許可之合法證照，故派遣業者在信賴該許可之存在，為保護在公共利益的衡量下得信賴關係，許可機關應賠償派遣業者在申請上所容忍的可能損害，但若有以下違法之行為，派遣業者不得主張其信賴：

- 1.透過惡意欺瞞、威脅或違法行為而獲得許可；
- 2.在重要得內容關係中，透過不正確或不完整之陳述獲得許可；
- 3.已知此許可為不合法而不告知，以及派遣業者有其重大過失。

可能損失之賠償額度不得超過派遣業者因該許可存續可得之利益。應予賠償的可能損害範圍是由許可機關所評估決定。此賠償請求僅能在一年內有效為之，而此一年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一年內為允許，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。<sup>29</sup>

#### (八)廢止

若有下列各款之情事，許可得以在將來有效地被廢止而成爲無效：

- 1.依據第2條第三款規定之廢止保留；
- 2.派遣業者爲依照第2條在規定之期限內提供擔保；
- 3.許可機關基於事後所發生之事實而具有理由地拒絕許可；
- 4.許可機關基於往後所改變之法律情況而具有理由性地拒絕許可。

若廢止後，仍應爲具有相同內容之許可，則該廢止是不容許，僅再從廢止此時間點爲一年內之開始爲允許，而此開始計算之時間點乃指，許可機關得知相關事實，而該相關事時使得許可廢止是具有理由的。<sup>30</sup>

#### (九)行政執法

派遣業者若轉讓派遣勞工而不具有應具備之許可，則許可機關應禁止派遣業者之轉讓行爲，並依據行政執行法之規定防止進一步得轉讓行爲。<sup>31</sup>

#### (十)報告與答覆

1.派遣業者應在許可發給之後，事前主動向許可機關報告關於遷移、停業與主體企業、分部企業以及子企業之建立等事項，這些主體企業、分部企業與子企業涉及到勞動派遣的行使。若爲人合團體、合夥公司或法人被予以許可，並且在其許可之後，企業領導或代表之其他人依據法律、章程或團體企業而將被賦予資格，

---

<sup>29</sup> 德國勞動派遣法第4條。

<sup>30</sup> 德國勞動派遣法第5條。

<sup>31</sup> 德國勞動派遣法第6條。

此亦需要主動地被告知；

2.派遣業者應在許可機關要求下提供訊息，這些訊息提供對於法律之執行具必要性。而這些訊息被要求應是真實、完整、合乎期限與無償地進行提供。在許可機關的要求下，派遣業者應提出業務上之資料，並說明之正確性即來自於此業務上資料，或以其他可信之方式去從事說明。且派遣業者應保管其業務資料達三年；

3.在具有理由之特殊情況下，被許可機關委託之人被授權許可，可以進入派遣業者的土地與營業空間。並可以在此進行檢查。派遣業者應容許上述之措施。但基本法中第13條「住所不容侵犯」之基本權，就這點而言是可被限制的；

4.搜索方面僅能在地方法院法官之命令下被進行，搜索在地方法院管轄的區域是有效地。此等命令的撤銷准用刑事訴訟法第304條至310條。在相關危險即將發生時，被許可機關賦予委託人得在派遣業者營運期間，已不具法官之命令下進行必要之搜索。在關於搜索之紀錄與重要證據等之相關紀錄市可以被接受的，若沒有法官之命令發佈，需要進行搜索的相關事實情況也是可以由此紀錄得知，而此事實情況已經導致了危險的即將發生；

5.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款至第3款所描述組織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，派遣業者則可得拒絕提供訊息。<sup>32</sup>

#### (十一)統計報告

派遣業者應於每半年向許可機關報告下列事項之統計報告，對於首要半年的報告，應在當年的9月1日內提出，第二項半年之報告，應於接下來一年的3月1日提出，而提出之報告內容應具有以下之項目：

---

<sup>32</sup> 德國勞動派遣法第7條。

- 1.分別依據國籍、性別、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勞工數目；
- 2.分別依照行業類別而統計的派遣案件次數；
- 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勞工的要派機構數目；
- 4.派遣業者與每一派遣勞工所締結之勞動關係的數目與限制；
- 5.分別依照派遣案件而統計的每位派遣勞工之工作日數總數。<sup>33</sup>

許可機關得限制上述相關報告，針對執行提出調查表格，並報告說明之正確性並做簽名負責，許可機關應保密上述的各種說明，此保密義務並不適用，倘若財政機關由於納稅人稅捐違法行為以及依此有關之課稅程序，而需對程序執行有所了解，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。

## (十二)無效

若派遣業者不具備所應具有之許可，則派遣業者與要派機構的契約，以及派遣業者與派遣勞工間契約為無效，再轉讓至要派機關期間，相較於在要派機構企業本身中勞工所適用包含工資在內的重要工作條件，派遣勞工的工作條件是較差的此種約定是無效的，除非派遣業者針對之前失業派遣勞工轉讓於要派機構的期間總計六周，至少滿足了最高淨工資，而派遣勞工最後接受此工資作為失業金；後者並不適用於。若派遣關係已存在同一派遣者，則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，需在該團體協約之適用範圍中約定該團體協約之適用的規定，禁止要派機構雇用已與派遣業者間勞工關係不復存在

---

<sup>33</sup> 德國勞動派遣法第 8 條。

的派遣勞工此種約定為無效。已與派遣業者間勞動關係不復存在之派遣勞工，拒絕同意其與要派機構的勞動關係的此種約定。<sup>34</sup>

### (十三)無效所產生之結果

若派遣業者與派遣勞工間契約無效，則要派機構與派遣業者間對於工作開始而所規定之時間點，在要派機構與派遣勞工間勞動關係將被視為開始的；若此無效發生於要派機關接受派遣勞工工作之後，則要派機構與派遣勞工間勞動關係隨者該無效的發生亦會視為已開始的，<sup>35</sup>且勞動關係將被視為定期。若派遣勞工在要派機構處之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，在派遣業者與要派機構間所規定之工時將被視為是約定的。此外，勞動關係的內容與期限應依據要派機構企業所適用之規定與通常規制加以確定；派遣勞工至少具有項要派機構請求給予派遣勞工與派遣業者所約定工資的請求權。<sup>36</sup>

與派遣業者之契約，若派遣業者不具有所應具備之許可而無效的情事中，派遣業者可得請求損害賠償，其接受賠償係基於其對契約有效性的信賴。若派遣勞工過去已明知其無效性之理由，則該賠償義務並不有所產生。雖契約已為無效，但派遣業者仍應支付勞資給予派遣勞工。鑒於此等給付工資支付義務，除要派機構外派遣業者亦視為其雇主，派遣業者與要派機構兩者在此點而言，是作為連帶保證人之存在，而違反同工同酬原則與派遣業者約定無效之情況下，派遣勞工可得要求滿足與要派機構企業內相類似之勞工所適用的，包含工資在內的重要勞動條件。

<sup>34</sup> 德國勞動派遣法第 9 條。

<sup>35</sup> 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勞工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，頁 54，2007。德國勞動派遣法僅承認派遣業者為派遣勞工之雇主，要派機構僅在本條情形中例外會成為派遣勞工之雇主。轉自楊通軒、成之約、陳正良、王能君，《各國勞動契約法規制度之研究》（臺北：行政院勞工委員會委託研究，2003），頁 86。

<sup>36</sup> 德國勞動派遣法第 10 條。

#### (十四)派遣勞動關係的其他規定

勞動派遣關係重要契約條件之證明，係取決於證據法之規定，在契約簽訂時以下各款項目應加以註明：

- 1.派遣業者的公司名稱與住址、許可機關與獲得許可之地點與日期；
- 2.派遣勞工非派遣時期，金額給付方式與最高額度；
- 3.派遣業者負有義務在契約終止時，將關於此法重要內容向許可機關說明，並當面交給派遣勞工。非德國國籍之派遣勞工有權要求以本國語言得知此說明與依照上述之證據，派遣業者應負擔此說明費用；
- 4.派遣業者應立即告知派遣勞工關於許可廢除之時間。此外在無法延長許可、撤銷或廢止的情況中，派遣業者應向派遣勞工指出可能的契約終止時間，以及法定的契約終止時間；
- 5.民法典第 622 條第 5 項第 1 款<sup>37</sup>並不適用於派遣業者與派遣勞工間之勞動關係。依據民法典第 615 條第 1 項，在派遣業者受領遲延上，派遣勞工的受領請求權不得藉由契約而被限制或撤銷；民法典第 615 條第 2 項在此是不受影響的。派遣勞工的賠償請求權，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<sup>38</sup>之規定，該縮短工時之工資應被支付給派遣勞工；所謂的約定派遣勞工的賠償請求權最長到 2010 年 12 月 31 日；
- 6.若該派遣勞工直接受勞工抗爭情事牽連，則派遣勞工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勞工指出其拒絕勞務給付之權利；
- 7.派遣勞工在要派機構處得工作，係受到要派機構企業所適用的勞動保障法之公

<sup>37</sup> 詳見 Buergerliches Gesetzbuch.

<sup>38</sup> 詳見 Das Sozialgesetzbuch; SGB.



法所決定；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。要派機構特別應於派遣勞工開始工作前與後續工作範圍的變動上，使派遣勞工了解關於在工作時可能遭受的安全與健康之可能危害，以及使其了解關於此等危險防止的措施與設置。另一方面要派機構應使派遣勞工了解關於在工作上所需特殊資格或專業能力，以及特殊醫療監督的必要性，使其了解關於工作位置上所遇到或可能提高的特殊危險。若派遣勞工於要派機構工作期間發明一項物件，或於要派機構內使一項技術提升、優化建議，則要派機構將被視為是勞工發明法意義下的雇主。<sup>39</sup>

#### (十五)派遣業者與要派機構間之法律關係

- 1.派遣業者與派遣勞工間之契約應以書面形式為之。在證明文件中，派遣業者應說明是否具備其許可要件；
- 2.派遣業者應立即通知要派機關關於許可失效的日期，在無法延期許可、撤銷或廢止的情況中，派遣業者應亦向要派機關指出預定之契約終止日期以及法定之契約終止日期。<sup>40</sup>

#### (十六)派遣勞工的資訊請求

在派遣情事中，派遣勞工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，包含工資在內之重要勞動條件資訊。例如，派遣業者與派遣勞工間之契約違反同工同酬原則，則派遣勞工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之重要勞動條件，而就此派遣勞工有權利向要派機構請求相關資訊。<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> 德國勞動派遣法第 11 條。

<sup>40</sup> 德國勞動派遣法第 12 條。

<sup>41</sup> 德國勞動派遣法第 13 條。

### (十七)參與權與共同決定權

1.派遣勞工在要派機構實行勞務期間仍屬於派遣業者企業的成員，派遣勞工在要派機構企業中監事會的勞工代表選舉，以及企業勞工組織權勞工代表的選舉，並非有被選舉權的。派遣勞工是有權利查詢勞工代表會的服務時間，並有權參與在企業中的經營會議與青年會議。企業組織法第 81 條、82 條第一項以及第 84 條至 86 條也適用於在要派機構企業中實行勞務的派遣勞工；

2.在接受派遣勞工提供勞務給付前，要派機構企業的企業勞工委員會需依據企業組織法第 99 條應有所參與，即為要派機構企業處之企業勞工委員會對此亦有共同決定權。因此，要派機構應像企業勞工委員會提出關於與派遣所為的契約做書面說明；

3.要派機構負有義務立即向企業勞工委員會公佈派遣業者許可失效的日期。<sup>42</sup>

### (十八)不具准許的外國派遣勞工

派遣業者未經准許將非擁有依居留法第 4 條第 3 項要求的必要居留證明、居留許可或容許賦予職業許可行使正當性之外國人；或將非擁有社會法典第 3 部第 284 條第 1 項所規定應許可之外國人，派遣至第三人處（要派機構），將被處以三年以下之自由刑或罰金。若為特別嚴重之情節，通常特別嚴重之情節為涉及營利性自利行為或重大自利行為，則以六個月至五年的自由刑。<sup>43</sup>

### (十九)不具准許的外國勞工受派

要派機構接受非擁有依據居留法第 4 條第 3 項要求的必要居留證明、居留許可或容許是賦予職業許可行使之正當性的外國人，而使得勞動派遣關係的勞動

---

<sup>42</sup> 德國勞動派遣法第 14 條。

<sup>43</sup> 德國勞動派遣法第 15 條。

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平均時，此將被處以三年以下的自由刑或罰金。若為特別嚴重之情節，通常特別嚴重之情節為涉及營利性自利行為或重大自利行為，則以六個月至五年的自由刑。若要派機構有下列情形之一，則處以一年以下自由刑或罰金。若行為涉及至重大之自利行為，則行罰為處三年以下之自由刑或罰金：

1. 要派機構實際上同時擁有超過 5 名外國人，而此些外國人非擁有依據居留法第 4 條第 3 項要求的必要居留證明、居留許可或容許是賦予職業許可行使之正當性，或非擁有社會法典第 3 部第 284 條第 1 項所規定之許可；

2. 要派機構不斷地故意重複第 166 條第 1 項第 2 款規定之違法行為。<sup>44</sup>

勞動派遣法規範由此幾項中可察覺，聯邦政府在限制勞動派遣部分的同時也讓其逐步發展，另也規範派遣業者須定時依據發展現況提供數據報告，另一方面運用團體協約的方式，讓工會、派遣業機構能與派遣勞工建立密切關係，以防止要派企業侵害勞工權益。即便勞工權益受到要派機構或派遣業者侵害，該派遣勞工也有行使請求權之能力，不論此方式能否為勞工爭取自身權益，都具有一定程度規範派遣機構與要派機構行為。雖派遣勞動中派遣業者、派遣勞工與要派企業為相互運作、監督而形成的三方產業模式，工會與政府於規範中有其明確職責，不僅表示派遣業者需時刻呈遞資料，也必須承擔在該勞工未受派遣時必須給付的薪資，並也在其中表明派遣業者在營運派遣業時，則需有負擔一般性雇主責任與相關風險，此方式可限制派遣業者能無需顧忌的大肆進行營運派遣機構，確保降低空頭派遣機構的濫用，而派遣業者申請營運方面，也賦予要派機構雇用派遣勞工時可對該派遣機構的許可時間與現況進行審查，作為確保與監督之作用，以避免損及要派機構與派遣勞工之權益。

---

<sup>44</sup> 德國勞動派遣法第 15 條之 1 項。

對要派機構之限制，使規範派遣勞工與要派機構簽訂契約時，標明項目需明確外，也需在其契約中提及若要派機構因自身問題而導致損及勞工權益時，派遣勞工則有相應之請求權益，以防止要派企業行使違法行為，而要派企業中組成的勞工組織團體，則可於內部監督要派企業雇用派遣勞工時是否有損及勞工權益之行為。派遣勞動法制訂，讓德國勞動市場中派遣業的發展給予了規則，雖然德國逐漸放寬對派遣業的限制，以逐漸浮現缺點與違法事件，導致每年德國內部典型勞工仍依舊有反對聲響，但不能完全否定的是勞動派遣的發展，對德國經濟的提升以及失業率的下降，有著相當的貢獻。

### 第三節 合法外籍勞工派遣影響

德國外籍勞工的發展，於 1685 年普魯士大公招募大量法國胡諾教派徒，於該大公國工作為先例。19 世紀中期資本主義的發展，機器的廣泛運用、工業革命的衝擊、勞動生產率的提升、重工業的發展讓德意志帝國由原先的農業國家逐漸轉變為先進工業國家，<sup>45</sup>但 19 世紀 80 至 90 年代時大量德意志帝國人口遷移到歐洲與美洲地區的情況，讓當時工業發展迅速的德意志帝國面臨勞力短缺的問題。為彌補種工業區所需之勞力，德意志帝國將東、西普魯士邦、波森邦等之農業區進行人口遷移，將大量人口移向工業較高之地區，而原先農業區所需勞力則由俄國、波瀾等中東歐國家進行季節性適量引進，為當時過度性之外籍勞工政策。隨著德意志帝國工業化的進步，軍火、礦產、鋼鐵所需勞力的增加，延長了季節性外籍勞工駐留德國時間，讓其逐漸轉型為移民性勞工。

19 世紀至 20 世紀間，因德國與中東歐國家戰爭原因所形成的緊張局勢，以及德國對波蘭的侵略，讓德國境內波蘭籍外籍勞工備受歧視，加上民族主義中形成自我防衛意識提高的趨使下，1885 年德意志帝國大量遣返境內波蘭籍的移民

---

<sup>45</sup> 吳友法，《二十世紀德國史》，(台北，志一，1995)，頁 2-15。

勞工，並封閉波蘭邊境。<sup>46</sup>由於遣散外籍勞工所造成大量勞力的流失，在國家安全與經濟效益的考量下，德意志帝國於 1890 年解除對波蘭籍外籍勞工的禁令，並實行有限制性開放於單身與過度性的波蘭籍勞工移入。

二次大戰時，德國在戰爭期間其佔領地區所引進的戰俘與勞工，在戰爭結束後這些所謂的「強迫性勞工」都盡可能的返回祖國，德國境內大量勞動力的流失，加上二次世界大戰後返回德國之士兵遠不及離開德國的外籍勞工人數，即便將東南歐、中東歐、匈牙利等國家因戰時受納粹黨因素而逃離德國之德裔人口，再德國基本法保障<sup>47</sup>而遷返德國之人口，也只能適時的填補因返國之外籍勞工損失的大量勞動力。在戰後數年普遍出現勞力短缺的情況下，德國為提升社會經濟與發展工業，政府於 1954 年立法正式引進外籍勞工，1955 年聯邦政府與工會達成協議與義大利簽署《德義勞工流動協約》(Deutsch-italienische Anwerbeabkommen)，德國所需之勞動力由義大利所引進外籍勞工補充。<sup>48</sup>另一方面，1961 年 8 月 31 日由於柏林之界的劃定以及圍牆的建立，東德的勞工受限制無法到西德，中東歐難民潮也就此停止，這對德國企業正處於快速擴張情況下對勞動力的需求更為迫切，境內紛紛開始主張需擴大引進外籍勞工地區，因此德國於 1960 年至 1968 年與西班牙、希臘、土耳其、摩洛哥、葡萄牙、突尼西亞與南斯拉夫等 8 個國家締結引進外籍勞工契約，聯邦就業總署(Bundeagentur Für Arbeit簡稱BFA)於各國首都設立駐外辦事處(Auslandsdienststelle)<sup>49</sup>，此辦事處負責外籍勞工測驗、選擇職業技能、篩檢、審查犯罪紀錄與身體檢查等事由，需要外籍勞工之雇主則需向

---

<sup>46</sup> Peter J. Katzenstein, *Policy and Politics in West Germany-The Growth of a Semisovereign state*, (Temple University Press, 1987), pp. 211-212.

<sup>47</sup> 德國《基本法》中第 116 條規定：1.除法律另有規定外，基本法中所稱之德國人民係指具有德國國籍之人，或於 1973 年 12 月 31 日後以難民、被放逐者而具有德國血統之資格；或其配偶獲後裔之資格准許進入德國領土之人。2.為前德國國民，1933 年 1 月 30 日至 1945 年 5 月 8 日期間，因政治、種族、宗教等理由，被其剝奪國籍者及其後裔，得以申請恢復其國籍，此相關類型人士如於 1945 年 5 月 8 日後在德國設有住所並未表示其相反意見者，視未喪失其國籍。

<sup>48</sup> 游茜荻，《德國外籍勞工問題之研究》(嘉義：南華大學歐洲研究所碩士論文，2004)。頁 7-8。

<sup>49</sup> 陳育俊譯，《德國聯邦就業總署簡介》，(台北：行政院勞委會編印，1992)。

BFA申請與付費。該辦事處的好處為確保其招募之員工能力能有一定水準，並降低了雇主勞動成本的支出；政府方面具備較容易對引進外籍勞工的適當分配與控制勞動市場的能力。德國為工業需求發展透過各項鼓勵措施，大量招募技術與非技術勞工。1955年時德國外籍勞動人數仍未達30萬，1970年時人數迅速增加至約300萬名，1980年達近500萬名，1990年德國外籍人口數將近700萬，迅速膨脹的外籍人口已占其德國薪資所得約12%。<sup>50</sup>即便這些外籍勞工主要從事流水線生產、垃圾處理、餐飲服務、勞力密集型等產業，仍為德國經濟的發展有著相當的貢獻。

### (一)德國對外籍勞工政策

二戰後德國內部勞力嚴重匱乏，50年至70年代時與義大利、土耳其、前南斯拉夫等國家引進200多萬外籍勞工，大量外籍勞工與移民家庭成員的移入，造成德國境內人口的持續膨脹，另一方面70年代初石油危機所造成的經濟低靡，失業率不斷的攀升，德國勞動市場出現供過於求的現象，德國政府並逐漸限制外籍勞工的移入。1990年東西德統一後德國失業人數劇增，更使得德國對外籍勞工移入限制更為嚴格；但隨著經濟結構的調整與勞動市場的改變，德國政府對外籍勞工逐漸採取較為靈活的政策。

---

<sup>50</sup> The Federal ministry of the interior, *Survey of the policy and Law Concerning foreigners in the Federal Republic of Germany*, (Bonn: The Federal Ministry of Interior, 1998), p. 19.

表 3：1973 至 2000 德國全國人口數與外籍人口數

時間	全國人口數 (千人)	外籍人口數 (千人)	占全國人數百分比
西德地區 (統一前)			
1973.09.30	62090.1	3966.2	6.4
1974.09.30	62048.1	4127.4	6.7
1975.09.30	61746.0	4089.6	6.6
1976.09.30	61489.6	3948.2	6.4
1977.09.30	61389.0	3948.3	6.4
1978.09.30	61331.9	3981.1	6.5
1979.09.30	61402.2	4142.8	6.7
1980.09.30	61653.1	4453.3	7.2
1981.09.30	61719.2	4629.7	7.5
1982.09.30	61604.1	4666.9	7.6
1983.09.30	61370.8	4534.9	7.4
1984.09.30	61089.1	4363.6	7.1
1985.12.31	61020.5	4378.9	7.2
1986.12.31	61140.5	4512.7	7.4
1987.12.31	61238.1	4240.5	6.9
1988.12.31	61715.1	4489.1	7.3
1989.12.31	62679.0	4845.9	7.7
1990.12.31	63725.7	5342.5	8.4
德國			
1991.12.31	80274.6	5882.3	7.3
1992.12.31	80974.6	6495.8	8.0
1993.12.31	81338.1	6878.1	8.5
1994.12.31	81409.5	6990.5	8.6
1995.12.31	81817.5	7173.9	8.8
1996.12.31	82012.2	7314.0	8.9
1997.12.31	82057.0	7365.8	9.0
1998.12.31	82128.5	7320.5	8.8
1999.12.31	82178.2	7344.2	8.8
2000.12.31	82007.7	7297.8	8.7

資料來源：德國聯邦統計部，<[www.bundesauslaenderbeauftragte.de](http://www.bundesauslaenderbeauftragte.de)>。

## 1.輸入外籍勞工之原則

「德國社會法典III」(Das Sozialgesetzbuch簡稱SGB)對輸入外籍勞工的原則有著明確的規定，確保德國人與有同等于德國人就業權利之外國人有優先的就業機會，防止外籍勞工的輸入對勞動市場，特別是對就業結構、區域與行業產生不良影響；雇主方面須優先聘用德國人及具有同等就業權利之外國人；如果德國人或法律上與德國人具有同等就業權利的外國人不能從事該工作，且雇主在固定期限內確實未能於國內僱得合適人員，則可輸入外籍勞工；對於經過勞動局提供的培訓後，德國人及與其有同等就業權利之外國人可以從事的工作，則應提供給上述人等；並嚴禁非法移民。<sup>51</sup>

## 2.具體措施的運作

雇主須向就業勞動局進行相關人員需求登記，僱用的外籍勞工需按照雇用合約將直接受雇於雇主，並不得隨意更換，該合約則須受德國有關勞動法律、法規約束。且薪資待遇不得低於德國同等相關產業或職位，外籍勞工雇用合約期間結束後必須返回原居留地，若發現雇主違反勞動法或勞工政策被檢舉，經查証屬實，雇主將須接受懲罰，並取消雇用外籍勞工之資格。<sup>52</sup>

## 3.許可工作之類型

(1)依據《就業促進法》與《外籍勞工工作許可發放條例》，外國人需持有由德國勞動局給予的工作許可證才可於德國工作，但若為歐洲聯盟成員國之公民，擁有無期限居留准許或居留權力之外國人，以及依據國家間協議、相關法律規定外國人允許在德國工作，則不需辦理工作許可。另外，若為外國投資的企業法人，包括子公司、獨立或非獨立辦事機構負責人等，亦不需辦理工作許可。

<sup>51</sup> Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) -Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594), [http://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_3/](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/).

<sup>52</sup> 詳閱德國新移民法(AufenthG)。



(2)工作許可證明需於就業前申請取得，雇主在申請雇用外籍勞工與該勞工商談雇用合約中，須明確標明薪資、工作時間、工作條件、環境等相關項目，其待遇條件不可低於同等條件之德國人。

(3)工作許可在期限間，企業、職業、行業或區域等方面可附帶限制條件，一般一年延長一次，五年後則可申請獲得工作權。

(4)原則上，外國人須先擁有合法之居留許可，才可申請工作許可。其實踐中，外籍勞工則為須先取得工作許可證明，才可申請獲得勞工簽證與居留許可。勞工簽證方面需向工作所在國，即德國領事館申請，領事館轉德國外國人事物管理局。後者可徵詢就業勞動局與工會協會意見後，決定是否允許或拒絕給予簽證之決定。<sup>53</sup>

#### 4.工作許可(Arbeitsberechtigung)

(1)工作許可發放條件為，擁有德國居留權利或居留許可、於德國合法就業時間達五年並履行社會保險義務或居留長達六年於德國，其間並未曾間斷；工作條件不低於同等條件之德國人，對於個別人群可做例外處理。

(2)若法律並未另行規定，則工作權利無期限、企業、區域或職業之限制。<sup>54</sup>

#### 5.例外法規

德國對外籍勞工的移入實施有著嚴格限制，但依據律法規定，聯邦勞動總署擁有權力以通過行政法規對外籍勞工工作許可的發放做例外事項處理。隨著就業結構不斷變化，針對 1973 年頒布的《停止招募外籍勞工條例》，德國聯邦政府制定了《停止招募外籍勞工的例外安排條例》，並多次修訂。<sup>55</sup>《例外安排條例》

<sup>53</sup> 德國新移民法(AufenthG)。

<sup>54</sup> 德國新移民法(AufenthG)。

<sup>55</sup> 陳育俊譯，行政院勞工委員會職業訓練局編，《德國聯邦就業總署簡介》(台北：行政院勞工委

於 1998 年 9 月頒布，並於 2002 年進行過修訂與補充。該條例與《外籍勞工工作許可發放條例》等相關之勞工法規均列為德國社會法典III《就業促進法》附件。

德國聯邦勞動總署可於《就業促進法》之原則基礎上酌情發放外籍勞工工作許可，其條例中詳細列出外籍勞工工作許可的發放條件，以及對於工作許可期限亦有明確限制。

**表 4：停止招募外籍勞工例外安排條例主要內容**

<b>有期限限制之外籍勞工工作許可例外安排</b>
1.受聘於德國公司境外企業之外籍員工如到德國總公司進行臨時性實習、培訓進修，或與德國企業有業務來往之外國人到德國企業臨時性實習、學習等，可獲得為期 1 至 1.5 年的工作許可。
2.符合特殊條件之廚師如應聘到德國相應特色餐廳工作，最多可獲得 3 年支工作許可。
3.專業人員、管理人員可根據國家間協定、工會間或公共機構間協議於德國企業或工會進行 2 年以培訓進修為目的之工作實習。
4.跨國公司派遣到該公司德國的公司或工廠工作的專業人員，最多可獲得為期 2 至 3 年的工作許可
5.應聘到德國學校教授本國語言之教師可獲最長 5 年的工作許可。
6.曾於德國工作過之外國人須在離境若干時間後方才可再次獲得工作許可，通常採用前次居留時間與離境時間相當的原則。一般情況下，在德國工作 2 年以上的外籍勞工，須在離境 3 年後方可再次申請工作許可。
<b>未明確限制工作許可期限的例外安排</b>
1.科技研發人員、有特殊技能之專業人員，從事有利於德國公共利益的職業，或根據 WTO 服務貿易自由化協定規定允許之職業未予明確限制。
2.在德國的外國企業從本國招聘的管理人員或專業人員；外國之藝術家、雜技演員與其輔助人員、攝影模特、時裝模特等工作許可的期限未予明確限制。
<b>特別例外安排</b>
1.德國勞動總署可依據國家間協定酌情發放《例外安排條例》中未明列的外籍勞工之工作許可。
2.聯邦政府各州的勞動局也可依據本地的公共利益或勞動力市場情況決定引進《例外安排條例》中未明列之外籍勞工。

資料來源：筆者整理

## (二)新移民法

自外國人逐步移入德國至 2000 年，其德國境內外籍人口數以達到約 700 萬，占德國全國人口數的 8.9%，隨著經濟結構的改變，以及德國出生率逐年負成長與人口老齡化加遽；逐漸對經濟和社會發展造成沉重負擔，也嚴重影響德國在國際市場的競爭力。而歐盟的東擴以及WTO服務貿易自由化，也為德國現行的勞工政策與勞力市場帶來衝擊。讓德國管轄有關外籍人口出入境的《外國人法》漸漸不適應社會和經濟發展的需要。使得對於修改外國人法、放寬移民限制，成為當務之急，2000 年實施的「綠卡計畫」(Green Card)的影響，以及德國工商業界的關注下，2002 年 3 月德國「移民法」分別取得德國聯邦議院和參議院討論通過，原預計於 2003 年 1 月 1 日生效，但因參議院在移民法通過的表決程式違憲，在憲法法庭的裁定下宣布該移民法的失效。<sup>56</sup>聯邦政府提交的《移民法》(草案)為根據德國經濟、科技、社會現狀以及各方利益下，對現行的《外國人法》做全面修改，對居留許可、工作移民、難民、移民離境義務、移民融入當地社會以及成立聯邦移民局等問題制定新的規定。放寬對於外國人工作、居留方面涉及僱用外籍勞工與引進、吸收德國勞動市場較為緊缺的專業外籍人才規定，同時對內強調國內勞動力能享有優先就業權。

### 1.德國移民法中對外籍勞工主要規範<sup>57</sup>

(1)將「外國人法」中關於外國人在德居留許可之種類規定簡化為兩種，即限期居留許可和無限期定居許可；

(2)實行累計積分法，依據申請者年齡、受教育程度等決定是否發予外國人居留准許與發給何種居留准許；

<sup>56</sup> 游茜荻，《德國外籍勞工問題之研究》(嘉義：南華大學歐洲研究所碩士論文，2004)，頁 98。

<sup>57</sup> 楊君仁，〈德國移民法制之變遷及其對我之借鏡〉，《法制論叢》，第 44 期，2009，頁 16-20。

(3)外國高級專業人才、高級管理人才，如“綠卡計畫”中的 IT 專業人才，來德國工作不受居留期限的限制，可直接取得定居許可；所有德國人才不足的領域都可招募外國人；

(4)外國留學生在完成大學學業後，即可申請在德工作許可與申請取得定居許可。留學生畢業後尋找工作的居留許可期限為 1 年；

(5)、德國境內各州可根據自身勞動力市場需要，從國外招募普通勞動力；

(6)、在德國投資或設立公司，以及從事自主職業的外國人可獲得 3 年居留許可，期限到期後，若能成功繼續所從事之事業，並能保障自身生活，即可獲得定居許可。

雖然德國對外籍勞工移入條件進行放寬，但相對於各項規定須滿足之條件，均做出嚴格之審理界定。《移民法》被認為是影響德國深遠的一部法典，「體現了德國人道主義責任和經濟發展的需要」。雖然《移民法》未能按時生效，但《移民法》標誌著德國承認自身是個移民國家。<sup>58</sup>2003 年雖未能實施，但經由聯邦政府進行多方協調與商議，《移民法》於 2005 年 1 月 1 日正式實行，取代以往的外國人法，規定有關外國人居留、申請政治庇護等問題，令一方面也正式承認德國需要移民。該法總共 15 章，而第 1 章（不含歐盟國之）外國人居留法 (Aufenthaltsgesetz) 為本部移民法之重心；德國居留法主要規定外國人入境和居留德國之條件、其家人依親、歸化和居留終止等範疇。

### (三)外籍移民對派遣勞動市場影響

外籍勞工的雇用，對德國戰後經濟復甦時勞動力不足的情況，可被視為一種應急方式。因此雇用政策不僅可適時地填補勞工不足的空缺，對於德國勞工不願

---

<sup>58</sup> 同註 55，頁 3。

接受的職務工作也可進行填補。因於社會結構中總有較為骯髒(dirty)、困難(difficult)、危險(dangerous)工作是需要有人去執行勞動的，此即為「3D勞動」，此危險性較高、骯髒、短期性、較無發展性的勞務，對於德國勞工而言為較不願從事或接受之工作，而外籍勞工的移入大多數皆被雇用從事這些職務，外籍勞工的出現便剛好形成一種自願性，或是不得不自願性地擔任此較低報酬之勞動；<sup>59</sup>另一方面，雖具有技術性質但仍有本國勞工不願就業而缺乏勞力的工作。例如：運輸、餐飲、營造與農業等，這些缺乏勞動力的空缺，外籍勞工也能適度地彌補其職務。另外，對於本地青年勞工不願就業，或失業後不願就業而形成高失業率之情況，德國仍歡迎外籍勞工的入境，就另一方面觀之，此大量使外籍勞工取代勞務之方式對於本地勞工不願就業的情況，多少帶著嚇阻的作用。

非技術性外籍勞工的移入適時填補非技術性的職務，而對本地勞工而言，非技術性職務為外籍勞工所佔據，則技術性高的工作便有較高機會屬於本地勞工，儘管仍有高技術性之外籍勞工移入，取代一部分本地勞工工作，但被取代工作之勞工能有較多機會獲得職務上的升遷。就雇用外籍勞工對市場環境而言，雇用外籍勞工不僅帶動社會發展之機動性，也可適時促進、改善本地勞工的工作效益、環境與生活狀況。但也有研究指出，若國家處於市場機能不足、工資彈性不高的情況時，外籍勞工的移入將可能形成工資的降低，導致減少移入國國家的所得，另外大量外籍勞工的使用，可能使國家經濟體之結構朝著不被期望的方向發展。但以另一角度觀之，統計數字對於此項理論是否正確是較為困難的，但可以正確顯示的是，在過去歷年雇用外籍勞工的情況中，德國出口之競爭力，以及相關產業之結構確實是有著明確的改善。

社會中依舊仍會認為廉價性的外籍勞工移入會壓低本地勞工的待遇，但以理論上看，當社會經濟較為繁榮時，企業與工廠急需人力提供時，容易體現出外籍勞工所帶來的好處與價值。相反的，當社會經濟遲緩、低落時，失業率普遍提

---

<sup>59</sup> 同註 55，頁 17。

升，外籍勞工仍大量移入，這些外籍勞工便會成為被攻擊的對象。<sup>60</sup>當然外籍勞工的引進可能會造成降低本地勞工的待遇，但多數學者認為外籍勞工的移入對移入國的影響仍持樂觀態度，有學者研究過數國資料後，推斷移入國的平均工資若降低 1%，外籍勞工的移入必須達到移入國的 10% 才行。另一方面並非只有景氣良好時才能體現外籍勞工的益處，勞動市場景氣低落時雇用外勞；籍勞工的雇用仍為替他人創造就業機會的消費者，其實質益處仍會存在。相對的政府對於外籍勞工的福利支出便會有所提高，外籍勞工雖請領項目較少，工資較低；以短期外籍勞工而言，大多數較屬於青壯年層，醫療支出則會較低。長期外籍勞工而言，政府對於醫療方面的支出便會隨著年齡逐漸老化而增加消耗資源。<sup>61</sup>而外籍勞工的家庭子女隨著移入，政府便須提供其基礎教育、語言教育與輔導就業，政府其教育預算若無法隨著學生人數的增加而增加預算，便會產生教育低落或資源不足的情況。公共支出方面，政府也必須隨著移入者增加而增加支出，房屋、家庭津貼、協助融入社會、社會保險與職業訓練等。雖然政府須增加支出，相對的其稅收也增加，其德國稅收方面往往高於政府對外籍勞工的支出。

---

<sup>60</sup> Jose Alvarado/John Creedy, *Population Ageing, migration and Social Expenditure* (Cheltenham, UK: Edward Elgar, 1998), p. 47.

<sup>61</sup> 國家政策研究基金會，〈非典型雇用之探討—以勞動派遣為例〉，第 094-008 號，2005，《國政研究報告》[http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-008.htm#\\_ftnref8](http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-008.htm#_ftnref8)。

## 第肆章 勞動派遣發展現況與影響

歐盟對於非典型雇用方式的運行雖發展已久，但因各會員國民情、需求不同，故對派遣勞動之運作方式和規範係以各國為主，歐盟則建構相關框架基準。鑒於暫時性機構於歐盟國家內快速發展，執委會於 1982 年公佈有關暫時性勞動草案，各會員國方積極規範派遣機構與保護派遣勞工權益，依據國際臨時工作企業聯盟(International Confederation of Temporary Work Businesses)於 2000 年調查，歐盟會員國內約有 650 萬名勞工從事派遣工作，其中以業務量較多之國家則有德國、英國、法國與荷蘭為最。<sup>1</sup>

### 第一節 歐盟對派遣勞動之規範

勞動派遣雖為現今勞動市場帶來新的雇用模式，但它的出現與擴張卻讓現今勞動市場形成「雙層勞動力」(two-tier workforce)，與典型雇用模式的勞工相比，派遣勞動雇用模式則易讓人聯想為「可拋棄式勞工」(disposable workers)，當派遣勞工與雇用單位間產生爭議時，由於派遣勞工非雇用單位之勞工，雇用方往往拒絕承擔勞動使用者的義務；而派遣單位雖為派遣勞工真正僱用者，但因並非相關爭議的直接當事者，面臨此相關問題時，派遣單位的行為大多傾向於推脫責任。<sup>2</sup>因此，派遣勞動最大的問題為如何保障派遣勞動者的權益。於國際化學、礦業、能源與其他工會聯合會 2004 年對全球性派遣勞動進行調查，結果顯示，現今派遣勞動正快速發展，而多數國家，並未制訂完善的法令與規範，進而容易形成企業雇用派遣勞工而未承擔雇用義務，造成派遣勞工就業條件惡化、工會組織難以保護、派遣勞工容易失去工作、典型勞工對派遣勞工的敵視與歧視。此類問題不僅損害典型勞工與派遣勞工權益，也造成勞動市場混亂。國際工會組織針

<sup>1</sup> 周靜宜，《加強人力派遣資源關係—要派公司與派遣公司觀點》(高雄：中山人力資源管理研究所碩士論文，2007)，頁 12。

<sup>2</sup> 岳洛紀，〈勞務派遣：勞工權益保障的危機〉，《二十一世紀雙月刊》，第 106 期，2008，頁 25。

對此項狀況，提出(Job Not for Sale)<sup>3</sup>的口號，並呼籲有發展派遣勞動之國家，能盡快針對國內勞動派遣的發展，制訂相關法規以保障派遣勞動的權益。<sup>4</sup>

1990 年初期對於上述勞動型態，大多數歐洲國家均採用以設立條件方式，允許派遣機構從事營運行為，只有少數國家禁止派遣勞動，例如：西班牙、希臘與義大利。歐體理事會於 1985 年提出「有關經由派遣機構的派遣勞動與定期勞動契約」建議草案(Empfehlungsentwurf ueber Arbeitnehmerueberlassung durch Verleihunternehmen und ueber befristete Arbeitsvertraege)中表示歐體各國若發展派遣勞動，應採取法國模式的立法，即必須具備特定、合法的理由為限<sup>5</sup>；依據學者楊通軒的看法，歐體對當時各國派遣勞動的發展策略，鼓勵提出有條件的限制，並認為不宜立法禁止派遣勞動。對此，德國聯邦政府於 1990 年 6 月 29 日向歐體執委會提出有關「非典勞動型態」指令三項建議案中重申，營利性之派遣勞動若需跨越國境行使勞務時，需先獲得該派遣機構與要派機構所在國的主管機關許可才獲准前往，此即前述所提及關於「許可證」申請之問題。許可證申請為多數國家所支持實行的，但各國在許可證發放之條件方面並不盡相同，例如葡萄牙要求派遣機構必須提供證明該派遣機構之可靠性，以及提供最低工資的 150 倍的保證（擔保）金額，作為確保派遣勞工的薪資與派遣機構所應負擔之費用（尤其作為社會保險費用）；或如禁止建築業的使用、派遣最長期間限制、社會安全保障與平等待遇原則的適用、派遣勞工與派遣機構員工代表會間之關係等；而為確保派遣勞工在三角關係中的權益保障，對於違反特定勞動派遣法規者，德國與法國即施以刑罰或行政罰之處分。<sup>6</sup>歐盟對勞動派遣之見解乃依據歐盟條約第四十九條<sup>7</sup>規定，即為取得他方相對之報酬而由一方所提供，且其非為條約中所指之

<sup>3</sup> 國際工會組織指出，雇主無權把直接雇用勞工的工作賣出去，於是提出(Job Not for Sale)即「工作不是用來出售」。

<sup>4</sup> 楊通軒，〈歐洲聯盟勞動法制之研究—兼論德國知勞動派遣法制〉，《中原財經法學》，2003，頁 5-6。

<sup>5</sup> AB1. EGC Nr. 176 v. 4.7.1983.

<sup>6</sup> 參閱德國勞動派遣法自第 15 條以下。

<sup>7</sup> 在此所指為歐盟條約新法第四十九條，舊法第六十條。



資本、貨物、遷徙之自由所包括。歐盟認為，依據條約中勞務自由的基本原則，不僅應禁止對勞動派遣的任何形式之歧視，對於有妨礙、降低其興趣、禁止等有關掃除任何可能對於來自他國提供勞務之人之行爲，唯有爲維護大眾利益之強制理由時，才可對勞務自由加以限制。<sup>8</sup>由此得知，歐盟將勞動派遣視爲勞動市場中的一種勞動模式，本於勞動自由的基本精神，而不對勞動派遣進行任何有關於禁止運作之規範或行動，而是基於此框架下鼓勵各國立法規範派遣勞動之發展。此外，派遣勞動於各國而言雖對傳統典型勞工造成衝擊，但於勞動市場、失業率、企業發展方面仍有相當之助益，大眾現今所得利益較大於損失。然而EU並非往後即放任各國發展，雖有條約禁止對派遣勞動有任何歧視之行爲，但非能完全禁止；對傳統典型勞工勞動市場而言，工會認爲若無相應之法規，所造成之衝擊將難以收拾，EU則主張各會員國在發展勞動派遣，在發展同時就必須制定相應之規範，以避免過度衝擊勞動市場，造成大眾利益損失。

2008年歐盟制訂「勞動派遣工作指令」，此指令爲均衡勞動派遣的運用與就業安全，確立平等待遇原則於要派機構雇用之勞工與對其爲勞務給付的派遣勞工之適用。<sup>9</sup>此指令適用於派遣勞工之基本勞動條件與要派事務業者，例如：行使勞務時間、假期、加班、國定假日、薪資等，由法規、行政命令、團體協約與其他具拘束力之法令規範等；爲促進勞動市場流動性，讓其派遣勞動者能較有機會獲得穩定之工作，規定要派事業若有相關職缺時應通知派遣勞工，使其與其他勞工有同等機會獲得該不定期之工作，此項資訊應在派遣勞工於要派機構內行使勞

<sup>8</sup> 楊通軒，〈歐洲聯盟派遣勞動法制之研究—兼論德國之派遣勞動法制〉，《中原財經法學》，2003，頁8。

<sup>9</sup> 平等對待三項例外情形：一、派遣勞工若與其雇主為不定期勞動契約，且在轉換要派事業之空檔仍受領報酬者，則會員國得可與社會夥伴諮詢後，為平等待遇之例外規定，但限只於薪資部分；二、會員國得在與社會夥伴諮詢且規範適用條件後，授權於社會夥伴締結團體協約，對派遣勞工之勞動條件作不同於平等對待原則的規範。不過對整體團體協約內容而言仍應以對派遣勞工提供保護；三、在提供對派遣勞工適當保護之前提下，若會員國欠缺法律制度使團體協約適用於各種情形，亦無法律規定或任何實務上之行動，可使團體協約內容適用於特定產業或地區之全部類似事業，則該會員國得與全國性社會夥伴諮詢後，並以與社會夥伴的協議為基礎，對於派遣勞工的基本勞動條件，另為異於平等待遇原則之不利益安排，此種安排得包括對於平等待遇原則規定適用的門檻。

務時擇適當地點公佈。另外，該指令要求派遣勞工職業訓練與設施提供上，若無差別待遇之正當理由，應與一般勞工相同對待。歐盟以非歧視性平等待遇原則對派遣勞動進行規範，各會員國制定派遣勞動法時也以此為核心，例如：德國勞動派遣法規範要派業者義務，確保派遣勞工於該單位行使勞務時，其環境、薪資、假期、福利設施等與一般勞工相同。英國制訂之派遣勞動規則時，其核心為禁止無正當理由對派遣勞工進行差別待遇；賦予勞工解釋不利益差別待遇之理由；<sup>10</sup>禁止資方因勞工主張、支持平等待遇時進行加害、解雇等行為，並規範救濟方式與管道。<sup>11</sup>

表 5：2007 年歐盟各會員國派遣人數

國家	派遣勞工人數	2004~2007 人數增長	2006 勞動派遣比例	行業收益(百萬歐元)
德國	614,000	53.6%	1.6%	15,000
丹麥	20,600	-12.4%	1.3%	1,038
法國	637,900	11.9%	2.2%	21,700
匈牙利	55,000	4.4%	n.a	n.a
義大利	594,744	48.0%	0.3%	6,290
荷蘭	233,000	48.4%	3.0%	11,300
英國	1,196,000	8.7%	0.5%	35,700

資料來源：Temporary agency work and collective bargaining In the EU, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009, table 1.

派遣勞動於勞動市場之發展迅速，配合各會員國國內法令之規範，至今運用派遣勞工的單位已非限於私人企業與工廠，公家機關內運用派遣勞工於適當職位，於現今歐盟各會員國內已屬常態。政府派遣勞工運用上，以基層行政人員為最多，但占派遣勞動人數最多之行業仍屬製造業與建築業，由於公家機關近幾年才開始運用派遣勞工，雖所占人數並不多，但為現今增長人數最為迅速。勞動派遣雖於歐盟已有相當的發展時間，歐盟雖有派遣勞動之相關指令以及各會員國內

<sup>10</sup> 不利益差別待遇理由，指於勞動契約或以通過契約所展開支勞動關係上不利行為，例如年齡、性別、宗教、種族、性取向、身心殘障等歧視。

<sup>11</sup> 劉政彥，〈如何建構彈性與安全之勞動派遣法制〉，《台灣勞工季刊》，第 33 期，2013，頁 91。

制定律法予以規範，但各國對於勞動派遣法制的設計，多少存有影響勞工權益保障之不確定感。但無法否認，勞動派遣的發展確實促進勞動市場效能以及遏止失業率提升，促使各國不斷建構勞動派遣就業安全與強化勞動條件政策，進而使派遣勞動急速成長。另一方面，雇主團體與國際私人就業服務機構每年均聯合向歐盟要求持續鬆綁派遣勞動法制，因此自 1995 年歐盟執委會展開諮詢起，密集協商至 2007 年勞動派遣法草案取得共識，於 2008 年 11 月 19 日歐洲議會通過 2008/104/EC 勞動派遣指令(Temporary Agency Work)，並確立「保障派遣勞工享有平等待遇」與「對於勞動派遣服務之使用建立適當架構」等兩項目標。由上述得知，歐盟對勞動派遣發展的作法，非完全禁止，也非完全任由發展，而是以建構框架作為指引，對於會員國內是否禁止、立法與不立法則由各會員國依據國內法律文化與基本價值自行決定；而各會員國雖對勞動派遣有不同認知，但仍著重政府機關對勞動派遣的監督、規範與資料傳遞。以德國為例：一個企業若要從事勞動派遣的業務，則須在政府授權許可內或符合同意條件下才可從事派遣業務，並為了確保具有誠意的企業組織於勞動市場運行，以及政府能有效的掌握派遣市場的運作情況，規範許可得於一定條件下停止效力或予以回收，並要求須經常性地回傳資料於公權力機關，例如派遣名單與特定之統計數字等。歐盟指令指引出發展勞動派遣會員國之目的，無論立法與不立法，其目標以不影響勞動市場之情況下促進發展，並改善派遣勞工衛生及安全，以達到與典型勞工平等待遇之職場環境。

表 6：歐盟與德國派遣勞動法制比較表

國家 項目	德國	歐盟
勞動派遣之概念	派遣業者將派遣勞工之勞務給付營業性地轉讓給第三人(要派機構)。	派遣僱用企業或派遣機構與勞工的暫時僱用關係，勞工被該企業指派去為另一個事業單位工作，並在該事業單位控制下提供勞務。
要派與派遣事業單位之義務	派遣勞工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。	各會員國為確保要派機構在使用派遣勞工期間負擔工作中安全、衛生及健康之責任，應採取必要的步驟。
通知或告知事項	擁有少於50 位勞工的雇主，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。	各會員國為確保事業單位在使用派遣勞工前，告知其所面對的各種風險，包括國家法律規定的特定職業資格、技能、必要的特殊醫療監控與該工作可能會增加的特定風險，應採取必要之步驟。
產業類型的限制	在建築業中，對於通常性由一般勞工所執行的工作，不允許營業性勞動力轉讓。但有例外。	無相關規定
資訊之提供	在派遣情事中，派遣勞工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。	要派事業必須提供適當的使用派遣勞工資料給其團體的勞工代表。
參與權、共同決定權與集體勞動權	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，派遣勞工在要派機構企業中監事會的勞工代表選舉及在要派機構企業中企業組織權勞工代表的選舉，並無被選舉權。	無相關規定
派遣勞工之職業安全、健康與訓練	要派機構應使派遣勞工了解關於特殊醫療監督的必要性及使其了解工作位置上可能之特殊危險。	確保勞工在考量資格與經驗下，接受適合工作特性的足夠訓練，應採取必要措施；並有權禁止派遣勞工從事危害安全或健康的工作，若不禁，則應採必要措施，以確保派遣勞工能獲得適當的醫療監控。

資料來源：作者整理

## 一、歐盟非典型勞工安全衛生指令

歐盟有關非典型勞動規範對勞工安全衛生指令一可分兩項階段來檢視，第一階段為歐洲經濟共同體(European Economic Community)時期的兩項指令：

(一)發布於 1989 年 6 月 12 日的「導入鼓勵勞工安全衛生措施指令」(Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work)，該項指令又稱「安全衛生架構指令」(Framework Directive)；

(二)發布於 1991 年 6 月 25 日「補充鼓勵改善定期契約工或派遣勞工職業安全衛生措施指令」(Supplementing the Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health at Work of Workers with a Fixed-duration Employment Relationship or a Temporary Employment Relationship)；

而第二階段則為 1993 年歐洲聯盟正式成立後，對於非典型勞動的安全衛生制訂的三項相關指令：

(一)發布於 1997 年 12 月 15 日的「部分工時工作架構協議指令」(Concerning the Framework Agreement on Part-time Work)；

(二)發布於 1999 年 6 月 28 日的「定期契約工時工作協議架構指令」(Concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work)；

部分工時工作架構協議與定期工時工作架構協議兩項指令，特殊處是由「歐洲工會聯合會」(European Trade Union Confederation)與「歐洲產業與雇主協會聯合會」(Union of Industrial and Employers Confederation of Europe)，由勞方與資方代表依據「馬斯垂克社會協議」(Maastricht Social Agreement)中延伸社會夥伴角

色，以團體協約的形式與能以如同指令般的實行方式下進行簽訂。<sup>12</sup>

(三)2008 年 11 月 19 日的「派遣工作指令」(Temporary Agency Work)；

以下將先針對歐洲經濟共同體非典型勞動的安全衛生的指令，依序進行說明並分析。

(一)「安全衛生架構指令」為 1989 年由歐洲經濟共同體所通過第一項有關職業安全衛生的指令，此項指令目的為希望歐體各會員國能相互透過諮詢、諮商、訓練、勞工代表參與等方式，使勞工於行使勞務時能預防或降低職業傷害與疾病、提升職場安全、提高衛生水準等，藉由指令內的規範提升歐體勞動市場，<sup>13</sup>此項指令之內容可分為四項重點：

- 1.以保障勞工健康並預防職業災害與疾病前提下，排除可能於工作環境中產生物理性傷害、危害與組織壓力等；
- 2.以各會員國相異背景之前提下，鼓勵各會員國以採用適合自身國家勞動市場之方式，執行安全衛生政策；
- 3.安全衛生政策採用風險評估之方式；
- 4.堅持勞工代表、勞工參與之精神；

(二)「補充鼓勵改善定期契約工或派遣勞工職業安全衛生措施指令」，此項指令的特殊處為最初制訂「安全衛生架構指令」時，並非是專為保護非典型勞動的指令，而為一般性對勞動市場安全衛生的規範，1991 年歐體以「安全衛生架構指令」為前提，再通過「補充鼓勵改善定期契約工或派遣勞工職業安全衛生措施指

<sup>12</sup> Council Directive, “concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP” Official Journal of the European Communities L, Vol.175, No.43, 1999.

<sup>13</sup> Council Directive, “Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work”, Official Journal L 183/31989L0391.

令」，並以此項法規作為「安全衛生架構指令」的補充規範，要求各會員國以保護非典型勞工的職業安全衛生為主要目的下，將此兩項指令轉換為國內法。而此項指令的適用範圍為定期契約僱用與派遣勞動。<sup>14</sup>

此項指令目的為確保僱用定期契約勞工與派遣勞工之單位，行使勞務之職位待遇與場所環境能等同一般勞工，包含工作設備、個人防護設備、使用顯示器之工作、處理有背部傷害風險之重物、暫時或移動工作地點、農漁業等，特別是個人防護設備的取得，不得有待遇之差別。<sup>15</sup>而此項指令對於非典型勞動的保護有其六項重點：

- 1.各會員國有義務對國內僱用非典型勞工採取必要措施，在確保職場單位僱用定期契約勞工與派遣勞工之前，必須告之僱用非典型勞工所可能面對的各項風險，尤其為國家法律規範之職業特定資格、技能、特殊醫療監控等，以及行使勞務中可能出現的特定風險，必須清楚說明告知；
- 2.各會員國應採取必要職業訓練措施，以確保國內每位勞工在考量資格與經驗下，接受適合其工作特性的足夠訓練；
- 3.各會員國有權力禁止國內定期契約勞工與派遣勞工從事非法之工作，特別是欠缺該國家法律規定必須有的特定醫療監控，並會危及此勞工安全或健康之職務時。若會員國不使用此項權力，則應另採取必要措施，以確保此勞工在從事該國家法律規定必須有特定醫療監控的工作時，能獲得適當之醫療監控，並且此監控時間應延長至勞工的僱用關係終止之後；

---

<sup>14</sup> 「安全衛生架構指令」，係一般性的安全衛生規範並未特別顧及非典型勞工的特殊工作狀況與環境。因此，歐盟於1991年通過「非典型勞工安全衛生指令」以作為補充規定。此項補充為歐盟要求各會員國將「安全衛生架構指令」與「非典型勞工安全衛生指令」均轉換成國內法，以保護非典型勞工的安全衛生。

<sup>15</sup> Council Directive, “supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed- duration employment relationship or a temporary employment relationship”, Official Journal L 206/31991L0383.

4.應確保要派機構在派遣機構提供勞工之前，有義務向派遣機構說明此些勞工未來工作前所需的職業資格與特性，而派遣機構有義務將要派機構所提供之所有資訊，向相關行使勞務之勞工告知。另外，各會員國必須規定，要派機構提供、告知派遣機構之所有事項，應訂定在要派契約中；

5.確保執行職業風險保護與預防活動的人員或部門，能獲知哪些為定期契約工與派遣勞工，使保護與預防活動的執行能夠涵蓋事業單位中的所有勞工；

6.應確保要派機構在雇用定期契約工或派遣勞工時，能負擔行使勞務中的安全、衛生、健康之責任。

歐盟時期的非典型職業安全衛生指令，目的與歐體時期著重於責任的分工、確認，勞工的參與權利、訓練，職場安全等較為不同，歐盟對此項指令的方向，轉由著重在提昇非典型勞工在職場與典型勞工平等的待遇，並確保非歧視原則適用於所有非典型勞工，同時在肯定非典型勞動能為勞動市場帶來創造工作與發展彈性工作型態的觀點考量下，建構一項適合非典型勞動工作的使用。有關歐盟成立後的非典型職業安全衛生指令，茲說明如下。

(一)「部分工時工作架構協議指令<sup>16</sup>」：

此指令於第一條規範中已清楚說明，其目的為排除職場中對部分工時勞工的歧視，以及改進部分工時工作的平等；並在其自願基礎上發展、促進部分工時工作，以兼顧雇主與勞工需求之方式，達到彈性工作時間的安排。其適用範圍則於此架構協議指令中之第二條說明，適用於各會員國法律、團體協約或有效執行所界定中所有僱用契約或僱用關係之部分工時勞工。而在其餘規範中之條例，著重部分工時工作在受雇期間雇主必須有效執行待遇平等。

1.第四條第 1 項規範雇主在雇用部分工時工作勞工時，僱用條件方面，除非有合

---

<sup>16</sup> Council Directive 97/81/EC



理之客觀理由，否則不能僅因部分工時勞工之工作型態與全時勞工不同，而有不利之差別對待；

2.第五條第 2 項是，若勞工拒絕從全時工作轉換成部分工時工作，或從部分工時工作轉換為全時工作時，雇主不得作為終止僱用之理由；

3.第五條第 3 項第 a、b 款規範，若全時勞工要求轉換成部分工時工作，而事業單位中又有此機會，或部分工時勞工要求轉換成全時工作或增加工時，而事業單位中又有此機會之情況時，雇主可酌情考量。

## (二)「定期契約工作架構協議指令<sup>17</sup>」

1990 年時各會員國定期契約受雇者占全時受雇者比例逐年增加，以各行業與群組中定期契約工者，15 至 24 歲之青年與低學歷者較高度集中，約 40%；行業方面則為建築業與初級產業之比例較高，至於性別比例方面則無較明顯差異性。雖各會員國內定期契約工逐年增加，但在僱用比例上各會員國卻有差別，如英國、盧森堡、愛沙尼亞、愛爾蘭、馬爾他等僱用派遣比例較低，而葡萄牙與波蘭僱用派遣比例則占全體勞工的 20%，僱用比例較高之國家為西班牙占有全體勞工的 30%。<sup>18</sup>此項協議指令規範之目的為平衡定期契約工作帶來的彈性與定期契約工需要的保障，1991 年通過「非典型勞工安全衛生指令」，以鼓勵各會員國改善定期契約僱用與臨時僱用勞工的安全衛生。1999 年歐盟為採取進一步的改善，便另外再制定「定期契約工作架構協議指令」。依據研究顯示，雇主和受雇者僱用定期契約勞工都具有相當風險，原因為定期契約勞工於職場單位的進出率較高、工資平均較低、且相較於一般全時勞工對於接受職業訓練方面較少，若雇主企業長期依賴定期契約工作藉以節省成本而導致人力資源投資不足，將面臨到企業間競爭力不足而受損。另一方面，青年初入社會職場時可能因職業生涯的不

<sup>17</sup> Council Directive, 1999/70/EC.

<sup>18</sup> Commission of the European Communities, 2006/2.

穩定，導致降低消費傾向與生育率而影響總體經濟。儘管有證據顯示，臨時工中有三分之一的比例能在一年後於職場找到穩定的工作，但也有數據顯示，仍有臨時工於職場工作 6 至 8 年後，依舊留於原本職位的有 16%，甚至失業的佔有 20%。

「定期契約工作架構協議指令」實行目的是藉由確保非歧視原則之適用，進而改善定期契約工作的品質，並且建構一個防止各會員國內濫用定期契約或關係之架構。依據此指令的第二條第 1 項，其適用範圍於各會員國法律、團體協約、有效界定所有雇用關係的定期契約工。不過，依據此指令之第二條第 2 項 a、b 款說明，在各會員國諮商過所有社會夥伴後則須排除：

- 1.基本職業訓練關係與學徒計畫；
- 2.政府訓練、政府輔助之訓練、社會融入訓練與職業再訓練之特殊架構中簽訂的契約雇用關係；

「定期契約工作架構協議指令」之條例內容，所秉持的信念重點共有 4 項，其目的仍以非歧視與平等待遇為原則為實行方向：

- 1.非歧視性原則：依據第四條第 1 項規定，僱用條件方面除非有合理、客觀之理由，不能僅因該勞工之契約或關係為定期契約，而與「可類比永久勞工」（典型契約關係）有不利之差別對待；
- 2.防止濫用之措施：為有效防止使用連續定期僱用契約，會員國必須根據國內法律、團體協約或勞動契約有效執行措施；在與社會伙伴諮商後，可以考慮依據特定部門、勞工類別以採取下列措施：(1)以客觀理由合理化此類契約或關係的更新；(2)連續簽訂定期契約的期間極限；(3)依據指令第 5 條第一項更新此類契約或關係的次數。此外，第 5 條第 2 項規範各會員國可再與社會伙伴諮商後，決定定期契約於何種情況下被視為「連續」或為「不定期」；

3.雇用諮詢與機會：指令協議第 6 條第 1 項規定，若事業單位有永久職位出缺時，雇主有義務通知定期契約工，使定期契約工有公平獲得永久職位之機會。另外，第 6 條第 2 項規範雇主有義務必須讓定期契約工有適當之訓練機會，強化定期契約工技能、職業生涯發展與職業流動；

4.諮商與通知：依據第 7 條第 1、2 項規定，國家與歐盟法律由勞工代表組織提供計算門檻時，也應考量定期契約工之意見；而會員國與社會伙伴諮商後，有義務訂定法律要求事業單位內必須做此種安排；第 7 條第 3 項則說明雇主有將現有勞工代表組織相關事業單位中所有定期契約工作提供相關適當資訊的義務。

### (三)「勞動派遣工作指令」<sup>19</sup>

此項指令為歐盟於 2002 年提出，但於決策過程中受到英國政府的抵制，<sup>20</sup>直至 2008 年 Gordon Brown 首相以交換歐盟同意英國「選擇退出」(opt-out) 工時指令後才同意簽署。「勞動派遣工作指令」之目的為對派遣勞工的保護，並確保非歧視原則適用於派遣勞工以及確認派遣機構為雇主，改進對派遣勞工的平等待遇。同時依據「派遣工作指令」第二條規定，歐盟在肯定派遣工作有助於各會員國內創造工作與發展彈性工作型態的觀點、現況下，考量建構一項適合派遣工作使用的架構。此項指令第 1 條與第 1 條第 a、b 項說明其適用範圍，涵蓋各會員國內之派遣勞工以及作為派遣機構或要派機構的公、私立事業單位，而不論從事的是否為營利性經濟活動。在內容上，著重於平等待遇原則對勞動派遣工作的運行，不同的是對派遣勞動上多了限制與禁止事項的檢視，以下將對其說明：

1.限制與禁止事項的檢視：依據指令中第 4 條第 1、2 項規定，使用派遣工作的

<sup>19</sup> Directive 2008/104/EC.

<sup>20</sup> 英國政府立法政策著重改善所有勞工的工作經驗品質為重點，而不是立法去限制彈性僱用。歐盟發動的政策作為是加諸臨時僱用一些條件，使其更像永久僱用，英國政府認為永久勞工才需要更多的保護。若將彈性工時勞工提升勞動條件與永久勞工相似，認為彈性勞工的優勢將會減少，進而降低高品質工作的特徵，並且認為工作時間越長，憂慮與焦躁的程度越高，其生活滿意度亦越低，影響社會安全。

限制與禁止事項應根據特別保護派遣勞工之普遍利益，也就是於確保實行勞務之單位對工作安全衛生的要求，以及確保勞動市場正常運作與預防濫用的需求。並要求各會員國於 2011 年 12 月 5 日前，必需完成這些限制與禁止事項的檢視。

2.平等待遇原則：依據第 5 條第 1 項規定，派遣勞工在受派遣於雇用單位行使勞務時，其基本工作、從事相同工作之勞工以及僱用條件方面，將不得低於要派機構的直接僱用。而在基本工作與僱用條件方面，依據第 3 條第 1 項 f 款與第 5 條第 1 項 a、b 款規定所包括的有：(1)工時、加班、假期、夜間工作、國定假日；(2)薪資；(3)孕婦與哺乳母親、兒童與青年之工作；(4)以性別、種族或族群、宗教或信仰、失能、年齡或性傾向歧視為理由所採取的對抗行動。

另外，根據指令第 5 條第 4 項，在某種情況下，會員國可透過與社會伙伴的諮商簽訂協議，在契約中訂定必須使用派遣勞工於規定期間後，才得適用基本工作與僱用條件的平等待遇條件。

自歐體時期到現今的歐盟，對於建立非典型勞動型態的指令協議的目標，強調非典型勞工在職場單位的職業安全衛生，包括風險的告知、職業訓練、醫療監控等，這些是非典型勞工容易被忽略之處。接著進一步強調各會員國必須對各國內非典型勞工與雇用單位，進行各項義務性地風險告知，並課以派遣單位與雇用單位義務，於契約中標明該受雇勞工有權利了解的各項內容與負責職位。歐盟並於條例中規範強調，雇用單位在雇用勞工時，對於該單位的安全衛生必須嚴格管制，以及必須平等待遇。歐盟的非典型指令協議方向，由最初保障職場安全、衛生醫療、職業訓練，到後續的非歧視性原則與平等待遇，顯示歐盟對於有助推動勞動市場的任何勞動型態是採取支持的態度，雖然在實施過程中可能會損及傳統之典型勞動型態利益，但對於後續的監督、改進、規範方面的行動，歐盟都立意建立一項大框架，再由各會員國根據國內的情況來進行規範與實施，在有助於提升歐盟勞動市場的前提下，改善各會員國內勞動市場失業、轉型之情況。

## 第二節 德國對派遣勞動型態之態度與對策

### (一)行政機關方面

非典型勞動型態，德國政府態度基本是贊同予以規範，而非全面禁止。至於較為贊同、支持哪種非典型勞動型態，以及優先順序為何；則認為須觀察整體經濟環境的需求及各企業、事業單位的狀況而定。以派遣勞動而言，在現今已有的團體協約以及「團體協約開放條款<sup>21</sup>」(Öffnungsklauseln)，所產生之問題較不具影響；但以長期派遣來考慮，若勞方與僱方沒有團體協約的約定，則考慮加入平等待遇原則。另外，在非典型工作者中，尤其是派遣勞工之職業訓練上，聯邦政府並不準備提出訓練機會，傳統上是為社會夥伴(Sozial Partner)的責任，況且可以依循目前的制度進行(德國的職業訓練是屬於聯邦的權限)，在派遣勞動方面，德國政府起初認為不可開通派遣勞動與典型勞動的通道。<sup>22</sup>長期以來，勞工派遣法的性質被定義為勞工保護法，但現今卻可作為活化勞動市場的一種工具，即若市場勞力緊縮時可進行適時填補；倘若該派遣勞工在受雇期間具有能提升或改善該僱用單位的能力，則在受雇期限結束時，受雇企業願意以典型勞工的方式雇用該名勞工的意願會有所提高。結果顯示，派遣勞動的運作將有助於企業競爭力不會因市場環境的低迷而造成競爭力下降，反而可持續維持競爭力。<sup>23</sup>另一方面，對派遣勞工而言，派遣勞動也成為通往典型勞工的一項選擇。整體而言，勞動派遣法的制定與修正，為政府期望提升派遣勞動的品質，以及提高社會與勞動市場的接受度。此外，科技進步與發展也刺激著特定企業，對於具有特殊能力的勞力

<sup>21</sup> 德國勞動協約制度上的設計，由於德國勞動條件協商主要由全國性工會或至少各工會之分會所主導，而簽訂適用範圍相當大的團體協約時，其由強勢工會所主導的團體協商，通常較能爭取到優渥的勞動條件，因而也會發生景氣環境及競爭條件較弱的企業難以適應較優的勞動條件之情況。為因應此種狀況，總工會有時也會在團體協約中納入所謂「開放條款」，明示允許個別廠場中之員工代表會因應地區、行業特性，自行與雇主協商，訂定較適合廠場特性的「廠場協議」，在經過總工會認可後適用。

<sup>22</sup> 楊通軒，〈我國部分時間勞動問題之探討—兼論德國部分時間勞動之法制〉，《中正法學集刊》，第二期，1997，頁296-297。

<sup>23</sup> 簡建忠、黃良志、楊通軒、馬財專等，〈各國非典型勞動政策形成與運作機制之比較研究〉，《行政院研究發展委員會委託研究報告》，2007，頁44。

短期需求不斷增加，依據派遣勞動法規定，即便是在其專業領域很高的企業，如需藉由外部資源提高其產業競爭力，派遣勞動可有效幫助。同時，在其法規中於要雇機構行使勞務之派遣勞工，其待遇須與要派方之正職勞工平等或團體協約之保障等，顯已考慮派遣勞工之特殊處境，此規範將有助於提升派遣勞動的價值。

部分工時工作與定期契約方面，德國政府推動《部分工時勞動與定期契約法》的多方諮詢，鼓勵民間企業、工廠與政府等單位多運用非典型勞動的部分工時與定期契約。在部分工時與定期契約法中，以促進部分工時勞動與確定合法的訂其勞動契約前提明訂規範，防止對這兩型態的非典型勞動歧視待遇，部分工時勞動與定期契約法中第8條明確標示，確認典型勞工有轉換部分工時工作之權力，第14條對定期契約勞動種類進行放寬，第20條對於在僱用定期契約勞工方面明定，雇用人數只能占該僱用單位全體勞工之一定比例，這些相關規範的修正與放寬，反映了德國政府鼓勵運用的立場。

## (二)司法機關方面

派遣勞動方面，德國聯邦勞工法院於2003年12月9日的判決中表示：「勞工派遣法的修正自2003年1月1日起，派遣勞動原則上為受立法者接受於廠場人事政策之工具」，並且聯邦憲法法院於2004年12月29日的判決中表示：「2002年新修正的勞工派遣法中第3條第1項第3款與第9條第2款，有關團體協約與平等待遇之規定，並無於基本法中第9條第3項所保障之團結自由基本權有所衝突或侵害」<sup>24</sup>。顯示派遣勞動此項勞務方式對於德國聯邦府而言，並非是為傷害現今勞動市場中傳統典型勞務的問題，而是能有助於勞動市場進行提升或結構轉換的工具。另外，非典型勞務中的部分工時工作的勞動權益方面，聯邦勞工法院甚早已透過眾多判決，落實平等待遇與兩性平等待遇之原則。在此基礎上，工作時間範圍的不同，於勞工法對部分時間勞動者中待遇方面無法合理化保護的部分，不僅於薪

<sup>24</sup> NZA 2004, 923, <http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Text=NZA%202004,%20540>.

資方面，即便於其他勞動條件與措施亦為相同，只有在具有實質理由(sachliche Gruende)時，才可對典型勞動者與部分工時勞動者進行不同待遇。實質理由非指因工作時間關係，而是指因工作能力、經驗、資格、位置、社會狀況等不同之要求。聯邦勞工法院甚至認為：「團體協約規範中如排除普通終止之約定，<sup>25</sup>對部份工時勞動者要求行使相對於全時勞動者較長之勞務，則已抵觸基本法中第3條第1項之平等原則」<sup>26</sup>。

### (三)工會方面

工會對於勞動派遣方面的看法，雖仍將其定義為「困難且複雜的勞動關係」(Prekaeres Arbeitsverhaeltnis)，乃因工會認為此種勞雇雙方的用人型態一直存在爭議，要派人處之公會與派遣勞工也不存在社會連帶的共同體關係，由此工會當採反對與抵制的態度，然而隨著勞動派遣法加入團體協約的規定與平等待遇原則條款，減緩了雙方的爭議，德國工會也一改以往不與雇主簽訂團體協約之態度，這幾年來就簽訂了許多團體協約。2003年10月工會聯盟在「勞動派遣的建議」中表示：有鑑於「勞動市場現代勞務委員會」加強賦予工會共同形成派遣勞工勞動條件之權限，工會認為經由進步、正確的途徑，勞動派遣則可以成為一個現代化的人事政策工具。只要團體協約係以適用派遣勞動享有「同工同酬」，工會聯盟即願意簽訂團體協約，並將派遣勞工導入團體協約之適用範圍。<sup>27</sup>

對部份工時工作方面，1982年第12屆年會時，工會聯盟反對部份工時工作的工作型態，其主要訴求為：為確保勞工生活、防止實施工作位置分割，應將所有部份工時工作者全面納入社會保險，並應將所有工作之勞動者納入團體協約以

<sup>25</sup> 即為團體協約之不可終止性tarifvertragliche Unkuendbarkeit.

<sup>26</sup> 33BAG v.13.3.1997 2 AZR 175/96, NZA 1997, 842 ff.轉引自簡建忠、黃良志、楊通軒、馬財專等，〈各國非典型勞動政策形成與運作機制之比較研究〉，《行政院研究發展委員會委託研究報告》，2007，頁45。

<sup>27</sup> 行政院研究發展考核委員會，〈各國非典型勞動政策形成及運作機制之比較研究〉，《行政院委託報告》，RDEC-RES-095-06，2007，頁48。

確保其勞動關係等。其目的為防止「非志願性的部份工時工作者」，尤其是「微量工作」(Mini job)<sup>28</sup>的工作型態出現。1986 年第 13 屆年會中，工會聯盟對於部份工時勞動型態之態度仍處反對立場，該聯盟聲明堅決反對以全時勞動者為犧牲任何部分時間工作的擴張，同時再次反對採用工作位置分割等其他工作時間模式。另一方面，工會聯盟以此項聲明要求所有工會，除進一步縮減工時外，也必須強制部分工時工作勞動者享有下列最低條件：

- 1.不得違背勞動者之意願，將全時勞動者改為部分工時工作勞動關係；
- 2.決定企業內人事計畫中，全時工作者與部分工時工作者的最高與最低配額人數；
- 3.部分工時工作勞動者每周最低工作時數為 20 小時、每日連續 4 小時，如有例外之情況將由團體協約訂定；
- 4.雇主負有將工時長度、安排工作是項等資訊提供工會並同意之義務，另外對工時變動、應召喚之工作、設施利用導向之變動工時、工作位置分割（替代缺勤的問題）等工作時間的安排，不得以勞動契約加以約定；
- 5.部份工時工作勞動者必須適用所有企業內福利、薪資制度。<sup>29</sup>

現今德國工會聯盟對於部分工時勞動型態，已不再如當初堅持反對態度，乃因部分工時與定期勞動契約法已將目前進行此勞動型態之工作者的權益以各項規範進行保障。工會聯盟對非典型勞動型態採取的態度為反對運用，但如果無法阻止法令通過，工會聯盟便要求非典型工作者應有獲得最低勞動條件保障之權益。工會對於非典型勞工的使用並無同意權，但在非典型勞動的喜好順序上，認

<sup>28</sup> 微量工作其定義為每月工時為達法定工時的三分之一，且工資為達每月工資的三分之一，其工作型態為臨時工作、殘障與低收入者，其工資介於現今 180 至 210 歐元間。

<sup>29</sup> 楊通軒，〈我國部分時間勞動法律問題之探討—兼論德國部分時間勞動法制〉，《中正法學集刊》，第 2 卷第 2 期，1999，頁 298-304。



為定期勞動在運作上並無太大問題，有關微量工作的出現則須克服一些問題。派遣勞動則是目前工會聯盟認為最需要改進的型態，原因為目前勞動市場出現解雇正職勞工，再以派遣勞工方式雇用的問題，此為工會聯盟不斷呼籲德國政府必須盡快解決的現象。以及非典型勞工雇用與解雇方面，工會是否擁有參與之權限？工會聯盟認為須賦予兩項選擇，一是必須有參與之權限，另一是必須將派遣勞動中納入同工同酬原則(equal pay)之規定，工會聯盟認為這兩項選擇若有一項納入其中，則勞動派遣的問題便即不大。

關於非典型勞動型態方面，德國政府自 1951 起至 2001 年的政策皆以非歧視性原則與平等待遇為中心，對於派遣業者與要派方皆嚴格管制，將派遣勞工可能遭遇的權益損失降至最低。2002 年對勞動派遣法進行第三次修正時，廢除禁止一致性、派遣定期契約特殊規則、派遣勞工最長工作期限規定，以及只要涵蓋派遣機構之團體協約同意，則容許營建公司與派遣機構之間的派遣行為等規範後，派遣勞工數量皆不斷攀升，2008 年時德國境內派遣勞工已約有 76 萬名；男性人數約占 73%、女性約占 27%，而女性派遣勞工人數近幾年仍不斷攀升，現今德國勞動市場派遣勞動已占全國勞動力的 2%。整體而言勞動市場中派遣勞工數占勞動力比例逐年提高。<sup>30</sup>2002 年後德國境內派遣公司約有 6500 家，數量僅低於英國、日本，位居全球第三，營業額則占 6%，排名世界第五，僅次於美國、英國、日本與法國。<sup>31</sup>

### 第三節 對臺灣勞動派遣現況與困境之啓示

臺灣勞動市場勞動派遣之情況，發展迅速已是不可忽略的問題，2001 年為提升國內就業率、規範勞動派遣事項、保障派遣勞工就業安定、穩定派遣勞工職場安全與提升福利，特制定共 6 章 39 條的勞動派遣法草案，並規範雇用勞動派

<sup>30</sup> 才庫人力資源顧問公司，〈全球派遣概況〉，<http://www.360d.com.tw/hm/service/hr06.html>。

<sup>31</sup> 李盈達，《勞工派遣與正職受僱型態之實證研究》(桃園：中央大學產業經濟研究所碩士論文，2011)，頁 12-15。

遣之職業限於 23 種業務，其業務為：文書收發、行政助理、總機接待、秘書、客戶服務、電話訪問與行銷、翻譯、展示接待、旅遊隨團服務、大樓清潔、機器設備維修、保全、公共運輸旅遊服務、辦公事務操作之教育訓練、商品包裝、廣告設計、建築室內設計、傳播媒體節目表演相關工作、市場調查、資料處理等。<sup>32</sup>依據經建會估計，2008 年派遣勞工人數達 30 萬人，每天派遣人數約達 3 千人，國內目前約有 50 多家派遣機構而言，保守估計約有 6 千多人受雇於人力派遣公司。加上近幾年國內企業逐漸增加勞動派遣來應付短期訂單，並以精簡人力達到企業結構轉變之情況越來越多，故勞動派遣之使用越來越頻繁，經建會推論派遣勞工的數目仍會不斷攀升。國內 2001 年勞動派遣法草案主要參考日本勞動派遣法，但對於業務指定標準與正面表列採取之具體理由皆未明確說明，造成勞動派遣於國內勞動市場之定位模糊，而政府並未對於現今勞動市場中派遣勞動數量進行實際調查，以至於該項草案與國內勞動市場實際情況有著巨大差距，另一方面草案中對於派遣期間是否限定為同一派遣業務、同一事業單位、同一要派機構等皆未明確說明，使得國內派遣勞工得以更換工作場所之方式規避 1 年之派遣期限，<sup>33</sup>此項草案應規範內容中仍存眾多未明確說明之項目，其規範限制實際效益不大，使得該草案並未通過實施。

2001 年勞動派遣草案由於其內容規範、限制、說明並未明確以並未通過實施，而勞動派遣於勞動市場之發展又相當迅速，政府遂以現有勞動基準法內之條為規章進行增修，以代替勞動派遣法草案對勞動派遣進行規範，2010 年時勞動基準法部分條文修正草案以便對勞動派遣加以規範，其增修條文內容如下：

#### (一)派遣勞工人數之限制

為建立派遣勞工使用健全規範限制要派機構在雇用派遣勞工人數上不得超

<sup>32</sup> 邱祈豪，《台灣勞動派遣制度法之研究》（台北：致良出版社，2003），頁 78-79。

<sup>33</sup> 廖修雅，〈台灣勞動派遣法制變遷考察—兼論台灣勞動派遣法制之現況與發展〉，《青森法政論叢》，第 12 號，2011，頁 78。

過該事業單位受僱勞工人數之 10%，而為增進勞資和諧與建立穩定勞資關係，規定要派機構應先經於工會同意，若無工會者則應經勞資會議同意使用勞動派遣；但要派機構與其所僱用勞工半數以上加入之工會簽訂之團體協約另有約定者，需從其約定，而其約定雇用人數不得超過 30%。<sup>34</sup>

## (二)採用負面限制方式之規範派遣業務

派遣機構與要派機構不得僱用或使用下列勞工為派遣勞工：航空安全人員、船員、大眾運輸行車及駕駛人員、採礦人員以及其他經中央主管機關指定之勞工。<sup>35</sup>

## (三)常用型派遣

為使派遣勞工與派遣機構能建立以長期僱用為目的之僱用關係，並避免派遣機構以勞動派遣契約期間作為與派遣勞工簽訂定期契約之理由，而以規避勞工法令相關終止契約與給付資遣費或退休金之責任，同時兼顧派遣勞工之僱用安定，乃規範派遣機構不得與派遣勞工簽訂定期契約。此項為禁止登錄型派遣，僅承認常用型派遣。

## (四)勞動派遣期限

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

<sup>34</sup> 詳閱莊慶文，〈論我國勞動派遣現況、爭議與因應〉，  
<http://studwww.nou.edu.tw/~tainan/writer/d07208.htm>。

<sup>35</sup> 王至中，〈影響派遣勞工工作投入及離職傾向相關因素之研究〉(桃園：中央大學人力資源管理研究所碩士論文，2006)，頁 6-8。

要派機構使用派遣勞工之比率，原則上不得超過受僱勞工人數 10%。然而，現今臺灣僱用包括政府機關內，在使用派遣勞工的比率已遠超過受僱勞工人數提出所規範的 10%，<sup>36</sup>雖然可經由團體協約之方式將限制放寬至 30%，但要派機構內大多無工會或勞資會議。若要派機構限制於派遣勞工比率雇用限制，則可能造成無法適當、合理、有效地調節勞動力。雖於 2010 年提出勞動基準法部分條文修正草案，此草案雖一改 2001 年勞動派遣法草案，對派遣業務規範採取不以嚴格正面表列方式，而改以負面限制之方式，但關於禁止派遣機構或要派機構不得僱用或使用醫療護理人員，此規範則需讓規定中的派遣勞工值得重新評估。依據調查顯示，醫院護理員工為目前使用勞動派遣之情形較為普遍，若貿然禁止醫事人員從事勞動派遣，可能造成對醫療運作之現況產生衝擊，造成護理人員缺乏<sup>37</sup>。另一方面，派遣期間以 1 年為限，並禁止登錄型派遣等規定，將可能造成勞動派遣喪失可調節勞動市場的功能，另外也可能形成無法保障派遣勞工權益之情況。對於此項草案之規範，以目前臺灣勞動派遣的發展而言，其修改內容仍有需重新評估修改之狀況。

臺灣勞動派遣至現今約有 20 年的發展，與其他發展已久的國家相比仍處於摸索的階段，但不表示任勞動派遣發展於勞動市場的影響漠視。現今臺灣勞動派遣之狀況，由於對勞動派遣的定義仍不明，並且欠缺全面性與完整性的調查，因此造成很難正確地掌握勞動派遣的發展情況。臺灣最早有關於勞動派遣的政府資料，是 1996 年的「台灣地區民營事業單位僱用中高齡勞工及派遣人力調查」，當時行政院勞工委員會為了解中高齡勞工的僱用情況，便於 1995 年調查民營事業情況。調查顯示，1995 年民營事業僱用派遣勞工數目占全體勞工之 4.11%，派遣勞工人數約 6 萬名，其中工業人數約 3.66%，服務業人數略高約有 4.37%。2003 年時行政院勞工委員會在「非典型勞動型態之分析與探討計畫」中發現，國內企

<sup>36</sup> 鄭津津，〈政府機關使用派遣人力之影響與因應〉，《就業安全》，第 9 卷第 1 期，2010，頁 22。

<sup>37</sup> 現今台灣醫院由於護理人數嚴重缺乏，無法顧及院內所有病患情況，使醫院大量雇用非典型勞工以輔助醫院內非專業性質之事務以緩和勞力缺乏問題。參閱范國棟、陳美霞，〈台灣醫院護理人力增長的初步分析〉，《台灣衛誌》，第 28 卷第 1 期，2009，頁 29-30。

業中有 37.5%至少使用過一種非典型僱用勞工，而其中使用派遣勞工之企業占有 3.25%。2006 年勞工委員會依據「勞動派遣業營運狀況調查報告」顯示，臺灣經營派遣業務之事業單位幾超過 1,500 家，而使用派遣勞工之企業已超過 5,000 家；總派遣勞工人數約有 129,000 名。另外，勞工委員會調查「事業單位使用派遣勞工概況」顯示，2006 年公營事業單位僱用派遣勞工比例為 41.2%，民營事業單位僱用比例約 7.3%，其中以金融業僱用比例達 28%為最多，其次為水電燃氣業約有 23.2%，排名第三為醫療保健服務業，僱用率占 23%。民營事業單位所僱用之派遣勞工多半為一般事務助理人員(17.1%)、機器設備操作員(13.2%)、清潔服務人員(7%)、通訊客服人員(6.9%)、以及行銷人員(4.6%)所占為多，而針對公營事業再僱用派遣勞工人數之調查結果顯示，以清潔服務工作人員為最多，人數約占 30%，其次為機器設備操作人員，約 26.7%，再者有事務助理人員(10.3%)、保安(10.1%)。<sup>38</sup>

表 7：台灣派遣工作者發展趨勢

年份	使用派遣勞工於要派企業內 服務業部門比例	使用派遣勞工於要派企業內 工業部門比例
1999	2.69%	6.29%
2000	3.93%	1.89%
2004	6.78%	6.43%

資料來源：勞委會 1999 年企業僱用管理調查報告；勞委會 2000 年勞動市場彈性化與非典型僱用調查報告；勞委會 2004 年民營事業雇用中高齡與派遣勞工調查。

由上述調查結果顯示，國內派遣勞動自 1995 年至 2006 年的發展，不僅民營事業單位逐漸著重對於派遣勞工的僱用，公營事業單位的僱用率近幾年也有顯著提升。依據行政院勞委會於 2008 年以國內 2,058 名派遣勞工為樣本所調查的「派遣勞工工作實況」<sup>39</sup>顯示，國內派遣勞工平均派遣期間為 23.9 個月，其中每周工作 5 天之派遣勞工人數約有 69.4%，每日工作時段 8 小時者約有 62.7%；而與派

<sup>38</sup> 行政院勞工委員會自 2005 年 8 月 1 日至 9 月 30 日，以 9500 家派遣機構為問卷調查對象進行調查結果。詳閱行政院勞工委員會 2006 年「事業單位使用派遣勞工概況」。

<sup>39</sup> 簡建中，〈台灣勞動派遣法規草案與大陸勞動派遣法制之比較〉，《台灣勞動評論》，第 1 卷第 2 期，2009，頁 166。

遣機構簽訂勞動契約之派遣勞工比率約占 70.3%。對於將此做為「晉身正職工作」想法，從事勞動派遣之派遣勞工原因較多，約有 34.9%；其次約 33.5%從事勞動派遣之原因為「找不到其他正職工作」。另一方面，勞動派遣中約有 66.1%之派遣勞工期望要派機構「將雇用為正職勞工」為最多，其次為「盡量避免行使勞務時將勞動契約中途解約」(約 39.6%)。另外，派遣勞工對於派遣機構之期望方面，約有 68.7%之派遣勞工期望「能確保持續工作機會」，其次為「改善工資」(56%)。<sup>40</sup>上述顯示了國內派遣勞工對於自身為勞動派遣最大之期望分別為「確保繼續勞動派遣」、以及「轉職為正式員工」；但不可否認的是，臺灣在未掌握勞動市場實際情況，以及未有實際管理與相應之規範，造成國內勞動市場情況已有逐漸混亂之狀況。行政院勞工委員會雖於 2009 年 5 月 18 日至 6 月 18 日，首次對國內 88 家派遣機構進行 1 個月份的專案勞動檢查，結果顯示國內派遣機構違反勞動基準法者共有 203 項，其中並未建立勞資會議共有 27.9%為主要原因，其次為未制訂工作規則約 18.72%、繼續性工作未締結不定期契約共 15.27%等。另一方面，違反勞工保險條例與就業保險法則共有 67 項，主要為 41.79%未依投保薪資分級表投保、29.85%未於勞工到職日參加勞工保險、23.88%未於勞工就職日參加就業保險。<sup>41</sup>國內目前對於勞動派遣此項新型態之雇傭方式，派遣機構、派遣勞工與要派機構三方間不同於傳統勞動型態之勞動契約關係，在目前現行法規不足之情況下，單單只於勞動基準法中增添規範與法條無法有效地保障派遣勞工，使派遣問題將越顯嚴重。

---

<sup>40</sup> 廖修雅，〈台灣勞動派遣法制變遷考察—兼論台灣勞動派遣法制之現況與發展〉，《青森法政論叢》，第 12 號，2011，頁 93。

<sup>41</sup> 行政院勞工委員會，〈勞動派遣專案檢查〉，《台灣總工會》，2009 年 8 月 4 日，<http://www.tpfl.org.tw/print.php?id=494>。

表 8：台灣 1995-2009 年勞動派遣發展

年份	要派企業使用派遣勞工比例	派遣勞工人數
1995	4.11%	62,601
2000	3.44%	—
2001	—	—
2002	—	76,574
2003	4.11	78,000
2004	6.59	113,829
2005	7.87	129,929
2006	—	126,898
2008	—	338,611
2009	—	339,207

資料來源：李健鴻，〈我國派遣勞工之政策及人權保障之檢視〉，《監察院人權保障工作研討會論文集》，2011 年 2 月，頁 173-213。<sup>42</sup>

表 9：事業單位運用派遣勞工之原因調查(2001-2005 年)

僱用原因	2001	2005
配合業務或景氣變動	52.31%	—
能迅速補充缺失人力	—	48.01%
能適當調整人員配置	—	49.93%
減少人事管理費用	—	49.93%
減少資遣費、退休金	50.00%	—
節省薪資成本	43.80%	—
減少人事行政管理事務	39.23%	11.93%
節省福利成本	34.63%	—
節省人員訓練成本	33.85%	—
對特殊專長或設備需求	30.77%	—
避免勞資糾紛	25.38%	9.19%
組織編制人員額有限制	25.38%	—
專注企業核心任務	20.77%	—

資料來源：2001年勞工委員會委託「非典型工作型態調查研究」報告；2005年勞工委員會「職類別薪資調查」報告。

<sup>42</sup> 勞委會 2000 年「勞動市場彈性化與非典型僱用」調查報告，1995 年及 2003 年勞委會民營事業雇用中高齡與派遣勞工調查，主計處 2004 年人力派遣產業統計報告，勞委會 2005 年民營事業雇用中高齡與派遣勞工調查，主計處 2006 年工商及服務業普查調查，由於 2007 年至 2009 年派遣人數，主計處與勞委會並未公布，係以主計處人力資源調查 2008 及 2009 年公布「臨時性或派遣工作人數」分別為 498,000 人、517,000 人，扣除主計處 2008 及 2009 年受僱員工薪資調查公布之「臨時性工作人數」分別為 159,389 人、177,973 人，而獲得 338,611 人、339,027 人，由於二份調查之設計與方法並不完全相同，因此表內派遣人數僅供參考。

## 1.臺灣勞基法適用規範不足

勞動派遣亦作為契約成立與勞動力使用相互分離之雇用契約，臺灣現今勞動派遣的發展在其規範上並無適用之特別規定，僅以現今各項勞動法規解決勞動派遣關係中出現的特殊問題，但常常無法提供派遣勞工足夠保護，而所判定之結果也常令當事人深覺不合理與不公平。而就以保護派遣勞工而言，以下幾點備受爭議。

### (1)猶豫、不明確之僱用政策形成法制發展困境

在僱用政策上，應如何看待作為彈性用工方式之各種非典型勞動關係派遣、定期、部分工時之消長關係問題，國內現今亦未形成明確之政策，致使關於此一問題之法制發展與討論仍處於原地打轉，而現今國內勞動市場而言，時間拖延愈久，事態將愈形嚴重，且將更難以改變或挽回。

### (2)勞動派遣關係釐清與定性

勞動派遣僱用關係三方當事人之定義，涉及所欲涵蓋之適用範圍與權利義務主體，其他如國內勞動市場在其實務上常見之勞務採購、勞務承攬等型態，是否悉數納入定義範圍之內，此仍為目前國內需討論之問題。

### (3)派遣勞動使用之範圍與限制仍未明確

目前事業單位使用派遣勞工實務上，在其工作範圍與產業種類於現行法規中無任何限制，例如：

a.是否應於律法中明定，若明定則其律法之明定方式是採「正面表列」亦或「負面表列」；<sup>43</sup>

<sup>43</sup> 正面表列為明定使用派遣勞工之範圍與種類，負面表列為禁止使用之範圍與種類。



- b.是否明定其工作種類，亦或只需制定工作之性質，如補充性、臨時性等；
- c.是否限制事業單位在其雇用派遣勞工時之雇用總數占全體員工之比例；
- d.是否賦予要派事業單位內之勞資會議、工會擁有同意權，如勞基法關於變形工時之程序時，可由事業單位內當事人自行協商是否應有派遣之用人方式、僱用工時之總數等；
- e.若派遣勞工為補充性勞力，則勞動市場中事業單位已使用外勞者為補充性勞力時，是否應規範不許期使用派遣勞工；

此為未來立法應否予以限制與定位仍為爭論較大之問題。

#### (4)同等待遇原則未有共識

由於派遣勞工其勞動條件比正職勞工勞動關係為差，對於在要派事業單位之工資勞動條件、管理措施、福利措施等是否可適用禁止差別待遇之原則，國內目前均處於爭論而未有共識之現況。

#### (5)無效與關係之轉換

派遣方與要派方違反重大之強制禁止規定時，是否應認定該派遣勞動契約為無效，而另擬制要派方與派遣勞工間成立勞動契約，例如：要派方行使假派遣之名行僱用之時，即要派方將自身僱用勞工解職，而要求派遣方雇用後，再以派遣之名向派遣方要求雇用該派遣勞工之行爲，此點國內亦甚有爭論。

#### (6)派遣業之管理與監督

從事人力派遣事業之派遣方是否需於營業前取得主管機關核准、派遣業者是否在資本額與人力配置上應有一定之要求、主管機關對於人力派遣事業單位之核

准是否應採行許可證方式、是否需制定核准營業期限、事業單位之管理與監督應如何進行、違反法令時之處罰等，在目前國內未有任何法律之限制情況下，僅以勞基法規範仍不足，未來是否專法規範或應如何規範，政府目前的政策不明。<sup>44</sup>

## 2. 臺灣勞動派遣規範不足之困境

### (1) 行政上並無拘束或影響當事人之法律規範

勞委會雖於「勞資二字第 0980126335 號<sup>45</sup>」制訂一項勞動派遣權益指導原則，其原則中規定三方當事者應注意的問題事項，但事實上此原則並無任何真正法律效力，並不能對當事人有任何拘束力，而僅為行政指導。其效力至多只能於行政機關本身使用派遣勞工時對其要求遵循而已。但臺灣現今行政機關經常以使用勞務採購、勞務承攬等方式，並對勞動市場否認其雇用型態是為派遣勞工，行政機關本身能否完全遵循勞委會制定的指導原則，仍受到質疑。<sup>46</sup>

### (2) 派遣機構不當之剝削問題

業者經營派遣機構之所得來源主要為將派遣勞工之勞力受僱於要派單位使用，而由要派單位給付報酬，故若當派遣機構由要派單位獲取之報酬較該派遣勞工之工資高出過多時，派遣機構則可能發生對派遣勞工「不當剝削」之行爲。對此問題，現今臺灣勞動相關法令對派遣事業單位並無規範其「合理利潤」，派遣機構是否藉由「勞動派遣」行使剝削派遣勞工之行爲則無明確認定之標準。

### (3) 勞動條件團結協商

以勞動派遣方面而言，派遣勞工雖能加入派遣勞工事業單位工會，但即便如

<sup>44</sup> 許惠妙、張婉珍，〈非典型人力管理制度的比較及其對臺灣妥適運籌的建議〉，《T&D 飛訊》，第 168 期，2013，頁 12-15。

<sup>45</sup> 詳情請參閱行政院勞工委員會 2009 年 10 月 2 日勞資二字第 0980126335 號函。

<sup>46</sup> 黃程貫，〈台灣勞動派遣之現況與困境〉，《勞動派遣》，第 108 期，2009，《全國金融業工會聯合總會》，<http://www.bankunions.org.tw/?q=node/1332>。

此，派遣勞工的勞動條件仍係為派遣事業單位與要派事業單位間協商後之要派契約，對於該派遣勞工所加入之派遣事業單位工會而言，以目前在無法令明文規範之情況下，工會得與派遣事業單位進行協商，以維護、協助派遣勞工權益之空間相當有限。<sup>47</sup>若該派遣勞工遭遇不當待遇、勞資爭議時，工會難以發揮應有作用，另一方面該派遣勞工若與要派單位進行協商時，工會亦難以充分保障該派遣勞工之團結協商權。

#### (4)法令灰色漏洞與空殼派遣機構氾濫

2005 年時「勞退新制」的實施，間接推動派遣勞動的快速發展，企業為降低成本支出進而進行內部人力精簡化，並將其以承攬之名義規避勞基法第六條「任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益」進行派遣勞工的僱用，使要派事業單位採取與該派遣勞工所屬之派遣機構簽訂勞動契約，而非該派遣勞工，故企業可對外提出與該勞工並無簽定勞動契約而規避法令。<sup>48</sup>另一方面，亦有企業另行成立派遣機構，將自身內部典型勞工予以解職，並將解職員工派往自行成立之派遣機構，另以派遣勞工之身分進行僱用以降低人事成本的支出，而往往該派遣勞工於勞動契約上需受派遣機構與要派事業單位剝削，使其權益備受損失，而臺灣目前對於經營派遣機構其規範並無嚴格限制，造成勞動市場空殼派遣機構林立，使派遣勞工身受其害。

#### (5)就業安全問題

派遣勞動的僱用型態，以派遣機構方而言，提供就業者工作資訊時，讓其勞工選擇就業或不從事之選項。為派遣勞工提供一項具過渡性的工作機會。使婦女能有二度就業機會，青年勞動者能作為新工作之跳板，而對不願束縛於傳統工作型態的勞工亦可滿足其需求，另外缺乏工作技能與經驗之勞工也可以此獲取所需

<sup>47</sup> 邱駿彥，〈勞基法勞動契約章之檢討與修正〉，《台灣勞工雙月刊》，第四期，2006，頁 19-21。

<sup>48</sup> 侯彩鳳，〈我國勞動派遣法制化必要性之研究〉（高雄：中山高階公共政策所碩士論文，2005），頁 67-69。

經驗。若以雇主角度來看，此勞動型態可形成的優勢乃節省成本、雇用彈性、提高產品競爭等，現今臺灣勞動市場目前面臨國外日增的競爭壓力，大幅度的節省成本支出，無疑是一項正面的影響，但對勞動者而言則為一項負面的措施。以勞動者而言，派遣勞動無疑是低薪資、低福利、毫無保障的一項工作形態，而臺灣更是如此。派遣勞動能為企業節省成本支出，造成企業在無法令規範的情況下大量濫用，所造成的情況可能造成第四點之情況。另外，當勞工將「派遣勞動」作為唯一選擇的工作形態時，「非典型勞動」將可能造成勞工經濟安全的危害。<sup>49</sup>從事「派遣勞動」之工作者大多數為就業困難之工作者，當原先於就業市場就處於弱勢的勞動者，在從事派遣勞動時，雇主所給予的就更加微薄。<sup>50</sup>以臺灣目前對於非典型勞動規範較多屬補充條例，於規範上仍多為保護典型勞工形態，非典型勞動者往往無法受到保障。此外，非典型勞動者為不安定之工作性質，故很難獲得充分訓練與學習技能，對雇主而言亦會帶來負面影響，原因為雇主雖於人事成本支出方面獲得節省，但其雇用之非典型勞動者缺乏前瞻性、技能與訓練，以及非典型勞工的不穩定工作性質對其企業較無認同感與忠誠性，故其工作表現與品質與典型勞工相比便遜色許多。最後企業若將其營運重心著重於成本的節省而大量雇用非典型勞動者，將可能造成該企業內典型勞動者的不安全感，長此以往將影響員工的工作表現。<sup>51</sup>

### 3. 臺灣勞動派遣立法之困境

派遣勞動實務發展，長期以來係處於「規範缺乏」的狀態下運作，雖於勞基法中增添補充規範，但此補充規章仍將重點放於典型勞動形態，實際運作時仍無法有效因應狀況，而在無法律規範的真空狀態下，派遣勞動於勞動市場、私人企

---

<sup>49</sup> Françoise J. Carre, *Temporary Employment in the Eighties*, in *New Policies for the Part-Time and Contingent Workforce* (Virginia L. Durivage ed. 1992).

<sup>50</sup> 鄭津津，〈非典型就業之衡平機制—法制面之研究〉，發表於「行政院經濟建設委員會」（台北：台灣全球化與全球治理協會，2011），頁 21。

<sup>51</sup> 李來希，〈為勞動派遣勞工保護立法催生〉，《台灣勞工雙月刊》，第二期，2006，頁 39-42。

業、公部門等之三方法律關係上產生許多負面問題。依據最新消息，政府預計於 2014 年制定派遣勞動專法，但依據目前勞動市場運用勞動派遣之運作情形，臺灣未來立法仍可能取決於以下方式：

- (1)於勞動基準法中勞動契約、相關條文處增添對勞動派遣規範；
- (2)訂定或修改勞動契約法，並於其中增訂勞動派遣規章；
- (3)針對派遣勞動形態將相關項目、條文、規範以及較為複雜、重要之問題訂定專法；

當然，以上三種法制模式選擇並非為絕對排斥，亦可能有相互重疊的情況，以目前勞動市場派遣運作的情形，無論是三項並行亦或是兩項搭配亦都有其可能性，制定規範應以考慮臺灣目前派遣現況，選擇最能符合現實勞動市場運作、與規範作用之方式。下列將對上述三種方式分別說明其優、缺點情況。

#### (1)勞動基準法中勞動契約、相關條文處增添對勞動派遣規範

優點：a.勞動基準法為目前核心之勞動法令，適用範圍廣，於其中增添規範有助於迅速配合實施；b.勞基法於現今國內勞動市場廣為社會行動人所周知，適用上將最為容易；c.兩種立法方式的採取，可於一定程度上規範、限制三方應實行的義務；d.國內行政與立法機關在具有豐富修改該法的經驗下，應為最省時之方式；e.以行政部門之準備工作而言，此方式較符合行政內部慣常之分工體系，於推動上較為容易。

缺點：a.勞動基準法因使用時間已久，其內容規範結構大多數已固定，若將其新規範加入其中，難以進行大幅度周詳的制訂；b.勞基法核心內容仍屬規範典型勞動型態，對於非典型勞動型態眾多且複雜之問題，其能容納之空間已屬不足，在其適用範圍上恐發生扞格；c.於立法程序上，可能因連動問題導致其餘章節必須

修正，增添複雜程序；d.可能造成因受限於勞基法結構，形成修法中面臨許多重要問題的割捨，最後造成虎頭蛇尾的可能性。<sup>52</sup>

### (2)訂定或修改勞動契約法，並於其中增訂勞動派遣規章

優點：a.勞動契約法體系較為完備，若作為勞動契約專法的制訂，其實先例亦有日、韓等鄰近國家之經驗可參考；b.由於體系完備，可於修法時對其整體進行重新檢視、建構、檢討，同時可藉由「擴散效應」，可在不受限於幾項較為關注之焦點下，對目前臺灣各種非典型勞動契約關係擴大檢視，以及勞動契約問題。

缺點：a.勞動契約法於目前臺灣勞動者而言仍屬陌生，若於其中修改、增訂規章等方式，於未來推行時可能發生推動與認知之困難；b.該法已逾 70 年，若要將其修改為符合現今勞動市場之需求，不僅增添工作困難度，且耗費時間長久，同樣，若制定新的勞動契約，其遭遇問題仍相同；c.增添行政單位內部分工體系的困難與複雜度，若以期限壓迫，恐產生虎頭蛇尾或不符勞動市場現況之情形，且牽涉範圍廣泛，勢必會涉及法務部職掌。<sup>53</sup>

### (3)針對派遣勞動形態中較為複雜、重要之問題訂定專法

優點：a.專法模式能大量制訂相應律法，使規範能發揮最大效力；b.單一針對非典型勞動關係形態，核心焦點容易集中、不易模糊，問題密度與深度充分，不易造成單一問題的漏失、規範完備且處理對象明確，推行運作時較易使社會行動者能完整理解其內容，對於問題關聯性的理解與問題爭點處理方式能產生最大效率。

缺點：a.容易於制訂專法時使單一問題複雜化，若於過程中為了涵蓋所有相關之

---

<sup>52</sup> 黃程貫，〈台灣勞動派遣之現況與困境〉，發表於「勞動派遣國際研討會」（台北：全國產業總工會，2009年12月11日），頁4。

<sup>53</sup> 同註52，頁5。

問題而不斷納入相關議題，恐造成立法難度的提升；b.制訂專法之方式未必符合現今行政內部的分工體系模式，若強行執行可能形成準備過程困難；c.目前臺灣社會行動者對於非典型勞動型態，之主張與理解，尚未形成較明確與完整之共識，若強行制定與實施，恐造成立法準備工作不易進行，另外也可能造成勞動行動者的誤解與反彈，造成勞動市場的混亂。<sup>54</sup>

政府至今仍未重視非典型勞動型態產生的問題，近幾年所採取之行動僅止於勞動基準法中增添相關規範，但無法避免企業對其漏洞剝削勞動者，而今公家機關也逐漸參與此行為，造成不僅維護不了勞動市場，且進一步的造成傷害。另一方面，工會雖抨擊此行為，依舊無法對勞動市場產生進一步助力，此較為遺憾。依據目前勞動市場使用派遣勞動現況，若考慮目前較為經濟性、能迅速緩和勞動派遣濫用、短時間達到有效規範目標情況，於勞動基準法中勞動契約、相關條文處繼續增添對勞動派遣規範之方式較能有效實施，其餘兩項模式因需耗費時間較長、擴及層面較廣，此建議能於實行第一項模式同時，另兩項模式能提早進行準備工作並建立社會共識，達到推動專法時能迅速、有效地進行。

#### 4.德國勞動派遣法對台灣之啟示

派遣勞動於國際實務發展已有一段相當長期的時間，諸如德、法、英、美、日韓等國，近幾年於中國也逐漸發展起此勞動型態，各國於發展此勞動型態的同時，主要關切焦點為此勞動型態的推行，如何能有效降低勞工權益的損失，乃因此型態雖能有效降低國內失業率的攀升、促進企業有效調節人力資源、提升企業之國際競爭能力、使社會勞動者能有效運作時間、促進青年與婦女能迅速進入社會等。但以實際運作情況觀察，此勞動型態仍造成社會勞動者的權益大為損失，無論是否有法律規範或企業求取更大利益而進行傷害勞動者之行為，無不是造成勞動市場混亂、社會勞動者權益受損、典型勞動者的反抗與歧視等行為之源頭。

<sup>54</sup> 黃程貫，〈台灣勞動派遣之現況與困境〉，《勞動派遣》，第 109/110 期，2010，《全國金融業工會聯合總會》，<http://www.bankunions.org.tw/?q=node/1394>。

臺灣對於勞動派遣的發展，仍趨向在勞基法內增添補充條例，此項方式雖能迅速制訂與實施，但面臨勞動派遣實施中較複雜之情況，補充條例無法保護的地方則容易造成規範真空的狀況。未來無論是繼續於勞基法中增添條例規範，亦或制訂勞動派遣專法，凡此皆可參酌對德國發展與規範勞動派遣之作法，以下則為未來規範時的專法或專職機構。

#### (一)派遣事業單位許可證與許可定時審查

德國對派遣事業公司營運申請，進行審查、核發合法許可營運證照，此方式使派遣營運公司能有效確保派遣人力的品質、避免派遣營運公司的氾濫、有效降低違法派遣公司、保障派遣勞工的權利等，臺灣可借鑒此項規範，由主管機關對目前勞動市場所營運之派遣事業單位進行審核，決定是否發予合法營運許可證。若該機構並未持有合法營運許可證，則主管單位可禁止該營運單位進行任何派遣行為與採取罰款，或公告所有要派企業若與該營運單位簽訂派遣契約均視為無效契約之行動，並依照相關行政程序防止該違法事業單位進一步的派遣行為。<sup>55</sup>

另外，對於許可證違法之撤銷制度方面，相關單位應建立許可證核發後之審查制度，以防止派遣事業單位以不法手段取得許可，例如：惡意欺騙、威脅、提供不正確資訊等。相對地若日後發生若干事由，例如：許可單位認為現今在事實或法律上已有所變動，無法賦予當初許可之合法性，對於合法許可，其審查機關亦得有效地廢止該許可。

#### (二)定期提供相關資訊予主管機關

德國為能及時掌握派遣勞動於勞動市場的勞工人數、就業情況、工作現況等，於勞動派遣法第 7、8 條規定，派遣事業單位必須每半年提供相關資訊與統

<sup>55</sup> 行政院經濟建設委員會，〈非典型就業之衡平機制—法制面之研究〉，《台灣全球化與全球治理協會》，第 036803 號，2011 年 12 月，頁 97。



計給予聯邦就業總署監督管制派遣事業單位，使主管單位能即時瞭解市場動向、需求與實際情況，便於執政者未來擬訂就業安全政策能作為參考指標，決定未來動向。<sup>56</sup>臺灣可對此借鏡，以往對於勞動派遣於勞動市場之現況，只於每年5月1日前後進行調查，然此作法並未能有效掌握市場情況，採取之行動限於進行企業工廠調查與罰款，造成政府機關未能有效掌握資訊與統計數字，使政府機關於制定相關措施時無法符合勞動市場實際運作，若未來制定派遣勞動專法，建議可規定派遣事業單位必須於規定時間內向主管機關提供資訊，使政府能有效掌握市場動向。另為防止事業單位提供偽造資訊，主管機關須對各派遣事業單位進行實際勘查，或於審查相關資訊時，進行調查。若發現其派遣事業單位進行偽造行為，可以第一點撤銷制度進行處罰。

### (三)重新規範三方當事人之權利義務

依據法律而言，派遣機構事實上為派遣勞工的實際雇主，基於提升、加強派遣勞工之勞動意願與向心力，原則上應避免要派單位的典型員工與派遣勞工間存有差別待遇之情況，故德國勞動派遣法中規定，派遣機構負有給予派遣勞工與要派機構單位處勞工具有相同之勞動條件，如薪資、相關福利、工時分配等，以避免派遣機構藉此剝削派遣勞工之行為，同時派遣機構必須保護於要派機構單位行使勞務之派遣勞工，是否遭受該單位之不當對待，以及於契約簽署時確認契約內容之義務。另外若派遣勞工因派遣機構無法取得營運許可而導致契約無效，除該派遣勞工明知此契約無效仍簽訂外，派遣勞工應可向該派遣機構請求損害賠償，此為德國勞動派遣法內之請求權規範。<sup>57</sup>此外，為避免派遣機構不當限制派遣勞工之受雇自由，若禁止要派單位雇用已解除與派遣機構間勞動關係的派遣勞工之約定，此約定歸為無效。基於保障派遣勞工的勞動權益目的，無論為派遣機構與要派單位間、或派遣機構與派遣勞工間之約定，雖與派遣機構間契約歸為無效，

<sup>56</sup> Manfred Weiss & Marlene Schmidt, *Temporary work and labour law of the European Community and member states* (Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1993), pp. 145-146.

<sup>57</sup> *Ibid.*, p. 148.

但若實際上該派遣勞工已於要派單位行使勞務時，則要派機構與派遣勞工間之契約將視為開始，即成立雙方「勞雇關係」，該派遣勞工則有權力向該雇用之要派機構請求給予與派遣機構所簽署、約定之工資待遇。而對於雇主責任歸屬方面，基於派遣勞工之勞動保護，其雇用該派遣勞工之要派機構應負起職業災害補償等相關之責任。<sup>58</sup>派遣勞工方面，當派遣勞工於僱用之要派單位行使勞務前，要派機構單位應使該派遣勞工對其工作、健康、安全等相關事務與可能危害事項進行瞭解，以及防止危險的設置與措施；而派遣勞工亦有權利請求要派機構單位告知相關重要勞動條件之相關資訊。另外，關於社會保險金繳納義務的部分，要派機構亦應擔負保證人之位置。國內對於三方應負義務方面的規範仍並不完整，臺灣若要進行發展派遣勞動型態與制訂專法，對於勞動派遣三方負責之義務應需要規範更為明確，避免派遣機構與要派單位藉由模糊規範進行剝削。

#### (四)無正當理由中止契約之補償規範

德國對於無正當理由而終止契約之行爲，於解雇法(Termination of Employment Act)中第 9 條第 1 項中規定，該勞工對於雇主之中止契約行爲合法與否具有爭議時，該勞工可提出訴訟，若法院經判決爲不合法之解雇行爲時，勞資雙方之雇傭關係仍有效存在。但同法第 10 條補充規定，若法院同意終止契約之請求，則雇主即須償付勞工限額之補償金，若雇主與勞工於法院中請求法院宣告中止契約，則必須向法院提出已難期待該契約繼續合理存在之證明，第 10 條規定爲合理解除雙方難以繼續進行之雇傭契約。而關於限額補償金的部分，同法第 10 條第 1 項，其限額補償金最高爲 12 個月之薪資，但若勞工行使勞務已 15 年以上，且年滿 55 歲者，可獲得 15 個月之薪資補償金，行使勞務已 18 年以上且年滿 55 歲者，補償薪資可獲得相當於 18 個月。<sup>59</sup>此爲德國對要派企業與派遣機構關於無故解除派遣勞工契約之規範，臺灣勞基法對無故解雇方面，其規範目

<sup>58</sup> 陳育俊譯，《德國聯邦就業總署簡介》，(台北：行政院勞委會編印，1992)，頁 98。

<sup>59</sup> 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〉，《勞委會委託研究報告》，96-CAL-05，2007，頁 49。

標著重於典型勞工，而對派遣勞工方面則較不適用於此，故未來於制訂勞動派遣規範、勞基法補充條例、勞動契約規範實可對於雇主無故終止契約之行為進行規定，避免或降低雇主藉此行為對派遣勞工進行傷害。

#### (五)德國團體協約機制

德國制度規範使用上，除相關法規外，團體協約制度的使用亦具有適用上的優先性，對此勞動型態的規範與相關人事間權利義務確定亦具優異性。此機制建立為各行業間差異性、德西與德東的經濟發展差異為基礎，以差異為考量於各行業領域間尋求具有適用性之團體協約。在制定過程中最為重要之核心為「工會團體與雇主團體間溝通協調」的過程，藉由互動協調，達到權利義務上可接受之結果，使企業雇主節省成本與勞工勞動利益間取得平衡，並藉由互動過程中，制訂雙方能遵守的規則，未來能有效降低雙方紛爭。<sup>60</sup>

臺灣雖有「團體契約法」存在，但實行方面並不活躍；主要仍以法律、命令、行政規則作為規範雙方權利義務基礎。但以目前而言，落實法制制度並未足夠，以及並未能理律制度適用之局限性與未考量各行業的差異性，此與德國制度有著顯著差異。以臺灣現況而言，考量法律適用局限性，應先強化雇主、勞工、派遣單位的溝通，瞭解其需求處，並於意見分歧時強化協調至各方能接受之條件，達到團體協約之簽訂。但在此過程中，勞工並不適合與雇主進行協調談判，而需由各行業之工會團體與其雇主團體進行。如臺灣借鏡於德國團體協約制度之方式提升團體契約簽訂之靈活度，若仍未考慮到各行業間之差異性，在相同法律規範下則可能消弭其所展現之彈性空間，而使行業間產生另一種不平等。<sup>61</sup>

<sup>60</sup> 黃偉誠，《我國勞動派遣法制定之研究》（台北：政大勞工研究所碩士論文，2005），頁 56-58。

<sup>61</sup> 鄭津津，〈派遣勞動之法律關係與相關法律問題之研究〉，《中政大學法學集刊》，第 2 期，1999，頁 247-250。

## 第五章 結論

現今市場全球化的轉變、市場競爭使企業改變對人力支出的轉變、勞動者勞動意識的改變等，不斷衝擊著傳統勞動的雇用方式。企業均面臨勞動成本再評估的難題。一方面卻仍須兼顧廠商對外競爭能力與生存權益，不宜過度地加以勞工法令的負擔，另一方面仍須面對國家法令對勞工的保護。因此藉由遵守傳統勞工法令之外，適度地放寬或調整對新式工作型態的規定，則為企業現今所採取之方向。

### 第一節 研究結論

典型雇用方式現今已無法滿足市場需求，而「派遣勞動」可為經濟全球化下所產生的一種勞動型態。對企業而言，市場競爭日益激烈與利潤減少的問題，企業將目標轉向過剩勞動力；並藉由已被弱化的工會進行所謂「雇用彈性化」的策略，即將傳統全時、升遷、保障、福利之工作部分導向非典型雇用方式，即部份工時、派遣、外包等型態，以減輕企業在退休金、培訓、調薪等方面的負擔，達到降低成本之目的。另一方面，資訊科技的發展與自由流動的資金，使企業能自由選擇對其自身最有利的環境投資，藉由避開勞動法令與工會的限制進行商品製造與服務提供，國家在市場全球化情況下，為吸引外國資金的流入、提升國家競爭力，以即新自由主義的思潮下，往往趨向於「勞動彈性化」與「去管制化」的策略。須注意的是，現今勞動市場之法令其重心仍多為規範傳統勞動型態，對於非典型雇用型態之勞動派遣其規範能力有限，國家若將此勞雇政策運用於勞動市場，則必須在考量兼顧勞工權益的保障、雇主競爭能力的提升下，慎思制訂規範。此研究依據德國對於勞動派遣所實施的政策，對目前國內政府針對派遣勞動發展

之借鏡。

### (一)德國勞動派遣政策探討

由上述研究結果得知，德國憲法法院將勞工契約轉讓予以合法，並給予能輔助提升經濟效益的解釋，勞動派遣的方式使德國面臨失業率提升有了緩解的方向，於勞動政策中企圖增加雇主雇用勞工的誘因，但考慮到此勞動型態是否對勞動市場造成衝擊，便於政策實施上一方面以律法規範予以限制，另一方面依據實際運作情況適時放寬調整，派遣法的制訂規範配合勞動市場實際運行的情況，藉由派遣機構將統整資料、數據傳遞於政府，使政府機關能適時制訂政策方向與調整勞動方針，減少勞動派遣於運作過程中產生的問題能達至緩和或避免。結果指出，德國在勞工契約轉讓實際運作一段期間後，契約轉讓行為與弊端逐漸遞增促使政府制定相關律法，勞動派遣法限制勞動市場派遣濫用的情況，其規範目的仍著重規範大量派遣問題。另一目的著重於提升派遣勞動者之權益：1.該法使團體協約具有讓當事者能於勞務期間掌握與自身相關之核心事務，並關注與工資相關之核心事務，另外若身患疫病就醫時，也能領取工資；2.使當事者擁有自訂勞動時間之權益；3.配合勞動市場的變化，使勞動契約存在可變更、簡化之可能性；3.規範派遣機構與要派企業之限制、義務、營運、許可事項、三方相關義務與責任、勞動者社會保障與法律地位、並為將派遣勞動型態進行定位。即便如此，派遣勞工於勞動市場中仍是最為弱勢，勞動法名義上雖能保護派遣勞工，但實際中勞動條件仍最為不利，以企業而言缺乏集體勞資協議支持的勞動派遣工，勞力運用方式無疑是最能降低訓練成本與人事管理成本，以及最為彈性的；另外派遣勞工雖擁有能參與與自身工資相關之核心事務，但僅僅只為此；由於勞動契約間之當事人係為派遣公司與派遣勞工，因此對要派公司來說可以豁免於勞動法中所應負有之義務。一般而言，派遣公司與要派企業必須簽訂書面契約，保證要派企業對派遣勞工擁有勞務指揮權。雖然派遣勞工在要派企業內從事勞務，但是派遣勞工並不能如同要派企業員工一樣，能夠參與工廠會議的運作。此外，企業更可

以派遣勞工無法履行工作任務而雇用期限未達到時，輕易終止與派遣機構的契約，將風險轉嫁於派遣勞工使其權益受其侵害，此行為及造成德國集體協商制度中較為嚴重之漏洞。哈次報告書實施對社會福利進行檢討，以及規範定期提出建議報告書並依據其建議內容對勞動市場進行改革，並著重建立快速、有效的就業條件與條件，以及開發就業領域，設立允許私人就業仲介的個人服務機構，但必須遵守就業服務與集體協商的契約內容，在其勞動市場而言，可為放寬機制，將原由國家所掌握之就業服務私有化，將勞動派遣等之低薪資勞動緩緩提升至典型勞動。

勞動派遣法的數次修改逐放寬對勞動派遣的雇用限制，但其對三方其權利義務方面規範的更為明確且細密，與團體協約的相互配合使勞動派遣較為降低權利損失，對於違法之派遣機構在其企業雇用前也由該企業之工作委員會進行審查，而派遣機構內的派遣勞工有可自行組成工作委員會進行資訊、諮詢，並可擁有代表參與權等相關結社與產業民主的權利。此法嚴格限制派遣機構與要派企業在雇用時對其進行的可能剝削，並將派遣勞工所無法參與之權利將其給予，大幅度提升其地位。另外，於勞工安全衛生則規範企業在雇用派遣勞工時須將其工作環境與安全方面進行告知，讓該勞工選擇受雇或拒絕。而聯邦就業總署以通報制度加以監督，對國內勞動派遣業者的管理，不應對派遣勞動的放寬而將管理監督放鬆。而「就業公平」的規範，筆者認為此規範雖於短期內並不可能達至目標，值得注意為德國於 2000 年萊比錫第六十三屆法學家年會勞工法組決議中：對於「勞工派遣關係應盡可能地與其他勞動關係等同視之」(Leiharbeitsverhaeltnisse sollten sonstigen Arbeitsverhaeltnissen weitestgehend angeglichen werden)其投票結果為贊成票 136、反對票 5、保留票 6，此結果配合德國日益提升派遣機構的調整勞動市場功能，以及勞動派遣法的修正；<sup>1</sup>可看出勞動派遣型態於德國正不斷的走向一般勞工法，對派遣勞動者的勞動環境與條件而言能有不斷改善、提升的空間。

<sup>1</sup> 楊通軒，〈歐洲聯盟勞動派遣法制之研究—兼論德國勞動派遣法制〉，《中原財經法學》，第 10 期，2003，頁 284-285。

加上德國媒體因其循著勞動派遣於荷蘭發展成功的軌跡，將此型態視為彈性化、現代化工作模式，可有助於創造工作位置，對其勞動派遣的報導發聲大多屬正面，使勞動派遣為各界所認同。此外，各級工會雖基於勞工權益保障的使命感，所採取堅持批評與反對之立場為所屬自然，但由於勞動派遣於勞動市場的角色正不斷轉變，配合勞動派遣法的規範與定位，從限制作為補充勞動市場的特殊需要；到逐漸減少或解除各項限制以作為長期人事規劃的策略，勞動派遣正不斷填補勞動市場的需求；工會初期所擔憂派遣勞動會否取代典型員工，以及會否降低勞工權益，但在其過程中證實並未產生嚴重影響。另外，基於勞動派遣所受之權益保障低於典型僱用，工會藉由團體協約；將目標設為提升派遣勞工之權益，替派遣勞工簽訂勞動契約時擔任協商、監督之角色。

工會對勞動派遣態度至今仍未完全接受，但基於該雇用型態於勞動市場具有一定調節與助益之情況，而在例外狀況下願意容許勞動派遣之勞動型態。

歐盟對非典型勞動型態非個別制訂規範，而以建構相關架構基準將非典型勞動型態詳細規範由各會員國制訂，態度上認為非典型勞動型態可改變傳統勞動市場型態與促進市場經濟。歐盟並未有勞動派遣專法，除有「歐盟 1408/71<sup>2</sup>」有關勞務自由之命令外；其餘規範則散佈於非典型勞動型態指令、勞工遷徙自由、安全衛生與社會安全等指令中，歐盟其指令重心為要求各國尊重勞務自由、修正有礙勞務自由之規範、尊重各國社會安全制度、派赴與派遣勞工應予以薪資保障等；避免歐盟內跨越國境之派遣勞工權益損失，可得知歐盟對於派遣勞工的法制；著重於各國之間勞務流動的自由性。

而德國派遣勞動法制隨著歐盟的統合，原為勞工保護法的角色逐漸受到歐盟勞務自由的挑戰，進而有了一連串修正，另外德國政府於實際成果中體認勞動派遣對勞動市場得活絡作用，而於修正時逐漸放寬規範。雖有放任發展的嫌疑，但

---

<sup>2</sup> 詳閱 Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates.

由於勞動派遣法於刑事罰、行政罰與管制措施之規範屬相當完整，加上聯邦就業總署與勞工主管機關的監督與取締，因此即便不斷放寬的修正亦無損勞動派遣法立法目的，但對於將勞動派遣提升與一般勞工法的目標，本文認為於短時間內仍難以達成。

## 第二節 借鏡建議

本文認為勞動派遣於德國方面的不斷進步、改善、企圖將其勞動條件與福利提升與典型勞工平等，並能將此型態運行出現之問題能快速反應並將其限制等，並非只是對派遣機構與要派機構進行嚴格監督或管制，本文藉此研究推測可能為以下幾點：1.政治環境具有高度持續性與穩定性；2.社會法令、規章、保險體系完整；3.政府、工會、企業(資方僱主)對勞動市場改革、人力彈性需求一致；4.持續關注勞動市場與勞雇關係並進行適當調整；5.明確定位規範三方應負義務與移民政策的人才補充；派遣機構、企業、工會方面未必能滿足所需之利益，但於德國政治環境而言社會民主黨(SPD)與自由民主黨(FDP)對勞動市場的改革具有共同目標，即便執政的替換對於勞動市場的彈性化與開放管制仍維持高度持續性與穩定性。值得注意的為派遣勞動發展的同時政府藉由法律進行規範，而團體協約則扮演細部彈性化的角色。德國發展勞動派遣法至今，勞動派遣法的制訂與其他法令支配亦不容忽視，諸如：派遣機構許可證規費制度、告知派遣勞工重要條件條例、打擊非法雇用法、越境派赴勞工條例等，配合勞動派遣法中的管制與處罰規範，以相互支援之方式使勞動派遣於發展同時將試圖規避之行爲；迫使假象的承攬契約與其他假像之契約類型的浮現，於勞動市場還未產生重大混亂前將其扼殺。德國制定派遣勞動法明確規範勞動派遣同時，亦肩負活絡勞動市場之責任，發展勞動派遣亦使德國亦擔任促進就業的角色，<sup>3</sup>德國發展勞動派遣的規範

---

<sup>3</sup> 東西德統一後，派遣機構於德東發展迅速，藉由派遣機構作為促進就業的方式；將原德東基於業務緊縮而面臨倒閉關廠之國營、民營企業以混和企業之方式，將其勞工借貸予其他企業使用以獲得人事或其他費用之彌補。



設計、運作方式、法令的配合可使台灣未來制訂勞動派遣法規設計時可考量採取之方式。

台灣勞動市場自 2000 年以來勞動派遣雇用亦逐年增加，非典型勞雇用方式並為因相關機構之檢舉、制裁減少，為因應失業率攀升、違法雇用非典型勞工案例增加、外籍派遣勞工與非典型勞工權益被剝削，並意識到派遣勞動有助於調節勞動市場，使台灣迫切推動制訂勞動派遣法，然而因配套措施的不足、典型勞工與工會的反對、市場資訊的不足等，至今能未有專法規範。未來台灣若制訂規範，德國發展勞動派遣可作為臺灣發展勞動派遣借鏡的為：

- 1.可參考於德國政府對勞動派遣定位之相關政策，重新審查、建立臺灣勞動派遣於勞動市場之定位，重新界定派遣勞動於勞動市場未來是為補充性勞動或預見利多方技能長期勞動；
- 2.可借鏡於德國勞動派遣法相關條文，配合勞基法、外籍勞工法等其他相關規範制訂臺灣勞動派遣專法。此外，若須排除特定職業雇用派遣勞工，應以不違背職業自由保障之前提，經由實務、理論、意見交換等方式進行限制或排除，另外需注意設立社會保險、最低勞動條件、以及在派遣機構無力支付薪資時，派遣勞工薪資之保全制度；
- 3.規範派遣機構應將機構內派遣勞工資訊與雇用情況進行記錄，並於規範期限內提供政府相關機構進行審查。並建立或賦予相關審查機構在以派遣機構偽造紀錄資訊時，可迅速進行調查。此外，可於勞基法或勞動派遣法之相關法規裡增添若造成派遣勞工之權益受損，如無正當理由則中止契約等，則派遣方與要派方應如何補償與需面對之刑罰；
- 4.可借鏡於德國勞動就業服務相關機構之審查機制，建立臺灣派遣機構營運許可證審查，與許可證申請規費收取制度，並規範許可證允許期限、資訊提供審議與

許可證的審查核發。並規範無照營業之派遣機構須負之刑罰責任；

5.基於派遣機構內勞工大多屬於無工會，以及無勞工參與機制，工會方面可參酌於德國工會模式，不僅僅侷限於協助工會會員，可與派遣機構方共同協助派遣勞工與要派方進行協商，並藉由團體契約之方式為派遣勞工降低相關權益的受損。此外，臺灣工會亦可如德國工會聯盟以雇用派遣勞工之方式，提升其勞動條件與薪資，並督促政府制訂勞動待遇平等、加重勞動派遣法、團體契約對派遣勞工之保障之相關規範。

德國雖對派遣勞動規範制訂系統性相應制度，雖在歐盟勞務自由框架下對派遣勞動法與跨國境勞工派赴仍存有衝突，但於其餘規範與指令的相互配合、勞動派遣法的修改與隨後的配套措施逐漸解決其矛盾。此外，長期建立的多方會談與審查監督機制亦可使相關機構能即時掌握訊息有助於政府對未來勞動市場之規劃政策，此可為台灣未來制訂勞動派遣法之借鏡。另外民間企業與派遣機構對於規範的遵守程度相當高，以及公民與媒體對於勞動派遣的認知與資訊傳播，對於勞動派遣的抗爭，並非以反對為反對，此為值得台灣民間企業學習。

## 參考文獻

### 一、中文

#### (一)官方文件

行政院研究發展考核委員會，2007/8。〈各國非典型勞動政策形成及運作機制之比較研究〉，《行政院委託報告》，RDEC-RES-095-06。頁 31-48。

行政院勞工委員會，2009/10/2。〈勞資二字〉，第 0980126335 號函。

行政院經濟建設委員會，2007/2。〈德國經濟現況與展望〉，《台灣經濟論衡》，第 5 卷第 2 期。頁 8-10。

行政院經濟建設委員會，2011/12。〈非典型就業之衡平機制-法制面之研究〉，《台灣全球化與全球治理協會》，第 036803 號。頁 21-97。

林佳和，2010/8/29。〈從德國派遣勞動法制與經驗-談我國勞基法草案討論規定〉，「台灣思想坦克論壇第十七場」。台北：台大校友會館。頁 24-26。

邱駿彥、林佳和，2007。〈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」研究案報告書》。頁 49-53。

行政院勞工委員會委託研究計畫，2006/11/25。〈研商修正職業災害勞工保護法之衝擊評估研究〉。頁 17-23。

#### (二)專書

吳友法，1995。《二十世紀德國史》。台北：志一出版社。

周兆昱、藍科正、林佳和，2009。《就業服務法之改革研究》。台北：行政院勞工委員會職業訓練局。

邱祈豪，2003。《台灣勞動派遣制度法之研究》。台北：致良出版社。

陳育俊，1992。《德國聯邦就業總署簡介》。台北：行政院勞委會編印。

楊通軒、成之約、陳正良、王能君，2003。《各國勞動契約法規制度之研究》。台北：行政院勞工委員會委託研究。

楊朝安、成之約，2004。《人力派遣大革命》。台北：才庫人力資源顧問股份有限公司。

#### (三)期刊文章

余健慈，2009。〈全球化浪潮下國際移民對移入社會之影響-比較德國與台灣當前移工/移民政策與其影響〉，《公共政策與地方治理-地方自治論文集》。頁

325-326。

李來希，2006/7。〈為勞動派遣勞工保護立法催生〉，《台灣勞工雙月刊》，第 2 期。頁 39-42。

岳洛紀，2008/4。〈勞務派遣：勞工權益保障的危機〉，《二十一世紀雙月刊》，第 106 期。頁 21-25。

邱駿彥，1998。〈日本勞工派遣法之現狀〉，《就業與訓練》，第 16 卷 6 期。頁 16-32。

邱駿彥，2004。〈勞動派遣之法律關係探討〉，《萬國法律》，第 138 期。頁 53-54。

邱駿彥，2005/5。〈勞動派遣對勞工權益的影響〉，《台灣勞工》，第 7 期。頁 66-72。

邱駿彥，2006/11。〈勞基法勞動契約章之檢討與修正〉，《台灣勞工雙月刊》，第 4 期。頁 19-21。

范國棟、陳美霞，2009。〈台灣醫院護理人力增長的初步分析〉，《台灣衛誌》，第 28 卷第 1 期。頁 29-30。

徐廣正，2010/2/25。〈進步還是退步-僱用勞動，勞動派遣到勞動合作社〉，《台灣總公會焦點論述》，第 9 期，〈<http://www.tpfl.org.tw/article.php?id=791>〉。

許惠妙、張婉珍，2013。〈非典型人力管理制度的比較及其對臺灣妥適運籌的建議〉，《T&D 飛訊》，第 168 期。頁 12-15。

郭振昌，2003/12。〈德國職業訓練雙軌制的省思〉，《社區發展季刊》，第 104 期，頁 447-448。

黃程貫，1998/12。〈德國勞工派遣關係之法律結構〉，《政治大學法學評論》，第 60 期，頁 146-273。

楊君仁，2009。〈德國移民法制之變遷及其對我之借鏡〉，《法制論叢》，第 44 期。頁 16-20。

楊通軒，1997/7。〈我國部分時間勞動問題之探討-兼論德國部分時間勞動之法制〉，《中正法學集刊》，第 2 期。頁 296-297。

楊通軒，1998。〈勞動派遣立法必要之研究〉，《全國律師》，第 2 卷 7 期。頁 34-41

楊通軒，1999。〈非典型工作型態相關法律問題之研究〉，《行政院勞工委員會 88 年度委託研究計畫》。頁 15-16。

楊通軒，2000。〈論德國勞動派遣法制〉，《臺灣勞動法學會學報》，第 1 期。頁 69-121。

楊通軒，2003/6。〈歐洲聯盟勞動法制之研究-兼論德國知勞動派遣法制〉，《中原

財經法學》。頁 283-285。

楊通軒，2004/1。〈跨國人力使用所引起勞工法律問題之探討〉，《勞工研究》，第 4 卷第 1 期。頁 2-10。

楊通軒，2006/9~2006/12。〈派遣勞工權益保障法制之影響評估〉，《行政院勞工委員會 95 年度委託研究計畫》。頁 40-42。

葉至誠，2008/4/16。〈人力派遣與勞動政策〉，《國立空大訊》，第 395 期。頁 60-62。

廖修雅，2011。〈台灣勞動派遣法制變遷考察—兼論台灣勞動派遣法制之現況與發展〉，《青森法政論叢》，第 12 號。頁 78-93。

劉政彥，2013/3。〈如何建構彈性與安全之勞動派遣法制〉，《台灣勞工季刊》，第 33 期。頁 87-93。

鄭津津，2010。〈政府機關使用派遣人力之影響與因應〉，《就業安全》，第 9 卷第 1 期。頁 22-24。

#### (四)學位論文

王至中，2006。《影響派遣勞工工作投入及離職傾向相關因素之研究》。桃園：央大人力資源管理研究所。

李盈達，2011。《勞工派遣與正職受雇型態之實證研究—金融海嘯前後之分析比較》。桃園：央大產業經濟研究所。

周靜宜，2007。《加強人力派遣資源關係—要派公司與派遣公司觀點》。高雄：中山人力資源管理研究所。

林聿玲，2006。《跨國人力派遣管理之比較研究》。高雄：中山人力資源管理研究所。

侯彩鳳，2005。《我國勞動派遣法制化必要性之研究》。高雄：中山高階公共政策所。

洪千雅，2010。《德國移民政策之研究》。嘉義：南華歐洲研究所。

張愷倫，2001。《人力派遣業之跨國性比較—以在台執業之人力派遣業者為例》。高雄：中山人力資源管理研究所。

郭寶蓮，2008。《我國勞動派遣法制之發展與適用問題之研究》。高雄：高大法律學研究所。

游茜荻，2004。《德國外籍勞工問題之研究》。嘉義：南華大學歐洲研究所。

黃偉誠，2006《我國勞動派遣制度之研究》。台北：政大社會科學院勞工研究所。

黃敬堯，2000。《人力派遣對貨物承攬業的可行性》。高雄：高大高階經營管理碩士在職專班。

## 二、外文

### (一)書籍

Alexander, Hicks, 2000. *Social Democracy and Welfare Capitalism*. New York: Cornell University Press.

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

Federal Ministry of the Interior, 1998. *Survey of the policy and Law Concerning foreigners in the Federal Republic of Germany*. Bonn: The Federal Ministry of Interior.

Jose, Alvarado, Creedy John, 1998. *Population Ageing, migration and Social Expenditure*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Katzenstein, Peter J., 1987. *Policy and Politics in West Germany-The Growth of a Semisovereign state*. Philadelphia, PA: Temple University Press.

Ritter, Gerhard Albert, 1996. *Translated by Kim Traynor Social Welfare in Germany and Britain, Origins and Development*. Leamington Spa: Berg.

Söllner, Alfred, 1994. *Grundriss des Arbeitsrechts*. München: F. Vahlen.

Weiss, Manfred, & Marlene Schmidt, 1993. *Temporary work and labour law of the European Community and member states*. Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers.

Woods, Saralee, 1998. *Executive temping: a guide for professionals*. New York: J. Wiley & Sons.

### (二)期刊與專文

Bernhard, Sarah, 2008. "Personal-Service-Agenturen: Stillgelegt," *IAB-Forum*, Vol. 1. pp. 66-69.

Cohany, Sharon R, 1996. "Workers in alternative employment arrangements," *Monthly Labor Review*, October. pp. 37-40.

John, Purcell, Kate Purcell, & Stephanie Tailby, 2003. "Agency temporary work: here today, gone tomorrow?" *Paper for IIRA Congress*. pp. 705-725.

Donald, Storrie, 2002. "Temporary agency work in the European Union." *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. pp. 35-41.

### (三)官方文件

Council Directive, 1999. *Concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work Concluded by ETUC, UNICE and CEEP*, Official Journal of the European Communities L, Vol. 175, No. 43.

Council Directive, *Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work*, Official Journal L 183/31989L0391.

Council Directive, *supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed- duration employment relationship or a temporary employment relationship*, Official Journal L206/31991/L0383.

Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt Vorschläge der Kommission. *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt Bericht der Kommission*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Vol. 45.

Richtlinie des Rates zur Angleichung. der *Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten unter den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers*, 80/987/EWG.

Richtlinie des Rates zur Ergänzung. der *Massnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis*, 91/383/EWG.

Sozialgesetzbuch Drittes Buch III, 1997/3/24. *Arbeitsförderung Artikel 1 des Gesetzes vom, BGBl. I S. 594.*

### 三、網路資料

Bundesministerium der Justiz. "Reich Insurance Code,"

<http://www.gesetze-im-internet.de/rvo/BJNR005090911.html> ◦

Destatis Statistisches Bundesamt, "Die Bevölkerungsvorausberechnungen,"

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/Aktuell.html> ◦

Deutscher Gewerkschaftsbund(DGB),

[http://www.dgb.de/themen?tab=Alle&display\\_page=2&k:list=Sozialpolitik](http://www.dgb.de/themen?tab=Alle&display_page=2&k:list=Sozialpolitik)。

International Labor Organization (ILO), 2005/11/26, “Opening of 85th International Labour Conference,” <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/1997/15.htm>。

KPMG Consulting, 2003/6。〈在職及離職競業禁止約定與管理〉，

<https://translate.google.com.tw/>。

人力才庫資源，〈全球派遣概況〉，

<http://www.360d.com.tw/hm/service/hr06.htm>。

中國勞動諮詢網，<http://www.51labour.com/labour-law/show-15580.html>。

內政統計資訊服務網，2007。《各國統計年報及月報、聯合國統計年鑑、各國網頁，2007年內政國際指標》，<http://www.moi.gov.tw/stat/index.asp>。

行政院人事行政局，2010/10/21。〈隨同行政院人事行政局 99 年度赴德國、丹麥友好訪問報告〉，《臺北市政府人事處》，第 C099AW428 號，

[http://www.openreport.taipei.gov.tw/OpenFront/report/print\\_detail.jsp?sysId=C099AW428](http://www.openreport.taipei.gov.tw/OpenFront/report/print_detail.jsp?sysId=C099AW428)。

行政院勞工委員會，2009/8/4。〈勞動派遣專案檢查〉，《台灣總工會》，<http://www.tpfl.org.tw/print.php?id=494>。

行政院經濟建設委員會，

<http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=0008234&page=%203>。

林佳和，2005/11/2。〈各國集體協商概況〉，《中國文化大學勞動學研究所》，[http://cb.cla.gov.tw/download/km02/law2\\_a02-13.html](http://cb.cla.gov.tw/download/km02/law2_a02-13.html)。

邱羽凡，2010/6。〈五一勞動節，德國工會談什麼〉，《高雄市產業總工會》，<http://b87301140.pixnet.net/blog>。

洪清海，2009/3/12。〈勞動派遣在德國〉，《台灣總工會：歐美勞動趨勢》，<http://www.tpfl.org.tw/article.php?id=244>。

柴野，2003/6。〈德國：老齡化危及社會保障體系〉，《光明日報》，<http://big5.china.com.cn/chinese/WISI/348108.htm>。

國家政策研究基金會，2005/1/30。〈德國部分時間勞動法制之探討—兼台灣部分工時之法制化〉，《國政研究報告》，第 094-014 號，



<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-014.htm>。

國家政策研究基金會，2005/11/29。〈非典型僱用關係之探討—以勞動派遣為例〉，  
《國改研究報告》，第 094-008 號，

<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/094/SS-R-094-008.htm>。

許逢麟，2004/7/31。〈德國勞動派遣業的發展〉，《勞動者電子報》，

<http://labor.ngo.tw/weekly/C240731.htm>。

黃程貫，2009/12/15。〈台灣勞動派遣之現況與困境〉，《全國金融業工會聯合總會》，  
<http://www.bankunions.org.tw/?q=node/1332>。

德國聯邦憲法法院裁判選集，〈德意志聯邦共和國基本法〉，《Deutscher Bundestag》，

<http://www.bundestag.de/service/error/404.php?redirect=/bundestag/aufgaben/gesetze/grundgesetz/gg&>。

