

糾 正 案 文

壹、被糾正機關：行政院勞工委員會。

貳、案由：行政院勞工委員會就勞動派遣定義未善盡宣導責任，且遲至 98 年才首次進行勞動派遣勞工權益專案檢查，放任業者長期違反勞動相關法令，核有違失，爰依法提案糾正。

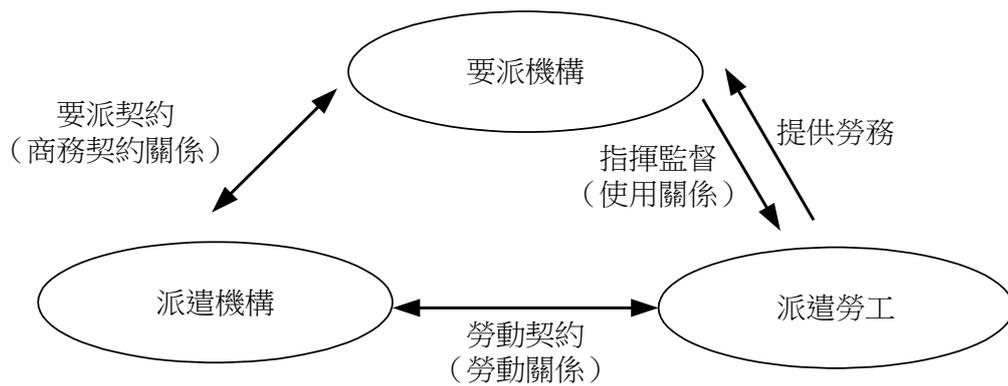
參、事實與理由：

一、勞動派遣定義不明，勞委會未善盡宣導責任，洵有疏失：

(一)有關勞動派遣之定義，勞委會「派遣勞工權益參考手冊」敘明：提供派遣勞工者與使用派遣勞工者簽訂提供與使用派遣勞工之商務契約，而派遣勞工在與派遣機構維持勞動契約前提下，被派遣至要派機構之工作場所，並在要派機構之指揮監督下提供勞務。所以勞動派遣具有以下特色：

- 1、是一種涉及三方當事人的勞動關係。
- 2、派遣勞工與派遣機構間為勞動契約關係。
- 3、派遣機構與要派機構間為商務契約關係。
- 4、要派機構與派遣勞工間雖無勞動契約關係，但派遣勞工係在要派機構之指揮監督下提供勞務。

茲將派遣機構、要派機構與派遣勞工間之關係圖示如下：



另該會以 98 年 10 月 2 日勞資二字第 0980126335 號函發布「勞動派遣權益指導原則」，並將勞動派遣定義為：指派自己僱用之勞工，接受他人指揮監督管理，為該他人提供勞務。

(二)人事行政局為調查行政院所屬各主管機關運用派遣勞工人數，以 99 年 2 月 8 日局力字第 0990060844 號書函請各行政機關人事單位依表填復，並於表格備註：

「名詞定義：(自行政院勞工委員會所擬勞動基準法部分條文修正草案摘錄)

◎勞動派遣：謂派遣事業單位指派所僱用之勞工，接受要派單位指揮監督管理，為該要派單位提供勞務。

◎派遣事業單位：謂從事勞動派遣之事業單位。

◎要派單位：謂依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。

◎派遣勞工：謂受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。

◎要派契約：謂派遣事業單位與要派單位就勞動派遣事項所訂立之契約。」

然依該局彙整之「行政院所屬各主管機關運用派遣勞工人數統計表」觀之，41 個行政機關所屬之

事業機構中，有 37 個欄位之派遣勞工人數為 0 或未填列，導致統計人數合計僅為 15,514 人，顯與事實有所差距。

- (三)有關勞動派遣之定義，除載於勞委會「派遣勞工權益參考手冊」及「勞動派遣權益指導原則」外，因目前勞動基準法增列勞動派遣專章尚在修正階段，故尚無法令依據。行政院所屬各主管機關運用派遣勞工之人數統計結果與事實存有落差，各受調查之人事單位是否確實知悉派遣勞工之定義而提供正確之數據？若行政機關未能清楚了解何謂派遣，則媒體、私人機構及社會大眾等是否亦有相同情形？且媒體負有宣導之功能，若媒體不明瞭派遣之定義，是否易將政府機關所有外包之情形（含承攬）均歸類為派遣，使民眾誤認政府機關大量使用派遣員工，進而不當影響社會觀感？勞委會未善盡宣導責任，洵有疏失。

二、我國勞動派遣之工作型態存在多年，屢經民眾陳情勞動條件不符規定，大眾傳播媒體復廣為報導有違反勞動法令情事，勞委會卻遲至 98 年才首次進行勞動派遣勞工權益專案檢查，核有怠失：

- (一)按勞動檢查法第 2 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為行政院勞工委員會……。」第 6 條第 1 項復規定：「中央主管機關應參酌我國勞動條件現況、安全衛生條件、職業災害嚴重率及傷害頻率之情況，於年度開始前 6 個月公告並宣導勞動檢查方針，其內容為：一、優先受檢查事業單位之選擇原則。二、監督檢查重點。三、檢查及處理原則。四、其他必要事項。」查勞委會所發布之各年度勞動檢查方針皆訂有經陳情、申訴、檢舉安全衛生、勞動條件、就業服務及其他不符勞動法令規定或經大眾傳播

媒體廣為報導之事業單位為優先受檢事業單位之選擇原則。近年來，派遣事業單位屢經民眾陳情勞動條件不符規定，大眾傳播媒體復廣為報導有違反勞動法令情事，惟勞委會遲至 98 年才首次進行勞動派遣勞工權益專案檢查，未依其所發布之各年度勞動檢查方針確實進行勞動檢查，核有怠失。

(二)依據行政院主計處 95 年工商及服務業普查總報告，礦業及土石採取業共有 497 家，其中有使用派遣人力之業者僅有 4 家，但該 4 家平均每月使用派遣勞工人數達 248 人，以平均每月使用派遣人力占僱用員工之比率觀之，該行業為 5.11%，比率最高。該業者有無遵守勞動相關法令規定？是否有剝削派遣員工之情事？勞委會宜予追蹤，併予敘明。

三、勞委會未落實執行其所發布公告及函釋，放任業者長期違反勞動相關法令，未善盡主管機關之責：

(一)查勞委會 86 年 10 月 30 日(86)台勞動一字第 047494 號公告：指定左列各業及工作者自中華民國 87 年 4 月 1 日起適用勞動基準法。(一)……(八)其他工商服務業。又中華民國行業標準分類(民國 85 年 12 月 31 日第 6 次修訂版)規定，其他工商服務業項下人力供應業係指凡從事職業介紹或人力仲介、派遣、接受委託招募員工之行業均屬之。該會另以 98 年 4 月 14 日勞資 2 字第 0980125424 號函釋重申：派遣勞工為人力派遣公司所僱用之勞工，其權益應符合勞動基準法等相關規範；凡以人力派遣為主要經濟活動者係屬人力供應業，自 87 年 4 月 1 日起適用勞動基準法。

(二)98 年間，勞委會首次進行勞動派遣勞工權益專案檢查，就全國經營派遣業務之企業共計 1,411 家中，抽查 88 家。經檢查結果，違反勞動基準法、勞工

保險條例或就業保險法之家數共 76 家，佔抽查家數之比例高達 86.4%，換言之，合法業者僅 12 家，佔抽查家數之比例僅 13.6%。違法事項較多者包括濫用定期契約（勞動基準法第 9 條第 1 項）、未依法核給加班費（勞動基準法第 24 條）、未訂定工作規則（勞動基準法第 70 條）、未舉辦勞資會議（勞動基準法第 83 條）、未於到職日參加勞工保險或就業保險（勞工保險條例第 11 條、同條例第 6 條第 3 項）、勞保投保薪資低報（勞工保險條例第 14 條第 1 項）等，罰鍰金額共計 964,666 元。

(三)依行政院主計處統計，98 年 5 月臨時性或人力派遣工作者人數 51 萬 7 千人，占全體就業者比率為 5.04%；從事臨時性或人力派遣工作者以 15 至 24 歲、國中以下程度、生產操作人員佔多數，屬於較弱勢之就業者。勞動派遣之工作型態存在我國至少 10 餘年，由本次勞動派遣勞工權益專案檢查之結果觀之，絕大部分之派遣業者皆未確實依勞動法令辦理，使弱勢之就業者遭受剝削，更加弱勢。勞委會未落實執行其所發布公告及函釋，放任業者長期違反勞動相關法令，未善盡主管機關之責。

經核，行政院勞工委員會就勞動派遣定義未善盡宣導責任，且遲至 98 年才首次進行勞動派遣勞工權益專案檢查，放任業者長期違反勞動相關法令，核有違失。爰依監察法第 24 條提案糾正，移送行政院轉飭行政院勞工委員會確實檢討改善見復。