

# 勞動派遣法制化的淺見

新境界智庫勞動政策小組

## 一、前言：為什麼要討論這個議題？

在臺灣，勞動派遣是否法制化的討論一直無法定調。簡單地說，學、官、產三方對於這個議題比較傾向透過法制化予以規範。勞動法學界無論是主張立法（制定「勞動派遣法」的專法）或修法（於《勞動基準法》增訂「勞動派遣」專章）的想法，幾乎一面倒呼籲儘快針對勞動派遣法制化。

勞委會也希望儘快完成立（修）法工作，初期是於 2004 年 2 月由勞委會勞動條件處草擬「勞動派遣法」草案，同時，另有立法院陳根德委員、廖婉汝委員的版本及派遣業者自擬的版本，只是後來不了了之。幾年之後，勞委會再於 2010 年初提出《勞動基準法》增訂「勞動派遣」專章的修法草案，但在公開之後遭致各界猛烈批評，很快又表示這只是勞委會內部意見，尚未提交大委員會討論的版本。

但是，勞工團體與工會對於這個重要的勞動議題卻有不同的因應態度。一是主張不必另外立（修）法，因為勞動派遣業（泛指派遣公司與要派公司兩方）是介入他人勞動契約、抽取不法利益、壓榨勞工血汗的行業，根本就不應該存在，所以「禁派遣」的立場鮮明，也不斷針對派遣引發的勞資爭議示威抗議，給予主管機關壓力。也就是說，宣示禁絕勞動派遣，並嚴格執行《勞動基準法》的立場，有關「定期契約」的運用，即已足夠使業者的人力運用符合其彈性、合理的需求。

另一主張由於國內的派遣情形氾濫，除了主管機關「無法可管」的消極心態，甚至公部門帶頭以「勞務採購」等名義，大量使用「定期契約」性質的約僱人員，以及使用外包派遣人員，所以包括全國產業總工會、全國金融業工會聯合總會、臺灣鐵路工會等所組成的「各業工會聯誼會」則曾經表達可以考慮從「嚴格限縮使用勞動派遣」的立場，以《勞動基準法》為基礎，增訂「勞動派遣保護」專章，強調「同等待遇原則」、「派遣勞工保障原則」、「明確共同雇主責任」、「保障團結權」、「補充性原則」等落實勞動派遣保護的立場。

## 二、日本的狀況

日本勞動派遣法制修法的最新狀況，一直都是臺灣的工會、甚至政府及學界相當關心的議題。日本在職業安定法第 44 條規定，原本有定義「勞務不能間接供給」，所以在 1986 年之前，日本是依據此條文規定，禁止勞動派遣合法化，當時

開放勞動派遣則是針對此條文的例外，而當時採用「正面表列」的考量是開放「專業性」勞動。

至於工會的修法主張，根據邱祈豪教授的「2008年日本勞動派遣法草案及派遣實態之研究」（2009）指出，日本勞動組合總連合會（RENGO）的主張大致如下：以僱用較有保障之「常用型」為主，禁止「登錄型」派遣；事前面試與超過派遣期間應直接僱用該派遣勞動者；禁止日僱派遣；「派遣法」不應為事業法，應改為「派遣勞動者保護法」；派遣勞動僅在專門業務或育兒生產、照護等臨時性理由，例外的容忍之限定措施而已；實現均等待遇；規定派遣利潤上限，防止降低工資；要派機構對派遣勞動者組成的工會誠實應對；禁止特定派遣勞動者之行為等。

2009年6月26日，三黨（民主黨、國民新黨、社民黨）提出草案後，其法制的內容有以下三個重點：（1）原則上，禁止登錄型派遣工；（2）要求使用單位負責任（此稱為「視為直接僱用」制度）；（3）要求派遣工和正規勞工同工同酬。經過一段時間沉寂，日本國會審查通過厚生勞動省的勞動派遣法修正案，並於2012年10月1日起生效實施，修法重點大致如下表1：

前述「各業工會聯誼會」曾於2010年1月底組團拜會日本勞動組合總連合會（RENGO），經過臺、日工會在勞動派遣議題的討論之後，我方獲得日本連合幹部的具體建議，值得臺灣的工會在面對勞動派遣議題的因應參考：

- （1）如何就失業與貧困現象型塑成社會與政府重要議題，是工會未來將反派遣推向社會運動的重要目標。
- （2）臺灣勞動派遣法制的立（修）法，工會要堅持從「保障勞動權益」的立場去進行法規範。
- （3）要派公司負雇主責任的精神要堅持。
- （4）從一開始採「正面表列」到後來轉為「負面表列」的修法，是日本派遣情形不斷擴大的主因；臺灣一開始並無禁止使用派遣的過程，而目前派遣充斥在各個工作職類，故如何堅持「正面表列」、嚴格限制派遣使用，有其修法難度，須再仔細思考。
- （5）臺灣既有的工會不應排斥派遣勞工，應該學習日本連合接納並協助派遣勞工組織工會。

表 1：日本勞動派遣法最新修法比較

	現行法	政府案	修正後案
登錄型派遣原則禁止	無規定	登錄型派遣原則禁止	這項規定最後刪除；仍繼續研究中。
製造業務派遣原則禁止	無規定	製造業務派遣原則禁止	這項規定最後刪除；仍繼續研究中。
日僱派遣原則禁止	無規定	僱用期間 2 個月內原則禁止；26 種專門業務例外	僱用期間 30 日內原則禁止；26 種專門業務例外；若有實施困難可以追加利用。
集團企業內派遣比例規定	無規定	集團企業 80% 以下	同左
離職勞工再以派遣名義使用之禁止	無規定	對同一離職勞工於 1 年內再以派遣名義使用之禁止	同左
不定期僱用化的促進	無規定	有努力的義務（宣示性規定）	同左
同等待遇	無規定	予以均衡考慮	同左
不當剝削的禁止	無規定	派遣抽傭的差額及比例等資訊有公開之義務	同左
雇主勞動條件明示的義務	無規定	雇主勞動條件明示的義務	同左
勞動契約申請制度	無規定	違法派遣的擬制	新法施行 3 年後實施
增加不合格事由、要件	不合格程序、理由補正	增加不合格的要件	同左
名稱、目的	無明文規定	明定法律名稱，以及新增保護派遣勞工的用詞	同左
特定勞動者應有的正當作為	無規定	無規定	繼續檢討

資料來源：《金融業工會聯合會訊》第 138 期，2012/06/15 出刊

### 三、勞動派遣法制化的建議

筆者於 2010 年初隨同「各業工會聯誼會」拜會日本 RENGO，回國之後全國產業總工會、全國金融業工會聯合總會、臺灣鐵路工會等成員，針對勞委會《勞動基準法》增訂「勞動派遣」專章的修法草案，開始試圖研議「工會版」草案。工會彙整意見大致如下：

- (一) 從立法技術而言，建議不必另外提出勞動派遣法草案（立法），只須就《勞動基準法》增訂「勞動派遣保護」專章即可（修法）。
- (二) 修法的立場應是從「勞動者保護」的角度思考整部草案。站在保障勞工權益的立場，或應考慮採取「限制性正面表列」的原則，嚴格限制開放派遣的職務、若干行業仍應全面禁止派遣，甚至有聘用外勞、有重大勞資爭議、勞資關係紀錄不良、欲替代罷工者，一律禁止派遣。（產業與職種）
- (三) 修改現行勞動基準法第 9 條對於定期契約「期間」的規範要件（勞基法施行細則第 6 條）；但是對於勞動派遣則應從嚴緊縮使用，其人力運用僅具「補充」性質。具體建議如下：
  - (1) 「繼續性工作」應為不定期契約之核心概念，仍應明文規定於條文中。
  - (2) 定期契約應以書面載明工作期間及內容並通知勞工；變更時亦同。
  - (3) 定期契約應規定契約期間上限，針對現行法規定可訂定「定期契約」的「臨時性」、「短期性」、「季節性」及「特定性」4 類工作，其簽約期間可考慮適度放寬均為 1 年；「特定性」工作期間逾 1 年者，應經主管機關核定。
  - (4) 若因法律規定或勞雇雙方經由團體協約約定者，停止履行工作需僱用替代性勞工者，雇主得與勞工訂定定期契約，工作期間原則為 2 年；逾 2 年者，應經主管機關核定。
- (四) 必須明確定期契約擬制為不定期契約之規定
- (五) 明確規範雙雇主責任，也就是強化要派公司的雇主責任，將其從補充責任提升至須負連帶責任。
- (六) 政府部門應該禁止派遣人力之使用。
- (七) 派遣勞工應與要派企業內之勞工同工同酬。另外，屬於非給付措施的其他勞動條件，亦應明定維持「同等待遇原則」。
- (八) 承攬、自然人承攬，母公司與子公司的派遣，故意成立是違反善良風俗的法律。不準以勞務為承攬標的。

## 附錄：臺灣與日本有關勞動派遣議題的大事記

1. 1985 年，日本《勞動派遣法》立法。
2. 1999 年，日本《勞動派遣法》修法，改採「負面表列」。
3. 2003 年，日本《勞動派遣法》修法，製造業派遣全面解禁。
4. 2008 年 6 月，發生「秋葉原砍殺路人事件」：促使日本社會逐步蘊釀「反貧困」之行動計劃。
5. 2008 年 12 月底，日本 NGO 團體及工會成立「過年派遣村」：當時日本東京都厚生勞動省對面的日比谷公園，有近 300 位失業的派遣勞工，在各界的支援下搭設帳棚、提供熱食，成立「過年派遣村」，透過媒體大幅報導，因派遣導致的失業及貧窮問題引起日本社會很大震撼。
6. 2009 年日本國會改選，民主黨大勝，重新檢討《勞動派遣法》，討論主軸是製造業派遣的禁止及登錄派遣的禁止。
7. 2010 年 1 月，勞委會檢討修正《勞動基準法》，擬將勞動派遣法制化，以「負面表列」方式，將涉及安全、專業及公共利益者列為禁止派遣，初步規範包括醫事人員、保全、船員、航空安全人員、大眾運輸駕駛及採礦人員等 6 類。
8. 2012 年 6 月 27 日，勞委會公布「要派單位與派遣事業單位要派契約書範本」與「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」。
9. 日本國會審查通過厚生勞動省的勞動派遣法修正案，並於 2012 年 10 月 1 日起生效實施。