

立法報導

外國法案介紹—勞動派遣法

概述

勞動派遣型態的發展是 1970 年代新自由主義興起以來，資本主義商品化發展最極致的一種現象。企業界為因應競爭壓力，精簡人事成本，甚至逃避法律規範，以彈性運用勞力，創造出承攬外包、部分工時與勞動派遣等各種非典型勞務以遂其目的。易言之，勞動派遣即勞工將勞動力當成商品賣給派遣公司，任由派遣公司將勞動力租借給要派單位，接受要派單位之指揮監督。此狀況促成非典型就業型態，除造就勞動市場供給過剩的結果，亦使勞動市場產生不安定的就業現象。發展至今，工人被分化為正職勞工和派遣勞工，資方藉由分化破壞勞方團結。此外，業者長期壓低工資，以節約人事成本，或快速改變勞動條件，所述種種皆使勞工的生活水準面臨倒退危機。這就是派遣勞工目前的處境。

勞動派遣涉及「派遣事業單位」、「要派單位」及「派遣勞工」三方關係，為「僱用」與「使用」分離的勞動關係。此種關係卻造成派遣勞工權益嚴重受損，亦與現行勞動相關法令中只有「雇主」與「勞工」雙方關係，以及「責任義務」與「勞動權益」合一的僱傭關係迥異。因此，企業雇主基於成本考量而使用派遣工，此舉有省下人力管理成本與彈性配置等實益，但也可能使得員工無向心力、專業技能難以活用且易有職場霸凌等負擔，導致派遣工無形的成本提昇。

盱衡國際現況，暫時性勞動已為歐洲勞動市場的一個重要現象，勞動派遣即屬暫時性勞動之一。以歐盟為例，自各會員國對暫時性勞動之觀點，即

可窺知其等對勞動派遣的立法態度。學者研究指出，通常其採取 3 種途徑，即立法禁止 (prohibition)、立法規範 (regulation) 或不立法 (non-regulation)。會員國中，義大利及西班牙仍禁止暫時性勞動，希臘則視暫時性勞動為非法，至於德國、法國、比利時、荷蘭及葡萄牙等則制定相關法律以規範勞動派遣相關當事人之間的權利義務；其他如丹麥原亦禁止勞動派遣，但於 1990 年即廢止所有相關勞動派遣之禁止規定。

至於目前我國政府單位及業界使用派遣人力情形，根據行政院主計總處人力運用調查統計，去 (102) 年上半年從事臨時性及人力派遣工作者有 59 萬人，約占整體就業人口比率 5.39%；另依人事行政總處調查，政府僱用派遣人數為 10,738 人，比例已達 3%。基於人力短缺及彈性運用等考量，派遣人力已儼然成為世界各國政府多元進用人力的方式之一，因此重點應非禁用派遣人力，而是如何保護派遣人力的工作權益。國內論者以為派遣人力可轉為約聘雇員，惟此將受限於「中央政府機關總員額法」。以費用科目而言，前者使用各單位的業務費，後者則屬人事費。現實狀況則為中央機關部會、地方政府及國營事業單位業務持續增長，卻受到政府機關總員額的限制，因此不得不使用派遣人力。其次，綜觀企業現況，製造業是目前使用派遣人力最多的行業。至於營造業因短期性工作需要，亦常向登錄型派遣公司要求大量的臨時性人力，等工作結束，派遣勞工也面臨失業。綜言之，公、民營單位大幅使用派遣勞動人力，難免影響就業市場的職缺與薪資水平，甚至造成同工不同酬的不合理現象。

國內失業率長期以來居高不下，若再擴張派遣勞工，失業率可能每下愈況，是以派遣工制度亟需通盤檢討。未來不僅要派企業及派遣公司之間需有明確的法令規範，亦應特別加重要派公司的責任。而派遣勞工宜有專法明文保障，使僱傭關係更加明確，以穩定派遣工作，繼而保障勞動權益，且逐步創造勞資雙方的和諧關係。爰此，勞動部業已研擬「派遣勞工保護法草案」，明確規範派遣勞動三方關係，期能保障派遣勞工權益，避免衍生勞資爭議。該草案刻正於行政院討論中。另有委員江惠貞等 25 人擬具「勞動派遣法草案」，並於第 8 屆第 4 會期第 13 次會議，交付社會福利及衛生環境委員會審查。

而環視各國，美國迄今未對勞動派遣制定專法，雖曾提出相關法案，惟

皆無法在國會完成立法程序，有關規定僅散見於聯邦或各州勞動相關法律。至於日本原禁止勞動派遣，惟鑑於人力運用之彈性，通過「確保勞動派遣事業適切營運暨派遣勞工保護等法」；規定除港灣運送業務、建設事業相關業務及法令所定不宜實施派遣勞動之業務外，原則上許可。德國則採制定專法模式，開放建築業以外之公務機關、公營事業或民營企業，適用「勞動派遣法」。茲簡介美、日、德相關法律，以供本院委員及各界參考。

美國

勞動派遣法制

簡介：

19世紀末之前，美國因受到普通法（the common law）影響，美國聯邦最高法院（the United States Supreme Court）將僱用關係定義為一種「任意關係」（at will relationship）。在該定義下，雇主可自由僱用或拒絕僱用、片面訂定不公平的工作規則，或未經預告即解僱勞工等。換言之，勞動法制在契約自由（freedom of contract）原則的規範下，雇主得依其需要與利益，任意變動勞動條件，來塑造其與勞工之間的僱用關係，而可免受到法律的規範與限制。除非勞雇之間有相反的約定，否則只要勞工能勝任其工作，且雇主亦需要勞工繼續從事該工作，該勞雇關係即是一個全時間（full time）與繼續性（continuous）的關係。

前述主張於二十世紀初開始遭到挑戰，美國許多州法院認為雇主固然有權解僱受雇人，但此種權利並不是絕對的，而須受到不得違反公共政策（public politics）及誠信與公平交易義務（the obligation of good faith and fair dealing）兩項限制。1930年代，美國聯邦最高法院改變主張，認為國會有權制定法律來規範雇主的僱用措施。1971年及1975年，曾有兩個針對勞動派遣需求的法案，分別在國會被提出，主要目的在保護派遣勞工，使其不會受到派遣機構的不當對待，但都沒有能通過立法程序。

隨者傳統雇傭型態產生結構性變化及勞動彈性化的需求，美國勞動派遣日漸成長，1980年代開始暫時性勞務提供有蓬勃發展之趨勢，所謂「非典型勞動」運應而生。勞動派遣於是被美國勞工當局納入所謂的「暫時性勞工」(contingent work)之中，這些非傳統的勞動契約採取彈性化策略，逐漸造成社會面及經濟面的不良效應，導致勞動派遣出現僱用不安全、低福利、低薪資、無法確實組織工會等不公平問題，使美國政府開始重視勞動派遣所衍生的問題。1987年曾有國會議員提出「部分工時與暫時性勞工保障法」(Part-time and Temporary Workers Protection Act)，希望可以保障派遣勞工，但也沒有能通過立法程序。

美國勞動派遣是由「暫時性勞務提供」(Temporary Help Supply THS)之勞動型態所發展出來，美國雖然沒有「勞動派遣」之專有名詞，但卻有這個概念，這個概念包含在「暫時性勞務提供」之勞動型態內，其餘之相關概念還包括「租賃勞動」與「外包」之方式。所謂「租賃勞動」為承租公司與租賃公司之間約定對租賃勞工共同負擔雇主責任的勞動模式；所謂「外包」則是指事業單位將其部分工作交給承包公司負責執行，由承包公司指派其所僱用之勞工進行工作的勞動模式。因此，「勞動派遣」、「租賃勞動」與「外包」都是涉及三方當事人的勞動型態。

整體而言，目前為止美國並沒有一套專法來規範「供給雇主」、「使用雇主」、「暫時性勞工」三方之間的權利義務，因此，有關勞動派遣的法律規範，除了以國家勞動關係法所定義之勞雇關係為規範基礎之外，主要內容散見在許多聯邦或各州相關的勞動法律中，亦有些係依全國勞工關係委員會(NLRB)之詮釋決定，更有些係透過訴訟，由法院作成判決者。

基本上，美國勞動派遣法規範中有所謂「共同雇主」的概念，因此，要派機構依個別法律之不同規範，有時不須共同負擔雇主責任，有時則須共同負擔雇主責任，主要的判定標準，通常是以「要派機構對派遣勞工行使監督管理之程度」而定，實務上，則是視規範事項之特定法令的制定目的而定。亦即，有些法令為了達成特定目的，要求要派機構應與派遣機構共同負擔雇主責任時，要派機構即被視為共同雇主。由此可知，要派機構是否與派遣機構共同負擔雇主責任，並無一致性的認定標準。針對上述原則與精神所涉及相關問題之法規範，大致可由集體勞動關係法制面、個別勞動關係法制面及

勞動市場法制面三方面來觀察：

一、集體勞動關係法制面

(一) 國家勞動關係法 (National Labor Relations Act 1935)

美國的勞資關係一直以來都被視為屬於多元主義的勞資體系，勞動者得組織各種工會，在不同的議題上結合具有共同利益的會員組織協商單位，與雇主或雇主團體協商，以提供勞工最低的保障。在集體勞動關係法方面，以1935年通過制定的國家勞動關係法（又稱華格納法 Wagner Act）為基礎。

依國家勞動關係法規定，臨時工作公司通常被視為其所僱用之臨時勞工集體協商時的雇主。儘管雇主並非真正監督勞動者，然而，臨時勞工之工作地點指派、工資與其他工作相關之給付均是由雇主支付，因此臨時勞工欲進行團體協商時，被視為臨時派遣業雇主之員工。要注意的是，派遣勞工無法參與要派機構之工會組織及活動，只可加入派遣機構之工會，但要派機構有義務與派遣勞工組織之工會進行協商，要派機構欲終止要派契約時，仍須先通知派遣勞工之工會，並與之協商。

而在派遣機構與要派機構共同雇主的認定上，其是否構成國家勞動關係法的雇主定義，主要是由全國勞工關係委員會 (National Labor Relation Board NLRB) 來認定，該委員會主要以「控制權準則」(a right of control test) 為標準；法院主要以「共同控制準則」(mutual control test) 及「結合準則」(integration test) 為標準，茲分別說明如下：

1. 控制權準則：主要著眼於要派機構是否對派遣勞工的工作具有充分控制（如僱用、解僱、監督、指揮、處罰等）權，來決定派遣機構與要派機構是否應被視為「共同雇主」。
2. 共同控制準則：主要著眼於要派機構與派遣機構對派遣勞工的工作條件或勞動關係是否「共同控制」。當法院採用共同控制準則時，一般會考量的因素包括：派遣勞工提供勞務的地點是否在要派機構；要派機構對派遣勞工的控制程度如何；要派機構是否有權僱用、解僱或改變僱用條件；派遣勞工所執行的工作是否須具備特殊技能；派遣勞工是否可以拒絕要派機構提供勞務。
3. 結合準則：此準則的適用，除了考量共同控制準則之認定標準之外，還須考量要派機構與派遣機構之間是否存在一定程度的「結合關係」，當法院

採用結合準則時，一般會考量的因素包括：要派機構與派遣機構之間的互動關係如何；要派機構與派遣機構間是否有共同管理的情況；勞動關係的極權程度如何；要派機構與派遣機構間是否有共同所有權的存在。

(二) 勞資關係法 (Labor Management Relations Act 1947)

本法又稱塔虎脫－哈特來法 (Taft－Hartley Act)，係因第二次世界大戰後不久，工會實力變強，導致產業罷工不斷，社會大眾對勞工組織不再以既定法律支持之，而必須制定勞資關係法。勞資關係法大致可分成：名詞定義、工會的不當勞動行為、受雇者的權利、雇主的權利、全國緊急性罷工等 5 個部分。條文內容可歸納如下：

1. 本法立法目的在於促進企業與勞工間的充分溝通，在受雇者與雇主間之關係影響企業時，提供一個有秩序且和平的程序，保障個別受雇者行使勞動組織之權利、限制或禁止勞方及資方之程序、從事影響企業或有害公共福祉之行為、及在勞資爭議涉及公共利益時，保障其權益。
2. 建立協商替代機制：協商替代機制並非指國家之政策全盤否定團體協商之功能，而是當團體協商之和平目的不可期待時，或勞資僵局引發之罷工嚴重損害國民健康和 safety 時，始介入調解或下令暫停罷工，接受事實調查及調解。為化解協商過程所引發之僵局，本法設立聯邦調解斡旋局 (Federal Mediation and Conciliation, FMCS)，提供勞資雙方團體協商程序之協處與諮詢。

二、個別勞動關係法制面

(一) 公平勞動基準法 (Fair Labor Standards Act, FLSA 1938) 及最低工資法 (Fair Minimum Wage Act 2007)

美國公平勞動基準法及最低工資法規定，不論勞工之最低工資、最高工時及加班費給予標準等，臨時工作者與外包勞工一律適用該法，故派遣機構負有雇主責任，要派機構則被視為共同雇主。至於共同雇主之認定，美國法院傾向於以「經濟事實」作為判斷之依據，除認為有權僱用及解僱勞工之派遣機構應負起責任外，只要派遣機構對派遣勞工之工作履行有指揮權，或對其勞動條件有支配權，皆視為共同雇主，須共同肩負法律上的責任。美國勞工部亦有相同看法，認為派遣機構與要派機構應該保存勞工工資及加班紀錄資料，且應與派遣勞工約定工時，最後須負起主要雇主責任者。

（二）職業災害補償法（Worker's Compensation Act 1908）

1908 年美國國會通過的職業災害補償法，當時原僅適用於聯邦受雇者及港口作業勞工。自 1911 年起，美國開始進入各州職業災害補償法（Worker's Compensation Law）之形成期，從華盛頓州制定第一個職業災害補償法起，到 1951 年為止，全美 51 個州皆已完成制定職業災害補償法，大多數州皆採強制適用型，且運作不受聯邦政府的節制與干預。所以，包括派遣勞工在內的美國勞工職業災害補償，均由各州政府來執行，用以保障勞工遭遇與工作有關的傷害、疾病或失能等。

美國勞工職業災害補償均以勞工職業災害補償保險來執行，勞工職業災害補償保險屬無過失責任保險，派遣機構之雇主在職災補償上負有主要的責任，只有在派遣機構之雇主無法獲得保險給付時，要派機構之雇主才負有次要責任。實務運作上，派遣機構與要派機構之間通常會協議由誰負擔職災保險的保費，及由誰取得職災保險之給付。只要包含派遣勞工在內的所有勞工有被涵蓋在職災保險之下，勞工即不得對雇主提起損害賠償之訴訟。根據各州職業災害補償法之規定，無論是派遣機構或要派機構提供了勞工職災保險，都可免除雇主侵權行為之責任。

（三）職業安全與健康法（Occupational Safety and Health 1970）

在 1960 年以前，美國有關勞工安全衛生法規，係由各州政府自行規範，至 1960 年以後，美國國會陸續通過針對特定職業勞工之安全衛生法，如煤礦衛生和安全法、營造安全法等。直到 1970 年，基於考量勞工工作安全與健康之立法目的，美國國會始通過職業安全與健康法，並依該法成立職業安全與健康管理局。職業安全與健康法於 1984 年、1990 年及 2006 年修正了三次，顯示各州都有藉著提高刑事責任及罰金，以要求雇主做好勞工職業安全與健康之趨勢。

有關派遣勞工部分，在職業安全與健康法的規範下，要派機構與派遣機構被視為共同雇主。因此，派遣勞工的工作條件與工作環境，如有不安全之處，要派機構與派遣機構均會受到處罰。儘管派遣機構對於派遣勞工工作環境與相關工作條件不符合安全衛生規定的情形，可能毫不知情，或是無管理控制權限，但在職業安全與健康法的規範下，派遣機構仍須負擔雇主責任。

（四）公平就業相關法案（即反歧視相關法制）

1930年代中期，美國聯邦最高法院改變過去之主張，開始認為國會有權制定法律規範雇主的僱用措施，即國會以立法來禁止雇主在就業上之歧視行為時，並不違反憲法保障雇主之「自由權」與「財產權」。由於派遣勞工受僱於派遣機構，因此，只要派遣機構所僱用的勞工達到最低法律門檻（5人），派遣勞工即一同適用反歧視相關法規，受到反歧視相關法制的保護。換言之，派遣機構對派遣勞工，不能因其種族、膚色、宗教、性別、國籍、年齡或身心障礙等理由，而有差別待遇，如有違反，則依反歧視相關法律加以處罰，並負擔損害賠償責任。以下簡述反歧視相關法制及其內涵：

1. 同酬法（Equal Pay Act of 1963）：在該法的規範下，雇主對從事相同工作的男、女受雇人，應給予相同的報酬。
2. 1964年民權法第7章（Title VII of Civil Rights Act of 1964）及1991年修正之民權法（Civil Rights Act of 1991）：1964年民權法第7章禁止雇主、勞工組織及就業機構因個人的種族、膚色、宗教信仰、性別、國籍等因素，而有僱用、解僱或工作上之差別待遇。另為了回應聯邦最高法院在1988年至1989年間之判決，美國國會於1991年修正民權法，減輕了就業歧視案件原告之舉證責任，增加對提出「反向歧視」（Reverse Discrimination）訴訟的限制，並大幅修正1964年民權法所規定的「補償制度」。
3. 就業年齡歧視法（Age Discrimination Employment Act of 1967）：該法內容規範雇主、勞工組織及就業機構，禁止其專斷的職場年齡歧視行為，及協助雇主與勞動者共同面對，並解決勞動者因年齡因素在職場上所引起的種種問題。
4. 復健法（Rehabilitation Act of 1973）：該法在使受到聯邦行政機構、承攬聯邦政府契約者或受聯邦政府資助者歧視待遇之身心障礙勞工，得以在該法規範下得到救濟。
5. 移民改革控制法（Immigration Reform and Control Act of 1986）：該法主要在禁止「公民身分歧視」，即禁止雇主因個人的「公民身分」而在僱用、招募與解僱時給予差別待遇。其保障之對象為美國公民、計畫成為美國公民者，及不在1964年民權法第7章保障範圍內之原國籍歧視受害者。
6. 身心障礙美國人法（American with Disabilities Act of 1990）：該法之規範比1973年復健法更廣泛，可適用於所有的身心障礙勞工。

7. 總統行政命令 11246 號：該命令要求與聯邦政府簽訂有關聯邦服務與供應契約的雇主，及執行聯邦政府金錢資助之營建工作的雇主，採取積極行動責任，除了不得因求職人或受雇人的種族、性別、原國籍等因素給予差別待遇之外，雇主尚須採用「利用分析法」來決定在相關就業市場中，雇主在其提供的各種不同工作時，女性及少數族裔受雇人占所有受雇人的比例，以及合格性別與少數族裔，占該就業市場總勞動人口的比例。

(五) 家庭與醫療假法 (Family and Medical Leave Act of 1993)

該法命令雇主在勞工與其子女有重大的健康問題必須加以照顧時，雇主應給予 12 週無給薪水之家庭與醫療假。該法亦適用於勞動派遣業，其派遣機構之雇主被視為「原始雇主」，依該法規定，原始雇主有責任提供家庭與醫療假。

三、勞動市場法制面

(一) 社會安全法 (Social Security Act of 1935) 及勞工退休收入保障法 (Employee Retirement Income Security Act of 1974)

美國社會安全法案係利用社會保險的原理，提供勞工退休、死亡、殘廢與健康保險給付等，為美國社會保險制度的重心。臨時勞務公司或外包商通常有權管理與指揮派遣勞工，且派遣勞工確實為執行公司所派之業務，因此，臨時勞務公司或外包商則被視為包括臨時工與契約工在內之派遣勞工雇主，適用美國社會安全法案。另外，受到 1974 年勞工退休收入保障法之規範，許多雇主還提供附加年金制度，根據年金制度精神，派遣勞工必須與正規僱用的勞工受到相同的對待。但仍舊排除青少年勞工及每週工作少於 20 小時的部分工時者，及工作年資中斷 3 年至 5 年之臨時工勞動者，所以美國只有約 10% 的派遣勞工符合年金計畫資格，且只有 4% 的派遣勞工真正加入年金計畫。

(二) 失業保險規定

在失業保險方面，美國混合了聯邦的社會安全法、勞工退休收入保障法及各州失業保險法，由各州獨自建立了自己的失業保險標準。為了享有領取失業保險金的權利及資格，勞動者通常必須工作滿一定之日數，且領取一定的工資。雖然派遣勞工通常不符合失業保險請領給付之要件，但要派機構使用派遣勞工前，應注意派遣機構雇主之財務狀況、管理情形及過去之營運聲譽，以負起對派遣勞工負起失業保險費提撥及保險費給付之責任。

茲就國家勞動關係法（National Labor Relations Act 1935）之條文要旨簡介如下：

1935 年國家勞動關係法

National Labor Relations Act 1935

調查結果及政策

Sec.1

一些雇主拒絕受雇人參與組織集體協商的程序，會導致損害商業的效率，妨礙原料的流通，甚至引起雇用人妨礙整體商業流通的過程。若受雇人不具有平等集體協商的權利，最後會全盤影響商業並導致商業的蕭條。

經驗顯示法律保護受雇人參與集體協調之權利，會促進商業全面發展，並消除工商界罷工的根源。

經驗也證明若干工會實務上的做法，鼓勵透過罷工及其他工業上的勞資對立，導致妨礙全國商業之發展。故消除上述不良之作法，是保證工人享有集體協商之必要條件。

美國的政策是要確保勞工們得到結社、組織且派遣工人所選擇代表的自由。因此，在政策上必須要消除導致妨礙商業自由流通的若干阻礙。

定義

Sec.2 本法使用名詞解釋

全國勞工關係委員會

Sec.3

- a. 委員會之成立、組成、任命及任期；主席；委員之替換。
- b. 全國勞工關係委員會得授權 3 名或 3 名以上成員或區域負責人代行委員會之權限。行使職權時，法定人數為 3 人，而委員會須具有官印。必要時委員會得審查區域負責人執行職務之行為，但此項審查不會妨礙其執行職務之效力。
- c. 向國會及總統提出年度報告。
- d. 法律總顧問；任命及任期；權力與職責；職缺之處理。

Sec.4 委員會成員之任命資格；職員及工作人員之任命；費用的支付。

Sec.5 全國勞工關係委員會總部；委員會得透過成員於全國各地實施調查。

參與調查的成員事後得參與委員會之決策。

Sec.6 規章及規範。

受僱人之權利

Sec.7 員工有權自己組織工會，並透過自己選出之代表進行集體協商。除工會成員資格為受僱必要條件者外，勞工有權不參與工會其他活動。

雇主對勞工參與工會權利不公平妨礙

Sec.8

- a. 雇主對工會成員不公平妨礙。
- b. 工會對勞工不公平作法。
- c. 任何觀點意見透過任何形式的表達，如不包含任何報復、武力或利益承諾，則不構成不當妨礙工會。
- d. 集體協商之義務。
- e. 抵制或杯葛雇主任何其他協議或契約的執行及例外。
- f. 從事營建行業之受雇人所簽訂之協議或契約，不構成對工會活動之不公平妨礙。
- g. 對任何醫療機構從事罷工、糾察或拒絕工作應於事發 10 日前以書面通知該機構。

代表及選舉

Sec.9

- a. 由多數員工選出與資方談判之代表。集體談判期間受雇人可向雇主表示不滿，要求調整。集體協商代表有權參與上述之協商。
- b. 委員會決定參與勞資協商之工會組織層級。
- c. 影響商業之聽證會及相關規定。
- d. 全國勞工委員會根據本法規定調查後所下之命令，如有人請願將此命令強制執行，調查記錄必須列入所有檔案之內。法院對全國勞工關係委員會之所有命令有所修正時，亦必須將訴狀、答辯及程序列入整個卷宗內。
- e. 秘密投票及選舉之限制。

防止不公妨礙工會權限

Sec.10

- a. 全國勞工關係委員會有權阻止任何人從事本法第 8 條所定之一切工會不公

平作法。

- b. 投訴及聆訊通知；6 個月期限；回答；不適用法院的證據規則。
- c. 不需出庭作證，改以書面陳述方式；全國勞工關係委員會之認定與命令。
- d. 全國勞工關係委員會將相關檔案紀錄提報法院前，得將其認定或命令變更之。
- e. 向法院申請命令之強制執行、訴訟程序及判決之審查。
- f. 向法院申請對全國勞工關係委員會所作終局命令之覆核。
- g. 提出法律程序不得阻止全國勞工關係委員會命令之執行。
- h. 法院的管轄不受本法第 6 章所述時效之限制。
- i. 刪除。
- j. 禁止令。
- k. 不當影響工會罷工決定之指控，得因被告志願改變其做法而予以撤銷。
- l. 採取杯葛及罷工以迫使資方承認未經認許之工會；禁止令；通知；訴訟送達。
- m. 涉及影響罷工權指控之案件，應優先處理。

調查權

Sec.11 全國勞工關係委員會認為有必要適用聽證與調查程序時，得要求：

- a. 文件證據；傳喚證人；紀錄證言。
- b. 透過法院協助以取得全國勞工關係委員會需要之證據並要求證人出庭。
- c. 刪除。
- d. 要求證人出庭的程序；傳票的送達與回執；證人出庭之費用。
- e. 傳票應送達被告居所。
- f. 全國勞工關係委員會職務之執行得要求總統指定政府部門提供協助。

Sec.12 妨害全國勞工關係委員會成員或分支機構職務之執行者，應處 5,000 元以下罰金或 1 年以下之拘禁或兩者併罰。

限制

Sec.13 本法任何規定不得解釋為對罷工權有任何妨礙。

Sec.14 本法相關條文之解釋。

Sec.15 刪除。

Sec.16 若本法中某節之規定被認定為無效，該節其餘之規定不受影響。

Sec.17 本法簡稱為「國家勞動關係法」。

Sec.18 刪除。

Sec.19 基於宗教信仰，拒絕加入工會或支付工會會費者，不得以參加工會或支付工會會費作為僱用之條件。

資料來源：

<http://www.nlr.gov/resources/national-labor-relations-act>

（最後瀏覽日：2014/07/04）

日本

確保勞動派遣事業適切營運暨派遣勞工保護等法

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
（昭和 60 年 7 月 5 日法律第 88 號）

（最新修正平成：25 年 11 月 27 日法律第 86 號）

法案簡介：

日本近年在社會經濟急遽變遷下，人力資源需求與供應均出現多樣且顯著之變化。其中在人力資源需求方面，以微電子為中心之科技革新浪潮擴及諸多領域，企業內部專門技術業務亦逐日增加。而在人力資源供應方面，希望配合喜歡之工時，發揮專業技術工作者亦有增多之趨勢。身處如此產業結構與就業市場逐漸之變化，人才派遣行業乃應運而生。然而，人才派遣行業雖是促成滿足多樣需求之人力資源供需媒合，具有創造就業機會等效益，但也不得不論及法律層面難以涵蓋之課題。首先為人詬病者為，勞工至要派機構工作，可能違反「職業安定法」第 44 條規定；而派遣勞工因不適用勞動基準法，亦無法享有一般勞工之保障等問題。

考量早期法律不敷因應勞動派遣衍生之相關問題，日本政府因此秉持「職

業安定法」第 44 條之精神，針對特定業務，基於保護勞工與就業安定之理念，於 1985 年制定「確保勞工派遣事業適切營運暨訂定派遣勞工就業條件等法」。本法立法目的在維持未來人力資源供需均衡，提供高齡者與女性勞工安定就業機會，並配合科技進步，培育相關技能人才。此外亦酌量日本就業習慣與勞動市場狀況之協調，力求勞動派遣事業制度化，俾改善派遣勞工之待遇，且與「職業安定法」相輔相成，建構完善之人力資源供需體制。

本法首重維護派遣勞工之權益。為防止企業因擷節人事費用，以派遣勞工取代正式職員，於立法之初，對適用派遣勞動之業務嚴格規範。範圍僅限 13 項較具高度專業技能之工作，以杜絕濫用派遣勞工，嗣後修法擴及 26 項業務。直至 1999 年原則全面開放，惟港口運輸業、營建業、保全業及醫院或診所等醫療相關行業仍禁止使用派遣勞工。為解決人力需求，2003 年不僅解除社會福利設施之醫療相關業務禁用派遣勞工之限制，更開放製造業得利用勞動派遣。另本法原未就派遣勞動期間詳加規定，1999 年修法時，明定派遣勞動期間原則上以 1 年為限，2003 年再度修法，改為最長得延至 3 年。

其次，本法所稱勞動派遣事業，可分為長僱型之特定勞動派遣事業及登錄型之一般勞動派遣事業；前者採申報制，後者須取得許可始得從事。一般勞動派遣事業係派遣勞工向派遣事業機構登記，俟要派機構提出與其能力相符之人力需求時，再與派遣事業機構簽訂僱用契約，至要派機構工作。特定勞動派遣事業為派遣勞工與派遣事業機構簽訂期僱用契約，即使未被派至要派機構提供勞務，其勞工身分仍受到保障。

然而鑑於 2012 年全球金融危機導致日本失業率驟增，派遣勞工遭中途解僱情事頻傳，儼然已為不容小覷之社會問題。為落實保護派遣勞工之精神，確保派遣勞工就業安定，本法進行大幅修正，並更名為「確保勞工派遣事業適切營運暨派遣勞工保護等法」。日本政府考慮層面包括：勞動派遣制度之優勢為勞工活用其技能，短期、長期不拘，可自由選擇時間工作，惟正因如此短期僱用之派遣勞動模式卻遭不當使用，甚至淪為諸多違法行為之溫床。因此新法以短期僱用恐致派遣事業機構與要派機構未能善盡督導之責為理由，原則禁止日雇型勞動派遣，藉此保障派遣勞工可提供一定之勞務以獲取基本收入維持生計。但 60 歲以上者、正職學生、副業為從事勞動派遣者、非家庭經濟支柱或全家收入達 500 萬日圓以上者則不在此限。

此外，中央主管機關核定之資訊管理系統研發、機械設計、機器操作、外文翻譯、產品銷售工程師等業務得委託日雇型勞動派遣為之。其次，新法禁止離職未滿 1 年者至原任職公司從事派遣勞動工作，但 60 歲以上屆齡退休者除外。至於新法除謀求派遣勞工之保護外，亦就派遣事業機構加強規範，明示派遣事業機構對其單一關係企業提供之派遣勞工不得超過該派遣事業機構所能提供派遣勞工總人數之 80%，以防範企業成立派遣公司，專為關係企業提供派遣勞工，剝奪勞工受僱為正式職員之工作權與生存權。

新法之制定因此引導勞動派遣事業適切運作，既可確保勞工自由選擇職業之權利，使人力資源運用更彈性化，亦能隨時為企業供應充沛人才，協助企業強化競爭力，促進經濟發展。

條文要旨：

第一章 總則

- 第一條 目的
- 第二條 用語定義
- 第三條 船員不適用

第二章 確保勞動派遣事業適切營運之相關措施

第一節 業務範圍

- 第四條 禁止勞動派遣之業務

第二節 事業之許可

- 第一款 一般勞動派遣事業
- 第五條 一般勞動派遣事業之許可
- 第六條 資格不符之事由
- 第七條 許可之基準等
- 第八條 許可證
- 第九條 許可之條件
- 第十條 許可之有效期間等
- 第十一條 申報變更
- 第十二條 刪除
- 第十三條 事業之終止

第十四條 許可之取消等

第十五條 禁止出借名義

第二款 特定勞動派遣事業

第十六條 特定勞動派遣事業之申報

第十七條 特定勞動派遣事業資格不符之事由

第十八條 檢附文件等

第十九條 申報變更

第二十條 事業之終止

第二十一條 命令終止事業等

第二十二條 禁止出借名義

第三節 補則

第二十三條 業務報告等

第二十三條之二 派遣事業派遣勞工至關係企業之限制

第二十四條 準用職業安定法第二十條

第二十四條之二 禁止接受原派遣事業機構以外之勞動派遣事業業者
派遣之勞工

第二十四條之三 個人資料處理

第二十四條之四 保守秘密之義務

第二十五條 運用上之考量

第三章 派遣勞工保護等相關措施

第一節 勞動派遣契約

第二十六條 契約內容等

第二十七條 契約解除等

第二十八條 停止派遣等

第二十九條 契約解除生效

第二十九條之二 解除勞動派遣契約應採取之措施

第二節 派遣事業機構應採取之措施等

第三十條 僱用期間固定之派遣勞工等之僱用安定等

第三十條之二 確保求取均衡之待遇

第三十條之三 增進派遣勞工等之福利

- 第三十一條 確保合宜之派遣工作
- 第三十一條之二 待遇相關事項等之說明
- 第三十二條 告知受僱為派遣勞工等
- 第三十三條 派遣勞工僱用限制之禁止
- 第三十四條 告知就業條件
- 第三十四條之二 告知勞動派遣相關費用金額
- 第三十五條 通知要派機構
- 第三十五條之二 勞動派遣期間
- 第三十五條之三 禁止日雇型勞動派遣
- 第三十五條之四 禁止離職員工從事勞動派遣
- 第三十六條 派遣事業機構負責人
- 第三十七條 派遣事業機構之派遣事業相關資料管理
- 第三十八條 準用規定
- 第三節 要派機構應採取之措施
 - 第三十九條 勞動派遣契約之相關措施
 - 第四十條 確保合宜之派遣工作
 - 第四十條之二 接受派遣勞工提供勞務之期間
 - 第四十條之三 派遣勞工之僱用
 - 第四十條之四 簽訂勞動契約
 - 第四十條之五 派遣勞動契約期間期滿後之僱用
 - 第四十條之六 禁止接受離職勞工提供派遣勞務
 - 第四十一條 要派機構負責人
 - 第四十二條 要派機構之派遣事業相關資料管理
 - 第四十三條 準用規定
- 第四節 適用勞動基準法等之特例等
 - 第四十四條 適用勞動基準法之特例
 - 第四十五條 適用勞動安全衛生法之特例等
 - 第四十六條 適用塵肺法之特例等
 - 第四十七條 適用作業環境測定法之特例
 - 第四十七條之二 適用確保男女僱用機會暨待遇均等法之特例

第四章 雜則

- 第四十七條之三 方針
- 第四十八條 指導及建言等
- 第四十九條 改善命令等
- 第四十九條之二 公告等
- 第四十九條之三 向厚生勞動大臣申訴
- 第五十條 報告
- 第五十一條 實地檢查
- 第五十二條 諮詢及援助
- 第五十三條 勞動派遣事業適切營運諮詢員
- 第五十四條 手續費
- 第五十五條 授權過渡措施之行政命令
- 第五十六條 權限委任
- 第五十七條 授權於厚生勞動省行政命令

第五章 罰則

- 第五十八條 派遣從事妨礙公共衛生或公共道德工作之處罰
- 第五十九條 違反業務範圍之處罰
- 第六十條 罰金
- 第六十一條 記載不實等之處罰
- 第六十二條 行為人等之處罰

附則

資料來源：

<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S60/S60HO088.html>

(最後瀏覽日：2014/07/09)

德國

勞動派遣法

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

法案簡介：

勞動派遣一詞在德國法規裡有不同的名稱，如 Leiharbeit（借用勞動）、Arbeitnehmerüberlassung（勞工轉讓）或 Zeitarbeit（短期勞動），這三者被視為同義詞，皆是指雇主（派遣事業）將旗下勞工借給第三者（要派事業）執行勞動服務的一種三角關係。德國的派遣勞動頗為興盛，2008 年全國派遣勞工人數將近 800,000 人，2010 年底更進一步成長到 824,000 人。派遣人力不斷增加的原因與景氣成長、法律規範及企業勞工運用策略轉變皆有關係。

德國現代派遣業的先驅是一家來自瑞士名為 ADIA Interim 的公司，該公司於 1962 年在漢堡成立辦事處，因為轉借所僱商業銷售人員到其他公司服務而觸犯當時法律，被聯邦勞動局告上法院，且官司一路走到定讞。不料 1967 年德國聯邦憲法法院判決廢除禁止營利性勞工轉讓之規定，始打破原本限官方專屬、且限非營利性質之勞動轉介傳統。嗣後聯邦勞動法院於 1970 的一個判決中要求，應立法給予臨時勞工最基本的保障，於是催生了 1972 年的營利性勞工轉讓規範法（Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung），簡稱勞工轉讓法（Arbeitnehmerüberlassungsgesetz），或依我國習慣用語譯成「勞動派遣法」。

1972 年 10 月 11 日制定的勞動派遣法，係為保護臨時勞工而制定之法律架構規範。最初立法所持之基本原則，即派遣業主應盡義務與一般雇主完全相同，時至今日依然適用，未曾改變過。初版內容重點如下：

1. 為保障派遣勞工，對派遣業定出禁止限期僱用、禁止再僱用及禁止同步僱用等 3 個禁止條款。所謂禁止限期僱用是禁止與派遣勞工簽訂限期勞動契約，但若出自勞工本人意願則另當別論。禁止同步僱用是禁止與派遣勞工簽訂僱用期等同於至要派事業服務期間之勞動契約。禁止再僱用則是禁止將派遣員工解僱之後 3 個月內又再重新僱用。

2. 為保障固定勞工之工作權，規定派遣勞工於要派事業服務最長不得超過 3 個月。
3. 經營營利性勞工轉讓之業主須申請許可執照。特許權最初限期 1 年，在連續經營 3 年均符合規定後，得改為不定期特許權。

雖然勞動派遣法最初的立法目的是為保障臨時勞工，但後來隨著時代演變而多次修正，除了加強派遣勞工的社會安全保障，同時也因應雇主一方的勞動策略目標。勞動派遣法自立法以來歷經 2 次重大變革：

1. 2003 年修正案

在 2002 年 11 月啟動的所謂哈茲改革案 (Hartz-Reformen) 中，立法者對勞動派遣法做了根本性的修正。透過「勞動市場現代勞務第一法」(哈茲 I) 一方面讓短期勞動的法律架構自由化，廢除了原有的禁止條款，即不再禁止限期勞動、同步解僱、再僱用等。另一方面也通過有利於派遣勞工的「平等對待原則」，使派遣勞工得以享受與要派事業固定員工同等的基本勞動條件。不過派遣業者得透過集體協議而規避此原則。

2. 2011 年修正案

勞動派遣法第 2 次重大變革是透過 2011 年的「勞動派遣法第一次修正法」，此次修正案分 3 階段生效：

第 1 階段於 2011 年 4 月 30 日生效，其重點之一是所謂的「旋轉門條款」，即禁止企業將員工解僱之後，又再以派遣勞工身分且適用較差之勞動條件將其僱用回來工作。藉由法規之明文禁止，以防止企業假藉集體協議而規避「平等對待原則」。其二則是新增派遣勞工最低工資得透過行政命令訂定之規定。第 2 階段於 2011 年 12 月 1 日生效，主要是將歐盟派遣勞動指令轉化為國內法。此階段針對要派事業新增 2 個規定：一是規定其對於職缺訊息不得向派遣勞工隱瞞。二是規定其須開放派遣勞工使用員工共同之設施或服務。除此之外，許可義務亦擴大到非營利目的之派遣勞動。只要是在派遣事業營業範圍內，即使派遣勞工到要派事業從事非營利性質之勞動，亦須許可證。除非受派人員之僱用目的並非純粹從事派遣勞動，則仍維持無須許可之慣例。第 3 階段於 2012 年 1 月 1 日生效，其內容是授權行政當局，依照新的規定將派遣勞工最低工資規範於行政命令中。至於企業是否遵守最低工資規定，則授權海關稽查認定。原本「勞動派遣法及打擊黑工法修正法」賦予海關針對

全國性最低工資 (Mindestlöhne) 之檢查權，自此再擴大至稽查企業是否遵守各行業工資下限 (Lohnuntergrenze) 之規定。

條文要旨：

第 1 條 許可義務

第 1a 條 派遣通報

第 1b 條 營建業之限制

第 2 條 特許權之授予及終止

第 2a 條 費用及開支

第 3 條 拒絕許可

第 3a 條 最低工資

第 4 條 撤回許可

第 5 條 撤銷許可

第 6 條 強制行政執行

第 7 條 通報及告知

第 8 條 統計報告

第 9 條 無效約定

第 10 條 無效約定之法律效果，雇主應遵守之勞動條件

第 11 條 派遣關係之其他規定

第 12 條 派遣事業單位與要派單位間之法律關係

第 13 條 派遣勞工之資訊權

第 13a 條 要派單位之職缺告知義務

第 13b 條 派遣勞工使用員工共同設施或服務之權益

第 14 條 參與及決定權

第 15 條 無工作許可之外籍派遣勞工

第 15a 條 僱用無工作許可之外籍派遣勞工

第 16 條 違規行為

第 17 條 執行機關

第 17a 條 海關管理局之職權

第 17b 條 通報義務

- 第 17c 條 製作並提供紀錄文件
- 第 18 條 與其他政府部門之合作
- 第 18a 條 提供要派單位替代性服務
- 第 19 條 過渡性條款
- 第 20 條 刪除

參考資料：

1. http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/a_g/gesamt.pdf (最後瀏覽日：2014/07/10)
2. <http://www.personaldienstleister.de/themen/recht/arbeitnehmerueberlassungsgesetz-aueg.html> (最後瀏覽日：2014/07/10)
3. <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55357/leiharbeit-zeitarbeit?p=all> (最後瀏覽日：2014/07/10)

(國會圖書館簡任編纂駱美霞

簡派編審紀瑪玲

編譯助理研究員紀麗惠

編譯助理研究員葉靜月編譯)