

(二) 特色

勞動派遣最主要之特色為「僱用」與「使用」的分離。簡單來說就是派遣單位（人力公司）僱用勞工，但是實際上使用派遣勞工之勞力的是要派單位（企業或政府單位），並不是由派遣單位使用勞動力；而派遣單位與要派單位之間則是簽訂派遣契約（要派契約），派遣勞工付出勞力之利益歸於要派單位，要派單位則將使用派遣勞工之對價給付派遣單位，由派遣單位給付工資給派遣勞工。

(三) 為什麼會出現派遣勞工制度？

- 1.對企業與政府機關（要派單位）而言，勞動派遣既可節約成本又可增加人力運用之彈性，其可隨著淡旺季或是景氣變化調整所需之人力資源。
- 2.對人力公司（派遣單位）而言，勞動派遣使其多了一個服務項目。
- 3.對派遣勞工而言，派遣可以提供過渡性的工作機會，亦可滿足需要彈性安排工作時間勞工的需求，也可使有家務負擔的勞工較能兼顧工作與家務。

(四) 派遣勞工制度所帶來的衝擊

1.對現行勞動法令帶來的衝擊：

現行勞動法令為保護勞工，規定了勞動條件的最低標準，也就是說雇主須負起維持合理勞動條件之義務，像是維持工作環境的衛生、給予安全的工作空間等；以及為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展。而雇主與勞工在契約中約定的勞動條件，不得低於勞動基準法所規定之最低標準。但由於勞動派遣是真正使用勞工的企業主不同於法律上的雇主，因此形成許多法律漏洞，讓企業及行政機關得以規避勞動基準法等法令、降低人力成本，而勞工則無法獲得法律保障。

2.對勞工帶來的衝擊：

(1)勞動契約關係不明確：

過去以來學界針對勞動派遣法律關係的論述不在少數，司法實務上也有不少判決先例，但有關勞動派遣契約的法律關係究竟是否真的應該如一般所言的三方關係，或許有必要重新審視。過去多數見解認為勞動派遣是由派遣公司、要派公司與派遣勞工三方所構築的法律關係。勞動派遣的定義，一般也認為是派遣公司雇主，與勞工訂立勞動契約，於得到勞工同意，維持該勞動契約關係的前提下，使其在要派公司事業主指揮監督下為勞務給付，該勞工與要派公司事業主之間並無勞動關係存在而言。換言之，勞動派遣是一個僱用與使用分離的法律關係。

(2) 派遣的勞動契約屬於定期或不定期之性質尚未明確：

派遣勞工與派遣公司之間的勞動契約，究竟應為不定期契約或可為定期契約，每個國家依其勞動政策之考量有所不同。例如日本勞動派遣法第2條中，因為明確將派遣事業區分為特定勞工與一般勞工之派遣兩種，因此向主管機關登記為從事特定勞工的派遣公司，與派遣勞工之間的勞動契約應屬於經常僱用型的不定期契約，而登記從事一般勞工的派遣公司，與派遣勞工間則可訂立屬於登錄型的定期勞動契約關係。我國勞動基準法第9條第一項規定，有繼續性之工作者應屬於不定期契約，因此派遣勞工與派遣公司之間究竟是否可訂立定期的勞動契約，就必須以派遣勞工所從事的工作性質來判斷。

(3) 勞動派遣可能造成僱用不安定之後果：

必須特別強調，勞動派遣本身不是罪過。如果依照前述勞動派遣是提供給高齡勞工、負擔家庭照護工作之女性勞工、專業技術能力者等特別需求者的工作機會時，勞動派遣有助於就業率提升，對於僱用安定反有助益。但勞動政策上若遲未對勞動派遣予以掌控、規範、引導等積極作為時，一旦體力勞動者、現場作業勞工、甚至多數社會新鮮人必須仰賴勞動派遣才有工作機會時，意味著勞動派遣已從原本補充性勞動力而有質變為替代性勞動力的趨勢。

(4) 派遣勞工的工作環境安全性保護強度較弱：

一般企業自己僱用勞工時，大體上皆會有新進人員講習或訓練，其目的在使新進勞工熟悉企業內的工作環境、安全衛生防護要求、企業秩序與內規等事項，相當程度有協助勞工防範職業災害之用意。但從事勞動派遣的勞工，除了少數比較有制度的派遣公司或許會有較充分的勤前教育以外，恐怕絕大部分派遣勞工都在未完全瞭解要派公司的工作環境、安全衛生防範要求等狀況下立即上線服勞務。特別是在現場作業部門的派遣勞工，其職業災害的預防教育、安全衛生事項的告知等，比起要派公司自己所僱用的正式勞工，可以說處於安全性保護強度較弱的劣勢。

(5) 工作時間、休息、休假等保障不明確：

由於派遣勞工是在要派公司的指揮監督下提供勞務，因此派遣勞工在工作時，如有遭受違反工作時間、休息、休假等勞動基準法所規定的待遇時，自應由要派公司負其責任始為合理。問題是勞動基準法所規範的是「雇主責任」，而非用人責任。因此如果依目前勞動派遣的法理，所謂的僱用與使用分離架構下，且在行為人自己責任主義下，要實際課與要派公司勞動基準法上的雇主責任，其適法性與法理說明恐怕難以圓滿。事實上還有其他例如職災補償責任等類似問題，都必須仰賴法律的明文規定，或針對勞動派遣的雇主地位事實認定有重新檢討與定位才行。

(6)派遣勞工幾乎沒有職業上教育訓練的機會：

依據勞委會統計處所為勞動派遣實態的調查，數據顯示經常僱用型態的派遣似乎不在少數，但除了保全警衛、清掃、與現場作業部門等特定派遣族群以外，絕大多數的派遣仍以登錄型者居多，此為我國社會一般共通的認知。逐水草而居型式的登錄型派遣勞工，不論與派遣公司或要派公司之間，都很難建立起長久持續的合作關係，因此雇主基於人事成本收益考量，不太可能對派遣勞工進行人力投資訓練。如此一來，派遣勞工除非自我投資進行職業能力精進訓練，否則在長年累月的派遣勞動生涯中，可以說幾乎沒有機會再接受職業上的教育訓練，對於工作上的競爭能力自然逐年下降。

(7)派遣勞工的工資等勞動條件待遇低於正式受僱勞工：

研究世界各國勞動派遣的起源，幾乎都是以專業技術人才的需求為出發點，而專業技術人才的報酬在勞動市場上具有較強競爭力，應是不爭的事實。但是勞動派遣若發展到非專技人員以外之一般現場作業員工時，基於要派公司節約人力成本考量，派遣勞工的工資額度可能就無法與正式受僱員工相比擬。以日本為例，在尚未制定有勞動派遣法予以規範之前，一般非專業技術派遣勞工的工資，大約是正職勞工的七至八成，甚至單純勞務者低至五至六成也不稀奇。除了工資以外，派遣勞工雖在要派公司內工作，但幾乎也無法與要派公司正職受僱員工一樣，享有加給、津貼、旅遊等各種福利措施。至於派遣勞工雖受僱於派遣公司，但也因勞動派遣性格而無法彌補客觀上的疏離感，派遣公司會周延照顧到派遣勞工各種福利措施者也甚為有限。

3.對企業帶來的衝擊：

(1)合法的勞動派遣人力使用，是企業內人事政策彈性化的重要手段：

企業使用勞動派遣，並不全然基於節約人事成本考量。企業的經營無法一成不變，營運擴張、企業轉型等因素影響，有時難免會碰到人才確保措施來不及事前規劃完善的窘境，即使透過事業場所內的調度亦無法足夠支援缺工嚴重的短期需要時，勞動派遣是重要解決的手段之一。

(2)勞動派遣可以節約企業人事成本，促進企業競爭力：

勞動基準法、大量解僱勞工保護法與勞工退休金條例等諸多法規的訂定，增加了企業人事成本支出，絕對是不爭的事實。再加上我國法規要求僱用勞工必須以不定期契約為原則，定期契約之空間極為有限。姑且不論勞動現場上有關不定期契約的落實與執行力如何，至少在不定期契約為原則的法規範當前，企業在僱用勞工與資遣勞工的人力運用實務或應付勞資糾紛上，亦有現實上的麻煩。當然有關定期契約的嚴格法規範是否應繼續維持，考量現在世界各國朝著鬆綁方向修正，我國勞動基準法中勞動契約定期與不定期二分法也有重新審視的餘地。