

# 監察院 101 年度專案調查研究報告

## 目 錄

壹、題目：「我國中央行政機關勞動派遣問題」專案調查研究乙案。.....	1
貳、專案調查研究主旨.....	1
一、研究緣起.....	1
二、研究目的.....	1
三、研究範疇.....	1
參、問題背景與現行概況.....	1
一、我國勞動派遣政策.....	2
二、勞動派遣之成因.....	2
(一)降低人力成本.....	2
(二)因應勞動彈性化之需求.....	3
(三)滿足特殊生涯之規劃.....	3
(四)政府機關員額精簡.....	4
三、勞動派遣相關定義及特性.....	5
(一)勞動派遣之定義.....	5
(二)勞動派遣與相關概念之差異.....	6
(三)勞動派遣之特性及型態.....	8
(四)優缺點分析.....	9
四、勞動派遣相關法令及規範.....	9
(一)勞委會主政部分.....	10
(二)人事行政總處主政部分.....	15
(三)工程會主政部分.....	18
肆、研究方法與過程.....	23
一、文獻蒐集與整理.....	23

二、第 1 次調卷、函詢 .....	23
三、第 1 次諮詢 .....	24
四、第 2 次諮詢 .....	24
五、機關簡報 .....	24
六、第 2 次調卷、函詢 .....	24
七、實地訪查 .....	24
八、約詢 .....	24
伍、研究發現與分析 .....	25
一、相關官方統計資料 .....	25
(一)主計總處 .....	25
(二)人事行政總處 .....	26
(三)勞委會 .....	33
二、勞委會歷次勞動派遣專案檢查情形 .....	38
三、外國立法例 .....	43
四、本院諮詢委員發言要旨 .....	45
(一)各機關對於派遣定義認知不清、派遣與承攬混 用；派遣人員實際辦理核心業務 .....	46
(二)派遣勞工得接觸機密文件 .....	47
(三)政府應重新檢討人力配置、員額應適度擴充 .....	47
(四)要派機關指定舊有派遣勞工 .....	47
(五)派遣勞工實際不敢申訴 .....	48
(六)勞務採購契約範本允許切結，實屬荒謬 .....	48
(七)要派機關辦理勞務採購標案人員專業能力不 足；勞動檢查不足 .....	48
(八)要派契約應適度透明 .....	49
(九)勞務採購標案決標方式應採最有利標，以避免 低價搶標 .....	49
(十)政府機關帶頭使用派遣勞工，規避雇主責任， 使勞動條件下降 .....	50

(十一)派遣公司設立門檻低，應改採許可制 .....	51
(十二)要派機關變相不給付派遣勞工法定請假薪資 .....	51
(十三)不定期契約的矛盾 .....	51
五、清查 33 件勞務採購標案發現 .....	51
(一)有關勞務採購標案屬性部分 .....	51
(二)有關勞務採購標案成本計算部分 .....	53
六、實地訪查發現 .....	55
(一)要派機關自行甄選派遣勞工，再轉介派遣公司 簽約 .....	55
(二)派遣公司與派遣勞工簽訂定期契約 .....	56
(三)得標之派遣公司雖可能每年不同，惟仍接收機 關原運用之派遣勞工 .....	56
(四)派遣公司雖為派遣勞工名義上之雇主，惟徒具 形式，與派遣勞工鮮有互動 .....	57
(五)派遣勞工之工作內容與機關正式人員例行承辦 之業務差不多，並已涉及機關核心業務或行使 公權力業務；有些派遣勞工有在公文上蓋章， 有些則完全未具名 .....	57
(六)派遣勞工待遇固定幾無變動，部分派遣勞工有 依年資調整待遇；不一定有三節獎金或年終獎 金 .....	60
(七)派遣勞工多未查詢派遣公司有無為其投保勞、 健保或有無覈實申報，原則上均信賴派遣公司 .....	60
(八)特休年資原有無法併計之問題，嗣已依規定併 計 .....	61
(九)有長期派遣的現象 .....	61
(十)要派機關多無依規定抽訪派遣勞工 .....	61
(十一)要派機關業務量增加，若不運用正式人員以 外人力，業務恐無法順利推動 .....	61
七、約詢書面說明及發言要旨 .....	63

(一)人事行政總處 .....	64
(二)勞委會 .....	76
(三)工程會 .....	82
(四)主計總處.....	90
(五)勞工保險局 .....	91
陸、結論與建議 .....	93
一、本院訪查之機關多稱因業務逐年增加，甚至預算大幅增加，惟人力未相對應擴增，故不得不進用派遣人員，否則業務無法順利推動；中央二級機關及所屬機關派遣人力佔職員預算員額比例甚至有高達 5 成至 7 成者；人事行政總處對於機關人力運用，允宜落實員額評鑑，並符合當增則增、應減則減的目的，而非只是消極遇缺不補 .....	93
二、中央行政機關運用研究所以上學歷派遣勞工之比例逾 1 成，且有長期派遣的現象；有些業務並無法委外辦理，亦不適合運用承攬人力；部分中央行政機關人力確有不足，人力配置是否有重新檢討的必要，宜請衡酌 .....	97
三、依本院訪查發現，部分中央行政機關派遣勞工實際上已有辦理核心業務之情形，且部分派遣人員之業務內容已涉及行使公權力，與派遣注意事項規定不合；各機關就現有派遣人力所承辦業務改以委外辦理之可行性評估結果，各種替代方案均不可行；核心業務及涉及行使公權力業務是否均不宜運用派遣人力，殊值斟酌 .....	99
四、對於適合委外的業務，各主管機關允宜持續評估委託民間辦理之可行性，以減輕機關人力負擔 ..	104
五、部分要派機關勞務採購預算金額過低，甚至有低於法定固定成本的情事；部分勞務採購標案，派	

- 遣公司的決標金額低於或等於法定固定成本及契約約定費用的總和，派遣公司如依規定給付勞工待遇，勢必虧損或無利潤可得。為免派遣公司將不利益轉嫁勞工承擔，工程會允宜檢討相關機制，勿任令此種情況發生 ..... 105
- 六、勞委會對於承攬政府機關派遣人力之派遣事業單位辦理專案檢查結果，違法比例高達七、八成；要派契約內容及派遣勞工各項福利等允宜適度透明，以便派遣勞工知悉其權益是否受損，另宜有明確申訴管道及申訴後之保護機制；勞工保險局宜就各種查詢方式加強宣導；又勞委會允宜擬訂定型化派遣勞動契約，將各事項納入，以供派遣公司遵循辦理 ..... 109
- 七、勞務採購契約範本允許廠商提出切結書，具結已依法為其派遣勞工投保各項保險、繳納保險費及提繳勞工退休金，可能造成廠商實際並未為勞工投保及提繳勞工退休金，或於第一期投保後即予退保，嚴重損及派遣勞工權益，工程會允宜對相關規範加以檢討修正 ..... 114
- 八、要派機關承辦人員專業不足，未能掌握勞動派遣之意涵，或對採購內容認知不清，允宜加強承辦人員教育訓練 ..... 115
- 九、對於辦理人力派遣業務的公司允宜為適度的管理，似可研議是否採行許可制，就設立許可條件、許可期間、停業及廢止設立許可事由等加以適度規範，以有效監督管理派遣公司 ..... 116
- 十、承攬政府機關派遣人力之派遣公司僅賺取管理費，卻須負擔雇主責任；又簽訂定期契約的現象普遍存在，勞委會允宜思考如何兼顧勞工權益及派遣公司有無落實簽訂不定期契約之可能 ..... 118

十一、為保障派遣勞工權益，要派機關應依規定落實 抽訪派遣員工，以便發現派遣公司有無違法 .....	120
十二、輿論雖對勞動派遣有諸多批評，但中央政府機 關因受限於總員額法之管制，無法擴充員額，如 禁用派遣勞工，將導致萬餘人失業，故目前公部 門之勞動派遣尚有助於促進就業，仍有部分正面 功能 .....	121
柒、處理意見 .....	<b>錯誤! 尚未定義書籤。</b>
附表 1：行政院及所屬各機關、事業機構及學校運用派 遣勞工之情形（總表） .....	124
附表 2：行政院及所屬各機關、事業機構及學校運用「研 究所以上學歷」派遣勞工之情形 .....	134
附表 3：本院函查 99-100 年度 33 件勞務採購標案屬性 一覽表 .....	137
附表 4：本院函查 99-100 年度 33 件勞務採購標案成本 計算一覽表 .....	149
附表 5：受訪機關之業務量、人員運用數及預算經費年 度差異表 .....	161
附表 6：受訪機關現有派遣人力替代方案之評估 .....	174
附表 7：行政院及所屬各機關學校職員、約聘僱、派遣 人數一覽表 .....	186
參考資料（依筆劃順序排列） .....	190

## 表 目 錄

表 1、從事派遣工作及使用派遣勞工之優缺點 .....	9
表 2、行政院及所屬各機關運用人力類型及人數一覽 表(以人事費進用部分) .....	27
表 3、行政院及所屬各機關運用人力類型及人數一覽 表(以非人事費進用部分) .....	28
表 4、各機關運用派遣勞工協助業務推動之情形一覽 表 .....	30
表 5、各機關運用研究所以上學歷派遣勞工協助工作 項目一覽表 .....	30
表 6、各機關運用研究所以上學歷派遣勞工累計年資 一覽表 .....	32
表 7、勞委會及所屬各機關(含附屬單位)正式人力、 派遣勞工人數及承辦之業務一覽表 .....	34
表 8、勞委會歷次勞動派遣專案檢查結果一覽表 .....	38
表 9、歷年勞動派遣勞工權益專案檢查結果一覽表 .....	40
表 10、勞委會及所屬機關派遣人力增減一覽表 .....	76
表 11、90 年至 101 年 10 月 10 日勞務類採購最低標及 最有利標決標案件統計表 .....	89

## 圖 目 錄

圖 1、研究所以上學歷派遣勞工工作項目分布圖 .....	31
圖 2、研究所以上學歷派遣勞工年資分布圖 .....	33





# 監察院 101 年度專案調查研究報告

壹、題目：「我國中央行政機關勞動派遣問題」專案調查研究乙案。

貳、專案調查研究主旨

我國人力派遣發展至今已有一十餘年，政府機關及民間企業普遍有運用派遣人力之現象。一般而言，派遣勞工之保障較不如正式員工。派遣勞工之基本權益有無受到保障，殊值關注，洵有專案調查研究之必要。

一、研究緣起

本案係本院財政及經濟委員會 101 年 2 月 8 日第 4 屆第 80 次會議決議派查。

二、研究目的

我國中央行政機關運用派遣人力之原因及情形如何？政府機關不直接僱用員工，是否有帶頭作用，使得民間企業仿效，而造成勞工被迫接受較低勞動條件之結果？本研究目的在探討中央行政機關勞動派遣問題，兼聽取派遣業者從事政府機關派遣業務所遭遇之問題，並藉實地訪查中央行政機關派遣勞工以深入瞭解實情，提出建議供作主管機關制定相關法規之參考。

三、研究範疇

(一) 勞動派遣之成因。

(二) 勞動派遣相關定義及特性，以及其與相關概念之差異。

(三) 勞動派遣相關法令及規範。

(四) 相關官方統計資料。

(五) 行政院勞工委員會歷次勞動派遣專案檢查情形。

(六) 外國立法例。

參、問題背景與現行概況

## 一、我國勞動派遣政策

民國 83 年行政院經濟建設委員會提出「人力發展專案計畫」，敘明「輔導人力派遣業健全發展，以滿足國際化過程，事業單位對季節性、階段性、臨時性之人力需求」，並在計畫中列出制訂人才派遣業管理法規一項。民國 86 年提出「跨世紀人力發展計畫」，計畫重點是對人才派遣等新勞動型態訂定適當之勞動條件及安全衛生防護規範<sup>1</sup>。

行政院於 93 年 11 月 15 日核定經建會與相關部會研訂的「服務業發展綱領及行動方案」中，就 12 項服務業提出發展願景及目標。其中人力派遣服務業的發展願景為：(1) 勞動型態逐漸轉換為多樣化的型態，增加用人單位之人力資源彈性。(2) 在法規制度建立完成後，人力派遣業蓬勃成長，並促進就業量大幅增加。其發展目標為：人力供應業容量達 1 至 2 千家，受雇於人力供應業的員工，包括從事人力派遣工作者之人數將可達 30 萬人。在「人力派遣服務業發展綱領及行動方案」中，亦指出「我國若能透過相關機制與法規建置，適時將人力派遣服務業納入勞動市場供需調節體系，應是相當具有發展潛力之服務業。」「我國目前正面臨高失業率問題，適時放寬非典型就業之管制，應可增加企業人力派遣工作機會。」

由上可知，我國政府最初對於勞動派遣是採取鼓勵其發展、樂見其成長之立場，將其視為相當具有發展潛力之服務業。

## 二、勞動派遣之成因

### (一) 降低人力成本

在傳統勞動關係中，勞工直接由雇主指揮監

---

<sup>1</sup> 王惠玲，勞動派遣法制化相關問題之研究—政府應有之角色與功能，勞委會主辦「勞動派遣理論與實務對話研討會」論文，95 年 9 月。

督，為其提供職業上之勞動力，雇主則給付工資作為報酬。但隨著服務業經濟發展與經貿全球化，企業為因應景氣變化而產生彈性運用勞動力之需求，於是逐漸興起多種「非典型勞動」型態，例如：部分時間工作、外包、電傳勞動及勞動派遣等<sup>2</sup>。復以保障勞工權益的法令日益增多，造成雇主經營成本的增加，為減少此種成本的支出以獲取更大的利潤，許多雇主盡可能減少經常性僱用的勞工，改以勞動派遣的方式獲取其所需的勞動力。雇主一方面可獲得其所需的勞動力，另一方面又不須負擔勞動法令課予雇主的諸多責任<sup>3</sup>（諸如法定給假、資遣費、退休金、勞工退休準備金、職業災害補償、性別歧視防治、性騷擾防治、勞工安全衛生、勞工保險、就業保險、全民健康保險等）。

## （二）因應勞動彈性化之需求

為增強競爭力，許多事業單位採取「勞動彈性化」之人事管理策略。「勞動彈性化」之具體作法包含：「數量彈性化」、「功能彈性化」、「報酬彈性化」等。「數量彈性化」強調企業勞動力投入之數量必須依據企業現實需求加以調整，例如：某些工作對於事業單位而言並非經常性之業務，但其本質又無法依勞基法之規定簽訂定期契約，此時事業單位即可透過勞動派遣獲取其所需要之勞動力<sup>4</sup>。

## （三）滿足特殊生涯之規劃

以勞方的角度而言，除了因個人條件因素導致不易找到正職工作而從事派遣工作外，由於個

<sup>2</sup> 勞委會，派遣勞工權益參考手冊。

<sup>3</sup> 鄭津津，勞動派遣之工會角色與功能探討--以派遣勞工行使集體勞動權為中心，勞委會主辦「勞動派遣理論與實務對話研討會」論文，95年9月。

<sup>4</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，100年12月，頁11。

人價值觀的改變，年輕的一代不願意選擇傳統朝九晚五的工作，而寧願選擇充滿變化、獨立與彈性的工作<sup>5</sup>；獲取不同的工作經驗、獲悉企業在相關專業的最新訊息，或是工作較多樣化具挑戰性<sup>6</sup>等等，都是導致「派遣勞動」等非典型工作型態發展的因素。根據行政院主計總處（下稱主計總處）100年人力運用調查統計結果綜合分析<sup>7</sup>，100年5月從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者中，以不想換工作亦不想增加額外工作之自願性從事者占大多數，占全體部分時間、臨時性或人力派遣工作者之76.38%，較99年上升1.44個百分點。派遣工作亦成為社會新鮮人或二度就業者過渡期的選擇。

#### （四）政府機關員額精簡

在政府機關方面，自82年9月公布行政革新方案，採組織精簡化、機關法制化、員額管理合理化及經營現代化等4項原則執行。為使組織調整與編制彈性化，提高人力素質與服務品質，同年9月行政革新會報第1次會議通過行政院研究發展考核委員會研擬之「行政院暨所屬各機關組織及員額精簡計畫」，依83年度預算職員員額為基準，預定3年內精簡5%預算員額，公營事業機構參照辦理實施。87年1月，行政院會議通過「政府再造綱領」方案，其行動方針引進企業管理精神，強調建立創新、彈性、有應變能力的政府，以提升國家競爭力為目標，並成立政府再造推動

---

<sup>5</sup> Cordova Efren. 1986. "From Full-time Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labour Relations?" *International Labour Review*. 125(6):646-648. 轉引自張家春、成之約，「派遣勞動」及要派公司角色與功能之探討，勞委會主辦「勞動派遣理論與實務對話研討會」論文，95年9月。

<sup>6</sup> 簡建忠，臺灣派遣勞工對派遣工作看法之研究，勞資關係論叢，第9期，頁104-105，88年6月。

<sup>7</sup> 該統計未將部分時間、臨時性或人力派遣工作者分別統計。

委員會，將政府再造工作分為組織再造、人力及服務再造與法制再造三大部分。89年政黨輪替後，總統府於90年10月25日成立政府改造委員會，確立完成行政院組織調整、立委席次縮減與選制變革、取消鄉鎮自治選舉、政府人力彈性運用等數項改造方案等。91年5月29日成立行政院組織改造推動委員會，由行政院研究發展考核委員會擔任幕僚機關，確立行政院組織改造以職能為檢討重點，以去任務化、地方化、法人化及委外化等4化為方向，持續檢討調整各機關組織業務<sup>8</sup>。據審計部98年度中央政府總決算審核報告指出，近年來，政府機關基於預算與組織之縮編，及勞退新制實施加重機關經費負擔等考量，亦逐漸將若干業務改採外包方式進用派遣人力辦理。

### 三、勞動派遣相關定義及特性

#### (一) 勞動派遣之定義

1、行政院99年8月27日發布之「行政院運用勞動派遣應行注意事項」(下稱派遣注意事項)第2點定義如下：

- (1) 勞動派遣：指派遣事業單位指派所僱用之勞工至機關提供勞務，接受各該機關指揮監督管理之行為。
- (2) 派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。
- (3) 派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向各機關提供勞務者。
- (4) 要派契約：指派遣事業單位與各機關就勞動派遣事項所訂立之契約。

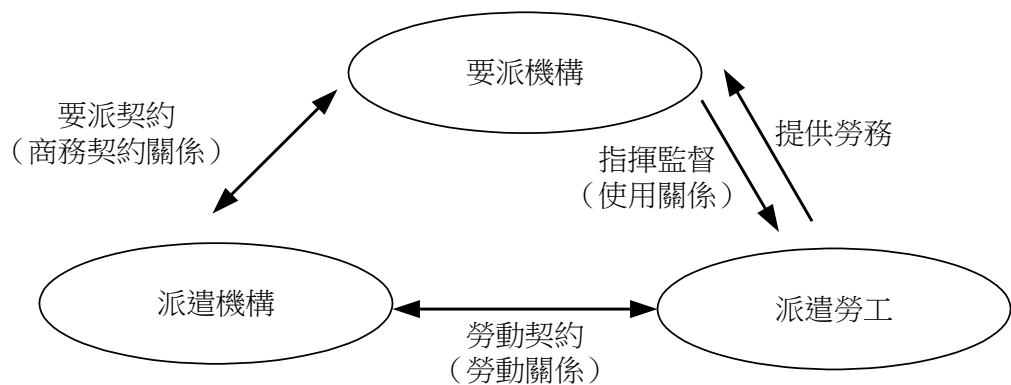
2、行政院勞工委員會(下稱勞委會)98年10月2

---

<sup>8</sup> 行政院組織改造檔案展，<http://theme.archives.gov.tw/govreform>。

日發布之「勞動派遣權益指導原則」第2點定義如下：

- (1) 勞動派遣：謂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。
  - (2) 派遣單位：謂從事人力派遣之單位。
  - (3) 要派單位：謂依據要派契約，實際使用派遣勞工者。
  - (4) 派遣勞工：謂受派遣單位僱用，並為要派單位提供勞務者。
  - (5) 要派契約：請派遣單位與要派單位就勞動派遣事項所訂立之契約。
- 3、「派遣勞工權益參考手冊」將派遣機構、要派機構與派遣勞工間之關係圖示如下：



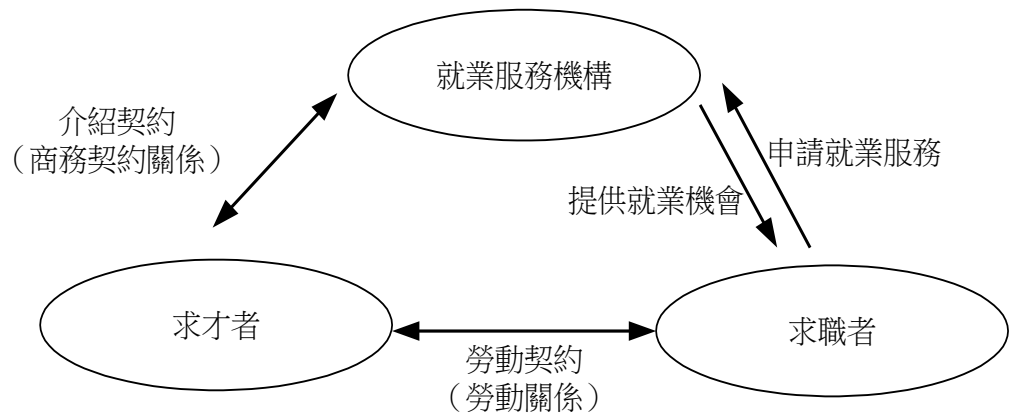
## (二) 勞動派遣與相關概念之差異

### 1、勞動派遣 vs. 就業服務

- (1) 依就業服務法第2條規定，就業服務（或稱人力仲介）係指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務，包括接受委任招募員工、協助釐定生涯發展計畫之就業諮詢等就業服務事項。就業服務與勞動派遣間主要差異在於就業服務業者僅係一種媒合求職者與求才者締結勞動契約之工作，就業服務業者與求職者間並未成立勞動契約；而勞動派遣係由

派遣機構與派遣勞工締結勞動契約，約定派遣該勞工至要派機構處，並在要派機構之指揮監督下提供勞務<sup>9</sup>。

(2) 「派遣勞工權益參考手冊」將就業服務各當事人間之關係圖示如下：



## 2、勞動派遣 vs. 承攬

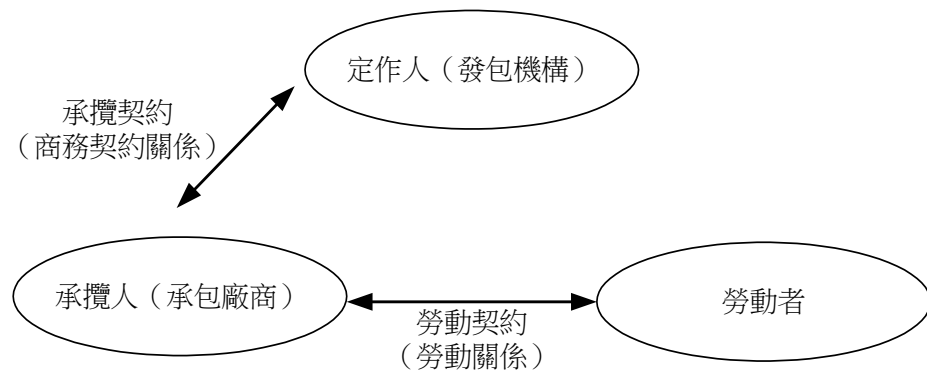
(1) 依民法第 490 條規定，承攬謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。在承攬業者依承攬契約而指派所屬勞工(擔任履行輔助人)至定作人處提供勞務之場合，外觀上似乎與勞動派遣相近，但二者間主要差異在於承攬業者並未將指揮監督權讓與定作人，而在勞動派遣，要派機構得直接指揮監督使用派遣勞工<sup>10</sup>。一般而言，在承攬關係中，承攬業者得自行決定僱用人數及對象，定作人無法指定；在勞動派遣關係中，要派單位得要求派遣公司指派一定人數，並得規定派遣勞工之資格。

(2) 「派遣勞工權益參考手冊」將承攬各當事人

<sup>9</sup> 勞委會，派遣勞工權益參考手冊。

<sup>10</sup> 同前註。

間之關係圖示如下：



### (三) 勞動派遣之特性及型態

- 1、勞動派遣之特性為「僱用與使用分離」，派遣公司與派遣勞工簽訂勞動契約，為派遣勞工名義上之雇主；要派單位對派遣勞工有工作上的指揮監督權，為派遣勞工實質上之雇主。如此易造成雇主責任不明確、僱用不安定。派遣勞工與正式員工同工不同酬，且派遣勞工若分屬不同派遣公司，亦可能因決標金額不同，導致彼此間亦有同工不同酬之問題。
- 2、行政院於93年11月15日核定行政院經濟建設委員會與相關部會研訂的「人力派遣服務業發展綱領及行動方案」中指出：「派遣勞工與派遣事業單位間，依派遣僱用型態，大約有兩種模式。一是派遣勞工與派遣事業單位間有長時間僱用關係存在的『長僱型派遣』；一是派遣勞工與派遣事業單位間沒有長時間僱用關係存在，派遣勞工僅於派遣事業單位處登記，於派遣事業單位應要派事業單位之需求派遣勞工時，派遣勞工始與派遣事業單位訂定契約，此種類型稱為『登錄型派遣』。」登錄型派遣勞工之權益較長僱型派遣勞工更無保障。長僱型之派遣勞動關係，在實質上與法律上，除可能因要派機構轉換而變更工作地點與工作內容外，與一般



勞動關係並無差異；然登錄型則處於與定期契約勞動者相同之就業不安定狀態，且除勞動者與派遣機構間法律上成立勞動關係此點外，實質上之關係則相當接近職業介紹或人力仲介，因此更容易產生中間剝削的問題。因此已制定勞動派遣相關規範之國家大多禁止登錄型派遣，例如德國；或至少對經營登錄型派遣之機構予以較嚴格之限制，如日本<sup>11</sup>。

#### (四) 優缺點分析

派遣勞工從事派遣工作，以及要派公司(機關)使用派遣勞工之優缺點如表 1：

表1、從事派遣工作及使用派遣勞工之優缺點

	優點	缺點
派遣勞工從事派遣工作	1.可累積不同的工作經驗 2.轉正職之跳板 3.可選擇彈性工時	1.與正式員工同工不同酬，勞動條件可能較差 2.登錄型派遣勞工工作無保障 3.工作轉換間收入可能降低 4.工作缺乏前瞻性
要派公司(機關)運用派遣勞工	1.可彈性調派人力、填補短期工作職缺 2.降低勞動成本 3.規避雇主責任 4.僱用正職人員前之觀察期效益，節省招募與試用的成本	1.派遣勞工認同感與忠誠度不足 2.可能會降低生產品質 3.企業、機關機密外洩風險增加 4.可能使正職員工產生不安全感

資料來源：協查人員依參考文獻整理。

## 四、勞動派遣相關法令及規範

<sup>11</sup> 王惠玲，勞動派遣法制化相關問題之研究—政府應有之角色與功能，勞委會主辦「勞動派遣理論與實務對話研討會」論文，95年9月。

我國目前對於勞動派遣，尚無法律位階之規範，僅有零星的行政規則及函釋等，主政機關有勞委會、行政院人事行政總處(下稱人事行政總處)及行政院公共工程委員會(下稱工程會)，茲分述如下：

(一)勞委會主政部分

- 1、該會101年4月19日至本院簡報之書面說明略以：凡受僱於適用勞動基準法之事業單位，其各項勞動條件均應依該法規定辦理，部分工時、計時及臨時性工作者如係受僱於適用勞動基準法之事業單位，其勞動相關權益(包括工資、工時、休息休假、資遣費、退休金、勞工保險、職業災害、性別工作平等)，均應符合勞動基準法、勞工退休金條例、性別工作平等法等相關規範。此外，以派遣人力為業者屬於人力供應業，自87年4月1日起適用勞動基準法，故派遣勞工之法定權益與其他受僱勞工並無不同。惟以勞動派遣為主之非典型勞動型態，因該三方關係有「僱用」與「使用」分離之特性，較傳統勞僱關係複雜，而派遣勞工為派遣單位所僱用，實際於要派單位提供勞務，對於派遣勞工的工作環境權(如勞工安全衛生、職業災害補償、性騷擾防治等)，要派單位應負何種責任，現行法制缺乏規範。
- 2、由於勞動基準法係規範傳統僱傭關係，對於勞動派遣之三方關係，未能明確規範，是以，迭有將勞動派遣法制化之建議。勞委會於87年4月1日將人力派遣業納入勞動基準法後，即於89年組成勞動派遣立法小組，90年完成「非典型僱用關係勞動基準之探討」委託研究；92至93年研擬完成「勞動派遣法草案」初稿，惟鑑於當時勞動派遣之使用尚不普遍，並未衍生大

量勞資爭議，且國內勞資政三方與學者專家對於派遣勞工權益保護事宜及派遣事業單位之管理存有不同意見，無法凝聚共識，致法制作業無法順利進行。嗣於 98 年賡續進行「我國實施勞動契約法制影響評估研究」，針對非典型勞動（包括定期勞動契約及派遣勞動）契約實例及問題，及法制影響評估進行研究，98 年 9 至 11 月計召開 11 次法制研修會議，針對現行法制缺失進行檢討，研修重點如下：

- (1) 明確「勞動派遣」之勞務給付態樣，增訂勞動派遣三方關係用詞定義，避免發生適用疑義。
  - (2) 合理限制勞動派遣使用之職類及期間。
  - (3) 加重重要派公司雇主責任，保障派遣勞工之工作環境權（對於性別歧視、性騷擾防治、勞工安全衛生等事項，增訂視同雇主責任；對於工資給付義務增訂補充責任；對於職業災害補償增訂連帶責任）。
  - (4) 限制派遣事業單位與派遣勞工簽訂定期契約，明確化勞動派遣應以長僱為目的。
  - (5) 增訂派遣事業單位相關管理規範。
  - (6) 訂定「均等對待」原則，加強保障派遣勞工權益。
- 3、勞委會前於本院 98 年相關調查案函復：至今各界看法仍無共識。勞工團體認為其他國家發展勞動派遣至今的經驗，仍有勞動派遣濫用與就業不安定的疑慮，如發展勞動派遣法制，無非使勞動派遣型態就地合法，故目前仍採反對立場。有關法制面是否研訂專法一節，該會認為應以凝聚社會共識為必要，並未預設立場，目前已邀集專家學者討論法制研修方向，並與各

界持續溝通保障派遣勞工權益之作法，以研訂合宜之保障規範等語。另據審計部 99 年度中央政府總決算審核報告所載：「迄民國 99 年底止，相關修法作業仍因勞、資各方意見紛歧，未能取得共識，致仍停留於草案研擬階段，…該會刻正積極與各相關團體溝通協調，以凝聚最大共識；另在勞動派遣立法作業完成前，該會業已完成多項保障派遣勞工權益措施，包括發布勞動派遣權益指導原則、持續辦理派遣勞工權益宣導及專案檢查，並協調行政院人事行政局及工程會，研訂行政院運用勞動派遣應行注意事項及修訂勞務採購契約範本，具體保障公部門派遣勞工權益等。」

#### 4、相關法規及函釋

(1) 勞動基準法第 9 條第 1 項規定：「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。」該法施行細則第 6 條規定：「本法第 9 條第 1 項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：一、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在 6 個月以內者。二、短期性工作：係指可預期於 6 個月內完成之非繼續性工作。三、季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在 9 個月以內者。四、特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過 1 年者，應報請主管機關核備。」

(2) 勞委會公告及函釋

<1>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。…(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)載明，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。

<2>87 年 11 月 20 日(87)台勞資二字第 051472 號函釋：「所詢貴事業單位所僱用之短期性勞工可否簽訂一年期之定期契約乙案，…查有繼續性工作應為不定期契約，勞動基準法第 9 條定有明文。貴公司所營事業項目之一為人力派遣，人力派遣即為貴公司經常性業務，故尚不得為配合客戶之需求，而與勞工簽訂定期契約。」

<3>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。人力派遣業者僱用勞工從事經常性工作，不得配合客戶需求，與所僱勞工簽訂定期契約。派遣人力使用單位與人力派遣業者終止服務關係，不影響派遣勞工於人力派遣業工作之受僱者權益；人力派遣業者與派遣勞工終止勞動契約，仍應依勞動基準法相關規定辦理。

(3)勞委會 98 年 10 月 2 日頒「勞動派遣權益指導原則」，其要項如下：

<1>第 3 點：派遣單位僱用派遣勞工應注意下列事項：

- 人力供應業於中華民國 87 年 4 月 1 日起納入勞動基準法適用範圍，派遣單位僱用派遣勞工從事工作，應遵循勞動基準法及相關勞動法令之規定。
  - 有關勞動基準法施行細則第 7 條規定之事項，派遣單位與派遣勞工應本誠信原則協商，且不得低於法律規定，並宜以書面載明，由勞雇雙方各執一份為憑。
  - 派遣單位應為投保單位，為派遣勞工辦理勞工保險、就業保險及全民健康保險，並依規定覈實申報投保薪資(金額)。
  - 派遣單位應依勞動基準法及勞工退休金條例辦理勞工退休事項。
  - 招募或僱用派遣勞工應遵守就業服務法及性別工作平等法規定，不得有就業歧視。
  - 對派遣勞工不得扣留證件、財物或收取保證金。
  - 有繼續性工作應為不定期契約。派遣單位僱用派遣勞工從事經常性工作，不得配合要派單位之需求與派遣勞工簽訂定期契約。
  - 要派單位與派遣單位終止要派契約，不影響派遣勞工為派遣單位工作之受僱者權益。派遣單位無適當工作可供安置者，有關勞動契約之終止，應依勞動基準法等相關規定辦理。...
- <2>第 4 點：要派單位使用派遣勞工應注意下列事項：
- 事業單位不得為規避勞動法令上雇主義務，強迫正職勞工離職，改用派遣勞工。
  - 勞動派遣關係有其特殊性，有關派遣勞工

提供勞務時之就業歧視禁止、性騷擾防治、勞工安全衛生等事項，要派單位亦應積極辦理。

- 派遣勞工於要派單位工作期間之福利事項，除法律另有規定外，應本公平原則，避免差別待遇。

5、另勞委會規劃訂定「要派契約書範本」及「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」，協助及提醒要派單位及派遣事業單位依法辦理派遣勞工相關權益事項，以釐清要派契約之權利義務，避免因派遣勞工權益問題及衍生之勞資爭議，發生損及企業形象及浪費社會成本之情事。

## (二)人事行政總處主政部分

1、人事行政總處 99 年 8 月 27 日發布派遣注意事項，作為在勞動派遣相關規定完成立法前過渡時期之規範，其要項如下：

(1)對於得運用派遣勞工辦理之業務採正面表列，其第 3 點第 1 項規定：

<1>有關事務性、重複性及機械性等行政服務工作。例如：公文傳遞、環境清潔、事務機器設備維護、公務車輛駕駛、圖書出借、文書繕打、翻譯或校對、資訊、總機、倉儲管理及業務資料彙整登錄等事務。

<2>有關一定事實之蒐集、查察或檢查協助工作。例如：停車場計時人員等事務。

<3>專案性協助工作。例如：安養機構送餐服務及非屬醫療行為之照護服務、展場規劃或導覽服務等工作。

<4>具期限性計畫之協助工作。例如：各機關科技專案計畫之協助工作。

<5>其他經主管機關認定非屬核心業務且適宜

委託民間辦理，不涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目。

(2) 對於派遣勞工權益之保障

派遣注意事項第 4 點規定略以：

- <1> 各機關應依招標業務及規模慎選招標及決標方式，並於招標文件明定派遣勞工實際領取之薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金及給假、加班（費）、出差等屬固定費用之權益事項，不列入投標廠商之報價範圍，僅就管理費用報價，並於決標後將上開權益事項訂於要派契約。
- <2> 原派遣事業單位因臨時中止要派契約或要派契約期限屆滿而不續約，另與新派遣事業單位訂定要派契約時，各機關不得要求新派遣事業單位指派原派遣勞工。各機關亦不得自行招募人員後，轉介派遣事業單位受僱為派遣勞工。
- <3> 派遣事業單位如有違反勞動基準法、勞工保險條例等其他相關勞動法令之情事，各機關應檢附具體事證，主動通知當地勞工主管機關實施勞動檢查，並按檢查結果依契約相關規定辦理。另各機關應定期抽訪派遣勞工，瞭解派遣事業單位是否如期依約履行其保障勞工權益之義務。
- <4> 各機關應適時向派遣勞工宣導，如派遣事業單位違反相關規定，損害其權益時，鼓勵其提出申訴，必要時，機關應協助其採取相關救濟措施，以保障其權益，並作為是否與派遣事業單位續約之依據。

(3) 對於派遣勞工人數採總量管控

派遣注意事項第 5 點規定：各機關運用



派遣勞工人數，在勞動派遣相關規定完成立法前，應予適度控管，原則不得超過中華民國 99 年 1 月 31 日各機關實際進用派遣勞工人數(包括上開期日前已在招標程序中或簽訂契約進用之人數)，並由主管機關視所屬機關之業務需要，進行總量管控，並按季調查所運用人數情形，函送本院人事行政總處備查。各機關於本注意事項生效前運用之派遣勞工，如非屬第 3 點第 1 項規定之範圍者，得依以下方式檢討其所辦理之業務：(一)將業務區塊以勞務承攬方式辦理。(二)依行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點規定以定期契約進用臨時人員辦理。(三)依相關法令改採其他人力進用之替代措施辦理。

## 2、相關法規

- (1) 中央政府機關總員額法(99 年 4 月 1 日施行，下稱總員額法)第 4 條第 1 項：「機關員額總數最高限為 17 萬 3 千人。」立法院於通過總員額法時作成附帶決議，要求中央政府 5 年內調降為 16 萬人。
- (2) 「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」第 4 點各機關進用臨時人員，應符合下列各款條件之一：(一)機關現有業務經按下列方式檢討後，現有人力仍不能負荷者：1. 以委託外包方式辦理。2. 以推動工作簡化、業務資訊化及運用志工等人力替代措施辦理。(二)機關接受專案經費補助辦理特定業務或委託研究計畫，不能以現有人力辦理者。(三)機關辦理營繕工程，依中央政府各機關工程管理費支用要點規定得進用之人力

。(四)配合本院核定具通案性之重大政策進用者。

(三)工程會主政部分

1、政府採購法第2條：「本法所稱採購，指工程之定作、財物之買受、定製、承租及勞務之委任或僱傭等。」第8條：「本法所稱廠商，指公司、合夥或獨資之工商行號及其他得提供各機關工程、財物、勞務之自然人、法人、機構或團體。」是以，勞務成為採購之標的，且除法人、機構或團體外，自然人亦得為廠商。另100年1月26日修正該法第63條第1項規定：「各類採購契約以採用主管機關訂定之範本為原則，其要項及內容由主管機關參考國際及國內慣例定之。」

2、工程會於101年1月11日修正「勞務採購契約範本」，有關勞動派遣之內容如下：

(1)第3條契約價金之給付：勞動派遣(指派遣事業單位指派所僱用之勞工至機關提供勞務，接受各該機關指揮監督管理之行為)：

<1>廠商對於派遣勞工(指受派遣事業單位僱用，並向各機關提供勞務者)之薪資(內含勞工依法自行負擔之勞、健保費用)，應依契約約定之金額，核實給付。

<2>廠商負擔之勞工保險費、積欠工資墊償基金、全民健康保險費及勞工退休金，由機關依契約規定之金額支付廠商，但派遣勞工如其年齡或身分條件屬依法免投勞健保、繳納各項費用，或廠商未依法為其勞工投保、繳納各該費用者，該項費用於給付時扣除，不另支付廠商。

<3>派遣人員如有應機關要求配合加班或出差

者，其加班費及差旅費，依勞動基準法等相關規定，採實報實銷，不含於契約價金，由機關支給廠商如實核付予派遣勞工。

(2) 第 5 條契約價金之給付條件：

(一) 契約依下列規定辦理付款：4. 廠商履約有下列情形之一者，機關得暫停給付契約價金至情形消滅為止：(5) 廠商對其派至機關提供勞務之派遣勞工，未依法給付工資，未依規定繳納勞工保險費、就業保險費、全民健康保險費或未提繳勞工退休金，且可歸責於廠商，經通知改正而逾期未改正者。…

(八) 廠商對其派至機關提供勞務之派遣勞工，於最後一次向機關請款時，應檢送提繳勞工退休金、繳納勞工保險費、就業保險費、全民健康保險費之繳費證明影本，或具結已依規定為其派遣勞工(含名冊)繳納上開費用之切結書，供機關審查後，以憑支付最後一期款。…

(十四) 加班費：廠商派至機關提供勞務之派遣勞工，因非可歸責廠商之因素，機關要求加班(延長工作時間)者，機關另支付其加班費用每人每小時費用\_\_\_\_\_。

(3) 第 8 條履約管理：

(十七) 勞工權益保障：

1. 廠商對其派至機關提供勞務之派遣勞工，應訂立書面勞動契約，並將該契約影本送機關備查。但廠商為合作社，派至機關提供勞務之勞工為其社員者，不在此限。

2. 廠商對其派至機關提供勞務之派遣勞工，應依法給付薪資，依法投保勞工保

險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金，並依規定繳納前述保險之保險費及提繳勞工退休金。另廠商為自營作業時，應提出勞工保險及全民健康保險投保證明文件。如依法不得參加勞工保險者，應提出履約期間參加含有傷害、失能及死亡保障之商業保險相關證明文件。

3. 廠商應於簽約後\_\_\_\_\_日內(由機關衡酌個案情形自行填列)，檢具派至機關提供勞務之派遣勞工名冊(包括勞工姓名、出生年月日、身分證字號及住址)、勞工保險被保險人投保資料表(明細)影本及切結書(具結已依法為其派遣勞工投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金，並依規定繳納前述保險之保險費及提繳勞工退休金)送機關備查。
4. 機關發現廠商未依法為其派至機關提供勞務之派遣勞工，投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金或違反勞動基準法及性別工作平等法情事者，應限期改正，並通知目的事業主管機關依法處理。上開勞工如受有損害，由廠商負責賠償派遣勞工之損害。
5. 廠商對於派至機關提供勞務之派遣勞工，其請假、特別休假(含年資併計給予)、加班(延長工作時間)及年終獎金(獎金或分配紅利)等工資給付之勞動條件，應依勞動基準法暨其施行細則、勞工請假規則及性別工作平等法規定辦

理。

6. 機關對於廠商派至機關提供勞務之派遣勞工應督促廠商落實性別工作平等法之性別歧視禁止、性騷擾防治及性別工作平等措施規定。

7. 機關將每月抽訪派遣勞工，瞭解廠商是否如期依約履行其保障勞工權益之義務。訂有後續擴充採購之條件者，抽訪結果並將作為是否與廠商續約之依據。

(十八)其他(由機關擇需要者於招標時載明)：廠商派至機關提供勞務之派遣勞工，其請假代理方式(二擇一)：

1. 任何請假，廠商均應指派相同資格及能力人員代理並須經機關同意，機關不另行支付價金。

2. 依相關勞動法令規定請假者，每人每次請假未超過\_\_\_\_個工作日或特別休假未累積超過\_\_\_\_日者，不必派員代理，亦不扣契約價金；如超過上述天數，廠商應指派相同資格及能力人員代理並經機關同意，機關不另行支付價金。上開請假，廠商應派員代理而未派相當之勞工代理者，機關將扣除契約相當金額。

(4)第14條權利及責任：

(十四)廠商保證其派至機關提供勞務之派遣勞工於機關工作期間以及本契約終止後，在未取得甲方之書面同意前，不得向任何人、單位或團體透露任何業務上需保密之文件及資料。且廠商保證所派駐人員於契約終止(或解除)時，應交還機關所屬財產，及在履約期間所持有之需保密之文件及資料。

(十五)前款所稱保密之文件及資料，係指：

1. 機關在業務上定義為密、機密、極機密或絕對機密之一切文件及資料，包括與其業務或研究開發有關之內容。
2. 與廠商派至機關提供勞務之派遣勞工的工作有關，其成果尚不足以對外公布之資料、訊息及文件。
3. 依法令須保密或受保護之文件及資料，例如電腦個人處理資料保護法所規定者。

(十六)機關不得要求廠商指派特定人員擔任派遣勞工，亦不得自行招募人員後，轉介廠商受僱為派遣勞工。除契約約定廠商履約標的工作外，機關不得指派派遣勞工從事契約以外之工作。

(十七)廠商如僱用機關原使用之派遣勞工，繼續於該機關提供勞務者，應併計該勞工前於該機關服務之年資，計算特別休假日數，以保障其休假權益。

另外，學者認為，由國家政策面而言，應係以提供更多及更好的就業機會達成經濟的發展與成長，而不是使穩定就業的勞動者淪為不安定就業的犧牲者。誠然，勞動派遣與部分時間工作或定期契約等類似，可作為創造就業機會的有效手段之一，在良好的運作下，甚而可以使臨時性、定期性或部分工時工作之勞動者，轉變為受到穩定僱用之勞動者；然而在欠缺良好的規範與管理下，則可能迫使勞動者成為不安定的就業者，因此多數國家政策上對派遣業者多加以一定程度之管制，通常必須與其他就業服務機構類似，獲得一定之許可，同時在派遣勞動契約的型態上，為減少勞動派遣所帶來的缺

失，不乏禁止登錄型派遣之例，如德國、瑞典。至於准許登錄型定期派遣勞動契約存在之國家，勞動者如受僱於同一派遣企業、或在同一要派企業工作達一定期間，派遣勞動者即視為派遣企業或要派企業之不定期契約勞動者，如日本、荷蘭、義大利。簡而言之，對於勞動派遣業者與派遣勞動關係的基調，各國仍強調有效的管理而非放任。反觀我國至今之所謂人力發展政策，將勞動派遣業視為一般服務業，放任其自由經營<sup>12</sup>。

#### 肆、研究方法與過程

本調查研究過程概以，蒐集相關文獻、統計資料、法令規定及勞動檢查結果等資料，並邀請勞工團體代表及派遣公司代表舉行諮詢會議，且就本案相關議題函請人事行政總處、勞委會、工程會及主計總處等機關說明或到院簡報，再實地訪查中央行政機關派遣勞工，以深入瞭解實情，最後約詢相關機關，茲分述如下：

##### 一、文獻蒐集與整理

蒐集並整理官方出版品，例如審計部中央政府總決算審核報告、主計總處人力運用調查統計結果綜合分析、工商及服務業普查總報告、勞委會勞動派遣相關研討會論文、勞委會及行政院經濟建設委員會所提「人力派遣服務業發展綱領及行動方案」，以及國內碩、博士論文、期刊論文。

##### 二、第 1 次調卷、函詢

以本院監察調查處 101 年 3 月 16 日處台調貳字第 1010830667 號等函，請人事行政總處、勞委會、工程會及主計總處就有關事項說明。本院函詢事項略為：行政院及所屬各機關、事業機構及學校運用

---

<sup>12</sup> 王惠玲，勞動派遣法制化相關問題之研究—政府應有之角色與功能，勞委會主辦「勞動派遣理論與實務對話研討會」論文，95 年 9 月。

派遣勞工及研究所以上學歷派遣勞工之情形；派遣勞工辦理核心業務之情形；工程會所訂「勞務採購契約範本」之重點；勞委會「勞動派遣勞工權益專案檢查」抽查人力派遣公司之情形及檢查結果；主計總處 100 年工商及服務業普查之預計完成時程等等。

### 三、第 1 次諮詢

於 101 年 4 月 9 日邀請臺灣勞工陣線孫秘書長、全國產業總工會謝秘書長及台北市產業總工會蔣理事長等勞工團體代表到院諮詢。

### 四、第 2 次諮詢

於 101 年 4 月 16 日邀請○○企管股份有限公司陳總經理及林顧問等派遣公司代表到院諮詢。

### 五、機關簡報

於 101 年 4 月 19 日請人事行政總處、勞委會、工程會就有關事項到院簡報。

### 六、第 2 次調卷、函詢

本院挑選行政機關 33 件勞務採購標案，於 101 年 5 月 1 日函請人事行政總處、勞委會、工程會清查標案屬性、標案成本計算，以及要派機關抽訪派遣勞工之辦理情形等。

### 七、實地訪查

於 101 年 8 月 7 日至同年 9 月 6 日至台灣電力公司（下稱台電公司）、行政院衛生署國民健康局（下稱國健局）、行政院農委會林業試驗所（下稱林試所）、行政院國家科學委員會（下稱國科會）、勞委會職業訓練局桃竹苗區就業服務中心桃園就業服務站（下稱桃園就服站）及教育部等 6 個行政機關（構）進行實地訪查，聽取機關簡報並抽訪派遣勞工。

### 八、約詢



於 101 年 10 月 26 日約詢人事行政總處人事長、組編人力處處長；勞委會副主任委員、勞資處處長、職訓局、人事室；工程會副主任委員、企劃處處長；主計總處副主計長、副處長；勞工保險局代理總經理、承保處、財務處等相關人員。

## 伍、研究發現與分析

### 一、相關官方統計資料

#### (一)主計總處

1、依據前行政院主計處 95 年工商及服務業普查<sup>13</sup>結果，95 年底全體工商業有使用派遣人力者共 7,792 家，平均每月使用派遣人數 11 萬 4,506 人，占僱用員工之 1.68%，全年派遣費用支出近 260 億元，其中以製造業使用 4 萬 7,065 人居冠，另營造業使用 1 萬 2,927 人，批發及零售業使用 1 萬 2,098 人，金融及保險業使用 1 萬 142 人則分居第 2 至第 4 名。經營勞動派遣業務有 1,411 家，平均每月派遣人數 12 萬 6,898 人，全年派遣服務收入 346 億元<sup>14</sup>，占各項收入之 0.08%。

2、另據該處 100 年人力運用調查統計結果綜合分析，100 年 5 月從事臨時性或人力派遣工作者計 53 萬 1 千人。本院函請該處提供 96 年至 100 年從事人力派遣工作者之統計數據，經該處復以：「人力運用調查係按年調查統計臨時性或人力派遣工作人數，基於此類工作者比率尚低，考量樣本代表性並未分別統計，爰無法提供所需統計數據。」

<sup>13</sup> 工商及服務業普查自民國 43 年首次創辦，每隔 5 年舉辦 1 次。95 年工商及服務業普查於 96 年 8 月底前完成，97 年 12 月起按各行業、各縣市別等陸續出刊。

<sup>14</sup> 有關平均每月使用派遣人數、平均每月派遣人數、全年派遣費用支出及全年派遣服務收入數字不同一節，經電洽行政院主計總處國勢普查處工商及普查科表示，係因普查對象不含非工商及服務業之故。例如政府機關也使用派遣員工，但政府機關不在普查的範圍內。

## (二)人事行政總處

### 1、行政院及所屬各機關用人類型及人數

依人事行政總處 101 年 4 月 19 日至本院簡報之書面說明，行政院及所屬各機關用人類型，如以編列經費區分，可將其區分為以人事費及非人事費（如業務費等）進用等人力類型，其中人事費部分包含：職員、警察、法警、駐衛警、聘用、約僱、工友、技工、駕駛、駐外雇員等；以業務費等相關經費進用之人力部分則包含臨時人員，或經機關依「政府採購法」辦理勞務採購所運用之派遣勞工。行政院及所屬各機關運用人力類型及人數可區分為以人事費進用及以非人事費進用二者：

#### (1) 以人事費進用部分

以人事費進用之人力類型受總員額法員額總量高限限制。該法第 4 條規定包括五院在內之中央政府機關總員額高限為 17 萬 3,000 人，又所規範之「員額」係為中央政府機關為執行業務所置之政務人員，及定有職稱、官等之文職人員（第一類員額）；約聘僱人員、駐衛警察及工友（含技工、駕駛）（第二類員額）；司法院及所屬各級機關人員（第三類員額）；法務部所屬檢察機關人員（第四類員額）；警察、消防及海岸巡防機關職（警）員（第五類員額）。

另依總員額法第 3 條、第 4 條及中央健康保險局組織法第 5 條規定，公立學校教職員、因組織改制或地方政府業務移撥中央，中央機關所增加原非適用總員額法之員額，以及中央健康保險局編制表所列員額均不計入總員額法員額範圍，又總統府及國家安全

會議係總員額法第 2 條所規定之準用機關。是以，除前揭依法排除員額總數計算者，其餘中央政府機關運用預算員額數已匡定上限。

又總員額法於完成立法時，立法院附帶決議，要求中央政府機關應於 5 年內將總員額法範圍內員額降至 16 萬人。截至 101 年度中央政府總預算案審查時，中央政府機關上開範圍之員額數為 16 萬 3,325 人，如為達成上開附帶決議之目標，尚有 3,325 人須精簡。爰各機關為推動業務需要，所需人力部分除由各主管機關於上開總員額法匡定範圍內，自行依業務優先順序及消長情形調整運用外，各機關仍應積極檢討朝工作簡化、資訊化、委外化等方向辦理，以紓緩人力需求。

以人事費進用之類型及人數如表 2：

表 2、101 年度行政院及所屬各機關運用人力類型及人數一覽表  
(以人事費進用部分)

單位：人

類型	職員	警察	法警	駐衛警	聘用	約僱	工友	技工	駕駛	駐外 雇員	合計
人數	161,626	12,454	616	1,263	6,843	7,224	10,637	9,741	2,621	729	213,754

註：

1. 資料來源：人事行政總處提供。
2. 本表職員、警察、法警、駐衛警、聘用、約僱、工友、技工、駕駛、駐外雇員人數，係依 101 年度中央政府總預算案所列預算員額數。
3. 上開人數如扣除非適用總員額法範圍（包括教育部與國科會公立學校教職員 63,929 人；以及因改制或地方政府業務移撥中央，中央機關所增加非適用總員額法之員額包括中央健康保險局 2,913 人、臺北市、高雄市 2 市監理處與金門縣、連江縣監理所移撥交通部 613 人，合計 67,455 人），則總數應為 146,299 人（ $213,754 - 67,455 = 146,299$ ）。
4. 又總員額法之適用範圍涵蓋立法院、考試院、監察院、司法院等其他 4 院人力，共 17,026 人，爰總員額法適用範圍之 101 年度預算員額為 163,325 人（ $146,299 + 17,026 = 163,325$ ）。

## (2) 以非人事費進用部分

以非用人費進用之人力類型部分，亦已有相關法令限制，要求各機關核實運用各類人力。有關臨時人員及派遣勞工人數部分，行政院於 97 年 1 月 10 日函頒臨時人員要點及 99 年 8 月 27 日函頒派遣注意事項，已依立法院決議，要求各機關學校以臨時人員酬金科目進用之臨時人員人數不得超過 96 年度實際進用人數或實支數額，派遣勞工人數並以 99 年 1 月 31 日行政院及所屬機關（含事業機構及學校）實際運用派遣勞工總數 15,514 人為限，不得再增加。

以非人事費進用之類型及人數如表 3：

表3、101年度行政院及所屬各機關運用人力類型及人數一覽表  
(以非人事費進用部分)

單位：人			
類型	臨時人員	派遣勞工	合計
人數	29,517	11,930	41,447

註：

1. 資料來源：人事行政總處提供。
2. 臨時人員及派遣勞工人數，係各機關 100 年第 4 季（截至 100 年 12 月 31 日止）調查結果。

## 2、行政院所屬各主管機關運用派遣勞工人情形

(1) 前行政院人事行政局應立法院要求，於 99 年 2 月 8 日行文調查行政院所屬各主管機關運用派遣勞工人數，並以 99 年 1 月 31 日為調查基準日。經調查結果，行政院所屬共 41 個主管機關（調查對象包含行政院所屬各機關、事業機構及學校）中，有運用派遣勞工之機關共 36 個，派遣勞工人數合計 15,514 人。其中行政院農業委員會（以下簡稱農委會）運用 2,870 人最多、經濟部及所屬事業

機構運用 2,792 人次之、交通部及所屬事業機構運用 2,537 人再次之。另財政部、教育部、行政院衛生署運用派遣勞工人數均超過 1,000 人。

- (2) 嗣該局發布派遣注意事項，於第 5 點第 1 項規定：「各機關運用派遣勞工人數，在勞動派遣相關規定完成立法前，應予適度控管，原則不得超過中華民國 99 年 1 月 31 日各機關實際進用派遣勞工人數(包括上開期日前已在招標程序中或簽訂契約進用之人數)，並由主管機關視所屬機關之業務需要，進行總量管控，並按季調查所運用人數情形，函送本院人事行政局備查。」以 100 年 12 月 31 日為調查基準日之調查結果，行政院所屬共 41 個主管機關中，有運用派遣勞工之機關共 29 個，派遣勞工人數合計 11,930 人(詳附表 1，第 124-133 頁)。其中行政院農業委員會運用 2,826 人最多、經濟部及所屬事業機構運用 2,757 人次之、教育部及所屬學校運用 994 人再次之。運用派遣勞工協助機關業務項目，以事務性行政工作為主要業務範圍，計 6,014 人，佔整體派遣勞工人數 50.41%，其餘專案協助工作(2,322 人，佔 19.46%)及計畫協助工作(2,374 人，佔 19.9%)，主要係經濟部所屬國營事業機構及行政院原子能委員會(以下簡稱原能會)、農委會等主管機關暨所屬機關(構)，以專案計畫方式辦理部分業務，如接受其他機關或機構之委託研究，所進用之專案或計畫性研究人員。另據各機關填復，均無利用派遣勞工辦理機關核心業務或涉及公權力之業務情

形。調查結果如表 4：

表4、各機關運用派遣勞工協助業務推動之情形一覽表

單位：人

工作項目	事務性行政 工作	檢查協助 工作	專案協助 工作	計畫協助 工作	其他適合 委外之工作	各機關 核心業務	其他 工作	合計
派遣勞工 人數	6,014	362	2,322	2,374	858	0	0	11,930
佔總派遣 勞工比例	50.41%	3.03%	19.46%	19.9%	7.19%	0%	0%	100%

註：

- 1.資料來源：人事行政總處提供。
- 2.本案調查範圍包含行政院所屬各機關、學校、事業機構。
- 3.調查基準日為 100 年 12 月 31 日。

(3) 行政院及所屬各機關、事業機構及學校運用研究所以上學歷派遣勞工之情形，經該總處函請各機關調查，經填復結果，各機關運用研究所以上學歷派遣勞工之人數，總計為 1,219 人，其工作內容大多為協助機關執行專案性或具期限性之協助工作，包含實驗之準備及做成、數據之記錄及判讀、研究報告之草擬，以提供機關相關實驗及研究資訊。調查結果如表 5：

表5、各機關運用研究所以上學歷派遣勞工協助工作項目一覽表

單位：人

工作項目	事務性行 政工作	檢查協 助工作	專案協助 工作	計畫協助 工作	其他適合 委外之工作	各機關 核心業務	其他 工作	合計
研究所以上學歷 派遣勞工人數	161	34	319	554	151	0	0	1,219

註：

- 1.資料來源：人事行政總處提供。
- 2.本案調查範圍包含行政院所屬各機關、學校、事業機構。
- 3.調查基準日為 100 年 12 月 31 日。

研究所以上學歷派遣勞工工作項目分布如圖 1 所示：

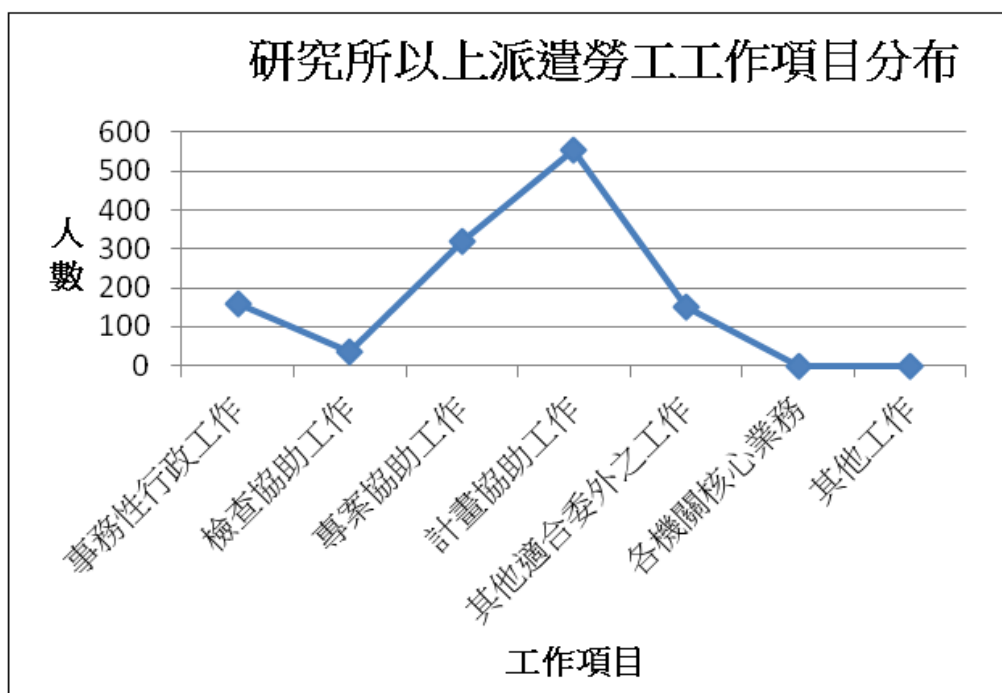


圖1、研究所以上學歷派遣勞工工作項目分布圖

而具研究所以上學歷之派遣勞工，於機關累計之服務年資（包含已中斷而不連續年資），多屬 1 年至 2 年期間之期限性協助工作，至部分專案性協助工作，則有累計較長年資之情形。經人事行政總處洽部分機關（如原能會、農委會等）表示，派遣勞工協助案件多屬專案性計畫協助工作，且薪資待遇亦因其工作性質具有專業性，而有較高之薪資報酬。

另查派遣注意事項第 4 點第 4 款已規定機關不得指定或自行招募特定人，轉介新派遣事業單位僱用。因此，當新專案（研究）計畫成立時，部分派遣勞工仍會自行前往新派遣事業單位應徵，並與其簽訂勞動契約，而新派遣事業單位仍得考量資格條件、工作經驗、訓練成本等因素後，決定是否續僱原

派遣勞工，機關不得介入派遣事業單位與派遣勞工間之僱用關係。又派遣勞工雖於同一機關服務，惟因不同專案性計畫之勞務採購，多受僱於不同派遣事業單位，為保障派遣勞工權益，派遣注意事項已規定，如屬同一機關未中斷之服務年資，雖為不同派遣事業單位所僱用，仍得併計其特別休假日數，並要求各機關應於勞務採購契約中載明。各機關運用研究所以上學歷派遣勞工累計年資如表 6(另詳附表 2，第 134-136 頁)：

表6、各機關運用研究所以上學歷派遣勞工累計年資一覽表

單位：人

年資	未滿 1 年	1 年以 上，未 滿 2 年	2 年以 上，未 滿 3 年	3 年以 上，未 滿 4 年	4 年以 上，未 滿 5 年	5 年 以上	合計
研究所派遣 勞工人數	351	227	152	131	120	238	1,219

註：

- 1.資料來源：人事行政總處提供。
- 2.本案調查範圍包含行政院所屬各機關、學校、事業機構。
- 3.調查基準日為 100 年 12 月 31 日。



研究所以上學歷派遣勞工年資分布如圖 2 所示：

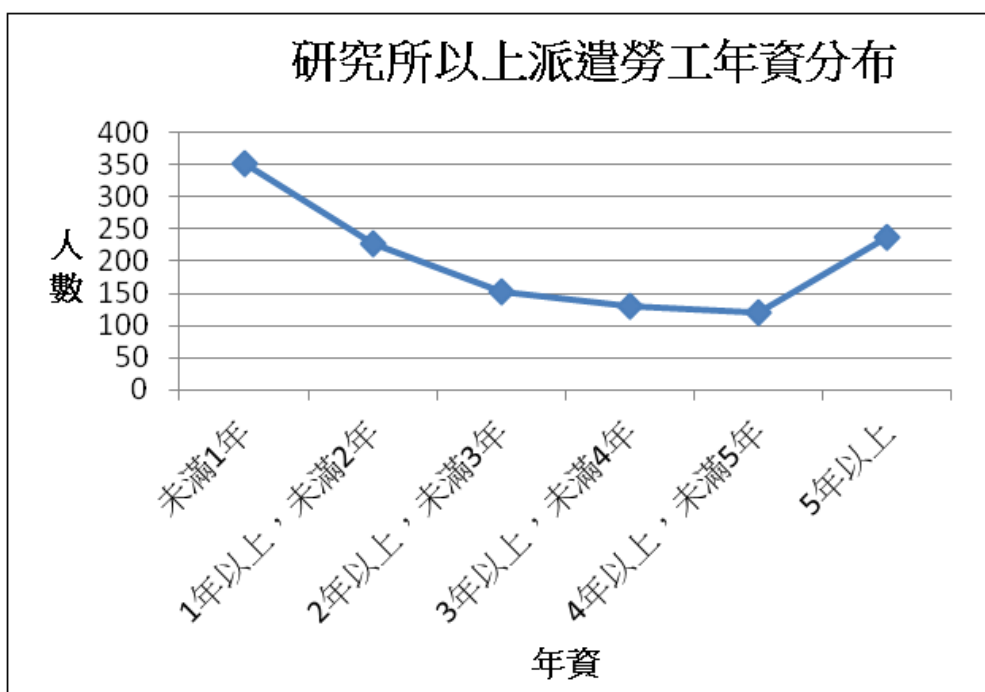


圖2、研究所以上學歷派遣勞工年資分布圖

3、另據媒體報導，勞委會職業訓練局各區就業服務中心運用許多派遣勞工，人數高達上千人等語，惟該會於前行政院人事行政局 99 年及 100 年調查時，均填報該會運用派遣勞工人數為 32 人。經本院調查結果，該會 100 年年底進用之派遣勞工為 1,829 人，與原填報人數差異甚大。由此推知，前行政院人事行政局之其他調查結果或有失真情事。

### (三) 勞委會

1、承前所述，本院函請勞委會填報該會及所屬各機關(含附屬單位)正式人力及派遣勞工人數，經該會填報如表 7：

表7、勞委會及所屬各機關(含附屬單位)正式人力、派遣勞工人數及承辦之業務一覽表

機關名稱	正式人力(含 約聘僱人員 及技工、工 友)人數	派遣勞 工人數	派遣勞工 佔正式人 力比例	派遣勞工承辦之 業務概述	備註
行政院勞工 委員會	319	15	4.7%	辦理事務性、重複性及機 械性等行政服務工作	
行政院勞工 委員會中部 辦公室	106	0			
行政院勞工 委員會職業 訓練局	232	114	49.1%	100年「強化職業訓練發 展效能人力案」、「因應貿 易自由化職業訓練工作 人力案」等	職訓局暨 所屬機關 全部正式 人力 985 人、派遣人 力 1,806 人
行政院勞工 委員會職訓 局泰山職業 訓練中心	66	44	66.7%	辦理基礎數位、就業博 覽、職能提昇、數位學 習、即測即評、雙軌學院 等六計畫	
行政院勞工 委員會職訓 局北區職業 訓練中心	70	40	57.1%	100年度強化區域職業 訓練運籌功能勞務外包 計畫	
行政院勞工 委員會職訓 局中區職業 訓練中心	149	47	31.5%	100年度區域職業訓練 運籌暨品質管控相關業 務勞務供給計畫	
行政院勞工 委員會職訓 局南區職業 訓練中心	68	37	54.4%	100年度「強化區域職訓 運籌功能及效能人力計 畫」、「協辦推動即測即評 即發證計畫」、「青年人才 培訓深耕計畫」、「分部營 運計畫」、「身心障礙者訓 練及就業輔導計畫」及 「補助大專校院辦理就 業學程計畫」	
行政院勞工 委員會職訓 局桃園職業 訓練中心	46	38	82.6%	100年度職業訓練專案 人力運用計畫	
行政院勞工 委員會職訓	104	27	26.0%	100年度強化區域職訓 運籌中心訓練效能勞務	

機關名稱	正式人力(含 約聘僱人員 及技工、工 友)人數	派遣勞 工人數	派遣勞工 佔正式人 力比例	派遣勞工承辦之 業務概述	備註
局臺南職業 訓練中心				供給計畫	
勞委會職訓 局北基宜花 金馬區就業 服務中心	49	369	753.1%	100年度鄉鎮市就業服 務臺就業服務相關工作 勞務需求等計畫	
勞工委員會 職訓局桃竹 苗區就業服 務中心	46	277	602.2%	100年度就業服務外展 工作勞務需求等計畫	
勞工委員會 職訓局中彰 投區就業服 務中心	51	311	609.8%	100年度鄉鎮市區就業 服務臺就業服務等相關 工作計畫	
勞工委員會 職訓局雲嘉 南區就業服 務中心	48	239	497.9%	100年度就業機會開拓 及鄉鎮市就業服務台相 關工作等計畫	
勞工委員會 職訓局高屏 澎東區就業 服務中心	56	263	469.6%	強化就業服務據點協助 就業服務等計畫	
行政院勞工 委員會勞工 安全衛生研 究所	71	0			
勞工退休基 金監理會	88	8	9.1%	辦理100年度基金管理 運用事務工作勞務外包 採購案	
行政院勞工 委員會北區 勞動檢查所	79	0			
行政院勞工 委員會中區 勞動檢查所	67	0			
行政院勞工 委員會南區 勞動檢查所	71	0			
勞工教育學 苑	8	0			

機關名稱	正式人力(含 約聘僱人員 及技工、工 友)人數	派遣勞 工人數	派遣勞工 佔正式人 力比例	派遣勞工承辦之 業務概述	備註
勞工保險監 理委員會	39	0			
勞工保險局	1,983	0			
人數合計	3,816	1,829	47.9%		

註：

- 1.資料來源：勞委會提供。
- 2.資料基準日：100年12月31日
- 3.勞委會至本院簡報時表示，該會101年3月進用之派遣勞工人數降至1,332人。其中職訓局暨所屬機關全部正式人力986人、派遣人力1,310人。

依上表所示：勞委會職訓局泰山、北區、南區及桃園職業訓練中心派遣勞工佔正式人力比例均超過5成，最高達8成2；勞委會職訓局北基宜花金馬區、桃竹苗區、中彰投區、雲嘉南區、高屏澎東區就業服務中心派遣勞工人數均為正式人力之4倍以上，最高超過7倍。該會派遣勞工佔正式人力之總比例為47.9%，顯示運用派遣勞工情形之嚴重性。

## 2、勞委會就該會職業訓練局各區就業服務中心運用派遣人力情形說明如下：

### (1)就業服務業務工作現況：

自92年施行就業保險法以來，所需就業服務量急速成長，加以近年全球性經濟不景氣造成高失業率，造成請領失業給付及請求就業協助之求職者激增。且為因應金融海嘯後期嚴峻之失業狀況，各就業服務中心除需因應大量增加之失業給付申請者，辦理失業認定、提供一般適性之推介就業外，尚需持續提供各項短期促進就業措施，以協助求職民眾就業及求才廠商徵才。

### (2)運用人力派遣狀況：

各就業服務中心編制員額囿於人事行政局「行政員額管理零成長政策」下持續進行員額管控，正式人力之爭取不易，未得相對增加員額。職業訓練局經施以工作簡化、資訊化及運用志工等替代措施，仍無法有效解決人力不足現象。在正式人員不足及業務逐年增加下，業務委外實為不得不之措施。

- (3)前開派遣勞工依業務屬性分別配置於不同單位提供服務，相關辦理業務內容說明如下：
- <1>綜合服務區：受理民眾辦理求職登記、失業給付申請、失業給付（再）認定、就業推介媒合、求職者就業情況電話追蹤聯繫及親訪。透過就業媒合及運用各項就業促進工具，協助在職勞工穩定就業、失業勞工再就業。
  - <2>諮詢服務區：就業諮詢服務、就業資訊提供與答詢、職訓轉介及測驗、職訓資訊提供。
  - <3>雇主服務區：本國求才登記、雇主拜訪聯繫、就業機會開拓、徵才活動、外勞雇主國內求才、外勞轉換、僱用獎助等業務。
  - <4>個案管理服務：提供特定對象、身障者及就業弱勢者相關諮詢、推介、申請及管理等服务。
  - <5>專案工作：持續提供各項短期促進就業措施，並協助專案審件等相關業務。如就業啟航計畫、多元就業開發方案計畫之申請、推介派工、管理、考核、經費請領核銷、再就業服務等相關業務。
  - <6>協助辦理就業資訊宣導、行銷公關及就業市場分析。

〈7〉針對受貿易自由化影響事業單位及勞工提供就業服務及諮詢。

3、另依該會 98 年所作「勞動派遣事業單位狀況調查」之統計，97 年每位派遣勞工平均每月總報酬<sup>15</sup>為 28,940 元，其中經常性薪資 23,850 元，非經常性薪資 1,140 元，非薪資報酬 3,950 元。總報酬以資訊服務業者派出之派遣勞工平均為 27,194 元最高，清潔服務業者 20,344 元最低。

## 二、勞委會歷次勞動派遣專案檢查情形

(一)依勞動檢查法第 5 條前段規定：「勞動檢查由中央主管機關設勞動檢查機構或授權直轄市主管機關或有關機關專設勞動檢查機構辦理之。」勞委會對於勞動派遣，於 98 年首度辦理專案檢查，再於 99 年辦理 2 次、100 年辦理 2 次專案檢查，其檢查結果如表 8：

表 8、勞委會歷次勞動派遣專案檢查結果一覽表

年度	專案檢查單位	檢查家數	違反法令家數	違反法令比例
98	勞動派遣勞工權益專案檢查	88	76	86%
99	勞動派遣勞工權益專案檢查(99 年第 1 次)-承攬政府機關派遣人力之派遣事業單位	60	47	78%
	勞動派遣勞工權益專案檢查(99 年第 2 次)-使用派遣勞工之高科技廠商	70	63	90%
100	勞動派遣勞工權益專案檢查(100 年第 1 次)-從事人力派遣之事業單位	60	44	73%
	勞動派遣勞工權益專案檢查(100 年第 2 次)-承攬公部門派遣人力之派遣事業單位	23	19	83%

資料來源：勞委會提供。

<sup>15</sup> 總報酬包含經常性薪資(本薪、按月給付之固定津貼及獎金)、非經常性薪資(加班費、非按月發放之獎金、年節獎金、員工紅利等)、非薪資報酬(保險費、退休金、資遣費、福利金)。

(二)綜觀勞委會歷次勞動派遣專案檢查結果，派遣事業單位違反法令之比例均超過7成。其中99年第1次專案檢查承攬政府機關派遣人力之派遣事業單位60家，檢查結果違反法令家數47家、違反法令比例高達78%。違反法令項目較多者為：違反勞動基準法第70條，未訂立工作規則者有19家；違反勞工保險條例第14條第1項，未依投保薪資分級表投保者有17家；違反勞工退休金條例第18條，未依限辦理提(停)繳手續者有14家；違反勞動基準法第9條第1項，而與派遣勞工簽訂定期契約者有14家；違反勞動基準法第30條第5項，未置備出勤紀錄者有11家；違反勞動基準法第83條，未舉辦勞資會議者有9家；違反勞工保險條例第6條第1項，未覈實申報投保薪資者有7家；違反勞工退休金條例第15條第2項，未申報調整月提繳工資者有6家；違反就業保險法第5條第1項，未參加就業保險者有6家。100年第2次專案檢查承攬台電、中華郵政、中華電信、國立體育大學之派遣事業單位23家，檢查結果違反法令家數19家、違反法令比例高達83%。違反法令項目較多者為：違反勞工退休金條例第15條第2項，未申報調整月提繳工資者有9家；違反勞工保險條例第14條第1項，未依投保薪資分級表投保者有7家；違反勞動基準法第83條，未舉辦勞資會議者有6家；違反勞動基準法第83條，未舉辦勞資會議者有6家；違反勞動基準法第30條第5項，未置備出勤紀錄者有4家；違反勞動基準法第70條，未訂立工作規則者有4家；違反勞工退休金條例第18條，未依限辦理提(停)繳手續者有4家。檢查結果(僅列出檢查承攬政府機關派遣人力之派遣事業單位者)詳如表9所

示：

表9、歷年勞動派遣勞工權益專案檢查結果一覽表

勞動檢查名稱 檢查項目及結果	99年第1次-承攬政府 機關派遣人力之派遣 事業單位		100年第2次-承攬公 部門派遣人力之派遣 事業單位	
	一、抽查家數	60		23
二、違反法令家數	47		19	
三、違反法令項目	27		14	
1. 違反勞動基準法之家數及比例	違反家數	違反比例	違反家數	違反比例
勞動基準法第7條第1項 (勞工名卡)	2	3.33%	0	0.00%
勞動基準法第9條第1項 (定期契約)	14	23.33%	1	4.35%
勞動基準法第21條第1項 (基本工資)	2	3.33%	0	0.00%
勞動基準法第22條第2項 (工資全額直接給付)	1	1.66%	1	4.35%
勞動基準法第23條第2項 (工資清冊)	1	1.66%	0	0.00%
勞動基準法第24條 (延長工時工資加給)	2	3.33%	0	0.00%
勞動基準法第26條 (預扣工資)	0	0.00%	0	0.00%
勞動基準法第30條第1項 (正常工作時間)	3	5.00%	0	0.00%
勞動基準法第30條第5項 (出勤紀錄)	11	18.33%	4	17.39%
勞動基準法第32條第1項 (延長工時)	1	1.66%	0	0.00%
勞動基準法第32條第2項 (延長工時限制)	3	5.00%	0	0.00%
勞動基準法第35條 (休息時間)	0	0.00%	0	0.00%
勞動基準法第36條 (例假)	3	5.00%	1	4.35%
勞動基準法第37條 (休假)	1	1.66%	0	0.00%
勞動基準法第38條 (特別休假)	1	1.66%	0	0.00%
勞動基準法第39條 (假日工資)	0	0.00%	1	4.35%
勞動基準法第49條第1項	0	0.00%	0	0.00%



勞動檢查名稱 檢查項目及結果	99年第1次-承攬政府 機關派遣人力之派遣 事業單位		100年第2次-承攬公 部門派遣人力之派遣 事業單位	
	(女性夜間工作)			
勞動基準法第50條 (產假)	0	0.00%	0	0.00%
勞動基準法第70條 (工作規則)	19	31.66%	4	17.39%
勞動基準法第83條 (勞資會議)	9	15.00%	6	26.09%
勞動基準法施行細則第21條 (出勤紀錄應記載至分鐘)			1	4.35%
2. 違反性別工作平等法之項目	違反家數	違反比例	違反家數	違反比例
性別工作平等法第7條 (性別或性傾向之差別待遇)	0	0.00%	0	0.00%
性別工作平等法第11條第2 項 (工作規則、勞動契約或團體協 約，規定或事先約定受僱者因結 婚、懷孕、分娩或育兒應行離職 或留職停薪；或為解僱理由)	0	0.00%	0	0.00%
性別工作平等法第13條第1 項後段 (性騷擾防治措施、申訴及懲戒 辦法之公開揭示)	2	3.33%	0	0.00%
性別工作平等法第14條 (生理假)	0	0.00%	0	0.00%
性別工作平等法第15條第1 項 (妊娠2個月以上未滿3個月或 未滿2個月之產假)	0	0.00%	0	0.00%
性別工作平等法第15條第3 項及第4項(陪產假)	0	0.00%	0	0.00%
性別工作平等法第16條、第 17條(育嬰留職停薪及拒絕復 職)	3	5.00%	0	0.00%
性別工作平等法第18條第1 項(哺乳時間)	3	5.00%	0	0.00%
性別工作平等法第19條 (因撫育子女申請減少或調整 工作時間)	3	5.00%	0	0.00%
性別工作平等法第20條 (家庭照顧假)	2	3.33%	0	0.00%
性別工作平等法第23條第1	0	0.00%	0	0.00%

勞動檢查名稱 檢查項目及結果	99年第1次-承攬政府 機關派遣人力之派遣 事業單位		100年第2次-承攬公 部門派遣人力之派遣 事業單位	
	違反家數	違反比例	違反家數	違反比例
項(托兒設施或措施)				
3. 違反勞工退休金條例之項目	違反家數	違反比例	違反家數	違反比例
勞工退休金條例第13條第1項(舊制勞工退休準備金)	0	0.00%	0	0.00%
勞工退休金條例第14條第1項(勞工個人退休金)	0	0.00%	0	0.00%
勞工退休金條例第15條第2項(申報調整月提繳工資)	6	10.00%	9	39.13%
勞工退休金條例第18條(依限辦理提(停)繳手續)	14	23.33%	4	17.39%
4. 違反勞工保險條例及就業保險法之項目	違反家數	違反比例	違反家數	違反比例
勞工保險條例第6條第1項(覈實申報投保薪資)	7	11.66%	2	8.70%
勞工保險條例第11條(於到職日參加勞工保險)	6	10.00%	1	4.35%
勞工保險條例第14條第1項(依投保薪資分級表投保)	17	28.33%	7	30.43%
就業保險法第5條第1項(參加就業保險)	6	10.00%	2	8.70%
就業保險法第6條第3項(於到職日參加就業保險)	5	8.33%	0	0.00%
四、罰鍰金額				
1. 違反勞動基準法之罰鍰金額		195,000		86,000
2. 違反性別工作平等法之罰鍰金額		-		-
3. 違反勞工退休金條例之罰鍰金額		40,000		45,000
4. 違反勞工保險條例及就業保險法之罰鍰金額		541,226		37,382
5. 罰鍰金額總計		776,226		168,382

資料來源：勞委會提供。

### (三)對於違法業者之裁處作為：

- 1、對於違法之業者，除移送地方主管機關依法裁處外，並責其限期改善，以避免派遣事業單位有違法情事，造成勞工權益受損。同時依勞動基準法第79條第3項規定「有前二項規定行為

之一者，得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

- 2、如該派遣業者係為公務機關或國營事業單位之勞務採購得標廠商，勞委會將同時依派遣注意事項規定，函請該要派單位之上級或目的事業主管機關積極輔導所屬機關督促派遣業者落實勞動法令。工程會並函請採購機關對於得標廠商如有違約情事，機關應依契約約定扣減契約價金、終止或解除契約、不發還履約保證金。並得依政府採購法第 101 條至 103 條規定，將違法廠商刊登政府採購公報。

### 三、外國立法例

- (一) 國際勞工組織<sup>16</sup> (International Labour Organization, 簡稱 ILO) 一直秉持「勞動非商品」(Labour is not a commodity.) 的基本原則。對於這種新型態的勞動關係，國際勞工組織於 1997 年 6 月 3 日通過第 181 號公約，又稱「私營就業服務機構公約」(Convention Concerning Private Employment Agencies)，這是國際勞工組織第一次比較完整地對勞動派遣的工作型態予以規範。該號公約對於勞動派遣的規範有兩個重點：第一，修正 1949 年收費就業服務機構(修正)公約 [Convention Concerning Fee-Charging Employment Agencies (Revised), No. 96]，一改過去反對收費勞務仲介的立場，並將私立就業服務機構的功能與角色擴張成為可以僱用勞工供第三人使用的雇主；第二，該公約承認彈性的非典型僱傭型態，也呼籲國際社會成員要重視勞動市

---

<sup>16</sup> 國際勞工組織是一個以國際勞工標準處理有關勞工問題的聯合國專門機構，成立於 1919 年 10 月，總部在瑞士的日內瓦。

場彈性化所造成結果的重要性，並對此加以規範，以保障勞工<sup>17</sup>。

(二)歐洲在 1970 年代之前，派遣勞動只不過是臨時性、補充性的勞動力，但是在 1970 年代後它慢慢轉型成一般勞動力的替代，各國開始立法規範並承認該工作型態。法國於 1972 年 1 月 3 日修正勞動法典第 72-1 條，成為歐洲第一個立法承認勞動派遣的國家；同年 10 月 12 日德國也施行勞動派遣法，承認營利性的勞動派遣業<sup>18</sup>。德國在勞動派遣法立法前對於非典型的勞動一直採取嚴格管制的立場，該法通過後，對於勞動派遣去管制化，派遣勞工人數從 1998 年 6 月的 252,895 人，增加至 2006 年的 598,284 人<sup>19</sup>。

(三)美國自 1970 年代末期開始，僱用型態有所轉變，愈來愈多的勞動者從事「不定性勞動」(contingent employment)，而「暫時性勞務提供」(Temporary Help Supply)是「不定性勞動」型態之一種。「暫時性勞務提供」型態自 1980 年代起開始蓬勃發展。美國目前並無規範勞動派遣的專法，有關勞動派遣之相關規範散見於不同之法律<sup>20</sup>。

(四)日本於 1965 年左右開始出現勞工派遣事業，勞動派遣公司預先僱用或登錄一定數量之勞工，於其他企業需求時派遣該勞工至他企業使從事一定期間之工作。1975 年後因企業對此種派遣勞工需求量大增，勞工派遣事業遂急速成長。不過由於日本職業安定法第 44 條明文禁止業者從事勞工供給專業，也明文禁止任何人使用勞工供給業者所

---

<sup>17</sup> 黃程貫主持，我國實施勞動契約法制影響評估研究，行政院勞工委員會委託研究報告，98 年 11 月，p.122-123。

<sup>18</sup> 同前註，p.124-125。

<sup>19</sup> 同註 17，p.130。

<sup>20</sup> 同註 17，p.141。

提供之勞動力，因此在前述勞動派遣事業性質於法理上無法視為承攬之前提下，勞工派遣事業一直處於違法狀態。然而，在產業結構變化及就業型態多樣化下，若無視勞資雙方需求而全面否定乃至禁止勞工派遣事業存在，可能使勞工派遣事業潛在之危險地下化，不只受派遣勞工之權益無法得到適當保障，放任良莠不齊之勞動派遣公司違法競爭，恐有導致剝削勞工、破壞勞資關係、危害社會安全之嚴重後果。因此日本政府認為有必要制訂新法，針對符合一定要件之勞工派遣公司予以適當之法規範，並使其具有合法地位，故在歷經七年餘之立法作業後，在 1985 年 7 月 5 日制定完成勞動派遣法，並自 1986 年 7 月 1 日施行<sup>21</sup>。

(五) 中國於 2007 年 6 月 29 日通過勞動合同法，並於 2008 年 1 月 1 日起實施<sup>22</sup>。依該法規定，勞務派遣單位除依公司法有關規定設立外，其註冊資本不得少於 50 萬元人民幣。另在勞動合同法實施條例第 30 條規定，派遣單位必須是全日制用工形式，才得以招用派遣勞動者。勞務派遣單位亦是勞動合同法上的用人單位，故所有用人單位對勞動者的義務，勞務派遣單位皆適用之。在被派遣勞動者沒有被派遣的期間，派遣單位應按照所在地人民政府規定的最低工資標準，向被派遣勞動者支付報酬<sup>23</sup>。

#### 四、本院諮詢委員發言要旨

本院於 101 年 4 月 9 日諮詢臺灣勞工陣線孫秘書長、全國產業總工會謝秘書長及台北市產業總工會蔣理事長，另於同年 4 月 16 日諮詢○○企管股

<sup>21</sup> 同註 17，p.141。

<sup>22</sup> 同註 17，p.267。

<sup>23</sup> 同註 17，p.284-285。

份有限公司陳總經理及開南大學林副教授，諮詢委員發言要旨如下。

(一)各機關對於派遣定義認知不清、派遣與承攬混用；派遣人員實際辦理核心業務

- 1、各機關對派遣的認知嚴重不足，誤把一些派遣當作不是派遣，可是嚴格去看都是接受公部門的指揮監督，那些人真的是從事核心業務或是跟公權力有關的業務。各地的就服站，包括勞委會一樓大廳辦外勞聘僱的，審核、收件那些，跟公權力都有關。
- 2、各機關一開始填報派遣勞工人數 15,514 人這個數字就失真，就算不失真，可是很多承辦人對派遣跟承攬也搞不清楚，調查結果當然就不符合實情。
- 3、總員額法也將約聘僱人員控管一定的數量，臨時人員都有比例的限制，既然把比例限制住，而現在確實有的部會業務量也很多，這也造成很多部會都要用派遣人力的原因。這些人做的事情不可能都是非核心業務，行政部門沒有那麼多的非核心業務做，而是真正經常性要做的事情跟核心業務有關的，現在看起來這些派遣人力跟臨時人力，很多人都投入在這一塊。可能真正在收件、在審查的是這個派遣人員，但是核章那個人可能是正式的公務員。派遣人員跟公務員是在一起編組，他真的是在收件審件，大部分的事情可能就是這個派遣人員在做，可是最後書表上面具有公權力的那個章，就是正式公務員蓋，所以會認為派遣人員沒有從事這個工作，其實不是。最近幾個研究所的學弟妹寫這方面的論文，他們到各個機關去實證訪查，受訪的人都說這些派遣人員其實都在

做正式人員同樣的工作<sup>24</sup>。

- 4、派遣跟承攬一直都被各政府機關混用，要用派遣的時候就用派遣，要用承攬的時候就用承攬。當人事行政局給我員額的時候我就用派遣，當人事行政局不給我員額的時候我就用承攬。

### (二) 派遣勞工得接觸機密文件

勞務採購契約範本第 14 條第 14 款，在契約終止以後，廠商必須要交還機關所屬的財產，還有在履約期間所持有須保密的文件及資料。反推回來，就是工程會的勞務採購契約是允許這些派遣勞工可以接觸含有機密等級的文件，只要把這些財產或者文件在契約結束以後，再還給行政機關就可以。

### (三) 政府應重新檢討人力配置、員額應適度擴充

- 1、既然政府本來就需要那麼多的人力，為什麼到最後在執行這一些業務的時候，都是用業務費或者是用基金來做處理，這個是讓我們不解的地方。政府應該要重新思考人力，而不應該是很簡單的說，因為受到員額控制，然後各自巧立名目來執行派遣的工作。
- 2、如果我們控管的正式員額仍不鬆綁，也不去檢討組織法上路以後各個組織、各個機關之間功能的減併或是新增業務，然後做適當調移的話，那恐怕很難寄望正式公務人員去處理現在日益膨脹的公部門行政。人力的配置還是應該要好好檢討，是不是真的能夠做合理適當的擴充。

### (四) 要派機關指定舊有派遣勞工

---

<sup>24</sup> 本院 101 年 4 月 19 日請人事行政總處、勞委會、工程會就有關事項到院簡報，詢據勞委會職訓局人員表示，各職業訓練中心及就業服務中心派遣員工所辦理之業務即為核心業務。本院實地訪查亦發現派遣人員有辦理核心業務之情形。

各部門指定人力。照理講派遣的運用，用人部門是不能指定要用張三李四，可是現在很多公部門的派遣就是沿用上一標的那些勞工。因為站在用人部門立場，那些人熟、上手，得標廠商也不用重新找人，所以當然是用這一批人。機關幾乎都沿用舊的人員，只是每年重新標一次，然後用的人都是一樣，派遣公司只是做一個幌子而已。機關規避給假及資遣費等雇主責任。

(五) 派遣勞工實際不敢申訴

其實很多勞工知道被剝削的時候，不敢反映，因為一反映就被雇主解僱。再者如果跟要派機關反映，機關一定要按照勞務採購契約去查核，發現不實，就終止合約。這勞工說如果在開始的一、兩個月，就提出來申訴，合約就終止掉，就沒工作，所以這種制度的設計是不是有問題？這種善意的勞工是被剝削的，派遣注意事項還鼓勵派遣勞工申訴，鼓勵之後的保護機制在哪裡？

(六) 勞務採購契約範本允許切結，實屬荒謬

勞務採購契約範本竟然允許用切結，廠商切結說有提撥，有幫勞工投勞健保，然後用人單位只要看到切結書，就承認說有達到這個標準，所以就給廠商價金，這很荒謬。廠商應該要提出確實的證明，不能用切結。

(七) 要派機關辦理勞務採購標案人員專業能力不足；  
勞動檢查不足

- 1、公部門缺少外部的監督機制。現在都是按照勞務採購契約範本，由發包單位用人單位去做監督，可是事實上這些人專業能力也不足，他不是發包單位也不懂，只會用人，或者只會發包也不懂這個，要寄望勞委會去查這麼多公部門的這種案子也很難。首先要有公開的申訴制



度，如果不申訴，那就要有一個主動的稽核機制，現在這個外部監督機制只有勞委會的公部門勞動檢查，可是勞動檢查其實也是嚴重不足。

- 2、發包的單位跟用人的單位不了解勞動派遣的相關法令，包括派遣注意事項或者勞委會的指導原則、權益手冊，因為很多用人單位不是人事部門，不熟這些，所以應該要加強宣導這個概念跟這些法規的規定。

#### (八)要派契約應適度透明

要派契約要適度的透明，尤其在勞動條件這部分，讓這些派遣勞工知道在這個單位到底從事什麼工作，一個月到底多少錢，是不是有加班費，福利到底是什麼。

#### (九)勞務採購標案決標方式應採最有利標，以避免低價搶標

- 1、過去決標方式都是用低價標，應該可以改成最有利標。最有利標要很多的配套，評審委員要有公正性跟客觀，否則用低價搶標永遠是越來越便宜，受害永遠是勞工。
- 2、政府機關這些勞務委外案，大部分都採取價格標，致信譽佳廠商紛紛退出政府標案。而信譽不佳廠商得標後，雖然虧損或是不賺錢，但是他們還是承攬，其結果是違法，違法方式是減少派遣勞工薪水或是不投保勞健保、以多報少、不提撥勞退。
- 3、政府機關應該看到，這個案件明明是虧損，承辦人員為什麼要決標？承辦人員可核算薪資加勞健保、勞退營業稅5%加起來就虧損，為什麼決標？決標的結果就造成將來違法，履約時百分之8、90違法是跑不掉的，違法的結果就是派遣勞工受損，他就沒有獲得應有的保障。建

議用合理標。

- 4、我們公司 100 年度實際上去算，管理成本是 453 元，低於 453 元就虧損。453 元是教育訓練、差旅費、行政人員管理費。所謂行政人員管理費就是要招募、甄選人才，要建立人才庫，離職新進都要遞補，還要替他保勞健保、職災，這些都要申報，出勤管理、薪資作業、薪資計算、發薪、所得稅等等，我們所指的 453 元是做這些工作。
- 5、行政機關底價不合理，採用前年度的決標價做為同標案次年度的底價；不按照投保工資等級給付得標廠商，導致廠商高薪低保；某個案子是一次做 3 年，可是機關用 99 年勞保費率 7.5% 的標準，結果後兩年政府提高了勞健保費，機關還照舊勞保費支付價金，就不支付調升的部分。

(十)政府機關帶頭使用派遣勞工，規避雇主責任，使勞動條件下降

- 1、很多企業都在看政府人力運用，政府既然帶頭在做這些派遣、用委外的方式，民間企業哪裡不會學？政府都可以做，民間為什麼不能做，相對的就讓這些勞動條件一直往下 down，這是一個很大的主因。
- 2、除了降低成本以外，要派公司用人單位用派遣有很多其他考量，包括用人的彈性，除了少部分核心業務用正式的員工之外，在業務有高低峰的時候，可以用補充人力進來。對派遣勞工不必負大多數法律上的雇主責任，再來就是可以避免掉很多勞動法上的勞資爭議，因為跟派遣勞工之間不是直接僱用關係。還可以避免面對工會團結權的對抗，因為派遣勞工是不可能

組工會的。

(十一)派遣公司設立門檻低，應改採許可制

- 1、現在很多派遣的亂象，來自於派遣業的管理太鬆散，現在依就業服務法，光要介紹一個人去找工作，不牽涉到僱用，都要登記，設立特許，而且要聘有執照的人去管理這個職業介紹人，可是現在派遣非常的自由，所以它可以是派遣公司，可以是企業社，沒有資本額限制。建議將派遣公司納入就業服務業管理。
- 2、跟政府機關承攬業務的都有超過一張牌，先生一張牌，太太一張牌，今年用先生的牌，明年用太太的牌，兒子還有一張牌，所以就換約，換來換去，勞工每年都跟新的公司訂立契約。派遣公司倒閉，就換一個公司名稱，一個人好幾塊牌，派遣勞工一樣是那批人。

(十二)要派機關變相不給付派遣勞工法定請假薪資

招標機關不付代班人員的薪水，等於變相不付勞基法規定婚、喪、病、產假、特別休假、生理假的薪水。因為這部分的成本相當高，派遣公司派人去代班，不可能不給代班人員薪水，最後受害一定是這些派遣勞工，你請假我就不付你薪水。

(十三)不定期契約的矛盾

勞委會的規定跟事實上的矛盾非常大。政府標案只有一年，叫派遣公司不能和員工簽定期契約，一定要簽不定期契約。我明年不曉得能不能標得到案子，標不到簽不定期契約要付資遣費，這部分機關又不支付，所以這個矛盾非常的大。

五、清查 33 件勞務採購標案發現

(一)有關勞務採購標案屬性部分

- 1、本院於 101 年 5 月 1 日函請人事行政總處、勞

委會、工程會清查勞務採購標案屬性，經人事行政總處綜整函復如附表 3(第 137-148 頁)。

2、經查，該 33 件標案中有 10 件，要派機關在工程會決標公告的「標的分類」選取「872 人力派遣服務」<sup>25</sup>，但要派機關於本次人事行政總處等機關清查時卻填列標案性質是勞務承攬。茲臚列如下：

- (1) 編號 3、台灣電力股份有限公司台北北區營業處 99 年度勞務類勤務性工作(9 人)。
- (2) 編號 4、行政院原住民族委員會 99 年行政助理勞務採購案(65 人)。
- (3) 編號 5、台灣中油股份有限公司油品行銷事業部台北營業處航空助理加油服務員勞務工作(6 人)。
- (4) 編號 6、臺灣土地銀行 99 年度第六區域中心後台登打作業勞務服務委外(10 人)。
- (5) 編號 10、台灣中油股份有限公司辦公場所綜合勞務人員委外(26 人)。
- (6) 編號 13、行政院原住民族委員會 100 行政助理勞務採購案(63 人)。
- (7) 編號 15、台灣電力股份有限公司秘書處勤務類勞務性工作(89 人)。
- (8) 編號 22、經濟部能源局 101 年度「行政業務委外承攬(17 人)」。
- (9) 編號 23、台灣電力股份有限公司輸變電工程處台電輸工處勞務性、業務性工作案。
- (10) 編號 33、財政部國庫署 101 年度文書業務委外承攬採購案。

---

<sup>25</sup> 依工程會說明：有關標的分類之選擇，係機關按實際個案情形，依政府採購法第 7 條規定判定其採購性質後，再視採購標的之特性，於工程會提供之標的分類代碼表，選取對應之標的分類代碼，並可於工程會電子採購網，以關鍵字方式，查詢選取之代碼。工程會標的分類「872 人力派遣服務」係採「聯合國中央貨品分類號列(CPC)」作為分類標準。

3、又本院函請工程會提供該會近 2 年來，歷次函請各機關查復勞動派遣得標廠商有無違反勞動契約情形，經工程會查復結果，每次均有數件不是人力派遣標案。例如：100 年 6 月 7 日函查 1625 件，有 30 件非屬人力派遣；100 年 10 月 18 日抽查 97 件，有 4 件非屬人力派遣；101 年 2 月 3 日抽查 20 件，有 6 件非屬人力派遣；101 年 3 月 3 日抽查 20 件，有 19 件非屬人力派遣；101 年 4 月 6 日抽查 20 件，有 15 件非屬人力派遣。

(二)有關勞務採購標案成本計算部分

1、本院於 101 年 5 月 1 日函請人事行政總處、勞委會、工程會清查勞務採購標案成本計算，經人事行政總處綜整函復如附表 4(第 149-160 頁)。

2、經查，該 33 件標案中有 5 件，決標金額低於派遣公司法定固定成本及要派契約約定費用的總和。茲臚列如下：

(1)編號 4、行政院原住民族委員會 99 年行政助理勞務採購案(65 人)，決標金額減去法定固定成本及契約約定費用為-126 元。經原民會說明：本案契約書載明駐會人員權益均依勞動基準法規定辦理，原民會亦隨時檢視、嚴格要求；廠商標價雖小虧 126 元，但不影響其駐會人員權益，或許公司經營規模考量。據該公司承辦人員表示，公司負責人相當重視原住民，本案雖無利潤，但該公司仍樂於承接此案。

(2)法務部行政執行署臺北行政執行處 99 年度非涉及公權力行使勞務(含駕駛、舍監及清潔)委外採購案(50 人)，決標金額減去法定

固定成本及契約約定費用為-943,805元。據臺北行政執行處說明：廠商為了商譽及信用，雖有虧損仍持續完成履約。

- (3) 編號 10、台灣中油股份有限公司辦公場所綜合勞務人員委外(26人)，決標金額減去法定固定成本及契約約定費用為-1,053,141元。經中油公司說明：承攬商報價項目不含清潔用具費及管理費，該公司無此類似勞務經驗，希望有此等實績以為爾後投標經驗。
  - (4) 編號 13、行政院原住民族委員會 100 年行政助理勞務採購案(63人)，決標金額減去法定固定成本及契約約定費用為-412元。經原民會說明：本案契約書載明駐會人員權益均依勞動基準法規定辦理，原民會亦隨時檢視、嚴格要求；廠商標價雖小虧 412 元，但不影響其駐會人員權益，或許公司經營規模考量；據該公司承辦人員表示，公司負責人相當重視原住民，本案雖無利潤，但該公司仍樂於承接此案。
  - (5) 編號 18、交通部基隆港務局商港服務費行政執行人力外包案，決標金額減去法定固定成本及契約約定費用為-35,022元。
- 3、又該 33 件標案中有 4 件，決標金額等於派遣公司法定固定成本及要派契約約定費用的總和。茲臚列如下：
- (1) 編號 11、臺灣糖業股份有限公司雲林區處台糖雲林區處 99 年度促進就業措施勞務工作勞務採購(15人)。
  - (2) 編號 19、法務部行政執行署台中執行處 101 年度非涉及公權力行使勞務委外勞務採購案。

(3) 編號 20、法務部行政執行署嘉義執行處 101 年度非涉及公權力行使勞務委外勞務採購案。

(4) 編號 27、行政院勞工委員會職業訓練局 101 年度外勞申請案件審核業務外包計畫。

#### 六、實地訪查發現

本院為瞭解中央行政機關運用派遣勞工之實況，爰進行實地訪查。受訪機關之篩選，以進用較多研究所以學歷派遣勞工之機關為原則。進行方式為機關簡報、調查研究委員詢問、機關答詢，並抽訪派遣勞工。受訪派遣勞工之篩選以學歷佳、年資久者為原則。總計訪查 6 個機關、抽訪 18 位派遣勞工。訪查日期及機關如下：

日期	受訪機關	地址	備註
101.08.07(二) 上午	台灣電力公司	台北市羅斯福路三段 242 號	
101.08.08(三) 下午	行政院衛生署 國民健康局	新北市新莊區長青街 2 號	
101.08.14(二) 下午	行政院農委會 林業試驗所	台北市南海路 53 號	
101.09.04(二) 上午	行政院國家科 學委員會	台北市和平東路二段 106 號	
101.09.05(三) 下午	行政院勞工委 員會職業訓練 局桃竹苗區就 業服務中心桃 園就業服務站	桃園市南華街 92 號	
101.09.06(四) 上午	教育部	台北市中山南路 5 號	

經實地訪查結果，發現下列現象<sup>26</sup>：

(一) 要派機關自行甄選派遣勞工，再轉介派遣公司簽

<sup>26</sup> 調查研究委員對每位派遣員工詢問之問題不盡相同，本報告僅就受訪人有回答之部分整理。

約

本院訪查發現，G、I、J、K、L、N、O、U、V、W 係由機關自行甄試，再轉介派遣公司簽約。例如 G 在求職網站看到機關職缺，再到機關應徵，由部門主管面試，先確定機關願意用人後，G 再跟派遣公司簽約。H 在網路上看到派遣公司所刊登的廣告，H 先到派遣公司面試，再到機關面試，機關確定錄用 H 後，H 再和派遣公司簽約。I 看到人力銀行的徵才訊息說某機關要徵人，就寄履歷給該機關，再由該機關甄試。J 經告知某機關徵才訊息，便到該機關應徵，再和派遣公司簽約。N 是向計畫主持人應徵。O 是由機關筆試、口試。U 是由機關的單位主管面談，面談通過後和派遣公司簽約，每年通過機關考核後，再和派遣公司簽約。V、W 是由機關的單位主管面談，確定錄取後和派遣公司簽約。

(二) 派遣公司與派遣勞工簽訂定期契約

本院訪查的 18 位派遣勞工，僅有 R、T 二位與派遣公司簽不定期契約，餘 16 位均與派遣公司簽定期契約，其聘期約為 1 至 3 年不等。

(三) 得標之派遣公司雖可能每年不同，惟仍接收機關原運用之派遣勞工

F、G、I、J、K、O、P、Q、V、W 即使每年或每數年與不同的派遣公司簽約，但都持續至同一機關上班，亦即新派遣公司應機關要求，接收機關原運用之派遣勞工，再指派其至機關上班。F 表示，換約時，約有七、八成派遣勞工留任，未留任者有因個人生涯規劃因素，或因不適任而不被留用。G 在同一機關上班期間經歷過 2 家派遣公司，第 2 家派遣公司得標後未再對其面試。I 先後受雇於 3 家派遣公司左右，第 2、3 家派遣公司



得標後未再對其甄試。J 到該機關從事派遣工作已 2 年多，其間有換過派遣公司。K 經歷過 3、4 家派遣公司，每年都與不同的派遣公司簽約。L 每年都換 1 家派遣公司。M、Q 有換過 3 家派遣公司。O 在 5 年中共換過 3 家派遣公司。P、R 換過 2 家派遣公司。V、W 經歷過 2、3 家派遣公司。

(四) 派遣公司雖為派遣勞工名義上之雇主，惟徒具形式，與派遣勞工鮮有互動

I 表示，其本身與派遣公司的關係不是很密切，僅是形式上的關係。G、J、L、M、N 甚至不太記得（或沒有記）其所屬派遣公司之名稱。W 只記得其所屬 2、3 家派遣公司其中的 2 家公司名稱。K 表示其所屬派遣公司會來訪視。V 表示跟派遣公司關係不深。

(五) 派遣勞工之工作內容與機關正式人員例行承辦之業務差不多，並已涉及機關核心業務或行使公權力業務；有些派遣勞工有在公文上蓋章，有些則完全未具名

1、各受訪機關派遣勞工之工作內容如下：

(1) 台電公司營建處派遣勞工辦理之業務包含招標文件與規劃圖說之設計或審查、採購程序之審查、制式契約之維護與更新、工務問題之審查、標案之結構及細部設計圖資之審查、建築工程附屬機械設備之規劃設計、計畫型工程機械相關圖資審查、工程品質督導等。

(2) 國健局派遣勞工協辦衛生所一般性補助款重建工程進度管控、子宮頸細胞檢驗品質提升工作計畫之執行、第二期國家癌症防治計畫管考事項、施政績效指標管考事項及健康升值白金方案-癌症篩檢計畫管考事項、矯正

機關癌症篩檢事項、協助辦理醫院癌症醫療品質提升計畫之實地查核、醫院癌症醫療品質提升計畫資料每週及每期所需資料統計與分析、醫院癌症醫療品質提升計畫獎勵費計算分析、擬定 101 年衛生保健考評指標、各縣市衛生局四癌篩檢計畫審查及核銷、協助辦理調查研究資料之處理、統計分析與初步分析結果報告撰述、成人預防保健服務統計分析、資料檢核、費用核付及成果報告撰寫等相關業務。

- (3) 林試所派遣勞工辦理之業務包含協助試驗研究工作、實驗儀器操作、資料統整、報告撰寫與發表；協助進行林木基因選殖、分子鑑定、試驗林木調查及試驗資料整理；協助進行試驗苗木培育、木材化學分析、控制授粉、林木田間試驗調查及試驗資料整理；協助永久樣區設置與調查、林木樹幹解析、生物量之測定、GPS 定位、林木生長與材質檢測、資料分析與處理及報告撰寫；協助航遙測、地理資訊系統相關軟體之操作、調查資料與圖籍資料之數化建檔及分析、林業地理資訊系統之建立與維護、一般性文稿撰寫編輯協助野外調查工作；協助田野調查與耆老訪談、野外資料彙整與編撰、繪製並記錄土地利用型態工作等。
- (4) 國科會派遣勞工辦理之業務包含辦理專題研究計畫文書作業、觀察國際能源趨勢並製作報告、出席相關會議與研討會、協助應用科技計畫推動、科發基金管理會相關業務等。
- (5) 桃園就服站派遣勞工辦理之業務包含就業機會開拓業務、三合一就業服務工作及各項促

進就業工作、一般求職求財、就業諮詢服務、就業媒合、職訓諮詢服務、個案管理推介就業、特定對象專案活動、多元就業開法方案進用人員篩單、聯繫、推介、派工、訪視等。

(6) 教育部派遣勞工辦理之業務包含大學國際化相關規劃事宜(含全英語授課學程、北區大學外文中心、提升大學生英語文規劃與會辦事宜及海外研發基地等)、國外學歷相關事宜、邁向頂尖大學計畫相關事宜、大學校院學生學雜費減免(含低收入戶、身心障礙、原住民、特殊境遇家庭、現役軍人、軍公教遺族)補助撥款及統計事項、外國人來台短期講座及學術研究認可申請審核、協辦產學合作相關業務、協辦技專校院智慧財產管理事宜、國中基測、高中職多元入學、教育學程及師培學生修習、高中課綱、學科中心、國民中小學校園環境設施整建及教學設備補助事宜、國中技藝教育、國中生涯發展教育、校長證照制度、校長績效評鑑手冊、國民中小學英語教育、教學媒材及媒體素養教育、性別平等教育、國民中小學資訊教育(含智慧財產權)、九年一貫英語文課程與教學、國家教育研究院行政督導事項、教師輔導與管教學生相關業務、十二年國民基本教育配套措施「3.6 提升國民素養實施方案」、中小學教師專業發展評鑑相關工作等。

2、G 表示，其工作性質和該組的正式人員差不多，而且業務辦完後直接呈給課長看，工作量不會比正式人員多；H、J 的業務辦完後直接呈給主管看；G、H 在公文上蓋「○○公司外包人

員○○○」的圓形章；I 之工作性質類似輔助正式人員，渠辦理業務後先給正職承辦人看，並由承辦人蓋章；M 表示其工作內容已經涵蓋到正職人員的工作；O 直屬於副研究員，該副研究員之下有 5 名派遣人員，無正式人員，O 在承辦公文裝訂線外蓋章；R、S、T、U、V、W 有在公文上蓋章；I、J、L、M、N、P、Q 未在公文上具名（Q 負責在電腦上登錄資料）；V 直屬於專門委員，專門委員之下只有 4 位派遣人員、無正式人員；W 與正式人員分攤工作，直接對科長負責。

(六) 派遣勞工待遇固定幾無變動，部分派遣勞工有依年資調整待遇；不一定有三節獎金或年終獎金

I、K 表示薪水以學歷區分，沒有依年資調薪。I、O 沒有三節獎金，有年終獎金 1.5 個月。L 之任職機關依學歷給薪，在派遣勞工任職之前 4 年有依年資調整待遇，L、M 沒有年終獎金。O 如事先簽准，可領加班費。Q 有年終獎金 1.5 個月。U 薪水是否調升，要視考績而定。U 有三節獎金、年終獎金及旅遊補助。V、W 每年有晉薪。

(七) 派遣勞工多未查詢派遣公司有無為其投保勞、健保或有無覈實申報，原則上均信賴派遣公司

F 表示有在派遣公司管理員面前稍微翻一下勞動契約，沒有仔細看。G 表示每個月薪水單上都有扣繳、提撥的金額，G 並未懷疑其正確性及真實性，其相信派遣公司和政府機關簽約，不可能做違法的事。H 有查對其被扣繳的健保費與健保局所訂的投保級距相符，H 認為派遣公司應有覈實申報。J 原則上信賴派遣公司有為其投保。M 沒有計算派遣公司有無覈實申報勞、健保。T 知道有被扣勞保費，但不知道派遣公司有無繳給勞

保局。U 表示，派遣公司會依員工要求提供就保證明，渠會使用自然人憑證查詢投保事宜。V 表示派遣公司有網站可供查詢，渠不知道有何種管道可查繳多少勞保費。

(八)特休年資原有無法併計之問題，嗣已依規定併計

G 表示，其在本機關服務歷經 2 家派遣公司，受雇於第 1 家派遣公司時，只要換約、換年度，其年資就不能併計；受雇於第 2 家派遣公司後，年資已可以併計。M 自派遣第 3 年起才有特別休假，且是經爭取後才有的。N 表示今（101）年是該機關派遣人員第 3 年享有特別休假。O 之年資有併計休假。

(九)有長期派遣的現象

有關研究所以以上學歷派遣勞工在同一機關擔任派遣工作之年資，經人事行政總處以 100 年 12 月 31 日為資料基準日調查結果顯示，年資未滿 1 年者有 351 人；1 年以上，未滿 2 年者有 227 人；2 年以上，未滿 3 年者有 152 人；3 年以上，未滿 4 年者有 131 人；4 年以上，未滿 5 年者有 120 人；5 年以上者有 238 人，合計 1,219 人。

本院訪查發現，有派遣勞工之派遣年資已超過 10 年者。例如 F 已在同一機關擔任派遣工作 10 幾年，I 亦表示有同事做派遣工作已 10 多年。

(十)要派機關多無依規定抽訪派遣勞工

派遣注意事項第 4 點第 8 款規定：「……各機關應定期抽訪派遣勞工，瞭解派遣事業單位是否如期依約履行其保障勞工權益之義務。」

G、H、I、K、L、O、R、U、V、W 表示，機關未曾對其抽訪。

(十一)要派機關業務量增加，若不運用正式人員以外人力，業務恐無法順利推動

- 1、台電公司表示，該公司業務持續成長，惟配合政府人力精簡政策，請增員額不易；且該公司辦理特定專案計畫工程，由於計畫工程所需人力專長、數額需求隨工程進度及尖離峰變化，差異甚大，自有人力不易隨工程進度彈性調整，基於人力運用彈性、人力成本等因素考量，除配置必要之設計、監工、管理之自有人力外，運用部分勞動派遣人力。
- 2、國健局表示，該機關之經費預算，從 91 年的 18 億元大幅增加至 101 年的 74 億元，但預算員額僅 166 人，未同步擴增。
- 3、林試所表示，政府組織再造及政府人力精簡政策下，原有人力出缺不補，且近數年來編制技術工友亦採欲缺不補，每年各組必須執行眾多計畫，業務愈形繁重，使正式人員人力吃緊；該所人員除親自執行野外調查及室內實驗進行外，亦須將研究成果撰寫並發表於學術期刊與各式推廣刊物；由於全國森林遼闊，調查範圍深遠，森林產物應用層面廣泛，因此實驗項目亦極多樣，研究人員無法逐一進行所有調查與實驗，必須運用派遣人力協助支援，以達成預期目標。
- 4、國科會表示，近 10 年該會公務預算成長 116.9%、科發基金用途預算成長 166.03%，惟預算員額僅成長 9%，業務的成長與人力的增長比例不相當，總員額法施行後，將政府的總員額數予以匡列，致員額無成長空間，爰運用派遣人力協助推動業務。
- 5、行政院勞委會職訓局表示，因臺灣就業情勢轉變，失業人數 85 年(2 萬 5 千人)至 100 年(7 萬 4 千人)，成長近 3 倍；業務面伴隨成長，求

職人數 100 年較 85 年增加 4 倍、求才人數 100 年較 85 年增加 3.2 倍；88 年開辦勞工保險失業給付，當年失業認定總人數 12,185 人，100 年失業認定總人數 51,032 人，服務量相較 88 年增加 4.18 倍；財務預算自 88 年下半年及 89 年度迄 101 年度成長約 12 倍。但編制人員未獲相對增加，人力結構無合理調整，在無法增加編制員額及約聘僱人員情況下，除將部分業務「委外化」辦理，在兼顧法規要求與人民期待中，選擇指揮監督派遣勞工推動相關業務，是維持服務品質較可行方式。

- 6、教育部表示，該部配合國家重大政策之推動，新興業務不斷增加，包括幼托整合、十二年國民基本教育、強化師資培育、五年五百億、教學卓越計畫、高等教育輸出及華語文推廣等重大政策，而近年諸多教育組織興起，各界意見亦須充分溝通，致使教育事務不斷成長，爭議性及複雜度日增，但本部預算員額卻無法隨之調增，爰有將非核心業務以委外派遣人力運用之需求。

該 6 機關之業務量、人員運用數及預算經費年度差異表如附表 5(第 161-172 頁)，現有派遣人力替代方案之評估如附表 6(第 173-184 頁)。

#### 七、約詢書面說明及發言要旨

本院於 101 年 10 月 26 日約詢人事行政總處黃人事長、組編人力處懷處長、李科長；勞委會郭副主任委員、勞資處劉處長、職訓局李組長；工程會陳副主任委員、企劃處蘇處長；主計總處鹿副主任計長、林副處長；勞工保險局羅代理總經理、承保處劉經理、財務處蔡經理等。各機關代表書面說明及發言要旨略以：

### (一)人事行政總處

- 1、行政院及所屬各機關學校職員人數、約聘僱人數、派遣人數及派遣占職員人數之比例如附表7(第185-188頁)。
- 2、在勞動派遣法令尚未完成立法前，勞務承攬與勞動派遣之差異，主要係以契約實際簽訂情形及員工指揮監督權之歸屬作為判斷標準，其中，勞動派遣採購標的為派遣勞工(人數)並受機關直接指揮監督；而勞務承攬則係以機關業務工作項目為採購標的，機關對承攬廠商勞工無指揮監督權。
- 3、(問：以「教育訓練及 Q&A」、「書面查核出勤狀況、薪資計算與發放是否正常、各項保險投保、退休金提撥證明及有無違反勞基法」、「審查薪資、休假、加班、工作報告等文件」的抽訪方式，是否符合派遣注意事項第4點第8款後段規定「抽訪」的意旨?)查派遣注意事項第4點第8款規定，各機關應定期抽訪派遣勞工，瞭解派遣事業單位是否如期依約履行其保障勞工權益之義務。其目的係規範機關應定期瞭解派遣事業單位有無違反勞動法令，侵害派遣勞工權益之情形，至實際瞭解方式可由各機關視實際業務性質及行政作業需要採取適當方式辦理，並無規定一定之辦理方式(即並不以實地訪視為必要之措施)。又依派遣注意事項第4點第2款及第9款，已規範機關於招標時，應將派遣勞工實際領取之薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金及給假、加班(費)、出差等屬固定費用之權益事項，不列入投標廠商之報價範圍；另各機關應適時向派遣勞工宣導，如派遣事業單位違反相關規定，損害其權益時，鼓



勵其提出申訴。機關得以定期教育訓練及座談、書面方式審查等辦理上開相關規定事項，確保派遣勞工各項應取得之薪資、休假等待遇福利事項，尚符上開規定查訪之作法與精神，而派遣勞工如遇有派遣事業單位違法侵害其權益情形，亦可向機關或當地勞政主管機關提出申訴，以保障自身權益。

- 4、（問：請說明何謂「行政員額管理零成長政策」？）員額管理係以整體控管、業務契合為基本原則，而非要求所有機關員額均不得增加，為促使政府人力有效運用，提升行政效能與國家競爭力，總員額法除設定中央政府機關員額總量高限為 17 萬 3 千人，並規定行政院每 4 年必需向立法院提出精簡員額專案報告。為落實總員額法達成用人「精實、彈性、效能」之立法意旨，行政院對於各機關業務推動所需之人力，向秉持「當增則增、應減則減」之原則，就確有新增業務者酌予充實人力，並相對檢討控管其他機關業務萎縮之節餘人力，並非一概要求所有機關不論業務消長均不得增加員額；又自總員額法施行後，該法範圍內之員額已由原 16 萬 4,587 人降至 16 萬 2,792 人，共計減列 1,795 人，精簡幅度雖達 10%，惟距立法院通過總員額法時所作成應於 5 年（104 年以前）內降至 16 萬人之附帶決議，尚須再精簡 2,792 人。惟在整體員額控管之下，近年包括司法機關、檢察機關、海巡機關、智慧財產審查、移民管理、矯正機關、原住民事務等相關機關，均考量其業務需求增加員額配置，因此，並無以員額零成長考量而不支應實際業務需求必要人力之情形。又有鑒於國家財政日益困

難，為妥善運用整體人力資源，同時兼顧政府公共服務不中斷，對於當前員額管理政策，非採齊頭式精簡做法，而係在能支應政府重大施政、攸關民眾福祉之用人需求前提下，針對可促進跨域合作，擇取共同性較高之公共事務，進行資源流通共享或委託外包，並賡續推動行政流程簡化，積極檢討授權及業務資訊化等多元化管理措施，避免政府人力資源重複或不合理之投入，力求政府精實用人之員額管理政策目標。

- 5、（問：請說明人事行政總處就各機關員額如何評鑑？評鑑之方式、時間及頻率為何？有無發現應精簡而未精簡之情形？另為因應國家社會實際需要，有無應於每5年或一定期間內檢討之必要？）（1）評鑑方式：依總員額法及該法授權訂定之「中央政府機關員額管理辦法」（以下簡稱員額管理辦法）規定，一、二級機關應每2年評鑑所屬機關人力之工作狀況及員額總數之合理性，以確保機關整體策略、未來業務發展狀況及員額合理配置目的之達成，並作為預算員額調整依據。另員額評鑑區分為實地與書面等兩種方式，以101年度員額評鑑作業而言，除考量有組改後將裁併、所屬機關5個(含)以下、機關業務穩定且預期變動有限等情形之機關採書面評鑑外，其餘機關均採實地評鑑，以期能對機關業務及人力配置有較完整且深入之瞭解。有關評鑑流程部分，原人事局訂定「中央政府機關辦理員額評鑑作業注意事項」（以下簡稱評鑑注意事項）針對實地評鑑與書面評鑑，業訂定相關實施流程規定，包括邀集行政院各業務處、主計總處、行政院研究發展考核

委員會等行政院所屬幕僚機關、勞委會、工程會等機關代表，及遴聘學者專家組成評鑑小組，透過組織、業務、人力、財務、工作方法與流程、非典型人力進(運)用及管理及其他面向等評鑑重點，瞭解機關員額配置之相關問題。實地評鑑過程中，將進行員工訪談及與受評機關雙向座談，以瞭解機關員額配置問題實況。又員額評鑑結論作成前，評鑑機關將會再邀請參與評鑑之學者專家、相關機關及受評機關召開座談會，以期獲致共識，並確保評鑑結論之合理性及可行性。評鑑結論經評鑑機關核定後，即函送各受評機關據以執行。經評鑑發現有現職工作不適任者，受評機關應依相關法令採取考核淘汰、資遣、不續約、訓練、工作重新指派等措施。迄至目前，行政院對各部會進行員額評鑑結果，涉及人力調整建議事項，均由各部會依評鑑結論進行檢討，並彈性核實配置人力。至於各部會對所屬機關所作員額評鑑，亦依上述評鑑流程實施。(2) 評鑑時間：配合行政院組織改造分階段施行，考量組織改造進程及複雜性，101 年度本總處係分四季以實地或書面方式對二級機關完成評鑑工作，共計實施 37 場，同時要求各二級機關對所屬機關所作之員額評鑑，應於行政院對二級機關進行評鑑前完成。(3) 總員額法施行前，原人事局為瞭解各機關組織調整及員額配置合理性，並考量相關作業人力調配，及經評估整體實施效益，每年均不定期擇定行政院所屬各級機關進行員額評鑑實地訪查，近 10 年(90 至 100 年)間共辦理 120 場。總員額法施行後，依總員額法及員額管理辦法規定，一、二級機關應每兩

年對所屬機關實施全面性員額評鑑，另依評鑑注意事項規定，評鑑機關得視受評機關填報之評鑑建議事項執行情形，邀集原評鑑小組成員進行追蹤評鑑。本總處代表行政院辦理所屬二級機關之員額評鑑，以及各該二級機關對所屬機關之員額評鑑等首次全面性評鑑作業，均將於101年底前完成。(4)本總處近10年實施員額評鑑，共計精簡各類預算員額總數二千餘人，又經評鑑發現須精簡員額之主要原因包括：①業務及功能萎縮。②現有業務由民間或地方辦理較有效率或便利者。③實施分層負責、逐級授權，或推動業務資訊化、委任、委託、外包及運用社會資源節餘之人力。④其他因政策或業務需要須為裁減之情事者。(5)行政院應依總員額法第4條規定，每4年檢討分析中央政府機關員額狀況，釐定合理精簡員額數，於總預算案中向立法院提出報告。

- 6、(問：本院實際訪查6個行政機關及事業機構，均表示業務量日益增加，但受限於組織及人力精簡，無法增加員額，且替代方案未必可行。人事行政總處對此有何意見？)一、鑒於總員額法已於99年4月1日施行，授權各主管機關可在員額總量高限及彈性調配機制之架構下，依機關業務實際消長情形，靈活配置員額，以符合業務需求；且為應政府事務多元化發展，對於所主管業務屬性及其內容，應審慎檢討評估所需人力性質後決定進用人力類型。除依總員額法彈性調配各類員額及依「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」(以下簡稱臨時人員要點)規定以定期契約進用臨時人員辦理相關業務外，亦得依採購法以勞務採購

方式運用派遣勞工。是以，機關應積極檢討實際業務需要及合理配置各類人力，不宜將政府機關運用派遣勞工，單純歸因於政府員額精簡、人力不足、臨時人員控管或組織改造推動委外化等因素所造成。二、對於機關人力配置情形，本總處已積極要求各機關辦理各項檢討作業，包含檢討業務四化之可行性，將不涉及公權力或執行性業務委外辦理，或中央及地方分權下，可委託地方機關執行，將正式人力配置於辦理機關核心業務；機關人力運用應定期進行盤點，減少閒置職缺及勞逸不均之情形；檢討業務流程簡化及行政作業資訊化等，減輕人力負擔等，本總處亦自本年度起，配合總員額法每 2 年辦理 1 次全面性之各機關員額評鑑作業，檢視各機關人力支應情形，並已要求各機關配合組織調整作業，檢討相關人力配置問題，俾利發揮人力運用效能。

- 7、（問：請針對教育部及桃園就服站等 2 機關之人力需求確實評估：該 2 機關運用派遣人力之必要性、該 2 機關派遣人力辦理之業務，是否屬於核心業務？是否涉及公權力行使等。）一、教育部：據教育部表示，近年來該部為配合國家重大政策之推動，新興業務（包括幼托整合、十二年國民基本教育、強化師資培育、五年五百億、教學卓越計畫、高等教育輸出及華語文推廣等重大政策）不斷增加，在總員額法公布施行後，已無請增預算員額空間，爰將非屬核心、適宜委外、不涉公務安全、機密或公權力之業務，以派遣人力來支應。嗣經本總處於 101 年 9 月 26 日上午至該部實地訪視發現，該部確有部分派遣人力從事政策性執行等工作，雖與

正式職員有職責程度上之差異，惟似已違反派遣注意事項第3點有關機關不得運用派遣勞工辦理其核心業務，或行使公權力業務之規定。又實地評鑑綜合座談時，學者多有建議，該部業務量繁多，惟其中尚有許多部分可改由縣市政府執行或適合委外辦理者，又不同單位之人力配置情形，亦有以實際業務輕重，再予調整空間，宜請該部重行檢視各單位之業務，積極運用四化，以減少不應由該部直接辦理之業務，並持續推動業務資訊化、流程簡化及運用志工等措施，重新檢討業務與員額配置之合理性，期能妥善運用相關人力，以發揮最大效能。

二、桃園就服站：據該站所提報告以，該站係因近年來求職及求才等業務量增加，正式人力無法相對調整，爰規劃進用派遣人力。惟有關勞委會及所屬機關運用派遣勞工人數上限，係經該會99年2月22日、3月12日等2次函報均為32人，並已簽陳行政院核定後函送立法院在案。又該會於93年12月16日函，已認定職業訓練局及其所屬機關以就業安定基金進用之人員為民法「承攬」關係，非屬勞動派遣；而該會於立法院社會福利及衛生環境委員會99年5月26日專案報告「派遣勞工之權益保障」時，亦維持上述委外承攬人員之認定。是以，相關承攬人力運用情形，尚不宜由該會逕自修正前述看法並自行將其認定為派遣勞工。另本總處已於101年10月1日辦理實地訪視，發現該站主要辦理業務係協助民眾求職、廠商求才、轉介失業給付至勞工保險局、轉介職業訓練至職訓局等未涉公權力行使業務，並運用承攬人力辦理行政服務及作成行政處分前之事實

蒐集與查對業務。至相關行政處分之作成，仍由該站正式人員辦理，並未違反相關規定。依「就業服務法」第 33 條之 1 規定，中央主管機關得將其於該法所定之就業服務及促進就業掌理事項，委辦直轄市、縣(市)主管機關或委託相關機關(構)、團體辦理之；另依「公立就業服務機構設置準則」第 3 條規定略以，公立就業服務機構得將求職、求才登記及推介就業等事項，委託相關機關(構)、團體辦理之。是以，勞委會未來針對各項職業訓練或就業服務等未涉及公權力之業務，仍應依上開法令規範逐步檢討以「委外化」及「地方化」方式辦理。

- 8、(問：外國中央機關有無運用派遣人力?) 一、經本總處蒐集外國網站資料及就部分國家考察瞭解顯示，包括中國大陸、瑞士、韓國、德國、英國、美國等 6 個國家中央政府即有運用派遣勞工及其他非典型人力(註：日本並無公部門運用派遣勞工人數等相關統計，政府機關不積極運用派遣勞工，但外圍組織則大量運用派遣人力)，如中國大陸派遣勞工人數約占中央事業機構 10%、瑞士約占公、私部門整體 2~5%；其他國家則主要統計非典型人力佔公部門總人數之比例，例如英國為 22%、美國為 9%(按：上開國家將臨時性人力、派遣勞工等均列為非典型人力，並無單獨區分派遣勞工之人數統計)。二、另我國政府運用派遣勞工比例約為 4.6%，相較於中國大陸為低，且已合理控管運用上限，並無浮濫運用而損害勞工權益之情形。
- 9、(問：面對許多機關業務項目、內容增加，預算大幅提高，卻因人事總額管制無法增聘人員，只得運用派遣勞工因應，實際上員工由機關招

募，員工不記得派遣公司名稱，派遣公司只是形式上老闆，本總處有何因應對策？）一、為應外在環境變遷快速，新興產業及服務多樣化不斷提升，政府施政重點與業務膨脹，造成政府財政負擔持續增加，以行政院通過 102 年度中央政府總預算案暨附屬單位預算及綜計表，其中 102 年度中央政府一年以上債務未償餘額預算案數為 5 兆 2,691 億元，占前三年度名目國民生產毛額(GNP)平均數之 37.1%，雖未達法定舉債上限，卻是政府財政不得不面對之問題，而如政府所有業務均進用常任文官或編列人事費進用聘僱人員辦理，將增加龐大財政負擔且不符成本效益；又各國推動政府改革之做法，均同樣面臨政府財政負擔持續成長之問題，爰將不涉及公權力、非核心業務、執行性工作採公私協力方式辦理，以借重民間資源，活化施政方案品質，提昇行政效率，乃各國共通做法。又以人力仲介業已於 87 年 4 月 1 日納入勞基法規範，政府機關於合理業務範圍內運用派遣勞工，彈性調配人力，屬合法及合理之措施。二、又為使各機關合理運用派遣勞工，行政院已管制各機關運用派遣勞工人數上限（15,514 人），且經統計截至 101 年 6 月各機關實際運用派遣勞工總人數為 10,738 人，占中央機關 101 年度預算員額 4.6%（ $10,738/233,204=4.6\%$ ）；另占公、私部門體整運用臨時性及人力派遣工作者總數 2%（ $10,738/535,000=2\%$ ），因此，政府並無大量運用派遣勞工之情形，尚屬合理彈性用人範圍，未來並建議仍應儘速完成派遣法制化作業，以法律規範要求各機關落實相關措施保障



派遣勞工權益。三、有關派遣勞工由機關招募、派遣勞工不記得派遣公司名稱及派遣公司僅為形式上老闆等節，依派遣注意事項第4點第4款規定，原派遣事業單位因臨時中止要派契約或要派契約期限屆滿而不續約，另與新派遣事業單位訂定要派契約時，各機關不得要求新派遣事業單位指派原派遣勞工。各機關亦不得自行招募人員後，轉介派遣事業單位受僱為派遣勞工。是以，本總處已要求各機關積極落實，如有違反派遣注意事項情形時，主管機關應要求改正，並得視情節輕重依權責懲處相關人員。又依本總處於訪視機關運用派遣勞工情形，及抽訪相關派遣人員時，渠等人員均表達瞭解派遣型態（即機關、派遣事業單位、派遣勞工間之三方關係）、派遣事業單位名稱、且相關勞動權益均已獲得保障。

- 10、（問：經實地訪查，大部分派遣勞工不知派遣公司與政府機關間之要派契約內容，無從判斷薪資有無短付，亦不知派遣公司勞健保或勞退等有無按月繳納或短報應投保金額，應如何改善？）一、依派遣注意事項第4點第2款之規定，機關於招標時，應將派遣勞工實際領取之薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金及給假、加班（費）、出差等屬固定費用之權益事項，不列入投標廠商之報價範圍，廠商僅就管理費部分進行報價，並於決標後納入要派契約據以執行。另查工程會訂頒之「勞務採購契約範本」第8條第17款第1目及第2目規定略以，廠商對其派至機關提供勞務之派遣勞工，應訂立書面勞動契約，並將該契約影本送機關備查。另廠商對其派至機關提供勞務之派遣勞工，應依

法給付薪資，依法投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金，並依規定繳納前述保險之保險費及提繳勞工退休金。二、經瞭解各機關實務之做法，基於履約管理需要，機關多會要求廠商提供相關撥款及繳納保費之證明等，作為契約價金撥付之依據，亦避免廠商於收款後不積極履約之情形。又經本總處訪視相關派遣人員表示，派遣廠商均會於簽約時明確說明雙方權利義務關係及勞動條件，且部分派遣廠商亦建置線上查詢系統，供派遣人員隨時瞭解廠商薪資撥付及保費繳納情形。三、另查工程會於本年8月22日修正之勞務採購契約範本，已增列派遣事業單位違反勞動相關法令之罰則，其中每人每事件罰500元為基準並可連續處罰，且各機關仍可視標案情形另訂罰金金額；且派遣事業單位一旦違反勞基法、性別工作平等法等情事並嚴重影響派遣勞工權益時，仍可依採購契約及政府採購法第101條等規定予以停權（列入拒絕往來廠商名單），並刊登採購公報，將嚴重影響派遣事業單位之商譽並對其後續營運造成影響，因此，藉由上開裁罰機制應可有效嚇阻派遣事業單位之違法行為，使派遣勞工權益獲得充分保障。四、又依派遣注意事項第4點第9款規定，各機關應適時向派遣勞工宣導，如派遣事業單位違反相關規定，損害其權益時，鼓勵其提出申訴，必要時，機關應協助其採取相關救濟措施，以保障其權益，並作為是否與派遣事業單位續約之依據。此外，派遣勞工如對於廠商撥款情形或額度有疑義時，亦可直接洽詢服務機關瞭解要派契約內容，以保障自身權益。

- 1 1、黃人事長：人事行政總處對於勞動派遣是在監督的立場，是規劃機關，非執行機關。派遣人力是人力組合中的一種，對其勞動條件應予保障。
- 1 2、懷處長：本總處有訂派遣注意事項，勞務承攬和勞動派遣的區別以契約內容判定，如未來有勞動派遣的專法，則回歸到專法的規定。廠商若有不依法履約的情事，注意事項對廠商可以產生遏阻作用。立法院一直要求員額要精簡，行政院長也指示各機關應依施政優先順序彈性調整配置員額。
- 1 3、懷處長：101年6月各機關實際運用派遣勞工總人數為10,738人，占中央機關101年度預算員額4.6%，另占公、私部門體整運用臨時性及人力派遣工作者總數2%。所稱2%，係依主計總處公布之調查，全國從事派遣及臨時性工作者約53萬人，但該統計並不區分派遣及臨時人員各多少人，所以只是呈現政府用派遣的比例並不高。地方機關依地制法規定，人員進用為其權限，可能都用臨時人員。
- 1 4、黃人事長：公部門派遣政策整體規劃是本總處責任，但本總處僅能處理37個部會部分，其餘則應由各主管機關負起責任。建議在勞基法訂勞動派遣專章。至員額部分本總處朝當增則增、當減則減的方向努力。
- 1 5、李科長：我們實際訪視教育部和就服站的派遣勞工，三方合約是否盡量透明化，機關要負責監督派遣公司有無完整履約，勞動契約的影本要送到機關去，我們希望盡量公開資訊，機關應予以監督。農試所把關（有訂派遣勞工管理要點）的部分，很多機關做法都是這樣。派

遣公司也有建置網站，供員工查詢。公部門已盡量對派遣勞工做保障。

(二)勞委會

1、(問：勞委會及所屬各機關 100 年 12 月 31 日進用之派遣勞工人數為 1,829 人，101 年 3 月進用之派遣勞工人數降至 1,332 人。所減少之派遣人力原來承辦的業務如何處理？該差額人數是否改以其他名目繼續進用？)本會及所屬各機關進用之派遣人力經業務檢討後，勞工退休基金監理委員會減少 1 人，職業訓練局共減少 496 人。勞工退休基金監理委員會減少 1 人所遺業務由同仁分擔，未改以其他名目繼續進用；職業訓練局減少之 496 人，其中 450 人經檢討其業務屬性以承攬方式運用，其餘因業務檢討減列，詳如表 10。

表10、勞委會及所屬機關派遣人力增減一覽表

單位	派遣人力人數			101 年改以勞務承攬 方式進用		其他原因
	100 年 12 月 31 日	101 年 3 月 31 日	增減 人數	人數	原因	
行政院勞工 委員會	15	15	0	0	無	無
勞工退休基 金監理委員 會	8	7	-1	0	無	所遺業務調整由其 他同仁分擔
小計	23	22	-1	0		
職業訓練局及其所屬中心						
訓練發展組	18	19	1	0	無	1. 增加：1 人。 2. 原因：因應業務 量調整納入需求人 力。

單位	派遣人力人數			101年改以勞務承攬方式進用		其他原因
	100年12月31日	101年3月31日	增減人數	人數	原因	
身心障礙者及特定對象就業組	11	13	2	0	無	1. 增加：2人。 2. 原因：就業市場變化，新增相關就業促進措施，增加人力。
外國人聘僱許可組	85	0	-85	85	經檢討業務審核流程後，將部分外國人申請工作許可案件審核流程中非涉及核心業務及公權力執行之初審、電腦建檔等屬例行性、單純重複性之業務運用專案勞務承攬方式辦理委外，並因應業務量增加業務承攬1人。	無
泰山職業訓練中心	44	19	-25	0	無	1. 減少：25人。 2. 原因：配合業務調整移撥，減少委外人力。
北區職業訓練中心	40	52	12	0	無	1. 增加：12人。 2. 原因：配合業務需求與基隆及宜蘭訓練場增設即測即評即發證中心，增加人力需求。
中區職業訓練中心	47	45	-2	0	無	1. 減少：2人。 2. 原因：業務計畫調整減少2人
南區職業訓練中心	37	40	3	0	無	1. 增加：3人。 2. 原因：配合業務需求增加3人。
桃園職業訓練中心	38	40	2	0	無	1. 增加：2人。 2. 原因：配合業務需求增加2人
臺南職業訓練中心	27	28	1	無	無	1. 增加：1人。 2. 原因：配合業務需求增加1人。

單位	派遣人力人數			101年改以勞務承攬方式進用		其他原因
	100年12月31日	101年3月31日	增減人數	人數	原因	
北基宜花金馬區就業服務中心	369	259	-110	89	經檢討業務內容，評估工作流程、項目與目標，以績效管控方式可獲得同等效果，改以勞務承攬方式進用。	1. 減少：21人。 2. 原因：配合業務量減列人力需求。
桃竹苗區就業服務中心	277	191	-86	86	同上。	無
中彰投區就業服務中心	311	218	-93	81	同上。	1. 減少：12人。 2. 原因：配合業務量增減，減列人力需求。
雲嘉南區就業服務中心	239	179	-60	60	同上。	無
高屏澎東區就業服務中心	263	207	-56	49	同上。	1. 減少：7人。 2. 原因：派遣人力1人出缺遞補中，其餘6人因計畫結束不再進用。
小計	1,806	1,310	-496	450		
總計	1,829	1,332	-497	450		

資料來源：勞委會提供。

2、（問：要求勞動派遣之派遣公司與派遣勞工訂立不定期契約是否實務上可行？派遣公司所得利潤為少數管理費，卻須負擔雇主完全責任，將發生形式合法、實質規避之結果，或壓低派遣勞工薪資及福利，甚至積欠薪資，最終不利勞工之結果，貴會有何因應對策？）一、按現行勞動基準法之規範及勞動市場之僱傭型態以繼續性工作（不定期契約）為常態，非繼續性工作（定期契約）為例外，又勞動基準法中針對從事繼續性工作之勞工與非繼續性工作之勞

工之保護有所差別，是以，本會歷來對於從事非繼續性工作之定期契約工採取嚴格性之解釋，以避免雇主對受僱人力之濫用。本會相關函釋目的在於避免企業為降低人事成本而侵害勞工之工作權，並強調維護員工權益應為每一事業單位所應有之企業社會責任。二、在勞動派遣保護法制完成前，現階段本會已完成多項具體保障措施，包括：1、推廣派遣勞動權益保障之教育宣導：99年9-10月針對派遣業者分北中南三區辦理勞動基準法宣導會共3場次；100年已結合勞動契約法制宣導會辦理10場次非典型勞動權益保障教育宣導，並會商人事行政總處及工程會，於公務人力發展中心及地方行政研習中心，針對各機關辦理勞務採購相關業務人員共開授19場次訓練課程；於101年規劃辦理非典型就業型態勞工權益保障教育宣導活動10場次，與各地方政府合作辦理，並邀請要派單位、派遣事業單位及派遣勞工參加。另本會與人事行政總處、公務人力發展中心、地方行政研習中心等相關部會，協調合作辦理公部門勞務採購勞動權益保障研習活動，由相關部會規劃研習活動，本會負責安排勞動權益保障之課程內容、教材及講座。2、研訂勞動派遣保障相關行政指導：(1)發布「勞動派遣權益指導原則」；(2)制定「要派單位與派遣事業單位要派契約書參考範本」及「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」；3、辦理勞動派遣專案檢查：除已分別於98、99、100年完成5次勞動派遣專案檢查外，於101年5月至11月針對人力供應業及中央所屬機關派遣採購廠商執行歷年來最大規模之勞動派遣專案檢查，第一階段

執行檢查 60 家，第二階段執行檢查 440 家，以督促人力供應業者遵循勞動法令，保障派遣勞工之勞動權益。如派遣業者違法損及派遣勞工權益，經派遣勞工申訴檢舉後，本會將立即移請所屬勞動檢查所或地方勞工行政主管機關進行查處。如該派遣業者係為公務機關或國營事業單位之勞務採購得標廠商，本會將同時依派遣注意事項規定，函請該要派單位之上級或目的事業主管機關積極輔導所屬機關督促派遣業者落實勞動法令。

4、公部門派遣勞工權益保障措施：派遣注意事項及「勞務採購契約範本」具體保障派遣勞工權益如下：派遣勞工工資列為固定費用，不受剝削；優於法令計算派遣勞工休假年資；均等對待派遣勞工；機關負有督促派遣業者之責；擴大社會對話參與，凝聚派遣勞動保障法制化共識。

- 3、（問：如派遣勞工遭派遣公司不當對待，或未依勞基法規定履行雇主責任，有何申訴管道或申訴專線？如有，有無廣為宣導周知？又派遣勞工如何得知其應有權益，管道為何？）
- 1、派遣勞工如遭派遣公司不當對待，或未依勞動法令規定履行雇主義務，派遣勞工得向工作所在地之勞工行政主管機關檢舉雇主違法情事或依勞資爭議處理法申請進行調解，本會並設有「0800-085151」服務專線，全方位提供派遣勞工諮商與協助。
- 2、本會每年辦理勞動契約宣導會及勞資爭議處理法制宣導會計 20 場次，同時與人事行政總處及工程會合作，不定期於公務人力發展中心及地方行政研習中心針對各機關人事人員及勞務派遣管理人員辦理教育訓練課程，以加強宣導周知派遣勞工申訴管道及專



線。另本會亦利用大眾傳播媒體散播訊息之方式，於廣播節目接受電台專訪派遣勞工權益保障之議題，傳達申訴管道及申訴專線。3、本會針對適用勞動基準法之事業單位，每年皆訂有勞動基準法令之宣導計畫，以使派遣勞工及業者知悉勞動法令及權利義務。本會亦已建置「全民勞教E網」，提供多樣勞動權益數位化課程，各類職場勞動者皆可免費上網瀏覽。

4、（問：經實地訪查，不少派遣勞工在同一機關服務多年，但每年更換不同派遣公司，派遣勞工甚至不記得派遣公司名稱，勞工權益並未受到有效保障，貴會有何因應對策？）公部門使用派遣勞工，如有發生「換採購廠商不換派遣勞工」情事，應注意派遣注意事項及「勞務採購契約範本」之相關規定。

5、郭副主任委員：勞委會及所屬機關派遣人力101年3月共1,332人，因當初陳報給人事行政總處時定義不同，後來我們認定性質是屬於派遣，此部分尚未和人事行政總處取得共識。派遣勞工應簽不定期契約、適用勞基法，本會從98年起都有做勞動派遣的專案檢查，提出檢查報告，亦訂有勞務採購契約範本等規範。

6、（問：派遣公司與派遣勞工之勞動契約，主管機關勞委會有無定型化契約可供參考？）

郭副主任委員：有訂本會勞務採購契約範本，並提供給工程會參考。今年6月有訂派遣勞動契約應約定及不應約定事項，給私部門參考。

劉處長：勞基法施行細則第7條有規定13款為應約定事項，公私部門應一體適用應約定及不應約定事項。派遣勞動契約應約定及不應約定事項也有提供給直轄市和各縣市政府。

### (三)工程會

1、(問：本院前於101年5月1日函請工程會查核33個標案是否屬勞動派遣，經要派機關填報有15件不是勞動派遣，而是勞務承攬。該15件中有10件，在工程會決標公告的「標的分類」是「872人力派遣服務」，但要派機關卻填列標案性質是勞務承攬；又工程會近2年歷次函請各機關就勞動派遣得標廠商有無違反勞動契約情形查復結果，每次均有數件不是人力派遣標案。例如：100年6月7日函查1625件，有30件非屬人力派遣；100年10月18日抽查97件，有4件非屬人力派遣；101年2月3日抽查20件，有6件非屬人力派遣；101年3月3日抽查20件，有19件非屬人力派遣；101年4月6日抽查20件，有15件非屬人力派遣。是標的分類有問題或是要派機關認知不清？)一、有關標的分類之選擇，係機關按實際個案情形，依政府採購法(下稱本法)第7條規定判定其採購性質後，再視採購標的之特性，於本會提供之標的分類代碼表，選取對應之標的分類代碼，並可於本會電子採購網，以關鍵字方式，查詢選取之代碼。本會標的分類「872人力派遣服務」係採「聯合國中央貨品分類號列(CPC)」作為分類標準。二、行政院為規範所屬各機關(構)、公立學校及國營事業在勞動派遣相關規定完成立法前之過渡時期，依本法規定辦理勞務採購時，合理運用勞動派遣，並保障派遣勞工之權益，以行政院99年8月27日院授人力字第09900641751號函頒派遣注意事項(並於101年3月5日修正)，其第2點第1款明定：「本注意事項用詞定義如下：(一)勞動派遣：

指派遣事業單位指派所僱用之勞工至機關提供勞務，接受各該機關指揮監督管理之行為。」三、機關辦理採購是否為人力派遣服務，應由招標機關於招標前依上開注意事項所載定義及採購標之內容先予以釐清。為利機關瞭解「勞動派遣」，本會業依上開注意事項於本會訂頒之投標須知及勞務採購契約範本，加註「勞動派遣（指派遣事業單位指派所僱用之勞工至機關提供勞務，接受各該機關指揮監督管理之行為）」文字。四、所指機關誤選標的分類情形，據電洽機關人員瞭解，其就人力派遣案之標的分類誤選為其他勞務承攬，係因機關承辦人員疏忽未查政府電子採購網有「872 人力派遣服務」標的分類可供選擇。至於機關將非屬人力派遣之標的分類，誤選為「872 人力派遣服務」，則係因機關承辦人員不清楚勞動派遣之定義，或對採購內容認知不清，以致誤選。五、鑑於機關常有誤選情形，本會已將政府電子採購網之「標的分類」代碼表「872 人力派遣服務」，加註「依行政院 99 年 8 月 27 日訂定『行政院運用勞動派遣應行注意事項』勞動派遣指派派遣事業單位指派所僱用之勞工至機關提供勞務，接受各該機關指揮監督管理之行為」，以利機關辨識，並配合採購專業人員訓練加強說明與宣導。

- 2、（問：經查核結果，該 33 個標案有 4 件虧損<sup>27</sup>；有 5 件的決標金額減去法定固定成本及契約約定費用的結果為零；有 6 件派遣公司可獲得之

---

<sup>27</sup> 人事總處來文敘明：經洽據各主管機關表示，部分承攬廠商因經驗不足，漏估部分成本費用，基於商譽問題（按：即如決標後未能確實履約，恐遭招標機關依「政府採購法」第 101 至 103 條規定，刊登政府採購公報等），或保障原住民之就業機會等因素，仍願意自行負擔虧損成本。

每人每月管理費或利潤超過 1,000 元，金額分別為 2,525 元、2,500 元、1,742 元、6,476 元、6,893 元、11,726 元。請問：1. 招標機關是否有計算得標之合理價格為多少？招標機關對於虧損案件為何還要決標？2. 有 5 件的決標金額減去法定固定成本及契約約定費用的結果為零，表示派遣公司做白工，招標機關仍予決標是否合理？3. 派遣公司管理費或利潤（每人每月）超過 1,000 元的有 6 件，甚至有超過 6 千元、1 萬元的，是否合理？是否表示機關底價訂得過高？）

(1) 機關辦理採購，應依本法第 46 條及其施行細則第 52 條、第 53 條規定訂定底價。所述勞動派遣案件之「合理價格」，派遣注意事項第 4 點第 2 款已明定：「各機關應依招標業務及規模慎選招標及決標方式，並於招標文件明定派遣勞工實際領取之薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金及給假、加班（費）、出差等屬固定費用之權益事項，不列入投標廠商之報價範圍，僅就管理費用報價，並於決標後將上開權益事項訂於要派契約。」本會並據以訂定「機關辦理事務勞力外包採購案經費概算表(報價明細表)」範例，列於本會訂頒之投標須知範本附件，提供機關製作招標文件及計算合理標價之參考。

(2) 所述「4 件虧損」為行政院原住民族委員會辦理「99 年行政助理勞務採購案」(編號 4)、法務部行政署臺北行政執行處辦理「99 年度非涉及公權力行使勞務(含駕駛、舍監及清潔)委外採購案」(編號 9)、台灣中油股份有限公司辦理「辦公場所綜合勞務人員委外」

(編號 10)、行政院原住民族委員會辦理「100 年行政助理勞務採購案」(編號 13)，經電洽機關人員瞭解並分析如下：(一)招標機關均係以固定成本加管理費用之總額(以下簡稱標案總價)訂定底價，而非以管理費用訂定底價，致廠商雖管理費用虧損，惟報價均未低於底價 80%(廠商報價介於底價之 94.15%-98.91%)，其中編號 4、編號 10、編號 13，3 件採購案，機關開標人員因廠商報價未低於底價 80%而決標。(二)編號 9 採購案，機關於開標時曾請廠商就報價提出口頭說明，經廠商表示雖有虧損仍可完成履約，因廠商報價未低於底價 80%(廠商報價為底價之 90.96%)，機關遂予決標。

(3) 所述有 5 件決標金額減去法定固定成本及契約約定費用的結果為零，為臺灣糖業股份有限公司雲林區處辦理「台糖雲林區處 99 年度促進就業措施勞務工作勞務採購」(編號 11)、勞委會職業訓練局辦理「101 年度文書暨出納部分業務委外處理計畫」(編號 17)、法務部行政執行署台中執行處辦理「101 年度非涉及公權力行使勞務委外採購案」(編號 19)、法務部行政執行署嘉義執行處辦理「101 年度非涉及公權力行使勞務委外採購案」(編號 20)、勞委會職業訓練局辦理「101 年度外勞申請案件審核業務外包計畫」(編號 27)，經電洽機關人員瞭解並分析如下：(一)編號 11 採購案，機關以「利潤、管理費及安全衛生費」項目訂定底價，開標時機關曾就廠商報價之「利潤、管理費及安全衛生費」為 0 元低於底價 80%乙節，請廠商提

出說明，廠商表示為照顧所屬員工使有工作可做，雖無利潤仍願意承接此案，該機關接受廠商說明予以決標。(二)編號 19、編號 20、編號 27，3 件採購案，招標機關均係以標案總價訂定底價，而非以管理費用項目訂定底價，致廠商雖管理費用為 0 元，惟報價均未低於底價 80%(廠商報價介於底價之 93.09%-98.92%)，機關開標人員因廠商報價未低於底價 80%而決標。(三)編號 17 採購案，機關所填報人事行政總處之「監察院監察調查處調查 99-100 年度勞務採購標案成本計算一覽表」之「契約約定費用(例如獎金、健檢、制服費、管理員津貼、訓練費用、識別證費用等)」欄位，誤將廠商所報行政管理費 88,800 元，加計營業稅後 93,240 元填入該欄位中，致決標金額扣法定固定成本及契約約定費用，行政管理費用為 0 元。經重新計算，派遣公司可獲得之每人每月管理費用為 210 元。

(4) 所述派遣公司管理費或利潤(每人每月)超過 1,000 元案件有 6 件，為台灣電力股份有限公司台北北區營業處辦理「99 年度勞務類勤務性工作」(編號 3)、交通部基隆港務局辦理「商港服務費行政人力外包案」(編號 18)、經濟部能源局辦理「101 年度行政業務委外承攬」(編號 22)、國科會辦理「101 年科技前瞻評估業務勞務派遣案」(編號 24)、國科會辦理「101 年公文檔案清查勞動派遣案」(編號 25)、國科會辦理「101 年資料處理及專任助理(協辦企劃考核及重大科技業務等)勞動派遣案」(編號 30)，經電洽機關

人員瞭解並分析如下：(一)查編號 3、編號 25 及編號 30，3 件採購案，機關所填報人事行政總處「監察院監察調查處調查 99-100 年度勞務採購標案成本計算一覽表」之「如有盈餘，請計算派遣公司可獲得之每人每月管理費或利潤(元)」欄位，分別填列 2,525 元、6,893 元及 11,726 元，該數值未除以派遣人數，經除以派遣人數後，每人每月管理費用分別為 295 元、689 元及 733 元。(二)編號 22，機關填報人事行政總處「監察院監察調查處調查 99-100 年度勞務採購標案成本計算一覽表」之「法定固定成本(含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、營業稅等(元))」欄位，所填列法定固定成本未計營業稅，導致管理費用計算錯誤，經重新計算後，每人每月管理費用為 332 元。(三)國科會辦理「101 年科技前瞻評估業務勞務派遣案」(編號 24)，機關所填報人事行政總處「監察院監察調查處調查 99-100 年度勞務採購標案成本計算一覽表」之「如有盈餘，請計算派遣公司可獲得之每人每月管理費或利潤(元)」欄位填列 6,476 元，該數值未除以派遣人數，經除以派遣人數後，每人每月管理費用為 1,295 元，查其招標文件，派遣人員 2 位為博士級、3 位為碩士級，經電洽機關人員瞭解，派遣人員如遇請假，廠商應派相當(博士級、碩士級)之勞工代理，所需人員費用較高，故本案管理費較高。(四)交通部基隆港務局(現為臺灣港務股份有限公司基隆港務分公司)辦理「商港服務費行政人力外包案」(編號 18)，機關所填報人事

行政總處「監察院監察調查處調查 99-100 年度勞務採購標案成本計算一覽表」之「如有盈餘，請計算派遣公司可獲得之每人每月管理費或利潤(元)」欄位填列 2,500 元，本案標價清單未載明固定成本項目，查其固定成本僅以派遣勞工薪資 25,000 元計算，未包括廠商應提撥之勞工退休金、勞健保費，經電洽廠商提供實際提繳金額，勞工退休金 1,127 元(人/月)、勞健保費 990 元(人/月)，經計算固定成本應為 976,212 元，其加計營業稅後之固定成本為 1,025,022 元，故決標金額 990,000 元扣除加計營業稅後之固定成本(即 1,025,022 元)後，換算每人每月管理費用為-973 元。

- 3、(問：政府機關勞務採購標案是否多採最低價格標決標？請提供 90 年迄今採最低價格標及最有利標決標之件數，及其佔所有勞務採購標案之比例。) 90 年至 101 年 10 月 10 日全部期間內勞務類採購採最低標辦理之件數比率為 61.77%，但有逐年降低趨勢，例如 101 年至 10 月 10 日採最低標之件數比率為 49.78%。茲統計如表 11：



表11、90年至101年10月10日勞務類採購最低標及最有利標  
決標案件統計表

年度	勞務類			採最低標辦 理件數比率 (D=B/A)	採最有利標 辦理件數比 率(E=C/A)
	決標總 件數(A)	最低標(B)	最有利標 (C)		
90	43,363	37,344	5,745	86.12%	13.25%
91	45,963	35,222	10,340	76.63%	22.50%
92	50,676	33,265	17,025	65.64%	33.60%
93	54,681	34,287	19,953	62.70%	36.49%
94	57,209	33,921	22,919	59.29%	40.06%
95	59,339	35,562	23,356	59.93%	39.36%
96	59,763	37,251	22,051	62.33%	36.90%
97	67,948	41,691	25,790	61.36%	37.96%
98	71,942	42,079	29,373	58.49%	40.83%
99	74,467	41,319	32,738	55.49%	43.96%
100	70,596	38,954	31,202	55.18%	44.20%
101 (截至 9月25 日止)	47,520	23,655	23,601	49.78%	49.67%
合計	703,467	434,550	264,093	61.77%	37.54%

註：

1. 資料來源：工程會。
2. 因(1)部分決標案件屬收入性質採購，係採最高標方式決標；(2)機關採限制性招標(比價、議價)，決標後定期彙送至政府電子採購網。故資料統計未計入以前揭方式決標之件數，致使最低標及最有利標決標之合計案件數不等於決標案件之總數。

- 4、陳副主任委員：要派機關標的分類填寫錯誤的情形，可能是承辦人員不清楚勞動派遣和承攬的區別，若要消除瑕疵，應努力使行政機關有正確的認知。固定成本是不可以改的，報價低於底價 80%者可以不決標，但不應以此為限，機關應就個別項目有異常時予以檢討。承辦同仁在編預算時，有訂合理利潤。

(四)主計總處

- 1、(問：我國中央行政機關運用 1 萬多名派遣人力，並以業務費支出。整體而言，政府用人費用似無減少，外界迭有批評員額精簡實為假象。貴總處對此有何意見？) 基於勞動派遣已成各國公、私部門多元人力運用方式之一，如對各機關運用勞動派遣採取大幅緊縮方向，不僅未符公、私部門人力進用多元彈性之趨勢，也將間接衝擊國內就業機會及提高失業率，且公部門業務不分屬性一律以常任文官辦理，亦將增加政府財政負擔。因此，長遠而言，有關勞動派遣之三方關係、派遣勞工勞動權益等事項，仍宜儘速完成相關法制化作業；而在勞動派遣完成立法前之過渡期間，行政院已規定各機關運用派遣勞工人數上限，由主管機關進行總量管控，政府機關對於勞動派遣之管理，仍宜以維護現有派遣勞工權益為優先，且派遣勞工人數不宜再成長。
- 2、鹿副主計長：很多事情是市場發展的結果，例如台糖要轉型，派員工到台糖超市上班，結果薪資很高，無法跟民營超商競爭。員額精簡的結果，失業率就提高。很多機關有新工作、新計畫，所以要加人、加錢。人事行政總處對人力扮黑臉、主計總處對預算扮黑臉。用派遣人

力，在人事經費方面有節省，但總經費是增加的，因為政府業務增加。若工友出缺我們不會補人，因為月薪要 4、5 萬元，成本較高，這樣我們會用派遣人力，2 萬元就可以支付。如果需要專業人員才會進用正式人力。問題是政府很多職能由誰去評鑑？勞委會就服站用很多人力派遣，這要由外人為其評鑑，自己評鑑是很難的。勞基法有保障派遣勞工，但派遣公司規模通常小，勞工只求有工作，不敢跟老闆談條件。

3、（問：假定機關用派遣人力，可以降低人事費用。匡列預算項目時，有無考量這一塊？）鹿副主計長：人事費和業務費各一塊，預算員額很嚴謹，因有總員額法的目標。編制內的預算員額是固定的。行政院核定某部會的預算，除了超標，否則我們不會管。立法院會對整個計畫是否需要而做檢討。

4、鹿副主計長：總員額法是來自憲法增修條文的規範。總員額如何推估？1969 年日本定總員額法，是根據 1968 年的員額數字，日本也是出缺不補。現有員額超額的部分因受保障，也無法裁減，都採出缺不補的方式。我們增員時也會考量國家財政負擔等，須審慎，該增員的機關也會給它增員。政府職能要做到什麼地步？有很多國家的政府是不做職業訓練業務的。這涉及我們是大政府或小政府。派遣如不可避免，法制是否應完備？派遣公司良莠不齊，是否應採許可制？政府機關的派遣勞動條件比私部門好很多。

#### （五）勞工保險局

1、（問：勞工本人得否查詢雇主為其繳交勞保費

之金額？或查詢有無如期繳納？如可查詢，請詳述其查詢方式，又查詢方式有無向勞工廣為宣導？）勞工保險係採團體保險方式辦理，勞工保險條例課予雇主為所屬勞工辦理投保手續及其有關保險事務之責任。依照勞工保險條例第16條規定，勞工應負擔部分之勞保費，由雇主按月扣、收繳，連同雇主負擔部分於繳納期限內一併彙繳至勞保局。為方便勞工查詢雇主有無如期繳納勞保費，本局提供以下4種查詢方式：1. 自然人憑證查詢：勞工本人親自向戶政單位申請發給自然人憑證IC卡，登入本局全球資訊網之網路申辦查詢專區，點選「個人查詢」進入「e化服務系統」，即可查詢雇主有無如期繳納勞保費。2. 勞動保障卡查詢：勞工本人親自向本局委託之5家金融機構（台灣土地銀行、玉山商業銀行、台北富邦銀行、台新國際商業銀行、第一商業銀行）申請發給勞動保障卡，持該卡登入發卡銀行網站，即可連結至本局全球資訊網之「e化服務系統」中查詢。3. 至本局或各地辦事處查詢。4. 電話查詢：勞工本人電洽本局財務處欠費清理科查詢。為讓勞工瞭解查詢雇主有無如期繳納勞保費之方式，將持續於本局全球資訊網登載相關訊息，並不定期刊登報章雜誌以廣為宣導。

2、（問：勞工可否查詢雇主是否依規定覈實申報投保薪資？）為避免雇主因未諳法令或刻意規避保險費，而未依規定為勞工申報加保或未覈實申報勞工投保薪資，致影響勞工給付權益，本局持續透過網站、廣告、宣導會及平時辦理業務時，積極宣導正確加保觀念及覈實申報投保薪資之重要性及勞工可查詢個人投保資料的

管道，讓勞工本人能隨時掌握自己的加保情形，以維護個人權益。本局目前提供被保險人透過下列方式查詢個人投保資料：1. 網路查詢：(1) 自然人憑證查詢；(2) 勞動保障卡查詢。2. 以勞動保障卡透過自動櫃員機(ATM)查詢。3. 電話查詢：(1) 語音查詢付費電話；(2) 本局電話服務中心。4. 臨櫃查詢：(1) 被保險人親自查詢；(2) 委託他人查詢。5. 書面來函查詢。

- 3、(問：投保單位欠繳保險費，勞工可否申請勞保給付？) 勞保被保險人申請各項保險給付時，如其所屬投保單位積欠勞保費，本局將依勞工保險條例第 17 條第 3 項規定暫行拒絕給付，但被保險人應繳部分之保險費已扣繳或繳納於投保單位者，可檢具其於投保單位欠費期間，已扣繳或繳納保險費於投保單位之相關證明文件，如薪資帳冊、薪俸袋、收據或足資證明扣繳保險費之證明，本局當依規定核給給付，不會影響被保險人請領勞保相關給付權益。

#### 陸、結論與建議

一、本院訪查之機關多稱因業務逐年增加，甚至預算大幅增加，惟人力未相對應擴增，故不得不進用派遣人員，否則業務無法順利推動；中央二級機關及所屬機關派遣人力佔職員預算員額比例甚至有高達 5 成至 7 成者；人事行政總處對於機關人力運用，允宜落實員額評鑑，並符合當增則增、應減則減的目的，而非只是消極遇缺不補

- (一) 勞動派遣之成因，如前所述，約有降低人力成本、因應勞動彈性化之需求、滿足特殊生涯之規劃及政府機關員額精簡數者。99 年 2 月 3 日公布，並自同年 4 月 1 日施行之「中央政府機關總員額法」適用於一級機關（即五院）及所屬各級機關；總

統府及國家安全會議則為準用機關。依該法規定，機關總員額最高上限為 17 萬 3 千人（不含軍職人員及公立學校教職員）；該法施行後，行政院人事主管機關或單位每 4 年應檢討分析中央政府總員額狀況，釐定合理精簡員額數，於總預算案中向立法院提出報告；機關應妥適配置人員、訂定編制表；就機關業務移撥、推行地方化、法人化及民營化現職人員處理方式、定期辦理員額評鑑等訂定相關規範；行政院指定專責機關或單位掌理員額管理事項，並由行政院訂定員額管理辦法及實施精簡人員之優惠離職辦法。該法於完成立法時，立法院附帶決議，要求中央政府機關應於 5 年內將總員額法範圍內員額降至 16 萬人。

- (二)受本院詢問、訪查之機關多稱因業務逐年增加，惟人力未相對應擴增，故不得不進用派遣人員，否則業務恐無法順利推動。例如：
- 1、台電公司表示，該公司業務持續成長，惟配合政府人力精簡政策，請增員額不易；且該公司辦理特定專案計畫工程，由於計畫工程所需人力專長、數額需求隨工程進度及尖離峰變化，差異甚大，自有人力不易隨工程進度彈性調整，基於人力運用彈性、人力成本等因素考量，除配置必要之設計、監工、管理之自有人力外，運用部分勞動派遣人力。
  - 2、國健局表示，該機關之經費預算，從 91 年的 18 億元大幅增加至 101 年的 74 億元，但預算員額僅 166 人，未同步擴增。
  - 3、林試所表示，政府組織再造及政府人力精簡政策下，原有人力出缺不補，且近數年來編制技術工友亦採遇缺不補，每年各組必須執行眾多計畫，業務愈形繁重，使正式人員人力吃緊；

該所人員除親自執行野外調查及室內實驗進行外，亦須將研究成果撰寫並發表於學術期刊與各式推廣刊物；由於全國森林遼闊，調查範圍深遠，森林產物應用層面廣泛，因此實驗項目亦極多樣，研究人員無法逐一進行所有調查與實驗，必須運用派遣人力協助支援，以達成預期目標。

- 4、國科會表示，近 10 年該會公務預算成長 116.9%、科發基金用途預算成長 166.03%，惟預算員額僅成長 9%，業務的成長與人力的增長比例不相當，總員額法施行後，將政府的總員額數予以匡列，致員額無成長空間，爰運用派遣人力協助推動業務。
- 5、勞委會表示，近年全球性經濟不景氣造成高失業率，造成請領失業給付及請求就業協助之求職者激增，但未能相對增加員額；職訓局經施以工作簡化、資訊化及運用志工等替代措施，仍無法有效解決人力不足現象；在正式人員不足及業務逐年增加下，進用派遣勞工實為不得不之措施；勞委會職訓局表示，因臺灣就業情勢轉變，失業人數 85 年(2 萬 5 千人)至 100 年(7 萬 4 千人)，成長近 3 倍；業務面伴隨成長，求職人數 100 年較 85 年增加 4 倍、求才人數 100 年較 85 年增加 3.2 倍；88 年開辦勞工保險失業給付，當年失業認定總人數 12,185 人，100 年失業認定總人數 51,032 人，服務量相較 88 年增加 4.18 倍；財務預算自 88 年下半年及 89 年度迄 101 年度成長約 12 倍，但編制人員未獲相對增加，人力結構無合理調整，在無法增加編制員額及約聘僱人員情況下，除將部分業務「委外化」辦理，在兼顧法規要求與人民期待

中，選擇指揮監督派遣勞工推動相關業務，是維持服務品質較可行方式。

6、教育部表示，該部配合國家重大政策之推動，新興業務不斷增加，包括幼托整合、十二年國民基本教育、強化師資培育、五年五百億、教學卓越計畫、高等教育輸出及華語文推廣等重大政策，而近年諸多教育組織興起，各界意見亦須充分溝通，致使教育事務不斷成長，爭議性及複雜度日增，但該部預算員額卻無法隨之調增，爰有將非核心業務以委外派遣人力運用之需求等語。

(三)各機關普遍對於人力之需求甚殷，此對照中央行政機關運用派遣勞工之人數逾萬人、部分中央部會派遣勞工佔職員預算員額比例高達3成以上，甚至有高達5成至7成者，亦可得到印證。例如教育部本部派遣勞工佔職員預算員額比例為50%、國科會本會為74%、農委會及所屬機關為59%。另據勞委會向本院填報，100年12月31日該會及所屬各機關派遣勞工佔正式人力（含約聘僱人員及技工、工友）比例高達47.9%，其中職訓局暨所屬機關（職訓中心、就服中心）全部正式人力985人、派遣人力1,806人，派遣勞工為正式人力的1.8倍。

(四)按公務人員之身分應予保障，非依法律不得剝奪，公務人員保障法第9條前段定有明文，中央機關員額總數復有最高限之規定。爰如無法淘汰冗員或不適任人力，自然無進用人力之空間，且增員亦要考量國家財政負擔。詢據人事行政總處表示，該總處就員額部分朝當增則增、當減則減的方向努力等語。總員額法第8條第1項亦規定：各機關應定期評鑑所屬人力之工作狀況，並依相



關法令對於不適任人力採取考核淘汰、資遣、不續約、訓練、工作重新指派等管理措施。惟各機關是否確實依法處理冗員或不適任人力？或僅消極採取出缺不補的方式？如無法確實做到「當減則減」，則如何「當增則增」？如應減不敢減，必然導致應增不能增，而不得不運用外部人力。且某些業務之辦理應受機關之指揮監督，亦不適合用承攬方式，爰在無法確實做到當增則增、當減則減、人員業務合理化之前，保留適度之派遣人力，似為不得已之措施。人事行政總處對於機關人力運用，允宜落實員額評鑑，並符合當增則增、應減則減的目的，而非只是消極遇缺不補。

二、中央行政機關運用研究所以以上學歷派遣勞工之比例逾 1 成，且有長期派遣的現象；有些業務並無法委外辦理，亦不適合運用承攬人力；部分中央行政機關人力確有不足，人力配置是否有重新檢討的必要，宜請衡酌

(一)人事行政總處以 99 年 1 月 31 日為調查基準日，首度調查中央行政機關運用派遣勞工人數之結果，派遣勞工人數為 15,514 人，並以此人數進行總量管控；該總處以 100 年 12 月 31 日為調查基準日之調查結果，派遣勞工人數降至 11,930 人，較首度調查減少 3,584 人。立法院 101 年度中央政府總預算案審查總報告審議總結果，通案決議第 5 項稱：「減少主因在於機關改以勞務承攬方式進用或將原填報派遣勞工重新認定為勞務承攬人力。」本院實地訪查時，亦發現有此現象。然無論是運用派遣勞工或改為勞務承攬，均反映出人力不足之問題。

(二)上開派遣勞工 11,930 人中，研究所以以上學歷 1,219 人，比例逾 1 成。研究所以以上學歷派遣勞

工服務年資未滿 1 年者有 351 人；1 年以上、未滿 2 年者有 227 人；2 年以上、未滿 3 年者有 152 人；3 年以上、未滿 4 年者有 131 人；4 年以上、未滿 5 年者有 120 人；5 年以上者有 238 人，有長期派遣的現象。另本院訪查發現，有派遣勞工在同一機關之派遣年資已超過 10 年；多位派遣勞工不太記得（或沒有記）其所屬派遣公司之名稱。部分機關運用之派遣人力高專業、高素質，本院訪查的 6 個機關，其派遣勞工均不乏國內外知名大學碩、博士。部分派遣勞工表示，其工作性質及內容和同組正式人員例行承辦之業務差不多、與正式人員分攤工作；甚至國科會、教育部有些專門委員、科長之下僅有數名派遣人員，並無正式人員；多位派遣勞工直接對上級主管負責。教育部派遣勞工表示，部分單位的正式或派遣人力均常需加班等語，此均顯示編制人力不足。本案諮詢委員也表示：「既然政府本來就需要那麼多的人力，為什麼到最後在執行這一些業務的時候，都是用業務費或者是用基金來做處理，這個是讓我們不解的地方。政府應該要重新思考人力，而不應該是很簡單的說，因為受到員額控制，然後各自巧立名目來執行派遣的工作。如果我們控管的正式員額仍不鬆綁，也不去檢討組織法上路以後各個組織、各個機關之間功能的減併或是新增業務，然後做適當調移的話，那恐怕很難寄望正式公務人員去處理現在日益膨脹的公部門行政。人力的配置還是應該要好好檢討，是不是真的能夠做合理適當的擴充」等語。

(三) 人事行政總處雖表示：「機關應積極檢討實際業務需要及合理配置各類人力，不宜將政府機關運用派遣勞工，單純歸因於政府員額精簡、人力不

足、臨時人員控管或組織改造推動委外化等因素所造成」、「對於機關人力配置情形，本總處已積極要求各機關辦理各項檢討作業，包含檢討業務四化之可行性，將不涉及公權力或執行性業務委外辦理，或中央及地方分權下，可委託地方機關執行，將正式人力配置於辦理機關核心業務」等語，然有些業務並無法委外辦理，例如政策的制訂、審核、監督等，即使是小政府也要做。且機關對於派遣勞工有指揮監督權，對於承攬人員則無，有些需要指揮監督的業務亦不適合運用承攬人力。部分中央行政機關人力確有不足，人力配置是否有重新檢討的必要，或適度放寬編制或約聘僱員額，宜請衡酌。

三、依本院訪查發現，部分中央行政機關派遣勞工實際上已有辦理核心業務之情形，且部分派遣人員之業務內容已涉及行使公權力，與派遣注意事項規定不合；各機關就現有派遣人力所承辦業務改以委外辦理之可行性評估結果，各種替代方案均不可行；核心業務及涉及行使公權力業務是否均不宜運用派遣人力，殊值斟酌

(一)政府採購法第2條規定：「本法所稱採購，指工程之定作、財物之買受、定製、承租及勞務之委任或僱傭等。」準此，「勞務」得為採購之標的。政府機關透過招標，將勞務委由機關外部人力辦理，其辦理方式約可分為承攬及派遣二者。其差異在於，承攬業者並未將指揮監督權讓與定作人，而要派單位對於派遣勞工有指揮監督權。

(二)派遣注意事項對於得運用派遣勞工辦理之業務採正面表列，其第3點第1項規定：各機關除依法律規定不得運用勞動派遣者外，得依下列業務檢討運用派遣勞工：1. 有關事務性、重複性及機械

性等行政服務工作。2. 有關一定事實之蒐集、查察或檢查協助工作。3. 專案性協助工作。4. 具期限性計畫之協助工作。5. 其他經主管機關認定非屬核心業務且適宜委託民間辦理，不涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目。據立法院 101 年度中央政府總預算案審查總報告指出，目前中央政府使用大量派遣勞工，並非使用在非核心的支援性工作，有許多是該行政機關的法定核心業務，例如：職業訓練局外勞組負責審核人員、就業服務中心負責失業登記與認定人員、雪山隧道的待命消防人員、行政院原子能委員會核能研究所辦理水處理廠及高壓變電站設施運轉人員、財政部臺北市國稅局辦理國稅稽查人員等；中央政府大量使用勞動派遣，反映出執政者一味沉溺在「員額精簡」與「組織再造」的美夢，無視於行政機關的法定核心業務正陸續由派遣人力取代中等語。

- (三) 有關行政院及所屬各機關、事業機構及學校派遣勞工辦理業務之情形，經本院函請人事行政總處填復。據該總處調查結果，100 年第 4 季中央行政機關運用派遣勞工人數共 11,930 人，其中辦理上開注意事項 3 點第 1 項第 1 款「有關事務性、重複性及機械性等行政服務工作」人數為 6,014 人，佔 50.41%；辦理第 2 款「有關一定事實之蒐集、查察或檢查協助工作」人數為 362 人，佔 3.03%；辦理第 3 款「專案性協助工作」人數為 2,322 人，佔 19.46%；辦理第 4 款「具期限性計畫之協助工作」人數為 2,374 人，佔 19.9%；辦理第 5 款「其他經主管機關認定非屬核心業務且適宜委託民間辦理，不涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目」人數為 858 人，佔 7.19%；

辦理機關核心業務或涉及公權力業務等人數為零。

(四)惟經本院實地訪查，各機關派遣勞工辦理之業務略以：

- 1、台電公司營建處派遣勞工辦理之業務包含招標文件與規劃圖說之設計或審查、採購程序之審查、標案之結構及細部設計圖資之審查、計畫型工程機械相關圖資審查、工程品質督導等。
- 2、國健局派遣勞工辦理子宮頸細胞檢驗品質提升工作計畫之執行、醫院癌症醫療品質提升計畫之實地查核、各縣市衛生局四癌篩檢計畫審查及核銷等。
- 3、林試所派遣勞工辦理之業務包含協助試驗研究工作、實驗儀器操作、資料統整、報告撰寫與發表、協助永久樣區設置與調查、林木樹幹解析、生物量之測定、GPS 定位、林木生長與材質檢測、資料分析與處理及報告撰寫等。
- 4、國科會派遣勞工辦理之業務包含辦理專題研究計畫文書作業、觀察國際能源趨勢並製作報告、出席相關會議與研討會、協助應用科技計畫推動、科發基金管理會相關業務等。
- 5、桃園就服站派遣勞工辦理之業務包含辦理失業給付申請認定、就業機會開拓業務、三合一就業服務工作及各項促進就業工作、一般求職求財、就業諮詢服務、就業媒合、職訓諮詢服務、個案管理推介就業、專業申請資格審核、特定對象專案活動、多元就業開發方案進用人員篩單、聯繫、推介、派工、訪視等。
- 6、教育部派遣勞工辦理之業務包含大學國際化相關規劃事宜（含全英語授課學程、北區大學外文中心、提升大學生英語文規劃與會辦事宜及

海外研發基地等)、國外學歷相關事宜、邁向頂尖大學計畫相關事宜、大學校院學生學雜費減免(含低收入戶、身心障礙、原住民、特殊境遇家庭、現役軍人、軍公教遺族)補助撥款及統計事項、外國人來台短期講座及學術研究認可申請審核、協辦產學合作相關業務、協辦技專校院智慧財產管理事宜、國中基測、高中職多元入學、教育學程及師培學生修習、高中課綱、學科中心、國民中小學校園環境設施整建及教學設備補助事宜、國中技藝教育、國中生涯發展教育、校長證照制度、校長績效評鑑手冊、國民中小學英語教育、教學媒材及媒體素養教育、性別平等教育、國民中小學資訊教育(含智慧財產權)、九年一貫英語文課程與教學、國家教育研究院行政督導事項、教師輔導與管教學生相關業務、十二年國民基本教育配套措施「3.6 提升國民素養實施方案」、中小學教師專業發展評鑑相關工作等。

(五)上開受訪機關部分派遣勞工辦理之業務包含審查、審核、督導、核銷等，實際上已有辦理核心業務之情形，且部分派遣勞工之業務內容已涉及行使公權力，人事行政總處調查結果似與實情不符。

(六)本院請受訪機關就現有派遣人力所承辦業務改以委外辦理之可行性評估，各機關評估結果略以：

1、台灣電力公司：各項工程計畫均已發包委外辦理，惟為確保工程品質與進度管控，現階段可再將工程管理業務擴大委外或改由法人承攬之部分有限，故仍須維持運用一定數量之勞動派遣人力。

2、國健局：局內清潔、保全、資訊等工作委由法

人承攬；監測調查的家訪問卷係委託自然人承攬。其餘業務項目經評估不可行(因該局派遣勞工為協助正式職員業務上之工作夥伴，其專業能力需求較高)。

- 3、林試所：該所為試驗研究機構，著重從事野外、試驗林調查研究、樹幹解析、試驗林測試、樣區改置、實驗室研究分析等協助研究工作，且需指揮監督，以完成任務，故較不適合以法人承攬方式辦理。僅辦公場所之清潔、保全、設備維護等項業務適合採「法人承攬辦理」。另該所促參案經「行政院農業委員會配合促進民間參與公共建設法推動專業小組」多次開會檢討結果，及該所評估不適合由民間經營，故最後排除於促參委外方式辦理。
- 4、國科會：該會資訊及清潔業務係採勞務承攬方式辦理。至其他勞動派遣業務，是否改為勞務承攬，因事涉管理費增加問題，宜再審慎評估。
- 5、桃園就服站：機關之非核心業務已逐年檢討改以法人承攬方式辦理，雖運用人力較有彈性，然因無人員指揮權，核心及公權力業務尚無委外之空間，且需專職人員對承攬公司督導考核，承攬公司對該業務需負品質績效及瑕疵擔保之責任。而自然人承攬部分，機關須個別委託簽約及督導考核等，行政成本勢必大幅增加。在無法增加編制員額及約聘僱人員情況下，除將部分業務「委外化」辦理，在兼顧法規要求與人民期待中，選擇指揮監督派遣員工推動相關業務，是維持服務品質較可行方式。
- 6、教育部：符合委外承攬者(如環境清潔、機電維護、郵務管理、文書繕校、檔案整理等)，均已以法人承攬辦理。該部經考量其業務性質，

不宜將業務委託法人、自然人及依促參法規定之公辦民營相關方式辦理。

- (七)按派遣注意事項第3點第1項第5款規定，「非屬核心業務且適宜委託民間辦理，不涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目」得檢討運用派遣勞工。然查「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點」第3點第1項規定：「各機關業務除涉及公權力委託民間辦理案件，應依相關法令規定辦理外，屬公共服務或執行性質，經主管機關評估適合委託民間辦理者，得委外辦理。」是以，涉及公權力業務如有法源依據，亦得委外辦理。又縱為核心業務，例如國科會的研究工作，或可委外辦理。各機關核心業務及涉及行使公權力業務是否均不宜運用派遣人力，殊值斟酌。

四、對於適合委外的業務，各主管機關允宜持續評估委託民間辦理之可行性，以減輕機關人力負擔

- (一)有關受訪行政機關普遍反映業務持續增加，惟人力未相對應擴增，故不得不進用派遣人員一節，此牽涉大政府或小政府的思維。自82年9月公布行政革新方案、同年9月通過「行政院暨所屬各機關組織及員額精簡計畫」、87年1月行政院會議通過「政府再造綱領」方案、90年成立政府改造委員會、91年成立行政院組織改造推動委員會以來，政府以去任務化、地方化、法人化及委外化等4化為方向，持續檢討調整各機關組織業務，朝小而美政府的方向規劃。然何以受訪行政機關普遍反映業務持續增加？詢據主計總處表示，政府職能要做到什麼地步？有很多國家的政府是不做職業訓練業務的，這涉及我們是大政府或小政府等語。



(二)行政院為使該院及所屬各機關(構)、學校善用民間資源與活力，活化公務人力運用，降低政府財政負擔，提升公共服務效率及品質，於90年5月4日訂定「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點」。該要點第3點規定：「各機關業務除涉及公權力委託民間辦理案件，應依相關法令規定辦理外，屬公共服務或執行性質，經主管機關評估適合委託民間辦理者，得委外辦理。」第7點規定：各機關得依下列程序辦理委外作業：1. 檢討委託民間辦理項目。2. 決定委託民間辦理方式。3. 訂定委託契約。4. 監督查核。又第15點第1項規定：「各機關業務性質適合以行政法人或財團法人型態運作者，得以改制或新設為行政法人或財團法人方式辦理。」

(三)如前所述，涉及公權力業務如有法源依據，亦得委外辦理。各機關亦宜重新思考將核心業務去任務化或委託民間辦理。政策既是朝向小政府的方向，則對於適合委外的業務，各主管機關宜持續評估部分業務委託民間辦理之可行性，以減輕機關人力負擔。

五、部分要派機關勞務採購預算金額過低，甚至有低於法定固定成本的情事；部分勞務採購標案，派遣公司的決標金額低於或等於法定固定成本及契約約定費用的總和，派遣公司如依規定給付勞工待遇，勢必虧損或無利潤可得。為免派遣公司將不利益轉嫁勞工承擔，工程會允宜檢討相關機制，勿任令此種情況發生

(一)按政府採購法第58條規定：「機關辦理採購採最低標決標時，如認為最低標廠商之總標價或部分標價偏低，顯不合理，有降低品質、不能誠信履約之虞或其他特殊情形，得限期通知該廠商提出

說明或擔保。廠商未於機關通知期限內提出合理之說明或擔保者，得不決標予該廠商，並以次低標廠商為最低標廠商。」同法施行細則第 79 條第 1 款規定：本法第 58 條所稱總標價偏低，指下列情形之一：「訂有底價之採購，廠商之總標價低於底價百分之八十者。」派遣注意事項第 4 點第 2 款規定：「各機關應依招標業務及規模慎選招標及決標方式，並於招標文件明定派遣勞工實際領取之薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金及給假、加班（費）、出差等屬固定費用之權益事項，不列入投標廠商之報價範圍，僅就管理費用報價，並於決標後將上開權益事項訂於要派契約。」

(二)按勞動基準法於 73 年 7 月 30 日公布，規定勞動條件之最低標準。依該法及性別工作平等法、勞工退休金條例、勞工保險條例、就業保險法、全民健康保險法等法規，雇主責任包括工資、法定給假、加班費、資遣費、退休金、勞工退休準備金、職業災害補償、性別歧視防治、性騷擾防治、勞工安全衛生、勞工保險、就業保險、全民健康保險等。派遣注意事項第 4 點第 2 款復規定：「各機關應依招標業務及規模慎選招標及決標方式，並於招標文件明定派遣勞工實際領取之薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金及給假、加班（費）、出差等屬固定費用之權益事項，不列入投標廠商之報價範圍，僅就管理費用報價…。」故薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金、給假、加班（費）、出差等為固定費用，另職業災害補償、就業保險、工資墊償、營業稅等亦為固定費用。固定費用再加上管理費用，即為標案總價。

(三)本院函查 99-100 年度 33 件勞務採購標案成本計算（如附表 4），發現有 1 件勞務採購標案之預

算金額低於法定固定成本。該標案為編號 10、台灣中油股份有限公司辦公場所綜合勞務人員委外（26 人）勞務採購標案，預算金額為 9,870,000 元，決標金額為 9,142,359，然法定固定成本即高達 10,195,500 元，廠商承做此標案虧損 1,053,141 元。另有 4 件（編號 4、9、13、18）勞務採購標案，派遣公司的決標金額低於法定固定成本及契約約定費用的總和，派遣公司如依規定給付勞工待遇，勢必虧損或無利潤可得；有 4 件（編號 11、19、20、27）派遣公司的決標金額等於法定固定成本及契約約定費用的總和，派遣公司如依規定辦理，勢必無利潤可言〔詳本文伍、研究發現與分析五、清查 33 件勞務採購標案發現（二）有關 33 件勞務採購標案成本計算部分〕。

（四）有關虧損之標案，經各該廠商表示，負責人相當重視原住民，本案雖無利潤，但該公司仍樂於承接此案；為了商譽及信用，雖有虧損仍持續完成履約；公司無此類似勞務經驗，希望有此等實績以為爾後投標經驗等語。工程會電洽機關人員瞭解並分析略以：（1）招標機關均係以固定成本加管理費用之總額（以下簡稱標案總價）訂定底價，而非以管理費用訂定底價，致廠商雖管理費用虧損，惟報價均未低於底價 80%，其中編號 4、編號 10、編號 13，3 件採購案，機關開標人員因廠商報價未低於底價 80%而決標。（2）編號 9 採購案，機關於開標時曾請廠商就報價提出口頭說明，經廠商表示雖有虧損仍可完成履約，因廠商報價未低於底價 80%，機關遂予決標等語。

（五）有關無利潤之標案，工程會電洽機關人員瞭解並分析略以：（1）編號 11 採購案，機關以「利潤、管理費及安全衛生費」項目訂定底價，開標時機

關曾就廠商報價之「利潤、管理費及安全衛生費」為 0 元低於底價 80% 乙節，請廠商提出說明，廠商表示為照顧所屬員工使有工作可做，雖無利潤仍願意承接此案，該機關接受廠商說明予以決標。(2) 編號 19、編號 20、編號 27，3 件採購案，招標機關均係以標案總價訂定底價，而非以管理費用項目訂定底價，致廠商雖管理費用為 0 元，惟報價均未低於底價 80%，機關開標人員因廠商報價未低於底價 80% 而決標。

- (六) 由上可知，要派機關訂定底價之方式各有不同，有以固定成本加管理費用之總額(即標案總價)訂定底價者，亦有以「利潤、管理費及安全衛生費」項目訂定底價者。如要派機關以標案總價訂定底價，則不易知悉決標金額是否低於法定固定成本及契約約定費用的總和、廠商承做此標案是否虧損。
- (七) 又依工程會所提供 90 年至 101 年勞務類採購之統計，採最低標辦理件數比率從 90 年之 86.12% 降至 101 年(截至 9 月 25 日止)之 49.78%；採最有利標辦理件數比率從 90 年之 13.25% 升至 101 年(截至 9 月 25 日止)之 49.67%，殊值肯定，惟仍有相當比例採最低標決標。本案諮詢委員表示，用低價搶標永遠是越來越便宜，受害的永遠是勞工；採取價格標導致信譽佳的廠商紛紛退出政府標案，而信譽不佳的廠商得標後，就減少派遣勞工薪水或是不投保勞健保、以多報少、不提撥勞退；要派機關採用前一年度的決標價做為同標案次年度的底價等語。
- (八) 廠商係以營利為目的，惟本院調查發現，部分要派機關之勞務採購預算金額有低於法定固定成本之情事；部分勞務採購標案，派遣公司的決標金

額低於或等於法定固定成本及契約約定費用的總和，派遣公司如依規定給付勞工待遇，勢必虧損或無利潤可得，則極易苛扣派遣勞工的各項給予或福利。為免派遣公司將不利益轉嫁勞工承擔，工程會允宜檢討相關機制，避免類此情況發生。

六、勞委會對於承攬政府機關派遣人力之派遣事業單位辦理專案檢查結果，違法比例高達七、八成；要派契約內容及派遣勞工各項福利等允宜適度透明，以便派遣勞工知悉其權益是否受損，另宜有明確申訴管道及申訴後之保護機制；勞工保險局宜就各種查詢方式加強宣導；又勞委會允宜擬訂定型化派遣勞動契約，將各事項納入，以供派遣公司遵循辦理

(一)勞動派遣有要派機關、派遣公司及派遣勞工之三方關係特性，要派機關與派遣公司簽訂要派契約、派遣公司與派遣勞工簽訂勞動契約。至於要派機關與派遣勞工間僅有指揮監督關係，並無合約關係。按「勞務採購契約範本」第8條第17款第1目規定：「廠商對其派至機關提供勞務之派遣勞工，應訂立書面勞動契約，並將該契約影本送機關備查。…」是以，要派機關得以知悉勞動契約之內容。至於派遣勞工是否得以知悉要派契約之內容、工資、工時、休息、休假、加班費、三節獎金、年終獎金等各項福利及如何計算該等費用，則法無明文。

(二)經本院實地訪查，大部分派遣勞工不知派遣公司與政府機關間之要派契約內容。有關派遣勞工是否知道要派契約所約定的薪資，部分派遣勞工答覆知道、機關照薪級表給薪，但部分派遣勞工答覆：沒有注意勞動契約和要派契約所定薪資是否一致、不知道、不清楚等語。又詢及派遣公司有無為其投保勞、健保，大多數派遣勞工表示，多

未查詢派遣公司有無為其投保勞、健保或有無覈實申報，原則上信賴派遣公司有為其投保，或不知如何查詢。本案諮詢委員表示，要派契約要適度的透明，尤其在勞動條件這部分，讓這些派遣勞工知道在這個單位到底從事什麼工作，一個月到底多少錢，是不是有加班費，福利到底是什麼等語。

- (三)勞委會於 99 及 100 年，二度對於承攬政府機關派遣人力之派遣事業單位辦理專案檢查結果，違法比例高達七、八成。99 年第 1 次專案檢查承攬政府機關派遣人力之派遣事業單位 60 家，檢查結果違反法令家數 47 家、違反法令比例高達 78%。違反法令項目較多者為：違反勞動基準法第 70 條，未訂立工作規則者有 19 家；違反勞工保險條例第 14 條第 1 項，未依投保薪資分級表投保者有 17 家；違反勞工退休金條例第 18 條，未依限辦理提(停)繳手續者有 14 家；違反勞動基準法第 9 條第 1 項，而與派遣勞工簽訂定期契約者有 14 家；違反勞動基準法第 30 條第 5 項，未置備出勤紀錄者有 11 家；違反勞動基準法第 83 條，未舉辦勞資會議者有 9 家；違反勞工保險條例第 6 條第 1 項，未覈實申報投保薪資者有 7 家；違反勞工退休金條例第 15 條第 2 項，未申報調整月提繳工資者有 6 家；違反就業保險法第 5 條第 1 項，未參加就業保險者有 6 家。100 年第 2 次專案檢查承攬台電、中華郵政、中華電信、國立體育大學之派遣事業單位 23 家，檢查結果違反法令家數 19 家、違反法令比例高達 83%。違反法令項目較多者為：違反勞工退休金條例第 15 條第 2 項，未申報調整月提繳工資者有 9 家；違反勞工保險條例第 14 條第 1 項，未依投保薪資分級表投保者有 7

家；違反勞動基準法第 83 條，未舉辦勞資會議者有 6 家；違反勞動基準法第 83 條，未舉辦勞資會議者有 6 家；違反勞動基準法第 30 條第 5 項，未置備出勤紀錄者有 4 家；違反勞動基準法第 70 條，未訂立工作規則者有 4 家；違反勞工退休金條例第 18 條，未依限辦理提(停)繳手續者有 4 家。除了不肖業者剝削勞工外，是否顯示難以完全負擔雇主責任之情形？如承攬政府機關派遣人力之派遣事業單位違法情形如此嚴重，則可以想見承攬私人公司派遣人力之派遣事業單位的違法情形亦極嚴重。

- (四)「勞務採購契約範本」第 8 條第 17 款第 2 目載明：「廠商對其派至機關提供勞務之派遣勞工，應依法給付工資…。」派遣注意事項第 4 點第 2 款復規定：「各機關應依招標業務及規模慎選招標及決標方式，並於招標文件明定派遣勞工實際領取之薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金及給假、加班(費)、出差等屬固定費用之權益事項，不列入投標廠商之報價範圍，僅就管理費用報價，並於決標後將上開權益事項訂於要派契約。」是以，得標公司只能賺取管理費，其他部分實收實付，故透明何妨。如要派契約明訂派遣勞工之加班費、三節獎金、年終獎金等由機關支付，則派遣勞工應有權知悉機關就其個人部分，付多少加班費、三節獎金及年終獎金給派遣公司，如此即不易被苛扣。例如林試所的派遣勞工可於每月 5 日發薪日前，上網查詢個人薪資明細；國科會的派遣勞工得上網查詢其個人差勤資料；教育部的派遣勞工得在派遣公司網站查詢其投保勞、健保等資訊。同樣的，派遣公司每月支付勞工多少薪資、加班費、提撥多少勞退金、繳納多少勞、健保費

等證明文件，亦應提供予要派機關知悉，例如林試所即確實審核上揭證明文件。在資訊透明的情況之下，方能有效防止權益被剝削。

(五)由於招標文件已明定派遣勞工實際領取之薪資等項目，並訂於要派契約，為免派遣公司得標後未依招標文件及要派契約所定薪資給付派遣勞工，要派契約內容、派遣勞工各項福利及如何計算各種費用，允宜適度透明，以便派遣勞工知悉其權益是否受損，如權益有受損，方知提出申訴。

(六)派遣注意事項第4點第9款規定：各機關對於派遣勞工權益之保障，應依下列規定辦理：「各機關應適時向派遣勞工宣導，如派遣事業單位違反相關規定，損害其權益時，鼓勵其提出申訴，必要時，機關應協助其採取相關救濟措施，以保障其權益，並作為是否與派遣事業單位續約之依據。」惟申訴管道為何，則未載明。本案諮詢委員表示，其實很多勞工知道被剝削的時候，不敢反映，因為一反映就被雇主解僱。再者如果跟要派機關反映，機關一定要按照勞務採購契約去查核，發現不實，就終止合約。這勞工說如果在開始的一、兩個月，就提出來申訴，合約就終止掉，就沒工作，所以這種制度的設計是不是有問題？這種善意的勞工是被剝削的，派遣注意事項還鼓勵派遣勞工申訴，鼓勵之後的保護機制在哪裡等語。參照性別工作平等法第36條規定：「雇主不得因受僱者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。」雇主違反該條規定者，處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。為保障派遣勞工的權益，宜有明確申訴管道，並明定申訴後的保護機制。

(七)又派遣勞工如何確保派遣公司已實際依法為其投



保，且覈實申報投保薪資、未以多報少、有無積欠費用等節，詢據勞工保險局表示，勞工保險係採團體保險方式辦理，勞工保險條例課予雇主為所屬勞工辦理投保手續及其有關保險事務之責任；依照勞工保險條例第16條規定，勞工應負擔部分之勞保費，由雇主按月扣、收繳，連同雇主負擔部分於繳納期限內一併彙繳至勞保局；為方便勞工查詢雇主有無如期繳納勞保費及覈實申報投保薪資，該局提供下列查詢方式：1. 自然人憑證查詢、2. 勞動保障卡查詢、3. 至該局或各地辦事處查詢、4. 電話查詢等；為避免雇主因未諳法令或刻意規避保險費，而未依規定為勞工申報加保或未覈實申報勞工投保薪資，致影響勞工給付權益，該局持續透過網站、廣告、宣導會及平時辦理業務時，積極宣導正確加保觀念及覈實申報投保薪資之重要性及勞工可查詢個人投保資料的管道，讓勞工本人能隨時掌握自己的加保情形，以維護個人權益等語。本院實地訪查發現，派遣勞工多未查詢派遣公司有無為其投保勞、健保或有無覈實申報投保薪資，原則上均信賴派遣公司，或不知如何查詢。為確保派遣勞工權益，勞工保險局允宜就查詢方式加強宣導。

- (八) 另有關招標機關及得標廠商間之勞務採購契約，工程會訂有「勞務採購契約範本」供遵循，至有無派遣公司與派遣員工之定型化勞動契約可供參考，詢據勞委會表示，勞基法施行細則第7條有規定13款為應約定事項，101年6月該會有訂定派遣勞動契約應約定及不應約定事項，公私部門應一體適用應約定及不應約定事項；派遣勞動契約應約定及不應約定事項也有提供給直轄市和各縣市政府等語。為保障勞工權益，勞委會允宜研

擬定型化派遣勞動契約，將應約定及不得約定事項、申訴管道、申訴專線電話、申訴後的保護機制、如何查詢投保勞、健保資訊等納入，以供派遣公司遵循辦理。或可強制承攬政府機關派遣人力之派遣事業單位應使用該定型化派遣勞動契約。

七、勞務採購契約範本允許廠商提出切結書，具結已依法為其派遣勞工投保各項保險、繳納保險費及提繳勞工退休金，可能造成廠商實際並未為勞工投保及提繳勞工退休金，或於第一期投保後即予退保，嚴重損及派遣勞工權益，工程會允宜對相關規範加以檢討修正

- (一)「勞務採購契約範本」第8條第17款第3目規定：「廠商應於簽約後\_\_\_\_\_日內，檢具派至機關提供勞務之派遣勞工名冊、勞工保險被保險人投保資料表（明細）影本及切結書（具結已依法為其派遣勞工投保勞工保險、就業保險、全民健康保險及提繳勞工退休金，並依規定繳納前述保險之保險費及提繳勞工退休金）送機關備查。」第5條第8款規定：「廠商對其派至機關提供勞務之派遣勞工，於最後一次向機關請款時，應檢送提繳勞工退休金、繳納勞工保險費、就業保險費、全民健康保險費之繳費證明影本，或具結已依規定為其派遣勞工（含名冊）繳納上開費用之切結書，供機關審查後，以憑支付最後一期款。」則簽約後廠商僅須提出勞工保險被保險人投保資料表（明細）影本及切結書；最後一次向機關請款時更可用切結書代替。
- (二)本案諮詢委員表示，勞務採購契約範本竟然允許用切結，廠商切結有提撥、有幫勞工投勞健保，用人單位只要看到切結書，就承認有達到這個標

準，所以就給廠商價金，這很荒謬；甚至有廠商要求派遣勞工自行切結，勞工需要這份工作，就不得不切結；廠商應該要提出確實的證明，不能用切結等語。林試所之派遣勞工管理要點規定：派遣事業單位於次月 5 日前支付薪資給派遣勞工，並於次月 10 日前檢具發票及相關付款證明文件…送由該所審核無誤後，該所於次月 15 日前撥付契約價金；派遣事業單位應為派遣勞工依法辦理勞工保險、全民健康保險及提繳勞工退休準備金等事宜，並依規定申報投保薪資後，將相關繳費證明文件影本，於請領契約價款時，送交該所備查。是以，該所於支付派遣事業單位任何費用前，均先確認其是否依照要派契約檢附核銷之相關文件（含勞工保險局列印之派遣勞工個人姓名、勞保月投保薪資、勞退月提繳工資、健保月投保金額等），於確認後方予付款，即未允許廠商使用切結書。

(三)有鑑於勞務採購契約範本上開規範可能造成廠商實際並未為勞工投保及提繳勞工退休金，或於第一期投保後即予退保，嚴重損及派遣勞工權益，工程會允宜對相關規範加以檢討修正。

八、要派機關承辦人員專業不足，未能掌握勞動派遣之意涵，或對採購內容認知不清，允宜加強承辦人員教育訓練

(一)本院前於 101 年 5 月 1 日函請工程會查核 33 個標案是否屬勞動派遣，經要派機關填報有 15 件不是勞動派遣，而是勞務承攬。該 15 件中有 10 件，在工程會決標公告的「標的分類」是「872 人力派遣服務」，但要派機關卻填列標案性質是勞務承攬；又工程會近 2 年歷次函請各機關就勞動派遣得標廠商有無違反勞動契約情形查復，每次均

有行政機關填報數件非屬人力派遣，尤以 101 年 3 月 3 日工程會抽查 20 件，經行政機關填報有 19 件非屬人力派遣，其比例最高。

(二) 詢據工程會說明，有關標的分類之選擇，係機關按實際個案情形，依政府採購法第 7 條規定判定其採購性質後，再視採購標的之特性，於該會提供之標的分類代碼表，選取對應之標的分類代碼；機關辦理採購是否為人力派遣服務，應由招標機關於招標前依派遣注意事項所載定義及採購標之內容先予以釐清；機關誤選標的分類情形，經該會電洽機關人員瞭解，其就人力派遣案之標的分類誤選為其他勞務承攬，係因機關承辦人員疏忽未查政府電子採購網有「872 人力派遣服務」標的分類可供選擇；至於機關將非屬人力派遣之標的分類，誤選為「872 人力派遣服務」，則係因機關承辦人員不清楚勞動派遣之定義，或對採購內容認知不清，以致誤選等語。

(三) 本院調查發現，各要派機關之勞務採購標案有由秘書單位主辦、有由人事單位主辦，或由各用人單位自行辦理，承辦人員多不具採購專業。要派機關承辦人員專業不足，未能掌握勞動派遣之意涵，或對採購內容認知不清，允宜加強承辦人員教育訓練。

九、對於辦理人力派遣業務的公司允宜為適度的管理，似可研議是否採行許可制，就設立許可條件、許可期間、停業及廢止設立許可事由等加以適度規範，以有效監督管理派遣公司

(一) 按公司法第 17 條第 1 項規定：「公司業務，依法律或基於法律授權所定之命令，須經政府許可者，於領得許可文件後，方得申請公司登記。」對於特許業務係採許可制，例如航空業、輪船業、

保險業及就業服務業等。依就業服務法第 2 條之用詞定義，就業服務係指協助國民就業及雇主徵求員工所提供之服務；就業服務機構係指提供就業服務之機構；其由政府機關設置者，為公立就業服務機構；其由政府以外之私人或團體所設置者，為私立就業服務機構。同法第 34 條第 1 項規定：「私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務；其許可證並應定期更新之」，對於私立就業服務機構採許可制。私立就業服務機構許可及管理辦法第 11 條第 1 項復規定：「辦理仲介本國人在國內工作之營利就業服務機構最低實收資本總額為新臺幣 50 萬元…。」因派遣勞工未與要派單位簽訂僱傭契約，要派單位並非派遣勞工之雇主，故勞動派遣不符合就業服務「協助雇主徵求員工」之定義，派遣公司不適用就業服務法之規定<sup>28</sup>。因此，公司辦理人力派遣業務無須經政府許可。另為改善我國經商環境，促進企業開辦，98 年 4 月 29 日修正公司法第 100 條第 2 項及第 156 條第 3 項，刪除授權由中央主管機關訂定公司設立最低資本總額之規定。亦即，設立公司無最低資本總額之限制。

(二)又公司法第 18 條第 2 項規定：「公司所營事業除許可業務應載明於章程外，其餘不受限制。」公司辦理人力派遣業務既無須經政府許可，又無最低資本總額之限制，是以，任何公司均得經營人力派遣業務，導致派遣公司之素質良莠不齊，甚至有一人公司。本案諮詢委員表示略以：現在很多派遣的亂象，來自於派遣業的管理太鬆散；依

---

<sup>28</sup> 依經濟部「公司行號營業項目代碼表 v.8」所載，人力派遣業係指就業服務業以外之提供人力支援從事事業機構委託派遣工作之業務。

就業服務法，光要介紹一個人去找工作，不牽涉到僱用，都要經政府許可，而且要聘有執照的人去管理這個職業介紹人，可是現在派遣非常的自由，所以它可以是派遣公司，可以是企業社，沒有資本額限制；建議將派遣公司納入就業服務業管理；跟政府機關承攬業務的都有兩張牌，先生一張牌，太太一張牌，今年用先生的牌，明年用太太的牌，甚至兒子還有一張牌，所以就換約，換來換去，勞工每年都跟新的公司訂立契約；派遣公司倒閉，就換一個公司名稱，一個人好幾塊牌，派遣勞工一樣是那批人等語。據報載甚至有派遣公司指派其勞工從事非法活動，導致勞工被判刑之情事。而派遣公司如無資力，若倒閉則無法對之求償，換個公司名稱再來投標即可。學者亦認為，在欠缺良好的規範與管理下，則可能迫使勞動者成為不安定的就業者，因此多數國家政策上對派遣業者多加以一定程度之管制，通常必須與其他就業服務機構類似，獲得一定之許可；對於勞動派遣業者與派遣勞動關係的基調，各國仍強調有效的管理而非放任<sup>29</sup>。

(三)相較於職業介紹，勞動派遣對勞工權益的影響更大。我國對就業服務業係採許可制，則對於辦理人力派遣業務的公司允宜為適度的管理，似可研議是否採行許可制，就設立之許可條件、許可期間、停業及廢止設立許可事由等加以適度規範，以有效監督管理派遣公司。

十、承攬政府機關派遣人力之派遣公司僅賺取管理費，卻須負擔雇主責任；又簽訂定期契約的現象普遍存在，勞委會允宜思考如何兼顧勞工權益及派遣公司有無落實簽訂不定期契約之可能

---

<sup>29</sup> 同註 12。

(一)派遣公司與派遣勞工簽訂勞動契約，為派遣勞工名義上之雇主，其應負雇主責任已如前述。依勞動基準法第9條第1項規定：「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。」勞委會於86年10月30日公告，派遣等人力供應業自87年4月1日起適用勞動基準法。另於87年11月20日函釋略以，有繼續性工作應為不定期契約，人力派遣不得與勞工簽訂定期契約。本院諮詢派遣公司表示，政府標案只有一年，要求派遣公司不能和勞工簽定期契約，一定要簽不定期契約，若明年標不到案子，就要付資遣費，這部分機關又不支付，所以這個矛盾非常的大等語。以從事低技術工作（例如清潔工作）的勞工而言，派遣公司與其簽訂不定期契約尚屬可行；然若高技術、高專業的工作，市場需求有限，在派遣公司無法繼續得標的情況下，其勞工之處理即為難題。派遣公司僅賺取有限的管理費，如與勞工簽訂不定期契約，而在僱用次年度或數年後未繼續得標時，可能需付出數倍於管理費的資遣費，責任是否過重？本院實地訪查亦發現，絕大多數派遣勞工與派遣公司簽定期契約，其聘期約為1至3年不等，多數派遣勞工每年更換新的派遣公司。

(二)學者認為，派遣公司與勞工間之契約，是否得為定期契約？應視派遣公司與勞工間之契約，是否明確約定契約締結之目的係為派遣勞工至特定要派公司提供勞務而定，如有明確約定，則應視為該契約之工作為特定性工作，得成立定期契約，始為合理<sup>30</sup>。勞委會雖以保障勞工的觀點出發，

---

<sup>30</sup> 黃馨慧，派遣勞動關係之勞資爭議問題，臺灣勞動法學會學報第7期，p.222，97年6

立意良善，惟如實際上難以踐行，終將導致各項違法的結果，勞委會允宜思考如何兼顧勞工權益及派遣公司有無落實簽訂不定期契約之可能。

十一、為保障派遣勞工權益，要派機關應依規定落實抽訪派遣員工，以便發現派遣公司有無違法

(一)按派遣注意事項各第4點第8款規定：機關對於派遣勞工權益之保障，應依下列規定辦理：「各機關應定期抽訪派遣勞工，瞭解派遣事業單位是否如期依約履行其保障勞工權益之義務。」本院就33件勞務採購標案，函請人事行政總處清查要派機關抽訪派遣勞工之辦理情形發現，各要派機關填列的抽訪方式有「教育訓練及Q&A」、「書面查核出勤狀況、薪資計算與發放是否正常、各項保險投保、退休金提撥證明及有無違反勞基法」、「審查薪資、休假、加班、工作報告等文件」等。該等方式是否符合前開規定「抽訪」的意旨，詢據人事行政總處表示，派遣注意事項第4點第8款規定之目的係規範機關應定期瞭解派遣事業單位有無違反勞動法令，侵害派遣勞工權益之情形，至實際瞭解方式可由各機關視實際業務性質及行政作業需要採取適當方式辦理，並無規定一定之辦理方式（即並不以實地訪視為必要之措施）；又依派遣注意事項第4點第2款及第9款，已規範機關於招標時，應將派遣勞工實際領取之薪資、勞健保費用、提撥勞工退休金及給假、加班（費）、出差等屬固定費用之權益事項，不列入投標廠商之報價範圍；另各機關應適時向派遣勞工宣導，如派遣事業單位違反相關規定，損害其權益時，鼓勵其提出申訴；機關得以定期教育訓練及座談、書面方式審查等辦理上開相關



規定事項，確保派遣勞工各項應取得之薪資、休假等待遇福利事項，尚符上開規定查訪之作法與精神，而派遣勞工如遇有派遣事業單位違法侵害其權益情形，亦可向機關或當地勞政主管機關提出申訴，以保障自身權益云云。

(二)本院訪查大部分派遣員工均表示，機關未曾對其當面抽訪等語。但如未當面抽訪，僅審核書面文件，如何深入發現派遣公司有無違法情事（勞委會二度對於承攬政府機關派遣人力之派遣事業單位辦理專案檢查結果，違法比例高達七、八成，已如前述）？更遑論要派機關對於書面審核不一定確實，或允許廠商提出切結書以代證明時，如未配合抽訪，更無從發現派遣公司有無違法。人事行政總處稱，抽訪並無規定一定之辦理方式云云，實不可採。為保障派遣勞工權益，要派機關仍應依規定落實抽訪派遣員工。

十二、輿論雖對勞動派遣有諸多批評，但中央政府機關因受限於總員額法之管制，無法擴充員額，如禁用派遣勞工，將導致萬餘人失業，故目前公部門之勞動派遣尚有助於促進就業，仍有部分正面功能

(一)總員額法於完成立法時，立法院附帶決議，要求中央政府機關應於5年內將總員額法範圍內員額降至16萬人。101年度中央政府機關預算員額為16萬3,325人，102年度為162,792人。如為達成上開附帶決議之目標，尚有2,792人須精簡。中央政府機關因受限於總員額法之管制，無法擴充員額；有些需要指揮監督的業務亦不適合運用承攬人力，且運用承攬人力亦無法確保勞工之薪資待遇。本院訪查之機關多稱，如不運用派遣勞工，業務無法順利推動等語。如禁用派遣勞工，更將導致現有的中央行政機關派遣勞工萬餘人失

業。

- (二)近年來因經濟不景氣，就業機會不多，優秀人才不一定均能順利就業，即使就業亦可能面臨裁員、減薪的壓力。部分政府機關提供的派遣工作甚至比私人公司更穩定，例如國科會的薪資佳，教育部的薪資比照約聘人員，該部採最有利標，各項福利亦優。受訪機關之派遣勞工有許多國內外知名大學的碩、博士，條件佳，具有高度專業、經驗豐富、並已在機關累積數年的服務經驗。然派遣勞工之勞動契約多為一年一簽，如有異動，將不利機關業務的推動。詢據主計總處表示，勞動派遣已成各國公、私部門多元人力運用方式之一，如對各機關運用勞動派遣採取大幅緊縮方向，不僅未符公、私部門人力進用多元彈性之趨勢，也將間接衝擊國內就業機會及提高失業率等語。
- (三)本院實地訪查發現，有 2 位中年男性派遣勞工分別擁有國內知名國立大學商學科系學士學位及理工科博士學位（該名博士前曾受雇於國內知名高科技公司），2 人均因 97 年間金融海嘯而失業，渠等對於目前能擁有政府機關的派遣工作感到慶幸，並表示以渠等年齡因素，實不易在私人公司獲得工作機會。輿論雖對勞動派遣有諸多批評（例如派遣勞工像免洗碗，用過即丟等），但勞動派遣有助促進就業，仍有部分正面功能。

調查研究委員：沈美真

楊美鈴

程仁宏

劉玉山

附表 1：行政院及所屬各機關、事業機構及學校運用派遣勞工之情形（總表）

單位：人

機關名稱		運用派遣勞工人數	派遣勞工辦理各項業務之人數 (請參見行政院運用勞動派遣應行注意事項第 3 點第 1 項各款規定)							有填列「7. 其他工作」之人數者，請填工作內容	運用「研究所以上學歷」派遣勞工人數	備註
			1. 有關事務性、重複性及機械性等行政服務工作	2. 有關一定事實之蒐集、查察或檢查協助工作	3. 專案性協助工作	4. 具期限性計畫之協助工作	5. 其他經主管機關認定非屬核心業務且適宜委託民間辦理，不涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目	6. 各機關核心業務	7. 其他工作			
行政院												
內政部	行政機關	858	410	10	204	2	232	0	0		30	
外交部	行政機關	95	95	0	0	0	0	0	0		0	
國防部	行政機關	0	0	0	0	0	0	0	0		0	
財政部	行政機關	548	548	0	0	0	0	0	0		0	

機關名稱	運用派遣勞工人數	派遣勞工辦理各項業務之人數 (請參見行政院運用勞動派遣應行注意事項第3點第1項各款規定)							有填列「7.其他工作」之人數者，請填工作內容	運用「研究所以上學歷」派遣勞工人數	備註	
		1. 有關事務性、重複性及機械性等行政服務工作	2. 有關一定事實之蒐集、查察或檢查協助工作	3. 專案性協助工作	4. 具期限性計畫之協助工作	5. 其他經主管機關認定非屬核心業務且適宜委託民間辦理，不涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目	6. 各機關核心業務	7. 其他工作				
事業機構	292	288	0	0	0	4	0	0		2		
教育部	行政機關	856	392	36	281	77	70	0	0		224	
	學校	142	102	0	0	2	38	0	0		3	
法務部	行政機關	814	812	0	0	2	0	0	0		17	
經濟部	行政機關	610	500	37	38	35	0	0	0		12	

機關名稱		運用派遣勞工人數	派遣勞工辦理各項業務之人數 (請參見行政院運用勞動派遣應行注意事項第3點第1項各款規定)							有填列「7.其他工作」之人數者，請填工作內容	運用「研究所以上學歷」派遣勞工人數	備註
			1. 有關事務性、重複性及機械性等行政服務工作	2. 有關一定事實之蒐集、查察或檢查協助工作	3. 專案性協助工作	4. 具期限性計畫之協助工作	5. 其他經主管機關認定非屬核心業務且適宜委託民間辦理，不涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目	6. 各機關核心業務	7. 其他工作			
	事業機構	2,147	26	0	1,181	940	0	0	0		173	
交通部	行政機關	442	319	31	25	36	31	0	0		34	
	事業機構	56	30	0	18	0	8	0	0		1	
蒙藏委員會	行政機關	1	1	0	0	0	0	0	0		0	
僑務委員會	行政機關	20	19	1	0	0	0	0	0		0	

機關名稱		運用派遣勞工人數	派遣勞工辦理各項業務之人數 (請參見行政院運用勞動派遣應行注意事項第3點第1項各款規定)							有填列「7.其他工作」之人數者，請填工作內容	運用「研究所以上學歷」派遣勞工人數	備註
			1. 有關事務性、重複性及機械性等行政服務工作	2. 有關一定事實之蒐集、查察或檢查協助工作	3. 專案性協助工作	4. 具期限性計畫之協助工作	5. 其他經主管機關認定非屬核心業務且適宜委託民間辦理，不涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目	6. 各機關核心業務	7. 其他工作			
中央銀行	事業機構	50	50	0	0	0	0	0	0	0	0	
行政院主計總處	行政機關	24	21	1	2	0	0	0	0	0	0	
行政院人事行政總處	行政機關	6	6	0	0	0	0	0	0	0	1	
行政院新聞局	行政機關	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
行政院衛生署	行政機關	942	688	17	0	59	178	0	0	0	158	

機關名稱		運用派遣勞工人數	派遣勞工辦理各項業務之人數 (請參見行政院運用勞動派遣應行注意事項第3點第1項各款規定)							有填列「7.其他工作」之人數者，請填工作內容	運用「研究所以上學歷」派遣勞工人數	備註
			1. 有關事務性、重複性及機械性等行政服務工作	2. 有關一定事實之蒐集、查察或檢查協助工作	3. 專案性協助工作	4. 具期限性計畫之協助工作	5. 其他經主管機關認定非屬核心業務且適宜委託民間辦理，不涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目	6. 各機關核心業務	7. 其他工作			
行政院環境保護署	行政機關	44	44	0	0	0	0	0	0	0		
行政院海岸巡防署	行政機關	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
國立故宮博物院	行政機關	4	4	0	0	0	0	0	0	0		
行政院大陸委員會	行政機關	1	1	0	0	0	0	0	0	0		
行政院經濟建設委員會	行政機關	17	17	0	0	0	0	0	0	0		



機關名稱		運用派遣勞工人數	派遣勞工辦理各項業務之人數 (請參見行政院運用勞動派遣應行注意事項第3點第1項各款規定)							有填列「7.其他工作」之人數者，請填工作內容	運用「研究所以上學歷」派遣勞工人數	備註
			1. 有關事務性、重複性及機械性等行政服務工作	2. 有關一定事實之蒐集、查察或檢查協助工作	3. 專案性協助工作	4. 具期限性計畫之協助工作	5. 其他經主管機關認定非屬核心業務且適宜委託民間辦理，不涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目	6. 各機關核心業務	7. 其他工作			
金融監督管理委員會	行政機關	72	72	0	0	0	0	0	0	0		
行政院國軍退除役官兵輔導委員會	行政機關	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
行政院青年輔導委員會	行政機關	34	23	1	10	0	0	0	0	3		
行政院原子能委員會	行政機關	369	92	0	0	277	0	0	0	206		
行政院國家科學委員會	行政機關	183	155	0	12	6	10	0	0	34		

機關名稱		運用派遣勞工人數	派遣勞工辦理各項業務之人數 (請參見行政院運用勞動派遣應行注意事項第3點第1項各款規定)							有填列「7.其他工作」之人數者，請填工作內容	運用「研究所以上學歷」派遣勞工人數	備註
			1. 有關事務性、重複性及機械性等行政服務工作	2. 有關一定事實之蒐集、查察或檢查協助工作	3. 專案性協助工作	4. 具期限性計畫之協助工作	5. 其他經主管機關認定非屬核心業務且適宜委託民間辦理，不涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目	6. 各機關核心業務	7. 其他工作			
行政院研究發展委員會	行政機關	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
行政院農業委員會	行政機關	2,826	998	214	433	894	287	0	0	0	254	
行政院文化建設委員會	行政機關	261	161	14	74	12	0	0	0	0	47	
行政院勞工委員會	行政機關	32	32	0	0	0	0	0	0	0	1	
公平交易委員會	行政機關	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

機關名稱		運用派遣勞工人數	派遣勞工辦理各項業務之人數 (請參見行政院運用勞動派遣應行注意事項第3點第1項各款規定)							有填列「7.其他工作」之人數者，請填工作內容	運用「研究所以上學歷」派遣勞工人數	備註
			1. 有關事務性、重複性及機械性等行政服務工作	2. 有關一定事實之蒐集、查察或檢查協助工作	3. 專案性協助工作	4. 具期限性計畫之協助工作	5. 其他經主管機關認定非屬核心業務且適宜委託民間辦理，不涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目	6. 各機關核心業務	7. 其他工作			
行政院消費者保護委員會	行政機關	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
行政院公共工程委員會	行政機關	51	33	0	18	0	0	0	0	0	5	
行政院原住民族委員會	行政機關	85	63	0	22	0	0	0	0	0	7	
行政院體育委員會	行政機關	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	
客家委員會	行政機關	9	7	0	2	0	0	0	0	0	1	

機關名稱		運用派遣勞工人數	派遣勞工辦理各項業務之人數 (請參見行政院運用勞動派遣應行注意事項第3點第1項各款規定)							有填列「7.其他工作」之人數者，請填工作內容	運用「研究所以上學歷」派遣勞工人數	備註
			1. 有關事務性、重複性及機械性等行政服務工作	2. 有關一定事實之蒐集、查察或檢查協助工作	3. 專案性協助工作	4. 具期限性計畫之協助工作	5. 其他經主管機關認定非屬核心業務且適宜委託民間辦理，不涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目	6. 各機關核心業務	7. 其他工作			
中央選舉委員會	行政機關	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
行政院飛航安全委員會	行政機關	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
國家通訊傳播委員會	行政機關	36	2	0	2	32	0	0	0	6		
臺灣省政府	行政機關	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
福建省政府	行政機關	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

機關名稱		運用派遣勞工人數	派遣勞工辦理各項業務之人數 (請參見行政院運用勞動派遣應行注意事項第3點第1項各款規定)							有填列「7.其他工作」之人數者，請填工作內容	運用「研究所以上學歷」派遣勞工人數	備註
			1. 有關事務性、重複性及機械性等行政服務工作	2. 有關一定事實之蒐集、查察或檢查協助工作	3. 專案性協助工作	4. 具期限性計畫之協助工作	5. 其他經主管機關認定非屬核心業務且適宜委託民間辦理，不涉及公務安全、機密或執行公權力之業務項目	6. 各機關核心業務	7. 其他工作			
臺灣省諮議會	行政機關	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
人數合計		11,930	6,014	362	2,322	2,374	858	0	0		1,219	

填表說明：

1. 首欄之二級機關含所屬各機關、事業機構及學校。
2. 「6. 各機關核心業務」係指前5款以外，原則上應由正式人力(含聘僱人員)承辦之工作，例如簽辦各類公文書、執行公權力等。「7. 其他工作」係指前6款以外之工作。
3. 資料基準日：100年12月31日。

資料來源：人事行政總處。

附表 2：行政院及所屬各機關、事業機構及學校運用「研究所以上學歷」派遣勞工之情形

機關名稱	研究所以上學歷派遣勞工之人數	業務歸類(請參見附表 1, 1~7 款, 並擇一填寫)							於本機關擔任派遣人員合計年資(如有不連續年資, 均請併計), 請打 V						備註
		第 1 款	第 2 款	第 3 款	第 4 款	第 5 款	第 6 款	第 7 款	未滿 1 年	1 年以上, 未滿 2 年	2 年以上, 未滿 3 年	3 年以上, 未滿 4 年	4 年以上, 未滿 5 年	5 年以上	
內政部	30	4	0	26	0	0	0	0	3	6	8	8	1	4	
財政部	2	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	
教育部	227	46	11	112	25	33	0	0	35	31	33	44	41	43	
法務部	17	17	0	0	0	0	0	0	3	8	6	0	0	0	
經濟部	185	4	0	89	92	0	0	0	30	31	13	23	20	68	
交通部	35	4	1	7	22	1	0	0	12	9	7	2	4	1	
行政院人事行政總處	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	

機關名稱	研究所以上學歷派遣勞工之人數	業務歸類(請參見附表1, 1~7款, 並擇一填寫)							於本機關擔任派遣人員合計年資(如有不連續年資, 均請併計), 請打V						備註
		第1款	第2款	第3款	第4款	第5款	第6款	第7款	未滿1年	1年以上, 未滿2年	2年以上, 未滿3年	3年以上, 未滿4年	4年以上, 未滿5年	5年以上	
行政院衛生署	158	26	0	0	34	98	0	0	61	47	13	12	8	17	
行政院青年輔導委員會	3	0	0	3	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	
行政院原子能委員會	206	1	0	0	205	0	0	0	39	22	26	23	27	69	
行政院國家科學委員會	34	18	0	10	6	0	0	0	9	14	5	2	3	1	
行政院農業委員會	254	16	18	47	154	19	0	0	132	37	24	13	16	32	
行政院文化建設委員會	47	20	4	11	12	0	0	0	18	14	9	4	0	2	
行政院勞工委員會	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	

機關名稱	研究所以上學歷派遣勞工之人數	業務歸類(請參見附表1, 1~7款, 並擇一填寫)							於本機關擔任派遣人員合計年資(如有不連續年資, 均請併計), 請打V						備註
		第1款	第2款	第3款	第4款	第5款	第6款	第7款	未滿1年	1年以上, 未滿2年	2年以上, 未滿3年	3年以上, 未滿4年	4年以上, 未滿5年	5年以上	
行政院公共工程委員會	5	0	0	5	0	0	0	0	0	3	2	0	0	0	
行政院原住民族委員會	7	1	0	6	0	0	0	0	1	3	3	0	0	0	
客家委員會	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
國家通訊傳播委員會	6	0	0	2	4	0	0	0	4	2	0	0	0	0	
人數合計	1,219	161	34	319	554	151	0	0	351	227	152	131	120	238	

資料基準日：100年12月31日。

資料來源：人事行政總處。



附表 3：本院函查 99-100 年度 33 件勞務採購標案屬性一覽表

監察院監察調查處提供之案件資料					各機關填列之辦理情形				行政院公共工程委員會就招標文件及決標公告彙整結果		備註
編號	案號	招標機關	案件名稱	得標廠商	是否為勞動派遣			工作內容是否為核心業務？ 否，其理由	標的分類（決標公告）	機關答覆非屬勞動派遣者，其招標文件中相關工作 或需求說明書	
					是否為勞動派遣	否，其理由	如非勞動派遣，其屬性				
1	A9900126	法務部行政執行署高雄行政執行處	99 年非涉及公權力行使勞務委外案--50 人	駿豪人力資源有限公司	是			否，其工作內容僅涉及協助之事務性質，如協助繕打等	872 人力派遣服務		
2	99A001	中國輸出入銀行	委託外包人力派員駐行處理各項業務--20 人	九鼎知識整合行銷有限公司	是			否，其工作內容為配合經濟部執行新鄭和計畫之三保專案中相關工作，包括文書繕打、表格列印、展覽攤位整理等行政服務工作。	872 人力派遣服務		
3	T1169900004	台灣電力股份有限公司台北北區營業處	99 年度勞務類勤務性工作-9 人	洋明企業社	否	未對外包人員有指揮監督管理行為	勞務承攬	否，從事勞務性工作。	872 人力派遣服務	辦公室勤務員發包工作說明書	
4	99017	行政院原住民族委員會	99 年行政助理勞務採購案-65 人	東慧國際諮詢顧問股份有限公司	否	廠商指派專責人員 1 名駐會管理	勞務承攬	否，工作內容為非核心業務，工作項目為協助處理公文登記桌登錄、歸檔、文書收發、會計報表等。	872 人力派遣服務	需求說明書	

監察院監察調查處提供之案件資料					各機關填列之辦理情形				行政院公共工程委員會就招標文件及決標公告彙整結果	備註	
編號	案號	招標機關	案件名稱	得標廠商	是否為勞動派遣			工作內容是否為核心業務？如否，其理由	標的分類（決標公告）		機關答覆非屬勞動派遣者，其招標文件中相關工作或需求說明書
					是否為勞動派遣	否，其理由	如非勞動派遣，其屬性				
5	AIR-990325	台灣中油股份有限公司油品行銷事業部台北營業處	航空助理加油服務員勞務工作--6人	潔之方服務事業股份有限公司	否	該公司勞務發包均採勞務承攬方式辦理	勞務承攬	否，協助航空加油作業	872 人力派遣服務	工作說明書	
6	99-00A-B026	臺灣土地銀行	99 年度第六區域中心後台登打作業勞務服務委外--10人	瑋喬實業股份有限公司	否	該行依「政府採購法」以勞務採購方式運用人員性質應屬「勞務承攬」而非「勞動派遣」	勞務承攬	否，其業務性質屬後台登打作業	872 人力派遣服務	勞務服務委外契約書(查第 4 條第 2 款「乙方派遣人員直接受甲方指揮」，依「行政院運用勞動派遣應行注意事項」第 2 點第 1 款，得認為勞動派遣) 該銀行 100 年第六區域中心票據登打作業勞務承攬契約(案號：100-00A-B039)，已修正前述文字，以符主管機關規定。	
7	Lee990412	法務部	99 年度文書業務委外案--5 人	錦耀營造有限公司	是			否，負責文書繕打、校對、文件影印掃描等一般事務性工作	872 人力派遣服務		

監察院監察調查處提供之案件資料					各機關填列之辦理情形				行政院公共工程委員會就招標文件及決標公告彙整結果		備註
編號	案號	招標機關	案件名稱	得標廠商	是否為勞動派遣			工作內容是否為核心業務？如否，其理由	標的分類（決標公告）	機關答覆非屬勞動派遣者，其招標文件中相關工作或需求說明書	
					是否為勞動派遣	否，其理由	如非勞動派遣，其屬性				
8	99S0419	行政院農業委員會漁業署	99年度事務工作委外人力派遣採購案--35人	大新物業管理顧問有限公司	是			否，非屬核心業務，工作內容包括協助庶務性工作、文書及會計等行政工作之處理。	872 人力派遣服務		
9	990701	法務部行政執行署臺北行政執行處	99年度非涉及公權力行使勞務（含駕駛、舍監及清潔）委外採購案--50人	福彥工程有限公司	是			否，工作內容為文書處理、傳遞公文、影印、接聽電話等非核心業務	872 人力派遣服務		
10	DEF990006	台灣中油股份有限公司	辦公場所綜合勞務人員委外--26人	新發環保事業有限公司	否	廠商勞務人員之僱用、任免、考勤及考核，均由其派駐管理員負責，並指揮、調度、管理，該公司不參與。	勞務承攬	否，本案為辦公場所綜合勞務人員契約，含辦公室業務助理、雜勤、清潔人員、公務車駕駛、會議室管理、文書傳遞等，將勞力性及例行性工作委外，亦可節省成本。	872 人力派遣服務	辦公場所綜合勞務人員委外勞務工作說明書(查陸之五「承攬商僱用人員由本公司統一調配運用」，依「行政院運用勞動派遣應行注意事項」第2	本案相關招標文件係在派遣注意事項生效前訂定，惟經該公司檢視實質仍屬承攬契約，為免文字混淆標案性質，該公司已於本(101)年度修正相關招

監察院監察調查處提供之案件資料					各機關填列之辦理情形				行政院公共工程委員會就招標文件及決標公告彙整結果		備註
編號	案號	招標機關	案件名稱	得標廠商	是否為勞動派遣			工作內容是否為核心業務？如否，其理由	標的分類（決標公告）	機關答覆非屬勞動派遣者，其招標文件中相關工作或需求說明書	
					是否為勞動派遣	否，其理由	如非勞動派遣，其屬性				
											標文件之文字（案號：DEF0000015），以符合相關法規規範。
11	990001354	臺灣糖業股份有限公司雲林區處	台糖雲林區處 99 年度促進就業措施勞務工作勞務採購--15 人	有限責任雲林縣北港製糖勞動合作社	否	該公司對於承攬商派至該單位之履約人員，不予直接指揮、監督，由承攬商為之。	勞務承攬	否，工作內容為環境清潔勤務工作。	94 污水及垃圾處理、公共衛生及其他環保服務	勞務工作履約標的明細表	
12	99EZ072	交通部鐵路改建工程局	派駐本局短期事務性及站務嚮導勞務委外服務--60 人	信昕企業有限公司	是			否，其為 6 個月短期性工作，係協助事務性及文書收發、檔案掃描等工作	872 人力派遣服務		
13	100003	行政院原住民族委員會	100 年行政助理勞務採購案--63 人	東慧國際諮詢顧問股份有限公司	否	廠商指派專責人員 1 名駐會管理	勞務承攬	否，工作內容非核心業務，工作項目為協助處理公文登記桌登錄、歸檔、文書收發、會計報表等。	872 人力派遣服務	需求說明書	

監察院監察調查處提供之案件資料					各機關填列之辦理情形				行政院公共工程委員會就招標文件及決標公告彙整結果	備註	
編號	案號	招標機關	案件名稱	得標廠商	是否為勞動派遣			工作內容是否為核心業務？如否，其理由	標的分類（決標公告）		機關答覆非屬勞動派遣者，其招標文件中相關工作或需求說明書
					是否為勞動派遣	否，其理由	如非勞動派遣，其屬性				
14	66699	法務部行政執行署士林行政執行處	100 年度非涉及公權力行使勞務委外人力--31 人	有限責任台北縣資料處理勞動合作社	是			否，非涉及公權力事項。	872 人力派遣服務		
15	014000901Y	台灣電力股份有限公司	秘書處勤務類勞務性工作-89 人	裕潔股份有限公司	否	未對外包人員有指揮監督管理行為	勞務承攬	否，從事勞務性工作。	872 人力派遣服務	勤務類勞務性工作說明書	
16	1000921	法務部行政執行署臺南行政執行處	101 年度非涉及公權力行使勞務委外勞務採購案-33 人	達尹企業有限公司	是			否，工作內容為例稿製作、電腦文書處理等非涉公權力之文書作業等。	872 人力派遣服務		
17	1000190532	行政院勞工委員會職業訓練中心	101 年度文書暨出納部分業務委外處理計畫	得士派人力資源顧問股份有限公司	否	本案係與得標廠商約定，在約定期間內完成交付一定品質的工作成果始給付報酬。該中心與得標廠商派駐的勞工不具勞僱關係，亦	勞務承攬	否，係屬例行性文書業務。	911 政府行政服務	「101 年度文書暨出納部分業務委外處理計畫」需求書	

監察院監察調查處提供之案件資料					各機關填列之辦理情形				行政院公共工程委員會就招標文件及決標公告彙整結果		備註
編號	案號	招標機關	案件名稱	得標廠商	是否為勞動派遣			工作內容是否為核心業務？如否，其理由	標的分類（決標公告）	機關答覆非屬勞動派遣者，其招標文件中相關工作或需求說明書	
					是否為勞動派遣	否，其理由	如非勞動派遣，其屬性				
						不負指揮監督責任。					
18	SO1002-04	交通部基隆港務局	商港服務費行政執行人力外包案	和成環保工程有限公司	是			否，協助辦理商港服務費收受事務性業務。	872 人力派遣服務		
19	100005	法務部行政執行署台中執行處	法務部行政執行署台中執行處 101 年度非涉及公權力行使勞務委外勞務採購案	瑋喬實業股份有限公司	是			否，本機關所有派遣人力均擔任行政助理工作，工作內容均非核心業務。	872 人力派遣服務		
20	cyy1000203	法務部行政執行署嘉義執行處	101 年度非涉及公權力行使勞務委外勞務採購案	六六六資訊科技股份有限公司	是			否，工作內容為非核心業務，工作內容包含例稿製作、電腦文書處理等。	872 人力派遣服務		

監察院監察調查處提供之案件資料					各機關填列之辦理情形				行政院公共工程委員會就招標文件及決標公告彙整結果	備註	
編號	案號	招標機關	案件名稱	得標廠商	是否為勞動派遣			工作內容是否為核心業務？如否，其理由	標的分類（決標公告）		機關答覆非屬勞動派遣者，其招標文件中相關工作或需求說明書
					是否為勞動派遣	否，其理由	如非勞動派遣，其屬性				
21	sly1001001	法務部行政執行署士林執行處	101 年度非涉及公權力行使勞務委外勞務採購案	瑋喬實業股份有限公司	是			否，非涉及公權力事項。	872 人力派遣服務		
22	101-S02101	經濟部能源局	101 年度「行政業務委外承攬(17 人)」	有限責任台北縣資料處理勞務合作社	否	對承攬廠商派至該局之員工未具指揮監督	勞務承攬	否，係屬「行政院勞動派遣應行注意事項」第 3 條第 1 項第 1 款「有關事務性、重複性及機械性等行政服務工作」。	872 人力派遣服務	工作項目與資格條件一覽表	
23	T6530016001	台灣電力股份有限公司輸變電工程處	台電輸工處勞務性、業務性工作案	住商物業管理顧問有限公司	否	未對外包人員有指揮監督管理行為	勞務承攬	否，從事勞務性工作。	872 人力派遣服務	勞務性、業務性工作人員工作守則（查二之(一)「服從甲方指揮，接受指導」，依「行政院運用勞動派遣應行注意事項」第 2 點第 1 款，得認屬為勞動派遣）	經該處檢視本標案實質仍屬承攬契約，為免文字混淆標案性質，該處將於下次換約時，修正相關招標文件之文字，以符合相關法規規範。

監察院監察調查處提供之案件資料					各機關填列之辦理情形				行政院公共工程委員會就招標文件及決標公告彙整結果		備註
編號	案號	招標機關	案件名稱	得標廠商	是否為勞動派遣			工作內容是否為核心業務？如否，其理由	標的分類（決標公告）	機關答覆非屬勞動派遣者，其招標文件中相關工作或需求說明書	
					是否為勞動派遣	否，其理由	如非勞動派遣，其屬性				
24	100s-015	行政院國家科學委員會	101年科技評估業務勞動派遣業	大千國際股份有限公司	是			否，主要為協助行政業務及事務性工作。	872 人力派遣服務		
25	100e-010	行政院國家科學委員會	101年公文檔案清查勞動派遣案	鴻吉管理顧問股份有限公司	是			否，因配合中央政府組織改造及檔案移交之需要，事先規劃檔案清查作業，工作內容屬一般檔案整理，為事務性、重復性、機械性之工作，非屬該會核心業務。	872 人力派遣服務		
26	100D001-04	行政院農業委員會林業試驗所	101年度勞務外包工作	建昇科技有限公司	是			否，本所指派派遣勞工辦理非核心業務，並遵照勞動派遣應行注意事項規定之業務範圍，且均於契約內已明定派遣勞工之工作內容。	872 人力派遣服務		



監察院監察調查處提供之案件資料					各機關填列之辦理情形				行政院公共工程委員會就招標文件及決標公告彙整結果		備註
編號	案號	招標機關	案件名稱	得標廠商	是否為勞動派遣			工作內容是否為核心業務？如否，其理由	標的分類（決標公告）	機關答覆非屬勞動派遣者，其招標文件中相關工作或需求說明書	
					是否為勞動派遣	否，其理由	如非勞動派遣，其屬性				
27	1000150780	行政院勞工委員會職業訓練局	101 年度外勞申請案件審核業務外包計畫	鼎豐科技管理顧問有限公司	否	本案係與得標廠商約定，在約定期間內完成交付一定品質的工作成果始給付報酬。該局與得標廠商派駐的勞工不具勞僱關係，亦不負指揮監督責任。	勞務承攬	否。本案業務屬例行、重複、單純之初審、資料輸入工作，非屬核心業務	911 政府行政服務	「101 年度外勞申請案件審核業務外包計畫」需求書	

監察院監察調查處提供之案件資料					各機關填列之辦理情形			行政院公共工程委員會就招標文件及決標公告彙整結果		備註	
編號	案號	招標機關	案件名稱	得標廠商	是否為勞動派遣			工作內容是否為核心業務？如否，其理由	標的分類（決標公告）		機關答覆非屬勞動派遣者，其招標文件中相關工作或需求說明書
					是否為勞動派遣	否，其理由	如非勞動派遣，其屬性				
28	100116000976	勞工保險局	事務處理委外作業	裕潔股份有限公司	否	1. 各辦事處主管僅能請委外公司依委外契約辦理各項事務，對委外人員無勞動請求權。 2. 委外人員之出勤係由委外公司自行購置卡片、架設打卡鐘管理。 3. 委外人員之各項請假係自行通知委外公司辦理。	勞務承攬	否； 工作內容： 1. 有關機關各項業務法令及作業程序之解說。 2. 配合相關機關辦理各項活動。 3. 依據機關需要派駐定點服務。 4. 協助機關接聽電話及諮詢服務。 5. 協助機關辦理業務宣導及各項訓練。 6. 其他交辦事項。 以上工作內容皆屬一般性工作；完全無涉該局之核心作業。	99 團體；組織；法人提供的服務	**未見相關工作、需求說明書	

監察院監察調查處提供之案件資料					各機關填列之辦理情形				行政院公共工程委員會就招標文件及決標公告彙整結果		備註
編號	案號	招標機關	案件名稱	得標廠商	是否為勞動派遣			工作內容是否為核心業務？如否，其理由	標的分類（決標公告）	機關答覆非屬勞動派遣者，其招標文件中相關工作或需求說明書	
					是否為勞動派遣	否，其理由	如非勞動派遣，其屬性				
29	100116000977	勞工保險局	郵件收受處理、簡復文封發及公文繕校委外作業	瑋喬實業股份有限公司	否	1. 處室主管僅能請委外公司依委外契約辦理各項事務，對委外人員無勞務請求權。 2. 委外人員之各項請假及出勤係由委外公司自行購置卡片、架設打卡鐘管理。	勞務承攬	否，工作內容為郵件收受、簡復文封發及繕校各處室交繕公文。	99 團體;組織;法人提供的服務	委外作業需求書	
30	100P-014	行政院國家科學委員會	101 年資料處理及專任助理(協辦企劃考核及重大科技業務等)勞動派遣案	大千網際股份有限公司	是			否，主要為協助行政業務及事務性工作。	872 人力派遣服務		
31	1001201000	臺灣臺北地方法院檢察署	101 年度社會勞動人力勞務委外	聯海服務有限公司	是			否，工作內容為事務性、重複性及機械性等行政服務工作。	872 人力派遣服務		

監察院監察調查處提供之案件資料					各機關填列之辦理情形				行政院公共工程委員會就招標文件及決標公告彙整結果		備註
編號	案號	招標機關	案件名稱	得標廠商	是否為勞動派遣			工作內容是否為核心業務？如否，其理由	標的分類（決標公告）	機關答覆非屬勞動派遣者，其招標文件中相關工作或需求說明書	
					是否為勞動派遣	否，其理由	如非勞動派遣，其屬性				
32	1001201	台灣高等法院檢察署	101 年度非涉及公權力事項勞務委外	聯海服務有限公司	是			否，工作內容為事務性、重複性及機械性等行政服務工作。	872 人力派遣服務		
33	10025	財政部國庫署	101 年度文書業務委外承攬採購案	聯海服務有限公司	否	本案性質為業務承攬	勞務承攬	否，一般文書業務委外承攬。	872 人力派遣服務	「101 年文書業務委外承攬採購案」需求規範	

資料來源：人事行政總處 101 年 6 月 27 日綜整函復。

附表 4：本院函查 99-100 年度 33 件勞務採購標案成本計算一覽表

監察院監察調查處提供之案件資料						機關填列之辦理情形						行政院公共工程委員會就招標文件標價清單彙整結果			備註
編號	案號	招標機關	案件名稱	預算金額(元)	得標廠商	決標金額(元)	公司資本額(元)/員工人數	法定固定成本(含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、營業稅等)(元)	契約約定費用(例如獎金、健檢、制服費、管理員津貼、訓練費用、識別證費用等)(元)	決標金額減去法定固定成本及契約約定費用(元)	如有盈餘，請計算派遣公司可獲得之每人每月管理費或利潤(元)	招標文件所載固定金額(A)	營業稅(B=A*5%)	合計(C=A+B)	備註(招標文件含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、獎金不等之項目)
1	A9900126	法務部行政執行署高雄行政執行處	99 年非涉及公權力行使勞務委外案--50 人	15,500,000	駿豪人力資源管理有限公司	14,660,400	500 萬元/未逾 100 人	14,638,200	0	22,200	37	標價清單未載固定金額			
2	99A001	中國輸出銀行	委託外包人力派員駐行處理各項業務--20 人	4,891,700	九鼎知識整合行銷有限公司	4,767,000	500 萬元/12 人	4,724,000	0	43,000	215	標價清單未載固定金額			
3	T1169900004	台灣電力股份有限公司台北區營業處	99 年度勞務類勤務性工作-9 人	3,100,000	洋明企業社	2,973,600	30 萬元/33 人	2,941,785	0	31,815	295	標價清單未載固定金額			

監察院監察調查處提供之案件資料				機關填列之辦理情形							行政院公共工程委員會就招標文件 標價清單彙整結果			備註	
編號	案號	招標機關	案件名稱	預算金額 (元)	得標廠商	決標金額 (元)	公司資本額 (元)/員工人數	法定固定成本(含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、營業稅等)(元)	契約約定費用(例如獎金、健檢、制服費、管理員津貼、訓練費用、識別證費用等)(元)	決標金額減去法定固定成本及契約約定費用(元)	如有盈餘，請計算派遣公司可獲得之每人每月管理費或利潤(元)	招標文件所載固定金額(A)	營業稅(B=A*5%)	合計(C=A+B)	備註(招標文件含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、獎金不等之項目)
4	99017	行政院原住民族委員會	99年行政助理勞務採購案-65人	28,450,000	東慧國際諮詢顧問股份有限公司	24,921,888 26,853,120	1億元 /1,301人	26,853,246	0	-126		25,574,520	1,278,726	26,853,246	含勞健保、勞退金、加班費、獎金 本案契約書載明駐會人員權益均依勞動基準法規定辦理，原民會亦隨時檢視、嚴格要求；廠商標價雖小虧126元，但不影響其駐會人員權益，或許公司經營規模考量。據該公司承辦人員表示，公司負責人相當重視原住民，本

監察院監察調查處提供之案件資料							機關填列之辦理情形					行政院公共工程委員會就招標文件 標價清單彙整結果			備註	
編號	案號	招標機關	案件名稱	預算金額 (元)	得標廠商	決標金額 (元)	公司資本額 (元)/員工人數	法定固定成本(含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、營業稅等) (元)	契約約定費用(例如獎金、健檢、制服費、管理員津貼、訓練費用、識別證費用等)(元)	決標金額減去法定固定成本及契約約定費用(元)	如有盈餘，請計算派遣公司可獲得之每人每月管理費或利潤(元)	招標文件所載固定金額(A)	營業稅 (B=A*5%)	合計 (C=A+B)	備註(招標文件含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、獎金不等之項目)	
																案雖無利潤，但該公司仍樂於承接此案。
5	AIR-990325	台灣中油股份有限公司油品行銷事業部台北營業處	航空助理加油服務員勞務工作--6人	2,537,304	潔之方服務事業股份有限公司	2,356,000	2,000萬元/220人	2,201,140	111,000	43,860	609	2,306,640		2,306,640	1.含製裝費、勞健保、勞退金、加班費、獎金 2.原報價單未列營業稅	
6	99-00A-B026	臺灣土地銀行	99年度第六區域中心後台登打作業勞務服務委外--10人	2,950,000	瑋喬實業股份有限公司	2,792,181	2,000萬元/122人	2,605,580	181,545	5,056	505.6	2,311,065	115,553	2,426,618	單價分析表未見勞健保費用等	
7	Lee990412	法務部	99年度文書業務委外案--5人	2,409,053	錦耀營造有限公司	1,953,378	300萬元/5人	1,791,704	157,500	4,144	69	標價清單未載固定金額				

監察院監察調查處提供之案件資料							機關填列之辦理情形					行政院公共工程委員會就招標文件 標價清單彙整結果			備註	
編號	案號	招標機關	案件名稱	預算金額 (元)	得標廠商	決標金額 (元)	公司資本額 (元)/員工人數	法定固定成本(含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、營業稅等) (元)	契約約定費用(例如獎金、健檢、制服費、管理員津貼、訓練費用、識別證費用等)(元)	決標金額減去法定固定成本及契約約定費用(元)	如有盈餘，請計算派遣公司可獲得之每人每月管理費或利潤(元)	招標文件所載固定金額(A)	營業稅 (B=A*5%)	合計 (C=A+B)	備註(招標文件含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、獎金不等之項目)	
8	99S0419	行政院農業委員會漁業署	99年度事務工作委外人力派遣採購案--35人	7,916,715	大新物業管理顧問有限公司	7,367,368	500萬元/133人	7,321,245	0	46,123	188	6,970,418	348,521	7,318,939	含勞健保、勞退金、獎金	
9	990701	法務部行政執行署臺北行政執行處	99年度非涉及公權力行使勞務(含駕駛、舍監及清潔)委外採購案--50人	17,300,000	福彥工程有限公司	15,644,275	500萬元/47人	16,433,388	154,692	-943,805		標價清單未載固定金額				廠商為了商譽及信用，雖有虧損仍持續完成履約



監察院監察調查處提供之案件資料							機關填列之辦理情形					行政院公共工程委員會就招標文件 標價清單彙整結果			備註	
編號	案號	招標機關	案件名稱	預算金額 (元)	得標廠商	決標金額 (元)	公司資本額 (元)/員工人數	法定固定成本(含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、營業稅等) (元)	契約約定費用(例如獎金、健檢、制服費、管理員津貼、訓練費用、識別證費用等)(元)	決標金額減去法定固定成本及契約約定費用(元)	如有盈餘，請計算派遣公司可獲得之每人每月管理費或利潤(元)	招標文件所載固定金額(A)	營業稅 (B=A*5%)	合計 (C=A+B)	備註(招標文件含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、獎金不等之項目)	
10	DEF9900006	台灣中油股份有限公司	辦公場所綜合勞務人員委外--26人	9,870,000	新發環保事業有限公司	9,142,359	500萬元/100人以下	10,195,500	0	-1,053,141		7,960,538	398,027	8,358,565	固定金額未含勞健保費用等	承攬商報價項目不含清潔用具費及管理費，該公司無此類似勞務經驗，希望有此等實績以為爾後投標經驗。
11	990001354	臺灣糖業股份有限公司雲林區處	台糖雲林區處99年度促進就業措施勞務工作勞務採購--15人	2,533,578	有限責任雲林縣北港製糖勞動合作社	2,335,129	113萬元/108人	2,335,129	0	0		2,223,932	111,197	2,335,129	含勞健保、勞退金、職災保險、墊償基金、僱主意外險	

監察院監察調查處提供之案件資料				機關填列之辦理情形								行政院公共工程委員會就招標文件 標價清單彙整結果			備註	
編號	案號	招標機關	案件名稱	預算金額 (元)	得標廠商	決標金額 (元)	公司資本額 (元)/員 工人數	法定固定成本(含薪資、勞 健保、勞退提撥、職災保 險、工資墊償、營業稅等) (元)	契約約定 費用(例如 獎金、健 檢、制服 費、管理員 津貼、訓練 費用、識別 證費用 等)(元)	決標金額 減去法定 固定成本 及契約約 定費用(元)	如有盈 餘，請計算 派遣公司 可獲得之 每人每月 管理費或 利潤(元)	招標文件 所載固定 金額(A)	營業稅 (B=A*5%)	合計 (C=A+B)	備註(招標文 件含薪資、勞 健保、勞退提 撥、職災保 險、工資墊 償、獎金不等 之項目)	
12	99EZ072	交通部鐵路改建工程局	派駐本局短期事務性及站務嚮導勞務委外服務--60人	8,211,082	倍昕企業有限公司	7,380,480	330萬元/172人	7,318,728	0	61,752	171.5	標價清單未載固定金額				
13	100003	行政院原住民族委員會	100年行政助理勞務採購案--63人	31,016,068	東慧國際諮詢顧問股份有限公司	28,920,024	1億元/1,301人	28,920,436	0	-412		27,543,272	1,377,164	28,920,436	含勞健保、加班費、年終獎金、墊償基金、勞退金	如編號4
14	6699	法務部行政執行署士林行政執行處	100年度非涉及公權力行使勞務委外人力--31人	8,900,000	有限責任台北縣資料處理勞動合作社	8,076,610	20萬元/10人	7,894,785	108,500	73,325	197	7,627,343	381,367	8,008,710	含勞健保、加班費、文康活動費、勞退金	
15	014000901Y	台灣電力股份有限公司	秘書處勤務類勞務性工作-89人	63,884,688	裕潔股份有限公司	54,239,850	5,000萬元/637人	53,819,137	0	420,713	197	43,502,400	2,175,120	45,677,520	標價清單僅列基本月工資	

監察院監察調查處提供之案件資料				機關填列之辦理情形								行政院公共工程委員會就招標文件 標價清單彙整結果			備註
編號	案號	招標機關	案件名稱	預算金額 (元)	得標廠商	決標金額 (元)	公司資本額 (元)/員工人數	法定固定成本(含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、營業稅等) (元)	契約約定費用(例如獎金、健檢、制服費、管理員津貼、訓練費用、識別證費用等)(元)	決標金額減去法定固定成本及契約約定費用(元)	如有盈餘，請計算派遣公司可獲得之每人每月管理費或利潤(元)	招標文件所載固定金額(A)	營業稅(B=A*5%)	合計(C=A+B)	備註(招標文件含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、獎金不等之項目)
16	1000921	法務部行政執行署臺南行政執行處	101 年度非涉及公權力行使勞務委外勞務採購案-33 人	10,234,000	達尹企業有限公司	9,951,171	1,100 萬元/185 人	9,218,832	672,489	59,850	151	8,762,988	438,149	9,201,137	含勞健保、墊償基金、勞退休金
17	1000190532	行政院勞工委員會職業訓練中心	101 年度文書暨出納部分業務委外處理計畫	18,287,936	得士派人力資源顧問股份有限公司	17,322,423	3,000 萬元/800 人	14,674,250	2,554,933	93,240	210	標價清單未載固定金額			
18	SO1002-04	交通部基隆港務局	商港服務費行政執行人力外包案	1,300,000	和成環保工程有限公司	990,000	500 萬元/20 人	1,025,022	0	-35,022	-973	標價清單未載固定金額			

監察院監察調查處提供之案件資料							機關填列之辦理情形					行政院公共工程委員會就招標文件 標價清單彙整結果			備註
編號	案號	招標機關	案件名稱	預算金額 (元)	得標廠商	決標金額 (元)	公司資本額 (元)/員 工人數	法定固定成本(含薪資、勞 健保、勞退提撥、職災保 險、工資墊償、營業稅等) (元)	契約約定 費用(例如 獎金、健 檢、制服 費、管理員 津貼、訓練 費用、識別 證費用 等)(元)	決標金額 減去法定 固定成本 及契約約 定費用(元)	如有盈 餘，請計算 派遣公司 可獲得之 每人每月 管理費或 利潤(元)	招標文件 所載固定 金額(A)	營業稅 (B=A*5%)	合計 (C=A+B)	備註(招標文 件含薪資、勞 健保、勞退提 撥、職災保 險、工資墊 償、獎金不等 之項目)
19	100005	法務部行政執行署 台中執行處	法務部行政執行署 台中執行處 101 年度 非涉及公權力行使 勞務委外勞務採購案	12,400,000	瑋喬實業 股份有限公司	11,888,688	2,000 萬 元/208 人	11,316,688	572,000	0		11,322,560	566,128	11,888,688	含勞健保、獎金、 墊償基金、勞退金
20	cyy1000 203	法務部行政執行署 嘉義執行處	101 年度非 涉及公權力行使勞 務委外勞務採購案	9,739,126	六六六資 訊科技股 份有限公司	8,853,751	1,000 萬 元/188 人	8,265,751	588,000	0		8,432,144	421,607	8,853,751	含勞健保、獎金、 墊償基金、勞退金
21	sly10010 01	法務部行政執行署 士林執行處	101 年度非 涉及公權力行使勞 務委外勞務採購案	10,969,180	瑋喬實業 股份有限公司	10,297,043	2,000 萬 元/208 人	9,511,979	747,680	37,384	115	9,806,708	490,335	10,297,043	含勞健保、獎金、 文康活動費、勞退金

監察院監察調查處提供之案件資料							機關填列之辦理情形					行政院公共工程委員會就招標文件 標價清單彙整結果			備註
編號	案號	招標機關	案件名稱	預算金額 (元)	得標廠商	決標金額 (元)	公司資本額 (元)/員工人數	法定固定成本(含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、營業稅等)(元)	契約約定費用(例如獎金、健檢、制服費、管理員津貼、訓練費用、識別證費用等)(元)	決標金額減去法定固定成本及契約約定費用(元)	如有盈餘，請計算派遣公司可獲得之每人每月管理費或利潤(元)	招標文件所載固定金額(A)	營業稅(B=A*5%)	合計(C=A+B)	備註(招標文件含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、獎金不等之項目)
22	101-S02101	經濟部能源局	101年度「行政業務委外承攬(17人)」	8,302,000	有限責任台北縣資料處理勞務合作社	7,530,275	20萬元/60人	7,462,576	實支實付(規劃為額外項費用，確定金額名目有三節獎金、工作獎金、油資。)	67,698	332(編列為廠商利潤費用，非管理費)	7,107,216	355,361	7,462,577	含勞健保、勞退金
23	T6530016001	台灣電力股份有限公司輸變電工程處	台電輸工處勞務性、業務性作業	5,500,000	住商物業管理顧問有限公司	4,832,865	500萬元/87人	4,682,245	0(本項依由契約應由廠商列入管理費及報價項目，不另單獨列項。)	150,620	966	標價清單未載固定金額			

監察院監察調查處提供之案件資料							機關填列之辦理情形					行政院公共工程委員會就招標文件 標價清單彙整結果			備註
編號	案號	招標機關	案件名稱	預算金額 (元)	得標廠商	決標金額 (元)	公司資本額 (元)/員工人數	法定固定成本(含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、營業稅等) (元)	契約約定費用(例如獎金、健檢、制服費、管理員津貼、訓練費用、識別證費用等)(元)	決標金額減去法定固定成本及契約約定費用(元)	如有盈餘，請計算派遣公司可獲得之每人每月管理費或利潤(元)	招標文件所載固定金額(A)	營業稅(B=A*5%)	合計(C=A+B)	備註(招標文件含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、獎金不等之項目)
24	100s-015	行政院國家科學委員會	101 年科技評估業務勞動派遣業	4,172,798	大千網際股份有限公司	4,037,787	500 萬元/121 人	3,885,894	74,176	77,717	1,295	3,700,851	185,043	3,885,894	
25	100e-010	行政院國家科學委員會	101 年公文檔案清查勞動派遣案	4,068,622	鴻吉管理顧問股份有限公司	3,945,000	1000 萬元/167 人	3,774,078	88,200	82,722	689	3,594,360	179,718	3,774,078	
26	100D001-04	行政院農業委員會林業試驗所	101 年度勞務外包工作	114,039,788	建昇科技有限公司	111,281,068	4,080 萬元/496 人	105,011,583	0	6,269,485	34	84,270,620	4,213,531	88,484,151	含勞健保、勞退金
27	1000150780	行政院勞工委員會職業訓練局	101 年度外勞申請案件審核業務外包計畫	35,718,843	鼎豐科技管理顧問有限公司	33,189,999	110 萬元/66 人	31,404,570	1,785,429	0		標價清單未載固定金額			

監察院監察調查處提供之案件資料							機關填列之辦理情形					行政院公共工程委員會就招標文件 標價清單彙整結果			備註
編號	案號	招標機關	案件名稱	預算金額 (元)	得標廠商	決標金額 (元)	公司資本額 (元)/員工人數	法定固定成本(含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、營業稅等) (元)	契約約定費用(例如獎金、健檢、制服費、管理員津貼、訓練費用、識別證費用等)(元)	決標金額減去法定固定成本及契約約定費用(元)	如有盈餘，請計算派遣公司可獲得之每人每月管理費或利潤(元)	招標文件所載固定金額(A)	營業稅(B=A*5%)	合計(C=A+B)	備註(招標文件含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、獎金不等之項目)
28	100116000976	勞工保險局	事務處理委外作業	48,080,000	裕潔股份有限公司	47,290,650	5,000萬元/747人	43,813,440	3,093,090	384,120	291	標價清單未載固定金額			
29	100116000977	勞工保險局	郵件收受處理、簡復文封發及公文繕校委外作業	26,400,000	瑋喬實業股份有限公司	25,658,219	2,000萬元/208人	25,503,179	1,608,860	155,040	190	標價清單未載固定金額			
30	100P-014	行政院國家科學委員會	101年資料處理及專任助理(協辦企劃考核及重大科技業務等)勞動派遣案	10,421,079	大千網際股份有限公司	10,202,176	500萬元/120人	9,822,059	239,400	140,717	733	9,354,342	467,717	9,822,059	含勞健保、獎金、勞退金

監察院監察調查處提供之案件資料				機關填列之辦理情形								行政院公共工程委員會就招標文件 標價清單彙整結果			備註
編號	案號	招標機關	案件名稱	預算金額 (元)	得標廠商	決標金額 (元)	公司資本額 (元)/員工人數	法定固定成本(含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、營業稅等)(元)	契約約定費用(例如獎金、健檢、制服費、管理員津貼、訓練費用、識別證費用等)(元)	決標金額減去法定固定成本及契約約定費用(元)	如有盈餘，請計算派遣公司可獲得之每人每月管理費或利潤(元)	招標文件所載固定金額(A)	營業稅(B=A*5%)	合計(C=A+B)	備註(招標文件含薪資、勞健保、勞退提撥、職災保險、工資墊償、獎金不等之項目)
31	1001201000	臺灣臺北地方法院檢察署	101 年度社會勞動人力勞務委外	7,564,320	聯海服務有限公司	7,462,238	2,000 萬元/980 人	7,426,957	0	35,281	172.95	7,073,292	353,665	7,426,957	含勞健保、獎金、勞退金
32	1001201	台灣高等法院檢察署	101 年度非涉及公權力事項勞務委外	3,850,000	聯海服務有限公司	3,680,881	2,000 萬元/980 人	3,417,356	242,550	31,231	236.60	3,475,857	173,793	3,649,650	含勞健保、獎金、墊償基金、勞退金
33	10025	財政部國庫署	101 年度文書業務委外承攬採購案	8,136,388	聯海服務有限公司	7,951,721	2,000 萬元/980 人	7,901,897	0	49,824	173	7,523,244	376,162	7,899,406	含勞健保、獎金、墊償基金、勞退金

資料來源：人事行政總處 101 年 6 月 27 日綜整函復。



附表 5：受訪機關之業務量、人員運用數及預算經費年度差異表<sup>31</sup>

台灣電力公司

年度差異		民國 90 年	民國 95 年	民國 100 年	差異分析		
項目							
業務項目種類增減		10 項	13 項	23 項	略		
業務質、量變化	業務量	裝置容量 (萬瓩)	3,013.6	3,737.1	4,140.1	100 年較 90 年增加 37.4%	
		淨發購電量 (億度)	1,580.6	1,965.7	2,130.4	100 年較 90 年增加 34.8%	
		台電自發電量 (億度)	1,354.4	1,488.5	1,625.9	100 年較 90 年增加 20.0%	
		售電量 (億度)	1,436.2	1,815.9	1,986.4	100 年較 90 年增加 38.3%	
	供電品質	每戶停電時間 (分/戶年)	85.152	29.267	18.224	100 年較 90 年減少 78.6%	
		每戶停電次數 (次/戶年)	0.961	0.394	0.204	100 年較 90 年減少 78.8%	
		線路損失率 (%)	5.45	4.85	4.76	100 年較 90 年降低 12.7%	
	預算經費(千元)	收入	預算數	329,991,726	382,797,041	524,872,297	收入增加主因電力銷售度數增加，致電費收入增加。
			決算數	314,079,021	397,742,205	528,913,328	
支出		預算數	303,911,055	396,508,237	572,459,894	支出增加主因燃料價格上漲，及配合用電需求使供電量增加，致燃料與購電支出增加所致。	
		決算數	290,409,736	400,556,842	572,199,241		

<sup>31</sup> 各表係由各機關提供，再由協查人員綜整。

年度差異 項目		民國 90 年	民國 95 年	民國 100 年	差異分析
稅前 盈餘	預算數	26,080,671	-13,711,196	-47,587,597	稅前虧損增加主係台電負有政策任務與社會責任，電價受政府管制未能合理反映燃料價格上漲之供電成本所致。
	決算數	23,669,285	-2,814,637	-43,285,913	
資本 支出	預算數	119,316,735	137,234,797	123,225,234	各年度執行計畫項目因計畫結束或新增而不盡相同，且各專案計畫工程經費亦隨計畫之高低峰期而每年不同。
	決算數	128,311,576	138,508,565	120,597,553	
人員 運用 數	編制內職員 (係指全公司 員工)	27,640	26,300	27,261	1. 90-95 年間人力呈下降趨勢：自 84 年起配合政策，嚴控新進名額。91-92 年精簡實有人數 3%，92-95 年精簡員額 395 名。 2. 95-100 年間人力微幅成長 3.7%，仍低於 90 年之 27,640 名。
	約聘僱 人員	0	0	0	
	臨時人員	0	0	0	
	派遣人員	659	971	932	1. 90 與 95 年度比較：因年度執行工程金額增加，派遣人員增加 312 名，自有工程人力減少 345 人。 2. 95 與 100 年度比較：配合年度執行工程金額變化，派遣人員減少 39 名，自有工程人力減少 89 名。
	法人承攬	1,517 (含勞務性人力 1171 名；業務(技術)性人力 346 名)	1,560 (含勞務性人力 1085 名；業務(技術)性人力 475 名)	1,530 (含勞務性人力 1099 名；業務(技術)性人力 431 名)	略
	自然人承攬	0	0	0	
	其他	0	0	0	

行政院衛生署國民健康局

年度差異 項目		民國 90 年	民國 95 年	民國 100 年	差異分析
業務項目 種類增減		11 項	15 項	36 項	自 90 年起迄今，業務項目已大幅擴增，並因應人口高齡化與少子化趨勢，需強化慢性病防治、健康促進、婦幼健康及生育保健等業務。
業務質、量變化		90 年 7 月 12 日成立。	總收發文數：21909 件。業務量較 90 年新增或擴大辦理：略。	總收發文數：29537 件。業務量較 95 年新增或擴大辦理。	因應人口高齡化與少子化趨勢，需強化慢性病防治與健康促進、婦幼健康及生育保健業務、擴大癌症篩檢並因應國際潮流，新增高齡友善城市、健康促進醫院等。
預算經費		1,297,851,000 (公務預算)	2,800,000,000 (公務預算)	3,498,231,000 (公務預算)	100 年度公務預算為 90 年度之 2.7 倍，主要係預防保健業務自 95 年起由健保局移入，致業務增加，預算經費增加。
		900,000,000 (菸金預算)	2,062,432,000 (菸金預算)	3,651,029,000 (菸金預算)	100 年度基金預算規模約為 90 年度之 4.06 倍。另菸捐應每 2 年評估是否有調高必要，若未來年度菸捐再行調漲，將使菸害防制及衛生保健基金預算規模再大幅增加，致工作量亦將隨之增加。
人員 運用 數	編制內 職員	職員 166 人 (不含駕駛、技工、工友)【派駐於各縣市政府衛生單位職員(護理督導員、公共衛生護士) 427 人】	職員 166 人 (不含駕駛、技工、工友)【派駐於各縣市政府衛生單位職員(護理督導員、公共衛生護士) 248 人】	職員 166 人 (不含駕駛、技工、工友)【派駐於各縣市政府衛生單位職員(護理督導員、公共衛生護士) 138 人】	編制內職員包含該局職員及派駐於各縣市衛生單位職員(護理督導員、公共衛生護士)。而派駐各縣市衛生單位職員，係為行政院列管超額出缺不補之留用人員。是類人員退休或商調他機關後，均依規定減列員額。

年度差異 項目	民國 90 年	民國 95 年	民國 100 年	差異分析
約聘僱人員	3	3	2	聘用、約僱人員係為行政院列管超額出缺不補之留用人員，是類人員退休或商調他機關後，均依規定減列員額。
臨時人員	0	11	10	臨時人員進用依「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」規定辦理，是類人員得運用數業經行政院衛生署控管。
派遣人員	5	55	92	派遣人員進用依「行政院運用勞動派遣應行注意事項進用」規定辦理，且行政院人事行政總處通函各機關運用派遣勞工人數不得超過 99 年 1 月 31 日各機關實際進用人數，由各主管機關管控。現派遣人數均維持 92 人，尚無增減情形。
法人承攬	1	15	17	於 90 年 7 月合併成立後，依業務情形委託法人承攬協辦局內清潔、保全、資訊等工作。
自然人承攬	—	—	—	
其他	—	—	—	

行政院農業委員會林業試驗所

年度差異 項目	民國 90 年	民國 95 年	民國 100 年	差異分析	
業務種類 增加項目	17	34	57	略	
業務質、 量變化		林木疫情 265 件。 17 項計畫。	林木疫情 914 件。 29 項計畫。	成長 3.4 倍、100 年比 95 年增加 12 項計畫，係因近年來氣候變化，影響森林健康甚鉅。	
			綠色造林計畫 4 大主軸、12 項計畫及其相關計畫。	計畫增加，須僱用派遣人力協助清查，彙整、文獻蒐集整理，野外調查等項業務。	
		恆春植物園整建工程、造林地清查、永久樣區複查及加強取締盜採案件。	恆春植物園整建規劃、設計及監造之環境影響評估差異分析等。	90 年經費 25,282 千元、95 年經費 195,339 千元、成長 7.72 倍；100 年經費 31,539 千元，為 95 年之 16%。係因工程部分已階段性完成。	
			福山植物園軟體建設及環境教育業務增加。	福山植物園預算經費、業務量增加。	
		標本典藏數量約 155,000 份，數位典藏數量 83000 份。	標本典藏數量約 270,000 份，數位典藏數量 190,000 份。	標本典藏數量約 380,000 份，數位典藏數量 270,000 份。	標本之蒐藏增加至全球性之規模。
			六龜地區崩塌地調查計畫。	野外調查業務量增加。	
			太麻里研究中心與總所合作之科技計畫增加 5 成。	增加造林清查與永久性質調查等工作。	
			產學合作計畫 2.1 百萬元。	林務局、中油、產學計畫 2.1 千萬元。	配合政策需求，投入森林土壤碳吸存、生質能源植物開發及產業投資、牛樟造林等業務。
預算經費	794,050 千元	893,603 千元	863,152 千元	均含公務預算及代辦(受補助及委辦)經費：100 年度含特別預算經	

年度差異 項目		民國 90 年	民國 95 年	民國 100 年	差異分析
					費。100 年經費較 90 年經費，成長 1.08 倍。
人員 運用 數	編制內 職員	171	142	134	為配合政府機關員額精簡措施及受相關法規嚴格限制，編制職員預算員額數因員額精簡及改為約聘僱員額，故呈現減少的趨勢。
	約聘僱 人員	0	12	19	目前約聘僱員額係前配合機關行政法人化政策規劃作業，控留職員之預算員額，改以約聘僱人員進用。未來將於約聘僱人員出缺後，依業務情形檢討，陳報核准改以編制職員預算員額進用。
	臨時 人員	42	38	61	因業務需要，自行編列預算進用之臨時人員，96 年度進用人數為 2 人，100 年進用臨時人員為 2 人，未超過 96 年實際進用之總人數。其餘為接受他機關補助或代辦計畫進用約用助理，其人數視爭取之計畫及經費影響而有不同，接辦計畫業務成長，人員亦隨之成長。
	派遣 人員	177	240	260	近年來研究人員嚴重不足，研究單位之計畫、經費、業務量一直遞增，並在管控派遣人力之下，甚感不足，為維持各項業務之正常運作，增加派遣人力實有迫切之必要。
	法人 承攬	0	13	12	清潔服務工作。
	自然人 承攬	0	0	0	
	其他	-	-	-	

行政院國家科學委員會

年度差異 項目		民國 90 年	民國 95 年	民國 100 年	差異分析
業務項目 種類增減		略	略	略	近十年來各項業務量大 幅擴增，人力已充分發 揮，但仍顯不足。
業務質、 量變化		略	略	略	略
預算 經費	單位預算 歲出部分	179.78 億元	340.17 億元	389.99 億元	100 年較 90 年成長 116.93%。
	科發基金 附屬單位 預算用途 部分	144.73 億元	267.97 億元	385.02 億元	100 年較 90 年成長 166.03%。
人員 運用 數	編制內 職員	115	116	121	95 年至 100 年任用員額 增列 5 人係因(1)該會 組織條例於 97 年修正 增列學術處長必要時得 比照專科以上學校教授 資格聘任，爰於 98 年配 合將處長職務由原列聘 用職缺之員額減列 4 人，改列任用員額。(2) 因應所屬中科管理局成 立，為辦理相關業務需 要，請增員額 1 人。

年度差異 項目	民國 90年	民國 95年	民國 100年	差異分析
約聘僱 人員	96	119	109	1. 94年所屬科學技術資料中心法人化時，移撥部分人員至該會服務，以致95年之聘用人員人數增加。 2. 96年至100年員額減列10人係因98年減列聘用員額4人改列任用員額；另約聘人員4人及約僱人員2人係屬列管出缺不補之職缺，爰於出缺後減列員額數6人，以上共計減列約聘僱人員10人。
臨時 人員	5	10	17	因研究領域漸趨多元複雜，業務量擴增，且科技經費近10年大幅成長，原有人力不足，致臨時人員人數增加。
派遣 人員	0	0	89	為因應公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員納入適用勞動基準法之適用範圍，經檢討原有協助辦理庶務性工作之工讀生及專案助理人員屬性後，改以業務委託外包方式運用派遣人員。
法人 承攬	17	21	25	資訊及清潔業務委外，因服務對象及負責範圍擴增，故增加人力。
自然人 承攬	0	0	0	
其他	50 (工讀生)	31 (工讀生)	0	



桃竹苗區就業服務中心

年度差異 項目		民國 90 年	民國 95 年	民國 100 年	差異分析
業務項目種類增減		業務增加 1. 失業給付案量較 88 年開辦初期倍數成長。 2. 多元就業開發方案初始。	業務增加 95 年推出就業服務外展服務模式，延伸就業服務觸角至各鄰里鄉鎮。	業務增加 1. 短期就業促進措施方案(就業啟航)。 2. 青年就業方案。 3. 缺工就業獎勵。	近十年來，隨著經濟全球性影響，我國產業結構調整，為因應就業市場之變動及需求，就業服務各項業務均持續成長，包括失業給付申請暨認定、求職求才登記推介，復有短期就業促進措施、青年就業方案等，須投入更多人力協助業務推展。
業務質、量變化		近十年隨著國內外經濟環境變化、產業結構轉型、失業率攀升等，為協助就業弱勢及特定對象就業，各項促進就業計畫不斷提出推動，如為促進在地產業發展，創造在地就業環境與就業機會，於 91 年推動「多元就業開發方案」，落實協助弱勢業者之目標。92 年配合就業保險法施行，公立就業服務機構推動失業給付、職業訓練及就業服務三合一就業服務單一窗口的作業方式，提供就業諮詢、推介就業、或安排職業訓練，以促進失業者再就業。95 年推出就業服務外展服務模式，延伸就業服務觸角至各鄰里鄉鎮。			
預算經費 (千元)		93,627	430,248	1,090,355	十年來因業務大量成長，預算經費亦增加超過十倍。
人員 運 用 數	編制內 職員	38	37	37	1. 94 年因就業服務轄區重整，故編制人員減少。 2. 限於行政院人事行政局針對員額零成長政策下員額管控，編制人力爭取不易。
	約聘僱 人員	13	6	6	約聘僱人員人數業經行政院列管，未來將依出缺情形逐步減列約僱人員預算員額，出缺不補。
	臨時 人員	21	21	34	依「行政院及所屬各中心臨時人員進用及運用要點」規定，臨時人員不得超過 96 年 12 月 31 日前實際進用人數，該中心人數業已控管。

年度差異 項目		民國 90 年	民國 95 年	民國 100 年	差異分析
	派遣 人員	0	101	277	上述各類人員無法增加情形下，為補充所需就業服務人力，僅得以委外人力協助業務，自 92 年起陸續提出各項勞務委外計畫。
	法人 承攬	0	0	9	部分業務調整為業務承攬方式執行。
	自然人 承攬	0	0	0	無
	其他	0	0	0	無

教育部

年度差異 項目	民國 90 年	民國 95 年	民國 100 年	差異分析
業務項目 種類增減	依處務規程 所列業務項 目計 425 項	依處務規程 所列業務項 目計 425 項	依處務規程 所列業務項 目計 425 項	教育新興業務不斷增加，包括幼托整合、十二年國民基本教育…等重大政策，而近年諸多教育組織興起，各界意見亦須充分溝通，致使教育事務不斷成長，爭議性及複雜度日增，該部工作之質與量均有極大變化： 1. 學子面臨全球性競爭。 2. 教育團體意見須整合。 3. 各縣市作法不同調。 4. 兩岸教育事務具爭議。
業務質、 量變化	1. 公文量： 183,714 件。 2. 加班總時 數：61,274 小時。	1. 公文量： 205,725 件。 2. 加班總時 數：45,512 小時。	1. 公文量： 253,638 件。 2. 加班總時 數：92,527 小時。	(同上)
預算經費 (千元)	總預算： 144,127,370 人事費： 34,730,619 業務費： 6,320,290	總預算： 141,854,182 人事費： 38,970,400 業務費： 5,036,731	總預算： 176,722,122 人事費： 11,072,169 業務費： 3,081,571	1. 95 年與 90 年相較預算經費減少 23 億元。 2. 100 年與 95 年預算經費差異： (1) 總經費增加 348 億元。 (2) 人事費及業務費減少。

年度差異 項目		民國 90 年	民國 95 年	民國 100 年	差異分析
人員 運用 數	編制內 職員	363	377	381	1. 91 年職員預算員額減為 348 人。 2. 行政院同意 92 年預算員額增加 20 人為 368 人。 3. 行政院 93 年 5 月 31 日核增職員預算員額 11 人，爰 93 年職員預算員額為 379 人。 4. 行政院 95 年 1 月 9 日核增國立傳統藝術中心職員預算員額 26 人，其中 2 名由該部減列移撥，爰 95 年職員預算員額為 377 人。 5. 依行政院 98 年 8 月 18 日核增職員預算員額 4 人，爰 98 年預算員額為 381 人。
	約聘僱 人員	107	88	69	依行政院 90 年 6 月 20 日函，為執行立法院審議 90 年度中央政府總預算案所作主要決議，每年至少減裁中央機關聘僱人數 3%，並於 3 年內降低至職員預算員額 5% 範圍內，惟上開應裁減聘僱人數如涉及現職人員工作權，得以出缺不補之方式列管執行。
	臨時 人員	於 94 年前臨時人員係由各用人單位自行列管人員，爰無正確總數。	79(含工讀生 39 人)	0	100 年與 95 年相較臨時人員運用人數減少 79 人。

年度差異 項目		民國 90 年	民國 95 年	民國 100 年	差異分析
	派遣 人員	於 94 年前派遣人員係由各用人單位辦理採購並自行列管人員，爰無正確總數。	108	269	1. 依行政院 99 年 8 月 27 日函規定「各機關運用派遣勞工人數，原則不得超過 99 年 1 月 31 日各機關實際進用人數」。 2. 該部及所屬機關運用派遣人力，目前均依上述總量措施查報管控。
	法人 承攬	14	60	73	100 年與 90 年相較勞務承攬運用人數增加 59 人，係將環境清潔、機電系統維護保養等業務委外所需。
	自然人 承攬	無	無	無	
	其他	無	無	無	

附表 6：受訪機關現有派遣人力替代方案之評估<sup>32</sup>

台灣電力公司

評估內容 替代方案	現有派遣人力所承辦業務改由下列人力辦理之可行性評估	費用 (單位：元)	優點	缺點
現有派遣人力	X	769,944,868	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 運用彈性。</li> <li>2. 成本較自有人力低。</li> <li>3. 勞動派遣人可直接指揮勞務承攬業務，效能較高。</li> </ol>	派遣人力流動率較高，較不易掌握或累積經驗。
編制內職員	台電公司業務雖持續成長，惟配合政府人力精簡政策，請增員額不易，將目前所運用之派遣人力承辦業務，改以編制內職員承接之困難度甚高。		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員工忠誠性較高。</li> <li>2. 人員穩定性較高</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 工程計畫結束而無接續工程時，產生人力處理困擾。</li> <li>2. 人力運用彈性較低，不易配合工程進度及尖離峰調整人力專長、數額。</li> <li>3. 人力成本較高。</li> </ol>
約聘僱人員 臨時人員	台電公司目前並未運用是類人力			
法人承攬	台電公司各項工程計畫均已發包委外辦理，大型火力電廠更新計畫並已採 EPC 統包方式辦理，而工程單位亦配合組織任務轉型為「工程管理」角色，精簡人力配置		符合行政院「運用勞動派遣應行注意事項」規定。適用於重複性、操作性、可明確驗收之業務項目。	承攬商低價搶導結果，可能導致承攬商之基本條件較差，間接影響工作品質。

<sup>32</sup> 各表係由各機關提供，再由協查人員綜整。

評估內容 替代方案	現有派遣人力所承辦業務改由下列人力辦理之可行性評估	費用 (單位：元)	優點	缺點
	(包括自有人力與勞動派遣)。 為確保工程品質與進度管控，現階段可再將工程管理業務擴大委外或改由法人承攬之部分有限，故仍須維持運用一定數量之勞動派遣人力。			
自然人承攬	依行政院規定，應避免與自然人簽訂承攬契約，以免與承攬人衍生僱傭關係之爭議。台電公司並未採用。			
其他(如依「促進民間參與公共建設法」…等相關法令)	同「法人承攬」之評估意見			
取消該項業務	台電公司為國營之電力公用事業，負有穩定供電義務，目前運用派遣人力所辦理之各項業務均無法取消。			

行政院衛生署國民健康局

評估內容 替代方案	現有派遣人力所承辦業務改由下列人力辦理之可行性評估	費用 (單位：元)	優點	缺點
現有派遣人力	X	101 年度契約金額：54,169,960 元。	<ol style="list-style-type: none"> <li>可在編制員額無法增加之情形下，增加人力處理業務，提升機關效能。</li> <li>人力運用彈性較高，能依單位業務需求挑選適當專業人才，亦可充現有內職人員之人力。</li> <li>人事費用較低。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>派遣人力採逐年簽約，流動率高，穩定性較低。</li> <li>派遣人力之陞遷管道、薪資與福利制度，相較編制內職員差，難以長期培養人才。</li> <li>派遣人力不能辦理公文，無法分擔正式人員之負荷，且無法承辦公權業務。無取法代正職人員。</li> </ol>
編制內職員	<p>自 90 年成立至今，預算經費增為 3.5 倍，及因人口老化，且非傳染病佔死亡人口數 85%，而使業務大幅增加，但編制員額未同步增加，致承辦人員之工作量及深度皆大幅增加，縱令承辦人員每日加班，亦不堪負荷龐大業務，影響健康促進業務推動，在高齡化及少子化社會快速來臨之際，難符人民對政府施政之期待及先進國家之潮流，亦將導致健保與長期照護負擔之增加，故如將現有派遣人力所承辦業務改由現有編制內職員辦理，經評估不可行。</p>	---	<ol style="list-style-type: none"> <li>編制內職員較熟稔工作流程、人員穩定、責任較佳，工作經驗較易傳承。</li> <li>人員異動率較低，能減少因業務交接異動，影響組織效能的情形。</li> <li>人員向心力較高，對業務運作效能有正面推動力。</li> <li>有關須執行公權力之公務項目，須由編制內職員為之，無可取代。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>現有編制內職員人數已嫌不足，難以負原派遣人員之業務。</li> <li>編制內職員多已承辦多項重大政策及相關業務，若再復加派遣人力所協辦之業務，易生過勞情形，致降低工作品質及行政效率。</li> <li>編制內職員人事費用較高。</li> <li>編制內職員之汰換機制不靈活、遞補程序繁複，人力需求緩不濟急。</li> </ol>



評估內容 替代方案	現有派遣人力所承辦 業務改由下列人力辦 理之可行性評估	費用 (單位：元)	優點	缺點
約聘僱人員	約聘僱人員員額業經 控管限制，經評估不 可行。	---	---	---
臨時人員	1. 依規定，臨時人員 需屬臨時性、短期 性、季節性及特定 性質，申請進用事 務完成後，將不予 續用。 2. 臨時人員每次聘用 期間為6個月且日 薪僅840元，難以 吸引專業人才，人 員異動頻繁，業務 銜接會生困難，而 派遣人力目前業務 多為固定經常性資 料蒐集與分析及協 助專案計畫之執行 追蹤事項，專業能 力需求較高。 3. 因工作性質不同， 無法替代，經評估 不可行。	---	1. 招募容易， 人力調度，彈 性高，能於時 業務繁忙時 機動性僱用 協助業務推 展，俟任務 完成時，即 可依契約終 止僱用關 係。 2. 人事成本較 低廉。	1. 待遇較差，難 吸引具專業 能力之人才，大都只能 協助庶務性 工作，能協助 工作項目有 限。 2. 人員流動性 大，工作期間 不連續，因人 力斷層而降 低工作品質 及影響作業 效率。 3. 無法承辦須 執行公權力 之業務項目。
法人承攬	經檢討業務委託民間 辦理之可行性後，目 前已將局內清潔、保 全、資訊等工作委 由法人承攬。其餘業 務經評估不可行。	清潔 1,060,127 元；保全 959,992 元；資訊 3,259,500 元	---	---
自然人承攬	業務可由自然人承攬 之項目極少，目前監 測調查之家訪問卷 委託自然人承攬。	---	---	---
其他(如依 「促進民間 參與公共 建設法」 等 相關法令)	因業務專業度高，無 此項目。	---	---	---
取消 該項業務	經檢討評估，目前無 可取消之業務項目。	---	---	---

行政院農業委員會林業試驗所

評估內容 替代方案	現有派遣人力所承辦業務改由下列人力辦理之可行性評估	費用	優點	缺點
現有派遣人力	X	以學士畢業第1級薪資為例，合計372,876元整(1人/年)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 承擔非核心業務，對於協助研究工操作，助益頗多。</li> <li>2. 薪資低，經費較節省。</li> <li>3. 可選擇所需之人力，較具彈性。</li> <li>4. 增加剛畢業學生之就業訓練與技術養成之機會。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 專業能力及穩定性較低。</li> <li>2. 流動率高、經驗不易累積。</li> </ol>
編制內職員	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 於行政院核定預算員額總數額度內，審酌控管實際業務情形，核實分配所屬各機關預算員額，並配合政府機關員額精簡措施。</li> <li>2. 近年來預算員額只減未增，如要請增員額實屬不易。</li> </ol>	以薦任第7職等本俸一級415俸點為例，合計925,812元(1人/年)	職員為政府機關運作之主體，其待遇及權益受相關法令保障，透過國家考試方式進入公務機關服務，人員流動率較低，藉以提高機關組織向心力，並提升研發成效及經驗傳承。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 需透過國家考試方式進用，遴選人才受一定之限制，且員額受管控。</li> <li>2. 名額少，流動率低，無法進用新進人員。</li> <li>3. 研究中心係處偏遠地區，職員流動性大，延續性研究計畫難以維持。</li> </ol>
約聘僱人員	以該所現有約聘僱之預算員額數已逾職員預算員額總人數之5%，現配合行政院組織調整，如出缺則報行政院同意後改以職員員額進用。故依上開規定如要再請增聘用或約僱預算員額數，行政院同意的可能性非常低。	<p>聘用人員</p> <p>以具碩士學位之328薪點為例，合計：688,022元(1人/年)</p> <p>約僱人員</p> <p>以280薪點為例，合計：544,610元(1人/年)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 經費列於人事費較穩定，較易吸引專業人士。</li> <li>2. 屬正式預算員額進用人員，大部分福利制度比照職員，流動率也相對較低。</li> <li>3. 專業能力及</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 目前不適用勞基法，人員為爭取福利或退休比照職員。</li> <li>2. 受員額管控，經專案報准後才能進用人員。</li> <li>3. 費用較高。</li> </ol>

評估內容 替代方案	現有派遣人力所承辦業務改由下列人力辦理之可行性評估	費用	優點	缺點
			穩定性較高。	
臨時人員	1. 該所自行編列預算進用之臨時人員，96年度2人。100年進用之2人，依規定不得超過96年進用人數。 2. 其餘為接受專案補助研究計畫進用之臨時人員，爰計畫承接與否是進用臨時人員的依據。	以學士級第一年薪資為例：合計：491,256元(1人/年) 以碩士級第一年薪資為例，合計：561,699元(1人/年)	進用程序簡便，所需經費較低，人員彈性配合業務經費調整。	受限計畫期限進用人員，屬短期契約工作，爰人員流動率較高，人才也較易流失，經驗不易累積。
法人承攬	1. 該所為試驗研究機構，較不適合以法人承攬方式辦理。 2. 經檢討業務之屬性，僅辦公場所之清潔、保全、設備維護等項業務適合採「法人承攬辦理」。	101年辦公場所之清潔服務工作，僱用12名，1人1年288,750元。	1. 機關未具勞僱關係，不須照顧勞工之責。 2. 減少機關行政及人力上之管理。	1. 機關無指揮監督之權力。 2. 機關不得過問工作過程，自無團隊指揮命令之情形。 3. 簽訂承攬契約，承攬人受僱人難受勞動法令之保障。
自然人承攬	依行政院人事行政局99年3月9日函指示，各機關如非屬必要，應盡量避免運用自然人承攬。		1. 機關未具勞僱關係，不須照顧勞工之責。 2. 減少機關行政及人力上之管理。	1. 機關無指揮監督之權力。 2. 機關與承攬人簽訂承攬契約，由承攬人自負承攬契約之責任。
其他(如民間參與公共設施相關法令)	曾於95年間執行規劃「台北植物園及林業陳列館」等項業務，即依促進民間參與公共設施法推動辦理，經多次開會檢討及可行性評估，被評估為不適合由民間經營。		提高公共服務水準。	如將營運之人力轉以協助研究工作，則民間機構無營收之可能，如有營收之可能，其人力勢必無法負荷該所需求。
取消該項業務	原本人力不足之情況下，均能完成艱辛任務。若取消該項業務方式，恐影響任務時效性及研究品質。		無。	依照現有編制人力，實難以獨力完成龐大與繁雜之業務。

行政院國家科學委員會

評估內容 替代方案	現有派遣人力所承辦業務改由下列人力辦理之可行性評估	費用	優點	缺點
現有派遣人力	X	49,545,378元。	<ol style="list-style-type: none"> <li>協助辦理庶務性、科技資料處理等業務，有利正式人員從事專業性及規劃性業務，有助提升服務績效與品質。</li> <li>可短期調配人力，毋需終身僱用，降低行政事務成本。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>無法行使公權力及辦理核心業務。</li> <li>由不同派遣機構派遣勞工至該會辦理業務，並接受該會指揮監督管理，增加該會人員管理上之困難。</li> <li>人員流動性高，不利業務推動。</li> </ol>
編制內職員	編制內職員之專業性及執行力較派遣人力為高，惟囿於法令限制，員額無成長空間。	67,698,000元。	<ol style="list-style-type: none"> <li>可執行公權力及核心業務。</li> <li>業務執行較具穩定性，且較具有專業能力並能接受人力培育訓練，政策執行能力佳。</li> <li>有利組織經驗傳承。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>人力經費成本較高。</li> <li>人力運用較缺乏彈性。</li> </ol>
約聘僱人員	現有約聘僱人員人數為聘用人員 105 人、約僱人員 4 人，目前尚有超額聘用人員 6 人及超額約僱人員 1 人列管出缺不補，爰無改由是類人員辦理之空間。	58,758,000元。	<ol style="list-style-type: none"> <li>可執行公權力及核心業務。</li> <li>契約用人，以學經歷進用，人力運用較具彈性。</li> <li>具專業能力並能接受人力培育訓練，政策執行能力較佳。</li> </ol>	人力經費成本較高。
臨時人員	依「行政院及所屬各	35,628,160	協助辦理庶務	1. 人力經費成

評估內容 替代方案	現有派遣人力所承辦業務改由下列人力辦理之可行性評估	費用	優點	缺點
	機關學校臨時人員進用及運用要點」第7點規定略以，進用臨時人員人數不得超過96年度機關實際進用之人數。該會目前進用人數已達上限17人，故已無進用是類人員之空間。	元。	性、科技資料處理等業務，有利正式人員從事專業性及規劃性業務，有助提升服務績效與品質。	本較高。 2. 適用勞基法，增加管理上困難。
法人承攬	依行政院 99 年 8 月 27 日函規定，應重新審視繼續運用勞動派遣之必要性，並評估改採業務區塊承攬方式辦理。	52,022,647元。	所需勞務服務由承攬廠商指派人員完成，是類人員僅接受承攬廠商管理，與該會間無僱用及指揮監督關係，可降低該會管理人員業務負擔及減少勞資糾紛。	1. 管理經費增加。 2. 無法行使公權力及辦理核心業務。 3. 人員流動性高，不利業務推動。
自然人承攬	依行政院 99 年 8 月 27 日函規定，各機關如非必要，應儘量避免與自然人簽訂承攬契約。	0	無	無
其他（如依「促進民間參與公共建設法」…等相關法令）	無「促進民間參與公共建設法」等相關法令之適用。	0	無	無
取消該項業務	現行勞動派遣人力多協助辦理該會職掌業務相關之庶務性及科技資料處理等工作，尚無法取消該項業務。	0	可節省經費。	1. 增加正式人員處理行政庶務之工作負擔。 2. 壓縮正式人員規劃、執行政策之時間，不利於服務品質及績效的提升。

桃竹苗區就業服務中心

評估內容 替代方案	現有派遣人力所 承辦業務改由下 列人力辦理之可 行性評估	費用	優點	缺點
現有 派遣人力		113,887,517 元	因應業務變動，人力運用較有彈性。機關負擔之人事成本費用較低。	派遣人員係不穩定人力，流動性高、專業養成不易、向心力不足等缺點。
編制內職員	限於行政院員額零成長政策下員額管控，編制人力爭取不易。	116,355,672 元 (預估退休金 1,221,734,556 元須另計)	編制職員人力穩定、專業素養高，可執行核心及公權力業務。	人事成本最高；員額數固定無法因應業務需求而變動之彈性。
約聘僱人員	業經行政院列管，未來將依出缺情形逐步減列約僱人員預算員額，出缺不補。	91,453,092 元	僱用關係相對穩定，可執行核心及公權力業務。	人員無升遷管道，影響工作士氣。
臨時人員	依「行政院及所屬各中心臨時人員進用及運用要點」規定，臨時人員不得超過96年12月31日前實際進用人數。	84,824,628 元	由機關依規定及業務需求編列預算自行進用，人力穩定佳；可依考核結果有淘汰機制。	人員無升遷管道，影響工作士氣；人員流動率較高。
法人承攬	機關之非核心業務已逐年檢討以法人承攬方式辦理。	113,887,517 元 (與派遣人力費用相近)	因應業務變動運用人力較有彈性。	1. 因無人員指揮權，如涉核心及公權力業務尚無承攬空間。 2. 需專職人員對承攬公司督導考核；承攬公司對該業務需負責品質績效及瑕疵擔保之責任。
自然人承攬	業務量龐大不適宜以個別方式委託自然人承攬。	84,824,628 元 (與臨時人員費用相近)	因應業務變動，運用人力較有彈性。	機關須個別委託簽約及督導考核等，行政

評估內容 替代方案	現有派遣人力所 承辦業務改由下 列人力辦理之可 行性評估	費用	優點	缺點
				成本勢必大幅 增加。
其他（如依 「促進民間 參與公共建 設法」…等相 關法令）	業務屬性多涉行 政處分公權力執 行，不適宜以促進 民間參與公共建 設法等方式辦理。	無	無	不適宜以促進 民間參與公共 建設法等方式 辦理。
取消 該項業務	派遣人力目前多 有執行機關法定 且核心業務，若取 消該項業務恐與 法規及民眾期待 有所不符。	無	無	法定業務無法 取消辦理。

教育部

評估內容 替代方案	現有派遣人力所 承辦業務改由下 列人力辦理之可 行性評估	費用 (以派遣人員 267人,估算年 需用經費)	優點	缺點
現有 派遣人力	X	<p>206,675,964元</p> <p>1. 101年度勞動派遣採購分由各用人單位辦理計24案,運用派遣人數267人,決標總金額共計206,675,964元。</p> <p>2. 以上所估經費含薪資、健保費、勞保費、勞退金、加班費、差旅費、管理費、年終獎金及營業稅。</p>	<p>1. 人力多元化：經廠商指派具備要派單位所需之相關學(經)歷或專長知能,俾利協助推動業務。</p> <p>2. 用人具彈性：機關可隨業務增減,調配人力運用。</p> <p>3. 進用程序簡便：派遣人員進用經廠商指派適任人員程序較簡易。</p>	<p>1. 派遣人員離職率較頻繁,將影響業務穩定性,訓練成本亦提高。</p> <p>2. 派遣人員對機關忠誠度及歸屬感較低。</p>
編制內職員	以依總員額法規 定,員額內職員不 得新增,爰實務上 不可行。	<p>207,309,213元</p> <p>1. 依派遣人數267人,每人以薦任第6職等本俸1級385薪點計算,以13.5月計算所需年經費。</p> <p>2. 以上所估經費含薪資、健保費、公保費、退撫基金及年終獎金。</p>	業務推動穩定 性較高。	中央機關總員 額法於99年公 布施行後,中 央機關員額須 由16萬4千人在 5年內減至 16萬人,故幾 已無預算員額 淨增之空間。



評估內容 替代方案	現有派遣人力所 承辦業務改由下 列人力辦理之可 行性評估	費用 (以派遣人員 267人, 估算年 需用經費)	優點	缺點	
約聘僱人員	以依總員額法規 定, 員額內約聘僱 人員不得新增, 爰 實務上不可行。	182,542,693 元: 1. 依運用派遣人 數267人, 每 人以聘用人員 328薪點估 算, 以13.5 月計算所需 年經費。 2. 以上所估經費 含薪資、健保 費、勞保費、 離職儲金及年 終獎金。	業務推動穩定 性較高。		
臨時人員	考量業務推動延 續性, 以定期性契 約進用臨時人員, 不利於業務推 動。	182,542,693元 1. 比照聘用人員 328薪點月薪 估算。 2. 以上所估經費 含薪資、健保 費、勞保費、 勞退金及年終 獎金。	僅能因應臨時 性工作。	以定期性契約 進用臨時人員, 經驗無法傳 承銜接, 不利 於業務推動。	
法人承攬	考量業務性質, 不 宜將業務委託法 人辦理。	需依實際承攬狀 況估計。	1. 有關業務委外, 訂有「教育 部推動業務委託民間辦理 之考評作業要點」, 並設有 專案小組會議, 下設四分組 負責所屬機關學校委外事 項推動之考評事宜。 2. 經檢討, 符合委外承攬者 (如環境清潔、機電維護、郵 務管理、文書繕校、檔案整 理等), 均已以法人承攬辦 理, 涉及採購業務部分, 均 照政府採購法等辦理。		
自然人承攬	考量業務性質, 不 宜將業務委託自 然人辦理。	需依實際承攬狀 況估計			
其他(如依 「促進民間 參與公共 建設法」 等 相關法令)	考量業務性質, 不 宜將業務依「促進 民間參與公共建 設法」規定之公辦 民營相關方式辦 理。	需依實際狀況估 計			
取消 該項業務	考量教育業務性 質, 皆具連續性、 一貫性, 不得取消 該業務, 恐影響教 育之永續發展。	需依實際狀況估 計	考量教育業務性質, 皆具連續 性、一貫性, 不宜取消業務, 恐影響教育之永續發展。		

附表 7：行政院及所屬各機關學校職員、約聘僱、派遣人數一覽表

(主管部會) 名稱	職員	聘僱人員	派遣勞工		派遣占職員 預算員額比例 (C)=(B)/(A)
	100 年度 預算員額 (A)	100 年度 預算員額	100 年 12 月 31 日人 數	101 年 6 月 30 日人數 (B)	
行政院	299	105	13	13	4%
內政部 (本部)	369	168	6	3	1%
內政部及所屬機關	7,723	1,588	858	662	9%
外交部 (本部)	507	67	20	11	2%
外交部及所屬機關 (含北美事務 協調委員會)	1,981	166	95	86	4%
國防部 (本部)	204	0	0	0	0%
國防部及所屬機關	282	0	0	0	0%
財政部 (本部)	191	20	0	0	0%
財政部及所屬機關	12,451	2,052	840	674	5%
教育部 (本部)	531	88	269	267	50%
教育部及所屬機關	65,711	1,859	998	907	1%
法務部 (本部)	299	15	11	11	4%
法務部及所屬機關	15,961	155	814	729	5%
經濟部 (本部)	545	211	0	0	0%
經濟部及所屬機關	5,216	1,758	2,757	2,433	47%
交通部 (本部)	372	76	1	0	0%
交通部及所屬機關	10,039	2,113	498	436	4%
文化部 (本部)	88	35	107	31	35%
文化部及所屬機關	620	279	261	283	46%
蒙藏委員會	60	3	1	1	2%
僑務委員會	240	13	20	20	8%
中央銀行 (本部)	758	0	5	5	1%
中央銀行及所屬 機關	1,232	0	50	47	4%
行政院主計總處 (本部)	413	229	24	22	5%

(主管部會) 名稱	職員	聘僱人員	派遣勞工		派遣占職員 預算員額比例 (C)=(B)/(A)
	100年度 預算員額 (A)	100年度 預算員額	100年12 月31日人 數	101年6月 30日人數 (B)	
行政院人事行政 總處(本部)	219	17	0	0	0%
行政院人事行政 總處及所屬機關	381	23	6	5	1%
行政院衛生署 (本部)	284	80	39	39	14%
行政院衛生署及 所屬機關	9,688	503	942	846	9%
行政院環境保護 署(本部)	551	108	36	36	7%
行政院環境保護 署及所屬機關	681	171	44	44	6%
行政院海岸巡防 署(本部)	340	0	0	0	0%
行政院海岸巡防 署及所屬機關	6,730	84	0	0	0%
國立故宮博物院 (本部)	294	23	4	4	1%
國立故宮博物院 及所屬機關	294	27	4	4	1%
行政院大陸委員 會	207	41	1	1	0%
行政院經濟建設 委員會	306	49	17	0	0%
金融監督管理委 員會(本部)	101	0	21	21	21%
金融監督管理委 員會及所屬機關	911	66	72	67	7%
行政院國軍退除 役官兵輔導委員 會(本部)	344	7	0	0	0%
行政院國軍退除 役官兵輔導委員 會及所屬機關	11,539	1,463	0	0	0%
行政院青年輔導 委員會(本部)	67	10	33	33	49%
行政院青年輔導 委員會及所屬機 關	97	10	34	34	35%
行政院原子能委	170	7	23	24	14%

(主管部會) 名稱	職員	聘僱人員	派遣勞工		派遣占職員 預算員額比例 (C)=(B)/(A)
	100年度 預算員額 (A)	100年度 預算員額	100年12 月31日人 數	101年6月 30日人數 (B)	
員會(本部)					
行政院原子能委員會及所屬機關	1,123	81	369	352	31%
行政院國家科學委員會(本部)	121	109	89	89	74%
行政院國家科學委員會及所屬機關	977	221	183	183	19%
行政院研究發展考核委員會(本部)	170	31	0	0	0%
行政院研究發展考核委員會及所屬機關	270	36	0	0	0%
行政院農業委員會(本部)	332	25	29	29	9%
行政院農業委員會及所屬機關	4,673	528	2,826	2,774	59%
行政院勞工委員會(本部)	282	8	15	15	5%
行政院勞工委員會及所屬機關	1,390	185	32	32	2%
公平交易委員會	206	8	0	0	0%
行政院公共工程委員會	167	37	51	50	30%
行政院原住民族委員會(本部)	131	22	85	10	8%
行政院原住民族委員會及所屬機關	147	30	85	10	7%
行政院體育委員會	115	14	3	3	3%
客家委員會(本部)	70	3	0	0	0%
客家委員會及所屬機關	84	20	9	0	0%
中央選舉委員會(本部)	50	0	0	0	0%
中央選舉委員會及所屬機關	271	0	0	0	0%

(主管部會)名稱	職員	聘僱人員	派遣勞工		派遣占職員 預算員額比例 (C)=(B)/(A)
	100年度 預算員額 (A)	100年度 預算員額	100年12 月31日人 數	101年6月 30日人數 (B)	
飛航安全調查委員會	0	24	0	0	0%
國家通訊傳播委員會	500	7	36	20	4%
臺灣省政府(本部)	84	3	0	0	0%
臺灣省政府及所屬機關	120	3	0	0	0%
福建省政府	31	0	0	0	0%
臺灣省諮議會	20	6	0	0	0%
其他	0	0	0	0	0%

資料來源：人事行政總處。

## 參考資料（依筆劃順序排列）

### 一、專書、論文

王惠玲，勞動派遣法制化相關問題之研究—政府應有之角色與功能，勞委會主辦「勞動派遣理論與實務對話研討會」論文，95年9月。

林炫秋等，非典型勞動關係之爭議問題與解決，臺灣勞動法學會出版，新學林總經銷，97年。

張晉芬、蔡瑞明著，臺灣全志，卷九，社會志，勞動力與勞動市場篇，臺灣文獻館出版，95年。

張家春、成之約，「派遣勞動」及要派公司角色與功能之探討，勞委會主辦「勞動派遣理論與實務對話研討會」論文，95年9月。

張聖英，淺述人力派遣，主計月刊第600期，94年12月。

黃程貫主持，我國實施勞動契約法制影響評估研究，行政院勞工委員會委託研究報告，98年11月。

黃馨慧，派遣勞動關係之勞資爭議問題，臺灣勞動法學會學報第7期，97年6月。

溫秀琴、蘇明純編，日本的勞動政策（上），行政院勞工委員會職業訓練局出版，86年6月。

楊通軒，勞動派遣中政府角色與功能之探討，勞委會主辦「勞動派遣理論與實務對話研討會」論文，95年9月

鄭津津，勞動派遣之工會角色與功能探討--以派遣勞工行使集體勞動權為中心，勞委會主辦「勞動派遣理

論與實務對話研討會」論文，95年9月。

鄭筑羚，當國家遇見市場：以公部門的勞動派遣為例，國立清華大學社會學研究所碩士論文，98年7月。

簡建忠，臺灣派遣勞工對派遣工作看法之研究，勞資關係論叢第9期，88年6月。

## 二、官方資料

立法院，101年度中央政府總預算案審查總報告。

行政院人事行政局，公部門運用派遣人力之研究，100年10月。

行政院主計處，97年人力運用調查統計結果綜合分析。

行政院主計處，98年人力運用調查統計結果綜合分析。

行政院主計處，99年人力運用調查統計結果綜合分析。

行政院主計處，100年人力運用調查統計結果綜合分析。

行政院主計處，工商及服務業普查，85年普查結果綜合分析。

行政院主計處，工商及服務業普查，90年普查結果綜合分析。

行政院主計處，工商及服務業普查，95年普查結果綜合分析。

行政院主計處，工商及服務業普查，95年普查總報告。

行政院主計處，中華民國行業標準分類（第 9 次修訂），100 年 3 月。

行政院組織改造檔案展，  
<http://theme.archives.gov.tw/govreform>。

行政院勞工委員會，派遣勞工權益參考手冊。

行政院勞工委員會、行政院經濟建設委員會，人力派遣服務業發展綱領及行動方案，93 年 12 月。

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，100 年 12 月。

經濟部，公司行號營業項目代碼表 v.8。

審計部，98 年度中央政府總決算審核報告。

審計部，99 年度中央政府總決算審核報告。

審計部，100 年度中央政府總決算審核報告。