

# 我們續約到老？—勞動派遣的現象、歧視與行動考察

楊宗霖\*

## 目錄

壹、	前言.....	1
貳、	打造理想的勞動者.....	3
一、	如何打造理想的勞動者.....	3
(一)	女性工作者如何能是理想勞動者.....	4
(二)	典型勞動者如何能是理想勞動者.....	5
二、	為什麼要打造理想的勞動者.....	7
三、	勞動派遣是種歧視嗎？-代小結 .....	8
參、	拒絕「打造」？派遣勞工的行動與訴求.....	10
一、	台灣電力股份有限公司公司台中火力發電廠事件.....	10
二、	國立台灣美術館禁孕歧視事件.....	11
三、	公共廣電集團派遣事件.....	13
四、	小結.....	14
肆、	結論.....	15
伍、	參考文獻.....	17

---

\* 國立臺灣大學法律學院法律研究所基礎法學組學生。

## 壹、前言

勞動派遣指派遣公司(下稱派遣雇主)與要派公司(下稱要派雇主)締結契約，由派遣雇主供應要派雇主所需人力以提供勞務。派遣雇主與派遣勞工具有勞僱關係，必須負起勞動基準法上的雇主責任。要派雇主對於派遣勞工，僅在勞務提供的內容上有指揮監督權，兩者間不具有勞動契約關係，例如 A 人力銀行供應人力至 B 科技公司廠區，受 B 指揮監督從事生產製造工作<sup>1</sup>。



依照上面勞動部派遣工懶人包的圖示<sup>2</sup>以及勞動部對於派遣的定義，我們可以瞭解，所謂的派遣，指的是受僱於派遣雇主的派遣勞工，受派遣雇主之指派到要派雇主處提供勞務，且要派雇主對派遣勞工所為勞務有指揮監督之權，因而形成的三方關係。

自近十年的報章、媒體中，我們不乏看到關於勞動派遣法(現稱「派遣勞工保護法」，下同)推動的爭執，像是勞動派遣違法/不違法、派遣勞工遭遇到性別歧視、派遣造成低薪化、派遣機構與要派雇主的責任以及企業進用派遣人數的上限等等，各界不乏有呼籲工會<sup>3</sup>不要再反對派遣、應該要讓勞動派遣法盡速通過的聲音，也有工會呼籲應該要在勞動基準法中增訂派遣章，

<sup>1</sup> 網頁：勞動部，<http://www.mol.gov.tw/topic/3072/> (最後瀏覽日：03/22/2017)

<sup>2</sup> 勞動部派遣工懶人包。網頁：勞動部，<http://www.mol.gov.tw/topic/3072/> (最後瀏覽日：03/22/2017)

<sup>3</sup> 本文在名詞使用上，為行文上之方便，依照工會會員是否為派遣工所組成區分，非派遣工所組成之一般工會，稱之為「工會」，派遣工所組成者稱為「派遣工會」。

勞動部歷經多年與各界討論，終在 103 年 2 月 12 日將派遣勞工保護法草案<sup>4</sup>函送行政院審查，然而，爭端並未止歇<sup>56</sup>。

從過往的這些聲音，以及立法場域的爭執，似乎是呈現出一種，工會和資方對立的圖像，以及對政府立法保護的渴望。引起我好奇的是，勞動派遣法的背後，有哪些是派遣勞工的聲音？因為，在立法場域的角色當中，派遣勞工的訴求不盡然能獲得實現，也因此，法律不一定是保護者，也有可能是迫害者<sup>7</sup>，法律只是賦予使用者行使國家權力的權利<sup>8</sup>；而工會的立場<sup>9</sup>也與派遣勞工、派遣工會不同，就此，工會的訴求，不能遽認就是為了保護派遣勞工；欠缺了勞動派遣歷史脈絡的了解，讓我們無法瞭解勞動派遣法究竟是一個什麼樣的法律，而缺少了派遣勞工聲音的勞動派遣法，更不能說是保護勞工的法令。

關於勞動派遣所產生的問題，已累積了大量的研究，問題意識主要聚焦在勞動派遣機構是否有抽取不法利益、勞動派遣的僱用不安定、派遣勞工所受的差別待遇、以及雇主責任的明確性上<sup>1011</sup>，相關研究有：勞動派遣的法律關係<sup>12</sup>、性別歧視與就業歧視之法律責任<sup>13</sup>以及職災與調職之問題<sup>14</sup>；另外

<sup>4</sup> 網頁：勞動部，<http://www.mol.gov.tw/topic/3072/9699/9706/> (最後瀏覽日：03/22/2017)

<sup>5</sup> 「『百分之三派遣上限』目前仍為最大爭議，官員說，經濟部一度同意尊重勞動部立場，但在正式會議上又翻案，主因工商團體壓力，會議主席裁示協商再議。」報紙：聯合報(06/30/2014)，〈派遣工 3%上限 部會爭執不下〉，A11 版。

<sup>6</sup> 103 年 2 月 12 日派遣勞工保護法草案第 24 條第 1 項規定：「要派單位運用派遣勞工總人數不得逾其僱用總人數百分之三。」

<sup>7</sup> 「法律既是壓迫的根源、形成並且再製不平等，也可能帶來解放、促進平等。」參 陳昭如、張晉芬(2009)，〈性別差異與不公平的法意識－以勞動待遇為例〉，《政大法學評論》，108 期，頁 67。

<sup>8</sup> F. K. Zemans, Legal Mobilization The Neglected Role of the Law in the Political System. American Political Science Review, Vol. 77, No.3,692-693 (1982).

<sup>9</sup> 「站在工會角度提出五項反對勞動派遣的組織與行動策略：一、堅持派遣業者必須適用勞基法所有規定；二、企業如需使用派遣須經工會同意；三、保障派遣勞工的團結權；四、將派遣勞工納入團體協約的保障；五、挑戰政府部門及國營事業濫用派遣：國營事業工會的角色。」參見 謝創智、黃吉伶 (2006)，〈工會對勞動派遣之看法與因應－組織與行動的策略〉，《工訊》，22 期，頁 31-40。

<sup>10</sup> 邱駿彥(2009)，〈勞動派遣〉，焦興鎧等著，《勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望》，頁 175-178，台北：新學林。

<sup>11</sup> 鄭津津(1999)，〈派遣勞動之法律關係與相關法律問題之研究〉，《國立中正大學法學集刊》，第 2 期，頁 247-250。

<sup>12</sup> 鄭津津(1999)，〈派遣勞動之法律關係與相關法律問題之研究〉，《國立中正大學法學集刊》，第 2 期，頁 237-256。邱駿彥(2000)，〈勞工派遣法制之研究－以日本勞工派遣法為例〉，《勞動派遣法制之研究》，頁 1-68，台北：台灣勞動法學會。楊通軒(2000)，〈論德國勞動派遣法制〉，《勞動派遣法制之研究》，頁 69-121，台北：台灣勞動法學會。鄭津津(2000)，〈美國勞動派遣法制之研究〉，《勞動派遣法制之研究》，頁 123-150，台北：台灣勞動法學會。焦興鎧(2000)，〈論勞動派遣之國際勞動基準〉，《勞動派遣法制之研究》，頁 151-200，台北：台灣勞動法學會。邱駿彥(2004)，〈勞動派遣之法律關係探討〉，《萬國法律》，第 138 期，頁 50-66。邱駿彥(2006)，〈勞動派遣法律關係若干疑義之考察〉，《臺北大學法學論叢》，第 60 期，頁 47-74。鄭津津(2014)，〈勞動派遣與工作權〉，《臺北大學法學論叢》，第 90 期，頁 45-89。鄭津津(2004)，〈國際社會勞動派遣法制之比較分析－兼論我國勞動派遣法制之現況與未來發展〉，《萬國法律》，第 138 期，頁 15-31。

<sup>13</sup> 劉士豪(2012)，〈當勞動派遣遇上就業歧視或性別歧視，誰該負責任？－法定雇主及要派公司責任探討〉，《全國律師》，第 16 卷第 3 期，頁 51-67。

在其他領域的研究，有台灣勞動派遣法制化之歷史研究<sup>15</sup>，也有以勞動力租賃及剝削現象為主題的社會研究<sup>16</sup>。

誠然，這些研究對勞動派遣的歷史成因、社會現象或法律問題提供了多樣的觀察視角及解決方法，然而，既有研究鮮少關注勞動派遣法律上「開放」<sup>17</sup>的理由以及其實際運行，也很少討論到派遣勞工的行動與訴求，而如果我們要知道勞動派遣是否應該立法、怎麼立法，不能不瞭解為什麼當初人力派遣業被許可的原因、開放後實際運行的結果，以及受規制者的訴求和想像，欠缺這些研究，使我們對於勞動派遣所造成的影響認識不足，也讓我們對於勞動派遣法的想像過於限縮，也因此，本文嘗試用不同的角度，來重新檢視勞動派遣所造成的影響及引發的抵抗。

本文擬以報紙、讀者投書以及立法、行政紀錄、司法判決來作為分析的資料，從派遣所影響的勞動體制層面談起，瞭解勞動派遣實際運作上所造成的影響，再進一步探求勞動派遣開放的原因，最後爬梳派遣勞工在這些困境中的訴求。

## 貳、打造理想的勞動者

關於歧視，已經累積了大量的研究，然而，勞動派遣是否是一種歧視，鮮少有討論，以下本文嘗試從實際運行的勞動派遣觀察，瞭解勞動派遣所造成的影響，並進一步的追問制度的推動理由，藉由運作影響以及推動理由，來重新檢視勞動派遣是否是一種歧視性的制度。

### 一、如何打造理想的勞動者

2000年時，一篇名為〈●失業率攀高怪現象●工作機會 vs. 求職者為何湊不在一塊？〉的報導，道出了台灣失業率高和勞力短缺<sup>18</sup>併存的怪現象<sup>19</sup>。之後的報導，也陸續宣傳勞動派遣工作可以讓企業靈活運用

---

<sup>14</sup> 劉士豪(2008)，〈派遣勞工的職業災害賠償與補償問題之初探－民法研討會第五十次研討會會議紀錄〉，《法學叢刊》，第53卷第4期，頁171-198。楊通軒(2010)，〈論勞動派遣關係當事人之權利與義務－調職、職災責任、工資之平等待遇〉，《東海大學法學研究》，第33期，頁279-321。

<sup>15</sup> 邱祈豪(2003)，〈台灣勞動派遣法制化之研究〉，頁17-95，台北：致良。邱祈豪(2004)，〈派遣勞動法制化與勞工權益之保護〉，《研究與動態》，11期，頁85-106。

<sup>16</sup> 張家榮(2011)，〈被出租的年輕人：高學歷青年派遣勞工的勞動〉，國立臺灣大學社會科學院社會學系碩士論文。

<sup>17</sup> 「經濟部於1999年10月開放核准以『人力派遣業』為營業項目之營利機構的設立」引自邱祈豪(2003)，〈台灣勞動派遣法制化之研究〉，頁45，台北：致良。

<sup>18</sup> 「所謂的勞力短缺係指勞動力不足，就是說有工作機會，卻找不到人來做，再講得更清楚一些，亦即勞動力的供應量少於勞動力的需求量。」引自吳惠林(1995)，〈臺灣地區勞力短缺問題研究〉，劉克智等著，《臺灣人力資源論文集》，頁249，台北：聯經。

<sup>19</sup> 報紙：聯合報(08/19/2001)，〈●失業率攀高怪現象●工作機會 vs. 求職者為何湊不在一塊？〉，34版。

人力、舒緩待業者的經濟壓力<sup>20</sup>，從「人力派遣服務業發展綱領及行動方案<sup>21</sup>」中觀察，舒緩高失業率也確實是勞動派遣被推行的原因之一。勞動派遣的開放、推行和高失業率、勞力短缺有著密切的關聯性。

勞動派遣的推動，不但聲稱對於「女性工作者」有所助益，也使得大量的「典型勞動者」被推向勞動派遣，換言之，勞動派遣不僅是作用在「女性工作者」身上，同時也作用在「典型勞動者」身上，可以同時讓兩種工作者都增加僱用誘因，藉以達到降低失業率和解決勞力短缺的問題，本文透過過往新聞媒體的報導，來觀察勞動派遣如何對兩種勞動者進行打造。

### (一) 女性工作者如何能是理想勞動者

在民國 79 年 4 月 17 日的民生報第 22 版(婦女版)有這樣一篇報導<sup>22</sup>：「人才派遣業可自由選時段上班，採簽約制，已婚、未婚婦女都可以加入。……目前人才派遣業來源多由學生或一般上班族女性兼差……對有家庭的媽媽，不外是項就業佳音。」

為什麼勞動派遣會被認為媽媽的就業佳音？從報導內容，我們大致上可以抓到這些關鍵字：兼差、簽約制，當然還包含已婚。既有研究指出，因為典型的工作者以男性作為標準，而在母職的意識形態保護下，男性豁免於照顧者的角色之外，也因此母職讓女性工作者受到排斥，雇主只有在不用負擔女性生育、養育責任之情形下，才有使用女性勞動力的誘因<sup>23</sup>。這也是母職在工作場域受到排斥的其中一種原因。

從勞動派遣的制度設計來看，要派雇主可以藉由向派遣雇主購買勞動力來滿足需求，同時避免負擔法令規定的雇主責任。利用雇主責任的外包<sup>24</sup>，要派雇主得以享有勞務指揮權，卻無庸負擔雇主責任，勞動派遣被宣傳成是一種可以節省退休金、資遣費、職災補償及勞健保等社會保險費用的制度<sup>25,26</sup>，在這樣子的方式下，要派

<sup>20</sup> 報紙：聯合報 (10/21/2001)，〈●只要有機會，不必天長地久●派遣工作〉，35 版。報紙：聯合報 (11/11/2001)，〈●避開人力仲介騙子●找派遣工作〉，34 版。

<sup>21</sup> 網頁：國家發展委員會，<http://www.ndc.gov.tw/cp.aspx?n=D98ECF36D3C55266> (最後瀏覽日：03/06/2017)。

<sup>22</sup> 報紙：民生報 (04/17/1990)，〈人才派遣業 媽媽福音〉，22 版。

<sup>23</sup> 莊韻親(2008)，〈當個怎樣的母親？戰後台灣法律中的母職建構〉，頁 56-61，國立臺灣大學法律學研究所碩士論文。

<sup>24</sup> 張家榮(2011)，〈被出租的年輕人：高學歷青年派遣勞工的勞動〉，頁 50-63，國立臺灣大學社會科學院社會學系碩士論文。

<sup>25</sup> 「(勞委會)官員表示，許多企業將清潔和保全工作承包出去，公司不但可以節省清潔工人和警衛的工資，同時可省下一筆退休金、資遣費、職災補償，以及勞健保等社會保險費用。」引自 報紙：聯合報(03/01/2002)，〈人力外包 省出一堆後遺症〉，9 版。

<sup>26</sup> 「雇主們主要並非透過降低薪資來節省成本，而是透過降低福利成本、退休金提撥等其他方

雇主即有了僱用女性勞動力的誘因，沒有法令負擔的女性勞動力，成為要派雇主的理想勞動力。

但針對女性勞動力的歧視，也就是對典型工作者的想像，是否獲得消弭？答案似乎是否定的。

「國立台灣美術館派遣員工昨天赴文建會抗議，指稱派遣公司面試時要求交驗孕報告涉嫌歧視女性<sup>27</sup>。」這是 2009 年在聯合報的報導，當時承包國立台灣美術館服務台工作的任代昌公司以沒辦法負擔產假與育嬰假為由，要求應徵者繳交驗孕報告<sup>28</sup>。從這裡，我們可以發覺，單身、禁孕等以男性工作者為標準的歧視，仍環繞在女性工作者身上。

從「打造」的過程中，我們可以發現，歧視不但沒有被消除，反而還進一步被中立的契約所隱藏起來，甚至有可能被拋到被歧視者的身上。要派雇主免除了母職的責任，而有使用女性工作者的誘因，然而派遣雇主也沒有能力負擔產假、育嬰假這些法令上的成本，責任的轉包是一種假象，勞動派遣看似有一個法律上認可的責任主體來承擔雇主責任，實質上，責任卻是透過自由市場來轉嫁到勞動者身上。

## (二) 典型勞動者如何能是理想勞動者

從勞動派遣打造女性工作者的方式，我們可以察覺，雇主責任的外包，讓「理想的勞動者」從中被剝離出來，讓勞動力就只是純粹的勞動力，藉此增加僱用的誘因，從新聞報導中，可以發現，這樣的方式，也作用在所謂的「典型勞動力」上。

阿傑在台南信立化工公司擔任十一年整布工，一年多前，資方以公司業務緊縮為由，將他資遣。為了養家，他努力找工作，好不容易找到一家派遣公司，他被派去工作的公司，正是原先資遣他的信立 2930。

這是一篇 2005 年在聯合報的報導。勞動派遣可以節省人事成

---

式來壓低成本。」柯志哲（2008），〈我國使用非典型工作型態之探討：使用情況與決定因素〉，發表於中央研究院社會學研究所舉辦之「2008 年台灣社會學會年會」，頁 2。

<sup>27</sup> 報紙：聯合報（07/29/2009），〈國美館派遣員工變保全 還驗孕〉，A6 版。

<sup>28</sup> 網頁：苦勞網，<http://www.cooloud.org.tw/node/43079>（最後瀏覽日：03/20/2017）；公民行動影音紀錄資料庫，<http://www.civilmedia.tw/archives/2945>（最後瀏覽日：03/20/2017）。

<sup>29</sup> 報紙：聯合報（04/17/2005），〈先資遣再派遣回原公司領 6 成薪〉，A6 版。

<sup>30</sup> 2014 年 1 月 16 日官方對此現象進行回應，顯示強迫正職勞工離職改用派遣勞工之現象確實存在。參 勞動派遣權益指導原則四、（一）：「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。」

本，較為便宜的人力，提供了雇主莫大的誘因，隨著勞動條件改革，諸如勞退新制、政府臨時人員納入勞動基準法規範等，掀起一波資遣潮與派遣潮。

「提撥百分之六退休金的勞退新制實施後，運用『派遣人力』似乎成了老闆眼中的解套良方<sup>31</sup>。」

「勞退新制即將上路，許多企業紛紛資遣勞工或逼退勞工，以規避新制。……高雄市一家中型醫院的 X 光師向總工會投訴，醫院告訴他，勞退新制上路，為了節省人事成本，要改用派遣人力當 X 光師，請他離職<sup>32</sup>。」

「內政部北區兒童之家九名臨時人員，上周突然接獲明年不再續聘的通知，讓他們措手不及。……(臨時保育員小華)她說，過去他們沒有特休假、產假、病假等勞基法的保障，政府宣布臨時人員將納勞基法，他們還高興了許久，沒想到，突如其來的解僱通知，澆熄了她們的希望。保育課輔導員楊淑真說，內政部上周來文告知，兒童之家適用勞基法的臨時人力，明年元旦起一律改由人力仲介公司外包<sup>33</sup>。」

「勞退新制」起因於 2005 年 7 月 1 日勞工退休金條例的施行，在此之前，勞工退休依照勞動基準法第 53 條至 56 條<sup>34</sup>規定，雇主應在勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，並於勞工「退休時」一次付清勞工退休金；然而在勞工退休金條例施行後，規定雇主應按月提繳不低於勞工每月工資百分之六的退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶<sup>3536</sup>。由於勞工退休準備金從按月提撥每月薪資百分之二的下限，提升至每月至少百分之六，且勞退金成為「可攜帶」，而不再要求勞工長時間受僱於同一雇主，致使雇主認為人事成本負擔增加<sup>3738</sup>。

<sup>31</sup> 報紙：聯合報(04/19/2005)，〈派遣業誇張說：除了總裁 哪個職缺不能派遣？〉，A6 版。

<sup>32</sup> 報紙：聯合報(03/02/2005)，〈資遣再重聘 申訴電話多 「勞工心底在淌血」〉，A11 版。

<sup>33</sup> 報紙：聯合報(12/24/2007)，〈人力外包 內政部砍臨時保育員〉，A2 版。

<sup>34</sup> 勞動基準法第 55 條第 3 項：「第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。」第 56 條第 1 項：「雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。」

<sup>35</sup> 勞工退休金條例第 6 條第 1 項：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」；第 14 條第 1 項：「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」

<sup>36</sup> 網頁：勞動部勞動基金運用局，<http://www.blf.gov.tw/front/main/156> (最後瀏覽日 03/22/2017)

<sup>37</sup> 勞工退休金新制究竟如何增加雇主之人事成本，不但涉及新舊制計算的差異，還涉及中小企業之經營型態以及「強制退休」、「自願退休」、「資遣」等應然、實然以及彼此間交錯的問題，本文在此只指出雇主使用勞動派遣主要是認為人事成本增加。



至於「政府臨時人員納勞基法」，則是因勞動基準法 73 年制定公布之時，僅限於七種行業以及中央主管機關指定之事業才有適用<sup>39</sup>，2007 年 11 月 30 日，行政院勞工委員會(2014 年改制為勞動部，下同)以勞動一字第 0960130914 號函釋公告<sup>40</sup>：「公部門各業非依公務人員法制進用之臨時人員適用勞動基準法，並自中華民國九十七年一月一日生效。」，政府一年一聘的臨時人員，從不適用勞動基準法轉而適用勞動基準法，也讓行政機關選擇使用派遣勞工。

雇主透過種種方式，以規避勞動法令之規定，已經變成一種公開的手法<sup>41</sup>。從這些事件中我們可以觀察到，隨著各項法令對於勞工權益的要求日增，藉由勞動派遣來節省這些成本的誘因便會增加。

## 二、為什麼要打造理想的勞動者

既有研究指出，勞動派遣是因為企業有彈性用人的需求而來。然而，所謂的彈性需求是什麼，和開放勞動派遣的關聯性為何？鮮少有研究就此進行解釋，這或許是因為企業彈性是個可以望文生義的詞彙，又或許是因為兩者的關聯性在比較法上已經有大量研究。但在這裡，本文試圖重新理解企業彈性與勞動派遣之連結，因為這涉及到，既有法制面何以不能呼應企業彈性需求，以及勞動派遣如何呼應企業彈性需求的問題，也就是為什麼要打造理想的勞動者這個問題。

所謂的彈性，既有研究的討論，大致上都溯源到 Atkinson<sup>42</sup>在 1984 年所提出的彈性企業概念，他觀察到英國企業把人力分成核心人力、邊陲人力以及外部人力，針對核心人力，這些人從事的是企業關鍵性活動，通常是以全職、長期的方式僱用；邊陲人力則從事簡單且容易被取代的工作，通常以部分工時或者臨時人力的方式來僱用；外部人力則是企業在運作時，利用外包的方式，來對無法預知的變化作出反應，並藉由可以隨時增減這些勞動人員，來降低勞動成本<sup>43</sup>。

---

<sup>38</sup> 2014 年 1 月 16 日官方對此現象進行回應，說明在 2005 年至 2014 年間，勞動派遣確實有避免要派雇主支出勞工退休金之作用。參 勞動派遣權益指導原則三、(四)：「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。」

<sup>39</sup> 73 年 7 月 30 日勞動基準法第 3 條：「本法於左列各業適用之：一、農、林、漁、牧業。二、礦業及土石採取業。三、製造業。四、營造業。五、水電、煤氣業。六、運輸、倉儲及通信業。七、大眾傳播業。八、其他經中央主管機關指定之事業。」

<sup>40</sup> 網頁：勞動部，<http://www.mol.gov.tw/topic/3066/5834/> (最後瀏覽日：03/22/2017)

<sup>41</sup> 「企管顧問公司……鼓勵雇主可在七月新制上路前，以某種條件先與勞工『合意終止契約』，再重新聘僱，一方面可以省去五年內足額提撥退休準備金的壓力，另一方面也可藉機變更勞動條件。」引自報紙：聯合報(04/06/2005)，〈先終止契約 再重新聘僱 勞工要勇敢向老闆說「不」〉，A7 版。

<sup>42</sup> Atkinson, John, 1984, "Manpower Strategies for Flexible Organizations." *Personnel Management* 16(8): 28-31.

<sup>43</sup> 柯志哲、張榮利，(2006)，〈協力外包制度新探：以一個鋼鐵業協力外包體系為例〉，《臺灣社



這似乎解答了上面的問題，勞動派遣的開放，是因為企業要利用外包來隨時增減勞動人員，如果未開放企業進行勞動力買賣，則勞動力買賣的適法性不但是個問題，且市場上不會存在公然販售的勞動力。

藉由企業彈性化內容的探求，說明勞動派遣是一個為了服務企業而生的體制，但也衍生了一個問題，企業將人力區分為核心、邊陲與外部，如何能是勞動法制區別對待的理由<sup>44</sup>？勞動基準法規範的，是勞動條件的最低標準<sup>45</sup>，勞工在企業是否為核心人力，並非法規進行區別之理由，否則豈非意味著，勞工在企業的貢獻度，同時也決定了勞工所享有的法律資源？

### 三、勞動派遣是種歧視嗎？-代小結

從上面兩種工作者如何被「打造」的過程，我們可以了解到幾件事情：一是，雇主追求的，是體制下最低成本的勞動力；二是，勞動派遣的影響層面，遍及勞動市場，不論是正在僱用中或是尚未僱用的，不論是典型工作者/男性工作者或是女性工作者，透過勞動派遣制度，都可以讓要派雇主使用純粹的勞動力，而勞工人格<sup>46</sup>所生的法令負擔全部交給派遣雇主；三是，派遣雇主以派遣勞工之勞務提供作為商品，抽取商品之利益為企業經營之利潤來源<sup>47</sup>，在市場機制下，要派雇主所轉包的雇主責任，派遣雇主沒有能力和意願承擔。

關於雇主追求體制下最低成本的勞動力這件事情，我們也可以觀察到，勞動派遣推動的預設<sup>48,49</sup>和實效間，存在「落差」<sup>50</sup>，勞動派遣的設

---

會學刊》，37期，頁43-33。

<sup>44</sup> 依103年2月送行政院審查版之派遣勞工保護法草案第1條立法說明：「……明確要派單位及派遣事業單位對派遣勞工之責任……」可以得知，核心人力所適用者，為勞動基準法；邊陲人力所適用者，在要派雇主和派遣勞工間，為勞動派遣法，在派遣雇主和派遣勞工間，則有勞動基準法及勞動派遣法之適用。

<sup>45</sup> 勞動基準法第1條：「I為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。II雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」

<sup>46</sup> 借用學者林振賢的分類，其認為勞動與勞工人格無法分離。「勞務之所以並非商品，乃因勞動無法與勞工之人格分離，因此勞動關係本質上是人格關係，而不是『勞動商品』這種『物』所建立的關係。勞動本身『不可儲存』、『無法惜賣』，為免勞動人格因此與雇主形成身分不平等之從屬關係，造成勞動人格受損，故而勞務並非商品。」詳參林振賢(2003)，《勞基法的理論與實務》，頁24，台中：捷太。

<sup>47</sup> 邱駿彥(2009)，〈勞動派遣〉，焦興鎧等著，《勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望》，頁175-176，台北：新學林。

<sup>48</sup> 勞動部派遣工懶人包：「派遣本身只是一種工作型態，沒有好壞！老闆想要降低勞動成本，增加用人彈性 問題出在濫用！！」網頁：勞動部網站，<http://www.mol.gov.tw/topic/3072/> (最後瀏覽日：03/17/2017)

<sup>49</sup> 「其實就勞動派遣原始之目的觀之，勞動派遣力之需求，主要是建立在企業短期或補充性特殊人力之運用利益上，是以基於此『短期或補充性』之本質，讓企業必須採取不定期之典型勞動關係型態，恐有疑慮與不可期待，是以發展勞動派遣形式，以滿足該企業之短期或補充性人力需

計，是以雇主的補充人力之需求為理由，但既有的數據分析顯示，實際上的運作並不符合這項預設<sup>51</sup>；而從勞退新制、政府臨時人員納入勞動基準法之適用，或是近期推動的一例一休<sup>52</sup>中，也可以發現，勞動派遣的應用比較常和人力成本掛勾，與短期人力需求的關聯性比較不明顯。

至於勞動派遣對勞動市場的影響層面，說明了勞動派遣並不是一種與典型勞動力、女性勞動力無關的制度，除了市場上出現廉價勞動力可能會影響薪資水平這種間接影響外，勞動派遣和典型勞動力、女性勞動力間，實質上存在著一種轉換的可能性，透過共識所凝聚想像、透過倡議所改革規範的勞動者藍圖，隨時可能被勞動派遣這個身分所代換，進而讓問題被隱藏。從彈性企業的概念來說，這也正是企業所追求的，利用身分的轉換，讓企業保有勞動力之運用可能，卻無庸負擔過多的人事成本。

單身、禁孕歧視隨著雇主責任的外包流動至派遣雇主的現象，可以思考的是，所謂的「雇主責任外包」，是否只是個假象，要派雇主將法令負擔以契約轉嫁給無力承擔的派遣雇主，派遣勞工根本不能期待法律上的權利獲得實現，且，另一個嚴重的問題是，要派雇主的歧視會被中立的法律關係隱藏起來，假借著契約自由之名，要派雇主得以行挑選之實。要派雇主所不要的責任，在派遣雇主義會產生問題，且派遣雇主義係以抽取商品之利益來經營，這些責任在市場競爭下，將會轉變成更為複雜的名目、手段而難以察覺剝削、違法的存在<sup>53</sup>。

那麼，為什麼要有勞動派遣呢？透過前面的釐清，我們了解到，所謂的勞動派遣，是為了呼應企業「外部人力需求」，法律所做出來的區

---

求，但又能藉由「派遣企業」形式之開發與創設，以另一層典型勞動關係來穩固此類勞工之勞動關係存續保障利益。」林佳和(2010)，〈勞動派遣的法律規範嘗試－如何回應勞動貧困化的趨勢？〉，《新社會政策》，12期，頁48。

<sup>50</sup> 落差研究係指利用「書上的法律」和「運作中的法律」兩者之間的落差來檢討法律的落實情形、以法律實現公共政策的實效性，是法律與社會研究中的一個主流研究傳統，相關概念介紹參見 陳昭如(2014)，〈父姓的常規，母姓的權利：子女姓氏修法改革的法社會學考察〉，《臺大法學論叢》，第43卷第2期，頁274-277。

<sup>51</sup> 「部分工時工與定期人員是屬於組織直接僱用的非典型人力，而派遣及外包工則是組織必須透過中介廠商來取得的外部人力。這兩類人力在因應人力需求變化的時效上還是有所差別的，企業直接僱用的非典型人力還是比較能及時因應瞬間的需求變化」引自 柯志哲(2008)，〈我國使用非典型工作型態之探討－使用情況與決定因素〉，發表於中央研究院社會學研究所舉辦之「2008年台灣社會學會年會」，頁20。

<sup>52</sup> 「勞基法修正案明年元旦起實施，周休二日將採『一例一休』……104 資訊科技人資長鍾文雄表示……若非是有技術門檻的工作，包括服務業或是製造業，可改以部分工時、派遣等非典型人力替代。」引自 報紙：聯合報 (12/09/2016)，〈休息日加班 企業人力控管挑戰大 加班費暴增 易超過每月 46 小時上限〉，A03 版。

<sup>53</sup> 既有研究指出，中鋼運用人力外包時，外包廠商也沒有能力吸收人力需求波動所帶來的衝擊，因此外包廠商也是運用臨時人員，且因為外包廠商不如中鋼如此注重適法性、沒有工會制衡，所以中鋼藉由外包廠商，來解決適法性、工會訴求和人力需求變化的風險。參 柯志哲、張榮利，(2006)，〈協力外包制度新探：以一個鋼鐵業協力外包體系為例〉，《臺灣社會學刊》，37期，頁61-64。

分制度。

勞動派遣是一種歧視嗎？面對法律所做出來的區分，形式平等在解釋上有一定的困難度，因為在「等者等之，不等者不等之」的概念下，法律所進行的區分是否可以反過來證立法律進行區分的合理性，是一個要經過複雜辯證的問題；但在實質平等理論，似乎可以得到肯定的解答，實質平等理論認為，當制度進行區別對待，而幫助、維繫或再製了對於特定群體的壓迫或不利時<sup>54</sup>，即是一種歧視，也因此，隨著性別工作平等法的推行，或是勞動基準法適用群體的擴張、勞退新制的變革，要派雇主仍得以透過勞動派遣，在保留了勞務指揮權的同時，避免承擔勞動法令上的責任，且這些責任最終無人承擔，勞動派遣即是一種對於「邊陲勞工」的壓迫，讓這些邊陲勞工無法享有最低勞動條件的保障。

### 參、拒絕「打造」？派遣勞工的行動與訴求

延續上一個章節所討論的，勞動派遣是種有別於勞動基準法所建立出來的勞動體制，提供要派雇主一種節省人事成本支出的選項，這樣子的「歧視」給派遣勞工帶來什麼樣的問題？派遣勞工又有什麼訴求？這些是本文所關心的。在解決派遣的問題上，勞工有什麼主張、採取什麼行動，是必須要了解的。如果欠缺勞工對於勞動派遣的聲音，就很難去檢視以保護勞工為名的勞動派遣法，回應了什麼，有什麼具體作為。本文嘗試透過下列三個事件的分析，來看見派遣勞工的困境、想像、訴求和抵抗。

#### 一、台灣電力股份有限公司公司台中火力發電廠事件

2004 年，正值勞動派遣在「全國服務業發展會議」推動之際，有一場在司法領域的法律動員正在展開。行動者是一群被「派遣<sup>55</sup>」到台灣電力股份有限公司(下稱台電)支援台中火力發電廠發電機組設置的人員，期間雖然台電的發電機組設置歷經多次更換人力外包公司，然這群人仍舊在台電服務，服務時間約莫 9 至 15 年，後來因抗爭、確認身分及工作權而被開除，所以透過訴訟，請法院確認僱傭關係存在<sup>56</sup>。

該案一審法院認為，台電雖工作所需人員外包，然而都是由新簽約

---

<sup>54</sup> 「實質平等理論認為……差別待遇不必然等於性別歧視，重點在於是否有任何規定、行為或措施造成、幫助、維繫或再製對於一個特定性別群體的壓迫與不利。」陳昭如、張晉芬(2009)，〈性別差異與不公平的法意識－以勞動待遇為例〉，《政大法學評論》，108 期，頁 72。

<sup>55</sup> 當時之名稱可能是「人力外包」、「人力承攬」或「勞務外包」，比較少談到「派遣」。派遣原先之概念，依照學者邱祈豪的見解，是「企業基於業務提攜、人才交流、教育訓練等動機，以人事手段將原受僱母公司之勞動派遣(調動)至子公司，係其經營政策、人事政策之一環。」(參邱祈豪(2003)，《台灣勞動派遣法制化之研究》，頁 47，台北：致良。)，1990 年左右，才被當成是一種勞動或企業經營型態。

<sup>56</sup> 法院判決：臺中地方法院 93 年度重勞訴字第 3 號。

的顧問公司逐一徵詢原顧問公司之員工，是否願意擔任原職，且工作時間長達 9 至 15 年，應非派遣，而是規避勞動基準法的行為，因而認定台電與這群人仍有僱傭關係存在<sup>57</sup>。但二審法院認為，「派遣勞工權益參考手冊」並未規定要派雇主使用派遣勞工有期間限制，因而並無脫法行為，台電是這群人的要派雇主，而非雇主<sup>58</sup>。其後案件上訴，歷經最高法院裁定駁回<sup>59</sup>、大法官第 1387 次會議決議不受理。

從案件中我們可以發覺，勞動派遣雖然是一個新的名詞，但並非是一個全然不曾出現的勞動體制，過往的「勞務外包」，運作方式就可能合乎勞動派遣的定義。必須強調的是，勞動派遣由來已久並不能遽認勞動派遣有立法之必要，1984 年 7 月 30 日，勞動基準法公布施行，基於什麼樣的原因、考量以及法源依據，讓台電在 1988 年左右，採取迥異於勞動基準法規定的勞務外包，尚待考證，而從「勞務外包」的出現以及勞動基準法的頒布實施，似乎意味著，在勞動基準法與社會相互生成<sup>60</sup>的同時，有一種為了逃脫典型勞動者想像的體制，正在產生，慢慢的從公領域，進而擴及至全部的勞動市場。

從案件中我們可以看到，行動者想像中的雇主，並不是每幾年一簽的契約相對人，而是實質上服務長達 9 至 15 年的台電，這也呈現一種法律區分和事實上認知的隔閡，法律在此重新定義了所謂的雇主，雇主必然是負擔責任的主體，但已不必然是勞務指揮的主體，且享有勞務成果之人，除了要派雇主外，還多出了個派遣雇主。

## 二、國立台灣美術館禁孕歧視事件

同樣是勞動派遣推動的 2004 年，國立台灣美術館(下稱「國美館」)，因應政府人力精簡的政策，以「保全員」的名義，將服務台和展場工作外包給維昌公司，每 3 個月重新簽一次勞動契約，直至五年後(2009 年)，服務台人員、兒童遊戲室、繪本區、資料中心等非展覽室的服務人員，改由任代昌公司得標，任代昌公司以無法負擔產假與育嬰假為由，要求應徵者繳交驗孕報告<sup>61</sup>，員工不滿，採取一連串抗議行動<sup>62</sup>，事件才被

<sup>57</sup> 法院判決：臺中地方法院 93 年度重勞訴字第 3 號。

<sup>58</sup> 法院判決：臺灣高等法院台中分院 95 年度重勞上字第 3 號。

<sup>59</sup> 法院判決：最高法院 96 年度台上字第 2103 號。

<sup>60</sup> 即共構觀點，「法規範的意義是由實踐的言說所創造，法也建構社會關係與人們的看法；法律既構成、也反映社會」。詳參 陳昭如(2014)，〈父姓的常規，母姓的權利：子女姓氏修法改革的法社會學考察〉，《臺大法學論叢》，第 43 卷第 2 期，頁 276-277。

<sup>61</sup> 網頁：苦勞網，<http://www.cooloud.org.tw/node/43079> (最後瀏覽日：03/20/2017)。公民行動影音紀錄資料庫，<http://www.civilmedia.tw/archives/2945> (最後瀏覽日：03/20/2017)。

<sup>62</sup> 依報紙記載，有至文建會抗議、展開遊行，以及租借場地黏貼黑布和染紅衛生棉，演出「月經來了，我沒懷孕」行動劇。報紙：聯合報(07/29/2009)，〈國美館派遣員工變保全 還驗孕〉，A6 版。聯合報(10/11/2009)，〈另類國慶遊行 派遣員工吐怨氣〉，A12 版。聯合報(08/29/2010)，〈抗議國美館派遣 陳界仁聲援〉，B2 版。

爆發出來。

面對這群服務人員的申訴、抗議，據報，台中市政府勞工局長賴淑惠一開始並未對該事件進行處分，原因是評議委員認為「還沒有任何一名女性派遣員工因為懷孕影響升遷，或遭受不平等對待」<sup>63</sup>。

或許是因為人們憤慨國美館在幕後操盤，讓任代昌公司扮演黑臉，卻毋庸負責，或許是因為參考比較法的結果，又或許是政策上的目標，「要派雇主和派遣雇主同一責任」，這樣的聲音逐漸出現。這次的事件，可能是派遣勞工保護法草案第 9 條的訂定原因<sup>64</sup><sup>65</sup>，但這樣的方式，看似回應了性別歧視的問題，卻可能阻礙了我們對於勞動派遣所生問題的想像。

從事件的脈絡可以看出，要「驗孕報告」，背後是雇主不想負擔「產假」、「育嬰假」等人事成本，展場、服務台被想像成是「女人的工作」<sup>67</sup>，但要派雇主更進一步的希望女人可以是「理想的勞動者」，工作內容不但和對女性形象的歧視相結合，且要派雇主希望能夠拋棄女性工作者所帶來的法令負擔，透過勞動派遣制度，在契約自由的包裝下<sup>68</sup>，遂行歧視之實，這也是為什麼在沒有勞僱契約關係的要派雇主和派遣勞工間，建立起歧視的連結，並不能真正的實現平等，如同本文前面的分析，勞動派遣的作用，在於透過購買來「打造理想的勞動力」，派遣女工所遭受到的歧視，即是勞動派遣給予要派雇主的權限，甚而，每一次的勞動契約期滿，都給要派雇主一個重新選擇的機會，可以預見的是，會有更難以發現的歧視，隱藏在要派雇主對派遣雇主的挑選中；同樣的，作為商品提供者的派遣雇主，如果無法提供「理想的勞務商品」，也只能

<sup>63</sup> 報紙：聯合報(10/11/2009)，〈另類國慶遊行 派遣員工吐怨氣〉，A12 版。

<sup>64</sup> 103 年 2 月 12 日派遣勞工保護法草案第 9 條第 1 項：「要派單位使用派遣勞工時，視為性別工作平等法第七條至第九條、第十一條至第十三條、第十八條、第十九條及就業服務法第五條第一項規定。」

<sup>65</sup> 依據既有研究成果所摘錄之草案內容，舊草案條文涉及性別平等之規定為：「派遣機構與要派機構均不得以派遣勞工之種族、國籍、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或工會會員為由，終止派遣勞工之勞動契約或要派契約或對派遣勞工為其他不利之待遇。」，現行版本和舊版本之草案條文不同，然經向勞動部申請相關文件以探求是否受本次事件影響，勞動部函覆以：「勞動派遣之立法方向歷經多年與各界溝通，於近年才形成較大之立法共識，本部遂依法制程序於 103 年 2 月 12 日將派遣勞工保護法草案函送行政院審查，並已放置本部官網提供各界參考……未有送行政院審查之草案版本，歉難提供。」故在此處無法分析草案條文之變更緣由。

<sup>66</sup> 此事件並非 2014 年 5 月 30 日性別工作平等法將派遣勞工納入規範的原因，因性別工作平等法之修訂，是考量到派遣工之性騷擾案頻傳。政府公報：立法院公報處(2004)，《立法院公報》，103 卷 21 期，頁 39-40，台北：立法院。

<sup>67</sup> 蔡牧融(2014)，〈她們想需要什麼樣的法律？一性別工作平等法典型歷史敘事的反思〉，頁 2，國立臺灣大學法律學研究所碩士論文。

<sup>68</sup> 中性的法律也有可能隱含著歧視，重點並非差別待遇本身，而是權力配置的宰制與從屬關係，只要規定、行為或措施維繫或造成宰制一從屬關係、促成了女性作為弱勢的原因，就是一種性別歧視，是造成女性受害處境的幫兇。陳昭如、張晉芬(2009)，〈性別差異與不公平的法意識—以勞動待遇為例〉，《政大法學評論》，108 期，頁 63-123。

消失在市場中<sup>69</sup>。

除了禁孕歧視外，另外一個國美館派遣勞工的訴求，是關於「直接僱用」，國美館的禁孕事件，比較多數聚焦在「性別」上，然而根據國美館的行動訴求，是：「停止外包派遣、終結歧視待遇、立即直接僱用！」<sup>70</sup>，雖然此訴求是國美館派遣工和全國自主勞工聯盟一起提出，不排除有受到全國自主勞工聯盟的影響，然而從國立台灣美術館派遣工自救會成員蔡善雯的投稿中，可以看出派遣的低薪、沒休假、沒尊嚴，導致她希望可以「轉正」<sup>71</sup>。

### 三、公共廣電集團派遣事件

2013年7月29日，對公視而言是個特別的日子，第五屆董事會首次召開，象徵著從2008年開始關於公視董事的延任與改選爭議終告一段落，對於公視派遣工而言，也是個重要的日子。公廣派遣工會(全球華人股份有限公司企業工會，下同)在這一天，在會場外公開聲明，要求公視將公共廣電集團派遣工(下稱公廣派遣工)全數納編<sup>72</sup>。

事件一樣是肇因於勞動派遣推動的2004年，當時公視內部會議決定，助理職務全面改以「定期」、「承攬」或「派遣」方式僱用。2007年，原住民電視台、客家電視台以及僑委會的宏觀電視台除了必要人力以外，都採取非典型僱用，在公視結束使用派遣以前，947名員工中有199位是派遣<sup>73</sup>。

既有研究指出，公廣派遣工雖然期間有和不同的派遣雇主簽約，然而公共廣電集團既要求承接的派遣雇主累計派遣人員年資，也負擔派遣

---

<sup>69</sup> 「原本服務台一共五位服務人員，因為不願接受不合理的對待 一位主動提出辭呈、兩位轉到展覽室的保全標，剩下我與另一位資深同事參加重新面試 6月29日面試的結果如我們所料，原本服務台的兩個人通通沒有錄取 也就是說服務台人員全部換人，這當然是國美館安排好的 問題出在今年年初的勞動檢查，維新公司因被查出有違法事證而被台中市政府開罰 而他們將檢舉人的矛頭指向我們服務台人員 為了永絕後患所以從新僱用新人，我們29號面試，7月1號就失業了 另一位同事也因為被懷疑參與檢舉 毫無預警被公司告知因業務需要必須調離美術館到大樓作保全員」，摘自《如果可以，我們寧願永遠甜美 國立台灣美術館派遣工自救會給社會大眾的一封信》。網頁：苦勞網，<http://www.cooloud.org.tw/node/43079> (最後瀏覽日：03/23/2017)

<sup>70</sup> 網頁：苦勞網，<http://www.cooloud.org.tw/node/43079> (最後瀏覽日：03/23/2017)

<sup>71</sup> 「派遣員工有兩個老闆，甚至所有的正式員工都是我們的老闆，我們需要擔心的職場人事更為複雜關係更是交錯，有時派遣公司與國美館的立場對立，我們還得自行拿捏壓對寶，評估得罪了哪一方比較無害。比方說：館方人員會要求我們作額外的工作，可能就違反了外包公司的工作內容規定。但如果有力的館內人員願意挺，外包公司也就不敢怎樣。當然我也常心存幻想的覺得哪天館方願意「賞賜」我讓我有個正職可作我就心滿意足了。然而這樣的關係是種危險的平衡，一旦出了事，我們就會被兩方推來丟去跌了個空。」網頁：苦勞網，<http://www.cooloud.org.tw/node/56093> (最後瀏覽日：03/21/2017)。

<sup>72</sup> 劉昌德(2016)，〈派遣的逆襲：公廣集團「內部外派」勞動與派遣工會運動〉，《新聞學研究》，128期，頁34。

<sup>73</sup> 劉昌德(2016)，〈派遣的逆襲：公廣集團「內部外派」勞動與派遣工會運動〉，《新聞學研究》，128期，頁17-18。

人員的資遣費<sup>74</sup>。為何公廣派遣工會尋求一種「終結自身<sup>7576</sup>」的方式，來要求公視將公廣派遣工全數納編？根據既有研究的問卷調查發現，正職員工和派遣工的薪資、獎金及各種福利的差異，以及工作認同感和穩定感是主因，析言之，派遣的問題並不僅止於資遣費或是年資，同工同酬、認同感以及工作的穩定<sup>77</sup>，都是在工作中被追求的。

從這裡我們可以看出，如果從事的是派遣工作，工作的穩定性以及對工作的認同感將有所欠缺。如果我們認同，工作不僅僅只是勞務和金錢的交換，而是建立群體生活、實踐工作價值及保持個人尊嚴的重要內容<sup>78</sup>，那麼派遣工作為一種理想的勞務商品，惶惶不可終日，擔憂著朝不保夕、無安身立命的工作，公司的成敗與否與之無關、工作內容對社會的貢獻也事不關己、周遭同事是何人也無關緊要，是否會是我們所認同的工作環境？

必須一提的是，事件中出現法律資源在行動中的特殊運用，工會的組成，係為了提升勞工地位及改善勞工生活，勞動三法賦予勞工組成工會之權利，並要求雇主於法令規範內，針對工會之請求，應為一定作為、不作為或容忍義務，此乃勞工本於憲法上所享有之團結權具體實現於實定法之結果。派遣勞工組成派遣公司企業工會，得依法令賦予其程序保障權利與派遣雇主進行對話，依勞動三法規範之想像，派遣勞工組成工會行使團結權對象為派遣雇主；然而，本件公廣派遣勞工組成之公廣派遣工會，訴求的對象是要派雇主即公視，訴求的內容為「納入編制」，在這個事件中，我們看到了法律作用在行動中的複雜面向，行動所借用的，不僅僅限於法律所賦予的權利，還有可能是在法律領域外的影響力。

#### 四、小結

藉由上面三個事件，可以初步了解派遣勞工對於勞動的想像、所遭遇到的困境以及針對困境的回應，雖然這僅僅只是無數事件中的其中三個案例，但其中某些部分可能具有通案性和代表性，而值得我們思考。

---

<sup>74</sup> 劉昌德(2016)，〈派遣的逆襲：公廣集團「內部外派」勞動與派遣工會運動〉，《新聞學研究》，128期，頁20-23。

<sup>75</sup> 劉昌德(2016)，〈派遣的逆襲：公廣集團「內部外派」勞動與派遣工會運動〉，《新聞學研究》，128期，頁41。

<sup>76</sup> 公廣派遣工會遺址。網頁：Facebook，<https://www.facebook.com/pages/公廣派遣工會遺址/569598309803681> (最後瀏覽日：03/21/2017)。

<sup>77</sup> 劉昌德(2016)，〈派遣的逆襲：公廣集團「內部外派」勞動與派遣工會運動〉，《新聞學研究》，128期，頁23-30。

<sup>78</sup> 台北地方法院 79 年勞訴字第 26 號判決關於憲法上工作權之闡釋，轉引自 劉士豪(2009)，〈勞動契約雙方當事人的權利義務〉，焦興鎧等著，《勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望》，頁 139，台北：新學林。



什麼才是勞工和雇主呢？服勞務的是勞工，付薪水的是雇主？還是對此還有更多的認識與想像？當勞工發現，除了勞動基準法以外，還有另一個勞動體制，有另一幅勞動關係的藍圖，似乎有這樣的傾向：如果否認其合法性遭到挫敗，那就試圖逃離。這意味著作為勞動基準法的適用群體，比起成為派遣工更有吸引力，有可能是因為勞動基準法的雇主角角色比較合乎勞工的想像、法令規範較為完整，又或者是考量到工作穩定性以及薪酬、福利，或許是因為追求工作的認同感，但也不排除有本文尚未挖掘到的理由。

從派遣勞工逃離派遣制度的手段上，我們也可以看到抵抗的過程，繼司法上承認派遣的合法性後，行政、立法所給予的，也不是逃離制度的選項，公廣派遣工向公視訴求「納編」的成功，似乎成為一種可行的行動方法<sup>79</sup>。不論行動有無達成目標，從中我們確實不能忽視或否認派遣工在制度下的抵抗。

#### 肆、結論

勞動派遣法的立法，是個被關注了二十多年的議題，然而，為什麼要立法？立法內容為何？派遣勞工的聲音在既有的研究上鮮少受到關注。本文從勞動派遣為什麼會被推動、如何被推動切入，透過勞動派遣的成因及影響考察，藉以說明，勞動派遣不但是種歧視性的制度，且實際運作淪為雇主節省成本的方法，不但讓勞工的權利與雇主的義務脫離勞動基準法的規範，更潛藏了許多歧視與違法，在此必須強調的是，派遣雇主的經營方式，無法承擔起雇主責任；「要派雇主的同一責任」，隨時都可以藉由契約締結之自由來逃避，勞動派遣的立法，並未看見派遣勞工的處境，也未與派遣勞工進行對話，因此未能發現歧視和不法的存在。

接著，本文試圖了解勞工如何面對勞動派遣，藉由三個曾經發生過的派遣勞工行動，嘗試了解想像中的勞動關係，並探求派遣勞工的行動和訴求。透過事件的時序，本文觀察到，在派遣尚未被確認合法之際，勞工會去質疑其合法性，然而在確認了派遣合法後，逃離派遣制度就成了派遣勞工的想望。至於逃離派遣制度的原因，依據本文所分析的案例，可能的原因有：派遣的低薪、歧視及派遣雇主其他的違法事由，還有派遣工作欠缺穩定性、勞動尊嚴以及認同感。

綜合上述觀察，勞動派遣是種法律為了服務企業而生的制度，讓勞工在法律上的地位遭到不平等的對待，勞動派遣法雖以「保護」為名，但實際上未曾呼應派遣勞工的訴求，近來議題的討論核心，都聚焦在企業進用派遣勞工的比例上，但決定比例的討論，也沒有派遣勞工的聲音，立法方向上，欲

---

<sup>79</sup> 相同運用如臺灣勞動派遣產業工會。網頁：公視議題新聞中心，<http://pnn.pts.org.tw/main/2016/12/20/台中榮總非典勞工向醫院抗議/> (最後瀏覽日：03/23/2017)

將派遣工的群體縮小，但必須強調的是，受害的群體不論再怎麼少，問題並不因此縮小，正視歧視的存在，才能有助於我們更好的想像勞動派遣法應該前進的道路。

囿於篇幅，本文未能就既有研究關於勞動派遣的成因進行爬梳整理，以呈現不同視角的觀點；對於派遣勞工的行動訴求也僅選擇三個案例，進行初步的探索，而未就事件的數量以及其行動策略、盟友及所利用的資源等等，做更廣、更深入的整理，這是本文的論證所不足的部分，但希望能藉由這些資料的呈現，來增進對勞動派遣及勞動派遣法的認識。

## 伍、參考文獻

### 一、中文部分

#### (一) 專書

邱祈豪(2003)。《台灣勞動派遣法制化之研究》。台北：致良。

林振賢(2003)。《勞基法的理論與實務》。台中：捷太。

#### (二) 書之篇章

吳惠林(1995)。〈臺灣地區勞力短缺問題研究〉，收於：李誠(編)，《臺灣人力資源論文集》，頁 243-303。台北：聯經。

邱駿彥(2009)。〈勞動派遣〉，收於：林靜妙(編)，《勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望》，二版，頁 173-215。台北：新學林。

劉士豪(2009)。〈勞動契約雙方當事人的權利義務〉，焦興鎧等著，《勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望》，二版，頁 96-145。台北：新學林。

#### (三) 期刊論文

林佳和(2010)。〈勞動派遣的法律規範嘗試—如何回應勞動貧困化的趨勢？〉，《新社會政策》，12 期，頁 47-50。

柯志哲、張榮利，(2006)。〈協力外包制度新探：以一個鋼鐵業協力外包體系為例〉，《臺灣社會學刊》，37 期，頁 33-78。

陳昭如、張晉芬(2009)。〈性別差異與不公平的法意識—以勞動待遇為例〉，《政大法學評論》，108 期，頁 63-123。

陳昭如(2014)。〈父姓的常規，母姓的權利：子女姓氏修法改革的法社會學考察〉，《臺大法學論叢》，第 43 卷第 2 期，頁 271-379。

劉昌德(2016)。〈派遣的逆襲：公廣集團「內部外派」勞動與派遣工會運動〉，《新聞學研究》，128 期，頁 1-47。

鄭津津(1999)。〈派遣勞動之法律關係與相關法律問題之研究〉，《國立中正大學法學集刊》，第 2 期，頁 237-256。

謝創智、黃吉伶(2006)。〈工會對勞動派遣之看法與因應—組織與行動的策略〉，《工訊》，22 期，頁 31-40。

#### (四) 研討會論文

柯志哲(2008)。〈我國使用非典型工作型態之探討：使用情況與決定因素〉，發表於：《2008 年台灣社會學會年會》。中央研究院社會學研究所，中央研究院人文社會科學館。

#### (五) 學位論文

張家榮(2011)。《被出租的年輕人：高學歷青年派遣勞工的勞動》，國立臺灣大學社會科學院社會學系碩士論文(未出版)，台北。

莊韻親(2008)。《當個怎樣的母親？戰後台灣法律中的母職建構》，國立臺灣大學法律學研究所碩士論文(未出版)，台北。

蔡牧融(2014)。*〈她們想需要什麼樣的法律？—性別工作平等法典型歷史敘事的反思〉*，國立臺灣大學法律學研究所碩士論文(未出版)，台北。

## 二、英文部分

Atkinson, John, 1984, Manpower Strategies for Flexible Organizations. *Personnel Management* 16(8): 28-31.

F. K, Zemans, Legal Mobilization The Neglected Role of the Law in the Political System. *American Political Science Review*, Vol. 77, No.3,692-693 (1982).