

淺述人力派遣

近年來隨產業結構之快速變遷及國際競爭日益劇烈，人力派遣等新興服務產業已逐漸於國內生根萌芽，並改變就業市場之生態。本文擬分就人力派遣之定義、國內外發展歷程、國內派遣市場供需概況與相關統計調查等主題逐一探討，俾及時掌握人力派遣產業對整體勞動市場之影響。

張聖英（行政院主計處第四局專員）

壹、前言

隨國內經濟持續發展，產業結構快速變遷，近 20 年來服務業產值占國內生產毛額(GDP) 比率已不斷提升，由民國 70 年之 47.2%，上升至民國 93 年之 68.7%¹，同期服務業就業人數占全體就業者比率，亦由 38.8%持續升至 58.2%；復因近年廠商面臨之國際競爭日益劇烈，所謂非典型僱傭關係（Atypical Employment Relationship）衍生之人力派遣、業務承攬等新興產業，已逐漸於國內勞動市場生根萌芽，並悄悄改變就業市場生態，其中之人力派遣產業，更於近年間蓬勃發展，有鑑於此，政府亦透過「服務業發展綱領及行動方案」之推動，針對人力派遣服務產業採取積極輔導措施；惟因其性質特殊，加上其產業範疇迄今仍未有明確規範，致目前現有相關統計多僅侷限於「人力供應業」，歸入「中華民國行業標準分類」之「其他服務業」項下。事實上，就勞動統計而言，因派遣工作乃一新興工作型態，其相關統計除歸入「人力供應業」外，對於派遣公司外派至各業人員，應按其實際工作場所業務內容，歸類於各行各業中。為及時掌握人力派遣產業之發展對國內勞動市場造成之影響，本文擬就人力派遣之定義、發展歷程、他國經驗與國內派遣市場供需概況，以及相關統計資訊等不同面向，嘗試釐清人力派遣產業之內涵與未來因應之方向。

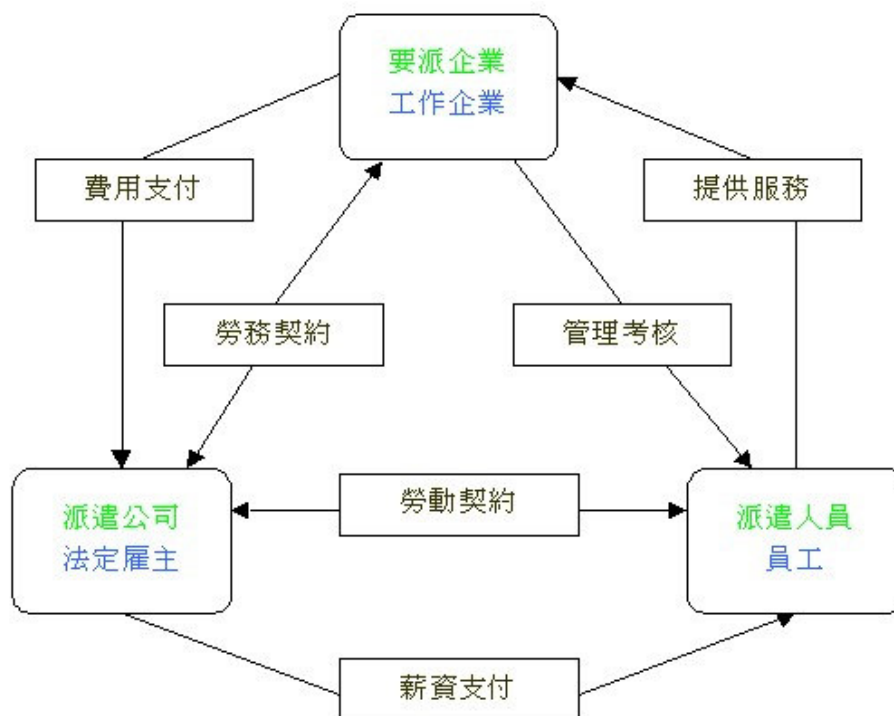
貳、人力派遣之定義

人力派遣顧名思義即是人力的調配，惟不同於企業內部之人力調度，係指企業將其內部之人力需求外部化，即透過人力派遣公司直接提供企業所需人力。因此，人力派遣係由**要派機構**（採用人力派遣模式的用人企業）、**派遣機構**（從事執行人力派遣業務的人力資源從業機構，或稱派遣公司）及**派遣員工**所組成的三角關係。依據行政院勞工委員會（以下簡稱勞委會）研擬之「勞動派遣法」草案條文（尚未正式立法通過），「**勞動派遣**」一辭可正式定義如下：「由派遣機構與

¹ 按當年價格計算分配比

要派機構訂定要派契約，派遣機構經僱用之勞工同意後，在勞動契約關係下，派遣該勞工至要派機構，受要派機構指揮監督且提供勞務」。換言之，人力派遣指的是：「要派企業」與「派遣公司」訂定勞務契約，屬合作承攬關係；由「派遣公司」僱用員工後派遣至「要派企業」上班，屬勞資關係；該員工雖在「要派企業」的管理指示監督下執行工作，但員工的薪水與保險福利則是由「派遣公司」所提供。人力派遣之內涵可由圖 1 說明：

圖 1 人力派遣關係示意圖



就法律上意義來看，係將以往企業與勞工之間的勞動契約，調整為企業（要派機構）與人力資源公司（派遣機構）之間的勞務契約。有人力需求的企業透過與人力派遣公司簽署勞務契約，由人力派遣公司僱用勞工並派遣至需求人力的企業提供勞務。所以，勞工的雇主（發放薪資者）是人力派遣公司，而非實際工作場所的企業。這類勞動關係除起因於就業市場的人力結構變動，造成短期與彈性工作需求增加外，勞工意識的抬頭、勞基法的擴大適用與勞退新制等相關勞工政策之實施，均是影響企業對勞動關係型態重新調整之主因。

惟一般企業對於委外業務之處理方法，除採前述之人力派遣方式因應外，尚有「業務外包（承攬）」方式，因此一般民眾對於派遣業

務與外包業務常易產生定義上之混淆。簡言之，業務外包係發包企業、承包商與員工間之三角關係，其主要意義係發包企業將業務之一部分或全部，發包給承包商，由承包商負責找人及業務之執行，因此，發包企業不能直接指揮或命令承包商派來之員工，且介於用人企業與員工間之居中角色--承包商，可能是人力資源公司、一般公司行號、SOHO 族、自營作業等，而非如派遣業者多為人力資源公司。由此可見，人力派遣與業務外包之最大差異，除居中角色不同外，應在於用人企業對員工有無直接指揮、監督與管理之權限，換言之，在「業務外包」之業務承攬關係（在業務順利完成之前提）下，用人企業無法要求承包商派來之人數與對象，因此承包商可自行決定聘用人數與對象；在「人力派遣」關係下，用人企業則可要求派遣公司派來「一定人數」支援業務，若不滿意，甚至可要求替換派遣人員。

參、人力派遣業之崛起與他國發展經驗

人力派遣源起法國於 1926 年所成立之第一家「業務救急」公司，其派遣人力主要以文書工作與電話接線生為主。1948 年，世界上規模最大之「勞動租賃」(leased work) 公司「Manpower」於美國正式成立，該公司目前在全球 68 個國家中計有 4,000 個分支機構、20,100 位員工與 200 萬個人力派遣工作者²。

人力派遣工作在世界各國均有不同名稱，如臨時性工作 (temporary work)、派遣工作 (agency work)、臨時派遣工作 (temporary agency work)、勞動租賃 (leased work) 與臨時性支援服務 (temporary help supply work) 等，一般而言，歐洲國家傾向使用「臨時性工作」或「臨時派遣工作」，日本則較常使用「派遣工作」。

人力派遣在他國已行之有年，鄰近國日本拜戰後經濟快速成長之賜，早於 1966 年即由「Manpower」公司引進人力派遣業務，惟當時只能將派遣業務定位於「事務處理承攬」業務。直到 1986 年，由於承攬業務不斷增加，日本勞動省（相當於勞委會）終於實施「勞動派遣法」，從此正式產生所謂「人力派遣業」。在 1999 年時，人力派遣企業之登錄人數已近 90 萬人，實際派遣人數亦增至 40 萬人³；2001 年之登錄型派遣人員則達 174 萬 8 千人，全年派遣產值達 1 兆 9 千 462 億日圓⁴。

² 經建會人力規劃處，人力培育服務業及人力派遣業之產業分析，1993 年 12 月。

³ 李右婷，日本人才派遣業發展之考察，產業金融，vol.113，pp100-109。

⁴ 邱祈豪，日本人力派遣產業現況。

日本之勞動派遣可分為「**一般勞動者派遣**」與「**特定勞動者派遣**」兩大類，前者為**人才登錄型派遣**，即想要工作之勞動者事先於派遣公司登錄，當有工作時才正式締結契約；後者則為**常用型派遣**，即針對一些如程式設計等需花費長時間才可完成工作等專業類型工作者，聘雇為長期員工。惟不管任何形式之契約，基於派遣工作支援短期性人力需求之精神，派遣期間最長為 1 年，以防正式員工被派遣員工取代。

美國雖然早有人力派遣公司，但目前仍未有人力派遣之專法，其派遣業務運作概念，係勞動租賃（leased work）公司將其員工租給其顧客公司，讓這些員工到顧客公司為其提供服務，惟這些員工仍屬於勞動租賃公司之員工。依據美國普查局之常住人口調查（CPS）資料觀察，1997 年位於美國之臨時性支援服務業共計 28,288 家，僱用 350 萬餘位派遣人員。至 2001 年，則約有 425 萬勞工從事臨時性支援服務業（help supply services）等相關工作⁵。

目前我國人力派遣業者的經營型態亦仿照日本，分為「**登錄型派遣**」與「**長僱型派遣**」，前者由人力派遣業者與勞工訂立短期性契約，當用人企業無須用人時，勞動契約視為自動到期，雙方終止勞雇法律關係；後者則像傳統勞雇關係，不管有無工作，均由人力派遣業者長期雇用派遣勞工。不過國內目前之派遣工作仍以「**登錄型**」之短期性契約為主（約占 97%）⁶，致衍生所謂民間派遣業者於本（94）年 7 月 1 日勞退新制實施後，依法雖需提撥派遣員工退休金，卻礙於既存契約型態而使業者仍可巧妙規避之種種爭議。

肆、我國人力派遣市場供需概況

早期我國採用人力派遣之企業以外商公司居多，惟在勞基法擴大適用後，新納入的行業如資訊服務業，在面對員工退休金提撥、資遣費、工時限制、加班費、職業災害等龐大支出的壓力下，多將原來係屬雇主與基層員工間的勞動契約關係，移轉至人力派遣公司，如此一來，企業只需負擔定額費用即可雇用人力派遣公司所需人力。

近年來我國企業改採派遣人力以應人力需求缺口，已有顯著的成長趨勢，依據人力供應業者非正式的估計，目前國內擔任派遣的勞工約近 20 萬人，且正以倍數快速成長中。在人力派遣供給市場上，早期因派遣工作多屬「**臨時性**」、「**短期性**」、「**非穩定性**」類型工作，常

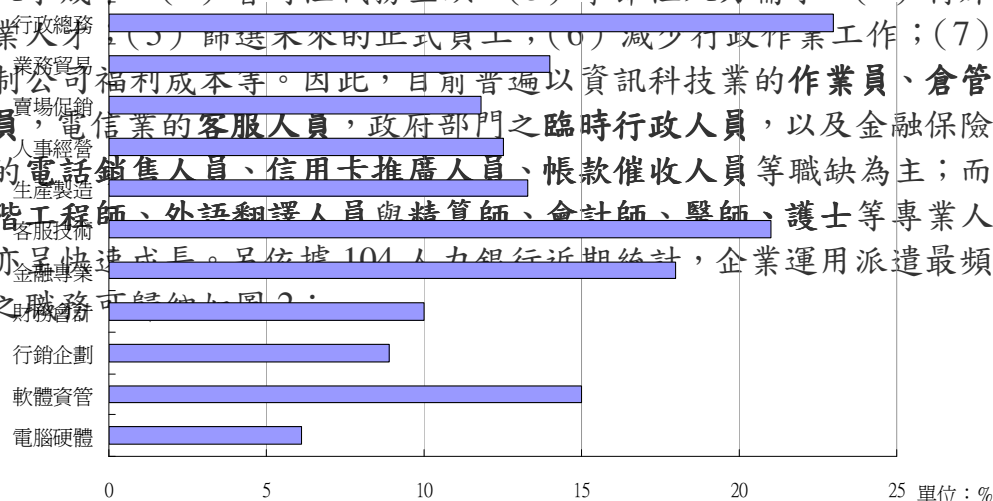
⁵ 美國普查局網站。

⁶ 李元隆，**台灣人才派遣業現況之研究--以日本人才派遣業為比較基礎**，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，89 年。

使求職者缺乏安定感與安全感；然而近年來已有頗多非短期性職缺亦採用「派遣人力」因應，致求職者接受度已明顯提升。

目前國內派遣市場上，普遍以（1）有偶已婚女性；（2）甫出校門但仍欠缺工作經驗的初尋工作者；（3）已有工作經驗之想換工作者；（4）學生，以及（5）退休後想再繼續工作之中高齡者等五大族群，為選擇派遣工作的明顯族群，其中除有偶女性需兼顧家庭外，其他族群則多視派遣工作為下一份正職工作的跳板。

至於人力派遣需求市場上，根據行政院勞委會調查資料顯示，最常使用派遣人力的產業依序為製造業、資訊業與金融業，派遣期間以6個月至1年最常見。另根據派遣供應業者估計，企業在招聘員工時，會考慮運用派遣人力替代正式員工，以減少行政作業工作；（7）控制公司福利成本等。因此，目前普遍以資訊科技業的作業員、倉管人員、電信業的客服人員，政府部門之臨時行政人員，以及金融保險業的電話銷售人員、信用卡推廣人員、帳款催收人員等職缺為主；而高階工程師、外語翻譯人員與精算師、會計師、醫師、護士等專業人員亦呈快速成長。另依據104人力銀行近期統計，企業運用派遣最頻繁之職務如下：



資料來源：104人力銀行

此外，勞退新制已於本（94）年7月正式上路，根據104人力銀行於94年4月28日發布之調查指出，企業人力派遣之需求，已較去年同期大幅增加兩倍。顯見隨人力資源閒置風險之提高與就業市場不確定性因素之增加，企業運用人力派遣的比例將持續成長。

至於在業務外包市場上，隨產業競爭日劇與工作型態之多元化，目前亦有許多企業將業務直接發包至其他單位，包括保全及建築物之清潔服務，科技業之中衛體系（提供上、中、下游中心工廠與衛星工廠整合服務）、資訊服務（網頁設計、多媒體設計、軟體設計），或圖書文字工作（翻譯、校對、編輯、打字）等業務。此外，還有很多外包至國外例子，如銀行會將英文網頁的設計業務，外包到英文好、人力便宜的菲律賓；出版翻譯工作外包到中國大陸；專業研究工作則外

包到歐美等國家。以 104 人力銀行於民國 94 年 6 月 9 日至 6 月 30 日辦理之「2005 上班族兼職接案趨勢調查」結果發現，目前不少企業為節省人事成本，會採業務外包方式因應業務需求，受訪企業中，約有 4 成曾有專案外包之經驗，且外包案件以「資訊工程」(42%)、「網站建置」(40%)與「網頁設計」(34%)等業務性質為最大宗。至於最樂意採用專案外包方式因應業務需求的產業，則包括「媒體文教業」、「醫藥生化業」、「民生消費業」、「不動產相關業」等業別。

伍、國內人力派遣業之相關統計

為掌握國內人力派遣業發展規模，應可分由以下三部分觀察其相關從業人員與工作場所數目：

一、經營人力派遣業務之公司家數與實際服務於該類公司之內 部從業員工人數

此部分資料應可由廠商面普查或調查資料獲得，如行政院主計處辦理之工商及服務業普查或受雇員工動向調查⁷等。根據「中華民國行業標準分類」，人力派遣業應屬於「支援服務業」下之「人力供應業」，惟人力供應業涵括職業介紹、人力仲介、人力派遣或接受委託招募員工等行業，且除「人力供應業」外，「不動產管理業」、「電腦軟體服務業」、「電腦系統整合服務業」、「資料處理服務業」、「管理服務業」、「環境顧問業」等，亦是經營人力派遣業務之主要分布行業。依據行政院主計處 90 年工商及服務業普查資料顯示，計有 810 家企業單位從事人力供應業，僱用員工 1 萬 3 千餘人，全年營業收入約為 102 億元。

二、人力派遣公司登錄或雇用之派遣人員數（含「登錄型派遣」 與「長僱型派遣」）

此部分資料應可由廠商面調查資料獲得。如行政院主計處辦理之受雇員工動向調查，或訪查經濟部登記有案之廠商（如 104 人力銀行等）以獲取相關資料。

三、經由人力派遣公司派遣至各企業之派遣人數

此部分資料可分由廠商面與家戶面調查資料獲得，如行政院主計處辦理之受雇員工動向調查、事業人力僱用狀況調查或

⁷ 本章節所提之「受雇員工動向調查」與「事業人力僱用狀況調查」雖可產生人力派遣相關統計，惟尚屬試查階段，目前並未對外發布與提供資料。

人力資源附帶調查(如 94 年 10 月辦理之人力資源延伸調查)、行政院勞委會辦理之相關專案調查等，透過適當之問項設計，可產生服務於各業別但實屬派遣公司外派而來之從業員工人數，惟因母體數並不清楚，因此推計方法仍有一定程度之限制。

根據勞委會於民國 92 年辦理之「民營事業單位雇用中高齡勞工及派遣人力調查」結果顯示，民營事業單位派遣勞工至另一事業單位提供勞務者占 4.11%，民間企業所雇用之派遣人力約 7 萬 8 千人，其中以「服務工作人員及售貨員」占 38.4% 最高，「專業人員」占 33.6% 次之，其總產值約達 329 億元；至於從事派遣業務之行業結構，則以運輸、倉儲及通信業之 5.36%、商業之 4.96% 與工商服務業之 4.48% 較高。另依勞委會 92 年針對非典型工作型態的委託調查研究資料顯示，我國使用派遣勞工的事業單位數約占有所有事業單位的 3.25%，且有日益增加之趨勢，故推測未來人力派遣或將成為我國勞動市場的重要僱用型態。

陸、結語

隨經濟社會之變遷，未來除人力派遣業外，SOHO 族、業務外包（承攬）、部分時間工作等非典型僱傭型態之工作機會亦將大幅成長，整體就業市場型態將隨之轉變，對勞動市場產生之衝擊亦將明顯趨增。以人力派遣業為例，在就業市場扮演的是「企業人力蓄水庫」的角色，當企業需要人力的時候，派遣業者就可以釋放出平日儲存的人力；當企業人力過剩的時候，派遣業者則吸收多餘的人力，將人力轉到其他需要人力的企業，適時調節國內人力的供需狀況。因此派遣業之普及將使國內勞動市場更具彈性，亦即勞動力之移轉、異動情形將大幅增加，惟相關勞動統計與從業人員工作權益之保障，實係現階段因應與規劃重點。