

行政院運用勞動派遣應行注意事項修正對照表

修 正 規 定	現 行 規 定	說 明
<p>一、行政院（以下簡稱本院）為規範本院及所屬各機關（構）、公立學校及國營事業（以下簡稱各機關）在勞動派遣相關規定完成立法前之過渡時期，依政府採購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，特訂定本注意事項。</p>	<p>一、行政院（以下簡稱本院）為規範本院及所屬各機關（構）、公立學校及國營事業（以下簡稱各機關）在勞動派遣相關規定完成立法前之過渡時期，依政府採購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，特訂定本注意事項。</p>	<p>本點未修正。</p>
<p>二、本注意事項用詞定義如下：</p> <p>（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。</p> <p>（二）派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。</p> <p>（三）派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向各機關提供勞務者。</p> <p>（四）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。</p> <p>（五）主管機關：指本院、</p>	<p>二、本注意事項用詞定義如下：</p> <p>（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。</p> <p>（二）派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。</p> <p>（三）派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向各機關提供勞務者。</p> <p>（四）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。</p> <p>（五）主管機關：指本院、</p>	<p>本點未修正。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p>各二級機關、臺灣省政府、福建省政府及臺灣省諮議會。</p> <p>(六) 經費核撥機關：指就主管業務編列專款補助特定用途或委託研究計畫經費之機關。</p>	<p>各二級機關、臺灣省政府、福建省政府及臺灣省諮議會。</p> <p>(六) 經費核撥機關：指就主管業務編列專款補助特定用途或委託研究計畫經費之機關。</p>	
<p>三、各機關除依法律規定不得運用勞動派遣者外，得就下列業務檢討運用派遣勞工：</p> <p>(一) 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。</p> <p>(二) 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。</p> <p>(三) 專案性協助工作。例如：非屬醫療行為之<u>照護服務</u>、<u>教養輔導</u>、<u>展場規劃</u>或<u>導覽</u></p>	<p>三、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：</p> <p>(一) 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。</p> <p>(二) 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。</p> <p>(三) 專案性協助工作。例如：<u>安養機構送餐服務</u>及非屬醫療行為之<u>照護服務</u>、<u>展場規</u></p>	<p>現行第一項第三款有關安養機構送餐服務，考量其性質與後段非屬醫療行為之照護服務相同，為免重複規範，爰予刪除。另現行老人、身心障礙、兒童及少年之教養輔導等未涉及公權力行使之專案性協助工作，除法令另有規定禁止外，相關機關亦得檢討運用派遣勞工，爰配合修正。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p>服務等工作。</p> <p>(四)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。</p> <p>(五)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。</p> <p>各機關於辦理招標時，應將前項特定業務範圍之工作，具體明定於招標文件，招標後納入要派契約中。</p> <p>各機關不得指派派遣勞工從事契約以外之工作。</p>	<p>劃或導覽服務等工作。</p> <p>(四)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。</p> <p>(五)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。</p> <p>各機關於辦理招標時，應將前項特定業務範圍之工作，具體明定於招標文件，招標後納入要派契約中。</p> <p>各機關不得指派派遣勞工從事契約以外之工作。</p>	
<p>四、各機關<u>運用勞動派遣</u>應依下列規定辦理，以保障派遣勞工權益：</p> <p>(一)確實依政府採購法、勞動派遣權益指導原則、勞務採購契約範本及其相關規定辦理勞務採購事宜，並遵守相關勞動法令規定之事項。</p> <p>(二)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</p>	<p>四、各機關對於派遣勞工權益之保障，應依下列規定辦理：</p> <p>(一)在<u>勞動派遣規定</u>成立前，各機關應確實依政府採購法、勞動派遣權益指導原則、勞務採購契約範本及其相關規定辦理勞務採購事宜，並遵守相關勞動法令規定之事項。</p>	<p>將相關規定及函釋納入第四點各款規範，以資周延：</p> <p>一、本院公共工程委員會九十九年十二月二十三日工程企字第○九九○○四五二七四○號函業已規範，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)、出差等均屬固定費用，由機關於招標文件預為載明，無須廠商報價；廠</p>

修正規定	現行規定	說明
<p>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，<u>僅就管理費用報價，如機關認為投標廠商標價偏低，顯不合理，有降低品質、不能誠信履約之虞或其他特殊情形，應限期通知該廠商提出說明。</u></p> <p>(三) 決標後所簽訂之要派契約，除應將前款涉及派遣勞工之權益事項納入外，並應定明下列事項：</p> <p><u>1、與新派遣事業單位訂定要派契約時，</u>明定新派遣事業單位如僱用機關原使用之派遣勞工，<u>並指派繼續在該機關提供勞務而未中斷年資時，</u>新派遣事業單位應溯自該派遣勞工在機關提供勞務之<u>第一日併計其服務之年資，</u>計算特別休假日數，以保障其休</p>	<p>(二) <u>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。</u></p> <p>(三) <u>各機關應於要派契約明定派遣事業單位如有違反勞動法令之罰則。</u></p> <p>(四) <u>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。</u></p>	<p>商僅就管理費用報價，並加計營業稅後，決定決標順序。茲為避免投標廠商報價無正當理由偏離市場行情，爰參政府採購法第五十八條規定，於第二款增列投標廠商標價偏低，應請其提出說明。</p> <p>二、將涉及要派契約款次（第二款後段與第三款至第五款）整合成第三款，並增加下列規定：</p> <p>(一) 原本院人事行政局一百年一月二十一日局力字第〇九九〇〇六九四〇七號及同年三月十一日局力字第一〇〇〇〇二六〇七四號等二函，有關派遣勞工特別休假年資之計算，應為各機關與新派遣事業單位未來新訂要派契約，自訂約後溯自該勞工在機關提供勞務之第一日起算。上開「併計其於該機關服務之年資」及「溯自該勞工在機關提供勞務之第一日」之意涵，仍以合併計算該勞工於同一機關未中斷之服務年資為原則。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p>假權益。</p> <p><u>2、派遣勞工依性別工作平等法申請育嬰留職停薪，並於復職後繼續服務於同機關，除留職停薪期間外，依前目規定併計特別休假。</u></p> <p><u>3、派遣事業單位應遵守相關勞動法令及其違反之罰則，其罰則應包含懲罰性違約金。</u></p> <p><u>(四) 要求派遣事業單位將派遣勞工在機關工作期間之權益與義務事項(包含勞動條件、就業與性別歧視禁止、性騷擾防治、遵守義務、違反責任及應注意事項等)，納入勞動契約並送機關備查，如有缺漏應要求派遣事業單位補正。</u></p> <p><u>(五) 依法令本公平原則辦理派遣勞工之權利義務，並注意其與機關各類人員間之衡平性。</u></p> <p><u>(六) 明確劃分與派遣事業單位間，就派遣勞工權益與義務之相</u></p>	<p>(五) <u>各機關與新派遣事業單位另訂定要派契約時，應於契約中明定新派遣事業單位如僱用原機關使用之派遣勞工，並仍在該機關提供勞務時，應要求新派遣事業單位併計其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。</u></p> <p>(六) <u>派遣勞工於各機關工作期間之權利義務事項，除法令另有規定外，應本公平原則辦理，並注意其與機關各類人員間之衡平性。</u></p> <p>(七) <u>各機關應明確其與派遣事業單位間，就派遣勞工權益之相關法律責任，避免於發生爭議或事故時，因權責不明，致損害勞工權益。</u></p> <p>(八) <u>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</u></p>	<p>(二) 本院人事行政總處一百零二年三月二十六日總處組字第一〇二〇〇二七三五〇號函，派遣勞工依性別工作平等法申請育嬰留職停薪，並於復職後繼續服務於原機關，其復職前後之工作年資，扣除留職停薪期間外，得依本注意事項規定併計特別休假。</p> <p>(三) 查本院公共工程委員會勞務採購契約範本(一〇一年八月修正版)第八條第十七款增加懲罰性違約金規定，為使派遣勞工保障更趨周延，爰納入規範。</p> <p>三、現行第四款係規範機關不得以借殼用人方式規避雇主責任，與派遣勞工權益保障無涉，爰移列至第五點。</p> <p>四、本院人事行政總處一百零二年三月二十九日總處組字第一〇二〇〇二九一四八號函，請各機關應注意不得使派遣勞工處於有可能遭受性別歧視或性騷擾之環境，以保障其職場之人身安全及權利。爰增列第四</p>

修	正	規	定	現	行	規	定	明
			<p>關法律責任，避免於發生爭議或事故時，因權責不明，致損害勞工權益。</p> <p>(七) <u>派遣事業單位違反勞動基準法、勞工保險條例、<u>勞工退休金條例</u>或其他相關勞動法令之情事時</u>，檢附具體事證，主動通知當地勞工主管機關或勞工保險局(有關勞工退休金提繳事項)實施勞動檢查，並按檢查結果依要派契約相關規定辦理。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。</p> <p>(八) <u>為保障派遣勞工就派遣事業單位違法(規)事項提出申訴(含性騷擾)之權益</u>，各機關應辦理下列事項：</p> <p>1、<u>應明訂申訴之受理單位、申訴方式及流程</u>，並將相關資訊公告於機關網站及工作</p>			<p>情事，<u>各機關應檢附具體事證</u>，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。</p> <p>(九) <u>各機關應適時向派遣勞工宣導</u>，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。</p>		<p>款派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約並於各機關服務時，應將機關工作期間之權益與義務事項等相關規定，納入勞動契約中並送機關備查，各機關於備查勞動契約發現有遺漏時，應立即請派遣事業單位補正，以使派遣勞工於機關服務期間能明確瞭解其權利及義務。</p> <p>五、第八款修正說明如下：</p> <p>(一)納入本院人事行政總處一百零一年十一月二十一日總處組字第一〇一〇〇五九九七七號函，請各機關主動告知派遣勞工應有的基本權益保障、申訴受理單位、方式及流程，並公告於各機關網站及工作場所顯著之處，使派遣勞工得知相關訊息及申訴程序。</p> <p>(二)查性別工作平等法第三十六條規定，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，爰將上開規定納入修正。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p><u>場所顯著之處。</u></p> <p><u>2、適時向派遣勞工宣導，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。</u></p> <p><u>3、要求派遣事業單位不得因派遣勞工提出申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。</u></p> <p><u>(九) 派遣勞工如遭受機關所屬人員性騷擾時，各機關應受理申訴並與派遣事業單位共同調查，如調查屬實，應對所屬人員懲處，並將結果告知派遣事業單位及當事人。當事人申訴受理單位、申訴方式及流程同前款第一目規定。</u></p> <p><u>勞動合作社參與機關運用派遣人力之勞務採購案件時，應以其所僱用之人員(包括社員及非社員)為之。</u></p>		<p>六、邇來社會各界及婦女團體皆反應派遣勞工於要派單位遭受其所屬人員性騷擾時，要派單位無需負擔事前防治與事後補救責任，顯不合理，又行政院性別平等會亦有相關提案要求。基於政府部門應作為民間事業單位之表率，爰依據行政程序法第四十條有關行政調查規定，得請相關機關單位協同調查，以利事實發現，爰於第九款增列機關與派遣事業單位共同調查之規定。</p> <p>七、查近來勞動合作社參與各機關運用派遣人力之勞務採購案件，易衍生勞工權益受損之申訴案件及勞資爭議，且部分勞動合作社指稱其與指派至各機關工作之社員不具有勞僱關係，與本注意事項第二點及行政院公共工程委員會訂頒之勞務採購契約範本規定不符。為避免機關運用勞動派遣時發生上開情形及減少後續勞資爭議，增列第二項。</p> <p>八、其餘略作文字修正。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p>五、各機關不得自行招募人員後，轉介派遣事業單位僱用為派遣勞工。</p> <p><u>各機關要派契約</u>，期限屆滿而不續約或因故<u>終止</u>，另與新派遣事業單位訂定要派契約時，不得要求新派遣事業單位僱用或指派原派遣勞工。</p>	<p>(四) <u>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</u>，另與新派遣事業單位訂定要派契約時，<u>各機關不得要求新派遣事業單位指派原派遣勞工</u>。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。</p>	<p>現行第四點係規範派遣勞工權益事項，該點第四款係規範機關不得以借殼用人方式規避雇主責任，與派遣勞工權益之保障無涉，爰移列至第五點並依實際招募程序分為二項，以下點次遞移。</p>
<p>六、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九十九年一月三十一日各機關實際運用派遣勞工人數(包括上開期日前已在招標程序中或簽訂契約運用之人數)，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。</p> <p>各機關於本注意事項生效前運用之派遣勞工，如非屬第三點第一項規定之範圍者，得依以下方式檢討其所辦理之業務：</p> <p>(一) 將業務區塊以勞務承</p>	<p>五、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九十九年一月三十一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。</p> <p>各機關於本注意事項生效前運用之派遣勞工，如非屬第三點第一項規定之範圍者，得依以下方式檢討其所辦理之業務：</p> <p>(一) 將業務區塊以勞務承</p>	<p>點次變更及略作文字修正。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p>攬方式辦理。</p> <p>(二) 依<u>本院</u>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。</p> <p>(三) 依相關法令改採其他人力進用之替代措施辦理。</p>	<p>攬方式辦理。</p> <p>(二) 依<u>行政院</u>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。</p> <p>(三) 依相關法令改採其他人力進用之替代措施辦理。</p>	
<p><u>七</u>、各機關有運用勞動派遣者，應依下列規定檢討評估：</p> <p>(一) 各機關與派遣事業單位之要派契約到期後，應重新審視該項業務是否符合第三點第一項之範圍，並檢討評估賡續運用派遣勞工之必要性。</p> <p>(二) 各機關應對負責運用勞動派遣業務相關承辦人員，加強勞動權益保障法令之訓練及實務個案經驗傳承，並提升各機關承辦人員勞動權益保障之專業知能。</p> <p>(三) 主管機關、經費核撥機關於年度進行中，得訪查或抽查其運用派遣勞工之情形，如發現有不符經</p>	<p><u>六</u>、各機關有運用勞動派遣者，應依下列規定檢討評估：</p> <p>(一) 各機關與派遣事業單位之要派契約到期後，應重新審視該項業務是否符合第三點第一項之範圍，並檢討評估賡續運用派遣勞工之必要性。</p> <p>(二) 各機關應對負責運用勞動派遣業務相關承辦人員，加強勞動權益保障法令之訓練及實務個案經驗傳承，並提升各機關承辦人員勞動權益保障之專業知能。</p> <p>(三) 主管機關、經費核撥機關於年度進行中，得訪查或抽查其運用派遣勞工之情形，如發現有不符經</p>	<p>點次變更。</p>

修正規定	現行規定	說明
<p>費用途、效益不彰、運用不當或其他未依相關規定辦理者，應促請其改善並依第一款規定檢討處理。另為瞭解各機關運用情形，除由勞動檢查法之主管機關實施勞動檢查外，本院人事行政總處亦得會同本院勞工委員會、本院主計總處、本院公共工程委員會等相關機關進行訪查。</p>	<p>費用途、效益不彰、運用不當或其他未依相關規定辦理者，應促請其改善並依第一款規定檢討處理。另為瞭解各機關運用情形，除由勞動檢查法之主管機關實施勞動檢查外，本院人事行政總處亦得會同本院勞工委員會、本院主計總處、本院公共工程委員會等相關機關進行訪查。</p>	
<p><u>八、</u>要派契約應明定派遣事業單位不得派遣各機關首長之配偶及三親等以內血親、姻親，擔任其機關或所屬機關之派遣勞工。派遣事業單位不得派遣各機關各級單位主管及採購案件採購人員之配偶及三親等以內血親、姻親，擔任各該主管單位之派遣勞工。如有違反上開迴避進用規定情事，各機關應通知派遣事業單位限期改正，並作為違約處罰之事由。</p>	<p>七、要派契約應明定派遣事業單位不得派遣各機關首長之配偶及三親等以內血親、姻親，擔任其機關或所屬機關之派遣勞工。派遣事業單位不得派遣各機關各級單位主管及採購案件採購人員之配偶及三親等以內血親、姻親，擔任各該主管單位之派遣勞工。如有違反上開迴避進用規定情事，各機關應通知派遣事業單位限期改正，並作為違約處罰之事由。</p>	<p>點次變更。</p>
<p><u>九、</u>各主管機關應針對所屬機關運用派遣勞工情形，主</p>	<p>八、各機關運用勞動派遣，未依本注意事項辦理者，主</p>	<p>點次變更，另依原本院人事行政局一百年十一月十一日局</p>

修正規定	現行規定	說明
<p><u>動辦理訪視及強化履約管理等內部控制作業，所屬機關如有違反規定，應要求立即改正，並得視情節輕重依權責懲處相關人員。</u></p>	<p>管機關應要求改正，並得視情節輕重依權責懲處相關人員。</p>	<p>力字第一〇〇〇〇五八〇八六一號函加強主管機關督導所屬機關責任並落實內部控制，爰修正相關文字。</p>
<p>十、各級地方行政機關及立法機關有運用勞動派遣者，得準用本注意事項規定辦理。但地方行政機關及立法機關受中央機關補助或委託研究經費運用勞動派遣者，應依本注意事項規定辦理。</p>	<p>九、各級地方行政機關及立法機關有運用勞動派遣者，得準用本注意事項規定辦理。但地方行政機關及立法機關受中央機關補助或委託研究經費運用勞動派遣者，應依本注意事項規定辦理。</p>	<p>點次變更。</p>