



兩岸勞動三權 相關法律之比較

臺灣空中大學公共行政學系助理教授 陳金福

協商權

爭議權

團結權





前言

勞動者的基本權利包括生存權、工作權、團結權、協商權、爭議權等五種（陳繼盛，1994）。其中生存權為勞動者維持生存之權利，為對勞動者生活過程的保障，其內容包括保障勞動者有合理的工資、適當的工作時間與休息休假、妥善的安全衛生環境、發生人身事故後的社會保險給付、勞工福利等權利。工作權則為勞動者有適當工作機會的要求與合乎人的條件之工作環境的要求，可謂對勞動者勞動過程的保障，其內容包括參加職業訓練、就業服務、失業後的就業補償、受僱保護、性別工作平等。團結權則指保障勞工可以自由組織或加入工會之權利，亦稱為組織權。協商權則為保障工會可與雇主、雇主團體進行團體協商勞動條件及相關事項，並根據協商結果簽訂團體協約之權利，亦稱為締約權。爭議權指保障工會在

與雇主協商勞動條件及相關事項時，有進行罷工、怠工等爭議行為之權利，亦稱罷工權。

在上述五種勞動者基本權利中，生存權、工作權一般屬於個別勞動權利，而團結權、協商權、爭議權則屬於集體勞動權益，通稱為勞動三權。在勞動三權中，團結權為勞動三權的根源，亦即若無團結權，則無法有後續的團體協商以及爭議權；協商權為勞動三權的核心，亦即團結權之目標在進行團體協商，而團體協商之主要目標則在提高勞動者的勞動條件；爭議權為勞動三權的手段，工會為貫徹其勞動條件之主張，可以行使罷工、怠工等爭議行為作為手段。勞動三權合在一起才能確保勞動者權益，三者缺其一，都將無法扭轉勞動者先天上的弱勢地位（衛民、許繼峰，2005）。以上說明可整理為圖1表示。

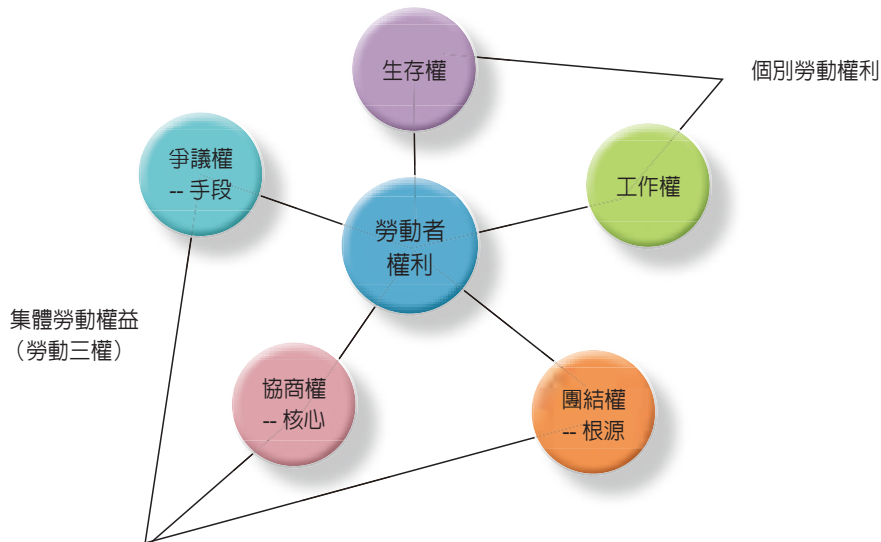


圖 1 勞動者權利

兩岸關係日趨密切，為增進彼此的交流與合作，有必要瞭解兩岸在勞動三權之相關法律。本研究之目的包括：一、探討臺灣與中國兩岸在勞動三權之相關法律；二、比較兩岸勞動三權之相關法律之異同。本研究採質性研究方法，並以比較研究法為主要研究途徑。

臺灣勞動三權相關法律

為保障勞動三權，目前臺灣在法制設計上一有個別對應的法律。臺灣為保障團結權之行使，訂有工會法；為保障協商權之行使，訂有團體協約法；為保障爭議權之行使，訂有勞資爭議處理法。工會法、團體協約法、勞資爭議處理法通稱為勞動三法。勞動三法之目的在保障勞動三權之實施。勞動三法與勞動三權之關係整理如圖2表示。

工會法、團體協約法、勞資爭議處理法等勞動三法最近曾經歷一次大幅度的修正，並於2011.5.1三法同步實施。各法的修正重點介紹如下。

一、工會法之修正重點

工會法是勞動者實踐團結權之基石，2010.6.23該法第9次修正，並於2011.5.1與團體協約法、勞資爭議處理法三法同步實施。此次修正主軸為工會組織團結化、會務自主化、運作民主化。修正重點如下：

(一) 明確保障勞工及教師有組織及加入工會之權利

勞工均有組織及加入工會之權利，教師得依本法組織及加入工會（*4表示第4條，以下同）。企業工會其勞工應加入工會。*7基於學校設置環境，明定教師得依其需求組織職業工會或產業工會。工會之

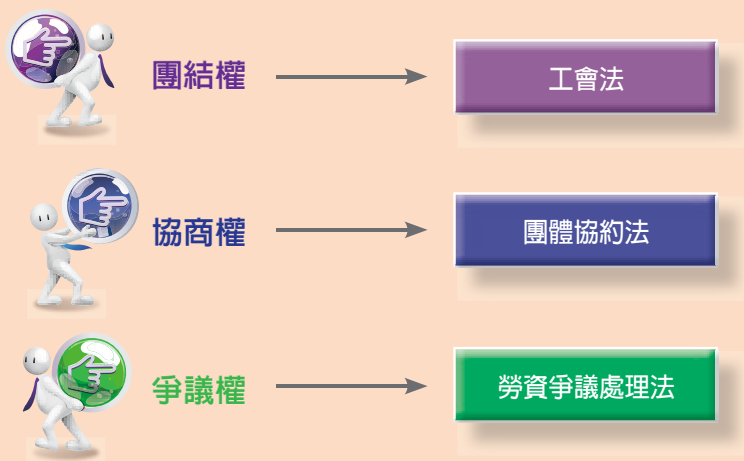


圖 2 臺灣勞動三法與勞動三權之關係



種類包括企業工會、產業工會、職業工會、聯合會、總工會等。* 6、8

(二) 明定雇主不當勞動行為態樣

為加強保護勞工加入、籌組工會之權利，明定雇主妨害工會組織、運作及對工會幹部知不利益對待等不當勞動行為態樣，並另訂有處罰規定。* 35

(三) 擴大勞工團結權行使

明定工會類型及其組織範圍，促進工會組織發展，同時工會的組織程序將更加簡化。* 6-11

二、團體協約法之修正重點

2008.1.9團體協約法第1次修正，以勞資自治自律及誠信協商為原則修法，並於2011.5.1與工會法、勞資爭議處理法三法同步實施。修正重點如下：

(一) 誠信協商

勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。* 6
無正當理由拒絕協商，經依勞資爭議處理法裁決認定者，處以罰鍰。* 32

(二) 協約備查

團體協約勞方當事人應將團體協約送其主管機關備查；各級政府機關（構）、公立學校及公營事業機構等簽訂團體協約前應經相關權責機關核可。*

10



三、勞資爭議處理法之修正重點

2009.7.1勞資爭議處理法第7次修正，並於2011.5.1與工會法、團體協約法三法同步實施。該法修正重點如下：

(一) 建立多元訴訟外紛爭處理機制

1. 權利事項之勞資爭議，得依本法申請或裁決程序處理。* 6
2. 勞方當事人提起訴訟或依仲者，主管機關得給予適當扶助，以保障其權益。* 6
3. 增設專業之調解人與仲裁人機制，建立多元勞資爭議處理管道，以有效處理勞資爭議。* 11、26
4. 增訂不當勞動行為裁決機制，以避免雇主對勞工於行使法律賦予結社權、協商權及爭議權時，採取不法且不當阻礙工會組織發展及相關活動之不當

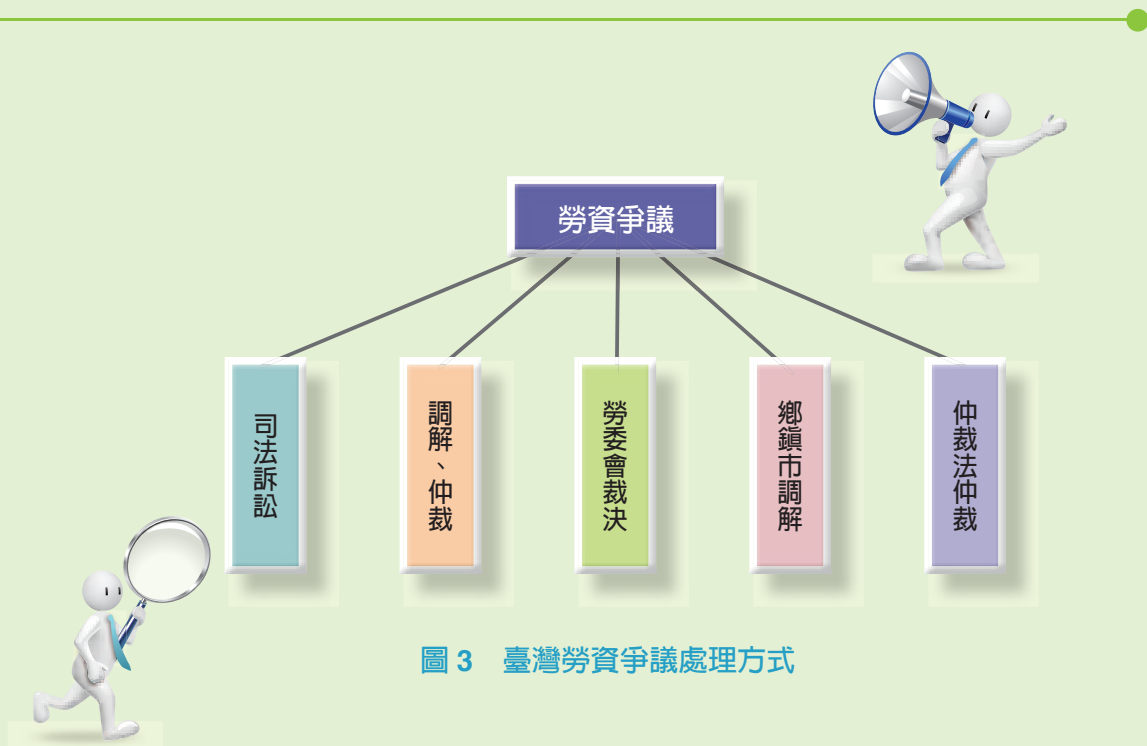


圖 3 臺灣勞資爭議處理方式

勞動行為，且能快速回復受侵害勞工之相關權益。* 39

現行臺灣勞資爭議處理方式包括司法訴訟、調解與仲裁、勞委會裁決（針對不當勞動行為）、鄉鎮市調解、仲裁法仲裁等，後兩者可包含在廣義的調解與仲裁內，合計為4種處理方式。筆者整理如圖3。

（二）保障勞工權益

1. 增訂訴訟費用及擔保金之暫減免規定，暫免徵收勞工依民事訴訟法所定裁判費之1/2及因特定事由請求保全程序時，限定法院所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之1/10，以實質保障勞工訴訟權，排除現實制度障礙。* 57、58

2. 設立勞工權益基金：中央主管機關應捐助設置勞工權益基金，進一步保障勞工權益。* 65

（三）增訂罷工規範

1. 簡化罷工程序，工會宣告罷工毋需透過召開會員大會決議，僅需經會員以直接、無記名投票且過半數同意。* 54
2. 對於影響國家安全及人民受教權之行業及人員不得行使罷工權，而其調整事項之勞資爭議，得向主管機關申請交付仲裁，以迅速解決爭議。* 54、25
3. 對於影響大眾生命安全、國家安全或重大公共利益及具有唯一或不可替代性之行業（例如：自來水、電力）限制罷工權之行使，其調整事項之勞資爭議，於必要服務條款未能約定時，得向主管機關申請交付仲裁。* 54

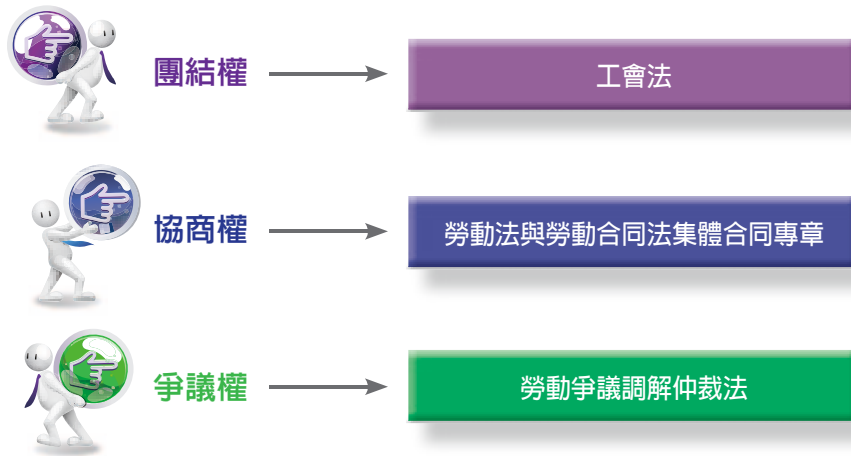


圖 4 中國勞動三權與相關勞動法律之關係

中國勞動三權相關法律

為保障勞動三權，目前中國在法制設計上一有其對應的法律。中國為保障團結權之行使，訂有工會法；為保障協商權之行使，訂有勞動法與勞動合同法集體合同專章；為保障爭議權之行使，訂有勞動爭議調解仲裁法。因此，工會法、勞動法與勞動合同法、勞動爭議調解仲裁法等四種勞動法律之目的在保障勞動三權之實施。有關勞動三權與這四種勞動法律之關係整理如圖4表示。各法的重點介紹如下。

一、工會法之重點

工會法經過2001.10.27與2009.8.27兩次之修正。該法重點如下：

1. 工會職責：維護職工合法權益是工會的基本職責。工會通過平等協商和集體合同制度，協調勞動關係，維護企業職工勞動權益。*6

2. 各級工會組織的建立：企業、事業單位、機關有會員25人以上的，應當建立基層工會委員會。縣市級以上地方建立地方各級總工會。同一行業或者性質相近的幾個行業，可以根據需要建立全國的或者地方的產業工會。全國建立統一的中華全國總工會。*10
基層工會、地方各級總工會、全國或者地方產業工會組織的建立，必須報上一級工會批准。*11
3. 集體合同與爭議處理：工會代表職工與企業以及實行企業化管理的事業單位進行平等協商，簽訂集體合同。集體合同草案應當提交職工代表大會或者全體職工討論通過。企業違反集體合同，侵犯職工勞動權益的，工會可以依法要求企業承擔責任；因履行集體合同發生爭議，經協商解決不成的，工會可以向勞動爭議仲裁機構提



請仲裁，仲裁機構不予受理或者對仲裁裁決不服的，可以向人民法院提起訴訟。* 20

4. 工會參與政府立法：國家機關在組織起草或者修改直接涉及職工切身利益的法律、法規、規章時，應當聽取工會意見。* 33各級人民政府勞動行政部門應當會同同級工會和企業方面代表，建立勞動關係方面協商機制，共同研究解決勞動關係方面的重大問題。* 34

二、勞動法與勞動合同法集體合同專章之重點

(一) 勞動法集體合同專章之重點

勞動法經過2009.8.27之修正。該法第3章為勞動合同和集體合同。有關集體合同之重點如下：

1. 內容和簽訂程序：企業職工一方與企業可以就勞動報酬、工作時間…等事項，簽訂集體合同。集體合同草案應當提交職工代表大會或者全體職工討論通過。集體合同由工會代表職工與企業簽訂；沒有建立工會的企業，由職工推舉的代表與企業簽訂。* 33
2. 審查：集體合同簽訂後應當報送勞動行政部門；勞動行政部門自收到集體合同文本之日起15日內未提出異議的，集體合同即行生效。* 34

3. 效力：依法簽訂的集體合同對企業和企業全體職工具有約束力。職工個人與企業訂立的勞動合同中勞動條件和勞動報酬等標準不得低於集體合同的規定。* 35

(二) 勞動合同法集體合同專章之重點

勞動合同法係2007.6.29制定，並自2008.1.1起施行。該法第5章為特別規定，第一節為集體合同，有關集體合同之重點如下：

1. 專項集體合同：企業職工一方與用人單位可以訂立勞動安全衛生、女職工權益保護、工資調整機制等專項集體合同。* 52
2. 行業性、區域性集體合同：在縣市以下區域內，建築業、採礦業、餐飲服務業等行業可以由工會與企業方面代表訂立行業性集體合同，或者訂立區域性集體合同。* 53
3. 糾紛和法律救濟：用人單位違反集體合同，侵犯職工勞動權益的，工會可以依法要求用人單位承擔責任；因履行集體合同發生爭議，經協商解決不成的，工會可以依法申請仲裁、提起訴訟。* 56



三、勞動爭議調解仲裁法之重點

勞動爭議調解仲裁法係2007.12.29制定，並自2008.5.1施行。該法重點如下：

- (一) 處理程序：發生勞動爭議，當事人不願協商、協商不成或者達成和解協議後不履行的，可以向調解組織申請調解；不願調解、調解不成或者達成調解協議後不履行的，可以向勞動爭議仲裁委員會申請仲裁；對仲裁裁決不服的，除本法另有規定的外，可以向人民法院提起訴訟。* 5
- (二) 三方機制：縣級以上人民政府勞動行政部門會同工會和企業方面代表建立協調勞動關係三方機制，共同研究解決勞動爭議的重大問題。* 8
- (三) 調解：發生勞動爭議，當事人可以到下列調解組織申請調解：1. 企業勞動爭議調解委員會；2. 依法設立的基層人民調解組織；3. 在鄉鎮、街道設立的具有勞動爭議調解職能的組織。企業勞動爭議調解委員會

由職工代表和企業代表組成。* 10

- (四) 仲裁：勞動爭議仲裁委員會由勞動行政部門代表、工會代表和企業方面代表組成。* 19 該委員會實行仲裁庭制。仲裁庭由三名仲裁委員組成，設首席仲裁員。簡單勞動爭議案件可以由一名仲裁員獨任仲裁。

* 31

兩岸勞動三權相關法律之比較

誠如前述所分析的，臺灣與中國在勞動三權方面各有相關法律，茲分整體比較與個別比較如下：

一、整體比較部分

在整體比較部分，臺灣在勞動三權方面之相關法律包括工會法、團體協約法、勞資爭議處理法等勞動三法，各權均有專法；中國在勞動三權方面之相關法律則包括工會法、勞動法與勞動合同法之集體合同專章、勞動爭議調解仲裁法等四種法律，協商權尚無專法。臺灣在勞動三權之對應法律較中國為完整。詳如表1。

表 1 兩岸勞動三權相關法律整體比較

勞動三權	臺灣	中國
團結權	工會法	工會法
協商權	團體協約法	勞動法、勞動合同法
爭議權	勞資爭議處理法	勞動爭議調解仲裁法

二、個別比較部分

謹分別就臺灣與中國團結權、協商權、爭議權之相關法律比較如下：

(一) 在團結權相關法律比較部分

1. 全國總工會組織：臺灣因實施民主化，有數個全國性總工會，工會組織是多元制工會；而中國認為工人階級的根本利益是一致的，建立統一的工會組織，有利於維護工人階級隊伍的團結（岳經綸，2007），因此是一元制工會，只有一家全國總工會---中華全國總工會。
2. 工會種類：臺灣有企業工會、產業工會、職業工會、聯合會、總工會等5種型態；而中國僅有產業工會、聯合會、總工會等3種，可見臺灣工會種類較中國為多。
3. 工會參與政府立法：兩岸在政府制定勞動法規時，均會邀請工

會代表諮詢，聽取其意見；而中國各級人民政府勞動行政部門尚會同同級工會和企業方面代表，建立勞動關係方面協商機制，共同研究解決勞動關係方面的重大問題，此為值得臺灣參考借鏡的機制。

(二) 在協商權相關法律比較部分

1. 簽訂程序：兩岸有所不同。臺灣團體協約法第9條規定，工會或雇主團體以其團體名義簽訂團體協約，除依其團體章程之規定為之者外，應先經其會員大會或會員代表大會之會員或會員代表過半數出席，出席會員或會員代表2/3以上之決議，或通知其全體會員，經3/4以上會員以書面同意。而中國勞動法第33條與勞動合同法第51條均規定，集體合同草案應當提





交職工代表大會或者全體職工討論通過，較臺灣僅經工會會員（代表）大會決議者更為嚴格。

2. 簽訂主體：臺灣團體協約與中國集體合同之簽訂主體均為工會與企業。
3. 審查：團體協約或集體合同簽訂後，勞方當事人應將團體協約送其主管機關備查。
4. 效力：團體協約或集體合同簽訂後，均對企業和企業全體職工具有約束力，且個別勞工之勞動契約或勞動合同勞動條件等標準不得低於集體合同的規定。

（三）在爭議權相關法律比較部分


1. 處理機構：依據臺灣勞資爭議處理法，勞資爭議處理機構包括獨任調解人、獨任仲裁人、調解委員會、仲裁委員會、裁決委員會、鄉鎮市調解委員會、仲裁法仲裁委員會、法院等7種。中國依據勞動爭議調解仲裁法

爭議處理機構包括勞動爭議調解委員會、勞動爭議仲裁委員會、人民法院等3種。由此可見，臺灣勞資爭議處理機構比較中國為多。

2. 處理方式：臺灣勞資爭議處理方式包括調解、仲裁、裁決、訴訟等4種；中國處理方式包括協商、調解、仲裁、訴訟等4種。其中臺灣針對不當勞動行為所設計的處理管道有裁決一種；中國則在調解之前即有協商方式。
3. 審理程序：兩岸政府均有調解、仲裁、訴訟程序。中國在調解之前有協商程序，臺灣則則將修法前常用的協調方式納入修法後之獨任調解人方式，兩岸各有千秋。此外，中國對仲裁不服的，除本法另有規定外，可向人民法院提起訴訟。
4. 三方機制：中國縣級以上人民政府勞動行政部門會同工會和企業方面代表建立協調勞動關係三方機制，共同研究解決勞動爭議的重大問題。此等機制值得臺灣參考借鏡。

結論

在比較臺灣與中國勞動三權相關法律之後，吾人發現兩岸相關法律有些相同之處，也有相異之處，兩岸可截長補短，相互參考借鏡，使兩岸相關法律更加周延，並確保勞動三權之順暢運作。☺



我國派遣勞動契約 應約定及不得約定事項及 日本勞動派遣最新二三事

勞委會勞資關係處科長 黃琦雅

勞委會於101年6月27日發布了「要派單位與派遣事業單位要派契約書範本」及「派遣勞動契約應約定及不得約定事項」，其中派遣公司最常向勞委會徵詢的為「不得與派遣勞工約定定期契約」一節，主要因為派遣公司主張其與派遣勞工所簽訂之勞動契約係約定以派遣勞工從事要派企業服務需求之特定性工作為內容之定期契約，亦即以完成特定要派企業之派遣服務需求作為該勞動契約之目的。針對派遣公司主張其與派遣勞工之勞動契約為特定性定期契約與勞委會公佈之「派遣勞動契約應約定及

不得約定事項--不得與派遣勞工約定定期契約」主要之歧異在於派遣事業單位對於法規之誤解，查現行勞動基準法第9條規定，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。另查同法施行細則第6條第1項規定，所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依下列規定認定之：一、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。二、短期性工作：係指可預期於六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，其工作期間在九個月以內者。四、特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。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，勞委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。

勞委會對於派遣勞工所從事工作係屬繼續性或非繼續性，於該業適用勞動基準法（人力供應業自民國87年4月1日起適用勞動基準法）後，為使派遣業者確實遵守勞動基準法之相關規範，於89年3月11日(89)台勞資二字第0011362號函釋：「查有繼續性工作應為不定期契約，勞動基準法第九條訂有明文。○○公司所營之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。」之後，又於98年4月14日（98）台勞資二字第0980125424號函釋重申：「一、有繼續性工作應為不定期契約，勞動基準法第9條第1項定有明文。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。違反上開規定者，應依第79條第1項第1款規定處罰。二、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。」另最高法院101年度判字第230號判決亦認定本會上開函釋係以保障所僱派遣勞工權益，尚無抵觸勞動基準法、違反法律優位與法律保留原則之情事。

勞委會認為人力派遣屬於派遣事業單位的經常性業務，所以不得為配合客戶之需求，而與勞工簽訂定期契約，派遣勞工應為派遣事業單位所長期僱用，企業不得為降低人事成本而侵害勞工之工作權，維護員工權益應為每一事業單位所應有之企業社會責任。勞委會積極研擬派遣勞動保障法制即為落實派遣勞工的長期僱用，最終目的在於保障派遣勞工的勞動權益。



日本勞動派遣新規範

日本國會最近審查通過厚生勞動省之勞動派遣法修正案，並於2012年10月1日起修正實施，按修正後之該法第一條（目的）所揭示內容，將原以謀求「派遣勞動者的就業相關條件的健全」修正為「勞動派遣者的保護」，顯然將派遣勞動者的保護與僱用的安定為此次修正的主要重點，以貼切派遣勞動者的就業權益保護與就業的穩定。茲就保護派遣勞動者的相關重要內容分述如後。

1. 加強派遣態度的限制：對於僱用期間在30天內的勞動契約的日僱型派遣原則禁止，因日僱型派遣對於要派公司、派遣公司並未善盡管理責任及嚴守職業災害保險給付義務的相關規範等因素，故予以禁止。惟基於行政命令所適用的業種得允許30天之內日僱型派遣（計有軟體開發、機械設計、

事務用機器操作、翻譯含速記、秘書、調查、財務處理、文書作業、接待、隨團服務員、研究開發、企業組織發展的規劃含企劃、書籍等的設計編輯、廣告設計、業務推廣金融商品的推銷、檔案管理、表演、OA維護等。）；另就年滿60歲以上者、非就業保險適用對象的學生、屬副業之日僱型派遣者（正職年收500萬日圓以上）、非家庭主要生計者（限於家庭收入500萬日圓以上）不受限制。此項規範起因於前某大型派遣公司未依照勞基法第24條「薪資全額給與」原則支付薪資、代扣保險費卻未辦理投保導致職災發生無法請領職災保險、雙重派遣導致工作地點不明確及冒名參加職災安全說明會等而衍生社會問題，後由執政黨與在野黨等協商限制日僱型30天之內日僱型勞動契約不得





- 訂定；另鑑於勞動者保護的觀點明顯無問題的業務、因經濟景氣人力需求或調整、保障高齡者的僱用機會、為維持基本生活而需要選擇日僱型工作樣態的需求，而同意前述職種或對象得從事日僱型工作。
2. 派遣公司必須充分揭示其公司的利潤率、教育訓練等作法相關資訊：明示要派公司支付派遣公司之金額，該金額即含派遣公司支付派遣勞動者之薪資及利潤率，利潤率部分係包括就業、社會等保險、教育訓練（如電腦操作文書製作之課程、相關僱用就業等法令之勤前講習等）等費用。派遣公司與勞動者簽訂勞動契約時，必須明示派遣金額，並告知要派公司，金額變更時亦需明示告知；另派遣公司在與派遣勞動者簽訂勞動契約前，應告知被僱用薪資額度、相關福利等事宜，該派遣公司之營業範圍、運作情形及勞動派遣制度的概要。
 3. 充分考量與要派公司員工同等就業權益：派遣公司在決定派遣勞動者的薪資時應充分考量與要派公司之同職務勞動者之薪資相當水準，派遣勞動者的工作內容、績效、能力、經驗及意願等。
 4. 尊重勞動者的意願，協助由定期契約轉為長期僱用或正職員工的勞動型態：對於簽訂定期契約的派遣勞動者其被僱用期間合計滿1年以上者，應提供轉為正職的就業機會、推動與要派公司締結直接僱用為前提之派遣、為推動順利將定其契約派遣勞動者轉換為正職者相關的教育訓練。
 5. 原屬要派公司之正式職員、直接僱用之勞工於離職後1年內，不得以派遣勞動者資格重返原要派公司工作。但屬滿60歲屆齡退休者則不受此限。
 6. 強化派遣公司及要派公司就派遣契約終止時，提供新的就業機會（如與要派公司之相關企業進行媒合）及支付休業津貼等費用的作法之義務；要派公司終止勞動契約時，應取得派遣公司之合意；另日僱型派遣勞動者被解除契約時，其終止契約係歸責於要派公司，則要派公司應提供新的就業機會，倘不能提供工作機會需支付派遣公司相關損失，並依派遣公司的要求明示終止契約的理由。
 7. 要派公司明知係屬違反相關派遣規範，仍採行該類派遣勞動，則視為該要派公司直接與派遣勞動者訂定勞動契約。
 8. 刪除禁止登錄型派遣及製造業業務派遣之原則規定。
- 一般而言日本現行派遣勞動型態的勞動契約大抵為定期契約，而派遣勞動者的就業權益及福祉的保障等事項法規，計有勞動基準法、勞動契約法、職業安定法、兩性均等法、部份工時法、安全衛生法、育嬰介護法等法，此等

法即為健全渠等的就業權益，行之多年也持續修正並實施，建構保障就業條件相關法規並非不週延，而是勞動市場人力彈性的需求、企業的降低人事成本及兼顧勞動者的工作型態的選擇等因素，且又究於企業成長遲緩或經濟景氣仍低迷，派遣勞動型態仍屬高檔現象，加上要派公司或派遣公司對於派遣勞動者未善盡管理責任或對於職災、失業等保險求償無門等等現象，故此派遣法的修正改為「保護」為導向，保障派遣勞動者的工作機會，期落實派遣勞動者的長期僱用，以改善窮忙族、青貧族的基本生活，此點與我國積極研擬中的派遣勞動法制的動態是一致的。

另一方面對於家戶年收500萬日圓以上為增加家庭收入的家庭主婦、60歲以上者及日間部學生的工讀等對象，即使為30天以下的日僱型派遣採例外同意

之，此作法雖獲得肯定，然而以500萬日圓以上為下限之規定得從事日僱型派遣者之規定，對於有從事日僱型派遣經驗者或想利用日僱型的家庭而言帶來困擾，因為家戶年收入在500萬日圓以下者占46%、501萬以上至700萬以下占26%、701萬以上至900萬以下及901萬以上各占14%。再由家戶收入所得別來看，因為無法被長期常態僱用而採短期工作者，其家戶所得未滿100萬占45%、101萬以上至300萬以下占38%，301萬以上至500萬以下占37%，而501萬以上則占21%；倘就馬上有工作可做者，其家戶所得未滿100萬占65%、101萬以上至300萬以下占51%、301萬以上至500萬以下占45%，而501萬以上則占32%。由此可見，因其家戶收入屬於較低，而從事日僱派遣者為維持其日常基本生活，而選擇日僱型勞動較能及時獲得工作。

但此次以保護為目的，對於此等選擇日僱型的工作者而言可能受到影響，將與「保護」背道而馳，令人隱憂。其實勞動派遣形態，有其複雜性且工作職類的多樣化，法規是無法周延，「保護」往往無法兩全的情況下追求最適當的做法，仍待勞資雙方的妥協。☺

