

- 四、針對「高中生使用木棒或鋁棒」之問題，係經國內棒球專家學者討論，因木棒使用技巧需要更多時間適應與學習，倘高中畢業才開始使用木棒，則須花費至少 2 年時間來適應，對於整體棒球技術發展更加不利，故國內現階段高中棒球係以木棒組（主要為競技類，以參加國際賽事及有意往職業或業餘棒球發展之選手）及鋁棒組（主要為推廣及休閒之球隊）來作為我國推展高中棒球之策略。
- 五、有關前美日職棒名投野茂英雄及我國旅日球星陽岱剛覺得青棒應該打鋁棒較妥部分，本部將邀集國內推動棒球之相關單位，以更審慎、更科學之角度探討我國高中生使用木棒或鋁棒之合宜性。

（三十八）行政院函送羅委員淑蕾就政府機關使用派遣人力問題所提質詢之書面答復，請查照案。

（行政院函 中華民國 102 年 12 月 3 日院臺專字第 1020071098 號）
（立法院函 編號：8-4-9-372）

羅委員就政府機關使用派遣人力問題所提質詢，經交據有關機關查復如下：

一、公部門引進公私協力機制非我國獨有，係各國普遍做法，亦屬合法及合理措施：

（一）自 20 世紀末起，世界各國普遍面臨政府整體資源有限，但負擔沉重、財政不佳等情形，在全球「新公共管理」浪潮下，各國政府逐漸建立「小而能政府」之觀念，紛紛推動公部門體制改革。依新公共管理精神，政府透過導入企業管理模式，引進民間資源，並藉由組織精簡整併及多元人力運用方式，以降低政府財政負擔，活化政府效能。經查各國政府包含英國、德國、瑞士等國為避免政府人事費用膨脹，均有運用多元人力以輔助政府辦理業務，例如德國聯邦政府除大量運用契約性職員及契約性職工解決龐大之公務需求外，亦有部分運用派遣勞工從事輔助性、技術性事務，如文書管理、秘書、守衛等。足見公部門運用勞動派遣或非典型人力協助政府處理事務是主要國家政府部門人力多元運用措施之一，非我國獨有。

（二）另查依貴院通過本（102）年度中央政府總預算案暨附屬單位預算及綜計表，其中中央政府 1 年以上債務未償餘額預算案數為 5 兆 2,358 億元，占前 3 年度名目國民生產毛額（GNP）平均數之 36.9%，雖未達法定舉債上限，惟政府財政負擔已是當前必須面對之嚴肅課題。因此，我國政府在面對外在環境變遷快速、財政資源緊縮、民眾需求日益增加，所需提供之服務項目亦趨多元，在業務不斷膨脹之前提下，宜檢討業務去任務化、委外化、地方化、法人化等四化工作，以及運用多元人力、公私協力機制等，使政府有限之預算經費及人力資源可聚焦於核心業務。

（三）又鑑於「中央政府機關總員額法」（以下簡稱總員額法）於民國 99 年 4 月 1 日施行後，已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；爰各機關為應財政資源緊縮及事務多元化發展，對於所主管業務屬性及其內容，皆審慎檢討實際業務需要、評估所需人力性質後，決定進

用人力類型，俾於業務推動及機關人力合理配置間取得衡平。

二、政府如禁用勞動派遣改以自僱方式進用，恐違總員額法及貴院附帶決議：

(一)依總員額法及貴院附帶決議規定，中央政府機關各類員額總量均訂有其高限，且貴院決議中央政府機關員額總數應於 104 年應降至 16 萬人（目前尚有 2,792 人待精簡），如機關公文傳遞、檔案管理、展場導覽或科技專案計畫等業務均以職員或聘僱方式進用，在法制上已無空間，亦恐大幅增加政府人事支出。

(二)如派遣人員改以臨時人員進用，機關雖減少支付廠商管理費用，惟亦須同步提列資遣費。另考量公部門與民間企業不同，機關如將派遣勞工改為臨時人員，多數將被認定為不定期契約而形成長期僱用，除分別違反貴院 94 年 2 月 5 日審議 94 年度中央政府總預算案要求避免臨時人員長僱化及 97 年 1 月 23 日審議 97 年度中央政府總預算案要求臨時人員不得增加之主決議外，因渠等人員屬不定期契約，未來恐使機關產生過多閒置人力，間接造成政府龐大人事沉澱成本。

三、針對大量使用派遣人力之機關，行政院人事總處除依總員額法及「中央政府機關員額管理辦法」規定，每 2 年全面檢討各部會業務消長及員額配置合理性，並將派遣人力之運用及管理列入訪查項目，同時針對運用派遣勞工比例較高部會，就其人力運用之合理性及員額資源之配置提供相關建議，使機關之員額配置及實際業務需求趨於密切契合，更聚焦機關核心業務。期能在保障現有派遣勞工權益下，以溫和漸進方式，逐步減少各部會運用派遣勞工。至所提行政院勞委會等機關使用派遣人力情形，說明如下：

(一)為保障派遣人力權益，行政院勞委會職業訓練局已訂定業務或勞務委外計畫，針對運用人力之教育程度、專業知能及工作經驗等條件，訂有職級薪資標準及相關規定，其中每人均提供勞、健保、休假津貼與獎金等項目，並將該等內容訂定於定期勞動契約內，以保障渠等之工作權益；另已就各項勞務委外計畫逐項檢討，如非屬直接指揮督導性質者，則改採勞務承攬方式辦理。該會刻依貴院本年 10 月 17 日審查該會暨所屬 102 年公務預算凍結案決議規劃，並已與行政院人事總處初步討論，於兼顧必要業務及派遣勞工權益下，逐年精簡 3%派遣人力，每年進行檢討轉以自僱人力之可行性。

(二)為維護教育部派遣人員權益，在經費足以支應前提下，多係透過最有利標評選為派遣人員爭取最佳福利，又該部各單位歷來給付派遣廠商管理費慣例均編列派遣人員實際在機關服務支領之薪資 6%以下。至辦理勞務派遣採購，其採購金額係包含薪資、廠商負擔勞健保費、廠商提撥退休金、加班費、差旅費、管理費、年終獎金及營業稅等項目，其中支付派遣廠商管理費係以「派遣人員當月實際在機關服務所支領薪資乘以一定比率（該部慣例不得逾 6%）」計算，上述管理費項目係內含於招標金額中，而非以招標金額為基礎計算外加。以該部各單位給付情形為例，本年勞動派遣採購案共計 15 案，編列預算 1.6 億元，各標案支付廠商管理費比率自 4.98%至 5.99%不等，1 月 1 日至 9 月 30 日給付派遣廠商管理費金額合計約 468 萬元，推估全年支付派遣廠商管理費約 624 萬元，尚非報載逾千萬元。此外，該部除訂有勞務採購契約（範本）外，各單位辦理派遣勞務採購

，在經費足以支應前提下，多係透過最有利標評選方式，為派遣人員爭取最佳福利，以維渠等之勞動權益。

(三)行政院國科會運用派遣人力係辦理行政庶務、檔案清查及協助該會專案計畫等業務之資料處理，非屬核心業務，且未涉及公權力之行使。再者，該會與派遣公司簽訂之要派契約，均將涉及派遣勞工之權益事項如薪資給付、投保勞保、健保、按月提列勞退基金、核給加班費、年終獎金及特別休假等納入，並明訂派遣公司應遵守相關勞動法令及其違反之罰則，以保障派遣勞工權益，未來將持續檢討人力配置及運用並擲節支出。

(四)行政院農委會派遣人員僅得協助辦理非屬機關核心業務或不涉及行使公權力之業務，另該會所屬機關（構）高達 57 個，所轄區域遼闊且業務量龐大，爰運用派遣人員協助農林漁牧各項實驗工作、田間栽培、林區管理、防火巡邏、昆蟲飼養、農產品加工、除草施肥等勞務密集工作，以利業務推動。截至本年第 3 季止，運用派遣人員共 2,735 人，未超過受控管人數 2,870 人（依「行政院運用勞動派遣應行注意事項」，原則不超過 99 年 1 月 31 日實際運用人數）。

（三十九）行政院函送葉委員津鈴就「雙軌訓練旗艦計畫」對社會新鮮人就業率提升效果不彰問題所提質詢之書面答復，請查照案。

（行政院函 中華民國 102 年 12 月 3 日院臺專字第 1020071085 號）
（立法院函 編號：8-4-9-359）

葉委員就「雙軌訓練旗艦計畫」對社會新鮮人就業率提升效果不彰問題所提質詢，經交據有關機關查復如下：

一、行政院勞委會為提升青少年就業能力，導入德國雙軌制訓練模式之示範制度，結合產、學資源，提供青少年務實致用之就業訓練，並協助企業培育符合所需之專業技術人才，特訂定「雙軌訓練旗艦計畫」（以下簡稱本計畫）。依據過去執行經驗，訓練生（學生）完成訓練後，已與該企業融為一體，故能留任原公司，為另一種就業保障，對於有意繼續升學，又擬提早踏入職場之青少年，本計畫無疑提供另一個就業與升學雙軌並進的選擇。本計畫不僅提供技職體系學生就業機會、升學及就業兼顧，同時也為企業提供優質募才、育才及用才途徑，更為國家塑造基礎厚實之技術人才。

二、本計畫自民國 92 年起實施，每年平均訓練約 5,000 人，平均畢業生達 1,300 人，平均就業率達 89.4%；本（102）年訓練 6,000 人，畢業生 1,356 人，就業率高達 92.13%，績效甚佳。

惟本計畫目的係為協助教育部有效推動產學合作，縮短學用落差，並非替代技職教育，故實施範疇規模有限。有鑑於此，行政院勞委會為擴大參與本計畫之合作訓練對象，自本年已將普通大學四年制學制納入合作對象之一，該會職訓局將持續協調教育部擴大招生面向，並請各轄區職訓中心持續與事業單位洽談合作事宜。

三、本計畫本年公告職類已包括銷售經營、生物科技、商務管理、冷凍空調、食品烘焙、汽車維修及資訊系統等共計 58 項職類，行政院勞委會職訓局將持續加強學校系所及企業廠商辦理本計