

# The Influence of the Labor Pension Act on Organization 's Dispatched Employment

汪兆榮、童惠玲

E-mail: 9707194@mail.dyu.edu.tw

## ABSTRACT

Economic security after laborer retirement depends on the establishment of sound retirement systems. According to the stipulation of Labor Pension Act, employers must allot 6% of the monthly wages or salaries of the laborer as retirement pay. The implemented Act has already brought impacts on the administration management of enterprises. Meanwhile, Dispatched Work has become an atypical employment model and this trend has gradually increased. In the integration of organizational resources, enterprises pay more attention to flexibility and value. This paper focuses on dispatched work, and further explores whether Dispatched Work will be a link to the strategy of human resources of an enterprise. This research is to explore Labor Pension Act which relates to labor pension alterations, cost expenses, flexible manpower and administration and their factors to influence the desire in the application of the dispatched work in an organization. Questionnaires have been conducted to laborer insurance bureaus with at least 50 insured persons in the areas of Taichung City (County), Changhua County, and Nantou County. 750 Questionnaires issued. Among them, 255 questionnaires were collected, accounting for 34% of total. Descriptive Statistics Analysis, t-test, One-Way ANOVA Analysis, product-moment correlation Analysis, Regression Analysis, etc have been applied to conduct data analyses to verify every assumption. The findings are shown as follows: 1. In terms of influences of Labor Pension Act on cost expenses of an enterprise, the civilian enterprises are higher than the public enterprise; the larger scale of an enterprise (with more employees) is, the higher demand for flexible manpower. 2. In the application of Labor Pension Act, the demand of labor alteration, the demand of flexible manpower, and the demand of administration management have been favorably correlated to Dispatched Work in an organization. Meanwhile, the demand of cost expenses has been somewhat correlated to Dispatched Work in an organization, not showing outstanding effect. 3. In application of Labor Pension Act, the larger scale of an enterprise (with more employees) is, the higher desire for Dispatched Work. 4. Enterprises before Labor Pension Acts implemented had already used Dispatched Work are outstandingly higher than enterprises before the Labor Pension Acts implemented had not used Dispatched Work.

Keywords : pension ; labor pension act ; defined contribution plan ; dispatched work

## Table of Contents

內容目錄 中文摘要	iii	英文摘要	iii
iv 誌謝辭		vi 內容目錄	
vii 表目錄		ix 圖目錄	
xi 第一章 緒論	1	第一節 研究背景與動機	1
1 第二節 研究目的	3	第三節 研究範圍與工具	3
4 第四節 名詞解釋	4	第五節 研究流程	4
5 第二章 文獻探討	7	第一節 高齡化經濟安	7
7 第二節 勞工退休金制度	10	第三節 勞退新制	10
21 第四節 人力派遣	28	第三章 研究方法	28
38 第一節 研究架構	38	第二節	38
40 第三節 量測工具	41	第四節	41
45 第五節 預試量表信度效度分析	47	第四章	47
54 第一節 描述性統計分析	54	第一節 描述性統計分析	54
62 第二節 信度效度分析	62	第三節 差異分析	62
77 第四節 相關分析	77	第五節 研究結果彙整	77
79 第五章 結論與建議	81	第一節 結論	81
81 第二節 建議	85	第三節 研究限制與建議	85
87 參考文獻	89	附錄A 正式問卷	89
98 表目錄 表 2-1 台灣地區老人占全人口百分比、依賴人口指數與人口老化指數			
7 表 2-2 台灣勞工退休制度歷史沿革	11	表 2-3 歷年勞基法退休金給付人數	11
13 表 2-4 歷年勞基法退休金提撥統計	16	表 2-5 勞工退休金新舊制比較	16

19	表 2-6 勞退新制實施對企業勞務變動影響研究彙整	22	表 2-7 勞退新制實施對企業成本費用影響研究彙整
24	表 2-8 勞退新制實施對企業彈性人力影響研究彙整	26	表 2-9 勞退新制實施對企業行政管理影響研究彙整
28	表 2-10 企業運用人力派遣因素文獻彙整	37	表 3-1 預試抽樣分配表
44	表 3-2 勞務變動需求預試量表因素分析與信度分析(N=32)	48	表 3-3 成本費用需求預試量表因素分析與信度分析(N=32)
49	表 3-4 彈性人力需求預試量表因素分析與信度分析(N=32)	50	表 3-5 行政管理需求預試量表因素分析與信度分析(N=32)
51	表 3-6 人力派遣運用預試量表因素分析與信度分析(N=32)	52	表 4-1 研究樣本之特徵變項分析
56	表 4-2 勞務變動需求量表描述性統計分析	57	表 4-3 成本費用需求量表描述性統計分析
58	表 4-4 彈性人力需求量表描述性統計分析	59	表 4-5 行政管理需求量表描述性統計分析
60	表 4-6 企業運用人力派遣意願量表描述性統計分析	61	表 4-7 勞務變動需求量表因素分析與信度分析(N=255)
63	表 4-8 成本費用需求量表因素分析與信度分析(N=255)	64	表 4-9 彈性人力需求量表因素分析與信度分析(N=255)
65	表 4-10 行政管理需求量表因素分析與信度分析(N=255)	66	表 4-11 人力派遣運用量表因素分析與信度分析(N=255)
67	表 4-12 組織型態對勞務變動需求之差異分析	68	表 4-13 組織型態對成本費用需求之差異分析
70	表 4-14 組織型態對彈性人力需求之差異分析	72	表 4-15 組織型態對行政管理需求之差異分析
73	表 4-16 組織型態對運用人力派遣意願之差異分析	75	表 4-17 各變項需求對運用人力派遣意願之差異分析
77	表 4-18 勞退新制實施對組織運用人力派遣之相關分析	77	表 4-19 勞退新制實施對組織運用人力派遣之迴歸分析
79	表 4-20 研究假設檢定結果整理	80	圖目錄
6	圖 2-1 三層式年金保障模式	8	圖 2-2 歷年勞保老年給付統計圖
13	圖 2-3 派遣業勞工僱用關係圖	29	圖 3-1 本研究架構圖

## REFERENCES

- 參考文獻 中文部份 于泳泓(2004), 企業因應勞退新制整體規劃指南(上), 會計研究月?, 229, 69-90。于泳泓(2005), 企業因應勞退新制整體規劃指南(中), 會計研究月?, 230, 67-89。于泳泓(2005), 企業因應勞退新制整體規劃指南(下), 會計研究月?, 231, 86-87。王雅慧(2004), 勞退制度大變革企業如何因應學問大! 實用稅務, 9, 17-19。王明琴(2004), 調整人力結構因應新制上路, 電工資訊, 8, 28-29。王苔澧(2004), 我國實施勞退新制對國內企業影響之研究, 國立台北大學國際財務金融學系未出版之碩士論文。台北金融研究發展基金會(2007), 員工福利與退休金規劃(二版), 台北:著者發行, 1-20。成之約(1998), 淺論「派遣勞動」及其對勞資關係的影響, 就業與訓練, 11, 3-11。成之約(1999), 淺論「非典型聘僱關係影響」工作形態的發展與影響, 勞工行政, 139, 10-18。成之約(2000), 派遣勞動及其對勞資關係與人力資源管理之意涵與因應, 空大行政學報, 10, 1-8。行政院勞工委員會(2005), 選用新制享受幸福, 台北:著者發行, 30。行政院主計處(2006a), 人口靜態統計[線上資料], 來源: <http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=15408&CtNode=4594> [2007, March 20]。行政院主計處(2006b), 中華民國台灣95年至140年人口推計[線上資料], 來源: <http://www.cepd.gov.tw/dn.aspx?uid=5114> [2007, March 20]。行政院主計處(2008), 戶籍登記現住人口數[線上資料], 來源: <http://sowf.moi.gov.tw/stat/month/m1-06.xls> [2008, May 20]。汪欣寧(2004), 勞退制下的抉擇 - 選新? 選舊? 實用稅務, 9, 10-13。杜佳儒(2004), 三制並行, 到底行不行? 實用稅務, 9, 20-23。余雪明(2001), 比較退休基金法, 台北:元照出版有限公司, 21-39。吳麗雪(2005), 人力大解構, 派遣時代, 來了! 管理雜誌, 370, 126-129。李元隆(2001), 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未出版之碩士論文。李佳育(2006), 勞退新制對企業使用非典型勞動之影響, 私立中國文化大學勞動學研究所未出版之碩士論文。李誠(2005), 從充分就業至優質就業, 台北:天下遠見出版股份有限公司。辛炳隆(2004), 勞退新制對企業界的影響與因應, 電工資訊, 8, 24-26。周祐存(2005), 勞工退休金條例對產業的衝擊與影響, 國立中央大學產業經濟研究所未出版之碩士論文, 29-39。林燕翎(2004), 算算我的退休金, 台北:聯經出版事業公司, 92-94。邱祁豪(2003), 派遣勞動與其類似型態之區別及問題點 - 以日本勞動派遣法為例, 研究與動態, 10, 153-177。邱祈豪(2004), 派遣勞工職業能力開發及評價制度之探討, 萬國法律, 138, 67-84。邱皓政(2006), 量化研究與統計分析, 台北:五南圖書出版股份有限公司, 12(6)-15(21)。邱駿彥(2004), 勞動派遣之法律關係探討, 萬國法律, 138, 50-51。柯木興(2002), 社會保險(修訂版), 台北:中國社會保險學會, 114-115。柯志哲, 葉穎蓉, 蔡博全(2004), 台灣人力派遣對僱傭關係與人力資源管理影響的探討, 政大勞動學報, 15, 1-43。孫茄綾(2001), 人力派遣的利基, 管理雜誌, 320, 76-79。張嘉惠(2004), 人力派遣大革命, 台北:才庫人力資源顧問公司, 181-190。符寶玲(1999), 退休基金制度與管理(二版), 台北:華泰書局, 2-8。郭玲惠(2005), 勞退新制爭議問題初探, 萬國法律, 141, 10-20。陳正良(1994), 派遣業勞工之僱用關係與勞動條件, 勞資關係月?, 12(12), 6-15。陳忠良(2006), 推動勞工退休金新制之回顧與展望, 台灣勞工雙月?, 2, 79-86。陳妹娟(2005), 重新思考勞務對價關係 - 薪資糾紛, 靠邊站! 管理雜誌, 370, 132-135。陳國卿(2004), 勞退金新制, 企業買單有撇步! 人力資源彈性化將是致勝關鍵, 管理雜誌, 363, 52-54。陳禎惠(2004), 勞工角度看新制 - 以平常心待把握自我權益, 電工資訊, 8, 30-32。勞工保險局(2006), 你選好了嗎, 台北:著者發行, 57。勞工保險局(2007a), 勞工退休金舊制[線上資料], 來源: [http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM\\_theme?page=4626ea2e](http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=4626ea2e) [2007, March 26]。勞工保險局(2007b), 勞工保險投保單位及人數 - 按類別及地區別分[線上資料], 來源: [http://www.bli.gov.tw/attachment\\_file/report/year/096/h090.htm](http://www.bli.gov.tw/attachment_file/report/year/096/h090.htm) [2007, August 12]。勞工委員會(2006), 派遣勞工權益參考手冊[線上資料], 來源: [http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM\\_theme?page=43c47073](http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=43c47073) [2007, April 26]。勞工委員會(2007), 勞保老年統計給付[線上資料], 來源: [http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM\\_theme?page=4626ea2e](http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=4626ea2e) [2007, July 17]。彭曉珍(2004), 勞退新制對於企業人

力彈性運用與組織績效之影響探討，國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文，37-38。黃惠玲(2004)，人力派遣大革命，台北：才庫人力資源顧問公司，151-160。黃文平(2004)，勞退新制完全搞定，台北：書泉出版社，73-76。黃秀慧，郭哲賓，程可欣(2005)，勞退新制對人力派遣產業影響之相關研究，新環境、新課題、新策略、2005年人力資源之創新與蛻變 - 教育訓練、中小企業、公共政策研討會，台北國家文官訓練中心，9-7。廖柏芳(2006)，企業導入人力派遣考慮因素及其效益評估研究，國立臺灣師範大學工業科技教育學系未出版之碩士論文。楊世瑩(2007)，SPSS統計分析實務，台北：旗標出版股份有限公司，13(2)-14(10)。楊通軒(1999)，勞基法中退休與資遣法制之研究，勞資關係論叢，9，39-70。楊通軒(2004)，台灣勞動派遣法立法之難議 - 機會與風險的平衡，萬國法律，138，33-49。楊通軒(2005)，勞工退休金條例相關法律問題之解析，台灣本土法學，72，87-88。楊朝安(2004)，人力派遣大革命，台北：才庫人力資源顧問公司，39-48。劉仲矩(2005)，勞退新制實施對企業人力資源管理影響，銘傳校刊，59，31-33。劉立倫，陳宥杉(2003)，我國勞退金管理制度探討與建議，國家政策季刊，2(4)，175-200。劉惠敏(2007)，台灣勞工退休金新制之執行與影響，國立陽明大學衛生福利研究所未出版之碩士論文，32-37。劉麗茹(2005)，談勞工退休金制度，萬國法律，141，21-29。蔡博全(2000)，國內人力派遣業制度運作及人力資源管理實務之探討 - 以美國相關產業為對比，國立中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。鄭津津(1999)，勞動派遣之法律關係與相關法律之研究，中正法學集刊，5，237-256。鄭津津(2002)，從美國勞動派遣法看我國勞動派遣法草案，中正法學集刊，10，37-50。鄭津津(2005)，我國勞退新制相關問題探討，台灣本土法學，72，64-85。鄭凱方(2004)，勞退金新制看得到、領得到？經濟前瞻，45-49。蕭麗卿(1994)，高齡社會的老年年金制度，台北：三民書局，2-16。簡文成(2002)，退休金給付與提撥實務(二版)，台北：永然文化出版股份有限公司，23。簡文成(2004)，勞工退休金條例教戰Q&A，台北：永然文化出版股份有限公司，35-37。簡建忠(1999)，台灣派遣勞工對派遣工作看法之研究，勞資關係論叢，9，99-124。簡建忠(2004)，人力派遣大革命，台北：才庫人力資源顧問公司，137-149。英文部分 Atkinson, J. W. (1983). Personality, Motivation, and Action. New York: Praeger Publishers. Belous, R. S. (1989). How human resources systems adjust to the shift toward contingent workers. Monthly Labor Review, 112(3), 394-424. Kalleberg, A. F. (2000). Nonstand employment relations: part-time, temporary and contract work. In K. Cook and S. John (Eds.). Annual Review of Sociology, 26, 341-365. Katz, L. F., & Krueger, A. B. (1999). New trend in unemployment? Brookings Review, 17(4), 4-8. Melchionno, R. (1999). The changing temporary work force: managerial professional and technical workers in personnel supply services industry. Occupational Outlook Quarterly, 43(1), 24-32. Nollen, S., & Axel, H. (1996). Managing contingent workers: How to reap the benefits and reduce the risks. California: Annual Reviews, 187. Ryan, A. M., & Schmit, M. J. (1996). Calculation EEO statistics in the temporary help industry. Personnel Psychology, 49(1), 167-180. Segal, L. M., & Sullivan, D. G. (1997). The growth of temporary services work. Journal of Economic Perspectives, 11(2), 117-136. Thomson, A. (1995). The contingent workforce. Occupational Outlook Quarterly, 39(1), 45-48.