

立法院第 9 屆第 1 會期社會福利及衛生環境委員會第 37 次全體委員會議紀錄

時 間 中華民國 105 年 7 月 6 日（星期三）14 時 30 分至 18 時 15 分

地 點 本院群賢樓 801 會議室

主 席 林委員淑芬

主席：出席委員已足法定人數，現在開會。

進行報告事項。

報 告 事 項

一、宣讀上次會議議事錄。

立法院第 9 屆第 1 會期社會福利及衛生環境委員會第 36 次全體委員會議議事錄

時 間：105 年 7 月 4 日（星期一）9 時 3 分至 12 時 17 分

14 時至 16 時 46 分

地 點：本院群賢樓 801 會議室

出席委員：洪慈庸 吳焜裕 林靜儀 陳曼麗 吳玉琴 陳宜民 王育敏 鍾孔炤
李彥秀 蔣萬安 黃秀芳 林淑芬 陳 瑩 劉建國

（委員出席 14 人）

列席委員：吳秉叡 鄭天財 鍾佳濱 盧秀燕 賴士葆 吳志揚 徐榛蔚 江啟臣
黃昭順 陳明文 黃偉哲 蔣乃辛 林德福 陳怡潔 管碧玲 邱志偉
林俊憲 鄭運鵬 王惠美 羅明才 呂玉玲 何欣純 張麗善 周陳秀霞
蔡易餘 徐志榮 陳賴素美

（委員列席 27 人）

請假委員：楊 曜

列席官員：衛生福利部

部 長 林奏延

政 務 次 長 何啟功

政 務 次 長 呂寶靜

常 務 次 長 蔡森田

社會保險司 司 長 曲同光

社會救助及社工司 司 長 李美珍

護理及健康照護司 司 長 游麗惠

中醫藥司 司 長 黃怡超

綜合規劃司 司 長 楊芝青

醫事司	司 長	王宗曦
法規會	參 事	高宗賢
國際合作組	科 長	李雨育
科技發展組	技 監	施養志
全民健康保險會	執 行 秘 書	周淑婉
秘書處	處 長	石美春
人事處	處 長	謝銀沙
會計處	處 長	吳建國
統計處	處 長	陳 憫
社會及家庭署	署 長	簡慧娟
疾病管制署	署 長	郭旭崧
中央健康保險署	署 長	李伯璋
食品藥物管理署	署 長	姜郁美
國民健康署代理	署 長	陳潤秋
附屬醫療及社會福利機構管理會	執 行 長	林慶豐
醫藥品查驗中心	執 行 長	高純琇
病理發展基金會	執 行 長	陳炯松
醫院評鑑暨醫療品策進會	代理執行長	黃仲毅
國家衛生研究院	代 理 院 長	余幸司
藥害救濟基金會	代理執行長	陳文雯
勞動部職業安全衛生署	副 署 長	陳秋蓉
勞動條件及就業平等司	專 門 委 員	王雅芬
法務部	參 事	劉英秀
行政院主計總處	專 門 委 員	陳梅英
臺中市政府衛生局	科 長	陳淑芬
彰化縣政府衛生局	科 長	姚玉津
台灣護理產業工會	理 事 長	盧孳艷

主 席：林召集委員淑芬

專門委員：趙弘靜

主任秘書：劉錦章

記 錄：簡任秘書 黃淑敏

研 究 員 鄭翔勻
簡任編審 黃維郎
科 長 葉淑婷
專 員 江建逸
薦任科員 高佳伶

報 告 事 項

一、宣讀上次會議議事錄。

決定：林委員靜儀等 3 人就本會 105 年 6 月 29 日第 35 次全體委員會會議議事錄所列開會時間 17 時 12 分至 17 時 16 分，與當日主席 14 時 21 分宣告「本日的會議詢答全部結束，現在在休息，明天繼續開會。」之決議不符，提案予以刪除，經在場委員無異議通過；其餘之議事錄內容，確定。

二、衛生福利部、勞動部就「護病比與健保護理費給付連動政策對於改善護理人員血汗勞動之成效」列席報告，並備質詢。

（本日會議經委員吳焜裕說明提案旨趣，並由衛生福利部林部長奏延列席報告，同時就委員提案說明並備詢，另由勞動部職業安全衛生署陳副署長秋蓉等列席報告並備詢。委員洪慈庸、林靜儀、吳焜裕、陳曼麗、吳玉琴、陳宜民、王育敏、鍾孔炤、李彥秀、蔣萬安、黃秀芳、林淑芬、陳瑩、徐榛蔚、張麗善及劉建國等 16 人提出質詢，均經衛生福利部林部長奏延暨各相關主管及勞動部職業安全衛生署陳副署長秋蓉等即席答復。並經台灣護理產業工會盧理事長孳艷列席說明。）

決定：

一、本日會議報告及詢答完畢。

二、委員楊曜及徐榛蔚所提書面質詢，列入紀錄刊登公報，並請相關機關書面答復。

三、本日會議委員所提質詢未及答復或請補充相關資料者，請相關機關於 2 週內以書面答復，委員另要求期限者，從其所定。

討 論 事 項

一、審查本院委員吳焜裕等 29 人擬具「油症患者健康照護服務條例第四條及第十二條條文修正案」案。

決議：（一）審查結果：第四條及第十二條條文均照案修正通過。

1. 第四條修正為：「前條第二項第一款須經中央主管機關審查確認之油症患者，應檢具中毒暴露相關證明文件向直轄市、縣（市）主管機關申請，轉中央主管機關審查。

前項證明文件，由中央主管機關邀請專家學者成立委員會審查之。

經中央主管機關認可檢驗機構出具之血液多氯聯苯（PCBs）或多氯呋喃（PCDF）濃度異常報告，得作為第一項之補充證明文件。

前項報告之多氯聯苯及多氯呋喃血液濃度異常值，由中央主管機關定之。」

2. 第十二條修正為：「政府已列冊油症患者於本條例施行前死亡者，其配偶、直系血親卑親屬之遺屬，得申請新臺幣二十萬元之一次撫慰金；無配偶及直系血親卑親屬者，得由父母申請之。

前項之遺屬有二人以上者，應共同委託其中一人代表提出申請。

第一項撫慰金應於中華民國一百零九年八月九日前提出申請，逾期不予受理。

第一項得申請撫慰金之事宜，中央主管機關應將申請書送達遺屬。但經調閱戶政資料無法確知遺屬者，不在此限。

前項送達，其遺屬有二人以上者，中央主管機關得向其中一人為之。

依本條例領取之撫慰金免繳所得稅。」

- (二)全案業已審查完竣，擬具審查報告提請院會公決；院會討論本法案前，不須交由黨團協商，並由召集委員林淑芬於院會討論本案時作補充說明。

二、處理中華民國 105 年度中央政府總預算有關衛生福利部主管預算（公務預算）解凍案 68 案。

（詢答及處理）

- (一)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「使用規費收入」預算 200 萬元，檢送書面報告案。
- (二)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「使用規費收入」之「資料使用費」200 萬元，檢送書面報告案。
- (三)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「以醫療科技評估建置衛生資源分配機制」計畫 500 萬元，檢送書面報告案。
- (四)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「衛生與社會福利統計應用研究及服務計畫」業務費 150 萬元，檢送書面報告案。
- (五)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「財團法人國家衛生研究院發展計畫」預算 300 萬元，檢送書面報告案。
- (六)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「提升國人氣候變遷之健康識能與調適策略研究」預算 200 萬元，檢送書面報告案。
- (七)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「社會保險行政工作—全民健康保險業務」預算凍結四分之一，檢送書面報告案。
- (八)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「社會保險行政工作—全民健康保險醫療費用協定及監理業務」預算 10 萬元，檢送書面報告案。
- (九)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「社會保險行政工作—國民年金保險業務——一般事務費」50 萬元，檢送書面報告案。
- (十)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「規劃建立社會工作專業」預算 100 萬元，檢送書面報告案。

- (十一)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「規劃建立社會工作專業」補助新北市政府設置 627 燒燙傷專案管理中心經費 100 萬元，檢送書面報告案。
- (十二)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「一般行政」預算 1,000 萬元，檢送書面報告案。
- (十三)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「一般行政」預算 200 萬元（含特別費），檢送書面報告案。
- (十四)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「醫政業務」預算凍結四分之一，檢送書面報告案。
- (十五)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算該部主管第 1 項決議（八十三），針對「健全醫療衛生體系」預算凍結四分之一，檢送書面報告案。
- (十六)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「健全醫療衛生體系」預算 100 萬元，檢送書面報告案。
- (十七)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算該部主管第 1 項決議（八十四），針對「健全醫療衛生體系」業務費凍結四分之一，檢送書面報告案。
- (十八)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「提升醫事機構服務品質」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。
- (十九)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算該部主管第 1 項決議（十二），凍結「提升醫事機構服務品質」預算 100 萬元，檢送書面報告案。
- (二十)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算該部主管第 1 項決議（十三），凍結「提升醫事機構服務品質」預算 100 萬元，檢送書面報告案。
- (二十一)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「辦理專責一般醫療主治醫師照護制度推廣及住院醫師工時改善輔導等計畫」預算凍結四分之一，檢送書面報告案。
- (二十二)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「健全緊急醫療照護網絡」委辦費凍結四分之一，檢送書面報告案。
- (二十三)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「健全緊急醫療照護網絡」業務費 100 萬元，檢送書面報告案。
- (二十四)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「推動國際健康產業」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。
- (二十五)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「護理及健康照護業務」預算 100 萬元，檢送書面報告案。
- (二十六)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「強化護理人力培育與提升專業知能」預算 100 萬元，檢送書面報告案。
- (二十七)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「中醫規劃及管理工作」預算凍結 10 萬元，檢送書面報告案。

- (二十八)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「中醫藥政策發展業務」預算凍結 10 萬元，檢送書面報告案。
- (二十九)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「綜合規劃業務」預算 50 萬元，檢送書面報告案。
- (三十)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「國際醫衛人才培育及醫療衛生援助合作」預算 100 萬元，檢送書面報告案。
- (三十一)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「醫院營運輔導」項下「補助所屬偏遠地區醫院重整服務效能計畫」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。
- (三十二)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，「防疫業務—慢性傳染病防治業務及傳染病防治醫療業務—辦理我國加入 WHO2035 消除結核第一期計畫」預算凍結三分之一，檢送書面報告案。
- (三十三)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「確保衛生安全環境整合型計畫」委辦費凍結四分之一，檢送書面報告案。
- (三十四)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「確保衛生安全環境整合型計畫」獎補助費 150 萬元，檢送書面報告案。
- (三十五)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「導入健康風險評估科技及精進我國食品安全」預算 200 萬元，檢送書面報告案。
- (三十六)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「導入健康風險評估科技及精進我國食品安全」預算 200 萬元，檢送書面報告案。
- (三十七)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「辦理強化食品藥物安全事件因應處理與策略等計畫」委辦費凍結四分之一，檢送書面報告案。
- (三十八)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「食品安全巨量資料分析及資訊科技化建置計畫」預算凍結五分之一，檢送書面報告案。
- (三十九)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對食品藥物管理署「一般行政」（人事費除外）之預算凍結四分之一，檢送書面報告案。
- (四十)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「基本行政工作維持」預算 100 萬元，檢送書面報告案。
- (四十一)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「食品藥物管理業務」之「食品業務」預算凍結五分之一，檢送書面報告案。
- (四十二)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「食品安全衛生管理業務」預算 100 萬元，檢送書面報告案。
- (四十三)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「輸入食品邊境查驗及國內市售食品衛生安全品質監測計畫」預算凍結五分之一，檢送書面報告案。
- (四十四)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「辦理輸入食品查驗業

務」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。

(四十五)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「辦理食在安全—食品衛生管理提升計畫」預算凍結五分之一，檢送書面報告案。

(四十六)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「相關餐飲業者符合 GHP 操作指引草案及其他法規研擬」委辦費 100 萬元，檢送書面報告案。

(四十七)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「食品上市前管理」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。

(四十八)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「藥粧企劃管理業務」業務費 100 萬元，檢送書面報告案。

(四十九)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「藥品及管制藥品管理業務」預算 50 萬元，檢送書面報告案。

(五十)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「辦理藥品查驗登記業務」之委辦費凍結四分之一，檢送書面報告案。

(五十一)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「查驗登記技術性資料評估及審查計畫」委辦費 100 萬元，檢送書面報告案。

(五十二)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「醫療器材及化粧品管理業務」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。

(五十三)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「醫療器材及化粧品管理業務」預算 50 萬元，檢送書面報告案。

(五十四)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「辦理藥品、醫療器材等查驗登記相關工廠製造品質審核及實地查核業務」預算凍結四分之一，檢送書面報告案。

(五十五)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「藥粧安全風險監控、檢驗機構管理及品質認證管理業務」及「重建藥物安全計畫」100 萬元，檢送書面報告案。

(五十六)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「重建藥物安全計畫」預算 200 萬元，檢送書面報告案。

(五十七)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「辦理強化藥品上市後之安全性等業務」預算凍結四分之一，檢送書面報告案。

(五十八)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，針對「辦理強化藥品上市後之安全性等業務」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。

(五十九)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結中央健康保險署「基本行政工作維持」預算 200 萬元，檢送書面報告案。

(六十)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結中央健康保險署「健保業務」預算 200 萬元，檢送書面報告案。

(六十一)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結中央健康保險署「醫務管理業務」預算 100 萬元，檢送書面報告案。

(六十二)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結中央健康保險署「醫審及藥材業務」預算 50 萬元，檢送書面報告案。

(六十三)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結中央健康保險署「企劃業務」預算 50 萬元，檢送書面報告案。

(六十四)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，「保健雲計畫」預算凍結五分之一，檢送書面報告案。

(六十五)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，「國民健康業務」預算凍結 100 萬元，檢送書面報告案。

(六十六)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「推展家庭支持服務」預算 200 萬元，檢送書面報告案。

(六十七)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「推展老人福利服務」預算 100 萬元，檢送書面報告案。

(六十八)處理衛生福利部函為 105 年度中央政府總預算決議，凍結「推展老人福利服務」預算 50 萬元，檢送書面報告案。

決議：以上 68 案均報告及詢答完畢，其中除第三十九案保留，另擇期處理外；其餘均同意動支，並提報院會。

三、處理中華民國 105 年度衛生福利部主管財團法人預算解凍案 21 案。（詢答及處理）

(一)處理衛生福利部函為該部主管之財團法人醫藥品查驗中心等九家財團法人 105 年度預算決議，針對各財團法人「業務支出」中政府補助經費凍結十分之一，檢送財團法人醫院評鑑暨醫療品質策進會及醫藥品查驗中心書面報告案。

(二)處理衛生福利部函為財團法人國家衛生研究院 105 年度工作計畫及收支預算通過決議 1，針對「業務支出—政府補助經費」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。

(三)處理衛生福利部函為財團法人國家衛生研究院 105 年度工作計畫及收支預算通過決議 3，針對「臺灣環境毒物及健康風險評估研究」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。

(四)處理衛生福利部函為財團法人國家衛生研究院 105 年度工作計畫及收支預算通過決議 4，針對「臺灣環境毒物及健康風險評估研究」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。

(五)處理衛生福利部函為財團法人國家衛生研究院 105 年度工作計畫及收支預算通過決議 5，針對「臺灣環境毒物及健康風險評估研究」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。

(六)處理衛生福利部函為財團法人國家衛生研究院 105 年度工作計畫及收支預算通過決議 6，針對「臺灣環境毒物及健康風險評估研究」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。

(七)處理衛生福利部函為財團法人國家衛生研究院 105 年度工作計畫及收支預算通過決議 7，針對「臺灣環境毒物及健康風險評估研究」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。

(八)處理衛生福利部函為財團法人國家衛生研究院 105 年度工作計畫及收支預算通過決議 8，

針對「勞務成本—其他費用—合作研究費」預算凍結 100 萬元，檢送書面報告案。

- (九)處理衛生福利部函為財團法人國家衛生研究院 105 年度工作計畫及收支預算通過決議 9，針對「細懸浮微粒（PM2.5）特徵對民眾健康影響之研究」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。
- (十)處理衛生福利部函為財團法人國家衛生研究院 105 年度工作計畫及收支預算通過決議 10，針對「細懸浮微粒（PM2.5）特徵對民眾健康影響之研究」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。
- (十一)處理衛生福利部函為財團法人國家衛生研究院 105 年度工作計畫及收支預算通過決議 11，針對「整合性食品健康風險評估機制建立」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。
- (十二)處理衛生福利部函為財團法人國家衛生研究院 105 年度工作計畫及收支預算通過決議 12，針對「整合性食品健康風險評估機制建立」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。
- (十三)處理衛生福利部函為財團法人國家衛生研究院 105 年度工作計畫及收支預算通過決議 13，針對「提升國人氣候變遷之健康識能及調適策略研究」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。
- (十四)處理衛生福利部函為財團法人國家衛生研究院 105 年度工作計畫及收支預算通過決議 14，針對「提升國人氣候變遷之健康識能及調適策略研究」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。
- (十五)處理衛生福利部函為財團法人國家衛生研究院 105 年度工作計畫及收支預算通過決議 15，針對「勞務成本—人事費—福利費」預算凍結 448 萬 6 千元，檢送書面報告案。
- (十六)處理衛生福利部函為財團法人醫藥品查驗中心 105 年度預算決議，針對「業務支出」項下「政府補助支出」預算凍結十分之一，檢送書面報告案。
- (十七)審查衛生福利部函為財團法人醫院評鑑暨醫療品質策進會 105 年度預算決議，針對業務支出預算凍結二十分之一，檢送書面報告案。
- (十八)審查衛生福利部函為財團法人醫院評鑑暨醫療品質策進會 105 年度預算決議，針對業務費凍結十分之一，檢送書面報告案。
- (十九)審查衛生福利部函為財團法人醫院評鑑暨醫療品質策進會 105 年度預算決議，針對專案計畫支出一招標—醫事人才教育預算，凍結十分之一，檢送書面報告，請安排報告案。
- (二十)處理衛生福利部函為財團法人藥害救濟基金會 105 年度預算決議，針對「勞務成本」之「管理費用」凍結 38 萬 8,000 元，檢送書面報告，請安排報告案。
- (二十一)處理衛生福利部函為醫療財團法人病理發展基金會 105 年度預算決議，針對「管理費用」之「公共關係費」凍結 75 萬元，檢送書面報告，請安排報告案。

決議：以上 21 案均報告及詢答完畢，其中除第三案至第七案、第九案至第十二案及第十七案至第十八案保留，另擇期處理外；其餘均同意動支，並提報院會。

散會

主席：請問各位，上次會議議事錄有無錯誤？（無）無錯誤，確定。

繼續報告。

二、邀請勞動部、教育部就「兩原則實施一週年後檢討以及未來大專院校兼任助理如何全面勞僱化」列席報告，並備質詢。

三、邀請勞動部就「週休二日制度採一例一休與刪除國定假日七天政策修法，如何有效降低台灣勞工長工時」列席報告，並備質詢。

主席：報告事項二事實上是早上的議程，但因為召開聯席審查會需經院會通過，由於當初提案時沒有提到助理的問題，沒辦法與早上的會議排在一起，所以列為下午的議案，雖然早上針對這個議題已經有討論過，下午仍可以繼續討論，不過教育部部長下午請假沒有出席。下午主要的議程是邀請勞動部就「週休二日制度採一例一休與刪除國定假日七天政策修法，如何有效降低台灣勞工長工時」列席報告，並備質詢。

先向各位報告，由於早上是聯席會議，本聯席會的委員有 29 人，所以發言時間較短，下午的會議現在開始進行詢答，本會每位委員詢答時間為 8 分鐘，得延長 2 分鐘，非本會每位委員詢答時間為 8 分鐘；15 時 30 分截止發言登記；委員如有書面質詢，請於散會前提出，逾期不受理；本日不處理臨時提案。

請勞動部郭部長就兩項議題一併報告。

郭部長芳煜：主席、各位委員。今天 大院召開社會福利及衛生環境委員會全體委員會議，針對「週休二日制度採一例一休與刪除國定假日七天政策修法，如何有效降低臺灣勞工長工時」案，本部有機會應邀列席報告，並得親聆各位委員的教益，深感榮幸。

首先，感謝各位委員對於本部業務的關心與建言。有關《勞動基準法》中落實「勞工週休二日」之部分條文修正草案，業於 105 年 6 月 30 日經行政院院會通過並函送 大院審議。以下就週休二日與國定假日政策修法等重点提出說明：

一、週休二日制度採取「1 例 1 休」乃現階段最務實可行的做法

（一）本次有關「週休二日」之爭議，起因於法定正常工時雖自 105 年 1 月 1 日起縮減為每週不得超過 40 小時，但由於《勞動基準法》第 36 條所定之「例假」並未配合修正，仍為每 7 日休息 1 日，以致部分企業將每週 40 小時之正常工時安排於 6 個工作日中，導致未能落實縮短工時以促進「週休二日」之美意。

（二）為有效落實「週休二日」之立法意旨，本部爰擬具《勞動基準法》部分條文修正草案，明定「每 7 日至少應有 2 日休息」，「1 日為例假、1 日為休息日」。依現行勞動基準法第 36 條所定之「例假」，除發生天災事變或突發事件外，縱然雇主願意加倍發給工資，亦不得使勞工於例假日工作。如果勞動基準法採「每週 2 例假」規定，未來即使同事請假，要協商休例假

者出勤代班，也算違法，勞資間幾乎毫無合理運作空間，勢難符合勞雇需求及企業運作，全世界亦沒有任何一個國家的勞動法令，採「每週 2 例假」之立法例。經評估後，採取「1 例 1 休」為現階段最務實的做法。

(三)為兼顧「1 例 1 休」及落實「週休二日」制度，本部配套採取「提高休息日出勤工資計算標準」，並將「休息日出勤時數納入延長工時總數計算」之作法，可使雇主於要求勞工休息日出勤時，更為審慎。

二、國定假日回歸內政主管機關所定應放假之紀念日及節日之一致性規範

國定假日本當依循紀念日及節日之主管機關——內政部所定之「紀念日及節日實施辦法」之規範。勞工法定工時縮減為每週 40 小時後，原先勞動基準法為保障勞工至少還有 7 日國定假日可用以和雇主協商調移成為週休二日之階段性任務已完成，國定假日應回歸全國一致之規範，以解決當前勞工國定假日 19 日與公部門國定假日 11 日差異之爭議。

三、有效降低勞工工時

(一)以「雙週 84 小時」與「每週 40 小時」相較，一整年下來，正常工時縮減 104 小時，以每日正常工時 8 小時計算，相當於減少 13 天正常工時，在修法落實週休二日後，縱使配套調整 7 日「只紀念不放假」的國定假日，整體而言，勞工之放假日可確定多出 6 天，有效保障勞工休假的權益。

(二)本次「週休二日」修法，不但將休息日出勤時數納入每月加班工時上限 46 小時計算，並增訂工作時間及工資之計算，4 小時以內，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內者，以 8 小時計；或逾 8 小時至 12 小時以內者，以 12 小時計，透過「工時安排，總量管制」、「工資成本，以價制量」方式，有效保障勞工權益。

(三)為確保勞動基準法相關規定之落實，本部自 104 年起已擴大勞動檢查量能，積極辦理勞動條件檢查業務。迄今（105）年 6 月 30 日，針對勞動基準法工時、休息、休假等相關規定，經檢查發現違反規定者達 10,722 件次，總裁罰金額合計達 3 億 0,879 萬元。另本部並將啟動「1955」申訴專線，受理整合各項勞動條件申訴案件，即時派員實施勞動檢查，保障勞工權益。

(四)且為督促事業單位確實依法改善，勞動基準法已於 104 年 2 月 4 日修正勞動基準法第 80 條之 1 規定，除修正應公布違法事業單位名稱並可按次處罰之規定外，另增訂：「主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準」，爰現行規定已有加重處分之條款。

四、結語

政府法令的變更，應考量「勞工之權益」並兼顧「企業運作彈性」，為確實達到縮減勞工工時、落實週休二日之目標，行政院已提送《勞動基準法》落實勞工「週休二日」之部分條文修正草案送請 大院審議，本部除將持續與部分仍有不同意見之勞資團體積極溝通外，亦將透過各種管道適時對外界說明，爭取各界支持。

接著，針對「兩原則實施一週年後檢討以及未來兼任助理如何全面勞僱化」案，本部能有機會應邀列席報告，並得親聆各位委員的指正與建議，深感榮幸，對於學校執行兼任助理分流相

關困難及未來改進作法報告如下：

壹、學生兼任助理分流制度相關困難與問題

一、學生邇來多有申訴，學校因應方式為朝外在形式符合學習關係，但內在實務上確實存有勞務對價等從屬性之勞雇關係

學校雖全數已完成兼任助理分流，並建立學習及勞動相關制度，但仍有部分學校之工會或學生代表反映學校將兼任助理透過片面課程設計納入學習範疇，但實務運作上並未符合教育部所發布之處理原則中所定學習內涵，而有「假學習、真僱用」之情形。例如校內章則將清掃工作或行政庶務定位為學習範疇，但實際上卻具有從屬性及有勞務對價性之特徵，當應屬於勞雇關係，時有學生向本部及教育部反映。

二、學校訂定學習型或勞動型兼任助理分流制度相關規範時，多無法與校內工會或學生代表透過溝通，取得共識，致多所學校學生朝向以陳情或抗議方式表達意見

多所學校學生以陳情或抗議表示，雖然學校於訂定學習型或勞動型兼任助理分流制度相關規範時，有舉辦校內座談會、或於行政會議中邀請學生代表出席，但其作法多偏向聽取意見或諮詢性質，學校往往在尚未與校內工會或學生代表溝通取得共識前，即逕循行政程序通過及頒布相關規範。

三、因監察院糾正及行政院訴願案皆強調，勞動檢查入校園違反大學自治，造成相關申訴案，必須先認定無學習關係後，再由勞工行政單位依法認定有無違反勞動法令

監察院 104 年財正第 16 號糾正案及行政院 104 年 10 月 7 日院臺訴字第 1040147644 號訴願決定書，皆認為本部及教育部以不具法律效力之指導原則，作為學生兼任助理適用勞動法令之依據及勞檢操作指引，法制基礎薄弱，致生違反大學自治與法律保留原則之虞；同時指出學習屬於學術重要事項，為大學自治範疇，如對於兼任助理是否屬「學習」之範疇，認定上發生爭議，除非另有法律依據，亦應由各大學本組織經營自治之權能，籌設組織審議認定之。基此，勞工行政主管機關目前於處理學生兼任助理申訴案件時，若涉及學習或勞動關係認定爭議，尚無法未經教育行政機關提供意見，即得本權責予以認定或裁罰。

四、學校反映因勞健保及勞退等費用增加，致學校整體經費不足，或無法足額進用身心障礙學生為由，朝向減少使用學生兼任助理，引發學生團體陳情抗議

學校不斷表達學生兼任助理納保後，導致學校須增加勞健保、勞退等雇主負擔費用及無法足額進用身心障礙者須繳納差額補助費，在既有經費無法增加下，將產生排擠效應，使各校減少學生兼任助理人數，而引發校內外學生團體陳情抗議。

另，本部勞動力發展署為避免大學以減少僱用兼任助理人數等影響學生工作權益之方式因應，暫針對身心障礙者權益保障法第 38 條規定，先以令釋方式將學生兼任助理不計入該法義務機關（構）之員工總人數及身心障礙者人數，以提供學校合理之緩衝期間，該令釋經綜合評估已完成階段性任務，且未足額進用學校 1 年需繳納差額補助費約 3,457 萬 3,824 元，與教育部預估需繳納 6.6 億元有所差距，爰於今（105）年 5 月 10 日廢止令釋。

貳、未來改進策略

一、要求各校落實校內平臺機制，確實執行與校內工會或學生溝通協商相關兼任助理分流制度

依法保障所有工作者之勞動權益，應為社會之共識，本部為尊重大學自治，將與教育部持續輔導協助專科以上學校，於訂定校內學習及勞動相關規範時，應落實與工會或學生代表於校內平臺機制進行討論與溝通，充分聽取學生意見，以凝聚共識，降低學校與學生間認知歧異，才能有效解決校園紛爭。

二、強化勞動型兼任助理認定及權益保障事宜

本部發布之指導原則已針對勞動型兼任助理之認定，提供從屬性特徵之相關判斷指標，未來將持續檢討及補充該判斷指標，並加強辦理勞工行政機關及勞動檢查機構等勞工行政人員之教育訓練，促使各地方勞工行政主管機關處理兼任助理申訴案時，對於學生兼任助理勞動權益保障之認定及判斷更有一致性，以有效解決紛爭。

同時，若學生兼任助理直接向勞工行政主管機關提出申訴時，仍將本權責調查事實，依法認定學校有無違反相關勞動法令，並通知教育主管機關督促所屬學校改正，以保障學生勞動權益。

以上報告，請各位委員惠賜指教，共謀勞工生活福祉，並祝主席、各位委員身體健康，萬事如意。謝謝

主席：請教育部高等教育司朱副司長報告。

朱副司長俊彰：主席、各位委員。為解決學生兼任助理之定位問題，兼顧大學培育人才之目的與保障學生兼任助理之學習與勞動權益，本部與勞動部於 104 年 6 月 17 日發布「專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則」及「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」，並以二原則為基礎據以推動。

分流實施一年來，外界對本部處理原則及衍生部分大學假學習真勞僱的現象仍有爭議，為回應外界疑慮，本部將針對現行分流制度及處理原則，提出檢討改進方向，朝向將學生助理與學校間之勞雇關係由勞政主管機關依其原則認定、研訂更嚴謹學習範圍、確保弱勢助學權益及強化爭議處理機制，期減少爭議。

兼任助理分流現況及權益保障部分，經本部調查 160 所大專校院 104 學年度上學期各類學生兼任助理人數情形，總人數計約 28.3 萬人，其中學習型助理計約 15.2 萬人；勞僱型助理計約 13.1 萬人。分流後屬勞僱型助理者，本部督導學校應依勞動法令為學生納保以保障其勞動權益；以課程學習或服務學習為目的範疇之學習型助理，本部亦請學校應依處理原則及校內規範告知學生相關權益及增加危險性活動加保措施，落實學生申訴及爭議處理機制，以維護學習型學生權益。

在學校分流機制運作部分，目前所有學校均已完成校內整體分流規範及建立爭議處理機制；超過 9 成學校邀請學生或工會代表參與。分流後為保障兼任助理權益，本部已協調科技部及本部相關補助計畫調整經費使用規範，降低學校財務衝擊、學校也針對學習型兼任助理具危險性活動額外加保（已近 8 成學校為學生辦理危險加保）、督導學校優先徵詢進用身障學生並大幅

增加進用人數、已組成跨部會審議平臺，研商修正大學法、學校分流制度運作及爭議個案等。

分流後相關爭議與衝擊部分，因外界質疑有少數大學以學習之名行勞動之實，衍生分流後學習與勞動分際未盡明確之爭議，請本部將兼任助理全面勞僱化，恐將影響學習型助理之學習權益，尤其衝擊師生關係與校園學習活動之規劃與進行，甚至影響學生畢業條件、研究成果之著作權歸屬，造成大學實務運作之衝擊，更可能因勞動檢查規範或學校基於聘用勞僱型助理成本管理等考量，稀釋學校為協助弱勢學生之獎助經費，影響弱勢助學權益。

為降低分流爭議，後續本部檢討改進方向，包括：（一）學生助理與學校間勞雇關係認定及爭議，未來將回歸由勞政主管機關依照其原則認定；如為學習或勞僱認定疑義，提本部跨部會平臺認定。

（二）本部將檢討研修現行處理原則，本教育主管機關就學習範疇、認定程序及權益保障事項，朝向訂定更嚴謹的「學習」相關規範為修正重點，避免大學過度擴張學習範圍；並已編列學習型助理危險加保經費。

（三）基於協助學生安心就學之本意，本部將研修處理原則納入有關弱勢助學之服務過程權益保障等規範，明確界定弱勢助學相關權益保障範圍及推動相關助學措施。

（四）強化爭議處理機制，未來學生或相關團體提出申訴或檢舉時，本部將主動協調學校與學生共同研處，或提至本部跨部會審議平臺處理；有關學校爭議樣態處理，研商建立各類學習型助理運作模式，提供各校參考。

最後，為完整蒐集學校、學生及工會等意見，本部與勞動部刻正調查學校、學生及工會團體意見，俟蒐集完成後，將研議納入分流制度檢討改進方向評估參考。謝謝各位委員。

主席：請陳委員瑩質詢。

陳委員瑩：主席、各位列席官員、各位同仁。有關行政院拍板勞基法一例一休的部分想請教部長幾個問題，公務人員服務法第十一條規定：「公務員每週應有二日之休息，作為例假。業務性質特殊之機關，得以輪休或其他彈性方式行之。」，這條條文的意思是休息日可以是例假日，也可以不是例假日而是單純的休息日，對嗎？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。是。

陳委員瑩：請問公務人員的週休二日是例假日還是休息日？

郭部長芳煜：這裡例假日的定義與勞基法的例假日不同。

陳委員瑩：我問的是公務人員。

郭部長芳煜：公務人員可以加班、可以辦活動……

陳委員瑩：本席認為那就是休息日，一週應該有兩天的休息日，請問有沒有指定休息日為禮拜六與禮拜天？

郭部長芳煜：公務人員目前有，但是有但書。

陳委員瑩：所以不能說完全有，還是有一點彈性，不然怎麼會說有但書呢？

郭部長芳煜：是，有彈性。

陳委員瑩：例如警察、飛航管制人員等等就沒辦法在週六、週日休息，這就是但書存在的意義。如果服務業的勞工在週六、週日要上班，法律可授權事業單位透過團體協約或勞資會議自行訂定，如此，這個爭議就可以被解決。

主席：請勞動部勞動條件司謝司長答復。

謝司長倩蓓：主席、各位委員。因為勞基法沒有規定所謂的休息日是星期六、例假日是星期日，而是可以依照各行各業的工作型態由勞資雙方約定哪天是例假日、哪天是休息日。

陳委員瑩：若是服務業的勞工可以透過勞資會議與團體協約就不會有這樣的爭議了。

謝司長倩蓓：是。

陳委員瑩：7 月 3 日中時新聞報導，貴部官員坦誠一例一休確實創造合法的無薪假，並允諾要將新增加的「休息日」名詞入法。請問部長，對於此情形你們應如何補救？

郭部長芳煜：就我瞭解，我們沒有同仁去做坦承這件事，而且我們後來特別發布一篇新聞稿澄清這個誤解，我們絕對不會有讓雇主有合法無薪假的空間。

陳委員瑩：你的意思是中時這篇報導是錯誤的嗎？

郭部長芳煜：我不敢說他們是從哪個角度切入，但是在修法的過程中，我們從頭到尾沒有規劃讓休息日變為無薪假，依我們的規劃這天是工資照給。

陳委員瑩：所以不會產生無薪假？

郭部長芳煜：絕對不會。

陳委員瑩：還有休息日的名詞要入法？

郭部長芳煜：是，在第三十六條中……

陳委員瑩：所以中時的報導有一半是對的？

謝司長倩蓓：我們要特別澄清，這次修法絕對沒有要讓休息日成為無薪假。

陳委員瑩：大家非常擔心，所以關於這點你們要講清楚。

謝司長倩蓓：在新的修法中，休息日的名詞規定在第三十六條，「勞工每七日中應有二日休息，其中一日為例假，一日為休息日。」，另外在第二十四條中提到關於休息日加班時數的部分，並特別說明休息日是指因法定工時縮減致無庸出勤之時間。原本法定工時一週 48 小時，後來演變為兩週 84 小時，到現在一週 40 小時，從 48 小時減少為 40 小時多出來的這 8 小時，我們將其定義為休息日。

陳委員瑩：我對你們還不錯，讓你們有充分的時間說明，所以大家要聽清楚，官員不要講錯，這樣也不會害人家寫錯，如果還有聽不清楚的地方，待會其他委員還會繼續追問。

再請教部長，一旦休息日定義在勞基法第三十九條之後，有關非時薪制工讀生的部分，假如工讀生一個月工作十幾天，他可能是每週一、三、五上班，那二、四、六等於是他的休息日，如果以新修正的版本來看，加班費就是要雙倍，假使又遇到國定假日，怎麼辦？

謝司長倩蓓：我先說明一下，所謂的工讀生，一般認為是部分工時的勞工，就是一週工作時間平均低於 40 小時。部分工時的態樣可能如委員剛剛所說，是一、三、五上班，二、四、六沒上班，一週七天，三天上班，四天不用上班，到底哪一天是例假、哪一天是休息日？我們希望勞資雙

方能夠事先約定好，這樣才能確定例假是完全不能出勤的，且當他在休息日出勤時，才會有休息日加班計算的方式。

陳委員瑩：這樣看來休息日也會很多。

謝司長倩蓀：沒有，一星期就是休息兩天，其中一天是例假，另一天是休息日，只有一天是法定的休息日。

陳委員瑩：但是他是一星期工作三天。

謝司長倩蓀：對，一星期七天，他工作三天，所以有四天不用上班，這四天當中哪一天是例假，哪一天是法定的休息日？另外兩天他是完全不用上班的。

陳委員瑩：依據勞委會 79 年的函釋，勞工加班後，如同意選擇補休而放棄領取加班費，為法所不禁。新法修正後，這個函釋是否會給雇主有規避給付雙倍加班費的依據？這樣對勞工不公平。所以是否要連同函釋部分一併檢討其必要性，或有其他的解釋？

謝司長倩蓀：謝謝委員關心這個議題，大家也很擔心修法後，雇主會不會強迫勞工全部改為補休，然後不給加班費，事實上這個函釋中很重要的部分是，勞工不能事先拋棄補休的權利，還沒加班前不能說要補休，一定要有加班事實，取得加班費權利後，再來選擇不拿加班費而要補休。也就是說，加班事實成就之後，再由勞工提出不領加班費、要補休的決定，其發動權在於勞工。

陳委員瑩：這必須確定沒有合法被迫的情形，因為很多時候補休是迫於無奈。另外，以新的修法而言，休息日加班 4 小時以內者，以 4 小時計算；逾 4 小時到 8 小時者，就以 8 小時計算；逾 8 小時到 12 小時者，就以 12 小時計算。當然我們相信勞動部的立意是良善的，但是低薪問題不是勞動部一個部會就可以解決，本席認為超過 4 小時、8 小時可以用較高的時薪或加計金額計算，以免大家為加班 4.5 小時、5 小時或是 9 小時、13 小時這種時數計較，因此，新修正的算法是否會造成另一種勞資緊張，甚至引發更多的勞資糾紛？

郭部長芳煜：應該不會，因為從第 3 個小時開始就會加，所以雇主反而不會隨便讓勞工加班超過時數。

陳委員瑩：是這樣沒錯，其實我們意思一樣，就是要提高加班費，所以立法時不應該設一個漏洞造成雙方緊張，請你們針對這部分審慎評估。

郭部長芳煜：好，謝謝。

主席：請洪委員慈庸質詢。

洪委員慈庸：主席、各位列席官員、各位同仁。首先請教大學兼任助理的問題，請問部長，勞工的定義是什麼？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。就是提供勞務、獲取報酬的人。

洪委員慈庸：就是受雇主僱用從事工作獲致工資者，這在勞基法第二條有定義。去年勞動部發布「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」，基本上勞動部應該認同大專院校兼任助理有提供勞務，屬於勞動者，才頒布這個指導原則，所以他們應該納入勞基法予以保障，我的理解

應該沒錯吧？

郭部長芳煜：應該說學校裡有兩種人，有一部分是提供勞務、有對價關係、有指揮監督的勞工，但不管數量多還是少，應該也有一部分人純粹是學習的，而我們就是要為提供勞務的人訂定相關的規範。

洪委員慈庸：同一天教育部也頒訂另一個處理原則，把助理分流為「學習型」和「勞僱型」，而最近的爭議就是來自於學習型，因為現在有很多大學把助理引導到學習型，其中也不乏一些頂尖的大學，相信教育部也清楚這個問題。學校利用簽契約、假課程或薪資差的方式，讓學生被迫去選擇學習型兼任助理的職務，經過一年的實施後，教育部和勞動部認為這樣的問題是否有修正的必要？

郭部長芳煜：我覺得有檢討的空間，但是勞動部所認定的指標比較具體明確，因為勞僱型的指標比較容易判斷，至於純粹學習型部分，可能教育部會比較清楚。

洪委員慈庸：請教育部說明一下。

主席：請教育部高等教育司朱副司長答復。

朱副司長俊彰：主席、各位委員。經過一年的運作後，未來我們會針對學習範圍做更明確的界定，也會提供比較具體的方式讓學校來參考，至於勞僱型的部分，基本上我們會尊重勞政單位的判斷。

洪委員慈庸：你們這樣說讓我有點困惑，因為有時學習和勞務之間是很難區分的。另外，有關實習生的部分，全臺灣大概有 450 個以上的系所有實習課程，經調查，75%以上都沒有付薪資，假如技職院校開立這樣的課程，把學生送到外面去實習，不管是送到餐飲業或是一般公司行號，請問學生去實習時，到底要不要付給他們薪資？要不要幫他們投保勞健保？

主席：請教育部技術及職業教育司王副司長答復。

王副司長明源：主席、各位委員。目前學校實習部分是由學校和實習場所訂定契約，所以是屬於雙方契約的關係，因為實習部分還是涵蓋在課程之中，他們希望能在企業裡獲得相關的實習課程，但如果實際上有一些微量工作，企業仍會給付一些薪資，至於工作性質方面，如果有實際工作的話，應該要幫學生保勞健保。

洪委員慈庸：所以薪資部分是由雇主自行判斷他們有無實質的貢獻，而勞健保部分基本上是要保的？

王副司長明源：是。

洪委員慈庸：現在遇到的問題是，我有一些業界的朋友有收實習生，他們非常地守法，但他們不知道要用什麼規則去判定是否要付給實習生薪資，是否要幫他們保勞健保？所以他們就問我，到底他們要遵守怎麼樣的法規？而學校也很奇怪，學校就跟雇主說，麻煩你不要給實習生薪資及勞健保，這樣會造成我們的困擾，因為其他學生沒有，所以會導致學生之間的比較。請問如果發生這樣的事情，我們應該要如何處理？

王副司長明源：其實校外實習屬於課程的一環，有些不是去領薪資，反而學校還要付實習費用給實習場所，其實學生在實習場所實習，對他們來說，重要的可能不是津貼，而是能獲得企業中很

多的 know-how。

洪委員慈庸：這我當然知道。

王副司長明源：但如果企業有更好的條件，我們也鼓勵他們能給學生更好的實習津貼。

洪委員慈庸：其實學習和勞務之間是很難區分的，尤其是現在的實習，如果大家有興趣去參加學校的實習課程，就可以知道到底是屬於勞務還是學習？我之所以要提這件事情，是因為這種勞動權益的概念是從小養成的，我們一直說我們的勞動權益比不上先進國家，但同時又跟勞工說我們不要去跟先進國家比，如果這種觀念不從小養成，我們永遠都是一個奴工的國家，所以政府不要再告訴學生，因為你們是在學習，不是單純的勞務，然後去說服他們沒有基礎的保障，這是我今天要點出來的問題。

另外，有關一例一休的問題，其實上週在施政總質詢時，我已經跟院長及部長作過討論，而時代力量的立場也表明地非常清楚，就是希望以兩例為目標來前進。其實今天一早召委有講到，目前全臺灣享有權利的這些人，其權益都不是從天上掉下來的，都是爭取來的。上禮拜我也給部長看過這一張「慣老闆的天堂」，我等一下再把這張給你，我覺得看了非常有意思，那天我也念了幾則案例。

郭部長芳煜：總有 9 個案例，我們有把它記起來當教材。

洪委員慈庸：對，這是很重要的一件事，希望部長能放在心上，因為我們一直期待新政府真的是進步的力量，當時蔡英文總統一直在說進步的力量，但怎麼樣才是真正的進步？我等一下會將這張留給部長，希望你能好好作為參考。

郭部長芳煜：謝謝。

洪委員慈庸：因此，給勞工好的勞動條件，避免他們過勞，是我們這次修法的最主要目標，不要忘了這個目標。另外，我還是要重申，我們反對制度過於複雜，上星期我有說過，現在的制度太過複雜，勞工和資方的實力過於懸殊，很多企業都有企管公司教他們如何規避勞基法，相信部長也知道。

郭部長芳煜：我了解。

洪委員慈庸：所以我們的制度不要強調勞資合意，不是勞資雙方講好就好了，我覺得這非常不對，因為現在的勞資非常不對等。另外，現在還沒開始實施一例一休，就有雇主要求員工簽同意書，要員工表明「本人願意星期六配合加班，盼能增加收入，實感德便」，員工還要填寫這樣的同意書謝謝公司，當然也有同意夜間出勤工作的同意書，實務上有很多案例，所以我今天要特別提醒勞動部，這些是在勞資不對等的狀況下產生的，為何歐洲的勞動權益會那麼進步？原因在於他們的法令規定非常嚴格，他們很多的商家不是 24 小時營業的，而是 5、6 點一定要關門，如果沒有關門就要罰錢。因為政府清楚知道若不管，勞工沒有權利跟這些大資方討論這些事，所以以強制力介入。我覺得不要忽略資方的強大以及勞方的弱勢，以上再次提醒勞動部。

郭部長芳煜：謝謝委員提醒。

主席：請王委員育敏質詢。

王委員育敏：主席、各位列席官員、各位同仁。部長，你有沒有聽到蔡英文總統說，你現在推出的

一例一休是進步的立法？我要請教的是蔡英文總統所謂進步的立法，進步的定義何在？你認為一例一休哪裡進步？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。只要比過去或現狀好的都是進步。

王委員育敏：是進步的立法嗎？

郭部長芳煜：是。

王委員育敏：請問世界上哪個國家有一例一休的版本？

郭部長芳煜：我們蒐集到的資料大部分都只有一例而已，我們已經增加……

王委員育敏：所以你們新創了一休，對嗎？

郭部長芳煜：我特別說明這是一個過渡時期，我們的目標還是二例。

王委員育敏：那就直接二例，為什麼要目標呢？因為現在有委員已經提出二例的版本。你們常常都畫一個大餅讓勞工充滿希望，就像過去的 7 天假一樣。目前立法院民進黨黨團退回這個版本，讓所有勞工以為被刪掉的國定 7 天假要回復了，之後你們卻說得不清不楚，讓所有勞工充滿希望！

郭部長芳煜：我們從頭到尾都很清楚。

王委員育敏：你們故意說得不清楚，對嗎？本席要進一步請教你，你們自稱一例一休是進步的立法，在進步的立法中，有一個的確是你們新創的，就是加班 4 小時以內以 4 小時計算，請問目前有哪個國家的法例將這樣獨步全球的部分寫進勞動法令裡面？有或沒有？

郭部長芳煜：我不曉得有沒有，但是最起碼我們可以防止雇主將工時明確化……

王委員育敏：你們要做過功課！你們這個應該不是憑空想像的吧？之前應該有作一點功課吧？有沒有？

郭部長芳煜：我只考慮國內可能有這樣的問題。

王委員育敏：你的意思就是沒有！所謂進步的立法到底有沒有進步？我想大家可以好好來評價。但至少勞團現在發出抗議的聲音，他說你們的一例一休是冒牌的週休二日！你知道為什麼勞團要這樣講嗎？

郭部長芳煜：我覺得我們是貨真價實的！

王委員育敏：你們實施一例一休之後，每週每個勞工都可以真正的週休二日嗎？

郭部長芳煜：不是，我們因為……

王委員育敏：如果沒有，部長要不要下台？

郭部長芳煜：因為我們各自有配套措施。

王委員育敏：如果將一例一休通過之後，有勞工申訴無法真正落實週休二日，一週還是只有休一天，你要不要下台？

郭部長芳煜：我一直都有努力的空間，所以委員大概……

王委員育敏：剛才你說得斬釘截鐵，請收回這句話！因為勞團敢說你們是冒牌的週休二日，是有所本的！

郭部長芳煜：如果對自己推的政策沒有信心，我就不必推了！

王委員育敏：所以你趕快為你的政策作保證，如果一例一休通後之後，勞工無法真正落實週休二日，你身為政務官要不要為你的政策負責？

郭部長芳煜：我一定會繼續推動我的政策。

王委員育敏：現在我們看到很多民進黨的政務官不知道政治責任在哪，例如馮世寬部長發生飛彈誤射這麼大的危機，他說要在這個位子上才能改革！你應該敢為自己推動的政策負責！接下來，本席要請教的是之前你們將一例一休吹捧得這麼好，民調公司做出來的民調甚至有 85.8% 的民眾支持一例一休，支持兩例的則是 53%，你們這份民調出來之後，外界都傻眼了！因為這樣的民調完全違反勞工的想法，而你們卻敢公布這樣的民調！

郭部長芳煜：沒有公布！

王委員育敏：沒有公布？

郭部長芳煜：勞動部沒有公布，本來是把它當做內參的資料，但是有一些……

王委員育敏：誰洩漏出去的？

郭部長芳煜：有一些在溝通上……

王委員育敏：行政院代替你公布，對嗎？

郭部長芳煜：那不是公布。

王委員育敏：行政院發言人該被譴責嘍？我們從媒體上看到都是行政院發言人、行政院幫你公布的，行政院怎麼可以在沒有勞動部允許的情況下，硬要公布這份資料呢？因為你們自己都覺得不妥，不是嗎？

郭部長芳煜：我們在內部開會時有把這份資料提供給大家參考。

王委員育敏：你是指有人洩漏了！

郭部長芳煜：這不是洩漏，而是本意是要內參的，不是刻意公布……

王委員育敏：部長，你是否相信這份民調的真實性？它有沒有可信度？85.8% 的勞工認同而且贊成一例一休，反而 53% 的勞工贊成二例，你不覺得這份民調很弔詭，違反常識嗎？

郭部長芳煜：要看題目如何設計？

王委員育敏：題目有沒有引導？你有沒有看過這份民調全部的內容？

郭部長芳煜：當然有看過！

王委員育敏：有沒有引導？有沒有誤導？這是現在外界批評聲音最大的！

郭部長芳煜：單一選項的話 85% 是 OK 的！

王委員育敏：部長，你是「請鬼拿藥單」，你找的這家民調公司，過去台灣智庫曾委託他們做 2012 年的總統民調，當年 11 月 6 日說該公司馬英九跟蔡英文的民調很接近了，差距只剩下 0.9%；11 月 23 日的民調蔡英文甚至超越馬英九；隔年 1 月 2 日說蔡英文的民調超過馬英九高達 4%；最後出來的結果是馬英九贏了蔡英文 6%，來回相差了 10%，有民調公司這麼不準的嗎？當時他預估宋楚瑜更好玩，他之前預估宋楚瑜的民調高達 11.1%，最後出來的結果是宋楚瑜只剩 2.77%，這就是這家民調公司的素質。這麼重要的勞動議題，你們竟然「請鬼提藥單」，還委託

這家公司！這是不是你們指定的？

郭部長芳煜：不是，應該是照一定的程序去委託……

王委員育敏：不是勞動部委託，那是誰委託的？行政院嗎？

郭部長芳煜：有一定程序要去……

王委員育敏：那就是你們啊！

郭部長芳煜：對，但應該是公開評選的。

王委員育敏：有公開評選的過程嗎？你何時委託的？

郭部長芳煜：我可能要查一下才知道。

王委員育敏：請司長說明，這份民調是不是從你手上發出去的？

郭部長芳煜：應該是統計單位。

王委員育敏：請司長負全責來回答，你何時、透過何種方式委託這家過去在大選做很不準的民調報告的精湛公司？何時委託？有沒有經過正式招標的過程？委託的經費是多少錢？

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長答復。

謝司長舊舊：主席、各位委員。整個案子以及所有的採購絕對要依照政府採購法。

王委員育敏：你回答我的問題就好！幾月幾日委託？

謝司長舊舊：確切日期我要再查一下。

王委員育敏：不要到委員會來就什麼事都不記得了！對於這麼近期發生的事，你想要掩蓋什麼？

謝司長舊舊：整個金額大概是九萬多元，在 10 萬元以下。

王委員育敏：何時發包出去的？何時獲得結果？很多委員都拿到這份報告了，但本席的辦公室發了便箋過去卻到現在還沒拿到，這個就是故意的！

謝司長舊舊：沒有，這份民調……

王委員育敏：我手上的便箋非常清楚，也騙不了人，你們也有收到。當時你們說勞動部沒有完整的資料，不可以提供，結果當天下午，別的委員辦公室就拿到你們的民調資料，行政院也代為公布了。剛才部長的說法是你們沒有公布，而是有人洩漏出去。那是誰在洩漏？行政院自己透過媒體告訴大家，定調一例一休有高支持度，所以要趕快拍板定案！這是不是另外一起先射箭再畫靶的事件？這家民調公司過去操弄總統大選，來回相差高達 10%，你們要做重大的勞動政策，竟然又委託這樣的民調公司？在委託過程中，你們有評估過其他家嗎？你們公告多久？這件事本席要查到底！不可以在這個過程刻意的唬弄勞工，你們以為發布這樣的民調，大家就會全部接受嗎？所有的勞工都知道如果可以二例，當然比一例一休好！你們在欺騙勞工什麼？既然你們說一例一休這麼好，為什麼現在所有的在野黨都支持二例？如果像你們所說的那麼好，為什麼現在所有的在野黨，包括時代力量、親民黨及國民黨挺的都是二例，而非一例一休？你們不要利用假數據刻意操弄民調，你以為所有的勞工都很好騙，你說一例一休比較好，大家就會一直點頭說一例一休比較好嗎？勞動部要跟勞方站在一起，不要跟資方站在一起，外界已經在質疑勞動部快要改名為「資動部」了！如果你們也不贊成這份民調的內容，就正式宣告精湛做出的這份民調，勞動部不予認可，因為它的抽樣、問法都有問題，你們不認同這樣的民調，這

樣才對得起勞工！不然勞工一定覺得很奇怪，怎麼違背我的意思呢？我明明最喜歡、最想爭取的是二例，怎麼會有高達八成五支持一例一休呢？這樣的民調很不可取，會為你們留下一個很壞的紀錄。如果你們勇於承擔，應該對外正式宣告勞動部不承認這份民調，因為民調結果跟目前勞工的意思差太遠、取樣有誤、利益取樣，而且刻意引導及誤導。針對類似這樣的民調公司，勞動部要慎思，以後再以這樣的民調做任何的報告出來，沒有人會相信你們的調查報告結果。請你們選擇客觀中立的民調公司，不要選用這種過去在總統大選就刻意以假民調操弄的公司，這種民調公司不可取！所以我要追究是誰選定這家民調公司的？我會繼續追究到底！

郭部長芳煜：這份民調會列入我們內部參考。

王委員育敏：所以你們不認可它是可以對外公告的民調？

郭部長芳煜：還是有參考依據。

王委員育敏：一例一休絕對不可以參考，高達這麼高的支持度，絕對是一個假民調！

郭部長芳煜：它的題目是設計成這樣子！

主席：請陳委員宜民質詢。

陳委員宜民：主席、各位列席官員、各位同仁。接續剛剛王育敏委員的詢問，你知道精湛公司之前的老闆是誰嗎？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。從頭到尾都不知道。

陳委員宜民：你知道民進黨的民調中心主任是誰嗎？

郭部長芳煜：也不知道。

陳委員宜民：就是鄭俊昇，是同一個人，也就是鄭俊昇之前是精湛公司的老闆，現在是民進黨的民調中心主任，這叫做馬屁都拍到馬腳了！

郭部長芳煜：民調進行的過程當中，我們真的從來都不會 care 誰怎麼樣，我是看他的題目設計以及結果。

陳委員宜民：應該是如此！但是你們應該考慮一下有沒有利益衝突或利益迴避的問題，拜託一下，好不好？

郭部長芳煜：因為事先不知道，所以我就沒有考慮這個問題因為真的完全沒有接觸這方面，從頭到尾都不知道！

陳委員宜民：最好是如此啦！謝謝！我只是提醒你，好嗎？因為這是同一個人，民進黨民調中心主任之前是這家公司的老闆。

郭部長芳煜：過去也沒有特別去了解這個領域到底是……

陳委員宜民：有點 common sense，拜託一下！這真的是你的 common sense。

接下來，我們來談大學兼任助理的議題。目前大學助理分為學習型及勞務型，現在引起爭議的就是學習型，因為根據給付或其他等等學習型不能列入勞基法保護。依據教育的統計，目前全國學生兼任助理總人數大概有二十八萬三千多人，分流後發現學習型約有十五萬多人，勞務型則約有十三萬多人，所以大概是 1：1 左右，對不對？

主席：請教育部高等教育司朱副司長答復。

朱副司長俊彰：主席、各位委員。是。

陳委員宜民：可是今年 6 月 6 日我之前服務的陽明大學，該校的學生也就是勞權小組的成員蘇子宜舉行記者招待會，地點就選在學校學生事務中心門口。他們說陽明大學校內聘僱的兼任助理一千八百多名當中有九成都沒有勞動保障的學習型，只有不到一成屬於勞務型。1,809 名陽明大學聘的兼任助理中，有八成八即 1,592 名是學習型，只有 217 名是勞務型。我今天中午也打電話給高雄醫學大學學務處主秘及人事室，他們提供我一份相關資料。高雄醫學大學是一所私立大學，學習型的助理 233 名，占 31%；相對地，勞務型的助理 518 名，占了六成九，兼任助理總共有 751 名。這告訴我們高雄醫學大學是比較合理一點，因為勞務型的助理占了三分之二，學習型的助理占了三分之一。但是陽明大學是學習型的助理占了八成八，勞務型的助理占了一成二。但現在教育部對這種事情常說學習型的助理很難定義，所以到底什麼情況稱為學習型？學習好像就是要以學習為主，不能夠老是在做勞務的事，例如送公文、跑腿等等。不過事情常有難免，無法絕對的分別。簡言之，我們常說學習型是要念學位的，像是碩士班或博士班的兼任助理，對嗎？

朱副司長俊彰：是，主要是跟畢業條件或研究有關。

陳委員宜民：所以才稱為學習型，其實要分也不是那麼難。去年勞動部也有去查兼任助理，調查的結果好像是有 14 所學校違法，包括臺大、政大、清華、交通、成大、師範大學、中正大學、中山大學、臺灣藝術大學，以上這些全部都是國立的，高學醫學大學也被查到有違法，以及彰化師範大學、輔仁大學、長庚大學、世新大學，反而陽明大學沒有被查到，不論如何，我們看到有 14 所大學違法。部長，結果有沒有開罰？

主席：請勞動部關係司王司長答復。

王司長厚偉：主席、各位委員。有，有的部分我們有裁罰。

陳委員宜民：最後呢？

王司長厚偉：他們有提出訴願，但行政院訴願會撤銷了。

陳委員宜民：行政院後來撤銷的原因是什麼？

郭部長芳煜：據我了解，他們認為我們訂定指導原則之前沒有告訴大家原則所以撤銷，我們公布之後就開始罰了。

陳委員宜民：所以你們公布之後，有沒有再去勞檢？

郭部長芳煜：還是有，我知道有些同學也發了檢舉函過來。

陳委員宜民：那天發生不幸的狀況，專委當天被淋了雞蛋，其實我的心很痛，我認為學生可以抗議，但是不要做人身或言語的攻擊。這些都是教育的一環，如果這些學校帶頭違法的話，這些學校的校長都應該要請來這裡列席，告訴我們為什麼會有這樣的狀況。到教育部抗議的有 22 所學校的學生，請問你們後來有沒有到這 22 所學校勞檢過？或是之前有去勞檢過嗎？

王司長厚偉：我們最近去查了 7 所，而且也認定了。

陳委員宜民：有認定違法嗎？可以告訴我最近查出來的是哪 7 所？這些都是累犯嗎？如果這 7 所是

累犯的話，今天部長不在，請教育部副司長帶個話回去給部長，若這些學校是國立大學，部長應該要請這些校長到教育部談談。教育的目的是什麼？就是不要帶頭違法嘛！該給人家的就給人家嘛！你覺得真的有那麼難分辨嗎？應該也不是那麼難，不會有遊走在灰色地帶的，就算有也要向學生說清楚講明白，相信學生也是知道道理的。如果你們一直查、一直罰的話，就代表該校的主管連校長都沒有辦法以身作則，連這種很基本的勞動人權都不願意給學生。難道教育部對此是一點辦法也沒有嗎？至少也可以請校長來，對不對？

朱副司長俊彰：對於這一塊，我們部裡還是有一些政策工具，如果學校一再不依我們與勞動部的兩原則處理的話，我們部裡會作出糾正與限期改善等措施要求學校處理。

陳委員宜民：可以要求校長下台嗎？

朱副司長俊彰：因為校長的遴聘與解聘都有一定的規定……

陳委員宜民：可是校長不是部長負責遴聘的嗎？如果學校帶頭違法，而且屢勸不聽還「教壞囡仔大小」的話，不是應該要求他下台嗎？

朱副司長俊彰：依教育人員任用條例裡規定，如果要解聘校長的話可能須符合某些條件，比如有違反職務、違反法令之類的情事。

陳委員宜民：請問勞動部認為這樣有沒有違反法令？

郭部長芳煜：這部分可能要由教育部處理，勞動部有點逾越了……

陳委員宜民：但你們是執法單位，你們要去勞檢呀！怎麼現在又不敢講話了？請你們把剛剛那 7 所學校唸出來。

王司長厚偉：有關勞動檢查時違反勞基法的部分有臺灣師範大學，至於崑山科技大學則尚未確定檢查結果，而其他的幾所，經地方政府調查後確認沒有違法。

陳委員宜民：所以就是臺灣師範大學與崑山科技大學兩所嗎？

王司長厚偉：師大的部分是確定違法的。

陳委員宜民：你們可以全面勞檢，以回應學生的訴求嗎？

王司長厚偉：崑山科大是還沒有結果，不是違法。

陳委員宜民：其實高教工會有建議，而你們也有自己的看法，高教工會要求全面落實學生兼任助理在勞基法上的權益，我認為這點非常重要，但是對於全面廢除違法的學習型助理的部分，本席則是持保留的態度，因為有些工作真的就是在學習，學習型助理當然應該要存在，否則反而是因噎廢食讓研究生沒有補助。其次，在擴大教育經費方面，補助助理納保的相關費用可能就是教育部的問題了，因為好像需要十幾億元的預算才有辦法處理這一塊對不對？

最後，有關一例一休的問題，有關勞動部對媒體業勞檢的結果，到今年 6 月 30 日以前，你們說違反規定的總共有 1 萬 0,722 件，總裁罰金額為 3 億 0,879 萬元。於是我的助理便去勾稽了一下，發現其中有些違法的媒體，像中天電視台有 9 次、遠見和天下雜誌有 9 次、自由時報是 8 次、工商財經數位公司是 7 次、原住民文化事業基金會有 6 次以及全民電視台有 6 次，這些都沒有裁罰金額，你們可以告訴我為什麼不罰錢嗎？

主席：請衛福部職業安全衛生署劉署長答復。

劉署長傳名：主席、各位委員。我們檢查了以後，按照行政程序法的規定，還有一段陳述意見的期間，所以在陳述意見期間還沒處理完之前，並不會決定裁罰的結果，也就是就會有空窗期。

陳委員宜民：所以還沒罰的原因是因為還在空窗期嗎？

劉署長傳名：對。

陳委員宜民：小英總統在選舉期間對勞工提六大保障，但我發現六大保障中有三大跳票，第一是「薪資要增加」，但是經過此次一例一休的修法後，假日的加班費其實是減少的；第二是「工時要減少」，但是這次修法在假日加班合法化後，工時其實並沒有減少；最後是「鼓勵組工會」，但是在這次修法中，工會的輿論完全沒有聲音，所以我……

郭部長芳煜：怎麼會減少？假日加班費有增加……

主席：這部分可以改成書面回答嗎？謝謝。

陳委員宜民：請部長以書面回應。

主席：請李委員彥秀質詢。

李委員彥秀：主席、各位列席官員、各位同仁。部長，我想延續剛才王育敏委員所問的，有關精湛民調這間民調公司的問題，過去我參與過委託民調有段很長的時間，至少也參與了很多年、很多次，但我很少聽到做了 1,085 份民調的預算金額是 9 萬 8,700 元。剛才你們回應王育敏委員，是誰拍板決定由這家民調公司來做這份民調的？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。所有公文都是層層簽上來，到我這裡的時候，最後是由我核定的。

李委員彥秀：你核定的？

郭部長芳煜：是。

李委員彥秀：這筆預算是用公務預算支應的嗎？

郭部長芳煜：是的。

李委員彥秀：有什麼不能提供的嗎？針對你提供給我的這份民調報告，我問你們勞動部的同仁這筆預算從哪裡來，結果你們告訴我「不能回答」，請問這是機密資料嗎？

郭部長芳煜：不是。

李委員彥秀：為什麼不能回答？

郭部長芳煜：可以回答。

李委員彥秀：為什麼不提供資料給我？是藐視我嗎？

郭部長芳煜：不會，我們一定……

李委員彥秀：你們有沒有以「不能回答」回答我的助理，要不要馬上對質？部長，你從今天早上就非常油條到現在。

郭部長芳煜：我怎麼會油條呢？我在這裡不可能對委員油條。

李委員彥秀：那就是你的同仁欺騙我了。

郭部長芳煜：也不會，可能當時的時間點是只限內參，所以同仁在回答你的時候，因為時間點不一樣……

李委員彥秀：部長，預算來源只寫了「公務預算」也太簡單了吧！總是有科目嘛！但你們卻回答，「真的只有這樣，沒有辦法提供」。我要不要跟你對質？

郭部長芳煜：不用，我這裡也有，只是我……

李委員彥秀：難道不能提供是哪一個預算科目嗎？這份民調是哪裡來的預算，難道不能提供嗎？

郭部長芳煜：當然可以，如果委員認為這樣不夠，只要跟我們講，我們馬上就會再補充。

李委員彥秀：事實上，對於這份民調，我要求提供是哪個科目的公務預算要了好幾天，但你們居然不能回答我。現在我不跟你兜時間，我只是認為你們勞動部非常油條、非常可惡。接下來我們再看看這間民調公司的數據來源……

郭部長芳煜：報告委員，我們絕對不敢對委員……

李委員彥秀：你不要再油條得占用我的時間。這份民調其實是使用了兩面手法的黑箱民調，民調公司的董事長，我們已從媒體上看到了，他是前民進黨民調中心的主任，而其監察人李寬芳則是前民進黨民調中心的副主任。這份民調之所以離譜，是因為在這 1,085 份民調中，真正的受僱者只有 544 人。所有做過民調的人都知道，這份民調的可信度其實並不高。你們用 9 萬 8,000 元發包，規避了採購法，可以直接指定業者，因為是在 10 萬元的限制之下。其次 1,085 份的民調，真正屬於受僱者的只有 544 人，你覺得這個民調的可信度高嗎？就像選舉做民調，如果問的對象都是 18 歲以下沒有投票權的人，聽他說願意支持某人，你覺得這個民調的可信度高嗎？

郭部長芳煜：我尊重、相信他的專業，如果有什麼……

李委員彥秀：我只認為你可惡。如果你們認為這個民調的準確性很高，沒關係，你們就儘量做假民調，告訴自己執政成績讓人很滿意！我只能告訴你，你們跟民意的落差只會越來越大，你們就繼續閉門造車好了。

郭部長芳煜：外界的批評，我們跟他們溝通過，如果委員願意跟他們溝通的話，也可以……

李委員彥秀：剛才我聽到你答復其他委員的時候，提到這是進步的法案，但是我再次強調，「一休一例」不是週休二日！我要再次強調，「一休一例」不是週休二日！我再三強調，「一休一例」不是週休二日！

郭部長芳煜：我們會……

李委員彥秀：你曾說過不會一次到位，你剛剛回答王育敏委員的時候，也表示「二例」才是真正的週休二日，但是你們要分兩個階段。既然你認為「二例」才是真正落實週休二日，為什麼要分兩個階段？

郭部長芳煜：有鑒於現在的環境、條件，我們認為這個時候先實施「一休一例」，未來的目標是到達「二例」，這是最好的選擇。

李委員彥秀：你也同意「二例」才是真正最好的，落實勞工……

郭部長芳煜：有一天……

李委員彥秀：「二例」才是真正讓勞工比照軍公教，可以在一個禮拜的七天裡面休兩天，你同不同意？

郭部長芳煜：不是，軍公教那兩天是可以加班的。

李委員彥秀：好啦！你同不同意「二例」才是真正週休二日？

郭部長芳煜：有一天大家的收入、底薪都增加了，那個時候再選擇「二例」，這是很好的目標。

李委員彥秀：你分兩個階段的話，什麼時候可以落實，等你下台之後，讓下一任來做嗎？

郭部長芳煜：政府是延續下去的，最後的目標一定會實現。

李委員彥秀：我只能說你很油條，十年之後勞工還是一樣！你一上任的時候，本來說要還給勞工七天的國定假日，後來你推出「一例一休」這個新名詞，只是要把七天的假日收回而已。

郭部長芳煜：不要那麼悲觀。

李委員彥秀：你的目的就是這樣，不要再油條的在嘴巴上講。部長回過頭來看我的表格，「一休一例」跟「二例」最大的差異，很多勞工還是搞不清楚。平日工作日的加班費是 1.33 倍，這是第 9 到第 10 小時的部分，第 11 到第 12 小時的部分，則是 1.66 倍；休息日加班的加班費，第 1 到第 2 個小時仍舊是 1.33 倍，第 3 小時起是 1.66 倍，請問我這個表格有沒有寫錯？

郭部長芳煜：準確的講，休息日是 2.34 倍跟 2.67 倍。

李委員彥秀：你不要跟我講 2.33 倍跟 2.66 倍，因為用月薪制，休息日本來就有薪資在裡頭。

郭部長芳煜：含本薪。

李委員彥秀：休息日加班的第 1 到第 2 個小時，比照平常日工作第 9 到第 10 小時的加班費，一樣是 1.33 倍，第 11 小時到第 12 小時的部分，是 1.66 倍。你先告訴我，這個表格有沒有錯？你看快一點，不要說你不瞭解，你每天都在讀這些，怎麼會不瞭解？

郭部長芳煜：我看不太清楚內容。

李委員彥秀：你還是油條。

郭部長芳煜：不是，我的眼睛……

李委員彥秀：其他人告訴部長有沒有錯。

郭部長芳煜：眼睛度數不夠，不是油條吧！

李委員彥秀：你不會不知道，我剛剛就告訴你了。

郭部長芳煜：我真的看不清楚啦，我實話實說，你也說我油條。

李委員彥秀：第 9 到第 10 小時是 1.33 倍，之後是 1.66 倍。你在媒體前說加班費有增加，可是休息日的加班費是按照平常工作日第 9 到第 10 小時的 1.33 倍、第 11 到第 12 小時的 1.66 倍計算，加班費有增加嗎？

郭部長芳煜：我說增加，是因為目前的 1 加 0.33 跟 0.66 不合理，所以我們把它……

李委員彥秀：你不要跟我兜這個數字……

郭部長芳煜：這不是事實嗎？

李委員彥秀：我剛才已經講過了，我深信這個表格上的數字沒有錯。平日第 9 到第 10 小時，加班的時薪是以 1.33 倍計算，第 11 到第 12 小時的部分是以 1.66 倍計算，休息日的加班費如果仍舊是 1.33 倍跟 1.66 倍的話，資方當然願意讓勞工在休息日出來加班，因為加班費並沒有增加。我們希望可以落實週休二日，在「一休一例」的情況下，要讓資方盡量不要讓勞工在休息日加班的話，應該想辦法提出更嚴苛的出勤條件，如此一來，資方為免付出高昂的勞動成本，會盡量

不讓勞工加班，但是你們並沒有提高休息日的出勤條件，因為加班每一個小時給付的時薪，跟平日加班時給付的時薪，是一模一樣的。

郭部長芳煜：我強調的是跟現在比較。

李委員彥秀：勞動成本增加的幅度並不夠，出勤的條件其實也不夠嚴苛，包括例假日的加班，必須要報各縣市政府勞動局同意，如果真的落實到這樣的話，資方就不會隨便叫勞工來加班。

民進黨很多委員，包括林淑芬委員，本來私底下也有一個提案，覺得「一休一例」不夠好，民進黨好幾個不分區委員也都想提案，但是現在全部都噤聲。我非常遺憾民主進步黨沒有人敢站在維護勞工權益的立場，批判你的「一例一休」。你們推動「一例一休」的目的，只是要偷回七天的國定假日。

郭部長芳煜：是兩回事。

李委員彥秀：這不是兩回事，「一例一休」開始實施之後，七天的假日還給不給？

郭部長芳煜：不是給不給的問題……

李委員彥秀：你告訴我，「一例一休」開始實施之後，還有沒有七天的國定假日？

郭部長芳煜：陳部長的時候……

李委員彥秀：你是主事者，你回答我，有沒有？有沒有？

郭部長芳煜：全國一致啊！

李委員彥秀：「一例一休」……

郭部長芳煜：沒有收不收回的問題。

李委員彥秀：你上任的時候，本來說要還給勞工七天的國定假日，有錄影帶可做證！

郭部長芳煜：我講了一百次都是這樣，落實週休二日以後，全國一致。

李委員彥秀：問題是「一例一休」沒有落實週休二日，我剛才已經提過了，所以你只是提出「一例一休」這個新名詞……

郭部長芳煜：請委員不要只針對後面一段，前面也要聽啦！前面是講落實週休二日。

李委員彥秀：你閉嘴啦你。

主席：彥秀委員，時間到了。

李委員彥秀：（在台下）你油條、你可惡！

主席：民進黨籍委員提案的事情，你根本不瞭解，所以你講的不一定是事實。

請林委員靜儀質詢。

林委員靜儀：主席、各位列席官員、各位同仁。我們後來發現會出現爭議，其實是因為勞基法複雜，要一次講清楚還滿困難的，當然我們也必須說，勞動部錯估了民眾對相關法案的理解程度。

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。大概不是錯估，事實上，勞基法真的相當複雜。

林委員靜儀：你們以為大家好像一下子就會懂，你們製作十三張圖表的懶人包，連我也看了三次。

郭部長芳煜：我們要改善。

林委員靜儀：我還是很肯定你們宣布，將民國七十五年的函釋廢掉。我要向你表達我得到的民意，

有一位在彰化汽車展示中心工作的朋友，他是年輕人，而且有一個小孩，他跟我說過去他們的最高紀錄，曾經三個月只休了兩天，他的公司要求他們只打上班卡，不打下班卡，所以他們完全不知道，他們應該打下班卡，才能要求支領加班費；他又提到，最近一個月他比較幸福，一個月有休到三天。而在勞動部發布廢止這個民國 75 年函釋的令之後，次日上午，他們的主管即告知所有員工，以後他們工作六天，一定會休一天。

這是一個開始，過去許多公司行號、雇主可能對於相關法令沒有好好研讀或研讀地非常好，以致於非常瞭解法令漏洞，藉此欺負很多不知自己有這些權益的勞工，而勞工也不敢爭取。

另外，我們查到今年 3 月勞動部曾經出版「保留工作與家庭生活平衡的空間」手冊，其中說明到在哪些狀況下我們可以如何上班、如何休。請問勞動部廢止這個民國 75 年的函釋之後，勞工是不是工作六天一定要休一天？

郭部長芳煜：是。

林委員靜儀：過去為因應雙週 84 小時的規定，而有彈性工時的調整，且勞動部在 3 月出版的手冊也指出某些彈性工時的調整是合法的，譬如這個四週彈性工時的調整是連續工作超過 12 天，但是只要經過勞資議定，這也是合法的。

郭部長芳煜：是。

林委員靜儀：當時法規的彈性可以到八週，經過彈性工時調整，說不定會出現這樣的狀況。請問部長，在這個法規修正之後，你們還認同這樣的狀況嗎？

郭部長芳煜：現在四週變形工時和八週變形工時是否仍然存在？我請司長向委員說明。

林委員靜儀：是。

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長答復。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。關於委員剛剛提到的二週和八週彈性工時，在廢止這個函釋之後，勞工每工作六天要休一天。

林委員靜儀：我們希望保留勞工的體力。

謝司長倩蓀：是，我們也希望。另外，四週彈性工時規定在勞基法第三十條之一，當時為因應服務業納入適用勞基法，所以訂定本條；而第三十條之一規定，二週內至少有二日之休息，作為例假，因此這還是會有彈性安排。

林委員靜儀：所以這還是會出現連續工作 12 天才休息的狀況。

謝司長倩蓀：基於服務業的特性，我們當時修法並沒有調整第三十條之一。

林委員靜儀：關於這樣的彈性工時，請問你們打算何時調整？因為你們廢止那個函釋之後，大家都認為工作六天一定要休一天啊！

郭部長芳煜：這個已行之有年，也到應該檢討的時候。

林委員靜儀：是啊！

郭部長芳煜：不過，單單推行週休二日和國定假日要全國一致，大家便有這麼多意見，所以我們將要再檢討的部分列為下一波的計畫。

林委員靜儀：你們要將此列為下一波計畫，但是如今過勞事件不斷發生，到時你們又要被罵。

郭部長芳煜：我們的檢討作業一直有在進行，只是這次我們先提出這個。

林委員靜儀：當然本席也遇過比較特殊的說法，我曾經遇到在山上從事農作者，他們說他們在山上工作，往返的交通成本非常高，要他們工作六天就回家一天，這樣他們的一天可能都花在車程上。所以他們的需求不一樣，雖然他們的彈性工時可能沒有到八週彈性工時那麼誇張，可是他們會傾向將休假都累積在之後，工作多日後再回家休假多日。真有民眾告知本席他們有這樣的考量，他們說，我們在臺北都沒有考慮到他們在山上的需求。因此，本席瞭解，也必須說，我真的有收到這樣的思考。不過，站在最基本的思考，即使他們在山上工作，我們也希望他們工作六天就休一天，對不對？勞力不要不斷密集地使用，我們希望他們好好休息。

另外，就像部長剛剛所說，我也能理解，比方服務業或某些特定的農忙時期，這些真的會有特殊的工時需求，但是我們還有其他的配套，譬如第八十四條之一；何況第八十四條之一還規定這個工作模式要報請主管機關核備，再者，你也同意我們上次的要求，在他們報請主管機關核備之後，你們要每半年檢視，且每年要公告、檢討；亦即第八十四條之一讓大家增加彈性，且這個增加彈性是政府也要參與其中，並不是勞雇談好，政府不管；現在大家最在乎的就是政府不能任由不當的勞動狀況發生。因此第八十四條之一已經匡定這樣的事情，可是照您所說，這個問題還是存在，雖然這個手冊是上任政府時期出版的，但是現在還是造成爭議。另一個思考是兩週彈性即可，不要到八週彈性這麼長，當然這可能要大動作修正。本席也知道你們被罵得很害怕，現在只要稍微一有動作，就很怕又被罵。不過，要做就做到底，讓大家認為勞工真的有機會被保障。

請問勞動部是不是可以思考修正這個彈性工時？譬如其調動只能在兩週內，不要出現那種工作好長時間都沒有休息，最後才休息的狀況，譬如這個四週彈性工時的調整是連續工作 16 天。你們能不能考量先將某些彈性工時進行比較好的調整或修正？

郭部長芳煜：我們馬上將委員的意見列入考量，看看這要如何進行，包括最近服務業一直有一些聲音，希望訂定服務業專章，還有時間調配的問題等等，這些都要一併納入考慮，說不定將這個時間縮短也是一個解套的辦法。

林委員靜儀：是。我們也知道某些特殊行業可能需要保留彈性，但是政府要處理的事情是在彈性之外先框定一個保護，讓他們在保護之內彈性，如此一來，大家比較沒有意見。又或者讓彈性工時的議定比照第八十四條之一的規定；首先，這必須是某些特定行業，如同我剛才提到的，在某些農忙時期，工人真的不好找，這個勞動強度在不同季節的差距是非常大的，類此特殊的行業可能需要這樣的調節；其次，當你們修訂他們的彈性工時規範時，即可比照第八十四條之一的規範，在勞雇雙方約定之後，報請主管機關勞動部或地方主管機關核備，之後政府同樣每半年檢視一次，每年公告一次；讓要進到這個職場的人保有第八十四條之一的彈性，又有政府的保障，且獲得充分告知。你們有沒有可能考慮這個方向？

郭部長芳煜：我們願意考慮，看看這要如何進行，剛才司長還和我說，這有沒有需要到修法的程度或如何。我們會進一步研究。

林委員靜儀：我們查到的這本手冊是 3 月印製的。

郭部長芳煜：是，那是舊的。

林委員靜儀：對呀！這是舊的，而您是新任部長，您一定會印製新的，對不對？沒有嗎？

郭部長芳煜：最好是等我們修改之後，再印製新的。

林委員靜儀：是，改定之後再印製新的；再者，既然要印製新的，請將其中可能的疑慮都逐一排除，好不好？

郭部長芳煜：好，我們會研究。

林委員靜儀：好，謝謝。

郭部長芳煜：謝謝。

主席：請蔣委員萬安質詢。

蔣委員萬安：主席、各位委員。對於部長推出的一例一休，如今大部分的民眾還有許多勞工團體都有非常多的質疑，甚至強烈的不滿，即使是企業雇主——資方，也有很多不買單，如此顯然是部長在推出這個政策之前，並未做好溝通，就強推一例一休，才會造成這麼大的爭議。對於許多勞工團體朋友的質疑，本席希望部長今天能逐一簡短並清楚地回應。首先請教部長，您所創的休息日跟勞基法例假日的不同之處在哪裡？

主席：請勞動部郭部長芳煜答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。簡單說，勞基法的例假日就是那天一定要休息，不能加班及上班。

蔣委員萬安：您創造的休息日呢？

郭部長芳煜：那天可以加班。

蔣委員萬安：這樣能落實週休二日嗎？

郭部長芳煜：這是階段性的設計，也是現階段比較可以兼顧到勞資雙方權益平衡的配套方式。

蔣委員萬安：沒有落實週休二日，一例一休是過渡性的……

郭部長芳煜：例假日有兩個配套，休息日也有兩個配套，希望讓想加班的人也可以保障他們的身體健康，但是又可以增加加班的收入。針對想要休息的人，透過我們的檢舉專線或強加勞檢，當然就可以休息兩天。

蔣委員萬安：剛才部長一直強調這是過渡性的階段，顯然現在並沒有落實週休二日，您也一直重複這樣說。

郭部長芳煜：現在是用配套措施讓想要二休的人可以二休，而想要加班的人也可以加班。最後等客觀環境成熟了，如果要走向二例……

蔣委員萬安：那是未來式，現在你推的一例一休沒有辦法落實週休二日，而且還有其他的配套方式。

郭部長芳煜：我們希望保留一個彈性給勞工，也給企業界能去轉型及調整。

蔣委員萬安：您的配套包括什麼？

郭部長芳煜：想加班的勞工可以有更高的加班費，第一小時……

蔣委員萬安：部長在修法草案中，針對休息日的加班確實有非常複雜的加班費計算公式。雇主在很多情況之下，針對休息日要求勞工朋友來加班的人事成本，他們可能會壓低底薪，亦即在不增

加整體人事成本預算之下，可以肆無忌憚要求勞工在休息日來加班。

郭部長芳煜：加班會計入 46 小時，他們不能肆無忌憚。

蔣委員萬安：但還是會要求勞工在休息日來加班，即便是修正第三十六條，或在計算公式中規定給勞工幾倍的加班費，雇主在跟新進員工約定時，他們可以不增加總體成本，但卻會壓低底薪，並算準休息日要求勞工來加班，這將使勞工無法在休息日充分休息。本席點出大家的質疑，就在於一例一休無法落實週休二日。

郭部長芳煜：這是第二個階段，即不想加班的人，我們會透過專線及勞檢讓勞工可以不用來上班，因為上班要經過勞工同意，我才會說兩方面都可以兼顧。

蔣委員萬安：我點出這種情況，部長推出的一例一休，就是無法落實週休二日。

郭部長芳煜：加上配套應該是可行的。

蔣委員萬安：剛才已經說過，就是沒有辦法，因為雇主會精算。其次，剛才還有委員提到，這樣會創造合法的無薪假。

郭部長芳煜：完全不可能。

蔣委員萬安：根據勞基法休息日不需要支薪，雇主與新進員工可以約定為日薪，比如月薪是 3 萬元，日薪則是 1,000 元，雇主可以說勞工在休息日不用來上班、加班及不支薪，這是完全合法的，當然就會造成一個月有 4 天拿不到工資，結果原本月薪是 3 萬元，但雇主只給 2 萬 6,000 元。

郭部長芳煜：現在已經明文規定休息日的工資要照給。

蔣委員萬安：第三十九條在草案中並沒有動。

郭部長芳煜：我們透過黨團已經提案了。

蔣委員萬安：可見你推出一例一休，根本就沒有完整周延的思考過，等發現漏洞還要請民進黨黨團幫你修正。現在我們看到的版本，就是有創造合法無薪假的結果。

郭部長芳煜：當初我們認為在立法的說明欄中，已經有具體的例子，另加給 1 加 1……

蔣委員萬安：現在進來的版本沒有嘛！

郭部長芳煜：說明欄……

蔣委員萬安：這個版本中完全沒有，所以就會創造合法的無薪假，你不需要再狡辯了，現在你是要求民進黨黨團幫你修正及補這個漏洞啊！

郭部長芳煜：好，我們就把這個條文加上去。

蔣委員萬安：前不久部長刪除了連續工作 12 天的函釋，希望落實 7 天有 1 天例假，可是剛才林委員靜儀也提到，在草案中還是有容許連續工作 12 天的情況。

郭部長芳煜：這一次沒有調，我們想列入下一波的檢討及修法計畫……

蔣委員萬安：下一波是在什麼時候？

郭部長芳煜：其實我們已經在檢討了，由於怕修法會太複雜，因此才會想下一次再提出。

蔣委員萬安：你的版本中，該修的不修，不該修的又自創一例一休，好像可以落實週休二日，可是根本就沒有，而且你也承諾這是過渡階段。如果民眾有質疑的話，你說休息日有給加倍加班費的計算公式，假使雇主還是違法不給加班費，那你要怎麼辦？

郭部長芳煜：加強勞檢。

蔣委員萬安：現在勞檢人員嚴重不足。

郭部長芳煜：我們已經提出增加員額。

蔣委員萬安：今年的預算員額是 325 人，本席在 3 月總質詢時，當時只編列 291 人，但到 5 月時卻不增反減，甚至還降到 286 人。

郭部長芳煜：那是增補的過程，有些人還沒有進來。

蔣委員萬安：當你們要強推一例一休時，如果雇主違法不給加班費，你計畫要增補多少人呢？

郭部長芳煜：包括勞調及安全衛生等加起來，希望在年底時能有 1,000 人，而勞調是 500 人。

蔣委員萬安：部長說到要做到。

郭部長芳煜：請委員幫我們爭取一下，我們也已經向人事總處提出一項計畫。

蔣委員萬安：你承諾年底要到 500 人。

郭部長芳煜：這是爭取的目標。

蔣委員萬安：希望不要不增反減，我在 3 月時已經提出質詢了。

郭部長芳煜：我們希望能有進展。

蔣委員萬安：今天所有勞工團體所質疑之處，就是你自創的一例一休完全無法落實週休二日。我最後再問一次，一例一休是勞工團體要的週休二日，還是過渡階段性的任務，未來還會朝更好方向的二例去做嗎？

郭部長芳煜：由於勞資雙方面都不滿意，我們希望透過專業去找出一個雖然不滿意，可是在現階段大家都認為比較能夠接受的方案。勞資雙方面對一例一休都有一些看法，如果可以解決他們的問題，雖然雙方都還不滿意，但是經過我們說明之後，大家都還可以接受。當然有朝一日希望……

蔣委員萬安：有朝一日的未來會朝向真正落實週休二日嗎？

郭部長芳煜：如果大環境的條件都能成熟的話，比如底薪增加或大家認為生活品質要繼續加強，並等大家有共識再來推動二例。

蔣委員萬安：現在只是過渡的情況。

郭部長芳煜：目前這是大家比較能夠接受的平衡方案。

蔣委員萬安：在部長的修法草案中，真正的關鍵是在第三十七條，可是你將勞工的 7 天假也同時拿掉了。在你還沒有真正落實週休二日時，你已經違反你的承諾，將勞工的 7 天假拿掉了。

郭部長芳煜：那不是我的承諾。

蔣委員萬安：剛才部長已經承諾這是過渡階段及沒有落實週休二日，可是草案的第三十七條卻將勞工的 7 天假也同時拿掉。部長之前再三承諾，一定要落實週休二日，才會刪掉勞工的 7 天假，結果今天你違反承諾，欺騙了所有勞工朋友。

郭部長芳煜：我的週休二日就是一例一休，如果這部分可以通過，就可以拿掉那 7 天假。

蔣委員萬安：你之前是承諾要落實週休二日，但今天你所有的答復都說這只是階段性、過渡性……

郭部長芳煜：沒有，我的週休二日是相對……

蔣委員萬安：你的週休二日是未來式！部長，很抱歉！你違反你的承諾，刪除勞工的 7 天假。

郭部長芳煜：我不這麼認為，可能蔣委員誤會我的講法了。

主席：請楊委員曜質詢。

楊委員曜：主席、各位列席官員、各位同仁。我們即將採行一例一休，也提高节假日的加班費，希望能夠落實政府照顧勞工的決心，可是在一例一休議題的背後，最主要隱含的是臺灣目前低薪制和長工時問題，我不知道部長有沒有統計過，臺灣和韓、日相比，我們的工資和工時大概有多少差距？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。這部分我們有相關數據，請勞動條件司提供相關資料。

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長答復。

謝司長倩蓓：主席、各位委員。工時部分，我們 2015 年就業者平均工時大概是 2,103，而韓國 2014 年是 2,124……

楊委員曜：這個比較的年度不同。

謝司長倩蓓：如果是 2014 年，我們的工時是 2,134……

楊委員曜：所以其實也沒有差很多。

謝司長倩蓓：對。

楊委員曜：平均工資呢？或是最低基本工資？

謝司長倩蓓：因為韓國是用時薪方式，這部分資料我們會後再提供給委員。

楊委員曜：本席提這個問題，最主要是顧及勞工權益的保障，工時和工資其實是相對應的，最好是高工資低工時，所以我們要跟韓、日做個比較，請你們會後把相關資料提供給本席。

部長，這幾天有些大企業表示他們有工程師自願在禮拜六加班，不用給加班費，是不是？新北市政府……

郭部長芳煜：我們已經請新北市勞工行政單位去檢查了。

楊委員曜：依據目前相關法令規定，這樣的情形大概只能罰 2-30 萬，這個額度對大企業而言，違法的機會成本實在很低，所以，本席認為裁罰的額度應該再提高。

郭部長芳煜：是，這部分是按次罰，但即便是按次罰，金額也算是少的，因為一次 2 萬……

楊委員曜：他們有時一次就可以省 100、200 萬。

郭部長芳煜：所以未來修法時，我們會考慮增加裁罰額度，這樣才能達到效果。

楊委員曜：因為企業的規模大小不同，可能也不適合單純以裁罰額度來考量，本席建議是不是可以以公司的營業額或資本額來做裁罰的根據，部長了解本席的意思嗎？

郭部長芳煜：是。

楊委員曜：有些中小企業或自營商，可能罰個 5 萬，就可以達到刑期無刑的效果，但是一些大企業，你罰他 100 萬元，他還是不痛不癢，所以……

郭部長芳煜：當初之所以保留最低金額 2 萬元，也就是為了中小企業，但是我們也要考慮整個彈性機制，如果企業真的很大，或是違規的人數很多……

楊委員曜：不然就是最低金額不要調，然後把上限提高，好不好？

郭部長芳煜：這點我們內部再來研究。

楊委員曜：好，請你們趕快做。因應一例一休的實施，服務業雇主可能會覺得成本增加，請問，勞動條件改變，雇主可不可以重新要求議定薪資？可不可以？

郭部長芳煜：應該雙方面去協商。

楊委員曜：我要問的就是可不可以協商，如果可以，事實上對勞工而言，算是一種傷害，因為勞資雙方是處在一個不對等地位，也因為這樣，我們才需要有勞基法等相關規範保障勞工，假如一例一休實施之後，雇主認為成本增高，然後要求重新議定薪資，那增加的成本最後還是反映在勞工身上，是不是？

郭部長芳煜：第一，如果雇主希望重新議定薪資，但勞工不願意，那大概也不能強迫。第二，我們有明文規定，任何因為法定時間縮短等情形，不能減少勞工的薪資。

楊委員曜：部長講的是第三十條第七項規定，雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。可是我們正常工作時間不變，對不對？我們並沒有改變正常工作時間，所以他減少工資的事由並不是正常工作時間的修正，而是加班費等等的提高，那就不適用這一條規定啊！請問要如何處理？當然，現在一例一休還沒有正式上路，但在未上路之前，本席先在這邊把任何可能遇到的問題點出來，希望部長可以即早因應、準備。

郭部長芳煜：是，謝謝。

楊委員曜：我們確實檢討過這樣的情形是沒有辦法適用第三十條第七項規定，或許我們也可以修正第三十條第七項，就是儘量不要因為一例一休與加班費的提高，反而造成勞工的損失。

郭部長芳煜：好，謝謝，我們會記下來。

楊委員曜：另外，有媒體報導，已經有企業管理顧問公司開始在幫企業主因應勞基法修正以後的解套方式，我想最主要的因應方式一定是起薪降低，我講的不是最低基本工資，起薪比最低基本工資高，但原本起薪是 2.5 萬，現在可能就改成 2.4 萬，這個可能性確實存在，對不對？

郭部長芳煜：可能還不只這樣，我們接到的訊息更多。

楊委員曜：那部長有沒有什麼避免這類事情發生的對策？部長，本席今天整個質詢，主要是要提醒你們不要因為一例一休和提高加班費的實施，反而讓經濟弱勢的勞工更處於不利地位。有什麼方式可以避免這些情況發生？

郭部長芳煜：我們現在就是各方面去蒐集這些顧問公司教導雇主規避相關規定的資訊，包括他們有些是錯誤觀念，譬如他們說可以把平常加班的時數弄到禮拜六去，然後可以不要領加班費，算是正常工時，其實他們對新的規定也不是十分了解……

楊委員曜：部長，現在是這樣子喔！如果是基於錯誤的規定所做出來的決策，那可能就會有違反……

郭部長芳煜：對！會造成雇主違法。

楊委員曜：但假如是在合法範圍內做的因應對策，也是有可能的啊！剛剛我提出的幾個問題，可能性都是存在的，你們是不是應該去做沙盤推演？

郭部長芳煜：洪委員在第一次質詢時提出 9 個案例，之前我們把這些案例蒐集起來編成教材，讓勞檢員知道問題在什麼地方。如果能針對這些問題加以裁罰，就能遏止一些不肖業者及公司。

楊委員曜：特別是剛上路的時候，這種風氣如果蔓延開來，對勞工是非常不利的。

最後，一例一休實施以後，現在業者可以不付加班費，用休假的方式來處理。

郭部長芳煜：我們的解釋令是有一些條件的限制，比如說勞工加班以後主動提出來要換休假。

楊委員曜：如果是雇主提出來，可不可以？按規定並沒有不行。

郭部長芳煜：就是要勞工同意。

楊委員曜：合意的部分不用討論，由於勞資的地位並不是很平等、很對等，我們必須儘可能想辦法彌補勞工武器上的不足。

郭部長芳煜：對，所以我們才會設立檢舉專線。

楊委員曜：對，如果他是被迫的。本席直接把問題點出來，請部長回去想想看。現在休假可以不給加班費，以後加班費大幅提高，換假的方式要如何處理？

謝司長倩蓓：修法過後，在休息日加班，加班一個小時是給 4 小時的加班費。同樣地，如果要採取補休，加班一個小時，補休也是 4 個小時。

楊委員曜：假如加班 8 個小時呢？

謝司長倩蓓：那就補休 8 個小時。

楊委員曜：現在加班費只有 1.33 倍、1.66 倍，以後是 2.33 倍、2.66 倍。勞動部的立場是如果勞資雙方協議就可以，不過勞工可以運用的武器在哪裡，你們還是要多作宣導。

謝司長倩蓓：委員的意思是，加班費是算一又三分之一，補休也希望能以一又三分之一來計算。

楊委員曜：對。

謝司長倩蓓：我們會再作研究。

楊委員曜：理論上應該是這樣才合理嘛！

謝司長倩蓓：是。

郭部長芳煜：也有很多勞工朋友有這樣的反映，我們來研究看看。

楊委員曜：好，謝謝。

主席（陳委員曼麗代）：請林委員淑芬質詢。

林委員淑芬：主席、各位列席官員、各位同仁。本席依據主計總處製作的統計來看臺灣 GDP 分配的結果，在臺灣聲稱是最富裕、臺灣錢淹腳目的時代，企業的利潤大概占全國 GDP 的 29.80%，受雇人員的報酬占 51.04%。我們再看 2014 年的統計數據，企業的利潤占 GDP 的比例已從 1980 年的 29.80% 上升到 34.62%，而受雇人員的報酬所占比例卻一路下滑至 43.86%。國家經濟的成長靠勞工長工時的勞動，換來的卻是薪資的倒退。請教部長，有薪假日的刪除從某種意義來解讀可以視為減薪，是不是？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。我比較不是這樣解讀，因為總工時是減少的。

林委員淑芬：我沒有問你總工時。

郭部長芳煜：這是搭配的。

林委員淑芬：你的意思是，刪除 7 天假，但總工時減少，一正一負加起來還是沒有減薪。

郭部長芳煜：對。

林委員淑芬：但是刪除 7 天有薪假在某種意義上還是等於減薪，有沒有加到薪是另外一件事，我們待會兒再來討論。勞工爭取保留 7 天國定假日並不是一個很貪婪的行為，臺灣的工時是世界第三高，在經濟發展的路上，受僱人員報酬占 GDP 的比例一路下滑。政府要推動縮減工時，配套卻是要把已經給的休假收回去，你們以縮短工時為名，但縮短工時某種意義來說是加薪，對不對？

郭部長芳煜：對。

林委員淑芬：取消有薪假是減薪，以縮短工時為名，你們的配套竟然是減薪，也就是取消 7 天的國定假日。這個議題在 2000 年的工時修法上已經被討論過一次，對於勞工雙周工時 84 小時、公務人員周休二日同步上路，紀念日及節日實施辦法本來也談到要全國齊一，請問當時勞委會的主張是什麼，你記得嗎？

郭部長芳煜：印象中，勞工的 84 小時比公務人員多，所以暫時留下來，希望哪天兩者一樣的時候再把國定假日全國一致。

林委員淑芬：我找到聯合報 89 年 10 月 31 日的報導，新聞這麼寫著：「勞工與公務人員工時立足點不同，如果比照公務人員的方式只紀念不放假，等於變相削減勞工假日。基於維護勞工權益，勞委會傾向不作調整，休假不齊一。勞委會主委明確表達勞工 19 日的國定假日應予以保留的堅定立場，以縮小勞工與公務人員之間休假的差距。」，由於勞工與公務人員的休假日數原本就不同，勞工如果再比照公務人員將 7 天國定假日改為只紀念不放假，將拉大勞工與公務人員之間休假的差距，這是為什麼刪減 7 天國定假日引起這麼大的反彈。政府刪減勞工的有薪休假，反彈的原因早在 2000 年勞委會主委就已講過了。一例一休之後，休假的基礎就一樣了嗎？上次質詢時本席曾問你，休假齊一，事假、病假、特休、產假有齊一嗎？你也認為沒有。為什麼縮短工時、每周工時 40 小時的配套竟然是綁著 7 天國定假日的取消？我覺得你還是講不清楚。

另外，法定工時時數也不等於實際的工作時數，根據勞動部 103 年度職位別薪資調查資料顯示，已經周休二日的勞工有 60.38%，49.91% 的勞工已符合歐美訂定的工時 40 小時。103 年臺灣幾乎有一半的勞工的周工時是 40 小時，而且有 6 成以上的勞工已經周休二日了。我們不明白為什麼勞工與雇主相互約定的工時比法定工時還要短，周休二日的條件早就在實施，臺灣的勞工為什麼還處於長工時的情況？

郭部長芳煜：一部分原因是臺灣部分工時的勞工比較少。

林委員淑芬：還有呢？我跟你講，可能的原因就是勞檢沒有檢查，罰鍰太低。像這次要處罰鴻海平常加班沒有給加班費，原因竟然是鴻海的勞工沒有主動申報加班費，好像一切都是勞工的錯！你們這次拿休假齊一來當先決條件，你們說要休假齊一，但必須是在保障勞工的基本權益與不損及勞工休假權益的前提下，你們才要休假齊一，本席要問的是你們如何確保勞工的休假權益呢？你們有辦法在執行面做到嗎？你們在法制面都已經無法承受來自資方的壓力了，如何要求

第一線的勞檢員可以勇於執法呢？在周工時 40 小時都還沒有實施之前，就已經有六成勞工是周休二日，我們要問的是即使沒有這次的修法，這群勞工早就已經周休二日，原本他們還享有國定假日七天，可是經過進步修法、推動休假齊一以後，卻讓雇主有合理的理由，讓勞工失去七天的有薪休假，這等於是減薪啊！縮短工時的政策目的到底是什麼？從上個會期的一周 40 工時，到現在的一例一休，我們所匡定的是縮短工時，你們到底願不願意縮短工時？抑或只是明著說要縮短工時，暗中卻把工時偷加回來？是要讓勞工有充分的休息時間，能夠讓家庭、工作和身心都得到平衡？還是要刪除勞工七天有薪假？看起來這是牴觸政策目的，其實你們並不是真的要縮短工時啊！

郭部長芳煜：關於這七天假，其實剛才委員已經點出重點了，在十五年前，因為勞工是雙周 84 工時，所以那時候才沒有實施和公務人員的休假一樣。等了十五年，今天終於把當初的問題解決了，如今變成單周 40 工時，就和公務人員一樣，所以有關國定假日的部分，就回到之前的規劃，這和十五年前的規劃是一樣的，這並不是無緣無故把它減少掉，而是因為經過十五年的等待，我們終於等到可以收回來的契機。

林委員淑芬：1990 年勞委會表示公務人員與勞工的工時立足點不同，請問現在立足點完全一致了嗎？你們說要休假齊一，請問所有的休假都齊一了嗎？

郭部長芳煜：這必須一步、一步來……

林委員淑芬：六成的勞工已經早就周休二日，可是他們原本還有七天假，如果叫他們上班還有十四天的薪水可領，在修法之後，相當於他們減薪減了十四天！

郭部長芳煜：至少還有百分之四十的勞工可以藉由這次的機會納入……

林委員淑芬：所以我說勞基法施行細則沒有修改，勞工本來就與公務人員不同，在不用修法的情況下，原本就已經有六成以上的勞工可以周休二日，而且還有七天的假，如果叫他們去上班還有十四天的薪資可領，但是現在都被拿掉了。

郭部長芳煜：報告委員，周休二日禮拜六的加班過去是這麼少，這次我們把它提高以後……

林委員淑芬：周休二日是指沒有加班，對於那四成要加班的人而言，其實有人是想要放假的，但是他們也沒有辦法放假。有一些人說他們想要加班，其實他們並不是愛加班，沒有勞工會想要加班，那些需要加班的人並不是愛加班，而是因為他們的底薪低。所以本席一再說因為經常性薪資的成長幅度高於經常性薪資，所以壓低底薪迫使勞工必須加班來墊高薪水，無論在一例當中再怎麼算加班費都不能排除一種結構，這種結構就是強化資方對勞方的勞動支配強度。

郭部長芳煜：關於這一點，我們贊成委員的說法。

林委員淑芬：到底這樣的改革有沒有進步性，我想明眼人都看得出來，謝謝。

主席（吳委員玉琴代）：請陳委員曼麗質詢。

陳委員曼麗：主席、各位列席官員、各位同仁。有關一例一休、單周 40 工時、周休二日等議題，大家已經討論得非常多，因為勞團非常注意行政部門的一舉一動，所以在網路上討論的也很多，本席發現在網路上有人提到原本就已經周休二日的勞工，因為這次的改革會占到什麼樣的便宜嗎？剛剛林淑芬委員有提到，現在大概有六成的勞工都已經周休二日，請問當民眾提出這樣

的問題時，部長要如何回答？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。以剛才的數字來講，最少還有百分之四十左右的勞工會因為這次修法而……

陳委員曼麗：所以我們是為了拯救這百分之四十的勞工？

郭部長芳煜：先要改善這百分之四十勞工周休二日的問題，其次是……

陳委員曼麗：有關七天國定假日的問題，在行政部門算是已經確定了嗎？我相信這是已經周休二日的勞工非常關切的問題。

郭部長芳煜：國定假日全國一致這也是確定的，因為我們在第三十七條當中已經加以規範，這條條文已經修正通過了，目前已經送到院裡面來了。

陳委員曼麗：如果這已經確定的話，我認為應該要再加強溝通，因為我已經看到勞工所提出的質疑，面對這些質疑，如果沒有好好處理的話，他們可能會展開其他行動，所以本席要特別提醒部長。

郭部長芳煜：我們會加強溝通。

陳委員曼麗：勞動部說休息日會買一送六，是不是可以請部長告訴我們，買一送六的制度對於一般勞工而言有什麼划算的地方呢？

郭部長芳煜：它是一個比較極端的算法，也就是說，如果休息日只加班一個小時，將可以領到四個小時的薪資，第一個小時和第二個小時都是領取一又三分之一倍的薪資，第三個小時到第四個小時則是領取二點六七倍的薪資，用這樣的方式算起來，等於是上班一個小時，卻可以領到六個小時的加班費。不過應該很少有這樣的狀況，老板應該不會叫員工利用休息日來上班一個鐘頭就叫員工回家，應該不至於這樣。

陳委員曼麗：資方已經和行政部門談妥這件事情了嗎？

郭部長芳煜：針對勞動議題，要同時取得勞方和資方的同意非常困難，雖然我們有溝通過，但是勞方和資方對於我們提出的版本都不是那麼滿意，所以我要特別強調目前的狀況是他們雖不滿意，但最起碼可以平衡雙方面權益的折衷做法。

陳委員曼麗：其實很多人都還是搞不太清楚，雖然資方在這方面還沒有同意，但是有些勞工卻已經開始產生被剝削感，包括他們原本就已經享有的周休二日、原本就可以領的加班費等等，但現在卻變成國定假日不見了，本席希望勞動部能夠再和勞工做一些討論。請問如果勞工和資方的歧異點太大的話，勞動部會怎麼處理？

郭部長芳煜：溝通很重要，如果這件事情追溯到十五年前的話，大家就會比較清楚，當初為什麼會留這七天下來？就是因為當時的工時是兩周 84 小時，我們一直在等它變成 80 小時，這就是現在。當初的問題現在要加以處理，如果現在不處理的話，以後可能更沒有機會可以處理這件事情，在所有的國家當中，大概很少有國定假日採用不同標準和版本的情況，其實這會造成社會很大的問題。

陳委員曼麗：本席希望部長與勞工界溝通的時候，能夠把這些來龍去脈講清楚，甚至到時候如果他

們還有其他意見的話，我也希望勞動部能夠再聽聽勞工們的意見。

郭部長芳煜：是的，這是應該的。

陳委員曼麗：聽說明天颱風就要來了，我想執政團隊現在應該很緊張，現在大家都不知道這個颱風的威力到底有多大，它所造成的災難又會是怎麼樣的情形，我們當然很希望大家都平安無事，可是對於勞工來說，他們會非常關心一件事情，那就是放颱風假的時候有沒有薪水可以領？部長可以跟大家講一下嗎？如果明後天就要放颱風假的話，他們可以怎麼樣跟自己的老闆談這件事情？

郭部長芳煜：我分兩方面跟委員報告，第一是從安全的角度來看，不管明天放不放假，他們在颱風天出來，基於勞工的安全，我們今天會把一些相關的注意事項以新聞稿的方式或者是在我們的網站把它 po 上去，提醒雇主應該要注意勞工的安全，譬如說，刮颱風的時候，你不能叫他騎摩托車去外送、外賣，這應該加以禁止。現在有幾家做外賣的，像黑貓宅急便其實都已經善意表示他們絕對不會在颱風天叫員工去做外賣的事情。第二是假的問題，因為颱風畢竟不可歸責於雇主，所以我們大概也沒有辦法強制雇主一定要給薪，除了立法以外。過去我們有一些指引、注意事項和要點，也只能說「宜」加給薪水或什麼等等之類的。不過我們也在考慮未來是不是能有再進一步的做法，但是能夠強制到什麼程度，其實還需要跟法制單位做進一步的溝通，因為全世界像這種非可歸責於雇主的，要強迫他們給薪好像還是……

陳委員曼麗：可是這是非常、非常重要的，因為現在我們希望全國放假能夠一致，可是如果大家給薪的方法不一致，有的是有薪，因為像公務體系就是有薪水的，而一般勞工則是沒有薪水的，所以大家在感覺上還是有一點不太公平。

郭部長芳煜：對，會有一點剝奪感，就是覺得為什麼公務人員有而我們沒有？不過，如果要在法制面予以強制，可能還需要大家經過一番對話，取得共識之後才可以修法。

陳委員曼麗：請問部長任內會繼續往這個方向努力嗎？我希望能有一個好的結果提供給我們的勞方。

郭部長芳煜：關於勞資之間，委員從這次週休的問題大概就知道所有的新措施都必須循序漸進。所以我也跟同仁們說，我們可不可以從這個要點再去做一些進步的設計，包括可不可以把「宜」變成「應」；但是改成「應」以後可能沒有罰則，我們有沒有什麼辦法可以用鼓勵的方式，就是如果做到的話，可以有什麼具體的鼓勵，這部分可能還要再做一些腦力激盪、構想一下。

陳委員曼麗：部長加油。

郭部長芳煜：謝謝。

陳委員曼麗：有關例假日和休息日的問題，大家已經講了很多，重點在於它的差異性。根據我們法律的規定，如果是例假的話，除了給加倍的薪水之外，事後還可以補假，可是勞動部在對外溝通的時候，並沒有把事後補假這一塊放進去。所以變成有些人以為自己如果在例假日上班，雖然加班費可以提高，但事後補假就不見了。

郭部長芳煜：報告委員，沒有不見，那可能是我們的一個失誤，現在已經改過來了；這是第四十條規定的天災事變才有的補休，是明文規定的，所以我們已經補正了。

陳委員曼麗：好，我想部長也要在這邊正式宣布，不然勞工在網路上蒐尋資料時，不見得會知道自己看到的資料是舊的還是新的。

郭部長芳煜：例假日如果發生天災事變和重大事件，需要出來工作的話，不只工資加倍，事後還可以補休。

陳委員曼麗：接下來，最近勞動部提出勞基法部分條文修正草案，其中第三十六條第二項第三款依第三十條之一變更正常工時的部分，前面幾位委員也有質詢到，按照現在的規劃是勞工每二週內至少應有兩個例假、四週內有八個，因此我們很擔心老闆會不會把兩天的例假放在前面休。反正老闆都很會算，所以我們雖然非常感謝勞動部把連續工作 12 小時的部分廢掉，可是按照第三十六條這樣的文字來解釋的話，可能還是會讓我們的勞工在 1 日和 2 日休例假，然後從 3 日一直工作到 14 日，15 日、16 日再休例假，然後把他的休假日從 17 日編到 20 日。如果是這樣的情形，就有可能讓我們的勞工還是非常辛苦地連續工作 12 天，所以這個部分一定要小心。

郭部長芳煜：是有可能，不過必須是我們指定的那 40 個行業才可以採取這種做法。當初這樣規定主要是因為服務業的工作時間比較特殊，這部分我們本來要檢討，但是這次如果一起放進來的話，條文會太複雜，所以我們把它列在下一階段的檢討範圍。

陳委員曼麗：所以那是 40 個例外的行業？

郭部長芳煜：對，只有 40 個行業。

陳委員曼麗：那可能每個勞工都要去檢視一下自己到底是屬於例外的還是……

郭部長芳煜：主要是服務業。我們會把它列入第二階段的修法計畫。

陳委員曼麗：好，希望你們能多多溝通。謝謝。

郭部長芳煜：謝謝委員。

主席：請吳委員志揚質詢。（不在場）吳委員不在場。

主席（陳委員曼麗代）：請吳委員玉琴質詢。

吳委員玉琴：主席、各位列席官員、各位同仁。本席今天先不跟部長討論一例一休的問題，因為我想和部長討論的是居家服務的議題，希望能夠獲得勞動部的重視。政府現在已經在推動長照 2.0，很多議題都需要勞動部來協助進行勞動條件的檢視。

104 年過年的時候，殘障聯盟和新活力自立生活協會反映，他們需要居服單位提供服務，可是年假是六天，而居服是一小時 200 元，假日政府購買服務並不給假日加班的費用，所以服務單位也沒辦法付這個錢，要使用者來負擔，可是使用者負擔又有困難，所以就產生假日加班的費用到底由誰來購買的問題，因為原來都是由政府來購買這個服務。

這個部分我要先說明，因為居家服務是法定的服務，是政府購買、跟民間採購，由民間來提供服務，所以在這個過程中我們要來看一個問題，就是有關加班和假日出勤的時候，這個費用要怎麼計算？未來是由誰來負擔？尤其是在長照 2.0 正在規劃的過程中，我們也在討論：難道現在還要一個小時 200 元嗎？假日和加班的時候是不是要把這個價錢做一些調整？這部分可能需要勞動部提供協助，就相關勞動條件進行瞭解，並協助衛福部在做相關規定時能更清楚問題所在。

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。這個費用應該是衛福部會編列預算吧？

吳委員玉琴：沒有，他們就是沒編。

郭部長芳煜：我們這邊好像也沒有。

吳委員玉琴：對，就是都沒有編，所以這就是未來長照 2.0 一定要審慎規劃的部分。因為現在都沒有編，所以服務單位和使用端，也就是被照顧者之間會出現爭議。

接下來本席要和部長討論政府在購買居家服務的時候，機構、服務員和被照顧者之間的關係，因為現在算是法定的服務，政府出了錢，尤其是「長照十年」這幾年的預算都滿高額的，目前政府都是用採購的方式委任或者是讓機構來做承攬。如果是機構承攬，在我的概念當中，它和居服員就是勞雇關係，但是居服單位和社福團體有另外一個講法，他們說，政府既然是依法要做這個服務，這是法定的服務，是政府要提供給民眾的，只是委任這個民間單位做為管理者來提供服務。我想請問，委任的話，政府就是雇主，居服員就是政府的員工了，不知部長對這個部分關係的了解有多少？

郭部長芳煜：如果是委任，就沒有什麼雇主的問題了。

吳委員玉琴：政府就是雇主嗎？

郭部長芳煜：如果是委任，就不是雇主了，因為並不是受僱關係。

吳委員玉琴：這是行政委任。

郭部長芳煜：如果是委任，就不是僱傭關係了。

吳委員玉琴：所以居服單位是他的雇主……

郭部長芳煜：通常承攬委任的話，就不是僱傭關係了。

吳委員玉琴：所以政府不是雇主就對了？即還是由採購單位來當他的雇主？

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長答復。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。政府委託給某個機構來做長照的工作，然後居服員有可能是機構所雇用的員工、勞工，是嗎？

吳委員玉琴：是。

謝司長倩蓀：所以居服員和機構之間是否有僱傭關係要來做一個釐清。

吳委員玉琴：所以確認他們之間是有僱傭關係？

謝司長倩蓀：如果確實有受僱的事實，那就是僱傭關係。

吳委員玉琴：現在幾乎所有的縣市政府都是用這樣的方式來做採購，把居服單位當作是居服員的雇主，就是用這樣的方式來認定，所以就適用相關勞雇關係的規定。

再來是關於服務的給付，政府委託服務單位，也就是政府採購時，是以小時來計算，即一個小時是 200 元，其中指定給服務員的是 170 元，然後機構有 30 元的行政費用，可是衛福部一直在鼓勵居服單位應該採月薪制，基本上，以時薪計算類似部分工時的概念，若要改適用月薪制，則屆時要如何轉換？事實上很多單位都轉不過來，因為當初政府採購的時候就是以一小時 200 元來計算，改採月薪制後，就變得很難計算，本席認為，勞動部對於勞動條件及勞動關係是比

較清楚的，但衛福部對於勞動成本似乎不是很清楚，常常沒有把一些成本估算進去。基本上，若採月薪制，就會有基本工資、延長加班工資、國定假日、特休等成本，但這些都沒有幫居服單位考慮進去，唯一考慮進去的就是這幾年因為居服單位適用勞基法之後，針對勞健保、勞退休金部分，都有編列額外預算來支應，而不是從所謂的 200 元來支應。至於職災就更不用考慮了，根本就不是政府部門在採購或補助時會去考慮的，但這些風險事實上是存在的，換言之，在月薪制的人事費用當中，這些都是成本，可是衛福部並沒有非常清楚這些成本潛在的風險，尤其是職災的部分，因為照顧的都是一些非常弱勢的老人或是身心障礙者，居服員在照顧的過程中，不僅有可能受傷，被照顧者也可能會受傷，這兩者之間若有人受傷，機構單位就要負起其職災的責任，還有第三人受傷時，要負連帶責任，所以這部分的勞動成本應該要考量進去才對，以上的說法有錯誤嗎？

郭部長芳煜：這個涵蓋面已經很完整了，對衛福部來說，在考量時這些因素應該不會有所遺漏才對……

吳委員玉琴：他們過去很少考量這部分……

郭部長芳煜：我擔心的是，這樣子的業務量，如果沒有大到可以支撐一個月薪制，說不定才是造成現行時薪制的原因。

吳委員玉琴：20 幾年來就是採用時薪制……

郭部長芳煜：會不會因為業務比較零星？

吳委員玉琴：有可能，因為核定給受照顧者的就是幾個小時，就是派服務員一個禮拜去幾天或幾小時，所以若要改成月薪制，很多團體都轉不過來，可是衛福部硬要塞這個制度進來，造成實施上是有一些困難的，所以若要真正實施月薪制，可能勞動部也要一起協助，看看要如何轉成月薪制。

郭部長芳煜：如果需要的話，我們會跟衛福部一起來商量。

吳委員玉琴：好。另外一個就是如何吸引居服員回流的問題，據經濟日報一則報導指出，日本厚生勞動省官員曾提到，日本的介護人力不對外勞開大門，他們居服員的薪資也不是很高，所以在 2015 年針對介護福祉士投入職場，提出了一項誘因，也就是提供 20 萬日幣的無利息貸款，如果做滿兩年，就不會收回這筆錢，等於有一補助來穩定兩年的就業，因此，不知勞動部有無什麼有創意的做法，可以提供居服員回流？

郭部長芳煜：我想萬變不離其宗，大概有兩個方向可以考慮……

吳委員玉琴：過去有就業獎勵金啊！

郭部長芳煜：一個是就業獎勵金，另一個則是僱用獎助，一個是針對勞工，另一個則是針對雇主……

吳委員玉琴：可是效果都很差，尤其是居家服務及長照系統的部分。

郭部長芳煜：不然就是這項工作的性質本身會讓人不想進入這個行業。

吳委員玉琴：所以請部長未來針對居家服務或是長照產業在討論的時候，不要再談所謂的 3K 了。

郭部長芳煜：OK。

吳委員玉琴：若一直談 3K，其形象、地位就一直下降，換言之，該談的是未來的長照產業，希望鼓勵更多的人參與這樣的工作，並給予薪資的補助，而且補助的部分，希望能夠更有創意，像方才提到的 20 萬日幣，雖然金額不多，但是可以穩定兩年的就業，之後還可以不用還錢，而且還是零利率，這的確是一個很好的創意，也許勞動部也可以一併來思考，而不要只是針對 3K 的部分，如此一來會讓人家誤以為那個行業是形象很差的、是沒有人要來的，換言之，應該重新包裝長照的工作，畢竟這是未來一項相當重要的產業，總之，讓我們一起把一些創新的服務及獎勵措施加進來。

郭部長芳煜：好的。謝謝。

主席：請吳委員焜裕質詢。

吳委員焜裕：主席、各位列席官員、各位同仁。方才我聽到部長答復林淑芬委員時嚇了一跳，我們都知道，目前已經有 60% 的廠商，尤其是像科學園區那樣的規模，本來就已經週休二日，然後也有 7 天的國定假日，可是部長方才表示，為了把 15 年前的 84 小時拉齊，結果得罪了這 60% 的人，也許這 60% 的人並不是都投給民進黨，但是你這樣的改革讓這 60% 的人丟掉 6 天的國定假日，所以我們想知道這項政策當初是如何規劃的，你們是昧於現實，不了解現在已有 60% 的人已經週休二日，然後又有國定假日嗎？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。之前我們不可能不知道這樣的情況。

吳委員焜裕：為何你們還是……

郭部長芳煜：我們在評估的時候就是綜合這些原因，包括這是唯一的一次，就是一個月裡可以減少 8 小時，總共減少一百零幾個小時，所以才會想到這個時候是可以解決國定假日全國一致的唯一契機，其實這裡面還有很多延伸的問題，比方說過去大家所批評的……

吳委員焜裕：我知道部長的好意是讓這 40% 的人也享有週休二日的機會，但是你也應該要想到，不要也把這 60% 的人相關的權益給拉倒退啊！你規劃政策的時候，讓 40% 的人進步了，不能事後認為他們跑得太快，又把他們拉回來，政策的規畫不應該是這樣子，至少要讓這 60% 的人保有現況，對不對？

郭部長芳煜：我剛才報告過，當初保有現況是有前提的，是因為 84 小時……

吳委員焜裕：這個是政策的前提，但是廠商實際落在做的狀況是比我們勞基法更先進的，你們現在這樣做反而害了這 60% 的勞工失掉 6 天的假日。我的學生跟我講，雖然那 6 天他不一定放假，但是他可以彈性安排以後的連續假期，不過現在沒有了。要如何補救這樣的狀況？不然這 60% 的人一定會痛恨你。當然，我知道這 60% 的人痛恨你沒有關係，問題是負責任的不是你，而是整個民進黨可能要負責任。

郭部長芳煜：做這樣最後的決策，真的是考慮的因素很多，到最後必須要有一個決定。

吳委員焜裕：對，我知道。

郭部長芳煜：在我看來，90 年的時候我也是勞委會的一分子，所以我深深知道就只有這次能夠把 90 年那個時候的一些問題趁這個機會加以解決。

吳委員焜裕：我都可以了解，但是你總是不能把跑的比較快的人拉回來，要他們不能跑的太快、不可以多 6 天國定假日，你不能這樣做，對不對？人家是他們公司營運的關係，所以我們反而要賦予他們合法地享受這 6 天的國定假日。

郭部長芳煜：所以後來我們就想應該在別的地方讓他們也有一些比以前更好的條件，包括在休息日的時候加班……

吳委員焜裕：沒有，他們的休息日條件本來就很好了，像科學園區的人本來休息日的條件就很好了。

郭部長芳煜：他們大概是加倍，現在我們等於是再增加。

吳委員焜裕：對他們來講，可能本來就不需要出動的。

郭部長芳煜：就我的了解，大概都是加倍，因為他們的加班都是加倍。

吳委員焜裕：對，我知道，但是他們平常很少出勤，現在卻白白丟掉這 6 天的國定假日。

郭部長芳煜：他們在週六、日加班的情形其實還是有，還是滿多的，我們盡可能在政策規劃的時候能夠……

吳委員焜裕：政策規劃是很重要的，但是我覺得這次的政策規劃事實上不夠完善，這是很麻煩的問題。謝謝你。

當然，不管政策如何規劃，其實如果沒有勞檢的配合是不行的。在落實政策上，勞檢是很重要的基石。上次我也講到，現在適用新的職安法以後，增加很多廠商及人口需要勞檢，目前的勞檢率還是滿低的，60%左右的廠商都沒有機會。未來希望將勞檢人員增加到 1,000 人，但是看起來即使增加到 1,000 人還是杯水車薪，不見得人力增加了，就真的能夠落實保障勞工的權益。目前在北中南及六都，除了臺南沒有設勞動檢查處以外，其他都有，請問增加的 200 多名勞檢人員要怎麼分配，才能充分地執行勞動檢查？如果平均起來，每個縣市的勞檢人員才增加 29 人。

主席：請勞動部職業安全衛生署劉署長答復。

劉署長傳名：主席、各位委員。跟委員報告一下，我們希望勞檢人力與勞工人數的比例是越接近越好，但是人的編制總是有限。委員關心如何分配的問題，我們會按照各檢查機構轄區內的事業單位及勞工人口數進行精算，依照這 1,000 人的差額做合理的分配。

吳委員焜裕：除此之外還需要考慮什麼因素？

劉署長傳名：進用人員的專業能力都要考慮。我們現在對於新進人員的職前訓練、事前的專業進用資格條件，都會加以考慮。

吳委員焜裕：怎麼考慮呢？

劉署長傳名：我們原來就有勞動檢查員的遴用及專業訓練的辦法。

吳委員焜裕：我都知道，但是像這種職業安全的檢查要怎麼檢查呢？有時候我覺得我們就在爭那 6 天，但是那 6 天爭到了，萬一職場工作環境不安全，發生一次職災，不只那 6 天不見了，健康、生命也都不見了，爭那 6 天其實也沒有太大的意義。我們的勞檢人員怎麼確保職業安全的檢查能力？

劉署長傳名：他們的專業能力要足夠。

吳委員焜裕：什麼叫「專業能力」？

劉署長傳名：專業能力就是他們的訓練，還有……

吳委員焜裕：什麼訓練？早來的人真的有具備專業能力？通過高考的各個工程師有具備這樣職業安全的能力嗎？

劉署長傳名：第一個，在表面上、形式上，他必須具備證書或通過考試的專業資格。到了檢查機構以後，我們還要進行職前訓練，譬如經過 1 個月的檢查員專業訓練，才能夠拿到……

吳委員焜裕：假設被派到高雄的檢查處，需要怎麼樣的專業能力？

劉署長傳名：每個轄區之內著重的重點工作都不一樣。

吳委員焜裕：對，被派到高雄市檢查處的檢查員需要怎麼樣的專業能力？

劉署長傳名：當地的檢查機構會衡量需要去遴用人員，而且我們現在整個正式人員職系上的改變，只要報銓敘部同意的情況之下，隨時可以做一些調整，以因應現在的人力需要。

吳委員焜裕：我查過高考的專長、專業，裡面就沒有職業安全，所以你們遴選的人怎麼會有職業安全的人呢？高雄市的化工廠又特別多，要怎麼去檢查這些化工廠的安全呢？

劉署長傳名：所以這裡面有相關職系的任用，譬如化工……

吳委員焜裕：你找化學工程師來，他不曉得安全的部分，他可能懂製程，但是他不知道什麼是安全，要怎麼去檢查？

劉署長傳名：所以要適任、適所，在這個裡面要做分配。

吳委員焜裕：我告訴署長，當年六輕發生工安事件的時候就有開過檢討會，勞動檢查所的人自己承認他沒有化工製程的專業能力來檢查職業安全，那怎麼辦？

劉署長傳名：是，要進用這種人。

吳委員焜裕：在職業衛生的檢查方面，我們真的有辦法遴選到具備職業衛生背景的專業人員來做工廠環境的查驗嗎？

劉署長傳名：我們在人事甄選的時候都會考慮到這個因素。

吳委員焜裕：但是在高考人員的專才中，就沒有你們甄選的對象這一項。

劉署長傳名：沒有這一項？有啊……

吳委員焜裕：沒有職業衛生。

劉署長傳名：有相關的工業安全衛生，還有公共衛生等等，都有公告。

吳委員焜裕：那個是學會的認證，包括企業界要聘的職業安全管理師、職業安全衛生管理師。

劉署長傳名：那是另外一回事，我們在相關的職系裡面有相關的……

吳委員焜裕：哪一個職系？我們從高考裡面沒有看到這個職系。

劉署長傳名：有工業安全。

吳委員焜裕：以前有工礦技師，我知道。

劉署長傳名：現在有工業安全。

吳委員焜裕：奇怪，我們找過高考的 list，就是沒有看到這一項。

劉署長傳名：有工業安全職系。

吳委員焜裕：但是沒有工業衛生，對不對？

劉署長傳名：衛生的部分目前是沒有。

吳委員焜裕：所以這些都需要。不是擴編人力就能夠解決問題，我們要讓專業的人員進到職場做好勞動檢查的工作。我們建議高普考增設職業安全衛生專業項目進去，好不好？

劉署長傳名：我同意。

吳委員焜裕：讓專業人員進到勞動檢查，才有辦法維護勞工安全，好不好？謝謝你。

劉署長傳名：我同意委員的看法。

主席：請鍾委員孔炤質詢。

鍾委員孔炤：主席、各位列席官員、各位同仁。部長，辛苦了，累了一天。從早上到現在，委員集中的焦點幾乎都差不多，不管是一例一休、週休二日或兩例，大家都提出了不同的意見及看法，部長也回答了很多委員。很多委員提出補休的問題，部長表示要回去研議補休的時數，就是正常的延長工時，我先不講新的修正版本……

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。現行的版本。

鍾委員孔炤：很多委員問你們是不是要用 1.33、1.66 作為補休的時數，對不對？雖然延長工時的工資是以 1.33 倍和 1.66 倍計算，但是補休時不是用這個方式，是做 4 個鐘頭補 4 個鐘頭，部長，你知道你們曾送過這個條文嗎？

郭部長芳煜：有，好像被撤回來。

鍾委員孔炤：你們有送過，那代表你們有研議過。

郭部長芳煜：應該是送過了。

鍾委員孔炤：之前我站在這裡質詢前部長陳雄文時，他就提出相關的版本，在增訂第四十條之一裡面提及雇主依照第三十二條的第一項、第二項延長工時的工作時間，你們希望補休能照 1.33、1.66 來補休，對不對？只是該條文送進來之後沒有審查，所以其實你們已經有研議了，我今天是要問你，如果你們已經研議，大概何時可以完成？畢竟你這次修正的條文並沒有這一條，而且接下來是你要努力的方向。

郭部長芳煜：對，現在等於全部重新來過，因為屆期不續審，所以全部都退回來了。

鍾委員孔炤：現在大家都在談一例一休，到底什麼叫做例假日，例假日的定義到底是什麼？臺灣到底有什麼樣的假日？從第三十六、三十七、三十八到三十九條，例假日的規定很清楚，第三十六條清楚載明勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。例假日最主要的定義為何？就是怕勞工連續工作、連續勞動……

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長答復。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。中斷他的勞動，讓他能休息。

鍾委員孔炤：就是要中斷勞動，讓他有休息，避免影響其身心健康，讓他與他的家庭相互溝通，在生活上有一些休憩的時間，未來才能有更長的效益，公司的產能也才會比較進步，這就是公司

例假日的定義。

謝司長倩蓀：是，例假的用意。

鍾委員孔炤：因為有第三十六條的定義，才会有第四十條之一，且第四十條裡面清楚寫道，除了天災人禍或突發事件之外，不得出勤，對不對？請問勞工休息日出勤的薪資到底要怎麼算？因為第三十九條規定得很清楚，第三十六條的例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給，但是剛剛也有很多委員同仁問，休息日都沒有包含在這裡面。

郭部長芳煜：對。

鍾委員孔炤：因為你們當時訂定週休二日把休息日的出勤納在延長工時裡面計算，所以才會有未滿 4 小時以 4 小時計算，未滿 8 小時以 8 小時計算，超過 8 小時以 12 小時計算，所以你們當時是希望能夠透過工時的安排做總量管制，或是以工資的成本，或是以價制量，這都是你們所陳述的，包括你們的懶人包也是一樣。勞動部表示依照現行勞動基準法規定及相關解釋，按月計酬勞工於因法定正常工時縮減所生之休息日出勤，雇主除月薪內原有已給付一日工資外，依法最低僅需按平日每小時工資額，於前 2 個小時加給三分之一，第 3 小時至第 8 小時，加給三分之二，即屬合法，這是你們的說明？

謝司長倩蓀：現行的規定。

鍾委員孔炤：我現在想請教的是休息日的條文在哪裡？在你新修的條文裡面？

郭部長芳煜：對。

謝司長倩蓀：這是現行規定，沒有休息日。

郭部長芳煜：對，新增的在第三十六條。

鍾委員孔炤：但是你後來送進來的版本也沒有休息日，所以才會有許多委員質疑無薪休息日的問題。

郭部長芳煜：舊的部分真的沒有，謝謝委員的提醒。我們原來以為在第二十四條立法說明有實際的例子就可以知道，後來覺得還不夠，未來或許還會有疑慮或解釋的空間，所以後來就在第三十九條釜底抽薪，根本解決，加上「休息日」3 個字。

鍾委員孔炤：所以未來你們會在修正條文裡面增加？

郭部長芳煜：因為我們的版本已經送了，我們就透過黨團提案，已經列進去了。

鍾委員孔炤：就是因為那個休息日沒有定義，我剛提過國定假日、特休假、例假日也有定義，但是你的休息日沒有定義，所以衍生出來之前大家一直在網路上討論的一無形的休息日，會讓人有不當的聯想，雖然你們一直在強調按月計酬的勞工以正常的法定工時縮減出勤，雇主應以原有的一日工資給付外，你們一直強調的就是這個，但你現在的一例一休是新出來的。

郭部長芳煜：新產生的「休息日」這 3 個字沒有定義。

鍾委員孔炤：既然如此，週休二日例假日的工資應該照給，對不對？

郭部長芳煜：是。

鍾委員孔炤：再回頭去看，民國八十八年的解釋，如果依照勞動基準法的施行細則第七項，依照勞動契約規定案內事業單位實施週休二日，其中一日之工資可否不發，應視勞資雙方所為工資、

工時之約定而定，你這個條文要不要廢掉？

謝司長倩蓀：跟委員報告，有可能那時候是因為個案作一個函釋或是……

鍾委員孔炤：沒有，這在施行細則裡面喔！

謝司長倩蓀：因為施行細則第七條是談到工資的議定……

鍾委員孔炤：那你為什麼後面要加這個？我現在問你，民國 88 年的這個條文要不要廢？

謝司長倩蓀：我可能要去了解民國 88 年是什麼情況，做出這樣的函釋，這必須要先了解。

鍾委員孔炤：因為那時候你就針對工作時間、休息、休假、例假、請假及換輪班制有關事項及工資之議定、調整等事項，應於勞動契約中約定。案內事業單位實施週休二日，其中一日的工資就是現有的，包括方才吳焜裕委員詢問現有已經週休二日的人，特惠工資要不要算，休息日算不算？如果依照你的說法，必須透過勞資雙方進行協議，所以老闆也可以不給你，因此人家說那個無薪休息日不是沒有來源，如果是這樣的話，你要把八十八條廢除掉，再來增訂第三十九條，這樣休息日的定義，才會比較清楚。

謝司長倩蓀：這部分，跟委員報告一下，法律上已經明訂休息日工資照給，則之前的函釋如果沒有辦法適用，就已經……

鍾委員孔炤：在你沒有廢止之前，我在這裡請你們廢除那十二條，後來你們也認為民國七十五年的條文確實是不對，你們也廢掉了。剛才陳曼麗委員所提到的是 2 週、4 週、8 週的彈性工時，所以才會有連續工作 12 天的問題，因為這些條文沒有提到這些，所以我都不在今天作陳述，我現在只問你第八十八條你們要不要廢除掉，你一直在強調休息一天的工資一定會有，但是施行細則要透過勞資雙方協議。

郭部長芳煜：我們內部研究一下，下禮拜之前給委員一個答復，好不好？

鍾委員孔炤：這包括很多，像是對勞工的加倍發給，部分工時約定的時薪是否已經包括例假日、休息日的工資？譬如說 5 月 1 日部分工時的人出勤，因為你們說已經包括在例假日、休息日中，所以如果當天不出勤便罷，只要出勤就得加一倍工資？

郭部長芳煜：我們以書面答復委員。

鍾委員孔炤：即便不出勤，工資算不算？不算嗎？這麼重要問題，我等一下要第二次發言。

主席：今天排定的會議結束時間為五點半，所以無法進行第二次發言。

郭部長芳煜：我們以書面答復委員，也可以到委員研究室做說明，請委員讓我們研究一下。

鍾委員孔炤：我只是告訴你現在發生什麼問題，要怎麼解決！

主席：針對鍾委員的意見，請勞動部以書面……

鍾委員孔炤：你們說部分工時勞工的例假日、休假日都有工資，但在實務上，如果 5 月 1 日出勤怎麼算？即便不出勤，請問有沒有工資？部分工時勞工沒有，怎麼會有？這是實務問題。請問這問題要不要解決？當然要解決，難怪民怨這麼高！

主席：礙於時間關係，謝謝鍾委員……

鍾委員孔炤：有規定只到五點半？

主席：開會通知是寫到五點半。

鍾委員孔炤：但主席也可以延長開會時間啊！

主席：這必須徵求在場委員同意……

鍾委員孔炤：好，等一下你們離開後，剩下我一人，我就同意延長。

主席：我現在徵求大家意見，比照早上林委員淑芬的處理方式，縮短發言時間，本會委員 6 分鐘……

鍾委員孔炤：那我就講到這裡。其實我還要話要說，包括剛才吳委員焜裕提到的問題，我想提供方案給你們，但現在沒有時間了！

郭部長芳煜：我還是會找時間向委員請教。

主席：我們縮短一點發言時間，否則會議就要拖到六點多才能結束。本會委員 6 分鐘，非本會委員 5 分鐘？各位想延長一點開會時間嗎？既然如此，那就本會委員 10 分鐘，非本會委員 8 分鐘。

接下來請黃委員國昌質詢。

黃委員國昌：主席、各位列席官員、各位同仁。上午針對大學兼任教師問題，我要給部長肯定，畢竟部長願意儘速馬上去做。至於這次修法，我必須說我實在失望透頂，我再說一次，我失望透頂！今天早上部長接受媒體採訪時，竟然用時代力量在禮拜天辦活動當理由，說週休二日不可行。對於你這樣的回答，我非常失望！依照這種邏輯，以後只要有任何團體需要在星期天辦活動，就代表這個國家不可能週休二日！沒關係，我們現在一一來盤點。請問休息日的概念是不是此次修法所創？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。是。

黃委員國昌：我遍查全國勞工法規，打「休息日」三個字去搜尋，並不會出現任何法條，只有行政命令。在你們如此倉促地創了這種法律概念前，是否曾盤點過，配合此一新的法律概念而必須修法的法有多少？除了之前已經承認漏掉的第三十九條之外，你們到底知不知道尚必須修正多少法來配合此一新的法律概念？盤點出來了嗎？勞動部所推出的法案竟如此草率？除了舊的法規不改，甚至在沒有全面檢視完畢前就倉促推出；推出後遭受抨擊，就說請其他黨團幫忙提案。請問除了第三十九條以外，還有別的嗎？還是尚未盤點完？若是如此，就說沒有盤點完！

郭部長芳煜：請委員指教。

黃委員國昌：你們自己回去盤點！等到法案送進委員會來審查時，我一定會好好指教！

這張薪資近期比較圖，是上一次勞動部在立法院做專案報告時用的，我知道那時你還不是部長，當時的部長是陳雄文。這張圖所顯現的是，臺灣實質的薪資水準從 1998 年的四萬六千，到 2014 年降為四萬五千，這數字不是我捏造的，是勞動部提供的。至於經常性薪資則為三萬六千，當中有很高比例是從加班費而來，由此可知，過去十幾年，臺灣的 GDP 不斷升高，但實質薪資水準不僅沒增加，反而下跌了。這張是工時比較圖，其中，臺灣的平均工時為 2,135 小時，和日本、美國、加拿大、法國、德國、英國相比都來得高，可見臺灣是薪資低、工時長的過勞之島，這些我想部長都知道。很久以前大家就說一定要週休二日，其中工資是個問題，記得上次部長已經答應我，會在今年年底以前提出最低工資法草案，我拭目以待。時代力量黨團已經提

案了，我希望勞動部的版本比我們更好，只要對勞工有幫助，用誰的版本我都不堅持，最重要的是，最後所通過的法律能保護勞工！前任部長在卸任前說講了兩件事：第一，反對恢復七天假，此舉受到社會抨擊，當時立法院大多數同仁也抨擊他，其態度之傲慢，相信大家記憶猶新；第二，他說未來可以修法，每週有一天例假再加上一天休息日，這樣就可以落實週休二日。所以現在的例假日與休息日根本是蕭規曹隨，從陳雄文學來的，是不是？

郭部長芳煜：當時幕僚單位就已經在規劃了。

黃委員國昌：現在很多中國國民黨委員都站出來捍衛週休二日，我覺得很荒謬！請問前幾個月在做什麼？這點先交代清楚，如果現在願意悔改，並即時加入，捍衛勞工權益當然也行，不過請先交代清楚前面在做什麼！否則只會讓人覺得換了位置換了腦袋，在做政治鬥爭，根本不是真的在捍衛勞工權益！為什麼這件事很重要？2014 年過勞之島這本書出版後，4 月 23 日有一堆立法委員提案每週兩例假，10 月 1 日又有一堆立法委員提案每週兩例假，10 月 15 日還有一堆立法委員提案每週兩例假，這些曾經提案過的立法委員在立法院公報中都有紀錄，未來在委員會進行審查時請好好解釋一下，是不是 2016 年臺灣的勞工權利狀況突然變好，所以他們在 2014 年支持兩天例假，現在又變成一例假日一休息日？他們可以接受嗎？這是蔡英文總統的政見，我非常支持，也希望能在國會中與他一起奮鬥，把這些重要的政見全部落實！這是上述前任部長的說詞，至於部長你又說了什麼，我想你自己應該很清楚。

針對所謂的一例一休，其實是把工時挪到星期六，所以稍微調整一下會是什麼情形？現在網路上有各式各樣的試算表，不管何者，勞工的工時並未實際縮減，而薪資仍舊沒增加，這是一個。這是第二個例子，請問勞動部針對這種狀況有何對策？

郭部長芳煜：休息日是提高……

黃委員國昌：我知道，假設底薪兩萬，獎金津貼三千，加班費三千，實領兩萬六。如果依照一例一休來算，最後還是領兩萬六，且完全符合勞基法一例一休的新規定，請問對此你們要怎麼處理？想像一下很簡單，雇主其他東西都不會調整，勞工星期六來上班時，就老老實實的按照規定的 1.33 或 1.66 來計算加班費，勞工多工作所以薪水就會增加，這是你們的說詞，要採取以價制量的方式。但是我現在要告訴你，現實的狀況是你們這樣搞了半天，薪水不會增加，工時也不會減少，一模一樣！你們要背這個政策沒有關係，這些都會留下歷史紀錄。之前螢幕上秀出的二個圖，不論是工時或薪資，未來我們一定會檢驗這個政策最後的結果是不是讓勞工的實際薪水提升，如果工時沒有減少，實際薪資也沒有增加，這個修法不是在騙人嗎？為什麼這麼多人不能接受，就是這個是騙人的嘛！這個你們想到對案了嗎？如果沒有想到對案，憑什麼在面對全國勞工時說這樣的修正對他們有幫助？現在這種徵人啟事非常多，不論是月薪 3.2 萬、月休 4 天，或是月薪 2.7 萬、月休 8 天的，裡面的細目可以調整到完全符合你們的法律規定，即使是新法也一樣，舊法這樣，新法也這樣，你們到底改了什麼？真的落實週休二日了嗎？還是只是透過法律技術上的設計來糊弄大家？為什麼這麼多人如此憤怒？這就是理由！我希望勞動部回去再想一想，雖然你是部長，但可能是更高層的意思要採取這樣的政策，但最後通過的法律是什麼？立法院通過的法律由立法院負責，等到委員會審議這個法律時，我們再來進一步的好好討

論。謝謝。

郭部長芳煜：謝謝委員。

主席：請黃委員秀芳質詢。

黃委員秀芳：主席、各位列席官員、各位同仁。部長，行政院提出要推動一例一休的政策之後，地方已經有一些因應對策了，本人在地方也聽到很多的聲音，也有一位勞工給我看了資方請他簽署「自願在星期六加班增加收入」的同意書，未來如果有類似的狀況，資方請勞工簽署同意書，造成超時加班的情況，勞動部會怎麼處理？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。如果是違背勞工不想加班的意志，我們會提供檢舉專線，也會有勞檢……

黃委員秀芳：如果勞工願意加班呢？

郭部長芳煜：如果勞工願意加班，我們目前的作法是提高其加班費所得，而且要把加班時間計入每個月上限的 46 小時之內，這樣就能保障勞工的健康。平常這 46 小時可能是分配到星期一至五，如果星期六用掉了，星期一到五就不能加班，要回家休息。

黃委員秀芳：部長應該也有聽到地方有一種聲音，很多公司有二套標準，一種是下班時間屆至，員工就去打卡，但是打卡之後要繼續加班，這是為了應付勞動檢查。本席希望勞動部針對這個部分要有因應對策，因為一例一休的政策提出來之後，資方也有自己的因應對策，所以本席希望勞動部除了加強勞檢之外，因為很多勞工對於一例一休是聽得「霧嘎嘎」的，請勞動部要多加宣導。

郭部長芳煜：是，加強宣導我們是一定要做的，至於剛才委員提到有些公司有二套打卡方式，我相信其實這在過去就已經存在了，不是因為這次修法才出現的。我們有蒐集這些範例做成教材來訓練勞檢員，很多人說勞檢員去檢查會事先通知，所以我們要求勞檢員未來要不預警抽查，對於任何的模式，我們都會讓勞檢員做必要的因應。

黃委員秀芳：有關勞動契約部分，1936 年政府就公布了勞動契約法，但是一直都沒有……

郭部長芳煜：一直沒有施行。

黃委員秀芳：現在勞動部又要推勞動契約法，請問你們是要重新修法還是修正勞動契約專章？

郭部長芳煜：目前還沒有具體的作法，不過我們內部有就原來的版本進行過討論，看看有沒有辦法從中引伸新的勞動契約法出來，有研究的動作，但是到目前為止還沒有……

黃委員秀芳：是要修正原本的勞動契約法還是要重新制定新法？

郭部長芳煜：還沒有定案，但這些都是選項之一。

黃委員秀芳：本席要提醒部長，目前我國就業市場有很多種型態，包括無薪假、競業禁止條例、懲罰性違約金等，前一陣子我也曾提過，航空公司對於不願意繼續工作的空服員會有懲罰性的違約金，類似這樣的狀況，都是之前簽定勞動契約時就已經約定了，就因為我們的勞動契約相關規定對於這部分沒有特別明定，所以就衍生出後續的勞雇紛爭，針對勞動契約勞動部是不是要進行相關修正，以符合現在的多元化型態？

郭部長芳煜：在進行勞動契約法的相關修正時，我們會把這些意見都一起納入考慮，但是到現在為止確實都還沒有定論。

黃委員秀芳：部長，勞動契約法裡有試用期的相關規定嗎？

郭部長芳煜：我請勞動關係司王司長來答復。

主席：請勞動部勞動關係司王司長答復。

王司長厚偉：主席、各位委員。有關試用期間的部分，法律雖然沒有明定，但實務上，法院對於勞雇雙方互相適應有一段時間的約定……

黃委員秀芳：這個約定是指勞雇雙方自行約定？

王司長厚偉：大部分都採取比較支持的態度，只要不逾越合理的範圍……

黃委員秀芳：什麼叫做合理的範圍？

王司長厚偉：一般來講，簡單職務或不是非常大的職務，法院大概是支持 2 個月左右的試用時間，過去本來法律有規定 40 天的試用期間，但是後來我們發現以法律明定試用期限，沒有辦法因應各種工作的樣態，所以後來法律就沒有訂定試用期的範圍與期間。

黃委員秀芳：因為勞動契約上沒有明定試用期，所以有的雇主會濫用試用期，甚至有的人在試用期滿後還領不到薪水，司長，試用期的薪水怎麼約定？也是勞雇雙方自行合意，是不是？

王司長厚偉：有關這個部分，我們曾做過解釋，試用期間不能歧視，也就是對於試用期的員工與正職員工，雇主不能因為試用期的原因而有歧視行為。其次，如果試用期間期滿而不繼續聘用，也要依勞基法第十一條的事由給予資遣費給付，完全跟正職員工沒有兩樣。

黃委員秀芳：不管是要推動勞動契約法還是修正勞動契約專章，本席希望勞動部能儘速推動。

另外，本席也很關心教師工會，教師會在 99 年之後組成教師工會，請問教師工會有會務假嗎？

王司長厚偉：有關會務假的部分，他們都是以協商方式來議定會務假，這是工會法所允許的，由工會與……

黃委員秀芳：跟誰協商？

王司長厚偉：學校。

黃委員秀芳：他的雇主是學校嗎？是校長嗎？

王司長厚偉：對於教師的雇主要看聘約的發放，以國中小老師為例，他們是由學校發給聘約的，所以……

黃委員秀芳：所以國中小老師的雇主是學校？

王司長厚偉：對。

黃委員秀芳：聽說現在有某幾個縣市不允許教師工會的會務假，請問這個工會的運作要怎麼辦？

王司長厚偉：工會法有明定，如果它不是企業工會，而是職業工會，就必須透過協商，對學校而言，學校不能拒絕協商。

黃委員秀芳：協商不成呢？

王司長厚偉：如果無法達成共識，就只能採取仲裁方式，勞資爭議處理法規定教師工會不能罷工，

但是可以逕行交付仲裁，可以把這個事由作為交付仲裁的理由來處理。

黃委員秀芳：現在本席所遇到的情況是，原本教師工會是要跟縣市政府進行團體協約，縣市政府就交由各學校自行與教師工會去協商，但是協商不成，後來就將會務假取消了。既然我們同意教師組工會，但是卻不允許會務假，請問他們的會務要如何推動？而且不允許會務假也會影響到學生的受教權，例如我擔任理事長或理、監事，需要開會，當我臨時被通知要去開會時，就要請會務假，這樣對學生來說也不好，所以本席認為既然已經同意教師組工會，是不是也要讓教師工會的幹部可以申請會務假？

王司長厚偉：有關這個部分，我們會跟地方勞工局一起去協助與輔導，最近某縣市就是因為會務假的關係而被我們裁定有不當勞動行為，當然我們也會從旁協助。最重要的是雙方對於會務假的認定與時間、範圍要有共識，我認為不會有教育局或學校是完全不准會務假的，應該不至於。

黃委員秀芳：有些縣市有請示你們，請你們把會務假的部分訂定得更明確，不要有模糊空間，讓各縣市政府或學校能有所依循，也讓教師工會的成員在會務假的部分，不會因為開會要臨時請會務假，這樣反而會影響到學生的受教權。以上。

郭部長芳煜：謝謝委員。

主席：請徐委員榛蔚質詢。

徐委員榛蔚：主席、各位列席官員、各位同仁。部長，辛苦了！星期一本席曾針對照服員的部分與衛福部進行過詢答，針對照服員，其資格認證與證照屬於衛福部，但是訓練與培力則屬於勞動部，因為照服員未來針對就養與照顧部分涉及很多方面，包括失智、失能及全癱等，所以有關課程的設計，勞動部與衛福部是否能夠連結起來，使其課程更加完整，更符合社會市場的需求？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。應該的。

徐委員榛蔚：7月3日林全院長表示，自106年起要刪減公務員的預算員額1%，以節省經費。請問部長對於這個部分有何想法？

郭部長芳煜：心驚膽跳！因為我們的員額真的是長期不足，如果刪減員額，對於業務的推動真的會有影響，而且我們是亟需要增加員額的單位，尤其是我們還有一些特殊單位，例如勞檢，不過後來聽說人事總長有提到重點業務不包括在內，所以我們認為應該還有爭取的空間。

徐委員榛蔚：所以有關員額部分，是各部會減少1%，剛才部長講到重點了，心驚膽顫，105年沒有影響，但106年在增補時會有影響，不只是貴單位，其他單位要增補人員時，人力缺口的影響非常大，當這個缺口很大的時候，派遣勞務或專案勞務部分是不是就會增加？

郭部長芳煜：就我所知，這個刪減是針對每個單位前一年度沒有使用的員額百分比去做刪減，不過任何情況都不能改變勞動部原本承諾明年零派遣的政策。

徐委員榛蔚：剛才部長說到心驚膽顫的部分，是不是因為聽到106年要減少1%員額之後，對於勞動部明年要推動的零派遣部分開始擔憂了？另外，專案的勞務承攬部分會不會增加？因為專案部分不在編制人員內，這部分有沒有制定專法或其他法規能保障這些非典型就業人力？

郭部長芳煜：委員是指勞動部嗎？

徐委員榛蔚：是，無論是勞動部、其他部門或企業界，在非典型部分，在五一勞動節前後也曾針對非典型就業的專法專章做過討論，不知道未來勞動部對於這部分要如何推動？要如何保障非典型的的部分？

郭部長芳煜：有關非典的部分，我們大概是集中於二個部分，一個是部分工時，一個是派遣，有關派遣的部分，我們是希望透過訂定派遣專法的方式來保障其權益，主要的重點是同工同酬、責任均等，對於派遣業者能進一步管理，對於使用派遣的百分比也能有個規範，所以對於派遣的部分，我們比較……

徐委員榛蔚：勞動部明年要零派遣，對不對？

郭部長芳煜：我們自己是零派遣，但是對於全國派遣業的保障方面，我們希望透過制定專法的方式來保障他們的權益。至於部分工時，我們正在研究是要制定專法還是在勞基法中訂定專章或修正其中幾個條文，我們還在考慮。

徐委員榛蔚：大概什麼時候會推出來？

郭部長芳煜：還在研究當中，所以大概……

徐委員榛蔚：什麼時候？

郭部長芳煜：我請謝司長來答復。

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長答復。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。目前有個僱用部分時間工作勞工應行注意事項，我們會在 8 月底先修正這個注意事項，有關於條文的部分，我們會檢視所有相關條文看看是否需要修法，大概在年底之前……

徐委員榛蔚：本席希望你們在回答時能夠謹慎，像這次週休二日、一例一休就出現很多問題與爭議，民間的反彈這麼大，就是因為你們草率行事，所以今天才需要討論這個問題。有關非典型部分法規面檢討完備的期程，要拜託勞動部儘速完成，好不好？

另外，我們不斷地修正勞基法，為的就是要保障勞工，是不是？

郭部長芳煜：是。

徐委員榛蔚：讓勞工的薪水能多一點、工時能減少一點，剛才很多委員都提出了一例一休與週休二日的相關列表，大家也都知道，其實我們一直以來要推動的是週休二日，現在你們推出一例一休，請問那個休假有沒有薪水？

郭部長芳煜：有，那個一休（休息日），除了當天薪水之外，還會另外再加上加班費，第一小時、第二小時是再加 1 又……

徐委員榛蔚：當天我沒有去上班，那個休息日到底有沒有薪水？

郭部長芳煜：有啊！

徐委員榛蔚：休息日沒去上班有沒有薪水？

郭部長芳煜：有啊！

徐委員榛蔚：然後去上班再加碼就是了？

郭部長芳煜：再加 1.34、1.67，加起來是 2.34、2.67。

徐委員榛蔚：是，好。另外，因為我們的最終目標是週休二日，所以才會說政府的方案騙很大，根本就是假象。其實花蓮也發生一件事，就是漢本遺址，交通部說以最小的工程破壞、最大的遺址保存且不影響工期如期如質的原則處理，這是同樣的道理，就是哄騙我們所有的鄉親，哄騙所有的臺灣勞工。大家都希望週休二日，所以我們要看的是勞動部如何才能真正地照顧勞工、落實週休二日，現在我們一直在修法，但是過去十幾年來勞工好像都沒有往上翻轉，勞工好像永遠都翻不了身的感覺。104 年 7 月 1 日基本工資調整為 20,008 元，7 月底又要跟七大工商團體召開基本工資審議委員會，請問基本工資有沒有辦法調升？

郭部長芳煜：報告委員，召開委員會就是要尊重委員的意見，但是我們要負責提供參考指標給委員參考，所以……

徐委員榛蔚：可是他們已經放話將拒絕參加會議。

郭部長芳煜：我們會鍥而不捨地跟他們溝通，他們表示要關閉協商大門，我們要想辦法把它打開。

徐委員榛蔚：勞動部的立場呢？是要提升，對不對？

郭部長芳煜：報告委員，在開會前我們先表達我們的立場，似乎不太尊重他們，但是我們會負責任地提出所有的指標給他們參考，大家集思廣益。

徐委員榛蔚：你身為勞工的大家長，提出自己的看法，怎麼會叫做不尊重七大工商團體呢？

郭部長芳煜：因為它是一個審議委員會，基本上我們在會議中表達我方的意見比較好，如果在這裡講，他們會覺得那麼審議委員會就不必召開了，所以我們還是尊重他們。

徐委員榛蔚：部長真的很會說話。

主席：徐委員發言時間已屆。徐委員，你若有書面資料，可以提供。

徐委員榛蔚：好的，謝謝主席，請讓我再說一句話。日前蔡總統說軍隊沒有紀律就不叫軍隊，希望未來總統會說國家若沒有照顧勞工就不叫國家。

郭部長芳煜：是，我們同意委員的說法。

徐委員榛蔚：本席希望勞動部能提出正確的方案。其他未及答復部分，請以書面答復。

郭部長芳煜：是，謝謝委員。

主席：因為時間的關係，徐委員若提供書面資料，我們會列入紀錄。

最後一位請劉委員建國質詢。

劉委員建國：主席、各位列席官員、各位同仁。請問部長，應該說一例一休已經確定拍板定調了，對不對？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。已經送到院內了。

劉委員建國：部長是否知道至今臺灣的工時在全世界排名第幾名？

郭部長芳煜：排名滿前面的，第幾名我倒是沒有算出來，不過看起來是滿前面的？

劉委員建國：到底排前面第幾名？可以簡單講一下嗎？

郭部長芳煜：我們當然沒有全世界的資料，但是應該在前面幾名吧！年總工時 2,103 小時。

劉委員建國：我的資料是年總工時 2,141 小時，比……

郭部長芳煜：103 年是 2,134 小時，104 年是 2,103 小時。

劉委員建國：好，那就是差二、三十個小時。

郭部長芳煜：是。

劉委員建國：比日本是不是已經多出了 400 多個小時？

郭部長芳煜：日本的平均工時是 1,729 小時。

劉委員建國：對啊，我的數據也是 1,729 小時，但是你的臺灣的工時怎麼跟我的不太一樣？

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長答復。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。因為年度不同。

劉委員建國：好，沒關係，應該引用同一年度的資料再對比其他國家，基本上是這樣。

郭部長芳煜：對，這樣比較好，沒有錯。2,134 對 1,729。

劉委員建國：請問你的數據是幾個國家做比較？

郭部長芳煜：這其中有韓國、日本、新加坡、香港、英國、加拿大、法國、德國、英國。

劉委員建國：共幾個國家？

郭部長芳煜：10 個國家。

劉委員建國：我們是不是排在這 10 個國家的第一名？

郭部長芳煜：新加坡比我們多一點，香港比我們多一點。

劉委員建國：所以等於是第三名？

郭部長芳煜：在這 10 個國家中。

劉委員建國：我的數據是第四名，可能它母數不太一樣，沒關係。但這同樣代表我國的工時仍然很高，與全世界各國比較，不管用哪幾個國家做比較。在縮短工時的政策目標上，我們採取兩階段的作法，第一個階段是將工時從雙週 84 小時降為單週 40 小時，對不對？

郭部長芳煜：是。

劉委員建國：你覺得第一階段的成效如何？

郭部長芳煜：就是因為第一階段未能完全落實，當時只有修第三十條，好像讓雇主反而有一些……

劉委員建國：也就是因為第一階段沒有成效，所以馬上進入第二階段一例一休的 2.0 版？

郭部長芳煜：是。

劉委員建國：所以這樣修正之後，到底有沒有辦法降低長工時？這是第一點。勞動部到底有沒有真正地評估過，修法通過之後，會不會比未修法前帶來更多的效益？不能到時候又回答我，第一階段如何，然後用第一階段的答案來回答第二階段的成效。其次，請部長簡單說明，這次修法對於整體經濟、社會將帶來何種影響？

郭部長芳煜：第一，減少工時的部分，如果從數字上看來確實會逐年降低，比如從 103 年到 104 年就降了 31 小時，所以工時應該會降低。

劉委員建國：我現在問的是第二階段的一例一休通過之後，到底有沒有辦法真的降低長工時？

郭部長芳煜：我們認為會，除了能真正落實週休二日之外，而且加班的時數也管控在 46 小時之內

，所以我覺得應該會降低。

劉委員建國：你剛才講從 103 年到 104 年平均工時降低了二十、三十個小時，那可以列為你所講的第一階段的成效嗎？可以嗎？還是不算？

郭部長芳煜：這部分請司長說明。

謝司長倩蓓：跟委員說明，因為我們是看歷年來總工時的演變，所以剛才部長的意思是，這 15 年來工時有逐步下降的趨勢，未來一例一休之後，再加上搭配的休息日加班費以價制量，其時數併入 46 小時……

劉委員建國：我現在先簡單講一項叫降低工時，對不對？

謝司長倩蓓：對，所以相信會……

劉委員建國：一例一休通過之後，你們預計降低工時的成效如何？比如今年通過後明年開始實施，預計明年可降低多少，後年開始可能降多少工時？你們總有個目標值，總是要有個預估。

郭部長芳煜：這可能要進一步去估算，因為這其中牽涉到加班費、部分工時，甚至包括未來的基本工資調整有沒有……

劉委員建國：對，所以我才詢問你們是否有評估過？修法通過之後會不會比未修法前帶來更多效益，降低工時也算效益之一，對整體經濟、社會等面向有何正面的影響，那也算是效益之一，我現在只是簡單地詢問就工時的長短，以前工時這麼長，一例一休之後，會不會降低工時，讓臺灣在跟其他國家比較時不至於工時長度排名又在前第三名、第四名，這是你們必須向我們說明、說服的啊！

郭部長芳煜：瞭解。我們只有一個模糊的概念，認為一定會降，但是降多少，我們沒有算出來。

劉委員建國：這個不能模糊吧！

郭部長芳煜：我們重新再估算過，好不好？

劉委員建國：如果連你都模糊，我們絕對更模糊，但是我們要為了此事來說服民眾。

郭部長芳煜：對，謝謝委員提醒，我們再估算一下。

劉委員建國：我們都很清楚勞基法是一部很基本的法律。

郭部長芳煜：是，基本法。

劉委員建國：對，假設這個基本法的最低標準是 60 分，你現在可否告訴我，一例一休通過之後，它會變成幾分？你自許它會往前進步幾分？

郭部長芳煜：不管是幾分，但最起碼我認為它是一個進步的作法。

劉委員建國：進步 5 分、3 分、10 分？

郭部長芳煜：我不知道委員所說的分數是跟誰比、跟什麼比……

劉委員建國：請你對自己有信心一點，好不好？我不是叫你自己打分數，我是告訴你，勞基法如果是一個很基本的標準，跨過這個門檻就是 60 分，我沒有說你今天講 60 分，你不用擔心媒體就已經講你自己講 68 分或是講 78 分，不是這樣。我是用勞基法如果是一個最低的標準，這樣的標準已經達到某種程度的及格，那一例一休修法通過後，可以比這個分數好多少？你可以大致上講一下，如果你不想講分數，我也沒有意見。那變成一例一休之後，這個分數可以好過多少

？你可以大概講一下嗎？如果你不想講，我也沒有意見啦！

郭部長芳煜：憑空講其實也沒什麼意義，如果是按照委員剛才所講的，能夠估出來可以降低多少工時，可能我心裡會比較有盤算可以加多少分，否則只是自我猜測罷了。

劉委員建國：其實你已經講到重點了，就是把可以縮短工時的成效，在第幾年之後就能夠呈現出來，就像你剛才向我回報的，103 年減了多少工時、104 年減了多少工時，不能說在通過一例一休之後，我們連明年可以減多少工時以及後年可以減多少工時都不清楚，那我們怎麼說服別人？

郭部長芳煜：我回去估算以後，看能否有一個比較具體的數字出來。

劉委員建國：這部分要趕快做。

郭部長芳煜：好的，謝謝委員。

劉委員建國：當然還包括經濟面和其他面向的效益到底是什麼。再者，為何當時沒有把 7 天假還給勞工？這有一些相關的配套，為什麼二例不可行？可不可以用輪班來達成二例？這樣做有沒有機會？

郭部長芳煜：輪班喔？

劉委員建國：對，我不曉得可行性，所以我請教部長。

郭部長芳煜：大家對例假日的概念跟公務員不一樣的話，要做到用輪班的方式來達到二例，實際上是很困難，因為完全不能上班、不能加班，除非大家都認為底薪已經夠了，或者是完全追求生活品質，都不要加班。現階段對企業和勞工來講，實施兩例是缺少那麼一點彈性。

劉委員建國：原本就是週休二日的勞工，現在改為一休一例嘛！

郭部長芳煜：原來週休二日的，其實本來就是禮拜六加班情況比較多，反而加班費沒有那麼多，最多兩倍。

劉委員建國：對原本週休二日的勞工會不會造成影響，變成四休四例，會不會這樣？

郭部長芳煜：四休四例？不會啊！

劉委員建國：如果原本是放假，現在變成上班，原本假日上班可以算一倍工資，現在變成用時薪計算……

郭部長芳煜：原本是一例，就是一天例假日，那天一定要休息。

劉委員建國：對啊！

郭部長芳煜：現在多了一休，未來目標是兩例，這是階段性，所以我說這也是漸進性的進步。

劉委員建國：以服務業而言，什麼時候放假主要是透過勞資議定而形成，簡單講，服務業放假也不一定是週六或是週日。

郭部長芳煜：對，他們自己可以議定。

劉委員建國：有人休週一，有人休週二，有人休週三。

郭部長芳煜：對，有可能。

劉委員建國：服務業月休 8 日，改為一例一休之後，哪一天是例假日、哪一天是休息日？

郭部長芳煜：服務業還有「四週變形工時」要處理，這個部分未來還要檢討，因為服務業比較複雜一點。

劉委員建國：你們沒有講得很清楚。

郭部長芳煜：我唯一能說明的是，這次沒有把變形工時納入一起修法，因為這是滿複雜的東西。

劉委員建國：我覺得剛才鍾委員提供很多意見。

郭部長芳煜：是，我要向鍾委員多請教，他比我們內行。

劉委員建國：要講他比我內行是可以，但我叫勞動部長為自己打分數，你不打，你現在講他比你內行，部長這樣危險喔！

郭部長芳煜：他比我資深啦！

劉委員建國：我看你都已經憔悴了，要對自己有信心一點，好不好？

郭部長芳煜：是！

劉委員建國：本席時間到了，我把書面的質詢意見提供給部長，希望你注意這些事情，好不好？

郭部長芳煜：好的，請委員提供給我們參考，謝謝。

劉委員建國：繼續請主席給本席 3 分鐘時間，我想提一個權宜問題。

主席：什麼問題？

劉委員建國：今天早上的會議，本席跟當時的召委發生口角上的衝突，我要向今天出席的官員和議事人員以及本委員會同仁表達歉意。我只是要表達一件事情，部長早上也在場，議事人員也在，本席開始質詢時是用一個引喻，我問教育部長，人的學習有沒有時間限制，他回答沒有時間限制。當部長剛上任，是不是叫學習型的部長？而本席是不是學習型的立委？如果是學習型的部長要不要把公保退掉？我要引喻這些學習型的助理，基本上就是這樣而已。當然部長有回答我一句話，他說這樣的比喻有一點不太好，不太一樣就對了。我要說的是，立法院有 8 個委員會，我來立法院也有六、七年了，唯獨社環委員會的簽到跟發言登記作業並不是在開會範圍裡面，簽到和發言登記都是在門外的報到台，像吳委員和鍾委員之前都很早來，都是登記的前 3 名或前 5 名。

包括委員在 8 點前的簽到以及 8 點開始登記發言，全部都在門外作業，當然本席尊重議事人員，在時間到之後，在未登記截止之前，他們必須把所有登記發言委員的名字做 key in，包含本委員會還是其他委員會的委員，看板上才有跑馬燈的順序出來，本席當過召委，我非常清楚這一點。因此，我在今天 10 時 30 分之前就來到走道上，希望能給我方便，讓我做登記發言，就這個樣子而已。我當然也會注意我的前面有沒有人登記發言，我也不想讓議事人員困擾，因為有委員要登記發言，要在那邊簽名，而把本子故意拿出去，我並不是這樣。我拜託我的助理問黨團助理，能不能方便跟議事人員打個招呼，其實也不是問召委，就是可不可以讓我在外面登記發言，就這樣而已。

我所要表達的意思是，在各位主觀上的認定，其實每個委員會的結構和開會範圍都不同，8 個委員會裡面，有 2 個委員會開正門，有 6 個委員會是開側門，唯獨社會福利及衛生環境委員會跟人家不一樣，這個門之前都是開的，其他 6 個委員會開側門，這個門從頭到尾不曾開過，因為委員跟官員詢答，簽到在外面，如果不把這個門關上，委員在外面簽到，有人員走動，且電梯口又在門外，當時是我建議國民黨王召委應該把這個門關上，其他委員會也是這樣，我也聽

人家講，規定是不行，那現在為什麼門關起來？本席在質詢時，陳委員也曾經走到我旁邊跟我咬耳朵，類似這樣。我的意思是，不要讓議事人員有所困惑和為難，也有人說議事規則裡面規定得很清楚，簽到和登記發言必須在會議室範圍內，我們就要遵守和尊重，如果這樣的話，爾後社環委員會的簽到、登記發言都不能在門外作業，全部要拿進會議室作業，是這樣嗎？我想要清楚的表達一點，我是在 10 點 20 多分到了走道，我是在門外，並不是在樓下，從頭到尾我沒有請議事人員把本子拿到樓下給我簽，那我為什麼不自己上樓來？因為社環委員會的侷限就是這個樣子，所以我必須清楚的表明。現在議事人員全部在這裡，今天我被指控說我要求議事人員把登記發言的本子拿到樓下給我，這就奇怪了，為什麼不是把簽到本拿到樓下，而是把登記發言本子拿到樓下去？所以不是這樣的，我是想表達清楚，讓大家理解，我無意針對任何人。

我今天一開始的開場白只是要引喻，有人認為一定要在這裡面，我也尊重和遵守，即便沒有議事規則，我也可以接受。但有些情況，像我們在當召委時，有些想發言的委員來到現場，其實他是未完成登記發言，不論是本委員會的委員，甚至是其他委員會的委員，他已經準備好一疊資料想要發言，我們當然還是讓他完成發言，這是同事之間互相幫忙，就如此而已。我今天是來到現場了，眼睜睜看到主席把所有登記發言而沒有在場的委員全部唸完名字之後喊散會，我才走到主席台跟他講說我人已經在現場了，他說我沒有跟他講。如果沒有跟他講，他怎麼會在 10 時 37 分收到助理的 Line，說我希望能夠讓我在外面簽到，怎麼會有這樣的說法？

我要向大家表達，我在立法院六、七年，沒有被講過「大牌」這 2 個字，連國民黨執政時也沒有人講我大牌。我當召委絕對會給大家充分的時間發言，這個時間可能是 8 加 2 或是 10 加 2，多給個 1 分鐘、2 分鐘、3 分鐘，或是就剩下一個委員時就讓他講完，我絕對都尊重，我絕對會這麼處理，不曾去箝制人家任何違反到發言的時間，或是讓委員沒有辦法可以暢所欲言而箝制他們為人民服務的這樣的發言。但是當時超過時間，我做了一些制止，我是被這樣當場批判，這個歷史都有紀錄，很抱歉造成大家的困擾，謝謝。

主席：劉委員也表述了今天早上發生的狀況，大家真的是很辛苦，從早上到下午開會開了一整天，現在已經 6 點 10 分了，不過由於鍾委員孔炤要求再質詢，我們就給鍾委員 3 分鐘的時間。

現在請鍾委員孔炤質詢。

鍾委員孔炤：主席、各位列席官員、各位同仁。本席要說的是週休二日如何引入勞工集體協商權的行使，我想這對未來工會的發展非常重要，本席在提第三十六條的時候就一直認為，在休息日出勤實在必須在非不得已的例外狀況之下，但是還是要經過一定的程序，這個程序當時在設計上就是希望能夠透過工會或勞資會議的集體同意，當然包含勞工個人的同意。但是畢竟勞工個人的同意可能會孤立無援，就像這兩天報紙關於彰化的那個報導，你們的「一例一休」都還沒有正式開始，就已經有傳統產業要求員工簽星期六自願配合加班的同意書。本席想要問的是，未來在制度的設計上，勞動部是不是能夠引入勞工集體協商權的行使？這種集體協商權的行使就是為了避免個別的勞工被孤立，因為大家會質疑個別的勞工會不會被事業單位逼迫在休息日上班。還有，未來在工會制度的設計上是不是一定要 30 個人才能籌組工會？這個門檻是不是可

以降低？也就是透過集體協商權的行使來促進工會的發展，透過集體協商權來確保這些勞工未來在週休二日的時候，不管是加班時數、延長工時或工資都能夠獲得確保，針對這個部分，未來勞動部在制度的設計上是不是能特別引入集體協商權的行使？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。如果真的要這樣設計的話，其實可以在我們原來既有的機制上面再加一層的保險，我們原來是加強勞檢……

鍾委員孔炤：本席今天不特別去提勞動檢查，因為大家都已經談了很多關於加強勞檢的問題，除了這個部分，其實集體協商權也是非常重要。

郭部長芳煜：是。

鍾委員孔炤：另外，我們的勞基法在民國 73 年制定的時候就將休假規定得很清楚，一年以上三年未滿者七日、三年以上五年未滿者十日，請問這個規定不能動嗎？

郭部長芳煜：這要透過修法。

鍾委員孔炤：如果勞工休假被砍 7 天，那你們是不是要就這個部分修法？至少對工作未滿一年者要考量給予特別休假。

郭部長芳煜：是。

鍾委員孔炤：本席未來會就這個部分提案。

郭部長芳煜：謝謝委員。

鍾委員孔炤：部長在這段時間也真的是很辛苦，你為了「一例一休」也是滿頭包。

郭部長芳煜：謝謝委員就很多地方提醒我們注意。

鍾委員孔炤：大家都要共同努力，也特別感謝主席讓我能夠表達我的意見，謝謝。

郭部長芳煜：謝謝委員。

主席：本日下午會議詢答結束，蔡委員培慧、吳委員志揚及徐委員榛蔚提出書面質詢，列入紀錄，刊登公報，並請相關機關以書面答復。委員口頭質詢未及答復或要求提供相關資料者，請於二週內答復；若委員另定期限者，從其所定。

蔡委員培慧書面質詢：

本院蔡委員培慧，針對現行勞動部推行之勞動基本法「一例一休」版本，為確保勞工福利，使勞動權益獲得保障，勞動部應明定勞工休息日工作之加班費給付與補休原則。另，現行勞動基準法之罰則過低，無法對違法雇主產生嚇阻作用，勞動部應具體提高雇主法定責任、增加違法之罰則，並加強勞動檢查以健全勞動環境，特向行政院提出質詢。

說明：

一、落實勞工週休二日為我國努力之目標，現今因工作形態多元，在考量其工作權益與休息之平衡，除現有例假外，勞動基準法中需增加一日休息日。以避免勞工出現連續工作超過十二天或休息日被調移至平日等變形工時之情事發生，例假之間隔亦不得逾七日。

二、勞工若於休息日出勤工作，後續應仍有充足休息時間，雇主於指派勞工休息日出勤時，需更為審慎，並需將休息日出勤視為延長工作時間，其加班費計算得調整，同時強制補休。另

為避免應休未休之時程過長，應規定補休需於休息日工作起六個月內補休完畢，以確保勞工之休息權益。

三、依據 105 年 6 月 28 日蘋果日報指出，鴻海集團董事長郭台銘長期未給付勞工加班費，經新北市勞檢處實施勞動檢查後確認違法，然勞工局依法僅開罰 2 萬元，顯示現行勞動基準法的罰則過低，無法對違法雇主產生嚇阻作用，為提高雇主責任與健全勞動環境，勞動部應提高現行勞動基準法罰則，並針對累犯達三次以上之雇主，其罰則改採一例一罰。

四、勞動基準法的制訂係保障勞工權益，落實勞動基準法之前提則為雇主恪守法規，然現行勞雇權益不相等狀況下，雖有勞動檢查等配套措施，105 年 6 月 29 日勞動部長郭芳煜亦宣布勞檢員將由現行之 700 人增加為 1000 人，然民眾仍對於勞動檢查之執行與落實多有所疑慮，本席要求勞動部需加強勞動檢查之次數、強度與罰則，並於半年內提出具體績效。

五、勞工乃社會安定之力量，保障勞動權益能促進社會集體與安全網之穩定。本席要求勞動部儘速提出針對休息日工作同時給予相對應工資及補休，並針對違法雇主提高罰則之可行性報告，另，除現行增加勞檢員外，需全面檢討現行勞動基準法與勞動檢查辦法，以落實勞工權益、健全勞動環境，特向行政院提出質詢。

吳委員志揚書面質詢：

Q：周休二例配套國定假日法制化，解決勞資爭議

部長，行政院版一例一休已經造成勞工與資方嚴重對立，勞團不滿意，還要求還七天國定假；而資方工業總會、工商協進會甚至揚言取消出席每年七月舉行的基本工資審議委員會，表示抗議，並關閉勞資所有協商大門，一切待周休二日修法通過，以及加班費問題解決後再討論。

我們不樂見勞資雙方對立，也不同意偏向任何一方，應該正本清源、從頭解決問題。起點就是周休二日，這是蔡英文競選總統時的政見，也是當時藍綠共同訴求。目的是什麼？就是為了解決台灣勞工工時過長、加班過勞的問題。因此，重點在於工時過長、薪資過低。而周休二日是台灣勞工工時過長的解決方案，這時就不應該以加班費的問題，混淆了周休二日最原始、也最主要的目的，降低工時。至於勞動部所提的加班需求，是薪資過低所造成的，也因此行政院長林全，以及藍綠立委們才會提出基本工資調漲的方案，如果這兩項都有具體落實，根本不會有休息日的加班費要如何計算的問題。

一旦周休二例可以確定，那麼原先討論的七天國定假也就不是爭論的問題了。勞工們爭取的是工時平等，不再過勞；資方要求的是有明確的假期制度，可以確保經營上的穩健。因此，本席也提出了「中華民國國定紀念日及節日實施條例」草案，希望將假日與紀念日法制化，全國統一施行後，就不會再有教師節不是教師放假、或是紀念日要不要放假的疑慮了。

因此，本席呼籲部長及朝野同仁，站在解決勞資雙方爭議，謀求彼此最大公約數的立場上，支持本席所提出修法，其中勞動基準法「周休二例」版本，以及「中華民國國定紀念日及節日實施條例」紀念日法制化的兩修法版本。讓今年成為勞資和諧年，而不是勞資對立年！

Q：請問週休二日的問卷設計與題目內容是誰審核？有無詢問過其他民調專家或國發會？

勞動部這份民調，受訪民眾中目前沒工作者佔 38.2%，超過 65 歲以上退休人口比例佔 15.97%

。這些人能代表真實勞工心聲嗎？

再看抽樣比例，沒有以各縣市實際勞工人數比例進行抽樣，無法反映真實民意；民調題目也過分美化「一例一休」的優點，彷彿勞工隨時想加班賺錢都可以自由選擇；更沒有提到勞工最在意的加班費計算方式，以及勞工被迫加班的擔憂。

整份問卷的樣本數不對，有工作的人才 600 多人，也就是說樣本母體一開始就設定錯誤，是設定為全體國人，而非勞工，再來快一半的非就業受訪者應該會把該族群的意見擴大，偏離母體，因為就算原本設定的母體為全體國民，有無工作的比例也應該符合母體比例這樣的問卷設計方式，連民調基本 ABC 都沒做好，勞動部怎麼好意思拿出來當施政依據。

勞動部即使沒有懂民調的官員，在發包這項業務時，也該問問其他有經驗，像是常做民調的國發會意見，並且協助審核問卷設計與題目內容，怎麼會做出這種令人貽笑大方的民調呢？

Q：請問這份問卷的發包流程是如何？為何是由民進黨黨部的前民調中心主任所開設的民調公司負責？不會有球員兼裁判的疑慮嗎？

勞動部所提出的民調是由「精湛民意調查顧問股份有限公司」製作，根據經濟部商業司公司資料查詢的結果可以發現，這家座落在板橋的精湛民調公司董事長是鄭俊昇先生，他是民進黨前民調中心主任，該公司監察人李寬芳，也是曾經擔任過民進黨民調中心副主任。民調公司的負責人與監察人曾是民進黨民調中心前正、副主任，都是具有民進黨背景，這是非常不當的球員兼裁判。

Q：行政院的新版本又與勞動部一開始的有所不同，勞工搞得清楚嗎？有比例日上班的補償還要好嗎？

行政院勞工委員會八十七年九月十四日台 87 勞動二字第○三九六七五號函「勞動基準法第三十九條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發一日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿八小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第三十二條延長每日工時應依第二十四條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。至於勞工應否延長工時或於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜，尚難謂有不合理之處。故勞工假日出勤工作於八小時內，應依前開規定辦理；超過八小時部分，應依同法第二十四條規定辦理。」

勞動部於勞基法另定「休息日」，並於法律內規定延長工時工資發放方式，排除了假日的這個函釋。尤其若此修法草案通過，法律位階更高。對勞工來說，如果有更好的誘因，才會如同勞動部所說的想要加班賺錢，否則根本就是資方片面的剝削之詞。

我們可以看到，在上一版勞動部提出休息日工作加倍發給說法，被批為「比平常加班費還少」，為了平息勞方怒火，而調整成比照平日加班的計算方式，但第三小時起仍只有一又三分之二倍，計算方式越來越複雜，一般人其實很難理解，但這是重要勞資問題，恐怕會增加不少人困擾。

而且假日上班有補假，休息日上班沒有，這算哪門子更好的補償方案？朝三暮四與朝四暮三

的差別而已，根本是把勞工當猴子耍，本席堅決反對。

本席建議，應於新法中明訂，雇主使勞工於休息日出勤，除加倍發給工資外，應於一個月內給予勞工補休。才能避免雇主濫用休息日加班，休息日才能名符其實的讓勞工們休息。

Q：行政院新版草案將擴大變形工時取消了，要不要乾脆將全部變形工時取消，還給勞工真正安定的上班工時？

行政院新版草案將二週、四週、八週變形工時「擴大變形」修正案取消了，但變形工時仍維持。

二週、八週變形工時，是因為當年改為雙週八四工時，若上班五天、每天八小時，兩週會出現四小時的「零碎」工時，為了「化零為整」，才出現變形工時，讓勞工一週有一天上班十小時，才符合雙週八四工時，目前規定於勞基法第三十條第二項、第三項。

如今實施單週四十工時，根本無須整併零碎工時，二週、八週變形工時，沒有存在必要，本應刪除，以免成為不良資方鑽漏洞的工具。

Q：重修勞基法，保障勞工，勞動部願意支持嗎？

◎兩週八週變形工時應刪除

兩週變形工時勞基法全部行業適用，是過去雙週八四工時修法實施，出現一週兩小時、兩週四小時零碎工時的產物，可使平常日工時增為十小時，使雇主可規避加班費，如今實施單週四十工時，立法理由不再，應刪除。

◎超時加班加重罰則

濫用責任制、假日加班沒發加班費、超時工作等問題嚴重，應該立法加重罰則，至少由兩萬至三十萬元，提高為九萬起跳，並依企業人數比例加重裁罰，沒有上限，才能遏止雇主違法亂象。

◎例假休假日應書面規定並送各縣市勞動局核備

若實施一例假、一休息日，對很多輪班制、排休制勞工來說，到底哪一天算例假？哪一天算休息？勞資雙方應該書面約定，才能確保勞工每週至少有一天例假休息。並為保障勞工權益，書面規定應送各縣市勞動局核備。

徐委員榛蔚書面質詢：

Q.今早新北安養院的火災事件，在多是老年人的地方，災防避難就顯得特別重要，職訓局負責辦理照服員執照訓練，是否能與衛福部溝通，讓授與的課程內容除了照護作業之外，能更多元，以確保受照顧者完整權益保障？

Q.一例一休加碼加班費，工時薪資問題才是根本

1. 請教勞動部，勞動基準法從制定到現在，經過了多少次的修正？從 73 年制定公布以來，去年底總共經過了 14 次的修法，每一次的修法，都是希望能為勞工多提供些保障、為勞工多減少些問題，但提供保障的速度，好像永遠趕不上減少問題的速度。

2. 近一點來看，從 89 年的「84 工時抗爭」到現在我們會議討論的「一例一休」，台灣民眾對「M 型社會」、「物價上漲、工資不漲」、「無薪假」、「過勞死」、「窮忙族」這些詞句、

這些觀念，都已經是非常的耳熟能詳，甚至有許多人更是親身體會，台灣的勞工階級，在這 10 幾年間，好像沒有變得更好、沒有向上翻轉，反而是每況愈下？

3. 「一例一休」，勞動部說休息日上班可以加碼加班費、那休息日不上班是不是同樣能支薪呢？（要勞動部確切回答是或不是）

對於已經實施「一例一休」的企業和勞工，不覺得是增加他們決定哪一天是「例」、哪一天是「休」的困擾嗎？難道勞資雙方不會又因為這個問題而有所爭論嗎？

還有，對於原本輪班、輪休、調班都已經有制度和規律的企業和勞工，難道不會造成在法規適用上的問題嗎？

4. 本席覺得政府也不要過度扭曲、美化自己不合理的政策，說加碼加班費可以讓想賺更多錢的勞工獲得更多的所得。身為照顧勞工的大家長，難道不是要以照顧勞工為最大的任務嗎？勞工想獲得更高的所得，一定的程度上，難道不是代表國內的薪資水平太低，想維持、改善生活品質，就得要靠加班、靠兼差？

5. 變相來說，時間也都變成耗費在加班上，那他的家庭生活、個人生活、休息權益呢？討論「一例一休」之前，是不是要先來看，國內的「薪資」水平是不是能提升？「工時」是不是能合理？

Q、基本工資問題、青年貧窮化

1. 從 104 年 7 月 1 日開始實施的基本工資是每月 20,008 元，每小時 120 元，就本席瞭解，勞動部預計在 7 月底舉行基本工資審議委員會，但是現在工業總會、工商協進會都表示他們不會參加勞動部所有的會議，請教，到底我們的勞工能不能盼到基本工資調漲？確定期程？日期？

2. 以前，因為台灣錢淹腳目，是亞洲 4 小龍之首，現在，台灣變成薪資所得貧窮化是 4 小龍之冠。

台灣薪資所得貧窮化居四小龍之冠，10 年來工資升幅僅 12.8%，韓國 58%、新加坡 60%。全國薪資總額佔 GDP 僅 44%，韓、港、星、日、美及歐盟約 50 到 65%之間。十幾年前韓國平均薪資僅台灣的 80%，如今優勢逆轉，台灣反不及韓國的 60%，我國平均工資倒退至 16 年前。

3. 這一代的年輕人被稱做是「崩世代」，看不到未來，青年貧窮化好像變成年輕人發展的牢籠。

青年人就業環境惡化，長期失業的年輕人比例增加，正職的工作變得越來越難找，能找得的多是時薪或派遣這類非典型的就業模式，雖然多樣化的就業類型可以提供國人彈性的工作機會選擇，但非典型工作，常被認為是低薪、不穩定就業和缺乏福利保障的同義詞，好像驗證了前勞委會主委陳菊的名言「No work No pay」？

民進黨政府在執政前，2014 年時也主張過，「低薪是國恥，把台灣從亞洲四小龍之一搞成一條蟲更是國恥！」、「要企業加薪，需要政府創造有利的經濟環境，而非道德勸說！」

但本席看到我們政府從上任以來，勞動政策一變再變，人民無所適從，現在連討論基本薪資都好像遇到困難，到底，人民要如何信任政府、勞工要如何信任勞動部？

4. 不曉得我們勞動部有沒有看過 PTT，最近有一篇文章，以文字探勘技術討論 PTT 薪水板 10

年來（2004-2015）的轉變和青年就業環境，裡面有一段文字本席看了之後真的是心有戚戚焉，不曉得到底我們政府能為我們的這一代、下一代做些什麼？

「我們生在最好的時代，卻要面對最壞的年代。」身為在台灣經濟起飛的九零後代，我們面對的是一個社會及文化資本被瓜分的尷尬階段。就業環境則是日益困頓，工時攀升，薪資不漲。在台灣，高學歷工作職務趨於飽和狀態。

5. 勞基法 § 36、§ 38、§ 39 之爭議研議請提供資料。

6. 派遣專章抑或專法，何時完成並送入立法院審議？

主席：本次會議到此結束，現在散會。

散會（18 時 15 分）