

立法院第 9 屆第 2 會期社會福利及衛生環境委員會第 2 次全體委員會議紀錄

時 間 中華民國 105 年 9 月 22 日（星期四）9 時 1 分至 15 時 33 分

地 點 本院群賢樓 801 會議室

主 席 陳委員瑩

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 2 會期社會福利及衛生環境委員會第 1 次全體委員會議議事錄

時 間：105 年 9 月 19 日（星期一）9 時 7 分至 10 時 27 分

地 點：本院群賢樓 801 會議室

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

（委員出席 15 人）

主 席：陳委員瑩（在場委員現場推舉）

專門委員：趙弘靜

主任秘書：劉錦章

紀 錄：簡任秘書 黃淑敏

簡任編審 黃維郎

科 長 葉淑婷

專 員 江建逸

報 告 事 項

一、本院秘書長函為「立法院第 9 屆第 2 會期各委員會召集委員選舉時間、地點表」，業經本院人事處提報本院第 9 屆第 2 會期第 1 次會議決定照案通過在案。

二、依本院各委員會組織法第 3 條之 4 規定，本會應置召集委員 2 人。

三、宣讀本會期本會召集委員選舉人名冊。

選 舉 事 項

選舉第 9 屆第 2 會期本會召集委員。

（依本院各委員會召集委員選舉辦法第 5 條規定：召集委員之選舉，以無記名單記法票選之。但經各該委員會全體委員，或經各黨團及未參加黨團之該委員會委員之書面同意，亦得以推選方式行之。）

主席宣告：在場委員現場推定林委員靜儀擔任發票員、鍾委員孔炤擔任唱票員、林委員淑芬擔任記票員、吳委員玉琴擔任監票員。

選舉結果：出席委員 15 人，發出票數 15 張，有效票數 15 張，開票結果為陳委員瑩（6 票）、吳委員玉琴（5 票）及陳委員宜民（4 票）。依本院各委員會召集委員選舉辦法第 8 條之規定，以得票數較多數者依次當選，主席宣告陳委員瑩及吳委員玉琴當選為本會期本會召集委員。

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、邀請勞動部部長列席報告業務概況，並備質詢。

主席：進行討論事項。

討 論 事 項

繼續處理中華民國 105 年度中央政府總預算有關勞動部主管預算（公務預算）解凍案 3 案。

一、處理勞動部為 105 年度中央政府總預算決議，針對「一般行政」（排除「人員維持」費）預算凍結四分之一，經同意後始得動支之書面報告案。

二、處理勞動部為 105 年度中央政府總預算該部主管第 1 項決議（十六），「勞動條件及就業平等業務」預算凍結四分之一，經同意後始得動支之書面報告案。

三、處理勞動部為 105 年度中央政府總預算決議，勞工保險局「一般行政」（「人員維持」費除外）預算凍結四分之一之書面報告案。

主席：在請部長報告之前，占用大家一點時間，本席有下列二件事情要說明：

第一個，煩請各部會注意，送到立法院的所有資訊都要精確，本席在連假之前曾經打電話給勞動部的某個部會，結果這個公務電話是空號，且我要找的人的手機竟然和你們另一位國會聯絡人的手機一模一樣，這個單位還是研究所，研究所不是對數據要特別敏感嗎？卻連這件小事都做不好，我不曉得你們是不小心、太混，還是在耍什麼小動作，請你們回去弄清楚。

第二個，本席要在此代表所有原住民向勞動部道謝，因為這次台東縣延平鄉的風災非常嚴重，我們感謝勞動部的參與協助；對於部長立刻協助整個以工代賑的人數以補足原民會的不足，謝謝部長；對於勞動部幾位同仁犧牲連假時間到我們部落做一些必要的宣導，也特別謝謝；比較難得的是雖然宣導時是中秋假期，天空也在下雨，還有人感冒，但是大家的態度都非常熱情，且保持微笑，這是我們可以感受到的，態度決定高度，我在此特別勉勵、感謝大家。

接下來，請勞動部郭部長報告。

郭部長芳煜：主席、各位委員。在報告之前，特別向主席致歉，因為我們的資訊貼錯，但是昨日我們發現之後，已經更正，往後我們也希望不要再發生這樣的情況。以下進行本部的業務報告。今天芳煜應邀就本部業務向 貴委員會提出報告，至感榮幸。上個會期感謝各位委員對本人與本部團隊的支持與敦促，芳煜將持續為了謀求勞資雙方平衡發展而努力，落實「安穩、安心、安全、安定、安樂、安養」的施政理念，並秉持此理念，希與本部同仁共同規劃並推動合理的勞動政策，讓所有勞動者在勞動生活中獲得保障。

以下謹就當前勞動情勢、本部施政績效及未來施政重點，向各位委員提出報告。

壹、當前勞動情勢

一、勞動概況

(一)勞動力

105 年 7 月勞動力人數為 1,174 萬 7,000 人，較 104 年同月增加 9 萬 1,000 人；勞動力參與率為 58.84%，較 104 年同月上升 0.10 個百分點，其中男性為 67.14%，女性為 50.91%。

(二)就業

受應屆畢業生與暑期工讀生投入勞動市場影響，105 年 7 月就業人數為 1,127 萬 5,000 人，以服務業占 59.18%最高，工業占 35.86%，農業占 4.96%；如與 104 年同月比較，就業人數增加 6 萬 4,000 人，以住宿及餐飲業與專業、科學及技術服務業增加較多。

(三)失業

105 年 7 月失業人數為 47 萬 2,000 人，較 6 月增加 1 萬 3,000 人，主要係受應屆畢業生投入尋職行列影響，較 104 年同月則增加 2 萬 7,000 人；失業率為 4.02%，較 6 月上升 0.10 個百分點，與 104 年同月比較，則上升 0.20 個百分點。

二、工時概況

105 年 1 月至 6 月每人每月工時平均為 167.2 小時，較 104 年同期減少 3.1 小時，其中正常工時 159.1 小時，加班工時 8.1 小時；104 年每人每月工時平均則為 175.3 小時，較 103 年減少 2.6 小時，其中正常工時 167.0 小時，加班工時 8.3 小時。

三、薪資概況（註 1）

105 年 1 月至 6 月每人每月薪資平均為 5 萬 2,186 元，較 104 年同期減少 0.06%，主要係受 104 年下半年景氣低緩，及 105 年初廠商減少發放年終獎金及績效獎金影響所致，其中職員或監督及專技人員薪資平均為 7 萬 808 元，工員或非監督專技人員為 4 萬 1,207 元；經常性薪資平均為 3 萬 9,106 元，為歷年同期最高；而實質薪資為 4 萬 9,958 元，實質經常性薪資為 3 萬 7,436 元，分別減少 1.58%及 0.10%。

四、職業災害概況

截至 105 年 7 月止，勞工申請職業災害保險給付共計 1 萬 6,472 人次，較 104 年同期減少 1,660 人次（減幅 9.15%）；職災給付千人率為 1.634，較 104 年同期減少 0.185 個千分點。為加強保障職災勞工及其家屬生活，依「職業災害勞工保護法」規定，不論有無參加勞保，均得申

請各項津貼補助，截至 105 年 7 月底補助件數 1,586 人次，補助金額為 1.5 億餘元。

五、勞動三法施行概況

「工會法」、「團體協約法」及「勞資爭議處理法」分別於 97 年、98 年、99 年修正公布，並自 100 年 5 月 1 日施行。

自 100 年 5 月 1 日至 105 年 8 月底止，新成立並完成登記之工會家數計 730 家，包括工會聯合組織 42 家、企業工會 141 家、產業工會 159 家及職業工會 388 家；另截至 105 年第 2 季止，工會家數是 5,452 家，新締結團體協約之工會計 142 家，相較新法實施前（100 年第 1 季）44 家，其成長超過近 3 倍。

至勞資爭議案件數自 100 年迄今，每年平均約 2 萬 3,000 件，105 年 1 月至 7 月勞資爭議案件計 1 萬 4,281 件，較 104 年同期增加 865 件，勞資爭議人數 2 萬 108 人，亦較 104 年同期增加 913 人；另不當勞動行為裁決申請案，自 100 年 5 月 1 日起至 105 年 8 月止，計有 310 件，其中已作成裁決決定者 141 件。

貳、施政績效

一、安穩的就業市場：為強化勞工就業技能，透過方案及計畫協助事業單位為員工辦理訓練，提升他們在職場的競爭力。

（一）強化就業技能

1. 提升在職勞工職場競爭力

為提升勞工知識、技能、態度，辦理「產業人才投資方案」結合優質民間訓練單位，提供多元化實務導向訓練課程；同時推動「企業人力資源提升計畫」及「小型企業人力提升計畫」，協助事業單位為所屬員工辦理訓練，鼓勵事業單位持續發展人力資本，提升競爭力，截至 105 年 8 月止，計訓練 13 萬 1,839 人。

2. 提升失業勞工就業技能

為提升失業者就業技能，每年均依據產業發展及就業市場人才需求，以自辦、委辦或補助等方式，規劃辦理就業導向之職業訓練，以提升失業民眾就業技能，促進其就業，截至 105 年 8 月止，訓練 3 萬 2,117 人。

3. 強化技能檢定措施

為提升勞工職場競爭力，提高勞工專業技能，全國技能檢定每年定期辦理 3 梯次，105 年截至 8 月底止，參加技能檢定合格發證人數，甲級 569 人、乙級 3 萬 5,495 人、丙級 22 萬 7,607 人、單一級 3 萬 1,122 人，合計 29 萬 4,793 人。

（二）提供就業獎助

1. 辦理僱用獎助措施

為協助身心障礙者、長期失業者、獨力負擔家計者、原住民、生活扶助戶中有工作能力者、更生受保護人、家庭暴力及性侵害被害人、失業期間連續達三個月以上等弱勢失業者重返勞動市場，以提供資方薪資補貼方式，除創造就業機會外，亦期望補助結束後，鼓勵雇主僱用弱勢失業勞工之意願，以協助其就業，截至 105 年 8 月止，計協助 1,961 人就業。

2. 推動跨域就業津貼

為減低失業勞工異地就業的障礙，改善區域性缺工問題，協助其儘速重回勞動市場就業，於 102 年 10 月 18 日發布實施「跨域就業津貼」，截至 105 年 8 月止，計協助 784 人就業；另為鼓勵初次尋職之社會新鮮人（18 歲至 29 歲未在學）擴大尋職範圍，自 104 年 7 月 2 日起發布施行青年跨域就業補助，截至 105 年 8 月止，計協助 244 人就業。

3. 實施缺工就業獎勵

為鼓勵本國失業勞工投入缺工行業及減少對外籍勞工的依賴，紓緩企業缺工問題及促進國民就業，實施「鼓勵失業勞工受僱特定行業作業要點」，鼓勵勞工投入 3K3 班產業及機構照顧工作，截至 105 年 8 月止，計協助 3,222 人就業。

(三)擴大就業服務

1. 強化求職服務

運用就業服務據點辦理現場徵才活動，並透過就業服務外展人員走動式服務，積極開拓職缺，及運用台灣就業通網站求職求才資料庫，加強辦理就業媒合服務；此外，自 99 年 5 月 19 日起，陸續結合 7-11、OK、萊爾富及全家便利商店等四大超商 1 萬餘門市通路提供求職求才與職業訓練資訊，延伸服務的廣度。透過公立就業服務機構及台灣就業通網站之求職就業人數，截至 105 年 8 月止，計 33 萬 1,411 人。

2. 提供多管道求才服務

為協助事業單位儘速補充所需人力，提供就業博覽會、單一或聯合徵才及線上媒合等就業媒合服務，截至 105 年 8 月止，受理廠商求才登記計 91 萬 494 人，求才僱用人數計 56 萬 8,788 人。

(四)青年及中高齡就業

1. 青年就業

為積極促進青年就業，本部整合「職涯輔導」、「就業媒合」及「職業訓練」三大專業體系，建構訓用合一模式，提升青年技能並順利接軌職場，截至 105 年 7 月止，計協助 9 萬 624 名青年就業。

另依據青年發展階段之不同需求，結合學校、事業單位及職業訓練資源推動各項專案訓練措施，包括「雙軌訓練旗艦計畫」、「補助大專校院辦理就業學程計畫」、「青年就業旗艦計畫」、「產學訓合作訓練」及「明師高徒計畫」等，以加強青年專業知能與就業技能，提升職場應用能力，順利與職場銜接，截至 105 年 8 月止，計培訓 2 萬 779 人。

針對畢業青年則提供先僱後訓及訓練費用補助等措施，並運用跨域就業津貼降低異地就業障礙，以及缺工就業獎勵鼓勵投入缺工產業，未來將推動「工作卡制度」，協助青年適性就業，其中跨域就業津貼自 104 年 7 月起至 105 年 8 月止，計協助 1,157 名青年就業。

2. 中高齡就業

為協助中高齡者持續活躍於職場，本部已將促進中高齡者順利就業列為施政重點，除成立銀髮人才資源中心外，並將加強推動個別化就業服務、職前訓練、臨時工作津貼、職場學習及再

適應計畫等協助措施，積極倡議中高齡者就業議題，改變社會觀念，以促進中高齡者就業，截至 105 年 7 月止，協助中高齡者 9 萬 252 人次就業。

另本部所屬各區分署每年均進行產業需求蒐集，並結合多方訓練資源，開辦就業導向之職業訓練，以提供適合中高齡多元化的職業訓練課程，協助提升就業能力，促進其再就業，截至 105 年 8 月止，具中高齡身分之參訓人數計 9,933 人。

(五)辦理尼伯特風災災民就業協助措施

1. 臨時工作津貼

為協助尼伯特颱風受災災民，本部於 105 年 7 月 10 日啟動災區協助措施，提供臨時工作（以下簡稱臨工）津貼機會協助臺東縣清理受災家園及舒緩失業災民生活壓力。截至 105 年 9 月 13 日止，核准臺東市公所等 12 鄉鎮及行政院農業委員會農糧署東區分署臨工 812 人，已上工 362 人。

2. 勞保保費補助、傷病給付從寬及事業單位緩繳保費及勞工退休金

105 年 8 月 8 日發布「災區受災勞工保險與就業保險被保險人保險費支應及傷病給付辦法」，災區被保險人應負擔之勞保、就保保險費，由政府依「災害防救法」補助半年；因天災受傷之勞保被保險人，自治療之日起即得向勞工保險局請領傷病給付；事業單位如遭受損失，亦可向該局申請緩繳保費、勞工退休金半年。

(六)放寬微型創業鳳凰貸款申貸資格

為協助民眾創業，擴大適用對象，105 年 7 月 15 日修正「微型創業鳳凰貸款要點」。

修正內容包括將申貸條件由設立登記 2 年內放寬至 5 年，以協助民眾取得創業資金，並得於前期穩定經營；核貸戶得於最高貸款額度內再次申請增貸（最高貸款額度為 100 萬元，稅籍登記者最高 50 萬元），因應創業不同階段的資金需求；放寬 20 歲至 45 歲離島居民可申貸微創貸款及利息補貼，以活絡離島經濟；因應數位學習趨勢，納入政府辦理的創業數位研習課程為申貸條件等。

(七)聘僱外國人線上申辦

為提供雇主更便捷的聘僱外國人工作許可申辦管道及簡化行政程序，勞動力發展署推動線上申辦作業，提供雇主 24 小時的線上送件、繳費、通知及查詢等便民服務。其中外國專業人員類別自 104 年 10 月起分階段推動，105 年 4 月 1 日起全面上線，自 105 年 4 月 1 日至 8 月 31 日止線上申辦率為 23.08%；外籍勞工類別則自 105 年 1 月 1 日推動，自 7 月 1 日起全面上線，自 105 年 7 月 1 日至 8 月 31 日止線上申辦率為 56.54%。

二、安心的工作條件

(一)訂定勞動基準法第三十六條之合宜解釋性裁量基準：本基準已於 9 月 10 日公布，並將於 10 月 1 日實施。

「勞動基準法」第三十六條規定，勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假，以避免勞工連續多日工作，為避免雇主誤用規定，本部前依大院決議，於 105 年 6 月 29 日以令廢止 75 年內政部關於例假彈性安排之函釋，並自同年 8 月 1 日起生效。

相關釋函廢止後，當回歸「勞動基準法」第三十六條所定例假之意旨，係在合理中斷勞工之連續勞動，因此勞工不得連續工作超過 6 天，但因法條文字上並無有關規定，為免雇主誤用，本部於 105 年 9 月 10 日以勞動條 3 字第 1050132134 號令核釋「勞動基準法」第三十六條所定例假之安排原則，除敘明每 7 日為一週期，每週期內至少應有 1 日例假，原則上勞工不得連續工作逾 6 日外，另公告未來在三種情況下，雇主事前徵得勞工同意後，可於 2 週間調整例假時間，最多可上班 12 天。

該三種情況分別為年節、紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，屠宰業或承載旅客之運輸業；因從事工作之地點具特殊性（如海上、高山或偏遠地區等），其交通相當耗時者，以及因於國外、船艦、航空器、闖場或電廠歲修執行職務，上述情況致有連續工作逾 6 日之必要。

且上述原因結束後，即應恢復「七休一」，不得藉故拖延；另外，勞工之例假經調整後，連續工作逾 6 日者，雇主應考量其健康及安全；勞工因健康或其他正當理由覺得不能負荷，可隨時終止例假之調整，並回復原定之例假。

（二）保障非典型勞動者權益

1. 強化部分工時勞工權益法制

「勞動基準法」並未排除部分工時勞工之適用，其勞動權益與一般勞工並無不同，為使部分工時勞工權益有更細緻化的保障，本部已於 103 年訂定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，105 年 8 月 16 日進行檢討修正；未來事業單位如違反相關規定，將回歸各該條文處罰，本部並將持續蒐集各界相關意見，訂定部分工時法制之共識。

2. 保障派遣勞工勞動權益

為保障派遣勞工勞動權益，本部自 98 年 10 月起陸續訂定「勞動派遣權益指導原則」、「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」等行政指導，並與行政院人事行政總處及公共工程委員會研訂「行政院運用勞動派遣應行注意事項」、修訂「勞務採購契約範本」，以明確雇主、要派單位及派遣勞工之權利義務。

同時，邀請企業辦理派遣勞工轉正職經驗分享座談會，提高派遣勞工轉由要派單位長期僱用，另逐年規劃辦理勞動派遣專案勞動檢查，督促派遣業者落實勞動法令。除前述行政作為外，刻正研擬派遣勞工保護專法，持續透過舉辦座談及說明會，與勞雇團體溝通並蒐集意見，以凝聚最大立法共識。

三、安全的職場環境

（一）勞動檢查成效

本部擴大勞動檢查量能，截至 105 年 9 月 14 日止，勞動條件檢查共計 5 萬 554 廠次，較 104 年同期增加 2 萬 718 廠次；另職業安全衛生檢查共計 8 萬 3,277 廠次，較 104 年同期增加 1 萬 4,259 廠次。

另設置「1955 勞動條件檢舉專線」，受理勞工檢舉雇主違反「勞動基準法」案件，並由各該地方主管機關即時派員到場實施檢查，以保障勞工權益，截至 105 年 9 月 14 日止，專線申訴案

件共計 212 件，均已交由各地方主管機關於指定期限內派員查處。

(二)職災勞工權益保障

職災勞工除勞保職災給付外，「職業災害勞工保護法」亦提供另一層保障，不論勞工有無參加勞保，均得申請職業疾病生活津貼、身體障害生活津貼、看護補助、職業訓練生活津貼、器具補助、家屬補助等，且未加勞保之受僱勞工，因職業災害致死亡或失能達第 10 等級以上者，如雇主未依規定發給職災補償，可申請死亡補助及失能補助。105 年截至 8 月止，職業災害勞工各項津貼補助，計核付 1,848 件，金額 1 億 6,977 萬餘元。

此外，為落實職災勞工保護，協助職災勞工家庭，補助地方政府推動「職災勞工個案主動服務計畫」，設置個案管理員，自 97 年 8 月迄 105 年 8 月止，提供職災勞工及其家屬個案管理服務 2 萬餘件，連結福利、法律、經濟、就業服務、勞資爭議協處、心理支持、職能復健等資源，以協助職災勞工家庭渡過困境。

四、安定的勞資關係——處理重大勞資爭議案

為妥處重大勞資爭議，避免爭端擴大影響社會秩序，並進一步確保勞工權益，本部除要求地方政府積極介入爭議處理外，並視雙方協商及目的事業主管機關之需要，適時提供必要協助，以穩定勞資關係。

如日前因太子汽車集團勞資爭議案，計有 1,094 名勞工遭積欠工資、資遣費及退休金，經本部多次協調債權銀行，已同意提撥太子汽車集團中壢廠拍賣所獲部分款項，以供勞工債權之財源。

另華信航空勞資爭議案，經本部及交通部共同協處下，勞資雙方達成共識，並已簽署協議在案；同時，為解決延宕多年的國道收費員勞資爭議案，經政府多次協處後，朝向專案補貼方式解決此爭議，以安定勞工生活，促進社會和諧。

五、安樂的工作生活

(一)擴大托兒服務補助

105 年 5 月 18 日修正「性別工作平等法」第二十三條，將僱用受僱者應提供哺（集）乳室與托兒設施或托兒措施之適用對象，由 250 人以上擴大為 100 人以上之雇主；另為擴大推動企業托育服務，於 105 年 7 月 28 日修正「哺集乳室與托兒設施措施設置標準及經費補助辦法」，放寬申請托兒措施經費補助要件，不以與托兒服務機構簽約為限，雇主提供員工子女托兒津貼者，即可申請經費補助，並增加經費補助申請次數為 1 年 2 次。另外，提供生育給付線上申辦及手機簡訊的服務。

截至 105 年 8 月止，核定補助雇主辦理哺（集）乳室、托兒設施或措施計 422 家、金額計 1,556 萬餘元，受益員工子女數計 5,684 人。

(二)推動工作生活平衡

為鼓勵企業營造友善工作環境，推動優於法令措施，補助企業辦理員工紓壓課程、友善家庭措施、兒童臨時照顧空間及特定對象之協助措施等項目，支持企業營造友善職場環境，截至 105 年 8 月計補助 247 家，金額 1,713 萬餘元。

另辦理「工作生活平衡」教育訓練暨企業觀摩活動，提升企業推動規劃知能，截至 105 年 8 月計辦理 21 場，參加人數計有 1,703 人。

辦理 105 年「工作生活平衡獎」選拔表揚，廣徵企業辦理員工工作與生活平衡之創意措施，發掘更多最佳範例，以帶動企業響應。

(三)便捷「勞保生育給付」申請作業

104 年 1 月 27 日起，勞工保險局實施網路申辦「勞保生育給付」作業，申請人可利用自然人憑證透過該局「e 化服務系統」線上申辦，不需再以書面郵寄或親自送件，有效簡化請領手續。截至 105 年 8 月止，透過網路申辦者計 1 萬 2,000 餘人。

另為使勞工即時得知所請勞保生育給付已獲核付之訊息，105 年 6 月起，推出勞保生育給付手機簡訊通知核付服務，於核付次日發送簡訊通知申請人。截至 105 年 8 月止，計服務 3 萬 2,000 餘名勞工，通知比例佔申請人數 90.96%。

六、安養的退休生活

(一)落實勞退新、舊制提撥及查核

有關勞退舊制部分，104 年 2 月修正「勞動基準法」第五十六條第二項，除按月提撥外，雇主應每年檢視，並補足勞工退休準備金差額。往年提撥勞工退休準備金平均每年約 600 億元，105 年 1 至 8 月已提撥 1,943 億元；截至 105 年 8 月止，符合提撥勞工退休準備金差額之事業單位約 10 萬 5,000 家，佔全部家數 85%，尚未補足者已由地方政府加強查處，以強化勞工退休準備金提撥制度。

至於勞退新制自 94 年 7 月 1 日施行，105 年 7 月底，提繳單位 48 萬 8 千餘個，提繳人數 630 萬 8,000 餘人，個人自願提繳人數 39 萬餘人；截至 105 年 7 月，合計應收退休金 1 兆 5,070 億萬餘元，退休金實收率達 99.81%，落實勞工退休金之權益保障。

(二)解決高雄市政府勞保欠費爭議

為協助高雄市政府解決過去積欠勞保費問題，行政院業於 7 月 19 日召開協商會議結論，考量北高勞健保費應繳納數之規模及住民結構不同，協助原則不再區分設籍、非設籍，於協助臺北市金額不變前提下，修正以勞健保應繳納數為計算基礎，同基礎同比率補助高雄市政府。高雄市政府刻積極修正還款計畫償還勞保欠費，以確保勞保基金債權及維護勞保被保險人權益。

(三)勞動基金收益情形

105 年以來，國際金融市場受到中國經濟數據疲弱、原油價格探底、美國升息干擾及英國通過脫離歐盟公投等因素影響，呈現劇烈震盪格局，惟勞動基金依市場情勢動態審慎調整全球布局，6 月至 8 月獲益 621 億元，截至 105 年 8 月止，累計收益數則為 1,079 億元，收益率 3.54%，整體基金規模為 3 兆 2,456 億元，連續 4 個月創今年新高，在金融市場波動下穩健成長。

勞動基金自 103 年 2 月 17 日至 105 年 8 月止，收益數共計 2,453 億元，累計收益率 8.99%，未來仍將持續掌握全球經濟金融情勢，擴展全球布局增加另類投資，建置最適資產配置並且嚴格控管風險，健全各項機制以提升基金收益，創造穩健獲利。

(四)主動通知請領勞工退休金

鑑於勞工退休後，仍有數萬人未申領退休金，勞工保險局自 105 年 7 月起主動發函通知年滿 60 歲已停繳勞工退休金 1 年以上（屬可能退休不再從事工作者）尚未請領者，請領勞退個人專戶之退休金，預計通知 6 萬 2,000 餘人。

叁、未來施政重點

一、安穩的就業市場

（一）訂定中高齡就業專法草案

1. 背景

隨著少子女化及高齡化之人口結構變遷，中高齡就業問題愈顯重要，總統勞動政策六大主張之一，規劃推動中高齡就業專法，以建構友善中高齡的就業環境，並提升其勞動參與。

2. 規劃方向

105 年本部已委託學者就中高齡者就業促進專法進行研究，刻正蒐集、分析比較日本、韓國及新加坡等國家相關專法內容、執行經驗及我國可研訂之方向，預定於年底前完成專法草案內容後，106 年初邀集勞資團體、學者專家、相關部會共同研議，俾凝聚社會共識，完成草案訂定。

（二）擴大就業獎勵措施，鼓勵失業勞工投入照顧服務工作

1. 背景

為促進國人投入長期照顧服務工作，已實施勞工就業獎勵及雇主僱用獎助等促進就業措施，其中勞工就業獎勵措施適用於特定之缺工行業，如 3K3 班及照顧機構等工作，以提高從事該等工作之意願及誘因。

2. 規劃方向

配合長照服務體系發展及充實照顧服務人力，減少聘僱外籍勞工，規劃擴大推動勞工就業獎勵措施，除鼓勵失業勞工從事機構照護工作外，將投入日照中心及居家照顧服務提供單位等照顧服務類型工作之失業勞工納入適用對象。

（三）擴大推動留才與攬才措施

1. 背景

因應國際趨勢及國內人才質量缺口，爰須積極留住及延攬外籍專業人才，以提升國家及產業競爭力。本部前已研議修正「就業服務法」，規劃取得永久居留之外國人，不需申請許可即得在臺工作，該法草案於 103 年 7 月 11 日送大院審議，因大院第 8 屆會期屆期而不續審。

2. 規劃方向

為招募國際人才，本部將重新檢視「就業服務法」相關條文，依程序報行政院審議；另為強化留才攬才措施，本部已於 105 年 9 月 21 日邀集國外商會、專家學者及相關部會召開研商會議，就僑外生工作評點配額制予以檢討，於 105 年開放之 2,500 名申請配額下，增加留用僑外生名額，並研議提高南向發展重點產業之「配合政府政策」評點項目權重，簡化評點項目與文件，增訂合理彈性聘僱薪資下限等。

此外，會中亦針對外籍專業人士配偶在臺所需工作型態及遭遇問題，討論外籍人才配偶在臺工作資格條件（含部分工時及兼職工作需求），與雇主所應需具備資格條件。

(四)建立外勞預警機制

1. 背景

由於外籍勞工在臺人數至 105 年 6 月底已達到 60 萬人，其中產業外勞 37 萬 2,296 人，看護工和幫傭等社福外勞則有 23 萬 13 人，且林委員淑芬、鍾委員孔炤及林委員靜儀，對「就業服務法」第五十二條第三項規定之外籍勞工聘僱警戒指標及總人數控管等相當關切，故規劃建立外籍勞工預警機制。

2. 規劃方向

警戒指標初步規劃分為產業及社福等 2 類警戒指標，產業外籍勞工警戒指標將依「就業服務法」精神訂定指標項目，至社福外籍勞工警戒指標則視長照體系發展情形訂定指標項目。

另為研擬建立外籍勞工聘僱警戒指標，於 105 年 8 月 22 日邀集專家學者召開「建立外籍勞工聘僱警戒指標及控管機制」諮詢會議，將依專家學者意見修正警戒指標項目，並預定於 105 年 10 月提政策小組第 25 次會議討論，且於經獲共識後儘速推動。

(五)推辦外籍家庭看護工「喘息」計畫

1. 背景

外籍家庭看護工多半長時間從事照顧工作，但聘僱外籍家庭看護工的失能家庭，現階段無法適用衛生福利部規定之居家喘息服務，為保障外籍家庭看護工勞動權益及休假機會，同時兼顧被看護者照顧需求，研議試辦提供外籍家庭看護工休假期間之替代照顧人力方案，以增加雇主同意讓其休假之意願。

2. 規劃方向

規劃在符合就業安定基金促進國民就業目的之前提下，試辦以僱用獎助模式，鼓勵居家喘息單位僱用本國照顧服務員，並於外籍家庭看護工休假期間提供喘息服務。

該僱用獎助限新增聘僱本國照顧服務員始可領取，本計畫將參考衛生福利部居家喘息服務或居家照顧服務補助項目及標準，訂定服務項目及獎助金額，在現行居家喘息或居家照顧服務案量與人力之外，提供外籍家庭看護工喘息服務及增加本國照顧服務員人力。

(六)加強查察行蹤不明外籍勞工

1. 背景

近 10 年因外籍勞工來臺人數增加，行蹤不明人數亦隨之上升，惟整體外籍勞工行蹤不明發生率仍在 3.01%至 4.19%間；然因外籍勞工行蹤不明後，除了因非法工作而影響整體勞動市場秩序以及國人就業權益外，易因非法身分而陷入脆弱處境，淪為人口販運或勞力剝削對象。

2. 規劃方向

協調來源國加重外籍勞工行蹤不明返國後罰責，除持續透過雙邊勞工會議與各來源國溝通協調，研議減輕其來臺工作經濟負擔，並加強規範外籍勞工發生行蹤不明情形時，返回母國後之管制措施。

另就行蹤不明之外籍勞工衍生之罰款、收容及遣送費用等，如該勞工無力支付時，由仲介公司先墊付或由駐臺代表處協助支付，以強化來源國管理責任；本部業與越南達成相關協議，未

來規劃適用其他來源國家。

規劃提高非法容留、媒介或聘僱外國人之罰鍰金額，按非法容留或聘僱外國人之人數，累計裁處罰鍰，每人處 15 萬元至 75 萬元罰鍰，5 年內再違反者，處 3 年以下有期徒刑、拘役或科或併科 120 萬元以下罰金。

另加重非法媒介外國人之罰鍰金額，由 10 萬元至 50 萬元，修正為每人 30 萬元至 150 萬元；刑事責任亦由 1 年以下有期徒刑、拘役或科或併科 60 萬元以下罰金，修正為 5 年以下有期徒刑、拘役或科或併科 240 萬元以下罰金。

(七)保障外籍勞工人身安全

1. 背景

近日發生雇主侵害外籍勞工人身安全事件，引發社會關注，本部業依「就業服務法」第五十四條第一項第十五款規定，先行將涉案雇主等人註記從嚴審核後續外勞申請案，後續涉案雇主如經檢察官起訴，將依同法第七十二條及第五十四條規定，廢止聘僱外勞之招募及聘僱許可，並管制 2 年內外勞申請案件；且已函請臺中市政府勞工局就仲介公司涉違反「就業服務法」第四十條第十五款規定一事，查明後依法裁處罰鍰。

該印尼籍家庭看護工現由駐臺北印尼經濟貿易代表處安置，本部後續將提供其陪同偵訊及協助通譯服務，並持續提供心理輔導等服務機制，及協助跨業別轉換雇主，以維護在臺工作權益，然為進一步維護外籍勞工人身安全，將就通案機制予以檢討。

2. 規劃方向

研議延長違法雇主後續外勞申請案管制期間，另課予仲介公司即時通報義務及增訂違反規定罰責。

對於外籍勞工方面，除持續強化機場入境法令宣導講習外，另將強化其職前講習機制，規劃製作 1 小時母語宣導影片，並由地方政府進行入國訪視時，確認外籍勞工是否已觀看影片。

此外，規劃針對經外籍勞工撥打「1955 專線」申訴次數較高之雇主，以及經勾稽社政高風險家庭名單屬高風險家庭者，函請地方政府加強訪視。

對於雇主方面，則積極辦理聘前講習，加強其知法守法觀念，維護外勞權益。

(八)新南向政策推動計畫

1. 背景

行政院業依總統於 105 年 8 月 16 日召開對外經貿戰略會談通過之「新南向政策」政策綱領，於 105 年 9 月 5 日正式提出「新南向政策推動計畫」，該推動計畫整合各部會、地方政府，以及民間企業與團體的資源與力量，從「經貿合作」、「人才交流」、「資源共享」與「區域鏈結」四大面向著手，期望與東協、南亞及紐澳等國家創造互利共贏新合作模式，建立經濟共同體意識。

2. 規劃方向

本部配合推動措施為「人才交流面向」之專業人才培育及技術訓練、善用外籍勞動力、強化雙向專業人力交流及吸引外籍人才來臺等。

將協助中小型台商為所屬員工辦理經營管理、專業技術或專業語文等國內訓練課程，透過「企業人力資源提升計畫」及「小型企業人力提升計畫」協助中小型台商為所屬員工辦理，提供企業發展新南向事業所需之輔導診斷及訓練規劃等服務，並納為政策性課程據以提高補助比率，且優先核定辦訓，以利事業單位前往東協及南亞從事市場調查或拓展業務，預估 106 年度將訓練 3,900 人。

為與東協及南亞國家推動職業訓練合作及人才交流，提出亞太技能建構聯盟計畫，規劃結合新南向政策及職訓合作計畫，運用現有師資、設備及場地優勢，協助東協等國家培訓「智慧機械」或「航太」產業相關種子師資，並透過舉辦國際會議及研習營等進行合作交流。

二、安心的工作條件

(一)推動勞動基準法部分條文修正案

1. 背景

「勞動基準法」第三十條所定法定正常工時，自 105 年 1 月 1 日起修正縮減為每週不得超過 40 小時，期達成「週休二日」之目標；惟仍有部分企業要求勞工以每天正常工時 6 小時 40 分、每週工作 6 日的方式出勤，未能落實「週休二日」。

2. 規劃方向

為有效落實「週休二日」立法意旨，並使國定假日全國一致，已擬具「勞動基準法」部分條文修正草案，經行政院於 105 年 6 月 30 日函送大院審議。該修正草案業兼顧勞資雙方需求，明定「每 7 日至少應有 2 日休息」，其中「1 日為例假、1 日為休息日」，另將國定假日回歸內政主管機關所定一致性規範。

修正草案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，透過「工時安排，總量管制」、「工資成本，以價制量」方式，可使雇主於要求勞工休息日出勤時，更為審慎，有效保障勞工權益。

針對近日各界對「勞動基準法」修正草案之疑慮，本部將持續與勞資團體溝通，以建構兼顧企業經營需求及勞工健康福祉之法令。

(二)訂定最低工資法草案

1. 背景

依「勞動基準法」第二十一條規定，基本工資之調整，由本部設基本工資審議委員會擬訂後，陳報行政院核定之，本部並依該法規定，訂定「基本工資審議辦法」，據以規範基本工資審議相關事宜。為強化工資保障，研議訂定「最低工資法」，將最低生活所需參考經社指標入法，力求每年穩定、明確的調整最低工資。

2. 規劃方向

最低工資之訂定攸關勞資雙方權益，對於國家總體經濟發展亦具重大影響，經蒐集國外各主要國家（地區）相關法制及資料，分析最低工資審議制度主要涵蓋面向，包括最低工資調整機制、委員會之組成與職掌、調整因素、核定程序及實施時程等事項，並已邀集學者專家交流意見與討論。本部將持續研擬草案條文，並陸續召開會議會商勞雇團體及相關機關意見，冀能獲

致共識，盡速完成草案報請行政院審議。

(三)調整基本工資

1. 背景

依「基本工資審議辦法」第五條規定，基本工資審議委員會原則於每年第 3 季進行審議，本年度已分別於 7 月 26 日及 9 月 8 日召開第 30 次及第 31 次基本工資審議委員會會議。

2. 規劃方向

基本工資審議委員會第 31 次會議，經通盤考量當前經濟及社會情勢，會中達成共識，自 106 年 1 月 1 日起，每月基本工資由 20,008 元調整至 21,009 元，調升 1,001 元，調幅 5%；每小時基本工資分二階段調整，第一階段自 105 年 10 月 1 日起調為 126 元，第二階段自 106 年 1 月 1 日起調整至 133 元，總計調升 13 元，總調幅 10%。全案業經行政院核定，本部並已公告，未來將研議訂定最低工資法，在最低工資法立法前，基本工資之調整，仍依現行機制辦理。

三、安全的職場環境

(一)職災保險單獨立法

1. 背景

現行勞工保險屬於綜合保險制度，包含普通事故保險及職業災害保險，因職業災害保險受限於普通事故保險財務、強制加保範圍及投保薪資上限等，致有對職業災害勞工保障不足之議；為加強保障職業災害勞工及其家屬之基本生活，規劃將職業災害保險自「勞工保險條例」抽離，單獨立法，前已研擬「勞工職業災害保險法」草案，於 103 年 10 月 13 日送大院審議，因大院第 8 屆會期屆期而不續審。

2. 規劃方向

為落實職業災害勞工完整保障，本部將持續推動職業災害保險單獨立法，將受僱勞工全部納入保障範圍，以確保勞工工作安全，並針對受僱於自然人雇主或缺乏加保管道等部分受僱勞工，提供簡便之加保方式；另為增進職災勞工給付權益，並合理分散雇主職業災害補償風險，研擬適度提高投保薪資上限，以反映勞工實際薪資水準。

依現行規定勞工發生職業災害，請領失能或遺屬年金給付，需納入年資計算，考量部分勞工因年資較短，於發生職災事故時，保障顯有不足，規劃增列前開年金給付得選擇以投保薪資一定比例計算給付金額之規定，確保年資較短勞工及其家屬之基本生活，又為因應不同失能狀況之職災勞工需求，將規劃建立部分失能年金制度；另本次單獨立法將連結職業災害預防及職業災害勞工重建業務，以建置完善之職業災害保障制度。

(二)營造職場安全環境

1. 背景

依據 104 年勞保職災給付統計資料，因操作機械不慎發生「被夾、被捲」及「被刺、割、擦傷」等災害，占總給付件數 45.4%；另營造業專業分工複雜，作業環境隨工程進度而變化，承攬型態多層化，較易發生職業災害，每年職災死亡人數約占全產業 50%。

為擴大保障勞工合法權益，已補助地方政府聘用勞動條件檢查人力，加強實施勞動條件檢查

，惟部分中小企業及首次檢查違反法令規定之事業單位，對於「勞動基準法」規定事項並不清楚，且對檢查缺失如何改善尚有疑義，需要強化宣導及輔導作為。

2. 規劃方向

對機械災害之高風險業別及高違規、高職災發生率等事業單位，優先實施職業失能災害預防專案檢查，並健全機械設備安全驗證法規及安全標準體系，推動型式驗證制度，加強源頭管理，提升機械、設備及器具安全。

辦理營造業職業災害防治及屋頂作業墜落預防等計畫，實施工地現場施工安全輔導，提升施工安全水準，並推動安全衛生全民監督檢舉計畫，實施營造工地檢舉檢查；另辦理公共工程查核訓練、聯合稽查及金安獎選拔，強化公共工程減災能力。

為協助地方主管機關執行勞動條件檢查，符合維護勞雇雙方權益之宗旨，本部已研提勞動條件檢查精進作為，依事業單位違法情形及規模大小，採取適當檢查策略，研訂相關行政指導原則及強化人員訓練，並加強輔導促使雇主自主查核法令重點，及提供必要指導諮詢協助，逐步提升我國勞動條件水準。

四、安定的勞資關係

(一)促進工會組織自由化

1. 背景

為保障勞工之團結權，並使工會組織多元發展，已於 100 年修正「工會法」，除將工會之籌組門檻改採更開放自由之「登記制」，亦開放結合相關產業之勞工直接籌組或加入跨越廠場、事業單位類型之產業別工會組織；另「工會法」亦擴大結社對象，使教師得組織及加入產業工會及職業工會，維護勞工之團結權。

2. 規劃方向

為持續檢討修訂工會法制，本（105）年與全國 15 個工會團體合作辦理「研商工會法修法座談會」，就目前各級工會針對「工會法」所提之各項修法建議，包含降低 30 人組織工會門檻、聯合組織之籌組門檻及理事長連選得連任等議題，廣泛聽取學者專家及工會團體之意見，凝聚修法共識，並預訂於 106 年 6 月提出修正草案，以健全工會法制。

另為營造勞工籌組工會之有利環境，已規劃「補助工會輔導勞工籌組企（產）業工會及新成立企業工會教育訓練實施要點」之計畫及措施，協助有意籌組工會之勞工得以順利組織工會，並輔導新成立未滿六個月之企業工會，使其會務正常運作，以達強化工會之功能。

(二)協助勞工參與公司治理

1. 背景

勞工參與公司治理，旨在使勞工得以勞動者身分直接或間接行使企業經營之職權，使勞工對影響本身權益之各項企業決策有參與之權利，強化產業民主，不僅可促進勞資關係和諧，更有助於提高企業經營效率，增加勞動生產力。是以，持續檢討改善企業內勞工參與公司治理之困境，積極協助提升勞工參與治理之專業知能，以使勞資合作模式更臻純熟，發揮正面效益。

2. 規劃方向

103 年 4 月 14 日修正施行之「勞資會議實施辦法」，為我國目前實施勞工參與重要制度之一環，透過勞方代表於企業內部不同程度之參與權，以勞資合作之方式共創企業經營最大利益，謀取勞工分享之利潤。105 年度持續向企業及工會宣導召開「勞資會議」，使雙方瞭解勞資會議之定位、功能及任務，並藉由勞資會議之運作，調和勞資關係，進而提升企業經營效率。

另為提升工會及勞工參與經營決策之能力，本部將廣續辦理「勞工董事知能培訓課程」，培訓勞工董事基礎能力，有效強化其參與董事會運作之專業知能。

五、安樂的工作生活——鼓勵申請育嬰留職停薪

1. 背景

為促進受僱者工作與生活平衡，鼓勵生育並建立友善家庭職場環境，依「性別工作平等法」規定，受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。

2. 規劃方向

為提升事業單位對職場平權相關法令之認知，本部每年均與地方勞工行政主管機關共同辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」，邀請事業單位派員參加，105 年共辦理 29 場次；另 105 年特規劃辦理 3 場次「職場平權法令研討會」，加強包括育嬰留職停薪等性別工作平等法相關規定之宣導教育，以增進事業單位相關業務人員之核心知能，俾促進職場平權。

為鼓勵受僱者申請育嬰留職停薪，105 年製作相關短片及廣告帶外，除於本部相關活動場合播放電視、電影、捷運月台托播及公車車體廣告等，另透過各項媒體行銷管道，辦理多元媒體宣導，以達最高宣導效益。

六、安養的退休生活——勞動基金收益情形

1. 背景

105 年全球景氣雖緩步回溫，惟全球經濟仍面臨低成長挑戰，在市場消化英國脫離歐盟事件後，各國央行寬鬆再現，美國經濟相對穩定，Fed 升息政策走向將持續影響金融市場，新興市場經濟復甦仍顯疲乏。面對金融市場波動與經濟新平庸時期（註 2），勞動基金將持續強化全球多元投資布局，以達風險分散獲取長期穩健收益。

2. 規劃方向

為使勞動基金獲取穩健收入，本部將依各基金之屬性，評估總體經濟及金融市場情勢，考量各項投資之安全性、流動性及獲利性，規劃兼顧風險與報酬之最適資產配置，分散投資風險，強化下檔保護，並審酌市場情勢，動態調整配置，增益基金績效。

為優化資產配置，追求穩健投資收益，對於目前低利率環境，未來國外委外將採取絕對報酬方式辦理債券型委任，以取得基本報酬來源；持續建置策略型指數委任及另類投資部位，以建構全球多元投資布局。

為深化社會責任投資，履行機構投資人盡職治理守則，規劃社會責任之委外經營，投資具環境、社會責任及公司治理理念公司，落實社會責任投資策略；此外，本部已率先簽署「機構投資人盡職治理守則」，期望透過對上市（櫃）公司持續關注與溝通，敦促被投資公司強化公司

治理並善盡企業社會責任。

肆、結語

勞工是經濟發展的要素，提供勞工朋友「安穩的就業市場」、「安心的工作條件」、「安全的職場環境」、「安定的勞資關係」、「安樂的工作生活」及「安養的退休生活」，是本部責無旁貸的重任。

因此，未來我們將持續研訂中高齡就業專法及最低工資法草案，推動勞動基準法修法以落實週休二日，完善職業災害勞工之保障，並為促進受僱者工作與生活平衡及工會組織自由化而努力。藉由上述政策推動，以求實現「勞動新境界」之願景，並懇請委員鼎力支持各項修法工作。

以上報告，並祝

主席、各位委員身體健康，萬事如意。謝謝！

註 1：「薪資」指實際支付在職受僱員工之薪資總額，包含經常性薪資及非經常性薪資。

「經常性薪資」含本薪與按月給付之固定津貼及獎金。

「非經常性薪資」含年終獎金、績效獎金及加班費等。

「實質薪資（實質經常性薪資）」薪資（經常性薪資）÷消費者物價指數×100。

註 2：2014 年 IMF 總裁拉加德提出「新平庸時代」一詞，指出自 2008 年 9 月金融海嘯以來，世界經濟即以慢速增長，低增長、低利率、低通膨成為常態。

主席：現在開始進行詢答，本會委員詢答時間為 8 分鐘，得延長 2 分鐘；列席委員詢答時間為 6 分鐘，得延長 2 分鐘；至 10 時 30 分截止發言登記；若委員有書面質詢請於散會前提出；逾時不候；臨時提案於詢答結束後再行處理；原則上中午 12 時 10 分將結束上午之詢答，故最後一位委員上台時間約為 12 時，之後休息至下午 2 時 30 分再繼續開會。

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。今天是委員會第一天的會議，首先我要和部長討論 9 月 10 日公告勞基法第三十六條的新函釋，這份新函釋即將於 10 月 1 日開始生效。

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。是。

洪委員慈庸：函釋中提到三種例外的情形才可要求勞工連續上班超過六天，然而此函釋公布之後外界還是有很多疑慮，今天我先不探討這三種可以上班超過六天的例外情形是不是大家所同意，我想先討論一些其他的問題。舊的函釋從 75 年公告到今年剛好運行滿 30 年，這 20、30 年來部長一直都在勞動部相關的單位服務，因此，一直以來你應該都知道這個函釋，請問你是否認為這份函釋是有問題的？

郭部長芳煜：是的。

洪委員慈庸：其實該函釋不論新舊皆違反法律保留原則，請問部長是否知道這件事情？

郭部長芳煜：正因有此情況，所以我們才將其廢除。

洪委員慈庸：但是不論新舊函釋都有這個問題，因為勞基法第三十六條本身並沒有例外的規定，行

政部門怎麼可以透過解釋的方式創造例外的規定呢？部長有想過這個問題嗎？

郭部長芳煜：因為勞基法第三十六條的文字的確有一些文意較為不清之處，所以我相信民國 75 年時也有經過研究才會公告那份函釋，而函釋中有兩個重點，一為該法第三十六條中沒有提到兩個例假中有六天工作時間，另外一個問題則是可能有很多行業無法適用這樣的情況。因此 75 年規定此函釋有其背景，但後來這份函釋被濫用，幾乎所有的情况都可以在「必要時」的前提下工作 7 天至 12 天。

洪委員慈庸：部長可能沒有瞭解我剛才的問題，我的問題是，法律制定的勞基法第三十六條並沒有例外的規定，基本上所有的法規命令或行政規則皆不可凌駕於法律之上，但你們今天要用頒布的這份函釋蓋過勞基法第三十六條的法律規定，我認為這是有問題的。誠如部長所言，若是我們現在一定需要某些例外的規定，那也應該要由法律規定，現行勞基法中有例外規定的條文為第三十條之一，請問部長知道此條的規定為何嗎？

郭部長芳煜：其規定為四週彈性工時。雖然委員的說法沒錯，修法才是根本解決的辦法，但是因為還沒修法，所以才會有 75 年的這份函釋，後來在很多法院的判例中也認可這樣的函釋，因此在尚未修法前的過渡時期，可以透過函釋加以處理。

洪委員慈庸：如果你們要創造例外，我認為應該要回到勞基法第三十條之一來做放寬與討論，正本清源的作法當然是由法律面來規定才是正確的，為什麼你們不透過勞基法第三十條之一進行放寬，而是透過第三十六條呢？現在你們是直接透過函釋解釋勞基法第三十六條的規定，但如果回到第三十條之一，條文寫得非常清楚「中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，須經勞資會議同意」，而你們在第三十六條的函釋只寫到「經事前徵得勞工同意後」即可生效，也就是跳過工會，如果該事業單位是有工會的，雇主不需要跟工會談，直接徵得勞工同意就好，如此就將工會架空。因此，你們用此函釋解釋而不用勞基法第三十條之一的規定，是不是在幫雇主省略這個比較困難的關卡？

郭部長芳煜：我們曾在委員會討論過 75 年的函釋，委員會的決議是要我們馬上將其廢止，這是當時最主要的考量。至於廢掉之後可否馬上透過勞基法第三十條之一的修法補足 75 年時發現的那些問題，當時在委員會中大家認為如果要討論第三十條之一的話還有很多意見，甚至有很多聲音認為第三十條之一根本就不重要了，所以我們才覺得在大家研商修法的這段時間裡面，先把 75 年的函釋廢掉，解決當中一些不能克服的問題，以爭取時間來討論修法的問題，我是覺得我們採漸進式的方式來解決「七休一」的問題。

洪委員慈庸：部長，本席今天也是要跟您講這件事情，我主要是想跟你形成一個共識，就是 75 年的函釋是不合理也不合法的，應該要真的要回到法律面的修改。你說由於時間非常急迫，這些產業沒有辦法等，那你要用這個函釋，本席很勉強、很勉強的跟你說好，但是你接下來應該要怎麼做，本席希望勞動部要提出一個比較正常的做法，而不是你們的規定能夠凌駕於我們的法律之上，這些法律都是由立法委員制定出來的，都是我們人民選出來的民意代表所制定的，所以並不是一個行政單位用一個解釋就可以凌駕這些法律，這就是本席今天所要表達的意見。

在 75 年所頒布的這個函釋裡面其實有一個很大的問題，就是行政部門怠惰的問題，剛剛部長

也有提到，以前只要有必要，就可以透過工會和勞工的同意在該週內酌情去更動，所以「有必要」這幾個字是一個很大的問題，也就是像部長剛剛所講的，這造成很多行業都自行適用這樣的規定。我覺得我們的行政部門有很大的問題，在處理上有錯誤，造成這 30 年來很多勞工受到壓榨，現在新的函釋裡面又出現了「有必要」這三個字，請問這是基本的要件還是裝飾用的文字？

郭部長芳煜：這是基本的要件，一定要具備，我們會很嚴格的來執行，就是我們幾乎是用列舉的方式，已經將那 3 個例外列舉得很清楚，而且我們還有後續的管控機制。

洪委員慈庸：你們管控的機制是什麼？

郭部長芳煜：我們會要求他們，如果要利用到這 3 個例外，在初期第一個階段，很可能有人解讀不一樣，我們要求他們通報或登錄，我們有設置一個網站，在他們登錄之後，我們就看得出來到底是否符合這 3 個例外的情況，如果不是的話，就會當場進行糾正或輔導他們，跟他們說清楚這樣不行；如果是的話，到底是不是按照這樣來實施，我們後續的勞動檢查就可以依據這個通報紀錄去實施。

洪委員慈庸：好，關於這件事情，我希望就如同部長所講的他們需要去申報、需要去登錄，勞動部會做嚴格的把關，因為這已經是例外了，我覺得應該要很嚴肅的去看待這件事情。

接下來本席要請問的問題就是南山人壽的勞資糾紛，部長有掌握相關的情況嗎？

郭部長芳煜：我跟我們的同仁都有很密切的掌握這個情況。

洪委員慈庸：那現在的狀況是怎麼樣？

郭部長芳煜：最大的問題就是到底是僱傭還是承攬的問題，我們也知道民事法院跟行政法院的判決是不一樣的，現在資方有提出釋憲案，大法官也受理了，所以目前還在等待大法官的審理結果。至於工會所提出來的 4 項訴求，我們大概都跟他們溝通過了，大致上是朝良性的方向在進展，包括勞保、健保、稅務、業務所得、上市公司要嚴格審查這些問題，這 4 個方面我們大概都已經在幫他們處理了。

洪委員慈庸：都有在幫他們處理？

郭部長芳煜：對。

洪委員慈庸：部長剛剛也講了，大家的見解有點不太一樣，但是在 100 年的時候最高行政法院已經確認南山人壽跟業務員之間是一種僱傭關係，南山人壽到現在跟工會之間的狀況相當不佳，最近工會有說要去抗議，尹衍樑總裁讓公司發出一份恐嚇函，部長，你認為要如何處理這樣的問題？

郭部長芳煜：我們在 9 月 21 日已經正式發函給南山人壽公司，要他們一定要尊重員工集會遊行的權利，不能用恫嚇的方式來進行施壓，這是不被允許的。

洪委員慈庸：南山人壽有做什麼樣的處置嗎？

郭部長芳煜：我們除了發文以外，還有私下去拜訪南山人壽，跟他們強調這一點，要他們絕對不能這樣做。

洪委員慈庸：好，本席要跟部長提出一點，勞動部應該要多站在勞動者的這一方去處理事件，今天

南山人壽資方跟工會的這個問題已經不是最近發生的事情了，從 2001 年他們入主之後一直都有這樣的爭議，本席希望勞動部能夠積極的介入去處理，像南山人壽對這些罰款根本就覺得不痛不癢的這個問題，我們在上個會期結束的時候也有跟部長討論過「一例一罰」的構想，請問勞動部目前的進展如何？

郭部長芳煜：這可能還是要依照現有的法律去解釋，過去大家對「一例一罰」好像還有不同的意見，我們法務單位的意見也還不一致，所以目前還沒有辦法做到這樣子。

洪委員慈庸：本席希望在這個會期勞動部可以委託學者或自行去做研究，提出你們對「一例一罰」後續的做法。

郭部長芳煜：好。

洪委員慈庸：謝謝。

郭部長芳煜：謝謝。

主席：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。中秋節那段時間有兩個颱風來襲，部長對於颱風天百貨賣場的營業有什麼看法？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。我覺得他們很辛苦，即使刮風下雨他們還是要出門工作。

林委員靜儀：部長，颱風天的風雨都已經那麼大，可是百貨公司的員工還要去上班，讓人家來看電影、買鞋子，站在勞動事務主管的立場，你覺得這樣是否適當？

郭部長芳煜：不適當。

林委員靜儀：部裡面有因為颱風天出勤而遭受職災的統計資料嗎？

郭部長芳煜：我請勞保局羅局長向委員說明。

林委員靜儀：好。

主席：請勞動部勞工保險局羅局長答復。

羅局長五湖：主席、各位委員。我們並沒有依原因做統計，而是統計什麼事故、發生什麼樣的職災，做傷病的分類，但是沒有去……

林委員靜儀：沒有去分析是因為什麼原因，反正都是因為刮風下雨而受傷，並沒有區分是一般的風雨或是颱風天。

羅局長五湖：如果是摔倒受傷，沒有根據原因……

林委員靜儀：我們跟你們要的資料是從 2005 年到現在，你們是真的沒有針對颱風天受傷的事故做過統計。

羅局長五湖：沒有。

林委員靜儀：在職業安全方面，勞動部可以去了解因為颱風天出勤所受的職業傷害嗎？

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。這個我們都會有掌握，其實我們也不會去區分颱風天或非颱風天，因為重大職災的通報，只要有受到傷害，我們就會通報，當然我們也有做一些分析，因為職業

安全衛生法所規定的職災是在勞動場所內發生的，不包括通勤時……

林委員靜儀：那如果是在通勤上班的時候被洪水沖到河裡面，這樣算不算職災？

劉署長傳名：根據職業安全衛生法並不算是職災，但是勞保那邊算是事故。

林委員靜儀：所以是事故而可以給付，可是不算是職業安全衛生法的職災，職業安全衛生署只管在工作場合裡面發生的事故？

劉署長傳名：對，就是在勞動場所裡面。

林委員靜儀：其實颱風天上班屢傳職災，有幾個比較大的案子真的出了人命，至於在颱風天勞工為了要去百貨公司上班被強風吹得滿地滾，甚至騎車被強風吹到摔倒，幾乎都不會在這個統計裡面，但是有沒有發生這種事情？其實有，在 2009 年很大的莫拉克風災，根據勞保局的資料，那個時候有 19 個個案因為這個原因領取勞保的傷病給付。本席還是要肯定，勞動部在每次颱風來以前都會發一個公告，就是「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，對勞動權益不是很清楚的人甚至都不知道有這個要點，我們仔細的來看這個要點的規定，根據第七點，勞工因颱風等原因而無法出勤工作，雇主宜不扣發工資。

如果他當天要上班，宜加給勞工工資。「宜」的意思是比較有良心的就會給勞工工資？

郭部長芳煜：對，因為尚未法制化、還沒入法之前，這只是一個要點，所以只能用「宜」、用道德勸說。事實上，目前很多老闆也是這樣在做，但在文字上就只能用「宜」。

林委員靜儀：所以你也知道問題是出在這個法還沒有很明確？

郭部長芳煜：是的。

林委員靜儀：假設他有發生這些問題，雇主不得強迫他、不得視為曠工、不得逼他補工。這個意思是：如果這位雇主愛錢又沒良心，你也拿他沒辦法，對不對？

郭部長芳煜：對，要搭配入法、有罰則才能行使公權力。

林委員靜儀：有考慮要有罰則嗎？

郭部長芳煜：入法後才会有罰則。

林委員靜儀：有考慮要入法嗎？

郭部長芳煜：去年我們曾召開過幾場座談會，許多專家學者提醒我們，最重要的本質就是它是一個天然災害，它不可歸責於雇主和勞工，到目前為止，全世界各主要國家還沒有用放假的方式統一規定勞工不要出勤。

林委員靜儀：站在一個勞工主管的立場，颱風天放假的目的為何？

郭部長芳煜：安全是最重要的。

林委員靜儀：因為國家遭遇天然災害，希望大家儘量不出門，減少有人因此受傷，甚至不要增加救災、救難、醫療上的風險。現在本席要給你看一個資料，這次莫蘭蒂颱風百貨業的出勤狀況非常混亂，像高雄是全天停止上班上課，貨櫃都已經被颱風吹下來了，可是百貨業幾乎都要求員工要上班，員工也全身濕答答的到百貨公司上班，後來風雨真的太大了，老闆發現開門也賺不到什麼錢，於是決定下午不用上班，大家可以回家了。其實這些去上班的勞工已經離不開他的工作場合了，只能在那裡躲好幾個小時的雨才離開，這是現況，謹供貴部參考。

有的雇主不但沒有像勞動部所說的，很有良心的考慮員工可以不要來上班，如果你來上班就給你多一點薪資，他並沒有這麼做，甚至還有罰則。何謂空櫃？百貨公司租櫃位給廠商，廠商再去聘請櫃姐等，如果今天這個櫃沒有開就要罰，罰金有累計的，有一次罰的，空櫃罰金從 1,000 元至 1 萬元，也就是說，這個專櫃的員工今天沒辦法來上班，這個廠商比較有良心，認為勞動部都說可以不用上班，就請員工不用來上班了，結果他還要被罰錢。給付要點有提及不能要求他一定要去上班，而且還不能扣他的薪水。像這種狀況不但要扣他的薪水、強迫他來上班還要罰他錢，請問勞動部對此有何看法？

郭部長芳煜：過去我們也覺得在還沒立法以前，最少要針對百貨公司的部分，我們曾經找過百貨公司負責人來談，跟他們說應該怎麼做才是合理的，以及對於員工身體健康及安全的保障等，對於不合理的部分，像空櫃的費用能否做適當的處理？過去我們曾溝通過這些事。

林委員靜儀：找他們來溝通等於無效嘛！今年他們還是這樣做啊！

郭部長芳煜：就像委員所講的，我想大部分比較有良心的應該都聽得進去。

林委員靜儀：所以你也同意我講的，這就是愛錢沒良心啦！

郭部長芳煜：還是有少數要繼續加油。

林委員靜儀：可否請大家去抵制那些愛錢沒良心的人？事實上，這些都違反比例原則，而且沒有給交通津貼，我同意你剛才說的，在法制上，目前並沒有罰則，只能以良心來規範這部分。

接下來我要讓你看當當初跟你們談過的雇主是多麼愛錢沒良心。根據統計，92%百貨業員工當天是出勤的，他們有沒有給加班費？78%是完全沒有津貼的，有一部分是給 1.5 倍的薪資，有的是幫他處理交通費，這就是現況，我們再次證實愛錢沒良心的人還是比較多。

至於罰款，平常一天可以罰到 5,000 元以上，而且不管你有什麼原因、理由。方才部長曾提及這不可以歸責於勞資雙方，我也同意大家都不願意看到天災發生，成本上是值得考量，但再怎麼樣的成本都比不上人的健康與安全。關於天災不可歸責於雇主，我們不是歸責於雇主，這本來就是風險，如果員工、顧客因此受到傷害，他要賠償的可能會更多。倘若發生天災而導致糧食危機、原物料上漲等，成本還是在雇主，不是說發生天災成本就不在雇主。相信部長應該同意百貨業一天不營業不會有重大損失吧！

郭部長芳煜：同意。

林委員靜儀：一天不能讓大家去看電影，應該不會有重大損失吧！尤其當天又風大雨大，顧客都沒辦法出門了，這對他們來說並沒有什麼損害，人命或身體受傷才是重大損害。關於颱風假的立法，鍾委員孔昭有提案，接下來我們也會提出防災假的部分，所以請貴部積極研議明確規定這件事。

郭部長芳煜：跟委員報告，勞動部絕對不會推拖，我們現在是希望能夠審慎，院長在前天總質詢時已經交代、指示勞動部要謹慎檢討、評估，其實任何勞動議題、任何一個新法出來會牽涉到很多，尤其現在各行各業的差異性很大，所以我們會很謹慎去評估，但絕對不會推拖這件事。

林委員靜儀：我們不會說你們不謹慎，但過去做到死、為了賺錢的時代已經過去了，現在我們希望的是健康的職場，不是說賺錢就不要命了，我們就往這個方向推動，一起來檢討防災假，畢竟

我們是每年夏天都會遇到颱風的國家，而且面對極端氣候的挑戰，我想以後的風災可能會愈來愈嚴重，我們來一起研議，謝謝。

郭部長芳煜：是的，我們一定會的，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。很高興放完暑假第一次質詢就是跟部長一起討論勞工的議題。此次勞動部書面報告第 3 頁提及，105 年 1 月至 6 月每人每月薪資平均為 5 萬 2,186 元，部長認為收入的部分如何計算會比較好？本席建議你們把我的收入跟郭台銘的收入平均，那我每個月的收入也有好幾億，讓我可以虛榮一下，如果你要這樣計算的話，對年輕人很不公平，現在年輕人的薪水低、賺不到什麼錢，這是他們很大的困擾，這部分勞動部究竟要怎麼做會比較好？

我們來看看主計總處公告的數字，再怎麼平均也不可能一個月會有五萬多元，勞動部這麼會算，算起來每人每月薪資平均為五萬多元，我也覺得很高興，讓我們名義上的生活可以改善，雖然實際上的生活是很困苦的，但是名義上的生活可以改善，我也覺得很慶幸。究竟我們要如何改善年輕人的生活？其實年輕人的平均薪資才二、三萬元而已，像 29 歲的平均薪資也才三萬一千八百多元，薪資收入的計算方式能否改變？

不要用美化數字的方式，讓我們每個人心裡感到很快樂，實際上生活是有點辛苦的，我想這個可以來改善。

郭部長芳煜：可是這是主計處行之有年的統計方式。

吳委員焜裕：對啦！勞動部也是行之有年的統計方式。

郭部長芳煜：有年終獎金……

吳委員焜裕：因為勞動部的數字跟主計處對不起來，那是不是勞動部在這方面可以改善一下。因為主計處的看起來是比較實際，勞動部沒辦法反映實際的收入，當然勞動部的數字可以讓我們看得爽是很好，但實際收入就沒這麼高，主計處的收入比較實際。我們看到台北市一個月的開銷要二萬七千多元，如果這樣年輕人在台北市養家都不夠用了，你說要讓他們成家立業還是生育兒女，這都不可能嘛！所以年輕人在大都市生活的確有很大的困難。勞動部是否可以來了解一下，為何很多態度不好的人找工作會比較不順利，勞動部應該有職訓所、職訓局，看看要怎麼樣可以幫到他們。當然態度太差不一定完全是勞動部的問題，很多原因讓他們不想就業，這是現在碰到的困難。但現在薪水這麼低是什麼原因，勞動部的處室不知道有沒有研究過？

郭部長芳煜：有幾個主要的原因，比例最高的是學用落差；第二個是技能不足，所以造成薪水比較低；第三是年輕人大概有職業的迷惘，不知道要做什麼工作，所以找的工作並不是很適合他，這三個主要原因會造成薪水比較低。

吳委員焜裕：但是依照天下雜誌的統計，現在用收入跟 GDP 來比，分配給勞工的比率好像也慢慢偏低，這是什麼原因？

郭部長芳煜：我覺得雇主沒有把他的獲利拿出來分享給勞工。

吳委員焜裕：是雇主愈來愈沒有良心，還是生產力真的……

郭部長芳煜：看起來 GDP 是有往上升，我覺得雇主應該把部分獲利拿出來跟勞工分享。

吳委員焜裕：所以你覺得現在的老闆比較貪心就是了？

郭部長芳煜：什麼原因我們不曉得，這牽涉到每一個公司的經營情況，但是總覺得在大體上來講……

吳委員焜裕：生產力呢？生產力有提高嗎？

郭部長芳煜：生產力的數據也是提升的，有微幅增加。

吳委員焜裕：所以是與薪水待遇不成比例耶！

郭部長芳煜：所以我們一直呼籲雇主應該讓他的利潤要……

吳委員焜裕：你覺得雇主的利潤是本地製造的，還是台灣接單國外生產所產生的利潤？如果是台灣接單國外生產，創造的利潤可能無法與本國的勞工分享。

郭部長芳煜：統計處處長跟我講應該是國內的。

吳委員焜裕：那這樣應該看怎麼樣重新再分配，或是鼓勵雇主增加年輕人的收入。現在年輕人主要的就業行業是什麼呢？

郭部長芳煜：服務業比較多，製造業也是，大概這兩個是主流吧！

吳委員焜裕：是從事什麼樣的服務業，薪水有可能提高嗎？

郭部長芳煜：薪水在服務業的部分大概會比較低一點。

吳委員焜裕：為什麼會比較低？

郭部長芳煜：可能是因為有替代性的關係吧！像製造業就比較有技能的關係，所以薪水會比較高一點。

吳委員焜裕：因為專業性的替代率比較高？

郭部長芳煜：可能原因之一。

吳委員焜裕：所以雇主不願意用比較高的薪水來聘僱。

郭部長芳煜：會有市場的因素。

吳委員焜裕：這部分我們要分析清楚，為什麼年輕人就業待遇會比較低，可能就是因為從事行業的關係，專業性被取代的機會比較高，不然有時候雇主也會覺得很冤枉，雖然它的利潤較高，卻沒有分給勞工，因為這是勞工市場替代率的關係，所以政府應該要思考如何去幫助這些年輕人，讓他們專業性能提高，勞工行業之間的替代率能夠降低……

郭部長芳煜：所以職業訓練就很重要，我們盡量讓技能不足的部分可以用職業訓練來補足。

吳委員焜裕：過去我們有編預算到就業安定基金裡面，過去您也有任職次長，你覺得這筆預算是否花費的有價值？

郭部長芳煜：從數據上看起來是有它的成效，是有的。

吳委員焜裕：但是從薪水來看真的有成效嗎？

郭部長芳煜：在整個就業市場裡面，我們訓練了一年，大概我們自己公辦、勞動部所屬的幾個職訓中心，大概只能收到 3 萬人結訓，訓後的就業率大概是 80%至 90%。委託外面民間大概還有 20 萬到 30 萬的受訓人數，但是不管怎樣，這二十幾萬人在整個就業市場裡面還是算少數。

吳委員焜裕：所以委託民間的效率比較不好？

郭部長芳煜：目前大概是 50%至 60%。

吳委員焜裕：那應該來擴大政府公辦的職訓。

郭部長芳煜：對，但是每一個訓練中心的訓練崗位還是有限。

吳委員焜裕：不然就要輔導私人的職訓場所來改善他們的效能。

郭部長芳煜：我們有一個 TTQS 的計畫一直在輔導他們，希望能提高一定的比例，而且要求他們要達到某一標準，否則下年度就不再委託他們。

吳委員焜裕：因為部長講起來似乎是私人的效率比較不好，至於要怎麼改善，我想這要來檢討，不然現在政府的財政也不是很好，每年也是編列不少錢耶！希望能幫助這些年輕人的待遇可以改善。可是公家的就業媒介效率也不是很好，這該如何改善？多數人也是透過私人的就業場所去做媒介。

郭部長芳煜：應該是雙管齊下啦！到我們這裡來……

吳委員焜裕：這些東西統計起來……

郭部長芳煜：但是依照我們的數據，我們的公立就業服務機構的就業媒合比率也差不多有 60%左右。

吳委員焜裕：我這個也是公家的資料耶！只有 20%而已。

郭部長芳煜：我再請我們發展署把資料提供給委員對比一下。

吳委員焜裕：這些年輕就業者要去找媒介的時候，大部分是沒有用公家的機構啊！只有 20%會去找公家的機構，那該如何去擴大這樣的效益，讓多數人能來到公家機構做媒介？因為你說你們媒介成功的比例很高，但問題就是會來到公家機構做媒介的人，比例相對很低嘛！這就是你們在宣傳或是各方面的問題，很多就業者或失業者要找工作的時候，不知道可以向公家機構要求幫助，對不對？

郭部長芳煜：是。報告委員，我們有加強努力的空間，不過我們會再提供我們的數據讓委員參考。

吳委員焜裕：我覺得勞動部在做協助青年就業的各方面計畫，做的不是很好，我是覺得勞動部應該做一些相關的計畫，系統性的去幫助這些年輕人就業。我想問的是，勞動部還可以做什麼去幫助這些年輕人的薪水收入能夠提高？

郭部長芳煜：這個可能要多方面去努力，要怎麼樣讓年輕人低薪現象能夠改善，大概也不是單一的勞動部能解決，在勞動部的部分也是要多方面去進行，包括最邊緣的基本工資提升、職業訓練讓他的技能能夠提升，能跟老闆有更好的議價空間，包括我們為什麼要輔導團體協約、組工會，就是希望他們能夠跟資方有議價的能力。

吳委員焜裕：請你們好好的規畫。謝謝。

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。首先謝謝部長今天給我們這個比較完整的報告，不過部長是不是可以在報告裡面把剛才的圖表也放進來，好嗎？因為你們整個報告都沒有圖表。

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。好，以後我們就放在附件，這樣比較清楚。

陳委員宜民：對，最後應該加上圖表，不要只是這些文字的描述。

郭部長芳煜：是，謝謝。

陳委員宜民：最近全國民眾及勞工都很關心「一例一休」、「兩例」或是「七天假」的問題。我們知道現在整個勞基法修法的進度延宕，但是已經確定的就是下禮拜三教師節，勞工是要放假的，對不對？

郭部長芳煜：是。

陳委員宜民：接下來還有 10 月 25 日禮拜二的台灣光復節，另外蔣公誕辰紀念日因為適逢禮拜一，這個是否會放假？

郭部長芳煜：要看修法的進度，因為現在在立法院……

陳委員宜民：你們說的修法是指什麼？你們是要讓它不能放假嗎？

郭部長芳煜：如果修法通過的話，全國國定假日就一致了。

陳委員宜民：部長能不能講清楚一點？修法讓它一致是指一致都可以放假嗎？

郭部長芳煜：就是指全國都不放假。

陳委員宜民：瞭解。換句話說，有可能明年就不再放這些假了？

郭部長芳煜：立法院什麼時候完成修法，那就什麼時候開始實施。

陳委員宜民：好，瞭解。針對下禮拜三教師節的問題，教育部在 9 月 12 日公開表示，各級學校內適用勞基法的約聘僱人員、工友及幼兒園的教師、教保員，在教師節都可以放假，對不對？

郭部長芳煜：是。

陳委員宜民：但是如果是投保公保的教師當天就要上班，那這樣會不會造成「校長兼敲鐘」的情況呢？因為園長可能也要開車、當廚師，這整天都會忙得不可開交，這對於幼兒園的照顧情況是適當的嗎？

郭部長芳煜：我要先澄清一下，投公保這個用詞可能不是很清楚，因為到底那天可不可以放假並不是用公保、勞保來區分的，而是以「是不是適用勞基法」來區分。

陳委員宜民：瞭解，那這樣是不是更複雜？每一個在公、私立學校上班的老師，甚至連國立大學也是有一些約聘僱的教師、臨時教師，他們是可以放假的，只要投勞保就可以放假？

郭部長芳煜：不是投勞保，而是「適用勞基法」。

陳委員宜民：適用勞基法的就可以放假？

郭部長芳煜：譬如勞動部裡面，如果……

陳委員宜民：反而是正職的老師都不能放教師節？這是怎麼一回事？

郭部長芳煜：如果他們是適用公務員相關的法規聘用的，教師節就不能放。

陳委員宜民：如果請這些幼兒園的園長、工友或廚師來加班，所以他們不能放假，那麼他們就可以領加班費，你可以保證這些來上班的人員都可以領得到加班費嗎？其實他們很關心這個問題。

郭部長芳煜：應該要給加班費。

陳委員宜民：如果不給加班費，他們該怎麼辦？

郭部長芳煜：那我們就回到勞動檢查了。

陳委員宜民：你們要去做勞動檢查，所以到時候各縣市的勞工局就會人仰馬翻，他們必須到幼兒園做勞動檢查？

郭部長芳煜：不是地毯式的進行檢查，而是假設有人因為這樣的情況而沒有拿到加班費，所以他們來陳情……

陳委員宜民：那你們要保障勞工的權益啊！

郭部長芳煜：如果他們來陳情，我們會優先加以處理。

陳委員宜民：好，謝謝。如果確定要放假，股匯市要怎麼辦？我們知道財政部已經公布股匯市還是要開市，所以現在確定 9 月 28 日會開市，甚至台灣光復節及蔣公誕辰紀念日也有可能開市，全國金融服務人員有 84 萬 5,000 人，當股、匯市開市時，這麼多人就要加班，加班費加起來可能也不少錢，大約七億多元。

郭部長芳煜：他們會跟勞方協商，經過勞工同意之後，將會維持適當的人力比例。

陳委員宜民：那他們的加班費如果以 900 元來算，整個支出可能會達到 7、8 億元。

郭部長芳煜：加班費是 double 的。

陳委員宜民：勞動部有沒有可能跟財政部協調一下，當天股匯市是不是可以直接休市，這不僅可以讓我們全國勞工得到休息，也可以減少企業的開銷。有沒有可能這麼做？

郭部長芳煜：這個部分，我們事先也已經跟金管會開會研商過了，他們決定還是要開市。

陳委員宜民：所以他們還是覺得應該要加班？他們不能做這樣的協調？

郭部長芳煜：他們決定應該要開市，至於加班的部分，又經過一個協調以後，他們應該可以解決人力的問題。

陳委員宜民：好。但是上次在 8 月下旬，我們的院長辦了一些與社會各領域團體的座談會，貴部的郭國文政次也有參加這個座談會，當勞團在跟郭次長談七天假的時候，郭次長說了一句很經典的話，他說如果勞團認為要一致化，那就要去做社會說服，公務員起碼也得要放七天假。請問部長知道這件事情嗎？

郭部長芳煜：我是事後看到報導……

陳委員宜民：他回去沒有跟你報告嗎？

郭部長芳煜：他回來之後大概又是各自忙各自的，我看到照片、報導登得還滿大的，我向他確認，他強調第一，那不是我們的政策，第二……

陳委員宜民：那他為什麼這樣講呢？

郭部長芳煜：他是引述工會的說法。

陳委員宜民：好像不是這麼一回事，他那天很激動，如果部長去看那天的新聞跟錄影帶，部長就可以看出他很激動，虧他之前還做過全國總工會的秘書長，當初他要入閣時曾說過他人生的精華都在工運，而且他是以當兵的心情來入閣。他以當兵的心情入閣，現在卻以天兵的姿態講這些「五四三」的話，不是很奇怪嗎？而且他講這話都沒先跟部長商量過，就在那邊放炮，部長覺得這恰當嗎？事後他也不跟你報告！

郭部長芳煜：他是認為他沒有這樣的意思。

陳委員宜民：好，我們瞭解。那我能不能請問部長，他知不知道勞工跟公務員在放假方面其實有很大的不同？為什麼他一定要講「勞團說如果不砍七天假、要加碼，公務員也應該要增加七天假」？難道他不曉得公務員已經放滿多的假了，今天的爭議其實是勞工希望比照公務員放一些假，而不是因為勞團要放這七天假就必須說服公務員，叫他們趕快來爭取這七天假。我們能不能請問，他知不知道啊？

郭部長芳煜：郭次長曾經在台南縣政府當過公務人員，所以他應該知道，所以他才會說這不是他的意思。

陳委員宜民：是這樣嗎？

郭部長芳煜：是，他認為……

陳委員宜民：你要不要去問問他？例如如果公務員的年資是 10 年，那麼特休假有幾天，你知道嗎？

郭部長芳煜：10 年？

陳委員宜民：如果公務員有 10 年的年資，那麼特休假有幾天？勞工又是幾天？

郭部長芳煜：28 天。

陳委員宜民：勞工又是幾天？

郭部長芳煜：勞工是 15 天。

陳委員宜民：14 天。

郭部長芳煜：滿 10 年會多加 1 天，特休假有 15 天。

陳委員宜民：在整個特休假的辦法上，其實在特休假這個部分，勞工朋友就是比公務員來得少，不只如此，他們的婚假也比較少，公務人員可以請 14 天，勞工朋友只能請 8 天，如果是喪偶，公務人員可以申請的天數是 15 天，可是勞工朋友只能請 8 天，甚至在育嬰假的部分，勞工在那邊談了半天，但公務人員馬上就放進去了。我覺得在很多制度面方面，勞工的放假天數其實是比公務員的放假天數來得少的，在這種狀況下，可能要請部長回去跟次長講一下，他必須要瞭解，其實公務員跟勞工在放假上就是有些不同。

其實我們要討論的是無薪假的問題，根據 9 月 19 日勞動部公布的資料，現在因應景氣影響，勞雇雙方協商減少工時的無薪假最近好像有增加，增加 118 人，你們知道為什麼嗎？

郭部長芳煜：因為景氣的關係吧！

陳委員宜民：就是因為不景氣嘛！所以就比較多人開始放無薪假了，可是因為這個無薪假是雙方合意的，意思是勞工能夠體恤這個產業可能面臨一些狀況，他們願意主動放一些無薪假。部長知道他們放無薪假犧牲的是什麼嗎？他們不能領失業補助金，對不對？

郭部長芳煜：對。

陳委員宜民：所以在這種情況下，其實他是在度小月。

過去華映實施無薪假的做法其實有些狀況，他們從 2015 年 11 月 10 日到 2016 年 12 月 31 日，長達 13 個月實施無薪假，你們資料裡面的無薪假人數一下子是 5,000 人，一下子又 down 下來變

得很少，原來就是因為有一家無良公司放了 13 個月無薪假，影響了三千多名員工，一直到今年初才取消無薪假，直接進行裁員，請問部長知道這件事情嗎？你們當初怎麼會答應讓他們做這樣的事？公司放無薪假是不是要經過申請？你們是不是要考核是否同意？

郭部長芳煜：要向地方政府通報。

陳委員宜民：所以是要通報嘛！在這種狀況下，你看結果是什麼？裁員之後，現在他們賺錢了，稅後淨利還賺了九億多元，那當初他們為什麼要這樣做？這麼做的影響是什麼？就是華映三千多名員工因為放無薪假，所以沒辦法支領失業給付，也沒有資遣費，最後只好乖乖被裁員，因為他們已經被登記在勞動部的資料裡面，所以最後只好算了，為了不再放無薪假，只能選擇離職。

最後是本席的建議，勞動部是不是可以思索一下，你們能不能在一個月內全面檢討無薪假的制度？當初這個制度是為了因應金融海嘯，讓廠商和員工在合意的情況下度小月，但是現在卻變成一些無良公司剝削勞工的做法。所以針對這個部分，是不是可以請部長在一個月內給本席一份報告，好不好？

郭部長芳煜：好的。

陳委員宜民：你們要去檢討這個制度該不該取消，或者仍然要持續做這件事情。現在因為陸客不來了，很多旅行社是不是也要度小月，開始放無薪假？如果是因為有這種狀況，所以你們要保留這個制度，是不是應該提出一個解決方式，並且去檢討這個制度，讓公司申請放無薪假的時候，不會發生一些剝削勞工朋友的事情，好不好？謝謝。

郭部長芳煜：是，我們會檢討。

主席：請蔣委員萬安質詢。

蔣委員萬安：主席、各位列席官員、各位同仁。今天是勞動部的業務報告，本席先大概統整一下最近臺灣勞工的情況，大家都知道臺灣勞工非常苦，因為工時長、低薪，根據主計總處的統計，去年未滿 30 歲的人，平均年所得大概是 44.08 萬元，1999 年，也就是 17 年前，平均年所得是 44.38 萬元，所以我們的薪資水準倒退了 17 年。

關於工時，2015 年臺灣勞工的全年總工時是 2,134 小時，OECD 大概是一千七百多小時，兩者相差將近 400 小時。今年我們已經開始實施每週工時 40 小時，當然，這麼做是不是真的能夠達到降低工時的目標，現在還不是非常確定，但是勞動部接著要推出「一例一休」，並且刪除 7 天假。

「一例一休」對長期處於加班狀況的勞工來說，或許可以有加薪的效果，可是對降低工時並沒有實質的助益，而且對新進勞工來說，可能會讓他們的起薪更低，或者雇主不斷要求他們加班。更嚴重的是，對數十萬名部分工時者而言，也就是打工族，他們馬上會面臨減少這 7 天假的問題，進而陷入收入減少的困境。

統整這些狀況之後，本席希望部長能夠站在捍衛勞工權益的立場，因為勞動部站在這樣的立場是責無旁貸的，本席之所以統整這些狀況，就是希望讓部長了解現況。因為今天是業務報告，所以本席也仔細看了你們的報告，這裡面牽涉的範圍非常廣，雖然勞動部知道剛才本席提出

來的目前普遍情形，但你們還是希望這個會期能夠排「一例一休」的相關法案審查，也希望讓它通過，可是勞團對這部分還有意見，所以本席希望部長能夠聽聽他們的聲音。

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。減少工時一向是我們的政策目標、方向，關於「一例一休」，我們基本的設計應該不會讓勞工未來的加班時數增加，為什麼？因為我們有兩個配套措施，第一個就是我們把……

蔣委員萬安：沒關係，部長，這部分我們上個會期已經討論過很多次了，但是大家都各說各話，本席只是希望部長再多想想勞動部的立場。

郭部長芳煜：我同意委員對我們的期勉。

蔣委員萬安：因為時間有限，所以本席希望和部長針對勞基法第三十六條做一個比較深入的討論，因為本席知道剛才也有委員提出關於「七休一」的問題。部長，您知道勞基法第三十六條的規定是什麼嗎？

郭部長芳煜：就是每七天應該要有一天做為例假。

蔣委員萬安：就是「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」，這一條其實是參考工廠法第十五條，工廠法第十五條是「凡工人每七日中，應有一日之休息，作為例假。」，當然，當時的解釋是繼續工作七天以上的日工，均有一日之休息。大家也知道 75 年有一份函釋，不過勞動部 6 月底的時候已經廢止這份函釋。

但是 9 月 10 日勞動部推出一個新的解釋，你們把這個定位為裁量基準，就是在三種必要的狀況下，經過勞工的同意，才可以打破不得連續工作超過 6 天的規定，上修為 12 天。所以本席想請教部長，公布這個裁量基準之前，勞動部有沒有和未來可能適用這些例外狀況的勞工們溝通、開過座談會，和他們討論勞動部要擬定這樣的裁量基準？

郭部長芳煜：有。我們從 8 月 1 日開始，總共開過 4 場座談會，而且事前也到各部會廣泛蒐集資訊，詢問有哪些行業可能因為這樣的情況而產生影響，我們內部有開過會，對外也有四場座談會。最後我們還提早期程，因為這件事本來不需要預告，但我們還做預告徵求大家的意見，最後才定案。

蔣委員萬安：部長，未來會適用這些特殊情況的勞工有多少人？

郭部長芳煜：我覺得這是例外中的例外。

蔣委員萬安：多少人？你們有沒有評估過？

郭部長芳煜：我們覺得這是極少數的……

蔣委員萬安：既然已經開過會，你們也評估過，所以才推出這樣的裁量基準嘛！那你們至少要知道未來適用這些情況的勞工有多少人。你們 9 月 10 日就公布了，之前也研究過，到現在已經快一個月，受影響的勞工人數有多少？

郭部長芳煜：這很難估算，因為它的前提是需要勞工同意，所以我們現在無法直接計算哪個行業的勞工一定會全部不同意，或者是 50% 同意，我們是用通報、登錄的方式，去掌握未來到底有多少勞工受到影響。

蔣委員萬安：部長，顯然你們不知道可能受到影響的人數，就推出這樣的裁量基準，你們已經確定有三種例外的行業，可是卻無法估算大概的人數。

郭部長芳煜：對，但是最起碼我們知道是哪幾個行業，只是那些行業別的勞工不一定會全部同意。

蔣委員萬安：部長，既然之前你們沒有做過這樣的估算，那麼從現在開始，你們應該要趕快評估可能會受影響的勞工人數，計算這部分占總體勞工人數的比例，這樣才能知道受影響的勞工是否很多，如果人數不多，為什麼要開這樣的特例？而且每年都有連續假期，這是雇主早就可以預見的狀況，他們可以提早安排、調度人力，這麼做很困難嗎？

郭部長芳煜：我們在考慮這件事情的時候有一個前提，就是即使用調度人力、補充人力的方式都沒有辦法解決的時候，才能把它訂為例外行業，例如我剛才說的闖場，相關人員不能進出。

蔣委員萬安：最後，本席想提一點，不管是任何解釋函令或裁量基準，都不可以違背法律的規定，部長是否同意？

郭部長芳煜：對，這是基本原則。

蔣委員萬安：請教部長，什麼是裁量基準？

郭部長芳煜：就是我們認為可能會有一些不同的情況，可以根據這些不同的情況去做一些處理。

蔣委員萬安：部長，裁量基準的根據就是行政程序法第一百五十九條第二項第二款，也就是各行政機關解釋各種法律內涵的時候必須要有一致性，所以上級機關在解釋法令也好，或是認定事實或行使裁量權的範圍之內，上級機關要對相關的法令內涵做解釋，藉以約束下級機關，但是最根本的前提就是不能逾越母法，也就是必須要有法律的授權。

部長，你可不可以再唸一次勞基法第三十六條？「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」，這一條前前後後加起來大概是 20 個字左右，部長從哪裡看到法律授權勞動部做任何例外的規定、解釋，或是訂任何裁量基準？也就是所謂的解釋性行政規則，在什麼樣的狀況下可以不遵守第三十六條的規定？

郭部長芳煜：勞基法第三十六條這個問題在 30 年前就浮現出來了，所以才會增訂第七十五條。

蔣委員萬安：所以之前勞動部才會廢止這個函釋嘛！

郭部長芳煜：但是我們廢止以後，兩個事實也跟著廢止了，一個是兩個例假當中要有 6 天的工作日，這個也廢止了。這個函釋廢止以後就回歸到母法第三十六條的規定，但是這樣就會缺少一個部分，就是中間一定要差 6 天，結果就會回到有可能會變成 12 天的問題。

蔣委員萬安：部長，本席的意思是……

郭部長芳煜：所以我們的裁量基準第一個是先解釋，就是不能超過 6 天，這件事情很重要，因為函釋已經被廢止了。

蔣委員萬安：好。部長，你們的裁量基準和 75 年的函釋有什麼不同？

郭部長芳煜：最大的不同就是，第一，我們把 6 天的規定先穩固住，第二就是修正 75 年的函釋，等於是把毫無設限改成「必要時」，所有行業都在用了，有三個例外而已。

蔣委員萬安：部長，75 年的函釋也有寫到「必要時」。

郭部長芳煜：對，但是這個「必要時」並沒有設限，等於所有行業都在用，我們現在是限定只有三

個特殊中的特殊行業才能適用。

蔣委員萬安：對，但是部長，其中最根本的問題是，我們現在不是談你們的裁量基準裡面設了哪些要件，而是你們到底有沒有權可以訂這個裁量基準？根據母法，就是勞基法第三十六條的文字解釋，根本沒有授權勞動部訂任何例外的狀況，不管是函釋也好、裁量基準也好，都沒有！部長是從哪裡看到立法者授權或允許行政機關訂定、解釋行政規則，開放什麼時候不需要視為違反第三十六條？

郭部長芳煜：如果是這樣解釋的話，75 年的函釋就不存在了，為什麼……

蔣委員萬安：所以 75 年的函釋才會一直被批評、被詬病嘛！

郭部長芳煜：對，所以針對 75 年的函釋，我們現在……

蔣委員萬安：所以你們現在也廢止這個函釋了，很好！但是你們又同樣便宜行事，訂了一個解釋的行政規則。

郭部長芳煜：我們也認為這個部分最終要回到法制面，但是還沒有……

蔣委員萬安：對。部長，你說的很好，這部分應該要回到法制面，正本清源之道就是要透過修法。為了避免未來爭議，勞動部一定要透過修法的方式處理，所以本席希望勞動部能夠提出修正版本，而不是這樣便宜行事。請問部長，未來如果勞動部的裁量基準被法院宣告無效，勞動部要不要出來負責？

郭部長芳煜：如果被宣告無效，那當然就是無效了，但是 75 年的函釋還是……

蔣委員萬安：所以勞動部要負責嘛！本席是要提醒部長，根本之道就是要透過修法解決，因為這是一個違法的裁量基準，這是很……

郭部長芳煜：其實最近法界人士正反意見都有。

蔣委員萬安：這已經逾越母法了。

郭部長芳煜：但是對於這種暫時性的處理方式，其實還是有很多法界教授認同我們的做法。

蔣委員萬安：這件事情還有風險，所以本席希望部長要注意這個問題。

郭部長芳煜：最終還是要回到法制面，這一點我們的看法和委員的意見是一樣的。

蔣委員萬安：對，所以本席希望能夠正本清源，一定要透過修法的方式解決。

郭部長芳煜：是，謝謝。

蔣委員萬安：本席希望部長要注意到這一點，謝謝部長。

郭部長芳煜：好，謝謝。

主席：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。郭部長，社環委員會負責三個部會，上個會期勞動部算是最夯的，談談你的心路歷程吧！還有，你剛才回答蔣委員的那句話，本席聽了有一點震撼，就是如果被判無效，那就無效吧！如果真的是這樣，我們會發瘋的。你這麼答詢感覺怪怪的。

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。我們之所以有信心，是因為在構思這個裁量基準的過程當中，其實

我們也請教過很多人，包括專家學者等等，我覺得在還沒有回到最終的修法、法制面之前，可以先採取這樣的措施，其實大家也認為我們這樣的做法沒有問題。

劉委員建國：法界可能是以不同的角度在看這件事情。

郭部長芳煜：有可能，但是關於 75 年的函釋，我要特別向委員報告，在法院的判例裡面，當年的函釋還是被法院認可的。

劉委員建國：本席覺得行政機關自己要有所把握，而不是回答法院判無效的話，那就無效，這樣的答詢並不恰當。

郭部長芳煜：我的意思不是這樣，對不起，用詞不當。

劉委員建國：你有沒有很懷念陳前部長？

郭部長芳煜：在我們共事期間，大家相處愉快。

劉委員建國：因為在離別的歡送茶會上，你形容他像是一棵大樹，你們可以在大樹下乘涼，但是現在大樹不曉得在哪裡了，所以你面對國人的無情砲火時，也只能自己阻擋，對不對？要不要談一下你的心路歷程？

郭部長芳煜：我覺得對同仁比較不好意思，因為他們做得那麼辛苦，但是看起來，我們每做一件事情好像都……

劉委員建國：所以你現在是所有同仁的大樹？

郭部長芳煜：我沒有辦法擔任大樹，但是他們可以當我的大樹。

劉委員建國：你就是要當大樹啊！而且要當屹立不搖的大樹，對不對？

郭部長芳煜：我陪他們一起努力。

劉委員建國：前部長陳雄文要離開的時候，有三件事情讓他很遺憾，你知道是哪三件事情嗎？

郭部長芳煜：當時我說過，但是時間過了就忘了。

劉委員建國：可見他絕對不是你的大樹。第一是關廠工人，第二是年金改革，第三是派遣勞工保護法，對吧？

郭部長芳煜：應該對。

劉委員建國：應該？可能？好像？

郭部長芳煜：因為我最近沒有再去想這些事情。

劉委員建國：本席確定前部長陳雄文絕對不是你的大樹。他要離開的時候，特別用「遺憾」兩個字來形容當時的派遣勞工保護法，本席記得那時候他來向委員會報告過，而且那部法已經談得差不多，就差一點點而已。不曉得為什麼郭部長上任之後，對派遣勞工保護法卻不積極處理，因為就差那一里路而已，這部法就差那麼一點點的路。

郭部長芳煜：也不是我們不積極處理，這個法本來就是總統提出來的政見，所以我們原來的期程是希望在今年年底以前把它完成，目前正在進行當中。

劉委員建國：我們現階段是以所謂的勞動派遣權益指導原則來保障這些派遣勞工，對不對？

郭部長芳煜：這是我們目前採用的方法，立法的部分正在進行中。

劉委員建國：但這是一個原則，畢竟不是法律，所以它的強度不夠，所以我們才希望拉到法律的層

級來保護這些派遣工，應該是這樣做才對嘛！當時陳前部長和資方、勞方已經談得差不多，只剩下一點點的路，你們為什麼不積極處理？何況這也是一項政績。

郭部長芳煜：據我的了解，雖然是剩下一點點路，但是那一段路還需要花很多……

劉委員建國：德、法、英、日、韓，甚至包含中國，他們都已經定有專法或相關規範，對不對？這是不爭的事實嘛！

郭部長芳煜：對，所以我們現在針對最後那個百分比部分的努力，可能還要和……

劉委員建國：你們同仁一直在和你說話，可見你好像沒有掌握到這個專法的進度。

郭部長芳煜：這個專法當初在行政院談的時候，是由我去談的。

劉委員建國：不是只剩下一點點路嗎？還是需要再跨一大步？

郭部長芳煜：問題雖然不多，但是大家的意見還是有差異。

劉委員建國：情況會像現在的「一例一休」、「七休一」等議題這樣嚴峻嗎？受到國人……

郭部長芳煜：性質不同。

劉委員建國：沒有錯，這兩者的性質不同。

郭部長芳煜：但是因為百分比的關係，我覺得勞資雙方的看法還是有差距。

劉委員建國：本席要引用前院長張善政說的一句話，這是他給新政府的建議，就是事緩則圓，對不對？遇到事情時，有時候需要更周全的思考，取得更多人的共識之後再來推動。

所以你看，我們之後要推動「一例一休」、「七休一」，坦白說難度都很高，所以從上個會期到這個會期都還在討論這些事情。反而是派遣勞工保護法，既然當時是由你去談的，如果它只剩下最後的一點點路，本席覺得這部分可以先做，為什麼你們不做？

郭部長芳煜：我們年底以前一定會把那個草案提出來。

劉委員建國：這個會期勞動部要先推動的政策是什麼？

郭部長芳煜：這個會期如果「一例一休」和「七休一」處理完了，基本工資也處理好之後，我們還有最低工資法要處理，另外還有……

劉委員建國：哪些需要優先推動？就是「一例一休」和「七休一」嘛！

郭部長芳煜：對，目前已經在進行了。

劉委員建國：所以本席上個會期在 7 月 6 日和 7 月 11 日有特別詢問過部長，如果縮短工時的政策目標分成兩個階段，第一個階段是從工時 84 小時降為 40 小時，目前第一階段的實施成效如何？

第二階段，現在的「一例一休 2.0 版」修法內容，到底有沒有辦法降低長工時？勞動部有沒有做過評估？修法通過後，會不會比未修法前帶來更多的效益？對經濟、社會等面向又會帶來什麼影響？這些評估、配套措施做了嗎？這些問題本席於 7 月 6 日、7 月 11 日都有問過部長。

郭部長芳煜：目前從總工時的統計看起來，已經開始有一些成效了。

劉委員建國：什麼樣的成效？可以向委員會報告嗎？

郭部長芳煜：89 年的年總工時是 2,281 小時，104 年降到 2,103 小時，可見總工時是有下降的。

劉委員建國：降多少？

郭部長芳煜：降了一百多個小時。

劉委員建國：降了一百八十多個小時。「一例一休的 2.0 版」通過之後呢？你們的評估如何？你剛才回答的是第一階段的狀況，對不對？

郭部長芳煜：對。

劉委員建國：這個階段降了一百八十多個小時，如果「一例一休」修法通過之後，可以再縮短多少？

郭部長芳煜：這個部分可能要再進一步觀察、評估，因為這裡面有很多因素，包括休息日的加班費如果提高，說不定現在的加班時數就會有些變化。

劉委員建國：可是我們先做評估嘛！

郭部長芳煜：到目前為止還沒有評估。

劉委員建國：還沒有評估？

郭部長芳煜：對。

劉委員建國：本席 7 月份問過之後，你們到現在還沒有評估？那你們有沒有提出什麼配套措施？例如鼓勵企業僱用失業者，或者僱用失業者就有所獎勵？

郭部長芳煜：這些都一直在進行當中。

劉委員建國：本席只是舉例。也就是說，「一例一休」通過之後你們有沒有相關的配套措施？會不會對經濟、社會造成一些影響或衝擊，還是創造更大的效益？

郭部長芳煜：我們會馬上進行這方面的評估。

劉委員建國：部長，本席 7 月份就問過兩次，由此可見，你們都沒有做嘛！

郭部長芳煜：到目前為止，大概只有初步的結果而已，還沒有很詳細的結論。

劉委員建國：你們初步討論的結果是什麼？既然你說有初步的結果，那我們就先討論這個部分。

郭部長芳煜：就是從剛才說的總工時變化去看。

劉委員建國：那是第一階段，本席現在問的是第二階段。

郭部長芳煜：請謝司長說明，好不好？

劉委員建國：請謝司長說明。

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。剛剛部長報告的是第一階段，至於第二階段，一週 40 小時的工時是從今（105）年 1 月 1 日開始實施，因為工時的縮減影響需要一些時間去觀察，依照我們的統計，今年 1 月到 3 月，每個月勞工的平均工時是……

劉委員建國：司長，你說得太複雜了。本席不是不聽你解釋，只是要請你簡單說明一下，「一例一休」通過之後的好處到底是什麼？

謝司長倩蓓：「一例一休」通過之後，第一個好處是勞工可以落實週休二日，因為「一例一休」還沒有通過之前，有些雇主會讓勞工在一週 40 小時的規定下，仍然讓勞工工作 6 天，所以落實週休二日這部分是可以確定的。

劉委員建國：第二個呢？

謝司長倩蓓：第二個部分，「一例一休」通過之後，全國國定假日一致，以所有勞工的工時來說，一整年勞工就多了 6 天假日，所以從年總工時來說，這部分是減少的。

劉委員建國：第三個？沒有了？

謝司長倩蓓：還有，另外……

劉委員建國：你請回吧！因為你提出的這兩個好處都沒有辦法說服本席。

謝司長倩蓓：第三個當然就是剛才部長提到的，我們透過工時管控，這部分的紀錄是 6 小時，再加上休息日加班、工資率的提升，讓雇主不會濫用。

劉委員建國：你現在答復本席的這些理由，就是你們初步討論的結果，也是可以對外說明的好處，是不是這樣？

謝司長倩蓓：是的。

劉委員建國：部長，本席覺得你們還沒有準備好，這樣你要我們立法院怎麼做？有時候要推動一項政策，可是這個政策已經爭議很久，還被國人多方挑戰，甚至是責罵，如果我們今天要推出一個自認為很好的政策，但是自己卻不是很有把握，本席覺得這樣的政策真的會一再被挑戰，這是第一點。

最後一個問題，有關「七休一」函釋的問題，剛才蔣委員說過了，本席只簡單請教你兩項就好，你們在第二點有提到海上、高山，這是指具有特殊性的工作地點，如果是海上、高山，這樣我們大致上還懂，至於偏遠地區，你們要強調的是交通相當耗時，致有連續工作逾 6 日之必要，對不對？

這部分的偏遠地區該怎麼認定？什麼地方是偏遠地區？是以教育部所謂的偏遠學校為準？還是以衛福部的偏鄉醫療為主？還是你們自創了一個偏遠地區的定義？你們能不能舉個例子，是指車程多少小時嗎？這是你們規定的。

郭部長芳煜：這個可能需要視個案認定，因為……

劉委員建國：不是喔！如果你們要訂原則，那你們的想法就要周全，例如你們說的海上、高山，本席還沒有問你海上是指幾哩？高山是指海拔幾公尺？現在的問題是，這是你們訂出來的原則，而這個問題已經爭議這麼久，你們廢掉之前的函釋，再另外提出一份函釋。

本席現在先問你第二點的部分，海上、高山的部分本席都不問，只問偏遠地區的部分就好，你們依什麼標準訂定偏遠地區？路程怎麼計算？車程多少時間？你們的規定是寫其交通相當耗時，致有連續工作逾 6 日之必要，請你舉一個例子說明。你說不出來，對不對？那你們還敢這麼規定？

最後，「長照 2.0 版」已經現形，可是長照機構原本就面臨照服人力不足的問題，對不對？所以現在才会有這麼多外籍看護工。假如我們現在以本勞為主、外勞為輔，當長照機構面對照服人力不足的情況時，該怎麼因應？因為這部分並沒有被列入這個範圍裡面，到底該不該把他們也放在這個範圍裡面？還是你們忘記這一塊了？可是這一塊非常大，影響的人數也非常多，包含本勞、外勞。

郭部長芳煜：把這部分也放到函釋內嗎？

劉委員建國：對，該不該放？還是不該放？這一點本席不清楚啦！要由你們自己去評估，因為你們在函釋裡面規定了一些原則，其中包含客運業。例如記者到國外採訪，像奧運時他們就要連續採訪十幾天都不能休息，原本你們並沒有做這樣的規範，沒有把它放在這個函釋裡面，或許這樣他們還有休息的機會。

郭部長芳煜：他們不需要放到這份函釋裡面，因為如果他們可以適用第三十條之一的話，自然而然就有比這個還大的空間可以調整。

劉委員建國：是這樣嗎？

郭部長芳煜：是啊！就是關於社福機構的部分，它沒有問題。

劉委員建國：好。那你要不要針對你們的函釋再解釋一下？就是本席剛才提出的問題。

郭部長芳煜：偏遠地區嗎？

劉委員建國：對。

郭部長芳煜：當初訂定規則的時候不曉得是參考哪一項條文，我們認為如果有一個行業沒有考慮到，例如臺電……

劉委員建國：你怎麼可以回答你們不曉得是參考哪一項法令規定？你都不曉得參考哪個規定了，表示你們根本就沒有準備好，這樣叫我們怎麼審查？

謝司長倩蓓：當初在訂工作地點的特殊規定時，例如發電廠在深山裡面，或是有一些是交通比較不方便的地方。

劉委員建國：你說的深山，就是屬於高山的範疇內。

謝司長倩蓓：對，但是有些高山地區其實交通很方便，有些是很不方便，例如武陵農場就需要花費比較長的時間，甚至有些地點是在澎湖、金馬地區，有時候因天候因素，飛機無法起降等等原因，所以他沒有辦法在工作地點確實輪休。

劉委員建國：你們的規定裡面並沒有說到氣候問題，你們只寫如海上、高山、偏遠。

謝司長倩蓓：如果是偏遠地區，有可能會因為天候的問題讓他沒有辦法離開，因為交通比較費時。

劉委員建國：教育部是說偏遠地區、偏遠學校，衛福部是說偏鄉醫療，他們都沒有說到氣候問題。

謝司長倩蓓：我剛才特別提到的，就是所謂的偏遠地區可能會讓雇主不容易調動勞力，我們主要的考量是這樣。

劉委員建國：你這樣解釋本席還是聽不太懂，部長也說你們不曉得是參考哪裡的規定，希望你能私底下告訴部長到底是參考哪裡的規範，好不好？

郭部長芳煜：關於偏遠地區的部分，我們會訂一個注意事項，把偏遠地區具體的規定清楚。

劉委員建國：快訂吧！本席現在只問第二點的部分，其實第三點的部分還可以繼續問下去，只是因為時間到了，所以作罷。謝謝。

郭部長芳煜：謝謝。

主席：你們會後再好好解釋。

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。郭部長，辛苦了，剛才聽了劉建國委員的質詢之後

，可見民進黨的立法院黨團對於落實「一例一休」這件事情要在這個會期通過，其實大家還有很多不同的意見，當然，國民黨也有提出「一週二例」的版本。

這個會期休會的時候，勞動部和林全院長直接出面和勞團溝通，我們本來希望你們可以拿出更多籌碼、誠意去和勞團溝通，以化解和勞團之間的問題，但是在休會的 8 月份期間，林全院長三次和勞團溝通之後，沒有辦法讓勞團接受「一例一休」，反而是「七休一」、「特休假」等問題一一浮現出來。

本席要請問部長，勞動基準法這一部大法，是不是勞動部捍衛勞工權益的最基本原則？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。是的。

李委員彥秀：那為什麼蔡英文總統說勞動部的勞動基準法可以有更多的彈性？今天你身為部長，你坐在這個位置上，過去你待在勞動部的時間也不只這 4 個月，假如這個會期要通過「一例一休」這個版本，剛才劉建國委員也說了，其實事緩則圓，再套一句前面委員說過的話，如果在本會期要通過這個案子，不只是在野黨有意見，連民進黨也有很多質疑，為什麼本會期非過不可？部長，你已經不會回答了嗎？看你都瘦了一大圈了。

請你說明，剛才謝司長解釋的那兩個理由，不管是落實 84 小時或每週 40 小時的政策，其實現在第一階段的目標還沒有完全處理好，而且剛剛那兩個理由也沒有辦法說服本席，這個案子這會期仍然非過不可嗎？

郭部長芳煜：我們希望能夠早點完成立法的程序，所以剛才……

李委員彥秀：目的是什麼？落實週休二日嗎？

郭部長芳煜：讓國定假日一致。

李委員彥秀：過去國定假日就有調假的功能，例如五一勞動節只有勞工放假，公務員並沒有放假，所以還是具有調假的功能。但是包括剛才說的第一階段一週 40 小時工時，本席覺得這部分還有很多檢討的空間。至於你們剛剛試圖說服劉委員的那兩個理由，其實你們也還沒有辦法完全達到，還有很多檢討的空間，既然如此，為什麼這個會期非過不可？勞動基準法這部大法其實是捍衛勞工權益的最底線，並不是天花板。

郭部長芳煜：但是勞動基準法也必須與時俱進，所以如果有需要修改的地方，大家要達成共識之後再來修。

李委員彥秀：部長是否承認臺灣是過勞之島？你是否承認臺灣勞工的工時過長？

郭部長芳煜：過去大家引用的數據其實是比較……

李委員彥秀：過去大家引用的數據不是你們勞動部提供的嗎？所以大家才覺得需要討論、檢討。

郭部長芳煜：對，但是我們有特別說明那裡面包括部分工資在內。

李委員彥秀：部長，你們提出的「一例一休」配套措施就是要增加勞檢，但是本席要告訴你，你們增加勞檢的結果，只是把政府應該負的捍衛勞工權益相關責任轉嫁給勞檢處、轉嫁給勞工，要勞工自己去檢舉老闆，試問，如果讓勞工自己去檢舉老闆，他在這個公司還待得下去嗎？

郭部長芳煜：檢舉人是其中一種樣態而已。

李委員彥秀：部長，按照邏輯來說，我們是員工，當我們檢舉老闆、公司時，請問這家公司我們還待得下去嗎？如果是小型的公司、企業，這樣勞工還待得下去嗎？我們再來看看目前勞檢處的人力到底有多少，因為照你們所說，只要落實勞檢就有辦法落實週休二日，但本席對你剛才說的「落實勞檢」這四個字沒有辦法接受。

以你們提供的數據來看，目前的事業單位總共有六十三萬多家，對不對？勞檢人員照理說應該編制 489 人，但是現有人力只有 411 人，也就是 1 比 33 左右的比例，而且勞檢的覆蓋率只有 8%，你可不可以告訴本席，你們可以增加多少勞檢人員？

郭部長芳煜：委員，四百多位可能不是全國的人數，因為我們現在加起來大概是七百多人吧！

李委員彥秀：這是去年的人數，本席說的是 104 年的人數。請你告訴本席，現在勞檢的稽查數有達到一成嗎？本席問的這個問題，不管是看哪一年的數據，其實比例都相差不遠，也就是說，勞檢的比例了不起只有一成。你告訴我們，實施一例一休之後，可以用增加勞檢數來落實勞工的週休二日，但問題是第一個，勞檢人員永遠是有限的，我們只能依靠員工的檢舉，所以本席要告訴你……

郭部長芳煜：我們會增加人數，今年已經在申請。

李委員彥秀：你們能增加多少的人力？104 年的勞檢率只有 8% 左右，不到一成耶！

郭部長芳煜：對，但是我們會逐年增加，今年已經在申請了。

李委員彥秀：你們對外的說法是「一例一休」可以藉由增加勞檢數，讓勞工獲得完整的週休二日，這個邏輯其實是不成立的，因為你們的勞檢數了不起只有一成，或者是要靠員工自己檢舉，如果是員工自己檢舉，老闆或同仁早就想辦法讓你走路了啦！所以本席覺得，你們推出「一例一休」只是把勞動部應該負的責任推給勞檢處、推給勞檢同仁，甚至是轉嫁給員工，你們這個「一例一休」不是一個負責任的政策，本席是要提醒你這一點。

郭部長芳煜：勞檢只是其中一環而已，還要搭配其他的配套措施。

李委員彥秀：還有什麼措施？你們根本沒有提出足夠的籌碼嘛！這一屆國民黨只有 35 席，如果蔡英文總統說這個會期非過不可的話，其實國民黨的人全部反對也不夠啦！但是本席要問你，如果你們非通過不可，要不要把勞檢的罰則加重？你們要不要同時修法？

郭部長芳煜：這個部分要搭配，有些版本的確是有談到這個部分。

李委員彥秀：這個會期會不會同時通過？

郭部長芳煜：要看立法院的討論結果。

李委員彥秀：什麼是「看立法院的討論結果」？「一例一休」是你們行政院非過不可的案子，現在要不要通過這個罰則，你們又推給立法院。

郭部長芳煜：有些版本裡面是有這個條文，最後都會在委員會裡面討論。

李委員彥秀：部長，本席要建議你，如果這個案子要通過的話，就必須要有配套措施，你們必須提出籌碼，關於勞檢這個議題，在 8 月份召開的 3 次勞團座談會當中，勞工團體說得很清楚，但是 520 之後勞動部的新首長上任，你們就像是在提油救火，因為勞動部並沒有提出其他配套的措施，你們和他們的 3 次會面其實就是摸頭而已，任何政策都沒有改變，就是非通過「一例一

休」不可。

本席剛才提出了勞檢政策，例如增加勞檢人力，可是勞檢沒有辦法真的解決問題，假如能做到勞團提出來的建議，例如補休按加班費比例限期折現給付，或者包括罰則加重並按人次裁罰，這樣企業才會怕嘛！不然勞檢的用意是什麼？今天有 5 位員工違規，但是只罰公司 1 次，這樣公司怎麼會怕？如果你們給 5 張罰單，公司怕不怕？部長，這個邏輯成立吧？

郭部長芳煜：成立。

李委員彥秀：那你們就先做啊！雖然這和「一例一休」沒有關係，但是本席覺得如果能夠加重罰則，就能讓勞工看到你們捍衛勞基法的決心，本席認為這樣勞團可能會認為勞動部比較有誠意。

郭部長芳煜：這個在「一例一休」的條文當中……

李委員彥秀：而不是像現在非強渡關山不可，卻沒有任何配套措施，不管是執政的立法院民進黨黨團，或者是其他的在野黨，大家對你們要通過的「一例一休」版本都還有意見，你們這個會期非過不可的理由在哪裡？好處在哪裡？這些本席都看不到、聽不到，本席認為勞動部只聽到資方的聲音，沒有看到勞團的痛苦，沒有顧及勞工的權益，所以就如上會期所說的，勞動部應該要改為資動部。

郭部長芳煜：這對我們來說不公平吧！

李委員彥秀：並沒有不公平，因為本席剛才說的你都沒有辦法否認，還敢說這樣對你們不公平。

郭部長芳煜：我們不是否決你。

李委員彥秀：你們有什麼籌碼嗎？你們可以告訴勞團啊！你們和勞團 3 次會面，林全院長也參加過，但是你們根本沒有調整任何配套措施的方案嘛！所以勞團才沒有辦法接受。剛才其他民進黨的委員也說了，事緩則圓，為什麼這會期非過不可？或者你們有其他的籌碼可以和他們談？本席現在就是在告訴你，你們該怎麼和他們談，勞團才有機會接受這些方案。

如果你們非要這個會期通過不可，本席相信大家都會很痛苦，你們也不好過。另外，本席要再提醒你，9 月 30 日勞團要到圓山飯店，在民進黨舉行黨慶時抗議，本席認為到時候抗議的聲音不會小，所以這個會期是否真的非過不可，你們要想清楚。

另外，針對長照的部分，包括未來的訓用合一該怎麼做，還有未來居家服務和醫院的分流服務要怎麼做，你們的書面報告非常簡單，本席看不到相關的方法，但是，這一塊是這個會期重要的。衛福部處理長照，而人力的培訓是你的責任，可是我只看到短短幾個字，書面內容拜託你具體的寫給我。因為現在人力非常的重要，但是，大家都寧願到醫院去，居家的病患卻沒人要照顧。另外，行政院非常重視南向人力的培訓，你們告訴我 106 年有辦法訓練 3,900 人。請問，這 3,900 人從哪裡來？怎麼做？訓練完之後，他們是否真的願意從事南向服務的工作？都沒有具體說明。拜託你！你的業務報告要寫就寫得清楚一點！

郭部長芳煜：好，謝謝。我們再補充書面資料給委員。

主席：現在休息。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。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，7 月份的失業率是 4.02%，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。

王委員育敏：8 月份的失業率是多少？

郭部長芳煜：是 4.08%，今天公布的。

王委員育敏：已經連續兩個月看到 4 字頭了。

郭部長芳煜：是。

王委員育敏：現在已經 9 月 22 日了，麻煩你預估一下，9 月份的失業率會是多少？

郭部長芳煜：按照往年的例子，8 月份失業率大概有提高，因為它有畢業生的因素在裡面。

王委員育敏：那 9 月呢？9 月現在已經過一大半了，你預估它會往下降，還是會再往上升？

郭部長芳煜：按照過去的趨勢，我覺得它會往下降。因為畢業生的因素去掉以後，它應該會往下降。

王委員育敏：會降到 4 字頭以下嗎？恐怕沒有辦法吧？因為現在我們台灣的觀光業狀況很不好，本席擔心下一波的裁員或無薪假可能就要從觀光業開始了。所以，在這個時候我希望勞動部……

郭部長芳煜：要觀察、要密切注意。

王委員育敏：確實要密切注意。從 7 月份開始，我們的失業率是一直緩步在上升的。如果持續下去，我覺得你們勞動部的壓力又會很大了。因為失業人口又變多了。

接下來，本席要問你的就是有關 928 教師節的問題。現在已經有國中校長說，928 放假全國各級學校總共要加發數千萬元的加班費。你認為誰要買單？

郭部長芳煜：雇主買單。學校裡面的話，如果是公立學校，政府要買單；私立學校則是學校要負擔。

王委員育敏：全國勞工在 928 這一天是否真的都可以放假？

郭部長芳煜：如果公司商得他們同意出來上班的話，工資就 double，或是補休。

王委員育敏：我是問，教師節這一天全國勞工是不是真的都可以放假？

郭部長芳煜：是可以放假。

王委員育敏：那我問你，全國有超過 22 萬在銀行界或證券業上班的勞工，他們這一天可不可以放假？

郭部長芳煜：依法是可以放假。但是，他們會徵得勞工的同意……

王委員育敏：那這 22 萬勞工當天就必須依法通通都放假，他們是依法。

郭部長芳煜：但他們同意的話，他們可以上工。

王委員育敏：但你們的院長已經下令並指示說：「全國的金融機構當天通通都要開市，不可以休息。我們要跟全球的經濟、股匯市作連動。」，你不知道嗎？

郭部長芳煜：開市是一回事，但是，勞工上班是要資方徵得勞工的同意。

王委員育敏：所以，你的意思是說，在金融業上班的勞工朋友當天都可以請假，沒有問題，是嗎？

郭部長芳煜：是可以放假，不是請假。

王委員育敏：完全沒有問題嗎？

郭部長芳煜：是。

王委員育敏：如果今天林全院長還下令說「股匯市要開市」，請問，他是依據哪一個法條可以這麼下令？

郭部長芳煜：金管會可以……

王委員育敏：金管會可以下這樣的令嗎？到底你勞動的法令比較大，還是金管會比較大？如果今天金融業有朋友說：「我依法通通都要放假。」，可不可以？

郭部長芳煜：不衝突啊！徵得他們同意的話，他們就可以上工啊！

王委員育敏：若他要放假，他也可以，對不對？

郭部長芳煜：事先都會協調的。

王委員育敏：所以，勞工又是被協調，對不對？因為在你們的主政底下，已經公告給大家說「9 月 28 日全國勞工放假一天。」，五一勞動節也沒有這樣啊！既然全國勞工可以放假一天，哪有又要金融股匯市的勞工必須上班的道理？你們對五一勞動節不是這樣的喔！五一勞動節全國勞工放假一天，股匯市有開市嗎？請你告訴我。

郭部長芳煜：沒有。

王委員育敏：對啊！那為什麼你今天的定義又是 928 全國勞工可以放假一天，但 928 股匯市要開市？你可不可以告訴我這合邏輯嗎？這有道理嗎？這就是荒謬，這就是我現在所看到新政府上任以後它所創造出來的假期的荒謬性。到底是想放，還是不想放？928 這一天到底是真的想要讓全國勞工放假一天，還是不想放假？或者，是因為你自己政策的混亂，逼不得已，所以只好放假了？公布放假之後，又發現事情大條了，我們的經濟可能會受到影響。院長又下令說：「不行喔！股匯市我們要照常開市，大家還是都要來上班。」是不是很荒謬？部長是不是這樣覺得？過去沒有發生過這樣的事情啊！現在為什麼連學校的老師都抗議？連小學生都問：「為什麼教師節我們最尊敬的老師沒有放假，卻是全國的勞工放假一天？」，這沒有很怪異嗎？你真的不覺得怪異嗎？沒有混亂嗎？事實上，大家全都錯亂成一團了嘛！

郭部長芳煜：所以，我們希望相關法規趕快修正的主要原因就在這裡……

王委員育敏：而錯亂成一團就是因為你們整個政策思考太不周延了。今天我聽到很多委員問你說：「接下來的幾個假日會不會放？」，你說要看立法院的進度。這就表示你根本沒有答案嘛！

郭部長芳煜：是啊！

王委員育敏：可以這樣不負責任嗎？你們就是沒有一鼓作氣嘛！你們本來想的就是要砍掉這 7 天國定假日，對不對？

是啊！你們現在的答案已經非常清楚明白，不要再閃躲了。是就是，只不過你沒有辦法一以貫之。所以，現在才弄成這個樣子，你自己也沒辦法收拾。連本委員會另外一位召委吳玉琴委員都說，到 11 月她都沒有把握。她覺得很難！所以，這就是你們現在的施政非常、非常混亂的地方。

另外一個本席要跟你討論的，是有關國道收費員的問題。講到國道收費員這件事情，我們看到蔡政府她的這個撒錢是於法無據，而且沒有前例的。我在這邊正式請教部長，國道收費員要求你們的就安基金出兩億多元，這件事情到底於法有沒有依據？

郭部長芳煜：有。

王委員育敏：依據哪一條？

郭部長芳煜：就安基金管理辦法裡面的條文。這裡面牽涉到的是我們這些國道收費員因為政府的制度變革，造成他們生活上的一些影響以及權益受到損失。我們希望能夠安定他們的生活，而就安基金設置的目的當中有一個就是為了要增進勞工的福祉。所以，只要是在這個範圍之內，我們經過就安基金委員會的通過，要訂定一個要點。經過這個同意，且程序上完備的話，是可以的。

王委員育敏：所以你們還要增加要點？

郭部長芳煜：我們會訂定一個要點。

王委員育敏：表示現在沒有這個要點，你還要創造一個法出來嘛！

郭部長芳煜：母法裡面……

王委員育敏：很好，那本席就要繼續追問了。你將要創造這個要點，那麼，未來是不是所有的勞工都可以適用？只要符合這樣的情況就都可以適用，還是僅止於國道收費員？

郭部長芳煜：目前這個要點是僅止於這些國道收費員。

王委員育敏：怎麼可以這樣呢？你是勞動部耶！全國一千萬的勞工，你為什麼只照顧單一對象？如果你要訂定要點、要訂定辦法，本席贊成。但是，要一體適用，不可以只獨厚某一些特定的群體。你這樣子是量身定做啊！我們的法律有這樣的嗎？法律的適用性可以只針對少數特定的個人嗎？既然是你勞動部訂定的辦法，本席要求將來勞工出現類似這樣的狀況，你要基於照顧勞工的原則都讓他們適用。事實上，接下來馬上就會遇到了。本席要告訴你，台北市政府它整個收費的方式現在也要 ETC，所以，從事人工收費的收費員很快就會遇到失業。請教部長，這是不是因為政府制度的轉變而造成他們將來的失業？他們可否適用你剛剛講的這些原則？可不可以適用就安基金？

郭部長芳煜：我們要看個案不同的情況，去衡量就安基金的使用。

王委員育敏：那你剛剛的回答本席非常不滿意！你將來要訂定的辦法只針對國道收費員，這是不可能的。

郭部長芳煜：報告委員。辦法與要點不一樣，辦法是大家都可以用。

王委員育敏：對，大家都可以用嘛！

郭部長芳煜：辦法大家都可以用，但要點是針對那個特殊的目的性，要提到就安基金委員會去通過。所以要點是特殊性的，但是辦法是增進勞工福祉……

王委員育敏：所以，你就可以這樣針對單一特定的群體只訂定這一個要點嗎？你知道你的執政跟前部長陳雄文做的有何差別？

郭部長芳煜：就是一樣。過去的……

王委員育敏：就是一樣？前部長陳雄文在處理關廠工人案的時候，你知道後來他達到的是什麼？你仔細看清楚！他修的是勞基法第二十八條的修法。因為一個個案產生的問題，我們可以來解決。但是，你必須也要考量到後面如果有類似的情況，它當然也可以適用。而且，你要去防止問題的發生。前部長陳雄文最後促成勞基法第二十八條的修法，他這個修法不但解決了問題，還建立了制度。你現在做的卻是修一個小的要點，而且是只為特定的某一群體量身訂做。我剛剛已經告訴你了，這些收費員將來會遇到的問題跟國道收費員所遭遇到的，是一模一樣的問題。你現在回答我是說，只有國道收費員的問題可以解決。這些收費員將來的問題就不在你處理的範圍了嗎？

郭部長芳煜：過去關廠歇業的時候，也是用這樣的方式處理。也是訂定一個要點啊！

王委員育敏：你沒看清楚嗎？我剛剛給你看到的資料所顯示的是，後來陳前部長所促成的是整個修法與制度的改變。

郭部長芳煜：我說的是關廠歇業，不是華隆案。

王委員育敏：他所促成的是修法及制度的改變。

郭部長芳煜：每個案子的處理方式是不一樣的。

王委員育敏：所以，你覺得自己講得很有道理？

郭部長芳煜：我們一定要依法行政啊！

王委員育敏：你依法的修法只能為少數的個人去量身訂做，而不適用看到未來的問題嗎？

郭部長芳煜：未來的問題也要處理。

王委員育敏：我今天要告訴你的就是，如果你認為我們的聘用、約僱及臨時人員現行的制度是有問題的，你就應該修法、改變，而不是像這樣便宜行事。

郭部長芳煜：這不是便宜行事啦！

王委員育敏：針對個案便宜行事，然後，就做出這樣一個特例來。我要告訴你，後面還有五萬人等著你。我希望政府執法不可以選擇性的去適用特定的人……

郭部長芳煜：不是選擇性，而是不同的案件，不同的處理方式。

王委員育敏：而是所有類似情況的人，他們也即將要走上街頭。

郭部長芳煜：未來還有各種不同情況，我們都會想辦法來處理。

王委員育敏：部長，你看著！這些人也要走上街頭、也要抗爭，我希望你好好檢討這次的處理方式。

郭部長芳煜：會，我們一定會這樣做。

王委員育敏：根據民調，有七成民眾很不滿意你這次的處理方式，覺得你沒有依法行政、於法無據、沒有依例，而且沒有建立起未來改變的慣例。這是你施政上一個很大的瑕疵。這個部分我希望你們自己要好好地深入檢討。謝謝。

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，這陣子到 928 教師節前，其實有滿多人覺得我們的國定假日真是亂七八糟，現在竟然是教師節教師不放假，勞工卻可以放假。事實上，的

確有滿多人認為我們的國定假日要有一致性。

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。我們也是這樣認為。所以，希望修法能夠趕快通過。

黃委員秀芳：我們也希望勞動部能夠儘快地去溝通，讓勞工或其他國人都能夠認同我們現在對於國定假日一致性的這個政策。

另外，請教部長。我們的勞動檢查在地方真的是風聲鶴唳。有些人認為我們的勞動檢查太過，有些人則是認為不足。我不知道部長針對這個部分怎麼認為？

郭部長芳煜：我覺得，勞動檢查應該可以做到平衡這兩種聲音。既可以達到勞動檢查的效果，也可以做得不要太過；就是讓他們能有機會可以改善。因為處罰不是我們的目的，所以，我覺得技巧上可以做一些調整。

黃委員秀芳：現在全台灣勞動檢查的人員有多少？

郭部長芳煜：包括職業安全跟安全衛生條件，有 762 人。

黃委員秀芳：從今年年初到目前為止，勞動檢查人員去工廠裡面進行勞動檢查，包括勞動條件檢查和職業安全勞動檢查，總共有幾個場次？

郭部長芳煜：勞動條件的部分是四萬九千多場次，安全衛生部分好像是八萬多場次，加起來大概是 13 萬場次。

黃委員秀芳：計算起來，平均每位勞動檢查員一天至少要到一家工廠去做勞動檢查，對不對？

郭部長芳煜：平均一年一個人 200 場次。

黃委員秀芳：我們彰化有很多中小企業，有些是家庭就是工廠，我曾經跟部長提過，有這麼一家工廠，它裡面就只有夫妻兩人，他們是這家小企業的負責人，另外，請了兩位鄰居來幫忙。也就是說，這家小工廠總共只有 4 個人。你們的勞動檢查員去檢查時，就說他們沒有提供打卡出勤表，最低要罰 9 萬元，最高則會罰到 45 萬元。我一直認為，對於這樣一個家庭式的小企業，應該是要以輔導為主，而不是以開罰為你們最主要的目的。我也相信這並不是勞動部最主要的目的。你希望勞動檢查能夠讓我們勞工的勞動環境能夠更好，而不是以開罰為目的。像這樣的小工廠，如果你輔導他，其實他就會自己去準備出勤簿或打卡機。我相信只要你們輔導他，他自然就會改善。希望你們不要一去檢查，就開出至少 9 萬元的罰單。

郭部長芳煜：針對這個部分，我們在下半年會特別去加強。先加強輔導、宣導；然後再搭配最後的手段——去檢查、罰款。不過，剛才委員所提到的那個案子，根據我們的瞭解，那是有人檢舉的案件。檢舉案件對我們來講，是列為最優先處理的案件。一般性的大概我們都會特別注意到，希望他能夠做一些自主的，譬如說管理自己怎麼樣去做好要檢視的那些條件。這樣的話，我想在這方面應該會有比較好的一個改善。

黃委員秀芳：我相信勞動部除了勞動檢查，也希望我們勞工的勞動環境會更好，而不是以罰款為目的。

郭部長芳煜：對，我們同仁都有這樣的認知，應該不會。

黃委員秀芳：其實地方上像這樣的家庭式小工廠真的非常多，所以，我希望勞動部能夠先以輔導為

主。另外，以目前的勞動檢查員來講，如果到現場看到這樣的情況，他有時間去做輔導嗎？事實上，他從去到現場就要做記錄的工作，回去之後又要做後續的追蹤。他還有時間去做輔導嗎？

郭部長芳煜：有關實務上的問題容我請業務主管劉署長代為答復。

主席：請勞動部職業安全衛生署劉署長答復。

劉署長傅名：主席、各位委員。其實我們的勞動檢查員有一個標準的作業流程，首先，他們要先去跟事業單位說明他當天要檢查的項目是哪些。檢查完了以後，他們會作一個談話紀錄。談話紀錄就是告訴對方當天檢查的結果是怎麼樣。除了說明有哪些違法的地方，還會告訴對方那些違法的項目應該要怎麼做才能達到合法的情況。

黃委員秀芳：你們後續還會追蹤嗎？如果檢查出他有違法，而且，你們的罰單也已開出。也許幾個月後，他又被抽到，然後，可能你們又去檢查。像這樣的話……

劉署長傅名：接下來大概就是以輔導為主要了。除非這個事業單位是經常性的違法，下次又被人家檢舉，那我們就會把他列為複查的重點對象。如果是輕微違法的，我們大概就會做重點式的輔導工作。

黃委員秀芳：我希望部長能夠正視勞動檢查這個部分。雖然我們希望勞工的勞動環境能夠更好，可是我們也不希望因為勞動檢查太過頻繁，而造成勞動檢查員過勞。因為以目前勞動檢查員的工作量來講，確實非常大。

我們當然希望這個勞動檢查是有效的，而不是以開罰為目的。所以，我希望勞動部能夠正視這個問題。

郭部長芳煜：我們一定會在這方面求取一個平衡。看看我們下半年努力的成果如何，委員在地方上如果聽到什麼聲音，也希望委員隨時反映讓我們知道，我們會加以改善。

黃委員秀芳：好。另外，我要請教勞保局有關勞工退休金的部分。勞退新制開辦之後，雇主每個月要幫勞工提撥 6% 的勞退金，而勞工自己也可以最多提供 6% 的退休金。不過，有很多人跟我反映，退休勞工如果過世，5 年之後遺屬就沒辦法把他的勞退金領出來。是這樣嗎？

主席：請勞動部勞工保險局羅局長答復。

羅局長五湖：主席、各位委員。根據勞工退休金條例之規定，這項請求權是 5 年。

黃委員秀芳：勞保局什麼時候會去提醒家屬，讓他們知道死者還有這筆錢他們可以提領出來？

羅局長五湖：我們會有兩個階段，第一，如果勞工死亡前有投保勞保，可再申請勞保死亡給付。我們就會同時告訴他的家屬：「你還有勞退可以領。」；第二，勞工的家屬如果沒來申請勞保，我們會在第三年、第四年的時候去通知家屬。

黃委員秀芳：你們可否再提早？如果這個工人死亡 4 年後你們才發文提醒他的家屬去提領他的退休金，他的家屬可能根本就搞不清楚，還以為這與勞保的老年給付是一樣的。是不是可以再提早在勞工過世之後的 1 年，發文以掛號信提醒他的家屬去提領這筆退休金？

羅局長五湖：報告委員，我們有一個困難，就是不曉得要通知誰，因為該勞工的家屬有好幾人。

黃委員秀芳：那是不是通知第一順位的家屬？

羅局長五湖：第一順位就是配偶和子女嘛！

黃委員秀芳：對。

羅局長五湖：我們常常發生的狀況是，通知了某一個，其他的就說：「為什麼不通知我？」因為對他們來講，他們當中的每個人都有權利。所以，我們就會等……

黃委員秀芳：若是如此，你 4 年後再去函提醒的話，還不是一樣。

羅局長五湖：就是因為有那個困難，所以我們才不敢用掛號寄出，只是以普通函件寄給「某某家屬」。其實我們通知了以後，有一些還是沒來領。現在超過 5 年沒來領的，大概有一萬多件，平均一件大約是 1 萬元。我們有稍微瞭解一下，有些人是因為已經拋棄繼承，而這個算是財產。他們如果來領，因為已經拋棄繼承，就不能來領了。

黃委員秀芳：針對這個部分我還是要提醒你們，因為滿多人反映這個問題。他可能過了那個 5 年的期限，而無法把退休金全部領回。希望你們在這個勞工過世一年後，你們以平信通知他的家屬。至於他們要如何請領，那就是他們自己的事了。可是，你們務必要達到告知的義務。好不好？

羅局長五湖：好。我們再研究看怎麼加強。

黃委員秀芳：好。謝謝。

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。早上大家都針對上個會期一些相關的議案質詢部長，這些議題本來就是大家都很關心的。但是，因為剛才恰好有一位委員特別提到國道收費員要用勞基法第二十八條。事實上，勞基法第二十八條是屬於工廠關廠之後清償工資的積欠。國道收費員有關廠嗎？有歇業嗎？對於引用所謂相關的條文去適用國道收費員的補償，部長覺得如何？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。我覺得剛才王委員的意思是說，我們今天在處理國道收費員的同時，也應該針對其他相關的法條……

鍾委員孔炤：她是立意良善啦！

郭部長芳煜：她是舉個例子而已，所以，我理解。

鍾委員孔炤：你理解就好。我只是要讓你知道……

郭部長芳煜：相較於這個案子，真的是不一樣的例子。但是，她只是期待我們有相關的案件時要去處理。

鍾委員孔炤：當初勞基法第二十八條為什麼會把勞工列為第一順位及事業單位的第一順位，是基於有很多勞工朋友因為工廠關廠、歇業之後……

郭部長芳煜：對。那是資遣費、退休金的問題，跟這個完全不相干。

鍾委員孔炤：他們連退休金、資遣費都有問題。那個其實沒有直接的連帶關係，我只是說，在條文的引用上其實部長剛剛就應該作回應。我同意剛剛王委員所提的，因為你們可能面臨到的就是約聘僱人員的問題；尤其，他們適用的辦法是另外一套。他們不適用勞基法，又是在公部門上

班。如果回頭說是在公部門因為階段性的任務完成的時候，會不會引發其他相關的爭議？反正這些你都應該要想好如何妥慎回應。但是，你也要跟考試院、銓敘部有一個適當的平台，因為主管約聘僱人員的是銓敘部。

郭部長芳煜：對。

鍾委員孔炤：這一部分不能全由勞動部擔起來，勞動部沒那麼厲害啦！經濟不好也怪你們勞動部，為何經濟不好也都是你們勞動部的事，那經濟部哪裡去了？所以，我一直跟你說，在政府建構裡，相關各部會的橫向聯繫一定要有一個平台，這個平台上扮演非常重要角色的就是國發會。國家發展委員會扮演的角色本來就很重要，它把任務方向及政策標出，經濟部要怎麼做，勞動部在後端要如何配合去做處理，這樣才能有一貫性。做到現在一百多天了，天天都被人家罵，好像你們都一無是處。

早上林靜儀委員也特別提到有關颱風假的問題，其實這些都涉及職災。因為發生問題的時候就會有職災，所以，我也想請教部長。我看你們的報告書中有特別提到針對職業災害勞工保護法，你們有提出一個草案，在 104 年送到立法院審查過。是嗎？

郭部長芳煜：對，是修法的版本。

鍾委員孔炤：後來因為屆期不續審，加上大家對於版本的條文持有不同看法，所以你們從善如流把草案拿回去。我看你們今年也編列了 157 萬的預算，主要是針對職業災害保護法，你們也希望能夠儘速修法。上會期我們討論有關石綿職災的問題，在你們的答復中曾提及根據退休勞工之健康檢查，勞工長期暴露於這些健康危害因子中，且石綿引發之疾病潛伏期長達 20 年至 40 年，雖然目前尚無相關法令依據可以處理，但為加強勞工之基本生活保障，未來勞動部於職業災害保險立法時，將同時研議相關追蹤措施，請問你們真的有在做嗎？

郭部長芳煜：我請署長來說明。

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。不管是職災勞工保護法或職業災害保險法的研擬，目前我們已經在處理相關條文，現在面臨的是勞工退保或離職之後要如何追蹤的問題……

鍾委員孔炤：現在本席就要跟你討論職業災害保險法的問題，今年你們編列了 157 萬的相關預算，你們在 104 年也曾提出修正草案，當時在委員會有委員提出不同的意見，包括民間團體也提出不同的看法，請問職業災害保險單獨立法可不可行？

郭部長芳煜：我們原來的計畫是保險法要單獨立法，後來在溝通的過程當中，也有一種聲音是說保險法和保護法有沒有可能併在一起？這部分我們正在審慎評估當中。

鍾委員孔炤：你要知道職業災害保險法單獨立法是蔡英文總統的政見。

郭部長芳煜：是的，但把保險法和保護法併在一起的話，就會澈底的……

鍾委員孔炤：關於職業災害保險法和職業災害保護法，到底是保險法還是保護法……

郭部長芳煜：我剛才提到有另外一種建議是主張把保險法和保護法併在一起，變成一個保障法。目前我們還沒有定案，如果保險法單獨立法，會變成內容很單薄或只是單純把勞保條例裡面有關職災的部分抓出來……

鍾委員孔炤：就是因為勞保條例有一些漏洞，在勞工朋友遭受職災時，它並沒有提供很完善的保護和賠償，所以當時有許多民間團體希望能夠單獨立法，小英總統的主張也是要單獨立法。在這種情況下，你們應該朝這樣的方向去做才對。

郭部長芳煜：我們目前是這樣規劃沒有錯，但是……

鍾委員孔炤：之前媒體也有報導，機械把勞工的雙腳鋸斷，而這個案子牽涉到加盟店到底有沒有僱傭關係的問題，當時勞動部認定這有僱傭關係對不對？

郭部長芳煜：對。

鍾委員孔炤：原雇主認為因為是加盟，他已經發給包商，所以沒有僱傭關係，但依據中區勞檢處朱金龍主任所做的報告，確定這是有僱傭關係的。這樣的情況很複雜，而加盟店是未來的趨勢，往後加盟店越來越多，將來勞工朋友遭受職災時，你們要如何處理？

郭部長芳煜：如果是加盟店的話，加盟主之間的關係一定就是僱傭關係。

鍾委員孔炤：如果是僱傭關係的話，那就要回歸到勞動基準法第六十二條或第六十三條的規定。現在所面臨的問題是原雇主直接切割，沒有幫員工保勞保，也沒有加健保，面對職災的發生，加盟店把它撇得一乾二淨，勞工該如何主張他們的權利？有什麼相關法令可以給他們保障？包括加盟總公司也應該一起負擔最終責任。雖然目前職業安全衛生法當中也有一些規範，但是針對加盟的部分並沒有加以規定，現在在加盟店工作的勞工朋友這麼多，總是要給他們多一些保障才可以，甚至勞動基準法也可以單獨修法。依照勞基法第六十二條及第六十三條的規定，不管是承攬人或再承攬人都應該要負起連帶責任。雖然這在勞基法及職安法當中都規定得非常清楚，但我們還是少了一塊，希望未來職業災害保險法能夠單獨立法來保障這些勞工朋友，我認為你們應該朝這個方向去做。你們在業務報告當中提到你們已經編列相關預算，而且之前你們也曾提出草案，請問這方面的單獨立法大概什麼時候可以完成？

郭部長芳煜：我們預估是在今年年底可以把草案完成，照這樣子看來，我們就是朝保險法單獨立法的方向來進行。

鍾委員孔炤：勞工的職業災害相關政策應該包括預防、補償及重建，就你們當時所提出的草案來看，你們只著重在補償，少了預防和重建。

郭部長芳煜：現在已經把另外這兩個區塊放進來了。

鍾委員孔炤：那項草案的漏洞這麼大，你們當然要重新修正，不能因為屆期不續審……

郭部長芳煜：過去送到委員會的草案當中並不是沒有提到這兩個區塊，只是比較少而已。

鍾委員孔炤：針對職災保險法的單獨立法，當時你們只著重在補償，卻少了預防和重建，尤其相關規定散落在職業安全衛生法、勞工保險條例、勞動基準法、職業災害勞工保護法等相關法令，事權實在太分散，而且定義紛雜，並未一體適用於所有勞工，導致職災勞工朋友在認定上有困難，有時甚至求償無門，雇主未能負起維持安全衛生的責任，致使職場勞工朋友的安全陷入惡性循環，這也就是為什麼小英總統特別要把職業災害保險法單獨立法的原因，主要就是為了保障所有的勞工朋友。我們不能讓部分的勞工朋友因為職災而受到傷害，當發生職災的時候，並不只是個人的問題，事涉家庭及社會，本席認為有效的職災政策應該是兼顧預防、補償及重建

這三個面向，尤其要把現有勞工保險法、職業災害勞工保護法及勞動基準法第七章有關職業災害的相關補償單獨立法、獨立保險，這是一個趨勢，我希望部長能夠朝這個方向去努力。

郭部長芳煜：好的。

鍾委員孔炤：你剛才提到這項法案在年底前就可以提出來是嗎？

郭部長芳煜：是草案，草案可以提出來。

鍾委員孔炤：你不要答應得太快，這麼多的法令要把它彙整成一套，你們必須重新處理，包括預防和重建都要納進去。現在已經是 9 月下旬，剩下 2 個月的時間你們可以做到嗎？

郭部長芳煜：我們並不是從現在才開始做，其實之前就已經在進行了。

鍾委員孔炤：你真的有把握嗎？我不會逼你什麼時候要把草案提出來，但我希望你給我們一個精準的時間，如果年底提不出來的話，那豈不是失信於民？

郭部長芳煜：我們會請同仁儘可能如期提出。

鍾委員孔炤：最後本席要再說明，如果把職業災害保險法單獨立法的話，其實就可以解決醫師納進勞基法的一部分，因為大家最重視的就是職災，這部分請勞動部好好思考，謝謝。

郭部長芳煜：謝謝。

主席：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。今天部長提出業務報告，同時也提到未來許多的施政重點，原本本席想要針對施政重點提出質詢，但今天我可能要先把重點放在最近發生的外籍看護工遭受性侵的案子，勞動部應該很清楚這個案子，這位印尼外籍看護工在去年底來到台灣，今年 1 月份進到案家提供服務，其間多次遭受主要受照顧者家屬性侵及騷擾。其實這個案子之前已有一些訊息流出，除了她自行蒐證之外，她也曾向仲介求助過，可是仲介並沒有處理，所以她才會把蒐證影片上傳到社群網站，讓訊息曝光。她在 9 月 1 日第一次將影片上傳到社群網站，當時仲介公司通譯知道這件事，而且也詢問了這位印尼籍看護工，她希望能夠換老闆，但是這件事情好像拖延一段時間，到了 9 月 9 日她第二次上傳影片時，等於已經經過了 8 天。這樣的影片上傳之後，對於台灣的人權促進而言，可說是一大侮辱，台灣真的非常丟臉，這樣的事件竟然傳到國外去，因為我們並沒有及時加以處理。我想這樣的事情發生的時間應該不會只有八、九天而已，而是在更早之前就已經發生，仲介那邊應該都知悉，可是他們並沒有處理，不知本席根據報導所瞭解的事情是不是和勞動部所瞭解的事實相符？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。大致上沒有差很多，但是就我們的同仁而言，當她打電話到「1955 專線」之後，我們的處理都是按照……

吳委員玉琴：你們的「1955 專線」是什麼時候接到的？

郭部長芳煜：我們是 9 月 9 日下午……

吳委員玉琴：也就是在影片第二次上傳的時候你們才接到……

郭部長芳煜：我關心的是同仁有沒有 delay 這件事情，看起來同仁都有按照我們的 SOP 在處理。問題出在剛才委員所講的仲介，仲介在這段時間知情，但卻沒有通報，根據相關規定，我們認為

他沒有善盡善良管理人的責任，所以我們才要罰他。

吳委員玉琴：部長的報告當中提到要針對他進行裁罰，請問會有哪些裁罰？

郭部長芳煜：目前可能要罰他沒有善盡善良管理人的責任，影響到整體外勞的管理計畫，我們可處罰 6 萬元至 30 萬元。

吳委員玉琴：這部分你們會進行相關的……

郭部長芳煜：已經在進行了。

吳委員玉琴：本席看了過去勞委會所公布的政府處理外勞性侵害防治通報機制表單，相關內容非常複雜，重點在於這些防治的動作都必須被告知之後才有辦法去做。根據媒體報導，去（104）年外勞遭受性侵害大約有 122 人次，其中看護工就有 90 人次，大概是占了 74% 左右，因為在家庭內提供服務是關起門來，而外籍看護工既沒有自己的單獨房間，也沒有可以上鎖的門，所以他們的人身安全堪憂。在通報流程當中，除了加害人和被害人知情之外，在他們還沒有通報之前，還有誰會知道這件事？最有可能知道的應該是仲介或翻譯員，請問我們有課以翻譯員或仲介相關責任嗎？除了罰則之外，在他們知情的情況下，是不是有責任必須通報？法理上有這樣規範嗎？並沒有對不對？

郭部長芳煜：就目前的法制看起來，通報的部分是比較弱的，我們現在已經著手在修法了。

吳委員玉琴：這部分確實要注意，因為仲介扮演外籍看護工來到台灣之後，維持其對外聯繫、人身安全及工作權的重要角色，可是我們好像並沒有課以責任。

郭部長芳煜：對，過去的確缺少通報責任的部分。

吳委員玉琴：未來修法確認之後，如果仲介知情不報的話，不曉得有沒有什麼樣的罰則？

郭部長芳煜：未來我們訂定相關規範之後，就會相對也把罰則訂出來。目前是在他知情不報的情況下，並沒有善盡……

吳委員玉琴：就是處罰 6 萬元至 30 萬元而已對嗎？

郭部長芳煜：對，目前是這樣。

吳委員玉琴：有可能會有停業或撤銷執照的情況嗎？

郭部長芳煜：這應該會在配套當中規定，如果程度比較嚴重的話，當然就會給予比較嚴重的處罰。

吳委員玉琴：除了責任通報之外，勞動部有一個非常好的工具就是給外勞的手冊，每個人進到機場的時候，都會給他一本手冊，問題在於這本手冊不會被拿走嗎？有些有心人士可能一來就把它收走了，所以外勞對於自己的權益義務及相關求助可能就……

郭部長芳煜：他們在機場的時候已經經過講習，所以都有拿到手冊，現在我們還送給他們一段母語的影片，讓他們可以回去看。為了確保他們有拿到手冊及看到影片，在他們到達之後的幾天之內，地方政府就會派訪視員去拜訪他們，並確定他們有拿到手冊及看到影片。

吳委員玉琴：在部長的報告當中提到除了「1955 專線」之外，還要和社政高風險名單勾稽，對此本席要提出質疑，其實高風險名單是針對兒少機制加以配套，外勞性侵害防治與高風險名單有那麼直接的關係嗎？本席要提醒部長社政高風險的定義及服務對象是兒少，勞動部對於外勞性侵害防治應該要有自己評估的標準。高風險的定義乃是以 18 歲以下的兒少為主要對象群，它和

外勞對象群是沒有……

郭部長芳煜：可能沒有百分之百可以完全吻合，但是其中有一些相關部分可以加以連結，譬如家中有人酗酒的家庭，對外勞來講可能比較容易發生問題。

吳委員玉琴：你們應該自行訂定篩檢或預防機制，而不能用高風險這樣的名義來定義，因為它主要是針對家中有 18 歲以下的孩子做為服務的對象。

郭部長芳煜：未來我們可能會自行訂定相關機制，但目前來講，因為有現成的資源可以用，所以我們就參採一下。

吳委員玉琴：即使要參考也應該要修訂。

郭部長芳煜：這些篩選不一定是照單全收，這方面我們再來研究看看。

吳委員玉琴：倘若家中有人失業、患有精神疾病或有暴力傾向，當然就是我們所說的高風險名單，但因為它所服務的對象群是小孩，所以這樣的理念有點怪怪的。

郭部長芳煜：我完全同意，我們不能照單全收。

吳委員玉琴：請你們加以修正好不好？不要只是用這樣的高風險名單。

郭部長芳煜：好的。

吳委員玉琴：目前勞動部針對新住民技能檢定提供口唸服務，也就是用口唸的方式來考試，我覺得這是一項很好的政策。另外，配合長照也有一些相關措施，包括擴大失業勞工從事機構照護工作，投入日照及居服單位等等，其實這是上會期本席一直在質詢的問題，這些部分都已經納入了。問題的重點在於在「長照 2.0 計畫」當中，我們很希望能夠吸引新住民加入，不知新住民如何能獲得訓練課程的相關資訊？你們有沒有提供什麼樣的管道？

郭部長芳煜：我請署長來說明。

主席：請勞動部勞動力發展署黃署長答復。

黃署長秋桂：主席、各位委員。有關新住民取得照服訓練相關資訊的問題，我們主要是透過宣導的方式，有時也會進行跨部會合作，儘量把……

吳委員玉琴：移民署那邊也會加以協助嗎？

黃署長秋桂：是的，我們會儘量把這樣的訊息推廣出來。

吳委員玉琴：今年已經申請接受照服員訓練的有多少人？

黃署長秋桂：目前我們已經核定照服員的人數有 4,880 人。

吳委員玉琴：明年實施「長照 2.0 計畫」，屆時需要大量的人力，像這樣的人力是否足夠？事實上，本席認為訓練不是問題，而是留任的問題，不知你們對照服員留任有哪些具體措施？

黃署長秋桂：有關照服員留任的部分，我們會配合衛福部所做的整體規劃來執行。

吳委員玉琴：衛福部針對「長照 2.0 計畫」將會調整照服員的薪水，希望能夠吸引更多的人力，但許多人接受照服員訓練之後，能夠進入長照系統就業的比例非常低，勞動部有沒有其他策略可以配合推動？

郭部長芳煜：我們有提出一些促進就業的配套措施，譬如對雇主採取僱用獎助；對勞工則有就業獎勵，所以我們希望以類似這樣的工具讓勞工能投入照服員的行列。

吳委員玉琴：我們希望勞動部所提出的相關配套措施能夠與衛福部做密切配合。

最後，我看到勞動部針對外籍看護工有提出「喘息計畫」，請問部長，勞動部明年編列多少預算執行這項業務？

郭部長芳煜：一年編列 4,000 萬元預算。

吳委員玉琴：只有 4,000 萬元嗎？這樣的經費很少！你們計畫這樣寫，讓我還以為有很多的經費。

就家庭看護工而言，現今臺灣有近 22 萬人需要聘僱家庭看護工，如果這些外籍看護工都需要申請喘息服務的話，屆時你們該如何處理？

郭部長芳煜：因為今年首次實施外籍看護喘息服務，如果外籍看護確實有喘息服務的需要，我們會再調整相關預算。

吳委員玉琴：好的。勞動部應配合衛福部「長照 2.0 計畫」與外籍看護喘息服務計畫，兩者應該要有整體配套措施才能實施，希望你們能夠與衛福部共同合作。謝謝。

郭部長芳煜：好的。謝謝。

主席：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。今天部長非常的辛苦，本席看到今天記者都非常注意到你詢答的回應，由此可見，勞動部政策實屬重要。本席記得我在第一會期就提出工會法修正草案，勞動部針對修正工會法已經舉辦 9 場座談會，本席對此予以肯定，而且我們看到勞動部針對舉辦 7 天國定假日舉行數場座談會，當我們看到座談會資料時發現，資料內容與會議紀錄都非常的簡單，未能翔實紀錄發言單位、場次出席人數和簽到單等等，所以他們的公信力也會受到一些質疑。此外，我們看到勞動部於 9 月 21 日發布新聞稿公布積欠繳交勞健保之職業工會，目前台灣中小型事業單位員工在 30 人以下無法籌組企業工會，我們也看到勞動部允諾籌組工會最低人數門檻調降將納入工會法修法議題，大家在座談會中以此為主題的發言比例偏低。事實上，勞動部都是找一些工會協助辦理座談會，所以他們大概會關注於與自己及勞工有關尚未獲得保障的權利部分，至於籌組工會最低人數門檻調降將納入工會法修法議題，因為他們自己已經屬於工會成員，所以他們對此並沒有意見。如此一來，勞動部所邀請的本來就屬於工會成員，他們根本不會在意尚未籌組工會人員的權益。本席建議，如果未來勞動部還有機會再辦理相關活動，可否邀請更適當的人員參與座談會？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。報告委員，未來在舉辦類似活動時，我將責成勞動關係司，應特別留意委員的建議，希望大家集思廣益，讓多一點不同的聲音進來。

陳委員曼麗：如果你們邀請的對象是工會成員，他們根本不會在乎未來是否籌組工會，反正他們早已是工會的成員，如此便會忽視尚未籌組工會者的權益。

其次，我們看到勞動部有派遣人員加班卻不能補休，日前有員工向蘋果日報爆料此事，所以你們看到現在的勞工也愈來愈精了，勞動部等於要援引許多的管道，讓我們的勞工們能夠加以利用。不知勞動部與各要派單位、派遣單位溝通進度為何？

郭部長芳煜：此一問題，請勞動部勞動力發展署黃署長答復。

主席：請勞動部勞動力發展署黃署長答復。

黃署長秋桂：主席、各位委員。就勞動部勞動力發展署南分署來說，本來就應該站在督導的立場來處理，所以我們已經要求派遣公司必須依照法令規定執行；換言之，該名人員的補休部分已經沒有問題。

陳委員曼麗：好的。我們希望請勞動部提供派遣專案勞檢報告，也希望你們提供派遣人數及勞動部所掌握之派遣轉正職人數，但是，我們看到勞動部業務報告第 12 頁所載資料非常少。

再者，我們看到自由時報有刊登部長的玉照，根據部長向媒體表示，勞動部明年非典型僱用人數會歸零，所屬機關將以每年 3%逐年縮減，縮減後不再重新聘用。請問部長，如此一來，豈不是要經過 33 年才會讓派遣業絕跡，這樣會不會太慢了？

郭部長芳煜：我是指要給勞動部勞動力發展署一個最低的標準，當然，我們也會有其他的配套措施，譬如我們希望向人事總處爭取其他的人力來源。如果有其他人力可以進來，我們當然便可大幅提高處理非典型派遣人力的比例；反之，如果沒有其他的配套措施，當我們對他們有太多的要求時，或許會影響相關業務之執行，這也不一定，所以我們要給他們最低標準的要求。

陳委員曼麗：好，請勞動部針對相關人力進行盤點，到底這些人力都是非常必要的？如果這些人都是非常必要的話，就代表勞動部未來 33 年都要使用非典型派遣人力，本席建議部長應與人事行政總處溝通。

郭部長芳煜：我們一直有與人事行政總處做溝通中，希望能夠改善本部的人力結構。

陳委員曼麗：接下來本席要將問題聚焦於勞動部官網，最近我們在查詢與勞動部相關資料時，通常會很習慣就上勞動部官網尋找資料，結果我們發現勞動部官網與人民互動的相關功能有所缺漏，你們在網頁維護上不夠嚴謹，譬如勞動部「派遣懶人包」網頁呈現黑畫面，而且我們發現該網頁自 103 年迄今未曾更新，以致我們想要點閱「派遣懶人包」影片，卻完全當掉無法播放。我們再看到一些網站未能讓民眾點閱最新訊息時，其實它會影響到許多民眾查詢的權益，包括勞動部青年發展署「青年就業圓夢網」列出促進青年就業方案，包括教育部、國防部、農委會等資料彙整成一個頁面，本席認為如此做法非常好，但是，我們看到網頁資料遲遲未能更新，全部是 103 年的舊資料。如果勞動部網頁資料更新速度不夠快的話，這些舊資料對青年人的助益不大。

此外，我們看到勞動部官網資料也未能即時更新，譬如今天是 105 年 9 月 22 日，但我看到勞動部官網最後發布的訊息卻是在 105 年 6 月 30 日，由此可見，勞動部官網資料未能立即更新，讓民眾無法獲得最新資訊。同樣地，我們也看到勞動部勞動及職業安全衛生研究所於 104 年 12 月、105 年 6 月各公布一則訊息，令人感到相關訊息、活動內容都太少，不但沒有更新訊息，而且所提供的都是非常簡陋的資料，對民眾而言，這些資料根本沒有可以參考的價值，無法引起民眾上官網查詢的動機，所以我相信勞動部網站點閱率應該會滿低的吧？

另外，勞動部職業安全衛生署官網的情形也是一樣，資料更新速度緩慢，譬如 104 年勞動檢查年報直到 105 年 8 月 26 日才公布在網站上，時間延遲 8 個月，甚至有些資料是慢了一年，因此，當我們查詢勞動部官網想要彙整資料時，確實非常不方便。譬如，當我們查詢 1111 人力銀

行、104 人力銀行等民間網站時，資料內容都是引述官方資料，民眾便可透過人力銀行公司的網站查詢自己求職的公司是否違反勞基法，可是，因政府的勞檢報告公布時間過慢，對想要求職的青年人而言，他們無法確認自己求職的公司有無違反勞基法。總之，勞動部官網更新速度緩慢，不但會讓民間企業引用過時的資料，也勢必將影響人民勞動權益，因此本席建議，請勞動部儘快更新官網內容，並希望勞動部網站所公布的資料能夠更正確，俾利民眾點閱查詢。本席建議勞動部在官網首頁增列「最新消息」，方能向民眾傳遞勞動部的最新訊息，這是我拜託勞動部儘快處理的部分。

最後，本席要提議 7 天假換補休的問題，我不知道部長有沒有看過立法院法制局撰寫的法案評估報告？其中本席發現該份報告有引用 87 年勞動部函文，根據立法院法制局研究結論為：國定假日上班的每 1 小時，比星期六上班的 1 小時還要來得值錢。請問部長是否認同這樣的說法？

郭部長芳煜：報告委員，因為我尚未瞭解這句話的前後文，但是我認為勞工加班每個小時……

陳委員曼麗：立法院法制局的法案評估報告，是引用 87 年勞動部的公函所引申的論述。

郭部長芳煜：未來我們通過「一例一休」制度之後，無論是休息日、週間或下班以後、正常時間以外的加班費……

陳委員曼麗：因為 87 年勞動部發函表示，勞工於休假日工作，係指假日當日工資照給外，再發給一日工資，可是，如果我們適用……

郭部長芳煜：過去勞工週六放假天數確實比較少，休息日加班費已經是從 0.34 倍提高至 0.67 倍，未來「一例一休」制度通過立法之後，週六、週日與週間的休息天數則會完全一樣。

陳委員曼麗：這也是本席非常關心的問題。或許立法院法制局與行政部門對此會有不同的看法，我們也看到小英總統說：「國定假日 7 天假爭議，必須要有妥善的配套。」我們希望勞動部儘速提出相關的配套措施，請你們能夠向勞工做更好的說明，也希望你們向勞工說明時儘量達到勞工的期待。謝謝。

郭部長芳煜：方才委員垂詢勞動部官網的問題，我們回去會馬上檢討。

陳委員曼麗：請部長儘快處理，否則，這些資料我們都不知該如何引用。

郭部長芳煜：好的，我們會澈底檢討改進。

陳委員曼麗：部長加油！謝謝。

主席：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。首先，想請部長重視一件事情，亦即「就業服務法」第四十二條，該規定指出「為保障國民工作權，聘僱外國人工作，不得妨礙本國人……」，這就是我們經常在講的外勞是補充原則。

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。是。

林委員淑芬：但是法條也指出「不得妨礙本國人之就業機會、勞動條件、國民經濟發展及社會安定」。另外，就服法第五十二條也規定，外勞每年得引進的總人數依外籍勞工聘僱警戒指標，由

中央主管機關邀集相關機關、勞工、雇主、學者代表協商之。由此可知，法規已經責成政府要有外勞引進的總量管制。

我們知道這兩個法條是國家對於外勞政策唯二的管制精神所在，可是目前外勞的引進到底有沒有妨礙本國人的就業機會？有沒有造成本國人勞動權益的受損？我要問你這兩個問題。再者，開放外勞幾十年了，總量管制的量迄今尚未訂出來，這個警戒指標還沒有訂出來，而政府就一直耗在那裡！請問現在外勞的引進有沒有妨礙本國人的就業機會和勞動條件？

郭部長芳煜：目前在進行的部分大致就是外勞引進之前，必須做好國內的招募，大概只有……

林委員淑芬：我不是問你這個問題，我問你的是現在已經超過 60 萬人的產業外勞加社福外勞對於國人的就業機會、勞動條件有沒有存在妨礙的現象和事實？

郭部長芳煜：因為目前警戒指標尚未訂出來，所以這個方面的論述會比較不夠。

林委員淑芬：這到底有沒有妨礙國人的就業機會啦？

郭部長芳煜：我們是以事先必須做好國內的招募來認為它不致於會影響，因為……

林委員淑芬：那麼這有沒有傷害到本國勞工的勞動條件？

郭部長芳煜：一般評估是認為或多或少都會有影響。

林委員淑芬：好，勞動部 104 年有一份委託研究報告，名為「低薪資對我國勞動市場的影響與政府因應策略」，其中首度將引進外勞的因素納入檢討，檢視它對我國薪資的影響，104 年的委託研究報告第一次將外勞引進納入影響我國低薪資的評估。

該委託研究報告指出，研究比對外勞人數和薪資關聯性發現，特定三個期間的外勞人數和薪資成長率間大略呈現反向走勢，亦即外勞人數上升，薪資成長就下降；由此推測，引進外勞帶來降低勞動成本的情況，可能對弱勢勞動族群產生相互競爭而抑制薪資成長。你們委託研究的報告是這樣說，這也的確對薪資成長有抑制。該研究報告還採用 2000 年、2005 年、2010 年、2013 年、2014 年主計總處「人力運用調查」的原始資料及勞動部統計處「外籍工作者—產業及社福外籍勞工人數」的統計數據進行分析。研究報告並將資料區分為技術性外勞和非技術性勞工，實證統計分析後發現，產業僱用外勞占比對於非技術性勞工個人薪資的影響皆為負向顯著，這表示若產業僱用外勞占比愈高，將造成非技術性勞工的薪資水準下降；且根據這些實證比對發現，若產業僱用外勞占比提高 1%，將降低非技術勞工的薪資水準，其效果分別為 0.1429%、0.1146%和 0.1999%。由此可知，對於非技術勞工，因為引進外勞對本國基層職類的工作機會有替代效果，導致非技術勞工的薪資水準降低。這句話是何意？亦即引進非技術性、低技術性的藍領外勞時，對於這些工作機會，外勞就產生替代效果，而不是補充原則。照你們委託研究報告的這些描述，引進外勞其實衝擊非技術性勞工的勞動條件，使他們的薪資變低，甚至產生替代效果，連就業機會都受到衝擊。

請教部長，民國 100 年至今，短短五年半，我們的總體外勞人數從 42 萬 5,000 人增為 60 萬 5,000 人，五年半便增加將近一、二十萬的外勞，且集中在產業外勞，其中除 3K 行業的專案以外，成長最多的就是 Extra（附加的外籍勞工），Extra 不是口香糖，而是雇主只要多繳一點就業安定基金，就可以增加他們聘用外勞的人數和比例，繳得愈多，讓他們聘得愈多，就業安定基

金的錢就愈收愈多，就業安定基金便可以幫助政府解決一大堆的麻煩事，政府遇到不能解決的事，沒有錢時，就業安定基金的錢就可以拿出來幫政府擦屁股。

部長，我們要求勞動部依法擬訂外勞人數的警戒指標，要研議總量管制，我們的重點就在此而已。

郭部長芳煜：我們完全了解剛才委員提到的，所以當初我們就提出計畫，希望在今年年底前訂出警戒指標，最近已經有一個初步草案，所以……

林委員淑芬：那麼總量管制呢？你們自己內部也有研議；況且世界許多國家在引進外勞時都指出，要事先決定引進外勞的需求、總量，再決定各行業要分配多少數額。要先有一個總量管制，再就這個總量分配給各種產業，他們的需求不可能都被滿足，你們要去各個行業協商。

總量管制為什麼重要？因為總量牽扯到台灣社會對外籍移工的總涵容量為多少，政府不只是幫雇主解決勞工需求，讓他們沒有找不到工的問題，還要評估到整個社會對外籍勞工的涵容量，這要考量文化、風俗、語言，還有社會對移工教育投注的心力等等。就像現在政府推行「新南向政策」，這個政策的最基層要做在哪裡？要做在教育台灣人，告訴台灣人民，如何看待、正確理解移工在這個社會扮演的角色、怎麼和移工相處；甚至對於新移民，我們都要認識。現在東南亞裔的新移民來台仍然會受到很多社會歧視，諸如階級歧視、職業歧視，這些都存在。那些新移民母親能獲得的資源也不足；移工更不要說，他們的處境更是可憐！其實雇主和移工之間都有很多的矛盾，不只是看護，產業界的移工亦然；但是政府都丟著不管，丟給仲介處理，所以仲介才會認為他們在幫政府和國家承擔這些問題。因此，移工的管理問題、移工在社會面臨的問題等整體事項都要列入涵容量的評估。

政府要告訴我們，在目前資源有限、國家政府投注關切程度這麼少的狀況之下，台灣社會可以涵容的總移工人數是多少，外勞的總量管制何在。在我們推行新南向政策之前，要先把這些移工、外勞的問題講清楚、考慮清楚，要先完善這些制度。

就服法的這個規定已經訂幾年了？要你們訂警戒指標，你們訂不出來，要你們訂一個總量管制，你們訂不出來；好像台灣社會對外籍勞工的涵容量是無限量擴充的，更不要講人數成長幅度最高的是繳愈多 quota 愈多的 Extra 專案，我們現在看到的狀況是就業安定基金多繳 3,000 元、5,000 元、7,000 元，核配率就可以多到 5%、10%、15%，如此是不是只要付錢便可以無限量進用外勞？那麼你們原先希望的以價制量做得到嗎？

關於 Extra 專案，繳錢繳愈多，外勞就可以引進愈多，完全不設限，最多還可以到 15%，部長覺得這個專案需不需要檢討？

郭部長芳煜：我覺得這要檢討，當初 Extra 專案是有其階段性的需求，而如今外勞人數已達 60 萬人，我覺得這應該好好檢討了。

林委員淑芬：Extra 專案從第一年（102 年）開放至今年，成長率是 400%，台灣的外勞總成長率約 42.35%，產業外勞的成長率是 64.48%，但在這個繳愈多就開放愈多的 Extra 專案，成長率是 400%，這讓我們很擔心！

我們看看 Extra 專案內有哪些行業別可以開放，人數最多者是電子零組件產業，這個產業全部

都可以用嗎？還是限在有毒製程的部分？

郭部長芳煜：沒有限制。

林委員淑芬：這樣簡直是在幫電子零組件產業找便宜勞工！這沒有限制，不是 3K 產業的部分也能大量僱用，金屬製品業非 3K 的部分亦可以大量僱用，食品業也可以用……

郭部長芳煜：雖然這沒有限制，不過原來就限制在 3K 產業，所以這是在 3K 產業內沒有限制。

林委員淑芬：電子零組件產業有一大部分是勞力密集的工作，不是 3K；電子零組件產業本來是鎖定在製程當中使用有毒管制品的部分，那種叫 3K，因為那種工作沒人要做，所以讓外勞去做；但是你們現在是開放電子零組件產業的全部包括組裝等工作都可以申請外勞，如此怎麼會沒有衝擊到本國人的就業機會？怎麼會沒有衝擊到我們的勞動條件？你們自己的委託研究報告統統都有講到這些，因此這是刻不容緩的事情！

郭部長芳煜：不是電子業都可以，而是當中的 3K 製程才可以，這要經過工業局認可。我們要檢討這件事情。

林委員淑芬：你們回去檢討 Extra 專案，我們要一個總量管制，這再也不能如此無上限了！

郭部長芳煜：是，我們訂完警戒指標之後……

林委員淑芬：要考慮整個社會的涵容量能容納多少的移工。

郭部長芳煜：是，謝謝委員。

林委員淑芬：謝謝。

主席：上午的會議進行至此，下午 2 時 30 分繼續開會，現在休息。

休息

繼續開會

主席（楊委員曜代）：現在繼續開會。

請陳委員瑩質詢。

陳委員瑩：主席、各位列席官員、各位同仁。請問勞動部今年 7 月中旬有沒有發布新聞，說要在今年下半年度擴大勞動檢查，且是以交通運輸業為檢查重點？

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。對，我們有發布新聞。

陳委員瑩：你記得是在什麼時候嗎？

劉署長傳名：這個我要查一下。

陳委員瑩：我幫你好了，這樣比較快，是在 7 月 15 日。你們的新聞稿指出，今年上半年已經實施勞動檢查，截至那個時候是 3 萬 2,810 件。

劉署長傳名：目前大概有 4 萬 8,000、4 萬 9,000 件了。

陳委員瑩：你看，短短二個多月，又增加了 1 萬多件。以 7 月 15 日為基準，是比去年同期增加了 107%，現在當然還不止，裁罰次量也是從 4,895 件增加到 5,577 件，不知道現在的裁罰次量是多少？

劉署長傳名：現在是 1 萬多件。

陳委員瑩：這兩個月增加的數量幾乎是 double。

劉署長傳名：因為統計上會有一些 delay 或落差，會把以前的追上來。

陳委員瑩：現在專門負責勞動條件檢查的檢查員到底有多少人？

劉署長傳名：325 人。

陳委員瑩：早上我聽部長講到一個 700 多人的數字。

劉署長傳名：700 多人是指全部的檢查員，包括安全衛生的部分。

陳委員瑩：這些勞動條件檢查員預計要增加到多少人？

劉署長傳名：整體而言，我們希望的目標是 1,000 人。

陳委員瑩：你指的整體是什麼？我說的是勞動條件部分。

劉署長傳名：勞動條件部分，目前我們不打算再往上增加，因為以 325 人的能量，就目前執行來說還算不錯。我們是希望在授權的檢查機構做人數的增加，因為檢查機構可以做安全衛生，也可以做勞動條件檢查，兩方面都可以兼顧。

陳委員瑩：授權的檢查機構有哪些？

劉署長傳名：包括 3 個中心、授權的直轄市政府以及加工出口區等特區。

陳委員瑩：把這些人併進來計算，做勞動條件檢查的人數可以增加多少？

劉署長傳名：這要看檢查的頻率，基本上，對於勞動條件檢查我們還是請地方政府以這 325 人去執行，有些特殊性或急迫性的，我們會要求檢查機構去支援他們。

陳委員瑩：基本上還是以這 300 多人為主？

劉署長傳名：是的。

陳委員瑩：在你們的規劃中，下半年是不是要針對 8 家航空業的機師、空服員及兩家運輸業的司機、服務人員去進行超時工作、加班費與「7 休 1」的專案勞動檢查？

劉署長傳名：我們有這個規劃。

陳委員瑩：關於「7 休 1」的解釋令，第三十六條特別提到，原則上不能連續工作超過 6 天，但運輸業是有例外的，可以延長到 12 天。針對交通運輸業的例外適用是最近才公布的，也就是說從 10 月 1 日才生效，你們 7 月 15 日的新聞稿出來，就迫不及待的宣布要專案檢查，在法令基準都還不是很確定的情況下，請問你們到底已經檢查了多少家？是如何檢查的？是以之前的「7 休 1」為基準檢查，還是以未來的「12 休 1」去查？

劉署長傳名：基本上，那不是為了「7 休 1」的部分，而是上次委員會有個提案，要我們對航空及交通運輸業做專案檢查，所以重點不是在「7 休 1」的部分，我們對於一般的勞動條件都會檢查，違反的大概都是加班規定及加班費等方面。

陳委員瑩：針對運輸業部分，你們特別檢查了幾家？我想我的問題都已經問得很清楚。

劉署長傳名：我們一年有兩次針對國道客運做過專案檢查，一次是春節前，還有一次是對年底規劃的，接下來就是航空及交通運輸業的專案檢查。另外，對於運輸、倉儲及汽車貨運業，我們也有做專案檢查。

陳委員瑩：我還要再重複我的問題嗎？你為什麼要回答這麼多？我的問題很簡單呀！就是問你檢查

了多少家，你告訴我這個就好了，不要跟我扯這麼多。

劉署長傳名：針對國道客運，我們檢查了 30 家次；運輸物流及汽車貨運業，我們檢查了 100 家次；航空及交通運輸業，我們檢查了 10 家次。

陳委員瑩：你們是如何檢查？

劉署長傳名：就是做專案檢查，關於勞動條件的基本重點都會做檢查。

陳委員瑩：可否舉例一下？

劉署長傳名：譬如勞基法的工時、工資、休息、休假，我們都會檢查。

陳委員瑩：被你們裁罰的大概就是這些部分？

劉署長傳名：對，剛剛我大概講了一下，譬如航空運輸業違反的大概就是加班費及加班的規定。

陳委員瑩：所以剛剛講到的「7 休 1」部分還沒有列入你們的檢查項目？

劉署長傳名：是的，還沒有。

陳委員瑩：針對這些從事勞動條件檢查的聘僱檢查員，你們的職前訓練大概是多久？

劉署長傳名：今年我們辦了 4 個場次。

陳委員瑩：每個人大概訓練多久可以上路？

劉署長傳名：去年在 6 月剛聘用時，我們辦了一個禮拜密集式的職前訓練，今年辦了 4 個場次的在職訓練。

陳委員瑩：平均一個人的職前訓練是多久？一個禮拜嗎？

劉署長傳名：對，一個禮拜。

陳委員瑩：一個禮拜就上路了，這也滿厲害的。

劉署長傳名：我們的課程很密集。

陳委員瑩：受訓短短一個禮拜的時間，你覺得這些檢查員有能力去檢查航空業的工時與加班費的計算，他們可以執行得很好，都沒有問題？對於執行現況你滿意嗎？

劉署長傳名：我覺得他們執行得很不錯，現在專業程度也慢慢增加了。初期的時候，我們會帶他們去做一些實習，由老手帶著他們做一些檢查。

陳委員瑩：早上我才聽黃秀芳委員抱怨你們的勞動檢查引起很大民怨，你卻說你很滿意，結論可能就是害勞動部被罵、害部長被罵、害我們執政黨被罵、害我們執政黨委員在選區很緊張。事實上，從署長你宣布勞檢大軍已經準備好了，我們就一直很密切的關心你們到底如何進行勞動檢查。其實這個勞動檢查對社會帶來很大衝擊，前面已經有委員講過，在執行方面，部長早上也說了，這是需要被檢討的，勞動檢查的目的應該不是為了賺錢，我們希望勞動檢查可以輔導這些公司行號按照勞基法保障勞工權益，舉例來說，宏碁公司長久以來是不需要打卡的企業，但因為不打卡，被你們勞動檢查，罰了幾十萬元。今年美國商會與林全院長會面時也提到，我們的服務業已經占 GDP 比重高達七成以上，不應該停留在製造業打卡的模式，請教署長，如何回應這項需求？你認為打卡制度可以評斷員工的努力程度？還是這些提出打卡工時紀錄的公司，就表示他們的員工沒有超時，你敢保證嗎？

劉署長傳名：職安署是執行勞動條件的檢查，法規如何規定，我們就怎麼去檢查，現在委員所提的

事情是法令上的問題。

陳委員瑩：舉例而言，位於忠孝東路與大安路附近的某家知名餐廳是打卡制，有一次我的晚餐吃得比較晚，在晚上十點多用餐，當時我向他們表示不好意思！耽誤他們的下班時間，並問他們平常工作時間如何？他們回答平常五點半就開始上班，我以為是下午五點半，他們立刻澄清是早上五點半，我說「現在已經晚上十點十分了，你怎麼還在這？」，他回答「喔！因為飯店早上五點半就要準備早餐，那個時候是算正常上下班，這是每天都要打卡的，但我們下班之後要打另外一張卡，而另外一張卡的工資是以每小時打工性質來算」。你認為這種打卡制度能夠反映什麼？所以你們還是停留在很老舊的思維，到底勞動檢查的方向與未來的作法有可能改變嗎？還是你們很依賴打卡機，只要沒有打卡的企業就開罰？

劉署長傳名：我再重複一下，勞動檢查署是執行法令的東西，至於法令上如何規定，這可能要請教主管的業務司，因為這涉及到勞基法，但現在勞基法已經改成出勤紀錄了，任何只要足以核實記載勞工的出勤，都可以作為檢查的依據，所以現在並沒有硬性要求一定要打卡，但一定要做出勤紀錄。

陳委員瑩：我剛剛舉的例子不是我編出來的，這是不久前遇到的，如果你們的檢查執行率這麼好的話，我想這樣的狀況不應該漏掉。我在此提醒，並不是擴大檢查就可以解決勞動條件不良的問題。更不解的是，這些約聘僱的檢查員竟然也超時工作，有沒有這樣的情形？不然媒體為何這樣報導？還有這些檢查員抱怨超時，而且超時工作領不到加班費。

劉署長傳名：這個不會啦！我們現在……

陳委員瑩：確實沒有？不要被我查到，還是要我拿出例子來談？

劉署長傳名：如果有的話，我相信縣市政府也會面臨到很大的壓力。

陳委員瑩：你敢不敢說一點都沒有？

劉署長傳名：按照現行規定，如果他們沒有領到加班費，一定可以補休，因為他們是正式的公務人員；另外，就我們署內的調查結果，一個勞動檢查大概平均每週加班時數約 10 小時至 12 小時，但是他們常常會出去……

陳委員瑩：但這跟我手上拿到的資訊是不一樣的。

劉署長傳名：我們曾經統計過，但是沒有辦法統計全部的縣市政府。

陳委員瑩：我點出幾個問題，麻煩你們回去好好的重新檢討，我們的目的很簡單，就是希望你們的勞動檢查效果是好的，透過這樣的檢查不是為了賺錢，而是保障勞工的權益。

最後，勞動檢查員要持續接受在職教育，才可以維持全國一致性的檢查與裁罰標準；還有 104 年度的勞動檢查年報，以前都是七月份就公布，但今年七月卻還沒有公布，不曉得發生什麼事？

劉署長傳名：我們現在已經上網了，之前我也有發現這個問題，我到任之後覺得統計年報會有一些問題，所以要求同仁做格式上的調整，讓它更貼近年報的性質，這是大概的情況。

陳委員瑩：希望像署長所言。謝謝。

劉署長傳名：謝謝委員。

主席（陳委員瑩）：請楊委員曜質詢。

楊委員曜：主席、各位列席官員、各位同仁。請教部長，你們在業務報告裡面提到今年 7 月份的失業人數比 6 月份多出了 1 萬 3,000 人，8 月份的失業率也比 7 月份還上升了 0.06%。現在暑期的求職季已經過了，但失業率卻一樣居高不下，你們有什麼對策？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。8 月份應該還有畢業生的因素，可能下個月的影響因素就比較少。

楊委員曜：所以我們還是要看下個月的情況。

郭部長芳煜：還是要觀察。

楊委員曜：假如失業率持續居高不下，你們對於因應整體失業率有何作法？

郭部長芳煜：我們會視增加情況來加入就業促進的措施。

楊委員曜：我們看到你們 9 月份公布的人力需求調查資料，預估 10 月份的人力需求會創下 8 年以來的新低，也就是說，就業市場的需求量在萎縮，對不對？

郭部長芳煜：從數字上看起來是這樣。

楊委員曜：這部分可能涉及到整個的經濟面，我提供一個方向讓勞動部參考，部長看看是否可行。

每個創業大概都可以多出幾個就業機會，部長認為這個論點對不對？

郭部長芳煜：對，應該 3 個至 5 個。

楊委員曜：勞動部有一項微型創業鳳凰貸款要點，原本是要鼓勵婦女，後來擴大到中高齡民眾創業，很感謝勞動部在 7 月 15 日修正的公布要點中，也納入離島居民創業的需求，讓離島居民得以申請。接著與部長討論這幾年微型創業鳳凰貸款的成效，統計自 103 年、104 年至 105 年 8 月底止，提出申請並核貸成功的核貸率大概維持在六成左右，部長認為核貸率只停留在六成多的原因為何？

郭部長芳煜：我請署長向委員說明。

主席：請勞動部勞動力發展署黃署長答復。

黃署長秋桂：主席、各位委員。基本上，向銀行貸款必須先審核創業計畫，包括財務等等，在這樣的情況之下，確實會影響到核貸比率。

楊委員曜：財務指的是個人信用等等，應該不包括他們的財力，他們就是因為財力不足才跟你們貸款，所以署長所謂的財務，是不是指信用的部分，還是……

黃署長秋桂：我們現在是有信保基金作信用保證，所以他們並不需要用一般的信用……

楊委員曜：當然，剛剛署長回答核貸率維持六成多的兩個原因，可能是創業計畫及財務。個人覺得有關財務的問題，署長並沒有回答得很精準，因為他們一定是財力不足才必須透過主管機關的擔保來向銀行借錢。至於創業計畫部分，也是勞動部可以再加強的，政府如何輔導申請人做出很好的創業計畫？而且個人主張不應該一直停留在書面的審查，應該要看整體構想、市場需求與競爭力等等實質面。針對署長剛剛回答核貸率只維持在六成的原因，個人認為核貸率沒有辦法再提高的原因與責任，事實上是在你們署裡面。

黃署長秋桂：基本上，我們為了協助有心、有意願想要創業的朋友能夠順利地創業成功，除了剛剛

提到有關財務部分，他們的貸款額度最高是 100 萬元之外，現在已經採取全程陪伴的方式，也就是說，之前我們有推出一些課程，他們必須要瞭解相關企業經營方面的知能，另外我們還有顧問的輔導，這是全程的陪伴，甚至在創業的過程之中，包括他們已經開始營業了，萬一在經營上發生問題，我們也是有輔導顧問直接提供輔導。

楊委員曜：顧問輔導是免費的，對不對？

黃署長秋桂：對的。

楊委員曜：署長回去後還是要照你剛剛回答的，以全程陪伴的精神來落實貸款，儘量輔導讓他們可以在最高貸款 100 萬元以內，貸到所需要的資金，並輔導他們的企業，等到他們創業成功，就會有人力需求，失業率自然就會降低。另外，104 年的統計資料顯示，每個人的核貸金額大概平均只有 62 萬元，從已核准 412 人來看，只有 82 人的核貸金額到達 100 萬元，這可能是每個人提出的需求不同，不過之所以申請這麼微型創業貸款的人，通常是有創業的構想與需要，因為資金不足，所以希望勞動部及勞動力發展署能夠儘量給與比較充裕的資金，你們不要限縮於 100 萬元的額度，就想辦法將資金壓得更低，或許他們就短缺這 20、30 萬的資金。

黃署長秋桂：事實上，這次要點的修正是有考量到。以前假設我們最高核貸金額是 100 萬元，但他們可能第 1 次核貸時只有 80 萬元，就少了 20 萬元的貸款機會，我們這次已經修正相關要點；換言之，沒有核貸足額的部分，他們在一定的期間之內，還可以再有貸款的機會。

楊委員曜：在 5 年內還可以再貸款？

黃署長秋桂：是的。

楊委員曜：他們要再第 2 次貸款就更需要靠剛剛署長所講的全程陪伴，如果他們創業之後你們就不再輔導，其實他們再 2 次貸款的可能性就不高。而且我也比較主張，既然你們有信用保證的機制，就儘量一次給足他們所需的貸款金額。

黃署長秋桂：瞭解，因為他們或許剛開始貸款的額度不需要到 100 萬元。

楊委員曜：事實上，100 萬元算是很微型的貸款，請你們再檢討提高貸款的可行性，因為我看到鳳凰貸款的件數是逐年下降，原因可能很多，其中有部分原因是不是因為可貸得的金額太少？針對這點你們回去檢討一下。

黃署長秋桂：好的。

楊委員曜：剛剛署長有提到全程陪伴，可能他們一開始必須要接受課程，以及創業顧問的關懷與提供意見。你們規定他們必須上完 18 個小時的課程，而這項要點既然已經擴及離島，但在離島地區辦實體課程是非常困難，再加上目前你們的網路課程不足 18 小時，針對這點你們在多少的時間內可以充實到 18 小時？

黃署長秋桂：我們可以改善。

楊委員曜：多久？

黃署長秋桂：如果要做網路課程的規劃也會涉及到我們的招標，然後……

楊委員曜：其他部會譬如經濟部也有相關課程，假如有很合適於微型創業，與創業、經營管理的課程，部會之間可以流用嗎？

黃署長秋桂：他們都可以上課。

楊委員曜：我的意思是，將他們的課程拉到你們的網站，可以嗎？

黃署長秋桂：好的，這個部分不會有問題。

楊委員曜：假如可以的話，在一個月內將這 18 個小時的課程補足，好不好？

黃署長秋桂：好的，謝謝。

楊委員曜：至於其他相關問題就留在下次有機會再與你們探討。謝謝主席。

主席：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。在我問問題的中間，如果有任何官員要上來協助都沒有關係。

請教部長，你們在 9 月 10 日公布勞動基準法適用第三十六條，這個令的法律性質是甚麼？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。是解釋令。

黃委員國昌：我們現在把行政程序法直接拿出來看，是授權命令、法規命令、行政規則，還是以上皆非？這是基本的行政法問題。

郭部長芳煜：容我請勞動部勞動法務司王司長說明。

主席：請勞動部勞動法務司王司長答復。

王司長尚志：主席、各位委員。屬於行政程序法第一百五十九條的行政規則。

黃委員國昌：基本上，行政規則在規範的是內部事項，請問行政規則可以變更法律規定嗎？

王司長尚志：行政規則在行政程序法第一百五十九條分為兩類。

黃委員國昌：我知道，你講的是第二項第二款，請問第二項第二款可以變更法律的規定嗎？

王司長尚志：原則上，它是解釋法令的不足。

黃委員國昌：所以，你認為勞基法第三十六條的法令有所不足，所以你們對它進行解釋，你們解釋的內容是甚麼？

王司長尚志：原則上，現行勞基法第三十六條規定勞工每 7 日當中，至少有 1 日的休息，作為例假，但在母法及細則裡面，並沒有明確規範每 7 日當中至少固定某 1 日休息，作為例假，所以在解釋上來講，是否應該在每 7 天為 1 個周期的例假之間間隔 6 日？這是有解釋的空間。

黃委員國昌：你所採取的解釋原則是甚麼？如果是你們所講的那三類，再加上勞工同意的話，可以做不同的解釋，如果不是你們所講的那三類，就沒有其他的解釋空間。我現在要挑戰你們的是，勞動部哪來這麼大的權力，透過第一百五十九條第二項第二款的行政規則，把法律的適用切割成兩個世界。如果今天勞動部喜歡的話，可以再多或少兩類，再增加或減少一個要件，我們現在採取的還是三權分立的制度嗎？你要不要再確定一下，行政規則可以讓你們這樣使用嗎？

王司長尚志：我們 9 月 10 日的解釋是對勞工正面權利上的保護，誠如剛才跟主席還有各位委員…

黃委員國昌：你的意思是，如果按照勞動部的解釋，第三十六條的規定是限縮他們可以適用的範圍，所以如果沒有這個函釋的話，勞動部的立場是，7 天休 1 天，可以連續上班 12 天是沒有違法

的，這是勞動部的立場嗎？如果沒有這個函釋的話，回歸到勞基法第三十六條的解釋，這就是你們解釋的立場嗎？

王司長尚志：勞動部的立場是每一周期 7 天，勞工工作 6 天要休息 1 天。

黃委員國昌：我快要暈倒了！現在我先不跟你挑戰內容的正當性，我是依法論法，這是很嚴肅的問題。今天任何行政機關可以透過行政規則去改變法律適用的狀態，切割成兩個世界，在你們行政規則內部有一套解釋方式，不在你們解釋範圍的，則是用另外一套解釋方式！我現在正要挑戰的事情是，立法者何時給你們這樣的權限、這麼大的權力？如果行政機關此例一開，勞動部可以用這樣的方式，那其他的部會呢？我先簡單把全部被你們攪在一起的法律問題細細來問，勞基法第三十六條規定可不可以透過合意排除？

王司長尚志：原則上不行。

黃委員國昌：例外是什麼？

王司長尚志：例外就是當第三十六條明文規定每 7 天沒有固定某 1 日為例假時，雇主或勞工之間在解釋上會有一個問題，例如第 1 週的第 1 天到第 7 天中，可能休第 3 天，在第 2 週，即第 8 天到第 14 天當中，因為沒有規定固定休某 1 天休假，他們可能休第 13 天或第 14 天，所以會有前後解釋上……

黃委員國昌：如果是按照你所講的方式，根本沒有合意排除這回事。我必須要講的是，你們是站在最寬鬆、最不符合立法意旨的解釋方式，就是在現行法下沒有任何的解釋，連續上 12 天是 OK 的。如果連續上班 12 天是 OK 的，雙方當事人還要合意排除甚麼？

王司長尚志：有關第三十六條規定的例假，根據勞基法施行細則第七條明文規定，它是勞動契約的一部分，所以在雇主與勞方之間所定每周的某一天是固定例假時，當他們要作調整時，當然是屬於勞動契約的變更……

黃委員國昌：可以用合意排除嗎？

王司長尚志：原則上要經過勞工的同意才可以調整原定的、契約定的例假。

黃委員國昌：最高行政法院 90 年度判字第 2199 號判決，我唸給你聽：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假，為首揭勞動基準法第三十六條之強制規定，非得以契約任意變更，縱原告與施某間存有連續工作十二日為例休假之約定，亦因其約定違反法律強制規定而無效」。勞動部是否贊同最高行政法院的判決？

王司長尚志：包括最高行政法院 85 年度判字第 2073 號或高等行政法院及民事庭這一塊……

黃委員國昌：站在勞動部的立場，是否贊成最高行政法院的判決？你們覺得最高行政法院的判決對於勞動基準法第三十六條的解釋硬梆梆，勞動部根本就反對，或者你認為最高行政法院這個判決解釋錯誤，就勇敢的說出來。

王司長尚志：勞動部針對這部分才有 9 月 10 日解釋要間隔 6 天的原則規定，那就是反映出……

黃委員國昌：甚麼是例外，就是勞動部說了算。

王司長尚志：不應該是這樣講。

黃委員國昌：這函釋不是勞動部頒發的嗎？

王司長尚志：勞動部判斷這三個例外是有三個原則，第一部分……

黃委員國昌：你先不用跟我講實際的考慮是甚麼，我現在並沒有說你們這樣做是絕對錯的事情，現在我跟你討論的是法治國的原則，也就是國家的行政機關能不能夠幹這樣的事情。我在意的是，如果今天勞動部可以這麼幹，誰不能這樣幹？已經有一個法條在那邊，但你們透過一個行政規則，把法律的適用切割成兩個世界，一個是不行，另外在你們判斷的三個範圍之內的，只要勞工同意就可以，我發現你們很奇怪，每次遇到這個問題都把所有的問題混在一起談，把合法性、正當性及有關於法律適用、解釋還有行政規則的問題全部都混在一起談。現在我們已經先確認這項規定不是勞資雙方可以合意排除，如果這是勞資雙方可以合意排除，我必須要鄭重講一件事情，勞基法所有的法理念全部都要重寫。

王司長尚志：不是合意排除，而是合意調整。

黃委員國昌：沒有關係，你繼續在此創新的法律名詞或法律概念。下一個問題，你們的函釋會不會拘束法院？

王司長尚志：憲法第七十七條與第七十八條明文規定，本來司法院有解釋憲法並有統一解釋法律及命令之權，由大法官執行之。原則上，從大法官釋字第 2 號、第 407 號、第 548 號及第 586 號解釋已經明文規定，主管機關為了執行特定法律，得為必要之釋示。誠如剛才跟各位委員報告的，在現行勞基法……

黃委員國昌：不要講那麼多，我現在只問你，你們這項釋示對於法院有沒有拘束力？

王司長尚志：依照大法官釋字第 137 號的解釋，法官可以參採也可以不參採，但要表示其法律意見。

黃委員國昌：你引到第 137 號那麼久以前的解釋，我現在直接跟你講，所有上過行政法的人都知道，答案是不會有拘束力。我現在要很慎重的問你們，你們剛剛違反法治國的方式所做的對於勞動基準法第三十六條所開設的例外，屆時如果法院不支持，這個責任誰要負？

王司長尚志：在 1921 年國際勞工組織第 14 號公約第四條明文規定，就有關於勞工，以前的工廠法規定勞工每 7 天要有 24 小時的休息，基於人道或經濟的特別考量，再經過勞資雙方同意，可以做為必要的調整。勞動部針對於 75 年的函釋，當時已將其廢掉，同時也將原則與必要都廢掉，現在來講，我們 9 月 10 日的……

黃委員國昌：你先停一下！請你針對我的問題回答。你扯到當初內政部時，我的法律觀點一樣，根本是違反法治國的原則所作的函釋，大家可以將那個函釋內容拿出來看，真的是笑話！它犯的錯誤跟今天勞動部所犯的錯誤一模一樣。現在我的問題很簡單，你們透過行政規則變更勞動基準法第三十六條的適用，如果法院不支持這件事情，請問誰要負責？最後我只跟你們講一件事情，7 休 1 函釋的問題有兩個層次，你們到底是恣意的便宜行事，還是遵循法治原則？我完全瞭解企業正當的需求和勞工權利的保護，這兩件事情必須要兼顧，我也知道你們是基於企業的正當需求而提出的三個類型，但是我要拜託一件事情，不要犯以前的錯誤。什麼叫做不要犯以前的錯誤？那就是恣意的便宜行事、做法律沒有授權你們做的事情，請勞動部慎重考慮。如果要就勞動基準法第三十六條去開例外的話，就行大路走大門，把你們的修正草案送到立法院，由

立法委員來審議，你們透過一個行政規則，連法規命令都不是，這是澈底迴避立法院的監督。如果我們的立法能夠讓行政機關以透過行政規則的方式恣意的解釋、切割適用，臺灣還是法治國嗎？

不好意思，我的時間到了，謝謝。

王司長尚志：謝謝委員。

主席：本席提醒一下，非本會委員的發言時間是 6 分鐘，得延長 2 分鐘，剛才我們奉送了快要 double 的時間。

請王委員榮璋質詢。（不在場）王委員不在場。

請林委員麗蟬質詢。

林委員麗蟬：主席、各位列席官員、各位同仁。最近有個很大的新聞，是與臺灣有關的國際新聞，部長知道是哪一件事嗎？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。是印尼外傭的那件事嗎？

林委員麗蟬：對，對於那件事，部長有什麼看法？

郭部長芳煜：這件事情經過檢討後，我覺得我們要對相關的情況作些改善，希望這樣的事件以後不要再發生了。

林委員麗蟬：這是重傷我國的形象，不管是丟臉丟到國際還丟到印尼，已經引起印尼全國憤怒，這個情況已經不只是重傷我國的形象了。也許有人可能覺得這件事過幾天就會被遺忘，請問部長有在關心針對移工的國際新聞嗎？

郭部長芳煜：應該是有，我每天都在注意。

林委員麗蟬：2014 年在香港發生了印尼看護工走上街頭事件，他們發動了將近 2,000 人走上街頭抗議，您知道是什麼事嗎？

郭部長芳煜：請委員提醒我們一下。

林委員麗蟬：就是因為印尼勞工在香港被欺負了，這件事情鬧得很大，引發 2,000 多位印尼勞工走上街頭，後續演變成香港與印尼的外交危機，這件事情也讓很多國際媒體，包括美國媒體也表示，印尼看護工等於變成是香港的奴隸，您知道這件事情很嚴重嗎？我之前質詢您的問題與後面這件事相連結，您知道這對我來說有多麼嚴重嗎？

郭部長芳煜：我可以體會這相當嚴重。

林委員麗蟬：部長不覺得我們應該去研擬一些修正嗎？

郭部長芳煜：應該。

林委員麗蟬：黃署長，你覺得我們該如何遏阻雇主對印尼看護工做出這麼惡劣的事情，有什麼法令規定可以遏阻？

主席：請勞動部勞動力發展署黃署長答復。

黃署長秋桂：主席、各位委員。現行法律就有規定，對於這樣的情況，如果未來這個家庭還要申請外勞，我們當然會從嚴審核。就這個案子來說，侵害外勞的雇主……

林委員麗蟬：就是就業服務法第五十四條第一項第二款那種嘛！

黃署長秋桂：是，就雇主來說，涉案雇主一旦被起訴，他的外勞許可就會被廢止，而且管制 2 年內不能再申請外勞；至於仲介公司部分，這次事件仲介公司知悉後並沒有在第一時間通報，依據法律的規定……

林委員麗蟬：也要被管制 2 年？

黃署長秋桂：仲介公司沒有善盡受任義務，也就是沒有盡到善良管理人的注意義務，所以會被處罰 6 萬到 30 萬。

林委員麗蟬：這些條文的規定，性侵、恐嚇、傷害他人身體健康是禁止 2 年，而刊登不實廣告也是禁止 2 年，黃署長，刊登不實廣告與性侵相比，您覺得哪一種比較嚴重？

黃署長秋桂：當然性侵案件嚴重很多。

林委員麗蟬：為什麼二者的禁止時間是一樣的？

黃署長秋桂：就法律規定來說，當然不是不能再檢討與修正的。

林委員麗蟬：我要再強調一次，這件事情發生後，我們不只是一要保障印尼看護工、勞工在臺灣的人身安全，其實最重要的是保障臺灣的形象。現在新政府喊出新南向政策，投入那麼多錢，其實是經不起發生一件這樣的事情，這真的是很丟臉。關於管制年限的部分，如果初犯是管制 2 年，但如果是第二次再犯要怎麼辦？你們應該去研擬一些……

黃署長秋桂：這要從修法著手，其實不應該再有所謂第二次行為的發生，所以應該要在罰則上有更嚴格的處分。

林委員麗蟬：對，不管是他的家人或是被照顧者做了這件事情，傷害的不只是印尼看護工，還有我國的形象。當然我也知道被照顧者的權益應該被保障，或許他是第一次做這樣的事情，剛才你說會被禁止 2 年，但如果是犯第二次，我認為禁止申請的年限應該延長為 3 年、5 年，如果三次以上就算累犯，對於這種人，應該嚴格的禁止其終生都不能申請！

黃署長秋桂：既然有這方面的意見，那麼就要透過修法來重新研議。

林委員麗蟬：另外，現在我們看到的是申請看護工或外籍勞工者只要有這些行為會被禁止申請 2 年，如果性侵的是國人的累犯，他也可以申請外勞嗎？你懂我的意思嗎？現在性侵外籍勞工是有一些罰則，如果是性侵本國人民，而且是累犯，他可以申請外勞嗎？現行法令可以嗎？

黃署長秋桂：依照就服法的規定來說，委員提到的條文是針對外國人的部分，至於委員提到的這種情況……

林委員麗蟬：雇主是本國人，都一樣啊！不管是不是性侵累犯還是正常的國人，都可以申請移工，如果移工被性侵累犯申請過來，他可能每天都會提心吊膽，因為不知道將會面臨什麼事情，你們也不知道，但是之後如果真的發生什麼事情，那我們在新南向政策所丟下去的錢就等於是丟在大海裡了！

黃署長秋桂：我瞭解委員的意思，您提到的情況是雇主性侵本國人或本國幫傭，我們是不是還能容許他們僱用外籍看護工，這部分在就服法中並沒有做任何的規範，因為就服法的相關規定本來就是針對外國人所做的規範，不過委員提到的問題是可以討論的問題。

林委員麗蟬：因為時間的關係，我在此提出二點訴求，第一，如果性侵外籍移工的雇主是一再的有

這種情形發生，你們一定要擬定加重處罰的規定，第二次再犯時的禁止申請年限要延長，第三次再犯就是累犯了，是不是應該終身禁止其提出申請？對於這個問題，你們絕對要提出時間表給我，因為我認為不只要保障移工、看護工，更要保障臺灣的門面。第二，對於是性侵累犯的國人，你們應該要提出相關配套，他可不可以申請外籍看護工？如果他能申請，就等於是顆不定時炸彈，這種情況你們還要允許他提出申請嗎？您可以承諾嗎？以最快的速度去研擬……

黃署長秋桂：我們會儘速研議相關的法律修正案。

林委員麗蟬：有關新南向政策的部分，在你們的報告中提到的大部分都是與台商相關的部分，沒有看到新住民、新二代或臺灣擁有東南亞優勢這群人的相關課程，是否請勞動部將相關資料提供給本席辦公室，因為在報告中我看不出來。謝謝。

主席：勞動部什麼時候能把資料交給林委員？說個時間比較清楚。

林委員麗蟬：（在席位上）沒關係，看勞動部多久能提出來。

郭部長芳煜：（在席位上）我們再跟委員回報。

主席：接下來登記質詢的盧委員秀燕、吳委員志揚、張委員麗善、蕭委員美琴、陳委員歐珀、林委員俊憲、管委員碧玲、黃委員偉哲、羅委員明才、鄭委員運鵬、賴委員士葆、劉委員權豪、林委員德福、蔣委員乃辛、陳委員明文、徐委員榛蔚、邱委員志偉、陳委員怡潔、周陳委員秀霞、陳委員亭妃、呂委員玉玲、廖委員國棟、王委員惠美及吳委員秉叡均不在場。

報告委員會，詢答結束。

現在處理臨時提案。進行第 1 案。

1、

有鑑於目前並無全球性之經濟危機，當初因應金融海嘯之「無薪假」容易成為資方剝削勞工之合法工具，嚴重損傷勞工權益！爰建請勞動部應於一個月全面檢視「無薪假」相關規定，並研議「無薪假」是否存在必要，以維護廣大勞工權益。是否有當？敬請公決。

提案人：陳宜民

連署人：李彥秀 蔣萬安

主席：請問各位，對第 1 案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第 2 案。

2、

有鑑於勞動基準法第 36 條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」文義已相當清楚。日前勞動部發布 105 年勞動條 3 字第 1050132134 號函釋，造成勞工最長可連續工作 12 天之情形，引發行政解釋逾越法律規定之疑義。爰要求勞動部於 1 個月內針對勞動基準法第 36 條提出修法時程，並向本席及社會福利及衛生環境委員會報告。

提案人：蔣萬安 陳宜民

連署人：李彥秀

主席：請問各位，對第 2 案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第 3 案。

3、

勞動部因應新南向政策，於 106 年度以就業安定基金編列相關預算共 27,825 千元，推動強化國內企業海外事業發展之人力培育，包括「企業人力資源提升計畫」編列 13,210 千元及「小型企業人力提升計畫」編列 14,615 千元。惟根據勞動部資料，此二千七百餘萬元之預算並無「關鍵績效指標」及「關鍵績效指標衡量標準」，無法具體衡量勞動部計畫執行情形與效能。爰要求勞動部研擬新南向政策共二千七百餘萬元相關預算之「關鍵績效指標」及「關鍵績效指標衡量標準」，於 1 個月內向本席及社會福利及衛生環境委員會報告。

提案人：蔣萬安 陳宜民

連署人：李彥秀

主席：請問各位，對第 3 案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第 4 案。

4、

近來社會上逃逸外勞之新聞時有所聞，98 年度外籍勞工行蹤不明人數為 2 萬 8,570 人（占當年度外籍勞工總人數 35 萬 1,016 人之 8.14 %），99 年外籍勞工行蹤不明人數為 2 萬 7,534 人、100 年為 3 萬 3,730 人，至 105 年度截至 6 月底止外籍勞工行蹤不明人數 5 萬 2,326 人（占外籍勞工總人數 60 萬 2,309 人之 8.69 %），增加 2 萬 3,756 人，增幅 83.15 %，外勞行蹤不明人數連年攀升。逃逸外勞的增加顯示我國管理制度缺陷，且可能進而造成嚴重社會秩序問題。外勞逃逸原因包含打黑工薪水較高、仲介費過高、勞健保費繳交壓力、無法放假、被抓到後罰則過輕等問題。爰要求勞動部針就外勞逃逸問題原因作分析報告，並提出改善方案。此外，引進外勞的為勞動部，但管理外勞流竄的卻為警政署與移民署，導致面對同一對象卻出現事權未統一之現象，勞動部應與移民署共同檢討現行外勞管理政策，以上兩點要求於 1 個月內向本席及社會福利及衛生環境委員會報告。

提案人：蔣萬安 陳宜民

連署人：李彥秀

主席：請問各位，對第 4 案有無異議？

請勞動部勞動力發展署黃署長說明。

黃署長秋桂：主席、各位委員。勞動部勞動力發展署今年有個研究案將於年底完成，如果可以的話，我們希望等到這個研究案有一定成果出來，再根據那個研究案來做後續處理，所以在時間上是不是可以讓我們更為寬裕一點，能不能將 1 個月修正為 2 個月或 3 個月？

主席：請陳委員宜民發言。

陳委員宜民：主席、各位列席官員、各位同仁。你們的研究案是委外的嗎？

主席：請勞動部勞動力發展署黃署長說明。

黃署長秋桂：主席、各位委員。是，委託學者在進行。

陳委員宜民：什麼時候可以完成？

黃署長秋桂：年底。

陳委員宜民：那你們幾個月後可以送過來？

黃署長秋桂：可不可以給我們 3 個月的時間？因為我們還要再進一步的討論。

陳委員宜民：可以，沒有問題。

黃署長秋桂：謝謝委員。

主席：第 4 案將「1 個月內」修正為「3 個月內」後通過。

進行第 5 案。

5、

按勞動基準法第三十七條規定，紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日均應休假，且雇主使勞工於渠等休假日出勤，必須先徵得勞工同意，並且加倍發給工資。爰此，建請勞動部於四個月內，針對全國事業單位雇主使勞工於孔子誕辰紀念日、國慶日、先總統蔣公誕辰紀念日、國父誕辰紀念日、行憲紀念日出勤，是否先徵得勞工同意並加倍發給工資或擇日補休，實施專案勞動檢查，送至立法院社會福利及衛生環境委員會，確保全國勞工享有法定休假日之權利得以落實。

提案人：王育敏 陳宜民

連署人：蔣萬安

主席：請問各位，對第 5 案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第 6 案。

6、

按現行勞動基準法規定，勞工須繼續工作滿一年以上，方能向雇主申請特別休假，致服務年資未滿一年之勞工，無法享有特別休假之權利，影響勞工權益甚鉅。且據國際勞工組織（International Labor Organization）第 132 號公約規定，最低服務年資為申請特別休假之必要條件，惟各國之主管機關，訂定最低服務年資之期間應以不超過 6 個月為限。爰此，建請勞動部於三個月內，研議放寬勞動基準法第三十八條勞工請特別休假服務年資之期間，送至立法院社會福利及衛生環境委員會，以確保勞動力之維持與再生，使勞工得以調劑身心，促進其家庭與社會生活。

提案人：王育敏 陳宜民

連署人：蔣萬安

主席：請問各位，對第 6 案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第 7 案。

7、

民國七十三年施行的《勞動基準法》，是以《工廠法》為其藍本，此製造業思維的《勞動基準法》，套用在經濟快速變遷的社會中，此《勞動基準法》似乎無法滿足各行業之需求。爰此，要求勞動部應於二個月內，提出各行業工資、工時報告，並向立法院社會福利及衛生環境委員會提出報告，以供未來修法之參考。

提案人：劉建國 陳曼麗 鍾孔炤

連署人：吳玉琴 黃秀芳

主席：請問各位，對第 7 案有無異議？（無）無異議，通過。

報告委員會，臨時提案已全部處理完畢。

現在處理中華民國 105 年度中央政府總預算有關勞動部主管預算（公務預算）解凍案 3 案。

請問各位，對第一案准予動支，有無異議？（無）無異議，通過。

請問各位，對第二案准予動支，有無異議？（無）無異議，通過。

請問各位，對第三案准予動支，有無異議？（無）無異議，通過。

報告委員會，中華民國 105 年度中央政府總預算有關勞動部主管預算（公務預算）解凍案 3 案均處理完畢，同意動支，並提報院會。

另有黃委員昭順及林委員俊憲等所提書面質詢，列入紀錄，刊登公報，並請以書面答復。

委員口頭質詢未及答復部分或請補充資料者，請於二週內答復；委員另要求期限者，從其所定。

黃委員昭順書面質詢：

蔡英文總統上任已逾百日，從台灣智庫公布最新民調顯示，對於這段時間的施政表現，有 48.5% 的民眾表示滿意，38.4% 的民眾表示不滿意。其中無論不滿意或滿意的民眾，最不認同的就是「勞工休假政策」。

勞動部重新解釋勞動基準法第 36 條「例假」規定，內容與預告版本幾乎一字未改，預定本（105）年 10 月 1 日起生效；行政院強調，「一例一休」政策的推出，已有縮短每週工時做為配套，雖然看起來勞工少了國定假七天，但勞工休息時間是增加的。

本席想請問部長：

一、如果是如行政院版所說，勞工在「一例一休」的制度中，事實上休息時間是增加的，那請問勞工為什麼還要抗爭？勞動部是否應該跟勞方站在一條陣線上？

二、據瞭解；有部分的行業如汽車貨櫃、貨運或遊覽車等行業，雖不完全認同「一例一休」，但在申訴無效後又提出，如果政府非要實施不可，那這些具特性工作的行業，必須要另設專法，或有周全補強的配套措施才能生存，請問這是否意味行政院版「一例一休」，其實並不是所有行業都能實施，這樣的政策不需要更多的公聽會、不需要詢問更多不同產業的意見後再實施嗎？

三、例如旅遊、殯葬等行業是否適合納入七休一政策，就很值得商榷！請問：導遊可能帶團到一半因為配配合七休一政策，中途再找一個人來替換？而這些行業都會直接與消費者權益發生關係，勞動部在擬訂政策時都在「閉門造車」嗎？還是只要上級交辦，就如應聲蟲般的唯唯是諾，哪管他『事與實違』！那請問勞動部的專業在哪？是不是乾脆裁掉算了！

四、零售服務業原本就窘迫的人力問題，包括人手不足、排班，將更形雪上加霜，新制對零售服務業帶來的損失、墊高的營運成本，難以估算，許多業者已找不到人力，而現有人力上又必須滿足勞動部七休一的法令規範，已讓資方感到不便，但本席更擔心的是；習慣是「雙周變形工時」排班的百貨賣場業者，規模更大於一般零售服務業，屆時恐怕不但勞工權益被剝奪，消費者的權益是否也會受影響？勞動部又要如何因應？

經濟部長李世光日前邀集六大工商團體談勞資爭議，並找部長共同對話，會中工商團體一致表示「國定假日應勞工與公務員一致」、「為因應歲修、急單需求與行業特性，建立更具彈性的延長工時」、「七休一特例裁量基準納入各行業需求」等三大訴求！

本席要再請問部長：

一、在資方的建議中，勞動部要如何兼顧勞資雙方的需求？既不要損傷資方的利益，又要維護勞方的權益？

二、「裁量基準納入各行業需求」是否有跟相關公會開始研商？「國定假日勞工與公務員一致」是否也應通盤檢討並擴大討論！

三、公務員與勞工在颱風天休假條件不一是否也應納入研究？本席希望勞動部應多方蒐集意見，做出更有效率的決策！

勞動部已經於 2016 年 9 月 8 日宣布基本工資將分二階段調整，「時薪第一階段自 2016 年 10 月 1 日起調至 126 元，第二階段自 2017 年 1 月 1 日起調至 133 元；基本工資月薪自 2017 年 1 月 1 日起調整至 21,009 元，調幅 5%。但是許多勞工團體表示那是杯水車薪。

本席再請問部長：

一、國際勞工組織（ILO）早已明確建議，最低工資應滿足勞工撫養家庭的支出需求，這同時也是經濟社會及文化國際公約所揭示的精神，您認為目前最新版的最低工資，就算不要以台北市的生活標準，以台灣社會的平均值，您認為可以扶養一家四口（夫+妻+2 子女）嗎？

二、目前勞團認為合理的最低工資是多少？答案是 26,000 元，跟日前所公布的金額落差 5,000 元以上，部長您要知道 5,000 元可以是一個人一個月的伙食費用，也可以是一個小孩一個月的奶粉錢，相信這個差異對一個家庭或一個人是有需要的，部長對這樣最低工資差異性的問題看法為何？

根據勞動部 2016 年 2 月公布的勞動統計月報顯示，勞工家庭平均可支配所得收入從 1990 年的 52 萬多元增加至近 95.7 萬元，25 年間看似大幅增加 183.9%，但同期間家庭消費支出亦從 37 萬元快速成長至 75.5 萬元，漲幅亦達到 204%遠較可支配所得更高，以致勞工家庭儲蓄總額長期是呈現縮減的現象，在 1993 年勞工家庭平均一年可儲蓄 22.37 萬元，但 2014 年僅能存下 20.16 萬元，儲蓄量的趨減代表勞工家庭因應生活風險能力已逐漸削弱，更易因意外而陷入貧窮。

本席請問部長：

要解決這些問題；勞動部是否應研究符合實需的「最低工資法」？以建立常態性的調整機制與程序，確實保障勞工基本生活權益？

新政府上台後口口聲聲說要積極發展綠能，達成 2025 年非核家園目標，但 520 之後，太陽能訂單急凍，日前國內太陽能電池龍頭茂迪驚傳向南科管理局通報縮減 200 名人力、相當總員工數約 4%。茂迪曾是台積電新創事業重要投資標的，也是台灣太陽能業指標廠，此次被迫裁撤 200 位外勞，業界震憾。

本席要求部長：

一、請重視茂迪裁員帶來的警訊，即使業者澄清僅是外勞部分，但是如果營運正常的話，一個公司豈會一下就解雇 200 位勞工？

二、據瞭解，此波太陽能市況低迷，包括茂迪、昱晶、新日光、昇陽科等電池廠，先前都已採取大規模減產行動，並趁這段時間，鼓勵員工多休假。勞動部是否更應該深入瞭解？尤其有無勞工權益遭侵害？

三、太陽能產業的低迷，是否會是蔡政府不承認「九二共識」後的冰山一角，本席再提醒部長，不管是任何產業若是因政府「無九二共識」所遭致的損失（如觀光產業及相關附屬產業），政府應完全負責，因為那不是不可抗拒的天災，而純粹是意識形態的人禍所致，對後續極可能有大批的勞工因而被資遣、被解雇，勞動部有何因應對策？

林委員俊憲書面質詢：

一、勞檢教戰手冊—從勞檢執行信度看臺灣勞動條件

1. 問題不在例休日，而是我們的勞動條件一直都不及格，光處理休假日有意義嗎？其他就不用管？你應該要檢視整體的勞動條件，勞基法是最低標準沒有錯，我們把他當作及格條件，雇主如果提供更優渥的待遇絕對被肯定，問題卻是我們根本離及格還很遠！才會讓民眾這麼迫切希望政府重視勞權。

2. 有個案例，雇主訂了一堆規定想盡辦法亂扣員工薪水，薪資也低於最低薪資，根本把剝削員工當收入來源，甚至提供勞檢問答手冊要求員工配合通過勞檢，勞工最後也忍不下去，偷偷蒐證離職後去勞工局申訴。

3. 我剛才說的案例勞檢有信度嗎？沒有嘛，勞檢是假的！員工怕失去工作沒薪水，不敢回答，連打卡單都可以變造，這種勞檢有用嗎？勞工要有離職的勇氣，才有辦法表達對勞動環境的不滿。最悲哀的是，原本有網友評論嘲諷那是南部才有的工作環境，一堆人回答這是臺灣各地都存在的問題。

4. 我最痛心的是年輕人對未來沒辦法樂觀，問問年輕人對政府的不滿，主要都是對生活沒有信心不敢換工作，怕下一份薪水更少。為什麼？因為我們的勞動條件不夠好！你叫年輕人打個分數可能都不及格！如果及格，雇主有必要編寫教戰手冊叫員工說謊嗎？

5. 勞工實在等太久了！如果一下要從 40 分跳到 100 分，這數字絕對沒有人相信，與其用不切實際高壓又緊迫的規定，讓勞工與雇主關係更對立緊張，為什麼不製造良好的就業氛圍，讓勞資關係回歸正常化。你如果沒有配套政策，只用炒短線的方式收買人心，民眾才不會上當！因為大家都認為政府一定又是學過去喊喊口號，所以你要更務實，一點一點來，把整體條件改善，讓臺灣有一天走到儘管我們勞基法，也就是政府要求雇主提供的勞動環境最低標準才 70 分 80 分，但是勞工朋友能夠認為其實有到 90 分，甚至可以給我們滿分的評價，這才是我們要努力的不是嗎？

6. 本席要求部長去調查，到底有沒有勞工局事先通知事業單位勞動檢查的狀況？這是正常的嗎？假如有洩密或發現雇主恐嚇員工，你的勞動檢查問卷要不要修正，讓勞檢比較符合實務狀況，勞動部先去瞭解調查，我剛剛說的，都是年輕朋友常反應的意見，請你們先去瞭解，不符合事實的，一定要更正，如果有待改進的，一定要改善。

7. 另外，我也建議你們一定要加強宣導勞基法規，職訓時一定多加宣導，甚至可以考慮跟教育部配合，在年輕人還在學，剛就業時，就先瞭解他的權利，這樣雇主跟勞工在資訊對稱的情況下，討論雇傭條件也會少許多衝突，勞工也可以知道原來政府可以怎樣保護他。

主席：本次會議到此結束，現在散會。

散會（15 時 33 分）