

及社會安定。次按本法第 55 條第 1 項規定，雇主僱用外籍勞工，應繳就業安定費，以作為政府加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。故雇主需繳就業安定費係為縮小本國勞工與外籍勞工之僱用成本差距，以避免聘僱外籍勞工影響國人就業機會，並支應前揭法定用途之需。另依同條第 2 項規定，有關就業安定費數額訂定，係考量國家經濟發展、勞動供需及相關勞動條件適時調整。

- 二、依「雇主聘僱外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定之工作應繳納就業安定費數額表」及「聘僱外國人從事家庭看護工作之低收入戶及中低收入者繳納就業安定費作業要點」之規定，聘僱家庭外籍看護工所需繳納就業安定費數額為每人每月新臺幣 2,000 元，惟為紓緩經濟弱勢家庭之照顧負擔，維持其基本生計，已針對雇主或被看護者為低收入戶（依社會救助法所核定之低收入戶）、中低收入者（依中低收入老人生活津貼發給辦法核定領有中低收入老人生活津貼或依身心障礙者生活托育養護費用補助辦法領有生活補助之中低收入者）應繳就業安定費數額由原每人每月新臺幣 2,000 元，分別調降為新臺幣 600 元、1,200 元。
- 三、外籍家庭看護工之引進，係鑑於國內長期照顧資源及人力不足之情況下，基於補充性原則及人道考量開放引進，以解決國內重症患者的基本照顧服務需求。另衛生署為健全本國長期照護服務體系發展，已規劃長期照護服務法草案，依該草案，已將申請外籍家庭看護工之評估、訓練及聘僱外籍家庭看護工之家庭得申請支持性服務納入規範，惟仍須考量本國照顧人力發展建置非一蹴可幾，且外籍看護工並非穩定人力，不宜過度依賴，倘於本國長期照護服務體系發展之際，再予調降雇主聘僱外籍家庭看護工應繳納就業安定費數額，將再擴大本國照顧服務員及外籍家庭看護工僱用成本差距，衝擊本國照顧服務員就業權益，亦不利長期照護服務體系之發展。
- 四、另有關研議就業安定費滯納金制度降幅空間乙節，針對本法第 55 條，有關就業安定費滯納金加徵規定業於 101 年 2 月 1 日修正實施，滯納金加徵比例由 1%調降為 0.3%；而加徵上限由 1 倍調降為 30%。鑑於徵收就業安定費主要係作為促進國民就業、提升勞工福祉之用，滯納金之立法意旨有規範雇主依期限繳納之實質效果（以截至 101 年 02 期為例，就業安定費已繳納比例約 99%），倘滯納金比率及上限調降太低，恐影響應收帳款催收與促進國民就業等業務之推展。

（四十二）行政院函送丁委員守中就政府推動組織再造，仍有部分機關如農業部、科技部等組織法尚待審查，政府不應以暫行組織規程推動新機關施行，應配合立法進程及參照過往籌設新機關之作業時程啟動新機關問題所提質詢之書面答復，請查照案。

（行政院函 中華民國 101 年 10 月 16 日院臺專字第 1010065553 號）

（立法院函 編號：8-2-3-613）

行政院組織法於 99 年 2 月 3 日修正公布，新的行政院組織架構明定自 101 年 1 月 1 日開始施

行。截至 大院第 7 屆會期結束止，行政院函送 大院審議之 28 個部會 134 項組織法案，業已三讀通過外交部等 15 個中央二級機關及所屬、相當中央三級之獨立機關飛安會、政風及駐外機構條例計 54 項組織法案，並配合組織改造法案分批完成立法採分階段施行。

目前仍有 14 部會及所屬組織法案尚未完成立法，依行政院功能業務與組織調整暫行條例（以下簡稱暫行條例）第 2 條規定，新機關組織法規未修正或制（訂）定者，得訂定暫行組織規程，然為尊重立法權限，將以立法為準推動組織改造法制作業。行政院業依 大院屆期不續審之規定，於 101 年 2 月 16 日（主計機構人員設置管理條例修正草案於同年 5 月 3 日）將相關組織法案重行函送 大院審議，懇請 大院鼎力相助，儘速完成立法作業，使新的行政院組織架構在「提升效能」及「無縫接軌」之原則下穩健推動。惟考量相關立法完成時程難以一次同時到位，加以新機關成立時點亦不可晚於暫行條例 103 年 12 月 31 日施行期限，因應上開情勢變遷，並考量組改期間部分機關區塊業務移撥與新機關組織法規施行日期非屬同一日時，確有因連動調整特殊個案而先行以訂定暫行組織規程或編制表承接業務之需求。因此，秉持上開原則請相關籌備小組預為準備未完成立法之新機關暫行組織規程草案，惟仍將基於「同步作業，立法為準」原則，配合 大院審議結果續處，俾周延組改作業。

（四十三）行政院函送黃委員昭順就「公務部門面對公務人員考績法之修正，應共體時艱」問題所提質詢之書面答復，請查照案。

（行政院函 中華民國 101 年 10 月 16 日院臺專字第 1010065548 號）

（立法院函 編號：8-2-3-608）

黃委員昭順就「公務部門面對公務人員考績法之修正，應共體時艱」所提質詢，經交據本院人事行政總處查復如下：

- 一、依憲法增修條文規定，公務人員考績之法制事項係屬考試院法定權責。考試院前於 99 年 4 月 6 日將公務人員考績法修正草案函送大院審議，惟因上開修正草案未及於大院第 7 屆第 8 會期完成立法，考試院將重行研擬該法修正草案函請大院審議。對於考績制度改革，為落實績效考核及提升行政效能所為合理之修正，本院原則均予支持，並樂觀其成。
- 二、公務人員考績制度之功能，在於激勵士氣、獎優汰劣，但現行制度與實務上仍有部分問題，常為社會大眾所詬病，例如考核項目未能與工作績效結合、考列甲等人數比例偏高難以落實獎勵績優之目的、淘汰機制功能不彰、個人考績未能扣合機關（或單位）之團體績效等。
- 三、為改善公務人員考績制度，發揮績效管考的積極功能，考試院已責成銓敘部研修公務人員考績法，修正方向包括獎勵特別優秀人員、明定考績等次人數比例、考列丙等者於一定年限內應辦理資遣或退休、年度中實施與員工面談、建立個人與團體績效評比機制等。
- 四、本院與考試院於本（101）年 7 月 18 日就公務人員考績法修正草案進行協商並獲致共識：「本院支持考試院公務人員考績制度之改革，共同推動立法；有關增訂丙等人數比率部分，尊重上一屆大院司法及法制委員會審查結果，並俟完成修法程序後，配合落實執行。」本院人事行政總處基於本院人事行政主管機關之立場，將來考績法完成修法程序後，當配合督導所屬