

出質詢。

說明：

今年我國經濟動能較去年無顯著改善，出口貿易大部分仍仰賴中國，短期經濟改善程度受限。此外，因英國脫歐連帶造成國際貨幣的動盪情形，使得經濟和金融發展更加劇不確定性，更影響台灣經濟復甦。產業結構改革刻不容緩，政府除五大創新產業及南向政策之外，更應加強輔導既有中小企業提高生產業體質，加強經營及創新能力，以減緩這一波全球性經濟寒冬對我國的影響。

（二十一）本院邱委員志偉，鑒於勞動部公告廢止「例假可挪移」函釋，八月起生效，造成交通業者抨擊將造成排班困難及人事費用，進而以轉嫁票價為由要脅。交通運輸勞工工時長、勞動型態影響健康，不應被排除在勞動部保護勞工「不爆肝」的產業別之外，勞動部應堅守立場，為全體勞工爭取友善的勞動環境，爰此特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、現行勞基法規定每七天要有一天例假，但也發布函釋指例假可挪移，例如將第一周例假挪到第一天休，第二周的例假挪到最後一天休，勞工中間即可連上十二天，但因遭指是勞工「爆肝」凶手，勞動部日前因而公告廢止該函釋。但適用變形工時者不在此限，只要二周有二天例假即可。
- 二、國光客運副董事長、中華民國客運同業公會理事長王應傑說，駕駛若七天一定要休一天，無論在周末、春節等連假會造成排班困難，加班費等人事成本也大增，預估每年將增加二至四億元，並揚言「若無法解決問題，只能將成本轉嫁至票價上，造成全民皆輸。」

（二十二）本院黃委員昭順，針對台灣高等教育產業工會指出，過去 15 年來，大專院校的兼任教師增幅高達 70%，迫切需要納入勞基法保障。全教總無法接受政府一方面推「加薪四法」，一方面卻漠視私校打壓教師勞動條件；一方面為私校董事爭取退場利益，一方面卻又迴避對私校的公共監督；一方面放任雙薪肥貓在私校坐領高薪，一方面對私校基層教職員的過勞、低薪又視而不見。在少子化壓力與大學自主的大旗下，越來越多的私校經營者以不配合校務、招生不力、評鑑等為由，對私校教師提出各種不合理的要求，更有惡質私校經營者

，動輒以各種名目苛扣教師薪資，甚至資遣、逼退教師，教師尊嚴蕩然無存，試問，教師勞動條件惡化至此，如何維護學生受教權？台灣是高度法律管制教育領域的國家，不分公私校都對教師有嚴格聘用程序與資格認定，於法律角度來看，教師的保障甚至比《勞基法》下的勞工更嚴謹，過往教育部也將上述亂象認定違法。而今，卻成了只要有教師誤解或不諳法律，或擔心丟掉工作就貿然簽下不合理聘約，若沒有提出任何控訴，就會讓校方行為佔到便宜。主管機關為何如此漠視教師應有權益？任由部分學校蠻橫！特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、依據《性別平等工作法》規定，勞工在生育期間得享有產假、陪產假以及育嬰假等權利，但兼任教師在缺乏《勞基法》的保障之下，《性平法》中的權利形同虛設。高教工會指出，目前兼任教師若要請假，就得自行尋找代課老師，欲請產假的兼任老師不僅很難找到願意代課 8 周的教師，也無法享有有薪產假。這樣的問題由來已久，政府卻遲遲未能解決！
- 二、面臨少子化的衝擊，許多學校提高兼任教師員額以減少支出，如果連基本的保障都沒有，會不會衍生更多的問題？去（104）年 8 月，行政院已經核定「公立大專校院兼任教師鐘點費調整案」，要求公立大學調漲兼任教師鐘點費 16%，不過卻讓私立大專院校可比照標準「由學校訂定」。至今實施將近一年，許多私立大專院校仍然以「財務困難」為由，沒有跟進公校調漲教師鐘點費，使得公私立大專院校的兼任教師「同工」卻「不同酬」。
- 三、私校兼任教師屆齡退休時，沒有身為雇主的校方所提撥的勞工退休金，這對於以鐘點費作為主要收入的兼任教師，未來老年生活可能難以為繼；此外，若遭不當解聘、不續聘，或是不合理的勞動對待，兼任教師亦沒有任何申訴及補償管道可以保障。截至 2015 年為止，全台大專院校的兼職教師人次有 46,155 名，目前約有 1 萬名大專院校的兼任教師沒有其他工作。
- 四、教育部宣稱，如果兼職教師要納入勞基法，大專院校的人事成本平均一年要增加近 6 億元，但事實不然；以 1 萬名兼職教師納入勞基法保障計算，全台 160 所大專院校，每年提撥的 6%勞工退休金、寒暑假勞、健保加起來只需 2 億 5 千 7 百多萬元，平均每個學校每年僅需多負擔 160 多萬元的人事成本，並非大專院校無法承擔的天文數字，數據是騙不了人的，教育部是睜著眼睛說瞎話，還是與資方一鼻子通氣？

（二十三）本院黃委員昭順，針對從虐狗、飛彈誤射到尼伯特強颱造成花東與南部災損，國軍派出大批兵力在各地投入災後復原，