

- 次法規修正作業，後於 99 年 1 月 11 日修正均為 26 歲。
- 二、為廣拓志願士兵選員範疇，並考量渠等轉服士官後，維護退伍給與權益，加計基礎訓練訓期，尚能符合陸海空軍軍官士官服役條例「下士、中士、上士服現役最大年齡 50 歲」之規定，業於 101 年 12 月 30 日修正上揭辦法，將報考年齡上限 26 歲再放寬為 28 歲。
- 三、另為補充外島地區兵力需求，本部除鼓勵本島地區之志願役人員自願前往外（離）島服務外，刻正研擬增加外（離）島地區志願役官兵返臺交通補助、統籌各軍種外島官兵需求設置教學點、改建空置營舍為職務宿舍及檢討志願役官兵輪休制度等福利措施，以提升官兵至外島地區服役意願。
- 四、為積極達成「募兵制」計畫目標，本部除持續改善官兵生活設施、優化服役環境及經管培訓外，自今（102）年起，已採放寬志願士兵甄選條件、增加報考梯次、延長報名時間、調整甄選方式及增加女性人力招募員額，同時研議精進內部管理及退輔照護措施；另為與民間企業競才，提高招募及留營誘因，已按「募兵制實施計畫」完成起薪待遇調整（志願士兵起薪待遇分階段調整至最低基本工資兩倍）、戰鬥部隊加給及留營慰助金等配套規劃，將爭取行政院核定實施，期有效吸引優秀青年從軍及長留久任。

（一八七）行政院函送盧委員秀燕就第 4 屆公益彩券經銷商遴選及管理、回饋金補助經銷商營業設備及除夕不開獎等問題所提質詢之書面答復，請查照案。

（行政院函 中華民國 102 年 6 月 13 日院臺專字第 1020037042 號）
（立法院函 編號：8-3-15-552）

盧委員就第 4 屆公益彩券經銷商遴選及管理、回饋金補助經銷商營業設備及除夕不開獎等問題所提質詢，經交據財政部查復如下：

一、關於第 4 屆公益彩券經銷商遴選及管理問題：

- （一）依「公益彩券發行條例」第 8 條規定（略以），公益彩券經銷商之遴選，應以具工作能力之身心障礙者、原住民及低收入單親家庭為優先；由於符合前開規定之民眾人數，遠大於市場胃納量，爰財政部自 101 年底即陸續接獲民眾或相關機關轉來外界陳情，指稱不法團體業針對特定族群或地區廣為蒐購人頭，意圖提高參加第 4 屆公益彩券經銷商遴選之中籤機率。財政部對於前開陳情甚為重視，除多次發函及邀集發行機構研議因應外，併函請警政機關查處在案。
- （二）依據發行機構研訂之人頭戶防杜機制，除將全國銷售區域劃分為 195 個分區，及明定經銷商須於所屬分區設籍滿 12 個月以上，以防止有心人士預先於其他區域蒐購人頭，跨區參與經銷商遴選外；另透過收取保證金機制，以提高人頭經銷證購買成本。基於經銷商遴選之公平性，以及維護多數符合資格民眾公平之中籤機會，財政部業請發行機構應落實辦理上開人頭戶防杜機制。
- （三）另為維護公益彩券市場銷售秩序，財政部業責成第 4 屆公益彩券發行機構訂定經銷商定

期及不定期查核機制，對於違規之經銷商應依規定予以查處；如有查獲經銷商租借經銷證情事，發行機構亦將依規定予以取消經銷商資格。

二、關於回饋金補助經銷商營業設備等問題：

(一)依公益彩券回饋金運用及管理作業要點第 4 點規定略以，回饋金之用途包括：弱勢族群之就業服務事宜、推展社會福利事項及公益彩券制度研究發展及形象建立事項。並依辦理事項，分由內政部、本院衛生署、本院勞工委員會、原住民委員會及財政部為主辦機關。上揭各主辦機關，對於公益彩券回饋金運用規劃，均應本專業及權責分工，妥適辦理。

(二)現階段公益彩券回饋金，業對於經銷商提供營業處所監視設備、經銷商儲蓄保險、立即型經銷商人身保險等，予以補助；另發行機構對於經銷商，亦已無償提供投注設備（第 4 屆公益彩券經營期間，可汰舊換新 1 次）及免費提供耗材與負擔維修費（人為因素除外）、贈送小圓招牌，以及負擔連線費用，並補助櫃體、形象背板及招牌之部分製作費。至以公益彩券回饋金補助桌椅等費用，基於公益彩券回饋金允宜用於更廣大多數之弱勢族群，在公平性及資源合理配置使用原則，該等相關生財器具，宜由經銷商視所需數量、品質要求，自行添購。

三、至有關除夕當日不開獎一節，涉及全國彩券經銷商之銷售權益，宜兼顧全國彩券經銷商意見，由發行機構審慎研議。

（一八八）行政院函送林委員國正就「在現行推動之勞保年金改革方案基礎下，仍維持所有投保勞工年資給付率為 1.55%，增加投保薪資上限一級至 45,800 元，並提升基金運用績效至 6%」問題所提質詢之書面答復，請查照案。

（行政院函 中華民國 102 年 6 月 13 日院臺專字第 1020036967 號）

（立法院函 編號：8-3-15-477）

林委員就「在現行推動之勞保年金改革方案基礎下，仍維持所有投保勞工年資給付率為 1.55%，增加投保薪資上限一級至 45,800 元，並提升基金運用績效至 6%」問題所提質詢，經交據本院勞工委員會答復如下：

一、有關提高投保薪資上限部分，查在現有勞保結構下，保費分擔比例、平均月投保薪資計算方式及年資給付率等相關配套措施如不改變，雖提高投保薪資上限每月會微幅增加保費收入，但未來給付金額也會跟著提高，增加支出金額將遠超過收入，不足部分勢必轉嫁到未來費率，恐又加重未來世代負擔，於勞保財務困窘下，更應該審慎評估，作周延的配套考量。

二、目前勞保基金規模並不龐大（102 年 4 月底勞保普通事故基金餘額 4 千 8 百餘億元），績效提高 1%，一年收益數約增加 50 億元，而勞保已屆成熟期，老年年金給付逐年快速成長，目前領取人數約 39 萬人，預估 20 年後領取人數約為 177 萬人，屆時一年的老年年金給付逾 4 千億元，故如未搭配其他改革面向，僅基金績效由 3%提升為 4%或 5%時，基金用罄年度仍為