

立法院第 9 屆第 1 會期社會福利及衛生環境委員會第 30 次全體委員會議紀錄

時 間 中華民國 105 年 6 月 8 日（星期三）9 時 5 分至 13 時 59 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 29 次全體委員會議議事錄

時 間：105 年 6 月 1 日（星期三）9 時至 12 時 28 分

13 時 34 分至 14 時 40 分

地 點：本院群賢樓 801 會議室

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

（委員出席 14 人）

列席委員：余宛如 鄭天財 吳秉叡 王榮璋 黃偉哲 李昆澤 管碧玲 徐永明
鄭運鵬 賴士葆 盧秀燕 曾銘宗 江啟臣 陳歐珀 吳志揚 顏寬恒
林德福 簡東明 徐榛蔚 蔣乃辛 黃昭順 陳亭妃 陳明文 鍾佳濱
邱志偉 蘇治芬 林俊憲 張麗善 羅明才 陳賴素美 姚文智 劉權豪
施義芳 尤美女 王惠美 周陳秀霞

（委員列席 36 人）

請假委員：劉建國

列席官員：勞動部

部 長 郭芳煜

政務次長 廖蕙芳

勞工保險局 局 長 羅五湖

勞動力發展署 署 長 劉佳鈞

勞動基金運用局 局 長 黃肇熙

職業安全衛生署 署 長 劉傳名

勞動及職業安全衛生研究所 所 長 林三貴

綜合規劃司 司 長 王厚誠

勞動關係司 司 長 王厚偉

勞動保險司	司	長	石發基
勞動福祉退休司	司	長	孫碧霞
勞動條件及就業平等司	司	長	謝倩倩
勞動法務司	司	長	王尚志
會計處	處	長	張月女
統計處	處	長	羅怡玲
法務部	參	事	劉成焜
行政院人事行政總處	簡任視察		蕭欣瑋
行政院主計總處	專門委員		黃秀容

主 席：王召集委員育敏

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

報 告 事 項

一、宣讀上次會議議事錄。

決定：議事錄確定。

二、勞動部就「新政府擬推動勞工全面週休 2 日、恢復勞工 7 天國定假日、彈性加班工時配套、調整基本工資時薪計算公式、有薪家庭照顧假等政策措施、實施期程及修法規劃」列席報告，並備質詢。

（本次會議經勞動部郭部長芳煜列席報告，同時就委員提案說明並備詢。委員洪慈庸、林靜儀、吳焜裕、鍾孔炤、吳玉琴、李彥秀、陳宜民、黃秀芳、蔣萬安、王育敏、陳曼麗、楊曜、王榮璋、陳瑩、李昆澤、鄭運鵬、余宛如、施義芳、王惠美、吳志揚及林淑芬等 21 人提出質詢，均經勞動部郭部長芳煜暨各相關主管等即席答復。）

決定：

一、報告及詢答完畢。

二、委員劉建國及徐榛蔚等 2 人所提書面質詢，列入紀錄刊登公報，並請相關機關書面答復。

三、委員口頭質詢未及答復或請補充資料者，請於 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(一)本院委員王育敏等 20 人擬具「性別工作平等法第二十條條文修正草案」、(二)委員陳怡潔等 18 人擬具「性別工作平等法第二十條條文修正草案」、(三)委員李昆澤等 17 人擬具「性別工作平等法第二十條條文修正草案」等 3 案。

二、審查(一)本院委員王育敏等 18 人擬具「就業保險法第十條、第十一條及第十九條之三條文修正草案」、(二)委員呂玉玲等 19 人擬具「就業保險法第三十條條文修正草案」等 2 案。

決議：說明及詢答完畢，以上各案另擇期繼續審查。

通過臨時提案 12 案：

一、建請勞動部考量今年勞工團體勞動節遊行「爭勞權、要保障」，提出 9 大訴求其中一個就是「禁止非典型僱用」，但是我們卻看到中央政府的部會卻是非典型僱用最大宗。我們的前部長潘世偉，也曾經要求政府部門應該帶頭表率禁止非典型僱用。但是我們看到目前中央部會的派遣人力雖有下降，但是勞務承攬人力跟臨時人力卻不降反升。其中勞動部轄下仍有 928 個派遣人員、1,880 個勞務承攬人力、521 個臨時僱員。請勞動部考量帶頭做起，逐年減少非典型僱用人力，保障勞動權益。

提案人：李彥秀 陳宜民

連署人：王育敏 蔣萬安

二、2016 年 3 月 10 日立法院第 9 屆第 1 會期教育及文化委員會第 5 次全體委員會議，林靜儀委員垂詢有關各大專院校身心障礙者進用不足而衍生差額補助費轉嫁之情形，並以臨時提案要求勞動部一個月內澈查各大專院校，續由教育部據勞動部調查結果，要求大學檢討改進。

據勞動部勞動發特字第 1050504521 號函《大專院校是否向所屬單位收取經費轉嫁未足額進用身心障礙者差額補助費一覽表》，顯示國立政治大學、國立臺灣師範大學、中華學校財團法人中華科技大學、國立雲林科技大學等四校皆足額進用，且未受勞政機關開徵差額補助費，卻謊立名目向校內系所及教員收取該費用，恐有詐欺及偽造文書之嫌。

綜上，針對前開大專院校行政管理措施不當情事，勞動部應立即函轉教育部督導改善、並移送偵查機關，主動調查前列不法情事。

提案人：林靜儀

連署人：洪慈庸 吳玉琴

三、國人可申請家庭外籍看護工之資格為：被看護人應經公立醫院或教學醫學院或精神專科醫院開立病歷暨失能診斷證明書，經醫療團隊評估需 24 小時照顧者，或經鑑定為特定項目重度以上之身心障礙者。

經查，實務上評估被照護者是否需 24 小時照顧者，通常僅需公立醫院或教學醫學院或精神專科醫院之單一醫師，開立失能診斷證明書，並不須經醫療團隊之綜合評估，此與國內長期照顧服務之申請者，須由醫療團隊及社工等相關專業綜合評估，顯為寬鬆，以致造成濫用外籍看護工之狀況不時所聞。

另查，目前本國長期照顧資源未可謂充裕，以致使用本國服務所需費用往往較聘僱外籍看護工高出許多，且為一般家庭之經濟力量無法負荷，而造成民眾傾向以聘僱外籍看護工為優先考量，但若為高所得家庭，政府則應鼓勵其聘用本籍照顧服務員，以促進本國勞工就業。

此外，據勞動部所提資料，低收入戶申請減免繳納就業安定費每年人數統計皆有數百人以上，但以每人每月最低生活費標準最高之台北市為例，104 年為 14,794 元，遠較目前家庭外籍看護工之法定薪資為低，就常理言，此類家庭豈有聘僱外籍看護工之能力？勞動部實應偕同衛福部澈查此現象。

據上，爰要求勞動部應於二個月內，會同衛生福利部研擬統一評估機制、訂定聘僱家庭外籍看護工之「排富條款」，並啟動專案查察計畫，以有效維護勞工之勞動權益、避免台灣國際形象受損，並彰社會公義。

提案人：林靜儀

連署人：洪慈庸 吳玉琴

四、勞動部為有效落實週休二日之立法意旨，郭芳煜部長日前接受媒體採訪時表示，將提出「勞動基準法第三十六條」修正案，增訂勞工工作每七天享有一天之休息日，並另訂相關彈性延長工時之配套，以因應法定工作時間下修之衝擊。因渠等法規之修正，涉及勞雇之間權利義務重大，爰此，勞動部應於一個月內研議完竣上開法律之修正草案，儘早送交立法院審查。

提案人：王育敏

連署人：陳宜民 李彥秀

五、為建構友善家庭的就業措施，因應高齡化及少子女化社會，對於以雙薪核心家庭為主的現代社會，常為兼顧工作與家庭致身心俱疲，因此，家庭照顧假實有其必要性。許多家長為配合衛生部門之防疫需求，往往需在家自我隔離或配合停課，造成許多雙薪家庭之困擾。目前配合政府登革熱噴藥作業者可依傳染病防治法第 38 條給予公假，腸病毒與流感也屬法定傳染病，配合居家隔離停班停課者之勞工卻得自行請無薪事假處理，兩者都配合防疫待遇卻大不同。目前各界均有給薪家庭照顧假之共識，惟查家庭照顧假之需求天數往往因需求事由差異甚鉅，且其給薪對象、給薪事由、給薪天數、財源均仍需各界提供意見凝聚共識，勞動部亦應積極規劃相關方案，為求法案周延，爰要求給薪家庭照顧假須先於立法院社會福利及衛生環境委員會召開公聽會凝聚社會共識。

提案人：鍾孔炤 陳曼麗 陳 瑩 吳玉琴 吳焜裕

林靜儀

六、就業保險法立法目的係為照顧失業勞工生活、促進其儘速回歸職場而訂定，而近年來在少子女化、政府全力拚生育目標下，適用 660 萬勞工的就業保險基金，主要給付項目已成為育嬰津貼，失業給付退居第二，早已偏離就保基金成立的宗旨，就保基金運用恐失衡。失業給付占比快速下降，顯示現行失業給付認定過嚴、給付期間太短，致發放比率竟比育嬰津貼少，已

失去就業保險當初創始目的。勞動部應捍衛就保基金「促進就業」的核心價值，檢討現行失業給付是否過嚴或給付期間太短，而非一味配合原應由其他部會主管的人口政策。爰要求勞動部儘速研議失業給付請領期間延長、檢討給付條件，以納入更多適用對象，確實保障勞工無工作收入期間基本生活之需，儘速重返職場。

提案人：鍾孔炤 陳曼麗 陳 瑩 吳玉琴 吳焜裕
林靜儀

七、目前勞工每小時基本工資（簡稱時薪）120 元是以舊制雙週 84 小時所計算而來，惟自 105 年 1 月 1 日起，每週法定工時已下降為 40 小時，每月正常工作時數已下降為 174 小時，因此，時薪也應該配合調整為 126 元。然勞動部卻未修正計算方式，讓打工族的時薪每小時少 6 元，此舉嚴重影響全台 40 萬打工族的權益。爰要求勞動部應儘速研議將時薪調整為 126 元，以保障打工族的基本勞動權益。

提案人：鍾孔炤 陳曼麗 陳 瑩 吳玉琴 吳焜裕
林靜儀

八、有關勞工保險條例第五十八條第二項之老年給付「經保險人核付後，不得變更」，完全剝奪勞工更正錯誤之機會。

爰請勞動部研議，並於一個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出書面報告，以確保勞工權益：

1. 勞工申請給付時，勞工保險局之核准函應給予勞工審視察覺錯誤之期間。
2. 前開核准函應在款項撥付帳戶前以掛號信函寄達勞工收受。
3. 勞工應於審視期間期限經過前提出異議或更正申請。
4. 勞工保險局應於前開審視期間經過後再行撥款。

提案人：陳曼麗
連署人：吳玉琴 林靜儀

九、有鑑於護理師等醫事人員已全面納入勞動基準法保障範圍多年，健保歷年亦累積投入 111 億元護理專款經費補貼醫院，護理人員卻仍血汗依舊，忙得像「戰鬥陀螺」，迭有醫院違法勞檢規定，嚴重影響病人安全與醫護勞動權益。究其原因在於醫院對於規避勞檢之排班及打卡手法推陳出新，非醫護圈內人實難稽查掌握。爰要求勞動部應於一個月內完成下列事項，並向立法院社會福利及衛生環境委員會報告：

一、勞動部應調查各縣市歷年醫院勞檢違規名單公布方式，並要求全國採取一致標準，只要經主管機關處以罰鍰者就應該上網公布。

二、各縣市醫院勞檢應引入基層工會、醫勞或病友團體擔任陪檢員，並加強吹哨人保護機制。

三、勞動部應積極提出鼓勵醫院成立工會之輔導方案，強化協商與監督。

提案人：陳曼麗

連署人：林靜儀 吳玉琴

十、鑒於勞動部（勞委會）為因應事業單位受景氣因素影響，勞雇雙方協商減少工時時，保障勞工權益，避免勞資爭議，資遣勞工等等因素，於 100 年 12 月 1 日公告實施「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」，造成無薪休假成為企業面對景氣衝擊常見的因應措施。

此外，這也使得企業趁機要求勞工同意放無薪假的目的，不再是避免財務危機，反而是提高企業盈餘。對企業而言，只要負擔基本工資的勞動薪資成本，隨時有已訓練可上工的勞動力。而這中間短差的工資損失，卻是勞工自行吸收，使得我國工時工資制度早已實質進入彈性的階段。

為協助勞工度過薪資縮減的生活困境，建請勞動部研議取消現行僱用安定措施就業保險失業率連續 3 個月達到 2.2%啟動門檻，並於就業保險法增列縮短工時津貼之修法，上述報告應於三個月內送交立法院社會福利及衛生環境委員會。

提案人：林淑芬 林靜儀

連署人：陳 瑩 黃秀芳

十一、依勞動部提供之資料顯示，近 4 年來職災死亡勞工因為雇主未予投保，而向勞動部申請職業災害勞工保護法的死亡給付，每年平均達 76 件，然而只有不到 15 件申請案獲得核付，比例不到 20%；此外，該法施行 14 年以來，由於未能順利獲得職災失能或死亡補助的訴願案已有 256 件，然而被駁回的案件高達 213 件，亦即 83%的訴願遭到駁回。如此低的核付率與高駁回率，顯示該法的施行並不能真正達到保護職災勞工的立法精神，究其原因為何？是否屬執行層面的認定缺乏標準？或涉及修法才得以真正落實職業災害勞工保護法的保障？請勞動部指示勞動及職業安全衛生研究所儘速進行實證研究，於今（105）年 12 月底前提出成果報告送交立法院社會福利及衛生環境委員會參考。

提案人：陳 瑩

連署人：鍾孔炤 楊 曜

十二、有鑑於勞工與公務人員之假期差異極大，往往難以顧及家庭，亦無足夠之休憩時間。以特休制度為例，以年資約 10 年者來說，公務員有 28 天特休假、勞工僅 14 天，相差一倍，近乎所有假期規範都小於公務人員之假期，爰要求勞動部針對我國勞工休假制度是否可比照公務人員進行檢討，並於一個月內提出針對勞工與公務員休假制度差異之通盤檢討報告。

提案人：陳宜民

連署人：蔣萬安 王育敏

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、邀請勞動部郭部長芳煜列席報告業務概況，並備質詢。

主席：進行討論事項。

討 論 事 項

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 13 案：（詢答及處理）

- （一）院會交付處理勞動部為 105 年度中央政府總預算決議，凍結勞動部及所屬歲出預算排除法律義務支出後十二分之一，提出檢討報告經同意始得動支，請安排報告案。
- （二）院會交付處理勞動部為 105 年度中央政府總預算決議，針對該部、勞動力發展署及所屬「一般行政」（扣除法定人事費）預算凍結十分之一之書面報告，請安排報告案。
- （三）院會交付處理勞動部為 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）預算凍結四分之一之書面報告，請安排報告案。
- （四）院會交付處理勞動部為 105 年度中央政府總預算決議，針對「綜合規劃業務」預算凍結四分之一之書面報告，請安排報告案。
- （五）院會交付處理勞動部為 105 年度中央政府總預算決議，針對「因應貿易自由化之政策規劃協調與勞工支持服務」預算凍結四分之一之書面報告，請安排報告案。
- （六）院會交付處理勞動部為 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」預算凍結四分之一之書面報告，請安排報告案。
- （七）院會交付處理勞動部為 105 年度中央政府總預算該部主管第 1 項決議（十七），「勞動條件及就業平等業務」預算凍結四分之一之書面報告，請安排報告案。
- （八）院會交付處理勞動部為 105 年度中央政府總預算決議，針對「勞動條

件及就業平等業務」預算凍結四分之一之書面報告，請安排報告案。

(九)院會交付處理勞動部為 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，請安排報告案。

(十)院會交付處理勞動部為 105 年度中央政府總預算決議，針對勞動力發展署及所屬「一般行政」預算凍結 1,000 萬元（人事費除外）之書面報告，請安排報告案。

(十一)院會交付處理勞動部為 105 年度中央政府總預算決議，針對勞動力發展署及所屬「一般行政」之「基本行政工作維持」預算凍結四分之一之書面報告，請安排報告案。

(十二)院會交付處理勞動部為 105 年度中央政府總預算決議，針對「勞動力發展業務」項下「綜合規劃」預算凍結四分之一之書面報告，請安排報告案。

(十三)院會交付處理勞動部為 105 年度中央政府總預算決議，針對職業安全衛生署「一般行政」（「人員維持」費除外）預算凍結十分之一之書面報告，請安排報告案。

主席：由於今天還要處理預算案，接下來就是端午節連假，議事人員要趕著完成議事錄，所以請本席拜託各位委員控制詢答時間。本席認為這個請求很合理，因為我們專業的議事人員人力都沒有辦法增加，員額也不可能再成長，現在為了因應公督盟的評鑑，有很多委員在提案的時候，明明只有 5 個案子，卻抄成 50 個案子，或只是為了行政比賽而提出不必要的宣示性臨時提案，累死這些行政人員。而且現在又有人提議行政人員針對考察提出很多的業務報告，所以有時候在我們會議結束以後他們還要工作到半夜 10 點，他們也沒有加班費，立法院在會議結束之後的行政作業非常多，所以我們應該要有同理心。本席建議將今天每位委員的詢答時間定為 8 分鐘，得延長 2 分鐘；非本委員會委員的詢答時間為 8 分鐘，上午 10 時 30 分截止登記。如果委員要提出書面質詢，請於散會之前提出，逾期不受理。

該處理的案子我們就會處理，可是針對同一計畫提出刪減案又提出凍結案，這種風氣其實都是為了因應公督盟的評鑑，因為公督盟說只有凍結預算就沒有分數，其實這些量化指標下的比賽都只是不必要的競賽，我們應該要體諒一下議事人員，所以我們今天不處理臨時提案。

現在請勞動部郭部長就今天的兩項議程一併報告，報告完畢之後即開始進行詢答。

郭部長芳煜：主席、各位委員。茲向各位做以下報告。

勞動部
Ministry of Labor

壹、前言

○ 感謝各位委員一直以來對本部的支持與督促。本人有幸擔任勞動部部長一職，肩負責任重大，將定位本部為「解決問題」的部會，並以謙卑行政的心，傾聽民意，團隊合作，多溝通協調來推動業務。未來帶領勞動部整體團隊，秉持行政院「以人為本」核心理念，及「創新、就業、分配」核心價值，具體落實總統六大勞動政策，為勞工創造最大福祉。

○ 以下謹就本部施政理念、未來施政重點及展望，向各位委員提出報告。

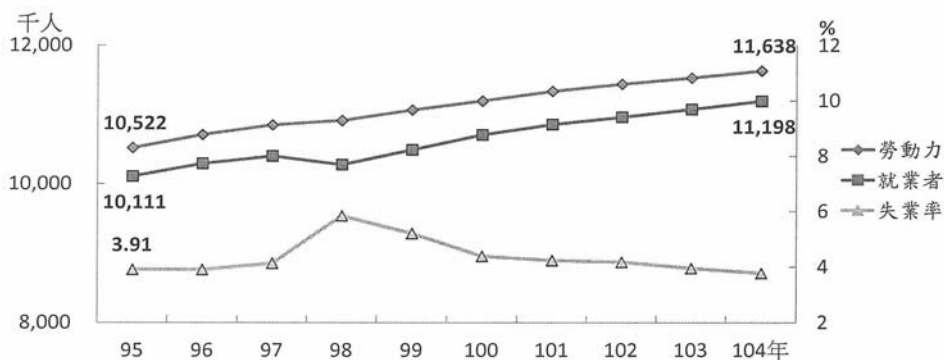
3

勞動部
Ministry of Labor

貳、當前勞動情勢

一、勞動概況

	105年4月	較104年同月增減	104年平均	103年平均
勞動力人數	11,693	+102	11,638	11,535
就業人數	11,242	+ 72	11,198	11,079
失業人數(率)	451(3.86%)	+30(+0.21)	440(3.78%)	457(3.96%)



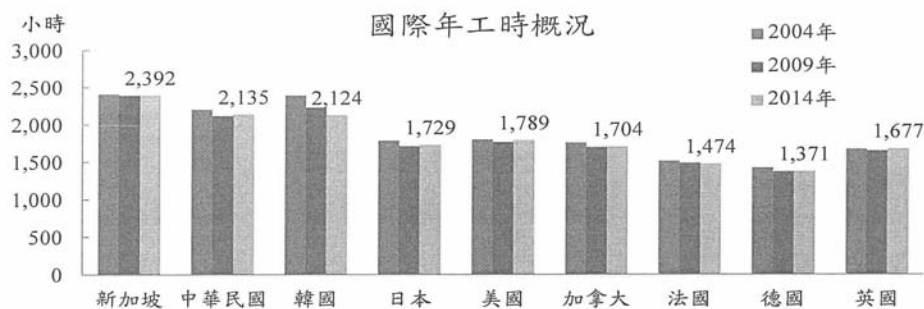
4

勞動部
Ministry of Labor

二、工時概況

單位：小時

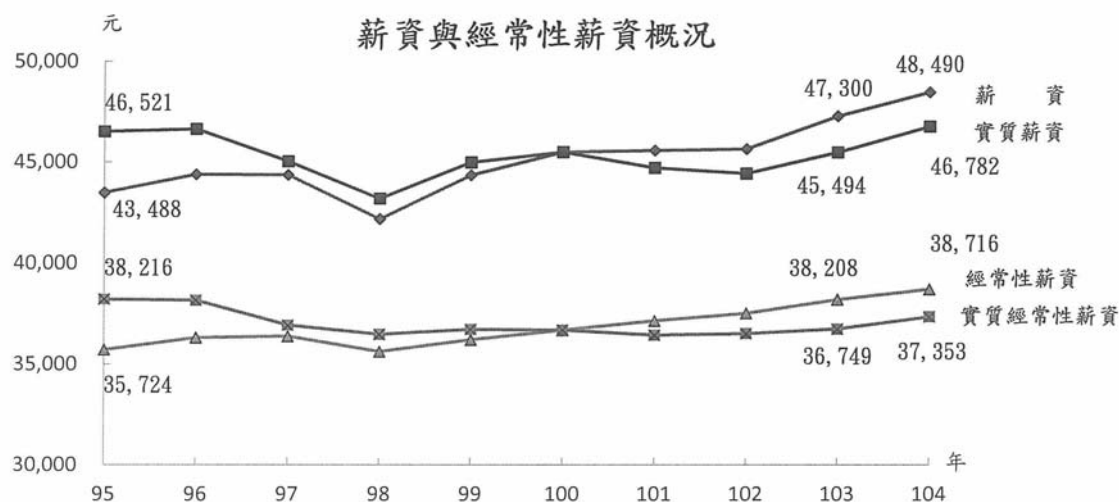
	105年 1-3月	較104年同期 增減	104年 平均	較103年 增減	104年 正常 工時	較103年 增減	104年 加班 工時	較103年 增減
月工時	164.4	-1.6	175.3	-2.6	167.0	-2.3	8.3	-0.3



5

勞動部
Ministry of Labor

三、薪資概況



資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」

- 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。

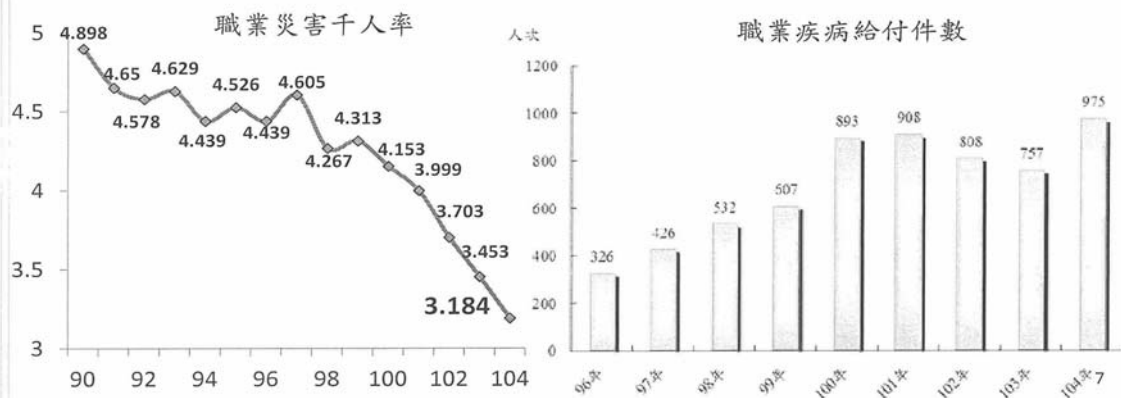
6

勞動部
Ministry of Labor

四、職業災害概況

單位：人次、千人率

	104年	較104年增減	103年	102年
職業災害保險給付人次	31,895	-2,099	33,994	35,908
職業災害保險給付千人率	3.184	-0.269	3.453	3.703
職業病給付人次	975	218	757	808

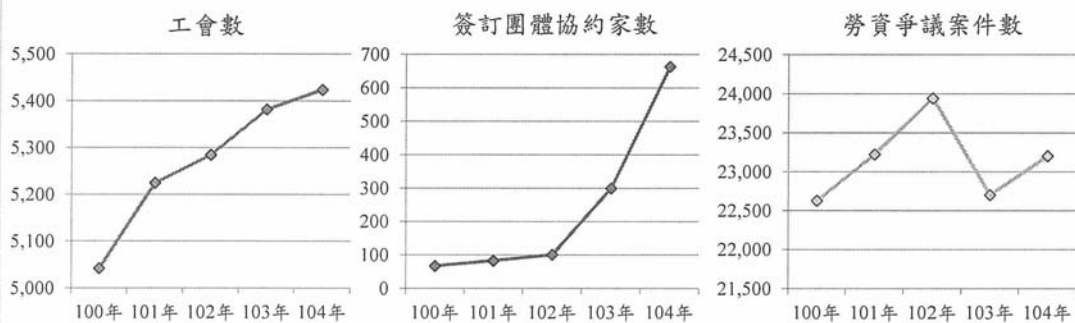


勞動部
Ministry of Labor

五、勞動三法施行概況

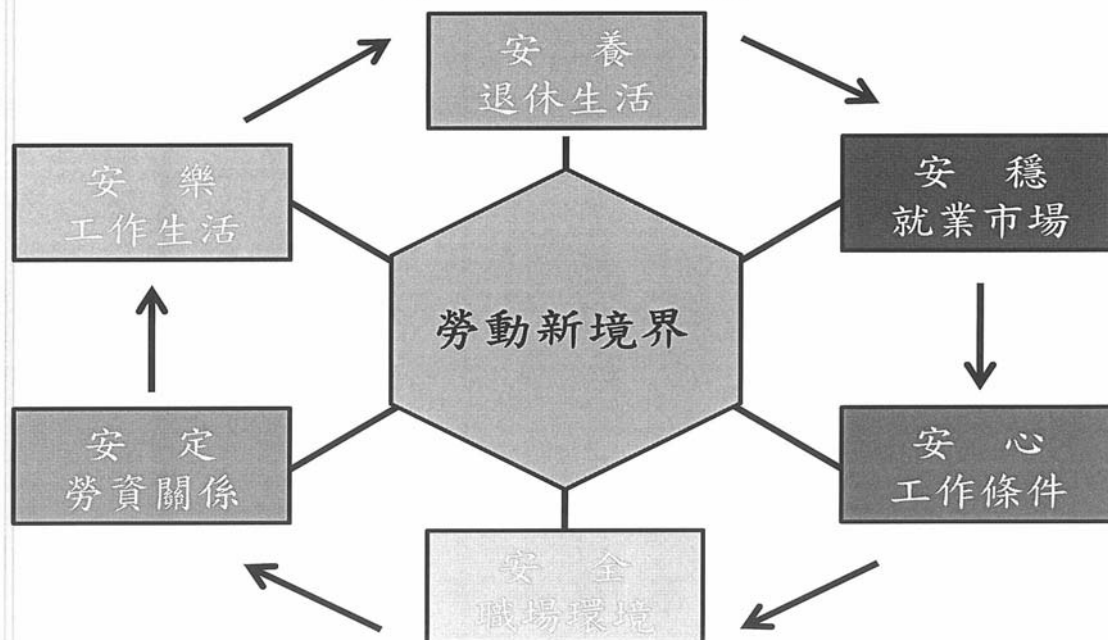
單位：家、人、件

	105年第1季	較104年同期增減	104年	103年
工會家數	5,437	+53	5,424	5,382
工會會員人數	3,344,730	-1,460	3,350,520	3,349,521
簽訂團體協約件數	666	+26	664	300
勞資爭議案件數	5,587	-39	23,204	22,703
勞資爭議人數	8,081	+76	32,383	33,611



勞動部
Ministry of Labor

參、施政理念



9

勞動部
Ministry of Labor

肆、未來施政重點

● 一、推動落實週休二日

背景

» 正常工時縮減為1週40小時，期達成週休二日，國定假日配合調整為12日；實務上仍有部分事業單位未實施週休二日。

規劃方向

» 為有效落實「週休二日」之立法意旨，本部已邀集全國性勞雇團體、學者專家及有關機關研商修正勞動基準法相關規定，並依法制程序，儘速提出勞動基準法第36條等有關條文修正草案，送請行政院審議。

10

勞動部
Ministry of Labor

● 二、研議最低工資法制

背景

» 現行基本工資審議制度係定於勞動基準法第21條及「基本工資審議辦法」。為合理規定勞工之最低工資，將研議訂定最低工資法，力求穩定、明確的調整最低工資。

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，本部將積極蒐集國內外相關法制及資料進一步研議，並預定於105年下半年度召開座談會及會議，針對最低工資調整機制、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，會商勞雇團體、相關機關及學者專家意見，審慎研擬，冀能獲致共識，儘速完成最低工資法草案報請行政院審議。

11

勞動部
Ministry of Labor

● 三、青年及中高齡就業(1)

(一)青年就業

背景

» 青年因職涯迷惘、學用落差及技能不足等問題，致青年失業率高於整體失業率。

規劃方向

» 運用臺灣就業通及職業測評等工具，協助青年釐清職涯方向。

» 推動「工作卡制度」，透過工作卡彙整記錄求職者服務歷程、職訓及證照等個人就業能力，以利精確媒合服務。

» 青年在學階段：

A.結合學制、職業訓練及企業，推動產學訓、大專就業學程及雙軌訓練。

B.結合學校及企業資源，辦理校園徵才活動、職涯講座及訓練機構與企業參訪等。

» 青年離校階段：

A.訓練崗位訓練：失業青年2年12萬參訓補助或免費參加本部職前訓練。

B.工作崗位訓練：針對離校青年，結合企業用人需求或業界資深師傅，先僱後訓或一對一師徒制方式辦理訓練。

C.設置青年職涯發展中心：與民間合作，釋出職缺媒合就業；運用青年跨域津貼及缺工就業獎勵等，協助就業。

12

● 三、青年及中高齡就業(2)

(二)中高齡就業

背景

» 隨著少子化及高齡化之雙重人口結構變遷，我國勞動力逐漸出現缺口，運用中高齡者智慧與經驗，開發中高齡者人力已為各國積極推動的重要政策之一，本部將協助中高齡以上勞工持續活躍職場列為施政重點。

規劃方向

» 協助在職者續留職場；促進失業者順利就業。

» 103年成立第一家銀髮人才資源中心，將於今(105)年下半年在高雄成立第二家南區銀髮人才資源中心。

» 規劃編撰中高齡人力運用暨職場指引手冊，協助中高齡職場適應。

» 將於今(105)年辦理(1)年齡歧視態樣及銀髮友善職場環境之關鍵因素調查；(2)代間工作分享行動實驗計畫；及(3)訂定中高齡就業促進專法可行性及應涵括內容，以研訂「中高齡就業專法」。

13

● 四、保障非典型勞動者(1)

(一)建構派遣勞工保護法制

背景

» 目前派遣勞工與正職勞工有同工不同酬之差別待遇及要派單位欠缺雇主責任等問題，為遏止企業濫用派遣人力及加強保障派遣勞工權益，積極研訂派遣勞工保護法制。

規劃方向

» 推動派遣勞工保護完成立法，持續檢討專法內容，並強化與各界溝通，以凝聚最大立法共識。

» 立法完成前，賡續檢討修訂保障派遣勞動權益相關行政原則及辦理專案勞動檢查，以督促派遣業者及要派單位遵守勞動法令。

14

勞動部
Ministry of Labor

● 四、保障非典型勞動者(2)

(二)強化部分工時勞工權益法制

背景

- » 「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；本部已訂定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，事業單位如違反相關規定，回歸各該條文處罰。
- » 105年4月28日大院社會福利及衛生環境委員會「部分工時工作者全職化危機：如何避免企業濫用時薪制造成勞動貧窮」本部專案報告，大院請本部研擬部分工時勞動契約書範本、提出「部分工時勞工保護法」等。

規劃方向

- » 配合法令之修正，研議修正「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，使部分工時勞工之勞動權益有更細緻化的保障規範，預計105年9月30日前修正完成。
- » 為督促雇主確實遵守勞動法令，強化部分工時勞工保障，儘速研擬部分工時勞動契約書範本，以資勞雇雙方遵循。
- » 蒐集各國部分工時相關資料，研議強化部分工時勞工權益法制，俾以保障勞工權益。

15

勞動部
Ministry of Labor

● 五、加強職業災害勞工保護(1)

(一)職災保險單獨立法

背景

- » 考量勞工保險普通事故保險與職災保險保障目的不同，且為加強保障職災勞工及其家屬之基本生活，乃規劃職災保險單獨立法，前擬具「勞工職業災害保險法」草案，並於103年10月31日送大院審議，惟經大院第8屆會期屆期不續審。

規劃方向

- » 為落實職業災害勞工完整保障，本部將廣續辦理職業災害保險單獨立法，規劃重點包括：擴大納保範圍、提高投保薪資上限及給付水準，並提撥經費辦理職災預防及重建業務。
- » 未來於推動職災保險單獨立法時，將廣泛聽取各界意見，並積極溝通協調，俾儘速完成立法作業，以確保職災勞工及其家屬權益。

16

● 五、加強職業災害勞工保護(2)

(二)規劃職業病預防及強化職災勞工重建機制

背景

- » 國內危害性化學品種類繁多，所引發之職業病尚未顯露，且近年職業病給付統計，以重複性作業等姿勢引起之肌肉骨骼疾病及輪班、夜間或長時間工作等異常工作負荷促發腦心血管疾病居多。
- » 本部運用計畫補助方式，辦理職災勞工重建業務，維護其權益、支持家庭以及協助復工或再就業；惟計畫型補助易有資源不均及服務較難永續之情形。

規劃方向

短期

- A. 建立高危害性化學品運作資料庫，開發化學品評估管理工具；對高風險事業單位實施宣導、輔導及職業病預防檢查。
- B. 建立勞工健康服務體系；強化職業病預防宣導及工具開發。
- C. 建置職業傷病防治中心及網絡醫院，提供職災勞工協助個案管理、復工及諮詢轉介等服務。
- D. 檢討現行職業疾病認定及鑑定機制，將行政作業流程標準化。

長期

- A. 建立危害性化學品重點管理機制；透過作業環境監測、勞工健康檢查及化學品管理相關資料庫勾稽，掌握高風險產業。
- B. 推動成立專業法人機構，專責辦理職業疾病診斷調查與職災勞工重建工作。

17

● 六、公平的集體勞資關係

背景

- » 我國「工會法」、「團體協約法」、「勞資爭議處理法」已行之有年，惟相關法令因與現實勞動環境現況脫節，為促進勞工之團結權、協商權及爭議權，爰於100年5月1日修正施行勞動三法，俾保障勞工之相關權益。

規劃方向

» 促進工會組織自由化

- 辦理補助工會辦理工會教育，及工會幹部暨會務人員訓練等活動；協助有意願籌組工會之企（產）業勞工組成工會；檢討現行工會法制，規劃辦理工會法研修座談會。

» 營造有利誠信協商環境

- 辦理集體協商人才培訓及雇主經驗分享座談；鼓勵勞資雙方簽訂團體協約；推動裁決機制矯正雇主不當勞動行為；檢討團體協約法制，調整誠信協商相關規範。

» 持續提升勞資爭議處理效能

- 規劃研訂主管機關受理調解案件注意事項、編訂調解參考手冊、訂定調處人員倫理規範；提升仲裁機制效能，促進勞資合意仲裁解決紛爭。

18

勞動部
Ministry of Labor

● 七、勞保年金制度改革

背景

» 勞工保險係世代互助之社會保險制度，然隨著我國人口快速老化及少子女化等趨勢，未來繳費者及領年金者比例失衡，將使保險財務承受龐大壓力，致年金制度無法持續穩健運作。因此，為確保勞保年金制度能永續經營，保障各世代勞工之老年經濟安全，必須及早針對制度作適度之檢討。

規劃方向

» 本部後續將依循總統政見，配合國家年金改革委員會之運作，參酌先進國家年金改革經驗及最新財務精算結果，提供相關專業意見、各種可行性方案及充分財務評估資訊供各界討論，並依據年金改革國是會議之共識，研擬勞工保險年金改革法案，以利及早完成年金改革。

19

勞動部
Ministry of Labor

伍、未來展望

○ 面臨國內外經濟險峻局勢，為避免勞工朋友生計受到衝擊，進而予以安穩生活，是政府責無旁貸責任。

○ 為具體落實勞工權益保障，本部將秉持「六安」施政主軸，實現「勞動新境界」之願景。未來亦將落實周休二日，研訂最低工資法；並對青年規劃工作卡制度，精確完成就業媒合服務；研訂中高齡就業專法、推動派遣勞工保護法制，強化非典型勞工保障；並持續工會法修法，推動勞工參與公司治理，以建構公平集體勞資關係，打造勞資雙贏合作新局面。

20

接下來就本部主管 105 年度預算案所作凍結決議 13 案之辦理情形，分別就勞工權益、勞動條件及其他等三大類摘要報告如下，敬請各位委員指教。

壹、大院決議凍結預算案內容及本部辦理情形

一、勞工權益部分

一、有關「專科以上學校學生兼任助理不計入身心障礙定額進用人數」之令釋部分（決議事項 1）

（一）本部業於 105 年 5 月 10 日廢止該令釋，並自即日生效。

（二）雖然學校整體進用狀況良好，惟仍有部分學校未足額進用身心障礙者，爰本部前已於 105 年 3 月 14 日函請教育部協助督導預為準備因應，及請各直轄市、縣（市）勞工主管機關協助進用身心障礙者，並持續輔導改善。

二、有關外籍勞工政策及權益宣導部分（決議事項 2、3、11）

（一）規劃推動留用及延攬外籍人才措施，並建立跨部會延攬外籍專門技術人才薪資標準定期專案會商機制。

（二）另本部前於 104 年 11 月 20 日委託專家學者完成修訂外籍勞工警戒指標項目，為使警戒指標更為周延，將於 105 年 6 月下旬邀集相關權責部會共同研商訂定警戒指標相關細節。

（三）透過多元管道宣導動物保護資訊，並建立外勞動物保護問題之轉介窗口。

三、有關無薪休假辦理情形部分（決議事項 6、8）

（一）強化「無薪休假通報機制」，從嚴審查外籍勞工申請案，並運用就業安定基金 200 億元，啟動「充電再出發訓練計畫」等各項措施，穩定勞資關係。

（二）每月兩次定期公布「無薪休假」統計數據，並參酌行政院主計總處中華民國行業標準分類，自 105 年 1 月起新增行業別分析，即時掌握各業「無薪休假」狀況。

（三）本部已積極研議檢討就業保險僱用安定薪資補貼之條件及標準等相關規定，以維護勞工於無薪假薪資短少期間之生活。

四、有關非典型人力「勞動派遣」部分（決議事項 10）

（一）發展署業務因應社會、經濟情勢變動及民眾服務需求不斷增加，惟預算員額未依實際業務需求獲得調整，不得不依照工作性質及相關規範運用非典型人力。

（二）已配合行政院組織改造各機關「去任務化」、「地方化」、「行政法人化」及「業務項目委外」四化原則檢討逐步減少運用派遣人力，截至 105 年 5 月底止，與 100 年 12 月相較已減少 1,033 人，至不足部分，將持續積極與行政院人事行政總處溝通協調，請增正式人力。

二、勞動條件部分

一、有關研擬落實性別工作平等法政策並調查評估對象納入受僱員工部分（決議事項 7）

（一）預定於 105 年辦理「職場平權暨性騷擾防治研習會」中加強宣導落實性別工作平等法各項規定，以督促雇主確實遵守法令規定。

（二）104 年度辦理「工作場所就業平等概況調查」，增列以受僱員工為對象，瞭解勞工職場就業平等實況及對性別工作平等法之認知情形，以提供相關勞動政策之參考。

(三)每年度勞動條件專案檢查，已將性別工作平等法相關規定列入檢查項目，並責成地方勞工行政主管機關，列入勞動檢查項目。

二、有關勞工工作安全與檢查部分（決議事項 13）

(一)持續降低職災千人率及營造業職災人數：104 年職災千人率 3.191 較 103 年 3.453 下降 7.59%。其中職災人數較高之營造業，104 年職災人數為 7,623 人較 103 年減少 607 人（降幅 7.38%）。

(二)擴大勞動條件檢查量能及強化職災勞工服務統計：104 年勞動條件檢查合計 49,764 廠次已為 103 年（21,551 廠次）的 2.3 倍，並已將複查率及改善率納入績效指標按月公布。另持續檢討職災勞工服務統計方式，提升服務品質。

三、其他

一、有關勞動部臉書（Facebook）維運人力配置部分（決議事項 4）

(一)因應新媒體溝通趨勢，截至 105 年 5 月底止「勞動部臉書粉絲頁」累計粉絲數為 47,140 人、貼文數 257 則、貼文觸及人次達 1,203 萬餘人次。其中涉及勞動基準法、勞動檢查、工作安全等貼文計有 78 則，占總貼文數 30.35%。

(二)派駐本部勞動條件檢查員之工作事項以勞動條件檢查資訊蒐集及宣導為主，業配合臉書維運管理機制，檢討、調整派駐本部之人力。

二、有關因應貿易自由化相關經費部分（決議事項 5）

(一)政策規劃協調與勞工支持服務部分，非僅屬宣導層面，係為推動我國爭取 TPP 第二輪談判等業務需要。

(二)賡續辦理「推動我國加入 TPP」工會溝通說明會，廣泛蒐集工會先進對於我國相關經貿策略之意見及建議；並針對國內勞動及產業現況、國外相關經驗進行研究分析。

(三)邀請美國官員或專家來臺，就貿易自由化後如何協助勞工進行調整之相關議題進行交流。

三、有關善盡保護檢舉人責任部分（決議事項 9）

(一)對於勞資爭議及檢舉案件，勞保局皆基於保護檢舉人之立場審慎處理，避免被保險人權益受損。

(二)為保障職災勞工權益及相關檢舉人、證明人之個資，該局積極辦理教育訓練，邀請學者專家授課，以提昇同仁對勞資爭議及檢舉案件之業務敬虔度；另持續修訂作業標準書，俾供同仁於辦理相關業務時有所遵循。

四、有關研擬我國勞動力發展短、中、長程政策方向部分（決議事項 12）

(一)發展署自 103 年改制後負有政策規劃之責，依國發會推估我國工作人口 105 年起每年約減少 18 萬人，114 年將邁入超高齡社會，需妥為因應。

(二)本案預定研究人口結構變遷下之勞動力發展、重要對象就業、重要產業之勞動力發展政策、區域勞動力發展、跨國勞動力等 5 議題及提出總報告，擘劃未來 10 年勞動力發展之願景及目標，並提出短、中、長期策略與措施，做為推動勞動力發展、運用及提升相關政策之引導。

貳、結語

有關 大院所作本部 105 年度預算各項凍結決議，本部業於 105 年 1 月至 3 月間將辦理情形函送 大院在案。

本部謹遵照 大院決議事項積極辦理，並提出專案報告，以上各項預算均係業務所需，敬請各位委員女士、先生多多支持並惠賜指教。敬祝

主席、各位委員身體健康，萬事如意。

主席（吳委員玉琴代）：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。昨天本席在總質詢的時候有提到一個問題，勞團也到勞動部去抗議，你們這個施行細則當中一休一例，包括變形工時，中間還可以延長工時，包括第三十六條的第二項到第四項，休息日是可以在第二週、第四週、第八週的範圍來移動。假設是四週好了，如果休息日都放在四週之後的最後幾天，這是在這個修正草案當中被允許的，本席這樣的說明正不正確？依第三十六條的第二項到第四項，休息日是可以在第二週、第四週、第八週的範圍來移動的，也就是說，你們對外講的一休一例照理說是一個禮拜當中有一個例假日、一個休假日，這就是你們所謂的上五天班、休兩天，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。是。

李委員彥秀：那在第三十六條的第二項到第四項當中又允許雇主可以把休息日移到第二週、第四週、第八週，根據我的認知，照理說四週就有四個休假日、四個例假日，我也可以把四個休假日挪到第四週之後再來休，這是被允許的，對不對？部長，本席要討論的議題很多，所以請你直接回答我對還是不對。

郭部長芳煜：我要讓委員知道，也讓大家知道，兩週、四週、八週的變形工時，不是我們這一次修法的範圍，我們沒有修這個部分。

李委員彥秀：你們沒有修這個部分？

郭部長芳煜：對，這原來就是過去長久以來經過我們立法院修法通過的目前所採變形工時的機制，這一次我們沒有動這個部分，我們只是要實施週休二日，從本來的一天變成兩天，改變數目字而已，所有的運作……

李委員彥秀：好，昨天勞團有抗議，我認為第三十六條的第二項到第四項是不合理的，你們這一次要不要一起把它拿掉？

郭部長芳煜：報告委員，這個……

李委員彥秀：好，先不管是誰做的，你認為依第三十六條第二項到第四項可以把休假日挪到第二週、第四週，這樣有沒有辦法落實你所謂的週休二日的精神？因為雇主可以隨便把休假日挪到第四週、第八週再來放，全部都放一起哦！也就是說，如果是四週的話，有可能在上了一、二十天的班以後再來休假，這是被允許的，你認為這樣有沒有辦法落實週休二日的精神？

郭部長芳煜：我覺得還是有辦法的，因為……

李委員彥秀：哪裡有辦法？所謂的週休就是要讓勞工能夠充分的休息，當時我們原來是調整成兩週

84 小時，調到現在是每週 40 個小時的工時，本來我們就是希望把勞工每週上班的時間調到跟軍公教人員一樣，如果把很多假都放到後面來休的話，那怎麼有落實週休二日的精神呢？我們就是希望勞工可以得到充分的休息，這是一個正面的循環嘛！就是要跟軍公教人員一樣，上班五天、休兩天，你的邏輯是怎麼樣？難道你的邏輯跟別人不一樣嗎？

郭部長芳煜：跟大家是一樣的，就是我們認為一休一例……

李委員彥秀：部長，本席質詢的時間不多，如果你認為不合理，不管是不是在你任內，我認為這一條應該要拿掉，你認不認同？

郭部長芳煜：我認同第二週、第四週、第八週的變形工時是可以討論的，因為歷年以來也都是因為立法委員……

李委員彥秀：部長，什麼叫可以討論？如果你說可以討論的話，那我覺得你根本就不配做部長，你根本就不配擔任這個職位。

郭部長芳煜：我尊重勞工朋友的意見，為什麼就不配做部長？如果勞工朋友認為……

李委員彥秀：如果你們要修，那我認為這個變形工時就必須要拿掉，這樣才合理。

郭部長芳煜：變形工時有不同的時空背景，就是經過立法院改過來的，如果時至今日有需要檢討……

李委員彥秀：如果過去是不對的，那我們就應該要檢討。

郭部長芳煜：那就來檢討看看要怎麼樣改變。

李委員彥秀：所以本席希望在這一次的修正可以把這一條拿掉，可不可以？

郭部長芳煜：要不要拿掉還是要廣泛的徵求大家的意見。

李委員彥秀：部長，過去民進黨的執政獲得這麼多勞工的支持，但是你們的修正草案卻愈修愈糟糕，並沒有以勞工為第一位去考量，這樣倒不如不要修，因為這變成是偷勞工的工時，也偷了勞工應該有的加班費。這是昨天勞工團體的訴求，到底會不會這樣，你自己去跟勞工對話，民進黨完全執政……

郭部長芳煜：不會，我們要繼續跟大家溝通，需要檢討的地方很多……

李委員彥秀：你需要檢討的地方很多。我們現在來討論下一個議題，關於勞動部的業務，本席要針對勞檢跟衛生條件等方面提出質詢，就目前國營事業的勞動安全檢查部分，我調查了到 103 年 5 月份的資料，請看這個表，在 103 年對於所有的安全衛生部分總共做了 3,327 次的勞動檢查，違反次數是 58 次，總共裁罰了 347 萬元。勞動條件的部分總共檢查了 788 次，違反了 76 次，總共裁罰了 658 萬元。部長，對於這樣的結果，其實我非常的不滿意。特別是在國營事業方面，像中油公司在安全衛生部分總共違反了 19 次，裁罰的金額是 147 萬元；在勞動檢查的部分總共違反了 41 次，裁罰了 510 萬元。台電的部分也非常多，在安全衛生部分總共違反了 19 次，裁罰金額是 106 萬元；在勞動檢查的部分總共違反了 4 次，裁罰了 24 萬元。在這份檢查報告當中，我也特別留意到關於銀行的部分，包括中央銀行、中國輸出入銀行、臺灣金控、中央存保公司，從 103 年起完全沒有勞動檢查的紀錄，特別是土地銀行、財政部印刷廠等勞動檢查都只有零星的紀錄，我們到底是對銀行業特別好還是對財政部特別好？

郭部長，你過去是常務次長，蔡英文總統也說希望未來能夠降低非典型僱用的比率，本席剛才提出勞動衛生跟勞動安全檢查方面違規的數字，雖然在那個時候你並不是擔任部長，但是你是常次，我認為要減少非典型僱用，特別是國營事業，因為要刮別人的鬍子之前應該要先從自己鬍子刮起，我覺得這是最起碼的要求。我也希望你在部長的任內，有機會能逐年降低非典型僱用的比率，而且要承諾降到一個比率，包括在勞動部底下要將非典型僱用的比率降到多少，還有國營事業可以降低多少，因為這是蔡英文總統的政見，這也是長期在社環委員會的委員大家一致要求的方向。如果你也認同這個方向的話，請你就本席剛才所問的這幾點答復，你對國營事業有信心要降低多少？每年要降低多少比率？至少在明年勞動部底下的非典型僱用應該要全部歸零吧！

郭部長芳煜：我先向委員說明勞動部的部分，像我們也有跟所屬的發展署講要按照一定的比率來減少，因為他們其實都超標了。我們勞動部本身從明年開始所有的派遣勞工全部歸零。

李委員彥秀：明年就可以全部歸零？

郭部長芳煜：勞動部本身全部歸零。

李委員彥秀：好，本席聽到了，那其他部會呢？

郭部長芳煜：我們都要求他們一定要按照一定的比率降低。

李委員彥秀：比率是多少？什麼時候可以交出來？

郭部長芳煜：最少 3%。

李委員彥秀：每一個單位每一年降低 3%嗎？

郭部長芳煜：尤其是發展署，因為它的僱用人數是最大宗的。其他像中油、台電，我們就各個擊破，就是針對情形比較嚴重的部分，我們個別的去進行輔導，訂定出一個標準並嚴格加以要求，我們大概在下禮拜二就會找中油、台電來個別輔導。

李委員彥秀：部長，如果是朝這樣的方向，本席可以接受，就請你們訂定一個標準，看國營事業要逐年降低多少比率，本席也拜託你要具體的承諾。至於其他各部會，你身為勞動部的部長，這也符合蔡英文總統所提政見的方向，所以麻煩你在兩個禮拜之內訂定一個比率。

郭部長芳煜：好，在我們跟他們談了以後，就會訂定一個比率，再向委員報告。

李委員彥秀：什麼時候可以跟我說？

郭部長芳煜：就是兩個禮拜之內。

李委員彥秀：所以各部會都有，我就按照那個時間表去處理。

郭部長芳煜：是。

李委員彥秀：另外，上個禮拜本席有提出一點，就是民進黨在這個會期要處理的優先法案沒有任何一個跟勞動部有關，我個人覺得你不夠努力。

郭部長芳煜：不是。

李委員彥秀：你剛剛也認同了，就是第三十六條第二項到第四項變形工時的規定長期剝削勞工是不合理的，而且如果休假日可以隨時挪動的話，就沒有辦法真正落實週休二日的精神，所以本席要拜訪部長拿掉這樣的規定。

郭部長芳煜：是，我會，但是……

李委員彥秀：本席要求你去拿掉，從你有沒有把這一條拿掉，就可以看出你有沒有真正為勞工著想並維護勞工的權益，否則你就是對不起這個職位。

郭部長芳煜：報告委員，之所以沒有跟我們有關的優先法案，是因為我們沒有案子在這邊，而不是我們沒有爭取，我們也希望未來能夠爭取列入優先法案。

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。部長昨天有跟各大團體和工會進行研商，最後有什麼樣的結論跟共識嗎？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。如果要講共識的話，可能就是推動週休二日，勞資雙方對這方面的共識是比較強的，但是要實施何種型態的週休二日，可能大家的意見還是相當分歧。

洪委員慈庸：其實昨天我們也有派同仁去參加這個會議，他們回來之後說應該是沒有共識，目前勞方跟資方應該是還沒有取得……

郭部長芳煜：還是對很多方面看法都不同。

洪委員慈庸：對，還是有非常大的差異，昨天我們時代力量也有表達我們的立場，其實針對週休二日這件事情，一開始我們討論的結果是希望全國的休假一致，比照公務員，讓一般勞工跟公務人員的休假一致，所以刪除了這 7 天假。其實我們應該要回到源頭來想這件事情，如果我們希望勞工的休假跟公務員一樣，那我們是不是應該要回過頭來思考在週休二日的權益上面是不是也要比照公務員？現在公務員服務法規定的週休二日是例假，所以如果我們真的替勞工想，也希望以後勞工在福利、權益方面慢慢和公務人員一樣的話，那我們這個階段在推動休假上面是不是應該要落實兩天的例假？這部分是我們提出來讓勞動部思考，如果我們真的希望未來要往之前家庭照顧假給薪的方向慢慢地走，在這個階段勞動部是不是可以釋出比較大的善意？本席建議勞動部要好好去參酌。

郭部長芳煜：是。

洪委員慈庸：上週我們討論了低薪的八大原因，今天針對其中的幾項就教於部長，上週你有提到派遣的問題，剛才李委員也提出質詢，部長知道之前台中榮總爆發人力仲介公司有三百多名傳送員在榮總服務產生勞資糾紛一事嗎？

郭部長芳煜：關於這件事我們有掌握到。

洪委員慈庸：你知道這件事的背景嗎？掌握的狀況又是如何？

郭部長芳煜：容我責由司長詳細說明。

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。這就是他們換廠商以後，原來廠商同仁的工作權問題。

洪委員慈庸：因為臺中榮總位在我的故鄉及選區，有關傳送員的問題起因是之前沒有發放年終獎金，到上個月才補發，至於特休假的部分他們希望轉成現金發放，卻遭到人力仲介公司拒絕。雖然目前在地方處理的主管機關是勞工局，但是臺灣有很多大型的人力仲介公司在承包公家機關

的業務，目前勞動部有沒有掌握這種承包政府單位或公立機構的人力仲介公司在臺灣有幾家？

郭部長芳煜：我們沒有比較詳細的數字，工程會應該有這方面的資料。

洪委員慈庸：我希望勞動部能夠針對這樣的廠商製作清單並進行列管，提供相關資料予本席參考。

據了解，這些承包人力仲介商的員工表示，這些廠商為了節省成本，每三年會另外成立一家新公司，將公司名稱換掉，僱用原來的員工，將制服換掉、年資重算，以致員工的特休假永遠只有個位數，我相信這樣的事不會是第一件，也不會是最後一件！在此我就不指明這家公司了，但是這家公司的公開資料都查得到，從 76 年成立至今，已經變更了好幾次公司名稱，你們都可以查詢得到。我擔心的是像這家公司或是其他類似的人力仲介公司，就是配合著政府單位的公開承包，每隔幾年就去更換名稱，但實際上，卻仍是僱用同一批員工，這就是我們一直在談的「假派遣、真僱用」問題。關於政府機關及公立單位進行勞務採購時，勞動部有沒有辦法主動查出這種看似合乎勞基法，但卻一直在規避勞基法的惡質廠商？

郭部長芳煜：要針對每個廠商的合約去查大概比較困難，但是透過地方政府，我們可以進行相當程度的了解，如果員工有反映或陳情的情形，我們就可以個案加以處理。

洪委員慈庸：我相信榮總不是第一家發生這樣案件的單位，之前中華電信也爆發類似事件，對於這類刻意規避勞基法進行惡意行為的廠商，勞動部到底做了什麼努力？

郭部長芳煜：我們可以在勞動檢查重點的部分，針對這類型態或是比較可能發生這種現象的大型單位列為優先檢查重點。

洪委員慈庸：這種案例層出不窮，我們不希望未來還繼續發生，「假派遣、真僱用」傷害很多勞工的權益，他們無法不去工作，因為他們需要工作，可是這類廠商卻一直以這樣的手法對待勞工，我希望勞動部能夠積極檢查這些不肖廠商。

剛才李彥秀委員也提及，有關目前政府單位在派遣方面的問題，剛剛部長也提到勞動部明年就要做到零派遣，是嗎？

郭部長芳煜：勞動部本身，也就是部本部。

洪委員慈庸：至於其他的部會呢？

郭部長芳煜：勞動部所屬機關已規定必須按比例來遞減，至於其他部會，我們也希望他們個別按比例來降低，會先接洽國營事業的部分，看他們能否訂出一個比例。

洪委員慈庸：針對派遣的問題，前部長在任時，我已經向他提過，希望政府單位能夠先帶頭做，真正做到政府零派遣的目標，期待新政府上任後能夠有決心做這件事，速度也要加快。剛才你們報告的第 14 頁有提到，你們要建構派遣勞工保護法，部長希望在任內推動這項法案嗎？

郭部長芳煜：對！其中有一些重點可能需要進一步溝通，譬如應該是正面或負面表列、百分比的問題等等；但是有共識的部分也不少，例如同工同酬、責任均等及加強對仲介業者的管理等等。

洪委員慈庸：之前在前朝政府任內沒有通過的原因在於比例上與資方談不攏，所以行政院一直送不出來，以致這件事遲遲沒有結果。上次我有提到對於派遣勞工保護法，民間團體有很大的爭議，很多團體認為根本不應該立法，因為這項法案等同承諾可以僱用派遣勞工。之前我詢問前部長時，他表示透過這項法案希望讓勞工同工同酬，與一般勞工享有一樣的福利，並慢慢削減派

遣勞工。但我覺得滿好笑的是，如果真的要這樣做，禁止派遣就好了，為什麼我們要為這件事立法，還拖了很長的時間，再去禁止派遣？我認為這樣的想法滿奇怪的！今天看到你們又提出要制訂派遣勞工保護法，我希望勞動部能夠與這些民間勞工團體再做深入討論，是否真的有必要訂定該法，讓派遣的行為持續下去？我覺得這部分有討論的必要性，勞動部的想法認為要有這項法案，所以報告才會列出來，但是我希望你們會後……

郭部長芳煜：再進一步溝通。

洪委員慈庸：對！你們再好好的思考究竟是否需要訂立這項法案？針對勞工七天假的部分，上次我們已經拿到一份草案，如果那是勞動部最後的版本，我相信很多勞工團體還是會非常的不滿意，這部分希望勞動部能夠多加思考，盡可能朝向降低勞工工時的方向努力。

郭部長芳煜：公教人員週休的兩天例假與勞工的情況不一樣，對於這兩天例假，勞工不能工作，公務人員則可以工作，基本上，兩者還是有些不同。不過，我們的任何設計一定都要為勞工的整體權益著想，這一點請委員放心！

洪委員慈庸：謝謝。

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。首先請教部長關於基本時薪的調整，你接受媒體採訪時，明確表態時薪會從 120 元調高至 126 元，但是為何昨天又有媒體報導這項政策要跳票？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。沒有跳票。

王委員育敏：所以何時要實施？什麼時候會上路？

郭部長芳煜：當初我在任何地方都說要提到工作小組討論，若大家有共識就調整，但是當天會議沒有共識，而且會議是我自己主持的，我還統計了每個人發言的立場，基本上，大家都沒有太大的意見，只是應該進一步提到審議委員會討論，所以我們也從善如流，審議委員會就不要拖太久，不要到 8 月、9 月，就提早到 7 月召開……

王委員育敏：預計 7 月幾號召開？

郭部長芳煜：這部分必須詢問委員的時間，也許會出國不在國內，我們希望他們都在。

王委員育敏：7 月召開後，這項政策會不會通過？

郭部長芳煜：這部分在此談論可能有點言之過早，因為還是要尊重審議委員會委員的意見。

王委員育敏：因為你之前接受媒體採訪已經說可以調整。

郭部長芳煜：當時我是說公式上的算法是這樣的情況，所以公式的調整……

王委員育敏：你應該希望調整吧？本席支持一定要調整，從 120 元提高至 126 元。

郭部長芳煜：我是審議委員會的主席，可能不方便在國會殿堂表態，但是我想會尊重大家……

王委員育敏：不過你都對媒體表態了！

郭部長芳煜：沒有！除了標題寫的很不清楚……

王委員育敏：當時聯合報專訪，其實你都已經說了，對此大家也是肯定的，為什麼現在你反而不敢說？

郭部長芳煜：我不是不敢說，只是我心裡有自己的想法，但是不方便在此表達。

王委員育敏：本席認為為了國內 50 萬名打工族，特別很多是年輕朋友，我非常贊成調整基本時薪，希望部長的立場要堅定。

郭部長芳煜：非常堅定。

王委員育敏：你在第一時間對外說要支持薪資調漲案，其次，如果審議委員會有通過的話，何時會開始正式實施？

郭部長芳煜：報請行政院核定後就可以實施。

王委員育敏：大概需要多久時間？

郭部長芳煜：以假設性的前提而言，若 7 月底開會通過，我們再訂定，8 月大概就是……

王委員育敏：最快 9 月可以實施嗎？

郭部長芳煜：對，最快的時點。

王委員育敏：如果審議委員會通過。

郭部長芳煜：還是要向各位報告，如果審議委員會通過，大家不要看媒體標題寫最快什麼時候……

王委員育敏：你要全力以赴！

郭部長芳煜：請放心，我絕對全力以赴！

王委員育敏：因為你對外接受媒體訪問時，這部分被視為你任內很重要的一項政策，我們也都支持。

郭部長芳煜：謝謝委員支持。

王委員育敏：所以你一定要讓這個案子在審議委員會是可以通過的，好嗎？

郭部長芳煜：我們會努力來說服大家，謝謝。

王委員育敏：接下來，本席要請教的是昨天勞團已經向你抗議，你有沒有聽到？

郭部長芳煜：有，他們在我們樓下抗議當然有聽到，其實勞工政策任何一點小小的變動都會引發很多爭議，大家都有不同的意見。

王委員育敏：勞團希望你要恢復他們 19 天的國定假日。

郭部長芳煜：我們強調的不是幾天的問題而是全國一致，未來是看內政部的規定，本次修法內容沒有規範多少天，而是恢復到目的事業主管機關的規定。

王委員育敏：與誰全國一致？

郭部長芳煜：全部的勞工與公務人員都一樣。

王委員育敏：所以國定假日還是 14 天，對嗎？

郭部長芳煜：我沒有聽過 14 天這個數字。

王委員育敏：這樣是幾天？

郭部長芳煜：應該是 12 天。

王委員育敏：12 天加 1 天是 13 天，對嗎？

郭部長芳煜：11 天加 1 天。

王委員育敏：11 天加 1 天是 12 天，所以一樣少了 7 天？

郭部長芳煜：針對這一點，我一直無法與委員有一樣的看法，委員不斷地認為這是一個「假議題」，但我認為這是一個「真問題」，它是因為週休二日無法落實而產生，所以院長在答復委員的問題時也表示，週休二日落實之前，當然就還給勞工……

王委員育敏：這不是只有本席這麼說，昨天勞團也認為你騙了他們。

郭部長芳煜：我們什麼事都可以做，就是不能欺騙勞工，勞動部欺騙勞工……

王委員育敏：你說得太好了。什麼事都可以做，就是不能欺騙勞工。針對你提的這項法案，我們依公開透明及溝通的程度，將蔡政府與馬政府比一比，過去馬政府要落實全面週休二日、每週 40 小時工時，當時你也在勞動部，你知道他做了哪些事情嗎？他召開了將近 35 場會議，此舉稱為溝通，請問部長上任後，針對新的政策召開過幾場這樣的溝通會議？

郭部長芳煜：政府是具有延續性的，所以那 35 場的紀錄、結論及各界表示的意見，我們當然一直延續下來……

王委員育敏：所以你的政策方向與他一樣？你可以認那 35 場，對嗎？

郭部長芳煜：大家都一樣週休二日，只是沒有想到後來同樣無法落實週休二日，還是週休一日，所以我們才會有第二個動作去修正第三十六條的問題。

王委員育敏：所以你是認可之前馬政府召開的 35 場溝通會議，對嗎？

郭部長芳煜：這部分我們都有參與也知道，沒問題！

王委員育敏：意即你認可馬政府召開的 35 場溝通會議，所以是 35 場加 1 場，你再加開一場會議嗎？

郭部長芳煜：不只一場！

王委員育敏：所以政策是有延續性的？

郭部長芳煜：我們已經召開大概超過 10 場了！

王委員育敏：有 10 場了？

郭部長芳煜：資方、勞方都有。

王委員育敏：你有邀請過全國教師工會總聯合會以及昨天抗議你的團結工聯嗎？

郭部長芳煜：當時開會的對象是邀請全國一定等級以上的工會，但是就像全國性……

王委員育敏：郭部長這麼說不太好，一定等級是什麼意思？你是指這幾個團體沒有一定等級？

郭部長芳煜：我是說全國性的，像這樣有特別想法的……

王委員育敏：他們的聲音特別大，為什麼你們沒有找他們來溝通？你們不是標榜為「最會溝通的政府」嗎？

郭部長芳煜：我們不只是開會溝通，而是親自前去溝通。

王委員育敏：你們有去拜會他們，是嗎？

郭部長芳煜：有。我們的同仁都個別進行溝通。

王委員育敏：溝通過幾次？

郭部長芳煜：最少也真的去移樽就教，希望傳達我們的想法並聽取他們的意見，其實這部分一直在進行中。

王委員育敏：所以你有與他們進行溝通，溝通後的結果卻是昨天他們還是集結很多人並大聲抗議，因此「有溝沒有通」，雙方沒有達成共識，對嗎？

郭部長芳煜：大家的看法各有堅持，我們予以尊重也能夠理解，但是也必須向他們傳達我們的想法。

王委員育敏：蔡政府標榜為「最會溝通的政府」，我只是讓你看見，事實上，馬政府召開的場次多更多，一項法案的形成需要很細膩的擬定過程，而非新政府上任後就覺得前朝都是不對的，並大幅翻盤！

郭部長芳煜：我們從來都沒有這麼說，我不會去講前朝的不對，委員大概不曾聽到我說陳前部長做的不對！

王委員育敏：所以你認同他往這個方向修正？

郭部長芳煜：我們只是說後來發生一些事先沒有預料到的問題必須處理。

王委員育敏：你表示因為這樣的調整後，可以全面落實週休二日，對嗎？

郭部長芳煜：是。

王委員育敏：將其中一天改為休息日，可以全面落實週休二日，但你有沒有聽過這個聲音？勞團指出現行制度有存在問題，如果一名薪水 3 萬元的員工每天下班後加班 1 小時，與他選擇在休息日加班 5 小時，事實上他得到的薪資是不一樣的，每天加班 1 小時得到的加班費會比較高，你認為他們這樣的說法對嗎？有沒有符合事實？司長不知道嗎？趕快告訴部長！

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。平日加班超過正常上班 8 小時的部分是以一又三分之一倍計算，這部分是考量平日加班的工作辛勞度；至於星期六的加班，現行很多事業單位將工作日、休息日及例假日，沒有上班當天的薪水已經先提供給勞工，所以在星期六休息日加、上班時，是加給三分之一、三分之二。但是現行法規規定與未來即將修法的方向相較，未來修法之後如果勞工在星期六休息日上班，會比現行規定領取的加班費再增加 42%。

王委員育敏：我覺得不要比照現行，我只是……

郭部長芳煜：郭版應該是 125 乘以 2 乘以 5 才對！

王委員育敏：請司長告訴部長是不是要乘以 2 倍？或是乘以 1 倍？

郭部長芳煜：對！因為原來就是 1 倍，1.33 倍是將 1 倍也算入，所以應該是乘以 2 倍。

王委員育敏：你確定嗎？

郭部長芳煜：確定。

王委員育敏：那麼勞團的說法是錯誤的嗎？

郭部長芳煜：勞團的說法應該是變為 2.33 倍。

王委員育敏：現在是以月薪而言，勞團的說法是因為假日原本就納入月薪計算，所以當天的薪資早就納入計算了……

郭部長芳煜：所以我們再加 1 倍。

王委員育敏：如果休息日上班，事實上只加 1 倍並非 2 倍，因為當天的薪水早就灌在月薪當中，若

他在休息日加班，會比平常上班多領 1 小時，實質領的加班費比較少，你要回答是不是？對不對？這個公式有沒有錯誤之處？

郭部長芳煜：委員的資料有錯誤之處，郭版那個地方是錯的，那等於是沒有加班費了！拿的本薪才是 1 倍，上面寫的現行 1.33 倍是……

王委員育敏：司長，部長的說法，對不對？這跟你剛才的說法不一樣，而是勞團告訴我們的算法。我們私底下請教過勞動部，勞動部說事實就是如此，實際上休息日拿到的加班費只有 1 倍不是 2 倍，因為其中有 1 倍算的是日薪，已經含在月薪當中，我今天很鄭重的在委員會請教你們！事實上，當勞團提出這個看法時，我也覺得真是如此嗎？他們說：是！若委員不相信，可以詢問勞動部，我們私底下已經請教過了，勞動部說就是如此！所以你說休息日會領得比較多，而且是兩倍，實情是若他每天加班，就加班費本身而言，領到的加班費會比休息日更高。今天勞動部必須在委員會很明確的回答媒體及全國民眾，這個公式到底有沒有錯誤之處？符合實情與否？這是勞團的主張，這個公式有沒有錯誤？若有錯誤，你馬上指出。

謝司長倩蓓：勞團的主張是指在休息日加班……

王委員育敏：他們在休息日加班領到的加班費是不是比每天加班 1 小時領到的還少？是不是？這不是比較少？你回答啊！

謝司長倩蓓：照現行規定，第 9 小時、第 10 小時是以委員提到的 1.33 處理，但是在休息日、星期六，他們沒有上班，雇主仍然要給與他們一日的薪資……

王委員育敏：司長，回答我的問題，這個表到底哪裡有錯誤？你指出來，這是正確還是錯誤？若有錯誤，你指出來。

謝司長倩蓓：這是將休息日和平日加班相比，但是我要說明的是……

王委員育敏：對不對？你都沒有回答問題啊！

謝司長倩蓓：我要說明的是……

王委員育敏：哪有這麼離譜的事情，我們的官員不敢回答問題，對於這個加班費的試算，勞團的主張究竟是正確還是錯誤？你們回答不出！

謝司長倩蓓：我要說明平日的加班是照這樣的算法，但是休息日依現行規定……

王委員育敏：你就告訴我，這個公式哪裡有錯誤？這有沒有錯誤？你直接說。

謝司長倩蓓：這是在比較休息日和平日的加班，對不對？

王委員育敏：對呀！

謝司長倩蓓：但是我要說明的是……

王委員育敏：他們的這個算法沒有錯啦！

謝司長倩蓓：勞工在休息日沒有上班，雇主還是給付其一日的薪資……

王委員育敏：你們完全不敢回答！本席真的對你們非常失望，這是勞團的疑問，為何你們不敢回答？如果他們的主張是錯的，你們就反駁他們；如果他們的主張是對的，你們就說他們是對的，為何你們不敢說呢？

主席（鍾委員孔炤代）：謝謝王委員，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。在今日勞動部的業務報告，本席想和部長討論一個新議題，亦即勞動部一直在規劃的「服務業專章」這個議題，我要和部長就教並釐清。

去年 10 月舊政府的前陳部長在立法院答詢時，曾經表示要開始研議「服務業專章」，因為服務業涉及的範圍還滿廣的。其實現行勞基法是「工廠法」的延伸，對於服務業這般對人服務的部分，其規範確實有許多不足之處，就像穿上這件衣服的感覺怪怪的，所以才會老是產生很多問題。包括這星期一社會福利及衛生環境委員會在討論醫師適用勞基法的事宜時，也提到工時太長等等問題，其實工時的認定、值班、加班這些問題都非常複雜，這和工廠的工時那麼容易切斷是不一樣的情況。

因此，我們今天想花一些時間和部長釐清，本席較關注的是社會福利團體和機構適用勞基法的問題未來在「服務業專章」要如何處理。請問從去年至今你們對於「服務業專章」的研究進度到哪裡？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。我們目前還在和服務業的主要產業溝通，希望能藉由召開座談會瞭解他們的需求和適用現行勞基法比較窒礙難行的地方，之後再來整理這個專章要涵蓋的內容。

吳委員玉琴：是，請問這有期程嗎？你們何時會提出這個初步資料或計畫？

郭部長芳煜：期程是沒有，同仁還繼續在進行座談會，不過，他們已經和好幾個行業溝通過。

吳委員玉琴：那麼本席繼續和部長進行釐清，關於如何界定服務業的範圍，依「中華民國行業標準分類」，服務業的範圍包含七大項，其中一項是「醫療保健及社會工作服務業」，請問你如何看待這一項？照這個標準分類，社會福利及長照機構歸類在「Q 大類：醫療保健及社會工作服務業」，這又區分為兩類，一個是全日型的居住型照顧服務業，另一個是其他社會工作服務業。請問你們如何想像照顧人的工作和一般服務業有何不同，您能想像嗎？

郭部長芳煜：比較難想像，因為……

吳委員玉琴：比較難想像，對不對？

郭部長芳煜：因為畢竟這是相當複雜的，其涵蓋層面還是很大。

吳委員玉琴：請部長看看這些照片，左邊照片是照服員在照顧老人，右邊照片是餐飲業勞工在服務顧客，他們同樣在服務人，可是其勞動密度和複雜度是不一樣的，對不對？

郭部長芳煜：是。

吳委員玉琴：餐飲業勞工和照服員的勞動密度完全不同，以上說明是要讓您想像這二者的工作是不一樣的類型。

接下來，我們整理比較這二者的相同與相異之處，相同之處在於工資都不高，約 2 萬 8,000 元，不到 3 萬元。相異之處在於照服員的升遷機會較少，這涉及到衛福部的規劃，而餐飲業勞工的升遷可能有一個機制；還有餐飲業勞工的證照對其升遷有影響，可是照服員的證照目前並沒有令人看到其生涯途徑，關於這個部分，我們對衛福部也很有意見，希望他們能對此進行規劃。比較特別的是雖然這二者的工作都能固定為 8-12 小時，但是照服員的服務有時不可中斷，當被照顧者有需要或臨時有狀況時，照服員仍然必須繼續服務；反觀餐飲業勞工的服務可以隨時

中斷，因為他們的工作沒有連續性的問題。我們希望勞動部能知道這些不同之處，如此一來，當你們規劃「服務業專章」時，便知道如何看待這些不同性質的工作。本席尚未放入醫師的部分，醫師的工作型態又更加不同。

郭部長芳煜：對，這又不一樣。

吳委員玉琴：這還有一個特色是女性居多，餐飲業勞工和照服員大概都還是以女性占滿大的部分。部長的報告有提到，女性的就業率只有五成，所以這對於女性就業是很大的行業，希望大家一起重視；尤其在「長照 2.0」推動的過程，照顧服務人力是非常重要的，這一塊應該努力。

另外，由於政府實施勞動檢查，這兩年因為違反勞基法而受罰的社福機構達 185 件，受罰的主要理由大致在於工時的問題、人力不足的問題、放假的問題和大夜班的問題。關於這些部分，我們要和部長報告我們的困境，上次我們也有和一些官員溝通，在這些問題沒解決之前，你們又一直裁罰我們，非營利組織接受政府不足額的補助，又要受罰，還要募款支付這個裁罰，大家現在真是苦不堪言！而這些困境乃因你們將不適用我們的勞基法套用在我們身上，所以我們在適用上也非常有疑慮。

以下就這些問題和部長討論，首先，關於人力不足的問題，我們會和衛福部討論。其次，關於工時、放假和大夜班的問題，本席想和部長討論。這個部分真的讓大家苦不堪言！我們也很想這個勞檢可不可以先停止，因為這實在把我們整得很慘！大家都已經處於非常不容易經營的情況，還一直被勞檢、被罰款，罰款又要藉由募款繳納，這真是情何以堪！關於這個部分，請勞動部幫我們再思考，你們可不可以稍微緩緩？

郭部長芳煜：依法行政是我們應該做的，不過，我也強調事先應該有一些輔導。

吳委員玉琴：是，好，我們就是要和部長談談，看看觀念上是否還要再溝通。有關工時的問題，我們的工作有時會因為被照顧者的突然需求而延遲下班時間，比如延托，明明下班時間已到，家屬應該來接老人或小孩，可是他們沒來，我們總不能將老人或小孩丟著不照顧，這時就會延遲下班時間，我們對此並未給與加班費，當然雇主就會有問題；還有交班，如果這是 24 小時照顧的服務，就要交班，而交班的重疊時間也要算工時，因為很多單位不太清楚這個規定，所以希望你們多加宣導這個部分，讓大家更瞭解勞動條件上是怎麼計算工時。另外，有關工時的彈性是不是要討論？因為很多兒童照護機構像是家庭般在照顧孩子，比如陪小孩睡覺，時間可能會超過 12 小時，你們就會說違法！然而在夜間的陪伴過程中，就像父母陪伴孩子睡覺一樣，並沒有在工作，可見你們沒有類家庭的概念，你們才會說他們是超時工作，可見這部分的彈性會有一些問題。

其次，有關放假問題還要請勞動部再幫忙解釋清楚，週休有一個例假日要休息，還有紀念日及相關勞動節日也要休息。你們勞檢有一個潛規則，6 天休 1 天是對的，可是國定假日卻一定要在 1 個月內休完。由於忙到無法在 1 個月內休完，就會延續到年底來休一個長假，可是這樣會違反你們的勞動檢查，這是潛規則，在法令上確實也沒有明文規定……

郭部長芳煜：好像是勞雇之間的約定，我們沒有這樣的規定。

吳委員玉琴：雇主及勞工的約定也可以去彈性調整假期，可是勞檢卻要求在 1 個月內要休完。

郭部長芳煜：應該不會。

吳委員玉琴：如果有問題，我們會去檢舉。

最後，有關大夜班的問題，星期一醫師納入勞基法也是在問這個問題，到底待命及值班要如何界定，這屬於工作嗎？

郭部長芳煜：我們認為是工作。

吳委員玉琴：由於勞動密度不太一樣，比如待命在外而找回來……

郭部長芳煜：我們對此會加強宣導，也會舉辦座談來指導他們如何去進行。

吳委員玉琴：請勞動部要正視不同行業及不同工作類型，其實樣態是非常的多，勞基法確實並不適用所有的類型，這與醫師納入勞基法會有同樣的困境，因為這都是屬於 24 小時的照護，由於照顧的是人，加上是勞動密度很高的工作，你們必須重新去作思考。另外，還有工資給付的問題，像有些團體就在討論，在待命過程當中，薪資是不是 3 小時算 1 小時，到底有沒有比較彈性的作法，這部分我們再來繼續溝通。最後，我們希望創造雙贏的狀況，也會與衛福部來討論該如何調整薪資及待遇，不過勞工權益的部分，還是需要勞動部來協助，你們還要訂定公平合理的法律，以促進勞資雙方的和諧，我們一起來努力。

郭部長芳煜：謝謝委員，我們會繼續進行溝通及座談，如果有需要也會向委員請教。

吳委員玉琴：謝謝。

郭部長芳煜：謝謝。

主席（吳委員玉琴代）：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。請大家認識一下新任的郭政次。

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。現在勞動部有一大郭及一小郭。

鍾委員孔炤：兩郭在一起，本席希望能夠成為劉羅鍋，就是非常有智慧，並能解決問題。這兩天你們非常忙，今天的業務報告也非常多樣，包括工時、就業及勞動部未來的相關政策等，你們提出了六安計畫，也包括要討論預算解凍的部分。大家對工時有不同的主張及見解，勞動部也有不同的看法。勞動部可說是最難過的部會，你們的作法資方不見得滿意，勞工也不見得高興，你們夾在中間，可說是比三明治還三明治。

郭部長芳煜：謝謝委員，這句話我們感到很溫暖。

鍾委員孔炤：總是先給你們溫暖，在給了胡蘿蔔之後，也要有鞭子，不過大家還是互相勉勵一下。

針對工時的部分，部長一直沒有很明確給王委員一個答復，他認為的計算方式，即 40 工時是有一條條文要加 5，那個 5 是從哪裡來的呢？我給你 1 分鐘，請簡單扼要說明一下。

郭部長芳煜：剛才王委員突然秀那張工時，在 1、2 分鐘中要讓我們進入狀況確實會有問題，我們司長會認為什麼時候突然會有這種算式出來……

鍾委員孔炤：講白了，有一點像雞同鴨講，他跟你講的是第三十六條的休假日該怎麼計算的方式，而司長講的是比原來的多 40%。

郭部長芳煜：我看到那個算式，在目前是 1.33 及 1.66，回到我們修法的內容是乘以 2，這是沒有

錯的。

鍾委員孔炤：王委員的講法是每週工時為 40 小時，至於星期六出來工作 8 小時是不是要用延長工時去計算呢？勞團的疑問在於每週工時 40 小時，如果星期日出勤加班的話，是不是應該跳脫 40 工時，而變成是延長加班 8 小時的計算，因此這 8 小時是不是用 1.33 及 1.66 去計算，他的重點是問你，勞團這種主張對不對呢？

我知道部長有心要修正第三十六條，包括彈性工時的修正也好，其實相關的條文都連貫在一起，部長應該很清楚才對。

郭部長芳煜：是。

鍾委員孔炤：如果要看第三十六條，那你還要看第二十四條及第三十條，而且也要回到第三十七條及第三十九條，不能只單看一條條文來算而已。其實，部長在業務報告及與我們溝通平台的說明中，你都講清楚了，本席感到疑惑之處，就是那些沒有定案及討論的部分，外面為什麼會傳得沸沸揚揚呢？

郭部長芳煜：因為在溝通的時候……

鍾委員孔炤：搞不好你們與勞工做一平台，並在公聽會辦完之後，就會發現那條條文比我們現在想像得還要好，屆時大家就會給勞動部掌聲，不然你們「兩郭」加起來，總不能輸「一中」吧！我講的一中是指中華民國，因為人家的勞動合同法修得比我們還好，國文一直點頭，國文也看過，我們總不能輸給中國大陸，我們還是要往前走。

在整個業務報告中，其實穩定的就業才是正途。

郭部長芳煜：是。

鍾委員孔炤：無論何種工作環境生態，穩定就業就是讓大家能夠在一個安定工作的環境場所，不管他的薪資結構，因為未來你也要定最低工資法，最低工資法尚未處理之前，你還是要考慮基本工資如何調整。剛剛有委員特別提問，如果以現有每週 40 小時工時計算，那我們每小時的工資是否要調高到 126 元？其實你的想法也沒有錯，這是你們的主張，但是基本上還是要回到審議委員會，要尊重委員會，不是你講了就算。如果你講了就算，明天你就可以宣布，下個月的薪資結構，基本工資全部調整到 3 萬 6,000 元，5 年內調整到 5 萬元，那不可能嘛！所以，最終決策還是要回到委員會，雖然你心中有此打算，你也講得非常堅定，時薪將會拉到 126 元，最主要還是要回到審議委員會，待委員會同意通過，最快大概就是 9 月份可以實施，是吧？

郭部長芳煜：希望是這樣。

鍾委員孔炤：勞工朋友期待的是時效性，如果政策是對的，我們希望在時效上能夠快一點。針對勞動部的整個業務報告，既然要有穩定就業，不免就會牽扯到失業問題，104 年的平均失業率是 3.78%，據說是 15 年來最低的水準，但是你知道 3.78% 的失業率中包含多少非典型就業，創造了多少非典型人力，因為你們把非典型就業都涵括在內。

郭部長芳煜：對，它應該在裡面。

鍾委員孔炤：剛剛委員問你們用了多少派遣人力，都涵括在裡面，所以表面的數字看起來很好，但實質的薪資收入水準是降低的，失業率雖然降到 15 年最低，但是勞工領取的薪資卻比 15 年前

還低，部長同意嗎？

郭部長芳煜：同意。

鍾委員孔炤：因為這是主計處的報告，你不同意也不行，主計處的報告就是這樣，大家也不否認我們現在的薪資比 15 年前還低。你的報告中失業率降低，好像創造了非常美好幸福的小確幸，但實質上的薪資結構還是沒有改變，尤其是對青年的部分。

請問劉署長，青年失業部分，你們著墨最深，你們處理的包括「台灣就業通」或者「青年工作卡」制度，可否向大家說明一下工作卡制度？

主席：請勞動部勞動力發展署劉署長答復。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。就是把青年人過去的學習過程、履歷過程、訓練工程與工作的過程做一整合，他可以帶著走，這是未來的規劃，但是細節目前還在規劃中。

鍾委員孔炤：我直接跟你講，所謂工作卡制度就是所謂的心理測驗啦！就是對於青年職場的……

劉署長佳鈞：那是前端部分。

鍾委員孔炤：我看到你們的業務報告說這是最新的政策，就是對於青年實施心理測驗，經過測驗以瞭解他適合到何種工作場所，何種工作對他未來的職業生涯規劃比較好。請問工作卡制度目前推動的狀況如何？你們覺得非常好嗎？

劉署長佳鈞：報告委員，工作卡是蔡總統上任後的要推的工作，但是我們前端過去半年來有做一些研究，年輕人無法就業的原因相當多，其中一個因素就是他進入一個不適任的職業。

鍾委員孔炤：對，所以你們在舉行就業媒合的活動時都會發一張工作卡，請他現場做一個心理測驗，是不是？

劉署長佳鈞：沒有，這個部分還要調整，尚未確定。

鍾委員孔炤：還沒有確定？但是你們的報告裡面已經寫了……

劉署長佳鈞：這是總統的政見。

鍾委員孔炤：這表示你們已經在做了，如果還未做，就不要寫啊！有執行才做報告啊！

部長，你們沒做的事情怎麼可以寫在報告中？

郭部長芳煜：所以應該是要……

鍾委員孔炤：幸好我在地方政府待過，否則我也被你們唬了！不然你現在去問別人，什麼叫做工作卡制度？

郭部長芳煜：是，可能是他們下筆不太精準，因為這部分已經開始規劃了。

鍾委員孔炤：什麼「開始規劃」？還沒有做就是還沒有做，你們不能在業務報告中亂寫，委員提案凍結你們的預算是有道理的！你看郭政次都點頭了。

針對青年就業部分，我知道勞動發展署也在努力做，包括你們的「台灣就業通」，那就是線上虛擬的就業網路。

郭部長芳煜：是。

鍾委員孔炤：我只想問你，這些人力到底是真實的編制還是派遣？

郭部長芳煜：都有。

鍾委員孔炤：包括以後你們推的工作卡制度，也是一樣嗎？包括青年職涯發展中心？

署長，關於青年職涯發展中心，上一次部長在的時候，我就叫你們一定要通盤考量。

劉署長佳鈞：對，現在已經檢討出一個方向。

鍾委員孔炤：但是業務報告中還是沒有啊！

劉署長佳鈞：我們在檢討整個……

鍾委員孔炤：已經過了三個月，沒有這麼多時間讓你們這樣拖，新政府上台後就要有新的政策、新的想法，要求的就是時效性。過了三個月，你們這樣的表現，講白了，我有點被呼嚨的感覺。當時我提到怎麼樣讓地方的就業服務站有更多的相關經費，我一直提到，你們的就安基金裡面有二百多億耶，二百多億只撥了二十幾億分給全臺灣各縣市，其他的經費都是你們自己處理，處理的過程可以透明化一點嗎？

部長，可以透明化一點嗎？

郭部長芳煜：可以。報告委員，之前如果有任何承諾，我們回去都會盤點一下，一定要在當初承諾的期間之內給委員一個交代。

鍾委員孔炤：我沒想到時間這麼快，還有三個問題還沒問。

郭部長芳煜：沒關係，私底下你跟我講，我們都會處理。

鍾委員孔炤：不要私底下，我會公開講。

主席：沒關係，禮拜一還有質詢。

鍾委員孔炤：禮拜一還有？

主席：是。謝謝。

鍾委員孔炤：下午討論預算時，如果有相關問題，我還會就教於部長，謝謝部長。

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。首先，勞動部最近公布一份資料，就是勞工因過勞而致傷病死亡的案例，所以我也做了一個從 101 年度到現在的統計表，從表中可以看到，101 年時勞工職災傷病死亡失能給付件數有 92 件，102 年有 68 件，103 年 67 件，到去年又突然暴增到 83 件，可見整個勞工過勞的情況日益惡化。今年開頭至 3 月底，本席手邊的統計數據是 16 件，也就是說，去年平均每 4 天發生一件，今年第一季平均 5 天發生一件，但是不要忘記，我們從今年 1 月 1 日開始，每週工時已經降低為 40 小時，但是實際上我們發現勞工過勞的情況並未減緩。部長也看到這個表，至今年 3 月共有 16 件，針對這部分，請教部長，有沒有具體辦法可以澈底解決勞工過勞的問題？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。第一季畢竟是剛開始，我們會進一步觀察未來的趨勢，即法定工時調降之後和過勞之間的因果關係，我們會進一步觀察。未來我們所要努力的方向，包括加強勞檢的部分，尤其是對勞動條件的檢查，強度和密度都需要加強。現在我們已經增加三百多個人，去年也增加很多場次，今年我設定的目標就是希望提高 30% 的檢查量，透過檢查和對有關措施的檢討，希望能夠大幅降低職災的發生。

蔣委員萬安：部長，過勞的最主要原因是工時過長嗎？

郭部長芳煜：是原因之一吧！

蔣委員萬安：我認為真正最主要的原因還是工時過長，勞動部頒布的《過勞認定參考指引》也提到，如果發病前 2 至 6 個月的月平均加班時數超過 80 小時或 100 小時……

郭部長芳煜：100 小時。

蔣委員萬安：很明確指出跟發病有非常強的關連性，所以工時過長當然是最主要的原因。我也知道勞動部一直在研究想解決勞工工時過長的問題，就我國平均一年工時跟其他國家作一比較，請問部長有去年最新的資料嗎？

郭部長芳煜：請羅處長答復委員。

主席：請勞動部統計處羅處長答復。

羅處長怡玲：主席、各位委員。就各國的比較資料，我們會參考 OECD 的網站，這些是在今年 7 月才發布；至於我國的年總工時是 2,103 小時，已經比去年降低……

蔣委員萬安：還是 2,103 小時，我們看 OECD 平均是 1,700 小時，日本和美國都是 1,700 多小時，英國是 1,600 多小時，所以我們離 OECD 的標準還是差很多，2014 年是 2,100 小時，去年是 2,103 小時，還是超過 2,100 小時，顯示工時過長還是存在，和其他鄰近國家相比，我們還有非常大的一段距離，希望部長在這方面要加強。

郭部長芳煜：這是我們的重要工作。

蔣委員萬安：部長也提了一個修法草案……

郭部長芳煜：是週休二日。

蔣委員萬安：本席在上次質詢時，部長就表示希望落實週休二日，我們現在看到修法草案，「一例一休」即每七天有一天是「例假日」、一天是「休息日」，的確有比過去進步一些，可是實際效果是否真的能夠達到週休二日？剛才有委員提出質疑，勞團也有一些意見，如果雇主要求勞工在休息日上班就要加倍支薪，希望用成本的考量，真的達到讓勞工休息兩天的目標。可是，實際上還是有很多操作的手法，比如有一些雇主還是會要求勞工上班，或是考量未來會通過「一例一休」，於是雇主在跟勞工談薪資時就壓低底薪，就是考量到未來請勞工在休息日上班要給 double 的加班費，而壓低薪資就不會超出太多的成本。其實很多人認為現在的修法草案「一例一休」，最終還是沒有辦法比照公務人員週休二日，請部長對這部分作一說明。

郭部長芳煜：公務人員一週兩天例假日跟我們不一樣，因為他們是兩天都可以工作，都可以加班，而目前我們七休一的例假日是不能工作的，如果我們規定七天內兩天例假日都不能工作，可能就會少掉一些彈性的空間。其實任何勞動政策的形成跟最後決定都具有很高的爭議性，所以我們很謹慎，最近我們可能會做一個比較普遍性的民調，看看勞工朋友對「一例一休」或是兩天都例假的看法，看他們認為哪一種方式比較好。

蔣委員萬安：等民調結果出來，如果勞工不支持「一例一休」，希望兩天例假日，這個政策又會轉變嗎？

郭部長芳煜：不是政策轉變，最後一定會回到立法院，我相信具有民意基礎的立法委員一定會有智

慧去處理這個事情。對於所有的勞動政策，我們負責蒐集不同的意見，做好評估意見和分析利弊得失，然後向立法院報告，經過行政院審查，再到立法院審查，進行朝野協商等等程序，最後就是這樣。

蔣委員萬安：可是今天媒體報導，也有委員拿到勞動部的修正草案……

郭部長芳煜：昨天召開勞資雙方座談會，我們一定要把初步的想法提出來，否則沒有討論的基礎。

蔣委員萬安：所以這是初步的想法，還不是最終？

郭部長芳煜：最終是一定要經過行政院院會，再到立法院，這才是最終。

蔣委員萬安：所以勞動部提出的版本就已經確定了，再送到行政院院會……

郭部長芳煜：這是我們的立場，我們經過專業評估，考量這樣會比較好，我們認為有考慮到各方面的彈性，總是要有一個討論的基礎。

蔣委員萬安：我瞭解，只是部長剛才講可能要再做民調等等，民眾會質疑這到底是不是勞動部最終的立場，因為你們的版本就是「一例一休」，如果員工休息日上班，雇主就要給 double 的加班費，這是很清楚；現在部長又說要再做民調、充分溝通等等，這讓本席不解勞動部事前是否有做好溝通，還是貿然推出一個草案？當然現在準備要送到行政院院會，是否會通過也還不一定，最後還是要通過立法院的審查才會通過，只是你們在推出草案之前，應該要做好充分溝通，甚至勞資雙方都要先講好、溝通好、協調好，才推出草案版本，不是這樣嗎？

郭部長芳煜：我們都做了，所以請不要再講我們什麼「髮夾彎」或是政策轉彎，我們就專業認為這樣是 OK，但是要蒐集更多不同的意見，我們都尊重不同的意見，我們的立場跟專業，其實我們是這樣認定，認為這樣比較妥當。

蔣委員萬安：既然認為比較妥當，希望最後送到院會，不會再有任何轉變。

郭部長芳煜：還有很長的審查過程。

蔣委員萬安：再者，有關外籍白領的問題，前政府想要開放外籍白領，而部長有不一樣的想法，對於外籍白領最低薪資和兩年工作經驗這個條件，部長的看法如何？

郭部長芳煜：過去大家對評點制很有疑慮，怕開的門太大，有假白領之名、行藍領之實，所以我們想除了評點制之外，是不是有比較妥當的機制，過去 10 年，對於大學畢業兩年工作經驗的門檻，我們過去採會商機制，實施得還算不錯，但是我們現在還沒有定案，我們認為還要做評估，現在正在進行會商機制可行性評估，再加上總量管制的機制，讓大家放心，如果開放這個……

蔣委員萬安：這個會商機制還在討論？

郭部長芳煜：還在做可行性評估，我們會加上總量管制，比如一年 2,000-2,500 個，大家就不會疑慮大開方便之門，以致影響國人就業機會。

蔣委員萬安：你們還在研議會不會採個案會商機制？

郭部長芳煜：是。

蔣委員萬安：多久時間可以決定？

郭部長芳煜：我不知道快慢，但評估完之後，我們會提出相關意見，行政院設有人才會報，我們還是會回報，務求集思廣益。

蔣委員萬安：蔡總統及林院長幾次談話中都強調，未來想要產業轉型，人才是非常重要的因素，劉署長過去推鬆綁外籍白領不遺餘力，有很多中小企業，包括很多新創公司，他們非常需要優秀的外籍人才進來，可是也許他們並沒有這麼大的財力，可以請符合最低薪資 47,971 的人。可是這樣的外國人才，各國都在搶，如果我們今天通過個案會商這個機制，本席擔心這整個程序會被拖延，這樣的優秀人才會不會被搶走。

郭部長芳煜：不會；大學畢業 2 年工作經驗的機制，效率上沒有問題，我們會商……

蔣委員萬安：本席是善意的提醒。個案會商機制當然可以預留彈性空間，但要保留 2 年工作經驗、47,971 元最低薪標準，而採個案會商的話，我們是否有足夠的人力、物力？所以這個議題一定要跨部會做通盤討論，包含勞動部、國發會、經濟部等等。本席要提醒部長，個案會商機制目前仍在可行性評估階段，最後如果確定要採個案會商的話，本席方才提到的幾個問題，包括時間的延長、人力是否足夠、跨部會之間多久開一次會，方可因應這樣的趨勢？尤其新創公司都在搶國外優秀人才的時候，我們要如何做才能贏過其他國家？部長真的要好好來考慮。

郭部長芳煜：我們的會商是即到即會，很快就可以處理，各部會大概都已經習慣這樣的模式，應該沒有問題。

蔣委員萬安：我想蔡英文總統、林全院長都希望往新創產業轉型，我們必須加強引進國外的優秀人才，希望勞動部在這方面能採開放態度，當然也要顧及本國勞工的權益……

郭部長芳煜：各方面我們都會顧慮到。

蔣委員萬安：謝謝部長。

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。又快放暑假了，暑假期間是青少年打工最旺盛的時期，勞動部去年曾邀請全臺一共十家企業簽署青少年打工族友善職場宣言——不可以低於法定基本工資、依法給付加班費、確實參加勞保。除此十家之外，勞動部今年是否也有邀請其他餐飲業或飲料業者一起加入？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。每年放暑假之前，我們都會做，委員的意思是今年的範圍要比較大……

黃委員秀芳：這個一定要做，問題是已經 6 月了，就快要放暑假……

郭部長芳煜：謝謝委員的提醒，這個我們一定做，而且要比去年的範圍更大一點。

黃委員秀芳：好，這是部長說的。如果本席今天沒有在這裡質詢，對於青少年暑期打工的權益，你們是不是就忘了？

郭部長芳煜：不會。事實上，每個月要做什麼事，我們都有管控追蹤的機制在進行。

黃委員秀芳：根據統計，這些打工族的時薪都低於我們的基本時薪……

郭部長芳煜：如果低於勞基法的時薪，那就違法了。

黃委員秀芳：對，這個問題在中南部尤其嚴重。勞動部對此可曾做過什麼樣的改善？

郭部長芳煜：我們會先做宣導，每年的勞動檢查也會將此部分列為重點，去年 7 個月份，我們就查

了 10 萬 6,000 多個場次，今年還不止這個數字，我要求他們再增加 30% 左右，我們會把這個當作重點。

黃委員秀芳：我們都知道，青少年打工族有近 4 成未加入勞保，很多企業也沒有為他們打工的場所投保工作保險……

郭部長芳煜：那不行！

黃委員秀芳：你也知道這個不行，可是實際上就存在這樣的情況……

郭部長芳煜：還是要加強檢查。

黃委員秀芳：所以在寒暑假青少年打工的這段時間，請勞動部針對他們常去的打工場所——加油站、飲料店或速食店，加強勞動檢查。

郭部長芳煜：加強檢查之前，對於四大超商、加油站，我們先透過管道提醒他們一定要為打工的青少年加保，相關的時薪也要按照勞基法的規定。宣導之後，就會去查。

黃委員秀芳：本席希望今年在郭部長大力推動之下，打工族的時薪不要再低於我們規定的基本時薪。

勞動部時常都有勞動檢查及勞動條件檢查，但部長應該也聽過中小企業的反應，本席上星期曾跟勞動部提過「上有政策，下有對策」的問題，有些中小企業在他們的工廠裡面設立兩套打卡制度，一套是因應檢查之用，一套是拿來算薪水的。部長知道這樣的事嗎？

郭部長芳煜：也許會有少數比較不好的雇主有這樣的做法，如果有陳情或檢舉或是檢查時發現一些端倪，我們都會進一步去查證。

黃委員秀芳：本席想拿一些實例來請教部長，有一家專做手鍊的加工廠，其員工都需要受過縝密的訓練，才能上線作業。因為工廠接單有淡、旺季之分，依勞動部的規定，每週工時不得超過 40 小時，加班時間又有限制的情況下，當受過訓練又有經驗的員工無法上線時，廠方亦無法聘請其他未受過訓練的員工，類似這樣的狀況，若員工與雇主合意之後，可否彈性加班？

郭部長芳煜：在未修法之前，目前還沒有這樣的彈性，除非是依第八十四條之一，否則就沒有。像這樣的情況，可以透過我們的就服站、就服機構多增僱一些人……

黃委員秀芳：問題是，它需要有經驗的人才才有辦法做。

郭部長芳煜：訓練方面可以採訓用合一，或是在工作崗位上，邊做邊訓……

黃委員秀芳：本席上星期說過，你們很認真在做勞動檢查，但這也讓勞資關係變得緊張，所以才會有本席剛剛說的兩套制度、兩套標準。這樣的勞動檢查是不是已經失去它的意義？另外，彰化地區的廠商有一千多家，一年當中遭 3 次勞動檢查的廠商，可能也超過三分之一。勞動部希望透過這樣的勞動檢查，來改善勞工的勞動條件與環境，對不對？

郭部長芳煜：報告委員，在各年度之初，我們都會訂定勞動檢查方針，採風險管理或分級管理這樣的概念，如果這個行業發生危險的比例比較高或是程度比較高，檢查的頻率也會比較高。所以剛才講的一年檢查三十幾次的工廠，可能就是危險性比較高的行業。

黃委員秀芳：如果是這樣的話，在你們第一次檢查時，他可能就有部分違規，所以你們開罰了，第二次再去的時候，他可能又有其他的地方違規，你們又開罰，第三次的時候可能又有另外的部

分違規。我要講的是，你們到工廠做勞動檢查，他可能某部分做得不好，我希望你們能夠一次講清楚，讓資方能夠一次改進，而不是你們去之後才裁罰、開罰，一年連續開好幾次罰單，這樣會造成資方、勞方的關係緊張。雖然你們是透過勞動檢查來改善勞動條件，可是實際上好像不是這樣。

郭部長芳煜：報告委員，開罰並不是我們檢查的目的，至於檢查技巧或技術要如何改善，我們會做檢討，但是事先的宣導很重要，告訴他們什麼東西不能違規。至於每次開罰的理由不一樣，可能是檢查的項目不同，可能這次是性平法，下次是勞基法等，每次的檢查項目不一樣。

黃委員秀芳：你們是不是可以一次勞動檢查就……

郭部長芳煜：我們的專案檢查大部分是單一項目，因為專長、項目不同，但普遍性的宣導是要告訴他們相關遵守的勞動法令。

黃委員秀芳：我請問一下，你們的勞動檢查是不是只有宣傳，不輔導？

郭部長芳煜：我們是宣導、輔導跟檢查三管齊下。

黃委員秀芳：但好像不是這樣耶！

郭部長芳煜：那我們就要加強。

黃委員秀芳：你們只有宣傳，完全沒有輔導。

郭部長芳煜：應該不至於，因為近幾年來，我們對他們的要求還滿多的，早期他們會覺得我們……

黃委員秀芳：你們到地方做勞動檢查的人，是什麼資格？

郭部長芳煜：有兩方面，一方面是安全衛生檢查……

黃委員秀芳：都是約聘僱人員？

郭部長芳煜：因為他們所執行的是公權力，所以至少都是約聘僱以上。尤其安全衛生檢查人員最近都是公務員。

黃委員秀芳：有部分約聘僱人員對不對？

郭部長芳煜：是聘僱人員。在勞動條例檢查部分，目前我們進了一些聘用人員。

黃委員秀芳：這樣的話，他們對法令其實也不是那麼地清楚。

郭部長芳煜：我們事前都有講習及訓練，合格後我們才會派他出去。

黃委員秀芳：我的質詢時間到了，本席希望不要一間工廠一年去好幾次勞動檢查，然後每次的檢查項目都不一樣，這樣會造成資方的困擾，也讓資方會以「上有政策、下有對策」的方式因應。

郭部長芳煜：我們再來檢討加強。

黃委員秀芳：本席希望勞動部對這部分還是要有所改善。

郭部長芳煜：是，我們加強，謝謝。

主席：謝謝黃委員，現在休息 5 分鐘。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會，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。部長，上次 6 月 6 日的公聽會你沒有出席……

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。是次長出席。

陳委員宜民：當天是廖蕙芳次長出席。

郭部長芳煜：廖政次。

陳委員宜民：我覺得她好像沒有進入狀況，請問那天醫師適用勞動基準法之具體時程公聽會的說明資料，有事先給你看過嗎？

郭部長芳煜：應該是我們同仁寫的。

陳委員宜民：是同仁寫的，所以沒有經過你的同意？本席不禁要問，為什麼新政府上台很多事情都要再重來一遍，這不是浪費我們的時間嗎？更不要講說之前我在質詢陳雄文部長的時候，再三叮嚀關於醫師入勞基法的事情請他一定要做交接，顯然他沒有做交接。他有告訴過你，本席曾經召開過記者招待會嗎？剛剛跟你講話的謝司長就坐在我旁邊的旁邊，0428 在國民黨黨團我召開記者招待會，那時候我就希望醫師要納入勞基法，工時另訂以及血汗住院醫師同時納入勞基法。當時衛福部王宗曦司長及貴部謝司長都在座，也都說應該沒有問題，其實都很順利，我們談很多細節都沒有問題，我私下也曾跟陳雄文部長討論，他說：問題不在勞動部，是在衛生福利部，如果他們在人力規劃上沒有問題的話，我們就沒有問題。請問廖政次的背景是什麼？為什麼 6 月 6 日公聽會她會完全沒有進入狀況，她說還要邀請相關部會、團體、學者專家研商，她還在研商耶！那天開完公聽會後，我的臉書馬上就有人傳話給我，他也是位醫師，他說，這是本年度聽過最髒的髒話。是什麼髒話？我們的林奏延部長在公聽會說：醫師要把民眾的就醫權擺在第一。

我請問勞動部郭部長，這是醫師的權責嗎？民眾是繳錢給醫師嗎？勞動部是要保障醫師的勞動權，雖然是由你們主導，但是衛福部部長要跟你們 coordinate 醫師納入勞基法的事情，你們要瞭解衛福部的人力是不是能夠配合，對不對？

郭部長芳煜：是。

陳委員宜民：那為什麼林奏延部長會說，醫師納入勞基法只是時程的問題，醫師要保障民眾的就醫權？保障民眾的就醫權是政府的責任，不是嗎？請問保障醫師的勞動人權是誰的責任？

郭部長芳煜：是政府的責任。

陳委員宜民：就是你的責任，是你應該承擔的責任對不對？

郭部長芳煜：應該的。

陳委員宜民：請問陳雄文部長有沒有交接給你，告訴你本席再三關切這件事情？

郭部長芳煜：所有過去陳部長接收到的，我概括承受。

陳委員宜民：這不是概括承受的問題。

郭部長芳煜：因為我是交接小組的召集人。

陳委員宜民：你有沒有瞭解嘛？

郭部長芳煜：瞭解。

陳委員宜民：好，你瞭解。請看下一張。在那個公聽會上面，我覺得很奇怪，好像我們的衛福部部

長是站在資方立場做事情，郭部長應該是站在勞方立場對不對？

郭部長芳煜：當然。

陳委員宜民：你要保障勞工的權益，包括醫師的勞動人權。可是衛福部部長要成立一個人力資源分組，這個人力資源分組裡面的委員，只有臺大醫院院長是公立醫療院所，其他委員都是私立醫療院所，都是站在資方立場，請問他們真的會好好地去做人力資源分配嗎？本席感到非常地悲哀，一件事情搞成這個樣子！在馬政府時代，我們已經談到醫師可以馬上納入勞基法，且工時另訂的地步。本席也有提案要做這件事情，其實本席不只是在本委員會提案，也提案到我們黨團裡面，可是現在的狀況是換了一個政府就換了腦袋，什麼事情都要重來一遍，這不是浪費我們的行政資源嗎？好，在還沒有實施之前我們看一下護理人員這個血汗護士的狀況，根據資料顯示，2015 年臺北市政府勞工局針對臺北市僱用 500 人以上的 18 家軍方、公立、私立教學醫院以及區域型醫療院所啟動一個勞動條件的專案調查，結果發現 18 家醫院百分之百統統不及格，也就是說都有血汗護理人員的存在，而且基層護理人員長工時的狀況非常普遍，其實有稽查就有用啦！你看，新北市 2015 年也一樣有稽查，總共做了兩次，他們年初做了一次，在 28 家裡面有 49% 的醫療院所有違法的事情，可是它在 10 月 28 日再做一次就只剩下 7 家，換句話說，政府單位動用勞檢權對於惡質資方一定會有阻遏的效果。

我今天要講，這些惡質的資方有被納入林奏延部長邀請的名單中，他邀請這些委員來做人力資源的探討，他們有在這個名單裡面，大家可以看到這樣子的做法，那林奏延部長又是來自於長庚的體系，也是一個私立醫療院所的體系，你覺得他會秉公處理嗎？部長現在要 coordinate 這件事情，你是在等待衛福部給你一個 ok 的 sign，讓你可以宣布醫師入勞基法，可是衛福部這邊如果因為層層的糾結而不願意給你這個 ok 的 sign，那怎麼辦？

郭部長芳煜：我們要和他加強溝通。

陳委員宜民：加強溝通而已，你為什麼不能夠立即宣布醫師入勞基法，讓他去「沐沐泗」？

郭部長芳煜：是啊！但是應該還是……

陳委員宜民：到底是醫師的勞動人權重要，還是資方賺錢比較重要？

郭部長芳煜：通常這種政策的形成在部會之間還是要溝通。

陳委員宜民：在公聽會上我們看到醫勞盟的代表說已經有 42 個醫師過勞死亡，死了 42 個醫師都是因為過勞，甚至有些已經變成智能不足沒辦法再行醫，我覺得這是讓人家非常傷心的事情。當時公聽會的主席林淑芬主席邀請我上台的時候還說陳委員也是經營醫院的資方代表，本席聽了覺得很難過，我說我在高醫大是一個學術副校長，哪裡是一個經營醫院的代表？我做的不過就是研發、國際和產學的事情，我從來沒有管過一家醫院，這樣講實在有欠公允。最後本席要和部長稍微溝通一下有關勞退基金的事情，我知道勞退基金的規模是 2 兆 3,860 億，為什麼你們自營和委外的收益差這麼多？不同的勞退基金，包括新制、舊制、勞保和國保的委外收益可以到 9%、8%、6%，但是自營的趴數就比較低。從投影片你可以看到今年到 4 月的統計，它的收益績效一樣不夠高，1% 都不到，怎麼辦？部長能不能告訴我，你們到底怎麼做自營的部分？

郭部長芳煜：這個部分很專業，是不是請局長來說明？

陳委員宜民：好。不好意思，請主席再給我 1 分鐘，因為這關係到勞工的血汗錢，如果退休基金將來被操作到錢都不見了，那就很危險。

主席：請勞動部勞動基金運用局黃局長答復。

黃局長肇熙：主席、各位委員。其實有一部分的自營，譬如說我們的銀行存款固定收益是比較低，所以委外大部分都是比較……

陳委員宜民：銀行存款如果是用定存，好像也不應該不到 1%，對不對？

黃局長肇熙：對，我想是整體的，剛才的比較是這樣。第二個向陳委員報告……

陳委員宜民：這是不是代表你們自營的比例應該降低？因為你們委外的部分都很好，所以自營的比例是不是應該降低？你們自營是自己在操作是不是？

黃局長肇熙：對，自營就是自己操作。

陳委員宜民：是誰在操作？

黃局長肇熙：是我們同仁。

陳委員宜民：那他有這方面的訓練嗎？

黃局長肇熙：有。

陳委員宜民：他要操作這麼大規模的基金，你們怎麼去做到不會有利益輸送的問題？

黃局長肇熙：我們有很嚴謹的規範。特別向陳委員報告一點，我們的自營不管是國內股票還是債券都比大盤領先，優於大盤的表現。

陳委員宜民：是這樣子嗎？

黃局長肇熙：是，細節的部分我再向陳委員做詳細的說明。

陳委員宜民：好。我們知道臺銀定期儲存的利率有 1.18%，2 年的定存也有 1.16%，你們新制的 2 年定存收益其實沒有那麼高，到 4 月份才 0.87%，那你如何保障勞工有一點多的收益？如果有不足的部分我們政府還要補貼，是不是？國庫還要補貼到勞退基金裡面去。

黃局長肇熙：歷年來我們新舊制勞退基金的投資績效一共比保證收益高出兩千多億。

陳委員宜民：好，謝謝。最後，本席建議，勞動部是不是應該要檢視一下自營和外營的績效比例然後做一些調整？而且要建立防弊的機制，你們這些員工在操作的時候有沒有獎勵機制？操作得好就可以多給一點獎金。

黃局長肇熙：這是我們的一個困難，因為我們的專業加給是最低一級的專業加給。

陳委員宜民：好，其實央行有在做外匯的部分，每年都賺幾千億，你們有和央行討論怎麼樣聯合去做這件事情嗎？畢竟這是勞工朋友退撫的錢，對不對？可以和央行一起操作嗎？

黃局長肇熙：謝謝陳委員，但這是一個體制上的問題，我們可能沒有辦法和央行一起討論

陳委員宜民：不能跨部會向央行討教一下嗎？他們外匯在浮動的時候你就去做一下不行嗎？

黃局長肇熙：因為勞退條例裡面有規定，我們不能和外部的單位去做進出市場的事情。

陳委員宜民：好，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。最近討論的一些事情真的和勞動部很有關係，我想

大家都非常的在乎，包括現在講到單週工時 40 小時，其實勞團也在質疑這個部分不等於週休二日或者週休二日不等於單週工時 40 小時，根據勞動部現在的說法，如果有多出來的工作時數是用加班費來給付，我想這個也是部長同意的，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。我們的設計是一天例假，一天休息日，休息日可以用加倍的加班費。

陳委員曼麗：加班費這個部分因為勞工都非常關心，所以我想請問部長，你知不知道這個加班費的狀況？我們看銀行業，他們超時工作的比例大約是 69%，但是有給加班費的只有 3%，換句話說，有 97%是沒有給加班費的，在這種情況下，其實很多的工作人員是非常的痛苦。對於他們這個部分的辛勞，大家可能會覺得銀行業很輕鬆，只要坐在辦公桌數鈔票，可是他們也有辛酸的一面，包括沒有給付他們加班費，然後超時工作又有 69%這麼高。我們再看百貨公司的櫃姊，櫃姊工作的時候大部分都是站著，不過櫃姊比較會爭取加班費，他們上下班的時間可能也非常有制度，我們看到有給加班費的占 56%，沒有給加班費的占 44%，這可能不是由百貨公司在處理，而是由這個攤位的負責人來做薪資的給付，但是沒有給加班費的也是占了 44%。他們會討論到延長工時沒有給他們工資也沒有給加班費，假日的工資沒有給，休假日的時候也沒有給，照這樣的情形來看櫃姊也是非常的辛勞，本席想請問部長，這個部分你清楚嗎？

郭部長芳煜：清楚，其實過去我們也做過一些檢查，尤其是對於勞動條件的檢查，我們這一、兩年非常的重視，也增加了很多勞動檢查的人員，未來像這種發生比例比較高的幾個行業，我們在檢查的時候會把它列為重點。

陳委員曼麗：我希望依據行業這一點能夠說到做到，因為不同行業有不同行業的辛酸。本席是比較關心社會福利這些單位，社會福利機構有 69%沒有加班費，我們知道社福機構事實上也是非常辛苦，在裡面工作的人除了要有愛心之外，肚子也是要顧，所以他們同樣有延長工時、假日或者休假日沒有給加班費的問題，我想這方面也要去注意到，不要讓服務人員先累癱了，到時候就展現不出服務應該要有的品質。其實勞工現在有很多抱怨，本席也有接到一些抱怨的聲音，他們認為平均工時沒有讓他們得到一些好處，然後加班費他們也沒有領到，所以有些人會想要抗議，我們當然希望這個抗議不要經常跑到勞動部去，這樣子也會很糟糕，所以我要提醒部長，這個部分如果沒有好好解決的話，畢竟很多勞工的薪資需要養家活口，他們工作也是非常的辛苦，我認為部長要先做一些準備，把這個部分釐得更清楚。

郭部長芳煜：好，沒問題。我們之前對於這一類的檢查，其實去年檢查的家數就超過 1,000 多家次，然後也開了一些罰單，我們未來可能就是宣導、輔導和檢查三管齊下，讓這些業者知道勞基法的相關規定是什麼，他應該怎麼樣去給付這些加班工時等，我希望在這樣加強以後能夠改善這種情況。

陳委員曼麗：那這樣子又要談到工會，目前我們說未滿 30 人不用組工會，但是 30 人以上要組工會，是這樣的規範嗎？

郭部長芳煜：不是說一定要，我們是鼓勵他們組工會啦！

陳委員曼麗：現在社福單位 30 人以下的大概占了 83%，大多數還是在 30 人以下這一塊，你可以看得到目前醫療加社工的這個部分有工會的非常少，我這邊統計的資料只有 5 家，勞動部的瞭解也是只有 5 家嗎？

郭部長芳煜：應該是這個數字。

陳委員曼麗：就是非常的少，其中還有一家是衛生福利部的嘉南療養院，它有組一個工會，如果扣掉這一家的話，事實上只有 4 家有工會。我們看到 2015 年在這個領域的新進人員有 2,400 人，這就表示有愛心的人還是滿多的，他願意進入這裡面來服務，甚至未來可能還會有一些長照之類的，所以大家對於社福單位這個部分也要開始去注意這裡面的勞動條件或者是他們的聲音怎麼樣去表達，這個應該是勞動部非常支持的吧？

郭部長芳煜：是，我很支持。對於過去工會的組成率為什麼那麼低，有一個聲音是認為 30 人以上才能籌組，這個門檻是比較高的，剛才委員也提到這個問題，我們正在檢討這個門檻有沒有降低的可能。

陳委員曼麗：是，這個就是我接下來要問的，去年勞動部說要和勞工團體們溝通，我不知道你們是不是溝通好了，在這個溝通會議中他們希望能夠調到多少人數？他們希望的是怎麼樣的狀況？

郭部長芳煜：這個溝通是關係司在進行，我請司長來說明具體的狀況好不好？

陳委員曼麗：好。

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。我們從去年開始有逐步來討論關於工會的一些限制能不能再鬆綁，大家的說法是盡量讓工會有籌組的空間，至於門檻的部分可不可以往下修，當然每個人的看法不太一樣，有人說 20 人，也有人說 20 人以下。

陳委員曼麗：20 人或 20 人以下，這個是不是和勞團溝通的結果？所以現在勞動部還沒有做進一步的決定？

郭部長芳煜：是，等溝通進行完了，告一段落之後我們會做一個整理，然後再提出我們的構想。

陳委員曼麗：這個部分希望能夠儘快完成，因為很多人都很關心這一塊。

郭部長芳煜：是，我們加速來進行，謝謝。

陳委員曼麗：接下來是關於時薪的問題，我們知道大家都很在乎薪資這一塊，最低薪資現在是 20,008 元嘛？

郭部長芳煜：是，20,008 元。

陳委員曼麗：時薪是 125 元。

郭部長芳煜：120 元。

陳委員曼麗：120 元，還不到 125 元，在這樣的情況下，現在的月薪和時薪的計算有沒有連動？

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。在 101 年的時候，我們用月薪除以每月正常工時之後，也提高了時薪的工資率，所以從 101 年時薪和月薪脫鉤之後，以後每一年在檢討基本工資都是按照同樣的幅度去做調整。

陳委員曼麗：所以現在是脫鉤的狀況，其實時薪和月薪我認為應該要連動，要不然的話，很多老闆未來可能會用對他們比較合算的方式來計薪，說不定他們就會以時薪來計費。

郭部長芳煜：時薪比較高耶！

陳委員曼麗：時薪比較高？

郭部長芳煜：對，我剛才沒有聽懂委員講連動的意思，當初我們是認為時薪的工作密度和強度比較高，所以乘以 1.1，加 10% 的意思。

陳委員曼麗：好，這樣子的話，不管是時薪還是月薪我都希望它有一個連動，讓那個非典的事情能夠減少。最後一張投影片是兩位前後任部長的說法，我發現真的是換了位置就換了腦袋，在任的時候不做，到了卸任以後就開始喊一些不負責任的說法，現在的月薪是 20,008 元，去年曾經有說要不要調到 25K，現在又說要不要調到 30K，部長的想法呢？

郭部長芳煜：任何的意見我們都應該尊重，但是最後的討論是在我們的審議委員會，所以我們會廣泛蒐集各種不同意見，然後在委員會裡面充分討論。

陳委員曼麗：對，這個真的是要好好的討論，我不希望好像在野的時候就把調性拉得很高，反正你們達不到就挨罵這樣子，我想大家要好好處理這件事情，當然如果能夠調高的話，因為這個也是蔡總統的希望，讓年輕人的薪資能夠達到一個水平，我希望勞動部能夠朝這個方向繼續努力。

郭部長芳煜：是，謝謝委員。

陳委員曼麗：謝謝。

主席：我們希望今天能夠在中午以前把質詢的部分完成，下午的時間專門來處理預算解凍的事情。
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。引進外勞是我國一個很重要的政策，希望在引進外勞的時候也能夠保護國人的就業機會，目前從這張圖來看，我們可以看出製造業越來越多，但是其他的部分並沒有很明顯的上升、改變。另外一張圖顯示出失業率竟然和空缺率沒有關係，這就代表有很多的情況是用外勞來替補，我們可能要注意一下未來要怎麼改善這些情況，讓本國人的就業機會和就業條件能夠改善。

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。是，謝謝委員提醒。

吳委員焜裕：雖然現在有制定本勞和外勞的比例，當然我們也擔心如果本勞聘不到，會不會限制製造業聘外勞的機會，這方面可能要注意一下招募的問題。因為國內在招募的時候，現在要媒合，媒合不到才能夠申請外勞，這樣子會不會出現什麼問題？尤其我們都是用公立的就業輔導機制來做媒合，本席看到過去這個媒合的機率非常低，到底是媒合出了問題，還是真的國人不願意來就業？

郭部長芳煜：大部分的情況是因為來這裡申請外勞的都是 3K 產業比較多，本國人比較不願意做，所以媒合率就會低。

吳委員焜裕：我知道做這種工作確實辛苦，本勞確實比較沒有意願，但另外也有可能是因為這方面

的工作是不是薪資本來就應該要高一點？

郭部長芳煜：本來是應該要高一點。

吳委員焜裕：對，這樣才能夠吸引本勞，如果我們把它限制在和外勞類似的薪資或是用基本工資的話，本國人不可能去屈就這樣的工作。

郭部長芳煜：我們有規定他做國內求才的時候也要用合理的薪資。

吳委員焜裕：要合理的薪資。

郭部長芳煜：對，不是基本薪資，但是顯然合理薪資與國人心目中期待的薪資還是有點差距。

吳委員焜裕：是啊！所以這個合理薪資要怎麼訂變成是個問題。

郭部長芳煜：是，我們現在是用主計處的標準。

吳委員焜裕：但是為什麼和國人的期待還是差那麼遠？

郭部長芳煜：因為這種 3K 產業用這樣的薪資，他們還是認為不想進入這個行業，因為它畢竟還是一個比較具有危險性，比較髒、比較辛苦的工作。

吳委員焜裕：對，我知道。那這種情況，第一個，我們是不是應該經由職場或是輔導業者來改善？

郭部長芳煜：對，這個就是我們目前正在做的，像鑄造業我們去年做得還滿成功的。

吳委員焜裕：應該改善他的工作環境，不然這種情況在技術上要提升也會困難，我們在國際的競爭力也會困難，是不是應該從勞動和職安單位的角度來改善它？

郭部長芳煜：改善工作環境。

吳委員焜裕：對，這樣才能夠創造吸引本勞的環境，不然這種環境一直在聘外勞的話，可能在技術上無法提升，因為我知道廠商聘外勞有時候也碰到困難，因為語言溝通上的問題，導致它製程的良率可能會受到影響，一開始的成本不一定會……

郭部長芳煜：對，所以我們應該加強，尤其是 3K 或是一些中小企業要改善他們的環境。

吳委員焜裕：另外一個是媒合的問題，目前都是公立就業服務中心來媒合，這種情況是不是能夠達到媒合的效益？

郭部長芳煜：理論上應該會達成這個效益，但是實務上會不會發生一些問題，這個我們要來檢討一下。

吳委員焜裕：例如什麼問題？我知道部長在勞動部相當一段時間，應該相當有經驗。

郭部長芳煜：對，我在職訓局也服務過很長的時間，他們來櫃台申請的時候，可能有兩方面啦！雇主其實就是懷著希望聘請外勞的一個心態。

吳委員焜裕：對，這是其中一個。

郭部長芳煜：對，其中之一。

吳委員焜裕：劉署長有沒有什麼看法？

主席：請勞動部勞動力發展署劉署長答復。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。因為一般有競爭力的求職者大概都跑到人力銀行，我們公立的就業服務對於一些特定對象或弱勢者的服務提供很多，讓他能夠轉入職場穩定就業，這個是在政府的工作裡面必要之作為，因為我們沒辦法去和人力銀行做一個比較商業的行為，所以中間的差

異是在這邊，這是第一個部分。第二個部分，聘外勞的企業所開出來的合理勞動條件我們要想辦法讓它提高一點，透過這樣的方法鼓勵它把薪資提高來聘用本勞，在未來的改善裡面我們會做這樣的調整。再來，現在有一些缺工的產業向行政院的高層一直在反映它缺工所以要聘外勞，我們慢慢的去和它談它的勞動條件和徵才的方式，我們和它合作，想辦法讓它找到國內的勞工為主，把薪資提高，我們給它輔導，這個部分正在做一些改善，在未來幾個月內應該看得出成效。

吳委員焜裕：有人提出一個看法，就是很多人到公立就服中心媒合的時候，申請媒合的人不是雇主就是要找工作的人，有時候是就業者本身不想工作就故意讓自己失業，有沒有這種情況發生？

劉署長佳鈞：理論上多多少少有啦！我向委員報告一個數據，公立就業服務中心一年開出一百四十幾萬個職缺，來求職者大概有七十幾萬，成功媒合的有四十幾萬，所以基本上應該是有一定的功能。我們看過去幾年，來領失業給付的一年差不多七萬多人，所以基本上我們媒合的部分去領失業給付，我覺得不能完全這樣子去曲解，我想它有一定的功能。

吳委員焜裕：因為我們聽到有人覺得被媒合的人有時候不是很積極，這樣子也造成面試者的困擾，企業界也因為這種比例的關係不能申請外勞，本席的意思是說要怎麼去改善工作環境，促進企業吸引本勞來就業，這樣可能對企業有幫助，對求職者也會有幫助，不然依目前的狀況，有時候被媒介者會抱怨，企業可能也會抱怨。

劉署長佳鈞：對，事實上是有些情況。

吳委員焜裕：所以在這方面要從根本的問題，從改善工作環境來著手，這可能和職安署的工作有關係，其實我很想知道本勞和外勞發生工安事件的比例，因為我常聽到外勞在 3K 的工作環境中比較容易發生工安事件，因為我們找外勞的工作環境是相對比較不好的環境，所以外勞發生工安事件的機率聽起來好像比較高，不曉得職安署有沒有去統計這樣的數據？

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。在千人率的比較，我印象中有使用外勞發生職業災害的比例確實比較高一點。

吳委員焜裕：所以對於這種工作環境，事實上是要輔導改善的。

劉署長傳名：沒有錯，我們現在也朝這個方向努力。

吳委員焜裕：要解決本勞和外勞的就業問題，好不好？

劉署長傳名：是。

吳委員焜裕：謝謝。另外一個問題要請問部長，我們假設一個情境，我想部長年輕的時候可能和我一樣，因為環境不是很好所以遠離家鄉，像是從嘉義到臺北來工作，萬一我們碰到的環境是語文不通的情況，如果你搭飛機到異鄉去工作，你希望下飛機的時候受到什麼樣的待遇？是人家放 10 分鐘的錄影帶讓你看完就把你接走，還是人家在另外一個地方訓練你一個禮拜以後再把你安排去工作單位？如果讓部長選擇，你會選擇 A 或是 B？

郭部長芳煜：讓你越能夠適應新的環境是越好。

吳委員焜裕：對，但是很奇怪，如果回到現實面，我們臺灣政府好像是用 A 的方式，這樣會不會

對外勞的權益有所影響？我們就是放一個幾分鐘的錄影帶，甚至人多的時候還要外勞自行下載來看，那這樣能夠讓外勞瞭解他的權益或是讓他適應環境嗎？在韓國是由相關單位訓練一個禮拜以後再進到職場。

郭部長芳煜：這個可能需要考慮到實際的一些困難，譬如說他進來以後如果要集中再訓練一個禮拜會有安置場所這些問題，所以我們用一個比較折衷的方式，就是他出發之前在母國的訓練中心因為比較集中，我們已經給他訓練讓他適應，進來以後在機場我們又做一些初期的介紹，用幾分鐘的影片或是說明權益等，等於是用一個比較變通的方式來進行。

吳委員焜裕：但是他在母國的時候，因為仲介的關係，仲介會講成本效益，所以可能做得不確實，我想 B 就是韓國在做的，韓國做得到，為什麼臺灣做不到？目前我們是放 10 分鐘的影片，只有 2 分鐘講申訴管道，所以我們的外勞常常聽到有受虐的情況。

郭部長芳煜：所以後續的那些情況我們要去補強。

吳委員焜裕：甚至有些雇主還鼓勵外勞偷跑，變成黑勞。

郭部長芳煜：不肖的雇主大概也會有一些。

吳委員焜裕：這樣會造成社會的困擾，也會造成社會的問題，所以這方面我們應該來改善。

郭部長芳煜：對，看看有什麼方式能夠比現在更好，而且能夠克服目前這個問題，因為集中訓練我們以前有想過，但是場所和成本這些都是問題，我們看看用什麼方式能夠補目前的不足。

吳委員焜裕：所以很多外勞不知道自己的權益，他可能就是受虐然後息事寧人，我想這樣對外勞、對我們臺灣的形象也不好，是不是可以延長訓練的時間讓外勞知道自己的權益？讓他能夠保障自己的權益，爭取自己的權益，好不好？

郭部長芳煜：好，謝謝委員提醒。

吳委員焜裕：謝謝。

主席：我們中午不休息，希望質詢能夠完成，下午 2 點再開始進行預算解凍的審查。

請楊委員曜質詢。

楊委員曜：主席、各位列席官員、各位同仁。部長，本席在業務報告中看到有關促進青年就業的問題，我們知道臺灣因為學用落差等因素，所以青年的失業率一直都很高。

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。還算高。

楊委員曜：經過統計，18 歲到 29 歲的失業人口占了 40%，勞動部昨天有公布一個第 3 季的人力需求調查，今年下半年的廠商淨增聘人數只有 2 萬 7,000 人，到下半年大學畢業的人數多了，那這個供需之間的差距可能會讓青年的失業率再往上攀升，部長有沒有什麼因應的對策或想法？

郭部長芳煜：我們昨天看到這個數據是有一些警覺，下半年可能因為景氣的關係就業市場會受到影響，所以我們目前是希望多舉辦一些就業博覽會讓應屆畢業生的媒合能夠做好，另外在提供誘因的部分我們會用多一點的資源，希望讓雇主能夠多用一些年輕人。

楊委員曜：譬如什麼？

郭部長芳煜：譬如說我們現在有一些津貼，就業的交通津貼也好，或者是未來的僱用獎助也好，就

是一些促進就業的工具。

楊委員曜：是僱用年輕人還是全部都有？

郭部長芳煜：我們這些就業促進工具都有特定對象的限制，但是對年輕人的部分我們希望他們能夠加強，能夠多用一些年輕人。

楊委員曜：對，因為他一畢業就失業，到最後可能就變成生活習慣。

郭部長芳煜：至於委員剛才提到的學用落差這部分，在他畢業以後我們有一些先訓後用的機制，譬如說 2 年 12 萬，他們可以選擇自己的一些職業訓練。

楊委員曜：這個就是「青年就業讚」的計畫。

郭部長芳煜：對，就是這個。

楊委員曜：這個計畫大概花了 12 億，從 2012 年到現在受過訓的，順利就業的比例大概 5 成多，對嘛？

郭部長芳煜：對，差不多。

楊委員曜：這樣子的比例不能說很低，可是畢竟我們不能滿意，因為花了 12 億嘛！如果要求達到 7、8 成，因為這個還有個人因素，可能也不是整個培訓計畫應該獨立去承擔這個責任，但是勞動部站在主管機關的立場，有沒有一些更積極的作為讓就業率再往上提高？

郭部長芳煜：這個是訓後就業，我覺得職訓不一定是在當下的反應，長期來講，其實那個比例應該不只這些，因為受訓以後就是你一輩子的技能，我們剛才講到工作卡的概念就是他的訓練里程對於他現在甚至於未來的就業都有幫助，所以比例應該比這個高。

楊委員曜：本席現在手頭上的資料是說受訓後的就業率 5-6 成，這是指一受訓完在短時間之內……

郭部長芳煜：3 個月之內。

楊委員曜：3 個月之內就有 5、6 成。

郭部長芳煜：對，未來 6 個月、9 個月我們會繼續追蹤，比例應該會更高。

楊委員曜：你們應該沒有追蹤，目前沒有。

郭部長芳煜：有 6 個月的追蹤，有 9 個月的追蹤。

主席：請勞動部勞動力發展署劉署長答復。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。有一些有，剛才委員提到為了讓這個訓練資源和工作能夠結合在一起，所以我們開發出一些職缺去訓練，讓他變成 2 年 12 萬的訓練，然後提高他的訓後就業率，這個部分我們也有一些對策了。

楊委員曜：對，因為我們花了預算來做這樣子的計畫，基本上是值得肯定，可是訓後的就業率要想辦法提高。

郭部長芳煜：對，這是一種投資，希望回收率會高一點。

楊委員曜：有一點可能部長和署長也要注意，就是你們還是要加強宣導，讓很多年輕人知道你們有「青年就業讚」這樣子的培訓計畫，因為有一些人可能想要參加，但是他資訊不足，所以沒有進入這個計畫裡面。

郭部長芳煜：是，這個應該加強。

楊委員曜：還有一點，我們常講就業，就業必須要有企業的需求才能夠就業，在離島偏鄉很少有商業行為，沒有工廠，所以不是他願不願意就業的問題，而是就業的機會根本就很少，也就是因為這樣，我們在上個禮拜有向部長提到離島專屬型的創業貸款，部長答應在 1 個月內從鳳凰創業貸款來做一個處理，因為今天講到就業的部分，所以本席在這邊再提醒一下。

郭部長芳煜：他們已經簽出來了，完全按照當初我們對委員的承諾，目前正在進行。

楊委員曜：好，謝謝部長。接下來要討論派遣勞工的保護問題，很明顯的現在大家的共識，派遣勞工算是比較弱勢的，他的保障比較不足，所以我們一直希望能夠有派遣勞工保護法，在上一屆一直沒有送到立法院來，你們什麼時候可以送來？

郭部長芳煜：我們今天早上有提到，新政府要從新思維去考慮同樣一件事情，所以我們要求同仁就原來這個派遣勞工保護法，雖然它是一個架構，但是我們希望用新的思維去考慮裡面所有的設計。

楊委員曜：對，因為在草案裡面還是有很多爭議問題，各方從不同的角度會有不同的主張，你們不只要快，而且要周延。

郭部長芳煜：所以現在就過去的一些爭議點，我們整個都會重新再來，包括看看大家的意見，廣泛的蒐集意見。

楊委員曜：爭議點不少哦！光是企業派遣比例要 0%、3%還是 5%就吵翻天了。

郭部長芳煜：這是一個點，另外的百分比包括過去他們說的臨、短、季，就是在比較旺季的時候一個急單的部分，這個都需要再去集思廣益。

楊委員曜：對，因為百分比就已經吵翻天了，包括怎麼認定百分比的基準以及淡旺季的人數怎麼計算。

郭部長芳煜：這個其實難度還滿高的。

楊委員曜：對，當然我們要求迅速立法，可是迅速立法的前提必須是周延、謹慎，好不好？

郭部長芳煜：是，謝謝。

楊委員曜：剛才有委員提到逃逸外勞的查緝問題，現在外籍勞工有 38 萬，然後……

郭部長芳煜：五十九萬多。

楊委員曜：五十九萬多，然後現在行蹤不明的外勞……

郭部長芳煜：有 5 萬 1,000 人左右。

楊委員曜：5 萬，那是幾%？

郭部長芳煜：那是歷年來的一個累積數。

楊委員曜：當然，就是一直沒有辦法查獲嘛！

郭部長芳煜：一年查獲一萬六千多人。

楊委員曜：我現在是這樣子講，目前逃逸 2 年找不到的比例大概還有 2 成以上，等他逃了以後當然是不好查，這個也是事實，可是還是要努力查。

郭部長芳煜：是。

楊委員曜：我們現在迅速來討論，目前把所有外勞逃逸的責任全部歸雇主。

郭部長芳煜：也不一定。

楊委員曜：要不然呢？

郭部長芳煜：也有外勞自己本身的因素。

楊委員曜：沒有，我的意思是說政府要不要負擔一點點責任？因為外勞引進了以後，他會逃逸最主要的原因是受到委屈，照道理講，他引進來的時候，勞動部大概有相關的課程，對不對？

郭部長芳煜：有。

楊委員曜：有申訴管道。

郭部長芳煜：進來之前就已經開始有一點課程了。

楊委員曜：那就表示這個管道如果不是不暢通，那就是宣導不足，所以他捨棄原本應該要走的管道而逃走，這是第一個。第二個是經濟誘因，這個部分大概還有一點點政府的責任隱藏在裡面，所以本席還是希望部長能夠加強相關的宣導和輔導，因為外勞逃逸以後會產生一些治安的問題，所以這個問題不得不注意一下。

郭部長芳煜：好，謝謝。

楊委員曜：我最後一個問題，其實在委員會也講過不下 10 次，在澎湖有養蚵業者是需要引進外勞的，可是因為全臺灣沒有開放養蚵業者引進外勞，所以澎湖也卡住了。我在這邊一再的強調，澎湖養蚵的漁業權叫做區劃，就是一格、一格劃分好的，不會有流用或是管理上的困難，臺灣是大家一起在一整片的地方進行養蚵，兩者在本質上是不同的，因為核准的漁業權方式不同，所以引進外勞應該可以做不同的處理，這個問題已經討論了 2 年，部長，因為時間的關係……

郭部長芳煜：我們好像一直都有和養蚵業者還有漁業署聯繫這件事情，缺工問題他們現在好像只有 4、5 個人，不到引進外勞的程度，我們再進一步來瞭解好不好？

楊委員曜：對，你們趕快加速檢討。

郭部長芳煜：如果只有 4、5 個人，我們幫他引介國人來就業就可以了，這個部分我們再向漁業署來瞭解。

楊委員曜：你們要媒合國人也可以，好不好？

郭部長芳煜：好，謝謝。

楊委員曜：謝謝部長，謝謝主席。

主席：請鄭委員天財質詢，非本委員會的委員發言時間 8 分鐘。

鄭委員天財：主席、各位列席官員、各位同仁。勞動部今天作業務報告，但是我在業務報告中看不出原住民的部分，你們很多的思維會認為那是原民會的事情，如果我們看就業服務法第二十四條的「主管機關」，這個主管機關是誰？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。是勞動部。

鄭委員天財：勞動部對下列自願就業人員「應」訂定計畫，致力促進其就業，這裡面包含身心障礙，也包含臺灣的原住民，你在業務報告中談到當前的勞動情勢，提到了 105 年 4 月的就業率，也提到就業人數和失業，就是看不到原住民和身心障礙相關的就業和失業，事實上就業服務法

第二十四條訂得很明確啊！

郭部長芳煜：因為我們的業務真的是包羅萬象，很抱歉沒有特別把它凸顯出來，但是對於原住民的就業也好，職訓也好，我們從來不敢忽視，業務報告的材料如果太多，因為時間關係大概也沒辦法把它納進來，很抱歉，但是我向您保證，對於原住民不管任何方面我們的業務絕對不敢忽視。

鄭委員天財：好，我們接下來看你的報告，未來的施政重點在就業的部分只有提到青年和中高齡，沒有提到身心障礙，也沒有提到原住民。

郭部長芳煜：因為我有特別開宗明義的說我們是以總統的六大勞工政策做為主軸來說明，其他沒有提到的不表示我們不重視，所以一定會重視。

鄭委員天財：是不是重視我們就接下來看，關於原住民族就業狀況調查，請問部長，勞動部調查了什麼？只調查全國的、全體的，對不對？有沒有調查原住民的？

郭部長芳煜：我們有用年齡來分，用學歷來分。

鄭委員天財：對，有沒有針對原住民的部分？沒有嘛！

郭部長芳煜：好像有。

鄭委員天財：沒有，你們沒有啦！

主席：請勞動部統計處羅處長答復。

羅處長怡玲：主席、各位委員。原住民的就業狀況調查是那個……

鄭委員天財：原民會嘛！

羅處長怡玲：是。

鄭委員天財：所以部長剛才不要一下子就講那麼快。

郭部長芳煜：我想說處長比較清楚。

鄭委員天財：不是，你一下就说你們都很重視，不是這樣。

郭部長芳煜：這是事實，絕對要重視。

鄭委員天財：絕對不是事實，最起碼這個就業狀況的調查就不是勞動部在做，還有很多的職業訓練有時候只寫山地原住民，沒有寫平地原住民，你知道原住民有分山地原住民和平地原住民。

郭部長芳煜：瞭解，知道。

鄭委員天財：也有分山地鄉和平地原住民鄉，事實上你們的作為有很多需要檢討改進的地方。

郭部長芳煜：是，如果和原民會的業務在不重疊的前提之下，我們來盤點一下，檢討一下。

鄭委員天財：因為這個就業服務法是你們作為主管機關，應該是就原住民特殊性的部分來做，事實上這是一般的工作，你們做就業狀況的調查，在就業率和失業率各方面本來就可以一併來做，結果你們長期以來沒有這樣做，那我們看這個失業率，因為你沒有同時調查所以就有很大的落差，什麼叫落差？第一個，年度的落差，因為這是原住民族委員會辦的就業調查，你們現在 105 年度 4 月份都出來了，對不對？

郭部長芳煜：這是主計總處調查的。

鄭委員天財：我知道，我們都是老公務員嘛！現在是說這個失業率，原住民的失業率只能和 104 年

比較，因為那是 104 年做的，這個就有很大的差距，站在原住民的觀點來看，為什麼這個報告只談到中高齡和青年？當然這個都可以提，但是原住民的部分要多一點關注。

郭部長芳煜：應該要。

鄭委員天財：不只是多一點，是一定要關注，這個是就業服務法特別明定的，在這樣的情形之下，勞動部很多的施政作為你們同仁就不會去注意到，不僅是忽略，甚至會產生錯誤，就像我剛才講的，因為你要提高就業，當然職業訓練就很重要，對不對？在你的業務範疇裡面就不會產生只有針對山地鄉或只有針對山地原住民，如果在你們平常的報告裡面，在你們的主管會報裡面就能夠讓所有的司和所有的局都知道，那情形就會有所不同。

我們看第二個議題，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。」，這個「其他由中央主管機關規定」，在勞動基準法施行細則第二十三條規定第一項是紀念日，第二項是勞動節日，第三項提到「本法第三十七條所定其他由中央主管機關規定應放假之日如下」，這個施行細則上次才送到立法院，是立法院退回了，裡面提到春節、民族掃墓節、明天開始的端午節、中秋節和農曆除夕，部長，端午節是誰的節日？是漢人的節日，因為屈原投河就弄一個節日包粽子，那不是原住民族的節日啊！為什麼原住民族的節日不在這裡面？很多的公司行號會先看勞動基準法，裡面寫中央主管機關訂的，所以他當然要看施行細則，施行細則寫「第三十七條所定其他由中央主管機關規定應放假之日」，結果裡面沒有原住民族的節日，這種情況對勞工是非常的不利，你們一定是訂了一個函，我知道，但是那個函在哪裡？我們上你的網站也找不到，所以在這種情況之下，你要把它規定進去啊！能不能規定進去，放在施行細則第三十七條？為什麼漢人的就有，原住民的豐年祭就沒有？請部長回去要把它納入施行細則，施行細則你們自己可以訂，修第三十七條就好，不要動到別的，如果動到別的，到時候什麼 7 天的問題又會產生，然後又被退回，要修第三十七條，這是第一個。

第二個，到底要放假幾天，當然我們希望越來越多天，不過我們先改一個規定，因為公司行號都要求勞工到鄉鎮公所出具證明，部長，你就用原民會公告的，他到原民會的網站去列印然後向公司行號請假可不可以？如果他在臺北工作，他還要回到長濱鄉拜託鄉公所弄個證明，可不可以直接上行政院原民會的網站列印出來就可以？或者縣政府的網站，他們縣政府都有列啊！好不好？你們回去檢討。

郭部長芳煜：我們會檢討，謝謝委員提醒，我們來檢討一下。

陳委員瑩：（在席位上）主席，昨天林靜儀委員、Kolas 委員和我們一起召開公聽會，我們都有資料都講過了，我們會把資料給你。

郭部長芳煜：好，謝謝。

主席：謝謝鄭委員，時間的關係，不好意思。

鄭委員天財：再給我一點點時間，我們看幾個精彩的畫面，花蓮縣政府都有公告，我要讓部長知道有公告。接下來再看幾張照片，我們辦豐年祭都是很多天的，貓空部落和港口部落都是 5 天，馬太鞍部落和太巴塢部落不是只有 1 天而已，本席針對紀念日及節日實施條例在 3 月 9 日就提

案了，吳志揚立委和我們幾位原住民的立委在 3 月也提了一個案，請部長檢討這個部分。

郭部長芳煜：是，謝謝。

鄭委員天財：謝謝。

主席：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。今天針對移工的議題要向部長提出幾項討論，剛才也有委員問到我們的移工到今年 4 月份為止已經邁進 60 萬人，是這樣嘛？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。還沒破。

林委員麗蟬：還沒破，但是到這個月為止，已經即將達到 60 萬人。

郭部長芳煜：是。

林委員麗蟬：這樣的趨勢不斷上升，部長知不知道移工在臺灣人數不斷上升的原因是什麼？

郭部長芳煜：是有需求。

林委員麗蟬：哪方面的需求？

郭部長芳煜：在家庭類的話，我想家庭有照顧的需求，那麼在產業界還是有缺工的需求。

林委員麗蟬：缺工嘛！少子化嘛！政策開放嘛！這都是需求之一，我們知道本國勞工有一些反映，因為麗蟬走基層所以知道，不曉得部長有沒有到基層去面對過本國勞工或是移工？我們知道本國勞工會覺得薪資被壓低是因為移工的問題，部長的想法呢？

郭部長芳煜：本國勞工是有這樣子的反映，但是我們基本的機制在設計上面已經有顧慮到這個問題，所以才會有本國要先做國內招募的這個步驟。

林委員麗蟬：部長，我們知道之前民進黨在野時有談到限縮勞工引進，對嗎？

郭部長芳煜：外勞的引進。

林委員麗蟬：外勞的引進嘛！你覺得現在會限縮嗎？你會繼續朝當時民進黨的想法，限縮勞工的引進嗎？

郭部長芳煜：按照就服法的規定，我們必須要做預警，亦即外勞聘僱警戒指標，有一些研究好像都已經有結論出來了，現在只剩下指標的設計，再做一些澄清以後，年底以前就可以推出來……

林委員麗蟬：有關這個部分，我只是要聽聽部長的想法，看看部長是否有一些自己的想法，真正要談的是我覺得很嚴重的一件事情，剛剛也有幾位委員討論到。現在我們的移工人數已經那麼多，部長知道大概有多少移工是行蹤不明的嗎？

郭部長芳煜：5 萬 1,000 人左右。

林委員麗蟬：我覺得這個問題很嚴重，部長知道行蹤不明的移工有 5 萬 1,000 人左右，但是部長知道他們為什麼會行蹤不明嗎？

郭部長芳煜：行蹤不明有很多原因，有雇主的原因、經濟的原因或是時間快到了，他們想留下來多就業……

林委員麗蟬：在前幾個月我走訪各團體，跟他們進行座談，我們也有到移民署，除了剛才部長談到的原因以外，有些移工是傻傻的，什麼都不知道就被拐出去了，拐出去之後可能會被剝削做黑

工，其實他們的待遇並沒有像原來雇主的待遇這麼好，甚至還要差。如果沒有保障，他們為什麼會逃跑出去？部長知道真實的原因嗎？

郭部長芳煜：原因大概也有很多，但是如同委員剛才所說的，大部分都是因為被騙或是對情況不了解。

林委員麗蟬：我覺得這是很嚴重的議題，我們該如何解決？勞動部這邊有何對策或方法可以對症下藥嗎？

郭部長芳煜：從源頭開始就要宣導，讓他們了解自己的權益，讓他們知道要申訴時有哪些管道可以申訴。所以我們在稽查時，我們就會先做第一波的宣導，他們進來之後，我們會有宣導政策……

林委員麗蟬：請問部長，從之前到現在，我們都有做這些工作，但是效益好嗎？

郭部長芳煜：我相信應該是有一些……

林委員麗蟬：我可以這麼說：從源頭開始做！不論是逃逸外勞或是外勞行蹤不明，部長知道是誰負責幫勞動部善後這些問題嗎？你知道是哪些部會嗎？

郭部長芳煜：如果是追緝外勞，包括像移民署、警政署，這些都是我們相關的單位。

林委員麗蟬：對，不能是勞動部在這邊要求增加人員，然後去做任何政治相關的推動，可是後面卻由移民署、警政署或是調查局等等單位來做後續工作。針對這件事情，我慎重的請部長研擬更嚴謹的方式，從源頭對症下藥，部長可以承諾嗎？

郭部長芳煜：對，我覺得從源頭開始進行是比較有效。

林委員麗蟬：到時候我們再來針對這件事情繼續討論。第二件事情是有關就安基金的問題，就安基金一年大概有 160 億，是嗎？

郭部長芳煜：差不多。

林委員麗蟬：我們知道這些費用是雇主……

郭部長芳煜：是，就業安定費。

林委員麗蟬：請問部長知道就業安定基金用在輔導移工的經費有多少嗎？

主席：請勞動部勞動力發展署劉署長答復。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。外籍勞工管理大概有 11 億左右。

林委員麗蟬：真正用在移工身上的費用是多少？

劉署長佳鈞：委員所謂的用在移工身上是指什麼？因為我們所有的東西都是配合……

林委員麗蟬：都是就對了？

劉署長佳鈞：對。

林委員麗蟬：因為我們知道 160 多億……

劉署長佳鈞：那是收入。

林委員麗蟬：這些收入有直接用在移工身上嗎？依我的團隊給我的資料顯示，大部分都是由縣市政府申請去辦理相關活動，還有呢？部裡面都是直接補助給誰？

郭部長芳煜：我們有相當的比率是補助給各地方政府。

林委員麗蟬：對啊！就是由中央補助給地方去推動，在這將近 160 億裡面，誠如你們所說的有 10 億，那個經費真的很少。那些經費做了什麼，下次部長可以針對做了什麼，提供給我們一些資料嗎？因為就我所知，譬如舉辦一場單一性的活動或辦理一場座談會，經費就用完了。上個禮拜，我針對彰化火車站推動多國語言的自動購票機，提供移工購票的友善環境，所以我非常非常重視這一塊。有一些不良的人士會吸收移工去做不好的事情，我們要瞭解源頭是什麼，因為時間的關係，我也不一一談論，我提供部長兩個建議。源頭是什麼？源頭就是移工不是機器，不可以讓他們一直做、一直做，沒有讓他們有休息的時間，他們需要喘息的時間。勞動部做了哪些措施可以讓他們喘息？單一活動嗎？一個活動就沒了嗎？好像是放了一個鞭炮，「碰」一聲就沒了嗎？所以我具體提出兩個建議，第一，希望你們能盡快擬定外籍移工休閒娛樂的輔導計畫；第二，我們的外籍移工也可以參訪臺灣的社區或是博物館，就很多移工而言，他們也喜歡學我們臺灣的東西，因為我們也看新聞。而就我本身和做移工服務的團體所做的討論，包括昨天我們也在跟他們討論這件事，現在也有少數的 NGO 定時到臺北火車站教移工企業管理。移工要的喘息有許多面向，部長可以跨部會去幫我們做嗎？其實這才是源頭，解決源頭的問題，才能解決移工逃跑或是行蹤不明的問題。部長，可以嗎？我們一起來努力。

郭部長芳煜：我想這個關鍵就在辦理這些活動的經費，我們未來會提供多一點就安基金給地方政府，如果各位要辦活動的話，可以多一些配合。

林委員麗蟬：因為我本身在地方的 NGO 做了這麼多年了，經費當然是重點之一，可是活動的內容、要辦什麼活動、移工需要哪些活動，有永續性的，分別針對不一樣的東西，這才是重點，經費只是其中之一而已。

郭部長芳煜：經費是其中重要的一環，但是要怎麼樣辦理，我們再向委員請教。

林委員麗蟬：不好意思，因為時間到了。我們一起來努力，好嗎？

郭部長芳煜：好，一定要。謝謝。

主席：會議持續進行至質詢完成。另外，因為剛才跟主秘討論，下午的解凍案其實還算單純，所以可能會休息 20-30 分鐘，繼續處理解凍案。

請尤委員美女質詢。

尤委員美女：主席、各位列席官員、各位同仁。今天安排處理勞動部解凍案的議程，其中有一案是我所提的，這裡面牽涉到性別工作平等法，從 2002 年施行到今日已經 14 年了，這 14 年來，一個法案好不容易通過，我們當然希望法案通過之後不是擺在那裡做做樣子，其實我們希望能真正落實到工作職場，真正能讓男女都在一個友善的工作環境工作，不會受到歧視。所以這樣的法通過之後，如何落實就變得非常重要，因此仰賴的其實就是勞動檢查員去進行勞動檢查。其實勞動部也做了一些工作場所就業平等概況的調查，以前你們都是從雇主方面來做調查，後來我們要求勞動部也必須從受雇者方來做調查，調查之後發現很多員工並不瞭解有這樣的性別工作平等法，幾乎有三成的人不知道，雇主可能不知道有這個法，或是員工可能也不知道有這個法。在這樣的情況之下，我們也從你們進行勞動檢查時的統計數字發現一些情況，譬如 102 年度違反的竟然都是個位數，有時可能不到 5 件。事實上我們經常聽到各種違反性別平等的案例

出現，可是進行勞動檢查時，數字竟然這麼少。

在進行就業平等概況調查時，很多人反映不知道有這樣的一個法，顯然這樣的勞動檢查沒有真正反映出實際的狀況，當然我們也知道以前的勞動檢查其實是為了所謂公共安全、勞動安全及衛生安全去做設計的，所以對於一些硬體的檢查，非常清楚是否有污染或者是否有違反安全衛生的部分，這部分非常清楚，很容易檢查，但是對於是否違反性別工作平等法這些項目，雖然你們洋洋灑灑列了一堆，根據每一條都有檢查的項目，但事實上這些東西沒有一個客觀的標準，並非是眼睛一看就看得到的檢查項目，因為它仰賴的一個對象是雇主，但是雇主絕對會說他們沒有違法，另一個仰賴的對象是員工，可是在進行檢查時，可能是要求雇主拿出工作規則，檢視工作規則並無危險及違法，頂多是請雇主拿出員工名冊，勾選幾位，請這些人出來詢問。試問在工廠裡詢問這些人，這些人敢說老闆都是違法的嗎？誰敢講？就像我女兒在上班時，勞工局要去檢查，雇主先告訴所有員工要乖一點，如果亂講話就知道苦頭，在這種情形之下，員工不會告知有違法的情形。

所以這就牽涉到勞動檢查員要檢查是否違反性別工作平等法時的 SOP 到底為何？他用何種技能及方式去瞭解？他沒有辦法像檢查其他勞動場所安全、衛生這樣的方式來檢查，因為用那樣的方式絕對檢查不出所以然。所以這其實是需要發展出一套檢查的技能或是詢問的方式等等，也許可以用其他面向來進行檢查，譬如公司有上百位女性的員工，請生理假的有多少人，如果結果為零，那麼幾百位的女性員工難道都沒有請生理假的需求嗎？從中可以進一步瞭解，是否員工有請生理假的需求，當他去請求老闆時，老闆根本不准。又譬如有上百位的員工，請家庭照顧假的有多少人，可能結果也為零，從中可以探討為何為零，這可以在就業平等概況的調查裡來詢問雙方，譬如詢問雇主時，雇主回答員工本來就可以請其他假別，為什麼要請家庭照顧假，詢問員工時，員工回答大部分都是請其他的假別，因為他們知道如果請家庭照顧假絕對會不准，至於為什麼不能請其他假別，而要請家庭照顧假，原因是這牽涉是否全勤的問題，另外就是現在我們討論的，未來家庭照顧假可能有所謂津貼的問題。所以一個法通過之後，法的落實其實需要一些更細膩的檢查，上一次的凍結，我們希望勞動部針對這部分發展出更細膩的勞動檢查方式能夠更加落實，這一次的報告裡，其實看不出來，不過我們也不想再凍結你們，我們這次會再提一些主決議，希望你們能提出來，不曉得部長有何看法？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。我覺得委員講得很有道理，尤其是性平法的特殊性，我們應該有一個比較完整或是周延的檢查設計，所以我們兩個月之內來研擬，提出如何執行性別工作平等法勞動檢查的規劃，並送給委員參考。

尤委員美女：好。檢查安全衛生跟檢查性別工作平等法真的是不一樣，一個是硬體的，另一個是軟體的，軟體的檢查總是要發展一些 SOP，讓這些勞動檢查員可以執行，如果發展出這一套的模式之後，我們也希望能對這些勞動檢查員加強訓練，同時也能夠設立一些申訴的管道或是申訴的電話，讓他們的身分不會曝光，否則一申訴馬上就面臨到要「走路」的狀況，雖然這樣的解聘是違法的，員工可以提告，但是事實上當初訂定性別工作平等法，最主要是課予雇主義務，

他們必須要提供一個友善的工作環境，而不是讓員工要經過訴訟，幾年下來再回到職場，這是緩不濟急，沒有用的。所以我們希望一方面加強宣導，我們也不希望宣導老是固定的幾個人，通常都是人事室派幾位比較乖的女性來上課，其他人根本不知道這是什麼，所以對於宣導、上課或是在職訓練等等，希望你們都能夠有更細膩的規劃，是否可以？

郭部長芳煜：是，可以。我們一定朝這方面來努力。

尤委員美女：好，我們希望這方面能夠再加強。謝謝。

郭部長芳煜：好，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。今天我要談的是一個很嚴肅的議題，因為在國際之間，有關人口販運的議題上，臺灣其實一直都被關注，剛才前面許多委員也提到在臺灣很多移工的處境，大家都曉得移工在臺灣做補充人力，協助臺灣很多重要產業，他們有很大的貢獻。不過長期以來有一個狀況，站在雇主的立場，擔心移工逃跑等等問題，不過剛才部長也提到有時候是勞動條件不好，所以他們會遇到這個狀況。我們有一些例子，這在前任部長時，我也質詢過這幾個案子，包含大型企業的總裁。便利商店有一些總裁的言情小說系列，我們是不希望看到有總裁虐待移工的系列。這些總裁的經濟狀況明明很好，而且我們相信以他們的身分，其實是有相關的法務人員可以諮詢，可是他們有非常明確虐待移工的狀況，上次我質詢時，前任部長回答後來根據法令，這位總裁的案例，他們家是不得再聘僱外籍移工。請問部長，是否有這樣的狀況？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。是有這樣的狀況。

林委員靜儀：接下來想請問的是，當他在自己家的私領域有虐待移工的狀況，可見他知法犯法，我們不會假設他不知法。在他的相關企業或產業，我們是否有可能進行家中的勞檢，減少他這種故意知法犯法的行為？

郭部長芳煜：可能技術上要稍微講究一下，我們的外勞檢查員還真的比較不方便進行家中勞檢，他們如果關起門來，甚至放狗，那根本就進不去。但是這時候就要請……

林委員靜儀：如果放狗，我們就進不去了嗎？

郭部長芳煜：如果他們都不開門的話，我們只好請警察單位協助。

林委員靜儀：還是可以請警察單位協助嘛！

郭部長芳煜：如果我們要強行進入，大概就比較困難。

林委員靜儀：部長所指的強行進入為何？

郭部長芳煜：因為我們沒有警察這種到民宅的公權力，大概就是要請警察單位協助。

林委員靜儀：所以部長的意思是有一些以家庭為工作單位的勞檢，你們會有業務執行上的困難？

郭部長芳煜：因為我們的勞動檢查員等於是行政單位的人員，私領域的部分大概只有警察單位才有辦法請他們開門。

林委員靜儀：但是裡面是有國家允許他們聘僱的移工，所以那個地方是私領域還是工作場域？

郭部長芳煜：他可以用很多理由不開門，你就很難去……

林委員靜儀：有沒有其他解套？

郭部長芳煜：比如說有人檢舉就可以請警察單位陪我們一起進去。

林委員靜儀：有人檢舉就可以有公權力介入？

郭部長芳煜：我們可以請派出所的員警和我們一起進入，移民署的警察就有公權力可以執行。

林委員靜儀：對於基本應有的勞檢，他們用盡各種理由拒絕受檢，難道沒有任何方法可以進去看嗎？

主席：請勞動部勞動力發展署劉署長答復。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。移工進來後會有入國通報，通報後 3 個月內，我們的同仁會去做生活管理上的查核，並且各地方政府不定期會派查察員分開去做生活上的訪談，例如問外勞最近的情況……

林委員靜儀：看他適應得怎樣，狀況好不好，對不對？

劉署長佳鈞：對。

林委員靜儀：勞檢不能這樣嗎？

劉署長佳鈞：這不完全叫勞檢，剛才講過的，依照就服法去做的一些管理措施。如果違反的話，我們可以處罰。

林委員靜儀：過去縣市政府去做生活關懷的過程中，有發現違反勞動基準法的情況嗎？以家庭看護工來說，他的工作時間還是由勞基法來保障的。

劉署長佳鈞：家庭看護工沒有。

林委員靜儀：所以可以無限制加工作？

劉署長佳鈞：他有勞動契約。

林委員靜儀：我們等一下再談勞動契約，勞動契約是不是可以那麼自由地去簽？如果雇主和移工簽了勞動契約是 24 小時隨時提供服務，這個契約成立嗎？

劉署長佳鈞：這個契約是經過兩國政府看過，來源國母國的政府官員也同意，是在合意之下所簽署的，包括休假、薪資、勞動條件部分都在契約條件裡面。

林委員靜儀：所以不會出現我剛才說的，契約有違法工作過度、過勞的情況？

劉署長佳鈞：不會，那是特殊狀況，因為雇主的關係，在法律上的條件……

林委員靜儀：簽了契約沒事，因雇主關係有特殊狀況，而且又勞檢不到，是嗎？這些事情在國內一再發生，實在有損國家形象。現在政府要推動南向政策，可是我們卻虐待那些國家的勞工。上一個月有個案子雖然是在境外，但是 4 名船東是我國籍的，對吧？

郭部長芳煜：81 名外勞是境外僱用。

林委員靜儀：所以我們完全管不到？

郭部長芳煜：目前是漁業署在管。

林委員靜儀：這 4 位違法船東未來在聘僱上，勞動部沒有任何可以著力的地方嗎？

劉署長佳鈞：這部分不屬於就業服務法的範圍，所以沒辦法處理。

林委員靜儀：因為境外僱用？

劉署長佳鈞：對。

林委員靜儀：這一塊難道要我們另外立法把境外僱用納進來嗎？因為你們都說沒辦法呀！

劉署長佳鈞：現在規定是這樣子。

林委員靜儀：你們是臺灣勞動相關條件的主管機關，你說這由漁業署管理，可是涉及的是勞動條件，我們還是要把責任弄回來勞動部啊！

郭部長芳煜：但是境外僱用的勞動條件檢查真的會有困難。

林委員靜儀：我知道你們沒有辦法勞動檢查，但是他們和國內的聘僱還是有關係的，我當然不會要求你們在公海上檢查他們，不過這種書一直出實在很難看。船靠港之後，由於擔心漁工逃跑，所以把他們囚禁起來，他們被鎖的地方應該是在國內。剛才你們提到就服法，其實還有一個東西可以處理。不過我先說這 50 名到 60 名漁工是被關在 20 坪的空間，部長知道國際上對受刑人收容規範最低坪數是多少？每個人要幾坪的空間？

郭部長芳煜：我不知道。

林委員靜儀：以受刑人來說，國際認為人道收容受刑人的話，每個人要有 0.7 坪。而根據報導，50 名漁工被關在 20 坪空間，每個人只有 0.4 坪。換言之，這些人的狀況比國際允許的受刑人狀況還要不如，基本上就是虐囚的狀態。你們剛才提到，對境外聘僱要查察有困難，家庭的部分要查察也有困難，不過你們提到的是就服法，其實還有其他法律，包括刑法。可能很多是檢察官要去處理的，但是檢察官會參酌勞動部的意見。在勞動力發展署為雇主聘僱外籍移工製作的冊子裡，相關勞動契約收費規定的案例二提到，雇主不可以未經外籍勞工同意，擅自扣留或侵占其財物、護照及居留證，否則就違反就服法第五十七條第八款。以外籍移工來講，他們在臺灣的身分佐證最重要的是哪份資料？

劉署長佳鈞：護照。

林委員靜儀：對，外國人在臺灣，護照就是他們的身分證。如果雇主把護照和居留證扣起來，有沒有剝奪移工的移動自由？應該有吧！這樣就不只涉及就服法第五十七條第八款，還包括刑法上的囚禁、妨害自由，妨害自由重的話是 5 年以下有期徒刑，而不是如冊子裡所寫的只罰 6 萬到 30 萬，沒有這麼輕。

這種虐待移工的案例層出不窮，對守法的雇主不公平，因為他們是好好地照顧移工，卻被這些劣幣影響到形象。其次，不論是對南向政策、國家人權或是我國在國際上的地位，這些事情繼續發生都是不好的。因此本席建議勞動部，遠洋漁業部分雖然屬漁業署，但是這中間涉及到聘僱，所以勞動部還是有角色。另外，雇主對移工扣留某些資料，不只是涉及就服法的規定，還可援引刑法，包括虐待、妨害自由、使人為奴隸。如果勞動契約讓人不能休息，或是用毆打、暴力的方式讓勞工繼續工作，刑法是可以援引的。本席再次建議勞動部思考一下，因為這是重要的人權。

郭部長芳煜：好，我們和法務司再研究一下，看看如何援引刑法。

林委員靜儀：在剛才提到的幾個重要的判例或是正在判的案例裡面，勞動部是否可以和相關部會討

論，不要只用就服法。如果只用就服法真的太輕了，請你們考慮刑法。

郭部長芳煜：好。

林委員靜儀：至少你們要有宣示或態度，如果在國內虐待移工或甚至是虐待本國勞工，這都跟刑法有關。請你們把這樣的法律位階和法律概念放到受訓或是事先的宣導裡面，可以嗎？

郭部長芳煜：好，我們會朝這個方向研究。

林委員靜儀：不要研究了，你就說會努力看看有哪幾個方式可以夠得上去。

郭部長芳煜：好。

林委員靜儀：謝謝。

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。上次本席請問部長自己有沒有請過有薪家庭照顧假，也問過勞動部官員休假的情形，部長記得嗎？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。記得。

陳委員瑩：本席是想提醒大家，公務人員有 5 天的家庭照顧假，你們應該讓社會大眾知道勞動部官員實際的請假情形，甚至更進一步擴及全國公務人員，其實公務人員並不完全使用這一項權利，也不會濫用，部長你同意嗎？

郭部長芳煜：同意。

陳委員瑩：這次我們是以公務人員的 5 天有薪家庭照顧假為基礎來討論，施行多年之後，實際上公務人員很多都沒有休，有休的人可能也休不多，勞動部應該讓大家知道實況，社會各界才能客觀評估這項政策。

郭部長芳煜：我們已經統計出來了，至於要不要和目前所討論的議題掛鉤在一起，我想大家可以參考。

陳委員瑩：本席利用公務人員的例子提醒大家思考，部長是否同意去了解勞動部及所屬機關、機構的實際請假情形，作為因應委員提案所引述的佐證資料？

郭部長芳煜：我們內部比較容易作統計。

陳委員瑩：好，謝謝。另外，部長是常任文官轉任部長，你的異動會影響勞動部高階文官的異動，請問有多少位常務次長或機關首長因為你的異動而異動？

郭部長芳煜：部內會有一位文官遞補上來擔任常務次長，派令已經下來，是我們研究所的所長。

陳委員瑩：總共有幾位？

郭部長芳煜：總共 3 位。

陳委員瑩：這次異動的機關首長都是勞動部非常優秀的高階文官，後續可能還會有文官的異動，這樣的異動對勞動部政務的推動應該會有很大的影響。我相信你對人事的安排一定是以適才適任作為最大的考量，即便大家都在勞動部，可是隔行如隔山，不管是晉用或調度的人選，他們的專業是什麼？有沒有料？要端出什麼牛肉給大家看？這些調度都會直接影響全國超過千萬名勞工的勞動權益和安全衛生。因此本席要再次提醒，務必要讓勞動部公務人員穩定地推動各項業

務，首長有異動的機關要確實做到無縫接軌地交接。

郭部長芳煜：我們一定會照這樣的原則來處理。

陳委員瑩：在部長報告的第 8 頁指出，你們的施政理念是要營造勞動新境界，包括穩定的就業市場、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、安養的退休生活。這 6 項對原住民勞工來講真是格外的諷刺，請教劉署長，我們先把外籍勞工和原住民勞工的勞動條件來比一比。首先是進用保障的部分，原住民族工作權保障法有保障 1% 的進用比例，如果不足 1%，公司行號要罰款，繳交不足比例的代金。這樣看起來好像比外籍勞工還優惠，可是實際情形卻是很多公司行號寧願繳代金，也不願進用原住民。本席實際走訪多年，署長不必挑戰我，我講的就是事實。因為代金沒有多少錢，罰起來不痛不癢的。至於外籍勞工的部分，如果公司行號進用的外勞超過允許的比例，要多繳就業安定費來增加聘用外籍勞工的人數。

主席：請勞動部勞動力發展署劉署長答復。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。不是，應該是一定的比例人數。

陳委員瑩：我還沒有講完，按照行業別的比例不同，每個月 5,000、7,000、9,000 元不等。就業安定基金總共 100 多億，其中有多少比例是用在原住民身上？有什麼項目我們可以用得到？

劉署長佳鈞：這分成幾個面向來看，第一個部分是，依據就服法第二十四條，原住民屬於特定對象，所以會有僱用獎助、職業訓練津貼、到指定 3K 產業會有就業獎勵等等。

陳委員瑩：有多少錢？多少比例？

劉署長佳鈞：很抱歉，現在沒辦法這樣細分，只能說促進國民就業有一百四十幾……

陳委員瑩：所以你搞不清楚，你如果沒有仔細去算就不知道有多少可以落實到照顧、保障原住民的權益上。

劉署長佳鈞：對，這沒有辦法細算。

陳委員瑩：目前外籍勞工在臺的人口數有多少？

劉署長佳鈞：大概 59 萬 5,000 左右。

陳委員瑩：原住民在臺灣總人口數有多少？

劉署長佳鈞：大概 30 萬左右。

陳委員瑩：你胡扯，我質詢好幾次了，講過好幾次原住民的人口數有多少，你在勞動部連原住民人口數都不曉得，接下來我要問原住民勞動人口數有多少，你答得出來嗎？30 萬！部長，這是你的優秀文官！原住民在臺灣的人口數是基本常識，另一位劉署長知道嗎？

劉署長佳鈞：應該是 54 萬。

陳委員瑩：對，差不多，算你過關。那勞動人口有多少？

劉署長佳鈞：到 103 年為止，15 歲以上的人口大概有 41 萬多，勞動力大概有 24 萬 5,000 多。

陳委員瑩：今天你知道了這個數據，麻煩回去做一下功課，100 多億的就業安定基金到底有多少是原住民可以用得到的？我們後會有期，時間很多。

其次是工作年限，外籍勞工保障 3 年，如果超過 3 年，以 9,000 元乘以 3 年來計算，是 32 萬 4,000 元，這是很多的錢。現在工作年限是 3 年，還有委員提案改成一次入境就是 12 年的工作

保障，但是我們原住民有多少年限的工作保障？大家可以看一下，答案是沒有！什麼時候高興用原住民就用，不高興就叫原住民走人，而且還不一定給薪水。

再來看解約通報。我們跟外籍勞工解約的時候，需要當地主管機關的驗證，還要再去詢問外籍勞工是不是自願被解職、有沒有受到不當的對待、有沒有拿到應該領的薪水。我們對外籍勞工是做到這樣，但是對我們國內的原住民是怎麼樣呢？什麼都沒有！

我上個禮拜才出去半天就接到兩個案例，都是老闆不付薪水就叫原住民離職。很多原住民因為習慣使用族語，表達又不清楚，所以根本就拿不到錢，只能吃悶虧、摸摸鼻子就算了。

接下來再看如何申訴。外籍勞工有申訴的 1955 專線，而且這個專線很好，提供外勞各國各種的語言及 24 小時的服務，那原住民呢？原住民有幾族？

劉署長佳鈞：現在應該有 16 族。

陳委員瑩：你確定嗎？

劉署長佳鈞：因為最近有一些變動，所以我沒有……

陳委員瑩：到底幾族？

劉署長佳鈞：應該是 16 族吧！

陳委員瑩：確定哦？

劉署長佳鈞：對，因為之前……

陳委員瑩：好啦！這是你作弊得到的答案。原住民有 16 族，光是一個阿美族，花蓮與臺東的語言就不一樣，我們卑南族也分成好幾支，所以原住民基本就有 16 族語言，你們有沒有辦法比照外籍勞工的待遇，提供原住民每一族族語的申訴專線？你有沒有決心做這件事情？你準備要升官了，不是嗎？

劉署長佳鈞：不是。這個部分的工作牽涉到部裡面……

陳委員瑩：你要不要做？你覺得這個應不應該做？

劉署長佳鈞：我覺得對於勞工權益的保障應該都要做才對。

陳委員瑩：但是你們只做到外籍勞工的保障，把原住民勞工當作什麼東西？要不要做？

劉署長佳鈞：應該要做。

陳委員瑩：部長要不要「招」他一下？這個要不要做？

主席：請部長回答。

郭部長芳煜：應該做。

陳委員瑩：那你們什麼時候要開始做？什麼時候會做好？自己訂個期程。

郭部長芳煜：我是不是可以會後跟委員報告？我馬上回去找新任的署長。

陳委員瑩：馬上哦！因為我很怕我跟你交代的事情，你糊弄一下又沒了。

郭部長芳煜：不會，我們在這裡承諾的事情，回去都會列管。

主席：關於期程的事情，是不是一個禮拜之內給委員回復，好嗎？

郭部長芳煜：好，一個禮拜之內一定給委員回復。

陳委員瑩：外籍勞工申訴之後，政府會派專人訪視，協助處理外籍勞工的問題，那我們原住民是怎

麼樣？沒有！原住民如果運氣好、認識陳瑩的話，我們拚死拚活、緊咬著勞動部，就是要把這件事情處理好！但是如果是不認識我的人，他們去找其他民代，這些民代不是不懂，再不然就是不認真，結果原住民也還是什麼都沒有。

再者，勞資爭議發生的時候，為了安置外勞，政府從就業安定基金提撥，每天補貼外勞 500 元；但是原住民被欺負，我們並沒有受到安置，一毛錢都沒有，只能自己想辦法。

最後，外籍勞工工作期滿要離開的時候，我們還準備一個人 8,000 元的交通費用協助他們回去；但是原住民臨時工期滿的時候，我們有什麼？如果錢花完了，或者沒領到薪水，還要跟人家借錢籌車資回去！

這個就是我們原住民面臨的現況、困境。回頭呼應、對照一下，今天我提出如何加強原住民勞動條件的議題，我希望不要比一比，原住民的待遇竟然輸外勞一大截！呼應勞動部提出的勞動新境界，我希望從原住民開始做起，好不好？

郭部長芳煜：報告委員，剛才承諾的事情，我們會把它擴大，做個總體檢。關於如何加強對原住民權益的保障，我會在一個禮拜之內請新的署長跟您面報，把資料送給您。

陳委員瑩：請準備要去研究的人好好研究。

郭部長芳煜：這個應該也屬於他的研究範圍之一。

陳委員瑩：不要每天都在看牛肉麵。

郭部長芳煜：謝謝委員。

主席：請余委員宛如質詢。（不在場）余委員不在場。

請吳委員志揚質詢。

吳委員志揚：主席、各位列席官員、各位同仁。今天是勞動部郭部長的業務報告，我知道勞動部的事情很多。

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。而且還很複雜。

吳委員志揚：勞動部主管很多項目，但是我想你應該知道現在大家最關心的是……

郭部長芳煜：週休二日的事情。

吳委員志揚：可是你的報告為什麼對週休二日的著墨那麼少，不到半頁？

郭部長芳煜：因為今天是業務報告，如果是週休二日的專題報告，我們就可能著墨多一點。這麼大的業務報告裡面就是一般性地向各位委員報告，如果委員對哪個問題想特別關心，我們也會……

吳委員志揚：上回我也是就很多問題請教你，但是在週休二日的部分，上次時間不太夠……

郭部長芳煜：我記得委員有針對週休兩個例假日的事情提案。

吳委員志揚：好。我認為你們現在的版本是口惠而實不至，就是 7 天中有 1 日是例假日、1 日是休息日。你也知道例假日與休息日是不太一樣的，所以才會有文字上的不一樣。請問部長，這兩種有什麼不一樣？請你講給全國民眾聽。

郭部長芳煜：兩個例假日就是那兩天一定不能工作，就是實際休兩天，我們不是不知道這樣的情況

，但是因為公務人員的兩個例假日是可以上班的，有必要的話是可以上班的，所以是不一樣的情況。第二，我們除了看到這兩日給勞工充份休息之外，我們也覺得裡面要不要保留 1 天給勞工做一個彈性的調整，如果他真的需要加班，整個工作環境可以接受，對他的身體健康也沒有影響，所以我們才會講是不是有 1 天可以做一些調整……

吳委員志揚：部長，例假日是絕對不可以上班……

郭部長芳煜：是，不能上班的。

吳委員志揚：絕對不能加班。

郭部長芳煜：對。

吳委員志揚：用多少錢都不行。

郭部長芳煜：對，不行，除了天災事變以外。

吳委員志揚：那是特殊情況。

郭部長芳煜：所以我們才想要不要留一個彈性，這是我們的出發點。

吳委員志揚：我上次講過，我希望臺灣不要再以工作時數這件事情戰勝人家。

郭部長芳煜：我也聽的很清楚。

吳委員志揚：搭配另外的措施，讓勞工好好地休息，而且這個休息是有品質的休息，如此一來，勞工在另外的 5 天會比較有生產力。

郭部長芳煜：是，我知道。

吳委員志揚：現在外面勞團也非常反彈。

郭部長芳煜：有很多人支持委員的看法，就是要例假兩天。

吳委員志揚：我前天還特別去桃園參加活動，你知道桃園的工會也是……

郭部長芳煜：我知道，桃園產總。

吳委員志揚：不一定產總而已，也有職總，一些老幹部對長期的勞工運動非常熟悉，我把他們的擔心講出來，因為他們長期跟資方在談判、協商、鬥法，你們現在 1 天假日、1 天休息日的做法雖然感覺上比較有彈性，但是他們怕只要有一點例外，這個破口就會被資方用各種力量打破。比如第二十四條規定，休息日的工作薪資是按平日每小時工資額加倍給付，看起來是不錯，但是現在一般採月薪制，其實月薪制就已經包含休息日的工資了。

郭部長芳煜：對，已經給 1 天了。

吳委員志揚：所以其實勞工在休息日去工作，感覺上工資只有加 1 倍，就是乘以 1，其他的都包括在月薪裡面，這樣會產生一種相對的剝奪感，就是勞工在休息日又來上班，其實是拿平常的薪水，感覺上是這樣。

郭部長芳煜：兩個平常的薪水，就是 1 加 1 的概念。

吳委員志揚：對，但是因為平常日的工資已經算給他了，而且他想像的是他會有兩天的休假，今天剝奪他 1 天的例假日，請他來上班，另外再給他的其實只有 1 倍的薪水，跟正常的上班日，比如下午 5 點以後開始上班，前兩個小時的工時是 1.33 倍，後 3、4 小時是 1.66 倍，這樣就有 1 比 1.33 與 1.66 之差，我覺得這就是剝奪感的來源。

郭部長芳煜：這是事實，早上王委員有提到這個問題，他突然一下子秀出來，我們沒有意會過來，後來經過了解，就是剛才委員這個意思沒有錯。

吳委員志揚：對，因為是月薪制。

郭部長芳煜：但是比較的基礎是不一樣的，我們現在是以休息日及禮拜六與現狀相比，如果是與下班以後的工時相比，那個基礎不一樣，可能未來可以再來談這個問題。

吳委員志揚：所以你講了週休二日，人家的想像是，只要在週末二日上班就是真正的加班，就會拿來與平常下班以後的加班做比較。

郭部長芳煜：其實大概有 60%到 70%比較大型的企業目前的做法也是加倍、1 加 1 的概念。

吳委員志揚：目前的做法是這樣，但是我覺得當時蔡英文總統候選人所講的落實，以及朱立倫總統候選人講的落實週休二日的原意不是承認現狀，不是讓現狀有法律的依據，而是要真正推動週休二日。這個週休二日不是只有勞動部的事情，是要全面鼓勵民眾休閒、運動、欣賞藝文，這些是合在一起的，代表一個先進國家所……

郭部長芳煜：我同意，縮減工時是世界的趨勢，我們也應該朝這個方向去努力，但是第一階段是不是先把所有大型企業、小型企業、包括目前 40%還沒有適用週休二日的企業先拉到大家一樣的水平，然後就像委員剛才講的，再來談如何落實兩個例假日，甚至禮拜六上班比現在 2 倍工時更高的加班費。

吳委員志揚：請問部長，對於你所謂的落實週休二日，你有沒有最後的目標，就是我講的那種，然後你現在只是一步、一步往那個目標前進？

郭部長芳煜：我的想法是，我們可以階段性地實施，現在先處理休息日可以有 2 倍的工時，先達到這樣子的週休二日，當然還要再加上其他的配套，譬如讓勞工不會因為雇主強迫他一定非休息不可，如果他自己認為要休息，他可以拒絕上班、不用來。

吳委員志揚：沒有，你講的太單純……

郭部長芳煜：我知道……

吳委員志揚：如果有這種機會，一定是資方占優勢，真的是這樣子。

郭部長芳煜：我總覺得臺灣的企業主沒有這樣地苛，大部分的企業主其實還是都把勞工當成自己的資產、夥伴一樣，如何讓少部分的企業主不會這樣傷害勞工的權益……

吳委員志揚：部長，我跟你講，現在在假日工作也是未滿 8 小時以 1 天計，對不對？

郭部長芳煜：國定假日是 double 的，但如果是禮拜六加班，前 2 個小時的工時是以 1.33 倍計算。

吳委員志揚：你現在講的第二十四條，月薪制的感覺就會比我剛才講的那 2 種都差。

郭部長芳煜：如果比的一樣是禮拜六的話，是不會差，因為同樣在禮拜六加班，工時的計算一樣是 1.33 倍、1.66 倍；但是如果是比下班以後、8 個小時之外的部分，真的是差一點。那是另外一個議題，我覺得另外再談。

吳委員志揚：部長，要進步啊！

郭部長芳煜：要。

吳委員志揚：這真的是雷聲大雨點小。

郭部長芳煜：但是你看看，這樣子的改變都已經很困難，所以凡是牽涉到工資、工時、勞基法的修法，有人開玩笑說修勞基法比修憲法還難，因為勞資意見總是不一致，一步、一步地慢慢進步，可能是目前……

吳委員志揚：部長，之前我們就發現已經有很多變相的情況，所以才要真正落實週休二日，你們現在這種做法沒有很乾脆地週休二日，一天假日、一天休息日，然後你們在第三十六條除了將第一項改成「二」，我建議加一橫改成「二」就好了，但是你們下面又有二、三、四好幾項，每一項又規定各種工時的變形，是不是？我感覺整個法案就只是把現狀……

郭部長芳煜：那是變形工時。

吳委員志揚：對，你們現在等於是對所有雇主原來比較不好意思講的、想辦法的做法，給它法源基礎，反而讓它合法化了。

郭部長芳煜：目前現狀是這樣子，我們一點都沒改。

吳委員志揚：我跟部長報告，我有提出臨時提案，雖然我不是貴委員會的委員，但是我請委員會的同仁署名提出。你們一定要把新的週休二日制度、勞團所有的疑慮講清楚，在此之前，這個凍結案就不應該予以解凍，是不是？

郭部長芳煜：這是兩回事，請吳委員支持。

吳委員志揚：對於今天最重要的週休二日，你的報告只有半頁！講的「好清楚」哦！

郭部長芳煜：今天是整體業務報告。如果是專案報告，就會整本報告都是週休二日。我們的業務真的是太龐雜了，所以最少要有一定程度地讓委員了解我們全盤的業務。

吳委員志揚：先把大家關心的重點講清楚，大家好期待啊！新的政府起來，大家好期待這件事情。

郭部長芳煜：我們真的會很重視。

吳委員志揚：但是你卻跟現實妥協，把資方已經做的一些變形工時合法化……

郭部長芳煜：沒有合法化，它原來就是這樣，我們未來會檢討。

吳委員志揚：要進步啊！

郭部長芳煜：昨天勞團有意見，我們已經表示會檢討這方面的事情。

主席：報告委員會，早上召委已經宣布，今天不處理臨時提案，除非是針對下午議程的解凍案所提的主決議案。

請鍾委員佳濱質詢。

鍾委員佳濱：主席、各位列席官員、各位同仁。部長可以鬆開領帶了，沒那麼僵硬，我們立法院可以接受不打領帶。

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。我昨天有請示主席，主席說大家可以穿輕便一點，但是我想到院長指示我們參加院會時要對委員表示尊重，所以我今天請同仁穿輕便一點，我一個人緊張沒有關係。

鍾委員佳濱：好，我就直接切入主題。我在本委員會都有一些固定的主題，今天還是要談身障進用的相關法規。對於聯合國身障權利公約的內容，我不必贅述，部長都很清楚，我關心的是身權

法第三十八條，其中分別對於政府機關、公立學校及公營事業機構員工有額數的規定；另外，私立學校團體及民營事業機構也有分開規定。對於這個額數的規定，我可以理解，政府要帶頭做，對不對？

郭部長芳煜：是。

鍾委員佳濱：政府要對身障者提供更好的工作機會，對於這一點，部長同意嘛？

郭部長芳煜：同意。

鍾委員佳濱：但是身障定額進用計算的母數、分母要怎麼去認定？根據現行的規定，以公部門來講，比如縣市政府及其所屬各學校、機關是分開認定的，反而是在民營事業的部分，假設是台塑，依規定員工總數要僱用 1,000 名員工，他們可以將總公司與分公司合併計算，來申請在總公司用這 1,000 名，對不對？但是機關、學校不行，以目前適用身權法身障定額進用的學校來講，只要學校的老師、職員、工友有參加公保、勞保者合計加起來超過 33 人就要進用 1 名身障者。可能你不知道實況會是如何。在實況上，校長都會想如果不進用身障者，就要繳交代金，他乾脆用最低基本工資請 1 位臨時人員，只要有身障手冊就來學校做一些很補充式的工作，其實有的時候對學校來講可有可無，學校只是為了不要繳罰款，但是這樣對身障者有沒有保障？其實身障者得到的是最低層的工作機會。

過去我也在這裡報告過，過去我們在縣政府覺得政府要帶頭僱用身障者，而考試及格的公務員職缺最好，因為有保障、有專業，身障者來到這個職場的環境服務能夠得到尊重。所以我們曾經把我們的職缺提報身障特考，但是提報身障特考卻發生問題，因為你們的計算是分開的，比方縣政府打算要進用 5 個，某些學校個別進用 1 人，結果分發下來的時候，學校需要的 1 個人就派到學校去，縣政府需要的 5 個人就派到縣政府上班。縣政府的無障礙空間做的很好，下肢障礙的人可以坐電梯，但是派到學校的那個人就很辛苦。第一個，他的學校可能在比較偏鄉，因為公務員身障特考是全國招考，要考在自己家裡的附近，並不容易，所以基本上考試申請分發來的都不是本縣市的，因為不是本縣市的，來到這裡報到，首先要租房子、要解決交通問題，以及為了這個工作的許多協助，如果剛好是在縣政府的所在地，對他來講，生活設施、交通等各方面都很方便，如果是學校，就真的會哭著找不到人，我們也曾經試圖把學校放到縣政府，但這需要未來勞動部在認定上思考一下身權法第三十八條，並做個處理，因為目前私人機構都可以合併計算，其實合併計算在私人機構會產生什麼問題，就以方才的台塑為例，本來 1,000 個工作應該分散在全國各地的分公司，每個身障者都可以方便就業，但如果把這 1,000 個工作全部都放在總公司，就只能照顧到總公司所在地的那些身障朋友，所以我覺得因為民營企業的範圍樣態很廣，所以民營事業反而要規定身障工作的保障用人地點要分散，但若是公務部門，我也不覺得全國可以集中在一起，但若是以縣市政府的範圍考量到身障公務員的額度不是很多，若再以報身障特考公務員額度有限的方式分散到每個偏鄉，恐怕反而對他更不方便，部長可以考慮改善嗎？

郭部長芳煜：剛才我稍微請教一下我們署長，原來他們已經在研究規劃了，所以應該是可以。

鍾委員佳濱：可以的話，這裡面還牽涉到人事行政總處，如果你們覺得需要在身權法第三十八條做

個調整，譬如提供一個規定讓你們可以延伸對第三十八條的相關規定作一些相關細則的認定，以便將來處理，則於立法院本席願意配合修法，如果你們認為有需要，就把這個法案的條文內容送出來。

郭部長芳煜：沒問題。

鍾委員佳濱：其次，首先本席要向部長稱許一下石司長，因為上次我認為公務人員實習期間占缺或不占缺，到底要不要加公保或勞保，以便可以得到保障，同時也有助於機關進用身障公務員，因為有助於納入身權法第三十八條的認定，關於這部分司長還沒有機會向您報告嗎？

郭部長芳煜：有稍微提到。

鍾委員佳濱：所以現在要特別肯定司長，雖然那時我說司長不像是好人，但我現在鄭重再跟您說一遍，我覺得你是不錯的人，上次如果言語上有所得罪，先跟你說聲「歹勢」。

現在考試院已經在努力，考試院最近也因為勞動部所以很積極，不因為部長還沒有到任，所以就不用心，因此考試院保訓會及銓敘部兩個單位都積極把解套的方式送到考試院審查，他們的第一順位都是以公保為優先，公務人員訓練期間占缺或不占缺，都可以用公保，但是如果沒有辦法得到院會的支持，他們可能也會主張用勞保，到時候我就要拜託勞動部能否同意這樣的做法。

主席：請勞動部勞動保險司石司長答復。

石司長發基：主席、各位委員。跟委員報告，沒有問題，我們曾經開過會。

鍾委員佳濱：所以你們是備案，我還是認為這些準公務員應該用公保，真的不行才用勞保，好不好？部長，有這樣的部署，你應該肯定一下。

郭部長芳煜：所以我不讓他退休。

鍾委員佳濱：這是肯定嗎？應該要加薪。

郭部長芳煜：他本來準備要退休，我們把他留下來。

鍾委員佳濱：我希望未來我們勞動部能秉持照顧勞工的立場，希望對身障公務員這方面有所幫助，特別是依據身權法第三十八條，能夠讓用人機關盡量達到身權法當時保障或提供更多好的、優質的工作職缺給身障者的目的，為此，你要不要繼續努力？

郭部長芳煜：會繼續努力。

鍾委員佳濱：謝謝。

主席：接下來登記發言的鄭委員運鵬、盧委員秀燕、王委員榮璋、蔣委員乃辛、陳委員歐珀、賴委員士葆、林委員德福、羅委員明才、徐委員榛蔚、周陳委員秀霞、張委員麗善、廖委員國棟、王委員惠美、黃委員昭順、吳委員秉叡及黃偉哲委員均不在場。

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。部長，今天的議題是業務報告，但是大家還是熱烈討論國定假日應全國一致的議題。你們認為國定假日全國應該要一致，你們所持的理由是什麼？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。理由包括很多方面，包括勞工和在家裡與家人的休息時間，如果大家能夠一致的話，對家庭生活是好的。

林委員淑芬：你應該說顯然是要跟公務人員一致。

郭部長芳煜：就是家裡如果有公務人員，就會有人放假有人不放假，這是原因之一。但另外就整個社會的公平性來講，大家都認為不管是提供腦力還是勞力，大家都應該要有一樣的工作條件。

林委員淑芬：對，所以你講的是要公平嘛！但是從國定假日全國一致的概念來談，國定假日的概念就是有薪休假，而且是老闆要付薪水的休假要一致，對不對？

郭部長芳煜：是的。

林委員淑芬：所以要公平，對不對？

郭部長芳煜：對。

林委員淑芬：從國定假日要求全國一致，我們來檢視勞工有薪休假的不平等。先以國內和國外做比較，聯合報曾經作一份 2013 全球各地假期天數的報導，這裡講的是全世界各國的特休日和國定假日，就是年假加國定假日，如果臺灣把 19 天變成 12 天，那世界各國基本上都把特休從最低的假期日開始起算，臺灣的特休加年假加國定假日共計是 19 天，在世界前 30 名裡面排行第 26，遠遠落後韓國，韓國的國定假日是 12 天，但是韓國的年假是從 15 天起跳；也遠遠落後日本，日本的國定假日是 16 天，他們的特休也是從 10 天起跳；也遠遠落後香港，香港的國定假日是 16 天，他們的特休跟我們一樣是 7 天起跳；並也遠遠落後馬來西亞，馬來西亞的國定假日是 14 天，他的年休特休是從 8 天起跳，還落後泰國，泰國的國定假日是 15 天，他的特休是 6 天起跳；也落後美國，更不要講俄國、歐洲。我們現在來講有薪休假，有薪休假很多，年假當然是一個因素，國定假日也是，如果國定假日要平等，那特休要不要平等？那勞動條件要不要平等？就業要不要平等？我們都知道政府公務人員是終身聘僱，大概是鐵飯碗，那勞工就不要抱怨了，可是在勞工的領域，有一些非典型就業，這一點的彈性化成為趨勢和主流，我們國家為了勞工的休假有做什麼變革、改革？有提出什麼配套嗎？都沒有。勞工不在乎國家紀念日要紀念誰，誰會在乎什麼紀念日，勞工要的是休假，特別是勞工付出勞動力幫經濟成長付出這麼多之後，到底可以享受幾天的有薪休假？我剛剛講過，勞動彈性和非典型就業成為主流以後，我們的有薪休假日就不只有國定假日還有特休，特休還要綁年資，年資跟特休是掛鉤在一起，可是這些短期契約工、一年一聘的契約合同，等到他們滿一年可以有 7 天休假時，抱歉，你的年資沒有了，明年重新簽訂又要從第一天開始重算，那他們就永遠沒有特休、年假，可是歐洲就有想到，歐盟在非典型就業和勞動彈性中看到了這個不公平，所以他們希望成員國每年的帶薪休假，也就是年假、特休假不要少於 4 週，包括全職和非全職員工，還規定在這個地方工作 3 個月以上就應該享有假期，你知道他們工作滿 3 個月可以有多少年假嗎？部長不清楚，那司長知道嗎？事實上，雖然歐盟這樣規定，但他們的成員國也沒有全部這樣做。工作滿 3 個月要享受 7 天的年假，工作滿 6 個月要享受 2 個禮拜的年假，以此類推，關於非典型就業、派遣、部分工時或是勞動彈性，連日本、韓國都跟進了，你知道在日本工作滿多少可以有特休和年假嗎？

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。日本工作前半年是有 10 天休假……

林委員淑芬：那韓國呢？

謝司長倩蓓：韓國的話，工作第一年有 15 天的休假。

林委員淑芬：那我們國家第一年是幾天？

謝司長倩蓓：我們工作滿一年以上是 7 天，但是各個國家的規定不一樣，像日本的例假是沒有薪水的，韓國的話……

林委員淑芬：不要講這個，現在我講的是有薪休假，所以你們在說要齊一、公平，但是你們到底為勞工想了什麼？這是以國際做比較，你們說與國際不一樣，而且理由也很多，那我們就好好的來比一下，有關勞動部 104 年勞工生活及就業狀況調查，你知道現在勞工平均工作年資是幾天嗎？這部分跟特休及有薪休假有關，從你們的統計表中，現在全部的受僱勞工平均總工作年資大概是 13.9 年，其實沒有一個勞工可以在同一個企業裡面待很久，現在在同一個企業母體待很久的幾乎都是年紀比較大的，那現在有很多企業因為彈性化或就業型態、企業經營型態等因素，所以壽命都不會很長，因此在企業的平均工作年資都不會很久，換工作的平均次數是 2.3 次，目前工作的平均年資是 7.5 年，特別休假的平均天數是 13.4 天，以目前工作的平均年資 7.5 年換算成公務人員的特別休假，可以有幾天？不需要跟外國比，你說休假齊一，有薪休假要公平，依照現在勞工的平均年資 7.5 年得到的特休為 13.4 天，那 7.5 年年資的公務人員，他的特休是幾天？

郭部長芳煜：21 天。

林委員淑芬：那你覺得這樣有公平嗎？

郭部長芳煜：不公平。

林委員淑芬：那為什麼你只求在國定假日上要公平，在特休上不用公平呢？

郭部長芳煜：所以請假的事情真的需要做通盤的檢討。

林委員淑芬：你們說要平等、公平，有薪休假要全國齊一，結果只有在國定假日齊一，特休上卻沒有齊一，我再問你，公務人員請事假，可以有幾天的有薪事假？

郭部長芳煜：5 天。

林委員淑芬：而勞工的有薪事假有幾天？

郭部長芳煜：沒有。

林委員淑芬：這不是要齊一嗎？怎麼又沒有齊一呢？我再問你公務人員請事假可以請幾天？你不知道？那請看一下表格，公務人員請事假的天數是沒有上限的，那勞工可以請幾天事假？

郭部長芳煜：14 天。

林委員淑芬：那怎麼沒有公平、齊一呢？我再請問病假，公務人員有薪的病假有 28 天，那我們勞工沒有住院是不給薪水，有住院最多不能超過 30 天，並且只支給半薪，這部分怎麼沒有齊一呢？特休的部分，公務人員滿 3 年可以有 14 天特休，我們滿 3 年有 10 天特休，公務人員滿 6 年有 21 天，我們的 6 年則是 14 天，這部分怎麼也沒有齊一呢？我今天講這件事是要告訴部長，這是從縮減工時 40 小時來的，你們一直都講配套，但這算什麼配套？縮減工時為 40 小時是 ILA

在 1935 年所頒定的第 47 號公約，建立每週工作以 40 小時為原則，並訂 1962 年為實現每週工時 40 小時的原則，現在是 2016 年，半個世紀過去了，我們要來實現每週工時 40 小時，但這個配套絕對不是休假齊一，然後就拿走我們的 7 天休假，因為配套要跟公務人員綁在一起的這種說法不存在，勞工跟公務人員的休假標準從來沒有一致過，為什麼只有在國定假日要一致呢？其他的權利不一致，卻在要拿走勞工休假權利時說要一致，我要特別強調這其實是以一致性來掩飾上述要剝奪勞工年假的事實，這才是真相，所以勞動部宣稱國定假日全國一致是欺負勞工，我今天很不願意對執政黨這樣說，但真相就是如此，你若給週工時 40 小時，就給得乾脆一點，就要真的給，不要給了週工時 40 小時後，卻又想設法幫資方拿回去，這是在玩花招，從國民黨時代到現在的政府都讓資方在擺布，我必須很沉痛地說，我不反對「一例一休」，但休假齊一這個假藉口，是我反對的，這是一個荒謬的理由，是一個欺負勞工的理由，所以請真的好好給我們休息，給勞工休息，若是要比照公務人員是比不完的，若要談公平性更是不公平，今天講全國一致的公平是在突顯你們的不公平，所以從國定假日全國一致的假理由、假藉口中，我們要凸顯出有薪休假是不公平的，對勞工來講是不公平的，整個所有的制度都是不公平的，謝謝。

主席：好，謝謝林委員。

接下來，請林委員俊憲質詢。（不在場）林委員不在場。

今日會議詢答到此全部結束，現在先休息 20 分鐘，讓工作人員用餐，下午 1 時 45 分繼續開會，現在休息。

休息

繼續開會

主席（林委員淑芬）：現在繼續開會。接下來進行第二個議程，即處理中華民國 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 13 案。其中針對第 7 案有兩個主決議。請宣讀。

1、

鑒於性別工作平等法之特殊性，實務上難以判斷事業單位是否有違反之情事，而目前以抽樣方式進行之「工作場所就業平等概況調查」及「僱用管理就業平等概況調查」亦有所不足，無法協助勞動檢查單位了解個別事業單位之落實情況。爰請勞動部綜整分析與性別工作平等法勞動檢查項目相關之個別事業單位員工組成、請假及請領津貼狀況等資訊，並據以研擬提出性別工作平等法勞動檢查專案計畫，於兩個月內提交本院社會福利及衛生環境委員會及提案委員。

提案人：陳曼麗 林淑芬

連署人：鍾孔炤 洪慈庸 尤美女

2、

鑒於受僱者對性別工作平等法之認知不足，勞動部 104 年度之「工作場所就業平等概況調查」顯示有超過三成的勞工不清楚性別工作平等法相關規定，亦不知曉自身具有向工作地點縣市政府勞工行政單位申訴之權利。爰請勞動部研擬運用 LINE、手機簡訊、電話專線等多元媒體管

道，向受僱者推播性工法知識及資訊，並建立友善受僱者、可近性高的諮詢及申訴管道，於兩個月內提交本院社會福利及衛生環境委員會及提案委員。

提案人：陳曼麗 林淑芬

連署人：鍾孔炤 洪慈庸 尤美女

主席：另外，針對第 10 案有主決議。請宣讀。

1、

勞動部勞動力發展署及所屬組織為因應業務需求與正式人士之限額，運用臨時人員、承攬人力、派遣人力協助辦理相關業務，行之有時。惟本措施應為權宜之計，尤在相關法律制度未具備時不宜久用。爰要求勞動部以書面向本委員會具體報告勞動力發展署及所屬組織運用非典型勞動力的人數上限，以及降低上開人數限制之時程，以確保我國勞動法制之尊嚴。

提案人：吳玉琴

連署人：林淑芬 鍾孔炤

主席：我們逐案討論，現在處理第 1 案。

請問各位對第 1 案有無異議？

鍾委員孔炤：（在席位上）沒有。

主席：好，我們解凍。

繼續處理第 2 案。

請問各位對第 2 案有無異議？

鍾委員孔炤：（在席位上）沒有。

主席：好，我們解凍。

現在處理第 3 案。

請問各位對第 3 案有無異議？在場委員沒有異議，可是我個人認為應該繼續凍結 1/5，因為依法應該訂出外勞警戒指標，然而歷任的政府都不想訂出來；我們還是認為，政府應該有責任遵循法律規定，訂出外勞警戒指標，釐清到底要多少人。我們知道這幾年，外勞人數成長得非常快。請教各位，續凍 1/5 可不可以？好，我們續凍 1/5。

現在處理第 4 案。

請問各位對第 4 案有無異議？沒有異議的話，我們解凍。

現在處理第 5 案。

請問各位對第 5 案有無異議？沒有異議的話，我們解凍。

現在處理第 6 案。

本案是凍結 1/4，我個人要求勞動部做無薪假整個制度的檢討報告，現在還要再要求他們提出無薪假津貼的政策研議內容。我們希望照這個方向走，所以續凍的金額還是 1/5，好不好？沒有異議的話，我們續凍 1/5。

現在處理第 7 案。

第 7 案有兩個主決議，請問各位有無異議？

郭部長芳煜：（在席位上）是不是稍微調整一下？

主席：怎麼調整？

請勞動部職業安全衛生署劉署長說明。

劉署長傳名：主席、各位委員。有一個主決議，是有關執行性別工作平等法勞動檢查的案子，早上有跟尤美女委員及陳曼麗委員報告過，他們也都有同意，因此我們建議將倒數第二行的「並據以研擬提出性別工作平等法勞動檢查專案計畫」，修正為「並據以提出如何執行性別工作平等法勞動檢查之計畫」。以上報告，謝謝。

主席：請問各位，有無異議？沒有的話，我們照修正意見，修正通過。

現在處理第 8 案。

請問各位對第 8 案有無異議？

鍾委員孔炤：（在席位上）沒有。

主席：好，我們解凍。

現在處理第 9 案。

第 9 案是凍結 1/4，我個人認為可以改為凍結 1/5，因為上次檢舉人個資洩漏的問題，到現在都沒有得到很具體的回應，有鑑於檢舉人的個資被洩漏茲事體大，請再繼續查一下。請問各位，有無異議？沒有的話，改為凍結 1/5。

現在處理第 10 案。

第 10 案有主決議，解凍然後改為主決議。

現在處理第 11 案。

請問各位對第 11 案有無異議？沒有異議的話，我們解凍。

現在處理第 12 案。

請問各位對第 12 案有無異議？沒有的話，我們解凍。

現在處理第 13 案。

請問各位對第 13 案有無異議？沒有異議的話，我們就解凍。

請勞動部郭部長說明。

郭部長芳煜：主席、各位委員。剛才三個案子續凍可能會有一些影響，我想請示主席，我們可不可以保留，讓我們做一些努力再來看看？我原來以為續凍以後，我們可以回來交代一下，結果現在不行，就併案了。是不是給我們一個機會？

主席：你的意思是不要改為凍結 1/5，就保留嗎？

郭部長芳煜：還是維持 1/4，然後保留。

主席：你主張保留就好了，所以以沒有處理的狀態，保留在委員會。

郭部長芳煜：對。

主席：可以，第 3 案、第 6 案及第 9 案不改成續凍 1/5，保留討論。

我們今天處理中華民國 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 13 案，已全部處理完畢；除第 3 案、第 6 案及第 9 案外，均同意動支，並提報院會；第 3 案、第 6

案及第 9 案保留討論；委員劉建國提出之書面質詢，列入紀錄，刊登公報，並請以書面答復；委員口頭質詢，未及答復或請補充資料者，請於兩週內答復，委員另要求期限者，從其所定。

劉委員建國書面質詢：

台灣高樓林立，許多老舊建築物、年代久遠的高樓常因窗戶或陽台外推，致使某些建築外牆無法使用平台式升降機維修外牆，於是遂有「蜘蛛人」的新興行業，此行業多係高架作業，執行業務時多未見其具有足夠的安全設施，不只可能影響自己的安全，亦可能影響用路人之安全。根據統計資料顯示，墜落、滾落災害為常見的職業災害，顯見「墜落災害之預防」實為當務之急。建請針對「蜘蛛人」行業，訂出更完善的管理要點。

主席：本日會議到此結束，現在散會，謝謝

散會（13 時 59 分）