

立法院第 9 屆第 1 會期社會福利及衛生環境委員會第 5 次全體委員會議紀錄

時 間 中華民國 105 年 3 月 16 日（星期三）9 時 5 分至 16 時 20 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 4 次全體委員會議議事錄

時 間：105 年 3 月 14 日（星期一）9 時至 13 時 55 分

14 時 30 分至 17 時 10 分

地 點：本院群賢樓 801 會議室

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

（委員出席 13 人）

列席委員：陳亭妃 吳秉叡 黃昭順 林麗蟬 吳思瑤 張廖萬堅 陳怡潔 吳志揚
廖國棟 林德福 鄭天財 徐榛蔚 蘇治芬 劉櫂豪 陳歐珀 簡東明
顏寬恒 盧秀燕 賴士葆 邱志偉 鄭運鵬 徐永明 蕭美琴 陳賴素美
羅明才 陳明文 江啟臣 黃偉哲 王惠美 高金素梅 何欣純 林俊憲
趙天麟 姚文智 周陳秀霞

（委員列席 35 人）

請假委員：王育敏 林靜儀

列席官員：行政院環境保護署魏署長國彥及所屬人員

經濟部工業局吳局長明機等

行政院公共工程委員會技術處林副處長傑

內政部營建署王副署長榮進等

衛生福利部醫事司商副司長東福

科技部產學及園區業務司林科長明澈等

交通部環境保護小組吳副召集人舜龍等

財政部國庫署顏副署長春蘭等

行政院農業委員會畜牧處李處長春進等

國家通訊傳播委員會基礎設施事務處徐副處長國根等

教育部資訊及科技教育司李科長心信

主 席：林召集委員淑芬

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、行政院環境保護署、衛生福利部、經濟部、科技部、交通部、財政部、教育部、行政院公共工程委員會、行政院農業委員會、國家通訊傳播委員會、內政部營建署就「檢視現行事業廢棄物之處理與再利用現況、管理制度、編制人力、預算以及違法樣態，並提出未來檢討修正方向」列席報告，並備質詢。

（本次會議由行政院環境保護署魏署長國彥、經濟部工業局吳局長明機、行政院公共工程委員會技術處林副處長傑、內政部營建署吳副主任金和、衛生福利部醫事司商副司長東福、科技部產學及園區業務司林科長明澈、交通部環境保護小組吳副召集人舜龍、財政部國庫署顏副署長春蘭、行政院農業委員會畜牧處李處長春進及國家通訊傳播委員會基礎設施事務處徐副處長國根等列席報告並備詢。委員洪慈庸、劉建國、陳曼麗、吳玉琴、蔣萬安、吳焜裕、陳瑩、李彥秀、鍾孔炤、黃秀芳、陳宜民、楊曜、廖國棟、徐榛蔚及林淑芬等 15 人提出質詢，均經行政院環境保護署魏署長國彥暨各相關主管、經濟部工業局吳局長明機暨各相關主管、內政部營建署王副署長榮進暨各相關主管及行政院公共工程委員會技術處林副處長傑等即席答復。）

決定：

一、本日會議報告及詢答完畢。

二、委員王育敏、林靜儀、李彥秀及王惠美等 4 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。

通過臨時提案 12 案：

一、鑑於此次臺北松菸文創大樓爐碴屋事件引發之爐碴去處管制失當事端，造成人民居住安全飽受威脅及暴露危險之中，為使國內電弧爐煉鋼廠產生每年約 1 百多萬噸的爐碴能確實掌握流向與用處，建請行政院環境保護署及經濟部工業局依照「廢棄物清理法」及「資源回收再利用法」

嚴格加強管制，除作好源頭管理，更應在爐碴廢棄物利用辦法尚未成熟前，研議暫停混凝土中使用電弧爐碴 3 個月，以保障國人免於恐懼的自由及居住安全之權益。

提案人：黃秀芳

連署人：陳曼麗 陳 瑩 鍾孔炤

二、近年爐碴屋、廢棄爐碴污染環境事件頻傳，雖不同種類爐碴若經妥善處理，在符合相關 CNS 國家標準及再利用法規，對於工程品質具有正面效益，且有節能減碳之優點，惟若不當使用或管理出現疏失，則有土壤、水質污染及影響屋舍安全之風險。為能確保在工程安全及品質並發揮環保永續及節能減碳之綜效，建請行政院環境保護署、經濟部及內政部營建署，1.加強監控與管理廢爐碴，並要求廠商提供爐碴處置報告，嚴禁廠商非法處置廢爐碴污染環境。2.建立水泥、砂石等材料履歷證明，以避免廢爐碴混進混凝土材料，影響屋舍安全。

提案人：陳 瑩

連署人：黃秀芳 鍾孔炤

三、臺南大地震後，鋼筋混凝土品質引起民眾疑慮；台北松菸文創大樓外牆冒「痘」，爐碴屋風暴，更讓民眾對於房舍之品質及安全心生恐懼。日前行政院公共工程委員會已表示「電弧爐煉鋼爐碴」中未經安定化的「還原碴」不能拿來當作結構用混凝土使用，為讓民眾可以住得安心，建請行政院環境保護署、經濟部、內政部及檢警單位應立即成立跨部會調查小組，澈查全臺「還原碴」之流向並於 3 個月內公布調查之結果，減輕民眾之疑慮。

提案人：陳 瑩

連署人：黃秀芳 鍾孔炤

四、臺灣長年爐碴雖有規範，卻難以防堵爐碴流竄亂象，對於國內廢棄物再利用工作、農地食品安全、公有私有建築品質、廠商信譽造成多輸局面。臺灣區預拌混凝土公會今（105 年 3 月 14）日也聲明，希望經濟部工業局將廢棄物處理辦法中的電弧爐碴單項取消，先落實管理後再行開放。若落實管理、有效分流，資源循環再利用並非壞事，然與先進國家相比，地狹人稠、氣候潮濕、多地震的臺灣，應該有更嚴謹的規範。但是目前臺灣再利用業者長年來限於地方政治經濟生態所限，自身甚至缺乏先進之技術，為謀利益，只能削價競爭、違反各種法令，上游鋼鐵與相關業者無須付出污染環境之外部成本。爰要求經濟部應立刻停止電弧爐碴用於混凝土，於 1 個月內召開公聽會，針對提升再利用業之管理、安定化技術、處理流程、處理過後產品之追蹤、第三公正單位監督機制、鋼鐵與相關業者外部污染成本內部化等問題，參採日本等先進國家之標準，3 個月內訂出改善機制。

提案人：陳曼麗

連署人：陳 瑩 黃秀芳 鍾孔炤 吳焜裕

五、我國垃圾焚化爐之處理容量大於目前生產之家庭垃圾量，惟因事業廢棄物未經妥善減量及再利用處理，導致焚化爐操作業者在收受焚化處理垃圾時，佔據家戶垃圾處理容量。致使近來有數

個縣市面臨家用垃圾無處可去之窘境。面臨此問題，行政院環境保護署竟選擇重新啟用臺東、雲林兩地焚化爐，而非落實管理要求操作業者優先處理家戶垃圾，有餘裕量再處理一般事業廢棄物的原則。爰建請行政院環境保護署確實督導各縣市焚化爐確實執行優先處理家戶垃圾。

提案人：吳焜裕

連署人：鍾孔炤 黃秀芳 陳曼麗 陳 瑩

六、有鑑於事業廢棄物之處理，各目的事業主管機關由於相關人力、預算投入不足，只憑廠商自主管理，導致事業廢棄物四處流竄，如爐碴棄置農地、或淪為非法使用於路面或建築物。爰建請行政院環境保護署、經濟部工業局及相關單位執行三級管理機制，負起行政單位監督管理之責。

提案人：吳焜裕

連署人：鍾孔炤 黃秀芳 陳曼麗 陳 瑩

七、鑑於臺灣現行垃圾焚化爐處理垃圾量尚未達百分之百，居家廢棄藥物若按衛生福利部食品藥物管理署的政策宣導處理，則仍會有部分居家廢棄藥物進入垃圾掩埋場，積年累月，藥物成分（如多種抗生素與非固醇類的消炎止痛藥成分等等）流入地下水之後污染河流。爰建請衛生福利部食品藥物管理署在焚化爐處理垃圾量尚未達百分之百前，應修訂建議民眾居家廢棄藥物處理的宣導內容，並加速居家廢棄藥物回收站的設立，於 1 個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會報告。

提案人：蔣萬安

連署人：陳宜民 李彥秀

八、有鑑於現行減害計畫之廢棄空針回收桶，並無全國統一型式，恐造成民眾因不瞭解其他縣市空針回收桶樣態，而造成誤觸感染疾病之虞，影響民眾健康甚鉅，爰建請衛生福利部應本於專業職能會同行政院環境保護署制定減害計畫全國廢棄空針回收桶統一規格與標示，並於外觀加註警語，以維護國人健康權益。

提案人：陳宜民

連署人：李彥秀 蔣萬安

九、建請行政院相關部會檢討修正「事業廢棄物再利用管理辦法」，落實廢棄物從事業產出、再利用機構及最後產品使用者的一致性、連貫性管理機制，並配合網路申報規定，遏止非法使用的情形再次發生。近日爐碴石事件甚囂塵上，引發事業廢棄物再利用議題，目前松菸文創、浮洲合宜住宅相繼傳出混用爐碴石不當問題。雖然爐碴石依據不同提煉層次在工程上有不同之用途，但目前除高屏與東部地區砂石來源穩定外，其餘令人堪憂。針對建物添加爐碴石如何檢驗，以及權責歸屬於環保單位、營建單位等，完全無明確劃分。對此相關主管單位如何判斷與監管，以及民眾、營造商與建商如何判斷至今仍毫無依據。針對每年估計會產出 160 萬噸爐碴，地

方政府面臨執行力有限之下，如此嚴格之圍堵政策反讓爐碴問題呈現灰色地帶，四處流竄。然政府對於廢棄物再利用機構依法申請利用，後續追蹤管理無方；甚至對非登記在案機構者濫用之可能情事無具體管控。依此「廢棄物清理法」有不足之處仍需再修訂。中央政府對爐碴來源與用途有訂定相關規範，但實際責任與罰則未清楚明訂，對於如何防止非法廠商將爐碴等廢棄物混入混凝土或水泥建料中，據此應統整經濟部、該部工業局、行政院環境保護署、內政部營建署等做好嚴密監控。另對於地方局處與環檢單位應加強稽查與查核，實際建立雙套監控配合措施。以上，統籌建立跨部會機制或第三方單位制度應儘速辦理。甚或營造商與建商等勢必提供水泥、砂石與灌漿建料之相關履歷與成分證明，從上到下建物讓全體皆能安心與友善。

提案人：李彥秀

連署人：蔣萬安 陳宜民

十、鋼鐵廠目前存放生煤、鐵礦砂原物料的地方採露天存放方式，由於煤及鐵礦砂之顆粒含有 PM10 及 PM2.5 成分，屬於世界衛生組織所認定之一級致癌物，這些高致癌性之成分，包括重金屬，吸入肺內將導致呼吸系統病變及致癌，且易造成溢散問題。爰建請行政院環境保護署會同相關部會針對全國公私場所堆置場進行改善，有效減少揚塵，避免污染空氣，危害國人健康。

提案人：劉建國 黃秀芳

連署人：鍾孔炤 林淑芬

十一、105 年 2 月 6 日南臺灣大地震，震出臺灣老屋堪慮的問題，臺北松菸文創的爐碴屋問題，曝露出臺灣針對廢爐碴問題管理不善。根據內政部營建署最新調查顯示，全臺 30 年以上老屋達到 370 萬戶。爰建請內政部營建署進行老屋耐震安檢詳評健檢時，除房屋結構安全外，亦應將建物是否摻雜各種有害物質列為必檢項目，若有危害，須立即處置。

提案人：劉建國 黃秀芳 鍾孔炤 林淑芬

十二、鑑於目前家用藥品回收管道不夠便利，導致民眾多直接丟在垃圾袋中，或丟入馬桶沖掉，惟像抗生素、避孕藥、荷爾蒙製劑、鎮靜劑、抗腫瘤製劑等藥品，若殘留在土壤中或滲入水源中，會對自然環境產生衝擊，可能導致環境污染，或是產生環境荷爾蒙，影響地球上的動、植物，進而對人體健康造成威脅。為保障環境安全及民眾健康，建請衛生福利部食品藥物管理署及行政院環境保護署應加強宣傳家用藥品回收資訊，同時研議於 1 個月內與藥局及便利超商結合，設置藥品回收管道。

提案人：陳 瑩

連署人：鍾孔炤 黃秀芳

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、邀請勞動部陳部長雄文列席報告業務概況，並備質詢。

討 論 事 項

審查中華民國 105 年度中央政府總預算案附屬單位預算有關勞動部主管非營業基金—（預算詢答）：

（一）作業基金—勞工保險局作業基金

（二）特別收入基金—就業安定基金

（三）信託基金：

1. 勞工退休基金《舊制》

2. 勞工退休基金《新制》

3. 積欠工資墊償基金

主席：今天關於基金部分僅為預算詢答。

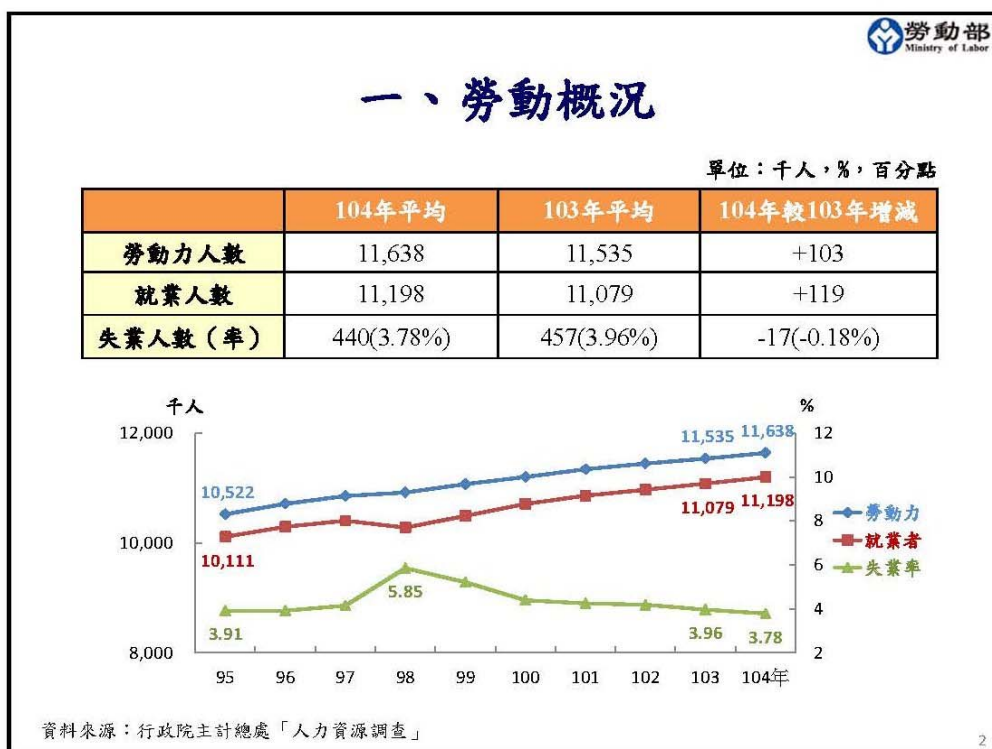
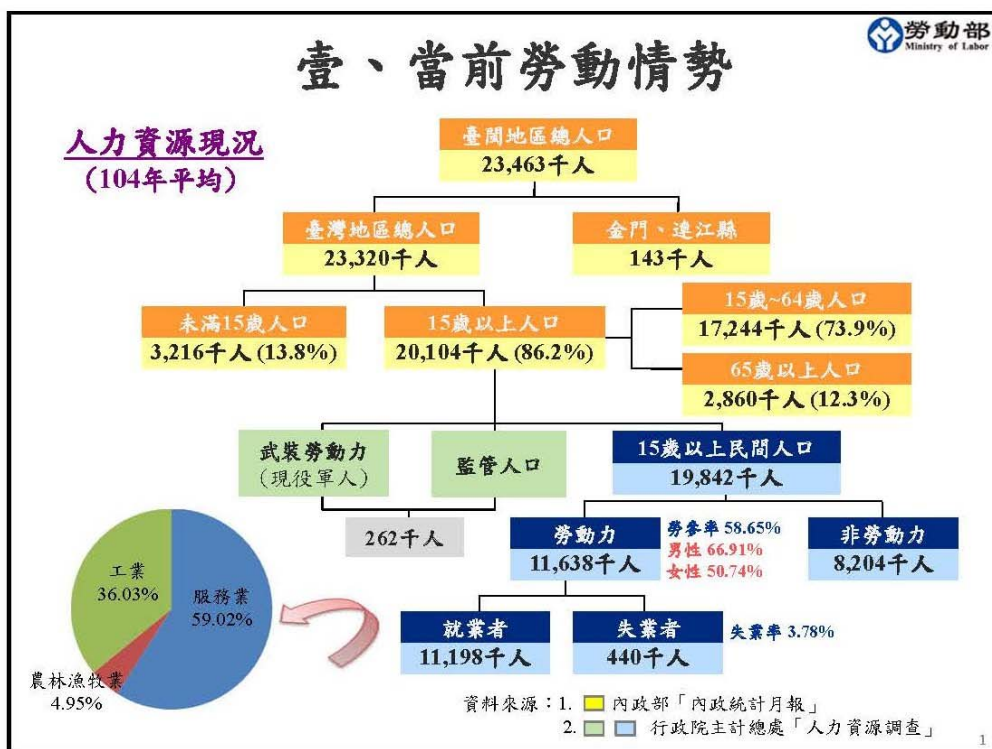
除了官員以外，最近立法院有一些改革，但整個體制上還沒有確認完成，我先向大家報告，秘書長交代了預算中心和法制局，在預算審查及進行業務報告的時候要列席委員會會議，今天預算中心也來了 2 位，他們不是接受我們質詢，但可為我們所諮詢，有一位是預算中心陳組長玉清，還有就是楊副研究員慧敏。剛才法制局來了 2 位，但沒簽到，也沒有講叫什麼名字，連議事人員都不清楚，他跟他的長官說自己就可以回答了，不用長官過來，所以他就請長官回去休息了，我就問：「那你們上面是怎麼規定的，我們就遵循規定。」他叫他的長官回去休息，他們也沒簽名，我們也不知道規定是怎麼一回事，所以再跟秘書長溝通一下，看上面是怎麼規定，按照規定來做，大概就是這樣子。接下來由勞動部部長進行報告，報告完畢後進行詢答。是不是針對兩個議程同時報告？各基金部分由部長一併報告好了。

因為有非營業基金預算案的審查，今天是詢答，但我講一個程序問題，對於增減的意見我們要有提案，本席會排在下一禮拜一進行審查，請在 3 月 24 日，亦即前一週的禮拜四下午下班前將提案以書面送交委員會，以利預算案之處理，留 1 天給議事人員整理這些案子。

請勞動部陳部長報告。

陳部長雄文：主席、各位委員。首先雄文對於各位委員當選表達恭賀之意，未來也希望在各位委員的支持下，讓勞動事務做得更好。勞動部自 103 年 2 月改制迄今，在過去勞委會奠定之良好基礎上，持續透過研修勞動法制，強化保障勞動權益及增進勞工福祉，以不負勞工朋友之所託。

以下謹就當前勞動情勢、過去一年整體的重要成果及現階段推動工作，向各位委員摘要報告，敬請各位委員支持與指教。

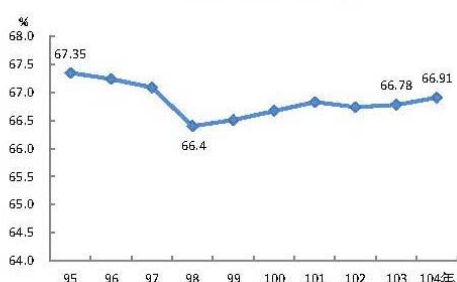


二、勞動力參與率

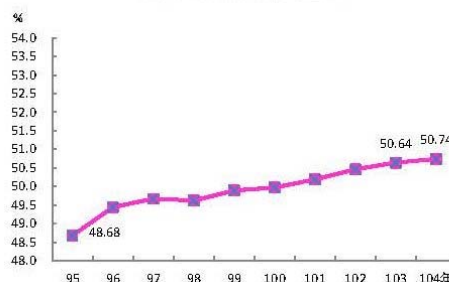
單位：%，百分點

	104年平均	103年平均	104年較103年增減
整體	58.65	58.54	0.11
男性	66.91	66.78	0.13
女性	50.74	50.64	0.10

男性勞動力參與率



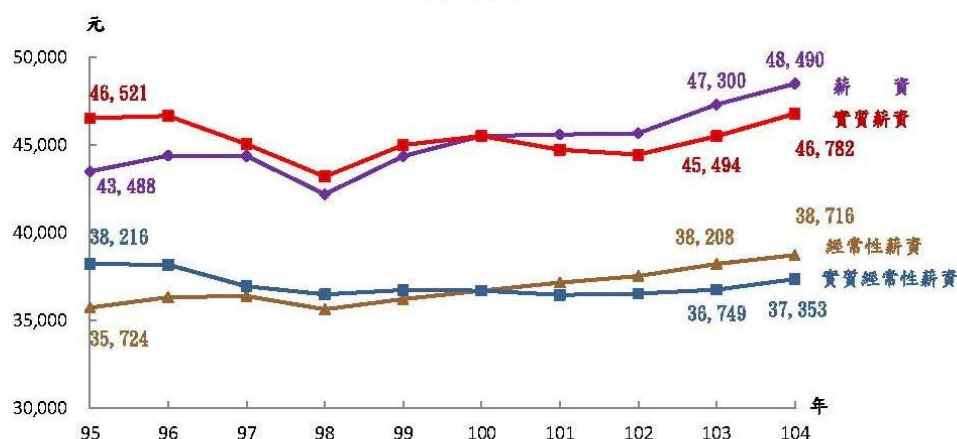
女性勞動力參與率



資料來源：行政院主計總處「人力資源調查」

3

三、薪資概況



- **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。

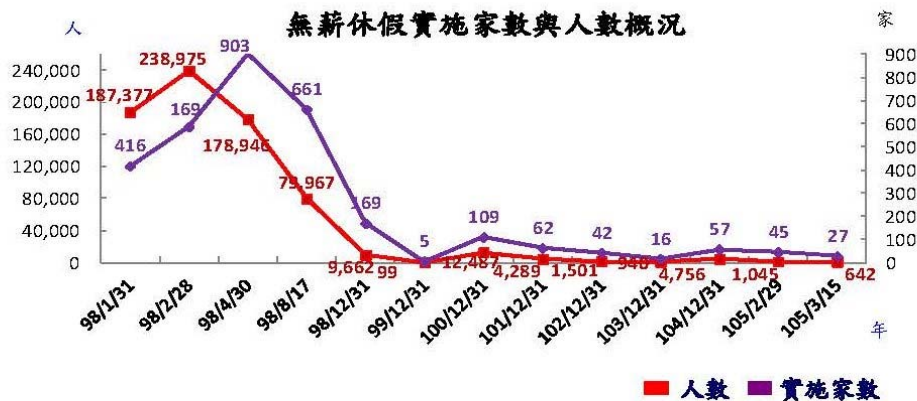
資料來源：行政院主計總處「受僱員工薪資調查」

4

四、無薪休假概況

單位：家數，人

	104/12/31	103/12/31	104年較103年同期增減
實施家數	57	16	+41
人數	4,756	940	+3,816

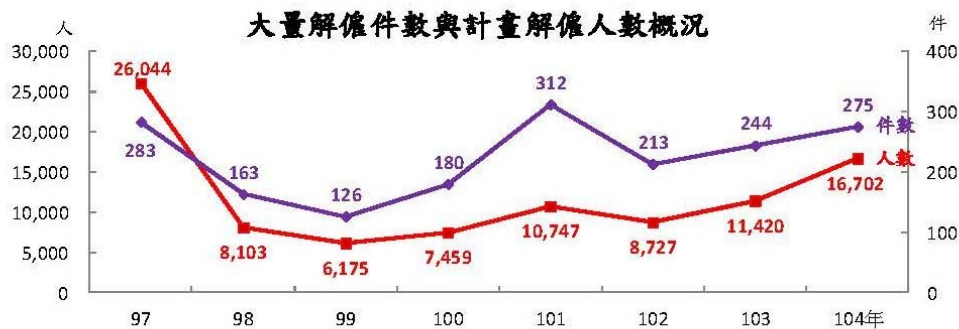


5

五、大量解僱概況

單位：件，人

	104年	103年	104年較103年增減
件數	275	244	31
計畫解僱人數	16,702	11,420	5,282



• 說明：101年以前含未通報案件之件數及人數。

6

六、職災趨勢概況

單位：人次，‰

年度	104	103	104年較103年增減
人數	31,967	33,994	-2,027
千人率	3.191	3.453	-0.262



7

貳、104年重要施政績效

● 一、調整基本工資

(一)背景

» 基本工資係保障勞工最低工作所得，依「勞動基準法」第21條及「基本工資審議辦法」規定，每年第三季召開基本工資審議委員會。

(二)成果

» 自97年至104年，基本工資調升5次，月薪共調升2,728元，調幅15.79%；時薪共調升25元，調幅26.32%。



8



● 二、縮短法定工時

(一)背景

- » 公部門自90年起實施週休二日，一般勞工之法定正常工時為每2週84小時，且實施已達15年之久。
- » 國際勞工組織公約及其他主要國家之每週正常工作時間均為40小時。

(二)成果

- » 104年6月3日修正公布勞動基準法第30條，將法定正常工時由每2週84小時縮短為每週40小時，並自105年1月1日起施行。
- » 依社會共識結論同步將國定假日全國一致化，由原有的19日調整為12日。
- » 研擬加班上限擬由現行每月46小時增加為每月54小時，配套措施之修正草案已送大院審議。

9



● 三、保障關廠工人權益

(一)背景

- » 依「勞動基準法」規定，企業需按月提撥2%至15%薪資總額作為退休準備金，惟部分企業未依法提撥，如經營不善關廠，勞工領不到退休金或資遣費。

(二)成果

- » 以華隆案為例，本部適時介入，並獲金融機構支持，將拍賣該公司大園廠土地所得20%，計4.2億元，作為分配給華隆員工之退休金及資遣費之用。
- » 經由華隆案之經驗，104年2月4日修正公布「勞動基準法」第28條及第56條，明確提升勞動債權受償順序與第1順位擔保物權相同、擴大積欠工資墊償範圍納入舊制退休金及新舊制資遣費、雇主應每年估算成就退休條件勞工所需退休金，並補足差額。

10



● 四、強化性別工作平等

(一)背景

- » 依萬事達卡組織發布之「最新女性進步指數調查」，我國女性以「日常就業」指數，獲亞太區第1名；「勞動參與」表現排名第3，高過日本及韓國。為使勞動者安心投入就業市場，辦理多項措施以落實性別工作平等、建構友善職場及推動工作與生活平衡。

(二)成果

● 實施育嬰留職停薪津貼

- 98年5月1日開辦育嬰留職停薪津貼，申請者可領投保薪資的6成，父母各得請領6個月，截至105年1月止，計38萬餘人申請，總核付金額為347億餘元；另申請者其中男性勞工約占20%，30名以下員工之中小企業勞工約占45%。
- 103年放寬受僱者任職滿6個月後及增訂與收養兒童先行共同生活者，可得申請；104年放寬若雇主同意任職未滿6個月者申請，該受僱者育嬰留職停薪期間，可繼續參加原有社會保險。
- 申請育嬰留職停薪返回原事業單位工作者高達77.2%，另謀新職為15.5%，總計返回職場高達93%。

11



● 強化懷孕及家庭照顧請假權益

- **提高生育給付**：103年5月28日起將生育給付由1個月提高為2個月；雙生以上者依比例增給。
- **安胎假**：99年5月4日修正發布「勞工請假規則」增訂安胎休養請假規定，避免懷孕有安胎需求之勞工，因無假可請被迫退出勞動市場。
- **家庭照顧假**：100年1月5日將家庭照顧假適用範圍擴大至所有企業，讓受僱者可兼顧家庭照顧責任，一年最多可請7天。
- **產檢及陪產假**：103年12月11日修正公布「性別工作平等法」，增訂有薪產檢假5日，延長有薪陪產假至5日。

● 推動工作與生活平衡措施

- 104年2月10日及6月8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」，新增補助設置員工哺(集)乳室，最高2萬元；托兒措施補助額度由每年30萬元提高至60萬元。
- 104年續辦「推動工作與生活平衡補助計畫」，補助企業辦理友善家庭措施、兒童或長者臨時照顧空間及員工紓壓課程等。

12



● 五、積極處理重大勞資爭議案



13



● 六、周延勞工權益保障

(一) 勞工離職後競業禁止、調動及最低服務年限法制化

- » 104年11月27日增修「勞動基準法」相關條文，明確競業禁止條款應符合要件及競業期間最長**不得逾2年**、雇主調動勞工應符合五原則，以及約定必要服務年限應有之要件與**非歸責勞工事由**提前終止時，勞工**毋須負違約責任**。

(二) 落實舊制勞工退休準備金提撥

- » 全面清查事業單位舊制勞工退休準備金之開戶，105年2月底應開戶12萬2,639戶，**已開戶12萬2,524戶**，開戶率達**99.91%**，**未開戶115戶**，由地方主管機關裁罰，並廣續輔導依法辦理。
- » 落實事業單位依法按月提撥勞工退休準備金，**104年催繳10萬538件，處罰515件**；3年總計催繳24萬9,397件，處罰778件。

14



(三)擴大積欠工資墊償基金墊償範圍

- » 104年2月4日修正「勞動基準法」，將積欠工資墊償基金之墊償範圍由6個月工資，擴大到工資、退休金及資遣費（仍以6個月為限）。
- » 截至105年1月止，已墊付新舊制資遣費的勞工人數969人，金額5,638萬餘元。

(四)確保勞工保險基金債權

- » 104年7月1日修正「勞工保險條例」，增訂勞工保險保險費及滯納金可優先於普通債權受清償之規定，降低欠費無法清償之問題，確保勞保基金及全體被保險人權益。

15



● 七、明確大學兼任助理相關權益

(一)背景

- » 因大學學生兼任助理情況普遍，惟其勞動權益未受保障，陸續接獲百餘件學生申訴勞動權益受損案件。
- » 104年6月17日教育部及本部分別頒布兼任助理學習與勞動相關之兩原則，明確引導學校將兼任助理分流為「學習型」與「勞動型」。

(二)成果

- 截至105年1月止，全國大學皆已完成辦理校內兼任助理分流及納保作業。
- 最多曾有7萬多名受僱學生兼任助理納保，截至105年2月底寒假期間(僱用人數相對較少)，仍有4萬餘人納保。
- 持續輔導學校成立兼任助理校內平臺，並配合教育部成立跨部會平臺，以有效降低兼任助理相關紛爭，保障兼任助理之學習與勞動權益。

16



● 八、訂定勞工權益保障指導原則

(一)勞工在事業場所外工作時間指導原則

- » 104年5月6日發布。
- » 提供新聞媒體工作者、電傳勞動工作者、外勤業務員及汽車駕駛在外工作之「工作時間」認定及「出勤紀錄」記載之參考。

(二)保全業之保全人員工作時間審核參考指引

- » 104年6月24日修正。
- » 針對人身保全、運鈔車保全與一般保全人員之不同工作態樣，分別為不同工時之規範。
- » 明定一般保全人員每月正常工時及延長工時上限。

(三)專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則

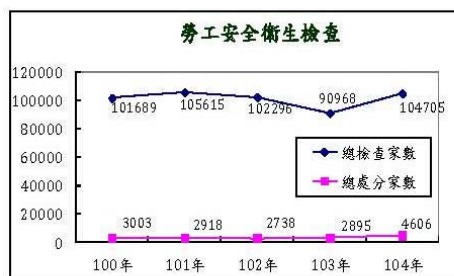
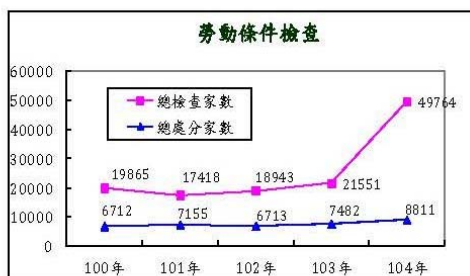
- » 104年6月17日發布。
- » 明確指導原則之適用對象為受學校僱用具有學生身分之兼任助理。
- » 訂定學校與兼任助理間認定僱傭關係之輔助性參考指標，提供雙方當事人及勞政單位參考。

17



● 九、貫徹執行勞動檢查

- » **勞動條件檢查**：104年實施4萬9,764廠次，為103年之2.3倍，合計處分8,811件、罰鍰3.1億元；違反規定以**未依法發給加班費**(勞基法24條)、**未置備出勤紀錄**(勞基法30條第5項)及**延長工時超過法令上限**(勞基法32條第2項)居多。
- » **安全衛生檢查**：104年實施10萬4,705廠次，為103年之1.15倍，合計處分4,606件、罰鍰1.8億元；違反規定以**未提供安全帽供勞工戴用**(職安法6條第1項)、**未訂定安全衛生工作守則**(職安法36條第1項)及**未設置職安衛管理人員**(職安法23條第1項)居多。



18



● 十、RCA事件專案處理

(一)背景

- » 臺灣RCA公司因汙染事件衍生勞工職業災害判定之訴訟，經臺灣臺北地方法院於104年4月17日作出對勞工有利之判決，被告RCA等公司應對受害勞工連帶負擔賠償責任。
- » 基於關懷勞工立場並尊重法院判決，本部主動召集相關單位研議相關協助措施。

(二)成果

- » 主動補發勞保職災給付68人，給付金額624萬5,559元。
- » 訂定慰問金發放要點，對領取職災給付未達20萬元者，發給差額；未領取職災給付者，發給最高20萬元之慰問金，計36件提出申請，補助總金額536萬4,200元。
- » 專案提供健康檢查，申請人數達1,816人，1,480人完成受檢，受檢率81.5%。
- » 提供訴訟扶助，出具1億元之保證書供假扣押之擔保

19



● 十一、調整勞保投保薪資上限

(一)背景

- » 自95年7月迄今，勞工保險投保薪資分級表上限為4萬3,900元，已逾9年未調整，而此期間基本工資已調高多次。
- » 許多勞工團體屢次建議提高其上限。

(二)成果

- 105年2月行政院核定投保薪資分級表修正案，上限由4萬3,900元調高為4萬5,800元。
- 105年5月1日起實施，預計影響213萬名被保險人。

20



● 十二、強化跨國勞動力運用管理

(一)背景

»我國工作年齡人口自105年起每年將減少18萬人，且依「2021年全球人才報告(Global Talent 2021)」指出，臺灣已成為技術人才供給赤字的國家。

»國人從事基層辛苦工作意願低，不足勞動力需補充外籍人力。

(二)成果

● 重新開放越南家庭看護工及漁工來臺工作

104年7月重新開放越南家庭看護工及漁工引進；至105年1月底，計638名越南看護工及180名越南漁工來臺工作。

● 延長外籍家庭看護工在臺工作年限

104年10月建立外籍家庭看護工延長工作年限評點制，經評點合格者，得由12年延長至14年；至105年2月底已核准1,150人。

21



● 調整外籍家事勞工薪資

104年8月邀集印、菲、泰、越等來源國召開5國多邊會議達成共識，自104年9月起調高至新臺幣1萬7,000元。

● 推動直接聘僱制度

加強推動製造業直接聘僱服務，104年計受理申請案件7萬2,438件，為雇主及外籍勞工節省仲介費用達新臺幣11億3,920萬元。

● 重新招募免經醫療評估及出具診斷證明機制

104年3月起，重症患者不須每3年回醫院重新評估；截至104年止，計1萬9,803人申請。

● 特定對象免繳就業安定費

104年9月起，雇主或被看護者為低收入戶或中低收入戶，免繳就業安定費；截至104年止，核准件數2,432件。

22



● 十三、提升青年技能、促進青年就業

(一)背景

- 青年因學用落差等因素，造成高失業率，15至29歲失業人口佔整體失業人口約45%，為協助青年就業，依其不同階段推動各項措施，以提升技能，並加強職涯引導，協助就業準備。

(二)措施

- 在學階段** - 推動產學訓、大專就業學程及雙軌訓練；104年計培訓34,568人，訓後就業率89.25%。
- 離校階段** - **訓練崗位訓練**：提供失業青年2年12萬參訓補助或免費參加本部自辦職前訓練，104年計培訓1萬1,379人，訓後就業率83.69%。
- **工作崗位訓練**：以先僱後訓或一對一師徒制方式辦理工作崗位訓練；104年計培訓3,342人，訓後就業率89.45%。

(三)成果

- 整體而言，青年失業率由103年的9.06%降為104年的8.7%，失業人口由103年20萬9,000人降為104年20萬1,000人，均為發生金融海嘯（98年）以來最低點。

23



● 十四、促進特定對象就業服務

(一)背景

- 因應身心障礙者、中高齡者及高齡者、二度就業婦女、外籍配偶、家庭暴力及性侵被害人等，因家庭或個人因素難以就業，利用僱用獎助或職務再設計等措施，提供就業及創業協助。

(二)成果

- 促進身心障礙者就業**
落實「身心障礙者權益保障法」第38條定額進用規定，及依身心障礙者不同需求提供職業重建服務，104年計協助9萬9,318人就業。
- 促進中高齡及高齡者就業**
提供個別化就業服務及建置銀髮資源網，加強服務整合，104年計協助10萬8,379人就業。
- 解決婦女就業困境並提供創業協助**
辦理「婦女職涯第二春亮點計畫」，104年計協助1萬8,368名二度就業婦女再就業；「微型創業鳳凰貸款」提供顧問諮詢輔導、100萬元額度貸款，且特殊境遇者前3年免付利息，104年計協助1萬2,774人創業。

24



● 十五、確保勞工穩定就業

(一)背景

- » 景氣不佳，部分企業實施「無薪休假」或「大量解僱」，本部即時推出各項穩定就業措施，協助企業及勞工度過難關。
- » 若景氣衰退嚴峻，就業保險失業率連續3個月達2.2%以上，且該期間失業率未降低，將啟動僱用安定措施。

(二)措施

- » 啟動「充電再出發訓練計畫」，提供勞工於無薪休假期間，免費參加企業辦理之訓練課程，提供訓練津貼每小時120元，每月最高100小時，每月最高1萬2,000元。
- » 受理資遣通報、主動進廠提供就業服務及協助辦理失業給付。
- » 運用就業促進措施，如「僱用獎助」及「多元就業開發方案」等協助失業勞工再就業。
- » 提供被解僱勞工就業諮詢、推介就業或安排職業訓練，並協助辦理失業給付。
- » 鼓勵雇主優先僱用經其大量解僱之失業勞工，並發給雇主僱用獎勵金。

25



叁、現階段推動工作

● 一、研擬推動留才及攬才措施

(一)延攬外國白領專業人才

- » 建立我國多元引進人才機制，採取現行及評點制之審查標準。
- » 將針對亟須引進外國白領專業人才之產業優先開放，並採總量管制方式逐步推動。

(二)擴大僑外生留臺工作

- » 規劃調整已實施之僑外生工作評點配額制，由原來8項評點簡化為6項，得分達60點可留臺。
- » 每年在臺畢業僑外生約5,800人，預估可吸引50%留臺工作。

(三)留用資深外籍藍領技術人員

- » 留用已在臺工作逾9年以上、具一定技術並與雇主維持良好勞雇關係之外籍勞工，建立評點制，合格者即可續留臺工作。
- » 現行在臺工作逾9年之藍領外籍技術人員約3,000人，預估每年能續留50%在臺工作。

26

● 二、研修勞動基準法之部分工時及服務業專章相關法制

(一)研修部分工時

- » 研議將部分工時勞工權益法制化，使企業能多元安排工作型態，增加部分工時勞工就業機會。

(二)研修服務業專章

- » 104年11月邀集商業團體及專家學者研議成立專案小組，訂定服務業專章之可行性。
- » 辦理「服務業適用勞動基準法工時規定法規調適研究」，瞭解他國家對特定行業或工作者訂定特別工時規範之機制，並分析服務業適用現行勞動基準法工時規定面臨之問題。

27

● 三、廣續推動勞保年金制度改革

- » 已於102年4月25日提出勞保年金改革法案送請大院審議，惟法案因大院第8屆會期屆期而不續審。
- » 將廣續推動勞保年金改革，參考各界建議，重新檢視改革方案內容，並持續向各界說明及溝通。

28

肆、結語

- ▶ 面臨當前國內外環境變遷之衝擊與挑戰，本部將更積極規劃及推動保障勞動權益之措施，致力提升勞工生活福祉，使勞工能共享經濟發展成果，進而提升勞工、企業及國家整體競爭力。
- ▶ 期待各位委員對本部施政給予支持與指導，特別是「勞動基準法」修正案，懇請委員與本部共同努力。

29

主席：因為部長也是照書面唸的嘛！各位委員，他這樣唸下去，可能還需要再過 15 分鐘，只好請委員自行參考書面資料。

請部長把握時間，接下來針對基金預算進行報告，時間為 10 分鐘。

陳部長雄文：大院今天召開社會福利及衛生環境委員會全體委員會議審查本部主管 105 年度勞工保險局作業基金、就業安定基金附屬單位預算案暨勞工退休基金（新、舊制）、積欠工資墊償基金等信託基金預算案。

首先要感謝各位委員對本部及所屬預算的支持與督促。以下謹就各基金預算編列情形，提出報告。

壹、105年度預算案編列情形

■勞工保險局作業基金

- 勞工保險局自103年2月17日起，由國營事業改制為行政機關，各項保險相關業務，自104年度起改編作業基金。
- 本基金主要任務係建立完善之勞工保險、就業保險、農民健康保險及職業災害勞工保護業務制度，進行前開各項保險相關業務，提供適當之給付保障，以維護被保險人生活安全。



0

■勞工保險局作業基金

項 目	105年度 預算數 (1)	104年度 預算數 (2)	105年度與 104年度比較 (3)=(1)-(2)	說 明
一、業務收入	3,840億 2,634萬5千元	3,692億 5,249萬元	147億 7,385萬5千元	主要係被保險人數及平均投保薪資微幅增加，基金規模成長。
二、業務成本與費用	3,841億 2,321萬6千元	3,693億 3,596萬6千元	147億 8,725萬元	主要係勞工保險老年年金領取人數增加。
三、業務外收入	9,696萬1千元	8,656萬6千元	1,039萬5千元	主要係勞工保險普通事故收回呆帳增加。
四、業務外費用	9萬元	309萬元	-300萬元	主要係保留遺屬津貼轉入基金後再提出申請之金額減少。
五、本期賸餘	0	0	0	



1. 104年底勞工保險基金規模6,574億424萬8千元，就業保險基金規模1,034億3,186萬2千元，職業災害勞工保護專款107億3,996萬2千元。
2. 因勞工保險、就業保險及職業災害勞工保護之收支餘額，悉數提存（或收回）責任準備，且農民健康保險虧損由政府撥補，爰本期賸餘無列數。

1

■就業安定基金

- 本基金下設勞工權益基金分基金，其設立目的及來源、用途說明如下：

➤就業安定基金

- (1)目的：辦理促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務
- (2)來源：依就業服務法規定，向引進外籍勞工之雇主收取就業安定費等收入

用途：辦理促進國民就業、外籍勞工管理、提升勞工福祉等，以增進社會安定及經濟發展

➤勞工權益基金

目的及來源：依勞資爭議處理法規定，為保障勞工權益，由國庫捐助設置本基金

用途：提供多元訴訟協助措施，協助勞工透過訴訟，使權益獲得救濟



2

■就業安定基金

項 目	105年度預算數 (1)			104年度預算數 (2)			105年度與 104年度比較 (3)=(1)-(2)
		就業安定 基 金	勞工權益 基 金		就業安定 基 金	勞工權益 基 金	
一、基金來源	187億 5,799萬 5千元	187億 1,613萬 3千元	4,186萬 2千元	162億 6,096萬 5千元	162億 2,131萬 7千元	3,964萬 8千元	24億 9,703萬 元
二、基金用途	165億 1,384萬 3千元	164億 5,771萬 6千元	5,612萬 7千元	165億 7,759萬 4千元	165億 2,479萬 7千元	5,279萬 7千元	-6,375萬 1千元
三、本期賸餘 (短絀-)	22億 4,415萬 2千元	22億 5,841萬 7千元	-1,426萬 5千元	-3億 1,662萬 9千元	-3億 348萬元	-1,314萬 9千元	25億 6,078萬 1千元

- 截至104年底基金餘額218億7,590萬4千元。
- 基金來源增加，主要係推估外籍勞工引進人數增加所致。
- 基金用途減少，主要係部分訓練場之設施已逐年改善，減少該等經費之編列，以及增列提升工會勞工專業法令知能與營造勞工組織結社等經費，增減互抵所致。



3

■勞工退休基金(舊制)

- 為保障勞工退休生活，勞動基準法規定，雇主應在每月薪資總額2%至15%範圍內，按月提撥勞工退休準備金專戶存儲。截至105年1月底，適用舊制勞退人數約40萬人，適用新制勞退並保有舊制年資人數約85萬人。
- 舊制勞工退休準備金之收繳、給付及基金運用業務，目前係委託臺灣銀行辦理。



4

■勞工退休基金(舊制)

項 目	105年度 預算數 (1)	104年度 預算數 (2)	105年度與 104年度比較 (3)=(1)-(2)	說 明
一、總收入	253億 8,919萬8千元	255億 8,212萬1千元	-1億 9,292萬3千元	主要係整體基金預估營運量降低。
二、總支出	26億 5,719萬5千元	28億 8,478萬1千元	-2億 2,758萬6千元	主要係國外委託經營經理費應納營業稅適用稅率調降。
三、本期賸餘	227億 3,200萬3千元	226億 9,734萬元	3,466萬3千元	

1. 截至104年底基金運用餘額6,594億7,391萬元。
2. 105年度賸餘227億3,200萬3千元，除按保證收益分配56億3,782萬6千元外，尚有賸餘170億9,417萬7千元，依法再分配半數予事業單位，其餘半數作為累積賸餘。



5

■勞工退休基金(新制)

- 為確保勞工能領取退休金，政府於94年7月1日開辦勞退新制，採確定提撥制，雇主應以不低於勞工每月工資6%，按月提繳勞工退休金至勞工個人專戶存儲，勞工亦得在每月工資6%範圍內自願提繳。至105年1月底，提繳人數為625萬9,275人。
- 新制勞工退休金之收繳與給付業務，由勞工保險局辦理；基金運用業務，由勞動基金運用局辦理。



6

■勞工退休基金(新制)

項 目	105年度 預算數 (1)	104年度 預算數 (2)	105年度與 104年度比較 (3)=(1)-(2)	說 明
一、總收入	690億 8,440萬1千元	576億 2,832萬8千元	114億 5,607萬3千元	主要係整體基金 預估營運量及預 期報酬率增加。
二、總支出	1億 4,005萬1千元	1億 7,884萬5千元	-3,879萬4千元	主要係國外委託 經營經理費應納 營業稅適用稅率 調降。
三、本期賸餘	689億 4,435萬元	574億 4,948萬3千元	114億 9,486萬7千元	

1. 截至104年底基金運用餘額1兆5,212億7,213萬元。

2. 105年度賸餘689億4,435萬元，依規定滯納金收入4億8,696萬7千元列入「未分配賸餘」、基金運用淨收益數684億5,738萬3千元分配予勞工。



7

■積欠工資墊償基金

- 為保障勞工以維持其基本生活所需，依勞動基準法規定，由雇主依勞工保險投保薪資總額萬分之2.5，按月繳納積欠工資墊償基金，當雇主歇業、清算或宣告破產而積欠勞工工資之用。
- 依104年2月4日公布修正之勞動基準法第28條規定，將墊償範圍擴及退休金及資遣費，以加強對勞工經濟生活之保障。



8

■積欠工資墊償基金

項 目	105年度 預算數 (1)	104年度 預算數 (2)	105年度與 104年度比較 (3)=(1)-(2)	說 明
一、總收入	8億 3,827萬3千元	7億 6,772萬8千元	7,054萬5千元	主要係提繳人數及平均月提繳工資增加，基金規模成長。
二、總支出	3億 7,051萬6千元	1億 5,822萬9千元	2億 1,228萬7千元	主要係勞動基準法第28條修正，擴大墊償範圍，增列催收墊償退休金及資遣費。
三、本期賸餘	4億 6,775萬7千元	6億 949萬9千元	-1億 4,174萬2千元	

1. 截至104年底基金規模110億4,257萬9千元。

2. 105年度賸餘4億6,775萬7千元，悉數列入未分配賸餘。



9

貳、結 語

以上謹就本部主管105年度附屬單位預算案暨信託基金預算案編列情形作簡要說明，至有關各項目編列之詳細情形，請參考各基金書面報告資料，敬請各位委員惠賜指教，並祝主席、各位委員身體健康、萬事如意。



10

主席：現在開始進行詢答，每位委員詢答時間為 10 分鐘，得延長 2 分鐘；上午 10 時 30 分截止質詢登記；如果委員有書面質詢，請於散會前提出，逾時不受理。

以禮拜一為例，因為中午詢答休息的時間不確切，處理議案一直拖到 1 點多還沒有午飯吃，造成署長跟我們抗議說他要吃飯。所以，今天必須要向各位報告，上午的詢答就到 12 點先告一段落，12 點要準時處理臨時提案，一般都是臨時提案處理完以後用餐，那我們就休息 30 分鐘用餐。今天不管怎麼樣，12 點的時候上午的詢答要結束，準時處理臨時提案。

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。部長，好久不見。

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。是。

劉委員建國：部長是我滿敬重的一個部會首長，我覺得你在任內的表現也算是非常不錯。很多以前很難解決的事情，在你任內都把它解決掉了，所以你應該是一個以問題解決為首要、快狠準、有一定效率績效及實質作為的人，我對你很肯定。

陳部長雄文：謝謝。

劉委員建國：我很少跟部會首長有這樣的說法，有時候我自己講一講也會覺得有些不好意思，但這是一個實際的問題，一個人被人家敬重，在他處理很多事情的過程裡面可以看出端倪。

但是，有很多國會聯絡人說本席的臨時提案好像是諾貝爾級的，針對勞動部的這些臨時提案，你也都在現場，以你個人的感覺，這對我是褒還是貶？不要說我剛才誇獎你，你就一定要誇

獎我，說實在的。

陳部長雄文：事實上委員對業務非常地熟，也大概都了解我們在施政上的一些盲點，所以過去委員提出來的一些議案我們大部分都接受，表示委員的提案基本上也都點到了一些我們不足的地方。

劉委員建國：所以就是在「褒」啊？

陳部長雄文：這是事實。

劉委員建國：不是「貶」吧？簡單說就好了，沒關係，不勉強你回答。

陳部長雄文：持平。

劉委員建國：好。如果是肯定的，代表部長也認同，我提出臨時提案的時候部長都在現場，那我們就來追蹤上一屆有幾個臨時提案的進度及執行成效，第 8 屆第 7 會期第 18 次全體委員會（104 年 5 月 7 日），我有一個臨提的內容是有鑑於 RCA，勞動部長期以來並未建立起世界各國對集體職業病工傷運動的資料庫，請問目前的進度為何？有做還是沒有做？請跟委員會做個簡單報告。

陳部長雄文：針對 RCA 本身的部分，我們是做了很多處理，就是把它認定為職業病，給予職災給付，並持續給他做健康的追蹤。但委員要求的是針對職業病做整個資料庫，因為台灣現在每年被認定為職業病的數量還是不多，像去年總共是 69 例。

劉委員建國：沒關係，部長，已經過一年了，應該要有點東西。

陳部長雄文：我們已經把這 69 例做了一些初步的整理，我們也希望逐步累積更多的資料，以建立一個資料庫。

劉委員建國：請把這個進度在一個月內交給本委員會，好不好？

陳部長雄文：好。

劉委員建國：接下來是第二案，第 8 屆第 7 會期第 23 次全體委員會（104 年 6 月 1 日），我有一個提案是在台灣的慢性精神疾病患者，經常會受到社會的排擠，所以很難獲得就業平等的機會，要求改進。請問目前的執行進度為何？現在慢性精神疾病的就業率是多少？

陳部長雄文：精神病大概有十幾萬，但是目前來講，輕度的大概還有辦法輔導他就業，就業率大概有 14% 左右。

劉委員建國：有沒有比身障者低，還是高？

陳部長雄文：身障者的就業率大概是 18% 至 19%，身障者只要有意願就業，我們都會儘量去輔導他，但是對於精神疾病者，有些事實上會比較困難。

劉委員建國：請把資料給我們委員會參考好嗎？

陳部長雄文：好。

劉委員建國：另外，你也知道我長期以來一直都很關心空污的問題，空污絕對不是只有經濟部、環保署要去負責的，勞動部跟空污也是息息相關，所以我在幾次召開委員會的過程中，都有提醒過部長跟相關機關的首長。到底以勞動部之見，面對 PM2.5 這樣的威脅，像營造業、在戶外工作的廣大勞工，你們要如何去保護、保障他們，讓他們在整個就業職場的過程中，不會因為他

們長期暴露在 PM2.5 濃度那麼高的情況下，而得到相關的疾病？這個問題我之前也有提過臨時提案，請問目前的進度為何？

陳部長雄文：PM2.5 基本上是一個環境的通案，它的來源包括固定污染源跟移動污染源，不只存在於工作場所。但如果是在工作場所排放的，我們當然要對在工作場所可能遭受到的勞工給予適度的保護，在上次委員提了之後，我們就有訂了一個針對工作場所裡面，因為大氣品質惡化，應該給予勞工的一些保護指引，我們已經訂了。

劉委員建國：有公告了嗎？

陳部長雄文：公告了。譬如勞動部發布紫爆的時候，他的工作場所裡面……

劉委員建國：勞工可以因為這樣來主張迴避權嗎？

陳部長雄文：我們有分階段，依照環保署所發布的資料，譬如濃度是 50ppm 的時候，或是 100ppm、150ppm 的時候，雇主應該給予什麼樣的處置，都有依照不同層級的方式作處理。

劉委員建國：所以你們在勞檢的時候，已經有針對這個部分加強做處理？還是你們有實例可以跟我們講，在某個縣市的某個工作場所當時紫爆已經非常嚴重，然後你們去勞檢的時候，有做了什麼樣的處置？

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。有關現在工作場所可容許的化學物質或粉塵，我們有訂定一個標準，有關粉塵的部分，如果超過 5 毫克的話，我們就會有一些法規上的檢查或是處分的規定。PM2.5 大概是相當於 4 毫克，如果在這個裡面，我們會按照這個標準做一個整個勞工工作環境的一些檢測工作，如果違法的話，我們會處罰 3 至 15 萬的罰款。

劉委員建國：目前有處罰到嗎？

劉署長傳名：這個資料我可能要稍微查一下，之後我在……

劉委員建國：照理講如果有處罰到，你應該會很清楚嘛！因為畢竟是台灣首例啊！有還是沒有？

劉署長傳名：我要去查一下。

劉委員建國：我請部長也回答我一個問題，我還有另外一個提案（104 年 3 月 23 日），就是 PM2.5 濃度過高時是否應該停工放假，以及將 PM2.5 納入勞工保險的職業病種類項目的評估報告。這個也剛好快滿一年了，剩下不到 7 天，請問這個到底有沒有做？

陳部長雄文：我們內部是有做了一些評估，我請石司長說明一下。

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。剛剛委員有提到是否要納入職業病種類表，因此我們在 104 年 7 月的時候，有請了職業病的衛生專家來討論，討論的結果是認為 PM2.5 通常是一種混合物質，跟一般事業單位的單一污染源不一樣，所以各國都沒有把它納入職業病種類表裡面，我們有做這個評估。

劉委員建國：所以快一年了……

石司長發基：我們也有回覆。

劉委員建國：所以你們也沒有做評估報告，只因為這個沒有納入，所以就不做了？

石司長發基：因為對於要不要納入職業病種類表，我們都是經過與學者專家大家一起共同討論來定案。

劉委員建國：所以你們也沒有做評估報告？

陳部長雄文：跟委員報告，當 PM2.5 很嚴重的時候，我們事實上已經有一個……

劉委員建國：你講的是那個指引對不對？

陳部長雄文：首先是他不能在外面工作，其次是要到室內工作，更嚴重的話，就必須戴防護措施，如果再更嚴重的話，連室內工作都要停止，這些都已經有了一個標準。

劉委員建國：所以我的另外一個更早的提案……

陳部長雄文：對，就是 3 月 23 日。

劉委員建國：把它納入到職業的病種類項目內，我請你們來做評估嘛！

陳部長雄文：我們有回覆委員，就是當時相關的評估，各個領域的專家都認為，因為 PM2.5 即使在環保界，也還是很新的一個領域，如果我們要把它引用到勞工的保護上，還是……

劉委員建國：部長，這絕對不是環保界很新的領域，是台灣真的沒辦法與時俱進，在好幾年前不訂出相關的標準、掩蓋事實，到目前為止都還沒有一個具體、真正有效的去檢測真正濃度的情況之下，把這個東西蓋住了，國人也不知道，等到現在慢慢凸顯出來了，我們卻把它認為是新的東西，這是錯誤的觀念。學校都已經訂出停課標準了，對不對？學生在運動的過程中，都可以訂立停課標準，況且勞工在付出勞動力的過程中，吸入大量的 PM2.5，對我們人體的傷害、對我們的人權，絕對是一件非常糟糕的事情。

陳部長雄文：這個部分我們已經訂了，在什麼樣的情況之下，勞工就不得在戶外工作，而且要讓他戴防護設施等等。

劉委員建國：我的提案是一個評估報告，如果你們評估的情況是這個樣子，就請你們把書面給本委員會參考，好不好？

陳部長雄文：好。

劉委員建國：再來是最後一個問題，我想請教部長，剛才我們談的都是 PM2.5，現在我們來談 AM2.5，這個事情部長知道嗎？

陳部長雄文：AM……

劉委員建國：PM2.5 你知道，你剛剛說是新的，但 AM2.5 又更新，就是竹科深夜 2.5 都還有人在加班，這群人是應該下班還不能下班。不只這樣，除了私人企業，連我們公家單位所委託的相關單位，在處理過程中也有這個樣子。

陳部長雄文：這要看工作型態，有的是輪班制的，就是一天 24 小時有三班在輪班，如果確實是勞動契約都約定好輪夜班的話，那個就是合法的。

劉委員建國：舉例來說，台北市政府都發局以勞務外包形式，將公營住宅有關住戶進住、交屋、維護管理交由民間物業管理及保全公司辦理，保全人員指出，每月工作時數超過 360 小時，已經明顯違反 4 週工時不得超過 288 小時的勞基法規定，這件事你們知道嗎？處理了嗎？

陳部長雄文：依照目前規定，是不得超過 288 小時，超過的話我們就會前往檢查。

劉委員建國：這件事你們處理了嗎？公家單位也變成血汗單位了，請問你們怎麼處理？

陳部長雄文：我們已經與台北市政府聯絡過了，台北市勞檢處已經前往檢查瞭解了。

劉委員建國：多久可以向我們委員會報告？

劉署長傳名：相關資料我們會送給委員會。當時報紙及媒體也說連續工作超過 36 小時，不過台北市政府前往檢查時，並未發現類似情況，但確有違法超時，故台北市政府已經在處理了。

劉委員建國：我現在講的是每個月的工作時數超過 360 小時，非連續工作超過 36 小時！

劉署長傳名：當時媒體是報導連續工作超過 36 小時。

劉委員建國：媒體說的？

劉署長傳名：對，所以我們就去瞭解。

劉委員建國：記得在第 8 屆第 1 會期第 2 次委員會曾提案，內容是：如何積極協助新聞媒體從業人員脫離過勞現象，請問執行概況為何？

陳部長雄文：我們已經針對媒體在外工作者訂定工時指引，另外也對媒體業做勞動條件的專案檢查，所發現的違規事項業已處罰，相信媒體都知道這件事。

劉委員建國：我所提的兩件事的相關資料，可否在一個禮拜內交給委員會？也就是你們的調查報告、執行進度，可以給委員會吧？

陳部長雄文：可以。

劉委員建國：最後，勞保清算報告已經出爐了，數據一模一樣，卻增加將近一兆多，從原有的 6.83 兆變成 8.36 兆，對不對？

陳部長雄文：對，是八點多兆。

劉委員建國：從 683 變成 836。

陳部長雄文：因為這三年精算……

劉委員建國：部長怎麼看待這件事？勞保會不會破產？

陳部長雄文：時間也出來了，在 107 年收支就無法平衡了，到 116 年就會破產，這點是很清楚的。為此，我們希望接任的政府務必在短期內落實年金改革方案。

劉委員建國：我要提醒部長，當年馬英九曾經說過，年金改革今天不做明天就會後悔；2013 年時他還表示，年金改革好比為即將墜崖的火車搭橋，不能把問題留給下一任總統，再困難也要推動。為什麼現在都不做了？

陳部長雄文：102 年我們就將改革方案報到立法院，但因為大家的歧見太大，以致一直無法處理，這是事實。

劉委員建國：所以是立法院的問題？

陳部長雄文：也不是，是社會上對改革方案意見眾多，而且不只勞保，還必須考慮公保、軍保等等，都必須一起處理。現在問題是，其它的如何與勞保一起搭配。

劉委員建國：你是一個做事的部長，在你的任內，你處理了一些不可能完成的任務，也許你不一定留任，這點我也不清楚……

陳部長雄文：我不會留任。

劉委員建國：不留任？世事難料，我期待部長能在剩下的一個多月任期裡，針對年金改革提出主張與看法，甚至與新國會就此多溝通，可以嗎？

陳部長雄文：這也是張院長所交代的深度交接，我們很願意將好的經驗與接班團隊交換。

劉委員建國：謝謝。

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。請問部長，勞基法是不是勞動保障的最低標準？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。對，勞基法就是最基本的底線。

洪委員慈庸：相信部長也知道醫師長期工時過長，醫師過勞死的狀況也曾出不窮。請問部長是否知道現在住院醫師平均工時是幾小時？

陳部長雄文：一週超過 88 小時。

洪委員慈庸：所以每天大約是多少？

陳部長雄文：14 至 15 小時。

洪委員慈庸：現在住院醫師平均都會工作超過 14 小時，有些甚至高達 17 小時，請問部長是否認為這樣的工時過高？

陳部長雄文：我們一向都認為太高，也希望能儘快改善。

洪委員慈庸：現在醫師仍被排除在勞基法外，不受最低的勞動條件保障，對此，衛福部曾明確表示，現在醫師仍不適宜納入勞基法。部長說過，不反對醫師適用勞基法，只是勞基法彈性不足，不適用醫生工作需要。如果這段時間過了，部長的態度又是什麼？

陳部長雄文：我們一直在與衛福部談，那為何醫師暫時無法立刻納入勞基法？因為勞基法一週工時為 40 小時，現在醫師一週工時 88 小時，等於得立刻減少醫師一半的工作，將導致病人的權益受到影響。為此，我們與衛福部商談，希望能逐年增加醫師人數，再逐步降低醫師工作時數，以達成此目標。

洪委員慈庸：部長說有在與衛福部瞭解狀況，根據衛福部的規劃，可能得到 2023 年醫師才會納入勞基法，但其實政府也無法保障 2023 年醫師一定可以納入勞基法，請問部長對於 2023 年這個期程有何看法？

陳部長雄文：目前衛福部有提出推估時程，但在談判過程中，我們一直希望時間能再縮短，這是勞動部目前的態度。

洪委員慈庸：希望縮短到何時？到 2023 年還得等上 8 年，甚至 10 年才能納入勞基法，勞動部的想法呢？

陳部長雄文：這屬於衛福部業務，我們只能不斷希望能壓縮時間，至於能壓縮到何時，還是得視衛福部提供多少醫師，以及病人需要照顧到何種程度而定。

洪委員慈庸：所以還無法得到明確答案。去年 10 月 23 日部長曾在立法院承諾，啟動勞基法修法研議小組研究醫師納入勞基法的相關問題，請問現在比較具體結果為何？

陳部長雄文：其實不只醫師，當時是針對各種服務業，畢竟醫師也是對人民提供服務的一種業別，

而其它行業也有類似問題，所以我們希望能做全面考量。現在我們已經啟動專案小組，內部也開始在徵詢各界意見。

洪委員慈庸：換言之，到目前為止仍沒有具體的規劃與做法？

陳部長雄文：這件事實在過於錯綜複雜，而且醫師與教師相同，都不是解決片面問題即可，還有相對應的病人權益要兼顧。

洪委員慈庸：如果這不是如此複雜的問題，也就不需政府出面來幫忙解決了。我想知道的是，衛福部與勞動部在解決這件事情上還需要多少時間？還要 8 年甚或 10 年嗎？醫生沒有那麼多的青春與生命可供我們消耗！我想表達的是，這種時程對醫生來說，太久了！所以我必須表達意見給部長知道，請勞動部加快腳步與衛福部共同討論，我實在不希望時間拉得這麼長。

陳部長雄文：謝謝委員。

洪委員慈庸：外界一直批評衛福部沒有捍衛醫生權益，但醫生卻是捍衛我們身體健康的人，如果連衛福部都無法捍衛醫生權益，那麼勞動部能否站出來呢？

陳部長雄文：我們捍衛醫師的權益就會傷到病人的權益，所以這不是勞動部可以片面執行的任務。

洪委員慈庸：部長，我不認為捍衛醫生的權益就會傷害到病人的權益，我覺得這句話還滿弔詭的，所以希望你能夠再想一下這句話。現在醫生為了健保、醫糾的問題已經是非常煩心了，我們真的不希望看到這群捍衛我們健康的醫師還要繼續擔心過勞的問題，所以我希望部長能把這個放在心上，仔細去思考醫生的問題。

另外，去年 12 月 9 日勞動部發布勞基法施行細則，12 月 16 日院會也交付委員會進行審查，其實行政命令本來備查就可以了，之所以會變成審查，主要是因為該細則引起勞動團體及許多勞工的反彈，所以後來才會改成審查。勞動部之前的回應是，如果實施週休二日，為了公平起見，將比照公務員的規定辦理，刪減部分假期，這是勞動部的主要理由，對不對？

陳部長雄文：我們在做出任何重大的政策決定前，都要做社會對話，當時社會對話達成三項共識：第一，工時縮減，第二，國定假日全國一致，第三，加班時數增加，這三個是配套的，但因為在立法程序上，必須分階段執行。

洪委員慈庸：我們看到當時勞動部的說法是要公平起見，所以我們就來看一下勞工與公務員勞動條件的狀況，方才部長也有報告現在假期的狀況，勞工好像有多放一天，因為五一勞動節的關係，但如果要說公平起見，怎麼樣才叫公平？我們比較一下二者的事假、病假、特休假、產假天數，各種假都是公務員優於勞工，以事假來說，公務員一年有 5 天的事假，而且是有給薪的，但勞工只要一請事假，基本上都是不給薪，這是依照勞基法的規定。以特休來講，公務員工作滿 9 年就享有 28 天的特休假，但是勞工工作滿 10 年只有 15 天的特休假，差距其實很大。請問部長當初講出那段話之前，到底有沒有仔細去評估所謂的公平到底在哪裡？從螢幕上這張表就可以看到，勞工就業越久，與公務員特休假的差異幅度就會越來越大，今天我想要告訴部長的是，沒有所謂比照公務員的公平問題。

請問部長，你知不知道大部分的勞工，以及一些勞動團體為什麼會反彈這項政策？

陳部長雄文：他們認為我們剝奪了他們的國定假日，另外，我要說明一下，我們並不是說要去比照

公務員，而是勞工當初的訴求是他們的工作時數要比照公務員，因為公務員已經實施週休二日，所以勞工一直主張要比照公務員週休二日，就是一週工時 40 小時。當初公務員實施週休二日時，國定假日有 8 天改為只紀念不放假，所以勞工如果主張要比照，當然這 8 天也要改為只紀念不放假。

洪委員慈庸：我的問題是他們為什麼會反彈？現在臺灣加班的狀況還是非常的嚴重，很多公司都要加班，即使我們改成單週 40 個小時、一天 8 小時，成為週休二日，但在實際運作的狀況下，很多公司其實是做不到的，即使現在的規定是這樣，一般公司還是很有機會要去上 6 天班。

另外，關於加班費的問題，為什麼會引起這麼多的反彈？因為有很多薪資水準比較低的勞工，必須仰賴例假日的加班來獲取生活補貼的金額，但現在卻被改成上班日，導致他們沒辦法領到加班費，部長，你知道這些錢對這些最基層的勞工有多大的影響嗎？勞動部的作法一年可以幫資方省下 800 億到 1,000 億的支出，我實在不懂，醫師或兼職教師要納入勞基法的問題，到現在還在做研議，可能要研議 8 年、10 年，但關於放假的問題，只要工總、商總出來講一些話，一個星期就可以搞定，你們到底是勞動部還是經濟部啊！

陳部長雄文：週休二日其實已經研議 10 年了，我們在各地開公聽會也搞了 1 年半，到最後送到行政院、立法院這段期間，都非常……

洪委員慈庸：這些事情當然是討論非常久了，從民進黨執政一直討論到現在，我們都知道這段歷程。

陳部長雄文：對，弄了 10 年。

洪委員慈庸：我想表達的是，很多東西不要只考慮到資方，請考慮一下最基層、最基層，這些最辛苦的勞動朋友們。

陳部長雄文：我們有幾個根本的態度，勞動部一定要考慮到勞資雙方，否則如果是勞方統統照顧好，結果資方卻沒辦法再投資，不願意僱用勞工，到時候勞工的工作機會也會損失掉，所以我們必須這樣考慮。

洪委員慈庸：我今天主要是想要表達，我們不希望這項政策的改變損害到最基層勞工朋友的權益。

最後，我利用一點時間跟召委報告，去年 12 月 19 日頒佈的勞動基準法施行細則部分條文，因為 12 月 16 日院會是交付委員會進行審查，但第 8 屆第 8 會期最後一次會議是在 12 月 2 日，所以希望召委能夠儘速將這個案子排進來做審查，否則我們只是知道有這件事情，卻讓它默默的拖過，成為有效的行政命令，所以本席要請召委幫忙處理這個問題。

另外，本席有提出一個臨時提案，內容是勞動部刪除 7 天的國定假日並沒有考量到例假日應該發放加倍薪資的問題，實質損害了勞工的權益，所以我們希望勞動部能在一週內提出書面報告，送交本委員會，並撤回已發布的命令，以上是本席的臨時提案，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。部長，剛才劉委員肯定你，從數據上來看，我也認為應該要肯定你，不過本席想要請教部長一個問題，我是北卡羅來納大學畢業的，算是麥可喬登的校友，你知道北卡大學的平均薪資是哪一個系最高？地理系，大家可能會很驚訝，地理系

校友的平均薪資為什麼會最高，因為麥可喬登一個人的收入列進去後，每個人的平均薪資都很高。今天我看到我們的薪資逐年提高，這一點我真的要恭喜部長，問題是為什麼會逐年提高呢？

過去大家一直在講實質薪資倒退 15、16 年的問題，為什麼我們的名目薪資卻會增加呢？到底是什麼原因造成的？是不是把高薪及低薪者的薪資平均後就增高了？如果是這樣，這個數據可能就是美化的數據。

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。平均薪資就是把所有的勞動者的薪資做平均，剛才我在報告時也有提到……

吳委員焜裕：可是這樣的數據無法呈現國人現在真正的收入情形，所以這是不好的數據。

陳部長雄文：我們有……

吳委員焜裕：部長的教育程度非常高，學經歷也非常好，你應該知道能夠呈現國人實質狀況的數據才是好的數據，現在這個數據我覺得只是在美化數據，不夠好，建議修改一下這個數據，把我們的就業人口到底有多少比例是臨時工或派遣工，全職工人又占多少，來呈現勞動人力是否增加，否則現在的數據無法呈現國人就業的真實現況，這樣是不對的，能不能去修改這份報告？

陳部長雄文：這不用修改，我們就有這份資料，我們有依照年齡、教育……

吳委員焜裕：好。

陳部長雄文：因為剛才我連這麼簡化的報告都報告不完了，所以並沒有提供這些資料給委員。

吳委員焜裕：你可以送書面報告過來，勞動部昨天的報告很晚才出來，我個人還是堅決熬夜把它看完，感謝部長！給我們委員提供這樣一個考驗的機會！

在書面報告的第 19 頁中提及 RCA 處理專案事件，它發生的背景是因 RCA 桃園廠長期挖井將廢溶劑排入廠區，造成地下水污染土壤。根據勞動部書面報告中針對此一事件背景所做的說明，對於受害者的處理，請問這應該是屬於哪個部會的權責？

陳部長雄文：當時一開始是由環保署先介入，之後勞動部才配合處理。

吳委員焜裕：請你直接簡潔回答。如果按照報告所描述，這部分應該是環保署的責任，因為這是違反土污法造成勞工得到癌症，若真是如此，為什麼勞動部要介入？你們不敢面對現實是因為以前的勞委會沒有妥善的保護勞工，或是當時法令不足沒有做暴露評估，導致政府無法幫助受害者求償，為什麼你們不直接說明？為什麼你們要逃避責任？因為照你們的報告的寫法，就應該是環保署的責任，而非勞動部的責任。其實，部長是出身於環保署，應該非常清楚這部分，難道你沒有看過這份報告嗎？

陳部長雄文：我是跟委員陳述事實，一開始此案是環保署先介入。

吳委員焜裕：根據的是事實，你的報告就是這麼寫的！請問到底是什麼因素引起的情況，勞動部才需要負責任？此舉明顯在推諉責任，為什麼不敢承認當時勞動部哪裡沒做好、哪些方面的確有問題？竟然還把這個責任推給環保署！勞工暴露受害是因為職場，並非因地下水污染，地下水污染所影響到的是當地的居民。我認為部長非常清楚地知道地下水污染擴散鄰近區域，RCA 公

司因此進行整治。為何你在此要故意混淆各位委員？身為政務官要負起責任，但這件事並非你的責任，只是陳述事實而已，你都不敢做，如此真的毫無擔當！

接下來，本席要請教的是，現行職場有害或是化學物質的管理標準能否保護勞工免於罹患職業病？

陳部長雄文：我們目前有針對職場經常用的化學物質，都有跟環保署的這一些……

吳委員焜裕：我指的是職場的部分，是否請職業安全署的署長答復。

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。現在的化學物質大概有十萬多種。

吳委員焜裕：目前在職場裡面經常使用及允許暴露標準的化學物質（PL）到底有多少種？這樣的標準可否確實維護勞工的健康並免於職業病？

劉署長傳名：現在這部分大概有四百多種。

吳委員焜裕：連署長對此都不太清楚，讓本席很驚訝。請你們只要告訴我，現行標準是否可以維護職場勞工的健康？

劉署長傳名：我們現在訂有職場的暴露標準。

吳委員焜裕：我就是要問：現行的標準是否能維護勞工的健康安全？

劉署長傳名：對這部分，我們已經過討論並訂入法規，在這個容許……

吳委員焜裕：請你簡潔回答就可以了！這部分究竟可不可以維護勞工的健康安全？

劉署長傳名：按照目前的法規就是此一標準。

吳委員焜裕：照署長所說，你也無法肯定這部分可以維護勞工的健康安全，對不對？本席告訴你，這部分沒有辦法！其實，職業安全衛生研究所曾經請我就這部分做風險評估，所以，我了解職衛所或職業安全衛生署沒有辦法確實將風險評估納入職業安全衛生法。然而，暴露標準只是對於中小企業最寬鬆、最低的要求，但對於大型廠商、工廠我們應該更嚴格的要求，因為現行標準並沒有進行風險評估，僅根據國外的標準及透過大家簡單的討論予以制訂。

的確，我知道要落實執行很困難，但是對於能力、技術、資本足夠及具有競爭力的廠商，我們應該要求他們落實執行健康安全風險評估，並制訂管制標準，這個標準越低越好，以維護勞工的健康，若僅要求符合暴露標準，我認為此舉只是在應付法規而已，無法真正維護勞工的健康。本席認為職業安全衛生署及勞工安全研究所應當針對這部分加以檢討！

依照職業安全衛生法，企業端須執行特殊健檢，請問職衛署是否對此落實追蹤，又，特殊健檢的執行率有多少？

劉署長傳名：這個數據還要統計，勞工特殊健檢必須做特殊健檢項目。

吳委員焜裕：請問項目有多少種類？

劉署長傳名：計有 27 類。

吳委員焜裕：請問到底勞工能否取得這些資料？

劉署長傳名：我們有針對勞工特殊健檢建立資料。

吳委員焜裕：請問每位勞工都可以取得自己的健檢資料嗎？

劉署長傳名：依據規定，勞工的雇主可以……

吳委員焜裕：請不要跟我說依照規定。事實上，勞工究竟有沒有拿到資料？

劉署長傳名：如果雇主不發給勞工或是拒絕勞工的要求時，我們就會……

吳委員焜裕：事實上，一方面勞工不敢跟老闆要求，另一方面是如果老闆不給，他們該怎麼辦？

劉署長傳名：若有這樣的情形，我們會處分老闆。

吳委員焜裕：請問你們如何知道老闆有沒有提供？

劉署長傳名：這部分就希望勞工……

吳委員焜裕：你們就只是「希望」，是嗎？請問你們有沒有實際調查、研究，並了解到底勞工確實拿到資料的有多少人？

劉署長傳名：這部分我們可以去了解。

吳委員焜裕：弱勢者是勞工，而強勢者是企業，勞工向企業提出要求，幾乎不可能。其實，現在應該只有那些超過規範標準、需要複檢的勞工才會拿到檢查報告，其餘的人應該都沒有。難道對這樣公然的事實，署長都不了解嗎？

劉署長傳名：我並非不了解，我們會加強勞工檢查，一是被動式，如果勞工有來申訴的話，我們就會檢查；另一是主動的，我們在各項的勞工安全……

吳委員焜裕：我沒有主動調查都可以了解，箇中情況難道是因為署長都坐在辦公室裡面，所以你不了解，是嗎？

劉署長傳名：不是。我指的是如果要普遍去了解的話，我們必須仰賴勞動檢查去了解，究竟雇主實際違法的情形如何？

吳委員焜裕：所以，過去你們都沒有做過調查嗎？

劉署長傳名：我們沒有從事普遍的調查，但是從勞動檢查中我們可以調查到一些相關的資料。

吳委員焜裕：我了解勞動檢查可以達到目的，為何過去你們都沒有掌握相關的資料？唯有此舉才能確實維護勞工的安全健康，特殊健檢就是因為有特殊危害安全、危險的物質存在，為什麼你們沒有針對這些相關行業的勞工作了解，並查明相關企業有沒有確實執行？

劉署長傳名：此一建議很好，我們可以做一些調查研究，檢討法規有無落實，這部分是可以執行的。

吳委員焜裕：職衛署的業務應該根據法規落實執行，而非等待委員建議才執行！這部分法規既然已經明定，企業必須給每一位員工健檢資料，難道你們完全沒有追蹤調查、了解？所幸本席是台大職衛所教授，不然職衛法未落實，主政的署長也不了解，請問你這樣算稱職嗎？

劉署長傳名：因為職業衛生法規很多，每一條都必須調查，我們現在就是透過職業檢查來做這件事。

吳委員焜裕：職衛署並非只有署長一位成員，請問貴屬的編制有多少人員？編列經費預算又是多少？我之所以會質詢你這個議題，就是因為你們有編制的人力、經費，如果職衛署只有你這個人，我就不質詢這個問題了！

劉署長傳名：我們會加強處理這部分。

吳委員焜裕：請問你們對這部分有沒有向勞工加強宣導，讓他們知道這項權益？

劉署長傳名：我們每年辦理的安全衛生宣導活動與安全衛生管理人員的訓練，約有上千場次。

吳委員焜裕：請問企業是否提供這些資料給職衛署或相關單位？或是你們怎麼了解企業有無落實這項工作以及員工的健康狀況如何？你們對此可否建立相關資料庫？

劉署長傳名：現在我們已經著手建立勞工特殊健檢的資料庫，至於一般健檢的部分刻正逐步推展中。對於剛才委員所關心的部分，我們除了被動式申訴檢查之外，也落實主動式檢查。此外，有關委員剛才提到要落實調查工作部分，我們必定加強執行。

吳委員焜裕：現在健保的資料非常完善，建議藉由勞工個人的身分資料連結，即可獲得相關訊息。一旦建立這樣的資料庫，未來可以直接幫助我們了解哪些企業造成勞工傷害、罹患職業病，甚至死亡，相信這樣可以徹底維護勞工健康。此外，透過串連資料庫，未來也可以提供專家學者進行相關研究。

劉署長傳名：有關特殊健檢和一般健檢的資料庫，我們已經逐步在建立，因為職業安全衛生法剛修訂要建立資料庫，以前沒有，我們正逐步建立中。

吳委員焜裕：能否與勞保局的相關資料串連？

劉署長傳名：有啦！我們會做橫向的連繫。

吳委員焜裕：本席希望該資料能夠建立，並且串連，這樣便能事先監測到勞工所受到的健康危害。好嗎？

劉署長傳名：好的，謝謝委員的提醒。

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。大家都是老朋友了，也不用太多的客套話。劉委員剛剛也特別稱讚部長，這段時間替勞工爭取相關的權益事項，其實我也知道你做了滿多的事情；但是本席要跟部長說，勞工值得更好。對不對？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。我同意。

鍾委員孔炤：如果勞工值得更好，我們來看今年 1 月到 3 月 8 日勞動部相關的行政法令是不是讓你的行政權凌駕了立法權？

陳部長雄文：我們一切都依照法律的授權來執行。

鍾委員孔炤：法律來自人民所託，法律的授權要回歸到立法院，是不是？

陳部長雄文：對。

鍾委員孔炤：如果這樣，請問部長，勞工的年休假到底有幾天？它是不是涉及到人民的權益事項？年休假的改變是否涉及到人民的權益事項？

陳部長雄文：這個當然涉及到人民的權益事項。

鍾委員孔炤：中央法規標準法第五條規定得很清楚，一、憲法或法律有明文規定，應以法律定之；二、關於人民之權利、義務者，應以法律定之。講白了，中央法規標準法是太上皇。剛剛部長提到，事涉人民權利義務應以法律定之，那麼你們將年休假由 19 日減為 12 日，你們的說法有

沒有違背法令？你們有沒有修法？有沒有經過立法院的審議？正如洪慈庸委員所說的，第八屆委員已經強調，必須回到立法院做實質審查而非備查，洪委員剛剛給你們 7 天的答復時間，但是本席等不及，因為中央法規標準法規定得很清楚，事涉人民權利義務就應該回歸到法律面，而非以行政法來擴權。如以行政權來擴權，顯已凌駕了立法權，不僅有違人民的付託，也會讓勞工朋友失望。

陳部長雄文：跟委員報告，因為勞基法授權由我們……

鍾委員孔炤：施行細則的授權是來自於第八十五條，但是本席剛剛也提到，事涉人民權利義務事項時，可以用行政命令嗎？可以用函示的方式嗎？請問部長，當人民的權利義務事項受到損害時，是不是要回到立法院做實質的審查？

陳部長雄文：我們還是報到立法院。

鍾委員孔炤：所以你的函示是不是要收回去，因為接下來就會碰到 329……

陳部長雄文：我們已經送到立法院備查，立法院也改為審查……

鍾委員孔炤：本席剛剛說了，立法院在上屆的時候就已經講得很清楚，要做實質審查，而非備查。本席也知道部長的用心，可能是屬下提供相關的訊息，讓你的政策做了錯誤的判斷。對於勞工年假 19 天，你們以勞工的總工時少了 104 個小時去除以 8，就等於 13 天，但是工時的縮短不等於休息日。部長同意嗎？

陳部長雄文：部分的行業可能不是這樣，但大部分的行業是這樣。

鍾委員孔炤：大部分行業的工時等於休息日，如軍公教。

陳部長雄文：軍公教不適用勞基法。

鍾委員孔炤：國營事業適不適用？如果你們用函示的方式，對這 19 天的年假，因為工時的減少，而縮短勞工 7 天的放假日，這樣對勞工公平嗎？

陳部長雄文：委員曾在高雄市服務過，應該也很清楚，我們當時為了尋求勞資雙方的共識，社會對話也辦了好幾場。

鍾委員孔炤：所謂的社會共識，究竟是與誰的共識？

陳部長雄文：基本上這部分需要勞方與資方做一個妥協。

鍾委員孔炤：你們一直在解釋 12 加 1，說勞工還比公務人員多了 1 天—5 月 1 日的勞動節。但是，勞工要的是那 19 天，如果此事涉及到人民的權利義務，本來就應該回歸到法律面，做法律修正，不能片面的做行政函示、行政公告。事實上，施行細則的規定是行政院審議之後，送院會備查。可是部長和主席也都很清楚，本案在第八屆第八會期的時候，院會已改為實質審查，我們都是從行政體系出來，很清楚備查和實質審查的不同。針對這個部分，本席要求部長撤回相關的行政函示，回歸到現在的法律面，因為中央法規標準法第五條規定得很清楚，請問條件司司長，你們可以逾越勞基法嗎？勞基法碰到中央法規標準法的時候，誰優先？

陳部長雄文：這個案子已經在立法院改成審查案，我們尊重立法院最後的決定。

鍾委員孔炤：還沒有審查之前，329 馬上就要到了，可否再函示一個公告，對於立法院還未實質審查之前，維持現狀。包括你們在 3 月 8 日也違反勞動基準法對於母性的保護，你們是用第四十

九條之一的但書，請問第四十九條第五項的規定是什麼？

陳部長雄文：它禁止女性在哺乳期間從事夜間工作。

鍾委員孔炤：你 3 月 8 日的新聞稿送給婦女什麼禮物？

陳部長雄文：我們指的是她沒有哺乳、沒有親自哺乳。

鍾委員孔炤：什麼叫做哺乳？什麼叫做親自哺乳？性平法是不是歸你們管？男性不能哺乳嗎？為什麼哺乳一定要是親自餵母乳？不能用牛奶餵小孩嗎？你的法令依據為何？

陳部長雄文：哺乳、親自哺乳也包括餵食牛奶。

鍾委員孔炤：也包括？

陳部長雄文：對，我們解釋過了。

鍾委員孔炤：那你為什麼要違反第四十九條之一？法律已經明文規定了，你們卻以行政函釋開放，只要徵求女性同意就可以……

陳部長雄文：不是徵求女性同意！不是！這是倒過來的，是女性要求……

鍾委員孔炤：不是女性要求的，因為在你們的對話和會議紀錄當中，你們請的專家學者都跟你講得非常清楚，就是要修法！你剛才才有提到社會共識，其實你找的專家學者就講得非常明確，他們就是告訴你要修法、修法、修法！部長，你自己發新聞稿、發函釋，請問這對母親產後的健康和保護重不重要？你有沒有生過小孩？請問你生過小孩嗎？我只問你，你有沒有生過小孩？為什麼當時要明定這個規範來保護母親？

陳部長雄文：這也是女性勞工提出來的陳情案。

鍾委員孔炤：女性勞工提案？你怎麼不問有沒有女性勞工反對？我自己在行政單位服務這麼久，我會不清楚嗎？相對於雇主，勞工朋友屬於弱勢，當雇主要求她簽切結的時候，她敢不簽嗎？她敢不簽嗎？

陳部長雄文：這不是雇主提出來的要求，而是女性勞工提出來的要求。

鍾委員孔炤：那你怎麼不說也有女性勞工認為產後她的健康比較重要？你就算沒有聽到，也不能片面地將部分個案變成通案。部分的個案不能變成通案。

陳部長雄文：不是，很多縣市都有收到類似的陳情案件，所以他們……

鍾委員孔炤：類似的陳情案件也好，你講的社會共識也好，你們邀請的專家學者不是跟你們講得很清楚嗎？就是要修法！你怎麼沒有修法？法律來自於立法，現在子法已經違反母法了，你自己不是常常講依法行政嗎？部長，開放產後女性於哺乳期內上夜班攸關她們的身體健康，你行文給各地方政府的函釋能不能收回？能不能收回？你已經違背母法的規定了！公務人員要依法行政，公務人員知法犯法罪加一等！司長，你有把會議紀錄給我看，每一個專家學者都跟你講得很清楚，要修法，你為什麼還要公告？3 月 8 日你送給全國婦女的禮物是這個！部長，枉費你當年做得那麼好，這一則新聞稿就足以讓你之前的貢獻付諸流水。部長，這個問題事關產後一年內女性勞工的工作權，你們應該要檢討的方向是對母親保護的不足。但你們不但沒有強化，反而去逼勞工簽切結書，自願深夜工作，犧牲母親的健康來換得溫飽，臺灣的女性勞工這麼不值錢嗎？這麼不值錢？你們不是你們母親生養的嗎？司長，你真的陷部長於不義。部長，能不能

收回？

陳部長雄文：我們再徵詢各界的意見。

鍾委員孔炤：不用再徵詢各界的意見了，部長，你已經違背法律的規定了，你在回答黃國昌委員時就有提到法律的源由，表示你自己也很清楚。收回去！部長，讓你在 5 月 20 日之前畫下完美的句點。部長，收回去！

主席，部長已經同意了，他點頭了。

陳部長雄文：沒有，我說我們會再研議。

鍾委員孔炤：沒有……

陳部長雄文：我剛剛問……

主席：沒關係，你和本席都有提案，待會我們就要求他收回去。不能只是口頭上說依法行政，我們拿法律出來看就知道了。

鍾委員孔炤：可以質詢第二次嗎？我還有議題要問。

主席：可以，請登記，等大家質詢完畢，你可以再次質詢。

剛才吳委員質詢時有提到職業安全衛生法有關職場暴露的問題，我請立法院兩位列席的法制人員提供相關的勞動法令，結果他們不但沒有把勞動法令帶來，條文也不知道。議事人員和法制局都沒有準備，最後是勞動部提供的。下次本院法制局人員要列席時，請攜帶相關業務的法令，以備不時之需！如果法制局不願意，請議事人員準備相關的法令規定，讓委員可隨時參酌，這是基本的工作，連這個都沒有！從這件事情來看，本院議事與法制部門的專業還有待加強。大家要兢兢業業，委員都很認真、官員都很專業，所以議事及法制部門也要配合。

現在請吳委員玉琴質詢。俟吳委員質詢結束後，休息 5 分鐘。

吳委員玉琴：主席、各位列席官員、各位同仁。本席一直很關心長照的議題，現在長期照護最大的問題是財源不足，第二個就是人力不足。對於長照人力不足的問題，請問部長覺得勞動部扮演什麼角色？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。勞動部的工作就是儘量訓練合格的照護人力。過去我們也協助衛福部訓練了近 10 萬人次。

吳委員玉琴：我們看一下目前供給的情況，衛福部推估臺灣有 78 萬個失能人口，機構照顧約占 21%，包括老人機構、護理之家和榮家；在長照十年服務系統中，居家服務占了快 6%，其他項目占了 16%；家屬照顧占了 30%；另外一塊則是外籍看護工。其實這幾年長照服務一直在和外籍看護工打仗、拉扯，因為外勞的部分一直開放、我們的服務一直無法開展，導致人力上產生了另外一個課題。對於 80 歲以上的失能長者，之前勞動部曾放寬到中度失能，去年又開放 85 歲以上輕度失能者得申請外勞，其實相關團體一直在提醒勞動部，應該審慎評估這樣的開放對本國就業市場的衝擊，可是對於這些民間團體的反映或是不同的聲音，勞動部一直都沒有審慎評估。去年放寬到 85 歲以上輕度失能長者之後，我們有詢問過居家服務單位，受影響的服務時數約為 10%至 20%；而彭婉如基金會家事服務的部分，大概受到 20%的影響，這就是在衝擊本

國勞工。外勞的部分，我不知道你們有沒有做過相關統計，剛才官員在搖頭，請問你們有沒有進行統計？

陳部長雄文：目前 85 歲以上輕度失能者，來申請的有一千八百多人，我們原本的估計是 3 萬人，但是並沒有那麼多人來申請，只有一千八百多人。

吳委員玉琴：所以你覺得影響不大？

陳部長雄文：我不敢說，因為這才開放了幾個月，我們希望能累積更多的資料。不過現階段就是只有一千八百多人。

吳委員玉琴：服務團體很明顯地感受到服務時數在下降中，不知道是不是預期效應的關係，大家很擔憂外勞不斷地開放會衝擊到本國勞工，尤其是中高齡的就業。由於中高齡就業也是勞動部的重要業務之一，既然中高齡婦女的就業會受到衝擊，我們當然要很審慎地評估，而不是一直認為開放外勞就能解決問題。

陳部長雄文：我同意委員的說法，不過我們也可以從委員提供的表格中得知，靠外勞在照顧的有 21 萬至 22 萬人，假如這股照顧的力量不存在的話，目前衛福部所建立的照顧體系是沒辦法運作的。

吳委員玉琴：所以衛福部和勞動部是不是在互相拉扯？你們行政到底是不是一體的啊？

陳部長雄文：我們的態度就是，只要他們上來，我們就退。

吳委員玉琴：可是相關的開放條件，衛福部都反對啊！他不支持你開放這麼多條件。

陳部長雄文：問題是他的步伐一直沒有邁出去，以開放 85 歲以上長者為例，如果要等衛福部花 10 年來建立長照制度，85 歲以上的長者都變成 95 歲了，很多人沒有辦法撐到 95 歲，必須要及早照顧。而且我們也看到一個數字，85 歲以上的老人致死率會急速攀升，雖然他現在是輕度失能，可是一個不小心就會變成中度失能，很快就死亡了。

吳委員玉琴：你是以為所有的老人都一定要有人隨侍在側嗎？

陳部長雄文：有需要的人。

吳委員玉琴：勞動部的想像就是這樣，你們認為長輩旁邊一定要有人照顧，而不是以健康促進為主軸。

陳部長雄文：沒有，85 歲以上的長者真的有這樣的必要。

吳委員玉琴：顯然我們的想像是不太一樣的。我們認為長者身旁是否要有人隨時照顧，需要經過比較多的失能評估，而不是輕度失能就要有一個人力 24 小時照顧，我覺得這樣會讓外勞的使用有一點浮濫。

此外，有關服務的人力，剛才部長自己也提到，從 92 年至今，我們培養了 11 萬名照顧服務員，可是留在長照系統照顧現場的大概只有兩萬五千多人，約占 22.4%，幾乎 7 成多、近 8 成都流失了，這是一個非常嚴肅的課題，請問勞動部有沒有策略可以讓這群人留在長照系統中？

陳部長雄文：唯一的方法就是改善他們的勞動條件。他們現在薪水低、工作環境差，照顧病人又很辛苦，基本上，這是一個 3K 的產業，所以即便受了訓練，他們也不願意留下來。

吳委員玉琴：請問你們有沒有策略？這些現象我們都知道，請問你們的策略是什麼？

陳部長雄文：這也是我們要和衛福部長照系統配合的原因，一定要提高這些人的待遇，而且不能一個人照顧一個人，要讓他們有輪替、喘息的空間。這些喘息、照顧的機制都要建立起來，才能讓這些人願意留在這個系統。

吳委員玉琴：我記得勞動部就安基金對於中高齡就業或是這些特殊產業有一些補助政策，不曉得部長對長照……

陳部長雄文：我們有提供就業津貼和僱用的獎勵金。雇主僱用他，我們會給獎勵金，但是要進到這個系統，還是……

吳委員玉琴：有嗎？

陳部長雄文：就是到一些照顧機構……

吳委員玉琴：所以長照機構有？

陳部長雄文：有，長照機構有。

吳委員玉琴：我看到基金預算裡面有一個居家服務啊！有嗎？對居家服務單位有提供這樣的就業補助嗎？

陳部長雄文：居家服務是由衛福部來負擔。

吳委員玉琴：有吧？還是只有機構而已？

陳部長雄文：只有機構。

吳委員玉琴：咦？我怎麼有在預算書上看到居家服務單位？

陳部長雄文：居家服務的部分，目前衛福部在和我們談的是希望能夠有一個指導員，以提升照護品質，我們和衛福部還在討論這筆預算要從哪邊來。

吳委員玉琴：這筆預算可以從就安基金提撥嗎？因為這是提升照護品質非常重要的關鍵。

陳部長雄文：由於長照屬於福利體系，而我們勞工是一個……

吳委員玉琴：廣義來講，勞工的待遇也算是社會福利好不好？

陳部長雄文：對，但畢竟一個是就業的錢，一個是社會福利的錢，這兩個到底是要混在一起、要互相支援、還是要各自獨立？我覺得是一個大問題。

吳委員玉琴：我經常看到你們兩個部會在互相拉扯，沒有辦法往前進。我們要解決的是照顧服務員人數不足、誘因不足以及外籍看護工到本國從事照顧工作的品質不好等問題，大家應該要往前走，思考這些問題要如何解決，而不是停在那裡。

陳部長雄文：所以無論是衛福部提出的長照保險法，或是民進黨政府希望採用稅收的方式，都是希望能夠找到財源。基本上我的看法是，如果能夠找到穩定的財源，就不要再從勞工相關基金裡面去挖這筆錢。現在的問題在於長照系統本身還沒有找到一個穩定的財源，只好不斷地去找其他部會的錢，這是在挖東牆、補西牆，最後搞得我們的系統也沒辦法有效地運作。如果我們必須要花更多的錢來支援社會福利體系，而社會福利體系本身又缺乏穩定的財源，這是兩敗俱傷啊！

吳委員玉琴：那我們可能要好好來審視就安基金有沒有善用於各種就業措施上。其實我們覺得這也是促進本國勞工（尤其是中高齡婦女）就業的重要措施，不要把它分得那麼清楚，不然為什麼

你們可以支持、補助民間企業呢？一般企業更具有營利性質啊！在某種程度上，長照系統是具非營利性質的，你們更應該要支持。關於基金的部分，我們會再來做了解。

另外，今天勞動部召開了有關外籍看護工外展看護的會議，其實你們已經多次找過相關團體來討論，希望能擴大外籍看護工的外展服務。根據 104 年你們自己出的初期報告以及本席所參與的相關會議，其實目前只有 8 家在做外展服務，其中只有 4 家真的有聘外勞和本國勞工；1 家是今年才要聘；另外 3 家都還沒動，所以民間團體一直反對，還提醒你們這 4 家外勞服務的型態是不一樣的，不能這麼急迫，但你們勞動部卻不斷地在施壓，去年就急著要推行，甚至還要開放營利部門大量推廣，讓營利部門或非營利部門聘請外勞來做外展。這衝擊的是我們居家服務的系統，所以當時就有很多團體表示反對，而今天你們又說實施的期間要延長，請問勞動部到底有沒有認真在評估這個計畫？因為有些團體宣稱，這 2、3 年來虧了 5,000 萬元，我不知道為什麼這個計畫會讓他們虧那麼多錢，而你們還要繼續推行？馮政委一直下令要檢討，我不知道為什麼你們還是要繼續推這個方案，其實相關報告呈現出來的問題就是價錢太高、人力不穩定。其實問題非常多，可是你們卻一直壓著相關團體同意，這些團體都很擔心去背書，所以一直強烈反對，請問現在的情況是怎麼樣？

陳部長雄文：這要看當初推動外展的出發點是什麼。

吳委員玉琴：那是一個示範計畫而已。

陳部長雄文：對，但它的出發點是因為現在大家都認為這些外勞或機構的服務員幾乎都沒有喘息的機會，所以在外勞休假期間，機構能夠派……

吳委員玉琴：不是喔！部長，不是這樣！第一個，要符合申請外勞、而外勞還沒來之前的空窗期；第二個，要符合外勞的申請條件，才能使用外籍看護工的外展服務。

陳部長雄文：空窗期包括兩種，第一種是外勞還沒來之前的空窗期，另外一種則是我們最想推動的服務型態。我們希望外勞每個禮拜能休假一天，事實上，根據我們的調查，現在很多外勞一年 365 天都沒有辦法休假，我們希望在他們禮拜六、禮拜天休假時，能夠用外展來填補這個空缺，讓病人也能有人照顧。

吳委員玉琴：這個案子本席非常反對，所以我會持續監控。

陳部長雄文：我們會再向委員請教。

吳委員玉琴：因為這 4 個單位實施的計畫是非常不齊一的，每年虧這麼多錢，你們卻要強力推動，我不知道這是誰的意志，也不知道這到底在執行什麼，我真的不懂！所以本席會持續關注這件事情。

陳部長雄文：是，我們會再向委員請教。

主席：現在休息 5 分鐘。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。

請陳委員曼麗質詢。

陳委員曼麗：主席、各位列席官員、各位同仁。部長是從環保署系統出身的，一路參與環保和勞動議題，我們可以從媒體上看到臺灣人很愛吃燒烤，但是很多研究發現，如果烤肉的油脂滴到木炭上，會排出致癌物細懸浮微粒（PM2.5），懸浮微粒（PM10）的量會增加 10 倍至 100 倍，同時，乙醛、甲醛和苯的排放量也都會提高，這都會增加我們的罹癌風險。環保署主管室內空氣品質，衛福部主管環境衛生、食品衛生，可是燒烤店本身所造成的環境風險非常大，因此我想請問部長，對於這個部分，勞動部可以做什麼事情？事實上，勞動部主管員工（勞工）的健康，你們是有法可管的，職業安全衛生法第十二條規定，雇主對於定有容許暴露標準之作業場所，要確保勞工的危害暴露低於標準值。而中央主管機關除訂定暴露標準之外，也要做環境監測，請問劉署長，勞動部有無定期執行環境監測計畫？

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。目前勞工作業環境監測都有一些專案計畫，我們會依照法規要求雇主訂定勞工……

陳委員曼麗：可是你要求雇主之後，有什麼機制可以讓雇主服從這樣的做法？

劉署長傳名：除了要求他提出勞工作業環境監測計畫之外，我們還會要求他成立一個評估小組。在這個評估小組中，我們也要求……

陳委員曼麗：你是要求餐飲店來成立評估小組嗎？餐飲店自己要做嗎？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。勞工人數在 300 人以上者，我們才會做……

陳委員曼麗：300 人以上？

陳部長雄文：是。

陳委員曼麗：臺灣有哪家餐飲業有 300 個以上的勞工？

陳部長雄文：因為要做環境監測評估必須要有專業的技術和人員，一般中小企業要負責訂計畫，至於專業技術方面則要尋求一些外力的幫忙。

陳委員曼麗：請問勞動部曾經有檢查過嗎？

陳部長雄文：有，這一定要。

陳委員曼麗：不管是甲醛、乙醛還是苯，我們都有訂定容許濃度標準，可是我們在現場看到的是，它的濃度高出標準值非常多倍，在這種情況下，不光是顧客的身體受到傷害，長期在裡面工作的員工，他們的身體也受到了很大的危害，所以我們希望勞動部能訂定勞動安全場所的檢查計畫，以確保勞動場所的安全。我希望你們在兩個禮拜內能夠提供這份資料，讓我們看看後續的情形。

陳部長雄文：我剛才講過，員工數在 250 人以上的企業，我們會要求它，但是大部分的餐飲業都低於這個數字，所以我們可能要以專案的方式去建立一個模式、建立一個……

陳委員曼麗：拜託！因為這非常重要。

陳部長雄文：這是非常專業的東西，兩個禮拜可能做不到。

陳委員曼麗：那要多久？

陳部長雄文：我想兩個月吧！

陳委員曼麗：好，兩個月。

陳部長雄文：兩個月我們會把執行的方法和要求訂出來。

陳委員曼麗：好，我接受兩個月。

接下來，我們談核一廠的部分。很多環保團體都非常關切前陣子核一廠跳機的事情，而台電後續的處置方式就是負責的員工每月減薪 2 萬元並調職，可是在過程中，他根本就沒有進行協商，請問可以就這樣把損害的責任都歸給勞工嗎？請問勞動部可以用什麼機制來處理這件事情？按照勞動基準法的規定，雇主不可以預扣勞工的薪資作為違約或賠償的費用。如果單憑片面之言就做出這樣的懲處，勞工的權益根本沒有受到照顧，所以我也希望勞動部能夠去檢查，了解處置的過程有無瑕疵？請問勞動部是否曾經關切過這個部分？

陳部長雄文：這是一個個案，我們會去了解。它可能是依照內規做了一些處分，我們要先去了解其內規有無違反勞基法相關規定，這部分我們會去進行追蹤。

陳委員曼麗：好，我需要給你們多少時間？

陳部長雄文：兩個禮拜應該就可以有答案了。

陳委員曼麗：好，非常感謝部長。

接下來，我們要探討過勞的議題。這幾年，臺灣的工時非常長，工作人員為了要賺到更多錢，只好拉長工時，所以對於勞工過勞一事，我們也感到非常不捨。現在業界的情況是，上班的時候採打卡制，下班的時候採責任制，所以一般勞工只好跟著這個遊戲規則走，上班打卡制、下班責任制，事情沒做完不能走。這麼不良的勞動環境當然會衍生出超時、過勞的情形，請問勞動部有無針對勞工現狀進行了解？產業部門是怎麼樣對待勞工的？

陳部長雄文：目前勞工的平均工時約為 2,123 小時，在亞洲國家裡面是比韓國低、比日本高。日本只有一千七百多小時，我們約有兩千一百多小時，確實比較高。不過假如以勞工一週平均工時 40 小時、一年 52 週來算，大概就是兩千多小時，所以目前的工時尚屬合理範圍。但是委員講的……

陳委員曼麗：不過現在有些廠商給員工的待遇可能有違法之情事，再加上年輕朋友不太了解法律規定，有時候會承受過勞的狀況，所以我希望勞動部對這部分能再加以了解。

其次，3 月 8 日勞動部規定，產後一年（哺乳期間內）的婦女簽署無哺乳需求證明書之後，雇主就可以請她在夜間加班或上班。可是勞基法也規定，她只要還在哺乳期間就不得於夜間工作。關於這件事，剛才也有很多委員提出關切，而部長的回答是：她沒有這個需求。可是一個媽媽能給予孩子的照顧，除了餵母乳之外，擁抱也是很重要的，擁抱能讓孩子的心裡感到很安全、能夠很安心地長大。如果婦女必須在 22 時到 6 時上班，這會對婦女和小孩子造成很大的傷害。剛才很多委員都有提出此事，所以我想就部長剛才的回應再予以說明。

另外，有關外籍專業技術人員來臺一事，我們在立法院開過公聽會，也曾在勞動部參與討論，但是到現在好像都還沒有看到一個結果，請問什麼時候才能提出因應對策？

陳部長雄文：現在已經有腹案了，但是大家還是有不同的意見，所以除了 3 場公聽會之外，也有立

法委員開過公聽會，我們已經蒐集各界的意見，會提出一個修正版本。

陳委員曼麗：多久會提出來？

陳部長雄文：應該在 3 月底以前會提出一個修正版本；修正版本出來之後，我們還會再開公聽會。

陳委員曼麗：你們提出修正版本之後，請儘快送給我們了解，好不好？我們對這個問題也非常關切。

陳部長雄文：是。

陳委員曼麗：此外，剛才也有很多委員非常關切勞工國定假日減了 7 天的事，甚至有 70 個勞工團體公開反對。雖然部長認為這是勞資共識，可是他們認為這件事情其實是沒有共識的，所以他們多次提出抗議。關於這個部分，剛才有委員建議廢除，我們希望部長能夠妥當地處理。

除此之外，RCA 一案長期未能解決。之前有一些 RCA 的案例受到法律扶助基金會的幫助而勝訴，已有四百多位勞工可獲得損害賠償，所以現在有更多勞工跳出來說，他們希望這件事情能加入損害賠償這個系統，請問勞動部可以做些什麼事情呢？對於勞工暴露於危險當中，遭受生命、財產及健康的損害，勞動部應該要提出一個改革或反省的對策，否則這些受害的 RCA 夥伴也無法讓之後的勞工得到更好的幫助。

另外，我看到慰問金的申請只有 36 件，但是據我所知，已經有超過了一千多位勞工出面主張他們是受害者，我不知道這是不是因為補助慰問金的申請條件太過嚴苛，讓這些受害員工無法獲得慰問金的補助。雖然看起來有這樣的規定，但事實上是看得到、吃不到的。

陳部長雄文：目前我們是針對死亡的才給慰問金，對於那些沒有任何症狀的人，我們也留了但書，如果他在人生後段罹患相關的疾病而致死，我們還是可以給予慰問金。不過現階段……

陳委員曼麗：這樣會不會有點奇怪？死亡的人才給慰問金，如果他現在已經很嚴重，需要慰問的話……

陳部長雄文：如果他沒有任何受害的症狀，我們要怎麼給？

陳委員曼麗：雖然他還沒有死掉，但如果他已經受到重傷害、已經罹癌了呢？

陳部長雄文：因為他暴露的是三氯乙烯和四氯乙烯，這些化學物質和特定疾病是有因果關係的……

陳委員曼麗：我們希望能夠儘量從寬，不然很多受害者都抱怨，申請條件好像有一點嚴苛，看得到、吃不到。所以在此，我也要提醒部長，希望這部分能夠有一些改善措施，非常感謝部長。

陳部長雄文：謝謝委員。

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。其實勞動議題的範圍非常廣，今天我就針對幾個問題請教部長。如果一位勞工年滿 60 歲，已經請領了勞保老年給付，也根據新制拿到了勞工退休金，他想要在休息 6 個月之後重返職場，請問他能否請求雇主再幫他投保勞保？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。目前只能夠再幫他投保職災保險，但是因為勞保已經結清了，所以就不能再延續。

蔣委員萬安：就業保險呢？

陳部長雄文：就保也不行，就是只有職保，因為他還在從事工作，所以我們給他職災保險。

蔣委員萬安：根據勞退新制，能否依法要求雇主提撥 6%？

陳部長雄文：對，雇主還是要幫他提撥 6%的退休金。

蔣委員萬安：好。的確，根據勞基法第五十八條第二項之規定，如果他已經請領了勞保的老年給付，就不能再重新參與勞保和就業保險。不過依據勞退新制，雇主還是必須要幫他提撥 6%的勞工退休金，所以這部分的確根據法律的規定，是雇主有這樣的義務，當然如果雇主違法沒有提撥 6%勞工退休金的話，勞動部勞保局這邊有什麼方式可以去要求雇主補繳或是開罰？

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。報告委員，照規定我們如果知道了，就會要求雇主改善、要求補提撥。

蔣委員萬安：怎麼知道？

羅局長五湖：委員可能關心的是，萬一勞工沒有講我們怎麼會知道？所以在上一屆有委員關心這個問題以後，我們就和健保局合作，就拿他們的健保資料來比對，因為他們如果受僱，雇主會幫他們加入健保，但是雇主也許不知道要提勞退，那我們比對完以後就會寄通知給雇主。我們上次比對的時候好像催了一千多位，就是有幫他們加健保但是沒有幫他們提勞退的情形，因為雇主以為領完老年給付就不要加了，所以我們會跟健保局再去比對這個資料。

蔣委員萬安：對，因為的確會有一種情況，現在很多年長者到 60 歲之後，他可能已經請領勞保老年給付，或是根據新制已經拿到勞工退休金，可是他休息一陣子之後想重返職場，他也許是因為經濟因素、退而不休、為了完成心願等等，他自己想要重返職場繼續工作，的確他沒辦法再投保勞保，可是依法雇主有義務、必須幫他提撥 6%的勞工退休金，的確是有一種情況，就是在稽核上面他已經不具有勞保身分，但是的確剛剛你也提到了，可以跟健保局這邊來比對、勾稽，如果健保在同單位的時候，就可能發現雇主自始都沒有幫他提撥 6%或是違法停止提撥 6%的狀況。

接下來我再請教，目前勾稽的頻率是多少？勾稽了幾次？你們查核後發現這樣的違法情事有多少？如何改善？

羅局長五湖：是，我們是定期勾稽，像去年就做了兩次。另外跟委員報告，這個勞工……

蔣委員萬安：定期是多久？你們頻率是多少？

羅局長五湖：半年。

蔣委員萬安：六個月？

羅局長五湖：對，六個月。

蔣委員萬安：那目前發現多少雇主違法停撥 6%的案件？

羅局長五湖：去年查核兩次就是發現了一千多人。但是我跟委員報告，因為他們還可以參加職災保險，只要他們有參加職業災害保險，我們就會主動幫他們開單要求雇主提撥；現在領了老年給付後再參加職業災害保險的勞工有 20 萬人，這 20 萬名勞工都有提撥新制退休金，這些是都會提撥的；我們勞保局自己的資料顯示是有 20 萬名，至於我們沒有的我們就去跟健保局比對，這

個我們會持續、定期去做。

蔣委員萬安：六個月會不會太長？

陳部長雄文：這個我跟委員報告，其實行政院現在正在發展一個所謂大數據處理系統，未來勞退系統會跟健保系統透過大數據資料庫去進行比對，就是他們所謂的「資料對撞」，就會發現當同一個名字出現了，他有投健保，但是為什麼雇主沒有幫他提勞退？像這樣的情形，在數據對撞之後就會撞出來。

蔣委員萬安：你所謂的大數據資料庫多久可以好？

陳部長雄文：因為這是去年下半年才開始發展，所以現在正在 try，現在我們都是用人工去勾稽的……

蔣委員萬安：太慢了。

陳部長雄文：太慢了，但是未來如果大數據對撞的機制能夠完善的話，這方面的資料應該都可以很快地拿到。

蔣委員萬安：對啊！所以請教部長多快嘛？你們內部有討論、規劃出這樣一個大數據中心，那是不是有期程？

陳部長雄文：這不是勞動部主導，是行政院在主導，我們勞動部是參與在其中，我們所有的勞保資料庫、勞退資料庫，以及健保資料庫、財稅資料庫，如果大家一起去對撞的話，對於「有的人有繳稅但是為什麼沒有投勞保」或是「有投勞保但是為什麼沒有投健保」等等情形，這個系統一抓就可以抓出來了。

蔣委員萬安：退休金攸關勞工朋友退休之後的生活保障，不管是健保或財政等方面的資料你們必須要蒐集、要完整規劃，但是對於勞工權益的部分，這是部長您主管的職責，您必須要確保這些雇主依法提撥 6%勞工退休金，這也是我們在 97 年推動新制時希望能夠讓勞工得到這樣保障的目的，所以勞動部應該要更積極主動去稽查，督導這些雇主要確實提撥 6%退休金。而且，我想大部分勞工其實不太懂法律、不是那麼瞭解法律，很多勞工領了勞保老年給付之後回去職場，其實可以再保職災保險，但是他們不知道這個，以為請領之後就沒辦法再投保，也不知道如果工作中受到傷害，他們其實是可以投保職災保險的。

除了加強宣導以外，剛剛部長也提到，未來要跟健保局作一個連線、定期勾稽，但是本席覺得六個月一次的頻率其實太低了，一年才兩次嘛！可是這中間會有很多雇主違法不提撥勞工退休金耶！半年才看一次，我覺得這個頻率應該要再加強。

陳部長雄文：這個頻率在未來這種大數據……

蔣委員萬安：在大數據中心建置之前，因為部長也沒有提到這個資料中心多快會好，那麼在這之前，會有很多雇主沒有提撥 6%退休金，本席在這邊要求部長，是不是可以把勾稽的頻率提高？半年一次實在是頻率太低！

陳部長雄文：我們可以檢討把頻率提高，我想……

蔣委員萬安：本席要求至少三個月要查一次，至少一季要勾稽一次嘛！健保資料很快可以線上查到啊！我想這也不需要人工一筆、一筆查，系統都可以做，其實這很快的。

剛剛我們提到了勞退新制還有勞基法的修訂，接下來是大家很關心的、前面也有委員提到的兼職教師的問題，請教部長，大專兼職教師與大學之間是什麼關係？

陳部長雄文：兼職教師基本上也是學校的老師，但是又不納入教師法的保障，所以這是他們現在權益無法受到保障的一個重要原因。

蔣委員萬安：那他們適用勞基法嗎？

陳部長雄文：我們是希望能夠把他們納入勞基法，但是……

蔣委員萬安：什麼時候可以納入勞基法？

陳部長雄文：目前沒有，這個要跟教育部協商，因為教師的主管機關是教育部。我們現在跟教育部的建議是兩個方向，第一個，最好是把這些人統統都納入教師法，用統一的標準；另外一個就是讓這些人適用勞基法，我們現在也還在作這樣子的溝通。

蔣委員萬安：部長，其實民國 98 年你們就已經在檢討這樣的問題，然後在 104 年 2 月、7 月、9 月都跟教育部有開過研討會議，今年 1 月 25 日這些兼職教師、大學教師、高教工會團體等走上街頭，呼籲、希望他們能納入勞基法的適用。部長您剛剛提到，的確這些兼職教師他們不適用教師法，現在也沒有被勞動部納入勞基法的適用，他們其實是法令的孤兒。剛剛聽到時我的感覺是他們非常可憐，被當成皮球踢來踢去，教育部說他們不適用教師法、勞動部說他們不適用勞基法，部長……

陳部長雄文：勞動部沒有不想讓他們不適用，而是我們希望和教育部協商，因為教師的問題也和醫生的問題一樣這麼複雜，一旦適用勞基法的話，他們早上就不要去參加輔導了，因為他們每天就是工作 8 小時；中午也不要作課後輔導了，因為老師們統統都不要兼這個了。針對這些可能性，目前很多家長對這樣子的條件也是不太能接受。

蔣委員萬安：我們先把兼任教師是不是適用勞基法的爭議擱置一下。請教部長，兼任教師是不是適用性別工作平等法？

陳部長雄文：都適用，他們這個完全適用。

蔣委員萬安：所以根據性平法第十五條規定，雇主應該給女性兼任教師八週產假，對於這部分，他們請八週產假是否有領薪水？

陳部長雄文：都應該受到相關法令的保障，所以他們要是請八週產假，也應該要有薪水。

蔣委員萬安：根據性平法第十五條第二項規定，的確兼任教師適用性平法，可以請 8 週產假，而支領薪水是依照相關法令的規定，所以部長您剛剛也提到，的確他們根據相關法令規定可以支領薪水。請問，那是根據哪一個法令？

陳部長雄文：它是教師法裡面有授權訂了一些……

蔣委員萬安：他們不適用教師法啊！

陳部長雄文：他們有訂一些兼任教師的某些辦法啦！

蔣委員萬安：是根據「專科以上學校兼任教師聘任辦法」，但是對於產假期間是否給薪沒有任何規範。

陳部長雄文：我們已經跟教育部開過會了，希望他們在這個規定裡面把它加進去。

蔣委員萬安：開過會，那什麼時候會有結論？

陳部長雄文：教育部已經在草擬相關的修法。

蔣委員萬安：本席聽到這個問題又丟回給教育部，其實兼任教師真的非常可憐，我重述一次：他們就是法令上的孤兒，他們的地位沒有被釐清，他們的權益沒有受到保障。基本上，如果要勞動部將他們納入勞基法的適用，法律上來講他們必須是從屬關係，而他們的確提供勞務，接下來就是等勞動部公告他們適用勞基法。

關於兼任教師這部分，基本上我希望部長能夠更主動積極，跟教育部趕快商量，98 年就在檢討了，104 年開了三次研討會議，今年初非得要這些團體上街頭、積極爭取，才能得到民眾的重視！所以我希望部長針對這個問題能夠儘快解決，我也會持續監督教育部，不要讓兼任教師繼續成為法令上的孤兒，好不好？

陳部長雄文：是，謝謝委員指教，我們會努力。

蔣委員萬安：好，謝謝部長。

主席：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。部長、署長，我今天一大早從 9 點聽到現在，關於整個勞基法這部大法，包括今天大家都很關注的醫師、護理人員，也包括蔣委員萬安剛才關注的兼職教師，未來在哪一個時辰、哪一個時刻、哪一個時段，我們都有機會把他們納入勞基法，我相信這是部長您的專業也是您的目標，對不對？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。這個我們一直都有在進行、有在討論，但是我剛剛在說明裡面也強調了，醫師要跟衛福部商量、教師要跟教育部商量，都還有其他的主管機關。

李委員彥秀：我知道這個有許多跨部會的議題存在，大家必須要共同去面對這些議題，但是我相信讓所有的行業類別有機會納入勞基法這是你的目標嘛！

陳部長雄文：我們當然希望所有勞動者都能夠受到勞基法的保障。

李委員彥秀：好，謝謝部長。我看到你這個會期的報告書裡面，統計出來說今年大概算是自 94 年以來勞資糾紛案件件數最少的一年，是不是這樣子？誰可以回復我？

陳部長雄文：現在到我們勞動部前面抗議的是少一點啦！

李委員彥秀：是少一點喔？

陳部長雄文：對。

李委員彥秀：我是一個職業婦女，也是一個孩子的媽媽，其實今天很多媒體的焦點都還是在 3 月 8 日你們公布的解釋令，原本婦女產後一年內不得兼職夜間工作，但是你們開放了這個解釋令。我先不要就教部長，我先請教署長，這個法令的解釋令是您建議給部長的嗎？

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。跟委員報告，是我們勞動條件及就業平等司主管的法令。

李委員彥秀：喔？好。那請您來說明當時的背景是什麼？

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。跟委員報告，其實在 87 年我們就曾經作過函釋，如果是在哺乳期間的女性，依照勞基法第四十九條第五項，是不能從事夜間工作的。

李委員彥秀：那你為什麼要作這個解釋令呢？

謝司長倩蓓：沒有……

李委員彥秀：你不是陷部長於不義嗎？

謝司長倩蓓：在 87 年我們曾經作過函釋，如果是未親自哺乳的女性勞工，是不包括在內的，那這一段時間我們也接獲女性勞工的陳情，她是……

李委員彥秀：不會啊！您是……

謝司長倩蓓：勞動條件及就業平等司司長。

李委員彥秀：好，司長，我看到你們關於第四十九條第五項的統計數字，違反女性夜間工作條文規定的件數其實並不是那麼多，從 101 年到 105 年 2 月為止，違反的案件才二十四件啊！

謝司長倩蓓：基本上我們並沒有逾越法令的規定，如果是在哺乳期間的女性勞工，依照勞基法是不能夠在夜間工作的，我們現在是讓女性勞工有自主權，她如果未親自哺乳的話，她沒有親自哺乳的需求……

李委員彥秀：司長，你也是一個女性哦！

謝司長倩蓓：是。

李委員彥秀：如果是在職場裡面，其實大部分人沒有人喜歡上大夜班，就是為了家庭的需求或為了工作上的需求，如果不是老闆說「我就是要你排班，你要上；你不上，對不起，那就請你走路！」，誰喜歡上大夜班？不是嗎？

謝司長倩蓓：對……

李委員彥秀：誰喜歡在夜間當小孩還在哭的時候媽媽不在身邊？所以我認為你這個解釋令不妥，我請部長來回答，剛剛這麼多委員就教您這個議題，包括剛才休息五分鐘的時候媒體也在追問您，在母法的解釋上，我們都要求說如果超時工作——因為我們有一定的工時，每個禮拜是四十小時，加班是幾個小時——如果超過我們就要開罰，對不對？請問部長，我們這個解釋令到底有沒有違反母法？

陳部長雄文：今天聽了很多委員的指教，我們會重新檢討這個解釋令。

李委員彥秀：部長，我們先就法令面來看，或許它有一些背景，所以我剛才讓司長解釋了背景，雖然我個人並不認同司長剛才講的背景狀況是絕對正確的，因為它背後或許有很多不同的因素在，你說有很多女性的陳情，其實可能不是為了家庭或是為了什麼，例如如果不上大夜班可能會被要求離職。

陳部長雄文：這個我是不是可以補充一下？我確實是有聽過女性勞工的陳情，第一個，她在懷孕以前本來就是習慣上大夜班，她的生活習慣已經調適了；第二個，上大夜班確實平均一個月可以多收入一定金額，因此她經濟上有需要。所以我們接到的陳情有部分是基於這個理由。

李委員彥秀：關於部長你剛才講的，我覺得我們的母法裡面既然都有要求調職（任）的義務在，其實是可以調任義務來處理的。女性特別是在產後這一年，其實一年的時間或許我們有機會作

一些調整，但是像我剛才講的，這個解釋令出來，它背後可能就會有很多不同的因素在，會變成是產後第一年的婦女，她在某一個職場上是特別被強迫性地要求必須去做，我覺得勞動檢查的機制事實上是有機會可以去作一些處理。但是回過頭來我要請問部長，你這個解釋令到底有沒有違背母法？我先不就法的內容去探討，你這個解釋令到底有沒有違反母法？

陳部長雄文：其實就法論法的話，因為法令是規定她如果要親自哺乳的話，那是不能做夜間工作；但是如果她沒有要親自哺乳的話，那就回到她是不是有這個工作權的問題，因為我們在 CEDAW（兩性平權公約）裡面也是保障女性的工作權。

李委員彥秀：部長，你的但書規定裡面其實都有寫得很清楚：「妊娠或哺乳期間之女工不適用之」，你並沒有很多解釋的空間，但是你的解釋令後面就加了一個「視個別勞工情況而定」，所以就我從字面上來看，我覺得這是違背母法的，所以剛才才有那麼多的委員要求你應該撤回你們的解釋令，這是第一個。如果我們覺得應該開放讓女性有這個需求的話，我不反對，但是我覺得應該回到法令上來修正，我覺得現在整部勞基法等於是頭痛醫頭、腳痛醫腳，包括前一陣子大家討論的藍帶廚房這件事情，就是同樣的狀況嘛！照理說勞動基準法這部大法，應該是就所有的行業類別去處理，但是我現在發現歷任勞動部部長變成是在勞資糾紛當中不斷地拉扯，然後我們常常會有新的解釋令出來，而這個解釋令又有一點莫名其妙；不過我知道部長你在面對不同的行業類別時，其實大家都有很多的看法跟不同的聲音，或是對你有很多的期待。

我覺得如果大家要開公聽會來廣泛討論，其實我也並不反對，或許是真的有女性覺得需要夜間上班，因為夜間上班的薪資是比較高的，但是我覺得那就是回歸到法令上來修正，或者甚至是包括未來的勞檢部分也可以去作一些加強，不是嗎？那就可以避免有一些女性是真的剛好在產後第一年就被逼迫回到大夜班來上班。但是我覺得用解釋令來處理以簽定切結書來讓婦女產後一年就可以彈性上班這件事情，這有一點本末倒置，包括前一陣子我們常常看到很多社區大樓保全人員的報導，就是同樣的狀況嘛！就是暴斃在職場上、在社區大樓做保全人員時暴斃死亡這件事情！這種事情不是第一次發生，但是看起來都是用很多切結書去切結，所以我一直很希望瞭解所謂切結書的邏輯，照理說不應該是不斷地發生在職場上才對！部長你同意我說的話嗎？

陳部長雄文：我們應該還是從正面的角度來考慮，而不要用勞工切結的方式，我同意委員的看法。

李委員彥秀：部長，你知道我們現在在很多行業類別裡面，到底有多少是存在於所謂切結書的邏輯裡面？

陳部長雄文：它不是切結書，剛剛委員……

李委員彥秀：部長，我剛剛一開始跟你請教現在勞資的爭議是不是減少，然後我回過頭來看，其實很多都是在最後的調解當中和解了，但是其中很多都有匡著一個切結書在裡頭，到最後變成是大家摸摸鼻子、賠一點或者是怎麼樣，大家各退一步，事情就了了。

陳部長雄文：這是勞動契約，就是勞雇雙方的關係，因為沒辦法用法令規範千百種行業，到底什麼樣的勞動條件是雙方可以接受的，所以在勞基法裡面有一個規定，勞雇雙方可以去約定工作的時間、工作的方式、工作的薪水以及休息的方式，這個是勞雇雙方去約定的；約定之後如果還

經過地方政府同意，就依照這樣子來做。

李委員彥秀：可是如果這樣，那我們規定每週工時是 40 小時、加班不得超過什麼，那就是白講了嘛！

陳部長雄文：不是，那個是基準法，就是最低的標準，他們約定一週上班 35 小時也可以，就是雇主可以給勞工更好的條件，但是法令規定是最下限。

李委員彥秀：但是回過頭來，其實我還是要跟部長提醒，所謂的勞動基準法，站在勞動部部長的位置，跟現場的每一位署長，其實你們要做的就是保障勞工的權益跟照顧勞工的身體，否則你又一條、一條的法令在上面，說是留給地方上去處理、你們很難去規定細項，但是我覺得當碰到有一些議題變成是很多變相行業中勞資雙方以切結書來處理時，那我就覺得勞動基準法這部大法，它存在的必要性就是一種形式耶！從我的角度來看，我從早上聽到現在，以我在臺北市議會協調這麼多勞資糾紛案件的經驗，我覺得你這部勞基大法就都是形式，很多情形都是個別行業類別只要勞雇雙方兩造之間簽定切結書就可以處理，難怪我們看到今年好像勞資糾紛的件數是減少了，但是有多少是用切結書的方式在行使然後去壓迫勞工的？這個是我覺得不合理的地方。

所以第一，其實我今天的訴求很簡單，我要求部長，今天其實媒體也都在場，我想你應該是有機會去撤回這個解釋令，這麼多委員都在關注，所以第一個，我要求你撤回你們的解釋令。第二個，其實我今天還有一個資料，就是在東華大學的情形，這兩天報紙上一直在看到的，這是東華大學週遭，你看光是學生的部分，它就是低於最低的薪資，那勞檢處人員夠不夠去處理這些議題？我不知道是不是每一個縣市都有勞檢處的同仁？你的人員編制夠不夠？這個議題我希望部長您去關注，您就可以看到，現在我們最低薪資每個小時是 120 元，但是你看它每一家店的最低薪資，你看大學生在報怨，他的最低薪資是多少錢？所以我希望在現場的官員大家不要視而不見，只抱著勞動基準法去函釋或要求各縣市怎麼樣、怎麼樣。

但是我覺得回過頭來，我希望在現場的署長，對於所有跟勞資相關的議題，希望你們大家真的是要有感、不要無感，我也希望署長撤回這個解釋令。其次，我的第二個訴求是，希望未來契結書的邏輯，在各個行業當中，要盡量去避免跟減少。可以嗎？

陳部長雄文：委員的指教我們都會作處理，謝謝。

李委員彥秀：好，謝謝部長。

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。部長你好！謝謝你上次來看我，我記得上次你來看我的時候，我們就有討論到血汗醫師的問題，所以今天我們就針對「何時住院醫師納入勞基法」來討論。首先請問部長，你有沒有住過院、看過病？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。看病有，住院沒有。

陳委員宜民：沒有住過院？那家人有住過院嗎？

陳部長雄文：家人有。

陳委員宜民：有，那住院開刀時，通常先到病房來的是什麼醫師啊？

陳部長雄文：應該是住院醫師吧！

陳委員宜民：住院醫師嘛！對不對？

陳部長雄文：對。

陳委員宜民：住院醫師可能先來看一看，甚至有時候是實習醫師先來，對不對？

陳部長雄文：對。

陳委員宜民：問問病歷，然後住院醫師來，最後主治醫師才會來嘛！

陳部長雄文：是。

陳委員宜民：那你覺得住院醫師跟主治醫師最大的不同在哪裡？以病人的家屬身分看待這兩個醫師，他們都是醫師的身分，可是他們在執業上面、好像分工上面是不太一樣嘛！對不對？

陳部長雄文：因為醫療專業我不是很瞭解，我們看到醫師都很敬畏，所以不知道他是住院醫師或是主治醫師。

陳委員宜民：好，謝謝。所以我們今天在討論血汗醫師的時候，當然是會有差別的嘛！

陳部長雄文：對。

陳委員宜民：會不會有？如果不知道的話，是不是就會有點誤導我們今天有些委員的質詢？

請問署長知道這張簡報上的這個法律嗎？這個是在美國制定的 Libby Zion Law，部長知道嗎？有沒有聽過？

陳部長雄文：我們是有蒐集過一些各方面的資料。

陳委員宜民：你知道這個法律為什麼是在 1984 年制定的嗎？就是因為美國在 1984 年的 3 月時有流感，就像現在這樣子，當時一個女大學生在半夜被送到急診室，由一個實習醫師和一個住院醫師負責照顧她，結果就開了藥給她，可是她過去其實有憂鬱症，所以她長期在服用抗憂鬱症的藥，然後急診室醫師又給了她流感的藥，結果半夜她就開始躁動不安，而其中那位住院醫師因為是 on call，所以就跟護士說那就把她綁起來，然後又另外給她開了一個抗精神病的藥，結果她到早上六點多的時候發高燒達到 42 度 C，然後心臟麻痺就死掉了！她從進急診室到死亡時間不超過 12 小時！後來這件事情受到她的家屬質疑，是不是住院醫師就在醫院值班很長的時間後，他都去睡覺然後又要照顧三、四十個病人？所以家屬不是只有告住院醫師，也告了這家醫院！之後其實在 1989 年紐約州就制定了這個 Libby Zion Law，就以這個女大學生之名為名，制定這個法律，規定只要是在紐約州的住院醫師，每週的上班時數不能超過 80 小時，而且每次上班不能連續超過 24 小時！後來陸陸續續地很多州就都開始接受這樣的想法，也都開始陸陸續續地實施，甚至到了 2003 年，已經變成是美國整個醫療評鑑制度也開始實施這樣子規定的狀況。

反觀臺灣的情況，已經這麼久了、二十幾年來都沒有改善，我們的血汗醫師尤其是住院醫師，其實住院醫師跟主治醫師有很大的不同，我們今天在談的其實是住院醫師，在美國的這個 law 也是適用在住院醫師。因為住院醫師還在學習，他們其實是有比較多的規範，就像是他們如果要去抗議的話，可能這家醫院就不太高興了，因為他們如果想學某一家教學醫院的技術，他們就是要每一年這樣子地去學習，所以常常就是會被剝削。而在這個過程裡面，如果他們連續值

班超過 24 小時或 36 小時，可能就會造成像美國的那個狀況，因為根本已經就神智不清了，怎麼樣把病人照顧好？我們再根據醫勞網的資料，它都有提到：在臺灣的外科醫師尤其是神經外科醫師，他們常常都是每週工作時數甚至達到 110 小時！白天上完班，晚上繼續值班！我想署長你們有一個法嘛！對不對？就是第八十四條之一，可是又開了一個後門，就是讓有些狀況其實是可以不用……

陳部長雄文：那就是責任制啦！第八十四條之一。

陳委員宜民：但是你們其實在民國 87 年 7 月 1 日就已經針對醫療保健服務業進行規範，就入勞基法了嘛！對不對？

陳部長雄文：對。

陳委員宜民：但是醫師除外。

陳部長雄文：對。

陳委員宜民：醫師除外，結果後來呢？有沒有什麼樣的行動？或者你們想說怎麼樣來階段性地能夠讓醫師……

陳部長雄文：我們現在跟衛福部在談，就是希望現在平均住院醫師工時是 88 小時，可以逐步降到 68 小時，然後再逐步地往四十幾小時去降；而這個時間要跟它未來補充醫師的人力之間……

陳委員宜民：所以你們談的時程是什麼時候？

陳部長雄文：衛福部現在初步提出來的意見是它需要 8 年時間，但是我們覺得這個時程太慢。

陳委員宜民：換句話說，8 年內我們這些住院醫師就繼續血汗下去？

陳部長雄文：這個是衛福部……

陳委員宜民：然後民眾的醫療就比較沒有保障？你想想看，如果你有家人生病到急診室去，你希望這個住院醫師已經連續值班了 24 小時或 32 小時之後，還在看你的家人嗎？他怎麼可能會幫你把那個該縫的縫線縫得好？會不會就像沒喝「蠻牛」的那個人一樣把它縫得亂七八糟？

陳部長雄文：現在是一體的兩面，剛剛委員是擔心醫生過勞，他當然服務品質不好。

陳委員宜民：對。

陳部長雄文：但是如果我們立刻限制工時的話，醫生就會不足，醫生不足那病人也就會在急診室外面排一大堆，也是沒辦法處理。

陳委員宜民：那中間有沒有一個可以改善的措施？

陳部長雄文：因為現在醫生就是這麼多，希望它能夠增加醫學生的人數。

陳委員宜民：所以衛福部那邊有增加嗎？有新的醫學系、招生有增加嗎？

陳部長雄文：它好像只有增加公費生。

陳委員宜民：它增加公費生一百名那是為了解決這個問題嗎？

陳部長雄文：對，跟我們的這個……

陳委員宜民：好像不是哦！好像是要派到偏鄉去解決四大皆空的問題哦！

陳部長雄文：對。

陳委員宜民：是不是？我記得現在醫院評鑑的規定，就是剛剛你有提到的，住院醫師每週正常值班

連同值勤不得超過 88 小時，那這個 88 小時有沒有值得商榷的地方？像美國只有 80 小時，你們現在是希望降到 68 小時嘛！是不是？

陳部長雄文：88 小時這個也都是衛福部跟醫院他們討論出來的一個數字。

陳委員宜民：可是我覺得更重要的是從勞動部這邊處理，你們不是有勞安所嗎？勞安所不就是在看職業傷害，然後都要做健康促進嗎？是不是應該有另外一個更科學的方法能夠規定這個時數，而不是就接受衛福部這樣子的規定？另外，它說「連續值班不得超過 12 小時，但延長值勤也不得超過 32 小時」，這邊是不是也太長了？連續值班 32 小時耶！是不是？甚至在某些狀況下還說 36 小時！所以我給你解套啦！你們自己在勞基法第八十四條之一就有講到，在最後你們提到「不管怎麼樣地開這個後門、不管勞資雙方怎麼樣訂書面的協定，最後要參考本法所定的基準，而且不得損及勞工的健康及福祉」。今天如果訂的書面合約有損及勞工的健康福祉的時候，其實都應該要予以糾正，所以本席強烈地要求署長是不是可以承諾？不管是在你的任內或將來交接的時候，能夠把這一件事情列入考慮，就是怎麼樣能夠落實、能夠儘速讓住院醫師能夠入勞基法！

那這樣是為什麼呢？其實住院醫師入勞基法有很多的優點，不只是可以增加病人的安全及醫療品質，而且讓住院醫師有時間可以學習，不是都在那邊做服務的工作，他們也可以念念書，同時也可以保障醫師的權益，減少醫療糾紛，就像一開始講的這個美國 case，這個 case 纏訟多年，從

1984 年官司打到 1989 年，最後才有判決。雖然後來兩位醫師沒有被判刑，他們是無罪，但是你看看，他們常常要上法院、常常被折騰，他們可能都對醫療這個志業已經喪失了興趣跟信心！所以我想這其實很重要。

最後，其實就住院醫師納入勞基法長遠地來講，當然也可以落實我們的醫院分級制度，甚至對健保給付制度的改善也應該是有幫助的。所以本席今天會有一個臨時提案，一方面希望勞動部這邊能夠考慮積極地處理，儘快地讓住院醫師（適用勞基法）——不是所有的醫師，這邊要強調的是住院醫師，因為專科醫師他們其實是責任制，專科醫師如果在這家醫院 *overwork*，他們其實可以選擇跳槽到別家醫院去、甚至入股，他們有很多的 *options*（選擇性），但是住院醫師是不一樣的，住院醫師常常就變成是被剝削的對象。所以本席的第二點，很重要的就是希望部長能夠考慮把最高工時作一些調整，跟衛福部那邊去商量，讓每週的工作時間不要超過 80 小時，而且連續執勤時間不要超過 24 時，部長這樣子可以嗎？有沒有信心？

陳部長雄文：委員提出比較具體的建議，我們當然可以依照這個建議來跟衛福部協商。

陳委員宜民：好，謝謝。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：向各位報告，因為預定時間剩下五分鐘，我們是要繼續再一輪詢答？還是要休息五分鐘後直接先來處理臨時提案？

陳委員瑩：（在席位上）先問一下嘛！

主席：是不是徵求大家的同意？因為還有五分鐘，我們讓陳委員瑩詢答結束以後再來處理臨時提案

，請問位各位有無異議？（無）無異議，通過。

請陳委員瑩質詢。

陳委員瑩：主席、各位列席官員、各位同仁。部長好！職安署基本上已經成立三年了，我想請教部長，你們這三年大概做了哪些原住民職災減災的工作？那你覺得成效好嗎？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。請署長回答關於原住民的部分有沒有……

陳委員瑩：浪費很多秒了。

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。對不起！跟委員報告，我們對於原住民的部分，其實 104 年整體的職災千人率已經從原來 103 年的……

陳委員瑩：等一下、不好意思！主席，不好意思！可以請外面他們小聲一點嗎？暫停一下。

主席：請議事組在 801 會議室外面的工作人員聲量麻煩降低，謝謝。

陳委員瑩：好，謝謝。

劉署長傳名：跟委員報告，其實從整體職災千人率來看，103 年原住民的職災千人率已經從 5.74 下降到 5.14，其實這個下降幅度還算是令人可以滿意……

陳委員瑩：所以你覺得還不錯？

劉署長傳名：對，還不錯。

陳委員瑩：有下降。

劉署長傳名：但是整體還有一些改進的空間，因為它比我們整體的 3.191 要高。

陳委員瑩：你覺得這個改善的空間是小小的還是很大？

劉署長傳名：其實這個千人率下降 0.01 個百分點就已經是一個很大的幅度了，因為……

陳委員瑩：這樣子喔？好，那沒關係，千人率看起來數據很少。按照你講的，原住民職災千人率整體看起來好像是有下降喔？

劉署長傳名：是。

陳委員瑩：但是原住民職災千人率從 102 年到 104 年，還是比一般的勞工高，你知道高幾成嗎？

劉署長傳名：一般勞工平均就是 3.453……

陳委員瑩：我問你幾成哦！高幾成？你有沒有換算過？

劉署長傳名：大概高七成、八成。

陳委員瑩：那是很高了哦！

劉署長傳名：是、是。

陳委員瑩：八成是很高哦！所以你還好意思說「還可以、有下降」？

劉署長傳名：不是，我是說就原住民……

陳委員瑩：所以你們那個數據，你去看那個倍數！你們知道我今天一定會問原住民勞安的問題還有投保的問題，所以不要用這些數據來糊弄我，你們的數據我手上也都有，但是，按照你們講的，這個成數每年還是比一般的勞工高了八成呢！八成是相當高的數據耶！為什麼？你覺得為什

麼這麼高？

劉署長傳名：因為我們現在看到那些分布的行業，大概都是製造業跟營造業為主，我們也發覺原住民在整體職業災害發生的行業中，以製造業跟營造業比較多。

陳委員瑩：是、是，所以……

劉署長傳名：所以原住民從事這兩個行業的人數可能比較多，因此會造成這方面職災的狀況比較多。

陳委員瑩：對，因為我們的整個生活是很辛苦的，所以有相當多的勞力工作。剛剛有問過了，你們到底做了哪些減災的工作？

劉署長傳名：其實我們對於原住民的部分，除了加強對營造業的檢查，另外我們還有定期辦理原住民防災訓練和宣導的計畫。

陳委員瑩：那你們怎麼作宣導？

劉署長傳名：其實我們會在勞安所的網站上定期公布，有一些宣導措施，另外還結合原民會培訓……

陳委員瑩：你們是在網站上做宣導，可是原住民勞工有多少人會上網去看你們的宣導呢？

劉署長傳名：這只是一種方式。

陳委員瑩：那還有什麼方式？你們還製作了原住民職災的預防光碟，還不錯有分國語、阿美族語、排灣族語及泰雅族語，不過我要告訴你們，我們一共有 16 族，如果你們要做就應該要全做。你們印製了 6,000 片光碟，不過原住民勞工有 3C 產品及有空坐在電腦前面，將光碟插進去看嗎？你們還有做 5,000 份扇子，你們要發到哪裡？報告中有寫是要給原住民的宣導菁英，我不知道這是什麼？還有是到職訓局及就業服務中心等。你們知道原住民勞工在下班之後，他們除了在工地聚集之外，還在哪裡聚集呢？你們應該不是很清楚。其次，你們有向原住民勞工宣導，卻沒有向那些僱用原住民勞工的雇主宣導，這也是一個很大的問題。

你們剛才講的是 8 成，也說到在網路上的宣傳及印光碟，但這些都沒有用，你們減災的政策根本就是有問題，你們應該要檢討，請問同不同意本席的說法？

劉署長傳名：我們會檢討，也非常同意委員的說法，就是宣導的場合很重要。

陳委員瑩：我拜託你們不要坐在辦公室關起門來檢討，也應該深入去瞭解原住民勞工的生活及工作型態，如此才有辦法做檢討，部長同不同意本席的說法？

劉署長傳名：好。

陳委員瑩：另外，本席這裡有一個案例，罹難者的家屬也在現場，罹難者是曾桂蘭，104 年 5 月 15 日起受僱於有陞工程有限公司，該公司是小包，之前的新聞也鬧得很大，就是苗栗縣泰安鄉苗 61 線 13K 處雪壩國家公園 62 之 1 線的路段，這家小包的上游是廣鑫營造有限公司，你們千萬要好好記住這兩家公司的名稱，因為他們可惡到極點！剛才私底下問過署長，你說公共工程所有的營造公司，你們都有去做安檢的動作，我告訴你，如果你不是在說謊就是在胡說八道，不然就是睜眼說瞎話！為什麼？剛才我點名的有陞工程就沒有做安檢，也沒有去做申請安檢的動作。從現在開始，未來公共工程所有的承包公司及工廠，你們統統要去做安檢，請問有沒有問題

？

劉署長傳名：針對公共工程我們每年都會進行很多次的……

陳委員瑩：我不管你做幾次，就是有漏網之魚，你怎麼會說全部都有做呢？剛才我點名的有陞就沒有做啊！曾桂蘭去參與這項工作，也算是對我們有貢獻，可是在施工過程當中，不曉得是鋼索有問題，還是吊掛，岩栓、螺栓或操作有問題？總之他摔下來受重傷，然後就走了。本席提這個案例是所有原住民很多案例當中的一個，立委辦公室每天接這種案子都接不完。本席感到非常難過，這個案子發生在我當選立委之前，我對這位朋友覺得很無力，因為當時我不是立法委員，所以沒有辦法幫他。他們到處求助無門，直到今天上來台北，這些可惡公司的人有錢請大律師，我們原住民沒有辦法這樣，原本說好要和解，今天卻帶了一大堆律師來，還大搖大擺很囂張的說：「我們要等判決出來，並看判決怎麼樣，才好跟其他的股東交代。」這就是我們原住民碰到的困境，公司沒有替原住民勞工投保，這樣合理嗎？這是誰應該回答的問題？誰的業務？你們怎麼可以放任這些公司沒有替我們原住民投保啊！

陳部長雄文：雇主都應該對所有受雇者投保，應投保而未投保，我們還有一個事後補救的方法。

陳委員瑩：你們罰了這家沒有？

陳部長雄文：都已經處分了。

陳委員瑩：現在還在打官司，這對原住民勞工是多麼大的一個折磨，我們多少原住民每天都在面對這種情況。本來這位什麼都不是的原住民，因為這個案例，他還在打官司，本席請他做我在花蓮的助理。為什麼？一定要是立法委員或立法委員助理，你們遇到後才會好好處理這個案子，沒有關係，我就讓一位默默無聞的原住民當立法委員的助理，難道一定要這樣嗎？為什麼這麼勢力、市儈？這些公司或工廠一定要屈服在這樣的權威之下嗎？我們不希望這些，只是希望一些公平正義而已。你們坐在辦公室裡吹冷氣，還好意思跟我說你們都有查了，怎麼可以容許讓這種事情發生呢？

你們統計原住民投保人數的數字是 15 萬多，投保率是 63.98%，而全國勞工的投保率是 90.73%，我們的投保率這麼低，你們有沒有辦法好好去檢查是否有不肖廠商，而且每位原住民都應該要投保，你們做得到嗎？局長在這個位子已經很久了，為什麼數字還這麼難看呢？

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。委員提到的數字可能包含不是勞工的部分，就業人口也包括農民等。其次，委員提到的問題有一種是 5 年以下的，這部分沒有辦法強制投保……

陳委員瑩：類似你說的種種原因，那要如何改善呢？

羅局長五湖：如果單純是職災的部分，我曾提出一種以工程為主的想法，因為原住民大多是在工程裡，如果是短期工作就會來來去去而投保不到。假如職災保險可以以工程為標的的話，比如公共工程投保一個險，在發生事情後都要理賠到……

陳委員瑩：這是已經在執行，或只是你腦中想的呢？從你第一次向我講了之後，現在已經過了一個多月，難道還在你腦袋中想嗎？

羅局長五湖：這是一個想法，如果要化成具體的法案……

陳委員瑩：你需要多久的時間？我們已經死了很多人了！

羅局長五湖：這是部裡的事，我想可以與公共工程委員會溝通，看從工程上去著手……

陳委員瑩：你說這是誰的事？部長，這是不是你的事？

陳部長雄文：我們應該可以與公共工程委員會來討論，在公共工程的合約裡應該強制對工地勞工投保，就是以地為準來投職災保險。

陳委員瑩：你們什麼時候要執行？

陳部長雄文：今天與委員談過之後，我們會儘快找工程會來討論。

陳委員瑩：多快？上次我提出後，現在已經過了一個多月了。

陳部長雄文：看一個月內可不可以談出一個結果。

陳委員瑩：本席等你們，我很重視這個問題，這也是我們長期以來所面對的問題，請你們一定要好好處理。謝謝。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：現在處理臨時提案，一共有 14 案。

進行第 1 案。

1、

勞動部 104 年 12 月 9 日勞動條 3 字第 1040132533 號令修正「勞動基準法施行細則」部分條文，該施行細則修正條文依法送本院備查時，爰經院會決議改為審查，並於 105 年 1 月 5 日交衛環委員會審查中。其中內容爭議最大者，為該施行細則第 23 條所定休假日（俗稱國定假日）由原有的 19 日調整為 12 日，影響勞工既有勞動條件甚鉅。

每週四十工時，只針對工時的部分修改，卻沒有相應的針對休息日清楚明定「應週休二日」，導致產生規範的漏洞。事實上，已有許多雇主採取將每日工時減少的方式，來達到勞基法第 30 條所規定的：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」那麼，勞工每週仍然需工作 6 天。然而勞動部，將年總工時減少的 104 小時，直接推定休息日增加 13 日（ $104/8=13$ ），是把工時跟工作日混為一談。使得有些勞工並沒有像勞動部宣稱的全年休息日增加 13 日，卻已經先少掉 7 天的年休假。

有關勞工與雇主訂立勞動契約時所約定之勞動條件，依照利益勞工原則，應從優適用，不因事後法令變更片面降低勞工勞動條件而受影響，雇主不得逕自減少年休假日低於原有勞動契約約定之 19 日，否則即違反勞雇雙方所簽訂的勞動契約。勞動部應於 1 週內函釋說明，確保勞工權益，並應周延思考相關規範。

爰要求勞動部儘速審慎研議週休二日之工時配套措施，並提出修法草案，以免勞工休假日究應如何適用及休假日數計算產生疑義，徒增爭議。

附件：

勞動部說法	事實
1.法定正常工時縮減為「每週 40 小時」後，勞工全年之休息日將增加 13 日	1.年總工時減少 104 小時=休息日增加 13 日？ →工時減少並不等於休息日增加

2.施行細則第 23 條將國定假日從原有的 19 日調整為 12 日，少了 7 日。但勞工全年放假日數仍增加 6 日，且比公務人員多出 1 天的「五一勞動節」	2.施行細則第 23 條將國定假日從原有的 19 日調整為 12 日，立即少了 7 日。並沒有任何條文規定勞工跟公務員一樣有週休二日！
+13-7=6 勞工全年放假日數比原來增加 6 日	+12-19=-7 國定假日調整為 12 日，立即減少 7 日。

提案人：鍾孔炤

連署人：黃秀芳 陳曼麗 陳 瑩 洪慈庸 吳玉琴

吳焜裕

主席：請問各位，有無異議？（無）無異議，照案通過。

進行第 2 案。

2、

有鑑於勞退基金投資係屬政府運用社會保險收入為投資行為，應秉持社會責任型投資為精神，結合企業傳統的投資價值和社會、道德、行政、環保等標準，以人本為出發點，此類基金不應投資危害人體健康的菸酒公司、非法童工、軍火、賭博、色情或破壞自然環境生態的公司（泛稱邪惡基金），而應重視人權以及減少耗損地球資源等綠色企業，並列為主要的投資標的。然遍查勞動基金運用作業要點，卻不見相關規定。爰要求主管機關應通過符合社會責任型投資精神之投資原則，並向本院社會福利及衛生環境委員會報告。

提案人：吳焜裕

連署人：洪慈庸 吳玉琴 鍾孔炤 黃秀芳 陳曼麗

陳 瑩

主席：請勞動部勞動基金運用局黃局長說明。

黃局長肇熙：主席、各位委員。謝謝吳委員對於我們落實社會責任投資的重視及指教，根據勞動基金運用作業要點及投資政策書都有揭露，在我們投資時除了兼顧收益之外，也要將企業的社會責任納入考量。剛才我已經徵得吳委員的同意，將「然遍查勞動基金運用作業要點，卻不見相關規定。」刪除，也謝謝吳委員的指教，我們會持續努力。

主席：請吳委員焜裕發言。

吳委員焜裕：主席、各位列席官員、各位同仁。我認為作業規範那邊寫的不夠明確，而我們寫的範圍比較大，因此應該納入更多的考量，而且這些資訊也必須接受監督，因為一般人都不會很清楚，所以，關於如何定義及監督的部分都應該寫清楚一點。

主席：請問各位，對本案照上述修正意見通過，有無異議？（無）無異議，修正通過。

進行第 3 案。

3、

勞動部 104 年 12 月 9 日修正發布之「勞動基準法施行細則」，刪除七天國定假日，未考量例假日加班應發給加倍工資，與一般延長工時，僅能加給三分之一或三分之二工資之差距，造成相同工時之下，勞工得領取的加班費有減少之情形，實質損害勞工權益，爰要求勞動部於一周

內提出書面報告，送交本院社會福利及衛生環境委員會，並撤回已發布之命令。

提案人：洪慈庸

連署人：林淑芬 陳曼麗

主席：請問各位，有無異議？（無）無異議，照案通過。

個人發表一點意見，必須「撤回已發布之命令。」，今天本案已經通過，而勞動部也不表示異議，因此我們希望你們一定要依據立法院的決議徹底去執行這樣的提案內容。

進行第 4 案。

4、

本院李彥秀委員等，建請勞動部檢討「勞動條 2 字第 1050130327 號」，有關婦女如確定無夜間親自照顧及餵哺乳等需求，經親自簽署證明文件者，得依第四十九條第一項規定，從事夜間工作之解釋令。

說明：

一、鑑於 3/8 勞動部發布之解釋令，如婦女確定無夜間親自照顧及餵哺乳等需求，經親自簽署證明文件者，可從事夜間之工作。然解釋令立意良善，但未有周全思維與配套措施下，增加婦女權益時，等同損害婦女之權益。

二、每年國內發生勞資糾紛不在少數，多數雖以和解方式解決，但僅不斷徒增勞資雙方對立與緊張。增加工作選擇權同時，應思量國內多數合意契約違反多項勞動基準法規定，包括工時長導致過勞死等問題。立法是增加權益，而非徒增問題。

三、勞基法宗旨在保障勞資雙方權益，此解釋令有違勞基法第 49 條之疑；且勞資雙方簽屬切結書之下，難保勞資雙方之自由意志，是否判定自願簽署難有監督之處，故發布解釋令同時，應要再三周延、研議，以及針對相關勞檢措施勢必強化。

提案人：李彥秀 蔣萬安

連署人：陳 瑩 陳宜民

主席：請問各位，有無異議？（無）無異議，照案通過。

本案是建請勞動部的檢討案，其後還包括本席及其他委員強度較高的案子，當然也不只是檢討案而已，現在就先通過本案。

進行第 5 案。

5、

鑒於立法院於去年（民國 104 年）二月增訂「勞動基準法」條文，要求企業雇主應在今年三月底前，補足退休金差額至勞工退休準備金專戶。但根據台北市勞動局近日清查發現，台北市仍有高達七千多家公司企業，尚未補足勞退差額至專戶，目前全台仍有 508 億元的缺口。爰此，建請勞動部加速追討補繳，並於今年三月底前向立法院社會福利及衛生環境委員會報告追討進度與達成率，是否有當？敬請公決。

提案人：蔣萬安

連署人：李彥秀 陳宜民

主席：請勞動部勞動福祉退休司孫司長說明。

孫司長碧霞：主席、各位委員。謝謝委員關心勞工退休準備金差額的繳納，在 3 月底繳款之後，4 月份地方政府就會開始去查核，並做一些意見的陳述。剛才我們已經徵詢過蔣委員的同意，將向立法委員報告的時間由 3 月底改為 5 月底。

主席：好，第 5 案就照修正通過。

進行第 6 案。

6、

鑒於勞工超過 60 歲退休後，雖已經領取勞保老年給付以及勞工新制退休金，但若之後決定重回職場，雇主依法仍應提繳 6%的勞工退休金。若雇主違法並未提繳，除了靠勞工檢舉外，尚可透過健保資料進行勾稽比對。因目前勾稽比率仍低，基於政府一體性，爰提案建請勞動部應加強與衛福部健保署之合作，並訂定出最低勾稽比率，於一個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會報告，是否有當？敬請公決。

提案人：蔣萬安

連署人：李彥秀 陳宜民

主席：請問各位委員有沒有不同的意見？沒有。

行政部門有意見。請勞動部勞工保險局羅局長說明。

羅局長五湖：主席、各位委員。我們已經向提案人蔣委員報告過，就是把第 4 行與第 6 行的「勾稽比率」改成「勾稽頻率」，也就是將「比」改成「頻」。

主席：請問蔣委員同意嗎？

蔣委員萬安：（在席位上）同意。

主席：好，第 6 案就照修正通過。

進行第 7 案。

7、

勞動部原於 104 年 12 月 25 日預告修正「外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準」，欲鬆綁白領外籍移工限制。

門檻限制本是希望企業以好的勞動條件延攬國外專業人才，但勞動部卻取消上述限制，讓薪水不再是門檻，刪除白領外勞人數上限，並允許白領外勞的配偶及子女，亦可在台工作，這些新增規定，都將可能導致企業濫用白領專業人員。勞動部委託研究報告結論也提到，開放藍領移工對於國內低技術性工作產生拉低薪資效果，可想見放寬門檻必然造成國內薪資環境更加惡化。

當前國內因二元化（本勞、外勞）勞動力市場，導致勞動條件日趨惡化。政府一再以降低人事成本的政策引導引進白領移工以滿足企業需求。雖勞動部目前已暫時終止該公告施行，勞動部竟又宣布將於 4 月就要推動開放低薪白領外勞，採小規模試辦計畫。

爰此，要求勞動部應終止相關計劃之推動及命令之公告，並思考如何避免加劇國內低薪化困境。

提案人：林淑芬

連署人：吳焜裕 鍾孔炤

主席：向各位委員報告，我的提案要做兩個字的修正，就是所有的「白領外籍移工」的前面都增加「低薪」兩個字。所有外籍移工的鬆綁政策其實都在框定「低薪」兩個字。請問各位委員有無不同意見？沒有。

行政部門有意見。請勞動部勞動力發展署劉署長說明。

劉署長佳鈞：主席、各位委員。我們對外的說明是，我們對這個案子會加強溝通，於溝通達成共識後才做後續的行政作業，所以我們發展署並沒有對外說明我們現在要公告任何東西。我建議倒數第 3 行、第 4 行修正為：「但勞動部仍持續舉辦說明會及共識會」，是不是可以作如上修正？

主席：對於這一點，我有一點疑問，因為昨天中國時報有一篇標題名為「開放白領外勞 4 月下旬先試辦」的報導，其中引據勞發署署長劉佳鈞的說法，內容為：「劉佳鈞說，已於台北、台中、高雄舉辦說明會，邀請雇主團體、勞方工會、立委辦公室參與會議，並出席民進黨不分區立委余宛舉行的座談會，蒐集各界意見後，才擬訂上述修改方向。本周將再舉行共識會議，若已無疑慮，最快 1 個月就可公告上路」。

我現在要告訴你，我們不知道你講的立委辦公室與你們最近就要舉辦的試辦計畫是不是意見都一致，你說「本周將再舉行共識會議，若已無疑慮，……」，至少我知道在北區的這一場說明會中，北區的相關團體有很多人是反對的，在這麼多人的反對之下，你們還要一意地執行共識會議；這麼多的疑慮之下，你們還片面地逕自對媒體放話：「若已無疑慮，最快 1 個月就可公告上路」。

我們覺得這件事情並不適合由現在的看守內閣、看守期間逕自推動，既然在看守期間，也沒有必要繼續討論這項開放低薪白領外勞的政策，是不是應該要先行中止？你們的當務之急、應該要做的是思考國內低薪化的原因、如何因應低薪化的政策，不要像今天部長的講話一再倒果為因。部長說因為薪水不夠多，所以勞工喜歡加班，加班會有 2 倍薪水，所以不能剝奪勞工在大夜班工作，或是不想休息、想要賺錢的權利，這個是胡說八道！你們應該思考的方向，應該是如何讓這些人在健康、正常、合理的工時內可以領到足夠的薪水，讓我們賴以存活，可以糊口，可以養活家人，而不是壓低、拉低薪資，再主張這些可憐人的薪水這麼低，要讓他們加班才行，因為加班可以領 2 倍的薪水。如果你們這麼體貼哺乳的婦女，所以開放他們可以值大夜班、可以領多一點薪水的話，你們應該把國定假日 7 天還給勞工，把國定假日 7 天還給勞工以後，上班還可以領 2 倍的薪水，這樣子邏輯才通嘛！什麼是當務之急？什麼是本末倒置？看守期間的內閣也不宜對勞工政策有大幅度的政策決定。所以關於勞工管制，不管是白領或藍領、專業或不專業，到底是真正為了引進人才，還是為了幫老闆找更便宜的白領服務業勞工，這些東西都不適合現在看守內閣、看守期間或僅剩不多的 2 個月期間的部長及部會去做決策、做政策上的推動，當務之急應該還有更多要去做的事情。

請問各位委員還有沒有其他意見？有沒有不同意見？有沒有對這個提案不同意的？如果沒有

，第 7 案就照案通過。

你們說沒有，可是卻對媒體放話最快下個月開完共識會議就要試辦了。明明這麼多人都持反對意見，疑慮還很多，你們卻說有立委辦公室同意。全國有 800 萬名受僱勞工，如果以性別來看，至少有超過 400 萬的女性勞工，我們不知道你們蒐集了幾位女性勞工的意見，就說要架空法律，哺乳期間的婦女只要願意的話，統統可以值大夜班。這些邏輯及說法在科學研究方法上其實都不完備、不縝密。

進行第 8 案。

8、

據經濟合作暨發展組織（OECD）調查，目前台灣工時已高居世界第四，僅略低於墨西哥、哥斯大黎加及南韓等國，顯示我國勞工「工時長、休假少」，已明顯處於過勞情況。

過去勞動部曾提出若要落實周休二日，需經勞基法完整配套修正較為妥適之相關意見，然日前勞動部公告修正勞動基準法施行細則，將勞工原先 19 天國定假日縮減為 12 天，如此做法顯與過去勞動部所持意見相違背，且刪除國定假日後，原勞工休假工資為原薪資二倍，變成沒休假也沒二倍薪資，勞工權益也因此縮水。

勞工法定工時雖由雙週 84 小時減為單週 40 小時，但因勞基法 36 條未配合修正為每七日中應至少有二日例假，使得政策「看得到、吃不到」，如今再拿除原有勞工的七天紀念日休假，對勞工權益來說無疑雪上加霜。

爰此，要求勞動部撤回勞動基準法施行細則第 23 條修正案施行，確保勞工權益，並周延思考相關週休二日法規修法之推動。

提案人：林淑芬

連署人：黃秀芳 吳焜裕 鍾孔炤

主席：向各位委員報告，為了落實週休二日，上一屆的立法院委員都爭相提出法案的修正，讓大家誤以為就要週休二日了，事實上沒有通過勞基法第三十六條對例假日的修正案就沒有週休二日，這是大家都知道的，所以變成工時減少了，只要上班的時候付一點加班費，就可以要求勞工繼續上工，所以這個假日是看得到、吃不到。沒有配合例假日改為 2 天，卻把國定紀念日的休假少了 7 天，所以相較於改制為單週工時 40 小時以前，勞工的工時反而更長了，所以我們希望要完成勞基法施行細則第二十三條修正的審查，因為當時該項施行細則的修正原本是到立法院備查，經過上一屆立法院院會通過改為審查，後來也沒有完成審查。我們希望勞動部應該撤回正在施行的施行細則，當務之急應該是幫勞工設想如何修改勞基法，把例假日 2 天還給勞工，這才是正本清源的方法。

請問各位委員對這項提案有無異議？沒有。

行政部門有意見。請勞動部勞動條件及就業司謝司長說明。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。勞動部說明一下。正如剛剛召委所提，勞基法施行細則第二十三條的修正根據中央法規標準法的規定送到立法院，立法院改為審查，勞動部完全尊重。這個案子現在是在立法院，照法制的作業程序，應該是立法院審查之後的結果再退回行政部門，所以剛

剛第 3 案的文字也希望能夠併同修正。第 8 案倒數第 3 行「爰此，……」是不是能夠改成「建請勞動部修正勞動基準法施行細則第 23 條修正案施行，……」？第 3 案最後一行「並撤回已發布之命令」是不是能夠改成「並修正已發布之命令」？以上請委員支持，這是基於行政機關目前的作業程序。

主席：可是剛才第 3 案已經照案通過了。

謝司長倩蓀：我知道，我們剛剛有跟提案委員溝通一下，也有問過法制單位，就是就法制程序……

主席：你剛剛的意思是，你們要修正現在已經在施行的修正，是不是？你是希望我們要求你們修正你們現在已經在施行的修正，是不是？

謝司長倩蓀：沒有，就是施行細則送到立法院來審查，……

主席：你們現在已經在施行這個既定的修正案了，對不對？

謝司長倩蓀：對。

主席：你是希望我們再請你們再修正你們的修正，對不對？

謝司長倩蓀：因為依照立法院職權行使法，立法院可以把審查的結果退回行政院，……

主席：這樣的差別在哪裡？差別就只有 1 個：確認你們原來修正案的合法及正當性，所以你們希望我們再一次地修正你們的修正案，這樣的字眼就確認了立法院社環委員會背書了你們的修正案，這是我們不同意的，你知道為什麼嗎？因為你們的修正案還沒有完成法定程序，也就是沒有經過整個立法院的核備、審查，所以你們現在施行的修正案的合法性、正當性還有待確定，我們不能同意你們建議將提案改為修正你們的修正，所以你們應該撤回你們的修正。提案的文字可以改成「建請」勞動部撤回修正案，這是底線了。

請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。假如是「建請」就可以。我跟委員報告一下中央法規的程序。勞動部把這個案子報到行政院，行政院召集各部會審查之後再報到立法院，所以現在是立法院又把這個案子的備查改為審查，理論上審查之後如果有不同意見會退回行政院，行政院再交還給勞動部，所以勞動部沒有權限直接撤回。不過，假如委員將提案改為「建請」，中間就有行政院的角色空間在裡面。

主席：沒有錯，因為它還沒有完成審查，所以你們修正案的法制程序也還沒有確定。

陳部長雄文：對。

主席：所以我們不能修正你們的再修正，只能建請你們撤回你們的修正案，我覺得至少這是這個提案的底線，好不好？所以第 3 案及第 8 案改成「建請勞動部……」，把「要求」改為「建請」就行了，我們就照修正通過。

進行第 9 案。

9、

日前勞動部發布解釋令勞動條 2 字第 1050130327 號，放寬規定，若女性未親自哺乳，事先簽署切結書後，就可不受禁止夜間工作的限制。

勞動基準法第 49 條規定禁止女性勞工於哺乳期間從事夜間工作，但該解釋令卻逕自開放，女

性經簽署無夜間親自照顧及餵哺嬰兒母乳或牛乳等之需求者，就不受母法限制，顯已違背勞動基準法規定。

該解釋令看來是強化女性勞工本身的自主選擇權，但是此舉將造成產後需調養的身心更得不到應有的休息，造成更多社會階級健康不平等的現象。

爰此，要求勞動部撤回該解釋令，落實照顧婦女權利。

提案人：林淑芬

連署人：黃秀芳 吳焜裕 鍾孔炤

主席：請問各位委員有無異議？沒有。行政部門也沒有說明。

向各位報告，今天的詢答聽了這麼久，部長一再表示這樣的行政命令、解釋令不違背母法。我告訴大家，母法第四十九條第五項規定：「第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之」，所以並不能說女性勞工自己簽署同意書就可以排除，條文中並沒有規定「需」或「不需」。如果用「需要親自哺乳與否」來框定這個法條的構成要件，這是硬拗的，原條文沒有「需」或「不需」要親自哺乳的構成要件，請聽清楚。第四十九條所規定的妊娠或哺乳期間的女工不能夠在半夜的午後 10 時到凌晨 6 時工作，構成要件就只有兩件：一個是妊娠，一個是哺乳期間，沒有所謂的需要親自哺乳照顧小孩與否的構成要件，這件事情很重要，所以今早勞動部所持的理由都以不需要為構成要件，即可排除這條法令，我不知道他們為何會做這樣的違法解釋？事實上，法條的構成要件並非如此，所以第 9 案就照案通過。

進行第 10 案。

10、

最新一期的勞保精算報告出爐，勞保負債從 6.83 兆，變成 8.36 兆。勞動部一方面很大方的調高勞保最高投保薪資到 4 萬 5 千 8 百元，要照顧勞工的權益，可是另一方面又說 6 年後勞保財務就要入不敷出。爰此，勞動部應該通盤檢討，提出整體健全勞保財務的方針。

提案人：劉建國 黃秀芳

連署人：吳焜裕 鍾孔炤

主席：請問各位委員，對第 10 案有沒有不同的意見？（無）委員沒有不同的意見。我想這是本來應該要做的事情，所以我們就照案通過。

進行第 11 案。

11、

有鑑於住院醫師未納入勞動基準法保障，以致長期過勞工作，影響醫療品質甚鉅，不但忽視住院醫師勞動權益，更恐危急就醫者權益。爰要求勞動部本於職責，會同衛生福利部，儘速將住院醫師納入勞動基準法保障，以兼顧住院醫師勞動權益與保障病患就醫權益。在住院醫師未納入勞動基準法規範前，勞動部應保障住院醫師每週最高工時，不得超過 80 小時，每日正常值勤時間不得超過 12 小時，連同延長值勤時間不得超過 24 小時。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：請問各位委員，對第 11 案有無異議？（無）無異議。

事實上，第 11 案所指的是下列兩件事情：第一、勞動部本於職責，會同衛福部，儘速將住院醫師納入勞動基準法保障。第二、勞動部必須修正相關準則。

請問行政部門有無意見需要表達？請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。我們都同意委員所提的建議，但基於權責，本人建議在倒數第 4 行文字修正如下：「……勞動部應會同衛福部保障住院醫師每週最高工時……」，畢竟這是勞動部單方面做不到的事情，所以我們一定要會同衛福部。

主席：依照陳部長的意思是，在住院醫師未納入勞動基準法規範前，勞動部應會同衛福部保障住院醫師每週最高工時。請問提案人陳委員宜民有無意見？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。陳部長要如何修正？

主席：請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。有關住院醫師的工時指引是由衛福部提出，因此，勞動部只能主動會同衛福部保障住院醫師每週最高工時。

陳委員宜民：本席同意增列上述文字，但勞動部能否增列期限？你們規定在 3 個月內，還是在 520 之前。

陳部長雄文：期限改 3 個月好了。

陳委員宜民：不行，我們必須將期限改為 520 之前，拜託你下台前必須做完這件事情。謝謝。

主席：委員所指在 520 之前是上面那件事，還是下面那件事？到底是儘速將住院醫師納入勞動基準法保障，還是要求制定住院醫師的工時指引？

陳部長雄文：住院醫師的工時指引。

主席：好的。臨時提案第 11 案文字修正如下：勞動部應在 3 個月內會同衛福部……

陳委員宜民：在 520 之前。

主席：「……勞動部應在 520 以前應會同衛福部，以保障住院醫師……，並在 520 以前提出指引的修正方案。」請勞動部草擬修正文字，本席稍後再回頭處理第 11 案。

進行第 12 案。

12、

勞動部於 3 月 8 日婦女節當天以尊重女性勞工自主權為由，發布一紙解釋令，針對《勞動基準法》第四十九條第五項有關禁止女性勞工於「哺乳期間」從事夜間工作之規定，以函釋的方式違反法律位階之明文禁止，擅自放寬規定為：只要女性勞工聲明或切結未哺乳嬰兒，雇主即可使其在產後一年內深夜勞動。不但違背勞動基準法對「母性保護」的立法意旨，也是對立法權的挑釁。

勞基法體察女性勞工作為母親的辛苦，明文規定生產後一年內雇主不得使其從事深夜勞動，以保障女性身體於產後恢復健康，未必與女性勞工是否有無親自哺乳有關，不容勞動部以行政命令推翻母法。爰要求勞動部立即撤回違法函釋，回歸勞基法母性保護的立法意旨。

提案人：鍾孔炤 黃秀芳

連署人：陳曼麗 陳 瑩

主席：請問各位委員，對第 12 案有無異議？（無）無異議。

行政部門對第 12 案有無異議？（無）無異議。本案照案通過。

進行第 13 案。

13、

有鑑於事業廢棄物的運送及處理過程，經常有高污染及可能隱含有毒物質之虞，相關的從業勞工在第一線做運送處理工作，最容易暴露在廢棄物的危害中。

建請環保署於未來有關事業廢棄物處理的橫向聯繫中，應把勞動部納進來，以監督事業機構是否做好職業安全衛生與勞工健康保護。

建請勞動部會商中央目的事業主管機關依照「職業安全衛生法」第六條，督促雇主設置符合規定之必要安全衛生設備及措施，並督促雇主依照「勞工健康保護規則」，給予從業勞工健康檢查及管理。

勞動部應針對事業廢棄物清理業啟動專案勞動檢查，依據職業安全衛生法第三十六條，其有不合規定者，通知限期改善；屆期未改善或有發生職業災害之虞時，得通知其部分或全部停工。以保障工作者安全及健康，防止從業人員職業災害。

提案人：鍾孔炤

連署人：黃秀芳 陳 瑩 吳焜裕 吳玉琴

主席：向提案委員報告，本席認為本案比較有問題之處在於，建請環保署於未來有關事業廢棄物處理的橫向聯繫中，應把勞動部納進來，以監督事業機構是否做好職業安全衛生與勞工健康保護。由於今日會議環保署沒有人員在場，這段文字要不要做修正？抑或是鍾委員要等到明天本委員會會安排環保署人員列席時，你再次提案？

請鍾委員孔炤發言。

鍾委員孔炤：主席、各位列席官員、各位同仁。本席要補充說明的是，週一邀請環保署署長列席報告時，勞動部人員並未參與該次會議，由於此案事涉勞動部，除了當時主席有裁示之外，環保署人員也表示，如果勞動部沒有相關意見，就依照我們的提案責成勞動部做後續的處理與因應。

主席：對，我想對勞動部的部分應該沒有意見，大家可以同意通過，但因此事事涉環保署，當時委員也說過，如果我們沒有處理環保署的部分，要等到處理勞動部時又要再處理環保署，這恐怕也不行。除非本委員會安排環保署與勞動部進行跨部會專案報告，才能同時處理此事，否則，基於業務分工的考量，他們勢必無法跨部會回答委員的問題。

鍾委員孔炤：謝謝主席。其實，本席提出上述臨時提案，最主要是讓處理廢棄物的第一線勞工朋友相對地也能符合現行職安法，尤其是在第一線處理有毒物質的勞工朋友，他們能夠透過勞動部予以保障。如果主席同意刪除有關衛福部的文字，那就是回歸由勞動部積極處理，與環保署會後也能進行協商。以上說明。

主席：本席建議文字修正如下：「希望在未來有關事業廢棄物的橫向聯繫中，勞動部要主動會商環

保署，以監督事業機構是否做好職業安全衛生及勞工健康保護。」如此一來，俟文字修正之後，就沒有所謂環保署的問題了。請問各位，對本案照上述文字修正通過有無異議？（無）無異議，修正通過。

進行第 14 案。

14、

根據行政院主計總處公布，104 年平均經常性薪資 38,716 元，但扣除物價漲幅後，實質經常性薪資 37,353 元，不如 2000 年 37,801 元，民眾實質月薪倒退 15 年。然而，勞動部卻決議，2016 年不調漲基本工資，爰要求勞動部檢討現行基本工資，一個月內將辦理情形回覆衛環委員會。

提案人：陳 瑩

連署人：陳曼麗 吳焜裕 賴瑞隆 林岱樺

主席：請問各位，對本案有無異議？所謂的「要求勞動部檢討現行基本工資」，是請他們召開基本工資審議委員會之會議嗎？這是依照上述文字通過即可？

請問行政部門有無需要表達意見？

請勞動部陳部長說明。

陳部長雄文：主席、各位委員。由於今年基本工資審議委員會正好要成立，預計於 3 月 18 日召開會議，剛好可以配合委員臨時提案的時間，所以我們應該可以執行。

主席：請問各位，對第 14 案照案通過有無異議？（無）無異議，通過。

由於方才臨時提案第 11 案及第 13 案有做文字修正，現在回頭處理第 11 案及第 13 案，請提案委員注意修正內容。

首先處理第 11 案。

第 11 案倒數第 4 行修正為：「……勞動部應在 520 前會同衛生福利部修正住院醫師勞動權益保障參考指引，保障住院醫師每週最高工時，不得超過 80 小時，每日正常值勤時間不得超過 12 小時，連同延長值勤時間不得超過 24 小時。」

請問陳委員宜民，同意上述修正文字嗎？

陳委員宜民：可以。

主席：好。第 11 案照上述文字修正通過。

處理第 13 案。

臨時提案第 13 案第 4 行修正如下：「……未來有關事業廢棄物處理的橫向聯繫中，勞動部應主動會同環保署，以監督事業機構是否做好職業安全衛生與勞工健康保護。」

雖然方才勞動部針對臨時提案第 13 案修正上述文字，但本席建議文字修正如下：「……勞動部應主動會同環保署確實遵照法規……」，但我所提出的修正文字好像還是不太通順。

請鍾委員孔炤說明。

鍾委員孔炤：主席、各位列席官員、各位同仁。本席建議，臨時提案第 13 案刪除第 4 行「建請環保署於未來有關事業廢棄物處理的橫向聯繫中，應把勞動部納進，以監督事業機構是否做好職業安全衛生與勞工健康保護。」等文字，如此就符合由勞動部的……

主席：好。依照鍾委員的修正內容更乾脆。

臨時提案第 13 案依照鍾委員孔炤的建議，刪除第二段文字，本案照上述內容修正通過。

今日會議臨時提案到此結束。

現在休息至 13 時 30 分繼續開會。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。繼續進行詢答，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。長久以來，傳統產業是臺灣經濟發展非常重要的一環，目前在彰化登記的製造業工廠共有 9,000 多家，很多都是中小企業，有的甚至是家中幾人組成的，本席今天就要與部長探討目前這些中小企業所面臨到的幾個問題。

因為小公司的規模與人數有限，無法像大公司分工的那麼細，所以小公司的勞工往往會身兼數職，舉例來說，有些勞工要負責的工作可能包括機械修理、廠房清潔、產品搬運及工廠環境美化等工作，但勞動部針對製造業外籍勞工工作延伸的規範很死，有些中小企業或家庭代工廠可能有聘請一、二位外籍勞工，並讓這些勞工做搬運產品或清理貨車的工作，但這樣就被申訴了。一般來說，小規模代工廠的員工有限，分工沒辦法這麼細，所以本席想請問部長，清理貨車、搬運產品算是讓外勞從事許可以外的工作嗎？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。雇主在引進外勞時，都要明列其工作範圍與事項，有關延伸工作的部分，我知道委員的考量，剛剛委員提到的是從雇主的角度來看，若從勞工權益保護的角度來看，我們也很擔心有些雇主會不斷延伸工作，所以適時的規範是有必要的。

黃委員秀芳：我剛剛講到的這些工作，例如搬運產品、清理貨車、廠房清潔工作等，有些工作與生產製造是密不可分的，請問勞動部可否針對這種狀況去進行檢討，將這種狀況視為核准工作的延伸而不予裁罰？

陳部長雄文：委員已經提出來了，我們就去了解一下這些產業的特性，如果以產業特性來看，這些工作是在勞工可負擔的範圍內，我們可以檢討這些產業的外勞延伸工作可以到什麼程度，這個我們可以去進行。

黃委員秀芳：好，謝謝，因為目前很多中小企業都提出這樣的抱怨。

另外，本席要請教一個也是企業實際上所遇到的問題，如果外籍勞工在工作以外的時間去外面喝酒，後來車禍導致失能，沒辦法繼續工作，但是認定該勞工是否失能的判定時間需要 6 個月，請問在這 6 個月的時間中，雇主有沒有權利將這名勞工解僱？畢竟該勞工的事故並不是在工作時發生的，此時雇主是不是有權將勞工解僱？

陳部長雄文：這個問題，我請劉署長答復。

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。依照就業服務法的相關規定，外勞有醫師開具的證明，可以申請廢止跟專案申請，這是對雇主來講，至於對外勞來說，因為職災失能，雇主不能終止契約，可能

要……

黃委員秀芳：如果不是在工作場所或工作時間內發生事故，而是他自己在外面發生事故呢？

劉署長佳鈞：這個可以去處理，如果是雇主，可以專案申請遞補。

黃委員秀芳：外勞因為事故而無法工作，在等待認定該外勞是否失能的這 6 個月，雇主能不能再聘請臨時外勞？

劉署長佳鈞：一定要等到認定之後才可以，如果委員認為這個規定不合理，我們也可以去檢討這個規定。

黃委員秀芳：本席希望勞動部能針對這個情況去做個討論與檢討，因為雇主認為勞工是在工作時間外喝酒而發生意外事故，而雇主還要負擔該勞工的勞健保及之後的費用，我們希望在尚未認定該勞工是否失能的這段時間，能讓雇主申請臨時的短期外勞，或是由勞動部來協助雇主做其他的處理。

劉署長佳鈞：非屬職災所引發的失能，可以依照安置的規定去安置外勞、申請慰問金，這是對外勞來說，至於對雇主來說，他可以用專案方式來遞補外勞，這是沒有問題的。

黃委員秀芳：好，謝謝。

另外，本席想請問部長，勞動部所屬的單位中，到底用了多少派遣工？

陳部長雄文：我們的派遣人員大概有八、九百位。

黃委員秀芳：所有勞動部……

陳部長雄文：對，總共八、九百位，主要都是在發展署，發展署就有 800 多位，部本部本身則很少。

黃委員秀芳：全部都在發展署？

陳部長雄文：對，因為各縣市都有就業服務站。

黃委員秀芳：請問這 800 多位派遣人員占發展署正式員工的比例是多少？

劉署長佳鈞：發展署的員工結構是公務人員約 1,500 人，派遣人員 800 多人，還有約聘僱……

黃委員秀芳：承攬人力呢？

劉署長佳鈞：承攬人力差不多也是 1,000 多人。

黃委員秀芳：承攬人員比派遣人員還多？

劉署長佳鈞：對，這是業務承攬，因為我們有很多計畫型業務。

黃委員秀芳：我覺得勞動部是在帶頭違法，部長認為呢？

陳部長雄文：現在沒有法令禁止採用這個模式，我們要做這麼多有關就業服務工作，但是政府沒有給我們足夠的員額。大家都知道勞工人數非常多，我們要服務的勞工將近 900 萬名，地方就業服務站全國大概設置了 300 多個，一個就服站放 2、3 人就需要 900 多人，但是我們沒有正式的員額。

黃委員秀芳：全部都沒有正式員工？

陳部長雄文：一個點大概就是 1 位正式員工，但總還是要配置其他人力，所以就是派遣人員或承攬人員了。

黃委員秀芳：部長，其實很多人不知道就業媒合人員本身就是派遣人力，將政府較核心的工作用不是很穩定的人力來服務，部長認為這樣的作法正確嗎？

陳部長雄文：如果能夠有員額，我們當然要極力爭取，但是沒有爭取到員額之前，我們對勞工的服務不能停止，即使這些臨時或派遣人力的經驗與素質並不是那麼好，但還是有很大的幫助。

黃委員秀芳：前勞動部長曾說過，派遣制度是低薪資的原兇，不知道部長是否認同？

陳部長雄文：其實派遣勞工並不是派遣制度對不對的問題，關鍵在於委員剛才所說的，要怎麼樣給他們一個保障。派遣工的保障涉及二個部分，一個是派遣人力出去的派遣公司，另一個是要派單位，如果這二頭都要負起責任，我們應該要訂定法律來保障派遣工的權益。

黃委員秀芳：從行政院以下到勞動部使用了很多派遣人力，而勞動部勞動力發展署的派遣人力與承攬人力比正式員工還多，甚至占 90% 以上，本席認為勞動部應該提出派遣制度或保障派遣勞工的制度，以保障這些勞工的權益。很多派遣人力是一年一聘，有些人可能在勞動力發展署或就業服務站工作了好幾年，但他們就是一年一聘，之前年資還沒有合併計算，直到這幾年才合併計算，本席認為勞動部或行政部門應該要檢討派遣制度，要做好對派遣勞工的保護。

另外，我們發現派遣人力及承攬人力的年齡是在 25 歲到 40 歲之間，等於是青壯年，把青壯年人力全都投入於派遣，而他們的工作還不是很穩定，本席希望部長真的能去正視派遣人力的問題。

陳部長雄文：我們曾經草擬過派遣勞工保障法草案，這個草案也報到行政院，但是行政院在討論的過程中不容易凝聚共識，目前我們正在針對原草案進行修正，希望能夠積極完成這個立法。

黃委員秀芳：本席希望勞動部要以身作則，尤其是就業服務站的派遣人力真的高達 90% 以上，本席希望勞動部能以身作則，讓派遣人力逐年下降，可以嗎？

陳部長雄文：這是我們目標，但是誠如我剛才所報告的，如果人力沒辦法下降，起碼也希望對他們的權益……

黃委員秀芳：對他們的福利要有所保障。

陳部長雄文：對，這是我們努力的方向。

黃委員秀芳：好，謝謝。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：請王委員榮璋質詢。

王委員榮璋：主席、各位列席官員、各位同仁。去年 9 月 25 日勞動部發布令釋，對於專科以上學校進用學生兼任助理參加勞保，只要月領薪資未達每月基本工資數額二分之一者，排除身權法第三十八條第三項所定的定額進用的人數。對於這個令釋還有相關配套，部長還記得相關配套的內容嗎？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。我記得當時有要求學校要針對校內的身障生進行調查，看看他們有沒有工作意願，如果有工作意願，就要優先讓他們在學校有機會兼職工作。

王委員榮璋：除此之外呢？

陳部長雄文：我們鼓勵學校推廣庇護工場之類的工作，我們都有去找幾所國立大學談。

王委員榮璋：我們先姑且不論這樣的令釋是不是有擴權解釋之虞，是否符合身權法母法相關規定或授權範圍，這在當時有很多討論與爭議。但既然已經發布這個令釋，也訂定相關配套，請問部長，這些相關配套的執行情況如何？

陳部長雄文：從 9 月多發布令釋實施到去年 12 月、今年 1 月才一個學期，在這一個學期中，我們有進行初步的調查，大部分回報的學校都表示有徵詢過這些學生，如果學生表達出工作意願，他們也都儘量進用，不過目前我們對於這樣的數字並不完全採信，所以還要由各地方勞動局去做進一步的查核。

王委員榮璋：部長剛才提到，對於有回報的學校所提供的數字並不完全採信，要進一步核實查對，那麼沒有回報的學校呢？專科以上學校一共有多少所？

陳部長雄文：現在有回報的學校有 157 所……

王委員榮璋：全部共有多少所？

陳部長雄文：總共是 161 所，其他 4 所應該是沒有……

王委員榮璋：現在有 100 多所學校回報嗎？

陳部長雄文：對。

王委員榮璋：根據本席手中的資料顯示，104 年 10 月只有 66 所，104 年 11 月有 89 所，12 月只有 51 所。

陳部長雄文：這不是累加的，有的重複……

王委員榮璋：對，每一次回報上來的分別是這樣的數目。

陳部長雄文：有的可能 10 月回報了 11 月就沒回報，大概會有這樣的……

王委員榮璋：原本的規定與要求是多久回報一次？

陳部長雄文：每個月要回報一次。

王委員榮璋：對於現在回報的結果，部長滿意嗎？

陳部長雄文：我們對這個結果也不滿意，所以我們已經要求各地方勞動局針對這一點去查核，發展署也會配合去做查核。

王委員榮璋：簡單來說，對於這個配套措施，相關學校並沒有配合！我就直接問部長，台灣大學回報幾次？

劉署長佳鈞：（在台下）1 次。

王委員榮璋：規定是每個月要回報一次，從去年 9 月到現在，臺灣最高學府對於兼任學生納保的部分非常有意見，部裡面為了配合他們，甘冒大不諱做出這樣的解釋，結果學校並沒有配合，對於這樣的情況，部長要不要考慮廢掉這個令釋？

陳部長雄文：我剛剛也向委員報告，在實施了一個學期之後，我們發現有的學校有回報，有的學校沒有回報，有的學校則是跳躍式的回報，目前的執行狀況並不是很理想，所以我們最近已經去進行全面稽查，希望能夠糾正他們，糾正的結果會反映在第二學期，我們希望在第二學期的前幾個月能有明顯改善，如果真的沒有改善，對於委員剛才提出的建議，我們也不排除。

王委員榮璋：部長覺得這些查察在什麼時候可以完成？什麼時間以前可以做出決定？到底是繼續維持令釋還是廢止令釋？

陳部長雄文：因為 2 月才開學，3 月會回報第一次，當他們 3 月回報上來之後，我們會依照他們所回報上來的結果做個判斷。

王委員榮璋：好，部長，所以在 4 月中旬可以有一個答案嗎？

陳部長雄文：如果有不遵守的，我們那個時候應該會有一些初步的資料。

王委員榮璋：部長，是不是可以在 4 月中旬之前對於這個令釋進行檢討？能不能完成這個部分？

陳部長雄文：我們希望在 4 月中可以先做一個全面的檢討，這不只包括身障，還有分流的結果，因為這裡面包括到底是學習型還是勞動型的這些分流結果，事實上，我們現在都在全面的蒐集資料。

王委員榮璋：好，謝謝，本席就等待勞動部對這個部分的檢討結果跟報告。

陳部長雄文：好。

王委員榮璋：也希望你們能夠在 4 月中旬之前完成。其次，本席想請教部長一個問題，關於高雄餐旅大學和法國藍帶廚藝學院學校的合作，現在已經有一個初步的處理方式，對不對？我們要准許嗎？

陳部長雄文：我們是採和主管機關即教育部進行專案會商的方式，大家同意對類似藍帶這樣的補習班開放教廚藝，但是有很多相關的限制。

王委員榮璋：所以我們對他們是特許，就是特別針對這個案子做開放，還是之後一律開放？

陳部長雄文：我們有規定很多的條件，要是都符合就可以，必須要符合下列資格：一、經設立 15 年以上之國際廚藝教學機構認證，或於 3 個以上國家（不含我國）設有海外教學分支單位之國際廚藝教學機構；二、具備國際廚藝相關證照；三、具有國外餐飲業 5 年以上工作經驗及於知名國際廚藝教學機構 2 年以上教學經驗。

王委員榮璋：我們先姑且不論廚藝這個部分，高餐大明明知道我們法規的要求跟限制，卻在這件事情木已成舟之後，讓主管機關去調整跟改變，而不是在之前就尋求協助，即便相關法規不合理，也應該要去尋求相關的突破。現在我們針對廚藝的部分開放，如果有一天 Michael Jordan 要來台灣教大家打籃球或是大衛要來台灣開補習班教大家變魔術，那你們會不會同意？

陳部長雄文：委員問到一個關鍵的問題，這些有專業技術的人或是專業人士要到台灣來教學，很容易就可以申請到大學或是到其他高中學校去擔任教師，其實這條路是泱泱大道，隨時都可以來。但是藍帶為什麼不願意由高餐大聘它的教師為大學的教師到學校教，就是因為它是營利事業，它要賺錢，如果跟高雄餐旅大學合作的話，所賺的錢就會進到校務基金，而且它的老師也只能跟大學教授一樣領十幾萬的薪水，所以這個問題根本不在我們這邊。

王委員榮璋：我了解，教育部有很大的問題，高雄餐旅大學對於這件事情的選擇跟判斷有問題，對於這個問題，本席也會在教育委員會提出來。但是對於我們這樣的開放，勞動部是因為這件事情木已成舟、箭在弦上不得不發，高餐大已經跟人家合夥投資開補習班了，所以才做這樣的開放，還是我們會重新做相關的檢討？就是像剛剛所講的，有一定程度技藝、有專業度的人士未

來要到台灣的學校來，都是沒有問題的，例如 Michael Jordan 要來台灣跟中華籃協一起開補習班，部裡面是不是也一樣會同意？

陳部長雄文：我們在 3 月 15 日已經找教育部針對這個議題談過了，事實上，教育部現在也在進行評估，因為當年是教育部規定補習班只能教語文，都不是勞動部規定的，後來只是全部歸由勞動部當一個窗口，我們有問教育部以後補習班是不是什麼都可以教，他們還是持保留態度，因為這會影響到國人的就業機會。

王委員榮璋：對，這不只是補習班教學、營業的項目問題，還有外國人來台教學、工作的問題，本席希望勞動部對這個問題採取一致的標準，以一致的條件來加以規範。本席並不是反對外國專業人員來台灣教學，但是不能只是頭痛醫頭腳痛醫腳，只是因為這件事情而單獨的開放了某一個項目，請勞動部能夠注意，好不好？

陳部長雄文：好，謝謝委員。

主席：請楊委員曜質詢。

楊委員曜：主席、各位列席官員、各位同仁。本席先就基金的部分提出幾個問題跟部長討論，第一，我們在就業安定基金裡面近年來辦理微型創業鳳凰貸款的件數和貸款金額都逐年下滑，原因到底是什麼？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。過去大概每年有 400 多件，現在慢慢下降為 300 多件，是有一點差距，這可能跟經濟的環境有關，因為當經濟不景氣的時候……

楊委員曜：在 100 年的時候是 714 件，到 104 年是 214 件，在 5 年裡面減少了 500 件，是景氣的關係嗎？

陳部長雄文：對，第一，有創業需求的這些人大概在過去這幾年都已經申請了；第二，這幾年景氣不好，創業的風險也大，創業的失敗率很高，所以可能會影響創業貸款的申請。

楊委員曜：創業的失敗率很高，那勞動部在放款之後有沒有去做創業的輔導跟商機的媒合？

陳部長雄文：有，我們有一整套的輔導機制。

楊委員曜：在他們申請通過以後，你們就會介入輔導？

陳部長雄文：對。

楊委員曜：輔導多久？

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。其實在他們開始創業以前，我們就有幫他們上課，教他們如何處理，他們申請貸款成功以後開始生產或提供服務，我們從現在開始要著重在行銷，就是幫他們進行促銷，這樣他們的失敗率就可以降低下來，部長在去年就有指示我們要針對商品和服務加強讓民眾認識。

楊委員曜：在申請之前上課是上什麼課？

劉署長佳鈞：就是創業可能會碰到的一些問題，或是專業電腦及網路行銷課程。

楊委員曜：就是一般事業都用得到的東西對不對？

劉署長佳鈞：對，我們也有跟經濟部一起學習。

楊委員曜：貸款償還的情況怎麼樣？倒帳的情形多不多？

劉署長佳鈞：不多。

楊委員曜：所以就是還好對不對？

劉署長佳鈞：對。

楊委員曜：這表示創業成功的機率算不小，所以倒帳的人才少，對不對？

劉署長佳鈞：對，倒帳的人很少。

楊委員曜：部長剛剛說在 5 年之內減少了 500 件，從 714 件減少到 214 件，是因為景氣不好，所以大家創業的意願比較低，也可能是因為需要創業的人都已經創業了，這些都有可能。本席要提供一個很有需要的方向讓部長參考，像離島地區的經濟是獨立於本島之外，澎湖的產業又單一，如果不從事漁業的話，要創業大概就是觀光業，觀光業通常是做半年休息半年，有很多旅外的青年要返鄉創業卻找不到資金，現在可以適用鳳凰貸款的人多不多？你們能不能放寬微型創業鳳凰貸款對象的限制？或是可以直接設一個離島型的微型創業貸款？

劉署長佳鈞：基本上，貸款的操作方式可能要一致，但是輔導及之後推廣的方式等部分，要先了解離島的特殊情況，所以應該加強讓學者專家和有這方面經驗的人來投入，我想這是沒有問題的。

楊委員曜：鳳凰貸款的協助對象是誰？

劉署長佳鈞：主要有兩方面，一個是 20 歲以上的婦女，一個是中高齡的男性。

楊委員曜：對，如果是 20 歲到 45 歲之間的男性離島居民，就沒有辦法申請到這種貸款。

劉署長佳鈞：那個部分目前依分工是以經濟部為主。

楊委員曜：對，現在問題就來了，青創貸款的門檻和種種申請程序都比鳳凰貸款更麻煩，所以本席在此要求你們研究放寬微型創業鳳凰貸款的對象。

陳部長雄文：我想這已經到了可以檢討的時候，我們當初設立這個貸款，主要還是為了協助婦女，現在申請的件數愈來愈少，是不是需要設立以其他對象為主的貸款，我們可以針對委員的建議來評估。

楊委員曜：其實我們已經有放寬過一次了，因為一開始的對象是 20 歲以上的婦女，後來才又放寬到 45 歲到 65 歲的高齡國民，對不對？所以請你們回去研究一下，好不好？

陳部長雄文：好。

楊委員曜：因為離島對這個部分確實有特別的需求。另外，現在積欠工資墊償基金大概還有 35 億尚未償還，你們有沒有什麼提升催討成效的方法？

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。因為積欠工資墊償的先決條件是公司已經歇業解散、宣告破產，所以坦白講很多都是收不回來的，我們有做很多的努力，最近這幾年收回來比較多，有收回來五、六億。

楊委員曜：本席不是要責難你們，因為確實是像你所說的，可是這個基金的本質其實是要代償，所

以必須要代位求償，這是很困難的，不過即使困難還是要去做，否則基金只有一直付出卻沒有收到錢。

羅局長五湖：當初設立這個基金的目的是要保障那些勞工。

楊委員曜：對，我知道，本席不是說不要照顧勞工，而是在照顧了勞工以後，你們要代位求償並用一些方法讓催討回來的金額變多。

羅局長五湖：我們儘量努力，但是這真的很難。

楊委員曜：這確實要很努力。沒有人反對照顧勞工，可是本來這些公司應該要付錢給員工，這樣就會變成由政府基金來幫這些公司支付。

羅局長五湖：這其實是雇主繳的錢，就是有一點雇主互助的性質，政府並沒有出錢。

楊委員曜：所以這個積欠工資墊償基金是雇主繳的錢？

羅局長五湖：全部是雇主繳的，是一種他們自己互助的性質。

楊委員曜：縱使政府沒有出錢，也是要健全基金，所以要努力去催討，對不對？

羅局長五湖：對。

楊委員曜：而且雇主所繳的金額是固定的，請你們去做好不好？

羅局長五湖：好。

楊委員曜：本席看到勞保局在 104 年度和 105 年度都有一個不動產投資的收入分析表，大概要投資 50 億，在 103 年之前有沒有類似的部分？

羅局長五湖：現在是基金運用局在投資，所以請黃局長向委員說明。

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。我們在 104 年度和 105 年度會編不動產投資，主要是因為有委員常常在說希望廣場那筆土地好像獲益滿高的，有很多工會也說可以就適當的土地進行投資。

楊委員曜：你們有擬具投資計畫嗎？

黃局長肇熙：這是在去年一、二月編列預算的時候先進行預估，就像我們投資股票一樣，這是我們的投資項目之一，對於不動產的標的，事實上，我們不能預估一年後的市場怎麼樣，所以我們並沒有定出一個特定的目標。

楊委員曜：沒有具體的定出來，只是先編列預算，再視情況而定嗎？

黃局長肇熙：我們會尊重大院的指示。

楊委員曜：部長，本席最後要請教關於外勞的問題，外籍勞工如果失蹤了，在失蹤滿 6 個月以後可以遞補，對不對？

陳部長雄文：對，就可以申請遞補。

楊委員曜：可是遞補的外勞只能接續該失蹤外勞在台的期限，譬如說每個人的期限是 3 年，在工作了 2 年以後跑掉，經過 6 個月以後遞補，可是只有剩下最後 6 個月，對不對？

陳部長雄文：現在是這樣規定。

楊委員曜：可是一開始失蹤的時候可以補，等到期滿以後，外籍勞工的名額變成必須要少一個，你了解本席的意思嗎？

劉署長佳鈞：基本上，這是依照行蹤不明的人數，遞補剩餘的契約期限是可以馬上補，但是在重招的時候還要看一個標準，就是行蹤不明的人會被查獲幾個，如果達到一定的比率，就會依一定的比率被我們控管名額。

楊委員曜：你們通常是失蹤一個就控管一個。

劉署長佳鈞：對，原則是這樣。

楊委員曜：只有家庭看護工例外，因為家庭看護工大概就是一個，如果把名額取消就沒有了。好，本席經常提到澎湖的外籍漁工跟一般外勞的差很多，因為漁船的船東同時具有船長的身分，他們在僱用外籍漁工的時候，通常可以核定的人數都不多，而且在減少以後就不能增加了。譬如說原本核定兩個，跑掉一個，就只剩下一個，等到要重新申請的時候，就只能申請一個，可是漁業法或是海巡人員就相關的漁船又有出海的限制，譬如說一艘漁船最少要有三個人才可以出海，就是一個船長和兩個外籍漁工，現在扣掉一個名額以後就只剩下兩個人，所以就不准出海，這個問題有沒有辦法解決？可以比照家庭看護工嗎？

劉署長佳鈞：我們會針對漁工的部分進行檢討。

楊委員曜：多久可以檢討出來？因為澎湖現在有幾艘船就是因為卡在這個問題而不能出海。

劉署長佳鈞：我們會在兩個月到三個月之內提出檢討並實施。

楊委員曜：這樣他們的船就只能一直停在那裡。

劉署長佳鈞：我們會提早，最晚會在兩個月到三個月之內……

楊委員曜：不行，要在一個月內完成。

劉署長佳鈞：好，我們朝一個月這個方向來努力。

楊委員曜：要在一個月內完成，因為這會嚴重影響到漁民的生計。而且在一個月內的意思不是說一定要等到一個月，如果可以在兩個禮拜裡面處理完，就要在兩個禮拜裡面處理完，因為這樣漁船會一直不准出海。

劉署長佳鈞：好，沒問題。

楊委員曜：謝謝部長。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：請李委員昆澤質詢。

李委員昆澤：主席、各位列席官員、各位同仁。勞工的安全是我們最應該要重視的，屢屢發生職業災害對勞工個人傷害是非常嚴重的，對他的家庭更是一大衝擊。但是我們感到非常遺憾的是，我們國家的公共工程職業災害卻是屢屢發生，甚至造成重大傷亡。從 103 年到現在總共發生 75 件重大職災事件，造成 76 人死亡 13 人受傷的嚴重狀況，針對這部分，本席請問部長對於公共工程造成職業災害重大問題有沒有注意到？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。公共工程營造業一向都是職災最高的業別。

李委員昆澤：公共工程的職災就是職業災害比例最高的部分？

陳部長雄文：對，因為公共工程計畫大，施工範圍也大，造成傷害的機會就更高，所以，這確實是

我們在預防勞工職災很重要的一塊。

李委員昆澤：職業安全衛生法是保障勞工安全的基本大法，也是杜絕職業災害發生的重大法令，但是我們的公共工程卻視職安法於無物，不但屢次發生重大職業災害，部長是否知道自 103 年到現在公共工程有多少次違反職安法？又違反了多少項目？數量是非常驚人的。

陳部長雄文：我們對公共工程都有固定專案檢查，所以，違反次數都有……

李委員昆澤：職安署有相關資料，從 103 年到現在總共發生 14,098 場次違法，違反項次多達 21,522 項，我們國家就在帶頭違法。對於國家的公共工程，勞動部管不了嗎？

陳部長雄文：這些都是勞動部查出來的結果，當然公共工程都是政府部門發包，但承包的還是民間廠商，所以勞動部還是要積極稽查，對這部分，我們會努力。

李委員昆澤：按照相關法令規範，過去我們也常常要求部長，根據職安法第四十九條規定，發生重大工安造成死亡是可以公告事業單位及雇主姓名的，現在部裡也有這個專區對不對？

陳部長雄文：有。

李委員昆澤：請問部長，是否可以註明為公共工程重大職業災害？

陳部長雄文：現在都可以公告，委員這個建議很好，如果是執行公共工程發生的災害，我們也可以註明。

李委員昆澤：除了公告之外，是不是也應和公共工程委員會進行對話和協商，把不良廠商列入重大職業災害不良廠商名單中，以便日後在公共工程承包商中剔除？

陳部長雄文：工程會對招標資格及條件都有規範，如果廠商承包公共工程曾發生重大災害的話，以後在參與政府招標時，要不然會被扣分，要不然就會被限制。

李委員昆澤：部長，這個是非常嚴重的問題，國家重大公共工程是國家在督導的，但卻屢次發生這麼重大工安事件、職業災害，造成勞工個人及其所屬家庭永久傷害，對此，勞動部要積極專案檢查，有沒有進行專案檢查？

陳部長雄文：我們對公共工程一直都有固定專案檢查，所以剛剛委員提到處罰件數高達上萬件，都是我們稽查人員努力做出來的一些成果。

李委員昆澤：有這麼多場次違反職安法相關規定，也看到違反了那麼多項目，政府就只是查而已嗎？還有什麼更具體的作為？

陳部長雄文：查完之後若有違反情事，我們都會通知改善，也會要求地方勞動局將違反工地列為重點督察對象，也把業者名單回報給公共工程委員會，他們必須對現場監工或營造廠負責人加強訓練。

李委員昆澤：部長，我要求對這些造成公共工程重大職業災害的廠商加強專案檢查，有沒有問題？

陳部長雄文：這個我們會再努力。

李委員昆澤：另外，勞工最關心的還是年老之後的勞保相關議題，過去我們多次要求行政院及歷屆勞委會主委，乃至現任部長，關於勞保條例第六十九條所謂的安心條款，在勞保虧損時政府應撥補以及負最終支付責任，對於這樣的重大議題，過去陳冲、江宜樺、毛治國都是全力支持，也認為應該要撥補，還要訂定安心條款，讓勞工知道勞保的財務危機，政府會負起最終支付責

任。有安心條款之後再來討論國民年金的改革，到底是繳多少、領多少、什麼時候領，勞工有了安心條款之後，面對國家年金改革，勞工才會安心，否則現在一次領的狀況還是比過去財務危機之前要高，對不對？

陳部長雄文：現在一次領的狀況已經降低了。

李委員昆澤：雖然降低了，但還是比以前高。

陳部長雄文：領年金的已經高達 8 成。

李委員昆澤：我們希望年金是在一個穩定的狀況，讓勞工能夠安心，公務員有，勞工也應該要有，就好像過去的勞工職業婦女產檢假，這是我提案，然後和部長互相協調，我們站在保障婦女的工作權益，還有媽媽和未來小孩健康的立場訂定相關法令，本來是希望能有 7 天，最後結果是 5 天，我們知道婦女產檢至少需要 10 次，但我們還是接受了。但勞動部以行政命令逾越母法（勞基法第四十九條）的作法，允許哺乳婦女簽署自願文件，同意在晚上 10 點到翌日 6 點上班，主席和所有委員都知道，雖然號稱是勞工自願，其實都是非自願。我對衛環委員會站在勞工立場保障職業婦女的立場表示敬佩，後來部長表示同意取消該行政命令，不論你們有任何意見都不能逾越母法。勞基法第四十九條第五項規定妊娠及哺乳婦女不得適用，都已經明定了，你們還要用行政解釋扭曲母法，這是不應該的。我還是要提醒部長，關於安心條款，我從上一屆一直提案到現在，每一任行政院長及勞委會主委，包括部長都承諾要入法，請問現在狀況到底如何？

陳部長雄文：年金改革方案已經於 102 年送到立法院，因為跨屆不續審已經退回，委員一直在建議安心條款，勞動部的基本立場就是在各種配套之下一定會提出這一條。

李委員昆澤：對於政府撥補及國家負起最終支付責任，你們有什麼既定政策？

陳部長雄文：有關政府撥補，在前幾任院長的時候，曾經提過每年要撥補 200 億，但是因為年金改革方案一直沒有啟動，所以撥補動作一直沒有落實。

李委員昆澤：所以還是要趕快提出具體方案。

陳部長雄文：對，要趕快。

李委員昆澤：讓勞工清楚勞動部是站在保障勞工的立場，讓勞工辛苦一輩子之後，在他們年老的時候，讓他們的經濟有基本的保障，這是勞動部基本的責任啊！

陳部長雄文：對此我們絕對責無旁貸，針對剛才委員建議的那幾個條款，我們一向也認為應該要放在未來年金改革方案配套中。

李委員昆澤：現在臺灣的勞工還是面臨三大問題，長期以來我也和部長多所討論，那就是長工時、低薪資、職災多，工時和低薪資的問題其實也是臺灣勞工心中的痛，剛剛提到職業婦女，按照勞基法規定，是不能要求他們在晚上 10 點之後到翌日 6 點之間上班，除非經過勞資會議或工會同意，但也要提供他們安全及住宿、交通等等各項保障措施。但是為什麼職業婦女還是願意上大夜班？就因為低薪資，因為我們的低薪資結構讓這些雇主可以用高額的夜班津貼或是加班費要勞工加班，這是勞工悲歌。

陳部長雄文：我們瞭解。

李委員昆澤：對於低薪資、職災和長工時，勞動部有什麼具體政策？

陳部長雄文：有關工時的部分，我們現在已將正常工時降低，不過重點還是在於有些雇主會要求勞工加班，或者是責任制在正常工時以外又交付很多工作。

李委員昆澤：勞工團體多有意見，部長應該多聽聽勞工團體的意見，多聽聽工會的意見。雖然目前是看守內閣的狀況，但還是要站在保障勞工的立場，勞動部真的是一個很重要的部會，關係到那麼多勞工的生活、勞工的尊嚴及勞工的權益，所以應該要提出更具體的作法。

部長，希望在這段期間不要再發生像 3 月 8 日提出這樣很諷刺的行政解釋函的狀況，這段期間更應該積極具體保障勞工的工作權益，請部長多多加油。

陳部長雄文：謝謝委員指教。

主席：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。今天是第一次和部長見面，輕鬆一下，考部長一個常識性的問題，請問你知不知道中華民國國軍分為哪兩種役？根據網路上所說，中華民國國軍分為志願役和「不願役」。那你知不知道勞動部裡的同仁哪些是公保、哪些是勞保？你分得出來嗎？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。考試進來的都是公保。

鍾委員佳濱：其他呢？

陳部長雄文：有些職工是勞保。

鍾委員佳濱：我不是要問你勞動部，因為勞動部你比我熟。但你知不知道立法院用的人有哪些是公保、哪些是勞保？大概分得出來吧！

陳部長雄文：國會助理大概都適用勞保。

鍾委員佳濱：國會助理是否適用勞基法範圍？

陳部長雄文：是。

鍾委員佳濱：我就有一個疑問，在我 20 年前當國會助理的時候，國會助理並未納入勞基法，所以那時我的老闆在應徵時告訴我先試用 3 個月，請問勞基法可以試用 3 個月嗎？

陳部長雄文：現在都不行。

鍾委員佳濱：所以，不能試用 3 個月是法律對勞工的保障，像我現在當立法委員，我就不能對我的助理說試用 3 個月，一旦開始僱用就要加入勞保，你同不同意？

陳部長雄文：但是過去法院也有一些判例，在合理範圍之內雙方可以先約定。

鍾委員佳濱：你的意思是一般民間公司可以跟員工約定前 3 個月是試用期間，所以不幫員工加勞保嗎？

陳部長雄文：大家可以先簽互相適應的約定。

鍾委員佳濱：試用期間有沒有受雇身分？

陳部長雄文：還是有勞保。

鍾委員佳濱：只是試用期間的待遇、條件可以另外商定。

陳部長雄文：對。

鍾委員佳濱：謝謝，不然我擔心我的助理會告我。無論如何，一旦開始任用，勞雇關係就成立，就要納入勞保，這是無庸置疑的對不對？

陳部長雄文：對。

鍾委員佳濱：再來就是老問題了，有關公務人員考試錄取人員訓練辦法，公務人員考試後分發到單位，請問，在受訓期間適用公保還是勞保？

陳部長雄文：現在這是一個很爭議的問題，考試院認為還沒訓練完就不算是正式公務員。

鍾委員佳濱：他要不要領薪水？

陳部長雄文：薪水照給。

鍾委員佳濱：薪水誰給的？是中華民國給的。

陳部長雄文：對。

鍾委員佳濱：雇主是誰？

陳部長雄文：是政府。

鍾委員佳濱：那他有沒有受雇者的身分？勞務關係是否成立？你們是聽銓敘部的？

陳部長雄文：現在考試院跟我們的見解不一。

鍾委員佳濱：我知道，我管不到考試院，我只管得到他們的預算，但是我管得到勞動部，所以我要問勞動部對於考試院這樣的堅持，你們同意嗎？公務人員考試後占缺訓練，已經開始領薪水了，居然不納入公保，不納入公保就算了，居然還說不能納入勞保，有沒有說不能納入勞保？

陳部長雄文：跟委員報告，我們曾經跟銓敘部協調過，我們也打算……

鍾委員佳濱：你們是勞動部。

陳部長雄文：對。

鍾委員佳濱：你要不要幫這些公務人員爭取有納入勞保的資格？

陳部長雄文：我們想幫他們納入勞保，但是因為銓敘部強調他們沒有僱傭關係，在這種情況之下要納入勞保……

鍾委員佳濱：你們是勞動法令解釋單位，居然銓敘部已經付給這些人薪水，但勞務關係不成立，到底是誰說的算數，還是他說的算數？你們誰是勞動部？

陳部長雄文：可是他們屬於公務員體系。

鍾委員佳濱：今天大家都在場，一個公務員已經被錄取，在受訓期間居然告訴他，雖然已經開始領薪水，但是彼此之間並無勞務關係，而且勞動部說的不算，要銓敘部說的才算？這個法令是要改哪一條？

陳部長雄文：委員是點出問題所在，公務員的考試銓敘任用都是在考試院，所以，公務員所有權益都是考試院掌握……

鍾委員佳濱：等等，他還不是正式公務員喔！他只是考試錄用占缺訓練而已，所以考試院還不承認他是公務員，照說在還沒成為公務員之前不歸銓敘部管，而是歸勞動部管，部長同不同意？

陳部長雄文：我們很願意管啊！

鍾委員佳濱：說這句話，我就佩服你了，這句話我們就要定了！既然這些人還沒成為正式公務員，銓敘部管不到，是歸你們管，那麼你們是否認為他算是合乎身心障礙者權益保障法中身障定額進用受雇者的員額之一？

陳部長雄文：若是把他們認定為屬於勞保或公保的納保……

鍾委員佳濱：既然有受雇關係，是不是要納勞保？如果納入勞保，就算是定額進用的計算額之一？

陳部長雄文：對。

鍾委員佳濱：好，你們有沒有統計過現在全國一年有多少個新分發占缺受訓的公務員目前沒有勞保也沒有公保，但是原則上應該被勞動部認定為受雇者，應該給予勞保保障的？你們知不知道？你當然不知道，我也不知道，你們回去查一查，因為這是你們的業務。既然你說管定了，那就要好好管。

過去我在屏東縣政府任職，在座有一位可敬的同僚也是在高雄市政府服務，當時我們一直很重視身心障礙者的定額進用，我們認為身心障礙者定額進用不應該只提供給身心障礙者臨時人員職缺，因為臨時人員只要進用了，即使只領 21K，也有勞保，如果一個國家提供給身心障礙者都是這樣可替代性很高且低階的勞動力，我覺得對於身心障礙者的就業不算是一種提升，你是不是也同意公家機關應該以身作則，多提供一些比較好的職缺讓身心障礙者就業，您是否同意？這個問題還要考慮嗎？

陳部長雄文：沒有，這就是公家機關……

鍾委員佳濱：優先提供嘛，對不對？

陳部長雄文：我們都有規定一定比例。

鍾委員佳濱：但是通常可以用臨時人員權充，一個學校僱用的人員當中要符合身心障礙者定額進用的做法往往是找一個臨時人員，這樣就算有定額進用，只要有身心障礙手冊就是了。如果我們國家停留在這種狀況，我們的職場、我們的公部門提供給身心障礙者的職缺都是那種低階、可替代性的，這樣的職缺對於身心障礙者就業並沒有幫助。所以，當我在屏東縣政府的時候，我都是鼓勵人事部門盡量開缺給身障特考，你現在任職勞動部，你會這樣做嗎？

陳部長雄文：我們會參考。

鍾委員佳濱：參考？勞動部要以身作則，你們要不要盡量開缺給身心障礙者報考？如果你在勞動部，你會不會這樣做？當然，你現在是在勞動部啦！你會這樣做嗎？。

陳部長雄文：我們會參考委員……

鍾委員佳濱：參考？勞動部應該要以身作則，你們會不會盡量開一些缺給身心障礙者報考？

陳部長雄文：我們過去也有做過這樣……

鍾委員佳濱：大方一點嘛！同意嘛！對不對？

陳部長雄文：有，我們有試過這樣的方式。

鍾委員佳濱：好。現在呢？你們辛辛苦苦弄了很多缺，這些缺在我們的職務設計當中是適合身心障礙者的，不管他是什麼障別都可以進用，之後你們就報缺，考試後也分發了，例如分發到你們勞動部，所以他現在就要占缺受訓，可是結果呢？他沒有勞保，也沒有公保，這樣算不算對身

心障礙者有保障？

陳部長雄文：這個部分不只是針對身心障礙者，所有人員現在都卡在這個情況。

鍾委員佳濱：本席了解，但是呢？在占缺受訓的公務員當中，本席特別挑出身心障礙者來談，是因為他們都是公家機關為了符合身障法定額進用的規定，所以提報給身障特考，也錄用了具有身障手冊的人，但是呢？他卻不能在受訓期間得到保障。因為公務機關要符合身障定額進用的規定，所以單位可能還要受罰，或者說如果不想受罰，就去額外僱用一些具有身障資格的臨時人員，你覺得這樣合理嗎？

陳部長雄文：其實這部分還是要回到委員方才說的，他到現在為止並沒有被認定是投公保或勞保，所以他變成一個身分不……

鍾委員佳濱：你們可以認定嘛！

陳部長雄文：因為這是在銓敘部……

鍾委員佳濱：我們剛剛不是說過了？你不是說你管定了嘛！現在怎麼又繞回去呢？

陳部長雄文：我們是說，若……

鍾委員佳濱：在什麼樣的情況之下，你們願意管？

陳部長雄文：我們很願意把他們納入，希望指定他……

鍾委員佳濱：要修改什麼法令？

陳部長雄文：這個部分主要是機關之間要進行協商。

鍾委員佳濱：這裡是立法院，如果你告訴本席這個問題修法可以解決，那本席現在就發動立法來解決啊！可是你卻告訴本席這部分要機關協調，你們已經協調多久了？你們協調了半天，貴部和考試院協調半天，結果就是他們不退讓，你們也不敢接，那這些占缺受訓的公務人員到底是屬於公保還是勞保，始終妾身未明，勞動部要不要拿出個說法 and 主張？

陳部長雄文：委員今天這個建議非常具體啦！我們會……

鍾委員佳濱：你要建議本席修法呢？還是你們要直接透過行政命令去制訂相關的施行細則，直接把它納入？

陳部長雄文：我們可能會找相關的法令，看哪邊把它……

鍾委員佳濱：本席告訴你啦！勞動部 103 年 10 月 29 日勞動發特字，這是人力發展署的一個函示，你們自己透過函示把這些人排除，不計入分配機關的員工總人數和身心障礙者人數，你們本來就認定把它排除了。為什麼這樣認定？既然這是你們依法可以認定的，你們不把它納入，還要我們立法院修法之後你們才能管，那麼你要告訴本席該怎麼做。

因為這不是涉及身心障礙者而已，這涉及許許多多妾身未明的占缺受訓公務人員。本席也是來自行政機關，所以本席希望幫我們行政機關的人員找到一個適當的保障，但是呢？在得到這個保障的同時，本席也希望能夠促進身心障礙者的就業權益，所以本席希望勞動部可以有一個明確的說法，既然人發署有這樣的函示，你們可不可以重新調整？

陳部長雄文：這個首先就是要從法令上解套。

鍾委員佳濱：哪一條法令？

陳部長雄文：我現在沒有答案，但是我們會去研究。

鍾委員佳濱：你可不可以在一週內告訴本席答案？

陳部長雄文：可以。

鍾委員佳濱：署長，可以嘛！你們要有積極任事的態度，如果需要立法或是從修法著手，請勞動部趕快提出來，不然的話年復一年、日復一日，全國每年有多少考試錄取占缺受訓的分發人員？他們都在等。受訓要多少個月？

陳部長雄文：六個月。

鍾委員佳濱：四個月啦！這位女士就是四個月啦！如果這四個月出了任何風險，可是他沒有勞保、公保，國家辛辛苦苦錄取了一個公務員，他也花了很多時間去補習班上課、考試，萬一在這四個月當中有任何閃失，我們國家付了錢、給他薪水，要不要保護他？要嘛！所以本席才會提出這個很簡單的問題。

因為這個問題由來已久，鍾委員也知道，他在當勞工局局長的時候就和貴署討論過，但是有沒有結果？沒有結果。今天很抱歉，本席占用各位一點時間，一個星期內，請勞動部答復本委員會、答復本席，如果要改變這個情況，你們認為是透過行政解釋就好？還是要透過立法修改？總不能叫本席去質詢銓敘部吧？要不要本席去質詢考試院？還是要威脅砍他們的預算才能達到？部長，你希望本席怎麼做？

陳部長雄文：我們主動找一些相關的法令來提出建議。

鍾委員佳濱：好，謝謝您，部長，謝謝。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：請賴委員士葆質詢。（不在場）賴委員不在場。

請高潞·以用·巴鱨刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員質詢。

高潞·以用·巴鱨刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：主席、各位列席官員、各位同仁。不曉得部長有沒有看昨天的聯合晚報？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。有翻一下。

高潞·以用·巴鱨刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：昨天的聯合晚報揭露，東華大學學生勞動權利促進會依照 300 份問卷調查繪製了一個地圖，這個地圖很有趣，叫做志學店家薪資地圖，上面提到一件事情，就是志學街的薪水有多難看，地圖就有多難看之志學街薪資地圖的分布圖。從這份地圖可以看到一件事情，就是整個志學街周邊的店家，他們給工讀生的時薪大概都是落在 80 元到 120 元之間，這裡頭只有三分之一的店家合乎勞基法標準。

這麼多店家違反勞基法的要求，請問部長針對這件事有什麼看法？勞動部應該要採取什麼樣的動作？

陳部長雄文：我們對這些違法的店家表示譴責，因為這是國家的基本法律，所以我們已經和地方勞動局聯繫了，希望針對這個地方進行專案檢查。

高潞·以用·巴鱨刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：是，除了做勞動檢查之外，這裡面除了違法低

薪以外，店家有沒有為工讀生投保勞保？有沒有提撥勞工退休金？有沒有依規定發給超時工作加班費以及國定假日的出勤費？關於這些和勞動條件相關的問題，勞動部是不是也要進一步掌握呢？

陳部長雄文：剛剛委員談的這些，就是薪水的部分，還有他們加勞保、勞退等等，這些都是最基本的要求，所以我們去檢查的時候，這些都會檢查。另外就是他們加班時有沒有給加班費，假日有沒有依照規定休假，這些都會一併做勞動檢查。

高潞·以用·巴鱖刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：都要一併去檢查，對不對？請問一下，這個區域最近有沒有實施勞動檢查？本席的意思是說，為什麼要等到學生自發性發起這個活動，這些違法店家的狀況才被披露？

陳部長雄文：因為我們做勞動檢查，過去一年是做 1 萬件，去年已經成長到 5 萬件，這 5 萬件分配在全國，一分配下去之後，事實上各業別之間能夠分配到的還是很有限，所以我們往往是希望由勞工主動反映，像這次東華大學的學生願意反映出來，這樣就可以讓我們聚焦，我們就可以針對那個地方去做專案檢查。

高潞·以用·巴鱖刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：勞動檢查雖然是地方的權責，可是勞動部應該要督促地方政府執行。本席這裡有一份資料，去年一整年，花蓮縣政府社會處勞資料調查違反勞基法的事業主只有 53 件，今年也只有 10 件，請問部長怎麼看這件事情？

陳部長雄文：當然，我們也不能說違反的越多越好，或者是違反的越少越好，這都很難評價啦！基本上還是要看他們實施檢查的頻率。

高潞·以用·巴鱖刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：從這個地圖上很清楚看到只有三分之一合乎規定，這裡的店家應該也有幾十家，所以部長，這個部分麻煩你們多做一點努力，好不好？

陳部長雄文：是，這個部分我們會加強。

高潞·以用·巴鱖刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：本席針對這個部分還要再提到一點，關於這件事情，就是在學校附近打工的工讀問題，其實東華大學絕對不是一個個案，我們要知道，很多學校周邊的商家覺得學生工讀生很好找，他們不怕找不到人，甚至是有些地方的工作機會也很少，因此常常會面臨薪資普遍比較低的問題。

本席覺得店家並不是刻意要違法，因為在學校週邊、附近，所以生意比較繁忙，有可能是一時疏忽，或是對勞工權益的法制觀念不清楚，本席認為就勞工權益這個部分，可能你們也要在各商家之間推廣。

再來就是我們也要考慮很多狀況，例如學生會在這八個月打工，除了寒暑假的時候，他們會在這八個月打工，所以我們也要評估這個實際狀況去做調查。另外還有城鄉差距的問題，本席收到很多學生以及年輕人的抱怨，在花蓮地區，他們的薪資普遍不會超過 2 萬元，這已經不符合我們最低薪資的標準。

所以在這裡本席要提出要求，有關東華大學低時薪這個問題，你們要督導花蓮縣社會處勞資料徹查東華大學學校週邊商家的低薪與勞動條件問題，並且在兩個禮拜內向本席提出報告。再來就是擴大實施勞動條件檢查，確保工讀生的勞動權益。請問部長，這樣可以做到嗎？

陳部長雄文：我們有要求花蓮縣社會局去做這件事情，我們一定會立刻執行，但是在時間上，委員是不是可以給我們一個月的時間？因為他們要檢查的店家和範圍滿大的，我們要是能有充分的時間，也能做的比較落實一點。

高潞·以用·巴魴刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：本席不是針對這些店家，本席只是覺得其實這個……

陳部長雄文：對，我們是全面性的。

高潞·以用·巴魴刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：對，甚至是有關其他勞動權益的教育，也要一併施行。

陳部長雄文：對。

高潞·以用·巴魴刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：謝謝部長。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：請江委員啟臣質詢。（不在場）江委員不在場。

請賴委員瑞隆質詢。

賴委員瑞隆：主席、各位列席官員、各位同仁。早上很多委員關心女性哺乳期間在夜間工作的解釋令部分，部長後來是確定要撤回？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。對，我們會立刻檢討。

賴委員瑞隆：這個部分未來也請你們多加注意，其實這個部分不應該這樣做，謝謝。再來，請教部長，因為之前本席在勞委會服務，其實勞退新制也是在那個時候推動，當時陳菊市長擔任主委，那時候本席也在勞委會服務，所以後來本席也一直在關心勞退基金的操作，包括勞保基金的操作。

今天好像有一則新聞，就是前安泰投信副總謝青良六年前利用操盤勞退、勞保基金的時候，炒作自己的人頭戶賺錢，也導致政府基金賠了 2 億元，這個部分後來是判刑 2 年確定。本席認為這也是大家長期以來很關心的，勞退新制就是勞工的錢，不管是勞退金或勞保，都是勞工的錢，怎麼避免它在委外代為操作的時候發生這些狀況，例如有人因為私心，透過其他人頭帳戶在操作期間賺取利益。關於這個部分，不知道部長有沒有一些好方法？

陳部長雄文：我們在勞動部成立以後，針對過去勞動基金的管理成立一個勞動基金運用局，把過去的一些權責全部集中在勞動基金運用局，我們黃局長就是負責整個勞動基金的營運和管理。另外呢？在本部還成立一個監督委員會，就是勞動基金運用監督委員會，也請了勞工團體和社會賢達人士參與，定期監督運用局的基金運用情形。

賴委員瑞隆：這幾年的操作績效如何呢？

陳部長雄文：103 年成立以後，前年的操作收益率是 6.15%。

賴委員瑞隆：和一般的基金相較呢？

陳部長雄文：前年我們的收益率非常高，立法院要求我們的目標是 4%，但是去年就差了，去年是負 0.24%，委員也知道，因為去年下半年整個經濟情勢非常差，所以是負 0.24%，大概就是虧了

66 億元。

賴委員瑞隆：去年一年虧了 66 億元？

陳部長雄文：虧 66 億元，但是整個基金規模將近 3 兆元，虧 66 億元占了非常低的比例啦！

賴委員瑞隆：針對這部分，你們有沒有就整體思考過，還有沒有什麼可以再改進的，讓勞工退休金和勞保這一塊能夠更有安全性？

陳部長雄文：現在委外操作的這些投信公司，我們也分國內和國外，關於國外的部分，我們招標的條件就是要國際上一百大的公司，以這裡面的公司為標的進行公開招標，我們每年大概會選出 35 家，每一家以幾千萬美元的額度讓他們操作，這樣比較可以分散風險，這是國外的部分。國內呢？我們也是在國內進行招標，目前符合資格的將近三、四十家，大概也招了將近十幾家左右代為操作。

賴委員瑞隆：這六年來有沒有發現其他異常？或是有一些狀況？你們有沒有發現？有沒有？要不要說明一下？

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。謝謝賴委員的指教，剛剛你說到那件盈正的案子，那是 99 年發生的，那時候是我們主動通報金管會，事實上這些錢在 101 年的時候，投信公司就已經全部賠償我們。

賴委員瑞隆：有賠償嗎？

黃局長肇熙：早就拿回來了，因為這是刑事案，經過幾年的審理，最近是……

賴委員瑞隆：這六年來，你們還有沒有發現其他類似的案子？

黃局長肇熙：還有一家，就是一檔股票，但是這些錢也拿回來了。

賴委員瑞隆：一旦你們發現這種狀況，後續你們會採取什麼樣的處理方式？

黃局長肇熙：第一個，如果它有這種情形，那我們就不往來，我們就會收回我們的帳戶。第二個……

賴委員瑞隆：就是指投信的部分？以後就不再委外？

黃局長肇熙：就是投信的部分，帳戶就收回來，投信也不往來。

賴委員瑞隆：就這個機制而已？

黃局長肇熙：對。

賴委員瑞隆：還有其他的嗎？

黃局長肇熙：另外向委員報告，監察院在 102 年特別針對投信過去的弊端，就是在民國 100 年以前發生的這些弊端，他們有做了一項專案調查，他們認為金管會要負比較大的責任，因為像委員剛剛所說的人頭帳戶，事實上這需要去查它的帳戶，這部分只有金管會有調查權，因為金管會有檢察官進駐，只有他們有這個權限，所以監察院特別責由金管會加強，這幾年來，其實金管會已經透過證交所、OTC 加強監管了，所以這幾年來都沒有再發生這樣的弊案。

賴委員瑞隆：部長，關於這些事情，本席還是希望你們能夠持續和金管會合作，本席相信應該還是有啦！因為這部分實在具有太巨大的利益了，如果繼續讓他們代操整個政府的基金，就有可能

透過各種方式去牟取個人的利益，本席覺得這是很容易發生的。

本席覺得應該要有一些更健全的機制去確保，因為他們如果這樣做的話，到最後是賺了個人的利益，但虧損的都是政府的基金，會虧到人民、勞工的錢。所以本席覺得，這一塊真的還是要請部長和金管會做更詳細的討論，要給承攬代為操作的投信公司或者是基金管理人等操作人員更大的壓力，讓他們把這件事情做好，可以嗎？

陳部長雄文：我們絕對會朝這個方向努力。

賴委員瑞隆：部長，如果有和基金操作之類的相關資料或報告，請你們提供給本席參考，好不好？

陳部長雄文：我們會把相關的資料提供給委員。

賴委員瑞隆：本席是說監督的部分，就是怎麼達到監督的效果，包括怎麼篩選出、挑選出一個好的代操作公司，這部分的相關資料也提供給本席參考一下。

陳部長雄文：是。

賴委員瑞隆：再來本席想請教的是，前幾天主計處石主計長也有提到，其實她也認為這 15 年來的實質薪資是下降、倒退的，從 95 年的一萬四千多元，到今年大約是兩萬元左右，這是基本工資，所以以實質薪資來說，15 年來是下降的。本席知道 3 月 18 日勞動部要再召開基本工資審議的相關會議，針對這個部分，你們有沒有什麼想法？

陳部長雄文：我們 3 月 18 日是召開基本工資的工作小組會議，因為過去基本工資審議委員會一年只開一次會，就是每年第三季召開基本工資審議委員會，後來我上任之後，發現一年碰頭一次其實效果不大，所以我們就增加了這個工作小組，3 月要召開的是今年度的第一次工作小組會議。

賴委員瑞隆：所以會有什麼樣的討論或建議方案嗎？

陳部長雄文：因為這次剛好會碰到新聘的委員，勞資雙方以及學界的委員都是新聘的，所以我們會聽聽他們的意見，了解一下他們希望基本工資委員會能夠發揮什麼樣的功能，以及如何運作，我們會針對這一批新聘的委員，和他們做一些討論。

賴委員瑞隆：其實這幾年的物資一直在漲，至於基本工資的部分，今年是沒有漲，因為去年的決議是這樣，所以今年沒有動。本席希望你們能站在維護勞工權益的立場，可以在這方面多做一點努力，我們希望基本工資的部分可評估再做一些適度的調漲，這個部分也希望部長在召開工作小組會議時，可以多提供一些意見給委員們參考，也許在第三季的時候可以討論，針對這部分可以再做一些適度的提高，部長，可以嗎？

陳部長雄文：這個也是我們努力的方向，但是我們也必須向委員報告，國內的經濟情勢發展仍然是我們評估時一個很重要的因素。

賴委員瑞隆：本席覺得勞動部站在勞工主管機關的立場，還是應該多以勞工的角度思考，而且坦白說基本工資並不高，所以本席覺得這一塊應該還有一些努力的空間。去年經濟情勢不好，但是今年多數都預期都認為應該會比去年來的好，所以本席覺得這部分應該是有一些空間，也希望部長再多做努力啦！可以嗎？

陳部長雄文：謝謝，這部分可能下一任部長要多做努力。

賴委員瑞隆：您還有兩個月的時間，就算是數饅頭，你們還是要認真數啦！如果相關的幕僚作業做得好、溝通做得好的話，本席認為下一任的部長能有更大的空間去處理啦！

陳部長雄文：是，我們會努力。

賴委員瑞隆：本席想提一下另外的問題，在高雄，本席選區的前鎮、小港，其實造船業很發達，但是在造船業裡面，最近有關石棉職災的部分，石棉其實帶來了很大的罹癌風險，特別是很多人可能都從事了三、四十年造船或者拆船的工作，很辛苦啦！本席覺得那些勞工非常辛苦，現在陸陸續續有一些案例發生，針對這個部分，有沒有可能請職安署針對高風險的勞工做更多的健檢和追蹤，積極去協助他們？

陳部長雄文：是，我們已經把石棉列為主要的職業災害項目之一，也在做調查，關於執行細節請劉署長說明。

賴委員瑞隆：可不可以說明一下？

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。有關石棉危害的部分，我們非常重視，也請各地的勞工檢查機構協助，對於轄區內從事石棉作業的場所、事業單位，現在正在進行調查，例如他們的人數等等，等調查結果出來以後，我們就能針對在石棉作業環境裡面工作的勞工做特殊健康檢查，對於工作產生的職業病，或者產生的其他問題，我們後續都會處理。

以目前來說，我們現在是先針對生產煞車來令片的這幾家工作場所，其中有 104 位勞工會直接接觸石棉，第一階段就是先針對這 104 位勞工做健康服務的工作，加強勞工的特殊健康檢查，以上報告，謝謝。

賴委員瑞隆：這個部分請部長及勞動部同仁再持續努力，好不好？有關石棉相關產業勞工的安全，希望你們能夠做更多檢測和確保。最後，本席最近有接到一件選服案，這是在高雄港港區內的工安意外，現在這個部分是由高雄市的勞檢處負責？還是由勞動部負責？有關港區的部分。

陳部長雄文：一般都是由高雄市勞檢處先去介入。

賴委員瑞隆：他是在施工的時候，因為鋼筋鬆脫，所以在搬運的時候整個掉下來，刺穿了腦部，本席覺得那個案子非常慘，他娶的是外籍新娘，有兩個孩子，而且當事人很年輕，才三十幾歲而已，所以本席後續也在協助他爭取廠商賠償等事宜。

在港區，本席調了資料出來看，去年也發生好幾件工安意外，今年又剛發生這一件，這在地方上的新聞也報導得很大。針對這一塊，本席希望未來勞動部和地方政府能夠加強，特別是高雄市是一個多勞工的城市，前鎮、小港這邊的勞工非常多，所以這一塊請你們務必協助，大力和地方政府溝通、加強勞檢，並且加強整個港區的安全，或者是臨海工業區等等，希望能夠確保、加強這些工業區的勞工安全，可以嗎？

陳部長雄文：是，我們會和高雄市政府多合作。

賴委員瑞隆：好，謝謝部長。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：以下登記質詢的吳委員志揚、鄭委員天財、黃委員偉哲、徐委員永明、鄭委員運鵬、蔣委員

乃辛、吳委員秉叡、羅委員明才、管委員碧玲、王委員惠美、高委員金素梅、陳委員怡潔、林委員俊憲、何委員欣純、邱委員志偉、周陳委員秀霞及盧委員秀燕均不在場。接下來輪到本席質詢。

請鍾委員孔炤代理主席。

主席（鍾委員孔炤代）：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。陳部長，雖然你們是看守內閣，但也不是不能做事，只是您於看守期間做出幾件非常重大的勞工政策改變，也的確蠻令人咋舌的。其中比較受爭議的，包括低薪白領外勞的政策開放，還有三八婦女節的時候，送給我們一個違反法律的行政解釋；當然，在還沒有進入看守時期的選前，你們在選前就減少勞工七天國定假日這件事情。

事實上對於一個不會再留任的人，您剛才已經表達得很清楚，就是您大概不會再留任了，本來是沒啥好說的，不過因為您的任期內有這麼重大的勞動政策改變，所以即便是不留任，在您下台之前，本席覺得我們還是有必要再釐清一下，因為這些部分需要再討論一下。

以哺乳婦女的部分來說，就是針對午後 10 時到凌晨 6 時這件事情，雖然你們已經同意撤銷這個修正函示，可是本席必須再和你們溝通一下，對勞動部而言，對女性勞工的保護政策，我們永遠都不嫌多，事實上臺灣對母性的保護，或者是對女性的保護，當然有一些女性不喜歡把女性依偎在孩子、生產或哺乳這個位置、框架之下的母性保護，可是那的確也是一個事實，我們還是需要母性保護。

如果比擬德國的規定，德國根本不准產後婦女去做體力負重的工作，也不允許讓產後婦女去做持續站立的工作，或是駕駛的工作。所以當然，針對夜間工作，德國的法律規定，雇主有將之調任到其他非大夜時段工作的義務，他們以法律課以雇主必須履行調任義務。結果今天我們國家的勞動部剛好反其道而行，以自願加班為由，只要切結自願加班，或者切結沒有照顧、哺乳孩子的需求，就可以架空第四十九條的規定。

本席有說過，第四十九條的構成要件不是需不需要哺乳，構成要件是只要是妊娠和產後就不可以，甚至世界衛生組織也說過，事實上哺乳應該也不是只有一年，其實他們希望能夠更長，當然，因為一年對臺灣而言都是一件奢侈的事情，所以我們就不討論到底要不要再增加。

但是本席必須要說，您剛剛有說到社會關注的重點，就是有人想要工作啊！有婦女想要工作啊！因為夜間工作薪水比較高啊！本席覺得說這句話令人覺得相當悲哀啦！誰會選擇犧牲自己的健康去上大夜班？其實就是因為低薪啦！沒錢啦！缺錢啦！如果不是因為低薪，因為薪水這麼低，如果不是因為缺錢，誰願意呢？

丹麥癌症學會所做的癌症流行病學研究報告，夜間工作提高了勞工的癌症風險，上夜班者，患乳腺癌的機率增加四成，若一週至少三次夜班，連續持續六年，患乳腺癌機率倍數增加。事實上不只是女性，男性也是一樣，夜班工作的男性罹患前列腺癌的機率也在上升。所以讓人民免於被迫加班以衝高工資這樣的結構性難題，是一個政府必須要痛定思痛面對的問題。

你們不能昧於現實，只是簡單無比的說，因為她沒有照顧小孩子、親自哺乳的需要，所以就叫她簽切結書，規避國家對勞工的保護。就勞工的勞動條件保護政策來說，國家要負起什麼責

任？人民希望國家負起的責任，國家還沒有做到，竟然就這麼著急要違反法令，放寬修正的函示，我們真的覺得相當沈痛。所以我們今天才會說，只有低薪、窮的勞工、需要那筆錢的勞工，才會說請你給我工作。

今天雇主掌握了決定薪資結構的絕對權力，而國家和政府也決定了雇主能不能這樣做的權力，結果就是政府失責，雇主希望在大夜的時候能夠有更便宜的勞動力使用，更方便調度的勞動力使用，所以你們就違法放寬規定，無形中變成勞工為了養家餬口，為了增加自己的所得，只好在沒有國家的保護之下不得不去做這樣的事情。這就讓我們知道了一件事情，那就是健康和社會不平等，這是一個非常嚴肅的議題，當他在健康和所得之間選擇時，必須拋棄他的健康，這樣做對嗎？

雖然你已經告訴我們，你們要修正、撤回了，但是本席要告訴你，關於這個議題，每一個勞動部的人都必須回去好好思考，今天的狀況並不是像你們說的，很多女性勞工說要這樣做，或者是學者要求的，本席覺得如果你們只聽到這樣的聲音，其實是忽略了背後為什麼要這麼做的原因，你們忽略了國家、政府的角色，也忽略了健康、社會的不平等，這些真的都忽略了。

我們這些公務人員到底對女性勞工抱持什麼樣的想法？尤其是剛生產完的女性勞工，政府叫大家要趕快生孩子，說人口危機是國安問題，結果你們是這樣對待我們，還在三八婦女節送給我們這樣荒謬的大禮物，實在是太荒謬了！這是本席的前言。

大家都希望立委的質詢趕快結束，向大家報告，本席今天是故意調到最後一位發言，雖然大家會覺得你會把這些公務人員操死，可是本席還是要說，我們人民的心聲、勞工的心聲，真的需要你們好好聽一下。因為每次本席聽完一整天的會議後，都會覺得你們對委員的質詢回答內容太荒謬，荒謬到本席必須要花很多時間和你們再溝通。

本席現在要再就教於勞動部，因為我們今天還有一個提案，對於現在預告修正的外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準，我們也希望能夠終止。你們這一次修法有幾個重點，其中一個重點是所謂的專門技術性外國人員來臺，就是所謂的專業白領外勞。但是在說這個問題之前，我們要先看前一個階段的作為，就是你們已經放寬僑外生評點制的適用範疇。

事實上僑外生已經從原先學士以上的學位，放寬到取得我國丙級及以上技術士證照的海青結業班，以及高職建教僑生專班畢業生的評點了。也就是說，以僑外生為例，已經從大學資格放寬到這兩種高中資格，甚至是非正式學歷的資格。本席先不說外籍人士的部分，我們只說僑生就好，部長，你知道在臺灣境內唸書的僑生有多少人嗎？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。一年大概有五千多位畢業。

林委員淑芬：一年有五千多位畢業？

陳部長雄文：對，所以他……

林委員淑芬：本席這裡看到的數字是這樣的，東協十國有九千多人，香港有 7,340 人，這是 104 年的資料，澳門有 5,013 人，所以香港加澳門是 1 萬 2,353 人，這樣對吧？大概是這樣。

陳部長雄文：對，如果他們讀個三、四年，大概一年就是五千到六千人左右畢業。

林委員淑芬：沒關係，這是 104 年的統計，全臺灣的僑生，香港、澳門的部分有 1 萬 2,353 人，港澳以外的東協十國大概占了四成，香港、澳門部分的比例大概超過一半以上。那本席要問你一件事情，因為本席想到 Freddy 說過的話，就是林昶佐委員，他前幾天在外交委員會說，所謂的僑胞需要一個精準的法律名詞定義，據本席所知，僑胞還是有法律資格的。何謂僑胞呢？你知道嗎？

陳部長雄文：就是他的祖先應該是華裔。

林委員淑芬：這樣不算是法律界定的名詞吧？要有一個用法律能夠框架出來的身分界定吧？

陳部長雄文：這個部分我沒有研究。

林委員淑芬：僑胞，如果本席沒有記錯，應該是擁有中華民國國籍的人士。所以簡單來說，他是擁有中華民國國籍的人士，他們號稱這樣的人有多少？外交部都會估計四千萬人，所以林昶佐委員說，那我們 2,300 萬人還要再去負擔這四千萬人很多事情，包括就醫、就學，包括一些福利，如果要幫他們擔負這些責任的話，恐怕我們會擔負不起，這是之前林委員的論點。

但是本席今天要提出另外一個論點，因為我們本來以為開放低薪白領外勞不會適用中籍人士，就是不會適用在中國人士方面，部長，有沒有呢？因為所謂的中國籍人士應該適用兩岸人民關係條例，不是適用所謂的外國人相關規定嘛！

陳部長雄文：對。

林委員淑芬：所以本席現在就要問你，我們放寬低薪白領外勞，會不會有中籍人士來臺就業的問題？

陳部長雄文：絕對不會，我們在各種場合都說得很清楚，因為只要是中籍人士，他一定要透過兩岸人民關係條例申請。

林委員淑芬：絕對不會有，對不對？

陳部長雄文：對。

林委員淑芬：大家都覺得絕對不會有，那麼本席剛剛說的那個問題，僑生來自香港和澳門，以香港籍和澳門籍的僑生而言，他們會不會具備中華人民共和國的身分？而且他們占了僑生的 60%，占了將近 60% 的比例，香港、澳門的僑生，占全中華民國僑生的比例將近六成，他們是否同時擁有中華人民共和國的國籍？

陳部長雄文：這個部分我不太了解，但是可能會有。

林委員淑芬：可能會有？可能性有多高？如果他們入境臺灣拿的是香港或澳門的簽證，香港和澳門簽證的國籍是哪一國？

陳部長雄文：因為我們現在和港澳之間有一個港澳條例，所以他們是依照港澳條例的規定處理。

林委員淑芬：本席知道啊！但是香港和澳門畢竟還是屬於中華人民共和國，不是嗎？

陳部長雄文：雖然是他們的領土，但是他們政治體制是不一樣的。

林委員淑芬：怎麼會不一樣？他們是中華人民共和國的人民啊！只是管理方式略有不同，但是他們的身分仍然是屬於中華人民共和國的國民，這一點應該是無庸置疑吧？

陳部長雄文：在法律上，兩岸關係就是中國的部分就依照兩岸人民關係條例來處理，港澳這一塊就是另外適用港澳條例。

林委員淑芬：本席現在就是要告訴你這一塊，基本上談到服務業，在世界自由貿易的遊戲規則裡面，服務業的流通是一件非常普遍的事情，包括我們和很多國家都有簽服務業流通的協定。但是，服務業流通必須要具備的條件是語言和文字的能力，所以服務業的開放或服務業的需求當然是以能夠負擔本地、我們臺灣的語言和文字，他才會對臺灣的就業環境造成衝擊。所以，我們大家討論引進所謂專業白領外勞，我們必須要講，這件事情臺灣從來沒有不開放，臺灣一直都開放引進專業的白領外勞，現在我們唯一質疑的是，你把薪資門檻拿掉，而你們又在 2014 年偷跑，以僑外生評點制度的確讓僑生和外生留臺工作的人次有大幅成長。我們現在檢視一下留臺到底是僑生或外生？的確僑生的比例會增加，我們就再來看僑生在臺灣有多少人，的確有六成都是香港和澳門。我們再去看這些人，的確在語言上擁有比其他外籍人士更具有在臺灣從事服務業的優勢，所以這些人留下來比例會更高。如果我們不設薪資門檻和專業門檻的話，條件放寬之後，香港和澳門來臺從事服務業的方便性會更高。我們並不是反對，但我要跟你講，這對就業衝擊會有排擠的狀況。請問部長，在開放的情況下，你們對國內就業市場的取代、排擠和拉低薪資的衝擊，做了哪些評估？所以我們一直要你們做評估，但是你們拿出來的評估報告只有 3 頁而已。舉例來說，以僑外生為例，當你們 2014 年取消薪資門檻，改採評點制以後，我們看到僑外生留臺工作的人次大幅上升，但最高薪資馬上從 2013 年的 48 萬元降為 2014 年的 31 萬，2015 年更降為 27 萬。僑外生在臺灣領的最低薪資，馬上從 2013 年的 3 萬 1,520 元降低為 2014 年的 2 萬 2,000 元，到 2015 年看到僑外生留臺工作領的最低薪資是基本工資的 20,008 元，如果不拿最高和最低來講，拿中位數薪資來看，2013 年原本僑外生平均領的薪水是 4 萬 2,810 元，取消薪資門檻以後，到 2015 年剩下 3 萬 6,025 元，薪水是往下掉，這是非常明顯的，沒有薪資門檻，所有這些所謂的外籍服務業人士來臺薪水就是往下掉。我們知道，這些人如果是語言、文字能力符合臺灣服務業市場老闆的需求，他的確會跟臺灣國內的青年就業產生互斥的現象，會產生工作的排擠。你們舉了很多理由，請問部長，其他國家攬才的薪資所得都沒有設門檻嗎？

陳部長雄文：跟委員報告，我們去年就對僑外生做了一些放寬。

林委員淑芬：所以我才指出，你們放寬以後，薪資都往下掉了。

陳部長雄文：事實上只增加了 500 人，所以我們沒有放寬。

林委員淑芬：不是 500 人，從 1,693 人增加 500 人是增加三成。而且現在條件繼續放寬，未來沒有設上限、沒有人數限制的。

陳部長雄文：我們本來去年開放就希望達到 2,500 人，結果也沒有達到這個目標，事實上，大部分僑外生還是選擇回國，他也不太願意留在這邊，基本上，我們的評估是他留下來的人數……

林委員淑芬：他願不願意留是他的意願問題，我現在告訴你的是，他留下來有沒有排擠臺灣青年就業？有沒有拉低臺灣低薪化的趨勢？

陳部長雄文：我就是要跟委員報告，跟前年比，留下來的人數就是增加 500 人。

林委員淑芬：我就跟你講，跟前年比的成長率是 30%。

陳部長雄文：但是他在每年一、二十萬人的就業市場是很低的比例。

林委員淑芬：一、二十萬人就業市場對兩位數失業率的青年就業來講，都是一個工作一個排擠，對青年來講，一個人來就是一個人失業，還有靠父母啃老的問題。除了這個問題之外，外國攬才都沒有設薪資門檻嗎？

陳部長雄文：很多國家都沒有設薪資門檻。

林委員淑芬：哪些國家沒有設薪資門檻？

陳部長雄文：現在看到的像歐洲、西方國家、加拿大、英國、澳洲。

林委員淑芬：哪一國？

陳部長雄文：加拿大、英國、澳洲、紐西蘭，他們大概都是要求學歷、年齡、工作經驗、語言能力，主要是評估這些。

林委員淑芬：你看的和我看的可能不是很一致，因為人家也不是放在就服法裡面，人家都放在移民法裡面，跟移民綁在一起規範的，對不對？以美國為例，美國最喜歡延攬專業人才，而且延攬專業人才政策做得最落實、最徹底，他們還放到移民政策裡面，我這樣描述基本上應該不是錯誤的吧？美國有沒有設薪資待遇門檻？

陳部長雄文：我們這邊資料沒有美國，目前蒐集到的這些資料……

林委員淑芬：美國有沒有設薪資門檻？你們如果要進行一個這麼重大勞動政策的變革，想必已經做了很多政策的研議，各國政策也蒐集得很齊全，你們最常講的專業人士的吸納都是以美國為典範和榜樣，美國就是因為各種各國的人才，海納百川，才成就其為強國和大國，美國到底有沒有設薪資待遇門檻？

陳部長雄文：它是當作一個參考資料，並沒有強制規定一個薪資門檻，但是如果有提出薪資的話，可能申請在審查過程會有加分。

林委員淑芬：部長，美國是綁簽證，你有特殊專業，你就有特殊簽證，從 H1B，持有這種簽證的工作職務，就會有不同的最低薪資保障，你持科學、文藝、教育的 EB1 的簽證，就會有 EB1 的最低薪資保障。所以，還有臨時調派的等等，他們每一種簽證都有最低的待遇薪資保障，就是要對專業人才說，你來，我們會給你至少會有多麼優渥的條件，保證薪水絕對不辜負你的才能，請你們大家到美國來，為美國效勞吧！是這樣的態度。所以保障專業是說，你來，我一定保障你擁有基本的報酬來回饋你的智能和才能，美國是有的。你說英國，英國更好玩，他說年薪超過 4 萬英鎊可以獲得 5 年簽證，年薪超過 2.4 萬英鎊，停留不得超過一年，這某種程度也是一種門檻。你講了歐洲，你怎麼沒有講德國？德國薪資待遇雖然沒有強制，但是它的待遇是歐盟成員國平均工資 1.5 倍以上。大家最喜歡講新加坡，作為亞洲吸納各國人才之地，臺灣很多人才也是被新加坡吸走，新加坡有沒有薪資待遇門檻？

陳部長雄文：我們這邊蒐集到是沒有。

林委員淑芬：你們連這個資訊都沒有？那你們是怎麼研議出你們的政策？新加坡也是分簽證類別，有三種簽證，P1、P2 和 Q1，以得到就業准證 P1 那一級為例，固定月薪是 8,000 星元；P2 固

定月薪是 4,500 星元；最低一級是 Q1，固定月薪是 3,000 星元，合臺幣大概都七、八萬元，怎麼會沒有？這就是為什麼臺灣人才會流出到新加坡啊！人家有一個吸力，而我們有一個推力，我們的推力就是保障 20,008 元的最低薪資，人家新加坡的吸力就是 Q1 就有保證大概臺幣 8 萬元的薪資，所以我們真的要攬才，你要思考最低報酬跟他的才能是相當的，所以人家才願意來啊！結果你們取消了薪資門檻。薪資門檻是怎麼來的？部長知道 4 萬 7,971 元的數字是怎麼算出來的呢？

陳部長雄文：依照當時的一些專業人士薪資所做出來的平均。

林委員淑芬：精準地講，不是這樣子，是服務業月平均薪資吧！當時服務業月平均薪資。如果臺灣服務業的月平均薪資是 4 萬 7,971 元，你們雇主都不願意給這些專業人員了，還要拿掉，如果以僑外生為例，說臺灣栽培這麼多，要留住僑外生這種人才，你怎麼會給人家 20,008 元呢？難怪留不住真人才啊！留下來的就是能接受 20,008 元的人，所以你剛才講到重點了，留不住啊！僑外生也不願意留下來，一年多 500 個，為什麼？因為你的薪水比香港、澳門還要低，當然留不住啊！結果你連 4 萬 7,971 元的門檻都要拿掉，請問，真正的人才、僑外生看到 4 萬 7,971 元都沒有了，就要跑了啊！你拿掉這個門檻，你能留住什麼人才？你所持的理由還有一個是新創產業需要，請部長說明一下，你拿掉薪資門檻，還拿掉專業門檻，你們引進低薪白領外勞的需求，假借的名義叫做發展新創事業，你說說怎麼個發展法？如果連 4 萬 7,971 元都沒有，你要怎麼發展？

陳部長雄文：這整個是一個配套，不管是經濟部或其他部會有在鼓勵一些新創產業、新創事業的成立，也就是說這些新的企業，我們鼓勵它們，政府當然也可能會有一些融資貸款讓它成立，但是它成立後還是需要員工，員工很可能是剛開始的時候不會有 4 萬 7,971 元薪水，因為剛開始的草創期。我們現在是兩方面的限制，一方面是勞工要有 4 萬 7,971 元的限制，第二就是引進的事業必須有 500 萬的資本額，每年的營業額要超過 1,000 萬，這些都是對新創產業的限制，讓它無法在臺灣立足。

林委員淑芬：你可以拿掉資方事業引進外勞的門檻，你幹嘛拿掉勞工的？因為我們看到所謂的新創產業其實是從自經區內事業單位創業拔萃方案具創新能力的新創事業認定原則的事業單位，如果真的是引進優秀外籍白領和臺灣人合作新創事業的話，應該是合夥股東關係，而不是聘僱關係。如果是聘僱關係，就是臺灣自己的企業主要一個勞工而已。簡單來講，在法律名詞裡面什麼叫新創？只要是自經區裡面的事業單位都可以叫新創嗎？還是說具創新能力的新創事業？什麼是創新能力？法律用詞界定在哪裡？還是說新設立的公司都叫做新創公司？還是要符合文創法的才叫新創公司？你都沒有界定這個東西，任何一家企業都可以宣稱自己是新創公司，然後用新創公司為名，引進低薪白領外勞。我們認為，新創事業和專業的白領外勞的關係，可能我們更鼓勵的是合夥關係，而不是取消雇主聘僱外勞的薪資門檻這麼便宜行事，如果是這樣，那只是要便宜的工而已。所以臺灣的新創事業也想到東南亞佈點啊！如果它是一個公平貿易和新創的，它想要跟外國這些專業人才合作，他們的合夥關係、股東關係應該是分紅、分利關係。如果它要的是便宜勞工，當然要取消薪資門檻，因為是要雇工。雇工就不是伙伴了，也不是合

作，它只是拓展海外的點，到外國去請便宜的勞工，這到底要保障到什麼強度？所以，你要不要強調延攬國外人才入股，投資新創事業，應該要有參與分配股權的保障？我們非常希望有印度的軟體人才來臺灣，跟臺灣的年輕人一起合股、一起合作，大家來經營一個新創事業，我們希望如此，但是他們兩個關係絕對不會是僱傭關係，可能是股東合股關係。所以延攬人才應該要有參與股權分配保障這樣的設計。所以我們真的不知道法律上這個新創名詞為何？部長，你們作一個政策研議這麼久，你們從法律面來看，你們所定義的新創事業，什麼叫新創事業？

陳部長雄文：新創事業在各個部門都會有一些定義，剛剛委員所提到的，大概有一些都可以拿來參考，不過委員剛才講的薪水的部分，我同意委員剛才所說的，它應該用入股的方式，這應該是正辦，但是有時候可能大家是同學或網路上有共同的興趣，願意一起創設一個公司，剛開始的時候，可能還沒有走到大家入股的方式，可能剛開始還是有一個人當主導者，其他人參與，然後開始營運，營運一段時間，例如現在入股的方式很多，可能用智慧入股、技術入股等方式，但是它前面一定要有一個合作的磨合期，我相信你的能力，我才可能跟你談入股的事情。

林委員淑芬：對啊！但是一開始絕對不會是說，我找你來，我是老闆，你是勞工，我付你多少薪水，而薪水是越低越好，絕對不會是這樣子。如果是一個新創事業、伙伴關係，要共同研發、一起合作一個事業，那就不是僱傭關係，所以，我們看到放寬薪資門檻引進的低薪白領外勞，把這個東西拿掉，會拉低我國的薪資，所以外國，我現在講外國，我看了外國這些例子，第一，他們還是有薪資門檻。第二，評點裡面就把專業門檻放進去，沒有人像我們只要符合這個政策就 20 點，人家搞不好是越年輕點數越多，學歷越好、工作經驗越好，點數越多。臺灣不是，你現在改制成只要符合政府的政策就 20 點，總共才 60 點，會講華語、港澳語就又 20 點，隨隨便便毫無門檻，所以我們可以看到外國的作法，第一，綁在移民政策之下，他們真的是要吸納專業的人才到國內，看美國、德國的例子，所以他們有配套，他們會先盤點國內的產業需求，他們要做兩件事，第一個，產業裡面真正屬於勞動短缺的產業有哪一些要盤點出來。第二個，國家未來要發展的重點型、策略型產業會需求到專業人士的產業有哪些，要盤點出來。一個是未來型產業，一個是可能不是那麼具未來性，但是勞動力需求短缺的，要補助進來。所以他們給予外籍專業人士優渥的薪資保證，給予最低薪資保證，在學歷、專業為主導下進行評點。我們看到人家的配套是這樣，可是我現在要請問部長，你盤點過臺灣的服務業有哪些是勞動力短缺、市場上是供少於求的嗎？你們盤點過臺灣政府重點策略型產業需要什麼樣的人力，這個東西要調整出來，所以我們要延攬這個人才，給他們最好的、最優渥的報酬，保證他們的最低薪資，我們還要篩選真正最好的，專業和學歷再配合評點進來，有嗎？你們有做過產業盤點嗎？你簡單告訴我好了，以服務業為例，哪幾個服務業的項目是人力供過於求？哪幾個服務業的產業人力供少於求？

陳部長雄文：我們現在的服務業在做國際行銷的部分是不足的。

林委員淑芬：需求量多少？哪一些是充分足夠的？需求不足的是少多少？所以我們要開放多少？要精準啊！

陳部長雄文：委員在上次的公聽會已經提出這個意見了，所以我們現在已經在做這方面的分析。

林委員淑芬：所以你們還沒有分析出來？

陳部長雄文：對。

林委員淑芬：就以服務業為例，各服務業的各項產業人力的供需情形調查，你還沒做的話，當然不可能去直接公告就解禁了。

陳部長雄文：上次委員提的幾點，我將我們做法向委員報告，第一個就是到底是哪些產業別是我們應該考慮要開放的，我們正在盤點產業別。

林委員淑芬：你要告訴我們它為什麼缺、缺了大概多少人，歷年來的人力盤點數字都要公布、公開、透明。

陳部長雄文：是。

林委員淑芬：哪些是供過於求的？服務業供過於求非常多，否則年青人失業率不會兩位數，年青人失業率為什麼兩位數？

陳部長雄文：跟委員報告，我們每年的求供比，企業來求才的人數是高於求職人數的兩倍，就是有很多工作缺在那邊，但是我們年青人不願意去做。

林委員淑芬：言下之意是青年人不願意去做，所以年青人故意失業、不想就業？年青人是懶惰嗎？還是喜歡在家裡面？喜歡錢多事少離家近？所以都不滿意？所以是年青人的教育有問題嗎？還是年青人的專業不符合企業主的需求？因為你剛才的講法是說現在有大量的企業主找不到勞工。

陳部長雄文：現在求供比是一比二，就是企業主……

林委員淑芬：你這有沒有分藍領和白領？

陳部長雄文：我們是全部一起算。

林委員淑芬：你可能把藍領的數字灌進來，普遍我們都知道藍領缺工沒有錯，因為你講的是服務業的低薪白領外勞，所以我們討論的是服務業，你拿服務業的數字出來討論會比較精準。

陳部長雄文：對。

林委員淑芬：服務業供求比有這麼大的差距嗎？

陳部長雄文：因為要做到白領的管理階層，還是要從基層做起，所以我們的年青人……

林委員淑芬：不管管理階層或基層，就整個服務業的勞動力市場的供需情形為何？我剛才是要求你服務業裡面的各單項的勞動力供需調查，你還沒有做好，那我就不問單項，就整體服務業勞動力市場的供需比例情形為何，請部長說明。

陳部長雄文：資料我們今天可能沒有準備。

林委員淑芬：部長不知道沒有關係，署長不知道嗎？

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。那天您講的這些意見，包括產業的分析，我們正在處理。

林委員淑芬：如果你們這些服務業整體的勞動力市場供需情形調查的樣貌都還沒有掌握，更不要講服務業裡面的各種型態的單項的個別勞動力市場的供需樣貌也還沒有掌握，你怎麼可能制訂出來說你馬上就要修法，預告引進低薪白領外勞、放寬就業？你怎麼沒有想到你都沒有掌握到它

的樣態、勞動力人口需求的問題，你引進來以後，會不會更大幅衝擊臺灣的就業市場？會不會拉低臺灣的薪資？你都沒有，怎麼可以貿然地說你要做？當然，我知道壓力不是在勞動部，可能從勞動部的上層指示下來的。

劉署長佳鈞：針對這些問題，我們這禮拜開始要把這些問題一一釐清，釐清以後找到一個共識，就是您剛才講的服務業這塊怎麼去框定職業類別和職能，這些是不是有缺或者需求在哪邊，因為我們還要跟產業部門協商，我們在共識會議的時候先釐清這些範疇，範疇確定之後……

林委員淑芬：我知道，那是你未來要做的，但是當你要宣布開放低薪白領外勞政策時，你怎麼沒有去分析每年移出的白領技術人才人數是多少、基於什麼原因出去的？你有沒有分析臺灣服務業的產業需求不足的地方在哪裡？勞動力不足的地方在哪裡？或過剩的地方在哪裡？衝擊是什麼？我一直講的你們過去都沒有做，結果你們竟然貿然推這個政策，被人家質疑後，你才說回去好好調查。是啊！你們應該要好好調查，但是當你們狀態、樣態都沒有掌握的時候，你怎麼可以逕自放寬僑外生的評點制？事實上大概只有僑生留下來比較多。而我剛才又問到僑生具備中華人民共和國國籍，也應該要有準中華民國國民的身分才能叫做僑生，在這兩種身分之間，他語言、文化相對於其他外籍人士有優勢，他們留下來會不會造成衝擊？你說他們不會留下來，因為薪水太低，所以他們也不想留下來，所以衝擊不大。講這些都倒果為因，歸納起來，臺灣最重要的勞動力市場、臺灣所有的產業都有一個非常結構性的問題，臺灣的勞動政策、勞動問題都來自這裡，它叫做低薪化，薪水太低，臺灣人要跑出去；薪水太低，低到連港澳可能要留下來，你放寬資格，他也不想留下來；薪水太低，低到婦女寧願犧牲健康也要半夜加班，這樣才能領得比較多，才能養家餬口；薪水太低，低到年青人大學畢業領 20,008 元，所以他不做，我不知道是不是有這樣的問題。薪水結構性地低，還是政府帶頭 22K 壓下來的，所以這個問題非常嚴重。

陳部長雄文：上次公聽會以後，我們也在重新檢討薪水要不要放到評點的項目裡面，現在也在評估中，但是要放的話，是要 4 萬 7,971 元呢？還是要做調整？現在初步的共識是認為應該要再放到評點項目裡面，這是已經確定的。但是金額是多少，我們還要看現況的比例。

林委員淑芬：我們需要的是你放多少，它對臺灣的就業衝擊和造成低薪化的影響會有多大，都要評估出來，你們要請人家做專業的評估。我們不反對專業白領外勞來臺，但是我們希望從外國的作法來看，外國都設有薪資門檻，不是沒有，也因為設有薪資門檻，所以臺灣的人才會被拉走，臺灣年輕的專業人才才會被拉走。而我們今天到底是要幫企業主找更便宜的白領服務業的勞工？還是真的要引進專業人才？我們真的要好好思考一下。我從哺乳講到專業白領外勞，接下來講 7 天假。7 天假也很簡單，因為你們說要跟公務人員一樣，那你要先給我們週休二日啊！不要講太多假不平等，或剛才洪慈庸委員講的本來就不平等，週休二日你們會提修法嗎？會將例假從每 7 天休一天變成每 7 天休兩天嗎？

陳部長雄文：這是要逐步來達成。

林委員淑芬：我是問你們會提嗎？

陳部長雄文：我們現階段沒有要提，因為當初跟社會對話、勞資對話的時候，大家就是先達到一週

40 小時這個目標，這是第一個目標，其實委員也知道我們過去很多的勞動政策都是過一檻再過一檻，不是一口氣就可以達到，資方的反彈太大。

林委員淑芬：我同意，但是你知道我們不能同意的是什麼嗎？過去勞工辛辛苦苦爭取了 15 年，15 年來，從雙週 84 小時好不容易推動到一週 40 小時，這個過程很多人遊行抗議、遊說立法委員，行政院和雇主和資方還要不斷地討論再討論，我們在立法院要一再討論再討論，一讀、二讀、三讀程序才有效，結果你今天好像給我們一週 40 小時工時了，可是你們勞動部就在辦公室裡面透過行政法規的公布，直接把 7 天拿掉，要爭取一週 40 小時的工時努力了 15 年，你們在辦公室簽一個公文，就讓 7 天的假沒了。

陳部長雄文：這也是當初在跟社會對話裡面的一個配套，不然資方連一週降到 40 小時都表示有很大的困難。配套就是全國的國定假日一致，一致就是勞工要減 7 天，這是整個的配套，我們是一個 package 跟他們談。

林委員淑芬：但是不能這樣子，事實上你們是一個 package，可是在立法院這些立委便宜行事，先通過一個事實，然後欺騙勞工是這樣，我給你 40 小時了，但事實上沒有週休二日。

陳部長雄文：我知道週休二日要修第三十六條，可能是我們下一階段努力的目標。

林委員淑芬：沒有，週休二日以後，事業單位還是有兩種狀況，其實也不用你修週休二日，我們本來就週休二日了，百分之七十的產業的勞工都有週休二日，本來沒有法定的時候就有了。

陳部長雄文：將近 55%、60%。

林委員淑芬：60%好了，我剛才講 70%，修正成 60%也沒關係，60%的企業本來就週休二日了，不週休二日的，你改成一週 40 小時，他也不週休二日啦！因為它可以變形工時，上班六天再加一點加班費，不給的還是不給，給的早就給了，你這個修法對於不給假的人，他們會變成給假嗎？一週 40 小時工時？40%不能週休二日的人，你覺得修成一週 40 小時工時，他們會給勞工週休二日嗎？你的評估呢？

陳部長雄文：起碼他如果要勞工工作的話，要給加班費。

林委員淑芬：對很多勞工而言，我們不要加班費，我們要休息啊！你覺得法律修成這樣子，那四成的雇主會給加班費了事？還是給勞工放假？

陳部長雄文：我們最近有去做了解，有部分已經在調整，它不願意出加班費，它就是要給勞工兩天的休假。

林委員淑芬：比例占多少？

陳部長雄文：我還不能掌握全面，但是還是有部分不願意給他，就是把假日……

林委員淑芬：不願意給他的居多。

陳部長雄文：我們現在還沒有完全掌握。

林委員淑芬：不願意的居多啦！

陳部長雄文：這是 1 日 1 日才開始實施。

林委員淑芬：所以一週工時 40 小時對於週休二日這件事情完全沒有影響，沒有一週工時 40 小時，在休的六成是本來就在休了，四成不休的，大多數還是不會休，結果這是例假法定的問題，沒

有修正了。結果國定假日部分，你們坐在辦公室一紙行政命令就拿走了勞工 7 天的國定紀念日的休假。例假也沒有拿到好處，你們改這個法律也沒有拿到好處，結果休假又被拿走 7 天，這就是我剛才講的，你如何怪勞工不生氣呢？難怪他們要攻進勞動部裡面進行占據。

陳部長雄文：假設設想另外一個情境，就是我們回到去年修法之前，就是他們還是兩週 84 小時，也就沒有減國定假日的問題，也沒有其他的削減問題，勞工會覺得當時的情境比現在的情境好嗎？

林委員淑芬：勞工當時基本上是希望週休二日，其實不是要加班費，是要週休二日，我一開始就講了，臺灣的勞工工時過長，過勞一直是全世界的前三名、前四名，這是非常嚴重的問題，包括議事組、我們在座的也都過勞，包括公務人員也過勞，當然它不受勞基法規範，包括立委也過勞啦！全臺灣都過勞，真的！

陳部長雄文：所以政務官也過勞。

林委員淑芬：沒有錯，政務官也過勞，老實說，臺灣每個人都過勞，我們在過勞的狀況下都可以設身處地，給你幾百元的加班費，100 元、200 元，跟給你一天假，你當然要休息一天啊！老實說，很多問題都跟這個有關，包括你去診所看不到醫師，醫生也說過勞，禮拜六、禮拜日門診要休息，大家都過勞，這個問題很嚴重。

陳部長雄文：我覺得第三十六條是我們下一階段修法的目標，除了一天的例假日，還有一天的休息日。

林委員淑芬：沒關係，當初立法院的決議就是要改審查，我們再來審查，等審查的時候再說。

主席（林委員淑芬）：請鍾委員孔炤進行第二輪質詢。

鍾委員孔炤：主席：各位列席官員、各位同仁。大家辛苦了，你們累，我們也累，但是我不會話太多，因為早上我老婆有看 YouTube，說我早上好像很凶，叫我溫柔一點。剛剛主席有特別把各委員提出來的，不管是工時的部分、女性產後的工作、白領外勞的開放，剛才部長也特別提到，缺工的比例是一比二，至於我想問的是就業安定基金。因為缺工，所以你們用外勞，我們來看看就業安定基金的比例。民國 99 年的外勞人數是 37 萬人，到民國 104 年 9 月外勞人數已達 58 萬人，因此我想請教部長，到民國 104 年年底外勞人數有沒有突破 60 萬人？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。還沒有，大約是 59 萬人。

鍾委員孔炤：快 60 萬人了對不對？

陳部長雄文：對。

鍾委員孔炤：現在已突破 60 萬人了嗎？

陳部長雄文：到今年 3 月應該已經突破了。

鍾委員孔炤：這到底是因為缺工？還是因為低薪而引進外勞？回到剛才主席特別提到白領外勞開放的問題，到底開放的是藍領還是白領？

陳部長雄文：這邊的都是……

鍾委員孔炤：剛剛主席特別向部長報告，其實關於白領外勞的開放，該檢討的是為什麼這麼多台灣

年輕朋友要離開台灣。另外，主席剛才也說了，其實勞動部的勞動力發展署要特別研議的是對產業勞動市場的需求，接著你們才能精準地算出大概需要多少白領外勞的專業人力。這部分勞動力發展署可能沒辦法做，因為這項業務的主管單位在經濟部，我們都是從行政主管機關出來的，勞工局的業務與勞動力發展署其實常常有互動與聯繫，所以我剛剛才會特別提到從白領外勞的引進，到國內或經濟部對產業人力的需求，應該要很精準地提供給勞動力發展署。如此，在制定白領外勞之規定時，才能針對專業引進人才，也才能判斷到底需要哪些可以帶領台灣、使台灣更有競爭力的專業人才，這個部分也與就業安定基金有關，會涉及低薪與就業安定基金的來源。請問署長知不知道就業安定基金的來源？

主席：請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。知道。

鍾委員孔炤：是不是來自外勞？

劉署長佳鈞：對。

鍾委員孔炤：還有呢？

劉署長佳鈞：還有一部分是來自就業保險。

鍾委員孔炤：還有呢？

劉署長佳鈞：來自權益基金。

鍾委員孔炤：其實那些都不多，最主要還是引進外勞的雇主所繳交的費用，一年大概有一百七十幾億元。

陳部長雄文：現在差不多有一百四十多億元，去年底大概可以收到 150 億元。

鍾委員孔炤：這 150 億元分給地方多少？

陳部長雄文：11 億元，大約在 10% 左右。

鍾委員孔炤：所以中央占了 90% 嗎？剛剛黃秀芳委員特別問署長，你們在就服站到底用了多少派遣與承攬，你的答復很含糊，不只是你們自己進用，甚至還要求地方的就服站，對某些專案的申請，一定要透過人力仲介，是不是這樣？

劉署長佳鈞：沒有這個要求。

鍾委員孔炤：沒有這個要求？署長，這邊是有錄影的，你在說謊，你要我拿公文給你看嗎？

劉署長佳鈞：針對這個部分，在人數方面因人事行政總處……

鍾委員孔炤：先不講勞動部現在的派遣與承攬，你們有沒有要求地方政府進用派遣人力？我只問你這個問題就好。有沒有？

劉署長佳鈞：因為人事行政總處在 96 年有訂出……

鍾委員孔炤：不要講人事行政總處，不然等一下你又會講到行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法，和鍾佳濱委員所提到的銓敘部問題。我只問你，你有沒有要求地方政府在辦理委外訓練的時候，對於相關業務須透過採購，而這項採購是透過外面的人力仲介引進派遣？你只要說有或沒有就好。你們打報告也不用打這麼久，就兩個字而已。

劉署長佳鈞：有。

鍾委員孔炤：對嘛！這樣我才能把話接下去，不然我們兩人就只能說些有的沒有的。這裡的錄影，不管是對政務官也好，還是對我們，大家都不能說謊話，我們要就事論事。剛才特別跟你提到，如果是這樣的話，中央為什麼不能讓地方取消這項行政函令，由地方政府自己處理？

劉署長佳鈞：我之前有向委員報告過，我和部長其實都支持這樣做，只要人事行政總處的規定可以突破，我們就可以做了。

鍾委員孔炤：我當勞工局局長都當了這麼多年，這幾年幾乎每年都向你們一直反應，但是你們都不太理我，好不容易我莫名其妙地當上了立法委員，終於讓我有機會可以質詢你們，不然要找你們談，就算正式行文給你們，你們也不太理地方政府。我剛才特別提到，而你也答應把這項函令取消，所以，由地方主管機關和就服站自行制定可不可行？

劉署長佳鈞：我們會研究並再與人事行政總處討論，如果人事行政總處有規定……

鍾委員孔炤：不用研究，只要告訴我不可行就好。你們在答復黃委員的時候也說在派遣和承攬人力方面，今年比去年少。其實人數並沒有減少，總人數加起來都一樣，你們只是把派遣改為承攬而已。大家都太熟了，對業務也熟，我們在進行勞動條件查察的時候也有發現這些問題，問題其實太多，就不要再爭辯了。我的重點是，如果有 160 億元，我記得好像有位部長說，這是勞動部的小金庫……

主席：是潘世偉部長說的，他說勞動力發展署……

鍾委員孔炤：小金庫就是這個錢，你們留了 90%。其實六都升格之後，轄區都擴大了，勞動人力、外勞人數以及在職業訓練上對於人數和需求可能都會大量增加，但是地方卻沒有人力和經費負擔新增的相關業務。在部長的報告裡，勞動部增加了太多業務，在人力上也很緊促對不對？地方也很希望透過就業安定基金協助地方政府，但是你們還是保留了 90%。地方政府一直期待可以放到 15%，並透過中央部會的支持讓服務在地化，避免民眾抱怨。既然僱用外勞所繳交的就業安定費用是由中央收繳的，也要依比例來分配。接下來看到的投影片是關於外勞每年的人數及每年的收入，而下一張投影片則是依「就業服務」與「外勞管理」分配給六都的相關費用對不對？

劉署長佳鈞：對，有一個計算公式。

鍾委員孔炤：所以政府是要鼓勵多進用外勞，多進用就多給錢？還是要懲罰多給本勞工作機會的都會？對於這個比例的算法，你們是依據各縣市政府因僱用外勞而繳交相關費用的比例來計算的對不對？你們沒有考量到，六都和其他縣市，可能要依其區域環境或幅員遼闊程度的不同而做改變？部長，對此你是否同意？

陳部長雄文：有關經費核定的額度與方式已實施多年了……

鍾委員孔炤：我知道就業安定基金委員會可以討論。

陳部長雄文：我認為大家可以重新設計。

鍾委員孔炤：我也當過就業安定基金委員會的委員，我的任期是到去年的 12 月 31 日，所以我建議是不是可以提升就業安定基金分配給地方政府的比例，由地方政府就其區域需求與就業市場的特性辦理在地化、個別化的就業服務，包括外勞的管理？別忘了外勞的管理是在地方而不歸中

央。

陳部長雄文：105 年我有多編 5 億元，上次有向委員說明過。增加的 5 億元就是……

鍾委員孔炤：在 160 億元裡你們保留了 90%，還有 150 億元在你們手上。有 150 億元，撥個 5 億元給六都，你會覺得很多嗎？

陳部長雄文：先從這裡開始，因為有些都反應，一下子給了太多錢，他也辦法消化。

鍾委員孔炤：不是沒辦法消化，我們每次和部長討論的時候，你都說地方無法消化，那是因為原本的計畫就是 11 個月，但是經過你們層層地審核，最後只剩下四、五個月的時間去做，這樣當然無法消化。

陳部長雄文：對，所以整個程序要改。

鍾委員孔炤：你也知道，在遇到這個問題的時候，因為你們當時的規劃，我們就要分別處理競爭型與非競爭型的案子，而競爭型的案子又要經過層層考核，待同意之後才能做。我們去年提計畫，當你們審議通過後就已經是隔年的 4 月、5 月甚至是 6 月了。本來計畫要用 1 年來做的，但因你們的考評辦法，計畫可能就變成只剩半年或是幾個月可執行，在成效上也會相對地被打折扣。這些都是未來勞動部要針對地方需求重新檢討的地方。不管是在中央還是地方，大家都是為了台灣的國人，都希望能有安定的就業場所，讓失業者可以得到更好地訓練，以更好的措施協助他們。就業安定基金收支保管及運用辦法就開宗明義地指出此基金就是要協助國人，不管是在就業的工作領域上，還是在其他的環境措施上，抑或在設備上都要予以改善。因此，我想瞭解，地方在改善設備的時候中央會給錢嗎？地方就服务站有設備需求時，中央給不給錢？

陳部長雄文：現階段都沒有給予硬體補助。

鍾委員孔炤：有道是工欲善其事，必先利其器，就是因為沒有硬體設備的補助，要是地方政府財政困難無法改善，你們的基金又抱著不放，地方政府要進行相關的訓練時，連好的機械設備都沒有，該如何訓練好的人才呢？中央是否也應同步考慮，不要只照顧分署。請問你們每年編列給分署的經費是多少錢？

劉署長佳鈞：依分署的轄區大小而有不同。

鍾委員孔炤：不一樣嗎？

劉署長佳鈞：對，因為有些……

鍾委員孔炤：最小的給多少？

劉署長佳鈞：最小的應該是高分署，不過因為我手上沒有……

鍾委員孔炤：你不要拖，反正主席給我很長的時間，五點半才下班。說個大概的數字就好不用很精準。是不是 20 億元？

劉署長佳鈞：應該沒有這麼多，在 20 億元以內，包含人事費和發出去的津貼。

鍾委員孔炤：好，就當作是 15 億元好了。其實我有看過，是 20 億元，不過既然你說沒有那麼多，我就當作是 15 億元。請問高屏澎東分署程泰運分署長在不在？

主席：沒有來。

鍾委員孔炤：為什麼沒有來？沒關係，他自己應該最清楚你們給他多少錢。如果可以透過就業安定

基金編列相關的經費，讓各分署都可以進行硬體設備的改善，為什麼不給地方政府進行同樣的改善？經費的來源都是就業安定基金，又不是特別編列的公務預算。

主席：分署長沒有來，署長應該就要能回答。

鍾委員孔炤：如果給最小的分署是 15 億元，按照計算的比例，請問你給地方政府多少錢？

劉署長佳鈞：10%統籌款的分配，大概是 11 億元左右，再加上今年的……

鍾委員孔炤：不是，我指的是光就服站而已，其他的錢是分到各局處、各課室去，有給條件科的、有給勞資關係科的，還有給就業安全科的，我只問你給就業服務站相關的設備多少錢而已。

劉署長佳鈞：我們給就業服務站的部分全部加起來是 18 億元。

鍾委員孔炤：你一年給高雄市政府 3,000 萬元，給高屏澎東分署是 15 億元。

劉署長佳鈞：委員，那是委辦費的部分。

鍾委員孔炤：委辦費是 3,000 萬元，但你覺得有很多嗎？高屏澎東分署的案子是全都自己做，還是委辦？

劉署長佳鈞：都有。

鍾委員孔炤：對啦！屏東是這樣，我也不能講沒有。但因你們把原高雄縣的部分回歸給高雄市政府……

劉署長佳鈞：對，就是把鳳山和岡山委託給……

鍾委員孔炤：你覺得經費的比例公不公平？

劉署長佳鈞：這是按照原來所編的錢去……

鍾委員孔炤：我現在就跟你討論就業安定基金 10%和 90%的比例問題，90%留在中央，地方只能分得 10%，對地方政府來說你覺得公平嗎？

劉署長佳鈞：您指的是 10%的那個部分嗎？

鍾委員孔炤：對。

劉署長佳鈞：過去有一個計算公式，剛剛部長也說……

鍾委員孔炤：不要再說什麼計算公式了，因為十幾年來就是 10%。剛剛我放 PowerPoint 給你看，民國 99 年分多少錢，到現在又分到多少錢，那些錢還是 10%。我再給你看一張投影片，這是你們自行辦理的，上面的資料來源沒有錯吧？這可不是我自己做的，我沒那麼厲害。民國 99 年到 103 年，你剛才說各分署有自行辦理，不過我沒有放上民國 104 年的部分，因為 104 年原高雄縣的部分自 7 月 1 日回歸，所以我只給你看到 103 年，這樣的數據最精準。你把相關的經費進行比較，包括分署開的班和地方開的班、委託給民間辦理的和補助給地方政府辦理的，你覺得哪一個比較好？你覺得那一個比較有績效？

劉署長佳鈞：我們分署辦的和地方政府辦的有幾項差別，一個是自辦的、一個是委辦的，還有一個是補助的，所以若拿單一方面數據來看的話，包括五個分署的分署訓練預算加起來是 46 億，而地方政府也是委託辦理的，基本上，我們分署辦訓練有分成剛才我跟委員講的……

鍾委員孔炤：沒有關係，你不用再解釋，你這樣是拖時間，大家都想在 4 點半結束，你再講下去，搞不好拖到 5 點。

劉署長佳鈞：向委員報告，我們查出來了，高分署所有的預算，包括發出去的津貼，總共有 19 億，也包括委辦的部分在內。

鍾委員孔炤：我剛才說接近 20 億，最起碼比你講的精準一點。本席要跟部長討論的是，分署自辦、委託民間辦理、地方自行辦理，你認為哪一種的績效比較好？

劉署長佳鈞：辦理訓練方式不一樣，很難做比較，因為上課的時數和類型……

鍾委員孔炤：就是因為很難做比較，所以地方政府很多採購案跟分署會有一些重疊性，尤其是大家很喜歡去標產業人才的投資案，為什麼？因為沒有就業率問題，那是針對在職班，但是所開的班跟針對失業勞工朋友所開的班是一樣，不過你們的審核標準就差很多，如果我是廠商，你想我會要去標哪一個班？我剛才特別提到，地方有心多做一點事情，地方希望為在地的勞工朋友創造更多的就業機會，地方希望讓在地的勞工朋友，尤其是失業的勞工朋友，能夠有優良設備和優良環境的訓練場所，部長，為什麼不把 10%放寬到 15%？本席並沒有要求你放寬到 20%啊！就像你剛才答復主席要採漸進式，這部分也可以採漸進式，讓地方政府來做，可不可行？

陳部長雄文：當然可行，事實上我在去年就跟委員談到，當時我說今年會增加 5 億，那是放在競爭型的計畫。不過，現在要籌編明年的預算，我們可以提高比例，沒有問題。

鍾委員孔炤：謝謝部長。對於地方實情的反映，畢竟地方最清楚，也最瞭解，如果分署是跟地方開班的重複性太高，那就是資源浪費，當然中央應該鼓勵地方去辦職訓，並給予相關設備的經費，部長同意嗎？

陳部長雄文：本人到部裡面之後，他們就告訴我這個不能用在硬體建設，不過我會對此瞭解一下。

鍾委員孔炤：為什麼分署可以而地方政府不能補助硬體？到底是根據哪一條法令？

劉署長佳鈞：這是根據就業安定基金收支保管及運用辦法

鍾委員孔炤：辦法裡面有規定地方政府不能補助硬體設備嗎？如果沒有規定，為什麼不能補助？地方政府包括高雄、台南、台中、桃園或是雙北市，都在就業安定基金委員會跟你們提出訴求。

劉署長佳鈞：我們考慮修改辦法，報行政院核定後，這樣就可以了。

鍾委員孔炤：1 個月時間可以嗎？

劉署長佳鈞：剛才部長已經答應了，我們籌編明年預算時一併處理。

鍾委員孔炤：行政院對這部分本來就可以處理，如果部長同意，就業安定基金委員會馬上可以開會處理從 10%提升到 15%，為什麼不行？剛才部長不是一開始就講了，這不是他個人的意志，還要經過就業安定基金委員會，就業安定基金委員會裡面也有各縣市來的成員，你們有聘請專家學者，只要部長同意即可。大家都在行政機關待過，我也曾經負責執掌，如果今天我是一般委員會的主席，我相信這些都可以做協調，只要部長同意，更何況剛才部長已經同意了，就朝這個方向去做，署長應該配合部長。事實上，中央和地方是夥伴關係，大家可以一起合作，而不是在政治上去分藍綠。

繼續本席要作個比較，委託民間機構訓練就業率最低的幾個項目，就業率分別是 2%、6%和 8%，這就是你們留了 90%所造成的後遺症。反觀由地方政府辦理，最起碼也有 11%，更何況前 10 名還有超過 40%，而你們委託民間辦理的最高就業率也不過 9%。這不是本席做的表，這是立

法院預算中心就你們所提相關預算所做的審核結果。請問部長，你覺得是由地方辦理還是委託民間辦理比較好呢？

陳部長雄文：委員提供的資料，就業率低的部分可能是針對照顧服務業，訓練出 11 萬人……

鍾委員孔炤：我現在不管哪一個業，我是問部長，地方政府辦理和民間企業辦理，到底誰辦的就業率比較高？

陳部長雄文：我們有做整理，我們所開的班的平均就業率都有到 6 成，地方政府辦的有到 7 成。

鍾委員孔炤：你們補助 3,000 萬，對不對？你們要求就業率最低不能於 75%，所以才會有產訓合一，造成各地方政府在開班前都會詢問廠商需要哪方面的人，就是替廠商訓練一批人，訓練完之後直接到他們公司上班，讓就業率能夠衝到 99%。本席一開始就希望部長答應由 10% 開放到 15%，我也不敢要求你開放到 20% 或 30%，我們慢慢做，如果你在 520 之前開始有作為，我相信地方政府會懷念你，部長已經換那麼多人了，何況連主席都肯定你在這段時間的表現。

主席：不是我吧？

鍾委員孔炤：那是前召委好了，大家都肯定你啦！

主席：可是我沒有說肯定啊！

鍾委員孔炤：你只是說最後這幾個月啦！相關的一些勞動制度，陳部長任內其實滿體貼民意，也做了很多改進，本席在此是針對地方發生的一些問題，希望部長能夠傾聽地方民意，並且確實執行，讓地方政府符合地方需求跟區域平衡，以進行諸多就業措施和就業訓練。部長，對於本席剛才的建議，你接不接受？

陳部長雄文：委員的建議都是在合理的範圍，我們應該會照委員的建議來推動。

鍾委員孔炤：謝謝部長。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：報告委員會，本日會議詢答全部結束。王委員育敏、林委員靜儀、李委員彥秀及林委員俊憲改提書面質詢，列入紀錄，刊登公報，並請主管機關以書面答復。委員口頭質詢未及答復或要求補充之相關資料，請主管機關於 2 週內以書面答復；委員另行指定期限者從其指定。

王委員育敏書面質詢：

一、我國平均失業率雖未及 OECD 各國來得高，但根據 2014 年的統計數據，我國青年失業率是全國失業率的 3.2 倍，相較全球 34 個 OECD 會員國的青年失業率，我國僅次於義大利，遠高於美國、西班牙、希臘等國，可見我國青年失業問題之嚴重性。就法制面而言，現行「就業服務法」第 24 條明定之促進就業對象，至今未納入青年自願就業者，有無修法增訂之必要？另就政策面觀之，除以職業訓練為主之相關方案外，勞動部應如何協助自願就業青年？若仿效英國政府提供「尋職者津貼」（Jobseeker's Allowance），藉由對尋職青年發放津貼，將其納入就業服務體系，勞動部評估可行性如何？

二、按我國 15 歲至 24 歲青年從事非典型工作之比率逾 20%，新北市政府勞工局提出「非典型勞動青年轉正職輔導計畫」，乃專為從事派遣人力、定期契約或部分工時之勞動青年所研擬之轉正職輔導方案，提供青年職業心理測驗、職涯諮商、職業訓練等課程，並建立職涯存摺，

且提供輔導津貼、成功轉業獎勵金等服務。經查上開計畫實施一年來收效甚佳，青年轉職成功率近三成。惟我國青年族群中有多少比例係以非典型工作為其主要收入來源？渠等青年求職之過程中，究竟遭遇哪些困難，使其難以轉換跑道從事正職工作？此外，如將新北市「非典型勞動青年轉正職輔導計畫」推廣至全國，勞動部認為可能性為何？有何阻力？事業單位之合作意願又將如何？

林委員靜儀書面質詢：

勞動部雖為保障兼任助理之勞動權益，而在去年 6 月 17 日頒布「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」，但因各校認定兼任助理為勞僱型抑或學習型之標準不一，導致仍有大專院校以「課程學習」之名，將具備勞動事實之工讀生，以「行政學習」作為取代之既有工讀生人力。

依照「指導原則」第二點規定，兼任助理「指受學校僱用之學生，並受學校或其代理人指揮監督，從事協助研究、教學或行政等工作，而獲致報酬者」，而「學校與兼任助理間僱傭關係之有無，應就其情形以人個從屬性、經濟從屬性及其他法令之規定綜合判斷…」，由此可知兼任助理與學校間僱傭關係存在與否，具有一定之客觀判準。請問：

- 一、該指導原則施行至今，勞動部的落實狀況如何？比如有沒有做過相關調查、或是檢討嗎？
- 二、針對許多學校錯誤解釋該原則，致使兼任助理勞動權益受損，勞動部有哪些因應或改善之道？

李委員彥秀書面質詢：

案由：本院李彥秀委員，建請勞動部檢討「勞動條 2 字第 1050130327 號」，有關婦女如確無夜間親自照顧及餵哺嬰兒母乳或牛乳等之需求，經親自簽署證明文件者，得依第四十九條第一項規定，從事夜間工作之解釋令。

說明：

- 一、鑒於 3/8 勞動部發布之解釋令，如婦女確定無夜間親自照顧及餵哺嬰兒母乳或牛乳等之需求，經親自簽署證明文件者，可從事夜間之工作。然此法立意良善，但未有周全思維與配套措施下，增加婦女權益時，等同損害婦女之權益。
- 二、每年國內發生勞資糾紛不在少數，多數雖以和解方式解決，但僅不斷徒增勞資雙方的對立與緊張。增加工作選擇權同時，應思量國內多數合意契約違反多項勞基法規定，包括工時長導致過勞死等問題。立法是增加權益，而非徒增問題。
- 三、勞基法宗旨在於保障勞資雙方權益，此解釋令有違勞基法 49 條之疑；且勞資雙方簽屬切結書之下，難保勞資雙方之自由意志，是否判定自願簽屬難有監督之處，故發布解釋令同時，應要再三周延、研議，以及針對相關勞檢措施勢必強化。

林委員俊憲書面質詢：

2 年後吃老本潛藏負債跳增至 8.36 兆元勞保 11 年後將破產
2016/02/05（自由時報）

勞保局每 3 年精算一次勞保基金財務，昨(4)日公布去年度精算報告初稿，結果顯示，勞保基金 2018 年當年度起，保費開始「入不敷出」，等於開始吃老本，2027 年開始破產，雖然與 3 年前計算相同，但潛藏負債卻大增 1.53 兆元。勞保局呼籲，應儘速啟動年金改革。

根據勞金局截至去年 12 月的績效報告，勞保基金規模達 6,574 億 425 萬元，其中 73%由勞金局自行投資，27%委外投資，自民國 84 年至 104 年為止，勞保基金整體平均收益率為 3.5026%，前三大持股依序是台積電、鴻海、中華電信。

勞保局昨日公布的最新精算結果，勞保平衡費率為 27.3%，遠高於目前的費率 9%，但卻比 3 年前精算時「微降」0.54 個百分點。勞保局企研科長茆育佳說，因為本次精算有 4 項假設與上次不同。第一，因為近 10 年勞保基金收益率提高，可降低負債，故本次精算的收益率為 3.5%，較上次提高 0.5 個百分點。

其次，勞保局會計算所有勞工過去 10 年投保薪資的變化，若有加薪，投保薪資就會上漲，但這次精算發現，投保薪資調整率竟比 3 年前 1.5%倒退為 1.4%，與近年勞工薪資未明顯成長有關。第三，消費者物價指數年增率由 1.7%降為 1.4%。第四，由於人口老化，請領老人年金比率由 65%大增至 80%，失能及遺屬年金請領率也成長一成左右。

勞保局說明，未來年金請領率還會提高，目前勞保投保人數 958 萬人，到了 2063 年只剩 462 萬人參加勞保，卻有 135 萬人請領老年年金，「等於 2 人要養 1 人」。

至於在潛藏負債方面，茆育佳說，若把所有勞工未來要請領的給付加總，再折現回來，扣去目前勞保基金資產，結果顯示目前潛藏負債將由 3 年前的 6.83 兆元，增加為 8.36 兆元，漲幅達 22%。

勞保基金虧損迫在眉睫，勞保局副局長李松林說，行政院先前已提出勞保年金改革「4 支箭」，包含政府逐年撥補 200 億至 2,000 億元、每年提高費率 0.5 個百分點至 18%、平均投保薪資採計由 60 個月逐年增至 144 個月、平均投保薪資 3 萬元以上給付率由 1.55%降到 1.3%。

李松林說，如此基金可望延至 2022 年才面臨收支逆差，2038 年才破產

勞保代操整體績效 差強人意

2016/02（經濟日報）

視勞退金、勞工保險金、國民年金保險基金的整體績效（自營＋代操），截至今年 1 月底，以勞工保險基金績效最佳，報酬率 3.168%，勞工退休基金不管新制還舊制都約 2.17%，國民年金收益率則為 1.7490%，在全球低利環境下，差強人意。

目前勞保基金規模約 6,559 億元，其中，委外代操的規模達 1,755 億元，績效至 105 年 1 月底約-1.18%。國內委外代操是野村與永豐、國泰、統一投信，其中國泰投信自委任迄今的報酬率最高，2 年多績效可達 13%，打敗大盤的-2.6%。

國外代操相當多，依各家公司強項來操作各類型基金，包括威靈頓、瑞萬通博、MFS、AMUNDI、貝萊德、實港、博祿貝、坦伯頓、STANDISH MELLON、太平洋、聯博、北美信託、LGIM、GEODE、信安環球、CBRE、COHEN & STEERS、麥格理、MAGELLAN、RREEF、NNIP、布蘭迪、盧米斯等。績效最好的是 MFS，委任迄今五年來報酬率 70.44%，打敗大盤的

39.91%。

新制勞退金規模達 1 兆 5,428 億元，委託經營規模達 8,210 億，績效為-1.50%；舊制勞退金規模達 6,757 億元，委託經營規模達 3,075 億元，績效也是-1.46%。104 年代操的業者包括永豐、國泰、統一、復華、匯豐中華、安聯等，績效最好的是國泰投信，報酬率-3.03%，優於大盤的-14.46%。

國民年金保險金規模達 2,165 億，委託經營規模達 420 億元，績效-1.34%。委外的投信包括統一、匯豐中華、國泰、永豐、摩根，績效最好的是國泰投信，102 年 5 月至 105 年 1 月底的報酬率 11.92%，打敗大盤-1.29%。國外代操有北美信託、LGIM、GEODE、信安環球、CBRE、盧米斯、布蘭迪、NNIP 等。

白領外勞 擬四月開放

放寬外籍白領來台卡關 1 個多月，勞動部研擬改採為小規模試辦，初期開放配額會做總量管制，並僅限於特定行業別。勞動部表示，本周將召開共識會議，若順利取得共識，最快 4 月下旬就可公告上路。

行政院去年推動「鬆綁外籍人士來台工作計畫」，白領外勞部分，保留工作兩年工作經歷、薪資 4 萬 7,971 元門檻，另新增第二軌「評點制」，採計學歷、工作經驗、外語、專業能力等項目，達 60 點以上就可來台工作。

部分人士質疑，此計畫恐讓國內就業市場供過於求、拉低本勞薪資、擠壓本勞就業機會。總統、立委選舉後內閣總辭，勞動部 1 月底決定暫緩公告，後行政院裁示「加強溝通」。

勞動部勞動力發展署署長劉佳鈞表示，目前白領外勞以漸進開放為原則，研擬小規模試辦先行，觀察實施後的成效再行修正，保留優點、改善缺點，必須真正延攬到外籍專門人才。

劉佳鈞指出，外界擔心假白領、真藍領，擠壓本勞就業機會，因此初期在開放額度上會做總量管制，並限制行業別，目前傾向開放新創事業、物聯網科技、綠能產業、國防工業、生技類等。

劉佳鈞說，已於台北、台中、高雄舉辦說明會，邀請雇主團體、勞方工會、立委辦公室參與會議，並出席民進黨不分區立委余苑舉行的座談會，蒐集各界意見後，才擬訂上述修改方向。本周將再舉行共識會議，若已無疑慮，最快 1 個月就可公告上路。

2106/02/04

勞動部暫緩鬆綁白領外勞限制

針對鬆綁白領外勞限制，勞動部長陳雄文今天表示，未來將加強與立法院社會福利及衛生環境委員會立委溝通，不排除召開公聽會。

勞動部法規委員會日前審查白領外勞雙軌制評點審查標準，面對各界質疑和反對聲浪，決定「暫緩公告」予以保留，由勞動力發展署再蒐集資料，廣泛溝通，擇期再議。

陳雄文上午在行政院受訪表示，立委 2 月 1 日才上任，目前還在等立法院各委員會組成，估計衛環委員會最多有 15 名立委，將是優先溝通對象，也會邀集個別勞工、商業團體溝通。

他表示，多名立委都是新任，勞動部會個別拜訪，或許立委對政策有不了解，或是誤解。說

明後，如果還是會有差異，可能就會召開公聽會，聽聽各界意見，研究利弊得失。

至於外界對盤點制的疑慮，陳雄文說，台灣現在要吸引人才絕對不是用薪資，不用說和世界各國比，光是在亞洲比，台灣薪資都退回到 15 年前，「還有人會來這邊跟我們搶 22K 的工作嗎？我想不會吧。」

他說，但還是有人不在乎薪水，願意來台灣，這些大多是新創公司，就像當年微軟起家一樣，「你跟他說一定要有 2 年工作經驗、薪水一定要新台幣 4 萬 7,971 元」，這樣沒辦法培植新創產業。

至於是否把白領外勞和藍領外勞、僑外生政策脫鉤處理？陳雄文說，目前社會上對於鬆綁藍領外勞、僑外生比較沒有意見，「先行也是個選項」，但還是希望可以支持鬆綁白領，會先努力與立委溝通。

提問：

一、勞保基金，請問主委，我們勞保基金這一部分，究竟會不會倒？你預估何時會倒？（11 年後，2027 年）我們現在的勞保基金負債是多少？（8.36 兆元），漲幅是 22%，非常驚人，簡直就是債臺高築。目前勞保基金以每年虧損 6,000 萬—7,000 萬快速累積，簡直即將面臨破產。

請教主委，目前勞保投保人數有多少？（958 萬人）你知道若是到 2063 年還剩下多少人參加勞保？（只剩 462 萬人參加勞保）但是我們確有將近 135 萬人要請、領老年年金，也就是我們下一代，必須面臨『2 人要養 1 人』。你難道不擔心這樣的勞保基金債務惡情形嗎？

勞保基金這樣的嚴重虧損，我們採取的措施有哪些？行政院先前已提出勞保年金改革「4 支箭」，

1. 包含政府逐年撥補 200 億至 2,000 億元
2. 每年提高費率 0.5 個百分點至 18%
3. 平均投保薪資採計由 60 個月逐年增至 144 個月
4. 平均投保薪資 3 萬元以上給付率由 1.55% 降到 1.3%。

這樣的萬箭齊發，不過是讓勞保基金勉強撐住一陣子，但是還是終究要倒是嗎？部長是不是這樣？勞保局自己都認為做了這麼多努力，勞保基金還是僅能於至 2022 年才勉強撐住收支逆差，2038 年也是要破產，就是再延 11 年，也就是總計 22 年，最終還是要倒！請教一下部長，勞保基金究竟要怎要才能長治久安，不會倒？是否會漲保費？

二、部長，請教一下，勞動部是誰作主？是誰說了算？部長大還是署長大？還是馬總統最大？

為何鬆綁低薪白領的政策，原本二月四日你就公開表示，說要召開公聽會廣納個建議，現在呢？怎麼勞動部勞動力發展署署長劉佳鈞自行放話說要開始執行，還說以漸進開放為原則，研擬小規模試辦先行，初期開放配額會做總量管制，並僅限於特定行業別。所有的開放策略、步驟根本就是清清楚楚。

部長，勞動部這樣公然的欺騙立法院、欺騙社會大眾，欺騙我們新國會，是不是這樣嗎？針對勞動部這樣的出爾反爾，毫無誠信，部長你不覺得應該要公開道歉嗎？本席真的很納悶，究

竟是我們立委太相信政府、民眾也都太笨，笨到相信一個勞動部長竟然會說謊、會說話不算話？真的是太誇張的，本席認為你欠社會大眾一個道歉，部長你自己的認為呢？是不是應該道歉？（一定不可能，陳的脾氣很衝）

本席知道你絕對不會道歉！甚至不知道自己何錯之有？一個已經承諾全國民眾部會鬆綁的白領外勞政策，一個完全不為社會民眾接受，極具爭議的政策，一個幾乎喊停的政策，卻依舊死灰復燃、借屍還魂。部長你究竟是甚麼壓力？要讓一位身為勞動部大家長的你，甘願做出這種背信全國人民的承諾？請部長說明？

二、請教部長，你說初期在開放額度上會做總量管制，並限制行業別，我問你有哪些事業別是你們規劃中（目前傾向開放新創事業、物聯網科技、綠能產業、國防工業、生技類）等。這些事業類別的評估依據是甚麼？為甚麼要選這五類？有沒有會議紀錄？誰決定要開放這五類？

你知不知道這五類，正好是民進黨新政府即將上來主力推動的政策，所以你是準備給我們民進黨打臉？還是要挖動給我們跳？還是準備要陷害我們？還是讓我們民進黨立委整體背黑鍋？

若是不了解的民眾，根本就以為我們民進黨委員放水，因為這些開放類別正好是我們未來執政規劃的明星產業，所以你們企圖暗示民眾，讓他們認為民進黨委員已經鬆動，我們新國會 68 位黨籍立委都被你們溝通、收買好了，是嗎？要犧牲台灣優秀勞工的權益嗎？

勞動部會不會太權謀，太離譜？勞動部應該正視掛牌更名為權謀部才是！做出這樣出爾反爾，企圖陷害、栽贓給我們黨籍立委的方法，真的太令人不可思議，有這樣的部會，公開說全部不算數算，就是要硬幹，真的是要官逼民反是嗎？請部長回答

三、勞動發展署的劉佳鈞署長說，已在台北、台中、高雄舉辦說明會，邀請雇主團體、勞方工會以及立委辦公室參與會議，並出席民進黨不分區立委余苑舉行的座談會，試問，本席怎麼就沒有被邀請到？本席的選區台南也沒有半個勞動部的長官來辦座談會，以及做政策說明？還有你們舉辦幾場說明會？會議紀錄？都邀請哪些公民團體？

再者，你說跟立委溝通，究竟是跟誰溝通？誰同意這樣的鬆綁？有沒有會議紀錄？最後還把本黨不分區立委拖下水，勞動部這樣隨意放話、根本就是居心叵測，誣陷民眾對民進黨的信任，本席認為非常不可取、非常的要不得。部長，你一定應該要說清楚，究竟你是跟哪些辦公室、哪些立委溝通，最後是哪些立委同意？請部長一一說明。

主席：本次會議到此結束，現在散會，謝謝大家。

散會（16 時 20 分）