

調查」顯示有超過三成的勞工不清楚性別工作平等法相關規定，亦不知曉自身具有向工作地點縣市政府勞工行政單位申訴之權利。爰請勞動部研擬運用 LINE、手機簡訊、電話專線等多元媒體管道，向受僱者推播性別工作平等法知識及資訊，並建立友善受僱者、可近性高的諮詢及申訴管道，於 2 個月內提交立法院社會福利及衛生環境委員會及提案委員。

提案人：陳曼麗 林淑芬

連署人：鍾孔炤 洪慈庸 尤美女

二、第十案通過決議 1 項：

(一)勞動部勞動力發展署及所屬組織為因應業務需求與正式人事之限額，運用臨時人員、承攬人力、派遣人力協助辦理相關業務，行之有時。惟本措施應為權宜之計，尤在相關法律制度未具備時不宜久用。

爰要求勞動部以書面向立法院社會福利及衛生環境委員會具體報告勞動力發展署及所屬組織運用非典型勞動力的人數上限，以及降低上開人數限制之時程，以為確保我國勞動法制之尊嚴。

提案人：吳玉琴

連署人：林淑芬 鍾孔炤

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。繼續進行今日議程。

二、邀請勞動部就「新政府如何確保全國勞工老年經濟安全、使勞保費率與所得替代率符合世代正義、落實雇主依法提繳勞工退休金舊制專戶」列席報告，並備質詢。

討 論 事 項

審查(一)本院委員李彥秀等 16 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」、(二)委員蔣萬安等 24 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」、(三)委員許淑華等 17 人擬具「勞動基準法第二十條及第七十八條條文修正草案」、(四)委員呂玉玲等 20 人擬具「勞動基準法第二十一條條文修正草案」、(五)委員許淑華等 16 人擬具「勞動基準法第二十四條條文修正草案」、(六)委員羅明才等 22 人擬具「勞動基準法增訂第四十三條之一條文草案」、(七)委員賴士葆等 20 人擬具「勞動基準法第八十四條之一條文修正草案」等 7 案。

主席：現在進行提案說明，請提案人賴委員士葆說明提案旨趣。

賴委員士葆：主席、各位列席官員、各位同仁。本席的提案是針對勞動基準法第八十四條之一，老

實說看到勞動部的回應後，個人感到非常遺憾及不滿，因為就是官方制式的反應，對所有委員都是 NO。郭部長在以前的勞委會、勞動部是專家中的專家，你可以看一下我的提案，就是將原來雙方約定改成勞動契約，其實對你們來說都一樣，既然如此為何不尊重我們？因為勞動契約和約定是不一樣的，你問問蔣萬安蔣大律師就可以清楚，因為原來的約定語焉不詳，況且什麼叫約定？勞資雙方的口頭約定算不算約定？這些都不知道。但如果訂成勞動契約，就會有法律效果。然而今天勞動部的回應很像是經濟部，如果你們是代表資方，講這樣的話可以，但你們是代表勞方，怎麼會講這樣的話呢？愈來愈多的法制化對勞方是進一步地保障，落實本法是希望能建立勞資雙方對等的協商平台，但是目前我國工會組織並無法涵蓋多元行業，特別是現在行業愈來愈多，過去勞基法主要是以工廠、製造業為基礎，可是現在 GDP 中有 7 成以上慢慢由服務業取代，其中包括保全、醫療服務、客運司機等行業，然而以工廠法為基礎所發展出來的勞基法，是無法將這些行業涵蓋其中的。最近也討論到是否要將醫生納入勞基法，而衛福部長也公開承諾 2020 年要將其納入，所以如果我們進一步希望勞基法不僅能涵蓋過去以製造業為主的勞工，還能涵蓋更多元化的各行各業的話，我們建議將原來的約定改為勞動契約。再者，本法中有個基本工資審議委員會，其相關細節還是由勞動部來訂，所以我們並沒有侵犯行政權，但我們希望能藉由這樣的修法來進一步確保及保障勞工的權益，特別是非製造業的勞工，這是本席提出此法的最主要精神。

因此，當我看到勞動部以非常制式、直接且 **defensive** 的方式反擊，並表示沒有必要，但我覺得是很有必要的，約定和勞動契約是不一樣的，勞動契約是進一步保障勞工，特別是非製造業的勞工，在此簡單說明，請各位委員指教及支持，謝謝。

主席：提案人蔣委員萬安說明提案旨趣。

蔣委員萬安：主席、各位列席官員、各位同仁。本席今天的提案是有關勞動基準法第十四條的修正草案，我也看了勞動部的報告，其實本席認為這條沒有任何的爭議，因為這條主要是，在違反勞動契約或勞工法令的情況下，勞工可以不經預告逕行終止勞動契約，並得向雇主請求資遣費。但條文中也提到，勞工應自「知悉」其情形之日起三十日內，向雇主表示終止勞動契約之意思表示。但實務上其實有很多情況，違反勞動契約或勞動法令的樣態非常多種，有一次性的行為，像是違法調職者，勞工可以馬上知道他被違法調職，所以可從知道之日起三十日內，向雇主提出解除勞動契約，請求資遣費。

但是有很多情況是屬於不同態樣的，也就是說，違反勞動契約或勞工法令的樣態是持續性、非一次性的狀態，比如說未依法投保勞工保險者，因為這種違法樣態是持續性的，所以並不能讓勞工於知悉之日起算三十日，這樣對弱勢勞工是不公平的。因此，本席在第十四條第二項中特別針對不同態樣的情形，當然一次性的可以從知悉之日起算三十日的除斥期間，但如果是持續性的樣態，且有反覆實施或繼續存在狀態者，應由狀態結束之日起算除斥期間，這樣對勞工的保障才是比較公平且完整的。考量勞工多屬弱勢，且對於其相關權益保障的認知比較不足，所以本席認為針對這條所提出的修正是沒有任何爭議的，且對勞工的保障是更周全、更完善的，以上說明，謝謝。

主席：接下來提案人李委員彥秀、許委員淑華、呂委員玉玲及羅委員明才均不在場，提案說明先告一段落。

現在請勞動部郭部長報告。

郭部長芳煜：主席、各位委員。今天大院召開社會福利及衛生環境委員會第 31 次全體委員會議，本部應邀就「新政府如何確保全國勞工老年經濟安全、使勞保費率與所得替代率符合世代正義、落實雇主依法提繳勞工退休金舊制專戶」進行專題報告，並得聆聽各位委員的教益，深感榮幸。

一、有關確保全國勞工老年經濟安全、使勞保費率與所得替代率符合世代正義部分：

我國勞工老年經濟安全，屬多層次保障模式，包括勞工保險老年給付制度及勞工退休金制度（含新、舊制）所組成。其中，勞工保險為納費互助、風險分攤的社會保險，開辦至今已逾 65 年，截至 105 年 4 月底，整體基金餘額 6,519 億餘元，目前財務流量正常。

惟隨著我國人口結構正面臨快速老化與少子女化，未來繳納保險費者愈少、領年金者愈多，保險財務承受龐大壓力，按勞工保險局 104 年度最新精算結果，基金將於 116 年用罄，年金制度將無法持續穩健運作。又依據國家發展委員會推估，103 年為平均 6.2 名工作人口撫養 1 名 65 歲以上老年人口，至 150 年為平均 1.2 名工作人口撫養 1 名 65 歲以上老年人口，於此人口消長趨勢下，將衝擊勞工保險年金制度世代互助之功能，未來工作人口保險費負擔沈重，爰為世代間公平正義及年金制度永續經營，現行制度有及早適度檢討之必要。

考量年金改革之推動，涉及各世代間權利義務衡平，按國外年金改革經驗，多以政府責任、年年資給付率、保險費率、平均月投保薪資、年金請領年齡、基金投資績效等多管齊下之開源節流措施處理。又依總統政見，保障每個國民老年基本生活及維持年金體系永續為政府年金改革之基本目標，並透過成立年金改革委員會、召開國是會議，尋求社會共識後提出修法草案等三階段推動程序予以進行。爰本部後續將依總統政見，配合年金改革委員會之運作，參酌先進國家改革經驗及最新財務精算結果，提供專業意見、各種可行性方案及財務評估資訊供各界討論，並依據各界共識研擬勞保年金改革法案。

二、有關落實雇主依法提繳勞工退休金舊制專戶部分：

鑑於近年來事業單位因關廠歇業且勞工退休準備金提撥不足，致積欠勞工退休金、資遣費，衍生勞資爭議，為保障勞工退休金權益，爰於 104 年 2 月 4 日增訂勞動基準法第 56 條第 2 項規定，雇主應於每年年終預估次一年度成就退休條件勞工所需之退休金並於次年 3 月底前一次補足準備金差額。

為落實新法規定，於 104 年 2 月新法施行後，即會同地方政府積極辦理說明會合計 94 場次，計 10,276 家事業單位代表參加，以強化事業單位對法令之瞭解。另，105 年 3 月前地方政府已通知轄區內事業單位依法提撥準備金差額，共計通知 35,079 家次。

經統計，事業單位提撥勞工退休準備金已有成長，以往勞工退休準備金每年平均提撥約 600 億元，104 年提撥增為 836 億元，105 年 1 至 5 月已提撥 1,585 億元。另，僱有勞退舊制年資勞工之事業單位約 12 萬家，截至 105 年 5 月底，符合第 56 條第 2 項足額提撥之事業單位約 9 萬 5

千家。又地方政府自 4 月起已分批查處輔導，並請事業單位陳述意見共計 12,313 家。尚未補足差額之事業單位由地方政府裁處及持續輔導。

其次，貴委員會審查李彥秀委員等 16 人、蔣萬安委員等 24 人所提「勞動基準法第十四條條文修正草案」、許淑華委員等 17 人所提「勞動基準法第二十條及第七十八條條文修正草案」、呂玉玲委員等 20 人「勞動基準法第二十一條條文修正草案」、許淑華委員等 16 人所提「勞動基準法第二十四條條文修正草案」、羅明才委員等 22 人所提「增訂勞動基準法第四十三條之一條文草案」及賴士葆委員等 20 人所提「勞動基準法第八十四條之一條文修正草案」，合計 7 案，本部有機會應邀列席作口頭報告，並得親聆各位委員的教益，深感榮幸。

首先，感謝各位委員對於本部勞動條件業務的關心與建言，並為勞工爭取權益，至感欽佩。對於委員所提之勞動基準法修正草案，謹提供本部意見，供各位委員參考：

一、李彥秀委員等 16 人、蔣萬安、羅明才委員等 24 人所提修正勞動基準法第 14 條，修正除斥期間之規定。本部意見如下：

現行勞動基準法第 14 條第 1 項第 1 款及第 6 款規定，如雇主有前開所定行為，不論係「一次性」或「反覆實施性」，依有利勞工原則，係以勞工所知悉最近一次情事，為計算除斥期間之起算點。爰考量勞工資訊取得不對等，避免其未能及時於雇主違法或違約行為結束之日前，行使終止契約意思表示，並取得資遣費請求權，建議維持現行條文，較能兼顧勞工權益，所提修正條文，仍須審慎研議。

二、許淑華委員等 17 人所提修正勞動基準法第 20 條及第 78 條，依企業併購法進行併購而原公司消滅時，應由舊雇主依第 17 條、第 55 條或勞工退休金條例第 12 條、第 13 條規定，發給資遣費或退休金，新雇主併負連帶責任之規定。本部意見如下：

考量事業單位併購對留用及未留用勞工權益之規範，依事業單位之組織型態分別適用勞動基準法、企業併購法及金融機構合併法，且各法所規範之併購類型及適用對象，有不同考量。基於法律一致性，宜就上開涉及法規，透過跨部會共同整體檢視及通盤考量，以避免產生勞工權益保護因適用不同法規而有不一致之情形，所提修正條文，建請再酌。

三、呂玉玲委員、陳怡潔、簡東明、林麗蟬、徐榛蔚等 20 人所提修正勞動基準法第 21 條，增列勞雇雙方議定薪資前，雇主須公告具體薪資範圍之規定。本部意見如下：

(一)勞動基準法係規定勞動條件最低標準之法律，該法第 1 條定有明文。凡適用勞動基準法之事業單位，雇主與勞工所約定包括工資在內之各項勞動條件，均應遵照該法規定辦理。

(二)所提修正條文旨在規範雇主應於求職資訊中公告(明確揭示)所招募職缺之具體工資範圍，以保障求職者權益，立意良善，惟因擬規範者為招募(求職)期間之行為，於勞動基準法規定尚非妥適。

四、許淑華委員等 16 人所提修正勞動基準法第 24 條，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間與工資之計算，係按當日工作時數依下列規定之加成標準給付工資：一、第 30 條之 1 第 1 項之正常工作時間為每日八小時，超過二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、超過第 30 條之 1 第 2 項規定之工作時間部分，按平日每小時工資額加給三分之二以上。

三、依第 32 條第 1 項規定因天災、事變或突發事件，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。本部意見如下：

現行勞動基準法第 24 條有關延時工資（加班費）之規定，凡依同法第 30 條第 1 項、第 2 項、第 3 項或第 30 條之 1 約定或變更正常工作時間者，均有延時工資（加班費）規定之適用。另同法第 32 條第 3 項已明定雇主得因天災、事變或突發事件，使勞工延時工作。現行條文之規定尚屬妥適，建議維持現行條文。

五、羅明才、顏寬恒、呂玉玲、蔣乃辛、陳學聖、徐榛蔚委員等 22 人所提增訂勞動基準法第 43 條之 1，明定天然災害發生時（後），符合一定條件下，勞工未出勤時，雇主不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發薪水或全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。但應雇主之要求而出勤，雇主除當日工資照給外，應加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。本部意見如下：

天然災害並非可歸責於勞、雇任何一方之事由，依其他主要國家（如美國、加拿大、英國、日本及韓國等）之立法例來看，均未有要求雇主對於未能出勤之勞工應照給工資，以及對於應雇主要求而出勤之勞工，應加給工資之強制性規定。草案內容涉及勞雇權益，建議再作更一步的評估，以求周延。

六、賴士葆委員等 20 人所提修正勞動基準法第 84 條之 1，增訂中央主管機關核定公告適用對象應由主管機關設審議委員擬訂後，報請行政院核定之。並由主管機關應制訂勞動契約示範本供各級機關參考之規定。本部意見如下：

（一）依現行作法，事業單位如認為受僱勞工之工作性質，適用勞動基準法一般工時規定有困難，得由該業別之同業公會向本部申請核定適用該法第 84 條之 1 規定。是類申請案，均交由本部下設之勞動基準諮詢會，視申請單位之工作特性及無法適用該法一般工時規定之事由，審慎研議。該諮詢會之成員除專家學者外，並包括全國性勞雇團體之代表。經勞動基準諮詢會審議後，認為確有適用該條規定之必要者，始由本部依法制程序辦理公告。爰現行審查機制尚稱嚴謹。

（二）考量縱使同一類勞動基準法第 84 條之 1 之工作者，囿於所屬事業單位營運型態、工作內容及屬性仍有差異且具多元性，尚難以單一契約範本規範其勞動條件，惟為強化地方勞工行政機關之作為，本部已針對部分從業人員數較多之工作者，例如保全業之保全人員、社會福利服務機構輔導員及監護工等，訂定工作時間審核參考指引，供勞、資、政各方有所依循；部分地方勞工行政主管機關亦已自訂審核標準，當可就實際個案，於不損及勞工健康及福祉之前提下審慎核處。

（三）綜上，現行條文之規定尚屬妥適，建議維持現行條文。

委員所提草案因涉及勞雇權益甚鉅，仍需通盤考量，本部將持續就上開議題與各界溝通，審慎研議。

以上報告，敬請指教，並祝主席、各位委員身體健康，萬事如意。謝謝！

主席：現在開始進行詢答，本會委員質詢時間為 8 分鐘，得延長 2 分鐘，非本會委員質詢時間為 6 分鐘；上午 10 時 30 分截止登記。委員如有書面質詢，請於散會前提出，逾期不受理。

現在請洪委員慈庸質詢。

洪委員慈庸：主席、各位列席官員、各位同仁。先請教部長，前任部長離職時有交代你三件事情，你還記得是哪三件事情嗎？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。要繼續處理關廠歇業勞工問題、要繼續訂派遣勞工保護法及年金問題。

洪委員慈庸：是這三項沒錯，部長記得很牢。今天討論的議題其實與其中兩項有關，包含年金及關廠工人案。部長從勞委會到現在，在勞動部相關部會的年資大概是多少？

郭部長芳煜：在勞動部、勞委會待超過 20 年。

洪委員慈庸：有關勞保年金要破產的問題，已經討論多久了？

郭部長芳煜：好像 20 年來都有在斷斷續續地討論。

洪委員慈庸：所以你覺得這個議題重不重要？

郭部長芳煜：非常重要。

洪委員慈庸：今天報告中有幾頁？3 頁。因為我很認真地看這份報告，大概有 1,300 個字。我今天要問的是，這麼重要且複雜的問題，竟然用 3 頁報告、1,300 個字就要把報告結束。如果只要 1,300 個字就可以解決那麼困難的問題，其實今天的會也可以不用開了，如果把所有事情都推給年金改革委員會的話，其實後續也沒什麼好討論的。因為報告中提到，你們要提供專業意見及各種可行方案給委員會做討論，但難道今天就沒有什麼值得向我們報告或值得公開討論的議題嗎？否則為何這份報告會寫得那麼簡單？這是我第一個問題。針對今天要討論的年金部分，部長有沒有要做其他補充？

郭部長芳煜：我承認報告內容確實稍微簡略了一點，應該跟委員多報告、多說明一些，但因牽涉到實質的改革內容，在這個時間點上，我認為還是應該在年金改革委員會中做充分地溝通，如果跟大家宣布我們已經有很多方案，我覺得這個時間點上好像不是很適合。

洪委員慈庸：我可以理解，政府部門當然會有一定的作業程序和流程，但是今天安排這個議程，就是希望多一些公開的討論，與各委員做討論，但當我拿到這樣的報告時，其實我覺得很失望，在討論的準備上，新的勞動部到底有沒有很重視這件事情？從今天的報告看來，其實我是滿失望的。因為這份報告講得不多，內容也滿敷衍的，所以今天我先就其他未提到的部分來就教部長。

郭部長芳煜：是。

洪委員慈庸：如果要保障勞工老年的經濟安全，你認為每個月應該要給多少合理的退休金才能維持基本生活？

郭部長芳煜：數目大概不一定，不過按照世界銀行的標準，以所得替代率來講，大概最後退休前的薪水 6 成左右是一個合理的數字。

洪委員慈庸：以領取勞保年金的 76 萬退休勞工來說，平均每月領多少錢？

郭部長芳煜：年金是 16,000 元。

洪委員慈庸：你認為這樣的金額是否足以負擔他每月的生活所需？

郭部長芳煜：以現在的生活水準來說是不太夠，但勞保投保薪資目前平均大概是 3 萬元，如果以 1 萬 6 再加上勞退的話，可能還是要省吃儉用。

洪委員慈庸：據你們的報告，每人平均是領 1 萬 6 沒錯，但其中有 56 萬人是低於 2 萬的，也就是說，76 萬人中有 56 萬人是低於 2 萬的，表示大部分的人都是領一萬多元，而領超過 4 萬的只有 114 人，由此可見，大家領的勞退真的非常少。而剛剛報告中也有提到，107 年就會開始入不敷出，116 年就要破產。你也說，勞工真的很可憐，領得很少，相對於軍公教已經算是非常可憐，所以你會說過你希望不要降低 1.55% 的年金給付率。在不降低給付率的前提下，又要避免勞保破產，請問部長認為可行的備案有哪些？

郭部長芳煜：我先稍微說明一下，我所謂的不要降低 1.55% 的年金給付率，這是反映勞工朋友的建議、希望與心聲，至於勞動部的立場，還是需要到年金改革委員會中跟各部會一起協商。所以，我們的責任就是要充分反映勞工的心聲，他們希望不要降，至於降或不降，未來可能還需要透過一定程序的討論。至於未來如何增加勞工的權益，我想大概就是從三率一均這幾個方向去考慮，所謂三率一均就是費率、所得替代率、收益率以及平均投保薪資，如果還要再增加，大概就是看政府是否挹注金額，大概就是這幾個因素，所以未來討論時要考慮的也不外乎這幾個因素。

洪委員慈庸：部長，你剛剛提到反映勞工的心聲，我以前也是受僱的勞工，就給付率來講，我們當然也不希望影響勞工退休之後可以領到的退休金。就部長剛才講的這幾項因素，你覺得最有可能可以做的是哪一項？

郭部長芳煜：我覺得每一項都可以討論，至於能夠改多少或是做多少，可能還是要考慮到不同的職業別等各個因素，所以我很難先臆測。

洪委員慈庸：所以部長認為這些因子都有可能改變？

郭部長芳煜：未來在年金改革委員會中一定都會充分討論。

洪委員慈庸：好。接下來我要問的是提高費率一事，這幾年來費率每年逐步調高 0.5%，所以勞工對此事都有感，勞動部所提的精算報告中指出，最適費率是 27.3%。

郭部長芳煜：若要充分準備，最適費率是 27.3%。

洪委員慈庸：對，如果要做好這件事的話，等於費率要提高將近 3 倍左右。請問部長，如果我們為了避免未來退休基金破產，真的將費率提到這麼高，你覺得廣大勞工接受的程度如何？更關鍵的是，勞保費中有 70% 是由雇主提撥，雇主的接受程度又如何？

郭部長芳煜：報告委員，有關勞保費率應該多少這個問題，畢竟勞保是一項社會保險，根據精算的結果，最適費率是 27.3%。事實上在哪一個時間點危機可能會呈現，其實現在還不一定可以看得很清楚，所以我們才會有一個機制，就是設定一個檢討點，當費率提高到 12% 時就暫停，看看所積餘額是否可支付未來 20 年的勞保給付，以此為衡量標準。如果可以，就暫時不再調整，如

果不足以給付，每年再往上調高 0.5%，但是最高仍為 18%。

洪委員慈庸：如果費率逐年增高，每位勞工每個月要付的保費當然就會越來越多。站在年輕人的角度，如果勞保年金不幸地在 116 年破產，那表示我這個族群的人是領不到錢的，可是我卻越繳越多，我繳多領少，甚至可能領不到，請問部長，你覺得如此符合世代正義嗎？

郭部長芳煜：報告委員，這是為什麼我們要在一年之內就把相關的改革方案弄成的原因，因為再這樣下去，年輕人大概都無法接受，所以我們期待改革完成之後，就不再有這種情形發生。

洪委員慈庸：我很期待年金改革委員會能在一年內做出成果，也希望勞動部能夠提供改革委員會相關的配套措施與建議，這是我們非常期待的。因為我們不希望任何一個勞工在退休時會面臨無法領取退休金的窘境，我相信這也不是一個政府該做的事情。

最後請教，你在報告中提及，目前 12 萬家中有 9 萬 5,000 家已補足勞退舊制的缺額，請問目前尚未補足的金額大概是多少？

郭部長芳煜：大概是 1,000 億元。

洪委員慈庸：還這麼多？

郭部長芳煜：是，原來的缺口有 4000 多億，現在剩下 1,000 多億元，我們還在繼續努力當中。

洪委員慈庸：這些沒有補足的企業有被裁罰嗎？

郭部長芳煜：今年還沒有，因為 3 月份剛過，地方政府現在正在勸導並請業者陳述意見，這是法定必須進行的程序，所以我們明年就會開始檢查今年的部分。

洪委員慈庸：何時會開罰？

郭部長芳煜：業者陳述意見完畢後，如果還無法按照它的意見去處理，大概 7 月份以後才會開罰。

洪委員慈庸：很多企業不怕罰，也不怕被公布，我希望勞動部針對這部分多加努力。我剛剛一開始就談到關廠工人的案件，我相信部長之前也處理過這一類的案件，我們都不希望這樣的事情再度發生，這部分也請勞動部多加強。

郭部長芳煜：一定會。謝謝。

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。針對勞工保險足額提撥一事，舊制勞退足額提撥政策今年上路，部長也提到，為了避免廠商惡性倒閉，造成關廠歇業工人拿不到退休金的狀況，按照規定每年 3 月底前，雇主必須為當年符合退休條件及在職勞工撥足勞退金。剛剛你也提到，到目前為止，還有 2 萬 8,000 多家尚未提撥，是不是？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。對，沒有撥。

陳委員宜民：但是你們現在要採取輔導措施，就是請各縣市勞工局加以輔導，請問你們有 SOP 嗎？

郭部長芳煜：有，這部分請司長說明。

主席：請勞動部勞退司孫司長答復。

孫司長碧霞：主席、各位委員。因為涉及的企業高達 12 萬家，我們的 SOP 作法是先從系統中篩選

出有舊制勞工的企業，也去核對它在臺銀……

陳委員宜民：是，請問是由你們篩選，還是由各縣市政府篩選？

孫司長碧霞：我們提供系統給縣市政府，由縣市政府篩選，它從系統中就可篩選出準備金還不夠的企業，在 3 月以前發文通知業者，3 月以後就會依據行政程序法，請業者陳述意見，如果業者都不來，縣市政府就會開罰。

陳委員宜民：罰鍰金額是 9 萬到 45 萬？

孫司長碧霞：9 萬到 45 萬，而且公布姓名。

陳委員宜民：請問部長，你覺得這樣的額度會有嚇阻的效果嗎？

郭部長芳煜：我覺得應該會有相當程度的嚇阻效果。

陳委員宜民：若業者不提撥，就連續開罰嗎？

郭部長芳煜：可以按次處罰。

陳委員宜民：根據勞動部的資料顯示，近 85% 的企業只提撥 2%，其實規定是可以提撥 2%-15%，但是大部分的企業（85% 的企業）才提撥 2%，顯然因為企業主覺得自己的公司可能會倒閉，所以不要提撥那麼多，提撥那麼多，一旦企業倒閉，這些錢也拿不回來，請問這怎麼辦？

郭部長芳煜：報告委員，不否認可能有一些企業覺得負擔太重，所以只提撥 2%，但大部分是因為企業估算自己的退休人數，它的員工大部分都比較年輕，所以企業估算在這個階段可能 2% 就夠了。

陳委員宜民：是，這部分將來有可能會調整嗎？

郭部長芳煜：適用舊制的勞工人數會越來越少，所以現在從 2% 的比例上看起來……

陳委員宜民：會往上調？

郭部長芳煜：對，因為它的員工年紀越來越大，所以它們的成數會比較高。

陳委員宜民：好。我們看一下各地方政府怎麼做這件事，高雄市在舊制勞退準備金的編列情形，適用勞基法的人數有 1 萬 326 人，明年度若足額編列勞退休金應有 38 億元，但是它編列的金額只有 3 億 6,000 萬元，大概只有一成。新北市也是一樣，適用勞基法的退休人數有 1 萬 1,563 人，可是它編列的金額也只有 6,000 萬，還編得更少；至於台北市，我們查不到這個資料，我想可能是每天有 5 個人申請退休，今年聽說只有兩千多人退休，他們可能連退休金都不敢要了，因為生命要緊，趕快離開比較重要，所以我查不到資料。但是，以這個問題來看，可以知道我們的勞工面臨很嚴峻的狀況，試想有一個人，如果他在新制上路之前，也就是在民國 94 年之前就已經服務了 10 年，如果他的月薪是 3 萬元，他已經服務了 10 年，之後他採用新制，新制是 6%，所以 3 萬元就只有 1,800，從 94 年到現在，如果他現在要離開，大概只能領到 20 萬的退休金，等於之前服務 10 年那 60 萬就全部泡湯了，因為他還沒有滿 65 歲。所以，可以想見有些人連這個都不要了，因為生命比較要緊，但有些人就是要苦苦工作到 65 歲才有辦法退休，否則以舊制而言，他既沒有滿 55 歲，也沒有服務滿 15 年，他也沒有辦法拿到退休金。可見面臨的狀況其實非常嚴峻，如果連縣市政府都不守法，你們要怎麼督導？我們剛才講的是那些關廠工人所面臨的狀況，那是企業，但如果縣市政府也這樣的話，你們怎麼去督導？

郭部長芳煜：我們有分別跟幾個地方政府協商過，我請孫司長答復委員。

陳委員宜民：好。

孫司長碧霞：向委員報告，我們在這個法通過之後，中央的部分有編進去，有關地方政府的部分，則是請行政院主計總處在設算統籌款時把這個需求設算進去，但是有些地方可能需求比較高，所以沒有編足，在 22 個縣市裡面……

陳委員宜民：並沒有編足，是象徵性的編了一點點。

孫司長碧霞：它編了一部分，在 22 個縣市裡面，有 14 個縣市編足，沒有編足的縣市都是金額比較大，我們還在繼續協調，希望能夠運用年度的結餘款……

陳委員宜民：有 14 個縣市沒有編足？

孫司長碧霞：14 個縣市是編足的，還有 8 個縣市的規模比較大，我們也跟他們開過會，請他們用……

陳委員宜民：哪 8 個縣市？

孫司長碧霞：就是六都……

陳委員宜民：六都都沒有編嗎？

孫司長碧霞：台北市應該是編足的。另外像苗栗的財政比較困難……

陳委員宜民：這就是本席要問的，像苗栗縣政府根本連薪水都發不出來，地方政府根本沒有錢撥補，你們要求企業要補足，可是苗栗縣政府撥不出來，怎麼辦？

孫司長碧霞：我們是請他們用年度結餘款，就是儘量籌措。

陳委員宜民：你們有給縣市政府寬限期 2 到 3 年吧？有罰嗎？

郭部長芳煜：還是輔導期。

陳委員宜民：你們給縣市政府 2 到 3 年寬限期，要求逐步提足，但你們對企業就沒有給予寬限期，不但馬上罰，而且是連續罰。

郭部長芳煜：作法應該是一致的，我們並沒有給地方政府 2 至 3 年寬限期，就是輔導……

陳委員宜民：也一樣罰 9 萬到 45 萬？

郭部長芳煜：就是輔導，他們應該也會提出財務計畫。

陳委員宜民：什麼時候開始開罰？

郭部長芳煜：從現在開始就請他們提出說明，在 7 月份以後就會開始檢視他們的計畫是否有兌現。

陳委員宜民：然後呢？如果不編足的話，你們就每個月開罰嗎？

郭部長芳煜：依法是按次罰。

陳委員宜民：所以你有告訴他們 SOP，每個月會罰，是嗎？

郭部長芳煜：有溝通過了。

陳委員宜民：繼續請教年金方面的問題。林萬億政務委員提出民進黨的社會保險與退休制度改革主張，這是他在 2015 年所做的一份報告，以下是從林萬億政委的資料摘錄下來。歐洲的老人團體關心年金的問題，他們提出一些訴求，諸如老人有權利獲得不差的年金水準，而且公共年金應該隨著物價指數調整，並且要保證足夠的替代率，甚至女性要有公平的年金權，還有鼓勵老人

延長工作年限。請教部長，你們的年金改革委員會要開會了，你們對上述幾點會想辦法呼應嗎？這是林萬億政委在他的報告裡面提出來的。

郭部長芳煜：這幾點對勞工未來的老人給付都是正面的，基本上我們都認同。

陳委員宜民：你們會討論老人延長工作年限這個問題嗎？尤其面對少子化、工作的青壯人口減少，尤其很多老人退休後的生活品質反而下降，沒有工作容易造成憂鬱症，尤其對有能力的老人，像張忠謀已經 80 多歲了，台積電還是經營得嚇嚇叫。所以，對於有能力、願意工作的老人，是不是可以考慮延長其退休年限？

郭部長芳煜：基本上，我們也認同這一點，老人的工作年限從原來 60 歲延長到 65 歲，我們的年金設計是超過 60 歲以後有加成，每一年加 4%，加上年資計算也沒有上限，所以，基本上我們也認同延長工作年限。

陳委員宜民：根據你們的精算，年金到 116 年就會用罄破產，你們在民國 98 年勞保年金上路前有潛藏的負債，應該有 3 年的撥補，主計總處有 3 年的撥補給你們嗎？

郭部長芳煜：目前為止還沒有。

陳委員宜民：那你們有什麼方案能夠請主計總處做 3 年撥補？否則站在世代正義的角度，年輕人為什麼要計較？

郭部長芳煜：我們原來修法時是希望主計總處在一定時間內跟我們談一些撥補的具體作法，後來因為整個法停頓了……

陳委員宜民：請部長給本席一份報告，好嗎？

郭部長芳煜：好的，就是有關過去我們談這件事情的過程。

陳委員宜民：還有將來的規劃。

郭部長芳煜：好的，謝謝委員。

陳委員宜民：謝謝部長。

主席（陳委員宜民代）：請王委員育敏質詢。

王委員育敏：主席、各位列席官員、各位同仁。今天談及勞保未來的改革以及勞保會不會倒的問題，請教部長第一個問題，勞保裡面有政府幫忙負擔的經費，是嗎？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。是。

王委員育敏：就本席所拿到的資料，發現高雄市政府從民國 89 年開始到 98 年，光是高雄市政府該為設籍勞工繳交的保險費，幾乎年年欠繳，如果本席整理的這個表格有錯誤的話，部長可以加以指正。讓本席非常訝異的是，從 89 年到 98 年，高雄市政府幫設籍勞工繳費的狀況，最高只有到 2 成 5，低的時候可能還不到 1 成。就一個地方政府該為其勞工自行負擔保費的部分，竟然沒有辦法按時繳款，這是事實吧？

郭部長芳煜：對，這個資料是我們提供的。

王委員育敏：怎麼會有這樣的現象呢？我們討論勞保年金要改革，而連政府該負擔的保費，特別是高雄現在已經是直轄市了，擁有廣大的市民，可是連替市民繳保費這件事情都做不到，原因出

在哪裡？部長長期在勞動部，你所知道的原因和狀況是什麼？為什麼高雄市政府繳費的情況這麼低呢？

郭部長芳煜：大概有兩個原因，第一個是過去地方政府都覺得財政很困難，第二個是在付保費的部分，負擔的對象，尤其在直轄市而言，有些不公平的地方，譬如有關非設籍百分比，有些部分不應該由地方政府負擔，所以他們認為應該有比較公平的計算方式。

王委員育敏：對。本席的問題在於，從這張圖表可以看出，我只針對有設籍勞工的部分，這與非設籍勞工無關；也就是說，光是在高雄市設籍的勞工，高雄市政府就無法按時繳納保費。請問為何有此情況？我們看到高雄市政府以五星級城市治理自詡，這些勞工都是高雄市的市民，如果我們剖析實際的情況，這些勞工保險費應由高雄市政府負擔，若高雄市政府連市民的保費都負擔不起，如此是否愧對五星級市長的頭銜與名號？基於城市治理，這是市政府的基本義務。如果連一個地方政府自身應該為勞工負擔的保費，都還有持續欠繳的情況，又當如何改革勞保年金？我們一方面希望年輕的勞工朋友能夠多繳保費，至於地方政府欠繳應該負擔的鉅額保費，你們要如何追繳？本席還看到勞動部在過去因高雄市政府積欠保費，還扣押他們 47 筆土地，雖然這些土地價值很低，那怎麼辦？你們面對包括民意支持度很高的五星級市長主政的各縣市政府欠保費不還，中央政府要如何追討這些積欠保費？如果地方政府積欠保費，不是都由勞動部墊支保費，不然，你們打算怎麼辦？

郭部長芳煜：所有的地方政府如有欠費，我們都會向地方政府催繳，這是我們的責任，而且，地方政府也會根據其財務狀況提出還款計畫，我們就依照其還款計畫嚴格執行。如果未來他們沒有辦法還款，我們只有強制執行了。

王委員育敏：好。本席希望勞動部要展現中央政府的魄力，地方政府該繳的錢當然要繳，哪有地方政府自行賴帳，而整體年金改革的方向還寄望年輕人多繳保費！這麼做實在沒有這個道理，這才是真正的世代不正義，不是只要求年輕人要多繳保費，地方政府綜理整體地方的財務稅收，為何不幫地方的市民與勞工支付保費？本席認為，這是完全不公平、不正義之事，勞動部身為中央主管機關，應該主動向地方政府追繳欠款，這是你們的責任，也是義務。是不是？

郭部長芳煜：是。

王委員育敏：勞動部在這部分應該要硬起來。第二件事情是方才部長提及，有關非設籍勞工的部分應如何處理？由於本席觀察到，前陣子多位民進黨立法委員召開一場很盛大的記者會，指責勞動部的做法不公平。請部長好好地說明，針對非設籍勞工補助的部分，你們到底有沒有不公平？到底你們在補助臺北市與高雄市，有沒有南北地域的差異？勞動部身為中央主管機關有無失職之處？勞保局補助資金按非設籍勞工人數補助基準，各縣市都是補助一半勞保費，你們依照勞工人數來計算，所以中央政府都是一視同仁？

郭部長芳煜：當初我們採用非設籍勞工補助 50%的額度，當時由行政院召集地方政府、勞保局及健保局共同會商的結果，所以，我們不曉得當初的考慮因素，但是，現今從比例上看起來，高雄市確實比臺北市少了很多補助。以高雄市非設籍勞工占 19%、臺北市非設籍勞工占 59%，若以此換算北高兩市所需負擔的金額來看，高雄市政府需要支付的比較多。至於相關補助公平與

否，目前我們建議由行政院邀請相關單位共同協商，大家再討論公平性的問題。

王委員育敏：如此說來，你認為過去所設計的機制是公平還是不公平？其中有不公平之處嗎？

郭部長芳煜：之前行政院所制定的遊戲規則，我們不便評論，不過，這看起來對高雄市政府的負擔確實較重。

王委員育敏：高雄市政府的負擔確實較重？

郭部長芳煜：是的。以過去……

王委員育敏：事實上，以非設籍的勞工而言，臺北市的人數較多。

郭部長芳煜：對，臺北市比高雄市的勞工人數多出很多，約有 80 幾萬人。

王委員育敏：對。雖然臺北市所獲得的補助經費較多，但是，臺北市負擔的應該比較重。

郭部長芳煜：他們獲得的補助多……

王委員育敏：因為你們是依照人數做計算，我認為大家講事情應該要公平的論述，如果你們是以人頭來計算，勞動部補助基準各縣市均同，都是補助一半勞保費，哪有所謂的不公平？更何況臺北市非設籍勞工數還比高雄市多很多，這代表臺北市政府自行負擔的經費確實較多，所以你們不要只拿一件事情來講，表面上看起來，臺北市獲得補助的經費較多，因為臺北市的人數較多，所獲得的補助經費當然較多，相對地，他自行負擔的金額也較多，這是數學題，大家不要運用在政治上而模糊了焦點。

再者，本席要與部長討論勞保年金改革的問題，現今我們規劃總統府下設年金改革委員會，日前總統府已對外公布 37 位國家年金改革委員會委員名單，勞工代表總共有幾位？

郭部長芳煜：勞工工會代表有 3 位，我則是代表勞工行政。

王委員育敏：總共有 4 位而已嗎？

郭部長芳煜：雖然我尚未接獲聘書，但是，我看到媒體報導是如此。

王委員育敏：現今全臺灣有高達九百多萬的勞工，年金改革委員會有 37 位委員，勞工工會代表 3 位，加上部長 1 位，僅有 4 位勞工工會代表。事實上，在龐大的年金改革委員會中，勞工人數占最大宗。請問部長有沒有這樣的認知？

郭部長芳煜：有。但是……

王委員育敏：全臺灣有高達 900 萬的勞工，勞工人數占最大宗，但是，在龐大的年金改革委員會中，不包括部長在內，勞工工會代表僅有 3 位。你認為這樣符合比例原則嗎？

郭部長芳煜：報告委員，當初總統府提出國家年金改革委員會名單一定有其考量，並未經過我們推薦人選……

王委員育敏：你應該要爭取。因為本席認為在未來國家年金改革過程，既然勞工人數如此眾多，其所涉及的金額也如此龐大，應該要符合一定的比例原則。但是，根據總統府公布的國家年金改革委員會名單，我們不禁質疑其代表性為何？他們寧可給這些人擔任委員，何不給勞工團體更多的席次？譬如某某作家成為國家年金改革委員會名單之成員，請問他代表的是哪個族群？為何龐大的勞工團體無法有較多的委員席次？我寧可讓年輕的上班族多幾位代表進入國家年金改革委員會名單之列，因為他們未來在國家年金改革中要繳的錢可能最多，但是，他們可以領到

的錢卻未必最多，所以這一群年輕上班族的心聲，能否真正充分在國家年金改革委員會中反映？這令本席高度的質疑。

方才有委員提及，世代正義能否兼顧，有沒有造成世代剝奪，攸關將來年金改革是否成功；然而，年輕人根本沒有權利在國家年金改革委員會為自己發聲，這實在是非常關鍵的問題。你身為勞動部部長，本席希望你能夠好好地向上級建議。因為林萬億政務委員無法赴立法院備詢，但是，你應該將在本委員會所聽到的聲音反映給他們。本席認為，在國家年金改革委員會 37 席的名單中，勞工僅有 3 席代表，這是嚴重的不足，而且，國家年金改革委員會所討論的事項涉及年輕勞工朋友的權益，他們應該在國家年金改革委員會中占有一定的比例，而且應該要為自己的權益積極發聲，畢竟在國家年金改革中年輕勞工是遭到權益剝奪最大的一群，所以請部長轉達大家的心聲。

郭部長芳煜：我一定會轉述王委員的意見給林政務委員，但無論國家年金改革委員的人數多寡，我們都需要在會中如實表達廣大勞工的意見，所以我們的責任實屬重大。

王委員育敏：好的。謝謝。

主席：請吳委員玉琴質詢。

吳委員玉琴：主席、各位列席官員、各位同仁。部長，繼上次跟您討論社福企業勞動適用情況，尤其是服務業專章的議題之後，今天本席想跟部長討論另外一個議題—勞基法第八十四條之一，這個問題最近引發一些討論，很多學者專家及勞工團體都有非常多的意見，對於適用範圍也有一些爭議。自從 2011 年保全業有過勞死的爭議開始，第八十四條之一就變成一個血汗條文，今天希望能藉由這個短短時間跟部長做一些溝通，也希望你能做一些說明，讓我們更瞭解第八十四條之一的爭議為何。第八十四條之一提到責任制專業人員、間歇性工作、監視性工作及監督、管理人員，請問責任制與間歇性工作到底是如何定義？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。在施行細則有一些定義性的宣示，譬如第五十條之一對於監督、管理人員及責任制專業人員都有一些具體說明，至於監視性工作則係指於一定場所以監視為主之工作。

吳委員玉琴：你們覺得已經有具體說明，那我就一一跟你討論這些條文現有的爭議或是大家認為有點彈性的部分。真的有所謂的責任制嗎？我們現在看到的幾乎都是上班打卡制、下班責任制，這個工時與上下班時間究竟是如何訂定的？非主管級的責任制專業人員真的可以自由上下班嗎？還是下班就操到死？

郭部長芳煜：究竟是不是責任制，這並非雇主說了算，第一是要看訂定的工作契約內容，我們去檢查時也是要個案認定……

吳委員玉琴：都是發生事情後才做個案認定嗎？

郭部長芳煜：我們的規範本來就是如此，有很多雇主誤用第八十四條之一，認為上班打卡制、下班責任制，其實我們在查的時候不會這樣……

吳委員玉琴：這就是最大的問題，雖然有相關契約，可是雇主可能有自己的認定或者並沒有跟勞工

說清楚，就濫用了這個所謂的責任制，勞工下班打卡後再繼續工作，常常出現這樣的案例，是嗎？

郭部長芳煜：是，常常有這樣的情形。

吳委員玉琴：接下來我想談的是總工時問題，一般是以 240 小時為上限，可是臺北市在 2011 年採用 240 小時、260 小時、288 小時的三級制，最近勞動部也公布了一個保全業之保全人員工作時間參考表，所訂工時是最高上限的 288 小時，我不知道為何勞動部對保全人員要訂為 288 小時，也就是每月 24 天、每天 12 小時，等於月休 6 日的概念。為何單單只訂定保全業的指引？

郭部長芳煜：我請司長向委員說明。

主席：請勞動部勞就司謝司長答復。

謝司長倩蓓：主席、各位委員。關於第八十四條之一，是要經過中央主管機關（勞動部）公告指定的工作者才適用。剛剛委員關心保全業者的部分，我們有邀集勞資雙方團體討論保全業是屬於我們指定適用第八十四條之一的工作者。至於工作時間如何認定，我們也邀集縣市政府訂定工作時間認定審查指引，其中就提到勞資雙方約定正常工作時間一天不能超過 10 小時，連同延長工作時間（加班）一天不得超過 12 小時；一個月的正常工作時間是 240 小時，加班是 48 小時，所以一個月最高總工時是 288 小時。但人身保全部分有另外的規定，因為他的工作密度更強，需要更細緻的規範。

吳委員玉琴：這部分有解決 2011 年保全業過勞死的問題嗎？

謝司長倩蓓：當時有些縣市政府核定保全業的工時到 300 多小時，工作時數相當高，我們才會做這樣的修訂，最主要是因為保全業多為監視性或間歇性的工作，我們考量工時的時候才會做這樣的指引。

吳委員玉琴：就是所謂的勞動密度比較低，所以你們才讓他的工作時間這麼長。

謝司長倩蓓：是的。

吳委員玉琴：這部分有跟勞工團體做一些協商的訂定嘛！

謝司長倩蓓：對。

吳委員玉琴：接下來要談的是最近華航的事件，華航的工作型態又不太一樣，他們可能在國際航線上一飛就超過 12 小時，勞動部對此也做了一些解釋，就是下次出勤前至少要間隔 24 小時，這部分到底有沒有被落實？這是非常關鍵的問題，因為他們在飛行中無法真的休息，可是飛行下來後需要 24 小時的休息才能出勤，這部分要如何監控他們休息的權利？

謝司長倩蓓：針對空勤組員的工作型態，誠如剛才委員所說，他們在飛行當中可能無法休息，我們也要求航空公司在航空器有限的空間中有一個獨立空間，讓空勤組員有適度的休息。至於空勤組員的工時，之前也開過會，對於休息時間、工作時間有所討論，因為這還涉及交通部，交通部民航局針對 AOR 這個航空器相關規範已邀集勞資雙方團體共同討論，勞動部也參與一起討論。

吳委員玉琴：對於最近協調出不超過 220 小時的這個工時，勞方可以同意嗎？

謝司長倩蓓：目前還沒有訂定空勤組員的工時指引。

吳委員玉琴：勞動部何時會針對各種不同行業訂出像保全業那樣的工時指引？

謝司長倩蓓：保全業的工時指引已經訂出來，但目前適用勞基法第八十四條之一的還有 41 類共 67 項的工作者，因為各行各業的工作型態不盡相同，恐怕無法對每一種工作行業都訂出指引，我們目前是針對主要工作者訂出相關工時指引。

吳委員玉琴：如果沒有相關指引，會不會造成雇主端有自己的詮釋與解釋？最近華航事件就一直在工時上有所爭議。

謝司長倩蓓：剛剛在報告中也特別提到，就算同樣一種工作者，在不同縣市、不同地區所從事的工作態樣、密度都不盡相同。針對委員關心的空勤組員部分，我們去年開過 6 次會議，做過多次溝通，因為要兼顧勞工健康、企業經營及飛機的國際航班，現在空勤組員除了短程班外，還有長程班，這還需要溝通。

吳委員玉琴：站在勞工福利與健康的立場，你們還是要加強溝通。關於例假日與假日的相隔時間，確定是 6 天一定要休 1 天，這部分應該沒什麼問題，但第八十四條之一的適用單位在勞檢方面有沒有什麼困難？因為這等於跳脫第三十六條，可以彈性不適用第三十六條。

謝司長倩蓓：勞基法第八十四條之一規定經中央主管機關指定公告之工作者可以不受第三十六條的限制，我們大概就是回到 2 週有 2 天休息。

吳委員玉琴：所以比較彈性一點？

謝司長倩蓓：是。

吳委員玉琴：我關心的大部分都是勞動健康問題，譬如女性夜班部分，如果勞工同意，是可以上夜班，但是如果女性同意就可以長期都是夜班工作嗎？這對女性的生理及作息而言，會不會造成健康上的影響？

謝司長倩蓓：雖然在八十四條之一女性夜間工作是經過排除式的，但是也要經過勞資雙方的約定，一定要得到勞工個人的同意，而且我們再怎麼樣規範也要考量到八十四條之一特別提到的不能夠損及勞工健康，我覺得勞工的健康非常重要。

吳委員玉琴：可是她如果長期都是夜班的話，在作息上面會不會真的影響她的生理或是健康？

謝司長倩蓓：的確是，在醫學方面認為長期夜間工作可能對她的健康會有一些損害。

吳委員玉琴：我記得護理界都有這樣的反映。

謝司長倩蓓：對，因為各行各業工作型態不相同，可以用一些輪班的方式來做處理。

吳委員玉琴：我覺得第八十四條包括剛才司長自己提的，它好像是依照不同行業有不同的設計，是因事來設，可是本席看起來它是因人而設，有點莫衷一是的感覺，所以我很想問部長，第八十四條之一是一個奴工制度嗎？

郭部長芳煜：應該不是。

吳委員玉琴：那怎麼樣去避免或是解決這些奴工的問題？大家最近出現的這些爭議。

郭部長芳煜：我們已經納入第八十四條之一逐項去做檢討，因為過去我們也檢討了很多，把它恢復到一般正常的工時，所以是逐一的檢討。如果要訂指引的話，其中一部分有一些比較明確的指引；如果沒有的話，透過我們和地方政府的一些協調，然後嚴格來管制，保障勞工的健康。

吳委員玉琴：我支持勞動部應該站在勞工的立場來嚴加規定，讓雇主和勞方之間有一定的平衡點，而不是傾向資方的解釋，所以勞動部還是要站在勞方的立場來做把關的動作，好不好？不然這個奴工制度真的是讓人有點汗顏。

郭部長芳煜：是，謝謝委員，我們一定會站在這樣的立場。

吳委員玉琴：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。本席補充一下吳玉琴委員的看法，我是教職業衛生的老師，輪班確實對健康有影響，所以輪班的班程設計事實上是滿重要的，謝司長在這方面要注意一下，我以前在台塑也輪過班，輪大夜班下來要睡覺，效率是非常不好的。

部長，今天的議題正好和經濟安全有關係，我想部長在勞工相關單位工作很長的時間，經驗也很豐富，你記得這是什麼樣的照片嗎？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。這是關廠工人在月台上面的一些抗爭行為。

吳委員焜裕：我想部長很瞭解，沒有錯，這個就是 1996 年關廠工人事件，因為發生了這個事件，我們台灣才注意到有關勞基法退休金提撥的問題，這確實是一個嚴重的問題。我想部長以前在當次長的時候應該就很瞭解，依照法令廠商要提撥 2% 至 15% 的準備金，而且要按月提撥專戶儲存，在 103 年有修法，至少到隔年的 3 月要提撥完成。

郭部長芳煜：對，足額提撥。

吳委員焜裕：這件事情監察院過去也糾正過，以前是勞委會未能督導相關單位做好這方面的事情，確有疏失，導致關廠工人的抗爭，我們不久前才解決苗栗的紡織工廠事件，不知道這方面在過去 8 年有什麼方式來改善？執行了哪一些政策來改善提撥率的問題？

郭部長芳煜：最澈底的解決就是修勞基法第五十六條，在這之前我們是用勞檢，看他的開戶情形，看他有沒有開戶，再來就是看他開戶以後有沒有按月提撥。後來因為他即使開戶按月提撥都還不足，規定是 2% 到 15%，很多人都用 2% 而已，所以才會有第五十六條的修法，過去才會發生關廠歇業的事情，後來我們在實務上是叫銀行去捐款等，用這些方式去處理。但是現在如果能夠落實勞基法第五十六條這個做法，我相信都是足額提撥，未來這些事情就足以解決。

吳委員焜裕：當然這是站在勞工的立場，如果站在廠商的立場，是什麼因素導致他們不願意去提撥？

郭部長芳煜：第一，可能他預估的退休人數不是這麼多。第二，他認為把錢放在這個地方是被僵化，他不能夠去運用。其實這些觀念在這幾年來經過一再的宣導已經改善很多了。

吳委員焜裕：改善很多的意思是廠商接受那些錢放在那裡，不用都沒有關係。

郭部長芳煜：他認為這個錢應該放在那裡，畢竟就是一個準備嘛！萬一發生什麼事情的話，就不會有之前積欠退休金的狀況。

吳委員焜裕：是。過去你們為了提高這個提撥率，確實有增進查核的人力，也積極舉辦說明會希望廠商瞭解提撥的重要性，目前您覺得績效怎麼樣？

郭部長芳煜：今年是第一年，我覺得第一年因為剛起步……

吳委員焜裕：應該從前幾年就開始了，今年應該不是第一年，從 102 年到 105 年。

郭部長芳煜：是，從 102 年開始我們的重點是放在開戶，開戶的部分現在有百分之九十九點多，我覺得效果還不錯，因為以前的開戶率沒那麼高，更不要說有沒有提撥了。

吳委員焜裕：但是提撥率呢？

郭部長芳煜：提撥率也將近 90%，現在是說提撥有沒有足額，所以我們從今年 3 月份開始就看他有沒有足額，目前看起來已經有 77% 足額，還有 23% 將近 2 萬 8,000 家左右，我們正在對他們輔導。

吳委員焜裕：那這樣子還是影響很多勞工的利益，有 23%。

郭部長芳煜：對，但是因為是第一年，我們現在已經補助地方政府一百多名人力，針對不足額提撥的部分去輔導，希望他們能夠足額。其實每一個月都有在增加，增加 2,000 家左右，所以這 2 萬 8,000 家的問題在明後年應該慢慢就可以解決。

吳委員焜裕：好，但是我們看到即使是這樣子，還是有很多的欠繳金額。

郭部長芳煜：大概一千多億。

吳委員焜裕：很多錢還是沒有進來，我想這方面要特別注意。

郭部長芳煜：是，我們一直在密切注意，金額會一直減少，希望能夠改進。

吳委員焜裕：我們看到確實是有改善，但是要注意一下。

郭部長芳煜：還要再加油。

吳委員焜裕：還需要加油。另外，剛才講到年金制度，當然年金制度改革影響最大的是過去公教人員的退休，因為那個金額影響很大，當然我們勞工人數是比較多，這方面也要注意一下。年金改革我想過去我們是學習德國的方式，是不是有什麼因素沒有考慮到？過去是強調給付項目、額度、費率等，我們在學習人家制度的時候，欠缺考慮的是什麼？針對國情的不同，我們當時接受這個制度有沒有考慮不周的地方？

郭部長芳煜：針對社會保險這樣的年金給付，我們能考慮的因素和世界各國大概差不多。

吳委員焜裕：都差不多嗎？

郭部長芳煜：能夠解決的就是那幾個因素，包括我剛才講的「三率一均」，但是我們有一個問題可能和國外比較不一樣，就是人口老化速度真的比別的國家快，到 150 年繳勞保的人大概不到現在的一半，問題是領的人越來越多，但是繳錢的越來越少。

吳委員焜裕：其實日本老化的速度也很快，當然我們是短時間之內快，他們是很早就進入老年化社會，我們應該可以思考一個地方，像德國是有考慮到經濟因素隨著社會改變，因為經濟會有循環嘛！隨著經濟的循環要怎麼因應，這點在我們年金改革的時候好像比較沒有考慮到，不曉得您對這件事情的看法怎麼樣？

郭部長芳煜：不是經濟成長多就能夠挹注多，但是間接的，譬如說政府因為經濟情況好轉，撥補金額就可以多一點。我們現在是沒有訂這個，只是有一個機制，就是政府也撥補，逐年撥補，但是撥補多少可能就要看剛才委員講的，如果經濟情況好轉，歲入多就可以多補一點。

吳委員焜裕：您覺得這個因素需不需要考慮？

郭部長芳煜：我們原本就有這樣的考慮，當時舊的那個版本沒有考慮到多少，只說第一一年要撥 200 億，以後再逐年檢討，但是後來這個案子停擺了，現在我們重新來思考。

吳委員焜裕：社會的現況其實很重要，會影響到提撥數目的大小，經濟情況比較不好的時候……

郭部長芳煜：這是應該考慮的因素。

吳委員焜裕：我建議未來應該要從收入面來考慮，不是只有從支出。

郭部長芳煜：兩方面都必須要考慮到平衡。

吳委員焜裕：要考慮好，這樣才能符合世代正義的要求，不然就像剛才部長講的，現在人口老化得很快，未來的收入事實上是會減少的，這方面會造成年金破產的問題，所以本席建議未來在改革的時候應該考慮到社會經濟的脈動。當然年金改革受到政治、經濟及社會的因素影響很大，社會現況的改革當然很重要，那年金本來就有這種保險互助的色彩，應該要考慮這個因素。在這個過程中的過渡條款很重要，如此才能保障國內勞工經濟安全的問題，尤其在老年化的社會，謝謝。

郭部長芳煜：謝謝委員的建議。

主席：請鍾委員孔炤質詢。等一下蔣萬安委員質詢完我們休息 5 分鐘。

鍾委員孔炤：主席、各位列席官員、各位同仁。因為時間不多，剛才委員提到勞健保的補助問題，我勢必要替高雄市做一些發言。為了爭取中央對高雄市的補助款，當時十幾位立法委員一起辦了一個記者會，因為最高法院已經裁定馬英九市長任內所提的非設籍的部分是被退回的，但是事後的補助款卻以被法院退回的理由做為補助的條件，部長認為這樣對不對？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。當時的協商我們不在場，但是如果單純從非設籍這個部分來看，我想高雄市政府真的是補助比較少。

鍾委員孔炤：台北市和高雄市最大的不同點大概就是台北市本來就是院轄市，高雄縣、市合併之後，相關的補助款經費，非設籍的部分剛才部長也特別向王委員提過，我舉個例子，中國石油公司的員工全部設籍在高雄還是台北？它繳勞健保是在台北繳還是在高雄繳？

郭部長芳煜：在台北。

鍾委員孔炤：設籍在台北的有多少？它的營業稅是不是全部繳到這邊？

郭部長芳煜：應該是。

鍾委員孔炤：對，那這些人口算不算非設籍人口？中油的員工或者台鐵的員工或者台電的員工如果有 1 萬人，實際上在台北設籍的搞不好只有 500 人，但是它的員工全部都計算在台北市，這樣合理嗎？在 88 年以前，台北市和高雄市一樣都只補助勞保 50%，當時補助給高雄市 22 億，給台北市 19 億，89 年之後因為提出異議所以改變方式，從 89 年到 99 年用非設籍的部分來補助台北市，兩者相差的金額達到了 270 億。101 年 7 月份以後，因為地方有爭議，所以回歸給中央，但是對高雄市民來講，陳宜民委員也是來自高雄，他應該對這個議題也非常熟，如果在 101 年 7 月以後由中央全額補助，對高雄市民來說反而是另一個懲罰，因為平均一個人要多繳 4,390 元，

也就是說高雄市民一個人要多繳的勞健保費，在地方政府要多繳一千九百多元，從這個比例上可以看出中央對高雄勞健保補助款的一個差異性，光是非設籍的部分就差了 351 億。

我剛才提到在 88 年以前雙方繳交的勞健保只補助勞保而已，沒有補助健保，當時的台北市和高雄市的欠款比例差不多，是後來才產生差異，但是高雄市不管財政再怎麼困難它也補繳了 370 億，我想羅局長也在這邊，你很清楚，高雄市也有向你們說明，雖然補助不公平，但是該繳的錢也沒有欠你們，還是按照協商，本來是 5 年，後來改為 8 年，對不對？那是因為財政上的困難度。如果用非設籍的原因來補助，當然對高雄市很不公平，剛才王委員也特別提到為什麼高雄市欠繳這麼多，如果今天高雄市還欠中央三百多億，中央把非設籍部分相差的 351 億給高雄市政府，高雄市政府就一毛都不欠。部長，如果依照補助台北市的補助金，如果合理、公平的去對待高雄市，高雄市現在還會積欠勞健保嗎？

郭部長芳煜：如果用錢數來算，過去補助台北市多少，高雄市就多少的話，現在來講大概還要退給高雄市政府，但是如果用比例……

鍾委員孔炤：因為高雄市追求的不過是一個公平和正義，在這個過程當中，整個稅收都在台北市，大法官會議第 550 號解釋講得很清楚，法律之實施須由地方政府負擔經費者，於制定過程中應予地方政府充分之參與，請問當時的勞健保補助有找過高雄市政府來充分討論嗎？如果沒有，這樣對高雄市政府公平嗎？

主席：部長請回答。

郭部長芳煜：是，我剛才向委員報告過，當初行政院在協調的時候，大概我們都沒有被邀請……

鍾委員孔炤：就是因為對於財政有影響，所以應該賦予地方政府去充分參與，連這個都沒有做到，現在還罵高雄市政府積欠中央多少勞健保費，這樣對高雄市民公平嗎？更何況在 100 年合併之後你的計算方式還錯了，你還是在非設籍的部分補助給台北市六十幾億，補助給高雄市 1.9 億，合併之後還用這樣的做法，差距越來越大，你說高雄市的立法委員哪一個不會跳腳？主席坐在這邊，宜民你會不會跳腳？

主席：我也會跳腳，沒錯。

鍾委員孔炤：對啊！我們一起來努力，對不對？

郭部長芳煜：我們建議行政院在這個協商的過程應該讓相關單位都來參與，我想我們會建議行政院應該重新再來檢討當初這種分配的方式是不是公平合理。

主席：對，這一定要提一個案，好不好？你要回應，剛才鍾委員提到的這個東西應該要有一個報告。

郭部長芳煜：是，不過報告主席，因為這個是行政院的職權，我們會建議行政院應該再來處理。

鍾委員孔炤：所以說縣市負擔部分，高雄市和台北市最大的不同就是一個原先是院轄市、一個是縣轄市，整個分攤的比例在以前地方政府是不用繳的，院轄市是 50%、50%，對不對？

郭部長芳煜：對。

鍾委員孔炤：現在合併以後你們不去算那個部分，這樣對高雄市怎麼會公平？本來就不公平了，然後又要求平等，每一個負擔都要一樣，這樣對待高雄市的時候，高雄市當然有理啊！高雄市要

求一個公平正義和最起碼的合理分配，怎麼會不對呢？如果連這個公平正義都做不到，那中央政府換民進黨執政要幹嘛？權利和義務已經嚴重失衡，勞動力的分享成果不應該獨厚台北市，台北市全部的稅收金額都在台北，這一次 101 年為什麼差了這麼多？因為它用統籌分配款去丟給地方政府，但是高雄市的面積和人口都比以前多，所以同樣由中央來負擔，但是它又從中央統籌分配款來扣掉，高雄市的統籌分配款又分配得比較少，世上哪有這種道理？勞動部、衛福部健保署和主計總處應該針對這個部分重新去檢討。如果當時非設籍的部分法律已經判決不能作為依據，公務人員不是要依法行政嗎？如果沒有依法行政要怎麼辦？沒有涉及圖利自己，圖利他人算不算貪污治罪條例？部長，算不算？

郭部長芳煜：我想我們就期待這個問題的解決啦！如果行政院有協調一個結果出來，我們一定是百分之百來配合辦理。

鍾委員孔炤：法院都已經判決，大法官也釋憲，公務人員還這樣搞，沒有圖利自己，圖利別人，圖利別的縣市，這樣沒有違法嗎？圖利他人本來就是貪污治罪條例。

主席：部長要回答。

郭部長芳煜：因為這是行政院做的決定，我在這裡也不便說它違法怎麼樣，我還是希望能往前看，把這個問題做合理的解決。

鍾委員孔炤：我只是說大家都要往前看，如果還拘泥於以前的法規，如果不對就要修嘛！就像今天我們討論很多法令的條文都要修，因為下午說要逐條討論，主席，是不是？

主席：是。

鍾委員孔炤：再給我 1 分鐘就好。

主席：好，沒問題，繼續。

鍾委員孔炤：勞保的最終給付到底要由誰來負責？國民年金要討論一年，我只簡單問最扼要的，不說什麼多繳、少領、延退，那些還要再爭辯，在年金國是會議裡面會再扯一堆，當時政府有講最終給付由政府負責，這個承諾還存不存在？

郭部長芳煜：我們原來的版本就是由政府負責最終支付責任，但是我想這個都會在……

鍾委員孔炤：它又沒有法律的明文規範，它又不需要軍公教啊！

郭部長芳煜：就是會入法。

鍾委員孔炤：結果就是逐年足額提撥，但是才幾年的時間，當時拍胸脯說要逐年提撥，胸骨都快拍斷，後來也沒有逐年提撥。

郭部長芳煜：不是，因為那個修法未完成，我們還是有這樣子的構想。

鍾委員孔炤：你在部裡面任職這麼久，那時候不是說要逐年提撥嗎？

郭部長芳煜：對，有這個過程，但是修法沒有完成。

鍾委員孔炤：請問這 3 年你們有足額提撥嗎？

郭部長芳煜：未來在修法的過程中，這個我們會建議入法，在年金的委員會裡面我們也會提。

鍾委員孔炤：我的意思是說不要打高空，如果當時馬政府答應要逐年提撥就應該做到，沒有做到那就是跳票，那就是欺騙勞工，對勞工交代得過去嗎？所以這個部分特別拜託部長，政次也是來

自社會運動，勞動部本來就應該站在勞工的立場替勞工的權益把關，如果當時有這個承諾是不是應該去做到？

郭部長芳煜：第五十六條的設計和目前這樣的推動就是要解決逐年提撥的問題，希望能夠充分提撥。

鍾委員孔炤：如果是從這個方向去做，我想大家都會給你鼓掌。

郭部長芳煜：謝謝。

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。我們今天討論有關勞工老年的經濟安全，大家也談到很多勞保、勞退，針對勞工退休金這部分我想請教部長，您知不知道目前勞工自願提繳勞工退休金的比例有多少？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。很少。

主席：請勞動部勞保局羅局長答復。

羅局長五湖：主席、各位委員。有 38 萬，比例是六百多萬和 38 萬。

蔣委員萬安：所以不到兩成，自願提繳勞工退休金這個部分的比例非常低。其實學術界也做了一些調查，除了有 8 成民眾沒有自行提撥勞退以外，也有 8 成民眾不知道政府有保證 2 年定存收益率。而且根據勞退條例，也有將近 8 成民眾不知道他提撥 0 到 6% 這部分可以扣抵綜合所得稅，這個部分導致民眾自願提繳勞工退休金的比例非常低，不到兩成，只有一成多。請教部長，造成這麼低的比例主要原因是什麼？

郭部長芳煜：第一個，可能因為低薪的關係，勞工維持生活就很困難，他認為再提繳 6% 對他來講有生活上的壓力。第二個，就像剛才委員講的，可能宣導不足，所以有些人不知道。不過我的瞭解，人事單位對新僱用的勞工都會提醒他要不要提撥這個 6%，因為要扣嘛！所以目前來講，年輕人的部分我想低薪是一個主要原因吧！

蔣委員萬安：剛才部長提到幾個原因，的確，可是它不是最主要的原因。根據調查，民眾不願意提繳最大的原因是因為他認為政府投資收益太差，占了 26.9%；第二個才是本身薪資太低，錢不夠所以不願意提繳 6%；第三個才是勞工朋友不知道可以自行提撥，所以最主要的原因是他認為政府的投資收益太差。我想這個部分除了針對不知道的民眾來加強宣導，說實話，我在連假期間開車聽廣播，剛好聽到勞動部有一個廣告在告訴民眾可以提撥勞退 6%，但是對於民眾最大的質疑，認為政府投資收益太差這個部分，我知道去年勞動部原本有規劃自選投資方案，目前勞動部的態度和立場是什麼？

郭部長芳煜：我們和財政部過去有一個平台一直在處理這件事情，不過後來也有一些不一樣的聲音，主要是兩個原因，第一個是他必須自負盈虧，很多人會覺得自負盈虧到時候說不定會血本無歸。第二個是這個平台的費用很貴，譬如說要輔助他去做一些選擇，去做一個自選的動作，要建置這樣的一個平台很貴，未來必須要付管理費用。

蔣委員萬安：對，所以目前勞動部的態度傾向不願意推這個自選投資方案。現在個人可攜式帳戶除

了勞退新制以外，還有私校的教職人員退休金帳戶，他們有提供自選投資方案，包括保守型、穩健型和積極型這 3 種型態。既然每個人對於退休的需求不同，他承受風險的能力也會不同，所以這個部分的确如部長所說有一些不同的聲音，尤其是勞工可能要自負風險，未來如果他不願意，他可能會要求政府來買單對不對？可是既然私校教職員工的退休基金可以這樣做，再加上民眾認為政府投資收益太差，對於年輕朋友的調查裡面提到，有六成六的受訪者贊同開放勞工自主選擇投資標的，尤其在 15 到 39 歲有 7 成贊成開放自選投資方案。針對這個部分勞動部現在是在研擬，還是傾向不做這樣的規劃？

郭部長芳煜：沒有，我們現在還在評估當中，希望再審慎評估。

蔣委員萬安：多快可以有一個評估的結果？要有一個時程，不能一直在研究嘛！民眾最大的質疑是這樣，你不能一直讓它維持在不到兩成的提撥率啊！

郭部長芳煜：我們今年之內來做個決定。

蔣委員萬安：今年會有一個結果出來？

郭部長芳煜：對，我們來評估看看正反的意見，因為這裡面如果只有 38 萬人，其實它的部位還不是太高，大概兩千多億而已吧！我記得。

蔣委員萬安：好，今年底之前會有一個可行的方案出來。

郭部長芳煜：我們來評估，評估結果出來再向委員報告。

蔣委員萬安：好，謝謝部長。另外，本席對於部長之前提出落實週休二日、一例一休的修法還是非常有興趣，我個人當然是非常支持落實週休二日，我也利用連假期間問了很多周遭的朋友，對於休息日加倍給薪這部分，部長提出的計算方式和他們的認知有很大的落差。我舉個例子，譬如說月薪 2 萬 4,000 元除以 30 天，日薪是 800 元，1 個小時的時薪是 100 元，如果在星期五加班 1 小時，時薪就是 $100 \times 1.34 \times 1 \text{ 小時} = 134$ 元，可是如果是星期六，照部長修法的加倍給薪，一般民眾會認為時薪 100 元，加倍給薪不就是乘以 2 變成 200 元嗎？可是根據勞動部的函釋，計算公式在禮拜六加班 1 小時是 $100 \times 1 \times 1 \text{ 小時} = 100$ 元，部長，這樣的計算公式是不是對的？

郭部長芳煜：對。

蔣委員萬安：所以和民眾的認知有很大的落差。

郭部長芳煜：如果委員講的是本薪以外的，因為禮拜六本來就已經給他 1 天的薪水了，所以他加班的部分是 100 元，但是這個比較不是禮拜五和禮拜六比，而是禮拜五它是 8 小時之後的加班，禮拜六是 8 小時之內的加班。

蔣委員萬安：這個真的要充分向民眾說清楚，不然民眾認為您說的休息日加班費要加倍，如果以時薪 100 元來算，他會認為直接乘以 2 是 200 元，可是實際上並不是，而且星期六休息日加班 1 小時實拿的加班費比星期一到五拿的加班費還要少，這會造成什麼影響？第一個，和民眾的認知有很大的差距，我希望勞動部能夠加強說明清楚。第二個，因為星期一到五加班的成本比較高，星期六反而比較便宜，所以雇主可能會要求勞工集中在星期六加班，反而沒辦法真正落實週休二日，所以部長一定要向民眾說清楚。本席建議是不是可以比照當時勞委會的一個函釋，在例假日出勤的時候，不足 8 小時以 8 小時來計，這樣才能真正讓勞工落實週休二日，在例假

日出勤不管他來幾個小時就給他一天的薪水，我想這樣才能真正達到週休二日，有兩天的例假日，部長是不是可以這樣子來做？

郭部長芳煜：我們的想法是逐步的，用漸進的方式來檢討加班的計算方式，目前我們只是想在原來的禮拜六用加班的方式把 1.33 倍、1.66 倍先改成 2 倍，未來如果要跟其他日數在 8 個小時以後的晚上加班這些去衡平考慮，我們再來做通盤的檢討。

蔣委員萬安：接下來在變形工時也會有一樣的問題，所謂變形工時也就是說如果五六日都讓他休息，集中一到四每天工作 10 小時，一週 40 小時，這個變形工時根據勞基法是可以的。如果星期五休假日我加班 2 小時，公式算出可以拿 268 元（ $100 \times 1.34 \times 2$ 小時=268 元），可是星期六休假日加班 2 小時只有拿到 68 元（ $100 \times 0.34 \times 2$ 小時=68 元），所以勞工朋友的認知會和勞動部的算式有很大的差距，這就會造成我前面講的一個情況，雇主反而會集中在星期六來加班，因為他覺得禮拜六的成本比較低。尤其根據施行細則對於加班的定義，超過 40 小時就是延長工時，如果是這樣子的話，星期六基本上也是超過 40 小時了，謝司長要補充嗎？

主席：請勞動部勞就司謝司長答復。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。如果是 4 週變形工時或是 2 週變形工時，當然委員的個案提到禮拜一到禮拜四已經把 40 小時的法定正常工時做滿了，所以星期五如果加班的話，依照勞基法第二十四條，前兩個小時是加給一又三分之一，後兩個小時是一又三分之二，所以星期五的部分是 1.33。

蔣委員萬安：對，這個沒有問題。

謝司長倩蓀：那星期六的部分，剛才提到如果他平日每小時工資額是除以 30 天的話，就是星期六你沒有工作也得到了一天的薪資，的確是照委員所提到的這樣一個算式。

蔣委員萬安：對，這樣沒有錯嘛！根據勞動部的函釋是這樣算，可是這和民眾的認知有很大的落差，他可能不清楚為什麼星期六來加班反而比星期五加班拿的還少，比平常日拿的還少，所以這部分勞動部要加強說明，而且分明超過 40 小時就是延長工時嘛！可是為什麼星期六是乘上 0.34？這個部分我希望勞動部說清楚，尤其在修法之後，如果時薪是 100 元，預期是 double 200 元，可是實際上我們看到前面的例子並不是，這反而造成一個很嚴重的後果，雇主會要求勞工集中在星期六來加班。

郭部長芳煜：委員，我們來加強說明，在我們相關的網站或什麼……

蔣委員萬安：我想不只是加強說明，還有我剛才提的建議方案，要比照那個函釋，如果例假日來加班不滿 8 小時以 8 小時來計算，也就是不管他來加班幾個小時都以 1 天的工資來給付，這樣才能真的落實週休二日，謝謝部長。

郭部長芳煜：謝謝委員。

主席（王委員育敏）：現在休息 5 分鐘。

休息

繼續開會

主席：請陳委員曼麗質詢。

陳委員曼麗：主席、各位列席官員、各位同仁。這幾天放假，除了下雨積水的問題之外，勞動部發出一個訊息，也讓很多勞工非常緊張，因為部長說，2027 年勞保基金餘額會用罄。其實，在一般民間的想法中，就是破產的概念，請問勞動部會用什麼方式處理基金用罄這件事？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。勞保是一個社會保險，所以我們呈現出來是精算的結果，很多人可能會不以為然，認為社會保險沒有這樣的問題，但是畢竟是一個警訊，因為是經過科學化精算的結果。我也曾經報告過，要因應這件事，不外乎考慮幾個因素，包括提高費率、調整所得替代率，或平均投保薪資要做適度調整等等。

陳委員曼麗：這是 11 年後將會發生的事情，其實 11 年的速度還滿快的，所以很多勞工說，他們繳的保費，現在到底是怎麼樣的情形？我覺得勞動部在這部分，應該有更精準的說明。

郭部長芳煜：其實，精算已經相當精準了，到目前為止，整個流量還算正常，是因為結餘還有六千五百多億，每年收支以後，以去年來講，還可以有一些累積，我記得大概是四百多億，會發生問題是在 107 年以後。

陳委員曼麗：就是 2027 年。

郭部長芳煜：這是精算的結果。

陳委員曼麗：勞動部應該邀請勞工及相關團體，一起來做這方面的討論。

郭部長芳煜：所以才會有年金改革的動作，我們會在年金改革委員會中，把這些數據做精確的反映。

陳委員曼麗：剛剛也有委員提到，如果勞工參與不太夠，說不定要另闢戰場來討論這件事，不然勞工搞不太清楚狀況，可能會反應比較激烈。

另外，在勞基法第五十六條第二款中有規範，雇主應在年度終了前，繳交勞退準備金，但有的雇主會在次年 3 月底才提撥，請問沒有繳交勞工退休準備金差額的單位，現在到底有多少家？

郭部長芳煜：以目前來講，大概有 2 萬 8,000 家，沒有繳足。

陳委員曼麗：勞動部會不會對他們開罰，開罰情形會是怎麼樣的狀況？

郭部長芳煜：我們補助人力給地方政府去做清查、勸導、輔導，如果要開罰，地方政府會開罰，不過他們事先會有一些必要動作，譬如讓雇主陳述意見，提出改善計畫，如果沒有做，他們就會開罰。

陳委員曼麗：在沒有繳納的公司中，最長是多久沒有繳納？

郭部長芳煜：他不是沒有繳，而是到現在為止，都沒有繳足的，大概就是那 2 萬 8,000 家，因為有舊制員工的有 12 萬家，經過我們努力輔導以後，將近有 9 萬家已經繳足，剩下二萬八千多家，金額大概是一千億左右，還沒有繳足。

陳委員曼麗：既然我們有監督委員會，希望這部分能夠趕快催繳，不然勞工會擔心他們的權益沒有受到應有的保障。

郭部長芳煜：是。

陳委員曼麗：如果企業沒有繳交勞退準備金，然後有些事業在這期間又發生關廠狀況，在此情況下，勞工到底可以獲得怎麼樣的保障？對於關廠或歇業的員工，我們又怎樣去保障他們呢？其實，這個滿重要的，因為勞工的債權一個是退休金、一個是工資、一個是資遣費，對於這個部分，我們會用什麼方式去保障勞工？

郭部長芳煜：如果他是經過關廠契約認定的，我們有墊償基金，可以墊償他的工資，最多不超過 6 個月，包括資遣費也可以墊償。

陳委員曼麗：有關墊償基金的部分，我們等一下再來討論。如果一個老闆倒閉了，就會按照比例來做分配，但是很多公司要倒之前，可能在銀行已經欠下很多錢，而且銀行債權的額度，常常都是幾千萬或幾億，如果按照這個比例來分配，把勞工的退休金、工資及資遣費加起來計算，譬如勞工 1 個月領 4 萬塊，100 位勞工的工資，可能只有 400 萬而已，可是雇主在銀行卻欠下幾千萬或幾億的債，所以有些勞工認為，按照這個比例分配，對勞工的保障比較小。

郭部長芳煜：我們上次修法，就有針對這個問題處理，去修勞基法第二十八條，過去勞工的順位是排在銀行後面，等銀行分配完之後，剩下的才輪到勞工。以華隆案來講，銀行大概可以拿到 80% 左右，但是一位勞工，大概只能拿回二千多塊，可是經過修法之後，勞工跟銀行是同一順位，換句話說，勞工跟銀行一樣，可以拿回一樣的成數。

陳委員曼麗：但是勞工認為，對於退休金、工資和資遣費的部分，可不可以跟銀行排不一樣的順位？像中華人民共和國和德國，都是把優先順位給勞工，也就是勞工和銀行並不是排同一順位，而是把勞工的順位排在前面，銀行的順位排在後面，這樣才可以保障勞工。因為每一位勞工的薪資都是他養家活口的錢，但銀行是把本金加上利息、違約金等等，如果能夠把這部分區分開來，對勞工比較有保障。因為我們看到很多勞工的辛苦，如果他們拿不到這個錢，未來的生活可能會不保。如果銀行只是算本金倒還好，可是他們把利息、違約金一起算進去，相較之下，勞工拿到的錢，真的是非常少。就以華隆關廠工人的案例來看，勞工只能夠拿到 2,000 塊，真的是情何以堪！

郭部長芳煜：當初修第二十八條的時候，這個議題曾經在委員會中充分討論。我們當然希望勞工的債權能夠比銀行優先，但是在這種情況下，當企業要貸款的時候，企業跟銀行之間，對於不可知的風險，很難去預估，所以他們在融資方面，可能會有很大的問題。所以當時採取同樣順位，不過有搭配其他配套措施，包括剛才講的第五十六條在內。

陳委員曼麗：我聽到勞工的講法，他們認為非常不公平，因為很怕公司負債累累，甚至上億，在這種情況下，他們幾乎拿不到任何錢。

郭部長芳煜：如果可以在前端做處理，就不會用到第二十八條了，如果第五十六條未來能落實執行，做 100% 充分的提存準備，就不會用到第二十八條，所以二十八條的功用只是處理舊的、過去的部分。

陳委員曼麗：我們的提存準備，事實上提的還不夠？

郭部長芳煜：現在還有二萬八千多家，如果未來可以推到百分之九十幾，甚至全部都這樣，就不會有二十八條的問題，二十八條就純粹處理陳年舊案。

陳委員曼麗：萬一公司還是很不順，變成需要有墊償金，但勞基法第二十八條有規範，積欠的工資、退休金、資遣費，如果沒有達到清償額度，可以使用積欠工資的墊償金。可是這個部分，在我們法律上好像規定在萬分之十五範圍內，由主管單位來決定，請問目前提撥比率是多少？

郭部長芳煜：提撥的是萬分之 2.5 的比率，但目前提撥幾乎是百分之百，因為我們是寄繳納通知的，大概都沒有問題，目前還有一百多億的基金。

陳委員曼麗：所以這些錢都會繳到大水庫裡面，有需要的就可以去申請。如果一個員工薪水是 4 萬塊，萬分之 2.5 的比率，公司大概就要提撥 10 塊，公司若有 100 位員工，大概提撥 1,000 塊而已。現在民間有提出，墊償金是否可以提高到萬分之十？這樣公司一個月增加的支出，差不多是 4,000 塊；如果是萬分之十五，公司的支出大概是 6,000 塊，但這樣的作法，會讓勞工比較有保障，萬一公司真的不保，最起碼在墊償金的部分，可以得到比較好的保障。

郭部長芳煜：目前看起來夠了，現在每一年大概收 5 億，可是我們付出去，大概是 1 億，未來如果不夠，再來考慮這個問題，以目前來講，應該還夠。

陳委員曼麗：雖然勞動部這樣認為，可是勞工仍然有很大的危機感。

郭部長芳煜：目前結餘還有一百多億，我們會密切注意，如果真的有這個需求，當然還是會提出這個問題，但以目前來講，應該還是夠的。

陳委員曼麗：好，非常感謝。

郭部長芳煜：謝謝委員。

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。在連假之前，我在媒體上看到一則新聞，本席想先跟部長溝通一下。前幾天，華航工會的新聞報導得滿大的，對於企業工會和職業工會，我不會介入這兩個工會的內部議題，但是以我後續的了解，聽說華航要解僱工會的幹部，換句話說，在 3 位主要幹部中，有兩位遭到解僱處分，另一位有可能被記大過。華航有 40% 的官股，令我擔心的是，組織工會跟罷工權，站在勞工局的立場，應該是受到保護的。

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。一定要的。

李委員彥秀：我擔心的是，這個議題後續的發酵，會對整個華航官股的形象，造成很大的風波，所以我今天想花一點點時間就教，就像我剛才講，組織工會跟罷工權，應該是受到保護的。

郭部長芳煜：我同意。

李委員彥秀：我希望部長介入協調處理，不要再把風波鬧大。

郭部長芳煜：一定要這樣，我有請司長跟他們協調，所以這個問題，目前已經打住。

李委員彥秀：好，後續到底會不會解聘？

郭部長芳煜：我會密切注意，應該是不會。

李委員彥秀：我相信郭部長的能力，也不希望華航工會的後續事件，鬧出很大的風波，最後對華航形象造成更大的影響。

郭部長芳煜：我們會繼續注意。

李委員彥秀：飛安跟勞工的權益，如何取得平衡點，就要靠你的智慧，去做居中協調。

現在我就直接進入今天年金改革的議題。我注意到年金改革委員會的名單，請問這份委員會的名單，是由誰決定的？

郭部長芳煜：我看媒體報導，應該是府裡面決定的。

李委員彥秀：你有沒有建議任何名單？

郭部長芳煜：沒有。

李委員彥秀：完全沒有？你有仔細看過這些名單嗎？

郭部長芳煜：我看報紙裡面，有些甚至沒有寫到我的名字，但後來有些報紙有寫到我的名字。

李委員彥秀：你當然要在裡面，因為你是屬於政務官，我認為各部會首長，在年金改革裡面，都有政治責任要負擔。

郭部長芳煜：應該的。

李委員彥秀：所以部長在名單裡面，當然是妥當。但是在名單裡面，我看到公民人士當中，還有馮光遠、李安妮，她是臺灣綜合研究院的副院長，除了政務官、主管機關的部會首長、政務委員之外，你認為這份名單恰當嗎？

郭部長芳煜：應該有他的考量，但是我們沒有參與，所以不便置評。

李委員彥秀：既然你是年金改革委員之一，我希望這個年金改革是沒有意識形態、沒有對立的情況，讓年金改革有機會成為社會未來往前邁進的更大動力。裡面若有太多意識形態，有藍綠對決，就會覺得不夠好。所以我希望你在裡面要有一定的角色，有機會把勞工的權益以及軍公教的權益站在一個平衡點上，這些都需要社會共同來努力，本席希望部長發揮專業的角色。

郭部長芳煜：這是我們的責任。

李委員彥秀：我也希望你在裡面該講的就要講，現在從媒體上看到的報導，包括政委的聲音很多，我擔心你已經退居到第二線。就像今天這份報告，年金改革這麼重大、嚴肅的議題，你只有短短 3 頁的報告，我擔心後面的年金改革，在勞工這一塊，你會不會變成是幫民進黨背書，國是會議最後開的是假的，整個都是民進黨社會團結模式的版本，你的角色沒辦法在裡面發揮。

郭部長芳煜：未來開會的過程，都會透明化，所以我們在裡面的一言一行，都會接受檢驗。

李委員彥秀：你會不會堅持自己的立場和勞工的主張？

郭部長芳煜：一定要堅持，我會反映勞工的意見。

李委員彥秀：我在媒體上有關注到，你跟林萬億政務委員的意見，因為他是負責年金改革的政委，但你有幾個面向的意見跟他的意見不一樣。

第一、你在剛上任的時候，有提到繳多，但領得一樣多，請問你是不是還會堅持這個原則？我認同你這個原則，但是你在年金改革會議中，會不會繼續堅持這個原則？這是部長上任時所提出來的目標，可是被林萬億打臉說，這是部長的個人意見。但你剛才說，要發揮你的專業，對於該堅持的還是會堅持，所以未來部長在年金改革會議中，會不會繼續堅持這個原則？

郭部長芳煜：我們一定會反映所有勞工的意見，但是我不敢在這個時候說……

李委員彥秀：部長，你坐在這個位置上，就是要幫助勞工，而且年金改革最重要的就是勞工這一塊

，我們希望在修正過程中，讓勞工的權益有機會得到一個平衡點，但以你剛才那樣的心態在講話，本席覺得這個年金改革恐怕會讓我很失望。因為有可能這個委員會包括你在內，你只是幫民進黨社會團結模式背書，事實上就是選前那一套林萬億的版本，你的專業沒有機會在年金改革會議上被凸顯出來。

郭部長芳煜：我再向委員保證一次，未來的過程是要網路直播，是要全程公開的，所以我的一言一行一定要接受各位的檢視。

李委員彥秀：那你會繼續堅持繳多但是領的一樣嗎？部長，你要大聲的說哦！我支持你哦！

郭部長芳煜：我會永遠記得我的立場。

李委員彥秀：好。第二點，勞保局推估勞保基金在 107 年會收支失衡，部長，要如何延緩收支失衡？目前剩下來的基金有可能在 116 年破產，那政府最終保證支付的責任是不是能夠堅持？

郭部長芳煜：政府負最後的支付責任，這點其實各界是有共識的，但是我會在年金委員會……

李委員彥秀：因為這是到 116 年的事情，如何堅持？我覺得現在的每一個政務官對於未來 10 年、20 年後的這些年金都要負最大責任，所有的里程碑要如何搭得上我們都要去做檢視，民進黨執政一定有 4 年，但是有沒有後續的 4 年我不知道，如果按照目前看到的狀況，這個基金有可能在 116 年破產的話，那本席就會檢視你如何去延緩收支失衡，後續在 116 年會不會破產，要如何延緩？我們希望不要破產，政府最終的保證支付責任要讓勞工有信心，你如何去保證最終支付責任，讓勞工免於恐慌？這是第二點。

郭部長芳煜：要讓勞工有最大的信心就是把它入法。

李委員彥秀：如何入法？

郭部長芳煜：在勞保條例的修法裡面把文字放進去，就是「政府負最後支付責任」。

李委員彥秀：好，我希望你儘速去做。第三點，我也關注到勞動基金運用，黃局長，在 4 月份的資料中本席看到兩兆三千多億，無論新制或舊制勞退基金的收益率都不到 1%，但是你們預估今年勞退基金的報酬率有 4.3%，這個部分的基金管理運用你如何達到 4.3%？

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。我想李委員非常清楚這幾年來全球金融市場是非常的波動，前年我們的收益超過 6%，去年當然是負，但是只有-0.24%。

李委員彥秀：局長，未來的國際形勢會不會更好我們不得而知，既然民眾把這些錢交給政府管理，那你就有這個責任，否則你如何讓民眾能夠信任？即便在入法之後，如果政府到時候沒有錢，又推了一個法要我們共體時艱，要民眾怎麼信任政府呢？

黃局長肇熙：最近幾年我們的收益是提升的，像最近 3 年的報酬率達到 3.6% 以上。

李委員彥秀：局長，你不要講最近，我就是看你今年，你今年到 4 月都不到 1% 嘛！但是你預估今年會有 4.3%，過去我就不看了，我只看你今年和未來。即便勞動部剛才說避免破產所以要延緩收支失衡，要入法，但是未來 4 年、8 年、12 年之後，新政府一上來說我們要共體時艱，因為政府要破產了，所以把這個法又廢掉或者是修法，那這個政府要怎麼取得人民的信任？這也是當時的勞退有很多人選擇一次領完很重要的原因之一，所以我還是會繼續監督你，今年你預計

收益有 4.3%，在後續的下半年本席會高度去關注你怎麼做，否則你就不要用這麼樂觀的態度去說服行政院未來會有這麼大的收支平衡。

另外，我要提醒郭部長，勞動部不能沒有勞工的聲音，我不希望未來在年金改革國是會議，你只是橡皮圖章而已。本席期望看到你是一個勇於幫勞工發聲，有作為、有肩膀的部長，不要屈服於整個年金改革委員會底下。如果只是在幫民進黨背書的話，我覺得部長也愧對於過去在馬政府你就有角色，在勞動部裡面做很多修法和議題上的主導。你現在有更多的空間，如果部長沒有勇於替勞工發聲的話，我認為會非常的遺憾，本席希望你未來在年金改革上可以有更多的角色。

郭部長芳煜：謝謝委員。

李委員彥秀：我也會高度關注你和林萬億政委的原則如果有不一樣的時候，你能不能繼續堅持。

郭部長芳煜：謝謝委員的鼓勵。

李委員彥秀：謝謝部長。

主席：請黃委員秀芳質詢。

黃委員秀芳：主席、各位列席官員、各位同仁。前幾天我們看到媒體披露，有一個打工族請示勞動部，雇主將 30 分鐘的休息時間攤到每個小時休息 6 到 8 分鐘是否合法，勞動部竟然說休息時間確實可以不支薪，勞工有確實休息就不算違法，也就是說他把休息時間攤到每個小時，然後每個小時的基本薪資還可以打 9 折，為什麼勞動部會有這樣的解釋和說法？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。我事後瞭解，我們同仁大概是就一般性的法律原則去說明，對這個案子的說明不夠精準，我覺得條文是死的，在落實的時候必須去看看當初立法的初衷和意旨是什麼。

黃委員秀芳：可是勞基法不是說休息時間是一次給予嗎？

郭部長芳煜：它是說連續工作 4 小時要有 30 分鐘休息時間，所以雇主是在走這個法律漏洞，事實上他沒有連續工作 4 小時，而且 6 分鐘也沒有辦法達到休息的目的，所以和我們當初的立法意旨是相違背的。

黃委員秀芳：這樣到底是違法還是不違法？

郭部長芳煜：我覺得看起來他是在走法律漏洞，就是一個違法的動作，用 6 分鐘可以達到休息的效果嗎？說不定這 6 分鐘他是在待命，是一個工作時間，我不相信有很多的雇主會這樣子處理，搞不好只有一、兩位，我覺得這是在走法律漏洞啦！如果是我們去做勞動檢查，基本上我認為這樣就是一個違法的動作。

黃委員秀芳：對，如果是這樣子的話，我們希望能夠讓勞工得到充分的休息。

郭部長芳煜：應該要這樣。

黃委員秀芳：如果在勞動檢查的時候有發現這樣子的違規事件，對於這個黑心的雇主我覺得勞動部要去嚴懲。

郭部長芳煜：對，所以我們要加強勞動檢查，而且在行政作為上面要先檢討一下，是不是可以利用

行政命令或是解釋的方式先杜絕這樣的事情。

黃委員秀芳：就是函釋的部分。

郭部長芳煜：對，先用函釋來防止這樣的事情。

黃委員秀芳：好，謝謝。另外，針對大家關心的勞工老年退休生活，我們知道部長對於勞保年金改革的方向有提出「三率一均」，就是費率、所得替代率、收益率和平均投保薪資，要爭取不降低勞保年金給付來保障勞工的退休生活。未來這個年金改革的方向，我相信部長應該會替勞工來爭取，本席想請教部長，在年金改革委員會或者是年金的國是會議當中，你會力守你曾經說過的三大原則嗎？

郭部長芳煜：這個是我的基本立場，因為年金改革委員會聘請我們當委員，一定是希望我們能夠如實反映勞工的意見，所以我的責任就是把勞工的意見整合以後在委員會做翔實的反映。

黃委員秀芳：現在有很多勞工關心 1.55%的年資給付率是不是會下降，不知道勞動部未來的規劃是怎樣？

郭部長芳煜：我們過去的版本是分兩個部分，3 萬元以上和以下是不一樣的所得替代率，但是我覺得那個只是一個討論的基礎。至於未來要怎麼樣做，第一個，我還是必須再回頭去看看勞工界大家的心聲是什麼；第二個，我還是要把這個聲音如實的在委員會裡面去反映。

黃委員秀芳：再來，其實大家很關心勞保會不會破產，我退休之後能不能領得到退休金，其實在地方有很多聲音，因為有很多中小企業沒有提足，目前還有 130 萬的勞工是用舊制，對不對？

郭部長芳煜：120 萬左右。

黃委員秀芳：120 萬左右，目前有很多中小企業沒有提足退休金，如果勞動部去檢查發現有類似的狀況，你們要怎麼處理或是輔導？其實也有很多中小企業在反映現在景氣不是那麼好，如果一次提足可能會影響到他們本身的運作，是不是有其他的方式可以替代？

郭部長芳煜：我們去年把勞基法第五十六條修法完畢以後，就是用今年的 3 月份作為一個檢視的點，看看有沒有提足。

黃委員秀芳：對，那 3 月份之後，到目前為止大約……

郭部長芳煜：現在看起來還有 23%沒有提足，所以我們補助人力給地方政府去做清查、輔導，希望他們能夠提足，如果有困難的話，他們提出的計畫看地方政府能不能接受，做類似這樣的處理，目前來講，每個月大概都在進步當中。

黃委員秀芳：你們現在是怎麼輔導？如果他們提出計畫，你們怎麼去看到他的計畫？你們是要求當年要退休的勞工全部提足，或者是預計這一、兩年當中要退休的勞工全部提足？如果雇主的資金沒有那麼多，他只有提足當年要退休勞工的部分，這樣你們接受嗎？

郭部長芳煜：地方政府大概有一套優先次序，譬如說他們認為當年 65 歲以上的部分已經提足了，自請退休的人也提足了，然後其他部分會做一些輔導，希望提撥率能夠提高，所以是有一些優先次序在處理。

黃委員秀芳：所以這個部分是回歸給地方政府。

郭部長芳煜：地方政府在處理，但是我們有做一些管控的動作，看看每一個月達成的比例有多少，

每一個縣市政府都會有一個比例報上來。

黃委員秀芳：本席希望勞動部也要輔導我們的地方政府，其實有時候地方政府的狀況也不是那麼清楚，勞動部和地方政府要能夠有所配合。

郭部長芳煜：有，我們大概都會和他們好好配合。

黃委員秀芳：大家擔心這個退休制度會讓勞保破產，不過年輕朋友比較關心的是勞工退休金自主提撥的 6%，他是不是可以自己選擇投資標的？

郭部長芳煜：自選方案。

黃委員秀芳：對。

郭部長芳煜：過去我們談了很多，和財政部也已經有了一些具體的措施，但是目前還有一些不同的意見。

黃委員秀芳：什麼樣不同的意見？

郭部長芳煜：主要有兩個意見，第一個，他們認為是不是可以自負盈虧，如果沒有辦法保障最低收益的話，那未來可能就不一定有很多人會參加。第二個，要參加這個自選方案必須要付管理費用，因為建置那個投資平台好像費用還滿高的。

黃委員秀芳：如果勞動部有規劃未來要開放勞退基金自選投資標的的話，我覺得也是要做一些宣傳，讓勞工知道他自己的選擇可能就是要自負盈虧，類似這樣的狀況，我們政府能夠有一個保障當然是最好，如果不行的話，這個宣傳的工作也是非常重要。

郭部長芳煜：是，我們會注意來做宣導。

黃委員秀芳：其實本席在地方不論是關心勞工也好，或者是關心中小企業也好，我們發現很多勞工在平常的休息日可能被雇主要求加班，其實有的勞工是願意加班的，因為加班費會加倍。上禮拜本席也有提到，如果雇主和勞工雙方合意要加班或者是工時超時，這個部分是不是未來也可以朝著這個方向去努力？

郭部長芳煜：像工時、加班這一類的問題，其實勞工任何一個議題都是非常複雜，經緯萬端，所以我們會逐一的來檢討。我們最近在做民調的時候也把這個題目放進去，瞭解一下廣大的勞工對加班的看法是什麼，我們要很慎重處理這些問題，因為影響層面真的很大。

黃委員秀芳：當然，我們一方面要保障勞工的權益，一方面有的勞工在心態上願意加班多賺一點錢，可是受到工時或者是加班的限制。如果你們有做民調的話，本席希望勞動部針對這個部分可以做一些調查。

郭部長芳煜：我們會很謹慎來處理，謝謝。

黃委員秀芳：好，謝謝。

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。部長，勞保局在 104 年有一個精算，就是勞保基金在 116 年大概會用罄，也因為台灣人口結構的急速老化和少子化的原因，以後繳費的人會越來越少，領的人會越來越多。我看這幾年勞動部有關延緩破產的方法主要都是藉由調高提撥率或者是動支政府預算，對不對？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。提高費率。

楊委員曜：對，就是提高費率。

郭部長芳煜：然後希望能夠增加收益率。

楊委員曜：收益率就是投資，對不對？把基金拿去投資。

郭部長芳煜：對，大概不外乎這些啦！就是能夠調整費率，未來也考慮所得替代率和平均投保薪資的調整，還有政府的撥補，這個都是考慮的因素之一。

楊委員曜：撥補就是必須要動支預算，對不對？

郭部長芳煜：是的。

楊委員曜：部長，其實我今天之所以問這個問題是希望新的內閣、新的部長能夠有更積極一點的作法，因為這個問題在本委員會已經討論了好多次，這幾年大概每個人都在講必須要健全勞保基金，所以就藉這個機會讓部長大概說明一下，還有沒有別的方法？什麼方式最有效？

郭部長芳煜：我覺得這個是綜效的問題，這幾個因素都要一併列入考慮，因為都會互相影響。

楊委員曜：綜合效果，是不是？

郭部長芳煜：對，因為這個提高了，那個就會受到影響，所以相互之間要取得一個平衡。像費率如果提得太快、太高就會增加負擔，其他的所得替代率這些都會影響。

楊委員曜：對，因為一味的提高費率對於繳費的人來講並不是很公平。

郭部長芳煜：負擔會很重，所以要考慮到給付和能力，這是因素之一。因此我們才會說我們的腹案不到 18%，如果按照平準費率的話是 27.3%，其實中間我們還設計了一個檢討點就是 12%，在 12% 的時候我們會檢討基金的餘額是不是足夠支付未來 20 年的年金給付。

楊委員曜：假如可以就不再調高？

郭部長芳煜：可以的話就不調，如果不夠，每一年再以 0.5% 往上調，調到 18% 為止。

楊委員曜：這是費率的部分。

郭部長芳煜：是。

楊委員曜：在投資的部分，部長有沒有什麼想法？

郭部長芳煜：投資獲利率我們是訂定在 4% 左右，以目前來講，這是一個目標。

楊委員曜：4%，這是獲利？

郭部長芳煜：對，獲利。

楊委員曜：部長，因為這個問題很大，本席是藉這個機會讓部長做個宣示，希望部長用最有效的時間和方法儘可能讓勞保基金的財務能夠健全。

郭部長芳煜：是，這些構想都必須提到未來的年金改革委員會裡面去討論，我們的腹案是這樣。

楊委員曜：你們的腹案愈完備，討論的時間就會愈短。

郭部長芳煜：對，被接受的可能性就會提高。

楊委員曜：對，爭議也比較不那麼大。

本席要問的第 2 個問題是關於墊償基金。墊償基金是依勞基法第二十八條規定設立的，請問

到現在累計了多少雇主應繳而未繳的費用，部長知道嗎？

郭部長芳煜：沒有繳的部分嗎？

楊委員曜：對。

郭部長芳煜：應該都繳了吧！因為現在的繳交率大概有 99% 多，快要達到百分之百了。

楊委員曜：有沒有積欠的？

郭部長芳煜：我請羅局長來說明。

主席：請勞動部勞保局羅局長答復。

羅局長五湖：主席、各位委員。積欠的情形非常少。我們收繳率達到 99.9%，因為能夠催收的勞保費都交了。

楊委員曜：有那麼高啊。

羅局長五湖：而且金額很少，大部分都在 100 元以下。

郭部長芳煜：報告委員，因為我們是開單要求他繳，所以繳交的比率很高。

楊委員曜：所以這部分的欠款其實是很少的？

郭部長芳煜：很少。

楊委員曜：另外，我上次有談過部分工時的保障問題。部分工時工作者和雇主的關係，與一般僱用關係其實有一點點差異。在我們還沒有部分工時法的情況下，要怎麼去保障，勞動部應該要有一些作為。

我上次詢問過後，你們回去是否有……

郭部長芳煜：對，我記得委員上次提過。我覺得我們比較長程一點的目標、中長程目標是希望檢討現有勞基法的條文，希望可以做一些強化的規定，至於有沒有專法的需要，就要進一步的評估。不過以目前來講，我覺得宣導可能更重要，因為很多人不知道自己的權益。

楊委員曜：對。我們現在必須立即去做的，就是勞動部的宣導部分。長期來看，要立專法可能會有問題，不過最少也要用專章的方式來做規範。

郭部長芳煜：是。我們會評估到底是採專章，或是在某幾個條文裡面去做強化就可以了。

楊委員曜：現在你們的宣導呢？

郭部長芳煜：我們可能要先選擇幾個比較是部分工時的行業，譬如四大超商、加油站、補習班、賣場這種部分工時特別多的去做宣導，讓雇主也好，勞工也好，能夠知道自己的權益。

很多人都講，他們不知道有特休，但他們就應該有特休，所以類似這樣的宣導，我們要加強。

楊委員曜：他們應該有特休，那麼有沒有獎金呢？

郭部長芳煜：獎金要看他們勞資雙方的約定，但是假的部分……

楊委員曜：獎金屬於契約自由的部分？

郭部長芳煜：對。

楊委員曜：部分工時的休假部分比照勞基法嗎？

郭部長芳煜：不只是休假，婚、喪、事、病假和性平法規定的假，其實他們都應該要有。

楊委員曜：我們之所以一再質詢部分工時，是因為部分工時的投入者，如果不是未正式進入社會的學生，就是家庭主婦。

郭部長芳煜：比較弱勢。

楊委員曜：對。首先他們弱勢；其次，他們接收資訊的管道比較少，所以還是必須靠勞動部多多宣導。

郭部長芳煜：是，我們來加強宣導。

楊委員曜：最後本席要請教有關今天修法的問題，也就是勞基法第二十一條的修正。現行勞基法第二十一條第一項規定，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。委員提案在第一項加上後段「雇主應在與勞工議定工資前，公告具體工作範圍」，我看勞動部表態反對這個修法。

郭部長芳煜：報告委員，我們不是反對，而是第一，勞基法第二十一條的前後條文都在講基本工資，所以我們認為把這個條文放在就業服務法，可能比放在勞基法好一點。第二，它的時機點是在招募期間，所以在勞基法裡面規定是比較奇怪的。我要重申，我們不是反對這樣的用意，而是認為這個條文放在勞基法很奇怪。

楊委員曜：我看過你們的報告。你們可能覺得這個條文放在勞基法……

郭部長芳煜：放在就業服務法可能好一點。

楊委員曜：放在就業服務法嗎？

郭部長芳煜：對。

楊委員曜：勞基法的適用時間到底從什麼時候開始？

郭部長芳煜：有僱傭關係才適用勞基法，而這是在求職期間，還沒有僱傭關係。這個條文如果要放在勞基法，我覺得比較奇怪。如果可以建議的話，我們建議放在就業服務法會比較好一點。

楊委員曜：雇方應在與……

郭部長芳煜：這是招募期間的行為，還沒有僱用。勞基法規範的都是僱傭關係。

楊委員曜：工資由勞資雙方議定的時候，僱用了沒有？

郭部長芳煜：還沒有僱用。

楊委員曜：還沒有，所以現行第二十一條的規定，照你們這樣……

郭部長芳煜：你看第二十一條的第一項……

楊委員曜：按照你們的講法，這也還沒有僱用啊。

郭部長芳煜：這是在求職期間而已。

楊委員曜：不，我是說現行法。現行法規定「工資由勞雇雙方議定之」，議定的時候……

郭部長芳煜：這已經有了，已經是僱傭關係了。

楊委員曜：議定的時候已經是僱傭關係了？

郭部長芳煜：對。

楊委員曜：先有僱傭關係才議定工資嗎？不可能啊！

部長，其實我只是想要釐清勞基法到底適用的起點在哪裡，我不反對把這個修正放在就業服務法比較好。可是勞動部提出來的報告，讓我們覺得在理由上並不是很堅強。

郭部長芳煜：在逐條討論的時候，我們會再……

楊委員曜：在進行大體討論的時候……

郭部長芳煜：我們也不是說，一定不可以怎麼樣……

楊委員曜：我先跟部長討論一下，到底勞基法的適用起點在哪裡。這屬於大體討論的部分，所以我就在這個時候提出來討論一下。謝謝。

郭部長芳煜：謝謝委員指教。

主席：請吳委員志揚質詢。（不在場）吳委員不在場。

繼續請廖委員國棟質詢。

廖委員國棟：主席、各位列席官員、各位同仁。部長好。我看部長從早到現在輪番上場答詢，大概該提到的問題都提過了，所以本席想簡單質詢幾個問題。

現在整個年金的改革，基本上是由大政委在負責，還是您就可以做決定？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。林政委是副召集人，我們是委員之一。

廖委員國棟：所以你只是一個委員，是由行政院直接來主導整個政策，對不對？

郭部長芳煜：會議的主持是他們，但是我們有義務在會議裡面幫勞工反映意見。

廖委員國棟：關於背景的部分，我想大家已經談很多了。過去在馬政府的時候就開始要推動年金改革，當時林萬億政委也提出好幾個意見，說我們是溝通不良、分裂改革，說我們是資訊不透明、決心不足。部長那時擔任次長，你有注意到這些問題嗎？

郭部長芳煜：我有一些印象，但沒有特別注意。

廖委員國棟：今天你作為部長，要做決策，要跟社會講清楚、說明白。

郭部長芳煜：是。

廖委員國棟：你可以說當時你不知道，但是現在我們要追這幾個問題，你的立場還是這樣嗎？

郭部長芳煜：我不會講當時我不知道。現在我必須自己做決策，我想我的立場和態度是不一樣的。

廖委員國棟：態度不同？

郭部長芳煜：現在我要替所有的勞工朋友反映意見。

廖委員國棟：你現在完全站在勞工的立場來看？

郭部長芳煜：過去也是這樣啊。

廖委員國棟：現在年金改革不只是講勞工而已，是關係到整體的、所有從軍公教到勞工的人，必須一起來做檢討或是未來的規劃，對不對？

郭部長芳煜：所有的 37 位委員，是來自各種不同領域的人，起碼我代表的是所有勞工朋友。

廖委員國棟：部長，你們現在所推的政策，讓我想到了阿扁執政的時候，為了處理健保召開所謂的健保公民會議，然後做了 3 個結論。這 3 個結論很有趣，你要注意，現在你面臨的勞工問題也一樣。當時做的 3 個結論是，第一，保費不能漲；第二，保障不能少；第三，健保不能倒。事實上，這 3 個結論根本是互相矛盾的。你要馬兒跑得快，又不讓牠吃草。你要怎麼叫馬兒一跑兩三天的路程呢？這是不可能的事！所以果然後來健保最後的結果變成血汗醫院，藥的品質也

是問題一籬筐！

部長，今天你在處理勞保的時候也一樣。林萬億政委已經提了幾個原則，第一個是年金制度一定要永續，這我們都同意。它的提撥率、費率方面，等一下我再問你。第二個，他說保費一定要讓民眾能夠負擔，意思是不能太高也不能調高。費率不能調，又要確保老年經濟安全，這跟當時處理健保是如出一轍，做不到的！

最後，本席想請問，部長有沒有打算把退休年齡再延長？

郭部長芳煜：目前已經從 60 歲延到 65 歲。

廖委員國棟：現在德國都到 70 歲了，我們有沒有可能延到 70 歲？

郭部長芳煜：目前先延到 65 歲，我們的規劃是對 60 到 65 歲增加年金給付，每年增加 4%。

廖委員國棟：逐年調高？

郭部長芳煜：對，每年調高給付 4%，這也是相當程度地鼓勵大家往後延長。在設計上，我們是希望勞工朋友有工作能力的話可以繼續工作。

廖委員國棟：所以將來不排除勞工有可能到 70 歲才退休，其實很多農民 70 歲照樣上山下海。

郭部長芳煜：現在制度設計上，年金的年資是沒有上限的，所以在措施上已經有這樣的規劃。

廖委員國棟：因為年齡的關係，他要繳保費啊！不要太早領錢，寧可往後一點領，領多少再說。請問保費到底要調高多少？是 18% 還是 23%？

郭部長芳煜：23.7% 是精算的平準費率，但是目前規劃……

廖委員國棟：如果一下子就調到 23%……

郭部長芳煜：沒有，我們沒有這樣的規劃。我們是設計到 12% 有一個檢討的機制，如果到時餘額可以支付未來 20 年的勞保給付，我們就不調；如果不夠給付，就繼續每年調 0.5% 一直調到 18.5% 為止。

廖委員國棟：最後是 18.5% 嗎？

郭部長芳煜：目前是這樣規劃，最高到 18.5%。

廖委員國棟：如果調到 18.5% 可以維持多久，不至於倒閉？

郭部長芳煜：現在每兩、三年都會有一個精算，到時看財務狀況再來考慮這些問題。

廖委員國棟：陳菊當勞委會主委時，我們為了國民年金在這裡唇槍舌劍，你當時也在場嘛！

郭部長芳煜：我在職訓局。

廖委員國棟：當時為了費率和所得替代率到底怎樣最合理，一方面要讓投保人可以接受，再方面以後經濟安全也可以得到保障，大家爭論不休。那時我們就說大概到 117 年就會倒閉，你記不記得這件事？

郭部長芳煜：因為那時我的業務跟這個比較沒有關係，所以比較沒有注意。

廖委員國棟：今天我們在談這個議題，你不能不預估到底能撐多久？怎樣才能撐得住？如果保費不能調，所得替代率還要調高，做得到嗎？

郭部長芳煜：其實勞工朋友不是不理性，都不能調的，我們調整的機制設計了檢討的時點來密切觀察基金的狀況，才能作下階段的決定。

廖委員國棟：如何操作是很細膩的事情。最後本席想請教，新政府說要年金改革，而且馬上要上路，大家都認為軍公教的退撫會縮水，還有人說高官要縮水，請問什麼叫「高官」？多高叫「高」？哪些人必須被縮水？你們有沒有既有的看法？

郭部長芳煜：軍公教的部分，我比較沒有研究，也不方便在此表達我的看法，我還是關注在勞工的部分。

廖委員國棟：我剛才提的那幾個有關勞工的問題，都是非常困難的。

郭部長芳煜：了解，一定會有難度，我們會努力來克服。

廖委員國棟：我希望看到比較精確的數據，但質詢時不可能問那麼多。

郭部長芳煜：委員如果需要資料，會後我們再送到辦公室。

廖委員國棟：好的，謝謝。

主席（陳委員瑩代）：接下來登記質詢的黃委員昭順和鄭委員運鵬均不在場。

請蘇委員治芬質詢。

蘇委員治芬：主席、各位列席官員、各位同仁。部長從基層一路走來，現在擔任勞動部部長，本席則來自雲林縣，雲林縣有台塑六輕這麼大的產業，以部長長期的觀察，台塑對勞工階級的態度如何？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。有一陣子台塑六輕常常發生工安事件，根據我們的了解，他們的基本態度比較是績效掛帥，所以在設備的更新上或是員工的安全方面比較疏忽，才会有許多事情發生。後來他們投注大量經費去改善設備、改善工安，情況應該是有些改善了。

蘇委員治芬：台塑六輕的工會是什麼時候才成立的？

郭部長芳煜：成立的時間我比較不記得，我請司長來說明。

主席：請勞動部勞動關係司王司長答復。

王司長厚偉：主席、各位委員。六輕部分是這幾年才陸續成立的。

蘇委員治芬：在這之前，為什麼沒有成立？

王司長厚偉：高雄台塑、南亞那些廠都有成立。

蘇委員治芬：六輕在這幾年才陸續成立工會，之前都沒有成立，所以主管工會業務的勞委會算是不及格的。

請問部長知道何謂股東行動主義嗎？

郭部長芳煜：是不是請局長來說明？

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。謝謝蘇委員的指教，股東行動主義就是說我們是投資人，尤其是機構投資人，應該賦予對社會比較大的關懷、對企業經營情況的了解。

蘇委員治芬：本席特地上勞動基金運用局的網站去看，我要給予肯定，因為勞動基金運用局自 100 年起，陸續以股東身分函請前 10 大未足額進用身心障礙者 21 家企業增加進用，到目前為止已增加進用 674 人，增幅達 91%。過去十多年，勞工團體和社福團體訴求身心障礙者未足額僱用

的問題，由於法定罰金過低，很多知名的百大企業寧願付罰金，也不願足額進用身心障礙者，對不對？

黃局長肇熙：是。

蘇委員治芬：勞動部函文要求逐月公布未足額僱用身心障礙者的知名企業的黑名單，並且以勞退基金的規模和投資影響力，成功要求這些未足額僱用的企業加以改善。對此，本席先給局長肯定。

黃局長肇熙：謝謝。

蘇委員治芬：其次，請局長說明一下企業社會責任的投資準則。

黃局長肇熙：這幾天我們一直洽請金管會辦理企業社會責任的評鑑，編製指數，讓我們明確知道企業社會責任的界線。謝謝蘇委員的關心，這是我們和金管會要持續加強的。

蘇委員治芬：局長的責任很重大，因為你們管理六大基金，除了運用基金以外，還要帶領台灣企業文化的走向，影響勞工對本身權益的看法，並且影響消費者運動，對不對？

黃局長肇熙：沒有錯。

蘇委員治芬：除了金管會部分，你們本身有什麼積極作為？

黃局長肇熙：要評鑑企業社會責任有沒有符合這些企業，須花費相當的時間和人力，過去金管會已督促周邊單位包括證交所、OTC 等等來推動這些工作。

蘇委員治芬：勞工退休基金管理企業社會責任的投資策略只有兩張，為什麼？股東行動主義在全世界可說是風起雲湧，少說有 50 年的歷史，台灣真的要落後那麼久嗎？別的國家已經走在前面，現在我們看到你們投資的策略卻只有兩頁，頂多著墨在大量解僱勞工部分，也就是公司發生大量解僱勞工保護法第十二條規定之情事，於大量解僱勞工時，積欠勞工退休金、資遣費或工資，經中央主管機關函請相關單位將負責人限制出境者，勞動基金自行投資部分即停止買入該公司所發行權益與債務證券，對不對？

黃局長肇熙：那是 7 年前我們訂定的，是最起碼的一個條件，我們還是希望金管會能整體地去做企業社會責任的評鑑。

蘇委員治芬：我在雲林縣政府 9 年，一直跟同仁說，政府應該引領風騷，走在民間的腳步前面。我們領國家的俸祿，如果思維不夠，腳步在民間團體之後，那就代表國家是退步的。很多公務人員到國外參訪，看到國外政府部門是帶領著人民一起打拚，創造出社會價值和社會文化。本席調了資料來看，勞動基金的投資沒有犯大錯，這代表局長稍嫌保守。其實勞動基金運用局應該還有另一種價值，希望新的部長和局長能共同創造。今天本席提出一個案子，希望委員會能支持，我們願意給局長一個月的時間，以正面表列及負面表列的方式公布台灣百大好企業及負面企業。在綠色行動精神之下，讓消費者有所選擇，也讓所有投資者及股市的散戶在選股時有一個指標，請運用局率先來做。部長，在 30 天內做到，好不好？

郭部長芳煜：方才黃局長表示，如果給他們 3 個月的時間，他們會做得更好，所以委員可不可以給他們多一點的時間？

蘇委員治芬：部長何時開始學會像台塑六輕一樣跟我們討價還價了？

郭部長芳煜：沒有。因為這是很專業的事情，他們……

蘇委員治芬：坦白說，國際相關指標都非常的明確，這應該是你們做得到的事情，現在就端視政府的決心。我相信新政府會有新的氣象，政府在公布台灣百大企業名單之後，對於小英政府的行政團體與部長，更具有加分效果，所以我給衛福部同仁 30 天的時間處理。請部長加油！

郭部長芳煜：好的。謝謝。

主席：請林委員淑芬質詢。

林委員淑芬：主席、各位列席官員、各位同仁。部長，今天我們就來談談舊制勞工退休金的查處情形。事實上，上一屆立法院通過所謂的雇主須撥足當年度符合退休資格者的舊制勞工退休準備金，所以我在修法時說過，這是一項非常低的標準。換言之，我不贊成當時修法的內容，主要因為即便雇主須撥足當年度符合退休資格者的勞工退休準備金，它仍然無法解決發生一次性、全面性關廠的問題，如此一來，提撥足額退休準備金的缺口會有很大的落差。舉例而言，當一家約有 200 名員工的工廠面臨全面性的關廠歇業，當年度僅有 2 名勞工申請退休，如此尚有 198 名勞工屬於未足額提撥勞工退休準備金，所以我們鎖定在足額提撥勞工退休準備金，這是一件非常不足以保護勞工老年經濟安全的制度，所以我並未因完成修法而感到高興。

事實上，如果勞工遇到一次性、全面性的關廠歇業，企業不但不足額給付工資，也未足額提撥勞工退休準備金，甚至連資遣費都不發，勢必要動支積欠工資墊償基金。如此一來，積欠工資墊償基金勢必要墊付 6 個月的工資、資遣費或退休金等等，但是，如果面臨全面性的經濟不景氣，造成產業遭受全面性的衝擊，就不止一家工廠關廠了。回顧 80 年代是一間接著一間關廠，當時的情況實在是非常的悲慘，假若政府未能建立良好的制度，也無法全面建置安全網以保障這些落難勞工的經濟安全，問題就會相當的嚴重，我們不能眼睜睜地看著問題發生，所以我們希望在提撥舊制勞工退休金制度上，儘量不只做到去年修法所謂的提撥足額勞工退休準備金，應該是該提撥、該準備的，都要準備好。

自今年起勞退新制實施之後，我們知道這也有倒債現象，甚至不足額無法提撥勞工退休準備金的負債已高達 30 億元，由此可見，雖然新制也很慘，但舊制更慘，所以我們今天才要與部長談論「落實雇主依法提繳勞工退休金舊制專戶」的問題。請問部長，企業在哪些違規的情況之下，你們才會公布雇主名單？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。此一問題，請勞動部勞退司孫司長答復。

主席：請勞動部勞退司孫司長答復。

孫司長碧霞：主席、各位委員。根據去年已修正的勞基法，凡是公司遭受裁罰之後，我們即可公布相關企業名單。

林委員淑芬：換言之，該年度要退休且有足額提撥勞工退休準備金的公司，就不會列入公布名單嗎？

孫司長碧霞：不是的，這一定要符合當年度退休條件者，全部都計算在內。

林委員淑芬：也就是說，當年度符合退休條件者要提撥足額勞工退休準備金。請問孫司長，依照勞

工退休準備金欠繳單位統計資料，你們所謂的異常數，是不是未提撥當年度符合退休條件者足額勞工退休準備金的公司？

孫司長碧霞：委員所指的異常數……

林委員淑芬：我指的是異常戶。

孫司長碧霞：異常戶？

林委員淑芬：你不知道嗎？我是根據你們所統計的資料提問。

孫司長碧霞：我們將企業分為兩類：一種是按月提撥，另一種是加強輔導。有關按月提撥方面，有些異常戶可能是沒有正常繳款而需要……

林委員淑芬：這張圖表是勞工退休準備金欠繳單位統計表，部長有沒有看過這張表格？

孫司長碧霞：這是我們製作的表格。

林委員淑芬：請問部長，你有沒有看過這張表格？

郭部長芳煜：對不起！我沒看過。

林委員淑芬：我們看到第二欄已開戶家數，雖然勞動部經常說已開戶率高達 99.8%，沒錯，因為開戶免成本，看起來各縣市大概已開戶比率很高，這實在太容易做到了。

我們看到第三欄是當月繳款戶數，理論上，勞退舊制不應鎖定在法律的最低標準，雇主每月也應該為員工勞退舊制提撥一些退休準備金吧？接著我們看到第四欄是當月繳款率，這與你們的開戶數有著很大的落差。根據當月繳款率來看，有些公司平時有認真提撥勞工退休準備金，以免員工退休時，公司付不出錢，所以有認真提撥與沒有認真提撥勞工退休準備金的公司，各縣市的情形都不一樣。如果某幾個縣市雇主當月繳款率低於 50%，這代表有一半的雇主都沒有依照規定提撥勞工退休準備金，包括新竹縣、彰化縣、嘉義縣、基隆市及台南市等縣市，雇主的當月繳款率都低於 50%，所以中央政府應該加強勸導各地方政府，針對雇主提撥足額勞工退休準備金加強宣導。雖然法律未明文規定雇主每月都要足額提撥勞工退休準備金，但我要強調的是，如果雇主遽然全面性關廠，勞工失業的問題就會嚴重，這具有風險性。

我們看到標記為紫紅色：雇主未按月且未申請暫停提撥及占總開戶數比率超過 5 成的部分，包括新竹縣、彰化縣、雲林縣、嘉義縣、屏東縣、基隆市、金門縣、新竹市、台北市、高雄市及台南市等等，顯然這些縣市未來隱憂性的問題比較嚴重，雖然這是針對比較高強度的管理統計資料，而且法律並未規定雇主應提撥勞工退休準備金，但我還是必須提醒部長，萬一勞工面臨解雇、失業時，法律不足以保護勞工的經濟安全，那麼僅僅鎖定在那一條法律的規定，只是達成最低且不違法的底線而已。

我們看到欠繳 60 個月以上提撥勞工退休準備金，全台灣有 1 萬 3,480 名雇主，占 10.4%，這個問題很嚴重，雇主就是不願意繳費；欠繳 36 個月以上提撥勞工退休準備金有 5,500 名雇主，占 14.7%；欠繳 12 個月以上提撥勞工退休準備金，全台灣也有 7,300 名雇主，占 20.4%。我們看到衛福部所計算欠繳 12 個月、36 個月、60 個月以上提撥勞工退休準備金的雇主，這些所謂的異常戶約有 2 萬 6,000 企業家戶數。請問衛福部要如何處理此事？我姑且不論開戶率，我們不要踩著法律最低的底線，對於當年度具退休資格者，雇主應足額提撥勞工退休準備金，否則，勞

動部就要公告企業主名單。請問欠繳 12 個月、36 個月、60 個月以上提撥勞工退休準備金的業主，你們要不要公布企業主的名單？如果我們認為透過公布欠繳企業主名單，可以讓企業主比較有壓力，那麼你們要不要公布？

孫司長碧霞：報告委員，這個現象主要因為勞退舊制不是採用開單的方式，我們發現有許多的企業提撥 1 年、6 個月或 3 個月勞工退休準備金的情況非常混亂，所以，近幾年來，地方政府就針對 60 個月、36 個月及 12 個月陸續清查，我們希望能夠降到 3 個月以下……

林委員淑芬：正因如此，我才沒有跟你談論 3 個月、6 個月及 9 個月的部分。你們開單的時間有超過 1 年嗎？

孫司長碧霞：對，因為他們繳的……

林委員淑芬：繳款有超過 1 年以上者，顯然都是你們開了單，企業卻未繳費的數量，這點很明確。

孫司長碧霞：我們不是開立繳款單，而是由雇主自行繳納，不過，相關繳費情況確實非常的混亂，我們將此視為給地方政府的績效指標，也是我們輔導地方政府的重點。

林委員淑芬：從 104 年至 105 年勞工退休準備金按月提撥查核作業計畫來看，你們給地方政府的錢夠不夠？

孫司長碧霞：這部分是足夠的，現在我們已經增至 132 人。

林委員淑芬：即使你們已經增至 132 人，但相關執行率很低。本席看到勞工退休準備金欠繳單位統計之異常率，新竹縣為 31.7%；彰化縣為 34%；嘉義縣與基隆市均為 43%，這些都是異常率占 3 成以上的縣市。

孫司長碧霞：這些都是人事異動非常頻繁的縣市，我們每兩個月做一次檢討時，都要針對數字……

林委員淑芬：人事異動頻繁是行政管理的事；勞工權益應受保障則是政府的事；地方行政人員異動頻繁也是政府的事，不能因政府行政管理的問題，就要勞工承擔相關風險。

孫司長碧霞：我們會加強督促他們改善。

林委員淑芬：你要如何督促？

孫司長碧霞：我們每個月會看他們的報表……

林委員淑芬：你們載明的異常率，是 1 年以上均未提撥勞工退休準備金的……

孫司長碧霞：這些都列入他們要優先處理的範圍。

林委員淑芬：你們有沒有在處理？

孫司長碧霞：有，我們有在處理。因為我們每個月要求地方政府要提出其訪查及處罰的數字。

林委員淑芬：雖然孫司長說這部分你們有處理，但是，待查未開戶家數……

孫司長碧霞：現在只剩下 100 戶了。

林委員淑芬：以 103 年度與 104 年度相比，為何還有負數？

孫司長碧霞：主要因為有些企業是從外縣市移進來，所以該縣市的數字會呈現負數。目前待查未開戶家數只剩下 100 戶，尚有四十幾戶正在開戶中。

林委員淑芬：基本上開戶免成本，為何連這種事情還有這麼多的問題？

孫司長碧霞：在這 100 戶中，有些屬於非常小的、家族式的公司，他們不太願意開戶。

林委員淑芬：我要提醒勞動部，雖然有些事業單位有開戶，但因為開戶免成本，他們並不會按月提撥勞工退休準備金。依照法律規定提撥勞工退休準備金的雇主，並不足以承擔勞工的經濟安全，所以我們還是希望應該公告超過 12 個月、36 個月與 60 個月未繳費的企業名單，讓勞工知道自己在這些公司工作的風險有多高，此其一。

第二個，依照孫司長的說法，你們給地方政府的業務計畫經費都足夠，豈能任由地方政府執行率差、異常戶數比例高，或者是未按月且未申請暫停提撥家數、戶數多的情況發生？你們理應責成他們要努力改善。

孫司長碧霞：我們會依照委員的指示處理。

主席（王委員育敏）：林委員質詢的時間已屆。謝謝。

林委員淑芬：我們希望讓地方政府的績效要對社會、人民負責，同時，中央政府也要落實督導之責。其實我們念茲在茲的是，如果我們從源頭就能解決問題，勢必可以減少未來關廠歇業、失業對勞工所造成的衝擊。我們當然不希望未來發生關廠歇業的問題，而行政部門作不作為攸關著勞工的權益，所以我們不要把行政疏失、管理不善或不作為，轉嫁由勞工承擔。謝謝。

主席：接下來登記質詢的張委員麗善、蔣委員乃辛、鄭委員天財、陳委員怡潔、鍾委員佳濱、簡委員東明、林委員德福、陳委員明文、陳委員歐珀、呂委員玉玲、陳委員亭妃、王委員惠美、管委員碧玲、邱委員志偉、林委員俊憲、賴委員瑞隆、賴委員士葆、周陳委員秀霞、何委員欣純及黃委員偉哲均不在場。

請陳委員瑩質詢。

陳委員瑩：（在席位上）我們先處理臨時提案。

主席：現在處理臨時提案。

進行第 1 案。

1、

為社會責任投資（SRI, Socially Responsible Investment）已蔚為國際潮流，由於勞工退休基金與勞工保險基金，規模龐大，投資行為對於企業之影響甚大，要求勞動基金運用局應採用更積極的股東行動主義（Shareholder activism），就勞動部所主管之勞動權益保障，參考《國際勞工組織》（ILO）所界定的國際勞工標準，尤需加強結社自由、組織與集體談判的權力、防止就業歧視等，所投資的上市上櫃大型企業應履行對勞工友善的企業社會責任。並儘速於一個月內，參考聯合國「責任投資原則」，參考長期關心社會責任投資的勞工、環保、人權團體所共同擬具之「勞工退休基金社會責任投資（SRI）政策」建議書，優先將重大環境破壞，重大勞資爭議列入負面表列（negative screening）；設置「勞退基金社會責任投資政策多利害關係人參與工作小組」，就如何落實聯合國的「責任投資原則」，廣泛邀請工會、環保、性別、人權、社福等公益團體等利害關係人代表進行多方對話的意見諮詢，並建立負面表列與觀察名單之社會公益團體舉報制度，以利勞退基金投資時能避免對勞工、環境、人權有害的企業。有鑑於勞工退休金（舊制）足額提撥，攸關勞工退休後之生活保障，對於未依法提列退休金之企業，應優先列入負面表列名單。

提案人：吳焜裕

連署人：陳曼麗 吳玉琴 陳宜民 蘇治芬

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。方才我已徵詢提案委員同意，將倒數第七行文字修正為「……設置『勞退基金社會責任投資政策多利害關係人參與諮詢小組』……」，其餘文字照列。謝謝。

主席：好。請問各位，對第 1 案做上述修正有無異議？（無）無異議，修正通過。

進行第 2 案。

2、

近年來國內外籍勞工人數持續增加，已達 60 萬人之眾，惟就業安定基金運用項目涉及外籍勞工部分，多偏重人力管理層面，欠缺外籍勞工生活輔導工作事項。查近 5 年以來，外籍勞工行蹤不明人數屢創新高，外籍勞工犯罪案件數量比往年大幅增加。究其原因，許多外勞來台後因環境適應不良、工作糾紛、工作壓力等因素影響離開工作職位，在外躲藏，容易遭非法組織吸收利用。

鑒於外籍勞工來台多半從事辛苦、骯髒、危險之「3K 產業」，在長期工作壓力之下，亟需適當休息及良性休閒活動，幫助外籍勞工紓壓，調適身心，提升工作效率，對於雇勞雙方皆具正向效益。爰提案建請勞動部盡速研擬「外籍勞工休閒娛樂輔導計畫」，協助移工獲得正當娛樂、運動、閱讀、學習、交誼、節慶活動等等生活休閒需求。

提案人：蔣萬安 王育敏 李彥秀 林麗蟬

主席：請林委員麗蟬發言。

林委員麗蟬：主席、各位列席官員、各位同仁。麗蟬提案請委員會支持的原因是，現在的外籍勞工已經邁向 60 萬人，尤其今天的報紙報導，林萬億政委也說看護工要有休假。我認為不管是休假也好，還是雇主的給假也好，我們要做的是提供適當、友善的休閒娛樂場所，這部分目前是沒有的，我們都知道就安基金現在都只補助地方政府，本席希望勞動部不是只提供經費給地方政府而已，勞動部應該要擬定外籍勞工的休閒娛樂輔導計畫。我的提案當中雖然沒有訂定日期，可是本席希望在半年或 3 個月內勞動部擬定相關計畫並提報本委員會，我們一起來推動。

主席：謝謝林委員的補充說明。請問各位，對本案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第 3 案。

3、

按現行規定，月薪制勞工其薪資範圍涵蓋休假日勞工未提供勞務之工資，故渠等月薪制勞工每小時工資額（例：月薪 24,000 元，每小時工資額為 100 元）可能低於現行基本時薪 120 元，致雇主使勞工延長工時，因按月、按時計算薪資之差異，而發生同工不同酬，損及勞工權益之情事。爰此，勞動部應針對月薪制勞工之薪資是否涵蓋勞工未提供勞務之休假日，於一個月內研議修正相關規定，並送交立法院社會福利及衛生環境委員會。

提案人：王育敏

連署人：陳宜民 蔣萬安

主席：請問各位，對本案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第 4 案。

4、

近年來保全人員過勞案例頻傳，保全業超時工作，雇主沒有給予足夠的休息時間均為過勞原因。查勞動部制訂「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」，相較於一般勞工每月正常工時約為 174 小時，一般保全人員每月正常工時上限 240 小時，已然偏高，如加計延長工時，每月總工時竟高達 288 小時，實有檢討之必要。保全人員工時較一般勞工為長，其例假日應切實執行，讓保全人員能充分休息。然保全人員受限於聘僱契約定型化約款，雇主經常讓保全人員連續上班長達 12 日，造成其身心難以負荷。爰要求勞動部重新檢討並調整「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」，調降每月總工時上限，並強制規定保全人員每 7 日至少應有 1 日之休息，避免保全人員再出現過勞情況，於二週內向本席及社會福利及衛生環境委員會報告。

提案人：蔣萬安

連署人：李彥秀 陳宜民

主席：請勞動部勞就司謝司長說明。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。因為勞動部要重新檢討指引，還要邀請勞動團體共同研商，所以建議將提案到數第二行「二週內」修改為「一個月」。

主席：好，把「二週內」修改為「一個月」。請問各位，對本案文字修正有無異議？（無）無異議，修正通過。

進行第 5 案。

5、

為了加強我國產業競爭力及促進產業轉型，吸引、招攬優秀外國人才來臺（留臺）為勞動部重要的政策之一。勞動部郭部長芳煜日前表示，外籍白領政策除維持現行法令規範外，針對特殊需求將開放「個案會商」機制。惟「個案會商」程序規範為何？例如：雇主需檢具何種文件提出申請？提出申請後，部會會商由誰召集？案件審議期程？申請駁回之救濟程序？如何避免雇主假借申請外籍白領之名，行引入外籍藍領勞工之實，致影響我國本土勞工就業機會？等均付之闕如。爰要求勞動部說明「個案會商」相關規範及實施時程，於二週內向本席及社會福利及衛生環境委員會報告。

提案人：蔣萬安

連署人：李彥秀 陳宜民

主席：請問各位，對本案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第 6 案。

6、

李彥秀委員等建請勞動部考量蔡總統選前提出六大勞動政策應內相關修法應包含勞基法 84-1 條、最低工資法、中高齡就業專法、派遣勞工保護法、部分工時勞工保護法、職災保險專法、修改工會法等法案，為具體落實總統政見，應於本會期內完成行政院版本修法草案，送本院審

議，並應爭取納入行政院優先法案審議。

提案人：李彥秀

連署人：蔣萬安 王育敏 陳宜民

主席：請勞動部郭部長說明。

郭部長芳煜：主席、各位委員。因為這裡面牽涉的範圍很廣，所以我們建議倒數第二行「應於本會期內完成」修正為「應儘速完成」，做以下修正。謝謝。

主席：本案文字將「應於本會期內完成」修正為「應儘速完成」。請問各位，對本案文字修正有無異議？（無）無異議，修正通過。

臨時提案處理完畢，接下來請陳委員瑩質詢。

陳委員瑩：主席、各位列席官員、各位同仁。今天我們討論的主題，對台灣的未來非常重要，今天你的報告本席第一個感覺就是勞工老年經濟安全議題，不是單單一個勞動部就能夠規劃處理的問題，部長的看法呢？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。是，我也覺得不是單單是勞動部的議題。

陳委員瑩：在今天的報告裡面，部長告訴我們在 105 年 4 月整體基金的餘額是 6,519 億餘元，目前的財務流量正常。我想請教，這個 6,519 億元是勞保基金，還是舊制勞退基金？

郭部長芳煜：勞保基金。

陳委員瑩：再者，我剛才查了一下，勞動基金運用局 104 年年報指出，勞保基金 104 年年底還有 6,574 億元，舊制勞退剩餘金額是 6,594 億元，4 個月支出 55 億元到 75 億元，也就是一個月的平均支出大概是 11 億元到 14 億元左右，可是報告裡面也指出，勞保局 104 年精算，到 116 年時基金將用罄，年金制度將無法穩健運作，請你們說明這份報告是哪個單位做的？

郭部長芳煜：精算報告是勞保局做的，剛才委員所提資料有些誤差，那是舊制的支出，不是勞保老年給付的支出，老年給付不止這個數字，一年就要兩千多億。

陳委員瑩：沒關係，反正就是 4 個月支出 55 億到 75 億。

郭部長芳煜：那是勞退舊制，不是勞保老年給付。

陳委員瑩：如果按照這樣推估，116 年時這個給付就沒了。

郭部長芳煜：那是指勞保老年給付，現在一年收進來大概是三千多億，付出是二千多億，剛才講的流量正常是指扣掉支出後結餘是四百多億。

陳委員瑩：你們計算的理論基礎是什麼？

郭部長芳煜：因為它分為 3 個部分，我們現在所講會用罄的地方是指勞保老年給付，雖然現在每年還有四百多億，但是支出的費用越來越多，所以到 107 年度就會失衡，到 116 年就會用罄。

陳委員瑩：勞保基金會不會倒？

郭部長芳煜：如果按照目前現狀，116 年就會用完。

陳委員瑩：你可否可以告訴我，勞工退休支出年金 103 年、104 年的每年支出到底是多少錢？

郭部長芳煜：大概是二千多億。

主席：請勞動部勞保局羅局長說明。

羅局長五湖：主席、各位委員。有關 103 年的數字，我要找一下，每年大概是二千多億，但是只有勞保基金部分，不只是老人年金，還有死亡等各種……

陳委員瑩：你就針對我的問題回答，勞工退休支出的年金 103 年、104 年各是多少？

羅局長五湖：103 年是 2,055 億、104 年是 2,370 億，這只是老人部分，但是勞保還有其他的給付。

陳委員瑩：我來幫你們複習一下，這是勞退基金運用局新聞稿資料，整體勞動基金規模截至 105 年 3 月底止是 3 兆 346 億元，新制勞退基金是 1 兆 5,436 億元，舊制勞退基金是 6,851 億元，勞保基金是 6,767 億元，就保基金是 1,072 億元，職災保護專款是 108 億元，積欠工資墊償基金 112 億元，這個部分還有很多沒有要回來。光是今年 3 月單月獲益達 473 億元，除了彌平了 2 月底前損失的 165 億元之外，今年的累積收益轉正達 308 億元，收益率有 1.04%，基金規模成長 3 兆 346 億元，所以本席在這邊要先肯定基金運用局的績效非常好，也知道你們的投資有賺有賠。勞動部也告訴民眾說你們很有績效，現在一切正常，可是 10 年以後要倒閉了！我搞不懂這是什麼樣的邏輯？這裡面到底有沒有隱匿資訊？到底真相是什麼？這部分請部長回答。

郭部長芳煜：最主要原因是少子女化，就是未來繳錢的人少，但是領得人多，因為勞保已經到了成熟期，不像過去是繳的人多，領的人少，現在幾乎達到退休條件可以領到給付的人越來越多，所以勢必會造成基金快速用完。

陳委員瑩：本席麻煩你們再精算一下，我想要瞭解你們是如何精算 10 年後會因為少子化的關係造成虧損，這個數據到底是怎麼樣來的？

郭部長芳煜：報告委員，我們是 3 年精算一次，我請同仁把最近的精算資料送 1 份到委員辦公室，很詳細的資訊都在裡面。

陳委員瑩：謝謝。剛剛部長提到少子化、高齡化的趨勢，我們來討論一下相關的問題。既然有少子化、高齡化的趨勢，退休年齡越長是不是表示我們領取年金的年數就越短，也就是退休年齡越晚的話，領取年金的年數越短。

郭部長芳煜：還是要看勞工提出申請的時間，有的勞工寧願做得久一點，有的人是時間到就退休，現在的平均壽命是越來越高……

陳委員瑩：我是指一般沒有提早的狀況之下。當基金收入影響支出的時候，我們就要想辦法開源節流，對不對？

郭部長芳煜：對不起，我沒有聽懂委員的意思。

陳委員瑩：這是一個非常簡單的問題，就是基金的收入比不上支出的時候，我們就要想辦法開源節流。

郭部長芳煜：當然，一定是這樣。

陳委員瑩：你的反應讓本席嚇一跳！

郭部長芳煜：對不起，剛才稍微恍神一下。

陳委員瑩：後面打 pass 的人等部長聽完問題再提供答案，我會留時間給你們提供資訊。

現在我們強調要年金改革就是希望透過合理的分配，我們來做節流的事情來減少支出達到平衡，以求年金制度永續發展。請教部長，除了基金運用局的努力建立績效之外，勞動部有沒有其他有效率的開源規劃？

郭部長芳煜：希望增加收益率是一定要處理的，其他就是能夠按照既定規劃的費率逐步地提高，太快提高的話會影響到勞工……

陳委員瑩：我們來講一個簡單的邏輯，我們如果延長退保年齡是不是就可以讓保費繳入基金？這也是一種開源的方式？

郭部長芳煜：會有一些幫助，我們的制度設計也是朝這個方向，比如現在我們鼓勵 60 歲、65 歲以上，每年可以增加 4% 的年金，這也是一個鼓勵。

陳委員瑩：所以是朝著延長的方向……

郭部長芳煜：每 2 年要往後延 1 年，制度設計上是鼓勵這樣，包括退休年資沒有上限，做到 65 歲、67 歲的話，年金基數是一直往上調。

陳委員瑩：聽起來還不錯！除此之外，對於非常賺錢的產業繳交更多的費用或是提高稅率來做彌補勞工退休年金的財務缺口，部長認為這樣是否有合理性？

郭部長芳煜：這是剛才我們在講的勞基法第五十八條，我們的部分就是由企業負擔費率。

陳委員瑩：你們目前有沒有進行相關國內外的資料蒐集或研究？

郭部長芳煜：有。類似的相關工作，勞保局正在進行。

陳委員瑩：這個目標聽起來還滿上軌道的。我想這樣的問題可能涉及經濟部、財政部的業務，我認為政府是一體的，過去我們也聽到一個傳言，就是勞動部跟經濟部、財政部等其他部會做跨部會溝通的時候，好像有矮一截的情況，現在部長從次長高升變成部長了，所以未來就年金改革的議題，本席希望在部長帶領之下，你們可以強壯起來。

郭部長芳煜：委員放心，我們背後有一千萬個勞工給我們支持。

陳委員瑩：包括我們原住民的勞工。

郭部長芳煜：謝謝。

陳委員瑩：只要有完整可行的規劃，提出堅實的數據，我想在建立公平合理的基礎上，包括剛剛講的一千萬名勞工及原住民勞工都會支持你。

郭部長芳煜：謝謝委員。

主席：今天上午的質詢到此為止，現在休息，下午 2 時 30 分繼續開會。

休息

繼續開會

主席（蔣委員萬安代）：現在繼續開會，進行勞動基準法修正草案等 7 案之審查。先請議事人員將所有條文唸一遍。

李委員彥秀等 16 人提案條文：

第十四條 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

- 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
- 二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。
- 四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。
- 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
- 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自行為結束之日起，三十日內為之。

有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

蔣委員萬安等 24 人提案條文：

第十四條 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

- 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
- 二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。
- 四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。
- 五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
- 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。前項第一款、第六款之雇主行為，其行為有反覆實施或繼續存在之狀態者，應自勞工知悉該行為或狀態結束之日起三十日內為之。

有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

許委員淑華等 17 人提案條文：

第二十條 事業單位轉讓或依企業併購法進行併購而原公司消滅時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應由舊雇主依第十七條、第五十五條或勞工退休金條例第十二條、第十三條規定，發給資遣費或退休金，新雇主併負連帶責任。其留用之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

呂委員玉玲等 20 人提案條文：

第二十一條 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。雇方應在與勞方議定工資前，公告具體工資範圍。

前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。

前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

許委員淑華等 16 人提案條文：

第二十四條 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間與工資之計算，係按當日工作時數依下列規定之加成標準給付工資：

- 一、第三十條之一第一項之正常工作時間為每日八小時，超過二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。
- 二、超過第三十條之一第二項規定之工作時間部分，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
- 三、依第三十二條第一項規定因天災、事變或突發事件，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

羅委員明才等 22 人提案條文：

第四十三條之一 天然災害發生時（後），有下列情形之一者，雇主不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發薪水或全勤獎金、解僱或為其他不利之處分：

- (一) 勞工工作所在地經轄區首長依「天然災害停止辦公及上課作業辦法」（以下稱作業辦法）規定通報停止辦公，勞工因而未出勤時。
- (二) 勞工工作所在地未經轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，惟勞工確因颱風、洪水、地震等因素阻塞交通致延遲到工或未能出勤時。
- (三) 勞工工作所在地未經轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，惟其居住地區或其正常上（下）班必經地區，經該管轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，致未出勤時。

勞工因前項所定之情形無法出勤工作，雇主不得扣發工資。但應雇主要求而出勤，雇主除當日工資照給外，應加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他必要之協助。

許委員淑華等 17 人提案條文：

第七十八條 未依第十七條、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。違反第十三條、第二十條、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第二項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

賴委員士葆等 20 人提案條文：

第八十四條之一 經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另訂勞動契約，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。

- 一、監督、管理人員或責任制專業人員。
- 二、監視性或間歇性之工作。
- 三、其他性質特殊之工作。

前項核定公告之工作者，由中央主管機關設審議委員擬訂後，報請行政院核定之。

第一項適用工作者，由主管機關制訂勞動契約示範本供各級機關參考，契約內容應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

主席：現在逐條進行處理，請問各位，對第十四條有無異議？請勞動部勞動關係司王司長說明。

王司長厚偉：主席、各位委員。有關第十四條的修正，李委員彥秀提案條文第二項「應自行為結束之日起，三十日內為之。」我們擔心勞工不知道雇主違法的情形，甚至連違法行為結束，他可能都不知道，如果這樣訂定下去，勞工被蒙在鼓裡，違法行為一結束，他的請求權也會喪失掉，所以還是維持現行條文中之「知悉」會比較好。

舉例來說，雇主沒有幫勞工提勞退或是投勞保，勞工平常都不會知道，這個月他沒有幫勞工提勞退、投勞保的行為已經結束，下個月他可能會幫他提勞退、投勞保，等同那個行為到結束的那一天，勞工都不知道雇主沒有幫他提勞退、投勞保。如果用行為終止日來判斷勞工的請求權，我們擔心會對勞工不利，所以過去我們是用知悉。

「知悉」的好處是勞工不知道、不了解，但是等他知道了，再提請求權，就算時間過了兩、三個月、半年，也都無妨。這時候是雇主要舉證勞工知道，問題是這個舉證會很困難，所以我們認為還是維持原來的「知悉」會比較合理。

主席：請李委員彥秀發言。

李委員彥秀：主席、各位列席官員、各位同仁。司長的意思是，如果雇主一直都不知道的話，就沒有機會去終止這個契約？

王司長厚偉：是勞工。

李委員彥秀：勞工就沒有機會去終止這個合約？

王司長厚偉：對，因為他不曉得。

李委員彥秀：如果第二月他曉得呢？

王司長厚偉：他曉得的話，只要「知悉」開始，30日內就要開始起算。

李委員彥秀：有一種狀況是，雇主請你共體時艱，因為你才剛來，等試用一個月之後，再幫你投保；老闆用私底下溝通的形式，讓你第二個月也沒有機會終止這個關係，有無可能發生這樣的狀況？

王司長厚偉：如果我今天與你約定好，那也算是契約的一部分……

李委員彥秀：雖然我們兩個可以有這樣的認知，但若法律裡面沒有寫明的話，就會有很多模糊地帶，對於勞工與雇主私下的溝通，一旦發生勞資糾紛時，都已經過了「知悉」的30天之後，勞工就沒有機會終止這個關係？本席說的是職場上曾經發生過、我們也協調過的勞資糾紛案件，所以我才會覺得「知悉」的強度會不會不夠？因為老闆有時候會用很多的形式或私底下的溝通，

讓勞工錯失想要終止勞雇關係的機會。

王司長厚偉：我若跟你講好，暫時不要幫我保勞保，我知道你在這個月的 30 日天內確實沒有做，對於這個違法事實，他還是可以去檢舉，此其一。

第二、如果下個月他還是沒有幫我投勞保，我認為他騙我，第二個月從沒有提勞保的那一天開始，我知道之後，我又有 30 天可以去提……

李委員彥秀：你的意思是，你的這個「知悉」是每個月、每 30 天都可以提一次？

王司長厚偉：以勞保為例，每個月 1 日提勞保，這個月沒提、下個月也沒提，每個月都沒有提的那一刻，他知道了，他都有請求權。

李委員彥秀：假設我跟助理說，現在試用期間，我給你這個薪水，等你通過試用期之後，再來調整，如果我給你的是低於最低工資，他也可以每一個月……

王司長厚偉：對，每一個月我拿到薪水，我知道薪水……

李委員彥秀：所以「知悉」的意思，是每個月領薪水的時候，我都可以重新再來一次，而不是上個月已經提過一次，過了 30 天就沒有請求權？

王司長厚偉：又再一次違反法令、違反契約的行為發生時，我又有一個請求權存在。現在法院的看法跟我們一樣。

李委員彥秀：本席接著要談的是「惡性傳染病」的定義，為此，本席曾與疾病管制局溝通過。對於惡性傳染病這個名詞，衛生署於 98 年的時候，曾經和勞委會溝通過，包括 H1N1 都不宜歸類為惡性傳染病；其實目前對傳染的疾病已經有相關的隔離規範，本條文有沒有必要再另外規定惡性傳染病？會不會有就業歧視的問題？基此，本席希望將本條文中的「惡性傳染病」刪除。

王司長厚偉：關於這個部分，主要是雇主將代理人或勞工送醫，後面的解僱，我們支持委員的意見，將其刪除。因為在職場裡面有一些傳染病，最常見如開放性肺結核，公司在員工健康檢查時發現到，可是勞工的工作權也很重要，雇主不能解僱他，但必須將他送醫，這樣才能兼顧在密閉空間工作的其他勞工……

李委員彥秀：我了解它的法定原意，但會不會因此讓資方去終止他們之間的契約關係？目前在惡性傳染病方面，已經有相關的隔離規範，文字上要如何修正會比較好？我們不希望因為就業上的歧視，而終止勞雇關係。

王司長厚偉：這個部分，之前我們也跟委員溝通過，可否改為「雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病有傳染之虞……」保留「送醫」，刪除「解僱」二字。我們不要傷害到已經患病勞工的權益，希望……

李委員彥秀：患病不表示他沒有工作能力……

王司長厚偉：對，只是說他會傳染別人；很多勞工怕沒有病假，這時候我們課以雇主一個義務——這個勞工得了開放性肺結核，你要趕快給他一個病假，讓他去治好這個病症，這樣就好了。我們擔心這部分如果完全刪掉，對於在職場罹患傳染病的勞工，如我們剛剛提到的開放性肺結核……

李委員彥秀：署長，本席曾與疾病管制署溝通過，因為我們已經有傳染病防治法，職場中也有相關

的隔離規範，我們後面可以再去做其他的修正；但對於所謂的惡性傳染病，如果在條文中訂下來，也非常奇怪，雇主會不會濫用法令，讓它變成解僱的理由？這是本席比較擔心的部分，因為在疾病管制署裡面，亦無惡性傳染病這樣的名詞。

王司長厚偉：所以我們支持委員，將「解僱」刪除，我們認為解僱是沒有道理的，對其罹患疾病這樣的狀況，我們不應該將該勞工解僱，但要留一個義務給雇主——將他送醫。

李委員彥秀：所以你的文字修正為……

王司長厚偉：也就是將原條文倒數第二項第三行修正為「雇主已將該代理人終止代理契約或已將患有惡性傳染病者送醫。」

主席（陳委員宜民代）：當初之所以如此訂定，是因為有些勞工的疾病會……

李委員彥秀：會傳染。因為本席問過疾管署，如果我們現在有法定的惡性傳染病，就可以有個依循，但本席擔心這在職場上會不會有職業上的歧視？我們要不要對惡性傳染病，討論得更明確一點？

主席：本席也覺得這部分須再斟酌，因為法定傳染病分五類，這個部分究竟屬於哪一類？如果都沒有定義，將惡性傳染病的名詞放在這裡，感覺有點奇怪，你們應該再會一下疾管署。如果一個工廠有一個員工得到開放性肺結核，其他員工知道了，他們就可以依照這一條要求全部的人都要離開，這樣工廠不就倒閉了？所以本席的意思是說，我們應該要就事論事，其實這個情形就是一種恐慌啦！也不需要因為這樣，讓一家工廠就這麼倒閉，對不對？應該是怎麼做疾病的防治比較重要，如果是開放性肺結核，其實其他員工只要照胸部 X 光就可以了。

你們現在提出的第十四條是說，「雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。」，只要有這樣的狀況，勞工就可以不經通知終止契約。但你們可以試想一個狀況，就是一個辦公室裡面如果有一個人罹患肺結核，其他人知道之後，可以不經通知就說不幹了。

王司長厚偉：委員後面的條文內容是說，如果將他送醫，就不可以終止契約，就是要求雇主要把他送醫。因為有很多雇主就是不聞不問，即使是得病的勞工，還是叫他要繼續上班，不給病假，所以我們定這個條文就是要賦予雇主一個義務，要趕快把他送醫。

主席：這是指哪一類傳染病？

王司長厚偉：當初我們的想法是，因為傳染病有很多種。

主席：是啊！

王司長厚偉：如果只是寫第一類和第二類的法定傳染病，其實有些在職場上並不會有影響，例如愛滋病，如果沒有身體的接觸是不會有傳染之虞。

主席：是，這個本席知道。

王司長厚偉：但是像炒菜，例如 B 型肝炎就會有影響。

主席：沒有，炒菜怎麼會傳染 B 型肝炎？應該是 A 型吧！

王司長厚偉：是，對不起。

主席：肝炎有 A、D、E 型等種類，D 型和 E 型才會透過炒菜的途徑傳染，B 型和 C 型不會啦！拜託你們弄清楚。

王司長厚偉：是，不好意思。

李委員彥秀：所以惡性傳染病是指什麼？因為疾管署並沒有指出所謂的惡性傳染病是哪幾種，所以本席覺得你們這個法條定的有點奇怪，你們應該說的更明確一點。

郭部長芳煜：（在席位上）保留，為了慎重起見，還是先保留。

主席：是，本席也是這麼覺得，好不好？

李委員彥秀：這樣今天這兩條都沒有機會修到了。

主席：再協商，好嗎？

李委員彥秀：關於這個部分，第一，你們要把後面的部分取消。第二，如果疾管署現有的規定裡面沒有指出何謂惡性傳染病的話，你們是不是直接把它刪除？我們要先有這樣的共識，後面的條文才好協商，不然協商老半天也不知道要協商什麼。

主席：因為蔣委員也有意見，是不是等他發言完之後，我們再決定怎麼辦，好不好？

請蔣委員萬安發言。

蔣委員萬安：主席、各位列席官員、各位同仁。行政部門對第十四條第二項第一款和第六款的情形有疑慮，如果有一次性的規定，以及反覆實施和持續存在違反勞工法令的狀態，當然我們可以採用一次性的規範，可以從知悉其情形之日起三十日內計算，以這樣的除斥時間為主。另外，如果是持續存在的違法樣態，那就是從違法行為終止之日起算三十日內，勞工在三十日內也可以提出終止契約的意思表示。針對這個部分，司長是不是有什麼意見？

主席：請勞動部勞動關係司王司長說明。

王司長厚偉：主席、各位委員。謝謝委員。我們當初訂定這個條文，是指勞工在雇主有任何違法行為發生時，他只要知道就可以提出請求，如果他不知道，就不會喪失這個請求權。這個規定是每一次的違法行為都有請求權，從每個月發生的那一刻開始，他都有三十日的期限，也就是說，不管那個行為有沒有持續發生，或是不斷的反覆發生，其實都沒有關係。

蔣委員萬安：因為實務上有很多情況，本席舉個例子，如果今天雇主將一個勞工違法調職，例如 4 月 1 日開始將他違法調職，從臺北調到高雄，當他知悉開始，例如他收到調職令之後，這時候他當然知悉嘛！這樣一來雇主也很好舉證，如果是三十日內，那麼 5 月 1 日之前他要提出終止勞雇契約。可是在這段期間，如果他一直在和雇主協商、談判，因為他不希望離開這個公司，一直到 5 月 15 日談判破裂，才對雇主說要終止勞雇契約呢？因為根據規定，應該是 5 月 1 日之前就必須提出，但是這個違法調職的狀況是持續的，甚至超過 5 月 1 日，因為違法狀態是持續的。

所以站在保障勞工的立場，應該是等這個違法樣態的行為終止，也就是等雇主和勞工之間確定沒有辦法談出一個結果，但還是持續違法調職的情形，所以應該是從 5 月 15 日確定談判破裂，從違法樣態行為終止這一天開始算三十日，讓勞工從違法行為終止期間起算三十天內，還是可以終止勞雇契約，這樣對勞工的保障比較周全。

如果他已經知悉，當然是從知悉時開始起算，可是如果違法樣態持續的話，應該是從這個行為終止之日起算三十天，這樣才能比較周全的保障勞工，我們修這一條的本意是這樣。而且按

照法理來說，對於雇主的違法行為，其實我們不應該給他這麼多保障，況且這一條已經給予存續期間，從知悉開始或違法行為終止開始算三十天，這樣對勞工來說才是比較周全的保障。

第三個，以現在的司法實務來說，法院的判決也說明了，為了保障勞工，所以在違法行為終止之前，他們都可以提出終止勞僱契約，包括高等法院 100 年的民事判決，還有 102 年的民事判決都明確指出，勞工得於雇主停止所有違反勞工法令的行為前，提出終止契約的權利。我們不應該讓法院造法，這一條應該根據司法實務來做修正。

所以司長，這部分應該沒有任何爭議，而且對勞工的保障也非常周全。就算司長認為雇主可能會覺得這一條有所偏頗，可是事實上就司法實務來看，已經限縮雇主違反相關勞工法令時的勞工作為，這部分是限有重大理由，也就是說，必須嚴重違反勞基法的規定，才可以讓勞工在違法行為終止之日起算三十天，請求終止勞僱契約。所以修正這一條其實沒有任何爭議，而且對勞工的保障會更周全。

王司長厚偉：關於最高法院的判決，其實剛才委員說的沒錯，只要這個行為持續下去，法院在判斷的時候會衡量不同的狀況。可是我們以剛才說的調動為例，剛剛是說勞工有進行各種爭辯和抗辯，甚至提出調解，表達他不願意接受這個變動勞動契約工作地點的意思表示。

但是如果有勞工完全沒有提出任何表示，例如公司把他調到另外一個地方，這個調職並沒有徵得勞工的同意，勞工也沒有提起任何答辯，可能過了一年後，這個狀態也可能是兩年、三年、四年或五年，搞不好他調到那個地方五年後，他還是可以援引這個違法的狀態還沒有結束。

蔣委員萬安：沒有，這個部分就可以適用「知悉」，因為他已經知道了，而且有收到調派令，所以他當時就知悉了，這部分雇主也很好舉證，所以不會是問題。

王司長厚偉：但是對於……

蔣委員萬安：這個部分就不用等到違法行為樣態終止才起算，一定是從知悉開始起算嘛！如果本席是雇主，本席就會說你收到調派令時就知道了。

王司長厚偉：對，但是這裡有「或」，我知道委員的意思，到時候是看這兩個情況哪一個對勞工有利，他們就用哪一個。

蔣委員萬安：當然。

王司長厚偉：雖然勞工知道被調職，中間有三十天的時間考慮，可是他沒有提起任何抗辯。但是這個規定可能對我不利，對我有利的是那個狀態的結束日。

蔣委員萬安：所以雇主當然可以主張，勞工收到調派令之後就已經知悉了嘛！

王司長厚偉：對。

蔣委員萬安：所以是從「知悉」開始算三十天，當時如果沒有終止契約，等於是喪失這一條的適用權利，所以根本就沒有辦法再請求了。

王司長厚偉：如果剛才說的狀況還沒有結束的話，那這兩個選項要怎麼選擇？要適用哪一個？我們當初也是擔心這兩個選項如果同時擺進去，一個叫知悉三十日，一個叫做狀態結束之日後起算三十日，如果這兩個選項他同時都可以適用的時候……

蔣委員萬安：當然是適用後發生者，這樣才能保障勞工的權益。

王司長厚偉：對，他就會認為應該用狀態結束日起算，但是他可能先調過去，等到兩年後才提出，有時候我們會擔心勞工故意把雇主的違法行為放在口袋裡。當然，我們也不喜歡造成勞雇關係不穩定，但是因為他可能會等到適當時機再拿出來用，所以我們希望讓這部分有一個比較明確的時間點，如果勞工知道了，就應該提起這樣的爭辯。

當然委員提到的情況也有可能發生，很多法官會看你調過去之後是不是仍然不斷的要求調解、陳情，法院認為這叫繼續的狀態，所以不會影響到起算日的計算。我們有找到最高法院的判決，92 年 1779 號裁判也是這樣，如果你持續提出很多要求，法官一看就會認為這沒有問題，就算是過了三十日也無妨。可是如果是我剛才說的那種情形，他調過去之後都不說話，當然就會喪失這樣的請求權，所以針對這個部分，其實這兩者會有一個差別。

蔣委員萬安：所以司長的意思是說，勞工會故意不說嗎？

王司長厚偉：他可能會先……

蔣委員萬安：有可能拖到兩年之後嗎？要嘛知悉，不然就是等到違法的樣態終止三十日內，三十日過後還是不終止的話，當然他就沒有請求的權利了。

王司長厚偉：但是那個狀態可能會持續，例如他可能調過去一年、兩年、三年、四年，這樣就沒有一個結束的點，沒有狀態結束日，因為每一天都在進行那個調動行為。

主席：所以司長的意思是說，在狀態還沒有結束的時候，雇主還是要一直付他薪水就對了。

王司長厚偉：對。

主席：有些勞工會用狀態沒有結束，他就一直這樣……

蔣委員萬安：可是雇主是持續在違法啊！

王司長厚偉：對，我也同意委員的看法。但是勞工調過去以後並沒有爭辯，雖然我們認為雇主違反勞動契約，可是勞工都不說，如果按照狀態結束日這樣的規定，他可以在一年、兩年、三年、四年或五年，例如他到五年後的某一刻才說要終止契約，向雇主要資遣費，這會造成勞雇關係很不穩定的狀況，也就是說……

蔣委員萬安：雇主這時候就可以提出抗辯，因為是從他知悉開始起算。

王司長厚偉：如果是這樣的話，這兩項就會變成……

蔣委員萬安：沒有，實務上很好解決，如果要避免這種情形，雇主當然可以證明這個勞工是什麼時候知悉，從知悉起算三十日，所以條文是寫「或」，因此這個條文在運用上沒有任何問題。

王司長厚偉：如果是「或」的話，有利於勞工的部分，勞工就會說，如果不利的就不會說，例如不用知悉三十日起算的規定，而是用後面那個狀態結束日，我們擔心會有勞工用這樣的方法，如果我們採取有利於勞工的修正方向的話。

主席：用「或」的時候，因為他可以選擇對其有利的來做，所以就變成這樣。

蔣委員萬安：好啦！關於這一條，基本上本席覺得只是文字上需要再調整一下。

主席：好，那我們就先保留。針對王司長剛剛所說的炒菜那個部分，本席修正一下，炒菜不會傳染啦！不是炒菜這個行為有問題，它是經由糞口傳染啦！炒菜不會傳染，請大家不要以訛傳訛。A 型、D 型和 E 型，這三型的肝炎病毒傳染途徑是經由糞口傳染，B 型和 C 型是經由性行為、輸

血傳染，炒菜這個行為不會傳染疾病。

蔣委員萬安：針對剛剛司長提到的那個例子，如果勞工不對違法調職的態樣提出異議，持續工作兩年，這個在司法實務上就會認為是雙方合意，這樣一來勞工就會違反誠信原則，所以也不會有司長剛剛說的問題，就是他等到兩年之後才提出要終止勞雇契約，不會的。

王司長厚偉：委員說的沒有錯，但是我們擔心這個條文放進去以後，如果有一個考慮期間，勞工就會去做決定，因為如果有調動，自己一定知道，所以勞工必須在三十日內思考到底是要提出終止契約，還是接受這樣的工作調動。我們是擔心這個地方如果是寫「或」的話，因為我們修法一定是有利於勞工，所以他搞不好會誤認自己可以慢慢決定。

就如同大家剛才說的，讓勞工能夠多一個選擇的機會，讓這個時間再稍微長一點，但是到法院提出告訴的時候，法院如果是以另一個選項來思考，可能就沒有辦法保護他的權益。

蔣委員萬安：好，本席了解。

主席：這一條先保留。

主席（蔣委員萬安）：接下來進行第二十條。請問各位，有無其他意見？

鍾委員孔炤：（在席位上）剛才那一條保留嗎？

主席：保留，送協商處理。現在審查第二十條修正草案，行政部門有無意見？

請勞動部勞動關係司王司長說明。

王司長厚偉：主席、各位委員。有關許淑華委員提出的勞基法第二十條修正案，我們行政機關提出幾項補充，由於許委員提到的，主要是「依企業併購法進行併購而原公司消滅」，原來勞基法第二十條是指所有的事業單位，不管是股份有限公司，還是一般的企業，他們在合併的時候都必須保障勞工權益。

但是這樣修法之後，只有依企業併購法進行併購，而且原公司消滅的狀況才會受到以下的法律保護，因為勞基法是普遍性的保護，我們也擔心如果只限定某一種類型，或是某一種事業單位的型態，對於其他的一般商號，甚至有些不是商號，例如醫院，因為它也不是股份有限公司，所以當他們合併時，勞工的權益可能就沒有辦法得到確保。

所以我們認為還是應該用原來的勞基法第二十條，讓所有的併購樣態和種類樣態都受到保護，這樣會比較周延一點，以上補充，謝謝。

主席：其他委員有無意見？

請吳委員玉琴發言。

吳委員玉琴：主席、各位列席官員、各位同仁。許委員的提案把改組這個樣態刪除，可是改組不等於轉讓，所以這部分是不是適宜把它拿掉？另外，在許委員的修訂條文中提到，應依照勞退條例第十二條、第十三條發給資遣費或退休金，至於原來的條文，如果本席沒有理解錯誤，應該是勞退金和資遣費都有，可是這樣一修法之後，好像變成是「或」的意思，就是只能取其中一種，這部分是不是這樣的意思？如果是的話，是不是對勞工更不利？這部分要不要再說明一下？

主席：請勞動部勞動關係司王司長說明。

王司長厚偉：主席、各位委員。是，就如同剛才委員說的，其實改組有時候是有特殊用途，像當初六都進行組織和行政區變革，其實就涉及很多公部門單位之間的改組。改組之後對於勞工權益的保護，因為原本的條文就有提到，所以……

吳委員玉琴：如果把改組拿掉的話，相關的保護可能就不見了。

王司長厚偉：對，將來就怕會變成這樣。

吳委員玉琴：好。在原來的條文裡面，資遣費和退休金是不是都有？

王司長厚偉：都有。

吳委員玉琴：可是這裡加個「或」，是不是就只能擇一？

王司長厚偉：這裡可能會有這樣的疑慮，所以我們認為如果要修訂的話，這樣可能也不夠明確。

吳委員玉琴：是。所以你們也是建議不要修改？

王司長厚偉：對，謝謝委員。

主席：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。針對第二十條，本席有一些疑慮，就是事業單位的改組這部分，因為修正條文把「改組」拿掉了，許淑華等委員提出的條文是「轉讓或依企業併購法進行併購」。本席對事業單位改組這個部分有疑慮，因為有的是依法改組，而且事業單位改組的情況太多了，這樣內部的改組是不是也被排除了？

包括勞動基準法、企業併購法以及金融機構合併法，這三個法都有相關的關係，因為許委員的提案是指直接把事業單位轉讓或依企業併購進行併購，新雇主必須負相關的連帶責任，但是本席認為如果把改組拿掉的話，其實對勞工朋友不見得會有幫助。

主席：請勞動部勞動關係司王司長說明。

王司長厚偉：主席、各位委員。謝謝委員，我剛才忘了補充一點，有關新雇主負連帶責任這個部分，因為企業併購的狀況有很多種，如果只限於併購後原公司消滅的狀態，只規範這個部分有連帶責任的話，我們覺得這樣也不夠完整，因為有時候事業會分割，這些狀況都有可能發生。

所以這個部分如果要做的話，應該是如同委員剛剛所提的，就是全部、全面性的考慮這三個法的共同性，然後做統一修正，確保各式各樣的併購狀況都有規範到，這樣對勞工權益的保障會比較恰當一點。

鍾委員孔炤：本席同意你剛才的說法，但是本席還是建議保留原條文的「改組」這兩個字，本席覺得這部分還是要放進去。

王司長厚偉：對。

鍾委員孔炤：因為事業單位的改組不單是轉讓，事業的改組有太多方式了，不只是單一的金融併購問題，因為事業的改組包羅萬象，而且事涉勞工權益的事項也很多，所以本席覺得這個條文還是應該保留。

王司長厚偉：謝謝委員。

主席：所以司長，你剛才的答復是說，勞動部希望維持現行條文嗎？

郭部長芳煜：（在席位上）是的，維持現行條文。

主席：好，那第二十條就維持現行條文。

鍾委員孔炤：（在席位上）不是維持現行條文，是有部分修正，要把企業併購法和金融機構併法都一併考量進去，你們應該要綜合考量這三個法，這樣未來對勞工才有保障，這幾個法令應該合在一起考量。

王司長厚偉：謝謝委員。我們之前也和金管會、經濟部討論過，因為企業併購法和金併法是由這兩個部會主管的法令，我們也希望把這些法都納入，有關勞工權益的部分能夠一起移到勞動基準法。謝謝委員的要求，這個部分我們會列入將來法制作業時的對象之一，謝謝。

主席：謝謝司長。第二十條維持現行條文，不予修正。現在審查第二十一條。請問各位，有無意見？

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。這個條文的修法理由是說，因為工資由勞雇雙方議定之，雇主應在與勞方議定工資前，公告具體工資範圍。但其實他們還沒有建立雇傭關係，所以這部分會有兩個樣態，一個是員工已經進入公司，老闆依照你的能力談薪資，例如起薪是 3 萬元，但是這個員工經過老闆面試之後，發現你的能力、法律知識都非常足夠，對我們公司非常有幫助，所以我們議價時可能就會更改為 4 萬元。

有些是還沒有訂定勞雇契約，你還不是我們的員工，如果是招募期間，也就是還沒有所謂的勞雇關係，還不適用勞基法之前，本席是建議修改就業服務法，從就業服務法去做修正，這樣對勞工朋友會比較有幫助。因為勞基法是規定已經確定雇傭關係者，這部分才會適用勞動基準法，在還沒有確認勞雇關係之前，是不是應該用就業服務法去做規範？

就本席所知，黃秀芳委員也有針對類似的條文提出修正案，所以針對這一條，本席建議回到就業服務法。是不是可以請主席做一個裁示，未來這一案也要和黃秀芳委員的提案一併討論，還是今天就要做決議？部長，你們要不要說明一下？

主席：請勞動部郭部長說明。

郭部長芳煜：主席、各位委員。如果是這樣的話，我們建議這一條還是暫時先維持現行條文，但是委員可以提一個附帶決議，未來就業服務法進行修正時，我們就按照這個決議來處理，因為今天不太可能再去討論就業服務法。

鍾委員孔炤：因為原條文事涉第二十三條，所以還要再看勞基法第二十三條的規定。因為第二十一條連動到第二十三條，既然連動到第二十三條，我們就不能只討論第二十一條的部分，所以本席才建議修正就業服務法第七十四條，把它修改成對勞工比較有保障的方式。因為這部分還沒有確定雇傭關係，這個問題是發生在法令所保障的關係之前，所以根本就不能適用勞基法，因為你還不是我們的員工。

郭部長芳煜：未來如果要修正就業服務法的話，可以由委員提案，或是由我們提出，但我們的流程會比較慢。我們今天可以先處理這個條文，也就是維持現行條文，未來修就業服務法時，不管是由委員提案也好，或是由我們提案也好，我們都會去進行。

鍾委員孔炤：本席現在要告訴你們的是，如果下個禮拜黃秀芳委員提出第二十三條修正案，你們是

不是又要再改？所以本席的意思是說，請你們乾脆一點，針對第二十一條和第二十三條，你們要不要一併考量？如果不要，那就是維持現行條文，或者未來就朝修正就業服務法的方向去做，這樣會比較明確。

郭部長芳煜：是，所以我們希望先維持現有的條文，未來再提修正草案。

主席：第二十一條就維持現行條文，不予修正。接下來進行第二十四條。請問各位，有無意見？

請勞動部勞就司謝司長說明。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。關於許委員所提的第二十四條修正案，本來勞工可以申請加班費，這是依照第三十條和第三十條之一的規定，第三十條是包括二週、八週的彈性工時，以及每天工作 8 小時，一週超過 40 小時可以申請加班費。第三十條之一是四週彈性工時，超過雙方約定的彈性工時時數的話，可以領加班費。

但是請大家看一下許委員提的第二十四條，第一款變成只限定第三十條之一第一項的情況，事實上這樣會限縮只有四週彈性工時的勞工才能夠申請加班費，但是對於其他勞工的權益，事實上我們還是應該予以重視及考量。另外有關第二十四條第一項第三款，委員提到「依第三十二條第一項規定因天災、事變」……

鍾委員孔炤：（在席位上）請你等一下，我們先處理第二十四條，好不好？因為主席還沒有……

謝司長倩蓀：對，我是在說第二十四條第一項第三款，因為現行條文所指的天災、事變或突發事件是在第三十二條第三項，並不是第三十二條第一項。如果要修正的話，可能會影響現行因為天災、事變或突發事件時，勞工申請加班費的權利，所以這部分要請委員多斟酌，我們希望能夠維持現行勞基法第二十四條的條文，讓勞工在有加班事實的時候能夠領得到加班費，以上說明。

主席：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。謝謝謝司長剛才的說明，關於這個條文，主要是看它的第三款，「依第三十二條第一項規定因天災、事變或突發事件，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」，這樣修正之後，正常工時的加班費會不見，只剩下第三十條之一的變形工時，和第三十二條的天災、事變，對不對？

其實這一條的條文如果照這樣修正的話，對我們勞工來說不見得有利，所以本席覺得還是保持原條文比較好。因為雇主使勞工在正常工作時間以外的時間工作，或是有必要使其延長工時者，相關的加班費計算方式會不見，變成只規範到第三十一條之一的變形工時和第三十二條的天災、事變，其實這對勞工來說是不利的。

所以這個條文如果加上這樣的規定，其實會把勞工原來的正常加班費變不見，針對這個部分，本席認為這個修正條文是有疑慮的。

主席：好，其他委員有沒有意見？

請吳委員玉琴發言。

吳委員玉琴：主席、各位列席官員、各位同仁。本席附議鍾委員所說的，因為原來的第二十四條其實是針對延長加班 2 小時和 4 小時的時候，如何計算加班費，可是修法之後反而限定它適用的

範圍，更限縮了勞工的權益，這樣的修法是非常危險的。所以本席認為還是應該維持原來的規定，讓整部法的勞工加班時間計算方式是統一的，只要有加班就要算加班費，不是單適用哪一個條文，謝謝。

主席：好，第二十四條就維持現行條文，不予修正。接下來進行第四十三條之一。行政部門有沒有意見？

請勞動部勞就司謝司長說明。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。第四十三條之一是新增修的條文，其實每次發生天然災害時，例如颱風，有關工資的給付問題都會引起討論。我們目前是依照事業單位勞工天然災害出勤管理及工資給付要點的規定，但是如果按照委員這樣的提案，我們看了鄰近國家的規定，例如日本、韓國都沒有課予這樣的責任，因為天然災害發生的時候不可歸責於雇主，也不可歸責於勞工，所以鄰近國家並沒有強制要求雇主支付薪資，例如美國、加拿大也沒有相關的規定。

所以我們在想，因為這涉及勞資雙方，如果在法令上強制規定雇主一定要給薪，或者是要加給薪資，就是勞工如果出勤的話應加給薪資，除了當天的薪資照領之外，還要加給勞工工資的話，這部分可能需要再審慎一點，應該要先凝聚社會的共識，行政機關針對這部分做以上說明。

主席：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。這是增修條文，其實本席的想法是，在原來的第四十條之一增訂有關颱風天勞工出勤的規定，因為大家一直認為勞工在颱風天出勤，基本上並沒有所謂的工資加倍發給，只是需要提供必要的交通工具，或者是一些安全設備、設施。但是他當天的出勤是不是可以比照軍公教？一般來說，因為我們宣布停止上班、上課是指軍公教的部分，其實勞工並不適用。

勞工是適用勞動部的解釋函，依照你們的行政函示，必要時雇主可以提供交通工具。但是勞工朋友希望能夠有相同的待遇，畢竟颱風天出勤不同於一般狀況，他冒的風險也比較大，例如臺北市還禁止外送，對不對？如果是這樣的話，本席的想法是，未來勞動部是不是可以考慮針對第四十條之一的部分做修正？本席也有提相關的修正條文。

基本上羅委員提的這個條文是增修的，增訂勞動基準法第四十三條之一，基本上大家都是希望給予勞工更好的條件，尤其是天災的時候。所以這部分如果真的要討論，到時候是不是可以併案一起討論？不過本席要先行建議，因為勞動部現在是用行政函示……

謝司長倩蓀：注意事項。

鍾委員孔炤：因為現在颱風天氣候變遷這麼嚴重，所以針對颱風天的狀況，你們是不是可以做一些函示、公告？在條文沒有修正之前，先用函示、公告的方式讓勞工朋友有一些彈性，讓勞工也能得到勞動部釋放出來的小確幸，這樣對勞工朋友來說才有直接的助益，以上說明。

主席：第四十三條之一就依照行政部門的建議，不予增訂。

鍾委員孔炤：（在席位上）不過本席有一個附帶意見，因為在沒有修訂之前，他們是用行政函示的方式處理，對勞工朋友來說，你們的行政函示是不是可以修正的比較有彈性一點？因為接下來

就是颱風季節，馬上會面臨這個問題，所以本席要求勞動部，你們的函示可以再重新公告，讓勞工朋友享有更多的小確幸。

謝司長倩蓀：感謝委員的指教，我們回去之後會再研議。

鍾委員孔炤：（在席位上）主席要幫本席追這件事。

主席：所以行政部門同意，對不對？

鍾委員孔炤：（在席位上）這不是本席個人的要求，因為委員會的所有委員都同意。在這個委員會，沒有人會反對嘛！

謝司長倩蓀：我們尊重委員會的建議。

郭部長芳煜：（在席位上）會議都有錄音稿。

鍾委員孔炤：（在席位上）本席的意思是說，這不只是代表本席個人的意見，本席相信在座的每一位委員，都希望在這個條文還沒有修正之前，你們可以先用行政函示的方式公告，因為你們可以直接修正行政函示。這是委員們的共同意見，你們是不是可以依據委員會的意見做修正？這不只是本席個人提出的建議案。

郭部長芳煜：（在席位上）可以，這個部分會列入紀錄，我們回去就處理。

主席：好，這部分列入紀錄，謝謝。第四十三條之一，我們尊重行政部門的意見，不予增訂。進行第七十八條。

行政部門有沒有意見要說明？因為這一條是根據第二十條所做的修正，所以第七十八條也是維持現行條文不予修正。進行第八十四條之一。行政部門是不是要做說明？

請勞動部勞就司謝司長說明。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。第八十四條之一是賴委員所提的，希望經中央主管機關核定公告的工作者，雙方要訂定勞動契約，現行的法規是由勞資雙方另行約定，而且在第八十四條之一的第二項有提到，勞資雙方的約定是以書面為之。我們要特別提醒一點，因為目前勞基法所指的勞動契約包括口頭承諾，口頭承諾也是勞動契約的一種，不限於書面，不管是口頭或書面約定都可以。

所以我們擔心的是，關於第八十四條之一的工作者權益，如果雙方的勞動契約只用口頭承諾，事實上是沒有辦法充分保障，所以我們希望還是維持現行條文。針對勞資雙方的約定，其實我們也訂了相關的協議書範本給勞資雙方參考，對地方勞工行政主管機關，我們也訂了審查工時的指引，再加上現行條文已經明定勞資雙方的約定要以書面為之，我們是希望這樣對勞工的權益能夠更有保障。所以是不是請委員支持，這一條還是維持現行條文？以上說明。

主席：其他委員有沒有意見？關於第八十四條之一的修正案。

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。這是賴士葆委員的提案，針對第八十四條之一，其實剛剛部長也做過說明，因為剛才蔣委員也有針對彈性工時的部分提出討論，他是針對保全人員的工時部分，因為這事涉第八十四條之一，而第八十四條之一就事涉第三十二條。

謝司長倩蓀：對，它有涉及第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條，還有第三十條。

鍾委員孔炤：所以你們的解釋是什麼？賴委員提出的第八十四條之一，最主要就是要報請行政院核定嘛！就是該項公告之工作者，由中央主管機關設審議委員擬訂後，報請行政院核定之，這部分就是和現行條文的落差，對不對？

謝司長倩蓓：對，我們是有一個勞動基準諮詢會。

鍾委員孔炤：你們現在有一個勞動基準諮詢會？但是你們升格為勞動部之後，這個諮詢會就沒有了嘛！還有嗎？

謝司長倩蓓：還有。

鍾委員孔炤：如果還有，你們是討論完之後就逕行公告，賴委員的提案是多了一個流程，他希望審議完之後再報請行政院核定之。你們認為這部分報請行政院核定有沒有疑慮？還是你們討論完之後……

謝司長倩蓓：因為依照第八十四條之一，賴委員的第一項也有提到，「經中央主管機關核定公告之下列工作者」，其實也是指這個法條的中央主管機關。

鍾委員孔炤：沒有，法條中有「不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。」，包括監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之工作，以及其他性質特殊之工作，前項核定公告之工作者，由中央主管機關設審議委員擬訂後，報請行政院核定之。你們原來的條文是直接進行公告，這部分原本是由基準審議委員會審議。

謝司長倩蓓：對。

郭部長芳煜：（在席位上）我們建議還是維持現行條文。

鍾委員孔炤：所以不必經行政院公告？但是你們的基準審議委員會是怎麼產生的，是不是可以向委員們說明一下？到底這個委員會是怎麼產生的？有沒有勞動代表？由誰共同參與？這個基準審議委員會是怎麼產生的？是任期制嗎？任期是一年還是兩年？這些你們都要向委員會說明啊！不能像現在這樣，由審議委員會審查完之後就由你們公告。

謝司長倩蓓：我們的勞動基準諮詢委員會也是由勞資政學組成，除了全國性勞工團體代表、資方團體代表之外，我們每次在檢視到底要不要核定這樣的工作者時，都會由相關工會提出來，我們也會請資方和從事這類工作的勞工，到現場說明他們實際工作的態樣以及工作時數。

鍾委員孔炤：本席現在只是要求你們說明，關於這個基準審議委員會的委員，這些成員是怎麼選出來的？這部分讓我們也知道一下，不然如果照現行條文這樣直接進行，未來如果有人主張把第八十四條之一刪除，把這個部分廢掉，就沒有蔣委員剛才所說的保全工時 288 小時之類的事情了，因為大家都不會這麼做了，是不是這樣？

所以我們現在要求的是這個部分，包括基準審議委員會的委員是怎麼產生的？他們產生的公平性在哪裡？這些事情應該要讓我們社環委員會知道，當你們透過這個機制運作時，這個公告是公平、合理的，也徵詢過多方的意見，所以產生各行業不同類別的工作者，確定讓他們可以適用第八十四條之一。

包括部長也有特別提到，有些行業類別可能要從第八十四條之一剔除，其實你們內部也在討論，因為有些類別並不適合放在第八十四條之一，包括責任制的問題等等。但哪些類別是屬於

責任制？不要本來沒有責任制的問題，因為第八十四條之一的規定，讓它突然變成責任制了。

主席：請勞動部郭部長說明。

郭部長芳煜：主席、各位委員。關於勞動基準諮詢會運作的情形，還有相關的檢討，我們在一個禮拜之內提供書面報告給委員會和各位委員，好不好？讓各位知道我們運作的狀況。

鍾委員孔炤：請主席裁示。

主席：下週會送來？

郭部長芳煜：一週內，我們會送書面報告。

主席：好。

請吳委員玉琴發言。

吳委員玉琴：主席、各位列席官員、各位同仁。有關第八十四條之一，就是賴委員提案的最後一項，其實本席早上也有質詢過，因為第八十四條的範圍非常廣泛，目前本席所知道的，就是保全業有比較明確的勞動契約可以參考。我們早上也問過部長和司長，大家都覺得這部分的樣態太多了，所以一直沒有辦法釐清，目前好像只有保全業的部分有明確的規範。

因為這件事情的難度有點高，可是這個意涵很好，你們未來有沒有可能訂定勞動契約的示範本？就是有點像範本，可以提供給大家，讓各種類型適用的行業做參考。

主席：請勞動部勞就司謝司長說明。

謝司長倩蓓：主席、各位委員。針對這個部分，其實早上也向委員報告過……

吳委員玉琴：有它的難度，是不是？

謝司長倩蓓：因為目前還有 67 項的工作者，而且各行各業的態樣都不太一樣，事實上這個部分……

吳委員玉琴：如果我們這樣規定的話，你們現在是做不出來的？

謝司長倩蓓：事實上是有困難，實際執行上是有困難的。

吳委員玉琴：本席覺得這一項的立意很好，可以更明確的規範各種樣態，讓它有政府的指引，而不是雇主自己說了算，本席認為這個部分還是要朝這個方向努力。勞動部是不是可以一個、一個行業慢慢的建立起來？請你們努力。本席現在並沒有堅持一定要入法，可是本席覺得這應該是未來要努力的方向，好嗎？

謝司長倩蓓：我們會努力。所以第八十四條之一是不是維持現行條文？委員是不是能夠支持？

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。謝司長，因為勞工比較弱勢，所以我們有時候要站在勞工方面思考一下。本席知道有六、七種行業可能不容易建立，所以本席建議你們請工會協助。

你們可以和工會合作，由工會提出來，看看他們需要什麼型態或是彈性工時，這樣你們的效率可能會比較好，不然因為你們要面對各個行業，一下子也不曉得該怎麼著手。其實你們可以找各行業的工會來討論一下，這樣可能會比較容易訂定，本席做以上建議，謝謝。

謝司長倩蓓：謝謝委員指教。

主席：所以第八十四條之一就維持現行條文，不予修正。針對第十四條現有一項修正動議。

李委員彥秀等所提修正動議：

案由：本院委員李彥秀等人，有鑑於勞動基準法第十四條第一項第四款規定雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病有傳染之虞者，勞工得不經預告終止契約，惟在我國立法體例上並無「惡性傳染病」之定義，且依傳染病防治法對於危害重大且有傳染之虞之疾病已有相關隔離規範，若由其他勞工自行認定惡性傳染病，反而有就業歧視之虞，故宜刪除該款規定，並配合修正同條第三項之相關文字。另勞僱關係中時有雇主違反勞動契約或勞工法令以致損害勞工權益等情形，勞工雖得依勞動基準法第十四條第二項於「知悉」之日起三十日內主張終止契約，惟持續性違反勞動契約或勞工法令之行為若仍僅以「知悉」為起算點則對勞工顯失公平，故擬新增「行為結束日」為起算點，是否有當？敬請公決。

說明：

一、勞動基準法第十四條第一項規定：「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。」惟遍尋我國現行法制及相關函釋，僅有衛生署於 98 年回函勞工委員會稱 H1N1 不宜歸列為「惡性傳染病」，可見對於惡性傳染病之認定並無明確認定標準。

二、現行之傳染病多已具備有效之防治措施，且傳染病防治法亦已授權疾病管制署對於不同之傳染病依其傳染率、危害性等相關考量後得做出相應之防制措施，故若由其他勞工認定傳染病危害程度後自行終止勞動契約，恐有就業歧視之虞，故宜刪除第一項第四款之規定。

三、勞動基準法第十四條第二項規定員工得不經預告終止契約，惟需於 30 日內之除斥期間內為之，該除斥期間之規定無非是欲維持民事法律關係之安定性，然行為模式可區分為一次性及反覆實施性，前者一次性之行為例如違法降職、違法調職等；後者則屬可反覆實施之行為，例如每月均未替勞工加保勞工保險或每週固定工作時數均超過勞動基準法之規定等，然終止契約之除斥期間竟未區分兩者之起算點，導致反覆違反勞工法令之行為可能因勞工一時思慮不周、因雇主之求肯或共體時艱等理由因而經過 30 天之除斥期而無法終止，而定期性契約勞工又無勞基法第 15 條之預告終止權，如經過 30 天之除斥期則無法依勞基法第 14 條 2 項終止契約，無異強迫員工忍受在違反勞工法令或勞動契約下之環境持續工作，對勞工顯失公平，且勞工雖可向主管機關申訴，但須考量舉發後仍須於同一工作環境下工作，現實中往往僅能畏於同儕壓力及恐公司日後有不利措施等情形下，忍氣吞聲以待契約期限屆滿。

四、雇主之行為如屬反覆違反勞工法令或勞工契約致有害勞工權益之虞，自無須過度保障雇主之信賴以及該法律關係之安定性，故應修改勞基法第 14 條第 2 項除斥期間起算之規定，將「應自知悉其情形之日起，三十日內為之」修正成「應自知悉其情形或行為結束後，三十日內為之。」，方可周延保障勞工權利，又可維持民事法律關係穩定。

五、參酌民法有關代理相關規定，雇主代理人與事業單位間未必均為僱傭關係，故修正同條第三項之文字為「雇主已終止或消滅與該代理人間之契約者」較為妥適。

六、配合刪除同條第一項第四款之規定，修改第三項之相關文字。

提案人：李彥秀

連署人：蔣萬安 陳宜民

勞動基準法第十四條修正草案條文對照表

| 修 正 條 文 | 現 行 條 文 | 說 明 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>第十四條 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：</p> <p>一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。</p> <p>二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。</p> <p>三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。</p> <p>四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。</p> <p>四、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。</p> <p>五、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。</p> <p>勞工依前項第一款、第五款規定終止契約者，應自知悉其情形或行為結束後，三十日內為之。</p> <p>有第一項第二款或第四款情形，雇主與該代理人之代理契約已終止或消滅，勞工不得終止契約。</p> <p>第十七條規定於本條終止契約準用之。</p> | <p>第十四條 有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：</p> <p>一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。</p> <p>二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。</p> <p>三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。</p> <p>四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。</p> <p>五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。</p> <p>六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。</p> <p>勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。</p> <p>有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。</p> <p>第十七條規定於本條終止契約準用之。</p> | <p>一、第一項文字酌作修正。</p> <p>二、遍尋我國現行法制及相關函釋，僅有衛生署於 98 年回函勞工委員會稱 H1N1 不宜歸列為「惡性傳染病」，可見對於惡性傳染病之認定並無明確認定標準。</p> <p>三、現行之傳染病多已具備有效之防治措施，且傳染病防治法亦已授權疾病管制署對於不同之傳染病依其傳染率、危害性等相關考量後得做出相應之防制措施，故若由其他勞工認定傳染病危害程度後自行終止勞動契約，恐易生就業歧視之虞，故宜刪除第四款之規定。</p> <p>四、調整第一項之款次。</p> <p>五、勞動基準法第十四條第二項規定員工得不經預告終止契約，惟需於 30 日內之除斥期間內為之，該除斥期間之規定無非是欲維持民事法律關係之安定性，然行為模式可區分為一次性及反覆實施性，前者一次性之行為例如違法降職、違法調職等；後者則屬可反覆實施之行為，例如每月均未替勞工加保勞工保險或每週固定工作時數均超勞動基準法之規定等，然終止契約之除斥期間竟未區分兩者之起算點，導致反覆違反勞工法令之行為可能因勞工一時思慮不周、因雇主之求肯或共體時艱等理</p> |

| | | |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>由因而經過 30 天之除斥期而無法終止，而定期性契約勞工又無勞基法第 15 條之告終止權，如經過 30 天之除斥期則無法依勞基法第 14 條 2 項終止契約，無異強迫員工忍受在違反勞工法令或勞動契約下之環境持續工作，對勞工顯失公平，且勞工雖可向主管機關申訴，但須考量舉發後仍須於同一工作環境下工作，現實中往往僅能畏於同儕壓力及恐公司日後有不利措施等情形下，忍氣吞聲以待契約期限屆滿。</p> <p>六、雇主之行為如屬反覆違反勞工法令或勞工契約致有害勞工權益之虞，自無須過度保障雇主之信賴以及該法律關係之安定性，故應修改勞基法第 14 條第 2 項除斥期間起算之規定，將「應自知悉其情形之日起，三十日內為之」修正成「應自知悉或行為結束後，三十日內為之。」，方可周延保障勞工權利，又可維持民事法律關係穩定。</p> <p>七、參酌民法有關代理相關規定，雇主代理人與事業單位間未必均為僱傭關係，故修正文字為「雇主已終止或消滅與該代理人間之契約者」較為妥適。</p> <p>八、配合刪除同條第一項第四款之規定，修改第二項之相關文字。</p> |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

主席：請勞動部勞動關係司王司長說明。

王司長厚偉：主席、各位委員。謝謝委員提出修正動議，這個修正動議主要是關於疾病是否為惡性傳染病的問題，我們有一個建議的修正條文，是不是能請委員支持？我們建議修正第四款的部

分，「雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。」。

另外還要修正最底下這一項，「有第一項第二款或第四款情形，雇主與該代理人間之契約關係已終止或消滅，或患有法定傳染病者，已依衛生法規接受治療時，勞工不得終止契約。」，也就是說，我們綜合兩邊的做法，因為剛才委員也擔心，勞工非要拿資遣費離開也不對，所以我們希望雇主負起義務，如果勞工生病就不要叫他來上班。很多勞工朋友不敢不來上班，就算感冒病的很嚴重，他還是得來上班，就是因為雇主沒有這樣的心態，所以其他勞工可以給雇主一點壓力，如果你將患病的勞工送醫接受治療，其他人就不能終止契約，這樣對整個職場的安全衛生，以及對勞工的工作平安都有很大的幫助。這部分是否能請委員支持？

主席：請李委員彥秀發言。

李委員彥秀：主席、各位列席官員、各位同仁。謝謝王司長剛才的說明，這個大概就是我們希望修正這個條文的原來意涵，就你剛才所說的第一項第二款情形，「雇主與該代理人間之契約關係已終止或消滅，或患有法定傳染病者，已依衛生法規接受治療時，勞工不得終止契約。」，如果再加上這幾個字，這個部分本席就可以接受。

王司長厚偉：是，了解，謝謝委員。

主席：我們先休息 5 分鐘，等一下再回來審查第十四條。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。剛才第十四條保留，所以先處理第十四條。請問各位，第十四條是否送黨團協商？

吳委員玉琴：（在席位上）反對，應該是擇期再審議，好不好？委員會都還沒有討論出共識。

主席：剛才已經討論過，因為委員有意見，但是行政部門也做過說明了。

吳委員玉琴：（在席位上）我們反對，希望擇期再審。

主席：所以針對第十四條，請行政部門於一週內提出相對應的文字版本。

除第一案、第二案另擇期再審外，其餘五案審查完竣，併案擬具審查報告，提報院會討論。院會討論本案時，由王召集委員育敏補充說明。本案不須交由黨團協商。

委員林靜儀、劉世芳、吳志揚、劉建國所提書面質詢列入記錄，刊登公報，並請以書面答復。

林委員靜儀書面意見：

據瞭解，勞工向勞動部反映雇主分攤休息時間至每小時，並以休息時間不予支薪為由，致變相縮減勞工之時薪。

勞動部回應略以：「休息時間確實不視為工作時間、可不給薪，但以時薪制勞工為例，若勞工每天實際工作累計達 8 小時，雇主至少要給 960 元的薪資。」及「若勞工每小時確實有休息 6 到 8 分鐘，給薪時把休息時間的薪資扣除應無違法，但實際還是要依個案的勞動契約和實際工作狀況認定，建議打工族可檢視自己工作每小時的薪資，若工作滿 1 小時卻沒拿到 120 元就是

違法。」

據勞動部說法，僅認定勞工之時薪未低於 120 元基本工資即可，卻忽視其每小時僅 6-8 分鐘之休息時間，致休息時間破碎化，未能使勞工充分休息。此行為乃假休息之名，酌扣時薪之實，更衍生加班費之計算爭議等問題，影響勞工權益甚鉅。

綜上，爰要求針對類似情形及所衍生之問題進行通盤檢討，並研擬防範及輔導之相應措施。

劉委員世芳書面意見：

案由：高雄市積欠之勞、健保補助費之情事，有其歷史及制度因素。第一、88 年以前勞保欠費補助 50%，北高補助比例相等，因中央於 88 年修改財劃法將營業稅改屬國稅，在稅收減少，勞健保費負擔沉重之下，台北市提出非設籍於該市之勞工宜由中央統一補助之主張。第二、89 年至 99 年勞、健保欠費，補助「非設籍」部分 50%，乃因中央於 99 年時參採台北市府提出之方案，恐有為台北市量身訂做之疑慮。第三、100 年至 101 年 6 月仍以「非設籍比」基準設算補助 50%，此對縣市合併後之大高雄市財政狀況，無疑雪上加霜。總體而論，在此欠缺公平原則、似為特定縣市及其首長解套之制度變革下，推估台北市獲得補助比高雄市多 351.49 億元。經查，高雄市截至 104 年底欠款約 270 餘億元，意即若於台北市郝龍斌前市府時期，中央能對等補助高雄，今日高雄已無欠款。因此，若以此不公制度的後遺症，指謫高雄市所謂欠費不還，實為政治抹黑，令人不齒。

考量區域發展公平原則，並依大法官依據大法官釋字第 550 號解釋，法律之實施須由地方負擔經費者，於制定過程中應予地方政府充分之參與，並視對其財政影響程度，賦予適當參與地位之精神，高雄市勞、健保補助費積欠乙節，建請中央相關單位，基於權利與義務之衡平及法令變遷之癥結，是否得比照台北市同額補助本市積欠之勞健保費（351 億元）？並與高雄市政府商討合理可行之還款計畫後，再要求高雄市政府償還？

劉委員建國書面意見：

今年 2 月份，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，多了 2 兆多。今週刊 6 月 1 日亦公佈一份調查結果，有高達 8 成的國人認為，勞保年金將在 20 年內破產，這顯示國人對勞保根本喪失信心，勞保破產已在社會間造成嚴重恐慌，國人已經看不到勞保的未來。勞保究竟會不會破產，眾說紛紜，部長確有必要說明清楚。其次，自 1993 年始，台灣便已進入高齡化社會，這段期間內，政府多次針對年金進行改革未果，原因在哪？若現在進行年金改革，到底來不來的及？最後，退休金的財務問題、勞工與軍公教間的相對剝奪感，以及人口老化引發嚴重的世代剝奪問題，如何從根本解決問題？政府該如何拉近職業別間的不公平？建請勞動部在推動年金改革的過程，政策資訊有必須公開、透明。

吳委員志揚書面意見：

Q：請問部長，勞團批評勞動部週休二日修法版本，採一例一休的方式，形容「民進黨強盜，勞動部小偷」，對於勞工工時並無實質改善，甚至說修法目的，只是為了砍掉勞工七天假？你怎麼回應？

台北市產業總工會總幹事陳淑綸批，勞動部當然是小偷啊，因為休息日仍然是可以被加班的

，而且加班費還被切割以小時計算。

陳淑綸再罵，勞工沒有辦法取得週休二日，我們認為這個修法，甚至比過去國民黨時代還要倒退。

桃園產業總工會顧問盧其宏表示，國民黨執政的時候，民進黨一樣反對七天假被砍，但到現在為什麼民進黨執政的時候，卻還是一樣把七天假砍掉，這是第一個我們要反對的，而現在他們在裡面談的，開的會裡面就有明確的要提到說七天假的部分刪除掉。

Q：勞動部說，勞工與公務員享有的國定假日要「一致性」。根本就是假藉口，只是為了掩飾剝奪勞工七天國定假的事實，請問部長，勞工跟公務員勞動權利有一致嗎？

勞工除了特休假天數與公務員不一致之外，公務員還有 5 天有薪事假，28 天全薪病假，目前勞工與公務員基準本來就不一樣，勞動部怎麼可以說為了達到國定假日一致性，所以就刻意以週休二日的名義，實際上是刪除掉勞工原有的七天國定假。

Q：一例一休的彈性，到底是誰要求、提出的？難道這樣會讓勞工朋友真的能夠享有週休二日嗎？勞動部不是該以勞工福祉為首要目標嗎？

勞動部長郭芳煜受訪時表示：「可能有些產業，他能夠在充分保障勞工的健康或權益之下的一些彈性的調整，這（一例一休）要落實的話，我覺得會有一些配套的東西啦，還是可以落實到週休二日。」

請問部長，所謂的配套，難道就只是以增加工時費用當作勞工的補償嗎？週休二日就是不讓勞工繼續被資方要求工作，若只要增加加班費就可以解決，那幹嘛還要週休二日？！

Q：部長說要參考民調，請問一旦民調多數認為應該實施兩個例假日的週休二日，請問勞動部是不是會堅持挺民意？如果做不到部長要不要下台負責？

勞動部為了要讓勞工全面落實週休二日，打算修法成「一例一休」的模式，但卻被勞團抗議認為，休息日還是可以挪來加班使用，並無法落實週休二日。勞動部長郭芳煜 8 日表示，針對週休二日的方式將進行民調。

我想請問部長，做這個民調的用意在哪裡？如果民意多數認為應該每周有兩天的例假，而不是一例一休，請問勞動部是否願意順應民意，將修法版本改為真正的週休二例假？如果民調只是參考，卻視多數民意於不顧，那請問勞動部花納稅人的錢做這個民調的用意何在？

因此，我要求部長要公開這個民調的調查過程與結果，讓國人知道民意真正的想法，並且勞動部應該大力支持勞團與勞工們的想法，你們是勞動部，不是資方部！

Q：部長所謂的文字調整，根本就是乾坤大挪移，把變形工時變成未來的工時銀行，勞動部不要玩文字遊戲，欺騙立法院與勞工。

勞團批評，配套修法的勞基法第 30 條及 30-1 條（俗稱變形工時條款），卻把原來條文所列「得將其『二週內二日』之正常工作時數，分配於其他工作日」改為「『二週內』之正常工作時數加以分配」。

看起來只少了兩個字，但實際意義大不同！過去雇主只能拿每二週的 16 小時去分配，修法後雇主可以把二週的全部 80 小時，透過班表變形調移後，增加勞工每日工時，且不用付加班費！

勞基法的變形工時條款，已經從「畸零工時彙整」，偷渡變成「彈性工時」，未來更變成「工時銀行」，這難道不是欺騙立委與全國勞工嗎？！

Q：變形工時真好用，連續工作 10 天合法，哪來週休二日？

以新版週休二日條文「雇主依三十條第二項變更正常工作時間者，每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假連同休息日應有四日，不受第一項（按：即每七日中應有二日之休息）之限制」。客觀上來說，所有「號稱」實施二週變形但實際上只是要使勞工集中上班的雇主，搭配休息日要求勞工出勤，班表仍然可以使勞工連續 10 天工作，完全合法，何來週休二日？！

Q：休息日加班費降低，資方當然選擇休息日要求勞工加班！

勞動部修訂第 24 條增訂休息日工作者，按平日每小時工資額加倍發給。然而目前月薪制已含休息日之工資，資方實際上只需要加發一倍時薪，比目前假日工作即使未滿八小時也要算一日工資還要不如，甚至比原規定上班日加班前兩小時是 1.33 倍、第 3、4 小時是 1.66 倍還要更差，這樣是方便更多資方要求勞工在休息日加班吧？！

Q：勞動部是否同意刪除變形工時規定，全國統一適用單週 40 小時工時的週休二日制？

過去雙週 84 工時，因為每週會出現零碎工時二小時，為了集中利用，減少勞工出勤次數，所以把畸零工時分配到正常工作日。如今已正式實施法定工時每週 40 小時，已無零碎工時問題，請問勞動部願意支持廢除變形工時條款，讓全國統一適用單週 40 小時工時週休二日制度嗎？！

主席：本次會議到此結束，現在散會。

散會（16 時 23 分）