

訓練，落實訓用合一，以促進本國長照人力之就業與久任。

提案人：王育敏

連署人：李彥秀 蔣萬安 高金素梅

九、有鑑於我國原住民族與偏鄉地區長照服務之受照顧者相對較少且散居，服務地區幅員廣大、交通耗時，導致居家照服員可服務案家之時數亦相對較少，現行時薪制恐不利原鄉及偏遠地區之居服員維持穩定收入；惟都會區之受照顧者眾且集居，居家照服員可服務之時數相對較多，時薪制有利其累積收入。爰建請衛生福利部於三個月內研擬居家服務時薪制與月薪制雙軌並行之細部執行計畫，提供居家照服員更彈性之選擇，以增加其留任率。

提案人：王育敏

連署人：李彥秀 蔣萬安 高金素梅

十、建請行政院針對臺灣面臨日趨高齡化的社會，家庭照護人力需求出現缺口之問題，勢必完整規劃與安排，以供未來長照政策實施後，能夠有效徹底落實與執行，以能提供民眾優質之服務。

說明：

(一)鑒於我國外籍勞工在臺灣的勞力結構，來源國主要分布六個國家但集中於四個國家（印尼、越南、菲律賓、泰國、馬來西亞與蒙古），共計 590,086 人。另社福外籍勞工共計 226,339 人。但以印尼之社福外籍勞工就占近 8 成、174,584 人。然明年開始印尼限制勞務輸出後，接下來可能會是其他國家限制勞務輸出情況，未來勞力需求將會是我們很大問題。

(二)每年國內照顧服務員結訓人數平均為 5,000-6,000 人，但就業平均人數卻僅六成人數，另有四成是未就業。專長人才不能實質發揮專業，在臺灣日益高齡化社會下，照護人力將是即刻應面對的議題。

(三)目前長照上路前人力已缺口 3,819 人；未來長照上路後，推估增加人數為 30,912 人，如果一直無法解決本籍勞力流失問題，未來長照政策甚至是老年人口將無所適從。

提案人：李彥秀

連署人：蔣萬安 陳宜民 王育敏

十一、為落實原住民族地區及偏鄉長期照顧服務政策，衛福部及原民會自 106 年度起，應就現行各項長照政策，擇定若干不同類型原住民鄉鎮市區試辦單一窗口，避免民眾權益損失。

另就長照量能提升計畫之推動，衛福部與原民會自本（105）年度起，應就原住民族各族群文化、地理與生態環境之差異，提出試辦計畫。

提案人：王育敏

連署人：陳宜民 吳玉琴 高金素梅

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、邀請勞動部就「通訊科技及國際勞動法制趨勢下，我國電傳勞動者及自僱工作者面臨之勞動條件問題、勞動權益維護措施及相關修法規劃」

列席報告，並備質詢。

主席：現在進行討論事項。

討 論 事 項

審查(一)本院委員王育敏等 19 人擬具「就業服務法第四十六條條文修正草案」、(二)親民黨黨團擬具「就業服務法第二十四條條文修正草案」、(三)親民黨黨團擬具「就業服務法第六十五條條文修正草案」等 3 案。

主席：現在請李委員鴻鈞代表親民黨黨團說明提案旨趣。

李委員鴻鈞：主席、各位列席官員、各位同仁。親民黨有鑑於衛生福利部國民長期照護需要調查結果推估，103 年失能人口計 73 萬人，其中 65 歲以上者超過 46 萬人，惟目前國人對於失能老人之長期照顧服務方式之選擇，除長照計畫之外，尚有 6 萬 8,229 人選擇機構式照顧，20 萬 4,733 人聘僱外籍看護工，其餘 14 萬 5,101 人多由家屬自行照顧。有鑑於民眾自行照顧失能長輩時，亦有照顧服務指導與諮詢之需求，行政院於 103 年 10 月 7 日召開研商推動我國長期照顧制度相關事宜會議決議，勞動部與衛生福利部應整合現行相關做法，規劃推動照顧實務指導員試辦計畫，對接受外籍看護工或由家屬自行照顧之失能者受照顧情形，提供關懷訪視及專業諮詢指導，以維護受照顧者服務品質，相關財源則由勞動部就業安定基金協助，因此，衛生福利部社會及家庭署及勞動部勞動力發展署爰研擬「105 年照顧實務指導員試辦計畫」。為穩定並充實我國照顧服務供給，增進照顧人力職涯發展，進而鼓勵國人投入長照服務，促進國民就業，爰提出就業服務法第二十四條條文修正草案，將本國長期照顧服務就業促進入法。

另外，鑑於就業服務法第五條係依憲法第七條平等權及第十五條保障工作權之精神，規定雇主對求職人或受僱者，不得因個人因素而遭差別待遇，但是自 81 年 5 月 8 日施行至今，職場上仍普遍存在就業歧視之問題。依現行法規定，主管機關對於違法雇主僅能處以行政罰鍰，對於存有歧視之不肖雇主，外界仍無從知悉其名稱，一旦雇主不知悔改，可能造成其他勞工於就業選擇時無法做出正確的判斷，而受到歧視及不平等之待遇；爰此，參酌勞動基準法第七十九條第三項規定，修正就業服務法第六十五條條文，明文要求主管機關應公布違法之雇主姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰至改善為止。


以上二案，是否有當？敬請公決。

主席：關於本席等 19 人所提「就業服務法第四十六條條文修正草案」案暫不說明，稍後進行討論時再一併表示意見。

現在請勞動部陳部長就本日議程所排報告事項及討論事項一併提出報告。

陳部長雄文：主席、各位委員。今日勞動部受邀至貴會針就「通訊科技及國際勞動法制趨勢下，我國電傳勞動者及自僱工作者面臨之勞動條件問題、勞動權益維護措施及相關修法規劃」提出專案報告，並針對委員等所提就業服務法相關修正草案提出說明。

有關「通訊科技及國際勞動法制趨勢下，我國電傳勞動者及自僱工作者面臨之勞動條件問題、勞動權益維護措施及相關修法規劃」部分，報告如下：

 勞動部
Ministry of Labor

勞 動 部

通訊科技及國際勞動法制趨勢下
，我國電傳勞動者及自僱工作者
面臨之勞動條件問題、勞動權益
維護措施及相關修法規劃

中華民國 105 年 03 月 24 日

1

 勞動部
Ministry of Labor

大 綱

- 壹、前言
- 貳、國際勞動法制趨勢
- 參、電傳勞動者權益維護
- 肆、修法規劃



2



壹、前言

- 電傳勞動者(teleworker)是受僱者或自營作業者於雇主主要營業場所之外的場所、雇主指定之場所或於自行選擇的場所中，藉由電腦資訊科技及透過電子通信設備，履行勞務的工作型態。電傳勞動的興起，有別於傳統以固定工時、固定工作地點、固定雇主為基礎的工作型態。
- 目前國內漸漸也有勞工採取此種模式，因此行政院103年3月6日召開「虛擬世界發展法規調適工作計畫」會議，請本部就電傳勞動工作型態適用之勞動法規，加以檢視並配合修正。本部業於104年修正法規及訂定行政指導，以因應電傳勞動工作型態之興起。

3



貳、國際勞動法制趨勢

現行國際勞動法制趨勢，如英國、德國、歐盟、澳洲及日本等，對電傳勞動者均適用一般勞動法令，並以行政指導或透過勞資協商、團體協約等方式，保障電傳勞動者之勞動權益。

4



參、電傳勞動者權益維護

一、勞動條件-1

(一)工時權益

1. 受僱之電傳勞動者

- 在雇主主要營業場所外工作，勞雇雙方可事先約定工作時間及休息時間，依約履行。工作時間，可由受僱者自行記載或透過電子通訊設備記錄後，電傳給雇主覈實記載。
- 雇主需電傳勞動者加班時，得以雙方約定之方式通知電傳勞動者，並記載交付工作時間；電傳勞動者如認為需加班處理業務，可與雇主約定採事先申請或事後提報方式，由電傳勞動者於完成工作後，回報實際加班時數，交由雇主記載，以計算加班費。

2. 自營作業者

工作自主性高，可自行安排工作時間、加班或休息時間。

5



參、電傳勞動者權益維護

一、勞動條件-2

(二)工資權益

1. 受僱之電傳勞動者

工資權益與一般勞工相同，雇主給付之工資不得低於基本工資，工資需全額直接給付勞工，且不得預扣工資作為違約金或賠償費用。延時工作者，雇主應依勞動基準法所定標準，給付延時工資。

2. 自營作業者

自營作業者是自己當老闆去承攬工作，其報酬及給付，基於契約自由原則，由當事人雙方本誠信原則協商議定之。

6



參、電傳勞動者權益維護

一、勞動條件-3

(三)請假權益

1. 受僱之電傳勞動者

請假、休假等權益，與一般勞工相同，即使是部分工時之電傳勞動者，亦可參照「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，依工時比例享有各該請假權益。

2. 自營作業者

自營作業者工作自主性高，可自行安排休假時間。

7



參、電傳勞動者權益維護

一、勞動條件-4

(四)女性夜間工作

1. 受僱之女性電傳勞動者

受僱之女性電傳勞動者，雇主經法定程序，並提供必要之安全衛生設施、交通工具或宿舍者，得從事夜間工作。必要之安全衛生設施，含雇主應善盡安全衛生責任，辦理安全衛生教育及訓練，或提供個人防護設施。

2. 女性自營作業者

女性自營作業者的工作自主性高，可自行安排夜間工作時間。

8

參、電傳勞動者權益維護



二、工作場所性騷擾防治-1

(一)受僱之電傳勞動者

- 受僱之電傳勞動者工作場所非雇主所能支配、管理，但雇主仍負有防治性騷擾之義務，因此雇主除需訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法外，應實施性騷擾教育訓練及提供必要防護措施，並詳細告知受僱者，以事前防範避免遭遇性騷擾。
- 雇主知悉職場性騷擾時，依性別工作平等法第13條規定，應採取立即有效之糾正及補救措施，故受僱之電傳勞動者除可依性別工作平等法向雇主提出申訴外，亦可依性騷擾防治法採取救濟。

9

參、電傳勞動者權益維護



二、工作場所性騷擾防治-2

- 受僱之電傳勞動者，可採取之救濟方式如下：
 1. **私人場所**(如住宅)：向地方主管機關申訴或向事件發生地警察機關請求協處。
 2. **營業場所**(如飯店、咖啡廳、便利商店)：除可向場所管理人員反映外，並得向地方主管機關申訴或向事件發生地警察機關請求協處。
 3. **公共場所**(如公園、圖書館、大眾運輸工具)：除可向場所管理人員反映外，並得向地方主管機關申訴或向事件發生地警察機關請求協處。

10



參、電傳勞動者權益維護

二、工作場所性騷擾防治-3

(二)自營作業者

自營作業者雖無性別工作平等法之適用，但仍有性騷擾防治法之適用，當發生性擾騷時，可向場所管理人員反映，並得向地方主管機關申訴或向事件發生地警察機關請求協處，以維護權益。

11



參、電傳勞動者權益維護

三、勞工保險及就業保險

(一)受僱之電傳勞動者

應由其雇主依勞工保險條例及就業保險法規定，辦理參加勞工保險及就業保險。

(二)自營作業者

可依規定由職業工會辦理參加勞工保險。

12



參、電傳勞動者權益維護

四、退休

(一)受僱之電傳勞動者

依勞工退休金條例規定，雇主應按月為勞工提繳每月工資至少 6% 之退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。

(二)自營作業者

得依勞工退休金條例規定自願提繳退休金。

13



參、電傳勞動者權益維護

五、勞動三權

(一)受僱之電傳勞動者

依工會法得組織及加入企業或產業工會，該工會得依團體協約法與雇主進行協商，並締結團體協約；另得依勞資爭議處理法相關規定進行罷工或爭議行為，以爭取其勞動權益。

(二)自營作業者

依工會法得組織及加入職業工會，該工會得依法與雇主協商，進而締結團體協約；另該工會亦得依勞資爭議處理法相關規定進行罷工或爭議行為，以爭取其勞動權益。

14



參、電傳勞動者權益維護

六、職業安全與職業災害認定及補償(助)-1

(一)職業安全衛生預防

職業安全衛生法已擴大適用各業，雇主應於事前評估風險，採取預防作為，並對電傳勞動者施以從事工作所必要之安全衛生教育訓練，使其免於發生職業災害。然電傳勞動者執行職務之場所，多不在雇主可支配管理之範圍，說明如下：

1. 私人場所(如住宅)：由雇主與電傳勞動者約定提供勞務時，應注意之安全衛生設施及權利義務，以明確相關責任。

15



參、電傳勞動者權益維護

六、職業安全與職業災害認定及補償(助)-2

(一)職業安全衛生預防

2. 營業場所(如飯店、咖啡廳、便利商店)：電傳勞動者此時兼具消費者身分，該營業場所之安全及權益保障，其場所負責人本應依既有之消防、建築、強制投保公共意外責任險等法令規定辦理。
3. 公共場所(如公園、圖書館、大眾運輸工具)：電傳勞動者如發生災害，應由各公共場所之主管(責)機關依相關法令(如民法、國家賠償法、強制投保公共意外責任險)加以保障。

16



參、電傳勞動者權益維護

六、職業安全與職業災害認定及補償(助)-3

(二)職業災害認定及補償(助)

- 電傳勞動者如不在雇主可支配管理之場所發生災害，其係因執行職務或提供勞務所引起，且具因果關係，經認定為職業災害者，得依勞工保險條例相關規定，請領職業災害醫療、傷病、失能、死亡等給付。
- 受僱之電傳勞動者發生職業災害，除有勞工保險相關職災給付外，其適用勞動基準法者，雇主應負勞動基準法有關職業災害醫療、工資、殘廢、死亡及喪葬等補償責任。
- 亦得依職業災害勞工保護法規定，申請有關生活津貼、輔助器具或看護等補助。

17



肆、修法規劃

- 隨著通訊科技及電傳勞動工作型態的發展，行政院於103年要求本部就相關法規加以檢視並配合修正，本部已於104年修正發布「事業單位僱用女性夜間工作場所必要之安全衛生設施標準」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」及訂定發布「勞工在事業場所外工作時間指導原則」。
- 因此電傳勞動者除適用勞動法規外，亦有其他法規(如民法、性騷擾防治法、國家賠償法、強制投保公共意外責任險等)之保障，現階段之法令已提供足夠之保障。
- 本部未來將適時研議調整相關勞動法令或訂定行政指導，以保障電傳勞動者之勞動權益。

18

接下來針對本院委員王育敏等 19 人擬具「就業服務法第四十六條條文修正草案」、親民黨黨團擬具「就業服務法第二十四條條文修正草案」及「就業服務法第六十五條條文修正草案」等 3 案提出簡單說明。

委員提案修法評估意見

一、修正本法第二十四條部分：

親民黨團提案修正第二十四條第一項增列第十款「本國長期照顧服務員」為特定對象，本部敬表尊重。基於以下理由，建議維持現行條文：

(一)就業服務法第二十四條所定特定對象包括獨力負擔家計者、中高齡者、身心障礙者、原住民、低收入戶或中低收入戶中有工作能力者、長期失業者、二度就業婦女、家庭暴力被害人及更生受保護人等 9 類需政府特別協助就業之特定對象，係以身分類別或屬性之就業弱勢民眾認定為特定對象，非以特定職業做為特別協助對象。若將本國長期照顧服務員納入，此乃以職業別為認定標準，將與本條原定 9 大類對象的認定標準產生扞格。

(二)現行規定 9 類特定對象已涵蓋大多數未能順利就業之弱勢者，本部運用臨時工作津貼、職業訓練生活津貼及求職交通補助等就業促進措施，協助其進入職場。本案本國長期照顧服務員，係已取得照顧服務員資格在職之從業人員，目前勞動條件不佳，無法持續穩定就業，此一問題需從更廣之面向進行通盤檢討，例如提升其職能及職涯發展，與上開 9 類就業弱勢者需運用就業促進措施方可之需求不同，衛生福利部與本部已整合規劃推動照顧實務指導員試辦計畫，且照顧實務指導員均為在職者，尚無協助其就業之需要，本提案擬增列之「本國長期照顧服務員」問題需求，另以其他方式協助之。

(三)依衛生福利部 99 年國民長期照護需要調查，105 年失能人口數約 77.9 萬人，推估 110 年失能人口數約 89 萬人，又依該部「長期照護服務網計畫（第一期）102 年～105 年」分析，105 年長期照護服務使用人數約 25.7 萬人，另尚有 52.2 萬失能人口需家庭自行照顧或聘僱外籍家庭看護工照顧。依據衛生福利部「長期照顧服務量能提升計畫（104~107 年）」分析，以 105 年實施長照保險，需充實增加照顧服務員 30,912 人，而失能人口還會持續攀升，倘「本國長期照顧服務員」列為本條所定特定對象，運用僱用獎勵措施協助其穩定就業，以每年協助 3 萬人計，預估 105 年至 107 年 3 年 9 萬人所需經費約 110 億元。目前就業安定基金，尚需辦理促進國民就業、外籍勞工管理及提升勞工福祉等計畫，新增促進「本國長期照顧服務員」經費額度高，恐非就業安定基金財源所能負荷，有可能會排擠到其他項目之費用。

(四)本部及地方政府為促進國民就業及因應照顧服務員人力需求，積極配合衛生福利部辦理照顧服務員職前訓練，截至 104 年 6 月底共訓練 10 萬 5,521 人，惟依衛生福利部 103 年長照資源盤點，實際從事照顧服務工作人力僅 2 萬 6,942 人。依衛生福利部「長期照顧服務量能提升計畫（104~107 年）」分析，照顧服務員未投入長照服務及留任率偏低原因，包括勞動條件（薪資水準、保險、福利、專業成長、職涯發展）誘因不佳等，故要吸引國人投入照顧服務產業，應致力改善勞動條件，以充實並穩定我國照顧服務供給，符合委員提案意旨。

二、修正本法第四十六條部分：

王育敏、李彥秀等 19 位委員，提案修正本法第四十六條第一項第四款「依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任外國語文教師」為「依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任教師」1 節，基於修法引進更多國外優秀教學人才，可提昇我國勞工專業技能，並增進國家競爭力，本部敬表尊重。尤其是前一陣子發生藍帶事件後，本部對此一條文亦在進行研討。惟中央及地方教育主管機關暨教師、補教團體及學者專家等認為本案會影響本國人就業機會，應審慎考量，不宜全面開放，基於不影響本國人就業機會，宜多做社會溝通後再作處理，茲就本部研析意見說明如下：

(一)81 年 5 月 8 日公布施行本法前，並未開放短期補習班得聘僱外籍教師，惟為提升國人外語能力，故於 81 年 5 月 8 日公布施行之本法中明定短期補習班得聘僱外籍教師教授外國語文課程，且由教育部訂定外籍教師資格審查標準及受理雇主之申請。自 93 年起再改由本部統籌受理雇主之申請，並沿用教育部訂定之相關標準進行審查迄今。惟近來發生國立高雄餐旅大學原計畫延聘外國頂尖廚藝教師至該校從事教學工作，因受限教育法規致無法延攬法籍藍帶學院主廚於該校任教，故轉而申請籌設短期補習班以延攬法籍藍帶學院主廚來臺任教，卻又因受限本法第四十六條第一項第四款規定短期補習班聘僱外籍教師僅能教授外語課程，致無法提出申請之情事。嗣上述情事雖經教育部與本部依現行本法相關規定專案會商解決，然本部認為短期補習班之專任外籍教師得教授之課程項目已有檢討必要。

(二)本部前已於 105 年 3 月 15 日邀集教育部等相關單位「研商是否放寬短期補習班之專任外籍教師得教授課程項目」，教育部、臺北市政府教育局、高雄市政府教育局、中華民國補習教育全國總會、全國教師工會總聯合會及學者專家等均認尚不宜全面開放，理由如下：

1. 考量全面開放短期補習班聘僱外籍教師得教授外語以外課程項目，將衝擊影響國人就業機會，故應先完成就業影響評估報告。

2. 現行特定專業之短期補習班如有個案需求，可由教育部與本部依現行本法相關規定專案會商處理，就像藍帶事件，基本上是有解套途徑可以解決。

(三)因教育部尚未完成就業影響評估，爰前揭會議決議請教育部於會後，彙整各地方政府教育局對於開放補習班聘僱外國人教授其他課程之需求、人數、資格條件、對國人就業影響，提供評估報告，後續本部將再與教育部研議評估開放範圍。

(四)基於保障本國人之就業權益，本法第四十六條第一項第四款修正條文，宜俟教育部完成就業影響評估報告，確有開放需求且未影響國人就業機會，並達成社會共識後，再進行修法之相關法制作業。

三、修正本法第六十五條部分：

親民黨黨團基於保障求職人或受僱者不受就業歧視遭致差別待遇，提案修正增訂本法第六十五條第三項「有前二項規定行為之一者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」1 節，本部敬表支持，惟基於應依本法第六十五條第一項及第二項規定處分之行為涵蓋雇主或私立就業服務機構為不實之廣告或揭示、指派或仲介民眾從事違背公共秩序或善良風俗之工作、辦理外國人之申請或管理事項，提供不實資料

或健康檢查檢體等，爰建議本法第六十五條第三項修正條文之文字酌作修正（稍後討論時再提出文字建議），並增列直轄市、縣（市）政府為執行機關，以符現行規定。

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：謝謝勞動部陳部長的報告和說明。

現在開始詢答，本會委員詢答時間為 8 分鐘，得延長 2 分鐘；列席委員詢答時間為 4 分鐘，得延長 2 分鐘。10 時 30 分截止登記。委員如有書面質詢，於散會前提出，逾期不受理。12 時開始處理臨時提案。

請第一位登記質詢的洪委員慈庸質詢。

洪委員慈庸：主席、各位列席官員、各位同仁。針對部長今天報告的議題，我有一些問題要請教部長。

大家都知道柯 P 是「Line 魔人」，他在下班之後還是會一直用 Line 跟他的同仁針對問題進行溝通，部長，你自己有沒有使用智慧型手機？有沒有使用 Line 或其他通訊軟體？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。我有智慧型手機，也有 Line 的軟體，但是我都是只讀不回。

洪委員慈庸：部長有用這樣的軟體交辦工作嗎？

陳部長雄文：沒有，就是因為我只讀不回，同仁會跟我報告，報告之後，我認為有需要討論的話，其實用 Line 講不清楚，我會找他們來談，或是立刻用電話來討論。

洪委員慈庸：所以你只收回報，不下達命令。

部長，以現在資訊發達的狀況，就我自己來說，不管是臉書的通訊軟體還是 Line，都可能加入一、二十個以上的群組，下班後或假日期間，可能突然想到一些事情，怕忘記，所以就會很快在群組裡發給同仁，同仁很好心，不好意思不回我，所以即使是下班後也會回覆我。自從智慧型手機流行之後，在立法院或其他公部門，這種狀況非常普遍，遑論一般企業，很多員工只要是醒著，就是 on call，有時即使睡著了也是 on call，以免漏掉老闆傳來的即時訊息。這種變相加班或隱藏工時，在去年公布的勞工在事業場所工作時間的指導原則裡，為什麼沒有包含進去？

陳部長雄文：勞工在事業場所外的工作型態，就包括各種通訊軟體交付工作，我們都認為它屬於加班的一種，所以老闆透過 Line 或臉書交代工作，同仁可以利用 Line 的紀錄來計算工作時間，從交代工作到工作做完，並利用通訊軟體把訊息傳輸回去這段時間，我們都認為應該算是額外的工作時間。

洪委員慈庸：我知道部長之前有提到過可以把它當作加班依據，我昨天看了你們公布的指導原則，裡面特別提到電傳勞動工作者，請部長舉例說明什麼樣的工作是你們認為的電傳勞動、全臺灣大概有多少人？

陳部長雄文：我們目前沒有掌握全臺灣大概有多少人，因為這種人都不需要登記，我們經常看到有些人在星巴克、麥當勞叫杯咖啡就用電腦在店裡工作，他們做完工作就會依照約定把結果傳送回老闆那裡，這種人就是電傳工作者，他們不在老闆指定的固定場所工作。

洪委員慈庸：所以勞動部也不知道這樣型態的工作者大概有多少？也沒有辦法掌握？

陳部長雄文：對，目前是如此。

洪委員慈庸：好。在指導原則裡，包含了四大類，亦即新聞工作者、電傳工作者、外勤業務員及車輛駕駛，全國有 870 萬名這樣的受僱勞動者，而剛才我說過我們無法估計有多少電傳勞動者，但是我可以判斷，大概有很多勞工因為定義很模糊，所以沒有被包含在指導原則的適用範圍裡。我不相信現在大多數勞工沒有在下班後被上級用 Line 或其他通訊軟體交辦事情，我比較困擾的是，為什麼指導原則裡沒有明白地寫出來，只有部長自己說可以用 Line 的紀錄來申請加班？

陳部長雄文：因為通訊軟體很多，而且持續在發展之中，每個人選擇的通訊軟體也不一樣，所以我們只講通訊軟體，就涵括了所有可能的方式。至於剛剛委員所說的在外工作者，包括駕駛、新聞媒體等，我們都有掌握，我們也跟駕駛工會和新聞同業工會談過，現在只有電傳勞動這部分是我們比較不能掌握的。

洪委員慈庸：我們在網路上也可以找到一些數據，就是我剛剛跟您詢問的電傳勞動的部分，我們不知道現在在臺灣這部分的勞動量到底有多大，所以我才特別提出來問勞動部。由於現在大家慣於使用智慧型手機和通訊軟體，所以很多行業的工作都摻入事業場所外的工作，像我們的同仁和很多企業的員工都包含在內，沒有在勞動部列出的四大類中，所以我希望未來能夠修正這個指導原則，現在幾乎每一家公司或每一個行業都有這樣的情況，但是指導原則卻只有列出這四大類，部長，你認為這個指導原則有沒有需要修正？

陳部長雄文：這個指導原則是去年頒布的，當時有很多在外工作者反映他們的權益沒有受到照顧，剛開始訂的時候只是訂一個大的原則，實施一段時間以後，我們確實有必要持續再來檢討，剛才委員提到一些類別需要再納進去，再做明確的規範，我們會再檢討，也可以再修正。

洪委員慈庸：有不少企業提到，如果沒有新聘人力，他們根本沒有時間去計算工時，在這種上下班時間無法認定的情況，要落實指導原則是很困難的。請問，指導原則去年頒布實施至今，到底有誰因為指導原則而去申請加班費？部長有辦法掌握嗎？

陳部長雄文：申請加班費是企業內部的作業，我們沒有辦法去掌握。

洪委員慈庸：所以這個指導原則的實際執行沒有辦法……

陳部長雄文：對，關於執行的情況，可能我們在後續的勞動檢查會去瞭解落實的程度。

洪委員慈庸：所以也沒有辦法掌握？有沒有實際效益，你們也不得而知。

剛剛部長也提到，用 Line 紀錄可以申請加班費，可是有哪個員工敢拿這個資料去跟 HR 部門申請加班費？我相信很少人敢做這種事情。對於今天的專案報告，我感到有點遺憾，因為今天召委排這個議程就是希望能針對不足的部分再提出修正的規劃，但是我並沒有看到這個部分，似乎勞動部都不認為這件事情至今有檢討的必要，相關法律或指導原則都沒有問題，可能也因為任期剩不到 2 個月，不需要有太多作為，不過我還是要請勞動部深切檢討，即使現在不檢討，在 520 之後我們也會要求新的勞動部長來做。

最後我要請教部長一個問題，今天的新聞有提到印尼外籍勞工的問題，在比利時發生恐攻之後，印尼外勞發展署署長說，有些被 IS 洗腦的印尼勞工恐怕已經滲入臺灣、日本、韓國、香港

等國，勞動部掌握狀況如何？

陳部長雄文：我們目前沒有接到任何這方面的資訊，不過我們也對這樣的訊息保持高度警戒，所以我們也會立刻跟國安單位、外交部聯繫，進一步瞭解。

洪委員慈庸：所以勞動部目前都沒有掌握相關情資？

陳部長雄文：我們也是看報紙才知道，印尼方面並沒有直接跟我們講，我想他們也是透過推測得到這樣的資訊。

洪委員慈庸：你們目前有跟國安局聯絡，進行進一步瞭解嗎？

陳部長雄文：今天早上就有聯絡。

洪委員慈庸：國安局有沒有送來任何新的資訊？

陳部長雄文：我現在還在立法院，所以還沒有瞭解他們目前的動態。

洪委員慈庸：我們臺灣有 24 萬印尼勞工，也請勞動部特別小心。

陳部長雄文：是，謝謝委員。

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。我們今天就來討論 **teleworker** 的權益。

延續剛剛洪委員的質詢，剛才洪委員問部長臺灣有多少 **teleworker**，部長說無法掌握，我們更細致地討論一下，我們把 **teleworker** 分類，有分 **full time** 和 **part time**，有些是受僱於國際公司或國內公司，全職工作，另外有一些則是因為工作型態的關係，在下班時間成為電傳工作者，部長，是不是可以這樣說？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。是，我們基本上是認為一種是受僱者，可能有分 **full time** 和 **part time**。

陳委員宜民：如果是這樣的話，我們應該可以針對全職的電傳工作者做個 **survey** 吧？不然你們怎麼知道你們服務的對象有沒有這樣的需要呢？你訂了一大堆規定，卻沒有辦法掌握你服務的對象，不知道這些勞工在哪裡，在什麼行業，這不是很奇怪的一件事嗎？

陳部長雄文：我們現在是在檢討相關法規能不能達到保障的效果，檢討結果是認為保障的部分都符合現在所有的勞動法規，所以無論是 **full time** 還是 **part time**，無論是在場內或場外工作，都受到勞動相關法規的保障。

陳委員宜民：所以這叫做虛擬的法規，你們不曉得你們服務的對象，如果服務對象有怨言，他們可以跟你們的哪個部門聯繫？

陳部長雄文：可以直接跟地方的勞動局聯繫，如果地方勞動局發現法規執行有困難……

陳委員宜民：那我們來討論一下 **Uber** 的狀況，很多人都知道，你去 **Uber register**，就可以叫車，而 **Uber** 在臺灣有登記嗎？

陳部長雄文：我記得當初是希望到臺北市政府去登記，在受理登記時好像有一些爭議，後來我就不清楚了。

陳委員宜民：你知道 **Uber** 的司機要繳稅嗎？

陳部長雄文：目前好像沒有繳稅的機制。

陳委員宜民：我看網路，有些有這方面經驗的人說拿不到扣繳憑單，因為他們都說請洽專業會計師，其實就是逃稅，意思就是說，他們的稅大概都繳到荷蘭去了，在臺灣有這麼多 Uber，臺中、臺北廣招人馬，甚至還說，如果介紹一個人去當新司機就給予 3,000 元的獎勵，但是你們都沒有辦法掌握這群人，他們根本都在逃稅，而在你們的定義裡，他們就是全職的電傳工作者，因為他們就是透過網路來接受指令……

陳部長雄文：Uber 不是電傳工作者。

陳委員宜民：那他們算什麼？part time 的電傳工作？他們都是接受到指令後再開車載客。

陳部長雄文：他們並不是透過通訊軟體來……

陳委員宜民：他們是透過通訊軟體。

陳部長雄文：他們沒有透過通訊軟體來提供勞務，他們是開計程車來提供勞務，軟體只是聯繫工具。我們現在所謂的 teleworker 是指透過通訊來提供勞務。

陳委員宜民：所以這群人也沒有勞雇的關係，在你們的職權範圍內也是無法可管就是了？

陳部長雄文：我剛剛跟委員報告有幾種定義，第一，他們有雇主，他們的雇主就是……

陳委員宜民：是國際的公司，在臺灣沒有分公司。

陳部長雄文：在臺灣，我們對他們的認定比較像是自營作業者，自己當小老闆。

陳委員宜民：本席查了一下勞動部在去年 5 月 14 日的一份簡報，標題是「虛擬世界電傳勞動法規的調適」，簡報第 17 頁你提到會委託學者，針對電傳勞動者的勞動權益與勞動法規的調適進行研究，研究結果出來了嗎？

陳部長雄文：我們這邊有一本報告。

陳委員宜民：可是你說委託學者，為什麼在政府研究資訊系統的 GRB 上檢索不到？

陳部長雄文：它不是委託研究，是一個短期的諮詢……

陳委員宜民：可是這是你自己寫的，這是你的報告，你寫說是委託學者研究，結果後來不是。

陳部長雄文：後來只是用一個短期的諮詢，沒有用委託的方式。

陳委員宜民：諮詢的結果有上傳嗎？

陳部長雄文：這個報告出來以後，我們會上傳。

陳委員宜民：好，請你再給我一份資料。

陳部長雄文：是。

陳委員宜民：ICT 產業來做這樣的事情，其實已經是資訊的革命，剛剛洪委員也提到一些狀況，如果老闆 Line 員工，員工就必須回覆，如果員工晚上接受老闆用 Line 指示加班，第二天他要用什麼樣的方式申請加班費？

陳部長雄文：在我們的指導原則中就說了，Line 一定有時間紀錄，回覆老闆工作成果也有時間紀錄，員工可以要求老闆記載這段工作時間。

陳委員宜民：所以 Line 的畫面可以作為依據，申請加班？

陳部長雄文：是。

陳委員宜民：如果老闆不願意的話，你們有什麼辦法可以保障員工權益嗎？他可以跟你們申訴？

陳部長雄文：他可以跟我們申訴，而且他只要檢具資料，我們就會直接去查核，如果雇主沒有履行責任，我們可以處罰雇主。

陳委員宜民：在德國現在已經有人提出「拒絕聯繫權」，也就是說，為了因應這樣的狀態，勞動者在下班之後可以關手機或只讀不回，老闆如果要求員工做事，員工可以拒絕聯繫，阻止私人生活過度企業化，也不要讓企業因使用 Line 而造成不良發展，你們在現在訂的指導原則裡，有可能加入這個東西嗎？

陳部長雄文：這個確實是值得討論，我們也會去參考各國實施的狀況來討論。

陳委員宜民：是。因為我想其實對於工作者來講，常常面臨的狀況是，如果沒有一個東西來保障他，而他都不願意回覆老闆，到最後……

其實要在很多方面保障他們的權益，但是同時也要作一些教育訓練，education 很重要，如何讓雇主了解在這種狀態之下被僱者可以有拒絕權，甚至有沒有一種方式，讓被僱者有機會蒐集這些 Line 的畫面，如果雇主都不給加班費的話，讓他可以有證據提出申訴？如果只有一次的行為，被僱者就要去跟雇主 argue，不是那麼理想。

陳部長雄文：其實這種模式已經有勞工這樣做了，就是檢具所有雇主透過 Line 交代他的紀錄，向我們提出申訴，已經有案例，我們也已經介入處理了。

陳委員宜民：處理的狀況是否也會上網，變成 education 的材料？至少能夠讓雇主知所警惕，知道真的有申訴的案件，然後納入企業的教育訓練中，讓雇主能夠警覺，像柯 P 就應該要知道這種狀況，可以做得到的嗎？

陳部長雄文：我們會多蒐集一些案例，之後做成教案。

主席（李委員彥秀代）：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。我剛才聽了兩位委員的質詢之後，我建議你們對「電傳勞動者」的定義可能要修正，「電傳勞動者」應該是指藉由電腦資訊及透過電子通訊設備履行勞務的工作者，此處沒有寫清楚，所以大家以為 Line 就是，其實 Line 傳遞工作命令不算電傳勞動者，對不對？因為受僱者不是用 Line 工作，只是接受命令而已，這一點要很清楚，不然，大家待會可能無法聚焦。

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。是，謝謝委員提醒。

吳委員焜裕：甚至新聞工作者接收到「去採訪新聞」的指令也不算電傳勞動者，這裡要很明確。這樣的定義其實只是藉由電腦科學資訊、電子通訊設備履行勞務，但不是受僱在公司裡或某一個廠房工作，他可能是在家工作者，對不對？

陳部長雄文：是。

吳委員焜裕：所以我想這非常好，滿符合國際的潮流，其實和在家工作者滿接近的，只是在家工作者可能範圍更廣，譬如會計師可以在家從事會計工作，可是他不是電傳工作者，電傳工作者只是比在家工作者的範圍更狹小一點。如果這樣，部長應該可以去調查受僱的電傳工作者有多少

、比率多少，如果是自營業者，可能很難調查，對不對？

陳部長雄文：對。

吳委員焜裕：因為受僱於某一家公司的人在家工作，這一定可以調查。

陳部長雄文：隨後我們會去做一個調查。

吳委員焜裕：朝這個方向來做，很好，值得肯定。

但是你們給予行政指導，因為行政指導事實上沒有法律效力，這樣就會造成受僱者和資方的問題，雖然說大家可以協商，但是萬一受僱者自己寫下來的工時資方不認定的時候，可能會有糾紛，這要怎麼辦？

陳部長雄文：在勞基法的精神裡面有很大部分就是雇主和受僱者協商，我們這個指導原則是告訴勞工可以走這個途徑。

吳委員焜裕：對，譬如我們協商每天工作 8 小時，可以加班 2 小時，受僱者寫的是從早上 10 時工作到下午 4 時，資方覺得中午你要休息 1 小時吃飯，那工時應該到下午 5 時才對，這樣會不會有糾紛？在認定上，受僱者要舉證，他要證明中午沒有吃飯，都有工作，但是如果資方不認可，怎麼辦？

陳部長雄文：休息時間本來就是法令保障的，所以那個休息時間一定要有，休息時間之後才算工作時間。

吳委員焜裕：但是這樣就缺乏彈性，因為在家工作者很大的優點就是彈性工作時間，如果受僱者說他中午沒有休息，可不可以？

陳部長雄文：我了解委員的意思，各種工作形態變異性很多，所以我們在勞基法中規定雙方約定，如果約定是委員剛才說的這種情況，還可以經過地方主管機關認定。

吳委員焜裕：但這就牽涉到誰要舉證，這一點可能要思考一下。

為了符合職業安全衛生法規定，雇主要作事前的風險評估，然後要教育訓練，如果是自營業者，要如何做教育訓練？再者，雇主如何到受僱者家裡或工作場所去評估？如果有某些地方不符合職業安全衛生法規定，雇主是不是要去幫他改善？例如受僱者家中有階梯不安全，受僱者可能容易摔倒。

陳部長雄文：雇主要告訴他有這些潛在的可能風險，因為受僱者要在家工作，房子的產權屬於受僱者。

吳委員焜裕：但是他工作場所有不安全的地方，很容易造成職災，那怎麼辦？譬如我去年在家裡就因為不小心少看了兩個階梯摔下來，萬一受僱者發生這種情況，雇主要如何預防？

主席：請勞動部職業安全衛生署劉署長答復。

劉署長傅名：主席、各位委員。這是有關設施、措施的部分，受僱者自家的設施，雇主很難去改變，但是他要提醒。

吳委員焜裕：署長講的是有時候，所以在這裡就很難做。再來就是衛生教育訓練，如果是自營業者，如何去做衛生教育訓練？

劉署長傅名：自營業者本身就是雇主，基本上，不管是不是電傳勞動，也有很多自營業者適用職業

安全衛生法，也許他有參加職業工會，事實上現在很多自營業者都透過職業工會來處理。

吳委員焜裕：另外，關於勞動檢查，如果受僱者在家工作，我們要不要去做勞動檢查？

陳部長雄文：勞動檢查要進入他家裡，依照相關法令，如果我們沒有拿到搜索狀，我們是不適合進入私人領域的，所以除非勞工同意，否則執行上有實際的困難。

吳委員焜裕：自營業者依法要加入工會，可以跟雇主協商，爭取勞動權益，所以電傳勞動的自營業者到底是雇主還是勞工？

陳部長雄文：他本身是雇主兼勞工，因為他自行作業，而他實際去承攬勞務，所以我們對於這些人，規定他可以參加職業工會，職業工會現在也有兩百多萬人了，他們就組成了一個很多不同職業性質的工會，以便有力量爭取他們的保障。

吳委員焜裕：他們要跟誰協商勞動權益？

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。到目前為止，以營造業勞工來說，他們和營造職業工會、營造業同業公會簽訂過團體協約，也就是針對營造業勞工普遍的勞動條件，他們有進行過協商，所以是雇主團體。

陳部長雄文：那是另外一個公會。亦即一個是工會、一個是公會，所以要去跟公會講。

吳委員焜裕：剛才部長在報告時有提到女性工作，在勞基法第四十九條有排除懷孕婦女夜間工作的規定，這要怎麼排除？無論是受僱者、電傳勞動者或自營業者，你們如何排除懷孕婦女在家夜間工作的問題？

陳部長雄文：這就又回到剛才委員提到的在家工作者，因為她懷孕後就不外出工作，她在家工作會受到比較好的照護，但她還是不願意放棄原來的工作。

吳委員焜裕：她可能白天睡覺、夜間工作，但是勞基法就規定她晚上十點到上午六點不能工作，那該怎麼辦？

陳部長雄文：我們現在還是希望懷孕婦女夜間不要工作。

吳委員焜裕：但是萬一她在夜間工作，你們要如何去調查或瞭解？因為很多懷孕婦女白天可能會想睡覺，晚上才工作，一旦她在夜間工作，你們要怎麼處理？

陳部長雄文：我們可能只能多做宣導、教育，因為孕婦是有需要保護母體的健康，最好不要在晚上工作。

吳委員焜裕：我知道，所以我們在訂定法令時可能要更加周詳，否則很多的法律訂好之後可能會窒礙難行。

陳部長雄文：是，謝謝委員提醒這幾點，我們會注意。謝謝。

吳委員焜裕：謝謝。

主席（蔣委員萬安代）：請李委員彥秀質詢。

李委員彥秀：主席、各位列席官員、各位同仁。我要花兩、三分鐘問一下今天報載的事，無論是產業外勞或社福外勞，今天看到報導說印尼外勞發展署署長表示 IS 激進勞工可能已經滲入臺灣後，我相信家裡現僱有外勞或移民工、印尼外勞的人可能會有一定的憂慮，而且這還不是民間謠

傳，而是印尼外勞署署長自己透露出來的訊息。這些激進的印尼外勞已經被 IS 組織滲透，這些人可能已經在香港、南韓、臺灣。請教部長，針對這則由印尼官方透露出來的新聞，我們如何去做因應？假設我家裡現在就有印尼外勞，看到今天這則新聞之後，我們該做什麼樣的因應？或者有何預防措施？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。謝謝委員的提醒，關於這一則新聞，基本上，我們也是早上看到報紙才知道，已立刻與國安單位聯繫，也希望瞭解國安單位有無掌握相關訊息，早上正在聯繫之中。其次，事實上我們目前引進任何國家的外勞，第一，我們都會要求他要檢附良民證，第二，他必須沒有任何在國內犯罪的紀錄。然後，他入境之前，我們外館都還要個別面談……

李委員彥秀：部長，這個良民證是我們還是印尼政府發的？

陳部長雄文：當然是當地。

李委員彥秀：你敢保證其真偽沒有問題嗎？

陳部長雄文：政府與政府之間若缺少互信，當然就沒有辦法建立後續的交流。

李委員彥秀：如果透過國安單位在今天確認了，確實是由印尼外勞發展署署長所發布，我認為勞動部應該要有更明確的後續因應措施，例如說無論是在工廠或家中的一些外勞在工作場所都會戴一些 IS 的徽章、標章，如果我家中有僱用移民工的話，不禁就要懷疑我家的這個外勞到底是不是。透過這則新聞，本席認為勞動部應該要馬上去確認以下幾件事：第一，這則新聞是否屬實。第二，勞動部有沒有更明確的作法，或者是透過人力仲介，讓家裡目前有移民工的人知道如何去辨識？同時，我們也不希望移民工因為這則新聞而受到不公平或偏頗的待遇。部長剛才答復中所提到的良民證是否真的能夠保證其安全？因為目前全世界只要是輸出的印尼外勞，每個人都持有良民證，但是今天這則新聞是由印尼的署長所發布，他們可能是發出良民證之後才發現這些移民工已經被 IS 組織滲透，可能會在其職場中有激進的行為。所以，勞動部後續要如何去因應、防範或教育？可否透過人力仲介公司，讓僱用者可以有進一步的瞭解或心理準備？我覺得這是今天你們馬上要去做的一些處理，而不是只是被動地做確認而已。部長，你可否再回應一下？

陳部長雄文：謝謝委員指教，剛才我提到的良民證確實是派出國所發給的，但有了良民證不見得就代表他完全沒問題。

李委員彥秀：因為他可能已經來了兩、三年，今年年初才……

陳部長雄文：事後被吸收。

李委員彥秀：對。

陳部長雄文：我們也認為不無可能。我認為剛才委員的建議很好，當然，我們要先跟國安單位進一步確認情資，對於如何判定他是不是 IS 成員，我們也要有一些判定的……

李委員彥秀：對，例如我就不知道 IS 成員的徽章長什麼樣子。

陳部長雄文：所以我們必須蒐集這方面的資料，並且很快地把這些資訊告知所有的雇主，平常要注意觀察自己聘僱的勞工有沒有這些行為或配戴這些配件。

李委員彥秀：部長，你們跟國安會方面的確認何時會有比較明確的訊息？

陳部長雄文：我們早上就在跟他們聯繫了。

李委員彥秀：今天下午還是明天？

陳部長雄文：這件事不是一天、兩天的事。

李委員彥秀：好，部長，如果有進一步的訊息，希望你們後續能做進一步的因應，並且要發新聞稿。

陳部長雄文：好。

李委員彥秀：部長，今天我們談的是電傳工作者的職業場所，剛才聽到幾位委員的質詢，目前電傳工作者最大的問題是在勞檢和職災，包括其工時難以計算，因而變成是一種責任制的狀態。如果套用現行的勞動基準法，它或多或少有一些行政指導，但是後續如果再發生勞務上的糾紛，在認定上，由於我們對於電傳工作者還在蒐集資料的階段，對於勞資糾紛議題，並沒有一套比較純熟的處理機制，往往就會有很多的糾紛和議題發生。根據勞基法第三十條，雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。如果主管單位在做勞務檢查時，雇主不得拒絕。但是，在目前勞動部對於電傳工作者的工作時間指導原則中並沒有約定這部分。換言之，未來發生工作時間等勞資糾紛時，我會認為你們這個行政指導原則事實上似乎又違反了現行的勞動基準法這部大法，至少看起來是如此。

如果發生糾紛，譬如我是一個在家裡工作的自由工作者，請問要如何進行勞動檢查？

陳部長雄文：自營作業者本身就是老闆，我們不會去做勞動檢查。

李委員彥秀：發生勞資糾紛時要如何舉證呢？

陳部長雄文：他不會有勞資糾紛，因為他沒有雇主；自營作業者自己就是老闆。

李委員彥秀：那如果是在不定時的工作場所呢？

陳部長雄文：如果是受僱者，他和雇主之間就可能會有勞資糾紛。

李委員彥秀：這一塊要如何處理？

陳部長雄文：如果是在家裡工作的話，我剛剛報告過，私人領域除非我們取得搜索票，不然基本上還是不能隨便進去檢查。

李委員彥秀：如果沒有搜索票，未來在勞動檢查方面就會有困難，對不對？

陳部長雄文：對，這是在家工作的部分。如果是在其他場所，好比說他在星巴克叫一杯咖啡，然後在那邊工作，而他對工作有抱怨，我們就可以去那些場所，包括公共場所或營業場所去檢查，這沒有問題；但是他在家裡工作時，我們就會受到限制。

李委員彥秀：我們已經討論出一個問題，就是他在家裡工作的話，你們就沒有辦法去進一步確認…

陳部長雄文：除非向法院聲請搜索票。

李委員彥秀：那麼這部分的勞資糾紛未來要如何處理？

陳部長雄文：根據我們剛剛講的指導原則，一般在家裡工作的情況是他們雙方要約定工作的時間、工作的型態和休息的時間等等。剛剛委員說我們的指導原則有違反勞基法，其實沒有，那只是

告訴他一個保障自己權益的途徑，事先約定好之後，如果有違反，就回到勞基法的規定，要去追蹤和追究雇主的責任。

李委員彥秀：部長，我擔任立法委員之後，一直聽到勞動部對於勞務方面往往在合約之下又有另外一個約定，這對勞方來講其實是不公平的。針對電傳勞動者的部分，我們目前並不像歐盟或澳洲有完整的一套行政守則，而是還在摸索的階段。

我一直希望可以把後面的議題問完，可惜質詢時間已經到了。剛才有幾位委員問到目前電傳勞動者的人數和工作型態，其實這些資料你們還在蒐集當中，對不對？

陳部長雄文：對。

李委員彥秀：我要針對這個部分建議部長，其實行政院主計總處每年都有在做抽樣調查，在勞動供給面的部分，他們可以再加一個人力資源調查，除了勞動需求面，針對受僱員的部分，他們也可以進行調查。只要在行政院主計總處的抽樣調查中加列幾個問題，對未來所有電傳勞動者的工作樣態，包括工作時間、工作類別，就可以做進一步的瞭解。如果未來有機會比照歐盟或澳洲制定電傳勞動規範的話，本席希望能有足夠的資訊，包括產業類別、產業型態、工作時間，用以制定一套比較完整的指導守則，而不是像現在一樣對每種類別做個別的解釋。部長今天提到工作場所如果在家中是怎麼樣、如果在咖啡廳又是怎麼樣；如果在馬路上跌倒適用國賠，如果在公共場所發生什麼狀況又是依照營業場所的相關法規，這樣就變成勞動部並沒有自己的一套規範，而是把類別丟在那邊，讓他們各自依照目前不同的法令去做處理，我覺得這樣的心態對於未來整個產業的發展並沒有幫助。如果電傳勞動者是未來的主流，我覺得勞動部的心態就過於消極了。謝謝。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席（李委員彥秀代）：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。前面很多委員都針對電傳勞工的問題提出質疑，就電傳勞動者的議題進行質詢之前，本席想先請教部長另外一個問題。今年 1 月 1 日開始實施勞工每週工作時數不得超過 40 小時的規定，這是去年剛通過的法律，請問這是否代表勞工和公務員一樣，享有週休二日的權益？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。目前是一週工作 40 小時，但是他們的週休不見得是 2 天，可以縮短每天的時間，也可以週休 2 天，由雇主依照他們的工作型態來做調整和安排。

蔣委員萬安：部長知道我們剛剛修訂勞基法第三十條，把每週工作時數變成不得超過 40 小時，可是不知道你有沒有看過這個條文的立法理由？我跟部長講好了，修正通過第三十條時，它的立法理由很清楚地寫著為因應國際勞工組織頒訂某某號公約第幾號減少工時建議書，建立「每周工作 40 小時原則」，落實全國週休二日之制度，因此修正原條文第一項，讓所有工作者均享有週休二日之權益。既然立法理由寫得那麼清楚，我們之所以修訂為每週工作不得超過 40 小時，就是要確實落實週休二日，所以我想請問部長，現在已經通過這個法案，立法理由也說得很清楚，那麼到底要不要落實週休二日？

陳部長雄文：剛剛委員所唸的是立法委員當初提案中的文字，他們希望能夠達到週休二日，但是我們行政部門的提案當時只說要達到一週工作 40 小時，並沒有要達到週休二日的目標。儘管如此，週休二日還是我們追求的目標，這部分應該要修勞基法第三十六條，必須搭配。

蔣委員萬安：這當然一定是我們的目標，所以才會在第三十條規定每週工時不超過 40 小時，可是第三十六條規定的勞工每工作七日要休一日做為例假的部分卻沒有修，我不知道這是不是刻意的。剛才部長也提到目標是要週休二日，可是第三十六條又刻意沒有動，請問是因為特別的原因而沒有修第三十六條，還是……

陳部長雄文：我想跟委員報告，很多勞工權益都是經過 5 年、10 年的爭取才一步一步達成的，一下子要把太多條件全部一次到位的話，我相信我們的企業會經營不下去。身為勞動部長，我本來不該講這樣的話，但我還是要講，我們不能讓所有的條件全部一次到位，然後讓企業不敢再請勞工，那不是我們的目標。

蔣委員萬安：剛剛部長也很清楚地說目標是週休二日，而現行勞基法第三十六條只規定工作七天休一天，雖然目標訂在那邊，但是實務上卻有一些情況，譬如有些企業就每天排 6.5 個小時，5 天 39 個小時，這樣並沒有超過 40 小時，可是他們一個星期就要工作 6 天，這種做法和我們的目標其實是有落差的。我們當然不能說他們違法，因為他們並沒有超過 40 小時，所以是合法的，可是要怎麼樣來落實、朝我們的目標來前進，以達到週休二日的需求和方向？面對這種變相的做法，請問部裡面有沒有什麼樣的辦法？

陳部長雄文：我剛剛有提到，我們下一階段就是要考慮針對第三十六條。根據現行第三十六條的規定，現在一週只有一天例假日，未來可能會在一週一天例假日之外再增加一天休息日，這樣就完全達到週休二日的目標了。

蔣委員萬安：部長是說你們有特別針對第三十六條？

陳部長雄文：我們內部有做這樣的規劃，但是現階段還沒有提出來。

蔣委員萬安：何時會提出來？

陳部長雄文：因為這是 1 月 1 日才實施，所以有些東西不應「食緊拚破碗」，假如企業都吃不消，進而倒了、出走了，勞工也會失業，所以大家都沒有好處。

蔣委員萬安：部長提到這是一個目標，也希望儘快達成，不過既然勞工有這樣的心聲，如果要確實落實週休二日，則相關的法條也要一併修正，同時針對企業一些變相讓勞工一週工作 6 天的情況，勞動部應該要設法予以改善，以達到週休二日的目標。

接下來回到電傳勞動的議題，部長的報告提到這是一個新型態的勞動關係，與過去傳統朝九晚五的工作非常不同，所以能否全部適用過去工廠法、勞基法等相關規定，我想這會有很大的問題，以休息時間為例，勞基法第三十五條規定，勞工繼續工作 4 小時，應該給其休息 30 分鐘，但是對於電傳勞動的這些勞工朋友，其休息時間的認定，卻有很大的疑問，據部裡的指導原則指出，電傳勞動因為自主性較高，比較能夠自由調配工作時間和休息時間，所以其出勤情形、確切休息時間，可由勞工自我記載到工作日誌上，可是在實務上卻很常碰到，如果勞工沒有確實記錄，是否就表示沒有休息、是否就要依第七十九條開罰雇主二萬至三十萬呢？或者電傳

勞工便宜行事，沒有確實記錄，只是虛應故事，所以對於休息時間很難認定的狀況，部裡有什麼對策來加以解決呢？

陳部長雄文：對於工作時間的記載，無論是電傳勞動者或是一般勞動者，雇主都要依法記載，如果他是在外面工作，雇主沒有辦法看到他工作的型態，這時就必須由他主動提供資料讓雇主完成記載的動作。

蔣委員萬安：你們的指導原則中有提到，像駕駛、記者等，就必須自我記載，但第三十五條規定繼續工作每 4 個小時就要休息，如果他們只是虛應故事或是沒有記載，則如何認定他們確實有休息呢？

陳部長雄文：他們應該依約定將工作時數等資料回傳給雇主記載，如果雇主發現回傳的訊息不完全或是沒有回傳，則雇主可以要求下次要回傳完整的資料。

蔣委員萬安：那這次不完全的資料就讓它過去、不處理了嗎？相較於傳統的方式，雇主可以在事業場所看到勞工……

陳部長雄文：這部分有一個觀念，既然是電傳工作者，就會享受比傳統工作者更多的自由，這時就要負擔更多的義務，權利跟義務是相對的，所以不能說想要享受更自由的工作型態，但又不願意負責一些記載的責任，這樣並不合理。

蔣委員萬安：但勞基法等規範沒有寫得很清楚……

陳部長雄文：我們現在寫得很清楚。

蔣委員萬安：這些規範沒有辦法完全應付這樣的情況，而且除了休息時間外，職災認定的部分也非常困難，基本上，職災認定有兩個要件，即要有因果關係及要執行職務，因為那不是他們可以支配或是管理的事業場域，比方說在 Starbucks、麥當勞、咖啡廳或是自己家裡等事業場域之外工作，如果電傳勞動者受傷了，則此時要如何認定是否為職災？部裡有無一個相對應的對策？目前看起來是沒有，因為部長的報告就是說，全部回到勞基法相關規範來處理。

陳部長雄文：現在所有的職災，包括在工廠工作者，都要個案認定其因果關係，即使在工廠裡面工作，在休息時間去喝咖啡而摔跤，這樣也不會被認定為職災，換言之，必須在從事工作時發生才算。

蔣委員萬安：在非電傳勞動的職災，當然可以個案認定，但如果電傳勞動者是在家裡工作，他在去洗手間時跌倒受傷了，請問要如何認定？

陳部長雄文：他可以提出申訴，我們會請專業人士去他們家進行調查、認定，如果認定是因為工作而摔倒，那就是職災；如果只是去上洗手間而摔倒，那就無法認定為職災。

蔣委員萬安：所以個案認定很困難。

陳部長雄文：的確有很多千奇百怪的案子，所以必須個案認定，如果寫成法律文字「上廁所摔倒認定為職災」，那這樣的法律是寫不完的。

蔣委員萬安：不只是在家裡，在 Starbucks、麥當勞等公共場所發生這樣的意外時，認定上也會有很大的困難度，基本上，當然可以個案認定，但是因果關係如何認定呢？

陳部長雄文：受僱者如果要爭取權益，就要主動提出各種舉證讓判斷者認定這是有因果關係的。

蔣委員萬安：再來是加班、延長工時的認定也是非常困難，在你們的指導原則或書面報告都有提到，電傳勞動者在申請延長工時的時候，要事先申請或是以約定的方式為之。可是在實務面，企業主和勞動者是處於非常不對等的關係，甚至有時很難可以事前告知雇主要加班 3 小時或是更長，這不像傳統的方式，就是在一個事業場域中工作，可以很清楚告知雇主要申請加班多久，換言之，這部分在指導原則及報告中並沒有說得很清楚，所以請部長及勞動部針對這樣的情況應採取更積極、主動的態度，而不是一味說現行勞基法及相關法律已經可以規範了。再者，如何以一個更新的態度，而非承襲工廠法、勞基法及過去傳統製造業的態度來面對新型態的勞動關係，也是大家要努力的，而部長及勞動部針對這樣的情況應採更積極、主動的態度來面對。謝謝。

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。不管是今天早上或上禮拜，各位委員提到的外勞進用問題，昨天和上禮拜衛福部都有所報告，包括上個禮拜也作了一些說明。針對這個議題，我想問部長就業服務法有關外籍勞工聘僱的問題，昨天衛福部特別提到家庭照顧者的訓練方法，今天部長的報告也講得很清楚，而外籍勞工聘僱辦法裡面其實有一個聘僱警戒指標，部長知道外籍勞工聘僱警戒指標吧？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。就業服務法第五十二條有一些警戒事項。

鍾委員孔炤：其中特別提到勞動部未來要建立一個警戒機制，而每年得引進總人數是依外籍勞工聘僱警戒指標，由中央主管機關邀集相關機關、勞工、僱主、學者代表協商之，條文寫得非常清楚，我印象中去年也有委員特別提出來，我想問部長的是，這些年來我們做了些什麼？

陳部長雄文：104 年 11 月 20 號我們已委託學者專家修訂外籍勞工警戒指標項目，還有蒐集各種資訊，預計 3 月底之前會完成相關評析工作。去年有委員問到，我們就在進行了。

鍾委員孔炤：我知道，但去年有委員提問之後，後續並沒有看到任何研究報告。

陳部長雄文：因為我們預計在 3 月底會完成。

鍾委員孔炤：如果 3 月底會完成，我再請教部長，3 月份警戒指標是什麼顏色的燈號？部長可以請副署長答復，沒關係。

主席：請勞動部勞動力發展署蔡副署長答復。

蔡副署長孟良：主席、各位委員。有關警戒指標訂定型式，依照去年委員的指示……

鍾委員孔炤：你只要跟我說，3 月份警戒指標到底是什麼顏色？

蔡副署長孟良：目前我們不用警戒燈號的顯示方式。

鍾委員孔炤：因為沒有做，所以你不知道是紅燈、紅黃燈，還是綠燈、黃綠燈、藍燈？

蔡副署長孟良：未來會有個趨勢。

鍾委員孔炤：你們沒有做，所以就不清楚。

蔡副署長孟良：就是引進之後會有正向趨勢或負向趨勢。

鍾委員孔炤：這個報告書也是勞動部特別請學者專家做的研究報告，裡面的正向指標和負向指標也

非常清楚，當什麼狀況就要進用多少外勞。當失業人口增加，就像昨天我看到媒體報導，3 月份失業率 3.95%，是 16 個月來的最高，如果這是負向指標，外勞引進是不是要加以考量？

蔡副署長孟良：未來各項指標有正向和負向，在相關趨勢之下，我們是……

鍾委員孔炤：所以你認為現在是負向，還是正向指標？

蔡副署長孟良：目前只是就指標項目進行討論。

鍾委員孔炤：你們的使用或界定是在於求才、求職差距之增加率，對不對？

蔡副署長孟良：對，這是有相關的。

鍾委員孔炤：如果求職和求才的比例是 1：1.3，你們就認為現在缺工，因為求才的人比較多，求職的比較少，是嗎？

蔡副署長孟良：是，這大概都會列在……

鍾委員孔炤：現在都說缺工、缺工、缺工，所以外勞就要進用、進用、進用，是不是這個意思？

蔡副署長孟良：報告委員，這倒不是以單一指標來看，而是整個相關指標都必須綜合考量。

鍾委員孔炤：行蹤不明的外勞人數呢？這些都應該在警戒指標裡吧？

蔡副署長孟良：這是負向指標，都有列入考量。

鍾委員孔炤：所以是以負向指標和正向指標來確定未來我們需要引進多少外勞。

蔡副署長孟良：對，一旦指標確定……

鍾委員孔炤：我們看近 10 年來外勞增加的人數，部長覺得呢？現在景氣特別好，所以缺工缺得非常厲害，我們就進用更多外勞，創造更多就業機會？

陳部長雄文：不只是產業外勞。

鍾委員孔炤：我只是 show 產業外勞的部分，包括社福外勞，總人數是 58 萬人，那天部長也說這是到去年 9 月份的人數，今年已經飆到 60 萬。

陳部長雄文：還沒有，現在是 59 萬。

鍾委員孔炤：59 萬 8,000 人，如果下個月再增加 2,000 人呢？現在我不是跟你計較 60 萬和 59 萬差距到底有多少，而是這幾年引進外勞人數增加的狀況。針對這一點，請問部長，理論上這是不是代表經濟大幅成長？

陳部長雄文：我們現在的經濟成長率是去年比較差，但前年都還有 3%。

鍾委員孔炤：你覺得經濟成長率有回到勞工的身上嗎？現在是低薪化。

陳部長雄文：那是談到分配正義的問題。

鍾委員孔炤：你在報告裡提到，勞動條件不好主要是因為薪資結構、職涯規劃或者專業技能不足，昨天衛福部也提到為什麼社福外勞增加這麼多，就是因為本勞不願屈就。

陳部長雄文：對，薪水和工時、工作環境都不好。

鍾委員孔炤：所以就大量引進外勞。部長，我們是不是應該研議如何創造工作誘因？不管是產業或社福，甚至是白領外勞，實際放寬是不是就直接衝擊本國人民的就業機會？

陳部長雄文：不過我要跟委員報告，剛剛提到的產業外勞，針對我們開放的 3K 產業來看，雖然開放了外勞，到現在還是有缺額。

鍾委員孔炤：當時 3K 產業是補充性，現在是替代性，還是補充性？

陳部長雄文：但現在就是沒有本國人要去做。

鍾委員孔炤：我現在不是在跟你爭辯 3K、補充性或替代性的問題，現在幾乎就是全面放寬，當時設定 3K 就是要定量開放，但演變到後來變成專案引進，然後又變成經常性引進，現在是符合資格就沒有總量管控。所以，我們的外勞人數……

陳部長雄文：跟委員報告一個數字，過去外勞人數增加了 10 萬人，但也創造本勞工作機會大概 25 萬人，就是因為我們要求用一個外勞要搭配多用幾個本勞，基本上這也是創造本勞的就業機會。

鍾委員孔炤：工廠都進用外勞，最主要原因就是低薪，如果薪資結構沒有改變，勞動條件沒有改變、沒有強化，臺灣永遠是貧富差距懸殊，不論是立法委員或勞動部，大家都應該站在同一條線上。尤其勞動部依職責本來就應該站在勞工的立場，不然就不叫做勞動部。

陳部長雄文：但是資方也是我們的國民，他們的聲音我們還是要聽。

鍾委員孔炤：今天不是在這裡「答喙鼓」，如果是這樣，那叫經濟部去處理資方就好了。你認為改善勞動條件是不是創造工作利基？

陳部長雄文：改善勞動條件當然是我們的目標。

鍾委員孔炤：如果本勞薪資結構都改變了，外勞人數會不會相對減少？所以剛剛才會提到負向指標和正向指標。

陳部長雄文：我們一直希望本勞的薪水、條件能改善，讓本勞願意從事一些他們原本不願意從事的工作。

鍾委員孔炤：昨天的報告很清楚，就是因為社福或產業這些行業的薪資結構排擠到本國的就業，造成本國薪資結構的改變，這是產業結構的改變、薪資結構的僵硬化，如果有引進外勞，用這樣的標準，老百姓的薪資就還是會相對停留在 16 年前，請問部長同意嗎？

陳部長雄文：引進外勞是因素之一。

鍾委員孔炤：不論是產業外勞、社福外勞或是白領外勞，只要相對放寬，都會對國人就業產生一定的影響，所以我剛才特別提到，既然就業服務法第五十二條第三項有規定，就應該將藍色警戒指標作為引進外勞的準則，請問部長是否同意？

陳部長雄文：我們會朝這個方向努力。

鍾委員孔炤：最後，除了蔣委員剛才特別提到每週工時 40 小時的部分之外，針對勞工放假日由 19 天改為 12 天的部分，上周部長曾答應於一週內回應，請問關於這件事情部長後續的回應為何？

陳部長雄文：關於向委員回應的部分，我們已將正式公文發出，但是我們還是尊重立法院的審議，據我瞭解，立法院會安排審議……

鍾委員孔炤：我當時有特別提到，在行政命令的部分，子法不得牴觸母法，行政權不得逾越立法權。

陳部長雄文：我們還是要完成整個程序，因為我們已經報到……

鍾委員孔炤：但是法律已經有明文規定，不論如何，行政權不得逾越立法權，這是屬於人民的義務

及權利，怎麼可以用函示公告的方式處理？

陳部長雄文：我們沒有用函示，而是修改施行細則。

鍾委員孔炤：你們公告新聞稿，從今年 1 月 1 日就開始實施。

陳部長雄文：那是報行政院修正施行細則。

鍾委員孔炤：在修正的過程中，雖然衛環委員會特別要求實質審查，但是你們在尚未實質審查之前先行公告，你不覺得這樣程序上有錯誤嗎？

陳部長雄文：一般施行細則由行政部門審定後就可以公告。

鍾委員孔炤：施行細則是依據該法第五十二條的規範，但是當它逾越法律規範時，是不是應該回到法律面？

陳部長雄文：回到法律面的話就是立法院事後排審，如果立法院做了……

鍾委員孔炤：不是事後的法令，而是你們現在已經違反法令。

陳部長雄文：我現在沒錯。

鍾委員孔炤：你們怎麼會沒錯呢？放假天數由 19 天改為 12 天，違反工時……

陳部長雄文：我真的沒錯，我沒有違法，沒有觸法，也沒有逾越法律授權。

鍾委員孔炤：這怎麼會沒有逾越法律的規範呢？

陳部長雄文：我沒有。

鍾委員孔炤：你們用行政的函示公告……

陳部長雄文：如果你們要做，等民進黨上台後可以去做。

鍾委員孔炤：這不是民進黨上不上台的問題，是你針對這個議題處理時……

陳部長雄文：我很清楚的告訴各位，國民黨政府任內推動一周 40 工時的配套措施就是，國定假日要全國一致，還有加班時數由每月 46 小時提高到 54 小時，這三個配套同時通過。

鍾委員孔炤：全國一致是在原來的施行細則裡，不是你現在提到的……

陳部長雄文：而不是像現在一樣，跟資方、勞方談好一個條件，但事後又把它推翻，這是什麼政府！

鍾委員孔炤：不是談好一個條件，你們將 19 天改為 12 天就違反現行法令規範，是不是要回到法律面……

陳部長雄文：沒有，完全沒有，你可以找法律學者來解釋。

鍾委員孔炤：我當時就有特別提到，中央法規的規定非常清楚……

陳部長雄文：你講的我完全不採信。

鍾委員孔炤：人民的義務及權利是法律至上時……

陳部長雄文：沒有，我說沒有就是沒有。

鍾委員孔炤：這樣調整的勞動條件改變的話……

陳部長雄文：我說沒有就是沒有。

鍾委員孔炤：不是你說沒有就沒有，要回到法律的層面解決。

陳部長雄文：你可以告我啊！如果我違法，可以把我移送啊！

鍾委員孔炤：這不是誰告誰的問題。

陳部長雄文：那就不要講了，等審查之後再說。

鍾委員孔炤：你不覺得你的回應有點意氣用事嗎？

陳部長雄文：這部分下禮拜就要排審了，現在有什麼好談的？

主席（王委員育敏）：鍾委員，質詢的時間到了。

鍾委員孔炤：我只是問你，上禮拜你有說明……

陳部長雄文：我已經告訴你，現在我們就等下禮拜的審查。

主席：時間到。現在休息。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。

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。今天媒體報導外勞恐有 IS 的警戒訊息，而勞動部說不用太擔心，請問你們有掌握到情資，或是有任何防範相關問題的措施嗎？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。國安還是最重要的，但是我們不需要就目前在臺灣二十幾萬的印勞都戴上有色眼鏡來看待，認為他們每個都是 IS 的成員，這樣不但會引起民眾的恐慌，而且會對外勞產生不必要的心理壓力，所以我們先安撫本國國民。至於相關配套的部分，我們早上已經和國安單位做過聯繫，希望能掌握到更具體的情資。

吳委員玉琴：提高警戒確實有其必要，但也不能污名化印尼的外勞，本席更擔心的是長期以來你們對外勞的政策，像剛才鍾孔炤委員提到，你們一直沒有訂出外勞開放的警戒線，尤其對於家庭類的看護工一直不斷放寬。過去印尼或是越南等輸出國有所謂的仲介費，大約為美金 1,800 元至 2,200 元，這些仲介費讓外勞們必須在輸出國舉債後再來到臺灣，而他們平均月薪收入大約只有美金 100 元，但為了到臺灣他們必須付出這麼多錢，所以過去越南的勞工來到臺灣之後就利用各種方法跑掉，使得這些行蹤不明的外勞成為我國社會很大的風險，這部分是我們應該積極面對的課題。

昨天勞動力發展署的署長說，如果 2017 年印尼真的不繼續輸入，又要轉到越南或柬埔寨，這樣的回答讓我有點「傻眼」，也覺得心疼，因為臺灣應該要發展自己的長照產業。剛才部長也提到 3K，但是 3K 好像有點負向、污名化的感覺，我們希望創造的產業是長照產業，這是一個新興的產業，可以創造未來臺灣更多人就業的機會，但是現在我們卻把長照，尤其是將照顧服務員定位在 3K 或是不願意就業。除了外勞的問題之外，我們昨天花了很多時間討論如何促進本國的照顧服務員就業，所以昨天的臨時動議中也有很多相關的提案，要求把就安基金相關的費用挹注於聘僱照顧服務員的費用上，但是勞動部卻不做這部分，讓我們一直感到很困惑，關於這部分，勞動部昨天已經承諾要做一些研討，但更應該積極研討本國人的就業和照顧服務員的就業部分，就像部長昨天說的，一個月薪水至少要 3 萬元。

陳部長雄文：不論是國民黨政府或是民進黨政府估算的數字，整個長照體系一年大約都要幾千億的經費，但就安基金一年只有一百多億，如果要靠就安基金改善長照系統現在所存在的問題，不是就安基金不願意支援的問題，而是就算我們去支援，也只是杯水車薪。

吳委員玉琴：至少在外勞開放的政策上應該要有所節制。

陳部長雄文：我們一直跟衛福部說，只要長照系統建立起一個健全的系統，而且有本國人願意去做，外勞立刻就可以減少。

吳委員玉琴：民間團體家庭照顧者關懷總會昨天有來，他們有提出一個意見，就是對於外籍看護工可不可以有一個 20 年的退場機制？部長對這件事情的看法如何？

陳部長雄文：20 年的退場機制？

吳委員玉琴：對，逐步地退場。

陳部長雄文：這個應該是可以研究啦！假如要設定這樣一個目標，我覺得也好啦！但是也要看一下其他……

吳委員玉琴：當然，本國的服務一定要提升才行。

陳部長雄文：但同時我們也可以看到鄰近的其他國家，現在正逐漸的增強在外勞市場的競爭，像日本以前都是不開放外勞的，但現在也開始競爭了，因為他們的人口老化比我們還快，所以現在也在競爭外勞市場，如果我們現在說我們不需要，接下來到了西元 2025 年，在人口老化程度不輸於日本的情況下，到時候我們的長照系統是不是能夠負擔得起？我覺得我們也不能夠講得太早。

吳委員玉琴：所以勞動部一直沒有一個政策目標，針對在地老化或臺灣的長照需求者是需要由本國人來照顧的部分！

陳部長雄文：沒有，我們一直是配合衛福部的長照計畫，如果衛福部確實可以讓我們的老人可以老有所養，不管是在機構照顧或是在地老化……

吳委員玉琴：部長，你這樣講我不太能同意，因為我過去從事民間工作的時候，曾經多次跟你們及衛福部一起開會，你們提出來的相關放寬條件，衛福部沒有同意過，可是你們還是照樣放寬，所以我覺得你們並沒有配合衛福部，你們都是自己做自己的。

陳部長雄文：我們必須要能反映人民的意見，太多的家庭需要有人照顧。我跟委員報告，現在我們面臨兩難，假設沒有提供外勞去照顧家裡的失能者，那就只好讓四、五十歲的勞動者辭職回家去加以照顧，國內現在最成熟的這些勞動力就會全部變成是在家裡當家庭照顧者，那我們職場上的勞動力就會愈來愈不夠。

吳委員玉琴：好，所以我們最大的目標，就是要請衛福部趕快加緊腳步把整個長照制度建立起來，那樣你們才可以減少外勞的引進嗎？

陳部長雄文：對，減少外勞引進，同時也要確保我國的勞動力供給無虞。

吳委員玉琴：好。接下我要問的是有關今天的主題，就是電傳勞動者，我想請問部長，你要怎麼樣界定這個電傳勞動者，它是一個行業嗎？還是一個勞動形式？

陳部長雄文：它是一個勞動型態，在各行業都有。

吳委員玉琴：是，但是我看到你們的「勞工在事業場所外工作時間指導原則」時就覺得有點困惑，因為你們把電傳勞動者視為規範類型的項目之一。我想問的是，新聞媒體工作者是電傳勞動者嗎？他們看起來很像。

陳部長雄文：新聞媒體部分有可能是、有可能不是，有可能是透過這種媒體接收到報社的指令去採訪新聞，如果他採訪新聞後還是回到報社去發新聞，那他就不是。

吳委員玉琴：如果他是當場發新聞呢？

陳部長雄文：如果他是透過電腦或通訊軟體把新聞發回去，那他就算是。

吳委員玉琴：是，所以它是一種勞動型態。看起來行政院是有交付你們要做相關的研究，可是你們今天的報告裡有提到，國際的趨勢是把它適用在一般的法令，所以未來是用行政規範去處理，而不是單獨立法或是另外再訂定相關的法規。

陳部長雄文：我們可以這樣子說，第一階段先用行政指導，如果行政指導做了一段時間後，前面幾位委員也有指教，如果確實他們的權益沒有辦法受到整的照顧，有需要立法的話，我們也不排除還是要立法。但是委員也知道，要立一個法需要花兩、三年的時間，所以我們先用行政指導來規範。

吳委員玉琴：好，我看到你們對於電傳勞動者權益的維護，當然就相關的勞動條件都規範了，可是在勞動契約之下所看不到的就是雇主怎麼要求他的成果、成效、產量，這一塊透過契約就可以達到嗎？或是說，這會不會變成是另外一種責任制？反正就是要他做，但是工作量到底合不合理？這部分勞動部要怎麼樣去做相關的檢驗？

陳部長雄文：責任制是第八十四條之一的規定，裡面必須要經過主管機關同意。

吳委員玉琴：所以都要報准？

陳部長雄文：對，要報准，其他統統都是違法的。如果雇主說：「這個工作就是交給你，你就是負責給我做完。」，那這個雇主就有違法之嫌。

吳委員玉琴：是，所以這部分到時候也是要個別認定，是不是？

陳部長雄文：不是，勞工可以申訴，檢附具體的事證，這樣我們就可以幫他伸張正義。

吳委員玉琴：看了勞動部的報告，電傳勞動者區分成的「受僱者」跟「自營作業者」我覺得是一線之隔。對於自營作業者，如果他是自己經營、快樂的工作也就算了，可是我們比較擔心的是，萬一他們是一些比較弱勢的勞工，是雇主想要逃避一些相關的責任，所以就用這種方式，要他們自己承包、承攬，像這樣的型態就完全沒有任何的勞動保障。

陳部長雄文：你是有老闆的話，那你就是受僱者；你自己當老闆，那你就是自營作業者，現在的定義就是如此，當然，委員會說會不會有一些……

吳委員玉琴：就是有一些不肖的雇主。

陳部長雄文：對，就是有一些人會用這樣的模式，所以我們也做了一些規範，就是對於自營作業者的權利義務，我們也有做了一些保障。

吳委員玉琴：怎麼樣保障？

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。跟委員報告，自營作業者因為不是從屬性的勞工，所以跟一般勞工接受雇主的指揮監督相較還是有很大的差距，在家工作的勞工還是有在雇主的要求、指揮跟監督下從事勞務。

吳委員玉琴：可是承攬的話呢？對方也有告訴他工作的內涵跟要求。

王司長厚偉：沒有，承攬主要就是完成東西，你什麼時候完成、怎麼做我們都不管，而且是在完成東西之後我才要給付酬金，這跟所謂的勞工提供勞務是不太一樣的，承攬那邊我們也有做一些指導。

吳委員玉琴：對於自營工作者，反正就是工作時間完全都沒有辦法限制就對了？

王司長厚偉：對。

吳委員玉琴：謝謝。

陳部長雄文：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。部長，目前就是把電傳勞動者再區分為受僱跟自營？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。對，這兩種型態。

楊委員曜：對，可是現在有一個問題，就是有很多是沒有訂契約的，那你們要怎麼樣去界定他是受僱？懂我的意思嗎？

陳部長雄文：如果他沒有訂契約，沒有老闆，那他就是屬於自營。

楊委員曜：不是，一樣是有老闆，可是並不一定每一個受僱者或是委任、承攬的部分都有書面契約，假如沒有，那你們要怎麼樣去界定？

陳部長雄文：事實上，契約有口頭約定，也有書面契約。現在對於口頭約定，我們認為它對勞工的權利保障比較不足，所以我們都盡量希望勞工能夠爭取用書面契約比較好。

楊委員曜：好，所以這就是第一個問題，你們要趕快去做定型化的契約模式，讓勞工在受僱的時候，至少有一定的依循。要不然，特別是電傳勞動的部分，在民法的概念上，僱傭跟承攬的區別大概就是在指揮跟監督的強度，沒有一定的書面，事實上有的時候很難認定，特別是雇主跟電傳勞動者之間的指揮監督事實上跟一般型態的僱傭是有很大差別的，對不對？

陳部長雄文：基本上它適用的法令跟權利義務都一樣，但它就是……

楊委員曜：不是，我現在要問的是認定的問題、適用的法律。

陳部長雄文：認定就是……

楊委員曜：必須要先被認定為僱傭，然後才會進入到相關法令的討論嘛！

陳部長雄文：對。

楊委員曜：萬一先前就已經沒有被認定為僱傭，這個很容易產生爭議的，部長，這個很容易哦！沒有先做一定的措施為前提來保障電傳勞動者，後面全部都是空談，因為他們就不會被歸類為勞工、有僱傭關係的存在。

陳部長雄文：對，所以如果他是受僱者的話，那他在公司裡面就要是正式列名的職員，薪水也要從

他所受僱的那個公司出帳給他，這邊都可以查到他們的僱傭關係是存在的。

楊委員曜：正式列名就一定會是僱傭嗎？

陳部長雄文：而且要幫他投勞保。

楊委員曜：我也不覺得正式……

陳部長雄文：只要是僱傭，第一個，當天雇主就要幫他投勞保，然後要給他薪水，還有其他的部分，像報稅都是透過公司。

楊委員曜：部長現在這樣子講，假如他在公司沒有列名，公司也沒有幫他投保，他就變成自營工作者？這樣子劃分的話也很危險哦！

陳部長雄文：這個勞工如果發現雇主是這樣對待他，那雇主就已經違反相關的規定。

楊委員曜：司長直接來講也沒有關係。

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。報告委員，如果勞工認為公司沒有幫他投保該有的勞保及提撥勞退休金，他可以跟我們檢舉，我們就會去查核。如果有僱傭關係的話，那就變成是雇主違法，沒有去做這些來保障勞工的義務跟權利，我們不會單單只以雇主不去履行這些義務就認定它不是僱傭，反而可能會認定是雇主沒有去做這些動作，有違法的嫌疑。

楊委員曜：所以你們就是從後面的一些事實狀態來做判斷？

陳部長雄文：對，然後也會追溯回去。

楊委員曜：我現在問的問題是，有沒有可能我雖然是受僱，可是在公司裡面事實上我是沒有被列名的？有薪資的給予，但除了有薪資的給予以外，其他的沒有。

陳部長雄文：這個勞工的權益已經受損了，他就可以向主管機關檢舉，我們會從保障勞工的角度來介入處理。

楊委員曜：不過，部長，很多東西都是這樣的，就是一開始勞工可能也不在意，都是問題產生、糾紛顯現了以後才回來重新檢視定型契約的問題，就是把契約做一定程度的定型化，看它到底是不是僱傭契約，到最後都要尋求司法救濟。因為這是一個新的問題，所以我還是建議勞動部應該要先做契約格式，懂我的意思嗎？就像一般的租賃契約有很多定型化的東西，讓受僱者可以有一個參考。

陳部長雄文：我跟委員報告，假設他是在工廠或是事業裡面工作，工作型態是比較明確的，那這種用定型化契約來規範就比較容易，但電傳工作者根本就是不進公司或不進工廠的。

楊委員曜：我現在說的定型化契約是先把雙方的法律關係定型。

陳部長雄文：不是講工作型態那些。

楊委員曜：譬如勞動部去擬出一個電傳勞動者契約或是什麼文件出來。

陳部長雄文：可是契約一定會規範到工資、工時、工作型態，那就非常多樣了。

楊委員曜：那個就空著沒有關係，因為假如你們現在連這個都不做，那我認為以後的糾紛可能會很多，因為它是新的型態，法律是後社會的產物，所以都是在社會現象產生以後才來制定或修訂法律，現在的商業行為、商業模式進化得太快，要單純以民法裡面的有名契約來加以定型，有

的時候困擾會很大。你們回去討論看看。

陳部長雄文：我們可以來研究看看。

楊委員曜：這是一個新的問題，所以我們要討論。

還有，我大概也知道，國際勞工組織裡面對於電傳勞動的定義大概就是「利用電腦軟體、國際網路等從事約定的工作。」，這個是它的定義，假如從這個定義來看，事實上要把電傳勞動者納入勞基法等相關的保障是有很大的困難的。為什麼？你們在定義的時候也要很小心，萬一你們一開始就定義他是從事約定的工作，那就會跳脫出來，會比較接近承攬。部長，假如你們一開始定義的時候就做了這樣的定義，像國際勞工組織是說「從事約定的工作」，但是從事約定的工作在臺灣的有名契約裡面，它是比較接近承攬的。

陳部長雄文：不，一般的勞雇也是有約定工作的，都是要約定工作的。

楊委員曜：可是一般的勞雇約定工作，我一開始就講了，其指揮監督的強度足以讓我們把它歸類為僱傭，可是電傳勞動就不一樣了，雇主對電傳勞動者的指揮監督能量其實是很低的，所以假如你們在定義的時候沒有更周全一點，糾紛一定會不斷。部長，沒有關係，我只是提出我的意見，你們在定義的時候一定要很小心，因為你們沒有先把它界定為僱傭關係的話，後面的保障就全部都不用講了，包括勞基法，假如有時間我們再討論到的話，就要討論他們在職場的工作安全到底要怎麼保障、工時以及加班的時候要怎麼認定？因為加班是延長一般工時，在家工作的話，有沒有達到一般工時的時數等等，後續會衍生出這些問題，還不如先把它定義好，最好能夠把它歸類為僱傭，這樣對勞動者的保障才足夠。

部長，我最後有兩個小問題，第一個就是我們長期在講的澎湖養蚵業者，他們必須要引進外勞的部分，你們是禁止他們引進外勞的，可是澎湖地區的養蚵漁業權是屬於區劃漁業權，像是這一塊是專屬甲、那一塊是專屬乙，它跟臺灣所採用的專用漁業權不同，大家合用一個共同區域，比較難認定雇主，其差異性很大。沒有關係，這個問題你們拿回去研究，要讓澎湖的養殖業可以有一點點生機，請勞動部趕快去研究，在區劃漁業權跟專用漁業權之間，讓澎湖的養蚵業者可以有引進外勞的機會。

最後，2 個禮拜之前我就講了，澎湖的外籍漁工因為牽涉到出海的人數問題，希望你們可以比照家庭看護工，目前可能你們的看法是比照家庭看護工會有問題。假如不比照家庭看護工，還是必須要從寬處理，以免一方面受限於法令的規定，一定要幾個人才可以出海；另外一方面又因為外勞名額被減少而沒有辦法出海，影響到漁民的生計。好不好？

陳部長雄文：這兩個問題我們會再研究，再跟委員回報，謝謝委員。

楊委員曜：好，謝謝部長。

主席：請陳委員瑩質詢。

陳委員瑩：主席、各位列席官員、各位同仁。部長，在我們討論電傳勞動這個問題之前，我想先請教部長兩個問題，部長，你知道 IS 的徽章長什麼樣子嗎？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。我有時候有在雜誌上看到，但只看一眼就翻過去了，所以沒有特別

的注意。

陳委員瑩：因為我們有得到印尼官方的訊息，就是這些印尼勞工的身上會配戴一些算是識別的徽章，我想既然有這樣的訊息，勞動部有責任和義務讓大家了解這個徽章的樣子、有幾種型式，你是不是應該想個辦法，讓大家稍微看一下？

陳部長雄文：我們會盡快去蒐集、整理出來。

陳委員瑩：要公告嘛？

陳部長雄文：幫恐怖組織公告可能不太好吧？我們也許會……

陳委員瑩：不是，是要讓大家知道徽章長什麼樣子。

陳部長雄文：它是個恐怖組織，我們不會幫它宣傳，如果用公告的話，就有一點幫它宣傳的意思，所以要用什麼樣的方式來呈現，我們還要研究一下。

陳委員瑩：如果用「公告」2 個字不恰當，那至少要让國人知道，我們看到有人配戴這樣的徽章，應該要打哪支電話報警或通報誰。

陳部長雄文：這可能不是勞動部單一部會可以決定的，我們會再和國安單位討論，尋求一致的做法。

陳委員瑩：好，謝謝。

另外，我要追蹤曾貴蘭工安意外這個個案的進度，上次我們在辦公室開會時，是希望能在今天下午讓這件事情和平落幕，但是今天看起來好像沒有任何安排，請問署長，進度究竟為何？

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。委員關心的這個個案，我們中區中心一直都有在聯繫，已經達成初步的協議。那天我們有談出一個解決方案，昨天事業單位召集了律師和保險人員來談，也簽署了和解契約，不過我早上又得到了一個訊息，不曉得委員知不知道？家屬內部對於和解金額仍有爭議，所以這個部分，能否容我於會後再向委員報告一下？

陳委員瑩：目前我沒有接到這樣的訊息。

劉署長傳名：是，我剛剛才收到這個訊息。

陳委員瑩：按照我們訂定的時程，理應於今天下午解決，我想應該不會衍生出其他的問題。

劉署長傳名：本來是安排明天到委員辦公室。

陳委員瑩：沒關係，我們會後再了解。

劉署長傳名：好，我再向委員報告。

陳委員瑩：我的用意是要你們積極地去處理這個案子。

回到今天的主題，部長，請你大致說明一下，teleworker 包含了哪些行業或是涵蓋了哪些型態的工作？

陳部長雄文：這種行業太多了，現在資通訊系統的發展越來越進步，有很多勞工就以這種型態來工作，例如作家，他可能是在家裡透過電腦寫書，寫完之後就把它傳到報社去，不需要再像以前那樣子。而新聞工作者、媒體記者出外採訪，也可以當場就透過資通訊系統把新聞稿傳回報社，不需要再進報社打卡。這些都屬於電傳工作者。

陳委員瑩：你剛才特別提到新聞工作者，在場有很多媒體工作者，電視台的情況可能好一些，我要問的問題，媒體業者可能會有小小的反彈，對於平面記者的工作時間和請領加班費的情形，部長有很好的掌握嗎？

陳部長雄文：有時候我和他們私下聊天，他們會提出一些反應，所以我也了解。

陳委員瑩：是好的反應嗎？

陳部長雄文：大家對大老闆都不是很滿意吧！

陳委員瑩：這是部長講的，不是我講的！

我想平面記者應該會發生一種狀況，就是他們在上班時間內已經完成了他們應該寫的稿子，但是新聞講求即時性，所以如果晚上忽然發生地震或是有特別狀況，他可能得爬起來，在家裡繼續寫稿或是做專題等等，對於這樣的狀況，不知道部長是否有所掌握？

陳部長雄文：是，這種狀況我們都了解。當初我們訂定在外工作的型態時，之所以把媒體工作者納入，就是希望能夠盡量幫他們爭取權益。

陳委員瑩：部長覺得你有替記者們爭取到很好的權益了嗎？

陳部長雄文：前陣子有大老闆要找我吃飯，我想就表示應該是有影響。

陳委員瑩：我在這邊希望部長針對這個部分能再加把勁，好不好？

陳部長雄文：是，我們會再注意……

陳委員瑩：我們點到就好，不然我怕被媒體業者修理。

另外，目前通訊軟體非常盛行，電傳勞工向勞動部或勞工局申訴，雇主在非上班時間交付工作卻未發加班費的案件有多少，你們有掌握嗎？有沒有調查？

陳部長雄文：因為很多都……

陳委員瑩：或者我反過來問，因此而提供加班費的企業又有多少？

陳部長雄文：假設勞工都有依照我們的要求，有加班就要主動要求雇主登錄，而雇主只要確認這段時間他有加班，就應該要給加班費。

陳委員瑩：申訴的案件有多少，你們有沒有掌握？

劉署長傳名：我只能向委員報告一個總數，我們在 104 年有針對新聞媒體業進行檢查，包括申訴檢查、一般檢查和專案檢查。去年總共辦了 217 個家次，被查到違反規定的有 55 個家次……

陳委員瑩：看起來比例還滿高的。

劉署長傳名：是，違反項目比較多的就是延長工作時間、未依規定加給工資，也就是委員關心的部分，這些都依法處罰了。

陳委員瑩：另外，剛才也有人提到職災的認定有一些困難，既然是利用電腦軟體，員工就要坐在電腦前面或是滑手機，眼睛不免要盯著螢幕看，如果因此而造成眼睛病變或脖子僵硬、無法轉動等，這也算是職災吧？

劉署長傳名：如果它和執行職務有因果關係，例如是設施、設備或是長期工作造成的人因性損傷，我們會認定它是職災。

陳委員瑩：你要如何判定他是看電腦的時間過長，還是在家裡看電視看太久？

劉署長傳名：所以這就需要事實調查。像這種職業病，我們都會做事實的調查。

陳委員瑩：這在認定上有很大的困難。

劉署長傳名：可能有一些困難，但是我們會做事實的調查。

陳委員瑩：所以你們覺得電傳法的立法能順利推動嗎？

陳部長雄文：目前我們是先用行政指導的方式做一些……

陳委員瑩：比較沒有約束力嘛！

陳部長雄文：就是先讓勞工知道他的權利、義務在哪裡。

陳委員瑩：如果我們立法通過，你們覺得你們可以澈底執行嗎？成效會好嗎？

陳部長雄文：這就要看未來我們怎麼把那些需要具體保障的事項訂定在法律裡面……

陳委員瑩：既然立了法，我們當然希望它是一部實質有效的法律，而不是形同虛設。

陳部長雄文：對。

陳委員瑩：我最後請教一個比較輕鬆的問題，剛才部長說你的 Line「只讀不回」，也許你在下班後打電話交辦任務，同仁用 Line 向你回報的時間最晚是什麼時候？

陳部長雄文：我大概都不會要他們當天晚上回報，而是等到第二天早上大家到辦公室再討論，大概都是這樣子。

陳委員瑩：我們是不是要抽幾個人來問一下？

陳部長雄文：除非是特別緊急的事情，不然我都會說我們第二天早上到辦公室再談。

陳委員瑩：所以難免還是會有這種狀況，不過我們可以體諒，謝謝。

陳部長雄文：謝謝委員。

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。今天討論的是電傳勞動者，由於電傳勞動者的工作時間是由雇主和勞工自行約定的，所以工作時間的界定相當困難。針對工作時間的不易計算，勞動部認為已經有勞基法可以規範，但是當勞工和雇主之間對於工作時間的界定一旦產生糾紛時，勞工要如何自行舉證？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。我們之所以訂定這些指導原則，就是要讓勞工知道他的權益。它有幾個模式，第一個，他最好和雇主事先約定，這是最妥當的方法。第二個，如果事先約定好之後，大家在執行上有一些誤解，勞工應該要保留所有的事證，例如雇主什麼時候……

黃委員秀芳：所以一開始自己就要先保留這些事證？

陳部長雄文：對，勞工一定要保留，因為電傳工作者是一個新的型態，他們享受了比較自由的工作型態，所以相對地，他們自己也要負擔一些舉證的責任。

黃委員秀芳：所以勞工權益的保障是要靠勞工自己去舉證？

陳部長雄文：因為沒有第三者幫他舉證啊！他什麼時候工作、什麼時候休息，沒有別人知道。假設臺灣有 10 萬名電傳勞工，我們勞動部不可能派 10 萬個人在旁邊看他工作的時間吧？不可能嘛！

黃委員秀芳：這樣會不會影響到雇主和勞工的關係？

陳部長雄文：以前陳水扁總統有一句名言，就是「衝突、妥協、進步」。新制度剛開始推動的時候，大家一定會產生一些摩擦，但總是會找到一些妥協、認定的方法，大家就可以往前邁進一步，我覺得這個邏輯也可以用在這裡。

黃委員秀芳：部長，到目前為止，有關電傳勞工的勞資衝突，你們一共處理了幾件？

陳部長雄文：其實專屬於電傳勞動的案例並不多，就像剛才報告過的，我們有對新聞媒體進行專案檢查，這個行業也有很多人是屬於電傳勞動者，我們檢查了兩百多件，有五十幾件不合格，我們也予以處罰，希望這些雇主能改善。

黃委員秀芳：所以勞動部也很難去界定工時、工作的內容和地點。一旦雇主和勞工發生衝突，勞動部也很難去界定和介入。

陳部長雄文：我們可以透過勞資爭議處理法來處理，申請的程序依序是調解或仲裁，最後才會進入訴訟。基本上，前面的程序可以解決大部分的問題。

黃委員秀芳：我知道最近這幾年，勞動部針對電傳勞工的部分也談了很久，可是大家對於工作時間、工作地點的界定好像還是很模糊。一旦發生職業災害，勞工要申請勞保的職業災害給付時，要怎麼認定？假設他是在家裡或是在便利商店做他的工作，勞動部要如何認定他是因為做這份工作而產生職業災害的？

陳部長雄文：我們已經有很多認定職業災害與否的實務經驗……

黃委員秀芳：電傳勞工的部分，你們要怎麼認定？

陳部長雄文：基本上，勞工本人還是要先申訴，說他受到職業災害，我們就會依照他申訴的人、事、時、地、物到現場去做調查。

黃委員秀芳：到目前為止，電傳勞工在工作場所受到職業傷害而請領給付的有幾件？

陳部長雄文：目前我們好像沒有特別把它分類出來。

黃委員秀芳：目前沒有嗎？

陳部長雄文：不是沒有，而是我們在統計時，還沒有特別把這個類別區分出來。未來我們可能會把它分類，這樣就可以看出這個型態的……

黃委員秀芳：其實這部分有幾個模糊地帶，第一個是如何去認定他是在工作時間內受到職業傷害，我相信部裡面可能也很難認定。第二個是一些延伸性費用的負擔，電傳勞工可能是在家工作，辦公用具、專業設備等的相關費用是由雇主負擔，還是由勞工自行負擔？

陳部長雄文：這也是他們約定的一部分。

黃委員秀芳：也是雙方自行約定就可以嗎？

陳部長雄文：對，如果勞工認為雇主要幫他負擔這份工作所需要的相關辦公機具，只要雙方約定好，雇主應該都可以負擔。

黃委員秀芳：所以剛才我們談到的工作時間、工作地點、在家工作所延伸出來的費用負擔，都是由勞工和資方自己去協調？

陳部長雄文：對，雙方自己約定。因為也許他家裡本來就有電腦、電腦桌了，根本就不需要雇主提

供，如果我們以制式的規定要求雇主一定要提供，反而會造成勞工的困擾，所以這必須要依情況個別約定。

黃委員秀芳：這樣看起來，電傳勞工在這個部分是比較沒有保障的，幾乎是沒有而勞基法能保障的也非常少。

陳部長雄文：委員提到的這一點也是事實，目前我們對於勞工的勞動條件有幾種規範，一種是依照勞基法的規定來做，那是一個基準、最起碼要達到的具體要求；另一種就是由勞資雙方自行約定，這種就適用於電傳勞工。

黃委員秀芳：可是通常勞工都是居於弱勢。

陳部長雄文：不過假設電傳勞動者掌握的技術是老闆所渴求的，那他就居於優勢。所以也有人居於優勢的。

黃委員秀芳：針對電傳勞工的部分，我們可以說勞動部比較缺乏一個統一的規範，根據勞動部發布的「勞工在事業場所外工作時間指導原則」，很多都是要勞工和雇主自己去協調、協商，對於勞工的保障並不是那麼多。

其次，勞動部要對勞工進行在職訓練，請問你們要如何對電傳工作者進行在職訓練，強化職場的安全性？再者，如果從事電傳工作的女性在職場受到性騷擾，她要怎麼去申訴……

陳部長雄文：一般我們都是補助雇主來辦理在職訓練，如果雇主有聘電傳勞動者的話，未來勞動部可能也會考慮把這些電傳勞動者納入補助雇主辦理訓練的對象。

黃委員秀芳：很多電傳勞動者會在速食店、咖啡廳工作，如果他們碰到一些安全上的問題，要怎麼保護自己？勞基法對於安全工作環境有提出一些建議，請問你們要怎麼去保護女性電傳勞工？有哪些安全措施？

陳部長雄文：關於安全措施的部分，假設她在家裡工作，那是私人場所，她本來就要注意自己家裡面的安全，不然小孩子也會有危險。如果她在外面工作，那就分為兩種，一種是營業場所，一種是公共場所……

黃委員秀芳：你們怎麼去判定那裡到底是安不安全？

陳部長雄文：政府本來就有訂定相關法規，以麥當勞為例，它要開業的話就一定要符合各種公安、環保……

黃委員秀芳：如果她工作的場所是在家裡，你們怎麼知道她家安不安全？

陳部長雄文：這是私人場所，我們不能任意侵入去進行檢查，這確實是一個盲點，不過這也是憲法保障的基本權利，我們沒有辦法隨便侵入去做檢查。

黃委員秀芳：其實這幾年，勞動部一直都有提到電傳勞工的保障，隨著資訊日益發達，電傳勞工的人口應該會越來越多，為了保障勞工的權益，我覺得勞動部對於雙方約定的部分應該要再加強。以上，謝謝。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：現輪由本席質詢，請蔣委員萬安暫代主席。

主席（蔣委員萬安代）：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。今天我安排有關電傳勞動的專題，主要是因為這是一個世界性的趨勢。2009 年美國的電傳勞動人數大約是 3,400 萬人，他們預估 2016 年會達到 6,300 萬人，而這當中，整個社會成本降低了 6,500 億美元，所以很多法令和政策要與時俱進。既然美國是這樣子，我想請問部長，目前勞動部有掌握到臺灣的電傳勞動人口和趨勢嗎？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。我們知道人數一直在增加，但不知道到底是多少，因為我們所做的統計或勞動調查，都沒有把它分類出來……

王委員育敏：顯然目前勞動部對電傳勞動的關注仍然不足，你們並沒有準備對這部分擬定出一個比較上位的政策和方向。不過既然這是一個趨勢，我們應該要對現況有所掌握，所以本席要求，勞動部對目前電傳勞動的人口要有基礎的掌握和調查，你們可以做到嗎？

陳部長雄文：下次我們在調查的時候，會多增加這個項目。

王委員育敏：好，那就麻煩你們把這一塊納入。

另外，有關電傳勞動的定義，剛才有委員問部長 Uber 的司機算不算是電傳勞動者？部長的回答是不算。但是如果在美國，他們可能會算。請問國內對於電傳勞動的定義是不是比較狹隘？我們和國際上的定義是否一致？請問部長對這件事情的看法為何？

陳部長雄文：各國確實都還在發展中，尚無定論。如果要由勞動部來定義，我們還是認為它只是透過資通訊科技，最終還是要提供勞務的服務，而不是透過資通訊的方式提供勞務，所以我們目前還沒有把它認定為電傳勞動。Uber 是透過資通訊接到生意，但是它之後提供的勞務還是靠汽車，而不是透過電腦。

王委員育敏：對，但是它在被交付、交辦的過程……

陳部長雄文：對，它是交付過程……

王委員育敏：因為他本身還是在外面工作，而不是進到辦公室上班，所以我希望勞動部在界定的時候，可以參照世界各國的觀點。

另外，其他國家在訂定相關的政策法令時，都有他們的政策目標和任務。以美國的電傳勞動促進法為例，美國非常重視天災、疫情、恐怖攻擊等情事，他們認為政府一旦遭到恐怖攻擊時，不可以全面停擺。為了要維持政府的正常運作，他們開放讓政府的雇員主動申請，在特殊狀態下適用電傳工作這個屬性。他們是站在一個很上位的高度來思考、來看待電傳勞動這件事情。

日本訂定「電傳勞動促進方案在宅工作實施指引」主要是考量到育兒勞工的需要。我們一直在談如何提高婦女的勞參率，但其實婦女不見得一定要進到辦公室上班才能發揮她的工作能力，日本提出這樣的政策，就是為了讓婦女可以兼顧家庭和工作。

而在義大利，他們考量到的是身心障礙者，像視障者要出門就是一個很辛苦的過程，如果讓視障者或身心障礙者在家能維持可工作勞動的條件，這對他們來講可能會是一個很大的優勢。另外，一般人平常是可以到公司上班，但是如果因為某些因素，比如車禍，突然變成暫時性的身心障礙者，出門不方便，這時候他就可以向雇主提出申請，適用在家電傳勞動這樣的工作態

樣。

基本上，各國在思考電傳勞動時都有一定的政策高度，那臺灣呢？你在報告裡面提到的是，因應行政院虛擬世界發展法規調適規劃方案各項政策之檢討，所以勞動部才被動地提出這樣的政策。今天本席安排這項專案報告，是想要告訴部長和勞動部，我們對這件事情應該要有更上位的政策性思考，而不只是被動地回應。我們臺灣在什麼樣的條件、什麼樣的狀況下，會需要電傳勞動這樣的工作樣態？而這些人在什麼時候可以發動？如果一個員工受傷在家，但是他沒有那麼多假可以請，對公司而言，以電傳勞動的方式，他或許還是可以維持他的工作，這時候是要由員工發動，還是由雇主提出要求？在你們現行的各項指引當中有去討論到這樣的權利義務關係嗎？

陳部長雄文：謝謝委員的指教，我們現在提出來的都只是針對電傳勞動者在職場上的權利保障，從現有的法令裡面去找一些可以配合的部分，還沒有從剛才委員提到的比較上位、具前瞻性的角度去思考。其他國家的案例，我們會作為參考。

王委員育敏：好，謝謝部長的回應，本席今天安排這樣的專案報告，是希望大家能共同來思考未來臺灣的勞動條件和環境會產生的巨大轉變。過去勞基法是奠基於以製造業為主的思維，可是現在科技已經改變了大家的生活，也改變了大家的工作，未來工作樣態會產生比較劇烈的變化，所以我覺得勞動部有責任以更前瞻性的思維去思考，如何在科技通訊的輔助之下，創造出一個具有彈性、同時也能保障勞雇雙方的適當工作環境。所以本席要提醒你們，從國外的經驗來看，他們是提出一個專屬的工作指引；而現在勞動部只是比較被動地逐一修訂相關法令，認為這樣大概就能滿足了，但本席覺得這其實是不夠的。當然，剛才部長也有講了，我們先從完整、專屬於電傳勞動者的工作指引開始，訂定為什麼我們要這樣做、可能發生的情況、誰可以發動等原則。因為它的狀況有別於傳統的勞動型態，所以我們就先從工作指引開始實施，對現況有一些掌握之後，再進一步考量要不要立專法。換言之，我們是根據現場的需要來歸納出一套有效的做法，我認為這種系統性的思考有助於我們建構臺灣的勞動環境，部長回去後，能否要求部裡面的同仁朝這個方向去研議？

陳部長雄文：是，事實上，我們訂定在外工作者的指引之後，我就告訴同仁，這已經是一個型態了，所以我們正在檢討，打算在勞基法另訂在外工作者專章或服務業專章，把電傳勞動者涵蓋在內。這已經在研議中了，可是我們還要多聽各界的意見、多蒐集一些實際的案例才能夠執行。

王委員育敏：好，本席也非常贊成多聽各界的意見，不過訂定專章進行管理，更系統性地去看待這個問題，我想是有必要的。

最後，關於就業服務法第四十六條條文修正草案，前一陣子藍帶學院要來臺灣傳授他們的技藝，但是受限於法令，他們只能教語文，其他都不能教。在我們不修法的狀況下，你們這次是透過行政命令的解釋讓它鬆綁了。但是未來如果又有其他人要來臺灣傳授專業技能，例如下棋、舞蹈等，這也有助於國內水準的提升，那下一次是不是又要發布行政命令作特別解釋？你們的意見好像是反對修法。

陳部長雄文：我們沒有反對，教育部正在做就業影響評估，因為那天在會議上有很多補教業者和教

職團體擔心影響他們的就業機會，所以我們要先做就業影響評估，再來回應委員的提案，我們並沒有反對。

王委員育敏：本席會提出這樣的修法，是因為國內的確很需要一些人才。如果國外具有高度專業技能、技藝的人才要來臺灣分享他的經驗，我們應該要抱持著比較開放的態度，而不是保守主義。當然，你們可以再提出你們的修法意見，但我希望是朝開放的方向前進，讓更多專業人才願意來臺灣和我們分享他們的工作經驗，互相交流，提升我們的專業技能，好不好？謝謝。

陳部長雄文：是，謝謝委員。

主席（王委員育敏）：請林委員靜儀質詢。林委員質詢完畢之後，處理臨時提案。

林委員靜儀：主席、各位列席官員、各位同仁。有關今天的專案報告，剛才委員已經垂詢很多了，不過我還是要再簡單詢問一下，「勞工在事業場所外工作時間指導原則」從去年 5 月公布至今將近一年，針對你們所規範的對象，包含新聞媒體工作者、電傳勞動工作者、外勤業務員和汽車駕駛，勞動部有沒有根據指導原則對他們的工作類型進行調查和追蹤？

陳部長雄文：有，我們有對媒體工作者進行一些調查和了解，違反規定的也有處罰。此外，對於客、貨運駕駛，我們也有去做一些追蹤。

林委員靜儀：所以這兩類有進行調查？

陳部長雄文：對。

林委員靜儀：那外勤和……

陳部長雄文：電傳工作者實在是不太容易掌握，除非有人直接向我們反映，否則我們實在找不到……

林委員靜儀：你們沒有一個對口，是不是？

陳部長雄文：它不是一個團體，也不是一個很具體的對象，所以基本上，目前我們對電傳工作者比較無法掌握。

林委員靜儀：如果無法掌握，勞動部有沒有計畫要對這些勞工進行宣導，以保障他們的權益？

陳部長雄文：我們要把他們納入未來業者的在職訓練，今年我們已經辦了 35 場，希望未來業者在進行在職訓練時，能加強這方面的……

林委員靜儀：可不可以主動一點向電傳勞動者、外勤業務宣導他們的權益，並調查他們的狀態？

陳部長雄文：我們很願意這樣做，但是如同我剛才向委員報告的，這些人基本上是不進辦公室的，政府的公告他們也看不到，所以我們很難去……

林委員靜儀：所以你們是被動地等到他們已經過勞了，再自己來找你們，這會不會太……

陳部長雄文：當然，我們也有考慮過，對於電傳勞動型態較多的行業，我們會要求雇主方把電傳工作者的權益納入在職訓練的課程，這個我們會來督促。

林委員靜儀：好，我期待這個部分可以看到更實際的作為。

剛才你有提到新聞媒體工作者，其實去年臺北市就有做過這部分的勞動檢查，部長知道這件事情嗎？

陳部長雄文：知道，我們就是和地方一起合作，進行勞動檢查。

林委員靜儀：勞動檢查之後，新北市政府和四大媒體業者討論出一個名詞，就是 4 加 2 或 4 加 8，署長有聽過嗎？

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。有，這部分就是由他們去約定中間的休息時間，簡單來講就是零碎工時。

林委員靜儀：對，什麼叫零碎工時？

劉署長傳名：因為新聞媒體業可能是中午休息不發稿，或是中午之後不發稿，但是晚上還有一些工作，所以就變成是在一段很長的期間裡面，提供斷斷續續的工時。

林委員靜儀：是，你們去年公告的「勞工在事業場所外工作時間指導原則」有提到所謂的工作時間，可以請司長說明一下工作時間的定義嗎？

主席：請勞動部勞動條件司謝司長答復。

謝司長倩蓓：主席、各位委員。所謂工作時間是指勞工在雇主指揮監督之下提供勞務或等待指示提供勞務之時間。

林委員靜儀：好，假設他發稿的時間是到中午 12 時，下一次發稿的時間是 18 時，接下來這幾個小時算是工作時間嗎？因為他仍然在等待接受指示或等待提供勞務，這算不算是工作時間？

謝司長倩蓓：如果是在等待，那是待命時間；如果是能自雇主的指揮、監督狀態下脫離，可自由運用的時間，那就是屬於休息時間。

林委員靜儀：所以休息時間的定義，就是能從指揮、監督之下脫離，對不對？

謝司長倩蓓：對。

林委員靜儀：怎麼樣算是從指揮、監督之下脫離？關手機？

謝司長倩蓓：他可以自由運用的時間。

林委員靜儀：假設你現在對我說，這段時間我可以自由運用，我就去買了一碗麵，然後接到雇主的電話，這算不算是休息時間？如果雇主打電話來的時候，我正在買便當，這算是我的休息時間，還是我接受雇主指示的時間？你要怎麼定義？

謝司長倩蓓：看實務的狀況。

林委員靜儀：這時候我應該是休息，因為根據你們的規定，出勤紀錄可以自我記載，對不對？所以我 12 時發完稿之後，我就很認真地記載。換言之，我去買便當的時間應該是我的休息時間，可是雇主卻在 12 時 15 分打電話來，請問我的休息時間是 15 分鐘嗎？

謝司長倩蓓：那當然不行，目前法令規定連續工作 4 小時要休息 30 分鐘。

林委員靜儀：連續工作 4 小時要休息 30 分鐘，所以如果我的工時是 8 小時，工作 4 小時之後可以休息 30 分鐘，然後工作 4 小時再休息 30 分鐘，對不對？

謝司長倩蓓：對。

林委員靜儀：這樣的話，剛剛講的 8 加 2 或 8 加 4 它的 30 分鐘在那裡？

謝司長倩蓓：4 小時休息 30 分鐘，在工作 4 小時之後至少要休息 30 分鐘，當然雙方約定休息 2 個小時再繼續工作……

林委員靜儀：我知道勞基法有這個規定，我現在想要問的是，剛剛的定義是勞工脫離雇主的指揮監督之下，你們算是休息時間。

謝司長倩蓓：是。

林委員靜儀：但我們都知道，新聞從業員上班時間不定，他可以在所謂的休息時間真的脫離雇主的指揮嗎？

謝司長倩蓓：對，我剛剛特別提到的是……

林委員靜儀：他可以不要接這個電話嗎？可以不要接這個 Line 嗎？

謝司長倩蓓：如果照剛剛委員所說的，他可能在中午休息時間接收到雇主要求他工作的訊息，這部分當然就開始算工作時間了！

林委員靜儀：這個就算工作時間了，這樣你們認同 8 加 4 嗎？

謝司長倩蓓：8 加 4？他連續工作 8 小時才休息？

林委員靜儀：不是，8 加 4 就是，我認為中間零零碎碎的 30 分鐘、15 分鐘、8 分鐘等都是沒有被監督到的工作時間，所以我要算你 12 小時裡面，其實只工作了 8 小時，你們知道這個規定嗎？

謝司長倩蓓：到時候會去勞動檢查……

陳部長雄文：我想這個 8 加 4 也是原則性的概括，剛剛委員所說的，假如當天發生了突發性的新聞立刻全員待命，那個時候統統都應該算工作時間。但平時不會有那麼多的新聞，或者是線上新聞已經採訪完了，他進入休息時間就不會接到雇主的指派令。

林委員靜儀：他沒有接到指揮令的時間，就不算是上班嗎？

陳部長雄文：對，那就是休息時間，他本來工作到 12 點，12 點到下午 2 點或 3 點之前，都是他的休息時間。

林委員靜儀：可是他最後下班時間如果是晚上 10 點，就是把中間的那 2 小時扣掉，是這樣算嗎？他們的 8 加 2 就是這樣算的。

陳部長雄文：對，他們是這樣算的。

林委員靜儀：你要如何確保那 2 小時，他完全不受監督？

陳部長雄文：這個新聞從業者會自己主張他的權益！

林委員靜儀：很難，我直接這樣講，這個部分我們去查了，他連白紙黑字寫下來都沒有，這是內規。本席的建議是，勞動部是保障勞工權益的主管機關，不要在這些枝枝節節上寫得這麼地細微說那個 10 分鐘、20 分鐘他脫離了雇主，本席建議對於他的工作時間就匡住，在匡住的時間 8 小時之外，超過的統統都算加班，規定 8 小時之內的就是他的上班時間，就這麼清楚，你們一定要讓勞工去舉證說他這個時候在休息、那個時候在上班，最後的結果會是什麼？就是不要舉證，他自認加班了嘛！

我的建議是，勞動部是站在勞工勞動權益保護的立場，那就清楚的讓勞工享有他該有的工作時數，他的休息權利也是清楚的，他的加班也是清楚的，不要用這種模模糊糊、甚至你們默許的 8 加 2、8 加 4，明明是 stand by 的時間，還不把它算進去，說他在休息，可是他並沒有脫離雇主的監控跟工作指揮，這樣其實他還是在工作時間，不要用這種模糊的認定。當然，在這個

部分去年你們也做了調查，請你們把現在的實施狀況以及違反這個指導原則的情形做一份整理報告讓我們做個參考，可不可以？

陳部長雄文：我們可以把過去的檢查結果送給委員。

林委員靜儀：我想等這些檢查結果出來之後，我們再來做檢討，因為在今天的報告裡面看不到你們的檢討結果。

陳部長雄文：今天沒有要做檢討結果的部分。

林委員靜儀：等檢查結果出來後，我們再來做檢討，才會知道到底實施狀況如何。像你剛剛說的電傳等方面，本席建議你們主動去蒐集，我不相信蒐集不到，課稅的時候都課得到，為什麼在做勞動檢查會檢查不到，我不相信。

陳部長雄文：課稅不是我們的權責。

林委員靜儀：我知道，我的意思是中華民國不會有找不到人的事情，除了太陽花的那個人，算了，就這樣子！謝謝。

陳部長雄文：謝謝。

主席：謝謝林委員的質詢。

現在處理臨時提案。本席宣告，待會臨時提案處理完畢之後，繼續詢答到結束。

進行第 1 案。

1、

美國聯邦政府於 2010 年通過施行「電傳勞動促進法」，確保國土遭遇天災或恐怖攻擊等緊急危難時，仍能透過電傳勞動，將政府雇員疏散至約定地點履行職務，以維持聯邦政府之正常運作，且聯邦政府負有制定與推廣電傳勞動政策之義務。爰此，勞動部應於二個月內會同國安局、國防部、科技部、內政部等相關部會，參照美國聯邦政府做法，擬定我國「電傳勞動緊急應變機制」，俾因應重大天災、疫情或恐怖攻擊發生時，導致各級公務員無法前往原辦公地點執行公務，中央及地方政府尚能持續運作，使公共服務不致中斷。

提案人：王育敏

連署人：李彥秀 蔣萬安

主席：請問各位，對本案有無異議？

請勞動部郭次長說明。

郭次長芳煜：主席、各位委員。第一，提案的主要對象是各級公務人員，勞動部服務對象是勞工。

第二，這個提案目的是希望中央及地方政府能夠持續運作，使公共服務不要中斷，所以我們建議主席，這個提案是不是換個對象，換成國發會、人事總處或是行政院比較妥當？請主席斟酌。

主席：主體還是電傳勞動，你們看文字怎麼修正？

郭次長芳煜：（在席位上）提案指的是公務員，公務員不是勞工……

主席：文字上面可以再酌予修正，本案暫保留。

進行第 2 案。

2、

鑑於通訊科技日新月異，電傳勞動（telework）儼然成為工作型態之新趨勢，美國、法國、義大利、日本等國家，均以法律、行政命令或團體協約，明文規範電傳勞動勞雇間之權利義務。反觀我國，勞動部並未明定勞雇間約定電傳勞動之法律要件、電傳勞動契約是否為要式、雇主對電傳勞動者應盡之協助義務……等事項，顯不利電傳勞動之推廣及電傳勞動者之權益維護。爰此，勞動部應於兩個月內研議「電傳勞動工作指引」，明定電傳勞動契約中勞雇雙方權利義務之重大事項，以確保電傳勞動者之勞動權益。

提案人：王育敏

連署人：李彥秀 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 3 案。

3、

案由：本院李委員彥秀等，建請勞動部檢討「電傳勞動者及自僱工作者面臨之勞動條件問題、勞動權益維護措施及相關修法規劃」，以不違反勞基法之基礎下，比照歐盟、日本等國際勞動法制趨勢，擬定完整行政指導原則。

說明：

一、鑒於電傳勞動的興起，有別於過去傳統以固定工時、固定工作場所、固定雇主為基礎的工作型態，針對電傳勞動工作型態適用之相關勞動法規，勢必加以檢視並配合修正。參照目前國際勞動法制之趨勢，對電傳勞動者均適用於一般勞動法，並藉行政指導或透過勞資、團體協商等方式，得以保障電傳勞動者之勞動權益。

二、針對受僱之電傳勞動者，因其不在雇主之營業場所履行勞務，雇主難以掌控電傳勞動者之工作、休息時間、加班時間、出缺勤紀錄甚記載不易，以及女性勞工夜間工作如何善盡安全衛生責任等問題，相關工時權利難以保障。

三、因電傳勞動者工作型態有別於傳統，依據勞基法第 59 條規定第 1 項規定，「勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之。」之規定，以現行勞基法之內容，面對職業安全衛生預防難有完善之保障。

提案人：李彥秀 王育敏

連署人：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、

經查，近年來因產業變遷，經濟活動愈趨複雜多元，勞工在事業場所外從事工作之類型日益增加，與傳統或固定於雇主之設施內或指定場所提供勞務之型態不同，常有「工作時間認定」、「出勤紀錄記載」等爭議情事，為保障此類勞工之勞動權益，勞動部已於 104 年 5 月 6 日公

布「勞工在事業場所外工作時間指導原則」。

而為了解上開指導原則之落實情形，爰要求勞動部應於一個月內，提出相關調查及檢討報告與改善計畫，並提報立法院社會福利及衛生環境委員會。

提案人：林靜儀 陳 瑩

連署人：楊 曜 黃秀芳

主席：主管機關有沒有意見？

請勞動部郭次長說明。

郭次長芳煜：主席、各位委員。這個案子我們建議修改倒數第 2 行文字，剛才委員跟部長的對話當中，委員的意思是要檢查資料，調查是屬於統計裡面專有的用詞，所以我們建議把「調查」改為「檢查」？

主席：好，把「調查」改為「檢查」。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、

勞動部「勞動派遣權益指導原則」偏重於派遣單位應負勞工法規相關雇主責任，對於要派單位的雇主責任之規範甚少。有關勞動者權益保障明顯不足，反而促進人力派遣行業的發展，尤以政府機關運用勞動派遣工情形十分普遍。爰此，要求勞動部於一個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出檢討報告，包含政府機關運用勞動派遣工情形，以及如何加強要派單位的雇主責任提出計畫。

提案人：劉建國 黃秀芳

連署人：鍾孔炤 吳玉琴

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、

《就業保險法》裡有關勞工育嬰留職停薪津貼的標準過於嚴苛，如必須年資滿一年以上、子女滿三歲以前，又如只能以六個月平均月投保薪資的百分之六十計算。爰此，要求勞動部於一個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會提出修法評估報告。

提案人：劉建國

連署人：鍾孔炤 黃秀芳 吳玉琴

主席：請問各位，對本案有無異議？（無）無異議，通過。

回頭處理第 1 案，剛剛保留做文字修正，請問好了嗎？好，第 1 案先保留，不處理。

接下來繼續進行質詢，請鍾委員佳濱質詢。

鍾委員佳濱：主席、各位列席官員、各位同仁。部長，首先本席要肯定電傳勞動者，我很開心看到勞動部正視到電傳勞動者的議題，我不曉得在勞動部的思考中，什麼是電傳勞動者？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。就是他不在雇主的固定工作場所，而是在自己選擇或雇主指定的場合……

鍾委員佳濱：瞭解，跟你們的報告一樣。目前會受到電傳勞動者規範影響的大概有個兩種類，一種叫做爆肝族，就是現在很多科技產業，如果他是做軟體工程設計，本來就有勞雇關係存在，但是老闆要他不要加班帶回家做，或者用 Line 指示明天要趕出來，他在家裡休息也要趕快爬起來做。如果我們的電傳勞動者權益保障是把這部分拉進來，我覺得是必要的。但是，我也很重視另外一種，這種樣態你熟不熟悉？現在已經存在很多這種電傳勞動者，叫做論件計酬，因為脊椎損傷下肢障礙，使他們沒有辦法到公司上班，所以包了一些工作在家裡做事、打字，也就是 key in 的工作，目前都不成立勞雇關係，他們是用論件計酬，論件計酬對這些勞動者來講相當不利，所以我們希望未來勞動部在推動電傳勞動者權益保障的時候應該要有一個思考的方向，就是不只要讓現在有勞雇關係的電傳勞動者納入勞動保障範圍之內，還要讓已經在從事電傳勞動的這些論件計酬者，尤其是身障朋友，可以鼓勵雇主把他們轉化為勞雇關係，而不是用承攬或是論件計酬的關係，這才是勞動部要去追求的進步。

這個部分或許你們還在研議規劃當中，但是我要告訴部長，舉一個例子，你們可以好好地去做，就是身障定額進用的部分。如果你們設計得宜，讓老闆覺得本來是論件計酬，但是如果把它轉換成勞雇關係，讓它可以併入身障定額進用採計的話，對老闆來講是有鼓勵的作用。我覺得你們未來可以利用身障定額進用，鼓勵雇主把電傳勞動者從論件計酬改為僱傭關係，甚至在對身障者的相關補助方面，包括職務再設計、職業重建等，也應該延伸到這些身障電傳勞動者身上。舉例來講，如果我需要盲用電腦，雖然現在有給予補助，但是過去我們的政策是職場在僱用視障者的時候才有視盲電腦的補助，但是如果身障者是論件計酬、在家工作的勞動者，電腦等設備都要自己準備，我們鼓勵雇主，視為是雇主指定的工作場所，提供工作工具，讓他可以接受補助的話，我覺得這有助於雇主把這些人納入，部長，你們同不同意往這方向努力？

陳部長雄文：這確實是很好的建議，當然這些人現在都是屬於自營作業者，很多是屬於承攬的關係，我們要如何提供一些誘因讓這種承攬型態變成僱傭關係，我想這是很好的建議。

鍾委員佳濱：謝謝。接下來我要找你算帳了，我昨天接到你們前天發的公文，我上次曾經詢問過你有關身障定額進用問題，就是占缺訓練公務員不能保公保，也不能保勞保，在什麼都沒有保的情況之下，以致於他不能列入身障定額進用，當時你承諾會積極處理這個問題，對不對？你們的勞保司積極處理的結果竟然是一樣的答案，勞保司告訴我兩件事情，第一個，這些占缺訓練公務人員是公法上的職務關係，非勞務關係，這是你的回答，我本來以為你還是好人，現在我發現你不是好人。第二個，你說這些人不能參加勞保，有三點理由，這些占缺訓練人員有沒有參加全民健保，是參加全民健保的哪一類？我直接告訴你，是第一類。第一類是公務人員等。第二類是工會、工人。第三類是農會、水利會等。第四類是軍人。第五類是低收入戶。第六類是其他人。他是保第一類，所有的公務機關占缺訓練人員都是保第一類。第一類是政府機關、公私立學校之專任有給人員或公職人員。他顯然不是第三類、第四類、第五類，是第一類或第二類。屬於全民健保第一類，這告訴我們它就是勞雇關係，我們幫他保了全民健保，而你們作

為勞政單位，竟然說他是公法上的職務關係，你們是援引保訓會的說法。保訓會的意見是，這些人是考試程序之一環，既未具公務人員身分，也非勞務關係，所以你們就認為這不是勞雇關係。請問一下，你們是不是勞動部？這是不是勞動關係，你們還要引用保訓會的意見？你們怎麼不有 guts 一點就說這是勞雇關係？不然他既沒有勞保，又沒有公保，那算是什麼保？

昨天我還問了銓敘部及保訓會，他們說願意出來處理。人事長比較倒楣，我當著張院長面前說：你要出來處理，他說好，他出來處理。我希望部長能秉持那天的善意，你底下的人員沒有按照你的意思處理。蔡主委怎麼說？蔡主委說：勞動部一向不配合。這個部分可以調錄影帶為證。

如果你覺得勞動部沒有不配合，下一次在開這個會議的時候，可以請我去看一下，看看從人事長、銓敘部、保訓會到勞動部、衛福部，到底是誰不配合，可以嗎？

陳部長雄文：謝謝委員指教，我們會儘量處理。

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。我們都必須站在關心勞工尊嚴及權益的立場，來為他們爭取應有的權益。今天我要針對過勞的客運業、被迫離職的房仲業工作同仁以及電傳勞動者的相關議題請教陳部長。現在臺北的 307 路公車要經過臺北車站及相關捷運施工路段，面臨車道縮減或是擁擠的狀況，而且工作時間非常長。再者，業者缺非常多司機，雖然提出 1 個月 8 萬 2,000 元的薪資，但是還是找不滿該有的司機額數。307 路公車 1 天的平均工作時間是 14 小時，其實這對乘客安全以及司機的權益都是很大的傷害。這不只是 307 路公車的問題而已，事實上它只是一個現象，因此勞動部要密切注意公共汽車跟客運超時工作的問題。104 年度公共汽車及客運業的年工時高達 2455.2 小時，超出臺灣勞工 341.6 小時；假如以 1 天工作 8 小時計算，公共汽車及客運的勞工比一般勞工多上 43 天的班，問題非常嚴重。另外，依據主計處的人力資源狀況調查，104 年度運輸業有 20 萬 6,000 名勞工，單週工時超過 40 小時的人占了 47%，相對的全國勞工的單週工時超過 40 小時的比例大概是 39.8%；換句話說，公共客運業勞工的單週工時超出一般勞工，狀況都非常嚴重。你們有什麼處置或措施嗎？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。是，客運駕駛……

李委員昆澤：運輸業違反超時工作的比例相當高，根據勞動部的勞動檢查年報，運輸業勞檢違法比例高達 36%，違法單位平均違反 1.67 件法規，其比例跟件數都高於整體檢查的狀況。事實上在整體勞檢中的違法比例是 34%，平均違反 1.62 件，因此運輸業違反的比例跟件數都高於平均數。勞動部一點辦法都沒有嗎？

陳部長雄文：這就是為什麼我們加強針對客運業進行專案檢查，因為我們發現……

李委員昆澤：公共運輸業關係到乘客的安全，而且司機超時工作導致疲勞駕駛的話，是會影響公共運輸安全的。

陳部長雄文：這就是為什麼我們對他們進行比較密集的檢查；檢查之後發現……

李委員昆澤：一定要公告雇主並加重他的罰款。

陳部長雄文：對，我們都有予以處罰。

李委員昆澤：因為時間的關係我談下一個議題。去年房仲業倒了 1,348 家，我們以 1 個門市大概 3 至 7 名勞工計算的話，可能造成了 4,000 至 9,000 名勞工失業。這是去年的數據，今年房市還沒回穩，所以房仲倒閉關門的數量也非常多；按照不動產同業公會的統計，今年初已經關了至少 151 家門市，簡單來說可能有將近 400 名至 1,000 名勞工失業。部長有掌握相關訊息嗎？

陳部長雄文：我們都有去瞭解，房仲業因為最近經濟景氣低迷而受到的衝擊最大。

李委員昆澤：很多房仲關門因此造成失業勞工的問題，其中有一個問題部長必須密切注意，就是這些房仲業的勞工是被自願離職，而且資遣費及獎金全部都沒有，但是業者逼迫他們寫自己是自願離職的。這個狀況你要掌握。

陳部長雄文：我們要去瞭解。

李委員昆澤：很多員工被迫簽署自願離職書。

陳部長雄文：基本上，如果是被資遣的話應該給他資遣費；假如被強迫自願離職的話他可以申訴，然後我們可以介入調查。

李委員昆澤：這些勞工都非常弱勢，事實上房仲業的朋友都很年輕，你說他們可以去告，可是大型連鎖不動產業者家大業大，有律師可以對抗，在這樣的情況下，弱勢的房仲勞工有錢請律師抗衡嗎？房仲業在短期內難以復甦，如今所屬勞工的權益受到影響，他們被迫簽自願離職書，而且資遣費等相關經濟來源都沒有的話，會要過難過的日子。

陳部長雄文：我們會先找比較大的房仲業者主動調查並瞭解狀況。

李委員昆澤：好。根據國際勞工組織的定義，電傳勞動者利用電腦軟體及網際網路等從事約定的工作，並利用電子科技回覆工作處理的狀況。電傳勞動的工時難界定，也容易發生超時的情形，所以請部長注意。勞動部要研議符合勞工需求的處理方式，也要儘速掌握電傳勞動者的樣態跟人數的基本資料。

陳部長雄文：我們以前沒有做這方面的調查，以後會去瞭解以及調查電傳勞動者。

李委員昆澤：你們要去整合及掌握。公共運輸業超時工作的問題關係到乘客安全與勞工的身體健康狀況；這是他們的權益，你們要加強勞動檢查。其次，房仲業辛苦的勞工朋友因為門市倒閉使得他們沒有工作，還被逼迫簽署自願離職書，這部分也要請部長多多督促並保護勞工。

陳部長雄文：謝謝委員指教。

主席：請廖委員國棟質詢。（不在場）廖委員不在場。

請林委員淑芬質詢。

林委員淑芬：主席、各位列席官員、各位同仁。講電傳勞動以前我要先講 Uber，不曉得陳部長有沒有坐過？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。沒有，因為我平時都沒有坐計程車的習慣。

林委員淑芬：我也沒有坐過。那你知道坐 Uber 是怎麼付費嗎？是付給司機嗎？不是付給司機，我問到的是刷卡付錢給 Uber 公司。請問 Uber 公司對司機有沒有篩選、解僱或聘僱的權利？

陳部長雄文：我不瞭解。

林委員淑芬：有關 Uber 公司在臺灣給付司機薪資的標準還有抽佣的關係，你瞭解嗎？

陳部長雄文：他們目前在臺灣能不能合法登記都還是一個爭議問題。

林委員淑芬：我現在不講他們能不能取得合法的運輸執照。在有這麼多 Uber 的車子在臺灣跑來跑去，那麼多人乘坐，那麼多受僱者的情況下，如果一位勞動部部長，連他們勞動的型態和樣貌都沒有掌握的話可以嗎？雖然 Uber 不合法，可是你對他們的勞動樣貌跟型態有沒有掌握？Uber 公司會不會給司機評分，會不會禁止他們收取小費？在外國的話是禁止收取小費的。遊戲規則都是 Uber 公司定的，他們跟司機間有沒有契約上的勞僱關係以及從屬性存在，難道不用研究嗎？哪一天交通部突然開放執照給 Uber 的話，你們要到時候再研議及準備嗎？這樣來得及嗎？

陳部長雄文：謝謝委員提醒，我們應該趕快瞭解 Uber 的營運型態。

林委員淑芬：現在雖然是看守內閣，但是整體文官體系責無旁貸，這本來就是應該做的；政府平常就要掌握社會上各式各樣新發展的勞動樣態。

其次，5 月 14 日你們到行政院進行虛擬世界電傳勞動法規調適的報告，對不對？

陳部長雄文：對，有做一個報告。

林委員淑芬：你們在 5 月 14 日之前就定出「勞工在事業場所外工作時間指導原則」，對不對？

陳部長雄文：去年就發布了。

林委員淑芬：我不懂的是「勞工在事業場所外工作時間指導原則」規定，「本指導原則所稱之電傳勞動，指『勞工於雇主指揮監督下』，於事業場所外，藉由電腦資訊科技或電子通信設備履行勞動契約之型態。」，各位要聽清楚，其中的「勞工於雇主指揮監督下」是最重要的構成要件，所以是在僱傭關係存在的條件下；可是你們到行政院報告中的前言講到，電傳勞動者是勞動者於雇主主要營業場所外的職場，或於自行選擇的職場中，藉由電腦資訊科技及電子通訊設備履行勞務的勞動型態。這兩者有一點差別，因為指導原則講的電傳勞動者是在勞僱關係下，然而你們在行政院報告中的電傳勞動者則沒有「在雇主指揮監督下」這個構成要件。為什麼不一樣？

陳部長雄文：我們那一天的報告將電傳勞動分成 2 類，一個是有雇主的，一個是自營作業者；前者當然是在雇主的指揮監督下，至於當時沒有強調這幾個字，是因為另外還包括了後者。

林委員淑芬：你有沒有掌握現在多數電傳工作者的數量有多少？有沒有工會可以加入？

陳部長雄文：我剛剛已經跟前面的委員報告過，我們沒有掌握這些數量。他們可以……

林委員淑芬：有沒有工會已經成立了？

陳部長雄文：像翻譯等就有成立職業工會。

林委員淑芬：如果是職業工會會員身分加保的話，顯然他們都沒有僱傭關係嘍？

陳部長雄文：他們有的是自營作業者，事實上大部分都是自營作業者加入職業工會；如果是有雇主的話還是加入原來的……

林委員淑芬：對嘛！所以你們現在不知道數量，同時認為有一個工會，而且他們都是以職業工會會員的樣態加入，因此有僱傭關係的電傳工作者在目前的法律下可能不存在；相反的，他們可能

是承攬關係或是委任關係，更可能是外包制中論件計酬的關係。其實外包制論件計酬的關係不是新發展出來的樣態。請問在外包跟論件計酬中，雙方有沒有僱傭關係？

陳部長雄文：要看它是否為有僱傭關係但是又論件，亦即做多少產品就給多少……

林委員淑芬：不要以為電傳勞動者的工作樣態是新發展的，它是因應資訊時代來臨才有的，並利用網路工作，但是它的勞動特質不是新型態。譬如 60 年代的家庭代工、外包或是論件計酬等工作樣態，在勞動領域的屬性、法律上的管理辦法以及理論上的爭辯等議題已經討論多時。我要舉謝國雄先生的純勞動理論中所講的內容。當時很多人都認為外包關係的雙方不是勞雇關係，而且外包價格的訂定和工作條件方面，接受外包的工作者也不會有太多過份的要求，甚至人家認為賺多賺少全是這個工作者決定，很有自主性也很有彈性，所以會發展出接多一點、價格定少一點——勤能補少的概念。再者，計件的本質是變形的計時制，因此它是計時的，所以跟傳統勞動還是一樣。為什麼會有論件計酬出現？其答案是要以計件制的表象掩飾計時制的本質，而掩飾本質的原因，是要完成既萃取又掩飾剩餘價值的工作；至於掩飾的機制，則是透過計件運作後所帶來之意識型態的效果而完成。講白了，買的是勞動力，卻又不願意負擔勞動力閒置的成本。未來沒有那麼多工作，勞工坐在那裡，老闆覺得那是閒置及浪費，所以不願意負擔勞動力閒置及再生產的成本，因此以計件的表象呈現。這是傳統的，而且我們以為只有工業部門是這樣，但是事實上新型態的本質也不會脫離太多。他們是論件計酬、非僱傭、承攬、委任或非單一雇主的，所以在這個過程中很多勞動條件是去雇主化的。在此種情況下，你們的指導原則一定要匡定在這種狀態屬性之下，並思考怎麼樣賦予雇主責任。你們定的指導原則能做什麼？指導有法律的強制性嗎？違反指導會怎麼樣？

陳部長雄文：指導原則中的每一個原則都會追溯到相關法律，因此違反工時約定或是薪資給與的話，都會追到相對應的法律。

林委員淑芬：你們定出來的指導原則沒有幾條，而且只有工時方面的內容，問題是他們是承攬、委任或計件的關係。你說訂定工作契約，可是這個契約要跟自然人訂定才有可能違反工時的要件，對不對？

陳部長雄文：他要跟本人訂定。

林委員淑芬：自然人嘛！你有沒有想過，老闆以後不跟自然人訂定了，因為跟自然人訂定契約會有違反工時、加班、職災、勞保等問題，於是只跟法人訂定契約，並要求對方成立人頭公司，然後與這個公司訂定契約，至於超時工作就是對方的事。上有政策、下有對策，有沒有這個可能？

陳部長雄文：有時候確實是道高一尺、魔高一丈。

林委員淑芬：不是道高一尺、魔高一丈，勞動部部長不應該講這句話，勞動部部長應該說會把這種樣態的問題找出來，而且有措施預防雇主規避責任。其次，如果是非單一雇主的話，發生職災的責任要算誰的？

陳部長雄文：職災一定有發生的場域。

林委員淑芬：如果他在家裡做網頁設計，然後在客廳跌倒，算不算職災？

陳部長雄文：我們可以去認定，看他是否在從事他的工作。

林委員淑芬：你們會從寬嗎？

陳部長雄文：我們都會站在勞工的角度來……

林委員淑芬：我們說職災雇主會有責任，請問這裡雇主要負起職災預防的責任嗎？

陳部長雄文：預防就是要對他的工作場所或是一些……

林委員淑芬：工作場所在勞工家裡，雇主可以到他家裡做相關預防工作嗎？

陳部長雄文：他可以事先去做檢視或約定。

林委員淑芬：你要讓你的雇主到家裡來看你的工作場所，然後跟你約定客廳的電視、桌子不能這樣擺嗎？

陳部長雄文：如果他不接受雇主的檢視，那也算是一種約定，就是說……

林委員淑芬：責任要如何釐清？我們今天講的都是法律問題，請問責任要如何釐清？

陳部長雄文：雇主有事前和事後的工作，事前雇主應該盡到教育或指導義務，跟員工說這樣做可能會造成職災……

林委員淑芬：我再請問你，你們現在連樣態都沒有，連有幾個僱傭關係的電傳勞動者都沒有掌握，如果雇主沒有這麼做又能怎樣？政府不知道，我不知道，連你也不知道啊！雖然你們有指導原則，但是你們看不到勞工在哪裡啊？你們有法律可以規範，可是你們根本不知道誰是電傳勞動者，要怎麼去規範？

陳部長雄文：這當然是我們後續要去補強的，但是我們……

林委員淑芬：你們就這麼簡單一個指導原則，有關電傳勞動者的樣態，你們什麼都不知道，我實在不知道要如何跟你們討論！其實，我剛剛問的這些問題都還是末端問題，因為有可能電傳勞動者根本沒有僱傭關係存在，90%都是以勞務承攬或委任的關係存在，所以可能 99%都是非僱傭關係，結果你們訂出一個僱傭關係唯一行政指導原則，但是有 99%是規範不到的，那他們的關係要如何規範？

陳部長雄文：非僱傭關係在現有的法律裡確實是……

林委員淑芬：如果是非僱傭關係，但是真的有指導型的從屬關係存在，怎麼辦？

陳部長雄文：這可能要在未來實質法律執行時處理，要不就是把法律擴充，要不就是以解釋方式處理。

林委員淑芬：但現在看起來你們是不要，因為你們什麼都沒做啊！

陳部長雄文：現階段這些事情還沒有很具體的呈現。

林委員淑芬：那現在到底有多少人？主席排定這個議題，看起來政府好像為了因應所謂通訊科技產業發展，所以更鼓勵電傳勞動產業，可是行政機關對於相對應的勞動保護法令卻是不聞不問，茲事體大啊！茲事體大啊！另外，Uber 的問題也很大，所以我希望大家在討論這些問題時，不要以為這是新型態的勞動關係，它其實是舊型早已經存在的，理論上大家都討論過，學者也研究過，所以不乏理論，雇主的責任是應該儘量涵蓋進來，本席的意思是，勞動部不能再睡覺了。謝謝！

陳部長雄文：好，謝謝委員。

主席：請徐委員榛蔚質詢。

徐委員榛蔚：主席、各位列席官員、各位同仁。本席今天有兩個問題就教部長，一個是有關非典型勞動工作型態問題，另一個是偏遠地區就業輔導問題。首先，請教部長，哪一些是屬於非典型勞工型態？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。非典型勞工型態是指不是一般正常上下班工作者或傳統正職者，譬如部分工時者、派遣員工，或是定期契約的勞工。

徐委員榛蔚：聽起來，他們就是一群工作時間不穩定、薪資低及福利沒有受到保障者，是不是？

陳部長雄文：也不完全是，因為不見得是低薪，但大部分是比較低薪，又因為他不是正職員工，所以有些正職員工可能獲得保障的部分，他可能就沒有。這是確實存在，所以我們希望在法制上能夠給予保障。

徐委員榛蔚：近 8 年來，我們的非典型就業情況比率越來越上升，占了我們就業率很大的一個區塊，到 104 年已經達到 78.1 萬人，如果我們非典型勞工比率這麼高的話，會不會造成工作貧窮的問題？

陳部長雄文：這其實也跟目前的就業市場有關，因為現在的勞動條件越來越提升，有些雇主想要規避責任，就不願意再繼續進用正職勞工，這在日本情形更為明顯，日本非典都已經高達 20-30%，就是企業不願意進用正職勞工，所以基本上我們認為，一方面要保障勞工福利，另一方面也要考慮雇主可以承受的範圍，逐漸來……

徐委員榛蔚：部長的意思是雇主為了降低人事成本，所以用非典型勞工，是不是？

陳部長雄文：有部分這樣。

徐委員榛蔚：所以面臨雇主裁員時，通常第一時間會被裁掉的，就是非典型勞工，是不是？

陳部長雄文：對！因為他本來就不是正職員工，所以要資遣或裁撤是最方便的。

徐委員榛蔚：因應這個問題，尤其現在非典勞工人數越來越多，勞動部打算制定專法保障他們，2010 年勞動部好像有考慮要訂定派遣專章，部長也曾經說過派遣勞工是最可憐的一群，以目前來講，政府有沒有打算落實這個專法並予以推動？

陳部長雄文：我們已經有制訂派遣勞工保護法草案，目前送行政院審查中，其中大部分條文勞資雙方都有共識，但是針對要不要設上限的條文，彼此間尚未能達成共識。勞工是希望以後派遣不能超過 3%，資方希望不要超過 6%，甚至希望爭取到 8%，勞動部雖然多次協調勞資雙方，但是在這一點上一直沒能達成共識，所以這個法到現在還沒有完成立法。

徐委員榛蔚：勞動部是勞工最大的靠山，也是勞工最大的領頭羊，希望在協調勞資雙方時，能夠為勞工爭取最大權益，同時，也不要造成人民和企業的對立。部長是不是願意全力推動這個專法？

陳部長雄文：是，這個法案我們會納入優先法案。

徐委員榛蔚：第二個問題是有關偏遠地區就業輔導專案部分。全臺老年人口已經進入黃金交叉點，

尤其是偏鄉花東兩縣。審計部表示勞工工時長，薪資停滯，所以不容易留住人才，我們偏鄉地區情形更嚴重，因為人口老化，等於所有就業人口都在大都會，我們知道勞動部在偏鄉地區有推動一些方案，譬如之前的多元就業方案，請問這部分成效如何？

陳部長雄文：我有去臺東、花蓮看過，我們在那邊推動的一些多元就業方案，目前都還繼續支持他們，繼續在做，而且都有具體成效，有些計畫到現在都有具體僱用、留用弱勢勞工。

徐委員榛蔚：花蓮很多協會、團體都非常認真，尤其在勞動部的協助輔導下，今年我們花蓮有五大團體獲得很多肯定，譬如門諾基金會、家扶、鳳林文史等等，我們實在很謝謝部長。請問，未來在花東偏鄉地區，還會有哪些方案會持續推動？

陳部長雄文：我們很願意持續和地方合作，假使縣市政府、地方社區或原住民部落願意更主動積極提出一些計畫，我們的經費或輔導措施都會下放給他們，大家共同來推動。

徐委員榛蔚：好的，屆時如果花東兩縣或其他偏遠地區需要協助，我們會再和部長溝通，也請部長給予最大的支持。

陳部長雄文：這個我們會努力。

徐委員榛蔚：好，謝謝。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：接下來登記質詢的鄭委員天財、林委員德福、顏委員寬恒、陳委員明文、徐委員永明、林委員俊憲、邱委員志偉、鄭委員運鵬、蕭委員美琴、周陳委員秀霞、黃委員偉哲及陳委員亭妃均不在場。

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。請問部長，電傳勞動者到底要如何定義？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。可能各種定義不同，基本上我們是認為他不在雇主固定的工作場所，而是在雇主指定的場所以外或是自己選擇的場所工作，利用資通訊工具來完成他的勞務提供。

劉委員建國：記者算不算？

陳部長雄文：現在有很多記者是不進辦公室的，他們就是透過資通訊工具來完成他們的工作，提供他們的勞務，這也算。

劉委員建國：開大貨車的司機接到雇主的 Line，然後臨時變更路線，那算不算？

陳部長雄文：他只是透過資通訊工具傳達指令，但是他所提供的勞務還是靠這部車子，並不是透過資通訊模式提供勞務，所以不算。

劉委員建國：記者算，這個不算？

陳部長雄文：記者有部分算，有部分不算，有些記者寫完稿子後，喜歡回到報社交稿，那就不是在外面用資通訊……

劉委員建國：那全世界最大的計程車業者 Uber，算不算？

陳部長雄文：Uber 照我們現在的定義是不算，但是有些國家認定是算，目前我們還是採用比較狹

窄的定義，未來可能針對這個領域慢慢做更大的了解與……

劉委員建國：據你掌握的資訊，有哪幾個比較先進國家已經把 Uber 當成是電傳勞動者的範疇內？

陳部長雄文：因為在臺灣 Uber 還不是合法經營，所以我們根本就還沒有對他們做過評估，但是在有些國家他們是合法經營，所以就有可能把他認定為……

劉委員建國：那你回答我，在認定 Uber 是合法經營的國家中，有哪幾個國家把他當作是電傳勞動者範疇？你們可以去搜尋，也可以參考他們的範例啊！

陳部長雄文：可能現在沒辦法答復委員，我們會再去蒐集。

劉委員建國：根據勞動部掌握的資料，臺灣現在有多少電傳勞動者？

陳部長雄文：過去我們的調查都沒有加以分類，所以目前沒有這方面具體資料。

劉委員建國：也不知道這部分占整體就業人口的百分比？

陳部長雄文：對！目前不清楚。

劉委員建國：也沒有辦法掌握全職的電傳勞動者有多少人？

陳部長雄文：對！目前沒辦法。

劉委員建國：那兼職的就不要再講了！這麼一來，勞動部根本無法保障這些人的權益啊！

陳部長雄文：因為我們現在才開始起步針對這些人……

劉委員建國：過去統統沒有？你還沒當部長以前沒有，你當部長任內也沒有，就是剛要啟動而已？

陳部長雄文：對！在我當部長任內，就是去年我們發布一個在外工作者的工時指導原則，才開始進入保障他們的權益，但是……

劉委員建國：就是把電傳勞動者納入勞工在事業場所工作指導原則下予以規範？

陳部長雄文：是。

劉委員建國：這是從部長開始，以前都沒有？

陳部長雄文：以前沒有特別把它拉出來，我們那時候是特別制訂這個原則。

劉委員建國：電傳勞動者，就是這種所謂非典型勞動型態，未來的趨勢是會蓬勃發展？還是漸漸萎縮？

陳部長雄文：我們的判斷應該會逐漸成長，以國外的經驗判斷，應該會逐漸成長。

劉委員建國：就像 Uber，把它認定是合法行業的國家，就會特別予以處理。另外，電傳勞動者和過去的 SOHO 族，差異在哪裡？

陳部長雄文：SOHO 有點像是居家工作者，他是在家裡工作，不需要到辦公室去，而這也是我們認定的電傳勞動者的一部分。

劉委員建國：根據你們掌握的訊息，電傳勞動者的平均工時是多少小時？

陳部長雄文：我們現在沒辦法掌握，因為假設他有雇主，就要跟雇主約定工作時間，還有要遵守勞基法相關規定。

劉委員建國：所以他沒有固定工作場所，工作型態也有很多類型，那反推回來，我們訂定的指導原則要如何規範這些勞工？

陳部長雄文：這基本上就是一個 guideline，一個指導原則，適用很多不同行業。現在很多行業一直

在往前走，都會漸漸希望他的勞工不見得需要進辦公室，這樣他就可以省掉很多成本，包括辦公室成本、設備成本和交通成本等等，這種模式應該會越來越多。

劉委員建國：資方會因為這樣節省很多成本，相對資方節省這麼多成本，應該可以創造更好的利潤、盈餘照顧勞工。今天我們姑且不以這樣的角度來思考問題，簡單來講，萬一發生職災，要如何認定？我想這是政府應該做的事吧！萬一他們在工時有衝突、糾紛時，勞動部又要如何協助、認定？他們的平均工時我們不知道，又沒有固定工作場所，工時的認定也有問題，這些我們都還沒有準備好一個比較完備的範疇來規範，當臺灣這些電傳勞動者的資方已經節省很多成本時，公部門反而沒辦法與時俱進的做好這些接軌工作，這樣對電傳勞動者的權益損害是不是很大？

陳部長雄文：是，這確實也是政府必須急起直追的部分，我們現在也是積極在做。就像委員剛才講的，現在有很多不同型態，所以我們先訂一個指導原則，多累積一些實務經驗，假設勞工有申訴，我們也比較可以處理。過去對於勞工的申訴，我們都沒有分類，未來假使這一類勞工有申訴，我們在處理時就會做成範例，未來不管是要立法或修法，我們都可以做更具體的規範。

劉委員建國：最近有一個報導，新莊有一個電傳勞動者在家工作不慎火災致死，算不算職災？

陳部長雄文：若他是在執行職務時，譬如電腦燒起來，引起火災，按照我們過去的判定……

劉委員建國：一定要電腦燒起來才算嗎？

陳部長雄文：就是他在執行職務期間，可能周邊環境產生引火點，也可能是。

劉委員建國：對啊！不一定要電腦燒起來，有可能是旁邊的設備。你們有沒有去了解這個案件？勞工有沒有提出職災申請？你們有沒有去認定？

主席：請勞動部職業安全衛生署劉署長答復。

劉署長傅名：主席、各位委員。委員臨時提到這個案子，我們可能要去瞭解一下。不過火災基本上是先由消防單位去做現場鑑定，他們鑑定以後，如果勞工申請職災給付的話，我們通常都會再加以判斷和審查。

劉委員建國：我是用這個案件來請教你們。以這個案件來講，當然是消防局去認定起火點並做成鑑定報告，但是光看鑑定報告是否就足以認定其為職災？我覺得你們好像並沒有這樣的經驗，所以處理時也會很困難。就像部長講的，一定是電腦起火嗎？萬一是因為電腦用太久，影響到週邊什麼樣的設施而起火，這樣算不算？這只是一個案例，提供給你們參考，但是這也讓本席覺得你們好像都還沒有準備好。

另外，如果沒有固定的辦公場所，要怎麼進行勞動檢查？

陳部長雄文：假設他是在私人家裡的話，因為公務員不能隨便侵入私人住宅，所以除非是勞工有反映，我們才可以進去。

劉委員建國：即使他反映的話，你們也不一定可以進去耶！

陳部長雄文：是他同意。他反映而且也同意，因為他本人在他自己的住處。如果他是在其他外面的營業場所或公共空間的話，我們當然就可以……

劉委員建國：要怎麼認定他是否同意讓你們進去他的住所？

陳部長雄文：那就看他的抱怨是什麼，因為他希望我們去做檢查……

劉委員建國：如果一個電傳勞動者跟你們抱怨，請你們過去看，可是他講的你們不一定完全聽得懂，根據你們淺薄的經驗又很難去認定，要是這個通知你們去，另外一個也通知你們去，一天 5 個就好了，你們要怎麼認定？

陳部長雄文：我剛剛也跟委員報告了，我們要建立各種不同模式和型態的規範，未來各縣市的檢查員就可以依照這樣的規範來認定。

劉委員建國：其實我還有很多問題要就教於部長，譬如雇主違反工時的規定，電傳勞動者會不會變成責任制？你們只有這麼一個指導原則顯然是不夠的，而且你們的經驗也不足，雖然說要實際參訪其他國家的案例，但是他們和臺灣電傳勞動者的工作型態是不是雷同？相關問題實在很多，包括我們也會遇到的，譬如我現在要問的就是我的助理寫給我的，也說不定就是針對我。他寫的是：雇主於勞工下班之後利用通訊軟體交辦工作，是否納入工作時間計算？這個問題你一定要答復，不然我很難對我的助理交代。

陳部長雄文：他要先跟委員約定啦！就是他的工作時間如何認定事先要有約定，好比說他每天上班的時候，委員有用 Line 交代他工作……

劉委員建國：我希望這樣，但他不希望的話要怎麼辦？

陳部長雄文：所以這……

劉委員建國：我再請你們到我家來，我們來協調一下？

陳部長雄文：一般就是勞雇雙方要協調出一個認定的……

劉委員建國：對啦！我知道。

陳部長雄文：一個同意的契約。

劉委員建國：如果彼此差異非常大的話要怎麼辦？

陳部長雄文：真的產生爭執的話，我們就循勞資爭議的途徑來介入。

劉委員建國：等一下就請署長到我辦公室來，我們馬上進行實質的演練，好不好？如果協調完成，說不定可以做為立法院 113 席委員辦公室的遵循方向；但是你要處理好，如果處理不好，你可能就必須面對各種層出不窮的問題，而且如果在臺灣最高民意機關都沒辦法做到標準化、制度化的話，將很難要求地方民意代表跟他們的助理之間建立什麼樣的關係。

問題實在很多，我剛才特別問到電傳勞動者的職災要怎麼認定，這個問題顯然部長現在也沒辦法答復。此外，勞工基本上都是因為雇主的要求才會加班，雖然有時候我並沒有要求加班，但是他們自己也會想要努力工作，結果變成加班，這時我們還是要負責指揮監督，但是如果工時紀錄的舉證都在勞工身上，這樣在認定上是不是會有很大的問題？

陳部長雄文：這就是我們也一直在對勞工加強教育的原因。因為勞工要保障自己的權益，一定要知道他的權益在哪裡，他要會主張，所以他要保留對自己有利的紀錄或證據，來向他的雇主爭取最好的權益。

劉委員建國：我現在可以下最後的結論：如果現在遇到類似的糾紛，以今天部長給我的答復來講，勞動部幾乎沒有辦法扮演任何角色。可是我們對電傳勞動者的保障到底夠不夠？應該是絕對不

夠的，因為現行勞基法是按照傳統的工作方式制定的，像 Uber 還有我們和助理之間的問題，到底要……

陳部長雄文：我們會趕快去瞭解各種型態，早一點蒐集相關資料，為處理以後可能會有的抱怨預做準備。

劉委員建國：針對我剛才提出的幾點，你們是不是可以在一個月內彙整相關資料並進行評估，提供給本委員會參考？

陳部長雄文：我們先去蒐集相關資料，把它做一些整理。

劉委員建國：好。劉署長，我回辦公室等你。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：謝謝劉委員的質詢，我們希望這個「勞資爭議」協調成功，做為立院的典範。

接下來登記質詢的李委員鴻鈞、張委員麗善、劉委員權豪、簡委員東明、蔣委員乃辛、呂委員玉玲、管委員碧玲、王委員惠美及陳委員歐珀均不在場。

本日會議詢答全部結束；本院委員王育敏等 19 人擬具「就業服務法第四十六條條文修正草案」案等 3 案另擇期再審。

今天並沒有任何書面質詢；委員口頭質詢未及答復或請補充資料者，請於 2 週內答復，委員另要求期限者，從其所定。

本次會議到此結束，現在散會。謝謝各位。

散會（13 時 7 分）