

黨團協商。

五、中華民國 102 年度中央政府總預算案有關行政院環境保護署、環境檢驗所、環境保護人員訓練所單位預算案，審查完竣，提報院會處理，院會處理前須交黨團協商。

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、邀請行政院勞工委員會潘主任委員世偉就「（一）馬英九總統表示勞工勞保年金加上勞退基金之所得替代率有七成之具體內容；（二）勞工所得替代率之計算方式及結果釋疑」列席報告，並備質詢。

主席：進行討論事項。

### 討 論 事 項

一、審查本院委員林岱樺等 22 人擬具「勞動檢查法第五條條文修正草案」。

二、併案審查本院委員林淑芬等 20 人、委員李昆澤等 28 人、委員李應元等 28 人、委員林世嘉等 23 人、委員翁重鈞等 24 人及本院親民黨黨團分別擬具「勞動基準法第二十八條條文修正草案」等 6 案。

三、（一）併案審查本院委員尤美女等 24 人、委員林岱樺等 20 人分別擬具「性別工作平等法第二十條條文修正草案」等 2 案。（二）併案審查本院委員盧秀燕等 40 人擬具「性別工作平等法第十七條、第三十八條及第三十八條之一條文修正草案」、委員蔣乃辛等 20 人、委員馬文君等 19 人分別擬具「性別工作平等法第十三條條文修正草案」、委員尤美女等 19 人擬具「性別工作平等法第六條之一及第三十八條之二條文修正草案」、委員趙天麟等 24 人擬具「性別工作平等法第十二條條文修正草案」、委員李俊俤等 18 人擬具「性別工作平等法第六條之一條文修正草案」、委員吳育仁等 24 人擬具「性別工作平等法第二條條文修正草案」、委員徐欣瑩等 37 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」及委員邱志偉等 26 人擬具「性別工作平等法第三條條文修正草案」等 9 案。

四、審查人民請願案 3 案。

1. 中華民國工商協進會為日前立委提出「勞動基準法第二十八條條文修正草案」，擬提升工資債權清償順位優於抵押權，將衝擊銀行對

企業之融資意願，嚴重影響企業營運請願文書案。

2. 中華民國銀行商業同業公會全國聯合會為對立法委員翁金珠等 21 人擬具之「勞動基準法第二十八條條文修正草案」提具意見請願文書案。

3. 吳笑輝君為建請修正「勞動基準法」第二十八條，將資遣費、退休金列入政府「積欠工資墊償基金」範圍，以確保勞工權益請願文書案。

主席：現在先就討論事項第四案，審查人民請願案 3 案，進行處理。

因為這 3 案是針對勞動基準法第二十八條所提的請願建議，行政單位已函復各請願人，請願書可留供審查相關法案之參考，不成為議案。請問各位，有無異議？（無）無異議，通過。依立法院職權行使法第六十條第二項規定送程序委員會報院會存查並通知各請願人。

現在回過頭來，請提案委員就今天的議程說明提案旨趣。

首先就勞動檢查法的修正案，請提案人林委員岱樺說明提案旨趣。（不在場）林委員不在場。

再就勞動基準法修正案部分，請各提案委員說明提案旨趣。

請提案人林委員淑芬說明提案旨趣。（不在場）林委員不在場。

請提案人李委員應元說明提案旨趣。（不在場）李委員不在場。

請提案人李委員昆澤說明提案旨趣。（不在場）李委員不在場。

請提案人林委員世嘉說明提案旨趣。（不在場）林委員不在場。

請提案人翁委員重鈞說明提案旨趣。（不在場）翁委員不在場。

請提案人親民黨黨團代表說明提案旨趣。（不在場）親民黨黨團代表不在場。

接下來針對性別工作平等法修正案，請尤委員美女說明提案旨趣。

尤委員美女：主席、各位列席官員、各位同仁。本席就所提性別工作平等法第六條之一、第二十條及第三十八條之二做提案說明，第六條之一是主管機關是否有違反本法，就是性別工作平等法有關性別、性傾向、性別歧視禁止或性騷擾防治、促進等措施，目前已納入勞動檢查的項目，目前雇主如果違反這些已經納入勞動檢查項目，事實上，是沒有公告，所以，為了讓雇主有警惕作用，本席建議在第六條之一增加第二項就是，違反前項勞動檢查項目之一者，應該公布雇主的名單，負責人姓名，並且限期令其改善，屆期末改善者應按次公布。本席認為，必須這樣做，雇主才會有所警惕，否則這些雖然已經列入勞動檢查的項目，但是雇主依然故我，就是性別工作平等法雖然已經實施十多年，這些違反的情況依然存在，所以，我們希望增訂第六條之一第二項，同時對性別工作平等法裡面其他的違法情況，也希望一併公布雇主的姓名。第三十八條之二也一樣規定，有前二條行為之一者應該公布雇主的姓名，負責人姓名，限期令其改善，屆期末改善者應按次公布及處罰。

另外，關於性別平等法第二十條對家庭照顧假的部分，就是前一陣子鬧得沸沸揚揚的颱風假

，本席建議回歸當時 2002 年性別工作平等法通過時已經很清楚的講有所謂家庭照顧假，其實把天然災害的假放入家庭照顧假裡面一併處理就可以，所以，我們希望家庭照顧假比照公務員一樣有薪，就是應該給足 7 日的薪資。

另外，主管機關對於雇主提撥受雇者家庭照顧假的薪資應該給予經費補助，經費補助的辦法由中央主管機關會商有關機關定之。謝謝。

主席：請提案人盧委員秀燕說明提案旨趣。（不在場）盧委員不在場。

請提案人蔣委員乃辛說明提案旨趣。

蔣委員乃辛：主席、各位列席官員、各位同仁。有鑑於現行性別工作平等法第十三條規定，僱用受僱者在三十人以上應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，但是，對於在中小企業占九成以上的我國，在工作場所對性騷擾行為弱勢者的保障稍嫌不足，因為有很多中小企業僱用人數未達三十人，所以無法適用，因此應該降低適用的門檻，為了落實保障勞工免於遭受性騷擾的侵害，建議參考其他國家的規定，它的適用範圍限制於僱用十五人以上。因此，本席等提案修正性別工作平等法第十三條，建議降低訂定性騷擾防治措施申訴及懲戒的門檻，由三十人降為十五人，以落實工作場所性騷擾的防治功能。以上，敬請同仁支持。謝謝。

主席：請提案人馬委員文君說明提案旨趣。（不在場）馬委員不在場。

請提案人趙委員天麟說明提案旨趣。（不在場）趙委員不在場。

請提案人李委員俊侶說明提案旨趣。（不在場）李委員不在場。

請提案人吳委員育仁說明提案旨趣。

吳委員育仁：主席、各位列席官員、各位同仁。本席的提案主要是針對實習生、建教合作生以及養成工在實習單位裡面遭到性騷擾時，目前的現行法，他們沒有受到性別工作平等法的保障，本席所提修正案起源於有一個建教生在一家旅館裡面工作遭到性騷擾，他依「性別工作平等法」向桃園縣政府申請性別工作委員會審理，結果桃園縣政府跟勞委會會商最後的決定是，性別平等工作委員會或就業歧視評議委員會並不受理實習生遭受性騷擾的處理。本席認為，這是一個非常大的缺失，雖然「中等學校建教合作生權益保障法」目前朝野協商已經通過，裡面對中等學校實習生適用或是準用「性別工作平等法」，甚至對很多勞動權益是有所提升，唯獨有很多大專院校實習生到各地服務，他們在面臨性騷擾時，卻沒有一個法律來提供救濟。本席係根據社會的事實與輿論反應提出這個法律修正案，希望行政院勞委會及委員同仁能夠來支持。謝謝。

主席：請提案人徐委員欣瑩說明提案旨趣。（不在場）徐委員不在場。

請提案人邱委員志偉說明提案旨趣。（不在場）邱委員不在場。

現在請勞委會潘主任委員就今天的議程一併做報告。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。今天 大院召開社會福利及衛生環境委員會全體委員會議，世偉應邀就「馬英九總統表示台灣勞工勞保年金加上勞退基金之所得替代率有七成之具體內容；勞工所得替代率之計算方法及結果釋疑」進行專案報告，並得親聆各位委員的教益，深感榮幸。

首先就前開勞工所得替代率先予說明，因現行勞工保險老年給付係以平均月投保薪資為計算基礎，故以下述及勞保年金之所得替代率部分，係指老年年金給付占平均月投保薪資之比例。

按 2005 年世界銀行建議之五層式退休金制度結構，第零層為社會救助制度、第一層為公共年金（社會保險）制度、第二層為職域年金（雇主責任）制度、第三層為個人儲蓄及商業保險年金、第四層為家庭扶養照顧功能。以我國勞工退休制度而言，其中第一層為勞工保險制度，第二層為勞工退休金制度包括勞動基準法之退休金規定（勞退舊制）及勞工退休金條例（勞退新制）。

有關勞工保險老年給付部分，原採一次給付方式發給，被保險人投保年資合計每滿 1 年，按其平均月投保薪資發給 1 個月；其保險年資合計超過 15 年者，超過部分，每滿 1 年發給 2 個月，可請領最高 45 個月至 50 個月的一次給付。又自 98 年 1 月 1 日起開辦勞保年金制度，老年給付增加按月發給之年金給付，其給付標準為保險年資合計每滿 1 年，按其平均月投保薪資之 1.55% 計算，或按其平均月投保薪資之 0.775% 計算並加計 3,000 元，擇優發給。

有關雇主給付之退休金部分，民國 73 年施行之勞動基準法退休金制度（勞退舊制）係採確定給付制，勞工必須在同一事業單位工作達退休要件，雇主始應給付退休金，按其工作年資，每滿 1 年給與 2 個基數。但超過 15 年之工作年資，每滿 1 年給與 1 個基數，最高總數以 45 個基數為限。惟考量退休要件成就不易，自 94 年 7 月 1 日施行之勞工退休金條例，改採確定提撥制，勞工領取退休金之工作年資採計不再以同一事業單位為限，勞工每一工作年資，雇主均須為其提繳「不低於每月工資 6%」之退休金於其勞工保險局之個人帳戶，國家並提供保證收益之保障。

如以勞工工資 30,000 元、工作年資 35 年為例，雇主每月為勞工提繳工資 6% 的退休金，在薪資成長 1% 及投資報酬率 3% 前提下，勞退新制退休金為 20.77% 的替代率；勞保老年年金給付則按保險年資乘以年資給付率 1.55% 計算，約為平均月投保薪資 54.25% 的替代率，兩者合計為 75.02%。惟勞退新制自 94 年實施迄今僅 7 年。這是計算基礎的不同，如果是 30 年或 25 年的所得替代率相加就會有所不同。

勞工保險為社會保險，旨在提供勞工基本生活保障，爰投保薪資參考國外制度，多訂有上限設計（我國目前為 43,900 元），因為這是一個社會保險，所以不太容易把他一直往上拉，如果拉得太高的話，相對來講，高所得實際投保薪資也會很高，他退下來也會拿很多錢出去，基本上就不是一個社會保險的概念，所以，我們一直到現在對這部分沒有做調整。我們希望，除了這第一層保險之外。如高所得勞工期望退休後能有更好的生活水準，可依個人需求進行理財儲蓄或購買商業年金保險補足。

以上報告，敬請指教。這是就 大院要求第一個報告案有關「勞工所得替代率」的部分。

接下來就「林委員岱樺等 22 人所提勞動檢查法第五條條文修正草案」作口頭報告如下：

首先，感謝各位委員對於勞動檢查業務的關心與建言，並為勞工爭取權益。

以下謹就林岱樺委員等 22 位委員所提勞動檢查法第 5 條修正草案內容，提出報告：

一、勞動檢查業務之法律屬於憲法第 108 條第 1 項第 13 款規定之勞動法一環，應由中央立法並執行之「中央任務事項」，必要時，得委任交由縣市執行。勞動檢查法第 5 條之「授權」，符合憲法之精神。

二、現行各直轄市資源不一，各有施政重點順序，部分直轄市並無意願專設勞動檢查機構，或是受限於組織，無適足之檢查人力，中央如無「授權」機制用以評估其勞動檢查機構是否足以

承擔勞動檢查業務，檢查品質無法確保，勞工權益保障亦受影響。

三、本會已與各直轄市積極協商，並已獲得共識，將於法制作業完成後公告授權。授權原則參考英國等先進國家之制度及多數學者專家之建議，為中央與各直轄市妥善分工，共同提升檢查效能。另為加強督導各授權勞動檢查機構，本會已另研定業務督導相關規定，俾利確保檢查品質、齊一檢查尺度。有關授權直轄市成立勞動檢查機構一事，業歷經多次協商，目前緊鑼密鼓協調相關執行細節，俾利組改執行後，業務之推動執行。

繼續就委員林淑芬等 20 人、委員李昆澤等 28 人、委員李應元等 28 人、委員林世嘉等 23 人、委員翁重鈞等 24 人及親民黨團所提「勞動基準法第 28 條條文修正草案」部分，提出本會意見如下，敬請各位委員不吝指教。

有關明定「勞工本於勞動契約所生之債權」或明定「工資、資遣費、退休金」優先於抵押權受償之規定，雖可強化勞工權益之保障，惟因仍涉及其他公、私法債權相關規定，仍應審慎考量。其中針對工資是否優先於抵押權受償之規定，行政院於 71 年間首次提送勞動基準法草案時，原定「雇主因歇業或宣告破產時，本於勞動契約所積欠之工資，未滿六個月者，有優先於抵押權受償之權。」惟 大院審議時，因恐影響企業融資，經多次折衝，爰以「工資墊償」制度為配套，免就前開積欠工資未滿 6 個月者為有優先於抵押權受償之規定。

現行積欠工資墊償基金設置之目的係為墊償雇主因歇業、清算或宣告破產，積欠勞工 6 個月未獲清償之工資，將基金墊償範圍逕擴及資遣費與退休金，恐與墊償工資之立法意旨未合，須審慎評估。

另目前勞工適用勞工退休金條例之退休金制度（勞退新制）者約 558 萬人，其退休金已受該條例之保障。至勞工仍有適用勞動基準法退休制度（勞退舊制）之年資者，依 101 年 7 月勞工保險局及台灣銀行資料推估約 167 萬人，其中繼續適用勞退舊制者約 57 萬人，選擇適用勞退新制但具有舊制保留年資者約 110 萬人。如課無僱用舊制年資勞工之雇主併同繳納墊償基金費用，分擔僱有舊制年資勞工之雇主應給付勞工之退休金，是否公平、合理，仍須考量。

此外，將雇主應給付之退休金及資遣費義務完全轉嫁由墊償基金支付，恐有道德風險，形成守法雇主承擔違法雇主責任之情形，是否妥適，亦值考量。

最後就多位委員所提性別工作平等法修正草案內容，提出報告如下：

#### 一、修正第二條、第三條部分：

委員吳育仁為解決事業單位之養成工、見習生、建教合作班學生、醫療機構醫事實習生及其他與技術生性質相類之人於職場遭受性騷擾之問題，提案增訂該類人員準用性別工作平等法規定，及委員邱志偉為杜絕建教生及實習生於職場遭受性騷擾，提案修正性別工作平等法受僱者之定義，包括建教生、實習生及無論是否獲致薪資，有工作事實者部分，查性別工作平等法除就性騷擾防治有相關規定外，尚有性別歧視之禁止及促進工作平等措施之規定，故將該等人員準用性別工作平等法規定是否妥適，須審慎評估。另該等人員於事業單位期間遭受性騷擾時，如依個案認定非屬性別工作平等法或性別平等教育法之適用範圍時，應依性騷擾防治法規定辦理，故該等人員已有相關規定保障其權益。

二、修正第六條之一部分：

委員尤美女、李俊俤提案增訂事業單位違反性別工作平等勞動檢查項目者，應公布違法雇主名稱並限期改善，未改善者按次公布部分，查事業單位經勞動檢查後若有違反性別工作平等法事項，主管機關應依該法第三十八條及第三十八條之一規定予以處罰，若須增加處罰規定，建議於罰則章統一規範較為妥適。另本會已研提性別工作平等法罰則章修正案，增訂公布違法雇主姓名或名稱之處分，俟行政院審查通過後將儘速送請大院審議，建議待行政院版本送大院後併同審查。

三、修正第十二條部分：

委員趙天麟、徐欣瑩等提案於性別工作平等法增訂性騷擾之認定部分，查該法施行細則第四條業已明定性騷擾之認定方式，以為調查該等案件時遵循，現行制度尚屬妥適。

四、修正第十三條部分：

委員蔣乃辛、馬文君、徐欣瑩等提案將訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之人數限制規定降為 15 人部分，因事業單位無論規模大小，均應依法防治性騷擾行為之發生，並於知悉性騷擾之情形時，採取相關措施，違者處以罰鍰。另依同法第三十二條規定，雇主可視事業單位規模，建立申訴制度協調處理，故現行制度尚屬妥適。

五、修正第十七條部分：

委員盧秀燕等提案刪除第十七條第四款「業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者」之規定部分，有關申請育嬰留職停薪者申請復職時，若事業單位有「業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者」情形，必須經主管機關同意方可與受僱者終止勞動契約，此規定已考量申請育嬰留職停薪受僱者勞動權益的保障，若事業單位無適當工作可安置，又不能與申請育嬰留職停薪者終止契約，勢必影響事業單位其他正在受僱者工作權益之保障，是否妥適，恐需審慎。

六、修正第二十條部分：

1. 委員尤美女等提案家庭照顧假 7 日給薪部分，因涉及照顧責任轉由雇主負擔及經估算雇主 7 日之薪資負擔為 534 億 2 千萬元，考量勞資雙方權益衡平，建議不宜強加規範。另提案中提及雇主因家庭照顧假給予受僱者薪資，政府應給予雇主經費補助部分，因政府給予雇主家庭照顧假之薪資補貼是否可行，尚須考量經費來源、負擔、補助作業、道德風險等因素。

2. 委員林岱樺等提案刪除家庭照顧假之請假事由，有關該假之定義、範圍，授權中央主管機關訂定部分，查家庭照顧假之立法意旨在於使受僱者得同時兼顧家庭照顧責任與職場工作，有關該條所稱「家庭成員」、「嚴重之疾病」及「其他重大事故」之意涵，為免限縮立法意旨，依個案事實認定，故無須再於條文中授權中央主管機關就家庭照顧假定義及範圍另外規範。另提案中提及增加因天然災害發生經發布停止上課，受僱者須親自照顧未滿 12 歲或國小以下子女時，家庭照顧假工資照給部分，與行政院所提性別工作平等法第二十條修正條文相同，本會敬表支持。

七、修正第三十條部分：

委員徐欣瑩等提案增加受僱者或求職者因性別工作平等法遭受非財產損害之請求權時效規定

部分，查性別工作平等法第二十九條非財產損害賠償請求權時效，可依民法第一百九十七條第一項對於侵權行為時效之規定辦理，現行制度尚無須修正。

八、修正第三十五條部分：

委員徐欣瑩等提案增加有關職場性騷擾及促進工作平等措施案件之認定，法院及主管機關皆應審酌性別工作平等會之調查報告、評議或處分規定部分，本會尊重委員意見。

九、修正第三十八條、第三十八條之一部分：

委員盧秀燕等提案第三十八條之一罰則併入第三十八條文中，並一律提高為 10 萬元以上 50 萬元以下部分，查性別工作平等法第三十八條及第三十八條之一罰則規定，係考量企業規模、違法情節輕重與勞動基準法罰則規定之衡平而做不同規範。另本會已研提性別工作平等法罰則章修正案，俟行政院審查通過後將儘速送請大院審議，建議待行政院版本送大院後併同審查。

十、增訂第三十八條之二部分：

委員尤美女等提案增訂事業單位違反罰則規定者，應公布違法雇主名稱並限期改善，未改善者按次公布與處罰部分，查本會另已研提性別工作平等法罰則章修正案，俟行政院審查通過後將儘速送請大院審議，建議待行政院版本送大院後併同審查。

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：剛才主委就所得替代率的報告是，勞工保險是社會保險，針對投保薪資有訂定所謂勞保薪資上限，不然他的所得替代率會越領越多，是不是？

潘主任委員世偉：不是這樣，因為社會保險基本上是希望大家都在一個範圍裡面，對於平常所得高的人如月薪 10 萬、15 萬的人，如果這個投保薪資拉得很高的話，將來出去就會領得很多，這樣跟別人就不平衡，因為這本來就是最低照顧的概念，並非生活要過得很好的概念。也就是大家都在一個 range 裡面，像健保可以拉到很高，可是勞保是社會保險就是最低一層的，簡單來講就是最基本的照顧，所以是領一萬、兩萬，最多是兩、參萬，就是最基本的照顧，此外還有第二層、第三層是另外的事情。

主席：在進行詢答前，因為有幾位提案委員到場，現在請提案委員依序說明提案旨趣。

首先請提案人盧委員秀燕說明提案旨趣。

盧委員秀燕：主席、各位列席官員、各位同仁。感謝主席菩薩心，把這麼多的相關勞工法案列在本會期審查。本席等所提的性別工作平等法第十七條、第三十八條及第三十八條之一條文修正案，主要的精神有幾個。第一，我們現在有育嬰假，可以留職停薪，留職停薪完之後可以申請復職，可是我們調閱資料發現，這在公務機關沒有問題，公務機關申請留職停薪的比例高達 64.87%，而且留職停薪完以後要申請復職，政府機關會依照法令讓女性勞工申請復職。反觀民間企業，我們發現申請留職停薪的比例不到 4 成，為什麼會這麼低呢？最主要原因是申請復職困難，申請復職的比例不到 3 成，只有 27.9%。換句話說，對於民間企業的勞工而言，絕大多數是女性，少部分是男性，他們一旦申請留職停薪的話，就形同是離職或是失業的開始，因為要申請復職是難上加難。公務機關是沒有問題，但是一般勞工是大大有問題。以今天在場眾多的女記者來講，如果妳離開職場，要留職停薪去生孩子、養育孩子，之後要再回來跑新聞或是要再當記者，這個可能

都會有困難，因為比例非常低。

至於雇主會用什麼理由不讓這些申請留職停薪的員工來申請復職呢？最主要是在於第十七條第四項裡面規定，雇主可以以業務性質變更為由，因為妳已經留職停薪一段時間了，公司的業務性質有變更，無適當工作可供安置。就這麼一個簡單的理由，我相信幾乎所有的企業都會用，因為業務性質已經變更了，沒有適當位置可以安置，所以沒有辦法同意申請者復職。所以對於一般企業的員工而言，留職停薪的辦法形同虛設，因為企業雇主會以沒有適當工作職缺這麼輕鬆簡單的理由就拒絕申請復職，而且不用受任何勞動法令的限制和處罰。因此，我們認為要解決這個問題就要修正性別工作平等法第十七條，把第四項的理由去除掉，除非雇主符合前三項包括歇業、虧損、業務緊縮、變更組織、公司解散或轉讓等理由，因為公司本身組織體制有重大改變，沒有辦法讓員工申請復職，這個是可以的；但是以業務性質變更、無適當工作可供安置這個理由，我們主張要予以刪除掉，不讓雇主有這樣的藉口。

其次，如果雇主本身沒有遵照性別工作平等法保障員工留職停薪及申請復職，我們主張要提高罰鍰，現行是處新臺幣 1 萬元以上 10 萬元以下罰鍰，我們認為這樣的罰則太過輕，以致於有很多的企業雇主認為罰就罰，了不起一個人就 10 萬元，有什麼關係？就讓他罰好了。所以我們主張把第三十八條和第三十八條之一合併，並且提高成為 10 萬元以上 50 萬元以下罰鍰，加重其罰。至於罰鍰金額多少，稍後大家可以討論。

另外，本席剛才聽勞委會潘主委在答復時特別提到對刪除第十七條第四項的理由似乎有疑慮，他們認為留職停薪或由其他勞工替補，這樣會造成替補工作者的工作權沒有保障。我們看公家機構，當一位公務員或是老師留職停薪的時候，其工作是由約僱人員、臨時人員或是派遣人員來替代，所以原職者可以充分獲得申請復職的保障，為什麼在民間企業，勞委會就顧慮到其他的替代工作者，為了要給他們工作保障，進而影響到原來正職申請留職停薪者的權益？這樣似乎是本末倒置，而且造成公民營企業勞動法令不一樣的情形。所以對於剛才潘主任委員所提有疑慮的情形，本席不以為然，特別在此提出說明。謝謝。

主席：請提案人林委員淑芬說明提案旨趣。

林委員淑芬：主席、各位列席官員、各位同仁。剛才盧委員秀燕提到對潘主任委員所報告的不以為然，本席對於潘主委剛才的說明也有不以為然之處。現行的工資墊償基金有 6 個月的墊償，但是並沒有涵蓋退休金，所以事實上還有 167 萬的人在勞退舊制裡面有可能都沒有提撥，其中 57 萬人是選擇全部勞退舊制，有 110 萬人是新制、有舊制。所以這個棺材本要保啦，這個絕對不是說如果擴及到退休金的話，合法的資方要受累於不守法的資方。為什麼我覺得這是相當離譜的謬論？以車禍第三責任險為例，我們總不能說不合法撞到人，我們大家一起納保來替他賠，所以這是一個謬論，這是一個集體主義，因為我們知道，每一個個人是無法承擔的，每一個個別的公司是無法集體承擔，當倒閉、歇業、關廠的時候。為什麼沒有辦法承擔呢？因為舊制要提撥是勞委會自己說 5 年內要撥足，可是完全沒有澈底執法。

本席再回頭來講，這個是墊償的部分，這個謬論已經在這裡，但今天本席所提的工資應於勞動契約所衍生的，所有的勞動債權要優先於抵押權，有人說這會造成資方的困擾，可是勞委會這

個說法也是自廢武功、妄自菲薄，因為行政院也曾經提案，工資的墊償要優先於抵押權，行政院過去也曾經提過案，那為什麼要提這樣的案子呢？我們知道最弱勢的人絕對是受僱者，這裡面有血汗錢、棺材本；另外，此例也不是絕無僅有，據海商法第二十四條規定，船長、船員及其他在船上服務的人員，本於僱傭契約所生的債權，為海事優先權擔保之債權，有優先受償之權。同條第二項規定，海事優先權的位次在船舶抵押權之前。由此可見，勞工與雇主所衍生的勞動契約優先於抵押權，這在海運界是行之多年。而且目前企業關廠、歇業的不景氣情形，我不好意思說「日益興盛」，不過光是今年兩個重大的勞動抗爭，華隆紡織和榮電的倒閉案，16 年前的東林電子和聯福製衣的前例，再加上今年的狀況來看，對於現在最弱勢的這些勞工，我們希望修正勞基法第二十八條，本於勞動契約所生的債權，受清償順序應該要優先於抵押權。

我們再次呼籲，勞委會不是財政部，不是金融監理單位，也不是經濟部，對於企業的經營，其動產質借、融資到底要如何進行，本席剛剛已經舉出，海商法裡面的商業漁船運作都已經有模式可循了，他們沒有融資嗎？不可能，這些船隻也有融資，所以都已經有這些運作的先例，他們的債權就是可以優先於抵押權。本席希望不要自廢武功、自失立場，不要自宮而失去這樣的立場，今天的提案包括民進黨委員所提版本、國民黨委員所提版本、台聯委員所提版本和親民黨黨團所提版本，立法院 4 個黨團都提出提案了，所以我們希望今天可以通過，讓這些無依無靠的勞工有個依靠，謝謝。

主席：請林委員世嘉說明提案旨趣。

林委員世嘉：主席、各位列席官員、各位同仁。針對第二十八條，整個工資墊償制度是由雇主提撥一部分的資金作為基金，當雇主積欠工資的時候，就由這個基金先行墊償給勞工，再由政府對雇主進行代位求償。但是目前這個工資墊償制基金只有保障 6 個月以內的工資，不包含資遣費和退休金。其實我們會提出這個案子，主要是因為華隆案、榮電案和太子汽車案，這是最近很大的勞資爭議案件，在這樣的勞資爭議裡面，勞方相對於資方非常的弱勢，像華隆案後來還發生了六步一跪的情形。主委一直說他已經有處理的辦法，可是我們都不知道內容，可能要召開秘密會議請主委來報告才知道他要怎麼處理華隆案。像這些可憐的勞工，他們在要錢的時候要輸這些銀行和其他債權人，所以我們覺得資方只付給勞工一部分的退休金和資遣費非常不合理。勞委會說如果退休金和資遣費有最優先的代償權，將會降低銀行對企業的融資意願，那就設工資代償制度讓國家先行代付，再進行代位求償。可是你們又說如果工資墊償制度擴大到資遣費和退休金，會與工資墊償制度的本意不合，所以這整個東西是衝突的。

另外，預算中心也提出，舊制的勞工退休基金完全未提撥及依法開戶、未按月提撥的雇主有 6,785 家，目前景氣不是很好，這 6,785 家裡面不知道還有多少家會倒閉或積欠工資，所以我們非常憂心，如果全台灣有 6,785 家未提撥的話，勞工就會非常擔心，但是勞委會並沒有提出修法，導致所有的黨團都提出修法。本席覺得勞委會不能只有說你們要秘密的來處理，因為數量高達 6,785 家，並不是你們秘密的處理就能夠解決。而且如果讓無僱用舊制年資勞工的雇主所併同繳納的墊償基金來分攤有僱用舊制年資勞工的雇主已經給付勞工的退休金，可能是不公平、不合理的，像這些都應該要考量。還有，勞委會的報告指出，雇主應該給付的退休金及資遣費如果完全

轉嫁工資墊償基金支付的話，會發生道德風險，可是這是政府的責任，為什麼要成立勞委會？就是為了保障勞工的權益，所以要好好來進行代位求償，讓企業知道該還的跑不掉，這是勞委會的責任，所以本席提出這樣的修法。本席再次提醒勞委會，因應最近的華隆案、榮電案、太子汽車案等，黨團都有提出類似的提案，所以勞委會應該要說清楚你們的立場。

主席：請林委員岱樺說明提案旨趣。

林委員岱樺：主席、各位列席官員、各位同仁。本席針對二個提案說明提案旨趣，第一個，關於勞動檢查法第五條的修正條文，是為因應在縣市合併之後其他 4 是不是可以比照台北市勞檢所的問題，在地方縣市合併後應該要有一個事權合一的主管機關。可是像我們高雄地區，原來高雄市有自己的勞檢所，原來的高雄縣面積是原來高雄市的 18 倍，除了工業區之外，又有農地上的工廠，這些完全變成勞檢的遺漏之地。本席希望在縣市合併之後能夠落實地方自治，但本席也體認到，在縣市合併之後，每個縣、直轄市的人力和預算不一樣，所以本席願意維持原條文，但是本席會提出一個決議：「有鑑於高雄縣市合併為高雄市後，勞動檢查形成一市二制，分隸屬不同機關執行，造成事業單位之混淆，雖經多次協商，仍未獲共識，在磨合期間，五都因資源人力情況不一，惟基於保障勞工權益，勞工委員會應授權直轄市主管機關設置勞動檢查機構，就近執行勞動檢查，勞工委員會並應於今（101）年 12 月 25 日前頒布直轄市設置勞動檢查機構指揮監督原則，俾統一檢查尺度，發揮勞動檢查最大效益，但涉及人事及財政應尊重直轄市政府權限。」本席要拜託本委員的委員支持，也希望勞委會支持這個決議。

針對性別工作平等法第二十條，根據公務人員請假規則第三條的規定，公務人員每年可請七日的家庭照顧假，而併入一般的事假計算，其中的五日准給薪資。但一般勞工卻沒有受到同等保障，他們請家庭照顧假卻面臨無薪可領的差別待遇。所以本席所提的修正條文規定：「有天然災害發生或有發生之虞，經通報權責機關發布停止上課，受僱者須親自照顧未滿十二歲或國小以下子女時，依前項規定請家庭照顧假者，其請假期間工資照給。」針對現行條文所規定的請假事由，本席再清楚的規定是遇到天災人禍，現行條文是規定家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故，本席所提條文清楚的規定有天然災害發生或有發生之虞，經通報權責機關發布停止上課，就可以請家庭照顧假，以上說明，謝謝。

主席：請邱委員志偉說明提案旨趣。

邱委員志偉：主席、各位列席官員、各位同仁。本席針對性別工作平等法第三條提出修正條文，主要是因為建教生及實習生並沒有在相關的保障範圍之內。去年 12 月有一位建教生到桃園一家飯店去實習，被一個外籍副主廚拉到冷凍庫強吻 2 次，造成她身心受創，這名建教生向勞工局投訴，勞工局卻說這個實習生不是受僱於飯店，所以認為並不適用性別工作平等法，因此該生沒有辦法獲得任何的保障，這整個案子一直延宕到現在。實習生跟建教生的年紀，按照勞基法的規定，僅限於童工，但是他們在職場的時間不會比在學校的時間短，在職場時間他們工作的性質、內容與一般的受僱者是沒有任何的差別，而且他們提早步入社會，應該受到更多法律面的保障與支持，讓我們的建教生與實習生有更好的建教工作環境，一方面可以讓他們安心唸書；一方面透過職場的 intern 來學習一技之長，讓他們在職場上能夠安心工作。

為了避免像桃園女學生投訴無門或沒有任何相關適用的法源，我們把性別工作平等法第三條做一個修正，修正的主要內涵是，將受僱者用詞的定義增列建教生與實習生，不管他有沒有實質薪資所得，只要他有工作事實，就應該列入受僱者的範圍裡面。這樣一來，才能澈底杜絕建教生與實習生在職場上被性侵害或性騷擾，維護建教生與實習生在實習過程中相關的權益。本席希望所有委員同事能夠支持這個法案的修正，讓這個法案能夠在這個會期順利三讀通過。謝謝！

主席：田委員秋堇與李委員應元有共同提案，請田委員秋堇說明提案旨趣。

田委員秋堇：主席、各位列席官員、各位同仁。今天我們要求把資遣費跟退休金放在勞動基準法第二十八條之規定，雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分，有最優先清償之權。必須增列資遣費與退休金，有些人認為，這個會不會對勞工保護過度？絕對不是。因為之前我們召開過公聽會，許多勞動法學界的教授來都說，資遣費與退休金是延長給付的工資，它是工資的延續。事實上，包括中國他們的企業破產法裡面都規定，退休金是特殊債權；德國也一樣，他們的資遣費優先於抵押權，今天我們都還沒有碰到銀行的抵押權，我們只是要求工資墊償基金裡面要成為工資、資遣費及退休金優先墊償的基金；我們看一下其他國家，有關工資墊償基金的體例，包括義大利、西班牙、英國與比利時這些國家，都把資遣費、解僱補償金納入受償的項目；香港也把資遣費納入償付的範圍。

這個法我們希望積欠的工資墊償基金由國家來代位求償，為什麼？因為勞工要去控告資方或者要跟資方打官司真的太辛苦了，所以應該由國家先墊償，再由國家代位求償，讓資方面對完整的民事求償程序，才不會存僥倖的心理、做惡性關廠倒閉。我們今天針對的是惡性關廠倒閉的資方，絕對不是正常營運的善意資方。還有一點，我們的積欠工資墊償基金到今年的 8 月底，還有累積 83 億元；我們現在的提撥率，以我們的法律規定是萬分之 10，但是現在勞委會只要求萬分之 2.5 的提撥率，已經可以支付墊償的費用。所以我們認為，未來我們的國家這方面應該沒有問題的，當然我的提案裡面希望把這個費率提高到萬分之 15，但是有些人告訴我，不改萬分之 15 也都足夠，我們希望勞委會可以提供更精確的計算。

勞工朋友真的非常非常可憐，我們協助過許多面對惡意關廠歇業資方的這些勞工，他們求償無門，幾十年的青春、心血、勞力付之一炬，現在包括美國對於惡意關廠的法律，他們甚至規定，公司如果賠償不夠，這些董事還要把他們自己私人的錢拿出來賠；我們國家都還沒有去考慮這樣的立法例，我們今天只非常謙虛的要求，要把資遣費與退休金放在工資墊償基金裡面。以上，謝謝！

主席：今天的會議採分別報告、綜合詢答，現在開始進行詢答，委員質詢前援例做以下幾點報告：一、每位委員質詢時間 6 分鐘，得延長 2 分鐘。二、上午 10 時 30 分截止質詢登記。三、上午 11 時左右休息 10 分鐘。

請江委員惠貞質詢。

江委員惠貞：主席、各位列席官員、各位同仁。我先拜託主席一下，因為今天的議題如果只有老人福利法或性別平等法，如果有十幾人提案一起送來沒有關係，但今天是不同的法案，這麼多樣，今天到底會不會逐條處理完畢？會逐條嗎？

主席：我們有 3 個法律案，基本上，應該有 2 個法律案會逐條。

江委員惠貞：為什麼會選擇性呢？

主席：沒有選擇性啊！

江委員惠貞：為什麼會有 2 個法律案會逐條，1 個沒有進行逐條？

主席：因為第 1 個已經解決掉了，第 1 個提案剛才提案委員自己說，已經有跟勞委會溝通了，所以我們剩下 2 個法案。

江委員惠貞：是嗎？

主席：是。

江委員惠貞：我記得以前一個法律有時候可以足足討論一整天，都還不見得能夠出委，我希望以後這個部分頻率上能夠稍微做一個調整，這是一個建議。

本席要請教潘主委，你們這個是怎麼計算的，跟工會所計算的有差異，你剛剛的報告我聽得沒有很清楚，可不可以簡單來講，你們現在計算出來，勞退與勞保兩者是一個配套的，是勞工退休基本生活保障。以目前請領人認為，我能夠請領到 53% 就已經不得了了，你們給的數字是 75.02%，但是最後又講一個，惟勞退新制是從 94 年實施到現在只有 7 年。也就是說，以目前的人來講，根本還享受不到 75.02%，對不對？

主席：請勞委會潘主任委員答復。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。因為這是制度計算的結果。

江委員惠貞：要滿 15 年以後才有可能到達這個數字？

潘主任委員世偉：像勞保的所得替代率是指勞保的投保薪資之所得替代率，現在最高也不過 4 萬 3,900 元，是以這個來計算的，那是非常清楚的，如果年資加上……

江委員惠貞：年資如果是選擇新制都沒有問題啊！

潘主任委員世偉：有幾個基準去算的，退休金的那一塊，現在只有新制能夠算得比較清楚，舊制其實非常困難算，舊制沒有辦法算的。

江委員惠貞：你現在就要講清楚啊！

潘主任委員世偉：有啊！

江委員惠貞：有些人認為，我現在根本只領百分之五十幾，你們現在說我的所得替代率可以領到百分七十五點幾。

潘主任委員世偉：如果職業勞工只有勞保，他沒有勞退，所以他領的是百分五十幾。

江委員惠貞：你要講清楚啊，結果你讓總統宣示，以後我們對勞工的保障就是最少可以領到 75%。

潘主任委員世偉：那天我也在場，總統當時是講勞保從過去一次金改革為年金制，勞工退休金也逐漸變成新制，這兩部分合起來才會達到那樣的水準。

江委員惠貞：基本上，這又是被有心人士截長補短或掐頭去尾得出這樣數字，是嗎？

潘主任委員世偉：因為當天總統是正在接見外賓的過程中受訪，所以，基本上，他不可能把這部分講到那麼細，只是用幾句話帶過現在已經朝這個方向在發展。

江委員惠貞：事後你們有沒有做補充說明？

潘主任委員世偉：有的。

江委員惠貞：勞保局從 10 月至 11 月還有沒有再發生擠兌的情形？

潘主任委員世偉：這種情況現在已經少很多。

江委員惠貞：上次問你們有沒有發生擠兌的狀況，你們一直回答說：「沒有」，結果最後公布的結果是一倍以上，金額居然高達 205 億，這又該如何解釋？

潘主任委員世偉：這其中有包括領年金的部分，既然他們已具備領年金或一次金的構成要件，所以，我們沒有理由不讓他們領。

江委員惠貞：今天有委員臨時提案，即有民眾因為得到不正確訊息而採取一次退者，建議勞保局給予繳回的機會，請問此議是否可行？

潘主任委員世偉：我們不能這樣做，其實，勞保局已經有做從寬認定，如果一次領的錢還沒有進到勞工朋友的帳戶內，他們還是可以改變給付的方式，惟一旦錢已進入勞工朋友的帳戶時，就不能再做改變。

江委員惠貞：正因為你們對外界就這部分的質疑交代不清，以致許多勞工朋友在資訊不明的情況下申辦一次退，記得本會期開議不久，很多委員就不斷在委員會議中提醒你們，對有無發生擠兌的情況務必向外界公布，結果你們都說沒有發生這種情況，只說民眾到勞保局都是請志工試算一下，然後就很安心地回去了，直到現在你們才告訴我們勞保已被提領 205 億，箇中原因為何？

潘主任委員世偉：的確沒有發生擠兌的情況，而是後來我們根據統計結果發現，10 月份提領的件數突然增加很多。

江委員惠貞：提領 205 億是比往常增加幾倍？

主席：請勞委會勞保局羅總經理答復。

羅總經理五湖：主席、各位委員。針對一次金提領的部分，往常大概都在 130 億左右。

江委員惠貞：10 月份領走 205 億，比平常增加一倍之多，你們難道一點警覺都沒有？為什麼當時不願意提供正確的訊息？

潘主任委員世偉：這是慢慢累積的數字，必須等到後來才會看到具體的數字，當時還看不出來。

江委員惠貞：現在已經進入 12 月，請問 11 月份一次金提領的金額統計出來了沒有？

潘主任委員世偉：應該還沒有統計出來。

江委員惠貞：為什麼沒有統計出來？難道是因為一次金還沒有進入勞工朋友的帳戶內？

潘主任委員世偉：是的。

羅總經理五湖：正式統計的結果還沒有出來。

江委員惠貞：你們正式統計的結果要等到哪個時候才會出來？

羅總經理五湖：我們做完統計 45 天以後才公布。

江委員惠貞：照總經理所說，10 月份的統計報告應該到 12 月中旬才能提出來，結果在外界在前一個禮拜就已經知道被提領 205 億，請問你們是如何算出 10 月份總共被提領 205 億？

潘主任委員世偉：總而言之，他們還是需要一段作業的時間。

江委員惠貞：但我們不明白何以 11 月中就可以得知勞保在 10 月份總共被提領 205 億，現在我問你們 11 月份被提領的金額，你們卻告訴我要等 45 天以後才知道統計結果，你們到底需要多少統計的時間？如果照你們說的時間，10 月份被提領的金額應該到 12 月中才正式公布，為什麼還沒有到 12 月中你們就可以算出 205 億的數字？

羅總經理五湖：那是預估的數字，坦白講，205 億也不是我們正式公布的數字。

江委員惠貞：現在就請你告訴本席你們預估的數字。

主席：江委員問你們 11 月份被提領的金額，總經理也可以回答你們預估的數字，為什麼你們可以預估 10 月份的被提領的金額，11 月份被提領的金額到現在卻沒辦法預估出來？

江委員惠貞：其實，從 10 月份開始我們就在這裡不斷問你們勞保被提領的金額大概有多少，你們也一直告訴我們沒有辦法預估，結果前幾天報章均以頭版顯著篇幅披露 10 月份勞保總共被提領 205 億，如果這牽涉到機密，或者這根本是一個不正確的數字，請問誰來負責？難怪有委員要提案希望給提領的勞工朋友一個繳回的機會。

羅總經理五湖：基本上，我們希望得到一個正確的數字之後再公布是比較恰當的。

江委員惠貞：請你們告訴我 205 億這個數字是否正確？

潘主任委員世偉：這應該是勞保局暫時估出來的結果，還沒有做最後的確定。

江委員惠貞：既然只是一個暫時估出來的數字，你們就不用大費周章地在各大媒體以顯著的位置刊登這則訊息，請問勞委會的管理機制何在？

潘主任委員世偉：勞委會並沒做這樣的公布。

江委員惠貞：那麼，205 億是誰講出來的？當然是勞保局，難道勞保局不屬於你們勞委會嗎？

羅總經理五湖：勞保局也沒有做正式公布。

江委員惠貞：205 億既不是勞保局公布的，那又是誰公布的？究竟是從誰的口中第一個講出來？請你們回去查明後提出說明。

羅總經理五湖：好的。

江委員惠貞：我們能怪媒體記者嗎？他們有打探消息的本事，對這件事情你們勞委會到底在做什麼？

潘主任委員世偉：我們回去會把這件事情查清楚。

江委員惠貞：前幾天國內各大報章、媒體都以顯著篇幅報導此訊息，請你告訴我報章媒體是在哪一天披露這則新聞的？

另外，勞委會勞工檢察單位也說只要條件談好就可以授權，請問新北市的部分是否已經談好？

潘主任委員世偉：檢查處已經去跟新北市在談了。

江委員惠貞：請問現在談好了沒？據本席了解，你們已經談了一個多月，但到現在還沒談好，也沒有授權，對不對？

主席：請勞委會勞工檢查處吳處長答復。

吳處長世雄：主席、各位委員。我們現在還沒有授權，但是初步……

江委員惠貞：你們為什麼還不授權？你們很清楚台中、台南、高雄、台北、新北等 5 個直轄市其實條件不一，所以，不能全部都做一樣的處理，你們也告訴我們授權的原則：只要條件可以、雙方合作與分工也談得可以的就先給予授權，如果推動順利，其他直轄市也可以依樣畫葫蘆，結果如何？對新北市，你們準備何時授權給我們？到現在為止，我們到底在哪個部分沒有跟你們談好？你們不讓我們做的，我們就不做，你們覺得我們可以做的，我們也都全力配合，不是嗎？

吳處長世雄：舉凡有意願的，我們絕對會授權。

江委員惠貞：新北市政府有不同意你們所做的分工嗎？

吳處長世雄：問題的關鍵在於指揮監督原則中的一、二點，現在我們正就這部分進行協商。

江委員惠貞：你們所謂指揮監督原則共有幾點？現在協商的又是哪幾點？

吳處長世雄：是有關機關首長要領取檢查證的部分，因為勞動檢查法附屬法規中有訂定一些辦法，所以，機關首長必須符合辦法中所規範的資格與要件才可以領取檢查證。

江委員惠貞：檢查證的核發，不是要經過你們的訓練與審核？對通過訓練與審核者，你們就應發給檢查證，惟據本席了解，你們已經發給他們檢查證，但就是遲遲不給予授權，請問處長，從頭認定就對了？

吳處長世雄：現在新北市還沒有經過我們授權……

江委員惠貞：但新北市已經完成受訓的部分，你們要如何處理？是否請高主委作一說明？

潘主任委員世偉：其實，下禮拜我們就會邀集五都相關單位開會研討……

江委員惠貞：你現在不要跟我講找五都來開會的問題，因為上次你跟我們說，你們要採取逐步推動的原則，我們表示同意……

潘主任委員世偉：就是因為我們是採取逐步推動的原則，所以，必須一個都一個都去談……

江委員惠貞：你不是有跟我講新北市已經談好了嗎？你跟我講應該可以授權了。

潘主任委員世偉：我們在跟新北市談的過程中，他們對監督指揮原則中一、二點還有不同的意見，所以，目前我們還在討論中，不過，基本上已經快要定案了，它要花點時間。

江委員惠貞：你們都已經換了一位局長，到現在這個案子還在繼續拖延……

潘主任委員世偉：局長換不換，跟這個案子沒有關係。

江委員惠貞：你們要不要再換一位主委？

潘主任委員世偉：不會吧，這跟案子都沒有關係。

江委員惠貞：怎麼會沒有關係？對政府的辛酸，我相信高主委應該很清楚。

主席：請勞委會勞保監理會高主任委員答復。

高主任委員寶華：主席、各位委員。其實，這件事已經跟新北市政府談過了，據我所了解……

江委員惠貞：我非常清楚你們已經跟新北市政府談過好幾次，但問題關鍵在於你們到底談好了沒有？

高主任委員寶華：我從潘主委這裡得到的了解，大概是在這個月底以前一定會有一個明確的答案。

江委員惠貞：你所謂「這個月底以前」，在幾天前就是 11 月底，現在才剛剛 12 月初，請問你講的是哪一個月的月底？

高主任委員寶華：潘主委在上次委員會議中也特別提到至 12 月底一定會有一個圓滿的答復。

江委員惠貞：但我清楚記得主委是在 11 月初跟我講這句話，當時主委才剛上任沒多久，請問主委，從你上任到現在已有多久的時間？

潘主任委員世偉：上次李昆澤委員質詢這個問題時，我就已經答應到今年年底以前一定會有答案出來。

江委員惠貞：你在回答本席質詢時並非針對所有五都的狀況，而是針對新北市的狀況做說明。

潘主任委員世偉：當時我跟謝局長非常熟，所以，相關問題都已經討論過了，委員所關心的部分，應該沒有什麼問題，現在我們針對細節的部分，對五都有一致的指揮監督原則如果都能談妥，大概就沒有問題了。

江委員惠貞：這兩三天你們最好有人來本席的辦公室好好做說明，否則的話……

潘主任委員世偉：我們一定會請相關人員跟委員說清楚。

江委員惠貞：另外，有關積欠墊償的部分，你們排除很多因素，請問這對勞工有無保障？事實上，很多公司企業在惡性歇業之前就已經積欠勞保及各項應該提撥給付的費用，也許你們希望勞工能繼續繳費，俾讓保險繼續有效或能繼續處理官司，請問主委，我們的勞工朋友有這種能力嗎？

潘主任委員世偉：基本上，目前工資的部分已不成問題……

江委員惠貞：資遣與勞保的部分該如何處理？

潘主任委員世偉：這與勞保沒有關係，只有資遣費與退休金的問題。

江委員惠貞：但很多公司企業的員工就是卡在勞保這一塊，所以，怎麼會跟勞保沒有關係？

潘主任委員世偉：勞保平常就在進行查核……

江委員惠貞：問題是，你們是平常查核，但他們經常欠繳好幾個月的保費，在歇業前故意欠繳。

羅總經理五湖：基本上他沒錢的時候……

江委員惠貞：勞保積欠墊償這一塊……

羅總經理五湖：不會影響墊償。

江委員惠貞：雖然不會影響墊償，但是我們協商處理勞工問題時，他們都要求勞工先補繳保費再談，請你們到第一線看人家是怎麼調解的，就知道問題在哪裡，勞工的委屈在哪裡。今天勞保局是怎麼搞的，一問三不知。

主席：沒有睡飽，勞保年金方面，10 月份請領一次金的數字，究竟是高估還是低估？

羅總經理五湖：不能講高估或低估，如果以億計算，數字很接近，大約 205 億元，但真正是多少……

江委員惠貞：（在席位上）11 月份為什麼不給我一個數字。

主席：11 月份的數字為何不能回答？

羅總經理五湖：11 月的數字真的還沒有出來。

主席：主委，要把洩露的人找出來，繩之以法。

潘主任委員世偉：我們會查。

主席：10 月份一定比他們估的 205 億多，所以他們不敢講，11 月份又比 10 月份高，他們很緊張，

也不敢講。

請陳委員歐珀質詢。

陳委員歐珀：主席、各位列席官員、各位同仁。時間過得真快，10 月 12 日是本席的生日，所以我記得很清楚，當時陳院長沖請全民放心，勞保危機三個月就可以提出解決方案，請問主委現在有解決方向嗎？

主席：請勞委會潘主任委員答復。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。我們正積極地和相關學者專家進行對話、討論，並聽取他們的意見，此外，我們也到各工會聽取勞工的意見，現在正在進行這個過程。

陳委員歐珀：你們不是發布新聞稿表示所得替代率要達到 75%嗎？

潘主任委員世偉：那只是技術上的處理，其實在勞保由一次退改為年金的時候就有那個數字了。

陳委員歐珀：你這種說法比馬總統所說的 70%更聳動。

潘主任委員世偉：計算基準本來就不一樣。

陳委員歐珀：總統所說的 70%是怎麼算的？你能不能在這裡跟大家講清楚？是不是勞保年金 40%、勞退基金 30%，加起來 70%？

潘主任委員世偉：不是這樣，那是總統接待外賓時說的，他描述的是：勞保從一次金轉到年金制，勞工退休金從舊制轉到新制，我們已朝這兩個方向發展，兩者合計大約是 70%，他並未做詳細描述，那是面對外賓時帶過的一句話。

陳委員歐珀：連國民黨籍的楊委員麗環都說馬總統太忙了，幕僚給他的資料太過籠統，根本不可能 7 成。

潘主任委員世偉：那只是大約的說法，事實上，如果勞保年資以 30 年計算，大概只有 46.5%，加上新制退休金的百分之二十二點多，總共大約 70%。

陳委員歐珀：這個計算基礎根本與事實不符，現在一般勞工平均投保年資才 22 年，你們用 30、35 年計算，有意義嗎？

潘主任委員世偉：現在平均投保年資 26 年。

陳委員歐珀：26 年？

潘主任委員世偉：對。

陳委員歐珀：既然如此，你們以 30、35 年做為計算基礎，不是過於樂觀嗎？

潘主任委員世偉：不是過於樂觀，那是支出的推算結果。

陳委員歐珀：你們以薪資成長 1%計算，但是現在薪資是倒退的。

潘主任委員世偉：剛剛報告時，我特別提到 30 年、35 年、20 年都有可能做為估算的基準，不同估算基準所算出來的所得替代率當然不一樣。我講得非常清楚，不是隨便亂說的。

陳委員歐珀：你把在實驗室估算的理想狀況拿出來讓人民接受？

潘主任委員世偉：不是，不是這樣，委員這個說法不對。

陳委員歐珀：現在的投資報酬率有可能 3%？

潘主任委員世偉：這也是國際上計算的方式，不是我們隨便亂說的，我們不可以隨便亂說。

陳委員歐珀：主委，這是你們在新聞稿講的，假設一位 25 歲初入職場的年輕人工作到 60 歲退休，工作年資 35 年，雇主每月為勞工提繳工資的 6%，在薪資成長 1%、投資報酬率 3%的前提下，勞退新制退休金的替代率為 20.77%，勞保年金給付按月投保薪資乘保險年資，再乘年資給付率 1.55%，所得替代率約為 54.25%，兩者合計 75.02%。

潘主任委員世偉：其中有很多不同的變數，結果會隨著每個變數的不同而有所改變。

陳委員歐珀：你們是以最理想的狀況做為計算基礎。

潘主任委員世偉：也可以設計不同的基數，標準不同，計算出來的結果當然也會不一樣。

陳委員歐珀：主委，你要不要問一下現場有投保勞保的人，有哪一位有把握可以工作 30 年再退休？

潘主任委員世偉：那是以新制勞退計算，不是用舊制計算。

陳委員歐珀：新制實施幾年了？

潘主任委員世偉：7 年。

陳委員歐珀：7 年而已。

潘主任委員世偉：對。

陳委員歐珀：你提的數據就像總統講的幾年會達到 633 一樣，根本不可能嘛！

潘主任委員世偉：總統並沒有講那個，他只是說這是制度的改革，將來會達成這樣的結果，他只是用一句話帶過而已，沒有什麼……

陳委員歐珀：本席要求你以 75%所得替代率為目標提出解決方案，剩下 40 天，你可以提出來嗎？

潘主任委員世偉：這是一個計算結果，不是什麼解決方案，預定的變數不同，計算結果當然不一樣。

陳委員歐珀：你們現在要大家繳多、少領、延後領。

潘主任委員世偉：沒有。

陳委員歐珀：你們的解決方案就是如此。

潘主任委員世偉：完全沒有這樣說。

陳委員歐珀：繳多、領少、延後領。

潘主任委員世偉：沒有，委員非常清楚你說的不是事實。

陳委員歐珀：不是事實，你自己講的喔，如果到時候你們提出來的方案不是這樣……

潘主任委員世偉：我沒有這樣的說法。

陳委員歐珀：如果到時候你們能提出這樣的方案，我會為你鼓掌。

潘主任委員世偉：勞保制度牽涉的面向非常複雜。

陳委員歐珀：我知道很複雜，但是民眾搞不清楚，總統講一句 70%，好像說勞工的所得替代率很高。

潘主任委員世偉：不只勞保，還包括勞退新制，而且是以勞保薪資做為計算基礎。

陳委員歐珀：不只我質疑，11 月 7 日舉辦勞保基金公聽會時，你們派郭副主委參加，他有跟你報告嗎？當天勞團馬上吐槽表示：總統的發言不是這樣。如果平均投保年資 22 年，以 1.55%計算

，才 3 成多，連 4 成都不到。

潘主任委員世偉：我們可以跟勞團談一下計算方式。

陳委員歐珀：你們計算到 54%。

潘主任委員世偉：那是國際上的計算方法，不是我隨便亂說的。

陳委員歐珀：你要務實一點。

潘主任委員世偉：我們非常務實，計算標準不同，得到的結果就不一樣。

陳委員歐珀：投資報酬率不可能 4%嘛！薪資也不可能每年成長 1%，現在薪資是負成長的，倒退到 15 年前的水準。

潘主任委員世偉：91 年到 101 年，10 年來平均薪資成長率將近 1%，這都有計算基礎的。

陳委員歐珀：問題真的很嚴重，總統講 70%，你們馬上說 75%，好像勞委會比總統還樂觀。

潘主任委員世偉：我剛剛講過，那是總統接待外賓時，根據勞退新制、勞保制度從一次金改為年金制度以後的走向，表示大致會有這樣的結果，在那麼短的時間內，他不可能講那麼細。

陳委員歐珀：你講得比較詳細，所得替代率是 75.02%。

潘主任委員世偉：我剛剛講過，計算的基礎不同。

陳委員歐珀：計算的方式不一樣，你是以實驗室的理想狀況……

潘主任委員世偉：討論事情時，不能光看 70%或 75%這個數字，要看計算基礎是否不同，因為其中還有很多細節。

陳委員歐珀：以 3 萬計算是 70%，現在最高投保薪資是 43,900 元，算起來不是更少？

潘主任委員世偉：委員很清楚裡面的細節。

陳委員歐珀：以後公布數據不要這麼單純，讓媒體、社會覺得很樂觀。

潘主任委員世偉：結果會因細節的不同而有所改變。

陳委員歐珀：讓勞工誤以為以後可以領到所得替代率高達 75%的退休金，如果現在的薪水 4 萬元，以後可以領到 3 萬左右的退休金。這樣不對啦！這樣會混淆社會視聽。

潘主任委員世偉：沒有。

陳委員歐珀：最後，今天要修正勞基法第二十八條，將資遣費和退休金納入墊償的範圍，我看到主委的報告，還以為是經濟部的報告，說什麼怕影響融資，你們竟然拿出三十年前的理由，難怪勞工朋友都說你們不是勞委會，而是資委會。

潘主任委員世偉：其實勞委會到現在都沒有採取任何立場，那只是告訴委員，其中有不同的考量在內，必須評估清楚。今天如果退休金和資遣費優先於抵押的清償權，那麼就要去思考要不要期間及額度，有不同的設計思考。至於是否一定要納入墊償基金，有兩種不同的思考在內，目的只是在這裡而已。

陳委員歐珀：主委，台灣目前經濟和企業的規模、整個經濟情勢和三十年前不一樣了，你應該站在勞工的立場，不要拿出什麼怕影響融資這種理由，不把資遣費和退休金納入墊償範圍，我認為這是不對的。

潘主任委員世偉：我可以瞭解。

陳委員歐珀：另外，你們有沒有去督導各地方政府按月提撥退休金準備？

潘主任委員世偉：現在有。

陳委員歐珀：我上次有提醒你，我看你們網站的資料，有關各縣市政府違反勞動法令的情形，到現在很多都是空白。

潘主任委員世偉：我們有要求縣市政府要公布，這是他們該做的。

陳委員歐珀：你要去要求。

潘主任委員世偉：我們都有發文給地方。

陳委員歐珀：公布的内容只有法條，但是沒有違法的情事，所以沒有人知道因為什麼被處分。

潘主任委員世偉：地方政府必須要負起責任。

陳委員歐珀：我要求你們趕快去要求。

潘主任委員世偉：我們都已經有要求了。

陳委員歐珀：那他們為什麼不改呢？主管機關要負起責任來。

主席：請勞委會勞動條件處陳處長答復。

陳處長慧玲：主席、各位委員。上次委員要求之後，我們已經正式行文給地方政府，但是此事涉及電腦程式的變更，其實一般來說，上網是要連結條文，也要……

陳委員歐珀：你三天內提供一份資料，看哪一個縣市政府沒有按照相關規定辦理。政府花那麼多錢，我們一直要求公布違反勞動基準法的相關雇主和公司。

潘主任委員世偉：我們也贊成這樣做，所以我們有發文地方政府。

陳委員歐珀：你要要求啊！

潘主任委員世偉：有要求。

陳委員歐珀：否則，勞工的權益誰照顧啊？就是要靠勞委會、社環委員會同心協力來解決這個問題，要不然我們修正這些法令幹什麼？沒有嚇阻作用。

潘主任委員世偉：對，謝謝委員。

主席（田委員秋堇代）：請楊委員曜質詢。

楊委員曜：主席、各位列席官員、各位同仁。今天我們要修正的條文很多，我想先就勞基法第三十八條跟主委作一探討。第一、假如我們把勞工的薪資債權修正為優先於抵押權，這樣你覺得會有什麼問題？

主席：請勞委會潘主任委員答復。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。基本上，我並不反對這個想法，在法案討論的過程中一定會有許多不同的意見，所以我們才會想說如果走這條路的話，那要不要修正相關的額度、時間，像現在積欠工資的期限是 6 個月，那在 6 個月內是不是要優先？我們考量這個方向是一條可以突破的路，但是其他相關單位的看法如何，我不曉得，還要一起討論。

楊委員曜：譬如規定 6 個月的期限，在這個期限內的薪資債權優先於……

潘主任委員世偉：薪資已經沒有問題了，現在問題在於退休金和資遣費，因為資遣費現在額度比較小，根據勞退條例規定的新制，資遣費一年只有半個月而已，所以最高也只有 6 個月，現在比較

困難的是在舊制的退休金。

楊委員曜：所以，站在勞委會的立場，並不反對？

潘主任委員世偉：我並不反對，只是是不是要修正為完全優先，那是另外一個問題，因為那牽涉到雇主、企業，相對來講，對勞工未必一定有利，所以兩邊都要考量。

楊委員曜：我對你們這樣的想法是肯定的，很多事情不能只作單方面的思考。

潘主任委員世偉：對。

楊委員曜：另外就是有關代償的部分，現在公司解僱勞工或歇業以後，勞工沒有拿到的薪資，由墊償基金墊償，那墊償基金有辦法滿足勞工的需求嗎？

潘主任委員世偉：墊償基金到目前為止都還滿有效果的。

楊委員曜：墊償之後，這筆錢向誰要？

潘主任委員世偉：就是要向雇主要。

楊委員曜：只向雇主要？

潘主任委員世偉：對，譬如遠航前兩年歇業，那時候就是由墊償基金墊償了好幾億元，現在已慢慢還回來了。

楊委員曜：會不會向勞工要？

潘主任委員世偉：不會，因為勞工被欠錢，當然是向雇主要。

楊委員曜：所以李應元委員提出的修正案，只是把你們現在的作法明文化？

潘主任委員世偉：工資的部分不用修正，因為已經有了，現在提出來的就是資遣費和退休金那一部分，但是二者意義不一樣，因為工資基本上是按月發給，是勞工最需要的，所以當時考慮成立墊償基金，讓工資的清償不會發生問題，現在基本上這個制度已經健全了。現在問題在於退休金和資遣費，因為它是屬於後端的，這部分如何去做，那是另外一個需要考慮的問題。

楊委員曜：你覺得退休金和資遣費……

潘主任委員世偉：我前面也向委員報告過了，時間和額度到底要多少必須考慮清楚。

楊委員曜：那墊償基金墊償之後，你們向雇主要回錢的可能性有多高？

潘主任委員世偉：應該算滿高的。

主席：請勞委會勞保局羅總經理答復。

羅總經理五湖：主席、各位委員。基本上，需要墊償就是企業要解散了，既然如此，因為公司已不存在了，所以追償回來的比率非常低，最近只有一家企業，就是遠航。

潘主任委員世偉：那是因為重整。

羅總經理五湖：所以遠航會交回來比較多，從墊償基金開辦到現在，墊償大概是 38 億元，但是收回來的大概 7 億元，只有 7% 左右，所以絕大多數是收不回來的，因為企業已經不存在了，所以沒有地方可以執行。

楊委員曜：假如收不回來的話，墊償基金的健全度夠不夠？因為它必須不斷支出。

羅總經理五湖：可是目前墊償的還不是很多，收入比較多，所以目前基金還有七、八十億元。

潘主任委員世偉：這就是為什麼對於有些委員針對第二十八條修正案表示希望透過墊償制度去處理

退休金和資遣費，我們比較保留的原因，擔心的就是這種收回的情況，因為公司都已經歇業了，我們根本找不到人，那將來會不會造成繳錢的好雇主替不好的雇主收爛攤子。

楊委員曜：那有沒有可能增加政府提撥的比率？

潘主任委員世偉：它不是政府提撥。

楊委員曜：全部是雇主繳納？

潘主任委員世偉：對，因為是雇主欠的錢。

楊委員曜：有沒有可能設計另外一個方式，也由公部門負擔一部分？

潘主任委員世偉：基本上，本來就不適合這樣做，因為那是雇主欠員工的薪水，哪有讓全體繳稅人分攤的道理？

楊委員曜：那能不能提高雇主的提撥比率？

潘主任委員世偉：這是同樣的問題。不管比率多高，同樣的問題是，會不會造成同樣的結果，就是不好、不良的雇主欠了一屁股債跑掉了，也找不到人，最後是根本不會拿這些錢回來的好人幫他處理，所以這是道德風險上的問題。

楊委員曜：這也有可能，就跟保險一樣。

潘主任委員世偉：所以我們非常慎重看待這件事情。

楊委員曜：對，勞工權益保障的面向很多，真的要思考各種不同的面向，要多討論。

潘主任委員世偉：是的。

楊委員曜：我想再探討一下性別工作平等法，有關第六條之一及第三十八條之二，我都有參與共同提案……

潘主任委員世偉：基本上行政院現在已經有罰則的版本了，只要放進來一起處理就好了。

楊委員曜：因為只有規定不能違反，卻沒有罰則的條文，這是有問題的。

潘主任委員世偉：所以我們有訂罰則，都有修正了。

楊委員曜：有關楊委員玉欣及吳委員育仁就性別工作平等法第十三條的修正，我簡單提出一個問題。我們現在規範必須訂定性騷擾防治措施及申訴、懲戒辦法的公司規模，從 30 人以上的公司擴大到 15 人以上的公司。如何認定性騷擾，涉及很嚴重的不確定法律概念。

潘主任委員世偉：我們建議先不要修它，因為現在性平法第十三條第一項前段及第二項規定已經有所規範，就是：「雇主應防治性騷擾行為之發生。……雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施」。所以不管公司的規模大小，都要處以罰鍰，所以這個部分不是問題。我們覺得不管公司的規模為 30 人以上或 15 人以上，以現行制度來說已經都可以做了，只是性平法規定 30 人以上之公司必須設立這樣的制度而已，基本上違反本法的公司都要被處罰。

楊委員曜：所以勞委會的建議是先不要修？

潘主任委員世偉：先不要動它。

楊委員曜：但是要不要修是立法委員的職權。

潘主任委員世偉：有委員建議修正為 15 人以上的公司。

楊委員曜：現在會遇到一個問題，就是性平法要求公司訂定相關的措施或懲戒辦法，但是主管機關

勞委會有沒有輔導企業如何訂定或協助企業？

主席：請勞委會勞動條件處陳處長答復。

陳處長慧玲：主席、各位委員。我們現在都有相關的範本可以供大家作參考。

楊委員曜：一定要做。假如將來真的修法改為 15 人以上的公司，有的時候對於公司來講……

潘主任委員世偉：我們已經有輔導了，所以不是問題。

主席：請陳委員節如質詢。

陳委員節如：主席、各位列席官員、各位同仁。潘主委分別在 10 月 28 日及 11 月 25 日承諾勞工 GDP 超過 3%、失業率低於 4%，就要調整基本工資，是不是？

主席：請勞委會潘主任委員答復。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。不是我，我沒有……

陳委員節如：行政院這樣宣布的嘛，對不對？

潘主任委員世偉：對，是行政院宣布的。

陳委員節如：好，但是在 11 月 14 日審查預算的時候，你又說不可能，這樣是在騙勞工嗎？

潘主任委員世偉：我不是說不可能，我是說那很困難，我沒有說不可能，……

陳委員節如：主委，你說不可能啊！我在審查預算的時候，你有說不可能啊！

潘主任委員世偉：我沒有這樣說。

陳委員節如：怎麼沒有這樣講？

潘主任委員世偉：沒有、沒有。

陳委員節如：你說這個數據不可能……

潘主任委員世偉：我說話不會這樣說法。

陳委員節如：怎麼不會？我們調錄影帶來看看。

潘主任委員世偉：我不會這樣說法。

陳委員節如：現在勞委會施政的主軸是什麼？你說你接任以後與前任的王主委不一樣，你們現在施政的主軸是什麼？

潘主任委員世偉：我們有些相同，有些不同。保障勞工權益，基本上我們的勞動市場必須擴大就業的能力，我們希望能夠儘快地……

陳委員節如：你們以前的施政主軸是人性、平等、安全、尊嚴，是不是？有沒有這個 slogan？

潘主任委員世偉：都是一樣的，沒有什麼變化，基本上……

陳委員節如：你的 slogan 與王主委是一樣的？那你怎麼說你跟他不一樣呢？

潘主任委員世偉：那個是他的 slogan，但是我們的精神價值是一樣的。那個勞委會的精神價值本來就是存在的。

陳委員節如：我覺得你們勞委會要誠實一點，做不到的，不管行政院怎麼講，你們應該跟勞工講：這個目標是達不到的。你都很坦誠地跟委員這樣回答了，為什麼不敢跟勞工講呢？

潘主任委員世偉：我不清楚委員提到的是哪一件事情做不到？

陳委員節如：就是 GDP 超過 4%及失業率低於 3%的事情啊！

潘主任委員世偉：我是說那個目標有點困難，但是我並沒有說做不到，因為它本來就跟經濟情況的改變有關係，市場的變動本來就不是我們能夠規範的……

陳委員節如：很困難就是做不到嘛！我常常在講，你要對勞委會各部門督促嚴謹一點，剛剛勞保局的事情及定額僱用的事情也是非常地鬆散……

潘主任委員世偉：定額僱用的事情在逐漸地改善中……

陳委員節如：好，你說逐漸在改善中，我手上有一份資料顯示，公立未達法定機關的單位，99 年有 79 個，100 年怎麼落到 36 個？101 年又升到 88 個。這個數據是怎麼來的？是用什麼東西來補的？

潘主任委員世偉：報告委員，我請職訓局來說明一下，好不好？

主席：請勞委會職訓局林局長答復。

林局長三貴：主席、各位委員。關於定額進用的部分，98 年有修法，所以會有比較大的波動，因為本來的人數有做調整。

陳委員節如：我有一個表，99 年有 79 個公立單位，100 年為什麼變成 36 個？101 年又變成 88 個。這是用短期就業方案來塘塞、計算，是不是？

林局長三貴：不是，如果有不符合的部分，人數都是很少的，未達進用的單位在這個地方來看的話，公立機關大概有 16 個……

陳委員節如：公立機關在 99 年有 79 個單位，100 年有 36 個單位，為什麼中間會差這麼多？101 年又變成 88 個單位。到底這個數據是差在哪裡？你們要去查出來，不要耽誤我的時間。

林局長三貴：報告委員，我們待會就可以把詳細的數據提供給委員，我們都有帶來，再跟委員詳細說明。

陳委員節如：101 年有 88 個單位，100 年有 36 個單位，從 79 降到 36、又從 36 突然間跳到 88，我覺得非常懷疑。現在有哪個公家單位的主管因為沒有定額進用而被處罰？

林局長三貴：如果公立的單位沒有達到的話……

陳委員節如：有哪個主管被處罰？有沒有？

林局長三貴：目前就我們了解，沒有。

陳委員節如：沒有嘛，對不對？沒有半個。

林局長三貴：我們會向行政院人事行政總處去了解……

陳委員節如：那你們把身權法擺在哪裡？你們根本沒有落實嘛！主委，針對這個部分，你們要嚴格執行啦！公家單位都不定額進用，沒有達到滿額，還要求私人機構要足額進用嗎？

林局長三貴：委員所提的是正確的，我們最近還正式發函給所有的公立機關或學校，如果還沒有達到定額進用，我們都要強力地要求，作為公立機關，應該要達到。

陳委員節如：你們要懲罰嘛！對不對？條文也有規定，要處罰主管單位，主管是個人嘛，可是你們沒有處罰任何人，連半個都沒有。

林局長三貴：在行政的部分，是由行政院人事行政總處主管，我們會跟他們表達這樣的想法。

陳委員節如：好，那你們有沒有檢討定額進用為什麼幾年來，不管是公立的、私立的，都沒有辦法

達到這個標準？

林局長三貴：報告委員，我們是依照定額……

陳委員節如：你們有沒有做一個調查？

林局長三貴：有，我們都有，實際上每個月都在統計，委員也知道本人對此很重視，目前全國定額進用的比率是 136%。

陳委員節如：那根據你們訪視的結果，原因在哪裡？公、私立的單位為什麼都這麼差？尤其是張宗謀，他每年都達不到這個數字，是最低的……

林局長三貴：目前台積電的確是這樣，可是委員如果看一下過去這……

陳委員節如：台積電都是未達僱用的第一名。

林局長三貴：如果看一下過去這 12 個月，台積電實際上進步很多。

陳委員節如：它怎麼進步？

林局長三貴：從它的人數來看，過去的差額大概二百多人，現在已經 down 到九十幾位，所以實際上已經成長很多。我們每個月都在關注這件事情。

陳委員節如：我覺得你們應該去檢討這個制度，用這種定額僱用的方式，是否能夠滿足企業僱用這些身心障礙者？本席覺得你們應該去探討這個問題。

林局長三貴：我們會。

陳委員節如：你們職訓局也有開過特例子公司的研討會，對不對？

林局長三貴：對。

陳委員節如：上會期，本席已要求經濟部把法令都修改過，接下來就是你們的事情，你們應該去輔導幾個企業，日本受輔導的就有好幾百家。畢竟目前世界上定額僱用身心障礙者的部分，都是朝著特例子公司的方向在走，這才能夠滿足，也才能夠達到法令的要求。

林局長三貴：我們必須要讓各事業單位了解這個做法，所以我們也特別邀請日本勞動省跟具有這方面實務的人，到台灣來說明。

陳委員節如：本席知道你們有做說明會，接下來要怎麼做呢？

林局長三貴：我們現在就是從各分所鎖定一些目標，積極協助他們，鼓勵他們設立特例子公司。

陳委員節如：不是鎖定目標，你們要根據經濟部的法令，你們勞委會也應該訂定一項內規，如果企業要設立特例子公司，你們有什麼補助、協助辦法？這整套的方案要訂出來，否則企業要依據什麼？還有改善、職務再設計，對不對？這些部分都要訂出來，否則企業怎麼會願意來辦呢？

林局長三貴：現在經濟部已經訂定方案，我們也有要求其他各目的事業主管機關，應儘速把這些辦法訂出來。

陳委員節如：你們什麼時候可以達到這個目標？研討會已經舉辦過了，上會期，本席也幫你們完成法令的修訂，接下來要怎麼辦？你們要多久時間才能夠找幾個企業來推行特例子公司？

林局長三貴：現在除了經濟部之外，其他各目的事業主管機關還在訂定中。這個部分，我們上次已請各部會做過跨部會協調。

陳委員節如：不如由你們勞委會訂一個標準，讓他們來……

林局長三貴：對，實際上都有讓他們參考，但依照委員修正的法案，是按照各目的事業主管機關……

陳委員節如：什麼時候？你給我一個時間，這樣拖太久，何況已經好幾年了。

林局長三貴：我們希望半年內各部會能趕快把相關辦法都訂出來，但是我們現在已經同時……

陳委員節如：半年內？確實需要多久？

林局長三貴：在 6 個月內，我們除了要求各目的事業主管機關把這些方法訂出來……

陳委員節如：本席也建議你們要帶領一些企業，當然是由企業他們自己出錢。

林局長三貴：對。

陳委員節如：你們應該去鄰近的日本看一下，實習一下，看看人家怎麼做。

林局長三貴：好，我們也希望，不但最近我們出國的預算都很緊，不過我們也會想辦法透過其他的……

陳委員節如：本席幫你出錢，你去呀！

林局長三貴：謝謝委員的支持。

陳委員節如：到日本很簡單，確實有做事比較重要。你們必須找企業一起去看一下，你說半年，本席覺得太久了，你們先把這些補助的、輔導的法令訂出來，這是你們勞委會應該要訂定的。

林局長三貴：這個部分，是我們要先做處理的……

陳委員節如：如果你把這部分做出來，將來身權法第三十八條部分，你們就很容易可以達到，張忠謀也不必每年都排在最後一名。

林局長三貴：對，沒錯。這部分，我們會再向各事業單位做說明。

陳委員節如：其實這部分，真的要檢討，你們如果真的要這樣處理，你們每年都會達不到，公家機關自己本身都率先達不到，這樣還做什麼身心障礙就業呢？對不對？可是你們都沒有去作檢討。

林局長三貴：我們也發函給立法院了。

陳委員節如：發函給立法院做什麼？

林局長三貴：因為立法院也還沒有達到。

陳委員節如：立法院沒達到？你們不要講立法院，先講你們自己也沒有達到。各部會如果都沒有達到，你就看負責人是誰，開始開罰，拿出你們的魄力來。

主席：立法院的負責人好像是王金平院長。

陳委員節如：那你就罰王院長，院長的特別費、特支費很多。你說要幾個月？你剛剛還沒有跟本席承諾確定的時程，這部分真的很重要。

林局長三貴：六個月。我們希望能夠輔導事業單位成立特例子公司。

陳委員節如：你們要把那些條文要訂定出來，好不好？謝謝。

主席：請吳委員育仁質詢。

吳委員育仁：主席、各位列席官員、各位同仁。最近有很多報紙提到性別歧視的問題，包含同性戀、身體大小、肥胖的問題，我不知道主委是否支持 same-sex marriage 或 domestic partnership，亦即同性婚姻或家庭伴侶權？

主席：請勞委會潘主任委員答復。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。基本上這個如果我們社會可以接受的話，我並不反對。

吳委員育仁：我今天看到有項民意調查，大約有百分之六十幾的臺灣民眾對同性婚姻、家庭伴侶權是採取支持的立場。基於這樣的概念，我不知道主委是否支持同性婚姻、家庭伴侶可以申請留職停薪育嬰津貼、陪產假或是家庭照顧假？

潘主任委員世偉：跟據我的了解，這好像跟這個問題沒有太大的關係，因為他如果有領養小孩也一樣可以。

吳委員育仁：是嗎？

潘主任委員世偉：我請條件處處長來回答您。

主席：請勞委會勞動條件處處長答復。

陳處長慧玲：主席、各位委員。我想前半段是不是要先考量婚姻這部分，然後進一步才會來到這個問題。事實上，目前我們對子女部分的規定是很寬的，包括婚生子女、非婚生子女或養子女都可以。

吳委員育仁：換句話說，在我們勞動法上有關家庭照顧假的部分，雖然在親屬的法律上並沒有肯定同性婚姻……

潘主任委員世偉：前面他是否成為家庭是另外一回事，到後面可以領養小孩，所以並不是問題。前提是前面是不是一個家庭。

吳委員育仁：這我們當然知道，單親媽媽……

潘主任委員世偉：問題在：現有的法令有沒有同意這樣的東西。

吳委員育仁：單親媽媽也可以請領家庭照顧假，或是留職育嬰停薪津貼，對不對？

潘主任委員世偉：對。

吳委員育仁：如果親屬法或民法上同意同性婚姻或同志伴侶權時，你是否支持他們享有勞動基本權？也就是有關家庭的部分，譬如留職育嬰停薪與陪產假？

潘主任委員世偉：如果那邊可以的話，這邊當然就沒有問題。因為法律本身的前提就在那邊……

吳委員育仁：所以意思就是說，法律上如果肯定支持同性婚姻或家庭伴侶時，我們勞動法上有關留職育嬰停薪、陪產假、家庭照顧部分也可以同時來變更，是不是？

潘主任委員世偉：只要前面家庭的定義在法律上是符合的情況，基本上這些都不是問題。

吳委員育仁：當然，主委您這個回答是標準答案，勞動部應該有這樣一個思維。實際上有非常多的企業，在勞動法還沒有通過時，他們就率先肯定同性婚姻，或者是伴侶權，可以給予他們有陪產假，並比照法律來實施，甚至有關家庭照顧假部分，我們知道勞動基準法是最低門檻，他們也願意用這樣的規格來比照實施，主委，你對這些企業實施這樣的做法，你有何看法？

潘主任委員世偉：在勞動市場裡面，如果企業本身有這樣的作法，他本來就有自主權，應對該企業認為可以接受的做法作規範，所以他們如果能夠做到的話，我們是非常鼓勵跟贊成。我們也希望有很多作為，不應該只是由政府做規範而已，而應該由企業本身自己率先去做，會比較恰當。

吳委員育仁：當然，主委的想法非常好，本席相信會獲得大家的讚賞。

接下來同樣是一個性騷擾的問題，在這一次性別工作平等法修法中，本席有提案修法，本席提案修法是原生於一位大學實習生，他在餐旅行業裡面服務，結果他工作實習之後，被他的主管性騷擾，後來他向桃園縣政府勞工局的性別工作平等委員會，申請有關性騷擾的認定，結果到後來，他們竟然說沒有辦法。因為勞委會認為這種案子並不屬於性別工作平等法的規範對象，這個議題也引起社會上的高度重視，本席也在很多媒體上接受訪問，我對於沒辦法適用工性別工作平等法這一點感到非常遺憾與震驚。雖然實習是為了賺學分，達到畢業的門檻。在實習時，領取的可能是生活津貼，目前我們也已通過一項朝野協商，「高級中學建教合作暨建教合作生權益保障法」草案，裡頭對於有關性騷擾等很多東西，都是比照勞動法的規定，主委對本席的這個提案有什麼看法？

潘主任委員世偉：我們有看到委員的提案，但就剛剛提到的案例來看，雖然不適用性別工作平等法，也不適用性別平等教育法，但適用性騷擾防治法的規定辦理，這部分對她來講不是問題。

吳委員育仁：當然我們都知道性騷擾防治法的規範屬於一般性質，在電梯、公共場所都適用，也知道性騷擾防治法有一些刑法要件，本席認為，在職場裡所發生的，雖然這是一個準勞動行為，她用實習賺取學分，但是在高級中學建教合作生權益保障法裡面，對於這部分都是準用，比如基本生活津貼不得低於基本工資、實習時間要比照勞動基準法，為什麼勞委會在這部分的態度這麼不明確？

潘主任委員世偉：性騷擾防治法第十三條裡就有提到，性騷擾事件被害人除可依相關法令請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構，僱用人員或直轄市的主管機關，這是有制度在的。

吳委員育仁：問題是審理機關！性別工作平等法規定性別工作平等委員會，或是勞動體制內的就業歧視委員會之間的差別，我們都知道一般性騷擾是一般法院在處理，我們的勞動體制內，由這兩個委員會做成的是有不同的意義，希望主委可以好好思考，謝謝。

潘主任委員世偉：謝謝。

主席：請趙委員天麟質詢。

趙委員天麟：主席、各位列席官員、各位同仁。首先要肯定你們在勞檢權的部分積極努力溝通，畢竟 5 都有各種不同的情況，你們必須花比較多的心神努力，所以之前主決議寫著在 12 月底，我們也尊重；12 月有個美好的日子，25 日不論稱它行憲紀念日還是聖誕節都可以，有沒有可能在 12 月 25 日以前，送給 5 都包括高雄市民在內一個聖誕大禮？

主席：請勞委會潘主任委員答復。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。我們會先處理授權的指揮監督準則，因為整個授權機制牽涉到組改的部分，我們希望勞動部組改條例通過後，一起處理。

趙委員天麟：這跟你先前的承諾不一樣？

潘主任委員世偉：授權的部分我們都承諾沒有問題，現在只剩法令程度、制度上的作法而已。

趙委員天麟：正式授權會在 12 月底以前？

潘主任委員世偉：我們現在也正緊鑼密鼓的進行組改條例的討論，如果能盡快在司法委員會進行，

應該就沒有什麼問題。

趙委員天麟：這兩件事應該沒有衝突吧？

潘主任委員世偉：當初產生的問題就是組改所造成的結果，兩者是連結在一起的。

趙委員天麟：這樣就跟你當初的承諾不太一樣。

潘主任委員世偉：基本上授權是不會有問題的，跟當初跟委員承諾的一樣。

趙委員天麟：12 月底以前？

潘主任委員世偉：我們先下授權準則。

趙委員天麟：授權準則出來跟有授權是不太一樣的概念。

潘主任委員世偉：當然還是有關係。

趙委員天麟：是有關係，但準則出來也可以不授權？

潘主任委員世偉：我已經在這裡承諾過，授權是沒有問題的。

趙委員天麟：就是 12 月底以前，希望不要加上組改條件！

潘主任委員世偉：這個問題是因為組改出來的結果，我們希望和組改這件事一起處理。

趙委員天麟：我們還是希望不要再加一個新條件進來，因為先前你的承諾是不帶任何條件的。

潘主任委員世偉：原來委員在提授權之前，就是因為組改產生的，並不是我增加的，我沒有加任何條件。

趙委員天麟：因為組改所形成的可能會有一個勞檢的新單位。

潘主任委員世偉：這就是組改造成的結果，當初從研考會、內政部再過來這邊……

趙委員天麟：最重要的是因為 5 都升格，各種情況都不同了，所導致的情況。

潘主任委員世偉：我了解，所以我已經承諾授權不是問題。

趙委員天麟：本席還是要再次強調，請你照你的承諾進行。組改的部分大家一起努力，但希望不要成為連動的關係。

潘主任委員世偉：前面我們還是必需處理掉，這不是單獨的問題。

趙委員天麟：但對我來說，我是很重承諾的人。本席甚至希望可以在聖誕節之前完成。

潘主任委員世偉：我完全同意，委員也知道我們花了很多功夫跟地方政府溝通，這完全不是問題。

趙委員天麟：剛才江惠貞委員也一直關心，本席後來才想到這不止是高雄市、新北市的問題，就是有關於被授權勞動檢查機構的首長、副首長，或勞檢部門主管，應該具有勞動檢查員遴用及專業訓練辦法這一條；請問以前台北市跟高雄市的勞動檢查機構的首長、副首長，或勞檢業務部門主管，有這樣被規範嗎？

主席：請勞委會勞工檢查處吳處長答復。

吳處長世雄：主席、各位委員。以前如果直轄市報上來的所長、副所長人選不符合資格和要點的規定時，我們的檢查證就沒辦法發給他。因為所長一定要有專業，我們這個資格是非常寬的，勞工、社會、一般行政、理工等都可以。

趙委員天麟：因為現在你設置這樣的辦法，包括第 3 小點的員額標準，這是否有侵犯到直轄市市長任命權的問題？

潘主任委員世偉：沒有，有關於首長、副首長資格部分，因為勞檢非常重要，是一個行使公權力的過程，而首長、副首長將來是第一線要執行檢查的人，有基本的背景，對整個檢查過程才是好的，這是專業上的處理方式，希望委員可以支持。有關員額的部分，基本上，地方政府要做這樣的事，就應該要籌備相關的員額，將來組改之後，是要從各地方政府總員額去控制；如果你認為勞檢是非常重要的事，那麼相關的人力配置、財務資源也應該要足夠。比如我們今天為什麼授權讓高雄市、縣合併，就是希望原來高雄縣的勞檢檢查可以和高雄市有一樣水準，這是一個期待值，也希望地方政府能做到。

趙委員天麟：它的出發點是希望勞檢能夠有一定的品質，但本席要提醒，這些部分都是在你的授權留下一個尾巴來做限制，將來不止是高雄市，還有 5 都市長或是勞工相關部門很大的反彈。

潘主任委員世偉：不會的，其實我們也一直在溝通這件事情，將來不管是中央、地方，在勞動檢查上，大家都有一致的品質，否則授權就失去意義；假設將來新北市跟高雄市是完全不一樣的，沒有該有的人力與財源，檢查品質當然會低落，也不會符合委員期待。

趙委員天麟：但在現在這個民主社會裡，這些首長都是民選的，他們也承擔不起這個部分，我們今天在這裡也不一定要有結論，我只是需要知道你的想法，同時也要提醒你，不論是法律授權的保留原則的問題，還是首長任命權被侵犯的問題，這些都會成為爭議，本席不希望這個爭議影響 12 月底的進程。

潘主任委員世偉：報告委員，基本上並沒有侵犯到這部分，只有專業上的考量；因為它的範圍很大，所以並不會影響到；我相信地方政府一定可以找到合適的人選。

趙委員天麟：因為過去在北高並沒有這樣的限制；希望在你任內可以突破，有完整授權，不要還留一個畫蛇添足的部分。

潘主任委員世偉：我們也希望勞檢的授權跟勞檢品質是一致的，可以一直做下去的，這個階段我們做的是轉骨的工程，也希望這個工程跟過去是不一樣的，過去可能有些制度不夠清楚、明確的地方，也可以藉這個機會一次處理，讓大家做一樣的事。

趙委員天麟：最後，本席知道在王主委時代，有送甲、乙案到行政院，一個是全部收回，一個是部分授權，你這案子算第三案了？

潘主任委員世偉：我們會跟院裡溝通，這沒有問題。

趙委員天麟：會不會像基本工資一樣，送出甲、乙案，最後卻挑了其他？

潘主任委員世偉：報告委員，不會的。

趙委員天麟：我們還是期待聖誕節鈴聲響起時，這份送給五都的聖誕大禮可以塵埃落定。謝謝。

主席：現在休息 10 分鐘。

休息

繼續開會

主席（劉委員建國）：繼續開會。請蘇委員清泉質詢。

蘇委員清泉：主席、各位列席官員、各位同仁。我對今天的修法內容大部分都沒什麼意見，但是對第二十條「7 天有薪假」的部分，本席還是要表達意見，上次提過颱風照顧假，比照公務人員休

假給薪，這次又多了一個 7 天有薪假，大家一直加碼，難怪薪水漲不起來，羊毛出在羊身上；為什麼現在會有 22K，主委請說明緣由。

主席：請勞委會潘主任委員答復。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。22K 是因為行政院當初估計金融海嘯會造成年輕人嚴重失業，所以在院內討論時，希望透過雇主用 22K 的方式聘請年輕人，並在一年的時間內讓他轉成正職。

蘇委員清泉：是教育部和勞委會的合作？

潘主任委員世偉：就只有教育部而已。

蘇委員清泉：現在全部的工廠、公司把 22K 當成標準。另外，勞保退休金、年金等等，我們唯一能做的，也是在野黨朋友一直在說的，就是繳得愈多領得愈少，就能平衡，就不會這麼快倒；現在雇主繳付的勞保是百分之多少？

潘主任委員世偉：一般受僱勞工的雇主需負擔 70%。

蘇委員清泉：現在是 7.5%？

潘主任委員世偉：對，將來要加到 8.5%。

蘇委員清泉：最後要加到 13%；勞退現在是 6%，另外還有職業傷害等等有形無形的一再加上去。昨天台大一位教授說：雇主僱用一個員工支付薪資 1 萬塊，另外還有 65%的潛在負擔，有沒有這麼高？

潘主任委員世偉：這個我不清楚，他可能有他計算的方式。

蘇委員清泉：宏碁說如果付了 1 萬塊薪資，連租金有的沒的都算進去，實際上要支付的所有費用是 2 萬 5。所以如果把這些有形無形的都往上加，雇主只有把薪水壓低才能平衡，也就造成員工的薪資無法往上調整。

潘主任委員世偉：國家必需要透過立法要求雇主照顧、保障勞工權益，就像勞動基準法一樣；但如果過多、過嚴的話，對勞動市場也有可能造成問題，這是需要審慎考量的地方。

蘇委員清泉：所以立法院不斷加碼，每個委員提不同的版本，連小孩打預防針也可以請假，還有薪水，將來帶老人家去看病也有假、送安養中心也有假；現在是 7 天，將來搞不好又變 10 天，一直往上加碼，這樣雇主受得了嗎？

勞委會要替勞工朋友爭取福利，這個我們舉雙手贊成，但能不能輔導企業主，讓他獲利增加，這也是很重要的。不能一直從他身上挖，最後什麼都做不了，把公司收了，這對我們有什麼好處呢？應該要抓一個平衡點才是。

潘主任委員世偉：對，我們要抓一個平衡點。

蘇委員清泉：印尼從明年 1 月開始，每個月的基本工資調成 208 元美金；泰國是 250 元美金；越南比較低，是 56 元美金；馬來西亞，西馬是 290 元美金，東馬是 260 元美金，提高都是 20%到 30%，甚至有的到 40%，台灣是打算從一萬八千多提到一萬九嗎？

潘主任委員世偉：我們原來期望是可以調到一萬九千多。

蘇委員清泉：現在台灣勞工一個月的最低薪資差不多是六百多美金。

潘主任委員世偉：是。

蘇委員清泉：你對於東南亞這些國家明年 1 月 1 日一定要施實，有什麼看法？

潘主任委員世偉：我們就要考量過度依賴外勞可能會產生的後果，因為這些接近金磚四國，像印尼、泰國，經濟成長逐漸提升，所以他們整個國家的薪資條件水準也在改善中，如果他們在本國生活就可以很好，不需要出國工作的話，那對我們的外勞政策就會是個挑戰。

蘇委員清泉：所以菲律賓跟我們一起召開的台菲勞工會議，談一天就破局。

潘主任委員世偉：也不是，因為他們有自己的想法，我們還是希望是照原有機制處理。

蘇委員清泉：主要癥結是薪水嗎？還是仲介金？

潘主任委員世偉：不是薪水，而是其他的相關費用要不要雇主負擔的問題。

蘇委員清泉：本席所得到的消息是菲律賓那裡 6 萬塊台幣的仲介費要叫台灣雇主支付。

潘主任委員世偉：可能是我們國內的仲介不接受菲律賓提出有些經費應該要讓雇主負擔這樣的要求。

蘇委員清泉：局長是這樣嗎？

主席：請勞委會職訓局林局長說明。

林局長三貴：主席、各位委員。從輸出國的立場，希望可以降低勞工輸出的負擔；基本上他們提出的訴求是菲律賓勞工到台灣來，包括機票等費用，儘量由本國雇主負擔。這些我們都有詳細說明，依法由勞雇雙方協商的部分，我們希望還是要尊重我國的體制。目前還在做這部分的討論。

蘇委員清泉：他這六萬多元有沒有包括機票費用？

林局長三貴：根據他們自己國家相關的規範，菲律賓他們的家庭類勞工輸出是沒有仲介費，但是他們有一個月的薪資作業仲介費。整體來說，因為勞工還要負擔機票，有時候是單程，有時候雇主會負責回程，所以每個人繳交的金額不一定。委員剛剛提到的六萬元，據我們目前所了解，大致上是有這樣的金額。

蘇委員清泉：他們要台灣的雇主付，但我們的勞委會也有堅持，因為它裡面已有仲介費被菲律賓的仲介賺走了，而且台灣的雇主還要付一、兩萬元的台灣仲介費。

林局長三貴：台灣的雇主依法就有要繳交的費用，我們這邊還有服務費的部分等等。

蘇委員清泉：菲律賓對我們嗆聲說不派外勞過來，他們現在的人口是九千九百多萬，出口的外勞有一千萬人散布在世界各地，在台灣有九萬多人，不到十萬人。對於菲律賓的嗆聲，你們的看法、對策是什麼？

林局長三貴：跟委員報告，這部分經與菲律賓在台單位，甚至與菲律賓的勞工部門連繫後，實際上並無這樣的訊息。菲律賓勞工部長在馬尼拉所發布的新聞中，也沒有提到這部分。他來拜會本委員會主委的時候，也只是就這個部分，希望我們雙方能夠加強溝通，來協商此事，所以並沒有外界所說的，菲律賓勞工部對外宣稱不希望他們的勞工來台灣這樣的事情。

蘇委員清泉：最後本席要再次強調，我們一定要輔導國內勞工能夠充分就業，把失業率降至最低。

對於兩性工作平等法等等無限加碼，本席是持保留的態度。以上。

林局長三貴：謝謝委員。

主席：請蔡委員錦隆質詢。

蔡委員錦隆：主席、各位列席官員、各位同仁。這兩天看到媒體報導，有一位台大法律畢業生被雇主要求薪資 22K 的新聞，本席覺得很難過。他究竟是實習生還是去應徵助理，雇主開出 22K 的薪水……

主席：請勞委會潘主任委員答復。

潘主任委員世偉：主席、各位委員。好像是助理。

蔡委員錦隆：他說這讓他有被侮辱的感覺；本席雖然不是台大畢業，也沒有兒子從台大畢業，但是我知道父母要培養一個從台大法律系畢業的孩子，談何容易啊！所以，我請大家幫忙找到他，請他到我辦公室來，至少 3 萬元起跳。

潘主任委員世偉：我們會請林局長直接去找他。

蔡委員錦隆：什麼 22K！而且是重複、大量報導，真的有損台灣的顏面，對台灣的影響也很大，這麼一來越講這個問題，越減弱我們勞工的氣勢，因為雇主反而會說：「台大法律系畢業生也不過拿二萬二，你要領多少？」所以請大家幫忙找到他，請他到本席的辦公室來，薪水至少 3 萬元起跳。

本席最近接到很多陳情案，這些被仲介或是黃牛鼓勵領走二百多億的民眾，現在很多人來陳情說他可不可以還錢，重新按月領取，不要一次領，依法是不可能，對不對？

潘主任委員世偉：不可能！

蔡委員錦隆：但坦白說，很多勞工是弱勢者，他們現在知道只要領個六、七年就相當於一次領的金額，如果要倒的話，也是 2018 年的事，在還未倒之前，領回來的都夠本了，他們現在都清楚了。因此，勞委會可否研擬補救措施，讓這些因為得到不正確訊息，而做出錯誤決定的人，可以有補救措施。

潘主任委員世偉：其實在民國 98 年開始實施年金制的時候，也有類似的情況發生，只要錢進到他的帳戶，就沒有辦法。

蔡委員錦隆：我知道沒有辦法，但因為這一次數額很龐大，而且人很多，過去量比較少。

潘主任委員世偉：那次人也很多，不會比這次少。

蔡委員錦隆：本席會提案，請你們研擬看看。另外，對於馬總統所說的勞工年金加勞退基金的所得替代率有七成，可是這個說法裡面有一些盲點，應該是工作 35 年以後的勞工才有這樣的待遇，主委是不是應該說清楚？

潘主任委員世偉：其實我們也有發新聞稿將事情說清楚，當天總統在接見外賓的時候，講了很多事情，而這只是其中的一部分，他說我們從 97 年開始通過年金制度之後，勞保改為年金制，加上勞退變成新制，兩個加起來的所得替代率大概可以到七成左右。他只是一句話帶過去而已。因為他在面對外賓，不可能把它講得很細，說它怎麼算出來的。

蔡委員錦隆：如果才進入職場 10 年，他可以領到 43,900 元的七成嗎？不可能嘛！對不對！勞退的精神就是你繳多少、領多少的意思！我們每個月繳的 6%，乘上每年大概可以增加 3%，加起來大約百分之二十幾，湊進去之後，才可能有超過七成的替代率。如果你現在領 10 萬，退休後可

能領 7 萬嗎？不可能，因為我們的投保金額最高才 43,900 元，所以勞委會應該講清楚！

潘主任委員世偉：有，我們會說清楚。

蔡委員錦隆：請你們要講清楚，若因此而造成誤解，也不好，可能當時所講的內容很多，這只是其中的一小項帶過去而已，所以應讓大家都能清楚才好。針對今天審議的勞動檢查法第五條修正草案，主要是要取消「授權」二字，也就是以後勞動檢查業務將不受勞委會監督……

潘主任委員世偉：提案委員已經撤案了。

蔡委員錦隆：已經撤案了？因為這個恐怕也有違憲的疑慮。

至於性別工作平等法，請問行政院版本是否已送至立法院？

潘主任委員世偉：還沒有完全送過來，因為罰則的部分還在行政院裡面。

蔡委員錦隆：如果我們今天審議通過，行政院的版本來了以後，要怎麼辦？

潘主任委員世偉：所以我們建議讓它和行政院的版本一起處理會比較好。

蔡委員錦隆：為了讓法案的審查更為周延，本案可否等行政院的版本到了之後，再併案一起審議，讓各項規定都能一致，將來才不會有爭議。主委的意見呢？

潘主任委員世偉：對，我也是建議和行政院的版本一起處理，會比較好。

蔡委員錦隆：今天的幾個案子都關係到勞工的權益。謝謝主委。

主席：向委員會報告，潘主委因為家裡有非常緊急的事需要處理，本席同意讓他先離開，由郭副主任代為說明。

現在請徐委員少萍質詢。

徐委員少萍：主席、各位列席官員、各位同仁。有關盧委員秀燕所提性別工作平等法修正草案第十七條、第三十八條及第三十八條之一，盧委員的版本中提到，在公家機關裡面請育嬰假，留職停薪沒有問題，留職停薪的比例高達 64.87%；現在有問題的是民間，民間企業留職停薪的比例不到 39%，能夠恢復原職的只有 27.9%。這說明了，民間企業的員工不敢請育嬰假，請了之後，真正恢復原職的只有 27.9%，顯見民間企業未按照我們的規定，所以員工不太敢請育嬰假，請了也不一定能恢復原職。

主席：請勞委會郭副主任委員答復。

郭副主任委員芳煜：主席、各位委員。民間這個數字看起來還有很大的改善空間，我們要繼續來……

徐委員少萍：性別工作平等法施行多久了？

主席：請勞委會勞動條件處陳處長答復。

陳處長慧玲：主席、各位委員。有 10 年了。

徐委員少萍：都 10 年了，你現在才說有改善的空間，未免太慢了！

陳處長慧玲：剛剛提到能恢復原職的是 27.9%，事實上這部分是針對 98 年的統計資料，那時候我們曾發布新聞稿澄清，其實有 71.5%的會在員工銷假的時候，恢復原職，並非報載所稱恢復原職的比例只有 27.9%。

徐委員少萍：民間企業請育嬰假的比例有多少？請你說最新的資料。

陳處長慧玲：我請同仁把最新資料拿給委員。

徐委員少萍：你覺得民間企業做得比公家機關好嗎？

陳處長慧玲：我的意思是，不是報載的 27.9%，事實上我們的資料是 71.5%。針對 27.9%的部分，我們曾發新聞稿澄清。

徐委員少萍：那是錯的資訊嗎？

陳處長慧玲：對！

徐委員少萍：民間企業中，請育嬰假的有多少，復職的又有多少，請提供本席最新資料。

陳處長慧玲：在我們的調查資料裡面，100 年有 79.1%事業單位有這項規定，有育嬰留職停薪制度的規範。

徐委員少萍：本席的問題很簡單，請育嬰假的有多少？復職的有多少？我們可以做個比較。已經運作 10 年了！

陳處長慧玲：我們再提供數字給委員。

徐委員少萍：盧委員秀燕提案，擬將第十七條的第四款刪掉，假設不刪掉因為業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置的規定，請問勞委會有什麼具體方式可以確保因育嬰需要而留職停薪的婦女日後可以回復原先的職位？

陳處長慧玲：這有兩個觀點需要考量，一個是第十七條的部分，若是因為業務性質變更，有減少受僱者的必要，又無適當工作可供安置，而讓她無法復職的話，必須得到主管機關的同意，也就一定要報給主管機關去卡這個要件。另外要跟委員說明的是，現行勞動基準法第十一條能夠終止勞動契約的部分，也有這樣的規定。

徐委員少萍：即：主管機關要同意才可以？

陳處長慧玲：對。

徐委員少萍：這樣說來，那二十七點多是不確實？

陳處長慧玲：對。

徐委員少萍：我們今天審議的案子中，有些是跟罰則有關，本席建議等可政院的版本來了之後，再合併處理。

主席：請勞委會郭副主任委員答復。

郭副主任委員芳煜：主席、各位委員。是的，這樣比較適當。

徐委員少萍：有關勞動基準法第二十八條，因為有很多企業老板惡性倒閉，因此有委員建議，將債權優先於物權，讓勞工的債權優先於抵押權和質權；但是就工資墊償基金這個名稱來看，應該是工資才能用，其他的退休金、資遣費等等就不能納入，對不對？

郭副主任委員芳煜：對。

徐委員少萍：林委員世嘉說是不是提高工資墊償金的費率，把餅做大，以後雇主欠的工資、資遣費、退休金統統都由這個基金墊償，所以這個名稱就不能稱之為工資墊償基金。請問副主委，這個方法行得通嗎？

郭副主任委員芳煜：報告委員，我們在書面資料最後一段，有點出兩個問題，一是現在沒有僱用舊

制年資的雇主，他如果也要來繳這個錢的話，在制度上必須考慮到他們的負擔；而且他的員工並沒有這樣的人，你卻要他去繳這個錢。二是道德風險的問題，會不會到時候雇主想說既然要付，就由你去付好了，我就不付了。

徐委員少萍：即使有良心的雇主原本想要付的，會通通都不要了，全部由基金來付就好了，這樣存有很大的風險，所以你認為這還是不可行？

郭副主任委員芳煜：目前看起來，可能會有一些問題。

徐委員少萍：可是你們要如何解決這些拿不到退休金、資遣費可憐勞工的問題？對於勞動檢查，你們是不是有很積極的措施？

郭副主任委員芳煜：我們會各方面廣泛的來研究，但可能不是在這裡解決。

徐委員少萍：不是在工資墊償基金這邊來支付？

郭副主任委員芳煜：是，應該是這樣。

徐委員少萍：可是林淑芬委員說海商法第二十八條都可以債權優於物權，海商法都可以這麼做，為什麼？

郭副主任委員芳煜：這部分可能要再和其他相關部會一起來研究。

徐委員少萍：既然海商法都可以，勞動基準法第二十八條有沒有考慮的空間？

郭副主任委員芳煜：我們再和其他相關部會深入研究。

徐委員少萍：因為有前例，所以這部分應該是可行的。

郭副主任委員芳煜：我們再和其他相關部會深入研究。

主席：請王委員育敏質詢。

王委員育敏：主席、各位列席官員、各位同仁。今天的議程裡面有一個關於勞工所得替代率的專案報告，事實上，在 2008 年的時候，勞保局前總經理曾計算出一個所得替代率來，當時他投書中國時報，他說以一個年資 40 年的勞工來看，給付水準基數是 1.3%，新增成長率或投資報酬率是 4%，他算出來的所得替代率勞保加勞退是 80.8%，當時他在中國時報上投書說，我們算出來的已經太高，這是他的說法，所以今天我們要來說是勞委會或是馬總統的說法，這樣的講法是不對的，這是無關政黨的問題，他擔任過勞保局總經理，我相信他應該具備足夠的專業，請你來指正一下他這樣的算法有沒有錯誤，如果有錯誤，是哪個部分有錯誤？其實他才剛卸任，他自己公開投書說算出來已經高達 8 成了，他這樣的計算公式有沒有錯？如果有錯，是錯在那裡？你們可以指正嗎？

主席：請勞委會郭副主任委員答復。

郭副主任委員芳煜：主席、各位委員。我沒有去看他假設的前提，不過我相信以任何一位卸任勞保局總經理的專業來看，他應該不會算錯，只是他所假設的變數不太一樣，像委員剛才提到的是 40 年，所以會比目前的 75%多一點，我相信以他的專業來說，他的計算應該是不會有錯誤的。

王委員育敏：沒有錯嘛，勞委會今天在報告中提出的是 35 年，給付水準基數是 1.55%，薪資成長率加上投資報酬率是 4%，所計算出來的結果是 75.02%，你們這個有沒有錯？

郭副主任委員芳煜：我想沒有錯。

王委員育敏：也都沒有錯？

郭副主任委員芳煜：沒有錯。

王委員育敏：所以真正的誤差在哪裡？你可不可以看出來這個變項？如果一個計算公式，大家的算法都沒有錯，真正的變項在哪裡？最關鍵的影響因素是什麼？

郭副主任委員芳煜：目前報導出來的部分，大家對於報導在認知上的最大問題是認為所有勞工都領得到 75%，但這是有問題的，應該更詳細論述，如果是現在剛開始進入職場的人，適用的是新制，到最後一定可以拿到這樣的錢，但目前已經在職場工作的所有勞工則拿不到這樣的金額，因為這是新舊制度交替的過渡時期，所以最後會拿到多少要看所適用的條件，要看是多少新制、多少舊制去計算出來的，所以並不是人人都是 75%，這是一個進行式，最後一定是最少有 75%以上沒有問題。

王委員育敏：所以新制實施後進入職場的勞工一定領得到這樣的替代率，按照這個公式計算起來是沒有問題的，對不對？

郭副主任委員芳煜：對，我覺得沒有問題。

王委員育敏：所以在新舊制的銜接之間，有的人在舊制部分的年資比較久，銜接到新制的年資比較短，就是這些影響的差別嘛！

郭副主任委員芳煜：每位勞工的條件都不一樣，並不是每個人都是 75%，這種算法只是個例子，讓大家知道這個現制在經過 94 年與 98 年的改革後，現在這個制度慢慢走，走到最後就會變成這樣，所以我常常說這是個進行式，而不是完成式，並不是改革已經完成，每個人都拿得到 75%，不是這樣的意思。

王委員育敏：所以不代表馬總統對於這個制度有說錯嘛！沒錯嘛，對不對？

郭副主任委員芳煜：我覺得總統講的也沒有錯，他……

王委員育敏：依照新制的公式算下來，他還少算了。

郭副主任委員芳煜：他是在介紹目前已經改革完成的制度，如果完全適用這個制度，有這樣的所得替代率是沒有問題的。

王委員育敏：是啊，如果新制開始實施後才進入職場的年輕人，依照這個新制計算下來是完全沒有錯的，本席看到的唯一差別是年資，有些勞工的年資沒有 35 年，就不會有這麼高的所得替代率，就以一個只工作 25 年的人來說，其所得替代率可能會下降到 52%，但如果他本身沒有工作這麼久，也代表他的保費沒有繳交這麼久，他能得到的所得替代率與一位工作年資 35 年的人相比是相對的少，你覺得這樣合不合理？

郭副主任委員芳煜：所以我們每一次提到所得替代率時，就會把所有條件標明清楚，條件如果有變化，所得替代率就一定會變化，但是就大多數人而言，以目前進入職場是 30 歲，到 65 歲退休工作年資 35 年，我們以此來計算是合理的前提數據。

王委員育敏：是啊，所以本席認為我們討論事情要把事實說清楚，不要用一個很模糊的概念做為抗爭的訴求，這樣就不是專業的說法。

郭副主任委員芳煜：是，我們完全同意。

**王委員育敏：**所以我希望勞委會對於這個部分，該為政策說明清楚的時候絕對要講清楚、說明白，不要讓勞工有被誤導的空間，要讓他們清楚的知道自己的權益在哪裡，也要讓他們清楚知道這個制度設計的關鍵因素在哪裡，好不好？想要領得越多，當然要工作得越久，這是完全公平合理的事情。

**郭副主任委員芳煜：**是，謝謝委員指教。

**王委員育敏：**另外，本席很關心青年失業率的問題，這幾天的報紙又把這個問題再講了一遍，並表示臺灣年輕人的失業率比日本、韓國的年輕人失業率還高，從客觀數字來看，這好像也是個事實，但是我覺得臺灣有臺灣的問題，我希望勞委會可以好好的去探究，結合教育部與青輔會去把問題找出來。

本席手邊有份主計處去年的資料，或許有些比例會有不一樣的地方，在現在青年的失業中，有一半是有工作機會但未去就業的，探究其原因發現，有 52% 的人覺得待遇太低，就是與其心目中的薪水不相稱。其次就是地點不理想，他們可能認為地點太遠不想去，還有興趣不合、學非所用、工作環境不良、工時不適合等因素，針對這些因素，勞委會可不可以提出一些具體的辦法？一位朋友曾告訴我，他擔心孩子畢業後不去工作，所以為了鼓勵孩子就業，他提出了加碼措施，他認為孩子待在家裡不去工作，沒有增加任何經驗，這是不對的，所以他鼓勵孩子去就業，即使工作的薪水偏低，他願意另外提供獎勵金給孩子，目的是希望小孩能夠多去歷練，也許是服務業，但只要在職場工作就會有所成長、有吸收，所以我希望勞委會可以好好的研議，探究年輕人有工作機會卻不就業的原因，該進行職業輔導的就要去做，就如同之前本席一直強調的，從就學期間轉銜轉不過來、不適合職場需要，這其實是政府的責任，你們應該要去輔導，但如果是基於價值觀或是認為地點太偏遠、薪資不理想等，例如一位碩士畢業生可能期待自己會有 4 萬的薪水，而對方可能只開價 3 萬，他因此就不願意去就業，如果有這種情況，我覺得有些是觀念問題，我們其實也可以適時去輔導年輕人，進入職場的任何一份工作，並無高低貴賤之分，不要一開始就卡在薪水的因素上，可以嚐試讓自己在不同的環境中有一些吸收跟成長，這對年輕人來講，也是很好的一件事，類似這種觀念的改變、調整或是輔導，可否結合教育部、青輔會，大家可以好好地跟我們的孩子談談？

**郭副主任委員芳煜：**謝謝委員，不只家庭中的父母親應有這種想法，而且應擴大，政府也應有這種想法，我會請職訓局整理一下，最近我們跟教育部、青輔會有個處理年青人就業問題的平台，我們會將相關措施資料送給委員參考，再請委員指教，哪個地方我們沒有做好。

**王委員育敏：**好。謝謝。

**郭副主任委員芳煜：**謝謝。

**主席：**上午會議一直進行到詢答結束。

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。郭副主委，在詢答還沒有正式開始之前，請代為向潘主委表達祝福之意。

**主席：**請勞委會郭副主任委員答復。

郭副主任委員芳煜：主席、各位委員。謝謝，我一定會。

李委員昆澤：勞委會發表年資 35 年以上者所得替代率可以達到 75% 以上，馬總統也向社會宣布勞工所得替代率有七成以上，不過副主委你也很清楚，這樣的公式，最主要勞退基金投資報酬率要有 3% 以上，薪資成率率 1 年也要有 1% 以上，但這是不可能的，我們的薪資有每年成長 1% 嗎？多少勞工領的都是死薪水！如果沒有放無薪假、被裁員或關廠，就算是神明有保佑了。勞委會必須向社會具體說明，勞工所得其退休時應該是多少。美國政府非常清楚、誠實地向社會大眾、勞工說明因為經濟等因素，其社會保險以後是領多少錢、期限是多少年。我們政府不要欺騙勞工，郭副主委，我們這個所得替代率在公式上是有問題的，按照這個公式，所得替代率會有 75% 以上，而投資報酬率會有 3% 以上，薪資年成長率會有 1% 以上，這公式呈現的是一個美麗新世界，但勞工卻是沈重過生活，勞委會必須向社會清楚說明。

郭副主任委員芳煜：我跟委員報告一個數據，最近 10 年，從 91 年到 101 年平均薪資成長率是 0.97%，接近 1%，所以大概……

李委員昆澤：這是官方數字，你到社會上去問勞工階層，他們的薪水都是固定在 2 萬至 3 萬，3 萬以下的占 42%，他們薪水有調整嗎？你們故意弄個 0.97%，接近 1%，這個數字也太美妙了吧！年終將至，即將過年，很多勞工壓力非常大，他們面臨兩大沈重壓力，第一，因為企業的關廠歇業或業務緊縮，讓失業人數增加；第二，無薪假，無薪假及關廠失業的人在這幾個月都急速增加，勞委會必須提出對策來幫助勞工。這些人數很驚人，根據勞委會的基本資料，今年 6 月以前因為關廠歇業、業務緊縮而失業的人數大概徘徊在 13 萬 3,000 人左右，但是從 6 月以後增加的人數非常驚人，7 月增加 1,000 人，8 月增加 3,000 人，9 月增加 1,000 人，到 10 月份增加 3,000 人，從 6 月之後，因為關廠歇業、業務緊縮而增加的失業人數就高達 8,000 人了，不到半年就增加 8,000 個失業勞工，而每個勞工代表一個家庭，換言之，有 8,000 個家庭在過年前面臨到失業的問題，而無薪假的部分，勞委會最近也公布無薪假數據，到 11 月 15 日為止，無薪假通報的家數增加到 49 家，人數也突破 4,000 人，達到 4,345 人，比半個月前公布的增加了 1,486 人，從 9 月開始增加這麼多人，呈倍數成長。副主委，這半年來，無薪假增加四千三百多名，因業務緊縮、關廠而失業的人數有 8,000 人，單單這半年就有一萬兩千個家庭在寒冬要面對父母、子女照顧、生活困境，請問勞委會有什麼具體措施？

郭副主任委員芳煜：我先跟委員報告，今天才剛公布的無薪假情況還是相當高，跟上次 11 月 15 日公布的正好是平……

李委員昆澤：在今年 8 月之前都還算平緩，但是這幾個月就突然倍數增加。

郭副主任委員芳煜：我不曉得下次會怎樣，但是這個月是唯一一次沒有增加的。

李委員昆澤：大家都知道，無薪假跟失業勞工在這半年來急速增加，問題很嚴重，我請教勞委會，針對這半年來增加 8,000 名因關廠而失業的勞工，以及增加 4,000 名無薪假勞工，他們的年終、生活怎麼辦？

郭副主任委員芳煜：過去我們對這樣的情況都有一些預先準備好的方案要推出來，我是不是請局長跟委員報告一下？

主席：請勞委會職訓局林局長答復。

林局長三貴：主席、各位委員。謝謝委員關心有關非自願性失業者，我先跟委員報告幾個簡單的數據，98 年大概有 33 萬非自願性因素離職勞工，99 年大概有 24 萬，到 100 年大概 14 萬。

李委員昆澤：勞委會就業保險促進就業實施辦法有僱用安定措施，但門檻嚴苛，根本就不可能達成。勞委會向勞工說明制定政策或公式時，不要用那種欺騙人的公式，我們的僱用安定措施，就是所謂的短工津貼，德國在 2010 年實施時成效非常好，幫助了 90 萬德國勞工，讓他們渡過金融危機，也讓失業人數不會一下子升得太多，但是我們的僱用安定措施，類似這樣的短工津貼有實施過嗎？

林局長三貴：沒有，因為目前辦法是 2.2……

李委員昆澤：就是非常高嘛。

林局長三貴：我們研究過德國、日本相關措施，我承認德國的短工津貼是非常好的制度，但也是非常昂貴的制度。

李委員昆澤：根據就職網站的調查，94%的上班族都非常悲觀，他們認為無薪假會成為常態，32%的上班族表示有休過無薪假，高達 94%的上班族跟 79%的企業都認為無薪假會變成常態，大家都有這種悲觀的心理，不論企業或上班族，過半數都認為無薪假是違法的，是不應該的，但是又有那麼高的比率認為無薪假以後會成為常態，這是台灣勞工的悲哀，然後有 67%上班族認為政府、勞委會根本不管無薪假，有 10%的人認為政府根本就是在支持無薪假，這帶給民眾、勞工悲觀的印象，希望勞委會深自檢討，也希望主委跟副主委應該針對這半年來快速增加的 8,000 名失業勞工及高達四千三百多位放無薪假的勞工趕快提出具體辦法。

郭副主任委員芳煜：謝謝委員，我們會照委員剛才的意見請同仁研議、處理。

主席：請田委員秋堇質詢。

田委員秋堇：主席、各位列席官員、各位同仁。郭副主委，馬總統不講，大家還不會那麼生氣，他越講，大家反而越生氣，我看新聞報導，連執政黨楊麗環委員都說馬總統講的那個所得替代率是不可能的事情。我看了一下你們的資料，你們的新聞稿還說可以達到 75.02%替代率，條件是薪資成長 1%、投資報酬率 3%，這是指基金委外代操的投資報酬率 3%。

主席：請勞委會郭副主任委員答復。

郭副主任委員芳煜：主席、各位委員。整個基金的收益率。

田委員秋堇：對，然後，對於薪資成長率，我看了一下，主計處自己發的新聞科說，我們今年 1 月到 9 月的平均薪資較上年同期減少 0.16%，實質平均薪資減少 2.09%，所以這怎麼有可能？你們是講來讓人生氣的嘛！有關歷年薪資的調整，從民國 87 年到 95 年，沒有調整基本工資，97 年到 99 年整個基本工資也都是零成長的，都是 1 萬 7,280 元，那……

郭副主任委員芳煜：那不是用基本工資算的，那個長期整個薪資……

田委員秋堇：我知道，但從基本工資就可以看出來。就算不談基本工資，但現在實際的薪水倒退回十幾年前。

郭副主任委員芳煜：我剛剛報告過，最近 10 年來是 0.97%，所以它是長期的薪水情況，那不是勞

委會算的，應該是主計處算出來的。

田委員秋堇：所以你的意思是總統講的是對的，楊委員麗環講的是錯的？

郭副主任委員芳煜：我們認為我們設定的那幾個變數比較接近目前的情況，而且只是個例子……

田委員秋堇：楊委員麗環還認為馬總統可能太忙了，幕僚沒有給他完整的資料，所以才會說出勞退加勞保所得替代率 70%，你認為楊委員麗環的批評是錯的？

郭副主任委員芳煜：我不曉得楊委員談這個事情時所得到的資訊是什麼，但就我們看這件事情，我覺得總統在接見外賓時，通常勞委會一定會提供基本資料給總統參考，我們是介紹一個新的制度，在這個制度之下，最後達到 75.02%……

田委員秋堇：所以總統講的沒有錯？

郭副主任委員芳煜：我覺得一點都沒有錯，但是要講清楚，不是目前所有七、八百萬個勞工每一個人退休都可以拿到這麼高，應該是適用新制以後有這麼高，75.02%，在介紹新的制度所產生的結果，這是沒有錯的。

田委員秋堇：好，沒有關係，你們就繼續這樣講好了。

郭副主任委員芳煜：可能我們要講清楚一點，讓……

田委員秋堇：你們政府單位所講出來的話，跟人民的感受、人民的實質所得差這麼多，所得替代率總統講 70%大家都已經覺得像在做夢，你們還滅火，在新聞稿中講可以達到 75.02%，我真的不曉得你們到底是哪一國的勞委會！

現在還有一個問題，今天討論的勞動基準法第二十八條，我講了又講，我們協助這麼多關廠工人，那真的是非常淒慘，老闆惡性倒閉，一走了之，工人做了幾十年，拿不到退休金，我們今天提出勞動基準法的修法，我看到各個委員的版本都有要求，因為就算勞工費盡心思抗爭成功，或者是到法院提出訴訟勝訴，最後老闆脫產，所剩無幾的財產都會被銀行拿走。我曾經處理過力霸的案子，力霸是唯一的，先把勞工的退休金、資遣費及積欠的工資變成另外一個債權，銀行團再成為另外一個債權，那可以說是中華民國有史以來，前無古人，後無來者的一個案例，但我覺得是辦得到的，我的意思是，我們要想一想，是銀行去監督老闆這些脫產、不當投資、買空賣空、五鬼搬運比較有能力，還是勞工比較有能力？當然是銀行比較有能力。之前我問過了，王如玄前主委也認為銀行是比較有能力的。勞工被積欠的工資、退休金、資遣費應該優先於銀行的這些抵押債權，包括稅捐稽徵法第六條的土地增值稅，力霸集團王又曾一走了之，王又曾跟政府單位的關係好到這個地步，難道都不知道他在做什麼嗎？我不相信。不斷叫銀行貸款給他，最後欠了一屁股債，他一走了之，賣掉衣蝶百貨的錢還要扣土地增值稅稅金，扣完以後才可以還給銀行及勞工。我當然知道銀行跟財政部有一些看法，但我還是覺得將追討的工作落在最弱勢、最沒有能力的勞工身上，叫他們去監督自己的老闆有沒有五鬼搬運、買空賣空，這怎麼對呢？請問你的看法如何？

郭副主任委員芳煜：對於要修這個法的目的跟方向我們其實都認同，但如果修第二十八條能否達到那個目的？我們覺得可能還有妥適性的問題，所以我們才會覺得可能需要跟相關部會再研究。

田委員秋堇：我提的一個修正動議，最卑微、最客氣、最謙虛，我們不談優先於抵押權的問題，就

只談最簡單、最俐落的，就是資遣費跟退休金要由積欠工資代償基金來代償，然後國家再做代位求償，怎麼樣？這已經是最低限的版本了，你們看法如何？

郭副主任委員芳煜：我還是回到我們書面報告中最後我們所點出來的問題給委員參考，如果我是一個老闆，我的員工根本就沒有舊制年資的人，全部都是 6% 的，我為什麼要去交這錢，然後去幫這些老闆付這些錢？這對他們來講是有些問題，第二，會不會有老闆就放任他們去領這個，然後有道德風險的問題？

田委員秋堇：至少資遣費放進去沒問題吧？

郭副主任委員芳煜：還是有……

田委員秋堇：英國的制度連最長 8 週假期工資都放進代償裏面，丹麥也是，還包括假期工資……

郭副主任委員芳煜：工資沒有問題，工資本來就是在裏面了。

田委員秋堇：我的意思是，在這種狀況之下，至少資遣費放在代償基金裏面應該沒有問題吧？

郭副主任委員芳煜：資遣費還是會有問題，這跟退休是一樣的，還是涉及我剛才那兩個問題，道德風險還是會有，既然有人願意付，他以後就不付了。

田委員秋堇：當然永遠都有道德風險的問題，連政府都有道德風險的問題，我的意思是，你們要保護勞工，應該想出配套措施，讓道德風險降到最低才對，你一直在跟我講道德風險，但我的意思是……

郭副主任委員芳煜：對。所以我們在想其他有什麼比修正第二十八條更好的方式。

田委員秋堇：以萬分之二點五來計算，現在有 83 億元，若一家企業總投保薪資有 100 萬元，該公司每個月只需要提撥 250 元。若依照李應元委員的版本，提高至萬分之十五，一個月也才不過提撥 1,500 元，老闆隨便請吃一餐飯也不只花這些錢啊！

郭副主任委員芳煜：這可能不是問題，問題在於我繳這些錢去幫別人解決那個問題……

田委員秋堇：這不是幫別人解決問題，我的意思是說……

郭副主任委員芳煜：這根本是不會在我身上發生的事情。

田委員秋堇：你們要建立由國家代位求償的機制，你可以下令要求禁止老闆出境，可是勞工有辦法嗎？勞工根本就沒有辦法啊！

郭副主任委員芳煜：所以這還是牽涉到滿多的事情，包括代位求償制度的建置……

田委員秋堇：有時候是因為時機不佳，也不是老闆惡意倒閉，這就如同在跟會一樣。本席建議，你們把萬分之二點五稍微再提高一點應該是沒有問題，把資遣費及退休金放進去，至於這些退休金及資遣費要做怎麼樣的配套，這些問題我們都可以來談，但是，你不要從頭到尾只會講道德風險，對不對？

郭副主任委員芳煜：我只是提出這個問題給委員參考。

田委員秋堇：既然如此，我們還要勞委會做什麼？我們幫助這麼多的勞工抗爭陳情，就眼巴巴的看著他們在法院提告即將成功，結果這些都沒有用，錢還是被銀行給拿走了！

郭副主任委員芳煜：勞委會的責任要把這個問題向委員做如實的報告。

主席（李委員昆澤代）：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。郭副主委，你剛才答復李委員提出有關薪資成長 1% 的問題，在此前提之下，剛才王委員表示，以前勞保局長有講過計算公式，他有拿出一張表格出來。郭副主委說，基本上他所講的話是正確，但是，你不曉得他的假設前提是什麼。而馬總統那天所說的，這也算是假設，假設他的薪資成長為 1%、投資報酬率為 3% 的前提之下，要如何讓 35 年的平均薪資成長率都能夠達到 1%？你方才表示，這 10 年平均薪資成長率為 0.97%，對不對？

主席：請勞委會郭副主任委員答復。

郭副主任委員芳煜：主席、各位委員。對。

劉委員建國：本席給你看一項數據。你記得那一天馬總統是跟誰做這樣的回應？

郭副主任委員芳煜：是跟美國的勞工廳廳長吧！

劉委員建國：OK。我手中有兩張表格，這些表格是美國勞動部統計 2007 年至 2009 年主要國家的勞工所得成長比較圖表，第一個就是臺灣；第二個就是加拿大。臺灣與加拿大勞工的薪資所得統統呈現負成長；自 2007 年至 2009 年臺灣勞工所得成長率為負 2.5%；加拿大勞工所得成長率將近負 1%。或許本席所製作的圖表文字較小，稍後我再提供相關資料給副主委做參考。

我們再看到第二張圖表，自 2007 年至 2010 年世界各國都是呈現正成長，唯獨臺灣卻是 minus，這很奇怪耶！在 2007 年至 2009 年正是全球遭遇金融海嘯最嚴重的時期，反觀其他各國在薪資部分統統都是正成長，只有臺灣與加拿大的勞工所得呈現負成長。直到 2010 年，這張圖表看起來好像負成長了一點點，但是，其他的國家都是正成長。根據我的調查結果顯示，主要原因是台幣升值，以致換算成美金的數字比較好看一點。本席之所以提供這兩個數據給副主委參考，主要是總統去跟美國勞工廳廳長講這些話的時候，根據美國勞動部自 2007 年至 2010 年所統計主要國家的勞工所得成長比較圖，臺灣都呈現負成長的現象，當總統去跟一位美國的朋友講這些話的時候，那位美國朋友會覺得如何？你們要如何讓薪資成長率達到 1%？我們看到這張圖，在全世界各國中，臺灣是從底下算上來，最起碼有 30 個國家的薪資成長率都呈現正成長，甚至有些國家薪資正成長幅度將近 9% 至 10%，唯獨臺灣卻是 minus。如果馬總統所言是依照勞委會所計算的公式，基本上也不能怪他有錯，但是，當媒體報導之後，你也可以去怪是媒體在從中作梗，他們把馬總統的話都扭曲掉了，他們切前、切後、只留下中間那一段，但這也不對啊！因為當總統要去跟美國勞工廳相關官員講這些話的時候，全臺灣的勞工都在注意此事你們是如何跟美國講的？因為 CNN 報導臺灣實在是血汗勞工，我們已經是惡名昭彰了，這段期間全國勞工最關心的問題，不論是勞保或勞退，大家為此事都已經感到很煩惱，而總統卻對外宣稱我們的制度改得很好，從新制開始實施之後，勞保年金加上勞退金的所得替代率一定會達到 75%。如果你身為勞工，你還聽得下去嗎？此其一。

第二個問題更好笑，那個是假設薪資成長為 1% 及投資報酬率為 3% 的前提之下，如果勞工更換工作，他的薪資是不是要調降重新計算？你要一名勞工在原有的工作職場中從第一年一直做到第三十五年，這樣的比率有多高？如果勞工在這期間更換工作，他的勞保年金加上勞退金的所得替代率還會達到 75% 嗎？另外一個問題就比較單純，有關婦女勞工的問題，有時候他們因為懷

孕而永遠回不去職場了。馬總統對美國朋友講這段話，說勞保年金加上勞工退休金的所得替代率可以達到 75%，你們要提出預估值。就像我剛剛一直詢問勞保局總經理，在 10 月份一次領取勞退金總共有 205 億元，這項預估是高的還是低的？他說是低的，他還不好意思說，這還是國民黨委員在問他的問題。依照 10 月份的預估，勞退金被領取 205 億元，那 11 月份又是多少？他就不敢說了。不然，你現在敢告訴我說，從現在開始進入職場的人，在 35 年之後，馬總統與勞委會一併保證，這些勞工的勞保年金及勞退金所得替代率一定會達到 75%。你敢對我做這樣的保證嗎？

郭副主任委員芳煜：其實這不是保證的問題，我相信那天總統在接見外賓的時候也不是在談保證，他是在介紹我國退休制度的現況。在很短時間內，他要用很具體的例子，再加上一些變數，計算結果為 75.02%，所以他們不會提到婦女的現況如何，或是其他狀況又是如何，那可能是學術論文的發表才可以講得很詳細……

劉委員建國：郭副主委，他所講的現況並不符合我們現實的情況，實際上也真正做不到。當我們看到這個數據的時候，你就保守的講他的假設是什麼？我剛剛也只是簡單說幾項假設而已，因為這是不可能的事情啊。全國勞工都在看總統怎麼樣跟美國朋友講這些數字，結果你們是挑最好的部分告訴人家，但是你們能做得到嗎？這幾乎是不可能的任務，甚至是不可能任務的續集！

郭副主任委員芳煜：如果對方是美國勞工廳廳長，他們對於整個計算的方式及就業情況都很內行。今天我們給他們這麼多的變數，如果有哪一個變數沒有辦法達到，他也知道其中最壞的結果會有變化，所以我們是以一個整數、一個比較容易理解變數計算出的結果，我想這項結果具有參考的價值。

劉委員建國：勞工投保薪資的上限為 43,900 元，等於是最高的第二十級，對不對？

郭副主任委員芳煜：對。

劉委員建國：簡而言之，超過這個等級的所得替代率就不可能達到 75% 嘛！

郭副主任委員芳煜：這一個名詞實在是誤用。

劉委員建國：對呀，這是很簡單的道理。

郭副主任委員芳煜：後來我們在書面裡面都有把這部分加以區隔……

劉委員建國：我認為美國勞工廳廳長一定會覺得臺灣的總統怎麼會如此臭屁、吹牛。

郭副主任委員芳煜：不會的，他們也有來勞委會拜訪，我們跟他做說明時也是用同樣的例子……

劉委員建國：我覺得副主委應該不會像總統一樣，會跟美國朋友講這樣的話。因為當總統去跟美國朋友講那樣的話，整個媒體都 focus 在這個焦點裡面，你讓這些勞工真是情何以堪！事實上，這是沒有辦法達成的，對不對？本席之所以安排本次會議邀請勞委會潘主委進行專案報告，因為實際的狀況並非如此，我當然希望勞委會能夠朝此目標去打拚，並達到這項目標。

郭副主任委員芳煜：是。

劉委員建國：但是，在這個過程中，臺灣勞工都清楚聽到，當他們退休的時候，勞保年金加上勞退金的所得替代率可以達到 75%，但事實上差幾個級距就已經是不可能了，你們怎麼會講出這樣的話？

郭副主任委員芳煜：是，我了解。當天總統那樣的談話，基本上，他的資料應該是勞委會所提供的，但是，我們提供相關資料並不是要總統去做這樣的保證，而是讓他瞭解我們有可能會這樣，所以大家都做了進一步的解讀。我相信這是我們勞委會所提供的資訊。

劉委員建國：如此說來，勞委會與馬總統是共犯，讓全世界……

郭副主任委員芳煜：這是作用不同，我們的目的真的不是這樣，我們是想讓各位也能容易瞭解。

劉委員建國：好的。謝謝。

郭副主任委員芳煜：謝謝。

主席：請許委員添財質詢。

許委員添財：主席、各位列席官員、各位同仁。請教郭副主委，今天的會議你是與主委共同出席，還是代表主委出席？

主席：請勞委會郭副主任委員答復。

郭副主任委員芳煜：主席、各位委員。是代表出席。原本我在其他的委員會列席預算審查會議，因為剛好主委家中有事，所以我就立即趕過來。

許委員添財：所以你是代表主委出席。OK。

當媒體報導馬總統說勞保年金加上勞工退休金的所得替代率可以達到七成，然後勞工團體馬上說不可能。勞委會今天在本委員會也證實這是不可能的，對不對？

郭副主任委員芳煜：所謂的不可能是指，如果勞工現在要領取勞工退休金的所得替代率沒有這麼高，勞保年金加上勞退金達 75%並非現在的勞工可以領取，而是適用勞退新制者，在未來的制度之下，他們是有可能領到 75.02%，所以它是一個進行式。這是我們為什麼要在括號裡面註明要達成 75%的相關因數是多少，但是，那些前提是有可能達成的前提。

許委員添財：你說這些話，勞工朋友聽得懂嗎？

郭副主任委員芳煜：簡單的說，我不論是在什麼場合一直在揣摩勞工所提出的問題，他們都認為好像我們所提出的承諾是要在今天成就此事，但是，對我們而言不是要在今天成就此事，因為過去有很多的年資是適用舊制，不同的制度所產生的結果就是不一樣。我們現在統一講的例子就是中華民國已經改好退休制度，這兩個制度自 94 年及 98 年修正退休制度之後，未來勞退金的所得替代率就會達到這麼多，所以兩個人在描述的目的是不一樣，這點我必須要講清楚，當然這也不能怪勞工對此有任何的誤解，但是，我們要講清楚，讓他們知道完全使用新制是這樣，然而，他們過去有很多年的年資不是適用新制，所以這是新、舊制度交替的過渡時期，因此算法就不同。

許委員添財：假設你完全採用新制，以目前基金本身存在的財務問題，即使理論上或契約上新制勞工應該會領到錢，但是，他們真的能夠領得到這些錢嗎？

郭副主任委員芳煜：我們對於基金一定要制定出一個參數出來，看要制定多少，勞保基金從 84 年開辦迄今……

許委員添財：是啊，正因為勞工拿不到這麼多的錢，才會造成應有保費是多少，而繳交的保費不夠，才会有勞保面臨破產的問題，所以不管是新制或舊制勞工退休金都會破產，不是嗎？

郭副主任委員芳煜：有關勞保破產與收益率是兩件事情，我們講的收益率……

許委員添財：這不是指收益率的問題。當勞保所得替代率太高，或者是保費繳得太少才會破產，不管怎麼算都是這個問題。

郭副主任委員芳煜：對，這又是另外的一個問題。我們以現在……

許委員添財：這不是另外的一個問題，它是必然會發生的問題。

郭副主任委員芳煜：目前根據所得替代率及收益率等因素計算出來，就是這樣的結果，至於未達到這樣的結果就會怎麼樣，那是另外一個問題。

許委員添財：你用常識來看這件事情，我們的薪資成長率已經倒退 14 年前，所謂退休後的所得替代率就不可能有七成。現今臺灣勞工薪資倒退了 14 年，未來的退休金還有可能拿到現在的七成嗎？依照現今經濟趨勢，這是不可能的。當然，你會覺得這個問題怎麼會扯到經濟？這當然會扯到經濟。因為現今不管什麼保險都會破產的原因，主要是臺灣的經濟成長率太低，加上臺灣薪資成長速度太慢，甚至有倒退的現象，再加上臺灣因生育率降低，未來真正的勞動人口相對於非勞動人口也會愈來愈低，這樣下去臺灣的經濟一定會崩解。如果有遠見的人根本就不跟你談這些，他們會趕快自保、自救。為什麼現在有九兆多的資金轉到國外購買短期債券或股票，最近 3 個月平均每個月跑掉一千七百多億元？他們已經在用錢、用腳對臺灣的經濟投下不信任票了，這是大家要面對的問題。

若臺灣的體制不改、經濟不成長、國民生育率不提高，將無法解決問題。反之，如果經濟成長快速，即使國人不生育，也可以讓外國人移民進來，他們移民來臺灣不會搶走我們的工作，反而能壯大我們的經濟體，除非我們能夠達成這幾個條件之一或全部，這樣就會更好，不然，臺灣的經濟完蛋了！當臺灣經濟完蛋時，首當其衝的就是退休者無法領取這麼多的退休金，「生吃都不夠了，還想要曬乾」？不要到時候你們要強迫參加勞工保險，就像健保一樣，目前有這麼多的民眾繳不起健保費，即使強迫繳交也沒有用。這正是我所擔心的問題。我現在跟你談的不只是這個問題，主要是制度設計的問題，雖然幾位精算師盡力去做，但是他們所設計的制度可能做得到嗎？有效嗎？如同現今政府潛藏性負債為什麼這麼高，主要是過去設計的那一套制度不實在、不切實際，執行不下去嘛！現在我要跟你談的是勞委會應該要努力的方向，我會提出臨時提案，我們怎麼樣能夠留住人才、要怎麼樣引進人才。現今在臺灣接單、在國外生產，尤其在中國生產的產品已經超過一半，在這樣的結構之下，人才必定會隨之外流，當人才外流之後，臺灣經濟就會萎縮，愈來愈弱化，以後台商在那邊活不了，台幹只好自找出路，他就留在當地了。雖然這樣會去蕪存菁，有用的人才會留下來，最後還是被高薪給挖角走了；另外生產力不足的人，就會想要回到臺灣領取失業救濟金。

現在臺灣真的是很慘耶！世界上找不到一個國家是本國接單、國外生產的比率高達一半以上，光是這個數字就可以讓所有的領導人要統統向人民謝罪、道歉，你們怎麼把經濟搞成是本國接單、國外生產比率高達一半以上？有人會說，本國接單、國外生產有什麼錯？如果往國外投資對自己國家的經濟是健全的發展，那麼本國的投資也會有配套措施，如此才能相輔相成。因為你投資那邊，我們這邊的研發會更多，研究人員也會更多。如果我們是在這邊不斷地提升研發，但總量還是繼續擴大，如此一來，本國接單、國外生產的百分比就不會一直提高，就會保持適合的比

率，這樣就不會危及本國經濟的健全發展，對不對？所以現在凡本國接單、國外生產比率超過一半就不是健全的發展。這是一項常識，但是，為什麼這些常識在這邊卻不提呢？因為世界沒有這樣的經驗，所以這些人赴國外求學只是讀死書，回國後所學的卻沒有用，因為國外沒有這樣的經驗，只有臺灣自己搞出自己的經驗，就像過去臺灣創下經濟奇蹟時，為什麼我國經濟成長結果所得分配還平均？事實上，其他國家沒有這種經驗，只有臺灣有這種經驗，但這種經驗到底是怎麼來的，自己也迷迷糊糊，以致轉向的時候也不懂得因應，所以勞委會對勞動市場的管理要有新的思維，並針對臺灣的實際情形做不同的思考，有別於國際。

郭副主任委員芳煜：謝謝委員。

許委員添財：這樣有些人可以拿諾貝爾獎。何況低薪資、高失業率是違反經濟原理，但現在臺灣正存在這種情形，可是這種存在絕對沒有辦法持續，因為到一個轉折點或臨界點就崩了，我們現在就在臨界點上，再不改革就完蛋了。謝謝。

郭副主任委員芳煜：謝謝委員的指教。

主席：請盧委員秀燕質詢。（不在場）盧委員不在場。

請吳委員宜臻質詢。

吳委員宜臻：主席、各位列席官員、各位同仁。副主委，你今天的報告，還是延續你們提供給馬英九的資料，唯一修正的大概只是勞退受益率的部分，但大部分委員對你們算出 75% 的所得替代率都有意見，本席對你們假設三個前提中，有關投保年資 35 年的部分也有質疑。根據勞委會提供給本席的資料顯示，只有不到 10% 的人超過 35 年才請領勞保，平均勞保年資是在 25 年左右，如果乘以平均給付 1.55%，相差大概 15.5%，如果所得替代率扣掉推估的 75%，按照現在大部分國人平均 25 年退休的情況，我們所得替代率最少還要減掉 15% 到 20%，至少還要再減二成，換句話說，我們所得替代率真實的面貌幾乎只有到五成，不是你給馬英九總統的數據，也不是你今天報告上七成的數據。本席要提醒你，你給的這個數據過於美化與現實不符，也不符合目前勞工面臨的困境。我剛剛聽到你答復其他委員時說，公式沒有錯；也有委員問你，你答復說，馬英九沒有錯，因為都是照你的。請問誰錯了？難道是我們勞工朋友錯了嗎？千錯萬錯，都是勞工朋友不工作到 35 年，所以所得替代率沒有辦法到 75% 以上，是這樣嗎？千錯萬錯都是我們勞工朋友的錯嗎？難道是勞工朋友不願意工作到 35 年才退休嗎？剛才有位委員提供的數據顯示，有超過五成以上勞工朋友沒有辦法工作；主委則答復說，是因為低薪化。副主委，你覺得低薪也是勞工朋友的錯嗎？

主席：請勞委會郭副主任委員答復。

郭副主任委員芳煜：主席、各位委員。我剛才特別強調，對這件事的解讀不是對和錯的問題，而是我們有些地方可能沒有說得很清楚，我們只舉一個例子讓大家知道，而且是根據過去的經驗值訂出來的參數，但這參數若有變化，結果一定會變化，可是大家都把那個結果視為當然，認為一定可以得到這個東西，所以我們必須更詳細的說清楚。

吳委員宜臻：你們下一次提供這種數據的時候，不要罔顧勞工的現實。我剛剛提供的數據顯示，明

明大部分勞工平均請領老年給付的年資只有 25 年，在此情況下，如果今年用 35 年差個 10%，中間所得替代率幾乎差了快兩成 15%~20%，這個數據真的會讓人跌破眼鏡，要不然就是會有人指責說，都是勞工不工作，不肯屈就低薪、不要工作，既然少繳費了，當然拿不到那麼多老年給付。但我在這裡還是要強調，勞工沒有錯。

**郭副主任委員芳煜：**我同意勞工是沒有錯。

**吳委員宜臻：**我們今年在討論基本工資的時候，當時漲幅大約一百多塊，差不多是 1%，但我們連基本工資要漲個 109 塊，這 1%都爭取不到，而且平均基本薪資的部分，也在你今天報告的假設前提中，如果我們薪資每一年可以調 1%，所得替代率大概就可以有七成五左右，可是你假設前提為 35 年，就已經打破這個夢幻數據，此其一；第二、在薪資所得部分，每一年至少有 1%的成長也打破了，更不要講我們 1%所得的部分，你是從 14 年前的薪資水準往前進嗎？而不是與 OECD 國家、世界各國勞工平均水平，或與鄰近韓國這幾個國家 2012 年勞工水準相比嗎？其實目前國內勞工的困境很慘，你給馬英九總統的數據就不對，也誤導美國勞工相關部門及主責單位，以為臺灣還擁有競爭力，臺灣的勞工還在一定水準之上，我覺得你們主責單位真的不應該。我希望下一次看到你們報告的時候，不要只是單純的修正，要了解勞工的現實狀況才能去推估，不然你們這樣的推估，永遠會讓人認為都是勞工的錯，做不到、拿不到也不能怪別人，所以我要提醒你這部分，因為你的勞退薪資大家也都忘記了，我們現在只實施 7~8 年，還沒到 8 年，但要達到你推估的 35 年，勞退所得替代率才能達到 20%，可是 20 年來沒有人能夠拿到你推估 35 年勞退 20%的所得替代，因此，拜託主委在這個數據上要更謹慎、更小心。

另外，去年勞基法修正的時候，其實有把相關罰則加以調整，除了把罰則提高之外，對於屆期沒有改善的部分，我們也會公布廠商名單。根據本席手上的資料顯示，以目前公布的名單來看，基本上各縣市政府都還有在執行，但各個特殊園區，包括工業區、加工出口區、竹科、中科及南科等部分，到目前為止，在勞委會的網站上，只有中科一家在 101 年 8 月公布，今年 8 月之後公布的還要匿名。我不知道匿名是跟其他行政單位或機關一樣，是為了因應個資法或其他原因，後來本席查了一下，按照公布名單的標準來看，只要超過公布期滿 2 個月之後就匿名。請問勞政主管機關，今天事業單位違反勞動基準法公布的狀況，你們覺得滿意嗎？是哪裡有問題？

**主席：**請勞委會勞動條件處陳處長答復。

**陳處長慧玲：**主席、各位委員。這個依法是主管機關的權責，而且法令通過之後，我們跟縣市政府開過很多次會，也一再發文去催促……

**吳委員宜臻：**你知道不知道，他們現在公布的標準不一樣？像臺北市跟新北市就不一樣，臺北市只要一違反就公布；新北市還要一年度之內違反同一條文兩次以上才會公布，所以這個數據不能放在同一個水平去討論，你們為什麼不統一呢？

**陳處長慧玲：**我們當初有找縣市政府開過會，但縣市政府有他自己的主張和考量，而且我們也一再發文要縣市政府依法辦理公告事宜。

**吳委員宜臻：**你告訴我，縣市政府抗拒的原因是什麼？是礙於這些廠商，怕廠商出走嗎？

陳處長慧玲：這個可能要問縣市政府，因為他們有他們的考量。

吳委員宜臻：像加工出口區、竹科、中科及南科，他們的績效有這麼好嗎？勞委會收到違反勞動條件的申訴多不多？

陳處長慧玲：有申訴案件我們會轉，而且一再發文要縣市政府依法處理。

吳委員宜臻：各縣市政府光在執行勞基法的部分，同一個條文在公布上就可以標準不一，更不要講特殊的加工出口區、竹科、中科或南科管理局了。對於特殊加工出口區、竹科、中科及南科的部分，本席認為他們是站在招商的立場，實在不應該再把勞檢權放在他們身上，請問勞委會對這方面的態度如何？

郭副主任委員芳煜：關於各縣市作法不一的問題，我們每半年就會有一次勞工行政主管機關……

吳委員宜臻：你回答我，加工出口區及科學園區管理局……

郭副主任委員芳煜：目前我們是授權他們處理。

吳委員宜臻：如果勞委會收回，你們有沒有能力把勞檢做得更好？

郭副主任委員芳煜：我們可能會跟人事總處要求增加人力。

吳委員宜臻：除了人力之外，你們在統一整個標準上，會不會做得比較好？

郭副主任委員芳煜：應該會比較好。

吳委員宜臻：好，謝謝。

主席：接下來登記質詢的林委員德福、李委員桐豪、廖委員正井、黃委員偉哲、邱委員文彥、鄭委員天財、林委員正二、薛委員凌、黃委員昭順、徐委員耀昌、簡委員東明、林委員滄敏、邱委員志偉、蔡委員其昌、王委員惠美、尤委員美女、蕭委員美琴、黃委員文玲、呂委員學樟及林委員世嘉均不在場。

請林委員淑芬質詢。

林委員淑芬：主席、各位列席官員、各位同仁。副主委，辛苦了，到現在還沒有吃午餐。

主席：請勞委會郭副主任委員答復。

郭副主任委員芳煜：主席、各位委員。還好。

林委員淑芬：我剛剛聽吳委員宜臻的質詢，心裡也頗有同感，雖然我們今天是審勞基法第二十八條的修正，以及其他性平法，但免不了還是要談幾句。主委認為世界經濟運轉最大的基本矛盾及關鍵在哪裡？

郭副主任委員芳煜：請委員指教。

林委員淑芬：很簡單，全世界的總生產大過於總需求。為什麼生產會大過於需求？資本主義的必然，當然我們不講馬克斯主義，整個勞動、景氣循環，本來壓力是要資方買單，景氣好壞是老板要負責，但從核心國家把景氣好壞循環壓力壓回到半邊陲，所以 OEM 的廠商要負責囤貨，而不是美國沃爾瑪要囤貨，既然我們 OEM 廠商、我們的代工廠要負責景氣好壞的風險，所以只好壓低成本，但唯一可以壓的是人事成本，這會變成一個惡性循環，全世界最大的矛盾就是把勞動彈性化，因為把薪資逐漸下降之時，也讓勞工失去購買力，在勞工沒有購買力的情況下，生產出來的

東西就會過剩賣不出去，因此降低薪資帶來的是經濟永不復甦。我們今天敢在這裡講，降低薪資、不再提升工資所產生的惡果，就是經濟永不復甦。今天我要講這一件事情，因為我們的政府及國家機器言必說，老板沒有辦法承受，資方無法買單，會帶給資方太大的壓力，他會失去競爭力，每每提及勞動條件要提高時，總是這樣說。想到勞動條件還有個笑話，上次我們審職災法的時候，司法院的小姐來這裡說，這個勞動條件還要求有沒有冷氣，這是不合理的。司法院的專門委員來這裡審法案的時候，把勞動條件理解成有沒有冷氣，由此可知，政府部門、國家機器本身是何等的荒謬，連什麼叫勞動條件都不知道。每當勞動條件要提高時，你們總是有很多推辭和藉口，所以在討論之前，我要再告訴勞委會一次，你們叫做勞委會，不是叫資委會，而且你們也不是血汗委員會，這是我第一個要叮嚀你的；第二、今天要審勞基法第二十八條，剛才吳委員宜臻提及勞退部分，第一個手段是由政府撥補，事實上整個勞退最大的問題，不是在於撥補多少錢或費率提多高，就算按照你們精算的方式，還是一樣會倒，因為真正的問題是少子化及老年化。

郭副主任委員芳煜：是勞保的老年給付。

林委員淑芬：對。

郭副主任委員芳煜：我們講勞退是講 6%那個。

林委員淑芬：對，勞保的老年給付，抱歉，我剛剛講得不精準。你們預估要逐年調高到多少，然後 2019 年才會倒？

郭副主任委員芳煜：費率到 13。

林委員淑芬：你們最優的方案是明年就要調高到 8%？

郭副主任委員芳煜：現在已經是……

林委員淑芬：7.5。

郭副主任委員芳煜：扣 1 是 7.5，明年是 8。

林委員淑芬：7.5 就是不含……

郭副主任委員芳煜：剛剛那實算也要扣一就是 12 了。

林委員淑芬：對，就是不扣。這件事情才是真正的關鍵，政府撥補之外，唯有費率的提高才有重新分配及國家再分配的作用，為什麼要講這件事情，因為整個勞工受薪階級，他的薪水分配從景氣循環、然後把責任推給勞工那一刻開始，從 80 年代一路走來到現在，勞工薪水在整個企業獲利分配比例上，可說每況愈下，我們在講臺灣 GDP 成長很少，卻沒有講薪資所得占國家 GDP 比例一直不斷下降，而且根據統計，企業主分享回去的部分，歷年來老板賺得比 20 年前、10 年前還要多，等於假藉經營成本負擔很重之名不斷掠奪，事實上現在比過去 10 年前賺得還要多，整體資方所分配到的企業盈餘、經濟成果都比 10 年前、20 年前還要高，勞工卻從這塊餅中不斷萎縮、再萎縮，現在是最低，而且還會再更低。如果資方沒有任何作為，奪走及霸占所有的經濟成果，現在卻要降低勞工所得替代率及工作 35 年，可是勞工已經是工作時間最長，連退休都已經延到 65 歲，反觀公教是幾歲退休？軍人又是幾歲退休？現在沒有打仗，所以不要告訴我們說，他們有風險，因為除了二次大戰之外，沒有再打過一次仗了。軍人平均退休年齡是幾歲？

郭副主任委員芳煜：好像不到 50 歲。

林委員淑芬：是 45 歲。公教平均幾歲退休？

郭副主任委員芳煜：五十幾吧！

林委員淑芬：五十初頭。勞工又是多少？

郭副主任委員芳煜：不曉得是 61 還是多少？

林委員淑芬：現在又要叫他們工作再長一點，然後替代率再下降一點，我們無法接受。我們認為第一個要撥補；第二個先把所有手段用盡，再來告訴我們叫勞工減少。第二個手段叫做費率提高，你們自己的方案也是費率提高，但是你們做得到嗎？副主委，你有決策權嗎？可以承諾嗎？

郭副主任委員芳煜：目前勞委會內部還沒有具體談這件事情。

林委員淑芬：時間有限，我就回歸正傳。今天修法只有兩個重點：第一、工資的債權優先於抵押權，有沒有問題？

郭副主任委員芳煜：我們認為有問題。

林委員淑芬：哪裡有問題？我剛剛已經講過，你們要記得你們叫做勞委會，不是叫資委會。

郭副主任委員芳煜：當初就是這樣，所以才會有工資墊償制度的產生，它是一個配套的東西。

林委員淑芬：當初從勞委會提到行政院，行政院形成院版再送到立法院審議，所以不要講立委把它變成一個墊償，既然當初行政院敢提出來，並且評估可以過，憑什麼不能過？你說企業融資有問題，我剛剛已經講過，海商法中的海事優先權，債權也是最優先的，在船舶抵押權之前，船舶抵押也沒有融資啊！企業要融資向銀行貸款的時候，要先算他有多少工人，叫經營者把勞工的所有勞動契約拿出來，給他們知道最壞的狀況，以及可能要償付的工資、退休金、資遣費是多少，在這些東西扣除以後，它可能擁有的價值、抵押價值有多高，再來決定金融貸款要融資多少錢，這不是很合理嗎？今天就是沒有這樣做，才會發生金融的抵押設定仍然少於銀行的貸款！今天的金融呆帳、惡性掏空就是這樣來的。

今天我們要講的是，讓勞工的勞動債權優先於抵押權，甚至還可以讓金融秩序和體制好一點，可是你們今天根本不做如此想，令人相當失望。

第二，墊償基金的擴大，到最後 6 個月工資之外，加付資遣費和退休金，同不同意？

郭副主任委員芳煜：我們認為還需要再進一步考量。

林委員淑芬：你不要忘了你們叫做勞委會，而不是資委會。

郭副主任委員芳煜：沒錯，我們還是覺得……

林委員淑芬：我們本來不知道舊制全部的勞工有多少，你們今天也講得很清楚，共有 57 萬人，加上半舊半新的部分 110 萬人，事實上人口並不多，如果以全國 960 萬勞工來看，事實上並不多，而且主要是這 57 萬人。這 57 萬還沒有倒的公司，你們應該要求他們逐年撥補，如果你們做了逐年撥補的動作要求他們補足的話，事實上將形同虛修，這條法律也不用修了，因為舊制的勞退都補足了，未來將會用不到，但是如果你們不做，至少應該修法修進去，建立勞工老年的安全網，也就是棺材本，這件事情過了以後，也就是通過法律的修正，當勞委會有作為以後，這條法律並不會動用到這筆錢，這是第二個迷思。

最後，你們認為這樣做會造成合法的廠商必須替不合法的廠商，也就是胡亂作為、歇業的工

廠買單，我剛才已經講過了，這其實是謬論，哪有在發生車禍將人撞死後，僅由大家繳交的第三責任險去賠償不合法的部分，這部分並不是這個概念，你們不要再講合法、守規矩的廠商與不守規矩的廠商之謬論，不要再提這個了，這是一個共同雇主、共同承擔、集體社會風險，雇主共同買單勞工，這是整體來看的，所以請勞委會未來、以後都不要再如此說了。你們看起來還是沒有辦法成為勞委會，還是一樣是資委會，真的令人心寒，謝謝。

**郭副主任委員芳煜：**謝謝委員。

**主席：**請林委員岱樺質詢。（不在場）林委員不在場。

本日會議報告及詢答完畢，作以下決定：一、登記發言委員除不在場者外，其餘均已發言完畢，詢答結束。二、潘委員維剛、鄭委員汝芬所提書面質詢，列入紀錄，刊登公報，並請相關機關於兩週內以書面答復本會及質詢委員。三、本日會議委員所提質詢未及答復部分，含委員於質詢中要求提供相關之資料，亦請相關機關於兩週內以書面答復本會及質詢委員。

**潘委員維剛書面質詢：**

關於勞工退休照顧權益相關制度，向來為政府最關心的施政事項之一，為了有效穩定勞工朋友退休後的生活，政府自九十四年起實施勞工退休金條例，並於九十八年起再開辦勞保年金制度，使勞工朋友的退休生活受到完整的保障。實施勞退新制的目的在於確保勞工的就業權利，許多情況下勞工朋友無法在同一單位服務至退休，在新制實施前即無法順利取得退休金，但新制後累積年資即可享有退休金，政府照顧勞工朋友權利責無旁貸。

然而日前勞退基金委外代操事件引起勞工朋友對於辛苦工作的成果極度憂慮，並且引起擠兌的現象，嗣後雖然該委外代操公司提出相關賠償方案，但是依照目前的基金操作模式，還是必須繼續委外操作，因此該問題仍然有可能繼續存在，勞委會至今尚未提出新的基金營運模式，甚為可惜，並且目前的操作績效遠遜色於市場上的開放申購基金，顯示勞退基金的運作具有相當大的改善空間，勞委會宜應儘速改善。

本席認為勞退基金的相關問題，經過各界檢討也逐漸形成相關共識，勞委會也應該要多與勞工朋友接觸並解釋相關疑慮使得相關共識得以逐漸形成政策，並獲得勞工朋友的認可與支持，而勞退基金的成長及維持與世界經濟成長亦有相關，期盼勞委會應該慎選相關投資方式，使得勞工朋友的權利能夠受到最好的保障。

**鄭委員汝芬書面質詢：**

一、邀請行政院勞工委員會潘主任委員世偉就「一、馬英九總統表示勞工勞保年金加上勞退基金之所得替代率有七成之具體內容；勞工所得替代率之計算方法及結果釋疑」列席報告，並備質詢。

二、審查本院委員林岱樺等 22 人擬具「勞動檢查法第五條條文修正草案」。

三、併案審查本院委員林淑芬等 20 人、委員李昆澤等 28 人、委員李應元等 28 人、委員林世嘉等 23 人、委員翁重鈞等 24 人及本院親民黨黨團分別擬具「勞動基準法第二十八條條文修正草案」等 6 案。

四、併案審查本院委員盧秀燕等 40 人擬具「性別工作平等法第十七條、第三十八條及第三十

八條之一條文修正草案」、委員蔣乃辛等 20 人、委員馬文君等 19 人擬具「性別工作平等法第十三條條文修正草案」、委員尤美女等 19 人擬具「性別工作平等法第六條之一及第三十八條之二條文修正草案」、委員尤美女等 24 人、委員林岱樺等 20 人擬具「性別工作平等法第二十條條文修正草案」、委員趙天麟等 24 人擬具「性別工作平等法第十二條條文修正草案」、委員李俊俤等 18 人擬具「性別工作平等法第六條之一條文修正草案」、委員吳育仁等 24 人擬具「性別工作平等法第二條條文修正草案」、委員徐欣瑩等 37 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」及委員邱志偉等 26 人擬具「性別工作平等法第三條條文修正草案」等 11 案。

1. 主委，政府推動年金制度的改革，我非常認同，但勞保年金改革如果一次到位，會不會嚴重影響台灣的內需經濟？

2. 主委，勞保現在的投保費率是百分之八點五，如果一次調高到上限百分之十三，除了勞工要多繳，雇主也要多繳，如果雇主負擔加重，勞工還有沒有可能加薪？會不會反而縮減各項福利？

3. 主委，勞工會不會因為擔心薪水減少，怕勞保會倒，所以不敢消費，反而使經濟更不好？

4. 主委，所以勞保年金的改革不趕快確定，對台灣經濟的影響，會不會比課徵證所稅還大？

5. 主委，為了勞工、為了台灣的內需經濟，希望政府推動年金制度的改革，一定要小心，要在勞工與企業可以接受的範圍內，但是也不能拖太久，否則會影響台灣的內需經濟，所以請問主委，何時可以定案？

6. 主委，行政院和教育部決定在未來五年投入新台幣二百億元，強化技職教育，勞委會要如何配合，幫這些技職教育畢業生找頭路？

7. 主委，三十年來，國內高科技產業的發展有目共睹，但發展高科技產業不只需要尖端科技人才，有了高科技，也需要高水準的工程師、技術人員、維修人員，但升學主義導向造成「技職大學化」，學生反而學不到一技之長，不利未來就業，勞委會要如何配合，加強學生的一技之長？

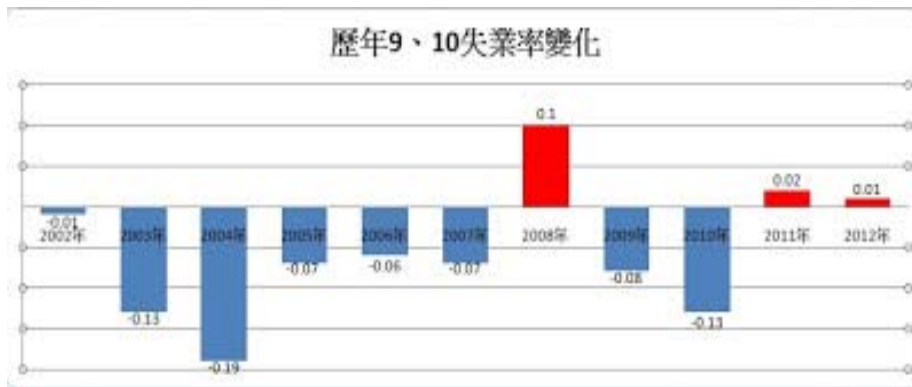
8. 主委，根據教育部統計，過去四年來，技職學生總人數增加了五千多人，但其中竟然高達三千人是餐飲科系，這是因為職場供需關係導致的結果，但是技職體系如果只看短期需求，不考慮長遠的產業需求，就會造成某些技職人才供過於求，勞委會要如何配合，來調整職業訓練？

**劉委員建國書面質詢：**

臺南市南區日新國小 5 年 3 班方姓學生，12/1 早上 8 點多離該住家，9 點半，在台南市金華路一段 412 號湯姆熊遊藝場，被發現遭他殺身亡。台南市警局於晚間 7 點將鎖定的 29 歲曾文欽逮捕到案，供稱犯案動機就是「想殺人、想坐牢」，曾姓嫌犯長期失業，只能打零工維生，可能因此存在反社會人格，與家人關係疏離。

這一件轟動全國的殺童案，雖然是一個個案，但對於一個人而言，長期失業或者是整個社會大規模的失業，一定造成社會不安定。

十月份失業率不降反升，勞工團體擔心發生大失業潮。



往年的七月到九月因為畢業季求職潮，失業率會上升，到了十月份失業率就會下降，但是今年十月份失業率並沒有如預期下降，反而微幅增加到 4.33%，是否代表

了就業市場第四季的危機出現？

勞工團體目前已經提出以下警訊，勞委會應該審慎因應：

一、失業率不降反升，有異於往年趨勢。

通常八、九月畢業生求職旺季過後，十月份失業率都會下降，一直下降到二月過完農曆年後轉職潮，才又小幅上升然後再下降，到暑假再上升。近年來只有 2008 年底金融風暴時，其十月份失業率就是開始異常上升，從此一路飆高到歷史新高的。因此十月份失業率不降反升，增加到 4.33%，勞委會目前就此現象有無解釋？

二、青年失業居高不下，薪資持續偏低。

十月份 15-24 歲青年失業率 13.57%，與九月份一樣，反常沒有下降。畢業青年求職碰壁，代表就業市場疲弱，沒有足夠的新職位吸納年輕人。青年失業率（13.57%）與總體失業率（4.33%）的比值為 3.13 倍，這比值逼近 2011 年義大利的 3.42 倍（29.1/8.5），比起 OECD 國家平均 2.02，是全世界第二高，可見台灣青年失業的嚴重性。這個青年失業的數據包含了一個危險，那就是他們還沒有參加過就業保險，或投保年資不夠長，還無法請領失業給付，但這些青年是真正需要國家協助的一群人，他們不僅就業不穩定，起薪也遠較過去的社會新鮮人低！這兩天一個新聞，台大法律系畢業應徵法務助理，薪資 2 萬 2 千，讓人不知道自己是去求職還是去被羞辱！這些青年如果無法在就業市場中找到位置，那就會變成「非勞動力」，退出勞動市場，成為學生、考生，甚至 NEET（尼特族，指不就業、不進修、也不參加職業訓練者），這對國家的未來而言絕對是危機！

三、退出勞動力市場的非勞動力人數持續增加。

1-10 月份非勞動力人數 809.4 萬人，比去年同期增加 4.3 萬人，屢創歷史新高，2000 年僅為 717.8 萬人，整整增加 91.6 萬人。由於非勞動力不計入失業人口且持續上升，證明勞工因為就業市場極度惡化而退出。

非勞動力按未參與勞動原因分

|             |       |                           |                 | 單位：千人 |             |     |  |
|-------------|-------|---------------------------|-----------------|-------|-------------|-----|--|
| 年月別         | 計     | 未 參 與 勞 動 之 原 因           |                 |       |             | 其 他 |  |
|             |       | 想工作而未找<br>工作且隨時可<br>以開始工作 | 求學及<br>準備<br>升學 | 料理家務  | 高齡、<br>身心障礙 |     |  |
| 1 0 0 年 平 均 | 8 053 | 152                       | 2 168           | 2 395 | 2 369       | 969 |  |
| 1 0 0 年 1   | 8 030 | 157                       | 2 157           | 2 385 | 2 363       | 968 |  |
| 1 0 0 年 2   | 8 060 | 163                       | 2 172           | 2 397 | 2 358       | 970 |  |
| 1 0 0 年 3   | 8 070 | 165                       | 2 175           | 2 403 | 2 359       | 968 |  |
| 1 0 0 年 4   | 8 088 | 162                       | 2 193           | 2 411 | 2 356       | 966 |  |
| 1 0 0 年 5   | 8 082 | 155                       | 2 198           | 2 405 | 2 363       | 961 |  |
| 1 0 0 年 6   | 8 061 | 147                       | 2 185           | 2 398 | 2 366       | 965 |  |
| 1 0 0 年 7   | 8 012 | 142                       | 2 142           | 2 392 | 2 368       | 968 |  |
| 1 0 0 年 8   | 7 992 | 146                       | 2 120           | 2 385 | 2 371       | 970 |  |
| 1 0 0 年 9   | 8 060 | 150                       | 2 160           | 2 398 | 2 375       | 977 |  |
| 1 0 0 年 1 0 | 8 060 | 147                       | 2 167           | 2 392 | 2 379       | 975 |  |
| 1 0 0 年 1 1 | 8 055 | 148                       | 2 169           | 2 385 | 2 383       | 970 |  |
| 1 0 0 年 1 2 | 8 069 | 144                       | 2 179           | 2 391 | 2 388       | 967 |  |
| 1 0 1 年 平 均 | 8 094 | 150                       | 2 162           | 2 407 | 2 402       | 974 |  |
| 1 0 1 年 1   | 8 079 | 147                       | 2 177           | 2 399 | 2 387       | 969 |  |
| 1 0 1 年 2   | 8 102 | 150                       | 2 185           | 2 405 | 2 391       | 971 |  |
| 1 0 1 年 3   | 8 109 | 149                       | 2 189           | 2 410 | 2 393       | 968 |  |
| 1 0 1 年 4   | 8 118 | 150                       | 2 187           | 2 415 | 2 397       | 969 |  |
| 1 0 1 年 5   | 8 113 | 146                       | 2 185           | 2 407 | 2 405       | 970 |  |
| 1 0 1 年 6   | 8 097 | 148                       | 2 170           | 2 403 | 2 404       | 972 |  |
| 1 0 1 年 7   | 8 070 | 150                       | 2 134           | 2 404 | 2 406       | 976 |  |
| 1 0 1 年 8   | 8 053 | 152                       | 2 106           | 2 409 | 2 408       | 978 |  |
| 1 0 1 年 9   | 8 102 | 153                       | 2 145           | 2 411 | 2 411       | 982 |  |
| 1 0 1 年 1 0 | 8 097 | 152                       | 2 140           | 2 405 | 2 416       | 984 |  |

這些指標當中最具爭議的就是「想工作而未找工作且隨時可以開始工作」，許多想要找工作卻又找不到「合適」的工作的人，其中很大的因素是社會上所提供的工作機會並不符合他們的期望，或者是勞動條件不佳而使他們無法接受，這些國民是想工作的！但是他們認為自己被勞動市場所排除，這個勞動市場沒有他們的位置！勞動排除久了就會變成「社會排除」，一個沒有辦法穩定就業的人他的人際關係也會是有問題的！殺害男童的曾姓嫌犯「想吃牢飯」、「反正社會上沒有他的位置」造成的反社會傾向，目前是一個個案，未來呢？我們不應該當作是他個人的問題，而是要問，為何我們沒有幫他做好職業訓練？為何沒有讓他接受就業服務？為何沒有幫他完成國民教育？有沒有提供社工協助？這樣的個案還有多少？政府統計就直接把這樣的人排除在勞動市場統計外，變成看不到的黑數！

當然前端可能是經濟不景氣，社會上提供的工作機會有限，但勞委會可以促進就業、提供職業訓練，要求事業改善勞動條件、保障勞工職場衛生安全，這些都是事業主要負擔的成本，是投資環境的一部分，這樣我國的產業才會注重「提高產品的附加價值」，因為這樣才會獲利，但是我國卻有愈來愈多把勞工當免洗餐具用的事業，不只是那些小公司，甚至還有像是宏達電這樣的大企業，當有訂單缺人的時候就徵人或利用派遣，然後案子完成了訂單結束了就用各種方式把人趕走，這樣的事業單位，我們卻只能依法「罰鍰」、「勞資爭議調解」，勞工期望政府也有單位能硬起來挺他們，他們可以走出來，勞委會還要把自己看衰小到什麼時候？

主席：今天上午的議程就到此結束，現在休息，下午 2 時 30 分繼續開會，處理法案。

休息（13 時 3 分）

繼續開會（14 時 40 分）

主席：現在繼續開會。進行討論事項第一案。

## 討 論 事 項

一、審查本院委員林岱樺等 22 人擬具「勞動檢查法第五條條文修正草案」。

主席：現在進行第五條。

第 五 條 勞動檢查由中央主管機關設勞動檢查機構，並由直轄市主管機關或有關機關專設勞動檢查機構辦理之。勞動檢查機構認有必要時，得會同縣（市）主管機關檢查。

前項勞動檢查，應依本法有關規定辦理，並受中央主管機關之指揮監督。

勞動檢查機構之組織、員額設置基準，依受檢查事業單位之數量、地區特性，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

主席：現有劉委員建國等提出附帶決議，請宣讀。

劉委員建國等所提附帶決議：

決議文：有鑑於高雄縣市合併為高雄市後，勞動檢查形成一市二制，分隸屬不同機關執行，造成事業單位之混淆，雖經多次協商，仍未獲共識，在磨合期間，五都因資源人力情況不一，維基於保障勞工權益，勞委會應授權直轄市主管機關設置勞動檢查機構，就近執行勞動檢查，勞委會並應於今（101）年 12 月 25 日前訂頒直轄市設置勞動檢查機構指揮監督原則，俾統一檢查尺度，發揮勞動檢查最大效益，但涉及人事及財政應尊重直轄市政府權限。

提案人：劉建國 陳歐珀 趙天麟 林岱樺 李昆澤

連署人：田秋堇 楊 曜

主席：關於這條條文，林岱樺委員應該有和勞委會協調過。請問各位，對第五條維持現行條文有無異議？

請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員芳煜：主席、各位委員。我們認為附帶決議第四行增加「有意願之」這 4 個字可能會比較符合現狀，就是把第四行後半段修正為「……勞委會應授權有意願之直轄市……」，因為目前臺南市較無意願，所以我們建議增加這幾個字。

主席：請陳委員歐珀發言。

陳委員歐珀：主席、各位列席官員、各位同仁。郭副主委，之前我們是希望安全衛生的部分歸中央主管，勞動條件歸地方主管。請問目前安全衛生和勞動條件檢查全部都歸五都主管嗎？

主席：請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員芳煜：主席、各位委員。那是最原始的構想，現在我們已經和五都談得差不多了，會

根據目前五都的條件成熟程度做不同的設計，已經跳脫當時的設定了。

陳委員歐珀：本席來自宜蘭縣，老實講，宜蘭縣的人力和財力都不足，所以個人贊成安全衛生檢查歸中央主管，不然地方民意代表太多了，屆時企業界或雇主又會有諸多微言。

郭副主任委員芳煜：像北高兩市過去已有過去的歷史，他們大致上都已經在做了。

陳委員歐珀：上軌道了嗎？

郭副主任委員芳煜：對，沒有問題，新北市雖然剛成立，但籌備時間好像又比臺中、臺南稍微長一點，所以我們有和他分工，把安全衛生的部分還是先分出來，在這個階段，我們會先做某些事情，未來他的條件漸趨成熟之後，我們會再慢慢和他研究。

陳委員歐珀：雖然本席也是提案人，但你們在頒訂這項原則時，還是要看他們的人力、財力是否足夠，技術面有無困難，亦即不只是人力和財力，技術面的經驗也要列入考量。為避免部分民意代表介入或有人互相檢舉，造成勞安或安全衛生檢查的困擾，你們在審查和進行職權劃分時，要衡量這些因素。

郭副主任委員芳煜：我們會特別注意。

陳委員歐珀：這些因素，你要加以考量。

郭副主任委員芳煜：好，我們大概會在這禮拜五請他們來開會。

陳委員歐珀：好，謝謝。

郭副主任委員芳煜：謝謝委員。

主席：附帶決議照郭副主委所提建議修正通過；第五條維持現行條文。

本案審查完竣，院會討論本案前，不須交由黨團協商；院會討論本案時，由劉召集委員建國補充說明。

進行討論事項第二案。

二、併案審查本院委員林淑芬等 20 人、委員李昆澤等 28 人、委員李應元等 28 人、委員林世嘉等 23 人、委員翁重鈞等 24 人及本院親民黨黨團分別擬具「勞動基準法第二十八條條文修正草案」等 6 案。

主席：進行第二十八條，請宣讀各版本條文。

林委員淑芬等 20 人提案條文：

第二十八條 雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所生之債權，有優先於抵押權、質權等擔保物權及一切債權受清償之權利。

雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償前項積欠工資之用。積欠工資墊償基金，累積至規定金額後，應降低費率或暫停收繳。

前項費率，由中央主管機關於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。

雇主積欠之工資，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。第二項之規定金額、基金墊償程序、收繳與管理辦法及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

**李委員昆澤等 28 人提案條文：**

第二十八條 雇主因歇業、清算或宣告破產，勞工本於勞動契約所生之工資、資遣費、退休金等債權，有優先於一切稅捐、抵押權、質權等擔保物權及一切債權受清償之權利。

雇主應按其當月雇用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償前項積欠工資之用。積欠工資墊償基金，累積至規定金額後，應降低費率或暫停收繳。

前項費率，由中央主管機關於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。

雇主積欠之工資，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。第二項之規定金額、基金墊償程序、收繳與管理辦法及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

**李委員應元等 28 人提案條文：**

第二十八條 勞工因雇主歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約及依本法規定所生之債權，有最優先受清償之權。

雇主應按其當月雇用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償前項債權之用，並不得作為讓與、扣押、抵銷與擔保之標的。積欠工資墊償基金，累積至規定金額後，應降低費率或暫停收繳。

前項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。

第一項積欠之工資及遣散費，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之；雇主如未於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金者，中央主管機關應向其求償。

積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。第二項之規定金額、基金墊償程序、收繳與管理辦法及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

**林委員世嘉等 23 人提案條文：**

第二十八條 雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資、資遣費與退休金，有優先於抵押權、質權等擔保物權及一切債權受清償之權利。

雇主應按其當月雇用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償前項積欠工資之用。積欠工資墊償基金，累積至規定金額後，應降低費率或暫停收繳。

前項費率，由中央主管機關不得低於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。

雇主於勞動契約積欠勞工之工資、資遣費與退休金，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。第二項之規定金額、基金墊償程序、收繳與管理辦法及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

**翁委員重鈞等 24 人提案條文：**

第二十八條 雇主因歇業、清算或宣告破產，勞工本於勞動契約所生之債權，有優先於一切稅捐、不動產抵押權與動產質權、動產抵押權等擔保物權及一切債權受清償之權利。

雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償前項積欠工資之用。積欠工資墊償基金，累積至規定金額後，應降低費率或暫停收繳。

前項費率，由中央主管機關於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。

雇主積欠之工資，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。第二項之規定金額、基金墊償程序、收繳與管理辦法及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

**本院親民黨黨團提案條文：**

第二十八條 雇主因歇業、清算或宣告破產，積欠勞工本於勞動契約之工資、資遣費、或退休金之債權達三個月以上者，其受清償之權利優先於一切稅捐、抵押權、質權等擔保物權及一切債權。

雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償前項積欠工資、資遣費、或退休金之用。

前項費率，由中央主管機關以最低萬分之十範圍擬訂，報請行政院核定之。

雇主積欠勞工本於勞動契約之工資、資遣費、或退休金之債權，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之；積欠工資墊償基金之範圍包括雇主積欠勞工本於勞動契約之工資、資遣費、或退休金之債權。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。第二項之規定金額、基金墊償程序、收繳與管理辦法及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

主席：針對第二十八條，現有田委員秋堇、吳委員育仁等提出修正動議。

田委員秋堇等所提修正動議：

勞動基準法第二十八條修正草案條文對照表

| 修 正 條 文                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 現 行 條 文                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 說 明                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>第二十八條 雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分、<u>資遣費及退休金</u>，有最優先受清償之權。</p> <p>雇主應按其當月雇用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償前項積欠工資之用。積欠工資墊償基金，累積至規定金額後，應降低費率或暫停收繳。</p> <p>前項費率，由中央主管機關於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。</p> <p>雇主積欠之工資、<u>資遣費及退休金</u>，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。</p> <p>積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。第二項之規定金額、基金墊償程序、收繳與管理辦法及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。</p> | <p>第二十八條 雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分，有最優先受清償之權。</p> <p>雇主應按其當月雇用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償前項積欠工資之用。積欠工資墊償基金，累積至規定金額後，應降低費率或暫停收繳。</p> <p>前項費率，由中央主管機關於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。</p> <p>雇主積欠之工資，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。</p> <p>積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。第二項之規定金額、基金墊償程序、收繳與管理辦法及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。</p> | <p>一、資遣費和退休金均為「延遲給付的工資」，這是勞動法學界的通說，故將「資遣費」和「退休金」納入墊償範圍，符合立法原意。</p> <p>二、若以各國建立工資墊償基金之經驗，義大利、西班牙、英國、比利時等國家均將解僱補償金納入受償項目；亞洲國家如韓國、香港亦將資遣費納入償付範圍。</p> <p>三、積欠工資墊償基金其性質如同全體雇主間的「工資強制責任險」，由全體資方分攤少數因為景氣或經營風險而無法支付之工資、資遣費與退休金。正因此乃雇主之工資互保制度，其個別雇主所增加之負擔有限，卻可解決多年來的制度缺陷。</p> <p>四、由積欠工資墊償基金墊償勞工未獲雇主清償之退休金與資遣費，再由國家代位求償，使資方面對完整的民事求償程序，並杜絕資方給付議價之空間，以確實保障勞工權益。</p> <p>五、積欠工資墊償基金至 2012 年 8 月底，仍累計有 83 億結餘，足見目前之萬分之 2.5 的提撥率，已遠超過支付墊償金額所需，且舊制退休年資會逐年減少，提撥率未來必可逐年下修。</p> <p>六、若目前萬分之 2.5 的提撥率，已足夠墊償 6 個月的積欠工資，現擴大墊償範圍，參照舊制及舊制轉新制勞工</p> |

|  |  |                                                                                                       |
|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | 之勞工人數及工作年資後換算成勞工之退休金或資遣費，新增墊償平均金額以 18 個月工資計算，提撥率另增 3 倍，即提撥率增加為萬分之 10 已能支付擴大墊償的範圍。基金結餘 83 億元，足以作為風險準備。 |
|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|

提案人：田秋堃

連署人：陳歐珀 劉建國

吳委員育仁等所提修正動議：

### 勞動基準法第二十八條及第七十五條條文修正草案對照表

| 修 正 條 文                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 現 行 條 文                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 說 明                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>第二十八條 雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分、<u>資遣費與未足額提撥本法第五十五條之退休金</u>，有最優先受清償之權。</p> <p>雇主應按其當月雇用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之<u>積欠勞工所得墊償基金</u>，作為墊償前項積欠工資之、<u>資遣費與退休金之用。積欠勞工所得墊償基金</u>，累積至規定金額後，應降低費率或暫停收繳。</p> <p>前項費率，由中央主管機關於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。</p> <p>雇主積欠之工資、<u>資遣費與未足額提撥本法第五十五條之退休金</u>，經勞工請求未獲清償者，由<u>積欠勞工所得墊償基金</u>墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠勞工所得墊償基金。</p> <p><u>積欠勞工所得墊償基金</u></p> | <p>第二十八條 雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分，有最優先受清償之權。</p> <p>雇主應按其當月雇用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償前項積欠工資之用。積欠工資墊償基金，累積至規定金額後，應降低費率或暫停收繳。</p> <p>前項費率，由中央主管機關於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。</p> <p>雇主積欠之工資，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。</p> <p>積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。第二項之規定金額、基金墊償</p> | <p>一、由於積欠工資墊償基金使用範圍僅限雇主積欠之工資，使得類似太子汽車、華隆紡織以及榮電等勞資爭議案件等受害勞工，無法獲取資遣費及舊制退休金之補償。根據國際勞工組織第一百七十三號公約第十一條規定之墊償範圍，至少包括雇主破產或終止契約前八週內之工資、六週內之假日給付、八週內其他有給假期間給付及資遣費。國際勞動公約是各國廣泛遵守的勞動基準，也是國際勞動人權的體現。</p> <p>二、然基準之適用應因地制宜，台灣過去為確保勞工權益而產生退休金新制與舊制，舊制退休也常是默默被不肖雇主侵蝕的既有權益，太子與華隆案就是經典案例。爰擬修正本條，擴大積欠工資墊償基金使用範圍，除積欠六個月內工資外，應再涵蓋資遣費及依勞工退休金條例第五十條按月連續處罰仍未</p> |

|                                                                                                                                                            |                                        |                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| <p>，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。第二項之規定金額、基金墊償程序、收繳與管理辦法及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。</p> <p><u>若雇主聯合勞工以不當或違法方式詐領積欠勞工所得墊償基金，雇主應連帶負償還責任。</u></p> | <p>程序、收繳與管理辦法及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。</p> | <p>足額提撥之勞動基準法第五十五條所規定退休金（俗稱舊制退休金），並將基金名稱更改為「積欠勞工所得墊償基金」。</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------|

提案人：吳育仁

連署人：蘇清泉 王育敏

說明：

一、由於積欠工資墊償基金使用範圍僅限雇主積欠之工資，使得類似太子汽車、華隆紡織以及榮電等勞資爭議案件等受害勞工，無法獲取資遣費及舊制退休金之補償。根據國際勞工組織第一百七十三號公約第十一條規定之墊償範圍，至少包括雇主破產或終止契約前八週內之工資、六週內之假日給付、八週內其他有給假期間給付及資遣費。國際勞動公約是各國廣泛遵守的勞動基準，也是國際勞動人權的體現。

二、然基準之適用應因地制宜，台灣過去為確保勞工權益而產生退休金新制與舊制，舊制退休金也常是默默被不肖雇主侵蝕的既有權益，太子與華隆案就是經典案例。爰擬修正勞動基準法第二十八條，擴大積欠工資墊償基金使用範圍，除積欠六個月內工資外，應再涵蓋資遣費及依勞工退休金條例第五十條按月連續處罰仍未足額提撥之勞動基準法第五十五條所規定退休金（俗稱舊制退休金），並將基金名稱更改為「積欠勞工所得墊償基金」。

三、並於勞動基準法第七十五條增訂詐領罰則。

主席：本修正條文草案有 6 案，加上修正動議 2 案，共 8 案。現在併案進行處理。

請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員芳煜：主席、各位委員。第二十八條條文修正草案主要有幾個重點：第一，有關「優先於抵押權」的部分，基本上，勞委會並不反對，但建議主席等一下請金管會來說明；第二，有關墊償的部分，早上我們強調過好幾次，為慎重起見，我們建議修正的部分今天先保留，擇期再審。因為我們早上提過，目前墊償基金為八十幾億元，如果墊償的範圍和經費負擔沒有設計好，費用會非常驚人；第三，經費的負擔牽涉到新制和舊制的問題，我們曾經舉例說明過，要求聘請新制員工的雇主繳納墊償基金是否合理？第四，這有道德的風險；第五，整體影響層面需要我們再做進一步的研議，若能擇期另做深入討論，可能會比較好一點。

主席：有關「優先於抵押權」的部分，請金管會銀行局邱副局長說明。

邱副局長淑貞：主席、各位委員。有關「優先於抵押權」的部分，我們有兩點說明。首先，目前修

正條文草案有兩個特點，一個是把適用範圍擴大，從工資擴大其他債權以及退休金、資遣費等；另外一個特點是，從現行 6 個月擴增至無期限。我們非常擔心這會影響到銀行放款的意願，因為依照修正草案條文之規定，銀行在進行風險管理時，沒有一定的基礎可做評估，如此一來，債權的放款額度、利息等都一定會受到影響。目前銀行總放款為 22 兆元，其中 4 兆元是放款給中小企業，中小企業營運的資金來源，80%是來自銀行的貸款，因此中小企業會首當其衝。無論是中小企業或大企業，基本上，對企業而言，融資是營業所需，而企業貸款主要是基於兩項考量，第一，要做為周轉金；第二，做為資本性支出。為什麼需要周轉金？因為企業生產一個產品並銷售出去之後，大概要 3 至 6 個月才能收得到錢，所以它要向銀行申請周轉金的放款。企業每個月要支付員工的薪資，也要支付水電費等一般開支，獲得周轉金以後，在這個時間差裡面，它就有現金流量得以維持運轉。至於所謂資本性支出，是因為擴廠、營運都需要資金。勞工的保障伴隨著企業的生存和營運，所以我們希望各位委員能夠再做考慮，因為修正草案條文之規定，對中小企業、大企業都會造成非常大的衝擊，因此，我們建議，時間必須受到一定的限制，債權的種類也一定要限縮於可預測的範圍。

另外，向大院委員報告有關海事優先權的部分。海商法第二十一條規定，雇主所負的責任，是以當次航行之船舶價值及運費為主，它是按次發生的，並非永遠存在。又，該法第二十四條談到優先權的項目，係依第三十條的規定，若為不同航次，以最後一次為最優先，亦即優先權是一直在發生的。那為什麼第二十四條會規定船長、海員和船上服務的人員之僱傭契約優先呢？因為在海上，一定要讓船舶的航行得以運轉，如果無法順利運轉，表示適航性有問題，而它本身就含有費用的性質，所以它比較優先；但是第二十八條也有規定，同一僱傭契約所得之全部運費才受最優先權的保障，換言之，它是有一定的限制範圍和額度，和我們所謂「優先於一切債權」這個觀念不太一樣。謝謝。

主席：請徐委員少萍發言。

徐委員少萍：主席、各位列席官員、各位同仁。這個基金的名稱是「積欠工資墊償基金」，當然是以工資為主，如果我們要擴充，讓勞工能夠領到資遣費、退休金等，那當然是最好，不過這個問題不應該問銀行局吧？

主席：請金管會銀行局邱副局長說明。

邱副局長淑貞：主席、各位委員。是

徐委員少萍：副主委，我們的勞工真的很弱勢，好比公司惡性倒閉，他們就領不到錢，所以很多委員基於同情而提案修法，希望大家一起想想辦法。請問除了墊償基金之外，對於這些惡性倒閉的老闆，能否採取其他辦法，讓員工拿回資遣費、退休金？

主席：請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員芳煜：主席、各位委員。墊償是……

徐委員少萍：在條文上，能否想出其他辦法？要不然勞工永遠拿不到退休金和資遣費。可能就是因為已經想盡辦法了，才會想要用墊償基金來支應，可是如果要擴充範圍的話，這個基金的名稱就要改，不能只限於工資。假設要改的話，將來費率要如何調整？是全部適用嗎？若全部適用，就

必須考慮到，以後有人可能會放手不管，認為反正有這個基金可以支應，如同副主委所言，這會有道德風險。結果就是守法的人就按照規矩支付；不守法的人則會認為，反正會有基金墊付。假設這個基金名稱不改的話，我們有沒有其他辦法？在法律上，能提供什麼保障？

主席：請勞委會勞動條件處陳處長說明。

陳處長慧玲：主席、各位委員。報告委員：第一點，當初就是因為勞工退休金舊制有這樣的問題，所以才會在 94 年 7 月 1 日推出新制；第二點，之前如果事業單位關廠歇業，導致勞工失業，會有失業給付的問題，所以後來就保法也有針對失業給付進行規範。這兩個部分，目前已經有相關機制可以處理。

現在大家關心的是勞退舊制的員工可能拿不到退休金的問題。如果事業單位平常有在準備，當然可以在關廠歇業時支付一部分……

徐委員少萍：所以它平常沒有做準備？

陳處長慧玲：對，那因為……

徐委員少萍：這屬於什麼？勞動檢查權嗎？

陳處長慧玲：事實上，舊制的制度設計並非完全準備制，而是責任準備制，平常如果是勞工逐一退休，錢是足以支應的，可是關廠歇業時就會發生問題。所以目前大家都在研究該怎麼解決，因為新制的問題……

徐委員少萍：怎麼解決？

陳處長慧玲：我們之前有開會討論，談來談去不外乎兩個方式，第一個是剛才所提到的，用「優於抵押權」的方式來處理；第二個，大家也有想過以擴大積欠工資墊償基金來因應。可是兩者各有其問題存在，若採「優於抵押權」，剛才金管會有提到，如果是無限制……

徐委員少萍：有關抵押權的部分，就讓金管會來說明。剛才副局長說的，本席都瞭解，但海商法中有關勞動契約的債權，和一般勞工的工資債權是不太一樣的。像剛才副局長提到的第二十一條、第二十二條、第二十四條、第三十條和第二十八條，都牽涉到債權優於抵押權，我們現在就是希望勞工的債權能優於抵押權、物權和質權。其實我們委員就是認為，如果按照海商法之規定，債權能優先於抵押權，一般勞工也可以，可是妳剛才沒有講得很清楚，海商法的債權和一般勞工的工資債權是不一樣的。

邱副局長淑貞：是。等一下如果我說得不太清楚，可以再請教法務部，剛才我也有請教過法務部的代表。其實從第二十一條來看，船舶所有人所負之責任是以本次航行的船舶價值和運費……

徐委員少萍：你所謂的「本次」，就是僅限於那次航行的船舶本身，對不對？

邱副局長淑貞：對，所以它的優先權都是分次發生的。從第三十條更可以看得出來，它是以最後一次為最優先。每一次航行都會發生優先權，主要是因為船舶必須有適航性，才可以在海上航行，所以相關的……

徐委員少萍：它會馬上處理？

邱副局長淑貞：它有這樣的特性。至於企業經營，我們是著眼於永續經營，目前大概都是 20 年、30 年的中長期放款，其假設基礎就是企業會永續經營，所以它沒有分次這樣的觀念。在此情況

下，我們希望大家能夠考慮到債權性質，一定要有限制性、可預測性、可計算性和一定的時間，否則所有債權人，不只是銀行，還包括所有和企業往來的人，都會有疑慮。

徐委員少萍：好，沒關係，等一下林淑芬委員會再問你。謝謝。

主席：請林委員淑芬發言。

林委員淑芬：主席、各位列席官員、各位同仁。本席先請教抵押權次於工資債權的問題，副局長說債權性質要有可預測性、時間限制、要能計算得出來。重點是，妳可以知道一家公司的經營需要多少勞工、勞工的年資是多久嗎？如果是採勞退新制，就沒有退休金的問題，因為雇主已經有提撥了；至於勞退舊制，雇主應提撥多少、未提撥多少、勞工的工作年資共有多少，妳知不知道？能不能算得出來？

主席：請金管會銀行局邱副局長說明。

邱副局長淑貞：主席、各位委員。企業在經營過程中，還是會擴張，也會有新的勞工……

林委員淑芬：勞工沒有什麼擴張的問題。這個問題，妳可能回答不出來。本席請問勞委會副主委，企業主要融資貸款前，銀行會計算工廠的資本和負債，包括公司有多少財產是算得出來的，對不對？銀行會問他，機器用了幾年、大概價值多少，這都算得出來，對不對？

主席：請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員芳煜：主席、各位委員。應該是。

林委員淑芬：銀行也會問他負債有多少、抵押品有多少，其中一項成本就是人力成本，姑且不算短期間流動的一、兩個人，企業聘用了多少員工、員工的月薪在勞保部分報多少、繳納多少、是勞退舊制還是新制、年資多久、舊制的員工，老闆有無提撥或撥足、多少人有，多少人沒有等等，這些都有資料，對不對？

郭副主任委員芳煜：應該有。

林委員淑芬：這家公司必須負擔的潛在型成本總共有多少、能否算得出來？

郭副主任委員芳煜：一家正常的公司應該都算得出來。

林委員淑芬：好，謝謝副主委。

林委員淑芬：副局長應該聽到了，勞委會副主委說算得出來，所以妳不要告訴我們，債權的額度必須有可預測性，因為這都算得出來。事實上，金管會今天在這裡沒有資格講話，因為當投信公司作帳被人家舉發說它「A」了幾百萬名勞工的錢，高達幾億元，你們竟然算不出來！即使舉發了，你們也不知道詳細情形！同樣的，今天勞工要求，勞動契約衍生之債權應優先於抵押權，你們也是全部倒向資方。另外，剛才副局長說總放款 22 兆元，企業經營貸款大約是 4 兆元……

邱副局長淑貞：這是對中小企業的放款。

林委員淑芬：妳如何界定中小企業？據本席所知，中小企業沒辦法融資，它們是貸不到款的，所以我們才會成立中小企業信保基金。不曉得妳對中小企業的定義為何？

邱副局長淑貞：我們對中小企業的定義，和經濟部對中小企業的定義相同。目前對中小企業的放款是 4 兆元。

林委員淑芬：我們真的是相當、相當不解，因為根據我們的理解，中小企業要貸款是非常很困難的

。如果中小企業要融資，它的潛藏成本、人事成本都已經存在了，這是算得出來的，妳不要跟我們說算不出來，副主委已經講過，這是算得出來的。還有，包括公司的設備折舊多少、有多少不動產，其資產減去隱藏性債務、折舊和人力成本，財產價值剩餘多少，都可以算得出來，所以它可以融資多少也算得出來。這樣相對於整個金融體系是否會比較安定？如果妳有紮紮實實的估算，第一，相對而言，這應該是會比較安定的；第二，妳說依據海商法的規定，雇主的責任以每次航行的船舶價值、運費及其他附屬費用為限，而且為了適航性，非船員不可運行，對不對？亦即如果沒有這些船員，船舶是沒辦法運行的，對不對？

邱副局長淑貞：是。

林委員淑芬：工廠沒有工人也無法運行，妳知道嗎？一艘船出航一次，就是它生產單位的全部，當然是以次計價，所以如果遇到事情，就必須負擔所有風險，損失是一次造成的。但公司不是船舶，不是以次計算，而是採用妳所謂「永續經營」的概念，但本席要告訴你，公司和船舶一樣，非員工、非勞工不可運行，這是個事實，公司的永續經營就是勞工創造出來的。請問船舶有沒有抵押權？

邱副局長淑貞：向委員報告，企業和員工一起成長才會雙贏，如果企業沒有……

林委員淑芬：妳不要跟我談這種道德性的講法。本席問妳，船舶有沒有融資？有沒有抵押？有沒有融資？有沒有借錢？有沒有？

邱副局長淑貞：那要看那艘船有無抵押，如果有的話，它就會設定……

林委員淑芬：有，它可以設定抵押，如果該次勞動債權發生糾紛，第二十四條是否有所規範？第二十四條第一項規定，船長（他可能是受僱者）、船員及其他在船上服務之人員，本於僱傭契約所生之債權，為海事優先權擔保之債權，有優先受償之權。至於海事優先權的位次，依據第二十四條第二項的規定，前項債權優先於船舶抵押權，這是事實。所以妳不要只談海上作業時船舶的運作問題，今天我們要談的是，無論是船舶或公司經營，在僱傭關係之下，所有勞動債權都要優先於抵押權，妳不要顧左右而言他。妳今天還說債權不可計算，其實統統都能計算，如果從剛才的講法就可以知道，那都是可以計算的。

副主委對於擴大墊償的說法更是荒謬！8 月時，民間的社運團體就有提出訴求，本席也曾在立法院召開過公聽會，你們當時就以這種敷衍的態度告訴我們，不曉得適用範圍會有多大、負擔會有多大，也不知道基金究竟能否運作、會不會垮掉等。3 個月過去了，你今天又對我們說要暫緩審議，讓你們回去精算。你過去 3 年都沒算，過去 30 年都沒算，過去 3 個月都沒算，再給你 3 年，你一樣不會算！重點不在於可不可行，而是你不想做！適用舊制的墊償金額，我們本來預估是兩、三百萬名勞工，結果事實上只有 57 萬名勞工。金管會說抵押權不能在勞動債權之後，而你告訴我們不能擴大墊償範圍，那你叫勞工怎麼辦？如果都不修法，那你告訴本席，要如何保障勞工的棺材本和血汗錢？副主委，你不審、不修這個法都可以，但是你要告訴本席一個方案，讓這些無辜的勞工拿得到棺材本、拿得到血汗錢；或是你在這裡承諾，勞退舊制中，老闆未提撥或未撥足的數額，你在 3 個月內要補足，那今天我們就可以不修法，也不用擴大墊償範圍，反正勞保舊制沒有撥足的部分，你有這個魄力要求事業單位負責人在 3 個月內補足，那我們今天就可以

不用修法！

郭副主任委員芳煜：我們不是不修這個法，我們原本的基本構想是，退休金用抵押權的方式來處理，工資則以墊償基金支應，這是兩種不同的處理方式，所以我們可能要和金管會討論。剛才大家的看法似乎有一點點接近，亦即如果抵押權是有限度、有範圍、可預估的，這倒是可以談……

林委員淑芬：你現在說得輕鬆，你把抵押權的問題推給金管會，所以你講得很好聽，退休金的部分可以切割出去，優先於抵押權，這不是你……

郭副主任委員芳煜：委員，這不是推啦！

林委員淑芬：你剛才說這件事情，你原則上支持，但是要請教金管會的意見，結果金管會不同意。而你現在又說工資用墊償基金來支應，退休金用抵押權的方式來處理，這算什麼？其實剛才才有委員講錯一件事，本席再澄清一次，希望大家不要再這樣講。所謂墊償基金是雇主、資方的共同責任、共同負擔，所以不要再講什麼守規矩、不守規矩云云，因為即使墊償限於 6 個月，守規矩的人一樣要繳，以支應故意惡性倒閉者所積欠的工資金額，所以有無擴大墊償和守不守規矩這件事情無關。依照現有的法律，這是雇主必須共同分擔的社會責任。

郭副主任委員芳煜：這還是需要一些社會對話，如果我是員工……

林委員淑芬：沒錯，是需要社會對話，勞委會……

郭副主任委員芳煜：如果我沒有任何採勞退舊制的員工，全部都是新制，政府要求我出這筆錢，如果委員是老闆，會不會覺得……

林委員淑芬：請問目前新制部分，雇主要不要提撥？

郭副主任委員芳煜：要提撥 6%。

林委員淑芬：如果員工都適用勞退新制，老闆有沒有提撥墊償基金？

郭副主任委員芳煜：工資的部分已經提撥了，退休金的部分，為什麼還要再提撥呢？這就需要對話。所以我認為，工資和退休金要分開處理……

林委員淑芬：本席不談這個。本席先問你，人家沒有倒閉，為什麼要繳這筆錢，做為別人積欠 6 個月薪資的墊償金？如果你用你的邏輯，就是都沒有倒過閉，為什麼又要從每個月的工資繳出萬分之二點五，以幫助那些倒閉的人去墊償呢？照你的邏輯就是這樣嘛！

郭副主任委員芳煜：我的邏輯是……

林委員淑芬：為什麼要幫別的公司呢？

郭副主任委員芳煜：6%已經繳了，怎麼還會有退休金的問題，而我也不曉得為什麼要繳這個錢，所以這部分一定需要去對話及溝通。

林委員淑芬：你的邏輯不合邏輯，也是硬拗的邏輯，如果退休金不可以，那 6 個月的工資也不可以，反之亦然。現在不談這個問題，剩下的就是基金夠不夠，以及費率要多高的問題。當初法律的規定是萬分之十，現在執行的是萬分之二點五。若以 100 萬的工資為例，每個月就是繳 250 元；如果是萬分之十，既使是大公司也只繳 1,000 元。現在如果要增加到萬分之十五，這對雇主也可說是微不足道嘛！你不要再講這句話，就是我們都是新制，為什麼要幫別人繳，這種說法實在是說不過去啦！

主席：請田委員秋堇發言。

田委員秋堇：主席、各位列席官員、各位同仁。你們從早上一直在講，但是本席都聽不懂。現在不與你們談抵押權的問題，上一屆時本席為了太子汽車的事情有在這邊講過，勞工真是太可憐了，早上我已經說過，勞工就是告贏了也沒有用，所有的錢幾乎都會被稅金先拿走，因為稅金還優先於銀行的抵押權。剛才我們有講過海商法，正在航行運轉的那艘船，他們有優先抵押權，因為船東怕船長及船員會將船駛至附近的港口，而把船上的貨品給賣掉，屆時他們與買方就會有契約上的嚴重問題。現只要將船上的貨物送至買方，優先抵押權就不見了，可見勞工就是這麼弱勢啊！

其次，華隆廠的員工為什麼要到工廠前去抱住卡車的輪胎，這是要讓工廠無法運轉，而產品也出不去。長期以來，勞工就在抱怨一件事情，就是「政府絕情、勞工絕食」，而且絕食還不夠，必須去抱住卡車的輪胎。針對抵押權，我們可以辯論至晚上 10 點，不過現在要談的是本席的修正動議，即積欠工資墊償基金裡應將資遣費及退休金都放進去。官員一直說這會變成無底洞，也會對其他正常繳費的老闆不公平。誠如林委員淑芬所言，發了 6 個月的積欠工資，這對乖乖發薪水的老闆也不公平嘛！不論公不公平，對勞工的保障應該是最重要的，其他的部會也許可以這樣講，但是勞委會不能講這樣的話。

現在我們在談的是舊制的勞工退休金，這也不可能會成為無底洞。你們給我的資料顯示，積欠工資墊償基金還有八十幾億，如果將退休金放進去，你們擔心一下子就會花光，可是本席稍微去問了一下，華隆電子的退休金加資遣費才兩億多，榮電也不過 1.7 億，這是勞團的朋友講了又講，也算了又算的結果。

本席與李委員應元一同提案，最後我都放棄了要從萬分之十提高到萬分之十五的費率，勞團有精算給我看，如果一家企業的總投保薪資是 100 萬的話，目前每個月要提撥的墊償基金才 250 元；就算是提高到萬分之十五，每個月也才 1,500 元。既使我們都不修法，也就是維持萬分之十的話，一家企業的總投保薪資是 100 萬的話，每個月要提撥的墊償基金也不過才 1,000 元，等於是比現在多 750 元，而老闆隨便請幾個人吃頓路邊攤也不止 750 元。本席的意思，就是這對老闆絕對不會造成負擔。

墊償基金的費率是萬分之十，這是立法院通過，並經總統公布，結果你們卻只要求資方提撥萬分之二點五，所以你們可以隨意去提高，比如萬分之三或三點五等。然而問題在於，不論如何精算，這都只牽涉到舊制的勞工，除非你們告訴我有一堆企業等著要倒，假使將退休金及資遣費都放進去，就會變成無底洞；然而本席怎麼算，這都是不可能的。早上本席向主委表示過，在國外早就將資遣費都放進去了。現在如果將退休金及資遣費都放進去，就可以救那些在喊救命的勞工，把這部分放進去會有什麼困難呢？

主席：請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員芳煜：主席、各位委員。我轉述一下我們在開專家會議及勞資雙方對談的意見，千萬不要再怪我們是「資委會」。如果他們都已經接受政府改革過的新制，也繳了 6%，現在又要他們負擔這個，他們覺得不公平。

田委員秋堇：我是講舊制的部分。

郭副主任委員芳煜：新制有 400 萬……

田委員秋堇：我的意思與吳委員育仁所提的是一樣的，只不過他寫得更精確，即退休金前面再加上未足額提撥本法第五十五條之退休金，這樣子應該就沒有困難了，也不會變成無底洞了。

主席：請勞委會勞動條件處陳處長說明。

陳處長慧玲：主席、各位委員。所謂的足額提撥沒有辦法完全估算出來，不管是新舊制都會有資遣費，目前幾家比較大的加起來就有 10 億了，現在每年積欠工資墊償基金……

田委員秋堇：你們應該去代位求償，太子汽車的老闆還在，當然可以找到人，而一開始你們就可以對其境管嘛！

陳處長慧玲：針對關廠或歇業的部分，積欠工資墊償基金去追回來的機率是很低的。我們也算過了，總共是 38 億……

田委員秋堇：你們應該拿出國稅局的那種本事去追嘛！他的金錢流向應該都可以追出來。

主席：請勞委會勞資關係處王副處長說明。

王副處長厚偉：主席、各位委員。太子汽車的許勝發及其兒子都被境管在國內，他們是出不去的。

田委員秋堇：我不想在這邊與你們談論追討的細節，如果說一個國家有各大情治系統，以及財政單位可以與你們勾稽，難道你們沒有辦法代位求償嗎？你們還說勞工要自己看著辦，難道要讓他們繼續去抱卡車輪胎、絕食、臥軌及占領火車站嗎？那我們還需要政府做什麼？民進黨執政為什麼要改為新制？就是希望把這件事做個了結，以後不要再發生。現在就剩下舊制沒有提撥的才會出現這個問題，但是你們既不提撥，又不把退休金放到積欠工資墊償基金裡面。

陳處長慧玲：舊制的退休準備金制度是要求雇主在平常時作準備，當初制度的設計就沒有因應到關廠歇業會一下子積欠退休金和資遣費，要從勞工退休準備金來支付。

田委員秋堇：現在事情已經發生了，你們本來沒想到會有一群人掉到水裡面，所以沒有準備救生圈或是竹竿，現在就只能站在旁邊觀看嗎？不可能吧！

陳處長慧玲：所以後來勞工退休金制度才會改制，問題是剩下來舊制的部分要如何處理？抵押權是一個方式，如果要用墊償基金的方式，必須考慮到一個問題，那就是並不是全部勞工都有舊制部分的年資，這跟積欠工資墊償基金一開始就是所有人都有可能被欠 6 個月工資的狀況，是不太一樣的。現有積欠工資墊償基金有 80 幾億……

田委員秋堇：資遣費呢？

陳處長慧玲：我剛才特別報告說，我們現在要把退休金、資遣費的問題全部解決，要採用的方式是什麼？假如說各位委員……

田委員秋堇：資遣費你們也不接受嗎？

陳處長慧玲：現在退休金問題是大宗，資遣費的部分分為兩種，如果是舊制的話並沒有上限的限制，新制的部分是一年給半個月的平均工資，最高是 6 個月，這個部分……

田委員秋堇：舊制的勞工有多少人？

陳處長慧玲：目前有 167 萬的勞工有舊制的年資，57 萬是純舊制。

田委員秋堇：不可能所有的勞工都需要積欠工資墊償基金啊！

陳處長慧玲：對，但是到底範圍有多大，要估算了才知道，我們沒有辦法只看到這幾家大廠，現在一年是墊……

田委員秋堇：我是問你們怎麼解決這個問題？

陳處長慧玲：我覺得這個問題要慎重地考慮，一個制度建構之後，如果變得有道德風險等因素在內，例如只要有欠我就全部墊，那一家公司就全部拿走了。

田委員秋堇：對於資遣費和退休金，你們至少要提出配套，不能怕救生圈不夠，就連一個也不肯丟出去。

陳處長慧玲：大家如果有共識的話，可以往這方面做考量，包括從抵押權開始……

田委員秋堇：你要講出你的方案啊！

陳處長慧玲：每個委員提出的版本都不一樣，至於怎樣做最合理，制度才可長可久，說真的這不是一個月、兩個月……

田委員秋堇：所以你們就陷入長考，手裡拿著救生圈，看到別人在水裡，你也不敢丟出去，怕最後救生圈會不夠，是不是？

陳處長慧玲：制度的設計就像勞保一樣，所得替代率訂了以後，後面還要處理，所以一開始就要很慎重地考量……

田委員秋堇：你講到所得替代率，我就火大。

陳處長慧玲：我們為什麼很慎重地考量這件事，就是希望解決問題，而非製造問題。至於怎樣是最合適的方法，如果抵押權……

田委員秋堇：你們拿出配套來，不然今天開到一點也要開，沒有結論就不要散會。

主席：請吳委員育仁發言。

吳委員育仁：主席、各位列席官員、各位同仁。我們看到反對黨的同仁也很仔細地討論這個問題，其實最大的根源是要解決舊制退休金適用勞工在事業單位倒閉之後領不到錢的問題。目前委員提出的版本分為幾種，第一個是擔保物權的部分，到底是債權優於擔保物權或是工資優於擔保物權，學理上有很多討論。如果我們的體制要走到這個方向，銀行的評估作業必須要能搭配。這個制度並不是不可行，不過未來放款時，銀行必須評估這家公司的勞工退休金、資遣費有沒有準備好，甚至還要檢視有沒有提撥舊制的勞工退休金。如果沒有提撥的話，風險高，恐怕放款時就要小心，因為勞動基準法已經明文規定優於擔保物權，這部分可能金管會必須處理。總之，這個體制並非不可行，只是未來銀行需要承擔評估的風險。這條路如果要走，我們也可以同意，只是這條路比較激烈。

過去有關清算歇業宣告破產本於勞動契約積欠未滿 6 個月薪資的部分（國際勞工組織都規定 6 個月），通常都採取基金的方式，勞委會一毛錢都沒出，有點類似我們討論到的醫療糾紛補償金，補償金至少還有政府出錢的部分，上述基金則是政府一毛錢都沒有出。田委員秋堇及本席有很大的共識，所以提出版本，我們覺得這是確實可行的。

如果這兩個版本都不採納，還有一條路可以走，就是老老實實地根據勞工退休金條例第十三條，在 5 年內按月足額提撥勞工退休準備金。根據勞工退休金條例第五十條的規定，對於沒有足

額提撥的事業單位，其中涵括 167 萬勞工，包含一些國營企業的員工在內，你們能否承諾將按月連續處罰這些事業單位？照理說，法律在 2005 年開始適用，所以 2010 年應該足額提撥，但是勞委會不用心，各地縣市政府的公務員沒有追查，公務員也沒有因為這個條例受到考績法之處分。既然勞工退休金條例第五十條已有明文規定，行政機關的怠惰非常明確，所以委員同仁才會提出折中版本，亦即擔保物權優於一般債權，優於工資債權的部分。我覺得可以做，只是手段比較激烈。

至於本席的版本和田委員秋堇的版本很類似，政府出不了了一毛錢，資方自己願賭服輸，對於沒有足額提撥的，政府就額外要求繳交費用，本席版本採用的名稱是「積欠勞工所得墊償基金」，名稱可再討論，不過方向就是這樣了，希望你們慎重考慮，不然本席和田委員可能協商出一個版本，謝謝。

主席：本案已經過充分討論，現在休息 5 分鐘。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。剛才我們休息協商，在過程中，不管是提案委員或是提出修正動議的委員，還有勞委會的郭副主委以及陳處長都各述己見。在此我要先向大家說明，今天之所以排入這個議程，主要是因為四個黨的委員針對勞基法第二十八條都有提案版本，這代表各政黨對於這個條文的修正都是高度重視。這是第一點；第二點，從剛才每個委員的詢答過程中，我們可以了解勞委會確實是朝這個方向在走，這是無庸置疑的，現在的問題就在於範圍要如何訂定。剛才有委員是希望勞委會所清查的資料，能夠先提供委員參考，讓大家在修法過程中，可以更加慎重嚴謹，可是重點是勞委會什麼時候可以提出來？因為本會期已接近尾聲，所以你們如果能夠在今天提出來是最好，否則我們就要保留這個修正案，先進行後面的議程。

請田委員秋堇發言。

田委員秋堇：主席、各位列席官員、各位同仁。記得好幾個禮拜前，我在這裡質詢主委時就談過這個問題，結果剛才協商時，勞委會還是說：「沒有辦法算，這件事情非常複雜。」既然如此，本席要求勞委會就目前手裡有的資料提供給我們，也就是地方政府報上來的部分，到底哪些縣市有查到沒有提撥足額的，請把資料提供給我們看一下。照理說，這份資料現在就可以給我們了，因為只要從勞委會傳送到我們 6 樓的社環委員會，然後列印出來，就可以給我們了啊！

本席參加過許多環評會議，不知各位有沒有想過，一個工廠還沒有開始運轉，要如何去預估它的污染？要如何去做好它的健康風險評估？其實它都有它的推算，它可以用現有各式各樣的資料去推算啊！今天我們講說純舊制有 57 萬勞工、新舊制有 110 萬勞工，好像是說我們要為這一百六十幾萬勞工準備所有退休金和資遣費的墊償。這怎麼可能呢？果若如此，國家豈不是要倒了？這是不可能的事情嘛！那其他國家是怎麼算出來的？其他國家的資遣費是墊償的啊！至於退休金，也只有舊制嘛！

主席：請勞委會勞動條件處陳處長說明。

陳處長慧玲：主席、各位委員。對不起，我想請教委員，委員的意思是它的範圍要涵蓋舊制的退休

金以及新舊制的資遣費？還是只有針對資遣費？

田委員秋堇：我的意思是包括舊制的退休金以及新舊制的資遣費，但是你們可以把這兩個分開，讓我們來共同評估。

陳處長慧玲：如果是舊制的退休金，因為既定的狀況已經是那樣，所以全部是多少，應該是可以估算的……

田委員秋堇：對啊！我就是要這個資料，可是一直問不出結果啊！

陳處長慧玲：可是後面還是會有新制的資遣費問題……

田委員秋堇：那部分另外再給我們資料嘛！我的意思是說真的萬不得已，我們也可以跟勞工團體商量，告訴他們：「退休金是保命本，是不是先讓退休金進來？」至於資遣費，因為新制是 6 個月嘛！那個資遣費也很容易算啊！舊制是否也比照 6 個月還是怎麼樣？這都是可以討論的嘛！

陳處長慧玲：報告委員，如果要考量到公平性的話，要不要新舊制合在一起說 total 是多少額度？否則就會變成剛才我們講的，有些根本沒有舊制的退休金，大多數沒有舊制退休金的人去提撥，不管那個金額額度是多少，事實上我們有找過勞資雙方來開過會，資方的代表其實對這樣的墊付方式是有意見的。所以這個部分應該怎麼做才比較公平合理？我是覺得必須要去考量啦！

田委員秋堇：我今天不管誰有意見，我只想解決問題嘛！我現在就請問你，有人掉到水裡面，你有沒有救生圈可以丟給他？沒有救生圈的話，就算一條繩子也可以；沒有繩子的話，至少可以拿一根竹竿。現在你們什麼都沒有，卻一直在算有幾根竹竿、幾條繩子和幾個救生圈……

陳處長慧玲：我還要報告委員一件事。原來這八十幾億是為了工資提撥，並不是為了退休金和資遣費提撥，因此，如果直接把這個錢擴張到退休金和資遣費，它有沒有排擠到……

田委員秋堇：所以我已經跟你講說萬分之十，也算給你聽了。譬如一家工廠投保 100 萬，以每個月萬分之二，五來計算，就是只要交 250 元就好了。吃一客牛排都比 250 元還要多！

陳處長慧玲：我們也跟資方做過溝通，因為這個錢是資方要出的，所以等於就是……

田委員秋堇：如果出這個錢會讓資方倒，那我也不敢站在這邊講嘛！

陳處長慧玲：沒有，我可以向委員說明……

田委員秋堇：現在問題是如果提高到萬分之十，一個月也才 1,000 元，對不對？去吃一頓飯也不止 1000 元啊！

主席：好啦！這些問題剛才都講過了！

田委員秋堇：你一直跟我講，你擔心資方，資方反對！那勞方怎麼辦？難道大家要開始訓練怎麼樣抱住卡車輪胎嗎？

主席：請林委員淑芬發言。

林委員淑芬：主席、各位列席官員、各位同仁。對於剛才處長講的，我覺得非常不能忍受，因為你言必稱勞資雙方開過會。請問出席的勞方到底是誰？這是第一個；第二個，我們所認知的勞方代表都不是這種狀況。處長言必稱資方怎麼說、資方怎麼說，可是妳又不是「資委會」，為什麼一直強調資方的說法？有關擴大墊償到退休金和資遣費這件事情，我剛才一再重申要以強制險的概念來看，強制險為什麼會有 2000 萬擁有交通工具的保戶？「我從來開車都不出車禍，而且我覺

得我不會出車禍，過去也沒有出過車禍，為什麼我每年都要去繳這個錢？而且就為了幫那些出車禍的人付錢。出車禍的人當中，以喝酒肇事的比例最高，那些人行為不檢點，我們這些人行為檢點，為什麼要幫他們付錢？」如果用你們的邏輯就是這樣，但今天不是，今天的邏輯剛好相反，就是說我們大家認為不管誰出車禍、誰撞到誰，在這當中所承受的社會壓力，不是個別家庭以及個人可以去承受的，所以一定要有集體的力量去擔保，讓當事人可以撐得過去。所以不管撞人或被撞，都是第三責任險，是無過失責任的。今天有關擴大墊償到哪個範圍？我們希望所謂的墊償的概念也是無過失責任，因為沒有人是在雇主和雇主當中計較的，換言之，不能計較說車子比較不好的人，比較會去撞到人，而我的車子是好的，就不會去撞到人；或者是喝酒的人或是技術比較差的人會撞到人，我不會撞到人；或者說我們這裡沒有去僱請舊制的勞工，全部勞工都是新制的，這樣就可以保證公司完全不流動嗎？一旦公司流動，你新聘的勞工，也有可能是新舊制都有啊！哪有一間公司是保證永遠不會有舊制的？也沒有啊！所以沒有所謂的公司說：「我們完全沒有舊制」這種說法啦！還有，也沒有所謂「公平不公平、合理不合理」這種說法啦！整個墊償的設計就是一個集體擔保的設計啦！

主席：請吳委員育仁發言。

吳委員育仁：主席、各位列席官員、各位同仁。勞委會必須要思考一個問題，那就是法律裡面規定五年內足額提撥，這是行政機關的義務，如果行政機關說沒有辦法算出來足額提撥，那這個法律乾脆廢掉好了，因為是唬嘴的嘛！法律裡面還有規定說，如果沒有足額提撥的話，要按月連續處罰，那也無可罰啊！換句話講，就是行政機關有義務必須算出來哪些單位沒有足額提撥，就算算不出來，用推估的方式也可以。這是第一點。

第二點，只要你們有辦法把這些人算出來，而且督促他們足額提撥，雖然這很困難，但我覺得在統計上，還是有辦法來認定什麼叫足額提撥，所以還是有辦法來推估的啦！你們如果有辦法做到這點，基本上，大家都繳了舊制退休金，也都領得到舊制退休金，那就不需要有一個基金卡在這邊互相擔保了嘛！這個概念非常簡單，所以勞委會必須要做一些試算，並且提供資料給我們，這樣我們才有辦法算算看未來要怎麼樣弄啊！所以剛才田委員講的完全正確，既然網子破了，就要設法補好，不能這樣擺爛。如果你們想出方法來解決，以後勞委會就不會因為這樣的事情而被抗議了！想到這點，你們應該感到很開心才對，怎麼會說沒辦法？你們要努力解決問題啦！謝謝。

主席：請江委員惠貞發言。

江委員惠貞：主席、各位列席官員、各位同仁。針對這個法，不管是舊制或新制，在這塊當中，一定有方法可以設算和試算出來，所以本席希望勞委會能夠在短期內提供這樣的資料，因為今天大家希望一起來想辦法。其實最簡單的方法就是剛才講的，銀行在追償的時候，如果可以把薪資、退休金、資遣費的部分，先「兜」起來再去做債務求償的話，這是最快的。可是這個部分要考慮，因為整個勞工要有工作做，基本上就要有一個母體，也就是要有一個工廠或公司做為工作的地方，因此，我們到底要從這一塊去解決？還是要從勞動基準法來解決？本來就要做衡量。所以不管是從勞動基準法第二十八條這邊來做處理，還是從我們的清償辦法來做處理，我覺得我們都

應該要好好來思考。當然，我也贊成勞委會剛才提到的勞工對談的部分，因為你們要擴大參與啦！不論如何，我希望大家能夠冷靜下來好好思考這個問題，因為我們不希望過去已經發生事故的這些廠方和企業重蹈覆轍。其實今天我們知道也看得到這些數字可能在這裡，可是未來如果這個法修正通過之後，產生新的失業人口出來時，那不得了了，因為整個銀行會抽銀根，讓企業經營不下去，屆時就會造成更大的災難。如果企業界有災難，那麼勞工的感受會更深。

另外，剛才處長講了一個我們應該要去思考的問題，那就是這樣一個有關薪資積欠的墊償基金，如果要擴大到退休金和資遣費，那麼相關費率或是比例，都要事先設算好，所以基礎就在於勞委會到底能夠提供給我們什麼樣的重要資料。還有，有關提撥部分的清查和勾稽，勞委會不要一天到晚把這個責任推給各縣市政府，因為如果各縣市政府不配合的話，那各縣市政府就要有本事在發生事情時，不要把問題推到勞委會來。這才叫做互相分工，也才是負責的態度嘛！可是現在不是這樣，等到發生問題時，縣市政府總是兩手一攤，絕不到勞委會來，而在勞委會無法處理的情形下，最可憐和無助的就是這些勞工。這些勞工一旦被「整治」就是好幾年，不止是一、兩年而已，有多少歇業的廠房就是這樣？這些勞工本來是有用的年輕人，到後來都變成垂垂老矣，然後只好拖累整個家庭，這真的是很可怕的！而且這種情形不只發生在我們現在看得到的大廠，其實一些規模幾十人、近百人的廠房和公司行號，也有這種情形，而且相當嚴重。所以我們希望勞委會一定要正視這樣的問題。謝謝。

主席：好，本席現在就來處理。本席今天把這個案子排進來，因為已經有 6 個修正版本，各政黨的委員都有提案，今天又有委員提出 2 個修正動議，所以表示大家非常重視這件事情，這就是本席把這個案子排入今天議程的原因，這是第一點。

第二點，郭副主任委員應該也記得，這個案子其實在去年就已經提出來了，當時是保留送朝野協商，今天委員要求你們提出一些數據，基本上你們應該要提得出來，況且勞委會內部應該都有討論過，也會朝這個方向來做處理，只是看範圍要如何定而已。你們在這個案子排入程序委員會的那一天應該就知道了，所以你們說還要經過精算再決定如何處理，本席認為是有一點在推托。今天本委員會的委員都在這裡，本席建議，這 6 個修正條文和 2 個修正動議就送朝野協商，這樣會比較快，也給勞委會一點壓力，讓勞委會趕快確定條文的內容並送出來。

現作如下決定：「本案審查完竣，擬具審查報告，提請院會公決。本案須交由黨團協商。院會討論時，由劉召集委員建國說明。」請問各位，有無異議？（無）無異議，通過。

現在進行討論事項第三案。

三、（一）併案審查本院委員尤美女等 24 人、委員林岱樺等 20 人分別擬具「性別工作平等法第二十條條文修正草案」等 2 案。（二）併案審查本院委員盧秀燕等 40 人擬具「性別工作平等法第十七條、第三十八條及第三十八條之一條文修正草案」、委員蔣乃辛等 20 人、委員馬文君等 19 人分別擬具「性別工作平等法第十三條條文修正草案」、委員尤美女等 19 人擬具「性別工作平等法第六條之一及第三十八條之

二條文修正草案」、委員趙天麟等 24 人擬具「性別工作平等法第十二條條文修正草案」、委員李俊俤等 18 人擬具「性別工作平等法第六條之一條文修正草案」、委員吳育仁等 24 人擬具「性別工作平等法第二條條文修正草案」、委員徐欣瑩等 37 人擬具「性別工作平等法部分條文修正草案」及委員邱志偉等 26 人擬具「性別工作平等法第三條條文修正草案」等 9 案。

主席：討論事項第三案分為(一)及(二)，現在先進行(一)併案審查尤委員美女、林委員岱樺所提性別工作平等法第二十條條文修正草案。

進行第二十條。

尤委員美女等 24 人提案條文：

第 二 十 條 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病、天然災害或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。

家庭照顧假薪資之計算，應以七日准給薪資，餘依各該事假規定辦理。

主管機關對於雇主提撥受僱者家庭照顧假之薪資，應給予經費補助。經費補助辦法，由中央主管機關會商有關機關定之。

林委員岱樺等 20 人提案條文：

第 二 十 條 受僱者於家庭成員須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數全年以七日為限，併入事假計算。

天然災害發生或有發生之虞，經通報權責機關發布停止上課，受僱者須親自照顧未滿十二歲或國小以下之子女時，依前項規定請家庭照顧假者，其請假期間工資照給。

第一項家庭照顧假薪資之計算，除前項規定外，依各該事假規定辦理。

第一項家庭照顧假之定義、範圍，由中央主管機關定之。

主席：請勞委會勞動條件處陳處長說明。

陳處長慧玲：主席、各位委員。關於尤委員和林委員所提第二十條的修正條文，之前我們也有提出行政院版本，好像是要送朝野協商。另外，林委員所提修正條文第四項規定：「第一項家庭照顧假之定義、範圍，由中央主管機關定之。」對於這個部分，我們有討論過並認為應依個案事實來認定，為免限縮立法的意旨，所以不另外加以定義。

至於尤委員的版本所規定家庭照顧假給薪的部分，我們認為因此增加的費用相當高，所以我們希望還是按照行政院版本。

主席：請尤委員美女發言。

尤委員美女：主席、各位列席官員、各位同仁。家庭照顧假其實在性別工作平等法裡面就有規定，當時勞委會一直說要體恤，因此就把它併入事假，但是公務員的事假是有薪的，而勞工的事假是無薪的。現在我們社會最大的問題就是那種被剝奪感，所以大法官會議也作出勞工和公務員的待

遇不應該相差太大的解釋。其實我們只是希望能夠比照公務員的待遇，仍然是七日的有薪假，勞委會為什麼一直說不行？

主席：請勞委會勞動條件處陳處長說明。

陳處長慧玲：主席、各位委員。如果根據 99 年度的資料去估算，七日的薪資負擔大概是五百多億，在目前的情況之下，我們還是希望能夠照行政府的版本，採漸進的方式來處理。

尤委員美女：所謂的家庭照顧假是當勞工真的有需要的時候才會請，天然災害也不會天天都在發生，而你們現在所做的統計是所有的勞工都請滿七日。

陳處長慧玲：根據這個條文的規定，家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病、天然災害或其他重大事故都可以請家庭照顧假，所以可以請假的範圍不算很小，如果七日都給薪的話，可能有很多人都會請滿七日。

尤委員美女：你們這只是一種推測，請問性別工作平等法施行至今已經多久了？

陳處長慧玲：10 年。

尤委員美女：這 10 年來，有多少勞工請家庭照顧假？

陳處長慧玲：目前是無薪，如果是有薪的話，請假的情形可能會更多。

徐委員少萍：（在席位上）進行協商啦！

陳處長慧玲：在 99 年申請的比率，女性是 2.2%，男性是 2.8%。

尤委員美女：這樣算起來成本是多少？

陳處長慧玲：我們沒有特別去算過，99 年大概有 20 萬 4,000 人，要再乘以三萬多的薪資。

尤委員美女：請問有多少公務員請家庭照顧假？

陳處長慧玲：我這邊沒有這方面的資料。

尤委員美女：處長剛才說，因為現在是無薪，所以勞工請家庭照顧假的情形比較少，如果將來變成有薪的話，就會有比較多的勞工請家庭照顧假。

陳處長慧玲：我們沒有這方面的資料，可能要請人事行政總處提供。

尤委員美女：公務員請家庭照顧假是有薪，所以本席想知道，因為公務員請家庭照顧假所支出的成本到底是多少，在性別工作平等法開始施行之後有多少勞工請家庭照顧假，如果去比較這兩者，就可以算得出來。我們在制定政策的時候，不要用那種似是而非的觀念，應該要提出具體的數據，對不對？

陳處長慧玲：我們之前有跟人事行政總處要過資料，但是他們沒有辦法提供。

尤委員美女：為什麼沒有辦法提供？

陳處長慧玲：因為他們沒有做這方面的統計。

尤委員美女：為什麼會沒有統計？

陳處長慧玲：這要問人事行政總處的人員。

主席：請行政院人事行政總處培訓考用處李專門委員說明。

李專門委員宜興：主席、各位委員。上次在委員會有提到這部分，我們跟銓敘部請教的結果，認為公務人員請假規則的主管機關為銓敘部，所以，我們只有處理到行政院所屬機關的部分，今天主

管機關銓敘部也有代表列席，因此，是否請……

尤委員美女：性別工作平等法自 2002 年通過實施以來，行政院所屬機關根據第二十條規定請家庭照顧假者共有多少人，以及政府共支付多少費用？對這部分你們總該有個統計數字吧？

李專門委員宜興：因為各個機關人員請假的情形，都是由各機關自行統計。

尤委員美女：既是由各機關自行統計，總會有一個統計數字出來，本席的辦公室不是曾跟你們要過這方面的資料？

李專門委員宜興：這一段我並不是很清楚，但上次委員提出質詢之後，我們有麻煩銓敘部就性別工作平等法通過後各機關請家庭照顧假者做統計，至於銓敘部的回應如何，我們並不是很清楚。

尤委員美女：主席，可否請銓敘部對這部分作一說明？

主席：請銓敘部陳專門委員說明。

陳專門委員韋呈：主席、各位委員。首先要跟委員澄清的是，公務人員每年給薪的事假是 5 日，至於家庭照顧假則是併入事假計算，超過 5 日以上之事假及家庭照顧假，均予以扣薪；另外，委員提到公務人員平均薪資的部分，目前不論銓敘部或人事總處並沒有針對全國公務人員做過平均薪資的統計；不過，今年 6 月大院在審議性別工作平等法第六十條條文修正草案時，我們有就本部經銓敘審定之公務人員的各個職等分配、俸給及俸額初步估算出平均薪資，大概一日需要支付 4 億 7,600 萬元，若以 5 日給薪假來計算，大約需要支付二十三億八千萬左右。

尤委員美女：你現在提出初步估算的數字究竟是實際支出，抑或只是你們估算的數字？事實上，你們並沒有就公務人員請家庭照顧假者做統計，只是將現有公務人員的薪水做個平均，但本席要指出一個事實，就是並非每位公務人員都會請家庭照顧假。

陳專門委員韋呈：各公務機關對所屬公務人員差勤的管理，都是由各個機關自行登記，目前銓敘部並沒有針對全國公務人員的差勤狀況做最後的登記與統計。

尤委員美女：你們應該有這方面的登記與統計，否則，我們在審查預算時，只看到各個機關這裡匡一塊、那裡匡一塊，根本看不出整個政府部門在這方面的支出如何，也就是說，我們完全看不到國家預算分配的完整面貌；現行法規既然規定公務人員請家庭照顧假全部都是有薪的，站在為人民看緊荷包의立場，我們當然想了解國家在這部分的支出到底有多少，特別是我們現在要求勞工朋友應比照公務人員，勞委會的回應是因為金額太大，所以，沒有辦法支付，在此情況下，我們當然想了解這部分金額究竟大到什麼程度，如果真如勞委會所說，為什麼對公務人員這一塊，我們國家就可以用這麼多錢支應？所以，相關統計數字都應該提出來，以作為我們審查預算的參考，請問銓敘部何時可以提供我們這方面的數據資料？

陳專門委員韋呈：目前銓敘部的確沒有針對各個機關或個別公務人員的請假類別做統計。

尤委員美女：你們現在可不可以做？

陳專門委員韋呈：我們並不了解各個機關對其所屬公務人員之差勤假別在電腦處理上是如何做登記的。

尤委員美女：你們對這部分的登記是不是該做一致性的設計，否則，對國家預算的分配是否合理，我們完全沒有確切的統計資料可以作為審查的依據；事實上，我們在預算審查上常常面臨要什麼

統計資料都沒有的困境，這部分應該是屬於國家應有的統計資料，如果連們立法委員要什麼資料就沒什麼資料，這還能算是國家的統計資料嗎？

陳專門委員韋呈：這部分可能還要再洽請相關機關對各個機關的請假差勤系統做統一規範。

尤委員美女：公務人員請假差勤的類別，各個機關都應該有做登記與統計，難道你們對整個國家人力資源的運用都沒有做過統計嗎？

陳專門委員韋呈：因為我只有待過一個機關，所以，我並不清楚別的機關到底是用什麼方式做登記或統計，以銓敘部來說，我們都是在線上做登記，別的機關是否也採行這種作業系統，我們就不得而知。

尤委員美女：這到底是你們銓敘部的事情，還是人事總處的事情？

陳專門委員韋呈：事實上，有關人員的差勤管理，應該都是由各個機關負責處理。

尤委員美女：最後是由哪個機關總其成？

陳專門委員韋呈：我不曉得目前是否有一個機關統籌規範電腦系統可以讓各個機關連線作業？

尤委員美女：這到底是銓敘部還是人事總處要處理的事情？總要有人負責吧，怎麼可以我們問什麼，你們行政部門都不知道！是不是請你們在一個月內把這項統計數字提出來？

陳專門委員韋呈：因為銓敘部是法制的機關，所以，有很多作業特別是電腦開發系統……

尤委員美女：請你們回去先對這部分進行了解，並在一個禮拜之內將你們所遇到的困境及如何做這件事的計畫以書面提供本席參考。

陳專門委員韋呈：好。

主席：請徐委員少萍發言。

徐委員少萍：主席、各位列席官員、各位同仁。有關第二十一條家庭照顧假的規定，在 101 年 5 月 21 日本委員會已經討論完畢，而且送朝野協商，現在還沒有完成朝野協商，所以，本案也一樣送朝野協商。

主席：尤委員，本案就一併送朝野協商好了，在進行朝野協商時，請銓敘部與人事總處將尤委員要求提供的資料一併提出來。

請田委員秋堇發言。

田委員秋堇：主席、各位列席官員、各位同仁。我支持本案也一併送朝野協商，但在此我要求勞委會應提供一項資料，記得上一屆我在這裡問勞委會王前主委這個問題，她回答公務人員每年可以請 5 天有薪的家庭照顧假，所以，我們國家每年要為此支付 116 億，但按照民進黨要求勞工朋友也應比照公務人員可請家庭照顧假的版本，支出將更為龐大，好像有六、七百億；事實上，根據我們所拿到 99 年精算的資料，夫妻均受私人企業僱用的共有 71 萬戶，每一戶如有一人申請有薪照顧假時，全國雇主必須負擔 8.19 億，如果夫妻二人輪流請 5 天時，全國雇主也才需要負擔 81.93 億，比全國公務人員請 5 天家庭照顧假需要 116 億還要少，所以，一定要先把相關支出做個精算，才能論斷哪方面的支出比較多。在支出比公務人員還要少的前提下，如果能讓勞工朋友享有馬總統所說每年 5 天有薪的家庭照顧假，當遇到颱風天時，勞工朋友就可以安心地請假在家照顧小孩；但後來經過馬政府一個月的評估又限縮請假的範圍，規定必須遇颱風來襲政府發布停

課不停班、家中有 12 歲以下孩童且父母雙方均為受僱者、企業沒有提供天然災害期間托育措施方可適用，在增加這麼多限制條件之後，將來這方面的費用到底有多少，勞委會是不是也要做個精算，就本席初步估算，根本不需要支付多少錢了！

主席：田委員可以就你的要求臨時提案。

請林委員淑芬發言。

林委員淑芬：主席、各位列席官員、各位同仁。本案雖然可以送朝野協商，但在委員會審查階段如果能達成共識，還是可以做成決議，事實上，在場發言委員的意見中一致性的部分還是居多，若能就這一致性的部分做成決議，將會帶動台灣勞動條件往前跨出一大步，此其一。

其次，我們提案的版本中有提到天然災害的部分，也就是馬英九所謂的颱風假，但事實上，勞工朋友需要請家庭照顧假的範圍還是很大，從教育部門來看，多少勞動家庭的父母沒有辦法參加孩子學校所舉辦的懇親會、課程溝通會，雖然法律規定可以申請有薪的家庭照顧假，但值此經濟不景氣之際，這些假對勞工朋友誠可謂「有假看得到，實際上請不到」，為保住飯碗，勞工朋友怎敢請假？更遑論請颱風假、家庭照顧假了！如果請假，到時候老闆可能直接叫你不要來上班了。本席以為，國家之所以有國家的重要性，是因為國家不是經營單位，而是在這樣的集體社會，國家要保護個人，不能任由個人在勞動市場任人宰割，勞工不能淪為商品，什麼都看得到，卻都吃不到！就好像過去的產假一樣，規定勞工可以請產假，但雇主卻不買帳，勞工只能看得到，吃不到，最後由勞保給付，才勉強吃得到。同樣的，對於今天這件事，我們不能只考量、估計要花多少錢，因為這個錢是雇主必須承擔的。雇主在這 10 年所掠奪的經濟成果，事實上是比 10 年前還更優渥、豐碩，大家是越賺越多，不是越賺越少，集體雇主所賺的錢就是由此而來，現在由雇主分擔一些，讓勞工享有有薪家庭照顧假，這樣的要求一點也不為過！何況，勞工是在幫社會照顧未來的勞動力，這些孩子照顧好，未來的社會勞動力也會比較好！

徐委員少萍：（在席位上）時間到了！

林委員淑芬：不是時間到的問題，也不是錢的問題，錢就不必計算了，應該要給勞工的，就該給勞工。

主席：剛剛提案委員田委員和徐委員都有發言，也建議要送朝野協商，基本上，上會期這個案子也是送朝野協商，所以，本席才會做這樣的建議，不然，以本人主持會議的情況，是很少送朝野協商的。因為剛才第二十八條確實已讓大家有更多的時間討論，所以，我才建議朝野協商；第二十條也是因為上會期就已經有這樣的情況。其實，本席在上一屆任期就已經提出相關法案的草案，當時勞委會是王如玄主委在位，還偷騙我數字是 double 的數額，其實剛剛林委員說得很好，這不是錢的問題，而是看要做不做。基此，本席建議本條保留送朝野協商。提案人也要求各單位要提供相關數據資料，在協商時，就可以攤開來討論，這樣應該比較 ok，好不好？

尤委員美女：（在席位上）我們希望是確實的數字，不要是極大化……

主席：尤委員的建議可以寫成臨時提案，就是要求協商時，要把相關資料一併提供，以利朝野協商。

第二十條保留協商。

報告委員會，本案審查完竣，須交黨團協商；院會討論本案時，由劉召集委員建國補充說明。

繼續進行討論事項第三案之(二)併案審查性別工作平等法部分條文修正草案。

現在進行逐條討論。

進行第二條。

吳委員育仁等 24 人提案條文：

第 二 條 雇主與受僱者之約定優於本法者，從其約定。

本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第三十三條、第三十四條及第三十八條之規定，不在此限。

公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。

事業單位之養成工、見習生、建教合作班學生、醫療機構醫事人員實習生及其他與技術生性質相類之人，準用之。

主席：第三條併第二條一併討論。請宣讀。

邱委員志偉等 26 人提案條文：

第 三 條 本法用辭定義如下：

一、受僱者：謂受雇主僱用從事工作獲致薪資者，以及建教生、實習生，無論是否獲致薪資，有工作事實者。

二、求職者：謂向雇主應徵工作之人。

三、雇主：謂僱用受僱者之人、公私立機構或機關。代表雇主行使管理權之人或代表雇主處理有關受僱者事務之人，視同雇主。

四、薪資：謂受僱者因工作而獲得之報酬；包括薪資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與。

主席：請吳委員育仁發言。

吳委員育仁：主席、各位列席官員、各位同仁。陳處長，這個條文上午答詢時，勞委會表示可以適用一般的性騷擾防治法，但是本席覺得各縣市的性別工作平等委員會，或是就業歧視評議委員會審理相關案件量並不多，基於這個概念，加上現在很多實習生進入職場，雖然他們是為了學分，但是現在連中等學校建教合作生都已經準用了，欠缺的就只有大專學生這一塊，所以，本席認為應該把實習生這一塊也納入相關規定。

其實，職場裡發生這樣的事，勞政主管機關應該是責無旁貸，因為相關案件並不多，納入審查，就可以多一條管道，讓整個職場的性騷擾案件不再發生。本席認為，從勞政主管機關立場來看，應該沒有什麼反對的理由。如果真的要反對，那也只是推卸責任而已。對此，勞委會的看法如何？

主席：請勞委會勞動條件處陳處長說明。

陳處長慧玲：主席、各位委員。跟委員報告，事實上上午答詢時，我已經特別講過，這部分事實上

性騷擾防治法已經可以處理，以目前的實習生來看，他們並不存在僱傭關係，而不論是性平法，或是勞基法，都是從僱傭關係的角度切入，如果把這個部分也納入，似乎不太適當，加上性平法規定的不只是性騷擾防治事項，還包括性別歧視及其他促進就業平等事項，所以，我們是認為要解決性騷擾防治問題，在性騷擾防治法已經有規範，而且，那個部分對加害人還有處罰的規定，保障並不會比這邊少，所以，由性騷擾防治法來處理，應該可以解決相關問題。

吳委員育仁：我大概知道官方立場，本席的想法也已經充分表達，就不再多說了。謝謝。

主席：請尤委員美女發言。

尤委員美女：主席、各位列席官員、各位同仁。請教勞委會，實習生或建教生，是不是都領有薪水？

主席：請勞委會勞動條件處陳處長說明。

陳處長慧玲：主席、各位委員。跟委員報告，實習生不見得會有薪水。

尤委員美女：如果有薪水呢？

陳處長慧玲：其實還是要從僱傭關係來看，如果有僱傭關係，就可以適用性平法，如果沒有僱傭關係，就不適用。

尤委員美女：現在很多建教合作生是領有薪水的，可能是基本工資，在這種情況下，他其實還是有僱傭關係，因為這裡牽涉到的案例，就是實習生在工作職場上遭到性騷擾，但現在的情況就是勞委會和教育部互踢皮球。其實，這裡面牽涉到的問題，是要看他被剝奪了什麼權利？剛才處長一直把這個問題推向性騷擾防治法，但是性騷擾防治法處理的只是身體的自主權，也就是性的自主權被侵害，可是這裡除了性的自主權被侵害外，如果是領有薪水，他的工作權也會被侵害，如果又有打學分問題，那麼又牽涉到教育權，也就是他的教育權也會被侵害，這樣，可能就牽涉到性別工作平等法、性別平等教育法及性騷擾防治法，這些法都應該要被適用，但是，現在一直很混淆的就是現在大家似乎都在互踢皮球，如果像公務人員、教育人員及軍職人員之申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定，讓大家覺得這部分似乎被排除掉，事實上，這部分不應該是一個排斥的關係，而要視其今天是哪方面的權利受到侵害，如果他今天在工作職場上是以見習生或建教合作生的身分受到侵害，而這個侵害可能是性自主權方面，另一個可能是工作權的侵害，如果他領有薪水的話，還是有上下雇主員工的關係。另外，他在這個職場實習，必須被打分數，然後，他要取得實習的學分才能畢業，所以，受教權也可能受到侵害。因此，這部分你們是否也應該好好地去規範？

陳處長慧玲：事實上，如果他適用性別工作平等法，他就不會適用性騷擾防治法，因為性騷擾防治法中就有互斥的規定。這部分我們考量得比較多，係因性平法或勞基法原則上都是以僱傭關係為前提。如果這裡突破到包括實習人員也准用的話，等於法律的複雜度會與原始的規定不太一樣。剛才您提到建教合作生部分，教育部已經有一個建教合作生的法案去規範，其實比較適當的作法是，僱傭關係的部分就回歸勞政系統來管，如果是建教合作或實習這個區塊，其實教育部的相關法規也可以來做一個妥適的規範。我們擔心的是整個勞動體系會對於區分哪些是、哪些不是產生混淆，換言之，這個範圍不是只有性騷擾防治的事項，還包括性別歧視、促進工作平等的事項在

內。

尤委員美女：這也是你們現在要把這三個法整合，但整合了很久，也整合不出的原因。

陳處長慧玲：對。

尤委員美女：因為它所保護的權限和主管機關都不同。

陳處長慧玲：對。

尤委員美女：因此，這三法的關係不是互斥而是互補的關係。因為我們剛才一直強調性別工作平等法處理的是雇主提供一個友善的環境，因此其處罰的不是加害人而是雇主。因此，今天被害者和加害人之間的關係是要用性騷擾防治法而非性別工作平等法規範，因此，不同的權利受到侵害就會用不同的法來保護，而非互斥的關係。

陳處長慧玲：其實，那個法律的運用會有點複雜，因為同一個事件上，如果不同的法律都適用，在處理上也會有一些問題在。就現在這個案子而言，如果是性騷擾防治這一塊，我瞭解委員的意思，即這一塊也有處理的機制在，縣市政府在處理這件事上，我們後續的處理是要教育部去轉告他們發生這件事時該怎麼處理，也告訴縣市政府，因為目前在性別工作平等法上沒有辦法適用，所以要從性騷擾防治法來處理。因此，我們還是建議這個案子先保留。

尤委員美女：你們何時才會把整個完整的東西整理出來？

陳處長慧玲：如果是實習而沒有僱用關係的部分，像建教合作生這一塊，教育部現在是有訂定一個專法在處理。我認為就實習這部分，除非依事實認定，它的確是僱用，當然就回歸到此處。如果它不是以僱用為前提，那部分應該從教育法規去做適度的規範，將來在法令的適用上才不會有扞格之處。

尤委員美女：OK。請教教育部，剛才勞委會說所謂的建教合作生、實習生都是屬於教育部所管的學生，是嗎？

主席：請教育部技術及職業教育司彭專門委員說明。

彭專門委員淑珍：主席、各位委員。對。

尤委員美女：為什麼他去申訴時，教育部又告知他不是學生？學生受教育的地方通常是在學校，今天他受教的地方是在職場，所以，你們說性別平等教育法也不適用，因為一方不是教職員工生。對於這樣的情況，不知道你們的對策為何？你們還是把問題推出去，說因為這不在性別平等教育法規範的範圍？

彭專門委員淑珍：其實，站在教育部的角度，只要他是學生的角色，教育部都應該要設法去保護他，這是教育部的基本立場。誠如方才勞委會所言，現在技職教育在推實習，而且實習是將來我們在技職教育上所要擴大辦理的一項政策。

尤委員美女：請問，你們所謂的實習是指有薪水或是無薪水？

彭專門委員淑珍：因為實習的樣態很多，包括學期制或週末制，我們也擔心企業主不接受學生去他的職場實習，所以，為了考量學生得到真正實習利益的角度，我們對於現在大專院校在推動實習時並沒有做硬性的規定，而是讓學校去跟企業簽訂契約，互相討論如何維護學生的權益，然後把這樣的主導權放在學校，賦予比較多的權責。

尤委員美女：現在學校和企業主簽訂合約，那學生和企業主的關係到底是什麼？學生去那裡實習是提供一個免費的勞務還是企業主也應該相對地提供報酬？你們總不能說因為今天已經交給各學校去和企業主談，所以，這些跟教育部都沒有關係云云。現在發生很多問題就是因為這部分妾身未明，這些學生根本搞不清楚，自己是學校的學生，但是當他在職場權利受到侵害時，學校又說他是受到雇主的侵害而不是學校教職員工生。雇主方面又說他是學校學生，與其無關。因此，這裡必須要釐清的是，第一，學生到工作場所去實習，時間可能是一年，每天也付出了勞力，這樣子是完全無酬的嗎？他並不是去當志工。

彭專門委員淑珍：對。

尤委員美女：所以，如果是有酬的性質，那其中沒有僱傭關係嗎？如果有僱傭關係，今天勞委會不需要對這一塊負責嗎？

彭專門委員淑珍：像剛才所講的，如果是長期的實習，學校會跟企業簽訂契約，這時候就會有勞雇關係的存在。

尤委員美女：所以，即使是見習生或建教合作生還是有勞雇關係存在。

彭專門委員淑珍：其實是有可能有這種關係存在。像明志科大，學生至該校實習時，企業給予的優惠其實是比照准員工，給予各種福利。

尤委員美女：主席，本席可否再請教勞委會官員？

主席：時間上要控制一下，因為本席已經讓大家充分發言。

尤委員美女：不好意思，因為這個問題已經吵了很多年，勞委會說他們訂了契約而且是還是有薪水的情況，這不是僱傭關係嗎？

陳處長慧玲：我剛才也跟委員報告，這是要依個案事實來認定。以前我們也找教育部開過會，有些會認定這是學程的一部分。例如，勞委會在學校暑假或學期中也會接受一些實習生來實習，這部分就不會有僱傭關係，如果回到個案上，他是確實有僱傭關係，那部分就會落到性平法或勞基法的適用。如果認定這是學程的一部分，就不會適用。而建教合作生通常領的不是薪水而是生活津貼之類的……

尤委員美女：這會不會又成了變相的剝削？

陳處長慧玲：所以，建教合作生的部分，教育部已經訂有專法在處理，也已經委員會通過。另外，實習生的部分，因為有各式各樣的樣態，假如我們把沒有僱傭關係的部分納進來適用，也是會有問題的。因此，我們應該要去區分哪些有僱傭關係、哪些又沒有僱傭關係。

尤委員美女：主席，條文的部分，我們是否能先保留，請勞委會和教育部把這部分先釐清，我們再來討論。

主席：請林委員淑芬發言。

林委員淑芬：主席、各位列席官員、各位同仁。專委，我對你很失望，因為剛才尤委員說這麼多，你只要一句話就可以了，本席不需要 3 分鐘，我們在建校生權益保障促進法就已經納入了今天性平法的條文，所以在建校生的部分，是建校合作機構於建校生受訓期間，不得因其性別或性傾向而有差別待遇，並應防治性騷擾行為的發生；於知悉有性騷擾行為時，應採取立即糾正及補救措

施。

建校生於建教合作機構受訓期間遭到性別歧視、性傾向歧視或性騷擾時，其申訴之提出、認定及建教合作機構之賠償責任，準用性平法及其相關法規的規定。

事實上，本席不反對在此規定，但是你是教育部的專委，連把案協商好的內容，最新的法案，當委員在問的時候，你毫不知情，什麼也沒說出來，讓他們問建校生要怎麼辦問了好久，實習生怎麼辦？建校生在法有明文規定了，本席是替你說明。

主席：請教育部技術及職業教育司彭專門委員說明。

彭專門委員淑珍：主席、各位委員。我可以補充說明嗎？因為剛才主席說時間有限，所以我剛才才是重點的跟委員報告，其實實習是我們推動的重點政策，我們希望企業主能夠多支持，因此有的部分，我們是稍微作一些協商的空間，我們也希望保障學生在職場的權益，如果是真的僱傭關係，我們認為一定要做這樣的保護。

主席：可以吧！

徐委員少萍：（在席位上）保留啦！

主席：是要在此保留，剛才林委員淑芬說已經放入教育部的審查法案中了。

林委員淑芬：（在席位上）是高中建校生。

吳委員育仁：（在席位上）大學生呢？

林委員淑芬：（在席位上）大學生叫實習生，實習生不是受僱者，現在說職場的話，就匡定在受僱者。

主席：要不然，就先保留，請教育部跟提案委員說明。

進行第六條之一。

尤委員美女等 19 人提案條文：

第六條之一 主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

違反前項勞動檢查項目之一者，應公布雇主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次公布。

李委員俊俚等 18 人提案條文：

第六條之一 主管機關應就本法所訂之性別、性傾向歧視之禁止、性騷擾之防治及促進工作平等措施納入勞動檢查項目。

違反前項勞動檢查項目之一者，主管機關應公布雇主之名稱、負責人姓名、工作單位名稱，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次公布，且雇主須至主管機關參加兩性工作平等法規之講習。

主席：請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員芳煜：主席、各位委員。第六條之一的部分，行政院版本已經快到了，是不是可以保留協商時，併案一起協商？

主席：行政院版本已經快提出了，但是你們預計在什麼時候？

郭副主任委員芳煜：（在席位上）這個禮拜就可以經過院會了，所以大概是兩個禮拜就到程序委員會。

主席：剩下兩個禮拜，你們來得及嗎？今天已經 12 月 3 日了。

徐委員少萍：（在席位上）也是要等行政院版本出來才可以協商。

林委員淑芬：（在席位上）本席建議用「應」，「得」就形同虛設，如果要真正的落實這個性平法，要防治真正的性騷擾、性侵害，其實是用「應」，「得」就是不會做啦！

主席：請勞委會勞動條件處陳處長說明。

陳處長慧玲：主席、各位委員。因為是在罰則章中，所以我們是放在罰則章中去做修正，也就是修正第三十八條跟第三十八條之一，大概就是寫可以公布雇主的姓名或那個事業單位的名稱或負責人的姓名，大概是這樣規定，最主要的是差在「得」跟「應」，我們曾開會討論這個部分，認為它的方式，跟勞基法的方式是一樣。

主席：所以他是「應」，你們的討論是「得」？

陳處長慧玲：修正的條文，我們是放在罰則章中去做修正，也就是修正第三十八條跟第三十八條之一。

主席：請尤委員美女發言。

尤委員美女：主席、各位列席官員、各位同仁。其實我們也有第三十八條之二，勞委會的版本也是用「得」，就是跟勞基法一樣，但是我們看到勞基法用「得」的結果，就是都沒有在公告，本席上一次在質詢的時候，你們說如果看到違法的就會交給地方政府去處理，但是到目前為止地方政府有公告的，大概只有台北市跟高雄市。

主席：請勞委會勞動條件處陳處長說明。

陳處長慧玲：主席、各位委員。大部分都有了，因為一開始事實上我們一直在催，委員也在要求。

尤委員美女：你們提出公告的統計數字，因為上一次的統計數字都是零。

陳處長慧玲：現在大部分都有了。

尤委員美女：大部分都有的話，把它規定成「應」就全部都有，對不對？否則，是選擇性有的公告，有的不公告，對一些廠商事實上是不公平的。

陳處長慧玲：這個案子雖然是增訂，跟勞基法很類似的部分，事實上，我們也很審慎的找大家來開過會，大家認為等於還是要用「得」去做處理比較適當，所以那個部分是經過開會覺得這樣的處理方式比較妥適。

尤委員美女：用「得」是給政府機關很大的裁量權，所以就會看到政府機關今天要公告哪一個廠商，哪一個廠商不公告，所以其實大部分是沒公告嘛！

陳處長慧玲：因為他是希望達到嚇阻的效果，如果勞基法違反的很多都列在上面，其實不見得會達到那樣的效果。

其次，是每個事業單位的狀況，等於是視其情節來處理，大家從行政罰法的角度來看，那時候經過開會，大家認為這樣是比較妥適的處理，我建議這個條文是不是等行政院版本進來再討論？

尤委員美女：好，那就保留。

主席：第六條之一保留送朝野協商。

進行第十二條。

趙委員天麟等 24 人提案條文：

第十二條 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

前項所稱性騷擾之認定，應就個案審查事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

徐委員欣瑩等 37 人提案條文：

第十二條 本法所稱性騷擾，謂下列二款情形之一：

- 一、受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 二、雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。

前項所稱性騷擾之認定，應就個案審查事件發生之背景、工作環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。

主席：針對第十二條，由於兩位提案委員均不在場，請勞委會勞動條件處陳處長說明。

陳處長慧玲：主席、各位委員。報告委員，事實上這項條文在施行細則第四條已有制定，目前運作上並沒有問題，所以我們建議不需要在母法裡面增訂。

主席：第十二條維持現行條文，請問各位，有無異議？（無）無異議，通過。

進行第十三條。

蔣委員乃辛等 20 人提案條文：

第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者十五人以上，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

馬委員文君等 19 人提案條文：

第十三條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者十五人以上，應訂定性騷擾防治措施

、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

**徐委員欣瑩等 37 人提案條文：**

第 十 三 條 雇主應防治性騷擾行為之發生。其僱用受僱者十五人以上，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。

第一項性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法之相關準則，由中央主管機關定之。

主席：請勞委會勞動條件處陳處長說明。

陳處長慧玲：主席、各位委員。根據性別平等法的規定，不管企業規模的大小，都要依照第十三條第一項前段及第二項防治性騷擾事件的發生，並且雇主於知悉時要採取相關的措施，違者就處以罰鍰。目前企業對性騷擾防治都必須要處理，由於現行制度尚屬妥適，所以我們建議第十三條維持原條文。

主席：請問各位，對勞委會陳處長的說明有無其他意見？（無）無其他意見。

第十三條維持現行條文。

進行第十七條。

**盧委員秀燕等 40 人提案條文：**

第 十 七 條 前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：

一、歇業、虧損或業務緊縮者。

二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。

雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。

主席：請勞委會勞動條件處陳處長說明。

陳處長慧玲：主席、各位委員。依照現行第十七條第四項規定，在勞動基準法中對於終止勞動契約也有相同的條文規範。事實上，這一條對性別平等法已經有特別的保障規定，依照這一條條文的規定，當雇主要資遣員工的時候，一定要經過主管機關的同意，我們認為這一條現行條文在現況上對勞工的權益已有相當程度的保障。

主席：請江委員惠貞發言。

江委員惠貞：主席、各位列席官員、各位同仁。如果處長認為這一條條文對勞工已經有足夠的保障，私人企業勞工的復職率就不會這麼低。

主席：請勞委會勞動條件處陳處長說明。

陳處長慧玲：主席、各位委員。我早上有向委員報告過，事實上，勞工復職率並沒有想像的低，我們有針對此事做過調查……

江委員惠貞：但是，你的數字跟盧委員所提出的數字到底差多少？

陳處長慧玲：那部分是有百分之七十幾回復原職，有些是他個人不願意回復原職，至於盧委員所提的數字是百分之二十幾，事實上，後來勞委會有發布新聞稿做澄清。

江委員惠貞：你們是在什麼時候發布新聞稿來澄清此事？

陳處長慧玲：那個……

江委員惠貞：你說勞委會有做澄清，但是，盧委員還是只拿到那份資料，所以他堅持他看到的那份資料。

陳處長慧玲：我們於 3 月 9 日有發布新聞稿做澄清，統計處也有統計相關資料。

江委員惠貞：你說你們在 3 月份有做澄清，基本上，盧委員提案於今日送至本委員會審議，也就是說，在這個過程中，包括你在今天要來之前，都沒有跟盧委員做任何的協商嗎？

陳處長慧玲：報告委員，我原來不知道他要提出這些數字，我的說明是，由於現行終止勞動契約，如果因為業務緊縮，或因為業務性質變更，而有減少勞工的必要，在沒有適當的工作可以予以安置的情況之下，依照勞動基準法的規定，他就可以終止勞動契約。在這裡有更進一步的保障是，這必須由主管機關同意。早上盧委員提及的問題是，我們好像是在保護職務代理人員，事實並非如此。譬如說，我跟郭副主委同屬一家公司的員工，如今由於業務性質變更，必須終止勞動契約，我們必須顧慮到這是不是事實，如果這是事實，因為法令規定要經由主管機關的同意，所以他必須報請主管機關之後才可以這麼做。至於我們講會影響到其他的受僱者的部分，舉例而言，假如我因育嬰申請留職停薪，但是，郭副主委沒有申請留職停薪，當業務性質變更是一件事實時，就是他被 fire 掉，而保障我留下來。其實我們應該 concern 的是，這件事情是不是真實的？這對於申請育嬰留職停薪者有一項特別的保障機制，就要求雇主要陳報主管機關核備，所以這部分拿掉之後……

江委員惠貞：你的意思是指，這部分如果你不讓他復職的話，基本上，他會有一個很好的申訴管道，你們認為是如此嗎？

陳處長慧玲：這等於是要求企業在做之前要經主管機關同意。

江委員惠貞：在他申請復職之後，如果企業不讓他復職，這要經過主管機關同意嗎？

陳處長慧玲：對。依照性別平等法的規定，對於申請育嬰留職停薪者有特別的規範。

江委員惠貞：當然，你或許會說自己不知道委員會詢問這件事情，也不知道他會提出這些數字，但是，在我看來，如果這件案子是我提的，我也一定會提出這些數字。

陳處長慧玲：由於我之前不知道他 concern 這件事情是因為那個數字的關係，對於委員所垂詢的問題，本人做如下兩點的說明：第一，數字部分我們做過澄清……

江委員惠貞：基本上，你們認為現今申請育嬰假欲復職者高達百分之七十七點多，所以現在已經沒有這些困擾了。對不對？

陳處長慧玲：對。應該這麼說，數字沒有想像中這麼高，再來就是，原本雇主要考量讓兩人之中的一人離職，如果這部分的規定拿掉之後，因為不能 fire 申請育嬰留職停薪者，所以就變成……

江委員惠貞：職代的那個人就非走不可……

陳處長慧玲：這就變成在職的員工要走，也就是說，沒有申請育嬰留職停薪者要離職，就會有這樣的問題發生。如果我們把這條條文拿掉之後，企業就算業務緊縮要減少員工，變成不能動申請育嬰留職停薪者。

江委員惠貞：這就變成職代的人成為臨時性的工作者。

陳處長慧玲：這對職代人員沒有問題，職代本來就是定期契約，當職代人員工作到期，他該走就要走了，現在是相對於其他的勞工，因為業務性質變更，在勞基法中可終止勞動契約，這一條條文本來就適用，有申請育嬰留職停薪者與沒有申請育嬰留職停薪者的兩個員工都是平等的。至於為何要求他們必須將申請育嬰留職停薪者陳報主管機關？因為我們憂心企業會假借這個名義把他給 fire 掉，所以規定他們必須陳報主管機關，可是，如果這一條條文拿掉之後，就變成因為必須保障申請育嬰留職停薪者，所以就會 fire 沒有申請育嬰留職停薪者，最後這兩個人又會變得不公平。

江委員惠貞：反正在人力需求上能夠精簡，就盡量精簡，我就看能夠精簡哪一個，是不是？

陳處長慧玲：所以我就是要 concern 這件事情是不是事實，如果這件事情是事實，有一個人可能要離開……

江委員惠貞：基本上，如果連立法委員引用的資料都還是錯誤的，我可以告訴你，你們那個記者會的效果並沒有出來。

陳處長慧玲：我們是發布新聞稿。

江委員惠貞：你們在勞委會官方網站上應該做更好的處理。

陳處長慧玲：有，我們有發布日期。

主席：第十七條維持現行條文。

進行第三十條。

徐委員欣瑩等 37 人提案條文：

第三十條 第二十六條至第二十九條之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有性騷擾行為或違反各該規定之行為時起，逾十年者，亦同。

主席：請勞委會勞動條件處陳處長說明。

陳處長慧玲：主席、各位委員。有關性別工作平等法第三十條時效的規定，雖未及於第二十九條，事實上，第二十九條主要在補充說明有關財產及非財產的損害賠償，以及請求回復權。也就是說，損害賠償在第二十六條至第二十八條已有規範，所以依照第十三條的規定，第二十九條只是補充說明，所以我們認為這部分沒有必要再做增訂。

主席：第三十條維持現行條文，請問各位，對有無異議？（無）無異議，通過。

進行第三十五條。

徐委員欣瑩等 37 人提案條文：

第三十五條 法院及主管機關對於本法事件有關之認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。

主席：請勞委會勞動條件處陳處長說明。

陳處長慧玲：主席、各位委員。第三十五條主要是規定，法院及主管機關對於本法事件有關的認定，應審酌性別工作平等會所為之調查報告、評議或處分。本會對此沒有意見。

主席：請問各位，對第三十五條照徐委員提案條文通過有無異議？

請尤委員美女發言。

尤委員美女：主席、各位列席官員、各位同仁。現行條文規定對差別待遇事實之認定應審酌性別工作平等會之調查報告，徐委員的提案則將「差別待遇事實之認定」修正為「本法事件有關之認定」，這樣似乎有點含糊，請勞委會說明。

主席：請勞委會勞動條件處陳處長說明。

陳處長慧玲：主席、各位委員。現行條文的規定比較清楚，建議維持原條文。

主席：你們剛才不是說沒意見嗎？

主席：請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員芳煜：主席、各位委員。因為「有關」這兩個字規定得太過籠統，還是維持原來規定為宜。

主席：第三十五條維持現行條文。

進行第三十八條。

盧委員秀燕等 40 人提案條文：

第三十八條 雇主違反第七條至第十條、第十一條第一項、第二項或第十三條第一項後段、第二項規定、第二十一條或第三十六條規定者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰。

主席：請勞委會勞動條件處陳處長說明。

陳處長慧玲：主席、各位委員。盧委員提案的第三十八條是將現行條文第三十八條及第三十八條之一合併為一條條文，當初之所以分列兩條是因為一個是促進性別平等的措施，一個是對性別歧視的罰則，因此參考就服法及勞基法拆成兩條條文，我們建議本條維持現行條文。

徐委員少萍：（在席位上）行政院版好像沒有這兩條條文。

陳處長慧玲：行政院草案只是增加公布姓名的規定。

主席：第三十八條維持現行條文。

進行第三十八條之一。

盧委員秀燕等 40 人提案條文：

第三十八條之一（刪除）

陳處長慧玲：（在席位上）這條和第三十八條的情況一樣。

主席：本條亦維持現行條文，請問各位，有無異議？（無）無異議，本條維持現行條文。

進行第三十八條之二。

尤委員美女等 19 人提案條文：

第三十八條之二 有前二條行為之一者，應公布雇主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次公布及處罰。

主席：本條亦保留協商。

請問各位，第二條和第三條是交付朝野協商還是暫保留？

江委員惠貞：（在席位上）保留，有機會再討論。

主席：這樣就變成要擇期再審。

請徐委員少萍發言。

徐委員少萍：主席、各位列席官員、各位同仁。如果涉及僱傭關係，建教合作和見習生就不適合規定在這裡，請問何謂事業單位養成工？也是實習生嗎？還是事業單位自己招收的學員？

江委員惠貞：（在席位上）本席建議擇期再審，等相關法條付委後一起進行審查。

徐委員少萍：要不要朝野協商？

江委員惠貞：（在席位上）今天是對委員提案一起進行審查，可是委員是個別提案，也許將來還會有委員提出有關性平法的修正案，比如本席就會提案，所以委員提案可以個別保留，擇期再審，以後還可以和別的案子一起審查啊！

主席：這幾案是併案審查，要嘛就是全部出委員會協商。

江委員惠貞：（在席位上）今天是併案審查，那就把相關的條文做個處理，但是也許還有委員（比如本席）會繼續提案修正性平法，這樣的話就可以和之後的提案繼續併案討論。

徐委員少萍：（在席位上）問題是這幾個案子是一體的，要就是整個出委員會，而且所謂保留是要回頭再討論的，要不然就是送朝野協商。

江委員惠貞：（在席位上）如果送朝野協商的話，案子不通過就沒了，以後就沒有機會了。

徐委員少萍：（在席位上）不會，朝野協商時還有機會。

主席：我們已經就提案併案討論過了，所以應該做成修正通過、維持現行條文或保留朝野協商的決議，不是嗎？如果不是併案討論的話就沒有這個問題了。吳委員要離開時，教育部沒有跟他溝通過嗎？

請尤委員美女發言。

尤委員美女：主席、各位列席官員、各位同仁。可否跟剛才處理勞動基準法第二十八條時一樣，做一項附帶決議，即第二條送朝野協商，但是教育部應就第二條所提醫療院所實習生、養成工等的定義做個釐清，這樣就不會朝野協商時只是大家講一講就過去了，至少這部分可以做個處理。

主席：第二條及第三條保留朝野協商，因為協商時不是依附帶決議做處理，所以我們就以提出臨時提案方式要求他們就定義提出說明。

尤委員美女：（在席位上）所以剛才那一案也是以提出臨時提案方式處理？

主席：對。第二條及第三條保留朝野協商，請尤委員提出臨時提案，待會兒再做處理。

本案決議：本案業已審查完竣，須交黨團協商；院會討論時，由劉召集委員建國補充說明。現在處理臨時提案，先進行第一案。

一、10 月中上旬勞保財務精算報告出爐，結果顯示勞保基金破產年由 2031 年提早到 2027 年，讓許多已屆退休年齡的勞工人心惶惶。根據統計，10 月請領勞保老年一次給付的案件高達 1 萬 5,000 多件，總共被提領了 205 億元；與 9 月相比，請領老年一次給付的案件才 7,000 多件，

被領走的金額也才 84 億元。不到 1 個月間，申請 1 次給付的金額增加超過 1 倍，造成勞保年金擠兌潮。然行政院現對於勞工保險已承諾付「最後支付責任」，亦即表示政府有決心處理勞保年金，且擠兌民眾多半是受不正確的資訊誤導而被迫領一次金。鑑於勞保年金是在於保障勞工退休後之生活，建請行政院勞工委員會針對此波退休擠兌潮，研擬補救措施，讓這波因受不正確資訊誤導而一次請領勞工年金之勞工有可再繳回一次金，並得選擇繼續投保或分月請領，以保障這些勞工權益。

提案人：蔡錦隆 劉建國

連署人：蘇清泉 楊玉欣 王育敏

主席：請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員芳煜：主席、各位委員。倒數第三行有些文字上的問題，因為一次請領就不會是年金了，所以「一次請領勞工年金之勞工」應修改成「一次請領勞保老年給付之勞工」。

主席：謝謝提醒，本案照郭副主委所提修正文字通過，請問各位，有無異議？

江委員惠貞：（在席位上）修正什麼？

郭副主任委員芳煜：（在席位上）將「一次請領勞工年金之勞工」修正成「一次請領勞保老年給付之勞工」，因為年金就不是一次請領了。

江委員惠貞：（在席位上）你的意思是還可以再 back、再繳回？

郭副主任委員芳煜：（在席位上）提案是要我們回去研議。

主席：他們要去研議，剛剛只是用詞不對而已。

江委員惠貞：（在席位上）所謂研擬補救措施，會不會造成誤解而做不到？

郭副主任委員芳煜：（在席位上）這要尊重委員的提案文字，而剛剛是更正……

主席：就依照副主委建議文字修正通過就好了。

江委員惠貞：（在席位上）做不到的事情有什麼好研擬的？這不能由立法委員無法無天大鬧吧？

主席：請江委員惠貞發言。

江委員惠貞：主席、各位列席官員、各位同仁。是這樣子嗎？你們要怎麼研擬？我早上才問過你們可以 back 嗎？這樣的話，所有的行政單位、所有的公家機關都為了行政的便宜、方便管理，才會訂定法律來依循，這事先已有提供試算且錢都領了，雖然這有可能會產生下一個社會問題，但不應該再繳回請領金額就可重新選擇，這實在是太籠統了！什麼叫做「受不正確資訊誤導」？若是如此，以後是不是每一個政府機關實施相關辦法時，都可以 back 回去？要研擬什麼？要用什麼研擬？頂多可以研擬補救措施，以預防不要有人再受不正確的資訊誤導，至於已領取、已匯至帳戶的部分，還能夠怎麼樣呢？你可以這麼不誠實嗎？副主委！

郭副主任委員芳煜：謝謝委員的當頭棒喝！我們是因為委員已經做成提案，若今天要我回答的話，我真的想很誠懇地建議原提案委員……

江委員惠貞：這是於法不行的，你們要講清楚嘛！

郭副主任委員芳煜：如果可以的話，這個案子是不是就予以通過？

江委員惠貞：文字可不可以改一下，研擬補救措施，能夠讓資訊更公開之類的？這樣也是讓委員有一個出口，而不是一次請領後還可以繳回，而且還寫得這麼清楚，但這根本就完全做不到，而且是違法的事情，你不要陷我們委員於不義嘛！

主席：你們若要討論這個問題，你們可能要打電話問一下提案委員，這樣比較夠意思。他的提案是中午就提出來的，如果對委員提案內容有意見，就要趕緊打電話問一下，若要直接更改或要求撤回，我認為不妥。

江委員惠貞：基本上，第一，蔡委員不在現場，第二，劉委員也是提案人，你自己的主張是怎樣？本該是如此，不在的委員有什麼話好說的？否則就應該在這裡顧你的案子！

主席：你若問我的意見，我會照蔡委員的提案，我會堅持！

江委員惠貞：但我的建議是他們是不可能做到，而且是根本就不行的，在行政上不可以這樣做的！

主席：這要看今天蔡委員與勞委會主委的質詢內容，也因此他才會提出這個臨時提案。

江委員惠貞：副主委你要負責任地講你們做得到嗎？這不該這樣處理！

郭副主任委員芳煜：若問我的話，我認為做不到，如果可以改的話，我建議改為「研擬宣導措施，避免讓勞工誤再因不正確訊息而導致請領一次勞保老年給付。」到這裡就結束了。也就是我們加強宣導，讓勞工未來不要再去請領一次老年給付，這樣處理不曉得提案委員是不是可以接受、是不是足夠尊重？

江委員惠貞：我只能說你們基本上若只是修改文字，我無從追加意見，但這部分確實已經有違行政處置，你們應該要講清楚！

郭副主任委員芳煜：加強宣導措施，讓勞工不要再受影響去請領一次老年給付。

主席：這是蔡委員邀我簽的，我人在這裡不可能跑掉，但是若將文字修改成這樣子，就與原提案意旨完全不同了……

江委員惠貞：（在席位上）他可以接受的，怎麼可能……

主席：無論他可以或不可以接受，至少要打電話問他一下，這樣比較夠意思。

徐委員少萍：（在席位上）難道以後提案委員若不在現場，都要打電話去問？不該這樣子的。

主席：若是如此，我要進行表決，我不要和解。我尊重你們，讓你們提案，現在卻變成是我不對？他剛剛來這裡時，我是承他的意幫忙簽一下，我這樣子處理應該很好了，若你們連最基本的問都不去問一下，攔在這裡爭執，我真的覺得很奇怪！

你現在是要更改委員的提案，但我對任何一個委員，即便不在這個現場，我還是會尊重他們，就像剛才的法律提案，如果沒有意見，我仍是讓他們通過，這是我身為主席的基本原則……

徐委員少萍：（在席位上）他就是沒有要在場，所以才叫你簽，這個案子才能成案，要不然你們不審！

主席：不是！不是！他拿來時，提案人數已經足夠了。

徐委員少萍：（在席位上）不是，關鍵在提案人不在！

主席：不是這樣。徐委員不要再猜了，你就打電話向他問一下吧！本案先予保留，現在進行第二案

。

二、勞基法 28 條修正案，已決議直接交付朝野協商，勞委會應於朝野協商時提出勞委會修正方案，以利協商進行。

提案人：田秋堇

連署人：徐少萍 陳節如 吳育仁 劉建國 林淑芬

主席：請問各位，對本案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第三案。

附帶決議：

三、勞委會、行政院人事行政總處、銓部須於朝野協商時，提供公務員（軍公教）、勞工、有關家庭照顧假之確實經費需求及一併提供自性平法實施後家庭照顧假請假人數及天數。

提案人：田秋堇

提案人：劉建國 徐少萍 尤美女

主席：請勞委會勞動條件處陳處長說明。

陳處長慧玲：主席、各位委員。「提供……家庭照顧假之確實經費……」其中「確實」二字建議刪除。此外，性平法實施迄今已有十年，可否建議僅提供 99 年、100 年相關資料？

主席：請田委員秋堇發言。

田委員秋堇：主席、各位列席官員、各位同仁。我手上已有勞委會提供的 99 年資料，這就是我剛剛提及的，你們推估出來民進黨的提案事實上五天的有薪假是 81.93 億，銓敘部到現在則尚未提供我們資料，我無法理解，因為公務員、軍公教的請假應該更容易推估，也因此我提案才會加上「確實經費需求」，若真有困難，我可以同意「確實」二字拿掉。另外，請你們提供十年資料若有困難，因為急著修法，我同意提供 99 年、100 年資料即可，謝謝。

主席：請問各位，對本案有無異議？（無）無異議，修正通過。

進行第四案。

四、請勞委會與教育部於朝野協商時，須就「建教合作班學生、見習生、事業單位之養成工、醫療機構醫事人員實習生及其他與技術生性質相類者」之定義與權益予以釐清。

提案人：田秋堇

連署人：徐少萍 劉建國 尤美女

主席：請問各位，對本案有無異議？（無）無異議，通過。

現在回頭處理第一案。請勞委會郭副主任委員說明。

郭副主任委員芳煜：主席、各位委員。方才經過向蔡委員報告後，他同意本案改為「建請行政院勞工委員會針對此波退休擠兌潮，加強宣導措施，避免勞工因不正確資訊誤導而請領一次勞保老年給付。」

主席：這個案子的提案人是蔡委員，雖然他現在人並不在現場，不過本席是本案的共同提案人，所以我覺得基本上應該尊重他的意見，所以才會這樣做，但是勞委會修改後的內容是完全不一樣的

。

本席在此要特別說明，今天他在質詢時，曾經針對這個問題質詢過潘主委或郭副主委，所以他才會針對這個問題提案，關於委員的提案是否可行，他應該不會大到不行才來提案，所以本席在主持會議時，任何一位委員要提案或發言，本席絕對給予尊重，如果勞委會打算修改委員的提案，而修改後的內容會造成整個方向不一樣時，原則上應該去找原提案委員，我覺得這樣做應該比較好，其實我也不希望看到你們內部出現爭執或衝突，以上說明，謝謝。

今天的會議到此結束，現在散會，謝謝大家。

散會（17 時 33 分）