

畜牧處

副 處 長 王忠恕

原住民族委員會

副 主 任 委 員 鍾興華

主 席：李召集委員彥秀

專門委員：趙弘靜

主任秘書：劉錦章

記 錄：簡任秘書 黃淑敏

簡任編審 江文宏

科 長 葉淑婷

科 員 楊蕙如

報 告 事 項

一、宣讀上次會議議事錄。

決定：議事錄確定。

二、行政院食品安全辦公室、衛生福利部部長、行政院環境保護署署長、行政院農業委員會主任委員、副主任委員及經濟部次長就「戴奧辛雞蛋事件後戴奧辛生物篩檢法引進進度、補助預算來源、補助方式及氧化鋅、砂土等飼料添加物檢驗及自調飼料稽查現況及精進方式」列席報告，並備質詢。

（本次會議由行政院農業委員會副主任委員陳吉仲報告後，委員蔣萬安、李彥秀、吳玉琴、楊曜、周陳秀霞、林靜儀、黃秀芳、陳曼麗、邱泰源、許淑華、陳瑩、徐志榮、吳焜裕、洪宗熠、劉建國及林淑芬等 16 人提出質詢，均經行政院農業委員會副主任委員陳吉仲、黃金城、衛生福利部次長何啟功及行政院環境保護署毒物及化學物質局局長謝燕儒暨各相關主管等即席答復。）

決定：

一、本日會議報告及詢答完畢。

二、委員陳宜民所提書面質詢，列入紀錄刊登公報，並請相關機關書面答復。

三、委員口頭質詢未及答復或請補充資料者，請於 2 週內以書面答復，委員另要求期限者，從其所定。

散會

主席：請問各位，上次會議議事錄有無錯誤？（無）無錯誤，確定。

繼續報告。

二、邀請勞動部部長就「五一勞動節遊行五大訴求：一體適用勞動基準法、年金保障反修惡、正規雇用禁派遣、縮減工時漲工資、勞動三權反限縮」列席報告，並備質詢。

主席：進行討論事項

討 論 事 項

審查(一)本院委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第五條條文修正草案」、(二)委員邱志偉等 18 人擬具「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」、(三)委員林為洲等 16 人擬具「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」、(四)委員陳宜民等 18 人擬具「就業服務法第五條之一及第六十七條條文修正草案」、(五)委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第六條條文修正草案」、(六)委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法第六十六條及第六十八條條文條文修正草案」、(七)委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法部分條文修正草案」等 7 案(詢答)。

主席：現在請就業服務法修正案的 7 位提案委員說明提案要旨，首先請提案人陳委員宜民說明提案旨趣。

陳委員宜民：主席、各位列席官員、各位同仁。很榮幸由於李彥秀召委的重視，將本席的三項提案全都排入審查，現在此作提案說明。

蔡英文總統就職已經快滿週年，記得一年前他在就職演說時曾經強調，改變年輕人的處境，就是改變國家的處境，我們年輕人處於低薪，將使得他們的人生動彈不得，對未來充滿無奈與茫然，如果年輕人沒有未來，國家必定沒有未來，今天本席的三項提案都和我們的勞工朋友相關，首先提案修正就服法第五條就是針對求職人或受僱人的行為表現，不得將與表現無關的星座、命理、血型等因素列為考量，為此我們提案修正。

其次，我們也提案修正就服法第五條之一，亦即有關「薪資面議」的問題，希望將來薪資能訂定一個級距，同時對於高階人員訂有排除條款，現在全國民眾，尤其是勞工，都處於低薪的狀態，「薪資面議」可能是主要的元兇之一，所以我們希望能排除「薪資面議」的文字。

最後，本席還提案修正就服法草案第六條，是因為現行條文並未規範加工出口區、科學園區的主管機關，常常造成行政公文的延宕，所以希望能將這部分列入，並明確列明管理處、管理局為加工出口區、科學園區的主管機關，因此本席提案修正就服法第五條、第五條之一、第六條及第六十七條，共計有 3 案，是否有當，敬請公決，謝謝。

主席：請提案人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。本席針對就服法第五條、第六十五條提出修正案，其中第五條在法律概念上並沒有很清楚的針對歧視行為加以定義，給予主管機關非常大的裁量權，而主管機關授權各縣市政府組成就業歧視評議委員會加以認定，在實務上我們認為每個縣市的評議委員會對歧視的認定，雖然有施行細則為依據，但是實務上各縣市政府對歧視的定義或認定具有不同的標準，所以我們認為第五條應予修正，授權中央主管機關訂定歧視行為的認定標準，否則就這個部分，在沒有中央統一見解的情況下，各縣市委員會的組成行為及認定可能會有些差距，所以同樣的歧視行為，將會出現不同的裁罰效果，因此我們認定第五條應授權

中央主管機關訂定歧視行為的認定標準。

另外，關於第六十五條的部分，在實務上其裁罰金額為 30 萬元到 150 萬元，事實上這筆數額不可謂不高，我們為了促進就業公平，避免市場上發生歧視行為，雖然一定的裁罰是必要的，但是必須符合比例原則，由於宣導方面並不是很到位，像地方職場上有些小規模的家庭企業，例如有人曾跟本席陳情，他開的只是家族型兩三人組成的小公司，但是在招聘公告上違反了歧視條款，所以被開罰 30 萬元，因為最低數額為 30 萬元，而他只是一個小型的自助餐店，因為他繳不起，所以他就把整個店關起來，類此案件，在各縣市層出不窮，我們希望按照不同的樣態，給予不同的裁罰標準，所以希望其標準級距或範圍能夠擴大，對於處罰必須要依據一定的比例原則，因此針對第六十五條，本席提案修正將 30 萬元到 150 萬元的裁罰幅度擴大，讓各種不同的違法樣態得到其應得的處罰。是否有當，敬請公決。

主席：請提案人吳委員玉琴說明提案旨趣。

吳委員玉琴：主席、各位列席官員、各位同仁。本席針對今天就服法的審議，大約提出十條修正條文，我也看到部裡面就此已提出一些回應，現再次重申幾個修法重點。

第四十條係規範私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務不得從事之行為，我提案修法是希望仲介公司能夠將所有聘僱資料的保管權交還給雇主，並把證件交還給移工，以避免雇主、仲介、移工三者再度因為文件、證件的問題發生爭議。再者，僱用雙方發生爭執、爭議時，我們也希望仲介能夠站在中立的立場，回歸服務，且不接受任一方的委任代行爭議的調處，同時仲介公司若有觸犯性侵害防治法、人口販運、以及刑法重傷害等犯罪行為，應予以退場，若移工有遭受上述行為的傷害，得知之後也應該予以通報，以釐清對仲介所作的規範也是一種保障，感謝勞動部對第四十條抱持支持的態度。

再者，並增列中央主管機關不宜核發招募許可、聘僱許可的規範，本席要特別強調，雇主聘僱移工不是一個理所當然的基本權，而是經過審查許可才能聘僱的特權，既然聘僱是一個特權，其權利來自政府的許可，則必須規範在一定條件下才能給予許可，達不到就予以撤銷或限制權利，所以這次修法，希望移工的聘僱，也能以這項為前提作思考，因此我才提議拒絕勞檢、工廠發生重大職災傷害達一定比例時，能夠廢止其聘僱許可的條件。

此外，這次修法的另一個重點是，對於受聘僱之外國人有連續曠職三日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主具有通報相關主管機關的責任，因為現在制度有些不健全，缺少證據查驗、救濟與罰則等 4 項措施，一旦出現移工離開雇主處的情況，雇主可以馬上以書面通知警察抓人，這樣等於直接架空連續三日行蹤不明的法律規定，整個規定成為法律不當介入雇主平常管理的依據，並且在現行的制度裡面持工作證入境的藍領外國人，有效聘期是與其工作權與合法居留權合而為一的，一旦被剝奪就失去這裡的居留權，所以對於移工來講，第五十六條是非常重要的條文，如果雇主有謊報的行為發生，就會形成幫國家製造非法行蹤不明移工的情勢，也逼著這些行蹤不明的外籍勞工破壞我們國內的勞動市場，所以我們希望在這次的提案裡面，雇主要能提出證據，政府應該查驗，外籍勞工應該要有救濟權，也配合罰則的四項措施讓這項制度更加完善。

最後一點是有關增列雇主聘僱外國人不得從事的行為，這裡其實我們所要規範的是雇主或相關的管理人員、被照顧者的家屬及被照顧者，對外國人訂有施以性侵害防治的相關法令，還有人口販運的防治法，以及刑法重傷害罪的這些行為，我們應該廢止其聘僱許可，不得再申請，關於這個部分，我知道部裡面有些意見，我想我們可以再作討論，但是重點在於這些行為的發生，其實在我們的社會事件上經常出現，長期以來勞動檢查不入家門，可是到底誰來維護外國移工的人身安全？所以企業主及家庭成員應共同維護其人身安全，所以我們希望就這部分加以規範，以修補法律的漏洞，因此我們希望勞動部要能夠共同討論這件事，而不是僅以舊思維表示不行，我覺得文字上可以再做調整，但我們的立法的意旨是希望移工的人權也要逐步提升，不應該一直停留在過去，如果我們現在不修訂的話，就會一直停留在過去，謹作以上說明，謝謝。

主席：請勞動部林部長報告，時間 8 分鐘。

林部長美珠：主席、各位委員。今天應邀向貴委員會就「五一勞動節遊行五大訴求：一體適用勞基法、年金保障反修惡、正規雇用禁派遣、縮減工時漲工資、勞動三權反限縮」進行專案報告。首先，感謝各位委員對於本部業務的關心與建言，謹就本部對五大訴求回應說明如下，敬請各位委員指教。

一、前言

由工會工運團體組成「五一行動聯盟」於今（106）年五一勞動節進行「2017 五一勞工『反剝削、要保障』大遊行。本次遊行主要訴求為「一、各行各業站出來，全面適用勞基法」、「二、禁止勞動派遣，反對非典型僱用擴張，非正職勞工直接僱用」、「三、勞保年金維持現制，反對長照市場化，老年生活充分保障」、「四、要調薪，要休息，工時工資全面保障」、「五、勞工團結組織工會，勞動三權完整保障」。本部向來極為重視勞工團體意見，於知悉其訴求主張後，即以審慎態度研議與處理。

二、勞動部回應

（一）「各行各業全面適用勞基法」訴求

針對尚未適用《勞動基準法》之行業及人員，本部採分階段、逐業逐類檢討，迄 106 年 4 月底，受僱勞工適用《勞動基準法》比例達 95.1%。

對於外界關心醫師、大專院校編制外未具本職之兼任教師、家事勞動等工作之勞動權益保障回應如下：

1. 關於醫師勞動權益部分，本部將配合衛生福利部補充人力及配套措施期程，預告指定受僱醫師納入《勞動基準法》適用，並辦理相關法制作業。

2. 有關大專院校編制外未具本職之兼任教師權益，經教育部與本部進一步研商後，考量教育現場殊異性及管理制度之一致性，教育部已於 106 年 5 月 3 日修正公布《專科以上學校兼任教師聘任辦法》，並將於 8 月 1 日生效，將兼任教師之勞動條件予以合理規範，提升其權益保障。至於公立各級學校各類編制外工作者（包括代理、代課教師）之權益保障，本部亦將與教育部持續溝通檢討。

3. 家事勞動者權益部分，本部歷來極為重視與關注，由於受僱於個人之家事勞工是在家庭從事看護、照料家庭成員起居、處理家務等工作，其工作形態、工作時間與休息時間與受僱於事業單位之勞工明顯不同，且不易釐清，如何規範保障各界尚有不同意見，將再持續溝通。

4. 至於建教生權益維護部分，教育部已訂定《高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法》專法。另學生於實習（或產學合作）期間，如具有僱傭關係者且受僱於適用《勞動基準法》之事業單位，即適用該法相關規定。

5. 在外籍勞工自由轉換雇主的權利部分，我國引進外勞係基於補充性原則，不得影響國人就業機會與勞動條件。目前外籍勞工如有雇主死亡、移民等不可歸責事由者，即得轉換雇主或工作。本部已修法放寬經勞雇雙方合意者，外籍勞工得轉換雇主，截至 106 年 2 月底止，外籍勞工轉換成功率達 90% 以上，已達相當程度轉換自由。

(二)「禁止勞動派遣」訴求

為加強保障派遣勞工權益，本部已修訂《職業安全衛生法》及《性別工作平等法》，明訂要派單位負共同雇主責任，以確保派遣勞工之工作安全及性別平等保障。另亦訂定《勞動派遣權益指導原則》等相關行政指導，持續辦理勞動派遣勞工權益專案檢查，對於違反勞動法令之派遣事業單位，立即依法進行裁處，並令其限期改善，以維護派遣勞工權益。

對於公部門派遣勞工權益保障部分，本部配合行政院人事行政總處及行政院公共工程委員會，定期辦理抽訪或員額評鑑，持續要求公部門善盡照顧責任、提供申訴機制及監督派遣廠商依勞動法令辦理派遣勞工權益。

為建構完善派遣勞工保護法制，本部仍將持續建構「派遣勞工保護法制」，蒐集勞動派遣相關對象之意見，並強化與勞雇團體溝通，以達凝聚最大立法共識。

(三)「勞保年金維持現制」訴求

考量我國人口結構快速老化及少子化趨勢，未來領取年金給付者愈多，繳納保費者愈少，已逐漸削弱勞工保險世代互助之功能，為利制度長遠發展，確保每一世代勞工皆能安享退休生活，確有推動年金改革之必要。關於勞工團體所提透過稅收建立基礎年金及勞工年金基本保障部分，因涉及相關社會福利津貼與社會保險整合，及稅制改革等財源籌措，經查 大院司法及法制委員會 106 年 5 月 4 日初審公務人員退休撫卹法草案之附帶決議，政府應於 6 個月內啟動國民年金檢討，進行國民年金之改革，以建立基礎年金或稅收制國民年金之老年經濟安全基礎保障，未來將配合行政院整體規劃辦理。

又有關受僱於 4 人以下事業單位員工應強制參加勞工保險，前經本部邀集勞資團體及政府機關共同研商後，因勞資雙方仍有相當疑慮，將再持續溝通凝聚共識。

另為增進職業災害勞工及其家屬之保障，本部推動「職業災害保險單獨立法」，整合職業災害預防、補償及重建業務，以建構更完善之職業災害保障制度，未來將持續聽取各界意見並溝通協調，以順利完成立法作業。

(四)「工時工資全面保障」訴求

為維護勞工週休二日權益，105 年 12 月 21 日修正施行之《勞動基準法》新制規定，明定勞工

每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。除落實勞工週休二日及國定假日全國一致外，同時提升特別休假日數，並強化有關權益之保障，讓勞工的特別休假可以「看得到、吃得到」。另《勞動基準法》第 84 條之 1 係給予雇主與特定工作勞工協商合理工作時間的空間，並非允恣意約定超長工時或無例假與休假，本部仍將廣續檢討該等工作之工作時間審核參考指引，以維護勞工身心健康保護。

有關調高基本工資部分，本部仍將衡酌整體經濟及社會情勢發展，持續審慎檢討基本工資之調整，並規劃於 106 年度第三季召開基本工資審議委員會，由勞、資、學、政委員共同審議基本工資，以保障勞工基本生活。

(五)「勞工團結組織工會」訴求 100 年 5 月 1 日修正施行《工會法》已對勞工團結權有相當程度之開放及保障，惟勞雇團體對於工會相關規範（例如調降工會籌組門檻、公務人員組工會及廢除工會聯合組織籌組限制等規定）仍有修法建議。本部為積極研修《工會法》相關規範，自 105 年起辦理 20 場次「研商工會法修法座談會」，並輔以問卷蒐集各界意見；106 年將持續辦理《工會法》修法座談會，加強與勞雇團體溝通，待形成修法共識後，據以擬定修法草案。

在完成《工會法》修法前，仍會持續辦理工會會員及幹部之專業知能教育等，以強化工會實力，達到保障勞工權益；另辦理補助工會協助勞工籌組企（產）業工會，達到提升工會組織率之目標。

此外，為保障勞工團結權、協商權及爭議權，本部設有不當勞動行為裁決委員會，透過裁決決定要求雇主為一定行為之相關行政措施，避免事業單位採取任何方式干擾及影響勞工行使勞動三權。

三、結語

本部長長期致力改善勞工工作與生活品質，並積極維護與保障勞動者之權益，未來仍將努力落實「促進就業勞動升級」、「優質勞動落實安全」、「勞資合作強化對話」、「公平成長永續發展」等各項施政措施。對於各界所提意見，一定會秉持開放、傾聽與溝通的原則，為增進勞工福祉而努力。

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（蔣委員萬安代）：請勞動部林部長就就業服務法修正草案等 7 案一併報告。

林部長美珠：貴委員會審查委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第五條條文修正草案」、委員邱志偉等 18 人擬具「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」、委員林為洲等 16 人擬具「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」、委員陳宜民等 18 人擬具「就業服務法第五條之一及第六十七條條文修正草案」、委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第六條條文修正草案」、委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法第六十六條及第六十八條條文修正草案」、委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法部分條文修正草案」等 7 案，本部應邀列席作口頭報告，並得親聆各位委員的教益，深感榮幸。

首先，感謝各位委員對於本部就業服務法業務的關心與建言，並為勞工爭取福利，至感欽佩。對於委員所提之就業服務法修正草案，謹提供本部意見，供各位委員參考：

委員提案修正重點：

一、修正第五條第一項、第六十五條部分：

委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第五條條文修正草案」，增列星座、命理、血型之就業歧視禁止項目；委員邱志偉等 18 人擬具「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」，增訂授權中央主管機關訂定歧視行為之認定標準，及降低就業歧視禁止之罰鍰下限為新臺幣（以下同）3 萬元以上，本部意見如下：

（一）查美國、日本、歐盟等主要國家之就業歧視禁止規範，主要涵蓋種族、宗教、性別、身障、年齡等項目，均未見納入星座、命理、血型等項目，爰建議維持現行條文。

（二）就業服務法明訂直轄市、縣（市）主管機關掌理就業歧視之認定，並得依規定組成就業歧視評議委員會，以審理就業歧視案件，如經評議成立，即據依規定處罰。現行評議機制業已運作多年，尚無重大窒礙難行之處。如由中央主管機關訂定歧視行為之認定標準，恐難周延涵蓋各種實務個案情狀，建請審慎。

（三）就業服務法於 81 年 5 月 8 日公布施行，為達法令遏阻之效，於 91 年將就業歧視禁止罰鍰由原定之 3 千元以上 3 萬元以下，修正提高為 30 萬元以上 150 萬元以下。另鑑於性別工作平等法及就業服務法中有關就業歧視之違法罰鍰標準規定不一致，103 年將性別工作平等法有關性別歧視禁止之罰鍰由 10 萬元以上 50 萬元以下，修正為 30 萬元以上 150 萬元以下。

（四）另依行政罰法規定，行政機關裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力，及依該法規定減輕處罰罰鍰。地方主管機關於裁罰時，本得依上開規定減輕裁罰額度。至有關違反就業歧視禁止之罰鍰下限宜否調降，建議審慎評估。

二、修正第五條第二項、第五條之一、第六十五條及第六十七條部分：

委員林為洲等 16 人擬具「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」、委員陳宜民等 18 人擬具「就業服務法第五條之一及第六十七條條文修正草案」規範雇主求才須載明薪資條件及增列罰則部分，本部意見如下：

（一）勞動市場之訊息對等，有助於求職者充分瞭解各行業與職缺之薪資行情，或正確評估個人能力所對應的薪資水準及應徵意願，提高就業媒合率。惟求才廠商不主動揭示薪資之原因，包括部分職業個人專業技術差異較大，希望保有薪資彈性空間，及擔心競爭對手挖角等。

（二）經瞭解新加坡、韓國、日本、美國、英國等先進國家做法，除日本有立法要求但未規範罰責外，其餘國家皆未立法要求求才廠商須揭露薪資，所採行者為定期發布就業市場薪資統計資訊之方式，提供求職求才者參考，以增加就業市場資訊透明度。

（三）查我國目前除行政院主計總處定期發布國內薪資統計資訊，本部亦編撰「行業職業就業指南」提供行職業之職業特性、工作條件及薪資統計等資訊供各界參考運用。另本部於雇主線上登錄職缺時，亦提供前揭行政院主計總處薪資統計資料供雇主參考，以鼓勵填寫薪資範圍。

（四）有關於就業服務法第 5 條、第 5 條之 1、第 65 條及第 67 條規範雇主求才須載明薪資條件等修法一節，尚須取得社會共識，建議先由本部邀集工商團體及私立就業服務機構廣泛蒐集意

見，再行審慎評估研處方式。

三、修正第六條部分：

委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第六條條文修正草案」，增列加工出口區、科學園區之主管機關為管理處、管理局部分，本部意見如下：

(一)監察院、立法院預算中心及審計部皆曾多次就我國就業輔導業務事權不統一，就業服務機構未能有效整合等問題提出質疑與糾正。故不宜再將就業服務業務分散於其他部會，亦無針對「主管機關」問題，研議修正就業服務法之必要性及迫切性。

(二)就業服務法第 6 條規定，地方主管機關掌理事項包括，就業歧視之認定、外國人在中華民國境內工作之管理及檢查、仲介本國人在國內工作之私立就業服務機構之許可、停業及廢止許可、私立就業服務機構之管理等事項，若將加工出口區管理處（分處）及科學園區管理局列為「主管機關」，上開事項渠等機關皆應依法辦理，則渠等既有行政能力、組織人力，恐難以負荷；次查本部主管勞工行政法令，並無將「加工出口區管理處（分處）及科學園區管理局」單獨列為主管機關之職權主體之例，若將加工出口區管理處（分處）及科學園區管理局增列為主管機關後，與目前政府逐步精簡組織及人事不符。

(三)目前依就業服務法第 33 條之 1、公立就業服務機構設置準則第 3 條第 2 項、行政程序法第 15 條第 2 項及第 3 項之規定，得以部分項目行政委託加工出口區管理處（分處）及科學園區管理局方式進行。

(四)另依加工出口區設置管理條例第 10 條之 3 規定及科學工業園區設置管理條例第 6 條第 1 項第 12 款規定，區內事業聘僱外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款專門性或技術性工作之許可業務，中央勞工主管機關得委託管理處或分處執行，管理處或分處應依就業服務法相關規定辦理；管理局掌理園區內關於外籍或僑居國外專門性或技術性人員聘僱之許可及管理事項。依上開規定，加工出口區得經本部委託辦理就業服務法相關業務、科學工業園區得辦理外籍或僑居國外專門性或技術性人員聘僱之許可及管理事項，故尚無將加工出口區管理處（分處）及科學工業園區列為主管機關之必要。

四、修正就第四十條、第五十四條、第五十六條、第五十七條、第六十五條、第六十六條、第六十七條、第六十八條、第七十條、第七十二條部分：

委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法部分條文修正草案」，針對私立就業服務機構及其從業人員、雇主、事業單位具管理職務人員、家庭聘僱之被照顧者涉嫌性侵害、人口販運、重傷害等規範闕如，以致主管機關執法無據，並有通報外國人連續曠職 3 日失去聯繫之規定過於寬鬆，有違人權保障之原則一節，本部意見如下：

(一)本次提案修正之條文係第 40 條增列私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務不得從事之行為。第 54 條增列中央主管機關不予核發招募許可及聘僱許可之規範。第 56 條係修正受聘僱之外國人有連續曠職 3 日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主應通報相關機關之責任。第 57 條係增列雇主聘僱外國人不得從事之行為。第 65 條、第 67 條、第 70 條、第 72 條為前述條文之罰則。

(二)第 54 條第 1 項第 15 款及第 16 款：因拒絕勞動檢查及外國人發生職業災害等節使雇主不得申請聘僱許可，查現行職業災害勞工保護法、職業安全衛生法已訂有雇主應負之義務等相關規定，本法第 54 條係雇主不得申請外國人之相關規定，為免有違反不當連結禁止原則，不宜再納入勞動檢查及職業災害等與申請事項無直接關聯之規定，應回歸相關勞工法規之規定處置雇主違反該等法規之責任，故建議不修正。

(三)第 56 條：有關新增雇主應於 3 日內以書面並檢附相關事證通知地方主管機關、入出國管理機關及警察機關。前述機關接獲通知後應查證 1 節，因涉外國人發生行蹤不明通報機制、雇主及外國人權益及實務執行等面向，爰本部於 106 年 4 月 6 日邀集學者專家、內政部移民署、警政署及勞工地方主管機關召開會議，與會者建議雇主舉證部分可於雇主聘僱外國人許可及管理辦法中修正雇主書面通報及相關程序；外勞申訴部分，外國人若遭雇主通報行蹤不明於一定期間內提出申訴，基於行政成本及最小侵害原則，應給予外國人之一定程度保障，且應朝向以達成作為佐證外籍勞工行蹤不明之相關事證之共識，故建議維持現行條文理由如下：

1. 雇主舉證責任及受理通報機關受理調查部分，現行雇主如有謊報外籍勞工行蹤不明，係以觸犯刑法第 214 條，使公務員登載不實罪應移送司法機關審理；另依本法第 65 條規定，提供不實資料處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰，故雇主謊報行蹤不明已有處罰機制。

2. 將配合法規修正相關程序規定後，雇主通報外籍勞工行蹤不明通報單將參考警政機關刑事案件通報證明書予以修正，使人、事、時、地予以明確。

3. 外籍勞工於一定期間返回雇主處或提出申訴部分：外籍勞工倘於本部廢止聘僱許可處分發文日後 30 日內向主管機關、1955 專線、來源國駐臺辦事處或主管機關備案之安置單位等提出申訴，倘雇主同意繼續聘僱，則而雇主願意繼續僱用者，本部即不予撤銷外國人之聘僱許可，如已撤銷者，雇主應比照訴願期間，於本部「撤銷（現行規定為廢止）聘僱許可處分」發文日後 1 個月內，以繼續僱用申請函向本部撤銷前開「撤銷聘僱許可處分」，惟雇主不同意繼續聘僱或外國人不願返回雇主處，且外國人舉證其於受聘僱期間雇主有具體違法事證時，並經地方主管機關查證屬實者，則外國人所提事由已可阻卻其行政責任，應廢止前開外國人廢止聘僱許可處分及註銷行蹤不明之註記，並同意外國人得轉換雇主，以維護其工作權。

4. 另將要求地方主管機關依職權進行調查外籍勞工是否確屬行蹤不明。

(四)第 57 條、第 72 條：新增雇主、事業單位具管理職務人員、被照顧者、被照顧者之家屬，對外國人施予觸犯性侵害犯罪防治法、人口販運防制法、刑法三年以上有期徒刑傷害罪之行為，經檢察機關起訴、緩起訴或司法機關一審判決有罪者，永久不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之規定，因有下列原因，建議不修正。

1. 本條提案修正之條文在刑事案件未確定前即認為加害人有罪，而永久不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可之規定，有違無罪推定原則，更有違刑事訴訟法第 154 條第 1 項之規定。況且，如日後加害人受無罪判決確定，恐怕也已經無法彌補加害人於這段期間所造成之傷害及營業上損失，此等損失亦已無法回復原狀。

2. 另就管制層面而言，若僅限制雇主及加害人，因有其他家屬仍可申請，恐無法保障外籍勞

工，若全數管制，恐管制範圍過大，亦因連坐而影響其他非加害人之家屬申請外籍勞工之權益。

(五)其餘第 40 條、第 65 條、第 66 條、第 67 條及第 70 條部分，本部無意見。

以上報告，敬請指教，並祝主席、各位委員身體健康，萬事如意。謝謝！

主席：現在開始進行詢答。本會委員詢答時間為 6 分鐘，必要時得延長 2 分鐘；列席委員詢答時間為 3 分鐘，上午 10 時 30 分截止登記。委員如有書面質詢，請於散會前提出，逾期不受理。

現在請李委員彥秀質詢。

李委員彥秀：主席、各位列席官員、各位同仁。好幾天沒有看到部長了，前幾天我看到林全院長在電子媒體上接受一段專訪，他特別提到短期內無法解決年輕人的低薪問題，學生應該追求的是興趣，而非名利，你是否同意林院長的這段話？

主席：請勞動部林部長答復。

林部長美珠：主席、各位委員。關於院長所說的這個部分，我們的確也感受到在短期之內如果要解決低薪問題的話，還是要靠我們整個團隊和全體國人大家來改變我們的經濟結構，所以我也承認在短期之內這個問題是沒有辦法解決的，但是這是我們要改善的……

李委員彥秀：部長，因為本席今天要問很多議題，所以我必須要打斷你，我當然知道低薪問題不好解決，這不是那麼容易的事情，但是我非常期望可以看到一些具體的做法，有時間性、有時效性，我們可以從你們的做法裡面去看到你們要如何去解決，否則解決低薪問題永遠都只是一個口號。過去在選舉的時候你們對於青年和學生有很多不同的訴求，在你們完全執政之後，我要協助年輕人去看你們有哪些具體的作為、是不是有端出牛肉，我們來看在那個時間點是不是可以兌現，但是真的是非常令人遺憾，林全院長只會講風涼話，我們並沒有看到任何具體的作為。院長可以講一個大輪廓，但是你身為部長，本席要求你必須要提出一些具體的做法。不過非常令人遺憾的是，在這一次五一勞動節的時候，我代表國民黨黨團去參加勞團五一勞動節的抗議，不僅是年輕人低薪的問題沒有辦法解決，勞工團體在五一勞動節走上街頭提出了五大訴求，包括適用完整的勞基法、年金改革反修惡、禁用非典型勞工派遣、要求縮短工時和勞動三權反限縮，我們再對照一下蔡英文總統的六大政見，本席認為其實勞工的訴求和蔡英文總統的六大政見是相符合的。

民進黨執政將滿 1 年，你在整個行政團隊裡面跟蔡英文總統的關係是最近的，照理說，你對於跟你們勞動部有關的訴求應該要比別人更積極的去處理，但是本席感到非常遺憾，執政將滿 1 年的民進黨完全沒有辦法具體的兌現，甚至針對蔡英文總統的這幾大訴求，一一落實或是提出一些時程表。在你們上任 1 年之後，勞團所看到的只是一例一休而且愈改愈糟糕，只是一個砍 7 天假的政府，目前行政院就勞保年金所送出來的版本，只是讓老人勞工的經濟安全愈來愈脆弱。部長，本席看到那一天勞團的訴求，我感到非常遺憾，因為蔡英文總統說：900 萬勞工是我心裡最軟的那塊肉，可是在那一天我們並沒有看到總統府、勞動部或你有做什麼回應。像上個星期五舉行五一勞動節優良勞工團體的表揚大會，勞動部過去幾任的部長都會親自參加，可是那一天到現場的立法委員就只有本席跟蔣萬安委員，而勞動部部長行政官員和民進黨過去都跟他

們站在一起的立法委員卻沒有一個人到場，所以他們心裡覺得民進黨在執政以後把勞工忘記了、把勞工丟掉了，這就是勞工團體的感受。

關於勞保，我相信部長也非常清楚，新的版本其實就是勞保費率每年增加 0.5%，政府提撥 200 億元並負擔最後的給付責任，年資採計 15 年，部長也很了解這都只是參數上的調整。部長，這個禮拜銓敘部要公布勞保年金的精算報告，按照你們的版本跟現行的狀況，勞保破產只能延後幾年？

主席：請勞動部保險司石司長答復。

石司長發基：主席、各位委員。我們這一次因為上限暫時維持 12% 的費率……

李委員彥秀：請你直接跟我說延後幾年破產？如果完全按照行政院的版本通過，只能將破產延後幾年？

石司長發基：我們暫時是從 116 年到 118 年，但是我們在 5 年內會檢討。

李委員彥秀：檢討什麼？

石司長發基：看看整個財務狀況……

李委員彥秀：那為什麼不等 5 年之後再來改？為什麼要改兩次？你們要檢討什麼？如果勞保在你們改完之後只延後破產 2 年，你們現在的概念就是像對軍公教一樣，要多繳、少領、延後退，複製這樣的概念來處理勞保年金，你們不要忘記，勞保跟軍公教是不一樣的，我相信部長也非常清楚，900 萬勞工和軍公教相比，軍公教做愈久的時間，因為有升等的關係，薪水就會愈來愈高；可是勞工的職業類別非常的廣泛，包括非典、時薪、二度就業和中年就業，過去可能第一份工作在工作到一個階段的時候領到 10 萬元，但是等到生完小孩之後再回到職場的時候只剩下 3 萬元，因為跟原來的職業有落差、有斷層，本席要強調的就是勞工的職業非常多樣、薪資狀況非常複雜。

那一天次長在公聽會說我們未來要做調整的部分，因為我們基礎年金還有多層次，哪來的多層次？他的意思就是我們有一個基礎年金的概念在裡頭，現在有農保、有國民年金，但是勞保哪有多層次的基礎年金在裡頭？所以那一天參加公聽會的學者專家都一致同意，我們都認為要有基礎年金的概念在裡頭，否則勞保只是愈改愈糟糕，讓勞工的老年經濟安全愈來愈脆弱。部長，本席要提醒你，你們民進黨對年金的改革不能只考慮到財務平衡的問題，而必須考慮到現在勞工平均大概支領 1 萬 6,000 元左右，如果加入職業工會，就大概只有 1 萬 5,000 元，這個數據代表了什麼？也就是說在 900 萬名勞工裡面有至少 450 萬名勞工未來支領的金額可能低於 1 萬 5000 元，所以我才說這個年金改革的版本是愈改愈糟糕，如果沒有基礎年金的概念在裡頭的話，那勞工的老年經濟安全就愈來愈沒有保障，這一次的年金改革只會讓勞工團體對於政府的年金制度有愈來愈多的不信任感。部長，我講了很多，包括砍 7 天假、勞團對你的失望、一例一休和年金改革現在的狀況就是愈改愈糟糕，你對本席的說法有什麼回應？

林部長美珠：跟委員報告，關於青年低薪的問題，事實上我們有採一些具體的措施，譬如說當他們還在就學的時候，我們就有進行職涯的輔導，深入各個學校告訴年輕人未來應該要選擇適性的職業來……

李委員彥秀：部長，每個年輕人都很清楚這些，不需要你們講，請問你們對低薪的問題要怎麼解決？

林部長美珠：關於低薪的問題，我剛剛也講過了，這並不是勞動部可以單方面解決的問題，也不是在短期內可以解決的。

李委員彥秀：部長，這還是一種官方的回答，本席希望聽到統一的答案，請你們告訴我有什麼具體的解決方案，否則我們永遠在進行類似的專案報告，但是年輕人期待能夠解決低薪的問題，我們卻永遠看不到聚焦的解決方法，我當然也知道這要跨部會來解決。

林部長美珠：對，我們有一些具體的做法，在歷次的答詢裡面我們也有跟委員報告過，在他們進入職場之後，我們都有做職業訓練，我們希望透過每個青年適性的提升自己的專業，一旦專業提升以後，我想他們的薪資應該就會有一些……

李委員彥秀：部長，專業提升以後就可以解決低薪的問題嗎？

林部長美珠：我們有採取一些相關的措施，譬如補助企業體讓他們來做訓練，未來我們會要求……

李委員彥秀：長期都有在補助企業，但是低薪的問題仍舊存在，你們現在是完全執政的政府、過去跟勞團站在一起的政府，我們還是要看到你們有具體的解決方法，你剛才講的這些方案，其實馬政府也都有做過，現在國民黨完全在野，我們會調整我們的腳步，我們會去思考。現在民進黨執政了，我們就看民進黨怎麼去處理，本席不要看到口號式的解決低薪問題，我要看到你們採取具體的做法，包括勞保年金，我今天聚焦在勞保年金的改革只是愈改愈糟糕，老人經濟安全愈來愈脆弱，這個修改勞保年金的版本只是延後破產 2 年而已，所以我不知道為什麼還要改。而且在這個改革當中，年輕的勞工所受到的剝削愈來愈嚴重，當初提出年金改革是為了達成世代公平，讓年輕人未來都可以領到年金，但是沒有想到，在公教的年金改革當中，年輕人是被剝削最厲害的一群，這跟陳建仁副總統、林萬億政務委員所講的根本就不同，從數據上就可以看得出來，部長，到底要怎麼處理呢？你也同意本席對年金改革這幾個版本的說法嗎？我的說法有錯嗎？

林部長美珠：因為我們的勞保條例已經送到院裡面了，到未來討論的時候可能時間比較充裕，或許我們大家到時候可以再來……

李委員彥秀：部長，你是因為回答不出來才這樣講嗎？我只問你是否同意我的說法，在勞保年金改完之後，年輕人或低薪的勞工就是被剝削得最厲害的一群，按照這個版本……

林部長美珠：我們不同意這種說法，我們在立法理由裡面說明的相當清楚，我們對委員這樣的說法完全不能贊同。

李委員彥秀：如果按照行政院的版本，在 10 年之後會再破產一次。

林部長美珠：我們政府會負最後支付責任，所以不會破產。

李委員彥秀：這個改革不僅沒有解決年輕人低薪的問題，支領 1 萬 5,000 元以下的勞工其實被剝削得最厲害，也因此我建議要將基礎年金的觀念放進來。部長，要不要處理基礎年金……

林部長美珠：目前不能放進來，因為現在的財務狀況並不允許，但是這在未來是可以討論的。

李委員彥秀：那就是你們無視於現在領 1 萬 5,000 元以下的勞工，部長，年金不可以只考慮到財務

的平衡，什麼叫年金？當初政府設計的年金制度就是為了保障老人的經濟安全，現在你們把這個概念完全丟掉，你們只考慮到財務的平衡，政府不能只考慮一個面向，在處理勞保年金的同時，你們應該要把所有的面向一起考慮進去，否則這就是一個失敗的改革。

林部長美珠：這需要行政院做整體的規劃，不是勞動部在這次修正勞保條例的時候要討論的。

李委員彥秀：部長，請你聽我講，我是在野黨的委員，我只能苦口婆心的告訴你，你們對勞保年金只是愈改愈糟糕，沒有讓財務愈來愈平衡，而是可能在 5 年後又要改，而且使得老人的經濟安全愈來愈糟糕，也讓所有的勞工團體對於勞保年金的改革充滿不信任感，而且未來可能發生高薪低報的狀況，本席必須要提醒你這個問題只會愈來愈嚴重。我好好的提醒你，就是因為我不希望重蹈一例一休在後續引發很多爭議，我希望你們在改之前就思考清楚，如果一個字都不肯改，要照行政院勞保年金的版本通過的話，那我覺得會造成雙輸，你們也就背棄了 900 萬名勞工，本席必須提醒你們，謝謝。

林部長美珠：我們等到審查勞保條例的時候再來討論，謝謝。

主席：請徐委員志榮質詢。

徐委員志榮：主席、各位列席官員、各位同仁。主席非常苦口婆心的跟部長講了很多，她也是希望勞工大家都好。之前遠東航空公司無預警的資遣了 17 名加入工會的空姐，現在已經撤回並歡迎她們回去了，現在問題就是遠航的工會從 2 年前就有延遲發放飛行加給和加班費，今年也沒有發放飛行加給的明細，甚至更改客艙組員薪給辦法。他們的工會已經在 3 月底行文給台北市政府勞動局，到現在已經過了 1 個多月，仍舊沒有得到回覆，後來又針對更改客艙組員薪給辦法、片面減薪申請勞動檢查而再次行文，依舊沒有得到回應。本席要跟部長講，台北市政府勞動局會不會動作太慢、做什麼事情都慢半拍，勞動部要好好的督促台北市政府勞動局快點給遠航工會一個答覆。

主席：請勞動部林部長答復。

林部長美珠：主席、各位委員。謝謝委員關心這些遠航員工的權益，這個部分是屬於台北市政府勞動局的權責，我們也有注意到這個現象，也有透過行政體系要求勞動局儘快的針對這些相關疑義予以解決，因為我們也知道遠航牽涉到眾多的交通運輸需求，所以問題多拖一天的話就會更嚴重。

徐委員志榮：好像已經有好幾個航班 delay 了。

林部長美珠：我們都有持續在關注這件事情，幸好這一次的事情有圓滿結束。

徐委員志榮：本席要請勞動部主動的去督促台北市政府勞動局。

林部長美珠：我們會。

徐委員志榮：部長，關於勞基法第三十六條、第二十四條第二項及第三項，本席也不必問你其立法目的是什麼，大家都知道當初實施一例一休、採取在休息日加重加班費這種計算方式，用意就是為了讓勞工多休息、不要在休息日加班，才會採這種以價制量的方式，如果要求員工在那一天上班，加班費就要多三分之一或三分之二，讓雇主要負擔很多加班費。但是你們在 5 月 3 日的函釋卻說在休息日加班可以用補休來替換，就等於雇主也不必付加班費了。

林部長美珠：關於這個部分，在我們的函釋裡面，因為勞僱契約應該是勞工與雇主之間能夠經過協商，所以勞工在休息日出勤以後如果要選擇補休的話，我覺得勞資雙方應該在不損及勞工權益也不影響雇主對人力的運用之下，就補休的標準或補休的期限及屆期沒有休完的時數到底要如何處理等等加以約定，也就是說，我們希望勞資雙方能夠透過勞動契約來約定相關事項。

徐委員志榮：部長，你所強調的是決定權在勞方，但是重點就是在實務上決定權很少是在勞方。

林部長美珠：依照我們的規定就是在勞方。

徐委員志榮：雖然是這樣規定，但是你也知道在實務上如果勞方不服資方的指示或安排、配合度差的話會怎麼樣，雖然規定決定權在勞方，但是勞工敢很大聲的講他們不願意加班嗎？

林部長美珠：跟委員報告，其實我們覺得雇主應該要疼惜勞工，勞工當然也要尊重資方，勞資雙方是共生共榮的關係，所以我們一直主張勞資之間應該是一種和諧的關係，或許可能會發生像委員剛才所說那種不對等的關係，但是我們會一而再、再而三的要求還是應該要有對等的協商，這樣才會比較合乎我們的常態，這是我們努力的方向，目前我們也是這樣要求，希望還是由勞方來決定到底要不要補休。

徐委員志榮：本來勞資雙方就是坐在同一條船上，本席以前也有講過，資方要有良心，自己賺了錢也要對員工好一點，勞方要對雇主忠心，本來就應該要互相配合。但是你們做了這樣的函釋，好像就把第二十四條第二項和第三項規定架空了，整個都掏空掉了！

林部長美珠：沒有這種問題啦！我們的立法原則和立法意旨還是在。

徐委員志榮：不過我們在補休的規定中，本來前提是只限於天災事變或突發事件，而使勞工在正常工作外必須延長工時，但是這個函釋好像也沒有特殊的原因，就可以叫員工來加班，跟補休規定的前提似乎有點衝突。

林部長美珠：因為這個部分是勞工跟雇主已經約定好在休息日的部分可以來加班，加班以後勞工是否選擇補休，我們覺得是由雙方協商，所以跟剛才講的天災事變沒有關係。

徐委員志榮：所以問題又是出在不是勞方可以決定。

林部長美珠：對，是由勞工選擇。

徐委員志榮：實務上不是他可以決定的。

林部長美珠：如果他不要選擇補休，可以要求加班費呀！

徐委員志榮：對啦！問題是老闆是不是會有點不爽？

林部長美珠：這就是回歸到勞雇雙方之間的關係。

徐委員志榮：先不談加班費，最糟糕的情形是他要補休，現在法條有規定什麼時候之前，幾個月內補休要補完的規定嗎？

林部長美珠：我們在討論這個議題時，其實我們問了勞資雙方意見，大部分的意見是認為因為這是經過合意後才會在休息日出勤，所以出勤相關的後續也是由雙方繼續協議，當然我們也鼓勵他們能夠在相關的工作守則或是其他部分予以說明，比如在契約中說清楚的話，會比較好的。

徐委員志榮：部長，你不能什麼都丟給勞資雙方協議，比如說勞工想要補休的時候，資方說現在工作很忙不能休，勞工只好在牆壁上一直掛著補休紀錄，欠 3 天、5 天到一週，甚至可以補 10 天

了，也沒有一個規定，比如半年內要休完，沒有休完要算給人家加班費，這不就是一個漏洞嗎？老闆欠勞工補休 20、30 天，要什麼時候才休得到？是不是要有一個在一定的期間內要讓勞工補休完，沒有補休完的加班費要付給勞工的規範？

林部長美珠：這部分因為完全是由當事人協議，所以我們當時也是認為由雙方自行協商，如果已經協商且成為契約的一部分，若事後針對履行契約依然有糾紛的話，還是可以循勞資爭議的方式處理。我們只是給一個原則，我們認為既然是透過契約約定，那麼事後……

徐委員志榮：是契約的約定沒錯，本席是覺得主管機關應該要給一個期限，不能漫無目的，至少訂 6 個月要休完，6 個月沒有休完就照規定付加班費比較合理，不然老是掛帳到什麼時候？如果雙方協議不成，到時候幾萬家公司、工廠，你要怎麼去處理這些事情？是不是要有一定的規範？

林部長美珠：我們在討論這個議題時也請教過相當多的專家學者，也有相當多不同的聲音，都認為主管機關在這個時候因為是一個自由約定，不宜介入太多，所以委員說的也是另一種考量，但是我們還是希望勞資能夠透過協商，把相關事情說清楚會比較好，謝謝。

徐委員志榮：謝謝部長。

主席（李委員彥秀）：請吳委員玉琴質詢。

吳委員玉琴：主席、各位列席官員、各位同仁。感謝李召委排審就服法，本席也提出 10 個條文的修正，剛才我在提案說明時也提到一些，還是要請教部長，其中有 4 個條文比較重要，其他是罰則，這部分想跟部長釐清。

有關雇主聘用外籍移工，不是一個基本權益，是要勞動部的審查許可才能聘請的一種特殊權益，所以政府當然有權力撤銷和限制此權利，我要再強調，因為剛才看到勞動部相關的書面說明，感覺好像這是雇主權益，但因為外籍移工是一種補充人力，不是替代的人力，所以這部分的立場應該要清楚，本席看到你們的修法說明時，心裡是有一點火氣，你們的論述讓我覺得非常不妥。

再來，關於第四十條，部長也提到你們支持，沒有意見，因為這是針對私立的就業服務機構其就業人員不該有的行為要給予約束，所以這部分你們也同意針對一些嚴重違法的仲介，特別是在性侵害和人口販運方面，若有這些情事發生，當然要廢止其仲介條件，另外有關通報責任，確實前一陣子有一些事件發生，他們得知但沒有積極協助通報，這都是不應該的，感謝勞動部同意本席的修法意見。

接下來是第五十四條，我們剛才跟部長說明時也提到這算是一個特權，應該是有一些規範，本席的主張是雇主如果拒絕勞動檢查不得聘僱，第二項是重大職業災害比例太高不得聘僱。但勞動部的說明回答竟然是為了免有違法不當聯結禁止，因為其他的職業災害在勞工保護法都有規範雇主應有的角色，但我要廢止雇主聘僱的權利，這是兩個不相同的東西，本席不懂為什麼勞動部說有問題？因為違法是處罰雇主沒錯，可是在就業服務法中本席就是要規定他不准再聘僱，因為尤其是在之前有關行蹤不明、一定比例的部分也有限制，職災的部分也是一定比例呀！可以去規範一定比例是多少，一定比例以下表示他沒有做好管理勞工的人身安全，所以本席也將其列為限制雇主聘僱的條件，不懂為何勞動部是這樣回答，請問部長的看法。

主席：請勞動部林部長答復。

林部長美珠：主席、各位委員。我在口頭報告中是針對法律的規定，因為的確，沒有錯，在五十四條是講到在什麼情況下可以許可、什麼情況應不予許可核發、或已經核發就要終止他引進、廢止其招募許可，因為這些行為都跟他申請的事情是有牽連的，至於我們現在所提有關拒絕勞動檢查以及聘僱的外國人因為發生職業災害以致於重度失能，死亡人數達到一定人數或比例，這些事情在其他的法律，像職業災害勞工保護法以及職業安全衛生法中，已經針對這個義務有一些規定，有義務當然就有行政上的處理，所以這個案子單純是針對什麼情況下可以許可、什麼情況可以廢止許可，這裡所謂的不當聯結是行政法上的原理，如果這件事跟申請、廢止許可沒有直接關係的話，我們可能會被質疑違反法律不當聯結的原則……

吳委員玉琴：部長，我加進去就是要讓你有一個依據、廢止的原則呀！

林部長美珠：所謂的不當禁止聯結，意思就是這件事情跟他要不要許可或廢止許可並沒有直接的牽連關係。

吳委員玉琴：等一下，許可的部分是勞動部提的……

林部長美珠：我們現在所提的這個部分，在其他的法律中我們已經有規範，我想關於這些或許我們可以再討論。

吳委員玉琴：可以再討論，但是我要強調的是這是你們的職權，也是你們的特許，所以你們可以去決定什麼條件是否要允許雇主聘僱，但是我覺得你們好像認為聘僱是雇主的責任。

林部長美珠：我們並不是這樣子講，我想這裡所謂的……

吳委員玉琴：聘僱外勞是勞動部的特許，我要一直強調這一點。

林部長美珠：我覺得委員說的沒有錯，但是我們今天依法言法，這裡所謂的不當聯結是指如果這樣的行為跟這樣子的結果沒有直接連結的話，在法律上我們叫做不當連結，舉例來講，像過去有人說如果這部車有罰鍰還沒有繳，就不准過戶，但因為過戶是一個財產權的行使，跟要不要繳錢是兩回事，我們認為這是不當聯結，因此後來就修法了，所以我們在這裡是有這樣的看法，但是因為這是一個法律原則，到底怎麼樣，既然委員都已經善意提出來了，或許我們大家可以再討論，看看大家的意見。

吳委員玉琴：好，我們再來討論第五十四條的部分。

林部長美珠：至少以我們的看法來講，我們是怕有違反行政法上不當聯結的原則適用。

吳委員玉琴：好，接下來是第五十六條，這也是我在這次修法非常重要一個條文，即有關雇主通報，之前的通報是曠職三日雇主可以來通報，但是因為後來有個但書，即立即通報警察，警察就去抓人的情況，我要一再強調的是，因為這一個外籍移工本身聘僱期間的工作權，跟他的居留權是等同的，他只要被通報為行蹤不明者，就是一個非法的外勞了，這其實是在剝奪他的居留權跟工作權，非常嚴肅的一件事，可是我們對於雇主的通報沒有要求要證據，而且政府也沒有查察，然後移工也沒有救濟的管道，這是現在的狀況，我覺得這是一個非常嚴肅的議題，所以我才特別把第五十六條提出來修正，可是看起來部裡面還是有一些意見，不曉得部長覺得修法上面有什麼問題？對於移工的人權保障不是更進一步嗎？

林部長美珠：這是雇主在協尋，事實上，他在法律上有通報協尋的義務，當然我們這邊有講到如果他謊報的話是有罰則的，所以是不是需要做到讓他來負舉證責任，從我們的立場是覺得大家可以再討論啦！我們有法律，譬如說……

吳委員玉琴：是，那政府要不要查察？因為在相關提前終止聘僱條件的部分，其實你們做得還滿嚴謹的，如果需要提前終止聘僱關係的話，同樣都在第五十六條的規範裡面，你們需要做出境的驗證，驗證中移工要接受地方政府隔離訊問，這個過程是比較嚴謹的，可是在通報的部分，只要雇主一通報，你們就立刻取消他的居留權跟工作權，政府在查證的部分是不是要來加強？

林部長美珠：我們會積極來做查證，因為我們也有查證的義務，政府本來就是要查證，但是要雇主負這樣的舉證，我覺得對雇主來講，可能舉證上會比較困難啦！因為人不見了是一個客觀事實，他要舉證，這個我……

吳委員玉琴：事實上，過去提到移工不見了，有時候是雇主謊報，譬如上次在高雄的事件，以及基隆家庭看護工的情況，雇主謊報之後，他就長期在雇主家工作啊！這個情況難道他不需要舉證嗎？

林部長美珠：這個我們會去查證。

吳委員玉琴：我剛才也特別提到第五十七條，好像部裡面還是有一些意見，我一樣還是要強調，即使在你們的作業中，已經把這些有觸犯性侵害防制、人口販運跟刑法三年以上之傷害罪的部分，其實都有相關的行政措施在執行，我們只是希望把這個形諸於法律文字，讓你們授權、讓你們來執行，可是你們又提出來說有意見，這個……

林部長美珠：對不起，這個部分我們並不是有意見，我們大致來討論一下，因為您現在提的條文是說在一審判決有罪，基於如果沒有定讞的話，原則上我們是無罪推定，但是現在放到這邊的話，那麼他以後就變成終身不得再申請，我覺得……

吳委員玉琴：在法律條文上面怎麼樣修正的更完整，這個我們可以來討論，好不好？

林部長美珠：對，所以如果按照現在的條文會有一些疑義，我覺得這個都可以再討論。很抱歉，因為篇幅的關係，我們只能就您現在提出來的部分來做答復，但是我們再討論，好不好？

吳委員玉琴：好，我們再來討論文字的部分，我當然也不可能去推翻無罪推論的定義，謝謝。

林部長美珠：是，謝謝委員。

主席：請蔣委員萬安質詢。

蔣委員萬安：主席、各位列席官員、各位同仁。首先我想請教關於勞保年金改革的問題，前面李彥秀委員也有對這個議題徵詢過，我主要是針對目前公益團體在勞動節遊行的時候有些訴求，即勞保年金維持現制，勞動部的報告裡面回應，考量目前人口結構、老化、少子化的趨勢，領的人越來越多，繳的人越來越少，為了要長遠發展，確保每一世代都能夠領得到退休金的一個安詳退休後的生活，有推動年金改革的必要。事實上這樣的回應，我覺得並沒有針對問題做很明確、具體的答復，所以在這邊請教部長，就目前勞保基金如果不進行改革的話，到哪一年會破產？

主席：請勞動部林部長答復。

林部長美珠：主席、各位委員。在 116 年就會破產。

蔣委員萬安：如果照行政院的本版本通過，明年開始實施新法，勞保基金哪一年會破產？

林部長美珠：剛才司長也提到過，經過我們精算的結果，應該是到 118 年。

蔣委員萬安：116 年到 118 年，也就是照目前行政院的本版本，也只能延後兩年，僅僅兩年就破產，所以完全看不出來這一次對於勞保年金的改革有任何實質的幫助，這一點也是目前大家對於政府勞保年金改革的做法很多的質疑，尤其目前行政院本版本準備將年資採計期間從五年拉長到十五年，也就是 60 個月變成 180 個月，部長知道拉長到 180 個月，跟現行制度比較，這些人可能將會少領多少嗎？

林部長美珠：這個不一定是少領，也可能是多領，因為從現在開始，如果經過改革以後，我們是採取一個漸進式的調整，那麼在修法通過之後，第一年是以 72 個月做版本，接下來每一年是增加 12 個月，在這一段時間裡面，所有在職的勞工朋友都可以來逐步微調他們的收入，所以並不一定誠如委員所說的一定是少領多少啦！

蔣委員萬安：不過，我這邊給部長一個數據，2015 年勞動部的勞保財務精算報告第 38 頁已經推估出來，如果從 60 個月拉長到 144 個月，基本上投保薪資會下降 14.6%，因此如果拉長到 180 個月，將會少領大概 18%，這一部分對於哪一個族群影響最大？我跟你說，對於薪資起伏大，也就是所謂非典型的勞工朋友，最具代表性的就是中年勞工，可能他從正規職的工廠、公司失業而淪為派遣、臨時工，這些比較弱勢的勞工影響最大。

此外，如果照行政院的說法，你們採計期間從 60 個月拉長 180 個月是要防止勞工最後五年低薪高報的問題，但事實上解決這樣的問題應該是可以透過加強勞檢，勾稽勞保、勞退、健保這些投保資料，將這些少數違法的勞工法辦，遏止這樣的歪風，而不是因為少數勞工違法行為，犧牲大部分勞工請領勞退的權益，這樣的說法其實沒有人可以接受，完全是本末倒置。

另外一個數據，勞工朋友為什麼在這一次整體的年金改革裡面是非常的弱勢？因為根據 105 年 4 月勞保局的統計，78 萬餘人領取勞保年金，平均月領一萬六千多元，其中 92.49%是集中在 5,000 元至 2 萬 5,000 元之間，1 萬 5,000 元以下的人占了 40.45%，而超過 3 萬元的僅僅只占了 2.02%。我想這一波的年金改革，對於勞保年金的改革，我們看不到行政院版本有任何實質能夠幫助勞工的部分，一方面僅僅延緩 2 年，二方面採計時間要拉長至 180 個月，這對已經領取這麼少的弱勢勞工朋友會造成很大的衝擊跟傷害，所以結論就是，這一次行政院對於勞保年金改革所提出的草案，進退失據，看不到任何配套跟補救措施。

我希望未來勞動部能夠真的傾聽各界、勞工團體的聲音，目前他們都認為應該維持現狀，也就是 5 年的採計期間，甚至他們都有一致的共識，希望能設立樓地板，保障平均只能領 1 萬 6,000 元到 1 萬 7,000 元的勞工朋友最低的生活保障，但是在行政院的版本中卻沒有看到。這是非常可惜的事情，希望勞動部能好好檢視你們的方案，甚至聽取各界的聲音，提出一個更好的草案。

上星期勞動部有一個加班換補休的函釋，剛剛前面的委員也有提到，我想請教部長，休息日的出勤，勞工能否選擇補休？

林部長美珠：有關休息日的部分，我們的函釋裡面是可以的。

蔣委員萬安：可以選擇補休？

林部長美珠：嗯。

蔣委員萬安：根據勞動部最新的函釋，譬如雇主跟勞工約定休息日出勤可以選擇換補休，補休的比例是加班一小時補休一小時，如果沒有在一年內休完，視同放棄補休的權利。假設勞資雙方是這樣約定的話，請問是否合法？

林部長美珠：剛剛徐委員質詢的時候我也有回答，休息日出勤本來就是一個例外，所以必須經過勞資雙方來約定。我們函釋的意思是說，針對加班之後所做的後續事項，也應該在契約裡面予以明定，譬如標準、期限及屆期沒有休完的話，到底應該怎麼樣處置等等。我們的意思是，這部分公權利並不宜介入，因為是他個人同意休息日出勤。

蔣委員萬安：如果加班換補休都推給勞資雙方協議，由他們協議好在契約定明，基本上我認為勞動部完全無視於勞動現場的實際狀況。大家都知道，勞工跟雇主之間就是一個不平等的地位，如果這麼重要的加班換補休都要推給勞資協議，而不透過法律或函釋來解決，我告訴部長，如果現在你們跟雇主說可以跟勞工雙方協議、談好，可是一例一休當時的立法目的就是以價制量，我想部長很瞭解，如果是採以價制量「做 1 給 4，做 4 給 8」的概念，換補休只同意讓勞工做 1 小時換 1 小時，而不是照比例的話，因為休息日按照法律規定，做 1 小時可以給二又三分之一、二又三分之二小時，也就是 2.34 跟 2.67，甚至做 1 小時給 4 倍的 4 個小時，這就是以價制量，也是當時修法的立法目的。但是如果你同意勞資雙方協議，僅能做 1 小時補休 1 小時的話，就是完全違背當時的立法目的，也就是違背以價制量，我認為這甚至會有逾越母法的問題。

因為任何雇主在休息日請勞工出勤，在考量需要給予這麼多加班費的情況下，當然會強迫勞工補休，因為補休的話，雇主只要給 1 個小時就好，不須要給到 2.34 或 2.67，甚至不須要給 4 個小時或 8 個小時，所以當然會強迫勞工換補休。而勞動部的函釋甚至說，只要勞資雙方協議過了期限，就視同放棄這樣的權利，我覺得這對勞工朋友是雙重剝削，一方面被迫換補休，拿不到加班費，如果補休過了期限沒有休完，又沒辦法充分休息。我認為勞動部的函釋是在壓榨勞工，也違背當時一例一休的修法目的，這樣的函釋是有問題的，對於勞工朋友也非常不合理。

林部長美珠：跟委員報告，這個函釋之所以會到最近才做出來，我們也是經過相當審慎的評估，並跟專家學者、勞資雙方進行若干次的諮詢。本來休息日原則就是要休息，而不是出勤，所以如果勞工朋友同意在休息日出勤的話，我們希望他能透過這樣的同意跟雇主在契約裡面約定，同時我們必須聲明一點，這個權利是屬於勞工的，雇主不能片面要求勞工在休息日出勤後必須補休，這點是會違反相關的規定，所以不可能會發生這種現象。他們做完相關協議之後，如果雇主沒有按照協議來做，勞工也會有一些相關的救濟程序。有關委員說的這個部分，少數人或許會有這樣的看法，但是大多數人都認為公權利不宜介入太多，應該還是要回復到讓勞資雙方自行約定會比較妥適。

蔣委員萬安：部長，你一再說你們聽了很多專家學者的建議，基本上包括立法院之前的公聽會，也

有特別針對加班換補休的議題進行討論。就我所接觸到的很多勞工團體代表，他們認為應該照法律規定的比例來換補休的時間，同時約定如果期限內沒有休完的話，應該要給予加班費，避免造成雙重剝削。為了將它明文化，本席有提一個案子，以保障勞工朋友能夠自由選擇加班換補休，就算選擇補休，要是過了一定期限沒有休完，還是可以領取加班費，我想這樣才符合衡平的原則，我知道部長一定瞭解我的提案。

剛剛部長一再強調雇主不能強迫勞工，可是勞資雙方協議的過程中，事實上勞工就是弱勢，雇主就是比較強勢，雇主會用勞動現場的實際情況來考量成本，強迫、要求或是在協議的時候明示或暗示告訴勞工換補休，然後再找各種藉口讓勞工補休不完，最後只要過了約定的期限，勞工就只能放棄自己的權利。我想這是目前很實際的問題，我並不是要求公權利介入，而是希望能夠透過修法、透過立法的方式，法律明確保障勞工朋友的加班如果要換補休的話，可以得到真正的休息，而不是既領不到加班費，又沒辦法休息，我想這才是最大的問題。

這次的一例一休修法，雖然創造了休息日，但是我想部長也瞭解，有關第八十四條之一的責任制，這次修法並沒有做修正，我有一個很簡單的問題想請教部長，適用第八十四條之一責任制的勞工，請問有沒有適用休息日？

林部長美珠：法條裡面並沒有明白規定，我不知道那時候的情形，因為我當時還沒有到勞動部，但是我看到這條文的時候，的確是沒有把「休息日」放入第八十四條之一，因為當時沒有修正。

蔣委員萬安：因為目前各縣市勞動局不斷提出這個問題，但是我們還是沒有看動勞動部有一個統一的解釋，亦即適用責任制行業的這些勞工，到底有沒有享有休息日？很簡單的一個問題，勞動部的態度跟立場為何？

林部長美珠：如同方才委員提到的保險人員、照護員等等，我們也持續和他們溝通，現在也正在修正指引，我們希望能夠在指引裡把這樣的精神加進來。

蔣委員萬安：所以到底能不能適用？有沒有休息日的適用？責任制的勞工能不能享有休息日？亦即一個禮拜之中，現在有一天例假，如果他們主張要有休息日，怎麼辦？

林部長美珠：當時在立法時並沒有特別寫，但是我覺得「七休二」，也就是一個休息日跟一個例假日，這是我們立法的意旨，所以我們在做相關指引時，我們都希望它能納入這樣的精神。

蔣委員萬安：所以一天例假和一天休息日會放入指引？

林部長美珠：我們是希望在做指引時能夠把這樣的精神放進去，譬如之前保全，我知道每月工時上限是 288 小時，我們現在是希望能把工作的時間再縮短，亦即把休息日的概念放進來。

蔣委員萬安：休息日的概念，部長能不能很明確的說明？因為第三十六條修法之後，就是有一定的規定給予加班費。

林部長美珠：當時在修法時並無特別針對這部分做討論，所以我們現在只能透過指引的修正，和他們溝通，希望把休息日的概念放進來，這個也是需要共識，如同上次討論保全業的指引時，勞資雙方或是各界的意見還是非常歧異。

蔣委員萬安：部長，我這邊提一下，上個會期在修勞基法一例一休，郭芳煜部長回應時提到當時沒有修第八十四條之一，但是如果對勞工有幫助，就這樣執行。我不知道勞動部現在的態度是什

麼，但是適用第八十四條之一責任制的勞工，假使沒有適用休息日這樣的概念，我覺得對他們來講是更為血汗。所以我希望部長真的能夠承諾七天中包含一天休息跟一天例假的概念納入責任制勞工的指引，不要僅有概念而已，因為這是很明確的規定，第三十六條規定休息日，何時可以休、休息日出勤如何給予加班費等，都有很明確的規定，包括在立法理由裡。所以我希望勞動部的態度要很明確，因為到現在為止，包括新北市政府勞動局網站上的 Q&A 還是說排除適用，所以我不知道勞動部跟各地方政府勞動局開會研擬時是給予他們什麼樣的指示，但是我希望勞動部能夠儘快將指引提出來。

林部長美珠：剛才有提到，我們在提指引時，為什麼會有不同的概念及不同的共識？就是因為我們希望把休息日的概念放入指引裡面，但是依然會有一些不同的聲音。因為第八十四條之一就是一個例外規定，基於我們照顧勞工的意旨，所以我們希望能夠落實週休二日這樣的概念。

蔣委員萬安：請部長要儘快！因為現在大家無所適從，我也不希望看到勞動部的態度一直曖昧不明。

林部長美珠：我們沒有曖昧，照顧勞工是我們一直以來所抱持的態度。

蔣委員萬安：因為這個問題，從我很早之前提出來，勞動部一直沒有正面答復，到今天為止，勞動部還是沒有很明確的立場，每次都說要召集專家學者會議來討論，以尋求共識。到底要拖到何時？

林部長美珠：我們說的是指引的部分……

蔣委員萬安：通過一例一休將近半年了，但是沒有看到針對這一項有明確的立場，我們去年在修法時就提出來了，當然當時林部長還沒上任，但是現在我希望部長能針對一例一休責任制的問題，到底有無適用休息日，勞動部可以明確的告訴勞工，到底勞動部的立場為何？謝謝。

林部長美珠：好，謝謝。

主席：部長，我認為一例一休，如果你不把勞動部的態度到底為何表示清楚，我不知道 7 月 1 日後續如何執法？我覺得這件事情要講清楚，不論你們決定的方向為何，我還是希望你們交代清楚。

林部長美珠：（在席位上）好。

主席：請陳委員宜民質詢。

陳委員宜民：主席、各位列席官員、各位同仁。今天針對就業服務法一些修法的部分來和部長做討論。林全院長在青年諮詢委員會中提到「年輕人一定要追求自己的興趣」，但是蔡總統在前一天卻說「年輕人不要太挑，有工作就好」。兩個人對於年輕人就業的態度及想法剛好相反，請問林部長，你贊成哪個人的態度？

主席：請勞動部林部長答復。

林部長美珠：主席、各位委員。謝謝委員對於年輕人就業問題的重視，就我個人來講，因為工作的選擇是一輩子……

陳委員宜民：你是贊成林院長的說法，還是贊成蔡總統的說法？二選一。

林部長美珠：當然，不要太挑，而且要看興趣。因為如果一個人在一個自己沒有興趣的環境裡面，

當然不會太愉快。

陳委員宜民：要看興趣？所以你贊成林全院長的說法？

林部長美珠：這兩個，我都贊成。

陳委員宜民：兩個都贊成，但是這兩個好像不太一樣。

林部長美珠：找工作本來就不能太挑……

陳委員宜民：你這樣很鄉愿！

林部長美珠：我沒有鄉愿，我想我們都年輕過。

陳委員宜民：有關部長對於我們提出修法的回應，我們在第五條中，其實有一個很重要的部分是我們正面表列了一些反歧視的條款，包括不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙，總共 15 項正面表列。本席這次希望加入星座、命理、血型 3 項，請問這 3 項加進來，會讓這個條款很難看嗎？

林部長美珠：不會難看，我們只是提出我們的一些看法……

陳委員宜民：對啊！那請問一下，如果有一個企業家表示他們不聘天秤座的人，南部就有這樣的例子，有一個企業表是不要聘天秤座的人，而且還是一家知名的銀行。我之前在質詢時曾提到有公關公司要求業務限定為牡羊座、射手座以及獅子座者來應徵，請問這樣有沒有在分類（categorize）我們的國民或就職者？這不就是一種分類嗎？這就好像是納粹，納粹就是只要是猶太人，就把他排除、把他關在集中營。現在反過來講，我們正面表列就是要求企業主不得分類求職人員，不得以血型或是十二星座為限制，如同剛才提到企業要求求職者不得為天秤座，竟然有人這樣做！過去想當然爾不能做的事情，怎麼會有人這麼白目？真的就是有企業這麼白目！可是我在 3 月中質詢之後，他們全部拿掉了，可見這些企業自知理虧，也知道如果有一天我們提案修改，他們擺上去就有可能被罰。請問部長，你到底是勞動部部長，還是資動部部長？你到底是站在年輕人的求職者這一邊，還是站在資方那一邊？

林部長美珠：我是勞動部長，站在……

陳委員宜民：我知道你是勞動部長……

林部長美珠：因為剛剛委員有詢問。

陳委員宜民：我是問你站在哪一邊？你沒有回答。

林部長美珠：我們希望勞資雙方都平衡，剛剛我也提到……

陳委員宜民：平衡什麼？像這麼明顯的事情！

林部長美珠：我們是一個建議案……

陳委員宜民：請問部長，如果有一家企業說它不要天秤座的員工，它有沒有涉及歧視？

林部長美珠：若是如此，當然是一種歧視。我們只是負責任的把……

陳委員宜民：如果是歧視，那麼是不是應該正面表列，禁止這個歧視呢？

林部長美珠：我向委員報告，因為委員提案……

陳委員宜民：你為什麼不願意把它列進去，還在報告中寫說這個沒有必要！

林部長美珠：我們只是建議，但是我覺得這都可以討論……

陳委員宜民：那就是沒有必要！建議就是建議！你們怎麼會這麼懶惰呢？

林部長美珠：因為這在世界各國的立法例中……

陳委員宜民：拜託好不好？你是為哪一國是瞻？日本還是美國？我告訴你，美國人為什麼不願意這樣做，因為明眼人一看就很清楚知道，這個就是歧視（**discrimination**），哪個企業敢明目張膽表示他們不要天秤座的？這是非常明顯的歧視！有很多想當然爾的歧視，企業應該不會這樣做，但是就是有白目的企業這樣做，那麼當然應該列進來，而且去處罰它。部長，我請你再好好思考一下這個問題，請你三思。

林部長美珠：雖然我們有提出建議，但是我覺得大家都可以討論，我剛剛在口頭報告的時候就說過大家可以討論。

陳委員宜民：好，希望你能夠從善如流。

林部長美珠：謝謝。

陳委員宜民：此外，您提到薪資面議的問題。薪資面議其實不是只有日本，您只講到日本，就代表你們不用功，其實歐巴馬總統也要求薪資要透明，不要都用面議。新加坡甚至由教育部帶頭，把每一個學校哪一個科系的畢業生大概的薪水範圍、**range** 全部都列出來，為什麼這樣做？就是為了方便學生在就讀、選擇科系的時候能夠搞清楚狀況。如果要在臺灣實施，你們提出了一些理由，本席在這邊要反駁你。首先，其實在我們的提案裡面有提到，高階工作人員是排除的；第二，關於薪資的級距，你說公司可能還是有一些做法，但是我告訴你，求職者也不是笨蛋，如果有些廠商寫的方式非常無禮，根本就會被人「看破手腳」，求職者還會去參加這個廠商的求職工作嗎？唯有讓薪資有級距、透明化，才可以減少我們勞工朋友在尋找工作的時候，陷入盲目、不曉得該怎麼辦的情況。

其實政府不做，民間已經開始在做。民間現在有 7 個網站公司可以讓勞工朋友上網填寫工作相關的薪資，供將來的學弟、學妹作為參考。我的投影片只列出 4 家，包括「各行各業薪資查詢網」、「面試。趣」、「qollie」、「平均薪資行情」。

接下來我們來看一下這個徵才的內容，裡面的資料很多。像這個工作是華航機場飯店的接待人員，工作內容是要求願意接受五星級服務的流程訓練、具中英文基礎溝通能力，同時還必須具有相關經驗。請問部長，你知道這項工作的薪資大概是多少錢？

林部長美珠：我不知道。

陳委員宜民：你猜一下，大概是多少？其實如果你要去找工作，看了這樣的工作內容，應該算是還不錯的工作，你猜大概多少錢？

林部長美珠：是初任嗎？

陳委員宜民：對，初任。

林部長美珠：我猜現在初任的薪資大概 4 萬元左右吧。

陳委員宜民：你看，結果是……

林部長美珠：2 萬 4,000 元？

陳委員宜民：初任者是 2 萬 4,000 元，資深者是 2 萬 6,000 元。

林部長美珠：但是這裡是高中畢業……

陳委員宜民：但是你說 4 萬元耶！他們的工作多辛苦，有一班是早上 5 點就要上班，到下午 2 點半下班；另外一班是下午 2 點一直到晚上 11 點 45 分。有一位民眾上網填寫的意見是，早晚強迫加班 1 小時，之後 30 分鐘加班沒有加班費，年終 1.3 個月，而且獎金很差。

再看下一份工作。這是漢翔公司化工、噴漆的技術員，工作內容是飛機零組件的打模、表面的處理。我們知道噴漆其實是滿專業的工作，幫車子重新烤漆的工作人員平均大概 3 到 6 萬元跑不掉。請問部長，上述那個職缺大概是多少钱？

林部長美珠：這個有沒有學歷限制？

陳委員宜民：沒有，上面沒有寫。

林部長美珠：大概在 2 萬 8,000 元到 3 萬 2,000 元。

陳委員宜民：對，正職是 2 萬 8,000 元，如果是約聘人員，底薪只有 2 萬 5,000 元，試用 3 個月期間的薪水是 2 萬元到 2 萬 2,000 元，而且未滿 1 年離職者還會被罰錢。

繼續看這項工作。這是曾經講過年輕人太會花錢的董事長所屬的企業—全聯，這項工作是賣場助理營業員，早晚輪班，工作內容是整理賣場貨架、檯面。請問部長，你覺得他的月薪大概多少？

林部長美珠：這個大概是 2 萬 5,000 元到 2 萬 8,000 元吧。

陳委員宜民：2 萬 5,000 元到 2 萬 8,000 元？答案揭曉，2 萬 500 元，這實在是有點過份，甚至還低於我們的最低工資。當然，有些人填寫的薪資是 2 萬 4,000 元，沒有到 2 萬 8,000 元，最高只有 2 萬 4,000 元、2 萬 5,000 元。網路查詢到的資料只有 2 萬 5,000 元，為什麼不能夠直接寫出來？民眾求職的時候，就可以看到這個薪水還低於最低工資。

最後一個是無塵室的工作，這其實是一家科技業的上市公司，現在的股價大概 9 元左右。這家上市公司要求無塵作業員要略懂英文，有無塵室工作的經驗，做 2 天、休息 2 天，有一班的工作時間為早上 7 點到晚上 7 點，另外一班是晚上 7 點到隔天早上 7 點。請問一下，這個工作大概多少钱，您知道嗎？

林部長美珠：這是作業員嗎？

陳委員宜民：對，無塵室的作業員。

林部長美珠：作業員的薪資應當不會太高，大概在 2 萬 2,000 元到 2 萬 8,000 元，因為他的學歷大概是高中、專科、大學。

陳委員宜民：結果爆料是 2 萬 2,000 元。

林部長美珠：那一定是高中吧。

陳委員宜民：當事人已經有 6 年的工作經驗，而且他是屏科大的畢業生，結果因為薪資太低，他沒有去，但是這就浪費了他的時間。

其實我舉這些例子只是要告訴部長，如果你是站在勞工朋友身邊支持他們的勞動部部長，請你為他們想一想，薪資面議真的會增加他們很多、很多尋找工作無謂的時間，甚至有可能會變成一個輪迴。尤其年輕人一開始找第一份工作，老闆雖然承諾以後薪水會加上來，但是有些臉

皮薄的人進入職場時只有 2 萬 2,000 元起薪，什麼時候才能到 3 萬元？所以薪資面議其實是一個元兇，是造成我們國家低薪很重要的因素。

勞動部到底在擔心什麼？你擔心業者面對人才競爭反彈、挖角的問題，卻一點都不擔心勞工血汗爆肝、低薪、沒錢的問題嗎？究竟你是勞動部的部長，還是「資動部」的部長？拜託一下，針對薪資面議，我們已經排除了這些，我剛才都講了，高階人員的部分沒有放在這裡面，林為洲委員的版本甚至規定 4 萬元以下的工作應該明顯地載明薪資，所以這已經是很多委員的共識，希望部長能夠審慎地考慮這個問題。

林部長美珠：好，謝謝委員，我們也肯定委員的建議可以增加一些就業媒合的可能性。

陳委員宜民：對。

林部長美珠：對年輕人來講的確也很好，只是我還是要向委員報告，我們的立場就是我們提出來一些……

陳委員宜民：還是你要回去問一下蔡總統？年輕人有工作就好，薪資面議，薪資只有 2 萬 500 元，連最低工資都沒有……

林部長美珠：跟委員報告，我們就事論事，我們只是把我們蒐集到一些意見反映給大家一起來討論。我覺得立法院的好處就是什麼意見都可以討論，我們也拿到了一些看法向委員報告，甚至今天下午我們也會邀請一些專家學者針對這個議題集思廣益，我們非常有誠意請大家一起討論這個問題，好不好？謝謝。

陳委員宜民：我們期待部長做一個勞工的部長，不要做一個「資動部」的部長。謝謝。

林部長美珠：好，謝謝委員。

主席：請劉委員建國質詢。

劉委員建國：主席、各位列席官員、各位同仁。部長，本院同仁提出相關的法律修正案，基本上是因為大家都有一些感受或看到一些盲點，我還是期待公部門在回應委員所提的相關修正案時，用詞遣字一定要細細斟酌，好不好？

主席：請勞動部林部長答復。

林部長美珠：主席、各位委員。好，謝謝。

劉委員建國：之前在審查修正案的過程裡面，有時候會遇到公部門提出回應的文字真的讓人非常汗顏，但是我還是期待大家能從實務上進行討論。

接續剛才陳委員的論調，基本上我沒有反對，我想這份報紙的求才廣告應該比陳委員提供的一、二頁更精彩，這裡面差不多八成以上統統都是薪資面議，而且不是某報而已，很多報紙的廣告都是這樣。

剛才陳委員特別提到，他們的修正案對於高階的部分並沒有明確化，應該是在中低階，這樣就有點怪怪的，這是不是歧視？我是用另外一個角度來看。如果今天法律修正之後，雇主必須配合，就把中低階的底薪訂為 22K 到 40K，變成一個 range，這樣有沒有違反法律？我不曉得。

林部長美珠：這就是大家要討論的。

劉委員建國：對，這個部分就只有針對中低階的勞工做明確薪資的訂定，那中高階的呢？就沒有了

，這樣會不會有一些盲點？第二點，我從報紙中還看出一些端倪，不曉得整個勞動部針對這些刊登應徵的人事廣告的查核機制為何？我看到一個比薪資面議更嚴重的問題，這邊竟然還有月休四天的情況，而且不只一則，而是很多則，這種情況也不是只出現一天、兩天，針對這種分類廣告的查核機制為何？到現在還有人敢刊登月休 4 天的廣告，另外還有一個問題也符合陳委員所說的，就是內容表明要徵求視力佳的人，如果要應徵體力佳的人，那我跟陳委員可能都沒有辦法。

林部長美珠：可能他的工作比較需要用到視力的部分。

劉委員建國：那部長您可否舉例，有哪幾個類別的工作比較需要視力佳？

林部長美珠：可能是要修理比較精密的儀器，像是修理手錶、很精密的一些機械，或是電腦、手機，因為對我來說，眼睛不太好那些小小的零件……

劉委員建國：你不要依你現在的年紀來看待職場上必須要因應的狀態，這是不對的。

林部長美珠：對，這個我承認，但是對於委員的垂詢，對不起，我也不是那麼的內行。

劉委員建國：所以你會被挑戰，因為這個項目他寫的是線材作業員，所以他們需要視力比較好的，這樣有道理嗎？這樣是否有歧視？

林部長美珠：這多少有一點，因為不一定視力好的，才看的到線材。

劉委員建國：如果像你剛才說的修理手錶，也要看是什麼種類的手錶，有的電子手錶就不一定要視力佳。回到剛剛我們所說的部分，實在有太多分類徵才廣告都還是寫月休四天。再舉一些例子，以某些地方徵求的清潔人員最多，像這種情況你們平時該如何查核？才不會讓這樣的公告一直刊登下去。

林部長美珠：委員現在所說的月休四天，就表示要他們休息日一定要來加班，這就要按照我們的規定，給他休息日的加班費，如果有這種休息四天個案，結果卻沒有按照休息日給他加班費的話，而且沒有經過一定的程序獲得勞工的同意的話，就違反相關規定，我們會加以處罰。

劉委員建國：那平時對於這樣的公告加以處罰的案件，一天平均有多少件？

林部長美珠：除非涉及明顯違法，如果照委員剛剛所說的月休四天，他還是可以要求……

劉委員建國：我是指如果我們看到這樣的公告，是否有主動去查核嗎？查完之後，如果他們確實沒有照規定走的話，你們如何處理？還是你們都沒有去查？

林部長美珠：不好意思，這個部分我比較不了解，我要再詢問我們同仁過去對此是否有檢查的機制？如果沒有的話，我們事後可能這部分……

劉委員建國：你不用跟我說不好意思，主要是你們有沒有人去查？如果看到有人在報紙刊登這類廣告，但卻沒有人去查，那是他們應該對你感到不好意思。

林部長美珠：謝謝委員提醒這個問題，我們會來注意，看看事後……

劉委員建國：所以你們等於就是都沒有在查，就因為你們都沒有在查，就無怪乎現在委員要提案修法，對不對？

林部長美珠：好，我們會針對這部分來檢討。

劉委員建國：所以你手下的人都沒有跟你說不好意思，那樣就不對了，你有辦法把那個人抓出來嗎

？讓我們大家好好檢討，為什麼報紙刊登了那麼多天，那麼多次，卻都沒人去做處理，沒人做查核 SOP 的機制？所以今天我們要修正的就業服務法第五條，其實就是在處理這些問題，所以你們應該要準備相關的功課或是有一些實際的作為確實去查，我們才有辦法了解修法的範圍應該到什麼程度，如果你們實務上通通都沒有去做，你們怎麼有辦法讓部長對外回應是否贊同我們的修法，或是你們另有其他的看法？實務上都沒有去做，那該如何回答我們？請部長要注意這些事情，如果做太多表面上的事情，有時可能傷到自己。部長，你知道五一勞動節是怎麼來的嗎？

林部長美珠：我請署長來跟您說明。

主席：請勞動部發展署黃署長答復。

黃署長秋桂：主席、各位委員。五一勞動節其實是他們要爭取三八制，工作 8 小時……

劉委員建國：你可以簡單的說明一下由來嗎？

黃署長秋桂：就是在美國或英國的一些工運人士，他們希望能夠爭取工時三八制，其中代表 8 小時休息、8 小時工作，另外 8 小時可以安排自己的生活，為了要爭取三八制，而發動了一些抗爭行為，有些人因此而被判刑、處罰，後來才把 5 月 1 日作為勞動節，這是我所了解的狀況。

劉委員建國：你的了解不是很詳細，再請問部長，現在全世界有幾個國家提出五一勞動節的相關訴求？我們的勞動權利也需要與世界有所聯結，那些先進國家勞工的訴求是什麼，與台灣勞工的訴求是否相同？他們的政府是如何因應的，這些都可以讓勞動部作為相關參考，所以關於勞動節全世界中有那些國家的制度讓你覺得印象深刻？

林部長美珠：這個部分請委員指教，我相信每一位勞工都在爭取他們的權利……

劉委員建國：西班牙的政權現在即將要被推翻，他們有兩大工會組織，全國有 70 個城市要求政府對於加薪不能再有藉口，並要求改善勞動環境。巴西全國大罷工提出抗議就是要求政府提出養老金的改革制度及其他措施，法國的部分就比較見仁見智，美國反對示威抗議現任總統川普遣返偷渡客的政策，印尼要求雇主加薪，改善勞工待遇，連澳門也爭取他們的就業權利，反對輸入外勞，增建公共住宅，我想部長應該很清楚，身為台灣的勞動部部長看到全世界因應五一勞動節，提出勞工的特別訴求，或是特別期待反映的事項，理應參考別人的政府是如何因應，就這部分你應該可以理解與認同嗎？

林部長美珠：對，這是我們應該要做的。

劉委員建國：對於國外的事件，如果你們不知道，那國內有關遠東這件事情，你是否事先了解掌握？

林部長美珠：有。

劉委員建國：從什麼時候開始掌握？

林部長美珠：從第一時間就開始掌握。

劉委員建國：請清楚的跟我說第一時間是幾月幾日幾點？

林部長美珠：上禮拜五左右。

劉委員建國：你身為勞動部的部長，卻上禮拜五才知道，那是禮拜五幾點呢？

林部長美珠：依照禮拜五他們給我的訊息，那時正在調解，我記得 5 月 5 日台北市政府就已經召開協調會，但第一次的協調會並沒有達成共識，我們馬上就要求他們盡量詳加考慮，所以在禮拜六、禮拜日，我們都積極的與他們協商。

劉委員建國：勞動部有積極嗎？

林部長美珠：有，我們都有與台北市政府和遠航聯繫。

劉委員建國：你可以簡單地跟我報告一下進度嗎？

林部長美珠：現在進度就是他們已經完全同意不資遣，他們會把不當的行為都撤除，而且遠航也表示他們好像誤解了法律，所以他們覺得他們在程序的處理上並不是那麼妥適，所以他們願意撤回原先的主張，讓這些人都恢復工作。

劉委員建國：其實遠航早有預謀，又徵了 25 人等著上班，你知道嗎？

林部長美珠：我有看到，遠航找到 25 名新人，之後才資遣了 17 名員工。根據我們的掌握，這 17 名員工中有部分是工會幹部。

劉委員建國：你說遠航對法律不甚了解，對吧！業者不了解也沒關係，行政機關還會有一些裁量權，可以給予業者警告或輔導，但有些規定沒有空間，是硬梆梆的，業者不能以不了解法律為由了事，行政機關也有處分權，要有作為，對不對？

林部長美珠：對，對於不當勞動行為部分，我們會依法處理。

劉委員建國：依什麼法律、怎麼處理？

林部長美珠：工會法有相關規定，如果員工依法聲請裁決，經裁決委員會裁決為不當勞動行為，主管機關就會依法裁處。這次事件則是由台北市政府勞動局主管。

劉委員建國：要說清楚是依什麼法裁決，我是說萬一需要處理的情形。

林部長美珠：勞資爭議處理法啊！

劉委員建國：勞資爭議處理法第幾條？業者違反勞資爭議處理法第幾條時，你可以依法處分？

林部長美珠：根據工會法規定，業者不可以有不當勞動行為……

劉委員建國：工會法不會有「不當勞動行為」這種用語。

林部長美珠：在勞資爭議處理法也有規定，只是不曉得他們的行為態樣，還要看是屬於什麼態樣。有些事件中會有好幾個態樣，不只一個態樣。

劉委員建國：沒有錯啊！但部長跟我講工會法……

林部長美珠：第三十五條。

劉委員建國：第三十五條不是在講你剛才跟我講的內容，我也不再詳述。

林部長美珠：不是，那個是在勞資爭議處理法裡，法條有規定具體事項前面只是規定業者不可以有這樣的行為。

劉委員建國：我希望部長可以處理這件事情，國外的部分也許沒有辦法掌握，但國內的部分一定要盡早掌握。

林部長美珠：好。

劉委員建國：但照我聽來，你知道的時間並不比我早，這樣很危險。

林部長美珠：我們再來處理、檢討。

劉委員建國：針對媒體廣告的查核機制到底如何、這幾年有什麼具體查核結果，麻煩勞動部提供書面資料給我參考。其次是針對遠航事件，你們後續要如何處理、因應，相關法律依據與處理方式，也請你們提供書面報告給我，好嗎？

林部長美珠：好。

主席：休息之後，到許委員淑華質詢完畢，中午休息 1 小時，回來之後處理臨時提案，再接下去後續質詢。

休息 5 分鐘。

休息

繼續開會

主席（蔣委員萬安代）：現在繼續開會。

請黃委員秀芳質詢。

黃委員秀芳：主席、各位列席官員、各位同仁。從去年到今年，國內連續發生華航、復興航空等勞資爭議，現在是遠東航空，不知道未來還有什麼航空公司也會發生類似空服員被資遣等勞資爭議。在最新的事件中，遠航表示有部分勞動契約不以書面訂立，請問勞動部林部長，如果勞動契約不以書面訂立，未來一旦發生勞資爭議，勞資協調要以什麼作為調解的依據？

主席：請林部長美珠答復。

林部長美珠：主席、各位委員。勞動契約是經由雙方約定，據我理解，這種大型公司應該都會有勞動契約，如果公司沒有這種個別契約，就會有一些工作規則或規章替代勞資契約，未來一旦發生爭議，這些都可以作為爭議調解的基礎。

黃委員秀芳：這是大公司的情况，如果是一般、規模較小的企業，沒有以書面訂立勞動契約，要怎麼處理？

林部長美珠：這個要看情况，有一些可以口頭約定，如果後來要做出對自己有利的主張，就要負舉證責任。

黃委員秀芳：五一勞動節剛過，工會也會提出要求，事實上，勞動部從去年到今年都有針對工會法……

林部長美珠：我們一直在召開公聽會。

黃委員秀芳：對，據我所知，也召開了好幾十場。今年也會繼續，對不對？

林部長美珠：有，今年持續進行。

黃委員秀芳：那勞動部的修法結果到底什麼時候會送出來？其實，國內有很多 5 人或 10 人以下的小企業，但根據法律規定，組成工會的最低門檻是 30 人，這樣的門檻是否需要向下修正？

另外，無論是遠東航空也好、其他企業也好，如果有勞資爭議，其實很多公司不同意員工自組工會，但勞動部又鼓勵員工組成工會，面對這種情形，勞動部要怎麼辦？

林部長美珠：這裡涉及一個觀念，組成工會是員工的權利，雇主不得拒絕，這是很重要的原則。這個議題同時牽涉到修正工會法，這個部分我們今年持續召開專家學者諮詢會議，也感謝委員一

直很關心此事的進度。我們希望今年邀集勞雇團體、地方勞工行政主管機關以及相關部會，大家一起討論看看；因為工會法修法涉及很多部會，我們希望大家都來聽聽修法方向與具體內容。當然也包括剛才委員所說的，30 人才能組成工會到底是太多還是太少，對於這部分，各界也有不同看法；就大企業來講，30 人可能不算多，但對中小企業來講，30 人可能就是很多的。

黃委員秀芳：那可不可以按照公司比例

林部長美珠：這個部分我們未來修法時還是要聽聽各界的意見，因為我們在這個過程中確實聽到各種不同的聲音，包括委員剛才提到的這些意見，我們都有掌握，未來進入實質的法律條文時，我們再來看看大家的最大公約數及意見為何。

黃委員秀芳：好。

上禮拜，本席在彰化也舉辦了一場一例一休的座談，邀請對象勞工處、勞動部、資方、勞方參加，當天勞動部是由次長出席，針對資方與勞方的疑問作出解釋。當天有滿多勞工提出疑問，也有資方提出疑問，包括一例一休開始實施之後，如果勞工在休息日必須出勤加班，仍要經過勞工同意，對不對？

林部長美珠：要勞工同意。

黃委員秀芳：一定要勞工同意嘛！但假使勞工同意之後，加班的時候身體不舒服，無法繼續加班，必須請假，那該請什麼假？

林部長美珠：我們當時曾經討論，根據相關規定，如果是在出勤以後的話，就看實際上是因為什麼樣的事情，假如是個人因素，可能是因病、因事或是其他情事，所以這個部分要看勞工個人的原因處理，畢竟是個人因素。

黃委員秀芳：原本休息日是休息，勞工未同意出勤加班就應該休息，不須要出來加班，但要是勞工不按照要求，因為身體不舒服而未加班，會不會休息日反而變成缺勤？

林部長美珠：這就要根據勞動部在 5 月 3 日做出來的解釋，雇主既已徵得勞工同意在休息日出勤，勞工就有出勤義務，但勞工如果因為個人因素，例如剛才委員提到的，勞工可能因為有事、生病等其他因素，以致於沒有到班，或者到班以後才說肚子痛、突然接到電話、家裡有事等等，在這種情況下，除了勞資雙方另外協商解除休息日出勤以外，我們也認為可以依照相關的請假規則辦理。

黃委員秀芳：請問部長，勞工這樣會不會被扣薪？

林部長美珠：這些事項在請假規則裡都有薪資的相關規範，依照不同請假態樣有不同的規定，就按照……

黃委員秀芳：可是事情發生在勞工的休息日耶！

林部長美珠：對，除非解除，通常我們會覺得……

黃委員秀芳：如果解除加班的約定呢？

林部長美珠：那就不用請假，因為已經解除了。

黃委員秀芳：會不會影響到員工全勤？

林部長美珠：如果解除加班，就沒有出勤的義務，也就不涉及請假。

黃委員秀芳：也不會扣到原本的薪水嗎？

林部長美珠：不會。

黃委員秀芳：如果勞工領的是月薪，不會扣到月薪也不致影響其全勤？

林部長美珠：不會。但前提是解除原本要在休息日出勤的約定。

黃委員秀芳：好，謝謝。

一例一休實施之後，有些雇主為了節省加班費，原本可能需要勞工在休息日加班，但雇主不讓勞工加班，另外請部分工時人員來做原本要由員工加班的工作。其實有滿多勞工反應，真的有必要加班的情況下，假如已經超過法定加班時數 46 小時的話，雇主只好再請工讀生、部分工時人員來做須要加班做的工作，這樣員工原本想要再多賺點錢，可能就沒辦法。

林部長美珠：一例一休本來就是要縮短勞工的工作時間、避免過勞，您剛才提到，員工加班已經滿 46 小時，再工作下去，就違反現行法律的相關規定，所以企業主如果仍有必要，可以再增加人力，不管是增聘全時，或如同您剛才講的部分工時、臨時人員，這些都可以解決企業主的問題。如果企業主這樣做，也正好呼應、完全落實了我們的用意。

黃委員秀芳：可是，在座談會中，有滿多勞工提到……

林部長美珠：還想加班超過 46 小時？

黃委員秀芳：是。透過這樣的座談，其實可以更了解工的心聲。

另外，在座談會中也有人提到勞檢員不夠專業，我想部長可能也聽到滿多意見了。很多中南部中小企業如果在休息日加班，怕被勞檢員勞檢，乾脆拉下鐵門，直接在裡頭上班，然而，對勞工來講，這樣的加班環境其實也不是那麼好。有關是勞檢員不夠專業的問題，像有些員工只是超過半小時或 1 小時，勞檢員就直接開出罰單。我一再強調，罰款不是勞檢最主要的目的，應該先輔導，如果業者違規的情況不是那麼嚴重，我希望以輔導為主。只超過 5 分鐘、10 分鐘就開罰單，會讓一般企業主覺得勞檢不夠專業。勞檢員除了正式人員之外，其實也有部分是約聘僱人員，對於約聘僱人員，勞動部如何提升其專業知識？

林部長美珠：本部目前對於勞檢員都有一連串的訓練，不管是職前或在職，甚至每個月都召回勞檢員再集訓一次。對於委員所反應的這些問題，我們都有一套機制，我會請署長事後找個時間到委員辦公室說明整個狀況。未來如果我們的能力還可以的話，希望能夠實施科學性的輔導，對中小型企業先給予輔導，經過一段時間以後，再對企業進行相關檢查。當然，這是我們的理想，但人力終究有限。委員的選區以中小企業居多，我們也確實聽到一些對勞檢的批評與指教，未來都會持續精進。我們是以不擾民為原則，希望透過勞檢保障勞工工作環境的安全等，儘管這是兩難處境，但我們會盡量取得平衡點，希望既能顧到勞工權益，又不致騷擾到雇主。

黃委員秀芳：勞動部固然要維護勞工權益以及勞工整體勞動環境，可是勞檢員的專業知識仍須提升。

林部長美珠：好。

主席：請邱委員泰源質詢。

邱委員泰源：主席、各位列席官員、各位同仁。上週一是勞動節，因此在正式進入詢答之前，本席

還是要向全國辛勤維繫台灣命脈的千萬勞工朋友說聲「辛苦了！」，也希望我們不分朝野，都能一起為保障勞工權益努力。

為了提升勞工權益、縮短勞工工時，勞基法於去年年底修正通過，一例一休也上路至今。我很關心，因為我第一天到立法院上班就睡在立法院，正是為了此事，因此，此事成敗也攸關我當天這樣睡覺是否值得。請問勞動部林部長，這段時間以來，勞工之勞動權益、工時、薪資，是否確實有所提升？如果有的話，是否有具體數據？如果沒有，有的話哪些地方還須做得更好？

主席：請勞動部林部長答復。

林部長美珠：主席、各位委員。針對這個部分，勞動部有統計，我稍後會請本部統計處長報告數據。根據我們從民間蒐集到的資料，有些勞工的加班時數確實減少，平均減少 2.5 小時，薪資也有微微增加，或許我們還不知道一減一增之間的關係為何。據我所知，我們的統計數字只到 2 月份，3 月份的數據還沒統計出來，根據最新數據，勞工平均工時減少 2.5 小時，確實減少了。

邱委員泰源：沒關係，新措施才剛開始，數據還需要累積。

另外，4 月開始，勞基法新制正式進入為期 3 個月的輔導期，現在已經過了 1/3，請問勞動部職安署鄒署長，勞動過在過去 1 個月以來做了哪些輔導工作？有沒有碰到什麼困難、後續又要如何因應？

主席：請勞動部職安署鄒署長答復。

鄒署長子廉：主席、各位委員。我們 4 月展開輔導，除了與各部會合作以外，職安署也統計出，當初規劃輔導的案子，包括臨場輔導、申請輔導與集體輔導在內，到 5 月 4 日為止，執行狀況依序是臨場輔導已經執行 1 萬場次，申請輔導有 140 場次，集體輔導有 32 場次，總計輔導 1,924 家企業。職安署目前還在做的是進駐各工業區與地方工業會或商業會，提供檢查員駐點諮詢服務與輔導，目前展開的狀況是希望面向能夠更大。至於主要困難還是在部分中小企業雇主對於周休二日排班問題比較不清楚，還有剛才提到的函釋令在布之後，對於休息日出勤怎麼樣補休與不補休的問題，我們會因應這份新的函釋，再次對事業單位做比較明確的輔導與說明。

邱委員泰源：我想你們很有制度地在推行，不過我昨天跑到彰化去，在車上司機一直 **complain**，很多小企業其實也面對很多問題。不管是大企業或家族企業，台灣的經濟要能夠成長，那些家族企業其實也是很重要的，這些請你們要關心。

我現在談另一個主題，不知是否和你有關係？新制上路以後，可謂漲聲四起，不知有沒有這回事？但是，我們在醫療院所的確就碰到這樣的問題。當然如果是反應成本，那是一回事，但如果是伺機哄抬要怎麼處理？，比如說全台灣一萬多間診所，他們電腦的資訊費用要被漲好幾個百分比。現在才剛開始一例一休，我們還需要很努力，如果再增加負擔，其實是雪上加霜。不知道你們有哪些機制可以因應這些可能要漲價的業者，有沒有討論的空間？或者用公權力對他曉以大義，有沒有這樣的一個機制？

鄒署長子廉：報告委員，您垂詢的內容我不是很清楚，您是說醫療院所資訊的單位哄抬價格嗎？

邱委員泰源：相關的，比方說某一間工廠遇到材料變貴的狀況，一個運作團體一定有很多原料和服

務，這些成本都增加，造成雪上加霜的現象。如果有覺得不合理之處，要向哪個單位反應？公平會嗎？

鄒署長子廉：應該是公平會的業務職掌……

邱委員泰源：那是不是以後要請公平會來，看看有沒有接到很多這種陳述？

鄒署長子廉：好像是聯合哄抬價格的事情。

邱委員泰源：如果有發生這種狀況，我們要找誰？勞動部關不關心這件事情？他們的理由就是因為一例一休，增加成本。

林部長美珠：有關物價上漲的問題，行政院消保會、公平會、法務部以及其他相關單位，已組成一個物價督導的稽核小組。針對是否有不當漲價的部分，他們都會稽查。

邱委員泰源：好，謝謝部長的回答。這是一般的狀況，但是它和一例一休稍微牽上關係，所以我想勞動部也應該關心，因為這也是政策成敗的因素之一，所以拜託你們能夠小心。談到成本，我要談一些醫療的事情。直接的成本增加以後，因應的方式當然就是調漲商品價格或縮減供應量。但是就醫療而言，我們無法調漲價格，整個醫事人員的服務全部在健保總額支付制度之下，不可能調漲，但也不能縮減供應量，因為醫療服務是不能拒絕提供的，而且又有時間性、緊急性、公益性等等，所以它很特別。如何鞏固民眾的醫療品質？不知署長最近有沒有跟醫療單位互動？有聽到什麼聲音嗎？

主席：請勞動部條件司謝司長答復。

謝司長情蘊：主席、各位委員。因應這次的修法，我們與衛福部已針對醫療院所人員週休二日的部分，做了整體的說明，並協助處理工時的安排。剛剛委員提到有關健保給付的部分，衛福部會整體去做考量。

邱委員泰源：好，以後勞動部與衛福部要注意一下，不然變成各說各話，到最後本席不知道要找誰。這是相當重要的事情，以後可能要請兩個單位共同與醫療單位商談具體的因應作法，因為最重要的是如何鞏固民眾的醫療品質。

謝司長情蘊：對，當然。

邱委員泰源：不要弄到最後大家都儘量不看病了，這樣對民眾而言可能也不好。我們當然也在改革醫療體系，希望做分級醫療、鞏固社區醫療的品質，以及健保在有限的資源當中繼續運作。目前健保積欠醫療費用一年是 455 億，這是多可怕的一個數據。就是應該給人家 1 塊錢的時候，給了 0.92，永遠都是讓整個醫療界承擔。要維繫醫療品質，應該要有更好的政策，但也不要失去新制修法的精神，希望讓雇主和員工能夠坐下來談，去創造這種機會，不要到最後造成三輸的情況。

最後，本席擔憂派遣工的問題。今天看到勞動部的報告，針對這點有提出具體的說明，我還是希望能有具體的管制，希望不要像日劇「派遣女王」一樣，拿著一、二十張的專業證照，東賺一點點，西賺一點。我聽到很多年輕人表示想要多賺一點錢，希望有多一點管道，政府要讓願意打拚去付房貸、賺奶粉錢的人能有多一點工作機會，這部分未來拜託勞動部也多多考量一下。謝謝。

謝司長倩蓀：謝謝委員指教。

主席：好，謝謝邱委員質詢。接下來我們請林委員靜儀質詢。

林委員靜儀：主席、各位列席官員、各位同仁。現在是 5 月了，台灣是一個颱風很多的地方。去年因為颱風放過幾天的颱風假？您有算過嗎？這和縣市政府的權責有關，不過……

主席：請勞動部林部長答復。

林部長美珠：主席、各位委員。各個縣市不一樣，因為已經授權給各縣市政府。好像去年沒什麼颱風？

林委員靜儀：我記得比較大的颱風有放到 2 到 3 天。

林部長美珠：可能是中南部吧！台北好像都 ok。

林委員靜儀：對，台北比較少，颱風很奇怪，很喜歡往南部跑。

林部長美珠：去年台東比較嚴重，一次從東部登陸，一次從西部，一次從南部，好像就三次很嚴重。

林委員靜儀：所以今天也要趕快來跟部長討論，對於颱風假的認定與處理，你們是不是應該更積極來做一些準備？去年我們也在這個部分做了一些討論，「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」第 7 點規定，如果勞工因為颱風假或因為颱風天無法出勤的時候，「宜」不扣發工資，你也知道「宜」這個字就是很鬆。「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」第 6 條說，如果他真的沒有辦法來上班，不得視為曠工，不得強迫他補班等等。但是，我們去年在上個會期都曾針對這點討論過，這個地方在法的強度上其實都不是很夠。很高興去年有工會做了很多整理，包含百貨業。當時我們在談的是，通常在百貨業上班的櫃姐，她們都不是開名車去停在公司的地下室，都是自己騎摩托車想辦法去，然後被風吹得東倒西歪。去年的 9 月 14 日與 17 日莫蘭蒂和馬勒卡颱風來襲時，還是有 92% 是配合出勤。請問部長今年颱風假的認定與防災假的修法，是否已擬定計畫與進度？

林部長美珠：這個案子之前委員有關心過，也提案過，勞動部的立場認為委員的提案是可以討論的，所以我們當時也找了專家學者。我手邊的資料是在 104 年時就有找過一些專家學者，裡面或許還有一些不同的看法，但是去年好像沒有資料，最近幾天我們會再找相關的單位針對這個問題進行討論。

林委員靜儀：好，我們要積極因應，很多鄉民都在講……

林部長美珠：颱風說來就來。

林委員靜儀：對，颱風要來了，每次只要一放颱風假，雇主就出來說：我的損失有多少。本席跟部長報告一件事情，今年三月我到紐約開聯合國「婦女地位論壇」，因為 3 月 14 日會有暴風雪，所以紐約市政府在 13 日當天宣布，因此很多地鐵、公車等都停開了。聯合國「婦女地位論壇」攸關全球婦女議題，全世界關心婦女議題的婦女們，每年那個時候就飛到紐約去。3 月 13 日紐約市政府宣布隔天會有暴風雪，當天下午就宣布 3 月 14 日所有議程取消。為什麼我剛才跟您討論颱風假？其實一年也就那麼三、四次，而且還不見得是全國。紐約州政府遇到的事情是全世界的女人都跑去他們那裡開會了。我們搭飛機、住旅館，當天我們台灣代表團全部都留在旅館

一整天，我們也都知道。發生暴風雪的當天和第二天，暴風雪不如預期那麼嚴重，他們整個政府的主管出來講都說：「Mother Nature is unpredictable.」，天氣不可預期，所以我們越謹慎、越小心，把大家出門的機會減到最少，就是最重要的事情。所以，我要在此給部長這樣的訊息與信心，全世界那麼多女人搭飛機去那裡開會，一整天的議程全部取消，大家都沒話說，大家都承認天災不可因應，所以我們用最謹慎的方式，大家不要出門。

台灣是每年都遇到颱風的地方，其實颱風的風災比暴風雪還危險，暴風雪是出不了門、走路會滑倒而已，可是我們的風災是會有東西在天上飛，把人打下去的。這個部分你們是不是可以有更積極的作法？

林部長美珠：好。

林委員靜儀：我要請教部長，當然這可能不是部長可以回答我，但是公平交易法第 14 條說不能聯合壟斷。我問了醫院協會，其實醫院協會非常有誠意，他們在上個月就跟我說，他們希望跟各醫院協調，颱風天停止門診。不要那麼緊張啊！急診照常啊！住院照常啊！產房照常啊！只是門診停下來啊！像我以前在醫院的時候，颱風天還要開門診給人家來做抹片，我都不知道為什麼那種天氣，她要來做抹片？所以這種沒有必要、迫切需求的門診是應該要停，但是醫院協會跟我說他們怕違反公平交易法聯合壟斷的規定。既然其他的產業也因為風災、重大災情而停止業務，這樣應該是合理的。本席跟部長提醒一下，勞動部可能要跟公平會做一下討論，這個不能用公平交易法來處理，因為是遇到天災。

林部長美珠：跟委員報告，剛才跟委員提到這裡的資料是在 104 年曾經邀請專家學者，但是在去年就沒有做這樣的處理。我已經跟司長講，最近就趕快邀集相關單位，大家再來討論看看。同時針對委員所提是否違反公平交易法一事，邀請公平會一起來談。

林委員靜儀：是，找他們一起來。

林部長美珠：我們再想想看還有哪些部會，邀請他們一起針對這個問題取得較大的共識。

林委員靜儀：好，風災這件事情每年我們都會遇到，所以看今年是否能在開始爭議要不要放颱風假之前，就把這些事情給定了，好不好？部長麻煩你。

林部長美珠：好，謝謝委員。

林委員靜儀：最後還有一件事情要請教勞保局羅局長，勞退新制從 2005 年施行到現在，其中有關勞工死亡達 5 年以上，其退休金的規定，有些家屬可能不知道。本席也跟你們調了資料，目前勞工死亡達 5 年以上，其家屬尚未領回的勞工退休金有 2 億 1 千萬，死亡未滿 5 年之勞工家屬尚未領回勞工退休金的有 19 億 157 萬元。請問勞保局有積極地通知這些家屬們有這筆勞退休金嗎？

主席：請勞動部勞保局羅局長答復。

羅局長五湖：主席、各位委員。報告委員，我們都有在通知。第一，如果因為勞工死亡了，家屬要來領勞保的死亡給付，那個時候我們就會通知家屬還有一筆勞退要領。

林委員靜儀：那個時候通知？

羅局長五湖：對。另外，也有他沒有來領勞保死亡給付的狀況，因為他死亡的時候可能不是勞保，

因而無法領。我們原來是在第 4 年時發函通知家屬 5 年快到了，趕快來領勞保退休金。通知的結果大概有六成來領，有四成沒來領，其中有的是拋棄繼承權，有的根本就聯絡不到家屬等等。去年黃委員秀芳要求我們提早通知家屬，所以今年就調整，提早在第 3 年發函通知家屬，就是 3 年沒有來領的，我們就開始通知。

林委員靜儀：可能有的家屬覺得錢不多，沒有必要飛回來領，但是勞工退休金條例第二十八條，為什麼要限 5 年？是因為延遲請領的話，會造成勞保局的作業困難，這個理由……

羅局長五湖：當初法是這麼立，我們是覺得……

林委員靜儀：對，我知道。是不是可以檢討一下？

羅局長五湖：對，這個如果有……

林委員靜儀：行政程序法第一百三十一條第一項規定，公法上之請求權，於請求權人為行政機關時，因 5 年間不行使而消滅；於請求權人為人民時，除法律另有規定外，就像勞退 28 條，不然的話就是 10 年間不行使而消滅。

羅局長五湖：報告委員，主管司說已經提出來修法了。

林委員靜儀：已經提出來修了嗎？好，當然我們也希望儘早，因為 10 年真的久了點，但是，第一個，要讓民眾知道有這個權利；第二就是積極去處理。因為有一筆自己家人的錢在那邊而會不要的，或是要拋棄繼承的，基本上比較少，除非有什麼特殊原因，對不對？一筆錢放在那邊，你說你不要，這樣的情形畢竟是少數。所以，是不是更積極地讓這個行政程序順暢一點，讓民眾在請領時，可以同時一起辦理，不要讓他跑兩趟，這樣可能就處理掉了，好不好？修法的部分，我們加緊腳步。

林部長美珠：好，謝謝委員。

主席：好，我們結束林委員靜儀的質詢，下一位請周陳委員秀霞質詢。

周陳委員秀霞：主席、各位列席官員、各位同仁。請教勞動部林部長，有關五一勞動節那天，那些勞工團體的五大訴求的部分，我覺得我們勞動部的回應是有一點敷衍了事的心態。從部長的報告來看，勞動部並沒有打算要禁止勞動派遣的意思。為什麼？

主席：請勞動部林部長答復。

林部長美珠：主席、各位委員。回答委員的話，因為勞動派遣的確是有它的必要性，但是我們覺得他們的權益也應該要保障。如果現階段要全面禁止的話，在勞動市場上還是有困難的。

周陳委員秀霞：勞動派遣會造成低薪及降低勞動條件等問題，所以勞團都是非常反對的，本席也是持反對意見，但是勞動部還是……

林部長美珠：因為在整個就業市場，目前的確還有很多派遣的勞工朋友，如果我們要全面禁止的話，很多人會面臨失業，所以我們希望能夠給他合理的保障，而不是全面的禁止。

周陳委員秀霞：你希望給他合理的保障，但是勞方已經堅持表明反對的立場，勞動部還是堅持要推嗎？

林部長美珠：有些聲音是這樣沒有錯，但是也有其他的聲音。

周陳委員秀霞：本席覺得這樣的作法並不是保障資方的立場。勞動部身為主管機關，應該以身作則

。請問目前所屬派遣員工有多少人？

林部長美珠：委員是指勞動部嗎？

周陳委員秀霞：對，勞動部及所屬單位。

林部長美珠：我們已經大量減少了，派遣員工額度是 752 位。

周陳委員秀霞：部長願意宣示勞動部及所屬禁止勞動派遣嗎？

林部長美珠：我們已經逐年下降，當然也會加快腳步，這邊的數據顯示我們逐年下降、減少，自己先砍了。

周陳委員秀霞：你願意宣示勞動部及所屬禁止勞動派遣來保障勞工權益嗎？

林部長美珠：要全面禁止的話，目前人力上會有些困難，且我們的業務是在成長，所以我們會找一個替代方案來逐年縮減，但是如果在這一、兩年內就馬上禁止的話，可能會造成業務上的障礙。

周陳委員秀霞：你說要保障勞工的團結權、協商權、爭議權等，勞動部設有不當勞動行為裁決委員會，透過裁決來避免事業單位採取任何方式干擾及影響勞工行使勞動三權，目前有成效嗎？

林部長美珠：有，目前不當裁決已經成案 22 案，還有好多案正在裁決中，法院也支持我們裁決的結果。

周陳委員秀霞：我看到許多勞工的權益出現問題時，都要經過好幾年的訴訟才能把問題解決，好像沒有透過這個機制……

林部長美珠：不當裁決委員會規定 120 天內一定要做出裁決，我們有這樣的規範，所以大概不會如委員說的拖了好幾年，但如果一旦進到行政訴訟，就不是我們能掌握的。

周陳委員秀霞：希望能加強，我們看到許多勞工有很多問題還是沒辦法透過這個機制來保護他們的權益。

林部長美珠：我們當然還會持續檢討，不過目前大家對這個機制還頗有信心。

周陳委員秀霞：前幾天遠航空服員因為不滿資方沒有履行承諾調薪以及飛行加給來向勞動局申請調解，勞資爭議處理法第八條規定，勞資爭議在調解或裁決期間，資方不得終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為，很顯然遠航的作法是違法的，非法解僱了 17 名工會的員工，可是又大舉招募新人，這是什麼邏輯？這樣做合法嗎？勞動部要不要澄清一下？

林部長美珠：這個案子我們掌握到的是這樣，他的確是招募了一些新員工，同時也解除了 17 名舊員工的勞動契約，我們在星期五第一時間掌握之後，就有要求臺北市政府勞動局妥為處理，同時也認為他們違反相關規定，在禮拜六、日，司長親自跟臺北市政府與遠航面對面溝通，勞動部對這件事情也非常重視，目前遠航已撤回所有解僱的要求，所有航班也都如期飛行，至於是否有不當打壓工會或有不當的勞動行為、動作，等我們收到工會的裁決申請後會依法來處理，並在 120 天內做出裁決。

周陳委員秀霞：撤回的原因是空服員集體請假，造成航班取消。

林部長美珠：這當然要經過很多協商，有些是要雙方意見溝通，這些起因雖然不是我們想看到的，但整個協商過程，我想雙方都能理性調和，解決一些問題，結論是我們可以接受的。

周陳委員秀霞：還有遠航被解僱的勞工爆料遠航的勞保有高薪低報的問題，你知道嗎？

林部長美珠：這個問題我請勞保局長說明。

主席：請勞保局羅局長答復。

羅局長五湖：主席、各位委員。他有講，但還沒有具體的事實，有的話我們會查。

周陳委員秀霞：希望勞保局查一下。

羅局長五湖：好。

周陳委員秀霞：還有一些像罷工權的問題，對勞工來講其實是非常重要的，也是勞工爭取自身權益的一種方式。請問部長，是不是應該讓各行各業以及公務員能夠享有罷工的權利？

林部長美珠：對於任何一個勞動者爭取自己的權益，我們一直認為應該要給予他們這個權利，所以在爭取權益上我們都沒有反對，在各行各業裡面，當然我們都有鼓勵他們也要成立一個公會，加強對話機制。至於剛剛委員提到公務員是否能組成公會的部分，因為牽涉到人事總處、銓敘部及相關部會，我想行政院大概會有一個整體的看法，我們會配合大家一起來研究看看。

周陳委員秀霞：基本上你也是支持的，是不是？

林部長美珠：我是覺得，任何一個勞動者爭取自己的權益，這都是應該予以肯定的。

周陳委員秀霞：好，謝謝部長。

林部長美珠：謝謝。

主席：請許委員淑華質詢。

許委員淑華：主席、各位列席官員、各位同仁。今年的五一勞動節我們看到街頭上非常熱鬧，這也是蔡總統上任後的第一個勞動節，大家當然就會檢視蔡總統在選前的很多勞動政策是否要落實，我們委員會也針對勞工的年金議題召開公聽會，當中有很多勞團表達了他們的心聲，這些都可以提供給部裡面做一個參考。

我看到勞動部的一份專案報告，坦白講，我不認為有一些很積極的作為，從 2004 年開始勞委會就已經草擬了勞動派遣法草案，後來又討論到要不要擬專章，現在蔡總統也有針對這個議題表態，我們都認同一定要給予派遣工基本的保障。只是在此一議題上面存在著勞資雙方很多不同的意見，現階段有很多人認為派遣工不應該存在，但在現今社會中你說要讓派遣工完全不存在嗎？事實上這會有落差，坦白說我們知道目前在社會上其有存在的必要。我要先請教的是，以勞動部的立場到底要不要去推動草案？

主席：請勞動部林部長答復。

林部長美珠：主席、各位委員。今年 1 月至 5 月，我們已經召開了專家學者的諮詢會議，也希望在 6 月至 10 月能規劃辦理針對派遣勞工權益的一些調查，經過調查之後我們再來舉辦相關的座談會，期待大家比較有共識以後，提出草案條文。所以在我們的立場來講，我們是持續在推動的。

許委員淑華：也就是說，現在你暫時不會說是要或不要，還必須再整合大家的一些意見嘛！

林部長美珠：對。

許委員淑華：然後再來看看應該怎麼樣去做一個規範。

林部長美珠：而且我覺得還要再做一個調查、精準一點。

許委員淑華：沒有錯。我覺得社會上的需求是其中一個，但現在很多人反倒是在檢視公部門對於派遣工的任用情形，我們也必須從自身做起。剛剛我聽到你們的同仁也特別提了一份報告給部長加以說明，目前以勞動部的立場，對於派遣工的運用人數都已經逐年下降了，去年郭芳煜部長就喊出零派遣工的口號，要慢慢達到這個目標。我也知道這個目標在現階段不可能達成，但我們希望就勞動部的立場，一定要擬定出目標，畢竟不要讓人家認為有變相的作法。

部長，剛剛同事所給的資料當中有個部分您不一定了解，如果從數據上看來，以 2015 年跟 2016 年來做比較，派遣人力是有減少的，我現在講的是公部門，自行政院所屬機關以至其他機關的派遣人力，這幾年下來減少的人數差不多是在 17%至 24%之間，代表政府就這個區塊有在做。但我要跟你提醒一件事情，有一種情形是派遣變相地變成承攬，現在政府又另外開了一道巧門，這個巧門叫做自然人承攬，在承攬契約當中分成好幾塊。我舉個例子，行政院中部聯合辦公室有行政企劃、行政秘書，這些工作竟然都是用承攬的方式來用人，事實上我認為這已經是變相地把派遣變成承攬。此一承攬會比我們之前所講的派遣更為糟糕，因為它不受到勞基法的限制，對於勞工來講，可能其所遭受到的剝削又會更大、更沒有保障。

我要提醒部長，不是要美化數字，就實際上的情形，希望各單位提供給你的資料要很正確。在整個派遣人力上面，公部門所任用的部分，我們希望保障他們，但不是為了衝數字而用另外一種方式，否則其實政府是開了另外一道巧門，對勞工的保障又有所不同。請部長提供一份資料，目前中央機關到底有多少承攬契約的案件及數據，我們要做個了解。另外，剛剛部長提到，現在公部門還沒有辦法達到零進用的目標，但你們要設定目標，需要多久時間？

林部長美珠：到目前為止，行政院所屬機關派遣人數自 99 年的 1 萬 5,000 名，到 105 年底降至 8,477 人，已經減少 7,000 多名了，減少的比率高達 45.3%。謝謝委員剛剛的指教，有關承攬契約或自然人承攬的方式，我們會持續再跟人事總處溝通，我們不希望他們有借名而事實上是派遣的狀態，如此對派遣勞工的保障不是那麼地合理，所以這部分我們會再跟……

許委員淑華：就我看到的數據，曾經達到 6,000 多筆、非常驚人，這部分要請部長去……

林部長美珠：謝謝委員提供我這個資料，我們會再跟人事總處講，站在部裡的立場，我們並不希望他們借屍還魂……

許委員淑華：對，沒有錯。

林部長美珠：大概您的意思是這樣。就委員提供的這個意見，我們再跟委員請教，您發現的是哪些單位，如果有具體事證，我們跟人事總處討論的時候會比較聚焦，否則的話，可能我們的掌握度沒有委員那麼清楚，謝謝委員、再提供給我們參考。

許委員淑華：好。此外，就勞動部自身及中央機關，什麼時候要達到派遣工……

林部長美珠：勞動部本身目前是沒有，但發展署要跟委員報告……

許委員淑華：剛剛有說是 700 多個嘛！

林部長美珠：700 多個，的確人力是相當吃緊，我再請教一下署長有沒有什麼樣的具體規劃，好不好？

許委員淑華：要去設定一個目標，不只是勞動部，勞動部當然一定要以身作則，但中央部會也要自我嚴格要求，你就給我一個期程，多久要達到這個方向……

主席：請勞動部發展署黃署長答復。

黃署長秋桂：主席、各位委員。事實上，勞動力發展署是業務大幅度成長……

許委員淑華：都是由於業務的需求，這我知道！大家都知道，雖然人力吃緊，但應該要用正規的方式進用勞工，不能變相嘛！

黃署長秋桂：是，也謝謝委員。我們也在跟人事總處爭取，看是不是能配合我們業務的需求而增加自僱人力，如果增加了自僱人力，當然派遣部分就可以大幅度減少。但是現在真的沒有辦法告訴委員期程，因為我們還必須要跟人事總處有很多的溝通，讓他們充分了解我們的業務狀況。

許委員淑華：這樣吧！剛剛我請部長提供資料，希望能針對現在中央部會進用承攬人員的資料一併報告，不是說一定要你們怎麼樣，只是說你們一定要把這個期程規劃出來。

最後一個是有關勞檢的問題，我看到勞動部所提供的相關資料，目前稽查場次的達成率都超過百分之百，感覺上勞檢人員相當辛苦……

林部長美珠：委員說的稽查場次是指……

主席：請勞動部職安署鄒署長答復。

鄒署長子廉：主席、各位委員。地方政府的……

許委員淑華：對，針對六都的稽查。

林部長美珠：是說我們的超額是嗎……

鄒署長子廉：勞動檢查的量次有沒有達成……

許委員淑華：抱歉，我沒有準備文書資料，簡單講一下，針對六都勞動檢查的條件和統計數字，就目標場次，以臺北市來講是 9,400 場，你們檢查的場次達到 9,900 多場嘛！達成率是百分之百，證明第一線的勞檢人員很積極在處理，但這是達成率，我想要請教一下，什麼叫做覆蓋率？

鄒署長子廉：覆蓋率應該是跟勞工人數有關係，跟事業單位數也有關係。

許委員淑華：對，我要講一個問題，達成率是很高沒有錯，但為什麼達成率超過百分之百？可能是針對同一家廠商檢查了兩、三次以上，所以才會超過，是不是這樣？

鄒署長子廉：達成率是依照我們必要檢查的人力去換算場次，比如剛剛講的臺北市，是 52 個人，所以一年有 9,200 個場次、全部達成。就委員垂詢的，每個地方政府的事業單位、人數等都不一樣，現在的檢查率還是相對偏低，這也就是總統跟行政院之所以願意支持我們增加勞動檢查人力的主要因素。以上報告。

許委員淑華：我剛剛講到覆蓋率的問題，原則上如果不是重複針對同一廠商進行檢查，還是必須考量到……

在勞檢部分，我們知道這些人員都很辛苦，而且人數是不足的，未來如何讓勞檢人員自身不要成為過勞的一員，這才是我們所關心的，希望勞動部能儘速提出一個改善方案，包括人力增加的部分，好不好？謝謝。

林部長美珠：好，謝謝委員。

主席：請陳委員曼麗質詢。

陳委員曼麗：主席、各位列席官員、各位同仁。現在大家都很注重勞工的問題，如果勞工要開始找工作、面試，大家都習慣上網去查一些資料，譬如新北市政府勞動局的部分我們看了以後就覺得滿不錯的，大家可以到那邊去找一些資料。如果把公司名字打上去的話，就會跳出那家公司過去的違規紀錄，整個都可以顯露出來。像這家公司還滿大的，但我看這個資料是自 103 年至 105 年，幾乎每年都有 3 件違規，這是從公司的名字去查的。可是，其他縣市的網頁只是做流水帳，如果今天我要去查 A 公司，就沒有辦法了解到家公司到底藏在哪裡、有沒有違規紀錄？這是某個縣市的網頁，查資料的話只能查到 105 年 3 月，在這之前是查不到資料的，另外一個縣市也是同樣的狀況，這就會讓大家覺得查資料查得很辛苦，說不定就沒辦法繼續再查下去。

請問一下，你們有沒有固定的一些作法及規劃，讓有需要的民眾找工作時於各縣市的網頁都能夠很容易查到其所關注的公司？甚至我們也認為，不是在勞動部這邊能夠有個中央的統一聯網，如此就便於大家搜尋公司資料，看它到底是不是一家好公司，或者是一家常常虐待員工的公司？

主席：請勞動部林部長答復。

林部長美珠：主席、各位委員。謝謝委員關心這個問題，目前是各個縣市自己有登入的系統，所以可能各縣市的作法不是那麼統一，從求職人的角度來看，相較之下會發現有些縣市的資訊的確能讓大家看得比較清楚，我們也注意到這個現象，可是因為過去我們是讓各個縣市自己登入，我想我們這邊也想辦法弄一些錢來整合，我希望年底就整體的系統都能夠做起來。目前我們是有連結，但誠如你看到的，就會變成是各個縣市零零落落、不一致的情況。透過系統的開發，我們應該就可以有一個標準的版本，讓大家一眼望盡、各縣市看的方法都一樣……

陳委員曼麗：非常感謝，這樣子的話就能夠造福全國的勞工。

林部長美珠：謝謝委員的指教。

陳委員曼麗：目前事業單位達 30 個人就可以組工會嘛！組工會的話，我們發現有一些勞工就被調職了。現今勞工的意識很高漲、大家都希望能夠組工會，但如果會被調職的話，目前有兩個法，一個是勞動基準法第十之一條，規定調職要有一些原則。另外，工會法第三十五條也有一些規範，對於勞工組織工會，雇主不得對其有不利之待遇。可是如果勞工還是會碰到這一些情形的話，他們有什麼樣的保障、不會被調走？勞動部會做什麼樣的處理？

林部長美珠：勞動部的立場，就如工會法，委員也提到工會法第三十五條，其的確有規定，不得因為他去籌組工會就予以調職或解僱等等，有這些不當的行為。誠如您剛剛舉的案例，顯然那就是違反工會法第三十五條的規定，依法勞工可以申請以裁決那是一個不當的勞動行為，不當勞動行為裁決委員會也會依法在法定時間之內做出相關裁決，如果照您剛剛所說的，可能該調職行為是無效的，要恢復勞工原來的一些職務……

陳委員曼麗：這部分工會法是優於勞基法，對嗎？

林部長美珠：沒錯，因為是籌組工會，不得違反勞工籌組工會的意願，所以我們把這些行為叫做「不當勞動行為」，勞工依法申訴，我們會做一個裁決。如果是剛剛所說的情況，這應該就是一

個無效的調職行為。

陳委員曼麗：好，謝謝部長再度宣示。

6 月份開始就有很多職場新鮮人要進入職場，現在勞動力發展署有 4 個管道能協助媒合。就業博覽會、公立就業中心、就業服務台的績效看起來比較好，因為知道、使用該管道的人也比較多，但對於臺灣就業通以及 0800-777-888 專線，知道的人比較少，使用的人會更少。勞動力發展署或者勞動部有沒有一些有效的作為，以提升官方提供資料的廣度？

林部長美珠：謝謝委員指教。如果使用率如此低的話，我們應該要再想辦法來加強，像臺灣就業通也曾經達到 61% 的知悉度，但去年 10 月份只有 27.9%，我們再來加強，讓大家熟悉一點。

陳委員曼麗：就業通和客服專線的使用狀況不佳，我們還可以看到另外一個數據，使用就業通的只有 27%，使用 0800 專線的只有 10%，而利用這些管道而找到工作的只有 1.85% 或 0.21% 的比率。大家都要進入職場，可是青年們都不知道其實還有很多管道，就宣傳方面是不是能夠再加強，讓大家取得資訊、真的找到好的工作？

林部長美珠：剛剛講過我們有 4 種管道，只要使用任何一種管道，就不會再用另外一種了，或許其有替代性，但委員說的沒錯，我們有這項服務就應該廣為宣傳，讓大家知道還有這方面的服務，我們再來努力，好不好？

陳委員曼麗：4 月 30 日有移工大遊行，大部分都是國外的朋友來這邊幫忙臺灣人，今天對於移工大遊行的 4 項訴求裡面，我比較重視的是移工的家庭喘息服務，家庭喘息服務以我們來看勞動部過去的經驗，其實你看從 2014 年，2014 年勞動部就說，我們明年會開始試辦；它說的明年就是 2015 年，2015 年勞動部又說，我們正在規劃當中；到 2016 年說，我們預計下半年會出爐；到今年我們看到，還是規劃試辦。我們覺得這樣子的規畫，好像不知道規劃到何時才能結束，對這個部分，希望部長可不可以……

林部長美珠：跟委員致歉！

陳委員曼麗：可不可以拍一下桌子說不行，我們一定要趕快做？

林部長美珠：拍桌子是不用，我想我們同仁相當辛苦，在這個當中我們今年也開了 4 次會議，公文剛剛的反應說，已經上來了。之前我們要求是希望今年 6 月份就能開辦，今天是 5 月，公文我看到之後會儘速來處理，感謝委員關心這個案子，我希望我們今年 6 月就能夠開始試辦。

陳委員曼麗：我們重視臺灣勞工的人權，也注重外國夥伴在臺灣工作的人權，如果真的在 6 月份就開始試辦，我希望要做一些宣導，讓不同國家的朋友在臺灣都知道，他們可以有喘息的，要不然真的太累了。

林部長美珠：感謝委員的催生，我們希望 6 月份就能看到整個試辦計畫。

陳委員曼麗：好，非常感謝部長，謝謝！

林部長美珠：謝謝委員關心！

主席：請王委員惠美質詢。

王委員惠美：主席、各位列席官員、各位同仁。部長，剛剛曼麗委員在講，希望 6 月你們做的時候是一個完整的計畫，不要為了時間太過倉促喔！

主席：請勞動部林部長答復。

林部長美珠：主席、各位委員。不會，因為我們中間也有開過 4 次會議，我們做了相當的討論……

王委員惠美：對於五一勞動節大遊行，勞團提出了 5 大訴求，你們的態度到底怎麼樣？

林部長美珠：一大早我們的專案報告裡面就有提出來了，分別都有一些回應，或許等一下我們再把書面送給委員看看，好不好？

王委員惠美：你們都用「審慎研議」的字眼，我覺得有一點潦草，這就是為什麼每年勞工朋友要一而再再而三上街頭。你是非典型的來接任勞動部部長，我們還是希望政府能拿出魄力，替他們找出路，部長的解方有沒有什麼比較好的「撇步」？不要讓他們每年都這樣、浪費時間，五一勞動節原本應該是放假的時間，他們還要聚集來遊行，有沒有比較好的「撇步」？

林部長美珠：謝謝委員！我想世界各國的勞工都不時在爭取自己的權利，我剛剛也講到，為自己爭取權利，其實這是法律上賦予他們的權利，每個人都希望能夠爭取到更好的一些福利和待遇，包括在法制方面、福利方面或政策面，不同時期都有不同的看法，五一遊行這件事情今年不是第一次，有一些……

王委員惠美：所以就讓它變成慣性、繼續？

林部長美珠：我沒有這樣子講，但是我們同意勞工朋友可以為了他們自己的福利，做各式各樣的訴求。

王委員惠美：所以講了你就把它當耳邊風，聽了就過了？

林部長美珠：他們的訴求我們都聽到了，剛剛委員講……

王委員惠美：你就研究吧！

林部長美珠：我們還會繼續來研究。

王委員惠美：行政院主計總處上個月 24 日的資訊—由於加薪的企業不多，加上今年以來物價上漲，所以今年 1 到 2 月實際薪資已經倒退到 17 年前的水準。到底問題出在哪裡？怎麼我們的薪資停滯了 17 年，甚至還倒退呢？到底原因出在哪裡？

林部長美珠：因為這個報告是主計總處的報告，有關於為什麼薪資會倒退？這個不單單是我勞動部的……

王委員惠美：我講講看你們的同仁，行政院副主計長蔡鴻坤說，主因出在薪資比較高的製造業產業外移，工作機會往國外了，留在國內的服務業薪資比較低，所以拖累了整體的薪資表現。部長，這樣的說法你能同意嗎？

林部長美珠：我覺得他是反映了一些事實，的確現在服務業的這些業者……

王委員惠美：製造業在臺灣的薪資就會比較高嗎？服務業就比較低嗎？

林部長美珠：一般來講，製造業有一些比較高薪，服務業像剛剛講的，有一些比較派遣性的，有一些是非典型的，所以一般來講，它……

王委員惠美：我想一般薪資停滯的原因很多，絕對不是一個製造業外移就可以解釋的，這樣的說法只是凸顯，蔡政府對於台灣整體經濟環境的無知。另外我們院長也講了一句話，年輕人在就業上要追求興趣而非名利，你對這句話又有什麼看法？

林部長美珠：早上我有說明過了，我覺得一個年輕人必須提早確定他的人生方向，如果他能確定自己的興趣，在就業時能夠審慎選擇自己喜歡的，以自己有興趣的行業來講，他的發展會比別人強。所以針對這些職涯的輔導，以及他未來的在職訓練，勞動部都願意協助這些青年朋友來做相關的一些輔導。

王委員惠美：短期內飯都沒有辦法吃了，還能夠去研究興趣？

林部長美珠：他絕對不會，還不至於沒有飯吃……

王委員惠美：因為時間的關係，我本來還要跟你多探討所謂派遣的問題，現在政府部門是最大的派遣公司，你身為部長，我希望你把派遣的問題能夠澈底去解決。我們為了美化那個數字，現在「派遣」這兩個字愈來愈少了，改用所謂的承攬，派遣和承攬兩個的差異到底在哪裡？

林部長美珠：這個部分我剛剛也跟許淑華委員提到過，我們會再跟人事總處理解一下，因為剛剛她所提有些具體機關做這樣的作法，我們希望能夠在……

王委員惠美：我們希望能夠愈短的時間去解決，保障我們真正勞工，不要因為數據上你們只是讓它美化、不同的名稱，結論是勞工的處境是更慘的，好不好？最後一個，我們派遣工大部分是年輕人，不然就是二度就業的人，他們都是最弱勢的，所以在這個區塊我拜託你，務必一定要再加強。

再來還有一個問題，縣府有一個就業服務系統，勞動部也有一個就業服務系統，通常民眾要到兩個地方去登記，如果把系統統一的話，對於這些勞工能夠好一點。

林部長美珠：我不知道委員……

王委員惠美：你們現在已經一併了嗎？以前鹿港和福興，剛好一個是勞動部，一個剛好是縣政府的系統，失業勞工要去登記找工作，通常都會到兩個地方去，勞工的部分是不是應該再去做相關的教育？

林部長美珠：除非是舊的系統，如果是我們補助它做的系統，跟我們已經連結了。

王委員惠美：已經媒合了？

林部長美珠：應該沒有這個現象，我們再理解……

王委員惠美：再來最後一點，現在有一個數據告訴我們，未來在 2、30 年內可能有 40% 的行業別即將被取代，那麼勞工何去何從？這個問題我希望你們現在就開始去思考，好不好？

林部長美珠：好，謝謝！這個問題我們大家一起來深思。

王委員惠美：以上。

林部長美珠：謝謝！

主席：我們等一下休息到 2 點鐘，2 點開始處理臨時提案，謝謝大家！現在休息。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。請楊委員曜質詢。

楊委員曜：主席、各位列席官員、各位同仁。我們今天討論的法律修正案，大概與就業歧視、求職資訊的披露有關，本席想先跟部長探討老人就業歧視這個問題。

我們都知道，台灣社會同時面臨少子化與高齡化的問題，從去年開始，我們每年的勞動人口要減少 18 萬，日、韓等國 10 年前就已經有促進銀髮族就業的法律條文，美國更早，他們在 1967 年即已制定就業年齡歧視法，用以保障 40 歲以上中高齡勞動者的就業權利，要求雇主不可以以年齡為唯一因素在職場上對於高齡者做不利的對待。請問部長，在台灣幾歲以上才算中高齡勞動者？40 歲以上算不算？

主席：請勞動部林部長答復。

林部長美珠：主席、各位委員。就服法的規定是 45 歲到 65 歲；但是隨著時代的改變，現在對年齡有不一樣的……

楊委員曜：那麼 45 歲算不算？

林部長美珠：在法律上，我們認為 45 歲算是中高齡。

楊委員曜：本席現在問的不是法律上的定義，而是就台灣普遍的現象，45 歲算不算中高齡？

林部長美珠：45 歲還年輕……

楊委員曜：對！所以很多法律上的東西，其實有它的無奈。幾歲的定義，這是另外一個問題，本席想了解的是我們目前有沒有朝設專法的方向去考量？

林部長美珠：有關中高齡就業專法的部分，我們在去年 10 月跟今年 6 月中已經成立一個立法小組，希望這段時間能完成專法的內容，接下來就要邀請勞、資團體、專家學者及相關部會一起研討，之後再完成相關的法制作業，希望能儘快送行政院。所以我們都有一定的立法期程在規劃。

楊委員曜：草案大概什麼時候可以知道？

林部長美珠：我們希望下個月底可以先完成初稿，未來我們還會邀請相關的勞資團體、專家學者及有關部會一起討論，比較完整之後，再送行政院。

楊委員曜：現在年齡歧視的部分，可能規定的很少；如果要立專法，本席有一個觀念想要跟部長先溝通。如果說勞資雙方是相互對立的，感覺有點怪怪的，可是就薪資和工作條件來看，有的時候又有一點點對立，如果給予中高齡者太多的保障，對企業部分要如何補貼，希望部長在擬草案的時候，能花一點心思，因為我覺得保障企業，其實就在保障勞工。有時候，我們必須做一些觀念上的澄清—並不是全部的東西都要從企業那邊拿出來，政府有些措施可以適時緩和一下勞資雙方的緊張對立關係，這也是政府的責任。

林部長美珠：跟委員報告，現在雖然沒有就業專法，但是對中高齡的就業，我們有一些僱用獎助及相關措施，可以鼓勵中高齡者來就業；但是在訂定專法的時候，我們也考慮到，對號稱是中高齡者給予過度保障的話，也有可能傷害到青年就業，所以我們希望在專法裡面可以儘量衡平來思考，如果有一些政策工具可以運用的話，也可以思考在專法裡面如何擬定。

楊委員曜：部長又點出一個問題，這裡面除了勞資雙方外，還有各年齡層的就業機會，所以在立專法的時候，可能還要集思廣益。

今天有委員提案希望以後在徵才的時候，能夠載明薪資級距，因為現在熱門的求職網站和人力銀行大概有 9 成職缺是不列薪資級距的，只寫「薪資面議」，勞動部認為新加坡、日、韓、

美國等國家都沒有做這樣的要求，所以你們的立場是覺得不應該入法？

林部長美珠：今天早上在跟委員討論的時候，我認為我們要盡量把現在世界各國的立法規定提出來一起討論，但委員認為沒有把薪資級距予以明定的話，求職者可能會白跑或是浪費時間等等，所以我們說這件事情可以集思廣益，大家再一起討論。就其他國家來看，日本雖有這樣的規定，但是它沒有罰則……

楊委員曜：沒有罰則，就是單純的宣示作用而已，沒有什麼法律意義。

林部長美珠：宣示作用也是一種道德勸說。

楊委員曜：如果沒有載明薪資級距，確實會浪費很多求職者的機會成本——浪費他的時間、精力。如果要在條文裡面訂定，參考其他國家也沒有這樣的立法規定；所以我們就以公開各職業別的薪資作為因應，對不對？

林部長美珠：其實我們也非常注重委員的建議，明天下午會邀集相關的專家學者及相關團體一起討論，一、要不要有這樣的機制？二、如果有這樣的機制，未來要去如何去規範？它的層級是包括高薪、低薪，還是中高薪？何謂高薪、何謂低薪？我們都應該在會議上予以釐清，大家也比較容易來遵循。

楊委員曜：因為這個部分滿複雜的，不是想像中那麼……

林部長美珠：是很複雜，但的確也有它好的作用，可以增加媒合的機會，不會浪費求職者的時間、精力。所以我覺得它是有正面效果，但還需要仔細盤點，我們明天下午會請專家學者來討論要不要規定，怎麼規定會比較妥適。

楊委員曜：在立法未完成之前，抑或是最後沒有完成立法，本席希望勞動部就各行業的職業別，甚至可以分區域，雖然現在也有公布……

林部長美珠：有，就是薪資行情……

楊委員曜：我覺得現在薪資行情的公布太粗糙……

林部長美珠：這部分我們再研究，要怎麼樣來幫助求職者。

楊委員曜：對，要儘可能讓它細緻化、區域化；事實上，可能同樣的工作，南部和北部的薪資卻不同。

林部長美珠：好的，我們可以來討論。

楊委員曜：謝謝部長。

主席：接下來登記質詢的林委員德福、鍾委員佳濱、孔委員文吉、盧委員秀燕、李委員昆澤、呂委員玉玲、陳委員歐珀、蔣委員乃辛、劉委員世芳及邱委員志偉均不在場。

請徐委員榛蔚質詢。

徐委員榛蔚：主席、各位列席官員、各位同仁。總統上任前，曾對勞工提出六大政見，現在有一些政見跳票，我們就來檢視一下。

一、縮短工時部分，520 之後我們砍掉勞工 7 天的國定假日，不減反增。這是事實吧！

主席：請勞動部林部長答復。

林部長美珠：主席、各位委員。7 天國定假日部分，因為我們有落實週休二日，所以是有縮減他的

工時。

徐委員榛蔚：我們原本答應勞工縮減工時，但現在實際上的工時比 520 之前還多。

二、扭轉低薪的部分，在通過一例一休之後，造成民怨；還有勞工年改的部分，今天中時有一篇報導，提到老年退休保障不夠養老，退休勞工重返職場，成為過勞老人。顯示我們勞工對政府政策失望透頂。

三、非典型勞工部分，蔡總統說要保障非典型勞工、要設專法，現在好像也沒看到。蔡政府現在好像是用臉書、用推特治國，甚至放媒體來治國。五一勞動節有這麼多的勞工上街頭，闡述他們的五項要求，我們國家元首只在臉書上說說，安慰一下，也沒有實質邀請勞工朋友去座談，林全院長也是這樣，部長好像也沒有到現場，釋出您的誠意要跟我們勞工界朋友座談。請問勞動部有任何代表前去嗎？民進黨的委員有前去關心嗎？好像都沒有啊！

林部長美珠：既然委員質詢了，我們就來說明一下。有關總統政見部分，我們會逐步來完成……

徐委員榛蔚：沒關係，等一下會有時間給你回答。

林部長美珠：另外我要聲明的一點，在全國的模範勞工表揚中，我是全程參與的。

徐委員榛蔚：到全國勞工表揚大會不等於到五一勞工抗議現場！到勞工抗議現場，才是給勞工最大的支持；總統連跟勞工面對面座談的誠意都做不到，院長也做不到，難道部長也做不到嗎？所以你根本無法捍衛勞工的權益，要勞工怎麼相信我們的政府呢？尤其現在又有 8,800 億元的舉債，這麼粗糙的過程，要全國 2,300 萬人民如何去信任政府？

原本我們說砍完軍公教職員之後，勞工部分就不用了，現在不僅砍了軍公教部分，勞工也將要少領、延後退；行政院版本的勞保年金草案，年金採計從 60 個月拉長到 180 個月，勞工領到的錢會減少，不僅如此，保費也要從現行的每 2 年調高 0.5%，改成每年調高 0.5%，調幅非常大。你讓薪水低的勞工每年提高 0.5%，這會讓勞工損失非常大，尤其是未來，他們要怎麼過活？你讓已經退休的勞工重返職場，你讓青年勞工沒有希望，也讓現職勞工不知道為何而戰！我們砍了軍公教職員年金之後，也沒有讓勞工好過。勞動部掌管勞工權益、捍衛勞工權益，問題是你們照顧了哪些？

對於非典型勞工部分，勞基法要保障正職勞工，但是現在正職勞工沒辦法得到保障，很多雇主僱用非典型勞工，因為他的成本提高，所以他們統統用鐘點人力。在我們國家元首的政見裡面說要立專法，現在立了嗎？

林部長美珠：非典型勞動保護法，我們目前正在研議中，正在尋求各界的共識。

徐委員榛蔚：你們究竟要保障正職勞工的權益，或是要對非典型就業的部分，也保障他們的權益？

還是兩者都要，兩者都兼具？

林部長美珠：因為派遣勞工在目前的市場還是有需求性，所以我們對……

徐委員榛蔚：為什麼有需求性？

林部長美珠：因為有些人需要去做這樣的派遣工作，有些人可以做全職工作，所以我們認為這兩者的利益都要想辦法處理，這次委員也提到派遣勞工的部分，事實上我們也針對這部分在做一些相關的立法準備工作。

徐委員榛蔚：相信今天除了本席之外，還有很多委員也問過，我們的專法到底什麼時候提出？到底有沒有和所有勞工做面對面的座談？包括派遣勞工，還有專家學者的座談會呢？你們不要老是把自已關在辦公室裡面。

林部長美珠：有的。

徐委員榛蔚：幾月幾號辦過座談會？什麼時候提出？

林部長美珠：我們 1 月到 5 月已經召開過好幾次座談會，但是勞工團體和專家學者的意見並不相同，我們有相關的會議紀錄。

徐委員榛蔚：如果意見都不相同，什麼時候可以完成溝通，獲得一個美好的結果，讓專法合乎大家的要求？

林部長美珠：我們會努力去做，既然意見不同，我們當然要持續溝通。

徐委員榛蔚：你們當然要繼續溝通，什麼時候可以提出？至少要把期程確定下來。

林部長美珠：我們會很努力，因為誠如您說的，既然這是總統的政見，我們當然希望能夠儘快達成，但是什麼時候會把意見整合好？這部分的確需要時間。

徐委員榛蔚：本席建議你們要多和勞工坐下來好好談。

林部長美珠：謝謝，我們會經常和大家溝通意見，因為現在意見差異非常大。

徐委員榛蔚：否則就會像年改一樣，大家會在外面抗議。現在政府不是自詡為最會溝通的政府嗎？總統說要溝通、溝通、再溝通，謙卑、謙卑、再謙卑。

林部長美珠：謝謝委員給我們機會，我們會持續溝通。

徐委員榛蔚：不要到時候讓大家都到凱達格蘭大道、到立法院抗議，謝謝部長。

林部長美珠：那也是一種溝通，我們會持續溝通，謝謝。

主席：本席要提醒部長，關於派遣專法的部分，不管差異有多大，如果決定要做，你們就必須提出一個具體的時間，讓大家知道什麼時候可以協調出結果。另外，今天經濟部也有代表在現場，關於國營事業的派遣人力，你們應該要開始檢討，如果要求民間做，但是國營事業不做，那這個政策、這個專法其實是喊假的，所以本席必須提醒部長，希望你們提出具體時程，請你們用書面具體回應。另外，我們先處理今天這一項臨時提案，請宣讀臨時提案。

李委員彥秀等臨時提案：

日前林全院長一席「短期無法解決底薪學生應追求興趣非名利」引起網路議論，然改善青年底薪是蔡總統的政見，面對難解的問題，行政單位該做的是拿出政策牛肉改善問題而非推託，爰請勞動部邀集相關部會就解決青年底薪困境提出政策方向，一個月內向本委員會提出書面報告，並提出跨部會之具體解決方案。

提案人：李彥秀 陳宜民 蔣萬安

主席：請勞動部綜規司王司長說明。

王司長厚偉：主席、各位委員。許毓仁委員有提出一項臨時提案，就是這個題目，要求行政院三個月內提出報告，到目前為止……

主席：他在哪個委員會提出的？

王司長厚偉：我們剛剛收到，國發會已經發文給勞動部，要彙整經濟部、勞動部和教育部的意見。

主席：三個月內會提出具體方案嗎？

王司長厚偉：對。

主席：好，可以，臨時提案處理完畢，感謝在場的委員。

請吳委員焜裕質詢。（不在場）吳委員不在場。

請林委員麗蟬質詢。

林委員麗蟬：主席、各位列席官員、各位同仁。首先，本席要肯定勞動部針對各委員提出的相關提案所用心製作的報告，今天本席想和林部長討論幾個問題，就是針對我國外籍移工被性侵一事，向部長提出幾個問題，請問部長是否知道從 96 年至 104 年，總共有多少外籍朋友遭受性侵通報案件？大概有多少案件？

主席：請勞動部林部長答復。

林部長美珠：主席、各位委員。抱歉！我手上沒有這份統計數據。

林委員麗蟬：同仁可不可以提供資料給部長？有嗎？多少？

林部長美珠：我的資料還要加總，因為有分年度，例如今年 1 月到 2 月有 2 人，去年有 37 人。

林委員麗蟬：這 9 年來大概有多少件？

林部長美珠：我們要統計一下，因為他們沒有統計後的資料。

林委員麗蟬：沒關係，本席有一個統計數字，這 9 年來總共有 1,765 件性侵通報案件。

林部長美珠：有那麼多？

林委員麗蟬：平均一年有 230 件，幾乎可以說平均每 1.5 天就會有一件性侵案件發生，這是實際狀況，先讓部長知道，請同仁給部長詳細數據，本席的數據是衛福部提供的。

林部長美珠：我們有一份外勞性侵害案件統計資料，從 96 年到 106 年 1、2 月，總共是 360 件。

林委員麗蟬：這 9 年來只有 360 件？

林部長美珠：對。

林委員麗蟬：本席會再確認一下衛福部提供的統計數據，因為他們提供的統計數據就是這樣。據我們了解，勞動部有 1955 專線。

林部長美珠：對。

林委員麗蟬：1955 專線是在 98 年開通，但是我們也知道，很多外籍移工通報這類案件時，其實心裡也會害怕，害怕什麼？如果通報自己被性侵，害怕會因此沒工作，因為有些人來臺灣工作時先借了一筆錢，就是十幾萬元的仲介費，因為她通報之後可能會沒工作，據我們知道、收到的訊息，大部分的移工都會隱而不報。

剛才告訴您的，是我們得到的數據，或許會有落差，但是沒關係，本席要說的是，這些數據是有通報的，沒通報的其實更多。本席之所以談這個問題，其實是因為去年 9 月的時候，臺中爆發臺灣屋主性侵印尼看護工事件，還把相關過程傳上 YouTube，針對這個事件，貴部有什麼看法嗎？你們怎麼處理？

林部長美珠：如果這些外籍朋友遭到性侵害的話，可以透過剛才說的 1955 專線和其他管道通報，

我們也會加強訪視。同時，如果真的有這種現象，我們可以輔導她轉換雇主，這部分我們會再加強宣導，讓外籍朋友知道他們不需要像委員剛才說的隱而不報，我們會給他們一些工作上的保障。

林委員麗蟬：部長，這些都是以往操作的程序，如果這個程序是有效的，就不會有這些數據出現，也不會有這樣的個案。部長，本席要和你討論的是，我們如何務實面對這個問題，如何嚇阻、防制？我們的修正案針對再犯者，或者本身就有相關前科的人，達到相關的嚇阻作用，針對我們提案的第五十四條，貴部有什麼看法嗎？

林部長美珠：委員這個提案今天有討論到嗎？好像沒有。

林委員麗蟬：是在法案裡面。

林部長美珠：關於這個部分，因為我還沒有詳細看過，這部分我們可以再討論，我覺得都可以討論。

林委員麗蟬：好，沒關係。除了這些作為之外，有人說他可以請親屬或家人申請，不一定是這個加害人直接申請，但本席要說的是，其實我們可以做到各種層面的嚇阻，例如從法規規範，還有剛才您說的加強訪視，也就是家訪，還有一些關懷、管制的制度。如果他是累犯，當他們的家族再申請的時候，我們可以藉由關懷和家訪去發現，本席覺得法規裡面可以制定相關的嚇阻規定，然後在實際執行面進行關懷，部長對這個方案有什麼看法嗎？

林部長美珠：謝謝，委員提的這些都非常有幫助，雖然我還沒有看到詳細內容，但是聽委員這樣說明，我覺得如果能夠落實，可以有效讓這些外籍朋友免遭到這樣的不利益，另外也可以加強仲介的通報義務，這個部分我們可以一起討論，基本上我並不反對，但是我們需要再討論一下。其次，您剛才所說的這些，如果他有什麼作為的話，我們就可以管制不讓他申請，我覺得這些都是方法，基本上我們支持這樣的看法，這部分我們之後再討論，好不好？

林委員麗蟬：好，這個部分拜託部長關心，謝謝。

林部長美珠：謝謝委員關心。

主席：接下來輪到質詢的高委員金素梅、廖委員國棟、黃委員昭順、何委員欣純、簡委員東明、羅委員明才均不在場。

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。林部長，我們上禮拜在這裡舉辦公聽會，但您本人沒有出席，本席在公聽會時有一些提問，趁委員會的時候再次向您請教。首先本席要讓您看這張圖，這張圖是國發會做的資料，是為了檢視我國薪資成長和所得分配的分析圖，我們看得很清楚，紅色的線是實質薪資成長率，藍色的線是所謂的經濟成長率，就是 GDP 的經濟成長。事實上在 2000 年以前，兩者都有成長，2000 年以前的薪資和經濟成長大概是呈正向相關，但是從這裡開始，它的相關性就下降了。

這 14、15 年來，就是到 2014 年，GDP 成長幅度的平均成長率是 3.86%，可是薪資成長是負 0.15%，本席希望你先看到這個現象。這 14、15 年來發生什麼事情，導致我們的薪資成長率是負的？當 GDP 還是正數，而且快要到 4% 的時候，我國的薪資成長率竟然是負 0.15%。這個期間

發生幾件事情，第一個，2000 年提出雙週 84 工時的改革案，接下來是 2002 年調高健保費率，2005 年勞退新制上路，2008 年金融海嘯以後調高勞保費率，2010 年調高健保費率，2011 年再次調高勞保費率。

本席今天要說一件事情，就是關於調高費率，因為調高的法定勞動成本都轉嫁在勞工身上。大家都說繳勞保的人其實只繳幾百元，只繳了兩成，它的比例是 7 比 2 比 1，雇主繳七成，勞工只繳二成，這和人家怎麼比？本席讓你們看這張圖，就是要告訴你們勞工不是繳兩成，其實勞工是繳九成，請各位注意聽，因為雇主把他的法定勞動成本視為經營成本，所以每次勞動條件改變都轉嫁在勞工身上，因此勞工的薪資不但沒有調升，反而實質下降，這是一個事實，一個沒有辦法逃避的事實。

我們看下一張圖，關於薪資實質下降，包括批發及零售業、住宿及餐飲業、支援服務業，每個月受雇勞工薪水領不到 3 萬元的比例，這三個行業占服務業的比重非常高，他們薪水領不到 3 萬元的超過 68.9%，將近 70%。本席的意思是說，薪資不但沒有成長，而且還非常低，低薪又不成長是一個事實，而且是長期的狀況，已經 15 年了，這表示什麼？

大家都說這一次勞保的改革非常小，以老年經濟安全來說，軍公教是仰賴退撫，對勞工來說，仰賴的是勞保，但是呢？你們的精算過程都假設經濟成長率多少，薪資會跟著經濟成長率往上疊，但是這並不是事實，因為薪資不會隨著 GDP 調漲，這個現象已經 15、16 年了。而且現在非典型雇用將近百萬人，什麼是非典型雇用？就是這些勞工，以支援服務業的保全來說，他們是一年一簽。

因為簽定期契約，所以明年又重頭來過，每一年都是新進員工，薪資永遠不會成長，即便做了 20 年、30 年，薪水永遠一樣，都不會調整。對部分工時者來說，他們是所謂的純勞動，有工作才有錢領，沒有工作就沒錢領，那群人更弱勢。所以那天公聽會本席有說到幾件事情，例如服務業低薪、不調薪，還有部分工時者、非典型就業的近百萬人，這百萬人以及所屬的百萬家庭，它的影響層級很高。

本席那天說過，我們不說派遣，也不說支援服務業，只說部分工時者就好，部分工時者不是家庭主婦和學生兼差，其中有 56.9% 是家計負責人，而家計負責人的平均薪水是 2 萬 3,000 元，因為他兼了很多差。在這個過程裡面還要考量一個因素，本席那天也說過，就算勞工想做，但是他的雇主還不一定做的下去，因為中小企業平均經營年限是 13.5 年，撐不過 15 年就關門了，關門以後呢？勞工又要找新工作，新工作又從頭開始。

所以這裡面就牽扯到一些問題，這一波的勞保改革真的影響很小嗎？小到都沒有變動嗎？事實上，依據你們 2014 年的資料，你們以 55 歲到 65 歲的部分進行估算，103 年的平均薪資是 3 萬 5,832 元，經過你們試算，104 年沒有採計 180 個月年資，你們只試算 144 個月，如果勞保年資從採計 60 個月延長到 144 個月，給付率就會變成八成八，所以每延長 12 個月，每年的替代率就會下降、減少 1% 到 2%。

本席用衝擊最小的狀況來說，我們樂觀的自我欺騙，以平均下降 1% 來說好了，因為非典型就業有百萬大軍並非少數，或是薪資非常低的服務業、店員，例如批發零售業、住宿餐飲業或是

保全業，這些人即使到了老年，薪水一樣不會調整，你們要讓他們的老年替代率降到什麼程度？

現在平均替代率號稱 45%，10 年之後會掉 10%，變成 35%，以 3 萬元的薪水計算，年資 30 年，46.5%的替代率再下調 10%，變成 36.5%，3 萬元乘以 36.5%，一個月只有 1 萬元，1 萬元代表什麼意思？就是不及臺北最低生活費 1 萬 5,256 元，也不及臺灣最低生活費 1 萬 1,448 元，這些人怎麼過日子？

主席：請勞動部林部長答復。

林部長美珠：主席、各位委員。謝謝委員，針對延長平均投保薪資採計期間以後對勞工給付的影響，103 年是有做過精算……

林委員淑芬：104 年。

林部長美珠：對，104 年，我們現在也有一個新的精算結果，是不是請石司長向委員報告精算的結果？

主席：請勞動部保險司石司長答復。

石司長發基：主席、各位委員。104 年試算 103 年的資料時，當時並沒有試算逐步延長到 180 個月的狀況，直接把當時的資料……

林委員淑芬：你們當時是試算 144 個月，也就是 12 年。

石司長發基：對，我知道，不過我們最近也有請勞保局重新試算。

林委員淑芬：就是試算到 180 個月，結果少了多少？

石司長發基：對，就是試算到 180 個月。如果採計 180 個月年資的話，大概是少百分之七點多，不過這裡面的……

林委員淑芬：百分之七點多？

石司長發基：對。剛才委員也有談到部分工時的人員，雖然大家一直在說薪資沒有成長，但是投保薪資的部分一直是成長的，93 年……

林委員淑芬：請問你，例如做 30 年，替代率從 46.5%變成 40%，不到 3 萬元的薪水，只能領 1 萬 2,000 元，剛好踩到臺灣最低生活費 1 萬 1,448 元。下調 8%替代率，就會差 2,500 元左右，2,500 元對有錢人算什麼！可是你知道嗎？2,500 元對一個老年人來說，本來一個月領 1 萬 3,000 元，變成領 1 萬 1,000 元，這樣差很多耶！衝擊很大耶！

石司長發基：其實這裡面有很多人是急著請領，例如到 55 歲就提前領，所以會減少 20%。

林委員淑芬：本席現在是告訴你，平均年資 30 年，或許你認為他還可以繼續做……

石司長發基：如果 55 歲，年資有 30 年，其實也會減額，就是減 20%。

林委員淑芬：他並沒有馬上要領，不一定馬上要領，本席現在說的並不是這樣，不管他工作幾年，衝擊將近一成是事實嘛！一成對底層的人而言是很多的，一個月少 3,000 元、4,000 元，雖然你覺得不多，可是對當事人來說相差很多，例如從 1 萬 5,000 元變成 1 萬 1,000 元，足足少了三成。重點是本來領 1 萬 5,000 元就入不敷出了，結果現在只能領 1 萬 1,000 元，這樣要怎麼生活？部長，本席現在說的是老年經濟安全網會產生問題。

林部長美珠：這部分牽涉到很多部會，不單是勞保的部分，剛才委員問的應該是基本的老年生活保障。

林委員淑芬：本席現在是問你，關於退撫的改革，大家都說不能衝擊到原本就領的比較少的那些人，例如領不到 3 萬 2,000 元的公務人員，所以你們訂個樓地板，那麼這裡也應該以同樣的邏輯思考，你們不能讓它變成社會問題，由社會安全網去承接。這部分要不要考量訂一個地板？

林部長美珠：關於這個部分，我們有向行政院反映過相關問題，所以未來行政院會整體規劃，包括剛才說的……

林委員淑芬：和行政院無關，因為修法權是在我們這裡。

林部長美珠：還是有關係，因為這次修法並沒有提出關於基本生活保障的部分，但是這部分本來就……

林委員淑芬：你們提出的勞保條例沒有地板的規定。

林部長美珠：真的沒有，因為現在的財務也不允許我們這麼做，所以我們提出的版本的確沒有這樣的規定。但是這些問題終歸要面對，所以我們才希望未來行政院能夠有整體的規劃。

林委員淑芬：因為終歸要面對，所以我們在改革的時候就要面對，修法的時候就要面對。

林部長美珠：因為這部分牽涉到社會福利津貼和社會保險的整合，所以我們……

林委員淑芬：這個理由我們沒有辦法接受，部長，本席在公聽會也說過，如果不及最低生活水準，雖然可以用社會福利網絡照顧，但是本席要告訴你，這些弱勢階級的勞工，他的兒子、女兒等後代子孫，階級大幅跳躍的可能性並不大，從結構上和整體上大幅跳躍、改變的可能性並不高，事實上，大家都說現在的社會已經是階級不流動、階級鞏固，在這種狀況下，你們把這些靠勞保津貼支持生活的老人丟給他們的小孩照顧，只會讓勞保更陷入困境。

為什麼呢？如果這個勞工的子女也是受雇者，而且也是處於低薪或薪資不成長的狀況，因為他還要養自己的父母，這樣的負擔會讓他更不敢結婚、生小孩，所以整個勞動人口會更加失衡，之後就會陷入一個惡性循環當中。其實這個問題關係到人口政策，而你們現在的改革會加速壞的循環，而且是讓它快速崩解，這是一環扣一環的問題，是息息相關的。

這不只是行政院的責任，你們應該要修法、要改變，如果改變之後沒有配套措施，可能就會造成直接的衝擊，而且不只是勞工本身，他的孩子也會受到衝擊，會影響到他們的生涯規劃，可能也不敢生小孩，以後投保勞保的勞動人口也會下降，只要勞動率下降、勞保繳費人數下降，勞保的財務永遠不會往好的方向循環，那怎麼辦？

林部長美珠：委員，我們還是要說明一下，今天勞保的財務已經陷入不改不行的狀況，所以我們才會推動年金改革，這是有它的必要性，但是委員剛才說的這些……

林委員淑芬：但是大家都在問，你們所謂的不改不行，其實也只是延長 2 年時間而已。

林部長美珠：不是的，這個部分初步來看是這樣，事實上，這是一個滾動式的財務機制，不能因為 2 年以後會再碰到同樣的問題，所以就不改。

林委員淑芬：2 年以後就是下一屆，到時候要再改一次嗎？這是第一個。第二個，政府補貼的這 200 億元，為什麼不能拿來補貼地板的差額呢？

林部長美珠：這個部分確也有委員提出利用稅制的方式處理，但是因為這部分的牽涉真的很廣，就我們目前的財務來說，我們本來的目的是為了解決財務問題，所以不可能再製造另外一個財務問題。

林委員淑芬：社會保險最核心的價值，就是由社會集體保障弱勢的個人，這才是社會保險最核心的價值，靠集體的力量去鞏固、支撐最弱勢的個人。這不是商業保險，可是你們卻把繳多領多、繳少領少的概念放到勞保的架構裡面，這樣就不是社會保險，也不是勞保的價值，勞保這種社會保險的最核心價值，就是要靠集體的力量去支撐起來。

用這 200 億元支撐最底層的這些人並不是不夠喔！200 億元也可以做到，你們為什麼不換個角度想想看？用這 200 億元去補貼不到這個地板的差額，例如一年訂 1 萬 7,000 元，總補助金額可能是 200 億元，或是比 200 億元多一點，剛好可以補上這部分的差額，對不對？這也是一個好的概念。依照勞動部過去的做法，你們長期以來都是自己提出方案，因為已經規劃好了，所以就絕對不改變，也不接受別人的建議，一個方案從頭到尾硬著頭皮幹到底，這才是過去整個勞動法令政策最大的問題。

而現在，我們以過去的傷痛經驗告訴你們一個新的概念，或許就像人家說的，或者是其他委員所說的，這是一個可以考慮的途徑，這 200 億元可以貼補最弱勢的地板差額，就差那 200 億元就可以做這件事。

林部長美珠：但勞保的財務依然困難。

林委員淑芬：關於勞保的財務，其實你們還有手段沒有使用，在 104 年以前，談到改善勞保財務問題時，大家都說要回歸費率問題，但是目前都沒有動到費率。

林部長美珠：目前沒有動。我也同意調整到 180 個月的話，你們要不要訂出一個地板？那個衝擊太大了，訂出一個地板不會影響勞保，與勞保財務都不相關，因為那是公務預算補進來的差額，你們可以考慮！

林部長美珠：因為這個部分之前已經召開 20 次會議，大家在國民年金會議也提出來談，針對剛剛委員所說的部分，在整個討論的過程，也有人分別提出，我們現在已經提出草案，或許可以繼續討論。

林委員淑芬：但在 20 次會議中，的確有年金改革委員拋出這個議題，只是你們沒有處理而已。

林部長美珠：雖然我之前沒有參加，據我事後追蹤這些紀錄時，在整個討論的過程，的確有委員提出不同看法，但是最後的版本是採取最大公約數，也就是比較大的共識，所以並未納入這項意見，從紀錄得知，在討論的過程中，各界確實有不同意見。

林委員淑芬：對，我是指三個臭皮匠也會勝過一個諸葛亮，在這裡你們認為就說大家經過 20 次會議，便決定了，所以不改了，這不是一個好的方案，也不一定產出一個好的結果。在問題還沒有發生前，大家就告訴你可能會有什麼問題，也並非沒有可能的配套，而是配套要付出多少經費及預算？到底是不是國家、政府可以接受的？在衝擊之下，大家都還可以接受的？此舉也不影響你們所提的既有方案，請你回去再想一下。

林部長美珠：好，謝謝。

林委員淑芬：我剛剛講的那些不是少數，而是有百萬勞工牽涉許多家庭、人口！

林部長美珠：好，謝謝委員。

主席：這也是今天早上本席所提出的，那天公聽會部長沒有來，但是所有的學者專家都認為設置基礎年金有一個地板，事實上非常重要，無論是從政府撥補或是基礎年金的設置，不分朝野黨派，大家都苦口婆心地給勞動部這樣的建議，勞動部有必要進一步思考。我們天天在外面跑，這麼多委員都很資深，我相信他們的意見應該不輸給 20 場會議中的學者專家，比重上，還是請部長思考清楚。

請吳委員秉叡質詢。（不在場）吳委員不在場。

陳委員宜民：（在席位上）我可以第二輪發言！

主席：請邱委員志偉質詢。

陳委員宜民：（在席位上）你是第一輪喔？可是已經唸完了，還輪到他？你過啦！

邱委員志偉：我已經徵求主席同意，你尊重一下主席嘛！你要遵守議事規則。

陳委員宜民：（在席位上）議事規則……

邱委員志偉：既然主席同意，我當然可以上台，而且他已經說了！

陳委員宜民：（在席位上）他說了什麼？他唸完你了，你才來。遲到了……

邱委員志偉：你不要小題大作！

陳委員宜民：（在席位上）我哪有小題大作？我要問啊！

邱委員志偉：我已經徵詢主席同意了。

陳委員宜民：（在席位上）我要質詢啊！我是第二輪、一開始的。

邱委員志偉：你登記第二輪了嗎？你登記了嗎？

陳委員宜民：（在席位上）你問議事人員。

邱委員志偉：我是徵求主席同意的。

陳委員宜民：（在席位上）本來就規定唸過了就不能上來！

邱委員志偉：你是主席，還是他是主席？

陳委員宜民：（在席位上）他是主席，沒錯！

邱委員志偉：如果你是主席，我就尊重你，因為你不是主席，所以我尊重主席，很簡單嘛！

邱委員志偉：主席、各位列席官員、各位同仁。就服法第五條是哪個司所主管？

主席：請勞動部條件及就業平等司謝司長答復。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。第五條第一項是條件司，第五條第二項則是勞動發展署。

邱委員志偉：一般法律中的禁止條款必須符合明確性原則，所以針對歧視應該必須以很明確的法律概念去界定或定義。就服法當中歧視的相關定義或裁罰標準，都是授權由各縣市政府評議委員會認定，請問就服法施行多久了？

謝司長倩蓀：應該是 81 年至今。

邱委員志偉：25 年了。最近修正是 96 年，將近 10 年了！法律的規範必須與時俱進，對於禁止條款，要有很明確的法律規定。有關歧視的定義，你們現在把權力給地方的評議委員會去認定，

每個縣市政府主管機關有不同的行政裁量標準或是組成成員也不一，所以各縣市政府對於同樣的歧視行為可能有不同的裁罰情形，你同意嗎？

謝司長倩蓀：我瞭解委員的意思。

邱委員志偉：因為過去 25 年來已經累積很多案例，這時候如果修法，讓中央對於何謂歧視有明確的規定，如此一來，各縣市政府可以統一適用。對此本席所提的修正案供勞動部參考，針對目前的一些樣態，重新盤點、檢討之後，能夠更明確定義歧視。另外，相對於歧視所產生的裁罰就是第六十五條，目前裁罰金額是 30 至 150 萬元，歧視有很多樣態，也是非常不好的行為，我們須以裁罰加以制裁、遏止，可是一定要考慮衡平性原則及比例原則。早上提案說明時，我提到一個家族性的小吃部、自助餐店，只有兩、三位員工，也只會找一個幫手，它的徵人啟事違反就業服務法相關的歧視條款，裁罰最低要 30 萬元，它當然繳不起就必須關店。像這不是個案，中南部一些比較小型的產業或家族性產業都會面臨這種問題，因為它們對法令不熟悉，而且各縣市的裁罰標準可能不一。在這種的狀況之下，相對於定義必須更明確化及歧視有不同的定義之外，罰鍰的標準應該更有彈性，否則一次罰 30 萬元，業者受不了！

主席：請勞動部林部長答復。

林部長美珠：主席、各位列席官員、各位同仁。有關剛剛委員所說的認定標準，過去都是由地方主管機關來制定，至於未來有沒有可能由中央主管機關制定標準，如果從一個角度來看，這樣一來大家有的共同標準。但是我們也不可否認，原先是交由地方主管機關因地制宜，因為每個地方的標準可能不一致，理論上，我們認為應該一致，事實上，因為有些地域性的個案可能有所不同，不過我們可以討論。我們也擔心如果中央統一訂定標準，而且訂定之後，若發生新案件又不在標準裡面，就會發生個案的窒礙，因此，我們稍後必須討論中央可以介入，也可以讓地方較有彈性，或許這是比較好的方法，我們願意再討論一下。

邱委員志偉：謝謝部長願意再討論，這部分很重要，也希望勞動部也將其視為重要的事去檢討、盤點。

林部長美珠：謝謝委員。

主席：請陳委員宜民質詢。

邱委員志偉：（在席位上）換你啦！

陳委員宜民：謝謝。

邱委員志偉：（在席位上）連這個都要計較！

陳委員宜民：沒有跟你計較。

邱委員志偉：（在席位上）要有格局嘛！

陳委員宜民：人家讓你發言，你還那樣。

主席：請尊重委員發言。

陳委員宜民：真是沒有必要！

陳委員宜民：主席、各位列席官員、各位同仁。本席接續早上的質詢，關於就服法中的 15 項反歧視，請教部長，當年你在修碩士學位時，有沒有修過就業服務法？

主席：請勞動部林部長答復。

林部長美珠：主席、各位列席官員、各位同仁。我沒有。

陳委員宜民：就業服務法裡面不能歧視的規定有哪些？

林部長美珠：像是宗教、性別、身障、年齡等等都是很明白的……

陳委員宜民：有些是個人的特質，對不對？

林部長美珠：是。

陳委員宜民：有些事實上是國籍，對不對？

林部長美珠：沒錯。

陳委員宜民：有些是無法控制的，例如哪一年生或是哪一個月生，或者像是血型也無法控制，對不對？

林部長美珠：那當然。

陳委員宜民：我從維基百科得知你的血型也是 B 型，這是公開的資訊，並非我故意得知。今天早上你們在準備時，一直說沒有針對這部分，其實在日本，針對血型，已經產生很多歧視，很多公司聘用人員時，都會注意員工的血型。例如松本龍，實際上，他是日本的重建大臣，因為當年對 311 大地震做了一些不體貼的發言，最後他表達之所以做出不夠體貼發言的原因在於他跟你一樣是 B 型，所以就做了一些不體貼的發言，他還以他的血型來解釋為什麼他會這麼不體貼。其實血型並不可以控制，同理可證，血型分為 A、B、O、AB 四類，有很多關於血型的迷思，讓企業者甚至想組成一個純 AB 型的團隊，如果聘人之後，再這麼處理可以，可是還沒聘人時就公開表示，這次只招募 AB 型的人，這樣有沒有違法？

林部長美珠：基本上，針對委員早上的提案，我認為任何歧視都不適合，但是早上我也說明我們現在要將其納入條文，我們是把一些……

陳委員宜民：你們表列了面容、五官，請問如何定義？面容及五官為什麼都要擺在裡面呢？

林部長美珠：過去有一些案例，有些人可能五官有殘缺，或者有一些胎記……

陳委員宜民：當初你們都列入了，對不對？顏面跟五官有何不同？

林部長美珠：不太一樣。

陳委員宜民：我只是要說，這些是正面表列，永遠都列不完，你們是不是應該以一段文字規定，任何會造成歧視的個人特質、因素都不該納入，不然就會造成有些白目的企業就是不要天秤座的人，對天秤座的人而言，就是被歧視了，也不能應徵這份工作。我要表達的就是這些，哪個月份出生，自己不能控制，有時就是婦產科醫生安排好要接生，或陣痛期到了，又或是早產就生了，像這樣的東西可以正面表列，但是永遠表列不完。你剛剛說有些東西國外沒有列上去，因為沒有看過這樣的情況，但有些就是白目條款到一個地步，大家一看便知是歧視，有些人就是那麼白目故意要列，你們當然要列入才能懲罰他們，沒有列入怎麼懲罰這些企業？不然怎麼會發生，3 月我一質詢，這些企業在 104 求職網站的公告全都趕快撤下，現在一條都沒有，顯然他們自己也心知理虧！對於這些白目企業，如果你不列入，必須正面表列才有辦法懲罰到他們，我的概念在此。

林部長美珠：是，我覺得這樣很好，但是今天早上我也跟您報告，我們是把蒐集到的資料，或許不是那麼仔細及完全正確……

陳委員宜民：就是不夠完整，所以我才會告訴你這些。

林部長美珠：謝謝委員的指教，這件事我們可以討論，也就是如果事實上已經造成歧視，我們不反對將其納入，但是列的時候，大家再討論能不能更周延一點，或許可以將這些歧視事件能夠消滅於無形。

主席：本日登記質詢委員均已發言完畢，大家辛苦了！本院委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第五條條文修正草案」等 7 案，擇期再審。陳委員瑩、陳委員明文、林委員俊憲及徐委員榛蔚等所提書面質詢，均列入紀錄，刊登公報，並請書面答復。

陳委員瑩書面質詢：

由工會工運團體組成「五一行動聯盟」於今年五一勞動節進行「2017 五一勞工『反剝削、要保障』大遊行。其第一個訴求係「一、各行各業站出來，全面適用勞基法」，我國受僱勞工適用《勞動基準法》比例已高達 95.1%；然截至 106 年 3 月底我國外籍勞工總計 639,326 人，社福外籍勞工 242,397 人，意即大約仍有四成的外籍勞工未適用勞基法，請問：

1. 家事勞工曾適用勞基法，勞動部認定不適用勞基法其原因、法源依據及公告為何？
2. 社福外勞與產業外勞薪資差異比例為多少？社福外勞薪資是否會排擠本國人就業？勞動部有何作為拉近社福及產業外勞薪資比？
3. 社福外勞是否因薪資優勢而影響我國長照 2.0 計畫所培育之照護員？
4. 印尼政府頻頻片面要求提高該國在台勞工薪資，甚至不排除禁止印尼勞工來台工作，勞動部如何因應？目前因應成效為何？勞動部是否會公告產業外勞薪資標準？
5. 家事勞工保護法草案是否有修法時程表？

據報載印尼海外勞工安置暨保護局副局長亞古斯定來台與該國勞工對談。勞動部推動「雇主支付仲介費用專案」等兩項計畫係哪兩項計畫？計畫起訖日、內容與預期成效為何？與「外籍看護工外展看護服務試辦計畫」差異為何？

陳委員明文書面質詢：

一、就業服務法立法精神為保障國人就業，過去認為外籍勞工與本勞之間為零合遊戲，即引進外勞則取代本勞工作，因此對於雇用外國人總數、雇用比例，各業別分項分類詳細管制。

請問：過去以如此多如牛毛的管制方式限制外籍勞工總量，各業別分別管理，統計上，到底增加多少本勞就業機會，或是反而減少本勞就業機會，以及到底有多少本勞願意或需要各業別的該類工作，政府是否有統計及施政檢討數據？

二、以新加坡而言，半數勞工是外籍勞工，許多新加坡外籍勞工待遇還優於台灣同職務本勞，但新加坡本勞並未遭到取代，而是在法令保障下，光是有新加坡身分即能享有職場上的特權優勢，外籍勞工的生產力灌注到本國勞工之上，使得本勞的待遇更佳。

請問：政府各部會是否曾研究新加坡案例，大量開放外勞反而能使本勞就業機會與職場待遇提升，是否適用於台灣？

三、全球邁入工業 4.0 的高度自動化時代，由於自動生產機械技術上的成熟，各產業五到十年內，都將進入高度自動化生產時代，不論是否經由工業物聯網與智慧機器人科技。當前政府也正在積極推動工業 4.0，若順利推展，五年內各產業還是需要勞工運作，五年後開始快速遭自動化取代，將產生大規模結構性失業。

自動化腳步不可逆轉，自動化造成的結構性失業無可避免，唯一解決之道，是提早輔導這些勞工轉業，而在此過程中先以外勞取代，待自動化完成後遣回本國，若是繼續以過去「保護」本勞工作的心態，讓本勞停留在這些崗位上，將對本勞造成莫大傷害。

請問：面對自動化挑戰，相對應的輔導轉業措施，是否有規劃？相對應的外勞也應解除限制，不應繼續逐業逐項總量管制，是否同意？

林委員俊憲書面質詢：

邀請勞動部部長就「五一勞動節遊行五大訴求：一體適用勞動基準法、年金保障反修惡、正規雇用禁派遣、縮減工時漲工資、勞動三權反限縮」列席報告，並備質詢。

問題及論述：

林部長，遠東航空無預警解雇 17 名空服員一事，這幾天在遠航空服員強力抗爭和臺北市勞動局勞資協商下，使遠航資方讓步，表示願意撤銷解雇決定；然而，這次浮上檯面的事件只是遠東航空內部長期勞動問題的冰山一角。本席日前在深入了解遠航 5 月 3 日違法解雇空服員事件時，接獲先前在復興航空任職的地勤人員反映，去年年底復興航空宣布解散後，遠東航空對外以低於復興航空原薪之薪水接手大批復興航空地勤人員，對內卻遣散一批當時在職的地勤人員，並以調職手段來逼員工自行提出離職，藉以規避資遣費，手法和這次解雇空服員事件如出一撤。

部長有聽過「求職天眼通」這個網站嗎？該網站上員工對遠東航空股份有限公司的負面評價達 100%，當中數人提及「內部黑箱作業」、「公司為規避國定假日雙倍薪資，強迫簽署調移國定假日同意書」、「拖欠加班費」、「過年沒有 double pay」、「男性員工早班沒有車資補助」、「不准地勤人員在櫃檯喝水」、「把基層員工當作免洗餐具，用完就丟」等等各種涉嫌違反勞基法之情事，顯見本席接獲的消息絕非個案，而是常態性的。然經本席查詢，遠航過去僅在 105 年 4 月 8 日（違反勞動基準法第 22 條第 2 項：「工資未全額給付給勞工」）以及 105 年 4 月 21 日（違反勞動基準法第 32 條第 2 項：「延長工作時間超過法令規定」）分別遭臺北市政府勞動局開罰，而求職天眼通網站上之員工負評皆在近兩個月之內，可見遠東航空內部的勞動條件仍無改善！有鑑於此，本席認為，臺北市、高雄市之政府勞動檢查處，應研議將遠東航空列為主動稽查之重點檢查對象。

徐委員榛蔚書面質詢：

主題：一、邀請勞動部部長就「五一勞動節遊行五大訴求：一體適用勞動基準法、年金保障反修惡、正規雇用禁派遣、縮減工時漲工資、勞動三權反限縮」列席報告，並備質詢。二、審查(一)本院委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第五條條文修正草案」、(二)委員邱志偉等 18 人擬具「就業服務法第五條及第六十五條條文修正草案」、(三)委員林為洲等 16 人擬具「就業

服務法第五條及第六十五條條文修正草案」、(四)委員陳宜民等 18 人擬具「就業服務法第五條之一及第六十七條條文修正草案」、(五)委員陳宜民等 20 人擬具「就業服務法第六條條文修正草案」、(六)委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法第六十六條及第六十八條條文修正草案」、(七)委員吳玉琴等 17 人擬具「就業服務法部分條文修正草案」等 7 案(詢答)。

修法重點：(禁止雇主在考量求職人或受僱人的能力、條件或表現，不得考量與工作能力無關之星座、命理血型等；落實工資透明化，使求職者能與雇主資訊對等談薪，設定四萬元以下須公告或通知求職者最低薪資；規範薪資面議浮濫現象，提高勞工就業機會等)

一、前言

1. 還記得蔡總統在競選前，洋洋灑灑的提出對勞工的六大政見，包括縮減工時、扭轉低薪、支持青年與中高齡就業、保障非典型勞動、照顧職災勞工、鼓勵籌組工會。然而，口號喊得漂亮，實際上蔡政府執政將屆滿一年，卻令我們 900 萬名的勞工朋友大失所望。

2. 我們可以看到蔡政府相關勞動改革政策，非但無法配合資方的實際運作與需求，更是傷害了我們勞工朋友的勞動權益。包括：說要縮減工時、扭轉低薪，不但砍掉勞工七天國定假日，讓勞工平均年總工時，變得甚至比去年 520 政權交接前還要高；在強行通過「一例一休」後，業者為節省成本，導致勞工想加班無法加班，領不到加班費，甚至因而百業齊漲，人民怨聲載道；至於保障非典型勞動，但隨著非典型就業態樣逐漸增加，至今卻仍未見相關立法保障。

3. 除此之外，行政院所提出的勞工年金改革草案中，不但見不到任何提升工人及底層人民「老年退休保障」的改進措施，甚至還將再砍勞工的勞保年金，讓退休保障已經十分弱勢的勞動朋友處境更加雪上加霜。

4. 因此，我們的勞工朋友才會在五月一日勞動節這天站出來，提出五大訴求，包括：「各行業全面適用勞基法」、「禁止勞動派遣」、「勞保年金維持現制」、「工時工資全面保障」、「勞工團結組織工會，勞動三權完整保障」。然而，這些訴求我們的政府真的用心聽到了嗎？

二、面對勞工的呼喊執政黨只會臉書治國嗎？

1. 我們先來看看面對勞工朋友的訴求，蔡政府是怎麼回應我們的勞工。首先，由勞工組成的五一行動聯盟邀請各黨團出席參加當天遊行的活動，但只有我們的執政黨未到場聲援，這讓我們的勞工朋友相當失望。

2. 再來，看看我們的蔡總統，竟然只會躲在臉書上發文，還辯稱「這一年來全面落實周休二日、提高加班費、新進勞工擁有特休假……台灣勞動條件確實在進步」？

3. 再看我們的林全院長，同樣是在臉書發文，說「去年通過勞基法，目的是要落實周休二日，提升休息日出勤工資，讓勞工能有更多、更充分的休息時間，避免過勞，達到保障勞工權益……」。

4. 但本席要問林部長，我們真的落實周休二日了嗎？我們的勞工朋友真的有獲得更多的薪資嗎？真的有更充分的休息時間嗎？倘若政府都有做到，為何我們的勞工朋友仍有這麼多的怒氣？難道我們的蔡總統與林院長只會用臉書發聲明，卻不願意出來向 900 萬名勞工朋友道歉，並正面回應勞工的訴求嗎？現在是臉書治國的時代嗎？

5. 因此，本席今天要從「勞保年金」、「禁止勞動派遣」、「工時工資保障」等面向的問題來就教林部長。

三、砍軍公教退撫基金，為何勞退給付仍不增反減？

1. 蔡總統曾說，勞工是她心頭上最軟的一塊，更曾提醒企業老闆說「務必要關注員工的勞動權益」。然而，當政府成為雇主的時候，對待自己的員工（公務人員）卻是最不重視其權益的雇主。

2. 不論是從日前處理台鐵員工的休假權益，抑或是軍公教年金改革的議題上，都看不見政府的誠意與善意，甚至是放任其被污名化。當政府對待自己的員工都尚且如此，更遑論政府會為了我們的勞工朋友的權益來發聲？

3. 蔡政府上任後，說是為了職業平等、世代正義、減緩國家財政破產來進行軍公教的年金改革，要大砍已退休及現職的公務人員、公立學校教職員的退撫權益。

4. 但是當我們看到行政院送進來的勞保年金改革草案時，政府不但沒有增加勞退給付，反而還砍勞工的勞保年金。其勞保年改中主要有兩項變革，包括：勞保退休金年資採計從現行的 60 個月拉長至 180 個月；以及保費從現行「每 2 年增加 0.5%」改為「每年增加 0.5%」，此舉不但增加勞工在職時的負擔，且現在勞工月退休金已經很低，未來恐怕會更加嚴峻，不是嗎？難道這就是蔡政府所謂的職業平等、公平正義嗎？

5. 由於勞保退休金年資採計從現行的 60 個月拉長至 180 個月，將導致給付平均降低約一千多元，不僅是給付降低，更是在保障已不足的情況下，仍要勞工多繳少領。

6. 根據勞工團體的計算，倘若依據行政院版 180 個月最高投保薪資，以年資 30 年估算，長期領基本工資，只能投保最低級距的勞工，年金給付將會從 11,620 元減為 10,307 元，降幅高達 11%。本席相當憂心未來將導致越弱勢的勞工和青年勞工更沒有保障，難道林部長都看不到問題的嚴重性嗎？

7. 可見即便砍了軍公教的退撫年金，並不會因此讓勞工受益，更無法有效改善國家財政的問題。而政府的勞保年金改革方案，在勞工長期薪資結構沒有改善的情況下，再加上就業日益非典化，以及薪資漲幅趕不上物價上漲的趨勢，只會導致勞工的實質薪資越來越少，使青年勞工面臨更加嚴峻的退休保障危機。政府可以舉債 8 年 8,800 億來投資前瞻基礎建設，卻不願意挹注退休年金。

8. 本席仍要再次呼籲，不論是軍公教的退撫基金或是勞退基金，請政府務必盡到撥補缺口的責任，再來談年金改革。切莫為了改革而改革，因而造成職業對立、世代對立。

四、非典型就業已成趨勢，權益保障刻不容緩

1. 談到非典型就業的問題，林部長您是否知道目前問題的嚴重性？是否有掌握相關情況？根據過去求職網站公布的調查結果，有多數約 47.9% 的勞工認為自己的工作屬於「上班打卡制，下班責任制」，他們認為自己處於「工時認定的灰色地帶」，這意味著有些雇主，一方面想透過打卡，來掌控員工出缺勤狀況；另一方面又考量到人事成本，不願多付加班費，因此要求同仁要「負責任」，完成工作後才能下班，這種工作態樣在台灣的勞動環境非常普遍。

2. 隨著社會經濟型態的改變，勞動市場僱用趨於彈性化，因此非典型就業應運而生，目前非典型就業計有派遣人力、臨時僱用及部份工時者。根據去（105）年行政院主計總處公布資料，我國的非典型就業人數增加到 79.2 萬人，佔全體就業人數比率達 7.04%，可說是創下歷年新高。

3. 本席認為，雖然多樣化的就業類型雖然可以提供國人彈性的工作機會選擇，但非典型工作常被認為是低薪、不穩定就業和缺乏福利保障的同義詞，因此非典型就業比重的升高，是否也連帶的造成了台灣社會的「勞動貧窮」？部長您認同嗎？

4. 目前有些雇主為了降低勞工成本，大量起用非典型職務的勞工，來取代全職勞工，但在景氣不好的時候，這些非典型的勞工，往往就是被雇主拋棄的第一批人，因此，政府有必要給予更完備的權益保障。

5. 為了保障非典型就業者的勞動權益，勞動部過去曾提過《派遣勞工保護法》草案，但因為勞資雙方對於派遣比例上限的意見不一而退回行政院，部分勞團擔憂定立專法等同合法化派遣行為，為資方大開派遣後門，所以希望是 0%派遣，而贊成者是認為唯有立法才能保障派遣工權益，避免濫用情形惡化，請問林部長您的看法？

6. 保障派遣勞工的權益是蔡總統的競選政見，勞動部未來是否有提出《派遣勞工保護法》的打算？預計什麼時候會提出？訂立專法之後是否就能嚴謹把關，避免派遣遭到濫用？而在訂立專法之前，現階段勞動部又應如何來落實勞檢，以監督相關濫用派遣的雇主？

五、特休假新制應讓勞工看得到也吃得到

1. 為了彌補勞工被砍七天國定假日，減少勞工的工時，勞動部透過特休假新制來增加勞工的特休假，現在勞工只要工作滿半年就有三天特休假。然而，這些特休假卻不是勞工所能自由決定怎麼放的。

2. 根據 1955 申訴專線統計至 3 月 23 日，自從勞基法修正通過後，最常接獲勞工申訴的內容除了「未實施一例一休」與「休息日未給加班費」之外，那就是「未依規定給特休假」。

3. 首先，有關休息日究竟能否請特休假的問題，依據勞動部解釋，「特休假是來消除正常工時，並不是來扣抵加班」，所以目前勞動部認定特休假無法用在休息日的加班，沒錯吧？

4. 然而，此舉直接影響到我們勞工全勤獎金的福利。因為勞工在休息日加班請假，如果僅能用事假、病假，而不能用特休假，雇主也可以依規定扣勞工全勤獎金也不違法，等同是變相減薪，不是嗎？

5. 另一種情況是，倘若勞工要在平日請事病假，由於勞基法施行細則規定，特休假沒有休完的人，雇主都應於年終或終止契約時，折算現金給勞工。因此，有些雇主為了節省年度結算的麻煩，用各種方法催促員工在使用事、病假之前，優先使用特休假；或是將特休假以小時計，要求員工遲到或早退時，都以特休假來折抵。而員工為了生計，也只能妥協。

6. 林部長，上述的情況都是在限制勞工選擇放特休假的權利，究竟政府加碼特休假是在為勞工謀福利？還是在懲罰勞工？林部長，針對這個問題應如何來解決？

7. 本席呼籲蔡政府務必正視我們勞工朋友的訴求與權益，勞動部應全面檢視勞基法，針對窒

礙難行的部分，儘速提出修法規劃，而不是僅透過函釋的方式來做說明，那也只能解決枝微末節的問題，而無法治本。不要讓勞方與資方雙輸的情況更加惡化，請林部長能加以思考，好不好？

主席：對於委員口頭質詢未及答復或請補充資料者，請於兩週內答復，但委員另要求期限者，從其所定。本次會議到此結束，現在散會。

散會（15 時 15 分）