

(委員陳歐珀、劉建國、王育敏、田秋堇、陳節如、江惠貞、吳育仁、蔡錦隆、蘇清泉、徐少萍、林世嘉、邱志偉及黃偉哲等 13 人提出質詢，均經行政院衛生署署長邱文達、副署長蕭美玲、法務部次長吳陳鑽、考選部規劃司副司長陳玉貞等即席答復。)

決 議

一、審查藥師法第二條條文修正草案，結 果：

第二條，照委員劉建國等所提修正動議通過，內容為：

「第二條 具有下列資格之一者，得應藥師考試：

- 一、公立或立案之私立大學、獨立學院或符合教育部採認規定之國外大學、獨立學院藥學系畢業，並經實習期滿成績及格，領有畢業證書者。
- 二、本法中華民國○年○月○日修正施行前，於專科學校藥學科畢業，並實習期滿成績及格，領有畢業證書者。」

二、本案審查完竣，擬具審查報告提請院會公決；院會討論本法案前，不須交由黨團協商，並由召集委員田秋堇於院會討論本案時作補充說明。

三、本日會議委員所提質詢未及答復部分（含委員質詢中要求提供之相關資料）亦請相關機關於 2 週內以書面答復本會及本會委員與質詢委員。

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、行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，檢送有關第 21 款該會主管通過決議事項之第 39 項「檢討相關促進就業計畫及如何有效因應『工作貧窮』問題」之說明資料案。

主席：本案請委員參酌並准予備查，提報院會。

進行討論事項。

討 論 事 項

一、併案審查行政院函請審議「性別工作平等法第二條、第二十條、第四十條條文修正草案」、民主進步黨立法院黨團、委員蔣乃辛等 27 人、委員吳育仁等 25 人分別擬具「性別工作平等法第二十條條文修正草案」及委員江啟臣等 25 人擬具「性別工作平等法第二十條及第四十條條文修正草案」等 5 案。

二、處理中華民國 101 年度中央政府總預算有關行政院勞工委員會及所屬單位預算解凍案，計 20 案。

(一)行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會第 1 目「勞工保險業務」項下研議改進就業保險相關規定及辦理就業

保險制度宣導預算凍結 50 萬元，為應業務需要擬予動支案。

- (二) 行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會第 1 目「勞工保險業務」項下「研議承保及現金給付業務」預算凍結 100 萬元，為應業務需要擬予動支，請安排報告案。
- (三) 行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會第 1 目「勞工保險業務」項下「直轄市非設籍勞保欠費繳款專案補助」預算凍結十分之一，為應業務需要擬予動支，請安排報告案。
- (四) 行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會第 2 目「一般行政」項下「統計業務管理」預算凍結十分之一，為應業務需要擬予動支，請安排報告案。
- (五) 行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會第 2 目「一般行政」預算凍結百分之五，為應業務需要擬予動支，請安排報告案。
- (六) 行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會第 3 目「勞資關係業務」項下「健全勞資爭議處理制度」業務費預算凍結四分之一，為應業務需要擬予動支，請安排報告案。
- (七) 行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會第 3 目「勞資關係業務」項下「健全勞資爭議處理制度」預算凍結十分之一，為應業務需要擬予動支，請安排報告案。
- (八) 行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會第 4 目「勞動條件業務」項下「健全勞動基準法制及有效落實執行」預算凍結十分之一，為應業務需要擬予動支，請安排報告案。
- (九) 行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會第 5 目「勞工福利業務」項下「加強推行勞工教育」預算凍結十分之一，為應業務需要擬予動支，請安排報告案。
- (十) 行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會第 6 目「勞工安全衛生業務」預算凍結十分之一，為應業務需要擬予動支，請安排報告案。
- (十一) 行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會第 7 目「勞工檢查業務」預算凍結 200 萬元，為應業務需要擬

予動支，請安排報告案。

- (十二)行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會第 8 目「綜合規劃業務」預算，除推動落實當前勞動政策，辦理相關宣導業務刪減 52 萬 3 千元外，其餘凍結五分之一，為應業務需要擬予動支，請安排報告案。
- (十三)行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會第 8 目「綜合規劃業務」預算凍結百分之五，為應業務需要擬予動支，請安排報告案。
- (十四)行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會第 8 目「綜合規劃業務」預算凍結十分之一，為應業務需要擬予動支，請安排報告案。
- (十五)行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會職業訓練局及所屬第 2 目「職業訓練業務」項下「綜合規劃」重要業務效益評估及專案管考預算凍結 49 萬元，為應業務需要擬予動支，請安排報告案。
- (十六)行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會職業訓練局及所屬第 2 目「職業訓練業務」項下「綜合規劃」補助因應貿易自由化就業發展及協助基金預算凍結二分之一，為應業務需要擬予動支，請安排報告案。
- (十七)行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會職業訓練局及所屬第 2 目「職業訓練業務」項下「就業服務」推動並督導就業服務業務預算全數凍結，為應業務需要擬予動支，請安排報告案。
- (十八)行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會職業訓練局及所屬第 2 目「職業訓練業務」項下「身心障礙者業務」補助就業安定基金辦理身心障礙者就業計畫預算凍結 1,000 萬元，為應業務需要擬予動支，請安排報告案。
- (十九)行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會職業訓練局及所屬第 2 目「職業訓練業務」項下「身心障礙者業務」及「外國人聘僱許可及管理業務」預算凍結八分之一，

為應業務需要擬予動支，請安排報告案。

(二十)行政院勞工委員會函為 101 年度中央政府總預算決議，針對該會職業訓練局業務費預算凍結十分之一，為應業務需要擬予動支，請安排報告案。

主席：今天來到我們會場的有 101 年青年國會研習營菁英班 6 位學員及輔導員黃組長、人事處簡科長等一行，他們主要是列席本會觀摩議事運作，我們表示歡迎。

今天會議採分別報告，綜合詢答。我們先請提案黨團及委員說明提案要旨，每位提案人說明時間為 3 分鐘，依序首先請民進黨黨團代表說明提案旨趣。（不在場）民進黨黨團代表不在場。

請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。本席等提案修正性別工作平等法第二十條，主要是有鑑於台灣為亞熱帶地區海島國家，經常發生天然災害，而在發生災害時，政府往往會發布上班不上課的命令，造成孩子們在家裡父母卻要上班的情形，可是孩子們在家裡乏人照顧，因此引發民怨。為了有效解決這些民怨，維持勞工權益，讓勞工和公務員家庭享有受到照顧的機制，爰提案修正性別工作平等法第二十條。

這次我們所提性別工作平等法第二十條的修正，主要是把受僱者之直系親屬發生天然災害的部分加列進去，而且在全年 7 天的家庭照顧假中，加上「其中五日得請領家庭照顧津貼，並不得影響全勤獎金、考績或給予其他不利處分。」同時加入「公務員則可請五天的家庭照顧假，不必扣薪、不得影響考績」的規定，還有就是「家庭照顧假津貼之請領與相關辦法，另以法令定之。」當然，這涉及到財源的問題，所以為了避免囿於財源問題而無法實施，我們也修法改為由就業保險金來給付家庭照顧津貼。為什麼要由就業保險金來負擔？因為就業保險金在 92 年開辦時，資本額是 448 億，可是到了 97 年時，就有一千零四十幾億，98 年雖然歸還勞保基金 383 億，到 99 年還有六百多億的贖餘。所以可以看得出來，就保基金每年的盈餘非常多，如果用就保基金的預算來支應，不僅可以避免雇主反彈，也可以照顧家庭和勞工，而且可以落實政府的美意，我認為這是三贏的。因此，我們針對性別工作平等法第二十條提案加列直系親屬遭到天災時，受僱者可以請領五天的家庭津貼，而且公務員也可以比照辦理。希望這個修正案能夠順利通過，早日實施。謝謝。

主席：請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。今天我們終於要審查這個修正案，真的非常好。本席等人的提案主要是有關家庭照顧假的部分，在國外，這個假主要是針對家中有小朋友的受僱者而言，它過去的英文名稱叫做 parental leave，就是有關照顧小孩的假期。所謂家庭照顧假在現行法裡面包括幾個要件，就是受僱者的家庭成員接受預防接種、發生嚴重疾病或其他重大事故，在這三個要件成立之下，受僱者可以請全年 7 天不給薪的假。目前在其他委員的版本中，都是在這種構成要件以及是否給薪這兩個地方打轉。以蔣委員的版本來看，主要是在這 7 天當中，要求 5 天可以請領家庭照顧津貼，對此本席深表敬佩，因為他是以社會福利的概念來支應這個家庭照顧

津貼，其實在性別工作平等法裡面有非常多這樣的假期，本席認為應該要有一個通盤的考量；至於本席的版本，和行政院版本大部分相同，只有兩個地方不大一樣，其中之一是我增加了「流行疫情」這個部分。我們看到行政院版本是規定「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……」，所以它的基本概念就是在上班但是不上課的情形下，受僱者可以請家庭照顧假來照顧家中子女，這個方向是很明確的，而且工資照給，但是依照我的版本，請假期間薪資照給可能是要給到 7 天，因為在上班而不上課的狀況下，確實是有這樣的需求，而且每一年裡面這樣的日子畢竟不多。換句話說，依照行政院的版本，在發生天然災害，就是所謂的颱風假時，薪資是有照給的。由此可見，目前大家所提的版本裡面，對於家庭照顧假，除了構成要件有所不同之外，對於薪資是否照給，也有截然不同的分歧。以民進黨所提版本來看，只是規定「受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病、因天然災害發生或其他重大事故須親自照顧時……」，其中並沒有提到十二歲以下小孩的部分，只是在 7 天當中 5 天給薪的規定，和公務員是一樣的，其實本席認為它應該要聚焦在小朋友的照顧上，這樣才是比較正確的方向。謝謝。

主席：請江委員啟臣說明提案旨趣。（不在場）江委員不在場。

在進行詢答之前，本席有以下報告：詢答時每位委員發言時間為 8 分鐘，得延長 2 分鐘；上午 10 時 30 分截止發言登記；10 時 30 分左右休息 10 分鐘。

現在請勞委會王主任委員說明行政院提案內容並對委員提案提出說明及進行預算解凍報告。

王主任委員如玄：主席、各位委員。首先非常感謝各位委員對勞工議題的關切，尤其是在場的委員都準時出席今天這個會議。我想在颱風季節快要來臨之前，有關颱風的家庭照顧假，各界都非常關切，各位委員今天願意準時出席這個會議，就有關性別工作平等法的修法部分給勞委會一些批評指教，我們深表感謝。

現在個人謹就剛才主席所指示的兩個部分分別向各位委員作一說明及報告。第一，有關性別工作平等法第二條、第二十條及第四十條等修正草案的部分，誠如方才委員所言，今天修法的整個重點在於家庭照顧假，依照現行性別工作平等法的規範，請假是沒有問題的，因為第二十條規定，受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或者其他重大事故，必須親自照顧時，是可以請家庭照顧假的。現在的癥結就在於請假時雇主要不要給薪這個問題。其實我們今天整個提案的內容主要是針對颱風的家庭照顧假，也就是颱風發生時，在停課不停班的情形下，小朋友因為停課而在家或者是臨時回家，而其父母可能在上班無法回家照顧小朋友，對於這種情形，經過勞資學政四方開會，咸認在此情境下，是可以給他有薪的家庭照顧假，因此提出修法。我要特別向委員報告的是，其實這算是全世界的創舉，也是台灣特有的狀況。我查了一下世界各國的立法例中對家庭照顧假的相關規範，包括美國、德國、英國、日本、南韓以及法國等等，他們的家庭照顧假都是無薪的，因為家庭照顧的責任屬於整個社會國家，如果單獨由雇主負起全責，這在法律制度的建構上以及世界各國的立法例中是看不到的，因為全部要求雇主來負擔，就某種程度來講是失衡的。所以由世界各國有關家庭照顧假的比較上來看，基本上是沒有薪水的，也不是由雇主單方面來負擔的，但是我們查到美國加州，他們請家庭照顧假依然可以領錢，可是是透過社會保

險的方式來支應，並不是由雇主單方面個人來負擔，也不是由國家全額來負擔。所以全面有薪的家庭照顧假，不管是 7 天或 5 天，在立法例上都是很罕見的，若要國家全額負擔，恐怕我們在財政上並沒有能力來支應這麼龐大的費用。我們算了一下，如果要國家或雇主來負擔的話，目前家中有十二歲以下小朋友的家數大概是 32 萬戶，實際用行政院主計總處 99 年人力運用調查來查可能產生的負擔，一天大概是 3,912 元，這是限於在家裡有 12 歲以下者要申請有薪的家庭照顧假，5 天大概需要四十億元。如果非限於家裡有 12 歲以下的小朋友，只是為請家庭照顧等原因可以請假，5 天家庭照顧假整個的負擔大概是 381.62 億元，基本上，目前國家財政無法負擔這樣的情況。

面對有薪的颱風家庭照顧假跨出第一步，在世界各國是少見，因為很少國家會有颱風，我們臺灣的處境比較特殊，後來經過勞、資、學、政四方開會，大家覺得免為其難同意，颱風既然是臺灣比較特殊的狀況，就這部分先跨出第一步，至於將來是否要就家庭照顧假來建構一個保險制度，可以來研討。方才蔣委員乃辛提出由就業保險法的就業保險基金支應的意見，目前就業保險基金主要是處理失業給付的問題，另外，98 年通過要發放育嬰留職停薪津貼，目前大約有七百億的存餘，但是我們要面對兩個問題就是，一、目前整個經濟情勢劇烈變化，將有因應失業給付的需求，這部分也必須做一些準備。二、5 天的有薪家庭照顧假，一年需要三百八十多億元的經費，這筆錢兩年就會花光了，遑論 98 年 5 月 1 日開始發放育嬰留職停薪津貼，目前已經有十一萬多人提出申請育嬰留職停薪津貼，發出的金額是 97 億元，已經快要破百億了，社會上慢慢有這樣的觀念以後，申請津貼與發放的人數就會越來越多，要由就保基金來支應其實也有困難，除非將來另外再起一個保險，可是保險有另外一個問題就是，要有人願意繳保費，將來才有保險給付，除非達到某種程度、家裡有小朋友或是有懷孕年紀者願意加入這項保險，如果要一般大多數的勞工另外繳保費成立這個基金來處理家庭照顧假，在技術上還有很多必須要溝通與克服的問題。以上就這次性別工作平等法最重要的修法意旨，跟各位委員做說明及報告，敬請各位委員支持。

第二部分是，就本會主管 101 年度預算凍結案專案報告，提出說明如下：本會主管 101 年度預算案經 大院審議決議，凍結預算者計 20 項共 10 億 1,001 萬元（如附表），俟向 大院社會福利及衛生環境委員會報告後始得動支，或報告經同意後始得動支。謹就各項預算凍結案本會及所屬機關辦理情形，分項報告如下：

壹、勞工委員會第 1 目「勞工保險業務」項下研議改進就業保險相關規定及辦理就業保險制度宣導預算凍結 50 萬元案

本會業於本（101）年 2 月 1 日召開會議邀集相關學者專家、勞資團體及政府機關，針對就業保險延長失業給付實施辦法之啟動標準是否調整研商，會議結論略以，考量前開辦法甫於 99 年 9 月 10 日發布施行，且目前已有相關促進就業之配套措施，又未來就業市場狀況不明仍有待觀察，如降低啟動標準恐有礙就業促進，與涉及調整費率因應就業保險財務問題，爰現階段不宜貿然調整。

本項預算係加強宣導就業保險相關法令規定，今日有報載某公司負責人聲稱，不知情必須為

受僱者加保就業保險等，所以勞保法令仍有宣導的必要性，俾投保單位及受僱勞工更瞭解政府相關施政措施，關乎民眾權益甚鉅，為免影響業務推動，確有動支之必要性，敬請惠予支持。

貳、勞工委員會第 1 目「勞工保險業務」項下「研議承保及現金給付業務」預算凍結 100 萬元案

有關受僱 4 人以下單位之勞工強制加保修法提案，經本會積極溝通相關勞工團體及 大院委員意見後，前由 大院社會福利及衛生環境委員會審查決議保留在案。

查勞工保險相關規定涉及勞工權益甚鉅，亟需透過多元宣導管道方式，如辦理宣導說明會、製播電視短片、電台廣播及於報章雜誌刊登廣告等，讓投保單位及被保險人知悉勞工保險法令與相關權益。據統計，受僱 4 人以下單位之加保人數已由 98 年之 59 萬 2 千餘人，增至 100 年之 64 萬 7 千餘人，計增加 5 萬 5 千人。

本項預算係為廣續推展宣導工作，俾保障勞工權益，為免影響業務推動，確有動支之必要性，敬請惠予支持。

參、勞工委員會第 1 目「勞工保險業務」項下「直轄市非設籍勞保欠費繳款專案補助」預算凍結十分之一案

為根本解決直轄市包括臺北市、新北市及高雄市政府長期積欠勞保費問題，勞工保險條例已於 100 年 4 月 27 日修正公布，將原由直轄市政府負擔之保險費補助款改由中央全額負擔，未來將配合財政收支劃分法有關中央與地方財政收支劃分之調整，由行政院另定施行日期。

勞工保險局對直轄市政府之欠費，為確保債權，除依法移送執行並查封其不動產外，並持續協調其提出還款計畫，目前該等直轄市政府均已提出具體之還款計畫，並依該計畫持續償還中，又將密切追蹤有關該等直轄市政府之預算編列及市議會之審查情形，並與法務部行政執行處持續保持聯繫，俾確保勞工保險局債權於執行期限內得以履行。

因勞工保險基金攸關廣大勞工權益，本項預算有利解決直轄市政府積欠勞工保險保險費問題，確有動支之必要性，敬請惠予支持。

肆、勞工委員會第 2 目「一般行政」項下「統計業務管理」預算凍結十分之一案

本會 98 年度委託致理技術學院辦理「東協加中、東協加日、東協加韓兩岸簽署 ECFA 對我國就業市場之影響評估」，以及 100 年度委託台灣大學國家發展研究所辦理「因應貿易自由化兩岸勞動市場變遷之研究」，目前本會已專函將兩項研究之結案報告致送 大院參考，惟該報告僅供學術研究，不代表本會立場。

本項預算係為辦理公務統計、統計調查、勞動統計資料庫維護及相關統計刊物之印製，為免影響業務推動，確有動支之必要性，敬請惠予支持。

伍、勞工委員會第 2 目「一般行政」預算凍結百分之五案

本會 99 年度「一般行政」科目預算數 6 億 925 萬 1 千元，決算數 5 億 7,558 萬 2 千元，執行率 94.48% 偏低，預算賸餘數 3,366 萬 9 千元，主要係人員異動所遺職缺未及時補實所致。又上 (100) 年度該科目預算數 (含動支第一、第二預備金) 6 億 2,056 萬 8 千元，決算數 5 億 9,012 萬元，執行率 95.09%，預算執行情形已有改進。

101 年度「一般行政」科目編列 6 億 2,179 萬 5 千元，扣除人事費 4 億 8,316 萬 5 千元（占 77.7%）、辦公室租金 6,040 萬 4 千元（占 9.72%）後，淨計 7,822 萬 6 千元，與上年度相同基礎預算數 8,795 萬 7 千元比較，減少 973 萬 1 千元，故預算編列已屬核實。又上開淨計數 7,822 萬 6 千元，其中：

一、基本行政工作維持費用 3,774 萬 8 千元，較上年度預算數 4,428 萬 5 千元，減少 653 萬 7 千元。

二、本會訴願審議委員會、法規委員會、統計處及資訊中心等單位辦理各項業務費用 4,047 萬 8 千元，較上年度預算數 4,367 萬 2 千元，減少 319 萬 4 千元。

本會將持續加強預算控管與執行，並檢討經費支用效能，本項預算係支付員工薪資及基本行政工作、業務維持與運作等所需支出，為免影響業務推動，確有動支之必要性，敬請惠予支持。

陸、勞工委員會第 3 目「勞資關係業務」項下「健全勞資爭議處理制度」業務費預算凍結四分之一案

勞資爭議係現代民主國家及工業關係體制下，無法避免之現象，為強化勞資自治，保障勞工合理之爭議權，新修正通過之勞資爭議處理法，除建構多元、專業之勞資爭議處理制度外，亦明訂爭議行為之定義並增訂「爭議行為」專章，期勞工行使時有所遵循。

為健全、落實新勞資爭議處理法制，本會於該法修正通過後，即著手研訂相關子法，並透過勞動三法（工會法、團體協約法及勞資爭議處理法）之宣導，辦理獨任調解人訓練及認證、建構企業內勞資爭議處理機制研習、集體協商及勞資爭議協處人才培訓等活動，加強該法相關規定之宣導。

另為迅速妥善處理重大勞資爭議事件，本會已訂有處理重大勞資爭議事件實施要點，期確實掌握勞資爭議狀況，進而採行有效解決措施，避免爭議擴大。為降低勞工行使爭議行為以致影響公眾生活及迅速傳遞勞資爭議訊息，本會已於 100 年 11 月 2 日以勞資 3 字第 1000091570-1 號函，請地方勞工行政主管機關主動瞭解並掌握罷工可能性，並將相關訊息轉知警政單位，俾結合有關機關及團體，充分發揮統合力量與協調合作之功能。

為明確工會設置罷工糾察線之注意事項，本會業已邀集專家學者及內政部警政署等單位，研訂設置罷工糾察線參考原則，俾為工會行使合法罷工時之參考。另本會已依 大院決議，將與警政署合作辦理勞資爭議處理法之宣導活動，列入本（101）年度施政計畫中，目前正與警政署洽辦相關事宜，期能加強警政人員瞭解勞資爭議處理法之相關規定，以確保勞工合法爭議行為之行使。

本會近年來除積極透過修法及研訂相關子法，建構完善勞資爭議處理制度外，並透過宣導、訓練加強勞資爭議協處人員專業知能，提升訴訟外解決紛爭之效能。

本項預算主要係用於研議健全勞資爭議處理機制，宣導勞資爭議處理法及其子法、大量解僱勞工保護法等，為免影響業務推動，確有動支之必要性，敬請惠予支持。

柒、勞工委員會第 3 目「勞資關係業務」項下「健全勞資爭議處理制度」預算凍結十分之一案

勞資爭議係現代民主國家及工業關係體制下，無法避免之現象，為提升勞資爭議處理之效率，建立多元、專業之勞資爭議處理制度，本會已透過辦理調解人之訓練及認證、仲裁委員座談會、執行一方申請交付仲裁業務、推動不當勞動行為裁決機制並辦理裁決案件等，強化勞資爭議處理機制之專業性，以期迅速、有效解決勞資爭議。

事業單位於一定期間內解僱勞工人數如符合大量解僱勞工保護法第二條規定之情形，為避免勞工權益受損，依法應於六十日前擬具解僱計畫書，並與勞工進行協商，如勞雇雙方拒絕協商或無法達成協議，主管機關應召集勞雇雙方組成協商委員會進行協商，並適時提出替代方案。另考量勞動市場之變遷及執行業務上之需求，研修大量解僱勞工保護法制，已列入本會本年度施政計畫，使該法制更符合社會現況。

另為迅速妥善處理重大勞資爭議事件，本會訂有處理重大勞資爭議事件實施要點，期確實掌握勞資爭議問題，採行有效預防措施；迅速傳遞勞資爭議訊息，立即採取因應措施；結合有關機關、團體，充分發揮統合力與協調合作功能，並辦理勞工行政主管機關勞資關係業務承辦人員（大量解僱及爭議處理）聯繫會議，強化中央與地方之合作及交流，凝聚共識、齊一執法之裁量基準。

針對媒體關注之勞資爭議案件，如太子汽車積欠工資爭議等，本人也親自出席，本會除請該案涉及之地方主管機關，依法進行檢查及協處外，更積極於勞資雙方間多次協調，隨時掌握解決契機，該案例涉及積欠工資部分（歇業前 6 個月之工資），已經勞政單位協助，依法獲得墊償。

為扶助弱勢勞工訴訟，本會於 98 年 3 月正式推動「勞工訴訟立即扶助專案」，截至 100 年 12 月底共計扶助 1 萬 5,860 件，其中扶助 7,532 件進行訴訟，其餘 8,328 件提供法律諮詢，目前已有 3,565 件訴訟已結案，其中 8 成案件裁判結果對勞工有利，估計可替勞工爭取到近 7 億 8 百餘萬元，在委託單位財團法人法律扶助基金會協助之下，該法律扶助業務實能有效保障勞工朋友法定上之基本權益。

綜上，為建構健全勞資爭議處理制度，近年來本會除積極建立專業、效能之勞資爭議處理機制外，亦透過相關行政措施，強化相關部門之溝通、聯繫，預防勞資爭議之發生。另透過訓練、研習，加強勞資爭議協處人員專業知能，提升訴訟外解決紛爭之效能。

本項預算係用於研議健全勞資爭議處理機制，宣導勞資爭議處理法、大量解僱勞工保護法，補助勞工權益基金，辦理勞工訴訟扶助方案，提供勞工訴訟期間必要生活費用等，為免影響業務推動，確有動支之必要性，敬請惠予支持。

捌、勞工委員會第 4 目「勞動條件業務」項下「健全勞動基準法制及有效落實執行」預算凍結十分之一案

本會於 100 年 4 月 13 日邀集相關團體及機關，針對保全業之保全人員工時規範交換意見，並據以訂定「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」。

另於 100 年 8 月 4 日邀集各地方主管機關，全面檢討勞動基準法第 84 條之 1 核定公告之工作者，並針對下列業別工作者進行檢討，嗣經分批邀集相關機關及勞雇團體審慎研議後結論如下：

一、醫療保健服務業（含國軍醫院及其附設民眾診療處）適用勞動基準法第 84 條之 1 之工作

者：分兩階段排除適用，並針對現階段暫無法立即排除適用之工作者，訂定「醫療保健服務業（含國軍醫院及其附設民眾診療處）適用勞動基準法第 84 條之 1 之場所及人員工作時間審核參考指引」。

二、社會福利服務機構之輔導員（含保育員、助理保育員）及監護工：訂定「社會福利服務機構之輔導員（含保育員、助理保育員）及監護工工作時間審核參考指引」。

三、托兒所保育員：自 102 年 1 月 1 日起排除適用，於尚未排除適用前，訂定「托兒所保育員工作時間審核參考指引」。

四、一般旅館業鋪床工：自 102 年 2 月 1 日起排除適用，於尚未排除適用前，訂定「一般旅館業鋪床工作時間審核參考指引」。

有關各排除適用之工作者，正依法制作業進行中，為落實勞動者權益之保障，本項預算確有動支之必要性，敬請惠予支持。

玖、勞工委員會第 5 目「勞工福利業務」項下「加強推行勞工教育」預算凍結十分之一案

勞動基準法第 84 條之 1 立法意旨，在使部分工作性質特殊之工作者，與雇主間有合理協商工作時間之彈性，俾使擴大勞動基準法適用範圍之政策得以順利實施。惟部分事業單位曲解法令善意，濫以「責任制」之名，要求勞工超時工作且未給付延時工資。

為保障部分工作性質特殊工作者之權益，本會自 100 年 4 月起，陸續邀集勞資團體、相關機關及學者專家進行協商，獲致具體結論，並據以訂定保全業保全人員、醫療保健服務業部分工作者、社會福利服務機構之輔導員（含保育員、助理保育員）及監護工，以及托兒所保育員之工作時間審核參考指引四種。

本會將分階段排除醫療保健服務業（含國軍醫院及其附設民眾診療處）之工作者、托兒所保育員及一般旅館業鋪床工繼續適用勞動基準法第 84 條之 1，目前正按法制作業進行中，在法制作業未完成前，仍持續辦理勞動法制宣導活動，以維護勞工權益。

又為使各事業單位及勞工確實瞭解法令，本會每年均與各縣市政府、科學工業園區管理局及經濟部加工出口區管理處等單位共同辦理相關勞動法令宣導活動，如勞動三法、勞工保險條例、勞動基準法、勞工安全衛生法等，或輔導工會團體辦理勞工教育。另本會於 100 年度配合勞動法令修正，完成「不當勞動行為之裁決機制」等 17 門線上課程；針對職場新鮮人、即將進入職場勞動力（如應屆畢業生、屆退士官等）、工會人員等辦理各式教育宣導活動；完成尊嚴勞動教材製作，印製專書（書名為「發現臺灣勞動生命力」），分送勞工朋友、工會團體、全國各高中職及大專院校。

本項預算係推動多元勞動教育，輔導民間團體辦理勞工教育，以提升並增強勞工朋友勞動權益與勞動法令之知能，為免影響業務推動，確有動支之必要性，敬請惠予支持。

拾、勞工委員會第 6 目「勞工安全衛生業務」預算凍結十分之一案

本會已積極研修「勞工安全衛生法」，名稱並修正為「職業安全衛生法」，修正重點除擴大保障工作者安全及健康、建構機械、設備及化學品源頭管理機制、健全職業病預防體系及強化勞工身心健康保護外，並提高違法事項罰則，以促使事業單位重視，改善企業以往一味要求產量而

犧牲安全衛生之弊病。另明定中央主管機關得公布違規名單或發生重大職災之廠商名單，期藉社會力量督促改善。

另台塑麥寮工業園區自 99 年迄今，已連續發生數件火災，為督促該工業園區提升各項防災作為，本會業與經濟部工業局建立協商平臺，定期研商共同合作落實減災，並透過當地檢查機構責成該工業園區儘速改善經營管理策略外，為落實執行企業防災作為，要求參照國外石化業者作法，投入資源就執行盲點確實檢討儲槽、製程設備及管線等安全設計殘餘風險，加強運轉、檢修、保養、汰換等現場安全管理作為，以降低營運風險。

101 年度為達減災防災之目標，本會將持續從法規面及制度面加強辦理各項防災、減災作為，如擴大事業單位安全衛生自主管理、輔導改善工作環境、強化化學品管理機制，並積極推動石化工業及化工製程防災措施等。

本項預算係為使各項制度及計畫順利推行，保障勞工工作安全與健康，為免影響業務推動，確有動支之必要性，敬請惠予支持。

拾壹、勞工委員會第 7 目「勞工檢查業務」預算凍結 200 萬元案

為保障勞工權益，本會近年來均擴大辦理勞動條件專案檢查，包括國道客運、醫療院所、零售式量販業、私立托兒所及幼稚園等，另針對較特殊工作者或申訴較多之行業，包括工讀生、建教生、電子製造業、保全服務業及勞動派遣等進行專案檢查，100 年度合計實施 706 廠次，違法者均移送地方主管機關裁罰，101 年度將廢續積極辦理，以落實保障勞工權益。

鑑於事業單位違反勞動條件法令案件中，以超時加班及未支付加班費用等情事居多，本會爰規劃於 100 年度下半年辦理「掃 A 勞動條件檢查」，針對金融保險業、資訊通訊傳播業、醫療保健及社會工作服務業、藝術、娛樂及休閒服務業、專業、科學及技術服務業、住宿餐飲業、製造業、運輸倉儲及通信業，以及其他行業之事業單位，由各勞動檢查機構及地方勞工行政主管機關共同執行，100 年度合計實施達 1 萬廠次以上。

本項預算係用於健全勞動檢查體制，加強檢查執行力及提升檢查效能，以保障勞工權益，為免影響業務推動，確有動支之必要性，敬請惠予支持。

拾貳、勞工委員會第 8 目「綜合規劃業務」預算，除推動落實當前勞動政策，辦理相關宣導業務刪減 52 萬 3 千元外，其餘凍結五分之一案

本會設有勞資關係處、勞動條件處、勞工保險處……等業務單位，專責各相關勞動議題政策之規劃、法制之研擬及推動，為單一議題之說明或宣導，綜合規劃處則為整體勞動情勢及勞動政策之分析與規劃，又跨部會相關政策之綜整，宣導之方向及主題係跨各業務單位，例如施政主軸、施政理念或政策方向全面性、整體性之政策說明與宣導等，與其他業務單位各司其職，分工合作。

本會推動勞工政策具有延續性，秉持主動、積極及負責之態度，時時為勞工權益打拚，不因執政者之變動而忽視，目前就「產業發展與就業」、「勞動力開發與職能提升」、「健康福利保障與經濟安全」、「工作與生活平衡」、「社會對話與社會夥伴關係」與「就業平等與特定對象就業」等 6 大核心勞動議題面向，廣泛徵詢社會大眾意見，將據以研擬未來 10 年勞動政策方向

，以作為中央相關部會及地方政府擬定相關政策與措施之參考。

關於總統候選人宣布「勞工新政」，強調創造就業機會等政見，與本會現行施政方向一致，本會肯定其對勞工朋友之關心，惟當政策不明或施政方向遭誤解時，本會當善盡為政策辯護說明之責任，期待朝野能共同為台灣勞工一起打拼，不因執政黨或在野黨而有所差別。

本會將改制為勞動部，秉持勞動政策無縫接軌，勞工權益保障無空窗期之精神，應充分向勞工宣導及說明行政機關之運作與政策方向，並透過多元行銷管道，進行政策宣導。未來本會仍將持續以行政中立之立場，配合政策要求，並規範所屬機關避免置入性行銷，為免影響業務推動，本項預算確有動支之必要性，敬請惠予支持。

拾參、勞工委員會第 8 目「綜合規劃業務」預算凍結百分之五案

本項預算係為推動勞動相關研究發展與規劃、辦理相關座談會及研討會以廣蒐各界對於勞動政策之意見與建議、強化施政計畫管考並督促各項施政具體落實、拓展國際勞動事務俾與國際接軌、強化中央與地方合作及進行組織改造以提升組織效能，相關業務攸關勞工權益至極。

本會 99 年度預算「綜合規劃業務」科目編列 2,775 萬 8 千元，決算數 2,622 萬 8 千元，執行率 94.49%，預算賸餘數 153 萬元，主要係補助勞工團體及 NGO 辦理或參加國際勞動事務，相關單位來函申請案件及金額均較預估為低所致。

又 99、100 及 101 年度該科目預算分別編列 2,775 萬 8 千元、2,446 萬 5 千元、2,293 萬 9 千元，已確實依預算執行情形及經費支用效能逐年檢討，為免影響業務推動，本項預算確有動支之必要性，敬請惠予支持。

拾肆、勞工委員會第 8 目「綜合規劃業務」預算凍結十分之一案

本會前委託致理技術學院辦理「東協加中、東協加日、東協加韓兩岸簽署 ECFA 對我國就業市場之影響評估」研究，基於尊重學術獨立與專業，該研究案在進行期間，尚未成熟之相關研究資料及報告，本會尚無法提供 大院該份研究資料。惟嗣後本會已專函將該研究之結案報告致送大院參考，至該報告僅供學術研究，不代表本會立場。

本項預算係進行勞動政策規劃、年度施政計畫研訂、管制、考核、國際組織勞動議題談判、協調聯繫、國際勞工事務合作交流及勞動力供需政策評估規劃等業務所需，為免影響業務推動，確有動支之必要性，敬請惠予支持。

拾伍、職業訓練局及所屬第 2 目「職業訓練業務」項下「綜合規劃」重要業務效益評估及專案管考預算凍結 49 萬元案

本會職業訓練局年度施政目標及關鍵績效指標，係依「行政院所屬各機關年度施政計畫編審作業注意事項」規定，併入本會關鍵策略目標一起呈現。依該注意事項撰寫原則，部會關鍵策略目標係採平衡計分卡精神，符合「業務成果」、「行政效率」、「財務管理」及「組織學習」四大面向，總數以 4 至 8 項為原則，爰依業務性質將「辦理失業者職前訓練之訓後就業率」、「公立就業服務機構求職就業率」、「本會職業訓練局所屬第一線服務單位櫃台服務滿意度」及「提升本會職業訓練中心之利用」等 4 項列為關鍵績效指標。

有關未見身心障礙者及特定對象之相關評估績效指標一節，因身心障礙者及特定對象之績效

指標亦以求職就業率及訓後就業率計算，已包括於上述績效指標中。為更有效統計身心障礙者及特定對象（就業弱勢者）之就業情形，將於 102 年度就業安定基金預算書中增列績效指標如下：

一、就業弱勢者（就業服務法第 24 條之特定對象）之就業率，102 年度目標值預計達成 36%（計算方式：就業弱勢有效推介就業人數/就業弱勢者新登記求職人數×100%）。

二、身心障礙者之就業率，102 年度目標值預計達成 34%（計算方式：身心障礙者有效推介就業人數/身心障礙者求職人數×100%）。

本項預算係辦理本會職業訓練局綜合性重要業務之評鑑，有效掌握各重要業務執行成效，以及辦理專題演講、局務會議及主管研習營等必要工作，為免影響業務推動，確有動支之必要性，敬請惠予支持。

拾陸、職業訓練局及所屬第 2 目「職業訓練業務」項下「綜合規劃」補助因應貿易自由化就業發展及協助基金預算凍結二分之一案

兩岸經濟合作架構協議（ECFA）於 99 年 9 月 12 日換文生效，本會為及早因應可能發生之貿易自由化影響，配合經濟部研訂「因應貿易自由化產業調整支援方案」，並依該方案之振興輔導、體質調整及損害救濟等 3 大策略訂定就業安定、轉業及再就業等各項措施，對經認定之勞工，提供相關協助。

依 98 年 11 月 大院社會福利及衛生環境委員會議審查本會就業安定基金 99 年度預算案之決議，以勞工權益基金或就業安定基金補貼受貿易自由化衝擊之相關產業勞工，恐將嚴重排擠處理勞資爭議及促進就業之業務，爰要求本會應單獨成立受 ECFA 衝擊產業基金。本會遵行 大院之決議，於就業安定基金下成立因應貿易自由化就業發展及協助分基金，並分別於 100 年度及 101 年度由公務預算中編列 10 億元、9 億 3,848 萬 7 千元，撥入該基金專案執行。

依行政院核定之因應貿易自由化產業調整支援方案，目前國內雖尚無產業或事業單位被認定受損及受衝擊，然本預防勝於治療之概念，本會針對可能受貿易自由化影響之企業及勞工，持續加強辦理勞工技能提升相關措施，提高事業單位及勞工技能，減緩貿易自由化之影響，並提供勞工支持服務，透過免費心理諮詢、心理健康講座及企業入廠輔導服務，協助勞工面對挑戰。日後倘有事業單位及勞工受損或受衝擊，本會即進一步提供渠等相關之就業協助、僱用安定協助、待業生活協助、創業協助等就業安定措施；另為維護勞工權益，亦提供相關之勞資爭議協處服務。

為因應貿易自由化，本會本於強化勞工因應貿易自由化能力之立場，協助受影響或衝擊之勞工再就業，為免影響業務推動，本項預算確有動支之必要性，敬請惠予支持。

拾柒、職業訓練局及所屬第 2 目「職業訓練業務」項下「就業服務」推動並督導就業服務業務預算全數凍結案

內政部對於社會救助法新制施行後，低收入戶及中低收入戶所提出之預估人數，未排除 15 歲以下 65 歲以上之非勞動力及無工作能力人口，又渠等需經地方政府審查流程通過後，方為符合資格之低收入戶及中低收入戶，相關人數統計為以一整數推估，非該法通過即可達所預估之人數，且渠等人員亦須經地方政府確認有工作能力及工作意願，方轉介予就業服務機構提供就業相關服務，100 年度 7 月至 12 月社政單位轉介 2 萬 3,109 人，扣除經聯繫服務後，無就業意願、無

就業服務需求及無法聯繫者計 1 萬 5,345 人，有就業意願者計 7,764 人，針對有就業意願者經個案管理員開案服務計 7,514 人，服務達成率為 96.7%。本會當盡力依所轉介個案需求，全力協助提供服務。

又為配合內政部社會救助法新制施行，協助低收入戶及中低收入戶培養專業技能、運用就業資源及建立正確職涯觀念，本會推動「100-105 年低收入戶及中低收入戶就業促進實施計畫」，協助措施包括辦理多元化職業訓練、提供訓練費用補助、補助參加技術士技能檢定報名費、提供職場學習及再適應之機會、協助就業準備及就業適應、優先推介低收入戶及中低收入戶參與多元就業開發方案計畫工作，提供個案管理個別化諮詢與專業服務等。

本項預算係辦理就業服務中心及職業訓練中心績效評核與滿意度調查計畫、業務聯繫協調會報等業務，為免影響業務推動，確有動支之必要性，敬請惠予支持。

拾捌、職業訓練局及所屬第 2 目「職業訓練業務」項下「身心障礙者業務」補助就業安定基金辦理身心障礙者就業計畫預算凍結 1,000 萬元案

100 年度辦理「公益彩券回饋金補助辦理促進身心障礙者就業相關計畫」之身心障礙者庇護性就業職場見習、身心障礙者增值輔導補助計畫、身心障礙者職場紮根學習計畫、補助地方政府辦理視障者按摩行銷計畫及促進身心障礙者就業計畫等 5 項子計畫，預算數 6,951 萬 2 千元，決算數 5,101 萬 7 千元，執行率達 73.3%，已達績效目標。

101 年度預計辦理身心障礙者職場學習及再適應計畫、身心障礙者庇護性就業職場見習計畫、促進身心障礙者就業計畫及視障電話諮詢服務計畫等 4 項子計畫，以協助更多身心障礙者就業，為免影響業務推動，本項預算確有動支之必要性，敬請惠予支持。

拾玖、職業訓練局及所屬第 2 目「職業訓練業務」項下「身心障礙者業務」及「外國人聘僱許可及管理業務」預算凍結八分之一案

一、有關身心障礙者進用業務部分

(一)截至 100 年 12 月 31 日止，全國公、私立義務機關（構）超額進用身心障礙者共計 1 萬 7,004 人，未足額進用單位亦逐漸減少。此外，本會規劃有關獎勵雇主僱用、職務再設計及就業服務等措施，並組成輔導團主動拜訪，持續督促未足額進用身心障礙者單位及提供相關就業促進措施。另會同經濟部訂定獎勵辦法，鼓勵及宣導未足額進用身心障礙者企業成立關係企業增加進用身心障礙員工。

(二)100 年度公益彩券回饋金補助辦理促進身心障礙者就業相關計畫，執行率達 73.3%，已達績效目標。101 年度預計辦理身心障礙者職場學習及再適應計畫、身心障礙者庇護性就業職場見習計畫、促進身心障礙者就業計畫、視障電話諮詢服務計畫及身心障礙者職業重建相關研討訪視等。

二、有關外勞行蹤不明查察機制部分

為加強落實外勞管理及改善外勞行蹤不明情況，本會已從預防、查處、裁罰及外勞政策等四面向擬具強化改善措施，並已訂定「加強外勞管理及改善行蹤不明外勞方案」，有關加強查緝行蹤不明外勞部分，事涉內政部入出國及移民署業務權責（警察機關協助查緝），為提高查緝行蹤

不明外勞成效，本會業於 100 年 1 月 12 日函請內政部建立經常性查緝行蹤不明外勞機制，以提高查緝效能，內政部入出國及移民署爰於 100 年 8 月 31 日函頒「查處行蹤不明外勞」實施計畫，自 100 年起列為各年度經常性重點查察工作，透過跨部會合作進行聯合查察行動。

三、本項預算係為辦理身心障礙者就業促進業務及外國專業人員工作許可審核業務，為免影響業務推動，確有動支之必要性，敬請惠予支持。

貳拾、職業訓練局業務費預算凍結十分之一案

為因應勞工教育學苑 101 年起由本會職業訓練局中區職訓中心接續營運管理，本會暨職業訓練局及該中心已於 100 年 10 月 13 日親赴當地與員工進行座談說明相關服務措施，並針對原太平洋立德鹿港分公司員工進行意向調查，就員工意向以專案列冊輔導，並續於同年 11 月 8 日、11 日、18 日及 24 日赴勞工教育學苑面訪太平洋立德鹿港分公司管理幹部及部分員工，瞭解員工狀況及蒐集意見，據以規劃提供專案輔導服務。

原太平洋立德鹿港分公司員工計 54 名，其中 45 名有意願繼續於學苑工作，另有 9 名無意願續留（其中 2 名接受雇主安置，2 名暫無意願工作返家休養，5 名接受推介就業服務）。

為活化資產與增進營運效益，本會職業訓練局中區職訓中心已規劃勞工教育學苑未來營運方向，將以辦理職業訓練、提供勞工教育、配合技能檢定及試務工作為主要業務，並將提供勞工及其眷屬有關休閒娛樂等相關場所之附屬服務，依國有財產法及國有公用不動產收益原則等相關規定，以公開標租方式辦理。本案已於本（101）年 1 月 20 日決標，得標廠商為亞洲大學。

得標廠商亞洲大學已於本年 1 月 30 日於勞工教育學苑，辦理原勞教學苑委託營運廠商太平洋立德公司員工之聘用說明及面試，並已全數錄用有意願於勞工教育學苑工作之員工（計 45 名），另有關無意願續留學苑工作之員工（9 名），業已提供後續就業輔導協助措施（含職業訓練、推介就業、失業給付等專案輔導措施）與機制，並持續依個別員工需求全力提供妥適之就業輔導服務，經本會持續追蹤其後續現況，其中 1 名接受雇主安置，由太平洋立德公司另行安排職務、1 名已於其他單位任職、7 名因個人因素考量暫無工作意願。

綜上，本案因已建立專案輔導機制及回聘方案，完成全數回聘進用有意願於勞工教育學苑工作之員工，為免影響業務推動，本項預算確有動支之必要性，敬請惠予支持。

跟委員特別報告的是，職訓局的公務預算非常之少，希望委員支持，讓同仁在整個業務執行過程更順利保障勞工朋友的權益。

以上謹就本會主管 101 年度預算凍結案作專案報告，敬請各位委員女士、先生多多支持並惠賜指教。

敬 祝

主席、各位委員身體健康，萬事如意。謝謝。

主席：「性別工作平等法修正案」非常重要，台灣地處颱風途徑的中間站，常常發生颱風，這次行政院提出「性別工作平等法」修正案來照顧勞工，讓他們在颱風假也可以領薪，可以照顧到家庭，立意良善，也是馬總統的政見，對勞工照顧很重要的一環。

現在進行綜合詢答。

首先請吳委員育仁發言。

吳委員育仁：主席、各位列席官員、各位同仁。有很多假是非常好的，但要看得到、吃得到，本席非常重視安胎休養假，即俗稱的安胎假。企業對於安胎假的態度分為 3 種類型，第一種是冷嘲熱諷型，當員工請安胎假就冷嘲熱諷，甚至逼問哪裡不舒服、有沒有出血等等，這根本就是逼迫員工揭露自己的隱私。第二種是裝傻型，告訴員工公司沒有這種規定，根本不讓員工知道勞動基準法、性別工作平等法其實是有規定的，只為逼迫員工自動離職。第三種叫做假慈悲型，表面上體貼員工增產報國，也准予請假，但只能留職停薪。本席之所以說是假慈悲，因為留職停薪會導致員工必須自行負責勞健保費用，假慈悲就是表面看起來非常善良，但實際卻是心狠手辣，讓員工回去吃老米飯，健保就要依附在先生，先生要多負擔，年資也恐怕因此中斷。所以，有這種假當然非常好，但除了要看得到，也要能夠請得到，不知主委看法如何？

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。我非常同意委員所說的，我們在修改勞動基準法勞工請假規則和性別工作平等法時已有明定安胎休養假，前陣子看到媒體報導一個案例，人資人員居然說安胎休養假並無相關規範，我覺得人資人員對於勞動基準法及性別工作平等法相關法令規定應該要有認識、有理解，因為那是他的責任與義務，這部分也應該要再加強教育宣導。另外，任何申訴個案，若有違反相關法令規定者，我們一定予以嚴辦。

吳委員育仁：你覺得家庭照顧假會不會和安胎休養假淪為同一個下場，那就是，看得到請不到？另外，請假但工資照給，想拉到這麼強的位階會不會很困難，你覺得怎麼樣？

王主任委員如玄：當初臺灣在推動育嬰留職停薪津貼發放時，很多人也說是看得到吃不到，我覺得在這方面，臺灣的確還有很長遠的路要走，也必須要更進步。自 98 年 5 月 1 日執行至今 3 年，已有十一萬多人提出申請，約有五十幾萬人次，發出金額有九十七億餘元，快超過 100 億元，所以是有在進步，但進步速度我們還不滿意，也應該要再加強。

吳委員育仁：關於請假工資照給一事，因為有照顧父母親責任上的需要，工資能夠照給固然不錯，但工資照給在操作層次上，有時候反而會造成反效果。譬如產假 8 週，薪資照給，雖然薪資照給感覺很好，但很多女性員工因為這樣的規定反而吃非常多苦頭，也可能因此將產假縮短，因為薪資要照給，或者雇主在僱用女性員工時也怕員工懷孕生產，當然，這都是非常負面的。

所以，對於剛才提到的這些假期，本席反而喜歡用社會福利，或保險津貼制度來彌補這個缺口。蔣委員乃辛所提的家庭照顧假有家庭照顧津貼，剛才主委報告留職育嬰停薪津貼的部分是來自於就業保險，透過保險處理工資照給的部分是比較正辦。主委剛才也提到其他各國對於家庭照顧假並沒有強硬規定要照給薪資，一些歐洲國家是透過團體協約方式由工會主張是否給薪資，政府反而退居第二線，但我們政府是在前面處理，會比較辛苦。

性別工作平等法第四章是促進性別工作平等措施，既是促進性別工作平等，就要提供很多假別，除了剛才提到的安胎假，還有所謂的生理假。曾經有學生大刺刺請假，問其原因，就非常直接說因為「月經來」，本席聽到都楞住了，以前還會說「那個來」，現在都很直接說「月經來」。原本生理假是給一天，但因為痛的時候不定，所以，有人建議給 8 個小時，分上、下午處理，

不知主委以為如何？

王主任委員如玄：這是我第一次聽到這種說法，是否請條件處處長說明。

主席：請勞委會勞動條件處處長說明。

陳處長慧玲：主席、各位委員。法律規定以一日為原則，但若勞雇雙方協商可以半日、半日處理，也沒有不可以。

吳委員育仁：這個很好，但很多勞工不知道，你們要廣大宣傳。因為我們不是女生，但我們的太太是女生、孩子是女生、學生也有女生，生理假是他們非常迫切需要的，但一天假請完就沒了，也許只痛 2 個小時，不痛的時候也希望可以回去工作，卻已經請好假，也就浪費了資源，或許可以分批請假。本席想聽聽主委的看法如何？

王主任委員如玄：剛才條件處處長已經說明，原則上是一天，但若勞資雙方協議，是可以半天、半天的方式請生理假。其實，最主要和企業規模大小有關，憑良心講，這是人力替代的問題，如果公司人夠多，那麼，人力替代上就可以 cover 此事。但臺灣大部分都是中小企業，一名員工請假，雇主要臨時找一個人做 2 個小時的工作，就有可能造成中小企業營運的難處。這個問題該如何求取平衡點，我們可以再討論。

吳委員育仁：我們可以接受主委講的，但聽說痛起來是很痛苦的。剛才提到對於安胎假有冷嘲熱諷、裝傻、假慈悲等各種型態，這會讓促進性別工作平等措施的德政淪為空談，對於這類惡雇主，主委是否願意比照違反勞基法公布企業單位姓名？主委認為如何？

王主任委員如玄：違反勞基法的部分，本來就有公布姓名的規定，至於性別工作平等法規範，在今年工作重點也提到可以建構公布違反性別工作平等法雇主的機制，我們樂觀其成，也會來處理。

吳委員育仁：我們真的應該要求這麼做，這是道德制裁，不尊重女性的企業單位，或者對女性不友善的企業單位、惡雇主，不讓人家請安胎假的就公布名單，以昭炯戒，謝謝主委。

王主任委員如玄：謝謝委員。

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。今天是修訂性別工作平等法相關法案，主委認為現在臺灣社會已經達到男女平等的狀況嗎？

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。還沒有，但是有進步。

陳委員歐珀：是女重於男，還是男重於女？

王主任委員如玄：如果從工作職場來看，目前女性的薪資大概是男性的 80% 左右，所以看起來是男重於女。

陳委員歐珀：你知道現在公務人員考試是男重於女？還是女重於男？

王主任委員如玄：因為時代慢慢在進步，所以不同科系的錄取名額也不太一樣。

陳委員歐珀：以整體來講，是男生錄取率比較高，還是女生錄取率比較高？

王主任委員如玄：我手上現在沒有這部分的數字，但就職場來看，目前基本上還是男重於女。

陳委員歐珀：我是說考試的部分。

王主任委員如玄：有關公務員的部分，可否請銓敘部來說明？

陳委員歐珀：銓敘部有沒有這方面的資料？

吳副司長玲芳：（在席位上）沒有資料，應該由考選部來說明。

陳委員歐珀：就我印象所及，現在高普考的部分，女生錄取率是比男生高，這表示女性在工作職場上的熱誠，以及追求穩定工作所付出的努力，我個人是樂觀其成。本席自 76 年高考及格到現在，發現在我的職場中女性也越來越多，包括有很多女性參選，事實上也不需要婦女保障名額了，因為婦女的得票率都比男生還要高，顯示兩性之間已慢慢走向兩性平等。

王主任委員如玄：這就是地方制度法為什麼不是用女性保障名額的方式，而是用任一性別不能夠少於四分之一……

陳委員歐珀：我要講的重點是，目前社會在這方面已經達到穩定平等的狀態，反而是公務人員及低薪的勞工朋友之間，到底有沒有公平？在請產假或家庭照顧假方面，弱勢的婦女勞工朋友與公務員的婦女朋友相較，還是不一樣，因為婦女勞工朋友在工作職場上，並不像公務員婦女朋友那樣，可以請產假、安胎假及家庭照顧假等等，因此，弱勢婦女勞工朋友對此有不平之鳴。我希望主委能夠重視這個問題，因為兩性在就業平等上已經沒有問題，但卻因工作類別而不同，例如公務人員婦女可以獲得較周全的保障，但這對一般低階受薪的婦女勞工朋友比較不公平，因為他們要請假很困難，而且請假也沒有薪資可以領，在此情況下，要請產假談何容易？如果她今天請產假生小孩，就不要想再回去上班了，但公務人員請產假，還是可以回去上班，這才是問題的關鍵所在。

王主任委員如玄：其實，我們每一年都有辦友善性別工作平等的職場觀察或選拔等相關活動，的確如委員所言，即便在企業中，不同的企業也有不同的處理方式，像每年得到友善企業獎的企業主，都會提供有薪家庭照顧假，同時可以請安胎假等等，所以在臺灣也有很多企業除了遵守勞動法令相關的最低基準之外，也願意提供員工更好的照顧及福利措施，因此，這些企業也可以吸引比較優秀的人才；就像政府也是一個雇主，因為提供員工更好的照顧及保護，才可以吸引更好的人才進入公部門服務。我們覺得這樣做才是對的，也是一個企業永續發展的方向，但無可諱言的是，目前臺灣有一些企業，的確連最低勞動基準相關法令都沒有遵守，所以我們為什麼會去修改勞動基準法的規定，除了提高這些企業的罰鍰之外，還希望公布姓名，讓他們能夠接受社會輿論的制裁，因為我們希望臺灣整體社會是向上提升，而且所有企業都應該往這個方向來努力。

陳委員歐珀：我希望主委多重視基層勞工婦女，包括他們在工作職場上所面臨的困難及不平等的待遇，不要空有法令，在執行面也要落實，這是第一點。第二點是，我參加過你們今年辦的勞工表揚大會，同時趕去參加全國總工會的表揚。

王主任委員如玄：謝謝委員的光臨。

陳委員歐珀：這兩場大會只有我去，我為什麼要去參加？因為我可以看到很多東西，例如今天談到兩性平等的問題，你可以統計一下，今年接受表揚的模範勞工有沒有一比一？不要說一比一了，連二比一、三比一都沒有。

王主任委員如玄：對於女性能夠拔擢的部分，我們一定拔擢，所以在評審的時候都有跟同仁說，而

且還針對優秀的女性工會幹部，特別設立一個女性工會領導人培訓班，目的就是希望讓女性在整個工會的領導，或在職場的領域上能夠有更好的表現。

陳委員歐珀：你去查一下資料，今年表揚全國模範勞工的男女比例是多少？

王主任委員如玄：有關表揚的部分，基本上還是有一定的標準，並非以形式來處理這件事，而是在整個制度的建構上讓女性更有表現的空間，給女性更大的培力，讓她更有能力做這樣的角逐及競爭，我們是往這樣的方向在努力。

陳委員歐珀：我一開始就提醒你，現在女性的工作能力、熱誠及表現都不輸男性，但本席去看的結果，大部分都是表揚男性。我今天不是說男性表現不好，而是在比例上要讓女性感覺，他們在工作職場上有受到平等待遇，不要只表揚男性。

王主任委員如玄：不會。

陳委員歐珀：好像女性都不能當模範一樣。

王主任委員如玄：不會，其實有女性被推薦的，我們在整個處理過程中，一定會讓他有充分表現的機會。

陳委員歐珀：明年能不能二比一？至少也要占三分之一。

王主任委員如玄：因為那是表揚，基本上也會設計一定的表揚基準，所以必須達到這些基準才可以。

陳委員歐珀：主委，你也是女性，我很肯定女性在工作職場上的表現，所以要有一些具體的表示，不能表揚現場都是男性，然後又跟我說，女性的工作能力及表現受到社會大眾的肯定，這樣講不過去啊！

王主任委員如玄：為什麼在這次表揚的時候，特別有工會領導人及會務人員，因為目前的現狀是很多工會領導人都是男生，女生沒有幾個，但只要有女生的部分，我們在各式各樣委員會的名額安排上，都會儘量讓女生有學習的空間，好讓他們有展現能力的機會，我們是這樣在處理的。在工會會務人員的部分，憑良心講，現階段還是以女性為主，這也是為什麼在會務人員部分還特別設立這樣的一個獎，就是要讓這些會務人員也有被表揚的機會，所以委員指示的我們都有收到，只要能夠讓女性……

陳委員歐珀：明年儘量提名一些表現優良的女性，好讓女生也有機會被表揚，好不好？

王主任委員如玄：我們會努力。

陳委員歐珀：去發覺一些優秀的女性模範勞工。

王主任委員如玄：我向委員報告一個非常現實的狀況，像我每次聘委員的時候，都有請每個工會各推一位男性及女性代表，但很多工會怎麼推都只推一位男生來，所以為了這件事，我們有時候還要跟工會不斷溝通。

陳委員歐珀：如果你以後需要這方面的評審，我可以擔任評審。今天這個法案，由於大家的看法一致，所以我就不問了，因為大家都往這個方向努力。

王主任委員如玄：謝謝委員的支持。

陳委員歐珀：這是一大步，也是大家共同的共識。

另外，目前在工作職場中，女性受到性騷擾或性迫害的問題仍然層出不窮，之前我也受理軍中一位老士官長的陳情，後來他們連續有三人提早退伍，因為在軍中這種事情很多，他們也不敢講，我後來也告訴他們說，如果他們三人願意站出來，我也願意幫他們討回公道。但是，他們連站出來都不敢。社會上還存在這種事情，尤其是像軍中這種比較封閉的一些工作職場，我覺得你們勞委會應該要去加強這方面的宣導。像學校、部隊裡面，這方面的問題比較嚴重，社會上應該要加強婦女的工作安全。再者，本席在就業服務站工作過，有些婦女朋友會在求職期間陷入一些陷阱，人財兩失，所以，你們要適當地做一些宣導，讓婦女朋友安心地求職、工作。

王主任委員如玄：是。我們會加強宣導。

陳委員歐珀：以上，謝謝。

王主任委員如玄：謝謝委員支持。

主席（江委員惠貞代）：請陳委員節如發言。

陳委員節如：主席、各位列席官員、各位同仁。本席在 4 月 19 日質詢過，有關勞保失能給付，失能勞工要適用同一種評估方式，你們勞委會目前研究的結果是如何？提主席：請陸委會賴主任委員領一次金給付的勞工職業重建服務要經過失能機制的評估，請領年金資格的勞工不必再經過職業重建等等，你們有沒有在著手研究這一部分？這部分要修法，你們有沒有提出來？

主席：請勞委會勞工保險處石處長說明。

石處長發基：主席、各位委員。我們有找過相關單位來談過，領取一次金的部分，通常包括中等殘.....

陳委員節如：我上次就舉過例子，如果像林志玲腳受傷就不能當模特兒，可是，她能透過職訓再做其他的工作，所以，一次給付的勞工之職業重建服務，你們沒有去做職能評估嘛！

石處長發基：一次給付絕大部分是中殘及輕殘，如果這部分也要用醫療團隊去做評估或加上其他因素，我們擔心這樣的案件量比較大。

陳委員節如：請領年金的呢？現在請領年金的反而要經過職業.....

石處長發基：對，現在請領年金的都是達到終身不能工作、重度殘障的門檻，這部分是可以特別考量，但如果是中殘或輕殘，我們擔心.....

陳委員節如：所以，你們順序應該要倒過來，輕殘、中殘的部分還可以做職訓、職業輔導評量。

石處長發基：那部分會持續做下去，我剛才的意思是，分為兩部分，一個是界定.....

陳委員節如：你們現在有沒有在研究？

石處長發基：有。

陳委員節如：你們要提出相關法令的修法。

石處長發基：我們也要衡量一下勞工的接受度。

陳委員節如：如果本席提出修正案，你們會不會反對？

石處長發基：我們看一下相關條文，再來處理。

陳委員節如：那部分很簡單，你們職訓局應該很清楚。你們趕快去研究，然後來跟我討論。

石處長發基：好。

陳委員節如：身障的職業重建相關方面，我上次也提出很多問題，職業重建裡面的職管員、就輔員、職評員、職建、職就等等，你們有沒有要針對這些去開一個檢討會？何時要開？

李組長庚霽：（在席位上）6 月 13 日、15 日。

陳委員節如：這部分要請你們好好地做檢討，因為整合後其中的成員很多，而且各個訓練的時數、資格、流程、效率等，都是有待討論的。而且各縣市的標準不一，請王主委稍微注意一下這部分。

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。上次您指教過後，我們回去馬上就開會了，後續的部分我們會處理。

陳委員節如：這部分非常重要，無論是對一般人或身障者的就業都非常重要。

其次，預算部分，我上次有凍結你們就安基金的部分，第五十四條是舊有計畫都可以繼續執行，你們給各縣市勞工局的人事費都補了，唯獨給民間團體的部分都說要等到解凍才能夠補發，這是違背第五十四條的規定，只要不超過去年度的預算都可以補，結果你們到現在都還沒有補，公彩回饋金的部分，連內政部都發出去，你們為什麼不發？問題出在哪裡？真正 101 年度的計畫勞教學院部分還沒有通過審查的，你們反而在一月份就發出去？

主席：請勞委會職訓局身心障礙者及特定對象就業組李組長說明。

李組長庚霽：主席、各位委員。我們今年核定數大概是 25 件，勞教學院部分並沒有核定。

陳委員節如：勞教學院部分是在 101 年度的新計畫內，這是違背第五十四條的規定。這個部分都可以發出去，為什麼去年同樣的團體所申請要從你們審核出去的計畫，你們都還沒有核呢？

李組長庚霽：101 年度部分，我們是核定 25 件，地方政府 4 件，民間團體 21 件。

陳委員節如：現在都發出去了沒有？

李組長庚霽：現在因為被凍結 1,000 萬，今天如果解凍，就可……

陳委員節如：那個根本不需要這種解凍，只要不超過去年度的預算，你們就可以發出去了，更何況今年度那麼少，你們還把這筆錢卡住！

李組長庚霽：今年刪了 1,250 萬，凍結了將近 1,600 萬，所以……

陳委員節如：去年發了多少？

李組長庚霽：去年的預算是六千九百多萬，花了五千一百多萬……

陳委員節如：又沒有超過當年度的預算，我才凍結你們一千多萬，你們怎麼就跟這些民間團體說因為我凍結你們預算，所以你們不能發？根據第五十四條，你們就可以發出這筆錢，不要怪到本席身上。

李組長庚霽：委員，請不要誤會。因為我們根據預算的規定，上面給我們的訊息是，因為凍結 1,000 萬，所以，我們……

陳委員節如：根據這一條的規定，只要不超過上一年度預算的總額，舊有的申請計畫，全部都可以發出去。結果你們去年才花五千多萬，這一千多萬現在都不發出去，現在已經五月了，你們叫他們要怎麼執行？

李組長庚霽：這部分我們會再請教我們的會計單位，因為他們是給我們這樣的訊息……

陳委員節如：我看你可能不知道這一條的規定，你們的會計單位在刁難這些民間團體，是不是？

王主任委員如玄：會計是一條鞭的，會計對於相關議題的處理有其一定的規矩。

陳委員節如：王主委，你要去關心一下，不要說是因為這個預算沒有解凍，這個和預算解凍與否沒有關係，縣市政府的人事費都核出去了，同樣是去年的錢，為什麼這些團體的預算就會被卡住呢？

王主任委員如玄：我們的會計……

陳委員節如：主委，我都提出這問題了，那就請主委趕緊追。

王主任委員如玄：拜託委員支持今天的預算解凍案。

陳委員節如：可是這樣做，並不會影響預算，可見原因不在於此。

王主任委員如玄：是不是請會計單位來向委員說明？因為會計業務真的是隔行如隔山。

陳委員節如：我知道，但我的發言時間只剩一分多鐘，所以不用解釋了。這次行政院所修正的性別平等法，和民進黨所提出的修正草案並不一樣，其實民進黨的提案就是我的提案。因此我要請問，所謂的親自照顧未滿十二歲以下女子者是以什麼為規定？是智商嗎？那麼身心障礙者呢？老人家呢？況且有些智障人士經過鑑定，其智商也在十二歲以下，這些人請問你們納不納入？

王主任委員如玄：我一開始就報告過，現今各國的立法例中，類似情況都可以請假，但沒有薪水。不過我們的颱風假屬特殊狀況，所以我們願意跨出一步……

陳委員節如：你們老是講企業必須增加多少負擔，如果要這樣類比的話，那請問公務人員放假要增加多少負擔？為什麼公務人員都可以請有薪假？

王主任委員如玄：其實公家機關就如同一家公司，而且像台積電或其他友善職場公司，他們的家庭照顧假也是有薪的，所以這是企業的經營理念，至於用何種條件來吸引優秀的人才到他們公司服務……

陳委員節如：根據全國各縣市十年颱風假資料統計顯示，一年平均不過 0.3 天，所以乾脆讓各地方首長直接宣布颱風放假就好了，何必讓勞委會勞師動眾？

王主任委員如玄：但也確實有停課不停班的情形。

陳委員節如：馬英九說要給勞工颱風有薪假，所以你們就訂定這種不合理的規定。更甚者，你們居然只規定親自照顧未滿十二歲以下者才能請假，那請問身心障礙者怎麼辦？智障者怎麼辦？老人家又該怎麼辦？

王主任委員如玄：這次修法，是針對颱風來襲時出現停課不停班的狀況以及少子化現象先跨出一步，也等於為往後的制度開了一個門，跨出第一步。因此，制度該如何建構，其實都還可以再討論的。

陳委員節如：我認為凡預防接種、發生嚴重之疾病、因天然災害發生或其他重大事故須親自照顧者，應不論對象與事由，都可以給假，這樣才公平。

王主任委員如玄：本來就有假，在請假方面是完全沒有問題的。

陳委員節如：問題是要給薪，而且要給五天的有薪假。

王主任委員如玄：這樣的負擔是社會國家的責任……

陳委員節如：主委，對勞工、婦女公平點，好不好？為何公務人員都可以給薪？而且是五天的有薪假。

王主任委員如玄：剛才吳委員育仁提到回歸效應，這是指產假一類的狀況，目前兩個月的產假薪資由雇主負擔，不過也曾經有委員提案建議由其他保險來給付，可是這對勞工而言，會造成某種不利的效應，與不利的影響……

陳委員節如：我不管錢從哪裡來，總之，預防接種、發生嚴重之疾病、因天然災害發生或其他重大事故須親自照顧者，都要給五天的有薪假，這樣可以嗎？

王主任委員如玄：我剛才提到，這需要三百多億成本……

陳委員節如：公務人員放有薪假怎麼不算成本？那還是人民的納稅錢！

王主任委員如玄：不過還是有些公司願意吸收，以藉此吸引優秀的人才。

陳委員節如：王主委，你要捍衛勞工，不要只會錦上添花，你是勞委會主委，當然要捍衛勞工。

王主任委員如玄：當然，我們當然從勞工的角度出發。

陳委員節如：至於錢從哪裡來，你們得自己想辦法。我認為這五天的有薪假是一定要給的。等一下逐條討論時我會再提出，像上一次的案子最後送協商，可是到現在都沒有結論。

主席：陳委員，相關問題，請逐條討論時再提出。

請蔡委員錦隆發言。

蔡委員錦隆：主席、各位列席官員、各位同仁。性平法已經實行十年了，但根據民國 100 年一項不包括事業規模大小的統計指出，家庭照顧假實施的成效只有 37% 左右，至於整體性平措施的落實，也只有六成左右，實在具有改進的空間。臺灣推動家庭照顧假成效並不理想，其原因，或許是勞工不願意請假，不敢請假，或不需請假所致，但不論原因為何，我認為一定和性平法有關。特別是有些雇主不但將家庭照顧假併入事假，又不給薪；即使給薪，也是百般刁難。在這種情形下，勞工當然會卻步。主委，現在真正落實的比例大概只有六成，其他的落實企業該怎麼辦？又要如何改進？

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。這的確有改進空間。現在企業主在面對勞動法令或性別工作平等法時，有些人的確在觀念上還轉不過來。他們認為給勞工這些假，就是增加企業的成本與負擔，因此，即使法令已經規定了，他們還是有某種程度的抗拒。這次下鄉，我特別到台中拜訪兩家企業，我發現由於企業處理事情的態度不同，造成了員工向心力的不同。有一家企業完全遵照法令規定，而且員工一旦懷孕了，還會通知該名員工政府設有育嬰、留職停薪等各種津貼，也告訴員工該如何請假、該如何申請津貼，告知他們有何種權益等等，所以員工可以放心請假，因為他知道請完假後，他可以回得來。但也有一家很大的上市公司，完全不告訴員工相關權益，所以員工要請這類假時會擔心，也會害怕。對於企業主觀念的改變，我們一直在宣導，如有違法，也一定會裁罰。

蔡委員錦隆：但既然都實行十年了，居然還有將近四成企業沒有落實？我認為這確實有改進空間。

這次行政院所提出的性平法修正草案中，第二十條只放寬對颱風假規定，不過將放假的成本轉嫁給雇主，我認為不盡合理。誠然，照顧勞工是應該的，所以，本席贊同此次性平法的修法，而對於另外未能落實家庭照顧假的四成企業，本席也要求政府務必使其落實，使勞工均得以享受到法律所給的權益。但是如果將天災時放假的成本轉嫁給企業主，請問其他的怎麼辦？由於歐債之故，世界經濟陷入不景氣，以致今年臺灣前四個月的出口持續衰退，目前已經縮減 4.7%，現在還要再增加企業主的負擔，實在讓人很擔憂。其實這情況不只臺灣，美國、歐洲亦然，全世界也都相同，但我們的對手－韓國，其下降程度雖然比我們高，卻未落入負向。此時如果再推性平法，勢必會增加雇主負擔，請問主委，如此將對雇主造成何種影響？其程度又是如何？會不會真的成為包袱？我認為這是必須考量的一點，因為這關乎雇主的生存權。

王主任委員如玄：為了此次修法，我們曾開會討論，會中資方代表也在場。資方代表認為這會增加成本負擔，同時他們也認為既然全世界無此立法例，為何臺灣雇主得負擔這樣的成本？但經我們向雇主曉以大義，並充分溝通後，資方勉強覺得可以接受，所以……

蔡委員錦隆：臺灣生育率下降，所以我認為確實應該照顧小朋友；而臺灣位在颱風地震帶上，要放颱風假，這點我也同意，資方也確實應該多照顧勞工，但我們也必須考量，這是不是會變成他們的負擔？主委，經過開會討論，資方確實對此有充分認知，也都同意了？

王主任委員如玄：我們在開會時都有向派來的代表做充分的說明，至於會中的情形，我請勞動條件處陳處長跟委員做報告。

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。關於這個案子，我們在 100 年 9 月 21 日有開過會議，也有邀請勞資團體、各方學者來參加，雖然大家在會中都有不同的意見，可是基本上並不反對因為颱風宣布停課不停班時受雇者可以請有薪的家庭照顧假。

至於成本評估的部分，我們也做過評估，每年停課不停班的情況平均是 0.3 天，而雇主支付的金額大概是 1.2 億。

蔡委員錦隆：如果是這樣的話，其他 4 成未能落實家庭照顧假的部分應該都同意了啊！對不對？現在我們的出口下降 4.7%，進口下降 3.8%，雖然全世界都在下降，但我們下降的幅度並不比其他國家多，可見世界的經濟情況確實是不好，如果還要增加企業的負擔，與其增加這個部分，為什麼不去落實那 40%呢？

王主任委員如玄：關於其餘 40%的落實，我們一定會盡量去努力，可是颱風家庭照顧假的部分，我非常理解委員的關切，其實我們同樣也會擔心，因為對勞委會來講，勞工的就業是非常重要的，我們會去觀察整個經濟景氣的變化。

蔡委員錦隆：其實這部分我是同意的，因為攸關小朋友的安全，但整個制度在公平上是有問題的，本席同意性平法針對颱風假的部分做修正，但其他部分，例如家庭照顧假在制度上是不是應該要做嚴格的規範，讓雇主都能夠依照法令的規定給予勞工應有的權利，否則到最後損失的還是勞工啊！本席認為政府一方面要去兼顧企業主的負擔能力，另一方面也要多照顧勞工，尤其是小朋友的部分，我覺得這些都是有必要的，但家庭照顧假的部分是不是應該更落實呢？本席認為最重要

的應該是家庭照顧假，因為這部分的數量最龐大，而且以金額來做比較，甚至比颱風假多了好幾倍，所以對於這 40%，本席希望勞委會能夠從制度上去做防堵，不要讓企業主有機可乘，在法律的規範下，讓勞工能夠真正享受到應有的權利，以便將家庭照顧好。

本席認為家庭照顧假比颱風假更重要，不過颱風假的部分我也同意，因為當颱風來臨時，家長的確會擔心小朋友一個人出門在外因強風而遭受傷害，或是無人可以照顧，所以保護小朋友是我們應盡的義務及責任，不過我希望主委能夠瞭解一個問題，因為今年出口的情況確實是不好，尤其在歐債問題發生以後，整個歐洲光是經濟動力就減少了 30%到 40%，這是非常嚴重的。雖然在依存度方面，我們並不是占很多，但的確會影響企業主的事業發展，尤其我們的進口已經是連續 10 個月呈現負成長了，表示企業主的投資意願是很低的，也表示企業主對於經濟發展是有疑慮的。本席希望主委在講求勞工福利的同時，也要照顧到企業主的權益，這樣才能取得平衡並得到大家的同意，對不對？

王主任委員如玄：我們有在注意整個世界經濟情勢的發展，而且我們在制定任何勞工政策時，絕對會保障勞工的權益，但也會去兼顧勞資之間權益衡平的原則，這樣才有辦法真正去照顧勞工朋友，因為我們也很清楚的知道，企業為了因應經濟情勢的變化，如果因此而沒有辦法生存時，勞工的權益一定會受到影響，所以任何政策的制定，我們都會去找出一個適當的折衷點，來保障勞工最大的利益。

蔡委員錦隆：勞工最大的利益要保障，但也要讓雇主有辦法生存，這樣才能真正照顧勞工，否則企業如果一個一個出走或收攤，到時候受害者還是這些勞工嘛！所以本席希望勞委會在推動政策時一定要設法取得平衡，其中家庭照顧假的部分一定要盡快推行，多多照顧勞工的權利，謝謝。

王主任委員如玄：謝謝。

主席：請劉委員建國發言。

劉委員建國：主席、各位列席官員、各位同仁。本席剛才一直在會議室外面思考如何質詢主委，因為我有一點替主委感到不捨，甚至感到難過、不知所措。馬英九在 519 嗶馬遊行活動的當天下午 4 點召開記者會，提出 4 點聲明，表示他在過去 4 年裡面有 4 件事情做得不夠好、不滿意，包括：創造就業機會不夠多、平均薪資增加不夠快、貧富差距下降不夠大及政策溝通說明不夠好，而且他是很自豪的語氣在說明自己很努力，但是這 4 項工作可能做得還不夠好，請問主委同意嗎？

主席（蔡委員錦隆）：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。我同意啊！

劉委員建國：這在 4 項當中，你認為自己必須負責幾項？

王主任委員如玄：我覺得每一件我們都有改進的空間。

劉委員建國：我說你個人啦！你應該負責哪幾項？

王主任委員如玄：我覺得每一件我都可以沾上邊，應該要負責。

劉委員建國：好。這有沒有一點陷你於不義？還是在指責你？

王主任委員如玄：立法委員對於行政機關的指教，我們本來就應該接受，因為這是我們的責任與義

務。

劉委員建國：這不是本席對你的指教，我現在是在請教你，雖然我不敢指教你，而且這些話並不是我講的，我是引述馬英九先生在 519 當天的談話，他說自己有 4 項工作做得不夠好，對不對？

王主任委員如玄：是。

劉委員建國：你覺得這 4 項你都應該負責？

王主任委員如玄：我覺得每一件事情我們都有努力的空間，我也覺得每一件事情我們都有責任，因為行政畢竟是一個團隊。

劉委員建國：他說平均薪資只有增加 1,500 元，但事實上確實是如此嗎？這應該只是名目上的增加。

王主任委員如玄：對，與實質薪資是不同的。

劉委員建國：我想主委應該很清楚，實質薪資是倒退到 14 年前的狀況，甚至還要更糟。

王主任委員如玄：其實我也一再對外表示，這 10 幾年來，臺灣薪資的成長幅度真的非常有限，所以臺灣的產業發展的確面臨到非常大的瓶頸。

劉委員建國：今年有某家人力銀行做了一項調查，結果發現臺灣有將近 3 成的企業不僅沒有加薪，反而是減薪，這份調查你知道嗎？

王主任委員如玄：由於人力銀行有很多家，然後每一家人力銀行在調查時的採樣……

劉委員建國：我是指某一家啦！

王主任委員如玄：所以當他們的調查結果出來以後，我都會去詢問統計處，他們的數據是如何調查的，準確度又到什麼樣的程度。我應該這樣講，人力銀行有他們設定的營業目標，所以常常會做調查，但是他們在調查時的採樣數是不是足夠，是不是足以代表大多數的人，也就是可信度究竟又多高，基本上都是可以被討論的。

劉委員建國：我只是提醒主委業者有做過這份調查，我也不認為他們的調查是百分之百精確，但還是可以提供勞政單位一個去做瞭解的依據，甚至施政上的參考。

王主任委員如玄：是。

劉委員建國：但是對於馬總統所講的那些話，你是不是應該請他收回去？他說實質平均薪資增加 1,500 元，其實這應該是名目上的薪資，他用這樣的數據在誤導國人，而且是在下午 4 點召開記者會，可是大家都很清楚，實質平均薪資已經倒退到 14 年前的水準了，對不對？

王主任委員如玄：在統計上的確有名目薪資和實質薪資的差別，他提到的可能是名目薪資……

劉委員建國：是不是因為主委沒有跟馬總統講清楚，所以他的數據才會引用錯誤？

王主任委員如玄：沒有錯誤，他講的是名目薪資，委員現在提的是實質薪資。

劉委員建國：身為一個總統，他自己努力不夠就不要亂「牽拖」，也不要找一群人去陪他死啦！這是本席的看法，不過主委似乎願意替他承擔責任，因為你說這 4 項與你都有關係，所以本席就一項一項跟主委做檢討，本席會盡量詢問，如果你覺得與你無關就直接說與你無關，好不好？

王主任委員如玄：應該是說各部會在自己的位子上面都有可以做的事情。

劉委員建國：我只是問你，他舉的那 4 項有幾項跟你有關係，你應該負責幾項，而你剛才的說法就

是要承擔責任，可說是女中豪傑！

王主任委員如玄：因為我們是一個行政團隊，所以各部會都應該要負責。

劉委員建國：你比馬先生還更有魄力，所以方才在外面我就不曉得質詢時該怎麼問你，原因就是如此。

另外，當時因應金融海嘯，所以推動了一個所謂 22K 大專實習生補助計畫，主委認為這個計畫有成功嗎？

王主任委員如玄：那是教育部的方案。

劉委員建國：這個計畫有成功嗎？

王主任委員如玄：我有特別注意到這個案子，但整個資料都在教育部那邊，雖然前幾天我有看到報載關於教育部對此事情的回應，就是在 22K 方案中，真正有利用這個方案，且方案結束後還繼續留在那個職場的比例好像有百分之六十幾。

劉委員建國：當時是為了因應金融海嘯，穩定就業市場，所以才推出這樣的方案，但是推出此方案、補助一些企業後，這些企業還真的是「吃夠夠」，換言之，他們拿政府的補助，實際上他們並未拿營運的盈餘去對這些實習生進行加碼或是在薪資上做個變化或是調整。本席認為，當時只是為了美化失業率，但後來造成整個薪資結構就定在那裡無法改變、停滯不前，所以這是一個非常離譜的政策，然你們事後有檢討這項政策嗎？

王主任委員如玄：22K 方案是教育部提出的政策，我相信任何的 policy，相關部會都會對所推出的政策是否有效或是將來若再有機會處理時，應該做什麼樣的改善等，一定會進行相關的檢討。

劉委員建國：這個事情主委應該要有所了解才是，因為薪資停滯不前、無法提升跟這個計畫有很大的關係，審計部當時就有針對這項政策提出糾正，即 22K 計畫只有 3 成的留用率，且這個計畫根本也用不到很多大專畢業生，但卻造成全民工資停滯不前，所以這並不是只有教育部的問題，方才你說馬總統所提的事項都跟你有關，且這個計畫造成薪資停滯不前，所以怎麼會跟你們沒有關係呢？

王主任委員如玄：我其實也很關切這件事情，統計長也可以證明，為了這件事情，為了想要了解到底金融海嘯之後大學畢業生的薪資是不是就留在 22K 一事，我特別請統計長去調資料，就是關於畢業初任人員薪資的相關資料，即行政院主計總處的統計數字顯示，大學畢業生的薪資是 2 萬 6,546 元，其實是比 22K 高的。

劉委員建國：只有高出 4,000 元，主委覺得滿意嗎？

王主任委員如玄：當然不滿意，勞工的薪水當然是愈高愈好。

劉委員建國：當時政府是借了 1,114 億來對一些企業進行補助，希望讓這些大專畢業生在實習過程中，可以多給他們一些就業機會，但也期待企業可以從營利之中拿出更多的錢來搭配政府的補助款，讓其薪資可以往上調高，但事實並非如此，22K 再加上 4,000 元主委覺得這樣就可以滿意了……

王主任委員如玄：沒有，方才我有提到勞工的薪資當然是愈高愈好，且我也很關切這件事情，所以我有去進行了解，是否因為 22K 的推動，造成金融海嘯之後大學畢業生的薪資就固定在 22K，

因此，我有去表示關心，而不是不去了解這個事情。

劉委員建國：你要去了解，這跟你有關係，因為馬總統說他有 4 項努力不夠的地方，其中一個就是平均薪資增加不夠快，而你說你一樣也要為此負責。

王主任委員如玄：是。

劉委員建國：我只是在提醒你，希望這個政策應該要提出來檢討，而且基於勞委會的立場，更應該積極主動的進行介入。

另外，關於性別工作平等法第二十條修正案，這真的是為德不卒，而我看了你們的報告書後感到很驚訝，其中有一個字眼最起碼就出現了五、六次，叫做「勞雇權益平衡原則」，關於這個原則，可否請主委簡單解釋一下？

王主任委員如玄：這是我們條件處非常喜歡使用的字眼，之前我有發現到，也特別問了他們，詳細的部分，本人請陳處長代為說明……

劉委員建國：你也發現了？你的感受也跟我一樣嗎？

王主任委員如玄：我們的條件處處長已經在這個領域待了 30 年，所以對於相關勞動條件的議題可說是非常的熟悉，她覺得任何一個勞動政策的制定，除了為了勞工最大的利益之外，當然也必須要資方能夠承擔……

劉委員建國：但是我國的勞雇權益曾幾何時平衡過？

王主任委員如玄：我曾和她討論過這個名詞，的確，現階段當然勞方一定是弱勢，所以我們也推出相當多的措施，包括勞工訴訟扶助專案、勞動三法的推動等，這些都是為了讓勞方能夠墊高，能夠和資方可以有一個……

劉委員建國：本席認為，勞雇權益平衡原則在目前的台灣基本上是不可能做到的事情，然你們的報告竟用了五、六次這樣的字眼，讓我覺得很諷刺。

總之，性別工作平等法中有薪照顧假的限制真的是太多了，比方說要有天災、需要照顧的是 12 歲以下的兒童、如果沒有托育的措施、還要父母雙方都是勞工等，台灣曾幾何時變成這個樣子呢？勞委會若真的有心讓勞工請有薪照顧假，怎麼會規定這麼多的限制呢？然後對於其他委員提出的版本，你們也一副無法接受、一副院版最好的樣子，可是院版跟任何一個先進國家相較，都跟不上人家的腳步，這對勞委會來說，真的是很「漏氣」！所以希望你們不要一直這麼堅持，而且又在報告裡一直提到勞雇權益平衡等字眼，聽了真的是讓人覺得很不舒服。

王主任委員如玄：我們是針對颱風假的部分進行修正，所以請委員支持。

劉委員建國：別國的颱風假都在一定水準之上，但台灣的規定為何這麼奇怪？平均一年休假不到 0.3 天，這實在是很悲哀！

王主任委員如玄：因為其他國家沒有颱風這樣類似的狀況。

主席：請江委員惠貞發言。俟江委員發言完畢後休息 10 分鐘。

江委員惠貞：主席、各位列席官員、各位同仁。性別平等法在民國 91 年通過，當時人事行政局是基於什麼樣的條件給公務人員 7 天的家庭照顧假以及 5 天有薪、2 天不給薪呢？

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。跟委員報告，這跟性別工作平等法一點關係都沒有，他們本來就有事假，裡面 5 天是有薪的……

江委員惠貞：所以是在性別工作平等法通過之前公務人員就具有這樣的權益了？

王主任委員如玄：對。

江委員惠貞：這部分應該要說清楚，否則一般民眾會認為若要性別平等，則為何公務機關有另外的做法，的確，誠如主委所言，公務機關就像一般的大企業，人數可說是非常的龐大，而且這是經過各種的判斷，比方說人力上是可以替代的、各種條件是允許的，所以願意這樣來吸納更優秀的公務人員來工作，是不是如此？

王主任委員如玄：其實我們在對友善企業進行表揚時也有發現，其實台灣有一些企業是可以做到的，而他們也有在做，只是台灣比較多的是中小企業，所以有些企業就沒有辦法提供給員工這樣的待遇。

江委員惠貞：記得在我求學的階段，尤其是國小、國中的時候，政府就非常鼓勵公司行號、企業自行設立托兒所，或是還有很多的福利，比方說出國等，感覺上那時員工的福利特別多，但好像在勞委會成立之後，反而公司行號、企業的福利就縮水了，這中間有什麼直接的關係嗎？

王主任委員如玄：這的確跟台灣整個經濟發展是有關係的，以前台灣經濟在起飛的時候，那時基本工資也是調整得很快。

江委員惠貞：所以公司行號什麼福利都開得出來？

王主任委員如玄：對，像小時候我也是住在爸爸的員工宿舍、也是在那裡長大的，那時托兒、宿舍等福利，其實都有在提供，其實從台灣基本工資的調整就可以看出台灣整個經濟發展的瓶頸，的確這十幾年來整個產業發展沒有轉型的結果是整個經濟發展成長比較有限，所以在勞工的福利跟制度建構的部分的確變得比較少，像我現在下鄉看到的，一些能夠提供托兒設施的，大部分都是那種老公司，對於已經待很久的……

江委員惠貞：所以很有感情，甚至還可以照顧到他的第三代。

王主任委員如玄：對。

江委員惠貞：所以若要勞工福利條件愈好，就是國家、企業的經濟力一定要夠強、夠突飛猛進，所以短期之內，世界各國包括台灣在內，可能這樣的條件都達不到。

王主任委員如玄：就是看產業轉型的速度慢還是快，以及是否能夠轉型過來。

江委員惠貞：對於今天提出的修正案，我基本上是贊成的，畢竟這對勞資雙方來說衝擊性可能是最小的，因為據中央氣象局的統計，每年 7 至 10 月是颱風季，平均約有 3 個颱風會侵台，去年實際進來台灣的只有一個，但是沒有造成重大的災害，可以算是鴻福齊天的一年。今年雖然形成的颱風不會少，可是侵台的預計約有 3 至 7 個。

本席曾做過行政方面的工作，所以條文這樣修正以後，最重要的是，是否會讓很多公務人員在颱風期間的身心保障反而受到了威脅？以前停班又停課的次數幾乎是少數，除非颱風剛好就是在這個區段發生，要不然多數就是不停班不停課，再來就是停課不停班。事實上，停課停班並不在今天討論的範圍內，而目前放不放颱風假是由縣市政府而非中央政府決定的，所以這樣修正以

後，對於縣市政府在進行相關判定時，有沒有可能會有這樣的鼓勵作用在裡面？

王主任委員如玄：我想這中間的邏輯性好像不是很顯著。

江委員惠貞：一般來說，縱使在颱風天的時候，民眾也都可能會發生很多的故事，所以公務人員要謹守本分、堅守崗位，幫助民眾來守護家園，所以如果可以放假的話，那會不會公務機關覺得乾脆就這樣做，免得還會有給不給假、給不給薪的問題產生，這是公務人員的部分，至於一般民眾的部分，當然是希望能給薪，而且一年碰到的次數不多，對經濟面造成的衝擊並沒有那麼明顯，雖然資方可能會有埋怨，但這樣做應該是可以被社會大眾所接受的，畢竟這是比較人道的做法，況颱風假又是一個比較突發且發生機率不高的情況，而且縱使有颱風，也並不是每年鄉鎮市都有這方面的需求，所以在此情況下，對於縣市政府判定要不要停班、停課會不會產生什麼樣的影響？

王主任委員如玄：應該這麼說，當縣市政府做出停課不停班的決定，其實有時也是會被罵臭頭，因為停課後小朋友回家也是沒有人照顧，所以在做出這樣的決定時，其實也是很兩難的。

江委員惠貞：所以會不會變成反而公務人員的身心在颱風期間受到危險的威脅，反正小孩有假，加上又有薪，所以乾脆就不讓其停班了，我的意思主要是這樣。基本上，身為一個首長，在下一個判斷之前，其實會有很多的天人交戰，常常會順了姑意卻逆了嫂意。

因此，今天聽多位委員的意見之後，本席有一個構想，若經過勞資協商，就是像颱風這種突發性事件發生時的就給假，若是在一般 5 天家庭照顧假之內，不管幾天就是不扣薪。

王主任委員如玄：當然都可以，其實法律規定就只是一個基準而已。

江委員惠貞：就變成是其福利的問題了。

王主任委員如玄：要提供給員工什麼樣的福利可以吸引更多、更優秀的人前來，這當然是雙方可以去談的。

江委員惠貞：政府有無相對的鼓勵呢？若有相對的鼓勵，讓公司企業每年可以容忍這樣的情況一天、兩天或是三天，我想對大家來說都是一個進步的照顧。

王主任委員如玄：這就是我一直提到的，企業的社會責任不能單單靠企業的道德，而是整個國家應該給其 support 的力量及機制，這部分我們目前已經在研究了。

江委員惠貞：所以這個方向其實是可以的？

王主任委員如玄：我們有在思考。

江委員惠貞：另外，今天也要處理一些預算凍結案，關於勞動條件的部分，我們在民國 100 年 4 月 13 日曾經邀請保全業針對保全人員工時規範一事進行意見的交換，現在一年過去了，到底當初制定的參考指引是否有讓目前他們的工作條件、環境獲得一些改善呢？

王主任委員如玄：我們定了指引後，地方政府就會按照這個指引來核定保全業者是否有第八十四條之一的適用及其內容……

江委員惠貞：現在高雄、台北、台中規範的內容都不一樣，而且還相差滿多的。

王主任委員如玄：他們現在會按照新的指引來做一些規範。

江委員惠貞：所以台中、台北、高雄目前尚未參酌你們的指引來訂定標準？

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。本來第八十四條之一是地方主管機關的權責，為了讓地方主管機關在審核時有一個比較一致性的標準，所以我們在去年定了一個審核參考的指引，不過，縣市政府會依每個個案的狀況，另外再去做核定。

江委員惠貞：現在高雄的工時上限是每個月 298 小時，而且每個月最少休 5 至 6 天，台中是每個月 312 小時，且台北市也不一樣，所以會不會你們授權給他們之後，變成一國好幾制，請問這樣 OK 嗎？

陳處長慧玲：事實上，從法條內容來看，那就是地方主管機關的權責，因為這是報給地方主管機關核備，在法律上並沒有授權說中央一定要訂定一個標準，即這部分並沒有一個法定的標準，當初等於是為了保障這些勞工的權益，希望全國在進行審核時有一個參考的依據……

江委員惠貞：本來保全業是適用第八十四條之一的責任制，可是因為他們薪資少、工時又長，而且又有一些過勞猝死的個案發生，所以社會希望這部分能夠予以檢討或是重新審視一番，雖然依第八十四條之一的規定，這部分是丟給縣市政府去決定，但顯然是沒有辦法讓保全人員的工作條件、環境獲得改善。

陳處長慧玲：委員談的是每月工時的上限，這部分當初開會討論審核參考指引時，對每月工時上限是沒有規範的，可是對於每天工時以及假日是有規範的，且審核參考指引也有提到，原來每天正常工時上限可以到 12 小時，但從今年 5 月 1 日開始後審核的案子，工時上限就只可以到 10 小時，所以這部分是有做處理的，至於委員所關切的是，將來第八十四條之一在立法上是否要做更嚴謹、對勞工更有保護的規範，那個部分我們現正研議當中。

江委員惠貞：不管是哪個行業，既然你們已經有做檢討，且時間也過了 1 年，所以希望你們能儘速，最好在下個會期就提出修正案，基本上，把第八十四條之一責任制完全取消掉是有其難處在，但問題是能否在行業別或是其他各方面來做更嚴謹的規範呢？因此，你們能夠在下個會期就提出修正案嗎？

王主任委員如玄：我們下個會期一定可以提出檢討報告，至於修法的部分，目前條件處的困難在於最近有關勞動條件的議題大家都非常重視，所以包括網路申訴等信件，都要花非常多的人力來處理這些個案，所以關於法令建構的部分，其實我已經要求條件處儘快來進行。

江委員惠貞：像今天司法及法制委員會也有在討論勞檢業務分工的問題，所以這部分你們應儘速進行處理。

王主任委員如玄：是的。謝謝委員。

主席：現在休息 10 分鐘。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。請鄭委員汝芬發言。

鄭委員汝芬：主席、各位列席官員、各位同仁。彰濱工業區策新化工在 5 月 17 日又發生氣體爆炸事件，其中造成 1 人死亡、1 人重傷及 12 人輕傷，不曉得中區勞動檢查所有無針對這部分進行

調查？

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。本人請林處長代為說明。

主席：請勞委會勞工檢查處林處長說明。

林處長進基：主席、各位委員。7 時 50 分發生事故，我們在 8 時左右接到的訊息是中所相關人員都已經在現場，且一直處理到早上 6 時左右，同時已將所有的狀況報給行政院了解，據了解，主要是因為甲苯跟硫酸，就是酸跟有機物混在一起太快，產生的熱量若無法適度散出，就可能發生爆炸。此外，該公司的門牌是 3 號，而前面的 1 號及隔壁都受到了影響。還有，這是冷卻程度不夠以致發生爆炸的，而且應該是廠長標準作業程序沒有做對，滴定的速度太快，產生的熱量沒有辦法冷卻下來，所以才發生爆炸，這就是這次爆炸事件發生的原因，而我們也都在掌握之中。

因為現在台灣大都集中在做大型石化，所以對於批次反應化學工廠的所有名冊我們都有所掌握，這部分共有 226 家，且我們的各個檢查機關也正對這些名單加緊的進行查察、宣導以及做後續的處理。

鄭委員汝芬：從處長的說明來看，好像調查的結果已經出來了，請問這是否有違反勞安法？

林處長進基：當然有，就是沒有按照標準作業程序去慢慢的滴，基本上，產生熱量以後若冷卻作用有發揮效果，就不會發生爆炸，所以是因為他們沒有按照標準作業程序。另外，會發生爆炸也一定因為有火焰，所以這些可能會產生爆炸氣體的工廠，也一定要有防爆設備，因此，為何會產生這些火焰、為何沒有按照標準作業程序去做？這些對勞工安全衛生法令來說，都是有違勞工安全衛生法令的。

鄭委員汝芬：策新化工登記的是金屬加工化學製品製造業，在 96 年的時候你們有進行過兩次的輔導，當時就有發現疏失，而在這個過程當中他們是否有改善呢？不然這次怎麼會發生爆炸呢？

林處長進基：那次我們是用臨時專案檢查員，而且只是去查一些基本資料，方才委員有提到，該公司是登記金屬加工而非在做基本化工原料的製造，所以大概就沒有做進一步的列管。另外，有可能發生大規模爆炸、火災的石化業，消防單位也有列管，即我們跟他們是有連繫的，他們握有的資料我們也可以取得。

鄭委員汝芬：方才處長所提列管的兩百多家是有掌握的，有沒有類似登記的名稱跟上述的狀況是一樣的？

林處長進基：當然有。

鄭委員汝芬：所以你們要注意一下。

林處長進基：我們檢查機構現在就要針對這 226 廠做進一步、深入的檢查。

鄭委員汝芬：看起來工安的螺絲似乎有點鬆掉了，所以相關預防的工作，希望你們可以加強。

王主任委員如玄：我會要求同仁加強，對於類似的情況，我也會要求同仁要逐一去檢查。

鄭委員汝芬：今天討論的是性別工作平等法，表面上政府對女性照顧好像講得非常的完美，像主委和本席雖都是職業婦女，但在工作上真的沒有辦法兼顧家庭，即家庭這個區塊真的沒有辦法盡責。

。

王主任委員如玄：所以先生必須要負責。

鄭委員汝芬：那當然啦！若能像召委這麼標準，那當然是最好的，大家一直都在講男女平等，所以現在慢慢的男性也都願意去接小孩、幫忙整理家庭、擦地板等，這已經算是有進步了，但是據 1111 人力銀行的調查，還是有百分之七十二的職業婦女在這個部分還是要做全職的工作，有一部分是因為家庭負擔沈重，所以必須要出來工作，有一部分則是不願意跟社會脫節，其實女性如果願意出來工作，也是滿值得鼓勵、肯定，此外，有一部分是想要經濟獨立，就是想買什麼東西時，可以用私房錢來做一些自己想做的事情，所以現在很多原本在家的婦女都願意走入職場，這是一個非常好的現象，但是在職場工作的婦女在下班之後，其實還是要繼續上班，即回家後要做的工作還是很多，若是男女平等，照理就是先生做一半的工作，老婆做另一半的工作，但有的家庭還是沒有辦法做到，比方說老婆做 9 成、老公做 1 成，有的甚至全部都還是由女性朋友承擔起來，主委相信現在還有這樣的情況存在嗎？

王主任委員如玄：有的。

鄭委員汝芬：所以今天這個假到底是要有薪還是無薪，對我們職業婦女來說，其實給我們一個好的工作環境就好了，我們根本就沒去想這個假要不要給薪的問題，像中產階級的人最辛苦了，雇主也是很辛苦，且並不是每個人都那麼好運可以到聯華或是台積電工作，所以我們如何協助那些在中小企業工作的職業婦女，讓其身心靈可以放鬆一些，像他們也想跟小孩在一起的時間久一點啊！然依人力銀行調查的結果，他們還是沒有辦法做到，而且她們還常睡不飽，長久下來身體自然就不會好，舉例來說，主委也像女超人一樣，工作的時間也很長，因此，職業婦女若常睡不飽，長久下來身體自然就不會好，這樣一來要如何照顧家庭呢？這對女性朋友來說，真的是一項隱憂。

所以關於有假要不要給薪這一部分，其實他們也不是真的很 care 薪水的問題，而且颱風也不是很常發生的，基本上，停課停班是最 OK 的，若停課沒有停班，對她們來說可就是蠟燭兩頭燒，因為怕小孩沒有人照顧，所以就會擔心、著急，如此一來，有時工作也會做不好，所以在這個部分，雖然在性別工作平等法中已定有育嬰假，因此，本席想了解一下，在一般私人企業真正有請育嬰假的女性朋友有多少？在中小企業當中，這些女性朋友占的比例有多少？

王主任委員如玄：據我們的統計，3 年多來有 11 萬多件提出申請，因為每個人可以請 6 個月的育嬰假，所以大概有五十幾萬人次提出育嬰留職停薪津貼的申請，發出去的金額約為 97 億多。再來，這 11 萬多件的申請當中，有一半是在 30 人以上的公司工作，一半是在 30 人以下的公司工作。

鄭委員汝芬：比例是一半、一半？

王主任委員如玄：對。

鄭委員汝芬：表示企業也都滿支持女性朋友來增產報國、支持我們的政策，是不是？

王主任委員如玄：在尚未發放津貼之前，育嬰留職停薪假的申請一整年下來大概三千多件，現在一整年下來則是有三萬多件。

鄭委員汝芬：另外，在工作場所提供育嬰哺乳設備的部分，我想加強這方面的設備應該比有給薪來

得重要，讓她們若碰到突發狀況時，可以臨時把小孩帶到公司一下，這樣應該會比較好。

王主任委員如玄：當然對於勞工朋友來說，每樣福利是愈多愈好，但是我們會盡力，不過也要依相關的期程循序來進行。

鄭委員汝芬：當然是愈多福利愈好，而且她們也不是一定堅持要給薪，所以這部分請你們再加強一下。

王主任委員如玄：我們會加強。謝謝。

主席（王委員育敏代）：請楊委員曜發言。

楊委員曜：主席、各位列席官員、各位同仁。台灣社會進步到現在，兩性在工作競爭上應該是平等的，可是在職場上，對女性來說還是有一些不公平，特別是在職場及家庭工作的分擔上，女性確實要比男性多負擔很多，換言之，不管再怎麼男女平等，男女之間都會有一些差異存在，我相信在保障婦女工作權益上，因為勞委會有一位女性主委，就更應該要在這一方面多加強才是。

今天討論的是性別工作平等法第二十條的修正，聽了多位委員的意見後，在此請教主委一個問題，為何颱風來的時候，會有上班停課的想法及做法呢？

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。基本上，放不放颱風假是地方主管機關的權限，地方主管機關在決定到底停班停課、不停班不停課或是停課不停班，可能是就大人、小孩在整個交通的路程上可以承受的危險及負擔上來判斷，看起來小朋友的確是比較需要被照顧。

楊委員曜：這部分雖然屬於地方主管機關的權限，可是之所以會有這樣不同的做法，一定有其原因在，我想最主要的原因就是學生可能在遇到重大變故時，因為社會經驗以及心智成熟度不足，應變能力比較差，所以才會有停課不停班的情況，至於上班上學的在途風險，其實大家都一樣的，只是在應變能力上，大人與小孩、老人、身心障礙者會有所不同，假如用這個角度來看，本席強烈質疑，行政院版把颱風假限縮在未滿 12 歲或是國小以下學生需要照顧者才適用，這是很有問題的，因為範圍太過狹隘。

王主任委員如玄：基本上，若能幫勞工爭取更多的福利，我們是樂觀其成的，不過這中間的確是有一個衡平的問題存在，目前我們所蒐集到的相關資料及資訊顯示，有放假但是要不要給薪這件事情，看起來大多數國家處理的模式是不給薪的，而我們之所以願意在這裡開一個門，就是想先跨出第一步，之所以限於 12 歲以下是因為大家都一直提到少子化是一個國安問題，畢竟現在很多人都不願生小孩，因為沒有提供一個友善的工作職場，且生小孩之後負擔的成本會非常高等等的因素，因此，我們站在勞委會的角度去想，看看在我們能力範圍內能夠做到的事情是什麼，才會提出颱風家庭照顧假這樣的一個處理模式，總之，就是先跨出第一步。

楊委員曜：少子化是國安層級的問題，難道高齡化不也是存在台灣一個很嚴重的問題嗎？你們是先預設好立場才來找答案，我相信台灣高齡化的情況也算是一個很嚴重的問題。

王主任委員如玄：就是為了解決高齡化的問題，所以要趕快生很多小孩。

楊委員曜：工作的保障跟鼓勵生育是兩件事情，現在只是在立法的時候，應該要從一個事理的角度來看，不能什麼都用直接把政策放進法律的規範中，這是錯誤的，基本上，若主張 12 歲以下要

特別照顧，那可能還有一點道理，可是原因若是少子化、要鼓勵生產，這個問題的範圍就愈來愈大了，我只是說出我的主張。

王主任委員如玄：謝謝委員的指教。

楊委員曜：我覺得在給薪假上限於未滿 12 歲或是國小以下的學生是有問題的，像身心障礙者在應變上也是有差異的，讓其一個人在家獨處，其實也不是很適當，老人的部分也是一樣，所以這部分應該一體適用，不用特別限制在 12 歲以下，不要因為馬總統說了一句少子化是一個國安層級的問題，就把很多東西都扣上這個帽子，大家都在講有薪無薪的事情，這的確會讓勞工陷入一個兩難，假如薪水是由雇主給付，拿有薪假怕惹老板不高興，有的時候反而不敢請假，而無薪假對經濟比較弱勢的勞工家庭來說，確實也是一個很大的問題，主委應該想想辦法，看看是否可以由政府來開辦另外一個保險制度，就是保費多數由政府來負擔的保險制度，以解決這個問題，因為既然要把它立法，就表示有需要，如果為了澈底解決，把責任全推給雇主的話，這樣其實也不好，本席常常說，其實有很多小型雇主，他的經濟狀況並不比勞工好很多，這個你們回去研究看看，好不好？

王主任委員如玄：是。

楊委員曜：還有就是有關第二十條的修正案，特別是颱風假的部分，可能有些部分以後會產生疑義，你們也要趕快去想該如何函釋，例如工作地點和戶籍地點不一樣，以及地方主管機關發布的命令不一樣時，你們要怎麼處理，免得以後法律施行了，卻產生疑義。

王主任委員如玄：這個我們有做過一些函釋，就是工作地點和住家，以及途中會經過的縣市，只要有一個發布命令，基本上都算。

楊委員曜：因為這個部分一定會產生爭議。

王主任委員如玄：是。

楊委員曜：另外，今天你們也送來一些要解凍的預算案，在這些預算案裡面，有關勞委會勞資關係業務項下的健全勞資爭議處理制度，預算被凍結了十分之一，請教主委，現在勞資爭議發生以後，是先調處、協商，如果調處、協商不成，就進入訴訟，對不對？

王主任委員如玄：是。

楊委員曜：如果進入訴訟的話，你們有一個勞工的法律扶助。

王主任委員如玄：對，勞工訴訟立即扶助專案。

楊委員曜：可以代他聘請律師，適用的範圍呢？

王主任委員如玄：主要是契約終止的時候，例如不給退休金、不給資遣費，或是沒有注意到勞工安全衛生，讓勞工的生命、身體受到傷害，或者勞保以多報少，甚至包括對工會幹部的不當處理，以及違反性別工作平等法相關的規定，都可以請律師。

楊委員曜：單純的薪資爭議並不包括在裡面嗎？

王主任委員如玄：包括終止契約之下的薪資爭議，但是如果在還沒有終止契約……

楊委員曜：要終止契約才有嗎？

王主任委員如玄：對，終止契約之後才有。

楊委員曜：假如沒有終止的話就不包括在內嗎？

王主任委員如玄：對，因為還在受僱當中。

楊委員曜：本席認為這部分的案子很多，假如雇主不終止契約呢？

王主任委員如玄：勞工有權利終止。

楊委員曜：但現在大環境那麼差，他也不敢直接終止。

王主任委員如玄：可是因為訴訟時要請律師打官司，需要利用到司法資源，如果那個標的很小，例如因為薪資的多寡等等，因為那個標的很小，所以對於整個資源的使用，我們會有一些優先的考量。

楊委員曜：本席的意思是，你們只針對太子汽車這類的大案件，但是其實有很多不幸的事件都是小案件，因為大案件會引起社會的注目，所以政府機關就會很積極，因為你們會把它當成政績，所以你們就很積極去處理，可是對於一些小案件，你們反而不在乎。

王主任委員如玄：不會的，只要有終止契約的時候……

楊委員曜：可是你們眼中的小問題，事實上對勞工來說，是一個很大的問題，這一點也請你們回去研究。

王主任委員如玄：只要終止契約，不管案件大小，我們都會處理。

楊委員曜：其實這些問題本席上一次也提過，要怎麼落實保障勞工的權益，特別是訴訟權，你自己也是有名的律師，應該想想如何讓他們在爭議中獲得保障，因為有爭議對他們來說，已經是不幸了，要怎麼讓他們在爭議中得到應有的公道，這是你們的責任。

主席（蔡委員錦隆）：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。今天針對有薪颱風假的部分有提出幾個修正案，所以我們要來討論這部分，本席看了這幾個版本，也聽了很多委員的意見，有關行政院版的第二十條，在第一項的事假部分規定的很清楚，後來你們增加了一項，就是颱風假，對不對？

有關颱風假的規定，就是天然災害發生，或有發生之虞，經通報權責機關發布停止上課，就是有上班，沒有上課的情況，然後受僱者須親自照顧，本席看到這個規定就想到一個問題，例如一個家庭裡面有三個勞工，或是四個、二個勞工，如果是這樣規定的話，這三個勞工裡面，只有一個勞工可以請假，因為他必須親自照顧，是不是只有一個勞工可以請假？你們有沒有想到這個問題？

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。如果夫妻兩個人都是勞工的情況之下……

徐委員少萍：只能有一個人請假，還是兩個人都能請假？因為法條上寫明受僱者必須親自照顧，如果是親自照顧的話，一個人照顧一個小孩就夠了，是不是？

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。

徐委員少萍：而不是一個家庭裡面有三個或是兩個勞工，或是夫妻兩人都能同時請假，不是吧！對不對？這裡還有說到，有未滿十二歲或國小以下的子女，可以請家庭照顧假，其請假期間工資照

給，對不對？其實公務人員也一樣，假如這個法實施，公務人員和教育人員都適用吧？

王主任委員如玄：一體適用。

徐委員少萍：其實公務人員並不是那麼輕鬆，很多公務人員在颱風天還必須留守，不管是消防局、環保局，都一定要有人留守，而且還不能請假，假如兩夫妻都在環保局服務，這要怎麼辦？他們又不能請假，因為他必須要守著家園，公務人員的任務就是為大家服務，所以公務人員當然和一般勞工不一樣，對不對？因為公務人員必須聽政府的命令，守著我們的家園，碰到什麼事情時，就是這些人在第一線處理，不管是消防局或環保局，只要有什麼地方阻塞了，就要趕快去清、趕快去處理，要協助民眾解除、減少災害，所以本席認為很多事情大家都用勞工和公務人員相比較，這樣也不是那麼適當。

看了這幾個版本之後，在蔣乃辛委員的版本中有提到，請這個事假的話，工資要照給，並不得影響他的全勤獎金和考績，本席覺得這個有道理，既然你准他請事假，因為這是法令規定的，當然就不能影響到他的考績和全勤獎金，本席覺得這是應該的。現在的問題是，針對第二十條的修正規定，這部分的薪資是要由雇主負擔，對不對？

王主任委員如玄：目前颱風的有薪家庭照顧假是要由雇主負擔。

徐委員少萍：颱風假的薪資要由雇主負擔，針對這部分，你們提出很多理由來說服大家，因為平常政府很挺他們，之前也提出三挺政策，還有產創的減稅條例，從 25%減到 17%，其實我們對企業是滿照顧的，如果它的員工碰到家裡有事，或是遇到天然災害，而且這部分的天數又不多，那麼請個有工資的事假，本席覺得也是應該的，如果要照顧它的勞工，當然要及於他的家庭，對不對？

因為政府一向很支持企業，而且他們的薪資並沒有跟著經濟成長而加薪，所以基於種種的理由，本席覺得這是雇主免不掉的責任。剛剛也有委員說到，最好的方法就是建構一個災害保險，由政府出多一點，老百姓出少一點，就像健保一樣，你覺得這個保險好嗎？

王主任委員如玄：這個我們可以來研究，只是說因為這個保險……

徐委員少萍：免得全部由雇主負擔，平常大家繳一點錢，當然政府還是要多負擔一點。本席覺得現在勞工會針對很多事情提出要求，當然這個部分如果是由雇主負擔的話，就和政府無關了，颱風的有薪假和政府無關。

王主任委員如玄：對，政府大概也沒有能力負擔。

徐委員少萍：本席認為公權力應該要介入，要求雇主一定要負起這個責任，對不對？

王主任委員如玄：是。

徐委員少萍：本席剛剛有說到減稅，其實我們也滿照顧企業的，但企業有沒有照顧它的勞工？政府就像企業一樣，由政府這個大老闆照顧小企業，所以企業要照顧勞工，對不對？況且颱風假天數並不多，雇主應該會欣然接受吧？

王主任委員如玄：我們在這個法案提出之前，有召開勞資學政四方的會議。

徐委員少萍：都已經同意了嗎？

王主任委員如玄：對，經過我們的解釋之後，最後他們是同意的。

徐委員少萍：有同意嗎？

王主任委員如玄：不反對啦！

徐委員少萍：再請教你，其他的版本都有提到 7 天，其中 5 天有薪，2 天無薪，可是在你們的版本裡為什麼沒有寫明幾天？

王主任委員如玄：基本上就看停課不停班的天數是多少天，在 7 天的範圍之內都可以，因為它的…

徐委員少萍：所以是在 7 天的範圍之內都可以，不限定天數？這點和其他的版本不一樣，你們沒有限定 5 天有薪、2 天無薪，只要是在 7 天之內都可以，即使是超過 5 天也要給薪。

王主任委員如玄：主要是看事由是否構成，如果有停課不停班的情形發生，在原來的 7 天範圍之內都可以，就是說……

徐委員少萍：7 天都可以？

王主任委員如玄：對，就是要看事由發生與否。

徐委員少萍：那你們這個規定比其他版本寬鬆。本席希望能把蔣乃辛委員的意見納入，既然企業願意出這個錢，願意照顧它的勞工，如果全勤假或是獎金都沒有了，這樣並不合理，因為這是天然災害。

王主任委員如玄：本來在我們的第二十一條裡面就有規定，如果我們今天通過這個法，它就有一個法源的基礎，受僱者做這樣的請求時，雇主就不能視為缺勤，而影響到他的全勤獎金、考績或為其他不利之處分。

徐委員少萍：第二十一條就有規定嗎？

王主任委員如玄：第二十一條就有規定了。

徐委員少萍：第二十一條就有蔣乃辛委員版本所規定的內容嗎？

王主任委員如玄：是，第二十一條就有明文規定了。

徐委員少萍：第二個問題請教主委，目前的無薪假會不會變成常態化？在 5 月 15 日的時候，根據勞委會的新聞稿顯示，地方勞工行政主管機關通報實施勞雇雙方協商減少工時的事業單位，總共有 24 家，實際人數是 2,207 人，但是勞委會又有一個統計，在去年的同一個時間，各單位都回歸正常，沒有發生無薪假，本席不知道是因為什麼原因，現在又產生無薪假的狀況？

王主任委員如玄：其實以前就有經濟景氣的循環，以前可能要經過比較長的一段時間，才會有一次循環，但是自從金融海嘯過後，我們可以看到整個經濟景氣的循環速度和全球經濟環境的改變，有可能因為這樣，導致循環的速度變快了。

徐委員少萍：不是的，本席的意思是針對這個現象，因為去年這個時候並沒有無薪假，可是今年還有，對不對？

王主任委員如玄：上一次是因為金融海嘯，這一波是因為歐債危機。

徐委員少萍：現在又有歐債危機，上次是金融海嘯，你認為這是因為金融海嘯所引起的，對嗎？

王主任委員如玄：對，上一波是因為金融海嘯所造成的，這一波是因為歐債危機。

徐委員少萍：主委，本席認為你們真的要查清楚，我們不希望無薪假變成一種常態，為什麼？因為

勞委會還提出一個充電起飛計畫，提供給放無薪假的勞工，希望能提升他的技能等等，但是這樣會不會變成變相鼓勵公司、企業放無薪假，因為放無薪假很好，這樣員工還可以去受訓。

王主任委員如玄：我們充電增值或是充電再出發的計畫，還是有它實行的一定時間點，也不是每個企業都能來申請，就是當我們看到的確因為整個經濟景氣的影響，導致有這樣的情況發生時，我們才會啟動計畫。

徐委員少萍：當然，如果是因為景氣影響，所以有企業放無薪假，這也無可厚非，但是要根據什麼樣的理由才可以放無薪假？整個過程是不是需要審核？或是企業說放就放？

王主任委員如玄：目前對於縮短工時、減少工資的部分，我們有一定的規範，例如一定是要經過勞資雙方的同意。

徐委員少萍：要不要報備？要不要審核？因為這些部分我們並不清楚，是不是企業要放就可以放？

王主任委員如玄：關於行政流程的部分，請陳處長說明。

陳處長慧玲：目前如果要實施所謂的減少工時，並且併同減少工資時，必須要勞資雙方合意，雇主不能單方實施。目前所謂的通報機制，我們要看這段時間的狀況，例如前一陣子是因為金融海嘯，這段時間是因為歐債的關係，如果發現事業單位開始實施無薪假，我們就會啟動所謂的通報機制，目前現行的法令並沒有強制規範，可是我們會啟動通報機制，啟動機制之後，就會要求他們要向縣市主管機關通報實施無薪假的狀況，我們會持續追蹤它的狀況。

徐委員少萍：本席希望真的是經由勞資協商，也真的合乎你們的行政程序，因為本席不希望無薪假變成常態化，當然也不可以讓企業說放就放，因為我們政府對企業有相當多的鼓勵措施，不能讓企業無緣無故放無薪假。

王主任委員如玄：謝謝委員。

主席：請王委員育敏發言。

王委員育敏：主席、各位列席官員、各位同仁。王主委，我們可不可以還原一下當時的情況，去年因為颱風的關係，可是卻停課不停班，你知不知道有很多家長灌爆了地方首長的臉書，甚至是總統的臉書，你知道這樣的情況嗎？

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。我知道有這樣的狀況，很多家長有這樣的需求和期待。

王委員育敏：對，所以家長最焦慮的是什麼？就是颱風天要上班，但是孩子到學校之後，卻突然宣布不用上課，要他們趕快回家，這樣孩子怎麼辦？其實現在台灣以這種核心家庭居多，早期的農業時代，還有阿公、阿嬤在家看著，所以問題可能不大，但是現在幾乎都是父母雙薪的家庭，兩個人都要上班，所以如果颱風天有停課不停班的情況，孩子回到家之後就只有一個人，這叫什麼？就叫獨居兒，就是獨留他自己一個人在家裡。

不曉得主委知不知道，在兒少福利法裡面其實有相關的規定，對於這個孩子，兒少福利法第五十一條其實有非常明白的規範，因為兒少福利法是規範十八歲以下的兒童和少年，在這當中有特別提到兒童的部分，尤其是六歲以下的兒童，是完全不能讓他自己一個人在家的，你如果留一個六歲以下的孩子單獨在家是觸法的，這其實是有法律上的問題。第二個，它特別提到不能讓兒

童留在可能會發生危險的地方，在這樣的情況下，特別是颱風天，你覺得對孩子來說，對於他的安全問題而言，在某種程度上是不是相對地會有一些風險？

王主任委員如玄：是，我想對小孩子來說，如果颱風天一個人在家裡，的確是會害怕的，因為外面狂風暴雨，可能還打雷。

王委員育敏：是，所以在這樣的情況下，今天我們討論性別平等法第二十條第一項的修正案，其實大家都是從家庭照顧假的部分來看，因為第二十條裡面提到的是家庭照顧假，但是如果從本席所看到的，以這整個事件發展的始末來說，更貼切的說法應該是像這個手板寫的，其實這是一個因颱風而來的親職假，這樣的說法比第二十條第一項所要傳達的精神更貼切。

如果把它擴大為整體的家庭照顧假，的確會有非常多的情況，所以剛剛有的委員所提的問題並沒有錯，有些可能是因為疾病，甚至有委員提到學校日，家長需要出席，到時候可能會有許多原因通通都要涵蓋進來，還有剛剛也有委員提到家裡有老人、有身心障礙者的狀況，這可能就會無限上綱的延伸，就會喪失去年發生颱風時，那麼多家長灌爆臉書的訴求原意，本席覺得原本的訴求有點被模糊掉了。

所以本席覺得如果要為第二十條第一項下一個比較明確的定義，基本上颱風這個因素一定要放在前面，這一切都是因為颱風而起的假，但這不只是颱風的關係，因為這是由許多父母親站出來爭取自己的權益，因為他們家裡有國小以下的學童，他們不放心小孩自己在家，所以才提出這樣的訴求。其實本席覺得這是合情合理的，其實也是合法的，因為依照兒少福利法的規定，我們也明白規範家長不能違法，所以針對這個部分，本席希望今天的討論，大家可以更聚焦在我們是因為什麼樣的事件，而來修這樣的法令，這樣比較能還原整個事件的經過。

當然，另外一個問題，就是有其他委員提到，如果再回到整個家庭照顧假來看的話，未來要不要擴大適用給薪的範圍，其實剛剛大家已經說了，根據國外的經驗來看，有可能要倚賴保險的制度，但是在台灣可不可行？本席覺得這個部分大家要好好研議，這件事情恐怕沒辦法在這個會期很快討論出結論。其實包括主委的報告也有提到，如果要擴大的話，會增加一百多億元的經費，這的確是一筆不小的數額，如果統統由資方來負擔，他是不是負擔的起？這的確還要經過公聽會和統整意見的過程。

所以本席在這邊主張，因為現在已經是 5 月份，這個會期結束之後，接下來就進入 7、8、9 月的颱風季節，如果今天我們這個議案沒有辦法很快的達成共識，本席想問大家的是，當颱風天再來的時候該怎麼辦？要放假還是不放假？給薪還是不給薪？去年這麼多氣急敗壞的父母親，他們的訴求沒有辦法在最快速的時間內得到回應，孩子的人身安全沒有得到最好的保障，這件事情誰能負起責任？是勞委會嗎？還是我們立法院？誰能為孩子的生命安全負責？不曉得主委對這件事情有什麼樣的看法？

王主任委員如玄：這也是我們非常擔心的問題點，所以也拜託委員支持，我們希望這個法案能夠在這個會期結束之前儘快通過，最好是在颱風季節來臨之前就通過，讓這些面臨停課不停班這樣情境的父母，就這個議題能夠有一個比較妥善處理的方式。

王委員育敏：針對這個部分，本席想知道勞委會是什麼時候提出你們的版本，並且送到立法院來。

王主任委員如玄：其實我們上個會期就已經提出來了，那當然……

王委員育敏：那為什麼都沒有審查？上一屆的委員在幹嘛？有沒有好好的審查？完全擱置嗎？

王主任委員如玄：有的，應該有送出我們委員會。

主席：屆期不連續。

王主任委員如玄：所以這個會期一開始的時候，我們就已經送進來，也希望委員幫忙，謝謝。

王委員育敏：好，我們身為立法委員，大家都有責任，這是去年颱風時發生的問題，本席不相信立法院的效率這麼差，到目前為止還沒有完全定案，而且颱風季節又要來了，如果今天不能定案，本席覺得大家都失職，不只是勞委會失職，其實我們立法委員也一樣失職，我們沒有肩負起照顧、保護孩子的責任，沒有給家長一個善意的回應。

對於第二十條第一項，因為今天有不同的版本，所以本席建議脫勾處理，為了回應去年颱風假時家長的訴求，我們應該儘速通過法案，但是對於其他委員提出的家庭照顧假，我們是不是要去照顧更多的對象，甚至把這部分也納入給薪的範圍，是不是由勞委會針對這個案子好好的研議、處理，也廣徵各界的意見，主委，這樣可以嗎？

王主任委員如玄：我同意委員的看法，就是有關其他部分是否要變成一個有薪的處理模式，這的確會牽扯到社會保險制度的建構，我們可以來研究。

王委員育敏：好，本席建議真的要脫勾處理，那個部分我們再從長計議。另外，關於今天的解凍案，我們可以看到在七、八案，其實當時委員會提議凍結就是因為勞資爭議的問題，特別是去年大家很關注的太子汽車公司案件，因為本席也有朋友深受其害，整個程序真的非常冗長，就是他們爭取的過程其實非常冗長。因為今天勞委會希望解凍，你們經歷過這樣的事件之後，如果未來有類似的事件發生，你們有把握加速整個勞資爭議的處理程序嗎？

因為有時候夫妻都在同一家公司上班，如果公司拖欠薪資不給，兩夫妻都沒有拿到薪資的話要怎麼生活？如果家裡還有小孩的話，真的是苦不堪言。所以針對這個部分，本席不曉得勞委會檢討之後，在處理勞資爭議的部分，可不可以有更強制性的作為，可不可以有更快速的處理方式？主委，你要不要說一下？

王主任委員如玄：當初在處理這個案子的時候有一個很大的困難點，因為其實勞工都希望這家公司不要歇業，可以繼續發展下去，這樣他們才有工作，可是在我們目前的制度裡面，積欠工資墊償的部分是以公司歇業為前提，我們才能夠墊償，不然就可能會發生所謂的道德風險問題。

王委員育敏：對，這其實是很弔詭的，對勞工來說，他也很為難，因為他可能馬上就會面臨失業的困境。另外也有一種雇主，他其實就是拖欠薪資，可是並沒有要歇業，最近包括像雲林，還有一些地方政府，就拖欠社工人員的工資，有的甚至拖欠了 4 個月，社工人員還要自己去借錢過生活，類似這種拖欠薪資的例子，公司並沒有真的倒閉，這種的怎麼辦呢？有沒有其他機制可以處理？

王主任委員如玄：目前其實是透過調解的機制，在勞動三法通過之後也有一些機制，所以在機制建構的部分，我們第一個做的是調解人的專業訓練，讓他可以針對這些案子以快速、有效的方式先做調解，這是一個處理方式。第二個就是勞動三法通過之後，要怎麼樣讓勞工更有力量，尤其是

讓工會更有力量談判，像太子汽車這個案子也發生了罷工事件，和警察之間有一些衝突等等，所以我們也和警政署這邊合作辦理了勞資爭議處理法的一些宣導活動，對於罷工的糾察線等等相關的議題，也和員警這邊有一些交流，希望可以更妥善來處理類似的案子。

王委員育敏：有關於勞資爭議這個部分，因為涉及到勞工的權益，勞委會這邊應該要更積極去研議，找出更快速、有效的處理辦法，好不好？謝謝。

主席：請黃委員偉哲發言。

黃委員偉哲：主席、各位列席官員、各位同仁。王主委，請教你幾個簡單的問題，第一個，本席相信勞委會應該滿重視身心障礙者的權益，尤其是他們的就業權，但是請您或是您的幕僚去看看全國就業 e 網裡面的職缺，您如果在網站上以身心障礙類、肢體障礙者來查職缺，可以查到 100 筆資料，但是全臺灣有 107 萬名身障者，而提供給身障者的工作機會卻相對比較少，只有 100 筆喔！

我們真的覺得滿遺憾的，本席唸一些資料給你聽，因為有些類別不知道是湊數，還是故意要去羞辱這些身障者。提供給身障者、肢障者的工作性質有什麼？有建築工人，就是在建築工地工作的人，還有穿無塵衣、每天上班 12 個小時的品管作業員，以及砍伐竹子的工人，本席看了這筆資料之後覺得很奇怪，這些肢體障礙者怎麼去砍伐竹子？

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。應該不是只有 100 筆，照理來說，我們禁止身障者的就業歧視，所以全國就業 e 網裡面所提供的每一筆工作機會，都不能因為他是身障者而拒絕他的應徵。

黃委員偉哲：那糟糕了，如果是這樣的話，你想身障者怎麼可能想去應徵砍伐竹子呢？他自己就會知難而退了，你這樣做是為了不能對他們歧視，可是就某種程度而言，反而讓他們更加不舒服。

王主任委員如玄：可是委員，我向您報告，我的經驗是這樣的……

黃委員偉哲：是要訓練他們砍竹子嗎？

王主任委員如玄：基本上身障者有各種不同的障別，例如一個聽障者，如果去從事砍伐竹子的工作，其實他是非常能夠勝任的，就是每一種障別有不同的困境，所以不能因為他是身障而不讓他去應徵。

黃委員偉哲：對，所以你才必須針對這些工作，依據不同的障別來加以細分。

王主任委員如玄：所以原則上我們是假設每一個身障者都有權利和沒有身障的人站在一個平等的基礎上，都可以來應徵。

黃委員偉哲：因為你基於這樣的思維，所以從表面上的數字看起來，好像所有的工作類別都沒有針對身障者做限制，結果呢？事實上卻發現這個不行、那個也不行，必須靠他自己篩選，就算是他自己覺得可以，也不見得適合。

王主任委員如玄：可是如果我們一開始就設限的話，那這些人連去證明他其實也有能力做得到的機會都沒有，他就有立足點不平衡的狀況。

黃委員偉哲：那有可能造成表面上有洋洋灑灑、這麼多的工作類別，但事實上適合他去做的，相對來說卻比較少，而且是少很多。在你們的就業 e 網裡面，如果都不應該設限的話，你們為什麼要

設置身心障礙的類別？

王主任委員如玄：這就是兩個問題，一個是基礎的平等，所有的人，不管是否為身障，他都可以……

黃委員偉哲：都有權利。

王主任委員如玄：對，都有權利去應徵，這是一回事。但是第二回事，我們也承認身障者在整個就業市場上是屬於弱勢，所以我們應該多去開發可以讓身障者就業的工作機會。

黃委員偉哲：對，所以本席剛才開宗明義的說身障者的就業問題，你說要開發類別，可是這個類別卻有建築工人、有砍竹子工人。

王主任委員如玄：是，可是我剛剛向您報告過，因為各種障別不同……

黃委員偉哲：那你又何必開這個類別？

王主任委員如玄：因為他願意釋出這樣的工作機會。我特別去看過高科技的廠商，像奇美電，我有特別去看過他們的狀況，讓我們很感動的是，其實高科技廠商以前都不喜歡用身障的朋友，他們有一些歧視、偏見，我去參觀奇美電之後，發現他們公司利用職務再設計，把整個工廠的建築做了一些調整和改變之後，反而進用了非常多的聽障者，他們在工作崗位上面都非常認真、努力。

黃委員偉哲：所以它被叫做幸福企業，不過幸福企業已經不在了。

王主任委員如玄：所以後來我就把這樣的 model，提供給其他和奇美電一樣性質的廠商參考，例如在這些高科技的廠商部分，您剛才提到要穿無塵衣等等的問題，我就特別拜託他們不要有那樣的刻板印象，認為身障者不能做，應該要開放更多工作機會給大家。

黃委員偉哲：因為身障者本身的特殊生理狀態，所以他沒有辦法連續工作 12 個小時，而這裡面的工作要求就是要 12 個小時，並沒有因為這樣而改變。

王主任委員如玄：其實公司只要稍微調整一下他的工作內容，針對職務再設計一些方式，這樣就能處理。

黃委員偉哲：所以總結來說，還是要請你們多花一點心思，好不好？

王主任委員如玄：好。

黃委員偉哲：如果你的邏輯是所有的工作都不應該對身障者設限，依照這樣的邏輯，那就全部都不應該設限，可是你們又設置了一個身障者專區，雖然在身障者專區裡面看到很多工作，但是看起來卻是很不適合身障者的工作，你的回答是身障者有很多類別，如果是有很多類別的話，乾脆把這個專區取消就好了，讓所有的身障者自己去選擇，依照自己的狀況判斷是否適合這樣的工作就好，你何必設那個身障者專區呢？就像設一個抗漲專區，可是裡面的價格卻很貴，這樣不是會讓人覺得奇怪嗎？你們是不是重新再審視一下這部分？這樣會比較好。

王主任委員如玄：這個部分我們會來檢討一下，當初會設這樣的專區，是希望可以開拓更多就業機會。

黃委員偉哲：本席知道，你們的出發點並不是壞意，但是如果得到一個壞的結果，坦白說這樣也不是很好。另外一個問題，本席剛才提到身障者有 107 萬人，但是全國的庇護工廠有幾家？

王主任委員如玄：112 家。

黃委員偉哲：本席看到的資料是 104 家，不管是 104 家或是 112 家，總共提供了多少職缺？只有一千多個而已，這一千多個職缺，要面對這麼多身障者，其實坦白說，這不僅是粥少僧多，而且是到了離譜的狀況。可是現在很多非營利組織開設庇護工廠的意願更低了，為什麼？因為對於他們的勞健保、退職以及職災風險的補助方式有了改變。

96 年通過將庇護工廠定位為事業單位，所以庇護工廠、非營利組織和身障者之間的關係改變了，原本開設庇護工廠是一個服務的關係，現在變成僱傭的關係，坦白說，就算是僱傭關係，我們也應該對身障者提供更多的保障，所以對於他們的勞健保、職災風險、勞退金，我們也應該加以設法解決。

可是坦白說，庇護工廠本身沒有那樣的競爭力，這個區塊要怎麼補？是國家出錢來補？還是讓這些庇護工廠、非營利組織花錢來補？或是要怎麼做？因為我們經過這樣的立法過程，本來是為了給身障者更多保障，這是一個好的立意點，可是現在卻變成很多非營利組織不敢設庇護工廠的原因，你覺得這該怎麼辦？

王主任委員如玄：你剛才提到 96 年時的立法過程，當庇護工廠從內政部轉到勞委會來，著重的是在庇護工廠工作的這些身心障礙朋友，針對他們的勞動權益給予保障的時候……

黃委員偉哲：這是好的喔！

王主任委員如玄：它就注定了庇護工廠擔任的是雇主的角色。

黃委員偉哲：對，那要怎麼辦？本席剛剛說過，現在絕大多數的情形是，他的雇主屬於非營利組織，他們根本沒有競爭力。

王主任委員如玄：如果因為他擔任雇主的角色，我們覺得他不行，所以由政府來補助這些庇護工廠，再讓庇護工廠把這個錢轉給勞工，老實說，這整個政策的決策過程，在定位的部分其實還是不明。

黃委員偉哲：可是問題是你即使給了他釣竿，但是他釣到的魚就是比別人少，坦白說，他的生產力沒有那麼高，可是你知道嗎？現在這個生產力低落的情形，是讓這個非營利組織來負擔，坦白說他們是撐不下去的，所以讓他們設置庇護工廠的意願更低了，那要怎麼辦？現在的政策就是如此，你們有沒有補救的方式？

王主任委員如玄：對於成立庇護工廠的部分，其實我們勞委會有一些相關的政策，也做了一些補貼，但是所有的補貼，基本上在它是一個勞雇關係的情況之下，我們能夠補貼的部分還是有一定程度的限制，它的確是一個非常難處理的議題。

黃委員偉哲：這樣將來還是要回歸內政部嗎？或是怎麼樣？

王主任委員如玄：相關的議題其實……

黃委員偉哲：依你來看，會不會回歸內政部比較好？

王主任委員如玄：您剛剛提到的就是它的產能核心部分，例如它的生產力沒有到達那個程度，其實對於這部分，我們已經有擬定針對產能核心的方式來做處理了。所以如果在這樣的情形下，庇護工廠還是沒有辦法生存的話，一個非營利組織的經營過程，除了政府在某種程度的資金投入與協助以外，還是得看它的整個經營管理狀況，以及相關的議題。

黃委員偉哲：本席認為應該是不會，但會不會變成這些身障者去庇護工廠工作，但是國家付出的成本反而比他沒有工作時更多，會不會這樣？

王主任委員如玄：有可能，但是值得。我所謂的值得，是因為對這些人來說，重點不是錢，而是要有一個可以支撐他的工作，對他來說這是一個尊嚴。

黃委員偉哲：所以要怎麼辦？

王主任委員如玄：所以即便付出比較多的錢，我覺得為了他的尊嚴，這是值得的。

黃委員偉哲：那就不應該留在勞委會了？

王主任委員如玄：不是的，我說這是兩難，真的是一個兩難的議題，每次去看庇護工廠的時候，庇護工廠的朋友也會向我反映這些相關的議題，它真的是一個兩難。

黃委員偉哲：本席建議你要做跨部會的處理，因為內政部和勞委會可能要就這部分來思考，要怎麼樣才能給他們最大的工作實現，又有工作尊嚴，而且能讓他們得到一些本身應該得到的東西，好不好？謝謝主委。

主席：請許委員添財發言。

許委員添財：主席、各位列席官員、各位同仁。請教王主委，油電雙漲以後，你準備多少經費來救濟你們長期扶助、濟助的弱勢團體、單位或是朋友？

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。基本上我們關切的還是勞工就業的相關議題，有沒有可能因為油電雙漲的關係，造成企業成本無法負擔，我處理的是後面的部分。

許委員添財：但是本席現在說的例子很具體，例如庇護工廠本來就生存不易，甚至要靠你們濟助才能生存，現在成本提高了，你們不多編列一點預算，他們怎麼存活下去？像視障的朋友，本來有很多人從事按摩，現在受到雙重打擊，第一個打擊就是大法官解釋，明眼人也可以從事按摩工作，所以他們的工作機會被搶走一大半，而且現在他們的成本又提高了，不只成本提高，現在連顧客也少了，因為一般人的消費能力降低，所以他們的生意也少了，據點可能沒辦法增加，反而會減少，你們都沒有因應措施嗎？有沒有？

王主任委員如玄：向委員報告，我們相關的……

許委員添財：沒有的話，就說直接說沒有就好了，不要浪費我們的時間，有沒有？現在有沒有？

王主任委員如玄：我們處理的是因為……

許委員添財：有沒有因應計畫？

王主任委員如玄：我們都有在關切中，所以從油電雙漲……

許委員添財：關切歸關切，但是現在有沒有因應計畫？

王主任委員如玄：所有油電雙漲可能會對勞工朋友造成的一些影響，針對後續要如何來做一些處理，我們都有在了解。

許委員添財：有或沒有，就一句話而已。

王主任委員如玄：我們本來的計畫裡面就可以容納。

許委員添財：你們本來的計畫經費夠嗎？本來就有多餘嗎？剩很多嗎？

王主任委員如玄：我們本來就在做失業者的協助和幫忙，所以這本來就在我們的計畫範圍之內，我們也一直都在關切和了解。

許委員添財：當然是在你們的計畫範圍內，因為這是你們的政策方向，所以是在你們的計畫範圍之內，但是現在狀況不同，所以原來的經費、預算變得明顯不足，你們要不要追加？

王主任委員如玄：如果到時候我們需要追加就安基金的話，希望委員支持。

許委員添財：就安基金已經連續 4 年短絀了，你要再繼續舉債嗎？

王主任委員如玄：沒有，向委員報告，我們目前的就安基金足以支應。

許委員添財：現在會加速虧本，因為已經沒剩下多少了，現在剩下幾十億元還是幾百億元？

王主任委員如玄：目前就安基金裡面還有 145 億元。

許委員添財：這 10 年來吃掉多少了？

王主任委員如玄：沒有，差不多都維持在 100 億元。

許委員添財：但是本席看你們的決算報告連續 4 年都是短絀，入不敷出。

王主任委員如玄：可是都還維持在一百多億元。這兩年的確因為整個產業的升級，為了因應金融海嘯和歐債危機，所以我們有多增加一些支出，但還是可以支撐。

許委員添財：你們夠用就好了，到時候有錢可就對了。

王主任委員如玄：謝謝委員關心。

許委員添財：你們為什麼不提早因應呢？應該要主動積極出手才對，不要讓人家在那邊等待。其實現在有很多單位一直向我們反映，因為補助都不見了，真的很奇怪，去年明明還有 20 萬元的補助，今年卻剩下 2 萬元，可能是馬英九把錢用完了，因為選舉時先用了，先把錢拿去補助別人，不然怎麼會去年有 20 萬元的補助，今年卻變成只有 2 萬元呢？當然不是只有勞委會這樣，像內政部社會司等等，很多單位都這樣。

現在本席要問你的是，關於馬英九總統昨天的就職演說，很多人都不滿意，可以說幾乎沒有人滿意，但是如果當成施政報告來看的話，就是當成陳冲院長的施政報告來看的話，也不是沒有新東西，還是有的。所以本席現在要請教你，在馬英九總統的就職報告上，有提到兩岸要以區對區的方式交流，但是大概不是大陸區和臺灣區吧！

王主任委員如玄：我想總統說的非常清楚，在中華民國憲法的架構下面，就是一個中華民國，是大陸地區和臺灣地區。

許委員添財：你不要對號入座，本席沒有問這個問題。

王主任委員如玄：因為你剛才說到區對區，所以我就想到這個，因為我昨天是在現場聽的，他是說在中華民國憲法的架構下。

許委員添財：你要自己找麻煩，這是你的事情喔！對不對？本席還沒問這個問題，本席不是要問這個問題。

王主任委員如玄：不然你說區對區是指什麼？

許委員添財：自由貿易示範區，這是新的區，別有用意的區，特別規範的區，有針對性的區。

王主任委員如玄：沒有那麼多區。

許委員添財：所以本席要請教你，自由貿易示範區一展開之後，對你們勞工政策的挑戰是什麼？請你說明一下。你有聽過這個名詞嗎？你昨天有沒有聽就職演說？

王主任委員如玄：有。

許委員添財：有聽到自由貿易示範區嗎？

王主任委員如玄：有聽到這幾個字。

許委員添財：你們有事先接到通知，要你們先做準備嗎？因為 1 年內要完成。

王主任委員如玄：自由貿易示範區是從以前談到現在，每一年都有提到。

許委員添財：以前有自由貿易港區，哪有自由貿易示範區呢？以前有自由貿易港區，現在是自由貿易示範區。

王主任委員如玄：有，之前不是一直提到是不是要在高雄設立，一直不斷在討論這個議題？在選前的時候……

許委員添財：所以這個議題還在討論中？

王主任委員如玄：對，選前就一直在討論。

許委員添財：這個名詞是新提出來的嗎？

王主任委員如玄：選前其實就有在討論自由貿易示範區的相關議題。

許委員添財：是你們內部在討論？

王主任委員如玄：沒有，報紙有寫，我有看到，那時候有提到，第一個是要不要在高雄設立，大家都在討論這個相關的議題。

許委員添財：既然這是以前就有的議題，你就更應該了解，這對你的勞工政策有沒有什麼新的挑戰？你有沒有什麼因應措施？因為 1 年內就要談成了。

王主任委員如玄：各國在處理自由貿易示範區的議題時，不會只有勞工的議題，包括稅捐、快速通關等等議題，都包含在裡面。

許委員添財：這個自由貿易示範區和其他一般國家的自由貿易區不太一樣，甚至可以說很不一樣，他說要對中國大陸採取 WTO，甚至是 WTO plus 的優惠，如果是 WTO 的話，那就是國民待遇，就是最惠國待遇，各國都一樣，但是他現在對中國大陸來到自由貿易示範區，區對區的時候，例如中國的海西區，臺灣的自由貿易示範區，就是區對區了，他說要 WTO plus，勞委會應該有準備勞工政策了嗎？

王主任委員如玄：就相關的議題，各界比較關切的……

許委員添財：老實說，現在還沒有具體的計畫方案是嗎？主任委員是準備接受經建會的指導，看經建會怎麼樣擬定提出後，主任委員就遵照執行是嗎？

王主任委員如玄：已經在談經濟示範區了，就是脫勾與否的問題。

許委員添財：或是主任委員會就勞工權益、勞動市場應該有的這些原則、立場，向經建會說不要惡搞？經建會如果亂搞，主任委員對勞工利益、立場都有所堅持，要外勞脫勾，主任委員說不可以，大家對主任委員有不錯的評價。

王主任委員如玄：謝謝。

許委員添財：自由貿易示範區會變成怎麼樣？會像以前楠梓加工出口區工人在裡面生產的物品，不能夠買回來家裡用的情形是嗎？

王主任委員如玄：關於勞工的部分，站在勞委會的角度，我們一定是保障本國勞工就業權益為前提。

許委員添財：現在還沒有提出具體的內容，主任委員的勞工政策也不曉得怎麼樣因應？

王主任委員如玄：其實已經有相關的討論了。

許委員添財：會不會陸資台勞？

王主任委員如玄：相關的議題都已經討論過。

許委員添財：會不會真台商假外資用外勞？

王主任委員如玄：關於勞工的議題，有相關的法令制度來做一些處理。

許委員添財：示範區內示範區外兩個世界破壞了臺灣的經濟效率，又不是早期的不均衡發展政策，本席提供給主任委員，主任委員一定要用不均衡發展政策來跟他說過去可以，因為那時候大家貧窮，且普遍沒有資本能力，但是現在臺灣資金過剩，極大部分是有很高額的儲蓄，所以這個時候不要用不均衡發展政策來加速資本的累積，不要犧牲農業培養工業，不要在工業製造不同的部門，加速資本的累積，破壞其經濟效率。

今天臺灣的貧富懸殊，今天臺灣的經濟裹足不前，都是長期不均衡發展政策物極必反產生的後遺症，所以不能夠再搞什麼示範區，造成特權區，特權又圖利中國的太子幫，又圖利中國的國營企業，就不要亂搞了，本席主張全面自由化，對弱勢該保障的，在自由化的前提下，我們要支持勞委會全力來保障，但是現在主任委員卻什麼都不懂，經建會又隨便說。

王主任委員如玄：經建會一定有在規劃。

許委員添財：重點已經說出來了，經建會說一年要完成，結果問主任委員卻不知道。

王主任委員如玄：我沒有說不知道，這個議題一直都在討論，就勞工的部分，其實我們該堅守的立場與保護，我們一定會做到。

主席：市長，昨天不滿的人都上街頭，我們都看到了，待會江委員啟臣發言完畢，如果沒有其他委員在場，我們就等尤委員美女發言結束就休息，如果其中有委員插入，就到江委員啟臣發言完畢。

請江委員啟臣發言。

江委員啟臣：主席、各位列席官員、各位同仁。今天討論「性別平等法」的修法，其中有幾個提案，本席跟 24 個委員也提出一個修正案，我們的提案有一個特殊的地方，本席要請教主任委員，也就是今天幾個提案中，其實都提到家庭照顧假，關於天然災害的部分，能夠給這些勞工休假，讓他們有請假的正當性，且很多的提案，也提到應該要有給薪的事假。其次，本席另外跟其他二十幾個委員也希望可以增列出席學校家長日，也作為家庭照顧假請假的事由，因為我們都知道親子關係在現階段來說，我們這個社會的親子關係由於家庭中都是雙薪家庭，所以親子關係跟過去比起來是疏遠很多，很多家庭的管教問題，家長跟小孩之間的距離等，其實都需要進一步來強化，很多家長也不希望因為工作而跟孩子的距離越來越遠，本席跟其他委員才會提出修正案，其實

為了增進親子之間的關係，並關心國民教育階段這個時期小孩子在校園的情況，還有家長跟老師、校園之間的溝通，因此我們希望能夠增訂出席學校家長日的部分也列為家庭照顧假中其中的一項，這部分除了請其他委員支持以外，主任委員有什麼看法？

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。其實類似這樣的建議，在上個會期時曾經有委員提過，其中有二個問題，一是家庭照顧假是要照顧小孩，這個家長日事實上就不符合家庭照顧假的立法旨意，因為家長日……

江委員啟臣：也是照顧小孩呀！

王主任委員如玄：不是，是小孩子在家，家長去參加家長日。

江委員啟臣：小孩子也可以在學校。

王主任委員如玄：沒有，基本上，小孩子如果在學校也是老師在照顧，簡單說不是家長在照顧小孩。

江委員啟臣：所以主任委員所謂「家庭照顧」的定義，到底是根據哪一個法律的規定？「家庭照顧」是你們的定義，還是目前法律中有明確的定義什麼叫「家庭照顧」？

王主任委員如玄：基本上，我們當初在定「家庭照顧」時是照顧小孩。

江委員啟臣：這是勞委會的想法，這樣定義「家庭照顧」？

王主任委員如玄：是。

江委員啟臣：但是我們從勞工、家長的角度，「家庭照顧」的範圍，實際上不等同於勞委會所認定「家庭照顧」的範圍。

王主任委員如玄：我理解，另外，還有第二問題，目前我也特別問了同仁小朋友在讀書的學校家長日進行方式是如何，其實絕大多數是利用晚上或假日。

江委員啟臣：為什麼利用晚上或假日，就是家長都不願意請假，如果學校不排在假日時，其實家長就一個事情來說也可以請事假，問題是考量到請事假，首先，那一天沒有薪水，因為雇主不可能允許有薪水的事假，所以也逼著學校或教育相關單位只好利用晚上或假日的時間來進行家長日，這是雞生蛋、蛋生雞的問題。

王主任委員如玄：是，因為基本上類似這樣的家長日，讓雇主來負擔薪資的部分，這種家長日或照顧家庭是整個國家社會要承擔的，不太可能是有薪的。

江委員啟臣：現在提到薪水的問題，其他委員提出的天然災害部分的家庭照顧假，你們現在是傾向於有薪或無薪？

王主任委員如玄：關於颱風的家庭照顧假部分，是必須要很明確的颱風家庭照顧假，我們希望這部分是可以有薪的。

江委員啟臣：有薪的部分是怎麼樣計算？

王主任委員如玄：就照其薪水，因為每個人的薪水不一樣。

江委員啟臣：所以本席認為這部分是可以再討論的，由於你們提到涉及到照顧責任由雇主負擔，還有你們經費的估算，五天薪資的負擔是三百八十幾億，考量到勞資雙方權益平衡，因此建議不宜

強加規範，其實這種請假不是大家都願意請的，有時候實在是不得已，或是有時候是有必要才請這樣的假，算五天的金額，應該是最大的可能是 381 億，其實怎麼樣來付出薪水給請假的勞工，這個方式跟方法應該是可以談的，例如有一些事假是可以給付其最低薪資，而不是他現在每天應該領的薪資，如果是請家長日的部分，是不是可以有最低薪資的給付，如果現在每個月是 2 萬元，就以此來換算這一天，基於關心小孩子也一樣可請假，還是可以維持最低薪資的所得，這個部分是不是可以進一步的討論跟考量？

王主任委員如玄：其實我們希望在可能的範圍內，能夠讓勞工朋友可以有更好待遇與福利，大家都很努力往這個方向來發展。

江委員啟臣：我們今天之所以對此提案有所堅持的原因，因為剛才已經談很多公務人員的部分，有五天是有給薪的。

王主任委員如玄：不僅公務員，包括有一些大企業工作的員工也都有。

江委員啟臣：大企業並不是法律的限制，但是公務人員的部分是在公務人員請假規定中明定。

王主任委員如玄：我們規定的是個標準。

江委員啟臣：但是一般的私人企業並沒有國家任何法律予以明定，所以感覺上是政府當頭家的福利比較好，對不對？政府的頭家是人民，結果人民跟一般私人企業勞工的待遇是最差，甚至於跟公務人員的待遇是不一樣，本席先不談性別平等的問題，這純粹就是勞工平等的問題而已。

王主任委員如玄：即便是在私人企業機構中的勞工也不會平等，每一家公司的待遇都不一樣。

江委員啟臣：但是我們現在談的只是一個事假問題，而且這種事假並不是一般的事假。

王主任委員如玄：我們都願意去爭取，就制度建構的部分，類似這種家庭照顧假……

江委員啟臣：是不是今天勞委會最大的考量還是在於怕雇主負擔？

王主任委員如玄：應該說整個制度的建構，如果國外的立法例也都是這樣子，大家認為這種家庭照顧的責任，就是雇主必須要承擔的話，從道理的邏輯論述、立法制度來看，都認為是可行的事情。

江委員啟臣：這樣可不可以建議把公務人員的也拿掉，讓大家都平等？

王主任委員如玄：我沒有意見。

江委員啟臣：所以主任委員認為無所謂？

王主任委員如玄：我對這個沒有意見，因為這不是我們主管的。

江委員啟臣：但是從你當勞委會主任委員對勞工權益的照顧，你認為公務人員是不是勞工？

王主任委員如玄：我認為因為工作而獲取薪資的都是勞工。

江委員啟臣：所以主任委員對政府的勞工沒有意見？

王主任委員如玄：包括公務員、私人企業機構，我們支持提供員工更好的福利，以及更好的照顧。

江委員啟臣：所以主任委員的意思是政府對這部分沒辦法管，企業願意做就做，不願意做就算了嗎？

王主任委員如玄：這就是為什麼我說企業的社會責任很重要，應該建立一個機制。

江委員啟臣：主任委員可不可以去說服？

王主任委員如玄：是要有一個機制，不是視其道德良心。

江委員啟臣：勞委會可不可以訂定機制來說服企業？

王主任委員如玄：我們正在蒐集相關的資料。

江委員啟臣：或是主任委員有沒有一些鼓勵的措施可以鼓勵這些企業可以這樣做？

王主任委員如玄：這就是我上一次提到希望就企業社會責任對勞工的部分能夠做一些……

江委員啟臣：針對今天提出的修正案內容，如果主任委員認為沒辦法強制企業這樣做，你們有沒有對案？或是只給我們簡單的答案，即這個要花三百八十幾億，不可能做到，現在給本席的答案就是三百八十幾億，要求企業這樣做是不可能的，不用談了？

王主任委員如玄：沒有，我們方才提到就是企業社會責任的部分如何，政府有個誘因與機制可以讓他們願意往此方向努力，是可以討論的。

江委員啟臣：現在有沒有討論出來？

王主任委員如玄：我們現在還在蒐集資料。

江委員啟臣：要多久？

王主任委員如玄：上次……

江委員啟臣：上次到底有沒有討論出來？

王主任委員如玄：也有人說勞委會會不會管太多了。

江委員啟臣：如果勞委會不管，要幹什麼？

王主任委員如玄：所以我們依舊在蒐集，即便外界在批評指教，我們還是一樣往此方向努力的蒐集相關資訊。

江委員啟臣：可不可以趕快？如果你們認為我們提出的修正案有一些內容不可行，勞委會要提出對案，否則，就沒辦法符合社會的期待，好不好？

王主任委員如玄：我們會研究，其實我們也在蒐集相關的資訊，但是社會的變遷快速。

江委員啟臣：主任委員說到了重點，社會的變遷快速，所以政策與方案的擬訂，必須要很快速，謝謝。

主席（江委員惠貞代）：接下來登記發言的廖委員正井、林委員德福、賴委員士葆、鄭委員天財、李委員桐豪及盧委員秀燕等均不在場。

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。本席請教勞委會王主任委員，性別工作平等法其實是經過婦女團體十幾年努力才通過的，當初在制定的時候，特別規定了所謂的「家庭照顧假」，這「家庭照顧假」其實是參考北歐，他們發現一個家庭中，當家庭成員不管是大人或小孩生病或重大事故需要照顧的時候，往往都會是女人要犧牲請假去照顧，這樣的結果對於其升遷甚至於整個工作事實上都會不保，所以根據他們的統計，發現當有發生這些重大事故的時候，他們需要照顧，其實他們的成本並不是那麼高，而且就家庭的照顧，不應該只是女人的工作，其實應該是一個家庭同時是整個國家社會共同要來兼顧的工作，所以在北歐就很明白的規定每一個家庭都應該要有一個家庭照顧假，這個家庭照顧假是男女都可以請的，因此在此情況下，性別工作平等法在

以前叫「兩性工作平等法」中特別規定家庭照顧假。家庭照顧假其實在外國是有薪的，因為這本來就是應該要國家社會共同來承擔，但是由於當時體諒政府財源的問題，所以那時候因為沒有財源才勉為其難的退讓到併入事假，變成是一個無薪的，然而今天發現政府口口聲聲說沒錢，家庭照顧假就不能夠給錢，大家不得已就退回到併入沒有給薪的事假，這樣的情況我們發現總統的一句話，因為颱風的關係，很多家長由於上班但是孩子不上課的情況下，孩子在家裡沒人照顧，依照兒童福利法的規定，現在是兒童及少年權益保障法的規定，不能夠留置 6 歲以下的孩童在家裡，好，總統一句話，我們就會就跑出一個所謂的颱風假，這個颱風假一出來，當然就變成是有薪假，此時，我們會發現那個非常重要的家庭照顧假卻是無薪假。總統突然的一句話，財源就自己跑出來，變成有薪假，而且不限制日數。此時我們會發現到一個現象：婦女團體永遠都在體諒國家，所以家庭照顧假是無薪假；反觀有薪的颱風假，今天就因為政府的一句話，錢就突然跑出來。主委認為這種情況公平嗎？

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。剛才委員提到國外都是有薪制等等，我們蒐集了相關的資料，包括鄰近的日韓及美德英法等國，其實他們的家庭照顧假都是無薪的。

尤委員美女：但是我們仿效的是北歐國家的制度。

王主任委員如玄：對。

尤委員美女：因為我們要朝福利國家邁進，而非往資本主義國家去走。

王主任委員如玄：但是如果我們的稅收像北歐國家那樣也是 40% 的時候，也許我們可以考慮這種作法，但是我現在身為勞委會主委，我比較困難之處，在於我其實眼睜睜看著各式各樣的給付，包括勞保財務的困境都從數兆元起算，這就是債留子孫的問題。

尤委員美女：好，既然有困境，為何現在颱風假突然變成有薪制？

王主任委員如玄：這不是政府負擔的，是我們與資方團體溝通、懇談，希望他們基於臺灣的颱風次數相較於世界各國是較少見的，加上比對 10 年內的紀錄，得出這件事 1 年對雇主可能產生的影響只有 0.3 天，因此，對雇主的負擔而說，差不多是 1.2 億元的前提下，請臺灣的雇主能夠體諒勞工朋友的需求，願意不反對這個法案，讓這個法案在立法院比較容易被提案順利通過，我們是在這樣的一個前提之下，思及如果能這樣做，最起碼就家庭照顧假的部分，我們已經跨出第一步，開了一扇門。

尤委員美女：好，既然你口口聲聲說因為政府沒錢，所以只好跟企業雇主進行協商，問題是家庭照顧假已經實施 10 年，主委，請問你有沒有跟這些雇主協商過，請他們開放 1 天或 2 天的有薪家庭照顧假？

王主任委員如玄：我們這一次在討論家庭照顧假時，將勞資學政 4 方的代表都找來，各式各樣的方案都提過，憑良心講，在目前制度的建構部分，我看到的立法例及整體制度的建構部分，我們覺得家庭照顧的責任非常重要，不應由個人來負擔，而應是整體國家社會的責任，所以在某種程度上，要求單一雇主承擔全部的責任，也是不合理的。

尤委員美女：好，我們就來檢視公務人員請假規則的規定，公務人員每年准給 7 天的家庭照顧假，

其中 5 天是有薪的，公務人員的薪水從哪裡來？不是從全國人民的稅收而來嗎？政府現在說沒錢，可是卻可以獨厚公務員，他可以 1 年請 5 天的有薪家庭照顧假，同樣的人民，一樣要納稅，可是他卻連 1 天的有薪家庭照顧假都沒有，我想這不公平吧？

王主任委員如玄：其實企業，包括我們提到的政府，他們都是一個雇主，也是有受僱者，只是政府是一個比較大的企業。憑良心說，站在勞委會的角度，如果每一個企業都願意提供更好的福利來照顧員工，藉以吸引更多優秀人才，讓勞工願意在這裡死心塌地或非常安心地在此工作，提升企業的競爭力及工作效率，我覺得這都是好事，這都可以鼓勵，都可以來做。

尤委員美女：這樣政府的責任不就逃脫掉了？

王主任委員如玄：不會。現在重點是要訂個法，強制所有人都必須要這樣來處理時，我不得不去思考到整個制度建構的合理性及整體財務永久發展等面向，這都是我們必須衡平考量的相關因素。

尤委員美女：對，為何一般的勞工與公務員待遇永遠是不一樣的？勞工所繳納的稅不一定比公務員少，為何兩者的待遇卻不同？公務員可以享有 5 天的有薪家庭照顧假，勞工卻連 1 天都沒有。

王主任委員如玄：其實我們每一年在善用女性人力資源或友善職場表揚時，發現有些企業都有提供有薪家庭照顧假的福利措施，所以每一家公司的情況不同，不只是勞工與公務員的情況不同，連同為勞工，每一家公司的勞工待遇、福利及他提供給勞工的……

尤委員美女：這種說法無法說服人。2002 年通過性別工作平等法之後，實施了家庭照顧假，至今已經 10 年，我們卻發現至今仍有 4 成企業未落實執行這項措施，連假都不給。另外，根據貴會這一次統計報告中，也提到男性受僱者中，只有 2.8%請過家庭照顧假；女性受僱者則只有 2.2%請過家庭照顧假，顯然一個好制度已經建構在那裡了，但因為是無薪假，讓這些勞工朋友即使需要，都不敢請家庭照顧假；反觀公務員卻可以享有 5 天的有薪家庭照顧假。今天因為颱風，所以我們又去訂定了颱風假，這是有薪假，在颱風假中又規定必需是照顧未滿 12 歲或國小以下的子女，如果家裡有重病在床的年長者，當颱風發生時，他則無法請家庭照顧假去照顧家中年長者。

王主任委員如玄：他可以請家庭照顧假。

尤委員美女：但那是無薪假，這樣就變成只有照顧 12 歲以下的子女或念國小以下的小孩才是有價值的，如果家中有身障或重病者，則不能請有薪的家庭照顧假，這樣的制度合理嗎？

王主任委員如玄：我剛才已經說過，在基本處理原則上，不管從制度建構或邏輯論述建構來看，都有一定的原則。在今天臺灣特殊的颱風情況下，兼顧少子化相關的議題，我們已經願意就這個部分先跨出第一步，先開一扇門去處理，其實已是在既有的架構下的一個例外的處理模式。當他是一個例外的處理模式時，我們要去比較當大家都是例外時，那原來的的基本精神架構就不見了。

尤委員美女：我們的原則其實就是家庭照顧假，今天所謂的天然災害是例外的情況，何況政府已經簽署了兩公約及 CEDAW（西門）公約，馬政府也一再以這個作為其施政的政績，強調人權的精神。依照經濟社會及文化權利公約第十條特別規定：家庭是社會的自然基本團體單位，應該盡力給予保護及協助，所以它在建立和當它負責照顧及教育受扶養的兒童時，應該給予廣泛的保護及協助。所以，針對家庭照顧假來說，是應給予保護的。同時 CEDAW 公約第十一條也規定，為鼓勵提供必要的輔助性社會服務，特別是通過促進建立和發展托兒設施系統，使父母得以兼顧家庭義務

及工作責任，並參與公共事務，這也是我們訂定家庭照顧假的主因。既然現在已經訂定了家庭照顧假，希望勞委會能夠兼顧整體國家財政及雇主在這個部分上應負的責任，其實家庭照顧是國家社會及人民共同的責任，是否能酌予調整？此次本席會提出修正動議，希望勞工的家庭照顧假能夠比照公務員，能獲得有薪的家庭照顧假。謝謝。

主席：謝謝尤委員及王主委。現在休息，下午 2 時 30 分繼續開會。

休息（12 時 28 分）

繼續開會（14 時 34 分）

主席：現在繼續開會。

接下來登記發言的楊委員麗環、羅委員淑蕾、徐委員耀昌、黃委員昭順、盧委員嘉辰、邱委員志偉均不在場。

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。本法案在上一屆就已經討論過，但本席聽了一個早上，發現所有問題還是在原點打轉。我想最大的問題是我們國家對人民的社會福利不均等、不公平，人家說不患寡而患不均，今天民進黨的版本非常簡單清楚，就是說一般人民也應該比照公務員，有 5 天的有薪家庭照顧假。今天的總源頭是當初政府給公務員 5 天的有薪照顧假，由於這 5 天的有薪照顧假，我們國庫每年必須多增加 116 億 6,000 萬元的負擔，我不知道當時有沒有做過相關的經費評估，不過現在發生一個很弔詭、衝突和荒謬的現象，政府這個大老闆的錢從哪裡來？當然不是總統、行政院長從他們家裡帶錢出來給公務員，填平每年 116 億 6,000 萬的有薪照顧假經費，而是全民買單，全民用納稅錢交給我們政府，提供公務員的有薪照顧假。

本席不是反對公務員這 5 天的有薪照顧假，但前行政院長，即現任吳敦義副總統，在上一屆立委的時候，在沒有和任何人商量的情況下，他自己突然冒出颱風假這件事，不但連累勞委會「頭殼抱著燒」，執政黨（即國民黨）的委員頭也很痛，因為這是很顯然的不公平。當時我記得勞委會給我們一個算法表示，民進黨提出的 5 天有薪照顧假會增加 81.9 億元的經費，將近 82 億元。我現在想請問主委，公務員的有薪照顧假是政府出錢，全民買單，現在全民要這 5 天的有薪照顧假，請問該怎麼辦？

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。委員剛才提到的有薪照顧假是在性別工作平等法制定以前，長期以來公務員的事假，其實不是專門針對家庭照顧假，也不是專門針對颱風，公務員系統對事假的部分本來就有補貼。

田委員秋堇：勞工也有事假，但勞工的事假都沒有薪水，現在勞工團體認為他們也應該比照公務員有 5 天的有薪照顧假。現在已經不是颱風不颱風的問題，因為行政院版本不但規定家中有 12 歲以下的孩子，而且還規定夫妻雙方都要有工作才能請颱風假。

王主任委員如玄：因為家庭照顧假本來就是指兩方都有工作的情況下。

田委員秋堇：你自己身為人權律師，又從事女性權益運動。假如我娶一個老婆，這個老婆沒能力找工作，只能待在家裡照顧小孩，按照行政院版本，我這個先生颱風天必須出去工作，沒辦法請假

，萬一這位先生出了事，媳婦會不會一輩子被公公婆婆怨恨？都是媳婦太沒用，如果他有辦法到外面找工作，他們的兒子搞不好就可以請颱風假。行政院版本的設計是歧視在家工作的女性。

王主任委員如玄：不是，民國 91 年通過的性別工作平等法就已經是這樣規定，並不是因為颱風假而做了改變。民國 91 年通過的性別工作平等法規定必須父母都在工作，沒有辦法照顧小孩，有需要其中一人請假回家親自照顧小孩的時候，才有家庭照顧假的適用。所以是民國 91 年訂定該法的時候就已經做這樣的設計了。

田委員秋堇：但現在因為颱風假的連動，人民和勞工注意到公務員有 5 天的有薪家庭照顧假。

王主任委員如玄：民國 91 年制定性別工作平等法以前就是如此。

田委員秋堇：沒有關係，請問你對民進黨版本的想法如何？

王主任委員如玄：我早上做過報告，基本上，能夠為勞工朋友爭取更多的福利，我們都覺得是好的方向。目前的重點在於，按照第二十條的規定，勞工都可以請假，只是要不要給薪的問題，我覺得就有關家庭照顧的責任方面，這是社會國家整體的責任，我們也查了其他國家相關立法例和制度，甚至包括大家最羨慕的北歐，都沒有由雇主負擔的論述或立法方式。

田委員秋堇：北歐有獨厚公教人員嗎？

王主任委員如玄：這可能要問一下銓敘部，他們比較清楚公務員系統的建構。

田委員秋堇：今天就是全有或全無，否則國會立法委員去到地方，被基層問到這個問題，我們真的不知道該怎麼解釋。

王主任委員如玄：我對公務員系統沒有那麼清楚，但在基準法相關規範、勞工請假規則或性別工作平等法相關制度的建構方面，我查了一下其他國家的規定，包括日本、韓國、美國、德國、英國和法國，都沒有類似的規範。

田委員秋堇：但問題是我們的公務員為什麼會有？

王主任委員如玄：這可能要問銓敘部，這在早期已經制定，民國 91 年以前制定的時候可能有它的背景。

田委員秋堇：現在給勞工的有薪假是雇主買單。先向在座所有公務員說對不起，我們今天是就事論事，給公務員的有薪家庭照顧假是人民買單，所以花了不肉痛，就是這個意思。

王主任委員如玄：早期制定的背景到底是如何，我們不是那麼清楚。

田委員秋堇：主委可說是最長壽的主委，從馬英九第一任第一天到現在，你一直都擔任勞委會主委，這件事我們從上一屆就討論過，你覺得解決方法是什麼？要讓這個不公平繼續存在嗎？

王主任委員如玄：我基本上的想法是，我剛才也向委員提到，不管是從國外的立法例或是從制度的建構來看，都沒有類似的規範。長遠來看，比較可行的方式應該是由社會保險來做這部分的處理。

田委員秋堇：但你為什麼不趕快擬出來？

王主任委員如玄：但事實上，台灣要建立一個社會保險，以長照制度、長照保險的建立為例，花費非常多的時間，勞工是否願意另外繳保費來換取這樣的保險給付，其實都有很多不同的意見，即便由就保基金來支應都有很多不同的意見。但不管如何，因為颱風季也快到了，我們是不是能趕

快先開一個門，先走一步？至於後續該研究的部分，我們也會再處理。

田委員秋堇：行政院版本規定一定要家中有 12 歲以下的孩子，以本席為例，我家裡有一位 65 歲以上或是六十幾歲的老人家領有身心障礙手冊，或是我的孩子雖然超過 12 歲，但他領有身心障礙手冊；另外像一些有氣切手術的病人由家人在家裡照顧，這些該怎麼辦？

王主任委員如玄：我們現在處理的是颱風假臨時宣布停課不停班的情狀，如果是委員提到的氣切病人或一般在家的老人家，他們平常在沒有颱風的時候，其實都已經有一個照顧的系統在提供這些服務或有其他的處理方式，但颱風是一個臨時緊急的狀態。

田委員秋堇：可是遇到颱風，像是永康的低窪地區突然淹水，這地區的民眾可以請假嗎？他們請假會不會被扣薪水？

王主任委員如玄：請假沒有問題，主要是是否給薪的問題。

田委員秋堇：沒錯，所以我的意思是說，為什麼大家擠破頭要去當公務人員？你看福利有多好，遇到這種情形，如果我是公務員，我可以請假，根本不用擔心，不用等到忍無可忍，水已經淹到老人家的床邊時，我才要趕回去。他只能一直安慰自己，也許雨會隨時停、水會隨時退，等他真的趕回去的時候，狀況可能已經變得很難收拾。因為我們都知道，水只要淹過門楣，裡面的人根本就游不出來了。

王主任委員如玄：我們現在處理的是停課不停班的情況，如果颱風到那個程度，就會停課、停班了。

田委員秋堇：我當然知道，但我現在不只要和你討論停課不停班的問題，當時就是因為停課不停班的問題讓吳敦義挨了罵，去年 8 月 29 日發生南瑪都颱風，13 縣市宣布停課不停班，引發軒然大波，影響一直到現在。公務員有 5 天的有薪家庭照顧，而勞工的部分，我們已經談了又談，今天又回到原點，你都沒有準備一個比較新的解決方法。

王主任委員如玄：如果能想，我們一定會提出來，我們其實已經絞盡腦汁在想有沒有更好的處理方式。

田委員秋堇：例如公務員少放一天，把這筆錢拿出來補貼勞工朋友，讓他們可以放兩天，雇主和國家分別補貼一天，這不也是一個辦法嗎？這是人民民怨之所在，你至少要向總統反映這件事。我相信對公務員而言，少一天大家一樣可以撐過去，共體時艱，這麼多年來，公務員每年有 5 天的有薪家庭照顧假，但是全體國民和勞工朋友都沒有。從現在開始，公務員變 4 天，勞工變 2 天，雇主負責一天，國家補貼一天，我覺得這樣做很公平合理。但為什麼你們連提都沒提？你還是兩手空空，一樣把上次的臭酸飯提來應付，害得我們也必須將上一屆的質詢內容拿出來再講一遍。

王主任委員如玄：能想的，我們其實都願意儘量想，但公務員的人數和勞工的人數相差太多了，公務員人數大概是二十幾萬人，勞工有七、八百萬人，費用的部分的確有很大的不同。

田委員秋堇：這樣的話，公務員可以少兩天，勞工多一天，你可以計算一下，至少要拿出一份精算表。

主席：接下來登記發言的林委員佳龍、蔡委員其昌、薛委員凌、林委員正二、呂委員學樟、林委員滄敏、管委員碧玲、蕭委員美琴、吳委員育昇、徐委員欣瑩、孔委員文吉、王委員惠美、陳委員

亭妃、楊委員瓊瓔、蔣委員乃辛、林委員明濤、陳委員明文、劉委員權豪、邱委員文彥、蔡委員正元、簡委員東明、李委員昆澤、高委員金素梅均不在場。

本日會議報告及詢答完畢，作以下決定：所有登記發言委員除不在場者外，其餘均已發言完畢，答詢結束，委員林滄敏、潘維剛、趙天麟所提書面意見，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本會委員與質詢委員。本日會議委員所提質詢未及答復部分，含委員質詢中要求提供之相關資料，亦請相關機關於兩週內以書面答復本會及本會委員與質詢委員。

林委員滄敏書面意見：

勞委會日前宣布自 5 月 1 日起在全國 9 大職業病防治中心開設「職場母性健康諮詢門診」，提供準備懷孕、或懷孕中，以及產後哺乳職場女性，諮詢工作環境危害評估相關服務。該項措施對於提升國內生育率的效果尚無法評估，但對於計畫生育或初為人母的職業母親而言，確實是一項可善加利用的服務。

平心而論，為了提振國內低迷的「生」氣，政府近年來已推動了不少措施，尤其是考量國內女性勞動參與率已逾五成的現實，勞動主管機關實施了育嬰留職停薪、安胎假及家庭照顧假等措施，希冀配合政府生育政策，提高職業婦女生育意願。惟據 99 年度臺灣地區參加勞工保險之事業單位落實性別工作平等法中有關生理假、流產假、陪產假及哺乳室或集乳室設置的情形雖較往年有所改善，但皆未及六成。近日更有員工指控請安胎假遭到公司主管刁難，無怪乎有民間社福團體質疑，長期以來，主管機關未落實執法，法律規定勞工享有安胎假、育嬰假，卻看的到、吃不到，華而不實。

據國內婦產科醫師觀察，現在婦女生育年齡有漸趨兩極化的趨勢，一為是小於 18 歲者，一為是大於 40 歲者，是特別需要安胎的族群，且其中又以高齡產婦的比例偏高，且隨著現代職業婦女人數增加，需要安胎住院者亦有升高的趨勢。質言之，勞動主管機關應督促企業切實落實「性別工作平等法」、「勞動基準法」等相關規定，並且積極推動「性別工作平等法」中雇主僱用因結婚、懷孕、分娩、育兒或照顧家庭而離職者之受僱者成效卓著者之獎勵，同時，考量修法強制揭發違法企業名單的可行性、正當性，俾保障女性勞工生育權益，讓女性勞工真能享有安胎假、育嬰假。

根據銓敘部最新統計，國內女性公務員人數逐年攀升，截至去（100）底人數近四成，比十年前增加近 5%，政府似乎有感覺到女性公務人員增加的趨勢，以及為因應國內生育率逐年下降的情形已成為國安層級的問題，為了鼓勵公務員生育擬放寬婚假的規定，未來規劃婚假可放寬為二至三個月內休完，讓新人有較大彈性安排假期，提高受孕機會。

平心而論，國內少子化現象日趨嚴重，人口結構越來越少，政府催生立意甚佳，卻未考量現實問題，其一，若由現行公務員 14 天婚假需在結婚日起的一個月內請完之規定，放寬至二或三個月內休完假，由於用人單位較無法掌握員工請假的期間，可能會影響人事調度，礙及相關業務的推展。其二，此舉是否真能吸引公務員結婚生子令人質疑。筆者以自身的經驗認為，身兼母職的員工尤其孩子尚年幼時最擔心的事莫過於孩子的托育問題，若要提高女性職員的生育率，用人單位應提供讓女性員工能安心就業的環境。

以 99 年度臺灣地區參加勞工保險之事業單位落實性別工作平等法中有關生理假、流產假、陪產假及哺乳室或集乳室設置的情形分別為雖較往年有所改善，但皆未及六成，顯然國內企業營造能讓女性能安心的職場環境尚待加強。是以，筆者認為，政府機關（構）何妨考量以自身為表率，除了落實前述性別工作平等法相關規定之外，更可積極設置能讓職員在工作之餘得以掌握孩子狀況的設施，例如：托育中心、課後輔導中心等，未來民間企業若能跟進，或許將能大幅紓解適婚、適產員工之不婚、晚婚、不生、晚生所造成少子化現象。

潘委員維剛書面意見：

政府在面對天災來臨時，為了考量國家經濟整體發展，對於是否上班上課等情形有著諸多考慮，因為如果在台北市宣布停止上班，則國家所有的金融交易，無論是股市、匯市、銀行等全部停止交易，對於工商產業的發展將有一定的影響，因此時常發生停止上課但是仍要上班的情況，這是各級政府在衡量國家整體經濟發展與學童安全的衡平上所作之不得已決定。

然而學齡兒童在上班日獨自在家也將造成一定的危險，因為家長仍然必須要外出工作，而臨時的托兒系統在天災時期並非容易尋得，且必須要增加家庭負擔，且依據兒童及少年福利法第三十二條規定，不得使未滿十二歲之人獨處於易發生危險或傷害之環境。考量天然災害發生或有發生之虞，經發布停課但未停班，須親自照顧未滿十二歲子女之受僱父母，如請家庭照顧假將面臨無薪可領之情形，及因應當前少子女化衝擊，使受僱者得以兼顧家庭及工作，政府為了要解決這個問題，使得停課在家的學童仍然受到家長的照顧，以提升兒童安全，故提出兩性工作平等法修正草案，增訂第二項明定受僱者請家庭照顧假工資照給之規定。

本席認為兩性工作平等法自九十一年一月十六日公布，同年三月八日施行，於九十七年修正該法名稱為性別工作平等法，其後並經二次修正。有鑑於天然災害發生或有發生之虞，經發布停止上課而未停止上班時，受僱者雖得依法請家庭照顧假，惟無薪可領，為落實受僱者家庭照顧之需求，使受僱者兼顧工作及家庭責任，此種立法先當先進，使我國之人權法治制度更往前邁向一大步，期盼本法修正能夠儘速通過實施，以維護兒童安全。

趙委員天麟書面意見：

目前政院版的家庭照顧假，僅限於發布「停課不停班」且家裡有未滿 12 歲以下兒童，才得以請家庭照顧假，惟公務人員之家庭照顧假，並無區分或限制照顧對象需僅限於照顧小孩，或僅限於要照顧 12 歲以下的小孩，為何對於勞工之家庭照顧假，就諸多限制，難道勞工是次等公民；王主委口口聲聲跟勞工站在一起，在家庭照顧假的立場上，是否應該不分對象，不分照顧族群，讓勞工跟公務人員一樣，擁有完整的 7 天家庭照顧假。

馬英九於 100 年 8 月 29 日急推有薪颱風照顧假，指示勞委會研議修改性別工作平等法，讓民眾在颱風時請家庭照顧假可以支薪，現在送來的院版又翻盤，條件限制一大堆，讓人不禁想起，這又是馬英九的一貫手法選前騙選票，選後又跳票，馬英九於颱風天承諾家長的有薪颱風照顧假攏是假！綜上，對於家庭照顧假的立場上，應本於照顧勞工的立場上，給予 7 天家庭照顧假，不限制照顧對象，不限制其他天候條件。

另外勞委會主委於上次質詢後，對於台塑、中油等大型企業夜點費之爭議，曾表示對於相關

情事已發動過勞動檢查，故本席囑咐儘速提供勞檢結果，迄今卻尚未提供，為利問政所需，請貴委員會儘速提供北、中、南勞檢結果。

主席：現在處理臨時提案。進行第一案。

一、針對勞基法第八十四條之一核定的工作者將保全、資訊服務業、系統研發工程師等行業別，排除勞基法工時規定，由勞資雙方另行約定。以保全業為例，目前台北市針對保全業之運鈔、人身保全等，規定每月工時上限為二四〇小時。高雄市則規定保全業員工為每月工時上限為二百九十八小時，並規定月休至少五至六天，相較於台中市則是核定每月為三百一十二小時，顯見全國各地勞工局核定標準不一，造成一國多制的情形發生。建請勞委會應重新檢討保全業的工時標準，工時安排應更合理化，不要再出現變形工時問題。是否有當？敬請公決。

提案人：江惠貞

連署人：鄭汝芬 江啟臣 王育敏

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。文字的部分有沒有可能酌予修正？提案內容提到保全，上午我們向江委員提到，勞基法第八十四條之一的法律修正問題應該重新作檢討、反省和評估，所以我們能不能將這個案子倒數第三行改成「建請勞委會應重新檢討第八十四條之一責任制之規定，工時安排應更合理化」，後面文字「不要再出現變形工時的問題」刪除，視整個檢討結果再做處理？所以我建議改成「建請勞委會應重新檢討第八十四條之一責任制、相關工時標準，工時安排應更合理化」，下一句話刪除，然後接「是否有當？敬請公決」。

主席：倒數第三行修改為「建請勞委會應重新檢討第八十四條之一責任制、工時標準，工時安排應更合理化」。

江委員惠貞：（在席位上）一定要把範圍搞得那麼大嗎？

主席：針對責任工時標準化應該是合理的。

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。主委的想法是願意全面性就採責任工時的所有行業別一併做檢討？

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。對，第八十四條之一的條文本身其實我們已經在做檢討，也覺得應該要有一些改進。

江委員惠貞：針對這些行業別，你要全面做檢討？

主席：對，要全面的合理化。

王主任委員如玄：就第八十四條之一條文本身，我們會直接斧底抽薪來處理相關條文規定。

江委員惠貞：這樣當然是最好的方式，問題是你們可以做到嗎？

王主任委員如玄：我們已經在檢討了。

主席：臨時提案第一案修正如下：「建請勞委會應重新檢討第八十四條之一的工時規定，工時安排應更合理化。是否有當？敬請公決。」請問各位，對以上修正有無異議？（無）無異議，修正通

過。

進行第二案。

二、目前「性別工作平等法」中規定五日家庭照顧假不予支薪，對勞工顯不公平。為維護勞工權益，在雇主與受僱者經過勞資協商同意的前提下，受僱者請家庭照顧假工資應照給。勞委會應儘速對於給予受僱者家庭照顧假又給薪的企業雇主，更實質的獎勵或補助措施。是否有當？敬請公決。

提案人：江惠貞 蔡錦隆

連署人：鄭汝芬 徐少萍

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。基本上，我們覺得這個方向可行。但倒數第三行「勞委會應儘速對於給予受僱者……」，我們建議加上「研議」，亦即改為「儘速研議」，好不好？

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。本席提出這個臨時提案最重要的地方是在台灣經濟力及各方面的景氣狀況比較低迷的情況下，本席主張不宜躁進，提高太多有薪家庭照顧假。但在過渡過程中，誠如今天早上討論的，政府應該也要給予比較支持性的獎勵，或者一些補助措施，未來在整個國家經濟力、景氣往上攀升的時候，也許有一天我們就能順利給予家庭照顧假一天、兩天、三天，甚至給足到 7 天。我想這部分應該視國家整體經濟發展，或者說，勞工權益的照顧也要兼顧整體國家經濟和全世界經濟走向的發展，這是提案的部分。就法案修正動議的部分，本席也有提出類似的修正條款。

主席：本案涉及高額費用，編列預算也需要時間，所以提案文字加上「研議」二字。請問各位，對以上修正有無異議？（無）無異議，修正通過。

現在進行「性別工作平等法第二條、第二十條及第四十條條文修正草案」逐條討論。進行第二條。

行政院提案條文：

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、第三十八條及第三十八條之一之規定，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。

主席：對第二條的部分，大家幾乎都沒有意見，內容比現行規定還優，本條也具高度共識。請問各位，對第二條照行政院提案條文通過，不需交由團黨協商，有無異議？

請劉委員建國發言。

劉委員建國：主席、各位列席官員、各位同仁。本席對這一條沒有意見，但我們今天是審查性別工作平等法第二條、第二十條及第四十條，要就全部審查完成，要保留協商就全部保留協商，全部統統做處理。

主席：現在所有問題都在第二十條，對第二條和第四十條，大家都具高度共識。第二十條可以保留協商，交黨團進行協商處理，但第二條和第四十條具高度共識，經朝野協商可能是多餘的。大家再看看要怎麼樣，覺得全部送協商也 OK，在這裡做處理也 OK，只要我們具高度共識就可以。

劉委員建國：我建議第二條保留。

主席：針對第二條保留，各位委員有沒有意見？

陳委員節如：（在席位上）保留。

主席：本條保留。

進行第二十條。

行政院提案條文：

第二十條 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重疾病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。

民進黨黨團提案條文：

第二十條 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病、因天然災害發生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，應以五日准給薪資，二日不支薪，餘依各該事假規定辦理。

蔣委員乃辛等提案條文：

第二十條 受僱者於其直系血親預防接種、發生嚴重之疾病、其他重大事故或天然災害須親自照顧時，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，其中五日得請領家庭照顧津貼，並不得影響全勤獎金、考績或給予其他不利處分。公務員則可請五天的家庭照顧假，不必扣薪、不得影響考績。

家庭照顧假津貼之請領與相關辦法，另以法令定之。

吳委員育仁等提案條文：

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。

天然災害、流行疫情發生或有發生之虞，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以下之子女、受特殊教育之親屬及子女，依前項規定請家庭照顧假者，其請假期間工資照給。

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。

江委員啟臣等提案條文：

第二十條 受僱者有下列情形之一時得請家庭照顧假；其請假日數全年以七日為限：

- 一、家庭成員須預防接種。
- 二、家庭成員發生嚴重疾病。
- 三、因天然災害發生或有發生之虞，經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。
- 四、出席國民教育階段子女之學校家長日。
- 五、其他重大事故須親自照顧時。

家庭照顧假薪資之計算，應以五日准給薪資，二日不支薪，餘依各該事假規定辦理。

主席：針對第二十條另有兩項修正動議。

一、性別工作平等法第二十條條文修正草案對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第二十條 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病、<u>天然災害</u>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。</p> <p>家庭照顧假薪資之計算，<u>應以七日准給薪資</u>，餘依各該事假規定辦理。</p>	<p>第二十條 受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病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。</p> <p>家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。</p>	<p>一、修正第一項，增列「天然災害」，使受僱者可明確以發生「天然災害」且家庭成員需要照顧之理由來申請家庭照顧假，減少勞雇認定上之爭議。</p> <p>二、每年七日的家庭照顧假，雖為法定「促進工作平等措施」之一，卻依據「勞工請假規則」之規定，併入無薪事假計算。相較於「公務人員請假規則」第三條，公務人員每年准給七日家庭照顧假，其中五日有薪、二日不支薪，顯然造成勞工與公務人員間差別待遇，勞工無薪事假的規定亦不易達成性別平等之實質效果，造成勞工請家庭照顧假之意願偏低。</p> <p>三、依「天然災害停止辦公及上課作業辦法」規定，公務人員因天然災害宣布停班，當日仍可支薪。故建議趁此修法契機，將勞工的家庭照顧假，全部調整為全年七日有薪，藉此提高民眾善用家庭照顧假之實質效益，落實良法之原有美意。</p>

提案人：尤美女 劉建國

連署人：陳歐珀 陳節如 楊 曜

二、針對「性別工作平等法」中規定五日家庭照顧假不予支薪，對勞工顯不公平。為維護勞工權益，爰此，修正性別工作平等法第二十條之規定：「受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病、其他重大事故或天然災害須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數全年以七日為限。在雇主與受僱者經過勞資協商同意前提下，受僱者家庭照顧假工資應照給。

中央主管機關應對給予受僱者家庭照顧假又給薪的企業雇主，訂定獎勵或補助辦法。

前項，獎勵或補助辦法，由中央主管機關定之。」。是否有當？敬請公決。

提案人：江惠貞 蔡錦隆

連署人：鄭汝芬 徐少萍

主席：今天我們已經從早上審查到現在，因為第二十條爭議性比較高，大家意見也比較多，如果要照行政院提案條文通過，很多同仁都會有意見。不過我們已經審到現在，也應該有一點成績，所以我要請各位委員看一下第二條和第四十條，如果完全沒有爭議，是不是考慮讓這兩條照行政院提案條文通過，第二十條再送朝野協商？我覺得這樣做可能好一點，否則如果沒半點成績，全部交院會，委員會的審查可能沒有意義。請各位考慮一下本席的提議，第二條和第四十條如果沒有爭議，是不是考慮照行政院提案條文通過？

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。修改的條文才三條，就算全部保留也才三條條文，我們不需要花時間討論要不要先讓第二條和第四十條通過，因為最重要的是第二十條，我覺得我們應該趕快討論第二十條，如果第二十條沒有問題，搞不好就全部過了。但依照過去的作法，有問題的話是全部都保留。

主席：對第二十條，各位有沒有意見？

陳委員節如：（在席位上）全部送協商，第二十條如果沒有討論，第二條和第四十條也沒有辦法付讀。

主席：現在就是要討論第二十條。

請陳委員節如發言。

陳委員節如：主席、各位列席官員、各位同仁。第二十條無解，第二十條如果沒有解決，通過第二條和第四十條有什麼意義？沒有意義。所以要送協商就全部送協商，這樣配套才可以。

主席：好，第二十條保留。進行第四十條。

行政院提案條文：

第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之外，自公布日施行。

江委員啟臣等提案條文：

第四十條 本法自中華民國九十一年三月八日施行。

本法修正條文，除中華民國九十六年十二月十九日修正之第十六條施行日期由行政院定之外，自公布日施行。

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。這三條在上一屆已經討論過，但大家今天講的話和上一屆幾乎一模一樣。我希望下一次朝野協商的時候，銓敘部和勞委會可以給我們一些新的資料，針對我剛才的建議，公務員如果可以少請兩天或三天的有薪照顧假或事假，可以給我們勞工多幾天的假。公務員即使可以請有薪事假，他們也還是不敢百分之百請，勞工朋友更不敢請，怕被老闆做記號。主委說民進黨版本的 5 天有薪家庭照顧假會增加 381 億元的負擔，但我記得你上一屆講的只有 81 億元，怎麼突然多出那麼多？這是第一點；第二點，如我剛才講的，施比受有福，公務員少請一、兩天，讓我們勞工可以多請一天，這個版本應該考慮一下，請銓敘部和勞委會計算一下。

主席：謝謝！請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。報告委員，您剛才提出建議後，我們就開始計算，因為全國行政機關的公務人員大概有二十幾萬人，乘以 5 天的話大概有一百多萬元。但是問題的重點是，全國勞工人數有 700 萬人，即便公務員的 5 天全都移給勞工，只能達到勞工人數的七分之一。目前的狀況是這樣，就技術上來說，即便真的可行、要去做，但還是不夠。

田委員秋堇：這麼做可行，我想主委忘了，公務員的薪水比勞工高很多。

主席：這樣好了，請問各位，對於修正草案全部保留，送朝野協商，有無異議？（無）無異議，全部保留。本日有關併案審查「性別工作平等法第二條、第二十條及第四十條條文修正草案」已審查完畢，須交由黨團協商，院會討論時由本席出席說明。

現在處理預算解凍案。我們逐案處理，現在處理第一案。請問各位同仁，本案金額只有 50 萬元，是否予以解凍，讓他們可以繼續辦理？

請陳委員節如發言。

陳委員節如：主席、各位列席官員、各位同仁。101 年 2 月 1 日你們有召開一個會議，邀集專家學者、勞資團體及相關政府機關與會。請問那次開會篩選出來的名單，他們所占的比率各是多少？

主席：請勞委會統計處鄭統計長說明。

鄭統計長文淵：主席、各位委員。跟委員報告，我們那次找了勞資政學代表來開會，勞方和資方都包括在內。他們意見還滿一致的，很多被保險人（也就是勞工）認為假如全面開放的話，他們可能會儘量領滿開放的月數，所以他們的意見是在就保資源有限的情況下，是不是能暫時不要降低標準？

陳委員節如：現在是這樣，勞工團體覺得你們這樣的規定太嚴苛，而且只開會一次就有定論，是不是太粗糙了點？你們一次就可以形成共識？只開一次會就形成共識？

鄭統計長文淵：其實我們不是只開了委員所提的那次會議，在這之前我們曾經開過兩次會，也找了全國產總來。

陳委員節如：可是本席這邊的紀錄就只有 2 月 1 日那次。

鄭統計長文淵：可是在這之前，就是訂出就保失業率的 3.3%時，我們那時其實也找過勞資團體來談過。

陳委員節如：目前請領失業給付一定要是非自願性離職？

鄭統計長文淵：是。

陳委員節如：已經到公立服務機關辦理求職登記，如果還需要無法推介、就業或安排職業訓練才能請領，那延長請領的時間是不是要經過重重關卡才可以領？勞委會到底想什麼？

鄭統計長文淵：有關這部分，其實他如果真的符合非自願離職，甚至有時是來自投保單位的惡意解僱，如果他有申訴，就業服務單位也是會准。如果兩邊發生爭議的話，按照就保法第二十三條，也會先給他失業給付，所以這個部分其實已經算很寬。

陳委員節如：是這樣嗎？

鄭統計長文淵：是。

陳委員節如：許多非自願離職其實是雇主要求他們先離職，雇主還可以因此領到一筆補助金，他們是這樣搞的，統計長知道嗎？

鄭統計長文淵：所以我剛剛有跟委員報告，如果這中間發生爭議，就是因非自願性離職這個事由發生爭議的話，第二十三條已有規定。

陳委員節如：本席覺得勞工這邊要放寬一點。

鄭統計長文淵：我們會。

陳委員節如：好像都把勞工當成好吃懶做，我覺得這樣很不公平。請勞委會再研究一下，我覺得這個斷定太嚴苛。

主席：請對勞工好一點，多予宣導我們正規的福利，讓他們都了解，好不好？

鄭統計長文淵：好。

主席：請問各位，對第一案解凍，有無異議？（無）無異議，第一案解凍。

其次，跟各位委員報告，依照慣例，如果委員不在場，我們就將預算給予解凍。第二案和第三案提案委員黃委員淑英不在場。

現在處理第四案。

請勞委會統計處鄭統計長說明。

鄭統計長文淵：主席、各位委員。報告委員，因為原來凍結的原因是要我們做 ECFA 的後續研究報告，有關這部分，我們綜規處已經在 3 月 7 日將整個報告函送大院。

主席：已經送來了？

鄭統計長文淵：是，已經函送。

主席：請問各位，對第四案解凍，有無異議？（無）無異議，第四案解凍。

處理第五案。

請勞委會秘書室劉主任說明。

劉主任金娃：主席、各位委員。原來委員要凍結我們的預算三千多萬元，有關這筆錢，早上主委也說明過，這是我們人事費所節餘下來的。因為人員異動或是機關內、機關外調整通常要好幾個月

，所以節餘三千多萬元。可是人事費又不能不編足，因為這一切都是不可確定的因素，所以理論上我們還是要編足。

主席：我們的重點寫得很清楚，你們要給我們書面報告，如果不給我們書面報告，我們就予以解凍。有沒有給我們書面報告？

劉主任金娃：有，已經給了。

主席：已經給了？

劉主任金娃：是，已經送來了。這裡面人事費占了 77.7%，剩下的都是我們的房租、水電等基本經費。

主席：已經給了就好。請問各位，對第五案解凍，有無異議？（無）無異議，第五案解凍。

有關第四案，臨時送來一個主決議，但是第四案剛才已經通過。

田委員秋堇：（在席位上）第四案哪有通過？

主席：剛剛通過了。現在已經到第五案，第五案也已結束。

田委員秋堇：（在席位上）剛剛才跟勞委會換一個主決議，怎麼這麼快就結束？

主席：委員可能沒注意到，第四案剛才已經通過。這樣好了，這件事我們等一下再處理。

現在處理第六案。

請勞委會勞資關係處劉處長說明。

劉處長傳名：主席、各位委員。有關上次黃委員及田委員所提，要凍結我們「勞資關係業務」項下的「健全勞資爭議處理制度」業務費四分之一的預算，主要是因為黃委員及田委員相當關心太子汽車公司積欠工資墊償這個案子。這件事主委已報告過，太子汽車公司積欠的工資，我們已經順利的墊償。另外，針對警政機關處理罷工事件時，應該有法律上的依循、訓練及宣導這部分，我們現在已經與警政署合辦過兩場，第三場在這個星期就會辦理完成，所以懇請委員給我們解凍，以利業務推行。

主席：有沒有書面報告？

劉處長傳名：還沒有，因為還沒辦完。

主席：還沒有辦完？

劉處長傳名：這個星期已經是最後一場，我們一定會辦完。我們已辦了兩場，北部及中部都已經辦完。

主席：太子汽車也已處理好？

劉處長傳名：是，已經在墊償。

主席：請問各位同仁，對本案還有沒有什麼意見？

請劉委員建國發言。

劉委員建國：主席、各位列席官員、各位同仁。本席記得上個星期或上上星期，曾經特別就教過你們太子汽車的事。太子汽車積欠的工資已經先墊償對不對？現在是不是應該趕快代位求償？是不是這樣？

主席：勞委會勞資關係處劉處長說明。

劉處長傳名：主席、各位委員。對。

劉委員建國：就在選前，錢已經給人家了，現在太子汽車也沒有倒，所以基本上我們應該趕快把這筆錢討回來。處長剛才跟主席回報說這件事已經處理完，哪有處理完？

劉處長傳名：跟委員報告，積欠工資墊償的部分，一定要代位求償把它清償回來。我們是前一段時間才墊償下去，細節部分可能勞保局比較清楚，據我這邊的資料，太子汽車的相關企業，因為下面有好多分支機構，目前已經償還了大概八十幾萬元，其餘我們正在陸續追償當中。

劉委員建國：我們先給付多少？他們現在才償還八十萬元。這件事要講清楚，你們要說給大家知道。

劉處長傳名：我了解。我們墊償的部分是一億一千九百多萬元，我們陸續追償的金額是九十萬元左右。

主席：才九十萬？

劉委員建國：太離譜了。

劉處長傳名：因為我們是用分支機構去認定的。太子汽車現在還在，因為太子汽車沒有歇業，所以不能墊償。我們是用分支機構的歇業認定去做墊償，要等他們復業以後才可能有金額還墊償，不過我們已經在陸續追償當中。

劉委員建國：你們這麼說本席還是沒有辦法接受，是不是請主委來講比較清楚？

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。跟委員報告，其實歇業的墊償要去追償本來就很困難，因為公司就是倒了、歇業了，勞工拿不到錢，勞保局才會墊償。一定是這個公司後來又敗部復活才有錢來還給我們，所以所有積欠工資的墊償要能拿回錢，在先天上面制度的設計本來就不容易，所以才會由我們來墊償。我們會有一個標準的作業流程，勞保局這邊會有一定的流程，進行追償的行政程序。

劉委員建國：但是太子汽車沒有倒。

王主任委員如玄：對。剛才處長跟委員報告過，當初我們為了要讓這些太子汽車的員工可以拿到墊償的薪資，因為他全省各地都有分公司，所以在整個技術的處理上，針對某些分公司，我們有一個流程來處理，其實他們都希望公司能生存下去。

主席：劉委員最重視的是那些勞工的權益有沒有受損？

王主任委員如玄：沒有。

主席：沒有受損？

王主任委員如玄：完全沒有。

主席：最基層的最需要幫助。

王主任委員如玄：我們是針對某一個分公司去認定，並不是整個全部認定他們歇業。因為員工還是希望這家公司可以存活，可以保住工作機會，所以我們只有針對某一些分公司，那些員工真的已經都看破、放棄，在那種情況下才會認定公司歇業，讓勞工先拿到積欠工資墊償。

劉委員建國：沒有錯，但是一億一千多萬元到目前才追償回來八十幾萬元。

主席：要強加追回。

王主任委員如玄：我們會遵照委員的指示，應該追償的部分一定會追償。

劉委員建國：問題是什麼時候會追償回來？

王主任委員如玄：但是技術上的確有困難，會歇業就是因為沒錢，連員工的薪水都付不出來，所以當我們墊償之後要去跟他要回來，必須要這家公司有某種程度的經濟能力，當他敗部復活或重新找到一個新的生機，我們才要得回來。

主席：可能要經過拍賣程序。

王主任委員如玄：這就是為什麼積欠工資要設計一個墊償的制度的原因。他就是沒錢才會積欠，沒錢要再追錢回來，技術上本來就比較困難。

主席：預算給你們通過，但你們要強力去要回來，有進度馬上告訴我們，好不好？

王主任委員如玄：是。

主席：請問各位，對第六案解凍，有無異議？（無）無異議，第六案解凍。

處理第七案。

請勞委會勞資關係處劉處長說明。

劉處長傳名：主席、各位委員。有關民進黨團所提，要凍結我們「勞資關係業務」項下的「健全勞資爭議處理制度」十分之一的預算，大概七百多萬元。因為這裡面包括一些勞工權益基金的運用，對勞資爭議處理制度影響很大，因為處理勞資爭議必須要進行專業調解人的訓練，另外，不當勞動行為機制也要做一些處理，所以是不是懇請委員給我們解凍，讓我們勞資爭議處理制度能有效處理？

主席：請問各位，對第七案解凍，有無異議？（無）無異議，第七案解凍。

處理第八案。

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。這個案子是有關第八十四條之一，我們已經針對人數比較多、爭議性比較大的訂定審核參考指引，提供給縣市政府做為審核時的參考，請惠予解凍。

主席：報告提了沒有？

陳處長慧玲：提了。

主席：請陳委員節如發言。

陳委員節如：主席、各位列席官員、各位同仁。本席要的不是你們的工作報告，而是一個明確的遵循標準。現在第八十四條之一的行業有幾項？37 項對不對？這 37 項你們現在做了幾項？我們沒看到。

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。我們那時候找縣市政府來開過會，針對人數比較多或爭議性比較高的工作者，我們開過會進行檢討。

陳委員節如：向勞委會通報核備的當地主管機關只有 14 個是不是？這是 99 年度的資料，還有新竹市、臺東縣、基隆市、宜蘭縣及政府中部科管局等六個當地主管機關沒有核備，他們的核備率是

0。嘉義市的核備率為什麼那麼高？有 86.62%。顯然他們比較嚴格，是不是？你們沒有給縣市一個遵循的標準，所以各縣市都亂做。這件事講了那麼久，第八十四條之一已經講那麼久，而且 37 項行業這麼多，到現在還看不出什麼蛛絲馬跡，勞工權益的保障程度真是有巨大的落差。

陳處長慧玲：我們總共核了三十幾次。事實上勞雇雙方增列事項，譬如說保全人員，必須是勞雇雙方以書面約定之後報給主管機關核備，假設雙方沒有書面約定，沒有報給主管機關，當然就沒有辦法核備。

主席：實際上是由誰在核定？你們把資料給陳委員，陳委員只是希望你們實際上有幫忙，真的在做。

陳委員節如：現在是主管機關沒有一個依循的標準，所以有的縣市核備率是 0，有的縣市很嚴格，核備率有 86.62%，這怎麼解釋？所以本席希望勞委會對於第八十四條之一的行業的審核及參考指引，能具體制定出一個時程？

陳處長慧玲：有。有關審核參考指引，事實上我們已經訂了 5 類，書面報告已經給委員。

陳委員節如：什麼時候可以出來？

陳處長慧玲：已經訂了。

陳委員節如：怎麼才 5 類？

主席：預算讓你們解凍，你們把詳細資料給陳委員，好不好？

陳委員節如：你們要規定出來，已經有好多委員這樣質詢。勞委會如果訂不出來，可以委託專家學者來訂。

主席：請把詳細資料交給陳委員。請問各位，對第八案解凍，有無異議？（有）有異議，第八案保留。

處理第九案。

請勞委會勞工福利處孫處長說明。

孫處長碧霞：主席、各位委員。當時凍結的原因，是希望我們能加強勞工權益的教育。我們現在分三個部分來做，一方面是跟地方政府結合，每一年我們都會辦理有關勞基法、安全衛生法、勞保條例或是性別工作平等法的講習，現在全國有二十幾個縣市在辦理。第二個，我們有線上學習的課程。第三個，我們也有出專書，在勞動法制的宣導部分我們有持續在辦理，有關的報告也已經在 2 月 23 日送到立法院，所以希望能夠解凍，謝謝。

主席：請陳委員節如發言。

陳委員節如：主席、各位列席官員、各位同仁。其實本席也是在最近才知道，要實施責任制必須要向勞工局報備，可是好像有很多人都不知道這種訊息。現在有報行政主管機關核備者占 56.40%，不知道的占 54.93%，各占一半，確實有很多人都不知道。本席也是在實施責任制的事業單位，可是我真的不知道這個事情，所以你們是不是要用什麼方式去落實宣導來讓雇主都知道？像那些電子業有沒有報備？

主席：請勞委會勞工福利處孫處長說明。

孫處長碧霞：主席、各位委員。電子業不是適用第八十四條之一的行業。

陳委員節如：本席的意思是說，責任制的實施要報備，可是有很多適用第八十四條之一行業的雇主都不知道，所以是不是等到你們提出檢討報告和改進計畫之後我們再來解凍？

孫處長碧霞：我們的報告已經在 2 月 23 日送過來了，其實對這個部分就是要不斷進行宣導，所以我們常常邀縣市政府人事部門的人員來，我們也有出專書給勞工。

陳委員節如：為什麼本席沒有看到你們的報告？

主席：你們確定有送嗎？

孫處長碧霞：有，2 月 23 日就送到立法院了。

陳委員節如：可是本席沒有看到。

孫處長碧霞：我們是整批送過來。

主席：請你們再補一份。

孫處長碧霞：好。

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。責任制企業叫做全民勞動公敵，陳節如委員剛才提到一些問題，就是中央所核准的行業，還有地方報上來的，本席建議勞委會要在網站上公布，看全國有哪些事業單位是被地方政府報上來有實施責任制工時，第八十四條之一的產業，都要讓大家知道。除此之外，很多勞工認為自己是責任制工時，其實只要上網查詢就知道是不是責任制工時，有時候雖然雇主說是責任制工時，但是其實並不是，很多問題就出在這裡，所以請勞委會公布台灣所有被核定適用第八十四條之一的企業單位名單。

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。有哪些是第八十四條之一核定的工作者，這在勞委會的網站上面都有公布，譬如說保全人員。

主席：都已經公布了嗎？

陳處長慧玲：都已經公布了。可是像吳委員剛才所說的，勞資雙方把所簽的契約報給主管機關核備，那是勞資雙方的約定，所以恐怕不適合在網站上面公布，因為誰是工作者，必須是核定公告，而雙方有沒有簽訂書面契約，勞工會知道。

主席：陳委員的意見很好，既然你們已經有書面報告，請補送一份給陳委員，其實陳委員是想看到你們的改進計畫，並不是要凍你們的預算，只是想確定你們的改進計畫到底做好了沒有。

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。這個案子不能這麼快決定，當然他們有公布行業，這一點沒有問題，勞資雙方所協調有關責任工時的相關契約，這也沒有問題，我們要瞭解的是，某某企業公司依第八十四條之一報准實施責任制，可是有很多雇主跟勞工說，你們就是責任制工時，也不知道他們到底是不是適用第八十四條之一，問題就在這裡。

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。由於必須是個別勞工和雇主簽訂書面契約報給主管機關，所以那個個別勞工有簽過書面契約並報給主管機關核備，這個時候才會是責任制，所以並不是用行業來看

，只有跟公司簽約的個人才有，並不是公司所有的員工都適用第八十四條之一。

主席：第九案先保留。

處理第十案。

請勞委會安全衛生處陳副處長說明。

陳副處長森：主席、各位委員。有關第十案，由於去年職安法的修正案沒有通過，還有台塑六輕的工安事故，所以凍結勞工安全衛生業務預算的十分之一。勞工安全衛生法在上個會期沒有通過，本會跟相關工會團體溝通協調了 13 次，目前我們法規會已經審查完竣，會經行政院審議再送立法院。有關台塑麥寮的工安事故，目前台塑麥寮已經對工安做了整體的改善，委員到麥寮地區看看就可以知道，本會跟經濟部也有一個平台在推動相關業務。針對夏季高峰期，我們也已經陸續辦了 11 場研討會來加強宣導，所以我們希望能夠解凍，讓我們積極來推動業務，謝謝。

主席：請劉委員建國發言。

劉委員建國：主席、各位列席官員、各位同仁。徐委員少萍、林委員鴻池是共同提案人，這個凍結案不分藍綠，最主要是當時有要求參照國外石化業者的作法，包含投入資源就執行盲點確實檢討儲槽、製程設備、管線等安全設計及風險等等，這些你們都有做了嗎？

主席：請勞委會安全衛生處陳副處長說明。

陳副處長森：主席、各位委員。國外的石化業者都是採業者標準，像 API570 這些大部分都是業者的標準，台塑麥寮在送給我們中區檢查所的改善計畫書裡面已經有列上去了。

劉委員建國：我們是要求必須參照。

陳副處長森：我們報告書上面有寫。

主席：都有做了嗎？

陳副處長森：對。

劉委員建國：他們沒有做，這是六輕自己做的，跟他們有什麼關係？

陳副處長森：有送到我們中區檢查所審查。

劉委員建國：有經過你們審查？

陳副處長森：對。

劉委員建國：你確定可以嗎？

陳副處長森：檢查方面不是我的業務。

主席：請勞委會勞工檢查處林處長說明。

林處長進基：主席、各位委員。六輕在經濟部有一個停工、復工審查小組，有國外的專家來參與，也有外面的 19 位委員，所以都有參考國外的意見，還有依國外顧問公司的意見在做處理，目前還在繼續處理之中。

劉委員建國：本席認為你們應該要提供六輕勞檢的相關報告。

主席：現在還沒有完成嗎？

劉委員建國：應該要做好。

林處長進基：六輕把跟發生災害有關係的設備及製程全部都停下來，復工審查分段進行，做了一些

改進措施，大概在今年 8 月才會完成。

主席：在完成之後請將報告送給我們，可以嗎？

林處長進基：這個我們都有紀錄，因為我們是負責大型石化業的工安檢查，而停工復工的審查是經濟部來做，因為他們來做會跟我們有一個區隔，這樣會好一點。

劉委員建國：本席要求提供的勞檢報告，你說要到 8 月才會完成嗎？

林處長進基：勞檢報告平時就有了，隨時可以提供。

劉委員建國：還有職業安全衛生的報告。

林處長進基：可以，那個都沒有問題。

劉委員建國：好，那就可以解凍。

主席：第十案解凍。

處理第十一案。

請勞委會勞工檢查處林處長說明。

林處長進基：主席、各位委員。當初各方都認為我們的勞動檢查都偏重在安全衛生方面，至於勞動條件方面就比較沒有那麼重視，關於這方面，我們的書面報告已經在 2 月 23 日送到立法院來。去年下半年我們實施掃 A 行動，一共針對一萬一千四百多家廠家進行檢查。另外，為了加強勞動條件的檢查，我們在 101 年規劃了 11 種專案檢查方案，包括派遣、國道交通運輸等方面都涵括在內。與往年所實施的數目相較，101 年增加了 25%，所有的改進措施我們都已經在進行，同時我們也訂定 101 年度的勞動檢查執行方案，這方面的資料都已經送到貴委員會來了，謝謝。

主席：請陳委員節如發言。

陳委員節如：主席、各位列席官員、各位同仁。勞委會所篩選出來的勞動檢查行業，讓人感到非常質疑，而你們的成效也令我們非常質疑。勞委會在 100 年 4 月中所公布的 100 年度醫療院所勞動條件專案檢查結果，在調查的 50 家醫院當中，計有 16 家事業單位違反法令，抽查比例只有 0.25%，而違法的比例占了將近三分之一。照理說，醫療院所的調查應該包括醫院和診所，根據衛生署 98 年的統計資料顯示，目前台灣的醫療院所總共有 20,306 家，如果倒推回去的話，就是有將近 6,500 醫療院所違法。勞委會從 97 年開始，每年都對醫療院所進行專案檢查，但每一次都只有檢查 50 家而已，請問是不是被查到的就比較倒楣，沒有被查到的就算他們好運，是不是這樣？

你們做了多少並不是重點，重點在於整體需求有多少，請問你們要如何去補足缺口？打個比方來說，如果勞委會自己做了 100 件，但就整體需求而言，你們應該要做 1,000 件才對，請問這該怎麼辦？所以我們才會要求你們進行通盤檢討，你們應該要提出修正方案才對。

主席：請勞委會勞工檢查處林處長說明。

林處長進基：主席、各位委員。所有勞委會的檢查員才只有 179 個，而適用勞工安全衛生法的廠家共有 69 萬家。每年我們光是進行勞動條件專案檢查就有 11 項，所以我們只能抽樣來檢查。

陳委員節如：本席不管數量怎麼樣，我只是就醫療院所的部分提出問題而已。針對醫療院所的部分，你們就是採取這樣的檢查方式，只有抽樣 50 家，所以被抽到的就比較倒楣，沒有被抽到的就

是運氣好一點，是這樣嗎？

主席：他們就是用抽檢的方式。

林處長進基：我們是以比較具代表性的、勞工比較多的、影響比較大的……

陳委員節如：本席認為你們的勞檢政策應該要通盤檢討，最好是採取比較好一點的方法，總不能說運氣壞的醫療院所就得讓你們檢查，而運氣好的就 lose 掉了，對不對？

林處長進基：這並不是檢查處的業務，我們是由業務處來研究……

陳委員節如：目前醫療院所共有兩萬多家，若以抽查比例只有 0.25%，而違法的比例占了將近三分之一來計算，應該有將近 6,500 家違法，而你們卻只抽查 50 家，請問這該怎麼辦？

林處長進基：但我們的人力就是這麼少。

陳委員節如：話不能這麼講，現在變成……

主席：我們只不過凍結 200 萬而已，其他的經費都讓你們去執行，現在你們才來講人不夠、錢不夠，這樣是不行的。本席認為這方面應該要有公平的機制，為什麼我們只凍結 200 萬，就是因為你們真的想要去做，而我們給你們經費去做，但你們必須把事情做好，重點就在這裡，對不對？

林處長進基：是的，我們會努力。

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。針對掃 A 計畫，個人表示肯定之意，關於凍結的 200 萬預算，本席支持予以解凍。我們可以看到，在就業安定基金當中，編列了 500 萬的檢舉獎金，我希望這些獎金能夠有機會發放出去，許多工讀生、建教生為了要賺這些獎金，應該就會加以舉報，如此一來，就可以直接產生喝阻效果，謝謝。

主席：吳委員特別重視勞安問題，所以請你們趕快研議。針對這個案子，200 萬就予以解凍……

陳委員節如：（在席位上）要凍結啦！

主席：再給他們 200 萬，讓他們把檢查業務再做得好一點。

陳委員節如：（在席位上）不是 200 萬而已，而是兩億多。

林處長進基：那是收支並列，我們的業務費只有一千九百多萬，勞動檢查是一項很重要的業務。

主席：既然勞動檢查的成果已經不符預期，如果現在還要凍結他們的經費，那麼事情就更做不好了。這部分還是解凍比較好，請相關人員向陳委員解釋清楚好嗎？他們的預算就予以解凍好嗎？

陳委員節如：（在席位上）先保留。

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。勞動檢查的人力真的是不夠，對不對？請問目前有多少人？

主席：請勞委會勞工檢查處林處長說明。

林處長進基：主席、各位委員。三個所共有 179 人。

徐委員少萍：檢查的事業單位共有多少？

林處長進基：就像我剛剛所講的，光是適用勞工安全衛生法的部分就有六十九萬多家，而加入勞保的勞工人數，也就是我們所要保護的勞工人數則有六百九十多萬……

徐委員少萍：本席只是問勞動檢查的部分而已，你不用講那麼多。其實陳委員講的也是事實，因為你們的人力少，所以只能抽樣 50 家來檢查，對不對？

林處長進基：因為沒有辦法做。

徐委員少萍：那該怎麼辦呢？

林處長進基：我們也有呈報人力需求到行政院去，但因為政府政策的關係，所以目前要增加人力有相當的困難。事實上，今天早上在另外一個地方也在討論到底要如何做好勞動檢查權的工作。

徐委員少萍：你們打算怎麼做？這麼少的人力，卻要檢查這麼多家，這樣究竟要怎麼做？

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。其實傳統的勞動檢查都只是進行勞工安全衛生的檢查，至於勞動條件的檢查，乃是因為經過金融海嘯之後，這幾年我們才加強勞動條件的檢查。在原本進行勞工安全衛生的檢查人力當中，必須撥一部分來作勞動條件的檢查，這方面的確是力有未逮。目前我們有兩種解決方式，第一種解決方式是趁這次組改的機會，我們跟地方協商勞動檢查權的分工，只要地方政府願意做就是好事，關鍵就在於該如何分工的問題，是不是安全衛生的部分由我們來做，而目前社會各界比較關切的勞動條件檢查部分，就讓地方新增的人力進來，由他們派更多的人力來處理這部分的問題。

徐委員少萍：這是一個解決的辦法。

王主任委員如玄：另外一種解決方式是我們已經在和人事行政局進行緊急溝通，請他們在檢查人力的部分多給我們一些員額，這些部分我們都在努力當中。

至於明年勞動條件檢查的量，我們已經承諾將會比今年增加 25%。另外，關於各界所關切的派遣的部分，我們已經啟動一個補捉派遣的專案，也就是針對派遣的部分，發動勞動檢查。

徐委員少萍：其實你們已經有腹案要加以解決了？

王主任委員如玄：對，我們有一個方向在規劃……

徐委員少萍：今天司法及法制委員會召開關於勞動檢查的公聽會，請問勞委會有派人參加嗎？

王主任委員如玄：有，包括郭副主委和檢查處、安衛處同仁都在那邊。

主席：200 萬就予以解凍好了，而且他們明年還要增加 25% 的檢查量，明年度我們再來……

陳委員節如：（在席位上）問題不在這裡，我們只有凍結 200 萬而已啊！

主席：請陳委員節如發言。

陳委員節如：主席、各位列席官員、各位同仁。身為立法委員，必須做到監督有理，本席想請教你們，如果你們的人力永遠都不夠的話，請問你們要怎麼辦？這方面總要提出對策來才對。剛剛主委說要跟地方政府分工，如果是這樣的話，就請你們提出書面規劃，這樣本席就可以同意這筆預算解凍。我只是監督你們要改進而已，究竟你們的改進政策是什麼，應該要讓我們知道啊！如果你們提不出來，大家只是在這邊喊一喊就說要解凍，這樣怎麼可以！

主席：現在休息 5 分鐘。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。

對第十一案修正為「請勞委會積極與地方主管機關協商加強勞動條件檢查做法，協商會議紀錄送本會後，始得解凍。」請問各位，有無異議？（無）無異議，修正通過。

處理第十二案。

請勞委會綜合規劃處李處長說明。

李處長來希：主席、各位委員。這個案子其實我們的經費很少，只有 352 萬 3 千元，刪除了 52 萬 3 千元，剩下 300 萬元要涵蓋我們整個會的宣傳業務，特別是馬上要成立勞動部，我們所有的書面資料都要重新製作，因為這個案凍結五分之一，已經超出我們的能力範圍，而且現在才 5 月，我們預算的執行情形大概已經超過一半了，再不解凍的話，我們將來的業務就沒辦法推動，謝謝。

主席：勞動部即將成立，需要廣為宣傳，因為我們的整個組織架構不一樣了，只有一點錢就讓它通過，好不好？

請劉委員建國發言。

劉委員建國：主席、各位列席官員、各位同仁。在召集人眼中的幾百萬是只有一點錢，就知道蔡召集人的行情到什麼程度，其實本席提案只是凍結五分之一而已，對不對？

主席：請勞委會綜合規劃處李處長說明。

李處長來希：主席、各位委員。我們的宣導費只有 352 萬 3 千元，但是刪除了 52 萬 3 千元，這個目目前只有 300 萬元，如果再凍結 398 萬 8 千元，事實上，是要以其他的錢來凍，而且現在執行到 5 月，已經超過五成了，特別是未來勞動部成立，有很多事要去做。

劉委員建國：沒有超過，你是隨便說的。

李處長來希：真的是這樣。

劉委員建國：什麼「真的是這樣」？

李處長來希：宣導費就編列 300 萬，因為上次刪減只剩下 300 萬。

劉委員建國：我們是針對你們的第 8 目。

李處長來希：綜合規劃處所有的預算只有二千多萬，凍結五分之一就約 400 萬。

劉委員建國：對，本席是針對第 8 目去凍結五分之一，不是針對你的 300 萬去凍結 398 萬，你要說清楚。

李處長來希：因為您當初的提案是針對宣導費，我們當時也同意刪減了 52 萬 3 千元，經費真的是很少，綜規處在整個業務的執行，有很多業務要做，我現在幾乎已經沒辦法推動了，不知道要怎麼樣處理下半年的業務。

劉委員建國：本席支持，因為你們的宣導經費不夠，確實很可憐。

李處長來希：這個不是只有文宣，例如高齡化、少子女化、輔導銀髮族的後續再就業或自願從事工作，我們也在北、中、南辦理座談，這些都是要政策說明。

劉委員建國：這是第十二案，第十三案和第十四案跟你們沒關係？

李處長來希：有關係。

劉委員建國：有什麼關係，你要說清楚。

李處長來希：第十三案是針對預算執行的部分刪減百分之五，因為我們去年執行率大概百分之九十五，問題是行政院編列時就先刪減 33%，如果是這樣，我們就沒有錢了，所以通案是根據我們上年度的執行率刪減百分之五。

劉委員建國：並沒有刪減百分之五，你看清楚是凍結百分之五。

李處長來希：對不起。

劉委員建國：要不然，刪減百分之五好了。

李處長來希：是凍結百分之五，其實我們有一部分小錢是補助費，我們沒辦法主動補助，一定要有人申請才能夠支付，我們已經刪減一部分的補助費了，本來三百多萬剩下 270 萬左右。

劉委員建國：本席建議第十二案保留。

主席：第十二案保留。

現在併案處理第十三案和第十四案。針對第十四案有一項主決議。

十四、主決議：針對勞委會委辦「因應貿易自由化兩岸勞動市場變遷之研究」研究報告，因其內容未針對 ECFA 簽定後對台灣本地勞工就業之衝擊進行通盤研究。爰此，要求勞委會於半年內提供本委員會 ECFA 簽定後，受產業西進之影響而失業之台灣本地勞工之人數、失業人口類別（性別、家庭結構及職業別）等統計數據，並公開相關研究成果內文（含上開統計數據）並提出因應方案。

提案人：田秋堇

連署人：劉建國 陳節如

主席：這二個案不一樣，我們是不是針對第十三案和第十四案一併處理？因為這二個案完全不一樣。

請勞委會綜合規劃處李處長說明。

李處長來希：主席、各位委員。第十三案就是剛才說的百分之五的凍結案，第十四案是關於 ECFA 之後對產業跟勞工的影響，即結構性失業的問題，因為現在受損產業還不知道，再者，受影響的勞動人數還在調查，所以事實上這是後續要做的事情，上次針對這個預算案時，委員也提出要把相關的研究送給委員會跟個別委員，關於這一本還有技術學院辦理的部分，我們已經有正式公函給社會福利及衛生環境委員會所有的委員，黨團的部分在 2 月份時已經送了，其實這部分已經送到，剛才也已經向田委員報告，但是田委員要的是進一步的受影響的產業跟勞工人數，這個還需要進一步的調查，我剛才向田委員報告時，曾表示會提供進一步委託調查的所有資料給委員會或公開，請務必不要凍結我們的預算。

主席：請問各位，對第十三案和第十四案有無異議？

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。請問處長，現在對地方勞工團體的補助是從這裡支出嗎？

請勞委會綜合規劃處李處長說明。

李處長來希：主席、各位委員。不是，我們的工會或一般勞工團體或社會團體參與國際活動需要要求補助，我們有一個補助辦法，去年有三百多萬沒有用完，因此會有結餘，在編列預算時已經限縮只編列 272 萬，事實上，已經自我限縮，但是我們沒辦法主動給，一定要有團體提出申請，根據我們的要點審核後如實補助，可能到了年底會不夠，如果有賸餘也是繳庫，其實這部分的錢已經有減了，這個百分之五已經牽扯到其他的業務費用，如果再凍結百分之五，就很難再推動業務。

田委員秋堇：你把去年哪些勞工團體、NGO 團體申請的明細提供給本席。

李處長來希：可以，包括參與國際組織的會費，相關的問題，我們列個表給委員。

田委員秋堇：好，謝謝。

主席：即提供資料，第十三案和第十四案就解凍。

處理第十五案。

田委員秋堇：主席剛才說第十三案和第十四案不一樣。

主席：第十三案和第十四案一併處理，主決議留到後面再處理，好不好？

田委員秋堇：因為第十三案和第十四案凍結的理由不一樣，本席對第十四案有個主決議，由於第十四案所談是 ECFA 的問題，你方才曾答應要給本席一些資料，但是本席認為研究報告是一回事，現在 ECFA 上路後，你對於台灣本地勞工就業市場所受的衝擊應該進行通盤研究，包括因為 ECFA 產業西進而失業的本地勞工人數及類別，包括性別、家庭結構及職業別的統計數字，並要公開相關研究成果的統計數字。

主席：請勞委會綜合規劃處李處長說明。

李處長來希：主席、各位委員。勞動者失業的原因是多面向的，無法針對哪些人失業或哪個行業出了問題是因為 ECFA 而來的，所以這還要進一步研究。但如果要做這麼細的研究，首先是受損產業要先出來，我們才知道要針對那幾個產業去進行研究，看有沒有影響。其次，我剛才跟委員報告，暫時先給委員上次我們所給的這兩份報告，除此之外，如果委員要這些新的資料，我們會進一步再來研究。同時我們特別聲明，這個報告是代表學術界接受我們委託的內容，不代表政府官方立場。我們是針對這個學術研究報告進行內部規劃，看要如何提出因應政策。不過，如果委員建議，我們會進一步研究，看能否再來處理，前提是要有經費。

田委員秋堇：ECFA 簽定之前，勞委會有做研究，這個我很清楚，是因為我在這裡質詢王如玄主委，我說經濟部是有做研究，問題是經濟部的研究不等同於勞委會的研究。

李處長來希：對，沒錯。

田委員秋堇：因為經濟部不管失業，問題是 ECFA 簽定後，相關受損產業的連動造成失業，最後是勞委會要收拾善後，所以勞委會才去做 ECFA 之前的研究，現在 ECFA 上路後，你們還要繼續做研究。

李處長來希：是呀！所以我們主委非常關心，一直盯著我要進一步做這件事。

田委員秋堇：大概多久之後會出來？

李處長來希：這是非常複雜的問題，我真的能力有限，無法承諾一定在什麼時候會出來，因為這個

上游是在經濟部，一定要他先將受損產業明確公布出來，我們才能做。

田委員秋堇：我建議經濟部做受損產業的部分，但勞委會應該從勞動端做調查，這樣才有辦法核對經濟部委託做的研究是否正確，當政府做決策時，才有一個比較周詳的評估。

李處長來希：委員這個指示是滿周延的，是應該做，不過可能要給我們一點時間。

田委員秋堇：半年內，可以嗎？或是今年年底。

李處長來希：可否改為請勞委會儘速做進一步研究，適時提出受影響產業或勞工的相關數據？

田委員秋堇：你們委託做研究，但是至少半年內要給我們一個書面報告，譬如說明到現在有這個數據，但是還不確定，他的原因可能是多重的。你們可以做諸如此類的說明，但是不能讓我們空等。

李處長來希：這是一個大工程，坦白說，我們要找一個特定對象或某個學者專家，也要跟他談過，看多久可以出來，我沒有辦法替他決定何時可以出來，因為這還涉及經費的問題。

田委員秋堇：你們的經費有問題嗎？

李處長來希：是有問題，坦白說，我們整個處的經費不過二千萬元，扣掉給人民團體的補助費，剩下沒有多少錢，我們還要做很多事。

田委員秋堇：主委應該多編一點，因為你們的預算送到這裡，我們沒有辦法幫你們增加預算，只能刪除。我的意思是你們去委託，至少半年內給我們衛環委員會一個書面報告。

李處長來希：我們儘可能將蒐集到的所有資料給委員做一個說明，好不好？如果要我答應多久一定可以出來，我可能在說謊，我做不到。

田委員秋堇：我的意思不是半年內給我一個期末報告，而是至少半年內給我們一個……

李處長來希：一個方向或架構。

田委員秋堇：對呀！我們立法院預算中心去香港，人家都可以寫出一份報告。

李處長來希：好，可以。這樣就沒有問題。

主席：第十三案及第十四案解凍。主決議就按照剛才所改的文字修正。

處理第十五案。請勞委會職訓局郭副局長說明。

郭副局長振昌：主席、各位委員。關於第十五案，當時會被凍結的原因，是因為我們所提的關鍵指標裡沒有包含身心障礙者的部分，當時我們的考慮是因為這是一個總體性的就業狀況，但我們在 102 年會把身心障礙者促進就業的指標納進去。另外，本案凍結 49 萬元，涉及到的是我們一個評估研究報告，希望本案能夠解凍。

主席：請問各位，對第十五案解凍，有無異議？（無）無異議，解凍。

處理第十六案。請陳委員節如發言。

陳委員節如：主席、各位列席官員、各位同仁。你們針對 ECFA 編了九億多，結果從 100 年 8 月底到現在，執行的部分才只有 1,744 萬元。

主席：請勞委會職訓局郭副局長說明。

郭副局長振昌：主席、各位委員。現在已經是三千八百多萬元了。

陳委員節如：就算現在已經執行三千多萬，但這個基金總共有九億多，也只占 2%。

郭副局長振昌：如果依照分配到 4 月的部分，我們的執行率已經到 64%。

陳委員節如：你是怎麼算的？你們執行三千多萬，然而整個預算是九億九千三百多萬元，這樣有達到 64%嗎？

郭副局長振昌：我們按月分配，到 4 月是五千九百多萬元，而我們執行三千八百多萬元，所以執行率是 64%，已經改善滿多的。

陳委員節如：現在國內認定受損或受衝擊的產業，有多少？

郭副局長振昌：現在還沒有，因為經濟部的國貿會議現在還沒有……

陳委員節如：所以我們將你們的預算凍結一半也很正常，反正你們都執行不完。去年度的九億多都執行不完，今年度還會執行多少？

郭副局長振昌：依照去年的執行經驗，所以今年執行預算時有 71%放在振興輔導，是比較預防性的……

陳委員節如：你估計會執行多少？我這裡的紀錄是 1,744 萬，你剛才說三千多萬，那是 100 年度的數字，101 年度預估可以執行多少？你自己講。你也講不出來，所以凍結一半是很有正當理由的。給你們一億，好不好？你們也做不出來。為什麼不能凍結你們的預算？我們還只是凍結，並沒有砍你們的預算。

郭副局長振昌：請主管組來說明好了。

主席：請勞委會職訓局綜合規劃組王組長說明。

王組長玉珊：主席、各位委員。因應貿易自由化的預算是由公務預算編列，然後撥到基金來執行，因為公務預算的編列真的不容易，而我們就安基金的部分已經凍結了 1 億 5,000 萬，懇請委員同意讓我們將這個好不容易爭取來的公務預算撥進就安基金。

陳委員節如：這個跟那個沒有關係，你不要扯到那裡去。這裡是因應貿易自由化就業發展及協助基金預算，我在質疑的是 100 年度才執行 1,744 萬，就算是剛剛你們說的三千多萬元好了，那 101 年度要執行多少？你們自己講。

王組長玉珊：100 年度執行的數字之所以偏低，是因為從 5 月才開始執行。

陳委員節如：現在也是 5 月，那 101 年可以執行多少？你自己講一個數據。

王組長玉珊：101 年度在振興輔導部分，我們會執行到 90%以上，但是……

陳委員節如：我不相信你所說的話，現在已經是 5 月，執行 90%以上，就是要執行 7、8 億耶！

王組長玉珊：因為我們的策略裡面有振興輔導、體質調整……

陳委員節如：先保留啦！

主席：本案保留，你們去跟陳委員說明清楚。

處理第十七案。

請勞委會職訓局郭副局長說明。

郭副局長振昌：主席、各位委員。有關第十七案，當時會凍結是因為我們那時候低收入戶及中低收入戶服務的績效不是很好，但我們扣除掉內政部所送來的資料中沒有就業意願或聯絡不上的之後，我們的服務率高達近 97%，所以已經有達到原先預估服務的九成，由於這項預算主要是在執

行就業跟訓練中心的績效評估及滿意度調查，所以麻煩各位委員能讓這個案子……

主席：請陳委員節如發言。

陳委員節如：主席、各位列席官員、各位同仁。針對這個案子，請教是由社會司核定中低收入後將名額撥給你們嗎？是不是這樣？

主席：請勞委會職訓局郭副局長說明。

郭副局長振昌：主席、各位委員。有就業的需求……

陳委員節如：他們報給你們的是兩萬多，但你們說有 1 萬 5,345 人沒有辦法連絡，也沒有這個需求，那麼內政部的核定是核假的嗎？怎麼會落差那麼大？

郭副局長振昌：所以上個禮拜在行政院開會檢討這個案子時，我們有特別提出來，麻煩內政部送來的名單能夠篩選真正有就業意願的，而副院長主持這個會也有作這樣的裁示，希望內政部能夠配合，篩選之後再送過來。

陳委員節如：內政部是根據什麼東西核的？

郭副局長振昌：變成送來的名單是真正有就業意願的。

陳委員節如：內政部 100 年 7 月到 12 月轉介過來的是 2 萬 3,109 人，對不對？

郭副局長振昌：對。

陳委員節如：你們說無法連繫的、沒有意願就業的，那也剩下一萬多人啊。

郭副局長振昌：也一萬多，然後經過……

陳委員節如：無法連繫跟沒有意構就業的有 1 萬 5,345 人，你們的調查是這樣，那還有一萬多人，對不對？

主席：很多可憐人沒有能力去「吃頭路」，有的身體「無法度」。

陳委員節如：現在問題不在這裏，如果他們報過來兩萬多人，照理說就是這樣，但為何差了一萬多人？

郭副局長振昌：他們所送的資料並沒有篩選真正有就業意願需求的。

主席：如果真的有能力去工作，就不會變成中低收入戶了。

陳委員節如：你們的橫向連絡是有問題的，對不對？

郭副局長振昌：上個禮拜院裏討論這個專案時已經有做一些處理了。

主席：好啦，這個中低收入的就給他們。本案通過，予以解凍。

處理第十八案。本案有一項主決議，內容如下：

主決議：

職業訓練局及所屬第 2 目「職業訓練業務」項下「身心障礙者業務」補助就業安定基金辦理身心障礙者就業計畫預算凍結 1,000 萬元案，予以解凍，並按季向立法院提書面報告。

提案人：陳節如

連署人：徐少萍 田秋堃 劉建國

主席：請問各位，對本案依照主決議通過解凍有無異議？（無）無異議，本案依主決議通過解凍。

第十九案提案委員陳前委員瑩不在場。本案主決議是現在送進來的嗎？

陳委員節如：（在席位上）剛剛送過來的。

主席：剛剛送過來主決議？

陳委員節如：（在席位上）早就送過來了，有十九案跟二十案。

主席：陳委員，因為第十九案本來就沒有這個案子，再作這個主決議恐怕有違我們原來預定的議事規則，所以我們現在處理第二十案，好不好？我們將第二十案主決議納進去，好不好？

陳委員節如：（在席位上）第二十案有……

主席：對，第二十案併入主決議。

現在處理第二十案。本案有一項主決議。

主決議：

根據勞委會「101年勞教學苑營運管理計畫書」所陳，勞委會收回勞教學苑並改由職訓局中區職訓中心接續營運，亦即鹿港勞工教育學苑於100年12月31日委託經營期滿後，將收回自行營運；但卻僅因100年12月27日一次會議（勞教學苑第七次接管小組會議），即決議採出租方式辦理，之後，中區職訓中心隨即於101年1月5日上網公告標租案，並於招標文件之招標方式註明：將採限制性招標及最有利標辦理、同月20日議價決標；整個標租案僅約17個工作天即迅速完成，該標租案顯有違常理。

其次，該標租案由亞洲大學得標後，其未依契約書所定程序及規範，逕自將業務委託予靈知科技股份有限公司經營，已然明顯違約，甚者，亞洲大學名義上的委託廠商雖為靈知科技，但事實上另一「開達休閒開發股份有限公司」又公開聲稱，該公司1月29日進駐勞教學苑，進行相關籌備事宜，其階段性任務完成後，則由「知達公司」在2月5日開始營運，且稱勞教學苑為其連鎖飯店「峇里連鎖會館」之一；凡此種種，職訓局全然放任得標廠商及其委託廠商與其他廠商恣意妄為而無所作為，可謂違法亂紀、怠忽職守，莫此為甚。

綜上所述，目前勞教學苑之營運模式顯然已與「101年勞教學苑營運管理計畫書」所陳有違，況且預算編列問題重重，職訓局難脫監督不周之責，爰針對101年度職訓局業務費預算續凍1/20，俟職訓局於一個月內提出勞教學苑標租案之相關調查報告與相關規劃及成本效益評估報告，並向社會福利及衛生環境委員會報告後始予動支。

提案人：陳節如 劉建國

連署人：陳歐珀 楊曜

主席：請勞委會職訓局郭副局長說明。

郭副局長振昌：主席、各位委員。有關這個案，因為上個禮拜就安基金審查時有一個類似的決議，就是有刪1,000萬跟凍兩千萬，所以我們希望這個能併案來處理，將「爰針對101年度職訓局業務費預算續凍二十分之一」刪除，然後請職訓局於1個月之內提出勞教學苑租案相關調查報告與相關規劃成本效益報告，並向委員會提報告。

主席：這個我們已經在就安基金時作過決議了，如果現在再做，會變成是重複，所以是不是我們不要做……

郭副局長振昌：希望能併案處理。

主席：現在請江委員發言好不好？我想他也是要講這個，因為上次我們已經做了，陳委員，這樣好不好？

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。今天有好幾個項目的凍結或刪除部分，本席今天不太願意上臺講話是因為，上次針對就業安定基金整個來討論，跟今天所有的每一項幾乎都是 cover 在一起的，上次我們委員會的委員可以接受的解釋、說明、報告，為什麼今天還要再重複一次？如果委員開會時對於這樣的說明不能接受，那應該在上回就沒有辦法接受。上回是針對這個，並沒有審預算，照理說，應該是本預算的部分先處理，而基金的部分處理在後，但今年相反，那是因為去年就業安定基金完全沒有審，所以今年先交給我們委員會審理之後，現在反過頭來要解凍這些本預算的。就業安定基金的部分都可以讓它這樣處理了，結果本預算的部分不讓它這樣處理，我不曉得這是基於什麼樣的想法？我的意思是，事實上，今天包括前面幾個保留的案子，如果各位認為在上次就業安定基金討論的過程中，各承辦單位的說明、解釋，該補報告的、該作說明的、該做期中或期末報告送上來的，要給他們多少時間，是不是都比照處理，今天不要還有不同的標準出來？尤其有關綜合規劃的部分，明年 1 月 1 日勞委會就要改制成立勞動部，可是這個部分的預算顯然編列不足，你們今年已經編列不足，明年又要組織改造，而在這裡，你們又不強力來爭取保留自己的預算，這樣下去，我真的不知道以後勞委會要如何推動業務？謝謝。

主席：我想我們大家都是希望更詳細的了解而已，其實我們對勞委會的預算還算滿支持的，因為有些的確是迫切需要，只是有些問題要釐清啦！

現在請陳委員節如發言。

陳委員節如：主席、各位列席官員、各位同仁。我剛才才有說要凍結你們的預算嗎？如果把這個主決議最後一段「針對 101 年度職訓局業務費預算續凍 1/20」去掉，這樣可以嗎？

主席：請勞委會職訓局郭副局長說明。

郭副局長振昌：主席、各位委員。可以，謝謝委員。

主席：第二十案解凍，並且加上一項主決議。

請劉委員建國發言。

劉委員建國：主席、各位列席官員、各位同仁。剛才陳委員的意見是第二十案原案改為主決議，然後就解凍了，而本席的建議也是一樣，就是剛才的第十九案也改為第二十案的主決議案，只是本席有跟他們溝通過了，在第一行就多一個字而已。

徐委員少萍：（在席位上）第十九案不是陳瑩委員的提案嗎？

劉委員建國：不是啦！和那個沒有關係。我們的主決議第十九案是要變成第二十案。

主席：第十九案的主決議案要改為第二十案，主管機關認為有沒有問題？

請勞委會職訓局外勞管理組傅組長說明。

傅組長慧芝：主席、各位委員。我想委員最主要是關心以觀光名義進來或是原本建教生用實習名義進來，或是按照經濟部投審會的實習要點進來的勞工，若有非法工作的情況，會影響到本國勞工的權益，所以在文字上，我們建議做以下修正：第一，第一行第二句修正為：「東南亞國籍勞工

係以觀光、建教生實習名義大舉入侵我國服務業……」；第二，有關「爰要求(一)勞委會應立即成立專案小組清查東南亞國籍勞工以建教生實習……」的部分修正為「勞委會應配合教育部及經濟部清查東南亞國籍勞工以建教生實習……」；第三，有關「(二)勞委會應會同教育部、經濟部……」修正為「(二)勞委會應配合教育部、經濟部……」，至於「(三)勞委會應站在維護勞工權益立場，與建教生主管機關教育部協調經濟部立即全面檢討是類政策……」修正為「(三)勞委會應站在維護勞工權益立場，配合建教生主管機關教育部及經濟部立即全面檢討是類政策……」；第四，因為前面有提到觀光名義，所以我們建議增加「針對以觀光名義入境從事與原入境許可目的不符的活動或工作者，請勞委會配合內政部移民署予以查察。」等文字。這樣的話，就包括了委員關心的 3 個部分，我們陸續都會來處理。

主席：亦即主管機關是教育部，用這樣來搭配啦！

劉委員建國：好的。

主席：如果沒有問題的話，就併入第二十案的主決議，依照修正文字通過。

現在回頭處理保留的部分。處理第十六案。請勞委會職訓局郭副局長說明。

郭副局長振昌：主席、各位委員。報告主席，有關第十六案，剛才陳委員節如垂詢我們大概能夠執行多少，我們經與陳委員協調，結果是預計可以執行 7 億。

主席：陳委員，第十六案可以執行 7 億，妳還有沒有什麼意見？

陳委員節如：（在席位上）執行 7 億，那其他的還是凍結啊！

主席：其他還是照樣凍結嗎？

陳委員節如：（在席位上）凍結四分之一，不是嗎？

主席：請勞委會王主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。其實我們的公務預算每一年都在遞減，好不容易才爭取到這個公務預算，而且這個錢如果進到就安基金之後，在就安基金裡面就歸勞工朋友所有，可是如果現在凍結公務預算，這筆錢就沒有了！職訓局的預算能夠編列公務預算真的是非常不容易，所以是否先讓它進到就安基金裡面再說好不好？

主席：主委都這樣講了，我們是否就讓他們執行看看？反正只有一個年度，而且勞委會就快要改成勞動部了，我們是否就解凍這筆預算？

請陳委員節如發言。

陳委員節如：主席、各位委員。本席等的提案內容是凍結二分之一，而且後面還有「檢送書面報告，請安排報告議程案。」意思就是報告完之後，我們就解凍。我們對你們的要求，你們都沒有回應，只是一直要我們解凍，對不對？

主席：請勞委會職訓局郭副局長說明。

郭副局長振昌：主席、各位委員。我們在 2 月 23 日已經送來報告了。

陳委員節如：不是這個，我是指 ECFA 的部分啦！

郭副局長振昌：有，我們 2 月 23 日有一起送來。

陳委員節如：你到底是在說哪一個？

郭副局長振昌：有關要解凍的這幾個案子，像我們職訓局的部分……

陳委員節如：我是說 9 億這筆預算……

郭副局長振昌：有，我們都有送……

陳委員節如：那我現在改為凍結四分之一，只要你們提出書面報告案，我們就解凍，我沒有刪減的意思啊！

主席：第十六案改為「凍結四分之一，俟檢送書面報告後始得動支。」這樣可以嗎？

陳委員節如：（在席位上）好。

主席：那就通過這個決議。

繼續回頭處理第八案。

請問各位，對第八案予以解凍，有無異議？（無）無異議，本案解凍。

繼續處理第九案，針對本案，現有委員提出一項主決議。

主決議：

勞工委員會第 5 目「勞工福利業務」項下「加強推行勞工教育」預算凍結十分之一案，予以解凍，並按季向立法院提出書面報告。

提案人：陳節如

連署人：徐少萍 劉建國

主席：第九案解凍並與第九案的主決議併案通過。

繼續處理第十二案。針對本案，現有委員提出一項主決議。

主決議：

101 年度綜合規劃處業務宣導費執行之業務項目限於政策溝通、政令宣導及因應勞動部組織改造所必須支應之費用，並不得違反行政中立。

提案人：劉建國

連署人：陳節如 徐少萍

主席：第十二案解凍並與第十二案的主決議併案通過。

今天併案審查「性別工作平等法第二條、第二十條、第四十條條文修正草案」及處理勞委會預算解凍案，均已處理完畢。現在散會。

散會（16 時 38 分）