

立法院第 8 屆第 1 會期司法及法制、社會福利及衛生環境委員會第 1 次聯席會議紀錄

時 間 中華民國 101 年 4 月 23 日（星期一）上午 9 時、下午 2 時 30 分

地 點 本院紅樓 302 會議室

主 席 廖委員正井

主席：出席委員已足法定人數，開會。進行討論事項。

討 論 事 項

- 一、審查行政院函請審議「勞動部組織法草案」案。
- 二、審查行政院函請審議「勞動部勞工保險局組織法草案」案。
- 三、審查行政院函請審議「勞動部勞動力發展署組織法草案」案。
- 四、審查行政院函請審議「勞動部勞動基金運用局組織法草案」案。
- 五、審查行政院函請審議「勞動部勞動及職業安全衛生研究所組織法草案」案。
- 六、審查行政院函請審議「勞動部職業安全衛生署組織法草案」案。

主席：現在請勞委會王主任委員報告。

王主任委員如玄：主席、各位委員。今天大院司法及法制委員會、社會福利及衛生環境委員會第 1 次聯席會議召開會議，如玄承邀列席報告，深感榮幸，敬請各位委員不吝指教：

「打造人性、安全、平等、尊嚴勞動環境，提升台灣勞動競爭力」，許勞工一個「人人有尊嚴工作」的未來願景，一直是勞委會的職責。今天將就行政院擬具勞動部暨所屬機關（構）組織法草案，提出本會意見。敬請各位 委員不吝指教：

壹、行政院組織改造：勞動部成立的契機

近廿來年全球社會變遷、經濟發展急劇，台灣面臨了全球化、人口老化、少子女化、勞動市場及產業結構轉型、失業率攀升、非典型勞動型態盛行等之挑戰，面對來自國際社會勞動力競爭的壓力，台灣如何制定出符合世界潮流、我國國情的勞動法制，是即將改制為勞動部的勞委會重大責任。

值此政府組織改造的歷史當刻，勞委會從宏觀、前瞻、創新的角度出發，對組織做全面且系統性的檢討，期能打造出專業團隊、精簡效能、以勞工為優先的行政組織，俾能發揮勞工行政功能，為全民打造一個既安全又具有競爭力的勞動環境。

未來，勞動部將肩負「打造人性、安全、平等、尊嚴勞動環境，提升台灣勞動競爭力」的使命，許勞工一個「人人有尊嚴工作」的未來願景。

貳、勞動部應優先處理之議題

順應時代潮流，未來勞動部有以下應優先處理之議題：

- 一、人力資源的開發運用，提升國家競爭力之優先議題

人力資源已成為帶動經濟成長及競爭力的核心，世界各國均調整勞動或人力部門行政組織，重視人才創新、開發與培育，以提高國家競爭力；人力資源是台灣最珍貴的資產，如何規劃人力資源政策、培育、訓練、發展勞動力，將是政府未來優先處理的議題。

二、政府當務之急，降低經濟變遷的衝擊

政府面對全球化帶來之市場彈性化，以及所得分配惡化，可能造成之就業情勢不穩定，必須致力於勞工就業安全保障，並維持勞動市場動能，以降低經濟環境變遷對勞動市場帶來之衝擊。

三、非典型工作型態衝擊傳統勞資關係，政府應有新思考與作為

近年非典型工作型態盛行，傳統勞資關係受到衝擊，勞資關係互動有別以往，政府對於勞動者權益的保障及勞資爭議、不當勞動行為裁決與仲裁，均應有新的思考與作為。

四、因應高齡化社會來臨，政府應致力提升勞工退休後經濟安全保障

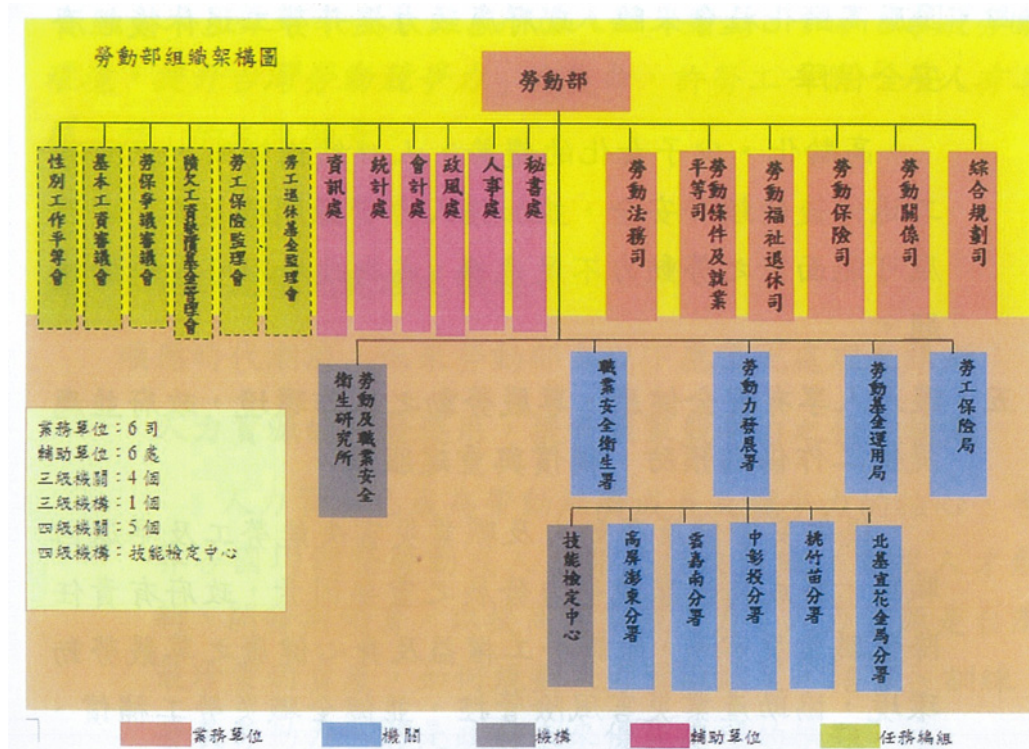
高齡化、少子女化的趨勢，人口結構變動，保障勞工退休後的經濟安全，並加強人力資源開發策略，以因應可能面對之勞動力不足危機，成為政府不可忽視的議題。

五、讓人人享有安全健康、尊嚴勞動之工作環境，政府並應提供工作傷病預防、補償與重建服務。

提供安全健康勞動力及職業災害失能勞工及早返回職場，將成為國家競爭力發展之重要因素，政府有責任降低職業災害率，維護勞工權益及身心健康之尊嚴勞動環境，協助產業災害風險管控，並健全職災勞工補償、診治與重建體系，發展職業安全健康與職災勞工重建基礎建設。

參、組織架構調整情形

勞委會及所屬三級機關（構）組織調整改制為勞動部，組織架構如下（詳組織架構圖）：



一、勞動部：設綜合規劃司等 6 個業務單位及秘書處等 6 個輔助單位。

二、三級機關

(一)勞工保險局。

(二)勞動力發展署。

(三)勞動基金運用局。

(四)職業安全衛生署

三、三級機構：勞動及職業安全衛生研究所。

四、四級機關：勞動力發展署下設北基宜花金馬分署、桃竹苗分署、中彰投分署、雲嘉南分署及高屏澎東分署等 5 個四級機關。

五、四級機構：勞動力發展署下設技能檢定中心。

肆、員額調整情形

配合行政院組織改造，本會 101 年度預算員額 3,816 人，未來納入行政院青年輔導委員會本部 3 人、其所屬青年職業訓練中心預算員額 37 人及淨增加員額 4 人，另因應國民年金操作業務調整增加 14 人，調整後勞動部預算員額總數暫合計為 3,874 人。

伍、法案內容重點

一、勞動部組織法草案

本草案計九條，其要點如下：

(一)勞動部之設立目的及隸屬關係。(草案第一條)

(二)勞動部之權限職掌。(草案第二條)

(三)勞動部首長、副首長之職稱、官職等及員額。(草案第三條)

(四)勞動部幕僚長之職稱及官職等。(草案第四條)

(五)勞動部依職掌所設次級機關之名稱及業務。(草案第五條)

(六)勞動部因業務需要派員駐境外辦事。(草案第六條)

(七)勞動部各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之；並考量中央政府機關總員額法並未將原勞工保險監理委員會整併至本部所需編制員額考量在內，爰排除該法員額上限規定。(草案第七條)

(八)為保障勞工保險監理委員會隨同業務移撥勞動部各類人員之權益，爰為過渡規定。(草案第八條)

二、勞動部勞工保險局組織法草案

本草案計八條，其要點如下：

(一)勞工保險局之設立目的及隸屬關係。(草案第一條)

(二)勞工保險局之權限職掌。(草案第二條)

(三)勞工保險局首長、副首長之職稱、官職等及員額。(草案第三條)

(四)勞工保險局幕僚長之職稱及官職等。(草案第四條)

(五)勞工保險局各職稱之官職等及員額，另以編制表定之；並考量中央政府機關總員額法擬

訂時並未將本局改制行政機關用人制度所需編制員額考量在內，爰排除該法員額上限規定。（草案第五條）

（六）為保障勞工保險局各類人員之權益，爰為過渡規定。（草案第六條）

（七）勞工保險局改制為行政機關後，設置特種基金辦理相關業務。（草案第七條）

三、勞動部勞動力發展署組織法草案

本草案計七條，其要點如下：

（一）勞動力發展署之設立目的及隸屬關係。（草案第一條）

（二）勞動力發展署之權限職掌。（草案第二條）

（三）勞動力發展署首長、副首長之職稱、官職等及員額。（草案第三條）

（四）勞動力發展署幕僚長之職稱及官職等。（草案第四條）

（五）勞動力發展署為應業務需要得設分署。（草案第五條）

（六）勞動力發展署各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。（草案第六條）

四、勞動部勞動基金運用局組織法草案

本草案計七條，其要點如下：

（一）勞動基金運用局之設立目的及隸屬關係。（草案第一條）

（二）勞動基金運用局之權限職掌。（草案第二條）

（三）勞動基金運用局首長、副首長之職稱、官職等及員額。（草案第三條）

（四）勞動基金運用局幕僚長之職稱及官職等。（草案第四條）

（五）勞動基金運用局各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之；並考量中央政府機關總員額法並未將原勞工保險局整併至勞動基金運用局所需編制員額考量在內，爰排除該法員額上限規定。（草案第五條）

（六）為保障勞工保險局隨同業務移撥勞動基金運用局之各類人員權益，爰為過渡規定。（草案第六條）

五、勞動部職業安全衛生署組織法草案

本草案計七條，其要點如下：

（一）職業安全衛生署之設立目的及隸屬關係。（草案第一條）

（二）職業安全衛生署之權限職掌。（草案第二條）

（三）職業安全衛生署首長、副首長之職稱、官等職等及員額。（草案第三條）

（四）職業安全衛生署幕僚長之職稱及官等職等。（草案第四條）

（五）職業安全衛生署各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之；並考量中央政府機關總員額法並未將原勞工保險局整併至本署所需編制員額考量在內，爰排除該法員額上限規定。（草案第五條）

（六）為保障勞工保險局隨同業務移撥職業安全衛生署人員之權益，爰為過渡規定。（草案第六條）

六、勞動部勞動及職業安全衛生研究所組織法草案

本草案計七條，其要點如下：

- (一)勞動及職業安全衛生研究所之設立目的及隸屬關係。(草案第一條)
- (二)勞動及職業安全衛生研究所之權限職掌。(草案第二條)
- (三)勞動及職業安全衛生研究所首長、副首長之職稱、官職等及員額。(草案第三條)
- (四)勞動及職業安全衛生研究所幕僚長之職稱及官職等。(草案第四條)
- (五)勞動及職業安全衛生研究所各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。(草案第五條)

以上簡單向各位委員報告勞動部的組織願景，包括部本部及所屬三級機關（構）及四級機關（構）的組織概況。

陸、勞動部的創新與變革

這次的組改對於勞委會來講是一個非常重要的改變，而我們改變的宗旨乃是以勞工為中心，希望能夠提供勞工朋友單一窗口，讓本會的業務，尤其是橫向聯繫的部分能夠做更有效的規劃及運用。基本上，我們有幾項非常大的改變：

一、強化並整合勞動力發展業務，設置勞動力發展署：

我們在進行規劃設計時，其實是打破勞委會既有的組織結構，為了因應時代的改變，就台灣往後的勞動力發展而言，其實勞動力發展署扮演一個非常重要的角色。因此我們打破原本既有的架構，做了兩個非常大的改變：一是以勞工為中心，勞工朋友一進到勞委會的窗口，在接受職業訓練之後可以拿到證照，而我們也可以提供就業服務，甚至如果有人要創業的話，我們還會提供四合一的一條龍服務方式。針對這項業務，以勞委會目前的處理方式，技能檢定是中部辦公室的業務，創業服務是福利處的業務，至於就業服務和職業訓練則是職訓局的業務。現在我們把這些部分全部打破，全部集中到職訓局來作處理，我覺得這樣的模式對於政府的資源使用是可以更精進、更有效的，而且對勞工朋友來講，以勞工朋友為中心提供一條龍的服務方式反而會是更便利的。

第二個大改變是目前我們在各地共有五個就服中心及五個職訓中心，本來都有各自的主任，現在我們將就服和職訓加以整合。根據我的經驗，就服中心的同仁常常是站在第一線，所以他們對於時代脈動掌控是比較清楚的。至於職訓的部分，其實是非常專業的，我們必須讓職訓符合就業市場的需求，讓職訓變成提供勞工朋友就業服務時的重要工具。如果以上兩者整合起來的話，就可以發揮加乘的效果，這樣其實是比较好的，因此我們設立了五個分署，而這也是勞動力發展署當中一個非常重要的改變。

二、建構保險制度組織與管理鐵三角：

目前四大基金當中，與我們有關的有兩個，一個是勞保基金，另外一個是勞退基金，分由兩個不同的單位在做處理。我們希望仿照外國立法例，設立一個統一的勞動基金運用局。針對目前已經存在的七項基金之運用，我們作了整體而專業的規劃，希望能夠建構保險制度組織與管理鐵三角。以後的處理方式是勞保局負責基金的收支與保管，勞動基金運用局負責基金的管理與運用，勞動部本身則有監理的機制存在，負責政策規劃及建議等等，希望能藉此建構保險制

度組織與管理鐵三角。

三、增設勞動法務司，健全不當勞動行為裁決與仲裁機制：

法務部設有法務司，但其他部會很少設有法務司，我們特別設立這個單位的原因，乃是因為在現代社會當中，勞資關係幾乎是每個人都會面臨到的，就跟婚姻或繼承一樣。就勞資關係而言，不管是集體勞資關係或各別勞資關係，其實法務都占了非常重要的角色。尤其在勞動三法上路之後，我們有不當勞動行為的裁決與仲裁機制，這些都是以前沒有，現在才創設出來的制度。在這種情況下，我們覺得有必要設立勞動法務司，以健全不當勞動行為的裁決與仲裁機制，並整合目前已經有的訴願機制及法規機制等等。

四、成立職業安全衛生署：

對勞工朋友來講，在工作的過程當中，生命及身體安全是最重要的，所以我們希望從預防、補償、重建三方面，形成一個良性的循環，這是一件非常重要的事情，因此我們也打破原本既有的組織架構，希望能夠成立職業安全衛生署。

柒、總結

本會承 大院各委員之支持與協助，完成多項法律案，對業務之推動有極大之助益，在此謹代表勞工朋友敬致謝忱。

勞動部組織調整後，我們將以專業團隊、精簡效能、以勞工優先的全新風貌，提供勞工朋友全面性的服務。

以上簡單提出說明及報告，敬請委員繼續給予支持，早日完成勞動部組織立法程序，以應勞動部順利成立，提供勞工朋友更好的協助，謝謝。

主席：謝謝王主任委員的報告，現在開始進行詢答，每位委員詢答時間為 10 分鐘，得延長 2 分鐘；上午 10 時 30 分截止登記。

首先請呂委員學樟發言。

呂委員學樟：主席、各位列席官員、各位同仁。民國 98 年 4 月份的時候，同樣在這個委員會，只是質詢的對象不同而已，當時我們質詢的是教育部，那時本席就曾呼籲過，現在已經是全球化的時代，我們必須重視地球村發展的趨勢，哪裡有好的環境，就會吸引好的人才，優秀人才跨國流動的現象比過去更為明顯。台灣人才流失的情形非常嚴重，如果沒有辦法提供良好的條件，如何能留住優秀人才，吸引大師級的人才到台灣來？如果繼續故步自封的話，我們根本不會有國際競爭力。本席當時曾要求政府相關單位必須審慎重視這個問題，結果我們發現行政機關根本就是麻木了，同樣的問題過了 3 年，卻完全沒有改變。在 3 年的時間當中，我們的人才不知道流失了多少？立法院同仁在立法院喊破喉嚨好像也沒有什麼用，一定要丟臉丟到國外去，行政機關才會覺醒。日前新加坡副總理說要以台灣為殷鑑，他的這一席話才讓我們的政府和民眾開始回過頭來重視這樣的問題。勞委會保護本國勞工絕對沒有錯，但有競爭才会有進步，不能因為害怕競爭而採取人才鎖國的政策對不對？請問主委害怕競爭嗎？

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。基本上，新加坡副總理這樣的一段發言，當然值得我們深思，

但根據我的瞭解，其實新加坡勞工朋友對於新加坡政府的相關政策，也未必是大家都採取同意的看法。究竟它是一個什麼樣的國家，它對勞工朋友提供什麼樣的服務，其實這都是可以討論的。對於勞委會來講，有關白領人才的開放，其實向來都是開放的。現在社會各界一直歸咎於勞委會，質疑是不是因為我們鎖國，所以才造成目前的狀況？在此我要特別向大家澄清，相關的白領勞動政策其實只有限定兩個條件，一是必須有兩年的工作經驗，藉此證明他們是優秀的人才。二是他們到台灣來之後，希望他們不要假白領之名而行藍領之實，所以我們設有最低工資 47,971 元的限制。今天問題的重點在於，台灣沒有辦法留住人才的原因，並不是因為設了最低工資 47,971 元的限制，而是因為薪資不夠高。如果今天有一個很優秀的人才到台灣，譬如大家在講的林書豪，請問一個月 47,971 元有辦法留得住林書豪在台灣嗎？

呂委員學樟：本席還沒有問到那邊去，你不用再搶答，你也不用再解釋，就是因為你們抱持這樣的心態，好像是刺蝟一樣，把全部的人都擋在外面，這本來就是一種封閉的心態，一種保護自我的心態。我們要做觀念上的改變，現在政府在推動組織再造，在組織再造當中，除了人事精簡、組織瘦身之外，還有一項就是法規鬆綁，就像是行政法人法一樣，為什麼要推動行政法人法呢？目的就是為了讓沒有辦法參加國家考試或不需要經過國家考試的專業人員，也能為國家所用，這是很簡單的一個問題，像兩廳院的藝術總監要去參加國家考試嗎？國家同步輻射研究中心的研究員要去參加國家考試嗎？不是嘛！在法規的鬆綁當中，應該要將這些問題加以解決才對，包括政務官、常任文官、高階政務官等等，都還是比照教授的資格就可以任用了，為什麼會有政務官和常任文官的設計呢？原因就是這樣嘛！希望主委不要一聽到別人提起這個問題，馬上就變得好像是刺蝟一樣，只想要保護自己，我覺得這樣的心態並不好。

王主任委員如玄：是的，謝謝委員指教。

呂委員學樟：當然捍衛本國勞工的權益，你們應該要義不容辭，也是你們應該要做的工作，但你們應該要思考究竟要怎麼做才可以留住人才，又可以捍衛本國勞工的權益。我們知道，勞工有很多種，包括藍領勞工、白領勞工等等，所以這個問題應該要整體去看。就主委的認知，除了待遇和福利以外，還有什麼原因是造成我們人才外流的因素？這就是本席想要請教主委的問題，我不相信只有錢的因素而已，除了福利、待遇的因素之外，應該還有一些發展潛力方面的問題才對，是不是可以請主委說明一下？

王主任委員如玄：跟委員報告，當然相關的配套必須要有，在雇主和受僱者之間，包括職業訓練、對未來的人生規劃願景等等，也就是企業發展的目標和勞工本身的生涯規劃是一致的、是共同打拚的，類似這些配套的部分，在我們的企業建構當中是缺乏的。

呂委員學樟：不是只有這些而已，營造良好的工作環境及良好的勞動條件，都是留住人才的關鍵，尤其是我們的勞動政策和法令能不能和國際接軌，這是相當重要的。優秀人才及有潛力的人才，並非完全都是以薪資來衡量或定義，否則就會曲解人才的意涵，也會喪失吸引國際優秀潛力人才來台的機會。上個禮拜陳院長曾指示勞委會研議廢除所謂的林書豪條款，也就是廢除白領外籍人才來台需有兩年工作經驗，且薪資不得低於 47,971 元的限制，請問主委是不是決定要從善如流予以放寬？還是就像陳院長所講的，因為你背後有馬總統這座靠山，所以就我行我素，

連院長的話都可以不要聽？請你們不要置本身於內閣團隊之外，最起碼也應該要做一些溝通才對。

王主任委員如玄：在行政機關當中，當然一定要遵守行政倫理，我們對於長官向來都是非常尊重與敬重的，這方面……

呂委員學樟：希望主委能夠尊重他，不然就會鬧笑話。

王主任委員如玄：這是一定要的。其次，剛剛委員提到林書豪條款，在此我要特別重申的是，在現行法令規定下，林書豪隨時都可以回到台灣來工作，百分之百完全沒有問題，這一點我可以掛保證。在還沒有修法之前，林書豪如果要回到台灣來，願意接受 47,971 元的薪資，百分之百完全沒有問題。其實兩年工作經驗的限制可以透過協商方式來作處理，任何一個主管機關只要告訴我們誰是人才，我們都百分之百同意讓他們進到台灣來工作，其實現行法令就已經有這樣的規定了。

至於未來制度的建構，剛剛委員特別關切 47,971 元的薪資及兩年工作經驗的部分，我們願意予以放寬。針對在台灣就讀的外籍生及僑生，既然他們已經在台灣四年，包括台灣的教育資源他們已經享用，而且他們對於台灣的環境也已經熟悉了，如果將來他們希望能夠繼續留在台灣工作的話，在這種情況下，這部分我們願意來放寬。我們會儘快召開外勞政策諮詢小組的會議，透過勞、資、學、政四方代表的共同討論，就這一部分達成某種程度的共識，希望能夠儘快鬆綁。

呂委員學樟：希望主委能夠有具體的作為，不要只是嘴巴講講而已，希望你能有實際的作為好不好？

王主任委員如玄：是的。

呂委員學樟：最起碼應該要有方法和步驟，該修法就修法，應該要有具體的動作啊！再過 8 天就是五一勞動節，最近因為油電雙漲，連帶使得民生物價跟著在漲，許多勞工朋友的生活過得非常辛苦。上週王主委答復本院同仁質詢時，曾提及 7 月份召開基本工資審議委員會的時候，一定會調整基本工資，朝 2 萬元的目標邁進。本席希望主委一定要信守承諾，做為送給勞工朋友的勞動節賀禮好不好？

王主任委員如玄：是，我們會往這樣的方向努力。

呂委員學樟：勞工朋友都已經很可憐了，請問現在五一勞動節有放假嗎？這是國定假日嗎？

王主任委員如玄：是國定假日。

呂委員學樟：是國定假日？

王主任委員如玄：是適用勞動基準法行業的國定假日，雖然公務員那天沒有休假，但勞工是放假的。

呂委員學樟：主委說是適用勞動基準法行業的國定假日，也就是說，只要是勞工朋友，當天都一定要放假是嗎？

王主任委員如玄：是的。

呂委員學樟：我覺得這是一定要堅持去做的事情，就像二二八一樣，二二八現在是和平紀念日，同

時也是國定假日。

對二二八那些受害者，我們也很同情，政府也編列了很多補償金給他們，現在也變成一個國定紀念日，而且是國定假日。但是我們八百多萬勞工朋友在五一勞動節還有做區隔，並非全部都放假，還是有限制、有條件的放假，這變成只顧鬼神，不顧蒼生，對這部分，勞委會主委應該要擴大堅持一定要放假，這是給勞工朋友的權益明定的國定假日，並不是有條件的國定假日，全世界也是這樣走，對此，主委有必要做一考量，對不對？

王主任委員如玄：幾乎所有勞僱關係裡面的勞工朋友有百分之九十六點多已經適用勞動基準法，目前還在討論的是，譬如醫生、律師是否要適用勞基法，目前沒有適用的已經非常少，幾乎大多數百分之九十六以上都適用勞基法，所以，他們在五一勞動節當天都可以放假。

呂委員學樟：今天主要審查勞動部組織法以及相關附屬機關組織法，我們希望好好來討論，針對該修法的時候就要修法。謝謝。

王主任委員如玄：是，謝謝委員的指教。

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。本席對王主委將近四年以來的表現表示肯定，你的工作卓越表現也獲得馬總統最高的肯定，最近你也跟隨馬總統出國前往友邦訪問，回來以後又面臨很多問題，在社環委員會本席針對相關的問題跟主委做了一些溝通，對你的工作能力，本人持肯定的想法，馬總統這麼肯定你，我想，520 之後，你繼續連任應該沒有問題，你有沒有把握？

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。從我就任第一天開始，它就是一個臨時工。

陳委員歐珀：那你這個臨時工也做太久，做 4 年了。本席要提醒你的是，單靠馬總統跟本席的肯定是不夠的，其他部門不接受對你的肯定，民眾對你也不肯定，你了解嗎？

王主任委員如玄：我們隨時都在鞭策自己。

陳委員歐珀：你了解其他部門對你肯定嗎？

王主任委員如玄：我們會盡最大的努力來跟其他部門溝通。

陳委員歐珀：請問，這 4 年來你對自己的工作表現滿意嗎？

王主任委員如玄：我從來不給自己打分數。

陳委員歐珀：能不能破例一下，打個分數？

王主任委員如玄：每一個人的作為，我只希望有一天回過頭來看，我的……

陳委員歐珀：如果是 100 分來計算，你認為自己是幾分？

王主任委員如玄：我的主委任內，對得起良心就可以，分數留給別人去打。

陳委員歐珀：你對得起自己良心，沒有分數，對不對？

王主任委員如玄：我不給自己打分數，我覺得，分數是讓別人來打。

陳委員歐珀：請問研考會副主委，勞委會主委是幾分？

主席：請研考會宋副主任委員說明。

宋副主任委員餘俠：主席、各位委員。研考會定期針對行政院重大施政進行滿意度調查，勞委會的滿意度在過去一直都維持很好的印象。

陳委員歐珀：你打幾分？

宋副主任委員餘俠：我們不會針對首長個人的部分來打分數，研考會是對行政院的整體施政反映民意。

陳委員歐珀：你對他的工作表現評價是高還是低？

宋副主任委員餘俠：剛剛已經報告過，過去相關民調，有關勞委會……

陳委員歐珀：本席是指你自己？

宋副主任委員餘俠：個人不適合發表，我們非常尊重……

陳委員歐珀：不要講民調，你自己到底肯不肯定？

宋副主任委員餘俠：基本上，我們以經過客觀搜集的……

陳委員歐珀：本席不問你了，你沒有答案，這麼不誠懇，以後就不要來列席了。

宋副主任委員餘俠：謝謝委員的指教。

陳委員歐珀：請問人事行政總處打幾分？

主席：請人事行政總處顏副人事長說明。

顏副人事長秋來：主席、各位委員。有關政府機關整體施政績效是行政院研考會主管的部分，就人事總處的職掌來講，我們沒有立場，也沒有資格說。

陳委員歐珀：對王主委個人工作表現，你覺得怎麼樣？

顏副人事長秋來：肯定。

陳委員歐珀：請問銓敘部吳次長的看法？

主席：請銓敘部吳次長說明。

吳次長聰成：主席、各位委員。銓敘部主管官制、官規，有關他們的施政，那不是我們主管的範圍。

陳委員歐珀：所以，你不能評論，那你支持不支持他們的業務？

吳次長聰成：當然支持。

陳委員歐珀：剛才是這 3 位行政院團隊對王主委的評比跟想法。再者，本席要唸一段今天的報載給主委聽，民調結果相當諷刺，民眾對當前行政團隊表現不滿意度最高的施政項目就是，提升經濟發展高達 52.9%，僅有 36.4%的民眾滿意，此外，對於促進國民就業表現的不滿意度高達 52.1%，僅 29.1%的人表示滿意。這是研考會做的調查報告，如果把滿意度跟不滿意度相加，你在行政團隊的表現最差，最不受民眾肯定，請問研考會，是不是可以這樣解讀？

宋副主任委員餘俠：方才提到過，研考會有定期針對行政院的施政重點進行民意調查，方才委員提出的媒體報導是本會在 3 月下旬所做的一個民調，但是，我們沒有針對勞委會施政單項進行滿意度調查。

陳委員歐珀：促進國民就業難道不是勞委會的業務嗎？

宋副主任委員餘俠：促進國民就業的業務比較是跨部會性質，不只是勞委會，還有很多……

陳委員歐珀：跟勞委會沒有很大相關，對不對？

宋副主任委員餘俠：我們主要是站在行政院整體施政的立場，來做這樣的民調。

陳委員歐珀：所以，你個人還是肯定他的表現，對勞委會表示肯定，滿意他的表現，對不對？

宋副主任委員餘俠：是的。以過去的民調來看，如果有細項，勞委會相關的民調反映都是不錯的。

陳委員歐珀：經過剛剛這樣分數評比，本人還是給王主委高度肯定，很可惜民眾不青睞，打了一個最差的成績給你，這怎麼辦？王主委，你有把握 520 之後繼續留任嗎？

王主任委員如玄：跟委員報告，這不是我的權責。

陳委員歐珀：你都沒有信心嗎？

王主任委員如玄：我剛才已經提過，對我來講就是臨時工，在的一天就做好每天該做的事情，其他的都不是我該處理的。

陳委員歐珀：今天要審查的是未來勞動部章程，是要在你任內要完成，如果你沒有繼續留任，將來這個勞動部部長有誰能來推動，以你這麼高的工作表現跟能力，獲得馬總統跟各部會首長的肯定，如果連你都沒有辦法續任這個工作，那將來這個工作要由誰來續任？

王主任委員如玄：我們在的一天，每天都會做好分內該做的事情，在制度建構的部分，我們會用最大的力量來處理。

陳委員歐珀：難道你沒有想像過，明年元月 1 日未來的勞動部要怎麼來推動嗎？

王主任委員如玄：我們同仁全體都在做規劃，甚至該試行或是該提前做準備的工作，都有在做準備，我們的同仁都會努力以赴。

陳委員歐珀：對未來的勞動部，你們有整體的思考，是不是？

王主任委員如玄：本會綜規處包括其他附屬機關（構）都有做整體的規劃跟設計，也都在逐步進行當中。

陳委員歐珀：本席對主委個人是肯定。

王主任委員如玄：謝謝。

陳委員歐珀：但是，你的團隊好像不支持你？

王主任委員如玄：其實我們的同仁都很遵守行政倫理。

陳委員歐珀：你後面那 3 位同僚支持你嗎？

王主任委員如玄：其實部會之間的合作，我們都盡量來溝通。

陳委員歐珀：有沒有支持？難怪方才有委員很生氣，在國會殿堂，要講實話，不要這樣唬弄我們，對不對？

王主任委員如玄：的確，各部會有各部會的立場跟他們想法，但是我們都會盡量溝通。

陳委員歐珀：有沒有尊重你？

王主任委員如玄：在他們能力範圍之內，我相信他們都會盡量來支持。

陳委員歐珀：什麼是盡量支持？未來勞動部只增加 58 位正式人力，這樣夠嗎？

王主任委員如玄：人力的部分，請委員多多支持，在整個人力整個結構方面，目前是有一些失衡。

陳委員歐珀：我很支持你，但是你旁邊那 3 個人不支持你，你自以為他們都很支持你嗎？

王主任委員如玄：有關員額的部分，我自己帶隊去溝通過好幾次，我們還在努力當中。

陳委員歐珀：勞動力發展署大概是未來勞動部最大的單位，請問你們有多少正式人力？

王主任委員如玄：未來勞動力發展署跟職訓局所屬機關正式名額是 656 名，另外，臨時、派遣人力或外包的部分是 2,262 名，所以，在人力結構方面有長期非正式人力編制比例偏高失衡的狀態，我們希望能夠改善。

陳委員歐珀：請再講一遍，正式、臨時人力以及派遣人力各是多少？

王主任委員如玄：我們職訓局所屬機關（構）正式編制的職員是 656 名，其他非正式的包括臨時人員是 519 名，這 519 名適用勞基法，也算是正式穩定的工作，派遣的部分有 1,310 名，還有外包的 443 名，總共有 2,262 名非正式人員，其中有些是長期穩定，還有一些是目前各界有很多批評指教的派遣人員有 1,310 名。

陳委員歐珀：主委是未來勞動部部長的可能人選，不要再這麼鸵鳥下去，你公開宣稱派遣人力要處理，未來的勞動部有派遣人力，還有這麼多非正式人力，你們要怎麼推動業務？

再者，針對這些業務，你都沒有辦法跟人家解釋，你們的人力、經費夠嗎？人力的組成，這樣合理嗎？是否符合勞委會追求的保障勞工的工作權益？現在勞委會尤其是職訓局的勞工很可憐，他們是派遣人力，每年都換老板，工作、休假都沒有保障，退休當然更不用講，主委要思考問題的所在，剛才你也講後面 3 位也表示很支持你，你就把肩膀挺起來，馬總統給你靠，本席也給你靠，努力一下，把他們變成正式人力，我們希望政府部門不要該胖的地方不胖，該給人家入力的地方，不給人家人力，不應該增加的卻拚命增加一些沒有用部門或部會，該瘦的地方又不瘦，這不符合一個企業管理的精神。

還有，你們把臺灣劃分為五個勞動人力署的依據是什麼？這樣做合理嗎？你們把宜蘭縣分配在北東區區話嗎？宜蘭縣非東非北，忽東忽北，勞委會自創把宜蘭編在東部跟北部，本席看不出來，政府怎麼把臺灣撕裂，有時候把宜蘭分在東部，有時候又把宜蘭分在北部，你們現在把宜蘭分在東北部，你們自創一個東北部這個名稱，你們這個名稱是，北基宜花金馬分署，這個範圍實在太大了，包括北臺北市、新北市、宜蘭、花蓮、金門、馬祖。因為時間的關係，針對這些相關問題，請勞委會書面答復。謝謝。

王主任委員如玄：是。謝謝委員的指教。

主席：請尤委員美女發言。

尤委員美女：主席、各位列席官員、各位同仁。首先本席要肯定主委這幾年在勞委會的表現，你從婦女團體出身，大家對你的表現給予肯定。

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。謝謝。

尤委員美女：本席要就組織再造部分來請教，仍然是上次勞動檢查的問題，你們設立職業安全衛生署是希望包括職業安全以及勞基法的勞動條件等列為檢查項目，在你們的規劃裡面，又希望把勞動條件跟勞動安全分開，一個在中央，另外一個在地方，是不是？

王主任委員如玄：職安署的成立跟檢查權如何分工完全是兩回事，今天檢查權如果把安全衛生歸中

央，條件歸地方，甚至安全衛生也歸地方，不管如何，對勞委會來講，我們的政策都會有必須要執行勞動檢查的地區或執行勞動檢查項目，這完全是兩回事，我們這次仿世界各國立法例成立職業安全衛生署，尤其像國際勞工組織他們希望有一個獨立專責機構，這是有鑑於以前分屬兩個不同的單位，一個是安維處，另外一個是檢察處，分屬兩個不同的單位在整合上跟意見溝通上就會有橫向要溝通的相關議題，我們希望整合成一條鞭的處理方式來增進行政效率，而且上下同署也非常清楚，在執行上比較方便。

尤委員美女：依據憲法第一〇八條規定的中央跟地方的分權，這次整個政府組織再造基本精神是，民間能夠做的，政府就不做，如果地方能夠做的，中央就不做，針對勞動安全檢查部分，中央應該要制定整個政策的研議，法規的制定及檢查標準的擬定，檢查員的專業訓練與遴選等應該放在中央，執行面應該要下放到地方，也就是說，在制度整合、政策規劃、監督是在中央，執行面在地方，這樣才不會發生中央與地方權責不明的問題？

王主任委員如玄：中央跟地方的分野，根據地方制度法相關規定是，在不抵觸中央法令的情況下，有一些是地方自治事項，在勞動檢查這一塊在勞動檢查法有特別明文規定是，地方的部分要經過中央的授權才能夠去做，在檢查法制度時，有鑑於勞工生命、身體安全，因此在法令已經規定這是中央的職權，我們可以用行政裁量是否授權地方政府來做，一般以為地方制度法有說這是歸地方，可是地方制度法基本上還是不能違背法律規定的範圍內，才能有地方制度的適用。

尤委員美女：法律本身有規定中央可以授權給地方，現在政府在做整個組織改造，我們要重新思維，怎麼樣做精簡，讓職權做劃分，因為目前我們看到這部分雖然是屬於中央的職權，但是你們已經劃分出去，分給北市、高市和加工出口區，並不是全部由中央來執行。在五都改制之後，高縣和高市合併，高縣的部分你們不能說因為以前你們不授權所以現在也不做。還有，另外幾都要如何處理？現在這些問題也鬧得沸沸揚揚，而在政府組織再造過程中，你們將設立新的安全衛生署，在職權上是不是要劃分得更清楚？雖然有些事情地方能夠做，但是我們也擔心會因為地方勢力介入而做得不澈底，或是標準不統一。標準的統一、人員的專業、人員的訓練和遴選、其他規格的制定、檢查的項目、監督和管理等等，這些都是中央的職權，你把這些規格化的事項定好之後，交給地方去執行，地方有比較多人力，而且可以就近和合作廠商聯絡，而且合作廠商都在他們的管轄範圍內。把權責分清楚，事權就能夠統一，否則就會形成紊亂的現象，問題仍然沒有辦法解決。

王主任委員如玄：高雄市和臺北市有其歷史的背景，所以那時候中央授權給他們，事實的確是如此，但是現在要組改，是一個很好的時間點，大家可以就這個部分來做充分的溝通和討論，我們期待在五都方面能夠針對這個問題做一致性的處理，而且北高也應該跟其他地方一樣用同樣的模式來處理，高雄市和高雄縣也不應該用不一樣的方式來處理，一致的處理模式是我們現在追求的目標，我們希望能夠往這個方向來進行。五都都一致，縣市也都一致，不過在分工的部分需要大家來釐清。

尤委員美女：那個規格可能是由你們去制定，你們應該往這樣的方向去做，不要再發生現在這種情形。

王主任委員如玄：我們在往這個方向進行。

尤委員美女：您在報告補充書面裡提到你們希望勞動部增編的人力，你說希望未來能夠有勞動條件和就業平等司，在關於勞基法、性別平等工作法和就業歧視的業務上，你們的人力配置到底是什麼情況？

王主任委員如玄：關於就業平等司的建構，我們是有鑑於國外的發展而設置，相信這項業務會是明日之星，會逐漸變成重點業務，現階段在條件處下面有一個性別工作平等的業務，另外一個是在職訓局，根據就業服務法第五條，為禁止就業歧視，我們設置相關單位，分設在 2 個地方，現在我們將這 2 個單位整合，成立勞動條件及就業平等司，以表示我們對這件事情的重視。目前條件處有 6 個人在做，但是他們不是只有做就業平等相關業務，還包括童工、女工的相關事務都由他們負責，職訓局也有一個人在做這方面的工作，所以將來的編制有 7 個人。

尤委員美女：你覺得這樣的人力夠嗎？雖然勞動條件和就業平等司的業務擴大了，但是人員編制還是這麼少。

王主任委員如玄：這次勞動部組織改造的過程中，人力增額還是有某種程度的限制，我們也在積極爭取當中。

尤委員美女：你們希望增加 583 個預算員額的人力，這些人力你到底要放在哪裡？

王主任委員如玄：勞動部本部部分的 113 人，職訓局的部分因為有太多派遣人力，所以我們放比較多人力在這部分，有 427 人，勞動基金運用局的部分是 14 人，勞動及職業安全衛生研究所的部分是 29 人。

尤委員美女：你們一直為大家所詬病的就是一直在用派遣人力，組織再造之後你們對派遣人力會如何安排？

王主任委員如玄：目前我們在派遣人力方面分為兩個處理模式，政府在民國 91 年決定推動四化政策，包含去任務化、地方法、行政法人化和委外化，在委外化這部分，政府有一些外包的工作……

尤委員美女：由於時間有限，請你將這部分的書面資料給我。

王主任委員如玄：好。我會提供這部分書面資料給委員參考。

尤委員美女：關於就業歧視申訴管道，勞委會並沒有這方面的管道，當有人因就業歧視而對地方不服時，沒有一個管道可以讓他們到勞委會提出申訴，可是若有人對於工作場所性別平等情形不服的時候，可以到勞委會提出申訴，造成救濟管道不一致，將來政府組織再造以後，我們會不會處理這個問題？否則同一個案子可能有人同時向勞委會和其他主管單位提出申訴，勞委會這方卻沒有接受申訴的管道，針對這個問題，勞委會是不是會就這個部分做整合？

王主任委員如玄：將來我們成立勞動條件及就業平等司之後，會就就業平等法制一致化的部分來建構，其實我們有做一些研究，長遠來看，這是將來制度要去建構的部分，這部分可能要先去處理。在性別平等相關案件的審議過程裡，兩種性別的審議委員各占二分之一，而訴願會則規定單一性別不得低於三分之一，的確是有數字上的差異。但是我們在考慮訴願委員會的組成時，還是有考慮到性別主流化的觀點，所以我們在聘委員時都有考慮到相關的議題。

尤委員美女：所以將來你們也會針對這部分去作法律的修改？

王主任委員如玄：長遠來看，成立就業平等司之後，這部分制度的建構也是要規劃。

尤委員美女：現在你們把所有的勞動基金的錢都放在勞動基金運用局，你們打算如何規劃這部分？

未來所有勞工的命運都掌握在你們手中，你們要如何操作？人力的配置又是如何？

王主任委員如玄：目前勞退基金有一兆多，勞保基金比較少，有三千多億，將來兩個基金的錢都整編到勞動基金運用局，風險控管會更好，我們向來都非常重視風險控管。

尤委員美女：可是你們將來仍然是三級機關，在這種情形下，行政權是很容易介入的，局長很容易就被換掉，而勞動基金攸關全國人民的退休金和失業保險金，他們的命脈全部在這裡，你們對於勞動基金的風險控管是如何處理？

王主任委員如玄：跟委員報告，我當了 4 年勞委會主委，對於這部分，我完全尊重專業。而勞退基金和勞保基金的主委從以前到現在都是同一個，所以我們勞退基金監理會從以前到現在對於勞退基金制度的建構和風險控管都非常重視，將來我們把基金集中之後，我會特別要求同仁加強風險控管制度的建構及保障。

尤委員美女：風險管理最重要的就是制度的建立，雖然主委不會去干涉，但是我們不敢保證所有的主委都是這樣，所以我希望勞委會能夠針對風險控管制度的建構做出完整的規劃。

王主任委員如玄：是，我們遵照委員的指示辦理。

尤委員美女：謝謝。

主席：請林委員正二發言。

林委員正二：主席、各位列席官員、各位同仁。主委，您在報告書第 1 頁開宗明義說要打造人性、安全、平等、尊嚴的勞動環境，提升臺灣勞動競爭力，許勞工一個有尊嚴的工作，主委，你對原住民的概念是什麼？

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，其實我們也非常重視原住民相關議題，尤其是勞工安全衛生相關議題，我自己本身也多次到原鄉宣導。

林委員正二：在組織法裡我完全沒有看到「原住民」這 3 個字或「原住民族」這 4 個字，這是讓我們非常痛心的一點，長期以來，請問原住民族的失業率是多少？

王主任委員如玄：他們的勞參率比一般勞工要高，但是，原住民的失業率的確比一般勞工朋友來的高，目前原住民整個失業率是 5.9%，一般民眾是 4.25%。

林委員正二：比一般多大約 1.3% 左右，對不對？

王主任委員如玄：是。

林委員正二：既然他們失業率的比例這麼高，主委口口聲聲說要平等、尊嚴，為什麼主委的心中卻沒有原住民的部分？

王主任委員如玄：我們整個職訓局的就業輔導與職業訓練部分，法律明文規定原住民是特定的對象，所謂特定對象是指我們要特別保護跟照顧的對象，如對就業方面，我們對雇主有僱獎制度，凡僱用原住民的，我們會特別給雇主獎勵。

林委員正二：就業服務法第二十四條的特定對象，第三款是指身心障礙，第四款指原住民族，對不對？

王主任委員如玄：是，是我們的特定對象。

林委員正二：在勞動部組織法沒有提到原住民的部分，尤其是勞動部勞動力發展署，你們說身心障礙是特定對象之一，就把身心障礙者單獨拉出來叫做身心障礙者，可是你們沒有把原住民拉出來，可是在第 44 頁勞動力發展署這部分，第四條的第四是身心障礙者分五科辦事；針對外勞的部分，在第六有跨國勞動力管理組，你們對身心障礙者與外勞都有專責機構，獨獨對原住民沒有；教育部組織法未來將設置原住民族教育的專責單位，教育部管轄的人口將近六、七百萬學生，從幼稚園一直到國小、國中、高中、大學、研究所及博士。同樣的，勞委會下轄勞工階層的人口也超過七百萬，獨獨對我們原住民沒有，這就表示不尊重，你開宗明義講要打造一個人性、安全、平等、尊嚴的勞動環境，有嗎，你說？

王主任委員如玄：第八條其實原來的名稱是特定對象就業組，在就業服務法第二十四條裡面有非常多我們要保護的對象，整個特定對象涵括在裡面……

林委員正二：那你們把身心障礙者特別拉出來，為什麼沒有把原住民族拉出來，這還是暫定嗎？

王主任委員如玄：職訓局在沒有組改以前，目前就有身障組這個名稱。

林委員正二：這是本來就有，你們就沿用，是不是？

王主任委員如玄：是，不能取消，就是沿用。

林委員正二：我們要求增加一個原住民族組，不行嗎？

王主任委員如玄：當初我們認為用特定對象就業組，大家比較沒有爭議，在名稱上也比較好處理，方才有委員提出來，北基宜花金馬是所有看過最長的名稱，蓋章的名稱也很長，我們也希望能精簡，身障者是本來就有的名稱，不宜在組改之後拿掉，因為這樣才保留下來，其他相關要照顧保護的對象在特定對象組裡面都會有；在處理身心障礙特定對象就業組的掌理事項，我們也許要把原住民的部分標進來。

林委員正二：你們一定要把原住民族這四個字一字不漏地加進去，特別在第 38 頁勞動部勞動力發展署組織法的第四項，身心障礙者職業重建以及特定對象就業之推動督導，希望你們要加註原住民族這四個字來表達對原住民的尊重、平等，需要有一個非常好的環境，來解決原住民長期以來失業人口偏高的情況，這是我們非常難過，請問主委贊成嗎？

王主任委員如玄：針對委員非常關切的原住民族的部分，我們找一個法條把原住民族放進來，就是法條的辦理事項，其實本來就包括在裡面，如果要特別……

林委員正二：主委，我們看不到，現在在場的兩位原住民委員就是本席跟鄭委員天財，這是你看得到的，但是這本報告書，我們沒有看到，法條是很重要，像我們制定原住民族工作權保障法，有關就業方面的主管機關當然是勞委會，身心障礙者有身心障礙者保護法，他們的就業主管機關還是勞委會，為什麼對原住民獨獨不拉出來，我們覺得很奇怪，你們要在文字上表達對原住民的尊重，好不好？

王主任委員如玄：我再請同仁研究在哪一個法條的職掌範圍納入原住民，好嗎？

林委員正二：要求你的幕僚查出來，再告訴本席。

請問目前外勞人口有多少人？

王主任委員如玄：目前有四十二萬人。

林委員正二：這是正式統計的，那非法的呢？

王主任委員如玄：目前大概有三萬的逃逸外勞。

林委員正二：是三萬多，99 年有 34,290 人，平均每 10 個外勞就有 1 個是行蹤不明，是不是？

王主任委員如玄：這是累積下來的，就是開放外勞 10 年以來每一年逃逸相加起來的總和，現在有三萬多逃逸外勞。

林委員正二：行蹤不明達一年以上的占三分之二，大約百分之六十五，請問主委可知道，這些行蹤不明或是逃逸的外勞在哪裡？

王主任委員如玄：關於逃逸外勞查緝的部分，目前是由移民署專責在做一些處理。

林委員正二：我們有看到他們在原住民鄉鎮，就是在原住民地區或偏鄉地區，這衝擊原住民的勞工界，主委，這是你們的責任，不僅是警政單位，你們要努力朝這個方向來找出在原住民地區或偏鄉、偏遠地區的非法外勞，因為這些非法外勞跟我們的打扮、長相都很接近，讓本席幾乎看不出來，問他們是不是原住民，他們說，不是，他是來自某個其他的地方，我聽了很難過，因為原住民跟外勞的長相很像無法識別，希望勞委會要求內政部警政署對查緝非法外勞的部分，列入你們以及警政人員考績的績效，可以嗎？

王主任委員如玄：我們會跟移民署商量，針對查緝外勞是否可以列入移民署員警的績效裡面。

林委員正二：針對查察外勞一直出現這麼難堪的數據紀錄，這表示你們有在查，你們有在查，但是，沒有去抓，他們照樣到各個地方，像到原住民地區工作搶原住民的飯碗，對這部分，希望勞委會要重視，好嗎？

王主任委員如玄：是。

林委員正二：有關勞動部組織法草案當中，你們準備設置職業安全衛生署，請問這是三級機構嗎？

王主任委員如玄：是三級機關。

林委員正二：將來全國勞動檢查的相關業務，即勞動條件、衛生安全檢查要收歸中央執行，目前臺北市、高雄市有設置勞動檢查處，現在新北市也正式成立勞動檢查處已經揭牌運作，其實中央都還沒有來主管，地方就已經設置了，你會不會覺得很奇怪？這是不是會把你們架空？或是根本沒有給這些升格的五都做很好的處理？

王主任委員如玄：這部分，我們一直都在溝通中，當然有些地方政府跑得比較快，但是相關法令制度的建構及溝通部分，我們都在做處理。

林委員正二：怎麼溝通？

王主任委員如玄：我們比較期待的方向是有關勞工安全衛生，攸關勞工生命、身體部分，仿效國外相關的大多數立法例，由中央來做處理，勞動條件的檢查則讓地方來做。

林委員正二：其實台北市、高雄市沒有改制以前就已經有勞動檢查處了，但是現在的高雄市還包括過去的高雄縣，而高雄縣的部分還是由你們做主管機關……

王主任委員如玄：是，向來都是我們在做處理，我們同仁也非常努力在做檢查。

林委員正二：對，現在合併之後，你們要怎麼處理，變成一國兩制的現象，怎麼辦？

王主任委員如玄：第一個前提是一定不能讓勞工的福利受到影響，所以在這個過渡時期，我們通常都要求他們必須加強做勞動檢查，以保障原來高雄縣民的勞動權益，這是第一點。

第二點，在溝通的過程中，我們希望縣市是一致的，然後五都也應該是往一致的方向做處理。我們本來提出的條件是安全衛生的部分全部歸中央；勞動條件的部分全部歸地方，但是地方當然希望能夠擁有安全衛生檢查一部分的權力，我們還在討論中。

林委員正二：最後一個問題，過去職訓局之下分很多訓練中心，記得台東有一個東部職訓中心，是一個天主教的機構，誠如剛才委員所說的，你們用的名稱為：北基宜花金馬分署，好長的名稱；台東的部分稱為：高屏澎東分署。本席建議，不如在東部地區設一個分署，也就是在花蓮、台東設一個，原住民的人口就那麼多。好不好？

王主任委員如玄：其實各縣市也有類似的要求，我們儘量把委外的，或是各地的訓練單位，抑或是在地的職訓的方式，看要用什麼方式增加，這部分我們會來努力。

林委員正二：花蓮、台東面積加起來將近 1 萬平方公里，花蓮是 4,600，台東 3,500，加起來八千多平方公里，是台灣面積的四分之一，等於花東兩縣可以涵蓋西部的 10 個縣，為什麼不就它的地理位置，設置一個東區的分署，本席強烈做這樣的建議，好不好？

王主任委員如玄：我們在地職訓的部分會加強辦理。

林委員正二：好，謝謝。

主席：請鄭委員天財發言。

鄭委員天財：主席、各位列席官員、各位同仁。有關勞動部組織法第八條第四項、勞動部勞工保險局組織法第六條第四項、勞動部勞動基金運用局組織法第六條第四項，以及勞動部職業安全衛生署組織法第六條第四項，對於金融雇員升等考試及格人員可以認定具有轉任資格的規定，請人事行政總處先作一說明。

主席：請人事行政總處顏副人事長說明。

顏副人事長秋來：主席、各位委員。這個案子是當初處理子法時，勞委會送出的版本……

鄭委員天財：你贊成嗎？

顏副人事長秋來：你聽我說完。

鄭委員天財：我時間有限，不能講很多。

顏副人事長秋來：之後，行政院照這個版本送來，基本上，我們尊重大院的決議，謝謝。

鄭委員天財：請問銓敘部的看法如何？

主席：請銓敘部吳次長說明。

吳次長聰成：主席、各位委員。有關行政院金融雇員升等考試及格人員可以認定具有轉任相關機關職務的規定，銓敘部代表考試院建議予以刪除。

為什麼建議刪除？有幾個理由，第一，金融雇員的考試並沒有經過公開競爭的考試，未具有公務人員任用資格，無法取得公務人員任用資格……

鄭委員天財：你們過去是不是曾經認為他們是。

吳次長聰成：沒有。

鄭委員天財：從來沒有？

吳次長聰成：對。

鄭委員天財：六十幾年的時候……

吳次長聰成：從八十七年開始……

鄭委員天財：這個考試是誰主辦的？

吳次長聰成：那是內部升資考試。

鄭委員天財：沒有委託你們舉辦？

吳次長聰成：不是公開競爭的考試。

鄭委員天財：沒有委託考選部舉辦？

吳次長聰成：這不是考選部辦理的考試。

鄭委員天財：請問研考會宋副主任委員看法如何？這部分，上星期在審查交通局建設部組織法時，我就提到了，但當時沒有給你很多時間說明。有關行政院功能業務與組織調整暫行條例是為了因應行政院組織法對於整個行政院的組改所擬訂的暫行條例，其中包括員額的移撥，員工權益保障等事項。此外，第七條以後有非常多條條文提到因應行政院組改相關員工權益保障事項，現在包括上次交通局建設部有關權益保障部分，在那邊有規定，這邊也有規定，可能其他部會也有不同的規定。如果分散在各個組織法，而每個組織法通過的情況不同，對於權益的保障就無法一致，有的有通過，有的沒有通過，會不會產生這種問題？

主席：請研考會宋副主任委員說明。

宋副主任委員餘俠：主席、各位委員。謝謝鄭委員給我們說明報告的機會，誠如鄭委員所提到的，在行政院功能業務局組織調整暫行條例，就是組織改造的五法，其中第七條規定，機關有精簡、整併、改隸、改制、裁撤或業務調整之情形，適用有關權益保障之規定。這是比較通案性的規定，它只有列明各款的人員，但是誠如方才鄭委員提到的，各種人員當初進用的依據或有不同，或是其內部相關規定過去也有一些考量，所以個別人員的權益保障事項是訂在各個部會的組織法相關規定中，這也是我們依據中央機關組織基準法的體例，在個別部會的組織法中詳細規定。

回到未來勞動部金融雇員的部分，也就是這樣規定。

鄭委員天財：我現在是談通案的部分。就是希望各部會組織法通過時，不要有的有通過，有的沒通過。像今天，有些反對的人沒有來，但有時候，反對的人就來了，這樣不同情況，會有不一致的結果。

請研考會彙整一下，去年已經有通過一部分的組織法，有沒有類似這種情形，在組織法中有特別提到員工權益保障事項的部分，並且已經通過的，而今年要再審查這些，是不是把它彙整起來，提供給本席參考。

宋副主任委員餘俠：是的，我們會會同人事行政總處來處理這部分的資料。

鄭委員天財：近年來，勞委會在王主委的帶領及勞委會所有同仁的努力之下，勞工就業促進、勞工權益保護、勞動安全健康的增進、提升勞工生活之照顧等面向都有很好的績效。但就原住民的角度來看，原住民的失業率仍然很高，一般的失業率是四點多，原住民的失業率高達五點多。勞委會各項就業的輔導措施，針對原住民失業的輔導有更努力、加強的空間，剛才特別提到勞動力發展署，這不是一個說長不長的問題，北基宜花金馬分署的面，真的是非常遼闊，整個花蓮縣、宜蘭縣、新北市以北，包括新北市、台北市及連江縣、金門縣、馬祖縣，還包括福建省政府的轄區，以這麼大的一個轄區，人力卻只有 39 人等各方面看來，實在不宜。既然是組改，應重新檢討，不是就原有的框框去考量，有關這部分請主委再行思考，在下一次實際逐條審查時，能不能提出一個較佳的處理方向？這是第一個部分。

第二個部分，針對原住民的就業及相關保險部分，本席特別跟主委建議，針對原住民健保遭鎖卡的人數，根據中央健康保險局的資料，原住民就有二萬三千多人被鎖卡，很多人之所以被鎖卡，起因在於他失業、未就業，有關這部分如何跟中央健康保險局瞭解這些資料，能夠優先加以輔導？包括相關的多元就業方案或短期就業機會，你應將這些人列為你優先就業的對象，請問主委可以這樣做嗎？

主席：請勞委會主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。我們會跟國民健康局或衛生署聯繫，他如果將名單給我們……

鄭委員天財：是健保局。

王主任委員如玄：他如果將名單提供給我們，我們願意就這些人來發動一些主動的關懷。

鄭委員天財：你們要主動去做，你們沒有去要，他們怎麼會主動給你？

王主任委員如玄：是，我們跟他們聯繫。

鄭委員天財：你們要跟他要，因為這裡邊有很多是失業的人，需要去輔導。

王主任委員如玄：是，我們會跟他們聯繫。

鄭委員天財：其次，針對沒有一定雇主的勞工輔導，他因為沒有一定的雇主，所以大部分沒有勞保……

王主任委員如玄：沒有一定雇主的勞工可以加入職業工會。

鄭委員天財：他知道，但是他知不知道問題所在？誰屬於沒有一定雇主的勞工，你們的系統可以很快瞭解到是哪些人，但你知道我們原住民的就業情形嗎？比如現在要興建 101 大樓，我們原住民就是在最底層的勞工，上面有一個最小包，最小包都是原住民，但在你們的認定上，首先很多勞工不知道取得勞保的方法，你們是否能針對這個部分加以輔導，讓他們得以取得勞保？

其次，針對這些多次承攬的這些雇主你們都將之認定為雇主，是不是？我們都是再再再再再承攬，按照你們的理念及法律的概念，我們是承攬人的再承攬的再再再再再承攬人，其實他是勞工，他自己下去做，然後找幾個工人一起來做，在法理上好像將他認定為雇主，可不可以將他認定為勞工？這有困難嗎？

王主任委員如玄：是有可能。基本上，究竟是僱傭關係還是承攬關係有一定認定的標準……

鄭委員天財：實際上的案例是這樣的，你們都照契約去處理，反正承攬人與再承攬人有契約；再承

攬人與再再承攬人有契約，再再承攬人與再再再承攬人有契約，所以他們就是雇主，當發生職災時，他什麼都沒有，因為他自己做，帶了 5、6 個工人，很多情況都是如此，相關權益的保障付之闕如，你們可以研究這個部分的處理方法嗎？

王主任委員如玄：是，剛才委員提及很多沒有一定雇主的勞工未加保的問題，我會請勞保局……

鄭委員天財：他不只沒有加保，當發生職災時，你們如此完善的法律也無法保障他們。

王主任委員如玄：我跟委員報告兩個方向：一個是我們會對原住民勞保加保這個部分，加強進行宣導及輔導。另外一個就是，可能在未加保的情況之下，目前職災勞工保護法正在修法，對那些遭受職災的朋友，萬一他沒有加保，可以因而得到較好的照顧及幫忙，也希望委員能夠支持這項法案的修正。

鄭委員天財：針對剛才提到的問題，希望相關部門的同仁可以與我討論，這不只是勞保的問題而已，包括發生職災時，他什麼都沒有，因為他被認為就是雇主。這種案例層出不窮！

王主任委員如玄：我請勞保局跟您聯繫，好嗎？

鄭委員天財：不是勞保局，看是勞委會哪個部門？

王主任委員如玄：保險處嗎？

鄭委員天財：包括法制單位也一併來討論好了。

王主任委員如玄：我請勞保局勞保處及條件處一起過去拜訪委員。

鄭委員天財：好。謝謝。

主席：請吳委員宜臻發言。

吳委員宜臻：主席、各位列席官員、各位同仁。主委，請教你，上星期四我在衛環委員會針對勞委會就職業病宣導短片職災勞工李先生的部分提出問題。

主席：請勞委會主任委員說明。

王主任委員如玄：主席、各位委員。是。

吳委員宜臻：事實上，我希望能夠針對發生職災的勞工，在雇主不願意依照勞基法支付醫療費的補償部分，主委認為勞委會已經協助他們進行法律的訴訟，你還當場告訴我說已經派了最好的林永頌律師去處理。可是你知道嗎？這段質詢被幫你們拍攝職災宣導短片的李先生看到了，他非常沮喪、生氣地打電話給本席反映說：主委你公然說謊！他說他根本沒有得到法扶基金會的幫助，也沒有受到林永頌律師的協助，他是自己請律師跟台鋁公司的理律律師打官司，他說勞委會怎麼可以公然說謊？

王主任委員如玄：我們沒有說謊，我的理解是這樣，我們回去會查。

吳委員宜臻：我已經確定他的律師不是林永頌律師。主委，我只要你在這邊跟李先生道歉，說你的資料、訊息錯誤，他不是林永頌律師，你只是要在主席台上辯倒本席而已！

王主任委員如玄：委員，我沒有必要這樣做。

吳委員宜臻：這個搪塞的部分，不能隨便說說，很多事情要先確定。

王主任委員如玄：我的理解是這樣，我可以去查這部分，是不是林永頌律師有要提供協助，但是他拒絕？就是曾經有，後來沒有。

吳委員宜臻：法扶基金會就是沒有辦法，他今天就是沒有請林永頌律師，林律師的部分……

王主任委員如玄：基本上，法扶基金會的案子有委託他，如果說……

吳委員宜臻：他不符合規定……

王主任委員如玄：職災我們完全符合。

吳委員宜臻：他後來被法扶基金會烏龍地拒絕了，之後家屬跑回法扶基金會提出質疑，不知道基金會哪個人還很大膽地告訴他，你再亂講，我說你沒有資格，我要告你！你知道嗎？職災的勞工個案情況如此淒慘，我還是希望你能當場說明，如果你有弄錯的話，你要道歉，應該跟這個職災勞工道歉，你如果不道歉的話，對這位職災勞工是非常不公平的，勞委會沒有做到這件事，但是你卻聲稱，甚至在委員會備詢時也表示，你已經派了最好的律師來協助他。

王主任委員如玄：跟委員報告，我們的規定寫的非常清楚，只要這位李先生願意，我們職災勞工的保障……

吳委員宜臻：沒有就是沒有嘛！主委！

王主任委員如玄：職災勞工的保障，已經是 available，他可以隨時來使用這個資源。

吳委員宜臻：你為什麼連對李先生道歉的可能性都沒有呢？

王主任委員如玄：不是！委員，我只是告訴你我們的資源準備在那裡，我保證他可以來使用。

吳委員宜臻：事實上，就沒有林永頌律師的協助啊！你可以說上次是發言不慎，記錯了或弄錯了，你為什麼堅持有派林永頌律師呢？

王主任委員如玄：我們的制度非常清楚，他可以使用我們的資源，如果今天是因為我們制度的錯，讓他無法使用這個資源……

吳委員宜臻：好了！主委，你不用跟本席辯，本席再回應這個部分……

王主任委員如玄：那就是我們的錯，但問題並不是這樣啊！

吳委員宜臻：上次本席也提到職災的問題，事實上，本席從來沒有要勞委會針對雇主應負的全部責任先行賠償，本席要強調的一點是，主委說勞委會現在有所謂的訴訟救助，協助當事人訴訟，向雇主求償雇主應負擔的醫療費及其他差額損失等等，可是除此之外，雇主如果不願意依照勞基法第五十九條規定負擔醫療費，勞工在打官司期間就已經面臨治病的問題，那他就會碰到譬如等不到健保病床，而必須自費的部分；或是使用比較好的藥，特別是像台鎔這個個案，為了要治療肺腺癌，必須自費使用癌症標靶藥物，在健保不給付，而雇主又不願意負擔他的醫療費用時，請問，他該怎麼辦？本席要強調的是，在醫療費尚無法取得的訴訟過程中，我們到底有什麼樣的行政協助方式，可以讓勞工在訴訟期間，不必自己去籌措醫療費用？本席提出所謂的代位概念，就是希望勞委會可以好好想一想，有沒有可能有這樣的機制來幫助勞工？按照勞資爭議處理相關辦法中，為了保障勞工權益，政府有一定金額的固定捐贈，叫做勞工權益基金，對不對？這筆勞工權益基金目前只是拿來作為訴訟基金來源，有沒有可能針對已經被判定是職業病者，在特定條件下，不只是協助勞工打官司，也可以以這筆基金協助醫療費用？上次主委告訴我，勞工還有勞保給付，但本席要反問你，患職業病者通常是家庭主要經濟來源者，難不成你叫他把勞保給付全部拿去治病，他家裡不用吃，不用喝，不用穿，小孩學費不用繳嗎？所

以，本席建議你們考量所謂的類似醫療費代償機制，就是希望勞委會可以好好思考，訴訟期間不是只有訴訟費用的協助，幫他請律師慢慢打官司，然後讓他在兩、三年內承受可能醫療費求償無門，必須自己掏腰包、舉債來治療職業病。本席認為勞委會有必要好好去思考這個制度，有沒有可能？

王主任委員如玄：針對委員剛才提到的資訊，我再稍微向委員說明清楚一點。勞工權益基金不是只有訴訟費用的補助而已，還包括生活費用的補貼，這點必須向委員澄清。

吳委員宜臻：可以有生活費用的補貼，那麼針對醫療費用，還是有可能的嘛！勞工權益基金還是有可能朝醫療費用的補償、代償或先行墊付方向來做嘛！

王主任委員如玄：跟委員報告，上次委員垂詢之後，我們回去有跟我們的條件處開會討論，基本上，這件事的確是要從長計議，因為整個制度的建構，行政機關該擔負的責任，司法機關該擔負的責任，其實都應該切割清楚……

吳委員宜臻：那麻煩你們，時間有限，如果要從長計議，就請你們三個月後給本席一個初步從長計議的結論……

王主任委員如玄：因為如果我們取代了司法機關的功能，我擔心會有後遺症。

吳委員宜臻：王主委，我給你長達三個月的時間研議，之後請給我一個答復，好不好？

王主任委員如玄：我會請同仁研究一下。

吳委員宜臻：本席再請教主委，護理人員勞動條件的處境，相信你在媒體上都有看到，前陣子還有護理人員投書到 CNN，後來發現這個吊著點滴上班的護理人員已經過世……

王主任委員如玄：高雄市政府有澄清不是這樣。

吳委員宜臻：我知道！事實上本席有接到他的同事打電話來告訴我們，那天他本來是發燒想請假，但是雇主不願意讓他請假回去，因為工作沒有做完。我今天不是要跟你討論這個部分，我要跟主委提的是，2008 年 5 月 28 日主委剛上任在衛環委員會備詢時，有個委員提到護理人員勞動條件惡劣的問題，認為政府拿不出強制介入的制度，當時那個委員問你該怎麼辦？問題的真正癥結在哪裡？你知道你當時的回答是什麼嗎？

王主任委員如玄：請委員指教。

吳委員宜臻：你當時回答這是決心問題。2008 年的 5 月到現在 2012 年，5 月也快到了，已經快屆滿 4 年，可是我們護理人員的勞動條件有變得比較好嗎？快邁入 2012 年的 5 月，結果護理人員的問題還鬧到國際媒體 CNN，請問，對於護理人員勞動條件的惡劣處境，你有什麼解決方案？

王主任委員如玄：上次衛環委員會已經針對這個議題，請了全國護理師公會的理事長跟秘書長到場討論，大家一致的看法，就是源頭在於整個健保費用的制度……

吳委員宜臻：不只啦！我跟你講，今天不是健保費用的問題，勞委會是主責機關，怎麼會去談健保呢？你們去年 4 月公布醫療院所的勞動檢查，只抽查了 50 家地區醫院以上的院所，結果有 16 家違法，其中 63% 左右都是違反工時規定，事實上，現在很多醫療院所的護理人員都是上下班時間照規定打卡，可是打完卡後繼續留在工作崗位上工作，這種超時工作，已經違反勞動基準法，你要擴大勞動檢查嘛！全台灣地區醫院以上的醫院有幾家？四百多家，結果你們只抽檢 50

家，其中就有 16 家，約四分之一違法，假若擴大勞動檢查，全面檢查全台地區醫院以上醫院，這些醫療院所還敢這麼囂張，這麼明目張膽的要求護理人員打完卡繼續回去工作嗎？你現在跟其他委員講，希望勞檢事權統一，希望勞動檢查和地方政府能夠協調……

王主任委員如玄：這是勞動條件的檢查。

吳委員宜臻：可是問題是你在醫療院所部分，就沒有擴大去檢查啊！你讓有些醫院心存僥倖啊！這個部分你怎麼辦？有沒有可能藉由擴大檢查，來改善護理人員超長工時的惡劣勞動處境？

王主任委員如玄：跟委員報告，其實我們掃 A 的勞動檢查，也把醫療護理部分列為檢查重點，所以，這部分我們是有加強的。

吳委員宜臻：是啊！你掃 A 都可以掃到四千多家……

王主任委員如玄：不！我們掃了一萬家。今年預計掃一萬五千家。

吳委員宜臻：是啊！你都可以掃到一萬家，可是事實上護理人員工作負擔大的地區醫院以上院所，他們的負擔更重。

王主任委員如玄：我們其實是有檢查的，事實上，這也是我們檢查的重點，八大行業裡的一個重點。

吳委員宜臻：醫療院所占多少比率？占了幾家？地區醫院以上的占了幾家？我剛剛提到，全台灣四百多家地區醫院以上的院所，護理人員都是工作超重、工時超長，請問你掃了幾家？

王主任委員如玄：醫療保健和社工服務，總共掃了 421 家。

吳委員宜臻：421 家是地區醫院以上的院所嗎？社工服務方面是掃什麼？是醫院嗎？

王主任委員如玄：因為八大行業裡，醫療保健和社工服務是放在一起，共 421 家，細目部分，我請同仁再整理清楚。

吳委員宜臻：是 421 家醫院嗎？確定嗎？是地區醫院以上的醫院嗎？

王主任委員如玄：我是說醫療保健和社工服務業總共掃了 421 家。

吳委員宜臻：全部結果呢？掃了的結果是怎麼樣？全部都符合嗎？

王主任委員如玄：違法的比例是 15.9%。

吳委員宜臻：才 15.9%？去年你們抽查 50 家就有 16 家違法，現在四百多家才 15.9%，那違法的情況是什麼？

王主任委員如玄：比較常見的是做 7 天沒有休息 1 天、加班沒有給加班費或是加班超時。

吳委員宜臻：只有百分之十五點多嗎？比例這麼少啊！

王主任委員如玄：目前我們檢查 421 家有 67 家違規，所以是 15.9%。

吳委員宜臻：請主委在會後把掃 A 計畫有關醫療院所部分提供給本席，好不好？

王主任委員如玄：是，我們會照委員的指示辦理，謝謝。

吳委員宜臻：謝謝。

主席：請李委員貴敏發言。

李委員貴敏：主席、各位列席官員、各位同仁。本席和主委都是法律人，所以今天 10 分鐘的質詢時間，我會比較著重在法律面。首先本席想了解一下，我們之間有沒有共識？如今是國際經濟

的體制，人才非常重要，國家的經濟發展有三大要件：人才、技術、資金，人才排在第一位。人才的質和量對於國家的經濟發展很重要，國家既然培養這麼多人才就要留住人才。在這次行政院組織法裡面，我們看到了勞動部，它並不是只是藍領的勞動部，而是涵蓋了所有的範圍。請問主委有沒有這樣的共識？

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。我完全同意委員的看法。

李委員貴敏：所以我們有這樣的共識？

王主任委員如玄：是。

李委員貴敏：關於勞動部組織法的依據，第一個是行政院組織法第三條規定了勞動部，第二個是勞動部組織法第一條規定全國勞動的業務，第三個是勞基法第一條規定了勞動部管轄的範圍，而所謂的勞動包括體力的勞動和腦力的勞動。

我們既然有了共識，也有了法律依據，那麼我們有沒有可能讓不同性質的人才適用不同的法律？勞動部組織法開宗明義規定，勞動部執掌的是勞動政策，勞動政策的正確與否會影響到國內的人才，其實不單是國內的人才，甚至還牽涉到我們能否把國外的優秀人才延攬到國內來？剛才呂召委質詢時提到新加坡、台灣，主委答詢時表示，新加坡的勞方事實上對新加坡政府不那麼以為然，……

王主任委員如玄：因為他們的貧富懸殊是全世界最嚴重的國家之一。

李委員貴敏：勞動部談的是勞動政策，貧富懸不懸殊是另一回事。剛才主委答詢時提到，台灣的失業率是 4.25%，新加坡的失業率是多少？

王主任委員如玄：3%以下。

李委員貴敏：資料顯示是 2%以下。當別人有比我們較低的失業率、較高的經濟發展時，我們應該虛心學習，了解新加坡到底有什麼政策值得我們學習，先不要去排斥，這是第一點。

回歸到本席的問題，我們有沒有可能讓不同的人才適用不同的法律？目前我們適用的全部是勞基法，對不對？

王主任委員如玄：有一部分不適宜，所以目前還沒有適用，不過大部分是適用勞基法。

李委員貴敏：例如醫師、律師還沒有適用勞基法，從實務的作業來講，我可以感受到主委也贊成，當我們要求不同性質的人全面適用同樣的法律規定時，事實上是不可行的。勞基法第一條規定，所謂的勞工是指提供服務以換取工資。簡單來講，不論是藍領、白領或是外勞，都在勞基法的範圍之內，可是如果全面適用同樣的法律將會造成很大的失誤。前幾天在社環委員會上，主委也認同蘇委員清泉的看法，例如醫生有無可能在外科手術進行一半時表示：對不起，我的時間到了，請換個人進來繼續動手術？不可能的。主委是律師出身，所以你知道以律師的業務來說也不可能。這個周末中國時報頭版有篇報導提到，台灣的發明破紀錄。台灣的研發能力確實非常強，請問當研發人員想到一個點子時，可能需要下面的人去作研究，那些研究人員可以說：不行，我要等到明天正常上班時間才做嗎？主委認為這些研發人員的工作性質可以因為工作時間而中斷，只做早上幾點到幾點嗎？

王主任委員如玄：我們都當過學生、考過試，然後再當上律師。以前我們寫論文時就是沒日沒夜，趁自己記憶猶新時，一鼓作氣把這件事做完；免得明天早上醒來時，可能又要重頭做，這樣的確比較有效率。

李委員貴敏：沒錯。

王主任委員如玄：但是以今天台灣勞資關係的處境和勞工的處境來看，委員當過律師，你也知道現行法律在某種程度已經被濫用到極致。

李委員貴敏：這就是我的問題，勞動部組織法開宗明義規定，勞動政策是勞動部所執掌的，現在我就教主委的是，有無可能讓不同性質的人才適用不同的法律？如果你告訴我不行，只能按照現行法律，那我就會懷疑你有沒有開闊的胸襟？

王主任委員如玄：依照過去的經驗，我覺得某種程度應該要有彈性，但是重點……

李委員貴敏：彈性大概還不夠，台灣今天需要的不只是彈性，而是爆發力，要有爆發力才能衝刺，也才能趕上我們最大的競爭對手南韓。

王主任委員如玄：勞基法從民國 72 年制定到現在，並沒有被落實執行，簡單來講，目前的狀況有待改善。

李委員貴敏：既然勞基法無法符合今天的局勢，如果您是勞動部部長，有沒有決心讓不同的人才適用不同的法規和不同的勞動政策？其實所有的委員都有一樣的想法，對於經濟弱勢的勞工和藍領階級應該保護，我相信沒有任何人會認為，藍領階級和經濟弱勢者的權益和平等就業的機會不應受到保護。可是對於白領階級、經理級以上的人或是責任制的人，例如必須幫公司達到一定業績或是要衝刺出某種研發成果，他們如果要適用勞基法，事實上是無法辦到的。您同意這些研發人員如果要準用、確實去執行勞基法，他有沒有辦法進行研發的工作？有還是沒有？

王主任委員如玄：這就是勞基法要制定第八十四條之一的原因，雖然社會上有人主張應該要全面廢除，但是我們還是有一些保留，像研發人員這一類人員的態樣，我們可以去研究……

李委員貴敏：你還要研究啊！現在在四小龍當中我們已經處在末位了，你還要再研究，請問要研究到什麼時候才能夠去落實？

王主任委員如玄：我剛才提到我們的勞基法從七十幾年到現在，都沒有被落實、執行，今天我們所以處於四小龍之末並不是因為勞基法的規範而被擋住的。

李委員貴敏：主委，本席給您的建議是，不可能執行的事項就予以廢止，然後去做可能執行的事項，這樣我們才不會入人於罪。

本席下一個問題其實更重要，因為我們都知道在這一次的修法裡面，對於勞保局裡面一些雇員的人才任用是有爭議的，我覺得這個問題很嚴重，為什麼？因為主委是這些雇員的大老闆、大家長，所以將來這些雇員生活的保障能不能順取得，其實是取決於您。我的建議是，對於這些雇員，我們應該給予很好的保障，因為他們已經花了很多的時間在其工作崗位上面。但我要提醒主委，這一次組織法的修正，如果的確是違憲的話，但你還要讓組織法通過，對他們所造成的傷害其實是更大的，為什麼呢？請主委看一下法條，憲法規定，公務人員的任用必須經過考試，我相信關中院長對於這一點一直有表達這樣的意見。其次，關於主委所提出來的行政院

法令規定，本席要提醒主委，身為一個法律人，我相信您應該知道，該法令雖然是在 66 年制定，可是早在 91 年時就已經廢止了，今年你們要去適用一個已經廢止的條文來做為主張的依據，是不是恰當？至於銓敘部的部分，剛才我有聽到銓敘部所表達的意見，依照銓敘部的法令規定，他們明白表示這個法條是不適用的。我的問題是，如果這些跨部會的溝通，您沒有去溝通，然後您想要一意孤行，一定要這樣做的話，這些雇員如果是痴痴去繳交保費，但將來這些雇員因為不是公務員無法領取退休金，會不會造成類似今天王家的情形？這一點本席拜託主委一定要去特別考量，因為這些人的一生都投入在勞保局裡面，我們是不是應該給予保障？是！但我們給他們的保障是不是應該是合法、合憲的保障？還是直接比照辦理，不去管法令的規定？身為一位法律人，我相信主委不會不顧憲法的規定，也不會不顧法律的規定，是不是？

王主任委員如玄：我們再研究，好不好？

李委員貴敏：我覺得可能不能再研究了，因為……

王主任委員如玄：因為您提到的是一個通案。

李委員貴敏：我覺得可能不能再研究了，因為在您研究之前，我們沒辦法在不確定會不會違憲的情況下讓組織法通過，然後將來造成他們的權益受到損害，這一點我們會有困難。所以我希望主委不要再研究了，請將如何確保這些雇員的方案趕快提出來。

最後，因為時間的關係，本席只能很簡單的說，拜託主委一定要留住人才，不要讓臺灣的經濟壞在勞動部，謝謝。

主席（呂委員學樟代）：請廖委員正井發言。

廖委員正井：主席、各位列席官員、各位同仁。昨天法國舉行總統大選，現任總統薩科奇在第一階段就已經輸掉了，這是 30 年來第一次出現現任總統沒辦法連任，請問主委知不知道原因在哪裡？

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。請委員指教。

廖委員正井：失業率的問題！所以本席今天要和主委探討失業率的問題，當我們看到 Jim O'Neill 所寫的金磚 4 國以及後來的金磚 11 國，現在又發表高成長的 8 國，不管是 4 國、11 國，還是高成長的 8 國，這裡面就是找不到臺灣。在高成長的 8 國裡面，除了原來金磚 4 國中的中國大陸、俄羅斯、印度、巴西以外，再加上韓國、印尼、土耳其及墨西哥，金磚 11 國裡面也有越南及菲律賓，請問主委，臺灣現在引進的外勞前幾名是哪幾個國家？

王主任委員如玄：最主要是越南占大部分，其次則是菲律賓、泰國、印尼。

廖委員正井：不管是金磚 4 國還是金磚 11 國，或是高成長 8 國，都有印尼、越南、菲律賓，唯獨臺灣沒有，請問主委，2008 年 5 月 20 日總統就職時，國內的失業率是多少？

王主任委員如玄：3.91%。

廖委員正井：3.84%吧？

王主任委員如玄：97 年整年的平均數是 3.91%。

廖委員正井：不過 5 月 20 日時是 3.84%嘛！

王主任委員如玄：是。

廖委員正井：現在是多少？

王主任委員如玄：4.25%。

廖委員正井：在你擔任勞委會主委任內，最高的時候是多少？

王主任委員如玄：6.13%。

廖委員正井：換句話說，從你擔任主委以來到現在，國內的失業率並沒有降低啊！現在你要改擔任勞動部部長，你會不會覺得很心虛？

王主任委員如玄：過去是因為遭遇到金融海嘯及八八風災。

廖委員正井：主委，我們不要去推卸責任，勞委會就是要扮演媒介的角色。

王主任委員如玄：是。

廖委員正井：我們覺得很驚訝，因為我在電視上看到法國和德國的例子，德國的失業率為什麼會比較低？德國的失業率為什麼會比法國低？就是因為它的職業訓練嘛！職業訓練局是設在勞委會之下，對不對？現在考試院準備提出一個方案，將來擁有證照的人，當他們去參加公務人員考試時，學科將會減少。譬如我現在是建築師，將來我如果想要擔任公務員，大概只要考 2 科或 3 科就可以了，我非常支持這樣的觀念。

請問青輔會施主任秘書，現在年輕人的失業率是多少？

主席：請青輔會施主任秘書說明。

施主任秘書建勳：主席、各位委員。現在失業率最高的是 20 到 24 歲，大概是 12.71%，這是去年的數字。

廖委員正井：主委，你聽到這個數字會不會覺得很難過？20 歲到 24 歲的年輕人，失業率居然達到 12.71%！難道勞委會都沒有責任嗎？勞委會絕對不能推卸責任，認為高失業率是因為經濟因素、金融海嘯造成的，你們應該設法去促成年輕人願意去就業，讓年輕人擁有一技之長，這是職業訓練局要去做的工作。

王主任委員如玄：是。

廖委員正井：不要以為和勞委會都沒有關係。

王主任委員如玄：是。

廖委員正井：其次，現在全臺灣 80 歲以上的老人家有多少人？

王主任委員如玄：50 幾萬戶。

廖委員正井：現在國人的平均壽命大概是 80 幾歲，所以全國的老人家一直在注意看護的問題，請問勞委會在這方面有什麼樣的改進措施？

王主任委員如玄：關於老人家的看護問題，當然是現在我們必須要去面對及處理的相關議題，而看護問題的解決其實有多種方法，外勞只是其中之一，我們也瞭解，衛生署和內政部正在建構長照制度，但是在外勞這一塊，勞委會能夠處理的部分，我們最近大概會去開會，針對是不是要做某種程度的放寬去做處理。

廖委員正井：請問主委有沒有小孩？

王主任委員如玄：我自己沒有小孩。

廖委員正井：今天的問題就在這個地方，主委，我真的很擔憂兩件事情，一個是將來我們的子孫要跑到印尼、越南去當台勞，你心中做何感想？其實我們現在有很多台勞在大陸，是不是？我們是心有戚戚焉！

第二個，外勞也是一樣，看護工也是一樣，本席的岳父 93 歲，現在每天幾乎都不敢出門，因為身體不好、腰不好，不太能走路，但是他腦袋非常清楚。本席的爸爸也是 93 歲，可是他會走路，去投完票之後，本來該右轉，結果他弄錯了，本來應該是要右轉回家，結果他卻左轉，害我們當子女的緊張的要命。可是你們現在卻規定要符合失智的標準、要做巴氏量表才能申請外勞看護工。

主委，本席今天要給你很大、很大的壓力，第一個，你想要當勞動部部長有幾個條件，只要能做到，我們就會支持你，不然的話，立法院很難讓你過關。第一，失業率要回到 2008 年 5 月 20 日的 3.84%，你才有資格改為勞動部部長，也就是說你接這個攤子的時候，失業率是 3.84%，本席的要求是要回到 3.84%，你才可以當部長，當了部長以後，一年後要降到 3% 以下，這樣你當部長，我們才會覺得你有在認真做事，對不對？這是第一個。

第二個，外勞也是一樣，關於看護工的部分，現在國民的平均年齡是 80 歲，如果 80 歲以上的部分沒有辦法開放申請看護工，還是要用失智、用巴氏量表來規範的話，本席可以告訴你，你也不用想當勞動部部長了，為什麼？因為現在所有的老人家都在看政府是否要開放這部分。主委，將來的準部長，你也會有活到 80 歲的時候，對不對？每一個人都會老，現在的醫療這麼進步，每一個人都會活到 80 歲以上，到了 80 歲走路蹣跚的時候，還不能請看護工，情何以堪啊！

所以你明天開會時，就要把立法院的意見攤出來，什麼叫做失能？人到失能有多悲哀，是不是？什麼叫失能？失能的狀況很多、定義很模糊嘛！所以主委，不要再用這樣的心情虐待你的長輩，本席要為現在台灣 80 歲以上的人向你呼喚，沈痛的呼喚，為什麼一定要到連旁邊的人是太太還是女朋友都分不清楚的時候，才能夠請看護工？是不是？

主委，你知道我們當子女的有多難過嗎？當開票那天本席找不到人的時候，爸爸去投票卻找不到人了，你知道那種心裡的擔憂嗎？你們大概都沒有嚐受到。主委，不要再這樣虐待人了，本席具體的建議，只要 80 歲以上要找看護工，就直接登報，只要登報 3 天沒有人來應徵，就可以請外勞，這很簡單。

像本席的岳父現在一直在拜託本席，他希望能找一個早上 8 點半到下午 1 點半，只要幫他工作 5 小時的人，但是沒有人要來，你說本席要怎麼辦？他到台大醫院或是其他醫院做檢查，因為他腦袋清清楚楚，問他什麼事情，他都清清楚楚，所以根本就不符合申請外勞的資格。我們把他騙回來，他本來住在美國好好的，為什麼？因為美國政府對他真好，每個小時給他多少錢，還派一個人到家裡來幫他煮飯、幫他做看護的工作，美國的福利制度是這樣，主動派人到你家裡來幫你服務，所以他一直說不回來，現在還向本席 complain，為什麼要讓他回來？回來又沒有人照顧他。主委，你聽到本席這些話，感覺如何？

王主任委員如玄：委員的意見，我們一定會提到外勞政策協商諮詢小組來充分討論。

廖委員正井：本席剛才說了，你要當勞動部部長，這是一輩子很榮耀的事，本席是不當部長，本席要當會長，為什麼？因為會長才會再長，部長是不會再長了，你知道嗎？

所以本席要具體建議，第一個，你要有信心，失業率在你當部長的時候就要回復到 3.84%，不管是 3.84%、3.9%，就是不能超過 4%，這樣你才能去當部長，不然的話，如果馬英九叫你當部長，你要說廖正井叫我不當，我愧對江東父老，因為我當主委到現在為止，沒有讓失業率降低，反而提高，我真的是愧對全國人民，所以一定要降到 3.84% 以下，才去接部長。

王主任委員如玄：我們會努力。

廖委員正井：我們可以讓你們的組織法通過，這沒有關係，但是你暫時不要接部長，這是第一個。第二個，就是老人家的問題，你明天開會的時候一定要堅持，要為老人家著想，你可以設一個規定，但千萬不要用失能這樣的抽象名詞，這真的會害死人，又要去找醫師，還要去拜託別人。就照本席剛才說的方式就好，方法很簡單，只要登報沒有人來應徵，這樣就可以了。主委，你知道有多少老人家在罵你嗎？你要是想活到 80 歲以上，就要有良心一點。

王主任委員如玄：我剛剛提過，基本上 80 歲以上的老人，需要人家照顧的，國家、社會應該給他一個完整的照顧系統，這點我們百分之百支持，只是手段、方法，是不是要用外勞，這一點還要做討論。

廖委員正井：還有一點，勞動檢查權的部分，本席希望能收歸到中央，為什麼？因為本席自己在地方政府待過，地方受到派系、受到民意代表的壓力非常大，所以本席希望能全國一致化，不要一國兩制，你知道嗎？每一個縣市的狀況不同，這點本席很清楚，台北市政府的能力當然很強，可是一到了其他地方就不一樣。所以本席拜託主委要有 guts 一點，該收回來就收回來，該中央集權就要中央集權，這是為了什麼？是為了我們勞工朋友的權益，好不好？

王主任委員如玄：是，謝謝委員支持，我們會堅持。

主席（廖委員正井）：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。請教王主委，在報告第 41 頁勞動部勞動力發展署這個部分，本來的身心障礙組，現在怎麼改成身心障礙者及特定對象就業組？特定對象是指哪些？

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。我們的就業服務法第二十四條裡面，包括身障、原住民……

陳委員節如：不是啦！本席是問特定對象是指哪些？現在這邊已經有一個身心障礙組了嘛！

王主任委員如玄：就是我剛才說的，就業服務法第二十四條裡面，它有下列特定對象，長期失業者，還有負擔家計者、中高齡，全部都是。

陳委員節如：你們針對身心障礙者的部分本來就已經做得「離離落落」了，共有十七種障別，現在除了要做身心障礙者的服務，還有其他的部分，你們現在的人力有增加嗎？如果還要再增加這個組，你們的人力有增加嗎？

王主任委員如玄：所以請委員支持，我們現在希望能夠在……

陳委員節如：經費有沒有增加？

王主任委員如玄：勞動力發展署的部分，我們希望能增加 435 名的人力。

陳委員節如：不是，本席現在問的是在這一組裡頭，本來只有身心障礙組的人力，現在又加上特定對象就業組，這個部分現在有沒有增加人力和經費？

王主任委員如玄：目前我們整個職訓局裡面的組，其實已經全部都拆了，全部再重組。

陳委員節如：不是，本席之前看的時候是只有身心障礙組，上一次還沒有改變時，也是只有身心障礙組，現在為什麼突然間增加了特定對象就業組呢？這個範圍很大，有低收入戶、中高齡、單親。

王主任委員如玄：人力部分我剛才提過，其實我們已經把每個組都拆了，橫向做了一些整合，所以這個組除了原來身障組在從事的人力以外，還會加上就業服務裡面特定對象方面的人力，全部都移撥過來了，所以它是打破既有的分組方式去重新整合。

陳委員節如：增加多少人力？

王主任委員如玄：人數部分，我請職訓局林局長跟委員做說明。

主席：請勞委會職訓局林局長說明。

林局長三貴：主席、各位委員。原來負責身心障礙的同仁，全部都繼續執行這項業務。另外增加的部分則是負責執行特定對象的部分，也就說，原來身心障礙的人力……

陳委員節如：特定部分增加多少？原來的身心障礙組沒有動，對不對？

林局長三貴：對，完全沒動，都在執行既有的任務。

陳委員節如：原來是多少人？現在增加了多少人？

林局長三貴：特定對象的部分大概有 10 位同仁，不過正式編制也是只有 2、3 位而已。

陳委員節如：正式編制只有 2、3 位而已？勞委會在就業方面最喜歡用約聘僱人員，主委，你已經快要升任部長了，勞動部是攸關勞工就業非常重要的部會，你們還是要沿襲舊制去聘請契約式的員工嗎？這樣好嗎？

王主任委員如玄：我們也希望任用正式編制的人員，從民國 91 年實施四化政策，也就是委外化、行政法人化等政策後，整個發展過來的情形的確是這個樣子，以致於造成今天我們有很多業務是委外的，這是事實。人力編制的部分，我們也希望盡量去爭取。

陳委員節如：經費增加了多少？如果將特定對象納入的話，可以增加多少經費？

王主任委員如玄：經費部分就要去看我們每年編列預算時執行業務的項目。

陳委員節如：大致上會增加多少？

林局長三貴：現在這個組的經費就是原來身心障礙組的業務，我想委員應該很清楚，我們每年都會幫身心障礙組增加一定比例的預算。

陳委員節如：我現在不是在說身心障礙業務，而是問增加特定對象後，會增加多少人力和經費？

林局長三貴：人力就是將原先執行身心障礙組業務的同仁和執行特定對象的同仁加起來而已，因為組改還沒有啟動，我們請增的人力也還沒有……

陳委員節如：所以你們還是共用嘛！沒有特別增加人力，對不對？

林局長三貴：對，我們現在是希望有人力的請增，關於這部分，相關單位也都很支持我們，我們希望能夠儘量去爭取到。

陳委員節如：主委，本席在此要求，你們必須將成立身心障礙者及特定對象就業組的原因、必要性、利弊得失、評估報告提供給本席，好不好？以及未來身心障礙者及特定對象就業組的人力配備、職掌、工作事項、預算額度，可以嗎？

主任委員如玄：我會請我們的同仁準備好，然後送到委員的辦公室。

陳委員節如：還有該組增加的人力、預算及職掌，你們現在都規劃好了嗎？

王主任委員如玄：都有規劃了。

陳委員節如：另外，本席在就安基金第 64 次會議的資料中看到「職訓局社會經濟推動辦公室」這個單位，請問這個辦公室是從哪裡生出來的？

王主任委員如玄：它是一個專案的辦公室，細節部分，我請林局長跟委員做說明。

陳委員節如：編制裡面應該沒有吧！

林局長三貴：這是一個臨時任務編組，因為我們在執行……

陳委員節如：臨時任務編組？將來這個臨時任務編組要編多少人？

林局長三貴：這是在職訓局整體的員額裡面，我們沒有就這個臨時任務編組去另外增加員額，也就是說，我們是從職訓局原有的員額中去做處理。

陳委員節如：你們是根據什麼法去設立的？

林局長三貴：主要是因為我們認為目前臺灣要去推動這項工作，早期我們是推動多元就業開發方案，可是現在的走向是以社會經濟、社會企業為發展趨勢，所以我們先採臨時任務編組的方式來做處理。

陳委員節如：你不要跟我講那麼多，我是問你們是根據哪一條法令去設這個辦公室。

林局長三貴：我們是用內部任務編組的方式來做處理的。

陳委員節如：沒有根據哪一條法令？是不是沒有法？所以你們想要設就可以去設，那在其他組織裡頭還會設多少？本席現在是發現你們怎麼會突然間多了一個辦公室，所以才會提出質詢。

王主任委員如玄：其實它只是一個專案。

陳委員節如：專案就設一個辦公室？

王主任委員如玄：它只是一個專案、只是一個名稱。

陳委員節如：既然沒有法源依據可以這樣亂設嗎？

王主任委員如玄：它不是正式的編制。

陳委員節如：它設立的目的是什麼？現在是在做哪些事情？

林局長三貴：因為我們目前是在推動多元就業開發方案，我們把它列為一個……

陳委員節如：多元就業開發方案不是已經推動很久了嗎？

林局長三貴：沒錯，我們是把這樣的計畫當成一個專案計畫，我們現在除了推動多元就業開發方案，還包括協力就業方案，我們希望把未來的方向擬定清楚，希望未來能夠朝社會企業發展的模式來處理。

陳委員節如：請局長提供本席一份完整的報告，內容包括：成立的緣起、工作事項及執行成果，好不好？讓本席瞭解這個辦公室到底在做什麼，還有它的經費來源是從哪裡來，可以嗎？

林局長三貴：可以。

陳委員節如：至於你們在其他組底下還有沒有偷設其他的辦公室，本席就不曉得了。

林局長三貴：未來在組改時，職能規範、職能標準也是很重要的部分，目前我們也有幾位同仁做專案在研究職能的規劃。

陳委員節如：本席現在是因為在就安基金第 64 次會議的資料中突然發現「職訓局社會經濟推動辦公室」這個單位嘛！

王主任委員如玄：其實就只有 2 個，因為他們都是未來發展的趨勢，一個是職能基準的建立……

陳委員節如：但是你們成立這個辦公室並沒有法源啊！請你告訴我法源在哪裡？

王主任委員如玄：它其實就是一個名稱、一個專案。

陳委員節如：所以你們可以隨時訂一個名稱、成立一個辦公室嗎？

王主任委員如玄：它是一個專案的名稱，現在一共有 2 個，一個是職能基準的建立，另一個則是將來的多元就業和社會企業的發展。

陳委員節如：這個專案到底是在做什麼、編列多少經費、成效如何，請主委提供書面資料給本席。

另外，預算第五十四條規定，總預算案之審議，如不能依第五十一條期限完成時，各機關預算之執行，依下列規定為之：

一、收入部分暫依上年度標準及實際發生數，覈實收入。

二、支出部分：

(一)新興資本支出及新增計畫，須俟本年度預算完成審議程序後始得動支。但依第八十八條規定辦理或經立法院同意者，不在此限。

(二)前目以外計畫得依已獲授權之原訂計畫或上年度執行數，覈實動支。

三、履行其他法定義務收支。

四、因應前三款收支調度需要之債務舉借，覈實辦理。

你們現在都在外面放話，說本席卡你們的經費，可是本席只是凍你們的經費，你們新的方案都不能實施，請問舊的方案能不能實施？一樣可以實施嘛！對不對？這個條文不是規定得很清楚嗎？每一次人家通過什麼方案，你們就說我凍你們的預算。

王主任委員如玄：我請局長答復委員，因為我們的同仁應該不會這樣做。

林局長三貴：我們絕對不會跟外界這樣做說明。

陳委員節如：上年度通過的計畫可以照樣執行啊！

林局長三貴：對，事實上，委員在上會期也給我們很明確的指示，在預算還沒有審查通過前，我們是依據過去的執行數和決算數……

陳委員節如：可是你們現在還是有很多新的法案在審查啊！

林局長三貴：新的計畫當然就沒辦法執行了，但原來的計畫都不會受影響，我們都是按照規範在執行。

陳委員節如：不影響嘛！對不對？

林局長三貴：對，而且都是按照委員質詢、指示的方式……

陳委員節如：那你們為什麼一再在外面放話說計畫審查通過了，可是因為本席凍你們的預算，所以現在還不能給錢，你們都是這樣講耶！

林局長三貴：除了新的計畫之外，一切都不會受影響，我想我們的同仁應該不會對外做這樣的說明。

陳委員節如：你們講話要小心啦！每一次都是把責任推到我身上。

林局長三貴：不會，大家都知道，委員對於本局許多業務都是很支持的，謝謝。

陳委員節如：你們這樣很惡毒耶！謝謝。

主席：現在休息 5 分鐘。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。

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。在提出質詢以前，本席想先要和大家共同回憶一段歷史，我記得在民國 85 年 12 月的時候，我們曾經召開過國家發展會議，當時曾經針對政府的組織調整提出相關議題，也在次年，也就是 86 年的國民大會第 3 屆第 2 次會議當中通過中華民國憲法增修條文第三條第三項、第四項，內容分別是「國家機關之職權、設立程序及總員額，得以法律為準則性之規定。」及「各機關之組織、編制及員額，應依前項法律，基於政策或業務需要決定之。」我們想一想，這是國民大會在民國 86 年通過的憲法增修條文，今天已經是民國 101 年了，已經長長久久經過了 15 個年頭，我們居然還在談行政院組織再造的問題，這真的讓人覺得情何以堪。

本席早在民國 86 年就已經參與國民大會的修憲，結果到今天大家還在談論行政院的組織改造，由此可以想見政府的組織效能究竟好不好，老實講，我們真的不知道如何形容了，我們希望這一次的組織再造工作能夠順利完成。大家要知道，法律規定制定下去之後，可能又要使用百年了，所以我們很希望不僅僅是勞委會的業務，所有部會對於組織功能的再造工程一定要非常審慎的，並且不要忘記 15 年前所通過的原則性規定，15 年後的今天，我們的民間、公民已經進步到走在很前面了，可是我們的政府卻還在後面追趕，所以本席在這邊希望大家能夠很審慎的處理這個案子。

過去政府的組織是比較僵化的，人事是勞逸不均，功能則是沒辦法跟上時代的潮流。現在在推動組織再造的時候，本席希望政府更能夠站在民眾的高度及角度，尤其勞委會應該要站在勞工的高度、角度多做思考，怎麼樣透過組織再造改革讓民眾有感，讓勞工感恩，這部分是本席今天想要就教勞委會主委的主要問題。

主委，中央和地方機關權限的劃分，現在大概都是採原則性的方式在做劃分，對不對？

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。是。

江委員惠貞：在幾次和主委談話當中，本席發現主委是很希望不要再像過去那樣中央集權，也不要過於本位主義，希望大家都能夠本於權限，尤其是站在民眾的需求去做好分工。

王主任委員如玄：是。

江委員惠貞：以勞檢處這件事來講，在每一次會議當中我都有提到，這件事我是最後一次談了，我希望不要再盍各言爾志，勞委會起碼要負責任的提出一套你們想要做的分工辦法出來，因為我看不出你們有什麼樣的分工，你們只告訴人家要分工，但是你不能讓所有直轄市告訴你們哪些是他們要做的、哪些是不要做的，當然就他們來講，準備好了當然會希望全套都做，完全沒有準備的則會覺得最好不要叫我們做，不要連直轄市都搞得這麼極端，你會讓民眾去回憶到那政府將這些縣市升格為直轄市做什麼，如果站在民眾思考的角度去想，一定會覺得政府是超沒有作用的，好不好？

王主任委員如玄：是。

江委員惠貞：本席是最後一次提醒主委有關未來各直轄市要成立勞檢處及各直轄市的勞檢問題。

本席今天要談的是未來要成立的勞動力發展署其人力配置的問題，整個政府部門經由角色及組織的調整，要達到資源的有效分配，包括人力的分配，最重要的就是希望增加國家的競爭力，我想主委對此應該是贊成的。

王主任委員如玄：贊成。

江委員惠貞：如果改革想要讓民眾有感覺，各署、各司的業務，勞動力發展署應該是站在第一線和民眾接觸的單位。

王主任委員如玄：對，有關就業服務的部分。

江委員惠貞：的確是這樣子嘛！

王主任委員如玄：是民眾最關切的議題。

江委員惠貞：目前職訓局一共是 6 組、7 室、28 科，100 年的預算職員數才 177 人，約僱人員是 43 人，技工、工友是 12 人。可是在第四季時，臨時人員卻有 519 人，派遣人力 114 人，業務承攬人力 116 人，合計 811 人當中，正式人力只占全部的 21.82%。以所屬其他中心來看，狀況則是更糟糕，100 年的預算職員數才 684 人，約聘人員數是 172 人，技工、工友是 163 人，第四季時的臨時人員數 519 人，派遣人力 1,806 人，業務承攬人力 433 人，合計 3,750 人當中，正式人力只占總人力的 18.24%。這就是未來的勞動發展署經過與青輔會、其他單位的業務單位併整過來後的人力，請問將來正式人力有增加嗎？

王主任委員如玄：我們有增加一部分的編制人力，詳細數目我請職訓局林局長跟委員做說明。

主席：請勞委會職訓局林局長說明。

林局長三貴：主席、各位委員。謝謝委員的關心，勞動部勞動力發展署的編制人力的確是很少的，職員數占總人數的比例只有 20%，不過相關部門，包括人事行政總處、銓敘部等也都非常支持及協助我們，所以目前……

江委員惠貞：有協助嗎？你要講老實話，有協助嗎？

林局長三貴：目前初步的預算員額是加計 10%，不過即便如此，增加的人數也是有限的。

江委員惠貞：10%是多少？

林局長三貴：就是現在預算員額的 10%，加計起來以後，大概可以達到發展署本部是 282 人，如果再加上各分署，則是 932 人，所以人數部分還是有限的。

江委員惠貞：你有沒有計算一下，因為本席剛才提到職訓局的正式人力才占 21.82%，各中心只占 18.24%，你們在增加 10%的人力之後，有沒有各增加 2%？

林局長三貴：如果是以這樣的增加人數來看，大概只有 2%到 3%的增加而已。

江委員惠貞：也就是說，未來站在第一線服務民眾的勞動力發展署，還是同樣的服務品質嘛！這要讓民眾有感，請問有感在哪裡？表示你們還是把人力增加在中央，第一線接觸民眾的人員，尤其是臨櫃人員幾乎都是派遣人力、承攬人力。人事行政總處曾經回答本席，其實派遣人力也是用人的一種選項，可是它占的比例不能那麼高啊！尤其是站在第一線的臨櫃人員，你們是否同意你們的同仁應該是更專業、更有經驗、更累積經驗的優秀同仁，免得每一次在業務接觸上面，你們傷了一個民眾的心，登上媒體版面之後，整個政府組織再造工程，尤其是勞委會的部分就破功了，就沒有功勞了、沒有信心了，民眾就會對你們沒有信心，是不是這樣？

林局長三貴：主委在一開始就已經針對這個部分說明過，希望勞動力發展署能夠整合就業、訓練、技能檢定及創業，採取一條龍式的服務，這是讓民眾最直接的感受，所以這一次我們請增的人力，也希望能夠把大部分的人力都分配在分署，這樣才能直接服務民眾，這是我們的想法，也希望能夠得到委員及相關單位的支持。

江委員惠貞：事實上，方才廖召委還特別提醒主委，如果失業率不能回到 2008 年的 3.84%，主委擔任部長也沒有意義了，不過我知道責任不在主委身上，而是受到全世界經濟不景氣的影響，它應該是屬於全國面向的問題。但是不可否認的，職訓局成立到現在，目前國內的失業人口的確是攀升的，雖然有微降，但並不可能降到 2008 年時的水準。失業人數約增加 50 萬人口，協助民眾就業的總預算額度增加了 19.4 倍，公文量增加 83.26 倍，結果未來人事行政總處能夠提供給他們的人力只有增加 2%到 3%，請問顏副人事長，這個問題要怎麼辦呢？

主席：請人事行政總處顏副人事長說明。

顏副人事長秋來：主席、各位委員。我先跟委員報告一個總則性的規範，立法院通過中央政府機關總員額法的時候，總員額法的高限是 17 萬 3,000 人，但立法院也做成一個附帶決議，要在 5 年內降為 16 萬人，通過總員額法的時候，我們的預算員額一共是 16 萬 4,489 人，所以……

江委員惠貞：顏副人事長，本席告訴你，本席也當過地方小小的首長，事實上，人力不是太大的問題，而是怎麼把量放在對的位置。

顏副人事長秋來：沒有錯。

江委員惠貞：你們不能只是每個部自己搶到人，然後就亂放，本席現在告訴你，最重要的是，勞委會的業務是民眾最有感的那一塊。

顏副人事長秋來：我再做兩點說明，第一個，立法院要我們減 4,489 人，我們 101 年度已經減了 1,100 多人，還有 3,300 多人要縮減。另外，依照總員額法的規定，每兩年一級機關要對二級機

關實施員額評鑑，二級機關要對所屬的機關實施員額評鑑，勞委會的部分已經排在今年的第三季。

江委員惠貞：本席希望你們能在第四級機關追加人力。

顏副人事長秋來：勞委會排在第三季，行政院要對他們做人力評鑑，因為總員額法裡面規定，對員額總數的合理性要去做評鑑，所以這部分我們會配合，在第三季做人力評鑑的時候，再整體通盤考量。

江委員惠貞：所以希望這個部分一定要站在民眾的立場，不要把人數增加在一級、二級機關，應該放在最常和民眾接觸的、最直接的基層機關。

顏副人事長秋來：這部分是勞委會要在總員額範圍內去做調配。

江委員惠貞：另外，本席要再拜託一件事情，你們對雇用人力總額也做了管制，其實所謂的派遣人力和承攬人力，問題就出在這裡，為什麼要做這種管制呢？本席以前在當市長的時候，對於這點就很無奈，本席認為政府其實是在貪便宜，因為我們一個正式人員，一年的人力成本大概是 100 萬元左右，聘用人員、雇用人力的人力成本大概是 40 萬元左右，你連雇用人力 40 萬元左右的成本都不肯給，結果去用派遣人力和承攬業務的人力，這真的是很大的罪過，這樣做最大問題就是你讓我們在輔導勞工這部分，讓一個不穩定的就業人口去輔導這些失業人口，這是一個多麼諷刺的勞委會！

顏副人事長秋來：派遣人力的部分，行政院有一個總量管制，是 15 萬 5,100 多人，那麼……

江委員惠貞：本席知道你們的意思，今天不是立法院的錯，就是勞委會的錯。

顏副人事長秋來：我們並沒有這樣說。

江委員惠貞：本席不知道問題到底出在哪裡，本席只能夠告訴你，站在民眾的角度、站在民眾的高度，請你們好好的思考這樣的問題。

顏副人事長秋來：我們會檢討。

江委員惠貞：謝謝。

主席：早上的會議等到謝國樑委員發言完畢，我們就休息，下午再繼續發言。

請林委員國正發言。

林委員國正：主席、各位列席官員、各位同仁。主委，在你的報告書裡面，就是勞動部的草案報告裡面，最後的結論是，勞動部希望為勞工勾勒出一幅勞動生活的美好願景，你覺得現在的勞工面對油電雙漲，會是一個美好的願景嗎？你覺得呢？以目前、當下的狀況來說。

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。目前對勞工朋友來說，薪資的部分沒有大幅的提升，這個部分對勞工來說，的確是很辛苦的。

林委員國正：尤其是面對油電雙漲，會不會更辛苦，你覺得呢？

王主任委員如玄：因為物價的調漲，以勞工朋友有限的薪資來說，當然是辛苦的。

林委員國正：你在行政院院會上，有沒有針對勞工面對油電雙漲所造成的衝擊，和生活上面對的問題，向陳冲院長表達過意見？

王主任委員如玄：其實我們跨部會對相關議題都會有一些討論。

林委員國正：你在行政院院會上有沒有提出來？

王主任委員如玄：院會的部分還沒有。

林委員國正：你應該要提出來，是不是請你提出一個專門的數據？剛剛委員先進說，勞委會是讓人民生活最有感的單位，到底油電雙漲之後，帶動物價連動上漲率，對這些例如每個月 2 萬元以下所得的勞工階層，對他的實際衝擊是什麼？本席認為這個部分，勞委會站在未來要改成勞動部的立場，而且要勾勒出一個所謂美好的願景，應該讓院長或是讓總統知道，這是不可行的。

有關這個部分，勞動階層、受薪階層是屬於最尾端的 10%，到目前為止，主委，受雇階層裡面，每個月領 2 萬元以下的，大概有多少人？

王主任委員如玄：其實這個數字，這 10 年來都是一樣，就是說 2 萬元以下的人，民國 92 年的時候是占 15.1%，目前是占 10.97%。

林委員國正：所以 2 萬元以下的人占了 11% 左右，現在每樣東西都漲，油電雙漲，對這些當司長、當署長、當局長、當副主委、當主委的人並沒有太大差別，馬總統他可能忘了，所有的高階文官，他們用的、吃的、穿的、花的，全部都不用錢，為什麼？因為都是國家的錢，但是對所得只有 2 萬元以下的人來說，每一分、每一秒所花費的錢，都是自己的錢，所以，本席認為主委必須幫廣大的勞工發聲，星期幾開行政院院會？

王主任委員如玄：星期四。

林委員國正：是不是在這個星期，請勞委會的王主委，未來勞動部的王部長，請你幫勞工發聲，好不好？可不可以做到？

王主任委員如玄：其實油電雙漲的部分，現在大家看到的，是一般人民的生活受到一些影響，因為價格調漲了，可是我要向委員報告的是，其實資方調的部分，就是用電的大戶、用水的大戶，其實資方比勞方受到更多……

林委員國正：本席都同意，但是以勞動階層來說，在受薪最少、最貧窮的部分，應該有一個適當的、合理的調漲制度？我們現在是用度數來調，但是很多人說不應該用 120 度、130 度當界線，應該調到 250 度、330 度，這考慮了什麼？就是最基層的勞動階層這一票人，本席希望你幫這些廣大的勞動階層，按照你的專業發聲，本席相信你是一個很專業的人，你應該出來說話，這是你的義務，也是你的責任，你做得到嗎？星期四做得到嗎？

王主任委員如玄：我會就相關的議題向院裡面做一些反映。

林委員國正：就你本身所業管的這些勞動階層，尤其是那些越貧窮的勞動階層，你們應該要做一個分析，到底油電雙漲對他們有什麼衝擊，說不定他們已經面臨生活的瓶頸，甚至有困境的狀況出現，我們的社會福利或是勞委會要啟動什麼樣的救濟方案幫助他們，這是你的責任，好不好？主委，這要拜託你。

王主任委員如玄：我會向他們反映。

林委員國正：本席會看你星期四在行政院院會上的表現，本席下星期就會調資料來看，好不好？

王主任委員如玄：我其實已經和院裡面的人討論過了，不過如果有時間我會再跟他們反映。

林委員國正：本席要看到行政院院會白紙黑字的書面資料，好不好？這是你對勞工的責任。本席知道你在很多的會議裡面說過，但是最重要的，要在行政院院會裡面說出來，好不好？這是本席對你最大的期許。

王主任委員如玄：我會再找一個場合向院裡面做說明和報告。

林委員國正：希望你星期四就可以說，有這麼困難嗎？主委，星期四可以吧？

王主任委員如玄：我跟您報告的原因是在於，因為油電雙漲這個政策，基本上是經濟部的政策，我可以去反映……

林委員國正：不管他政策怎麼定，但是本席希望你去說一些你應該有的立場，你的立場要表達出來。

王主任委員如玄：是。

林委員國正：院長拍板定案，這是他的職權，但是讓他聽到真實的聲音，是你的責任，也是你的義務，好不好？主委，院長的裁示如何，那是一回事，但是身為勞動部、勞委會的主委，你有義務去說出來，這是本席對你的期許。

王主任委員如玄：我一定會反映，但是在場合的部分，我會做選擇。

林委員國正：主委，這個沒有那麼困難，這個有那麼困難嗎？你為了所謂的經濟自由特區，都敢和施顏祥對賭了，為了經濟自由特區裡面的本勞和外勞的薪資是不是要脫勾，你都敢和陳冲對賭了，後來總統在國民黨中常會上還站在你的立場挺你，這個有那麼困難嗎？當你在堅持勞動人權的時候，希望針對讓人民有感的事情，在行政院院會上說出來，為什麼不說呢？是因為在中央政府的體制內，一旦拍板定案之後，你們大家就鴉雀無聲嗎？萬一他沒有聽到真實的聲音呢？你要把事實說出來！至於要怎麼做，是要由院長來做裁核，說不定也可能轉變，像當年的老農津貼，本來只調 316 元，到最後不是就變成 1,000 元時？國光石化的政策不就轉變了嗎？

所以針對這些事情，你只是善盡部會應該要有的義務，幫廣大的勞工發聲，我們也一樣是要被檢驗的，我們在瘦肉精的問題、在油電雙漲的問題上，當我們在基層走動的時候，常常是從第一桌被罵到最後一桌，這有什麼呢？是不是？所以主委，真的要拜託你，請你一定要說，好不好？不需要選什麼場合，說可以私底下向院長說、向總統說，甚至是跨部會會議，就在行政院院會上說！我們要看的是白紙黑字的紀錄，好不好？

王主任委員如玄：委員，針對這件事情，我會提出這個觀點的原因，是因為對我來說，我覺得這件事情背後其實反彈更大的是資方，而不是勞方，所以對我來說……

林委員國正：那是另外一回事，你們勞動部應該有自己的立場，在油電雙漲的時候，你不需要幫經濟部管的工業總會和商業總會說話。

王主任委員如玄：我不是幫他們說話。

林委員國正：你說的意思就是這樣。

王主任委員如玄：我就是不想落入這個情境裡面，去幫資方發言。

林委員國正：不會的，所有立法委員的講話難道都在幫資方說話嗎？並沒有，這個沒有那麼困難啦！

王主任委員如玄：我只是說因為漲價這件事情，其實漲最多的、影響最大的，其實是資方，做為一個勞委會主委來說，我覺得必須要……

林委員國正：資方本來就應該要漲了，一年賺了好幾百億元，如果還用我們平常人、納稅人的錢，這樣怎麼公平呢？有些企業一年賺好幾百億元，今天他漲 2 成、漲 3 成，本席都認為是合理的。

王主任委員如玄：可是他必須負擔多一點的油電費。

林委員國正：就這件事情，你幫勞動者多說幾句話，有這麼困難嗎？

王主任委員如玄：幫勞動者說話，我完全、百分百沒有問題。

林委員國正：今天不是談基本工資要調漲多少，也不是站在勞委會的立場，涉及到勞資雙方的對立，只是請你去說這個有這麼困難嗎？

王主任委員如玄：幫勞工發聲，我絕對是百分百願意，站在勞工的角度，我也是百分百願意。

林委員國正：主委，本席 10 分鐘的質詢時間，你已經浪費了 8 分鐘，本席就期盼你做這件事情，我下星期會調行政院院會記錄看你說了什麼話。第二，你提到勞動部希望人選進入職場之後，能夠獲得充分的就業機會，這是勞動部的希望，但是本席從你們過去的資料看到，派遣的勞動力不斷地增加，從 97 年的 48 萬人，增加到 100 年的 64 萬人，很多工作機會被剝奪了，全部變成派遣勞動就業機會。

再來，你希望勞工獲取足夠收入，同時得到充分社會的保障，使生活穩定並遠離貧窮，現在老百姓已經進入近貧階段，尤其是收入 2 萬元以下的部分，本席告訴你，在臨時性的派遣工作裡面，平均月收入是多少錢，你知道嗎

？勞動派遣的平均收入，主委，你知道是多少錢嗎？你知不知道？

王主任委員如玄：我們的統計資料裡面，目前的平均薪資是 4 萬 4,431 元。

林委員國正：本席說的是派遣的部分。

王主任委員如玄：派遣的部分的確是比這個薪資來得低。

林委員國正：多少錢？本席告訴你，是 1 萬 9,038 元，每一個勞動者的平均收入是 1 萬 9,038 元，只比你的基本工資 1 萬 8,780 元，多了 250 元左右。還有一個數據更可怕，每個月收入低於 1 萬 5,000 元的人占 32.9%，以勞動派遣來說的話，有 64 萬人的收入低於 1 萬 5,000 元，占了 32.9%，如果領不到 1 萬 5,000 元，連最低基本工資都沒有達到，他怎麼能過著美好的生活？他其實已經進入貧窮了。所以為什麼面對油電雙漲的問題時，地方基層都認為上面的大官不知民間疾苦，問題就在這裡。

主委，為什麼本席要提這些數據？因為現在很多人沒有工作機會，很多資方是找勞動派遣，所以才會從 48 萬人成長到 64 萬人，但勞動派遣的工資、薪水，100 年是 1 萬 9,038 元，在 4 年前，就是 97 年，還有 2 萬 0,020 元，連勞動派遣的平均薪資都壓低下來，你說要成立勞動部，要過一個快樂、幸福、美滿的生活，這樣怎麼會有快樂、幸福、美滿的生活呢？

第二個，外勞的部分，100 年的外勞人數高達 42 萬 5,000 人，產業外勞高達 22 萬 8,000 人，在 5 年前，產業外勞不過是 18 萬 4,000 人，在這 5 年當中，產業外勞增加了 4 萬 4,000 人。審

計部對你們提出的糾正報告書，裡面白紙黑字的告訴你們，你們聘用外勞，就說是本土產業招不到勞工，所以就憑著報紙登的那些 SOP 的東西，開始引進大量的外勞，5 年之內增加了 4 萬 4,000 人，這是一個相當龐大的數字。

審計部的決算報告顯示，政府部門缺乏引進外勞對國內整體經濟與社會效益影響程度的評估機制，包括對本國勞工就業機會的衝擊，是否真實反映國內經濟和產業發展的需求。勞委會、職訓局在引進外勞時，這幾年來完全都沒有做這些相關的研究分析報告和指標，主委，這是 99 年審計部的決算報告書對勞委會提出的糾正文，你回去看看。再來，外勞一直引進，但是相對的，外勞也不斷在脫逃，本席問你，你每年花費多少錢去抓外勞？

王主任委員如玄：這個部分是由移民署在負責的。

林委員國正：你們編列就業安定基金，一年編列多少錢？這是本席從你們的資料中看到的，你們一年編列多少錢？你們連決算報告書都不看嗎？

王主任委員如玄：請職訓局林局長向您說明。

林委員國正：局長，你們編列多少錢？

主席：請勞委會職訓局林局長說明。

林局長三貴：主席、各位委員。我們在外勞的管理上面都有編列一些經費。

林委員國正：編列多少錢？99 年或 100 年編列多少？不知道嗎？本席告訴你，總共編列 1 億 7,000 萬元。一年抓多少外勞進來？抓 3,000 個人。

林局長三貴：我們目前平均每一年由警政署和移民署查獲的人，大概是 7,000 人左右。

林委員國正：你們的就業安定基金總共編列了 1 億 7,000 萬元，才抓 3,000 人，主席，抓一個外勞要花 5 萬 7,000 元，真的是浪費！

林局長三貴：那是外勞管理的部分，查緝的部分……

林委員國正：你還不如把這些錢交給警察，只要抓一個外勞就給 2,000 元的獎金，這樣每個脫逃的外勞都會被抓回來，現在台灣脫逃在外的外勞有 3 萬 3,000 多人，本席設於高雄的服務處，在那一條街裡面就有七、八家的泰國按摩店，誇張！現在甚至還有脫逃 17 年的外勞還沒有抓回來，主委，脫逃超過 3 年以上的外勞，還有 26% 沒有抓回來，你一年花 1 億 7,000 萬元，就像丟到水裡去，一年才抓 3,000 人回來，一個就要花 5 萬 7,000 元的成本，真的是浪費！

所以主委，從你們引進外勞的政策被監察院提出糾正，到你們查察外勞的脫逃狀況，其中有脫逃 17 年的，脫逃 6 年以上的有百分之十幾，3 年以上的占 26%，到現在有 3 萬 3,000 人脫逃，真的是丟臉阿！但是你們還是不斷地引進外勞，結果進來越多、跑得越多。這些事情你們都要澈底的反省，不然勞動部再怎麼大也沒有用，好不好？針對這些事情，該說的還是要說。

王主任委員如玄：謝謝委員指教。

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。主委，你非常辛苦，有關剛才委員提到的外勞行蹤不明的問題，當然權責單位包括內政部移民署，還有我們這邊，大家都要去努力完成，這是大家都非常關切的事情，引進外籍勞工的同時，對於行蹤不明的人，我們也要加強查緝。

本席第一個要問的問題是，勞工保險局從業務機關轉為行政機關之後，有一些人員，譬如像過去通過初等考試考上的人，勞保局自己招聘的，還有行政院金融保險雇員考試及格的，把這一些人移撥過去，本席個人沒有意見，站在保障勞工的立場上，本席表示支持。但是有一些人，是過去在非國民黨執政時期進到勞委會的勞保局裡面，這些人已經悄悄的轉化為勞保局裡面的員工，請主委是不是可以把這些人，就是本席剛才說到的，非公務員考試、行政院金融保險雇員以及勞保局自行招聘的，非屬這一類的人員，麻煩主委清查之後列冊交給本席，這個絕對不能瞞混過關，因為這就是大家說的黑官漂白，我們從業務機關轉化為行政機關，這是何等大事，這是第一個有關組織法的部分，主委是不是可以辦到？

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。我們回去了解一下，如果有這樣的狀況，我們會把相關的資料提供給委員參考。

吳委員育仁：本席知道是有的。第二，請問主委，你對於勞工職業安全衛生是否重視？

王主任委員如玄：當然非常重視，對勞工朋友來說，工作最基本的保障是生命、身體的安全。

吳委員育仁：未來的勞動與職業安全衛生研究所，它是一個公務機關還是一個研究單位？

王主任委員如玄：它是一個機構。

吳委員育仁：它是一個機構，那裡面所有的人員是不是都要經過國家考試？還是它可以招募一些研究人員？它是一個研究機構，例如像中央研究院就是研究機構，如果是行政機關，那麼它的人員就要經過國家考試，不知道主委對它的認知怎麼樣？

王主任委員如玄：我是不是請我們人事室主任向您報告，因為就我的理解是要具備公務員的資格。

吳委員育仁：這個應該屬於機構的定位，沒關係。在這個部分，這個問題會淪為比較困難的困境，它是行政機關，但它又是一個研究所，請問主委，這會不會淪為一個研究的外包機構？就是它只管外包，有沒有可能？裡面的人員有沒有自行做研究？

王主任委員如玄：我當然期待我們自己本身的人員能夠安定的來做一些研究。

吳委員育仁：另外，也是大家非常關切的一個問題，主委表示對於勞工安全衛生非常重視，本席也非常肯定，但是有很多人在參加學會的時候都有提出指正，他們說我們勞工安全衛生研究所的主管代理了非常久，主委恐怕必須要去看看是什麼樣的情況，要了解一下。

王主任委員如玄：是。

吳委員育仁：另外，本席必須問一下，勞動部裡面將成立一個新的單位，這個單位滿有創意，本席非常肯定，就是職業安全衛生署。職業安全衛生署是本席非常肯定的一個機關，但是這個機關裡面，有一部分的人是從勞保局有關職業災害的單位移撥過來的，在人員的部分，本席看到依據組織法是要移撥 17 個人。本席想要請問一下，為什麼要把有關職業災害的部分移到新的署呢？理由為何？

王主任委員如玄：其實我們整個職安署的建構，我剛才有報告一部分，我說我們把檢查、安衛的政策和執行統一，這有另外一個很重要的意義，就是我們希望形成一個良性的循環，簡單的說，就是從預防、補償、重建，整個形成一個循環，只要預防措施做的好，可能安全問題就發生的

少，對不對？一旦有問題發生的話就可以做補償，補償完之後，你要讓他重建，能夠回到工作職場。

這個事情如果在同一個單位裡面，他就有辦法在案件發生之後去看現場，看了現場之後，就會知道補償和重建的路非常遙遠，要走得非常辛苦，所以我們在預防時就必須做得更好，在形成循環之後，期使勞工在職災系統的建構更完整，將預防、補償及重建合在一起，所以剛才提到勞保局執行的就是補償工作，重建的部分原來在福利處，現在也移至職安署，整個才能完整的得到照顧。

吳委員育仁：了解。有人討論將預防的部分置於勞保局業管，事實上也可以，既然拿過來了，當然就是一個整體規劃。

另外，我對一份資料很感興趣，之前曾請勞委會提供，但資料卻非常粗糙，今天我要利用質詢時間，跟勞委會正式要求，提供職災勞工保護法第三條關於職災保護專款的運用及辦理的狀況，能否將其中經費情況提供給我，包括用於何處、有無補助醫療院所成立職災中心等資料？為何醫院還在領取這筆經費？若為了提供誘因使醫院成立職災中心，本席表示肯定，但經費若是衛生署及我們雙方都給的話，可是功能卻未發揮出來，我們就必須努力了解發生何事，這屬於跨部會的事情，本席非常感興趣，主委能否提供？

王主任委員如玄：沒有問題，會後我們將立刻通知同仁，將資料送給委員參考。

吳委員育仁：許多人都在討論組織法中，關於勞動檢查權屬於中央集權或地方分權，我對主委的立場相當敬佩，因為本人對於勞檢權在組織法的設計上，比較偏愛由中央執法，中央執法能避免地方上的糾葛，雖然地方也有因地制宜之便，但中央執法更能具備一致性標準。現在大家很關切的是，為何台北市及高雄市可以，但是目前的台南市、新北市及舊高雄縣納入的部分不行？目前北高兩市在執行勞動檢查的過程中，有無任何缺失？若無缺失，而你要堵住台南及台中，恐怕壓力會很大。因為你必須說明為何台北市可以，而台中市卻不行？還有，台北市執行勞動檢查的權責是交給中央比較好還是地方，授權或不授權，勞委會必須加強這部分的論述。另外，職業安全衛生署中提到，勞動檢查關於中央的部分是安全衛生、屬於地方的部分則是勞動條件，這樣的切割也算是一種創意想法，但我要提醒勞委會關於勞動檢查員遴用及專業訓練辦法，有無開放給勞動條件的檢查員？

王主任委員如玄：目前勞檢員專門負責安全衛生的相關部分，因為有勞動檢查法作為依據，勞動條件的部分並無比照。

吳委員育仁：本席要提醒的是，既然地方負責勞動條件，問題是有開放哪些具有勞動檢查員資格能執行勞動條件檢查，勞動檢查員與地方行政機關公務員的權利、位階不同，我對勞動檢查員的職權非常欣賞，因為他的權力相當大。另外，80 或 85 歲失能老人雇用外籍勞工的條件寬鬆部分，在地方的要求非常大，希望主委能多考慮這些失能或 85 歲以上有此需求的人，給予協助。謝謝。

主席：請謝委員國樑發言。

謝委員國樑：主席、各位列席官員、各位同仁。因為油價、電價都要調漲，不只是經濟委員會，而

是每個委員會都在討論漲價的問題，剛才林委員國正也提到，漲價對資方或許比較容易應付得起，營運數字會有影響；但是對於勞方及一般受薪階級而言，不折不扣的會對他們的生活造成衝擊。對於這波漲價，勞委會除了未來還在努力調高基本工資外，主委是否想過還能為勞工做些什麼或是做了哪些事情，請主委說明。

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。我們今年以來，相關的勞工福利措施部分，我們做了多項放寬，例如失業勞工子女助學補助放寬條件、對於負擔家計者及家中有兩個以上念大學的部分也提高補助金額、老農津貼從六千元調高至七千元今年也送到大院、還有勞保條例中之基本保障部分，也希望按照比例提高，另外，職災勞工生活津貼也從 1 萬 2,000 元調高至 1 萬 4,050 元。所以，在勞工福利部分，我們會盡量來做些協助。另外，也就是委員剛才所提到的，希望第三季能針對基本工資的議題再做調升，以協助勞工朋友因應。

謝委員國樑：物價都在上漲，但薪水沒有漲，還記得我擔任書記長時，曾陪你開過記者會，當時談到執政三年多，漲價幅度與 2000 年至 2008 年這 8 年期相同，甚至超越更多，這次你認為基本工資的理想數字是多少？你希望幫勞工朋友爭取到什麼樣的基本工資？

王主任委員如玄：委員提到當時記者會，我們三年調整基本工資 1,500 元，比前八年的調整更高，但是我們覺得這還不夠，第三季召開基本工資審議委員會時，我一再強調時薪的部分希望一次到位從 103 至 115，調高 12 元也就是 12%；月薪部分，我們也希望一定要百分之百反映物價指數，另外加上部分經濟成長的果實，也應該讓勞工朋友做一些分享，不過，這些均須尊重基本工資審議委員會中之勞、資、政府及學界的四方意見，最後才能做出決定。

謝委員國樑：關於外勞的問題，剛才林委員國正也提到，外勞逐年提高，有些外勞也在逃，早上九點，我跟林委員國正的好兄弟談到外勞的問題，剛好那個委員的看法與林委員國正相反，他認為現在很多年輕父母必須工作，但是孩子還小，找不到人照顧小朋友或長輩，依照目前量表的標準，他們的條件還不符合，可是真的有這些需求，這兩個議題相互衝突。一般民間的勞工朋友都在罵我，是不是因為開放外勞讓他們找不到工作，但是有正式工作的中產階級，無論是農工商，夫妻都必須努力工作才能維持家庭生活，他們也罵我們，為什麼要把申請外勞的標準設定的這麼高，讓家中的老小無法找到適當的看護，這個問題該如何解決？

王主任委員如玄：這真的是很兩難的問題，如同基本工資調整，資方永遠嫌太多而勞方永遠嫌太少，外勞問題也是如此。有些勞工團體主張外勞已經破 40 萬，應該有一個總量管控，以保障本國勞工的就業機會，但是這些家庭卻有實際需求，我對這件事情的看法是台灣不可能長期依賴外勞，因為外勞也有時而窮，所以我們本身的長照制度必須建構，。我們擔心外勞大量開放，會影響長照制度的建構，畢竟一處開了門，另一處勢必無法發展，如何在兩者之間找到折衷點，並兼顧人道關懷而做某種程度的鬆綁，這部分我們正在努力，但依舊要維持一個補充性，不影響本國勞工就業權利的前提下，我們在這個部分，就有關 80 歲以上，有病痛需要照顧，但不需要 24 小時照顧，巴式量表 30 分、35 分以下那種嚴格的條件，我們會做某種程度的放寬。

謝委員國樑：就數字而言，80、70 甚至 65 歲以上，代表的人口家庭的人數約略是多少？

王主任委員如玄：目前 80 歲以上有五十幾萬戶，現在有 42 萬外勞，若全面開放 80 歲以上的看護，就有五十幾萬戶，外勞總數可能破百萬，所以這部分的確是非常大的衝擊。

謝委員國樑：這個問題勞委會還是要有一個定調，因為長期讓聽起來都有道理的兩方想法，侵蝕著我們每天的支持度，這真的不是很好。主委，能否在某個期間內將這件事情研究出個定論來。

王主任委員如玄：我們即將召開外勞政策諮詢小組會議，期間我們會有充分討論，希望盡快有個結論。

謝委員國樑：會不會有突破？

王主任委員如玄：我們不可能開放所有 80 歲以上老人的家庭，全部都可以請外勞，若增加五十幾萬的外勞進來，這對台灣社會的影響非常龐大，但一定會有某種程度的突破，我們會針對迫切需要的部分做一些調整。

謝委員國樑：現在因為漲價，若勞委會幫勞工朋友做了哪些事情，希望你們多做宣導。

王主任委員如玄：謝謝委員。

主席：請潘委員孟安發言。

潘委員孟安：主席、各位列席官員、各位同仁。主委辛苦了！剛才聆聽幾位委員的質詢，對主委有若干肯定，因為經濟部要求本、外勞薪資脫鉤，主委肩膀夠硬扛住了，這一點要對你表示肯定。但是，剛才有委員提到要你們去清查政黨輪替前就職的人員，我認為萬萬不可，所謂人在公門好修行，若是黑官、肥貓當然需要清查，但以鬥爭的方式則萬萬不可。公務人員是國家機器，如果因為體制的改變，最大的情況便是健保局，健保局過去是法人現在改為行政單位，這不是我的質詢重點，我只想回應剛才委員提到政黨輪替前的雇用，並強調任何人員都是國家機器，無論政黨輪替與否都是國家培養的人才，應該視為珍寶。

有關長照部分，你剛剛說得非常好，長照才真正能帶動就業，並能杜絕許多外勞，問題是這幾年在長照的執行上非常怠慢，為此也曾質詢部長，執行進度非常緩慢，相關的配套甚至到現在都沒有一點無蛛絲馬跡。若以就業市場而言，長照與其息息相關，不只是人道關懷，更關係到市場的穩定性。

請問主委，派遣專章過去曾與工會及許多團體協商，何時能送至立法院？

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。我們的草案已經完成，沒送到立法院的原因是勞工團體講得非常清楚，派遣專章離開勞委會，他們就會抱怨勞委會。所以目前是勞方團體反對，勞委會所做的所有事情都希望能保障勞工朋友的權益，可是勞工團體不如此認為的話，我們就該做進一步檢討與反省，所以現在還在跟勞工團體溝通。

潘委員孟安：我記得去年開始溝通到現在？

王主任委員如玄：是，勞資處有些方法及步驟都在持續溝通中。

潘委員孟安：固然未來也是一個趨勢，但要如何保障派遣工的權益，主委應該很清楚，因為我一直在關注這個問題，行政院各部會使用派遣人員最多，他們的福利卻也沒有完全按照勞動基準法，我跟人事行政局要資料，連做飛彈的國防部及國安局都有派遣工，因而造成許多意外，政府

部門帶頭使用派遣工，但他們也沒任何的保障，連台灣最大的中華郵政及中華電信的核心業務幾乎都是派遣工，政府帶頭做，卻沒有任何法令規範。這些勞工都是我們的兄弟與鄉親，他們的權益在哪裡，這些部分需要主委相當的重視，你預估何時能將派遣專章送至立法院？

王主任委員如玄：我曾做過一次承諾，但真的無法送至立法院，自此之後我就不再敢再做承諾。

潘委員孟安：我去年詢問你時，你說應該年底有結果。

王主任委員如玄：我記得有一次有承諾，後來沒做到，此後我就不再敢再做承諾，若是資方團體反對我能多承擔，但如果是勞方團體反對，我會有比較大的顧慮。

潘委員孟安：可以理解，畢竟勞工是我們要照顧的對象，若成為資方的勞委會就比較不好。另外因為物價上漲，你承諾第三季將調高基本工資，目前是否核算出額度？

王主任委員如玄：這幾年來，每年都召開基本工資審議委員會，也調整了兩次，過程中勞、資、學、政四方都有共同模式，原則上調整幅度，包括第一個是充分反映物價調整，也就是物價指數的部分一定會反映，另一個也要讓勞工朋友分享經濟成長的果實。

潘委員孟安：分享經濟成長的果實，難道就是油電雙漲？這也是我們今天要問的重點！分享經濟成長的果實是油價上漲、電價上漲，基本工資沒有漲，讓大家苦不堪言！想就教主委，過去十幾年來，大概調整三次基本工資，2007 年 7 月 1 日的 CPI 為 101.08%，2010 年 9 月 13 日為 105%，但 2007 年的調薪幅度為 9.09。

王主任委員如玄：這是因為十年沒調整。

潘委員孟安：對，所以一次調整。在你任內，10、11 年調整總計 8.5%，CPI 這麼高，你大概調了 8.5%的幅度，不差一次，現在要調，我們都支持，應該考慮到剛才你所謂的經濟分享果實，你看高雄及新北市這兩個都市，如果計算標準不一樣，因為主計處貧窮線的標準是採用 GDP 及物價指數（CPI）來計算，但你們有沒有考慮到可否採用國際勞工組織（ILO）的基本工資換算公式去處理？

王主任委員如玄：其實國際勞工組織對基本工資的調整也無法建立一個公式，現在全世界在調整基本工資時，都努力地希望能建立一套公式，但技術上真的有一些困難。

潘委員孟安：現在他們已經有一個共識，最低薪資大概就依全國貧窮線乘以每家戶撫養人口數，這是整個貧窮線的部分。如果按照國際勞工組織（ILO）的作法的話，我算過，若依台北市每個月 1 萬 4,794 元的話，乘以整個人口數 2.25，高雄市應該調高到 2 萬 6,750 元，這非常高的。台北市則調高到 3 萬 3,000 元。主委，你在調整工資時，不妨考慮國際勞工組織的計算方式。

王主任委員如玄：我瞭解。

潘委員孟安：讓他們得以分享經濟成長的果實。

王主任委員如玄：委員方才提到的相關數字及計算方式，勞工團體其實也一直有這樣訴求，也曾為此到監察院就勞委會是否未遵守相關規定提出檢舉，後來監察院理解整個案情之後，作出決定，其實這樣的計算方式不只包括基本工資的調整，也包括整體中央政府的稅捐移轉及社會福利的效果等等的加總，可以讓勞工朋友維持其基本生活所需的數目。

潘委員孟安：主委，我建議可以考慮 ILO 的計算公式，將來在審議基本工資調漲時，將這些國際

規範及因素都融入在本國的項目中，好嗎？

王主任委員如玄：我想勞工團體這樣的一個身影，會在勞資學政四方的意見中來作回應。

潘委員孟安：我們也樂於見到這種方向的思維。

另外，主委，全國大約有數萬名漁民，他們在海上捕了一輩子的魚，也符合勞基法、漁業法、漁保的規定，可是他們在領了幾年的退休金之後，卻被勞保局追討，甚至要查封財產。我跟你們討論過這個案件，現在這些漁民哭求無門，你身為勞工的大家長，你要如何協助他們？按照漁民取得的資格及勞保法相關條例、甲類會員之規定，他們的身分及資格都沒有問題。我們不要占用太多的時間。你們可不可以指示你們單一的窗口與這些漁民進行協調？因為當你們向他追討他之前所領的漁保金額，透過行政程序進行裁罰時，他們抗辯，提出訴願及行政訴訟，有些漁民根本不知道，就被簡易判決裁定認為他詐領，問題是他的資格是經過漁會交易及職員審定，之後送勞委會審定其資格沒問題，可是檢察官卻認為有問題，錢要追回，當事人不服上訴，我請法扶加以協助，刑訴法庭判決他們勝訴，既然資格認定無法認定有瑕疵，他也繳了錢，本就應給他錢，你們最後卻又追回，這有道理嗎？

王主任委員如玄：這件事之前已經全部移送地檢署處理，現在法院的判決已出爐，所以這件案子已經進入司法程序，但是在協調部分，我們願意加以協助。

潘委員孟安：對，你要按照行政法院的判決，還是要按照刑庭的判決？現在是行政法院的判決有問題，認為這是詐領，刑事上的認定認為沒有問題，你要漁民怎麼辦？他們已經都領了錢，錢都花光了，你們現在要追討，要查封他們的財產，有幾萬名的漁民，主委，您應該成立一個窗口，真正去解決這個問題，不管這是你就任前或就任後發生的事，因為他具備必須出海捕魚 15 年，年滿 50 歲者才可以請領，對不對？而且他符合甲類會員的資格，不用再出海 3 個月，但他現在卻被追討，漁民何苦來哉！漁民說我一輩子在海上拚命，好不容易命保下來了，繳了一輩子的保費，結果現在卻被追討，這有道理嗎？我可以將刑事法庭的資料拿給你們看，在刑事判決中，刑事法庭認為，漁民提出調高薪資是依據漁貨交易月計表，經過漁市場檢驗員簽發，未經證實有虛偽不實，當然可以據以證明漁民的薪資符合申請退休時的薪資水準。可是勞委會還是認為要以行政訴訟為主，有一些人不服，有一些人則因為人在海上，所以不知情，這部分就沒有提出訴訟，檢察官透過簡易庭就逕自簡易起訴判決要求追討。主委，你可以專案協助這件事嗎？

王主任委員如玄：我會請勞保局設立單一窗口加以協助，好嗎？

潘委員孟安：好，主委，現在又有一個我們長期關心及努力，公然挑戰勞委會決定的案例，我也曾在對勞委會的質詢中，詢問有關南山工會的業務員與南山人壽到底是承攬關係或是僱傭關係？

王主任委員如玄：其實法院已經判決了……

潘委員孟安：沒有錯。

王主任委員如玄：基本上這是一個僱傭關係。

潘委員孟安：好，我們就是要主委說出這句話，最高行政法院也判定是僱傭關係，台北市勞工局的解釋也是僱傭關係，但他現在不理你，南山因為財大氣粗，他公然挑戰你的公權力，原本潤成

集團在交易前提出，在 10 天裡保障他的勞工權利的承諾都是謊言，只要工會的幹部不聽話就解職，逼工會的人簽署承攬事業證明書，這份證明書一簽下去，勞工包括勞保、健保及勞退通通沒有了！甚至他在每一個縣市把南山的業務員找來，有高達數萬名的業務員，公開播放這樣的簡報，簡報內容寫著：台北市勞工局誤解認定私人關係契約，台北市勞工局認定南山人壽業務員不分層級均為僱傭關係，違反憲法權力分立原則，應不生效。他公然挑戰你們。還說最高行政法院自行認定之事實，違反南山人壽與業務員的僱傭關係，是違反法律審定原則，該判定不當。南山人壽比最高法院還強，他們說該判定不當！這是南山公司對員工勤前教育的簡報內容，甚至誤解勞委會等主管機關，堅決反對處罰南山的裁罰制度，而且說這會影響南山的業務，請問你怎麼看這件事？

王主任委員如玄：不管是行政法院或民事法院的判決，其實都有些指示及確定，我們一定會依法行政。所以該裁罰處理的部分都會處理。

潘委員孟安：你要裁罰，可是他不理你，他不怕。台北市勞工局依據潤成所提供的 200 名業務員的清冊，裁罰了 1,400 萬元，他不服也不繳錢，故意進行行政訴訟，要求他再補 1,400 名業務員的名冊，可是潤成就是不提供，他們這樣做，你們能有什麼作為？你只能罰 1 萬元，他再怎麼笨，只要想到一提供名單就要被罰 1,400 萬元，不提供才花 1 萬元，他當然不提供。你身為勞工的大家長，你怎麼去捍衛這 4 萬名勞工的權利？

王主任委員如玄：其實我們已經罰了一千多萬元了。

潘委員孟安：可是他們沒繳半毛錢。

王主任委員如玄：1,455 萬元已經都繳了。

潘委員孟安：1,400 萬元相較於原來幾億元的勞退準備金，試問要繳哪一種？當然是繳 1,400 萬元，但是其他的部分他不理你

王主任委員如玄：所以相關後續的部分，我們一定會依法行政，要求他處理。

潘委員孟安：主委，你身為注重人權的勞工首長，而且你也很清楚這件事的來龍去脈，整個財團僭越國家的典章制度，將這些辛苦的業務勞工的勞保、健保，與不管是新舊制的退休準備金，甚至他們預繳的公積金，通通沒收，這些人的明天在哪裡？這些人為南山人壽立下汗馬功勞，南山人壽易主之後，被所謂的大財團予取予求，那臺灣勞工權利的明天在哪裡？主委，我希望在 520 之前，不管未來誰當勞工部長，你應該站在捍衛勞工的權利上去寫歷史，好不好？

王主任委員如玄：我們一定會依法行政。

潘委員孟安：依法行政他們還是不怕。

王主任委員如玄：我們會裁罰。

潘委員孟安：他們有錢，不怕被罰。

主席：上午的會議到此為止，現在休息，下午 2 時 30 分繼續開會。

休息（12 時 30 分）

繼續開會（14 時 30 分）

主席：現在繼續開會。

請蘇委員清泉發言。

蘇委員清泉：主席、各位列席官員、各位同仁。本席是心臟外科醫生，自民國 70 年參加國考、取得醫師執照，迄今已經 31 年了，真的是老了，請問次長，國考是不是考試院辦的？

主席：請銓敘部吳次長說明。

吳次長聰成：主席、各位委員。是。

蘇委員清泉：本席當兵的軍種為海軍陸戰隊，海軍陸戰隊很辛苦，所以只要有考試，本席就會去參加。本席考過專技高考、考過公務人員高考、也考過公費留考，本席很會考試，所以統統都有上榜。

請問專技高考是不是考試院辦的？

吳次長聰成：是。

蘇委員清泉：公務人員高考是不是考試院辦的？

吳次長聰成：是。

蘇委員清泉：統統都是考試院辦的，3 張證書有大小之別嗎？有哪一張比較大嗎？沒有嘛。資格是不是都一樣？

吳次長聰成：專技高考是取得專門職業的執業資格，公務人員考試則是取得公務人員的任用資格。

蘇委員清泉：這 3 種考試，本席都曾經參加過，所以本席有資格談這件事，本席 30 年前參加考試時，發現國考和專技高考的題目差不多，專技高考和公務人員高考的題目也差不多，差別只有三民主義和作文而已，公務人員高考要寫公文，所以依本席的觀點，這三種考試都一樣。本席在服役期間比較有空，能夠專心準備，否則本席這輩子應該只會參加國考而已，在此要向大家報告，本席認為這些考試都一樣。

第二點，考試院辦的考試包括國考、高考和專技高考，現在有很多人通過國考之後去擔任護理師，這也是考試院辦的考試之一。這些通過國考的護理師可能會在署立醫院上班，或到學校擔任校護。前二天，台北榮總有二百多位護理人員和院長對嗆，他們的訴求是什麼呢？就是他們想要銓敘成為公務人員。目前通過專技考試的人可以在署立醫院、公家醫院、榮民醫院工作或擔任校護，可以銓敘，也有月退俸，你覺得這樣對嗎？

吳次長聰成：向委員報告，醫事人員人事條例通過之後，只要通過專技考試就可以擔任醫事人員。他們當然有送銓敘，但不需要參加委員剛才提到的公務人員考試，他只要具有專技資格就可以了。

蘇委員清泉：不過公務人員的權利義務他都有。

吳次長聰成：對。

蘇委員清泉：他如果收受紅包，構成貪瀆，也會被判刑。

吳次長聰成：對。

蘇委員清泉：之前有公務人員貪瀆，被判幾十年的刑期。

吳次長聰成：他也是公務人員任用法的適用對象。

蘇委員清泉：將來他也有月退俸，對不對？

吳次長聰成：對。

蘇委員清泉：有關勞保局和健保局金融雇員升等考試及格者能否轉任的問題，上午已經有委員問過了，但本席還是要再問一次，請問勞保局總經理，這些人到底有多少？

主席：請勞委會勞保局陳總經理說明。

陳總經理益民：主席、各位委員。勞保局的部分，目前有 491 位。

蘇委員清泉：那健保局有幾位？

陳總經理益民：也是四百多位。

蘇委員清泉：其他機構還有嗎？

陳總經理益民：在民營的金融事業或銀行還有，但他們都已經民營化了，台銀、土銀大概還有一些人。

蘇委員清泉：據本席所知，公營行庫民營化之後都有給員工一些優惠，例如退休金或利息優惠，沒有 18%，也有 12%或 14%，還滿多的，本席認識的人就有拿到。勞保局和健保局改制為政府機關，這些人是身不由己，而且人數那麼少，如果銓敘部一直拒絕他們轉任，本席認為有違程序正義和信賴保護原則，萬萬不可。他們一天到晚陳情，甚至想打行政訴訟，造成民怨，本席覺得這不符程序正義，請問次長對此有何看法？

吳次長聰成：金融雇員參加的是內部升職考試，並非公開競爭的考試，根據銓敘部和考試院院會的決議，他並不具備公務人員任用資格，站在考試院和銓敘部的立場，由於他未依法考試及格，非公務人員任用法的適用對象，所以我們沒有辦法辦理銓敘。

蘇委員清泉：你的講法很令人困惑，同樣都是考試院舉辦的考試，同樣都是考試院頒發的證書，竟然還有分別，大家真的聽不下去。請問主委對此有何看法？

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。其實組改真的不是當事人個人的選擇，如果因此而造成他工作環境上的變動，我們認為維護同仁既有權益的保障是最基本的要求。

蘇委員清泉：本席原先以為在野黨委員會反對，結果沒有，大家都覺得這事關公平正義原則。去年考試院關院長強力反對，所以此案要重新審議，請問勞保局陳總經理對此有何看法？請向大家報告一下。

陳總經理益民：謝謝蘇委員的垂詢，簡單幾點報告。第一點，誠如委員所言，當初這項考試是行政院依據考試院訂的考試規則委託考試院辦理的，證書也是考選部頒發的，我這裡有一些及格證書，大家可以看到這是考試院頒發的證書。

第二點，這項考試不應成為這些人無任用資格之因素，大概在 79 年的時候，銓敘部曾經發函說明，這種考試及格者，行政機關應以委任一職等任用，當時勞保局為國營事業，假設當時是行政機關，同仁們的職等也會是委任一職等，這次是強制改制，應等同辦理。

第三點，在勞保局裡面，有 17 位科長具有這種考試資格，占全體科長的 33%；勞保局在各地區有 24 個辦事處，共有 17 位主任通過這種考試，約占 71%。假如這些主管同仁皆無轉任資格，將來會對機關的發展造成很大的困擾，謝謝。

蘇委員清泉：請問研考會有何意見？本席和研考會宋副主委是好朋友，剛才本席私下對他說，人數最多也只有九百多人，不可能會再增加，如果他從勞保局、健保局轉調其他機關，我們可以取消他的優惠，請問研考會的看法為何？

主席：請研考會宋副主任委員說明。

宋副主任委員餘俠：主席、各位委員。謝謝蘇委員的垂詢。在組織改造的過程中，同仁權益的保障不僅明定在母法：行政院功能業務與組織調整暫行條例第七條；在個別機關的組織法中也有相關規定。各個機關都有它特殊的歷史源由，基本上，我們尊重各部會實務上的需要，由於此案已經行政院院會通過，我們當然是贊成行政院版。

蘇委員清泉：目前看起來，全台灣只有銓敘部反對，對不對？

吳次長聰成：請委員給我一點時間簡要說明。在行政院送交的勞動部組織法草案中，金融雇員的部分是列在第八條第四項，但在第三項有特別規定：「本法施行前，原勞保監理會未具有公務人員任用資格之現職人員，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。」換言之，金融雇員應適用原有關法令之規定。

此外，剛才勞保局總經理提到有同仁已經升至科長，其實雇員升等考試只能取得雇員的資格，他怎麼可以擔任薦任的高級職位呢？即便他擔任高級職位，在行政院草案條文中也已經有退休、薪給和待遇等規範，條件並未減少一分一毫。

蘇委員清泉：有，差很多。

吳次長聰成：沒有。

蘇委員清泉：他們的獎金被取消了，沒有考績獎金和年終獎金，以後也無法領取月退俸。

吳次長聰成：我敢很負責、很坦承地報告，能否轉任唯一的不同就是月退休金。因為他不具備轉任資格，所以不能領取公務人員月退休金；如果同意他轉任，他就具有領取月退休金的資格，這是唯一的不同。但基於考試院獨立、超然的立場，因為目前金融雇員考試及格人員總共有一萬五千多人，我們認為如果同意這四、五百人轉任，後續要求援引比照辦理的爭議會非常嚴重。而且在上個會期尾聲，王金平院長主持協商會議時，就有民進黨委員表示，既然考試院對金融雇員的部分有意見，為什麼要強行通過？所以法案才會擱置。

蘇委員清泉：你擔心的銀行金融雇員這個部分，其實人數很少、很少，幾乎是零。經過統計，只剩下健保局和勞保局各四百多人，總共九百多人。因為是強制改制，本席覺得要用做功德的心態來看待這件事情，堅持這一點真的沒什麼意思。在我們民意代表看來，這些人為健保局和勞保局賣命工作了十幾年，做得這麼好，現在卻要抹滅這些人的貢獻、打擊他們的士氣，這是相當不公不義的事情。以我們的立場，我們非常贊成他們轉任，看起來行政單位都沒有什麼意見，希望你們不要再堅持反對。

吳次長聰成：基於官制官規的原則，我代表考試院銓敘部，一定要非常嚴正地向委員報告，這是原則性的問題，過去金融監督管理委員會和經濟部能源局的雇員都不能轉任。

蘇委員清泉：你講的是新設的單位，健保局和勞保局是直接改制為行政機關，兩者並不相同，不要混為一談，謝謝。

吳次長聰成：謝謝委員。

主席：接下來登記質詢的楊委員玉欣、趙委員天麟、江委員啟臣、劉委員權豪、鄭委員麗君、盧委員嘉辰、蕭委員美琴、楊委員麗環、黃委員偉哲、蔡委員其昌、吳委員秉叡、孔委員文吉、賴委員士葆、羅委員淑蕾、李委員桐豪、吳委員育昇、徐委員耀昌、林委員郁方、薛委員凌、蔣委員乃辛、紀委員國棟、徐委員欣瑩、張委員慶忠、管委員碧玲、邱委員志偉、邱委員文彥、黃委員昭順、蔡委員錦隆、徐委員少萍、王委員廷升、劉委員建國、楊委員曜、王委員惠美皆不在場。

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。請問主委，即將成立的勞動部及所屬三級機關之組織樣態、功能、角色，符合你心目中的願景嗎？

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。其實這是我們勞委會同仁共同討論出來的願景。

許委員添財：所以你是代表勞委會發聲？

王主任委員如玄：是。

許委員添財：這個草案符合你心目中的願景嗎？

王主任委員如玄：是。

許委員添財：是嗎？

王主任委員如玄：這是我們共同討論、集思廣益的結果。

許委員添財：如果這個願景實現的話，可以解決目前哪些勞工或勞動力的問題？

王主任委員如玄：最主要是透過這次組改，讓既有的組織架構有一個重新調整的機會。

許委員添財：現在有哪些問題尚待解決？在組織功能方面，這個新願景可以解決哪些問題？滿足哪些需要？

王主任委員如玄：以勞工最關切的就業相關議題為例，我們現在要把職訓、證照、就業服務和創業全部整合……

許委員添財：那只是行政工作。如果只是行政事務、工作任務的重組，而未提升組織功能，是否只是換湯不換藥？

王主任委員如玄：這些業務本來是分散在各個單位，如中部辦公室、本會和職訓局，整合之後，橫向的聯繫可以更為精簡，提供以勞工為本位的單一窗口服務，不僅可以提升整體行政效率，也可以讓勞工朋友得到更好的照顧和保護。

除此之外，有關就業平等的部分，以前職訓局都是以就業服務法第五條來規範，未來我們會把層級拉高，在本會成立勞動條件及就業平等司，就業平等的相關業務就可以統籌辦理，包括性別、身障、宗教、種族和國籍等歧視問題，全部統一由一個單位來做整體規劃。將來或許也可以建構就業平等的相關法制，如此一來，業務實際推動的品質就可以大幅改善。

許委員添財：長期關心勞動權益、勞動市場、勞動問題的專家學者及組織團體都有提出回應，在此不再贅述。

本席想和你探討幾個問題，台灣是一個民主的國度、是一個自由經濟的市場，為了呼應自由經濟的精神，有些國家並沒有設勞動部或勞工部，而是稱為人力資源部。為了彰顯自由市場、自由競爭的機能，讓人力資源能夠順利納入組織，使這個組織能夠在市場中有效率地運作，因此他以人力資源部來取代勞工部或勞動部。本席要問的第一個問題是，為符合勞動市場民主化與自由化的精神，新的組織架構和功能有哪些改善措施？

王主任委員如玄：站在自由經濟的角度，一般都會以人力資源的觀點來看待勞動力這個議題。其實勞工事務委員會改制為勞動部，某種程度上也是朝這個方向在靠近。不過原來我們捍衛勞工朋友權益的原則也不可能放棄，所以在勞工事務委員會改制為勞動部之後，最大的改變是將職訓局改為勞動力發展署。以前職訓局是負責傳統的職業訓練，現在我們是從國家人力資源和人才培訓的角度出發，提升其位階變成勞動力發展署。

許委員添財：在討論這個議題的時候，我們的層次和範圍可以稍微擴大一點。目前勞動市場的管理制度，有哪些尚未達到民主化？有哪些尚未足夠開放而不能更自由化？舉例而言，我們現在有一項制度，並不是很正常，但不這樣做又不行，就是最低基本工資的制定。這違犯了自由化的精神，可是如果你不制定最低基本工資，又無法對弱勢、邊緣的勞動者提供應有的保護。若有其他因素使然，政府卻不介入、不加以人為干預，我們的薪資可能會越來越低，目前薪資已經退回 14 年前的水準了，如果未制定最低基本工資，會不會退回 20 年前、25 年前的水準？但老是靠政府制定最低基本工資來意圖保護弱勢、邊緣的勞動力，結果又無法真正有效，這就是自由化的問題。

如果市場是完全競爭、有效率而非無效、失能的自由化，它訂出來的價格應該是合理的。本席在總質詢的時候曾用一張圖表說明過，製造業的勞動生產力長期呈現仰角，我們的薪資（亦即勞動成本）卻長期往下降。從單位勞力的使用效益來看，製造業的邊際利潤是不斷提高的，此時，他應該是以比較高的薪水聘用更多、更高素質的勞動力。結果卻正好相反，他用外勞取代本勞、用機械取代人力，因此造成結構性的失業。目前台灣最大的問題就是低薪資和高失業率並存。低薪資和高失業率是互相矛盾的概念，理論上，薪資越低，勞動力的有效需求會越高，進而降低失業率，不應該會出現高失業率。

第二點，行政院主計總處是用傳統的定義來統計失業率，美其名是依循國際的共同規範，但是我們非典型就業的比重越來越高，非典型就業、旁門左道、變相壓榨勞工的情況越來越嚴重，這會使得失業率的統計扭曲、失真。以失業率作為參考指標只會自我感覺良好，因此馬英九先生才會說他要戴鋼盔，不怕你丟石頭、丟雞蛋。他認為他的做法是對的，其實這是因為他參考的指標有問題。

消費者物價指數同樣也有統計失真的問題，怎麼可以把大賣場的促銷價格列為物價指數的統計項目？除此之外，每天使用的商品沒有加權計算，卻把一生可能買不到幾次的東西列入計算，如冰箱、冷氣，一個家庭說不定 10 年才買一次，但只要它的價格一調降，馬上會反應在 CPI（消費者物價指數）上，導致數字失真。

類似這樣的情形很多，因此目前我們對於勞動力市場真相的了解是有問題的。本席要提醒你

，你必須去思考如何建立一個自由、有效、公平競爭，但又不會壓榨邊際勞工的制度。你在做制度上的設計與政策上的干預時，必須仰賴相關單位的人員及法律授予的權力，組織再造的規範就是要包括這些，你要檢視這一套制度是否合乎時宜、有無進步、能否解決過去存在的問題。

日前你曾經提到，由於涉及人權和國家形象等因素，外勞和本勞的薪資不能脫勾，但我們的勞動力市場本身並未完全自由化，在薪資無法脫勾的情況下，外勞就可以搭最低工資提高這個便車。他的能力沒有增加，薪水卻莫名其妙增加；換言之，外勞對於台灣的經濟貢獻並未增加，卻能分配台灣經濟成長的果實。最低工資提高之後，他坐享其成、不勞而獲，損失的是人民，破壞的是我們的經濟效率，這些問題該怎麼辦？新加坡並沒有這個問題，他就讓勞動市場自由化，讓本勞和外勞的薪資脫勾。我們不肯脫勾，當然，不肯脫勾有不肯脫勾的做法，但是這個做法必須有良好的制度作為基礎，請問你有設計好這個制度嗎？就是因為沒有設計好，現在才會出現問題。

請問目前偷跑的外勞有多少人？

王主任委員如玄：十幾年累計三萬多人。

許委員添財：這三萬多人有無充分就業？這三萬多人是不是都在就業？他們一定有就業。沒有就業，他怎麼活下去？他們一定在就業，不可能當人家的第三者或被包養。他們一定是憑實力在地下勞動市場中工作，為什麼可以憑實力在地下勞動市場中生存？就是因為他工作認真、表現好。你有調查過他們的薪資有多少嗎？高於最低基本工資！要聘用這些偷跑的勞工，反而要提供高一點的薪水，不然他不幫你工作，反正其他雇主願意聘用他，這就是自由市場的力量！像這些事情，你恐怕都沒有聽過，你以為那些人可能會躲在暗處被欺負、被壓榨。正巧相反，因為他們能力好、認真工作，不僅能充分就業，還能領取較高的薪資，即使缺乏相關法令的保護，他們照樣能在地下勞動市場中活得很好，這就是自由市場的力量！本席是紐約社會研究新學院的校友，雖然未完成論文、沒有畢業，但本席對這個議題也有研究。有些資方真的是不擇手段在壓榨、欺壓勞工，行為既狠又辣，相當過分。像非典型就業明明就是欺壓、壓榨、剝削勞工，政府為什麼不糾正他，竟然還幫他？你們是從犯耶！因此，利用組織再造這個機會，我們要從組織的功能和角色著手，解決勞動市場中畸形、偏差的問題。

本席講的是原則和概念，因為本席沒有時間充分研究這些議題。組織再造是千載難逢的機會，好的開始是成功的一半，對於目前有問題的部分，你應該好好面對、善意回應，這是很重要的。

王主任委員如玄：是，謝謝委員的指教。

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。本席要請問二個問題，第一個是勞動檢查權一國好幾制的問題，上午主委在其他委員詢問時，仍然是回答你會積極溝通、討論，讓事權統一，對不對？

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。是，我們中午還在和高雄市勞工局長討論。

劉委員建國：但本席並未聽到你回答何時才能完成討論。會不會等到勞動部成立之後，事權仍然不統一，台北市一個制度，高雄縣一個制度？

王主任委員如玄：我們到今天中午還在談這件事。

劉委員建國：本席知道，到底何時可以提出具體結論？

王主任委員如玄：在討論的過程中，總是要雙方都願意各退一步……

劉委員建國：本席知道，但這個問題已經討論很久了，真的很久了。起先本席並無定見，但看到你們和高雄市談了這麼久，直到上週高雄市的問題浮現出來之後，本席才由此聯想到本席的故鄉：雲林。雲林有一個台灣最大的石化園區，這個部分要怎麼辦？

王主任委員如玄：雲林沒有問題，基本上，雲林還是由勞委會中區勞動檢查所負責處理。

劉委員建國：有問題，而且包羅萬象。

王主任委員如玄：我是指檢查權的部分。這次會發生問題主要是因為五都升格，由於雲林並未升格，所以目前雲林還不會發生這個問題。

劉委員建國：本席就是因為看到五都發生問題，才會想到雲林的部分。無論是安全衛生或條件，原本就是由台北市政府自行處理，對不對？至於高雄市和高雄縣的部分，原本高雄市是他們自己處理……

王主任委員如玄：對，這有其歷史因素。

劉委員建國：本席就是從這個角度來思考雲林六輕石化廠區的狀況。之前六輕曾經發生多起工安事件，最近還是有狀況，只是規模比較小，傷害程度沒有像之前幾次爆炸這麼嚴重而已。這麼大的石化園區，我們到底要如何執行勞工安全衛生及勞動條件檢查？中央政府和五都的權責劃分出現這麼大的困難，那一般縣市怎麼辦？本席是用這個角度來看待這件事的，主委聽得懂嗎？

王主任委員如玄：不是非常清楚，目前之所以產生爭議，是因為地方政府希望能自己處理，完全反對勞委會執行勞工安全衛生檢查。可是雲林的情況剛好相反，基本上，要雲林縣政府自己去處理是有困難的，所以中央責無旁貸，一定要協助雲林縣政府來做這件事情。目前台北市和高雄市是由他們自己來做檢查，這有其歷史因素，不過台北市和高雄市皆為都會型的城市，與原來的高雄縣和新北市不同。高雄縣和新北市是工業重鎮，有許多大廠，如果要全面承擔勞工安全衛生的檢查工作可能會有困難，在這種情形之下，中央政府更是責無旁貸。

劉委員建國：主委，假如雲林縣政府的預算規模和高雄市一樣，其態度絕對會和高雄市一樣，在人員編制完成之後就與勞委會積極協商，希望你們能同意授權，之後再向中央政府要求經費，簡單來講就是如此。現在雲林縣政府就是因為沒有那個能力，預算規模不夠大，所以只能靠你們，但即使靠你們去做還是問題重重。

本席質疑的地方在於，你們無法和五都協調成功，採取一致的做法，雲林縣政府面對這麼大的石化園區當然會跳腳，甚至主張勞委會不能只和五都談。要談，大家就來談，我們有一個台灣最大的石化園區，所以你要給我們經費和人力，讓我們自己處理這件事，這也是有可能的。

王主任委員如玄：目前高雄縣和新北市都說他們自己有編列經費，全部都已經準備好了，希望我們

能授權。

劉委員建國：他們說他們已經準備好人力，這一點，本席可以了解，但……

王主任委員如玄：他們說他們有人力、有經費，就等我們授權。

劉委員建國：應該不是萬事具備……

王主任委員如玄：目前他們的意思是這樣。

劉委員建國：現在他們當然會這樣說，等到你同意之後就未必如此。這一點，你應該比本席更清楚，不能這樣處理，方才許委員有提到他之前就讀的學校，只是沒有完成論文而已，大家都是內行人，不要說外行話，這樣怪怪的。

勞動部即將成立，但這個部分仍然事權不統一，所以本席必須代表雲林縣向你提出抗議。當時你們堅持安全衛生檢查屬於中央的職權，勞動條件檢查屬於地方政府的權責，如果你處理的方式很明確，應該可以儘早完成。全台灣應該沒有其他縣市像雲林縣一樣擁有這麼大的石化園區，如果事權不統一，我們雲林縣絕對會發聲、絕對會向你提出抗議，也請你們給我們人力和經費。你不要對本席說，他們已經把經費準備好了，這不是事實，沒有這種事情。

王主任委員如玄：那是他們說的。

劉委員建國：日前本席在高鐵上遇到徐中雄副市長，他向本席抱怨好久，五都升格之後，台中市要管的人口和土地面積都大於台北市，但他們的預算規模和可借貸的經費不及台北市的三分之一，所以他們會積極爭取執行這部分的工作。他只要把應有的人力布置完成，最後等中央撥款就好，事實就是如此。其實人力的部分，我們都可以做得到，這可以用派遣人力來處理，縣市政府怎麼會做不到？絕對有辦法做到，請問你要怎麼處理？

王主任委員如玄：基本上，關於勞工安全衛生檢查這個部分，我們還是期待能由中央執行，勞動條件檢查則交由地方政府來處理。不只是五都，我們希望全國都能夠採用同樣的處理方式，這是一個比較理想的狀況。

劉委員建國：要等到什麼時候才能統一標準，把權責劃分清楚，讓中華民國各縣市政府都可以依照你的期待來完成相關工作？

王主任委員如玄：我們會盡我們最大的努力和五都溝通，但我剛才也提過，我們到中午都還在談這件事，討論的結果要讓雙方都能夠接受才行。即便我們願意讓步，但地方政府也必須要願意釋出同樣的善意，談判才能成功。

劉委員建國：你仍然沒有告訴本席時間點為何，只說要繼續努力，但你們已經努力好長一段時間了。

王主任委員如玄：在未達成共識之前，我們還是維持目前的處理方式。

劉委員建國：現狀就是一國多制。

王主任委員如玄：目前的狀況有其歷史因素，以前就已經授權給台北市和原來的高雄市了。

劉委員建國：勞動部即將成立，這些事情最起碼要在勞動部成立之前完成。

王主任委員如玄：我們會盡我們最大的努力。我之所以不敢對委員說出一個時間點，是因為這件事情並非勞委會所能掌控。如果這件事情我自己能夠作主，我就會很明快地向委員承諾。但這件

事牽涉到台北市和原來的高雄市政府，他們要做某種程度的折衝才能達成共識，這部分，我們必須尊重對方的意願，之後我們還會再和他談。

劉委員建國：主委，你還是沒有給本席一個很明確的時間，本席會再繼續追蹤。你希望我們立法委員可以支持組織改造的工作，我們很想支持，可是有時候真的不知道要怎麼支持，總是要有個時間表。本席知道你們一直在努力，我們當然也會繼續支持你們，但同時我們也會持續監督。本席知道主委不會輕易講出一個時間，因為你之前曾對某些大家關心的議題提出承諾，最後卻超過了你承諾的時間點。有些事情並非主委個人能力所及，但本席還是要鼓勵你繼續努力。

那天本席問你本勞和外勞的薪資是否要脫勾，你很堅持不脫勾，經濟部希望能夠脫勾，所以陳冲院長就提出虛擬境外工資脫勾的做法。本席要告訴你，其實勞動檢查權和經濟部所提的自由經濟示範區是不太一樣的，總之，你希望我們委員能夠支持你們，但如果勞動檢查事權不統一、一國多制，而派遣人力、本勞和外勞的薪資問題也無法解決，我們這些委員要怎麼支持你？我們不知道要怎麼使力。姑且不提我們是在野黨的委員，即便執政黨的委員想要支持你可能也都有困難。今天我們審查組織法，本席希望你能在這裡講出一個時間點，也期待在組織成立之前，能把這些事情處理完畢，讓事權統一，這樣成立新的部會才有道理，你可以講出一個時間點嗎？

王主任委員如玄：剛才我已經向委員解釋過，這件事情並非由我們主導，我們願意溝通，能讓步的我們也讓步了，但問題是我們在和地方政府溝通時，他們一步都不肯退。在這種情形之下，我們只能繼續和他們協商，所以我不太敢向委員保證什麼時間可以完成，因為這件事情並非勞委會能夠完全操控、主導。

劉委員建國：這件事情當然不是勞委會單一部會所能主導的，行政院必須出面。你們要請行政院去和五都談判，重新思考統籌分配稅款的項目，互相交換，他要這一項，就用另一項來交換，說不定會有辦法解決。這是你必須要去思考的事情，當然，行政院的立場要和你一樣堅定，不然要怎麼處理？

王主任委員如玄：是，我會向行政院報告。

劉委員建國：反正在這個會期，本席還是會持續追蹤這個問題，謝謝。

王主任委員如玄：謝謝委員。

主席：登記發言的委員已全數發言完畢，詢答結束。委員質詢時要求提供之相關資料或以書面答復者，請相關機關儘速送交個別委員及聯席會，委員潘維剛、林世嘉、王惠美、徐少萍、鄭麗君、趙天麟等提出書面意見，列入紀錄，刊登公報，並請相關機關以書面答復。

潘委員維剛書面意見：

勞動部在組織改造以後的業務，與目前勞委會之主要業務項目相同，仍然是以負責勞工權益等相關事項為主要目標。雖然國內之相關勞工法律對於勞工權益問題已經有相當周全的規範，但是當前仍有許多勞工權益等待著進行改善，期盼勞委會或是勞動部仍夠加以改善。

目前勞工所面臨的問題，不外就是超時工作或是工作制度的問題。超時工作在國內已經成為相當受到廣泛注意及討論的問題，從以前的電子業超時工作問題，到近日發生的護理人員打著

點滴在護理站發生猝死的情況，在在都顯示了國內勞工都存在著超時工作的問題，然而護理人員工作資格的問題，在日前已經發生相關勞資爭議問題，本席認為雖然資格考試事宜非屬勞委會主管，但是牽涉到勞資爭議問題，是否勞委會應該要將相關護理工作實際狀況與主管單位進行溝通連繫，使得護理人員工作問題能夠提早處理，避免發生醫護人員工作問題。

本席認為關於工作制度的問題也是國內勞工目前所面對的當前問題，所謂工作性質問題也就是所謂的派遣人力的制度，派遣人力在派遣期間經過後，就與派遣需求企業沒有雇用關係，導致國內失業率長期維持在一定的程度，本席認為失業率的問題也是與派遣人力有關，本席期盼勞委會或是勞動部在改善勞工權益問題應該更加積極，使得勞工權益能夠跟勞動部之組織精進一樣，能夠有更大幅的成長。

林委員世嘉書面意見：

勞工委員會即將在 2012 年一月掛牌升格為勞動部，但審視「勞動部組織法」草案的內容，竟毫無開創性與前瞻性可言，行政院沒有藉著升格來徹底更新既有組織架構，以因應目前的勞資關係與就業市場發展，更沒有回應五都升格後中央與地方在勞工行政的分工，完全是既有局處「就地升格換招牌」的保守官僚作法，也失去中央與地方勞工行政分工的重新改造的改革契機，對此提出以下問題：

一、根據勞動部組織法草案，原「勞退金監理會」結合勞保局的部分基金運用人力，成立新的「勞動基金運用局」，將管理勞工退休基金（新制約 6100 億元、舊制約 5400 億）、勞工保險基金（約 3800 億元）、就業保險基金（約 620 億元）、就業安定基金（約 175 億元）等基金的共約一兆多元的基金管理運用，全數由該局集中管理。目前的「勞退金監理會」，是「專業自主」vs「民主監督」、「收益」vs「安全」之間辯論擺盪的歷史產物。請說明將來勞動基金運用局將如何運作如此龐大的基金？

二、「勞動基金運用局」的設置，代表政府想自行管理操作基金投資，以在金融市場上獲得高收益，但在既有公務體系僵硬的用人與運作架構下，極可能徒勞無功。三級行政機關雖可得到國會的「民主監督」，但一體的兩面就是容易受到行政直接介入，部長可直接撤換局長，局長將成為接受命令指揮的公務員，其「專業自主」性也將大受影響。將來勞動基金運用局是否能成為一個超然獨立的單位，而基金運用投資時，不受政治力不當介入？

三、目前因應直轄市升格，有關勞動檢查、就業服務等業務是否下放，引發中央與地方的爭議，而過去經濟部所屬加工出口區、工業區以及國科會所屬科學園區當中有關勞工安全衛生之勞動檢查也形成特區化。而勞資爭議處理交由縣市政府處理的架構，也常導致資源弱勢的非直轄市縣市，其勞資爭議力理的能力與能量，嚴重不足，常被勞工所詬病。前述中央與地方，甚至中央部會之間，有關勞工行政業務上的重新審視與分工，並沒有藉著這次勞動部升格，而一併檢討，請針對未重整中央與地方勞動行政分工架構，造成亂象叢生問題，請作說明。

王委員惠美書面意見：

議題：勞動部以爭取勞工權益為宗旨，議訂基本工資為一重要工作，需與資方及相關部會協調，該部成立後，是否能完全主導？是該部業務推動的一個重要關鍵。另勞動部成立將接收青

輔會 40 人，但其組織功能，並未對青年就業予以強化，青輔會裁撤後，就目前勞動部的組織架構，青年就業輔導將弱化。

說明：

一、勞動部及其所屬單位組織法草案前於 100 年 4 月 27 日由司法及法制委員會召開聯席會審查，並由委員提出相關修正條文，惟未及於第七屆立法委員任期內完成三讀，因屆期不連續之規定退回行政院，行政勞工委員會（以下簡稱勞委會）參酌當時委員所提修正條文，就勞動部及其所屬單位組織法進行修正，經行政院再送本院審議。

二、司法及法制委員會前次審查勞動部及其所屬單位組織法草案，委員所提修正條文摘錄重點如下：

（一）增設「職業安全健康署」：勞工一天要花 8 個小時以上在職場，所以職場的安全與衛生對勞工相當重要，國際職業安全衛生公約要求各國「職業安全衛生單獨立法並設專責機構」，故整併職業安全衛生司、勞動檢查司及三區勞動所業務與人力，成立「職業安全健康署」。

（二）「勞動力發展署」編制人力不足：職訓局的業務本來就很重，但編制人力不足，派遣人力比例過高，該局總共 3,622 人，正式編制只有 935 人，派遣外包人力達 74%，一直被詬病。以業務最繁重的外勞許可組為例，共有 219 人，正式編制三十多人，其餘皆是外包派遣人員，所以主管不知要如何管理。此次組織改造該局增加技能檢定及青年就業輔導業務，成立「勞動力發展署」，但編制員額增加有限，仍大部分為派遣人力，這樣人力結構，難以應付未來局勢的挑戰。

（三）「勞動基金運用局」人力不足且薪資應比照金管會：7 大勞動基金於民國 100 年 4 月為 1 兆 2 仟億，每年以超過 1,500 億元增加，預估未來會擴大至 2 兆，數額非常龐大，目前勞退基金預算員額是 70 人，人力不足；另外該局人員的進用及待遇方面可以有一些彈性，比照金管會的專業加給，否則該局出缺，待遇不如人，人才進用會有困擾。

（四）勞保局由事業機構轉變為行政機關，該局原依金融僱員升等考試及格者（約 490 人），具備轉任公務員資格部分，考試院銓敘部 87 年即做成不具有公務人員任用法考試及格的任用資格，惟行政院人事行政局及勞委會有不同的見解，與會委員基於是組織改變所造成的問題，為保障現有職員權益，同意行政院所提意見，只能在現有機關取得轉任公務員資格，轉任其他機關則無任用資格。

三、本次勞委會提送勞動部及其所屬單位組織法，已參酌前述意見，成立「職業安全衛生署」，並就勞保局具金融保險僱員升等考試資格取得該局轉任資格提出說帖。至於「勞動力發展署」及「勞動基金運用局」編制人力不足問題，因涉及中央機關總員額法，要求機關員額要降至 16 萬人，故未予調整。

四、油電價將雙漲，物價也漲聲四起。行政院勞工委員會主任委員王如玄本 4 月 19 日（星期四）上午到立法院社會福利及衛生環境委員會報告施政業務，會議召開前受訪表示：「勞委會在今年第 3 季會召開『基本工資審議委員會』，為維護勞工權益，調漲基本工資是勢在必行，一定會充分反映物價上漲幅度，（基本工資調幅）絕對會超過物價上漲幅度。」王如玄說，今

年第三季召開基本工資審議委員會，預計將現行時薪從每小時 103 元提高到 115 元，調整幅度是 12%。有關每月基本薪資部分，會調整到 1 萬 9 千元以上，確切調整幅度還需要在會議中充分聽取勞、資、學生代表的意見後，再做決定。由於時薪與月薪調幅不同，月薪調幅不大，可能會引來一般勞工的不滿，而漲幅太大，企業不會接受。國民黨執政以來，已調高 2 次基本工資，100 年元月調漲 600 元，當年 7 月基本工資審議委員會決定 101 再調漲 900 元，惟第二次調漲是在政府調降營業稅至 17%，且 ECFA 簽訂後，經濟成長率成長 10.8%，企業獲利表現都很不錯的條件下，並透過當時吳院長跟資方代表溝通才達成協議。而現在企業因油電雙漲也經營困難，調漲基本工資，需行政院大力的支持，否則不可能達成。

五、勞動部未來將納入青年就業輔導及青年職訓業務，故青輔會本部 3 人、青年職業訓練中心 37 人，合計共 40 人，移入勞動部的勞動力發展署，惟該署組織法（草案）第二條業務職掌，完全沒有提到青年就業輔導，僅在其處務規程（草案）就業服務組（該署六個業務組的其中一個組）所掌理的 11 項工作的一項，該組僅有 4 個科，所以也不會有專責的科負責，可能就只有一個承辦人。從近 10 年來青年就業情形的變化，年輕族群（15-24 歲）失業率居高不下，是整體失業率的 2.5-3 倍，同時青年勞動參與率持續下降，顯現青年就業的嚴重性，此次勞動部組織改造，在此方面顯然沒有積極作為。

問題：

一、勞工基本工資部份：

（一）油電雙漲影響人民生計，基層勞工最希望的就是加薪，希望調高基本工資。近年來基本工資已調高二次，第二次調高時資方已提出抗議，是吳院長對資方代表曉以大義，當時政府幫企業很多忙，企業有賺錢。但現在企業經營也受影響，基本工資要送行政院核定，請問主委有沒有得到行政院的支持？敢不敢在行政院據理力爭？主委妳曾說勞委會所做的任何政策決定，只有 4 種可能結果，第 1 是「勞工拍手資方搖頭」，例如若將基本工資調漲至 3 萬元，如此政策會有反作用力，最終仍會由勞工承擔後果；第 2 種「資方拍手勞方搖頭」，勞委會變成資委會，那她就準備下台；第 3 種「勞資都拍手」，但幾乎是不可能的；第 4 種就是「勞資都搖頭」，反而才是對的。請問主委，妳要怎麼做？

（二）勞委會王主委表示今年第三季召開基本工資審議委員會，預計將現行時薪從每小時 103 元提高到 115 元，調整幅度是 12%。有關每月基本薪資部分，會調整到 1 萬 9 千元以上，確切調整幅度還需要在會議中充分聽取勞、資、學生代表的意見後，再做決定。請問主委，每月基本月薪到底要調整多少？為什麼時薪就可以明確定出調漲 12%，而月薪漲幅卻不能明確訂出來？同樣是基本薪資，為什麼會有二套處理方式？

（三）近年審議基本工資有一定模式，調幅反映物價指數增長、經濟成長率，若以主計處最近一次公布的消費者物價指數年增率 2.37%、去年經濟成長率 4.03%來計算，推測基本工資月薪加碼幅度在 445 元至 757 元之間，即可望從現行 1 萬 8,780，提高到 1 萬 9,225 元至 1 萬 9,537 元之間。王主委一直表示會超過物價上漲幅度，會超過一萬九千元，要等基本工資審議委員會開會，但到底勞委會的腹案是什麼？是不是月薪加碼幅度在 445 元至 757 元之間？因為調幅只有

2-4%，跟勞工期待相差過大所以不敢公布？

(四)勞工團體仍堅持基本工資為 2 萬 3,459 元，其理由為基本工資代表勞工可養活自己與家人的最低生活水平，任何經濟因素都不能阻礙調高勞工基本工資；2 萬 3,459 元是依最新通過的社會救助法，台灣省平均每人每月最低生活費 1 萬 244 元，乘以每名勞工平均扶養 2.29 人後得出的數字。請問主委是否支持其論點？有沒有可能達成？

(五)現行的最低時薪，是以基本工資月薪除以每月法定工時 182.67 小時計算，現行基本工資月薪為 1 萬 8,780 元、時薪 103 元。基本時薪從每小時 103 元提高到 115 元，調整幅度是 12%，如果基本月薪依同樣 12%漲幅計算，則為 2 萬 1,034 元，勞工團體應可接受，基於公平原則請王主委積極爭取，請問主委妳做得到嗎？

(六)現行勞委會每年 7 月審議基本工資之制度，每年均會引發勞資衝突，甚至變成民意代表政治角力的舞台，有需要進行檢討。是否可讓勞工基本薪資到一定水準，然後比照現行福利政策，每 4 年檢討調整。

二、青年就業部分：

(一)台灣年輕人失業率居高不下，失業愈久，工作意願愈低落，成天在家上網，製造出一些社會問題。勞動部未來將納入青年就業輔導及青年職訓業務，接收青輔會本部 3 人、青年職業訓練中心 37 人，合計共 40 人。請問勞動部成立了什麼單位來推動？除了現行在各地就服中心成立青年就業專櫃及開辦青年就業達人班外（這些都是組織未調整前已經在辦的工作），接收青輔會業務及人力後有什麼新的作為？

(二)研究指出，近 10 年來青年就業情形的變化，年輕族群（15-24 歲）失業率居高不下，是整體失業率的 2.5-3 倍，同時青年勞動參與率持續下降，顯現青年就業的嚴重性。由於青年勞動參與關係我國未來的競爭力，勞委會不能等閒視之，當作一般民眾失業輔導來辦。馬總統曾指示要讓青年失業率降至 2.13%，目前整體失業率為 4.18，勞委會努力了很久，都還沒辦法低於 4%，現在要變成勞動部了，規劃什麼新作為讓青年失業率降至 2.13%？

(三)護理人力不足導致護理勞動條件惡化，衛生署試圖解決血汗醫院問題，提出四年實習護士計畫。勞動條件惡劣，才是人才流失主因，護理畢業生無法獨立執行業務，正職護理人員必須協助指導，因此，實習人數增加，意味正職護理人員的工作量，也將跟著增加，勞動條件將更險峻。另外，一旦放寬年限，醫療院所得以較低廉的成本，大量進用實習生；衛生署照護處副處長蔡閻閻表示，實習生的薪資大約為正職護理人員的三分之二，此種做法恐怕將重演當年不合理的薪資結構 22K，「實習」變成低廉的勞力供應；勞委會基於照顧護理人員（屬於勞工）及在學即將就業的護理人員（青年就業）的立場，要阻止此項實習計畫，要醫院把賺的錢拿出來，增聘護理人員並提高薪資，請問主委，你能答應本席在這件事情上據理力爭嗎？

三、傳統產業缺工聘用外勞部分：

由於台灣產業結構的調整，部分辛苦且工作環境不佳的傳統產業，找不到工作人員，需由外勞來補充人力，甚至有些公司（工廠）直接移到外國，本席選區和美就是最好的例子。和美稱為「織女的故鄉」，以前紡織品及雨傘行銷世界各國，當時工廠很多，促進地方繁榮，創造很

多就業機會。但後來由於台灣進行產業結構調整，工廠遇到環保問題又缺工，所以大部分都移到外國，只剩幾家留下繼續為台灣打拚，但因工作職場噪音大、空氣污染等因素，導致這些工廠找不到台灣的工人，需要外勞補充。由於勞委會 99 年 10 月發布製造業 3K 新制，將外勞核配比率由 3 級改為 5 級，當地織布業外勞核配比由 35%降至 20%，造成該等公司嚴重缺工問題，該產業一直建議要恢復外勞核配比至 35%，期間中彰投區就業服務中心曾協助招募本土勞工，但大部分都做沒幾天就離職，缺工問題依然存在。勞委會在 100 年 6 月表示製造業 3K 新制剛實施，運作一段時間再檢討，現在已運作超過一年半，請主委是否可找經濟部工業局及產業協會重新檢討，以避免這些公司因缺工無法經營而關閉公司，造成更多本勞失業。

徐委員少萍書面意見：

一、勞檢員員額不足的問題（勞委會、人事行政總處）

勞工主管機關在勞資雙方之間，扮演相當重要的角色，雖經由去年五月立法院通過勞動基準法相關罰則大幅提高後，惟勞委會實施事業單位工時檢查，違規情形由 97 年度 4.94%，100 年 11 月 30 日已攀升至 20.47%，高達 4 倍。勞委會也因事業單位違法情況層出不窮，於今年 2 月 8 日遭到監察院糾正。

探究根本，還是回到勞委會勞動檢查員人力嚴重不足的老問題，根據目前最新資料顯示，目前全國勞檢員僅 294 人，而我國僱有勞工事業單位數在民國 99 年超過 66 萬 9 千家，換算起來每個勞檢員一年要檢查兩千多間事業單位，根本無法全面清查，我國勞檢員的工作負荷與其他先進國家相比高出許多，進而導致勞動檢查的成效不彰。在檢查人力不足之情況下，許多惡質雇主吃定員工為了生活不敢檢舉自己雇主，勞工主管機關人力不足很難全面清查各事業單位的違法情況，因此這些雇主才敢任意違反勞基法，導致近年來過勞死案例頻傳。因此，勞檢員嚴重不足，是造成我國勞動環境惡化的最大主因。

請問主委，在勞動部職業安全衛生署編制內，加起來只有 304 人，勞動檢查人力這樣足夠嗎？若有不足，主委針對這個問題，是否有向行政院人事總處據以力爭？勞委會在書面報告當中寫到要「許勞工一個人人有尊嚴工作」的未來願景，但改制為勞動部後，將來仍然無法改善勞檢人力不足的問題，無法改善勞檢人力，就算廢掉責任制，事業單位還是繼續濫用勞基法，勞委會該如何解決，又該如何帶給民眾尊嚴勞動的希望呢？請主委說明。

二、中央與地方勞檢權問題。（勞委會）

上週四衛環委員會業務報告時，有許多委員已經討論過此問題，今天在勞動部職業安全衛生署組織法草案中，提到職業安全衛生署與直轄市政府之勞動檢查分工新方向為「中央安全衛生，地方勞動條件」。

但中央勞檢人力不足，眾所皆知，例如我國北部勞檢範圍，北區勞檢所只有 70 多人，卻要管包括花蓮、宜蘭的北區七縣市，人手不足又不授權給已經有 80 多人的新北市勞檢處，多頭馬車造成業者困擾，甚至出現地方與勞委會人員先後到場的問題。

勞委會則表示勞檢權不單是「權力」，更是義務，目前仍與五都溝通中，盼職安法盡快通過並成立職業安全衛生署後，與五都展開勞檢「分工」機制。

本席就勞檢分工一項想就教主委，若中央和地方分工後，能有效避免上述多頭馬車的現象嗎？而目前台灣勞動安全衛生部分已臻健全，勞動條件之檢查反而有不足之處，勞委會近年來，針對特定事業單位進行全面性勞動條件檢查，雖違法率偏高，但若將此業務交由地方處理，是否能夠符合勞工之權益，請主委說明。

三、勞保局黑官漂白的問題。（勞委會、銓敘部）

去年七月關中在考試院會中強調：「不具法律任用資格者在政府任職，就是黑官，黑官漂白情事絕對不容許再發生！」目前健保局千餘名金融雇員及專技、技術人員，以及勞保局近五百名金融雇員，當初任職並未參加國家考試，卻可利用組織改造，取得公務員身分，甚至有人可一躍成為荐、簡任高官；此例一開，等於為其他單位開了「比照辦理」的後門。考試院官員表示，組織法修法已過立院初審，若完成三讀，此一法律可能牴觸憲法，屆時總統也無法協調；考試院為了維護憲法，「唯有釋憲一途」，高層若未能及時化解、逼得考試院真對政院版法案提釋憲，「政府還像什麼樣呀？」

勞動部組織法草案就這樣停擺到本屆，而目前本席在本次勞動部勞動基金運用局組織法草案第六條條文及勞動部職業安全衛生署組織法草案第六條條文中，依舊看到有關勞保局目前進用現職人員中，具行政院金融保險雇員升等考試資格者，得認定具有轉任之資格。那目前勞委會是打算再試圖闖關一次，讓這些黑官再次漂白轉為正式公務員嗎？請主委說明。

鄭委員麗君書面意見：

過去因勞委會組織層級太低，全台灣的一千多萬勞工（1,127 萬人），始終處在惡劣的勞動環境中，勞動保護機制也自始自終都未完整建立，現在勞委會好不容易藉著政府組織改造升格為勞動部，在這個歷史轉折點上，王如玄主委扮演著關鍵的角色，有可能是勞工史上的英雄，也可能是狗熊，本席想請問主委：

一、勞委會之所以升格為勞動部最主要的原因和目的為何？是否只是配合經濟發展的勞動市場管理員？還是保護勞動權益的勞工守門員？

二、勞動力發展署組織成立目的為何？以誰的角度出發？

1. 原經建會人力規劃處之業務，是否會併入勞動力發展署？
2. 若無，兩單位業務是否重疊？未來國家的人力發展，是要聽誰的？
3. 是否會繼續爭取將經建會人力規劃處納入勞動部？還是乾脆把勞動力發展署畫出去？

三、勞動力發展署的人力運用：

1. 勞動力發展署執掌業務繁多，自身勞動力配置是否足以負荷龐大業務？
2. 目前規劃正式員額有多少？是否還是大量運用臨時人員、派遣和外包人力？
3. 如何解決現在人力不足之窘境？避免就政府帶頭讓勞工就業不安定的窘況。

四、青輔會所屬青年職訓中心業務併入勞動部勞動力發展署；青年職訓中心組織員額併入勞動部勞動力發展署桃竹苗分署。

1. 整併後，青輔會有多少員額會納入勞動部？
2. 現在青輔會內部調查，有多少人願意至勞動部？是否足夠？

3. 往後青年的就業、職訓等問題，是否會因納入勞動部而有更整體、創新的規劃，以解決當今嚴重的青年失業、低薪問題？

五、升格後的外勞政策是否會有整體檢討規劃的能量？還是勞動部依舊只有管理、審核蓋章的功能？

趙委員天麟書面意見：

勞動部職業安全衛生署組織草案說明欄中，說明勞動檢查五都應該有一致性，結果五都當中，只有高雄縣市勞檢業務是分開的。高雄市 99 年與高雄縣合併升格後，原屬高雄縣之轄區，一併成為高雄市，理所當然勞檢業務應該一併合併，不用再次授權。目前勞委會遲遲不願下放高雄縣勞檢業務，形成高雄市一市兩制，相鄰近的兩個行政轄區，如苓雅區及鳳山區，苓雅區一個制度、鳳山市一個制度；苓雅區給高雄市管，鳳山市給勞委會管。地方無所適從。

而據查南區勞動檢查所人力僅 58 人，負責整個大南部的勞動檢查業務，以人力比率來計算，分配到原屬高雄縣只有 28 人，而高雄市勞動檢查處員額預計擴編至 100 人，且領有勞動檢查證照的就有 40 人，人力比勞委會充足，可充分支援地方勞檢工作。

目前勞檢業務係由地方自編預算，人力、財力都有了，為什麼政府還不授權？為了廣大勞工的安全福祉，應該儘速授權地方政府勞檢業務。

又如依照勞委會之標準，勞檢業務應由中央統一負責，而目前就是獨厚台北市可自行辦理勞動檢查。退萬步言，勞檢業務不應藍綠有別，主委應立即提供組織改造後收回台北市之勞動檢查業務之時程，或保障為廣大勞工福祉，立即將高雄縣之勞檢業務一併授權高雄市執行，以提升整體勞動檢查之效能。

主席：報告及詢答結束。

現在省略大體討論，進行逐條審查。

宣讀「勞動部組織法草案」等六案。

勞動部組織法草案

第 一 條 行政院為辦理全國勞動業務，特設勞動部（以下簡稱本部）。

第 二 條 本部掌理下列事項：

- 一、勞動政策規劃、國際勞動事務之合作及研擬。
- 二、勞動關係制度之規劃及勞動關係事務之處理。
- 三、勞工保險、退休、福祉之規劃、管理及監督。
- 四、勞動基準與就業平等制度之規劃及監督。
- 五、職業安全衛生與勞動檢查政策規劃及業務推動之監督。
- 六、勞動力供需預測、規劃與勞動力發展及運用之監督。
- 七、勞動法律事務之處理與相關法規之制（訂）定、修正、廢止及解釋。
- 八、勞動統計之規劃、彙整、分析及管理。
- 九、勞動與職業安全衛生之調查及研究。
- 十、其他有關勞動事項。

第 三 條 本部置部長一人，特任；政務次長二人，職務比照簡任第十四職等；常務次長一人，職務列簡任第十四職等。

第 四 條 本部置主任秘書，職務列簡任第十二職等。

第 五 條 本部之次級機關及其業務如下：

一、勞工保險局：執行勞工保險、就業保險、積欠工資墊償及勞工退休金收支等事項。

二、勞動力發展署：執行職業訓練、技能檢定、就業服務、技能競賽與跨國勞動力聘僱許可及管理勞動力發展運用相關事項，及統籌相關政策之規劃。

三、勞動基金運用局：統籌管理本部各類基金運用等事項。

四、職業安全衛生署：統籌政策規劃並執行職業安全衛生、勞工健康、職業病防治、職業災害勞工保護、職業安全衛生與勞動條件檢查及監督等事項。

第 六 條 本部為應業務需要，得報請行政院核准，派員駐境外辦事，並依駐外機構組織通則規定辦理。

第 七 條 本部各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。

原勞工保險監理委員會（以下簡稱勞保監理會）移入之二十七人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。

第 八 條 本法施行前，原勞保監理會具有公務人員任用資格之現職人員，其有關比照改任官職等級及退撫事項，由考試院會同行政院另以辦法定之。但依該辦法改任之人員經銓敘部審定之官職等、俸級所支給之俸給，如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。

前項人員，不受公務人員考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。但再轉調時，以原請辦考試機關及所屬機關、本部之職務為限。

本法施行前，原勞保監理會未具有公務人員任用資格之現職人員，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。

本法施行前，原勞保監理會已進用之現職人員中，具行政院金融保險雇員升等考試資格者，得認定具有轉任之資格。但其認定具有轉任本部相當職務資格之條件，非有其他法律規定，於轉任本部以外之政府機關（構）或公立學校時，不適用之。

本法施行前，原勞保監理會僱用之雇員、約聘審查員、臨時審查員及業務佐理，於本法施行後，均列冊管制繼續任原職，並依原適用法令規定之標準，繼續辦理至離職或退休時為止。

本法施行前，原勞保監理會正式編制內之工具，依工友管理要點規定繼續僱用，有關比照支領餉給事項依該要點規定辦理。其所支給之餉給低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。

第一項及第六項所稱待遇調整，指全國軍公教員工待遇之調整、職務調動（升）、年度考績（核）晉級或升等所致之待遇調整。

第 九 條 本法施行日期，由行政院以命令定之。

勞動部勞工保險局組織法草案

第 一 條 勞動部為辦理勞工保險及其他相關業務，特設勞工保險局（以下簡稱本局）。

第 二 條 本局掌理下列事項：

- 一、勞工保險制度執行業務之規劃、資料蒐集與分析、保險費率精算、相關法規修正建議及其他綜合規劃。
- 二、勞工保險之加保、退保、投保薪資調整、查核、保險資料管理及其他承保業務。
- 三、保險費之計算、收繳及欠費處理。
- 四、勞工保險之給付審查及核付業務。
- 五、依法接受委任辦理就業保險、勞工退休金收支、積欠工資提繳及墊償等業務。
- 六、依法接受委託辦理其他業務之事項。
- 七、其他與勞工保險業務相關事項。

第 三 條 本局置局長一人，職務列簡任第十三職等；副局長二人，職務列簡任第十二職等。

第 四 條 本局置主任秘書，職務列簡任第十一職等。

第 五 條 本局各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。

本局所列各職稱之員額總數為一千七百五十七人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。

第 六 條 本法施行前，本局具有公務人員任用資格之現職人員，其有關比照改任官職等級及退撫事項，由考試院會同行政院另以辦法定之。但依該辦法改任之人員經銓敘部審定之官職等、俸級所支給之俸給，如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。

前項人員，不受公務人員考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。但再轉調時，以原請辦考試機關及所屬機關、本局之職務為限。

本法施行前，本局未具有公務人員任用資格之現職人員，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。

本法施行前，本局已進用之現職人員中，具行政院金融保險雇員升等考試資格者，得認定具有轉任之資格。但其認定具有轉任本局相當職務資格之條件，非有其他法律規定，於轉任本局以外之政府機關（構）或公立學校時，不適用之。

本法施行前，本局原僱用之業務助理及業務佐理，於本法施行後，均列冊管制繼續任原職，並依原適用法令規定之標準，繼續辦理至離職或退休時為止。

本法施行前，本局原正式編制內之工員，依工友管理要點規定繼續僱用，有關比照支領餉給事項依該要點規定辦理。其所支給之餉給如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。

第一項及第六項所稱待遇調整，指全國軍公教員工待遇之調整、職務調動（升）、年度考績（核）晉級或升等所致之待遇調整。

第 七 條 本局設置特種基金，辦理相關業務。

第 八 條 本法施行日期，由行政院以命令定之。

勞動部勞動力發展署組織法草案

第 一 條 勞動部為促進國家經濟及社會發展，開發、提升及運用勞動力，特設勞動力發展署（以下簡稱本署）。

第 二 條 本署掌理下列事項：

- 一、勞動力開發、提升、運用與發展業務之政策規劃、推動、管理、評估及法規制（訂）定、修正、廢止、解釋。
- 二、職業訓練計畫、措施、模式、品質規範與表揚獎勵等業務之推動、督導及協調。
- 三、就業服務、職業訓練與失業給付等業務之整合、推動及管理。
- 四、身心障礙者職業重建與特定對象就業之推動及督導。
- 五、職能標準、技能檢定、技能競賽與技能職類測驗能力認證之規劃、推動、督導及協調。
- 六、跨國勞動力之引進、海外合作規劃與督導，仲介外國勞動力私立就業服務機構之許可、管理及評鑑。
- 七、技能檢定之職類開發、基準建立、場地評鑑、監評管理、檢定試務、發證管理、題庫管理及稽核。
- 八、雇主聘僱跨國勞動者工作之審核、許可、就業安定費與收容費之收繳、催繳及移送強制執行。
- 九、職能標準、職業訓練課程教材、就業輔導工具之開發及師資培訓之推廣。
- 十、其他勞動力發展業務管理事項。

第 三 條 本署置署長一人，職務列簡任第十三職等；副署長二人，職務列簡任第十二職等。

第 四 條 本署置主任秘書，職務列簡任第十一職等。

第 五 條 本署為應轄區業務需要，得設分署。

第 六 條 本署各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。

第 七 條 本法施行日期，由行政院以命令定之。

勞動部勞動基金運用局組織法草案

第 一 條 勞動部（以下簡稱本部）為辦理各類勞動基金投資運用管理業務，特設勞動基金運

用局（以下簡稱本局）。

第 二 條 本局掌理下列事項：

- 一、本部主管特種基金（以下簡稱各基金）之投資管理業務。
- 二、各基金之投資政策、資產配置與年度運用計畫之研擬及執行。
- 三、各基金風險預算之編製、定期性風險報告之編析及風險管理之執行。
- 四、各基金投資委託經營計畫之研擬、委託國內外資產管理機構之規劃、遴選、執行及監督考核。
- 五、各基金投資運用之帳務處理及保管。
- 六、各基金年度稽核計畫之研擬、執行及考核。
- 七、各基金綜合業務之研擬、執行及考核。
- 八、各基金運用管理法令之研擬及執行。
- 九、各基金風險管理資訊體系之整體規劃及推動。
- 十、其他與基金業務相關事項。

第 三 條 本局置局長一人，職務列簡任第十三職等；副局長二人，職務列簡任第十二職等。

第 四 條 本局置主任秘書，職務列簡任第十一職等。

第 五 條 本局各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。

原勞工保險局（以下簡稱勞保局）移入之五十一人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。

第 六 條 本法施行前，原勞保局隨業務移撥具有公務人員任用資格之現職人員，其有關比照改任官職等級及退撫事項，由考試院會同行政院另以辦法定之。但依該辦法改任之人員經銓敘部審定之官職等、俸級所支給之俸給，如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。

前項人員，不受公務人員考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。但再轉調時，以原請辦考試機關及所屬機關、本局之職務為限。

本法施行前，原勞保局隨業務移撥未具有公務人員任用資格之現職人員，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。

本法施行前，原勞保局已進用之現職人員中，具行政院金融保險雇員升等考試資格者，得認定具有轉任之資格。但其認定具有轉任本局相當職務資格之條件，非有其他法律規定，於轉任本局以外之政府機關（構）或公立學校時，不適用之。

第一項所稱待遇調整，指全國軍公教員工待遇之調整、職務調動（升）、年度考績（核）晉級或升等所致之待遇調整。

第 七 條 本法施行日期，由行政院以命令定之。

勞動部勞動及職業安全衛生研究所組織法草案

第 一 條 勞動部為辦理勞動及職業安全衛生研究業務，特設勞動及職業安全衛生研究所（以

下簡稱本所)。

第 二 條 本所掌理下列事項：

- 一、勞動市場、人力資源及就業安全之研究。
- 二、勞動關係、勞動條件及勞動福祉之研究。
- 三、職業安全衛生技術及管理之研究。
- 四、職業傷病危害評估及管理之研究。
- 五、研究企劃管理及成果推廣。
- 六、其他有關勞動及職業安全衛生研究事項。

第 三 條 本所置所長一人，職務列簡任第十三職等，副所長一人，職務列簡任第十二職等。

第 四 條 本所置主任秘書，職務列簡任第十一職等。

第 五 條 本所各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。

第 六 條 本法施行日期，由行政院以命令定之。

勞動部職業安全衛生署組織法草案

第 一 條 勞動部為規劃與執行職業安全衛生、職業災害勞工保護、勞動檢查及監督相關業務，特設職業安全衛生署（以下簡稱本署）。

第 二 條 本署掌理下列事項：

- 一、職業安全衛生政策規劃與法規之制（訂）定、修正、廢止及解釋。
- 二、勞動檢查政策規劃與法規之制（訂）定、修正、廢止及解釋。
- 三、職業災害勞工保護政策規劃與法規之制（訂）定、修正、廢止及解釋。
- 四、職業安全衛生制度之規劃、推動及管理。
- 五、職業安全衛生與勞動條件檢查之推動、執行及監督。
- 六、勞工健康促進、職業病調查與鑑定、職業傷病防治之推動及管理。
- 七、職業災害預防、職業災害勞工補助與重建之推動、監督及管理。
- 八、其他有關職業安全衛生、勞動檢查及職業災害勞工保護事項。

第 三 條 本署置署長一人，職務列簡任第十三職等，副署長二人，職務列簡任第十二職等。

第 四 條 本署置主任秘書，職務列簡任第十一職等。

第 五 條 本署各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。

原勞工保險局（以下簡稱勞保局）移入之十七人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。

第 六 條 本法施行前，原勞保局隨業務移撥具有公務人員任用資格之現職人員，其有關比照改任官職等級及退撫事項，由考試院會同行政院另以辦法定之。但依該辦法改任之人員經銓敘部審定之官職等、俸級所支給之俸給，如低於本法施行前之薪給者，准依其意願補足差額，其差額並隨同待遇調整而併銷，支領差額期間不得請領生活津貼；或選擇不補足差額，並依規定請領生活津貼。

前項人員，不受公務人員考試法、公務人員任用法有關特考特用及轉調規定之限制。但再轉調時，以原請辦考試機關及所屬機關、本署之職務為限。

本法施行前，原勞保局隨業務移撥未具有公務人員任用資格之現職人員，得適用原有關法令之規定，繼續任用至離職或退休時為止。

本法施行前，原勞保局已進用之現職人員中，具行政院金融保險雇員升等考試資格者，得認定具有轉任之資格。但其認定具有轉任本署相當職務資格之條件，非有其他法律規定，於轉任本署以外之政府機關（構）或公立學校時，不適用之。

第一項所稱待遇調整，指全國軍公教員工待遇之調整、職務調動（升）、年度考績（核）晉級或升等所致之待遇調整。

第 七 條 本法施行日期，由行政院以命令定之。

主席：楊委員玉欣提出書面意見，列入紀錄，刊登公報。

楊委員玉欣書面意見：

為因應目前面臨之失業率攀升、勞動市場與產業結構轉型等問題，政府目前規劃推動之組織改造，即希望能制訂出順應世界潮流且與我國國情相符之勞動行政組織，對於未來勞動法規與政策推動具有實質功能，本席針對目前勞動部暨所屬單位之組織法草案提出下列三項疑問，就教於主委。

1. 勞委會以委員會方式組成，原有促進勞資政社會對話的職能，提昇為勞動部之後，從組織法上看不出此項職能如何安排，是否有適當的方式取代？未來是提升社會對話在組織法上的地位還是降低？可否說明。

2. 勞動檢查劃歸職業安全衛生署主管，勞動條件基準適用情形之監督檢查如何安排？是否在職安衛主導之下？能否有效的履行其職責？尤其近來護士與 IT 產業工程師超時加班問題嚴重，職業安全衛生專業的檢查人員能否有效達成屬工時基準適用性質之檢查任務，請說明。據報載，台商富士康於中國大陸接受美國公平勞動協會的勞動檢查，並公布檢查報告，以消除血汗工廠的汙名。我國的勞動檢查組織制度，是否能納入具公信力的民間第三方專業團體參與，提高透明度與公信力，在組織法上是否有適當的安排，請說明。

3. 因職業災害導致傷殘失能的預防、補償、重建，在勞動部組織法中，分屬三個部門主管：職安衛署、勞保局與勞動力發展署，且屬其業務之邊陲，令人擔心未來勞動部解決問題的企圖心。於身心障礙者公平就業等多個施政項目，也有類似情形存在。在勞動部組織法中，是否存在跨部門、跨中央地方的協調機制，或以施政問題為導向的專案組織的安排，展現施政的企圖心？請說明。

主席：現在有委員提出修正動議及提案。

一、行政院勞工委員會勞工保險監理委員會及勞工保險局均係事業機構，未來組織改制後將移入行政機關勞動部及其所屬勞工保險局，各該自勞工保險監理委員會及勞工保險局移入員額，原未納入中央政府機關總員額法所定員額範圍，並於行政院 101 年 2 月 16 日函送本院之「勞

動部組織法草案」及「勞動部勞工保險局組織法草案」明定排除規定。上開規定，僅將行政院勞工委員會所屬勞工保險監理委員會正式職員 27 人、勞工保險局正式職員 1,757 人納入排除中央政府機關總員額法所定員額總數之範圍，其餘類別之預算員額（臨時職員、正式工員）均未列入，為使法制規定符合人力運用實況，爰擬就勞動部組織法草案第 7 條及勞動部勞工保險局組織法草案第 5 條之員額數進行部分修改。是否有當？敬請公決。

提案人：廖正井 鄭天財

連署人：蘇清泉

勞動部組織法草案

行政院 101 年 2 月 16 日函送 版	修 正 版 本	說 明
第七條 本部各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。 原勞工保險監理委員會（以下簡稱勞保監理會）移入之<u>二十七</u>人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。	第七條 本部各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。 原勞工保險監理委員會（以下簡稱勞保監理會）移入之<u>三十九</u>人，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。	一、中央政府機關總員額法（以下簡稱總員額法）第六條雖已授權各機關訂定編制表，惟考量如僅於第三條及第四條規定首長、副首長及幕僚長之配置，將難窺知機關人員配置及運作之全貌，爰於第一項再予重申。 二、另查總員額法第四條第二項就中央政府機關各類員額定有其高限，同條第四項亦規定因組織改制增加原非適用該法之員額，不受該法規定員額高限限制。本部係將原勞保監理會業務整併，計有正式職員二十七人、<u>臨時職員七人及正式工員五人</u>，合計三十九人隨同業務移撥至本部，茲因勞保監理會原非總員額法適用對象，總員額法訂定時並未將勞保監理會整併至勞動部所需編制員額考量在內，為利日後員額排除計算，爰於第二項明定之。

勞動部勞工保險局組織法草案

行政院 101 年 2 月 16 日函送 版	修 正 版 本	說 明
第五條 本局各職稱之官等職等及員額，另以編制表定之。 本局所列各職稱之員額總數為<u>一千七百五十七人</u>，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。	第五條 本局各職稱之官等職等及員額，另以編列表定之。 本局所列各職稱之員額總數為<u>一千九百一十五人</u>，不納入中央政府機關總員額法所定員額範圍。	一、中央政府機關總員額法第六條雖已授權各機關訂定編制表，惟考量如僅於第三條及第四條規定首長、副首長及幕僚長之配置，將難窺知機關人員配置及運作之全貌，爰於第一項再予重申。 二、本局原預算員額<u>一千九百八十三人</u>，除扣除隨基金運用業務移撥至勞動基金運用局五十一人及隨職業災害勞工保護補助業務移撥至職業安全衛生署十七人，合計六十八人外，其餘<u>一千九百一十五人</u>將隨同業務移撥至本局，茲因本局原非總員額法適用對象，總員額法訂定時並未將本局所需編制員額考量在內，為利日後員額排除計算，爰於第二項明定之。

二、勞動部勞動力發展署組織法草案第二條修正動議對照表：

修 正 動 議 條 文	行 政 院 版 草 案 條 文
第二條 本署掌理下列事項： 一、勞動力開發、提升、運用與發展業務之政策規劃、推動、管理、評估及法規制（訂）定、修正、廢止、解釋。 二、職業訓練計畫、措施、模式、品質規範與表揚獎勵等業務之推動、督導及協調。 三、就業服務、職業訓練與失業給付等業務之整合、推動及管理。 四、<u>原住民族</u>、身心障礙者職業重建與特定對象就業之推動及督導。 五、職能標準、技能檢定、技能競賽與技能職類測驗能力認證之規劃、推動、督導及	第二條 本署掌理下列事項： 一、勞動力開發、提升、運用與發展業務之政策規劃、推動、管理、評估及法規制（訂）定、修正、廢止、解釋。 二、職業訓練計畫、措施、模式、品質規範與表揚獎勵等業務之推動、督導及協調。 三、就業服務、職業訓練與失業給付等業務之整合、推動及管理。 四、身心障礙者職業重建與特定對象就業之推動及督導。 五、職能標準、技能檢定、技能競賽與技能職類測驗能力認證之規劃、推動、督導及協

協調。 六、跨國勞動力之引進、海外合作規劃與督導，仲介外國勞動力私立就業服務機構之許可、管理及評鑑。 七、技能檢定之職類開發、基準建立、場地評鑑、監評管理、檢定試務、發證管理、題庫管理及稽核。 八、雇主聘僱跨國勞動者工作之審核、許可、就業安定費與收容費之收繳、催繳及移送強制執行。 九、職能標準、職業訓練課程教材、就業輔導工具之開發及師資培訓之推廣。 其他勞動力發展業務管理事項。	調。 六、跨國勞動力之引進、海外合作規劃與督導，仲介外國勞動力私立就業服務機構之許可、管理及評鑑。 七、技能檢定之職類開發、基準建立、場地評鑑、監評管理、檢定試務、發證管理、題庫管理及稽核。 八、雇主聘僱跨國勞動者工作之審核、許可、就業安定費與收容費之收繳、催繳及移送強制執行。 九、職能標準、職業訓練課程教材、就業輔導工具之開發及師資培訓之推廣。 十、其他勞動力發展業務管理事項。
--	---

提案人：林正二 陳歐珀

連署人：鄭天財 廖正井 呂學樟 李貴敏 吳宜臻

三、勞動檢查業務涉及勞工權益之保障，由地方政府執行，易受地方民意因素干擾及影響，且不易建立一致之勞動檢查標準，建請勞委會或未來成立之勞動部，將勞動檢查權收歸中央，朝中央一元化方向推動，俾落實勞動檢查成效，確實保障勞工權益。

提案人：廖正井 陳歐珀

連署人：蘇清泉

四、勞動部組織改造規劃將勞工退休基金監理會併勞保局移撥保險基金業務改制成立勞動基金運用局，專責管理勞動部所屬各基金包括勞工退休基金、勞工保險基金、就業保險基金、職業災害勞工保護專款、積欠工資墊償基金及就業安定基金等六項基金之運用業務，從事國內外股票、票券、債券、外匯、期貨及不動產之交易與交割管理等業務，需要進用財務、金融、保險等相關專業人才，其業務範圍及性質乃屬金融範疇至為明確。

另為落實利益迴避原則，勞工退休基金監理會同仁均須簽署自律公約，業務單位人員尚需切結本人、配偶及未成年子女於其任職期間不得從事國內上市、上櫃公司股票及個股認購之買賣行為，如有違反，應受行政處分，個人投資理財行為受到嚴格限制。勞退基金監理會同仁所付出之時間與心力不亞於其他政府金融單位，目前勞工退休基金監理會所支持待遇按公務人員一般專業加給，已造成招募人才不易且人員流動率偏高之弊。

基於金融專業、職務對價、同工同酬、公平合理等原則，爰建請勞動基金運用局人員之專業加給待遇，依公務人員專業加給，應比照金融監督管理委員會待遇支給標準支給。

提案人：蘇清泉 陳歐珀 鄭天財

五、勞退基金監理會掌管新、舊制勞工退休基金投資運用，其運用效益攸關全國數百萬勞工退休後之生活保障。為因應業務需要，需進用具有財務、金融、法律、投資管理、風險控管、退休金管理或企業管理等專業人員，應有多元化進用管道及彈性化薪資結構，以因應勞動基金

運用局業務需要，建議得聘專業人員若干人輔佐局長，其薪點折合率不超過 148.5 標準。

提案人：蘇清泉 陳歐珀 鄭天財

主席：現在休息 10 分鐘，進行協商。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。

第一，有關勞動檢查權的部分，就依照陳委員的意見，先召開公聽會，之後再繼續審查。

第二，有關雇員轉任的部分，請考試院和勞委會分別提供相關資料給我們幾位委員，我們研究之後再做決定。以前已經通過的組織法有無包含金融雇員，也請研考會和人事總處提供相關資料，不能因為行政院通過，你就要按照這樣去做。方才你說要尊重立法院的職權，本席予以肯定，所以請你提供相關資料，本席相信我們這些委員都有足夠的智慧審查此案，看誰提供的資料能夠說服我們，我們就照這樣去做，謝謝。

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。本席一直希望在審查法案、處理提案或討論涉及人民權益的議題時，大家能用比較理性的態度來思辯。其實今天本席個人跨了一大步，雖然本席和尤委員不能代表黨團，但黨團有授權給我們，所以我們要期勉王主委，今天我們給你這麼多的權力，無論是應得的或是遲來的正義，你都要好好珍惜這樣的結果。

第二點，本席要藉這個機會再次重申，勞委會在人力方面要好好規劃，一定要處理派遣人力的問題，身為勞工主管機關，你自己帶頭違法，這是說不通的。

至於相關部會，如銓敘部或人事行政總處，要體會整個時代潮流的變遷，不該有的權益就要堅持刪除，本席也是公務人員體系出身，本席知道因政治考量而設置的單位是無法發揮作用的。反之，如果該增加的不增加，會使大家的勞動權受到很大的影響。

本席覺得這個社會似乎越來越扭曲了，上次本席曾經提到崩世代會來臨，行政部門和立法委員都應該看看相關書籍，不然我們將來真的走向崩壞、崩倒的世代，為了將來，本席提出以上說明，謝謝。

主席：請蘇委員清泉發言。

蘇委員清泉：主席、各位列席官員、各位同仁。健保局和勞保局這九百多位人員比較特殊，台灣勞保局一路走來，績效和社會風評都很好；健保局更不用講，排名世界第一。這些人並非自願轉調，是因為服務單位改制為行政機關，而讓他們的權益、薪資和退休俸受到影響，本席認為這有違公平正義和信賴保護原則，應該要以同理心和做功德的心態來思考這件事。銓敘部有其堅持，但本席認為在私底下應該也是有菩薩心、同理心的，以上說明，謝謝。

主席：主委，司法委員會的委員到衛環委員會開會的時間不多，上午本席提到的就業率問題，你們要多加留意，尤其是職訓局，本席認為失業率攀升應該要追究你們的責任。本席和陳冲院長去訪視民間企業或工廠時，發現有很多雇主招不到工人，即便薪水再高，他們也不去，很奇怪，所以你們要去思考如何做好媒介的工作。

第二點，本席認為你們應該推動證照制度，目前考試院正在準備推動公務員證照制度，你們應該在高中階段就依序推動一級、二級等證照，讓每位學生都喜歡參加考試、取得證照，將來才能獲得比較好的就業機會。你們要努力去推動，不要老是推託大環境不好、失業率才會這麼高，這樣很糟糕，我們真的憂心忡忡，不知道未來孩子要往哪裡走，這是一個很嚴重的問題。

第三點，主委，老人家聘請看護的問題也要解決，不要老是怕外勞太多，如果本國人願意做，我們當然很歡迎，但就是沒有人要做。大家都會老，所以我們要尊重老人的基本人權。請問失能要怎麼檢查？他可能今天狀況很好，明天卻不好；或者他看起來狀況不錯、會講話，但手腳不太靈活，那怎麼辦？老人家就是這樣子，所以你們要有人道精神、要人性化一點、要有擔當一點。上午本席談到的這些問題，請你在擔任部長之前加以解決。

當初吳院長表示，如果失業率未降至一定標準以下，他會下台。最簡單的解決方式為何？就是開放大陸觀光客。他們一來，就業機會就會增加，這是最方便的措施，所以你們要讓相關政策鬆綁，開放大陸客來台觀光，這項政策大家都會鼓掌支持，因為這樣失業率就會降低。本席之所以這麼語重心長，是因為目前青年的失業率非常高，高達 12.7%，這是很可怕的數字。20 歲至 24 歲的失業率是 12.7%！請你們再想想看要怎麼辦。

今日會議至此結束，下次另定期繼續審查，現在散會。

散會（16 時 29 分）