

理生育事故爭議事件試辦計畫』以來，已大幅減少婦產科醫糾案件。根據該部醫事審議委員會受理醫療爭議鑑定案件統計，醫糾案件以外科最多占 34%，依次為內科 28%，婦產科 15%，小兒科 8%，而衛生福利部業已規劃將試辦計畫有限度擴大至外科及麻醉科。為作為未來醫糾處理及醫療事故補償法上路前，評估補償基金規模之參考依據，爰要求衛生福利部於一個月內與內科及兒科醫學會討論，共同評估將試辦計畫擴大至內科及兒科。」

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。

進行討論事項。

討 論 事 項

- 一、併案審查行政院函請審議「大量解僱勞工保護法第二條條文修正草案」、本院委員邱志偉等 20 人擬具「大量解僱勞工保護法第二條條文修正草案」、委員盧嘉辰等 18 人擬具「大量解僱勞工保護法第二條及第四條條文修正草案」、委員李桐豪等 25 人擬具「大量解僱勞工保護法第十二條條文修正草案」、委員王育敏等 27 人擬具「大量解僱勞工保護法第十八條條文修正草案」等 5 案。
- 二、併案審查本院委員吳宜臻等 24 人、委員高志鵬等 22 人、委員潘孟安等 18 人分別擬具「勞動基準法第五十六條條文修正草案」、委員孫大千等 23 人、委員賴士葆等 24 人、委員謝國樑等 20 人、委員劉建國等 16 人、委員羅淑蕾等 20 人、委員陳根德等 20 人分別擬具「勞動基準法第二十八條條文修正草案」、委員吳育仁等 19 人擬具「勞動基準法第二十八條及第七十五條條文修正草案」、委員林淑芬等 21 人擬具「勞動基準法第二十八條及第七十九條之二條文修正草案」、委員徐少萍等 24 人擬具「勞動基準法第二十八條及第七十六條之一條文修正草案」、委員王育敏等 20 人擬具「勞動基準法部分條文修正草案」、委員尤美女等 16 人、委員魏明谷等 17 人、委員林世嘉等 23 人、委員蔣乃辛等 23 人、委員吳育仁等 21 人分別擬具「勞動基準法第七十九條條文修正草案」、委員李昆澤等 21 人擬具「勞動基準法第七十九條及第八十條之一條文修正草案」等 19 案。
- 三、審查人民請願案 2 案。

（一）牛玉津先生為請就「勞動基準法第 84 條及其施行細則第 50 條」執行之疑難問題，陳請釋明請願文書乙份。

(二)立法委員吳育仁國會辦公室函轉財政部高雄市國稅局工會等連署書，為陳請保障公務機關約聘僱人員退休保障，能比照勞動基準法最低規定請願文書乙份。

主席：現在進行討論事項第一案有關「大量解僱勞工保護法」修正草案的提案說明。

請提案人邱委員志偉說明提案旨趣。（不在場）邱委員不在場。

請提案人盧委員嘉辰說明提案旨趣。（不在場）盧委員不在場。

請提案人李委員桐豪說明提案旨趣。

李委員桐豪：主席、各位列席官員、各位同仁。本席與陳委員怡潔、李委員鴻鈞、楊委員玉欣、楊委員應雄、劉委員建國、陳委員亭妃等 25 人，就大量解僱勞工保護法第十二條提出修正案。主要背景在於過去有一家大型光電科技廠商在突然之間停止支付員工薪資，然後大家也找不到負責人，認為他有逃亡之虞，因此，我們特別做了相關修法，要求代表人及實際負責人如有逃亡之虞者，主管機關得採取緊急措施，限制代表人及實際負責人出境。基本上，勞動部對於這件事持保留態度，認為有妨礙憲法保障人民遷徙自由的疑慮，但據本席了解，如果我們積欠租稅，好像也是要被限制遷徙或是出境，所以今天最大的問題是，按照勞動部的想法，只要修改勞動基準法第二十八條，在積欠工資時，其債權就會優先於抵押權、質權，其實我覺得這樣是不足夠的，因為一旦真正發生緊急狀況，勞動部當然可以選擇性的要求當事人應該出面負責，而且這方面只要勞動部自行訂定辦法即可，並不是那麼困難，包括有一定的程序，訂定程序法都可以，只要把相關程序訂定出來，譬如要求檢察官採取一定的行動等等，都是可行的作為。

總而言之，當我們看到有大量的勞工遭到資遣或是薪資被停止支付時，這些人心情的不安可想而知，因此，這個時候採取一定的法律行動，要求負責人出面跟勞工協調，乃是應有的作為。我們這次修正大量解僱勞工保護法第十二條就是授予行政部門一定的權限，讓它可以審慎行使，也就是說，相關辦法是由勞動部提出來之後，再交至本院備查，這是我們期待的；但是我們看到勞動部自願放棄這個權利，實在感到有點疑惑。希望勞動部再思考一下，看看有沒有辦法讓法律能夠伸張。謝謝。

主席：請提案人王委員育敏說明提案旨趣。（不在場）王委員不在場。

現在進行討論事項第二案有關「勞動基準法」修正草案的提案說明。

請提案人林委員淑芬說明提案旨趣。

林委員淑芬：主席、各位列席官員、各位同仁。本席再次針對勞基法第二十八條提出修正案，有關本條第一項的工資債權優先於抵押權的部分，本委員會已經審查過了，而且也出委員會了，但是沒有協商，就擱置在那裡。事實上，除了工資債權優先於抵押權這部分之外，本席也希望能夠擴大墊償基金的墊償範疇。以過去的關廠歇業工人來看，最典型的例子就是聯福製衣，這家工廠在 17 年前雇主惡性倒閉，負責人潛逃國外之後，造成四百多名員工領不到薪水、資遣費及退休金，總金額高達一億四千多萬元。但觀諸勞基法第二十八條規範墊償範圍僅限於未滿六個月的工資，對於勞工權益的保障並不周全。事實上，勞工被積欠的不止是工資，還包括資遣費及退休金，所以我們現在逐一來檢視資遣費及退休金的性質。

首先是有關資遣費的部分，政府在勞基法上明定對於雇主遇有不可歸責於勞工之事由欲終止契約時，必須發給勞工資遣費，以保障被資遣喪失工作的勞工；至於退休金這部分，就學理上來看，所謂退休金就是延遲性工資，高等法院 93 年度勞上字第 29 號判決中明載：「依退休金之經濟性格觀之，工資本質係勞工提供勞動力之價值，退休金之性質為延期後付之工資，為勞工當然享有之既得權利。」為了確保勞工權益，此處已明確界定勞工本於勞動契約所生之債權，除了工資以外，尚包含資遣費與退休金皆具有優先受償之權，也就是說，除了工資的債權優先於抵押權以外，也應將墊償基金納入提撥給付。可是依照現行法律，墊償基金提撥率為萬分之十，而我們課以雇主的義務，只讓他們繳交萬分之二點五，所以本席希望能夠修法把提撥率提高到萬分之十五。經過試算，這樣的工資積欠墊償範疇並不會很大，這是第一點。

第二點，現在是個好時機，因為潘部長所帶領的勞動部表示，要墊償多少並不在有多少工人，而在於有多少沒有開戶之適用舊制的勞工，必須等到這些問題解決之後才能知道要墊償多少，搞不好這五、六十萬，甚至上百萬的舊制未開戶勞工，兩年內就統統開戶完成，那這個墊償基金也不會用到。雖然現在工廠歇業工人的問題已經解決，但是還有一些大量失業的工人，他們領不到退休金、資遣費，可說是欲哭無淚，所以我們希望各位在修法上能夠予以支持，亦即除了工資債權優先於抵押權以外，能夠再將墊償基金擴大給付到資遣費和退休金的部分。也許有人會問：「這樣會不會有道德風險？」為此我們同時增訂第七十九條之二，即雇主或勞工以詐欺或其他不正當方式詐領工資墊償基金提撥之墊償時，會有罰則予以處罰。所以這是有配套的，謝謝。

主席：請提案人謝委員國樑說明提案旨趣。（不在場）謝委員不在場。

請提案人劉委員建國說明提案旨趣。

劉委員建國：主席、各位列席官員、各位同仁。本席也是針對勞基法第二十八條提出修正案，主要是因為 1996 年全國各地陸續爆發惡性關廠風潮，諸如聯福製衣、福昌紡織、東洋針織、東菱電子、耀元電子等企業，之後又有太子汽車案、華隆案、榮電案等惡性倒閉案，均可見到勞工在爭取勞動債權之過程中嚴重受創，對原雇主進行求償時因法律保障不足而居於劣勢。

所以我們為了保障勞工權益，於本條當中增訂雇主因歇業、清算或宣告破產時，勞工本於勞動契約所生之債權，應優先於抵押權、質權等擔保物權之權利，使勞工的薪資、資遣費及退休金等可以成為債權之優先順位。至於勞工工資債權未滿六個月部分，優先普通債權受清償固無問題，但是否優先於抵押權？實務採否定的見解，所謂的最優先受償之權，只優先於普通債權及無擔保之優先債權，遂以土地增值稅或有擔保之債權來優先於本條積欠之工資所受清償，所以為了保障經濟弱勢的勞工，本席等爰提案修正勞基法第二十八條，對於雇主因歇業、清算或宣告破產，在勞動契約所積欠之工資、資遣費、退休金等，應屬於勞工之勞動債權，要優先於抵押權、質權等擔保物權及一切債權受清償之權利，以落實保障勞動的基本人權。

對勞基法第二十八條，很多委員都有提案，希望潘部長及相關官員能夠共同謀取一個最好的修正方向，以照顧廣大的勞工朋友，方才李委員桐豪說有些雇主會逃亡，基本上這應該不是叫做逃亡而是落跑、跑路，那是惡意的，而且中國地大物博，很多逃跑的廠商會到那裡，那些溫

床已經滋生好幾十年了，本席認為相關法律修訂得宜確實可以遏止這些有惡意、故意性質的雇主，也可以相對保障勞工的基本權利，謝謝。

主席（吳委員育仁代）：請提案人羅委員淑薈說明提案旨趣。（不在場）羅委員不在場。

請提案人徐委員少萍說明提案旨趣。

徐委員少萍：主席、各位列席官員、各位同仁。因為第二十八條已進入黨團協商，之前有林委員淑芬等所提、李委員昆澤等所提、李委員應元等所提、林委員世嘉等所提、翁委員重鈞等所提、親民黨黨團所提的版本，現在又有委員再提出第二十八條修正草案，因為第二十八條已經要送黨團協商，所以今天第二十八條就一併送黨團協商；其次，關於李委員桐豪等人所提大量解僱勞工保護法第十二條以及本席等人所提勞動基準法第七十六條之一，大量解僱勞工保護法第十二條勞動部的規定是，得函請相關單位禁止其代表人及實際負責人出國，李委員桐豪則希望將「得」改為「應」，這是大量解僱勞工保護法的部分，而本席所提勞動基準法第七十六條之一是規定，雇主因歇業、清算或宣告破產，積欠勞工退休金、資遣費或工資，有下列情形之一，經主管機關限期令其清償；屆期未清償者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其代表人及實際負責人出國。

這一條是新增的，我是用「得」字，不是用「應」字，謝謝。

主席：請提案人陳委員根德說明提案旨趣。（不在場）陳委員不在場。

請提案人王委員育敏說明提案旨趣。（不在場）王委員不在場。

請提案人尤委員美女說明提案旨趣。（不在場）尤委員不在場。

請提案人李委員昆澤說明提案旨趣。（不在場）李委員不在場。

請提案人魏委員明谷說明提案旨趣。（不在場）魏委員不在場。

請提案人蔣委員乃辛說明提案旨趣。（不在場）蔣委員不在場。

請提案人林委員世嘉說明提案旨趣。（不在場）林委員不在場。

請提案人吳委員育仁說明提案旨趣。（不說明）吳委員不說明。

主席（徐委員少萍）：請勞動部潘部長說明修正要旨。俟部長表示意見後就進行綜合詢答。

潘部長世偉：主席、各位委員。今天 大院召開社會福利及衛生環境委員會全體委員會議，本人能有機會應邀列席就行政院及委員所提「大量解僱勞工保護法」修正草案作口頭報告，並得親聆各位委員的指正與建議，深感榮幸。

以下謹就行政院及委員所提大量解僱勞工保護法（以下稱本法）修正草案內容，意見如下：

一、行政院修正大量解僱勞工保護法第 2 條適用範圍案：

本法第 2 條係以一定期間之解僱人數及比例規範適用範圍，原條文第 1 項第 4 款之解僱主體僅明定「同一事業單位」，為預防及減緩大量解僱對區域就業市場之影響，爰修正增列「同一廠場」，並增訂單日解僱人數之規定。另新增第 5 款，明定同一事業單位之解僱勞工總人數達一定數量時，納入本法適用範圍，使本法適用範圍更臻周延，確保勞工權益。

二、有關邱志偉等 20 位委員提案「大量解僱勞工保護法第 2 條條文修正草案」：

查本法第 2 條規範事業單位於 60 日內解僱勞工達一定比例或人數時，應適用本法所定程序，

其目的在避免過多被解僱之員工，於短期間內集中投入勞動市場，無法快速轉職，衍生失業的問題。邱志偉委員等提案降低大量解僱人數門檻，解僱人數未達相當數目，其對勞動市場影響應不致過大，如納入本法之適用，課中小型企業過大之行政成本，是否妥適，宜審慎研議。

三、有關盧嘉辰等 18 位委員提案「大量解僱勞工保護法第 2 條及第 4 條條文修正草案」：

本法針對解僱之定義明定為勞動基準法第 11 條各款之一及併購或改組，委員提案有關「其他可歸責於雇主之事由」一節，似未如原條文明確，恐生執行疑義；另所提降低適用門檻，本部意見如前敘；至縮短提出大量解僱計畫書期限一節，恐有不利就業市場調整吸納解僱勞工之弊，宜審慎評估。另所提增訂第 4 條第 2 項規定一節，如雇主於提出大量解僱計畫書之後，須經主管機關核准，其解僱始生效力，與現行勞動基準法之解僱保護法制法理不同，亦應審慎研議。

四、有關李桐豪等 25 位委員提案「大量解僱勞工保護法第 12 條條文修正草案」：

查本法第 12 條已明定雇主積欠勞工工資、資遣費或退休金達一定金額時，經主管機關限期令其清償，屆期未清償者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其出國。李桐豪委員等所提案，於勞動契約未終止，且勞工遭積欠之債權尚未明確下，即得禁止其代表人或實際負責人出國，恐有過度侵害憲法保障之「遷徙自由」疑慮，允宜審慎研議。

五、有關王育敏等 27 位委員提案「大量解僱勞工保護法第 18 條條文修正草案」：

查為協助遭大量解僱之勞工能儘速返回職場，本法定有就業服務、職業訓練及就業促進措施（例如雇主再予僱用之獎勵等）。事業單位因經濟性因素大量解僱後，往往需歷經多年，始有再行僱用原解僱勞工之可能，由於當前技術變遷快速，公司再生後，原解僱之勞工，其技術及知能恐非再生事業所需；再者，如該等勞工已就業或因就業環境改變，均將影響其回聘之意願；另勞動契約成立與否，往往涉及勞動條件能否合意，尚非單方可以決定，如課予雇主回聘之義務，否則予以裁罰，恐有執行之疑難，故仍宜以獎勵方式提高雇主回聘之意願，較為妥當，爰仍宜審慎研議。

接續進行勞動基準法第 28 條、第 56 條、第 75 條、第 76 條之 1、第 78 條、第 79 條、第 79 條之 2、第 79 條之 3 及第 80 條之 1 修正草案部分，大院委員關心勞工工資、資遣費及退休金權益之確保、勞工退休基金之操作及事業單位違反勞動基準法行政義務之罰則，提案修正勞動基準法相關條文，本部深表感佩。以下謹就委員所提勞動基準法修正草案內容，提出報告：

一、修正勞動基準法第二十八條部分：

有關孫大千委員、吳育仁委員、賴士葆委員、林淑芬委員、謝國樑委員、劉建國委員、羅淑蕾委員、徐少萍委員、陳根德委員及王育敏委員等提案，說明如下：

（一）有關明定「勞工本於勞動契約所生之債權」或「工資、資遣費、退休金」有最優先受清償之權或優先於抵押權受償之規定，查行政院於 71 年間首次提送勞動基準法草案時，原定「雇主因歇業或宣告破產時，本於勞動契約所積欠之工資，未滿六個月者，有優先於抵押權受償之權。」惟 大院審議時，因恐影響企業融資，經多次折衝，爰以「工資墊償」制度為配套，免就前開積欠工資未滿 6 個月者為優先於抵押權受償之規定。本案可強化勞工權益之保障，但外

界認為恐影響金融秩序及投資意願。

至於勞動債權由積欠工資墊償基金墊償乙節，現行積欠工資墊償基金設置之目的係為墊償雇主因歇業、清算或宣告破產，積欠勞工 6 個月未獲清償之工資，將基金墊償範圍擴及資遣費與退休金，依現行提繳費率恐無法負荷龐大之積欠資遣費及退休金，勢須大幅提高提繳費率，須審慎評估。此外，如將雇主應給付之退休金及資遣費義務完全轉嫁由墊償基金支付，恐擴大道德風險，應併予考量。

(二)有關增訂雇主積欠工資，勞工依勞動基準法第 14 條第 1 項第 5 款、第 6 款規定終止勞動契約，屆期末清償主管機關得逕自認定為歇業之規定，查雇主有勞動基準法第 14 條第 1 項第 5 款、第 6 款規定之情事，實務上未必終止營業。是否認定為歇業，仍需依個案事實判明。至雇主營業持續中，積欠工資者，勞政機關本可就違法事實處罰，並責令雇主補付工資。

(三)有關增訂雇主積欠工資、資遣費及退休金經勞工請求未獲清償者，由就業安定基金墊償之規定，查依就業服務法第 55 條及就業安定基金收支保管及運用辦法第 5 條規定略以，就業安定基金係用於辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。倘規定雇主因歇業、清算或宣告破產所積欠之工資、資遣費、退休金等，勞工經請求未獲清償者，由就業安定基金予以墊償，是否符合基金支用目的，仍須審慎評估。

(四)查林淑芬委員等 20 人、李昆澤委員等 28 人、李應元委員等 28 人、林世嘉委員等 23 人、翁重鈞委員等 24 人及親民黨團分別提出修正勞動基準法第 28 條條文等 6 案，已於去 101 年 12 月 3 日立法院第 8 屆第 2 會期社會福利及衛生環境委員會會議決議：「本 6 案，業已審查完竣，擬具審查報告提請院會公決；院會討論本法案前，須交由黨團協商…」；另通過臨時提案：「勞動基準法第 28 條條文修正草案，已決議直接交付朝野黨團協商，行政院勞工委員會應於朝野黨團協商時提出行政院勞工委員會修正方案，以利協商進行」，而其餘孫大千委員、吳育仁委員及賴士葆委員等 3 案業於 102 年 5 月 6 日審查在案。

二、修正勞動基準法第五十六條部分：

(一)有關吳宜臻委員等提案將各事業單位之退休準備金專戶總金額未達今後五年內符合退休資格勞工之退休金估算總額百分之八十者，應一次提撥其差額乙案，查勞動基準法之退休制度採確定給付制，具有勞退舊制年資之勞工須服務於同一事業單位滿一定年資及年齡退休，雇主始有給付退休金之義務。如欲增列各事業單位之退休準備金未達「今後五年內」符合退休資格勞工之退休金估算總額百分之八十者，雇主應一次提撥其差額，因涉及各事業單位屆退人員之實際退休意願、年資、平均工資等變項，提撥及查核作業仍有諸多細節，須更審慎研議，較為周延。

(二)有關高志鵬委員及潘孟安委員等提案勞工退休基金之基金運用規模等資料，應按月上網公告乙案，查勞退基金自 97 年以迄 103 年 3 月底止，採審慎穩健之資產配置及風險控管機制，在彌平 97 年金融風暴虧損及 100 年全球股災受創後，初估淨獲利達 2,225 億元。

為使勞工退休基金運用情形資訊透明化，勞工退休基金監理會（於 103 年 2 月 17 日改制為勞動基金運用局）業已按月陳報主管機關並於資訊網站公開有關勞工退休基金收支運用情形，包

含基金積存金額、運用規模與最低保證收益率、基金資產配置、國內外委託經營績效統計表、投資股票類別、股票持股比率等，讓勞工了解基金整體運作情形與績效表現。

有關持股成本及買賣資訊，涉及基金實際操作資訊，考量勞工退休基金規模龐大，進出股市金額亦相對較大，若公開買賣操作資訊，恐被有心人士歧誤引用，進而影響金融市場之穩定。另勞工退休基金係以長期投資為目的，股票投資成本直接影響基金獲利性，若公開投資成本，投資大眾則可作為操作依據，將增加基金操作上之困難，進而影響基金長期獲利之穩定性。

目前勞動基金運用局業依大院 101 年 12 月 14 日三讀通過 101 年度中央政府總預算附屬單位預算有關資訊揭露之決議，按月揭露相關訊息。本案為維持基金運作彈性，並維護基金權益，並請維持目前之作法，免於法律條文明訂，增加運作上之困難。

(三)有關王育敏委員等提案雇主應依每月薪資總額百分之六以上之比率提撥勞退準備金並將提撥金額書面通知勞工，且於每年計算未來三年內符合退休資格勞工退休金總額於次年三月前補足之規定，查「勞工退休準備金」係課予個別雇主必須為其僱用勞工之退休金預作準備的制度，且由雇主依勞工人數、工資、工作年資及流動率等因素精算，於 2%至 15%之範圍提撥，另本部已研提勞動基準法部分條文修正草案，增訂勞動基準法第 56 條第 2 項規定，雇主應於年終檢視其勞工退休準備金專戶提撥狀況，如不足未來一年內符合退休資格勞工退休金給付所需者，應補足差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議，目前該修正草案業於 102 年 12 月 19 日報請行政院審查中。

至於勞工退休準備金制度設計本質上係屬責任準備制而非完全提存制度，已有勞退監督委員會監督，其退休準備金提存額度並非等於個別勞工成就退休要件所獲退休金額，課雇主通知個別勞工之義務仍應審慎考量。

(四)有關吳宜臻委員、高志鵬委員及潘孟安委員等 3 提案業於 102 年 5 月 6 日審查在案。

三、修正勞動基準法罰則部分：

(一)有關吳育仁委員、林淑芬委員等提案修正第 75 條、第 79 條之 2 規定，雇主或勞工以詐欺、其他不正當方式，受領工資墊償基金墊償處以罰鍰並負民刑事責任案，本部無意見。

(二)有關徐少萍委員等提案修正第 76 條之 1 增訂禁止出境之規定因大量解僱勞工保護法已有相關規範。另有關王育敏委員等提案修正第 79 條之 2 增訂未足額提撥禁止出境之規定，因舊制退休準備金係屬準備性質，是否積欠退休金尚未確定，且應考量影響社會公益程度、限制人身自由，必須同時考量手段與目的之比例原則，應審慎評估。

(三)有關王育敏委員等提案修正第 78 條規定，針對違反第 56 條第 1 項未按月提撥準備金之雇主提高罰則，並增訂未給付勞工退休金之雇主處以刑罰及未補足勞退準備金差額之雇主處以罰鍰規定，本部已研提勞動基準法部分條文修正草案第 78 條第 1 項增訂雇主若未於年終檢視其勞工退休準備金專戶提撥狀況，除應依限補足差額外，課予處罰，以強化雇主應盡之義務，第 76 條增訂雇主未依法給付退休金及資遣費者，課予行政刑罰之規範。目前該修正草案業於 102 年 12 月 19 日報請行政院審查中。

(四)有關尤美女委員、李昆澤委員及魏明谷委員等提案修正第 79 條、第 80 條之 1 規定，明

定主管機關「應」公布違法事業單位或事業主之名稱、負責人姓名案，按行政機關所採取之處罰方法或手段，須符合比例原則。勞動基準法採用「得」公布之方式，係考量雇主違法情節是否重大或是否累犯及條文保障之法益輕重等因素，給予主管機關裁量空間。公布違法事業單位之手段為行政處分，如雇主行政救濟成功，對其名譽亦難以撤銷或恢復原狀，應審慎處理。

(五)有關魏明谷委員等提案修正第 79 條規定，增訂雇主未經勞資協商片面調整工時罰鍰案，查第 30 條之 1 係四週彈性工時之規範。雇主如有違反相關規定時，應視其所違反之法條（第 24 條、第 30 條、第 32 條、第 36 條或第 49 條），依各該法條之罰則予以處罰。另雇主未經勞工同意，逕自排定「無薪休假」，以致勞工工資短少，係違反第 22 條第 2 項工資應全額直接給付勞工之規定，現行條文已有罰則規定。

(六)有關林世嘉委員等提案修正第 79 條規定，罰鍰額度依據事業單位分別訂定、增加訂定累犯加重罰則案，行政機關就具體違法個案，將整體審酌各種情形，包括雇主違法情節是否重大、是否累犯條文保障之法益輕重及事業單位規模等因素，決定裁罰額度。惟如未綜合考量前開因素而逕依事業規模別加重處罰，恐未妥適。另為督促事業單位確實依法改善，第 79 條第 3 項已有「限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰」之規定，無須再予增訂累犯加重罰則。

(七)有關蔣乃辛委員及吳育仁委員等提案修正第 79 條規定，違反第 30 條第 1 項、第 32 條第 2 項規定，依查獲之勞工人數處罰案，查第 30 條第 1 項規定係就勞工一般情形下每日及每二週之法定正常工作時數為基準性規範，第 32 條第 2 項係就「一日正常工作時間連同延長工作時間」以及「一個月延長工時」之上限分別定有規範。雇主於不同時間或使不同勞工延時工作，本有分別注意是否有超逾法定正常或延長工時上限之義務。其違反前開規定，將因時點不同、勞工不同、超時情狀不同…，屬「數行為」違反同一行政法上之義務，本可分別處罰；惟參酌比例原則，仍得斟酌處罰額度，統為一次之處分，爰建議維持現行規範。

(八)有關王育敏委員等提案增訂第 79 條之 3 規定禁奢條款案，依行政執行法第 17 條之 1 規定如有符合核發禁止命令要件時，得為相關之強制措施，爰本部無意見。

以上報告，敬請指教，並祝主席、各位委員身體健康，萬事如意。謝謝！

主席：吳委員宜臻、高委員志鵬、潘委員孟安等 3 提案業於 102 年 5 月 6 日詢答完畢，今天才要審查。現在開始進行詢答，每位委員詢答時間為 8 分鐘，得延長 2 分鐘；上午 10 時 30 分截止登記。委員如有書面質詢，請於本次會議散會前提出，逾期不予受理；臨時提案於 11 時 50 分處理。

請吳委員育仁發言。

吳委員育仁：主席、各位列席官員、各位同仁。我先向部長討教幾個問題後，接下來再問各司的司長。這次所有委員的提案有 3 個特色，第一，大家對實質薪資降低感到非常憂慮；第二，法定債權追討無門，大家想要尋求解決之道；至於第三個，我覺得這部分很重要而且有辦法解決，但是從勞動部的報告看來，勞動部對這些問題好像跟委員有不一樣的想法，第三個就是勞工的時間被偷，但是處罰顯然不成比例。剛剛部長在報告時認為要維持原來的狀況，我看到整個處罰的金額是 2 萬至 30 萬，方才我有提及勞工的時間被偷，處罰顯然不成比例，它的意思是什麼

呢？本席跟蔣委員乃辛都有類似的提案，就是如果違反第三十條第一項、第三十二條第二項的規定，應按查獲勞工的人數及日、周或月數來計算處罰，為什麼會這樣來看呢？很簡單的就是勞工被偷的時間，如果雇主換算的結果，那處罰的那些錢，恐怕是比較低的，是這樣的想法。

我們也知道勞動部在處罰的額度上，會去衡量二萬元到三十萬元的距離，如果是超過三十萬元的部分，該怎麼辦呢？被偷的時間就偷走了，雇主也賺到了，勞工也受損了，部長對這個有沒有配套措施？我們尊重勞動部的看法，但是這個問題沒辦法彌補。

主席：請勞動部潘部長說明。

潘部長世偉：主席、各位委員。基本上，整個大原則方向，我們希望針對於雇主違反勞工權益的這些處罰上，如果能夠達成真正的嚇阻效果，那是最好的做法，就我個人來講，其實開放這些不同的討論過程，因為很多細節與執行上的問題點，我可以請劉司長來說明。

吳委員育仁：另外，還有一個問題要跟部長就教，本席在此也從大陸的法制上來瞭解社會法系裡面會有一種現象，本席當時也把這樣的做法，把它導到我們的食安法裡面來，就是將政府裁處罰鍰的某一部分比例作為獎金，當時本席也請教了一些律師、法官，他說在立法院裡面可以提，本席後來就把它放在食安法裡面，也獲得通過，本席非常感動。

在我們的勞動立法裡面，目前來講確實也沒有這樣的設計，就是損害的都是勞工，受傷的是勞工，但是處罰的錢，卻進到國庫裡面，檢舉的獎金，也沒有分配給檢舉的人，在大陸的社會法系裡面，會有裁罰的這些錢，對於受傷勞工，時間被偷就歸還給他們，雖然是在國庫裡面，不知道部長覺得這樣的想法是怎麼樣？

潘部長世偉：可能不同的地方，在不同社會制度的差異性，我們在此一定是有考量過有一些後遺症的問題。

吳委員育仁：本席認為這些有創意是可以討論的。

潘部長世偉：對，可以討論。

吳委員育仁：例如積欠工資、資遣費、退休金這種所謂勞動的法定債權，過去在學界裡面也討論到了，例如一般勞工的債權，沒辦法優於抵押權，只是優於一般債權而已，但是有時候大家會想這樣如果銀行抽銀根怎麼辦？銀行如果來鑑價時，可能因為雇主欠了一些錢，還債的情況不是很好，所以要來設定廠房子的抵押時金錢就少一點。

但是從另外一個角度來講，又想到另外一個問題，就是如果這個雇主積欠了一些工資或資遣費、勞工退休準備金都沒有繳交，銀行來評估他的債權或放款時，就自動把這些扣下來，這樣無形中也強化了雇主願意配合勞動法的要求，趕快把法律上的義務清償完畢才來貸款，成數會比較高，事實上，也有這種想法啊！

所以很多東西都是兩面的，也未必過去勞動法的教科書裡面，來告訴很多的學生與學者，說只是優於一般的債權，低於抵押權，這個有時候也是可以突破的，部長認為怎麼樣？

潘部長世偉：其實關於勞工的債權，優先於其他抵押權的概念，在勞動部的立場是從來就沒有反對過，但是我們也很清楚，這樣子的討論，從民國 73 年勞動基準法立法的當時，其實在社會上就已經是非常重大的辯論過程，最後，在工資的部分，才不得不採用六個月的積欠工資墊償基金

的方式處理。

至於現在要把退休金跟資遣費納入到裡面，我相信也會面臨同樣的過程，勞動部一直在過去一、二年來看到社會對這個也很關心，我們其實也擬了相關的草案，因為我們也體會到這個不是勞動部想要通過就能夠通過，光是在行政院內部的討論，恐怕就出現很多不同的意見，所以這是儘可能思考至少把債權跟其他抵押權部分能夠齊一來考量，不一定是優先，至少可以放到裡面考量。

其實我非常贊成委員提出的意見，只是怎麼樣讓社會上跟其他反對這種做法的意見，能夠接受我們的看法，這就要花一些功夫去討論。

吳委員育仁：對，在本委員會裡面，本席認為很多委員對於勞工權益的重視，包括勞動部身為主管部都非常重視，但是很多這種爭議問題，在行政院院會，甚至於立法院院會，就有非常大的論辯。

潘部長世偉：對。

吳委員育仁：本席再問一個問題，關廠歇業經勞工請求未獲償還的這些錢，由就業安定基金來償還，部長認為這樣可以嗎？

潘部長世偉：原來就是就業安定基金拿出去的。

吳委員育仁：部長認為這樣符合就業安定基金的使用目的嗎？

潘部長世偉：符合。

吳委員育仁：本席就是看到部長的報告裡面產生撰寫上的矛盾，在你們報告的第三頁寫關廠就是歇業、清算宣告破產所積欠工資、資遣費、退休金，勞工請求未獲償還者，由就業安定基金予以墊償，是否符合基金使用目的，仍須審慎評估，部長寫這個不是自打嘴巴？

潘部長世偉：我應該這樣講，因為制度上的規範，例如積欠工資的部分，在過去本來其實是透過資欠工資墊償的方式處理，我們同仁寫這個報告的目的就是如果真的要做的話，應該用積欠工資墊償制度同樣的模式去做，可能會恰當一點。

吳委員育仁：對。

潘部長世偉：直接用就業安定基金處理的話，可能在整個處理上還是會有障礙。

吳委員育仁：我們都瞭解這個，但是部長一方面從就業安定基金來付，你們在報告裡面又寫要審慎評估。

潘部長世偉：還是不太一樣，因為當初關廠工人的部分，其實是當初已經在當時的主任委員，設定這樣的方法，從這裡面拿錢出來，當時是借給他們的，所以現在進入法院判決裡面有很多疑義，不確定它的性質時，我們才回到就業安定基金去處理，這兩個在本質上還是有差異，不完全是同樣的。

吳委員育仁：我們都瞭解，但是未來發生這種事情的前後，會不會從就業安定基金來出？

潘部長世偉：是制度上建立的問題，基本上，我們不會再用這種就業安定基金的方式處理。

吳委員育仁：要怎麼辦？

潘部長世偉：如果今天大家有意見要去討論到底積欠的退休金、資遣費在制度面怎麼樣處理時，第

一，其實我們考量是在第二十八條的部分，跟其他抵押權之間的平衡性問題；第二，我們也提到第五十六條的部分，如果今天是在舊制退休金，在前一年就必須要確認後面那一年可能即將要退休的勞工，這是比較確定的，用這個部分去處理，相對的，很多制度上的設計配套，才能夠完全解決這個問題。

吳委員育仁：今天很多委員提出不錯的想法，本席認為部長應該好好的重視。

潘部長世偉：我覺得可以開放來討論這個部分，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。潘部長，聽說貴部在上禮拜已經將職災保險法送至行政院進行審議。

主席：請勞動部潘部長說明。

潘部長世偉：主席、各位委員。對。

陳委員節如：本席在 3 月中旬召開過職災保險公聽會，貴部石司長也有參加，當時我說草案應該要先跟勞工朋友及民間團體進行討論，可是他說要徵詢上級的意見，他所說的上級應該就是你吧，現在的情形是如何？

潘部長世偉：我不清楚他有沒有說這句話，但是我知道有跟團體討論過。

陳委員節如：甚麼時候討論的？

潘部長世偉：我請石司長說明。

陳委員節如：在你們送行政院審議之前，可不可以先將草案給本席？

主席：請勞動部勞保司石司長說明。

石司長發基：主席、各位委員。上次委員垂詢的是就這部分我們有沒有跟勞資團體討論，事實上我們曾經有開會討論過，上次委員也提到可不可以在送到行政院……

陳委員節如：是什麼時候開的會？我是在 3 月份召開會議的。

石司長發基：我知道，因為我們在之前就已經先開過會，委員提到我們的版本是不是可以送一份給你。

陳委員節如：我沒有接到這個訊息啊，他們也要求你們在送行政院審議之前要先跟他們開會。

石司長發基：我們有跟不同的團體開過會。

陳委員節如：甚麼團體？

石司長發基：包括勞資團體、全國性……

陳委員節如：是那天參加公聽會的團體嗎？

石司長發基：不是，因為我們都是找全國性的團體。

陳委員節如：並沒有嘛！所以你們不去跟關心的團體開會，卻去跟別的團體開會。你應該要公平，當天與會的團體也不少，為什麼沒跟他們開會？你是不是故意的？你說要請示部長願不願意提供，現在部長在場，請問草案要不要提供給本席？

潘部長世偉：現在沒問題。

陳委員節如：好，資料提供給本席之後，本席可能還會再進行團體討論。

潘部長世偉：可以，沒問題。

陳委員節如：聽說團體也要提出一個法案。

潘部長世偉：我想大家的目的都一樣，希望在職災保護上可以透過保險單獨立法來保障勞工。

陳委員節如：對啊。

潘部長世偉：所以大家如果能夠……

陳委員節如：因為職災還要加上雇主應負擔部分，所以討論的空間非常廣。

潘部長世偉：對，沒問題，這是可以討論的。

陳委員節如：請問甚麼時候要把草案給我？

潘部長世偉：我會請石司長處理。

陳委員節如：送行政院沒問題了吧？

潘部長世偉：對，沒問題。

石司長發基：我們在會後馬上送給委員。

潘部長世偉：會後就提供給委員。

陳委員節如：好。其次，之前我提過一件請願案，就是某家醫院護士打卡的問題，我想要了解現在情形如何？當時我說要調查報告，並在一個月內來做報告，請問你們有沒有去調查？那家醫院規模不小，在北部算是很大型的私立醫院。

潘部長世偉：我請承辦的勞動條件司劉司長向委員說明。

主席：請勞動部勞動條件司劉司長說明。

劉司長傳名：主席、各位委員。在委員交代之後，我們已經前去該醫院了解，在委員所提到的那個部門並沒有發現類似狀況，我們也詢問該部門受僱護理師，發覺可能有其他問題，目前正在撰寫調查報告，俟完成後再向委員報告。

陳委員節如：這種問題層出不窮，你們要有所警惕，而且這是執行面的問題。

再者，請問勞工明年的假日有多少天，是增加 6 天嗎？

劉司長傳名：勞工固定有 19 天假期。

陳委員節如：星期六及星期天都要放假了，是不是？

劉司長傳名：凡碰到例假日或他的休息日就補假。

陳委員節如：所以放假日會增加啊。

劉司長傳名：不是增加，而是國定假日碰到例假日或他的休息日，就……

陳委員節如：現在星期六及星期天不是強迫休假嗎？

劉司長傳名：沒有，因為勞工的例假日及其休息日不一定是在星期六和星期天。

陳委員節如：對啦，我是指兩週要縮減幾小時？

劉司長傳名：目前沒有改變。

陳委員節如：沒有變？

劉司長傳名：對，只是若碰到例假日或他的休息日，就擇期補休。

陳委員節如：不是要比照公務人員嗎？

劉司長傳名：是。

陳委員節如：所以休息的時間已經增加了，對不對？這對醫院及照護機構產生非常、非常大的影響，我已經接到很多反映，雖然你說可以用的第八十四條之一的規定，但是現在好像根本不適用。現在一直發生問題，而你們既不去解決、也不去研究原因，再這樣下去，有關勞基法的糾紛會非常多。

潘部長世偉：護理人員已經不適用第八十四條之一了。

陳委員節如：對，我知道，那已經放入勞基法。

潘部長世偉：對，已經回勞基法的規範。

陳委員節如：那社會福利機構呢？

潘部長世偉：有一些社會福利機構還有。

陳委員節如：就算還有也運作不了，我告訴你，現在產生很多問題，因為放假日愈來愈多，所以我希望勞動部在輪班問題上要想出幾套折衷的辦法，好讓醫院及機構能據以實施，抑或是設置專章。我曾經和蘇委員討論過，這部分表面上適用勞基法，可是做得到嗎？確實做不到！所以我們要務實。我們曾去日本考察，他們的輪班是採 12 小時制，這部分他們是如何解決的？我想你們也應該要去研究一下。

醫院及機構的工時是你們負責的嗎？

劉司長傳名：是。

陳委員節如：現在你們實施勞動檢查最糟糕、奇怪的是每年一定要抽查幾個單位，這是怎麼回事？是在拚業績嗎？凡是被查調的單位都被罰 200 萬元耶！

潘部長世偉：跟委員報告，我們是做專案檢查，而一般勞動條件檢查是地方政府就可以做的，就看地方政府要不要去做。

陳委員節如：對啊，是你們規定 1 年一定要有幾個單位，好像是要陳報 9 個案件，是不是？

潘部長世偉：不一定，專案檢查本來就是根據不同行業……

陳委員節如：現在南部有很多單位被罰 200 萬元或 100 萬元不等，這是在做甚麼？你們不去解決問題，只是開罰，開罰有甚麼用？問題還是存在。

另外，上次我所提有關機構教保人員訓練問題，現在規劃了嗎？因為機構都是在教保人員進用之後才實施訓練，不符合……

潘部長世偉：我請勞動力發展署廖署長向委員說明

主席：請勞動部勞動力發展署廖署長說明。

廖署長為仁：主席、各位委員。上次委員指教，要我們跟衛福部研究本案，我們已經開會研究過。

陳委員節如：但是沒有結果啊。

廖署長為仁：因為才剛開完過，我們本來對這個案子並不熟悉，當天有請衛福部就課程內容等向我們說明清楚，我們正在研議。

陳委員節如：甚麼時候要開始訓練？這可以與居家訓練一起實施，並不會有影響。

主席：請勞動部勞動力發展署訓練組林組長說明。

林組長仁昭：主席、各位委員。當天會議的決議是希望衛福部先統計各縣市的缺口……

廖署長為仁：報告委員，目前我們才剛掌握，我們會……

陳委員節如：你要先將人員做好準備。你有沒有先統計居家服務員的缺口？並沒有啊，你還是一樣實施訓練，讓居家服務員有兩張證照不行嗎？

廖署長為仁：在居家服務員部分，衛福部每年都有統計缺口，我們才会有……

陳委員節如：要根據那個缺口去算開班人數嗎？

廖署長為仁：對，沒錯，每年都有。

陳委員節如：衛福部社家署甚麼時候要統計人數？甚麼時候可以開始訓練？我關心的是甚麼時候可以開始訓練。

林組長仁昭：OK，我們會再跟社家署聯繫，儘速提高……

陳委員節如：請儘速辦理，因為現今各機構缺員問題非常嚴重。

廖署長為仁：了解。

陳委員節如：問題就卡在社家署規定一定要在進用之後才實施訓練，其實你們應該也可以辦理訓練，提供人力。

廖署長為仁：OK，我們會儘快辦理。

陳委員節如：再請教部長有關勞保金問題，現在勞工自行提撥的部分為什麼一定要放在年金裡才可以領？為什麼不能提前領？

潘部長世偉：勞保年金沒有自己提撥的。

陳委員節如：我是指退休金。一個是勞退，另一個是勞保，對不對？勞保是要 65 歲以上才可以領月退，那勞退呢？那是存在他自己的帳戶，還有雇主提撥的 6%，為什麼不能在他退休時想領就可以領？你們現在還要修法規定不能領。

潘部長世偉：沒有，在政策上我們正在討論這個問題，不過我想……

陳委員節如：我知道你們正在討論，所以我要提出這個問題，這個部分是他們自己提撥的，總是會有提早用完的一天，如果我退休後想要做一點生意或是給小孩創業，這就是一個基金，為什麼他不能自理？

潘部長世偉：所以根本的問題不是在於資金，根本的問題是在勞退新制裡面，有沒有辦法創立一個新的、中間的層面，假設今天勞工朋友在中間有重大事項時，他可以先將錢領出來，但這是另外一個思考的問題。

陳委員節如：有些勞工跟我反應，那是他們自己存的錢，為什麼那部分不能一次領出來？

潘部長世偉：同樣的問題還是在於要退休後才去拿這個錢，目的是為了保障他退休後晚年生活的需要，如果你前面的錢拿太多，沒辦法還回來……

陳委員節如：勞退是杯水車薪的問題，那個錢很少，可以讓他自行選擇，看是要一次領，還是慢慢領。

潘部長世偉：我們正在研究要如何解決這樣的問題。

陳委員節如：這個有沒有違憲，你們要去了解一下，人家存在銀行的錢，想要一次領出來，為什麼

不行？

潘部長世偉：不全然，因為退休金的制度原本就有那樣的設計思考，這個很多國家都知道……

陳委員節如：你們把人家個人存的錢，去這樣……

潘部長世偉：跟委員報告，在大多數的國家，退休金不是由政府管理，只因為我們立法院決議時，要求交由政府來管，才會產生這樣的結果，本來不應該是我們管。

陳委員節如：那既然現在是由你們管，你們就要來解決問題。

潘部長世偉：對，所以政府在管的時候，當然要考慮到整個社會上、政策上的目的是什麼？

陳委員節如：你們常常不好的就效法別的國家，好的卻不拿來用，這個問題，你們什麼時候可以研究出來？

潘部長世偉：我們很快就可以研究出來。

陳委員節如：很多勞工也在反映。

潘部長世偉：我知道。

陳委員節如：你說很快是指什麼時候？

潘部長世偉：我們部會討論出來之後，自然就會對外公開。

陳委員節如：好，請儘快。

主席（蘇委員清泉代）：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。首先，我想請教今天聯合報的報導，有五萬的國保戶，戶籍設在戶政事務所，這些人將來要怎麼繳國保？你說只要上網公告，就代表已經送達，但「送達」之後，其實本人都不知道，面對這樣的情況，你們只能做到這樣嗎？還是有其他更積極的方法呢？例如你們應該要協調、勾稽，要想辦法知道這 5 萬人是否如你們所講的，是長期旅居國外，根本送達不到的，還是有哪些是暫時性的將他戶籍設在戶政事務所，你們應該要好好分析跟清查，不然這 5 萬人口用這樣的方式，感覺只是行政上處理完畢，但是將來這 5 萬人都不會變成你的納保戶。

主席：請勞動部潘部長說明。

潘部長世偉：主席、各位委員。是。跟委員報告，國保其實不是我們勞動部所掌管，在政策面上是衛福部要去處理，我們是代管，執行行政的操作面，勞保局在行政操作面上該做的程序都必須要做，做完之後，後面的政策要如何處理，我相信衛福部自己也有一些做法，這個細節我是否可以請羅局長簡單說明。

王委員育敏：好，請羅局長說明一下，你們要如何積極處理，雖然這只是由你們代管。

主席：請勞動部勞保局羅局長說明。

羅局長五湖：主席、各位委員。基本上戶籍會設在戶政事務所，大概就是我們俗稱的「遊民」，有些人遷出但卻沒遷入，有些人買了新房子，後來才發現戶籍裡面有兩個人的戶籍。

王委員育敏：所以這 5 萬戶可能都是無效戶，將來都不會繳一毛錢嗎？

羅局長五湖：去年我們有做公示送達，做完之後還是有些反應，因為媒體也有一些報導，去年的 4 萬 9,000 人裡面，有 5,800 人來找我們。

王委員育敏：主動回來找你們嗎？

羅局長五湖：對，於是我們就補開一張罰單給他，但是開出去以後，這 5,800 人中只有六百多個人繳錢，還有六百多人中約有三百人是繳完錢後，馬上有給付可以領，所以當他有給付可以領時，他就會很積極，如果沒有的話，基本上這些人是連戶政事務所都沒有辦法找到他，我們大概可以利用其他管道，例如有另外的訊息時候，像今天報紙所說，當他來就業時，想辦法通知他，中華民國的戶政系統是全世界最好的，但這些人還是戶政的死角，所以只有從戶政那邊才有辦法找到這些人。

王委員育敏：那你這個問題是不是應該要反映回去，要求戶政單位也應該要積極一點。

羅局長五湖：有，都有在處理。

王委員育敏：我覺得這個部分，不能只像今天的報載一樣，就只是「送達」，好像到此為止，其實系統跟系統之間要連動起來，你們在前端發現這樣的問題，就要回饋給戶政系統，戶政系統找不到，就應再想辦法啟動警政或健保，再去勾稽，去找到這些人，這件事情我希望你們能再回饋回去並繼續找。

第二、本席所要詢問是有關「假」的問題，剛剛陳委員在質詢現在全國勞工的放假日到底是幾天的問題，你們的回答好像不是很清楚，據本席了解，有無週休二日與隔週休二日的勞工，他們的放假模式是不一樣的，是不是這樣呢？我覺得你們在解釋政策的時候要講清楚。

潘部長世偉：我們現在有一個大的問題是，內政部還是採行公務員那套體系。

王委員育敏：其實現在許多企業都已經週休二日。

潘部長世偉：民間企業有許多是跟著那套體系走，但實際上，並不能完全跟著他們走，因為很多產業結構上的關係……

王委員育敏：他還是隔週休二日嗎？

潘部長世偉：他的休息日不一定會落在週六或週日，有可能會落在其他時間，這部分我想請劉司長來說明。

王委員育敏：如果是這樣的話，你們在政策說明上就要講的很清楚，現在勞工的確有分兩種，一種是完全週休二日，他的放假計算比照公務人員的模式在走，所以完全沒有問題，但另外一個衍生爭議，你們還要特別解釋清楚的是他的休息日不是固定在週六或週日，或他目前是隔週休二日的這種。

潘部長世偉：我們就是在做這個解釋。

王委員育敏：對，那這部分你們就要解釋清楚，不是他們的假有減少，而是放假的模式與一般公務人員及實施週休二日模式的企業是不一樣的，這部分你們要說清楚。

主席：請勞動部勞動條件司劉司長說明。

劉司長博名：主席、各位委員。跟委員報告，剛剛委員講到週休二日，其實週休二日也不完全會跟公務人員一樣，有的私部門是調移國定假日變成週休二日，那又跟公務員不同，所以有種種不同的狀況，剛剛講到做二休二或固定式的方式，但這些都不一樣，那天媒體來詢問這件事時，我們都有把詳細的情況跟媒體說，以後我們會擴大宣導，進行工時制度的調整時，會以通盤制

度做考量，才較為完整。

王委員育敏：好，我希望你在政策說明時一定要說清楚，不然大家很容易誤解為勞工的權益又少了，跟公務人員相比是更少的，我覺得不要產生這種差異性的比較，所以不是這樣的問題，是他們休假模式不同所以才會有不同的情形，這一點你們一定要解釋清楚。

第二、本席要問的是關於陪產假的問題，本席之前已經提出希望將三天的陪產假再多增加兩天，一是因應少子化，此外，也是讓現在當爸爸的人可以多善盡男性角色，因為現在大部分都是小家庭，一旦太太生產完之後，男性不是只有在醫院陪產，有時候也需要他在家裡幫忙做一些事情，讓家庭的狀況可以穩定，如果可以給他一個禮拜的時間，結合現在的週休二日，就是他只要請假五天，再結合週休兩天，這樣對一般小家庭來說，是一個很好、很友善的措施，但是據我目前所看到的媒體報導，你們的態度還是很強硬，完全沒有鬆動，針對這個部分，你們真的要好好慎重思考，現在可以看到許多小家庭很少生育，頂多只生一胎或兩胎，對於雇主來說，這並不是經常性的成本，不會常常在請陪產假，這種狀況並不多見，現在新北市提出來的方案是可請假但不給薪，我覺得中央應該可以提出更好的政策，大家都需要這樣的假期，我知道你們近期還會再開會討論，希望你們再慎重思考這個部分，他是從整體國家的角度來看的，之前媒體也在批評不要一國多制，台灣這麼小，根本不需要一國多制，像這樣有關勞工生產的部分，在福利上應該要有個統一的標準。

潘部長世偉：跟委員報告，基本上媒體的報導，並不全然就是勞動部的立場。

王委員育敏：太好了，部長的意思是，你們會好好慎重思考嗎？

潘部長世偉：但我同樣要重申一個國家的勞動市場不可能只有單一的制度，如果這樣這個市場一定會非常僵化，僵化的市場對國家來說也是……，所以一定會有各種不同的態樣存在，要仔細研究。

王委員育敏：地方政府如果要允許員工有多請假的權利，不是給薪的我覺得這是他的彈性……

潘部長世偉：對，那是他可以做的。

王委員育敏：但是如果給薪的這一塊，一定要中央定調……

潘部長世偉：因此中央在做這種決定時，一定要非常慎重，而且要經過很清楚的考量。

王委員育敏：對，一定要慎重，但也不要只是單一從雇主的成本來考量……

潘部長世偉：當然。

王委員育敏：要從勞工的權益、雇主的成本以及整個國家現行的走向，也就是我們要建構怎麼樣的大環境……

潘部長世偉：沒有錯，委員的看法跟我們一樣。

王委員育敏：要更宏觀的來思考這個問題，好不好？

潘部長世偉：是。

王委員育敏：我希望你們可以做出讓全國民眾都有感的政策，我覺得勞動部應該做得到。

另外，本席在今天的討論議題上提了兩個法案，第一個是有關大解法的部分，本席的提案主要是針對未盡優先再僱用義務者，處以罰鍰，以確實維護被解僱勞工之優先再僱用權。結果你

們在報告裡面清楚表示反對，並且認為適合用獎勵的方式來做；但是部長是否知道，從民國 92 年到 102 年，在這足足 10 年的時間裡面，到底有幾家事業單位曾經向你們申請獎勵辦法？我這邊算出來的數字是只有 3 家回聘 21 個人。如果是一個有效的獎勵措施，為什麼 10 年來只有這麼少的家數和人數？

潘部長世偉：其實獎勵或處罰，並不是這個條文的重點所在，重點所在是整個勞動市場的變動過程。簡單講，如果今天這個事業單位不去重聘原本被解聘的勞工就要被處罰的話，那麼這樣的邏輯會有很多值得檢視的地方，所以我們關心的是，在這樣的情形下，是不是真的能夠做到？會不會存在太多變數？因此，這個解讀其實在解釋這件事情。

至於獎勵部分，如果能夠鼓勵事業單位，當然是最好，但是光用處罰……

王委員育敏：可是現在看起來也鼓勵不到啊！

潘部長世偉：其實處罰一樣不可能真正解決這個問題。

王委員育敏：那你們有什麼更加積極的辦法？10 年來只有 3 家，這個數字真的很低，你們訂定這個辦法，看起來立意良善，但實質上就是成效不彰，所以這個部分誠有必要檢討，你們當時是希望用獎勵的方式……

潘部長世偉：我們還有其他的獎勵措施，好比就業的相關補助等等，不是只有這件事情而已。

王委員育敏：希望你們好好檢討，因為像南山人壽的案例，總共有 225 人，它講的是優退，不是解僱，但是雇主和員工的想法落差很大……

潘部長世偉：我知道。其實如果我們把這個問題再拉高從政策面去看，就會了解今天我們在資本主義市場自由經濟的體制之下，這種問題一定會發生，現在的癥結在於，政府去訂定這些規範時，能不能事先或是在發生事情之後，讓勞資間有一個對話的窗口或是程序上的作法，讓它所受的影響降到最低？其實如果今天勞工團體能夠有工會去跟雇主好好協商，讓雇主在真正面對這些問題時，能夠有事先處理的作法和程序，我想這才是現在所有先進國家正在做的事情，但令人遺憾的是，我們國內還沒有辦法做到這部分，所以如果直接由政府把它界定得那麼緊，那後面產生的後遺症就會更多，這是我們考量的重點。

王委員育敏：好，有關這部分，後續我們還要好好研議，看看要怎麼樣來處理。我看你們現行辦法是不管用了，必須好好來檢討。

潘部長世偉：謝謝委員。

主席（王委員育敏代）：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。今天早上討論到現在，有的人提到工時，有的人提到薪資，本席也有幾點淺見想要就教於部長：第一，現在在薪資無法提升的情形下，大家就會希望假日可以多一點；第二，經濟不好，工廠跑光了，所以這幾年來台灣的環保做得不錯；第三，想要跟全世界競爭，可是簽個約會怕，因此就開始鬧，然後有競爭力的年輕人就出去拚，有的跑到新加坡、有的跑到香港、有的跑到澳門，還有就是跑到各國的經濟示範區去，留下來的這些，只要政府跟人家簽個約，他覺得自己的權益受損，就開始鬧。難道我們台灣只能在地打轉？如果這樣，台灣穩死無疑！身為勞工、勞動的最高主管機關，部長的看法如何？

主席：請勞動部潘部長說明。

潘部長世偉：主席、各位委員。不論外在環境的變動如何，大概世界各國都一樣，就是會面對勞動力有沒有競爭力的問題，因此，勞動部在這部分，包含在職訓上，我們做了很多。其實如果去看待勞動市場裡面的變動情況，就可以了解，我們今天不是沒有就業機會，像最近我們統計出來的求供比是 2.36 倍，也就是說，一個勞工去找工作，有 2.36 個工作在那裡等著，只不過我們還是期待廠商或企業能夠提高薪資，因為就年輕人來講，他所在意的就是薪資是否過低的問題。不可諱言，當我看到中南部的一些就博會，發現有些工廠提供的薪資，真的是太低；但也不可否認，還是有企業所提供的薪資是有提升的，像前天在台北市花博所舉辦的台北市地區就業博覽會，提供的薪資包括 6 萬元、7 萬元，甚至 8 萬元，可見不同的企業……

蘇委員清泉：有的學者專家在報章上投書表示，如果我們都不要和人家簽定什麼 FTA，也只是窮一點而已，台灣還是可以過啊！部長，我們的競爭力是否在衰退中？我們的勞工素質到底有沒有提升？

潘部長世偉：我覺得我們是在提升中，所以我們不要妄自菲薄……

蘇委員清泉：那怎麼會愈來愈窮？國民所得為什麼拉不上來？

潘部長世偉：如果去看整體的薪資結構，它似乎是比較不夠的；但是如果個別去看，它還是有提升的部分，這要看你怎麼樣去看待。不同的產業、不同的行業、不同的企業，還是會有不同的狀況發生，所以我們不要很容易的用一個所謂全面性的數字去看整個勞動市場裡面不同的現象。有關這部分的解讀，我們還可以花一點功夫去做處理。

蘇委員清泉：好。但是我要告訴你一個實例，我們屏東縣高樹鄉算是一個水源區，當地高樹農會轄區的農地有將近一萬公頃，大部分都是栽種鳳梨，而且不論 4 號或 6 號鳳梨都十分暢銷。我要特別向各位報告的是，今年廠商根本買不到當地的鳳梨，因為還沒有收成就被下訂單了，生意好得不得了，主要就是因為現在的鳳梨酥都是用鳳梨去做，不像過去那樣使用冬瓜，還有就是我們的鳳梨也銷往大陸，一台斤可以賣到 40 元、50 元、60 元、70 元，甚至 80 元。結果昨天洪理事要本席今天向部長反映，那就是鳳梨園根本找不到工人幫忙，現在的年輕人都怕太陽，沒有人願意做；至於老人家，有的領有老人年金，也是不願意做。所以我們的鳳梨園每天都在「追人」，緊張得要死，就算早上上工，下午給錢，一天 1,600 元起跳，也沒有人要做，可見台灣年輕人是懶惰，不是沒有工作可做。

另外，本席也非常認同剛才陳節如委員的看法，從基隆到鵝鑾鼻，台灣所有養護中心現在都在缺人，而且是缺照顧服務員、居家服務員。剛才我們說現在拿到受訓證明的有九萬七千多個，但是真正在上班的只有兩萬多個，也就是說，有報考勞委會舉辦的丙級技術士者，只有兩萬多個，因為沒有人要做嘛！現在養護中心的照顧服務員，沒有證照，只有結業證書者，月薪是 3 萬元起跳，但就是找不到人做啊！從基隆到鵝鑾鼻都一樣，沒有半個人願意做，所以陳節如委員的那些基金會都找不到人。當然，居家服務員的部分，有人還願意「加減做」，因為時間自由，一個月還可以領到三、四萬元，而且最好是一對一的照護，一天 2,000 元，一個月五、六萬元他才要做，所以 22K 都是胡說八道，部長的看法如何？

潘部長世偉：根本的問題還是薪資跟勞動條件。我看到有些產業在招募勞工，當然，不否認的，您剛剛也有提到，有些年輕人可能覺得這些工作比較辛勞，或者是在大太陽下面所以不想做，但相對的也有一些年輕人是認為薪資水準的確比較低，像中南部的薪資水準是非常低的。因此兩邊都要監督，看怎麼樣把這樣的概念……

蘇委員清泉：各地的農會叫我跟你反映，希望可以找外勞當作補充人力。

潘部長世偉：基本上，我們到現在為止還不考慮這件事。其實在不同的場合裏，委員也曾向農委會提出過這樣的請求。譬如梨山、東部的果園，以及高地蔬菜等等的業者也有這樣的想法，但是農委會也說明過，就是仍儘可能在現有的情況下找尋適當的人力。另外，我不是農業的專家所以不曉得，但是有沒有可能有比較自動化的做法可以解決這些問題？簡單講，我們對於某些產業是不是一定要僱用外勞的基本思考是什麼？假設僱用外勞的基本思考只是要廉價的勞動力的話，可能……

蘇委員清泉：長照服務法已經出委員會了，而且衛福部會在年底送長照保險法到立法院，如果長照服務法通過，在現在我們有 20 萬名看護的狀況下，我保證那些人會轉成長照大軍。雖然衛福部也沒有辦法準確算出長照需要多少人，但是如果是算 2 倍的話就是 40 萬人，結果外勞還是長照大軍，因為我們絕對找不到本國人。

潘部長世偉：我了解，我曾經跟邱部長討論過將來的薪資水準，他原來開出來的薪資水準我說太低了，我不好講是說多少錢，因為衛福部有思考過是多少錢。我跟他講薪資太低，難怪不會有人要來做。這個根本的問題要不要解決？國家在面對未來老年社會的時候，要怎麼樣看待照顧老年人產業裡的勞工需求？如果是我們的國民去照顧老人的話費用較高，剛剛您也提過，有 6 萬塊跟兩萬多塊時，當然要請兩萬多塊的，不會請 6 萬塊的……

蘇委員清泉：3 萬起跳。

潘部長世偉：我也跟邱部長講過不要把錢壓得太低，不然再多訓練人員出來也不會有人去做。

蘇委員清泉：勞動部也要開照顧服務員及居家服務員的受訓課程，讓業者……

潘部長世偉：沒有問題，只要他們告訴我們就會配合。其實我們每年都有辦。

蘇委員清泉：不是說缺口有多少人嗎？所以要大量培訓。

潘部長世偉：問題是每年的人數都超過，可是訓練完之後人家不去做的原因在哪裡？就是勞動市場的價格太低。

蘇委員清泉：你認為照顧服務員的價格要多少？

潘部長世偉：我沒有辦法講，因為每個產業有特別的情況需要考量。

蘇委員清泉：談到現在百姓付得起的金額，假如是以屏東來講的話，養護中心收 2 萬 5 就被人家罵了，台北市的養護中心則是 3 萬 5 起跳。

潘部長世偉：我知道。不是光只有照顧員，這中間還牽涉社會福利制度怎麼搭配的問題。假設我們用以價制量的概念看待，並給照顧員到某個程度的薪水，如果一般中低收入戶等受社會福利照顧的國民沒辦法負擔的時候，是否透過社會福利加以補貼，其中就牽涉很多資源的……

蘇委員清泉：最後我要問你這兩天高醫口衛系的問題，這是冰山的一角。學生認為是在實習所以應

該被勞保涵蓋，因此騎機車上下班出車禍導致腿骨骨折應該算職傷，可是劉司長的回答讓人不解，很奇怪。學生認為是在實習而付出勞力，我們要迎合年輕人的想法，你們打算怎麼做？好像都沒有做。

主席：請勞動部勞動條件司劉司長說明。

劉司長傳名：主席、各位委員。我們一向主張，在實習制度下從事實習工作的實習醫學生應該由教育部處理。事實上，我們沒有把他當一般的勞工看待，因為他們不具有勞雇關係。

蘇委員清泉：這樣的看法南轅北轍。

劉司長傳名：跟誰？

蘇委員清泉：跟學生的看法。

劉司長傳名：不一樣，學生如果真的是盡實習該盡的本分而處理工作就沒有符合，但是如果不是實習制度下該做的事情又叫他去做的話，就很可能有提供勞務的狀況。

蘇委員清泉：像高醫這件事情你要怎麼解決？還是丟給教育部嗎？

劉司長傳名：有幾個處理方式，第一個，他們有提到是不是算是在工作，這部分要請高雄市政府查明實際的狀況，第二個，我們有建議教育部，是不是應該比照建教生權益保障法，就任何型態的實習學生從事實習時的工作條件進行規範。

蘇委員清泉：實習的學生還是要像建教生納入勞保保障，這樣最簡單，就是都涵蓋進去。職災很容易發生，而且職災一發生就要花 1、2 年養病休息，這樣會產生很大的問題，所以乾脆釜底抽薪，不然這個事情沒完沒了。朝野立委都很關心，請你們開個討論會好好的一次解決。

潘部長世偉：基本上我們不反對，但是教育部如果能針對實習……

蘇委員清泉：教育部的動作很慢，你們要主動一點。謝謝。

潘部長世偉：謝謝委員。

主席：謝謝蘇清泉委員。

請楊委員曜發言。

楊委員曜：主席、各位列席官員、各位同仁。今天有一些修法的討論，我想在詢答的時候跟部長討論以下幾個問題。首先，有關勞動基準法第二十八條，有多位委員提案而且提案內容都相同，就是修正勞工本於勞動契約所生之債權、工資、資遣費及退休金，有最優先或優先於抵押權受償之權的規定。你們的報告認為這會影響金融秩序跟投資意願，部長可以說明一下嗎？

主席：請勞動部潘部長說明。

潘部長世偉：主席、各位委員。不是我們認為，而是外界一直都這麼認為。

楊委員曜：外界為什麼會這麼認為？

潘部長世偉：這個問題不是今天才發生的，在民國 73 年勞基法立法的時候，就曾為這個問題進行非常大型的論戰，最後才決定採用工資墊償 6 個月並以墊償基金處理的方式，沒有讓工資優先於其他抵押權。在立法過程中，相關部會看問題的觀點是不一樣的。我們去跟其他勞資相關團體談這個問題的時候，就得知銀行團體絕對不可能贊成這樣的做法，困難的是在這個地方。基本上我們不反對，我們也贊成勞工的債權如果能夠優先而且立法通過當然是最好的，但是實際

上困難度相當高。

楊委員曜：所以你們不反對。

潘部長世偉：困難度非常高……

楊委員曜：立法通不通過……

潘部長世偉：我們送到行政院審的版本是讓勞工的債權跟其他抵押權平行。

楊委員曜：平行就是到時候要分配。

潘部長世偉：對，可以一起分配，我們只能先做到這樣子，但是我們在後面搭配第五十六條的修正。

楊委員曜：分配的話會更麻煩……

潘部長世偉：這一條最好是備而不用，所以後面要有其他制度配合，不是光這一條就好，這一條只是理論上的條文而已。

楊委員曜：不會，海商法就有相關規定，金管會要不要上來講？

潘部長世偉：他們的代表應該有在，他們可以說。

楊委員曜：金管會認為會不會影響？

潘部長世偉：請問一下銀行局的意見。

楊委員曜：會影響金融秩序嗎？有這麼嚴重？

主席（徐委員少萍）：請金管會銀行局邱副局長說明。

邱副局長淑貞：主席、各位委員。目前中小企業是我們國家最重要的主幹，有 130 萬 6,729 家，中小企業跟銀行融資的金額有 4.7 兆這麼多，因為在資本市場中，他們本身比較沒有辦法跟大型企業一樣發行股票或籌資，所以主要還是依賴銀行融資，因此我們從銀行業界、債權人、企業主的反應得知，這樣的條文確實會對他們向銀行融資造成影響，因為提撥退休金或資遣費的問題主要是出在雇主提撥不足，導致最後需由授信或債權人承擔，大家認為應該在執行上研議一個比較好的方法，不要直接與司法上的債權混和，若能從執行端增加雇主在繼續經營中的提撥的責任，這樣比較能針對問題。

楊委員曜：這是兩回事，將工資等列為最優先債權只是一種保障，並非執行面就不用執行了。你的意思是如果將這些企業債權等列為最優先債權的話，銀行就不願意融資？

邱副局長淑貞：一般融資時當然會考慮所有面向，如果法律上對債權做了變更，他們在授信成數等各方面當然會有所考慮，所以銀行業界及企業主反映說這會對他們的正常營運資金造成影響。

楊委員曜：所以海商法中規定的船舶要貸款是很困難的？

邱副局長淑貞：我對海商法不是那麼熟悉。

楊委員曜：本席問的是以一般商船向銀行貸款會很困難嗎？不會啊！海商法就將公司債權定為最優先債權，可是並沒有發生你剛才說的問題。

邱副局長淑貞：海商法部分可能有不同的立法規定，需請海商法主管機關說明。

楊委員曜：本席的重點不在法律，而是說同樣是船員薪資，海商法將其規定為優先債權，可是並沒有因此對船舶的抵押融資造成影響，跟你剛才說將公司債權列為最優先債權會影響中小企業融

資的情況不同，這可能有點說不過去。

邱副局長淑貞：針對退休金、資遣費等相關債權是否在法律上優先於抵押權部分，我們有特別蒐尋各國的立法例，並將這些資料提供勞動部等相關單位參考，但目前尚未發現有類似的立法規定，我們是希望我們國家的法制與國際上的法制能達到衡平，這在國家的競爭力及立法手段和目的上會比較相當。

楊委員曜：各國的國情不同，只要能在一般法理上站得住腳，本席不認為臺灣不能有自己創設的立法例。請問部長對本席剛才的看法有什麼意見？

潘部長世偉：我瞭解委員的意思，海商法中確實有這樣的規範。

楊委員曜：有委員預備提案修正勞基法第七十九條之二，規定限制退休準備金提撥不足之雇主出境，請問部長對此有何看法？

潘部長世偉：這主要還是制度問題，因為這是準備金概念，比率是 2%至 15%，所以很難判定其提撥是否足夠。

楊委員曜：主要的問題出在舊制，新制已經規定固定提撥 6%，所以可能比較沒有問題。

潘部長世偉：對，因為舊制的提撥比率不固定，又因為離退休還有一段時間，所以無法確定。

楊委員曜：目前法律規定欠稅者限制出境，不過繳稅乃是公法上的義務，和提撥退休準備金的性質不一樣，且限制出境乃是對人身行動自由的一種限制，基於計算困難及考慮性質、手段、目的間的衡平，本席認為在處理時必須非常審慎。

潘部長世偉：我們同意委員的看法。

楊委員曜：大量解雇勞工保護法的第五條至第七條是有關協商的規定，如果協商不成，請問之後的處理程序為何？

潘部長世偉：協商的目的是在程序上有個空間，讓勞資雙方能尋找一個最適解決方案。

楊委員曜：協商成功當然就解決了，如果協商不成呢？

潘部長世偉：還是要依法處理，相關細節，由本部王司長說明。

主席：請勞動部勞動關係司王司長說明。

王司長厚偉：主席、各位委員。協商的目的是希望透過協商能減緩或採用其他方法以避免資遣員工，如果協商不成，就回歸勞基法規定，該給付的還是要依法給付。

楊委員曜：也就是提起訴訟或仲裁？

潘部長世偉：對，要依法處理，如果不依法處理，當然就要經過訴訟等程序。

楊委員曜：謝謝部長。

潘部長世偉：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，請趙委員天麟發言。

趙委員天麟：主席、各位列席官員、各位同仁。主席今天特別排定與勞基法第二十八條相關的歇業

清算、宣告破產、積欠工資未滿六個月部分是否要延長等議題，還有一個很關鍵的議題就是資遣費、退休金是否要一併納入。本席首先要討論的是效率部分，因為這個案子已經討論了很久，甚至跨屆，本席現在僅回顧本屆的部分，本院衛環委員會在 101 年 12 月 3 日即本屆第 2 會期做成決議，要求這部分需交由黨團協商，並通過臨時提案，希望勞委會能在朝野協商時提出政府的修正方案以利協商的進行，去年底，當時的勞委會並發佈新聞，認同此一方向，表示會積極修法，請問部長，政院版目前到底在哪裡？

主席：請勞動部潘部長說明。

潘部長世偉：主席、各位委員。現正在行政院討論中，已經開過幾次會，但不同的部門就有不同的意見，我們當然也將我們的意見列入，但目前尚未有最後的結論，現在正在協調。

趙委員天麟：目前是否仍以金管會、經濟部門提出的反對意見較多？

潘部長世偉：對。

趙委員天麟：這樣是否會陷入泥淖，永遠走不出來？

潘部長世偉：我們一直希望其他各部會能理解一件事，即勞動市場內的勞工是最重要的，雖然舊制將來終究會退場，但是這期間仍有許多人可能會因為處理不當而權益受損，所以仍應設計一個比較完善的制度，基本上，在委員會有很多委員都非常關心，我們與委員的想法也是一樣，所以我們會儘量爭取，因為今早開會時主席有講到，這些新增加的第二十八條修正版本，統統會一起送去協商與審查，我們都是贊成的……

趙委員天麟：對，這代表現在立法部門走得很前面，而且陸陸續續新進來的版本全部都送朝野協商，可是對立法部門而言，最大的壓力是已經走在這麼前面了，可是政院版卻遲遲不出爐。

潘部長世偉：我瞭解，我們也希望能儘快催促出來，其實我們一直非常努力在做這件事。

趙委員天麟：所以我才會說今天與其是給你壓力或對你質詢，不如說衛環委員會將持續成為你的後盾……

潘部長世偉：是，沒有錯，非常感謝。

趙委員天麟：藉由今天徐召委安排的立法院正式會議，我們要留下紀錄，告訴行政院磋商時也要掌握時效。

潘部長世偉：沒有錯。

趙委員天麟：你們剛處理這麼長年的關廠工人問題，可是未來可能會發生問題，所以要立法防患於先。

潘部長世偉：我們在去年 12 月中旬就已經將草案送至院裡，所以已經好幾個月了……

趙委員天麟：眼看又要超過一季以上了。

潘部長世偉：我們也覺得應該要儘快處理，我們都贊成至少要有個決定出來，這是應該要做的……

趙委員天麟：因為今天不是總質詢，我們沒有機會問到院長或其他部門，但我們要很鄭重地告訴你，我們是用監督的方法來當你們的後盾……

潘部長世偉：我瞭解。

趙委員天麟：我們要告訴勞動部，若這件事情遲遲無法進入協商……

潘部長世偉：我們也會反映委員非常關切這個議題，事實上看到這麼多委員提案就能知道了，而我們也非常關心這個議題。

趙委員天麟：我要提醒的是，根據 103 年 2 月份最新的勞動統計月報裡的統計資料指出，工作場所業務緊縮或歇業的，仍高達 13 萬 9,000 人，當然其中不一定是惡意的……

潘部長世偉：當然。

趙委員天麟：也就是今年 2 月份有 13 萬 9,000 人，意謂著有 13 萬以上的家庭仍受到業務緊縮及歇業所苦，這還是已存在的現象，若有惡意的情況再度發生，就像我們在修食安法……

潘部長世偉：大統的……

趙委員天麟：為什麼大家要趕著做？

潘部長世偉：沒有錯。

趙委員天麟：包含江惠貞委員在內，大家在上次有先修過一個版本，後來發生了新的食安事件，我們又緊急修一個版本……

潘部長世偉：沒有錯。

趙委員天麟：用意是不要到時候發生了，大家才赫然發現是因為法律案無法及時通過，所以目前看來本案是被行政院의 討論耽擱到了。

潘部長世偉：我所理解的是院裡也非常關切這個議題，而且方向上也不會與我們距離太遠，所以我認為應該有機會加以突破，我們期待這樣的做法。

趙委員天麟：效率部分先言盡於此，但我提醒你們要快，至於內容部分，你們一直提到支持很多委員的版本，只是目前是在跟行政院協調，但是我發現你們有一點與委員的版本不太一樣，你們書面報告說基金墊償範圍若擴及資遣費與退休金，你們擔心費率會過高，也擔心有道德風險，讓企業藉此將責任賴給政府並惡性倒閉，但是這不是行政部門平常稽查與防患未然就該做的嗎？怎麼會用道德風險去規避這個責任呢？

潘部長世偉：因為那是制度設計的問題，其實我們也跟相關部會討論過這個問題，因為相關部會不願意將第二十八條修成勞工債權優於抵押權，相對地認為要以類似積欠工資的方式去處理，這兩個方式都各有利弊，第一種方式的困難在於其他部會認為會受到影響，但實際是否會受到影響？剛才楊曜委員質詢時有談到海商法就有明定優先於其他抵押權，如果海員可以這樣做，為什麼其他勞工不可以？我認為這是很有力的說服，若是這樣做，後面的相關問題當然就比較容易迎刃而解；然而，若以積欠工資來設計制度，面對的問題在於積欠工資的墊償為 6 個月，所以二到十五的費率是不夠的，因為退休金提撥部分的積欠，可能比 6 個月的薪水還要多，所以除非制度設計為以退休金裡的幾個月來墊償，這是第一個問題；第二是資遣費要不要放進去，這是另一個問題；第三，在討論制度時就會想到，這樣做是不是與積欠工資墊償所產生的狀況一樣？我們看到很多不好的雇主欠錢就跑掉了，而由好的雇主繳錢來幫他擦屁股、去解決他所積欠的部分，這到底公平在哪裡？

趙委員天麟：這就是你講的道德風險。

潘部長世偉：對，這是道德風險的問題，所以這些必須要一起考量，制度上的設計是可供討論的，

但我們要提醒會存在這些問題。

趙委員天麟：道德風險是你現在所關心的，但我們有很多機制，現在勞動部也一再告訴我們這個機制是有效的，要如何在企業存續期間避免它惡性倒閉、捲款潛逃或諸如此類的，我覺得這部分在討論時一定要納入，因為它是衡平性的，若在這裡宣稱沒有辦法達到，道德風險當然就會升高，若能夠處理得宜……

潘部長世偉：瞭解，能夠降低道德風險的程度……

趙委員天麟：對，這樣才有空間，否則要怎麼討論？

潘部長世偉：沒有錯，瞭解。

趙委員天麟：最後有兩個問題請教，3 月 18 日向您質詢加薪的議題，你們說會進行走動式的田野調查，去看南部的情况……

潘部長世偉：加薪的，沒錯。

趙委員天麟：這部分進行得如何了？

潘部長世偉：目前部裡本身做了一件事情，我們要求招標廠商必須將調薪情況告訴我們，作為評分的重要標準，另一個是有沒有減少工作時間，他們投標時要將這兩個放進來，這是我們自己做的部分。

趙委員天麟：現在已經有先這樣做了？

潘部長世偉：對，我們現在先這樣做。

趙委員天麟：先前有提到資訊的公布，你們那時說願意正面表列，要公布願意加薪的相關資訊？

潘部長世偉：我們現在正嘗試做一件事情，針對整體勞動市場薪資的調整狀況，並不只是統計上的說明，而是對於求才的廠商，譬如到就博會或就服站求才的廠商所能提供的薪資水準，我們對此有做一些選樣公布，讓社會瞭解勞動市場上，譬如文法商科系的大學畢業生起薪是多少錢？而且有實際的案例，我們現在正在嘗試做這件事情，也因為存有區域性的差異，北部、中部、南部仍有不同，所以希望透過各地方的就服站，在我們勞動力發展署的網站上將這些訊息公開出來，讓求職的年輕人知道這種工作在市場上的薪水會是多少……

趙委員天麟：既然你們有這些作為，希望你們在這件事上不要低調，應該要高調讓社會周知，這項措施才會有效果，謝謝。

潘部長世偉：謝謝委員。

主席：請徐委員欣瑩發言。

徐委員欣瑩：主席、各位列席官員、各位同仁。請教部長，行政院江院長日前宣布明年國定假日若遇到週休二日，將會如何處理？

主席：請勞動部潘部長說明。

潘部長世偉：主席、各位委員。他希望遇到週休二日時，能夠補假……

徐委員欣瑩：這是希望？還是你們的政策呢？

潘部長世偉：內政部已經開會研議在做了。

徐委員欣瑩：所以將予以什麼？

潘部長世偉：已經今後就會實施了。

徐委員欣瑩：所以碰到週休二日時，會怎麼樣？

潘部長世偉：如果是休息日的情況下，就可以補休。

徐委員欣瑩：可以補休？

潘部長世偉：但這主要是公務員的制度裡所使用的。

徐委員欣瑩：江院長宣布該項措施之前，有沒有徵詢您的意見？

潘部長世偉：基本上我有在場，但是我並沒有被徵詢。

徐委員欣瑩：這樣子啊？

潘部長世偉：因為那是內政部的權責，不是我的權責。

徐委員欣瑩：因為補休與補假不一樣，我記得小時候碰到假日就補假一天，請問若是補假一天，勞工是不是就能夠放假？

潘部長世偉：對。

徐委員欣瑩：所以院長說可以予以補休，就是可以找時間來休假，他有沒有徵詢您的意見呢？

潘部長世偉：當時是在大院質詢，其實我也在旁邊。

徐委員欣瑩：有就此問題去……

潘部長世偉：這是內政部主管的權責，由他們去處理此事。

徐委員欣瑩：國人有工作者，還是以勞工居多……

潘部長世偉：當然。

徐委員欣瑩：院長希望國人放假或不放假呢？

潘部長世偉：我相信院長希望國人有多休息的時間。

徐委員欣瑩：如果院長宣布補假一天就沒有這個爭議了。

潘部長世偉：內政部召集的會議，我們同仁會去參加也會提供看法。勞動市場的狀況與公務人員的體系是不一樣的，勞動市場具有多樣化及多元化，一般而言，勞工的工時是兩週 84 個工時，還有輪班等問題，所以問題沒有辦法很簡單去做處理。

徐委員欣瑩：對，不過行政院應該讓全國都放假，本席的第二個問題將取決於第一個問題，如果行政院的目的是要讓公務人員予以補休，本席就無須往下問勞工的假該怎麼辦，難道你們認為勞工不用放假嗎？

潘部長世偉：不是這樣，院長希望全部國民都可以多增加休息的時間。

徐委員欣瑩：那補假一天就好了嘛！

潘部長世偉：我想事情不是那麼單純，內政部還為此召開會議，我們也有去參加。我們支持整個政策的大方向，並在既有勞動市場的相關規範制度之下去找出方法，以解決勞工與公務體系之間的差異性，這也正是我們在處理的問題。

徐委員欣瑩：現在如果採取補休的方式，勞工的假該怎麼放呢？

潘部長世偉：我請劉司長來說明細節的部分。

主席：請勞動部勞動條件司劉司長說明。

劉司長傳名：主席、各位委員。誠如委員所關心的問題，如果國定假日碰到例假日或休息日，公務人員是否要補休，內政部是有做一些原則的規定，可是勞工的例假日及休息日不見得是在星期六、日，基本上，我們都會支持內政部所做的原則……

徐委員欣瑩：你們要如何去支持，而勞工在 104 年的假要怎麼放，是不是就放棄不放了呢？

劉司長傳名：勞工的例假日及休息日與公務人員不一樣，所以只要碰到勞工的例假日及休息日，我們就會朝補休的方式去處理。

徐委員欣瑩：就是勞工可以補休。

劉司長傳名：是。

徐委員欣瑩：勞工一個禮拜的工時不得超過 48 小時，而二個禮拜也不得超過 84 小時，你這邊可以確認勞工要補休就可以補休嗎？

劉司長傳名：目前我們是朝此方向去做。

徐委員欣瑩：如果遇到公司不給補休，或是各縣市政府又提出相關的意見呢？

劉司長傳名：我們有找各縣市政府來聽聽他們的意見，如果不補休的話，我們會依據相關的法令去做處理。

徐委員欣瑩：其實並沒有相關的法令！明年有 6 天……

劉司長傳名：公務人員的 6 天與勞工的不太一樣。

徐委員欣瑩：勞工們是否可以半天半天累積到 6 天呢？您的意思是不是勞工明年可以有 6 天呢？

劉司長傳名：就是該補休的天數算起來……

徐委員欣瑩：該補休的意思是什麼？

劉司長傳名：遇到例假日時，針對勞工的部分，我們已經有做過解釋，這部分是要補休的。如果遇到勞工的休息日，我們目前是朝補休的方向去做處理，明年會發生 6 個禮拜六要補休。

徐委員欣瑩：你們在執行面不會有問題嗎？

劉司長傳名：應該不會有問題。

徐委員欣瑩：您保證就等於部長保證了。

第二，5 月 1 日工運團體要遊行，部長知道嗎？

潘部長世偉：我聽說了，還沒有……

徐委員欣瑩：你應該要重視，因為他們已經申請了，而且各縣市的立委都被邀請了。

潘部長世偉：大多數勞工團體是說不要的。

徐委員欣瑩：你說很多人不來，但是就是會有人來嘛！

潘部長世偉：當然，每年都會有。

徐委員欣瑩：部長知道今年的訴求嗎？

潘部長世偉：有一個是反對派遣，也希望不要低薪，針對前者，我們已經有提出派遣勞工保護法，目前正在行政院審議當中。

徐委員欣瑩：您有沒有去瞭解他們的重要訴求是什麼呢？

潘部長世偉：他們還沒有正式公開他們最後的訴求是什麼，應該還在討論當中。

徐委員欣瑩：您應該知道他們討論的主軸嘛！

潘部長世偉：剛才我已經有說過了。

徐委員欣瑩：行政單位對於民間的反映及意見……

潘部長世偉：我們隨時都在注意。

徐委員欣瑩：對，而且要提早因應。

潘部長世偉：是。

徐委員欣瑩：過去一個月以來，行政單位的反應都太慢了。

潘部長世偉：勞動部應該是滿快的。

徐委員欣瑩：針對派遣的部分，您說有派遣勞工保護法，可是他們好像就是在反對該法嘛！

潘部長世偉：他們是反對派遣。

徐委員欣瑩：他們認同您修派遣勞工保護法嗎？你們有去做溝通嗎？

潘部長世偉：都有溝通，他們有他們的立場，他們就是不要有派遣，可是勞工市場不可能由誰來決定要不要的問題，因為勞動市場存在著不同的勞動型態。

徐委員欣瑩：派遣勞工及派遣公司的契約如果符合勞基法，其實還算是 OK 的……

潘部長世偉：本來就需要如此。

徐委員欣瑩：但在事實上，是不是如此呢？

潘部長世偉：很多派遣不是透過契約所雇用的情況去派遣，我們就是要處理掉這部分的問題。

徐委員欣瑩：讓不合理的部分……

潘部長世偉：我們會取消掉對勞工無法保障的部分。

徐委員欣瑩：這在派遣勞工保護法中都有規定嗎？

潘部長世偉：都有，會用定期契約的方式去處理。

徐委員欣瑩：要派契約的問題大不大呢？

潘部長世偉：簡單講，要派契約是派遣公司與要派公司之間所謂的商務契約，我們對契約內容也做了一些規範，並建議他們該如何做。

徐委員欣瑩：雖然部長很有信心，不過在民主社會中，如果有人要出來遊行並提出訴求，你們應該要接納多元的聲音。

潘部長世偉：是。

徐委員欣瑩：勞動部應該持續去溝通，該解決的問題也要盡全力去處理。

潘部長世偉：是，謝謝委員。

徐委員欣瑩：謝謝部長。

主席（劉委員建國代）：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。服貿跟勞動部及勞工都是有關的，請教部長是否同意？

主席：請勞動部潘部長說明。

潘部長世偉：主席、各位委員。也不能說完全無關，還是有關的。

徐委員少萍：一定有關係，辜老在報紙上表示，如果服貿不過的話，對一些有錢的企業而言，他們是少賺一點。以前在興建高速公路時，也有人表示這是為有錢人建造的。我們一看就知道這種說法是很不合理的，但是服貿有關勞工的問題，你們溝通過了嗎？他們最大的問題是哪些、哪幾點？

潘部長世偉：社會上有很多人在關切，但可能有些訊息不完全是正確的，舉例來說，我們並沒有開放中國大陸勞工來台灣，其實大家應該都知道。

徐委員少萍：可是為什麼還要一再地講？

潘部長世偉：若他們來投資會帶動一些高階經營管理者可以到台灣來，這一點也沒錯，但相對來講，這個數量還是有限制的，假設今天是一個美商來台灣投資，若其高階經理人不能來，這樣也說不過去，當然他來或不來是另外一個問題，但他不是屬於我們僱用就業範圍裡面的一塊，這部分其實我們也都……

徐委員少萍：就是不僱用中國勞工，也沒有移民……

潘部長世偉：其實社會上所關心的，可能很多人會擔心，當他來投資時會不會真正影響到台灣企業而沒有辦法跟他競爭，所以相對會影響到台灣的勞工是否會因此失業，大家真正擔心、關心的問題是在這裡。

徐委員少萍：對於這些擔心，你們應該跟勞工說清楚，若勞工還不了解，我覺得這就是勞動部的責任了。

潘部長世偉：應該這樣講，這是對全體國民，因為勞工已經不是單獨一、兩個……

徐委員少萍：勞動部必須對勞工的疑慮說明清楚。

潘部長世偉：其實大多數勞工都了解這樣的問題所在，若牽涉到競爭力的問題，那就是我們部本部必須要去處理的事情，所以我們有提出一些相關方案，像訓練方面，我們有加強在服務業的勞工，甚至包含自營作業者，我們有提供就業訓練機會等。

徐委員少萍：關於服貿協議，現在我們要審查監督條例，之後再審查服貿，很多人可能會說，服貿要審查？不是說服貿協議不能改嗎？為什麼要審查呢？審查之後要怎麼樣，很多老百姓都不清楚。就我了解，我也不知道對不對，服貿協議過了之後，有些條款可以修改，後面有一些機制，包括緊急磋商條款以及修改機制、解釋機制，甚至到最後不執行、廢除，還有國際的調解，我們不認同也可以，後面這些機制都有了，但老百姓並不知道，以為服貿簽定後就不能再改了，事實上還是有修改的機制，而且最後一步我們也可以不要這個協議，可是老百姓對此不是很清楚，一直在說服貿完全不能改，為什麼政府不把它講清楚呢？其實我們還可以修改、請求解釋、協商，到最後請求國際調解，本席認為這些都要講清楚。

潘部長世偉：經濟部門在早期說明時很多人都不想去了解，到最近開始愈來愈多人了解了，讓大家更進一步了解也不是壞事。

徐委員少萍：方才徐委員欣瑩曾提及五一勞動節有人要遊行，其實這也很平常，一般都是一定要走上街頭來表達他們的訴求，對於這次的訴求，你們有沒有事先跟公會團體溝通？

潘部長世偉：我們現在都還在蒐集他們的訴求，因為他們還沒有確定。

徐委員少萍：還沒有確定？

潘部長世偉：對。

徐委員少萍：在確定之後，你們要趕快跟他們溝通，團體可以表達他們的意見，但是你們一定要有所因應，此外還要注意有沒有學生參與。

潘部長世偉：這部分到現在還沒有確定。

徐委員少萍：本席認為你們要注意這部分，因為我覺得學生比較可怕，坦白說，勞工很聽話，台灣的勞工很可取，所以我們經常為勞工爭取權益、保障勞工的權益，這是應該的，但學生我們就管不到了，我們可以替勞工說話的就盡量去做。

再者，關於休假的問題，明年有 6 天補假，請問將來會不會變成常規？

潘部長世偉：在制度上我們有一個思考，所以我們做了……

徐委員少萍：跟公務人員一樣？

潘部長世偉：將來如果碰到的話就可以適用。

徐委員少萍：要不要予以法制化？

潘部長世偉：這部分請司長說明。

主席：請勞動部勞動條件司劉司長說明。

劉司長傳名：主席、各位委員。關於補假的部分，我們有發一個解釋令，以後就按照這個原則去做處理。

徐委員少萍：這樣就可以了？不用法制化？

劉司長傳名：對。至於國定假日的法制化，像全國統一性，目前內政部正在研擬……

徐委員少萍：要法制化？

劉司長傳名：對。

徐委員少萍：我們就是比照，對不對？

劉司長傳名：根據勞基法，我們自己做我們的解釋。

徐委員少萍：我們希望能夠比照，就是跟公務人員一樣。

潘部長世偉：還是不太一樣，公務員跟一般的民營企業還是不太一樣。

徐委員少萍：但現在不是比照了嗎？

潘部長世偉：以目前來講，像五一勞動節勞工有放假，但公務員沒有，這就不一樣了，補休的原則會一樣，但休的日期不一樣。

徐委員少萍：剛才我看了你們的報告及李委員桐豪等所提第十二條，李委員桐豪等所提第十二條規定，代表人及實際負責人如有逃亡之虞者，主管機關得採取緊急措施限制其代表人及實際負責人出境。你對這一點有意見？

潘部長世偉：基本上，我們的看法是必須確認他的債權是多少，因為縱使現在……

徐委員少萍：原條文是規定，主管機關限期令其清償。

潘部長世偉：這部分本來就有規定。

徐委員少萍：本來就有規定啊！即「中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其代表人及實際負責

人出國。」。

潘部長世偉：王司長有跟他們談過，請王司長說明。

主席：請勞動部勞動關係司王司長說明。

王司長厚偉：主席、各位委員。我們有跟李委員的助理談過，他加這一款的目的是不一樣的，他的目的是即便都還沒有欠錢、還沒有發生事實，只要我們認為他準備要跑了，我們就要趕快限制他出境。

徐委員少萍：是這樣子嗎？不是延續上面的規定而來的嗎？照理說，條文應該要延續下來。

王司長厚偉：如果是延續的話，我們就有規範了，只要地方政府一提報給我們，3 天內我們一定會做處理。

徐委員少萍：關於本席所提勞基法第七十六條之一，這並不是大量解僱勞工保護法，部長也反對第七十六條之一嗎？這是不一樣的，一個是大量解僱勞工保護法第十二條，但我的部分是比照過來的，本條規定「雇主因歇業、清算或宣告破產，積欠勞工退休金、資遣費或工資，有下列情形之一……」，這和第十二條的規定是一樣的，但是它並不是大量，不合乎大量解僱勞工保護法第十二條的條件，就像太子汽車一樣，只要是「雇主因歇業、清算或宣告破產，積欠勞工退休金……」，這也是「得」啊！為什麼不行呢？這兩個情形不一樣啊！

潘部長世偉：我們並沒有直接反對，其實我們是在研議用什麼方式來處理會比較恰當一點。

徐委員少萍：比照大量解僱勞工保護法第十二條不是也很好嗎？這是現成的，比照而已，這樣比較有保障啊！

主席：請勞動部福祉退休司孫司長說明。

孫司長碧霞：主席、各位委員。跟委員報告，最近我們剛邀請學者專家來討論這部分要不要比照大解法把限制出境放進來，學者認為因為限制出境與人身自由有關，所以必須較為審慎，要基於公益，也就是說，積欠工資或退休金已經有罰則了，是否還要再加上限制出境？他們認為我們應該要審慎研議，所以我們正在考慮當中。

徐委員少萍：像稅的部分是公法上的規定，原來第十二條有規定限制出境，這是私法上的規定，你也一樣可以限制他出境啊！你本來就引用了，委員會也沒有反對啊！為了保護勞工的權益，我們也沒有反對，照道理應該要反對，因為它是私法，不像公法，像稅的問題才是限制出境，這非常有道理，可是基於保護勞工，因為他們太弱勢了，所以我們也要比照可以限制他出境，如果第十二條都用這樣的規定了，為什麼第七十六條之一不能用？要不然就兩者都取消，這樣才有道理啊！

潘部長世偉：因為這部分還在討論中，所以我們會把最後的結果向委員報告。

徐委員少萍：今天下午就要審查條文了，這該怎麼辦？

潘部長世偉：我再請司長來說明一下。

徐委員少萍：這樣是矛盾的，既然第十二條可以用這樣的規定……

孫司長碧霞：因為第十二條有關大量解僱的部分當時立法時經過很多討論，後來覺得在很短時間內大量解僱……

徐委員少萍：原因不是大量解僱，我覺得最主要是因為勞工是弱勢團體。

孫司長碧霞：基於公益性，所以訂進來，其實我們也覺得可以比照。

徐委員少萍：可是要看情形，寫「得」就是要看積欠的數目大不大，有沒有惡性，你們都可以設限制，假設你們認為必須設下限制，就可以做，不要的話也可以，由主管機關來做決定，這樣也是一種保護，不然就可能發生太子汽車那種事情。勞工真的是最弱勢，應該要受到保護。

潘部長世偉：我瞭解，基本上這還是權利義務關係衡平性的問題。

徐委員少萍：我時間到了，這部分還是再研究一下。

主席（徐委員少萍）：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。潘部長，我聽你答詢的時候總是講到一半聲音快沙啞，你是不是感冒？

主席：請勞動部潘部長說明。

潘部長世偉：主席、各位委員。我有過敏。

劉委員建國：不是感冒？

潘部長世偉：沒有。

劉委員建國：過敏應該也會好，感冒也會好，但臺灣簽了服貿一定倒。你有細看服貿協議的內容嗎？

潘部長世偉：我看了，但是我不敢講到底細看到什麼程度。

劉委員建國：那你有預估服貿簽訂之後中國的資本家進到臺灣市場在幾年之後成長的比率？然後臺灣受僱於這些資本家的勞工的比例又會增加到什麼程度？如果今年簽訂了服貿，明年生效，那 105 年開始會有多少中國資本家進入臺灣市場？然後臺灣勞工受僱於這些資本家的比例又有多少？你有沒有推算過？你有沒有預估過？你有沒有未雨綢繆過？

潘部長世偉：劉委員，基本上這部分現在也很難去推算到底會有什麼樣的情況，所以它是經驗法則的問題，過去這麼多年來，我們看到中國大陸有很多人到臺灣投資相關產業，最明顯的例子就是餐飲業，而不同的產業有不同的狀況，他們投資臺灣的餐飲業，只剩下一、兩家留下來，其他都拚不過臺灣的餐飲業業者，所以這要看產業的狀況，事實上競爭力……

劉委員建國：所以在你的觀念裡面，你的印象……

潘部長世偉：我會覺得……

劉委員建國：大部有沒有做過評估？

潘部長世偉：我們自己本身有委託外部的一些研究，基本上整個研究方向……

劉委員建國：然後臺灣勞工受僱於中國資本家的比例會增加多少？

潘部長世偉：沒有做那方面的研究，但是我們知道會增加就業機會。

劉委員建國：我建議你們要做這方面的研究，我會提出臨時提案。

潘部長世偉：因為這部分非常難評估。

劉委員建國：我再提出第二個問題：未來面對這麼多中國的資本家到臺灣，可能會有許多勞資糾紛，勞動部和地方的勞工局要如何因應？

潘部長世偉：在處理勞資爭議時，不會去分資金是來自中國還是其他地方，臺灣企業也有很多發生勞資爭議，這是要全面性處理的問題，不是光是哪個國家資金的問題。

劉委員建國：我還是再提醒你，不一樣就是不一樣。

第三個問題，我再誠懇地提醒你，除了服貿協議、貨貿協議尚未簽訂，根據你的印象，臺灣目前在 ECFA 架構下已經跟中國簽了幾項協議？

潘部長世偉：有兩項。

劉委員建國：沒有啦！怎麼只有兩項而已？

主席：請勞動部綜合規劃司王司長說明。

王司長厚誠：主席、各位委員。有爭端、爭議的處理和金融保證協議。

潘部長世偉：對，有爭端、爭議的處理和金融保證協議。

劉委員建國：你知道我們有簽兩岸醫藥衛生合作協議嗎？

潘部長世偉：我不太瞭解。

劉委員建國：本委員會上週才排相關議程，這個協議簽了 3 年，簽完之後完全不動，完全沒有進展，光是製藥過程，在兩岸談判過程中已清楚規定大家都要依照 ICH 國際標準來遵守協議內容，但是簽完到現在 3 年了，中國從頭到尾堅持依照中國的法規來做，不照當時的協議內容來做，不照 ICH 來處理。如果這個協議有效，依照協議中冠冕堂皇的文字來說，是創造兩岸互惠環境，兩岸可以在製藥、生技產業合作的情況下邁向全球，可是協議簽訂之後 3 年都沒有進展，光看這樣就可想而知，這種協議會讓我們很擔心。以上是第一點。

第二點，大陸不僅不照 ICH 的標準去做，還要依照他們的法規去做，要求我們臺灣的生技產業在做臨床實驗第三級時必須到他們的國家去做，甚至要求到他們那邊設廠，他們的目的是什麼？很簡單，就是要掌握整個 know-how，如此一來，臺灣的就業率就會相對地降低。

第三，現在在中國和臺灣就製藥所做的談判中，雙方地位已經有很大的落差，我們的 TFDA 原本和他們的衛生主管機關藥驗局是同等級的，現在藥驗局已經變成一個部，當我們的 TFDA 要去跟他們談的時候，藥驗部連理都不理。總而言之，這個協議簽了 3 年，幸好尚未啟動，也尚未有作為。

潘部長世偉：到底有沒有簽訂？

劉委員建國：簽了，總共簽了二十幾項協議，而不是只有兩項，連中研院院長都說話了，他沒有講得很難聽，沒有說是喪權辱國。

潘部長世偉：這是屬於自由貿易協議的一部分嗎？

劉委員建國：當然。

潘部長世偉：我說其他二十幾項。

劉委員建國：對，還有包括飛機的轉運等等。

潘部長世偉：那不是貿易協議。

劉委員建國：什麼不會是？在 ECFA 底下……

潘部長世偉：有些是協議，但不是貿易協議。

劉委員建國：對，但是這些協議裡面有很多註明有些部分要另行商訂，你知道有幾項嗎？

潘部長世偉：不瞭解。

劉委員建國：在經過對等談判所簽訂的協議完成後，協議裡面有很多東西必須另行商訂，可是另行商訂卻是遙遙無期。你知道每個協議底下有多少另行商訂嗎？

潘部長世偉：不瞭解。

劉委員建國：據我所知，有一個協議已經有十幾個另行商訂，在中國跟台灣談判的過程裡，有很多另行商訂。

潘部長世偉：是不是有特別狀況？

劉委員建國：我不清楚，所以我要提醒你。我們再回過頭來談服貿，臺灣簽訂服貿之後，臺灣的勞動市場會有巨大的轉變，臺灣的資本市場也一樣會隨之有巨大轉變，勞委會變成勞動大部之後，你們要小心因應。

最後一點，你在報告裡寫得很清楚，剛才趙委員也提醒你，第 8 屆第 2 會期 101 年 12 月 3 日本委員會針對勞工基準法第二十八條修正案作出決議：「院會討論本法前須交黨團協商。」及「行政院勞工委員會應於朝野協商前提出行政院勞工委員會修正案，以利協商。」我覺得很離譜，勞動部是勞動大部，金管會只是一個會，金管會站在銀行的角度，而你站在千萬名勞工的角度，而你們勞動部現在是一個大部，面對金管會時你要有個性一點，你是潘大部長，不是小潘潘。

潘部長世偉：謝謝委員。

劉委員建國：剛才聽你說話讓我很生氣，委員會要做你的後盾，我們當壞人，你去召開協調會，我跟徐召委來出席，你看我怎麼樣針對金管會，你不敢講的話，我們都來講。

潘部長世偉：這是在行政院裡面協調，不會只有金管會，還有其他部會也都有反對的意見，但是我們一直在……

劉委員建國：除了金管會以外，還有哪幾個部會反對？你告訴我，我一一替你解決，我跟徐召委攜手合作。

潘部長世偉：好，謝謝委員。

劉委員建國：本委員會在第 2 會期已經作出這樣的決議，你都很清楚，重點是你們要拿出你們的版本。

潘部長世偉：有，有拿出來。

劉委員建國：既然有，今天可不可以納入議程，一併討論？我們依照你們的版本來討論。

潘部長世偉：今天還沒有送過來。

劉委員建國：今天有這麼多委員，我和徐召委負責溝通，依照你們的版本來修法，這才展現勞動部的決心，你們從勞委會變成勞動部就必須要有這個決心，今天徐召委把這些草案排入議程，把這麼多委員的版本排入議程，如果你們的態度是這樣，那麼法案的審查一樣不會有進展。

潘部長世偉：不會，我們知道委員都非常關心。

劉委員建國：你才剛解決了關廠工人的問題，你是會得到喝采，但多位委員不分黨派的請教你，勞

委會變成勞動部是否可以帶給勞工耳目一新的作為，在你部長的任內可以真的為勞工做到什麼樣的法制修改，讓大家對你記憶猶新，而不是像以往一樣，每位部長下台之後，大家都忘了每位部長是怎麼下台的？例如王前主委是怎麼下台的？以前的主委是怎麼下台的？下台之後大家都忘了這個人的存在。很多人都說當台灣的總統下場都很悲哀，一個在關，一個剩下 9%，但我認為不會，李登輝總統下台之後，到目前為止大家還對他非常尊敬，相對的，你現在做為台灣第一任、中華民國勞動部的部長，勞動基準法如能在你任內儘速通過，你可以排除萬難叫金管會幫你顧銀行，叫他們姿態不必那麼高，將來陸資進來之後再看金管會要如何管理？勞動基準法可以通過的話，連銀行裡的勞工都會為你拍案叫絕，所以你今天就把院版提出來，我們在這裡好好討論。

潘部長世偉：銀行員工會也反對。

劉委員建國：那是什麼樣的工會，你自己心知肚明，你不要拿那個來對我說。

潘部長世偉：我們會儘量朝委員提案的方向進行。

劉委員建國：我們要讓你靠，你也要讓我們靠，你不讓我們靠的話，到最後你會「靠到」內傷，不只是過敏而已。

主席：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。前天報紙報導受到勞退新制影響的勞退金案子還有六千多件，勞工家屬因為不清楚新制而沒有領，沒有得到他們應該有的權益。勞退新制上路這麼多年竟然還有這麼多的勞工家屬因為不瞭解而未領取勞退金，而且勞退金超過 5 年未領就沒有辦法領取，受影響者高達六千多個，總金額高達 1.2 億。

主席：請勞動部勞保局羅局長說明。

羅局長五湖：主席、各位委員。勞工過世之後其個人帳戶的錢就變成遺產，繼承人可以領取。

鄭委員汝芬：問題是他們都不清楚。

羅局長五湖：不是不清楚，我們都通知了，但有一、兩成拒收或退回，可能是戶籍不在，收到的人大部分都有來領，少部分沒有來領，據我們瞭解，沒來領的原因大概有幾種，一種是拋棄繼承，所以不能領這個錢。

鄭委員汝芬：這會影響到權益範圍嗎？

羅局長五湖：這算是遺產，所以拋棄繼承之後就不會來領這個錢，這是第一種情形。第二種情形是金額在 2,000 元以下者大概有四成五，他們可能是覺得錢很少，嫌麻煩就不來領，甚至有人打電話說這錢就送給政府好了。

鄭委員汝芬：勞工退休補助金額也有 2,000 元這麼少的情形？

羅局長五湖：新制從 94 年開始，有時候因為勞工的工作斷斷續續，提撥的金額只有一、兩千元，其間勞工過世了，家屬能領的錢就是這麼多。第三個情形是搞不定要由哪位家屬領取，因為遺屬的繼承是有順位的，我們也一直在通知，但家屬一直不來領取。

鄭委員汝芬：我們在基層，所以有時候我們都會去喪家慰問，有關勞工除戶、勞保等問題，我們都會提醒家屬，像這種狀況很多，我們要善盡我們的義務，假如你們能夠和地方戶政事務所勾稽

應該就不會有這個漏洞吧？

羅局長五湖：我們是寄通知給遺屬，大部分都有收到，但有一、兩成因為遷戶籍所以找不到人。

鄭委員汝芬：怎麼會找不到人？人遷到哪裡，戶籍就跟著人走，怎麼會找不到人？這點有落差。

羅局長五湖：人不在戶籍所在地，戶籍所在的地址沒有人住，所以寄到戶籍地沒有人收，有時被退回，台灣的戶籍制度已經算是全世界最好的。

鄭委員汝芬：這攸關勞工的權益，所以你們應該和戶政事務所勾稽，遇到勞工死亡的情事，你們就可以立即通知轄區的地方政府，地方政府就可以馬上加以瞭解。

羅局長五湖：我們直接通知勞工家屬，如果轉地方政府的話，地方政府不會理的，我們是直接寄通知給勞工家屬，若無法送達，地方政府大概也沒有辦法幫我們做什麼事。

鄭委員汝芬：地方上有勞保分署，勞保分署是否可以協助？這攸關勞工權益。

羅局長五湖：我們的辦事處也有到當地找人但找不到，但我們仍會盡力，每年也都會主動通知。

鄭委員汝芬：有些案子或許錢數不多，但總是勞工的權益。

羅局長五湖：如果當事人不在，通知一直寄不到，我們也很難做，我們還能找到哪裡？

鄭委員汝芬：你們還是要用心，你們可以找縣市政府，也可以找村里幹事協助，問清楚狀況，這樣才有辦法結案，不然你們怎麼結案？

羅局長五湖：我們再想想看有什麼更好的辦法。

鄭委員汝芬：這攸關勞工權益，不然怎麼會有那麼多勞工黃牛幫忙勞工家屬做這些事？請教潘部長，最近有些企業主，如鞋類行業向我反映他們所需的技術有斷層的現象，你們是否可以幫忙這些鞋類的企業家在職校開設相關的技術課程？

主席：請勞動部潘部長說明。

潘部長世偉：主席、各位委員。基本上，如果他們有這樣的需求，可以和同業公會或相關行業的協會聯繫。

鄭委員汝芬：現在他們就是有這個需求，你要幫他們處理。

潘部長世偉：鞋類有同業公會，如果同業公會能自己辦理的話最能完全瞭解、掌握市場的需求。

鄭委員汝芬：還是要在學校辦理，在學校設立專業課程。

潘部長世偉：中彰投分署已經有和他們聯繫了。

鄭委員汝芬：你們可以在職業學校開設相關的課程。

潘部長世偉：我們已經和他們聯繫，準備做這些事。

鄭委員汝芬：你們應該在職校設立相關課程，如果等到學生畢業再學的話是浪費時間，應該在學校就開始培養學生的技能，讓學生有一技之長，更何況現在企業界正好有這樣的需求。

潘部長世偉：我們現在正在做。

鄭委員汝芬：不僅是鞋業而已，各縣市的產業不一樣，你們可以視各地方產業的需要培育不同的人才，這樣也可以讓培訓的人才在地方上就業，這不是你們應該做的嗎？

潘部長世偉：沒有錯，我們希望地方上相關的產業能夠聯合、結合，然後和職訓分署連結一起，我們會和他們談。

鄭委員汝芬：各地方都有職訓分署，遇到這樣的狀況，你們應該積極去瞭解並培訓人才，比如十年長照即將進行，北斗家商校長就表示要開設長照的課程，讓培訓出來的專業人員可以在地服務。

潘部長世偉：如果是在學校辦理，教育部必須負責，我們會設法在技術上予以協助，如果是由我們單獨辦理，我們會在職訓中心辦理或委外合作辦理。

鄭委員汝芬：你們一定要和教育部勾稽，你們單獨辦理的話，例如自學的部分若沒有教育部協助，沒有讓學生在學校就接受專業職訓的話……

潘部長世偉：如果教育部不辦的話，我們也沒有辦法，因為那是屬於教育體系。

鄭委員汝芬：你們要提出建議。

潘部長世偉：有，我們都有建議。

鄭委員汝芬：要解決失業問題就要從基層開始，讓學生擁有證照，畢業後馬上可以和社會接軌，馬上可以媒合就業。

潘部長世偉：我瞭解，但學校設立某一個專一的、單一的技術訓練是否就能符合學生畢業時勞動市場的需求又是另一件事情，所以這牽涉到很多問題必須一起處理。

鄭委員汝芬：至少可以從基層開始做起，也讓年輕人知道擁有專業技能薪資就不只 22K，至少有 5、6 萬。

潘部長世偉：委員說的沒錯。

鄭委員汝芬：有關台灣外勞的部分，2012 年印尼宣布不再供應我們外勞，菲律賓似乎也是如此，請問部長，到 2017 年要如何解決外勞勞工的問題？

潘部長世偉：有關這個問題，外勞輸出國基本上是希望提升外勞相關的勞動條件水準，這是比較明確的。

鄭委員汝芬：只有這個問題嗎？台灣算是最具人權的，之前的主委就是因為這樣而下台的。

潘部長世偉：現在我們的看護工薪資並不是基本工資，目前我們看護工的薪資只有 15,840 元，他們是希望和我們本地的薪資水準平行。

鄭委員汝芬：我們的本、外勞薪資並沒有脫鉤，為什麼會有這種狀況出現？你們一直說要脫鉤卻又不解決。

潘部長世偉：看護工的薪資本來就是 15,840 元，從來沒有脫鉤的問題存在，所以才會有這樣的討論。另外，委員也關心這些國家如果不輸出外勞，我們有什麼對應的方法……

鄭委員汝芬：這個問題關係到產業。

潘部長世偉：到目前為止還沒有這樣的問題產生，事實上我們的外勞人數一直在增加之中，現在已經快突破 50 萬人，產業界一直在使用外勞，家庭看護工也是一樣。

鄭委員汝芬：即使如此，我們還是要未雨綢繆，要儘快解決這個問題。

潘部長世偉：好，謝謝。

主席：請李委員昆澤發言，李委員發言完畢後即處理臨時提案。

李委員昆澤：主席、各位列席官員、各位同仁。勞基法是保護勞工權益的重要防線，但平心而論，

現行的勞基法仍有許多對勞工權益保障不盡周全之處，因此勞動部、勞動團體及立法院必須多加討論以尋求一個落實、保障勞工的勞基法。依照勞基法第七十九條的規定，違反相關規定者得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人之姓名。此一規定主要是針對違反勞基法相關法令者，我大概的歸納了一下，包含在勞基法第七十九條範圍內的條文大約有三十三條，如有違反這些條文的情事，除公布事業單位或事業主之名稱、負責人之姓名外，也會就違反事項處以罰鍰，並限令其改善，屆期不改善者，應按次處罰。這是站在保護勞工的立場，針對不保障勞工權益的事業單位、事業主及負責人公告其姓名和名稱，讓他們心生警惕，因為這些事業單位的商譽也是事業經營的重要招牌。不過，在這部分還是有兩個地方需要檢討：第一個是勞基法第七十九條規定「得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人之姓名」，其中的「得」就表示沒有強制力。本席多次與部長討論公布姓名的問題時，部長也說這是地方政府的權責，所以這也是一個漏洞，因為「得」字並沒有強制力，有的地方政府會公告，有的不公告，這在勞工保障方面是一個漏洞，我們必須嚴肅的去探討。第二個是目前勞基法第七十九條所包含的範圍大概只有三十三條條文，另外還有十五條影響勞工權益更嚴重的條文卻沒有包含在勞基法第七十九條中，例如沒有給予資遣費、預扣薪資、未給予產假、未給予產假的工資或與退休金相關的規定等等，對於勞工的權益影響更大，到目前為止，對違反這十五條條文者連「得公告」的規定都沒有，所以我們應對這部分加以修正，以期更具體的保障勞工。第七十九條條文除了遺漏這十五條影響勞工權益甚鉅的條文之外，還有我剛才向部長提及的「得公告」的規定沒有強制力，完全讓地方政府自行決定是否公告，這是我們應對勞工權益更積極努力的方向。

主席：請勞動部潘部長說明。

潘部長世偉：主席、各位委員。在大方向上面我們當然不會反對委員的建議，但我們在說明裡也講得很清楚，基本上雇主違反的情節可能是不太一樣的層次，如果動輒以這樣的方式處理會不會過頭，這點要研究清楚，所以我們還在考慮這個問題要怎麼處理。

李委員昆澤：本席建議除「得公告」修改為「應公告」之外，另外第七十九條的保障只包含了三十三條條文，另外還有十五條對勞工權益影響更為嚴重的條文未包含在第七十九條中，例如剛才我所說的沒有給予資遣費、預扣薪資、沒有給予產假、沒有給予產假的工資以及退休金的相關規定等等，損及勞工權益更為嚴重，所以我們是否應該把這十五條也包括在第七十九條的範圍裡？

潘部長世偉：如果是行政法、行政罰的部分我們可以考量，但如果是刑法相關的規定則要再仔細考慮清楚。

李委員昆澤：部長還是要更積極的站在保障勞工權益的立場來督促相關官員。

潘部長世偉：我們會積極的處理。

李委員昆澤：另外，公務員明年有 6 天的假可補，內政部決定從明年開始，國定假日只要遇到週休二日一律補假，所以從明年開始，放假日由 109 天增為 115 天。勞動部在勞工團體、學者及立委的督促下，於 4 月 11 日召開相關的會議，針對勞基法的補假規定，邀集勞團、企業及學者共同討論。本席一直很關心與勞工權益相關的議題，所以要求勞動部提供與會勞團、企業與學者的

出席名單及相關的議題內容，但勞動部就是不肯提供。

潘部長世偉：已經給了。

李委員昆澤：那是後來才給的。請教部長，勞動部到底是勞動部還是天地會？天地會是秘密組織，所開的會都是秘密會議，我真的很想看你脫鞋子、脫襪子，看你們的腳底有沒有刺「反清復明」4 個字。我們向你們要資料，站在勞工的權益，要瞭解這個會議誰出席、討論的議題是什麼？但你們卻不肯給，下午的晚報已經透露相關的訊息，你們到晚上 8 點鐘辦公室的同仁都下班了，你們才說，委員，已經寄到你的辦公室了。所以我就搞不清楚，你們到底是勞動部，還是天地會……

潘部長世偉：因為下午才開會，晚報提的並不是勞動部最後的決定，不一樣。

李委員昆澤：所以我就說你們到底是勞動部，還是天地會？立委的職權……

潘部長世偉：還沒有開會之前，沒有辦法公布相關的資料出來……

李委員昆澤：要請你們提供相關的資料卻不肯給，拖到晚上 8 點鐘……

潘部長世偉：沒有，因為開完會總是要整理出來。

李委員昆澤：所以我就說，到底是勞動部還是天地會？我真的很希望你們脫下鞋子、脫下襪子，讓我們看看你們官員有沒有刺「反清復明」4 個字……

潘部長世偉：我們已經在最快、最短的時間內提供資料，這些資料並不是問題。

李委員昆澤：其實最重要的就是，目前還是有休假的問題，當然勞動部開會之後的結論，認為大多數勞工還是可以補足這 6 天的假。但是這固定 6 天是例假日，6 天都能補得到，固定日為例假日，週六為隔週休者才能補到 3 天。我再重新說一次，固定六日為例假日者：6 天都能補到；固定日為例假日，六為隔週休者：能補到 3 天；例假日及休息日不是六日者：可能都補不到。站在勞工的權益，根本的解決辦法還是要修勞基法，對於全面實施週休二日制，以及實施單週 40 小時的工時制，徐委員少萍與吳委員育仁針對勞基法第三十條的修正案都有提出相關的議題。

潘部長世偉：我跟委員報告，剛才可能比較簡化決定的過程，我想請司長來說明一下最後決定的過程。

李委員昆澤：我認為還是要修正勞基法第三十七條，除了明定應該週休二日之外……

潘部長世偉：我們還是要把正確的資訊提供給大家做參考。

李委員昆澤：建議應該以休六日為原則，你要勞工也跟他的親友一起……

潘部長世偉：方向上我們都同意，但是資訊要正確，所以我想請司長把正確的事情說明清楚。

主席：請勞動部勞動條件司劉司長說明。

劉司長傳名：主席、各位委員。誠如委員所講的，委員所提到的週六、週日如果碰到勞工的例假日與休息日，就沒有補假，這是不對的。我們一個原則是，只要碰到勞工的例假日或休息日，就採用補假的方式做處理，因為勞工的例假日與休息日不見得是在禮拜六、禮拜天，所以我們只能用這個原則去處理。

李委員昆澤：對，補休不一定在禮拜六、禮拜天，但是勞工與所有的上班族親友一樣，他們也希望週六、週日能夠聚會，這個補假應該可以放寬到週六、週日。

劉司長傳名：因為勞工有排班的問題，不可能每位勞工碰到禮拜六、禮拜天都要一樣……

李委員昆澤：排班是活的，不是死的，應該能夠更具體地保障勞工。

劉司長傳名：整體的工時制可能要……

李委員昆澤：部長，因為時間的關係，有關勞基法第七十九條相關的得公告，以及相關的原本 33 個條文應該再加 15 條，傷害勞工……

潘部長世偉：要仔細討論一下。

李委員昆澤：應該具體一起來討論，站在勞工的立場，對於休假權益也是一樣。最後，我還是期待勞動部不要是天地會，立委本於職權跟你們要相關的資料，這也不是什麼秘密資料，你們……

潘部長世偉：因為要做完紀錄才能給委員，下午才開會，晚上 8 點鐘給是非常快了。

李委員昆澤：你應該給我出席的名單，我跟你們要出席名單，相關議題與相關資料你們也不給啊！

潘部長世偉：有，最後還是給了。

李委員昆澤：回去請你脫下鞋子、脫下襪子，看看自己的腳有沒有刺「反清復明」4 個字。

主席：現在處理臨時提案。

進行第 1 案。

1、

有鑑於現行大量解僱勞工保護法適用對象，除解僱人數或比例之要件外，並以勞動基準法第十一條規定或因併購、改組而解僱勞工為限；惟企業若以優退或其他方式使大量勞工離職，並不符合解僱要件，不須依大量解僱勞工保護法，於六十日前事先通知與進行協商。然大量勞工離職，實質上與大量解僱效果相同，恐導致渠等勞工無法快速轉職，衍生失業問題。爰建請勞動部針對大量勞工離職事先通知與協商機制，研議具體可行計畫，並於二個月內送交本院社會福利及衛生環境委員會。

提案人：王育敏

連署人：鄭汝芬 蘇清泉

主席：請問各位，對第 1 案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第 2 案。

2、

鑑於我國身心障礙者勞動力參與率逐年下降，依《身心障礙者職務再設計實施方式及補助準則》第八條規定，「職務再設計」的申請主體竟排除受聘僱之身心障礙勞工本人，僅開放雇主、經中央主管機關指定業別之身心障礙自營作業者、公私立職業訓練機構、接受政府委託辦理職業訓練之單位以及接受政府委託或補助辦理居家就業服務之單位。實務上因此發生有「職務再設計」需求之身障勞工，竟無法逕行提出申請，必須迂迴先經雇主同意後，方能由雇主提出之怪象。按身心障礙者權益保障法第三十三條第一項明確指出，「職業重建服務」係依「身心障礙者之需求」辦理，足見制度上係以身心障礙者作為權利主體。惟現行規定排除非自營作業之身心障礙勞工個人向勞工主管機關提出申請之權利，顯與「職業重建服務」立法目的不符，亦違背同法第一條「為維護身心障礙者之權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之

機會，促進其自立及發展。」之立法意旨，甚至有牴觸同法第十六條禁止歧視條款之嫌，應即刻修正。爰建請勞動部即刻研擬修正《身心障礙者職務再設計實施方式及補助準則》第八條，增列身心障礙者本人或其監護人可以提出申請，以達到有效運用各項職業重建服務資源、促進身心障礙者就業的目標，並於一個月內送交本院社會福利及衛生環境委員會以及提案委員。

提案人：楊玉欣

連署人：鄭汝芬 劉建國

主席：請勞動部勞動力發展署廖署長說明。

廖署長為仁：主席、各位委員。這個案子在幾個禮拜前，楊委員已指示我們做研議，為此部內也邀集過相關單位來開會，大家在會議上的意見，仍相當分歧，我們認為這個案子仍需繼續來研議。針對本案的文字，建議將「研擬」修正為「研議」，讓我們有更大的空間可以做處理；另外倒數第二行「一個月內」，因為上回的指示是三個月內，現在大概過了一個多月左右，可否不壓縮我們的時間，讓我們有同樣的時間來做這件事情？

主席：請楊委員玉欣發言。

楊委員玉欣：主席、各位列席官員、各位同仁。本席還要再建議一下，你們召開的研究團隊，最好能讓身心障礙者參與。

廖署長為仁：好的；委員也可以跟我們建議有哪些團體，我們都可以來接受，沒有問題。

主席：建議將第 2 案中之「研擬」修正為「研議」，並將倒數第二行之「一個月」修正為「二個月」，請問各位，有無異議？（無）無異議，修正通過。

現在請林委員淑芬發言。

林委員淑芬：主席、各位列席官員、各位同仁。部長對剛才離開的蔡委員承諾要在三個月內提出勞基法第二十八條的修法檢討，你現在告訴我們已經送到行政院，但是對人民而言，我們要看的是到立法院的進度，而不是三個月內到行政院的進度。

整個法案在去年就已經審完，交付協商，因為你告訴我們說沒有院版，所以我們擱置在那裡，問題是勞工的權利不能擱置，太子汽車案、華榮案、新華榮案及榮電案，這麼多的勞工被解僱，而且是大量的解僱，而且是拿不到錢，民眾不斷在抗爭的。我們在這裡慢慢的等行政院、勞動部提對策，問題是工人要吃飯啊！對於公司債權，朝野立委都很關心，包括賴士葆委員都跟我說他提了修正案，賴委員還騙我說：金管會同意了，他有辦法搞定；我在心裡還想著：但願如此！結果還是沒有買單！

主委沒有針對我的提案來做說明，你認為第二十八條已經交付協商了，就等著看。問題是第二十八條有兩種，一種是公司債權優先於抵押權，本席提的並不只是這個，我們說的擴大墊償，1 萬元繳 2.5 元，100 萬元才繳了 250 元，就是現在的萬分之二點五。有幾家公司、工廠一個月發出去的薪水有 100 萬元以上？沒幾家啦！只有大財團才能做到。我們先將這萬分之二點五的費率提高至法定上限一萬分之十，也就是 1 萬元繳 10 元，100 萬元繳 1,000 元。才 1,000 元，對每個月薪水發出去 100 萬、1,000 萬的大老闆來說，月繳 1,000 元、1,500 元的墊償費率，難道也繳不出來嗎？連一頓飯、一個便當都不只這個數字啊！可是你知道，擴大墊償能發揮多少作

用嗎？擴大墊償可以讓這些人拿到資遣費及部分退休金，就可以少掉社會抗爭、社會成本；可以讓每一個勞工的家庭有飯可吃，可以多一點補償上的平衡，這有什麼不能嗎？可是在部長的報告裡面，沒有一句話是來回答林淑芬的提案。事實上，這並不只是林淑芬的提案，也是全關聯的看法、社會受雇者的看法。

你們今天回答大解法時提到，你們要注意立委的提案會衝擊雇主。本席現在問你，大解法框定了要先有勞基法第十一條的條件，這個真的很諷刺！勞基法第十一條規定營運有困難、虧損時，才適用大解法，所以當榮電倒閉、公司負責人逃跑，公司沒有人出來宣告倒閉，也沒有人出來證實是困難虧損，這些勞工為求適用大解法，還必須到台北市勞工局陳情，由官方自行認定；由此可知，大解法的門檻很高，相對來看，它對資方和雇主是何等的保護！所以今天所有委員提到門檻的放寬，我們覺得應該要樂觀其成；我要提醒大家，不要忘記大解法適用於 30 人以上的企業，那麼大解法之外呢？請部長先回答我幾個問題，首先，請問全國中小企業的家數有多少？人數有多少？

潘部長世偉：這部分我不太瞭解，必須去查。不過基本上它占了相當大的就業人口是沒有錯。

林委員淑芬：中小企業的家數……

潘部長世偉：大概有 130 幾萬家。

林委員淑芬：根據經濟部 100 年度的普查資料，中小企業有 118 萬家。你知道，包括在中小企業裡面的微型企業，是怎麼定義的？

潘部長世偉：可能有更細的定義吧。

林委員淑芬：在 118 萬中小企業當中，微型企業就占了 94.5 萬家。快要達到九成，你知道嗎？

潘部長世偉：對。

林委員淑芬：接近九成都是微型企業，請問你知道什麼是微型企業嗎？

潘部長世偉：大概人數在 3、4 人，4、5 人以下的這種企業。

林委員淑芬：微型企業就是 5 人以下啦。你知道 800 萬受雇者當中，在微型企業上班的人數有多少嗎？

潘部長世偉：我手上沒有數字，委員可以告訴我嗎？

林委員淑芬：我告訴你，微型企業的家數有 94.5 萬，人數是 181 萬，占全體受雇者的 23%，其中以服務業為主。服務業又占整體微型企業的 80.6%，有八成。

今天本席會告訴你這些話的用意，你應該猜得出來。依照現行法令，微型企業免勞保，免提撥 6%退休金，零星化個人。當受雇者被裁職、解僱，政府也不怕，因為 5 人以下的微型企業如果裁撤 3、4 個人或全部裁撤，不怕受雇者去臥軌、去抗爭，不會對社會造成大量衝擊，所以不要講怎樣去跟老闆談判，更不要講法律還直接授權老闆免提撥 6%退休金、免勞保。

潘部長世偉：他們還是有勞基法的規範在。

林委員淑芬：勞基法規定 5 人以下免參加勞保啊。

潘部長世偉：沒有，勞基法並沒有規範這件事情。他一定要適用的。

林委員淑芬：是勞保條例啦。

潘部長世偉：雖然勞保條例沒有強制，但還是有很多人選擇加保。

林委員淑芬：現在沒有加保還是很多，不要再騙了啦！

勞保條例規定 5 人以下免加入勞保，今天我也不是在講 5 人以下的問題。

潘部長世偉：是，現在 1 到 4 人以下企業有投保的，有 64 萬人。

林委員淑芬：現在我要問的是，連勞保、6%退休金提撥都沒有了，更不要講……

潘部長世偉：有 28 萬……

林委員淑芬：這些人怎麼辦？我要問你，身為勞動部部長，你曾經想過以受雇者立場去健全這個法令，怎麼樣保障每一個被解僱、被迫的勞工嗎？這些勞工回去後怎麼過日子，怎麼生活啊？更不要講大解法都是相對有能力的企業家，你在這裡還說不要、不宜修正！

潘部長世偉：報告委員，他們都要提撥勞退基金，並沒有免除或排除，照樣都要提撥。這不是問題。

林委員淑芬：沒有參加勞保的人也要提撥嗎？

潘部長世偉：他一樣要提撥。法律上還是有義務。

林委員淑芬：沒有勞保也要提撥？

潘部長世偉：他是有義務在的。因為他們只要有受雇關係，就符合勞基法的規範。

林委員淑芬：那你可以反推回去，統計出來 5 人以下沒納保的家數、人數有多少？按照你這個邏輯，老闆都要提撥 6%退休金，家數應該算得出來，人數也算得出來。

潘部長世偉：我們現在依照……

林委員淑芬：你從以前就告訴我們「不知道」、「不掌握」……

潘部長世偉：報告委員，有投保的 1 到 4 人企業家數，現在有 28 萬，64 萬人……

林委員淑芬：我要問你沒有投保的，我要你去比對沒有投保的，如果每個人都有 6%退休金……

潘部長世偉：他投保，只是他投保的方式不一樣而已。

林委員淑芬：誰不知道個人去投保，個人買單，和雇主有什麼相關？

潘部長世偉：當然是不一樣，沒有錯，但是勞基法的規範還是要……

林委員淑芬：我現在告訴你，你要勾稽出雇主沒有幫他投保勞保的人有多少。這些數字你從來都沒有提供過。

今天我們覺得相當遺憾，因為你從來沒有想過這些，更不要講自由貿易下的勞工權益，服貿衝擊下的勞工權益，貨貿衝擊下的勞工權益……

主席：林委員，時間到了。

林委員淑芬：我們可以看到，台紐經濟合作協議的內容裡，還訂了一個勞工專章，可是服貿協議哪來的勞工專章？沒有！

我們講政府鼓吹自由貿易，讓人才自由勞動。可是你知道台灣現在在外面從事所謂勞動力輸出的人口有多少？你不知道！有多少人到新加坡？有多少人到澳洲？他們在那裡的勞動條件有沒有被保障？他們現在過的日子怎麼樣……

主席：林委員，好了，時間到了。

林委員淑芬：菲律賓政府對有多少菲律賓勞工在台灣，知道得一清二楚，可是他們以菲律賓政府角色要求台灣雇主負起什麼樣的責任都還在努力。而今天大量台灣年輕的勞動力輸出他國，勞動部有沒有掌握數字？有沒有替他們爭取權益？有沒有關心過他們的勞動條件？有沒有？

主席：好了，時間到了！

林委員淑芬：我想是沒有啦。

主席：對不起，因為這樣會影響到大家的時間。

現在休息，下午 2 時 30 分繼續開會。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。

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。部長，關廠工人的事情結束之後，整個觀念都改了，所以我們將來會面對很多新的面貌。關於勞動基準法第二十八條的修正意見，本席還是有贊成的部分，因為過去的觀念和現在不一樣，所以主席的提案，本席也有參與連署，請問部長對此有何看法？

主席：請勞動部潘部長說明。

潘部長世偉：主席、各位委員。基本上，有關勞工舊制退休金或資遣費被積欠的問題，只要能夠找出一個好的方法來解決，我們都非常樂見。

蔡委員錦隆：優先受償權對勞工當然是有保障的，但是過去部裡面一直擔心可能會影響投資、影響到整個環境或是有人會預謀等等。對此，部裡面有什麼防範措施？

潘部長世偉：基本上，本部並不擔心會有這樣的問題，因為我們認為，如果在法律上大家能夠形成共識，讓勞工的債權優先於抵押權，而不會有其他的干擾或後續的影響，這也是我們希望見到的事情。但實際上在討論的過程中，社會上確實有不同的意見，不同部會也有不同的看法，所以我們提出來的版本是把它和其他債權並列，同等對待，一起分攤。當然，光有這條條文是不夠的，所以我們又另外修正了第五十六條，如果該企業的員工適用舊制，他的退休金應該要在退休前一年就足額提存。另外，我們也有增列後續的處罰條款等，如果之後第二十八條勞工的債權無法優先於其他債權，我們希望能有相關的配套來解決勞工的問題。

蔡委員錦隆：只要能夠完全保障勞工的權利，本席都同意。可是經濟部的年度報告也提到，我國影響外資投資意願最大的原因是稅制，也就是我們的保護主義過盛；其次才是行政機關的執行問題。關於保護主義過盛一事，部長，如果這一條優先受償權通過，你覺得算是對勞工過度保護嗎？

潘部長世偉：優先受償權應該不屬於這個範圍，因為每個自由經濟國家對於勞工債權的保障都有它一定的基礎，只是方式不同而已。在很多先進國家，因為勞工工會集體協商的能力非常強大，所以他們可以透過協商來確保勞工的債權，甚至如果雇主要解僱或大量解僱之前，他們有很多措施可以面對這個雇主的不當行為。可是臺灣的勞工工會不夠強大，所以政府不得不在立法的

過程中，針對這個部分做一些約束。當然，我們也要考量到這個約束是否會造成影響，例如中小企業的融資貸款會不會受到限制等。我們必須取得平衡，這是比較困難的地方。

蔡委員錦隆：對，你剛才提到我們的工會不夠強大，其實在美國、日本等先進國家，他們工會的力量足以影響到整個政局。

潘部長世偉：對，他們非常強大。

蔡委員錦隆：這一次日本的選舉就是一個很明顯的例子。可是我們現在被批評保護主義過盛，當然，這牽涉到的情況很多……

潘部長世偉：勞工的部分倒是還好，我覺得並沒有這樣的情況。

蔡委員錦隆：你認為勞工的部分還好嗎？

潘部長世偉：對。

蔡委員錦隆：另外一個是行政機關的執行問題。為什麼政府的執行力會造成這麼多的民怨？關廠工人事件從發生到現在，幾經波折，花了將近 20 年的時間，搞得國內沸沸揚揚，到最後，我們行政機關全部棄守，以工人的權利為主，甚至連他們繳的錢都要退還。在這整個過程當中，你有沒有想過，我們應該要採取更先進、更前衛的方式來保護我們的員工，不然經過十幾年的抗爭……

潘部長世偉：十幾年前的制度確實不夠健全，在這十幾年間，很多法令和制度都相對比以前健全很多了，包含相關的法令修正、制定大量解僱勞工保護法、退休金制度的建立等等，一路走來，其實已經改善很多了。這個制度正在往前推動，當然，它不可能解決勞動市場中所發生的每一件事情，就如同我剛才所講的，勞動市場本身的變動性很大，最能夠立即解決問題的方法其實是勞資雙方的協商機制，勞資雙方能否建立屬於該企業或該產業的制度保障才是關鍵，光靠政府是不可能完全解決這個問題的。因為政府訂定的任何法令都是放諸四海皆準，可是每個企業、每個產業的條件和狀況都不同，一條鞭切下去，不可能全數適用，中間一定會有一些空隙存在。

蔡委員錦隆：但是我們應該要從中學到一點教訓。

潘部長世偉：是，當然。

蔡委員錦隆：這個教訓就是我們要以工人的權利為主。每個工人的背景都不一樣，有些人是可以接受的，有些人是很理智的，有些人會覺得他要負責任，但有些人是生活過不下去，沒有這些錢會死，所以他們就和你拚了！每個情況都不一樣，那我們是否應該採取更前衛的方式，把法律訂得更周延一點？

潘部長世偉：我完全同意。基本上，其實所謂的勞工包含了全體受僱或工作的國民，這已經不是某個階級的問題了，因為它幾乎涵蓋了全體國民，只要你有工作，你就是勞工。可是勞動市場本來就有不同的工作型態、不同的薪資水準，不同的勞動條件本來就會有不同的樣態，所以要完全仰賴法律來解決所有的問題，那是不太可能的。勞動市場本來就有很多不同的樣態存在，所以我們必須在那樣的條件下，找到一個最能保障勞工權益的方式，這是我們要努力的方向。

蔡委員錦隆：一方面，我們要保護勞工的權利；另一方面，我們也看到失業率一直沒有降下來……

潘部長世偉：有，已經算是有降下來了。

蔡委員錦隆：這個數量微不足道，和我們的理想差很多。

潘部長世偉：臺灣的勞動市場已經邁入先進國家之林了，簡單來講，我們的失業率應該都會在這個數字附近，可能會持續很多年的時間。

蔡委員錦隆：對，我要講的不是我們的失業率要如何大幅降低，其實已經降不太下去了，為什麼？因為現在的觀念和以前不一樣，少子化之後，有很多人提早退休，即使他還在適合工作的年齡，但是他不願意再工作了，這樣的人很多，有些人賺到錢之後就不願意再繼續工作，會提早退休，但這些人還是屬於失業的勞工……

潘部長世偉：沒有！沒有！他們不算在內。

蔡委員錦隆：他們不算在內？

潘部長世偉：對，不算。

蔡委員錦隆：為什麼不算？你怎麼知道……

潘部長世偉：因為失業率的調查標準是，他想要加入勞動市場、他想要找工作，但是找不到工作，這樣的人才算。已經退休的人不會想要去找工作，所以他們就不算在內。

蔡委員錦隆：既然不算在內，為什麼我們每天會看到很多新聞報導說企業找不到人？其實我們也找不到人啊！我們經常在找人，工廠也在找人，但就是找不到人；另一方面，卻有很多人失業，這個情況真的很奇怪！

潘部長世偉：我要向委員報告一下，從我們的統計數字就可以看得出來，22 歲至 29 歲大學畢業這個年齡層的失業率最高，原因在於產出太多。第二點，我們在調查失業率的過程中正好發現，在勞動市場裡面，他們的換職率也是最高的。簡言之，22 歲的年輕人大學畢業之後要找工作，他會跳來跳去、換來換去，所以離職、找職的頻率是最高的，因此，在調查的過程當中，他就有可能掉入想找工作卻找不到工作的失業狀態。那個年齡層的數字是最高的，人數也非常多，約有 22 萬至 26 萬人。以全臺灣失業率百分之四點多來換算，大約有四十六萬多人失業，其中有 22 萬人屬於這個年齡層，所以這一塊……

蔡委員錦隆：但是我們卻一直在徵才、求才。

潘部長世偉：對，所以我們要幫他們解決問題。第一個問題是技術不足，我們看到有很多廠商需要技術人才，可是現在大學畢業生太多，他們又沒有技術，所以這是第一個必須要解決的問題。

第二個問題是，廠商、企業有沒有提供足夠的勞動條件和薪資？我有時候會去就博會看一看，有些中南部的廠商提供的就業薪資實在太低了，中北部會高一些。對年輕人而言，當他覺得薪資太低，他寧願再換另外一個工作，也不想從事這個行業。這之間確實有一些差距。

蔡委員錦隆：現在的情況是，我們一直在就業博覽會裡面徵才、求才，但還是找不到人，而失業率卻仍然這麼高。

潘部長世偉：我們今天早上也講過，目前我們的求供比是 2.36 倍；換言之，一個年輕人去找工作的時候，會有 2.36 個就業機會等著他，所以並不是沒有就業機會。其實就如同剛才委員所說的，很多雇主找不到人，找不到人的原因之一是年輕人不願意去做。其實年輕人是否願意去做，

關鍵可能在於勞動市場的價格、勞動條件夠不夠吸引他。當然，現在很多年輕人接受的教育水準比較高，他的評估和考量可能會不一樣，這也是我們必須要去處理的事情。

蔡委員錦隆：這有改善的空間，你們去研究一下，好不好？謝謝。

潘部長世偉：好，謝謝委員。

主席：請楊委員玉欣發言。

楊委員玉欣：主席、各位列席官員、各位同仁。我今天還是要像上次一樣提出身障者就業的問題。

剛才廖署長有提到，我們曾經在 3 月 31 日召開一場會議，我就簡稱為 331 會議。針對這場 331 會議，我們有提出 2 頁書面資料，同仁也有在會議現場提出口頭建議，但是都沒有列入討論，也沒有納入會議紀錄。部長，我想知道原因為何？

主席：請勞動部潘部長說明。

潘部長世偉：主席、各位委員。我請勞動力發展署來說明。

主席：請勞動部勞動力發展署蘇組長說明。

蘇組長昭如：主席、各位委員。那一天的會議，我們有邀請各縣市政府、職務再設計的委員以及我們委託的職務再設計專案單位一起來討論。此外，我們也邀請了朝野兩黨不分區身障代表的委員來參加，所以當天委員辦公室的孫小姐也有到場。事先孫小姐的確有提供了辦公室的意見……

楊委員玉欣：蘇組長，因為時間很有限，你就不用話說從頭。我想要說的是，我們提出來的具體建議不僅未在會議中討論，也沒有被列入會議紀錄。我想請部長幫我看一下這份會議紀錄，你認為第一個題目和第二個題目是否文有對題？請你先看一下，稍後再答復我。

潘部長世偉：因為我還沒有看到這份資料……

楊委員玉欣：好，那就請部長幫我看一下。我們是非常細緻、非常認真地在處理這些身心障礙的問題，但我們的建議不僅未納入討論、未寫入會議紀錄，連回覆都文不對題，完全沒有處理問題的核心。我們的意見是要讓個人可以提出申請，關於這一點，不僅沒有得到具體的回應和討論，連會議紀錄都沒有，我認為這是很不合適的。

此外，儘管會議紀錄中沒有寫明，但我們有得到一個答案，就是身心障礙者沒有這個需求。如果沒有這個需求，我們辦公室就不會成天接到陳情的電話，身心障礙者不敢向雇主提出他需要職務再設計，他不敢！這樣的人真的非常多！而且就算提出來之後，主管或一般人也不懂什麼是職務再設計，所以他們不願意去做，這樣身心障礙的勞工怎麼敢提出需求，並進一步讓雇理解職務再設計可以幫助他穩定就業？所以我無法接受「沒有這個需求」的答案。

如果你們有很多人還是不同意，我們自己有做了一份會議紀錄，我念給你聽。臺北市勞動力重建運用處的建議是，為了確保身障者的權益自主，輔具產權歸屬單純化，建議納入非自營作業者身心障礙個人為職務再設計服務及補助的對象。

現在職務再設計只有開放給 5 種人，包括雇主、自營作業者等，其中自營作業者也只有少數幾項而已，所以非自營作業者是不能提出申請的。上一次我們談的也是這個議題，因為職務再設計非常重要，它是一個可以幫助障礙者穩定就業的工具，這是非常專業的。

剛才我念的是臺北市勞動處的意見。高雄市的意見是，這可能是雇主不願意協助或嫌麻煩，但個案認為非常需要的事情。如果他有實際的需要，而且接受服務，確實可以協助個案實現在職場穩定就業並延長其職涯生命時，可以針對個案的特別狀況開放他個別提出申請。我這邊還有臺東縣政府和其他許許多多單位的意見，要是念完，我的時間就到了。

被你們認為有疑慮的問題，我隨便念一、兩個給你們聽。嘉義縣政府同意開放，美意頗佳，但申請表須檢附職業證明、營利事業登記等佐證資料作為審核的依據。這一點，你們認為有疑慮。另外，桃竹苗職務再設計專案單位表示，開放可徹底實現職務再設計的精神，並且發掘出潛在的服務使用對象，針對個人的就業輔具可避免累積性工作傷害的發生，建議明訂個人申請的條件及限制，避免輔具或工作流程變動，開放由身障者個人申請，但如果涉及到環境施作和產線變動，就由雇主提出申請。對於這類意見，你們也覺得有疑慮。

這種情況實在太多了！我個人認為，這是一個很重要的問題，因為第一個，職務再設計會牽涉到職場工作環境的改善，也就是營造無障礙環境。第二個，改善工作設備和機具，以促進身心障礙者適性就業，提高他的生產力。第三個是輔具，也就是利用輔助設施來強化或維持他的工作能力。第四個是改善工作條件，例如手語翻譯、視力協助等等。第五個是調整工作方法。這些都是職務再設計非常重要的內涵，這些內涵所要幫助的主體是身心障礙者，請問到底應該由雇主提出申請，還是由身心障礙者個人？這項工作的主體性在於身心障礙者，可是你們卻不讓身心障礙者有權提出職務再設計的申請，這是我們一再質疑的一點。

所以我要請教部長，身權法第三十三條規定：「各級勞工主管機關應依身心障礙者之需求，自行或結合民間資源，提供無障礙個別化職業重建服務。」你認為這個權利的主體是誰？

潘部長世偉：我不是很清楚他們當初開會的情況，依據我的了解，在大方向上，我們都非常贊成透過職務再設計來協助身心障礙者，這一點，我相信大家都是贊成的。至於要用什麼樣的模式來分配資源，署裡面也應該有在考量這個問題，我會再進一步去了解，如果一個受僱的身心障礙者需要職務再設計，是透過事業單位來做會比較恰當，還是由身心障礙者個別去取得這樣的資源並加以改變會比較適當？這之間的區分，我相信都是可以討論的。我會再進一步去了解它的內容，之後再給委員一個適當的回應。

楊委員玉欣：部長，如果 331 的會議有很確實地討論我們所提出來的問題，我今天就不需要再來這裡了。

潘部長世偉：因為我不曉得他們討論的結果，我還沒有看到內容，我會進一步去追蹤這件事情。

楊委員玉欣：好，部長，那我再提出一件我們所觀察到的事情。我們是按照身權法第三十七條的規定，來辦理第三十三條有關職業評量、職務再設計和創業輔導的實施方法，以及專業人員資格的經費補助。而補助準則第八條規定的職務再設計主要是補助雇主以及指定業別之身心障礙自營作者。但它的母法是我剛剛念的第三十三條，應依身心障礙者之需求，自行或結合民間資源，提供無障礙個別化的職業重建，所以現行制度和母法的權利主體是不同的，補助準則的定義違背了母法的精神。換句話說，補助準則第八條及服務實施計畫的權利主體和母法是不一樣的，前者補助的對象是雇主或指定業別之身心障礙自營作者，受僱的身心障礙者就無法提出

補助申請，由此可見，子法的訂定違背了母法的精神。此外，我們訂定母法是為了保障身心障礙者，可是現行辦法卻又禁止障礙者提出他的訴求和主張，這也違反了身權法第十六條和就業服務法第五條禁止歧視的條款。

我覺得這項工作非常之累，因為我每一條都要引經據典，不斷地強調這違反了哪一條法律。事實上，我們很明確地知道，即便我們已經有了身權法、職務再設計和職業重建這麼好的體系，但還是有 66.75% 的身心障礙者不知道有職業重建這一項服務啊！難怪我們身心障礙者的就業率會持續低落。此外，有 6 成的障礙者不知道職業重建內含職務再設計！這些問題使得身心障礙者的失業率高於一般人的 3 至 4 倍，比率非常高。職務再設計和職業重建是非常重要的政策，但卻有 6 成的人不知道，甚至不知道職業重建內含職務再設計。職業重建有助於促進障礙者穩定就業，這項工作非常重要，所以我要請部長針對我所提的這幾點，一起紮紮實實地來改變它。

潘部長世偉：委員的提醒之後，我現在比較知道他們要面對的問題可能是什麼了，沒關係，我回去會追蹤這件事情。我們會在最短的時間內給委員一個適切的答復，讓委員知道問題出在什麼地方。

楊委員玉欣：好，我希望我下次講的是我們的職業重建做得多麼好，好嗎？加油！

潘部長世偉：我了解，謝謝委員。

主席：請江委員啟臣發言。（不在場）江委員不在場。

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。3 月份轟動全世界的太陽花學運一發不可收拾，直到上個禮拜才結束，部長，你知道其中有一項訴求和勞動部有關嗎？

主席：請勞動部潘部長說明。

潘部長世偉：主席、各位委員。請委員說明。

陳委員歐珀：你知道嗎？

潘部長世偉：我不曉得委員指的是哪一個訴求。

陳委員歐珀：學生有提出一個很重要的訴求，就是要捍衛工作權，你知道他們的訴求嗎？

潘部長世偉：不光是學生，大概所有的勞工都希望捍衛工作權。

陳委員歐珀：我是說這一次的活動有提到這一點，你可能沒有注意到。根據報章雜誌的報導，這些學生犯了滔天大罪，有人背了十幾條罪，有人不曉得自己犯了什麼罪。從 3 月 18 日到 4 月 10 日這段期間我都有參與，所以那天我就去地檢署自首。因為你不是法務部長，所以我要請問你，你認為學生發起或參加這樣的活動有沒有正當性？

潘部長世偉：我對於這件事情有無正當性沒有評論，學生要做任何事情，他們本身當然要負起責任，那是他們自己決定要做的事情。

陳委員歐珀：你認為他們提出捍衛工作權的訴求有沒有正當性？參加或發起這樣的活動……

潘部長世偉：所有的勞工都希望能捍衛他的工作權。

陳委員歐珀：所以我才要請問你，你認為他們這樣的運動有沒有正當性？

潘部長世偉：我覺得這個問題的層次太高了一點。

陳委員歐珀：不會啦！

潘部長世偉：因為憲法已經規定人民有工作權了。

陳委員歐珀：這大家都可以討論嘛！

潘部長世偉：確實是這樣子啊！憲法本來就規定人民有工作權。

陳委員歐珀：所以我不是在和你討論合法性，而是在和你討論正當性嘛！

潘部長世偉：學生要喊這樣的口號，當然沒有什麼太大的問題。

陳委員歐珀：如果你不了解，我可以和你分享我的看法。臺灣已經是一個民主法治的國家，人民才是國家的主人。一個民主的政府有兩個必要的條件，第一個就是要即時回應民意，不是投給他 1 張票，讓他當總統，這 4 年就隨便他怎麼做。

潘部長世偉：所以我們有立法院、立法委員……

陳委員歐珀：也不是投給立法委員 1 張票，就隨便這個立法委員要怎麼做。

第二個條件是要負責任，所以我們在討論學生上街頭、霸占立法院議場的正當性時，要從這個觀點來看。你不評論沒關係，總之，我是認為它有正當性。

至於合法性，有人說林飛帆背了 10 條罪，陳為廷有 9 條罪，那一天我去自首的時候就說都算在我頭上。檢察官問我，你有什麼罪？為什麼你要自首？我說他們犯的罪我都有，所以我來自首。

這次活動也和你的業務有關係，我剛才講過，這些學生是為了捍衛工作權、為了他們的未來抗爭，他們看不下去了！臺灣再這樣下去怎麼可以？我的兒子就讀北醫，從來不曾參與政治，也沒有來過立法院，第一次來就是和這些學生去罷占立法院。我看了很感動，我覺得臺灣有未來。我以為我的兒子不懂這些事情，但其實這些小孩子比我們還清楚。林飛帆在演講最後面提到立委失職，他們不滿意立委失職、不滿意政府失能，這是我們大人應該要反省的事情。

學生上街頭捍衛工作權，但未來他們從學校畢業之後還是會失業，這該怎麼辦？看了學運的過程之後，勞動部有沒有認真思考過這個問題？

潘部長世偉：事實上，我們一直都很關切年輕人的就業問題，行政院在前兩個禮拜才剛通過青年促進就業方案。事實上，我們都非常清楚，年輕人的就業問題不只牽涉到勞動部，還和教育體系產出過多的問題有關；此外，年輕人進入職場之前是否具備了應有的技能，這些恐怕都不是單一部會能處理的事情，必須要全面一起處理。

陳委員歐珀：對，我就是要問你這個問題。在學運期間，學生有貼出標語，要馬英九下台，他們說所謂的「633」是挑戰民調掉到 6.33%，失業率飆升到 6.33%。馬總統個人的民調跌到 6.33%，他自己要負責。請問失業率飆升到 6.33%，誰應該要負責？

潘部長世偉：我們的失業率一直在下降，金融海嘯是百分之六點多，現在是百分之四點多而已，數字一直在下降。

陳委員歐珀：我知道，但是還沒有達到 3%。

潘部長世偉：一直在下降，我們期待能夠達到 3%。

陳委員歐珀：我們都很期待啊！所以我才會問你，到底要怎麼做？

潘部長世偉：這就牽涉到我們要如何面對我們的經濟問題。事實上，在討論這個問題的時候，我們必須去思考要如何提升產業的競爭力。

陳委員歐珀：你要負責任啊！我不是說你要完全負責，我剛才講過，這和經濟部、國發會、勞動部都有關係，不能只要求勞動部為失業率飆高負責。

潘部長世偉：這是過去幾十年來，整個國家在發展的過程中所面對的困境。

陳委員歐珀：我要提醒你，畢業季即將到來，青年的失業率會在這一段時間攀升，這是老問題了，所以我希望勞動部能夠提出一些積極的作為。

潘部長世偉：事實上，最近我們就博會有提出一個非常重要的數字，我們現在的求供比已經達到 2.36 倍了。簡單來講，一個年輕人去找工作的時候，有 2.36 個就業機會等著他，所以不是沒有就業機會，年輕人想不想就業才是關鍵。同時，我們也提醒廠商，必須要提供良好的勞動條件。

陳委員歐珀：目前 20 歲至 25 歲的失業率是多少？

潘部長世偉：現在沒辦法這樣算，根據我們的統計和分析，15 歲至 29 歲的失業率大概是 12.89%。

陳委員歐珀：12.89%嗎？

潘部長世偉：對，這是 15 歲至 29 歲的失業率，但是這要扣掉……

陳委員歐珀：新加坡的數字是多少？

潘部長世偉：我們知道新加坡整體的失業率是多少，但是沒有各年齡層的數字。

陳委員歐珀：我們關心的是年輕人失業的問題。

潘部長世偉：每個國家的勞動市場不一樣。

陳委員歐珀：我們和亞洲四小龍比就好了。上次我就告訴過你了，臺灣的失業率最高嘛！

潘部長世偉：新加坡 15 歲到 24 歲的失業率有 6.7%。

陳委員歐珀：對，所以我要提醒你，這次學生有提出捍衛工作權的訴求，在學運過後，希望勞動部能夠有所省思。

潘部長世偉：之前我在答詢時也有談到，如果我們能解決青年（22 歲大學畢業到 29 歲）就業的問題，那就是一個非常重要的作為。這個部分如果能做到的話是最好。

陳委員歐珀：在學運過後，我希望你能夠回應這些學生的訴求，提出具體的政策和措施。

另外，中高齡婦女的就業機會被外籍勞工剝奪的問題也很嚴重，你不了解這個問題？

潘部長世偉：我不太了解你的說法。

陳委員歐珀：你不了解？目前外籍勞工一次是聘用 3 年，之後還可以續聘，對不對？當有越來越多的外籍勞工進入本國的勞動市場，當然會搶了本國人的飯碗，影響……

潘部長世偉：但是基本上，外勞的聘用是補充性政策，並不是替代性的。

陳委員歐珀：我講的是事實，現在有很多中高齡婦女找不到工作，你們有沒有去研究其他補救或獎勵的措施？你們有沒有想過？

潘部長世偉：我們有僱用獎助。

陳委員歐珀：哪方面的僱用獎助？

潘部長世偉：如果企業僱用失業的勞工，我們會提供僱用獎助。

陳委員歐珀：針對這個部分，你們有其他的想法嗎？

潘部長世偉：促進就業的手段其實很多樣化、多元化，不會只有單一做法。例如我們現在有跨域津貼，由於就業機會會因為區域而有所差異，有些地方的就業機會比較多，有些地方的就業機會比較好，有些人住在比較偏遠的地區，如果他願意跨域工作的話，我們就會提供補助，包含交通津貼、租屋津貼、搬家津貼等等，希望能藉此促進勞動市場的流動。

陳委員歐珀：部長，我知道你們有提出很多措施，我要提供 2 個具體的意見給你參考。你能不能去研擬中高齡婦女從事看護工的補助辦法？因為中高齡婦女在就業市場中比較弱勢，電腦技能比不上別人，體力也比不上年輕人，他們最適合從事的就是看護工，可是目前看護工都是外籍勞工。

潘部長世偉：對，其實勞工包含了中高齡婦女和其他不同的年齡層，如果能在不同年齡層……

陳委員歐珀：我們現在是怎麼補助的？

潘部長世偉：我們現在有在研究這件事情。

陳委員歐珀：我們現在的補助辦法是什麼？你知不知道？

潘部長世偉：我請副署長來說明一下。

主席：請勞動部勞動力發展署賴副署長說明。

賴副署長樹立：主席、各位委員。目前我們是補助給雇主，如果雇主聘用本國勞工從事長照，我們每個月會補助 1 萬元，1 年 12 萬。事實上，目前我們正在研擬一項政策，就是如果中高齡勞工或本國勞工願意投入長照的工作，能否直接補助給他？這部分我們已經在研擬了。

陳委員歐珀：對，我就是要討論這個問題。對於本國的照護員，你能不能每個月補助 1 萬元，並且把原補助 1 年的期限延長至 2 年？這些都是獎勵他們投入就業市場的手段嘛！要不然一個月只有兩萬多元，他們是不會去擔任照護員的。

第二點，外籍照護工是一次簽約 3 年，雇主換算之後會發現聘用本籍勞工不划算，他們還是會請外籍看護工，像我就是請外籍看護工來照顧我的媽媽，因為薪水只有兩萬多元，本籍勞工很難待得住啊！如果這個部分能改善，就可以解決中高齡婦女失業的問題。

潘部長世偉：我和衛福部邱部長有談過，應該要提高他們的薪資，光靠補貼終究不是長久之計。坦白講，薪資應該要提高。

陳委員歐珀：對，現在就是有這些問題，所以要請你們去研究一下。

潘部長世偉：是，謝謝委員。

陳委員歐珀：最後一點，學運是整個社會的問題，不要認為這只是政治性問題，也不要把它解讀為是我們議員失能的問題，這是整個政府失能的問題！

潘部長世偉：我們會注意。

主席：請李委員桐豪發言。

李委員桐豪：主席、各位列席官員、各位同仁。今天早上討論大量解僱勞工保護法第十二條修正案的時候，我的助理告訴我，有關代表人或實際負責人若有逃亡之虞，主管機關得採取緊急限制出境之措施，對此，你認為這可能會出現他並未大量解僱勞工，進而衍生出濫用自由權的問題，是不是？

主席：請勞動部潘部長說明。

潘部長世偉：主席、各位委員。我沒有這樣說，關於這個問題，我請司長來向委員說明，我剛才沒有這樣說。

主席：請勞動部勞動關係司王司長說明。

王司長厚偉：主席、各位委員。就如同剛才委員所說的，目前既有的法制是規定，如果是確有禁止出境之必要的緊急狀況，但我們連開會都來不及的時候，大量解僱勞工保護法有授權一個子法，——大量解僱勞工時禁止事業單位代表人及實際負責人出國處理辦法，該辦法第十三條規定，如果事業單位董事長和實際負責人有第十二條第一項之情形，中央主管機關得先請內政部警政署入出境管理局禁止其出國，但須於做出處分後 2 天內召開審查會審查追認。

李委員桐豪：請問一下，整個行政程序要花多少時間？

王司長厚偉：如果是最緊急的案件，我們在 2 天之內就會處理了。

李委員桐豪：有沒有發生過這樣的狀況？

王司長厚偉：有，過去有發生過。因為有勞工說老闆在買機票，認為這個人要走了，所以他們一送過來，我們就趕快去做了。之後再於會議召開時補送相關事證。

李委員桐豪：有沒有成功逃離的案例？你用 2 天的時間來限制他，那有沒有發生過他大量解僱勞工後出國，而我們來不及處理的案例？

王司長厚偉：此法通過之後沒有。民國八十幾年那時候還沒有立法，跑掉的都是立法之前的事情，本法執行以後，這些人都被我們關在國內了。

李委員桐豪：如果因本法未修正而發生這樣的狀況，要由誰來負責？

王司長厚偉：當初我們在立法的時候，就有考量到人權的問題，因為禁止出境涉及到遷徙自由，我們必須在禁止出境和勞工的財產權之間取得平衡，所以當時也經過了幾番折衝。在我們能夠允許的範圍內，他必須要有一個……

李委員桐豪：我只問一句話，誰要負責？如果發生了這種狀況，誰該負責？

王司長厚偉：如果沒有任何債權問題，也沒有發生解僱勞工的狀況，只要我們主觀認定他有逃亡之虞就能限制出境，這樣行政機關的權限會很大。但我們既無搜索權，也沒有偵查權，我們不能監聽他……

李委員桐豪：事實上，這個條文本身的概念只是要求你，當發生大量解僱的狀況時，你的動作要快一點。如果是一個有辦法的律師，他可以透過行政救濟程序，使你無法真正限制負責人的行動，那該怎麼辦？

王司長厚偉：我們在 2 天之內就會做處分了，他連採取行動都來不及，因為我們不會通知他，我們立刻就……

李委員桐豪：誰是大量解僱勞工的發動者？

王司長厚偉：雇主。

李委員桐豪：如果雇主真的要逃的話，他逃不了嗎？2 天都可能太慢了！

王司長厚偉：其實從法律實施至今，我們每一次都能限制他。

李委員桐豪：我剛才講過了，現在是因為沒有出現狀況。如果這 2 天你都沒有辦法處理，那你一聽到消息，是不是就應該要立刻請當事人過來，暫時限制他的行動，好好地談，談完以後再解除限制？

王司長厚偉：委員，那我們可以加快我們的速度，也就是只要發生大量解僱的事實，一定要有這樣的事實……

李委員桐豪：當然，如果沒有發生事實你們是無法動作的，但是一旦發生事實之後，如果在 48 小時之內有意圖要規避限制出境這種規定的話，其實當事人或負責人很容易就可以先安排好機票馬上走人。

王司長厚偉：剛才我所講的是我們在兩天內一定要追認，並沒有說一定要拖到兩天。

李委員桐豪：可是你剛剛有講到行政程序，所謂「屆期」本身就有一定的行政程序不是嗎？

王司長厚偉：關於這個部分，我們最快的作業是……

李委員桐豪：我再說一次真正的問題所在，其實大家的想法都是一樣的，那就是一旦發生這種狀況的話，一定要讓當事人和勞工及管理當局有一個良好的溝通機制，只要大家把事情講清楚，那麼就沒有問題了對不對？

王司長厚偉：對。

李委員桐豪：最怕他是惡意的規避，利用行政程序的漏洞很快的就離開了。因為他本身是有惡意的，所以今天的問題就在於該如何防杜這樣的惡意。本席還是要請勞動部提出具體的說明，即使你們不修法本席也沒意見，但事實上，如果一旦知道就立刻予以限制，就某種程度而言，也是違反了憲法上所保障的權利不是嗎？

潘部長世偉：謝謝委員的提醒。

李委員桐豪：我們再來溝通一下，針對時間落差的問題好好進行協調，特別是當事人是惡意的時候。我覺得沒有必要對付善意的人，如果是善意的話，我們為什麼要去對付他？一定是有惡意的情況才要加以規範，把惡意的狀況瞭解以後，至少要讓大家坐下來把事情講清楚，將債權、債務的關係釐清再來處理好不好？

潘部長世偉：好的，謝謝委員。

李委員桐豪：本席還有一個問題想藉這個機會來和部長探討，就是有關勞工退休金的運用方式，請問現在勞工退休金是怎麼運用的？

潘部長世偉：勞退基金現在放在勞動基金運用局裡面，由他們負責操作，我請黃局長來說明。

主席：請勞動部勞動基金運用局黃局長說明。

黃局長肇熙：主席、各位委員。謝謝李委員的指教，包括勞退基金、勞保基金等政府基金，都已經是國內外股債多元的運用，我們都有相對報酬，也有另類投資，這些運用的方式都有。

李委員桐豪：請問誰是最終的受益者？

黃局長肇熙：勞工。

李委員桐豪：就是勞動者本人對不對？尤其現在帳戶是歸屬於他們個人的情況之下，此時你們應該要思考如何讓勞工多多參與退休金的決策。請問勞工可不可以決定該如何去投資？

潘部長世偉：這是我們現在正在研議中的事項，針對 6%勞工自提的部分，我們現在研議要有勞工自選方案。

李委員桐豪：只有 6%嗎？

潘部長世偉：因為現在法律規定是勞工自提 6%。

李委員桐豪：我知道，但雇主也提存了 6%。

潘部長世偉：另外的 6%是由勞退基金負責管理。

李委員桐豪：但那就不屬於勞動者本人的嗎？

潘部長世偉：其實在臺灣來講，對於勞工本身投資的概念，到現在為止……

李委員桐豪：你們是怎麼樣讓它多元化的投資？你們提供一些基金的投資管道是嗎？基本上就是分配固定收益和權益型收益的兩大投資池。

潘部長世偉：委員是指自選的部分嗎？

李委員桐豪：對，是自選的部分。

潘部長世偉：關於自選的部分，將來相關基金的管理者本身會提供不同的選擇方案，同時我們也希望能夠和金管會之間建立平台。

李委員桐豪：基本的構想就是兩個投資池，其中一個是固定型的，當然基本的管理還是由勞退基金來負責。

潘部長世偉：關於政府負責保管的基金，當然還是會有投資操作，這部分還是有彈性的。

李委員桐豪：他們只是在權重上選擇你們的投資池是嗎？

潘部長世偉：一邊是他們自己要去操作的部分，一邊是由政府來幫他們操作的部分。

李委員桐豪：這個要小心，因為這並不是 IRA，IRA 是自己決定投資什麼，從銀行的存款帳戶一直到黃金都可以。

潘部長世偉：當然不是，我們不是 IRA。

李委員桐豪：你們是基金管理者，你們負責管理這些基金，頂多是把它分成不同類別，在這些類別裡面，讓擁有退休金的勞工去決定要如何分配比例。至於勞工自提 6%和雇主提存 6%的那部分，我認為你們這樣做是多餘的，其實在美國所有的老師都有這方面的經驗，而那已經是三、四十年以上的經驗。

潘部長世偉：我瞭解，但我們的社會背景終究還是不太一樣，對勞工來講，他們比較在意的是保本的部分。

李委員桐豪：保本是法律上的權益，當然你們可以再設計另外一個底線保本的方案，這些都是可以考慮的。

潘部長世偉：所以我們初步先這樣做試試看……

李委員桐豪：其實有關保本的問題還可以再用別的方式來處理，包括法律修正為兩年期定存利率等等，這些都是可以重新處理的。其實這並不是本席今天真正所要談的問題，這些都是次要的，真正的問題在於人生投資的最大筆項目是什麼？請問你一生當中投資的最大筆項目是什麼？

潘部長世偉：每個人都不一樣吧！

李委員桐豪：其實每一個人都一樣，那就是房地產。

潘部長世偉：不一定啊！

李委員桐豪：如果是像王永慶那樣的話就不必講，但是大多數老百姓投資的最大項目就是房地產，本席想要講的是什麼？我認為我們應該考慮讓勞工的退休金當中，剛開始累積的那部分能夠做為投資自有住房的基本……

潘部長世偉：我瞭解，委員所提的是像新加坡公基金制度的思考，其實現在我們也在想這件事情，也就是說……

李委員桐豪：你們應該要規劃一下，看看勞工總共工作多少年，然後取前面這一段協助他們做為 down payment 好不好？

潘部長世偉：我瞭解，謝謝。

主席：接下來登記發言的鄭委員天財、邱委員文彥、黃委員偉哲、李委員貴敏、賴委員振昌、羅委員淑蕾、林委員佳龍、呂委員學樟、姚委員文智、葉委員津鈴、簡委員東明、邱委員志偉、高委員金素梅、潘委員維剛、呂委員玉玲、楊委員麗環、陳委員亭妃、楊委員瓊瓊、田委員秋堃、廖委員正井、陳委員碧涵及王委員惠美均不在場。

所有登記發言委員已全部發言完畢，詢答結束。

我們先進行討論事項第三案人民請願案 2 案之審查。

兩案請願文書乃是針對勞動基準法修正草案所提之請願建議，行政單位已函覆請願人，請願文書可留供審查相關法案之參考。以上兩案不成為議案，請問各位，有無異議？（無）無異議，通過。依立法院職權行使法第六十七條第二項規定，送由程序委員會報請院會存查，並通知請願人。

接下來依序進行討論事項各修正法案之審查，首先審查「大量解僱勞工保護法」，現在宣讀條文。

行政院提案條文：

第 二 條 本法所稱大量解僱勞工，指事業單位有勞動基準法第十一條所定各款情形之一、或因併購、改組而解僱勞工，且有下列情形之一：

一、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數未滿三十人者，於六十日內解僱勞工逾十人。

二、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在三十人以上未滿二百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾二十人。

三、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在二百人以上未滿五百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數四分之一或單日逾五十人。

四、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在五百人以上者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一或單日逾八十人。

五、同一事業單位於六十日內解僱勞工逾二百人或單日逾一百人。

前項各款僱用及解僱勞工人數之計算，不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。

邱委員志偉等提案條文：

第 二 條 本法所稱大量解僱勞工，指事業單位有勞動基準法第十一條所定各款情形之一、或因併購、改組而解僱勞工，且有下列情形之一：

一、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數未滿三十人者，於六十日內解僱勞工逾五人。

二、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在三十人以上未滿二百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數四分之一或單日逾十人。

三、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在二百人以上未滿五百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一或單日逾三十人。

四、同一事業單位之同一廠場僱用勞工在五百人以上者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一或單日解僱逾五十人。

五、同一事業單位僱用勞工人數在五百人以上者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數六分之一。

前項各款僱用及解僱勞工人數之計算，不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。

盧委員嘉辰等提案條文：

第 二 條 解僱勞工達下列規定人數或比例者，雇主應於解僱三十日前通知當地主管機關；其他終止勞動關係可歸責於雇主者，亦同：

一、事業單位通常僱用勞工人數在二十人以上未滿六十人者，解僱勞工超過四分之一或十人。

二、事業單位通常僱用勞工人數在六十人以上未滿二百人者，解僱勞工超過所僱用勞工人數超過六分之一或二十人。

三、事業單位通常僱用勞工人數在二百人以上未滿五百人者，解僱勞工超過所僱用勞工人數八分之一或四十人。

四、事業單位僱用勞工人數在五百人以上者，解僱勞工超過所僱用勞工人數十分之一或八十人。

前項各款僱用及解僱勞工人數之計算，不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。

盧委員嘉辰等提案條文：

第 四 條 事業單位大量解僱勞工時，應於符合第二條規定情形之日起三十日前，將解僱計畫

書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。但因天災、事變或突發事件，不受三十日之限制。

主管機關應於收到解僱計畫書三十日內做出裁處；經核准，解僱始生效力，計算基期以計畫書所載之解僱日為準。

依第一項規定通知相關單位或人員之順序如下：

- 一、事業單位內涉及大量解僱部門勞工所屬之工會。
- 二、事業單位勞資會議之勞方代表。
- 三、事業單位內涉及大量解僱部門之勞工。但不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。

事業單位依第一項規定提出之解僱計畫書內容，應記載下列事項：

- 一、解僱理由。
- 二、解僱部門。
- 三、解僱日期。
- 四、解僱人數。
- 五、解僱對象之選定標準。
- 六、資遣費計算方式及輔導轉業方案等。

主席：等一下，我想還是不要全部唸完，不然會忘記。我們一條一條來好了。

現在先討論第二條。第二條有行政院提案條文以及邱委員志偉等 20 人和盧委員嘉辰等 18 人的提案條文，總共 3 個版本，請問各位有什麼意見？是不是以行政院版為主？

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。我算了一下，發現行政院版有一點問題。請問王司長，行政院版未滿二百人的部分，大量解僱的標準是五分之一，對不對？

主席：請勞動部勞動關係司王司長說明。

王司長厚偉：主席、各位委員。二百人以上是四分之一，三十人以上未滿二百人是三分之一。

王委員育敏：對，是三分之一，我講錯了。

未滿二百人是三分之一，那如果是規模一百八十人的公司，乘以三分之一就是六十人，對不對？

王司長厚偉：是的。

王委員育敏：但是滿二百人的部分，大量解僱的標準是四分之一，如果剛好二百人，乘以四分之一，就是五十個人，對不對？

王司長厚偉：對。

王委員育敏：僱用一百八十人的，解僱六十人叫做大量解僱，但是僱用二百人的，大量解僱的標準卻變成五十人，你們有沒有發現這個問題？

王司長厚偉：有。

王委員育敏：那要怎麼辦？要不要修正？

王司長厚偉：報告委員，這沒有辦法，因為只要區隔界線的話，不管是三百人或四百人，往上跨一級的時候，人數就一定會比前一級最高的部分還低，這是我們在計算上一定會發生的困難。

王委員育敏：但是這很不合邏輯啊！僱用二百人的，只要解僱五十人就達到大量解僱的標準，僱用一百八十人的，卻要解僱六十人才算大量解僱，這不合邏輯。本席覺得行政院的版本很有問題。

王司長厚偉：所以我們還有「單日逾二十人」的規定，就是雖然定有這樣的比例，可是一天不能解僱這麼多人。

王委員育敏：我知道，但是這樣的上限比例就是不合理啊！我覺得這必須處理，不然邏輯顯然不對，怎麼會規模小的，上限人數反而多呢？

王司長厚偉：因為要匡比例，不管是匡一百到二百或二百到三百，譬如就算一百到二百用三分之一，二百到三百用四分之一，不管怎麼算，僱用人數的規模越大，比例一定要降一點，如果比例都一樣的話，……

王委員育敏：那你們可不可以再加一個上限？譬如二百人以下的部分，除了三分之一以外，只要解僱超過五十人就達到大量解僱的標準。你們規定二百人以下的部分，必須解僱達六十人以上才叫做大量解僱，這就是不對的。事實上你們可以再把門檻壓低一點，不行嗎？你懂我的意思嗎？就是針對二百人以下的部分，你們再拉一個人數的上限，規定超過多少就叫做大量解僱，因為單日的規定已經有了嘛！對不對？

王司長厚偉：對。

王委員育敏：除了單日不得逾二十人和三分之一的規定以外，其實可以再拉一個上限，譬如累計逾五十人也同樣達到大量解僱的標準。不然規模一百八十人必須解僱六十人才叫做大量解僱，我覺得完全不合理。這一點應該要重新思考，如果就這樣通過的話，我覺得會有問題。

王司長厚偉：報告委員，再怎麼計算，門檻的前後只要差一個人，比例上確實就會有很大的差別，但是這在所有的計算上都沒有辦法。這有點像我們報稅的級距，適用這個稅率的人和適用高一級稅率的人相比，搞不好適用高一級稅率的人繳的稅還比較少，所以後面要再加一個稅額。但是在本法裡面，我們沒有辦法這樣寫，譬如人數還要再加多少，所以就一定會有這樣的問題。

王委員育敏：但是舊制並沒有這樣的問題。

王司長厚偉：舊制也有，這部分並沒有修正。

王委員育敏：舊制也是這樣嗎？僱用人數少的，達到大量解僱標準的人數反而變多嗎？

王司長厚偉：其實這個部分實行到現在的狀況都還好。譬如僱用一百八十人，大量解僱的標準是六十人，僱用二百二十人的則是五十幾個人，可是對他們來講，意思都是一樣的，因為不管怎麼計算人數，他們都有在做，其實沒有什麼太大的問題。

我知道委員的意思是他們是不是可以降低人數。

王委員育敏：對。

王司長厚偉：事實上我們這個法也是希望降低，人數越少，他們就越可以不用通報，讓大量解僱減緩。其實，資遣是否合法要回歸勞基法第十一條，這個法並不是在處理解僱保護的概念。所有

資遣的事由還是要回到勞基法，並不是符合這個大量解僱勞工保護法，資遣就一定合法了；它的合法性必須回到勞基法。這只是一套程序，規定必須經過這樣的程序，以避免大量解僱勞工，同時要想辦法做就業媒合，讓勞工的工作權得到一定的保護。主要是這個樣子。

王委員育敏：那你們有計算過其他委員的版本嗎？

王司長厚偉：有。

王委員育敏：都會遇到同樣的問題嗎？

王司長厚偉：對。大方向都一樣，只是邱委員的版本是未滿三十人者，只要解僱五人就算大量解僱，我們認為這樣的人數對當地的就業並不至於造成太大的衝擊，而且微型企業很難在六十天之前就知道自己六十天之後可能要裁五個人，課予非常小的微型企業這麼大的責任，執行上可能會有困難，歐洲國家的門檻其實也沒有這麼低，所以我們擔心以五個人為標準會有窒礙難行之處。

王委員育敏：我還是覺得這個部分有點怪，可能要再聽一下其他委員的意見。

主席：請問各位，第二條照行政院提案條文通過，有無異議？（無）無異議，通過。

現在處理第四條，有關 30 天與 60 天的差異為何？

請勞動部勞動關係司王司長說明。

王司長厚偉：主席、各位委員。向委員報告，盧委員提到要改成 30 天，其實這可能就跟大解的目的無法 match，因為大量解僱是有非常大量的人出來，我們必須有一段時間，想辦法讓這些人有適當的安置，避免在短時間之內，那個地區無法吸納這些就業人口，所以如果要改成 30 天話，原本勞基法就有規定預告時間 30 天，不必再重訂，所以我們還是認為這部分回復到 60 天前會比較適合。

主席：好，因為第二條的關係，才有第四條。第四條維持現行條文，不予修正。

進行第十二條。

李委員桐豪等 25 人提案條文：

第十二條 事業單位於大量解僱勞工時，積欠勞工退休金、資遣費或工資，有下列情形之一，經主管機關限期令其清償；屆期未清償者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其代表人及實際負責人出國：

- 一、僱用勞工人數在十人以上未滿三十人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣三百萬元。
- 二、僱用勞工人數在三十人以上未滿一百人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣五百萬元。
- 三、僱用勞工人數在一百人以上未滿二百人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣一千萬元。
- 四、僱用勞工人數在二百人以上者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣二千萬元。

事業單位歇業而勞工依勞動基準法第十四條第一項第五款或第六款規定終止勞動

契約，其僱用勞工人數、勞工終止契約人數及積欠勞工退休金、資遣費或工資總金額符合第二條及前項各款規定時，經主管機關限期令其清償，屆期未清償者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其代表人及實際負責人出國。

代表人及實際負責人如有逃亡之虞者，主管機關得採取緊急措施限制其代表人及實際負責人出境。

前三項規定處理程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

主席：請勞動部勞動關係司王司長說明。

王司長厚偉：主席、各位委員。我剛才跟李委員做事後補充，委員的意思是希望我們加強，讓時間能跑得更快，所以我當場有跟委員請示，我們有一個「大量解僱勞工時禁止事業單位代表人及實際負責人出國處理辦法」，在第三條加兩個字，那是我們的一個授權子法，第三條原先規定「事業單位於大量解僱勞工而積欠勞工退休金、資遣費或工資達本法第十二條第一項所定之標準，經主管機關限期令其給付，屆期仍未給付者，主管機關應報請中央主管機關處理。」在其中「報請」之前加上「立即」兩個字，修改為「主管機關應立即報請中央主管機關處理」，亦即地方政府知道之後，查到有限期給付，但屆期仍未給付的情況，趕快報給我們，他們只要報給我們，我們就會儘快處理。

主席：是要修正現行條文第三條嗎？

王司長厚偉：不是，是授權辦法。

主席：是授權辦法的第三條？

王司長厚偉：對。

主席：好，那這一條不動。

王司長厚偉：對，這一條不動。委員也支持，只要我們加快速度即可，因為他擔心不會有……

主席：授權辦法裡加上「立即」兩個字？

王司長厚偉：對，我們回去之後會處理。

主席：「立即」是多久？兩天？

王司長厚偉：我們會儘快。

主席：第十二條維持現行條文，不予修正。

進行第十八條。

王委員育敏等 27 人提案條文：

第 十 八 條 事業單位有下列情形之一者，處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰：

- 一、未依第五條第二項規定，就解僱計畫書內容進行協商。
- 二、違反第六條第一項規定，拒絕指派協商代表或未通知事業單位內涉及大量解僱部門之勞工推選勞方代表。
- 三、違反第八條第二項規定，拒絕就業服務人員進駐。
- 四、違反第九條第一項或第二項規定，未優先僱用經其大量解僱之勞工。
- 五、違反第十條第二項規定，在協商期間任意將經預告解僱勞工調職或解僱。

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。我當時提出這一條的修法，主要是看到我們現在的勞動部，也就是過去的勞委會，他們過去是以獎勵的方式，鼓勵企業主回聘這些被解僱的勞工，但是早上我在質詢時已經講了，從 92 年到 102 年，這 10 年以來只有 3 家事業單位申請，總共回聘 21 人，也就是效果非常差，所以當時我才會認為既然獎勵無效，是否就應該設有相對性的懲罰條款，讓企業主願意回聘，因為這些幫企業主打拚過的勞工，他們被解僱之後，當企業主可以東山再起時就忘了這些人了，因此我希望他們可以優先回聘這些勞工，只要他們的技術能力各方面能符合現在要聘用的職務，那應該就要優先聘用。

例如我們過去看到台積電張忠謀的處理方式，他曾經在最慘的時候，他沒辦法繼續聘用那些勞工，但是後來他回聘這些勞工，這其實是一個很好的典範，我相信像這樣的方式，其實是我們所希望看到的企業家精神，但是如果以過去實施的狀況而言，我認為這部分一直做得很差，所以才會提出這樣的修法意見。當然，你們也認為懲罰不見得是一個好的方式，但是我還是希望如果你們覺得今天本席的提案，不是一個最好的方式，那麼勞動部要拿出你們的辦法來，不要讓員工被雇主惡意的遺棄、資遣之後，但卻完全不考慮他們的存在，不回聘他們，我覺得這件事情，其實勞動部要好好的慎重考慮，之後你們應該要提出一個相對應的有利辦法，我希望你們可以再提出來，如果覺得今天這部分還不適合討論，我也不堅持。以上，謝謝。

主席：請勞動部要想出解決的辦法，今天我們不修法，但是你們要提出辦法，好嗎？

王司長厚偉：（在席位上）好。

主席：如果你們想出辦法了，請送到本委員會來，讓我們知道到底是什麼好辦法。

王司長厚偉：（在席位上）好。

主席：第十八條維持現行條文，不予修正。

「大量解僱勞工保護法」修正案已經全部審查完畢。

現在進行勞動基準法部分條文修正草案，這裡面的條文看起來好像很多，但是其實第二十八條裡面有 6 案，在 101 年 12 月 3 日都已經送朝野協商了，在 102 年 5 月孫委員大千、吳委員育仁及賴委員士葆三位委員的提案已經詢答完畢，今日就一起併入朝野協商。另外，今天也有 6 位委員提案並已詢答完畢，針對第二十八條，我們就併案，一併送到院會進行朝野協商。第五十六條有 3 案，也是在 102 年 5 月 6 日詢答完畢，今天就可以進行審查。

首先進行第二十八條。

孫委員大千等 23 人提案條文：

第二十八條 雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分，以及所積欠之資遣費及退休金，有最優先受清償之權。

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

前項費率，由中央主管機關於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。

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

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

吳委員育仁等 19 人提案條文：

第二十八條 雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分、資遣費與未足額提撥本法第五十五條之退休金，有最優先受清償之權。

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

前項費率，由中央主管機關於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。

雇主積欠之工資、資遣費與未足額提撥本法第五十五條之退休金，經勞工請求未獲清償者，由積欠勞工所得墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠勞工所得墊償基金。

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

若雇主聯合勞工以不當或違法方式詐領積欠勞工所得墊償基金，雇主應連帶負償還責任。

賴委員士葆等 24 人提案條文：

第二十八條 下列各款雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之勞動債權，為優先權擔保之債權，就其事業財產有最優先於擔保物權及一切債權受清償之權：

- 一、工資未滿六個月部分。
- 二、最高五年年資資遣費。
- 三、勞動基準法之退休金及勞工退休金條例之退休金。

雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠勞動債權墊償基金，作為墊償前項積欠勞動債權及社會保險費之用。積欠勞動債權墊償基金，累積至規定金額後，應降低費率或暫停收繳。

前項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。

雇主積欠之勞動債權，經勞工請求未獲清償者，由積欠勞動債權墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠勞動債權墊償基金。

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

林委員淑芬等 21 人提案條文：

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

雇主積欠工資，勞工依本法第十四條第一項第五款、第六款規定終止契約，雇主經主管機關限期清償，屆期未清償者，主管機關得逕自認定為歇業。

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

前項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。

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

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

謝委員國樑等 20 人提案條文：

第二十八條 雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之下列各款勞動債權對其事業財產，除有特別規定之稅捐外，就其他一切債權有最優先受償權：

一、工資未滿六個月部分。

二、最高五年年資資遣費。

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

前項費率，由中央主管機關於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。

雇主積欠之勞動債權，經勞工請求未獲清償者，由積欠勞動債權墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠勞動債權墊償基金。

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

劉委員建國等 16 人提案條文：

第二十八條 雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分，以及所積欠之資遣費、退休金等應屬勞工之勞動債權，有優先於抵押權、質權等擔保物權及一切債權受清償之權。

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

前項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。

雇主積欠之工資、資遣費、退休金等應屬勞工之勞動債權，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

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

羅委員淑蕾等 20 人提案條文：

第二十八條 雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分、資遣費、勞動基準法之退休金及勞工退休金條例之退休金，有最優先受清償之權。

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

前項費率，由中央主管機關於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。

雇主積欠之工資、資遣費、勞動基準法之退休金、勞工退休金條例之退休金，經勞工請求未獲清償者，由就業安定基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還就業安定基金。

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

徐委員少萍等 24 人提案條文：

第二十八條 雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資、依本法應發給勞工之資遣費、未足額提撥之退休金等勞動債權，應有最優先受清償之權。

雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償前項積欠工資、依本法應發給勞工之資遣費、未足額提撥之退休金等勞動債權之用。積欠工資墊償基金，累積至規定金額後，應降低費率或暫停收繳。

前項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。

雇主積欠之工資、依本法應發給勞工之資遣費、未足額提撥之退休金等勞動債權，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

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

積欠工資墊償基金所墊償之款項，不得作為讓與、扣押、抵銷與擔保之標的。

陳委員根德等 20 人提案條文：

第二十八條 下列各款雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之勞動債權，為優先權擔保之債權，就其事業財產有最優先於擔保物權及一切債權受清償之權：

- 一、工資未滿六個月部分。
- 二、最高五年年資資遣費。
- 三、勞動基準法之退休金及勞工退休金條例之退休金。

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

前項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。

雇主積欠之工資、資遣費、退休金等應屬勞工之勞動債權，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

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

王委員育敏等 20 人提案條文：

第二十八條 雇主因歇業、清算或宣告破產，本於勞動契約所積欠之工資、資遣費及退休金，有最優先於擔保物權及一切債權受清償之權。

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

前項費率，由中央主管機關於萬分之十範圍內擬訂，報請行政院核定之。

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

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

主席：第二十八條各委員提案條文，一併送朝野協商。

進行第五十六條。

吳委員宜臻等 24 人提案條文：

第五十六條 雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的。各事業單位之退休準備金專戶總金額未達今後五年內符合退休資格勞工之退休金估算總額百分之八十者，應一次提撥其差額；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，

報請行政院核定之。

前項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。

高委員志鵬等 22 人提案條文：

第五十六條 雇主應按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

前項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

本基金之收支運用情形，積存數額，基金運用規模與最低保證收益率、基金資產配置、國內外委託經營績效統計表、投資股票類別、股票持股比率、持股成本、當月買賣超資訊，應由受委託之金融機構報請中央主管機關備查，並按月上網公告之。

雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。

潘委員孟安等 18 人提案條文：

第五十六條 雇主應按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

前項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基

金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

本基金應按月上網公布有關基金運用規模與資產配置、收益率、國內外委託經營績效統計表、投資股票類別比率、持股成本及買賣資訊。

雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。

王委員育敏等 20 人提案條文：

第五十六條 雇主應依每月薪資總額百分之六以上之比率按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之程序及管理等等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

雇主提撥勞工退休準備金之金額，應每月以書面通知勞工及勞工退休準備金監督委員會，並置備每月提撥紀錄及相關資料。

雇主每年應計算未來三年內符合退休資格之勞工依本法得請領之退休金總額，於次年度三月底前一次提撥退休準備金不足之差額，經事業單位勞工退休準備金監督委員會審議通過，並報請主管機關核定。

第一項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。

主席：第五十六條與第二十八條有沒有關係？如果有關係的話，因第二十八條已送朝野協商，本條亦同。

請勞動部福祉退休司孫司長說明。

孫司長碧霞：主席、各位委員。本條與第二十八條是有關係的，因為這關係到舊制的提撥率，對此我們有一完整之配套，也就是希望能用滾動的方式進行檢討。在委員的版本中，有檢討 3 年或是 5 年的版本，至於我們自己的版本則是 1 年。這一條與第二十八條是有連動關係的。

主席：請勞動部勞動基金運用局黃局長說明。

黃局長肇熙：主席、各位委員。針對高志鵬委員與潘孟安委員對第五十六條分別提出增列第四項的修正意見，在此提出兩點補充報告。

首先，高志鵬委員與潘孟安委員於 101 年 10 月與 12 月提出修正案後，民進黨黨團已於內部做出一整合調整，並將其結果送交 101 年 12 月 14 日的朝野協商，該案已獲得通過，結論中有

三、四十項要依規定上網公告者，我們已全部依照朝野協商之決定辦理了。

其次，去年 5 月 6 日我們在此進行大體討論時，委員也都認為這部分不要再增列條文了，所以有關第四項的這兩個提案，是否能夠維持原條文，不要再增修。謝謝。

主席：請問黃局長所指的是高志鵬委員所提的案子嗎？

黃局長肇熙：還有潘孟安委員。

主席：你剛剛講，這些都已經……

黃局長肇熙：都已經整合過了，而且也朝野協商過了。

主席：協商協商也過了嗎？

黃局長肇熙：是的。

主席：不是和第二十八條有滾動的連結嗎？

黃局長肇熙：不是，您指的是第五十六條。

主席：你們剛剛講有和第二十八條連結，怎麼現在又這樣講呢？

孫司長碧霞：是有連結沒錯。

主席：有連結的話，第五十六條當然就不能過了。

只要跟第二十八條有關的都不能審，第二十八條已經在朝野協商了不是嗎？因此只要跟第二十八條有關的，就要一起送朝野協商；至於跟第二十八條無關的，當然就可以審查，但是你們兩人所講的都不一樣。

請勞動部潘部長說明。

潘部長世偉：主席、各位委員。這是前半部與後半部的問題，因為潘孟安委員提到的一個部分跟第二十八條是沒有直接相關的，而是多加進去的部分。

孫司長碧霞：第五十六條與第二十八條有連動，但是在委員的提案中，中間還多了基金運用的規範。

潘部長世偉：黃局長講的是基金運用規範的部分。

孫司長碧霞：不過整體而言，第五十六條還是跟第二十八條有連動。

主席：你們是指他要修的這個部分嗎？

孫司長碧霞：是的。

主席：如果不修的話，就是原案嗎？行政院版沒有嗎？

孫司長碧霞：是的，沒有行政院版。

主席：第五十六條有行政院版呀！

潘部長世偉：還在行政院。

孫司長碧霞：還沒出來。

主席：這樣講我就懂了。

第五十六條高委員志鵬、潘委員孟安與王委員育敏等 4 案一起併送朝野協商。

接下來進行第七十五條。

吳委員育仁等 19 人提案條文：

第七十五條 違反第五條、第二十八條第六項規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣七十五萬元以下罰金。

主席：因為這個提案條文已經很明顯地寫出與第二十八條有關，所以就不用處理了。

呂檢察官建興：（在席位上）有關刑罰部分，法務部能否說明？

主席：請法務部呂檢察官說明。

呂檢察官建興：主席、各位委員。吳育仁委員的提案中有關第七十五條增列第二十八條第六項的部分，其中所謂第二十八條第六項是指雇主應負連帶償還責任，因此後段最大的法律效果是「應連帶負償還責任」，將這連接到第七十五條的部分是「直接課以刑事責任」，因此我們想知道，到底是所謂的聯合、不當或違法行為要負五年以下的有期徒刑，還是因為負連帶責任這一點沒有償還，所以要負有期徒刑，在此有處罰構成要件不明確的問題。

如果是聯合、不當或違法行為的話，在此所謂的「聯合」是指出具不實證明，或以不法的方式，就會構成偽造文書；若有共犯的話，也會構成共同詐欺行為。對此，現行刑法已有相關規定，但因聯合行為本身的構成要件不明確，不當與違法並列的時候，不當不一定要用最嚴厲的刑罰予以制裁，所以這一條在處罰性上是不明確的，謝謝。

主席：這一條我們還是要送朝野協商，但是當我們在朝野協商時，可以表達你的意見。

進行第七十六條之一。

徐委員少萍等 24 人提案條文：

第七十六條之一 雇主因歇業、清算或宣告破產，積欠勞工退休金、資遣費或工資，有下列情形之一，經主管機關限期令其清償；屆期未清償者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其代表人及實際負責人出國：

一、僱用勞工人數在十人以上未滿三十人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣三百萬元。

二、僱用勞工人數在三十人以上未滿一百人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣五百萬元。

三、僱用勞工人數在一百人以上未滿二百人者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣一千萬元。

四、僱用勞工人數在二百人以上者，積欠全體被解僱勞工之總金額達新臺幣二千萬元。

前項規定處理程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

主席：請勞動部福祉退休司孫司長說明。

孫司長碧霞：主席、各位委員。這部分涉及第五十六條提撥率部分，是配套規定之一，連結在一起的，所以我們建議這幾條一起討論。

主席：既然如此，本條一併交朝野協商。

進行第七十八條。

王委員育敏等 20 人提案條文：

第七十八條 違反第十三條、第十七條、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第一項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

違反第五十五條第一項規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十五萬元以下罰金。

違反第五十六條第三項規定者，處新臺幣十五萬元以上九十萬元以下罰鍰。

主席：本條涉及第五十六條，因為第五十六條已決定保留，送朝野協商，所以本條亦應一併保留送協商，但是主管機關如果有意見也可先提出來，俾利協商之進行。

請法務部呂檢察官說明。

呂檢察官建興：主席、各位委員。關於第七十八條，本部僅針對體例部分提出意見。現行體例是先刑罰後行政罰，沒有在一個條文內同時規定罰金和罰鍰的體例，若有規範必要，我們建議勞動部另找法條訂定之。

另外，對於第七十六條之一，我們也提供一點淺見。大量解僱勞工保護法中有廢止相關規定，那麼在清算及破產部分是否亦應增列相關規定？至於歇業，如果限制其出境，依照稅捐稽徵法的規定，期限為 5 年，因此是否要考慮增訂期限或解除條款？亦即在完成破產或清算程序時，是否有訂定一個解除條款或最長期限的必要，若不訂最長期限，則該雇主恐將一輩子不能出國，此一制裁性將永遠沒有期限限制。

主席：請勞動部福祉退休司孫司長說明。

孫司長碧霞：主席、各位委員。第五十五條的刑責部分的確應與行政罰法分開，行政院提案是將其規定在第七十六條中，我想等朝野協商時，這個部分會做修正。

再者，第七十六條之一的內容與大量解僱勞工保護法比較相似，我們也曾做過研議，對於廢止禁止出國的規定，我們會參採法務部意見。

主席：這些意見可以在朝野協商中提出。第七十六條之一及第七十八條均送朝野協商。

進行第七十九條。

尤委員美女 16 人提案條文：

第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：

一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

有前二項規定行為之一者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

李委員昆澤等 21 人提案條文：

第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：

一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

有前二項規定行為之一者，限期令其改善，屆期未改善者，應按次處罰。

魏委員明谷等 17 人提案條文：

第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：

一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十條之一、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

違反第四十九條第五項規定，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

有前二項規定行為之一者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

林委員世嘉等 23 人提案條文：

第七十九條 有下列各款規定行為之一者，三十人以下之事業單位處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，三十人以上一百人以下之事業單位處新臺幣三十萬元以上五十萬元以下罰鍰，一百人以上之事業單位處新臺幣五十萬元以上一百萬元以下之罰鍰，於一年內重複違反同一法條之事業單位，加重處以新臺幣二萬元以上二十萬元以下罰鍰：

一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第

二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

有前二項規定行為之一者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

蔣委員乃辛等 23 人提案條文：

第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：

一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

違反第三十條第一項或第三十二條第二項規定者，應按查獲之勞工人數及日、週或月數計次處罰。

違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

有前三項規定行為之一者，得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

吳委員育仁等 21 人提案條文：

第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：

一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令

。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

違反第三十條第一項或第三十二條第二項規定者，應按被查獲勞工人數，每人處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

有前三項規定行為之一者，得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

王委員育敏等 20 人提案條文：

第七十九條 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：

一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第二項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

違反第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

有前二項規定行為之一者，得公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

主席：本條與第二十八條及第五十六條有關，故一併保留，送朝野協商。

進行第七十九條之二。

林委員淑芬等 21 人提案條文：

第七十九條之二 雇主或勞工以詐欺、其他不正當方式，受領工資墊償基金之墊償，除應按其受領總額處以二倍罰鍰外，並依民法規定負損害賠償責任；其涉及刑事責任者，移送該管檢察機關偵辦。

王委員育敏等 20 人提案條文：

第七十九條之二 雇主違反第五十五條第一項或第五十六條第一項及第三項規定，有下列情形之一，經主管機關限期令其清償或提撥；屆期未清償或提撥者，中央主管機關得函請入出國管理機關禁止其出國：

一、僱用勞工人數在十人以上未滿三十人者，積欠勞工退休金或未足額提撥勞工退休準備金總額達新臺幣三百萬元。

二、僱用勞工人數在三十人以上未滿一百人者，積欠勞工退休金或未足額提

撥勞工退休準備金總額達新臺幣五百萬元。

三、僱用勞工人數在一百人以上未滿二百人者，積欠勞工退休金或未足額提撥勞工退休準備金總額達新臺幣一千萬元。

四、僱用勞工人數在二百人以上者，積欠勞工退休金或未足額提撥勞工退休準備金總額達新臺幣二千萬元。

依前項規定禁止出國者，有下列情形之一時，中央主管機關應函請入出國管理機關廢止禁止其出國之處分：

一、已清償依前項規定禁止出國時之全部積欠或未足額提撥金額。

二、提供依前項規定禁止出國時之全部積欠或未足額提撥金額之相當擔保，但以勞工得向法院聲請強制執行者為限。

三、已依法解散清算，且無賸餘財產可資清償。

四、全部積欠或未足額提撥金額已依破產程序分配完結。

前二項規定處理程序及其他應遵行事項之辦法，準用大量解僱勞工保護法第十二條第三項之規定。

主席：第七十九條之二是新增的條文，請問各位有無意見？

請勞動部福祉退休司孫司長說明。

孫司長碧霞：主席、各位委員。有關第七十九條之二，林淑芬委員的版本提到，除了處罰鍰之外，還要依民法規定負賠償責任，並移送該管檢察機關偵辦。這部分因為有相關法律的規定，我們沒有意見。

王委員育敏的版本比照大量解僱勞工保護法的規定，要限制出境。剛才有同樣的說明，不過我們想提出一點，就是沒有給付退休金與資遣費的限制，如果提撥，因為提撥是一個準備，到時候他會不會沒有支付退休金還不清楚，所以我們覺得這個部分是不是有可能把範圍往下更明確到沒有支付退休金與資遣費？至於禁奢的部分，我們也同意。

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。剛剛勞動部講的，就是關於退休金與資遣費的部分，我同意限縮到這邊。另外，我還有提第七十九條之三的禁奢條款，你們同意對不對？好，這個就一併入法。

主席：但是這個條文還是要送朝野協商，第七十九條之二保留送朝野協商。

進行第七十九條之三。

王委員育敏等 20 人提案條文：

第七十九條之三 雇主違反前條規定者，其生活不得逾越一般人通常之程度，法院並得依勞工之聲請或依職權限制之。

主席：這是新增條文，本條保留送朝野協商。

進行第八十條之一。

李委員昆澤等 21 人提案條文：

第八十條之一 有違反本法第七十五條至第八十條之情形者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名。

主席：請問各位有無異議？

請勞動部勞動條件司劉司長說明。

劉司長傳名：主席、各位委員。新增的第八十條之一，看起來好像沒有談到第二十八條或第五十六條，不過這裡是規定，違反本法第七十五條至第八十條之情形者，這些都是處罰緩與刑罰的部分，所以涉及到第五十六條與第二十八條，處罰的方向與實際上的定案，屆時才能討論在什麼情況之下，主管機關要公布事業單位或事業主名稱、負責人姓名。原來這是在第七十九條規定的，到時候定案以後，再看看整體性的條文怎麼規定，再來做處理會比較好一點。

主席：第八十條之一也是保留送朝野協商。

今天全部有 19 案排入議程，這是一定要按照程序的，程序一定要這樣走才可以送朝野協商，要不然這些案子還是留在委員會。今天非常感謝楊玉欣委員、王育敏委員與剛剛離席的蘇清泉委員，沒有他們在我們沒有辦法審查。

做以下宣告：一、併案審查行政院函請審議「大量解僱勞工保護法第二條條文修正草案」、本院委員邱志偉等 20 人擬具「大量解僱勞工保護法第二條條文修正草案」、委員盧嘉辰等 18 人擬具「大量解僱勞工保護法第二條及第四條條文修正草案」、委員李桐豪等 25 人擬具「大量解僱勞工保護法第十二條條文修正草案」、委員王育敏等 27 人擬具「大量解僱勞工保護法第十八條條文修正草案」等 5 案，業經審查完畢，擬具審查報告，提報院會討論，院會討論本案時由徐召集委員少萍補充說明，本案不須交由黨團協商。

二、併案審查本院委員吳宜臻等 24 人、委員高志鵬等 22 人、委員潘孟安等 18 人分別擬具「勞動基準法第五十六條條文修正草案」、委員孫大千等 23 人、委員賴士葆等 24 人、委員謝國樑等 20 人、委員劉建國等 16 人、委員羅淑蕾等 20 人、委員陳根德等 20 人分別擬具「勞動基準法第二十八條條文修正草案」、委員吳育仁等 19 人擬具「勞動基準法第二十八條及第七十五條條文修正草案」、委員林淑芬等 21 人擬具「勞動基準法第二十八條及第七十九條之二條文修正草案」、委員徐少萍等 24 人擬具「勞動基準法第二十八條及第七十六條之一條文修正草案」、委員王育敏等 20 人擬具「勞動基準法部分條文修正草案」、委員尤美女等 16 人、委員魏明谷等 17 人、委員林世嘉等 23 人、委員蔣乃辛等 23 人、委員吳育仁等 21 人分別擬具「勞動基準法第七十九條條文修正草案」、委員李昆澤等 21 人擬具「勞動基準法第七十九條及第八十條之一條文修正草案」等 19 案，業經審查完畢，擬具審查報告，提報院會討論，院會討論本案時由徐召集委員少萍補充說明，本案須交由黨團協商。

江委員惠貞、鄭委員汝芬及林委員淑芬所提書面意見，列入紀錄、刊登公報，並請書面答復，委員口頭質詢未及答復或請補充資料者，請於二週內答復；委員另要求期限者從其所定。

江委員惠貞書面意見：

一、行政院內政部已經明確表示，104 年起，凡放假日遇到週休二日，一律補假一天。然對於適用《勞基法》的 700 萬勞工而言，恐面臨「看得到，吃不到」之窘境。《勞基法》第三十六

條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」實務上企業多將周日訂為例休，周六則訂為休息日。因此依照現行規定，若國定假日落在周六，勞工不能因此補假。依此原則，104 年將有包括大年初三、二二八紀念日、清明節、端午節、國慶日等五天的國定假日全部落在周六，勞工恐怕無法補假。

二、依照勞動部目前傾向之作法，勞動部擬修改函釋，將「休息日」也納入補休，但是對於休息日不固定的服務業從業人員，無論當月有無遭遇國定假日，雇主仍僅給予月休 6 日或是月休 8 日，因此儘管將「休息日」也納入補休，廣大勞工仍然可能被「吃假」。「國定假日遇周末補假方案」對於休息日不固定的勞工朋友，複雜程度相當高，建請勞動部應針對勞工及雇者雙方加強宣導，讓政策美意能夠真正落實。

鄭委員汝芬書面意見：

一、併案審查「大量解僱勞工保護法修正草案」

二、併案審查「勞動基準法修正草案」

1. 部長，勞退新制上路多年，但仍有許多勞工及家屬不瞭解制度，以致於有些勞工過世後，其遺屬忽略或是不知可以請領死亡勞工退休金，一旦超過五年未領，就將喪失請求權。目前就有 6,000 多個案將到期，影響金額高達 1.2 億元。為維護勞工權益，勞保局 4 月起將以專函主動通知死亡超過四年的勞工遺屬。請問部長，很多勞工就是不懂法律，才會導致勞保黃牛的存在，所以除了專函通知，勞動部還能夠為勞工主動做什麼？

2. 部長，勞退舊制有八十家企業未依法開戶提撥或提撥不足，勞退新制也有一萬三千多名勞工的僱主未依法提撥到個人帳戶，之前社環委員會有提案要求勞動部提出《勞動基準法》限制雇主出境罰則，請問勞動部何時提出？但真正解決問題的方法，是要雇主依法提撥，否則勞工的退休金又要政府來負擔，勞動部要如何讓雇主依法提撥？

3. 部長，內政部已經決議，明年國定假日遇例假日一律補假，但是該項規定只適用公務員，不適用勞工，勞工明年等於被「吃掉」六天假。為了讓勞工也能比照公務員放連假，請問勞動部上個禮拜是否已經邀集勞資團體、學者協商？請問結果如何？

4. 部長，台北市勞動局 4 月 6 日公布二十三家企業違反《勞動基準法》，其中，超時工作未給勞工加班費有十三家，勞工一天工作超過十二小時有七家，被點名的違規雇主包含三立電視、公共電視、馬偕及和信醫院，部長，這麼多企業違法，連政府成立的公視也違法，請問部長，是不是要進行專案勞動檢查？

林委員淑芬書面意見：

自由貿易下勞工權益，政府如何保障？

一、勞動部是否支持服貿協議應設置勞動專章？

兩岸服務貿易協議公聽會上，勞工團體不斷呼籲政府應比照台紐經濟合作協議，訂定勞工專章，將國際勞工組織強調勞動基本價值入法，以確保兩國在經濟合作事項上對勞工權益有對等的保障。試問部長，是否支持服貿協議重談判增訂勞工專章？如果支持，當兩岸洽談服貿協議時，勞動部是否有表達意見？

台紐經濟合作協議內容（完整如附件）

協議中擬定勞工專章，章名為貿易與勞工（合計 5 條內容，包含宗旨、主要承諾、制度安排”聯絡店、締約方會議、公眾參與機制”、合作、諮商）。

→主要承諾事項包含，締約方在其法律、規章、政策與措施中應尊重、促進並承認國際認可之基本勞動原則與權利，像是結社自由及有效認可集體協商權利；消除一切形式強迫或強制勞動；有效廢除童工；消除就業歧視。

→制度安排部分，強調雙方資深勞動官員或雙方認為合適的人員組成後，在協定生效日起一年之內，雙方決定何時召開，會議功能涉及建立、監督、評價締約雙方同意之合作活動，以及雙方關心或關注勞動事件的對話論壇等等；甚至於納入公眾參與機制，要求締約雙方得提供國內利害關係人機會，提交關於勞工專章意見或建議，以及雙方應向公眾公開準備工作報告內容。然而，相較於上述台紐經濟協議納入勞工專章，兩岸服貿協議卻隻字未提。縱使在公聽會中，勞團不斷表達相關意見，政府的態度卻依然故我。

立法院針對不同產業召開服貿協議公聽會，但觸及勞工議題，經濟部的立場總是強調國內既有了勞動法規已能確保勞工權益，兩岸協議無需訂定專章。又或者是說，增訂勞工專章是近幾年新簽訂的貿易協定才有的元素，不見得每個貿易協議都需要有。但是，在歷經抗議服貿佔領立法院行動後，經濟部次長卻在座談會上一改過去經濟部的態度，指出兩岸不是不能談勞工專章的議題，後續可以慢慢談。請教部長，當服貿協議簽訂前與簽訂後，政府的談判代表是否有請勞動部表示意見？或者是做就業衝擊評估？甚至於是勞動力的變化？

服貿協議著重是服務業的開放，國內服務業基本上屬於中小企業，現階段擔心中國業者持有大量資金買下國內服務業，請問被買下的企業的勞工權益如何保障？

直覺的想法會認為是大量解僱勞工保護法，但事實上，除非被買下事業單位符合勞動基準法第 11 條的要件，否則根本無法適用大量解僱勞工保護法。其次，國內服務業企業僱用勞工規模小，根據政府的工商普查，服務業的受僱員工平均大概是 4.2 人，其實它不是小型企業，而是屬於微型企業，根本也不符合大量解僱勞工保護法的要件（依據大解法的定義，事業單位聘僱少於 30 人，需單日內解雇超過 10 個人才符合大量解雇勞工定義）。假若馬政府希望兩岸經濟上更進一步的整合運作，國內服務業勞工權益，在過去的一年裡勞委會作了些什麼？如今的勞動部又做了什麼？

二、大量解僱勞工保護法能夠保障因企業併購而被解僱的勞工嗎？

大量解僱勞工保護法的目的希望保障面臨大量解僱勞工的權益，為了定義何為大量解僱，該法明定公司聘僱勞工數規模，依比例去算單日或單次解僱數量，要求事業單位應通報當地勞政機關。但是，該法匡列適用範疇的事業單位，是依據勞動基準法第 11 條，指事業單位營運上有困難、虧損等等才適用。如果今天兩家公司仍由盈餘，雙方合意併購，此時併購下的勞工處境卻是以企業併購法規範。然而，企業併購法的內容，卻只談及兩家公司可商定留用哪些勞工，以及欲解僱哪些勞工。企業併購法第十六條、第十七條已經定義，只要新舊雇主雙方商定，就可以決定哪些人要留用，哪些人要資遣，而勞工只有被動接受資遣或留用的選項，所以在併購

的過程中，勞工的權益很明顯的受到損害。在這過程，完全沒有法律保障勞工集體協商權。或許，勞動部會認為企業併購法是經濟部主管業務，但別忘了勞動部才是勞政事務的主管機關。過去企併法修法時，勞政機關還只是勞委會，套俱部長先前說的過去在政院會議上只是列席，現在可以出席發言。請勞動部有具體作為，如何解決制度上的破網？

大量解雇勞工保護法（大量解雇勞工定義）

本法所稱大量解雇勞工，指事業單位有勞動基準法第十一條所定各款情形之一，或因併購、改組而解雇勞工，且有下列情形之一：

- 一、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數未滿三十人者，於六十日內解雇勞工逾十人。
- 二、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在三十人以上未滿二百人者，於六十日內解雇勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾二十人。
- 三、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在二百人以上未滿五百人者，於六十日內解雇勞工逾所僱用勞工人數四分之一或單日逾五十人。
- 四、同一事業單位僱用勞工人數在五百人以上者，於六十日內解雇勞工逾所僱用勞工人數五分之一。

前項各款僱用及解雇勞工人數之計算，不包含就業服務法第四十六條所定之定期契約勞工。

勞基法第 11 條

非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

- 一、歇業或轉讓時。
- 二、虧損或業務緊縮時。
- 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
- 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
- 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

企業併購法第十六、第十七條

第 16 條

併購後存續公司、新設公司或受讓公司應於併購基準日三十日前，以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工。該受通知之勞工，應於受通知日起十日內，以書面通知新雇主是否同意留用，屆期未為通知者，視為同意留用。

前項同意留用之勞工，因個人因素不願留任時，不得請求雇主給予資遣費。

留用勞工於併購前在消滅公司、讓與公司或被分割公司之工作年資，併購後存續公司、新設公司或受讓公司應予以承認。

第 17 條

公司進行併購，未留用或不同意留用之勞工，應由併購前之雇主終止勞動契約，並依勞動基準法第十六條規定期間預告終止或支付預告期間工資，並依同法規定發給勞工退休金或資遣費。

三、政府鼓吹自由貿易讓人才自由流動，國內一年輸出多少勞動力卻沒有官方數據！

這一兩年國內商業雜誌接二連三報導青年學子到國外工作的專題報導，先前是流行到澳洲打工遊學，現在則是報導國內人力銀行幫忙新加坡廠商在國內徵才，甚至到校園裡辦畢業講座，而且招攬的是國內技術性人才或是服務業人才。

依據天下雜誌的報導，勞動部對此事一無所悉，（接受天下訪談的勞動部官員前職訓局局長林三貴說，「我們必須坦白，台灣對於出去海外就業的精確人數，至今仍沒有（統計）」，第 541 期：第 124 頁）。天下雜誌是依據台星仲介業的估算，新加坡就業人潮從 2011 年三到四百人，2012 年增加到上千人，甚至 2013 年，超過四千人。這些年輕人到新加坡的工作，雖然薪資比台灣高，但是對新加坡企業而言，聘請台灣勞工的工資相對便宜。出國工作年輕人，領著看似高薪，卻礙於新加坡高額物價，只能省吃儉用的過日子，幾個人住在 4 坪大的空間。然而，這些青年出國工作的勞動條件，卻欠缺國家把關角色，勞動部難道不用探究青年寧願選擇出國工作，也不願意留在台灣？顯然國內勞動力發展的趨勢，已呈現因高階白領人才整體平均薪資過低延攬不到國外人才，同時又因為國內薪資成長停滯 15 年，導致青年人決定出國找機會，卻面臨相較於國內高薪卻是惡質勞動環境。

也許部長會認為這是年輕人自己的選擇，但事實上是政府的態度、國家政策鼓勵年輕人出走。像這次服貿爭議，經濟部部長張家祝就說，年輕人留在台灣只能有 2 萬 2，去中國至少可以有 5 萬。但是，政府卻欠缺實際到中國就業人數的官方數據，請問部長，請您回答政府要如何保障到國外工作的台灣勞工的勞動權益？

主席：本日會議到此結束，現在休息。

休息（16 時 27 分）