

所知，如果要使用美國原廠用藥，健保局的一個療程要花費 180 萬元甚至 200 萬元以上，C 肝患者如果沒有能力負擔這筆費用，豈不是要等死？大家都知道肝炎、肝硬化、肝癌是肝病的三部曲，這些過程中的用藥都是健保局需負責的，請問部長知道本席手上現在拿的是什麼藥嗎？這是原廠授權給其他公司製作的學名藥，比起施打干擾素等，沒有任何副作用，只要醫生敢開出處方箋，就可以到進口商那裡取得這種藥，其價格約為美金 2,000 元至 2,100 元左右，約合臺幣 5、6 萬元，已有很多實例證明其藥效與原廠藥物差不多，甚至完全一樣，請問你們為何不讓這些付不出百萬元患者使用這種只要 5、6 萬元即可救命的藥物？本席不清楚醫生是否有受到恐嚇或壓力，但卻覺得他們似乎就是不方便開出這種藥品的處方箋，180 萬是 6 萬的 30 倍，請問我們能救救這些罹患 C 肝的人嗎？

林部長奏廷：誠如委員所言，罹患 C 肝者已有 55 萬人，其中部分會轉變成肝癌，所以我已將 C 肝的防治變成國家型政策，包括早期的預防到中期的篩檢再到後期健保藥物的給付，針對藥物給付部分，現在健保局正與三家藥廠協商藥價中，目標是比韓國便宜，其中兩家已經協商好了。

徐委員志榮：以後這種藥就可以大大方方的開處方箋了嗎？

林部長奏廷：剛才提的是原廠藥，但是希望將價格降到 20 萬元至 30 萬元之內。

徐委員志榮：從 180 萬元降到 20、30 萬元？

林部長奏廷：這是我們的目標，但還要跟藥廠協商，會比學名藥貴一點。

徐委員志榮：那比現在的價格好很多了。陳副總統參加 WHO 時說我們要在 2030 年前達成撲滅肝炎目標等，所以希望你們能在這部分多多用心，本席今天是為無法負擔 180 萬 C 肝藥物的患者請命，若能如部長所言以 20、30 萬元就能取得原廠藥的話，那會讓患者用得更安心，財力上可以負擔的人也就更多了。在此拜託及謝謝院長和部長！

主席：趙委員天麟改提書面質詢，請行政院以書面答復，並列入紀錄、刊登公報。

趙委員天麟書面質詢：

一、有鑒於縮減勞工工作時間已是普世價值，國際勞工組織（ILO）更頒訂第 47 號公約及頒布第 116 號減少工時建議書，建立「每周工作 40 小時原則」，經濟社會文化權利國際公約第七條亦強調人人有權享有公平合理工時時間之工作條件。

二、我國自 2001 年起開始實施公務人員週休二日，但勞基法自 2001 年迄今皆未修法，仍維持雙週 48 小時之工時，加上延長工時等規定，我國勞工工時過長、工作過勞等現象相當普遍。

三、本席於第八屆時，力推勞工工時下修至單周 40 小時，亦在 2015 年 5 月時，勞基法第 30 條三讀通過，終還給勞工應有的權益。當時本席即認為，該次修正僅是一個開始，未來針對勞工權益還有更多的路要走，不論是變形工時、加班費的計算標準、每週休假日之修正甚至是加強勞動檢查，都會是未來中央部會與各地方主管機關應加強的地方。

四、而目前勞工休假制度混亂，目前約 438 萬勞工比照公務員週休二日，國定假日一般也比照僅放 11 天或 12 天；而約有 220 萬勞工未享週休二日，每年國定假日維持 19 天。2015 年勞動基準法第 30 條修正通過後，當時馬政府主掌之勞動部，不分青紅皂白即強制取消勞工朋友之七日休假，其因為勞動部逕自認為全台勞工在修法過後皆係採週休二日，忽視未享週休二日之 220

萬名勞工朋友。520 後新政府上任後，即立刻取消前任政府之草率修正，並以最快之速度針對勞工權益修正的第二步一「每週工作日」進行修法討論，本院各委員亦對每週工時之部分提出眾多版本以利討論。

五、惟因當時馬政府時期之勞動部，極為草率的提出取消七日假之政策方向，並未充分與民間溝通，導致當時埋下了人民對政府極不信任之因子；因此現在不論是勞動部提交行政院之草案版本，或是本院各委員之提案內容，皆在網路與輿論上受到眾多的討論與撻伐；顯現行政機關與人民之溝通極為不足。

六、針對勞動部提出之版本，不論係兩例或是一例一假並搭配加班費加倍計算等修正草案內容，在民間流傳之版本皆眾說紛紜，亦導致行政單位、資方與勞方之三方對立與社會動盪，本席認為在如此的社會氛圍下，並不利於勞工政策之討論與修正。爰此，本席建請行政院、勞動部及相關主管機關，應於最短時間內，加強與民間各勞動團體與企業方之溝通，在最短的時間內結束目前行政機關、資方及勞方相互不信任之社會氛圍，讓各方意見皆能理性、和平的討論。

主席：黃委員偉哲改提書面質詢，請行政院以書面答復，並列入紀錄、刊登公報。

黃委員偉哲書面質詢：

案由：本院黃委員偉哲，就一例一休相關辦法在社會輿論中所引起之相關討論，特向行政院提出質詢。

說明：

勞動部最近提出之一例一休「2.0 版本」，稱它一方面可以降低資方要求勞方加班之動機，另一方面也可以讓願意加班的勞工增加收入。然而，如此說法引起近日社會及網路上相當大的批評聲浪，其中有一部分的批評表示目前台灣的勞基法中違反法令的罰則過輕，難以對違反法令的雇主形成有效的嚇阻力。此外，勞動部的受限於人力不足，應是難以落實廣泛的勞動檢查

目前，為了對應勞方對勞基法相關罰則之無所畏懼，恣意要求勞工加班，勞動部已經表示過日後將朝向增加罰則的方向修法，並擴編人力以執行更全面的勞動檢查。然而，勞動檢查得以落實有賴勞工勇於檢舉資方，但勞工與資方之間的權力不對等，造成勞工可能會因為擔心遭秋後算帳而對主動檢舉有所顧忌。因此勞動部或許有必要研擬措施保障檢舉者的權益，最基本的就是要確保檢舉者的個人資料之隱匿性。另一方面，也建議勞動部思考提升勞工檢舉不良雇主意願之動機，舉例來說，勞動部或許可以思考透過獎勵，發給檢舉者相關罰則一定比例之檢舉獎金，促使在職場上受委屈之勞工更有檢舉不良資方之意願，以達建立良好勞動環境之目的。

此外，從目前修法的方向來看，休息日工作的薪資可以說是有相當大幅度的調整，依勞動部的說法這也算是保障勞工的措施之一。然而，當前業界相當廣泛地使用「低本薪、高津貼獎金」的薪資制度。在以本薪來計算加班費的情況下，即便透過新制的加班費計算機制來看，加班費恐怕也不會增加太多，無法對勞工帶來多大的幫助，甚至還會增加資方推動「低本薪、高津貼獎金」制度之動機，長期來看勞動環境可能會更加惡化，在此請問勞動部要如何因應這種可能？