

立法院第 9 屆第 1 會期社會福利及衛生環境委員會第 19 次全體委員會議 紀錄

時 間 中華民國 105 年 4 月 28 日（星期四）上午 9 時至 15 時 25 分

地 點 本院群賢樓 801 會議室

主 席 林委員淑芬

主席（陳委員曼麗代）：出席委員已足法定人數，開會。進行報告事項。

報 告 事 項

一、宣讀上次會議議事錄。

立法院第 9 屆第 1 會期社會福利及衛生環境委員會第 18 次全體委員會議議事錄

時 間：105 年 4 月 27 日（星期三）9 時 12 分至 13 時 5 分

13 時 50 分至 15 時 45 分

地 點：本院群賢樓 801 會議室

出席委員：洪慈庸 吳焜裕 劉建國 吳玉琴 李彥秀 陳曼麗 陳宜民 林靜儀
蔣萬安 陳 瑩 黃秀芳 鍾孔炤 王育敏 林淑芬 楊 曜
（委員出席 15 人）

列席委員：吳秉叡 黃國昌 賴士葆 盧秀燕 吳志揚 王榮璋 蔣乃辛
高潞·以用·巴鱒刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 徐永明 鍾佳濱 何欣純 賴瑞隆
張麗善 高金素梅 林麗蟬 Kolas Yotaka 尤美女 羅明才
陳賴素美 劉世芳 王惠美
（委員列席 21 人）

列席官員：衛生福利部 部 長 蔣丙煌
護理及健康照護司 司 長 游麗惠
社會保險司 司 長 曲同光
心理及口腔健康司 副 司 長 張雍敏
社會及家庭署 署 長 簡慧娟
勞動部 勞動力發展署 副 署 長 蔡孟良
勞動條件及就業平等司 專 門 委 員 王金蓉
內政部 營建署 簡 任 技 正 楊哲維
消防署 組 長 吳俊瑩
教育部 國民及學前教育署 署 長 黃子騰
副 署 長 鄭來長

技術及職業教育司	專 門 委 員	姜秀珠
原住民族委員會	副 主 任 委 員	陳張培倫
社會福利處	處 長	李榮哲

主 席：林召集委員淑芬

專門委員：趙弘靜

主任秘書：劉錦章

記 錄：簡任秘書 黃淑敏

研 究 員 鄭翔勻

簡任編審 黃維郎

科 長 葉淑婷

專 員 江建逸

報 告 事 項

一、宣讀上次會議議事錄。

決定：議事錄確定。

二、衛生福利部、勞動部、原住民族委員會就「多元化社區式長照服務資源建置發展困境與長期照顧服務法相關子法訂定進度」列席報告，並備質詢。

（本日會議經衛生福利部蔣部長丙煌、勞動部勞動力發展署蔡副署長孟良及原住民族委員會陳副主任委員張培倫等列席報告並備詢。委員洪慈庸、吳玉琴、劉建國、鍾孔炤、李彥秀、吳焜裕、陳宜民、陳曼麗、蔣萬安、陳瑩、林靜儀、黃秀芳、王育敏、王榮璋、楊曜、黃國昌、高金素梅、林麗蟬、林淑芬、Kolas Yotaka、及鍾佳濱等 21 人提出質詢，均經衛生福利部蔣部長丙煌暨各相關主管、原住民族委員會陳副主任委員張培倫暨各相關主管、勞動部勞動力發展署蔡副署長孟良、內政部營建署楊簡任技正哲維暨各相關主管及教育部國民及學前教育署黃署長子騰等即席答復。）

決定：

一、本日會議報告及詢答完畢。

二、委員王惠美、賴瑞隆及高潞·以用·巴臙刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 所提書面質詢，列入紀錄刊登公報，並請相關機關書面答復。

三、本日會議委員所提質詢未及答復或請補充相關資料者，請相關機關於 2 週內以書面答復，委員另要求期限者，從其所定。

四、委員針對 105 年度中央政府總預算案有關衛生福利部主管非營業基金之提案，請於 105 年 5 月 3 日（星期二）下班前，以書面送交本委員會，俾利預算處理。

通過臨時提案 7 案：

一、鑒於各縣市之公共運輸系統「敬老卡」之原住民申請資格不一，如台北市政府規定 55 歲以上之原住民、苗栗縣政府為 60 歲以上之原住民、台中市政府為 55 歲以上之山地原住民可申請

，其餘縣市則是未特別區分一般民眾或原住民身分，造成原住民族老人福利政策紊亂，更不當劃分山地與平地原住民族年齡差異，形成原住民老人年齡標準一國多制之現況，爰建請原住民族委員會參酌國民年金法中之原住民 55 歲請領年齡、原住民平均餘命確較全體國民略低等因素，函請建議各縣市政府並副知衛生福利部將「敬老卡」與相關老人福利政策之原住民適用年齡為 55 歲，且不區分山地或平地原住民。

提案人：陳 瑩

連署人：黃秀芳 鍾孔炤

二、鑒於現行老人服務體系，以健康老人為服務對象者有教育部門的樂齡學習中心或社政體系的社區關懷據點；以已失能之老人為對象者有長照服務。然而，對於超高齡或有高度失能風險的衰老老人，缺乏相對的服務。參照北歐等國之經驗，提供支持超高齡或高度失能風險之衰弱老人生活自理之相關服務，包含煮餐、家務清潔、陪診等到宅服務或社區內的健康促進與復健活動，國家、家庭負擔不重，卻能發揮支持老人生活自理／支持家人照顧老人的治本功能，提升老人及其家庭生活品質，減輕國家和家庭照顧負擔。長遠而言，有助於實踐「在地老化」、「尊嚴老化」之目標，以及縮短國人目前過世前女性平均 7.2 年、男性為 5.7 年需人照料之時間。建請衛生福利部召集學者專家及相關實務工作者，研議針對超高齡或衰老老人之支持服務之試辦計畫，並研擬納入長照服務體系之可行性。

提案人：林淑芬

連署人：黃秀芳 陳曼麗

三、有鑑於人口老化快速，對科技輔具需求將大幅增加，惟目前輔助科技研發產業服務體系過於分散，導致各部會各自為政，無法發揮成效，另因輔具普遍價格昂貴，且輔具設計多重機能性不重外觀，導致輔具推廣不易。爰建請衛生福利部會同科技部、經濟部於三個月內研提科技輔具研發推廣應用書面報告，透過跨部會合作，推動平價精良輔具研發並建立產業整合供應鏈，以嘉惠更多失能者，並發展具我國優勢之輔具產業，帶動下一波經濟轉型。

提案人：王育敏 李彥秀

連署人：陳宜民 陳 瑩

四、照顧服務人力係為長照服務發展之基礎，其來源除透過學校教育體系培育外，以勞動部補助辦理之照顧服務員職業訓練為主要來源。惟目前訓練單位多非培訓後人力未來從事長照服務之單位，且照顧服務員訓後就業選擇多元，致訓練人力流失或傾向於受僱於醫療機構，造成照顧服務專業人力不足；據查僅 4 成從事長照相關服務工作。為提升訓後就業成效，符合長照服務單位需求，增進照顧服務員訓後就業成效，請勞動部於 1 個月內提出長照服務單位自訓自用之具體規劃方案。

提案人：王育敏 李彥秀

連署人：陳宜民 陳 瑩

五、為鼓勵失業勞工從事機構照護服務工作，紓緩缺工情形，目前勞動部勞動力發展署訂有鼓勵失

業勞工受僱特定行業之津貼補助措施，每月補貼服務員 5,000~7,000 元缺工就業獎勵，對於吸引照服員投入職場確有幫助，惟該方案並非針對居家服務單位或日間照顧中心，請勞動部會同衛生福利部於三個月內研訂鼓勵失業勞工受僱居家服務提供單位及日間照顧中心就業獎勵要點，以提高就職誘因，鼓勵國人投入。

提案人：王育敏 李彥秀

連署人：陳宜民 陳 瑩

六、「介護離職」是日本的一種現象，指的是子女為了照顧年邁且身體孱弱與行動不便的父母親，辭去工作之後進行居家照護。過去 10 年間，在日本因照顧家人而被迫離職的人數已攀升至每年 10 萬人。至於台灣，依據衛生福利部的《全國國民長照需要調查》資料，約有 230 萬工作人口因為照顧失能家人而影響工作，其中有 13 萬人離職、18 萬人減少工時。有鑑於日本許多照顧責任終了之青壯年，因離開職場已久，競爭力喪失，淪為流浪漢的狀況屢見不鮮。爰要求勞動部會同衛生福利部說明臺灣「介護離職」的狀況，以及提出因應對策，於二個月內向立法院社會福利及衛生環境委員會報告。

提案人：蔣萬安 黃秀芳

連署人：陳宜民 林靜儀

七、鑒於護理人員已於民國 103 年全面適用勞動基準法（下稱勞基法）之規定，爰考量在相同處所工作之醫師遲遲未能受到勞基法之保障，導致醫師之工作有長期過勞之現象，加上衛生福利部和高等行政法院的判決，都傾向認定醫療機構與其所屬的醫師存在僱傭關係。故宜儘速將醫師納入勞基法之保障範圍內，勞動部應會同衛生福利部立即研議納入方式，而不應延至 114 年方將醫師納入勞基法之保障。

說明：

(一)近年來醫院與醫師的僱傭關係明確化，法院與衛生福利部均認住院醫師跟醫院間之關係屬於僱傭契約，然而醫師卻始終未曾受到勞基法之保障，護理人員及法律服務業之受雇律師亦自民國 103 年納入勞基法之保障，而得適用責任制工時之規範。

(二)查責任制工時已屬較為勞累之工作方式，得不受部分勞基法工作時間條文的規範，隨著過勞等情形日益常見，甚至有許多行業如美容美髮師、幼保員、加護病房人員被公告廢止適用責任制工時，但醫師這在這方面上甚至連責任制工時之保障都無法享有，在責任制漸受挑戰之情形下，讓醫師先獲得最低限度之保障應屬合理。

(三)然照勞動部與衛生福利部所訂立之時程表可以發現，醫師須待 114 年後方得納入勞基法之保障，目前僅將醫師之勞動條件列為醫院評鑑，此乃本末倒置之措施，蓋勞基法應屬所有勞工中最低限度之保障，既確認醫師與醫院屬僱傭契約，自不應有得排斥適用勞基法之對象，評鑑之勞動條件應係考量醫師是否享有較勞基法更為優渥之工作條件，而低於勞基法規範者自應有勞基法處罰之規範，故考量我國法制之一致性，應立即研議將醫師納入勞基法之適用對象方為妥適。

提案人：李彥秀

連署人：陳宜民 蔣萬安

散會

主席：請問各位，上次會議議事錄有無錯誤？（無）無錯誤，確定。

繼續報告。

二、邀請勞動部就「部分工時工作者全職化危機：如何避免企業濫用時薪制造成勞動貧窮」列席報告，並備質詢。

主席：請勞動部陳部長報告。

陳部長雄文：主席、各位委員。今日承蒙 貴委員會邀請，就「部分工時工作者全職化危機：如何避免企業濫用時薪制造成勞動貧窮」提出報告，至感榮幸。以下謹就此議題提出報告，敬請指教。

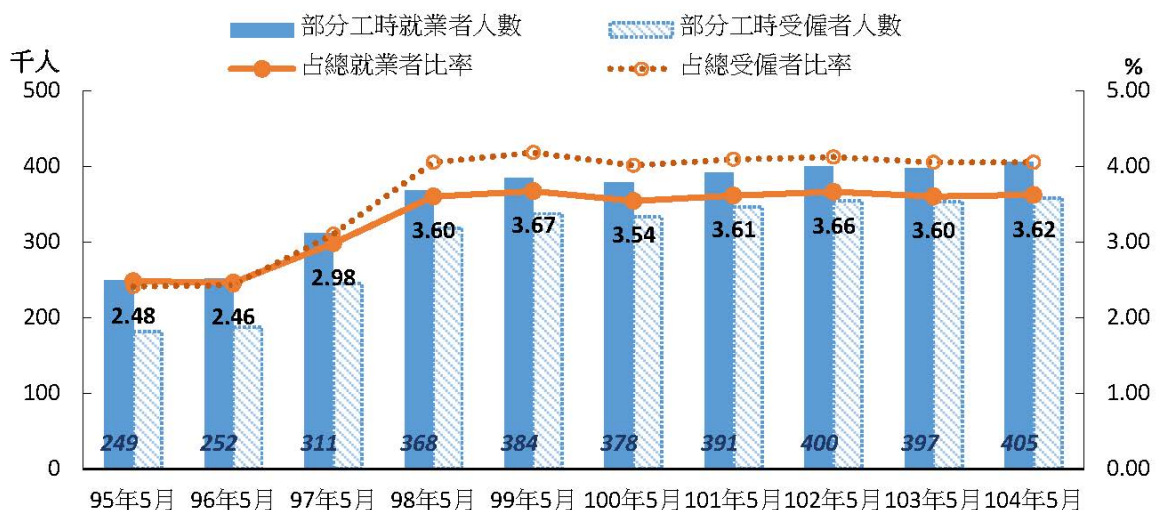
一、部分工時工作者就業概況

（一）我國部分工時工作者就業情形

部分工時勞工係謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（以下稱「全時勞工」）工作時間，有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。

根據行政院主計總處 104 年 5 月之「人力運用調查」，我國就業人數 1,117 萬 9 千人，屬於部分工時之就業者人數為 40 萬 5 千人，占全體就業者之 3.62%。（其中就業型態屬「受僱」者為 35 萬 8 千人，占總受僱者比率為 4.05%）。

我國部分工時就業者概況



資料來源：行政院主計總處「人力運用調查」。

按性別觀察，104 年男性從事部分工時就業者（16 萬 5 千人）占男性就業者（622 萬 8 千人）之 2.65%，女性從事部分工時就業者（24 萬人）占女性就業者（495 萬 1 千人）之 4.85%。

按年齡層觀察，25~44 歲青壯年（10 萬 6 千人）1.78%最低，15~24 歲青少年（13 萬 8 千人）17.62%最高，主要利用課餘或假期工作。

按教育程度別觀察，則以大專及以上程度者（20 萬人）3.70%較低，國中及以下程度者（8 萬 7 千人）4.22%較高。

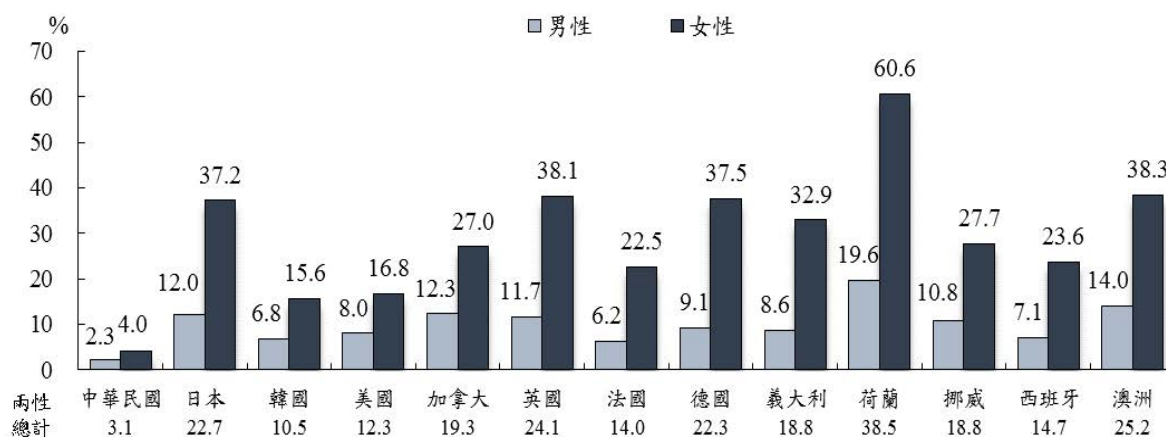
(二)主要國家部分工時就業者情形

依據勞動部 103 年性別勞動統計，經濟合作暨發展組織（OECD）以主要工作每週工時未滿 30 小時作為各國部分工時就業者比較之基礎，結果顯示，部分工時就業者占全體就業者之比率以歐洲國家較高，且各國均為女性比率高於男性。

103 年主要國家部分工時就業者占全體就業者比率以荷蘭 38.5%居冠，依序為澳洲 25.2%、英國 24.1%、德國 22.3%，亞洲國家日本為 22.7%、韓國 10.5%，我國 3.1%。按性別觀察，荷蘭女性部分工時就業者占女性就業者之比率高達 6 成，澳洲、英國、德國及日本近 4 成左右，我國僅為 4.0%。

2014 年主要國家部分工時勞工占就業者之比率

(採主要工作週工時未滿 30 小時為標準)



資料來源：我國為行政院主計總處 103 年 5 月「人力運用調查」，其餘為 OECD.StatExtracts。
 說明：各國為主要工作週工時未滿 30 小時；韓國按實際工時未滿 30 小時者；美國僅就受僱者統計；我國按主要工作經常性週工時未滿 30 小時進行統計。

(三)部分工時勞工就業實況調查

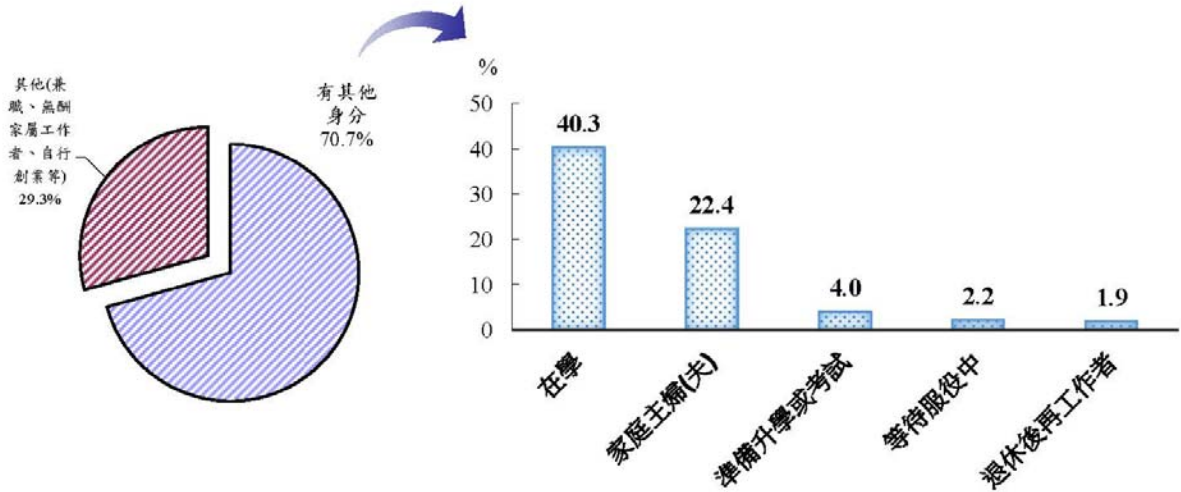
勞動部於 90 年起首次針對部分工時勞工就業狀況進行綜合實況調查，並自 93 年開始定期每 3 年調查並發布調查報告，依據 103 年最近一次之部分工時勞工就業實況調查報告，說明如下：

部分工時勞工主要工作內容以「餐飲服務生」、「事務工作人員」、「收銀員」為前三名。

部分工時勞工的身分別，以「在學」所占比率 40.3%最高，其次是「家庭主婦（夫）」占 22.4%，二者合計超過 6 成，顯示部分工時勞工多為學生或家庭主婦（夫）兼職。

部分工時勞工的身分狀況

中華民國 103 年 5 月

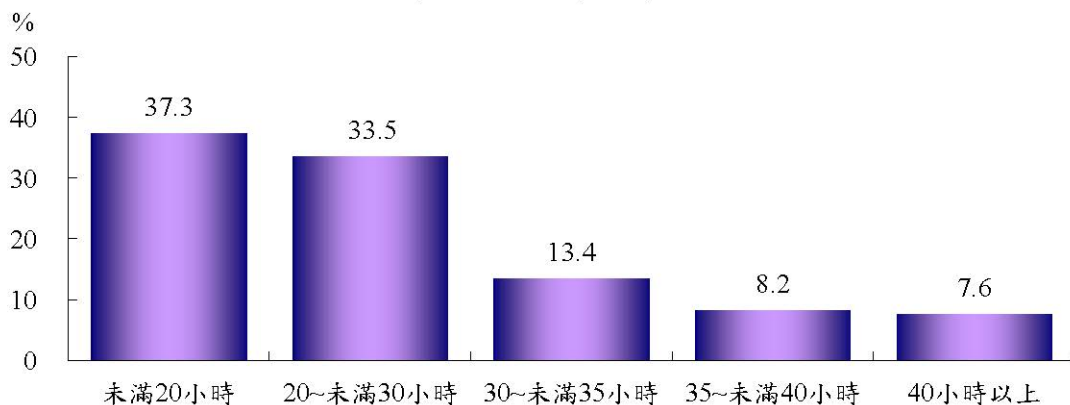


部分工時勞工薪資計算方式以「時薪制」計薪者最多，占 72.5%，「月薪制」占 18.6%，「日薪制」占 6.2%，「按件計酬」占 2.7%。按主要工作內容觀察，各職類多以按時計酬者比率較高，其中以「餐飲服務生」占 95.8%、「加油工」占 94.7%、「收銀員」占 94.7%為最高之前三職類。

部分工時勞工平均每週實際工作時數為 22.2 小時（含加班工時）。實際每週工作時數未滿 30 小時者占 70.8%（其中「未滿 20 小時」占 37.3%、「20~未滿 30 小時」占 33.5%），「30~未滿 35 小時」占 13.4%，「35~未滿 40 小時」占 8.2%，另外有 7.6%的部分工時勞工每週工作時數在 40 小時以上（「40~未滿 42 小時」占 5.1%、「42 小時以上」占 2.5%）。

部分工時勞工的每週實際工作時數

中華民國 103 年 5 月



說明：每週實際工作時數含加班工時。

部分工時勞工中，9 成未加班，僅 1 成有加班，加班者平均每每月加班 9.4 小時。按主要工作內

容觀察，以「加油工」加班時數最高，為 19.8 小時；其次為「個人照顧工作人員（含居家照顧）」之 16.0 小時。

從事部分工時工作之原因，以「能選擇工作時段」的比率最高占 48.1%，其次為「貼補家用」占 38.9%及「因為目前還是學生」占 33.1%。

二、部分工時勞工相關保障

勞動基準法並未排除部分工時勞工之適用，其勞動權益與一般勞工並無不同。為保障部分工時勞工之勞動權益，勞動部業就工資、休假及請假、資遣及退休、職工福利、勞工保險、安全衛生等相關議題，於 103 年 1 月 27 日訂定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，並函請地方勞工行政主管機關轉知所轄事業單位遵循辦理。事業單位如因而違反相關規定，回歸各該條文處罰。

（一）工資、休假及請假

考量時薪制之部分工時勞工，大都屬學生或二度就業婦女等勞工，行政院於 100 年 8 月核定基本工資時，指示進一步強化保障其權益，本部爰召開專案小組會議研商，復經 101 年基本工資審議委員會第 25 次會議審議通過，每小時基本工資之計算，以每月基本工資推算每小時基本工資之算式所推得之 104.3 元為基礎，再加成 10%左右，分二階段調整至 115 元。嗣於日後基本工資調整時，亦比照每月基本工資之調幅，調整每小時基本工資。爰部分工時勞工之每小時基本工資之工資率，相較於全時勞工之每月基本工資，已見提昇，就部分工時勞工工資之權益保障，已為特別考量。

部分工時勞工仍有勞動基準法特別休假及勞工請假規則規定之適用，所差別者，僅為其請（休）假之給假，係按均等原則，以部分工時勞工平均每週正常工時占全時勞工之比例計算，以資衡平。

（二）資遣

適用勞動基準法之部分工時勞工，如雇主有違反勞動契約、勞工法令等情況，或有不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬者不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止勞動契約，並得依該法第 17 條或勞工退休金條例第 12 條規定要求雇主發給資遣費。

如雇主未有該法第 11 條、第 12 條或第 13 條但書規定之情事，不得片面終止勞工之勞動契約或要求勞工自請離職。部分工時勞工若因此與雇主發生勞資爭議時，可檢具相關資料，向工作所在地之勞工行政主管機關請求協處。

（三）退休

勞工退休金條例第 6 條及第 14 條規定，雇主應為適用該條例之勞工，按其每月工資總額，依「勞工退休金月提繳工資分級表」，以不低於所對應月提繳工資之 6%提繳退休金，儲存至勞保局之個人專戶。另具有勞動基準法工作年資之勞工，雇主應依同法第 55 條及第 84 條之 2 規定標準，給付勞工退休金。無論全時或部分工時勞工，均有前開規定之適用。

（四）勞工保險

勞工保險係屬在職保險，目的在保障勞工之工作及生活安全，故課予雇主應為員工辦理加保

之法律責任。且勞工保險條例係一體適用於全體受僱勞工，故僱用部分工時勞工之雇主，仍應依規定為勞工辦理加保，以保障其勞保權益。如雇主未依規定為勞工辦理加保，依該條例規定將課處雇主應負擔保險費金額 4 倍之罰鍰，並賠償勞工所受之損失。

三、落實僱用部分工時勞工權益策進作為

(一) 現行維護部分工時勞工權益作法

104 年針對僱用部分工時勞工較多之旅宿業、餐飲業、加油（氣）站業、批發零售業（如量販店、連鎖式超商）等，合計實施檢查 11,587 場次，違反法令計 2,507 件次，其中違反規定較多之前 5 項如下表，總計罰鍰約 5,741 萬元。

違反勞動基準法規定態樣	違反件次(件)	罰鍰金額(千元)	違反比率
未依規定給付延長工時工資（24 條）	536	13,090	4.63%
未依規定給付例假日、特別休假工資（39 條）	452	8,670	3.90%
每七日未給予一日例假（36 條）	370	7,960	3.19%
未依規定置備出勤紀錄（30 條 5 項）	335	8,053	2.89%
延長工時超過法令規定（32 條 2 項）	251	7,050	2.17%
其他	563	12,587	4.86%
總計	2,507	57,410	21.64%

此外，為加強宣導部分工時勞工勞動權益，勞動部每年皆與縣市政府合辦勞動基準法令研習會，督促雇主遵守規定。

(二) 未來短期及中長期維護部分時間工作勞工權益作為

短期而言，本（105）年度將持續針對僱用部分工時勞工較多之行業，列為重點檢查對象，並就勞動基準法之遵循及是否依規定覈實參加勞工保險等重點，增加勞動檢查次量，以保障勞工權益。

針對勞工面向，將運用多元媒體宣導，並就工讀比率較高之高中（職）及大專在學生，運用官方臉書粉絲頁之社群媒體擴散效應，持續以主動、活潑方式將權益保障規範加以宣導。

中長期而言，為提升勞工之更多工作選擇之可能性，本部將持續透過產業人才投資計畫、提升勞工自主學習計畫等措施，提升在職勞工知識、技能、態度，累積個人人力資本。

本部將持續督促雇主落實「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，並配合法令之修正，研議修正前開注意事項。此外，另將蒐集各國部分工時相關資料，研議強化部分工時勞工權益法制，俾以保障勞工權益。

以上報告，敬請各位委員指教。

主席：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；列席委員詢答時間為 10 分鐘；上午 10 時 30 分截止登記；委員如果有書面質詢請於散會前提出，逾期不受理；中午 12 時開始處理臨時提案。

請洪委員慈庸質詢。

洪委員慈庸：主席、各位列席官員、各位同仁。很高興昨天看到衛福部部長還是有出席，今天勞動

部陳部長也有出席，本來是次長要來的。再過 3 天就是 5 月 1 日勞動節，在這個節日之前討論勞工議題滿有意義的。我曾經看過媒體報導過，陳部長要推動的法案除了縮短工時及週休二日之外，還有派遣勞工保護法，這在你心中是很重要的事情。其實勞動部在 2014 年有草擬過這部法，但是一直到現在都沒有進展。針對當時一直想要推動的派遣勞工保護法目前的狀態跟進度，你有什麼樣的想法？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。謝謝委員指教。派遣勞工保護法，會使現在大家關心的部分工時或全時工作者能夠有比較充分的保障。我們當初草擬這部法有幾個重點，第 1 個是要派單位跟派遣單位要同負雇主的責任，因為最大的爭議是兩邊都不負雇主的責任；第 2 個是要同工同酬，亦即被派遣者跟正職工要同酬；第 3 個是要限制派遣勞工的比例；第 4 個還有其他權益的保障。我們在 103 年 2 月已經報到行政院，最後大家一直沒有辦法達成共識的是派遣勞工的比例；當時我們定為 3%，但是企業界認為這會對他們的用人彈性造成太大的限制，勞工團體則認為 3% 太高，甚至有部分意見希望有落日條款並逐漸降到 0。這一點一直沒有辦法達成共識，所以在行政院審查的時候也沒有辦法完成。

洪委員慈庸：到 2016 年為止，行政院對這件事情的態度還是沒有比較清楚嗎？

陳部長雄文：我上任之後有做過很多努力，並分別拜訪工商團體，他們希望 3% 的部分能夠依照不同的季節或是性質給予彈性。我跟勞工團體談的時候，他們沒有表示有太多空間，連 3% 都不能接受。在這樣的情況下，即使我很努力的協調也沒有得到結果。我們這邊處理不出來，行政院也無法審查下去。

洪委員慈庸：我大概瞭解行政院的態度了。現在已屆政權交接的時刻，不管未來新政府對於派遣的態度是禁止或是合法，我們都要留意目前有一些現象其實滿嚴重的，尤其是政府跟國營事業帶頭使用派遣勞工的問題非常嚴重。依據 103 年度的調查，勞動部運用非典型人力的人數比高達 6 成，我相信部長可能看過這樣的數字，衛福部運用非典型人力的人數比例也非常高。你知不知道政府單位運用派遣人力的人數跟比例有多高？

陳部長雄文：整個中央政府算起來大概是 3% 左右，但是勞動部的話因為勞動力發展署本身有很多業務沒有辦法補充正式的員額，又要做好就業服務或是職業訓練工作，所以有很多都是用派遣，我們希望能夠逐漸降低這個比例。

洪委員慈庸：我記得行政部門當時說只要涉及公權力的行使就不應該使用派遣。請問政府單位在使用派遣人力的時候，真的有依循這樣的標準嗎？

陳部長雄文：我們現在的派遣人員，大概都是分派在各縣市各個角落的就業服務站。就業服務站基本上是受理民眾就業服務的申請，後面的處理事宜最後還是要由正式的公務員審核及核准，前置作業的部分就會由派遣人員協助辦理。

洪委員慈庸：部長有沒有辦法瞭解其他部會運用派遣人力的狀況？

陳部長雄文：我們大概有去跟各部會進行瞭解，大部分的部會也都知道派遣人員未具有被賦予執行公權力的身分，所以他們多數都是協助正職的公務員處理事務，最後蓋章的還是正職的公務員

，而且要負公務員的責任。

洪委員慈庸：做政策研究等核心業務的話，可以用派遣嗎？我們有查到資料顯示在政策研究上也是用派遣員工。

陳部長雄文：那就要看是什麼政策，因為一般而言派遣人員的年資比較淺，資歷也比較不足，在這樣的情況下，部會找他研擬政策的話，那個政策可能比較不周延。

洪委員慈庸：你們說推動派遣法的時候要保障勞工的權益，其中當然有剛剛講的同工同酬的問題。請問你們在同工同酬上的認定標準是什麼？

陳部長雄文：現在的問題是派遣公司把勞工派到要派單位去的時候，派出去算 3 萬塊的話，派遣公司會扣手續費、行政管理費；如果扣除 1 成的話就少 3,000 塊，假如扣掉 2 成的話就少 6,000 塊。我們希望未來這 3 萬塊應該實質的發給勞工，至於行政管理費則應該是外加的。我過去在臺北市政府服務，那裡也有派遣勞工而且是用外加的方式。現在有很多是用內含，這樣的話就剝削到勞工，我們主張未來應該走外加的方向。

洪委員慈庸：除此之外，你們對於休假或加班費的認定標準是什麼？

陳部長雄文：這個全部都跟正常的勞工一樣，但是我們也會加強查察，因為有些雇主不見得會落實這樣的要求。在我們的認知上，派遣勞工跟正常勞工一樣享受勞基法給予的所有保障。

洪委員慈庸：如果我們真的能夠做到同工同酬，使企業的成本都一樣的話，他們根本就不需要再去聘用派遣勞工，其結果即使我們訂定派遣勞工保護法並強制執行，它的意義也不大。

陳部長雄文：派遣勞工保護法的積極意義是消滅派遣，這也達到大部分勞工團體的目標，所以我們跟勞工團體溝通的時候也表示先讓這部法上路，在上路之後就會有很多對雇主的要求，因此產生壓力跟負擔，慢慢的雇主就不願意用派遣，於是派遣自然就被消滅了，這樣就達到勞工團體要求的最終目的了。

洪委員慈庸：勞動部的說法是有派遣勞工保護法的話，可以消滅派遣的模式，但是勞工團體認為立這個法的話反而將派遣合法化，企業更有標準判斷是否要用派遣員工，所以大家的意見不太相同。現在政府單位用許多派遣，而且比例也不算低，可是我們認為政府單位應該做比較好的示範，不建議也不傾向於認為政府該使用派遣勞工。事實上，時代力量從以前到現在都認為政府單位不應該使用派遣勞工。對此你們的說法是因為總員額法等種種制度的關係，所以沒有辦法，因此迫於無奈一定要用派遣。如果是你個人的話，支不支持政府單位禁止使用派遣？

陳部長雄文：其實這個問題可以深入探討，我們看看世界各國，像是荷蘭的派遣高達 28%，日本跟英國派遣的比例都非常高，我們也不能說他們的經濟比我國不好。派遣有存在的空間，但是完全排斥是否妥當？以公務系統來說，我們很可能有在短期之內需要大批人力的狀況；政府在員額有限又要完成任務的時候，就可能在短期之內聘一些派遣人員以便完成，並在完成之後將他們資遣掉；這是一種做法，藉此保持彈性。如果完全沒有的話，若現在忽然接到棘手的工作，例如 921 重建工作，立刻需要 1,000 名人力協助，但是正式公務員沒有員額的話，馬上就會碰到困難，使任務型的工作可能沒有足夠的人力處理。

洪委員慈庸：我們非典型的工作型態其實還滿多的，我覺得遇到臨時的狀況時，這些工作型態其實

都還是有辦法因應這樣的需求。

你的報告有提到部分工時，我針對這個部分有幾個問題。根據主計總處的人力運用調查，部分工時勞工的人數大概是 5 萬 8,000 人，到了 2015 年是 40 萬 5,000 人，成長了 7 倍。請問成長的主要原因是什麼？

陳部長雄文：我們看到部分工時者的結構有相當大的比例是學生，因為 15 歲以上的學生去打工的比例增加非常多。以前學生打工的機會不多，可是現在很多企業喜歡用部分工時的學生，你看加油站的加油工都是學生，禮拜六及禮拜天在餐廳端盤子的也都是學生；這是因為這些行業開始發達之後提供工作機會，所以部分工時勞工會增加是必然的現象。

洪委員慈庸：以前這些人可能是正職，後來因為學生很喜歡去打工，所以企業就僱用學生，變成部分工時勞工嗎？

陳部長雄文：不是，餐飲業過去可能沒有這麼多工作機會，相對的像觀光客從 8 年前到現在增加了 3 倍，所以雇主需要更多的從業人力，而且可能只有禮拜六及禮拜天有需求，所以就僱用學生。我必須說現在的學生不像我們那個時候，學生就是學生；現在的學生還會兼職打工賺一些生活費，我們當時則都是靠父母養育，所以是不一樣的。

洪委員慈庸：你講的部分也有道理，我的年代可能再比你小一個世代。

陳部長雄文：不止。

洪委員慈庸：我也經歷過打工的年代，而且是在 2005 年之後打工的世代潮裡。我想跟部長反應的是，現在的餐飲業就像你所說的有很多學生，也有很多是一般人，而且後者其實是正常的工作者，很多老闆都讓他們排上午班或下午班，1 天的工作時間可能就超過 7 小時，然而他們還是 part-time。這個問題非常嚴重，我希望勞動部可以針對這個問題深入研究。5 月 1 日勞動節是在 3 天後，我剛才也有講到非典型的問題越來越嚴重，其實非典型不是一件壞事，可是台灣加以濫用，導致勞工的權益等等問題由此而產生。希望未來勞動部能在這方面多花一點心力，第一步先從政府部門做起，真的做到禁止派遣，謝謝。

陳部長雄文：好，謝謝委員。

主席（林委員淑芬）：禮拜天就是勞動節，所以我們特別安排和勞動有關的議題，特別是工作貧窮。現在貧窮不是因為不工作，而是越工作越貧窮，勞而無獲。我們希望政府不要讓人有變形的機會，目前基本工資已達 2 萬元，但是時薪 115 元，工作 8 小時，24 天，如果以部分工時來給付，可能比 20,008 元還要低，有沒有可能是這樣的一種變形？勞動部應該再仔細研議如何把關。

請王委員育敏質詢。

王委員育敏：主席、各位列席官員、各位同仁。今天我們討論的是部分工時全職化的議題，不過我認為打工的人增加是一回事，部分工時全職化的現象有沒有加劇又是另外一回事。今天勞動部的報告少了一個數字，你們有這個數字，不知道為什麼沒有放上來。過去 8 年來，在民國 96 年，勞工的週工時在 40 小時以上的比例高達 24.4%，到 103 年已下降到 7.6%，這個數字你們應該要放上來。超過 30 小時的比例，96 年高達 46.5%，103 年已下降到 29.2%。因此部分工時全職

化的現象在這 8 年來是下降的，並沒有加劇，這一點一定要講清楚。

另外，我們和鄰近國家及 OECD 國家比較起來，以 2014 年來看，台灣的比例是占 3.1%，日本則高達 22.7%，所以整體來看，部分工時全職化的現象並沒有惡化也沒有加劇。和鄰近國家相比，我們部分工時全職化的比例沒有更高，只是打工人口的確有增加，這兩件事要分開來看。

對於 3.1%的部分工時全職化人員，我們必須重視並維護他們的權益，因為其中超過 4 成是學生，2 成多是二度就業的家庭主婦。學生要如何理解自己的權益在哪裡？有沒有能力和老闆要求應該享有的權益？這是值得我們注意的。部長剛才提到，我們放眼望去，在餐廳服務的都是非常年輕的學生，他們要如何捍衛自己的勞動權益？恐怕靠自己的力量是不夠的，主管機關主動勞檢是非常重要的。

接下來本席想討論部分工時人員的休假權益，剛才部長也有提到，這些部分工時的勞工比照勞基法，應該享有特休假。按照勞基法的規定，只要工作超過 1 年就可享有特休，目前有五成八的部分工時勞工應該享有特休假，但是其中有高達一半的勞工是連一天的假都沒有休過的。年資超過 5 年的甚至高達 6 成，他們都沒有享有特休假。由此可見，這些部分工時勞工的休假權益似乎是被嚴重剝奪了，因為雇主想說這些勞工就是每天來一個時段而已。勞動部在 103 年頒定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，這個事項非常好，可是本席更在意的是有沒有落實。關於休假這件事，我覺得有些雇主是在占部分工時勞工的便宜，完全忽視勞工應有的權益。當部長看到高達將近一半以上的部分工時勞工連一天的特休假都沒有休過，你們要如何積極改善？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。有關部分工時勞工應給予特休假，依照其工作時數和正常工時的比來核給特休假，這點在注意事項裡面有明確的規範。但是我們也知道委員提到的情形是現存的現象，還是有很多業者並沒有落實法令的要求。在過去這幾年，我們都有加強這方面的勞動條件檢查。

王委員育敏：勞檢之後都有改善嗎？你們有沒有去追蹤？你剛才提到有一萬多件違反規定，……

陳部長雄文：不是，查了一萬多件。

王委員育敏：有多少是違反的？

陳部長雄文：有 2,500 多件違反，其中沒有給特休假的大概有 400 多件。

王委員育敏：比例還是相當高。

陳部長雄文：比例大概將近 4%，這是在我們查到的裡面。

王委員育敏：這是你們自己的調查，這個比例恐怕跟稽查到的數字有一段落差。

陳部長雄文：我們做勞動條件檢查和做統計的調查，中間還是會有落差。

王委員育敏：本席比較在意的是，你們後續要如何加強改善？這麼多打工的年輕朋友、大學生是不是應列為最優先？你們在做勞動檢查的時候有沒有設定優先順序？過去這一萬家有沒有特別鎖定對象？例如僱用部分工時勞工以年輕人為最高比例的，就作為最優先的稽查對象，然後強力要求他們改善。

陳部長雄文：委員問到的是我們稽查做法的優先度，現在我們優先做勞動條件檢查的是旅宿業、餐飲業、加油站、批發零售業，這些都是僱用部分工時勞工比較多的行業別。我剛才講的那一萬多件是針對這 4 個業別，我們全年做的勞動檢查大概是 5 萬件。

王委員育敏：我知道，在這 4 個業別中的餐飲業，現在餐飲業提供服務的幾乎都是年輕的朋友，如今餐飲業這麼多，服務業這麼興盛，可說是年輕朋友最容易投入打工的一個產業。在這一萬多家裡面，餐飲業占了幾家？有詳細的數字嗎？

主席：請勞動部職業安全衛生署劉署長答復。

劉署長傳名：主席、各位委員。104 年住宿和餐飲業的檢查場次是 7,397 件。

王委員育敏：餐飲業占的比例是多少？

劉署長傳名：我們沒有區分，是把住宿和餐飲合在一起，因為有些飯店的住宿和餐飲是合在一起的。

王委員育敏：我希望你們的稽查是有重點的，你們的報告寫得非常清楚，裡面有 4 成都是年輕朋友，所以你們應該鎖定年輕朋友經常打工的場所作為重點稽查的對象。根據我個人的觀察，一個年輕學生有能力對抗老闆，談條件要求按照勞基法應該給予幾分之幾的特休假嗎？你認為有多少年輕人敢用個人的力量，勇於捍衛自己的權益？很難。但是如果有主管機關在背後撐腰，主動去稽查，告訴雇主稽查的結果是他們僱用的年輕朋友連一天休假也沒有休過，進而要求業者改善，那你們就是這些年輕朋友最強而有力的後盾，也捍衛了他們的權益。這是非常好的機會教育，讓這些年輕朋友知道他們雖然是 part-time 打工，但是勞動部已頒定應行注意事項，如果他們連續打工超過一年，就可以享有一定比例的特休假。這件事其實滿重要的，在五一勞動節的前夕，我希望未來勞動部能強化去執行，好不好？

陳部長雄文：事實上，我們針對工讀生有列一個專案，尤其是暑假的時候。每年 7 月到 9 月會實施這個專案，對打工的學生強化這部分。

王委員育敏：好，除了要給予這些部分工時勞工休假以外，假要怎麼休或許也可以參考日本的經驗，日本有高達 22% 是部分工時勞工，因此他們的制度建構得更為完整。他們光是討論部分工時勞工特別休假的規定，表格就這麼細緻，你們卻是用一句「應該要以部分工時勞工正常工作時間占全職勞工全年正常工作時間之比例」來帶過。反觀日本是怎麼分的？他們是分成每個禮拜工作幾天，一年工作的日數是幾天到幾天的區間，工作年資從半年開始計算，1.5、2.5……排過去，列成一個矩陣。他們的做法非常細膩，很清楚而具體地告訴部分工時勞工，你落在哪個區間、你的年資到哪一年、你的工作日數達到哪一天，你就可以享有幾天的特別休假。勞動部雖然已頒定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，但是在細緻的執行面卻完全授權，讓雇主跟勞工自行訂定，因為這個應行注意事項是規定「得」，不是「應」。在此情形下，當部分工時勞工想要積極主張權益時，就沒有一個參考的標準，因為你們只有原則性的指導。我覺得日本的做法可以參照，讓部分工時勞工的休假更為具體、更有一定的原則，也讓更多雇主知道該怎麼做才合理。日本並不是不管打工幾個小時一律享有 7 天休假，不是那麼寬鬆，而是按照實質的貢獻和工作時間給予一定合理的特休假，這是非常合理的做法。本席特別提出來，希望勞

動部可以參照，未來部長是否可以持續往這個方向作更細膩的規劃？

陳部長雄文：是，我們在今天的報告提到，這個注意事項才實施了兩年，應該馬上會作檢討。

王委員育敏：滾動式檢討。

陳部長雄文：今天委員提出的這個建議就很值得參考，在後續的檢討中，有些要再細緻化或是再補充的話，我們可以把委員的建議納入參考。

王委員育敏：今天這樣的專案討論很有意義，可以讓部分工時勞工在權益上得到更大的保障，尤其其中有 4 成是年輕朋友，所以主管機關的力道可以再強一些，來保障年輕朋友的工作權益，好不好？

陳部長雄文：是，謝謝委員。

王委員育敏：謝謝部長。

主席：請劉委員建國質詢。

劉委員建國：主席、各位列席官員、各位同仁。根據行政院主計總處的人力調查，2005 年部分工時工作者只有 5.8 萬人，到了 2015 年，不到 10 年時間已經成長高達 7 倍。依部長之見，部分工時工作者的數量越來越多，意味著台灣的勞動市場是什麼樣的狀態？是好還是不好？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。剛才在報告有顯示出來，這裡面有 40% 是學生，以前學生在就學時期打工的比例沒有那麼多，但在過去這十年來，學生打工的比例有成長。其次是二度就業的婦女也占了百分之二十幾，他們在能兼顧家庭的情形下願意加入職場，所以過去這幾年婦女的勞參率有所成長，有些是透過部分工時的方式來工作。

劉委員建國：我有個表格提供部長參考，如果以婦女的部分來說，我國婦女部分工時工作者的比例可能是全世界最低的，你知道這種狀況嗎？

陳部長雄文：婦女占部分工時工作者的比例大概是 26%，學生占 40%，這兩個加起來就占了百分之六十幾。

劉委員建國：我國是差不多 3.1%，日本是 22.7%，高達我國的 7 倍；韓國是 10.5%，是台灣的 3 倍。美國、加拿大、英國、法國分別是 12%、19%、24%、14%，唯獨台灣是 3.1%。部長，這是什麼狀況？

陳部長雄文：我們用的基礎不同，在報告第 3 頁的圖表中，我國男性部分工時工作者占就業者之比率為 2.3%，女性占 4%，而日本的女性就占了 37.2%，男性是 12%。在第 3 頁有一個我國和世界各國的比較。

劉委員建國：我是依據你們的資料來請教部長，我們的比例是個位數，日本高達我們的 7 倍，韓國是 3 倍，美國是 4 倍多，加拿大 6 倍多，英國還高達快要 8 倍。如果和歐美國家、鄰近國家做比較，我們女性部分工時工作者的比例都非常低，這意味著什麼樣的狀態？請部長詮釋一下。

陳部長雄文：這些部分工時工作者的婦女大概都是二度就業，她們的第一次工作應該是全時工作，可能為了照顧家庭而離開職場。另外，我國部分工時的機會比較少。

劉委員建國：這有很多面向，我們應該說台灣女性參與部分工時的相關保障，例如他們期待能夠準

時下班，回去可以照顧小孩，但是你們在勞檢過程中應該可以看出端倪，這些工作無法讓他們準時上下班，無法讓他們在職場裡得到應有的保障，所以台灣女性參與部分工時的比例就會偏低。當然還會有其他的面向，稍後部長可以再答復。

第二個問題是，你們到底是用什麼樣的規範？剛才部長提到用「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」來規範，針對四十幾萬的勞動族群，僅有一個注意事項加以規範，這有道理嗎？這個注意事項已經施行兩年了，針對部分工時工作者，這個注意事項在 103 年 1 月 27 日做了修正，現在還有沒有必要修正？你們以一個行政指導的注意事項規範這些人的權利義務，這樣有點不對吧？

陳部長雄文：謝謝委員指教。目前政府的態度是部分工時者應該要完全受到勞基法的保障。

劉委員建國：對。

陳部長雄文：但是很多的雇主、甚至是勞工本身認為部分工時者不適用勞基法，因為有這樣的誤解，因此我們以注意事項的方式，將部分工時勞工在勞基法中應該保障的權利義務。在這個注意事項中全部再重申一次。其實，注意事項所規範的全部事項在勞基法的相關規定都有，我們只是將其彙整出來，這些事項都應該……

劉委員建國：簡言之，「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」規定：「部分工時勞工：……，較該事業單位內之全部時間工作勞工（下稱「全時勞工」），……」，請問部分工時勞工與全時勞工工作時間的比較基準為何？該事業單位是否分為內外勤勞工一起比較？是否須依照工作類別加以細分？基本上，我沒有看到相關規定。

其次是縮短時數，由勞雇雙方協商議定，到底勞資雙方如何議定？究竟工時多少小時以下，才可稱為部分工時勞工？這部分也沒有明確規定。假設我是老闆，勞工可以與我議定 8 小時嗎？勞工也只能摸摸鼻子簽訂。如果他可以跟老闆議定 8 小時，豈能稱為部分工時者？他應該是全職，對不對？

陳部長雄文：委員提到一個重點，部分工時勞工的工作時數較全時工作者的正常工時要低、少，至於少多少是由雙方議定，所以如果議定為 8 小時即是全時工作者。

劉委員建國：所以不能議定為 8 小時？

陳部長雄文：法定規定 8 小時就是正常工時。

劉委員建國：既然不能議定為 8 小時，如果議定早上 4 小時、下午 3 小時 50 分，或是全天工時 7 小時 50 分，可以嗎？

陳部長雄文：基本上，勞工與雇主議定時，部分工時也是基於排班的需要，當然我知道……

劉委員建國：我會如此詢問是因為後續還有一些問題，很多的部分工時工作者的工作時數已經幾乎是全時勞工，這部分從你們稽查的勞動檢查表即可看出一些端倪。所以當雇主與勞工議定時，時數已經接近全時勞工、甚至超過的時候到底該如何處理？且在注意事項中未有明確的相關規範，我要提醒部長的是這類問題。

另外，目前國內基本薪資是 20,008 元，這已將例假日及國定假日的薪資納入，但按照勞基法規定工作時數單週 40 小時，兩者換算後，全時勞工的時薪大約是 125 元。

陳部長雄文：現在基本時薪 120 元，計算後剛好超過基本薪資 20,008 元，委員計算的基礎可能是……

劉委員建國：我依照勞基法計算全時勞工的時薪是 125 元，部分工時工作者的時薪是 120 元，因為他的時薪不含例假日及國定假日，是不是這樣？

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長答復。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。有關委員關心部分工時勞工的權益，剛才報告提及他們的時薪已在 101 年提高，目前為 120 元。如果一天工作 8 小時，週六、日未上班，每個月工作 22 天，他領取的薪資為 21,120 元，若是領月薪的勞工有可能只是領基本工資 20,008 元，所以以時薪來計算，其實部分工時勞工的薪資會高於 20,008 元，因為時薪的工資率已經將月薪提高了。

劉委員建國：這個金額是將例假日及國定假日的工資都納入，所以算起來時薪是 125 元。

謝司長倩蓀：時薪的部分在 96 年已經將例假日的時薪折算納入。

劉委員建國：我計算每小時的時薪是差 5 元，沒關係，請你將對照表提供給我們參考，我再來計算到底有沒有差異。

剛才我特別向部長請教，勞資雙方議定工時可能是，早上 4 小時、下午 3 小時或 3 小時 50 分，已經接近全職者的時數，對此你們也可以視若無睹，不當作一回事嗎？

陳部長雄文：這部分確實是今天討論這個議題發現的現象，因為注意事項實施已屆滿兩年，後續我們將全盤檢討，委員提到這種遊走邊緣、逃避規定者，我們會加以防堵。

劉委員建國：請部長趁著即將卸任之前，給廣大的部分工時工作者一個保障，這牽涉人民的權利義務，我呼籲你們應該訂定專法或專章，而非只用一個注意事項加以規範。中央法規標準法第五條規定，關於人民之權利、義務者，應以法律定之。你剛才提及注意事項是從勞基法整體延伸而來，簡言之，還是不夠仔細。你剛才也提到，有些企業會故意以偏概全，不當作一回事，我認為訂定專法或專章來規範比較 OK 吧？

陳部長雄文：委員先前質詢其他的議題時，我曾經提及我們正在研擬訂定服務業專章。現在很多部分工時勞工以服務業居多，若未來我們研擬訂定服務業專章，今天談及的所有議題都可以在此專章做出更具體規範。

劉委員建國：好，請你們兩週內提供一份評估報告，趁部長要離開前，剛好！這也是你給勞工的一份禮物！

陳部長雄文：我們儘量努力，謝謝委員。

劉委員建國：謝謝。

主席：請蔣委員萬安質詢。

蔣委員萬安：主席、各位列席官員、各位同仁。今天我們探討部分工時是否有全職化的危機並做通盤檢討，我們先了解幾個數據，其實勞動部的報告也談及相關的數據。過去十年來，國內部分工時者的人數的確增加了 5 倍，從 2005 年的 5.8 萬人至 2015 年的 40.5 萬人，這項數據只顯示部分工時工作者人數的增加。請教部長，到目前為止，近幾年部分工時者是否有全職化的趨勢？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。如果部分工時者能夠全職化，雇主應該要將他納為全職的正式員工，站在勞動部的立場，對於部分工時工作者與全職員工，勞基法給予的保障及權利義務都是相同的，所以對雇主而言沒有差別。只是部分雇主利用勞工不了解自身權利義務的情況下，做出某些剝削的行為，對此我們必須改善。

蔣委員萬安：部長提到現在有一些雇主透過巧立名目的方式，名義上是聘用部分工時者，實際上卻讓他們做全時工時者的工作，最基本的，我們從他的工時得知，幾乎相當於全時工作者的時數，甚至是超過。這個問題也是今天探討的重點，根據勞動部掌握的數據，到底部分工時者是否有全職化的惡化趨勢？

陳部長雄文：依照我們調查的資料顯示，所謂全時化就是 40 小時，目前超過 40 小時以上的部分工時者為 7.6%，對此我們會深入追蹤，部分雇主表示是因為加班所致，但我們不完全採信他們的說法，必須進一步的追蹤。

蔣委員萬安：請部長說明勞動部頒布的應行注意事項對於部分工時者的定義？

陳部長雄文：部分工時者是工作時數比全時勞工的工作時數低或少的勞工，至於時數低或少的程度是由勞雇雙方議定。

蔣委員萬安：的確，依據應行注意事項的定義，部分工時勞工的工作時數較全時勞工有「相當程度縮短」，但「相當程度縮短」的規定就相當的模糊不清，才會造成很多雇主巧立名目，透過迂迴的方式，以致聘用部分工時者從事全時的工作。針對「相當程度縮短」，到底何謂「相當程度」？

陳部長雄文：對此我們也參考其他國家的作法，例如 OECD 國家，因為各國都不一樣，也沒有定義。據了解，他們也是以比正常工時短的方式，以 30 小時做評估標準。

蔣委員萬安：對，在報告中提及 OECD 國家是以 30 小時為標準，您在統計國內數據，也是以 30 小時為標準。本席並非要求一定要以 30 小時為標準，但是可否考慮或思考，因為目前部分工時工作者有全職化、惡化的情形，部長剛才也提及為了要檢討有些聘僱的部分工時者實際工作時數已經相當於全時工作者，根據數據顯示，工時 35 至 40 小時者為 8.2%，超過 40 小時者為 7.6%，可見此一現象其實是惡化的。如何明確定義「相當程度縮短」？是否訂定一個最低的標準，多少小時以下才算是部分工時者，多少小時以上則稱為全時工作者？有沒有可能將其定義更明確，以避免雇主巧立名目，透過迂迴的方式，造成現今惡化的情形？

陳部長雄文：這個絕對有檢討的空間，在注意事項實施兩年以後，若仍有這麼多人鑽巧門，我們寧願訂出一個較為剛性的定義，可能也是一個方向。

蔣委員萬安：謝謝部長，我認為勞動部對這方面真的必須進行檢討，並朝這個方向思考。剛才前面的委員也提到，如果現在最低工時 40 小時，可能在排班時故意安排 38 小時或 39 小時，甚至現在有些雇主是超過 40 小時，也僅以部分工時來規範，OECD 國家的標準也是以 30 小時。我認為應該要將其定義更加明確化，如果初期仍以行政命令的應行注意事項規範，可是定義不要再以「相當程度」這個漏洞，讓雇主得以巧立名目。

另外，剛才部長提及縮短時數是由勞雇雙方來協議，我們了解的是，大部分的部分工時者有四成是在學學生，有兩成多是婦女朋友，所以學生及家庭主婦就占了六成，當部分工時者與雇主協議時，他們在社會上是相對弱勢的，部長同意嗎？

陳部長雄文：大部分的學生缺乏社會歷練。

蔣委員萬安：他們很難有所謂的 *bargain power* 與雇主談協議或條件，這也會造成很多時候根本無法協議，導致雇主在這個月排非常多的班，可能有淡旺季或不小心得罪雇主等等原因，下個月排非常少的班，甚至是不排班，面對如此問題，勞動部是否注意並思考該如何解決？

陳部長雄文：依據勞基法的基本精神，勞資協議適用於所有的領域，包括部分工時者。不過委員提出對於欠缺 *bargain power* 的族群，我們如何保障他們的權益，我覺得可以在注意事項中針對某些特定行業別訂定更細部的規範。

蔣委員萬安：的確，我希望朝這個方向，對於比較弱勢的族群，實際上，部分工時者以學生占大多數以及二度就業的婦女朋友，可能都必須面對部分工時的聘僱方式，既然定義為勞雇雙方要協議，通常勞雇雙方是無法協議的。對此，勞動部是否可以針對特別的族群，另訂特別的規範與保障？

另外，談到部分工時，我也特別上網，不論是我周遭的朋友或是網路上的論壇，很多學生及年輕朋友在討論部分工時的時候，實際遇到很多問題，因此上網搜尋相關資訊。勞動部網站有提供「工作不被坑的十個知識」，請問部長清楚嗎？

陳部長雄文：我們的網站不斷地更新。

蔣委員萬安：基本上，我覺得這個懶人包非常好，其中針對部分工時勞工朋友，提醒注意很多權益可以比照全時勞工，包括勞保、職災以及請例事假等等，我發現不管是在 Ptt 或是 Dcard 論壇，很多朋友提問，究竟可否請領資遣費？可是「工作不被坑的十個知識」的內容完全未提到，以致於論壇中很多人在討論，卻提供錯誤的訊息。請教部長到底部分工時者可否申請資遣費？

陳部長雄文：部分工時者可以，若雇主有違反相關的事項，勞工無須事先提出即可離職，雇主應該給與資遣費。

蔣委員萬安：對，沒錯！根據勞基法第十一條及第十四條規定，不管是雇主資遣或是勞工主動解除僱傭契約，皆可申請資遣費。可是，我希望你們製作的懶人包能夠更完整，尤其是勞工非常關心，如果他們被資遣的時候是否可以申請資遣費。這部分是否可以補充在網站上的懶人包中？避免許多年輕朋友，包括打工族及部分工時者尋找資訊時，欠缺正確的資源，希望勞動部網站上列入這部分。

陳部長雄文：謝謝委員提醒，我們會儘快的將這部分列入。

蔣委員萬安：我也看到勞動部在本次報告提及，對部分工時者的某些行業進行勞檢，包括餐飲、住宿業、加油站業及批發零售業等等，檢查數據顯示一萬一千多場次中，違反法令者有兩千多件，違反的前 5 項，包括未依規定給付延長工時工資、未依規定給予例假日及每七日未給一日例假等等。這項調查是針對一些特定的行業，勞動部是否針對一般事業單位聘用部分工時勞工進行一般的勞動檢查？

陳部長雄文：我們一年進行勞動檢查約 5 萬件，報告列出的是針對僱用部分工時者比較多的行業，因為今天特別針對這部分報告，而將其篩選出來，共計進行一萬多件，整體五萬多件中，我們進行檢查時，也會針對其中的部分工時者進行相對的勞動條件檢查。

蔣委員萬安：的確有這樣的數據嗎？

陳部長雄文：對，有。

蔣委員萬安：除了這幾個行業之外，針對其他行業有聘用部分工時勞工進行的勞動檢查，場次多少？違規件數有多少？以及它的比例？請部長提供相關資料予本席參考。

主席：請勞動部職業安全衛生署劉署長答復。

劉署長傳名：主席、各位委員。我們進行勞動條件檢查，如果是專案檢查或是一般性檢查、非申訴檢查，很少針對勞工的身分別加以處理。

蔣委員萬安：所以沒有針對一般事業的部分工時勞工……

劉署長傳名：這裡面可能含有……

蔣委員萬安：未來是不是可以做？

劉署長傳名：這會有困難度，因為這裡面有非常多身分別，若按照不同身分別來執行勞動條件檢查，會出現窒礙難行之處，因為現在去檢查的就是檢查那裡受僱的工作者，並不會區分他是部分時間工作或者他是一名司機或會計等等，如果要做這樣的區分，這個勞動檢查在執行上會有一些問題存在。

蔣委員萬安：今天我們在探討部分工時勞動者的權益，我覺得做一般事業的調查時，還是可以針對部分工時來做調查，還是可以區分他的身分別。剛剛部長認為有做調查，但實際上是沒有，是不是應該可以把這部分加進去？這幾個行業包括餐飲、加油站、零售業等，的確有較多比例是部分工時者，可是一般事業還是有啊！我想還是要做全面的調查，如果我們真的要檢討部分工時的相關缺失，部分工時者是否有全職化的趨勢？我想我們要做更全面的調查，這部分不能說因為有困難就不做。

劉署長傳名：如果用調查的方式是比較容易做到這個地步，就是做一切勞動條件狀況調查，但是做勞動檢查可能不是很適合用這種方式去做身分別的區分。

蔣委員萬安：如果做調查是可以，對不對？

劉署長傳名：是。

蔣委員萬安：今天針對部分工時者是否全職化的問題有提出一些建議，希望部長能特別針對定義的部分，明確訂出一個最低時數，避免雇主以巧立名目的方式造成惡化的趨勢，希望部長在離開之前能盡力維護部分工時者的權益、為他們發聲，謝謝！

陳部長雄文：謝謝委員的指教。

主席：剛才署長的講法我們不是很同意，這當然可以調查，更要檢查，因為你們告訴大家：部分工時的所有權利均與非部分工時一樣，休假也應該要一樣，權利都要一樣，但事實上就是不一樣，你們沒有去檢查，沒有實際上去做勞檢，你們訂出來的這些注意事項是沒有強制力的。老闆為什麼要以部分工時來取代全職？因為不會做勞動檢查，這些成本都可以省下來，所以我們才

會經常接到民眾陳情。以 4 月為例，其實領的薪水就是很不一樣，不是以 120 元時薪去計算都是一樣，並不一樣，所以我們認為你們應該要克服困難，雖然執行面很困難，但總要做一次以了解現況如何。

請林委員靜儀質詢。

林委員靜儀：主席、各位列席官員、各位同仁。部長，本席想確認幾個數字，第一，現在法定最低基本薪資每小時是多少錢？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。120 元。

林委員靜儀：現在已經實施每週工時 40 小時，正常來講，一個月、4 週的工時應該是 160 個小時。如果今天有一個時薪制，也就是部分工時的勞工每天工作 8 小時，工作 4 週也就是我們講的一個月，請問他可以領到多少薪資？

陳部長雄文：若是 1 小時 120 元，一天工作 8 小時，然後週休二日、週末都放假，上班 22 天，算起來是 21,120 元。

林委員靜儀：一個月是以 30 天來計算嗎？

陳部長雄文：30 天減掉 8 天週末，即 22 天，算起來是 21,120 元。

林委員靜儀：如果我是部分工時的員工，我做滿時數的薪資就是這個樣子。如果到了第 9 個小時，我要加班時，加班費要如何計算？

陳部長雄文：若他是正常加班，前面 2 小時是加給三分之一的薪資。

林委員靜儀：即 120 元乘以 1.33？

陳部長雄文：對。

林委員靜儀：一個部分工時的勞工工作第 9 個小時的薪資是這樣計算的。如果我是一個月薪制，也就是所謂正職員工，我第 9 個小時的薪資是多少？若以最低薪資每小時 120 元來計算。

陳部長雄文：就是以 20,008 元除以他的工作日數，再除以 8 小時。

林委員靜儀：工作日數是把假日有薪還是假日無薪算進去？

陳部長雄文：都含進去。

林委員靜儀：今天整個早上我都在算數學，方才為什麼有許多委員對於勞工的權益這麼擔憂？尤其有很多是年輕的學生或是比較弱勢的，不論是家庭主婦或家庭主夫，或者是二度就業，這樣算起來我們發現這是難得找到一個如果是部分工時者，他的保障還好一點，因為部分工時者到了第 9 小時，其時薪是 120 元乘以 1.33，第 11 個小時則是 120 元乘以 1.66。如果是月薪制，他是一個聘僱員工，到了第 9 小時，其時薪是依方才部長所說的 20,008 元除以 240，算起來一個小時是 83 元乘以 1.33。也就是說，如果我是一個正式聘僱的員工，到了第 9 小時，我的加班費反而不如部分工時的同事。

陳部長雄文：但是他禮拜六、禮拜日不上班，老闆都要給他薪水。

林委員靜儀：這很合理啊！老闆本來就該給他薪水。

陳部長雄文：所以就是這邊來 cover，他不上班的時候老闆也給他薪水，在加班的時候，算起來…

...

林委員靜儀：所以當我週末、放假日的時候是有薪水的，我的加班就是比較沒有價值的加班嗎？

陳部長雄文：當年在訂基本薪資的時候，部分工時者是用一般工時者的時薪再加 10%，希望逐漸讓部分工時者能夠得到更好的保障。

林委員靜儀：我當然同意，若以這樣的計算方式，部分工時的加班是受到保障的。從今天勞動部給我們的報告得知，部分工時者的加班比例其實只有 1 成，若是雇主來計算，到了第 9 個小時，最好是讓我的正職員工來加班，因為他 1 個小時的加班費會少非常多錢。

一開始我就先破題，請部長跟我們說我們的基本工資就是每小時 120 元，這是確定的，我們國家明確的政策就是一個小時應該有 120 元的勞動報償。如果是這樣的話，勞動部可否檢討一下，為什麼當我上班第 9 個小時的時候，我的國家就不再保障我一個小時應該是 120 元的勞動報償？你去除以 240……

陳部長雄文：這兩個是不同的，方才特別強調……

林委員靜儀：我的邏輯只有一個，就是我們國家如果認為一個小時應該給的薪資是 120 元，那就沒有說我是一個月薪制的人，我第 9 個小時工作的價值就比較低。

陳部長雄文：那就是所有勞工的工資應該用 120 元乘以 240，就是他的薪水應該……

林委員靜儀：我們要把一個勞工的薪資算到連上廁所都要感謝老闆給我 5 分鐘去上廁所嗎？

陳部長雄文：我的意思是，如果委員要以這個邏輯去 run，當然月薪制也應該用……

林委員靜儀：部長，您是勞動部部長，我們對你有比較高的期待，勞動部就是站在一個對勞工最好、有基本保障的立場，當然這個我也算過，如果這個勞動者的月薪可以到 28,800 元的話，他就可以比 20,008 元除以 240 好一些。其實我們國家在邏輯上是兩軌的，也就是說，我們國家認為一個小時的薪資是 120 元，但是我要計算聘僱員工的加班費時，就不是用一個小時 120 元的薪資來計算，以這個邏輯來看，我們國家在勞動權益的保障上，這部分是有問題的。關於這部分，我們在這裡去計較一個小時差三、四十元，如果勞動部是站在保障勞工勞動權益的立場上，本席比較希望勞動部能站在為勞工爭取最高權益的立場，而不是幫他計算說，因為你週末有休息，老闆有給你薪水，事實上，他週末有休息，一個雇主給勞工休息是雇主對於他的勞動力應有的報答，而不是說你有休息，我還有給你薪水，你應該感謝我，我覺得邏輯上應該要這樣計算。

其次，今天許多委員都很關心部分工時的問題，我必須正面肯定勞動部今天提出來的許多數字，你們明確提及部分工時勞工的勞動時數，也整理出部分工時的勞工真的像一般所預期的，大部分是學生或是必須同時負擔家庭責任的人。關於鼓勵婦女積極參與勞動的部分，過去有一些狀況是當他家裡有人需要照顧時，他就很難進入月薪制的工作，他傾向要選擇時薪制，因為早上可能要彈性的讓他帶小孩到學校等等。站在這個立場上，我也支持比較多元化的職種，甚至部分工時的提出是有助於某些在工作上沒有辦法朝九晚五的人，這是有好處的，不能因為他無法朝九晚五，我們就連工作都不給他。

我們期待的是：我們應該要保障這些必須使用部分工時的勞工。相信部長應該很清楚，去年

還是前幾年曾發生過，其實這幾年都有這種狀況，就是有些比較大型的企業用部分工時的員工，理論上，一般是 8 個小時的工作，而他用部分工時就是以時薪計算。勞基法有規定，每工作 4 小時要休息半小時，所以理論上給他 8 個小時的工作，這中間算休息 1 個小時來用餐，因此只給他 7 個小時的薪資，相信勞動部應該很清楚這個情形，你們也會對這種情形做勞動裁罰，對不對？

陳部長雄文：這種情形我們會處罰。

林委員靜儀：根據勞基法第三十五條之規定，雖說每工作 4 小時就要休息半小時，可是並沒有說這半小時是給薪，所以如果是以部分工時來算，如果是時薪制的话，其實你們罰不了這個雇主，是不是這樣？方才也有很多委員舉這個例子，如果我是一個時薪制的雇主，早上給你排了 4 個小時的工作，下午 2 時之後再排 4 個小時的工作，理論上你來這裡整整做了 8 小時，依據勞基法之規定，工作 4 個小時要休息半小時，他說他有給你休息，雖然是整整工作 8 小時，可是他只給 7 個小時的薪資，他是可以規避掉的，這部分有沒有可能有比較明確的法令去計算？把他框出來，他就是實在的 8 小時，在勞基法的規範下，每工作 4 小時就要休息半小時，這半小時的薪資不能就不給他了，有沒有可能做這樣比較明確的規範？也就是我們所謂的部分工時的勞動條件保障。

陳部長雄文：這就是為什麼委員這張表裡面的時薪制是每小時 120 元，月薪制是每小時 83 元，這又回到原點。

林委員靜儀：你還是要跟我算，如果我去休息也有薪水，就要感謝雇主的恩惠嗎？

陳部長雄文：我必須講一個行政上、執行上的問題，我們不可能每天去查雇主有沒有苛刻這名勞工，這在行政執行上是做不到的，所以我們直接在薪資上，讓雇主要付出這個代價。

林委員靜儀：我非常同意方才大家一直談到的勞動檢查，今天如果我們需要非常大量的勞動檢查，代表我們知道我們的法令有漏洞，讓我們的雇主去鑽很多漏洞或是違法，所以我們的行政單位才有這麼大的壓力要去做勞動檢查。本席要求的是：我們很明確的把時薪制勞動權益的相關法規寫清楚。比方說方才很多委員有提及，如果這位時薪制的員工跟雇主之間有磨擦，或者雇主發現最近營運情況不是很好，但是他又不想給資遣費，他可以一直縮減你的工作時數，今天這位單親媽媽搞不好要靠每天工作 5 個小時的部分工時來賺取這個薪資，而這家廠商就直接跟他說：未來兩個禮拜他都沒有工作，因為他是部分工時者，所以不予保障，那他直接就面臨到經濟上很大的問題了。類似這樣的事情，他就是利用這些空缺來規避資遣費或是員工應該有的休息等。

其實我們真的不希望增加勞動部勞動檢查的壓力與業務，為什麼勞動檢查會有這麼大的壓力？因為我們的法規裡面有一些空缺，導致這些人有漏洞可鑽，如果我們的法規能夠把這些空缺補起來，大家就不用花那麼多精神去做勞動檢查，我主要的意思就是這樣。

本席有兩個結論：第一、是否重新檢討月薪制員工加班費的計算方式？因為這完全違背我們講的一個小時 120 元的邏輯；第二、在勞動契約裡面，對於彈性工時員工的排班、工時要有稍微明確的規定，至少要有所保障，避免比較弱勢的員工這部分的權益被規避掉，請問可否做這

兩項檢討？

陳部長雄文：第二點我們可以檢討，第一點就沒有辦法，第一點就交給新的部長來處理，這對我們所有薪資結構來說，完全是翻天覆地的改變，就變成沒有月薪了，等於全部都用時薪了，依照委員這個邏輯，就是每個人上班都是算時薪，每個小時都是 120 元，就是這樣算。

林委員靜儀：我的邏輯其實是說我們國家對於基礎勞動條件的保障是這樣的假設。

陳部長雄文：所以我說這部分讓新部長去頭痛，我大概沒有能力解決這個問題。

林委員靜儀：最後，我必須要講一件事，這與勞動部有關，4 月 15 日有一個勞檢的勞動裁罰，針對南投縣片面取消南投縣教育產業工會會務假的這個動作，勞動部給了勞動裁罰，在這個裁決出來之後，你們並沒有做任何實質的指導，導致縣市目前還在規避這個裁罰，而且還是不願意協商，這部分再麻煩勞動部，是不是可以有比較積極的作為與關注？謝謝！

陳部長雄文：我們會介入協調，謝謝委員的指教。

主席：既然勞動部作成縣政府片面取消會務假的政策是違規的，既然違規了，你們應該要介入要求雇主兌現他們的約定，這件事請部裡面要主動一點。

請李委員彥秀質詢。

李委員彥秀：主席、各位列席官員、各位同仁。方才提及會務假一事，其實近日我也一直聽到不同工會有提出相關問題，雖然部長的任期只剩最後二十多天，不到三十天，等於是最後一個月了，在過去這段時間裡面，你們在勞資之間做了許多協調、溝通，我們希望有好的開始，也有好的結束。關於這個議題，這段期間我跟很多工會的理事長、領導人物有進行溝通，在溝通的過程中，希望部長在這段時間能儘速針對各工會、各縣市有進一步的溝通、協調，在勞動節前夕，有沒有機會找幾位主要會務同仁進一步溝通，然後要求各縣市去做後續的處理？一個禮拜之內可以嗎？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。這個議題我們的解釋都很清楚，現在可能是在執行面的部分。

李委員彥秀：在執行面如何去落實？中央主管機關可能要發文要求各縣市去做後續落實的動作，好不好？

陳部長雄文：這個我們可以努力。

李委員彥秀：雖然您的任期剩下不到三十天，但是很多政策是延續的，經過這麼長一段時間，包括現場勞動部的其他相關同仁，我相信委員所質詢的許多議題雖然有些是很頭痛的議題，但我們都希望勞資關係及勞動條件能夠愈走愈好、愈走愈合理。另外，有關這個專案報告，其實上次我有特別提到，可能你的印象很深刻。3 月 12 日有一群東華大學生自行做了一張校園附近志學街的薪資分布圖，這是 part-time 的工作，經過媒體在網路上發布後，聽說學校附近的店家後續也做了一些改善，因此學生在 4 月 10 日時又做了一張表，現在很多店家也主動調漲薪資，以符合勞基法規定，雖然仍有部分店家未調漲，但大概有 80 到 90% 的店家有陸續調漲。由此可見，勞檢還是有其必要性的。目前花蓮縣的勞檢還是屬於中央的業務，對嗎？

陳部長雄文：一般地方政府是做第一線執行，我們則是會配合做督導。

李委員彥秀：有些縣市有勞檢處，而有些縣市是回歸到中央來主導，其實花蓮縣是有改善的。從 101 年到 105 年的全國勞檢違規件數來看，101 年是 480 件，102 年是 262 件，103 年是 288 件，104 年是 360 件，其中花蓮的件數分別是 3 件、5 件、3 件、1 件，105 年則是 0 件。我要凸顯這些數字的意義在於，學生看得到勞動條件的問題，但勞檢處卻看不到，問題出在哪裡？我想部長可能很清楚，或許是因為你們的人力有限，誠如你剛才回答其他委員的結論，無論在勞動或勞檢的條件上，其實都有很多窒礙難行的地方。但明明學生可以看到部分時薪過低等勞檢問題，而從我剛剛凸顯的數據可看出，勞檢的違規數卻是那麼少，由此可見，勞動檢查制度看起來似乎是失能的，從數據上看來，好像完全沒有效果。當然勞檢可分為兩部分，一部分是處理勞工安全，另一部分是勞動的條件，但針對目前勞工最關心的那部分，我們卻是無法逐步落實，光是從勞檢違規數就可看出來其實問題是滿大的。

陳部長雄文：謝謝委員提出這點。有關勞動檢查人力的部分，去年行政院才給我們 325 個名額，這些名額分配到各地方政府後，大概到去年 7 月才慢慢聘足人員。

李委員彥秀：據我了解，國際勞動組織相關規範的標準是每一萬人就要配一位勞檢處同仁，但目前似乎還有相當大的落差，這也是很多基層勞工所抱怨的問題，就是他們的勞動條件是無法落實的。

陳部長雄文：針對委員剛剛所舉的志學街案子，其實勞檢是瞎子摸象地去找標的，因此，如果勞工本身有勞工條件的權利意識，由他們來向我們反映的話，我們查核目標的精準度就會更高，這是雙方面的合作。

李委員彥秀：但如果很多勞工是在小型企業工作，公司內部只有 6 個人，只要有人報上來，老闆一查就知道是誰，然後就直接叫他走人。雖然你說勞工要主動，但是反過來想，當然勞檢分成很多部分，但問題出在哪裡，部長擔任那麼久的政務官，從事務官當到政務官，相信你應該很清楚。至於要怎麼做，首先當然是要補足人力。104 年受僱就業者主要工作收入低於 2 萬元者，全台就有 53 萬人；全日時間受僱就業者主要工作收入低於 2 萬元者，就有 25 萬人。部長，我們的最低薪資是 20,008 元，而目前全台灣還有 25 萬人的薪資是低於 2 萬元，也就說是，是低於現在的基本薪資。

陳部長雄文：有一些是部分工時，不是全部。

李委員彥秀：不是，部長看看我所列的表。受僱就業者主要工作低於 2 萬元者，有 53 萬人；全日工作受僱就業者主要工作收入低於 2 萬元者，有 25 萬人，其比例占 3%。我今天要提出來的是，其實 full-time job 的受僱就業者薪資低於 20,008 元者，全台還有 25 萬人，這 25 萬在哪裡，勞檢處看不到嗎？我有幫你們想過，或許部分原因是因為人力不足，但是你們不能因為人力不足就視而不見，就不想辦法去逐年、逐月的降低，然後讓這 3% 的 25 萬人就永遠被老闆控制著，但我們卻無法解決他們的問題。或許他們是服務餐飲業的工作同仁，每天工作 8 小時，也可能是泡沫餐飲店或是自助餐店的，我不知道，但這 25 萬人的薪資是低於 2 萬元的，他們每天都在吶喊：誰可以來幫我？他們既不敢報上去，也不敢講，因為自助餐店的員工可能只有 3 人，如果有人報了，老闆就會知道是誰。所以我們能否透過勞檢去協助這些人？最起碼讓他們達到

20,008 元的基本工資，這是最起碼的目標嘛！

陳部長雄文：謝謝委員的意見，剛剛向委員報告過，我們去年增加三百多人後，在勞檢件數方面，我們已經從過去 2 萬件提高到 5 萬件，我們希望今年繼續增加，希望未來能針對這部分……

李委員彥秀：部長，沒關係，雖然你的任期只剩下一個月，但你覺得應該要逐年增加多少比例？

陳部長雄文：我們還要去爭取相關的人力。

李委員彥秀：去年的人力有多少，就應該要相對比例增加。因為政策是延續的，雖然不到一個月你就要離開這個崗位，但是包含現場勞檢處的同仁，我希望人力能逐年比例增加，也希望在我今天質詢後，你們能清楚地告訴我勞檢件數可以逐年增加多少比例。當然我知道你們有面臨幾個問題，舉例來說，可能企業會故意隱瞞不講，很多小型企業或服務業都不願意講。

此外，我認為基本工資是給勞工的最起碼保障，從 100 年到 104 年間，基本工資調漲到 120 元，雖然在馬政府的政策下，這幾年都有逐步地在調漲，但目前勞團都喊說希望能調到 2 萬 6 千元，請問你的看法為何？

陳部長雄文：從勞工朋友的角度來看，當然是希望基本工資愈高愈好，但是……

李委員彥秀：這幾年物價飛漲，執政黨也表示未來水電價格不宜調降，且未來民生基本相關花費都在漲，在此原則之下，準執政黨沒有道理不逐步去調漲基本工資。部長馬上就要離開這個單位，請問在此氛圍下，你認為有調整的必要性嗎？

陳部長雄文：我們在馬總統任內調漲了 5 次，事實上算是調漲最高的時期。

李委員彥秀：部長不要不敢講嘛，如果你認為需要逐步調漲……

陳部長雄文：我不適合幫下任政府來答覆委員的問題，因為這是下任政府要面對的。

李委員彥秀：從五一勞動節勞工朋友與部長的互動看來，大家似乎都很支持你。雖然我不知道是否能立即達到 2 萬 6 千元的目標，但如果從勞資雙方的條件來看，我認為仍有努力的空間。

另外，在五一勞動節前夕，媒體報導有關爆肝醫師的案件，據你們的回覆是要到 114 年才有機會將醫師納入勞基法。但不論是血汗醫院的醫病關係也好，或是醫療糾紛也好，我認為都不是良性循環。雖然因為時間很短，所以你無法馬上為此政策背書，但是透過今天質詢的機會，特別在五一勞動節前夕，我還是希望能以最快的速度改善血汗醫師、醫病關係的問題，以減少醫療糾紛。一個工時過長、每週工作都超過 90 小時的醫生，其精神狀態、心情、情緒和專業度都有可能受影響，所以是否能逐步規範，至少不要讓他們爆肝到每週都上超過 90 小時的班！你們在與衛福部協調時，我覺得所有勞動部同仁要有短、中、長程的規畫，我堅決反對要等到 114 年才將醫師納入勞基法，我希望立即去處理，如果不能立即處理，至少也要有中長期計畫，不然住院醫師每週爆肝上 90 小時的班，這對醫病關係或醫療糾紛來說，都會產生很大的問題，謝謝。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：等會陳委員曼麗質詢完後，休息 5 分鐘。

請陳委員宜民質詢。

陳委員宜民：主席、各位列席官員、各位同仁。今天主要是討論部分工時工作者全職化危機，根據人事總處 103 年請各單位填報的統計資料，在運用勞務承攬人數的十大部會排行中，交通部是

第一名，有 8,784 名；經濟部是第二名；退輔會是第三名；而勞動部的運用勞務承攬人數也有 1,880 位。請問部長，這 1,880 位的人員是以時薪還是月薪僱用？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。都是月薪。

陳委員宜民：你們主要在哪些方面需要用到這些類似臨時工的人員，無法將他們歸入到……

陳部長雄文：剛剛所列出的部會大概都有一個問題，就是現在民眾希望政府提供的服務愈來愈多，但是……

陳委員宜民：能不能 focus 在勞動部就好了，現在既然要談這些問題，勞動部就應該作為表率，要儘量減少嘛。

陳部長雄文：但是相對來說，大家都希望有一個大政府，但又不給政府人力，這樣一來矛盾就會出現了。

陳委員宜民：了解，所以你們現在還有 1,880 位，這些人主要分布在哪些範圍？

陳部長雄文：主要是在發展署的就業服務站及就業服務中心等。

陳委員宜民：了解。根據本席的調查，大高雄總工會陳志明理事長曾經在 103 年做過一項調查，就是「大高雄地區非典型僱用勞工勞動條件調查計畫」，其中調查了 7 個公部門相關工作場所及 8 類非典型僱用人員的勞動狀況。我將他們得到的結果 summary 給部長看，我想大高雄地區的調查或許可以反映出全國的狀態。第一、很明顯地，很多部門簽契約的形式是有問題的，實際上是假承攬、真派遣，也就是雖然看起來是承攬這項業務，但實際上卻是派遣，換句話說，他可以規避一些定期契約的問題。第二、繼續性工作卻使用非典人力，而且政府逃避雇主的責任。第三、即使契約是給同家公司簽約，可是同一家公司有好幾張牌，所以他可以一直換牌，換句話說，其實同份工作還是由這些人在做，派遣工還是這些人，可是他們是被不同的公司所僱用，有點像白手套一樣。也就是說，政府請某家公司來招標，但招標後所聘的還是這些人，所以還是同一批人在政府部門工作，因此勞務公司也逃避雇主的責任。在調查的時候，員工就會反映：其實我很少看到我的雇主，也不知道他長什麼樣子，但我就是直接幫公司部門工作。第四，工資的部分也是一項很大的問題，這部分之前也有質詢過，基本工資大概只有兩萬多元而已。此外，還會造成職場區隔。

因此，勞務派遣就變成一個問題，因為它大多是以一年一約的期間來進行，但他們的工作卻是多年期的，此外，如果勞務人員每年都要換，在業務承接方面也會受到很大的影響。在經費方面，103 年度臨時性或人力派遣工作的基本工資只有 20,906 元，與非臨時性三萬七千多元的工資相比，大概少了一半。對勞工來說，這樣的薪資根本無法支應他們的生活，這樣一來都變成低收入戶了。

其實陳志明理事長在調查完後，下了幾個結論。公部門勞務委外的四大惡果：第一、勞動條件低薪化，缺乏升遷調薪。第二、勞動權益受到剝奪，年資無法累計。第三、正職與勞務人員形成區隔，勞工難以團結。第四、政府業務由少數勞務公司得標，國庫通私庫。部長應該知道這張照片是誰，他也是你的前輩。

陳部長雄文：陳市長。

陳委員宜民：對，他之前也做過勞委會的主委。

陳部長雄文：對，是我們前任主委。

陳委員宜民：之後要接你位子的郭芳煜，也是他之前的部屬。陳菊市長也當過勞委會的主委，但是現在高雄市還是有這麼嚴重的問題，派遣工橫行，而且連公務部門也放任派遣行為，因此，部長認為有什麼作為能夠協助處理這個問題？

陳部長雄文：這可能是普遍存在的一個現象，剛剛委員也指出政府部門普遍存在的現象，我們希望能立一個專法，也就是派遣勞工保護法。

陳委員宜民：可是你們一直沒有將那個法提出來。

陳部長雄文：我們有提到行政院了，但因勞資雙方有非常大的爭議，所以一直無法立法。

陳委員宜民：但是我們現在也查不到那個法的相關資料，你們有放出來讓大家能做討論嗎？

陳部長雄文：可以上網搜尋，那個草案的版本都有在上面。

陳委員宜民：你們應該 po 上來，至少在你卸任、交接以前，可以將此法草案 po 出來讓大家討論，因為現在這個法也 google 不到，等於你們談了半天，我們卻連這個法的精神及內容都不清楚，這部分其實可以繼續來討論。以剛剛本席所提的現象來說，是否可以透過大數據的方式來進行分析，舉例來說，即使每次招標的公司不同，但其僱用人員卻是同一批人，這些情形你們應該都可以從大數據中找的資料才對。

陳部長雄文：這個還是受限於政府採購法，剛剛委員有講到一年招標一次，就是因為一年編一次預算，所以變成它必須一年招一次。其次，委員又希望經驗能夠累積，所以招了之後，行政機關都希望原來的人能夠留下來，所以變成招標的廠商可能是換了人，但是那個人頭還是留下來。

陳委員宜民：像這樣子 routine 的業務，不就應該是行政單位讓它變成是全職的……

陳部長雄文：所以我們建議委員可以修改政府總員額的限制，因為這也是立法院對行政院下的緊箍咒，總員額就是這麼多，但業務又是包山包海，不管是立法委員或民間都要求我們做更多的為民服務，工作愈來愈多，但是總員額就控制在那邊，只好走這種路了。

陳委員宜民：沒有其他的 alternative 嗎？你們不能從員額裡面去重新調整嗎？因為事有輕重緩急，你可以做 priority setting 啊！有些事情你發現說非他們不可，而且這事實上是 routine 的、很重要的業務，那在別的員額上就可以做一些調配，難道不能在內部做一些調配嗎？這應該是可以的吧？

陳部長雄文：每個單位都有這樣的空間，但是……

陳委員宜民：是不是你的方式問題？我只是覺得或許可以有一些 strategy、策略，至少可以提供出來給各部會做參考，舉例來講，像我剛才提到的大數據就是一個。另外，有沒有可能可以逐步廢除勞務類的政府採購案？

陳部長雄文：那政府大概就癱瘓一半了。

陳委員宜民：但是同時……

陳部長雄文：就像我們大樓的清潔，就是招勞務嘛！公務部門已經沒有什麼工友、清潔工，都不聘

了，就是正式的員工都沒了，那我們的辦公場所要怎麼清潔？

陳委員宜民：我講的其實不是這一類的。

陳部長雄文：它就是勞務類的啊！

陳委員宜民：我知道那是勞務類的，但你講的是 **extreme** 的 **case**，應該還是有一類是文書處理類的，你們還是有滿多其實是行政類的，你形容成這樣，當然大家都會覺得說不應該減少這樣的東西，這部分是不是還有一些其他的策略能夠由政府直接僱用，我相信你們現在調查出來的也不是都屬於清潔工這一類吧？

陳部長雄文：可能委員過去比較沒有關心行政，過去行政院要求各個行政機關每年刪減 5% 的員額，已經連續刪了多少年了？因為我在行政部門待得夠久，所以我知道這個過程，然後立法院再給行政院一個總員額的大帽子蓋下去，就是只能這麼多人，然後政府又每年刪 5% 的員額，所以刪到現在的結果，不是承攬就是要派遣，就是這麼回事。

陳委員宜民：有關派遣法的部分，你們的精神又在哪裡呢？

陳部長雄文：要消滅派遣勞工是不可能，所以我們起碼要派遣公司跟要派單位同負雇主責任，第二就是同工同酬，第三是必須受到勞基法相關條件的保障，還有其他的一些規定。

陳委員宜民：其實在這邊就有一些可以去推動的部分，對不對？

陳部長雄文：對。

陳委員宜民：換句話說，除了減少使用派遣勞工的問題以外，另外還需要朝另一個方向去進行，這部分在未來推動的時候，也會列入交接事項嗎？

陳部長雄文：這一定列入交接。

陳委員宜民：謝謝。五一勞動節要到了，剛剛有幾個委員都有提到血汗醫師的問題，其實本席在之前也曾經就教過部長關於這個問題，那不曉得進度怎麼樣？你跟醫事司有沒有討論過？

陳部長雄文：我最近有看到要接任衛福部的林奏延部長有發表談話……

陳委員宜民：對啊！你不覺得他的版本跟我講的一樣嗎？希望在小英總統的四年任期內就應該要解決這個問題，甚至應該更早。

陳部長雄文：所以這個問題應該去問他，而不是問我，我一直跟委員報告，這個是衛福部的態度，衛福部決定什麼時候，我們就可以什麼時候配合，勞動部是一個配合的單位，醫師的主政機關是衛福部，不是勞動部。

陳委員宜民：可是我之前有問過你血汗住院醫師的事情，88 小時變成 80 小時的問題，你有答應我在 520 之前嘛！

陳部長雄文：對，那個已經溝通過了。

陳委員宜民：所以我是問你結果是怎麼樣啊？能不能說明？

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長答復。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。有關委員關心醫師工時的部分，我們有跟衛福部溝通，衛福部也是會分階段的，現在是 88 小時，他們本來是希望在 108 年評鑑的時候降到 78 小時，然後 112 年再降到 68 小時，我想……

陳委員宜民：所以在 520 之前不可能會降到 80 小時？

謝司長倩蓓：我們會再跟衛福部持續溝通。

陳委員宜民：希望你們在 520 之前至少要回復本席。

謝司長倩蓓：好，我們繼續……

陳委員宜民：謝謝。

主席：請陳委員曼麗質詢。

陳委員曼麗：主席、各位列席官員、各位同仁。五一勞動節馬上就要到了，勞工要上街頭，勞工的聲音也會再發出來。其實今天要討論的就是有關部分工時的部分，目前我們所看到的，就是薄薄的一張管理辦法，這樣的管理辦法管理所有部分工時的勞工。

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。是注意事項，不是管理辦法。

陳委員曼麗：對，所以我們不應該用注意事項，而是應該要有一個更高的法律位階來處理這件事情，因為它的人數是漸漸增加的，那有沒有可能把它放進勞基法裡面，或是直接用一個部分工時專法的方式去處理？

陳部長雄文：因為部分工時大部分都在服務業裡面，所以本來勞基法就有打算要去定一個服務業專章，剛剛委員所講的事項大概都可以在這裡做規範。

陳委員曼麗：我們希望能很快看到部分工時的部分是有法源依據的，而不是用注意事項來解決。其次，基本薪資行之有年，部長應該也知道，幾乎很多地方都在用，像是大學學校裡面也會使用，譬如交通大學是每週工作 5 天，然後每天 9 小時，月薪是 18,780 元（101 年）。後來有經過調整，像是台灣大學 104 年的時候是工作 8 小時，並調整月薪至 20,008 元。因此，我想請問部長，像這樣工作的學生，他在學校裡面要工作 8 小時，那他還要讀書嗎？

陳部長雄文：那要問那個學生，看是要以學生為專職，還是打工為專職。

陳委員曼麗：所以你們會限制學生在學校打工的最高時數嗎？

陳部長雄文：這個是……

陳委員曼麗：我以前在美國讀書的時候，因為好玩也去做過打工的工作，那我們就會發現，其實學校是有規定每位學生的打工時數上限的，學生並不是無限制每天可以工作 8 小時。

陳部長雄文：為了學生兼任研究助理或是當工讀生的問題，曾經在去年鬧得沸沸揚揚，所以當時我們跟教育部把它分為研究型的兼職助理，還有勞務型的兼任助理，研究型的要跟老師作研究或做什麼事情，那是為了他的畢業論文，所以那是沒有問題的，就算每天要做 12 小時，我們也管不了他，因為那是學術研究。但是另外一種是……

陳委員曼麗：如果是這樣子，那學生的勞健保就要自付，事實上他大概只有領到 19K，並沒有辦法領到 20K 的狀況。勞動部有了最低薪資的規範以後，我們就看到勞動部其實是不太寂寞的，因為很多單位就會比照勞動部，按照勞動部的規範來辦理。像國家發展委員會、北藝大、農委會、財政部、主計總處以及中小企業銀行等等，他們都是用 20,008 元來聘請工讀生或是設計人才之類的員工。請問部長知道這樣的狀況嗎？

陳部長雄文：我覺得那些都不是勞務型的，而是一些研究計畫，在研究計畫裡……

陳委員曼麗：可是聘請部分工時的人卻變成全職的工作，甚至有一些根本就是經濟弱勢的人。

陳部長雄文：就我的瞭解，他們都是跟著老師去拿了一個研究計畫，他們是在這個研究計畫裡面當研究助理，那個老師……

陳委員曼麗：請問勞動部有針對這個問題研究過嗎？這是你個人的想像，還是實情呢？根據又為何？甚至我們看到北藝大、農委會都是聘請長期全職工讀生以及長期研究的試驗人才。

陳部長雄文：我們有研究過，都是這些機構委託某些學校……

陳委員曼麗：勞動部有研究過，那這樣的比例大概是占多少呢？

陳部長雄文：因為前年這些專任的研究助理大概有 23 萬人，大學生以上，包括碩士、博士，大概有一百一十幾萬至 120 萬人，其中二十幾萬人是兼任工作或是專任，他們都是跟著老師拿各部會的研究計畫……

陳委員曼麗：所以換句話說，學校的教授可以聘用 23 萬人跟著老師做研究，這樣看來，老師在外面拿研究經費的比例非常高，竟然可以聘用 23 萬部分工時的人。

陳部長雄文：這 23 萬人中還包括像辦校慶，臨時上工的人員。

陳委員曼麗：那就不是長期全職工讀生了。

陳部長雄文：長期全職大概有 6 萬人。

陳委員曼麗：對，所以我希望你們能夠提供這樣的數據。

陳部長雄文：我們可以提供給委員。

陳委員曼麗：好。另外現在學生在畢業之後，他們的收入不是很高，有的還不到 3 萬元，所以現在可以讓他們還款 20 年，可是假設學生畢業時是 22 歲，還款 20 年之後，他們就變成 42 歲，如果是這樣的話，那我們會想為什麼我們不能調高月薪的基本工資，讓年輕人踏入職場時，他們有工作能力、領有薪水，如此一來，他們就可以還款，以後也敢成家、生子，否則他們的一生大概都會覺得非常的無望。前面也有委員提到，我們的基本工資有沒有可能調到到 26,000 元？

陳部長雄文：基本工資不是要保障這些大學畢業、碩士畢業以及博士畢業的這些人，而是要保障社會最弱勢的勞工。他們應該要拿 3 萬、4 萬或 5 萬，不應該拿基本工資，讀到碩士、博士還拿基本工資，這些人實在是浪費國家的資源。

陳委員曼麗：可是你做過研究嗎？大學畢業或是研究所畢業的人，他們拿的薪資……

陳部長雄文：所以今天問題在於他們學非所用，讀了半天，讀到博士了，但是出來找工作，還是去端盤子，那不是就可惜了嗎？

陳委員曼麗：所以他們是學非所用的狀況？

陳部長雄文：高中畢業就可以端盤子了，他們不需要讀到博士再去端盤子，我的意思是這樣，現在為什麼這麼多……

陳委員曼麗：在台灣學非所用的情況到底有多嚴重？

陳部長雄文：很普遍。

陳委員曼麗：很普遍嗎？

陳部長雄文：對啊！我們都有調查資料，有一堆大學畢業、碩士畢業或博士畢業的學生去做服務業、去旅館當櫃台或是去餐廳端盤子。

陳委員曼麗：既然勞動部有這些研究資料，你們可以送一份研究資料到我辦公室嗎？謝謝。今天我們會討論這個題目基本上也是因為我們年輕人貧窮化的關係，所以這些年輕人開始會找一些比 2 萬元薪水再高一點點的工作，他們會到加油站等地方工作，有些加油站付出每月 26,000 元的薪水，如果這是學生的兼職，我們就會比較擔心，包括年輕人可能要到很遠的地方工作或是工作的條件為何等等，譬如很多加油站雖然是招聘部分工時人員，但事實上幾乎都是全職，而且幾乎都是時薪制。其實我覺得年輕人真的是很辛苦，他們想要自食其力，不想增加家裡的負擔，所以去打工。當打工變成常態之後，我們就看到打工人數也快速成長，台灣勞工陣線提到在 2005 年時，部分工時者只有 5 萬 8,000 人，但是到 2015 年時，部分工時者已經到達 40 萬人，成長 7 倍，所以部分工時未來說不定也會變成常態。請問部長，針對這個部分的法案，你是否有考慮立專法來做法令上的規範？

陳部長雄文：我剛才有提到，我們會針對過去使用部分工時工作者比較多的服務業訂定專章，這是我們目前的政策方向，未來是否要針對部分工時工作者訂定專法，我想這可能要由下一任部長來評估。

陳委員曼麗：雖然部長可能覺得自己快要離職了，但是不曉得目前在勞動部的系統裡，是否有進行相關的研究或是做相關的討論呢？

陳部長雄文：追根究柢，就是我們所有的……

陳委員曼麗：因為所有的事務人員其實是不會換的，所以我想知道這個部分。

陳部長雄文：所有的部分工時者都一體適用勞基法，所以事實上他們跟一般全時勞工的權益及義務一樣，都是適用勞基法，受到勞基法的保障，所以是不是要另外訂定專法？其實我認為另外定一個專法也只是把勞基法再抄一遍，只是把標題改一改而已。

陳委員曼麗：所以部長覺得不用訂定專法，我們就是用……

陳部長雄文：我沒有說不用，我是說由下任部長來考慮。

陳委員曼麗：我們就是用注意事項來處理就可以了，是不是？

陳部長雄文：沒有，我是說由下一任部長來考慮。

陳委員曼麗：那我不問部長，我問其他的事務同仁，因為他們不會走，請司長告訴我你的想法為何？

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長答復。

謝司長情蘊：主席、各位委員。正如剛才部長所提到的，現在部分工時勞工是適用勞動基準法，他們是在勞動基準法適用的行業裡，他們所有的權益就像在報告中提到的，工資、工時、休息、休假以及職災補償，另外還有勞保條例，全部都是適用的。

陳委員曼麗：如果你們有做了一些準備，我希望我們可以再繼續溝通，稍後我也會提出臨時提案。我認為工讀生都是經濟弱勢，才會想要去打工，所以我們也希望他們能夠有一些上限，同時也是怕學費一直上漲，希望能有相關配套措施。因此針對這個部分，我覺得勞動契約可能要訂定

的更清楚，包括排班、工時等等都必須訂得更清楚。另外，請問部長，你有聽過薪水回捐這件事情嗎？

陳部長雄文：沒有。

陳委員曼麗：其實在社工界，薪水回捐是很普遍的現象，譬如像社工專協曾經在去年（104 年）底做了一份報告，他們做了 871 份問卷，有 21% 的社工人說所領的薪水比他們申報出去的薪水還要少，有些是雇主要求他們要回捐；185 位回捐者，只有 1 位是自願回捐，其他的是有一點半強迫回捐，所以這樣的狀況，他們也覺得非常委屈。部長知道這個情形嗎？

陳部長雄文：社工是什麼意思？是社會……

陳委員曼麗：社工師吧！社會工作……

陳部長雄文：有關這部分，我們會會同衛福部去進行瞭解。

陳委員曼麗：好，因為這真的是不樂之捐，讓他們覺得好像薪水就被扣了 3,000 元，他們覺得非常委屈。其實他們在 5 月 1 日也會上街，所以本席希望如果基本薪資可以調高就調高、勞動契約能夠明定排班和時數的上限以及部分工時的制度應該要立一個專法。以上意見，希望勞動部能夠參考，謝謝。

陳部長雄文：謝謝。

主席：現在休息。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。

請黃委員秀芳質詢。

黃委員秀芳：主席、各位列席官員、各位同仁。前一陣子我們在委員會當中曾提到有關派遣人力的事情，當時本席就曾指出在有派遣人力的所有公部門當中，勞動部排名第三名。2014 年勞委會曾經提出派遣勞工保護法草案，請問這項草案目前狀況如何？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。因為當初草案送到行政院之後，在行政院的討論過程當中，我們與經濟部及產業主管機關之間有相當大的歧見，所以行政院希望我們再和相關團體溝通。

黃委員秀芳：因此到現在都還沒有……

陳部長雄文：對，因為大家都還有歧見，最主要的歧見就是關於 3% 的比例……

黃委員秀芳：就是派遣人力必須維持在 3% 以下對不對？

陳部長雄文：對，因為工商界認為這對於他們用人的彈性限制太高，所以……

黃委員秀芳：只有這個部分有歧見嗎？其他的呢？

陳部長雄文：關於其他部分，多數有共識，包括同負雇主責任、同工同酬及工時方面的規範，大家都比較可以接受。

黃委員秀芳：剛才部長也有提到，派遣工和正職勞工必須同工同酬，請問從當時提出派遣勞工保護法草案到現在，勞動部派遣人力的人數是遞增還是遞減？

陳部長雄文：我們現在是逐年在減少，但也沒辦法一口氣全部把它減掉。

黃委員秀芳：在這幾年當中減了多少？

主席：請勞動部勞動力發展署蔡副署長答復。

蔡副署長孟良：主席、各位委員。我們在 100 年的派遣人數最多，當時達到 1,806 人，但這幾年來因為要落實減少派遣，所以到今年 3 月已經減少為 774 位，大概減少超過一半。

黃委員秀芳：所有的派遣人力都集中在哪個單位？

蔡副署長孟良：大部分都是從事第一線的服務工作，在我們的就業服務中心做一些就業服務相關工作。

黃委員秀芳：勞動部裡面的派遣人力有同工同酬嗎？

蔡副署長孟良：他們的薪資比照自僱人員，完全比照他們的薪資標準，按照工作類型有不同的職級。

黃委員秀芳：即使換了另外一個老闆之後，你們還是一樣要求？

蔡副署長孟良：也是一樣要求。

黃委員秀芳：目前派遣勞工的福利也是完全比照勞基法的規定嗎？

陳部長雄文：現在所有勞工的權利、義務都是依照勞基法來規範。

黃委員秀芳：派遣公司的責任是什麼？

陳部長雄文：它是雇主，它要僱這些人當做它的員工，然後它再派出去，所以我們……

黃委員秀芳：譬如有些人就派到勞動部這邊來上班是嗎？

陳部長雄文：我們是要派單位，它則是派遣單位。剛才我已經向委員報告過，將來我們所要訂定的法令就是主張要派單位和派遣單位都應該同負雇主責任。現在常常發生派遣單位說他們已經把人派出去了，所以他們並不是雇主的情況，這方面時常都有爭議，所以我們希望兩者都同負雇主責任。

黃委員秀芳：如果未來能夠持續討論這項草案的話，希望勞動部能夠更積極推動。

另外，部分工時勞動者逐年在增加當中，甚至是倍數成長，除了部分工時勞動者之外，近幾年臨時僱用及勞動派遣的人數也即將突破百萬人。全臺灣勞工薪資過低其實也和勞動派遣及部分工時勞動者激增有很大的關係。據本席所知，部分工時勞動者的雇主也許隔天只需要兩、三個小時的工作，而他們卻在前一天才知會，這種狀況對於工讀生及部分工時勞動者而言，其實會造成很大的困擾，請問勞動部針對這方面有做任何約束嗎？

陳部長雄文：這關係到勞資雙方在勞動契約當中的規範，當初雙方談的時候……

黃委員秀芳：如果當時沒有談呢？

陳部長雄文：如果當時沒有談，事後對於契約不滿意的任何一方都可以提出來重新再談。

黃委員秀芳：針對這部分，勞基法當中也沒有相關規範嗎？

陳部長雄文：我們不可能規範到要通知某一個人來工作，必須在幾小時之前通知，這實在是……

黃委員秀芳：對於部分工時勞動者而言，其實他們並沒有獲得很大的保障。

陳部長雄文：因為勞基法只是作整體的規範，其實有很大部分必須由勞資之間約定勞動條件。

黃委員秀芳：本席希望未來勞動部能夠針對部分工時勞動者提供更多的保障。

另外，勞動力發展署在各地都有設置職訓中心，輔導民眾學習第二專長，協助其考取證照之後輔導就業，勞動部去年媒合成功的比率是多少？

陳部長雄文：大概 90% 都可以媒合。

黃委員秀芳：請問在結訓後就業，然後又再度回到職訓體系接受訓練的比率大概有多少？

陳部長雄文：大概是 1.7%，比率很低。有些人工作之後覺得不適應，所以就又回來接受第二次職訓，這方面的比率是 1.7% 左右。

黃委員秀芳：職訓中心都會有一個班導師對不對？

蔡副署長孟良：對。

黃委員秀芳：這些班導師是正職人員還是派遣人員？

蔡副署長孟良：現在班導師都是訓練師，所以全部都是正職人員。

黃委員秀芳：都沒有臨時僱用人員？

蔡副署長孟良：完全沒有，全部都是正職人員。

黃委員秀芳：據本席所知，有些部分其實是臨時僱用的，但剛才副署長說……

蔡副署長孟良：有一些兼職的部分乃是類似研究助理方面的工作，至於班導師還是優先以目前的……

黃委員秀芳：但有的並不是，對不對？

蔡副署長孟良：我們現在有訓練師，另外還有約聘僱的助理訓練師，但並沒有用自僱人員來擔任。

黃委員秀芳：本席希望未來職訓中心的班導師不要用派遣人員，如果他們本身就是派遣的，然後還讓他們去擔任班導師的工作，其實是不太適合的，因為他們連自己的未來都覺得茫茫渺渺，如果還讓他們擔任班導師，來輔導要接受職訓的這些人，恐怕並不適合。

蔡副署長孟良：我們會去瞭解，原則上我們不會請派遣人員來擔任班導師。

黃委員秀芳：勞動部發展署最近要徵才，徵才的項目共有五項，而這五項全部都是臨時人員。

蔡副署長孟良：對，因為每年的業務需要，所以我們都會對外招考，全部都是自僱人力。

黃委員秀芳：就是臨時人員嗎？

蔡副署長孟良：是的，就是臨時人員，是一年一聘。

黃委員秀芳：相對於中彰投的部分，他們有的是聘用研究人員，這應該算是正職的吧？

蔡副署長孟良：研究人員是約聘制。

黃委員秀芳：勞動部本身希望不要有派遣人員，而且你們本來就要兼顧全體勞工的權益。我看到你們自己在徵才的時候，所要求的資格都是勞工或法律相關科系，所以應該都是大學以上的學歷，請問這樣一個月的薪資是多少？

蔡副署長孟良：按照不同職級，最高到業督，起薪大概是一個月 3 萬 3 到 3 萬 5 之間。

黃委員秀芳：所以你們的薪資還不錯。請問所有臨時人員的起薪都是 3 萬 3 嗎？

蔡副署長孟良：平均大概都是 3 萬以上。

黃委員秀芳：所以勞動部算是真的有照顧到我們的勞工，即使是臨時人員，薪資也都還不錯。

勞動部勞動力發展署或地方就業服務站的派遣人力其實都還滿辛苦的，因為只要是社區或團體有活動，他們都會到現場去做業務說明或舉辦徵才活動，所以如果這裡面有做得不錯或持續對就業方面有很大幫助的人，我希望勞動部或就業服務站能多多予以鼓勵。因為這些派遣人力真的滿辛苦的，他們甚至連自己的老闆是誰都不知道，就算換了好幾任老闆，也只知道每天就是要到就業服務站去上班，卻不知道自己真正的老闆是誰，所以我希望修法之後，勞動部能給這些派遣人力最大的鼓勵。至於什麼是最大的鼓勵，其實我上次有提過，是不是可以針對這些所謂的外展人員，給予他們一些獎勵？

蔡副署長孟良：對於他們的權益，我們都非常重視，有關他們平常的工作表現，基本上我們都會跟他們的要派公司透過相關的約定來處理。

黃委員秀芳：好，謝謝。

蔡副署長孟良：謝謝委員。

主席：請鍾委員孔炤質詢。

鍾委員孔炤：主席、各位列席官員、各位同仁。部長，質詢你的機會也不多了！

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。謝謝委員。

鍾委員孔炤：這段時間辛苦你了，為了幫勞工爭取相關權益，其實你們做了很多努力，當然，也有很多未竟之功，可能要留待下任部長來延續和勞動權益相關的工作。

今天的專案報告是特別針對部分工時工作者的全職化危機，感謝主席在五一勞動節之前安排這個議程。勞動部在書面報告中提到，部分工時工作者目前大約有 40 萬人，其依據是行政院主計總處的報告，而主計總處的統計方式是詢問受訪者是否自認為部分工時工作者。早上很多委員質詢時都在問何謂部分工時勞工，勞動部的定義是較全時勞工工作時間有相當程度縮短之勞工，主計總處是由受訪者自行定義，OECD 則是以每週工時在 30 小時以內做為部分工時的定義。早上也有委員提到，如果每天工作 7 小時，而非正職的 8 小時，可能就會被歸類為部分工時工作者。因為相關定義並不精準，所以早上大家一直在討論，部分工時到底要不要用法令來做規範。因為部分工時的定義很難判斷，勞動部評估時當然也會有落差，所以我不再花更多時間來討論部分工時的定義問題。畢竟目前它的定義還不精準，對於要不要用法令來予以規範，相關討論還有待大家共同努力。

部分工時最大的癥結點大概是它雖然適用勞動基準法，但是相對的，可能因為雇主的排班而有所不同。早上蔣萬安委員也特別針對這個法律問題，請教部長雇主到底有沒有排班權。按照我之前在勞工局服務的經驗，如果有議員問我這個問題，我一定是說「勞雇雙方自行約定之」，這是我們官方正確的回答方式。

陳部長雄文：對，現在的法令是這樣規範的。

鍾委員孔炤：我知道，我也在「官方」待過，知道我們大概都會用「勞雇雙方自行約定之」來回應。因為排班的請求權會涉及勞工所謂的「就勞請求權」，雖然他們適用勞基法，但是不管生理假、病假或其他的其他休假，老闆都可以運用排班的方式予以跳脫，所以主動權還是在雇主。所以

雇主的排班權相對上就會使部分工時勞工朋友的勞動權益、勞動條件受到傷害和損失，這部分部長應該認同吧？

陳部長雄文：是的，現在有些問題可能就是從這裡產生的。

鍾委員孔炤：請問勞動部對於雇主濫用排班權的類型是否有做過比較？

陳部長雄文：在雙方約定勞動契約之後，如果是依照約定的內容去排班，基本上當然就不會有爭議，但是常見的狀況可能就是違反當初的勞動契約。

鍾委員孔炤：如果主動權、發球權是在雇主的話，他們當然有可能不依照原來的排班方式，讓它變成非工作日，直接用勞工不出勤、不計薪來規避應依比例給予的假日。勞動部的報告寫得非常清楚，部分工時工作者適用勞基法，要按照全時勞工的比例給予該有的休假也好，資遣費也好，……

陳部長雄文：特別假。

鍾委員孔炤：都是用這個方式來計算。

勞動部的報告特別提到：部分工時勞工仍有勞動基準法特別休假及勞工請假規則規定之適用，所差別者，僅為其請（休）假之給假，係按均等原則，以部分工時勞工平均每週正常工時占全時勞工之比例計算，以資衡平。所以當勞工面對這個問題時，除了雇主的排班權之外，大概就是勞工的就勞請求權，他的請求權當然事涉他當天可能到班，但是雇主告訴他因為今天客人比較少或者今天的訂單比較少，會不會因此就要求勞工先行回家而不計算當天的工作時間，相對地勞工是否可以主張自己已經到班，雇主應該讓自己上工，這個就是勞工的就勞請求權。請問勞動部，針對這部分，是否有其他的救濟方式？

陳部長雄文：這種情況就算是產生勞資爭議了，像剛剛委員講的這種情形，勞工已經出勤到班了，雇主沒有工作讓他做，我們覺得應該從勞工的角度來處理這種事，就是勞工已經出勤就應該給他工資。

鍾委員孔炤：謝謝部長。關於這部分，透過今天的詢答也讓部分工時的勞工朋友瞭解，勞工有就勞的請求權，這個請求權雇主必須遵守，勞工已經到班，不能因為雇主臨時變更班表而造成勞工權益上的損失，這是勞工既有的權益事項，雇主也必須遵守，應給予的工資還是要給予，民法第四百八十七條也規定「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」如果依照勞基法第十四條第一項第五款主張雇主不依勞動契約給付報酬，則勞工得不經預告終止契約，因為勞工也有請求權，既然雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作，勞工也可主動請求離職，此時雇主是否也應給予勞工資遣費？

主席：請勞動部勞動關係司王司長答復。

王司長厚偉：主席、各位委員。如果雇主惡意不給付勞工足夠的工資或提供勞工充分之工作量，勞工要求改善卻一直無法改善，勞工確實可依照勞基法第十四條要求終止契約及給付資遣費。

鍾委員孔炤：但對於按件計酬的部分呢？

王司長厚偉：一樣。

鍾委員孔炤：按件計酬部分，當雇主不提供充足的工作時，勞工得終止契約，所以他應該可獲得給

付。請問計時勞工是否可享有相同的資遣費？

王司長厚偉：如果勞資雙方之前已經約定雇主一個月要給勞工幾個小時的工作……

鍾委員孔炤：我現在要回到勞基法當中的條文來討論，因為第十四條寫得非常清楚，若雇主不依勞動契約給付工作報酬，請問計時勞工是否可領取資遣費？

王司長厚偉：報告委員，如果勞資之前曾約定每個月大概會提供多少時數的工作給勞工，即便沒有約定，但每個月基本上資方都提供勞方比如 50 小時或 80 小時的工作，突然之間不再給或者只給 5 小時、8 小時的工作，這種狀況我們都認為已違反勞基法第十四條的規定，勞工就可以行使終止契約的權利。

鍾委員孔炤：所以不管是按件計酬或者部分工時的計時勞工都有就勞的請求權，他若要離職，雇主必須給予資遣費，這部分是非常明確的，這樣也可讓很多勞工朋友有更明確的法令函釋，會後是否也請勞動部給地方政府函釋，讓他們有所依循，當勞工朋友詢問時，最起碼有勞動部的函釋可為依據。勞動部以部長陳雄文之名發出函釋，將可照顧許多部分工時勞工的就勞請求權，相信部長應該會同意？

陳部長雄文：是，委員這個指教，我們會立刻辦理。

鍾委員孔炤：在 Ptt 的打工版上每天都有相關的訊息，給付工資的方式幾乎都是按時計酬，但是雇主尋求的都是長期的工讀生，而上 Ptt 打工版找工作的勞工朋友多數希望能夠尋求長期性的全職工作，對於 Ptt 打工版上青年朋友的勞動權益，能否請部長特別給予關注，讓他們也能相對地獲得法令的保障？

陳部長雄文：謝謝委員的提醒，我會請同仁針對 Ptt 打工版上所反映的意見進行研究、瞭解。

鍾委員孔炤：另外，針對展場的工讀生，本席有個建議，根據規定，勞工只要月領 15,000 元以上，雇主就要提撥薪資的 6% 進入勞工的勞退基金帳戶，對吧？

陳部長雄文：對。

鍾委員孔炤：勞動部其實可在賣場或展場內設立臨時專櫃，受理不管是計時、部分工時或臨時工作者辦理加退保，因為畢竟他們還是適用勞動基準法，針對這部分，勞動部可否研究看看？部分工時、臨時工或者到現場工讀的人只要符合月薪 15,000 元以上即可申請雇主提撥 6% 的勞退金，勞動部是否可研議在大賣場或展場設立臨時專櫃以服務這些勞工朋友？

陳部長雄文：委員這個建議很好，我們研究看看，因為我們每年在很多就業服務活動場合也會設置類似的櫃臺，至於委員剛才所說的展場或賣場，我們是否也可以去現場設置服務櫃臺……

鍾委員孔炤：本席在地方政府服務時就在做這樣的事，但地方政府服務的範圍畢竟只限於地方，如果勞動部也能做將會更有成效，尤其大臺北地區展覽會場特別多，這部分也請勞動部研議。最後，我要利用 2 分鐘的時間談一談性平法修正案。上次我們審查性別工作平等法第十八條條文修正草案，最後委員會通過的修正動議刪除哺乳或集乳的次數限制，更改為每日 60 分鐘，關於這部分，是否可以更加明確化，亦即透過勞動部的函釋寫明「不限次數」，因為若不寫明，恐怕雇主一次就給受僱者 60 分鐘。

陳部長雄文：勞工若要哺乳，根據修正條文的規範就沒有次數的限制。

鍾委員孔炤：對，沒有次數的限制，我的建議是能否寫明「不限次數」？因為法條只規定 60 分鐘，雇主可能一次就給受僱者 60 分鐘，然後受僱者就沒有第二次、第三次哺集乳的機會，是否可採函釋的方式明確地寫明哺集乳「不限次數」，讓地方主管機關能夠遵循，也不至於讓雇主趁此機會一次就給予 60 分鐘。勞工集乳可能只要 20 分鐘，雇主一次給予 60 分鐘，剩下的 40 分鐘要幹嘛？若發生這種狀況，我們修法的美意也會被打折扣，這部分能否請部長透過函釋的方式加以釋明，我想這樣對地方政府或者雇主來講會比較清楚，不會用偷吃步的方式，反而會傷害到需要哺、集乳的婦女，所以有關哺、集乳不限次數一事，還請部長透過函釋的方式加以釋明。

陳部長雄文：委員的提醒其實很重要，立法院修正通過這個法案之後，我們在發布時會一併做這樣的函釋。

鍾委員孔炤：另外，第十八條和勞基法第五十二條還是有抵觸，這可能會產生競合的關係。

陳部長雄文：我們在下階段會通盤做修正處理。

鍾委員孔炤：謝謝部長。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：請吳委員焜裕質詢。

吳委員焜裕：主席、各位列席官員、各位同仁。感謝部長今天接受質詢，部長已經站了大半天，請您先稍事休息。也感謝主席安排今天的議題，讓本席更瞭解有關部分工時工作者權益保障的問題。目前國內很多企業聘用部分工時工作者，請教謝司長，哪一些企業可以聘用？有沒有需要遵守的相關規範？

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長答復。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。基本上，並沒有這樣的規範。

吳委員焜裕：歐洲跟日本好像有規範，要該企業的工作型態有需要，才可以聘用部分工時工作者，像超商、便利商店或是大賣場其實應該聘用全職工作人員，但很多都是聘用部分工時工作者，以規避人事成本，請問這樣合理嗎？

謝司長倩蓀：不分工時的勞工也是適用勞動基準法，所有的權益……

吳委員焜裕：我知道，那些都沒有問題，本席所要談的問題是究竟企業應該聘用全職工作者還是部分工時工作者，工作條件不一樣，福利各方面也都不一樣，企業主若是聘用部分工時工作者，就可以減少很多人事成本支出或是福利支出，對不對？

謝司長倩蓀：剛才已經提到了，部分工時工作者以時薪計算，其實並不會減少企業的人力成本。

吳委員焜裕：是在福利方面。

謝司長倩蓀：在現行法規中，部分工時工作者同樣享有相關的福利。

吳委員焜裕：我知道表面上看起來當然是有。

謝司長倩蓀：世界各國對於部分工時工作者都給予保障，不會特別去限制……

吳委員焜裕：我知道表面上法規看起來都很齊全，但實際上真的能夠達到法規規定的目標嗎？

謝司長倩蓀：所有事業單位對於法規當然都要有所遵循。

吳委員焜裕：應該是說企業有這樣的工作型態，或是就業人員即受僱者是自願或是他需要部分工時的工作，才會產生部分工時工作者，但現在台灣有一種情況，就是企業為了減少一些支出，本來應該聘用全職人員，但改聘了部分工時工作者。雖然我們有「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，但我們沒有辦法區分哪些是自願做部分工時的人，其實這部分應該要有規範。一般人都是擔任全職工作，企業有全職工作人員的需要，受僱者也願意做全職工作，那就應該聘為全職工作者，只有學生、家庭主婦或是二次就業者，或是某些因為家庭因素的人，才會自願做部分工時工作，如此才可以受聘為部分工時工作者，而不是對這方面沒有任何的規範，一律聘為部分工時工作者。勞動部也有一些調查，大部分都是學生或是家庭主婦、主夫比較多，本席認為未來要有相關的規範會比較好。

據部長書面報告的統計數字，目前部分工時工作者大概有 39 萬多人，但是民間勞工團體是表示有 60 萬人，為什麼會有這麼大的差異？是勞工團體沒有科學方法做估算嗎？還是什麼原因？請統計處長答復一下。

主席：請勞動部統計處羅處長答復。

羅處長怡玲：主席、各位委員。這是主計總處的統計資料。

吳委員焜裕：主計總處是怎麼統計的？

羅處長怡玲：就部分工時工作者而言，104 年是 40 萬 5,000 人，就臨時性或是人力派遣工作者而言，104 年是 61 萬 2,000 人，所以這部分涵蓋面不同就會產生不同的數字。

吳委員焜裕：你們在報告裡面寫 40 萬人，有些是針對雇主，有些是受聘者，受聘者是 39 萬多人，在勞動部的報告裡面有寫到這個數據，所以這是很明確的，我想勞工團體不會弄混，剛才處長所講的數字好像是凸顯勞工團體把數字弄混了。

羅處長怡玲：不是……

吳委員焜裕：勞動部究竟有沒有低估部分工時工作者的人數？

謝司長倩蓓：剛才統計處長的說明，部分工時是跟 1 週 40 小時的全時勞工相比較……

吳委員焜裕：我知道，我是問人數啦！

謝司長倩蓓：到 104 年有 61 萬 2,000 人，那是另外還有一些派遣的人力，這二者其實是……

吳委員焜裕：勞工團體告訴我的部分是部分工時工作者不含派遣的人力，因為派遣人力是全職的工作者，剛才本席也聽到勞動部長在電視上講了，這是分開的，千萬不能混在一起。究竟你們是不是低估了人數？導致很多部分工時工作者的權益被犧牲掉了。

謝司長倩蓓：那是兩種不同的統計。

吳委員焜裕：因為沒有數據，勞動部相關一級主管也無法回答。

部分工時工作者碰到很多問題，除了排班不固定，如果工時排得少，收入就減少，導致越來越貧窮；反之，如果工時排得過長，身心負荷太大就會造成身心傷害。而這些都是靠口頭契約，這樣會不會有問題？

謝司長倩蓓：勞動契約可以分為口頭跟書面，委員是關心以口頭約定的勞動契約若是發生勞資爭議會比較沒有依循，如果是用書面的勞動契約，當發生勞資爭議時，雙方才能以書面資料作為依

循。

吳委員焜裕：我當然知道，注意事項裡面也是建議用書面契約，但這就沒有問題嗎？如果看起來我們都遵守勞基法，真的可以保障部分工時工作者的權益嗎？

謝司長倩蓓：勞動基準法是規範勞動條件合於最低標準的法令，我們在法令上課予雇主這樣的責任，雇主遵守了勞動基準法就至少保障勞工條件的最低標準，我們當然鼓勵事業單位（雇主）多照顧勞工，讓勞工的勞動條件能夠更好，更優於勞基法的相關規範。

吳委員焜裕：遵守的人有多少？

謝司長倩蓓：基本上我們希望雇主一定要遵守，透過勞動檢查如果有事業單位（雇主）沒有遵守勞動法令，我們會依法裁罰。

吳委員焜裕：如果他要請事假，雇主不排班，勞動檢查可以檢查出來嗎？今天部分工時工作者要請病假，雇主說今天就不要排班，這樣是不是違反我們的注意事項？勞動檢查可以檢查出來嗎？

主席：請勞動部職業安全衛生署劉署長答復。

劉署長傳名：主席、各位委員。這涉及勞動力的不可儲存性及就勞請求權的問題，如果勞工沒有申訴，說實在的很不容易發覺這個問題。

吳委員焜裕：如果我需要這份工作，我敢去申訴嗎？

劉署長傳名：希望勞工去申訴，勞工對於本身的權益要自我主張。

吳委員焜裕：如果今天我去申訴，然後失業了，該誰負責？誰要幫我找工作？

劉署長傳名：這個部分我們有一些機制，除了法律訴訟扶助之外，我們還有一些……

吳委員焜裕：是啊，法律可以保障我可以領多少錢，但是接下來的一、兩個月我沒有工作、沒飯吃，誰要給我飯吃？你們都是要靠勞工申訴，這個問題上次我們也討論很多，其實申訴者也有很多抱怨，我們要如何解決這個問題？

劉署長傳名：我們要看申訴抱怨的狀況內容是什麼，如果是針對他的權益受損，我們還是要進行勞動檢查，如果要調解一些爭議案件……

吳委員焜裕：所以還是回到申訴！我們要想出一些方法來克服，我認為罰幾家企業會有殺雞儆猴的效用，如果只是靠申訴，我覺得這個效用實在不大。

按照規定他可以請婚假、喪假，而且雇主要給薪資。今天這個部分工時工作者本來要請婚假，結果雇主說這天不要排班，這樣雇主就不需要給他工資，勞動檢查要如何檢出雇主沒有給工資呢？

劉署長傳名：如果勞工有申請而雇主拒絕，在勞動檢查的時候……

吳委員焜裕：劉署長有沒有在私人企業工作的經驗？我有在私人企業工作過，如果我今天要申請請假，雇主說假單不要提出來……

劉署長傳名：不是，公務機關也有請假的問題啊。

吳委員焜裕：雇主說今天就不要排班，他如果不申訴，我們也查不到，對不對？

劉署長傳名：這不是請假問題，這是剛剛委員提到的排班問題。

吳委員焜裕：對，他不排班，你也查不到！如果今天他要請喪假或婚假，雇主不排班，要求不要提

出請假單，這樣你們也查不到嘛！

劉署長傳名：老實講，這種情況如果不透過申訴跟勞工主張的話，是無從得知的，譬如……

吳委員焜裕：我們能不能去訪查，**interview** 一下企業部分工時的工作者，可不可以這樣去瞭解過去有沒有這個情況？

劉署長傳名：如果是這樣，我建議這個部分應該做一個調查工作，也就是對部分時間工作者相關勞動權益做調查。

吳委員焜裕：是，那是勞動調查。

劉署長傳名：但是勞動檢查權跟調查是不一樣的。勞動檢查權是我們主動要去發覺勞工的權益，而且我們可以去處分。

吳委員焜裕：你們可以面談受僱者。

劉署長傳名：這樣會使得勞動檢查更加複雜化，變成一個勞動調查……

吳委員焜裕：不一定是勞動調查，你就排個時間跟他 **interview**，有什麼關係？

劉署長傳名：這個太難了！譬如有 1 萬個員工要做訪查……

吳委員焜裕：太難了，所以就不要做嘛？我不是叫你對所有員工都做面談，抽幾人來做面談，總可以吧？

劉署長傳名：這會不會影響檢查的項目？因為檢查跟調查是不太一樣的。

吳委員焜裕：我沒有請你去調查。

下一個問題，如果我們遵守現行的「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，真的可以保障受僱者的權益嗎？

謝司長倩蓀：跟委員報告，僱用部分時間工作勞工應行注意事項其實也是基於部分工時勞工適用勞動基準法，所以他的權益也是從勞動基準法的規範延續下來，只是在注意事項中，是將勞動基準法所規範的更細緻、更清楚、明確。

吳委員焜裕：我知道，但是還有很多漏洞，對不對？譬如我們建議宜以書面訂定勞動契約，但是如果雇主沒有主動訂定、不訂定，或是口頭約定的話，到時候發生勞資糾紛，我們還是很難去幫這個部分工時工作者維護權益。

謝司長倩蓀：目前法令規定，口頭承諾或書面訂定都是可以成立勞動契約的。

吳委員焜裕：我們是否可以有一個範本提供企業或是受僱者遵循，以維護受僱者權益？我們的範本就在這裡，可不可以提供給企業界參考？

主席：請勞動部勞動關係司王司長答復。

王司長厚偉：主席、各位委員。我們帶回去研議，謝謝。

吳委員焜裕：要如何來保護消費者權益，其實很多受僱者都不知道他的權益，例如他不知道有資遣費、預告期間等等，過去你們也曾經做過調查，大概有 4 成的人都不知道，請問對於這個部分你們要怎麼做宣傳？我建議僱用部分時間工作勞工應行注意事項應該要入法，雖然部長即將離開，但是司長、處長應該還在，你們覺得入法可以落實嗎？

謝司長倩蓀：基本上部分工時勞工的權益，目前我們是遵循勞基法的規範延續下來的，當然若委員建議要入法才能夠落實，就勞動部的立場我們會進行研議。

吳委員焜裕：尤其不要讓企業覺得月薪比較貴，就把它改為部分工時，或者是覺得部分工時薪資比較高，就改為月薪，我想這樣都無法保障國內勞工的權益。謝謝。

主席：請陳委員瑩質詢。

陳委員瑩：主席、各位列席官員、各位同仁。部長，你知道今天是什麼日子嗎？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。今天是來衛環委員會備詢的日子。

陳委員瑩：你這樣回答就有點遜掉了咧！我直接講比較快，今天是 4 月 28 日國際工殤日，勞動部部長不知道今天是什麼日子，應該要檢討一下。今天也是職保法實施滿 14 年的日子，今年就要邁入第 15 年。

本席在開始質詢前，先朗讀一小段文章跟大家分享：「在臺灣從 1960 年帶到 21 世紀初，約莫 40 年的光景，被職業災害所奪取的亡魂便高達五萬多，二十多萬人更因職災而終身致殘，進入 21 世紀的當口，按政府的保守統計，每年仍以超過 2 架波音 747 的班機墜機的死亡數累積，也就是超過每年 700 名左右的受僱者因職災而死亡，在以外包和承攬做為企業慣習的台灣，勞動法令的統計數據在此只是參考價值而已。工作的傷害一直是勞動者用肉體、身軀向扭曲的經濟發展做出最沈重的抗議。於是 1986 年加拿大政府遂將每年 4 月 28 日訂為工殤日，一直到 1996 年聯合國勞工會議中得到國際性的確認。在台灣職災家屬的努力之下，第一部針對職災工人的職災保護法終於在 2001 年底通過，法令中也明訂 428 國際工殤日，更要求政府必須立碑以資紀念這群無名的英雄。」

原住民的勞工朋友更是職災裡面最大的族群，他們參與國家許多重大工程建設，也在都會區蓋了 101 及許多豪宅，但是沒有一棟是他們的。再者，受傷甚至失去生命，求償無門也沒有人關心。就今天這樣的一個日子，我想針對勞動部回復本席有關職災勞工保護法實際給付的資料提出質詢。請教部長，對於職災報告書你們有沒有調查雇主對事故發生的責任？一般職災報告書要多久可以完成？

陳部長雄文：一般發生職災之後，一定會要求雇主提出報告書，大概在 1 個月左右就可以把……

陳委員瑩：你們對事故發生的責任有沒有調查？

陳部長雄文：他提出之後，我們還要現場探勘做事故責任的釐清。

陳委員瑩：所以也是有囉！

陳部長雄文：對。

陳委員瑩：事業單位如果違反職業安全衛生法受到罰鍰的時候，是不是代表雇主有過失？

陳部長雄文：可能有一些因果關係，也可能不是這麼地直接，但是……

陳委員瑩：你們應該可以判斷吧！

陳部長雄文：基本上都可以，但有一些不見得是直接關係。

陳委員瑩：但是事業單位已經違反職業安全衛生法，你們才會罰他嘛！如果他沒有過失，沒有責任，為什麼你要罰他？你罰他就表示他有過失、有責任，這樣的邏輯對不對？你同意嗎？

陳部長雄文：理論上是這樣，但還是會有……

陳委員瑩：謝謝。你們有勞動檢查權，職安法也是由你們提出來的，除非你們認為勞動檢查都沒有效果。請教部長，你認為職災事故的發生政府有沒有道義責任？

陳部長雄文：政府是訂定相關的法令規章，希望企業主都能夠遵守，當然勞工在現場作業的時候，也要依照雇主所提供的各種設備或措施，達到保護自己的目的。

陳委員瑩：你們有勞動檢查權，職安法也是你們提出來的，如果你們已經有這樣的工具跟武器在手上，但沒有好好地運用……

陳部長雄文：勞動檢查權畢竟是掛一漏萬，我們大概……

陳委員瑩：一個什麼？

陳部長雄文：掛一漏萬，就是我們可能沒有辦法全部都檢查到，因為每天有……

陳委員瑩：所以你們就是查不完嘛！

陳部長雄文：對，800 多萬的勞動者……

陳委員瑩：對查不完而沒有查到的部分，當意外發生的時候，你沒有覺得有一點責任跟愧疚嗎？

陳部長雄文：每次發生意外，勞動部都會深刻的檢討，一方面要追究雇主的責任，二方面也要補強相關的……

陳委員瑩：這是你們提供的資料，我們就以平均數來講，101 年到 104 年之間平均有 208 位職災勞工，因為雇主沒有給予補償或賠償的法律訴訟案件向勞動部提出法律扶助。請問勞動部有沒有掌握這些案件的判決結果？有沒有？

陳部長雄文：應該有。

陳委員瑩：你可以現在回答我，勝訴有幾件？敗訴幾件？訴訟中的有多少？

陳部長雄文：這個資料可能我們要去……

陳委員瑩：沒關係，請你們會後馬上提供給本席好不好？

陳部長雄文：是。

陳委員瑩：這些案件是否曾經請領勞保職災給付，或者依照職災勞工保護法的請領給付？你們有沒有掌握這個資料？

陳部長雄文：都有掌握。

陳委員瑩：對於有請領勞保，而且在訴訟案件中獲得勝訴的個案，他們有沒有因為獲得高於勞保給付的賠償，而有需要繳回勞保給付的嗎？有沒有？其實這問題還還滿簡單的！

主席：請勞動部職業安全衛生署劉署長答復。

劉署長傳名：主席、各位委員。跟委員報告，要看職災責任了結沒有，如果高於的話，就要看賠償金額是不是按照勞基法第五十九條規定，用補償去抵充他的賠償，這裡面有一些複雜性，我們會按照個案事實去做釐清。

陳委員瑩：有複雜性的時候，你們的腦袋就會塞住了！沒關係，第二張表我叫它是通樂，當馬桶因為衛生紙或人體排泄物塞住的時候，我們就用通樂把它通一通，現在我特別做一張錯誤的圖讓你們看一下。

我先請教部長，你認為補償跟賠償的法律意涵是一樣的嗎？

陳部長雄文：不一樣。

陳委員瑩：差別在哪裡？

陳部長雄文：賠償是有過失的情況下他們來支付的。

陳委員瑩：那補償呢？

陳部長雄文：補償就是沒有過失的情況下的……

陳委員瑩：本席知道職安法的罰則包括罰鍰、有期徒刑、拘役及併科罰金，特別是對於職災死亡事故，最重可以處三年以下的有期徒刑，甚至在違反法令特定注意義務之情事時，還涉及刑法第二百七十六條第二項的業務過失致死罪。剛剛有講，勞工不會有因為判決勝訴獲得的賠償高於勞保給付的賠償，需要繳回勞保給付的情況。一樣的，也不應該因為民事所得到賠償高於職保法的補償，我們就要把它扣掉，沒有這個道理啊！對於有明顯過失責任，而且沒有替勞工投保勞保的雇主，依照職災勞工保護法向你們申請死亡給付，你們知道它的通過率有多少嗎？

陳部長雄文：今年是 2 件……

陳委員瑩：什麼？

劉署長傳名：104 年殘廢跟死亡加起來，核付的件數是 41 件。

陳委員瑩：本席覺得你們的反應有點慢，所以幫你們整理好資料了。你們提供的資料顯示：職災勞工未加入勞保而向勞動部申請死亡給付，從 101 年到 104 年平均有 76 件，但只有不到 15 件獲得給付，比例很低，不到 20%，也就是說將近 8 成職災死亡勞工的家屬，在面對雇主可能有過失的情況下，他既沒有領到雇主應該給予的賠償，也沒有得到職災勞工保護法應有的保護。再者，職災勞工保護法第三十四條規定，雇主未替勞工辦理勞保而致發生職災事故，可以向雇主處以四倍至十倍保費的罰鍰。請問你們一年罰了幾件？

劉署長傳名：我們在 101 年罰了 4 件，102 年有 3 件，103 年有 2 件，104 年有 2 件，這是本署負責的部分，另外還有勞保局……

陳委員瑩：你們還可以向雇主處以補助金額相同額度之罰鍰。本席剛看了資料，104 年勞保局罰了 129 件，你們職安署的罰鍰件數只有 2 件，但是死亡補助核發件數是 12 件，這中間還有 10 件跑去哪裡？為什麼差異那麼多？是你們不想付錢，還是不想執行法律的應辦事項？這是哪一組的業務？

劉署長傳名：這部分應該是非強制加保對象中會有一些差距性問題。

陳委員瑩：什麼東西有差距性？你們就是剛剛那個圖塞住的腦袋，就是這個樣子。

劉署長傳名：非強制加保對象沒有辦法處罰。

陳委員瑩：104 年有 10 件沒有追討，103 年 15 件，102 年 11 件，101 年也是 11 件，本席會追究責任，部長、署長，你們也要追究這個責任，這種做法不對，因為這筆錢是可以討回來的，而不是從受害的勞工那裡扣除，這是非常嚴重、不應該有的事情。

劉署長傳名：這個可以檢討，但依現在的法制面，非強制加保對象是沒有辦法處罰的。

陳委員瑩：本席手上有現成的個案，你不要逼我講這個個案。

劉署長傳名：我了解。

陳委員瑩：我原本不想講，但你逼我講出來，曾桂蘭這個個案，我會睜大眼睛看你們究竟怎麼處理，全國勞工都在看。

劉署長傳名：我非常謹慎處理這個案子。

陳委員瑩：看部長卸任之前是不是可以好好處理，這是一個指標性的案子，我就看你們怎麼處理。勞動部具有勞動檢查權，又有職業安全衛生法的制定和解釋權，既然有能力判斷雇主是否有過失，對雇主有過失的職災，你們應該主動協助勞工與家屬，並給予必要的補償，因為發生事故以後，政府至少有道義上的責任，而且要儘快從職災報告書釐清雇主的責任，不要把補償和賠償混在一起，如果雇主只須承擔補償責任，依照勞基法第五十九條，可以扣抵勞保和職保法的補償，因為職災保險的保費是由雇主支付的，如果雇主有過失，依法提供賠償金時，勞動部提供的給付不能讓雇主抵扣賠償金，這部分現行法律規定得很清楚，這也是依職保法申請失能或死亡給付時，核付比率永遠這麼低的原因，只有 25%或 20%而已，希望勞動部能儘快檢討，然後把結果回覆給本席。

劉署長傳名：好，謝謝委員。

主席：請楊委員曜質詢。

楊委員曜：主席、各位列席官員、各位同仁。今天討論部分工時工作者全職化問題，本席認為，放任部分工時工作者全職化，對勞工不公平，一旦濫用，更會造成普遍性不公平，在討論這個問題之前，還是要針對部分工時工作者做個定義，你們的書面資料好像是參照經濟合作暨發展組織……

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。OECD 也沒有具體的定義，部分工時工作者比全時工有一定程度的縮減。

楊委員曜：OECD 的定義是每週工作未滿 30 小時，勞動部的前身一勞委會 92 年的函釋並不是用時間界定，而是用全時勞工的工作時間來做比較，現在勞動部對部分工時的定義採用哪一個？定義不同，後面所講的就全部不同。

陳部長雄文：各國對 OECD 的 30 小時還是有不同的看法，只是各國之間為了做統計比較，所以設計了一個……

楊委員曜：全球大概有 3 種分類。

陳部長雄文：對，有不同的分類。

楊委員曜：一個是受訪者主觀的認定，一個是以固定的工作時數做比較，另外一個是兩者的綜合，勞動部會採用工時，還是採用之前的函釋？其實之前的函釋還是有效的。

陳部長雄文：我們還是用過去的函釋，相對全工時，時間有相當程度縮減的就是部分工時。

楊委員曜：定義會牽涉部分工時勞工的數量，根據主計總處 104 年的統計，部分工時勞工大概有 40 萬人，請問主計總處的定義跟你們的定義是否一樣？

陳部長雄文：主計總處把自認是部分工時工作者統計進去。

楊委員曜：這是主計總處的統計，勞動部沒有統計？

陳部長雄文：這是配合國家整體的調查。

楊委員曜：為什麼要先定義？因為定義會影響數量，也會影響今天探討的涵蓋範圍，所以勞動部還是要先把定義界定清楚。

陳部長雄文：是。

楊委員曜：為了保障部分工時工作者的勞動權益，包括工資、休假、資遣、退休等相關福利，勞動部在 103 年訂定僱用部分工時工作勞工應行注意事項。

陳部長雄文：對，這個已實施 2 年多了。

楊委員曜：注意事項並不是法律。

陳部長雄文：對，是把法律裡面的規範解釋得更清楚。

楊委員曜：是解釋勞基法？

陳部長雄文：因為部分工時工作者完全適用勞基法對其權利義務的保障，但是很多雇主和勞工可能對這個適用不是很了解，所以我們訂一個注意事項把部分工時工作者的權利義務做更具體的說明。

楊委員曜：這個注意事項的性質比較像解釋函。

陳部長雄文：對，像釋示一樣。

楊委員曜：公告性的釋示，能不能給予保障？就法律而言，規範的密度會不會太低？雖然部長剛才表示是依據勞基法所做的解釋，可是勞基法規範的對象是以全工時的勞工為主，對不對？

陳部長雄文：對，但是我們要把部分工時解釋清楚，明白表示它是依照全工時的比率來保障勞工的權利。

楊委員曜：可是還會有很多問題，請教部長一個立法政策面的問題，你主不主張就部分工時制定專法，或在勞基法中制定專章？制定專法可能曠日廢時，而且跟勞基法重疊的部分比較多，可否制定專章？

陳部長雄文：上次或上上次會議討論別的議題時，我特別說明，因為部分工時者大都在服務業工作，所以我們打算定一個服務業專章，針對部分工時的樣態做比較具體的規範。

楊委員曜：服務業以外的部分工時工作者再納入這邊？

陳部長雄文：對，這樣就完全把它……

楊委員曜：這樣的方針，立法面會比較周延，畢竟部分工時和全時勞工還是有一定的區別。

陳部長雄文：對。

楊委員曜：透過解釋會有不同的看法，爭議也比較多，所以勞動部應儘速朝這個方向做。

陳部長雄文：是。

楊委員曜：但因現在還沒有訂定專章，恐怕會造成契約自由和法律條文沒定清楚的衝突，所以我還是要請教部長幾個問題。員工享有福利措施和獎金，獎金給與如果沒有明定在部分工時勞動者跟企業之間的契約，部分工時工作者將很難爭取，日本有部分工時法，我們沒有，只能透過函釋解釋，依照現行法或你們的函釋，勞工的中秋、春節獎金怎麼給？他們怎麼爭取？

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長答復。

謝司長倩蓓：主席、各位委員。委員關心部分工時勞工中秋節或三節的獎金，如果他不是因為提供勞務而獲得，只是依照年節、習俗、民俗習慣給與的獎金，屬於福利事項，福利事項要回歸勞資雙方的約定，並不是勞動基準法規定的法定條件。

楊委員曜：三節獎金完全歸由契約……

謝司長倩蓓：依照民俗習慣給的獎金屬於福利事項。

楊委員曜：年終獎金呢？按比例嗎？

謝司長倩蓓：如果依照勞工提供的勞務計算給勞工多少年終獎金，那是工資；如果因過年而依習慣給與 1,000 萬紅包，則屬於福利事項。

楊委員曜：由雙方自己約定，沒有約定就隨意。

謝司長倩蓓：福利事項由勞資雙方約定。

楊委員曜：年終獎金算不算法定的？

謝司長倩蓓：如果是依照勞工提供的勞務、業績決定要發多少的年終獎金……

楊委員曜：如果全職給一個月，部分工時工作者就按比例？

謝司長倩蓓：對，如果是因為提供勞務的話，就屬於薪資的部分。

楊委員曜：按比例，對不對？部分工時勞動者的教育訓練，目前的法律規定也不是很足夠，根據你們的書面資料，以及我們日常生活接觸到的，事實上，部分工時的族群還是以學生和家庭主婦居多，這兩個族群在經濟、法律能力上都是相對比較弱勢的，所以勞動部能把部分工時工作者的保障規定清楚的，還是要規定得非常清楚，讓他們了解自己可以主張的權益到哪裡。

陳部長雄文：我們同意委員的說法，注意事項已經實施兩年了，我們會進行檢討，若發現有些事項必須做更細緻的規範，我們會再修正。

楊委員曜：除了檢討之外，還要大力對外宣導，讓這些相對弱勢的人可以在職場上得到應有的福利。我原本想問你們有沒有針對部分工時工作者對其相對權益到底了解多少做過調查。

陳部長雄文：我們統計處有做一些問卷調查，統計資料方面，請羅處長跟委員報告一下。

主席：請勞動部統計處羅處長答復。

羅處長怡玲：主席、各位委員。有關部分工時的調查，我們有針對休假狀況、性別工作平等法、同事之間、員工教育情形等進行問卷調查。

楊委員曜：會後請提供資料給本席。

羅處長怡玲：是。

楊委員曜：部長，本席之所以把焦點放在部分工時工作者的權益保障，係因其權益保障越完整，跟全職人員的待遇差別就越小，進而避免企業濫用部分工時，這樣的觀念對吧？

陳部長雄文：對，我們完全同意。

楊委員曜：請勞動部提出一些方法、作為，多給部分工時勞動者一些權益上的保障，一方面保障他們，一方面避免企業濫用。

陳部長雄文：好，謝謝委員。

主席：現在處理臨時提案，共計 10 案。

進行第 1 案。

1、

部分工時勞工，不論在薪資、休假、退休、福利、職災保護以及工會的保障，一般而言皆比全時勞工低，加上法律規範不足，目前勞動部僅訂有「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，勞資糾紛動輒以「函釋」處理，不僅前後不一，勞雇雙方皆難以適從，導致部分工時勞工勞動力一直存在被剝削的狀態，也無法充分發揮部分工時給予勞工選擇權和擴大就業的長處。

為此，爰請勞動部將部分工時予以法制化，為避免空窗期，在立法完成前，請依照對象別（學生、家庭主婦、身障者等）在兩個月內訂定部分工時定型化契約範本，以供勞雇雙方參考、使用。

提案人：陳曼麗

連署人：陳 瑩 林靜儀

主席：請問各位，對本案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第 2 案。

2、

有鑑於先進國家多運用部分工時促進利用，來開發婦女潛在勞動力並同時提升婦女勞參率。而現行《勞動基準法》及〈僱用部分時間工作勞工應行注意事項〉並未規範部分時間工作促進利用相關制度，造成我國從事部分時間工作婦女與各國相較比率偏低。爰建請勞動部應研議如何提升我國婦女勞動參與率報告及部分工時促進利用之建議，於兩週內向立法院社會福利及衛生環境委員會報告。

提案人：劉建國 黃秀芳

連署人：陳曼麗 楊 曜

主席：現在先處理程序問題，臨時提案處理結束後，休息 1 小時，之後再繼續進行詢答，因為還有很多人要詢答，如果不休息的話，議事、工作人員無法用餐，會有點麻煩，所以我們待會兒休息 1 小時，再繼續詢答。

請問各位，對本案有無異議？

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。建議將倒數第二行「及部分工時促進利用之建議」等字刪除。

主席：第 2 案除倒數第二行「及部分工時促進利用之建議」等字刪除，餘均照案通過，請問各位，有無異議？（無）無異議，修正通過。

進行第 3 案。

3、

據勞動部調查，我國從事部分工時工作勞工當中，約 24.5% 表示將來想要擔任全時勞工。然世界各國「積極勞動市場政策」（ALMP），針對有就業意願且具工作能力之部分工時勞工，皆有相應之轉銜就業政策促其成為全時勞工，以免勞動力低度運用。爰建請勞動部於一個月內研議「部分工時勞工轉正職輔導計畫」，針對部分工時勞工之所需，提供職涯諮商、職業訓練等課

程，並斟酌提供輔導津貼、成功轉業獎勵金等就業服務措施，協助部分工時勞工轉職成為全時工作者，以達勞動市場充分就業之政策目標。

提案人：王育敏

連署人：蔣萬安 李彥秀

主席：請問各位，對本案有無異議？（無）無異議，通過。

有一件事一直忘了跟大家講，就是所有的提案無論是提案人或連署人，我們都依照議事規則處理，但我向大家報告，如果在臨時提案處理結束後，有部分委員逕自要參與連署，因為這個沒有經過任何宣告、宣讀提案時沒有宣告、主席也沒有宣告，連署的有效性是不存在的。所以，你要成為連署人或支持這個案子，請在臨時提案處理時或之前表示自己的意思，如果臨時提案均處理完畢，你自己簽一簽名字就要列入公報，這是無法律效力的。因為沒有宣告過，也沒有任何處理，你自己也沒有請教提案人要參與連署，也沒有告知主席，請主席宣告，以上動作統統都沒有的話，這樣的連署是不具法律效力的，主席特此宣告，請各位委員注意到這一點。

進行第 4 案。

4、

據勞動部調查，我國部分工時勞工高達六成四為女性，而身為家庭主婦者高達二成二，惟生理假、家庭照顧假等性別工作平等法規定之假別，渠等有請假之比率平均不到 1%，致立法保護母性健康成效不彰。爰建請勞動部於二個月內針對部分工時勞工向雇主請求性別工作平等法規定之假別，是否遭雇主拒絕、影響其考績出勤或為其他不利處分，實施專案勞動檢查，確保法定促進性別工作平等措施得以落實。

提案人：王育敏

連署人：蔣萬安 李彥秀

主席：請問各位，對本案有無異議？請勞動部職業安全衛生署劉署長說明。

劉署長傳名：主席、各位委員。謝謝委員關心這部分，因為我們今年專案檢查的項目有很多，是否給我們一點時間，因為這個檢查需要時間去規劃，尤其對於假別的檢查，是否給我們充裕一點的時間，將二個月的期限改為半年內，我們……

主席：請問提案委員，有無異議？（無）無異議，好，就改為六個月內。本案照修正意見通過。

進行第 5 案。

5、

李彥秀委員等，建請勞動部考量依照國際勞工組織，先進國家勞動檢查員與勞工人數的比例應該達到 1：10,000，但是我國的勞動檢查員只有 663（可進用員額 733）對照我國 105 年 3 月就業人數 1,123 萬 7 千人來看，只有 1：16,948，勞動檢查員應該要達到 1,123 才足夠，人數僅勉強過半還有 460 人的缺額，請勞動部儘速補足缺額。

提案人：李彥秀 王育敏

連署人：蔣萬安 陳宜民

主席：請問各位，對本案有無異議？請勞動部職業安全衛生署劉署長說明。

劉署長傳名：主席、各位委員。謝謝委員對我們的支持，可否將最後一句改為：「請勞動部儘速規劃向行政院爭取補足缺額。」？因為我們自己無法去增加勞動檢查員的人數，所以必須先規劃向行政院爭取。

主席：經提案委員同意，本案照修正意見通過。

進行第 6 案。

6、

李彥秀委員等，建請勞動部考量根據 103 年的醫療評鑑資料，外科住院醫生的每週工作時數都高達 90 小時以上，是我們單週 40 小時工時的兩倍以上，而且過勞死的新聞時有所聞，改善血汗醫院，更是改善醫療品質的一大重點。今年 1 月 4 日，蔡英文主席在接見工鬥成員的時候，也明確承諾將在當選後支持醫師納入勞基法。基於受僱醫師納入勞基法已經是朝野共識，請勞動部儘快研議，協助衛福部作好配套措施並於一個月內提出書面報告。

提案人：李彥秀 王育敏

連署人：蔣萬安 陳宜民

主席：請問各位，對本案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第 7 案。

7、

有鑑於醫師未納入勞動基準法保障，以致長期過勞工作，影響醫療品質甚鉅，不但忽視醫師勞動權益，更恐危急就醫者權益。爰要求勞動部本於職責，會同衛生福利部，儘速將醫師納入勞動基準法保障，工時另訂，以保障其工傷、僱用、獎懲、退休等勞動權益，並保障病患就醫權益。是否有當，敬請公決？

提案人：陳宜民

連署人：李彥秀 蔣萬安 王育敏

主席：陳委員，我有點看不懂，如果將醫師納入勞基法保障，但工時另訂的話，這是指不受勞基法約束嗎？

陳委員宜民：（在席位上）是另外認定。

主席：那就是不受勞基法的約束嗎？語意上恐怕有問題，因為工時另訂的話就不受勞基法規範啦！應該是要納入勞基法的適用而不再適用第八十四條之一。

陳委員宜民：（在席位上）第八十四條之一……

劉署長傳名：（在席位上）他是說要適用第八十四條之一。

主席：你想改成適用第八十四條之一？

陳委員宜民：（在席位上）對。

主席：納入勞基法，但要採責任制？請問其他委員，有無異議？

王委員育敏：（在席位上）沒有，尊重委員的提案。

主席：可是本席認為這裡是不是要增加「研議」二字？因為你認為要將醫師納入責任制，而我們一直在主張把第八十四條之一拿掉，而第八十四條之一某種程度上也是變形的擺脫勞基法的約束

，如果要適用第八十四條之一，至少本席是有不同的意見。是不是改成「會同衛福部研議」？因為研議的話，就回去再研議一下，如果直接通過就要直接適用第八十四條之一，至少我個人是持不同意見。

王委員育敏：（在席位上）這個議題委員本來就各自有主張。

主席：如果我不在此不表示我個人意見，而同意照這樣通過的話，就違反了我個人的價值和信念，也有負支持者的託付。因此，我也要在這表示我的意見。通常如果表示意見，大家都會認為盡量不要表決，如果處理提案要動用到表決的話就有點麻煩，所以大家才需要商量。

王委員育敏：（在席位上）我建議就尊重委員的提案，反正這件事……

主席：本席也希望你們可以尊重我們表達不同的意見，因為把醫師納入勞基法的適用，結果是要納入第八十四條之一，這樣的說法我是不能同意。

王委員育敏：（在席位上）這是陳宜民委員的……

主席：納入勞基法之後可以評估要怎麼去處理，可是，陳委員的提案中是直接要適用第八十四條之一，我覺得會有點問題。

陳委員宜民：（在席位上）要不要問一下林靜儀醫師的意見？

主席：林醫師有沒有意見是他的自由，他是說看你的意見，你要不要表示意見是你的自由，他沒有意見要表示，我個人的意見是，要求把醫師納入勞基法，可是要直接納入勞基法第八十四條之一，我只請求你們讓行政部門去研議就好，立法院不能通過一個提案就馬上要把醫師納入勞基法第八十四條之一，政策要先研議一下。

王委員育敏：（在席位上）他這裡也沒有這樣寫。

主席：有啦，所謂的「工時另訂」是什麼意思要講清楚，我們不能通過一個提案，指涉要直接適用第八十四條之一。

王委員育敏：（在席位上）那是主席個人的看法，不是委員的看法。

主席：現在就是說這個委員的提案提出來，通常是委員會決定的嘛，委員會充分討論之後，沒有意見，再看行政部門執行上有沒有困難，如果都沒有意見，就通過了。我的意思是可是現在委員會有其他委員有意見，雖然是主席，但是有意見。

陳委員宜民：（在席位上）主席，這樣我能不能改成「並研議工時另訂」？

主席：好，改成「並研議工時另訂」，請問各位委員及行政部門有沒有意見？（無）沒有意見，就照修正意見修正通過。

進行第 8 案。

8、

ILO 為了確立部分工時保護法制，以杜絕部分工時勞動者經常受到的不當差別待遇，於 1994 年通過第 175 號部分工時勞動公約明確揭示，對於部分工時者勞動權的保障、確立部分工時與全時勞工平等待遇原則，以及保障部分工時勞工之就業型態自由選擇權。查亞洲鄰近國家日本與韓國亦依據上述公約原則，分別訂定部分工時勞動法及定期契約與部分工時勞工保護法。為了保障國內部分工時勞動者權益，避免成為景氣變動時調整人力的對象，容易受到「用完即丟

」的不當待遇，爰提案要求勞動部應於一年內提出部分工時勞工保護法。

提案人：林淑芬

連署人：黃秀芳 陳曼麗

主席：請問各位委員及行政部門，對於第 8 案有沒有意見？（無）沒有意見，照案通過。

進行第 9 案。

9、

經查，勞動基準法第二十四條規定，略以：雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。

再查，勞動部目前公告，月薪制勞工計算加班費，仍是以月薪除以 240 小時來換算成時薪。以第一小時之加班費為例，同為領取基本工資，以月薪計之加班費為 110 元，以時薪計則為 159 元，造成同工不同酬之現象。月薪、時薪雙軌混亂，形成法律保障勞工權益之漏洞。

爰要求，勞動部應於二週內發布函釋：以每月最高正常工時 160 小時，作為月薪換算時薪之基礎，俾保障月薪制勞工之權益。

提案人：林靜儀

連署人：陳曼麗 黃秀芳

主席：請問各位委員及行政部門，對於第 9 案有沒有意見？

請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長說明。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。剛剛跟提案委員溝通，建議將倒數第二行修正為：「爰要求，勞動部應於二週內研擬平日每小時工資額計算基礎之方案，並提報衛環委員會，俾保障月薪制勞工之權益。」

主席：好，照修正意見修正通過。

進行第 10 案。

10、

鑒於國內醫師長工時、過勞的問題已久，近幾年頻傳醫師過勞職災案件，引起社會普遍關注。衛生福利部已於 2013 年頒訂《住院醫師勞動權益保障參考指引》，規範醫師工時限制、職業災害、保險條件、休假規定等，但徒具形式不具任何實質勞動保護意義。為了保障醫師工作權益保障，健全國內醫療品質，爰提案要求勞動部會同衛福部研議應於四年內完成受僱醫師（包含住院及主治醫師）納入勞動基準法適用對象。

提案人：林淑芬

連署人：鍾孔炤 吳焜裕

主席：請問各位委員及行政部門，對於第 10 案有沒有意見？

請鍾委員孔炤發言。

鍾委員孔炤：（在席位上）要跟主席報告一下，建議將第 10 案末句修正為：「爰提案要求勞動部會同衛福部研議應於四年內逐步完成受僱醫師納入勞動基準法適用對象。」

主席：鍾委員建議將第 10 案末句修正為：「爰提案要求勞動部會同衛福部研議應於四年內逐步完成受僱醫師納入勞動基準法適用對象。」就是在「四年內」之後增加「逐步」二字，並將「（包含住院及主治醫師）」刪除，照修正意見修正通過。

臨時提案全部處理完畢，現在休息 1 小時，下午 2 時繼續開會。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。

請余委員宛如質詢。

余委員宛如：主席、各位列席官員、各位同仁。今天是想要請教部分工時和女性勞參率的一個關係，這張圖顯示我國女性於 30 歲左右的勞動參與率是在快速下降的，相較於其他國家，我們下降得非常快，幅度也很大。另外，臺灣女性從事部分工時的比例，在 30 歲之後又是一個分界點，而且是逐年上升。

相關數據顯示，40 歲以上女性從事部分工時的比例占 4%至 5%，可是到了 65 歲以上就達到 10.16%，呈倍數成長；而男性部分平常可能比女性低，大概是 1%至 2%，到了 65 歲以上也不過才 5.35%。臺灣的環境對於女性就業的歧視還是有的，舉例來講，男性之後可能不想工作，就是女性工作，所以女性到了 65 歲以上的部分工時勞參率還節節高升。

再者，臺灣女性在精壯年的時候，反而其勞參率是一直下降的。這是非常讓我憂心的問題，因為很多傑出的女性沒有辦法展現能力或貢獻社會等等。

部長，你們有去了解原因是什麼嗎？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。女性的勞參率在過去這幾年從 47%提升到 50.7%，事實上女性出來工作的比例是有持續增加，剛剛委員講的現象也是實際的一個現況，就是女性在大學一畢業的時候勞參率是非常高的，將近九成都會先工作，但接下來就會逐漸減少。女性除了職場之外，他們還要負擔很多在家庭照顧上的責任，所以一旦他們生兒育女以後，在勞參率部分就會有一波的降低情況。當然，假設有人幫忙帶孩子的話，他們還是會回歸職場，不過到了三、四十歲的時候，有些女性又要照顧家裡的老人了，所以又開始離開職場。因此，有兩個影響因素，一個是在他們年輕的時候會照顧嬰幼兒，而過了四十歲以後到五十歲的這一段時間最明顯，就是要照顧老人家。

余委員宛如：謝謝部長的解釋，事實上勞動部做了很多努力，但是沒有成效嘛！是不是有檢討過？

陳部長雄文：勞動部的努力，基本上要從一個更大的格局來看，像我剛剛所講的，未來我們的老年人口會……

余委員宛如：不好意思，因為我的時間滿有限的，我瞭解要從一個更大的格局來看，今天在這邊質詢，其實我非常憂心的地方在於，我知道有很多女性可能需要部分工時的工作以兼顧家庭跟收入，可是臺灣有很多雇主對於部分工時是變相的勞動壓迫，或者形成彈性工時。舉例來講，根據勞動部的「部分工時勞工就業實況調查」，光是 102 年，女性沒有請產假的比例有 84.8%；沒

有請生理假的比例是 81.6%；沒有請家庭照顧假的比例有 82.9%；沒有請育嬰留職停薪假的比例是 83.3%。你可能說他們不需要，但一定有很多其他的原因導致他們沒有辦法用到相關的福利，原本在法規上是有這個規範的。

針對這部分，目前在臺灣只有一個非常低階的法律，叫做「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，用以保障部分工時的勞動者，但這真的是形同具文。勞動部口口聲聲說要推動部分工時、女性勞動參與率的部分，事實上你們的網絡卻沒有建構好，這樣子是應該的嗎？

陳部長雄文：部分工時者跟全時工時者的所有勞動權益都要符合勞基法的相關規定，為什麼我們對部分工時特別再訂了一個注意事項？就是因為有很多雇主或勞工都不知道，他們認為部分工時不受勞基法的約束，所以我們特別訂了一個注意事項，讓雇主跟勞工都知道他們還是要遵守勞基法的相關規定。

余委員宛如：這真的是很丟臉的一件事情，今天大家都坐在這裡吹冷氣，然後還說這個規範有訂，那部分什麼的也有做，但事實上臺灣在部分工時上的樣貌就是很扭曲、很模糊，我今天問部長的是，到底我們真實能應對的方法是什麼，你們有討論過嗎？

陳部長雄文：這裡面可能先要釐清一件事，到底社會是鼓勵部分工時，還是不鼓勵部分工時？搞得現在勞動部也搞不清楚，就是……

余委員宛如：我要再解釋一下，勞動部鼓勵部分工時，我也提到社會上也的確有女性需要！我們在仿效哪個國家？荷蘭嘛！荷蘭的部分工時女性……

陳部長雄文：我們並沒有鼓勵部分工時啊！

余委員宛如：我看相關的資料，你們是鼓勵的啊！

陳部長雄文：沒有啊！

余委員宛如：因為你們希望女性的勞動參與率要提高啊！對不對？

陳部長雄文：對。

余委員宛如：所以是鼓勵。那你現在的意思是說不鼓勵部分工時，是這個意思嗎？

陳部長雄文：現在社會上是兩種意見，部分工時已經被污名化了，大家談到部分工時都覺得是剝削勞工的一種型態，但我們希望將部分工時正名化，事實上它反而是讓更多需要工作，但時間受到限制的勞工有工作的機會，所以這是勞動部在努力的。今天我從早上聽到現在，對部分工時的定義是人言人殊，有人將它污名化，說我們要趕快減少部分工時……

余委員宛如：我可以了解，今天我們就來解釋這件事情，為什麼部分工時會被污名化？主要的原因就是其他的配套措施你們做得不足！所以我今天就問你，要讓部分工時正名化、真的能夠帶給女性更多的就業機會，讓他們自我實現或貢獻社會，到底勞動部要做些什麼？

陳部長雄文：早上談到現在，大家就是希望我們立一個專法嘛！

余委員宛如：「大家希望」你們立一個專法，我問的是你們應該做什麼嘛！

陳部長雄文：我已經講得很多啦！我說我們會先從服務業專章開始……

余委員宛如：本席不是從早上就陪你到現在，所以拜託你當我是現在才站在這邊的，好嗎？

陳部長雄文：好，那我是第 20 次回答同樣的問題，我說我們準備研擬服務業專章來保障這些部分

工時者。

余委員宛如：專章應該要包含哪些內容？

陳部長雄文：這個要請問下一任部長吧！

余委員宛如：是不是有其他更熟悉業務的人可以來協助部長？520 一到就要交接了，這些東西不清楚，部長也不願意回答！是不是有哪位人員比較熟悉這個業務，可以說明我們應該要怎麼樣來保障這些部分工時的女性？既然部長說早上說過很多了，有很多問題，那該怎麼做呢？經過了一個中午的時間，大家都沒有反省嗎？

陳部長雄文：中午在吃便當。

余委員宛如：部長，你的態度真的非常令人值得尊敬……

陳部長雄文：謝謝。

余委員宛如：我在這邊也不想要再羞辱你，但是你的態度羞辱了你自己，因為我很認真在跟你講這件事情，也希望新的政府聽得到，因為這是很重要的議題。

我在這邊直接說完，也不想再跟你多話了。臺灣的女性的托育問題，在養育、長照的措施上是不完善的，相較於其他部分工時發展得比較好的國家，其實他們的措施是更完善的。我希望未來勞動部能夠做一個全方位、全面的檢討，協助女性承擔長照、養育或生育上面的責任。質詢就到此，我也不想再跟部長浪費時間。

主席：請王委員榮璋質詢。

王委員榮璋：主席、各位列席官員、各位同仁。我們今天在討論「如何避免企業濫用時薪制造成勞動貧窮」的議題，本席要先肯定部長，去年 6 月的時候，我們提出對於學校兼任助理的勞動權益問題，經過解釋等等，他們得到了更多的保障，事實上他們就是所謂時薪制的部分工時人員。在這一部份，目前的成效如何？專科學校以上的兼任助理，有多少人可以納入相關勞動權益的保障？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。當初我們跟教育部分別發布了一個指引，希望研究助理的部分能夠分流，一部分分流為研究型的，一部分是勞僱型的。依照投保的勞保資料來看，我們是在去年 6 月公告，9 月就開始實施，上個學期投保最高的部分有 7 萬多名，表示確實有部分學生是被認定為勞動型的，學校也幫他們投保。這個數字在今年一、二月放寒假的時候又降到 2 萬多名，因為有很多學生放假，到現在這個學期又回復到 4 萬多名，大概是這樣的變化。

王委員榮璋：這裡面涉及學習型、勞動型的部分會有所爭議，但至少相對於以往，有更多學生的勞動權益得到了保障。我知道部裡面是為了要讓這個制度更為可行，所以在 9 月有函釋，所得在基本工資二分之一以下的學生，不適用身權法的定額進用規定。當初我們也有一些預估，會造成學校的罰款達到 6 億多，現在已經實施了，以目前的實際狀況來看，未足額的部分會達到多少金額？

陳部長雄文：我們最近有做全面調查，發現大部分的學校都有積極在進用，依照現在的規定，他們沒有足額進用的話，不足的人數大概是 200 多名，假設照這樣來算，他們應該要罰的金額是在

三、四千萬之間，跟原來估的 6 億多是差很多的。

王委員榮璋：剛剛講的三、四千萬左右是全年度的，對不對？

陳部長雄文：是。

王委員榮璋：跟之前估的 6 億多相比，其實連零頭都不到，是學校的計算能力、預估能力有問題，還是教育部的預估能力出了問題？實際上我們所掌握的數字是這樣。

另外，就這樣的函釋，在過去這個月的實際執行狀況，對於身障者的工作機會是不是有所減損？

陳部長雄文：身障者之進用，整體來說，包括私校跟公校，再加上教職員，其實他們的進用額度都還是持續增加，可能有一些是教職員，學校也願意再多進用，所以持續增加。但是在學生部分，還是有一些學校是未足額的，目前的一些要求跟規定，尤其是……

王委員榮璋：過去學校進用的情況，到了一定的程度，對於教職員工的部分其實都超額進用了，但對於學生的部分，他們僱用的人數是不是有減少的情況？

陳部長雄文：到現在為止，實際進用的有 3,100 多人，實施初時也大概是 3,070 多人，差不多。

王委員榮璋：但和需要進用的人數相較，是不是有差別？實際進用……

陳部長雄文：他們應該要進用 3,000 人左右，實際進用的大概是 2,400 人左右，我們沒有函釋的話，他們就少進用大概 600 人，但是我們實施了以後，他們根據令釋來減少進用，大概就比較符合現？。

王委員榮璋：所以這個部分是有減少的？

陳部長雄文：對，是有減少的。

王委員榮璋：在這個制度裡面有一個非常重要的要求，譬如學校要配合，徵詢學生擔任助理等等的意願。之前我請教部裡面，你們回應的是學校的配合度事實上不好，現在的情況如何？

陳部長雄文：委員上次質詢的時候就特別提醒這一點，我們也再去跟這些學校催告，希望他們配合令釋，應該每一個月都要去詢問這些身障學生的打工意願，但是也很遺憾，學校的配合度並沒有明顯的提升。目前 160 所學校中真正配合度較高、達到的只有百分之六十幾而已，有百分之三十幾是沒有達到的。

王委員榮璋：事實上部裡面在幫學校解決問題，但看來學校也不領情，就是他們也不認為你們在幫他們尋求解決的管道跟方式。基於前面請教部長的這些問題，目前的情況並沒有原先所預想的那麼嚴重，如果回復到解釋之前的情況，並不會對學校造成很大的衝擊跟影響。本席上次也請部裡面檢討是不是要廢止這樣子的函釋，請教部長在這部分的決定會是如何？

陳部長雄文：也謝謝委員上次就把這個問題提出來了，我們也去追蹤，把這個情形知會教育部，希望教育部去督導學校，儘量能夠滿足這個函釋的要求。教育部也做了一些努力，但是根據我們在 4 月底所蒐集的資料，看起來學校的配合度還是不夠理想，所以針對這個令釋，如剛剛委員所說的，我們的下一步作法就是會考慮它的存廢。

王委員榮璋：所以還要考慮？部長是不是可以告訴我一個時間，我們在多久之內可以廢止這個函釋？

陳部長雄文：在我任內我一定會做決定。

王委員榮璋：好，在您卸任之前，這個部分可以得到處理與解決？

陳部長雄文：對。我一定會處理。

王委員榮璋：謝謝部長，有你剛才的保證，解決了很多團體的擔心與焦慮。今天我們所談的議題一部分工時工作者全職化，其實換一個講法會更貼切，即全職勞工的時薪化。我們全國最大、知名連鎖的服務店以前在招聘行政工讀生，上班時間是週一到週五每天上午 9 點到下午 6 點，時薪是 120 元，他們在人力銀行網站上標註這是兼職。但是這樣的工作時間和密度而言，部長認為它是否已經跟正職工作人員沒有差別？

陳部長雄文：事實上，他的時間已經超過正常工時—8 小時，所以，將來應該要視其為全職工。

王委員榮璋：目前這類全職工在部分工時者之中大概占了三成左右，雖然比率在降低，但統計上人數還有三成，對此，部裡面應該拿出對策、作法來處理與解決，避免全職的勞工薪資時薪化。謝謝。

陳部長雄文：謝謝委員。

主席：接下來登記質詢的鍾委員佳濱及賴委員瑞隆均不在場。

請徐委員榛蔚質詢。

徐委員榛蔚：主席、各位列席官員、各位同仁。27 日有一則新聞報導全國擁有 15 間分店的邱素貞瑜珈天地爆倒閉欠薪。請問部長對此事瞭解多少？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。我知道這件事的發展，而且可能有三、四十位員工受到影響。

徐委員榛蔚：這部分會不會包含到今天我們討論的非典型就業的部分？

陳部長雄文：我們在第一時間是先關心其員工是不是能領到退休金及資遣費，這部分我們已經介紹了，依照現在的規定，核發給這些員工資遣費應該是沒有問題。至於是否有其他部分工時的工讀生，我們目前是沒有掌握到相關資料。

徐委員榛蔚：其實，這個就像 2007 年亞力山大健身房的翻版，亞力山大有兩千多位員工（受害者），可是實際上只有 956 名員工，我們就要談到今天的主題一部分工時員工，這部分還是要請勞動部持續關心，因為此涉及員工、廠商及其家中的經濟狀況。此外，隨著經濟型態的改變，市場就更加彈性化，因此臨時的僱用、部分工時就越來越普遍。根據主計總處的統計，非典型就業的部分是 78.1 萬，已占全國就業人口的 7%，上一次我們開會討論派遣工的問題時也討論過此一問題。請問，非典型就業比重日益升高之後，會不會造成社會勞動貧窮？

陳部長雄文：其實非典型就業—此一較有彈性的就業模式是不是現在社會所必須要承受的問題，這是見仁見智，有人認為非典的就業型態都不應該存在，但社會上實際的運作就需要有這樣的模式存在，所以，如果我們接受這樣的模式是有存在的需要，那我們就要設法保障其勞動權益，無論是法律上或制度上，我們應該要去瞭解並強化這部分。

徐委員榛蔚：對，以目前現實的情況就是有非典型就業的存在，所以，政府就要保障其勞工權益。勞動部有沒有推出強制型的定型化契約？

陳部長雄文：我們是有各種的契約，因為有各種不同的型態，大家會希望我們有一些定型化的契約，今天上午大家討論這種部分工時是否也要訂一些定型化的契約，我們也答應會努力去瞭解其工作模式，並且來研訂。

徐委員榛蔚：好。在勞工權益修正案的部分，在交接前夕，你們有沒有首要的清單要移交給未來的政府？

陳部長雄文：第一個當然就是派遣勞工保護法，因為剛才委員提到非典型就業中有很大部分是派遣工，而我們在 103 年就已經有派遣勞工保護法的草案，因為勞資雙方對其中的一些內容還有歧見，我們會把這個法交給下任政府，大家再去努力看看能否解決歧見，儘快完成派遣勞工保護法，以保障這個族群的勞工。

其次，對於這些部分工時者，我們是希望在勞基法裡面研修一個服務業專章，針對使用部分工時最多的服務業訂出規範，以保障他們的權益。

徐委員榛蔚：謝謝，畢竟這個權益沒有分藍綠，尤其這是全國的基本權益。

我們再看下一頁，我們的勞動力缺口逐漸擴大，根據洛桑管理學院提出的數字，61 個國家的平均工時是 1,919 小時，而臺灣是 2,116 小時，臺灣的勞工平均一年就多了 107 個小時，這表示臺灣的勞工非常任勞任怨。以勞動部統計的勞參率而言，鄰近的新加坡勞參率是 67%、美國是 62%，臺灣的勞參率是 58.5%，我們算是末段班。但工作時數部分，我們卻又是前段班；以年紀來分的話，55 歲到 59 歲的階層，先進國家還有 80% 都還在工作，但在臺灣只剩下 54%。此表示我們是高工時，但勞參率低，也就表示我們工作量多、工作時數多，但我們又不愛工作。像這樣的情形，部長有何看法？

陳部長雄文：勞參率偏低其實也是我們國家危機之一，因為少子化的緣故，我們的勞動力從今年開始每年會減少 18 萬，在勞動力本來就少，大家又不工作、勞參率又低的情況下，未來勞動力的供給會不足，所以，政府當然已經提出很多的方案，希望來刺激勞動參與率。但是工時的部分，最近我們把工時縮減為一週 40 小時也正是朝這個方向去邁進，除此之外，我們還希望儘量減少勞工的加班，這些都是未來我們需要努力的方向。

徐委員榛蔚：由此可見，部長已看到國內未來勞參率會非常低，加上少子化的趨勢越來越嚴重，導致將來勞動的人口必然會非常欠缺，勞動率也相對偏低，就像剛才表列 20 年以後職場上的一些數據，譬如 20 年後將有 885 萬人退出職場，面對這種狀況，除了剛才陳部長所說要加強勞教與職教的部分之外，請問勞動部還有無其他的考量？

陳部長雄文：我們希望提出一些更具有彈性的工作模式，像剛才委員提到 50 歲以後退出職場的以婦女最常見，原因大多是回家照顧家人，因為她們 50 歲其父母有可能已七、八十歲；在考慮這方面的人力需求後，我們也希望能創造一些部分工時的工作，但大家剛才在討論部分工時工作時，都認為這是一種剝削勞工權益的工作型態，所以，我們得先把這個問題克服之後，方能大力提倡這樣的工作型態，俾讓一些有意願工作的婦女在可以兼顧照護家人的前提下投入這個領域繼續工作。

徐委員榛蔚：面對 20 年後將有 885 萬勞動力缺口的產生，部長可能看得比較長遠，能否給 520 之

後新政府一些良善的建議？坦白說，看到未來全球經濟景氣的預估，我們真不知道還有多少個邱素貞或企業會發生經營不善的惡果，為防範於未然，勞動部應儘速研擬對策。

另外，有關人事精簡的部分，目前花東兩縣均有設立就服站，即屬於新莊勞動部就業發展署所設北基宜花金馬的部分，就花蓮的就業服務台而言，本來 13 個鄉鎮都有設立服務台，同時，在花蓮與玉里也設置兩個就服站，我們很感謝這兩個就服站做得非常落實，服務也很到位，惟其他 13 鄉鎮的服務台目前就已經撤了 5 個服務台，以豐濱鄉長達一百多公里竟然沒有任何就業服務台的設立，另外，沿著中央山脈萬榮、卓溪等山邊部落，原住民朋友想要就業諮詢或是獲得就業服務都非常困難，還有新城與富里的服務台也都沒有了，難道政府精簡人事可以精簡到連服務的品質或服務的項目都少了呢？

陳部長雄文：因為立法院曾多次要求我們要減少進用派遣人力，而這些服務站工作的人力都是派遣人員，所以，在每年都要精簡的前提下，我們就不得不減少服務站的人數與站點，這也是常讓我們感到兩難的地方。

徐委員榛蔚：可是你們再怎麼精簡，也要考慮到花東兩縣的土地面積加起來將近有整個國土面積的四分之一大，在這樣廣大幅員之下你們居然只設立兩個就服站，實在不符比例原則；因此，建議部長在這方面能多加協助與幫忙。

陳部長雄文：針對這部分，我們會列入特別考量。

徐委員榛蔚：在此非常感謝勞動部對我們花東兩縣所開辦的職訓課程，其中有許多都是因地制宜而設計，像飯店與民宿從業人員的訓練、原住民青農的訓練，建議這些訓練能否跟縣府與相關單位包括農委會等相互結合，否則，這些單位在相關預算上都會有重疊的情形，譬如農委會所提出原鄉青年返鄉服務計畫中也有訓練的項目，所以，建議未來這部分可否跟勞動部原住民青農訓練進行整合，以免在預算經費上不斷發生重疊，不知道部長的看法如何？

陳部長雄文：未來我們會盡量跟花蓮縣政府合作，看看能否找出一個資源充分利用的方式。

徐委員榛蔚：好，謝謝部長。

主席：請徐委員永明質詢。

徐委員永明：主席、各位列席官員、各位同仁。剛才另外一位徐委員問到花東就業服務單位為什麼人事會精簡到這樣的程度，原因就是行政部門都進用很多派遣人力，其實，過去公部門使用派遣人力占人員進用很大一塊，所以，當要縮減派遣人力時，政府的服務就相對縮減許多，請問部長，就勞動部所知，目前在政府部門有無部分工時人力的使用？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。政府部門裡面這部分人力的使用可能比較少，因為目前最大的問題應該是在派遣與承攬人力兩種。

徐委員永明：其實，政府部門裡面使用派遣人力的還是相當多，為什麼不使用部分工時的人力，理由是政府部門給派遣人員的薪資都非常少。

看過部長的報告後，本席一則以喜，一則以憂，喜的是相較於日本等其他國家，我們部分工時所占勞工就業者的比例並不高，也許很多委員看到這裡會覺得不錯，但你卻以「勞動貧窮」

四字作為這個段落的標題，讓我們擔心部分工時全職化之後又演變成勞動貧窮，請問部長，就你個人或是勞動部的理解，何謂「勞動貧窮」，其定義為何？

陳部長雄文：我們報告中有關「勞動貧窮」的部分，乃是回應主席所給的題目，所以，對這部分我不能幫主席來做解釋。

徐委員永明：請問部長，你覺得目前國內有「勞動貧窮」的現象嗎？

陳部長雄文：所謂「勞動貧窮」可能是指越做越窮，換言之，有些工作的報酬不是很理想，所以，上班就好像窮忙一樣。

徐委員永明：其實，主席之所以訂出這個題目不只有遠見，也看到目前的社會問題，現在本席就提供我們社會從 1991 年至 2009 年變遷的資料來作一說明，從資料中我們可以看到台灣民眾自己主觀階級的認同，以 1991 年來說，大部分的民眾是認為自己是中層階級，所以，那時候大部分的民眾都認同自己是屬於中產階級，我們也認同過去台灣是一個中產社會；至 2009 年時，中層階級已不再是人數最多的一個階級，大部分的民眾認為自己是屬於工人階級或中、下階級，這都是民眾主觀上所認同自己是屬於哪個階級；本席認為這項調查非常重要，它可以顯示台灣民眾對自己的認同，以及貧富差距的嚴重程度。從資料中我們還可以看出，台灣民眾對 1997 年認為是非常嚴重的，其實比例不是那麼高，各位可以看到 2009 年台灣民眾認為是非常嚴重的，其實是有非常多的人認為的確是這樣，這主要是因為貧富差距的問題。

讓本席覺得更重要的是下一份資料，過去台灣有句俗語「甘願做牛不怕沒犁可拖」，就是不怕吃苦的意思，1985 年台灣民眾非常同意「吃苦一定會成功」的竟然高達 45%；至 2010 年時台灣民眾認同「吃苦一定會成功」的比例卻是相當低；坦白說，今天「勞動貧窮」不只是我們委員會提出來題目，而是大家都已經有這樣的概念，雖然大部分的民眾都可以找到工作，也許部長會跟我們說：跟其他國家相比，我們的失業率並沒有那麼高……

陳部長雄文：我們現在的失業率是 3.89%。

徐委員永明：部長一定會說這樣的失業率，情況看起來不會太差，民眾固然可以找到一份工作，卻認為自己不是中產階級，而且，整個社會所顯現出來的貧富差距也越來越大，對於認同「吃苦一定會成功」的民眾已從 45% 下降到 25%，不同意這個說法的民眾居然快要接近三成，民眾認為自己「吃苦一定會成功」的則下降二成，我覺得這是一個很大的問題。談到部分工時，我覺得這是勞動貧窮，雖然有工作，但他不覺得自己會有翻身的機會。對於勞動貧窮，我們把焦點放在部分工時，對於部分工時的定義，法國是用 30 小時，我們則是指工作時間有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。勞工保險局有部分工時認定原則，勞動部也有僱用部分工時工作勞工應注意事項。所謂勞雇雙方協商議定之，我們有介入的空間嗎？還是就讓他們去做決定？

陳部長雄文：基本上都是由勞資雙方去議定，有爭議時，政府才會介入。

徐委員永明：勞動部有一個專門的組織或單位在處理這一塊嗎？

陳部長雄文：在協商過程中未依協商契約去執行，而產生勞資爭議時，我們有專門的機構可做受理

徐委員永明：我們有定型化契約讓他們使用嗎？

陳部長雄文：委員剛剛提到的部分，都在我們的注意事項裡面，該注意事項已使用兩年，委員很多的指教，都是希望我們做一個檢討……

徐委員永明：因為是勞雇雙方協商議定之，很多打工賺時薪的人會覺得自己比較弱勢，如果勞動部有一個定型化契約，可以讓人從網路上取得，甚至可以要求雇主按照這個格式來訂定契約，我想勞方的保障也會比較多。

勞動部訂定的僱用部分時間工作勞工應注意事項，本席覺得裡面規定的比較像變形工時，「在正常工作時間內，其每日工作時數較全時勞工為少」，但請各位看第二點，「企業為因應全時勞工正常工作時間外之營運需求，所安排之班別」，感覺要加班卻找不到人，這會變成是其中的一個需求；第三點「企業為因應營運尖峰需求所安排之班別」，它與第二點很相似，更有趣的是「僱用部分工時勞工勞動契約宜以書面定之。」「宜」的意思就是可有可無，並無強制性。本席認為，第二點與第三點比較從企業主的角度在考量，如果他找不到勞工，他有這個加班的需求，他還有營運尖峰的需求，這可能是在一般上班時間，可是需求增加了；比較少站在勞工的角度，所以第四點可否改為「應以」，而非「宜以」？它的變化影響其實是滿大的。部長覺得呢？

陳部長雄文：我同意委員剛剛的幾點意見，我們在全面檢討的時候，這些內容可能都要全面再檢視一次。

徐委員永明：這些規定大都是站在企業主的角度，讓他們可以彈性使用，但我認為勞動部還是要站在勞動者保護的角度，所以勞動契約「應」以書面定之；還有勞動部可否主動提供定型化契約，作為勞工教育之用，就算學生去打工，也可以有一個依據，可以去為自己爭取權利。早上有委員提到，他滿一年之後，就會有休假，我覺得這是他們很難想像的。勞動部可以全盤來做檢討，提供定型化契約應該是可行的。

陳部長雄文：這部分我們已經答應去研擬。

徐委員永明：另外「應以」書面定之，應該也是可以做的。

陳部長雄文：是。

徐委員永明：還有公家機關使用派遣人員，我們來看他們的薪水情況，國立台灣大學會計室上班時間一週一至週五，8 時至 17 時，薪水 20,800 元。文化部的月薪一樣是 20,800 元，教育部的月薪是 20,215 元，行政院國發基金長期月薪是 20,500 元。派遣人員的薪水不到 22K，勞動部能否介入，來提高他們的薪水？部分工時少，原因很簡單，雇主一樣給你全時工作，薪水兩萬多元就可以解決了。所以工作貧窮問題還是會持續下去，而公部門在這個問題上，恐怕也扮演著滿重要的角色。

陳部長雄文：謝謝委員，我們會去了解。

主席：請林委員麗蟬質詢。

林委員麗蟬：主席、各位列席官員、各位同仁。部長和勞動部團隊，大家辛苦了！麗蟬今天要以 3 張 PPT 來與部長分享，我們看這張表是美國、日本、德國和台灣的女性勞參率全年齡的曲線圖，首先我們來看台灣女性就業年齡層最高點大概在 25 歲至 29 歲，較美國、日本、德國等先進

國家要來得更高，為什麼到了 30 歲就慢慢往下降？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。事實上，我們也有去了解，部分婦女因為結婚、生產、育兒，而離開職場。

林委員麗蟬：您真的是專家，因為我們團隊查出來，情況真是如此。進入婚姻之後，大部分的婦女在孩子大一點的時候，會繼續回到職場，大概會停在幾歲的時候？

陳部長雄文：大概 45 歲左右，還維持 7 成至 7 成 5 的比例。

林委員麗蟬：可是 45 歲以後，又開始往下，與美國、日本、德國不一樣，其他國家的曲線是有幅度，我們國家則是持續往下，沒有上升過。為什麼 45 歲以後會再下降？

陳部長雄文：對，因為家裡的長輩到那個時候大概也七、八十歲了，所以她又要回去照顧老人家。

林委員麗蟬：對，結完婚照顧小孩，小孩長大了，工作個幾年，繼續照顧老人家、照顧家庭，所以臺灣的女人真的很辛苦，就算是家庭主婦也要邊工作，我們今天早上在辦公室才跟助理分享說，真的很不公平，我在工作，我丈夫也在工作，但是我回家還要做很多事情。我覺得在這部分也要為我們的婦女多做點事情，我們也知道除了這個以外，也是要分享讓你知道，臺灣的婦女從 25 歲到 29 歲間就業率會很高的原因是因為現在的婦女就學，大學畢業就念博士。

陳部長雄文：教育水準都提高了。

林委員麗蟬：走到職場的時候很可惜，沒幾年就要照顧家庭，學的東西不一定用得到。再跟部長討論一下今天的會議主題有關部分工時的問題，在此之前，先跟部長分享一下國人的平均勞動參與率，可能我對新住民議題比較熟悉，其實很多新住民姊妹的廣義失業率比國人還高，部長知道原因嗎？

陳部長雄文：因為新住民是到一個新的環境，所以她們可能在尋找工作上會比本地人更困難一點。

林委員麗蟬：對，來得比較辛苦，我們知道一般婦女很辛苦了，要照顧家庭、照顧小孩，新住民除了這些之外，還要兼顧語言要通、文化要更熟悉，老闆更要尊重族群，才能做到這一塊，所以我們看數據就知道，我們在這塊，傳統的企業家或一般中小企業在請新住民當中會有一些爭議，待會再跟部長討論我們很多新住民、學生、家庭主婦只能兼職、部分工時或彈性工時，我也知道這是很必要的，他們可能工作個幾小時，因為小孩放學了，必須去接小孩，常常需要請假，例如老人家要看醫生，我們要請假；小孩子住院、看醫生，我們也要請假，都是婦女要請假，所以我覺得部分工時和彈性工時是有必要的，只是我們要怎麼去推動。部長知道我們新住民打工、就職會遇到哪些就業的糾紛嗎？

陳部長雄文：新住民遇到的主要問題，一個當然就是語言，必須要很快學到這邊的語言，當然還有一些生活習慣或文化上的差異，這些可能都是影響到他們找工作的原因。

林委員麗蟬：像剛剛徐委員講的，我也是在辦公室從早上等到現在，我最近在全國辦了很多場的全國新住民團體、婦女團體、人權團體的座談會，在座談會上也有很多團體提到部分工時的問題，尤其是新住民，很多資方可能沒有幫他們投保勞保，我們知道有這個規定，但是新住民對很多臺灣的法令、規定都不太了解，不是全面不了解，而是不太了解，就算她遇到勞資糾紛，就

我常遇到的個案，我也陪個案跑過好幾次，因為我也來自民間團體，新住民相關的，不管是就業糾紛還是法令問題，都會找我們，其實對他們來講是非常辛苦的，跑到最後，個案都跟我說：麗蟬，我們不要跑了，因為我沒時間這樣，我要去上班，我要再找別的工作，不要為了這件事情跟他爭。所以，我們要加強新住民勞動權益的宣導，這個宣導是非常重要的，為什麼重要？除了要宣導給勞資雙方都了解以外，重點是新住民聽不太懂，所以我有提到一件事，包括司法院、衛生署、移民署都有通譯人員或通譯志工，如果可以的話，是否請部長在勞動部這邊也加進去，因為新住民很想在臺灣為臺灣社會出一分力氣，如果有更友善的就業環境和加強宣導，請部長多多幫忙。第二，談到新住民丙級執照的考試。請問部長，目前丙級執照的技能檢定大概有多少類型？我查到的大概有 110 種，就是丙級的部分，不包含甲級和乙級。

主席（陳委員曼麗代）：請勞動部勞動力發展署蔡副署長答復。

蔡副署長孟良：主席、各位委員。全部是 160 幾種。

林委員麗蟬：因為在我參與社團之前，我的興趣就是考證照，我家裡有很多證照，我連網球裁判證都考了，真的有執法領錢。現在看到有 110 種的丙級證照，其中 5 種新住民可以用口唸考題，裡面有女子美髮，我不知道為什麼要分女子和男子美髮，有女子美髮、中餐、美容、保母和照顧服務員，我覺得這部分可以再加一些項目，如果勞動部評估可行，沒有涉及很深的執行面的話，可以用口唸，例如女妝，我差一點也去考，我覺得女妝和美容、美髮也沒有差很多，是否能開放？又例如導遊，很多國外的觀光客到臺灣，他需要的不只是熟悉臺灣文化而已，還要熟悉這些旅客的語言，這樣更親切，要行銷臺灣也要用他們感覺更親切的語言，讓自己人導覽也不錯。雖然部長任期只剩下 20 幾天，部長能不能再為我們新住民多做一點事，其實你現在多做一點事，未來新住民可以為臺灣多做更多的事情。

陳部長雄文：對於委員剛才提的這幾點，我們會再跟委員請教，若是我們要再開放一些項目，我們都會評估如果有更多人報考，我們就會來開放。

林委員麗蟬：可以，因為這是我們座談會裡面蒐集到的意見。

陳部長雄文：我們可以再跟委員這邊溝通，看看哪一些項目是新住民朋友比較願意參與的檢定項目，我們可以來考慮。

林委員麗蟬：謝謝部長。

主席：接下來登記發言的黃委員昭順、江委員啟臣、鄭委員天財、周陳委員秀霞、盧委員秀燕、黃委員偉哲及賴委員士葆均不在場。

請林委員淑芬質詢。

林委員淑芬：主席、各位列席官員、各位同仁。請問部長，你覺得部分工時制是補充原則？還是主力？是替代正職勞動力的主力？還是補充原則？

主席：請勞動部陳部長答復。

陳部長雄文：主席、各位委員。它當然是一個補充的原則，我們還是希望正職是國家勞動力的正常型態。

林委員淑芬：如果是一個補充原則，按照你們的報告，餐飲服務業 95.8%都是部分工時制，加油工

94.7%，我講的是職業類別，該行業、該產業，加油工是 94.7%，收銀員是 94.7%，我的意思是說，住宿、餐飲其實有很多也是大企業在經營的，加油工部分，一個是國營事業中油，一個是臺塑，大企業、大財團，收銀員我們最普遍知道的，所有連鎖的便利商店都是超級大財團，可是當他們在聘用收銀員、加油工、服務生時，九成以上都是使用部分工時制，你覺得九成以上是叫做正職嗎？它還會是一個補充原則嗎？

陳部長雄文：我想我們的資料可能表達得不是很正確，這是部分工時裡面用時薪制或月薪制，而不是這個職業別有這麼高比例都是部分工時，而是它已經是部分工時裡面，我們再把它分兩類。

林委員淑芬：對啊！我是說這些都是部分工時的統計，部分工時裡面有時薪、有月薪。

陳部長雄文：對。

林委員淑芬：但他還是部分工時，所以我問你部分工時是補充原則，我不是說部分工時是時薪或月薪制，我講的就是部分工時，你的部分工時注意事項也叫做部分工時，部分工時到底是要成為補充原則還是正職的主力？

陳部長雄文：以加油工為例，加油工有 1 萬人，可能有 1,000 人或多少人……

林委員淑芬：是嗎？統計是這個意思嗎？這是你們部分工時勞工薪資計算方式。

陳部長雄文：跟委員報告一下這邊統計的資料，例如住宿餐飲業，就業者是 81 萬人，部分工時的有 8 萬 1,000 人，大概只占十分之一。

林委員淑芬：占十分之一？

陳部長雄文：占十分之一。

林委員淑芬：部分工時占它的十分之一？

陳部長雄文：對。

林委員淑芬：十分之一也可以叫做補充原則嗎？你們所謂的補充原則，什麼樣叫做補充？全國有多少收銀員？它的部分工時工作者有幾個？

陳部長雄文：我們是以行業別來做調查，收銀員不在這個分類的業別裡面。

林委員淑芬：我的意思是說，你們要談部分工時，你們連基本現象都還沒有掌握到，從基本定義到基本統計、基本分類，事實上都還不清楚。我今天聽這麼久，覺得部長都在暗示幾件事情，包括你們的報告也有講到部分工時的實況調查，你們的實況調查認為學生居多、家庭主婦居多、退休人員居多，這些人的身分加起來大概就占七成了，對不對？我覺得這個話裡面好像在暗示一種狀況，因為學生、家庭主婦、退休後再就業，都好像不是主要的勞動力人口，對嗎？

陳部長雄文：沒有暗示這個意思，但是統計出來，其實學生在很多的業別也是我們充沛的勞動力來源，所以我沒有做那個暗示的意思。

林委員淑芬：對，所以才有委員跟你說，這是全職勞工的時薪化，我們講部分工時工作的全職化或濫用時薪制，我跟你講說企業怎麼極濫用時薪制，如果是一個補充原則，那怎麼樣才叫做補充原則？什麼叫濫用？超越了補充原則，他怎樣叫濫用？你的暗示好像學生、家庭主婦、退休人員，可是我要告訴你，除了看起來好像學生、家庭主婦、退休人員外，部分工時者有將近三成既不是學生，因為學生感覺是在打工，不管他是不是成為該行業的主力，但基本上你會認為學

生是兼差打工，但我要告訴你，整個部分工時裡面有將近三成，有 29.3%既非學生，也不是兼差打工的。此外，你講到服務業居多，歐洲比例比我們高，感覺臺灣部分工時的狀況並不是那麼嚴重，我覺得都有暗示這樣的情況。但是我要告訴你，依據你們的統計，這都還是你們的統計，以 2007 年為例，部分工時就業的人數有 25 萬 2,327 人，占總就業人口 2.5%，這是行政院主計總處的調查。如果以週工時未滿 35 小時為部分工時，就業者總計有 36 萬 6,316 人，占總就業人口的 3.6%，以上是 2007 年的資料。但是 8 年以後，也就是 104 年 5 月的人力運用調查，我國就業人數 1,117 萬 9,000 人，屬於部分工時的就業人口就達到 40 萬 5,000 人，占全體就業人口的 3.62%，就業型態屬受僱者為 35 萬 8,000 人，你的報告裡面說這個占了 4.05%，但是這個部分的定義還是要匡定為經常性週工時未滿 30 小時。這裡面你要看到，第一，它的曲線是上升的，大家今天都談過了。第二，依照勞動部自己的調查，我剛才講過，將近三成其實是專職的部分工時，非學生、非家庭主婦、非退休再就業，事實上他是專職的，他需要一個專職的工作，但他從事的是部分工時的工作，他不是兼差，也不是打工，也不是補充家庭收入而已，他是專職的。相較於 2004 年的統計，當時這種無上列身分的，就是無家庭主婦、無在學、無升學考試準備、無退休後再工作、無待役身分，在 2004 年，也就是 11 年前，只有 13.52%，也就是說，專職的部分工作者在 2004 年只有 13.52%，可是到 103 年已經是 29.3%，這是什麼現象？

陳部長雄文：這個當然跟現在職場的型態應該會隨著有一些變化，委員最關心的就是部分企業主是不是把部分的工作，本來應該是要請正職工的，他把這個轉換成部分工時的工作，對於部分的勞工，他可能學經歷比較差、能力比較弱的，會被淘汰變成適用這種模式來上工。

林委員淑芬：並不是這樣，我舉出一個行業，叫做教師，特別是兼職教師，他們的學經歷很好，再出國留學回來的，還有博士的，基本上都是博士、出國留學拿學位回來的，專職的教師，可是他領的是部分工時薪水，專門去兼的教師，至少在他們那個行業裡面有一成，大學的兼任教師、部分工時教師，幾乎是年輕的主力，這就是濫用，這不是濫用嗎？那些高學位、高學歷在各個大學部分工時，這邊 10 個小時、那邊 8 個小時、那邊 6 個小時，跑來跑去，他們陷入工作貧窮，他們想納入勞基法，可是卻不得其門而入，這不是只有低學歷或低教育水準，並不是只有這種現象。

陳部長雄文：這部分我同意委員的看法。

林委員淑芬：我要跟部長講的是，國家還要繼續放任這種狀況嗎？對於部分工時這種工作型態是不是要框定一些管制？我現在要跟部長分享的是 ILO 在 1994 年的第 175 號部分工時勞動公約，1994 年是在 20 幾年前，他們在 20 幾年前把以部分工時為主的非典型僱用，因為快速增加，特別是女性勞工居多的狀況裡面，這種工作型態被定義成低成本的勞動力，也作為應變景氣變動時調整人力的對象，所以經常遭受到不當的差別待遇，所以它是為了處理兩個狀況，一個是為了改善女性工作歧視，確立部分工時保護的法制，所以 ILO 訂出部分工時的勞動公約。另一個是它企圖建構完備的部分工時勞動制度來創造就業，所以歐洲講到所謂的工作分享，來解決歐洲比較嚴重的失業問題，這也是歐洲部分工時現象比較嚴重的原因，基本上他們是在創造額外的工作機會，而不是我們這種情況，因為臺灣的部分工時在某些特定領域裡面是當成主力，而

且是完全的主力，所以第 175 號部分工時勞動公約的基本原則包括：勞動權的保障、正職間的平等待遇原則、就業型態自由選擇權保障，今天我們看到部長提出來的注意事項，事實上在這幾個原則上的規範上是相對不足的。

我們認為部分工時的勞工與全時工時的勞工，同樣要受到團結權、協商權、勞工代表的行動權，以及職業上安全、健康與就業歧視上的保護，權益應該是一樣的，可是你們只注意到資遣、休假，事實上，如果沒有受到勞檢的規範，等於是沒有規範，如果你們不做勞動檢查，資方違規也不會被怎麼樣，你們訂出來的規定已經不足以提供保障了，但部分工時勞動公約還講到第二件事情，它說與全時勞工要享有同等社會保障條件，可以依勞動時間分擔費用或工資所有的比例進行調整，在某種程度上你們已經有談了。第三，與全時勞工享受同等勞動條件保護，這一點你們也承認了，雖然都沒有勞檢，違規時也不會怎麼樣。第四，這一點我是覺得比較嚴重的，工資要享受比例平等的保障，這個問題就來了，工資要享受比例平等的保障，所謂的比例平等不是在於勞動部訂出最低時薪制，而是這個產業聘了正職工與時薪工，二者的薪資比例必須平等，所以它的正職工換算成時薪，要跟部分工時的時薪要平等，同工也要同酬，給薪也要平等，這樣子才不會把補充原則變成替代掉正職工、節省勞動力成本的選擇。可是現在你們並不是這樣做，你們頒佈一個最低勞動規範部分工時的時薪每小時 120 元，這是國家制定的最低保障原則，可是不一定符合該企業正職者的工資，或月薪工資享受比例平等的保障，沒有！

我們來看一下日本的部分工時勞動法，它在 2007 年還做過修法，韓國的定期契約與部分工時勞工保護法裡面，還要求部分工時的勞工延長工作時間，一星期內不得超過 12 小時，未獲得勞工同意，可以拒絕延長工時。韓國還訂定出雇主不能給予同一工作場所從事相同或類似工作的部分工時勞工，與全時間僱用的勞工，因為身分不同給予歧視性待遇，包括欠缺正當事由，在薪資或其他勞動條件上給予勞工不利的對待。基本上是要企業不是符合勞動部規定的每小時 120 元，而是要符合聘用正職全時工作者的薪資，依照比例去訂出時薪。韓國還有一項規定是部分工時勞工要優先轉換為全時間勞工，雇主如果想要僱用全時間勞工，應該優先僱用同一工作場所中，從事相同或類似工作的部分工時勞工。所以我們要講說，你們簡單一句話說適用勞基法，注意事項只是提醒雇主，講得更清楚，但我要跟你們講，你們規範的還遠得很，真的還遠得很。我對這件事情為什麼要這麼嚴格？因為我們覺得不能讓他們以部分工時制來濫用、規避勞動成本。

依據勞動部的統計、調查，也就是同樣的這份調查，每週工作時數 35 到 40 小時是 8.2%，超過 40 小時以上也有 7.6%，依據你們的統計、調查，一個是踩在法律邊緣在玩遊戲，一個是已經超過你們所界定的部分工時規定了，這兩個部分加起來也將近 16%，每週工時都超過 35 個小時，所以部分工時有相當的比例與全職工作相當。你們又去調查這些人是不是家計的主要負責人，你知道在你們的調查裡面有多少比例是說是嗎？這是你們自己的調查，而且是針對是不是家計主要負責人的調查，這份部分工時是他們的主要收入耶！我們為什麼說工作貧窮？結果你現在還要翻閱資料才知道數據，這不是你們做的調查嗎？如果你們在調查時看到這項數字，就真的應該去好好規範部分工時，雖然這項數據並沒有在你們今天的報告中列出來，你們的調查顯

示，有 56.9%的人承認自己是家計的負責人，可是這個數字在 2004 年只有 23.96%，你們的統計是抽樣，但也不能因為比例低，就忽略比例增加的趨勢，更何況有將近 6 成的部分工時者，是靠這份部分工時的薪資來撐起全家的家計主要來源。部分工時有 7 成是以時薪計算，所以有做才有錢，沒做就沒有錢，在這種這麼全勞動的狀況裡面，如何維持他的生計？你說你們頒佈了每小時 120 元的薪資，已經將國定假日、例假日納入考量了，但那些都太遠了。

我講一個例子給你聽，今年 4 月，本席的服務處接到一件陳情案，春節放假領月薪的勞工，最低者是 2 萬 08 元，但領時薪 120 元的勞工，被雇主要求每天工作 8 個小時，工作 5 天，領到的薪資是 1 萬 8,240 元，他幾乎就是正職，可是領的卻是時薪，他是全職的勞工，但卻採時薪制，他領的薪水是 1 萬 8,240 元，雇主給的時薪，計算方式就是這個樣子，更不要講 2 月了，更不講春假、春節了，你說這叫做什麼公平呢？而且這些人有很多都是家計的主要負責人，所以雇主濫用時薪制，降低人力成本，這件事是一個事實，造成部分工時每月總領取薪資低於基本的法定工資（月薪），這種現象真的很普遍。

部分工時全職化，而且身分非學生化、非兼差化，它是專職化，這個問題非常明顯，所以我們希望企業在使用部分工時時，其門檻一定是補充原則，而這個門檻要如何設置一定要很清楚，不能說現在的法定薪資是 120 元，我們要求你們必須做到平等原則，這是 ILO、韓國都訂出的原則，不是政府所定的最低工時原則，而是同等待遇原則，比照企業裡面所聘僱的全職勞工的同等待遇原則，如果是同等待遇，企業就不會選擇去規避巧門，所以我們有待努力的地方真的還滿多的。

至於你說於服務業制定專章就可以來處理這個問題，我不贊成這樣做，為什麼呢？我剛剛講過兼差教師的例子，而且已經是個趨勢、潮流，請問它是服務業嗎？並不是！

陳部長雄文：廣義來說，我們是把醫師、教師納入服務業。

林委員淑芬：教師是適用服務業嗎？

陳部長雄文：當他要適用勞基法時，我們就認定是服務業。

林委員淑芬：研究助理呢？根據你們的統計，部分工時勞工薪資計算方式裡面的作業員也有一大部分是，這個問題還滿大的，護理人員（含牙醫助理），特別是牙醫助理，時薪制的現象也滿多的，這個有涵蓋進去嗎？

陳部長雄文：這些都在我們認定的服務業裡面，他是屬於醫療保健服務業。

林委員淑芬：牙醫助理？

陳部長雄文：對，都算。

林委員淑芬：教師呢？

陳部長雄文：教師是教育服務業。

林委員淑芬：教育服務業？我不是講才藝班，也不講代課老師，而是大學裡面時薪制的教師哦！

陳部長雄文：其實我們很希望教育部可以把這些應該適用教師法的人全部都適用教師法，其餘則是適用勞基法，這樣就可以進入我們認定的領域中。

林委員淑芬：這是不可指望的事情啊。

陳部長雄文：像委員剛才講的那些兼任教師，都是我們應該去解決的問題。

林委員淑芬：可是就是沒有解決啊，他們光是要適用勞基法都沒辦法適用了，會是你們定義的服務業嗎？這些兼任教師連勞基法都沒有適用耶！

陳部長雄文：這個問題我們跟教育部溝通過好多次了，要不就是適用教師法，否則就應該讓這些人適用勞基法，就是二選一，不能讓他們沒有一個法律的保障。

林委員淑芬：要不要適用勞基法不是勞動部就可以決定的嗎？

陳部長雄文：畢竟教育的主管機關是教育部，我們還是要和教育部做協商。

林委員淑芬：教育部因為考慮到自己的行政成本，就是不願意擔負起這個責任，所以你說訂出一個服務業專章來規範部分工時，其實還是會有很多人被你們排除在保護之外，所以這些不受政府法令保護的勞工、就業狀況，我們都認為算是非正式勞動的範疇，可是非正式勞工的比例，我們也知道它與貧窮是高度相關的，例如 5 人以下有沒有納入勞保，或兼任教師不適用勞基法，他們就是在那裡工作貧窮啊，連服務業也不是、教師也不是，他們什麼都不是，這種非正式、不受政府法規、政策保護的這些人，大家都知道，他們跟貧窮是高度相關在一起的，所以我們不能讓這種連大學教師都是這樣的情形存在，顯示我們這個國家對於勞工保護太落後了，太沒有人權了，我覺得這部分真的是一大漏洞。當然部長就要下台了，不過我們還是請部裡面好好去思考，我認為大刀闊斧還是要改革啦，未來大家再一起繼續努力，謝謝大家。

陳部長雄文：謝謝委員的指教。

主席（林委員淑芬）：請吳委員秉叡質詢。（不在場）吳委員不在場。

報告委員會，本日會議詢答全部結束。吳委員玉琴、徐委員榛蔚所提書面質詢，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 2 週內以書面答復，委員另要求期限者，從其所定。

吳委員玉琴書面質詢：

一、部分工時工作者於《勞動基準法》（以下簡稱：本法）內定有明文規範者在於第二條第三款：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」以及第四款：「平均工資：謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。」此外並無明文以規範之。惟於法理上，在本法總則涉及的工作樣態，應於本法後續條文適用之。部分工時即：計時（時薪制）、計日（日薪制）、計件（按件計酬）等樣態，皆在此列。這個觀點 貴部是否有不同的意見？

二、惟民間若未經專業諮詢或歷經勞動檢查被明確指出缺失者，對於計時（時薪制）、計日（日薪制）、計件（按件計酬）等非月薪制的其他樣態多有誤解，為匡正民眾之誤解。本席惠請 勞動部以書面回覆本委員會下列問題，如下：

1. 勞動契約

(1)時薪/日薪/計件制勞工，依據本法第十條規定，定期契約屆滿或不定期契約因故停止履行後，於三個月內訂定新契約或繼續履行原約，年資是否亦應合併計算？

(2)時薪/日薪/計件制雇主之於本法第十一條、第十三條但書宣告解約，是否應遵循第十六條預告時間規定，以及第十七條規定支付資遣費？勞工是否得依據第十六條第二項規定於工作時間請假外出另謀新職？並雇主是否未依據第十六條第一項規定預告而終止契約，是否應依據本條第三項規定給付預告時間工資？該工資如何計算？

(3)時薪制勞工未按日連續排班者，本法第十二條第一項第六款規定之連續曠工三日是否可依排班表上數日間連續排班日進行認定？

(4)時薪/日薪/計件制勞工於勞動契約終止時，依本法第十九條請求發給服務證明書，其證明書上是否得省略：時薪/日薪/計件制等字樣？

(5)時薪/日薪/計件制之聘僱關係，於事業單位改組或轉讓時，之於留用或終止契約之辦法，是否適用本法第二十條之規定？

2. 工資

(1)時薪/日薪/計件制之勞工薪資，是否適用本法第廿一條、第廿二條、第廿三條規定？

(2)時薪/日薪/計件制勞工之延長工時是否適用本法第廿四條規定，依每小時工資額加給發放？

(3)時薪/日薪/計件制之雇主是否應依本法第廿八條規定繳交工資墊償基金？並遵循本條相關規則？

(4)時薪/日薪/計件制之勞工是否適用本法第廿九條規定，而有收受獎金或紅利之權益？

3. 工作時間、休息、休假

(1)時薪/日薪/計件制勞工之正常工作時間是否受本法第三十條、三十條之一之限制？

(2)時薪/日薪/計件制勞工之延長工作時間是否受本法第三十二條規定限制？

(3)時薪/日薪/計件制之勞工採晝夜輪班制者，是否適用本法第三十四條規定？

(4)時薪/日薪/計件制之勞工是否具有本法第三十六條例假、第三十七條紀念日勞動日休假、第三十八條特別休假之權利？並本法第三十九條規定前述休假日之薪資如何計算發給？以及任職於公用事業者，是否適用本法第四十一條規定？

(5)時薪/日薪/計件制之勞工是之拒絕延長工時與請假，是否適用本法第四十二條、第四十三條規定？

4. 童工、女工

(1)聘僱童工是否得以採時薪/日薪/計件制計薪，並是否適用本法第四十五條至第四十八條之規定？

(2)時薪/日薪/計件制之之女工是否適用第四十九條至第五十二條規定？其產假、流產假之薪資如何計算發給？

5. 退休

(1)時薪/日薪/計件制之勞工自請退休或強制退休條件，是否適用本法第五十三條、第五十四條規定？並勞工退休金之給與是否適用第五十五條規定給與及第五十八條規定請領？

(2)時薪/日薪/計件制之雇主是否應依據本法第五十六條規定按月提撥勞工退休準備金？其若為定期契約者，是否適用之？

6. 職業災害補償：是否適用本法第五十九條至第六十三條職業災害補償、賠償之規定？

7. 其他：

(1)技術生之工資是否準用本法第廿一條規定？並是否得以採用時薪/日薪/計件制發給工資？

(2)雇主依本法第七十條規定訂定工作規則，是否應包含事業單位內採以時薪/日薪/計件制之勞工？

三、綜上所述，惠請 勞動部以書面答詢本委員會。

徐委員榛蔚書面質詢：

一、非典型就業已成趨勢，權益保障刻不容緩

1. 雖然法定工時自今年起，從雙週 84 小時變成單週 40 小時。但根據勞動節五一前夕，求職網站公布的調查結果，有多數約 47.9%的勞工認為自己的工作屬於「上班打卡制，下班責任制」，他們認為自己處於「工時認定的灰色地帶」，這意味著有些雇主，一方面想透過打卡，來掌控員工出缺勤狀況；另一方面又考量到人事成本，不願多付加班費，因此要求同仁要「負責任」，完成工作後才能下班。對於這種導致勞工的權益受損的態樣，部長不知道有沒有了解到這種情形？您的看法又是如何？

2. 隨著社會經濟型態的改變，勞動市場僱用趨於彈性化，因此非典型就業應運而生，目前非典型就業計有派遣人力、臨時僱用及部分工時者。根據去（104）年行政院主計總處公布資料，我國的非典型就業人數增加到 78.1 萬人，占全體就業人數比率達 7%，可說是雙雙創下歷年新高。

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

4. 目前有些雇主為了降低勞工成本，大量起用非典型職務的勞工，來取代全職勞工，但在景氣不好的時候，這些非典型的勞工，往往就是被雇主拋棄的第一批人，因此政府有必要給予更完備的權益保障，尤其是社會各界普遍預言在 520 政權交接後，國內經濟景氣將會有一番震盪或是低迷時期，所以對於將來勞工權益的保障更是有相當的必要性與急迫性，對此部長您認同嗎？

二、勞動力缺口增幅擴大，衝擊全臺產業

1. 根據去年底遠見雜誌引用 IMD 洛桑管理學院調查撰文，指出台灣上班族平均每年工時 2,116 小時，比 61 個受調查國家總平均多出 197 小時，名列世界前茅，顯示不少台灣上班族是工作狂或苦勞族。另依勞動部統計，台灣人的勞動參與率只有 58.5%，遠低於新加坡 67%、美國 62.9% 等，堪稱世界末段班，尤其是 55 歲到 59 歲的工作人口，台灣只有 54%，但許多先進國家都超

過八成，由此又顯示出台灣人是很不愛工作的，對此平均工時超長但又極度不愛工作的臺灣勞動現況，請教部長您的看法？

2. 另外，臺灣 50 到 65 歲中高齡勞動人口，提早退休的態勢日趨明顯，目前至少有上百萬人「賦閒在家」。而 50 歲出頭就符合退休資格的公教人員，目前正引爆大退休潮。這樣的大退休潮，又遇上少子化，因此導致台灣的人力市場吃緊。雜誌更預告在未來 20 年內，將會有 885 萬名上班族消失，人力短缺問題已經全面衝擊台灣產業。部長，您知道我們臺灣的員工都到哪裡去了？對此現況及未來，勞動部可有解決的方法？

三、偏鄉勞動力減損問題亟待處理解決

1. 本席一直以來都很重視臺灣東西部發展均衡的問題，因為花東地區，不像西部交通便捷，就業類別多，容易留住勞動人口，所以在偏遠地區，因為就業條件、就業類別不比西部，往往造成青年人口、勞動人口的外流，相對來說，勞動人口老化的速度，比都會區高出許多，請問我們勞動部對於勞動人口老化及外流有何因應措施？

2. 再來因本席來自原住民人數最多的花東地區，故對原住民的就業問題也相當關心，尤其當看到原住民逐年下降的勞動參與率（在 15 歲以上民間人口中有參與勞動的比率），不免覺得憂心，因此請教部長，在對於偏鄉或是原民的就業部分，勞動部有無相關的輔導措施或職業訓練？其成效又是如何？

3. 依目前勞動部原住民就業者從事行業的統計，顯示原住民大部分都從事勞力負擔以及職場風險比較高的行業，如營造、製造或農林漁牧業……等，為此本席認為在有關原民就業福利及職場安全的保障上，勞動部應該要有更周全的措施或規範，例如重視安全檢查或強調工安教育等，部長您認同嗎？

4. 希望勞動部針對勞參率及勞動力下降的問題，都有完善的因應計畫，在此本席還有一點要提醒部長，因為花東地區有勞動人口老化及勞動人口外流的問題，所以亟需勞動就業的在地就近服務，目前相關業務係隸屬位處新莊的勞動力發展署北基宜花金馬分署，分署轄下在花蓮縣雖然有花蓮及玉里兩個就業中心，但不知是因為組織精簡或業務考量，自今年起已有近半就業服務台終止服務，因此本席期望並要求部長，千萬別因服務據點減少就連帶縮減就業協助的服務能量，反應趁此機會，匯集服務資源戮力幫助地方政府留下就業人口才對，此項要求和期望，請問部長可以給東臺灣居民明確具體的承諾嗎？

主席：本次會議到此結束，現在散會，謝謝。

散會（15 時 25 分）