

## 立法院第 9 屆第 1 會期社會福利及衛生環境委員會第 35 次全體委員會議紀錄

時 間 中華民國 105 年 6 月 27 日（星期一）9 時至 16 時 30 分

地 點 本院群賢樓 801 會議室

主 席 王委員育敏

主席：出席委員已足法定人數，現在開會。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 34 次全體委員會議議事錄

時 間：105 年 6 月 23 日（星期四）9 時至 12 時 52 分

14 時 3 分至 16 時 5 分

地 點：本院群賢樓 801 會議室

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

列席委員：鄭天財 曾銘宗 徐永明 黃偉哲 徐榛蔚 鍾佳濱 陳亭妃 賴瑞隆  
林德福 廖國棟 王惠美 賴士葆 顏寬恒  
（委員列席 13 人）

列席官員： 勞動部 部 長 郭芳煜  
政務次長 廖蕙芳  
勞工保險局 局 長 羅五湖  
勞動力發展署 署 長 黃秋桂  
勞動基金運用局 局 長 黃肇熙  
職業安全衛生署 署 長 劉傳名  
勞動及職業安全衛生研究所 所 長 劉佳鈞  
綜合規劃司 司 長 王厚誠  
勞動關係司 司 長 王厚偉  
勞動保險司 司 長 石發基  
勞動福祉退休司 司 長 孫碧霞  
勞動條件及就業平等司 司 長 謝倩蓓  
勞動法務司 司 長 王尚志

|               |       |     |
|---------------|-------|-----|
| 統計處           | 處 長   | 羅怡玲 |
| 衛生福利部         | 常務次長  | 蔡森田 |
| 醫事司           | 副 司 長 | 商東福 |
| 國健署           | 代理署長  | 陳潤秋 |
| 國防部資源規劃司科技企劃處 | 處 長   | 游玉堂 |
| 軍醫局衛勤保健處      | 科 長   | 羅子評 |
| 內政部營建署        | 副 署 長 | 王榮進 |
| 行政院環境保護署      | 副 署 長 | 張子敬 |
| 環境衛生及毒物管理處    | 副 處 長 | 陳淑玲 |
| （上午）廢棄物管理處    | 處 長   | 吳盛忠 |
| （下午）          | 簡任技正  | 邱濟民 |
| 經濟部標準檢驗局      | 副 局 長 | 莊素琴 |

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、勞動部、衛生福利部、國防部、內政部營建署、行政院環境保護署、經濟部標準檢驗局就「石綿相關職業疾病之預防與補償：如何從進口貨品檢驗、拆除營建廢棄物管理，以及工作場所職場暴露等階段預防石綿危害，並建立石綿相關疾病之合理補償機制」列席報告，並備質詢。

（本日會議由勞動部郭部長芳煜、行政院環境保護署張副署長子敬、內政部營建署王副署長榮進、衛生福利部蔡次長森田、經濟部標準檢驗局莊副局長素琴及國防部游處長玉堂等列席報告並備詢。委員洪慈庸、吳焜裕、陳宜民、吳玉琴、陳瑩、陳曼麗、蔣萬安、鍾孔炤、林靜儀、黃秀芳、王育敏、李彥秀、曾銘宗、楊曜、王惠美、劉建國及林淑芬等 17 人提出質詢，均經勞動部郭部長芳煜暨各相關主管、衛生福利部蔡次長森田暨各相關主管、內政部營建署王副署長榮進、國防部游處長玉堂、經濟部標準檢驗局莊副局長素琴及行政院環境保護署

張副署長子敬等即席答復。)

決定：

- 一、本日會議報告及詢答完畢。
- 二、委員陳瑩及林德福等 2 人所提書面質詢，列入紀錄刊登公報，並請相關機關書面答復。
- 三、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。

通過臨時提案 9 案：

- 一、鑒於台灣早期大量進口石棉作為建築材料，使用範圍包含地磚、地板、防火門、牆板、隔音牆、水泥板、石棉瓦、屋頂覆蓋毯等等，為落實石棉危害預防，要求內政部營建署應研議針對既有建物的石棉監測與安全管理措施，管理內容應包含對既有建物進行檢查，將含有石棉的建物建立登記制度並作列管，並於一個月內將研議書面報告送交立法院社會福利及衛生環境委員會。

提案人：林淑芬

連署人：吳玉琴 洪慈庸

- 二、鑒於台灣從 1997 年至 2008 年間惡性間皮瘤發生率有明顯增加趨勢，但相對於勞保職業病給付資料，石棉肺症與其併發症案例卻相當低，顯見我國石棉相關職業病有嚴重被低估的可能。此外，石棉暴露所導致的疾病，潛伏期可長達 20 至 40 年，所以離職及退休勞工依舊是罹病的高風險族群。爰要求勞動部應會同衛生福利部共同研議建立全國惡性間皮瘤及石棉相關疾病的登記通報機制，針對高風險離職及退休勞工持續進行定期健康檢查，並於三個月內將研議書面報告送交立法院社會福利及衛生環境委員會。

提案人：林淑芬

連署人：吳玉琴 洪慈庸

- 三、有鑑於台灣雖在 1989 年將石棉歸類為毒性化學物質，自 2000 年開始限制石棉的使用，並於 2001 年實施石棉廢棄物的管理，爰要求主管機關行政院環境保護署應依毒性化學物質管理法立即檢討，並於 105 年年底前公告禁用石棉，以維護國人健康權益。

提案人：陳宜民

連署人：李彥秀 蔣萬安

- 四、有鑑於台灣雖在 1989 年將石棉歸類為毒性化學物質，自 2000 年開始限制石棉的使用，並於 2001 年實施石棉廢棄物的管理，然卻要到 2018 年才全面禁用。爰要求勞動部應會同相關單位對工作職場中接觸石棉的勞工進行調查且追蹤，以保障未來勞工不幸罹癌求償之依據，以保障勞工應有之權益。

提案人：陳宜民

連署人：李彥秀 蔣萬安

- 五、有鑑於台灣雖在 1989 年將石棉歸類為毒性化學物質，自 2000 年開始限制石棉的使用，並於 2001 年實施石棉廢棄物的管理，而石棉引發的癌症病變潛伏期長達 20 年，台灣將進入發病高

峰期。爰要求勞動部應會同相關部會對相關產業勞工示警，並於三個月內比照日韓等國，針對石棉職業災害研議補償專法，以維護勞工應有之權益。

提案人：陳宜民

連署人：李彥秀 蔣萬安

六、有鑑於我國 15 至 19 歲勞工，職業傷害千人率遠高於其他年齡層，且職業傷害樣態多為「被機具捲、夾」或遭「作業場所利刃刺傷、割傷」等類型，惟渠等職業傷害皆可透過雇主施以在職教育加以預防。爰此，勞動部應會同教育部，率先針對建教合作機構加強職業安全衛生宣導，並同步進行勞動檢查，查察渠等事業單位有無落實職業安全衛生法第 32 條，對勞工施以從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練，以降低職業傷害風險，並將執行情形報告送交立法院社會福利及衛生環境委員會。

提案人：王育敏

連署人：蔣萬安 陳宜民

七、查「勞工作業場所容許暴露標準」共認列 487 項空氣有害物，其中鉛、汞、鉻、砷、黃磷、氯氣、氰化氫、苯胺等八項影響未成年人生長發育之有害物，於未成年勞工之工作場所，主管機關認定其容許濃度應予減半。惟其他 479 項空氣有害物如甲醛等致癌物，主管機關未從嚴認定容許濃度，恐危及未成年勞工健康安全。爰此，勞動部應於六個月內通盤檢討重新修訂「雇主不得使未滿十八歲者從事危險性或有害性工作認定表」，針對具致癌性之空氣有害物，從嚴訂定其作業環境容許濃度，並送交立法院社會福利及衛生環境委員會。

提案人：王育敏

連署人：蔣萬安 陳宜民

八、台灣雖於 2018 年將全面禁用石棉，但 1980 年代即已發現石棉有害人體，其潛伏期大約為 20~30 年，換句話說，即將進入石棉相關疾病的高峰期。民眾面對石棉導致的危害，卻經常求助無門。政府應對於石棉危害人體的說明、生活環境（居家及職場）石棉建材之檢測、石棉產品廢棄後之拆除、清除、處理、勞工因石棉導致職業災害的相關補償及配套等等，建立「石棉危害資訊」專區，將相關資訊集中整合讓民眾清楚了解。爰要求行政院環境保護署會同勞動部、衛生福利部、經濟部、內政部營建署召開跨部會協商，討論專區設置相關事宜，於二個月內提出研議報告，且於四個月內將專區設置完成並向立法院社會福利及衛生環境委員會報告。

提案人：蔣萬安

連署人：王育敏 黃秀芳

九、有鑑於石棉纖維危害勞工健康甚鉅，潛伏期長達 20 年至 40 年之久，縱於投保期間發現肺部病變，惟勞工對其暴露石棉環境場所、或與工作性質有關造成職業病舉證不易，再加上俟其發病後大多已退保，僅能申請失能給付。現行職災給付制度對因石棉造成職業傷病勞工保障顯有不足。爰要求勞動部研擬對於罹患石棉相關疾病勞工是否放寬認定職業傷病給付標準，或補償制度，以維護勞工權益，並於三週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

連署人：王育敏 黃秀芳

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、交通部就「新政府如何縮減勞工工時、落實周休二日及國定假日休假之政策配套與修法規劃，並由華航罷工爭議事件檢視新政府如何建構協商自治之集體勞資關係制度」列席報告，並備質詢。

### 討 論 事 項

一、審查(一)本院委員蔣乃辛等 20 人擬具「勞工退休金條例第二十四條條文修正草案」、(二)委員陳宜民等 19 人擬具「勞工退休金條例第二十四條條文修正草案」、(三)委員張廖萬堅等 17 人擬具「勞工退休金條例第二十四條條文修正草案」等 3 案。

二、審查(一)本院委員李彥秀等 18 人擬具「勞動基法第五十條條文修正草案」、(二)委員盧秀燕等 20 人擬具「勞動基法第五十條條文修正草案」等 2 案。

三、繼續審查(一)本院委員蔣萬安等 24 人擬具「勞動基法第十四條條文修正草案」、(二)委員李彥秀等 16 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」（提案第 18779 號）、(三)委員李彥秀等 16 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」（提案第 19223 號）等 3 案。

主席：本次會議為三天一次會，本日會議的議程為：一、邀請勞動部、交通部就「新政府如何縮減勞工工時、落實周休二日及國定假日休假之政策配套與修法規劃，並由華航罷工爭議事件檢視新政府如何建構協商自治之集體勞資關係制度」列席報告，並備質詢。二、審查(一)本院委員蔣乃辛等 20 人擬具「勞工退休金條例第二十四條條文修正草案」、(二)委員陳宜民等 19 人擬具「勞工退休金條例第二十四條條文修正草案」、(三)委員張廖萬堅等 17 人擬具「勞工退休金條例第二十四條條文修正草案」等 3 案。三、審查本院委員李彥秀等 18 人擬具「勞動基準法第五十條條文修正草案」、(二)委員盧秀燕等 20 人擬具「勞動基準法第五十條條文修正草案」等 2 案。四、繼續審查(一)本院委員蔣萬安等 24 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」、(二)委員李彥秀等 16 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」、(三)委員李彥秀等 16 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」等 3 案。

吳委員玉琴：（在席位上）主席，我們有議程變更之提案。

主席：現有議程變更之提案，提案委員是吳玉琴委員，請吳委員玉琴說明。

吳委員玉琴：主席、各位同仁。針對本週三天一次會之議程，民進黨黨團針對本次會議提出議程變更提案，建議 6 月 27 日的議程有關勞工退休金條例部分，能增列黃秀芳委員等 21 人擬具「勞工退休金條例第五條、第四十六條及第四十八條條文修正草案」案併入討論；至於 6 月 29 日的議程，除原列邀請環保署及各部會報告節能減碳的議題外，我們希望對於 105 年度中央政府總預算有關環保署主管公務預算部分解凍案 35 案也能趕快處理；最後，在 6 月 30 日的議程，我們也建議增列處理 105 年度中央政府總預算有關衛福部主管預算解凍案，因為這部分涉及業務單位的業務執行，另外，我們建議吳焜裕委員等 29 人擬具「油症患者健康照護服務條例第四條及第十二條條文修正草案」、吳志揚委員等 16 人擬具「菸害防制法第二條及第三十五條條文修正草案」以及王育敏委員等 16 人擬具「菸害防制法第三條及第三十條條文修正草案」等 3 案也能列入 6 月 30 日的議程並加以討論。因為此次會議是三天一次會，所以三天的議程必須一併確認。以上提案，謝謝。

吳委員玉琴等所提變更議程提案：

針對社會福利及衛生環境委員會第 35 次全體委員會議程，提請變更為：

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 月 27 日(一) | <p>一、邀請勞動部、交通部就「新政府如何縮減勞工工時、落實周休二日及國定假日休假之政策配套與修法規劃，並由華航罷工爭議事件檢視新政府如何建構協商自治之集體勞資關係制度」列席報告，並備質詢。</p> <p>二、審查(一)委員蔣乃辛等 20 人擬具「勞工退休金條例第二十四條條文修正草案」、(二)委員陳宜民等 19 人擬具「勞工退休金條例第二十四條條文修正草案」、(三)委員張廖萬堅等 17 人擬具「勞工退休金條例第二十四條條文修正草案」、(四)委員黃秀芳等 21 人擬具「勞工退休金條例第五條、第四十六條及第四十八條條文修正草案」等 4 案。</p> <p>三、審查委員李俊侶等 23 人擬具「工會法第二十六條條文修正草案」案。</p> <p>四、繼續審查(一)委員蔣萬安等 24 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」、(二)委員李彥秀等 16 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」(提案第 18779 號)、(三)委員李彥秀等 16 人擬具「勞動基準法第十四條條文修正草案」(提案第 19223 號)等 3 案。</p> <p>五、審查(一)委員李彥秀等 18 人擬具「勞動基準法第五十條條文修正草案」、(二)委員盧秀燕等 20 人擬具「勞動基準法第五十條條文修正草案」等 2 案。</p> |
| 6 月 29 日(三) | <p>一、邀請行政院環境保護署、經濟部、國家發展委員會、行政院農業委員會、內政部就「新政府如何減少碳排放、落實節能節電、發展再生能源、確保夏季尖峰時間供電無虞之具體對策」列席報告，並備質詢。</p> <p>二、處理中華民國 105 年度中央政府總預算有關環境保護署主管預算(公務預算)解凍案 35 案。(詢答及處理)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 6 月 30 日(四) | <p>一、處理中華民國 105 年度中央政府總預算有關衛生福利部主管預算(公務預算)解凍案 68 案。(詢答及處理)</p> <p>二、處理中華民國 105 年度中央政府總預算有關衛生福利部主管預算(財團法人預算)解凍案 22 案。(詢答及處理)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

- |                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|
| 三、審查委員吳焜裕等 29 人擬具「油症患者健康照護服務條例第四條及第十二條條文修正草案」案。                                  |
| 四、審查委員吳志揚等 16 人擬具「菸害防制法第二條及第三十五條條文修正草案」、委員王育敏等 16 人擬具「菸害防制法第三條及第三十條條文修正草案」等 2 案。 |

提案人：吳玉琴

連署人：林靜儀 陳曼麗 吳焜裕 劉建國 林淑芬  
鍾孔炤 黃秀芳

主席：因為這個變更議程提案是臨時提出，現在先休息，請議事人員確認民進黨吳玉琴委員所主張變更議程內容跟原來排定議程內容的出入，然後我們再討論。現在休息。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。因為今天討論的是勞動的議題，剛才跟民進黨已經協商完成，部分內容還會再做修正，但為了把握時間，因為現在已經 9 點 45 分，我們先讓主管機關報告，好不好？

林委員淑芬：（在席位上）不行，要先確定議程。

主席：你們要這樣？都已經講好了啊！

林委員淑芬：（在席位上）沒有，確定要宣告啊！你要宣告啊！

鍾委員孔炤：（在席位上）還是唸一下好了，他怕我出去跟你們討論的……

主席：你們不相信你們的談判代表嗎？鍾委員，你這樣很失敗，他們都不信任你。

林委員淑芬：（在席位上）議程要宣告。

主席：好啦！趕快修啊！剛剛不是都講好了嗎？

我先宣告今天的議程，好不好？

林委員淑芬：（在席位上）三天一起宣告啦！

主席：你們不把握時間趕快進行？那趕快寫上來啦！

林委員淑芬：（在席位上）不用啦！你們講好了……

鍾委員孔炤：（在席位上）不差這幾分鐘啦！

主席：好啦！不差這幾分鐘，已經休息很久了。

報告委員會，經過協商之後，今天的變更議程多增加了民進黨提出的委員黃秀芳等 21 人擬具「勞工退休金條例第五條、第四十六條及第四十八條條文修正草案」，還有委員李俊偖等 23 人擬具「工會法第二十六條條文修正草案」。星期三維持原來的議程。星期四的議程增加了衛福部主管公務預算解凍案 68 案及衛福部主管財團法人預算解凍案 21 案，並維持原來委員王育敏等 16 人擬具「兒童及少年福利與權益保障法第六條條文修正草案」以及委員李彥秀等 18 人擬具「身心障礙者權益保障法第十四條條文修正草案」等 2 案之審查。

林委員靜儀：（在席位上）等一下，主席。既然今天要談的都是與勞動有關的法案，我們是不是把第八十四條之一也談掉？今天就一起把第八十四之一的兩個爭議案子一起談了。

主席：今天可以審那麼多法案嗎？

林委員靜儀：（在席位上）這個案子今天一定會談到的啊！

主席：那你這個算是臨提還是變更議程？

林委員靜儀：（在席位上）變更議程。

主席：剛剛又加進來的喔？

林委員靜儀：（在席位上）對，加上去的。

主席：好。這個大家有沒有意見？大家本來就都可以談，沒關係，我們有賴士葆委員的提案，也是第八十四條之一。我們再增加勞動基準法第八十四條之一，包括王惠美委員跟賴士葆委員所提的修正草案也一併納入今天的議程。

接著請主管機關報告，每人報告時間縮短為 5 分鐘。

請勞動部郭部長報告。

郭部長芳煜：主席、各位委員。今天有兩個報告，一個是專案報告，一個是修法的報告。首先為各位報告專題部分。

#### 壹、為縮減勞工工時，推動週休二日及國定假日之政策措施及修法規劃

##### 一、修法緣由

勞動基準法第 30 條所定法定正常工時，自本（105）年 1 月 1 日起修正縮減為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時，期達成「週休二日」之目標。因應法定正常工時之縮減，勞動基準法施行細則前並配合修正，將國定假日調整為全國一致並保留勞動節（由 19 天調整為 12 天），同步自本（105）年 1 月 1 日施行。惟前開修正案經大院決議不予備查並於同年 4 月 20 日要求本部更正或廢止；有關修正條文依行政程序法第 8 條、第 48 條及立法院職權行使法第 62 條規定，自 105 年 6 月 21 日起失效，同日起恢復修正前之條文，勞工國定假日恢復為 19 日。

本次國定假日之爭議，起因於勞動基準法第 36 條所定例假仍為每 7 天至少 1 日，因而有部分企業仍將每週正常工時安排於 6 個工作日，致未能落實「週休二日」，為有效落實「週休二日」之立法意旨，本部研擬修正勞動基準法第 36 條等有關條文。

##### 二、修法規劃

##### （一）落實「週休二日」的配套修法

為落實「週休二日」，擬修正勞動基準法第 36 條規定，由現行之「每 7 天至少 1 日之休息」修正為「每 7 天至少 2 日之休息」，惟此 2 日之休息究應採為「1 例假 1 休息日」或是「2 日例假」，各界仍有不同看法。惟如此 2 休日均以「例假」規範，其工時調整空間略顯不足，勢難符合勞雇需求及企業運作，經評估後，朝「1 例 1 休」之修法方向，乃現階段較為務實的做法。

為兼顧「1 例 1 休」及落實「週休二日」，本部擬研議進一步相關法令，包括將休息日出勤之時數納入延長工時總數計算等，期降低雇主要求勞工在休息日上班的誘因，以避免雇主濫用「1 例 1 休」的工時安排。

##### （二）國定假日「全國一致」的修法方向

國定假日回歸「全國一致」，長期以來皆為政府的目標。自 90 年 1 月 1 日起，勞工「雙週 84

小時」與公務員「週休二日」同步上路，紀念日及節日實施辦法原有意提昇法律位階，並明訂包括孔子誕辰紀念日等 7 日不再放假，希望可以讓國定假日全國齊一。惟立基於保障勞工權益，本部堅持在未能將工時縮減為與公務員齊一的「每週 40 小時」之前，勞動基準法施行細則中的 19 天國定假日應予以保留。如今，在 105 年 1 月 1 日起，勞工法定正常工時訂為「每週 40 小時」後，始有了國定假期全國一致的修法契機。

以「雙週 84 小時」與「每週 40 小時」相較，一整年下來，正常工時縮減 104 小時，以每日正常工時 8 小時計算，相當於減少 13 天正常工時，在修法落實週休二日後，縱使配套調整 7 日「只紀念不放假」的國定假日，整體而言，勞工之放假日可確定多出 6 日，並未損及勞工休假的權益。因此，在能夠落實「週休二日」法制之前提下以國定假日回歸「全國一致」之修正配套，有其合理性。

## 貳、由華航罷工爭議事件檢視新政府如何建構協商自治之集體勞資關係制度

### 一、華航勞資爭議之背景及處理情形

#### (一)爭議背景

中華航空公司與桃園市空服員職業工會因簽訂勞動基準法第 84 條之 1 約定書及強制會員於本（105）年 6 月 1 日執行「桃園報到」措施等 7 項訴求發生爭議，工會遂於同年 5 月 3 日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，並於同月 27 日調解不成立。工會依法於 6 月 8 日至 21 日進行罷工投票，依據投票結果，已有工會過半數會員同意宣告罷工及設置糾察線，工會並於 6 月 23 日宣告，自 6 月 24 日起開始罷工。

#### (二)處理情形

本部自空服員工會向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解以來，已多次分別與公司及工會代表溝通，並要求公司應積極與工會協商，另本部亦於 6 月 7 日主動會同交通部及桃園市政府協助勞資雙方進行協商，惟仍未獲致共識。公司雖多次希望勞資爭議可透過仲裁解決，惟桃園市政府表達不同意依職權交付仲裁，本部亦表示支持。本部持續積極與交通部，視雙方實際需要積極居中斡旋並提供協助，以期早日解決紛爭。

在 6 月 24 日開始罷工之後，本部為讓勞資雙方有一個比較理性的對話平台，特別邀請雙方各派代表在 25 日下午 4 點鐘在本部進行協商，經過 5 小時的協商之後終於就 7 項訴求達成共識，也圓滿地解決了爭端。

### 二、如何建構協商自治之集體勞資關係制度

#### (一)促進工會組織自由化

為強化工會組織運作，除補助工會辦理工會教育及工會幹部暨會務人員訓練等活動，以提升工會會員及幹部之專業知能外，另為營造勞工籌組工會之有利環境，規劃補助工會針對有明確意願籌組工會之企（產）業勞工進行諮詢與輔導，並協助其組成工會。

此外，檢討現行工會法制，調整工會組織相關規範，除於 100 年修正工會之籌組門檻改採更開放自由之「登記制」，及開放相關產業或具同一職業技能之勞工，可直接籌組或加入跨越廠場、事業單位類型之產業別或職業別工會組織外，刻正研擬調整工會法降低工會籌組門檻等規

範，使勞工得以多元型態行使其團結權，並藉此維護其相關權益。

(二)營造有利誠信協商環境

為強化工會協商能力及提高雇主簽訂團體協約之意願，除以裁決機制矯正雇主對工會活動、組織及協商等不當勞動行為外，透過辦理集體協商人才培訓及團體協約法制座談活動，強化工會協商實力，並透過雇主經驗分享及鼓勵勞資雙方簽訂團體協約，提高團體協約簽約家數，同時廣續檢討團體協約法制，有利強化工會協商能力。

團體協約法自 100 年 5 月修正施行後，明確產、職業工會之協商資格要件，規範雇主對於合法協商資格之企業工會、產業工會及職業工會，不得拒絕協商；以促使雇主本誠信原則與工會進行團體協商，簽訂有利會員勞動權益及穩定企業勞動關係之團體協約。

(三)持續提升勞資爭議處理效能

為提升勞資雙方對於勞資爭議處理機制之信賴，規劃研訂主管機關受理調解案件注意事項、編訂調解參考手冊、訂定調處人員倫理規範供主管機關及調解人參考；又為提升仲裁機制之效能，要求調解人或調解委員應向勞資雙方充分說明合意交付仲裁之方式，並記載於調解紀錄中，以促進勞資雙方以合意仲裁方式解決紛爭之意願。

另為保障工會及勞工合法行使爭議行為之權利，本部除於 100 年 5 月 1 日修正勞資爭議處理法增訂爭議行為相關程序規範、工會民刑事免責及爭議行為期間勞資雙方應維持工作場所安全及衛生設備之正常運轉等規範外，並於 101 年針對設置糾察線應注意事項發布令釋，明定工會設置罷工糾察線應維持現場秩序、注意人身安全、公共秩序、交通安全等原則，以明確保障工會行使合法罷工及糾察線行為。

參、結語

政府法令的變更，應考量「勞工之權益」並兼顧「企業運作彈性」，為確實達到縮減勞工工時、落實週休二日之目標，本部仍將持續溝通，並適時向社會各界說明。

另有關華航公司罷工爭議事件，本部仍籲請華航公司應秉持兼顧永續經營與員工權益保障的態度，與工會繼續協商，消弭爭議，本部亦將積極與交通部聯繫視雙方實際需要，積極居中斡旋並提供協助，以期早日解決紛爭。

以上是第一個專案報告。

第二個有關委員所提的勞工退休金條例跟勞動基準法修法的口頭報告如下：

一、蔣乃辛委員等 20 人、陳宜民委員等 19 人、張廖萬堅委員等 17 人所提「勞工退休金條例第二十四條修正草案」，對於勞工年滿 60 歲，其工作年資滿 15 年以上者，得請領月退休金，修正為得選擇請領月退休金或一次退休金部分：

(一)考量勞工退休後有不同生活規劃與需求，及賦予勞工多元選擇退休金之運用方式，本部敬表同意。

(二)至張廖萬堅委員提案修正「選擇請領月退休金，經勞保局核付後，請領勞工得申請變更，但以一次為限」，考量月領退休金及一次領取退休金之屬性及其計算方式不同，如同意變更恐涉已領取之退休金是否須先退還、重新核算及影響基金運用財務規劃等，易生爭議，允宜審慎

研議。

二、李彥秀委員等 18 人、盧秀燕委員等 20 人提案修正勞動基準法第五十條，修訂女性勞工分娩前後，應停止工作，給予產假由八週提高至十二週及十四週，妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假由四週提高至八週，以及將規定中之「女工」文字修正為「女性勞工」部分：

(一)查勞動基準法第 50 條之「產假」係為提供母體產後恢復、休養之用，此與部分國家將用以保障母體恢復之產假與照顧年幼子女為目的之育嬰假整合統稱為「產假」之立法例有別。勞工倘有親自養育幼兒之需求，已可依性別工作平等法規定申請育嬰留職停薪，最長 2 年，父母雙方合計最長得請 3 年。

(二)我國產假之目的在於母體恢復，醫學上，有稱「產褥期」，指母體恢復至妊娠前狀態所需之時間，一般為 6 週，即 42 天。現行產假 8 週，符合生理恢復之所需。

(三)產假停止工作期間之工資係由雇主負擔，倘將產假延長至 12 週及 14 週，或流產假延長至 8 週。涉及勞雇雙方權益，仍應廣納各界意見，審慎研議。

(四)有關規定中之「女工」文字修正為「女性勞工」，本部敬表同意。

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：請交通部航政司陳司長報告。

陳司長進生：主席、各位委員。今天應邀列席 貴委員會，就中華航空公司（以下簡稱華航）客艙組員罷工爭議事件及如何建構協商自治之集體勞資關係制度提出報告，敬請各位委員指教。

#### 壹、前言

本部對於所屬事業員工的權益保障向來極為重視，其中轉投資事業機構部分，其員工進用、考核獎懲及勞動條件訂定等均依勞動基準法、性別工作平等法、工會法及團體協約法等勞動有關法令辦理。

#### 貳、華航客艙組員罷工爭議事件之說明

本部為民用航空事業主管機關，民用航空事業之營運應以維護飛航安全、搭機旅客權益為優先考量，勞資雙方溝通協調應兼顧員工權益及公司永續經營。因此，對於本案勞資爭議，本部秉持飛安第一、旅客權益優先的立場，強力要求華航用最大誠意與工會協商溝通，希望雙方基於勞資和諧及企業永續，儘快尋求共識，和平解決。

##### 一、勞資爭議協商及相關應處情形

本案係因桃園市空服員職業工會提出反對報到地點變更、回歸勞基法工時規定及保障年度休假等 7 項訴求，與資方產生爭議。事件處理過程中，本部除多次呼籲華航與空服員工會基於勞資和諧與企業永續，積極溝通化解歧見外，並由部、次長多次出面邀集華航高層瞭解爭議協商情形，要求華航應秉持照顧員工的態度釋出最大善意，積極溝通協調；勞動部亦於 6 月 7 日召集勞資協商會議，本部及民航局代表均列席居間協調，惟勞資雙方仍無共識。

為確保飛航安全與旅客權益，本部責成民航局自 5 月 30 日成立專案應變小組，並自 6 月 1 日起要求華航每日上、下午回報組員派遣及航班運作情況，及擬定相關應變方案，持續秉持飛安

至上精神，提供飛航服務，俾將衝擊降至最低。

在勞資爭議協商期間，為維飛航安全，本部民航局一再重申，華航客艙組員的派遣，均須符合民用航空法及航空器飛航作業管理規則規定，對於華航班機客艙組員人數及資格均會進行確實查核，不合規定者將制止飛行並依法處罰。對華航重新回任的客艙組員，亦須依據標準程序進行訓練，以確保客艙組員符合緊急狀況協助乘客之要求。

## 二、應變作為

桃園市空服員職業工會因與資方協商未能獲得共識，依據勞資爭議處理法於 6 月 21 日取得罷工權，工會並於 6 月 23 日晚間宣布，自 24 日零時展開罷工。

本部獲知罷工訊息後，部次長隨即指示民航局、華航及桃園機場公司啟動相關緊急應變機制，並通報行政院等相關單位，俾於確保飛安原則下，將對旅客影響降至最低。民航局立即依指示召開緊急應變會議應處，督促華航啟動緊急應變措施，並評估受影響之航班，確實清點航班報到組員人數，要求相關組員派遣及執勤均應符合法規規定，對於受影響旅客之簽轉、退票等相關權益事宜應妥善處理。

本部賀陳部長及王政務次長並於當日深夜親赴桃園國際機場瞭解華航應變處置情形，及關心受影響旅客，並督請民航局、華航及桃園機場公司隨即採取以下措施：

(一)組員派遣查核部分：24 日清晨民航局指派客艙檢查員赴華航查核其 23 日晚間 8 時至 24 日上午 6 時桃園、松山飛航之航班組員派遣，均符合規定。

(二)旅客疏運部分：協助華航協調相關國籍航空公司以加班機或放大機型等方式疏運旅客，並同步協調相關國家地區之駐臺單位通報其民航主管機關就本次加班機申請速予核准。

(三)旅客客訴處理部分：要求華航加派人力處理旅客客訴、簽轉、退費處理等事宜；本部民航局亦指派專人受理旅客申訴電話，並將旅客相關需求轉請華航妥適處理。

(四)機場部分：要求華航於各機場櫃檯設置專區加派地勤人員處理本事件相關事宜；另為確保旅客報到動線順暢，桃園國際機場及各航空站均加派保全及航警人力應變，維護機場現場秩序。

## 三、調處結果

為儘早化解罷工爭議，降低社會衝擊，在行政院指導下，本部迅速調整華航領導團隊，華航新上任董事長積極展現改善勞資關係的誠意及決心，並在勞動部之協助下，立即於 24 日下午與工會進行協商，雙方針對工會所提 7 項訴求達成共識，隨後罷工活動亦宣告結束。

## 參、結語

員工為企業最重要的資產，唯有營造和諧的勞資關係，才能促進企業的永續經營與發展。本部將廣續督促華航秉持優先照顧員工的態度，傾聽員工聲音，強化溝通機制，建立勞資之間通暢的溝通管道，並在勞動基準法、性別工作平等法、工會法及團體協約法等相關勞動法令之規範下，建構和平理性、對等尊重的勞資關係與協商制度，俾以嶄新的管理思維，促使勞資雙方攜手合作，共創雙贏。

以上報告，敬請各位委員指教。

主席：有委員要求會議詢問，請陳委員宜民發言。

陳委員宜民：主席、各位同仁。本席針對今天民進黨團突襲變更議程有些意見，雖然剛剛有在協商，但本席要強調的是，我們有選出一位召委，民進黨也有一位召委，你們可以安排自己的議程，但現在因為你們是多數，就來變更我們的議程，更不要說星期四排定的都是與食品、食安相關的議程，甚至要成立食安委員會，其實這是非常重要的議程，這些民生法案非常重要，同時本席也有提出年金的法案，但你們全部要變更成審查解凍案，解凍案是下會期才處理的部分，為什麼要在這個時候處理？顯然你們就是不願意看到我們成立食安委員會，及不敢面對所有國民黨團提的食品安全问题，所以才變更我們的議程，導致今天的狀況亂七八糟，根本不應該這樣子做！本席在此非常沈痛地提出抗議，雖然你們是多數暴力，可以變更議程，但此舉不足取，也不應該被鼓勵。以上。

主席：請李委員彥秀發言。

李委員彥秀：主席、各位同仁。在這屆立法院的社會福利及衛生環境委員會中，我不知道國民黨還有沒有機會再擔任召委與安排議案，如果按照人數比例來看，有可能這是最後一個會期，國民黨王委員育敏好不容易有最後一次機會在正常會期排會，關注國人最關心的食品安全衛生管理法，希望在其下設置一個委員會，未來讓不同的學者、專家、民意進入這個委員會，如果社會福利及環境衛生委員會的所有委員是長期關注國人健康，為什麼要用其他議程排掉這個法案？如果未來食品安全衛生管理法中沒有委員會去把關的話，民進黨的完全執政能否讓國人健康完全放心，我覺得這是一個問號。從民進黨今天刻意杯葛本週國民黨召委王育敏的排案議程來看，其心態就可看得出來。上星期是林委員淑芬的排案時間，為何上星期不排？下星期林委員淑芬也可以排案，但為何要用民進黨委員希望的優先排案議程來杯葛本週預定排案的進度？本週除了今天要討論勞工該不該放七天假以外，已經被杯葛了一半，星期四有國人最關心的食品安全衛生管理法，我們排案希望在其下設置一個委員會，如果民進黨認為行政院應該在不當黨產處理條例、促轉條例底下設置一個專屬委員會，那麼國人最關心的食品安全衛生管理法底下，當然也要平衡的設置一個委員會，所以為什麼要杯葛呢？如果今天要杯葛，林委員淑芬下星期就要排這個法案，否則就表示民進黨對於在食品安全衛生管理法底下設置委員會是有意見的！

我不知道國民黨未來還有沒有機會再排這個案子，因為如果社會福利及環境衛生委員會的召委未來都不排的話，這個案子就永遠排不進來。因為今天是討論勞工七天假的重要議題，我們希望有機會作討論，所以我不再發言，以免影響媒體、國人及幾百萬勞工所關注的七天假的問題，但我還是要指出，國人的健康安全是非常重要的，我們還是希望本週能有機會排進來，相信民進黨所有委員及現場不分黨派的委員，大家的心態都是一樣的，把國人的食品健康安全擺在第一位，也希望我們原來的提案有機會在下星期審到。

主席：請吳委員焜裕發言。

吳委員焜裕：主席、各位同仁。非常感謝國民黨王召委安排攸關食品安全委員會的法案，其實在我未擔任立委前，食藥署是委託我來規劃這個法案的，也就是說，食品安全委員會的相關工作是我在規劃。其實我們都意識到在行政院組織法未修改前，是不可能成立高層級的委員會，如果

只是在食藥署成立一個食安委員會，那就失去功能，換句話說，其目的就是食品管理和食品安全要獨立分開，以取得民眾的信任，有這層意義。而當時委託我做此計畫時，我有參考歐盟的食品安全管理局（EFSA）及日本的食品安全委員會，比較沒有參考中國的食品安全委員會，因為他們沒有那麼獨立、客觀，所以我們要追尋的是國際的潮流，當然很感謝大家對食品安全的關注，但是我們應該要從長計議，未來可能要在行政院組織法修正後，有機會成立一個獨立的食品安全委員會時，我們再一起將食品安全委員會修過去，謝謝大家。

**主席：**本席補充一下，有關行政院組織法的部分，之前一直說作用法不能自行訂定增加行政機關的層級，但之前民進黨在審理不當黨產處理條例及促進轉型正義條例時，早就已經打破這項規則，本席認為食安更高於不當黨產條例，所以這樣的法案是可以來討論的，不像剛剛吳委員所說是不可以討論的，因為這個規則在之前內政委員會和司法及法制委員會上都已經突破、打破了，當時行政院人事總處的代表講了一句話：只要立法院有共識的，他們都尊重。所以當時在處理不當黨產處理條例及促進轉型正義條例時，他們的詢答都是這樣的答案，所以這是由行政院自己所定調的原則，也象徵這個原則已經被打破，大家不要再用過去的舊觀念來看這樣的事情，只要跟民生有關的重大議題，我們認為要增設的行政機關，我想民生是更優於政治，這是本席要補充的。

現在開始進行詢答，本會委員發言時間為 8 分鐘，得延長 2 分鐘；非本會委員發言時間為 6 分鐘。

首先請吳委員焜裕質詢。

**吳委員焜裕：**主席、各位列席官員、各位同仁。食品安全委員會應該要從長計議，因為這是一個關係非常重大的議題，所以不是說不可以討論，而是要從長計議，目前短時間要修法非常困難，因為那個法裡面都沒有寫清楚，事實上應該要明確地寫清楚。

今天討論的是有關華航的議題，站在勞工的立場，希望部長及行政團隊能夠輔導企業建構公平、合理、健康、安全的工作環境，以提升競爭力。臺灣過去的管理模式常以降低成本來提升競爭力，人事成本、延長工時往往是臺灣企業提高競爭力的法則，這是我們過去的問題。其實華航等於是國營事業，理應為國家企業的表率，但他們卻壓縮人事成本，請問部長，當您看到華航這樣的做法時，有何感想？

**主席：**請勞動部郭部長答復。

**郭部長芳煜：**主席、各位委員。在企業經營策略方面，應該是他們的經營團隊要想辦法處理的，而站在勞動部的立場，如果我們希望這樣的事件愈來愈少，甚至不要發生的話，其實我們在剛剛的書面報告中有點出三個問題，第一，希望在籌組工會上給他們比較自由的空間，第二，工會成立後，希望給他們一個比較誠信、協商的工作環境，第三，希望工會可以發揮其實質的效果。

**吳委員焜裕：**可能要讓企業界了解，其實罷工事件的最大受害者是企業本身，不止經濟上有損失，其商譽也會受損，所以對企業的傷害其實是最大的。華航是國營事業，全民也分擔到它的錯誤決策，不同的媒體有報導不同的損失，但估算下來，全民大概損失三億多到五億，對決策者來

說，這是一個非常不好的決策。因此，我覺得勞動部在做事時，應該多站在勞工的立場，好嗎？

郭部長芳煜：是，一定會。

吳委員焜裕：最近廉價航空進了臺灣，這樣的工作壓縮了空服員的休息時間，到底帶給空服員怎麼樣不安全的工作環境？

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。其實不管是廉價航空或一般正常航空公司都有適用勞動基準法，所以休息時間和工作時間都是在法定工作範圍內，如果有違法，我們會根據這個法做處理。

吳委員焜裕：你有沒有想過，這樣對空服員身體上會產生什麼影響？

劉署長傳名：如果超時過勞，當然會造成很多健康上的影響。

吳委員焜裕：機艙內可能會有哪些致病的物質，空服員可能會面臨什麼樣的工作條件，職安署或相關單位是否曾經蒐集或回顧過這樣的資訊？

劉署長傳名：因為航空公司的飛航器是飛在空中，所以坦白說，這幾年去執行勞動檢查或作業環境的監測不是那麼容易，而且會影響到飛機的營運。不過這部分可否讓勞動及職業安全衛生研究所去做研究……

吳委員焜裕：像是會有輻射線暴露等問題，在消毒方面，我看到國外飛機是用農藥在消毒或滅菌，職安署知道國內的航空公司是否是使用農藥？

劉署長傳名：這部分我們沒有進一步做了解。

吳委員焜裕：在空氣品質方面，其實機艙內有很多有害物質，還有噪音、傳染疾病等問題，當時禽流感在流行時，大家都很擔心會在機艙被傳染。另外還有工作壓力、輪班後缺乏充分休息等問題，請問勞動部或相關單位是否有去處理過？

劉署長傳名：有關飛航器的部分，我不知道交通部有無相關規定，不過……

吳委員焜裕：但這是職場。

劉署長傳名：我了解，但因為涉及很多設備上的問題，在實務運作上，可能民航局會比較清楚，不過我們可以針對這部分做研究。

吳委員焜裕：空服員看起來都很亮麗，但亮麗背後所面臨的健康威脅，不曉得勞動部或相關單位有沒有去回顧過？為了質詢，我稍微回顧一下。很多文獻指出，空服員罹患乳癌的風險增加，這是由於在空中暴露到輻射線的關係，因為太陽光中有一些輻射線，包括  $\alpha$ 、 $\beta$  等等。另外，還有 miscarry 的問題，就是流產，在職的空服員很容易流產、月經週期異常、心臟疾病、皮膚癌、睡眠品質低落或腸胃不舒服等風險，這些資料在文獻上都有記載，不曉得相關單位過去有沒有注意到這些事情？我想這是非常重要的。萬一空服員表示有職業病，也就是罹患上述疾病時，職安署是否有能力來鑑定？

劉署長傳名：職安署本身有成立職業疾病鑑定委員會，所以要請學者專家作專業鑑定，空服員長時間在空中作業，是否會造成委員剛剛提到的這些現象，當然很多醫學研究上都有發現，不過實際要鑑定職業病時還是要謹慎一點，我們會請學者專家做……

吳委員焜裕：對啊！但是我們都沒有蒐集過相關資料，到時候要鑑定是非常困難的。

劉署長傳名：可能我們對於某部分空服員的職業病要訂定相關的作業指引。

吳委員焜裕：過去你們有沒有針對航空業做過勞檢？

劉署長傳名：有，我們……

吳委員焜裕：是什麼樣的勞檢？只看他們的出勤表嗎？

劉署長傳名：沒有，是勞動條件的一些檢查。

吳委員焜裕：有上過飛機嗎？

劉署長傳名：我們沒有辦法上飛機做檢查。

吳委員焜裕：飛機票也沒有多少錢，你們就買張飛機票讓勞動檢查員搭飛機去做檢查，這樣不可以嗎？

劉署長傳名：這不是上飛機的問題，因為實際上執行……

吳委員焜裕：他們的職場在飛機上，不去職場檢查有點怪怪的吧？

劉署長傳名：大部分的勞動條件檢查是出勤時間，這個在排班表上都會呈現出來。

吳委員焜裕：職場上的有害物質總要調查一下吧！不上飛機只看出勤表怎麼……

劉署長傳名：那個不是勞動條件，而是作業環境的測定，那部分可以做專案處理，不過要請民航局幫忙，作業環境監測不是屬於勞動檢查，可能要去監測一個部分，這需要民航局配合，我們是不是可以任意跑到飛航機上……

吳委員焜裕：如果勞動檢查只看出勤表太簡單了嘛！

劉署長傳名：是看工作時間啦！而委員剛才提到的則是安全衛生部分，作業環境監測可能一方面事業單位也要做啦……

吳委員焜裕：這個都要檢查的，這樣才能確保空服人員的健康。

劉署長傳名：我們會要求事業單位根據職業安全衛生法來做作業環境監測。

吳委員焜裕：另外，有關工會法的部分，勞工有組工會的權利，如果有些企業在面試員工時，只因為應試者表示可能加入工會就不錄取，勞動部對此會做什麼樣的處理？

郭部長芳煜：這是不被允許的。

吳委員焜裕：雖然你說不被允許，但聽說臺灣有些企業確實是正在執行、落實這樣的做法，過去勞動部對此有沒有採取什麼措施？

郭部長芳煜：現在有一種不當的勞動行為裁決，如果有這樣的反映……

吳委員焜裕：過去曾有相關的裁決案例嗎？還是因為沒有人反映，所以不知道臺灣企業有這樣的行為？

郭部長芳煜：裁決委員會是一直在運作中，不過像這樣的題目，到目前為止是還沒有人來檢舉。

吳委員焜裕：但是大家都知道啊，難道沒有人陳情就沒事了嗎？沒有主動去調查嗎？

郭部長芳煜：這個我們會去瞭解，在這次的華航事件中，我們有聽到這樣的聲音，我們會去瞭解。

吳委員焜裕：臺灣有不少企業這樣做，不是只有少數一、二家另外的航空公司這樣做。

郭部長芳煜：是，我們會進一步去瞭解。

吳委員焜裕：麻煩勞動部真的要站在勞工立場，保護勞工的權利與健康。謝謝。

郭部長芳煜：謝謝委員。

主席：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。部長上任後第一次到衛環委員會進行部會業務報告時，我應該有特別提醒你，當天就是華航工會第一次將訴求在媒體上披露，我當時就特別提醒部長要好好的處理。部長，這次華航工會罷工事件對你來說的意義是什麼？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。我覺得經營者、事業單位應該要好好省思，在自己的單位中是不是對勞工的相關權益……

李委員彥秀：我問的是對你的意義，華航的心裡可能會覺得很痛，後續要如何處理，包括旅客權益受損、員工後續如何處理等等，未來應該會有更完整的作法，我想並不會因為這 7 項訴求全部都答應，之後華航就不會再有相關勞工權益議題發生，但是對你個人來說，華航員工罷工一事，目前是第一波暫時告一段落，身為勞動部部長，這次罷工事件對你的意義是什麼？

郭部長芳煜：有關華航的事件，我們從頭到尾、從未中斷過積極介入……

李委員彥秀：所以過程中你們一直居中協商，每次協商也都有掌握完整的狀況？

郭部長芳煜：幾乎都全部掌握。

李委員彥秀：你上任多久時間了？

郭部長芳煜：從 520 到現在 1 個多月。

李委員彥秀：520 到現在是 1 個多月的時間，每次你幾乎都在？好。

部長，這次罷工或許象徵著勞動權益的進步，對於罷工，過去大家常常是冷漠以待或負面形象，這次空服員的罷工可以扭轉局勢，甚至讓全國勞工對於勞權意識有機會慢慢更深入的了解，我們真的期待這一次罷工是由下而上改變勞動環境，擺脫臺灣是過勞之島的惡名。我要再次提醒部長，部長剛才說對於這個案子已經介入一個多月去進行協調，華航的股東中，官股占一定比例，交通部、民航局及勞動部如果能更積極協調，今天不會鬧到除了這 7 項訴求之外，整個華航還損失了 11 億元，全民需買單 3.85 億元，這次罷工事件導致華航停飛 122 個航班，影響人次超過 3 萬人次，後續包括旅行社相關的求償，到底損失多少錢？目前粗估全民需買單 3.85 億元，但是不是只有這個數字，還是會再往上加，我不清楚，但民航局心中應該有數，華航粗估的數字可能還要再往上加。部長，你第一次來本院進行業務報告時，我就特別提醒你對於這個案子要好好處理，我認為如果當時你就把他們當成會罷工來處理，今天或許不會鬧到要照單全收之外，還要全民負擔這麼大的損失，當然這是華航本身所造成的問題。

郭部長芳煜：委員，我們從來就沒有忽視這件事情，也從來就沒有覺得他們不會罷工，我們是從最壞的情況來處理這件事情……

李委員彥秀：但是他們罷工了，這就代表你們這一個多月沒有處理好，如果每次協調你們都在的話，怎麼會演變成今天這樣的局面呢？

郭部長芳煜：委員，每個階段在……

**李委員彥秀：**全臺灣民眾要買單的這 3.85 億元，後面要加上多少數字還不知道！

**郭部長芳煜：**每個階段都有其非常複雜的點，我們真的非常努力，但是這當中有很多是我們沒有掌握的，或者說一些演變超乎我們的意料之外，但是我們真的每個階段都在努力。

**李委員彥秀：**我不贊成段宜康委員所說的，所有事情都要由前朝買單，你們已經就任一個多月時間了，這一個多月你們在幹什麼？所有勞資的協調，今天一大早從媒體上看到，包括郵政工會、臺鐵、華航機師、維修師及地勤等，地勤人員在前一陣子桃園機場事件的辛苦也不亞於其他人，當時機場沒電，電腦無法連線，行李也到處漂得亂七八糟時，桃園機場站在第一線的各單位同仁都很辛苦，如果華航其他單位員工要醞釀第二次、第三次罷工時，部長後續要如何處理？

**郭部長芳煜：**我們會積極參與每次事件的處理，包括剛才委員提到的或是委員沒有提到而我們有掌握到的情況，我們都會去……

**李委員彥秀：**會不會又演變成像這次一樣又走上街頭？包括臺鐵、郵政工會，我要提醒部長，今天這件事情是給勞動部一個很大的警惕，如果國營事業各單位都站出來，搞不好未來連台電也會站出來，現在勞動意識抬頭，勞工很清楚他們的權益在哪裡，我們也認為勞動權益應該被尊重，但是勞動部介入且積極協調是有必要的，而且這個協調要有成果，要不然這一個月就是白做的，我不希望再看到第二次、第三次諸如此類的事情發生，所以我要提醒部長。

**郭部長芳煜：**謝謝委員的提醒，我們會竭盡所能，希望這樣的事情不再發生。

**李委員彥秀：**對於國營事業，行政部門有一定的權力，該答應的、該協調的、該積極面對的，各部會就要好好積極去面對，否則造成後續的損失是要由全民來買單，對此，你要積極與各部會溝通。我要再次提醒部長，這次罷工的空服員只是華航 1 萬多名員工中的 3,200 多人，不到三分之一，另外還有三分之二的同仁，對於他們可能醞釀後續第二次、第三次的罷工，以及他們所提出的權益是不是也需要被尊重，我認為勞動部在這個階段是要好好去做評估的。

另外，華航這次提出的 7 大訴求中有保障年休假 123 天、月休 8 天、季休 30 天，請問部長，這 123 天是不是包含 7 天國定假日？

**郭部長芳煜：**對，他們談的時候是有把這個納入的。

**李委員彥秀：**今天早上林全院長在媒體上表示，這個案子要納入臨時會討論，要拍板定案通過，是不是有這件事情？

**郭部長芳煜：**我們沒有掌握到這樣的訊息，因為我們的……

**李委員彥秀：**沒有這件事？到底有沒有？

**郭部長芳煜：**勞動部目前為止……

**李委員彥秀：**完全沒有收到訊息？

**郭部長芳煜：**沒有收到這樣的訊息。

**李委員彥秀：**照你這樣說，今年 928 教師節，勞工還繼續放假？

**郭部長芳煜：**如果來不及修法，當然就放假。

**李委員彥秀：**所以你們打算要修法？

**郭部長芳煜：**是。

李委員彥秀：那你剛剛又說沒有，臨時會到底排不排？來不來得及排入？

郭部長芳煜：臨時會的時程是我們沒有辦法掌握的，我現在能掌握的是勞動部要趕快把相關資訊整理好……

李委員彥秀：你們到底要不要修法？

郭部長芳煜：一定要修法。

李委員彥秀：修法的內容是什麼？刪除 7 天假期？

郭部長芳煜：全國一致以後就要刪除這 7 天，沒錯。

李委員彥秀：什麼叫做全國一致？

郭部長芳煜：修正第三十七條，以後全部依照內政部的規定。

李委員彥秀：如果希望公務員與勞工權益一致的話，我要提醒部長，勞工的事假、喪假及家庭照顧假與軍公教的條件是否一樣？部長要講清楚，你不要在文字上給我兜來兜去。

郭部長芳煜：這次要處理的是國定假日，但是其他假別我們也會列入檢討。

李委員彥秀：部長，你要修正的話，就全部都一致再來修正，不要表面上說要一致，所以未來 7 天假要收回！

郭部長芳煜：這次要處理的是……

李委員彥秀：今天如果想達成社會共解，希望把軍公教與勞工權益拉在一致的平等線上，我要提醒你，軍公教與勞工的事假、喪假、家庭照顧假要一併討論，好好落實一週 40 小時工時，之後再來刪除國定假日 7 天假期，否則以本席個人的立場，以國民黨團站在照顧、維護全體勞工的立場來說，如果這些沒有站在齊平點，我個人不同意 7 天假期的刪除，請不要再玩弄文字遊戲！

郭部長芳煜：我們沒有玩文字遊戲，我們只是希望分階段完成。

李委員彥秀：我也不認為部長剛才的回答是誠實的，對於今天媒體上已經披露民進黨打算在臨時會中排入刪除國定假日 7 天假期的勞基法修正案，你剛才就沒有誠實的回答我！

主席：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。關於這次華航罷工事件，我認為勞動部有居中協調的責任，剛才部長也提到這當中有錯綜複雜的原因，我相信背後也有一定的政治因素存在，而勞動部的責任還是著重於溝通與協調。本席今天要與部長討論的是工會的部分，其實目前臺灣的工會組織率並不高，請問部長，目前企業的工會組織率是多少？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。這個問題，我請勞動關係司王司長代為答復。

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。目前企業工會大概是 897 個，目前所有的工會數是 5,400 多個，企業工會大概是 897 個。

洪委員慈庸：根據本席找到的資料顯示，105 年第一季全國勞工的工會組織率是 33.4%，其中企業產業工會的組織率只有 7.3%，職業勞工工會組織率比較高，但職業工會的運作比較鬆散。以企業產業工會組織率 7.3%來說，相對於 OECD 國家其實是偏低的，也低於南韓的 10%，所以企業

產業工会的組織率還有待加強，因為 10 年前的企業產業工會組織率大概有 18%，到今年只剩下 7.3%，請問部長，組織率降低的原因是什麼？

郭部長芳煜：我們也一直把這個當成施政重點之一，希望企業中能有更多的企業工會組成，過去很多人質疑工會成立門檻 30 人的規定太高，所以最近也在檢討門檻的問題，不過對於委員所提到的，原因大概錯綜複雜，如果工會組成後所發揮的效能讓勞工會員覺得不錯，他們自然就會贊成，大概有很多因素都需要在未來繼續加強。

洪委員慈庸：部長有點出幾個原因，但是根據本席的瞭解，產業結構的轉變也是影響之一，現在因為從業自僱業者比較多、中小企業成長，以及自己當老闆的人變多等因素，當然非典型勞工也是一種因素。剛才部長有提到工會組成的效益不大，所以他們組成的意願就比較不高。

我們就先以企業產業工會組成率 7% 來看，這已經算滿低的數字了，大家都知道現在企業工會很多都是資方先成立，讓真正勞工沒有辦法進入決策圈裡面，華航就是這樣的例子，最近新聞報導很多，相信大家都知道，華航的企業工會就是跳出來幫資方打勞工的很好案例，請問部長，就你所瞭解，這種資方打手的工會現在占多少比例？

郭部長芳煜：這個可能是外界對這個工會的評價，對勞動部來說，我們都很尊重也很珍惜每個工會的組成，說他們是資方的打手，我們倒也覺得不盡然如此。

洪委員慈庸：部長的說法是你的感覺，但民間很多工會團體都有這樣的感受，資方會先成立工會，讓真正的勞工無法爭取勞工的權益，這是大家都知道的狀況。就目前這樣的狀況，你們有沒有思考過是什麼樣的問題導致這樣情況？在法律面或執行面有什麼困難而導致現在企業工會有這樣的問題存在？

郭部長芳煜：目前工會法規範的架構，有一種自然淘汰的作用，如果是老闆所扶植出來、傾向於資方的工會，自然而然就沒有辦法得到勞工的認同，這些勞工或許就會轉到其他產業工會，原來那個企業工會就沒辦法生存，因為它沒有辦法得到大家的認同。

洪委員慈庸：我想也是啦！看這次華航空服員職業工會就是活生生的例子，但是多少勞工有這樣的能耐、心力，可以再去組織其他的產業工會或職業工會？我覺得這是一個滿大的問號，部長剛剛也有提到這個狀況。

本席認為臺灣工會不發達，有兩大原因，一是資方的打壓，就現在的文化來看，資方還是不希望勞工去組工會，這是一個很現實的問題。另一是政府的縱容，現行工會法所規定的罰責是 3-15 萬元，罰款金額其實是滿低的，對財大氣粗的財團如華航公司，它會怕這 3-15 萬元嗎？

郭部長芳煜：我們可以連續罰。

洪委員慈庸：即使可以連續罰，對他們來說還是不痛不癢；為此，時代力量黨團已提案修正工會法，將罰款金額提高 10 倍，但是民間認為罰 10 倍還是不夠，應該 100 倍，有人甚至提議應該以營業額的高低來做處罰。請問勞動部是否也贊成將罰責提高？

郭部長芳煜：適度的提高，我們亦樂觀其成；未來立法院若是通過，我們就這樣來執行。

洪委員慈庸：部長不覺得這樣的罰責會太低？

郭部長芳煜：罰責只是手段之一，我們還有其他方面，包括裁決機制等等，都可以從積極面、消極

面去做加強。

**洪委員慈庸：**部長會全力支持這些工會為了促進勞工的勞動條件或是工會會員的福利相關活動嗎？

**郭部長芳煜：**責無旁貸！

**洪委員慈庸：**好！為了促進勞工的勞動條件或是工會會員的福利，部長認為工會可以用什麼樣的方式去進行？

**郭部長芳煜：**最重要的就是要給他們很強的協商能力，可以去跟資方要求；像這次的華航事件，我覺得我們要給它一個對話的機制還有可以跟他們協商的空間。

**洪委員慈庸：**本席想再問部長，目前工會協商的成效以及和雇主訂定團體協約的情況如何？

**郭部長芳煜：**我們有團體協約的訂定，還有平常就有的勞資會議等等；對於這次的華航事件，工會這樣的協商能力真的會給資方很大的壓力。未來如果我們可以好好扶植他們，給他們相當的協商能力，可以讓很多的協議獲得保障。

**洪委員慈庸：**你覺得成效好嗎？

**郭部長芳煜：**目前為止，我們還不滿意，未來可以再加強。

**洪委員慈庸：**根據資料顯示，現在的企業工會有 896 家，簽定團體協商的數量只有 137 件，不知道勞動部對於這樣的數字是否滿意，但我覺得這裡面需要加強的空間還很大。據我了解，你們現在有一個獎勵辦法，不知道落實到什麼樣的程度？

**郭部長芳煜：**我們每一年都在做檢討，看起來很多工會已經符合這個標準，也來領取相關的獎勵金，我們也公開予以表揚。

**洪委員慈庸：**這 10 萬、20 萬、30 萬的獎勵，對小公司或小企業可能會有一點感覺；但對大公司來說，感受度可能還不夠。所以，本席認為這個獎勵辦法還需要再做研討。長期以來，臺灣的企業都比較排斥勞方去組工會，在部長的報告裡面，沒有具體說明要如何去創造一個比較有利的環境，讓勞工去成立工會。部長認為我們要如何去改變過去這樣的保守文化？

**郭部長芳煜：**我覺得這要從兩方面去努力，一、希望資方應該改變這個觀念，其實工會若能好好運作，對於經營是有好處的。二、我們也希望好好輔導勞方，讓他們可以理性、合理的與資方做談判。

**洪委員慈庸：**部長希望改變資方的想法，本席覺得這個部分頗有難度，短期間還是請勞動部針對這個問題好好研究，看看有沒有一個積極改善的方法；如果我們都沒有作為，資方是不太會有想法上的改變。

**郭部長芳煜：**謝謝，我們會去努力。

**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。最近的華航事件讓中央好幾個部會都動了起來，大家連休息時間都沒有，真的很辛苦。雖然空服員的罷工事件告一段落，現在又聽到地勤人員要求比照辦理。因為有工會出面，讓很多勞工覺得他們可以與資方好好談判；但本席覺得勞資雙方應該互相合作——資方對勞工很好，勞方也非常願意去做更多的事情，也就能夠創造雙贏。

在這樣的過程中，本席看到一個重點，即工會組織的扮演；問題是在臺灣並不是每個單位都

有工會組織，國營事業因為超過那個上限，幾乎都有工會組織，在大部分的工會運動裡面，也可以看到電信工會、石油工會或是臺電工會的人站出來。但是，張榮發旗下長榮集團所屬 30 家企業，是不是有工會組織？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。沒有，到目前為止，就如其他委員所說的是零工會。

陳委員曼麗：對於這樣的狀況，國際媒體 BBC 曾發表過專文，這麼大的企業裡面為什麼一直都沒有工會組織，而勞動部也一直沒有去糾舉。

郭部長芳煜：報告委員，這可能不是去糾舉的問題。如果他們有人有意願要組工會，我們會去輔導、協助；如果他們不組工會，也還不構成糾舉資方的條件。

陳委員曼麗：其實長榮系統所屬公司也有人要去組工會，甚至 22 年前就想要組工會，也就是在 1994 年的時候，他們就想要在長榮系統裡面成立第一個工會，以便和資方協調積欠加班費或是提高產能標準或是降低勞動條件等事宜；但是後來送到桃園縣政府做勞資爭議的調解，部長知道結果如何？

郭部長芳煜：22 年前的案例，我不清楚。

陳委員曼麗：經過 6 個月之後，他們在 1994 年 8 月份被消滅了，因為長榮公司對這些員工以違反工作規則解僱了 7 名幹部，並對 57 名工會會員記過、降職，後來就只剩下 10 名會員，很多工作人員因而噤聲，不敢再參加工會。在這樣的狀況下，我們看到所有人都不敢的時候，工會幾乎就組不起來，所以這個工會後來就被消滅了。這個故事在這次華航事件裡面又被拿出來討論，大家會想這個問題如果在現在會如何解決？請問部長，如果現在碰到這樣的情形，你會怎麼處理？

郭部長芳煜：報告委員，22 年前的勞動法制沒有像今天那麼完備，現在我們有不當勞動行為的裁決機制，如果 22 年前的情況發生在今天，我認為他們的權益會受到完整保障。就像這次華航員工就很擔心會不會被秋後算帳，在現場的新的領導團隊及經營團隊當場就宣告，絕對不會有秋後算帳的事情，這就是有充分的勞動法制保障。我相信在今天來講，不會有這樣的事情發生。

陳委員曼麗：我再跟部長講個例子，16 年前（2001 年）前，長榮航空以虧損為由，無預警解僱 633 位員工，其中很多是空服員，長榮以激烈手段立即解僱，並把他們的制服、員工證收回。這些空服員中有一、二位空服員向法院提起訴訟，高等法院認為 2001 年長榮業績是成長的，不能以虧損為由解僱這 633 位員工，法院判決資方非法解僱，必須賠償。當時是有一位員工提告，這位員工就獲償 267 萬元，可是後來資方不斷地上訴。部長瞭解這個案子最後結果是如何？

郭部長芳煜：這部分請司長說明。

陳委員曼麗：好。

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。據我所知，有幾個案子勞工勝訴。

郭部長芳煜：有勞工勝訴，打贏官司了。

陳委員曼麗：他們最後告到最高法院，還是勝訴。後來 633 位員工都希望循著這樣的路徑走法院訴

訟，其實法院訴訟是勞資傷財，如果長榮公司有體認的話，對於同樣的狀況及法律保障，應該要做同一處理。

接下來我請部長看一下，因為華航事件，很多空服員會在 Line 及臉書分享他們所遭受的困難，包括長榮員工受完訓練以後，會請空服員簽勞基法第八十四條之一，這張圖片上就是他們所簽的文字，其中的第六點就是要簽訂第八十四條之一。左下角的是華航的員工的。而長榮則是一開始時，第八十四條之一就直接打掉、沒有了，顯示出長榮狀況比華航的條件更糟。右上角也是長榮員工的 Line，長榮公司在招考時，公司就會問員工是否支持組工會？部長認為想要進長榮工作的人，他們的答案會是什麼？資方的長榮問這些要被聘僱的勞方，是否支持組工會？

郭部長芳煜：就我的認知，資方不可以問這個問題。

陳委員曼麗：資方不可以問，可是這是真實的情況，他們就是碰到這些事情，如果他的答案是支持，大概就不會被錄取，所以他們的標準答案就是「不支持」。以上這些事情在 6 月份華航事件爆發以後，被報紙揭露，我們常說勞資雙方要合意，可是當勞資碰到狀況時，還是需要有靠山來協助他們處理這些問題，這個靠山就是內政部及勞動部。內政部在 1986 年（民國 75 年）時提出解釋——勞資同意後可以連續工作 12 小時。就因為有這個尚方寶劍，今年 5 月 21 日就有一間超商公司讓工作人員連續工作 8 天，這些工作人員受不了，就落跑，落跑之後公司要處罰他們，可是臺北市政府勞動局說，超商公司違反法規，應予以處罰。所以我們經常說要勞資合意、或不合意，但是我們的勞工跟資方根本不是平等地位，他們無法表達所要的勞動條件。在這種情況下，今天部長的報告有提到，要把組工會的門檻降低。請問部長，有時間表嗎？尤其在華航事件發生後，其它的勞工都在關心這個部分。

郭部長芳煜：委員所指的時間表，是連續工作 12 天的，還是門檻？

陳委員曼麗：不是，在你今天的報告裡面，關於促進工會組織自由化的部分你提到將會降低工會籌組門檻規範。

郭部長芳煜：是，我們現在正在蒐集工會等各方意見，我想在明年 6 月以前，應該會提出草案。

陳委員曼麗：明年 6 月，要 1 年耶！一定要這麼久嗎？

郭部長芳煜：是，可能還是需要蒐集意見，然後跟他們召開座談會，要集思廣益。

陳委員曼麗：你們是否在今年就可以做一些事情？不要等到明年。

郭部長芳煜：我們蒐集完成以後，有初步意見時，再跟委員報告。

陳委員曼麗：好，本席希望你們今年就可以召開公聽會，看步驟要怎麼處理。

郭部長芳煜：我們儘量快一點，把意見蒐集起來。

陳委員曼麗：3 個月內處理這件事情好嗎？

郭部長芳煜：我們儘快。

陳委員曼麗：謝謝。

主席：請吳委員玉琴質詢。

吳委員玉琴：主席、各位列席官員、各位同仁。郭部長，今天有兩位委員的提案是針對勞基法第五十條的處理，我想跟部長討論有關請假的結構性問題。我覺得勞工議題一直是追著公務人員的

制度，所以我特別針對勞基法的請假規定跟公務人員做比較，我要與部長討教這中間的優劣情況。

盧秀燕委員及李彥秀委員的提案是有關產假及流產假日數的修正，將原來產假 8 週調整為 12 週或 14 週，流產假從 4 週調整為 8 週，調整幅度是大幅提高。因為生產對於女性來講是非常重要的議題，在少子女化情況下，對鼓勵婦女生育部分，應該要給予一些優惠，但是這樣的提高是否有所依據，我們等下一一起來探討。本席想要請教的是，勞工跟公務人員的產假、流產假的規定，誰比較優？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。現在公務人員的產假是 42 天，勞工是 8 週，但不一樣的地方是勞工的 8 週是例假日不扣除。

吳委員玉琴：所以勞工是有含括例假日，公務人員則沒有，所以還要再加 16 天。

郭部長芳煜：是，公務人員的例假日是扣除的。

吳委員玉琴：本席把各種假別做了整理，這張是產假對照表，我們可以看到公務人員分娩前的請假可以有 8 天，且領全薪，勞工則是 5 天，這部分公務人員比較好。剛剛部長提到，公務人員的產假和勞工的產假其實是差不多，如果照 42 天加 16 天例假日，大概是 58 天，所以產假的差異不大。至於流產假部分，公務人員未滿 12 週者有 14 天的全薪假；12 週到 20 週者有 21 天全薪假；20 週以上者則有 42 天，所以公務員的流產假優於勞工。另外就是陪產假，陪產假是……

郭部長芳煜：都是 5 天。

吳委員玉琴：都是 5 天，勞工是全薪，公務人員也是全薪，所以應該是差不多，在假期上面大概只有流產的部分稍微有一些差異。我想請問部長，在勞工和公務人員的請假規則上，您覺得有什麼比較大的差異？

郭部長芳煜：勞工在給付方面有一個基準，如果要優於這個基準也是沒有問題，不過大部分的雇主都是用基準來處理。

吳委員玉琴：在給薪部分，公務人員大概當日都是全薪，勞工則是工作 6 個月以上是全薪，6 個月以下是半薪，這個部分在基本的計算上有一個差異性。我認為最大的差異在於勞工請假的規範除了勞工請假規則，它是勞基法授權的子法，另外還有一個性別平等工作法，它是分散在這些規定裡面，而公務人員所有的假大概都是在公務員服務法授權的公務人員請假規則裡面來規範，除了紀念及節日實施辦法獨立出來，最近的爭議就在這裡嘛！因為公務人員適用紀念及節日實施辦法，而勞工到底要不要比照？這一次才會爭議國定假日要不要回歸到 12 天。事業單位在勞工這邊的規範有點分散，加了一個性別工作平等法，這個地方常常有些加碼，包括我們上次討論的照顧假，其實大家都在追什麼？追和公務人員的假期有一致性，我們待會兒也要看看假期到底有什麼樣的一致或不一致。

我們看一下病假，勞工是「因病留職停薪」，我是因病休息，所以沒有薪資。公務人員可以「延長病假」，而且公務人員有「骨髓捐贈或器官捐贈假」，這個大概比較特別，另外更特別的是「強迫休假」，公務人員請假規則第十條規定每年至少應該休假 14 天，這就是為什麼我們

在比較的過程中老是覺得公務人員比較好，因為這 14 天還有休假補助，也就是國民旅遊卡消費，我常常聽到公務人員說我今天休假，順便請了一個國民旅遊卡的消費，他出來半天可以報帳或者是 shopping 一下，這就是公務人員很特別的強迫休假，還有國民旅遊卡的福利，勞工完全沒有這一塊，除非個別的事業主特別給……

郭部長芳煜：如果願意給的話，就優於勞基法。

吳委員玉琴：是，但是很少。公務人員是在請假規則第十條明定給予公務人員 14 天的強迫休假，而且還有休假補助，這是讓勞工朋友非常羨慕的部分。以上是兩者放假的差異，在法規依據方面，一般勞工的法律依據是分散的，公務人員的假則是比較統合的，就是單一的休假。我自己看這樣的休假其實還滿混亂的，本席特別整理了所有的請假規則，整理下來有 3 頁，我們是不是要慢慢來做一些齊一？這次在談週休二日，要把假期回歸到內政部的規範，因為部長一直說希望全國假期趨於一致。

郭部長芳煜：先處理國定假日。

吳委員玉琴：對，國定假日要趨於一致，可是制度上在設計的時候，我們說趨於全國一致是和公務人員的假期一致，可是其他假的內容其實有些差異。

郭部長芳煜：所以我剛才特別報告除了國定假日之外，這些假真的是日積月累，長期以來所形成的一個比較複雜的情況，我是第一次看到委員這麼詳細的資料。

吳委員玉琴：我們整理了非常詳細的比較。

郭部長芳煜：我們未來真的有必要每一項去做檢討，看看有哪些項目可以先來處理，有建立共識的就先處理，因為錯綜複雜，要畢其功於一役大概也很難，但是怎麼樣把它慢慢的齊一……

吳委員玉琴：部長可能隨時都要面對立法院或是各種不同的團體一直在提醒或者要求和公務人員有一致的假期。

郭部長芳煜：對，經常會這樣去比較。

吳委員玉琴：那個聲音會不斷，像這次產假也是，看起來更優於公務人員了，不過我們還是會面臨一定的挑戰，就是目標和公務人員齊一，特別是這一次的週休二日以及全國假期一致的概念，在結構上本來假期就有它的差異性，怎麼樣對勞工的假期有一個全面的盤點或是檢視，未來是不是可以有一個相關會議和政策的研擬，就像剛才部長所提的，逐步來做相關的修訂和齊一？

郭部長芳煜：是，我們一定會這樣做，現在是先處理國定假日，這些資料真的非常值得我們參考。

吳委員玉琴：可是勞動部如果沒有提出配套，勞工可能會覺得你在糊弄我們，就是只有國定假日一致，其他的都不管，所以我覺得政府還是應該要有全面的配套，而且要很清楚的告訴民眾我們要怎麼樣逐步的把假期一致化，我覺得大家真的不要成為過勞之島。

郭部長芳煜：是，我們會來規劃，然後來檢討。

吳委員玉琴：好，謝謝。

主席（蔣委員萬安代）：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。針對這一次華航空服員罷工的主題，部長知道他們的罷工宣言很重要的一句話是什麼嗎？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。罷工宣言？

王委員育敏：對。

郭部長芳煜：我沒有特別記是哪一句話，不過我大概知道那個內容。

王委員育敏：他們是要爭取休息，「這是一場爭取休息時間的戰爭」。

郭部長芳煜：有印象。

王委員育敏：對，休息對勞工而言是很重要的一件事情，本席要請教部長，除了空服員有日夜顛倒、工作時間比較長的問題之外，事實上像保全業和量販通路業是不是也都有同樣的問題？

郭部長芳煜：是。

王委員育敏：都有同樣的問題嘛！我們看到保全業和量販通路業者是工作時間長但是薪資普遍偏低，首先本席要請教部長，你知不知道這一次行政院大動作要撤回原來的這些提案，當中有勞基法第三十四條的修正草案？其實張善政院長很體恤勞工，他要改善輪班工作者的勞動處境，所以在法案中特別提到輪班的勞工至少要有連續 11 小時的休息時間。行政院張善政院長在本會期送進來的版本，其中一條是勞基法第三十四條，本席覺得這是非常重要的條文，也是這一次罷工事件很重要的訴求重點，就是爭取休息，應該明文規範讓他們有連續 11 小時的休息時間，但是這個法案是不是被行政院一併撤回？你知不知道這件事情？

郭部長芳煜：是，不過撤回不表示這個案子是被否定的，而是勞動部要再去檢討，我們檢討之後如果認為它是一個合理的、很好的條文，我們會再處理。

王委員育敏：好，那本席問你，張善政院長之前送進來的第三十四條修正草案要加入至少有連續 11 小時的休息時間，這個版本你覺得重不重要？你會不會再送進來？

郭部長芳煜：我們會重啟所有條文修正的程序，包括再廣泛的去徵詢專家學者的意見。

王委員育敏：就這個條文本席希望你現在表態，您贊成還是不贊成？您會不會讓原條文再送到立法院來？就這麼簡單。

郭部長芳煜：有充分的休息時間我絕對支持，但是不是 11 小時，可能有更好的構想也不一定，我們會再去廣泛的蒐集意見。

王委員育敏：基本上你是支持嘛！

郭部長芳煜：充分的休息時間是一定要的。

王委員育敏：本席認為第三十四條非常重要，這一次它被一併撤回，對於這些輪班勞工來講是不利的，如果能讓這樣的法案儘快通過，事實上可以讓這些輪班的勞工真正得到非常充分的休息，這個法條部長要看清楚，下一次您送進來的時候希望不要被您忽略了。這麼重要的一個條文顯然在這一波的罷工事件當中被大家忽略了，本席認為這個是關鍵，而且它將來造福的不只是航空業，還包括保全，像這樣子要 24 小時採輪班制的，或者是像連鎖 24 小時經營的這些業者和勞工都可以獲得很好的保障，這個條文現在行政院林全院長是要撤的，這是張善政院長任內的主張，他們認為是很重要的條文，本席覺得應該要保留。

接著本席要問到這一次的事件，是不是請郭次長一併上台？本席還要譴責交通部，今天都沒

有次長來，只有一個司長，請航政司的陳司長也一起上來。

郭部長芳煜：郭次長因為剛才接到電話，所以他去處理了。

王委員育敏：他怎麼沒有向本席請假？

郭部長芳煜：他大概想先處理一下再回來。

王委員育敏：在哪邊接電話？

郭部長芳煜：他可能離開一下子。

王委員育敏：官員離開議場要向本席請假，這個道理都不懂嗎？

郭部長芳煜：他今天本來就沒有要……

王委員育敏：名單已經列上來了，剛才他還一直坐在這邊啊！

郭部長芳煜：好像原來名單裡面就沒有他，我簽到的時候沒有看到他的名字。

王委員育敏：他已經走了嗎？說來就來、說走就走，把本委員會當做什麼？官員可以這樣嗎？

郭部長芳煜：他也許是認為今天的名單本來就沒有他，因為我簽到的時候……

王委員育敏：他早上一直坐在這邊。

郭部長芳煜：對，他在這裡……

王委員育敏：不要用這個理由！我的時間先暫停一下。

郭部長芳煜：我簽到的時候沒有看到次長的簽名。

王委員育敏：今天郭次長一直坐在這邊，從我早上主持會議他就一直坐在這邊，哪有這樣子的！

主席：時間先暫停，部長是不是可以趕快聯繫一下郭次長？

郭部長芳煜：可以。

王委員育敏：現在次長是離開了還是怎麼樣？

郭部長芳煜：我們打電話聯絡。

王委員育敏：本委員會哪有這樣子的？官員說來就來、說走就走，從來沒有這樣子的情況，要離開也要正式的請假啊！像本席現在要問他問題，馬上發現他人不在現場。

郭部長芳煜：我現在馬上電話聯絡。

林委員德福：（在席位上）休息等他來。

主席：現在先休息，部長是不是聯繫一下次長？

郭部長芳煜：好，馬上聯絡。

王委員育敏：是不是你准假的？

郭部長芳煜：我不能准假啦！

王委員育敏：對啊！

郭部長芳煜：我原本以為他來這裡是有什麼事情，因為今天沒有他的名字。

王委員育敏：他早上就來了，而且官員名單是用手寫上去的，就和交通部航政司司長一樣，在委員會不可以這麼樣的任意。

郭部長芳煜：我們馬上聯絡。

陳委員曼麗：（在席位上）以後不該出席的不要來，名單上面沒有的不用來。

郭部長芳煜：我簽到的時候沒看到他，後來他出現我以為他有別的事情。

王委員育敏：在主席台的名單上面有他，在詢答的列席官員名單也寫上次長郭國文的名字，還有交通部航政司的司長。

主席：部長，這是你們自己加上去的名單，所以次長應該要來列席。

王委員育敏：怎麼可以在委員會做這樣的事情？在質詢台這邊的列席官員名單上面有他的名字，剛才才有上來質詢的委員都知道，在主席台的名單上也有。

郭部長芳煜：沒關係，我們馬上聯絡。

王委員育敏：委員會不是官員說來就來、說走就走的地方好嗎！

郭部長芳煜：瞭解。

主席：現在時間暫停，我們休息 5 分鐘，部長趕快聯繫一下。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。請王委員育敏繼續質詢。

郭部長芳煜：對不起，我們會告誡同仁，以後簽了名要離開的話，一定要向主席報告。

王委員育敏：當然，各個委員會的運作一定是這樣子，新上任的官員不懂，部長要教。

郭部長芳煜：是，我會提醒。

王委員育敏：請郭次長和交通部航政司陳司長一併上台。本席要譴責交通部，你們今天派的層級真的太低了，勞動部是部長來，你們竟然只派司長來，3 位次長都說沒有空，部長也沒有空，華航這件事情鬧得那麼大，交通部應該負最大的責任，因為你們是監督管理的單位。說實在的，勞動部是在後面去幫你們協商，交通部應站在第一線，你們今天派這麼低的層級來，本席還是要譴責，這不關司長的事，但是你們次長沒有來其實是在藐視本委員會，勞動部是部長來，你們連個次長都沒有派出來。

這一次華航的爭議，關於工會這件事情，過去我們看到交通部部長賀陳旦號稱是「工會殺手」，以前他處理中華電信的案子是非常強勢的，我要問的是，郭次長過去曾經擔任全國產業總工會的秘書長，對不對？

主席：請勞動部郭次長答復。

郭次長國文：主席、各位委員。是的。

王委員育敏：所以你應該很瞭解以前賀陳部長處理這種工會的抗爭是非常強悍的，過去全國產業總工會也曾經反對，他當時處理中華電信是用逮捕的方式，用非常強悍的法令來壓制這些工會，您擔任過秘書長，您認同他這樣的做法嗎？

郭次長國文：我想勞資之間的對話非常重要，基本上，工會的結社團結權應該受到一定的尊重才對。

王委員育敏：所以你不希望用壓制的、用法律來處理的方式，對不對？

郭次長國文：我想平等的對話是勞資和諧最重要的前提。

王委員育敏：因為交通部部長今天沒有來，賀陳旦部長現在是交通部部長，本席最擔心的就是這一

次他會用什麼樣的態度來處理後續工会的這件事情，你勞動部要扮演什麼樣的角色？他會不會事後又來一個秋後算帳？因為他基本上不認同這個抗爭的本質。

郭次長國文：基本上何董事長對外已經宣示得非常清楚，他絕對不會做任何秋後算帳。

王委員育敏：但交通部是他頂頭上司啊！

郭次長國文：倘若有秋後算帳、涉及不當勞動行為的話，我想勞動部會適時的予以介入。

王委員育敏：你們會站出來對不對？好，另外一個本席要問的，現在如果打壓工会的話，過去我們看到華航同樣這一個案例，上一波有 4 位華航員工被調職停飛，這件事情勞動部只罰了華航 3 萬元，這麼低的罰鍰，你真的認為有幫這些被停飛的員工平反嗎？這 3 萬元是繳給誰？也不是給員工啊！你只罰了華航 3 萬元，然而這些員工已經被停飛，原來的職務內容已經被調動，他們怎麼辦？你幫他們爭取了什麼權益？而且你罰區區 3 萬元能達到什麼樣的效果？比起一家公司幾年有幾十億、上百億的營收，這哪有什麼嚇阻效果？你們要怎麼做？

郭次長國文：罰款雖然低，但是以行政處分來說，我們可以採取連續處罰。

王委員育敏：有嗎？有連續處罰嗎？

郭次長國文：有，確實有。

王委員育敏：光這個案件有連續處罰，你們現在罰多少了？

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。去年飛行員被停飛是我們居中協調，後來馬上解決了。

王委員育敏：他現在有復飛了嗎？

王司長厚偉：有，去年就已經處理好了，這是去年的事。

王委員育敏：所以後來你們有強力介入？

王司長厚偉：有強力介入。航空公司當時的說詞是擔心他的情緒不穩定，所以不敢馬上派飛，讓他先做地面上的工作。

王委員育敏：停了多久之後才復飛？

王司長厚偉：一個禮拜，我們馬上讓他正常排班。

王委員育敏：所以你們有介入。

王司長厚偉：有，我們有直接介入。

王委員育敏：好。本席要問的是，未來在法令上面，對於這種刻意去打壓工会成員的行為，你們除了用委員會處理之外，可不可以入法具體去保障他們？

郭部長芳煜：現在已經有不當勞動行為的裁決機制了，所以會有一定的處理方式，其實很多案子在我們裁決機制都已經處理了。

王委員育敏：你認為現在的保障是夠的嗎？

郭部長芳煜：比以前有大幅的進步。

王委員育敏：對，但是應該還有改善的空間吧？

郭部長芳煜：我們來檢討，如果有不足的地方我們再加強。

王委員育敏：好。最後本席要問的還是關於勞工 7 天假的問題，這個勞工 7 天假從部長上任之後接

受媒體採訪，然後媒體的解讀一變再變，我不曉得是錯在媒體還是你們真的溝通能力不足，怎麼會這個案子到你們手上之後，現在勞方也搞不清楚 7 天假會不會回來，資方也搞不清楚這 7 天假會不會回來？弄得一團糟，一下子說有，一下子說沒有，前一陣子又說 928 放定了，然後又有人說今年的 5 天假也都會回來，到底放還是不放，你們怎麼會把這個簡單的問題變得很複雜化？你們不是說準備好了嗎？上任之前就應該心裡有一套作法，有一些配套的修法措施，怎麼會這樣翻來覆去？到現在看起來好像還沒有定案。

郭部長芳煜：不會，其實非常清楚。

王委員育敏：已經拍板定案了嗎？

郭部長芳煜：其實非常清楚，兩句話就說明了，第一，週休二日還沒有落實之前，這 7 天假就要還給勞工。第二，週休二日落實，也就是修法以後，全國一致沒有這 7 天假，就這麼簡單。

王委員育敏：週休二日修法之後就沒有這 7 天假，對不對？

郭部長芳煜：是，全國一致。

王委員育敏：現在大家在問的是你會不會送案，什麼時候送案？因為上一次的新聞，又搞出一個 928 會放，接下來的這 5 天會不會放假，大家都一直在問，所以你的修法進度變成一個關鍵，本席記得你剛上任的時候說你要提出配套措施，而且很快就會定案，為什麼到現在你們法案送不出來？卡在哪裡？

郭部長芳煜：不會送不出來，是因為我們在溝通過程中有很多勞方的意見要進來，我們要充分尊重，所以我們正在做整理，整理完了以後就會有……

王委員育敏：既然尊重，可能就會有變數，不是嗎？

郭部長芳煜：我們的版本是經過專業的規劃，所以會把我們的版本加上勞方的意見、資方的意見和各種不同的評估，包括民調，然後一起送到行政院審查。

王委員育敏：是啊！所以你們定案的會是什麼？要加上這麼多的意見，表示你原來的案子可能會修正、會調整。

郭部長芳煜：大家以為是勞動部在定案，其實勞動部是提出一個討論的基礎，然後的審查是在行政院，最後是在這個委員會審查，那才是定案的東西。

王委員育敏：行政院的意見如果和你不一致，是不是就要翻案了？你剛才的報告是說「1 例 1 休」，但是今天的經濟日報是說要朝向 2 天的例假日，這和你今天在委員會講的不一樣，是要聽報紙的還是要聽你的？

郭部長芳煜：我們是勞動部的意見，到目前為止，包括民調，「1 例 1 休」是占比較多數的，但是未來在行政院審查的時候如果是「2 例」，或是到立法院審查的最終版本是多少，那我們就一定要尊重。

王委員育敏：部長，本席必須告訴你，過去我們在審行政院相關法案的時候，行政院的政策基本上會有一個非常清楚的立法方向，而這個方向是事先和各方經過協調之後很篤定的提出一個方案，比較不像你今天所講的有點且戰且走，反正行政院提一個版本，到時候要怎麼改我無所謂的態度，不可以是這樣子。

郭部長芳煜：過去修法的過程都是這樣。

王委員育敏：如果是這樣的話，我敢保證大家就是各自角力，到時候如果立法院通過的版本不是你心裡想的版本，之後整個社會的紛亂和成本你要如何去負責？所謂政務官為自己的政策負責，你應該斬釘截鐵的講出你們專業的意見和看法，然後來說服立法院接受你們的主張，因為你們是有專業的，也徵詢過大家的意見，要很強力的捍衛自己的政策，但是到目前為止，我看到現在新政府團隊的政策就是這樣提出來，看立法院要怎麼修，我沒有意見。

郭部長芳煜：委員可能有印象，我們的版本送到立法院來只有一個院版，不會有勞動部的部版，院版就是代表經過院會以後的版本。

王委員育敏：對，但是作為勞動部部長，你應該要去說服行政院……

郭部長芳煜：我們會提供專業的意見。

王委員育敏：是行政院要尊重勞動部的意見。

郭部長芳煜：但是行政院也會考慮其他的部會。

王委員育敏：這個才是你們勞動部作為一個主管機關……

郭部長芳煜：在政策形成的過程中，勞動部是提供……

王委員育敏：你應該要極力去爭取。

郭部長芳煜：我們當然會捍衛勞工的權益。

王委員育敏：你要讓行政院回過頭來尊重勞動部，因為勞動部是最專業的，你蒐集了最多完整的意見，不要讓行政院裡面有個人的意志就來顛覆掉整個勞動部的專業，你們這麼多的官員草擬出來的法案，當然是由你們來說服行政院尊重你們，而且你們要強力去捍衛啊！我希望可以看到勞動部這樣的精神，包括我們的年金改革絕對不是由一個政務委員來指導大家，你們勞動部是掌管所有勞工的權益，所以你們要強力的去捍衛，這個捍衛的精神我希望郭部長還要再加油，好嗎？

郭部長芳煜：是，謝謝委員的指教。

主席：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。我們今天要談華航空服員罷工事件，華航是在上禮拜 24 日發動罷工，兩天內共取消了 122 個航班，超過 3 萬名的旅客受影響，旅行社無法順利出團或滯留海外的近 500 團，根據他們的估算，新任董事長何煖軒說至少損失了 3.85 億，要全民買單。其實總共損失了 10 億，但是因為航發會有投資華航，官股占 34.13%，所以全民買單的部分是 3.85 億。首先本席要請教郭部長，中央主管機關除了交通部以外，到底勞動部可以做些什麼？接下來我們可以檢討一下地方的主管機關，尤其是桃園市的勞工局可以做些什麼，之前桃園市政府的勞工局局長潘鴻麟先生，現在是你的主秘，是不是？

主席（王委員育敏）：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。是。

陳委員宜民：是你的部下，對不對？

郭部長芳煜：同仁。

陳委員宜民：是同仁，不是部下。

郭部長芳煜：我從來不會把他們當部下。

陳委員宜民：瞭解。他上禮拜一已經就職了。

郭部長芳煜：是，到任。

陳委員宜民：他有向你報告這件事情嗎？

郭部長芳煜：有，因為他本來就是我們的勞工局長，所以我們經常有一個勞工行政主管的會商。

陳委員宜民：本席在上禮拜四也有針對華航罷工事件和你做了一些討論，對不對？

郭部長芳煜：是。

陳委員宜民：你記得你那時候講什麼嗎？你說桃園市政府他們放棄了強制仲裁。

郭部長芳煜：不是放棄，他們沒有接受強制仲裁，看起來資方是要求桃園市政府強制仲裁，但是市長認為應該要坐下來協商，因為強制仲裁對工會比較不利。

陳委員宜民：瞭解，所以他選邊站了。桃園市政府勞工局的局長來當你的主秘，他有向你報告這件事情嗎？

郭部長芳煜：有。

陳委員宜民：我上禮拜四在質詢你的時候，我問你如果桃園市政府的勞工局放棄強制仲裁，勞動部可以做些什麼？你說你們就是積極的協調，對不對？有一個法案叫做「民營公用事業監督條例」，你聽過嗎？

郭部長芳煜：有聽過，但是內容我比較不清楚。

陳委員宜民：內容不清楚？

郭部長芳煜：是。

陳委員宜民：你的主秘也沒有向你報告一下，「民營公用事業監督條例」第二條針對得移轉民營的公用事業有多款規定，包括電車、電燈、電力、市內電話等，第八款就是「航空運輸」，而且在第十五條規定「民營公用事業，如遇勞資爭議時，應依法受強制仲裁。」，所以部長你是不是有虧職守？你們只會在那邊協調諮商，其實你是有手段的，而且可以依法要求強制仲裁，換句話說，桃園的鄭文燦市長和他的勞工局局長潘鴻麟要選邊站，你覺得勞動部也應該要選邊站嗎？更不要說如果進入到強制仲裁，強制仲裁時間有多久？是 69 天到 79 天，有這麼長的一段時間，就不會和小英總統出國連結在一起，甚至造成一些奇奇怪怪的狀況。為什麼不能先強制仲裁？你可以做但你沒有做，所以是不是應該向國人道歉？

郭部長芳煜：我們覺得地方政府還在努力的時候……

陳委員宜民：地方政府已經放棄強制仲裁權，什麼叫還在努力？

郭部長芳煜：他們要積極的去協調，而不是要強制仲裁。

陳委員宜民：協調就不是強制仲裁，你知道怎麼做強制仲裁嗎？你們的 SOP 是怎麼做？

郭部長芳煜：在協商當中，當然是還沒有放棄啊！還沒放棄協商的時候就不需要做強制仲裁，通常如果是合意仲裁的話，馬上就進行了，但強制仲裁還不到時機。

陳委員宜民：我們看一下這個罷工大事記，其實是有一方要求做強制仲裁的，不是嗎？

郭部長芳煜：可是另外一方是不贊成的，所以他們希望再繼續協商。

陳委員宜民：只要有一方提出就可以開始了不是嗎？這是你們的 SOP 啊！

郭部長芳煜：好像不是這樣。

陳委員宜民：當然是這樣子，只要有一方提出就可以。

郭部長芳煜：你說的那個規定好像比較舊，新法好像不是這樣。

陳委員宜民：我們等一下來看，好嗎？在時間點上面，6 月 10 日桃園市政府勞工局就表示不會進入強制仲裁，他們一直說這是依法行政，而且國內沒有強制仲裁的先例，因為沒有先例所以沒辦法做，然而不是有 SOP 在那裡嗎？更不要講我們中華民國之前有女總統嗎？如果都用先例的話，蔡英文怎麼會當選？今天沒有先例就要開創先例啊！當一個地方首長，沒有先例就不敢行政，你們沒有給他 SOP 嗎？你們的主秘也是可以告訴他有 SOP 啊！資方有要求強制仲裁，這是桃園市政府的發言人張惇涵講的，他說「華航的確希望將本案交付仲裁，只是鄭文燦向華航董事長孫洪祥表示，國內沒有強制仲裁的先例」，一直在說沒有先例，那就要開創啊！SOP 都在嘛！所以政府到底在哪裡啊？勞資雙方以對等的立場來進行協商才是保護勞工權益的基本作法，強制仲裁是 7 人小組，勞資雙方可以各提名 2 位，然後再合意 1-3 名，總共 7 位委員就勞資雙方爭論的議題來做強制仲裁，如果勞動部不開先例，不去協調，不去做這件事情，那這個法立了是做什么用的？不是這樣子嗎？

郭部長芳煜：站在勞動部的立場，這個強制仲裁我們真的是要好好考慮，尤其是對於勞方。

陳委員宜民：你沒有做，當然是這樣說啊！

郭部長芳煜：我們過去有太多的例子是這樣子，我們處理太多的例子……

陳委員宜民：過去的例子你根本沒有強制仲裁過，過去什麼例子？

郭部長芳煜：只要有提出要求，我們都要去評估。

陳委員宜民：以現在的情況是怎麼樣？

郭部長芳煜：協商不到最後關頭，我們絕對不會輕言強制仲裁。

陳委員宜民：協商不到最後關頭？罷工都已經投票通過，都開始要罷工了，還不去強制仲裁，然後讓他們開始罷工，付出更大的代價，罷工了 22 小時 45 分鐘，你覺得在全民買單之後，這是誰的損失？勞工也是有損失，國家也是有損失，而且不只是 10 億元的損失而已，以後每年都有損失耶！我今天要講，他們提出的 7 個條件中，有一個是外站津貼要變成 5 美元，我們大家都買過菜，到菜市場買菜你會討價還價，他說要 5 元，你就用 5 元向他買嗎？你總是可以從 4 塊半開始談起啊！都沒有談。本來勞方還預料要罷工 10 天，結果 22 小時 45 分鐘就結束了，我不是說他們應該再繼續耗下去，但是勞資雙方坐下來談的時候，全民買單的部分總是應該幫我們爭取一點嘛！更不要說如果真的超時 1 小時就要 1 美元，差不多是臺幣 30 元，你們對國內所有勞工有那麼大方嗎？現在超時工作 1 個小時多少錢？我問你啊！

郭部長芳煜：目前超時？

陳委員宜民：對，國內多少錢？

郭部長芳煜：前兩個鐘頭是 1.33 倍，後面 1.66 倍。

陳委員宜民：工時耶！

郭部長芳煜：你說的是空服員？

陳委員宜民：我們的勞工。

郭部長芳煜：對啊！加班的話……

陳委員宜民：你看，光是一個工時，今年只增加 6 元，不是嗎？從 120 元增加 6 元……

郭部長芳煜：你講的是時薪的部分。

陳委員宜民：是啊！超時工作不是用時薪嗎？增加 6 元，對不對？

郭部長芳煜：我們講超時是講加班的啦！

陳委員宜民：那你超時再加 1.33 倍，不是這樣子嗎？增加多少錢？你有辦法一下子增加 30 元嗎？

1 美元耶！其實這次整個的癥結在哪裡？本席覺得真理是越辯越明，對於桃園市政府不願意強制仲裁，我覺得這才是轉移責任、模糊焦點，不是我在質詢的時候轉移責任、模糊焦點哦！本席是在提醒地方政府和中央主管機關都有責任。我們看這個仲裁程序的流程圖，在這個流程圖裡面很清楚，一方申請交付仲裁，你們當然就可以去組成勞資的委員會，不要在那邊推托而不願意，你這樣子永遠不會有個先例，永遠都可以讓鄭文燦來當藉口，所以最後本席是提案，中央主管機關是否應有機制可以強制介入？尤其是對於大型國公營企業或者持一定股份的泛官股公司，中央主管機關應有介入的機制，部長覺得這樣子可行嗎？

郭部長芳煜：如果真的有這個需要，經過評估以後當然這個機制要保留著，但是不到最後的關頭我們是儘量用協商。

陳委員宜民：你到什麼時候才願意？

郭部長芳煜：看個案，每一個個案不一樣。

陳委員宜民：我知道，但是以這個個案你們就是沒有啟動，明明已經有法在那邊了，不是嗎？有一個「民營公用事業監督條例」可以強制仲裁，你卻沒有引用，你就是瀆職，你知道嗎？

郭部長芳煜：在鄭市長講的時候，其實那個階段他們認為還是可以協商的。

陳委員宜民：謝謝。

主席：主席在這邊宣告，因為時間的關係，中午 12 點黃秀芳委員質詢完之後我們就處理臨時提案，臨時提案處理完會休息，下午 1 點半繼續質詢。

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。部長，在您的書面報告有提到希望儘快落實週休二日，而且有兩種方向，一種是 2 天例假，一種是 1 例 1 休，當然在上一次質詢時，部長也提到目前方向是朝向 1 例 1 休，我想請教部長，這一個休息日在法律上的意義是什麼？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。休息日就是讓勞工充分休息。

蔣委員萬安：目前在勞基法有任何法律上面的定義嗎？

郭部長芳煜：還沒有通過，所以現在還沒有休息日，未來修法以後才會有。

蔣委員萬安：所以這是您的一個想法？

郭部長芳煜：是。

蔣委員萬安：您規劃的 1 例 1 休是希望休息日讓員工充分休息，但是如果一週工時不超過 40 小時，雇主把這 40 小時分散在週一到週六，假如週六原本是休息日的話，那就違反部長的規劃，這樣有落實週休二日嗎？

郭部長芳煜：他變成每一天要加班。

蔣委員萬安：對，那這樣子還是沒辦法有 2 天的休息，根據勞基法第三十六條的規定嘛！如果雇主還是這樣安排，有做到 7 天休息 2 天嗎？

郭部長芳煜：我們要让雇主減少在禮拜六請員工加班的誘因，所以會有其他配套。

蔣委員萬安：那部長怎麼減少？

郭部長芳煜：配套有 2 個，第一個就是那天加班要算 double，第二個就是把休息日的時間算入 1 個月 46 小時的上限之內，換句話說，他如果在這天請員工出來，他 46 小時就用掉了大部分，用這個讓他誘因減少。

蔣委員萬安：好，部長說提出誘因相關配套，那請部長說明一下，休息日上班要如何給薪？

郭部長芳煜：我們目前的規劃是加倍。

蔣委員萬安：加倍給薪。

郭部長芳煜：是。

蔣委員萬安：我希望部長透過今天的質詢充分的向所有勞工朋友說明清楚，上一次我也質詢過部長，假定時薪 100 元，如果在星期六加班 1 個小時，照現行規定是  $100 \times 1.34 \times 1 \text{ 小時} = 134$  元。如果照您規劃的 1 例 1 休，休息日來加班 1 個小時，上一次部長說你們計算的公式是  $100 \times 1 \times 1 \text{ 小時} = 100$  元，造成未來在週六您所謂的休息日來加班反而比現行能夠乘上 1.34 還拿得少，勞工朋友會覺得這樣怎麼可能落實週休二日，反而會造成雇主要求員工集中在週六來上班，根本沒有辦法達到部長所謂的落實週休二日，針對這個部分，部長的看法是什麼？

郭部長芳煜：前面那個公式我說明一下，未來 1 例 1 休是 100 乘以 1，加上他原來拿 100 元，所以他應該是拿 200 元才對。

蔣委員萬安：對，那現在是乘上 1.34，一樣啊！為什麼星期六來加班 1 個小時，照部長的規劃反而比現行拿得還少？我想這個部分一定要向勞工朋友解釋清楚，不然大家沒有辦法接受，而且會造成雇主變相要求員工在您所謂的休息日這一天來加班，根本沒有辦法落實週休二日，達不到你們要的目的。

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。委員，我說明一下，同樣是休息日，假設休息日是星期六，現行是 1.34，因為領月薪的勞工是用月薪去除以 30，所以星期六休息日沒有上班但是他有拿到錢，這個 1 已經拿到了。如果照委員的舉例，假設月薪除以 30 除以 8 之後，1 小時時薪是 100 元，他現行星期六休息日加班的話，因為 1.34 的 1 已經拿到了，所以有可能他只有領到 34 元。至於未來的 1 休 1 例，他在休息日上班，因為他的 1 事先已經拿到，再加 1 是多 100 元，所以未來的 1 例 1 休是乘以 2。

蔣委員萬安：禮拜六是乘以 2 嗎？

謝司長倩蓓：對，因為你領月薪是除以 30 天，不管你有沒有上班，那天都已經拿到了 1。

蔣委員萬安：司長，這個我瞭解，因為是週六嘛！他原本已經拿了，不過直觀來看，現行也是如此，可是禮拜六來加班就是乘上 1.34，未來規劃星期六休息日來加班卻乘上 1，我希望勞動部一定要說明清楚，這個部分會讓勞工朋友沒辦法接受，甚至雇主為了要節省成本會要求他們在休息日來加班，所以我希望部裡推出的任何政策，要避免未來反而不能達到落實週休二日這個目的。您剛才說要等落實週休二日之後才會把現在給予勞工的這些假拿掉，希望和公務員有一致的休假、一致的國定假日，所以這部分在規劃上面一定要向勞工朋友解釋清楚，甚至在細節的部分一定要規劃得更縝密，部長能不能注意到這個問題？

郭部長芳煜：會，我們一定要加強溝通。

蔣委員萬安：接下來我想針對這一次華航罷工的事情，他們其中一個訴求是針對勞基法第八十四條之一，請問目前勞基法第八十四條之一適用的行業有多少？

謝司長倩蓓：勞基法第八十四條之一在當時為了擴大適用，歷年來已經指定 122 項工作者，它是針對個別的工作者來適用第八十四條之一，經過二十幾年的檢討，我們已經廢止了 55 項工作者，目前大概剩下 67 項工作者。

蔣委員萬安：針對現在的第八十四條之一，您說勞動部公告的這些行業剩下五十多項？

謝司長倩蓓：67 項。

蔣委員萬安：刪掉 55 項，剩下六十多項行業，這當中的某些行業發生過勞案件頻傳的案例非常多，或者是實際送到地方政府勞工局核備的案件數是少的，也就是說這些行業應該要廢止，不要再適用第八十四條之一，司長，你們是不是有定期檢討這些適用第八十四條之一的行業？

謝司長倩蓓：有，我們每一年都會檢討適用第八十四條之一的工作者，正如委員所說，如果他沒有向地方政府核備，雙方去約定，就算是勞動部指定公告適用第八十四條之一的工作者也是回到勞基法的適用，所以我們會檢視，他如果沒有向地方政府去核備，那他是不是有這樣的需要，我們會針對這樣的工作者每一年都去檢視。

蔣委員萬安：你們多久會檢視一次？

謝司長倩蓓：我們每一年都會檢視。

蔣委員萬安：是不是能每半年檢視一次？

謝司長倩蓓：是，可以。

蔣委員萬安：好，司長說到做到，我希望未來這個頻率要每半年檢視一次，這些行業別如果過勞案件頻傳，或者是他們向地方的勞工局這些主管單位核備的案件數是少的，那就應該逐步的減縮或是廢止這些行業再次適用第八十四條之一。部長，未來逐步在緊縮第八十四條之一的適用，會不會有一天要廢止第八十四條之一？

郭部長芳煜：目前我看不到那個時間，因為有很多行業真的是需要這樣彈性的措施。

蔣委員萬安：當然現在逐步在檢討，慢慢也廢止……

郭部長芳煜：越少越好。

蔣委員萬安：對，會越來越少，有需要的行業是不是有可能透過專法或專章的方式來處理？

郭部長芳煜：也許到最後剩下很少數，我們就可以考慮這個方式也不一定，目前是逐步的進行，我們現在每半年就是照剛才的承諾來進行，希望慢慢的檢討以後會越來越少。

蔣委員萬安：關於這一次華航空服員罷工事件，當然去年華航機師原本也醞釀要罷工，後來順利達成協議而沒有釀成罷工，這一次空服員罷工一天左右的時間，到最後順利圓滿落幕，但是現在地勤人員也有一些訴求，勞動部有沒有掌握這樣的消息？有沒有儘快來做準備？

郭部長芳煜：有，我們從工會那裡得到很多訊息，也把這個訊息讓新的管理團隊瞭解，我相信他們應該會很妥善來處理。

蔣委員萬安：另外，華航從 103 年到今年 5 月份發生的勞基法裁罰案件高達 45 件，裁罰金額有 996 萬，這部分有沒有要求華航改善？

郭部長芳煜：桃園市政府一定會叫他們提出改善。

蔣委員萬安：這個牽涉到交通部、桃園市政府和勞動部，不斷的給予裁罰要求他們改善其實只是治標，我覺得要真正治本，希望勞動部站在勞工的權益，把相關部會包括交通部和桃園市政府勞工局找來澈底的檢討，告訴他們到底問題出在哪裡，要怎麼樣來改善，而不是單單一直罰錢，針對華航已經罰了九百多萬將近 1,000 萬，有 45 件違反勞基法的相關規定，在這個部分我希望勞動部能夠扮演更積極的角色，好不好？

郭部長芳煜：是，我們會針對這次的事件做一些檢討評估，檢討的結果一定要送給交通部做參考。

蔣委員萬安：好，謝謝部長。

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。今天一開場就休息幾十分鐘先討論議程，最近發生的議題非常的「夯」，不管是華航的罷工事件還是勞動基準法相關條文的修正，大家都針對這個議題在發言，也希望勞動部能夠多聽一些委員的聲音。在這邊我要特別提問，在勞基法的規範中，到底例假日的定義是什麼？休假日又是什麼？勞動部是不是可以做個說明？不然大家會在那邊爭辯什麼例假日、休假日。還有你們的 1 例 1 休，休息日到底又是什麼？你們是不是趁這個機會說明一下勞基法規定的例假日定義？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。我請司長就條文的部分向委員報告。

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。關於例假，在勞基法第三十六條是指「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」，現行的法規是沒有休息日這樣一個法令的名詞。所謂的休假日是在第三十九條所規定的「第三十七條所定之休假」，特別休假是指工作年資……

鍾委員孔炤：你現在只要跟我說到底什麼叫休假日，就是第三十六條規定每 7 天必定有 1 天的例假日？

謝司長倩蓓：那是例假。

鍾委員孔炤：所謂的休假日就是指平常的特休假……

謝司長倩蓓：特休或者是國定假日。

鍾委員孔炤：你這樣解釋就好了，會比較簡單清楚。

謝司長倩蓓：是。

鍾委員孔炤：那我再問你，所謂的非工作日呢？

謝司長倩蓓：法定工時縮減之後不必出勤的工作日……

鍾委員孔炤：沒有，在現有的排班表裡面就有嘛！剛才王委員也跟你們提第三十四條的部分，我現在是問你，如果是非工作日，也就是說我因為排班、輪班，那個叫做非工作日的出勤。

謝司長倩蓓：目前法令上沒有特別的名詞去定義排班、輪班不必出勤的工作日。

鍾委員孔炤：基本上一一般都統稱為非工作日，對不對？他出勤就是加班，就是這樣而已。

謝司長倩蓓：如果他超過法定工時一週 40 小時，當然算加班，或者是一天超過 8 小時……

鍾委員孔炤：待會我會再請教你。現在這些假到底是不是強制休假？強制性的休假是指什麼？

謝司長倩蓓：例假。

鍾委員孔炤：例假是強制性的休假，其他的都要透過勞資雙方協商？

謝司長倩蓓：對，一定要經過勞工同意。

鍾委員孔炤：我們提到每 7 天必須有 1 天作為例假日，對不對？

謝司長倩蓓：是。

鍾委員孔炤：根據民國 75 年內政部的一個解釋函，剛才陳曼麗委員也有特別提到，那你們對這個解釋函要怎麼去作規範？當時內政部的解釋函寫得非常清楚。

謝司長倩蓓：原則上在 7 天的周期內……

鍾委員孔炤：你們是依據那個函釋讓例假日可以出勤。

謝司長倩蓓：沒有，它原則上是以 7 天為一個周期，然後經過勞工同意的話……

鍾委員孔炤：其實那一天媒體在報導，針對連續工作 12 天，你們說合法，你們是用內政部的解釋還是用第三十六條的解釋？所以我剛才特別問你例假日是不是強制休假，我現在在問你啊！

謝司長倩蓓：對，7 天有 1 天的……

鍾委員孔炤：那連續工作 12 天的話呢？

謝司長倩蓓：75 年那個函釋原則上是 7 天做一個周期……

鍾委員孔炤：依據 75 年那個函釋，你們認為連續工作 12 天是合法的，對不對？

謝司長倩蓓：對，那時候的函釋……

鍾委員孔炤：其實你們的解釋有兩套，一個是依據內政部的函釋去作解釋對不對？

謝司長倩蓓：是。

鍾委員孔炤：另外一個是依據 4 週的彈性工時去作說明，難怪勞工聽了「霧嘎嘎」，因為同一個問題發生，你們的回答是兩套，一個是內政部的解釋，一個是用彈性工時去解釋，那你叫勞工選哪一條？

謝司長倩蓓：第三十條之一是 4 週彈性工時的運用，2 週、8 週的彈性工時當然運用都……

鍾委員孔炤：第三十條之一的服務業那是 4 週變形工時嘛！

謝司長倩蓀：對，那是 4 週彈性工時。

鍾委員孔炤：你們用那一條去作解釋，然後又用內政部的函文去作解釋，但是第三十六條又明定每 7 天有 1 天例假日是強制性的休息，那連續工作 12 天怎麼會有合法性？那已經是 30 年前的函文，勞基法第三十六條是民國 74 年制定的，75 年的函釋令延用到現在已經 30 年了，要不要撤回？

謝司長倩蓀：我們當然會檢討。

鍾委員孔炤：不是要檢討的問題，檢討都已經 30 年了，你們每次都在檢討，剛才還向陳曼麗委員說要辦公聽會，辦什麼公聽會？這是一個函釋令，它和現行的法律已經抵觸了，哪有函釋令可以逾越母法？主席，可以嗎？

主席：不可以。

鍾委員孔炤：對，你也支持我嘛！我只能夠就法論法，既然要依法行政，公務人員本來依法行政，當函釋令和現行的法令不符合，而且你的法律還先訂定，所以我剛才不是設陷阱給你們，我只是要讓你們確定例假日是不是強制性的休假，如果是的話就沒有那個連續工作 12 天的解釋，就沒有內政部的那個函釋，那個函釋是可以拿掉的，部長。

郭部長芳煜：一個函釋要拿掉總是有它的程序，我們把這個時間縮短一點，一個禮拜之內馬上來進行這些程序好不好？

鍾委員孔炤：我同意，我也沒有叫你今天就公告撤回。

郭部長芳煜：我們把那個程序完成，完成再向你回報。

鍾委員孔炤：我剛才提到的這些相信你們也應該有感受。

郭部長芳煜：對，我覺得 30 年前的東西到現在真的是值得檢討。

鍾委員孔炤：本來就是值得檢討，更何況你的法令已經寫得很清楚，你們自己也回答得很清楚，每 7 天的例假日是強制性的放假，不管怎麼樣勞工都不得出勤加班，對不對？既然有法令的規定你就不能再依據當時的函釋令，內政部當時的函釋令是違反你現行的母法規定，所以這部分是不是要重新做討論？

郭部長芳煜：是，充分瞭解委員的意思。

鍾委員孔炤：不然你這樣的解釋會讓人家認為他可以連續工作 12 天，那中間就沒有所謂的 7 天裡面一定要有 1 天休假。剛才蔣萬安委員提到你們所謂的 1 例 1 休，到底休息的工資要怎麼計算你要講清楚，給人家說 1 加 1，那我幹嘛要來？你一定要比原來的工資多，才能夠落實所謂的週休二日。我想請教一下，什麼樣的工作型態需要第三十條裡面的 2 週、8 週的變形工時？是什麼樣的行業類別？因為現在科技業的輪班表有四班兩輪、三班兩輪及四班三輪。當時是為了因應 84 工時，因為有很多零碎的時間，所以你們才規劃 2 週、8 週及 4 週的彈性工時。如果現在每週工時成為 40 小時之後，還有那些零碎的時間嗎？

謝司長倩蓀：以目前來講，各行業有運用 2 週彈性工時的情形，譬如在過年的時候……

鍾委員孔炤：沒有，因為現在已經是每週 40 小時，相對的，過去還有零碎的 4 小時，因為當時是兩週 84 小時，為了因應，所以你們才會規劃所謂的 2 週變形工時。你們講這是彈性工時、變形

工時，搞得大家不清楚到底是彈性工時還是變形工時。到底是彈性工時還是變形工時？

謝司長倩蓓：8 週彈性工時，是將 1 週 40 小時、8 週即 320 小時的正常工時，在 8 週內彈性運用……

鍾委員孔炤：所以沒有所謂的變形工時，它就是彈性工時，你的定義是不是這樣？

謝司長倩蓓：是，可以彈性運用。

鍾委員孔炤：所以是彈性，不是變形。以前我們勞工運動團體都錯了，其他官員也錯了，我們談變形工時的時候都談錯了，人家糾正是彈性工時。

郭部長芳煜：現在我們都統一用詞，叫「彈性工時」。

鍾委員孔炤：怎麼樣的工作型態可以用得到？

謝司長倩蓓：譬如 8 週彈性工時的話，是將 8 週 320 小時的正常工時彈性運用。在製造業、石化業……

鍾委員孔炤：適用 40 小時工時的人會說，為什麼不用四班三輪？這樣就很清楚。

謝司長倩蓓：服務業大概是……

鍾委員孔炤：四班三輪是不是很清楚？

謝司長倩蓓：四班三輪的部分……

鍾委員孔炤：一天就是 8 小時。

謝司長倩蓓：三班制輪班的部分……

鍾委員孔炤：這樣就不會有 2 週、4 週、8 週的變形工時。

謝司長倩蓓：當時大家在討論的時候……

鍾委員孔炤：我們現在都要往前走，40 小時工時已經確定、公告了……

謝司長倩蓓：但是有一些像石化……

鍾委員孔炤：未來在修正條文的時候，是不是要重新檢討？當時為因應 84 小時工時而衍生出的條文，你們要不要重新考量如何修正為比較進步的條文？剛剛主席也在問你第三十四條，拉回來就是現在一直提到的彈性……

郭部長芳煜：週休二日的問題處理完之後，我們會馬上檢討彈性工時。

鍾委員孔炤：我還是一直認為，過去 2 週 84 小時工時產生的彈性工時問題，應該重新拿出來檢討，假如不檢討的話，整個工時的規範就應該簡化一點，1 週就是很單純的 40 小時。

其次，我剛剛提到輪班，請問劉署長有沒有做過輪班對勞工身體危害的研究？

主席：請勞委會職業安全衛生署劉署長答復。

劉署長傳名：主席、各位委員。基本上，我們不是研究單位，不過我知道職業安全衛生研究所好像有對輪班工作做過相關的研究。

鍾委員孔炤：有關對勞工身體危害的研究報告及相關書面資料，是不是可以給衛環委員會的委員參考？

劉署長傳名：我去瞭解一下再提供給委員。

鍾委員孔炤：我的時間到了，其實我本來還想問第八十四條之一的問題。謝謝。

主席：謝謝鍾孔炤委員的質詢。

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。大家關心華航罷工事件，事實上，現在有其他的行業也醞釀罷工，除了郵差之外，航空業的華航、長榮航空、復興航空，不論是空姐、地勤人員還是機師，其實都有超時加班的情況。請教郭部長，有關華航這次的罷工事件，企業工會跟空服員職業工會，是不是一體適用華航公司答應的幾項條件？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。沒有，那一天他們有通過禁止搭便車的條款，所以非會員不能夠享有他們爭取到的權益。

黃委員秀芳：所以沒有一體適用嗎？

郭部長芳煜：是外站津貼的部分。

黃委員秀芳：其他部分呢？

郭部長芳煜：沒有特別在協商的共識條文出現，但是公司會去處理吧！

黃委員秀芳：如果沒有一體適用的話，會不會要吵要鬧才有糖吃？會不會變成其他人也醞釀要去罷工？

郭部長芳煜：當時在現場談的時候，經營團隊應該有考慮過這些。基本上，勞動部在現場，希望有對談的氣氛跟機制，至於能不能認同訴求，經營團隊可能已經做過內部的評估。

黃委員秀芳：我們不希望華航有再次罷工的狀況，其實罷工造成很多旅客的不便，真的影響滿多人。我們也希望……

郭部長芳煜：董事長在媒體上也講了，說他會去跟員工對話、座談，所以他們應該會妥善處理。

黃委員秀芳：我們希望勞動部一起協助。

郭部長芳煜：我們一定會義不容辭的跟他們一起處理。

黃委員秀芳：另外，其實空服員進航空公司的時候，都有簽一些不合規定的契約，本席就遇到有空服員對這一份工作沒有辦法勝任，因而產生懲罰性違約金的狀況，這對空服員來講是不太合理的。勞動部針對勞動契約內的懲罰性違約金，是不是有相關規定？

郭部長芳煜：我們有陸陸續續得到這樣的訊息，事實上，不同的公司有不同的不合理規範，我們大概都會個別加以處理，也會進行法律方面的諮詢，儘可能就各種不同情況給予協助。

黃委員秀芳：勞動部沒有禁止在勞動契約訂定違約金條款，所以很多家航空公司就會在勞動契約訂定懲罰性違約金條款，有的甚至高達 30 萬。再者，還有最低服務年限要 3 年的要求，如果沒有服務滿 3 年的話，也是罰違約金 30 萬。本席認為此等規定不太合理，我也希望勞動部針對這個部分，仿效日本或韓國明文規定，不准企業在勞動契約訂定任何違約金條款。

郭部長芳煜：去年通過的勞基法，已經有把剛才委員講的內容放進去了，第十五條之一就有很明確的規定，所以剛才講的情況應該可以獲得適度的解決。

黃委員秀芳：目前已經有訂定嗎？

郭部長芳煜：是不是請王司長說明一下？

黃委員秀芳：好。

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。關鍵在服務年限合不合理，因為很多企業投資員工，當然不希望員工立刻離開，造成公司不願意再投資，所以設服務年限是有必要的，但是不能什麼人都……

黃委員秀芳：服務年限到底幾年才合理？

王司長厚偉：最重要的關鍵是企業到底為了員工投資多少，其次，要有合理的補償，亦即為了讓員工受服務年限限制，還是要進行補償……

黃委員秀芳：違約金目前最高應該是設到 30 萬，你覺得這樣合理嗎？

王司長厚偉：違約金的設計應該跟企業的投資連結，其次，服務年限的增長要隨之遞減。當然現在法院也不支持勞雇關係中的懲罰性賠償。

黃委員秀芳：勞動部是不是可以研擬，未來……

王司長厚偉：會。違約金的部分，將來勞基法也要做一些修正。

黃委員秀芳：其實早上有一些委員也提到，在企業要組織工會不是那麼容易，我們認為現在的門檻太高了。連署要有 30 人才可以組織工會這個門檻，是不是可以再降低？

郭部長芳煜：我們正在評估檢討當中。

黃委員秀芳：尤其是蔡英文總統也有特別提到，要讓工會能夠蓬勃發展，藉此保障勞工的權益。我們也希望勞動部能夠針對工會的部分再加強。很多企業的員工要組織工會不是那麼容易，甚至會受到企業主打壓，如果有類似的狀況，勞動部是不是可以介入調查？

郭部長芳煜：我們的目標跟委員講的是一樣的，希望……

黃委員秀芳：目前是不是有要組織工會，卻遭受企業或是資方阻擾的狀況？

王司長厚偉：現在的不當勞動行為裁決案例，很多都是工會成立以後，幹部執行工會的會務，或是在工會的運動上受雇主敵視，並被調動、減薪等。目前我們都有在受理不當勞動行為裁決申請，而且都做出裁決並處罰。

黃委員秀芳：最近也有這樣的處罰嗎？

王司長厚偉：有。

黃委員秀芳：我們希望勞動部能夠針對這個部分再加強，讓工會可以自由發展，使工會跟資方有一個溝通的平台。

另外，我想針對勞退基金詢問部長。上個禮拜英國確定脫歐，股匯市的震盪也滿大的，勞退基金針對脫歐的狀況，有做什麼樣的因應嗎？

郭部長芳煜：我們特別請黃局長密切注意情勢，他應該有一些心得跟委員報告。

主席：請勞動部勞動基金運用局黃局長答復。

黃局長肇熙：主席、各位委員。有關英國脫歐，事實上，從去年英國決定舉辦公投，到今年 2 月中旬決定 6 月 23 日投票，我們一直長期密切掌握情勢，也跟資產管理公司掌握英國甚至整個歐洲的情況。

黃委員秀芳：你們目前預計今年的投資報酬率是多少？

**黃局長肇熙：**這幾年金融市場是非常波動的，我們只能說在審視每一個金融市場的情況下，做最好的投資。

**黃委員秀芳：**勞退基金可以說是勞工朋友退休非常重要的養老金，所以我們希望勞動部對於勞退基金投資的標的真的要非常小心。我們也知道到目前為止，你們的投資收益是 1.04%，沒有達到保證收益的 2.432%，所以還是有一點距離。我希望勞動基金運用局真的要留意脫歐的狀況。勞退基金也有一部分投資到歐洲企業或是英國的房仲業等產業，所以我希望局長能夠針對這個部分進行比較好的評估，最好是不要賠錢，如果賠錢的話，我相信很多勞工朋友會非常擔心。

**黃局長肇熙：**我只跟委員補充一點，委員剛才提到保證收益，其實歷年來新舊制的勞退基金，收益超越 2,000 多億，我們會審慎處理。

**黃委員秀芳：**好。

**主席：**現在處理臨時提案。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，不僅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，也是從事部分工時勞工人數最多的年輕學子對政府不滿的最大來源。

為此，爰請勞動部將部分工時予以法制化，提出訂定「部分工時法」之時程。

在完成部分工時法制化之前，請依照對象別（學生、家庭主婦、身障者等）、業務別等檢視並修訂「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」不足和不合理之處。請在兩個月內完成修訂，以供勞雇雙方參考、使用，並送交本委員會。

提案人：陳曼麗

連署人：吳玉琴 林靜儀

**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、

產假的宗旨是為了保障女性工作者及其新生兒的身心健康，讓女性工作者能兼顧工作與生育的角色，並預防因生育所帶來的不公平待遇。國際上每個國家對法定產假假期長短、經濟福利資助等措施，其彈性與選項均有差異；其次，對產假之定義及產假期間支薪方式也不盡然相同，例如有的國家將產後母體恢復為目的之「產假」與照顧年幼子女為目的之「育嬰假」統稱為「產假」，甚至連產假時薪資給付資金來源，究係雇主責任或社會福利，也一直是各界爭論焦點。增進我國生育率雖是國安議題，但增加產假長度並非唯一有效誘因，為求法案周延，爰要求「勞動基準法第五十條條文修正草案」須俟本委員會召開公聽會凝聚共識後再繼續審查。

提案人：吳玉琴

連署人：林靜儀 陳曼麗 黃秀芳 鍾孔炤 吳焜裕

**主席：**請問提案的吳玉琴委員主要是基於什麼理由，認為一定要召開公聽會之後再繼續審查？其實本黨的李彥秀委員跟盧秀燕委員，之前都曾針對這個議題召開過記者會，社會上也有滿多意見支持這個法案，不曉得委員提出這樣的提案，先設框架、主張一定要召開公聽會才能夠繼續審查的理由在哪裡？

請吳委員玉琴發言。

**吳委員玉琴：**主席、各位列席官員、各位同仁。有關產假的比較，勞工的產假跟公務員的產假相近，差兩天而已，只是公務人員的產假薪資是國家負擔，勞工的產假薪資是雇主負擔，還是其他人負擔？我不知道是誰要負擔，如果是雇主負擔的話，是不是要跟雇主再做一些討論？其實就我們的瞭解，產假就是為了讓婦女能夠在生育之後恢復。相關的提案提到 6 週至 8 週，事實上，公務人員的 42 天，大概是依照醫學上的條件訂定的。加強產假好像是一件好事，但是這樣的加強，我不知道其目的是要讓婦女休息還是為了鼓勵生育？假如是要鼓勵生育，這個政策需不需要這樣做？雇主方面，我不知道大家要不要再做一些討論。記者會通常是單方面的訴求，我們希望能夠有更周延的討論。加強產假很好，可是是誰買單，這件事也應該一併討論。基本上，如同我剛才說的，勞工的產假跟公務人員的產假已經沒有太大的差別，有的話可能是流產假有些差異，這個部分也應該一併檢討。

**主席：**好，勞動部是不是要說明？本席認為這個議案，連同上次討論的家庭照顧假，事實上，社會對這樣的議題已經具有一定的共識，今天委員在委員會特別提出來，要求一定要召開公聽會後才可以繼續審查，對於這樣的臨提，本席認為其實是違反了滿多支持這個議案的聲音，所以如果要通過，包括委員會委員及主管機關，都應該具體表達意見，到底是反對這個討論議題，還是希望在公聽會裡徵求更多的意見？我覺得這兩種意見的意義不一樣，本席是希望不要讓外界覺得你們是用這樣的方式在拖延、杯葛，不想讓這個議案通過。不管是家庭照顧假或是產假都一樣，本席不希望造成這樣的印象。

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。的確我們也認為勞工的權益應該重視，但是就像我們在報告中提到的，各國對於產假的定義不同，因為我們國家是包括產假、事前安胎休養，以及事後照顧嬰兒的育嬰留停部分，整個制度跟國際比較，我們會認為這涉及勞方權益，也涉及資方權益，所以應該多聽聽大家的看法，廣納各界意見後，再作審慎處理。

**主席：**所以基本上你們對於委員提出來的修正條文是反對的？是不是這樣？勞動部的意見是反對嗎？支持還是反對？

**謝司長倩蓀：**我們可以接受委員這樣的提案。

**主席：**可以接受這樣的提案？那再召開公聽會的意思是什麼？還是方向你們支持，可以延長，但延長多久是個問題？我覺得本質上的意義是不一樣的，今天如果我們通過這樣的提案，我也擔心外界會做不一樣的解讀，所以勞動部必須講清楚。你們是贊成產假可以延長，但延長多久要讓勞資雙方大家再來談？還是基本上你們反對提案，所以可能要先召開公聽會？這兩者的意義是不一樣的。就像上次本委員會通過審查家庭照顧假時，一定要先召開公聽會，但每個委員發言

時都是支持家庭照顧假的，但卻突然丟出這樣一個臨時提案。我覺得外界會有錯誤的解讀，希望提案的委員在提這樣的臨時提案時，要非常審慎。

**謝司長倩蓀：**我剛有跟委員報告，各國對於產假的定義不同，我們是細分成事前的安胎休養，包括產檢、生產之後的 8 週產假，以及 8 週產假之後照顧嬰兒的育嬰留停，這部分國外有的稱為親職假，有的是把產前、產後併在一起，像日本是 14 週，產前 6 週、產後 8 週……

**主席：**那你認為我們臺灣現在是多？還是少？

**謝司長倩蓀：**因為各國定義不同，大家是不是要把目前的 8 週再延長？還是包括產前、產後做一併的考量？我們是覺得可以再聽聽大家的意見會比較清楚。

**主席：**這個議題從前年開始就一直有委員提出這樣的主張，並提出修正意見，但勞動部卻一直沒有提出你們的看法，你們不要因為今天本席排了這樣的法案審查，就臨時丟出要先召開公聽會才可以審查的要求，這是一種拖延戰術，是一種軟性杯葛，如果你們是用這樣的方式，本席要表達非常嚴厲的譴責，因為這個議題不是今天才有委員提出來，這個議題已經很久了，那勞動部的想法是什麼？你們的配套是什麼？為什麼不提出來？每次都是要審查法案時，才臨時丟出要先召開公聽會才可以審法案的臨時提案，這個臨時提案應該是你們要求委員提出來的吧！不是嗎？上次審家庭照顧假時也是如出一轍，本席都不想發言了！每個委員上台表達意見，包括民進黨委員，都是贊成的，結果就在會議中丟出這樣一個臨時提案，要求要先召開公聽會，為什麼都要這樣玩議事規則呢？明明今天也排了這個法案，為什麼不能在審查法條時，大家好好來討論呢？先討論嘛！為什麼要先設框架？你們要研究，要找資料，難道過去都沒有做嗎？你說要跟世界其他各國比較，過去都沒有比較，是不是？都沒有基本的資料嗎？你說啊！

**林委員靜儀：**（在席位上）連署委員可以講話嗎？

**主席：**等一下，司長，請你回答。我必須告訴新進的委員，這個案子不是這個會期、現在才提出來的，過去就有委員提了，所以勞動部應該要表態，對於增加產假的建議，你們是支持？還是反對？不要每次都不敢明說反對，然後又提出這種臨提，要求召開公聽會，不然不可以審查！其實其他委員也有開過類似的公聽會，為什麼不能討論？今天這個法案就排在我們要審查的法案中，為什麼要用這樣的臨提來卡呢？你先回答本席的問題，到底現在勞動部的態度如何？這個委員已經不是第一次提出來，已經提出來很長一段時間，今天本席排這個案子，就是希望進入實質討論，為什麼要由民進黨的委員提出這樣的臨提，做這樣的杯葛呢？為什麼不能繼續審查呢？

**林委員靜儀：**（在席位上）讓我們說明啊！

**主席：**剛剛已經說明過了，而且林委員又不是提案者。剛剛提案人吳委員已經講過了。勞動部先回答你們的態度。

**謝司長倩蓀：**基本上大家都關心這個議題，我們也蒐集了其他國家的資料，但每個國家國情不同，如果臨近的日本、韓國……

**主席：**但是你們沒有整理出報告啊！你都是口頭講，你要整理出一個很完整的報告，然後告訴大家到底哪裡不可行！你有整理嗎？司長！你有整理過這樣的資料嗎？

林委員靜儀：（在席位上）身為連署的委員，我要講一下，我們並沒有說……

主席：有沒有？

謝司長倩蓓：跟主席還有各位委員報告，當然我們會蒐集國外的資料，如果委員會有需要，我們當然可以提供，就是我們蒐集的國外……

主席：你們已經有資料了？

謝司長倩蓓：對！我們可以提供國外的資料。

主席：下午送進來，因為下午會審法案，請你們送到委員會來。

請林委員靜儀發言。

林委員靜儀：主席、各位列席官員、各位同仁。我想大家都知道，不論是產假、育嬰假，或者安胎假，都是希望國家以制度方式訂定友善生育政策，不過，今天為什麼在這邊我也支持吳玉琴委員提的必須先召開公聽會的臨時提案？是因為過去常會有一種狀況，就是我們認為只要多一點產假、安胎假，女性勞工就可以享受得到，但是我相信大家都曉得，今天無論是第八十四條之一，或其他很多跟勞動權益相關的法案，大家要爭議這麼久，或者是要經過一再的協商和努力，主要是因為很多時候，國家賦予的這些法律規定或是假，弱勢勞工到底拿不拿得到？令我們婦女團體非常擔心的是，當我們站在婦女這邊，為了母體保護、母性保護，做了很多相關法律規定後，結果弱勢女性勞工根本不敢請這個假！也就是說，政府說的很好聽，我們有這些假，大家都可以請，但是負責任一點的政府其實要考慮的是，今天提供的這個假，大家真的可以享受嗎？這是第一個態度。

第二，在婦女權益中，我們也很擔心當我們提供給婦女這樣子的權益時，有沒有可能造成她的勞動條件受損或被剝削？譬如雖然我們一再在法條上規定不可以因婦女懷孕、有懷孕計畫，或者可能生產，而剝奪其工作權，想辦法讓她無法上班，或是用別的方式資遣她，但是我們也非常清楚知道，在目前臺灣的勞動條件中，其實很多懷孕婦女在懷孕過程中，因為之後可能要享受這樣的產假、育嬰假，就可能被雇主利用各種理由說她不適任、不能配合工作等等，惡意讓她無法繼續工作下去。所以，在此我也支持吳玉琴委員的這個提案，我們要再充分討論其他相關配套以保護婦女，就是除了保護她產後可以好好休養，更重要的是，保護她在維持女性勞工身分下，可以懷孕、生產，而不會因為懷孕生產後這些我們希望她能夠獲得的權益，導致她連在最前面的勞動條件都被剝削，這是我們要特別提醒的。謝謝。

主席：這個臨時提案本席建議先暫緩，待會兒再回頭處理，我希望民進黨委員可以審慎考慮，剛剛各個委員在修法上或有不同立場、不同主張，但本席都認為應該進到法條討論，讓大家可以各自表達，透過委員會充分討論後，如果認為還有召開公聽會的必要，再來召開，而不是連討論都還沒有討論，就先設下這樣的障礙，試圖要來拖延這樣的法案通過，本席希望民進黨的委員要慎思，這樣的提案對你們並不利。

接下來進行第 3 案。

3、

鑒於《勞動基準法》第 84 條之 1 造成勞工過勞，對勞動者工時、休假法定權益之負面影響甚

鉅。惟現行事業單位與適用《勞動基準法》第 84 條之 1 之工作者約定工時、例假、休假、女性夜間工作等相關內容，並報請地方主管機關核備後，政府並未公告實施《勞動基準法》第 84 條之 1 規定之事業單位，造成勞工求職時資訊不透明、不對稱。故要求勞動部最遲於今年（民國 105 年）8 月開始，每月定期彙整、公告已向各地方政府核備，實施《勞動基準法》第 84 條之 1 之事業單位名單，使求職者資訊透明、對稱以保勞工權益。

提案人：林靜儀

連署人：陳曼麗 吳焜裕

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長說明。

謝司長倩蓓：主席、各位委員。第八十四條之一是針對公告指定工作者，譬如航空公司空勤組員，但並不是所有航空公司的員工都是第八十四條之一所指的工作者，所以建議倒數第二行「事業單位名單……」修正為「事業單位名稱及工作者項目，使求職資訊透明、對稱以保勞工權益。」這樣會比較清楚，免得同一家公司員工進去，以為自己就是責任制，事實上這對勞工權益是有損的。

主席：好，就按照主管機關的建議修正通過。

進行第 4 案。

4、

有鑒於勞動檢查攸關勞工生命安全及權益，截至 105 年 5 月底為止，勞工安全衛生檢查人力預算員額為 437 名，但在職人數僅有 400 名；勞動條件檢查人力預算員額為 325 名，但在職人數僅有 286 名，勞動部應儘速補足勞工安全衛生檢查人力及勞動條件檢查人力，並於三週月內向本席及社會福利及衛生環境委員會報告進度。

提案人：蔣萬安

連署人：王育敏 陳宜民 林德福

主席：「三週月」修正為「三個月」，請問各位，有無異議？（無）無異議，修正通過。

進行第 5 案。

5、

有鑒於勞動基準法第 84 條之一需經勞動部核定公告始能適用，現行雇主濫用勞動基準法第 84 條之 1 情況屢見不鮮。勞動部應每半年針對現行已核定公告適用之工作者，檢討是否有繼續適用之需求與必要，並研議未來廢止或限縮勞動基準法第 84 條之 1 之方向，以維護勞工權益，並於三週內向本席及社會福利及衛生環境委員會報告。

提案人：蔣萬安

連署人：王育敏 陳宜民 林德福

主席：請問各位，對本案有無異議？（無）無異議，通過。

進行第 6 案。

6、

有鑑於各界對勞動基準法第三十六條：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」

之規定究應如何定義向有爭議，勞動部依據民國 75 年內政部所發布關於「勞工每七日中至少應有一日之休息作為例假之處理原則」之函釋，適用至今已 30 年未曾檢討。

該函釋中對於安排例假日的調整原則，規定如下：「(一)安排例假日以每七日為一週期，每一週期內應有一日例假，原則上前後兩個例假日應間隔六個工作日；如遇有必要，於徵得工會或勞工同意後，於各該週期內酌情更動。」

已明定勞動基準法第三十六條所謂「每七日」之計算方式，原則上前後兩個例假日應間隔六個工作日。但卻又於後段另予放寬為「如遇有必要，於徵得工會或勞工同意後，於各該週期內酌情更動。」此調整之規定並無法律依據，擅以行政命令之函釋凌駕勞動基準法第三十六條，況且勞動基準法新增定第三十條之一第一項第三款已定有例外情形，可於「二週內至少有二日之休息，作為例假。」

建請勞動部儘速重新檢討內政部民國 75 年 5 月 17 日 (75) 台內勞字第 398001 號函釋。

提案人：鍾孔炤 吳玉琴

連署人：陳曼麗 林靜儀 吳焜裕

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、

依《紀念日及節日實施辦法》第 4 條規定，原住民為參加「原住民族歲時祭儀」可放假一天，同條第六款規定，各該原住民族歲時祭儀放假日期，由原住民族委員會參酌各該原住民族習俗公告，並刊登政府公報，為使原住民勞工能順利申請祭典假，於此要求勞動部，即刻檢附原住民族委員會 104 年 12 月 4 日公告之「105 年度原住民族歲時祭儀放假日期」致全國各縣市政府，並請各縣市政府發函致轄內事業單位，加強宣導原住民族歲時祭儀日期及相關請假辦法。

提案人：陳 瑩 陳曼麗 吳玉琴 吳焜裕

主席：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。第 7 案原則上我們會照這樣去做，但是由縣市政府通知轄區事業單位，建議倒數第二行「發函致」修正為「轉知」，因為各個縣市可能會有不同的宣導方式。

主席：好，就按照主管機關的建議修正通過。

進行第 8 案。

8、

有鑑於我國家事服務業工作者不適用勞動基準法，其勞工保險投保單位多為僱用四人以下之雇主，致渠等工作者未強制納入勞工保險，一旦遭遇職業傷病等情事，動輒訴諸司法訴訟。惟家事工作者之工作性質特殊，如一體適用勞動基準法，恐有窒礙難行之處。爰建請勞動部於三個月內，完成「家事勞工保障法草案」之研議，明定家事工作者之基本工資、法定工作時間、休假日及職業災害補償責任等，令家事工作者之勞動權益可獲得法制化之保障。

提案人：王育敏

連署人：陳宜民 蔣萬安

主席：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。因為整個家事勞工保障法會跟長照制度結合在一起，所以建議倒數第五行「三個月內」修正為「六個月內」。

主席：好，就按照主管機關的建議修正通過。

接下來回頭處理第 2 案。第 2 案提案委員還是堅持要提嗎？還是下午討論時，讓各個委員充分表述完後再來決定？好不好？你們要表決嗎？鍾委員要表決嗎？本席建議有關吳玉琴委員所提第 2 案，應於下午進行，如果民進黨仍堅持應先召開公聽會，至少也要讓其他委員有表達意見的機會，讓大家可以就條文各自表述與討論，而非現在就先提一臨時提案，好像下午都不准討論，一定要等召開完公聽會後才能討論，所以我認為更民主的程序應該是這樣才對，不曉得民進黨的委員同不同意？我認為主席提出這樣的建議是很合理的，畢竟這就是在委員會裡的討論，所以本席認為愈民主愈好，讓各委員（含提案委員）到下午都還有機會可以表達自己的意見與看法。如果民進黨的委員在下午的討論過程中，仍然覺得主管機關要有更充分的表述，認為還有哪些面向仍不夠周延的話，可再行召開公聽會，本席認為這樣處理的方式應會相對周延。同時，本席也不希望本委員會討論任何法案都是用設下框架的方式進行，這樣是較不符合民主原則的，就看民進黨的委員們怎麼想。

吳委員玉琴：因為已經進行了詢答，所以我們才會就此議題提出是不是可以召開公聽會進行意見的彙整。

主席：進入逐條的時候再讓他們表達意見。

吳委員玉琴：進入逐條的時候，他們也沒意見。

主席：那就不要這樣寫。

吳委員玉琴：可是，我覺得這個部分……

主席：吳委員的意見是不是下午進行法條審查的時候，委員還是可以繼續……

吳委員玉琴：是。

主席：這個提案乍看之下會覺得下午不需要討論……

吳委員玉琴：下午還是可以提案，大家也還是可以說明。

主席：如果是這樣，就不需要這個提案了。

吳委員玉琴：我們希望能有更多公聽會的討論，因為公聽會是廣義……

主席：應該要討論後再作決議，反正你們人那麼多，真的不用害怕。這樣的提案會讓大家誤解成下午不能討論……

吳委員玉琴：就只有你特別會誤解，我們都沒有這樣的誤解。

主席：如果民進黨委員並不反對下午討論的話，下午討論完後，再處理你這個案子，可以嗎？

鍾委員孔炤：主席，這樣好了，原提案人是吳玉琴委員，剛剛包括連署人都都說明過了，大家說明的結果就是希望能回到公聽會。如果下午還有委員繼續就此部分進行陳述的話，在座的提案委員還是要再重複說明一次……

主席：不一樣。我先確認兩位委員的意思，如果現在通過這個提案的話，就表示下午不能再針對第

五十條繼續討論了，所以本席要向兩位確定的是，你們是不是贊成下午可以繼續討論，但之後一定還要再開公聽會？如果是這樣的，本席也覺得沒問題，所以，請問你們的原意是什麼？

鍾委員孔炤：原意就是希望勞基法第五十條的修正草案可以召開公聽會，待凝聚共識後再繼續審查。

主席：這部分沒問題，至於涉及下午的審查方面，如果剛剛吳委員的意思是，委員下午仍然可以表達意見所以要繼續審查的話，這樣是沒有問題的，只是要在語句上稍微調整一下而已。所以現在的問題就是，下午可不可以繼續討論？本席要提醒民進黨的委員，如果現在設下框架，不准下午繼續討論的話，我會認為這樣就是違反委員會充分討論的原則，所以本席建議，下午仍可繼續討論，但下午討論的時候，你們可以提出「因為各方有不同意見，故即使討論完畢，仍然認為應召開公聽會」，接著，我們再決定這個法案的處理方向，這樣本席是同意的。所以，兩者的意義是很不一樣的。

鍾委員孔炤：主席……

主席：你們提案的原意要講清楚，本席剛剛講的……

鍾委員孔炤：提案的原意很清楚，剛剛吳玉琴委員……

主席：下午要不要繼續討論？

鍾委員孔炤：下午不繼續討論，等待進行公聽會後，再進行後續的……

主席：這就是本席講的，如果你們現在的提案是限制下午各委員不能再針對這個法條繼續提出意見並繼續探討的話，本席認為這樣並不好。畢竟我們是委員會，既然是委員會就要讓大家充分表述完後，你們再以「大家意見分歧，故建議再召開公聽會俾利處理」，如此才是較為周延的作法，同時也才符合剛才吳委員所提到的，他並不反對大家下午對本案的討論，只是認為應該再召開公聽會對不對？本席解讀到的應該是這樣。

鍾委員孔炤：主席可能誤會了吳委員的原意，所以我才要再上台作進一步地說明。

主席：現場這麼多人聽，怎麼只有我……

鍾委員孔炤：因為這個其實……

主席：我是覺得這真的沒有什麼，希望大家不用堅持在這裡。

鍾委員孔炤：我知道，我也知道主席的好意，畢竟大家在走程序……

主席：對於下午委員會沒有共識的事，是不可能通過的。

鍾委員孔炤：大家也不希望用表決的方式進行，大家希望的是共識決。既然大家意見分歧，而最大的分歧點主席也知道，就是相關資訊來源的問題嘛！

主席：我知道，下午大家可以各自表述，這部分沒有問題。我們會開放讓大家有討論的空間，但是之後，只要你們堅持仍然要召開公聽會，本席也不會有意見，我只是在講這點而已。

鍾委員孔炤：我知道，但目前連署的委員都在座，他們也不想再繼續討論了，希望可以作成召開公聽會的決議，待公聽會結束，再於委員會中就公聽會中所提相關意見，包括釐清資金來源等進行討論。下午再繼續討論的話，對於資金要怎麼來，大家還是在各講各的……

主席：這些你們都可以提。

鍾委員孔炤：勞動部也沒辦法解釋……

主席：我知道，但這些下午都可以提。我的意思是，大家不要形成這種慣例，不要在還沒討論之前，就先設下框架，本席認為這樣對本委員會是不好的。討論本身並沒有什麼問題，即使討論之後，都還是可以再提出來，我們過去的序順就是這樣。

鍾委員孔炤：這些剛剛不是都已經討論過了嗎？

主席：討論之後，因為意見分歧，所以委員可以再提出，「因為意見如此分歧，所以要另行召開公聽會，待公聽會結束後再繼續審查。」，我認為這樣都沒有關係，但是今天如果按照原提案的旨意去做的話，本席就會認為這是個很不好的示範，因為只要有委員認定法律案有問題，就可以先透過臨時提案禁止之後的討論，這樣並不是一個好的慣例，所以我真的認為，我們立法院的委員會要尊重不同委員所提出來的提案，凡是委員的提案應該都可以被大家討論，但是討論結果則要尊重民主的結論。如果多數人反對，我們當然就要反對；如果有委員提出要召開公聽會，我們當然就要開公聽會，但是別在尚未進入實質討論前就設下框架，認為沒有什麼就不准什麼。本席認為如此形成慣例後，對委員會的民主來說，真的不是一件很好的事情，希望民進黨的委員可以三思。反正你們在委員會都是多數，要怎麼表決你們都會贏，但是開放讓大家有個討論的空間，事實上是更符合民主的精神。大家可以有不同的意見，這些意見就是應該要討論，怎麼會是連討論都不行呢？還請鍾委員再思考，這件事情沒有這麼嚴重，但是你們這樣提案，我認為會對委員會長期的發展不利。你們真的不必太擔心，你們是委員會的多數。

鍾委員孔炤：我們並不是擔心，而是這個提案提出後……

主席：這樣會剝奪委員針對本案再進一步地發表意見之權，不過你們剛才講得很好，雖然上午有質詢，但是今天勞工的議題這麼多又這麼大，連提案委員本身都無法在這個提案上提出更多觀點和討論。

鍾委員孔炤：主席，你認為在討論提案的過程中，必須讓委員充分地表示意見，但是在程序上你還是要尊重委員。如果民進黨現在增加臨時提案，希望這個案子直接在公聽會凝聚共識後再繼續審查，請問用此方式是否也可處理？

主席：我不曉得我們有沒有對焦，但我的意思是，讓委員下午一樣可以上台發言，講完後你們再提「因為現在各方未形成共識，所以應再行召開公聽會」，所以唯一的時間差，就只有差在下午要不要讓委員有機會繼續針對提案的內容表達意見與看法而已。我知道這個臨時提案會涉及下午的議事過程，所以才希望大家慎思，如果大家覺得讓委員表達意見……

林委員靜儀：（在席位上）你現在到底要不要讓我們處理這個臨時提案？

主席：這個臨時提案會涉及下午第五十條到底可不可以審查的問題，大家聽懂了嗎？如果你們認為，還是可以讓委員表達意見的話，下午在討論這個法條的時候再提出……

林委員靜儀：（在席位上）我們現在是要問你，現在這個臨時提案……

主席：現在休息 3 分鐘。

休息

繼續開會

主席：第 2 案經協商，後面的文字修正為「必須本委員會下午詢答討論後，待召開公聽會凝聚共識，再繼續審查」。意思就是讓委員下午可以針對此議案有發言的空間，發言完畢後民進黨會主張應繼續召開公聽會，待公聽會開完再繼續審查。由於處理臨時提案而延誤了許多時間，因此再次宣告下午 2 時繼續開會，謝謝大家。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會，繼續進行詢答。

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。從上禮拜爆發華航的案子到現在，勞基法第八十四條之一是大家最近都很關注的條文，我們知道，這幾天有一個案子正打算進行復議，也就是王惠美委員等人所提針對第八十四條之一要刪除「經中央主管機關核定公告之工作限制……」，對於將勞基法第八十四條之一的大門及規範開得更寬鬆一點，不知勞動部現在的意見是什麼？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。勞動部並沒有要修正勞基法第八十四條之一的計畫，基本上我們尊重委員的修法提案，不過大家可能要再多做一些溝通，我想大部分的勞工朋友不一定會樂見這樣的修正。

林委員靜儀：相信部長應該知道目前我們正在積極規劃將受僱醫師納入勞基法，將受僱醫師納入勞基法勢必也會牽涉到勞基法第八十四條之一。

郭部長芳煜：是的。

林委員靜儀：就勞基法第八十四條之一的規範來看，目前是規定「得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備」，有一些修法的立場認為勞雇雙方可以另行約定，不受相關工時或延長工時的規定，這部分我非常擔心，也就是如果把門開得這麼寬，或者彼此間的勞動契約有所改變的情況之下就片面決定，那麼未來將會傷害這些受僱醫師。

郭部長芳煜：我們同樣有這樣的擔心。

林委員靜儀：針對第八十四條之一我們來討論幾個部分：第一，目前第八十四條之一規定這些約定必須以書面為之，而且要參考勞動基準法的基準，不可損及勞工的健康及福祉，請問針對所謂的「健康及福祉」有一些基本的定義嗎？譬如工作多少小時以上，因為已經瀕臨健康的危險，所以你們會加以限制？或是哪樣的工作型態你們會加以規範？

郭部長芳煜：之所以用「健康及福祉」這種概括性的字眼，就是因為各行各業的情況都不一樣，所以才會說可能要個別另行約定，而且必須報請主管機關核備，就是這樣的道理。

林委員靜儀：會有一些基本的上限嗎？或者是它其實就是……

郭部長芳煜：即便是同樣一種行業，譬如保全業在每個縣市的規範也都不一定一樣。

林委員靜儀：有沒有可能在未來研議一些基本的上限？我們非常擔心第八十四條之一會成為「奴工條款」，因為其中規定只要勞方和雇主討論好了就可以，在這種情況下，如果雇主在討論的時

候，給勞方非常誇張的工時，甚至是每週 40 小時的兩倍、三倍或四倍以上的工時，這樣也是可以容許的嗎？

郭部長芳煜：目前我們訂有一些指引，例如對保全業我們就有一項指引，各縣市政府之間也會利用會報的平台事先商量或參考相關數值。

林委員靜儀：有機會是不是可以像日本一樣進行研議？如果必須要有第八十四條之一的例外條款的話，那麼對於多數的特殊工時還是要有一些工種上的規劃好不好？

郭部長芳煜：對，我們應該朝這個方向來努力。

林委員靜儀：接下來還有一件事情，不論是第三十二條有關加班的規範，或是第四十九條有關女性夜間工作的部分，雇主如果要這麼做的話，必須經過工會或勞資會議同意，但是目前第八十四條之一所核可的是報請勞動部同意之後，再由各縣市政府公告就可以了，對不對？

郭部長芳煜：是的，我們沒有特別規定一定要經過工會同意，而是由勞雇雙方另行約定。

林委員靜儀：我們擔心的是勞資之間向來都有資訊不對等或地位不對等的情況，如果只是單純由雇主和員工協商的話，可能會有一些問題。就我的經驗而言，之前我就遇過很多護理人員發生這樣的問題，其實護理人員對於法條都不懂，他們連自己不在第八十四條之一的規範範圍內都不清楚，很多人在簽訂契約的時候，就是有人拿一紙契約給他，然後他就簽了，簽完之後才去問人他到底簽了什麼東西。針對這部分，未來是不是可以有一些討論或是積極的作為，以遏止第八十四條之一「奴工條款」的濫用？我們知道，現在勞動部有彙整地方政府的核備，釐清哪些事業體或工作者是第八十四條之一所規範的對象，但是就我們的理解，很多人在求職的時候根本不知道自己是不是適用第八十四條之一，針對這方面，勞動部是不是可以定期公告並讓社會做監督？

郭部長芳煜：是的，早上有這樣的提案。

林委員靜儀：因為我們今天早上有這樣的提案，所以你們接下來會做這樣的規劃是嗎？

郭部長芳煜：對。

林委員靜儀：希望你們能夠儘量定期彙整，讓所有求職者有機會知道他們的工作是不是適用第八十四條之一的規範好不好？

郭部長芳煜：是的，我們以後會這樣做。

林委員靜儀：接下來還有一個問題，根據第八十四條之一有一些核定的文號，也有一些廢止的部分，關於核定和廢止的程序，請問是由資方向勞動部申請核定某些職種要適用第八十四條之一，之後他們又覺得需要廢止，所以來提請廢止嗎？也就是說，有關申請核定和廢止的條件，有沒有由勞動方提出核定或廢止的要求的案例？

郭部長芳煜：好像沒有由勞動方提出要求的案例，一般都是由資方提出申請，然後經過諮詢會進行討論。

林委員靜儀：如果勞方覺得某項工作受第八十四條之一的規範並不合理，他們有沒有機會和勞動部商討他們的工作應該不能用第八十四條之一來規範？

郭部長芳煜：我請司長來說明。

**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。目前大部分是由資方提出希望能夠適用第八十四條之一的規定，我們會將其提到勞動基準諮詢會，在諮詢會當中，我們也會邀請勞工朋友到現場說明實際工作時數的狀況是不是真的適用勞基法第八十四條之一、有沒有窒礙難行的地方？在指定適用第八十四條之一的規定之後，每一年我們也都會進行檢討。剛才委員也有提到，對於我們所公告的工作者及勞資雙方的約定，之後必須送地方主管機關去核備，我們會檢視有些核定的工作者並沒有到地方主管機關去核備，所以我們會逐年主動檢討哪些工作者是不是真的有需要必須適用第八十四條之一。在檢討的時候，透過勞動基準諮詢會，包括勞方代表、資方代表、學者專家及相關目的事業主管機關我們都會一併邀請，然後共同探討某些工作者到底是不是還有必要適用第八十四條之一。

**林委員靜儀：**我們希望勞動部能夠定期彙整，在定期彙整的同時，我們也希望有關第八十四條之一的核定與廢止的相關程序，一方面是由勞動部主動檢討，也就是你們認為某些行業或職種不應該再繼續適用第八十四條之一來開方便之門或是因此而造成一些糾紛；另外一方面也應該定期與相關勞工做一些討論，由他們提出他們的職種究竟應該要核定或廢止第八十四條之一的權利，讓他們也有權利可以向勞動部提出要求，讓勞動部進行相關討論或研究，而不是都由資方提出是不是可以適用第八十四條之一的要求。

**謝司長倩蓀：**不管是同意指定適用第八十四條之一或廢止第八十四條之一的規範，絕對都會邀請勞工朋友來說明，尤其是由該行業或該項工作的勞工朋友實際加以反映或說明。

**林委員靜儀：**勞動部的主體性也很重要，也就是你們發現某一些職種是不是適用第八十四條之一，以剛才部長所說的大樓管理員為例，其實這幾年已經有非常多保全過勞的個案，我建議這方面除了由資方提起要求之外，勞動部也應該做一些主動的研究。從這次華航的事件可以明顯看出來，當雇主要實施第八十四條之一的時候，有時只要他們自己和員工約定就好，但本席剛才提過，員工相對在地位上是處於比較弱勢的，因此是不是可以研議當雇主要採用第八十四條之一來做一些內容的變更時，應該要和工會或經過勞資會議來討論？我們知道，如果雇主個別找員工談，員工的心裡一定是七上八下，他不知道自己到底要不要同意？其他的同事會不會同意？既然我們已經正面肯定工會的地位及勞資會議的地位，是不是有機會能夠研議當雇主要採用第八十四條之一的相關內容，修正或改變契約內容的時候，能夠經過工會或經過勞資會議來討論，讓勞工在契約的變動上有更多的保障？可不可以這樣做？

**謝司長倩蓀：**我們為什麼會要求一定要有勞資雙方的書面協定？因為我們考量會影響到勞工的健康與福祉，勞工透過工會或勞資會議團體協商的力量和雇主進行雙方約定，去做一些更適合、更能保障勞工權益的約定，其實也是我們樂見的。

**林委員靜儀：**不要讓勞工單打獨鬥，我想很多時候這些勞工都是擔憂的。最後我要肯定一件事情，在這次的華航罷工事件當中，有許多委員提到要做強制仲裁，可是我們都不能忘記 1989 年遠東化纖罷工事件強制仲裁的結果卻是傷害勞資之間的關係，同時也傷害了政府對於勞工應有的保障，因此我們要肯定勞動部及桃園市政府勞工局都很清楚政府在這次的罷工事件當中應該扮演

的角色是協調，而不是利用公權力去做強制仲裁，在此要肯定勞動部及桃園市政府勞工局，謝謝你們這次採取了一個比較好的溝通模式。

郭部長芳煜：謝謝委員的肯定。

林委員靜儀：請問我們可以簽訂一個契約是在某個地方工作保證不罷工嗎？這合不合法？

郭部長芳煜：不行。

林委員靜儀：可以嗎？雇主可以要求員工簽訂絕不怠工、非法罷工或叫別人罷工的契約嗎？可不可以簽這樣的契約？

郭部長芳煜：這已經構成不當勞動行為了。

林委員靜儀：這是長庚醫院所發生的事情，護理人員已經被要求簽這樣的契約，麻煩部長去調查。

郭部長芳煜：我們去瞭解一下。

林委員靜儀：你說這是違法的對不對？

郭部長芳煜：這是不當勞動行為。

林委員靜儀：謝謝。

郭部長芳煜：謝謝委員。

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。華航事件的前因大家應該都知道，但後果你們掌握了嗎？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。目前還在掌握當中。

劉委員建國：其實現在的後果也不叫做後果，因為現在的後果不是最後真正的結果，可以這麼講嗎？

郭部長芳煜：可以，都還在延續當中。

劉委員建國：剛才林委員提醒你長庚要求員工簽那份不得罷工的契約，基本上是不當勞動行為，你可能要跟衛福部部長多溝通一下，因為他是長庚系統的。這件事情就像交通部的事件一樣，不管交通部、衛福部或是其他單位，反正都是為了勞工的相關權益，勞動部站在捍衛勞工的立場，請部長務必站在第一線。

郭部長芳煜：是的，會後我立刻跟他們溝通。

劉委員建國：瞭解事情的詳細情況，才不會造成不良或無法預估的後果，如此勞動部才有資格成為一個真正捍衛勞工權益的最高主管機關，也讓全國勞工能夠更加信任新的部長，我想這應該是一件正面的事情。

郭部長芳煜：謝謝委員。

劉委員建國：從華航事件我們來討論幾件事情，我們看到後面協商五個小時的最後結果就是工會所提出來的條件與要求，華航基本上統統都答應了。

郭部長芳煜：其實在七項訴求主題當中還是有一些折衷與讓步，只是幅度大小的問題而已。

劉委員建國：但這不多啦！對新政府而言，我必須講一句話，那就是「早知如此、何必當初」？如

果當時勞動部可以站在更高的高度，做更強的積極協調，結果可能就不是這樣了。也就是說，在相關部會面臨雇主和勞工之間所產生的衝突過程當中，勞動部如果可以更積極一些，我想結果可能就不是這樣了。華航事件後面花了五個鐘頭來處理工會的七項訴求，而這七項訴求最後改變的幅度並不是很大，其實這早就應該達成協議了，如此一來也不會造成現在我們無法預估真正的後果是如何的情形。

郭部長芳煜：其實在早期的時候我們就已經積極介入了，但是成效並沒有預期的好。

劉委員建國：還是要請部長的 power 再加大一點好不好？

郭部長芳煜：好的。

劉委員建國：根據你的理解，在空服員光鮮亮麗的背後，勞動條件真的這麼差嗎？如果不差的話，他們為什麼要抗議？

郭部長芳煜：從協商五個鐘頭的過程當中，我深深感受到勞工朋友積怨已久的心理狀態。

劉委員建國：也就是說，在他們光鮮亮麗的背後，其實有很多不為人知的勞動條件非常糟糕的狀態是嗎？你要表達的意思是這樣嗎？

郭部長芳煜：有沒有到非常糟糕我不知道，但最起碼勞資之間過去的對話與溝通看起來是長期以來都沒有很……

劉委員建國：剛才你用「積怨已久」來描述對不對？

郭部長芳煜：是的。

劉委員建國：勞工之所以會和資方積怨已久，一定是勞工被資方壓榨到沒有辦法喘氣嘛！

郭部長芳煜：有沒有壓榨我不知道，因為我不曉得他們內部……

劉委員建國：不要用「壓榨」這個字眼，但就是……

郭部長芳煜：溝通大概沒有進行得很好。

劉委員建國：如果只是溝通不良，應該也不致於積怨已久吧！

郭部長芳煜：應該是缺少互信的基礎啦！

劉委員建國：就是沒有互信的基礎，所以今天才會搞成這個樣子，我想光看外表並不準，就像部長所講的，五個鐘頭之內就可以看出員工積怨已久，我想積怨已久的起因我就不用再說明了，所以我才會說如果勞動部能夠更積極、更早一點進入他們積怨已久的範疇當中，我想這件事情應該可以在更早的時間獲得更好的解決。

其次，其實這件事情的真正起因是勞基法第八十四條之一……

郭部長芳煜：這是七個主題當中的一個。

劉委員建國：174 個小時提高至 220 個小時，是不是這樣子？

郭部長芳煜：報到地點原本是從松山改到桃園。

劉委員建國：臺中未來要改成國際機場，請問屆時報到地點要如何計算才屬合理？其他機場又要如何計算才屬合理？原本他們是在松山機場報到，後來改成到桃園報到，但他們希望退回 6 月 1 日之前的條件，請問臺中和高雄又該如何？要如何計算報到的時間？

郭部長芳煜：我覺得他們訴求的重點並不是從哪裡開始計算，而是原來的方式在沒有經過勞方同意

的情況下，資方就擅自更改，未來臺中是一個新的報到地點，或許在一開始雙方就可以進行約定。主要是因為原來的約定是在松山報到，結果資方在沒有知會的情況下就突然改到桃園去，可能這才是問題癥結所在。

**劉委員建國：**好，你說這樣，我也可以接受，不過，我只接受一半，為何本席會問這樣的問題？因為第八十四條之一很清楚規定這必須有三個條件：第一個，勞資雙方必須以書面達成合意，第二個，要報經當地主管機關核備；如果勞資雙方一直無法合意，這會不會又積怨很久？你現在說他們原本在臺北報到，現在要改到桃園報到，才會導致這個事件的發生，對不對？

**郭部長芳煜：**是。

**劉委員建國：**比方現在又多一個新的點，或是多一個地方、多一個機場，而以前可能從來沒有將報到地點由臺北改到桃園，或是由臺北改到臺中，於是大家討論這要如何處理，但是一直無法完成合意，當地的勞工主管機關有適時溝通，卻也不交付仲裁，勞動部或許在這個過程也扮演著協調的角色，可是這一直無法完成合意，請問最後這要如何解決？

**郭部長芳煜：**既然有過這次的經驗，之後再有類似事情發生時，大家一定會在先期協商，防範於未然，在早期就先解決問題。

**劉委員建國：**但願如此！至於要不要將空服員從第八十四條之一的責任類別刪除，這是主管機關的權限，對不對？這應該是如此。之前陳部長曾經廢止產後婦女夜間工作的函釋，亦廢止大學兼任助理身障進用的函釋，這代表政策不可能永遠是對的。我們知道勞基法第八十四條之一的「責任制條款」又被稱為「血汗條款」，我不曉得在華航的罷工事件之後，勞動部對於第八十四條之一的態度為何？

本席再補充一點，待說完這兩點，再視部長如何面對。大法官釋字第 726 號解釋提到，「惟社會不斷變遷，經濟活動愈趨複雜多樣，各種工作之性質、內容與提供方式差異甚大……為因應特殊工作類別之需要……經中央主管機關核定公告之特殊工作者，容許勞雇雙方就其工作時間等事項另行約定……排除本法第三十條等規定之限制。」，其中「中央主管機關」即為勞動部，「排除本法第三十條等規定之限制」則為不受每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時的規定；可知連大法官也同意工作時間等事項得以因特殊行業的需要進行相關調整，不須遵守勞基法的最低基準。不過，關於這個基準，剛才我已經提到，勞資雙方必須以書面達成合意，華航的罷工事件就是勞資雙方無法達成合意，對不對？

**郭部長芳煜：**對。

**劉委員建國：**這還要報經當地主管機關核備，但是他們沒有合意，這要如何報？連報都不需報；至於交付仲裁，大家又不期待這樣的事情發生，於是就一直拖，拖到最後，就是那天要協商處理 5 個小時，部長也才發覺他們勞資雙方積怨已久。本席是將話顛倒講，這樣說比較快。請問這要如何處理？

**郭部長芳煜：**對於第八十四條之一，勞動部的基本立場是認為各種行業、各種不同的情況還是需要有第八十四條之一進行特殊規範，只是未來我們對於第八十四條之一應該會從嚴執行。

**劉委員建國：**對啦！

郭部長芳煜：我們會逐年檢討。

劉委員建國：剛剛司長有說，第八十四條之一有一個最重要的前提，「並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉」，但是這個判斷標準為何？華航的空服員是反彈華航單方提出的延長工時過長，對不對？那麼你們如何認定？勞動部身為主管機關，你們如何在「不得損及勞工之健康及福祉」的前提處理這件事情？如果你們當時及早積極介入，這件事情或許比較快解決，但也不一定！請問你們依循的基準和範疇到底何在？他們一直合意不成，我們也不希望將此交付仲裁，我也不清楚地方勞工局如何處理，只是我有看到勞動部部長和次長都有去處理。

郭部長芳煜：「健康及福祉」這個標準大概在每個地方都不一樣，當衡量一件事情或一個行業時，各地方政府一定會透過一定的程序定出一個標準，包括過去的指引等等，我相信每個地方政府應該都有其個別考量，他們訂出的這個東西一定要經得起考驗。

劉委員建國：我們是以華航罷工的實例討論第八十四條之一的規範，而華航罷工事件已經實際發生，當時他們的勞資雙方就是合意不成，才會戰到現在，戰到還要你到桃園處理，你到那裡處理那麼久，且還不只去一次，包括次長，還有你們下面很多人都有去。因此，這的確有問題，請問你們訂的基準為何？範疇到何種程度？其實這是一個很好的教材。

郭部長芳煜：是。

劉委員建國：另外，請問外籍空服員能不能加入工會？華航也有聘任外籍空服員吧？

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。我們的「工會法」沒有區分本籍和外籍勞工，他們都可以加入。

劉委員建國：他們都可以嗎？

王司長厚偉：他們都可以。

劉委員建國：確定？如果外籍空服員也可以加入工會就一切都沒有問題，本席對此並不清楚，但是我接到的訊息好像不太一樣，你們是不是私下再進行瞭解？

王司長厚偉：好。

劉委員建國：最後，本席還是必須提醒部長，這件事情真的可以當成一個很好的警惕，我們早就知道這個前因，絕對不是部長去協調 5 個小時之後，才瞭解到他們積怨已久，這應該不是如此，只是我們不知道其後果會是如何。

郭部長芳煜：我們會將其當成一個教材，也會自我檢討，希望如此能有助於以後處理類似的事情。

劉委員建國：好，謝謝。

主席：請李委員昆澤質詢。

李委員昆澤：主席、各位列席官員、各位同仁。這次華航的罷工事件成為社會大眾注意的重要焦點，乃因其關係到勞工的基本權益，也影響到飛航的安全，亦牽涉到旅客的權益，所以這樣的罷工抗爭過程裡有許多事情是我們必須重新審視和檢討的。華航的空服員自一開始參加桃園市空服員職業工會的參與過程、抗爭過程和陳情過程便屢屢受到資方的打壓，甚至被威脅要開除等等，勞動部對此必須密切注意。當任何工會表達相關意見時，都不能受到資方的惡意干擾及打壓，請勞動部特別注意；不只是華航，其他的工會亦然；以交通部而言，中華郵政工會今日也

發生類似的問題，還有高鐵工會等等，這些都煩請部長和勞動部的同仁加強督促。

其實航空業違反勞動相關法令的狀況是屢見不鮮，從 103 年到 105 年 2 月，各家航空公司都有違規紀錄，而最嚴重者為中華航空公司；不過，華航也為自己叫屈，他們說他們有要求員工簽署第八十四條之一，但是有些員工沒有簽署，如果其他公司的員工都有簽署，其他公司的違規紀錄就會比較少。然而事實果真如此嗎？

請問部長，關於航空業的勞動檢查，你們無法到他們的勞動場所進行勞動檢查，因為其勞動場所在飛機上、在天空上，所以你們無法到該勞動場所進行勞檢，因此你們對於航空業的勞動檢查都是就他們事後做的紀錄進行勞檢，是不是？請簡單說明。

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。華航是違規次數較多的公司，他們的罰款似乎超過 1,000 萬元；相關詳細情形請署長向委員說明。

李委員昆澤：請署長簡單說明。

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。誠如委員剛剛講的，要到飛航器上實地進行勞動檢查有其困難度，所以我們基本都是查核其出勤紀錄、薪資清冊、員工名冊等基本資料；如果遇到特殊性的個案，我們還會邀集勞資雙方再進行瞭解。

李委員昆澤：其中透露出一個問題，亦即航空業者的飛航、出勤或工作紀錄許多都經過調整、偽造，本席必須不客氣這麼說，因為你們無法到他們的勞動現場——航空器內進行勞檢，但是這些事後的紀錄很多又都有問題。還有中華郵政，他們的員工上下班不用打卡，而是用手工的簽到退，可是這個紀錄有許多都是偽造的，你們對此要加強處理。請問勞動部有沒有想出特別的方法能夠查出他們實際出勤的狀況，以避免超時工作，成為血汗勞工？

劉署長傳名：目前我們使用的方法就是會同檢查與陪同檢查的制度。以華航為例，我們可以會同華航企業工會一起去做了解，因為工會對員工的出勤紀錄是真是偽比較了解，他們的排班表有時候排得很複雜，檢查員可能因為一時疏忽而未能看清全貌。如果會同檢查這個機制能夠做好，可以防止部分資方偽造或做不實資料之提供，所以這個部分我們現在要貫徹執行。

李委員昆澤：部長，有一個問題我們必須注意，勞工組織工會後，得經由合法程序取得罷工權，這是民主社會中勞工爭取基本勞動尊嚴和勞動權利最正當、最正常的手段。但是在我們要保障勞工權利的同時，卻有很多航空業者禁止員工組織工會。先不談為勞工爭取相關權利，他們連組織工會都有問題，所以部長應該提出更明確的做法。剛才其他委員有提到，要禁止相關業者在錄取時就要求員工簽署放棄組織工會、參與罷工等惡意阻擋勞工爭取正當權利的做法，這部分我們應該要確實檢討和處理。

郭部長芳煜：經過這件事情，我們也蒐集到很多類似的訊息，對於雇主利用不當勞動行為來阻擋員工組工會或加入工會，我們都會一一去了解。

至於未來要如何加強檢查，除了原有已經在進行的措施之外，我們會再去研究一下，看有什麼更有效的檢查方式可以把真正的問題找出來。

李委員昆澤：部長，勞動檢查是保障勞工勞動條件的重要手段，主要有三種方式，第一個當然就是勞工檢舉，第二個是抽檢，第三個是專案檢查。請問我們會不會針對航空業或交通重要事業進行專案檢查？

郭部長芳煜：我們會來規劃。其實我們每年都會針對不同的族群或行業進行專案檢查，之後我們會把航空業列入……

李委員昆澤：勞動部的專案檢查能夠彰顯這些問題、查出這些問題，讓勞工覺得政府重視他們的勞動條件與勞動環境。若能處理這些問題，我想對勞資衝突會有和緩的作用，勞工權利也比較能獲得具體的保障。

郭部長芳煜：是，我們會來規劃辦理。

李委員昆澤：我們希望你們能做更好的處理，謝謝。

郭部長芳煜：好，謝謝委員。

主席：請王委員惠美質詢。

王委員惠美：主席、各位列席官員、各位同仁。我們現有的工時制度不夠彈性，導致航空業和保全業都需要特例第八十四條之一，請問部長，第八十四條之一到底有沒有存在的必要性？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。我們經過評估，認為有存在之需要。

王委員惠美：有需要，那我再請教一下，這次華航事件中，一個比較大的爭執點就是華航發簡訊要求全體空服員簽署合意書，這個過程中只有知會、沒有商量，請問「只有知會、沒有商量」到底符不符合勞基法第八十四條之一的規定？

郭部長芳煜：第八十四條之一是要書面約定。

王委員惠美：有啊！有啊！所以業者只要用這樣的方式約定就算數了？

郭部長芳煜：如果業者傳簡訊請他們來做書面約定就算完成了。

王委員惠美：就完成整個程序了？

郭部長芳煜：對，但問題是他通知以後就發生問題了，因為工會認為這種方式是各個擊破，工會希望由他們出面和業者來商量。

王委員惠美：這個過程只有知會，本席提出的修法是要要求兩邊要正式協商，協商完之後送給主管機關審查核備。我之所以會規定交由主管機關核備，主要是因為在過程中，大部分都是由縣市政府來處理。其實由工會來處理我也可以接受，不過因為縣市政府是最了解地方產業、最了解這個老闆會不會苛刻員工的單位，所以當時本席才會希望透過這樣的方式來解決目前的勞資問題。

為什麼當時本席會希望修改這個部分？因為有不少基層勞工向我們反映，他已經結婚、生小孩、買房子了，現有的加班時數不足以支付他的貸款和基本生活開銷，請問部長，你有沒有什麼方法可以幫助這些年輕人，讓他有房子可以買、讓他可以安心地生小孩？有沒有？他可以申請什麼補助？

郭部長芳煜：這方面大概目前沒有。

王委員惠美：那你叫這些年輕人怎麼辦？不要生小孩？不要結婚？還是不要買房子？而政府又提供人家什麼樣的房子呢？有嗎？部長，請回答。

郭部長芳煜：我們這一方面……

王委員惠美：這是不是事實？問題要不要解決？我真的在一家中小企業親眼看到一對夫妻跑過來說：「老闆，對不起，我們兩個夫妻要一起辭職。」，老闆具有社會經驗，是地方社團的負責人，所以不會有困難，但勞工真的會面臨到這樣的問題耶！老闆說他們兩個很優秀，但他還是不得不讓他們辭職啊！這是我看到的真實情況，而且還不只一例耶！雖然我們現在有相關法令，但是有多少違規的事情在發生？真的有保護到這些需要錢的勞工嗎？他無法在這家公司工作，到其他不合法的地方謀職，發生事情之後，他的安全誰來保障？這個問題你要不要解決？我認為法律並沒有錯，是你們的執行面有問題吧！

郭部長芳煜：我們除了希望他們能夠有高一點的收入之外，我們更在乎的是他們的健康、他們的福祉。

王委員惠美：這就是我要求主管機關核備的原因，父母官會把他放到過勞死嗎？對不對？

郭部長芳煜：對，所以目前的規定是這樣子。

王委員惠美：其次，企業的問題，你要不要幫人家解決？我說實在話，現在臺灣要拿到長期、穩定的訂單不太可能了啦！相較於大陸、東南亞，我們的勞動條件還是差了一點，在這樣的狀況之下，訂單來了，他要不要趕工交貨給人家？如果這張訂單不拿，後續就沒有單了啊！他要怎麼養活這些勞工？這個問題，我們要不要幫他們考量？還是勞動部主張以派遣的方式來替這些中小企業解決加班的問題？這是很實在的問題啊！中小企業的問題要不要解決？如果你不解決的話，企業附近的鄉下人要去哪裡上班？我所顧慮的是這一點，怎麼會被妖魔化到這種程度？我一直很不解啊！

郭部長芳煜：報告委員，關於正常工時、加班及派遣等問題，勞動部都會把雙方的立場納入考慮，但是這些問題都需要和勞資雙方進行充分的溝通，所以未來我們提出政策之後還是要經過溝通、建立共識。

王委員惠美：這次有很多網友留言，他只要加薪、不要加班，部長，你告訴我要怎麼做？你有沒有可能在近期之內調漲工資？有沒有辦法？只要加薪、不要加班，那你要把薪水拉高啊！

郭部長芳煜：這可能要靠市場機制。

王委員惠美：市場機制？如果問題這麼容易解決，你們不會十幾年都沒有辦法拉高了啦！對不對？再者，你們決定要調高多少薪資？

郭部長芳煜：調整工資不是勞動部能夠決定的。

王委員惠美：調薪不是以你們為主體嗎？

郭部長芳煜：我們能處理的是基本工資，不過基本工資也是由審議委員會來決定，這是下個月開會要討論的議題。

王委員惠美：如果勞方能夠依據他的意志來決定，資方又可以在不影響身體狀況的前提下，合理要求員工加班，我們為何……

郭部長芳煜：所以需要經過溝通啊！大家就一起來溝通、協商，我們會考慮兩方面……

王委員惠美：這一次還有網民留話，說你們往往要他們去舉證，所以他們認為檢舉無效。說真的，應該是你們執行單位要認真去執行，為什麼會讓勞工覺得檢舉無效、舉證困難？這應該是我們要教育工會、教育勞工的事情，平常你們就應該去進行勞動檢查，是你們做得不夠，而不是法的精神不對！

郭部長芳煜：對，檢舉無效的部分，我們應該要加強、要檢討！怎麼會檢舉無效？未來應該要有效才對。

王委員惠美：有一個民眾留言，說他一個月已經加班 160 個小時了，你們竟然都沒有發現這麼可憐的勞工。

郭部長芳煜：委員，請給我們那個檢舉無效的案件，我們會來檢討。我覺得我們最近檢查的數量和效率都增加了，如果還有這種情形，我們真的要加強。

王委員惠美：我覺得你們執行面的部分要多加油啦！

郭部長芳煜：要，要加油。

王委員惠美：不是法的精神啦！法的精神沒有問題啦！是你們的執行有問題，讓勞工有疑慮，這個部分你們要再加油，好不好？

郭部長芳煜：好，謝謝委員。

主席：請廖委員國棟質詢。

廖委員國棟：主席、各位列席官員、各位同仁。這次華航的事情看起來是三輸，全部都輸。雖然何董事長出面處理之後，好像解決了他們的問題，但事實上真的是三輸的局面。其實在事情爆發之前，很多人就已經知道空服員的訴求了，我的辦公室也有接到他們的陳情，所以兩個禮拜以前，我就在交通委員會提出質詢。我現在懷疑的是，官方、勞動部和華航本身的管理者到底知不知道這些問題？抑或真的是陳年舊痼？部長，你事前知不知道這樣的事情？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。我們從頭到尾都密切注意，也充分掌握整件事情的進展，但是他們所提出來的 7 個訴求牽涉到經營管理者和工會之間的問題，我們對這些問題比較沒有介入，而是希望他們能夠透過協商、理性對話來化解這些衝突，所以我們一直在撮合，希望能夠解決問題，讓他們不要罷工。

廖委員國棟：我再問你一次，你們老早就知道有這些爭議了？

郭部長芳煜：他早就公布那 7 大主題了，雙方也一直在進行磋商，只是雙方面談不攏。

廖委員國棟：有在磋商？

郭部長芳煜：有！有！從頭到尾都一直在……

廖委員國棟：當時你們有沒有介入？

郭部長芳煜：我們就是希望他們能對談，我們只是提供一些……

廖委員國棟：對啊！因為你們就是平台嘛！

郭部長芳煜：對，因為專業問題只有經營者和員工才知道，我們沒辦法做技術指導，說這個應該要

放寬多少、那個應該要放寬多少，這些問題大概只有管理者或經營者才知道。

廖委員國棟：那有沒有涉及到法規的……

郭部長芳煜：有，對於第八十四條之一與勞動相關法律，我們也有提供諮詢。

廖委員國棟：但還是無法解決，找不到平衡點？

郭部長芳煜：重點不是法令的問題，而是實質工作條件的調整。

廖委員國棟：但是工時的部分你們應該管得到啊！他們有沒有和你談工時的問題？

郭部長芳煜：委員所說的工時是指休假的部分嗎？

廖委員國棟：不是，不是！我舉個例子，依據華航的規定，這一班下班約 10 個小時之後就會開始排班，所以很多空服員抱怨，無論他是在松山或桃園結束一天的工作，回家的路程大概要花 1 個小時，甚至更久；回到家裡洗個澡，有孩子的人可能還要照顧孩子、做家事等等，真正能夠睡覺已經是 3 個小時以後的事了，所以當他終於可以休息的時候，距離下一班只剩下 7 個小時；再扣掉快 1 個小時的路程，他只剩下 6 個小時可以休息耶！這樣的休息時間怎麼夠呢？怎麼能讓他恢復體力呢？工時的部分，你們管不到嗎？

郭部長芳煜：有關工時的問題，其實在談判過程當中，我覺得勞方所反映的問題，資方都很清楚，所以他們雙方面之間對於現狀……

廖委員國棟：所以你認為還是資方和勞方的……

郭部長芳煜：他們對現狀都很清楚，但是要怎麼調整，坦白講，我們比較不了解。

廖委員國棟：好。第二點，根據你們勞動部的報告，從 103 年至 105 年 5 月底，中華航空公司共違反勞動基準法 45 件，罰金總額才 996 萬元，你知不知道這個數據？

郭部長芳煜：是有這樣的數據。

廖委員國棟：華航經常發生違反勞動基準法的事件，你認為這其中有何奧妙之處？我不知道你們有沒有勸導，他們怎麼老是違規，好像根本就不理法規，也不理你們勞動部啊？根據你們自己的報告，這兩年多來共違反勞動基準法 45 件，你認為這是多還是少？

郭部長芳煜：少！

廖委員國棟：這樣算少啊？還有更嚴重的嗎？

郭部長芳煜：署長這邊可能有比較詳細的資料，我請他來向委員報告。

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。委員關心的是不管我們有多少檢查場次或違規場次，中華航空公司都沒有改善的問題。

廖委員國棟：對啊！

劉署長傳名：這個部分，我們會向主管機關要求，違規次數較多的業者要列為下一次檢查的重點對象，要求他改善；如果再不改善就連續處罰。

廖委員國棟：署長，據你所知，中華航空公司和長榮航空哪一個違反勞基法的案件比較多？

劉署長傳名：中華航空公司。

廖委員國棟：是啊！一樣都是大型企業，一樣都是上市企業，中華航空公司好像經常出狀況，違反

勞動基準法，是不是？

劉署長傳名：是，看數據是這樣。

廖委員國棟：但你們也無能為力，沒辦法去協助這些勞工。

劉署長傳名：我剛才向委員報告過，我們會把他列為重點檢查對象，也會加強檢查。

廖委員國棟：還是你們的處分太輕，華航根本就不用你的法規？會不會是這樣？

劉署長傳名：不過勞動條件檢查的處分是地方政府的權責。

廖委員國棟：地方政府？

劉署長傳名：對，我們中央沒有辦法對於勞動條件直接處分，所以地方政府會針對他的情況進行裁量。

廖委員國棟：部長，我離開社環委員會很久了，所以我也很久沒有看到你了。過去無論是就安也好、失業也好，我都覺得做得非常完整，當時你是在哪個職位？次長嗎？

郭部長芳煜：是，我是常務次長。

廖委員國棟：我要講的最後一句話是，新政府上台以後老是出狀況，包括桃機、華航等等，一堆狀況！當然，你的業務目前尚稱平順，但華航這件事情是一個警惕。

郭部長芳煜：是，我們會把它當作一個教材。

廖委員國棟：你們執行業務是有依據的嘛！有法的依據！所以要積極的協助勞工，好不好？

郭部長芳煜：是，我們一定會這樣做，謝謝。

主席：接下來登記質詢的蔡委員易餘及吳委員志揚均不在場。請楊委員曜質詢。

楊委員曜：主席、各位列席官員、各位同仁。華航罷工事件可能真的是「冰凍三尺非一日之寒」，問題發生之後，很多人關心勞資雙方的問題，不過我要談的是另外一個問題。今天消保會沒有人出席，所以我要提醒民航局有關罷工事件對旅客造成的損害或不便，旅行團的部分，旅行公會可能會出面處理；那個人的部分呢？假設我是自己訂機票要出差洽公或旅遊的呢？

主席：請交通部航政司陳司長答復。

陳司長進生：主席、各位委員。我們部裡面有一個原則，不管是團客或是個人，我們都希望華航能從優從速進行賠償，保障旅客的權益，所以相關內容華航也有對外公布。

楊委員曜：你們指示之後，還必須要去稽核，看看他們到底進行得怎麼樣。

陳司長進生：是。

楊委員曜：這次罷工事件對一般消費者造成的不便和損害，你們要注意一下。

此外，交通部王次長表示，這個問題還會再發生，所以可能不會只有這一個例子，華航罷工凸顯出航空公司勞資衝突長久以來未能解決的問題，對此，你們交通部現在有什麼具體的想法？

陳司長進生：對於本部所屬企業之員工權益，我們的原則向來都是要求依法保障，所以我們也有提出相關機制，並請求各個事業的資方一定要落實。

楊委員曜：我現在講的是其他航空公司。

陳司長進生：關於其他航空公司，我們也有提醒、要求他們對於這部分要多加注意。當然，勞資雙

方一開始就要充分溝通，這是最基本的；如果沒有溝通、了解，後續就不好處理了。

楊委員曜：平常就要溝通了，因為到了後段才要溝通就已經很困難了。

陳司長進生：沒錯。

楊委員曜：因為你們次長有提到這個問題，所以我就順便問一下，好，請司長回座。

部長，勞資爭議處理法第二十五條規定，若有異議，可申請職權仲裁，在這次罷工事件之前，華航有申請職權仲裁，對不對？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。對，就是強制仲裁，他們希望能夠強制仲裁。

楊委員曜：這個叫職權仲裁，強制仲裁可能比較不一樣。

郭部長芳煜：一樣。

楊委員曜：桃園市政府不予處理。

郭部長芳煜：沒有接受。

楊委員曜：我看你們的書面報告提到「本部亦表示支持」。

郭部長芳煜：是，如果沒有辦法做到合意仲裁，可能都要特別謹慎處理，因為強制仲裁之後，有一方可能會非常不能接受，我們認為那個時間點雙方面應該還是可以坐下來好好地溝通、協商。

楊委員曜：這個講法本席接受，可是職權仲裁也是勞資爭議處理的階段之一，其要件是影響公眾生活及利益情節重大。由於華航都是經營國際線，對於公眾生活的影響性雖然不能說不大，可是相較於國內專門負責離島航線的航空公司，兩者的差異性就很大。所以假如是專門經營離島的航空公司發生勞資衝突時，你覺得有沒有辦法適用第二十五條第四項職權仲裁？職權仲裁是在快要罷工的階段，由公部門介入，試圖為勞資雙方走出一條路，假如是國內航空公司發生這種情況，部長認為適用第二十五條第四項嗎？

郭部長芳煜：可能要就個案處理，我們過去處理過很多類似的案件，但我們從來沒有輕易嘗試過強制仲裁。

楊委員曜：對，剛才部長所言，本席完全可以接受，因為根據發動者的身分和時機，強制仲裁真的達成仲裁的可能性不是那麼大，對不對？

郭部長芳煜：對。

楊委員曜：不過我點出這個問題，最主要是希望不管是函釋也好，行政指導也好，勞動部還是要就勞資爭議處理法第二十五條第四項「影響公眾生活及利益情節重大」這個不確定的法律概念做出一定的判別標準，好不好？

郭部長芳煜：好。

楊委員曜：部長，我剛剛講過，這次華航罷工是「冰凍三尺，非一日之寒」，所以雖然事情是在你當部長任內爆發，不過我想它的「因」並不能歸責於你。不過我想知道，從 5 月 20 日到罷工，勞動部就雙方協商做了什麼努力？

郭部長芳煜：從這個事件一開始的時候，我們勞動關係司司長就幾乎天天和他們在一起了。在最後的階段，我們還是希望能夠提供一個理性對話的平台，所以在前一天晚上，我們的次長、主秘

就到現場和他們協商，還特別建議他們第二天可以到我們辦公室來，那是一個滿關鍵的建議。後來他們各派了 10 位代表到我們那裡，對於那個場合，我真的要給雙方的談判代表高度的肯定；如果有掌聲的話，我覺得應該要給雙方面的代表，他們展現了高度的智慧和自制力，才能在 5 個鐘頭之內達成共識。

楊委員曜：勞動部在類似事件中所扮演的角色可能就是提供協商的平台，對不對？

郭部長芳煜：對。

楊委員曜：你們比較可以有作為的應該是在先期，就是在問題還不是很嚴重的時候，透過勞動檢查確認勞資之間有無失衡，保障勞工的權益，這才是避免罷工最有效的方法，對不對？

郭部長芳煜：對，如果能夠洞察於機先，在起點就處理，這是最好的方式。

楊委員曜：對，既然法律有給勞動部一些必要的手段和武器，你們平常就要善用法律賦予的職權，多做一些對勞工權益保障有幫助的事情。

部長，我們今天也討論勞退，勞退新制自 94 年起實施，依規定，雇主應按時提繳退休金，請問到目前為止，逾期未繳的應收款項總共有多少？

郭部長芳煜：我請局長來向委員報告一下。

主席：請勞動部勞工保險局羅局長答復。

羅局長五湖：主席、各位委員。目前包含註銷的款項加起來大概有二十六億多元。

楊委員曜：26 億元對不對？

羅局長五湖：對。

楊委員曜：其中有 8 億元已經被……

羅局長五湖：在帳目上，超過 5 年就必須轉為註銷款。

楊委員曜：就是類似呆帳，欠費轉銷。

羅局長五湖：對。

楊委員曜：這就變成一個缺洞了。

羅局長五湖：對，因為那些企業大部分都不存在了，已經追不到了。

楊委員曜：對，我知道追討很困難，我現在要了解的是，這就變成一個洞了。

羅局長五湖：不會啦！因為現在大部分……

楊委員曜：因為這筆錢就補不回來了嘛！

羅局長五湖：對，補不回來。我們從開辦以來，催收率大概是 99.7%。

楊委員曜：我知道。

羅局長五湖：1,000 億元大概有 3 億元收不回來，經過努力以後，現在提升為 99.8%，就是 1,000 億元大概會有 2 億元收不回來，一年要開單開到……

楊委員曜：所以催收率算是很高啦！我現在要問的是，註銷變成呆帳的這筆錢會不會影響到……

羅局長五湖：因為事業單位經營不善，沒有錢繳，所以勞工來領的時候就會少領一點點；沒有繳的部分，他們就領不到嘛！

楊委員曜：會少領，對不對？

羅局長五湖：對，會少領一些。

楊委員曜：註銷款是 8 億元，這樣少領的人會不會很多？看樣子是不會。

羅局長五湖：平均是 26 萬名勞工。

楊委員曜：有 26 萬人受到影響？

羅局長五湖：對，被影響的金額平均是 1 萬元左右，例如雇主之前幫他提繳了十幾萬元，可是到了事業快結束的時候，因為沒有錢，就一直欠款。

楊委員曜：這些被影響的款項，我們現在也沒有辦法再追？

羅局長五湖：對，目前的法律就是……

楊委員曜：無法彌補了，對不對？因為企業主體可能……

羅局長五湖：對，那些企業都不在了。

楊委員曜：所以有時候……

羅局長五湖：事後收錢就是會有這種狀況。

楊委員曜：但是該催繳的部分還是要去處理，好不好？

羅局長五湖：對，我們會儘量加強，謝謝。

主席：接下來登記質詢的王委員榮璋、江委員啟臣、鄭委員天財、陳委員歐珀、徐委員永明、鄭委員運鵬、顏委員寬恒、林委員德福、徐委員榛蔚、簡委員東明、蔣委員乃辛、陳委員亭妃、余委員宛如、張委員麗善、何委員欣純、周陳委員秀霞、張廖委員萬堅、黃委員昭順及呂委員玉玲均不在場。

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。桃園華航空服員罷工事件剛落幕，這起事件有幾個問題滿值得討論的，第一個，根據桃園市政府勞動局統計，從去年 1 月至今年 5 月這一年半的時間，華航公司違反勞基法的案件數為 46 件，開罰了 1,079 萬元，其中最嚴重的是未經工會或勞資會議同意加班就逕自要求員工加班；華航有工會，但是未經工會同意就直接要求員工加班。

第二個，國定假日上班未給加倍薪水。請問部長，國定假日上班未給加倍薪水會怎麼樣？未經工會勞資協議就直接要求加班會怎麼樣？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。要予以處罰，我請司長來向委員答復。

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。國定假日經勞工同意出勤卻未發給加倍薪資，依勞基法是罰 2 萬元至 30 萬元。

林委員淑芬：2 萬元至 30 萬元。很好！那我問你，目前華航空服員參加職業工會的人數約為 2,500 名，如果華航要求員工於國定假日上班，卻未發給加倍薪資，依你預估，他可以省下多少錢？這 2,500 名空服員一天的雙倍薪資搞不好有 3,000 元、5,000 元，如果扣除非經常性薪資或其他，平均一天應該有 4,000 元吧！至少有 4,000 元吧！這還是加入職業工會的 2,500 名，你知道華

航全部的空服員有多少人嗎？華航的空服員有多少名？有沒有 5,000 名？5,000 名有吧？

郭部長芳煜：民航局說 3,500 名。

林委員淑芬：3,500 名，以加倍薪資 4,000 元來計算，他不給，一次就可以賺 1,400 萬元了。

郭部長芳煜：這 3,500 人不會都在那天上班啦！抓個數字，大概是……

林委員淑芬：好吧！那就算減半，他也賺到 700 萬元了。他賺 700 萬元，只需要罰 30 萬元，划算嗎？這樣划算嗎？

郭部長芳煜：看起來是罰得少啦！雖然可以按次開罰，不過金額還是比較少啦！

林委員淑芬：很划算啊！華航的資方再怎麼樣都非常划得來嘛！他叫員工國定假日來上班，沒有發給雙倍薪資，公司才罰 30 萬元，而他可以省下的薪水至少是 700 萬元起跳。

郭部長芳煜：報告委員，還有一個規定是他可以依未給付的金額來處罰。

林委員淑芬：你們從來沒有這樣子開罰過嘛！

郭部長芳煜：桃園市政府大概沒有。

林委員淑芬：你告訴我，全臺灣的勞工局、勞動局以及你勞動部，曾經依未給付的工資開罰過嗎？沒有啦！如果開罰過，業者就不敢這樣做了！

我問你，未經工會或勞資協議就要求員工加班，這樣要罰多少錢？

郭部長芳煜：一樣，2 萬元到 30 萬元。

林委員淑芬：2 萬元到 30 萬元？代價這麼低，資方哪會不敢？缺人就直接叫員工來上班！雖然我們有法律工具，但這是一個無效的法律工具，我覺得這個問題非常諷刺，因為現在勞動部正要提出勞基法的修正版本，而依照既有的條文規定，資方踐踏法律所獲得的利益和他所必須付出的代價是不成比例的。「人為刀俎，我為魚肉」，如果我們還要修改既有的法律，不斷地鬆綁彈性工時，勞工真的是刀俎上的魚肉啊！真的啦！所以我覺得這是非常、非常嚴肅的事情！部長，針對資方隨意踐踏勞基法，付出的代價卻這麼低，你有什麼看法？

郭部長芳煜：勞基法修正條文在去年 2 月 4 日施行後，也可以依照規定按次處罰，這要看個案的情況，所以我們會和各縣市政府研商，未來如果比例很懸殊的話，那就按照未依法給付的金額來執行。

林委員淑芬：未依法給付的金額去執行……

郭部長芳煜：當初訂這個條文……

林委員淑芬：那你就開罰幾件讓我們瞧一瞧吧！請問你願不願意開罰幾件，讓我們瞧一瞧勞動部捍衛勞基法的決心呢？

郭部長芳煜：報告委員，開罰是縣市政府的權責，所以我才說要和他們協商，如果有需要的話，請他們無論如何一定要……

林委員淑芬：所以責任又交給地方政府了。

郭部長芳煜：法定是這樣子。

林委員淑芬：好，沒關係，我問你，當勞團提出週休二日配套修法的時候，你們說要採一休一例或其他方式。當勞團反映加班費過低，沒有所謂的 1.33 倍、1.66 倍，只剩下 0.33 倍和 0.66 倍的時

候，鴻海郭台銘卻在 6 月 22 日公開表示，鴻海有很多工程師自願在週六加班，而且公司沒有提供加班費，請問他違反哪一條法律？這是老闆自己說的，員工來加班，公司免付加班費，這有沒有違法？

謝司長倩蓓：因為今年 1 月 1 日法律已經正式實施，每週正常工時為 40 小時，所以如果一週超過 40 小時，當然就是要依法……

林委員淑芬：沒有，我是問你，人家郭大老闆自己說了，他的員工都自己來加班，所以不用爭執到底有沒有超過正常工時，他都說這是加班了！然後他又說公司沒有提供加班費，呈堂證供對外公開，具體承認這件違法的事情，請問你怎麼作為？

謝司長倩蓓：我們當天就將這件事情轉由地方政府去處理了，已經由新北市政府來處理了。

林委員淑芬：22 日到現在已經 5 天了，勞動部有沒有跟勞工局協調？有沒有前往勞動檢查？

謝司長倩蓓：我們已經轉給新北市政府……

林委員淑芬：你轉給它就跟你無關啦？

謝司長倩蓓：沒有、沒有，當然後續……

林委員淑芬：一個雇主公開踩著我們的勞動法令於不顧、踐踏勞動法令，還得意洋洋地說「我們加班都不用給加班費」，為什麼？因為自動來加班的員工升遷比較快！這樣公然違法的言論，你們說轉給勞工局了，就跟你們無關了嗎？

郭部長芳煜：不會、不會。報告委員，因為來之前還沒有跟他們瞭解最近執行的情況怎麼樣，不過我們在瞭解之後，就會把那個結果送到委員的辦公室。

林委員淑芬：好，那麼這第二件事情我就等著看，看你們怎麼處理。

然後問題就來了，如果通過「一例一休」，勞動部以為勞工就可以自願選擇是不是要來上班或休息嗎？我是說從郭台銘的言論可以看得出來，什麼叫「自願」啊？雇主利用加班做為勞工業績的績效，你覺得勞工有條件說「不」嗎？他會不「自願」嗎？我們要看到在勞動場域裡面，勞動力的買方跟賣方之間權力的不對等！勞動部知道新竹科學園區的輪班作業員，加班是常態嘛！如果不配合加班，影響的是自己的考績和年終獎金，一個資方要求勞工配合加班的手段何其多？更何況中華經濟研究院的研究報告指出，非經濟性的薪資占平均薪資的比重逐年增加，從 2002 年非經常性薪資的 16.34% 增加到 2011 年已經高達 19.37%，所以這十年來經常性薪資的成長幅度不如非經常性薪資，以 2011 年為例，經常性薪資的年增率是 1.5%，非經常性薪資卻有高達 8.3% 的增幅。

關於非經常性的薪資，部長你是內行人，非經常性薪資的成長，幾乎就跟工時的成長是成正比的，所以這裡面其實大部分不要講到年終獎金、紅利，就些都是固定的，其實成長的是加班費，所以勞工經常是要靠加班來增加自己的收入。勞動部「一例一休」的修法，不但不會降低勞工的工作時數，在加班費成本不夠的情況下，勞動部的修法只是在強化雇主以加班費來控制勞工啊！所以我再問你第三件事情，你們之前提出來的勞基法修正草案，如果在休息日上班，你說這是加倍工資，事實上他就是不加倍才罰 30 萬元嘛！剛才講到華航的例子，如果他要加倍有給加倍嗎？禮拜六休息日來上班，你們號稱是 1.33 跟 1.66，有「1」嗎？

郭部長芳煜：有啊！禮拜六休息日那個是有「1」啊！

林委員淑芬：怎麼個「1」法？以月薪 3 萬元為例，他的日薪是多少？

郭部長芳煜：除以 240？

謝司長倩蓓：對啊！就是照委員舉的例子，月薪 3 萬元，除以 30，1 天就是 1,000 元嘛！

林委員淑芬：那請問他在禮拜六上班，他那個 1,000 元已經給付了沒有？

謝司長倩蓓：所以如果除以 30，當然就是那一天休息日——假設禮拜六是休息日……

林委員淑芬：他本來 3 萬元的薪水裡面就已經給付了？

謝司長倩蓓：對，他已經沒有上班也領到了這 1,000 元。

林委員淑芬：所以他來上班只能增加 0.33 跟 0.66 對不對？

謝司長倩蓓：是，沒錯，以目前現行的規定……

林委員淑芬：所以他禮拜六休息日如果來上班，他做一天的工甚至領不到一天的薪水，他多領的只有 0.33 跟 0.66 平均起來的可能是 0.57 天的薪水！

謝司長倩蓓：對，就是……

林委員淑芬：對嗎？

謝司長倩蓓：原來的 1,000 元已經——就是沒有到已經先拿到……

林委員淑芬：所以他……

謝司長倩蓓：另外再外加。

林委員淑芬：1,000 元已經在 3 萬元的月薪裡面不會給了。

謝司長倩蓓：是、對。

林委員淑芬：所以他只會再多拿到 570 元！

謝司長倩蓓：所以未來……

林委員淑芬：所以你禮拜六叫我們休息日來上班，這個勞工只能領到 570 元？

謝司長倩蓓：所以未來修法我們就是讓他加倍發給，至少就是 1+1，再多 1,000 元這樣子。

林委員淑芬：所以我們要給 1,570 元……

謝司長倩蓓：1,000 元，總共他那個禮拜六拿到的是 2,000 元。

林委員淑芬：外加哦！

謝司長倩蓓：外加 1,000 元。

郭部長芳煜：外加 1,000 元。

林委員淑芬：什麼外加 1,000 元？外加 2,000 元吧？

謝司長倩蓓：因為原來的 1,000 元已經……

林委員淑芬：本來是要雙倍，不就是 2 倍嗎？1,000 元的工資應該要給 2,000 元啊？外加 2,000 元，怎麼變成只有加 1,000 元？

謝司長倩蓓：是加倍發給，的確目前是這樣子。

林委員淑芬：加倍發給，他一天的薪水是 1,000 元，加倍不就是 2,000 元嗎？那天來上班不是應該多給 2,000 元嗎？

主席：你再排專案啦！他們這一點都講不清楚，下禮拜再排。

林委員淑芬：所以我要跟你講，變形工時這件事情還有所謂加倍給予這件事情，永遠都沒有說清楚；實施變形工時的依據是第三十條，所謂的 2 週變形工時，是所有的產業全部都適用的，那你說要經過工會，但是有經過工會的它也不遵循，沒有工會的它也不遵循，然後罰則也只有 30 萬元。所以這種條文形同虛設，所以這個同不同意——經勞方同意、經勞資會議同意、經工會同意這些都是假的！

主席，我要講最後一個了。臺灣的工會組織扣除職業工會，組織率只有多少%？

郭部長芳煜：大概百分之七點多吧？

林委員淑芬：7.4%。那我請問你，德國的工會組織率是多少？

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。我們看到的數字是有的二十幾個百分比。

林委員淑芬：那北歐國家比如說挪威、瑞典、丹麥，大概 5 成以上吧？

王司長厚偉：報告委員……

林委員淑芬：挪威有 53.5%，瑞典有 67%，丹麥有 66.8%、澳洲有 17%、日本有 17.8%、英國有 25.4%、義大利有 36.9%、韓國前兩年的組織率是 9.9%，OECD 的平均組織率是 16.9%，我們可以看到臺灣工會力量的薄弱，而且有工會資方還是踐踏著法律！所以我們在這裡講，這件事情其實是勞資沒有平等的啦！沒有、完全沒有！所以我們在這裡要提醒部長，勞動部推出來的勞基法修法，現在還沒送到立法院來，我們希望你踩煞車，尤其是變形工時的部分、彈性工時的部分，也就是第三十條、第三十條之一，一定要踩煞車、不要偷渡進來啊！不要偷渡進來之後，結果變相地架空一週 40 工時的這個修法！不要偷渡進來架空我們那個法！

郭部長芳煜：不會啦！報告委員，我們這次沒有打算修那個，只是數字上改而已。

林委員淑芬：第三十條跟第三十條之一的 2 週變形、4 週變形……

郭部長芳煜：那是原來的架構。

林委員淑芬：我們希望你好好好的……

郭部長芳煜：是。

林委員淑芬：你原來拿給勞團看的那個草案是有問題的，但是因為你還沒有送到立法院，我就可以承認說你還沒有定調；如果你還沒有定調，我建議你送到立法院來的第三十條及第三十條之一的修正案千萬……

郭部長芳煜：是。

林委員淑芬：絕對不能像你們拿給勞團看的那一種變形和彈性啦！謝謝。

郭部長芳煜：好，謝謝委員。

主席：接下來請鍾委員佳濱質詢。

鍾委員佳濱：主席、各位列席官員、各位同仁。請教部長，你大學的時候有沒有打過工？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。有。

鍾委員佳濱：有喔？領過錢沒有？

郭部長芳煜：有，領過。

鍾委員佳濱：那時候打工要不要加勞保？

郭部長芳煜：沒有。

鍾委員佳濱：沒有喔？我就直接切入主題，今天大家關心的勞動權益，因為現在快要放暑假了，關於學生兼任助理的部分，到 103 年度為止，我們的資料顯示 134 萬名專科以上學生中，有 23 萬名兼任助理；去年教育部及勞動部有分別針對學校聘用的助理是否要納保作出決定，就回歸到勞基法的部分。

郭部長芳煜：是。

鍾委員佳濱：但是其中有分成 2 種，一種叫學習型助理，是不納保的；一種是勞雇型助理，是要納保的。

郭部長芳煜：對。

鍾委員佳濱：部長對這個過程應該很清楚。

郭部長芳煜：瞭解。

鍾委員佳濱：應該很清楚嘛！其實這個問題主要還是教育部要去面對，但是我覺得勞動部能夠去幫忙釐清的部分也相當重要。在這裡我想先確認一下，目前我們看到的是教育部會先訂一個辦法，對於什麼是學習、什麼是勞動它作了一個規範，它說學習有分成課程學習跟服務學習，只要是不屬於有對價的僱傭關係，就是學習型助理，我看它定義得相當用心，訂了很多類型；而勞動部對於什麼是勞雇型、什麼是學習型，有沒有定義？

郭部長芳煜：有，我們也有定義。

鍾委員佳濱：你們的定義是怎麼樣？

郭部長芳煜：請王司長說明一下。

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。報告委員，我們跟教育部同時在去年的 6 月 17 日各自發布一份函示。

鍾委員佳濱：對，我有看到。

王司長厚偉：我們主要的定義就是……

鍾委員佳濱：人格從屬性……

王司長厚偉：對，還有經濟從屬性。

鍾委員佳濱：好。我先請問部長，教育部是用所謂的課程學習跟服務學習來界定什麼是屬於學習型的助理。

王司長厚偉：是。

鍾委員佳濱：你們是從人格從屬性跟經濟從屬性來界定什麼是屬於勞雇型的助理，萬一是你們重疊的部分或是完全沒有觸及的部分，這個地方怎麼辦？會不會你們認定是勞雇型而它認定是學習型？會不會有這個情況？

郭部長芳煜：不只是我們跟教育部可能有認定不一樣的地方，就是學生之間及學校之間也會有這個問題，所以我們現在在教育部成立了 1 個平台……

鍾委員佳濱：那個平台怎麼樣？

郭部長芳煜：假設有任何問題，因為平台裡面有老師、有學生、有教育部還有我們，就大家一起去認定；如果有任何看法不一樣的地方，到底要怎麼樣去認定，大家就一起討論。

鍾委員佳濱：好。當然我也很佩服你們用這個方式，兩個部會是平等的。

郭部長芳煜：是

鍾委員佳濱：而且不管學生是擔任學習型助理或是勞雇型助理，他都可以針對他所要認定的那一方去跟另造提出爭議，這個在行政協調上，雖然沒有從屬關係、沒有主從關係，但是我之前請教過黃署長，我印象中那時候跟署長請教的是，如果這個事情教育部認定是學習型以外的，就統統是屬於勞雇型，這樣對勞動部在認定上有沒有比較容易一點？這是剩餘權的部分，也就是它認定是學習型以外的，統統是由你們來規範。這個跟你們主張你們的、他們主張他們的，有重疊的、有爭議的再由大家共同在平台上討論，哪一種在行政處理上比較方便？

主席：請勞動部勞動力發展署黃署長答復。

黃署長秋桂：主席、各位委員。是，報告委員，在「認定」這件事情上本來就不是那麼容易的事。

鍾委員佳濱：對。

黃署長秋桂：當然以目前來講，因為這是涉及到兩個部之間在一般法律認定上的問題，所以像剛剛王司長提到的有一定的認定機制，可能是大家比較容易在討論的過程中建立共識的。

鍾委員佳濱：好。抱歉，這應該不是你的業務，你是管身障進用啦！因為司長他講的我跟你問過嘛！

王司長厚偉：報告委員……

郭部長芳煜：跟委員說明一下，在我們的立場是希望反過來的。

鍾委員佳濱：反過來，由你們認定之後……

郭部長芳煜：剩下的就是……

鍾委員佳濱：如果你們那樣主張，那我是很幫教育部來支持這個方案，因為其實大學目前的中央主管機關是教育部，而大學對於它的學生助理納保所採取的態度，比較是從教育的立場希望從寬解釋，儘量不要、避免認定是勞雇型來增加它的負擔；如果勞動部你們這麼明確認為既然學生在學校擔任助理，基本上是以可能有勞雇關係的成立為前提而存在，經過你們審視後，如果不是屬於勞雇關係的，你們就交給教育部依照學習型助理來看待，那我就認為勞動部有擔當，你們願意對學生在學校裡面的勞動權益作積極的主張，這一點我予以肯定！那麼請問部長，你在這樣的立場之下，接下來你打算跟教育部怎麼配合？怎麼樣地協調？

郭部長芳煜：我們可能跟教育部協商，在學校的源頭那裡就先處理這個事情。

鍾委員佳濱：對。

郭部長芳煜：希望每一個學校先成立自己的平台，然後也把學習型跟僱傭型弄清楚，有問題才到教育部那裡去。

鍾委員佳濱：然後呢？

郭部長芳煜：在學校裡面先把它處理好以後，我覺得這個問題的處理就簡單了。

鍾委員佳濱：這個我聽不太懂，或者說如果學校自己先根據勞動部所訂的準則，去自行認定……

郭部長芳煜：是。

鍾委員佳濱：哪些是屬於勞雇型的？哪些非屬於勞雇型的？

郭部長芳煜：沒錯、沒錯，就是……

鍾委員佳濱：如果它的認定有問題，有學生或其他人提出異議，勞動部再來審視，原則上是以勞動部認定的為準，不是以學校認定的為準，對不對？

郭部長芳煜：第 1 關是在學校裡面就會有問題，有些人可能認為自己是學習型而不是勞雇型。

鍾委員佳濱：對。

郭部長芳煜：我們希望它把……

鍾委員佳濱：要報到勞動部，不是報到教育部？

郭部長芳煜：先在學校……

鍾委員佳濱：然後呢？

郭部長芳煜：學校有一個學生、老師……

鍾委員佳濱：它要報到勞動部決定，勞動部決定之後剩下的才歸教育部管？

郭部長芳煜：他們如果內部解決以後，自然就會分成 2 種，一種就去勞保，一種就沒有。

鍾委員佳濱：還是要有一個主從啦！依照你的說法，就是學校在對這個認定上如果有任何疑義，就是由勞動部來主要解釋，勞動部主張是自己的，教育部就不能管；勞動部主張說不是自己的，剩下的就是由教育部管。也就是說「先手權」是屬於勞動部。

郭部長芳煜：但是在學校裡面的大概都不會到我們這裡來，因為他們學校裡面……

鍾委員佳濱：有爭議就會到你們這裡來嘛！

郭部長芳煜：也不是。

鍾委員佳濱：不然的話到誰那裡去？

郭部長芳煜：它內部就是有一個委員會先處理。

鍾委員佳濱：不然有爭議不平的話誰決定？

郭部長芳煜：第 2 個就到教育部。

鍾委員佳濱：怎麼會到教育部呢？先手權是你們的，怎麼會到教育部去解決？

郭部長芳煜：教育部的平台我們有參加。

鍾委員佳濱：你們既然主張有先手權、以你們為主，怎麼又變成是先由教育部處理呢？

郭部長芳煜：對，因為我們是在後端，前端是只有學校，連教育部都沒有。

鍾委員佳濱：對啦！那後端呢？

郭部長芳煜：後端就是由教育部綜合大家嘛！包括剛才講的，我們四方面都有人在裡面。

鍾委員佳濱：部長，我本來就是給你一個機會，本來這個事情我認為可能會以教育部為主體，但是你既然這麼積極地攬下來，我覺得你們這個流程要重新設計，因為這個問題出現很大，這中間

還有一個問題，就是勞動部在 5 月 10 日所頒布的命令，這個部分就是現在大學動盪的原因，我覺得後來教育部廢止這個釋示是對的，這個回歸到身權法的規定，沒有作擴張解釋。

郭部長芳煜：我們廢止的。

鍾委員佳濱：對，但是你們在去年底作出這個釋示的時候，嚴重造成學校的誤判，我認為勞動部知錯能改——不要說錯，反正改成對的我都肯定！但是接下來的事情不會這樣就完了，接下來學生還是會就自己到底是勞雇型助理或學習型助理來爭議，到時候請勞動部要遵照部長所說的…

郭部長芳煜：好，我們會跟教育部來……

鍾委員佳濱：你們要先手來主張你們認定的勞雇型，剩下的才由教育部去認定所謂的學習型、依照學習型的方式去辦理，是不是這樣子？

郭部長芳煜：是。

鍾委員佳濱：好，那你很清楚。

郭部長芳煜：報告委員，我們跟教育部現在有一個次長平台，我們會在那裡把這個事情好好澄清一下。

鍾委員佳濱：但是是以勞動部的主張為主嘛！

郭部長芳煜：OK，我們會這樣子爭取。

鍾委員佳濱：好，最後這個請你們參考一下，就是大專院校的學生校外學生學習團保，我接到的反映是認為勞動部規定的保額太低，我覺得居然有辦理學生校外實習的主辦單位認為給予學生的保障太低，這倒讓我滿佩服的，希望勞動部會後再去研究一下、請教教育部，這是根據你們的規範還是教育部的規範？如果有這樣的反映，是不是要考慮酌予調整，以保障學生在校外學習的權益？好不好？

郭部長芳煜：是，謝謝，我們來看看。

鍾委員佳濱：感謝您，謝謝。

主席：剛剛登記質詢的委員詢答時間都到了，現在余委員宛如來到現場，她希望可以補充發言，我們就以補充發言的形式進行。

請余委員宛如質詢，詢答時間為 4 分鐘。

余委員宛如：主席、各位列席官員、各位同仁。本席請教勞動力發展署黃署長，因為署長是新上任的，請問署長知不知道在今年的 3 月 18 日，勞動力發展署有要求企業、民間團體如果要聘僱專業人員來臺工作，所提供的資料是非中文版本時，要檢附中文譯本？署長知道嗎？

主席：請勞動部勞動力發展署黃署長答復。

黃署長秋桂：主席、各位委員。知道這件事情。

余委員宛如：知道這件事嘛！過去不用，3 月 18 日以後要，署長知道嗎？

黃署長秋桂：過去一直以來就有這樣的要求。

余委員宛如：可是我們聽到的是不一樣的情形，過去是沒有的，3 月 18 日才下了這個行政命令。我們有打電話去關心這件事情，得到的說明是因為語種繁多，而你們的承辦人員英文能力不一

，所以要求民間的單位在申請時，一定要提出中譯本，我們得到的是這個訊息。剛剛署長有聽到我在講，能不能先等一下，好不好？請專心聽我講，因為我只有 4 分鐘。

黃署長秋桂：好、是。

余委員宛如：請署長看一下，這個是什麼的畢業證書？看得出來嗎？

黃署長秋桂：日文的。

余委員宛如：日文的畢業證書嘛！

黃署長秋桂：對、對，日本東北大學的。

余委員宛如：看得出來是醫學博士、東北大學喔？

黃署長秋桂：是。

余委員宛如：那這個你看得出來嗎？

黃署長秋桂：抱歉！因為我視力的問題，不是看得很清楚。

余委員宛如：那要不要站過來看？還是我請我的助理拿過去給你看？

黃署長秋桂：不好意思。

余委員宛如：請把這兩份拿過去給署長看，確認署長有看到。

第 2 張署長看得出來嗎？這是什麼的畢業證書？

黃署長秋桂：抱歉，沒辦法理解。

余委員宛如：好，沒關係。那再下一個，署長你看得出來嗎？你分得出來嗎？這是什麼的畢業證書？

黃署長秋桂：分不出來。

余委員宛如：上一個是西班牙文的畢業證書；這一個是俄文的。

黃署長秋桂：是。

余委員宛如：我想請問署長，這個承辦人員的英文能力不一，所以我們就應該懲罰民間團體嗎？沒有國際化是我們政府的責任還是民間的責任？承辦人員看不懂這些原文的譯本，需要中譯本；但是我有一個問題，你原本就看不懂原文了，附了中譯本你又能夠查核嗎？

黃署長秋桂：瞭解委員的意思，您的意思就是說如果今天我們外勞輸出國用原本他們的……

余委員宛如：人家是專業人士來臺灣……

黃署長秋桂：是、是、是。

余委員宛如：為臺灣貢獻發展、創造經濟。

黃署長秋桂：是、是，那就是白領外勞的部分。

余委員宛如：白領外勞已經被醜化了，請你說他們是專業人士來臺灣。他們來臺灣，我們自己承辦的窗口連原文的東西都沒辦法分辨，我很質疑從中譯本他能知道原文到底是什麼嗎？

黃署長秋桂：是。

余委員宛如：你懂我的意思喔？

黃署長秋桂：我懂。

余委員宛如：懂我今天質詢的意思喔？

黃署長秋桂：這部分可能就是說我們必須要透過其他管道去查證的問題。

余委員宛如：是，我想請問的是，實質查證比形式來得重要嗎？在實質查證上你們到底在審的是什麼？是這個企業的規模嗎？還是它聘僱這個人員的專業跟需求？人家一定是有需求才要的；我在講的是，為什麼我們還要這樣子去困擾民間團體、去做這件事情？

黃署長秋桂：是。不過我跟委員報告，因為我們如果要作實質查證的話，事實上確實需要花比較長的時間，所以如果形式上跟實質上能夠相輔相成的話，那我想基本上它的準確性應該會更高。

余委員宛如：是。

黃署長秋桂：也同時能夠兼顧到關於時效這部分的問題。

余委員宛如：不只是時效，重點是在於我們得到的回應讓我非常沒辦法接受，因為我們自己承辦人員的語言能力不一，所以要求民間團體要提出中譯本，問題是提出中譯本後，到底這個承辦人員有沒有能力去辨別？這是我的懷疑。所以我請問署長，這個 3 月 18 日改過的行政命令可以撤銷嗎？

黃署長秋桂：我可以跟委員報告嗎？請容許我進一步瞭解……

余委員宛如：好。

黃署長秋桂：再跟委員作個說明。

余委員宛如：1 個禮拜之內給我回應可以嗎？

黃署長秋桂：可以、可以。

余委員宛如：因為有別的單位他們也是相關的，但是他們沒有這樣要求。

黃署長秋桂：是。

余委員宛如：麻煩署長。

黃署長秋桂：因為我希望能夠在完全瞭解狀況之後，再來作解釋令上該有的處分或處理。謝謝。

余委員宛如：好，再麻煩署長，謝謝。

主席：今天的詢答都已經到這邊告一段落，接下來我們要進行法案的處理。首先我們要處理的是勞動基準法修正草案，因為勞動基準法有續審案，這是上一次已經審查過的蔣萬安委員等人所提勞動基準法第十四條條文修正草案，而相關的修正草案還有併案進來的李彥秀委員等人所提第十四條條文修正草案、李彥秀委員等人所提第五十條條文修正草案及盧秀燕委員等人所提第五十條條文修正草案。我們先針對勞動基準法部分進行討論，請宣讀提案條文。

一、勞動基準法第十四條條文修正草案：

委員李彥秀等 16 人提案條文：

第十四條 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

- 一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。
- 二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。
- 三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。
- 四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有第一、二類法定傳染病，有傳染之虞者。
- 五、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

者。

六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

有第一項第二款或第四款情形，雇主與該代理人之契約關係已中止或消滅，或患者已就醫者或解僱，勞工不得終止契約。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

二、勞動基準法第五十條條文修正草案：

委員李彥秀等 18 人提案條文：

第 五 十 條 女性勞工分娩前後，應停止工作，給予產假十四週；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假八週。

前項女性勞工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

委員盧秀燕等 20 人提案條文：

第 五 十 條 女性勞工分娩前後，應停止工作，給予產假十二週；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假八週。

前項女性勞工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

三、勞動基準法第十四條條文修正動議：

### 勞動基準法第十四條修正草案條文對照表

| 修 正 條 文                                                                                                                                                                                                                                                                         | 現 行 條 文                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第十四條 有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：<br>一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。<br>二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。<br>三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。<br>四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。<br>五、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者。<br>六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。<br>勞工依前項第一款、第六款規定終止契 | 第十四條 有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：<br>一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。<br>二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。<br>三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。<br>四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。<br>五、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者。<br>六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。<br>勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者， |

約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。

有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。

第十七條規定於本條終止契約準用之。

提案人：蔣萬安

連署人：陳宜民 王育敏

主席：我們現在就來處理勞動基準法第十四條條文修正草案。請問主管機關，針對蔣萬安委員再次提出來的修正動議，有無異議？

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。我們有一個建議修正條文，將第一項第四款修正為：「四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。」、第二項修正為：「勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。」、第三項修正為：「有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。」，其餘文字與現行條文同。

主席：請問提案的蔣萬安委員及李彥秀委員，對於行政部門就勞動基準法第十四條條文重新提出的再修正版本，有無異議？

鍾委員孔炤：（在席位上）沒有，那個應該是關於……

蔣委員萬安：（在席位上）現在是我的修正動議？

主席：是……

鍾委員孔炤：（在席位上）蔣萬安委員同意就好了。

李委員彥秀：（在席位上）他們同意就好了。

主席：是蔣萬安委員的修正動議嗎？

鍾委員孔炤：（在席位上）對。

在場人員：還有李彥秀委員。

鍾委員孔炤：（在席位上）所以我支持蔣萬安委員的修正動議。

在場人員：李彥秀委員是在前面。

主席：就是綜合蔣萬安委員版本及李彥秀委員版本的意見，請問各位委員有無異議？

鍾委員孔炤：（在席位上）我剛剛講了，我支持……

主席：支持修正動議喔？好。

關於勞動基準法第十四條條文修正草案，按照修正動議版本通過。主席作以下宣告：「審查

『本院委員蔣萬安等 24 人擬具勞動基準法第十四條條文修正草案』等三案，全案審查完竣，擬具審查報告，提報院會討論；院會討論時由王召集委員育敏補充說明；不須交由黨團協商。」

繼續進行勞動基準法第五十條條文修正草案。

請李委員彥秀說明提案旨趣。

**李委員彥秀：**主席、各位列席官員、各位同仁。謝謝主席，今天是第 2 次針對這個案子有機會出來討論、說明，我還是必須要講，身為職業婦女的我，特別是現在跟我一樣在職場而有小孩的婦女不在少數，但是所有職業婦女一直有一個痛，就是我國勞基法現在關於產假的規定，已經數十年來都沒有改變過，我們還是停留在工廠時期的 8 週，對於女性勞工生育的環境非常的不友善，按照國際勞工組織第 183 號公約第四條的規定，已認為勞工應該享有不低於 14 週的產假；而國際勞工組織第 191 號公約更建議成員國應該至少有 18 週的產假。以上這些規定，遠高於我們現在還停留在工廠時期的 8 週，多出 10 週以上！根據勞動部提供給我們的資料，目前有 51% 國家的婦女至少有 14 週以上的產假保障；有 20% 會員國的婦女擁有 18 週以上的產假；只有 14% 的國家提供不到 12 週的產假。我們中華民國臺灣就是在 14% 的國家裡面，所以我認為如何打造一個良好的育嬰環境，給女性生產完之後有足夠的哺乳時間，以及恢復身體狀況的時間，我認為這極為重要！

雖然我知道郭部長等一下回復我的時候，可能會說我們臺灣有育嬰假，但是我們大家都知道、當過職業婦女的人都知道，當你要請育嬰假的時候，老闆就會說你乾脆回去照顧小孩好了。並且，所謂的育嬰假跟產假，在薪資結構的補助方面，有很多概念不同的形式，我個人認為我不要求一定要可以比照聯合國勞工組織公約的 18 週，但是我認為最起碼的 14 週產假，在目前國際上有 51% 的國家都有這樣的規定，對於身為職業婦女的我、生產過的我，我都覺得這是最起碼的標準。臺灣已經面臨少子化非常嚴重的階段，我們也希望打造更好的育嬰環境，在孩子生出來的頭 3 個月、頭 5 個月裡面，特別需要有母親在身邊！剛開始的 3 個月、5 個月，真的很需要母親在身邊！所以在這邊我真的希望現場所有社福委員會的委員，可以共同支持這個案子。

只是我非常遺憾的是，今天中午我雖然不在，但是我從來沒有聽過對於所有委員的提案，其他委員不知道是不支持這個方向的提案，還是認為有其他的想法，我希望等一下有其他委員可以上來稍微做一下說明，究竟是認為現在的產假 8 週就足夠了？還是有其他的原因？我個人也可以同意「產假薪資公共化」，如果民進黨委員也提案，我也可以支持，而且我也可以支持公聽會；但是我認為要清楚表態的是，到底目前中華民國臺灣 8 週的產假夠不夠？反對我的理由是不支持延長產假？我覺得開公聽會把這個面向討論得更清楚我可以支持，但是我也要再一次提醒勞動部，在現場只有部長以及幾位在 520 之後更換的人，其餘百分之八十、九十其實都還是原來的事務官，這件事情我在今年 3 月 8 日開記者會之後，我就要求勞動部邀請婦女團體、相關單位來共同協商，這麼多個月過去了，是不在乎這個案子嗎？可見勞動部的心態是如何，為什麼華航的事件在你們介入協商一個多月之後，最後會是這樣的狀態？今天華航的事情如果勞動部早一點去積極協調，全臺灣的民眾不用每一個人負擔那麼多錢。

我再一次地希望，今天這個提案如果要辦公聽會，我也可以支持；民進黨的委員如果在方向上也認為臺灣的產假可以做調整，我也可以支持你們；產假的薪資公共化我認為也可以拿出來討論。但是站在職業婦女的立場上，我堅決反對、也認為現在 8 週的產假是絕對不足夠的！育嬰假的概念跟產假的概念，對於身為職業婦女的我，我很清楚地知道是完全不同的概念，也因此，我希望這個提案有機會各位委員能夠支持，我也可以支持大家再辦公聽會，但是我認為這個時間不能再延長，勞動部必須要把公聽會的時間押出來，我認為這件事情對臺灣少子化的衝擊非常大，很多職業婦女在生產完之後，沒有足夠的休息時間、沒有足夠的時間來哺乳等等，有很多不同的因素，我覺得這個也是主要的原因之一，所以今天我再次把我的提案說明提出來，我可以支持也可以同意民進黨委員討論辦公聽會，但是我也要求勞動部必須在近期之內就辦，因為這件事情對即將、打算要生產、分娩的婦女很重要。

以上就是我的提案說明，謝謝。

主席：我們謝謝李委員彥秀。剛剛李委員有提到，今天中午大家花了一點時間，民進黨委員主張要召開公聽會，關於公聽會舉辦的時間，李委員是不是要請勞動部說明？

李委員彥秀：（在席位上）請說明。

主席：請勞動部郭部長說明。

郭部長芳煜：主席、各位委員。我想請示一下，這個公聽會是由委員會辦還是由勞動部辦？如果很明確地要我們辦，我們會儘快來辦；但是好像過去是由委員會辦而我們來參加。

主席：民進黨提案委員要不要上台說明一下？請問吳委員玉琴，你們希望是勞動部辦還是……

吳委員玉琴：（在席位上）本委員會。

主席：本委員會辦？

郭部長芳煜：過去比較正式的情形是在委員會裡面辦，然後我們來參加。

主席：你們來參加？

郭部長芳煜：是，因為大概會邀請專家學者大家一起來。

主席：那下個禮拜我們請林淑芬召委來辦，好不好？有沒有意見？就下禮拜的主席辦吧？

吳委員玉琴：（在席位上）下禮拜淑芬委員不在。

主席：請問有沒有人要發言？那就下禮拜辦啦！如果我們委員會辦，你們就來參加嘛！

郭部長芳煜：是、是、是。

主席：那下禮拜，好不好？

吳委員玉琴：（在席位上）下禮拜沒辦法。

主席：因為大家都知道這個會期快結束了，最後一個禮拜可能變數比較多，既然是民進黨委員的主張，那就由民進黨的召委來辦嘛！

鍾委員孔炤：因為下禮拜淑芬召委她另外有提排程。

主席：沒關係，反正別人也可以提案，你們今天變更議程都是你們自己其他委員提案的，也不是召委主提的。

李委員彥秀：（在席位上）對啊！這個公聽會是你們提出來的，那就趕快辦啊！

主席：下禮拜好了啦！直接定下日期來，下禮拜你們可以來參加吧！

鍾委員孔炤：剛剛彥秀委員不是請你們勞動部自行辦理嗎？

主席：她沒有叫他們自行辦理……

李委員彥秀：（在席位上）我可以支持。

主席：勞動部說希望委員會辦，那委員會就下禮拜來辦理啊！

鍾委員孔炤：因為下禮拜排程裡面沒有這個公聽啊！

主席：還沒有排程出來，怎麼說沒有排程？

鍾委員孔炤：有啦！排程裡面沒有公聽啊！

主席：下禮拜的議程，今天才禮拜一，我不相信林淑芬召委已經案子都排好了。

吳委員玉琴：（在席位上）對啊！

主席：那就下禮拜排好了啦！

鍾委員孔炤：她的案子裡面沒有排公聽啊！

主席：沒有啦！今天才禮拜一，林淑芬召委的議程已經出來了喔？

吳委員玉琴：（在席位上）都有排的耶！都有排的耶！

鍾委員孔炤：我不能代表召委啊！

主席：你們要求要排，又不讓時間出來，這個很奇怪耶！

鍾委員孔炤：我不能代表召委去說你要排什麼行程，如果是那樣，召委就換我做就好了。

主席：你們現場幾位委員就可以幫忙作決議了啊！

吳委員玉琴：我們林淑芬召委不在，我們沒有辦法幫她作這樣的決定，因為勞動部是不是……

主席：你們早上都可以幫我這個召委決定這個禮拜的議程耶！

吳委員玉琴：勞動部是不是也可以辦它的公聽會？因為不衝突，可以先辦啊！因為我們下禮拜就是委員會最後一週了。

主席：好啊！那都辦嘛！那委員會下個禮拜辦，勞動部也加開嘛！

郭部長芳煜：如果委員這裡決議說讓我們辦，我們就一定在限期之內要辦，但是考慮一下要不要委員會也辦或是怎麼樣？我們只要接到指示就會處理。

吳委員玉琴：因為淑芬委員也不在，所以我們……

主席：本席建議下個禮拜我們衛環委員會先辦一場，而勞動部也要蒐集其他勞資雙方的意見，所以你們也辦，就同步都辦，好不好？我想這樣子很好啦！比較週延。

鍾委員孔炤：主席，你不能去決定下禮拜的召委排什麼議程，因為下禮拜的召委是……

主席：我們現在在場開會的委員，鍾委員你們這樣子太矛盾了！

鍾委員孔炤：我們不會啦！

主席：早上你們……

鍾委員孔炤：我們大家都同意。

主席：你們用人數的多數提出一個變更議程的案子，還不是由你們林淑芬召委提出來的，是別的委員提出來的哦！那你們現在雙重標準……

鍾委員孔炤：不是、不是。

主席：你們早上變更本週的議程，你們就可以用多數的優勢，強行要變更；那現在這個公聽會也是你們提的，我們提議下個禮拜大家來開公聽會，你們又說你們不可以幫林淑芬召委變更議程、排議程，這不是雙重標準嗎？

鍾委員孔炤：（在席位上）報告召委，我們還是要尊重召委，好不好？

主席：如果有雙重標準，本席要譴責，不可以這樣做。為何你們早上集體變更本週的會議議程？這是什麼意思？

鍾委員孔炤：早上在協商時就是希望透過公聽會來廣納相關意見。

李委員彥秀：（在席位上）現在也在協商啊！

主席：對啊！你們安排下個禮拜召開公聽會，我們都予以尊重，只是你們要撥出時間。

鍾委員孔炤：因為資金到底要從哪裡支出？這涉及到眾多的公眾團體。

主席：下個禮拜有星期一、星期三及星期四共三天時間，從中撥出半天召開公聽會有這麼難嗎？這是你們的主張耶！你們不要自己提了……

李委員彥秀：（在席位上）從來沒有委員的提案由其他委員提臨時提案去擋，沒關係，我已經退讓也尊重你們要召開公聽會，你們……

主席：李彥秀委員也支持召開公聽會，現在只要你們撥出半天時間，我覺得這樣很合理。

李委員彥秀：（在席位上）你們說要辦，你們又不排，你們不是……

鍾委員孔炤：我們不是不排，你們現在要我們下個禮拜排，但現在召委不在，我們又怎麼處理咧？

主席：現在才星期一，剛剛林淑芬委員才質詢完畢，鍾委員可以邀請林委員過來，林委員一定還在立法院。現在先休息 5 分鐘。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。

本席手上有一份關於召開公聽會的提案，提案人是李彥秀委員，請李委員彥秀說明提案緣由及內容。

李委員彥秀：主席、各位列席官員、各位同仁。有鑑於我國生育率已經是國安議題，增加產假是有效之誘因，為求法案周延，爰要求勞動基準法第五十條條文修正草案應該於下週前，於社會福利及衛生環境委員會召開公聽會，我希望所有的委員都能支持。我今天已經退到可以讓委員會再召開公聽會，或者勞動部也可以召開公聽會，但是目前中華民國臺灣的產假只有 8 週，而國際會員國是 18 週，我們遠低於他國 10 週。我剛剛已經講過了，目前育嬰假及產假的概念，其實對於勞動的婦女來說是完全不同的。既然民進黨委員提出臨時提案建議召開公聽會，這個會期所剩時間不多，除非民進黨委員也不支持，也認為 8 週的產假是足夠的，我們衛環委員會只有 4 位委員，我們就認輸，因為在現場國民黨籍委員都認為目前中華民國臺灣只有 8 週的產假是嚴重不足，我們認為有必要儘速討論，這個案子已經擱置太久。我知道過去是由國民黨執政，我們就是輸在這裡。我們現在認為這件事情非常重要，希望下個禮拜就可以趕快安排召開公

聽會，因為提案希望召開公聽會的是民進黨委員，如果民進黨委員下週不排除的話，就代表你們認為中華民國臺灣所有婦女 8 週的產假是足夠的，否則你們應該儘速安排。沒有道理的是，今天早上你們變更議程，提案召開公聽會，要求我們 4 位國民黨委員全數配合，但現在你們又說下個禮拜排不出來，不要讓所有準備生產、分娩的婦女走上街頭，部長才處理完華航抗爭事件，華航還有第二波、第三波抗爭，不要下個禮拜開始又有一堆準備生產的媽媽來勞動部抗議。

針對這件事情本席於 3 月 8 日就已經開過記者會，要求你們儘速處理，當時部長還是常次，你不要告訴本席，你不在這個位子上，你有責任。但幾個月過去了，這件事情完全沒有動靜，既然今天王育敏委員好不容易安排審查這個案子，我會持續關注這個案子，但沒有召委安排會議就沒有效用，所以我非常著急，也替所有的婦女著急。除非民進黨委員認為 8 週是足夠的，你們下個禮拜大可不要排，我相信所有準備生產的職業婦女一定會很清楚瞭解，民進黨對於這件事情的態度，以及對於修正勞基法第五十條的態度。我已經退讓到可以接受再排公聽會，其實我們在逐條討論時，民進黨大可提出自己的版本，民間的版本也可以提出來，這些我們都可以接受，因為我們只有 4 票，大家好好地討論，甚至產假薪資公共化，我也可以接受。但是用這種方式來杯葛有機會好好地討論，是不是應該延長或修正產假只有 8 週這件事情，我覺得是不妥的，我也瞧不起民進黨。

主席：請吳委員玉琴發言。

吳委員玉琴：主席、各位列席官員、各位同仁。我希望不要立刻扣帽子，認為民進黨反對 8 週，而是在提高產假到 12 週或 14 週時，是要有相關的配套措施。

李委員彥秀：（在席位上）同意啊！

吳委員玉琴：但這些都還沒有討論，包括要由企業主還是福利買單？這些都要很審慎地討論，不可在沒有經過討論之下就立刻要修法，所以早上我們才會提出這項臨時提案。至於公聽會因為本會期即將結束，下週是民進黨林召委最後一次排案，我們剛剛打電話詢問過林召委，林召委表示議案已經排定了，無法再增加召開公聽會。所以我們希望先以勞動部的名義在下週邀集工商團體、勞工團體以及婦女團體一起召開公聽會，先進行實質討論，而且讓我們有更多的資訊，以瞭解工商團體的反應，以及勞工、婦女團體的聲音，也讓我們在政策的討論上可以有進一步的資訊，謝謝。勞動部有沒有可能在下週先行召開公聽會？

主席：請勞動部郭部長芳煜說明。

郭部長芳煜：主席、各位委員。報告委員，我們遵照辦理。

主席：你剛才跟我說時間不夠，現在卻回答得這麼大聲……

吳委員玉琴：只能拼啊！

郭部長芳煜：儘量辦理，只要是大家決議的，我們就儘量辦理。

主席：部長，你不可以一下子說可以，一下子又說不可以。剛剛你回答本席至少要兩週的時間，現在變成下週就可以了。

李委員彥秀：（在席位上）你藐視召委耶！

郭部長芳煜：我怎麼敢藐視召委？同仁也告訴我，兩週是我們比較……

李委員彥秀：（在席位上）你大小眼啦！

郭部長芳煜：怎麼可能大小眼，我的兩個眼睛一樣大。

吳委員玉琴：剛剛我們有跟部裡面討論可不可以……

郭部長芳煜：我們會比較辛苦，因為要邀請對象，總是希望能做得周延一點。

吳委員玉琴：是啊！至少是 1 個月。

郭部長芳煜：但如果委員會做成決議，我們無論如何也要克服所有困難，對誰都一樣，沒有大小眼的問題。

李委員彥秀：（在席位上）要不要調錄影帶？

郭部長芳煜：沒有問題，剛才我也沒有大小眼的問題。

主席：部長，我發現你們的原則隨時可以改變，這真的不太好。我剛剛在台下問你時，你說至少要兩個禮拜，要安排勞方、資方及工總等其他單位來，你們需要花多一點時間，所以最好委員會能夠先辦，你們沒有意見，結果現在……

郭部長芳煜：如果可以給我們兩個禮拜，我們真的是感激不盡，我們做起來就不會那麼辛苦。

主席：剛剛吳玉琴委員已經講過在下個禮拜，因為你接下來了，所以下個禮拜你們非得要辦出來不可，下個禮拜勞動部要召開公聽會。

郭部長芳煜：是，如果做成決議，我們無論如何也會辦。

主席：好，我們就做成決議，下個禮拜勞動部必須召開公聽會。

但是民進黨自己提案召開公聽會，結果挖坑給勞動部跳，召委自己在委員會裡面不想排案，這些你們要概括承受，因為你們是執政黨。請部長回座。

郭部長芳煜：是，謝謝。

主席：本席在此還是要說，剛剛民進黨委員一再表示因為召委不在場，排案是召委的權力，不可以變更，事實上他們上午就澈澈底底違反了這個原則及標準。本席希望民進黨委員自己要記住所說過的話，排案的確是召委的權力，如果你們夠尊重的話，上午就不應該提出議程變更的案子，本席希望在座的民進黨委員自己記住所說過的話，未來如果再發生這樣的事情，委員會的和諧可能就會破壞殆盡。

有關勞基法第五十條條文修正案部分，我們要求勞動部在下個禮拜必須召開公聽會，儘快蒐集相關意見與結果，勞動部在下個禮拜幾召開公聽會？要定一個時間，你們既然答應下來，應該心理有譜。

郭部長芳煜：晚一點吧！給我們充分的時間。

李委員彥秀：（在席位上）你現在又要充分的時間，你面對王育敏委員時表示要充分時間，剛才回答吳玉琴委員又說只要 1 個禮拜時間，下個禮拜就可以。

主席：本席要求你們下禮拜五就要整理出公聽會紀錄，而且要馬上送到社會福利及衛生環境委員會。

郭部長芳煜：如果星期五召開公聽會，怎麼可能在星期五就有結論出來？

主席：所以你要將時間往前。反正下星期五社會福利及衛生環境委員會要看到公聽會的會議紀錄結

果，這樣可不可以？

郭部長芳煜：各位都開過公聽會，也知道最少需要多少時間。

主席：為什麼你們要訂在禮拜五召開呢？今天才禮拜一耶！是下個禮拜耶！

郭部長芳煜：我們需要這麼長的時間，而且五天前就要發布開會通知，等開會通知寄到……

主席：你們只好怪民進黨，因為民進黨召委不排，立法院本身也是要有效率耶！

郭部長芳煜：我們說兩個禮拜時間，現在只剩下下個禮拜時間。

主席：我們如果今天決定，下個禮拜一也是可以召開公聽會。

郭部長芳煜：若接不到通知的那些人不來就不要怪我們。

主席：因為是你們剛剛答應下來的。

郭部長芳煜：如果下禮拜開，我們就可以做到，起碼要給我們比較充裕的時間，希望是開一個效果好的公聽會。

主席：待會休息之後，你們回去就可以開始準備了。

郭部長芳煜：沒關係，我們照開，但如果到時候有很多人缺席就不要怪我們，因為我們真的是……

主席：既然由你辦，當然就要有執行效率，我們要看到勞動部的執行力。

郭部長芳煜：但各位給我們那個時間，是有點強人所難。

李委員彥秀：（在席位上）所以下個禮拜五召開，也算是下個禮拜。

主席：下個禮拜五我們要看到公聽會會議紀錄，你們自己決定哪個時間點召開。

在審查第五十條修正案之前，要先召開公聽會，是民進黨提出來的，現在在這邊講東講西的又是你們，有這種事嗎？要去擋李彥秀委員的案子，也是你們提出來的，要不然照道理來講，大家可以好好地討論，你們也可以提出你們的版本，也可以提修正動議，為什麼中間要卡一個公聽會呢？自己在卡案，還在討價還價，有這種事嗎？你們對提案的李彥秀委員公平嗎？我們已經在退讓了，所以拜託大家在這件事情上，既然勞動部要承接下來，要辦公聽會，你們就要辦出來，而且是好好地、有效率地辦，不是草率地辦。這就是本委員會的要求，希望大家能夠重視這件事情。

主席：請鍾委員孔炤發言。

鍾委員孔炤：主席、各位列席官員、各位同仁。火氣不用這麼大啦！大家……

主席：當然生氣啊！如果你當主席，看你會不會生氣，從頭到尾都是你們自己提的案子又不承認。

鍾委員孔炤：好啦！主席不要一直在酸我們啦！我們被酸得差不多，也講了這麼久了。

主席：都是你們在講。

鍾委員孔炤：你、我和陳宜民委員都辦過公聽會，你想在兩天內就可以完成嗎？

主席：怎麼會兩天內？

鍾委員孔炤：因為你說禮拜五。

陳委員宜民：（在席位上）我是在兩個禮拜召開兩個公聽會。

主席：是下禮拜五，不是這禮拜五，今天是禮拜一而已。

陳委員宜民：（在席位上）長照……

鍾委員孔炤：之前一定有規畫。

陳委員宜民：（在席位上）沒有。

鍾委員孔炤：哪有這樣用喊的？

陳委員宜民：（在席位上）大家一起宣誓就職的，拜託不要講五四三。

鍾委員孔炤：因為他們要找勞工團體、婦女團體等等這麼多的社團一起來討論。

陳委員宜民：（在席位上）我照樣可以找得到。

鍾委員孔炤：大家是希望讓公聽會能夠廣納更多人的意見、見解及看法。

陳委員宜民：（在席位上）你們已經把責任從你們這邊推到他們……

鍾委員孔炤：我們不是……

主席：鍾委員，可不可以請林淑芬委員讓出半天時間，我們要求社會福利及衛生環境委員會讓我們主辦公聽會，我可以主持會議；我絕對辦得有效率，把人都找來，這樣可不可以？

鍾委員孔炤：召集人是輪流擔任的。

陳委員宜民：（在席位上）由我們來辦也可以啊！

主席：我們絕對有辦法邀到人，這是一個講求效率的社會，何況現在才星期一耶！

陳委員宜民：（在席位上）我們各辦一場公聽會。

鍾委員孔炤：好，你們、我們和他們各辦一場，共辦三場公聽會。

陳委員宜民：（在席位上）可以啊！

鍾委員孔炤：各辦各的。

陳委員宜民：（在席位上）看誰邀請的學者專家比較好啊！

鍾委員孔炤：沒關係，就照陳宜民委員的提案，我附議。

陳委員宜民：（在席位上）下禮拜……

主席：你要撥半天時間給我？

鍾委員孔炤：好，國民黨可以辦公聽會，我們也辦公聽會。好啦！不要這麼兇啦！宜民。

陳委員宜民：（在席位上）你去跟林淑芬委員講好了，今天……

鍾委員孔炤：所以我不是召集人。

陳委員宜民：（在席位上）儼然就是召集人，早上也是由你出面協商。

鍾委員孔炤：是因為林淑芬委員剛好不在，才叫我去協商；我去協商，並不代表我就可以代他決議召開公聽會，不要讓我戴這個帽子，枉費我們是好朋友。

主席：好了啦！鍾委員不要再講了。

鍾委員孔炤：剛剛郭部長也有提到，我們總要讓他們有充裕的時間安排公聽會。大家不要在這邊意氣用事說，你、我和他各辦一場，不要這樣處理。

陳委員宜民：（在席位上）現在你們到底要不要辦？

鍾委員孔炤：有要辦，現在由郭部長先處理，但是你們不能要求他們在這個禮拜五就要提出公聽會紀錄。

主席：是下個禮拜五。

李委員彥秀：（在席位上）下個禮拜。

主席：請提案的李委員彥秀說明。

李委員彥秀：其實我的血壓已經很高了。這件事情，我已經退到可以同意辦公聽會，否則從來沒有委員各自提案被其他委員擋下來，要求先舉辦公聽會。你們要勞工婦女的選票，但又不將他們的權益放在第一位，儘速處理。這件事情我從 3 月 8 日開始講到現在，但勞動部完全不動，我特別一而再、再而三拜託王育敏委員，想盡辦法將這個案子擠進來，即便如此，並不代表我完全不尊重民進黨委員的意見，你們大可丟出自己的版本，加進來一起討論，但也沒有關係，你們認為這件事情應該納入學者專家、民間不同婦女團體的聲音，到底薪資公共化後續如何處理、臺灣婦女生育的產假應該是多少天，我都可以接受，但是如果民進黨下周不排，又幫勞動部講話，說這樣太趕，那顯然你們就不想面對這個問題，沒有打算把產假只有 8 周這件事情攤在檯面上，好好討論。剛才部長說下禮拜五之前他也可以辦，那我們就放手讓部長展現他處理公聽會的能力。不會華航罷工處理不好，連一場公聽會也辦不好吧？部長！

郭部長芳煜：（在席位上）不會！

李委員彥秀：公聽會對你來說很困難嗎？

郭部長芳煜：（在席位上）不會！

李委員彥秀：我對你非常有信心啦！下個禮拜趕快辦出來。我已經退讓到讓勞動部辦，本會期王育敏委員可能已經是最後一次排會……

鍾委員孔炤：（在席位上）搞不好下一次又有人投錯票，他又當選了。

李委員彥秀：鍾委員，感謝您！你這一票，我先謝謝你。

民進黨委員，今天是你們提案要辦公聽會，我也希望趕快辦，如果勞動部辦一場，衛環委員會也辦一場，下一周如果林淑芬委員排不出來的話，我會追著他，看什麼時候可以排案。重視婦女產假這件事情不分黨派、沒有藍綠，我希望儘速辦理。

主席：剛剛李彥秀委員問勞動部郭部長，部長說沒有問題，那就是下個禮拜辦公聽會，然後結論送本委員會，那就這樣定案。

有關勞基法修正案，原本上午民進黨提出了第八十四條之一修正條文兩個委員的版本，主要是林靜儀委員的提案本來要增列王惠美委員及賴士葆委員有關勞動基準法第八十四之一的修正草案兩案，但是由於王惠美委員的提案還在院會復議期中，所以沒有辦法排進來，賴士葆委員的提案已經第 31 次會議審查完畢，就是維持原案，所以目前本會並沒有這兩案可以處理。拜託民進黨委員提案時要審慎，自己要先做完功課，確定是否有這樣的案子可以審，否則，突然丟出這樣的臨時提案，經過議事人員清查，發現一案已經討論過了，另一案還沒有過復議期，所以無法處理。因此林委員靜儀的提案不予處理。

接下來進行勞工退休金條例第二十四條修正草案等 4 案。請宣讀提案條文。

勞工退休金條例第二十四條條文修正草案：

蔣委員乃辛等 20 人提案條文：

第二十四條 勞工年滿六十歲，得依下列規定之方式，向勞工保險局領回勞工退休金個人專戶之

退休金：

一、工作年資滿十五年以上者，得請領月退休金或一次退休金。

二、工作年資未滿十五年者，請領一次退休金。

依前項第一款規定請領退休金者，經勞工保險局核付後，不得變更請領方式。

第一項工作年資採計，以實際提繳退休金之年資為準。年資中斷，其前後提繳年資合併計算。

勞工不適用勞動基準法時，於有第一項規定情形者，始得請領。

**陳委員宜民等 19 人提案條文：**

第二十四條 勞工年滿六十歲，工作年資滿十五年以上者，得請領月退休金或一次退休金。但工作年資未滿十五年者，應請領一次退休金。

前項工作年資採計，以實際提繳退休金之年資為準。年資中斷者，其前後提繳年資合併計算。

勞工不適用勞動基準法時，於有第一項規定情形者，始得請領。

**張廖委員萬堅等 17 人提案條文：**

第二十四條 勞工年滿六十歲，得依下列規定方式請領退休金：

一、工作年資滿十五年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金。

二、工作年資未滿十五年者，請領一次退休金。

依前項第一款規定選擇請領月退休金，經勞保局核付後，請領勞工得申請變更，但以一次為限。

第一項工作年資採計，以實際提繳退休金之年資為準。年資中斷者，其前後提繳年資合併計算。

勞工不適用勞動基準法時，於有第一項規定情形者，始得請領。

勞工退休金條例第五條、第四十六條及第四十八條條文修正草案

**黃委員秀芳等 21 人提案條文：**

第 五 條 勞工退休金之收支、保管、滯納金之加徵及罰鍰處分等業務，由中央主管機關委任勞動部勞工保險局（以下稱勞保局）辦理之。

**黃委員秀芳等 21 人提案條文：**

第四十六條 保險人違反第三十六條第二項規定，未於期限內通知勞保局者，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

**黃委員秀芳等 21 人提案條文：**

第四十八條 事業單位違反第四十條規定，拒絕提供資料或對提出申訴勞工為不利處分者，處新臺幣三萬元以上三十萬元以下罰鍰。

主席：現在進行逐條討論。

請問各位，對第五條有無異議？

請勞動部勞動福祉退休司孫司長說明。

孫司長碧霞：主席、各位委員。關於第五條，我們敬表同意，但是建議將「（以下稱勞保局）」改為「（以下簡稱勞保局）」，可能是漏掉了一個「簡」字。

主席：第五條就照勞動部的修正意見修正通過。

請問各位，對第二十四條有無異議？

請勞動部勞動福祉退休司孫司長說明。

孫司長碧霞：主席、各位委員。關於第二十四條三位委員所提增加一次退休金部分，我們敬表同意，張廖委員的版本有一個可以申請變更的規定，我們已經向委員說明。綜合三位委員的版本，本部建議將第二十四條修正如下：「勞工年滿六十歲，得依下列規定之方式請領退休金：

一、工作年資滿十五年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金。

二、工作年資未滿十五年者，請領一次退休金。

依前項第一款規定選擇請領退休金方式，經勞保局核付後，不得變更。

第一項工作年資採計，以實際提繳退休金之年資為準。年資中斷者，其前後提繳年資合併計算。

勞工不適用勞動基準法時，於有第一項規定情形者，始得請領。」

主席：請問各位，對第二十四條照勞動部所提建議修正條文通過，有無異議？

請陳委員宜民發言。

陳委員宜民：主席、各位列席官員、各位同仁。謝謝勞動部體諒全國勞工的辛勞，其實因為現在提撥只有 6%而已，勞工如果領月退也沒有多少錢，如果能夠一次提領的話，還可以作比較多的財務規劃，更不要說因應臨時緊急的狀況了。但是這樣修正對勞工來講，他們真的是感激不盡，也謝謝各位委員的支持。

主席：謝謝陳委員的補充說明及提案。

請問各位，對第二十四條照勞動部所提建議修正條文通過，有無異議？（無）無異議，修正通過。

請問各位，對第四十六條有無異議？

請勞動部勞動福祉退休司孫司長說明。

孫司長碧霞：主席、各位委員。對於第四十六條修正條文，我們敬表同意。

主席：第四十六條修正通過。

請問各位，對第四十八條有無異議？

請勞動部勞動福祉退休司孫司長說明。

孫司長碧霞：主席、各位委員。我們也是同意。

主席：第四十八條修正通過。

進行工會法第二十六條條文修正草案。請宣讀提案條文。

工會法第二十六條條文修正草案：

李委員俊俚等 23 人提案條文：

第二十六條 下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：

- 一、工會章程之修改。
  - 二、財產之處分。
  - 三、工會之聯合、合併、分立或解散。
  - 四、會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定。
  - 五、會員之停權及除名之規定。
  - 六、工會各項經費收繳數額、經費之收支預算、支配基準與支付及稽核方法。
  - 七、事業報告及收支決算之承認。
  - 八、基金之運用及處分。
  - 九、會內公共事業之創辦。
  - 十、集體勞動條件之維持或變更。
  - 十一、其他與會員權利義務有關之重大事項。
- 前項第四款之規定經議決訂定者，不受人民團體法及其相關法令之限制。
- 第一項第五款之情形，於會員大會或會員代表大會議決前應給予會員陳述之機會。

主席：請問各位，對第二十六條有無異議？

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。謝謝委員提案，我們支持委員的修正，但是為了讓文字更清楚，我們建議將最後一項修正為：「會員之停權或除名，於會員大會或會員代表大會議決前，應給予其陳述意見之機會。」，意思大致相同，只是讓意思更清楚。

主席：這是在保障被停權或除名的會員，在開會之前還有陳述意見的機會，那現在實際運作上，這個權利是不是被剝奪的？

王司長厚偉：就是直接停權或除名。

主席：就是完全沒有表達意見的機會。

請問各位，對第二十六條照勞動部所提建議修正條文通過，有無異議？（無）無異議，修正通過。

針對勞工退休金條例、工會法的審查，作以下宣告：「有關審查本院委員蔣乃辛等 20 人擬具勞工退休金條例第二十四條條文修正草案等 4 案、審查本院委員李俊俤等 23 人擬具工會法第二十六條條文修正草案，審查完竣，擬具審查報告，提報院會討論；院會討論本案時，由本席補充說明；院會討論本案前，不須交由黨團協商。」，請問各位，有無異議？（無）無異議，通過。

今日議程告一段落，現在休息。

休息（16 時 30 分）