

委員會紀錄

立法院第 9 屆第 2 會期社會福利及衛生環境委員會第 21 次全體委員會會議紀錄

時 間 中華民國 105 年 12 月 15 日（星期四）9 時 5 分至 17 時 30 分

地 點 本院群賢樓 801 會議室

主 席 陳委員瑩

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 2 會期社會福利及衛生環境委員會第 20 次全體委員會會議議事錄

時 間：105 年 12 月 8 日（星期四）9 時 2 分至 12 時 38 分

14 時 32 分至 15 時 31 分

地 點：本院群賢樓 801 會議室

出席委員：洪慈庸 李彥秀 陳宜民 吳玉琴 蔣萬安 王育敏 劉建國 陳曼麗
吳焜裕 鍾孔炤 楊 曜 陳 瑩 黃秀芳 林淑芬
（委員出席 14 人）

列席委員：陳歐珀 鄭天財 吳秉叡 黃國昌 盧秀燕 曾銘宗 簡東明 鍾佳濱
陳亭妃 徐榛蔚 蔣乃辛 黃昭順 廖國棟 蘇治芬 邱泰源 呂玉玲
高潞·以用·巴鸞刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 張麗善 羅明才 陳賴素美
（委員列席 20 人）

請假委員：林靜儀

列席官員：行政院環境保護署 署 長 李應元
環境督察總隊 總 隊 長 蕭清郎
廢棄物管理處 處 長 吳盛忠
空氣品質保護及噪音管制處 簡任技正 吳正道
方案整合辦公室 簡任技正 李德馨
資源回收管理基金會 副執行秘書 鄭祖壽
會計室 簡任視察 劉維玲

主 席：吳召集委員玉琴

專門委員：趙弘靜

主任秘書：劉錦章

記 錄：簡任秘書 黃淑敏

簡任編審 江文宏
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、邀請行政院環境保護署署長就「建構綠能永續新世代垃圾處理計畫（焚化爐延役相關計畫）」列席報告，並備質詢。

（本次會議由行政院環境保護署李署長應元列席報告並備詢。委員洪慈庸、李彥秀、陳宜民、劉建國、蔣萬安、陳曼麗、吳玉琴、王育敏、吳焜裕、楊曜、黃秀芳、鍾孔炤、盧秀燕、蘇治芬、高潞·以用·巴鱒刺 Kawlo·Iyun·Pacidal、徐榛蔚及林淑芬等 17 人提出質詢，均經行政院環境保護署李署長應元暨各相關主管即席答復。）

決定：

一、本日會議報告及詢答完畢。

二、委員廖國棟、徐榛蔚、林靜儀及陳瑩等 4 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 8 項：

一、目前的資源回收物（包含廚餘）的去路不足，造成回收後恐又進入焚化廠焚燒，無法達到垃圾零廢棄的目標。爰此，行政院環境保護署應檢討並建構回收物（包含廚餘）的去路，確保再利用的管道，讓再利用產品有其商業價值，落實循環經濟。

提案人：吳焜裕

連署人：鍾孔炤 黃秀芳

二、現有汽電共生焚化爐的延役，目的是為了要焚燒無法全面回收的廢棄物，並且有效控制各類污染物排放，進而利用汽電共生鍋爐進行發電作業，使得熱能轉化為電能，達成能源有效運用目的。截至 110 年，將會有 11 個公有民營焚化爐會再次進行 ROT 案或依政府採購法簽約。有鑑於焚化爐運作順暢對於國人同胞生活品質事關重大，行政院環境保護署與各地方環保機關應加強聯繫，就各地公有焚化爐 ROT 契約進行修訂，並且在將來 ROT 契約簽署後，有效監督汽電共生焚化爐廠區各類管線修繕與爐體隔熱成效，講求提升發電效能之外，亦一併達成防微杜漸之效，避免焚化爐產生重大事故造成地區垃圾無法去化形成大量堆置窘境，影響國人生活品質。

提案人：鍾孔炤

連署人：黃秀芳 吳焜裕

三、行政院環境保護署應於 3 個月內提出垃圾分類政策的檢討報告，其中應包括熟廚餘及特別針對

生廚餘的部分的回收增進方法，並將報告提報給立法院社會福利及衛生環境委員會。

說明：

(一)全國資源總回收率，這幾年停滯下來，主要就是廚餘的回收率沒有成長，還往下掉。

(二)最近環團（看守台灣協會），在雲林林內鄉破袋檢查，發現家戶垃圾裡面有 60%以上的生廚餘，而且台塑六輕就有廚餘堆肥的處理廠，這個部分行政院環境保護署沒有積極的作為。

(三)爰上，建請行政院環境保護署應提出垃圾分類政策的檢討報告，其中應包括熟廚餘及特別針對生廚餘的部分的回收增進方法，並將報告提報給立法院社會福利及衛生環境委員會。

提案人：吳玉琴

連署人：吳焜裕 陳曼麗

四、行政院環境保護署應整合各地焚化爐合約，於 3 個月內提出一個整合的焚化爐合約範本，其中內容應包括家戶垃圾、一般事業廢棄物的進爐分配方式及比例，相關垃圾處理費用、售電費用的規定，並明訂中央的調度權，並建議縮短合約年限，確保地方首長可以適度介入及調整相關合約，並將合約範本提報給立法院社會福利及衛生環境委員會。在未來補助各地焚化爐延役的過程中，幫助各地方政府和代操作廠商有合理的合約規範參考，並且確保行政院環境保護署取得合理的調度權。

說明：

(一)81 年，台灣第一座焚化爐在內湖開始啟用。20 幾年來，全台灣 20 幾座焚化爐，多由中央政府編預算興建，然後交給地方政府，再發包給代操作廠商經營。但是各個焚化爐的合約，內容大不相同，關於家戶垃圾、一般事業廢棄物的進爐分配，還有相關垃圾處理費用、售電費用的規定，都沒有一致規範。

(二)行政院環境保護署雖然編預算補助興建，卻沒有焚化爐的調度權，致使各地發生垃圾大戰時，協調能力不足。行政院環境保護署也應該在合約中，明訂中央的調度權。

(三)因為地方首長任期為 4 年或 8 年，如果合約長度太長，地方首長常無法調整合約。建議縮短合約年限，確保地方首長可以適度調整相關合約。

(四)爰上，建請行政院環境保護署整合各地焚化爐合約，提出一個整合的焚化爐合約範本，並提報給立法院社會福利及衛生環境委員會。

提案人：吳玉琴

連署人：吳焜裕 陳曼麗

五、鑒於「源頭減量、資源回收」是行政院環境保護署處理垃圾之政策主軸。然據 104 年資料顯示，垃圾回收率為 55%，仍有很大改善空間。李署長應元表示，垃圾減量的具體作法之一，將是推動各縣市垃圾費「隨袋徵收」。查台北市及新北市率先實施垃圾費隨袋徵收後，確實顯著降低每日垃圾量，民眾也減少垃圾費用支出，是垃圾費隨袋徵收屬有效之政策，李署長應元亦表示支持並承諾 106 年至少有 1 個縣市實施。據此，爰要求行政院環境保護署於 2 個月內將目前研議垃圾費隨袋徵收實行計畫報告，包含明年實施縣市之具體時程、配套措施、垃圾減量目標以及各縣市實施垃圾費隨袋徵收之評估分析報告，其他各縣市推行之具體時程，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 陳宜民

六、雲林地區空氣污染嚴重，民眾需要即時之空氣品質資訊，請行政院環境保護署應用最新監測及資訊科技，發展空氣品質感測物聯網系統，提供更細緻、更即時的空氣品質資訊，以利民眾即時查詢及預警，並優先於學校、醫院、照護中心等設置檢測器，以維護民眾健康。

提案人：劉建國 吳玉琴

連署人：黃秀芳 鍾孔炤

七、焚化垃圾底渣去化，行政院環境保護署應提出具體方案，協助各焚化爐進行循環再利用，協調內政部營建署等單位，在公共建設中制訂出一定的底渣比例，協助去化，針對此方向，請行政院環境保護署於 1 個月內提出專案報告，並朝此方向進行。

提案人：劉建國 吳玉琴

連署人：黃秀芳 鍾孔炤

八、雲林縣垃圾堆積嚴重，農曆新年又將近，屆時全國垃圾量必然暴增，雲林縣截至今日垃圾量尚有 9,500 噸，推估至農曆年前雲林縣垃圾量將達 2 萬噸左右，因此，請行政院環境保護署積極協助雲林縣政府本互惠互利之原則清運處理垃圾，以防雲林縣於農曆年後爆發垃圾公害，並利於國際台灣燈會活動的進行，給遊客乾淨的賞燈空間。

提案人：劉建國 吳玉琴

連署人：黃秀芳 鍾孔炤

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、原住民族委員會、行政院公共工程委員會、內政部營建署、內政部移民署、內政部警政署、經濟部工業局就「影響原住民族勞動權益專案報告—政府部門對原住民勞動條件、就業服務、職業訓練及職業災害等相關措施檢討；引進外籍勞工對原住民就業權益及勞動條件之影響；政府如何保障原住民勞動權益進而提升原住民勞工福祉」列席報告，並備質詢。

主席：為因應今天的會議主題，我們稍微調整部會報告的順序；首先，請原民會報告；其次，請內政部移民署報告；之後，請勞動部報告；至於工程會的報告，因為書面報告的內容幾乎和原住民族工作權保障法的內容一模一樣，我們對此已經很熟悉，所以你們不用上台報告，請大家直接參酌書面。

現在請原民會鍾副主任委員報告。

鍾副主任委員興華：主席、各位委員。今天應 貴委員會邀請前來列席報告本會「影響原住民族勞動權益」專案報告，個人深感榮幸。承蒙各位委員對此議題之關心，在此特別向各位委員先進表達最誠摯的敬意與謝意。以下謹就本次會議三項議題為報告：

壹、政府部門對原住民族勞動條件、就業服務、職業訓練及職業災害等相關措施檢討

一、原住民就業服務

(一)建置「原 JOB—原住民人力資源網」，提供即時求職求才網絡服務：

建置專為原住民設計的整合性就業網站，提供線上就業媒合服務，並結合勞動部「臺灣就業通」網站的職缺，提供原住民待業者及政府機關與廠商相關求職求才資訊。

(二)設置「原住民就業服務辦公室」，成立就業服務團隊：

本會於全國設置 9 區原住民就業服務辦公室，僱用 92 位具有原住民就業促進專業知能及經驗之就業服務專員，打造原住民就業服務團隊，提供原鄉及都會區原住民個別化、專業化的就業服務，持續性進行就業媒合輔導、職訓推介，並透過資源連結、個案管理及陪伴方式，協助原住民失業及待業者順利進入就業市場。

(三)透過上述兩項就業服務措施，本（105）年截至 11 月底，發掘求職人數 7,163 人、推轉介就業 7,323 人、媒合成功 3,200 人、穩定就業 1,736 人及後續追蹤輔導 2 萬 4,000 人次。

(四)檢討及改進措施：

因原住民工作型態及就業特殊之屬性，為能使族人更適應整體社會經濟環境的轉變，本會將強化就業服務專員積極性服務模式，以朝向提升就業職能與投資原住民人力資本為服務主軸，在轉型的就業策略上，強調勞動者工作價值，激勵待業者融入一般勞動市場，期透過政策的推動協助原住民認識及適應就業環境，順利進入長期穩定的就業市場。

二、原住民職業訓練

(一)本會辦理原住民職業訓練著重原住民族產業相關之人力培訓工作，如原住民族文化、觀光、休閒、社區發展等面向，補助地方政府及民間團體辦理相關訓練課程。為實際提升原住民就業能力，本會與勞動部整合補助津貼資源，受訓時間為 1 個月以上至 6 個月，可向勞動部申請津貼補助，受訓時間第 7 個月以上至 12 個月則得接續向本會申請。

(二)本會目前辦理「105 年度原住民職業訓練運用計畫」，以產品包裝設計暨商品開發、觀光旅遊服務業、農、園藝、景觀（設計）、社會福利服務業、物流相關產業、營造產業及電腦資訊服務相關訓練等 7 類計畫為用途主軸，補助地方政府及民間團體辦理相關訓練課程。105 年核定補助地方政府及民間團體計 38 個單位，核定經費計 3,274 萬元整，預定參訓 1,793 人。

主席：麻煩鍾副主任委員暫停報告，不好意思，我要特別提醒各位，尤其是業務單位，今天我們會安排這個會議主題在於長年以來委員會幾乎沒有安排過特別針對原住民勞動權益的專題報告，當然這是非常冷門的議題。

我昨天很仔細看過每過部會的報告，原民會很難得方向正確；我想原民會對原住民的勞動情況相比其他部會要清楚得多，所以他們的報告內容可能對其他部會有非常重要的參考價值，請你們格外注意聽；如果各部會認為原民會的報告內容有值得參考之處，對於各自主管應該修正

的相關規範、作法等等，你們可以即時回頭是岸，謝謝。請繼續報告。

鍾副主任委員興華：謝謝委員。

三、原住民職業災害

(一)原住民職業災害現況

依本會 104 年 12 月原住民族就業狀況調查結果，原住民勞動力者有 6.93%曾在工作場所遇到職業災害（其中 46.47%獲得賠償，49.85%未獲賠償，餘未回答）。另有工作經驗之原住民表示曾收過工作安全與職災預防宣導資料者占 36.06%，表示未曾收過者占 63.94%。至於接受職業安全衛生相關課程情形，有工作經驗之原住民表示曾接受職業安全衛生相關課程占 41.78%（其中辦理課程單位以「公司」最多），表示沒有接受過相關課程占 58.22%，主要因為「沒有收到課程訊息」。

從近三年數據顯示，曾在工作場所遇到職業災害比率有略升之趨勢，從 102 年的 6.12%上升至 104 年的 6.98%。遇到職業災害有獲得賠償的比率，除 102 年為 54.77%外，餘年度均未超過 50%，亦即有一半以上未獲得賠償。

另依據勞動部勞動及職業安全衛生所—原住民職業災害預防資訊網分析勞保職災給付資料顯示，104 年原住民投保人數為 15 萬 1,267 人，職業災害件數總計 777 件（其中死亡 9 件、失能 68 件、傷害 700 件），較 103 年總件數 862 件（其中死亡 11 件、失能 78 件、傷害 773 件）降幅達 9.9%。104 年底原住民勞工整體職業災害千人率（含死亡、失能、傷害）為 5.14，與 96 年 5.95 比較，整體職業災害千人率降幅達 13.7%。104 年原住民勞工從事之行業，其發生職業災害前三名分別為專門營造業、批發業及建築工程業。原住民勞工發生職災類型，前三名為被夾被捲、被刺割擦傷及墜落滾落。

(二)本會與勞動部辦理職業災害業務情形

本會自 98 年起與勞動部勞動及職業安全衛生研究所合作，共同辦理職業災害預防菁英在職教育訓練、教育推廣計畫等，並於本會各類就業服務活動、各式宣導品露出職業災害諮詢訊息。另本會補助各地方政府及民間團體之職業訓練班級，亦須於課程中納入 2 小時職業安全衛生訓練。依本會原住民族就業狀況調查結果顯示，原住民勞工接受職業安全衛生教育課程之比率，已由過去 101 年的 32.69%，提升至 104 年的 41.78%。

(三)檢討及改進措施：

依勞動部勞動及職業安全衛生研究所 103 年委託辦理之「原住民工作安全與健康文化探討研究」結論，政府部門所提供的資源及勞動安全教育訓練應符合在地化原則，深入部落或移居都會社區族人的生活模式，結合多方管道達到勞動安全教育訓練可近性，讓從事臨時性及無固定雇主工作型態之原住民族勞工得以獲得保障。為有效降低原住民勞工職業災害發生，政府除提供貼切符合需求之教育訓練，以強化原住民族勞工的職災預防能力外，政府相關部會亦須合作提供原住民勞工所需資源，並落實政策推動。

未來本會將本於歷來與勞動部合作之基礎，除於本會辦理各項促進原住民族就業計畫及方案適時宣導外，並加強與勞動部業務聯繫，配合該部相關宣導活動推廣與經費分攤等；另因原住

民就業者從事營造業之比率（104 年為 18.42%）為最高，本會將配合勞動部加強推廣工地安全防災知識；此外，本會亦透過就業服務專員走動式關心及宣導方式，將職業安全相關資訊傳達至部落及族人移居之都會社區，以達落實、普及職業安全教育及有效降低職業災害發生率之目的。

貳、引進外籍勞工對原住民就業權益及勞動條件之影響

一、我國原住民就業及引進外籍勞工概況：

（一）104 年原住民就業人數為 23 萬 7,395 人，其中從事之行業別以「營造業（18.42%）」為最高，其次為「製造業（16.37%）」，合計所占比率為 34.79%，合計人數約為 8 萬 2,500 人；餘為「農林漁牧業」、「其他服務業」、「醫療保健及社會工作服務業」等，占 65.21%。

（二）104 年底止我國外籍勞工總人數為 58 萬 7,940 人，其中從事「製造業」人數為 34 萬 6,914 人（59.01%）、「營造業（含重大公共工程）」人數 1 萬 3,185 人（2.24%），合計為 35 萬 3,686 人，合計所占比率為 61.25%；餘為「農林漁牧業」（9,898 人）、「看護工」（22 萬 2,328 人）及「家庭幫傭」（2,028 人）等，占 38.75%。以上關於「營造業（含重大公共工程）」的人數數據，因為我剛剛和勞動部核對時，他們的資料是 6,420 人，所以這個數據可能還是以勞動部的資料為準。

主席：勞動部的資料是 105 年的，是不是？

好，關於這個部分，由於原民會是用 104 年的數據，所以特此更正。

鍾副主任委員興華：

二、引進外籍勞工對於原住民就業權益之影響

（一）原住民與外籍勞工之（就業）人口數比較

104 年全國原住民人口數為 54 萬 6,698 人，就業人口數為 23 萬 7,395 人，而外籍勞工人數為 58 萬 7,940 人，皆高出全國原住民人口數及就業人口數。

（二）原住民與外籍勞工主要從事行業別之比較

原住民從事之行業別主要以「製造業」及「營造業」為主，該就業人數計約 8 萬 2,500 人，而外籍勞工從事人數則為 35 萬 3,686 人，為原住民人數之 4.3 倍。

（三）原住民對引進外籍勞工所受影響之看法

依本會原住民族就業狀況調查結果，104 年原住民就業者工作場所有僱用外籍勞工者，認為對其工作有影響者占 68.30%；影響情形以「部分工作項目被取代」為最高，其次依序是「同事人際關係問題」、「工資下降」及「工作時間縮短」等情形。

（四）綜上，顯示引進外籍勞工無論於就業機會、從事行業別及工作場所感受，對於原住民就業權益造成相當影響。

參、政府如何保障原住民勞動權益進而提升原住民勞工福祉

一、落實法定進用，保障工作權益

為落實總統原住民族政策所提「為保障上萬新的工作機會，政府負擔保障原住民就業之責，採取長期穩定之就業輔導措施；修正『原住民族工作權保障法』，各政府機關、公立學校及公

營事業機構，增加職務型態、提高進用比例；獎勵私立學校及民營事業機構進用原住民」等主張，積極推動及宣導「原住民族工作權保障法」，並透過修正部分條文，以促進原住民就業，保障原住民長期穩定就業機會。

二、開發人力資源，提升就業環境

(一)辦理原住民職業訓練，並依原住民族人需求，規劃訓練主軸，補助地方政府及民間團體辦理訓練課程，以提升其工作職能。

(二)獎勵原住民專業人才，核發技術士證照獎勵金，鼓勵原住民提升專業技能與職場競爭力。

(三)推動中高年齡者設計雙軌制獎勵措施，鼓勵民間企業進用中高齡求職者，以增加就業機會，辦理原住民中高齡就業計畫。

三、發展產業潛力，創造就業機會

(一)辦理運用公益彩券回饋金補助計畫，補助地方政府及民間團體辦理促進就業及社會福利服務計畫，以促進在地穩定就業、開發在地產業潛能及改善經濟生活。

(二)透過陪伴輔導及獎勵補助雙重方式，輔導原住民合作社業務之推展，提供在地就業機會及強化營運體質，以達族人互助共享經濟利益之目的。

四、辦理就業服務，暢通媒合管道

(一)強化原 JOB 原住民人力資源網及 0800-066995 免付費就業專線等就業服務網絡之行銷推廣，克服部落交通不便及就業資訊零散等問題。

(二)賡續辦理原住民就業服務專員計畫，提供一對一之諮詢服務、後續追蹤關懷及輔導轉介等服務。

五、整合相關資源，共同促進就業

(一)結合各部會相關資源，共同推動「促進原住民就業方案」。

(二)持續運作「促進原住民就業業務合作平臺」，合作推動原住民就業訓練與媒合業務，以及後續協助就(創)業相關事宜。

(三)定期召開「原住民就業促進委員會」，規劃、研究、諮詢、協調、推動及促進原住民就業相關事宜。

以上報告，謹請各位委員指教，謝謝大家。

主席：謝謝鍾副主任委員，也特別謝謝原民會在引進外籍勞工對於原住民就業權益的影響方面提供大家一點新的啟發，因為這個方面長期以來都不被主流社會了解。今天移民署也有到場列席，對於合法和非法的外籍勞工方面，要仰賴你們，當然警政署也很重要。

另外，我要提醒職安署，你們對於職災千人率的計算方式可能需要重新檢討，我們再另找時間研究。

請內政部移民署何署長報告。

何署長榮村：主席、各位委員。本署受邀列席參加大院第 9 屆第 2 會期社會福利及衛生環境委員會第 21 次會議，就「引進外籍勞工對原住民就業權益及勞動條件之影響」進行報告，與本署業務

相關議題為在臺行蹤不明外籍勞工現況分析，簡要報告如下，敬請各位委員指教。

為因應我國產業及長期照護需求，國內引進外勞總人數持續創新高，行蹤不明人數亦趨增長。本署自 101 年起，結合各國安單位共同執行「查處行蹤不明外勞專案」，105 年 1 至 10 月底止共查處行蹤不明外勞 1 萬 7,188 人，已超越 104 年全年查處 1 萬 6,851 人，較 104 年同期增加 3,354 人，年成長 24.2%。

壹、行蹤不明外勞現況分析

一、行蹤不明外勞在臺人數持續增加

外勞引進人數從 98 年 35 萬 1,016 人上升至 105 年 10 月底已達 61 萬 3,641 人；滯臺行蹤不明外勞人數從 96 年 2 萬 2,553 人持續增加，至 105 年 10 月底累計已達 5 萬 3,967 人。

二、越南籍行蹤不明外勞（人數）比率最高

依國籍別觀之，經統計截至 105 年 10 月止，在臺外勞以印尼籍人數 24 萬 1,312 人居各國之首，惟滯臺行蹤不明人數以越南籍 2 萬 6,742 人最多。另統計今年 1 至 10 月，新增行蹤不明外勞 1 萬 8,738 人，其中越南籍新增即達 1 萬,560 人占全數 56.36%，越南籍行蹤不明外勞以製造業居多。

三、看護工行蹤不明比例（人數）最高

依產業別觀之，經統計截至 105 年 10 月底止，在臺外勞以製造業 36 萬 2,223 人居各產業之首，而行蹤不明看護工累計在臺達 2 萬 6,843 人，為各產業之冠。

四、行蹤不明外勞性別女多於男

依性別觀之，截至 105 年 10 月底止，行蹤不明外勞以女性 3 萬 1,413 人為多，占行蹤不明外勞總人數 58.21%，男性 2 萬 2,554 人則占 41.79%，原因在於女性擔任看護工為多。

貳、查處行蹤不明外勞專案績效

一、96 年至 100 年期間由本署聯合警政署共同執行查處行蹤不明外勞、非法雇主、非法仲介，至 100 年底共計查處行蹤不明外勞 5 萬 339 人、非法雇主 2,622 人及非法仲介 442 人；另自 101 年各國安單位共同執行「查處行蹤不明外勞專案」至 105 年 10 月底止，共計查處行蹤不明外勞 7 萬 8,023 人、非法雇主 7,596 人及非法仲介 1,498 人，總計查處人數達 12 萬 8,362 人。

二、以專案成立前後 5 年做比較，專案成立後查處行蹤不明外勞人數增加 2 萬 7,684 人，成長 55%，查處非法雇主增加 4,974 人，成長 187%，查處非法仲介增加 1,056 人，成長 239%。

參、強化查緝專案作為

一、將非法雇主及仲介列為首要查處重點目標

鑑於行蹤不明外勞非法工作，多係經由非法仲介媒介非法雇主，除勞動部擬修法加重對非法雇主、仲介及容留者之罰則及刑罰外，本專案亦將非法雇主及仲介列為首要目標，並研討相關查緝精進作為，從加強查處需求面之非法媒介和雇主著手，俾利有效減少外勞逃逸情形。

二、辦理精進研討，提升查緝技巧

為加強查處行蹤不明外勞能力，交流查緝之實務經驗，相互溝通觀念與執法作為，本署協請各地方勞政單位研提實務上不予裁罰案例，邀集本署各區事務大隊所屬專勤隊，就其所提案例

進行討論，以精進查處行蹤不明外勞工作技巧，提升查緝成效。

三、鼓勵民眾踴躍檢舉行蹤不明外勞、非法雇主及仲介

行蹤不明外勞逃逸散布國內各處，國安團隊查處人力有限，但民力無窮，104 年 9 月勞動部修訂「民眾檢舉獎勵金核發之認定原則一覽表」，已將民眾檢舉每案獎勵金核發最高金額從新臺幣 5 萬元提高至 7 萬元。

四、強化外來人口個人生物特徵識別系統資料庫

為有效防止行蹤不明外勞經查獲遣送出境後管制入境期間，再冒用他人護照或更換護照及更改個人資料等方式闖關入境。本署已在各機場、港口陸續建置實施外來人口個人生物特徵識別系統，對入境的外籍勞工實施臉部及指紋生物特徵的建檔及比對，以阻絕不法。

肆、結語

由於產業需求及外勞政策鬆綁，外勞引進人數持續攀升，致行蹤不明外勞人數亦隨之增加。為防制是項問題，除持續執行「查處行蹤不明外勞專案」擴大查緝，並將非法雇主及仲介列為重點對象外，仍建請勞政主管機關從源頭降低行蹤不明外勞案件之發生率，透過制度及執行等面向共同努力，以有效降低行蹤不明外勞人數。

主席：謝謝何署長，也特別提醒你們，有許多非法外勞都在工地，我們的族人遇到很多，但是這要查緝也不容易，因為你們到現場時，他們可能已經從後面跑走；因此，對於這個部分，麻煩你們想出一套有效的方法，謝謝。

請勞動部郭部長報告。

郭部長芳煜：主席、各位委員。今天本部應邀向貴委員會，針對「影響原住民族勞動權益專案報告—政府部門對原住民勞動條件、就業服務、職業訓練及職業災害等相關措施檢討；引進外籍勞工對原住民就業權益及勞動條件之影響；政府如何保障原住民勞動權益進而提升原住民勞工福祉」進行專案報告，敬請不吝指教。

壹、前言

依內政部統計，105 年 11 月原住民計 55 萬 2,221 人（占全國總人口數為 2.35%），其中都市（平地）原住民占約 46.94%。

另依據原住民族委員會「105 年第 2 季原住民就業狀況調查報告」，105 年 6 月原住民勞動人口約為 25 萬 5,484 人、勞參率為 60.90%，與同時期一般民眾比較，勞參率略高於一般民眾（58.68%）；就業人數約 24 萬 5,392 人，平均失業率 3.95%（失業人數 10,092 人），略高於一般民眾失業率（3.92%）。

貳、原住民勞動條件與權益保障

依勞動基準法對於具「原住民族身分」勞工之適用，一視同仁，其勞動權益與一般勞工並無不同，包括：工資、工作時間、休假、請假、資遣及退休、職業災害補償等。事業單位如違反相關規定，當依各該條文裁罰。勞工可逕向事業單位所在地之勞工行政主管機關（直轄市、縣市政府勞工或社會局、處）申訴，或撥打本部「1955」檢舉專線，由專人進一步協處。

另依就業服務法第 5 條第 1 項規定，為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工

，不得以種族……為由，予以歧視。求職者或受僱者可逕向當地勞工行政主管機關【直轄市、縣市政府勞工局（處）或社會局（處）】申訴，如經就業歧視評議委員會評議成立就業歧視，將可依同法第 65 條規定，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。

參、原住民就業服務

本部勞動力發展署所屬各公立就業服務機構採一案到底，個別化之就業服務，並透過外展就業服務，深入地方各民間團體與基層角落，拜訪雇主，開發工作機會與發掘失業者，運用各項就業促進措施及工具協助原住民就業：

一、原鄉就業服務措施：於部落及原鄉，設置 44 個就業服務據點，推動「多元就業開發方案」、「培力就業計畫」，計畫總數約有近 3 成係屬進用原住民之計畫。開創原鄉就業機會，並建構與民間團體間促進就業之合作夥伴關係，透過促進地方發展，提昇社會福祉之規劃內容，引導失業者參與計畫工作，重建工作自信心，培養再就業能力，並藉由計畫推動，改善地方之整體居住環境及生活條件，促成在地產業發展，進而帶動其他工作機會，並保留一定名額予原住民。

二、都會就業服務措施：依據原住民都會生活形態，推動「就業融合計畫」，結合民間團體資源，擴大就業服務能量，並提供職場學習再適應工作機會與津貼補助，以協助都會原住民就業。

三、設置多元就業服務通路：全國設置 300 多個就業服務據點、「台灣就業通」網站設置原住民就業服務專區、0800-777-888 免費專線服務電話，提供就業資訊，協助就業媒合等相關就業服務。

四、多元就業開發方案及培力就業計畫：提供多元化的就業機會，進用人員依工作性質及各職務工作需求，每人每小時依基本工資補助，每月以工作 20 小時至 176 小時為原則，依核定之工作時數計算每月補助額度。

五、僱用獎助津貼：運用僱用獎助措施提高雇主僱用失業勞工之意願，僱用獎助每月補助 1 萬元，最長 12 個月。

六、臨時工作津貼：透過臨時性工作，提供緊急性就業安置機會。按中央主管機關公告之每小時基本工資核給，每月最高核給 176 小時，最長以 6 個月為限。

七、職場學習再適應計畫：協助就業弱勢者就業準備及就業適應，透過事業單位或團體，提供職場學習及再適應之機會，使其重返職場。按中央主管機關公告之基本工資核給，並補助工作教練輔導費，每次補助期間最長 3 個月。

八、缺工就業獎勵：鼓勵失業勞工受僱特定行業，每月補助 5,000、6,000 或 7,000 元，最長補助 18 個月，補助金額最多達 10 萬 8,000 元。

九、跨域就業補助：

(一)搬遷津貼—核實發給，每人每次最高以 3 萬元為限。

(二)租屋津貼—以房屋租賃契約所列租金總額之 60%核實發給，每月最高發給 5,000 元，最長 12 個月。

(三)異地就業交通津貼：依就業地點與原日常居住處所距離每月核發 1,000 元、2,000 元或 3,000 元，最長以 12 個月為限。

105 年截至 11 月底止，各公立就業服務機構服務求職原住民計 2 萬 9,475 人，協助就業 2 萬 1,413 人。

肆、原住民職業訓練

為協助原住民提升或培養就業技能，本部每年均運用政府訓練資源，針對工作技能不足或需補充就業技能之失業、待業原住民，規劃辦理各類訓練班次，以提升原住民工作實務技能，促進其就業。另為滿足原住民山地及平地鄉參訓需求，持續加強運用民間訓練資源，以委託或補助方式辦理原住民專班，提供原住民就近參訓之機會。在職業訓練相關輔助措施部分：

一、原住民失業者參加訓練，免負擔訓練費用，由政府全額補助。

二、參訓期間提供職業訓練生活津貼，按基本工資 60%（1 萬 2,005 元）給付（具非自願離職者身分者，按離職退保之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60%發給），2 年內最多發給 6 個月。

三、為鼓勵原住民取得技術士證，全額補助原住民參加技術士檢定之報名費、學科及術科測試費及證照費，105 年截至 11 月底計補助 1 萬 1,104 人次。

伍、原住民職業災害預防

依 104 年度原住民勞工勞保職業災害給付統計分析，災害總件數計 777 件（死亡 9 件、失能 68 件、傷害 700 件），較 103 年總件數 862 件（其中死亡 11 件、失能 78 件、傷害 773 件）下降 9.9%，職業災害千人率（含死亡、失能、傷害）為 5.14，較 103 年 5.74 下降 10.5%，但與全國勞保職災千人率 3.191 相較，仍高出 1.6 倍。從事之行業，以營造業及製造業之職災發生率較高，主要災害類型為被夾被捲、被刺割擦傷、墜落滾落，其中又以未接受安全衛生教育訓練為最主要發生原因。有關原住民職業災害防治，本部辦理以下措施：

一、加強對原住民職災預防及安全衛生教育之相關知能，105 年於原住民聚集較多之區域配合原住民節慶，已辦理 5 場次巡迴展示活動，藉以強化原住民職業安全衛生知能之宣導效能。

二、針對原住民勞工從事之行業與災害特性，已規劃「106 年原住民族勞工減災計畫」，採取宣導、輔導與檢查併進策略，包括針對營造作業辦理原住民勞工之墜落災害預防宣導會、培訓高風險作業種子師資安全衛生教育訓練、成立「安全衛生專家輔導團」、協助僱用原住民勞工較多或曾發生機械切割夾捲等職業災害之中小企業、3K（危險、辛苦、骯髒）特定製程產業等，並結合政府相關資源，提供原住民勞工職業健康服務。

三、規劃實施原住民鄉鎮重大公共工程及職災發生率較高行業之安全衛生專案檢查等重點工作事項，以改善原住民勞工之工作環境，深化安全衛生意識，以促進原住民族工之安全與健康。

四、將原住民歲時祭儀休假規定納入 106 年度勞動檢查方針監督檢查重點項目，保障原住民勞工之勞動權益。

陸、引進外籍勞工對原住民就業權益及勞動條件之影響

我國因經濟發展及教育普及，國人工作觀念改變，以致國內基層體力工作面臨招募不足之間

題，爰自 78 年起，採補充性及限業限量等原則開放引進外籍勞工，目前開放之產業類別僅限製造業、營造業及海洋漁撈業。統計至 105 年 10 月底止，在臺外籍勞工總計 61 萬 3,641 人，其中製造業外籍勞工 36 萬 2,223 人（與本國製造業就業人數比率 11.94%）、營造業外籍勞工 6,420 人（與本國營造業就業人數比率 0.72%）、外籍漁工 1 萬 0,655 人（與本國農、林、漁、牧業就業人數比率 1.91%）。為保障國人及原住民就業權益，謹就外籍勞工引進對原住民權益影響說明如下：

一、開放外籍勞工對原住民就業影響評估

(一)原住民失業率持續下降：據 105 年第二季原住民族就業狀況調查報告統計顯示，105 年 6 月原住民就業人數為 24 萬 5,392 人，失業人數為 1 萬 0,092 人，失業率為 3.95%，與全國一般勞動者之失業率 3.92% 相近。從歷年統計資料來看，原住民失業率自 98 年平均 8.08%，下降至 105 年 6 月的 3.95%。顯示外籍勞工引進並未明顯影響原住民之就業。不過，單單從失業率的變化就作出如此結論恐不夠周延，所以我們已經請發展署進行比較詳細的研究，對於相關因素包括失業率及其他因素等等，都要能進行比較深入的探究，再作出是否有影響的評估，之後我們再將相關資料提供委員參考。

(二)原住民從事工作與引進外籍勞工關聯性：依據 105 年 6 月原住民就業狀況調查報告，原住民從事行業以「服務業」（64.71%）居首，「營建工程業」（13.18%）第二，「製造業」（11.36%）第三，「農林漁牧業」（9%）第四。服務業、農林牧等行業現階段未開放引進外籍勞工；另營造工作屬內需型產業，本部自 90 年 5 月 16 日起曾全面停止引進外籍營造工，嗣為解決國內重大經建工程缺工情形，經本部與經濟部及行政院公共工程委員會等研商，現行僅限工程計畫總經費達新臺幣（以下同）100 億元以上、個別工程營造契約金額達 10 億元以上，且工程期限達 1 年 6 個月以上之政府重大經建工程與民間專案百億工程（以下簡稱百億計畫工程）始得申請引進外籍營造工，故外籍營造工人數已從 90 年 6 月 3 萬 7,328 人，降至 105 年 10 月 6,420 人。

(三)落實保障原住民就業：現行製造業及百億計畫工程雖同意引進外籍勞工，然為落實補充性原則，依據就業服務法規定，雇主招募外籍勞工前，依規定須先辦理國內招募，且不得以無正當理由拒絕僱用求職者，另規定雇主為聘僱外籍勞工，不得有資遣或解僱本國勞工情事，以確保原住民就業機會。

二、開放外籍勞工對原住民勞動條件影響評估

(一)原住民收入與每週工時情形：據 105 年第二季原住民族就業狀況調查報告統計顯示，105 年 6 月原住民就業者每人每月主要工作平均收入為 2 萬 9,849 元、每週平均工作時數為 47.63 小時，目前尚無具體研究證實引進外籍勞工將降低原住民勞動條件。

(二)雇主須以合理勞動條件辦理國內招募：依規定雇主招募外籍勞工前，須先以合理勞動條件辦理國內求才，以避免引進外籍勞工降低國人勞動條件。

柒、未來工作重點

本部未來將持續與原住民族委員會共同合作，建立跨部會溝通平台，積極落實原住民就業權

益，相關工作重點如下：

一、強化就業服務

研議具體有效之整體性促進就業措施，並整合、運用各部會相關資源，協力推動。

二、落實職業訓練

透過訓前之產業需求評估規劃課程、參訓者適訓評估之錄訓機制，訓中之訓練品質控管、求職技巧說明與就業職缺提供，以及訓後之就業輔導與績效評估等機制，以提升原住民訓練訓後就業成效。

三、加強職業安全

因原住民勞工多從事於中小企業或營造工地，本部將持續強化宣導及輔導等作為，以提升原住民勞工安全衛生知能，協助僱用原住民勞工事業單位改善安全衛生設施，提供安全衛生的工作環境，以保障原住民勞工之安全與健康。

四、持續檢討調整外籍勞工引進政策

現行產業與社福外籍勞工均明定雇主申請資格條件及聘僱比率，且係透過跨國勞動力政策協商諮詢小組（含行政院原住民族委員會代表）政策討論建立共識而據以擬定，以達到外籍勞工引進數額管控之效。為維護本國勞工及原住民的就業權益，本部將持續檢討調整外籍勞工引進政策，以有效運用跨國勞動力，協助產業轉型升級，並促進國人就業。

捌、結語

本部將持續推動促進原住民就業相關政策及重要工作項目，保障原住民工作權益、強化職業安全、促進勞動福祉。

以上報告，請各位委員指教，並祝主席、各位委員身體健康，萬事如意。謝謝！

主席：謝謝部長，你們的報告都有留下紀錄。關於第 8 頁的部分，如果你們研究完畢之後，還是認為這是對的，也不用更改，但是這和原民會的報告就差距很大，而我相信原民會對於原住民的勞動狀況比你們了解得多。

現在開始進行詢答。每位委員質詢時間為 10 分鐘，得延長 2 分鐘。我們今天也特別鼓勵原住民委員來質詢，讓原住民委員可以問個仔細。在場委員對於質詢時間有沒有意見？沒有異議。10 時 30 分截止質詢登記，如果有書面質詢，請於散會前提出，逾期不受理。中午原則上詢答到 12 時 20 分左右休息，14 時 30 分繼續開會，繼續進行詢答。

現在請洪委員慈庸質詢。

洪委員慈庸：主席、各位列席官員、各位同仁。在進入原住民議題之前，本席先就幾個問題請教郭部長。不知道部長記不記得，我問過你有關南山人壽保險業務員的問題，你當時的回應是他們已經聲請大法官解釋，現在解釋已經出來了，針對大法官解釋第 740 號，您個人現在有什麼樣的看法？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。我先請司長說明，然後我再回答，好不好？

洪委員慈庸：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。謝謝委員關心，為了這件事情，我們也召開了一個學者專家會議，針對大法官會議解釋會不會影響保險業務人員僱傭關係進行討論，根據大家的意見，其實並不會，所以我們就有依據委員的一些建議，發了一個很重要的公文給各地方政府。過去是依照一些人格從屬性、經濟從屬性的認定有沒有僱傭關係，未來也是如此，只是現在關係到保險業務人員管理規則，金管會可能必須思考如何把這個規則做得更貼切一點，不要讓壽險公司以為只要依照那部分來執行，就完全不會有僱傭關係的可能性。除了這一點之外，其他問題應該還好。

洪委員慈庸：好。部長，你個人的態度和看法是什麼？

郭部長芳煜：大法官的意見我們會重視，不過這對我們過去一向的處理原則好像也沒有什麼太大的影響，所以我們還是會根據過去的處理原則，到底他們是僱傭關係還是承攬關係，就用過去的認定去做適當的處理。

洪委員慈庸：部長，這個解釋出來，大家感覺有跟沒有是一樣的，因為它沒有做出一個大家可以認定的標準。對於這件事情，我們也不要想司法院會有什麼樣的作為了，還是得回到行政部門這邊，做出一些應該要有的行動。

這些保險業務員的勞動條件，勞動部到底要不要管？到底是僱傭關係還是承攬關係、委任關係，在這些不同的契約狀況底下，這些業務員的勞動條件到底歸不歸勞動部管理？

郭部長芳煜：如果是僱傭關係，一定要回到勞基法，如果是承攬關係，當然就有別的規範。

洪委員慈庸：部長，我就知道你這麼說，但是我要講的是，第 740 號解釋出來，現在很多保險公司已經在思考換約，希望把公司和業務員的關係都變成承攬關係，他們就可以規避一些要負的責任。我要提醒勞動部，你們在看勞基法時可能只有在僱傭關係中勞動契約才屬於勞動部的責任，但是大法官第 740 號解釋給業者一些空間，未來可能出現假承攬、真僱傭的狀況，問題可能比現在還要嚴重，所以我在這個場合要提醒你們。昨天有召開公聽會，金管會和勞動部都是主要的主管機關，你們這兩個部會要如何去做橫向協調？要如何去溝通？要如何去修改法令？我覺得這是非常非常重要的事情，昨天我們也提醒了金管會，他們要負起比較大的責任，因為這些保險公司歸他們所管轄，所以這部分我請他們一定要積極主動地跟勞動部溝通協調，也去研議未來的修法，或是提供保險業務員更多勞動條件的保障。我也希望部長在勞動部裡能夠盯一下這件事情。

郭部長芳煜：是。

洪委員慈庸：以前我們都說假派遣、真僱用，未來就是假承攬、真僱用，這些保險業務員在保險公司裡都備受監督和指揮，對於這些保險業務員來說，這些都是非常不合理的，我們看了他們的契約，有一些內容讓我們覺得非常匪夷所思，希望勞動部再做進一步的瞭解。

郭部長芳煜：好。委員，過去我們對於這樣子假承攬、真僱用的情形，都有一些處理的案例，譬如說，從人格的從屬性、組織、經濟的從屬性，其實都有一套認定方式，不能因為他們簽的約而造成關係有所改變，實際上他們還是屬於被僱用。

洪委員慈庸：反正勞動部的態度司長之前都有告訴我們了，目前看來都還滿正面的，但是我們希望未來能夠避免這樣的爭議，我們往這個方向去努力，好不好？

郭部長芳煜：是。謝謝。

洪委員慈庸：接下來我要請教原民會鍾副主委，我先問一些共同的問題。從主計處的統計來看，過去十幾年來原住民就業的狀況改善了不少，剛剛部長也有講到原住民失業率和全國的失業率相去不遠，滿接近的，不過我們來看看他們的薪資，原住民每人每月平均收入約為 2 萬 9,849 元，不到 3 萬元，104 年全國平均收入為 3 萬 5,986 元，中間差了 6,000 元左右，請兩位告訴我，依你們的認知，這個差距的主要因素是什麼？

郭部長芳煜：我們勞動部在協助原住民就業時，注意到他們比較傾向在原鄉就業，以我們的多元就業方案來講，他們的待遇可能會比較低一點，所以就會把平均薪資拉下來，這是一個因素。

洪委員慈庸：副主委，你認為是什麼？

主席：請原民會鍾副主任委員答復。

鍾副主任委員興華：主席、各位委員。我的看法跟部長相同，原住民多數屬於勞動業，收入比較低，所以平均收入會降低。

洪委員慈庸：從數字來看是兩萬九千多元，然而其中有些人是受政府僱用的人員，這些人員有八成收入超過 4 萬元，把平均值拉高了。正如兩位所說的，他們在原民部落拿到的薪資可能更低，甚至不到兩萬八、兩萬九。對於原住民的勞動，原民會的政策目標是什麼，是先求有、再求好，還是說你們也很重視質的提升？

鍾副主任委員興華：這部分應該是長期以來原住民所遇到的問題，先求有、再求好是一個初步階段，當然還是要從教育去著手，才有可能提升他們的社會地位，收入才可以往上升，這是我們的想法。

洪委員慈庸：現在原住民和全國平均相比，不管是失業率還是收入，帳面上好像都沒有懸殊差異，但是我們擔心政府資源投入是不是只照顧到小部分的原住民，所以我特別要提醒，不要讓外界誤以為原住民的福利是 OK 的，但是其實有很多族群並沒有受到照顧和保護。

報告中提及引進外籍勞工對原住民權益的影響，我看到兩個部會用的數字不一樣，原民會是用 104 年的數字，勞動部是用 105 年的數字。原民會引用 104 年的數字，營造業是 18.42%，為最高，再來是製造業，是 16.37%。勞動部引用 105 年 6 月原住民就業狀況調查報告，兩個應該都是用同樣的基礎，只是年度不同。

郭部長芳煜：報告委員，這都是原民會的調查報告。

洪委員慈庸：勞動部這邊的報告是服務業為 64.71%，營建工程業是 13.18%，製造業是 11.36%。兩個部會的報告數字差異非常大，其實我有去看調查報告，我不知道是不是勞動部的數字用錯了，其他服務業的數字應該是 14.86%，你們可以再確定一下。我要問的是，去年和今年時間落差不大，只差半年，為什麼統計數據會有這麼大的差異？是調查基礎不同，還是原住民朋友變換工作的幅度就是那麼大？

鍾副主任委員興華：我來說明一下，我們之所以用 104 年度的數字，是因為那是整年度的，但是勞

動部參照的是一季、一季的數據，因為我們一季調查一次，所以波動可能比較大，而我們用的是一整年的平均數字，所以會有這樣子的落差。

洪委員慈庸：即使如此，105 年上半年其他服務業的數字也最多，近 15%，而 104 年一整年的平均數字中營造業是最多的，差異很大，對於這半年的變化，副主委有什麼想法？

鍾副主任委員興華：我們都是每一季委託專家學者調查，數字差異這麼多，我們還要去瞭解這個差異性。

洪委員慈庸：你們回去好好研究一下，為什麼會變動這麼大？是因為你們提供給原住民朋友的都是短期的工作，還是怎麼樣？怎麼會造成變動幅度這麼大？這是一個很大的問題。

剛才原民會副主委和勞動部部長在報告中提到引進外勞對於原住民的衝擊，從副主委的報告看起來，副主委認為衝擊是大的，勞動部部長剛才說要請同仁再回去研究，但是在報告中說衝擊是小的，那我就要問了，在實際上你們自己的感受，外勞對於原住民的工作到底有沒有顯著的影響？

郭部長芳煜：報告委員，我們之所以說要再進一步研究，其實主要依據也是原民會這兩份研究報告，一個是 104 年，一個是 105 年 6 月份，這兩份報告是根據受訪者主觀感覺，所以差距很大，在 104 年的報告中，有百分之六十幾的人認為有影響，但是在 105 年 6 月份的受訪者認為不受影響的有 52%，所以我們認為必須要去探究因素，不只是從失業率、外勞人數去探究，應該要再進一步深究，再深入研究，可能比較客觀一點。

鍾副主任委員興華：應該是大環境的影響，很多族人都是受到心理的影響，因為引進外勞之後薪資形同降低了，也造成他們工作意願降低，應該是這樣子。

洪委員慈庸：影響有多大，大家應該更細緻地去看這個問題，我這樣看，不曉得你們兩個部會之間到底有沒有交集，影響的層面在副主委的報告中有提到，到底有沒有比較具體的解決方法？

郭部長芳煜：先找出原因，再對症下藥。不管怎麼樣，一定要找出一個方法出來，包括剛才主席所提到的逃跑外勞，我們一直沒有提到，其實影響也很大，所以我在想我們應該把全盤的因素找出來，然後逐一針對原因對症下藥。這個比較重要。

洪委員慈庸：所以這件事情未來誰要做？

郭部長芳煜：跨部會在做，包括今天在座的移民署等，我們大家都有責任。

洪委員慈庸：雖然都有責任，但是總要有一個主責單位。雖然原民會對於原住民的事務比較瞭解，但是這件事還是跟勞動部息息相關，你們還是要主動積極一點。

郭部長芳煜：是。我們跟他們之間還是有一個平台在處理。

主席：剛剛部長講的很對，要先找出原因，可惜發展署似乎都不知道原因，所以要請各部會幫忙做功課，大家一起把原因找出來，讓他們在今天這個報告之後有一個方向，所以不要再僵化地思考，只看到一個不是很實際的失業率，我告訴你，3.95%那個數字是假的。鍾副主委，你們可以提供資料給他們參考。而勞動部也是引用原民會的數據，真的是有 3.95%嗎？我們實際走一遭，就會發現這個數據真的很有問題，也謝謝洪委員今天都有把問題點出來。

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。今天主席非常用心，把勞動和原住民的部分做一個交集，針對這個部分，我也特別看了一下今天的報告，看到一些重點，關於原住民就業的狀況，這方面的資料是從原民會來的，提到在工作之前應該讓他們接受一些訓練或宣導，提供相關的課程給他們，但是我們看到 60% 以上的原住民都沒有受過工作安全和職災預防的宣導，所以他們都不知道他們的權利及應該注意的事項。在職業安全相關課程方面，也有近六成的人沒有接受這方面的訓練，勞動部會針對原住民這方面的需求來安排相關課程嗎？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。報告委員，據我們統計，原住民勞工接受安全衛生相關訓練跟一般勞工相比，真的是偏低，這或許也是他們發生職災比例比較高的原因之一。

我們已經針對 106 年訂出減災計畫，專門針對原住民，而且也成立一個輔導團，所以一定會加強未來的宣導和輔導。

陳委員曼麗：這部分也會跟原民會合作？

郭部長芳煜：對，我剛剛報告中提到，我們在相關業務中有成立一個平台，在底下成立一個工作小組，希望能夠讓我們兩個部會資源的統合，讓這樣的措施發揮效用。

陳委員曼麗：希望透過勞動部的努力之後，我們可以看到這方面的數字下降。

有關職安署的部分，在勞動檢查時會去查歲時祭儀的部分，按照規定在歲時祭儀可以放假一天，可是原住民有 16 個族群，每個族群的歲時祭儀日期都是不一樣的，請問部長，在做勞動檢查時，有沒有針對這部分來做檢查呢？

郭部長芳煜：這個問題我請署長來回答。

主席：請勞動部職安署劉署長答復。

劉署長傳名：主席、各位委員。歲時祭儀是勞動基準法第三十七條所指定的假期，雖然有一個原則性的規定，但是每個族的歲時祭儀可能都要按照前一年的公告，所以不是固定在……

陳委員曼麗：所以勞動部到現在沒有針對原住民的歲時祭儀的部分做勞動檢查？

劉署長傳名：沒有確切針對那個部分去做檢查，是就統一的假期去做檢查。

陳委員曼麗：既然有這樣的條文，而且也說要罰款 3 萬元到 100 萬元，是不是這樣？罰則到底是怎麼樣？

劉署長傳名：沒有，是 2 萬元到 30 萬元。

郭部長芳煜：目前是 2 萬元到 30 萬元。

陳委員曼麗：所以是有罰則的？

劉署長傳名：對。

陳委員曼麗：但是如果勞動部都沒有去執行這個罰則，其實一般的雇主可能也就不太在乎這件事情。

劉署長傳名：如果有查到違反規定或有申訴，就一定會去處理裁罰的事情。我要跟委員報告，有時候針對某一特定族群去做勞動檢查，我們怕會有一些誤解，所以我們在明年度的檢查方針中特別提示，在做一般性的檢查時就通案性地去做，不要特別針對原住民，以免他們以為是事業單

位裡的原住民在檢舉……

陳委員曼麗：那我想請教副主委，歲時祭儀在原住民的系統裡重要性是如何？你可以再說清楚一下嗎？大家可能不瞭解，尤其 16 個族群非常複雜，日期也不一致，所以可能很多人都疏忽了，可以請副主委針對這部分再說明一下嗎？

主席：請原民會鍾副主任委員答復。

鍾副主任委員興華：主席、各位委員。其實原住民的歲時祭儀就好像漢族的過年過節一樣，這樣的節慶是非常重要的，有民族或部落的共同記憶、生活信仰及社會組織凝聚的力量，所以這樣的歲時祭儀各民族都非常重視，所以內政部在節日實施條例的辦法中也訂定原住民在歲時祭儀可以放假。在勞動基準法施行細則第二十三條也明定，原住民的歲時祭儀為原住民族勞工放假日，雇主應該給予放假，工資照給。

陳委員曼麗：我常常碰到原住民朋友告訴我放假一天不夠，他們可能前一天就要開始搭車，因為他們家住在花蓮山上或台東山上，所以他們可能前一天就會請假，提早一天離開，如果你們沒有做這方面的宣導，雇主可能不知道到底要如何處置，所以你們在宣導方面可能要再加強一下。

鍾副主任委員興華：是。也要跟委員報告，有很多歲時祭儀的日期有時候不是固定的，像最近剛剛結束的賽夏族矮靈祭是十年大祭，這是由氏族長老或耆老共同討論後選一個時間，然後再公布那個期間，而且辦起來有時候也不是一天、兩天，有可能是三、五天。

陳委員曼麗：是。謝謝。在這部分可能要加強宣導，也讓大家更知道原住民的特色。

剛剛部長報告過，原住民勞工職災千人率過高，高達 5.1，一般勞工則是 3.1，在職業別上第一個是營造業，有 18%發生在營造業，16%發生在製造業，10%發生在農林漁牧業，請勞動部針對原住民投入比較多且職災比較多的行業加強職安宣導。

很多單位都會去執行蔡總統選舉時發表的政見，跟勞動部有關的就是工作機會、就業輔導等措施，勞動部有什麼方法來促成原住民族在工作方面有好的環境？

郭部長芳煜：剛才在口頭報告時有特別提到，原住民在適用就業服務法及勞動基準法方面都是一樣的，不只是這樣，他們甚至是我們的特定對象，所以在適用所有資源時，對原住民勞工，我們會特別關注。在職業訓練的部分，會給他們專業技能的訓練，他們也有移地的訓練，因為原住民比較不希望離開原鄉，所以我們甚至可以把訓練搬到原鄉就地幫他們訓練。

陳委員曼麗：相關做法一定要和原民會協調，如果一些資源可以到原鄉去的話，原民會可能就會更加方便，也可以互相合作。我們看到原住民族工作權保障法裡有提到促進工作機會、就業機會，勞動部及原住民族委員會也有原住民就業安定基金，所以是可以有很多發揮的。另外，針對原住民希望做的工作也有相關調查，首先是餐飲、旅遊及運動，其次是技術服務，然後才是營建職類，但我們發現這部分好像還是無法滿足原住民的需求，我不知道兩個部會是不是有可能朝特色餐廳、旅遊導覽或部落觀光等方向發展，而不是讓原住民族大部分的工作還是落在體力活？其實他們有很多智慧，還有很多很有趣的觀光特色，不知道兩個單位有沒有這方面的規劃？

郭部長芳煜：現在我們的就業服務櫃檯有很完備的就業諮詢服務，原住民朋友來的話，如果他喜歡

餐飲類，我們就會優先推介到餐飲服務業缺工公司。

陳委員曼麗：勞動部一樓有一個和飲食有關的服務櫃檯，過去大家可能都會想到社會福利團體，在勞動部的思考裡，除了社會福利團體之外，未來是不是也可以考慮到原住民的系統，讓他們能夠投入？

郭部長芳煜：在我們一樓那個不分什麼團體，只要是有需要找工作的都可以來。我剛才特別強調，我們會搭配就業促進津貼、僱用獎助等等，讓企業主能夠優先僱用原住民勞工。

陳委員曼麗：這樣我就要說到我們對於經費的挹注，我們知道原住民有機會可以獲得一些貸款，包括產業貸款、創業貸款，以及經濟活動的貸款，原住民系統也有綜合發展基金，但他們到底知不知道有機會能夠得到貸款？其實有 63.71% 的原住民並不知道，在這部分有什麼加強的方式能夠讓原住民知道政府其實有提出一些改善計畫，甚至可以提供貸款幫助他們？要怎麼樣才能夠讓原住民更能夠發展他們想要從事的行業，發揮他們的特色？

鍾副主任委員興華：跟委員報告，這分兩點說明，首先是有關職業訓練，我們著重在文化、觀光及休閒旅遊等等；其次，在貸款的部分，我們有一個經濟發展處在做精實專業輔導貸款，最多 100 萬元。

陳委員曼麗：為什麼原住民都不知道呢？

鍾副主任委員興華：還有微笑貸款，我們都有宣導。

陳委員曼麗：經過調查，就是有 63% 都不知道，大家都覺得原住民很需要協助，可是對這些協助，他們完全不知道。

鍾副主任委員興華：這個我們還要更努力宣導，謝謝委員的指導。

陳委員曼麗：謝謝部長，謝謝副主委。

主席：也謝謝陳委員對我們很多的關心。

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。今天我要關注的議題是最近年關將到，這兩天在媒體上看到兩批勞工走上街頭，一個是前陣子大家關注很多的興航勞工一案。昨天我看到興航後續的勞資強制協商會議依舊是破局的狀況，工會提出舊制勞工 1 年 2 個基數，或者新制勞工 1 年 1 個基數，另外他們要求再增加 50 萬元賠償，勞動部在參與協商過程中到底有沒有更好的政策工具可以協助後續協商？因為我們看到協商幾乎沒有進一步進展，到底你們有沒有更好的工具進行後續協助？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。在明的部分，我們很具體建議，我們可不可以推薦協調人或律師參與協助他們與資方談判，這是第一個。第二個，私底下我們也和資方密切聯繫，希望他們除了法定部分之外盡可能增加，看怎麼樣回應……

李委員彥秀：部長，你的回答好像還是一個居中協調人的角色，如果你這樣回應我，我也可以替代你說這樣子的話，我問的是你有沒有更好的政策工具走進去做更好的協商？否則的話，不是任何一個人都可以居中協調嗎？我的意思是在你手上有沒有更好的政策工具走進去有機會讓此事

能夠儘速落幕？

郭部長芳煜：目前主體大概是臺北市政府勞動局在處理，我們也是配合他們一直在處理。

李委員彥秀：你是主要機關，地方勞動局是主管縣市，但是你要協助他們有更好的政策工具，什麼是你手上有手段可以去處理？

郭部長芳煜：我們現在最直接的手段就是法，不管是大量解僱勞工保護法或什麼法都好，就是希望資方……

李委員彥秀：可以逼興航就範嗎？

郭部長芳煜：目前為止不是「逼」，而是希望他們能夠盡可能做，譬如這兩天他們在談怎麼樣分配，因為勞基法第二十八條有規定可以參與分配，如果這兩架 A330 飛機要標售的話，要怎麼樣確保勞工可以分配到，而且是優先分配到至少是法定應該分配到的金額。

李委員彥秀：但是現在勞工要的協商條件有沒有辦法儘量達到一個可以接受的平衡點，我覺得這是你……

郭部長芳煜：法定以外的部分真的就是要用其他方式。

李委員彥秀：我私底下聽到的訊息是，興航當時和很多員工簽約的基本薪資比較低，他們都是用外加津貼的方式達到薪資應該有的標準，不管是空姐或空少，很多都協調他們後續是不是去做其他的藍領工作，我覺得這沒有辦法達到他們要的目的。無論後續做各式各樣的協調，我希望部長都可以協調民航局有更好的手段，進去提供更多協助，否則，協商一場一場的開，只會讓勞工對主管機關勞動部不斷失望而已，這是我要再次提醒你的地方。

郭部長芳煜：是，謝謝。

李委員彥秀：在這件事情上，我也關注到興航有 1,800 名員工，大量解僱勞工保護法第六十條規定要在 60 天前公告，但興航是突然宣布倒閉，就大量解僱勞工保護法來說，我們好像沒有辦法做更好的保障，最多只是罰款，但興航已經倒閉，罰款其實並非我們要的目的，前陣子很多人在媒體上討論到關於興航這樣的特許行業突然宣布倒閉，以後若再有類似狀況發生，這個保護法似乎無法提供更多的協助或因有這個法而可以有更多的手段。

郭部長芳煜：因為最近的這幾個案子，也讓我們覺得大解法……

李委員彥秀：需要做哪些調整？請具體答復本席。

郭部長芳煜：例如如何才能讓勞工更有手段可以跟資方提出要求，讓資方不能有任何的拒絕；又或者業者突然宣布解散……

李委員彥秀：所以，你也打算要修法、法令要做調整？

郭部長芳煜：我們會檢討。

李委員彥秀：何時？立即？

郭部長芳煜：我們修法有一定的 SOP。

李委員彥秀：部長，我不希望只是紙上談兵、嘴上談兵，我希望你們盡快有具體行動，本席下會期應該還是會留在社環委員會，我會盯著你看。當然我還是希望後續包括春節的運輸交通部分，班次不會少於往年的加班航次，因為現在要面臨興航停飛後班次減少，雖然今天從媒體上得知

華航好像要做後續的接班，但我注意到興航過去主要航線的航班還是非常緊張，無論是外島或國際線，希望航政司能做好最好的後續應變措施。

其次，本席要請教關於昨天走上街頭的臺鐵員工，其實在一例一休通過之後，我們發現每 11 小時輪班的部分其實是非常重要的，我也很支持這樣的概念，無論是顧及勞工本身的身體健康或旅運乘客的安全，這都是必要的。但修法通過之後也陸續凸顯出一些問題，臺鐵局是一個人力長期嚴重短缺的單位，臺鐵工會昨天所提，無論是增加津貼、人力、獎金入本俸、年金改革的問題，昨天新聞報導，蔡總統好像都有做一些指揮，原則上，前面三項都是支持的，但我今天更關注的是，在春節這個運輸尖峰的重要時刻，班次可能會再增加，其實工會不是第一次提出其人力短缺的問題，各位從這個表格上就可以看到臺鐵現在的員工數與實際上的載客人次，員工人數每年增加的幅度不多，人數大概都維持在 1 萬 3,000 人左右，但旅客的人次從 99 年的一億八千九百多萬人到 104 年有兩億三千多萬人，今年 10 月份為止，也都是維持在這個數字，甚至有增加，這就可以凸顯出臺鐵的員工數短缺問題並不是這一、兩年才浮現，工會每年都在提。但是，非常遺憾的是，交通部、臺鐵局對此視而不見，雖然昨天有說，面臨春節的尖峰班次，他們可能會用二線的臨時人力補足，但是，這些臨時人力的專業度到底是如何？會不會影響運輸的安全，特別是春節的運輸班次將不斷增加的狀況，會不會影響到安全？這部分是否請臺鐵局回應一下？

主席：請交通部臺鐵局鐘副局長答復。

鐘副局長清達：主席、各位委員。報告委員，我們二線支援一線的人力部分，其實二線人力從事的是比較不涉及安全的業務。

李委員彥秀：如果照你這麼說，現在的一線人力也是需要休息的啊！你們現在短缺這 2,500 人並非全都只做二線要做的工作，原來做主要運輸工作的人力還是短缺嘛！

鐘副局長清達：是，事實上我們最近幾年來都不斷陸續在爭取，也陸續有增加，例如我們的司機員、……

李委員彥秀：可是我從數字上……

鐘副局長清達：整體的數字上，因為退與增……

李委員彥秀：那就是你們增加的幅度還不夠，光是 105 年，到目前為止的載客人次就已達 99 年的載客人次，換言之，過去五年的旅運人次提高了兩成，但你們人員並未增加，這也就是為什麼工會每年都在抗議的最主要原因。

鐘副局長清達：沒有錯，我們 99 年每天的運輸人次大概是 46 萬，現在 105 年到目前已經有 63 萬人次……

李委員彥秀：你們現在是找不到人還是沒有人要進來工作，問題在哪裡？

鐘副局長清達：人力補足總是會有一段時間的差距，例如司機退休，但一個司機的養成至少要一年半到兩年。

李委員彥秀：問題是你們人力不足的問題並不是這兩年才提出的，我從基層就開始參與工會工作，這麼多年來，人力每年不足的問題每年都會被提出來，不是這兩年才提，是勞動部勞檢得不夠

嗎？

鐘副局長清達：謝謝委員的關心。

李委員彥秀：我再讓你看下一個表，臺鐵局員工目前分布的年齡層，按照勞動部的分級，45 歲以上就叫做中高齡，換言之，現在臺鐵局員工有 54.81%都是中高齡，因此接下來的 10 年、20 年，臺鐵都要面臨員工退休潮的問題，如果臺鐵員工人數永遠是停留在 1 萬 3,000 人左右的話，進用和退休的比例都會是在這樣的階段，你永遠跟我回答說是需要 18 個月的訓練時間！我告訴你，包括勞工的相關權益和身體健康，更重要的是旅客的運輸安全永遠是一個很大的風險和問號。所以，勞動部除了對民營企業的勞檢之外，我現在講到的臺鐵的問題，同樣存在於台電公司，上會期我也質詢過勞動部部長有關台電的問題，所以，我建議，不只是臺鐵，包括台電部分也應該要儘速針對後續的員工進用問題提出相關計畫去解決，而不是像今年蔡英文總統直接下指導棋、摸摸頭、增加一些薪資或津貼，問題就會不見了，這個問題永遠存在，所以我要建議臺鐵局，這一次你們一定要正視此次一例一休通過之後所碰到的 11 小時輪班問題，包括勞工健康上的權益問題或旅客運輸上的安全問題，如果因勞工過勞後續發生的任何狀況都是你們不可承受之重，所以請儘速提出一些方法，現在臺灣對罷工的容忍度其實非常地低，但是，工會的訴求事實上是合理的，我剛才提到的首先是臺鐵人力補足的問題，其次還有制度的傳承，因為你的員工有 54%都是中高齡，接下來的 10 年，你們要面對大量的退休潮，也會有財力上的問題，因為要負擔退休金，你們要如何做好師徒制度的傳承以培養後續人才，因為你剛才說司機員的訓練需要 18 個月以上的時間？另外，未來勞動部又要如何加強勞檢的工作？部長，我會盯著看你們怎麼做。上述這兩個問題都是我們自己可以監督得到，也是媒體高度關注的，包括一例一休通過之後的後續問題、興航員工後續相關問題、臺鐵員工權益及運輸安全的問題，希望郭部長好好關注一下。謝謝。

鐘副局長清達：謝謝委員的關心。

主席：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。9 點半的時候又有兩百名興航員工到交通部去抗議了，請問勞動部有掌握這樣的情況嗎？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。關係司這幾天一直都跟他們保持密切聯繫，請司長答復。

王委員育敏：他們現在在那邊抗議的主要訴求，你們了解是什麼問題嗎？

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。他們有兩大訴求，第一個是有關員工的工作權、希望得到安置，他們還想回到航空業工作；第二個是希望在資遣條件上從優。

王委員育敏：不是，今天他們抗議的主題在於，現在有 25 名被轉職到遠航，另有 30 名是到華信，對不對？結果他們說轉職之後好像是被羞辱一樣，薪水變低了，有的少了大概 1 萬元或者達一半，而且還有人是用時薪制，每小時是 150 元或 180 元。他們說自己原來擁有一個正職的工作，被轉職以後怎麼就變成好像是打工仔一樣、淪為打工的處境！這就是本席要就教勞動部的，

要求轉職是他們的訴求之一，但怎麼會是好像就隨便塞一個工作給他們！不是很重視他們的工作價值。看起來其他的航空公司並沒有好好地善待他們，他們所得到的勞動條件和薪資待遇比原來在復興航空的時候還要差，怎麼會有這樣的現象？這樣子就不算是幫他們順利轉職啊！

郭部長芳煜：我完全同意委員的看法，民航局的同仁也在這裡，可不可以跟他們了解一下？

王委員育敏：好，是不是有這樣子的現象？他們在現場所抗議的是自己已經變成打工仔了。而有的都還沒有轉職，目前轉職的數量很少，總共是 55 名，而總失業員工高達 1,700 名嘛！即使這 55 名已經轉職，他們得到的勞動條件、待遇和原本在興航的時候並不一樣，有的還按時計薪，而且他們說從早上 7 點至晚上 11 點要分 3 班次待在機場，就是這樣子被調來調去。你們有掌握這種情況嗎？

主席：請交通部民航局李專門委員答復。

李專門委員東陽：主席、各位委員。原則上每一家公司聘用人，當然按照他們自身的制度。至於委員提到他們被調來調去或採時計薪制，我們回去會跟該公司了解一下目前他們的聘僱關係為何。

王委員育敏：好，他們正在交通部前面抗議。

李專門委員東陽：了解，我們會去了解。

王委員育敏：這是他們所反映的問題。

接下來我要問部長，事實上大解法就是要保護勞工，避免有一些公司惡性倒閉，使員工頓時失去工作而影響生計。但以這次興航事件來看，按照大解法，他們解僱了 1,700 名員工，應該要在 2 個月前通知，結果竟然是在前一天才講，然後立刻就解散了。針對這樣的情況，現在你們是怎麼處罰他們？

王司長厚偉：他們當初遞出來的大量解僱計畫書是寫在 2 個月後大量解僱，在宣布完之後就開始遞，遞出來的時間……

王委員育敏：那他們是什麼時候解職？已經解職啦！

王司長厚偉：他們的時間點是 1 月 22 日。

王委員育敏：現在抗議的這些員工不是早就已經失業了嗎？

王司長厚偉：所以當初他們……

王委員育敏：他們有遞？他們遞的大解計畫書是寫 1 月 22 日才要解職？

王司長厚偉：對。

王委員育敏：結果他們是隔天就解職了，那怎麼辦？你們怎麼處理？

王司長厚偉：如果當初遞的計畫跟之後所執行的不一樣，那就依照大量解僱勞工保護法，臺北市政府勞動局可以處罰至 50 萬元。

王委員育敏：不應該是一次罰吧？按照大解法的精神，是要限期令其通知或公告揭示，可按日連續處罰耶！

王司長厚偉：當初設計這個法的原意在於，於 60 天前通知，之後雙方就開始協商，有時候公司是沒有工作可以做，勞資雙方如果協商好、勞工同意提早離開，不一定要等到最後一天，因為都沒有工作可以做，有的勞工找到工作就離開了，甚至有的勞工符合退休標準所以也離開了。因

此在 1 月 22 日以前，提早的話是沒有關係的，那就要看每一個員工離開的狀況是怎麼樣，再來做處理。

王委員育敏：按照原來大解法的精神，你們是要嚇阻，不希望有這樣的情況嘛！就是公司不要突襲式地讓員工毫無心理準備，而且他們也沒有時間去找工作，不能用這樣的方式，但我們看到興航就是用這樣子的方式啊！他們是突襲，然後就立刻宣布解散，根本沒有事先告知所屬工會，工會也沒有收到訊息。如果按照他們自己的期程，你說的是 1 月 22 日，但公司都已經解散光了，所以他們根本沒有預留這 2 個月的準備時間，對於這樣的情況，我們可以說興航有重大故意，並不是不可控制的。大解法裡面有一個特殊情況是，因天災、事變或突發事件始不受 60 日之限制，但興航是有預謀的，並非突然發生重大事故，像是突然又掉了一架飛機什麼的，所以才做這樣的事情。

在這樣的情況底下，你們除了依據大解法，還有一個是行政罰法第十五條，條文規定得非常清楚，該行為人如有故意或重大過失時，應並受同一規定罰鍰之處罰。這個你們有沒有想過？就興航的情況來講，我覺得他們完全是故意的，而且一下子就讓 1,700 名員工走路，這個是非常重大的情況。你們有沒有想過要針對行政罰法第十五條來處理？不是只有罰公司，還包括行為人。現在興航有很多員工對於他們的董事長非常不滿，這部分你們是不是可以引用行政罰法第十五條的規定而處罰到公司的負責人？

郭部長芳煜：謝謝委員提醒，之前我們真的是也沒想過這個條文，我們再跟臺北市政府研究一下，提醒他們看可不可以應用這個條文。

王委員育敏：好，本席提醒你們。目前臺北市政府如果只有罰興航 50 萬元，完全不符合比例原則，他們無預警解僱這麼多勞工，受到行政單位的懲罰只是 50 萬元！而且這還是針對公司，不是處罰負責人個人！本席希望你們回去好好研議，過去公平交易委員會在 2008 年就曾引用過這個法條，不只處罰公司，還處罰他們的負責人，當時桶裝瓦斯聯合漲價的時候，公平會曾經做出這樣的處罰，本席希望你們能夠看到這個層面。

另外，大解法很重要的一個規定就是這 2 個月的時間，因為考量到員工的生計問題，要有一些輔導轉業的方案。請問興航的輔導轉業方案為何？到目前為止都是政府單位在幫他們的忙，還是他們自己有努力在幫員工轉業，有嗎？或者現在他們就是撒手不管，反正已經宣布公司解散，就不關他們的事了？

李專門委員東陽：民航局自己做的部分，在他們停飛之後，我們有找華航、長榮辦了幾場有關機師聘任的……

王委員育敏：都是你們找的，對不對？既然興航還說他們有送解僱計畫書，可是沒有按照計畫書來進行，那他們有沒有記載輔導轉業的方案？他們要怎麼協助員工去轉業、有沒有做這個部分？

李專門委員東陽：大解法部分可能還是要請勞動部回答。

我們所知道的是，國內有一些飯店或航太業有 offer 的機會就會直接找復興航空，由復興航空轉介給員工。

王委員育敏：就你們看到的，復興航空有沒有積極幫他們自己的員工找下一份工作？

王司長厚偉：興航是有表達，譬如地勤，他們有跟那些公司協商，反正他們還是有需要，興航就把這些人轉介紹給那些航空公司做地勤業務。當然有很多種不同的對象，興航也嘗試去找了一些，甚至他們也提到由自己的國產集團來招募員工，但就他們的表達是，很多公司跟這些員工之間的媒合狀況在速度上沒有那麼快……

王委員育敏：請問他們有成立一個小組在執行這些工作事項嗎？就是寫在計畫書上的部分，後續在協助員工轉業的這一塊，我要了解興航到底有沒有善盡執行的責任，有沒有在做？書面上寫的都很好聽，但寫完之後他們完全都不執行，也沒有在做啊！為什麼我們看到興航的員工抗議聲這麼大？就是因為他們覺得原來興航的這個老闆並沒有設身處地在幫他們著想，也沒有認真在推動、協助他們轉業。現在看起來反而是交通部站在第一線幫助興航的員工，難道復興航空可以這樣子拍拍屁股就走，不用負起他們該負的責任嗎？這是大解法的相關規定，如果他們的計畫書是這樣寫，他們就要這樣執行，而勞動部作為主管機關，你們要督促他們，或者現在是由臺北市政府負責，那你們要叫臺北市政府督促興航，這些事情還是要做，這是大解法最重要的精神。

如果這一次興航這樣撒手不管，然後所有責任都由政府單位扛，這會種下一個惡例，而且罰款還這麼輕；如果下一次再出現這種不良企業，他們要解僱 500 人、1,000 人都沒有關係，反正得到的最大懲罰頂多是被罰 50 萬元，其他的則撒手不管，反正他們只要宣告解散，就沒有他們的事了。我覺得這件事情是一個很負面的教材，亦即這個不負責任的企業這麼惡意對待員工；但是我希望從這樣的事件中，主管機關可以看到還有哪一些是有漏洞的，像大解法，我覺得像這次發生這麼大的事件，大解法根本產生不了任何作用，他們 1 月 22 日還是可以解散走人，他們只是送來一個虛的東西。到底我們政府部門對於這種不良企業有沒有更強的行政工具？交通部也要注意，對於這麼重要的航權，他們說不飛就不飛，這真是非常兒戲的事情，而且還嚴重衝擊到我們的交通以及民眾的作息。

因此我希望從這次的案例裡面，大解法一定要修，要不然它會變成沒有牙齒的老虎，你們只是把大解法晾在那裡，但卻完全沒有辦法可以約束這種不良企業，現在這個罰則也是過低的，而且一次罰也是不對的，你們應該按照天數來處罰。以這次興航的事件來講，規定是要在 2 個月前事先報備，結果他們沒有，就這樣提前解散，你們應該按天數處罰他們，這在第七十九條原來大概就有這樣的精神，我希望將來的修法可以讓它的語意更為明確，如果你們照大解法按日處罰，那 60 天每天以最高的 50 萬元處罰，總數是 3,000 萬元，那跟罰 50 萬元是不一樣的，要讓一個大企業知道，如果現在主管機關要下重手，要按日來連續處罰，用最高的罰款處罰的話，就是 3,000 萬元的代價，這跟罰 50 萬元是不一樣的，可能重罰才会有嚇阻的效果。我希望興航的後續事情跟興航員工的權益，勞動部跟交通部都要負起責任；現在是興航不負責任，但如果主管機關再不負起責任，這些員工的權益就更沒有保障了；我希望你們還是要積極介入處理，然後法令的部分，我認為大解法要重新修法。

郭部長芳煜：好，我們會來檢討。

王委員育敏：好，謝謝。

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。臺鐵工會昨天有將近 3,000 人上街抗議，這個前面也有幾位委員質詢過了，但是針對這個部分我還是有幾個問題想要請教副局長，面對這種人力不足，臺鐵有沒有什麼配套措施？

主席：請交通部臺鐵局鐘副局長答復。

鐘副局長清達：主席、各位委員。這個問題我剛才已經有稍微做一些說明，基本上，我們當然……

陳委員宜民：在短缺的 2,500 人裡面，應該有一些是駕駛、有一些是站務？

鐘副局長清達：對。

陳委員宜民：駕駛大概占了多少人？

鐘副局長清達：駕駛差不多有五百六十幾個人。

陳委員宜民：這些駕駛是馬上就可以補齊的嗎？他們要先接受訓練吧！

鐘副局長清達：是，我跟委員報告，對於安全性的人力跟必要性的人力，我們會優先補足，因為司機員的……

陳委員宜民：對，那這些人需要多久的訓練時間？

鐘副局長清達：差不多需要 18 個月到 24 個月，就是一年半到 2 年。

陳委員宜民：需要 18 個月到 24 個月才能補足，但這個規定明年不是馬上就要上路了嗎？部長，我問一下，一例一休有緩衝期嗎？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。沒有。

陳委員宜民：昨天臺鐵企業工會關心的就是這個，既然沒有緩衝期，臺鐵馬上會缺少 560 個駕駛，缺少的駕駛還要 18 個月到 24 個月才能夠訓練完成；這是人命關天的事情，鐵路駕駛的工作錯綜複雜，軌道彎過來又彎過去，人力一旦訓練不足可能會造成火車對撞，這很不得了！死傷會很慘重。這個規定沒有緩衝期，他們又缺五百多個駕駛，那要怎麼辦？

郭部長芳煜：這是臺鐵的專業問題，真的只有臺鐵跟交通部才有辦法想得出來……

陳委員宜民：我問你要怎麼辦？

郭部長芳煜：要趕快緊急去處理。

陳委員宜民：臺鐵可能只是一個例子，還有很多其他涉及公共危險、交通、公共安全的行業也都沒有緩衝期；只要總統公告，這個規定明年 1 月 1 日上路之後，你們馬上就要去做勞檢，是不是？

郭部長芳煜：是，新法上路之後，我們當然就要去做勞檢。

陳委員宜民：好，那我問一下，昨天臺鐵企業工會也有提到，因為人力調度的問題，所以以後只要是二等以下的車站可能晚上 10 點後都不營業、不賣票。這些車站還可能都要關掉，這總共有 195 個，我們可以看到這些車站有很多都是主要幹線的車站，這將會大大影響到民眾的權益，請問一下副局長，這要怎麼辦？

鐘副局長清達：跟委員報告，事實上，現在二等以下的車站，一般都只有開行區間車，自強號一般

都是不停的。

陳委員宜民：對，我就問，這些車站明年 1 月 1 日以後會不會關，你告訴我？

鐘副局長清達：不會。

陳委員宜民：不會關。這是民眾最關心的，因為有人預告說會關。那麼你們會優先補足這些站務、票務和道工的人力，是不是？

鐘副局長清達：我們會優先補足的就是我剛才講的，像司機、乘務人員，這些都是優先要補足的；至於比較不涉及到安全性工作的部分，我們會用替代人力因應。另外，現在全省有 227 個臺鐵車站，只要是一般的車站、自強號不停靠的車站，民眾使用悠遊卡就可以進去……

陳委員宜民：所以不會關？

鐘副局長清達：是。

陳委員宜民：好，謝謝。接下來，我要問一下部長，昨天報紙有提到你們的明師高徒，指出這個計畫是 2013 年開始推動的，是一對一的教學，3 年來總共有 3,280 對師徒參與計畫，截至目前，有 261 對還在計畫執行中。勞動部做的案例分享電子書有提到很多傳統技藝，不管是漆器、雕工，甚至是漫畫，還有布袋戲，這些都有在做很好的傳承，這些都是很好的典範，但是你們說做完這些就要喊卡了，對不對？部長，這麼好的一個計畫為什麼要喊卡？

郭部長芳煜：是，報告委員，過去我們在委員會進行業務報告時，委員有給我們一些指教，對於如果真的執行不是很好的，要去檢討，而這個部分是我們檢討之後……

陳委員宜民：你覺得這個執行得不夠好，就是陳雄文當部長的時候執行得很爛，可是當時你是次長耶！

郭部長芳煜：這是一個好案子，但是在執行時有 2 個問題……

陳委員宜民：雖然這個計畫只剩下 261 對、522 個師徒，但是去蕪存菁的結果，為什麼不能夠讓這 261 個師父可以繼續教育其他的年輕人？現在有很多人失業，去蕪存菁的結果，你不一定要把它卡掉。

郭部長芳煜：報告委員，就是這 4 個字「去蕪存菁」，所以我們要把「蕪」的部分弄掉，把「菁」留下來。

陳委員宜民：所以你會繼續做？

郭部長芳煜：好的部分我們一定會留下來。

陳委員宜民：所以這個計畫你會繼續做？

郭部長芳煜：不是，明師高徒這個計畫停了。

陳委員宜民：停掉了？

郭部長芳煜：但是當中比較好的部分，我們會用另外一個……

陳委員宜民：另外會有什麼？

郭部長芳煜：我們會有其他計畫繼續用這種方式來執行。

陳委員宜民：這個計畫明年就喊卡了，你怎麼會有另外的計畫？好，如果是這樣，你是不是可以另外提出一個新的版本？

郭部長芳煜：我們會把好的部分留下來，然後結合……

陳委員宜民：但是在本席還沒有質詢之前，為什麼你們明年度的預算沒有提出一個延續型的計畫？你們沒有 2.0 版啊！

郭部長芳煜：不是延續型的，而是在已經進行的計畫中，把這個東西融納進去，讓它新的效果可以更好。

陳委員宜民：但是你就是沒有這樣子的說明，所以外界才會質疑。

郭部長芳煜：之前我好像也有問過這個案子的問題是在哪裡，我們也已經跟委員報告過了，就是它的離訓率高。

陳委員宜民：但是你應該讓它繼續下去，好不好？

郭部長芳煜：好的部分我們會把它留下來，不好的我們就把它拿掉。

陳委員宜民：我要講的是，不要在媒體上面亂講話，說是因為執行不力、做得不好，所以要把它關掉，不是因為這個樣子，其實如果有 8%是好的，去蕪存菁之後，如果有第二版把它繼續下去，這代表新政府還是可以延續原來舊政府的 program，可以往下做嘛！

郭部長芳煜：就是委員這個意思，我們會把好的部分留下來。

陳委員宜民：接下來，我們來看 7 休 1 的事情，其實 7 休 1 的令釋 10 月 1 日已經生效，你們公布必須經過勞工的同意後，才可以連續上班超過 6 天，但最多不得超過 12 天。而勞工在國外、船艦、航空器、闖場或電廠歲修執行職務，致有連續工作逾 6 日之必要者，可以不需要遵守 7 休 1。對不對？

郭部長芳煜：最多 12 天。

陳委員宜民：好，最多 12 天，但現在有人來跟本席陳情，他們說核三廠的歲修是 42 天，但是他們現在繞過工會，直接謊稱說勞工已經同意，要求他們在歲修的時候不能 7 休 1。如果有這樣的狀況，那要怎麼辦？

郭部長芳煜：這是違法的。

陳委員宜民：對，這是違法的。

郭部長芳煜：他們需要替換人力。

陳委員宜民：這是核三廠，這不是開玩笑的，萬一到時候發生像福島那樣的事情，所以他們一定不能夠過勞。

郭部長芳煜：當然，這是確定的事情。

陳委員宜民：所以請部長一定要注意一下這個狀況。

郭部長芳煜：好，沒問題。

陳委員宜民：現在一例一休即將上路，但是其中最被勞工朋友們詬病的，就是看得到吃不到，為什麼吃不到？因為有這 2 個解釋函，一個是臺〈79〉勞動 2 字第 22155 號函，上面指出，勞工延長工作時間後，如同意補休而放棄領取延長工資，因為法所不禁。另一個是臺〈87〉勞動 2 字第 037426 號函，該函指出，勞工應否於休假日工作及該假日應工作多久，應由雇主決定。我記得之前也質詢過，部長也說休息日加班僅換 1 天補休是不公平的。請問以上這 2 個解釋函什麼

時候才要拿掉？

郭部長芳煜：報告委員，一例一休這個案子過了之後，所有的解釋函都正在檢討當中，我先請司長來跟你報告。

陳委員宜民：你們正在檢討，好，請你告訴我，這 2 個解釋函什麼時候會刪掉？

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。勞基法確實有提到課雇主的責任，就是員工有加班的事實，當然雇主一定要……

陳委員宜民：你告訴我，你們什麼時候要把它廢掉？部長都已經說這是不公平的東西。

謝司長倩蓓：但是補休的部分……

陳委員宜民：這對勞工是不公平的，他只有補休，卻領不到錢，對不對？

謝司長倩蓓：補休的部分我剛剛要說明的是……

陳委員宜民：資方讓他去補休，但是沒有給他……

謝司長倩蓓：雇主不能要求勞工只能夠補休而不領加班費。

陳委員宜民：對，但是這個解釋函就是這個樣子。

謝司長倩蓓：這個地方我要說明的是，雇主一定要付加班費，但是勞工不領加班費，他要選擇補休，這個權利是在勞工的身上。

陳委員宜民：是。

謝司長倩蓓：勞工如果告訴雇主說，我不要領加班費，我要補休，那就要去協商。

陳委員宜民：我知道，你不要在那邊繞口令好嗎？

謝司長倩蓓：是。

陳委員宜民：我現在就是問你，什麼時候可以廢止這 2 個解釋函？

謝司長倩蓓：關於補休的部分，勞基法並沒有任何一個文字說可以補休，當然，這個問題上次有提到說，這個是不是要在法令上……

陳委員宜民：好，最高行政法院也認為，縱使勞工同意，也不得使勞工在該假日工作。因此我請勞動部要注意這個問題，請廢止不合時宜的這 2 個解釋函，同時要修訂 10 月發布的第三十六條函釋令，回歸一例一休的基本精神。

報告主席，我還是會講一點原住民的東西，我本來也是要講原住民的職業傷害，可是陳曼麗委員已經講了，所以我就講這個。原住民的職災問題是很嚴重的，尤其是每千人就有 5.14 人，這比一般勞工的 3 點多還要來得高，我覺得這個東西應該在教育上去宣導，或是在預防醫學上還有很多可以著力的空間。

我今天另外要講一個，就是有關原住民歲時祭儀休假的問題。依據內政部發布的紀念日及節日實施辦法第四條規定，原住民族歲時祭儀為國定民俗節日，應放假 1 日。再依據勞動基準法第三十七條及勞基法施行細則第二十三條第三項第九款規定，原住民族歲時祭儀為各該原住民族勞工放假日，雇主應予放假且工資照給。我問一下勞動部部長，你知道有多少族有這種歲時祭儀？

郭部長芳煜：16 族。

陳委員宜民：這些歲時祭儀的假日有明訂在人事行政總處的行事曆上面嗎？有沒有列在這上面？

郭部長芳煜：這要由原民會公告。

陳委員宜民：這要由原民會公告，可是有列在這上面嗎？

主席：請原民會鍾副主任委員答復。

鍾副主任委員興華：主席、各位委員。沒有。

陳委員宜民：為什麼？為什麼這個行事曆的前面、後面都沒有？

鍾副主任委員興華：因為這個每年都會重新調查一次。

陳委員宜民：每年都會重新調查也是可以列上來啊！你總是要讓資方、讓我們的原住民勞工有一個依據，這就是一個 **promotion**，意思就是說，我們應該讓原住民的勞工知道這是他們的權利，他們可以放假。原住民族 16 個族的假期都不一樣，例如：雅美族今年在 6 月 5 日有一個收穫祭；邵族有祖靈祭，但它的時間是在 9 月裡面選一天。所以我在想，請問原民會的副主委，像這些東西不能夠在半年前就先調查出來，讓我們在 2017 年的行事曆中把它列出來，在後面的表格中把它做出來，有沒有可能可以辦得到？

鍾副主任委員興華：跟委員報告，像賽夏族在 11 月份舉辦的矮靈祭 10 年大祭，他們是在前一個月才決定是要在哪一天，而且都是由各家族的氏族長老聚集在一起討論的，像邵族是要在 9 月的哪一天祖靈祭，他們都是當年才決定的。就以我排灣族來講……

陳委員宜民：但是你們自己不是有一個有關你們節日的公告？

鍾副主任委員興華：是。

陳委員宜民：去年 12 月 4 日就有公告今年的放假時間，公告的時間是一個 **range**、範圍，但是我的建議是，如果可以很清楚的知道是哪一天，因為有滿多的族的放假日都是很清楚的，像太魯閣族是 10 月 15 日、賽德克族是 12 月 31 日……

鍾副主任委員興華：是，有些族的日期是很明確的。

陳委員宜民：像這些日期很明確的，是不是應該可以協調把它放進行事曆裡面？因為我覺得這樣一方面可以讓我們的雇主、我們的原住民朋友可以很清楚的知道哪一天他是可以放假的，只要他的身分證上面有那個族的族別，他那一天就可以放假，即使那天是禮拜天，他那天還是有薪假就對了，是不是？

鍾副主任委員興華：是。

陳委員宜民：我想這部分是很重要的。為落實原住民歲時祭儀的休假權益，並讓全國民眾得以共襄盛舉。這也是共襄盛舉的概念，把這些日期列上來，即使我不是原住民，但是我看到之後，我也會想要去參加，我也可以請個人的假去參加，我覺得這具有很重要的宣示作用，所以我們今天會提出一個提案並做成決議，希望原民會併同內政部、勞動部能夠重視這件事，在年度的日曆表及後面的說明欄中，把各族的祭儀名稱列入，以供作大家參考之用。謝謝。

鍾副主任委員興華：是，謝謝委員。

主席：謝謝陳委員，我想你提到的這個功課，難度應該滿高的，因為有些部落裡面的歲時祭儀是由

部落長老來決定，所以即便我們想要先列出來，恐怕也有困難。其實我本來想說今天不處理臨時提案，只是還沒宣布，既然陳委員有這樣的提案，我們只好受理，但必須等到詢答結束再來處理，到時候我們再看看是不是採附表的方式，這部分大家可以參考，我們也會開放討論，畢竟原住民有 800 多個部落，如果把所有部落的歲時祭儀全部列上去，這張表可能會變成厚厚的一本，或者是變成密密麻麻的一大張，所以實在是有點難度；但不論如何，我是贊成的，如果能夠全部列上去，那真的很好，只是你們得想個辦法才行。

另外，針對陳委員剛才的質詢，我也要提醒勞動部，記得我們在審查勞基法修正案時，特別談到晝夜輪班的問題，也就是要休滿 11 個小時；不過，這部分有個但書，那就是特殊行業另行處理……

郭部長芳煜：（在席位上）沒有……

主席：後來沒有了嗎？在說明欄上面啊！因為當時特別提到台鐵的問題，所以在我印象中有個但書在這邊，以因應一些特殊行業。是不是請黨團助理查一下？

郭部長芳煜：（在席位上）我們查一下。

主席：另外，有關職安署宣導的部分，剛才陳曼麗委員及陳宜民委員也都提到了。上次質詢時我就講過，劉署長跟我轉述，你們的主秘說那個展示不重要，你可能忘了，所以那個展示的部分……

劉署長傳名：（在席位上）我沒有說……

主席：因為你對人家的工作型態不了解，所以你去辦也沒有人會捧場，你總要有誘因吸引人家來嘛！包括時間要對、地點要對啊！有關這部分，我們委員同仁都很關心，因為宣導的確做得不夠，請你們不要再印那些 DVD 了，希望在宣導部分能夠加強。

現在休息 5 分鐘。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。

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。勞基法相關的修法已三讀通過，不管是一例一休、週休二日，或是增加特休、砍掉 7 天國定假日等等，重要的是接下來在明年 1 月 1 日上路之後要怎麼落實？還有，在執行上到底會面臨哪些問題？其實這段時間，本席辦公室直接獲很多中小企業人事處、人資處等等單位以及勞工朋友打來的詢問電話，甚至在我的臉書上面留言，內容不外是針對三讀過後，修正的新法即將上路可能造成的問題，諸如休息日加班，加班費到底如何計算？特休能不能真的休得到？雇主有哪些責任？所以針對接下來的一些問題，我還是要提出來，希望部長及司長可以完整說明。事實上，我查遍了勞動部的網站，雖然有相關的問答集，裡面也有做若干說明，但我覺得還是有疏漏之處，好比目前勞工及雇主可能面臨一些實務上的困境，所以我今天提出來，請部長及司長加以說明及解釋。

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。是，謝謝。

蔣委員萬安：首先，很多勞工朋友關切休息日加班的話，到底加班費要如何採計？請看投影片，如果我們的前提是採月薪制，平日 1 小時平均大概是 150 元工資，所以雇主在休息日請勞工來上班，加班費的計算方式就是，前 2 小時是以 150 元乘以一又三分之一再乘以 2，第 3、第 4 小時則是以 150 元乘以一又三分之二再乘以 2，所以 4 個小時總計是 900 元，沒有問題吧？

郭部長芳煜：沒有問題。

蔣委員萬安：如果勞工出勤 8 個小時，前 2 小時是以 150 元乘以一又三分之一再乘以 2，後面 6 個小時則是以 150 元乘以一又三分之二再乘以 6，這部分也沒有問題吧？

郭部長芳煜：是。

蔣委員萬安：一定沒有問題，因為這是立法理由所用的例子。關鍵就在於，從第 9 個小時開始，因為逾 8 小時，是以 12 小時計，所以如果雇主在休息日要勞工來上班 12 小時，請問加班費要怎麼計算？

郭部長芳煜：這個問題我們內部也討論過，我請謝司長向委員說明。

主席：請勞動部勞動條件及就業平等司謝司長答復。

謝司長倩蓓：主席、各位委員。這次修正的第二十四條明確規定，勞工如果在第三十六條所謂的休息日加班，工作時間在 2 小時以內，工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；如果超過 2 小時繼續工作，則按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。也就是說，在第 3 個小時之後一直到第 12 個小時，每個小時的工資額，另再加給一又三分之二以上。

蔣委員萬安：好，請看下一張。所以司長的講法是第一個算式，前面 2 個小時沒有問題，而 2 個小時之後按照條文解釋，是以平日每小時工資另再加給一又三分之二，亦即 2 個小時之後一直到第 12 小時，就是用 150 元乘以一又三分之二再乘以 10，總計是 2,900 元。但是我要提醒部長及司長，前面 8 個小時的算法沒有問題，重點在第 9 個小時開始到第 12 個小時，這 4 個小時用 150 元乘以 4，乃是原本月薪制應該要給的那個「1」，因為月薪制只包含休息日前 8 個小時的工資，但是第 9 個小時開始是沒有包含的，所以按照法條的文義來看，從第 9 個小時開始另再加給的意思應該是，除了第 9、第 10、第 11、第 12 小時的 1 要給他們，還要另再加給一又三分之二才對，也就是說，計算方式應該是 150 元乘以 4，再加上 150 元乘以一又三分之二再乘以 4。本席認為這樣的算式才會對勞工有利，這是第一點；第二點，這樣也才符合當初的立法目的，因為部長和司長都一再強調，在休息日加倍給薪，主要是希望能夠以價制量，但如果照司長剛才所言採用第一種算式，就會造成一種情況，亦即讓勞工在休息日加班，若是加班時數不斷增加，那麼勞工所獲取的工資反倒是減少的，從第 9 個小時開始就很明顯有這種情形，完全違背當初的立法目的。司長，按照法條的文義，應該是採用第二種算式，要補給勞工從第 9 個小時開始的月薪制所沒有包含原本工資的那個「1」，然後另再加給一又三分之二，這樣才對，這是法條很清楚的文字，如果採用第一種算式，一來一往之間差別非常大。因此，本席希望勞動部清楚解釋，按照法條的文義，為什麼是採行第一種對勞工反而不利的算式？

謝司長倩蓓：報告委員，有關休息日上班的加班費，在這次修法時，已特別針對第二十四條增訂第

二項及第三項，這兩項脫離了第一項相關的規定。第一項的規定是，延長工作時間在 2 小時以內，按平日每小時工資額加給三分之一。相信委員很清楚，這次修法在委員會協商時，大家已充分討論，而且也都有認知，那就是為了保障勞工、落實週休二日，所以要把休息日的加班費提高，也因此，我們在第二十四條增訂第二項「另再加給」這樣的文字。還有，第三項的部分是加班時數如果在 4 小時之內，以 4 小時計；如果超過 4 小時，不到 8 小時，則以 8 小時計；超過 8 小時，則以 12 小時計。這都是整個加成的保障，讓勞工在休息日上班的加班費可以大幅提高，以落實照顧勞工的權益。可見當初的立法意旨，就是把休息日的加班費另以第二項及第三項單獨明定，它的立法邏輯跟第一項是有區隔的，因為我們要落實勞工週休二日，所謂休息是原則、加班是例外的精神，這是當初的立法意旨。

蔣委員萬安：沒有錯，司長等於是把法條再唸一遍，法條的文字非常清楚，就是「另再加給一又三分之二」；但如果按照月薪制，休息日前 8 小時沒有問題，因為原本的月薪裡面就包括這前 8 小時，所以那個「1」已經給勞工了，也因此，前 8 小時的加班費是以 150 元乘以一又三分之一和一又三分之二，但從第 9 個小時開始，月薪制並沒有包含……

謝司長倩蓓：我知道……

蔣委員萬安：司長是說已在第二十四條第二項及第三項特別立法，以便和第一項有所區隔；但是不可否認，實際上還是會面臨我所說的問題，而且重點是它會造成一種很詭異的現象，那就是照說加班時數愈長，領到的加班費就會愈多，可是事實上，從第 9 個小時開始，勞工領到的加班費卻是減少的，這已完全違背當初勞動部一再強調的，休息日加倍給薪是要以價制量。我想這是很嚴重的問題，希望勞動部能夠站在對勞工有利的立場給予他們加班費，而且應該是加班時數愈長，加班費就遞增。令人遺憾的是，不管是立法理由，還是你們的問答集裡面，針對第 9 個小時開始的加班費計算，並沒有任何解釋，也沒有舉任何例子來做說明，剛好就在第 8 個小時停止了。如果真的照司長講的，你們就是採比較少的算式，那就請你們在問答集裡面明白寫出來，從第 9 個小時開始，計算方式就是這樣，可以嗎？

謝司長倩蓓：我要再次強調，勞工加班到第 9 個小時，雇主要負擔的是 12 個小時的加班費；勞工加班到第 10 個小時，也是一樣，不是只領 1 個小時的加班費……

蔣委員萬安：沒有錯……

謝司長倩蓓：所以這個部分已經是大幅提高……

蔣委員萬安：但事實上，雇主給勞工 12 小時的工資，可能只請他做 9 小時嗎？一定是請他做滿嘛！這是一種成本考量，所以看似加班 9 小時，給 12 小時的加班費，但在實務上，雇主一定是讓勞工出勤做滿 12 小時才會給他 12 小時的工資。司長，沒有關係，如果你們很確定，就採第一種算式，請你們在問答集裡面把這部分說明清楚，可以嗎？

謝司長倩蓓：可以啊！

蔣委員萬安：另外，針對特休假，我要請教部長，有關這次修法的第三十八條第四項折算工資的部分，是不是按照條文的文義，不問任何原因，只要年度終了或合約終止時，勞工所累積的特休假，如果沒有休完，雇主就要折算工資給他？

郭部長芳煜：是。

蔣委員萬安：在我們整個修法的過程中，並沒有採納讓特休假可以遞延的作法，對不對？

郭部長芳煜：那時討論過……

蔣委員萬安：所以依照三讀通過的版本，特休假沒有休完，是無法遞延的，對不對？

郭部長芳煜：是。

蔣委員萬安：其實依照三讀通過的版本，是讓勞工有所選擇，如果他願意休假，可以排定時間；如果他沒有辦法休假，不論任何原因，雇主都要折算工資給他，對不對？

郭部長芳煜：是。

蔣委員萬安：如果勞工向雇主表明不要折算工資，而且經過協商，雙方合意遞延到下個年度再來特休，這樣是否可行？

郭部長芳煜：在法律上並沒有這樣規定。

蔣委員萬安：為什麼不行？

郭部長芳煜：因為我們當初並未同意讓合意遞延入法，所以現在就沒有遞延這樣的選項。

蔣委員萬安：可是勞工就是想要休假，不願意換領工資啊！再說，他跟雇主都做了協商，雇主也同意，為什麼不能讓他的特休遞延到下個年度呢？為什麼年度終了假沒休完，就一定要用錢來換，讓他這個特休休不到？

郭部長芳煜：當初我們在修法時已澈底討論，為了讓雇主跟勞工之間未來的爭議減少，必須在當年度就結算清楚。如果現在又要在法外讓他們可以便宜行事……

蔣委員萬安：這不是法外啦！其實整個修法過程，包括每一次逐條審查，我都在場，而且不管是委員會或是黨團進行協商，我也都有參與，就我印象所及，對於這部分，我們並沒有充分討論。我再說一次，現在的情況是，勞資雙方協商合意，勞工不換領工資，但要把特休遞延，這可能是因為工廠急單要趕，勞工無法排定日期特休，所以跟老板表明不要換領工資，而是要把特休遞延到下個年度，就以現在為例，年度即將終了，我跟雇主說是否可以在明年 2 月排定我累積還沒有休完的特休，雇主也同意了，我們勞資雙方協商合意了，但是照部長的講法，為什麼卻是把法條的文義解釋限縮到這種程度，不讓勞工遞延他的特休？

謝司長倩蓓：其實針對這個部分，我們在委員會及黨團協商時均已充分討論，當初我們之所以要在第三十八條明定……

蔣委員萬安：對，第三十八條第四項的規定很清楚，不論任何原因，年度終了就要折算工資……

謝司長倩蓓：該項清楚規定雇主應發給工資，所以年度終了，勞工沒有休完的天數，雇主一定要發給工資。我們大家不都是希望讓勞工能夠看得到而且吃得到嗎？這是他的權益……

蔣委員萬安：沒有錯，但現在的問題是，年度終了時，勞工可能因為種種原因無法休完特休，結果你們強制在年度終了逼迫勞工拿錢來換取休假，可是他想要休息啊！特休的立法目的就是要讓勞工充分的休養生息，既然雇主也答應讓他的特休遞延到下年度，勞工也願意休息而不拿工資，為什麼你們要如此限縮解釋，反而讓勞工無法休到特休，而必須用錢來換血汗？這顯然已嚴重違反當初的立法目的。部長，這一條為什麼不能用函釋做一些放寬及說明，讓勞資協議在彼

此合意下，把勞工的特休遞延到下年度？否則的話，雇主大可用錢來換取勞工的血汗，買他的特休，而勞工想要休息就是休不到，這哪裡是照顧勞工權益？剛才我說了，好比從現在開始，我要把自己的特休延到明年 2 月，可是照你們的解釋就是沒有辦法，根本就是讓勞工看得到、吃不到嘛！這樣問題還是沒有辦法解決啊！

郭部長芳煜：委員所提的問題，其實在委員會都討論過了……

蔣委員萬安：對，所以這樣的情況……

郭部長芳煜：但是最後通過的版本還是沒有接納你的意見，所以這個時候如果你要我們用解釋令來解釋這樣的問題，對我們來講，已經逾越當時的立法……

蔣委員萬安：我們當初審查時，並沒有談到勞資協商彼此合意的話，可以讓特休遞延；我的版本是說，無論如何，都要讓特休可以遞延到下年度的 3 月。但是今天在實務上，很多中小企業及勞工朋友都在說，有的勞工本身想要特休，而且跟雇主談好了，雇主也同意，可是照勞動部的解釋，非得在年度終了折算工資不可，也就是讓雇主買他的特休，讓他休不到啊！我想這是非常荒謬的邏輯，希望部長及司長能夠重新研究這條條文，倘若你們可以透過函釋做一些放寬的解釋，我相信更能達到當初的修法目的，因為要真的讓勞工朋友看得到也吃得到！

最後，我要請教，特休假折算的工資，是否應該計入平均工資？這個問題非常重要，因為如果今天年度終了，雇主給勞工折算的特休假工資，可以算在平均工資裡面，那會有些什麼影響？第一，這牽涉到勞健保的計算；第二，勞退新制提撥也會跟著變動；當然，它對勞退舊制退休金以及資遣費的計算也有影響，因為資遣費是以離職前 6 個月的平均薪資來計算，所以部長是否可以充分說明，如果今天年度終了，而我已經累積 10 天的特休沒有休完，照你們的解釋，非得折算工資不可，那這個工資是否計入平均工資？這個問題除了會連動我剛才提到的那些費用的計算外，還會影響到加班費的計算，因為倘若勞工已經累積特休達 30 天，在年度終了雇主給他 30 天的工資，這樣的話，那加班費計算的基準到底要不要計入平均工資？

謝司長倩蓓：報告委員，勞基法第二條對於平均工資有很清楚的定義，即事由發生當日前 6 個月所得工資的總額去除以該期間總日數所算出來的金額。因此，勞工的特休沒有休完，要不要計入平均工資？這要看他沒有休的特休是不是在年度終結或契約終止發生時往前算 6 個月之內，這是第一點。

第二點，有關加班費的部分，當然是另外……

蔣委員萬安：司長還是沒有聽懂，我的意思是，好比現在是 12 月，而我已累積 10 天的特休沒有休完，照你們的解釋，雇主必須折算工資給我，而這筆折算的工資如果讓我在月薪之外多拿 1 萬元，那要不要計入平均工資？

謝司長倩蓓：勞工沒有休完的特休，折算工資後是否計入平均工資，這必須回歸平均工資的定義；至於其他加班費的部分，如果他的薪水是 3 萬元，加班費有 2,000 元，那麼在算特休時就以 3 萬元去算……

蔣委員萬安：所以司長的意思是不算入平均工資？

謝司長倩蓓：折算特休未休完的工資時，並不計入加班費的計算……

蔣委員萬安：好，那前面提到的勞健保計算呢？還有勞退的提撥、資遣費的計算……

謝司長倩蓓：這些都要回到工資的定義啊！

蔣委員萬安：可不可以說明一下？

謝司長倩蓓：就是他工作獲得的報酬……

蔣委員萬安：勞保金額的計算，是否計入平均工資？就以這個月為例，我要繳勞健保費，而今天折算了特休的工資，結果我比原本的月薪 3 萬元多拿 1 萬元，變成 4 萬元，那請問勞保計算的基準是 3 萬元？還是 4 萬元？

謝司長倩蓓：委員關心的是年度終結或契約終止時，勞工特休未休完，雇主必須折算工資的部分，也就是這個工資如何去定義？如何去給付？這些我們會在施行細則當中規範，而且我們會找相關單位共同討論……

蔣委員萬安：所以司長現在尚無定論？

謝司長倩蓓：不是……

蔣委員萬安：我可以告訴你，在司法實務上……

主席：請勞動部勞保局羅局長答復。

羅局長五湖：主席、各位委員。如果它的性質算是不休假加班費，那就要計入平均工資，因為勞工本來應該要休假卻沒有休，所以雇主給他的錢，在性質上如果定義為不休假加班費……

蔣委員萬安：那你們針對特休折算工資的部分，定義是什麼？

羅局長五湖：剛才我說了，因為這個……

蔣委員萬安：你們現在還不清楚嘛！

羅局長五湖：以前的不休假加班費，必須列入當月工資計算，所以它跟勞健保費及勞退提撥都有關……

蔣委員萬安：可是這不一樣，這是特休假折算的工資，對其性質，你們的定義是什麼？到底計不計入平均工資？

羅局長五湖：所謂平均工資是指退休前 6 個月拿的嘛！所以剛才我們說了，如果計入平均工資，就會牽涉到資遣費之類的計算；但這個不叫平均工資，而是列入當月工資來計算……

蔣委員萬安：好，那你們是否計入當月工資？

羅局長五湖：計入。

蔣委員萬安：為什麼？特休的性質……

羅局長五湖：因為它算是不休假以後所給的錢，叫做不休假加班費啊！

蔣委員萬安：在修法之前，有的雇主所折算的工資並不計入平均工資或是當月工資，因為特休假是讓勞工充分休息，而不是讓他拿來換錢的，所以在司法實務上，是不計入這些計算的基準裡面。但是從你們剛才的說明聽起來，你們對於折算特休工資的定義還不是很清楚，所以我們也不了解它到底列不列入勞健保、勞退提撥及加班費的計算裡面？部長，這是現在大家共同的問題，請你以書面答復本席。

郭部長芳煜：好，我會把委員所提的這些問題清楚的加以整理，然後不止給委員……

蔣委員萬安：也要給本委員會，同時要在你們網站上的問答集裡面說明清楚，包括勞健保、新舊制的勞退提撥、資遣費及加班費等等，都要有清楚的說明……

郭部長芳煜：好，我們會整理清楚，讓大家都能了解。

蔣委員萬安：本席今天所提的這些問題，都是現在大家搞不清楚的，可是勞動部也沒有對外說明，所以我要提醒部長，這次修法雖然已三讀通過，但是我始終不解，對於這麼重要的特休制度，勞動部竟然沒有提出自己的版本……

郭部長芳煜：這部分我已多次說明，我們的版本就是結合在黨團的版本裡面啦！

蔣委員萬安：事實證明你們是透過民進黨團提出……

郭部長芳煜：也不是透過，是基於時機點啦！因為我們原來沒有版本……

蔣委員萬安：部長，如果今天我是勞動部部長，我一定會為自己的政策成敗扛起責任；可是我看到的是，你在黨團協商或是在委員會協商時，竟然還對外大刺刺的說：「我從來沒有說過我們勞動部會提版本！」，如果我是部長，我這樣說，會覺得非常羞愧，因為勞基法是我掌管最重要的根本大法，竟然對於特休這個問題不提版本！不是你們提不出來，事實上你們提出來……

郭部長芳煜：委員不在行政單位，所以不知道我們的行政體系，其實勞動部在這次修法裡面，在那個時機點上……

蔣委員萬安：部長，現場有這麼多優秀的事務官，這麼專業，而且也的確針對特休這部分提出了第三十八條的修正版本，但是部長竟然對外說：「我從來沒有說過我們勞動部會提版本！」，今天這麼多事務官坐在這裡，他們心裡是不是會想：「部長，你掌管主要的政策方向，竟然對我們提出的版本不敢辯護、不敢為政策的成敗來扛起責任！」……

郭部長芳煜：我當然要負責任！

蔣委員萬安：但是你竟然不敢提……

郭部長芳煜：我們那時候不能提版本，但是我們有看法！我不是跟你報告過，我們有看法、我們有態度嗎？

蔣委員萬安：那你就出來講說：「我們提了版本，我為這個政策成敗來負責！」……

郭部長芳煜：我講說版本不是我們提……

蔣委員萬安：沒關係，不管是一例一休、特休或是砍掉 7 天國定假日，你們一再說一例一休對勞工是好的，因為可以落實週休二日。這次修法通過的條文，在明年 1 月 1 日就要正式上路，到時我們就檢視一下，如果前 6 個月勞工工資沒有提高，部長敢不敢下台負責？

郭部長芳煜：委員這個時候就在談這個事情，都還沒開始，我沒有必要在這裡做這樣的承諾啦！

蔣委員萬安：部長還是不敢嘛！

郭部長芳煜：這不是敢不敢的問題啦！

蔣委員萬安：好，謝謝。

主席：蔣委員有要問原住民的問題嗎？如果有的話，我可以多給你一點時間，因為我們等你等了 25 分鐘，以為你要關心我們。謝謝。

接下來請吳委員玉琴質詢。

吳委員玉琴：主席、各位列席官員、各位同仁。部長，今天我只請教你，不問原民會，因為我覺得主席下了一個很好的命題，就是外勞對原住民就業的影響，所以我整理了一些外勞政策要來請教勞動部。

請看投影片。從 1989 年開始，還沒有制定就服法之前，我們就開放重大工程引進外勞，經歷這麼多年下來，我們在引進外勞上，政策名目已達 18 個之多，也就是說，在這段時間內，我們一直有各種開放外勞的政策出來，包括剛開始的重大工程專案等等，及至 2014 年，連台商回台投資案，我們也開放了外勞的引進，甚至最近還有屠宰業申請引進外勞。因此，首先我要請教的是，這些琳瑯滿目的外勞政策到底是怎麼訂出來的？你們對於開放外勞，是如何擬定政策？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。其實從開放外勞以來到現在，我們一直都是與時俱進，所以才會成立一個……

吳委員玉琴：名目非常多耶！

郭部長芳煜：對，因為不同階段開放不同行業，加上不同需求及不同評估，所以在什麼時候要開放什麼行業、開放多少人，為此我們後來也成立一個平台，也就是政策諮詢小組，專門討論這些問題。這個平台包括勞、資、政、學，大家共同針對那個時期、那個階段的外勞需求來做一些政策性決定。

吳委員玉琴：那什麼叫做附加外籍勞工的數額？這個政策是怎麼出來的？是另外開一扇門嗎？

郭部長芳煜：當時政策諮詢小組認為，如果缺工問題真的無法解決，希望能夠以價制量，也就是除了原本的數額以外，再新增外加就業安定費，這樣就可以在有限額之內再附加外勞數額，以解決缺工問題。

吳委員玉琴：請看下一張，從這張圖可以看到什麼問題呢？那就是我們現有的外勞已超過 61 萬人，我指的是產業勞工的部分，不包括社服的部分。依照就服法的規定，為了保障國民的工作權，所以聘請外國人工作，不得妨礙本國的就業機會、勞動條件、經濟發展及社會安定。可是從我們的外勞政策來看，整個 3K 產業、特殊時程產業，外勞人數成長都十分驚人。尤其是在附加外籍勞工這部分，從 101 年時的 1 萬 6,000 人，到現在已增加到快 7 萬人，才短短 3、4 年，就成長 4 倍；像 3K 產業的成長速度也很快，竟然是 27 萬人。請告訴我，這個政策是怎麼形成的？為何成長如此快速？你們是不是幫企業開了一扇大門？

郭部長芳煜：有關 extra 這部分，我們最近也在檢討這個政策，例如我們之所以要訂定警戒指標，就是在檢討這樣的速度成長是不是合理？是不是要做調整？請委員看一下，這個 extra 開始時是 2013 年……

吳委員玉琴：對，2013 年是 1 萬 6,000 人，但現在已經接近 7 萬人了，才 3、4 年就成長 4 倍！

郭部長芳煜：坦白說，當時政策形成的背景，我們也不是很清楚……

吳委員玉琴：那核配比例有沒有超過 40% 的上限？

郭部長芳煜：沒有，絕對不會。

吳委員玉琴：因為你們之前有要求必須匡在 40% 之內嘛！

郭部長芳煜：所有的 extra 加上去，也不能超過 40%。

吳委員玉琴：是嗎？確定？

郭部長芳煜：確定。

吳委員玉琴：我覺得這個數字成長太快了……

郭部長芳煜：大概都是 10%、15% 在增加，絕對不會超過 40%，而且這個 extra 的部分，還要經過經濟部工業局的專業認定，看看申請的產業是否需要這樣的外勞，所以還是有一些專業的限定啦！不過，委員提到的政策背景，我們可能要回想一下，因為那個時候是……

吳委員玉琴：你的依據有一定的標準嗎？還是企業有需求，你就開放？你有沒有評估對國內的就業衝擊？

郭部長芳煜：應該都考慮過這些因素，然後政策評估小組才會做這樣的決定。我記得那時候應該是潘部長任內吧！

吳委員玉琴：你們現在新增兩個項目，分別是國內新增投資案及廠商回台投資案，這個數字現在還不是很大，但請問這是短期性？還是長期性？

主席：請勞動部勞發署跨國勞動力管理組薛組長答復。

薛組長鑑忠：主席、各位委員。短期性。

吳委員玉琴：多短？

薛組長鑑忠：它在 103 年底就已經截止……

吳委員玉琴：可是現在還是繼續存在啊！

薛組長鑑忠：是截止受理。

吳委員玉琴：所以不會再開放了？

薛組長鑑忠：對。

吳委員玉琴：可是我們看到整個外勞政策一直有各種名目出現耶！到底什麼時候開始？什麼時候結束？我們並不清楚，所以我整理這些資料之後，才清楚看到你們光是在產業外勞的開放上，就有 18 個名目；至於社福外勞，從 100 年之後也是急遽增加，剛開始是 42 萬人，現在已達 61 萬人，才 6 年的時間，竟然成長這麼多，請問有沒有失控？

郭部長芳煜：沒有具體的數字，我不敢講說是否失控；但是我們最近已加速訂定警戒指標，希望在今年年底訂出之後，明年就可適用，到時候我們再檢驗一下是不是……

吳委員玉琴：請看下一張，100 年時，我們的產業外勞占 1,000 萬就業人口的 2.14%，及至去年 9 月，這個比例已達 3.2%，這是很明顯的成長，因為我們的勞動人口沒有減少，可是外勞確實是大幅成長，而且已經超過從 90 年左右就開始維持的 2%。部長，你們的警戒線到底在哪裡？

請看下一張，勞動部好像一直用外勞來解決國內產業的需求，一直滿依賴以外籍勞工解決市場的需求，這樣真的是非常危險的事情。因此，現在我們要談警戒指標，最近經濟日報指出，照勞動部的規畫，產業外勞有 8 個指標，社福外勞有 4 個指標，請問你們如何管控這些指標？這個機制如何運作？

郭部長芳煜：相關細節請署長說明。

吳委員玉琴：好。

主席：請勞動部勞發署黃署長答復。

黃署長秋桂：主席、各位委員。照就服法的規定，誠如剛剛委員所提，外勞的引進是因為缺工，然而這不能影響到本國人的就業機會，還有勞動條件，甚至於經濟發展或社會安定。因此，我們就以法律律定的這四個因素作為外勞警戒指標的制定方向。

吳委員玉琴：既然如此，請問這個失蹤率或失業率到底要訂在多少才是警戒值？你們要回復我們，因為即使看過你們的報告，我們仍然看不出這個。

黃署長秋桂：跟委員報告，我們的警戒指標確有委託學者專家研究，之後內部再進行討論；基本上，這四個面向的因素可能在數字上呈現，比方失業率、外勞的逃跑率等等；亦即相關這四個面向的指標以數據呈現，然後會有一個趨勢，再從數字呈現的現象進一步討論外勞應該緊縮或甚至繼續開放。

吳委員玉琴：如果外勞人數占就業總人數的比率超過 2%，這算不算是重要的警戒線？

黃署長秋桂：因為這有四個面向，所以我們要再找學者專家解讀這些數據，解讀的意思是……

吳委員玉琴：這整個還是操控在你們的手上，因為這些指標……

黃署長秋桂：絕對不會如此，因為依法律規定，外勞警戒指標本就要透過勞、資、政、學的會商機制，所以這不是我們在操控，也不是由我們決定。

吳委員玉琴：請問這個指標是何時啟動？

黃署長秋桂：明年 1 月開始。

吳委員玉琴：你們會很清楚公告這些逃跑率、失業率等等的警戒指標？

黃署長秋桂：整個作業方式是我們本就有一個政策小組，外勞警戒指標也是今年在政策小組討論通過的；未來這四個面向的相關數據會提到政策小組，由大家進行解讀、討論，之後就如同剛剛和委員報告的，如果大家認為這已經是一個警訊，外勞可能必須限縮，我們當然會開始進行其他相關作業。

吳委員玉琴：希望明年你們能提供我們相關警戒指標的具體數字，不要再提供我們像這些指標那麼空泛的東西……

黃署長秋桂：當然。

吳委員玉琴：讓我們不知究竟超過哪一個警戒值，才必須控制外勞人數的成長。

郭部長芳煜：俟這個警戒指標一定案，我們就先提送一份資料給委員看看。

吳委員玉琴：好，謝謝。繼續要談外勞的聘僱對原住民就業的衝擊，上午聽到部長報告時，我們發現你們書面報告第 8 頁真有嚴重的錯誤，我都質疑你們的幕僚是不是故意混淆視聽？你們指出原住民從事服務業的比率是 64.71%。但是不管我如何計算，都無法算出這個數字。據原住民族就業狀況調查報告，其他服務業的占比才 14.86%，我不知你們加入哪些項目，因為不論我如何計算，都無法加到 64%，你們是故意混淆視聽嗎？

黃署長秋桂：絕對沒有這個意思，據原民會調查的這個統計資料，委員看的是其他服務業這項，可是我們看的是批發及零售業、運輸及倉儲業等等。

吳委員玉琴：那些都算入？

黃署長秋桂：對。這些全都算入，才會有這個數字，因為服務業的範圍非常廣，金融保險也屬於服務業，我們是以比較大類的行業認定統計這些數字。

吳委員玉琴：這樣是混淆視聽，如此算法有點混淆視聽，令人感覺原住民好像都從事服務業，但是原民會的報告就不是這個結果，你們應該具體呈現相關數字，不是夯不隆咚地計入這些數字，讓這個比率成為 64%，難怪我看到這個數字感到非常質疑。

黃署長秋桂：是，我們會檢討。

吳委員玉琴：接下來，據原住民就業者從事的職業統計，最多者為基層技術工及勞力工，比率將近三成。再者，據原住民就業者主要工作收入統計，薪資在 2 萬元以上未滿 3 萬元者占 37.44%，加上未滿 2 萬元者，共有 55%，請問這個圖像和何種圖像很相近？這和外勞勞動力的圖像很相近。因此，對於勞動部指出原住民的失業率沒有受到衝擊，顯示外籍勞工引進並未明顯影響原住民之就業的結論，我認為太過武斷，上午部長也表示這太過武斷。其實原住民從事的工作性質還有薪資水準都和外勞的勞動市場非常相近。上午原民會的報告也提到，在有外籍勞工的工廠或場域裡，原住民感受到他們的薪資和工時會受到一些影響。這是實務調查反映出的問題，勞動部不能矇著眼睛說沒有看到，這沒有影響。我對今天勞動部的報告不很認同，因為你們真的沒看到現今原住民的處境，現在他們的薪資真的偏低，有 55%未滿 3 萬元，如此情境顯示引進外勞真是對原住民的就業市場有相當的衝擊性。

我覺得主席今天這個命題像是出大學聯考的考題，讓我們很仔細分析和整理相關的外勞資料和原住民資料，而我們也發現雖然這不能說有因果關係，但確實對就業市場產生一些影響性，所以我們應該重視這個議題，而不是矇著眼。

郭部長芳煜：是，我們會……

吳委員玉琴：我真的請你們檢視外勞政策，不要讓這個政策一直這樣衝擊到本國的就業。

郭部長芳煜：了解，我們有意識到這件事情的嚴重性。

吳委員玉琴：好，我先質詢到此，謝謝。

郭部長芳煜：是，謝謝。

主席：謝謝。我記得之前也有其他原住民的委員提到外勞警戒線的問題，之後你們分析這個警戒線時，麻煩請納入原住民的勞動人口及類別等等因素；待會處理臨時提案時，我們也會提出相關的臨提。

繼續要請鍾委員孔炤質詢。鍾委員質詢完畢之後，我們中午休息，因為另有會議。

鍾委員孔炤：（在席位上）我是先和林靜儀委員調換質詢的順序。

主席：可是我們不是另有會議？

吳委員玉琴：（在席位上）會議在 12 時 30 分開始。

主席：對，但是鍾委員應該不會質詢 12 分鐘就結束。

鍾委員孔炤：（在席位上）我會盡量掌控時間。

主席：假如鍾委員準時結束質詢，林委員還有機會質詢，如果沒有，下午 2 時 30 分再繼續。

鍾委員孔炤：（在席位上）這樣的話，我會被林靜儀委員打，因為我好不容易才和他調換質詢的順序。

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。郭部長，我今天一大早就聽到好幾位委員特別和你提到「大量解僱勞工保護法」。

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。是。

鍾委員孔炤：最近國內大量解僱勞工的情形好像有上升。

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。相比上個月，最近的數字顯示人數減少，但是件數增加。

鍾委員孔炤：件數增加、人數減少不代表是好事。

郭部長芳煜：是。

鍾委員孔炤：我昨天看到一則新聞，針對台灣智慧卡公司的解散，雖然他們只有 27 人，但是你們有沒有掌控到，他們還是違反大解法，對不對？勞工人數未滿 30 人者，還是要 60 天前提報。不知你們有沒有掌控到這個情況？

王司長厚偉：我們都有掌握。

鍾委員孔炤：你們確定他們在 60 天前有提報給臺北市政府勞動局嗎？

王司長厚偉：有，我們今天還和臺北市政府勞動局確認，他們表示前往查訪時，這些人仍在受僱。

鍾委員孔炤：還在受僱？我的意思是既然這個公司已經要解散，它在解散之前有沒有提報給臺北市政府勞動局？

王司長厚偉：有通報。

鍾委員孔炤：它在 60 天前就已經通報了嗎？

王司長厚偉：對。

鍾委員孔炤：你確定它在 60 天前就通報了？

王司長厚偉：因為我們今天請勞動局去問，會不會通報歸通報，但已經先將人都弄走了？但臺北市政府勞動局說這些人還在。

鍾委員孔炤：你知道他們昨天怎麼講嗎？他們的理念與原則是收錢愈快愈好、付錢愈慢愈好；能欠就欠，能拖就拖。如果是這樣的理念，這 27 個人怎麼辦？針對這種說辭，你覺得他們後續對那些被資遣解散的員工會善待嗎？

郭部長芳煜：這個說辭是對廠商講的，還是對這些人講的？

鍾委員孔炤：廠商歸廠商，他們有另外一套說辭，針對廠商，他們習慣上是可以慢就慢，能夠拖就拖，這是他們做生意的原則，但如果把這個做生意的原則放到這些被資遣勞工的身上，能拖就拖、能不給就不給、能愈慢就愈好，怎麼辦？

郭部長芳煜：不管他們怎麼說，都不影響我們執法的立場。

鍾委員孔炤：執法上，不能因為他是理事長就比較大尾，應該一視同仁。

郭部長芳煜：當然，我們是一視同仁，該怎麼執法就怎麼執法。

鍾委員孔炤：該執法、該處理的，就要處理，所以我剛才就說，如果不符合「大解法」60 天的規定，該處罰就處罰。這個企業這麼大，罰它 50 萬元也不算多。

郭部長芳煜：絕不手軟。

鍾委員孔炤：這是我今天聽到部長最有 guts 的一句話，尤其是「大解法」第十五條規範：「為掌握勞動市場變動趨勢，中央主管機關應設置評估委員會，就事業單位大量解僱勞工原因進行資訊蒐集與評估，以作為產業及就業政策制訂之依據。」，你們對這一條有沒有處理過？因為要針對各種行業類別趨勢加以評估，才能掌握哪些行業會不會因為經濟因素或是什麼因素而造成大量解僱。

王司長厚偉：其實我們過去也開了很多次會議，很多委員及學者認為由大量解僱的數字要解讀整個勞動市場的發展趨勢，確實是有點困難。

鍾委員孔炤：因為「大解法」第十五條寫得很清楚，我只是問你這個評估委員會有沒有開過？

王司長厚偉：開過。

鍾委員孔炤：是民國幾年的事？

王司長厚偉：去年跟前年，我們開了好幾次，只是開到後面，與會委員……

鍾委員孔炤：你們真的有按照第十五條規定，進行相關行業類別資訊的蒐集與評估，以作為產業及就業政策制訂之依據，評估委員會有澈底討論並執行嗎？還是反正因為第十五條有規定，我就找人來開會，然後也沒有後續？

王司長厚偉：主要是談到大解的數字，因為關係司在執行「大解法」，用大解數字來解讀所有就業趨勢，然而就業趨勢的影響有很多東西，光靠大解人數的數字來解讀就業趨勢的話，我們開了好幾次會……

鍾委員孔炤：你們第十五條定位得很清楚，就是要掌握市場變動趨勢，如果連市場變動趨勢都掌握不住，你們怎麼規劃接下來的產業及就業政策？你們應該善用條文裡面給你們的規範。我們也很清楚，「大解法」基本上是程序法，你們哪有能力預估它明天會倒店？但是第十五條可以作為輔助「大解法」來處理後續，你們也能掌握市場脈動。我的意思是給了你們這個第十五條，你們應該善用條文。

郭部長芳煜：謝謝委員提醒，關於如何善用第十五條，我們會再斟酌考慮。

鍾委員孔炤：根據組織法第五條，勞動部對於第十一條的預警相關資訊，應該可以每季提供給委員會做參考。

王司長厚偉：預警通報部分，因為涉及每個公司現在的狀態，我們都有給地方政府；如果要提供給委員，我們怕公司雖然可能有些狀況，但沒有到要真正發生什麼事情，所以我們有時候會儘量保密，因為一公開恐怕……

鍾委員孔炤：我只是希望提供給委員會，這有困難嗎？會後再研議好了，我不要造成你們的困擾。

郭部長芳煜：對，這有些顧慮。

鍾委員孔炤：剛剛主席說要給我多一點時間，是因為我今天特別要針對原住民勞動權益提出一些問

題，為他們多增加一些就業機會。從剛才的報告可以看到原住民的就業狀況，他們的行業類別大概就是以「其他服務業」、「營建工程業」及「製造業」為最多。原住民就業者之中，有 29% 都是基層技術工與勞力工，只有 17% 是服務及銷售工作人員。剛才吳玉琴委員特別提到，再怎麼兜也兜不出來，那是因為你們那個「服務業」的類別就含括很多。在原住民的行業類別中，你們認為是服務業占最多數，其實是製造業與營造業占最多數，因為他們基本上都是基層技術工與勞力工。尤其關於非典型工作的型態，你們說是每週工作少於 35 小時的定期契約工、短期契約工及派遣工，但在實務上，這些原住民平均工作時數每週都超過 48 小時還是 54 小時？

郭部長芳煜：這部分剛才有個報告，是 47 個小時……

鍾委員孔炤：這比現有法令規範還要多，對不對？

郭部長芳煜：對。

鍾委員孔炤：多的原因為何，你們有沒有討論？你們的報告只是說比較多，但多在哪裡？我看你們有 30 幾個小時的，也有 50 幾個小時的，平均就是 47 個小時，如果每個禮拜都要工作六、七十個小時，那是什麼樣的行業類別？是承攬工要趕著把工程完成？還是屬於非典型人力？

主席：請勞動部勞發署黃署長答復。

黃署長秋桂：主席、各位委員。我們是直接參考原民會的調查報告。

鍾委員孔炤：陳瑩委員一直在注意原住民的就業機會。他們的失業率比一般民眾高，但是請領失業給付的人又比較少，這是什麼原因？你不能光是點頭，請回答。

黃署長秋桂：我們是直接援引原民會所做就業狀況的調查報告……

鍾委員孔炤：你看原住民的失業率是 3.95，略高於一般民眾的失業率。但是原住民請領就業保險失業給付的比率是多少？是不是因為非典型工作型態及自僱比率高的因素，而難以認定為非自願性失業，所以領取非自願失業給付的相對就比較少？他們的失業率較高，請領失業給付的又較少，這總有個原因吧！

黃署長秋桂：我瞭解委員的意思，原住民勞工在職場上因為自願離職的關係，所以不能請領失業給付。

鍾委員孔炤：我只問你，關於請領就業保險的失業給付，你們有沒有相關統計？

黃署長秋桂：目前沒有針對原住民……

鍾委員孔炤：以後能不能統計數目字給委員會參考？

黃署長秋桂：這要先確認身分，如果身分確認，跑統計數字當然不是問題。

鍾委員孔炤：如果沒有確認身分，你怎麼知道原住民的失業率高於一般民眾？

主席：請勞動部勞保局羅局長答復。

羅局長五湖：主席、各位委員。我們可以做。正常統計是沒有做這部分，但是因為原民會跟我們說哪些是原住民，我們可以把這些人……

鍾委員孔炤：原民會今天應該有人列席嘛！

羅局長五湖：他們有給我們資料。

鍾委員孔炤：鍾副主委，你們能不能提供相關資料，讓勞動部未來可以統計請領就業保險失業給付

的相關數字？原住民的失業率比較高，請領失業給付的比率卻比較低，這到底是什麼原因，勞動部從來沒有做過相關統計，原民會是否能夠協助他們？

主席：請原民會鍾副主任委員答復。

鍾副主任委員興華：主席、各位委員。我們是沒有做失業給付的調查，這部分我們來做個處理。

鍾委員孔炤：你們跟勞動部能否互相配合來做這個統計？

鍾副主任委員興華：可以，這部分也謝謝委員的提醒。

鍾委員孔炤：好，你答應了嘛！

郭部長芳煜：我們兩個部會的資料勾稽一下就可以了。

鍾委員孔炤：這應該沒有問題嘛！

郭部長芳煜：技術上應該沒有問題。

鍾委員孔炤：原住民從事高風險工作的比率高，相對的，發生職業災害的比率也高於平均，對不對？

郭部長芳煜：對，原住民的比率是 5.14，比 3.19 要高。

鍾委員孔炤：為什麼原住民職災的比率要比一般民眾高？

郭部長芳煜：第一是因為他們受訓的比率比較低，第二是因為他們工作的危險性比較高。

鍾委員孔炤：相對的，他們遇到職業災害時的賠償比率是高還是低？

主席：請勞動部職安署劉署長答復。

劉署長傳名：主席、各位委員。因為他們都是在製造業或營造業工作，尤其在營造業的部分，都是一些臨時性或短期性的工作，我們在實務上往往發現他們沒有投保，這個問題很大。

鍾委員孔炤：他們沒有投保的原因為何？

劉署長傳名：有的時候他是自營作業者，或是無一定雇主的勞工。

鍾委員孔炤：原住民職業災害的千人率為 5.14，比一般民眾高了 1.6 倍，因為在重大公共工程建設或發生職災最多的場所工作者，都是他們這些付出體力的勞力工。

劉署長傳名：對，基層工作人員比較多。

鍾委員孔炤：在職業災害補償及重建部分，你們做過一些著墨沒有？

劉署長傳名：有，這是在勞基法規定的，一定要受僱者才有職災補償的部分。

鍾委員孔炤：原住民勞工從事高風險工作的比率這麼高，從事非典型工作的比率也高，但沒有獲得職業災害賠償的比率也高，你們對得起原住民朋友嗎？

劉署長傳名：我跟委員報告，委員是專家……

鍾委員孔炤：我不是專家，只是就事論事。

劉署長傳名：「賠償」這兩個字比較有值得爭議之處。

鍾委員孔炤：因為在招商時，常常轉包、轉包，他們就變成承攬人，發生職災時只好自己「糊牛屎」，獲償的比率跟著就少，這當然不公平，你們對這部分是不是應該有所著墨？

劉署長傳名：這個應該是我們現在研擬職業災害保險法時，要把自營作業者這一塊考慮一下。

鍾委員孔炤：你們能不能提供數據說明原住民勞工職災保險的比率？

羅局長五湖：關於原住民同胞參加勞保的人數，最近的資料是大概有 18 萬人，參加農保的是 4 萬人，加起來有 20 幾萬人，跟剛才原民會報告的勞動人口 25 萬人很相近。

鍾委員孔炤：我只是在問他們投保勞保職災保險的情況如何，你卻跟我說有多少人投保。

羅局長五湖：他們投保勞保就會有職災保險，這個人數是將近 18 萬人。

鍾委員孔炤：我問東，你答西；我問甲，你答乙。

羅局長五湖：他們投保勞保就一定有職災保險，目前有 17 萬 9,907 人是勞保生效中。

鍾委員孔炤：你是說他們有參加職災保險？

羅局長五湖：對，參加勞保就一定有職災保險。

鍾委員孔炤：但是還有 7 萬多人沒有，因為原住民的勞動人口是 25 萬人，減掉 17 萬 9,000 人，大概就是 7 萬多人。

羅局長五湖：25 萬是勞動力人口，包括農民也在內，根據我們的定義，農民也算勞動人口。

主席：原民會的 25 萬人口有沒有含農民在內？

鍾委員孔炤：他們給你的資料是包含，你們的報告也是包含農民。

羅局長五湖：他們的勞動力人口是含農民的。

鍾委員孔炤：農、林、漁、牧，都在你們那裡。

羅局長五湖：農保是 4 萬人，勞保是將近 18 萬人。

鍾委員孔炤：我現在的重點是為什麼原住民請領失業給付的比率低，獲得職災補償的比率也低。目前勞工職業安全的預防、補償及重建部分，散落在太多法律裡面，「勞工保險條例」中有，「職業災害勞工保護法」中有，「勞動基準法」中也有，能否將職業災害保險單獨立法？

郭部長芳煜：我們目前正在進行的就是這個方向。

鍾委員孔炤：這些自營業者，包括原住民，有太多人在山上被誘導以承攬人或是點工的方式處理，這對原住民是非常不公平的，要如何保障這些原住民在發生職業災害時能夠受到保護？應該擴大被保險人範圍，突破勞保架構的限制，讓更多非典型勞工納入涵蓋範圍，部長能否承諾？

郭部長芳煜：我們在單獨立法的過程中，會把委員提到的這幾點都考慮進去。

鍾委員孔炤：職業災害保險單獨立法，可以解決包括點工、非典型勞工發生職災的很多問題，請記住，這是蔡總統的重要政見。

郭部長芳煜：是。

鍾委員孔炤：希望能儘速落實，我也會儘速提供職業災害保險單獨立法的相關條文，大家共同來努力。

郭部長芳煜：是，謝謝。

主席：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。剛才鍾委員也帶到，有些案子其實勞動部就算想要處理，也會出現因為工程轉包而導致真正的雇主沒有責任，變成發包公司在處理的問題。最近我們辦公室手頭上也在關心幾個案子，包括之前政大與成大的清潔勞務外包、榮總的清潔勞務外包，都有這樣的問題。因為今天工程會有列席，我很高興能跟你們討論這件事情，這是前一

陣子發生的，臺博館勞務外包，欠薪水欠了一年。說實在的，對於私人公司，我們有非常多的法在管它，包含勞基法等等，而且我們現在又把很多罰款都調高，公部門的勞務外包案卻帶頭發生這樣的問題。請問副主委知道這個案子嗎？

主席：請工程會高副主任委員答復。

高副主任委員福堯：主席、各位委員。我有收到一些資訊。

林委員靜儀：有關臺博館 104 年藏品數位典藏化計畫與藏品及其數位資料權利盤點計畫勞務委外案，它當然也按照應有的招標程序招標了，得標廠商是豪宅家事清潔有限公司，我覺得很有趣的一點是，這個案子和藏品數位典藏有關，得標的公司卻叫做清潔公司！不過其實也很明顯，因為等一下我們就會看到發生糾紛之後這家公司的辯駁是：我只負責發薪水，我根本就與他們無關！也就是說，這種發包方式根本就是政府用來撥款、過水用的啦！副主委知道現在有很多這種狀況吧？

高副主任委員福堯：其實招標機關在設計承攬廠商資格的時候，可能要去做一些比較翔實的規範……

林委員靜儀：這是機關的問題嗎？

高副主任委員福堯：就本會來說，我們有訂定一個勞動派遣採購契約範本，今天委員談到的案子俗稱勞務外包，實際上是勞動派遣的一種型態，這種勞動派遣型態……

林委員靜儀：就是國家用的派遣工嘛！

高副主任委員福堯：對。照理說，很多事情回歸正辦可能是應該由政府部門去聘僱，這樣是最理想的狀況，但可能受限於每個機關的預算或者是員額……

林委員靜儀：為什麼不能由政府機關主動聘任？其實問題出在哪裡？我覺得你可以老實說，我也可以體諒。

高副主任委員福堯：這個……

林委員靜儀：員額？經費？對不對？

高副主任委員福堯：不同的政府機關可能有不同的狀況……

林委員靜儀：不同的政府機關？我們不是一個政府嗎？

高副主任委員福堯：因為勞務派遣的型態滿多的，從基本的清潔勞務到比較高階的勞務都有，情境滿複雜的。

林委員靜儀：所以我都體諒郭部長，因為上面有這麼多問題，下面那些勞務的狀況一團亂都是他們在收尾，所以我們才要從上面來找問題。像這家公司，他們得標之後第一個月就開始欠薪水了。其實有很多狀況是承包廠商先付這個月的薪水，譬如這個機關是臺博館，然後它再向臺博館申請薪水，也就是說，如果得標廠商的財務有問題，甚至它基本上是一家小本經營的小公司，第一個月的薪水根本會發不出來。請問是有規定一定要這樣嗎？還是其實可以直接由臺博館撥薪水？

高副主任委員福堯：這個部分……

林委員靜儀：為什麼要先由承包廠商墊薪水？

高副主任委員福堯：這個部分是不是可以由吳專門委員來說明？

林委員靜儀：好，我們來瞭解一下。

主席：請工程會企劃處吳專門委員答復。

吳專門委員明峰：主席、各位委員。因為這是屬於那個機關和承攬廠商之間的關係，所以薪水應該由承攬廠商付給勞工。事實上我們在契約範本有規範，廠商讓機關看過付費給派遣勞工的收據之後，機關才會照實核給他們。

林委員靜儀：我們可以理解這樣做是政府為了防弊。

這家公司每個月都欠薪，到了 8 月，這些派遣工終於發現問題很大，一再跟臺博館反映，臺博館不予理會，他們只好自己尋求救濟，結果跟勞保局調資料，發現這家公司高薪低保、延遲加保。所以如果之前的契約出了問題或這個制度出了問題，勞動部就很辛苦。此外，這家公司還偽造勞工投保紀錄請款，這已經違反採購法，而且會有一些罰則，所以臺博館當然就跟他們解約。

問題是事情並沒有這樣就結束，員工到現在還沒有拿到 104 年 8 月的欠薪，因為發薪水要根據政府和這家公司簽訂的契約，所以這家公司就對這些契約工說：我已經解約了，所以沒錢給你們，錢在臺博館手上。這些勞工一直跟臺博館要求，臺博館都是消極處理。這個案子一直拖到現在是因為有幾個員工用個人的名義去告，可是到現在錢也沒到他們手上。

高副主任委員福堯：這牽涉到兩層法律關係，第一當然是政府機關和承攬廠商之間的債權、債務關係，另外一層是廠商和這些聘僱員工之間的債權、債務關係。我們當初就是為了防範廠商故意苛扣員工薪水，才規定必須檢據給機關，機關審核之後才給錢，以確保這些薪資可以如實地由廠商轉給員工……

林委員靜儀：如果廠商沒有給，就……

高副主任委員福堯：如果它沒有請款，就會發生……

林委員靜儀：現在就是它沒有請款嘛！

高副主任委員福堯：對，就是發生落差了。坦白說這是可以來……

林委員靜儀：你們可以怎麼樣解決嗎？

高副主任委員福堯：我們可以檢討勞動派遣採購契約範本，把委員的顧慮納進來，就是將來如果發生這種情事，是不是可以由招標機關直接把……

林委員靜儀：直接撥款給勞務承辦人？

高副主任委員福堯：對，我們可以檢討，我覺得這是合理的。

林委員靜儀：謝謝，這真的很重要，不要搞到民眾必須自己設法去告，而且還不是告政府，只能告廠商，因為政府說：你們自己去告，告完再告訴我。

這件事情從去年 8 月弄到現在，根據我們最近的瞭解，臺博館的處理方式是，因為其中有一部分人去告，而且告贏了，臺博館說：好，到時候我們會想辦法憑那個告的東西來處理。另外還有一群還沒告的，臺博館不是一起處理喔！它說：你們先去告，告完我再來處理。

所以副主委剛剛說的用契約一起處理掉，這是一個很重要的事情。這家公司在法院告的時候

講得很白：我們這家公司只是接標案的人頭公司，我根本不認識這些派遣工。我們當然曉得很多這種案子就是，委託的政府機關和這些第一線的派遣工根本大家都認識，因為他們可能已經在那邊掃地掃了 10 年，只是每年都換一家公司來承包這個案子。副主委應該知道這個狀況。他們講的聽起來很扯，其實那是實話，我們的政府其實就是中間過一手來做事！

高副主任委員福堯：這個我有時候會覺得無言以對。

林委員靜儀：你跟我說你無言以對，那民眾怎麼辦？

這個案子還有一件事情要同時處理，臺博館當然是說：等你們扣押令什麼的都好了，我才有辦法撥款。我也必須幫行政機關說句話，大家都被罵怕了，也都被糾舉怕了，所以只要法令上沒有寫得很白說我可以跳過的，統統不敢跳過啦！所以白紙黑字都來我才要給啦！公務機關和民眾這樣互相折磨真的是因為一些法規和心態的問題，本席希望未來勞動部和公共工程委員會都能關注臺博館接下來要怎麼處理這件事情。

接下來，政府採購法第一百零一條對不良廠商的登錄有所規定，臺博館在 104 年 8 月就發現這家公司偽造文件，高薪低保，而且已經跟它解約了，但是一直到 105 年 4 月，也就是 8 個月之後，臺博館才跟工程會提報這家公司是不良廠商。根據政府採購法第一百零一條的規定，有 14 款理由可以提報不良廠商，請問副主委，有沒有任何一個規定是哪些狀況一定得提報？還是這個機關遇到不良廠商摸摸鼻子就算了，直接跟他解約，不用讓其他人知道？

高副主任委員福堯：如果招標機關在辦理採購時發現該廠商有這 14 款情形當中的任何一款，他是可以通知廠商說要解除契約，按照規定也要同時通知廠商法律上有給他們一個救濟途徑，叫做異議程序，如果廠商在那個期間內沒有表示異議的話，就要刊登政府公報。如果廠商有在那個期間內提出異議申訴的話，就要等到……

林委員靜儀：法院判決？

高副主任委員福堯：沒有，異議申訴在中央部分是由本會來處理，地方主管機關目前 6 個直轄市都有成立異議申訴審議委員會，所以如果廠商有提出異議申訴，而且他們的異議申訴被駁回的話，機關就要馬上去刊登政府公報，所以中間是有一段時間。

林委員靜儀：我想要請問的就是，如果這個機關沒有提報，自己摸摸鼻子、跟他解約就算了，這樣他們有沒有什麼問題？這個機關會不會出現什麼問題？

高副主任委員福堯：執行細節……

林委員靜儀：我查不到相關資料。

吳專門委員明峰：這個部分可能採購人員會有違反採購人員倫理準則的問題，因為他未按法令規定辦理採購。

林委員靜儀：我要告訴副主委後來發生什麼事，他後來害死別人了。他們拖了 8 個月沒有提報，結果國家教育研究院和台北市政府衛生局都在 105 年分別和這家廠商簽約，然後也遇到第一個月薪水就發不出來的問題。

副主委翻白眼，我也翻了一個白眼。對於這樣的事情，我最後真的要請定你們提出更積極的作為，因為我覺得公務機關消極作為的結果就是在那邊繞！是不是可以請勞動部、主計總處和

審計部在一個月內提出積極作為，譬如剛剛本席講的，那個薪資是不是一定要跳過去發？能不能直接發？針對這些部分來修訂副主委剛剛說的那個勞動派遣採購契約範本，好不好？

高副主任委員福堯：我們會按照委員的指示，邀集相關部會做適度的處理。

林委員靜儀：這樣才有辦法在契約裡面明定要是發生剛剛所說的這些問題，這個機關可以委託一個對外的人力，包含代位求償和直接給付來處理這個問題。長期來講，本席當然希望政府能減少這種派遣人力，但是也要明定。

此外，如果有違反我們剛剛所說的那 14 款，包含「歧視婦女、原住民或弱勢團體人士，情節重大者」也會被列為不良廠商，但是情節到底要多重大才會被列為不良廠商，而且會不良到政府不能委託他？這部分是不是有更明確或更實質的案例可以讓大家參考，讓整個勞動契約的委任變得更正向、更明確？可不可以？

高副主任委員福堯：我們可以去蒐集一些案例，如果可以的話，我們會……

林委員靜儀：不要說「如果可以」啦！蒐集之後就做嘛！好不好？

高副主任委員福堯：好，我們會蒐集案例，整理一下。

林委員靜儀：那就麻煩副主委在一個月內把勞動派遣的相關契約重新加以盤整，尤其是……

高副主任委員福堯：我們會就本會執掌的勞動派遣採購契約範本，先邀集大家就源頭來……

林委員靜儀：是啊！你們是源頭。

高副主任委員福堯：就這個契約的部分先做一些調整，來照顧這些弱勢者的權益。

林委員靜儀：好，謝謝。

高副主任委員福堯：謝謝委員。

主席：早上的詢答到此為止，下午 2 時 30 分繼續開會。現在休息。

休息

繼續開會

主席（鍾委員孔炤代）：現在繼續開會。

請陳委員瑩質詢。

陳委員瑩：主席、各位列席官員、各位同仁。先請教勞動部郭部長，昨天看到你們這份報告，其實本席是非常憤怒的，基本上本席的修養還不錯，要讓本席生氣並不是很容易。當然，早上已經有委員提出來了，但本席也要特別提點你們，就是在報告第 8 頁和第 10 頁的部分，你們說 98 年的平均失業率是 8.08%，現在下降為 3.95%，然後你們就藉此論斷引進外籍勞工並未影響原住民的就業。

還有，你們說「目前尚無具體研究證實引進外籍勞工將降低原住民勞動條件」，這個部分也說的不清楚，因為少了標點符號，所以本席不知道你們是說「目前尚無具體研究，證實引進外勞會有影響」，還是「尚無具體的研究證實，引進外勞會有影響」，這部分本席不太清楚，因為少了標點符號意思可能會差很多。

重點是早上部長也特別解釋過，聆聽了原民會的報告，以及幾位委員質詢之後，你們認為這份報告是有必要修正的，所以本席等一下也要請教議事人員，做會議紀錄的時候，勞動部是不

是可以針對他們今天提出的書面報告做文字上的修正，有沒有辦法？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。如果可以的話，我建議把這兩句話都拿掉，就是第 8 頁和第……

陳委員瑩：看你們要修飾一下，還是要怎麼做。為什麼本席會這麼說？因為你們寫了這樣的文字之後，中央社一早九點三十幾分就發了一篇新聞，標題就是外勞對原住民勞工沒有影響。這不是他們的錯，這是你們的錯，因為他們是引用你們的報告。當然，有時候首長在委員會做口頭報告時，還會做一些修正或是對文字做不一樣的解釋，但是留下這樣的紀錄對我們原住民來說是一個傷害，如果未來有人做研究的時候把這份資料放進去，部長，你要負責任。

郭部長芳煜：是，我必須負責，因為這份報告送到立法院之前，最後是經過我核章，所以我要負這個責任。但是我也要承認，當時真的沒有把這兩句話看清楚，所以如果可以亡羊補牢……

陳委員瑩：你真的要為今天做這樣的論斷，向我們原住民說聲抱歉。

郭部長芳煜：對，這兩句話我真的沒有看清楚，因為從過去的經驗來看，同仁應該會把這個部分處理好，我覺得這麼寫真的有失精準，而且欠周延。

陳委員瑩：今天這樣的安排，其實已經給發展署一個很清楚的方向，就是未來你們應該從哪個部分進行研究，但是本席也要特別提醒，原住民勞工權益的問題不只是發展署的工作，之前兩位爐主也都領教過了，這個部分應該是由勞動部全體和原民會一起合作、努力，引進外籍勞工的政策如果在人數上沒有嚴格控管的話，到底會對原住民產生什麼樣的影響？本席以這 12 年在原住民社會走動的觀察心得，以及我們團隊所蒐集的數據為例，換本席向你們報告。

大家可以先看一下簡報，這是 105 年度 6 月份原民會的調查資料，24 萬 5,392 名就業人口當中，原住民從事行業比例最高的是其他服務業，本席先針對第一項稍微解釋一下，其他服務業除了宗教職業以及類似組織之外，比較常見的，例如個人的家庭用品維修，或者美容、美髮、美體，另外部落裡面也有很多人從事殯葬業，還有家事服務等等，這些都加起來的話，就是你們統計的第一名其他服務業，這部分的人口數有 3 萬 6,314 人，大概是占 14.86%。

其次才是營建工程業，總共 3 萬 2,342 人，占 13.18%，再來是製造業 27,876，占了 11.36%。產業外籍勞工從事行業最高的是製造業 36 萬人，這一點早上重複過很多次了，真的很嚇人，精確的數字是 36 萬 2,223 人，其次是營建工程業，也有 6,420 人。我們這麼說好了，光是從類別來看，姑且不論合法或非法，和原住民同質性的工作類別當中有這麼多外勞，真的對我們完全沒有影響嗎？

截至 105 年 10 月，原住民的總人口數大概是 55 萬人，但是外勞總人口數是 61 萬人，而且這全是勞動人口。可是我們原住民的勞動人口才二十幾萬人而已，和這麼龐大的數字比，怎麼可能不會壓縮原住民的工作機會？而且彼此從事的行業又有這麼大的重疊性，我們的工作權益怎麼可能不被壓縮呢？原住民從事營造業和製造業的人口數加起來，大概差不多是六萬多人，等於這六萬多個原住民的工作機會和為數接近 37 萬名的外勞是重疊的，就是營造業和製造業的部分。

另外一項是服務業，這部分也包含在其他服務業裡面，總共有三萬六千多名原住民和超過 23

萬名社福外勞的就業機會是重疊的，所以未來推動長照的時候，針對這個區塊，我們也鼓勵原住民參加培訓，那未來這個區塊是不是又會重疊、壓縮原住民的工作機會？這是你們未來要注意的地方。

再看下一張簡報，這是勞保局的資料，我們可以看到原住民的平均投保薪資是 2 萬 7,192 元，它剛好介於中間，本勞是 3 萬 1,029 元，原住民是 2 萬 7,192 元，外勞的部分是 2 萬 3,449 元。本席為什麼要讓你們知道這些數據？這些數據顯示，薪資比較接近的勞工族群，代表他們在職場上的技術能力、職務和工作類型是比較接近的，也就是比較容易被取代的，而外勞和臺灣一般勞工的差距比較大，但是和原住民的差距則比較接近。我們再回到簡報的第一張圖，目前沒有被查獲，還滯留在臺灣的非法外勞人數已經突破 5 萬人，這五萬多名是有抓到的，但是外面還有很多沒有抓到，這些非法外勞到底從事什麼樣的工作？

依據勞動部 103 年委外的報告，外籍勞工發生行蹤不明原因的分析探討，這當中有四分之一的人跑去營造工地打零工，有六分之一的人跑去製造業當黑工，也就是說，有 2 萬 1,000 名逃逸的非法外勞和我們六萬多名原住民搶相同的工作。這些逃跑的外勞、打黑工的外勞去打零工的時候，他們怎麼領薪水？是時薪、日薪還是週薪？

這還牽扯到另外一個數據，原住民打零工、從事 part-time 工作的比例，占我們所有勞動人口的 23%，這個數據很重要，它代表什麼？也就是說，這 23% 的人可能是政府臨時、短期就業計畫型的雇工，就是以工代賑，是非典型的就業人口，這些都是原住民潛在的失業人口數，一旦計畫終止或者他們的工作項目結束，這時他們就會變成失業人口。所以本席才會說，3.95% 只是一個粉飾太平的數字，只是好看而已，並沒有真實反映原住民的失業率。

我們再比較一下我國勞工從事非典型勞動型態的比例，部長、署長，這部分你們應該很清楚，是百分之幾？7%，原住民的部分則是 23%，這個數字就是未來你們做研究的灰色地帶，所以 3.95% 的統計數字是很好看，但實際上絕對不是這樣。

接下來我們先觀賞一段影片。

（影片播放）

陳委員瑩：本席很好奇，影片中這位阿才，這兩年多都在哪裡打工？做什麼工作？為什麼這個逃逸外勞被抓到的時候，知道要說自己是原住民？其實是因為有同伴教他。

這個例子顯示在外勞的工作場所當中有一起工作的原住民，也顯示他們的工作機會有相當高的重疊性，根據調查，在所有的工作場所裡面，原住民有百分之十一點多是和外勞一起工作，當然，原民會的數據是 47%，你們是 43%，我們自己的估算是 45%，這部分大概都是屬於製造業和營造業，有這麼多原住民人口和外勞一起工作。

本席要補充一件事，雖然聽起來很好笑，但是有點悲哀啦！警察盤查的時候，原住民朋友常被當作外勞，如果運氣比較差，剛好說話有口音，身上又沒帶身分證，而且也曬得比較黑，結局可能就是被帶回警察局。本席桃園的服務處常常處理這種案件，我們常要去警局把朋友帶回來。本席是舉一些實例，也許我們手邊沒有確切的數字，但是這些實例都一再證明，外勞對我們原住民的工作機會是有影響的，特別是非法外勞的部分，狀況真的很嚴重。

我們看一下原民會發布的最新資料，這是 105 年第二季的原住民就業情況調查，在你們報告的第 74 頁，剛才本席已經說過了，原住民有 11.14%從事營造業，但這個行業同時也僱用外籍勞工，這是針對工作場所的部分，本席要強調的是，非法外勞打零工，或者合法外勞休假出去打工，其實這種狀況很普遍，也會影響到我們 23%打零工的勞工朋友們。

本席要再引述一下原民會的調查，你們這份報告當中有一段寫得很好，就是有超過 47%的原住民受訪者認為，他們的工作確實受到外籍勞工影響，最多的是部分工作項目被取代，比例是 23%，其次是工資下降，比例為 11%。這部分本席要特別說明一下，本席早上也有提醒過移民署，其實工地很難抓，就算進行勞動檢查，工地的部分也很難查，因為這些非法外勞在那邊工作都是領遠低於基本工資的薪資，所以這表示他們一方面排擠我們的工作機會，同時也害我們的工資下降。

畢竟我們是原住民選區選出來的立委，因為過去沒有討論過這樣的議題，所以今天才會做這樣的安排，本席看了，今天總共有 18 位委員登記，實際來的可能不到 18 位，而且平常可能會有三十幾、四十幾位登記，但是早上 9 位來質詢的，有 5 位是針對今天的主題進行質詢，雖然本席說過這是冷門議題，但是它很重要，因為沒有人在做。

勞動部和發展署等相關業務單位也不要怕回答不出來，或者擔心你們的報告做得很爛，因為今天的會議就是要給你們一個正確的方向，希望未來勞動部和相關行政單位可以一起合作。我們的工作受到外勞衝擊，目前已經有超過 2 萬 1,000 名非法外勞藏身在製造業的工廠以及營造業的工地工作，這個數據已經是原住民在這個行業就業人數的三分之一以上，所以本席實在是不敢想像。

我們早上也聽到吳玉琴委員的質詢，她揭露了外勞逐年增加的人數，未來如果真的沒有警戒線的話，我們原住民的工作機會到底會受到什麼樣的衝擊？這點本席真的非常擔憂。所以大家也有提到要調查外勞警戒線，本席要特別要求你們，除了做警戒線的調查之外，你們還必須把原住民的因素考慮進去，包括人口數和工作類別的差距，這些通通都要放進去，部長是否認同本席的分析？或者你覺得本席哪個部分說的沒有道理？

郭部長芳煜：我完全認同，剛才委員提到研究的部分，早上我也向委員報告過了，我們不會像書面報告一樣，單純看失業率的變化就輕率下結論，否定對原住民的就業到底有沒有明顯的影響，我們會從多角度、多面向去做研究。關於這個部分，剛才委員提供的那些方向為我們未來的研究提供了很好的材料，我們未來研究這個部分時會做的更周延一點。

其次，剛才也有說到警戒指標，我們年底之前大概就會提出警戒指標的模式，明年會試辦一年，用這個新模式推估一下，外勞的總量要怎麼做適度的調整，這個警戒指標的初稿只要提出來，我們也會先送給委員參考，希望明年在這個機制底下，能夠對外勞總量進行合理的管控。

陳委員瑩：謝謝。本席接著要請教原民會鍾副主委，其實你們今天的報告內容不錯，但是有一個小小的瑕疵，就是引用數據的部分，勞動部都是引用最新的數據，就是到 105 年 10 月份左右，但是剛才你們也有解釋，因為 104 年是整年度的統計，但 105 年還沒有過完，可是如果你們要一起合作的話，請問到底要使用什麼樣的數據？是整年度的？還是該年度最新的數據？

主席：請原民會鍾副主任委員答復。

鍾副主任委員興華：主席、各位委員。我們配合勞動部看看要怎麼整合，因為我們的報告是用 104 年整年度的數據去做計算，當然，最新的統計應該是看每一季的數據。

陳委員瑩：但是本席要提醒一下勞動部，本席剛才特別提到的 23%人口數，如果這是年度的統計、平均值，那它所代表的含意可能不是那麼確實，因為我們也要考慮一些特殊狀況，例如某些事情可能會集中在哪一季，如果這一季找到臨時工的人特別多，那麼失業率就會下降，但是有時候可能又會因為大家都回去參加祭典等一些特殊因素把工作停下來，所以除了年度的平均值以外，每個月或每一季的狀況，本席覺得你們也要個別拿出來比對，這一點本席要特別要求、提醒你們。

另外，原住民職業災害的比例比一般勞工高了六成，也比外勞高了三成，這就關係到我們原住民三低一高的問題，本席上次有說過三低一高的問題，不知道部長是否記得？這和血壓沒有關係，三低就是投保率低、投保薪資低以及典型勞動比例低，唯一比較高的就是職災發生率，這部分我們比一般勞工和外勞還高。說到職災發生率，處長，你搞懂職災千人率了嗎？本席下次如果問你，你不要又不曉得了，這是一個很重要的數據。

如果政府部門可以完全杜絕非法外勞再就業的管道，把這 2 萬 1,000 個工作機會讓出來給原住民，那我們整體的就業率就會提升 8%，所以移民署的工作很重要，雖然今天沒有請你們上來備詢，但本席也要謝謝署長今天很認真的聆聽。本席有些感言想要說一下，大家常說原住民有很多補助，但是本席要強調，那些補助都是為了平反過去的歷史正義而給予我們的補償，關於工作權益，我們要的並沒有比人家多，我們只是希望有工作機會而已。

原住民只要有工作，不管是臨時或正職，其實我們都很高興，而且也會很認真去做，我們不會投機，只是很希望政府可以正視原住民工作機會被排擠的問題。本席也要懇求勞動部和相關部會一起合作，在未來的施政規劃上，希望你們能夠思考原住民面臨的就業困境，並且提出對策，提供我們不輸外勞的勞動條件和關懷，請問部長可以做到嗎？

郭部長芳煜：關於怎麼維護原住民的就業或是各方面的權益，這部分我們有高度共識，包括委員、原民會、勞動部都一樣。所以未來該怎麼做？問題就在我們怎麼整合兩個部會的資源，因為我們的方向是一致的，也希望在委員的鞭策之下把這件事情做好，如果方向是一致的話，這件事情做起來應該很快就會有成果，也會有進步。

陳委員瑩：當然，外界對本席把外籍勞工引進和原住民的勞動權益綁在一起有些意見，甚至有一些很惡劣的批判，但是本席認為站在人權、人道的立場，不論是本勞、外勞或者是原住民勞工，我們不應該有種族、膚色和國籍之分，政府應該給予同等的協助和資源。但是本席很震驚，因為我們發現目前臺灣已經有超過五萬多名的非法勞工，而且沒有計算到的、看不到的還有很多，這樣的問題正在嚴重威脅我們族人的工作權。

所以本席在這裡強烈質疑，政府對這部分的控管和查察機制出了嚴重的漏洞，首當其衝的就是我們原住民。本席也知道移民署很辛苦，但是這個部分會嚴重影響我們的工作權，所以本席要再次拜託大家，政府應該正視這個部分，並拿出具體對策解決這個嚴重的問題，而不是包著

人權的外衣放任不管，這樣反而是在剝奪本勞和原住民的工作權和生存權，所以本席希望政府能夠特別重視這樣的狀況。

今天本席花很多時間讓大家了解這個問題，也謝謝主席，我們不要把人權拿來當作攻擊特定人物，或是攻擊本席的藉口，不管怎麼樣，既然本席是原住民選出來的立委，那我們絕對是以本勞優先、原住民優先為前提，本席在此做沈痛的呼籲，希望未來勞動部進行這樣的調查、研究時，不要再便宜行事，以上，謝謝。

郭部長芳煜：謝謝委員。

主席：陳委員特別提到對外籍勞工的期待和原住民的工作問題，包括提升原住民的就業機會，對原住民失業率做更精準的研究，以及對外勞警戒線的分析應該含括原住民的部分。陳委員剛才說了這麼多，就是期待勞動部和原民會能夠善待原住民朋友，讓他們的失業率和職災發生率能夠降低，而且最主要是要讓他們的就業率升高。

陳委員花了這麼多時間，其實就是希望能對部長和副主委有所勉勵，她也特別感謝移民署，如果你們努力抓外勞的話，他們的就業率就比較有機會提升，所以也要請移民署強化這個部分，加強對逃逸外勞的查緝。

請鄭委員天財質詢。

鄭委員天財：主席、各位列席官員、各位同仁。雖然剛才郭部長做了說明，不過如果光從書面資料來看的話，關於外籍勞工引進和原住民的就業，根據你們書面報告第 8 頁的描述，你們認為沒有什麼影響，這部分只是單純從失業率的數字去看待。

主席（陳委員瑩）：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。欠周延啦！

鄭委員天財：如果只看這個書面報告，很顯然你們是在質疑主席這次用心安排的專案報告，當然，這部分剛才你也做了說明。

郭部長芳煜：其實主席也不是這個意思，她是說如果你們真的認為沒有影響，那你們也要拿出數據說服大家，我們這個數據是比較草率啦！

鄭委員天財：是啊！部長，所以這是一個很好的安排，讓大家能夠一起討論這個問題。事實上如果完全沒有外勞的話，我們原住民的就業率絕對非常高，對不對？所以我們原住民都認為這部分有很大的影響。第二個，如果沒有外勞，產業就會缺工嘛！只要缺工，待遇、薪資就會提高，這是必然的，所以有時候這個問題不能光看數字。

郭部長芳煜：這個前提是有一點極端啦！如果沒有外勞，我們也不知道產業會怎麼樣，所以如果要做一個對比的話，大概……

鄭委員天財：部長，你還在辯解，這樣不好。

郭部長芳煜：不是辯解，因為我們引進外勞已經二十幾年了。

鄭委員天財：這樣真的不好。外勞還沒有進來的時候，那時候本席還是學生，不管是去打工或做板模工，其實待遇都非常好，這是事實。我們來看原住民勞工和外籍勞工從事的行業，例如很多原住民從事製造業和營造業，但偏偏就是製造業和營造業引進最多外勞，尤其是製造業，原住

民和外勞都占了很大的比例，所以顯然會互相影響，這是必然的。

為什麼原本這麼高的失業率會下降？事實上是因為政府做了很多相關措施，包括法律的制定，就是制定原住民工作權保障法，或是其他相關法令的修正，因此影響到這個部分，提升了原住民的就業率，這麼一來也就降低了失業率。是因為民意機關和政府機關做了很多努力，提供很多方案、措施，包括勞動部也提了很多措施，但也是因為外籍勞工的影響，所以才會有這些措施，如果完全沒有外籍勞工，如果臺灣一直處於缺工的狀態，那麼不需要這些措施，我們也會有很好的就業機會。

其實這個部分是民意機關或政府機關歷年的努力，或者我們原住民自己的努力，才使得失業率降低，但是我們不能光看這個數字，因為這是大家提出了很多政策、措施才有這樣的結果。所以我們在談這件事情的時候，或者談原住民的就業機會時，怎麼讓相關政策做的更好，提供更多工作機會，這部分是勞動部和原民會應該共同努力的，當然也包括我們民意代表，這個部分部長是不是能夠做到？

郭部長芳煜：完全同意，我們不能只看一個數字，例如只看失業率就下這樣的結論，我覺得真的不妥當，應該要看多方面的因素，要一起做整體的考慮。

鄭委員天財：因為有些隱藏的地方有時候是看不出來的，但我們都非常清楚，例如我們可以看到各地都有外勞，連服務業都有，他們可能是用各種方式引進，甚至是雇用逃跑或逾期停留的外勞，或者是用其他名目申請，例如有的明明是申請社福外勞，但是卻做類似服務業的工作，或是製造業的工作，其實這樣的案例到處都有，這部分是沒有辦法隱藏的。

我們接著談職業災害，從職業災害的報告來看，這是原民會的專案報告，102 年到 104 年遇到職業災害的比例從 6.12% 上升到 6.98%，其中原住民勞動力遇到職業災害時，竟然高達 49.85% 未獲得賠償，你們有沒有分析過，或是去了解這方面的問題？

郭部長芳煜：請劉署長說明一下。

主席：請勞動部職安署劉署長答復。

劉署長傳名：主席、各位委員。其實召委和委員都很關心原住民職業災害的部分，不過就勞保給付的職災千人率來看，102 年是 5.96‰，103 年是 5.74‰，104 年是 5.14‰，其實這部分是下降的。當然，我不是質疑原民會的數據，因為他們也有進行調查，可能只是抽樣時剛好碰到一些誤差，這部分我要特別說明一下。另外……

鄭委員天財：署長，我們的焦點不一樣，你談的是你們的職災保險。

劉署長傳名：對，勞保。

鄭委員天財：勞保的部分沒有問題，是依據職業災害保護法嗎？

劉署長傳名：依據勞保條例的給付。

鄭委員天財：對，但是我們還有一個法令，職業災害保護法。

劉署長傳名：對，職業災害勞工保護法。

鄭委員天財：這個法裡面也有明定，沒有勞保的一樣可以申請，所以那個部分不是問題，我們現在談的是賠償，畢竟保險還是有限。現在本席談的是賠償的部分，而且這個調查報告談的也是賠

償，關於賠償，其實也有很多因素，你知道有什麼因素嗎？

劉署長傳名：我大概了解，因為就勞動法令來說，賠償分為幾個部分，勞保有給付，勞基法叫補償，至於職災勞工保護法，其中有一個部分是針對未加保的勞工，政府以給付行政的方式給他一些津貼和補助，所以情況並不一樣。我們可能要再深入了解一下原民會所謂的賠償是什麼，因為還有一個是民事上的賠償，這就不是勞動法規的範疇，所以要深入了解一下。

鄭委員天財：你們身為勞動主管機關，所以不只是保險的部分，賠償的部分也必須注意。

劉署長傳名：是，了解。

鄭委員天財：基本上如果是第一雇主的話，這部分是沒有問題的，因為公司在體質、組織等各方面都有一定的規模，所以賠償是沒有問題的。為什麼勞工會反映賠償比例很低？這部分你們可能比較不了解，其實就是指再承攬的部分。

劉署長傳名：了解，就是層層轉包，這部分我們知道。

鄭委員天財：就是雇主承攬、再承攬、再承攬，已經不知道是第幾層的再承攬人，這部分的勞工很多都是無一定雇主，或者在整個大工程裡面，我們所謂的雇主其實是最底層、最下面的承包商，基本上他的財力等各方面都有問題，所以無法做到相關的賠償，而且第一雇主、第二承攬人也不管，所以我們必須去研究這個部分。

劉署長傳名：對。

鄭委員天財：在我們相關的法律裡，是不是能夠去強化這個部分？因為這是存在的現況，因為你容許整個工程再承攬，而且有些工人確實有他的需要。既然法律容許他再承攬、再承攬、再承攬，這樣的情形是過去沒有想到的，但它是事實，現況一直存在著。所以，在相關的法律譬如職災保護法或其他勞動相關的法律裡面，要如何讓雇主（即第一承攬人）跟最後承攬人有一個連帶責任，這個必須去考量，這是賠償的問題，因為這部分畢竟是一個一直存在的問題。我們原住民的民意代表常常要去處理這類問題，但真的非常難處理。針對這個部分，是否可以檢討一下相關的法律？

劉署長傳名：是。跟委員報告，在勞基法裡面，其實已經有「連帶補償責任」了。在層層轉包之下，各個承攬人都要負連帶補償責任，職災勞工保護法裡面也有連帶賠償責任。但是，它這樣層層轉包出去之後，實務上會發生一個問題，就是到最後一包的時候變成自然人承攬，委員大概很清楚，那就是變成他自己了，這個才是問題！

鄭委員天財：對！你說出了重點。你已經知道這個問題，但法律上我們要如何處理這個事情？

劉署長傳名：這個我們可以研究一下。

鄭委員天財：這個部分我們必須要去研究、去立法。

劉署長傳名：是。

鄭委員天財：我們現在是談法律。職業安全衛生設施規則第二十八條之八規定：「高空工作車之構造，應符合國家標準一四九六五規定。」，幾年前我接到此一個案時，剛開始我們的勞工檢查單位並沒有去注意它，只是認為雇主沒有什麼責任。你看，這是高空工作車整個掉下來的照片，我們的原住民勞工就從高空掉下來，一開始非常棘手，高空工作車之構造，應符合國家標準

一四九六五規定。這部工作車的相關執照都有，也通過了一般檢測，但是，所謂的「國家標準一四九六五」到底是什麼？有誰能夠答復我？

劉署長傳名：本部萬副組長是這方面的專家，容我請他向委員作說明。

主席：請勞動部職安署安全組萬副組長答復。

萬副組長榮富：主席、各位委員。這是一個國家標準，是定給一般製造業……

鄭委員天財：誰來檢定？

萬副組長榮富：是由製造業者依照這個標準製造，再販賣。

鄭委員天財：按照你們過去回函給我的訊息，是沒有啊！是什麼時候開始的？是新的，還是怎麼樣？是製造公司嗎？

萬副組長榮富：是製造公司、製造業者。

鄭委員天財：本來一般工作車是要定期去檢定，這個沒有喔！

萬副組長榮富：這個有規範雇主要做自動檢查。

鄭委員天財：但是沒有啊！他們不曉得要給誰檢定，因為沒有一個檢定的機構。你說製造業、製造廠，但他們已經把工作車賣出去了，後來是不是符合國家標準？這個部分有必要作檢討。因為我們就業所從事的工作都是非常危險的、經常會發生職災的。所以，這個部分請勞動部相關的部門好好去檢討。

劉署長傳名：目前有很多作業上的車輛，它如果不是屬於危險性機械設備，通常沒有定期的檢查。但是，現在我們會去檢討了，因為現在用的機械性工具、車輛都很多，我們會看哪些是屬於比較危險的，再作一些檢討；甚至會納入一些定期檢驗的範圍，這部分我們可以作檢討。

鄭委員天財：好，謝謝。

主席：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。「一例一休」這個修法已經通過了，可是我們服務處幾乎每天都有民眾打電話來問：「什麼是『一例一休』？這個完成修法之後對勞工有什麼好處？」，我可否建議勞動部或縣市的勞工處、勞工局，針對這個部分製作手冊或文宣品？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。我們這一、兩天就會緊急地先把說明式的摺頁送到各縣市去，然後會在每個縣市密集地展開說明會、宣導會，另外，本部的網站也在更新資訊，比方說，大家要查自己加班費是多少、特休有多少的話，這一、兩天我們的網站就會有試算系統出來，也就是說，我們會密集地處理這個部分。

黃委員秀芳：也就是說，年底之前貴部的網站就會有相關的資訊出來了，是嗎？

郭部長芳煜：一定，這個禮拜就已經一直在更新了。

黃委員秀芳：這樣就可以減少大家的困擾。

郭部長芳煜：因為我們這邊的電話也是多得不得了。

黃委員秀芳：你們電話接得多，我們服務處的電話也真的接到很多。重點是，很多勞工對這個都是一知半解，所以我們希望你們把資訊更公開，讓勞工知道這個修法之後對他們是有好處的，我

相信勞工應該都能接受。

郭部長芳煜：是，謝謝。

黃委員秀芳：另外，勞動基準法這個「一例一休」的修法通過之後，當然是為了讓勞工有更好的權利。有一本日本書名為「被關在社會監獄的年輕人」，書中描述的是日本目前所遭逢的一個困境，其實日本的困境跟台灣目前的困境還滿像的。就是說，年輕世代是「貧困世代」，都在窮忙，就是很忙卻賺不到什麼錢，可能也因為低薪。「流沙中年」，就是中年者可能碰到家裡的長輩身體不好，需要照顧，加上中年失業，找工作又很困難。「下流老人」，這個「流」是階層、階級的意思。這個部分就是指老人，可能他在年輕或中年的時候還有一些積蓄，但是到了老年，也許碰到投資失敗或子女、家庭的故事，以致變成接近貧窮的底線了。這困境中的三個世代其實與台灣目前碰到的狀況都還滿像的。對於目前的這個狀況，部長是否有一些掌握？

郭部長芳煜：報告委員，可能不同的世代處理的方式就不一樣，要針對他們的需求。我舉個例子來講，像流沙中年，因為中高齡者也許會遭遇轉業、失業的問題，這時他可能有需要去接受第二專長的訓練，所以我們對於這類中高齡者的訓練，第一，會免費。第二，會搭配其他配套，例如就業促進措施、僱用獎助、就業津貼等等，希望藉這些就業的工具能幫他們找到工作。第三，他們去到職場，可能需求會跟人家不一樣，譬如說，已經既有的一些工作場合因為進用了一個中高齡勞工，需要做一些改變，這就是所謂的「職務再設計」，我們有補貼給雇主……

黃委員秀芳：所以是給企業補助？

郭部長芳煜：對，他們可以去改變作業流程，他們的設備也需要做若干調整，我們有提供一些補貼。還有一點是最根本的，就是我們希望能夠制定一個中高齡的就業專法，這好像也是總統的政見，目前我們正在草擬這個政策當中。整體來講，今年到目前為止，我們已經協助了十三萬六千多位中高齡的勞工找到工作。

黃委員秀芳：部長，你剛剛講了這麼多，其實與我們的勞動條件或勞動環境有滿大的關係。我想問的是，在我們的年輕世代、貧困世代，現在看到的非典型勞工有 40% 都是 25 歲以下，他們也許是打工族，也許是非正職人員，低薪應該也是最大的原因。針對年輕世代低薪，且 25 歲以下者幾乎都是非正職人員，部長如何解決這樣的困境？

郭部長芳煜：對於年輕人，我們覺得要儘早提供他們協助，以前本來想等他們從學校畢業以後，我們才介入這樣的工作，現在我們甚至在他們尚未畢業以前就介入，包括他們在學校最後有一個「最後一哩」就業學程，我們也有補貼學校，讓他們在最後一個學期能夠接觸到未來就業所需要的學程，然後再加上一些實習的課程，使他們得以熟悉職場。

黃委員秀芳：你們現在推動的狀況如何？

郭部長芳煜：我們與很多學校都有這樣的合作關係。另外，我們還促成產、學、訓的合作，目前正在推動一個雙軌計畫方案，就是學校與企業可以簽約，讓學生可以有一部分時間在職場，一部分時間在學校裡面，讓他們可以及早熟悉職場，這是還沒有畢業以前的做法。對於學生畢業以後，我們有不同的設計。我們現在知道這些畢業生找不到工作或低薪的最主要原因，大概就是技能不足、學用落差、職涯迷惘以及就業資訊不足。針對這些原因，我們有不同的處理方式。

黃委員秀芳：這個部分你們目前才剛開始推動，對不對？

郭部長芳煜：不，這個工作已經推動好幾年了，一直在進行著。

黃委員秀芳：之前我曾聽說部裡為了讓年輕人能夠及早進入職場，行政院請行政部門協助，請你們所接觸的企業或機構提供幾個工作機會，讓年輕人有工作，然後可以去學習，是不是？

郭部長芳煜：委員所講的大概是我們與教育部目前合作的一個新計畫，該計畫正在推動當中。我們初步的規劃是 5,000 名學生，希望他們在學校畢業以後，不急著繼續升學，而是先就業再升學。目前我們處理的部分是找職缺的部分，希望能找一些優質的職缺，提供他們先就業的機會。

黃委員秀芳：希望勞動部能夠改善年輕世代低薪、長工時的這種窘境。

郭部長芳煜：這是我們的責任。

黃委員秀芳：這是勞動部的責任，所以我希望在部長和所有人員的努力之下，能夠逐漸改善年輕世代這樣的窘境。

我們再看這個資料，30 歲以下受僱者總共有 195 萬人，可是，這些人當中薪資在 3 萬元以下者占了將近七成，可見低薪的狀況真是滿嚴重的，希望部長能夠更重視這個部分。

另外，關於中高齡的部分，由於就業市場惡化、中年失業很難再找到工作以及家庭狀況等因素，也需要勞動部提供協助。我綜合了幾個能夠健全勞動條件、提升經濟動能的做法，也許我們可以仿倣韓國、日本等鄰近國家的做法。其實推動國內消費力的提升，也是健全勞動條件的一部分，像日本明年可能就會推動一個「超值星期五」，就是每個月最後一個星期五的下午 3 點就下班了，這樣的作法也許就可以擴大內需，進而增加消費力的提升。像韓國如果遇到經濟不好或出口不好，他們也是採取放假，讓民眾去消費，藉此刺激內需。勞動部是否曾想過這樣一個方法？

郭部長芳煜：報告委員，我們很難去立法要求每個企業一定要在某一個時段做什麼事情，但是……

黃委員秀芳：當然，日本這個不是由公部門去推動，而是由企業界自己主動發起。

郭部長芳煜：我們推動了一個也還不錯的「工作與生活平衡補助計畫」，鼓勵企業針對他們企業的特性創造一個比較友善的職場。我大概幾個月前曾去頒獎，看到不少很有創意的企業，他們的假甚至還有生日假、情緒假或什麼假；有時候如果員工生慢性病，也給他假。然後，每個星期五讓他可以早點下班去趕車。針對各種不同的情況，如果有很特殊、很有創意的做法，我們都會給予獎勵和鼓勵，然後推廣，我們也有類似那樣的作法。

黃委員秀芳：其實這個也都是由企業界主動提出來的吧？

郭部長芳煜：對，我們鼓勵它，希望能夠推廣。

黃委員秀芳：也許很多企業他們的作法已經優於勞基法，或者，你覺得有哪個作法是很有創意的，就應該要鼓勵企業，讓企業有更多的原動力去做，進而使我們勞工的工作環境能夠更好。

郭部長芳煜：是，我們頒獎的用意也是在這裡，希望他們的經驗能夠推廣。

黃委員秀芳：另外，針對中老年人的部分，可否鼓勵企業僱用社會救助、扶助的對象？這部分可能需要政府單位的一些補助，就是鼓勵企業……

郭部長芳煜：對，提供一些誘因，希望他們能優先僱用這些人。

黃委員秀芳：勞動部目前有這樣的做法嗎？

郭部長芳煜：有。我們有僱用獎助，經由我們的「救扶中心」所推薦過去且符合資格者，我們有不同標準的補助。

黃委員秀芳：我是建議鼓勵企業優先僱用社會救助、扶助的對象。

郭部長芳煜：凡是來享用我們這些有誘因的就業促進措施的，大概都是需要符合這個社會救助條件的對象。一般比較強勢的就業者，我們就不會提供這樣的補助。

黃委員秀芳：另外，可否也鼓勵企業僱用 65 歲以上的勞工？其實現在的人 65 歲都還很有活力，也還能做很多事情，當然，一些需要體力的工作他們可能沒辦法，但比較服務性質的工作，65 歲以上的勞工都還滿有行動力。所以可否請勞動部鼓勵企業多多僱用已經退休但確實還可以做一些簡單工作的勞工？

郭部長芳煜：其實我們現在有。我們目前成立兩個銀髮支援中心，就是為了協助這些還能工作的銀髮族，讓他們得以繼續在職場上貢獻力量。

黃委員秀芳：目前的成效如何？

主席：請勞動部勞發署黃署長答復。

黃署長秋桂：主席、各位委員。這部分我們沒有特別統計，除了我們有銀髮人才中心能夠給中高齡甚至高齡的退休者有更好的發揮機會之外……

黃委員秀芳：目前這兩個銀髮人才中心在哪裡？

黃署長秋桂：一個在高雄，一個在新北。

黃委員秀芳：目前的狀況如何？你們有沒有掌握？

黃署長秋桂：我們才剛開始營運不久……

黃委員秀芳：什麼時候開始營運？

主席：請勞動部勞發署身心障礙及特定對象就業組蘇組長答復。

蘇組長昭如：主席、各位委員。第一家是前年 10 月的重陽節開始營運。

黃署長秋桂：新北那家是前年開始營運，已成立兩年。

黃委員秀芳：高雄呢？

黃署長秋桂：高雄是今年剛成立。

蘇組長昭如：今年 4 月成立。

黃委員秀芳：目前這個輔導的狀況還不是那麼清楚吧？

黃署長秋桂：是。

黃委員秀芳：我希望勞動部能持續追蹤中高齡的部分，也希望你們一方面協助青年就業，解決低薪、長工時的問題；另一方面也協助中高齡的勞工，讓他們有一份好工作，以解決目前一些社會困境的狀況。

郭部長芳煜：好，謝謝委員。

黃委員秀芳：謝謝。

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。今天的主題是影響原住民族勞動權益專案報告，所以我我要簡單請教部長對原住民族的瞭解有多少。台灣原住民族約有五十三萬人，占我們台灣總人口數的 2%。部長應該知道台灣有幾個原住民族吧？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。有 16 族。

劉委員建國：你可以列舉幾個是後來才再被政府認證的？隨便講幾個都可以。

郭部長芳煜：賽夏族、魯凱族、邵族、卑南族、布農族……

主席：部長，你不要亂講。

劉委員建國：部長不但沒有背起來，連提供資料給你的人訊息也有一點錯誤。我是要你舉幾個是後來才被政府承認的原住民族。你有 4 個幕僚提供資料，那就講 4 個好了。

郭部長芳煜：賽德克族、娜魯娃族、卡那卡那富族、沙其萊雅族。

劉委員建國：可以了。我只是要強調原住民族各族有各族的文化，原住民族並非只是一族而已。

郭部長芳煜：我相信是這樣子。

劉委員建國：各族的文化、語言、風俗習慣和社會結構都有所不同，而且他們還分平地和山地。所以，這個部分部長應該要清楚。

郭部長芳煜：瞭解。

劉委員建國：不能把他們歸類說是同一族，這樣的思考模式是非常狹隘、非常糟糕的。台灣的原住民族總共有 16 個族，他們有不同的文化、語言、社會結構和風俗習慣，所以針對原住民族各族的勞動群，你們是如何處理？是一次做，還是針對他們個別的文化、語言、社會結構等特性來做勞動權益的照顧以及相關的訓練？

郭部長芳煜：勞動部在處理 16 族原住民族的相關事務時，我們對這方面的瞭解可能不如原民會，所以為什麼我們要與原民會建立一個平台？譬如說，我們在做就業服務或職業訓練的時候，我們需要先向他們請教不同族之間文化的差異在哪裡；在職業訓練或就業服務時，就會考慮到這些差異性，然後去做適切地處理。

劉委員建國：也就是說，你們與原民會搭起的這個平台確實有針對每個原住民族各族群間的差異，做不同的設計與安排嗎？

郭部長芳煜：如果我們要協助他們處理職業訓練或就業服務時，這方面的專業原民會確實比我們瞭解。

劉委員建國：你可否簡單答復我，當原民會比你們更加瞭解的時候，他們有沒有實際上照這 16 個原住民族來做就業上的輔導與安排？

郭部長芳煜：比較細節的部分，可能要請署長作補充說明。不過，原則上過去我們處理時，我舉個例子來講，如果我們要在屏東哪個部落辦一個移地訓練，我們進去前就有需要請教原民會，在這個部落進行這樣的移地訓練，我們必須要注意什麼事情？怎麼樣的訓練才切合他們的需要？所以，像這樣的專業我們可能就要到平台裡去做充分討論。

劉委員建國：到底有沒有用？

郭部長芳煜：我相信平台是有用的，工作小組應該都會處理這些事情。

主席：請勞動部勞發署黃署長答復。

黃署長秋桂：主席、各位委員。委員剛剛提到，有沒有針對各原住民族的族群去做職訓上的特別討論或規劃？應該沒有。

劉委員建國：沒有嘛！顯然你的答復跟剛才部長的答復是相互矛盾的。基本上，你們把原住民族各族的需求只視為一種。也就是說，你們把 16 個原住民族都當成是一個原住民族而已。我剛才一再強調他們有不同的文化、語言、社會結構和民情風俗，在這樣的情況下，這 16 個原住民族不可能就只有一個的需求。所以，部長對我的答復是有問題的。

郭部長芳煜：我說的是原則上……

劉委員建國：沒關係！關於這個問題，我請教原住民族委員會鍾副主委。

主席：請原民會鍾副主任委員答復。

鍾副主任委員興華：主席、各位委員。我們大概分兩個層次來看，一般行業就業的部分，因為要投入大社會，就沒有分各族群的特色。不過，我們最近正與勞動部規劃有關原住民的長照專章部分，因為長照是要服務原住民老人，這就要注意所謂的文化敏感度，各民族的文化禁忌是有所不同的。針對這個部分，我們與勞動部正在規劃將來長照的照顧管理員要如何訓練，這部分就有各族群不同的地方。

劉委員建國：是最近嗎？

鍾副主任委員興華：對。

劉委員建國：以前從頭到尾都沒有。

鍾副主任委員興華：因為以前是針對一般的行業別。

劉委員建國：現在是因為有長照？

鍾副主任委員興華：是。因為一般的行業別沒有族群的特色性，不過我們的職業訓練是針對我們的文化、旅遊、觀光這個部分……

劉委員建國：好。請教郭部長，你認識照片裡中間這個人嗎？你如果不知道，就講不知道，沒關係。

郭部長芳煜：我不知道。

劉委員建國：副主委知道吧？

鍾副主任委員興華：阿里山鄒族的湯英伸，他是嘉義師專的學生。

劉委員建國：可以大致講一下他的故事嗎？

鍾副主任委員興華：當時他在暑假到台北打工，然後他的身分證被雇主扣在身上，他向雇主要回，但要不到。到了晚上可能因為心情不好喝了一些酒，回到雇主安排的住所時，就發生殺人命案。當時很多律師義務地幫他打官司，因為這是一個文化差異的問題。

劉委員建國：是文化差異的問題，對不對？

鍾副主任委員興華：對。

劉委員建國：16 個族群裡面一定有相當的文化差異嘛！他被雇主壓榨工作 17 小時，且身分證被扣

留，他在當時台灣的就業環境裡受到這樣的歧視，最後雇主被他殺害，他是台灣最年輕被執行槍決的原住民，這大概是幾年前的事？

鍾副主任委員興華：這大概是民國七十五年或七十六年發生的事。

劉委員建國：距今 29 年了。

鍾副主任委員興華：是。

劉委員建國：他象徵著原住民在社會裡面被歧視、勞動壓榨、職場欺騙、經濟壓力，所以 29 年來我們針對這 16 個族群到底建構了什麼樣的安全就業環境？針對這 16 個族群的文化、民情、語言和社會結構，你們到底做了什麼樣的相關輔導？沒有！剛好現在有長照，你們就把長照視為目標，開始做文化上差異的分類。部長、副主委，不論是在教育或工作場域，長期以來原住民族就是弱勢的一群，這一點毋庸置疑。在這 29 年已經不算短的時間裡，我們到底在整個原住民族就業的勞動條件上有沒有進步？還是不進則退？所以我要請教第一個問題，就業服務法第六條規定，中央主管機關應會同原住民族委員會辦理相關原住民族就業服務事項。請問，有關原住民族的就業服務，勞動部與原民會如何分工？到底是勞動部與原民會各做各的，還是統籌由勞動部做？剛才部長答復我說有一個平台，我剛才問過，對於 16 個族群你如何針對他們的文化等做這樣的分類？就像剛才副主委所講的，有嗎？我聽起來是沒有。現在講長照，你們才開始在分，對不對？現在這個平台的負責比重，是勞動部 60%，還是原民會 60%，還是各 50%？或者，是完全由勞動部主導或完全由原民會主導？請簡單答復。

鍾副主任委員興華：跟委員報告，我們與勞動部針對原住民的就業和職訓的部分，大概都是相輔相成。誠如我們的報告，其實我們在 9 個地區有 92 位受過原住民族專業訓練的原住民族人在做原住民輔導就業的相關工作。同時，我們也在辦理職訓時補助地方政府有關原住民的文化、觀光休閒與社會發展的……

劉委員建國：副主委，你跟我報告那個沒有用，我要問的是，你們怎麼處理這部分的比例？也就是說，你們是怎麼分工？

鍾副主任委員興華：分工部分有一個促進就業方案，它涉及 10 個部會的部分。另外，也有跟勞動部合作平台……

劉委員建國：我的問題很簡單，就是貴會與勞動部如何分工？是各 50%？還是勞動部主導 60%、你們 40%？又或者是你們主導 60%、勞動部 40%？

鍾副主任委員興華：就整個就業事務來講，當然主管機關是勞動部，我們負責的是強化原住民族特殊性的部分。

劉委員建國：所以並沒有工作比例之分？

鍾副主任委員興華：沒有。

劉委員建國：原住民族基本法第十七條規定：「政府應保障原住民族工作權，並針對原住民社會狀況及特性提供職業訓練，輔導原住民取得專門職業資格及技術士證照，健全原住民就業服務網絡，保障其就業機會及工作權益，並獲公平之報酬與升遷。原住民工作權之保障，另以法律定之。」，所以我們也制定了「原住民族工作權保障法」，這可說是一部專法。這部專法的就業

服務到底是勞動部主管，還是原民會主管？

鍾副主任委員興華：原住民族工作權保障法的主管機關是本會。

劉委員建國：全部都由你們主管？

鍾副主任委員興華：此一專法是由本會主管。

劉委員建國：執行者就是你們嗎？

鍾副主任委員興華：是。

劉委員建國：所以包括失業、就業不穩定這兩個實際面向的機制負責的百分比也全都由你們負責嗎？

鍾副主任委員興華：應該不是這樣去作解釋，因為這個保障法只是針對原住民族進用的比例和工作保障做規定而已，至於裡面有涉及其他相關法律者，還是回歸到相關部會的部分。

劉委員建國：如果把範圍縮小，現在原住民真正想要找的工作是什麼？部長和副主委知道嗎？

鍾副主任委員興華：就目前看來，部落大概比較喜歡民宿和餐飲業。

劉委員建國：你們現在所開的課程是否都是原住民真正想要的民宿與餐飲業？

鍾副主任委員興華：就我們的部分來講，我們正朝這個方向協助部落。

劉委員建國：你們開過多少個職業專班？提供我一個簡單的統計就好。針對民宿和餐飲，近三年你們開過多少專班？

鍾副主任委員興華：這個數據在本會經濟發展處有一個……

劉委員建國：原民會的經濟發展處嗎？

鍾副主任委員興華：是。

劉委員建國：該處有人來嗎？

鍾副主任委員興華：沒有，今天都是社會福利處的人。

劉委員建國：就你的印象，開過多少專班？班次夠不夠？

郭部長芳煜：報告委員，我們是全部算，不單只是民宿和餐飲業。

劉委員建國：剛才副主委說，這部分是他們的經濟發展處在處理，現在部長跑來做說明？

郭部長芳煜：我是說我們的部分。

劉委員建國：我先問原民會啊！現在你勞動部跑來答詢，我就覺得……

鍾副主任委員興華：我們手上沒有這個資料，跟委員抱歉。

劉委員建國：好。現在請勞動部簡單回應一下。

郭部長芳煜：我們在 105 年辦理的專班有 78 班、1,872 人。

劉委員建國：就一個年份來講，勞動部所舉辦的與原民會所舉辦的不重疊？

郭部長芳煜：不重疊，他們是辦他們的。

劉委員建國：他們辦他們的，你們辦你們的？你們辦的有 78 班、1,872 位學員，是辦在山地，還是平地？

主席：請勞動部勞發署游專門委員答復。

游專門委員勝璋：主席、各位委員。關於專班的部分，我們會針對原住民的需要，在原住民人口比

較集中的地區或在山地鄉，透過結合民間團體……

劉委員建國：山地、平地都有，是嗎？

游專門委員勝璋：對。

劉委員建國：大致的比例如何？

游專門委員勝璋：剛才部長講過，目前我們的專班大概有一千八百多人，而今年度到 11 月為止，針對原住民在平地、山地和都會合起來，大概有二千九百多人。

劉委員建國：課程授完、職業訓練完了之後，到職場的就業率有多高？

游專門委員勝璋：根據我們的統計，104 年度就業率大約 77%。

劉委員建國：包含民宿和餐飲？

游專門委員勝璋：對。

劉委員建國：不包括原民會辦的，對不對？

游專門委員勝璋：對。

劉委員建國：請鍾副主委簡單報告一下，勞動部有那麼詳細的資料，你們應該也要有吧？

鍾副主任委員興華：有。104 年度本會核定了 20 個班在地方政府舉辦，105 年度有 38 個班。

劉委員建國：這兩年的班都是辦什麼課程？

鍾副主任委員興華：歸類起來大概包括產品包裝設計、商品開發、觀光旅遊、農園藝和景觀以及社會福利等等。

劉委員建國：怎麼都沒有民宿？

鍾副主任委員興華：還有民宿。

劉委員建國：有嗎？

鍾副主任委員興華：有。

劉委員建國：有餐飲嗎？

鍾副主任委員興華：有。

劉委員建國：訓練完之後，就業率多高？

鍾副主任委員興華：這邊倒是有受訓人數……

劉委員建國：受訓完之後，就業人數的比率多高？

鍾副主任委員興華：我這邊沒有統計。

劉委員建國：勞動部有統計，你們怎麼沒有統計？勞動部剛才跟我報告說是 77%。原民會不用統計嗎？執行的效益原民會不需要去追蹤、管考嗎？

鍾副主任委員興華：學員實習後，參與就業市場者大概有 568 人。

劉委員建國：我問的是就業率。

鍾副主任委員興華：就業率大約 1/3。

劉委員建國：勞動部是 77%，你們只有 1/3，不及勞動部的一半。怎麼落差這麼大？你們的錢比較少？你們請的講師比較兩光？你們安排的課程訓練原住民聽不懂？你們沒有按照 16 個族群個別的需求、文化、語言、社會結構來設計課程與訓練？

鍾副主任委員興華：在職訓練與考證照的性質不一樣。

劉委員建國：基本上都是一樣的，剛才我的開場白就直接問你，16 個族群的原住民最期待的工作是什麼？你答復我是民宿和餐飲業。我就是依你答復的話來詢問你的，對不對？

鍾副主任委員興華：是。

劉委員建國：如果他們喜歡，你們安排的這些課程，基本上他們在受訓完、認證之後，進入職場就業應該是 Ok 的。比率應該高一些，甚至要高過勞動部才對，就你的理解應該要這樣嘛！

鍾副主任委員興華：是。

劉委員建國：因為部長答復我說：沒有。你答復我的是：未來長照的部分，會分別就不同的文化、族群做處理。對不對？現在沒有沒關係，但是你也答復我說，他們比較喜歡的是民宿和餐飲業這兩個職場，照理說，他們透過你們安排的課程受訓、畢業之後，投入職場的比率應該不亞於勞動部的百分七十幾才對吧？請問，是有什麼問題？

鍾副主任委員興華：這個部分我們再檢討看看原因是什麼？有可能因為原鄉的就業機會不是那麼多，所以才會有這樣的……

劉委員建國：最後，再提醒兩點。我剛才特別提到，16 個原住民族群各有不同的文化、語言，這也是剛才副主委答復我的。所以你們應該很清楚原住民這 16 個族群在現今的台灣社會，絕不允許再有類似二十九年那樣的東西發生。當然，你們要針對他們相關的文化背景去安排他們期待、想做的工作，我們會從你們的執行率、學員的就業率上看出你們的績效。簡單講，就這樣而已嘛！原民會學員的就業率不應該低於勞動部吧？

另外，教育部在「強化技職教育學制及特色」項下編列了預算，補助高工職技專校院學生增加職場之體驗機會，有學習傳統技能、協助青年就業與就育、儲訓等等。教育部編了 1.25 億元，勞動部編了 2.5 億元，然後每個月要發給學生 1 萬元，這個部分有沒有特別針對原住民族？

郭部長芳煜：沒有特別對原住民，但是未來那 5,000 名選出來的會有多少，目前還看不出來。

劉委員建國：請部長思考，也請原民會副主委就我剛才講的那個專案，好好思考。你知道我剛才講的那個專案吧？

鍾副主任委員興華：知道。

劉委員建國：部長，勞基法「一例一休」之修法已三讀通過。未來六個月以上未滿一年者，特休假是 3 天。

郭部長芳煜：對。

劉委員建國：一年以上未滿兩年者，幾天？

郭部長芳煜：7 天。

劉委員建國：比方說，我是今年 1 月 2 日到職，明年 1 月 1 日我是否就享有 3 天的特休假？

郭部長芳煜：對。

劉委員建國：我 1 月 2 日滿一年後，是不是又有 7 天？

郭部長芳煜：對。

劉委員建國：所以 3 天加 7 天，總共就有 10 天了嗎？

郭部長芳煜：不是，你 1 月 1 日以前的 3 天要用完。

劉委員建國：但是我是 1 月 2 日到職的啊！

郭部長芳煜：對，所以自 1 月 2 日開始，你就有 7 天假期，對不對？

劉委員建國：對呀！

郭部長芳煜：你在 1 月 1 日那天有 3 天假期，所以你就可以換成錢。

劉委員建國：沒有啦！你聽清楚，我是 1 月 2 日到職，所以我是服務滿 6 個月、未滿一年，有 3 天假期。

郭部長芳煜：對。

劉委員建國：我服務滿一年就有 7 天假期。

郭部長芳煜：是。

劉委員建國：今年度我已經超過了，而我有 3 天假沒有休，那要怎麼處理？

郭部長芳煜：就是換錢啊！

劉委員建國：折現嘛！

郭部長芳煜：對。

劉委員建國：能不能換成補休？

郭部長芳煜：沒有，當初法條沒有補休的設計。

劉委員建國：沒有補休規定？好，那麼雇主應該在甚麼時候付錢？

郭部長芳煜：我們會在細則中訂定。

劉委員建國：已經通過了嘛！

郭部長芳煜：通過了。

劉委員建國：剩下不到 1 個月就是明年了，屆時就會遇到有勞工工作滿 6 個月、未滿 1 年，然後馬上又銜接到服務滿 1 年可以有 10 天假期的情形。

郭部長芳煜：對，各種不同的情況都有，我們的試算系統今天就會上線，大家就可以試算自己到底有幾天假期、計算到哪天為止。

劉委員建國：施行細則在今年底以前就會修定出來嗎？

郭部長芳煜：不，細則的修定時間是規定 6 個月，但是我們會儘早，因為子法是在法令通過之後……

劉委員建國：我剛才問的問題很單純，就是我在 1 月 2 日到職……

郭部長芳煜：細則甚麼時候出來並不影響剛才所說的計算方式，如果你是……

劉委員建國：我就問你啊！那 3 天未休的假，雇主甚麼時候會發錢給我？

主席：請勞動部勞動條件司謝司長答復。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。關於委員所關心沒有休完的那 3 天假，雇主到底要在甚麼時候發錢？其實現行勞基法在未修法之前，也有可歸責於雇主的原因而假沒有休完的規定，所以我們之前有做過函釋，假設 1 月份假沒有休完，最遲在當月份發薪水時就要發，譬如 1 月份的薪水是 2 月份發，那麼在發薪水的時候就要把它……

劉委員建國：函釋有這麼清楚的明示嗎？

謝司長倩蓓：我們之前有做過相關的函釋，因為現行勞基法施行細則第二十四條規定，勞工特休假應休而未休的部分，雇主要給予工資。

劉委員建國：沒錯，這我知道。

謝司長倩蓓：現行法就有規定，所以之前的函釋就已經有做這樣的說明，因為那是函釋，而這涉及他們權利義務，所以我們希望在施行細則中更清楚明定，讓勞資雙方可以約定。

劉委員建國：所以我才會請教施行細則甚麼時候可以訂出來啊！

謝司長倩蓓：因為細則的修定有相關法制作業的時間，基本上在法令公布之後 6 個月內一定要完成，因為還有預告、相關作業的時間，但是我們會儘快。

劉委員建國：最好能儘快，好不好？因為可能明年初就會遇到這種狀況。

郭部長芳煜：是。

劉委員建國：謝謝部長。

主席：請徐委員榛蔚質詢。

徐委員榛蔚：主席、各位列席官員、各位同仁。首先請教臺鐵局鐘副局長，昨天鐵路工會在罷工，請問他們罷工的訴求是甚麼？

主席：請交通部臺鐵局鐘副局長答復。

鐘副局長清達：主席、各位委員。工會罷工的訴求主要有四項，第一項是人力長期短缺，對於人力不足的部分希望能儘快補足；第二項是希望營運獎金併入本俸計算；第三項是希望加發危險津貼；第四項是關於年金改革，希望臺鐵局的部分能另外處理，不要併入……

徐委員榛蔚：謝謝鐘副局長，你很進入狀況。請問這四項都可以做到嗎？

鐘副局長清達：報告委員，對於前三項，因為路局的部分必須要行政院核准，但是路局的部分已經都把方案擬好陳報交通部了，這部分交通部會審核，在審核的過程中，我們會跟交通部的長官、甚至在陳報行政院之後也會跟行政院的長官密切溝通協調。

徐委員榛蔚：所以第一項訴求獎金併入本俸，這個可以做到嗎？

鐘副局長清達：我們已經擬方案了。

徐委員榛蔚：你已經擬好方案，現在要送行政院核定，是嗎？

鐘副局長清達：是的。

徐委員榛蔚：你們有去行政院溝通嗎？

鐘副局長清達：行政院還沒有跟我們……

徐委員榛蔚：完全還沒有回應？

鐘副局長清達：他還沒有指示我們要……

徐委員榛蔚：第二項，關於補足人力的部分，2,500 名要在幾年內補足？

鐘副局長清達：基本上我們現在陳報的人數是 2,347 人，這包括兩部分，第一部分是過去幾年來…

…

徐委員榛蔚：因為時間不多，請簡單說明。

鐘副局長清達：是。為在業務增長的部分、車站增加的部分，我們要求增加 875 人，另外，這次勞基法修正以後，我們要求增加一千四百多人，加起來共是 2,347 人。

徐委員榛蔚：所以在因應勞基法修正的部分，在這次春運可以解決嗎？沒辦法？

鐘副局長清達：時程上可能會有一些問題。

徐委員榛蔚：你們已經有跟鐵路工會溝通了嗎？或是沒有溝通，只是想出方案報院而已？

鐘副局長清達：基本上，在方案裡我們都有依據勞基法規定去細算需求，陸陸續續也有……

徐委員榛蔚：所以其實人力上你沒有辦法補足，所以一例一休就沒辦法施行嘛！這就是鐵路員工要抗議的地方，對不對？因為不僅駕駛員不夠，維修人也不夠，其實所有人員都不夠，他們的養成訓練都必須要 2 年以上，所以現在要補足都需要訓練 2 年，這是一個問題，這個問題稍後請勞動部回答。

第三項加發危險津貼部分，這部分已經討論 OK、可以了？方案已經擬好了？

鐘副局長清達：方案已經陳報到交通部，部裡已經在審核中。

徐委員榛蔚：這是現在才發生的問題嗎？

鐘副局長清達：基本上我們要老實說，工會陸續以來就一直希望能加發危險津貼，但是過去主、客觀環境沒有那麼成熟，因為比照其他機關，其實有發危險津貼的機關並不多。

徐委員榛蔚：但是你身為鐵路局的長官，這是在捍衛鐵路局員工的權益，為什麼你會讓危險津貼部分纏訟這麼久都沒有做呢？至於第四項年金，我們在此就不討論。

對於這三項，我要請教勞動部郭部長，對鐵路局要求補足人力的部分，因為新法通過一例一休之後，鐵路員工對於休假非常重視，囿於員額沒有補足，未來就會影響一例一休的推動。另外，關於加發危險津貼部分其實由來已久，在 84 年 9 月 1 日勞委會時期就給過鐵路局一份函，提到安全津貼（也就是現在所說的危險津貼）是否發放、其標準如何，應由勞資雙方議定。勞方是鐵路工會、資方是鐵路局，現在勞動部是不是應該要介入勞資雙方的協調？以上請郭部長答復。

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。關於一例一休，其實過去以來臺鐵局在人力上就已經要考慮這樣的問題，這裡牽涉兩部分，第一個是因為一例一休的休而在人力調度上要增加的加班費成本，我想鐵路局應該自己去想辦法。第二個就是在換班的那 11 個鐘頭，可能會造成他們在人力調度上的問題，因為這個問題當初就有考慮到，所以我們在立法時有加上一個緩衝時間，實施日期是由行政院定之，我相信未來行政院會做這方面的考量。

徐委員榛蔚：一例一休的實施時間由行政院定之，所以……

郭部長芳煜：是那 11 個小時的換班時間，因為鐵路局表示他們過去沒有間隔 11 小時，因此這部分可能會造成人力調度上的困難，所以實施日期才會訂為由行政院定之，關於緩衝時間部分，我想院裡會跟交通部研究如何解決這個問題。

徐委員榛蔚：鐘副局長，本席是先問好這件事喔，你自己要有心理準備，第一個是你們的財力，還有休假部分對鐵路局員工該怎麼交代，他們在秋運期間就已經抗議過一次了，這次春運又要再

一次，其實鐵路局的員工已經非常、非常尊重鐵路局了，所以不要再讓鐵路局的夥伴們失望，好嗎？

接下來本席要請教原民會鍾副主任委員，請問原住民族工作權保障法是民國幾年通過的？

主席：請原民會鍾副主任委員答復。

鍾副主任委員興華：主席、各位委員。民國 90 年通過的。

徐委員榛蔚：有修正過嗎？

鍾副主任委員興華：104 年 2 月 10 日修正過。

徐委員榛蔚：什麼時候要執行完成，幾年內要完成？修正後 3 年要把很多的比率提高，對不對？

鍾副主任委員興華：對。

徐委員榛蔚：請教你，蔡總統的原住民就業政策主張「保障上萬新的工作機會，開創永續的原住民族經濟發展」，為保障上萬新的工作機會，政府負擔保障原住民就業之責，採取長期穩定的就業輔導措施，並獎勵私部門參與，共同來創造就業機會。所以在這部分，中央機關應負擔原住民就業的保障之責，增加職務形態，提高進用比率。這個就是我們修正的，對不對？

鍾副主任委員興華：是。

徐委員榛蔚：這就是原來 104 年 2 月修正的，對不對？

鍾副主任委員興華：不是，這是去年修的。

徐委員榛蔚：是去（104）年修正的，不是嗎？今年是民國幾年？

鍾副主任委員興華：抱歉，104 年的修改是把原住民委員會改成原住民族委員會，是組改的名稱修改而已。剛剛委員提到的總統政見，我們也正在修法當中。

徐委員榛蔚：什麼時候修，提出來了嗎？

鍾副主任委員興華：現在正在討論，草案已經出來了。

徐委員榛蔚：跟舊法差在哪裡？你們要如何提高、增加就業機會，如何獎勵公、私部門來參與？

鍾副主任委員興華：誠如委員剛才提到的，未來會增加職務形態，提高進用的比率，在現行法第四條、第五條做調整修正。

徐委員榛蔚：調整修正的幅度有多高，職務形態有多廣？你們打算什麼時候進行，你們的版本什麼時候出來？

鍾副主任委員興華：草案提出來了，但我們還沒有開會討論，所以我還不是很瞭解……

徐委員榛蔚：你們打算什麼時候落實蔡總統的政見？

鍾副主任委員興華：我們打算 12 月底把草案送到行政院。

徐委員榛蔚：12 月底會把草案送到行政院？

鍾副主任委員興華：是，召開協調會議。

徐委員榛蔚：好。這部分請你們把期程和版本都給我們原住民委員，好不好？

鍾副主任委員興華：好，沒問題。

徐委員榛蔚：本席的第 2 個議題是，原住民族的勞動保障不如外籍移工。我們來看一看資料。外籍移工的權益保障除了有這麼多申訴管道、有人協助之外，還有就業安定基金支付外勞的安置費

用每天 500 元，就業服務法第四十七條也規範了聘僱外勞前的措施。反觀我們對原住民族的就業保障，以就業保障基本法來看，到底保障在哪裡呢？副主委，我們要怎麼做，為什麼原住民族的失業率總是高於全國失業率？

原民會已經成立二十幾年，今年進入第 25 年，到底對我們原住民族幫助了多少？對於提升原住民族生活、環境方面，到底改善了多少？

鍾副主任委員興華：報告委員，這幾年我們和各部會都有合作，有促進就業方案等相關的計畫和平台。所以這 10 年來，失業率已經調降到只剩下 0.12%。和整個大社會相較，我們有提升原住民族的就業率。

徐委員榛蔚：那是因為先前整個大環境是好的，觀光客是進來的，所以民宿、各地的風味餐，大家非常喜歡而且趨之若鶩。但現在整個大環境是下滑的，我們到底要如何協助原住民族呢？你們有沒有提出適當的方案，還是更積極有效的方案？

鍾副主任委員興華：我們現在打算……

徐委員榛蔚：剛才本席已經聽過你們說明職業訓練的部分。其實這都是舊瓶新裝，都是一樣的，關於原住民族的政見都一樣嘛！完全沒有改變。

我們再看第 3 個議題，高齡化加上大退潮，10 年後部落恐怕沒有原住民警察。以我們花蓮為例，新城、秀林是阿美族、太魯閣族最多的地方，在 3 萬多人口當中，有 2 萬多人是原住民族。目前新城分局一共有 140 人，原住民族有 61 人，占 43.48%。雖然這不是內政部警政署國際組的業管，但還是請組長聽一下，好嗎？因為警政署只有您一個人列席而已，麻煩您將我們的意見帶回去署裡。

我們看新城分局的人員，目前最年長的一位警察是 52 歲，在全台灣最高的派出所—合歡所服務，20 歲以上到 40 歲只有 3 人，40 歲以上有 58 人，其實再過 10 年他們就都退光了。但是部落裡面非常、非常需要原住民警察，因為語言的關係，尤其部落裡耆老很多。不論在生活環境、文化或溝通上，其實原住民警察是公部門和地方、民眾最好的溝通橋樑。所以除了原住民警察員額的保障外，警政署可能要注意這個問題，還有原民會也要注意。好嗎？

政府在民國 90 年舉辦警察專班的考試，後來停辦，直到 99 年才又再辦。其實這些 40 歲以上的警察，都是那時候考上警察專班的。現在 105 年，雖然保障 100 個名額中，有 2 位是原住民警察，可是這個比率太低了、太低了！100 人當中有 2 人，等於 1,000 人中才有 20 人，要分給全國用，這個比率就太低了，未來會形成斷層。

本席在這裡把問題指出來，請警政署和原民會 2 個單位去研討一下，好不好？本席希望，第一，就如何保障原住民警察的考試，如何去提升保障名額的部分，以及第二，你們要有長遠的規劃，原民會要提出就業機會和如何職訓、如何提升原住民族所有能量和能力的方案，好嗎？因為人才是必須被培育和被發現的。

另外，全國原住民鄉鎮都有就業輔導員，對不對？現在就業輔導員 1 個月薪水有多少，他的功用在哪裡？

鍾副主任委員興華：1 個月三萬三千多元。他在各區就個別進行輔導追蹤，甚至是走動式的輔導協

助。

徐委員榛蔚：所以他本身要會原住民語，對不對？

鍾副主任委員興華：他本身就是族人。

徐委員榛蔚：就是族人服務族人的概念，跟長照或未來的警政署警察是一樣的概念嘛！以花蓮來說，現在南區的玉里、富里、卓溪只有 1 名就業輔導員，薪水三萬三千多元，轄區非常、非常大。這和長照人員一樣，應該要有交通補助。對於偏鄉的部分，是不是除了三萬三千多元之外，可以額外給予交通的補助？因為在原住民的鄉鎮，其實幅員非常廣闊，需要上山下海，這部分原民會是不是可以研擬一下？

鍾副主任委員興華：是。報告委員，交通費和電話費，我們都有另外給，而且他的待遇比一般社工員高。

徐委員榛蔚：的確是這樣，可是因為他的工作轄區非常遼闊……

鍾副主任委員興華：是，我們已經……

徐委員榛蔚：您給的其實都不夠，而且是一年一聘。

鍾副主任委員興華：是。

徐委員榛蔚：這讓現在稱為就服專員的人，第一，沒有辦法養家，第二，他們都在中南區，沒有辦法回到自己的家。所以是不是對於津貼的部分可以再提高？可以嗎？

鍾副主任委員興華：我們可以考量。

徐委員榛蔚：全國也沒有多少就服專員嘛！只有 92 個，對不對？

鍾副主任委員興華：我們可以考量，就我們的預算去考量這個問題。

徐委員榛蔚：你要怎麼考量？你要提出方案。

鍾副主任委員興華：是。

徐委員榛蔚：什麼時候提出來？我相信，陳瑩召委也非常支持對於就服員的薪資和津貼要提高。

鍾副主任委員興華：因為在地方上工作的，除了就服員，還有社工員等等，所以可能要全盤考量。

徐委員榛蔚：好啊！全盤考量很好啊！大家都有，雨露均沾嘛！好不好？因為你們未來這部分還要
做長照。

鍾副主任委員興華：是，沒有錯。

徐委員榛蔚：所以他們的工作負擔非常、非常的重。

鍾副主任委員興華：了解。

徐委員榛蔚：請通盤檢討，什麼時候給本席一個書面？你們說 12 月就服法的部分要修正，現在已經 15 號了。

鍾副主任委員興華：跟委員報告，因為 106 年度的預算已經編了，如果現在要增加一定比例的經費可能比較難。

徐委員榛蔚：那就編在 107 年嗎？

鍾副主任委員興華：107 年的話可能要明年去做規劃。

徐委員榛蔚：那可以從公彩來啊！公彩的部分也很大，比例也很高啊！

鍾副主任委員興華：對，公彩的盈餘分配款裡面，我們就可以應用這些經費。

徐委員榛蔚：好，所以 106 年先用公彩，107 年直接編列，可以嗎？

鍾副主任委員興華：委員，我們還是再檢討看看好不好？

徐委員榛蔚：好，這個部分你剛剛已經講了，106 年公彩的部分你可以來調整，107 年直接編入我們的預算裡面，謝謝。

主席：請孔委員文吉質詢。

孔委員文吉：主席、各位列席官員、各位同仁。剛才幾位委員的質詢，我可以說是受益良多，特別是剛才徐榛蔚委員這麼精確的簡報，以及談到了原住民的警專這個部分。事實上，我在立法院大概從 7、8 年前就開始召開協調會，內政部的警政署很堅持，因為我一直跟他們反應原住民的警員愈來愈少，剛才看那個數據，這麼多 40 歲以上的人在新城分局，但是 20 歲、30 歲的只有 1、2 員，那表示我們的錄取率太低。

現在換了政府，警政署就應該換一下新的作法，好好的回去再研究一下，有沒有可能再設立原住民的警員專班？要不然的話我們照一般的這樣考試，錄取那麼低，即使有保障 2%，但是人數還那麼少。我想在這裡先就教兩位，你們是辦理我們原住民的職業訓練與就業輔導，勞動部的郭部長跟原民會的鍾副主委，我覺得辦理原住民族的就業輔導，最重要的是你們的資料要精確。我仔細看了你們的兩份報告，今天是談到外籍移工對原住民就業的影響，你們兩個單位的報告不一樣欸！首先我先提一個原住民的人口數，勞動部的資料是有 54 萬 6,698 人，但是原民會的是 55 萬 2,221 人，外籍勞工的人數是 61 萬 3,641 人。今天我們要討論的主題是引進外勞對於原住民就業權益的影響，外勞跟原住民都是在製造業和營造業最多，那我們原住民的就業人數是多少呢？8 萬 2,500 人，外籍勞工人數是 35 萬 3,686 人。

我再看一下你們的報告，兩個單位也是見解不同，引進外勞對於原住民就業權益的影響，原民會這邊的業務報告內容是說，綜上顯示，引進外籍勞工無論就就業機會、從事行業別及工作場所感受，對於原住民就業權益造成相當的影響。但勞動部的報告卻說，開放外籍勞工引進，並未明顯的影響原住民的就業，目前尚無具體研究證實，引進外籍勞工將降低原住民的勞動條件。哪一個單位的版本是對的？郭部長你說明一下，我現在質疑的是，我們原住民總人口數五十多萬，現在就業人數是八萬二千多人，我們現在引進的外籍勞工是三十五萬多人，到底是原民會講的對還是勞動部講的對？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。我先跟委員報告，我們這兩份資料都是引用原民會的調查報告，只不過是時間點不一樣，我們的是 105 年 6 月，原民會的報告是 104 年整年度的，所以資料上的數字會有一點不一樣。第二，我們的基本立場所推估出來這樣一個結論，我早上已經在這裡跟各位委員報告過了，我認為我們單單從失業率的變化去得出一個結論說沒有明顯影響太粗糙，所以我們要做進一步的研究。未來我們會做一個比較詳盡的評估，再來向委員會報告。所以到底有沒有影響，可能要再做進一步的研究。第三，剛才講原民會這個去年的資料，他們問出來的是一個主觀的「你認為外勞有沒有影響？」，認為沒有影響的占 52%，所以其實也滿高的，

但是那畢竟還是一個主觀的感受，這些都必須要有一些比較具體的數據來做為佐證。未來我們會做進一步的詳細研究，我想那個數據會比較精準一點。

孔委員文吉：部長，你是做了部分的澄清，就是說報告是從原民會那邊來的，但是你們的見解不一樣喔！

郭部長芳煜：對，我已經更正我們的見解，我承認我們的解釋是粗糙了一點。

孔委員文吉：我質疑引進外籍勞工比我們原住民的就業人數八萬多要超過 4 倍左右，這部分你們兩個的解釋和解讀不太一樣。

郭部長芳煜：報告委員，我們的報告剛剛也經過主席的裁示，把我們的報告做一些更正，在記錄上也更正了。

孔委員文吉：鍾副主委你的看法呢？

主席：請原民會鍾副主任委員答復。

鍾副主任委員興華：主席、各位委員。誠如部長剛剛所提到的，因為我們引用的是 104 年度的整年度調查報告，但是我們這個報告是每季調查一次，也有滾動式的，所以用最近的資料跟全年度的資料可能還是有一個落差。

孔委員文吉：本席認為原民會的見解是對的，我不贊同勞動部說沒有什麼明顯影響的說法，而且是造成相當的影響，原民會的解釋是對的。再來我請教一下原住民的就業權益，關於就業歧視的部分，我想請教一下郭部長，目前原住民勞工申訴的案件是多少？原住民勞工申訴案件成立的有多少？裁罰的金額有多少？

郭部長芳煜：純粹是就業方面的申訴嗎？

孔委員文吉：原住民就業歧視的申訴案件有多少？現在原住民就業還有遭到什麼歧視嗎？趕快說明一下，不要浪費我的時間。你們一年受理的就業歧視案件……

郭部長芳煜：很少。

主席：請勞動部勞動條件司謝司長答復。

謝司長倩蓀：主席、各位委員。跟委員報告，105 年 1 到 8 月，根據就業服務法第五條有關於種族歧視的部分，涉及原住民的部分有 1 件。

孔委員文吉：1 年度只有 1 件？

謝司長倩蓀：今年 1 到 8 月份。

孔委員文吉：1 到 8 月只有 1 件？

謝司長倩蓀：對，但是經過評議之後不成立。

孔委員文吉：所以我覺得原住民就業歧視本來就效果不彰嘛！

郭部長芳煜：應該是說大家其實已經不太會犯歧視上的問題了。

孔委員文吉：當然，前面談到的湯英伸一案是好幾年前。

郭部長芳煜：對，20 幾年前，現在應該不致於。

孔委員文吉：但是現在有沒有遭受到歧視，本席仍然很質疑，你們只有 1 件嘛！

郭部長芳煜：一般的認知上，覺得這樣的情形應該比較不會了，我覺得我們的社會已經進步到現在

這樣的地步，應該不會了。

孔委員文吉：其實現在原住民還是遭受相當大的歧視啦！你到營造業和製造業去看，看到我們的原住民，很多單位都不想讓他們就業，那就更不用談什麼薪資、勞資糾紛，還有什麼補償的問題。蘇花改工程這邊我收到很多陳情欸！你們這個就業歧視評議委員會到底發揮了什麼效果，我是很質疑的。

郭部長芳煜：委員剛才關心的，103 年的歧視案件有兩件，但沒有原住民的部分，104 年有 1 件，但也不是原住民，105 年總共有 5 件，其中僅 1 件是原住民，後來評議之後為不成立。

孔委員文吉：接下來我想請教關於原鄉就業服務的部分，剛才特別提到原民會媒合就業成功的只有 3 成多，勞動部剛才很自滿的說他們有 7 成多。因為你們的職業訓練班可能不太一樣，勞動部有多元就業開發方案，還有培力就業計畫，有保障 3 成是進用原住民的計畫，成效為何？是否有帶動其他部落的工作機會？

主席：請勞動部勞發署黃署長答復。

黃署長秋桂：主席、各位委員。我們的多元就業開發方案跟培力就業計畫，事實上確實對我們原住民勞工的就業有相當大的幫助。針對原住民所開設的職業訓練專班，我們的訓後就業率達到 77%。

孔委員文吉：剛剛有說明過 7 成 7 了，這個資料確實嗎？

黃署長秋桂：是，確定。

孔委員文吉：因為你們有 44 個就業服務據點，還有就業融合計畫、培力就業計畫與多元就業開發方案，但是原民會就不是這樣，你們就沒有像勞動部這樣的就業服務計畫，剛剛鍾副主委說你們有職訓專班，有餐飲、民宿等，但那個計畫跟勞動部的不太一樣。

鍾副主任委員興華：我們這個是縣市政府申請後，我們核定的，然後地方再因地制宜開辦授課。所以剛剛的報告第 568 頁的部分，大概有 3 分之 1 是從職訓之後轉業到職業場所這樣的一個比例。

孔委員文吉：對，但是我覺得你們那個專班大概是屬於比較菁英班的，當然也是契合我們原住民社會的需求，但那只是針對原鄉就業的人力，而勞動部是針對整個勞工的就業，他們的就業服務站是整個媒合到我們原住民的部分，還保留了 3 成，所以他們的達成率是 7 成 7，你們只有 3 成多。我覺得職訓專班的課程開課部分，原民會這邊也要檢討一下，你們都會做檢討嘛！我覺得最重要的是，原住民現在要的還是營造業跟製造業，這個部分我覺得勞動部是可以幫忙的。

另外，我想請教關於雇用獎助津貼的部分，我們現在是補助雇主 1 萬元。請問部長，這個政策實行之後有沒有成效？有沒有需要再檢討一下？我們現在是每進用一個原住民的員工，就補助雇主 1 萬元。這個政策相襲下來，雇用獎助津貼到底有沒有成效？

郭部長芳煜：我們這幾年一直在推動，滾動式檢討也一直在進行，我們覺得這樣對原住民是有幫助的，因為最難就難在剛開始的時候，如果雇主能夠接受他，然後經過一年相處以後，他覺得原住民很好就會繼續僱用，所以剛開始要建立信心，就必須要有這樣一個誘因。我們覺得這 1 萬元補助繼續執行對原住民是有幫助的。

孔委員文吉：這是補助平地的雇主，我覺得這樣對原住民反而是一種歧視，為什麼要鼓勵平地的雇主進用原住民，然後我們補助 1 萬元給平地的雇主？

郭部長芳煜：這個特定對象，只要是經過我們輔導的都可以有 1 萬元補助，不是只有原住民。原住民是我們服務對象當中的一環，但我們還有其他的，都是一樣，都一視同仁。

孔委員文吉：最後，我想請教一下鍾副主委，你們剛剛說要修正原住民工作權保障法。

鍾副主任委員興華：是。

孔委員文吉：你們是朝向哪一方面的修正？

鍾副主任委員興華：我們大概分三點。第一，增加職務的形態，提高進用的比例；第二，採行平時僱用的義務；第三，刪除推薦期間免繳代金的相關規定。我們也有看到委員的版本，我們也正在做檢討修正。

孔委員文吉：其實我的版本已經在那邊準備待審了，就等你們行政院的版本送過來。我的版本很簡單，就是技工工友的部分全部改成員工總額，而且這個要調查清楚，我覺得改成員工總額才有可能達成蔡英文總統講的要提供上萬個工作機會。

鍾副主任委員興華：是。

孔委員文吉：上萬個工作機會只有從原住民工作權保障法的工級職務裡面改成員工總額，這樣的話，要求我們各部會一定要進用一定比例的員工總額。我舉一個學校的例子，他的老師跟技工工友加起來 30 個人，但是我們計算是計算工友的部分，工友只有 4、5 個。我們應該要從他的整體員工總額，將老師跟工友加起來，他的母數才會增加，所以我覺得可能要做這方面的……

鍾副主任委員興華：有，昨天有看到委員的版本，謝謝委員，我們也正在檢討中。

孔委員文吉：好，謝謝。

主席：在高潞·以用委員質詢之前先宣告一下，提醒各位委員，其實我們在這個委員會，基本上都尊重委員的發言，沒有特殊狀況的時候，我們都盡量讓每位委員充分發言。但是如果你有交通上或者特殊的一些狀況，就是有超過我早上宣告 10 時 30 分前要登記，有些住在外島的委員，譬如楊曜委員有一些特殊交通上的問題，他都是事先跟召委打過招呼，所以我們都會予以通融。我想其他委員也一樣，如果有超過 10 時 30 分，有特殊原因需要再登記發言的我會通融，但是議事人員剛剛也特別強調要經過召委的同意，所以我在這邊再次特別提醒各位委員，這也是給大家方便，如果還有委員在這個時候，因為有特殊原因在早上 10 時 30 分沒辦法登記的，我們也歡迎你等一下來登記發言，但是拜託以後一定要先跟召委打個招呼。我都在這邊，有需要的同仁麻煩你們先跟我講一下，我會予以通融，謝謝。

請高潞·以用·巴鱧刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員質詢。

高潞·以用·巴鱧刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：主席、各位列席官員、各位同仁。部長，今天我們質詢的主題是，引進外籍勞工對原住民就業的權益影響。我看到各部會無論是勞動部、移民署跟原民會所提出來的報告，呈現很多樣的樣貌。所以我認為很難簡單說會不會影響原住民的勞工權益，因此我認為我們應該要從原住民的工作機會跟勞動條件去檢討原住民的勞動問題。首先，剛剛孔委員有提到關於就業歧視的問題，您剛剛說沒有歧視，是這樣嗎？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。孔委員剛剛垂詢的是這幾年來的案件，有沒有申訴案件。

高潞·以用·巴癩刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：是，但是你剛剛說現在應該沒有歧視，我手上有一份報告，也是剛剛不小心看到的，就是原民會委託包正豪老師做的一個調查報告，裡面提到有關於原住民勞工在職場上有沒有遇到同事或老闆的歧視，有歧視的比例高達 24%。再來，有關於求職者有沒有遇到歧視，這樣的一個訪查報告，經常遇到或有時會遇到高達 27%。我覺得很好奇，為什麼鍾副主委沒有挑出來講？還是你還沒有看到這一份報告？

鍾副主任委員興華：（在席位上）還沒看到。

高潞·以用·巴癩刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：好。我想這表示對原住民勞工，不管是心理上或實際上所遇到的就業歧視問題是存在的，麻煩勞動部提出檢討。再來，本席要談的是 104 年原住民族就業狀況調查，這裡面的資料顯示，原住民勞工平均失業週數高達 19.59 週，很有趣的是，它居然低於全國平均週數！請問一下，你們資料的有沒有問題？為什麼這跟我們的印象不太一樣？

郭部長芳煜：也許有可能，從過去的經驗，要看工作的性質，像多元就業開發專案，有可能經過一段時間之後，就會有這個機會也不一定，所以還是要看工作性質。

高潞·以用·巴癩刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：沒錯！我們的確有很多的計畫，提供原住民臨時性的工作機會，但這些數據其實都只是帳面上原住民勞工的就業狀況，像平均失業週數跟全國失業週數相比不會差太多；但我們看到非首次失業原住民勞工離職原因調查—104 年的統計數據，顯示季節性和臨時性的工作結束高達 27.79%。也就是說，三個原住民勞工中，就有一個是屬於臨時性的工作，顯示出原住民勞工有很高的比例是季節性和臨時性的工作，而且工作狀態是不穩定的，你說對不對？

郭部長芳煜：是，早上也有探討這個問題。

高潞·以用·巴癩刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：針對這個部分，勞動部有什麼改善？

郭部長芳煜：非典型的部分比較高，就像早上大家談到的，要讓原住民增加他的就業競爭能力，教育部可能覺得教育很重要，但對我們來說，反而是職業訓練比較重要，唯有加強他們的職訓，增加他們的就業競爭力，他們才可以找到正職工作。

高潞·以用·巴癩刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：這就是勞動部提出的措施嗎？麻煩部長回去檢討一下。它真能全面改善原住民勞工工作不穩定的狀態嗎？

郭部長芳煜：這是有效方法之一。

高潞·以用·巴癩刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：可否請勞動部去檢討，為什麼原住民勞工有非常高比例是季節性和臨時性的工作，並不是加強職訓就可以解決全部的問題。其次，我們的勞工他們的工作就是以 3K 為大宗，危險性高、困難度高、骯髒，因此職災的風險也非常高。不管是勞動部還是原民會都有提到這個問題，你們說會加強職安訓練，但是在我過去擔任記者的那十年間，常看到我的族人在職災發生後求償無門，這其中包括惡劣雇主不負責任、恐嚇原住民，使其在受到恐嚇後又無法求償。鍾副主委知道我講的案例，就發生在台東，還有許多屬於非

僱用關係的工作，也沒辦法求償。不管是勞動部還是原民會，都沒有對這個部分提出要如何協助原住民勞工去面對這個問題，請部長補充說明。

郭部長芳煜：我請署長說明比較細節的部分。

主席：請勞動部職安署劉署長答復。

劉署長傳名：主席、各位委員。委員提到原住民在工作中受到傷害，而且沒有僱用身分，這部分可能要從法制面著手，不然的話……

高潞·以用·巴臙刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：好，我舉一個沒有僱用身分的例子，近年來登山活動非常活躍、頻繁，在登山活動裡面有一個工作叫高山嚮導、揸工，其主要人力都是我高山部落的族人，尤其以布農族為大宗。在揸工的勞動條件裡，不論是他的薪水抑或是他背負的重量，都無標準可循，是否就是剛剛提到沒有法制化的問題？許多年輕族人覺得他可以揸很多，可是到了年老的時候，對身體跟膝蓋造成很大的負擔，有的甚至沒有辦法走路。像這種比例很高的行業都發生在高山原住民，請問勞動部有沒有針對高山協作員跟高山嚮導做調查研究？沒有嘛！

劉署長傳名：目前是沒有。不過，職安法對於自營業者有職業災害預防這方面的要求，我們已在山區設了三個健康服務中心，這也是我們要加強的部分……

高潞·以用·巴臙刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：署長知道高山協作員的工作狀況嗎？你可能還不知道什麼是高山協作員。

劉署長傳名：我知道，我當過關係司跟條件司司長，監察院曾經……

高潞·以用·巴臙刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：三年前，有一則很大的新聞——高山協作員摔死，當時田秋堇立委就要求政府研究並立法保障，可是三年過去，有任何的法制跟保障嗎？

劉署長傳名：職安法在兩年前修正的時就把……

高潞·以用·巴臙刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：不只是職安法，它是一個特定行業，針對這類勞工的權益，我們沒有任何一個全面性、制度性的保障，我要說的就是這個。請勞動部在一年內就高山嚮導和高山協作員勞動權益的保障，研擬相關的制度與辦法，可以嗎？

劉署長傳名：我跟委員報告，因為它的權益太多了，而職安署就只是職業安全衛生的部分，它還有勞動條件等其他問題。

高潞·以用·巴臙刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：這些在國外都有這方面法律保障，台灣卻沒有，台灣有許多高山，登山活動中需要非常多的高山協作員和高山嚮導，我們卻沒有針對這個職業去建立相關的權益制度。至少你要讓它法制化，去定一個標準，不管是薪資或是背東西的上限重量是多少，通常一個揸工要背的是他體重兩倍的重量，這是壓榨！你把原住民當成駝獸嗎？

郭部長芳煜：報告委員，可否給我們一點時間，因為重點是在保障，如果全中華民國的職業都要訂定專法，恐怕會有困難。

高潞·以用·巴臙刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：去研議一個保障制度？

郭部長芳煜：我們來研究如何保障他的工作條件。

高潞·以用·巴鱧刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：我原本說一年，但部長覺得只需要保障制度，不需要立專法，那半年可以嗎？

郭部長芳煜：我們會先研究看看要用什麼方式，再跟委員回報。我們先去了解並蒐集資料，看國外有沒有類似委員所說的保障制度，再跟委員回報。

高潞·以用·巴鱧刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：6 個月內可以嗎？

郭部長芳煜：可以。

高潞·以用·巴鱧刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：接下來，我再講一個案例，也是原住民比較常見的行業，蘇花改裡面有許多隧道工是花蓮東部的阿美族，幾乎整個部落都會呼朋引伴的去做。我遇到一個陳情案件，就是他們要繳一萬多塊錢的健保費，一查之下，發現原來很多的隧道工都是用承攬的方式，假設這位勞工必須受蘇花改工程公司的指揮監督，像這種情形，他實質的意涵是承攬嗎？

郭部長芳煜：到底是承攬還是僱傭，在法院裡的判例，基本上不是從契約來看，他是不是假承攬真僱傭，可以從人員的從屬性、經濟的從屬性和組織的從屬性，這幾個方面去判斷他到底是不是僱用。

高潞·以用·巴鱧刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：如果他都沒有跟勞工說清楚，就簽了一個承攬契約，最後若發生工安意外或包商跑票，又會讓原住民勞工求助無門，這也是原住民勞工常見的問題，因為原住民勞工大都從事高危險和高勞動力的工作，這部分常常發生在隧道工、礦工、板模工，他們都簽了承攬契約。本席希望勞動部能去檢討，在我們的公共工程裡面，究竟有沒有假藉僱傭關係，結果簽的是承攬契約，讓勞工的權益受到損失？

郭部長芳煜：究竟是什麼情況，我們會去了解，謝謝你提醒我們有這些情況。

高潞·以用·巴鱧刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：了解之後，請提出報告給本席。

本席剛剛也提到過，原住民勞工長期暴露在高風險、高剝削的產業環境裡面，影響他的不只是經濟來源，還有他的身心健康、家庭關係。希望勞動部能即刻啟動研究計畫去調查，除勞動條件及薪資之外，並在全國做一個交叉比對，將不同產業所造成的身心影響、社會關係影響、勞動力的再生產等各個面向，去做評估及交叉分析。可以嗎？

郭部長芳煜：好的，我請我們的研究所來進行研究。

高潞·以用·巴鱧刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：因為你不可能只是用薪資、勞動條件去做評估，它的影響非常多，這樣才能訂定出比較合適原住民相關的勞動政策。

郭部長芳煜：我請我們的研究所來處理。

高潞·以用·巴鱧刺 Kawlo·Iyun·Pacidal 委員：謝謝。

主席：楊曜委員因為要趕著去搭飛機，剛剛表示會改提書面，我們先休息。請林委員等一下，我們沒有這樣子……

林委員淑芬：主席，我是來跟你說明和商量，因為你剛才宣告說可以跟說明和商量。我想說明一下，看主席願不願意許可。

因為蘆洲地區在 12 月 3 日曾發生一場號稱新北市最大的工業火災，燒掉 53 家工廠，動員了

100 輛的消防車，出動警消人員 350 人，義消數百人，滅火滅了 3 天，他們在抱怨無人聞問。所以本席和幾位議員今天召開了協調會，那邊開完會之後，我就趕回來，請問主席可以嗎？

主席：像這種緊急狀況，本席剛剛也說了，委員有特殊原因，我們都特別予以通融。剛剛我回來的時候，議事人員也特別提醒我，因為要經過召委的同意，我剛剛是在台上質詢，也沒有被詢問。像這樣的理由，我們在這裡特別通融，讓林委員登記發言，不過還是要提醒委員，有特殊狀況時，麻煩你們可以直接跟現任或未來的召委說明……

林委員淑芬：很抱歉，因為那時候是鍾孔炤委員在當主席，我以為他就是主席，而他也許可。我不知道在位置上的不是主席，沒有決策權……

主席：沒有關係啦！因為上會期你也擔任過召委，曾經也有委員……

林委員淑芬：但是別的召委裁示的事情，我會尊重，因為坐在主席台上的人就是主席……

主席：這也是議事人員特別提醒召委的部分，我想今天就讓林淑芬委員來質詢，有 10 分鐘得延長 2 分鐘的時間，因為後面還有臨時提案要處理，我們就盡量讓委員順利質詢。

林委員淑芬：好，謝謝。我們是不是請部長？要休息嗎？沒關係。

主席：請林委員先登記一下，因為後面還有顏委員寬恒及鍾委員佳濱登記發言。我們先休息 5 分鐘。

休息

繼續開會

主席：現在繼續開會。

請顏委員寬恒質詢。（不在場）顏委員不在場。

請鍾委員佳濱質詢。（不在場）鍾委員不在場。

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。在今年 6 月 1 日的時候，本席就對部長提出質詢，要求研議雇用安定措施，就目前來說，就是無薪假要有津貼。這個問題真正的癥結，在於你們並沒有想在雇用安定條款要啟動無薪假的津貼補助，它的門檻就在於就業保險的失業率（非一般統計的失業率）必須連續三個月達到 2.2% 以上，才能啟動。所以你們現在要研議的，只是打算降低就保失業率的門檻，還是你認為雇用安定，所謂的無薪假津貼不應該跟就業保險指標連動在一起？就我個人來說，所謂的雇用安定，在 2009 年修法，指的是要共體時艱，要以就業安定為主，而不是等到失業的時候，再給他失業給付和失業津貼，所以是以預防失業為第一核心要務。結果你們現在把門檻設得非常高。而且是連動到所謂的就保失業率，它比一般失業率還要更高；我們知道失業預防是目的，而不是失業給付，特別是就保失業率是落後指標。本席要求你們就整個政策做檢討，一直到現在，你們的方向究竟要何去何從？

主席：請勞動部郭部長答復。

郭部長芳煜：主席、各位委員。報告委員，我們回去之後，很認真也很慎重的做了一些討論，初步結論可否請署長先報告一下？

林委員淑芬：你們都不認真，只交給署長去研究。政策要做決策，署長在政策執行上沒有問題，可是政策上的決策必須是部長的層級，你了解嗎？

郭部長芳煜：他在我們內部的政策平台討論之後，做了一些修正，然後請他回去再修，這是最新的情況。

林委員淑芬：就請署長報告一下。我提到兩點，一個是我們是不是還要跟就保失業率連動嗎？不要吧！如果我沒記錯，你們的方向是希望降低就保失業率的門檻就好了，但這是不同的邏輯，請問署長的看法為何？

主席：請勞動部勞發署黃署長答復。

黃署長秋桂：主席、各位委員。確實先前我們在討論的時候，是希望能夠有比較準確的數據以做為我們啟動僱用安定措施的機制，所以現行法律中就是採就保失業率，而我們也針對就保失業率做了檢討，因為現在所定的 2.2% 門檻幾乎是不可能達成。

林委員淑芬：是啊！

黃署長秋桂：所以我們討論的結果就是將就保失業率調降到 1%。另外，針對委員剛剛提到的 3 個月部分，我們討論後也認為應該要取消，應該再回到一個協商機制。不過委員比較關心的是另一個問題，如果以僱用安定措施的精神來看，是希望能避免勞工因景氣因素而失去工作，所以才會有勞資雙方協商用無薪休假的方式去處理。而我們用就保失業率的話，勞工是因為失業所以領了失業給付，我們才會用這樣的數據去做為一個機制建置的基礎，不過這兩者之間是有點矛盾的……

林委員淑芬：但這是不同的邏輯，因為你們是要給還沒失業的人，就是變成無薪假、可能才領 2 萬 0,009 元的人，要在原領薪資和現領薪資之間的差異，給他們一些無薪假的津貼，結果你說領這個津貼要看哪一個指標才能證明他們的無薪假是反映景氣，而不是因雇主經營能力不佳。你們現在不能做的是，明明是個別雇主經營能力不好、要關廠了，所以開始減薪，或是道德上的問題，就是你們認為雇主是為了縮短勞動成本而故意不符合資格地亂放無薪假，如果因此就發給津貼，很容易會有道德風險嘛！但是，當你們在思考這個問題時，是要以哪一個指標做為參考？

以德國為例，德國的短工津貼制度明確地規範勞工本身有短工津貼的請求權，當勞工發生無謂減少工資的重大停工時，該項重大停工必須要符合幾項要件，第一，必須是基於經濟因素，是不可避免的事件，不能是因個別雇主經營不善，而是要因景氣的影響。舉例來說，目前像是航運界普遍的倒閉潮，如果在德國，航運界的員工可能就達到啟動的門檻了。第二，短工情形必須是暫時性的，津貼也是救急不救窮的。第三，這個工時的短缺是不可避免的，也就是說，雇主已經極盡所能了，以航運界為例，如果因經濟循環的景氣，導致全世界的航運界都倒閉，現在發現全世界的貿易量已經萎縮到比全球經濟指標還要低，以前是全世界貿易指標的成長率都還高過全世界的經濟成長率，可是現在發生全世界的貿易成長率是遠低於世界經濟的成長率，顯然這個世界在貿易的景氣上是有問題的，這就是景氣因素、結構因素，而經濟體制的循環也是短暫的，既然雇主已經竭盡所能了，在這種狀況下，德國就可以請領津貼，所以德國不是跟失業率連結在一起，德國請領的要件是，他隨時可以辦理。所以你們現在將就保失業率和無薪假津貼綁在一起，反而更無法看到像是特殊產業在特別景氣中，其整體危機與整體失業率是

無關的。

截至目前為止，台灣今年的失業率比去年下降，今年 10 月是 3.95%，11 月可能會再下降，雖然我們總體失業率在下降，但是今年放無薪假的人數可能會暴增 64%，實施人數都是 50 人以下的單位，你如果將他們連動在一起，失業率下降，可是無薪假人數卻在增加，這無法反映真正的需求。而且僱用安定一事明明就是就保基金在 2009 年以後特別修法用來預防雇主和勞工步入失業狀況的發生，所以失業的預防是目的，所以才更不能連動到失業率，因為那更不精準，失業率是勞動力市場指標中的落後指標，要先有無薪假才会有失業率，所以在無薪假就要搶救，這筆錢也是雇主繳出來的，結果就保基金用在失業率給付的錢，大家一講再講，已經比留職停薪、育嬰津貼的津貼給付的還要少，這筆錢已經真的是嚴重的本末倒置了。

所以當面臨這種狀況時，我們不要濫用，但是門檻到底是要下降就保失業率就好，還是應該要另尋辦法，不應該與就保失業率連動在一起。部長，你懂我說的嗎？你不用問署長啊！你覺得這兩種方向如何？

郭部長芳煜：我覺得我們應該嘗試和失業率脫離，再重新考慮有無其他指標可以作為參考的數據。

林委員淑芬：德國這三個要件也是綁著個別企業的自行經營不善是排除在短工津貼制度外的，既然外國可以這麼做，我們也可以。更何況這筆錢一直累積，預估 103 年的基金餘額是 968 億元，109 年預估是 1,200 億元，你們這筆錢一直發不出去，一直累積，然後再把錢拿去做非本目的使用的，且還大過於基金目的使用用途的，比例愈來愈懸殊、愈來愈離譜，結果這筆錢不是安定就業在用，也不是提供失業者幫助，反而是做其他的業務，雖然是法律允許的業務，但已經愈來愈不像樣了，而原因就是因為門檻設計到完全不能去啟動僱用安定條款，請問這到底是要怎麼辦？

郭部長芳煜：我覺得邏輯性比較重要，我們過去的想法還是一直圍繞在失業率部分打轉，所以能否給我們 3 個月的時間，讓我們再來想想看？

林委員淑芬：還要 3 個月？

郭部長芳煜：我們重新打掉、重新……

林委員淑芬：從 6 月到現在已經快要 6 個月了！

郭部長芳煜：對，但過去我們還是一直繞在這裡打轉……

林委員淑芬：從上次質詢你到現在已經快半年了，現在還要給你 3 個月的時間？

郭部長芳煜：看起來我們還是沒有抓到重點，還是繞在失業率打轉……

林委員淑芬：因為你們就繞在要跟就保失業率連動在一起的邏輯啊！

郭部長芳煜：我剛才仔細聽過後，覺得我們真的應該繞出這部分，然後再重新檢討。

林委員淑芬：你們要有魄力，要有行政魄力、要有解決問題的魄力，要有面對問題的意願。

郭部長芳煜：是。

林委員淑芬：3 個月真的可以研議出來嗎？

郭部長芳煜：嗯……

林委員淑芬：德國考察是你們去考察的啊！是 2009 年去的，結果這半年來你們從不轉個向去看別

人怎麼做，真正去想要如何建立一套比較務實、能夠真的就業安定，且幫老闆更幫勞工的啟動機制。

郭部長芳煜：我們願意從根本再重新思考起。

林委員淑芬：你說要 3 個月，那 3 個月後我再來問你。

郭部長芳煜：至少會有個基本的看法，在委員問之前，我們就會先跟你報告。

林委員淑芬：好。

郭部長芳煜：看能不能有個初步的看法出來。

林委員淑芬：我們的勞工再給你 3 個月，我也只能這樣子。

郭部長芳煜：謝謝，我們會重新思考，因為方向上不一樣，是整個不一樣的思考，我們會重新來過。

林委員淑芬：希望可以快一點，謝謝。

郭部長芳煜：是，謝謝。

主席：本日會議詢答全部結束。

現在處理臨時提案，共計 9 案。

進行第 1 案。

1、

為落實原住民歲時祭儀休假權益，並讓全國民眾得以共襄盛舉，請原住民族委員會應偕同內政部、勞動部及人事總處於年度日曆表與說明中明確標註各族之歲時祭儀名稱及日期。是否有當，敬請公決？

提案人：陳宜民

連署人：王育敏 蔣萬安

主席：請問行政單位有無意見？請原民會鍾副主任委員說明。

鍾副主任委員興華：主席、各位委員。首先謝謝委員很重視原住民的歲時祭儀，當然這個立意甚佳，不過執行上會有一些難度，因為每年的歲時祭儀大概都是在年底會做調查，調查完後報到原民會。現在 12 月 4 日公告的 105 年度歲時祭儀的放假日，有 8 個民族是同一天、單一天，像阿美族是 7 月到 9 月、排灣族是 7 月到 8 月，一直到卡那卡那富族的 11 月 1 日到 11 月 31 日，以阿美族為例，阿美族雖然是 7 月到 9 月，但每個部落都不同天，從花蓮到台東一路順序排下來，所以花東地區的觀光就是這樣有名的，差不多時間剛好都正在辦豐年祭，我這邊辦完下次換你，所以各部落並沒有固定在同一天，而且現在大概有 700、800 個部落，如果都要放在日曆表中，可能會有執行上的困難。

主席：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。謝謝副主委的說明，不過其實這是制度面的部分，我想都是可以解決的，我們也有問過行政院人事行政總處，根據人事行政總處辦公的日曆表，其後面寫到「人事總處每年是 6 月 30 日前公告次年的日曆表，有特殊情形可以延後到 8 月 31 日前公告」，所以只要能在 8 月 31 日前彙整出來的，不管是單一日期或是某個時段的，你們應

該可以整理出一個類似的表格，這是你們的業務範圍，當然應該要去處理。把它整理出來後，你們就可以提供給人事行政總處，他們就可以印到他們公告的日曆表上，就是這樣子啊！如果是單一日期的，就是單一日期；如果是一段時間的，也可以標出一段時間，你們可以整理出一個表格，這樣是人事行政總處就可以在行事曆後面印出這樣的表格，好嗎？

鍾副主任委員興華：好，謝謝委員，這部分我們在跟內政部討論看看，因為……

陳委員宜民：我請你要做這件事情，你就不要推拖拉。

鍾副主任委員興華：是。

陳委員宜民：其實這件事情的立意是良善的，這是要 promote（促進）原住民可以向資方要求放假，而且也可以讓民眾參與原住民 16 個民族的假日。當然，有很多不同的時間，但就是因為你寫在行事曆上，才能顯示我們國家、我們政府對這件事情的重視，更不用說你是原民會的副主委，我實在想不出有哪點理由會讓你推拖拉這件事情？

鍾副主任委員興華：沒有。

陳委員宜民：那就好。

鍾副主任委員興華：謝謝委員。

主席：我補充一下，也請教一下，陳委員提這個案子的立意是良善的，且出發點也非常好，是為了讓我們請假方便……

陳委員宜民：不只是為了請假方便，這其實就是對一個民族的尊重，這是一個國定假日，雖然只是少數民族、原住民族的國定假日，但是資方和勞方都可據此資料讓他們放假，而且放的假還是有薪假，如果是星期天舉行的，去參加的人，不是像過去參加完就沒事了，其實他是可以放有薪假的，是不是？

主席：陳委員，你真的太緊張了，你還沒聽完我要問的問題，你提的這案子與我也有切身關係，所以我沒有理由……

陳委員宜民：你是要跟我連署嗎？

主席：連不連署沒關係，但我要請教個問題……

陳委員宜民：共同提案也可以。

主席：謝謝，也可以啦……

陳委員宜民：好，趕快。

主席：請教鍾副主委，原鄉的歲時祭儀結束之後，會換旅北的，請問旅北辦的歲時祭儀是不列入，是以原鄉的為主，還是都會區未來辦的歲時祭儀也會列入？

鍾副主任委員興華：就我的認知，好像還是以原住民族地區的為主。

主席：了解，這部分確實執行上有一點難度，你要好好想想要怎麼列才比較清楚。

陳委員宜民：這是一個好的開始，列了之後，慢慢地，甚至有些原住民族可能會認為，如果可以列上去，或許我們可以早一點決定日期，讓大家都來參加的話，這樣會更熱鬧。尤其有些在都市工作的原住民青年，他們看到後也會想要回去，好嗎？

主席：文字上不用做修正嗎？

鍾副主任委員興華：文字上不用修正，我們再和內政部討論要怎麼放在裡面或放在後面的欄位。

陳委員宜民：所以主席要做共同提案人嗎？

主席：可以啊！沒問題，謝謝。

陳委員宜民：謝謝。

主席：那我再補簽，陳委員真的不用緊張，我對你真的很很好。

陳委員宜民：（在席位上）我知道啦！謝謝。

主席：進行第 2 案。

2、

李彥秀委員等建請勞動部、交通部積極貫徹勞基法修正案通過後，輪班員工應有 11 小時之制度。尤其在春節疏運的尖峰重要時刻，更應該確保台鐵勞工的職業安全與大眾的運輸安全。

提案人：李彥秀 陳宜民 王育敏

主席：如果這案沒問題就通過。

進行第 3 案。

3、

李彥秀委員等建請勞動部考量受復興航空倒閉影響員工眾多，轉職不易，除積極協助勞資雙方協調外，另應協調交通部，鼓勵接手復興航空航線之航空公司優先任用原復興航空員工，以維護勞工權益。

提案人：李彥秀 陳宜民 王育敏

主席：這案沒問題，通過。

進行第 4 案。

4、

李彥秀委員等建請交通部積極督導台鐵解決人力缺口，建立技術傳承的制度，真正解決台鐵人力問題。另建請勞動部應該積極協商處理，甚至加強勞檢，保障台鐵員工的勞動權益。

提案人：李彥秀 陳宜民 王育敏

主席：請交通部臺鐵局鐘副局長說明。

鐘副局長清達：主席、各位委員。原則上我們是同意這個案子，但是希望將第三行「甚至加強勞檢」這 6 個字刪除，因為勞基法的檢查應該是一視同仁，且從勞基法的執行來看，臺鐵局應該算是一個非常模範的單位，所以希望不要特別在這裡把它挑出來講，這部分我們已經和李委員溝通過了，他也同意。

主席：職安署有沒有意見？其實再怎麼加強也是這麼強，沒辦法再強了。既然李委員同意拿掉，那陳委員的意見？

陳委員宜民：（在席位上）沒意見。

主席：好，如果都同意的話，就將「甚至加強勞檢」這幾個字刪除，本案修正通過。

進行第 5 案。

5、

有鑑於各地方政府裁罰違反勞動法令之事業單位其標準不一，且未引用行政罰法第 15 條規定，裁罰事業單位之董事或代表人，致少部分不肖事業單位有恃無恐，令相關法規難以落實。爰此，建請勞動部於三個月內會同各地方政府勞動主管機關，參酌行政罰法第 15 條之規定，研議「違反勞動法規事件統一裁罰基準」，以供各地方政府參酌，強化執法效能並確保勞工權益。

提案人：王育敏 蔣萬安 陳宜民

主席：請勞動部綜規司王司長說明。

王司長厚誠：主席、各位委員。這案主要是涉及到我們部裡的業務，涉及的法規也很多，而且也必須找地方政府來協調，我們剛剛也和委員辦公室協調過，建議把「三個月」改為「五個月」。

主席：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。因為目前有裁罰基準的只有台北市、新北市、桃園市和新竹市，因為各地裁罰標準不一，所以常造成很多的問題，所以你們是希望將研議時間修改嗎？

王司長厚誠：建議改成五個月。

陳委員宜民：好。

王司長厚誠：謝謝委員。

主席：好，時間改為五個月後，第 5 案通過。

進行第 6 案。

6、

一、繼上月復興航空無預警解散，近日國內 3 大交通卡之一的台灣智慧卡公司亦宣布解散，雖就後續勞資雙方如何妥善處理仍有待觀察，然因兩者皆具國內知名度之事業單位，不排除有影響其他適用大量解僱勞工保護法案件之可能。因此，不論是勞資雙方當事人或國人，如何提升對大量解僱勞工保護法之認知，尤其勞工權益之保障與雇主應履行之義務等等，政府應有向人民提供資訊與宣導之必要。

二、且按大量解僱勞工保護法第十五條第一項「為掌握勞動市場變動趨勢，中央主管機關應設置評估委員會，就事業單位大量解僱勞工原因進行資訊蒐集與評估，以作為產業及就業政策制訂之依據。」另按大量解僱勞工時勞動市場變動趨勢評估委員會組織辦法第五條「本部得將勞動情勢及本法第十一條預警通報等相關資訊，按季提供委員進行評估及分析。」爰提請勞動部就事業單位大量解僱勞工原因進行資訊蒐集與評估，並將本年度之相關報告送立法院社會福利及衛生環境委員會。

提案人：鍾孔炤

連署人：吳玉琴 陳 瑩

主席：如果本案沒問題就通過。

進行第 7 案。

7、

日前，國立臺灣博物館爆發勞動派遣工勞資爭議事件。據悉，該館「104 年藏品數位典藏化計

畫與藏品及其數位資料權利盤點計畫勞務委外案」(履約起迄：104 年 3 月 19 日至 104 年 12 月 31 日)之得標廠商(豪宅家事清潔有限公司)，104 年 4 月、5 月、6 月、7 月，均未按期給付工資予其派至國立臺灣博物館提供勞務之派遣人員，並有高薪低保、延遲投保、偽造員工投保紀錄向臺博館請付價金情事。104 年 8 月，臺博館以豪宅公司偽造履約相關文件，違反《政府採購法》第 101 條而與該廠商解約，19 名派遣員工全數轉入新任外包公司。惟迄今，豪宅公司仍未給付 104 年 8 月份薪資予該 19 名勞工。

按依政府會計程序，政府勞務採購之承包廠商，應於其發放薪資予其派至機關提供勞務之人員後，檢具相關文件、單據向採購機關請款。然，上述案例中，由於臺博館勞務委外廠商積欠薪資、未請付價金，於是形成臺博館無法按預算科目支出經費，19 名派遣工薪資始終停留臺博館手中而無法給付之荒謬情事；顯現政府現行勞務採購制度，嚴重疏於保障勞工權益。

近年來，非典型就業日益普遍，對我國勞動條件之負面影響愈見顯著。尤其，政府機關做為國內非典型勞力之最大使用者，特具改正餘地。目前，容或由於國家財政緊縮加以人事法規、員額限制，政府尚無法禁絕公部門使用非典型勞力；惟，針對已然進用之外包、派遣人員，各機關仍應盡最大責任保障其勞動權益。綜上，為改善政府勞務採購制度，強化保障勞工權益，爰要求行政院公共工程委員會於一個月內，邀集勞動部、主計總處、審計部及其他相關單位，研擬修改政府勞務採購契約範本，明訂若發生廠商積欠勞動給付情事，機關應有對委外人力之直接給付、代位求償責任；並應通函政府各級機關採用。

提案人：林靜儀

連署人：吳玉琴 鍾孔炤

主席：請行政院工程會高副主任委員說明。

高副主任委員福堯：主席、各位委員。基本上我們是支持這個提案，但我們建議將倒數第三行「研擬修改政府勞務採購契約範本」中的「勞務」修正成「勞動派遣」；其次，建議邀集單位部分增列「人事行政總處」，謝謝。

主席：林委員，文字修正的部分你們溝通過了嗎？

林委員靜儀：(在席位上)溝通過了。

主席：好，本案照文字修正通過。

進行第 8 案。

8、

台灣登山活動近年日趨熱門，然而，高山工作的人員，包括高山嚮導、高山協作員(揸工)、專業伙房工，都因工作性質非僱傭關係而不受勞基法保障。其中，高山協作員在揸負重量、保險和酬勞等都未有相關規範，讓這群高山協作員暴露於高風險、高剝削的工作環境。各登山活動頻繁的國家對於揸工工作條件有諸多保障，以攀登非洲第一高峰的吉力馬札羅山為例，揸工最多背 20 公斤；在秘魯及巴基斯坦是 25 公斤，尼泊爾則為 30 公斤。但在台灣，動輒聽到 40 公斤起跳的負重數字。除了揸工，還有隧道工(坑夫)、礦工、板模工等等，這些行業裡原住民勞工的比例非常高，然多年來勞動部對於勞動基準法保障外的各種高風險行業視若無睹，未

積極加以研究並提出對應的保障和規範。爰此，建請勞動部三個月內，針對上述高風險行業進行研究計畫並提出檢討報告。

提案人：洪慈庸 高潞·以用·巴鱺刺 Kawlo·Iyun·Pacidal

連署人：陳 瑩 鍾孔炤

主席：請勞動部綜規司王司長說明。

王司長厚誠：主席、各位委員。本案是希望我們能夠針對高風險行業進行研究，我們希望把它做的更妥適一點，因此建議將研究時間由三個月改為六個月。

主席：好，改六個月後，本案修正通過。

進行第 9 案。

9、

鑒於勞動部針對外勞引進總額之調整，將於明年起參酌外勞警戒指標，建立外勞預警機制，惟其中之產業外勞警戒指標僅訂定八大項之考量因素（分為總體經濟指標與開放外勞行業指標），包括失業率、外勞失蹤率等，並未納入與外勞產業高度重疊之原住民族勞動權益影響，似對整體外勞引進之評估有所不足，爰建請勞動部會同原住民族委員會研議將原住民族勞動人口、工作類別、就業環境等勞動因素納入外勞警戒指標，以減緩外勞引進對原住民族勞工之就業衝擊與排擠。

提案人：陳 瑩

連署人：黃秀芳 鍾孔炤

主席：好，本案就通過。臨時提案均已處理完畢。

吳委員焜裕、徐委員榛蔚及楊委員曜提出書面質詢，列入紀錄，刊登公報，並請相關機關以書面答復。委員質詢時未及答復或要求提供相關資料者，請相關機關於二週內答復或提供；如委員另定有期限，則從其所定。

吳委員焜裕書面質詢：

本院委員吳焜裕，我國原住民職災千人率屢屢高於全國勞工職災千人率與外勞職災千人率，原住民族儼然已成為我國職業災害之『最高風險群』，應作為重點關切之主要對象。經查職業安全衛生署方面，不但未掌握近年我國原住民之職業災害相關科學數據、亦無針對原住民族特殊文化背景之安全與衛生教育策略研擬、更無相關單位主掌原住民族之事務。職業安全衛生署身為我國職業安全衛生最高執掌政策單位，若僅以「一體適用」之方式，遂行勞工生命財產之保障，恐執行效率不彰且無法有效解決問題。爰此，特向勞動部提出質詢。

說明：

一、原住民勞工之職災千人率歷年皆超越全國勞工職災千人率 2%，足見原住民族為我國最高風險族群。（註 1）

二、職業安全衛生署應針對歷年高風險群列為優先關懷對象。

三、有鑑於原住民族之特有文化特性，職業安全衛生署應將之列入安全衛生教育策略方針，以收保障生命安全之效。

四、呼籲勞動部相關部門應正視原住民勞動權益，儘速提出改善報告，並採取實際作為。

註 1：詳見附表

表 1 職災給付人次及千人率—按給付種類分

	總計		傷病		失能		死亡	
	人次	千人率	人次	千人率	人次	千人率	人次	千人率
103 年								
人 次	34,130	(33,994)	31,607	(31,500)	2,255	(2,249)	268	(245)
千人率	3.467	(3.453)	3.211	(3.200)	0.229	(0.228)	0.027	(0.025)
104 年								
人 次	31,967	(31,895)	29,558	(29,507)	2,146	(2,143)	263	(245)
千人率	3.191	(3.184)	2.951	(2.946)	0.214	(0.214)	0.026	(0.024)

資料來源：勞動部勞工保險局。(以下圖、表皆同)

說明：1.本表不含職業病及交通事故之職業傷害。(以下圖、表皆同)

2.職災給付千人率=領取職災給付人次/年平均勞保投保人數×1,000。

3.括弧()內數字為扣除因政策放寬案件之給付情形，係依據本部勞工保險局職業災害保險給付及因政策放寬給付案件資料整理而得。

原住民職業災害統計表

年份	投保人數	職災傷害人數	職災失能人數	職災死亡人數	整體職災人數合計	職災千人率
102年	149,088	793	88	7	888	5.96
103年	150,267	773	78	11	862	5.74
104年	151,267	700	68	9	777	5.14

徐委員榛蔚書面質詢：

一、一例一休衝擊運輸業，台鐵醞釀罷工

1. 明年元旦起實施一例一休，且勞工輪班需連續休息 11 小時，每月加班不得逾 46 小時，台鐵、客運、航空和旅館業等都受衝擊，現在新的勞基法規定，將讓台鐵人力缺口多達 2500 人，明年春節恐要預警罷工，現在交通部雖然將增加台鐵人力，但是緩不濟急，尤其花東地區旅運，只能仰賴鐵路運輸，若春節台鐵真的罷工，影響層面甚廣，目前有沒有主動介入及了解台鐵工會及交通部的勞資協調？

2. 上次華航罷工，已經造成嚴重的影響，若台鐵春節罷工，勢必癱瘓春節返鄉運輸，及花東居民的權益，日前台鐵產業工會也到勞動部拜會，尤其台鐵工會訴求之一希望增發危險津貼，依據勞動部（原勞工委員會）84 年 9 月 1 日函示「安全津貼是否發放及其標準如何，應由勞資雙方議定」，但現在勞資雙方談不攏，面對即將到來的罷工，勞動部難道不應該主動協助勞資雙方解決爭議嗎？

3. 另外，客運業也醞釀要調漲票價，勞動部有與交通部及業者商討了嗎？預計明年什麼時候會調漲？

4. 本席希望勞動部，站在保障勞工權益的主管機關，應該主動介入鐵路局與工會的協調，尋找出一個合理可行的方案，保障勞工的權益，也不要讓罷工影響全民交通運輸的權益，好不好？

二、政府保障原住民勞動權益的承諾何時能落實？

1. 請問夷將主委，在國內外多重政治社經因素下，原住民勞動力人口的處境也面臨新的衝擊與挑戰，原住民勞工家庭之生活所受衝擊與威脅更是首當其衝，您認不認同？

2. 那您認不認為外籍勞工的工作領域與原住民已有相當重疊性？外勞取消三年需出國一日之規定後，會不會使原住民的就業條件與外籍勞工的差距拉大？間接影響原住民工作機會？請問主委打算如何做，才能不違背政府保障原住民勞動權益的承諾？

三、與外籍勞工相比，原住民勞動權益的保障更為不足

1. 請問主委及部長，您知不知道原住民與外勞在國內的勞動條件有何不同？本席告訴主委，原住民與外勞在國內的勞動條件相比較，外勞有 1955 申訴專線，專線並有多國語言服務，申訴後，還有專人訪視協助處理；如果發生勞資爭議，政府可就安基金補貼被安置的外勞每天 500 元，相形之下，對原住民勞動權益的保障更為不足，對於這些缺失勞動部和原民會要如何彌補？

2. 請問勞動部長，為優先保障本國勞工就業權益，申請引進外勞有何規定？本席知道根據「就服法」第 47 條規定，應先以合理勞動條件在國內辦理招募，如仍有招募勞工不足情形，且雇主符合申請外勞資格者，才能申請引進外勞……，但是根據原住民族委員會 105 年第二季原住民族就業狀況調查報告，臺灣原住民族在經濟狀況、收入、失業率、離婚率、老年人口與單親家庭等，相較於台灣地區全國民眾，皆處於相對劣勢的狀態。且統計數據顯示，105 年 6 月原住民勞動力人數有 255,484 人，失業人數為 10,091 人，失業率高達 3.95%，我們政府有責任應先解決自己原住民的失業率問題，再來討論放寬申請外勞，這點請問您認不認同？如果不認同的話，為何不按照就業服務法，優先對於國內原住民進行招募？本席強烈要求，政府各項勞動政策應優先照顧到我們原住民，可不可以？

四、提升原住民「職場競爭力」政府責無旁貸

1. 請問部長，雇主若因聘僱外勞而有非法解僱本國勞工或降低勞動條件者，有什麼罰則？

2. 本席提醒部長，雇主若因聘僱外勞而有非法解僱本國勞工或降低勞動條件者，「就服法」第 54 條第 1 項及第 72 條第 1 款規定，將廢止雇主現有聘僱許可或於 2 年內針對雇主申請聘僱外國人之案件不予許可或中止引進……；但這項規定還是沒有辦法解決問題，據本席了解原住民就業者工作場所僱用外籍勞工的情形仍然相當嚴重，如何避免，有賴於政府落實稽查並提出相關配套協助。

3. 本席希望政府對原住民「職場競爭力」能給予更多的協助，原住民樂天、吃苦耐勞的天性，進入職場除應同薪資、同機會、同尊重，許多原住民優秀人才隱藏在民間企業，政府有責任提醒企業主除了僱用原住民比例要達到政府標準，更要珍惜原住民員工，鼓勵原住民在各行各業嶄露頭角，才能讓彼此達到雙贏局面，請勞動部與原民會兩主委一起來努力，好不好？

五、花蓮原民鄉鎮十年後恐無原住民警察

1. 花蓮為台灣原住民最多的縣，山地鄉原住民人口比例懸殊，原住民警察更是原鄉與公部門間重要溝通者，以新城秀林兩鄉為例，兩鄉人口數約 3 萬 6000 人，原住民人口數 2 萬餘人，居民以阿美族及太魯閣族為主，尤其秀林鄉太魯閣族比例逾 9 成，漢人反而屬於「少數民族

」，「人親土親」的部落派出所員警與族人生活互動密切，成為重要的溝通橋梁。在以新城分局轄下原住民員警共有 61 人，占員警數 43.48%，40 歲以上原民員警竟高達 58 人，年紀最大的為 52 歲的合歡派出所長，30 歲至 40 歲 1 人、30 歲以下僅有 2 人，等於 10 年之後新城分局，可能沒有原住民警察了。

2. 80 年代從警標準較寬，為經濟、教育資源貧乏的偏鄉部落開啟一扇大門，不少原住民因此考進警察專科班、甲種警員班，近年來因景氣不佳，穩定的公職「鐵飯碗」更加熱門，警專雖每年有 2% 原住民保障名額，但也僅 34 人，對原民警力甄補可說「杯水車薪」，內政部是不是可以研議，提高原住民的錄取名額，或是推動培育原住民警力的培力計畫？

六、增加補助原住民就業服務、職業訓練等相關措施

1. 花蓮縣地理區位南北狹長，而原住民族人多居住偏鄉，致族人在接受就業服務、職業訓練等資訊充分不足，花蓮為原住民人口數最多的縣（市）約 9 萬 2 仟餘人且全區屬原住民地區，花蓮縣目前僅 11 位原住民就業服務人員（由原住民族委員會聘任），因為各區服務範圍廣大，交通成本甚高，工作備極辛勞，亟需有穩定及合理之薪資，以提升工作績效。

2. 為了提供族人就業資訊及媒合，本席希望原民會是不是可以研議提高就業服務人員福利津貼（例如交通補助等），並提供就業服務人員相關專業知能訓練，這樣才能以更優質的服務，協助族人解決就業問題，好不好？

3. 另外，本席希望原民會也可以寬列補助地方政府辦理相關職業訓練課程（提高開課成本），地方政府才可以規劃偏鄉地區開設相關課程，不然開辦原住民職業訓練課程，因為經費不足，幾乎都開辦在市區，族人因為交通不便，參加意願普遍不高，為了增加族人參與職業訓練之意願，是不是可以儘速來研議，給本席答覆。

楊委員曜書面質詢：

本院楊委員曜，針對原住民相關就業權益宣導應強化，以及原民會應與勞動部應建立政策溝通平台，定期追蹤管考原民就業成效等議題。特向勞動部與原民會提出質詢。

1. 依《紀念日及節日實施辦法》第 4 條規定可知，「原住民族歲時祭儀」民俗節日應放假 1 日，若勞工出勤須給予加倍薪資，勞資雙方亦得協調擇期放假。

2. 惟查，「原住民族歲時祭儀」之宣導不足，許多雇主不瞭解相關法規，未來勞動部應與原民會合作，定期公布歲時祭儀假期，並共同加強宣導！此外，即使雇主違法，許多原民朋友依舊不敢申訴，因公司可能只有少數原民身分勞工，容易遭雇主知悉檢舉人身分。勞動部應研究未來如何精進勞檢方式，避免造成原民朋友困擾，保障企業原民勞工之假期權益！

3. 法定原住民族已有 16 族，據 105 年統計，原住民勞動力人數約有 255,484 人，其中 10,092 人為失業人口。但全國卻只有不到 92 位「原住民就業服務專員」。相較 25 萬原住民勞動力而言，「原住民就業服務專員」人數有不足之虞，原民會與勞動部應共同研究如何增加輔導人力，以完善原民就業協助機制。

4. 據行政院 104 年「促進原住民就業方案」資料，原住民失業者未參加過職業訓練之比例高達 89%，即使參加過相關之職業訓練，仍有 35.91% 未從事相關工作。勞動部與原民會，應針對

如何提高原民朋友職業訓練與職場相關性，避免學用落差提出改善措施。

勞動部和原民會亦應建立政策溝通平台，定期召開會議檢討原民就業措施執行成效，藉由追蹤管考的方式，結合政府部門及民間資源，協助原民產業發展或創新，協助開發原住民族文化商品及服務，促進在地就業。

特向勞動部與原民會提出質詢。

主席：本次會議到此結束，現在散會。

散會（17 時 30 分）